



# **Det Nationale Kompetence- regnskab**

**- hovedrapport**





# **Det Nationale Kompetenceregnskab**

## **- hovedrapport**

Undervisningsministeriet  
Det Nationale Kompetenceregnskab  
Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse  
2005

**Titel:** Det nationale kompetenceregnskab - hovedrapport

**Undertitel:** -

**Noter:** Publikationen indgår ikke i en af Undervisningsministeriets publikationsserier, men udgives i forlængelse af tidligere publikationer fra det tværministerielle projekt: Det Nationale Kompetenceregnskab

**Udgiver:** Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse, Kontor for livslang læring

**Institution:** Undervisningsministeriet

**Copyright:** Undervisningsministeriet

**Artikelredaktion mv.:** Stefan Hermann (red.) se desuden kapitlet om Organisation og samarbejde

**Produktion:** Morten Felding og Werner Hedegaard

**Andre bidragydere:** Malchow A/S (Grafisk tilrettelægning af tekst og tabel-/figurværk, Forside),

Ability: (Oversættelse af executive summary), Schultz Grafisk (Web)

**Emneord:** NKR, det nationale kompetenceregnskab, kompetencer

**Resumé:** Publikationen indeholder hovedrapporten om Det nationale kompetenceregnskab. En kort udgave findes i publikationen *Det nationale kompetenceregnskab – resume*. Det nationale kompetenceregnskab er et udviklingsprojekt, som viser nye veje til at kortlægge menneskelige ressourcer. I projektet og publikationerne kortlægges 10 nøglekompetencer vedrørende: literacy, læring, selvledelse, kreativitet og innovation, kultur, miljø, sundhed, sociale sammenhænge, kommunikation og demokrati. Alle faktorer, som har betydning for vækst og velfærd. I publikationerne præsenteres også tre temaanalyser, som på områderne for innovation og kompetence i virksomheder, seniorerne på arbejdsmarkedet samt de kortuddannede belyser kompetencepolitiske problemstillinger. Publikationerne rummer således en tilstandsrapport, hvori der udpeges kompetencestrategiske udfordringer. Danmark er foreløbig det eneste land i verden, som med forlæg i et OECD-arbejde har udarbejdet et kompetenceregnskab.

**Sprog:** Dansk

**URL:** pub.uvm.dk/2005/NKRrapport

**Den elektroniske udgaves ISBN:** 87-603-2529-1

**Den elektroniske udgaves ISSN:** -

**Den trykte udgaves ISBN:** Publikationen findes kun i elektronisk udgave

**Den trykte udgaves ISSN:** -

**Pris for den elektroniske udgave:** 0 DKK

**Version:** 1.0

**Versionsdato:** 2005-

**Publikationsstandard nummer:**

**Formater:**

**Inventarliste:**

**Publiceringsstandard nr.**

Se også internetpublikationen **Det nationale kompetenceregnskab – resume** på webadressen: <http://pub.uvm.dk/2005/NKRresume>

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Publikationsenheden i Undervisningsministeriet, tlf. 3392 5223 eller e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk)

# Forord ved undervisningsministeren

Det er regeringens ambition at skabe et uddannelsessystem i verdensklasse. Og vi er på rette vej mod målet. En styrkelse på alle niveauer i uddannelsessystemet udgør fundamentet for, at Danmark som et rigt land uden store skel i samfundet kan matche de krav og udfordringer, som globaliseringen stiller.

Men mere og bedre uddannelse til flere, mere viden og ekspertise udviklet gennem et effektivt og kvalitetsmærket uddannelses- og forskningssystem gør det ikke alene. For at viden og faglighed kan bidrage til vækst og velfærd, skal viden og faglighed have ben at gå på. Viden og faglighed skal omsættes til praksis på virksomheder og i det civile liv. Det kræver de rette rammer, men også en lang række såkaldte nøglekompetencer, som i disse år påkalder sig stigende opmærksomhed som afgørende for vækst og velfærd. Danmark er ikke blevet blandt de mest rige og socialt balancerede lande på grund af viden og faglighed alene, men også i kraft af vores kompetencer: Vores evne til at samarbejde, lære, tænke og udvikle nyt, kommunikere effektivt, handle selvstændigt, gøre demokratiske holdninger gældende osv. Med andre ord en lang række af de forhold, som præger og kendetegner vores kultur, og som bidrager til udviklingen af et dynamisk og rigt samfund med stærk social sammenhængskraft.

Det Nationale Kompetenceregnskab er et første forsøg på at kortlægge en række nøglekompetencer, der sætter ord og værdi på sådanne kvaliteter. Der er snarere tale om en tilstandsrapport end et egentligt regnskab. Her er ikke blot tale om et nyt udviklingsprojekt i Danmark, men også om et nyt eksperiment i international sammenhæng, hvor Økonomi- og Erhvervsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Ministeriet for Videnskab,

Teknologi og Udvikling sammen med Undervisningsministeriet i fællesskab afreporterer.

Dette udviklingsprojekt viser, at uddannelse betaler sig i mere end én forstand. Uddannelse udvikler ikke blot viden og færdigheder, men er også den faktor, der over en bred kam tilsyneladende har størst betydning for udvikling og udfoldelse af en række nøglekompetencer. Blandt andet derfor er en fortsat uddannelsespolitisk indsats, der sigter mod at få alle med og give talenterne udfordringer, meget væsentlig, ligesom regeringen har taget skridt til i uddannelsessystemet at sikre anerkendelse af såkaldte realkompetencer, der er oparbejdet uden for uddannelsessystemet: De, som har reel kunnen tilegnet andre steder end i uddannelsessystemet, skal også have anerkendelse herfor. Vi skal herigennem bygge videre på de kompetencer, den enkelte faktisk har. Det gælder ikke mindst for de kortuddannede.

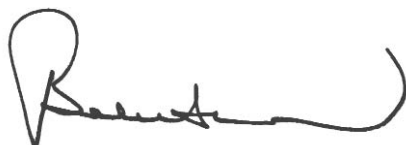
Men uddannelse sikrer ikke blot i sig selv gode nøglekompetencer. Gode nøglekompetencer skyldes ikke mindst, at uddannelse alt andet lige giver *adgang* til arbejdspladser og livsformer, hvor kompetencerne kan udvikles og udfoldes. Rammer og miljø forstået som muligheder og betingelser betyder overordentlig meget for den enkeltes kompetencer. I en globaliseret verden, hvor fornyelse, omstilling og udvikling er grundvilkår efter endt uddannelse, bliver virksomhedernes organisering og ledelse side om side med videre- og efteruddannelse afgørende for, hvordan kompetencer udvikles og udfoldes. Virksomhedernes evne til at organisere sig dynamisk og udviklingsorienteret som lærende organisationer bliver centrale ressourcer i fremtiden.

Med Det Nationale Kompetenceregnskab er der

taget hul på udvikling af en ny målemetode med henblik på at skabe ny indsigt som grundlag for politikudvikling. Der er tale om et udviklingsarbejde, hvor langt fra alle metodiske problemer er løst på nuværende tidspunkt. Håbet er, at eksperimentet vil danne grundlag for en frugtbar dialog med alle aktører; både om aktuelle kompetencepolitiske spørgsmål, om mulige initiativer og om videreudvikling af opgørelsesmetoder.

Et nationalt kompetenceregnskab kan ikke stå alene i en globaliseret verden. På nuværende tidspunkt har Danmark på nationalt plan alene følgeskab af Norge, som udvikler kompetenceopgørelser, der er beslægtet med det danske kompetenceregnskab.

Det Nationale Kompetenceregnskab kan være med til at pege på nye ressourcer og muligheder såvel som problemstillinger og udfordringer, der kan bidrage til et Danmark, der med kendskab til egne styrker og svagheder tager bestik af globaliseringens muligheder. Det er en forudsætning for at nå regeringens mål om, at Danmark kan forblive et rigt land og et samfund uden store skel.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bertel Haarder', with a large, stylized initial 'B' at the start and a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.

Bertel Haarder  
Undervisningsminister

November 2005

# Indhold

<b>3</b>	<b>Forord ved undervisningsministeren</b>
<b>8</b>	<b>1 Resume</b>
<b>9</b>	<b>2 Indledning</b>
<b>11</b>	<b>3 Sammenfatning af hovedresultater og udfordringer</b>
11	3.1 NKR's måling og undersøgelse
14	3.2 Hovedresultater
15	3.3 Centrale skillelinjer og sammenhænge
38	3.4 Korrespondanceanalyse
31	3.5 Temaanalyser
35	3.6 Udfordringer
<b>38</b>	<b>4 Baggrund</b>
38	4.1 Hvorfor et nationalt kompetenceregnskab?
42	4.2 Hvad er NKR?
<b>45</b>	<b>5 Literacy-kompetence</b>
45	5.1 Indledning
48	5.2 Danskernes literacy-kompetence
58	5.3 Konklusion
<b>60</b>	<b>6 Læringskompetence</b>
60	6.1 Indledning
63	6.2 Danskernes læringskompetence
75	6.3 Konklusion
<b>76</b>	<b>7 Social kompetence</b>
76	7.1 Indledning
78	7.2 Danskernes sociale kompetence
85	7.3 Konklusion
<b>86</b>	<b>8 Kreativ og innovativ kompetence</b>
86	8.1 Indledning
89	8.2 Danskernes kreative og innovative kompetencer
101	8.3 Konklusion

<b>102</b>	<b>9</b>	<b>Interkulturel kompetence</b>
102	9.1	Indledning
106	9.2	Danskernes interkulturelle kompetencer
115	9.3	Konklusion
<b>117</b>	<b>10</b>	<b>Selvledelseskompetence</b>
117	10.1	Indledning
119	10.2	Danskernes selvledelseskompetence
132	10.3	Konklusion
<b>133</b>	<b>11</b>	<b>Sundhedskompetence</b>
133	11.1	Indledning
135	11.2	Danskernes sundhedskompetence
143	11.3	Konklusion
<b>144</b>	<b>12</b>	<b>Miljøkompetence</b>
144	12.1	Indledning
148	12.2	Danskernes miljøkompetence
155	12.3	Konklusion
<b>157</b>	<b>13</b>	<b>Demokratisk kompetence</b>
157	13.1	Indledning
160	13.2	Danskernes demokratiske kompetencer
168	13.3	Konklusion
<b>170</b>	<b>14</b>	<b>Kommunikationskompetence</b>
170	14.1	Indledning
174	14.2	Danskernes kommunikationskompetence
183	14.3	Konklusion
<b>184</b>	<b>15</b>	<b>Temaanalyser</b>
<b>185</b>	<b>16</b>	<b>Innovation og kompetence</b>
185	16.1	Indledning
189	16.2	Kompetenceudvikling, innovation og beskæftigelse
207	16.3	Konklusion
<b>208</b>	<b>17</b>	<b>Seniorers kompetencer</b>
208	17.1	Indledning
209	17.2	Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
210	17.3	Hvem er seniorerne?
211	17.4	Seniorer er stabil arbejdskraft
212	17.5	Seniorernes nøglekompetencer
228	17.6	De ældste erhvervsaktive
233	17.7	Konklusion
<b>234</b>	<b>18</b>	<b>De kortuddannede</b>
234	18.1	Indledning
235	18.2	Karakteristik af de kortuddannede

236	18.3	Profiler af kortuddannede
237	18.4	De kortuddannede og de enkelte kompetencer
253	18.5	Gode kompetencecirkler hos kortuddannede
256	18.6	Konklusion
<b>257</b>	<b>19</b>	<b>Metodebilag – Kompetenceregnskabet teoretiske og metodiske problemstillinger</b>
257	19.1	Kompetencebegrebet
259	19.2	Modellen og regnskab
261	19.3	De 10 nøglekompetencer
262	19.4	Spørgeskemaundersøgelsen
263	19.5	Analyse af data
<b>271</b>	<b>20</b>	<b>Executive summary</b>
<b>272</b>	<b>21</b>	<b>Organisation og samarbejde</b>
272	21.1	Ledelse
273	21.2	Involverede forskere
<b>266</b>	<b>22</b>	<b>Litteraturliste</b>
<b>282</b>	<b>23</b>	<b>Tabel- og figurliste</b>



# 1. Resume

Det Nationale Kompetenceregnskab er et udviklingsprojekt, der angiver nye veje til at kortlægge menneskelige ressourcer. Her kortlægges 10 nøglekompetencer vedr. literacy, læring, selvledelse, kreativitet og innovation, kultur, miljø, sundhed, sociale sammenhænge, kommunikation og demokrati. Faktorer, der har betydning for vækst og velfærd. Der præsenteres desuden tre tema-analyser, der på områderne for innovation og kompetence i virksomheder, seniorerne på arbejdsmarkedet og de kortuddannede belyser kompetencepolitiske problemstillinger. Som sådan rummer det en tilstandsrapport, hvori der udpeges kompetencestrategiske udfordringer.

Danmark har som det eneste land i verden udarbejdet et kompetenceregnskab med forlæg i et OECD-arbejde, og det er derfor ikke muligt at perspektivere resultaterne internationalt eller sammenligne i et tidsperspektiv.

Resultaterne viser, at flere forhold skiller danskerne. Det Nationale Kompetenceregnskab sandsynliggør, at uddannelse betaler sig i mere end én forstand. Uddannelse udvikler ikke blot viden og færdigheder, men er også den faktor, der over en bred kam tilsyneladende har størst betydning for udvikling og udfoldelse af de 10 nøglekompetencer.

Men uddannelse sikrer ikke i sig selv gode nøglekompetencer. Gode nøglekompetencer skyldes ikke mindst, at uddannelse alt andet lige giver *adgang* til arbejdspladser og livsformer, hvor kompetencerne kan udvikles og udfoldes. Rammer og miljø forstået som muligheder og betingelser betyder overordentlig meget for den enkeltes kompetencer. I en globaliseret verden, hvor fornyelse, omstilling og udvikling er grundvilkår, bliver virksomhederne side om side med videre-

og efteruddannelsen afgørende for, hvordan kompetencer udvikles og udfoldes. Virksomhedernes evne til at organisere sig dynamisk og udviklingsorienteret bliver centrale ressourcer i fremtiden, hvis læring skal være livslang.

Det Nationale Kompetenceregnskab peger på en række kompetenceudfordringer, som i de kommende år vil påkalde sig stigende opmærksomhed: Det handler for det første om at skabe et uddannelsesløft, der både er rettet mod at styrke ressourcebasen i bredden med højere uddannelsesniveau til følge og samtidig er orienteret mod særlige indsats til at fremme især innovation og forudsætningerne for vækstdrivende iværksætteri. For det andet gennem anerkendelse af realkompetencer at synliggøre ressourcer hos arbejdsstyrken, ikke mindst de kortuddannede, og hermed bane en smidigere vej for adgang til arbejdsmarkedet og videre uddannelse og læring. Uddannelse er vejen til og giver adgang til arbejdspladser, og realkompetenceanerkendelse kan lette vejen, men hermed stopper opkvalificering og læring ikke. Det vil fortsat være en omfattende udfordring at stimulere og fremme kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet, så flere virksomheder i stigende grad bliver til lærende og dynamiske organisationer, der skaber nye job, hvor gamle nedlægges, og herigennem styrker velfærd for alle i Danmark.

## 2. Indledning

Det Nationale Kompetenceregnskab (NKR) har til formål at opgøre danskernes kompetencer i overgangen fra industrisamfund til videnssamfund. Fokus er specielt på den enkeltes kompetencer, som kommer til udfoldelse i arbejdslivet og dermed har betydning for produktivitet, vækst og beskæftigelse. Men fokus er også på kompetencer, som ligger til grund for et velfungerende civilsamfund, der både udgør rammen for den enkelte borgers liv og for et velfungerende erhvervsliv. Som arbejdslivet udvikler sig med en langt bredere kompetenceudfoldelse for store dele af arbejdsstyrken og med behov for aktivt medborgerskab, er der et betydeligt sammenfald mellem kompetenceudfoldelsen i arbejdslivet og i det civile liv.

OECD gennemførte i 1998-2003 projektet Definition and Selection of Competences (DeSeCo, 2002), som kortlagde og udpegede de kompetencer, som de deltagende 12 OECD-lande satte sig på at udvikle gennem uddannelsessystemer og arbejdslivslæring og havde opsummeret i mere eller mindre eksplicite kompetencepolitikker. Kompetencer, som er karakteriseret ved, at de på afgørende vis bidrager til et velfungerende samfund og et godt liv for den enkelte. Danmark deltog i projektet, og NKR har taget udgangspunkt heri. DeSeCo udkrystalliserede 10 nøglekompetencer, som med en enkelt udskiftning er lagt til grund for udviklingen af måleapparatet for danskernes kompetencer.

### Målingen

Målingen er foretaget blandt den del af befolkningen, som er mellem 20 og 64 år. Undersøgelsen er gennemført telefonisk ved hjælp af et individbaseret spørgeskema, hvor et repræsentativt udsnit af befolkningen på 7954 personer er blevet kontaktet med henblik på at besvare en

række spørgsmål, der gør det muligt at analysere og beskrive danskernes nøglekompetencer. Svarprocenten var på 69,2. Herudover er der gennemført en tilsvarende undersøgelse af erhvervsaktive 65-69-årige. Danmarks Statistik har stået for den tekniske side af undersøgelserne, som blev gennemført i vinteren 2003-04.

Kompetenceregnskabet har specielt fokus på arbejdslivet. En meget stor del af survey'ets spørgsmål angår derfor arbejdslivet, hvorfor der kun i begrænset omfang er analyseret på kompetencer hos ikke-erhvervsaktive. Dog er ledige, som har været i arbejde inden for de seneste 12 måneder medtaget på lige fod med erhvervsaktive.

Forud for denne undersøgelse blev der i foråret 2003 udarbejdet et mindre pilot-survey med ca. 2000 respondenter i alderen 20-69 år, der ligeledes blev gennemført af Danmarks Statistik. Resultaterne herfra og erfaringerne med de stillede spørgsmål blev lagt til grund for udarbejdelsen af det store survey i vinteren 2003-04. Undersøgelsen med 2000 respondenter vil i det følgende benævnes NKR 2003, og hovedundersøgelsen med 5503 respondenter benævnes NKR 2004. Undersøgelsen af erhvervsaktive 65-69-årige blev efter en første screening af respondentgruppen gennemført i februar 2004 med 550 respondenter fordelt med 50 pct. lønmodtagere og 50 pct. selvstændige. Svarprocenten var her på omtrent 95 pct. Denne undersøgelse er identisk med NKR 2004 suppleret med spørgsmål, der belyser disse personers forudsætninger for at være på arbejdsmarkedet efter den normale gennemsnitlige pensionsalder. Der refereres i det følgende til denne undersøgelse som seniorundersøgelsen.

Det Nationale Kompetenceregnskab blev igangsat i 2001 som et tværministerielt projekt med deltagelse af medarbejdere fra Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Projektet har siden 2002 været forankret i Undervisningsministeriet og er gennemført af en tværministeriel projektgruppe. En referencegruppe med repræsentanter fra de nævnte ministerier har fulgt arbejdet.

Fra 2001 til udgangen af 2003 har Det Nationale Kompetenceregnskab i forlængelse af DeSeCo-projektet arbejdet med at udvælge og definere de 10 nøglekompetencer, konstruere et måleinstrument og iværksætte dataindsamlingen. I 2004 og 2005 har Det Nationale Kompetenceregnskab i særlig grad arbejdet med organisering af data med henblik på analyser og den afsluttende rapportering. En lang række forskere fra forskellige institutioner og miljøer har med forskellige indgangsvinklerne, teorier og statistisk-metodiske redskaber bidraget til rapporten med analyser af data<sup>1</sup>.

Hovedrapporten om Det Nationale Kompetenceregnskab har to hoveddele:

Den ene del består af et nyt sæt kompetencerelaterede indikatorer, der opgør danskernes kompetencer på ti områder, og som analyseres i ti kapitler. Disse opgørelser og analyser skal supplere de kendte uddannelsesstatistikker for at levere et mere dækkende billede af nationens menneskelige ressourcer i bred forstand.

Den anden del består af tre temaanalyser, der anvender data fra opgørelsen og fra en lang række andre kilder med henblik på nærmere og mere detaljeret at belyse kompetencemæssige udfordringer, end det lader sig gøre gennem opgørelsen. De tre temaanalyser drejer sig om innovation og kompetence, seniorerne på arbejdsmarkedet samt om de kortuddannede.

Nedenstående dokumenter og datasæt, som ligger til grund for analyserne i Det Nationale Kompetenceregnskab, kan hentes på [pub.uvm.dk/2005/NKRrapport](http://pub.uvm.dk/2005/NKRrapport)

- Spørgeskemaer
- Samlet datasæt
- Annekser
- Metodiske bilag.

I afsnit 3 sammenfattes hovedkonklusioner og udfordringer.

I afsnit 4 beskrives overordnet set baggrunden og konteksten for udviklingen af et nationalt kompetenceregnskab. I samme afsnit følger dernæst en nærmere redegørelse for kompetenceregnskabets formål, model, metoder og begreber.

Herefter præsenteres i afsnittene 5-14 kortlægningen af danskernes kompetencer på 10 områder efterfulgt af en række anbefalinger.

I afsnittene 15-18 følger tre nærmere temaanalyser på områder, hvor der grund til forøget opmærksomhed på kompetencer.

Som appendiks følger dels et bilag med metodiske overvejelser og erfaringer (afsnit 19), dels et bilag med en oversigt over NKRs organisation og de forskere, NKR har samarbejdet med i udarbejdelsen af nærværende rapport (afsnit 21).

1) En oversigt over NKR's organisation og samarbejder findes i kap. 21.

### 3. Sammenfatning af hovedresultater og udfordringer

#### 3.1 NKR's måling og undersøgelse

Den ene del af NKR består af et nyt sæt kompetencerelaterede indikatorer, der opgør danskernes kompetencer på ti områder, og som analyseres i ti kapitler. Den anden del består af tre temaanalyser, der bruger data fra kortlægningen af de 10 nøglekompetencer sammen med anden viden.

De 10 nøglekompetencer er:

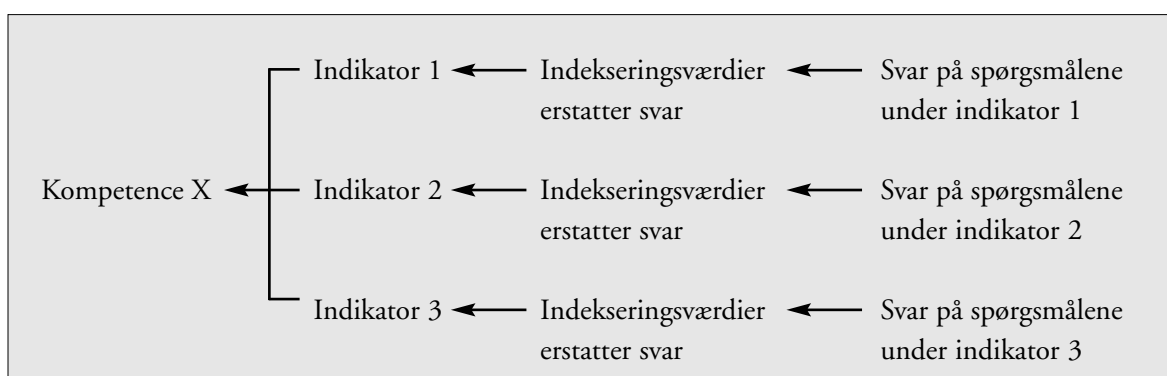
- Literacy-kompetence: *evne til at forstå og anvende skriftlig information, it og sprog*
- Læringskompetence: *evne og vilje til at tilegne sig ny viden*
- Selvledelseskompetence: *evne og vilje til via eget initiativ at beslutte og gennemføre opgaver i arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens strategier*
- Kreativ og innovativ kompetence: *evne til at gennemføre fornyelser inden for et viden- og praksisdomæne*
- Social kompetence: *evne til at skabe konstruktive relationer til andre, forstå andres følelser og udtrykke egne*
- Kommunikationskompetence: *evne til at skabe kommunikativ kontakt, forståelse og effekt hos modtageren*
- Interkulturel kompetence: *evne til at forstå kulturel kompleksitet og indgå i fordomsfri dialog med andre kulturer*
- Demokratisk kompetence: *evne og vilje til at øve indflydelse på beslutninger i de sammenhænge, den enkelte indgår i*
- Sundhedskompetence: *evne til at skabe, bevare eller forbedre en sund helbredstilstand*
- Miljøkompetence: *evne til gennem indsigt og motivation at bidrage til miljøløsninger*

#### 3.1.1 Indikatorer, skalaer og indeks

De respektive kompetencer er ikke målt direkte, men gennem forskellige indikatorer, der peger på sandsynligheder for, at kompetencen udfoldes. Målingen af hver kompetence knytter sig således til et antal indikatorer, som består af grupper af svar på spørgsmål. Under læringskompetence er der eksempelvis tre indikatorer: effekter af efter- og videreuddannelse, arbejdspladslæring og mobilitet for læring.

For at kunne skalere danskernes kompetencer, dvs. se dem i forhold til en standardiseret måleenhed, er der for hver indikator på de forskellige kompetencer udarbejdet indekseringer på en skala fra 0-100, hvor 100 angiver den maksimalscore, der findes eller er mulighed for at opnå i datamaterialet. Indekseringen giver således en intern målestok, der tillader sammenligning mellem forskellige grupper af respondenter afgrænset ved socioøkonomiske eller demografiske variable.

Logikken i kortlægningen af de ti nøglekompetencer er som følger:



Det er i videst muligt omfang tilstræbt at indekseres svarkategorier på samme måde gennem data-materialet. Når der til to spørgsmål vedr. to forskellige nøglekompetencer kan svares “i ringe grad”, er værdien begge steder sat til 25, selv om de konkrete sagsforhold kan handle om meget forskellige ting.

Eksempel på indekseringsskalaen:

I meget høj grad = 100  
I høj grad = 75  
I nogen grad = 50  
I ringe grad = 25  
Slet ikke = 0

For at få den bedst mulige indeksering er det tilstræbt, at de spørgsmål, der indgår i hver enkelt indikator, er af en sådan karakter og vægt i forhold til kompetencen, at en sammenligning på indekseringsskalaen kan forsvares.

### 3.1.2 Validering af indikatorer

Når en række spørgsmål grupperes for at blive anvendt som indikator for en kompetence, er resultatet ikke altid uproblematisk. De enkelte spørgsmål er konkretiseringer af den teoretiske afgrænsning af indikatoren. I nogle tilfælde viser det sig svært at foretage denne reduktion af et komplekst begreb til nogle simple spørgsmål. Simplificeringen kan f.eks. betyde, at spørgsmål, der var beregnet til at være tæt forbundne, viser sig at være meget svagt forbundne, når svarpersonerne rent faktisk afgiver deres svar.

Når svarmønstrene på en række spørgsmål ikke i særlig høj grad minder om hinanden, er det et udtryk for mangel på empirisk sammenhæng. Hvis dette er tilfældet i forbindelse med den gruppe af spørgsmål, der udgør en indikator, vurderes indikatoren ikke at være anvendelig.

Metoden, der er anvendt til at afklare spørgsmålenes såkaldte interne sammenhæng, er kendt som principalkomponentanalyse. Principalkomponentanalysen er et matematisk-statistisk redskab, der analyserer variansen (svarmønstrene) i enkeltspørgsmål og mellem flere spørgsmål. Metoden giver vha. denne analyse mulighed for at vurdere, om svarene på spørgsmålene har tilstrækkelig stor sammenhæng med hinanden til at kunne kaldes for en entydig indikator.

Proceduren er anvendt på alle indikatorer i NKR for at sikre, at de begreber, der tages i brug, også kan genkendes som en klar størrelse i NKR's data. Når kvaliteten af indikatoren er høj, dvs. at sammenhængen mellem spørgsmålene er høj, analyseres først på indikatorens skala (med scorer fra 0-100). Dernæst eksemplificeres og udbygges konklusionerne med analyser på de enkelte spørgsmål under indikatoren. Hvis kvaliteten derimod ikke vurderes som værende tilstrækkeligt god, analyseres der kun på spørgsmålsniveau. Dette for at understrege at spørgsmålene ikke kan fortolkes direkte som udtryk for indikatoren, når deres svarmønstre ikke minder tilstrækkeligt om hinanden.



### 3.1.2.1 Udregning af indeks og profiler i NKR

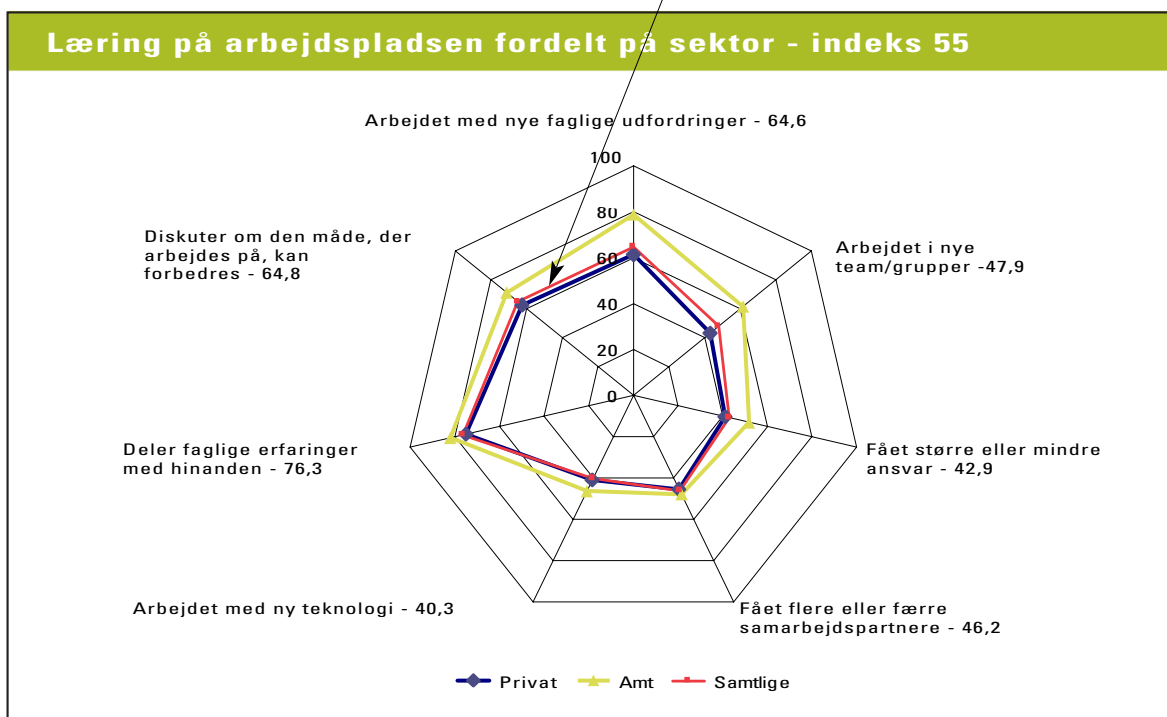
NKR's indeks er udregnet for hvert spørgsmål under hver indikator.

Diskuterer, om den måde, der arbejdes på, kan forbedres (N 134)	Privat	Amt	Skala		Privat	Amt
I meget høj grad	17%	23%	100		1700	2300
I høj grad	35%	46%	75		1610	3450
I nogen grad	34%	28%	50		952	1400
I mindre grad	8%	3%	25		24	75
Aldrig	6%	2%	0		0	0
<b>Total% (population)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>indeks</b>	<b>62,25</b>	<b>72,25</b>

Beregningsen for indekset på spørgsmålet :

$$((6*0) + (8*25) + (34*50) + (35*75) + (17*100)) / 100 = 62,25 \approx 62$$

Lægges dette spørgsmåls indeksering sammen med indeks for alle de andre spørgsmål i denne indikator, kan et samlet billede skabes af en indikator.



Figur 3.1 Indikator over arbejdspladslæring fordelt på sektor (kilde: NKR 2004)

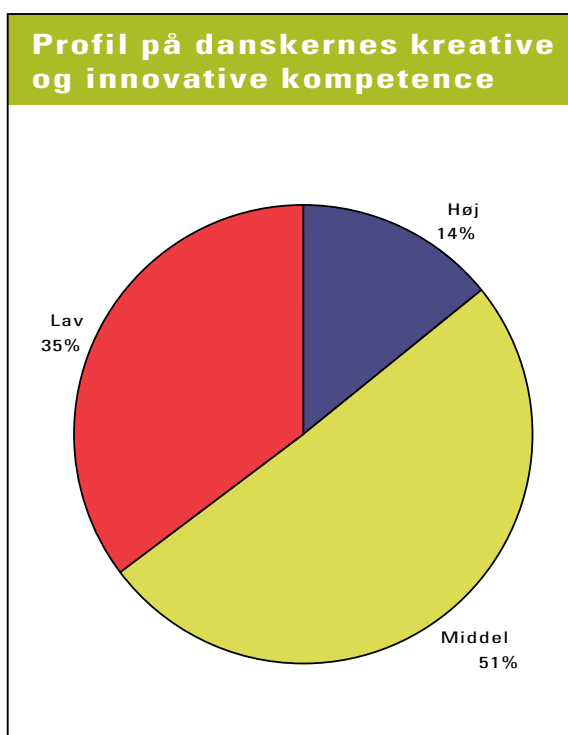
Efterfølgende er der, ved hjælp af et almindeligt gennemsnit, udregnet et samlet kompetenceindeks, der over tid vil kunne anvendes til at illustrere en udvikling inden for kompetencen.

### 3.1.2.2 Profiler

For hver kompetence udarbejdes en profil, der er udtryk for, hvor mange pct. af befolkningen, der har "høj", "middel" og "lav" kompetence. Hermed gives der et fingerpeg om, hvordan be-

folkningen deler sig i forskellige grupper set fra kompetencens synsvinkel. Profilerne går således på tværs af indikatorerne og udgør grundlaget for umiddelbare sammenligninger på tværs af kompetencerne.

Profilerne er udregnet som vægtede gennemsnit af de enkelte indikatorer, der tager sit udgangspunkt i grunddataene grupperet inden for de respektive kompetencer. For ikke at påvirke det vægtede gennemsnit med ubesvarede spørgsmål er disse blevet sorteret fra, hvorefter de resterende spørgsmål er inddelt i tre grupper ud fra indekssværdierne. Disse er "høj", "middel" og "lav" med fordelingerne hhv. 100-67, 66-34 og 33-0. Dataene er efterfølgende blevet samlet i et lagkagediagram pr. kompetence for at gøre sammenligning mulig.



Figur 3.2 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence

Profilernes simple opsummering af fordelingen giver et intuitivt billede af niveauet for den enkelte kompetence i NKR. De slører dog i nogle tilfælde vigtige oplysninger for læseren. I nogle tilfælde er der eksempelvis en stor gruppe, der befinder sig i gruppen "lav". Mange af disse befinder sig måske i nærheden af tærskelværdien

til "middel"-gruppen (i dette tilfælde 34). Konstateringen af en stor gruppe med "lav" profil kan på den måde nuanceres. Profilerne beskrives med denne type detaljer, medens det overordnede og simple billede bevares.

### 3.2 Hovedresultater

Danmark præsenteres ofte som et land præget af en stor grad af kulturel ensartethed, med små indkomstforskelle og en stærk social sammenhængskraft eller social kapital.

NKR's måling af danskernes 10 nøglekompetencer i 2004 og de tre temaanalyser bekræfter i nogen grad dette grovkornede billede, der fortæller en historie om en homogen arbejdskultur og uddannelsestradition som en spejling af den skandinaviske samfundsmodel. NKR er det første af sin slags i verden, og det er derfor kun i beskedent omfang muligt præcist at sige noget om det danske kompetenceniveau i sammenligning med andre lande. Dermed er det også vanskeligt umiddelbart at vurdere, om denne homogenitet ligger på et gunstigt niveau internationalt.

Ikke desto mindre giver det i lighed med andre undersøgelser mening at hævde, at homogeniteten er Danmarks styrke på en lang række punkter. Den vidner om et samfund, der har formået at skabe betingelser for udviklingen af en lang række kompetencer for store dele af befolkningen, hvilket udgør en væsentlig demokratisk værdi og et velfærdsgode – og mere end det: De 10 nøglekompetencer tegner sig for en del af den humankapital, der har været med til at sikre, at Danmark fremstår som et af de mest velhavende og konkurrencedygtige samfund i verden. Og de kan fremover bidrage til, at Danmark udbygger og forbedrer sin position som et rigt og helt samfund.

Det grovkornede billede af homogenitet slører dog en række nuancer og forskelle mellem danskerne, som fortæller historien om en befolkning, hvor det netop er samspillet mellem forskellige typer af rammevilkår og nøglekompeten-

cer, der afgør den enkeltes placering i det store billede.

NKR kan på en række punkter pege på udfordringer, der påkalder sig opmærksomhed. NKR's undersøgelse og måling af danskernes nøglekompetencer lægger ikke op til, at enkle indgreb eller nålestiksoperationer kan løfte de kompetencemæssige udfordringer; hertil er kompleksiteten i det materiale, NKR måler på, for omfattende og muligheden for at udpege kausale sammenhænge umiddelbart ikke til stede. I stedet udpeger rapporten kompetencestrategiske udfordringer med hensyn til sikringen af et fremtidig uddannelsesløft, anerkendelse af realkompetencer og en stærkere forankring af opkvalificering og læring på arbejdsmarkedet.

### **3.3 Centrale skillelinjer og sammenhænge**

#### **3.3.1 De 10 nøglekompetencer**

De 10 nøglekompetencer udvikles hos individer, der indgår i forskellige arenaer med forskellige rammebetingelser og muligheder, der varierer fra individ til individ, over tid og med hensyn til sociale forhold, kultur, magt, økonomi, teknologiske vilkår etc. Mens man ofte anskuer faglige kvalifikationer kontekstafhængigt, giver det mindre mening at adskille nøglekompetencer fra de sammenhænge, hvori de udvikles og udfoldes. Man kan med nogen ret sammenligne eksamensbeviser på tværs af konteksten, de er erhvervet i, men det er sværere at sammenligne menneskers sociale kompetencer løstrevet fra de relevante, konkrete sociale forhold.

De tre væsentligste arenaer for udvikling af kompetencer er det civile liv, uddannelsessystemet og arbejdslivet. Om end kompetencerne udvikles på forskellige af disse arenaer, finder de ofte anvendelse på tværs af den arena, hvor de primært er udviklet. Eksempelvis er sociale kompetencer udviklet og forankret i aktiviteter i det civile liv ofte med til at fremme arbejdsprocesser på arbejdspladsen.

#### **3.3.2 Uddannelse og arbejdsplads er afgørende**

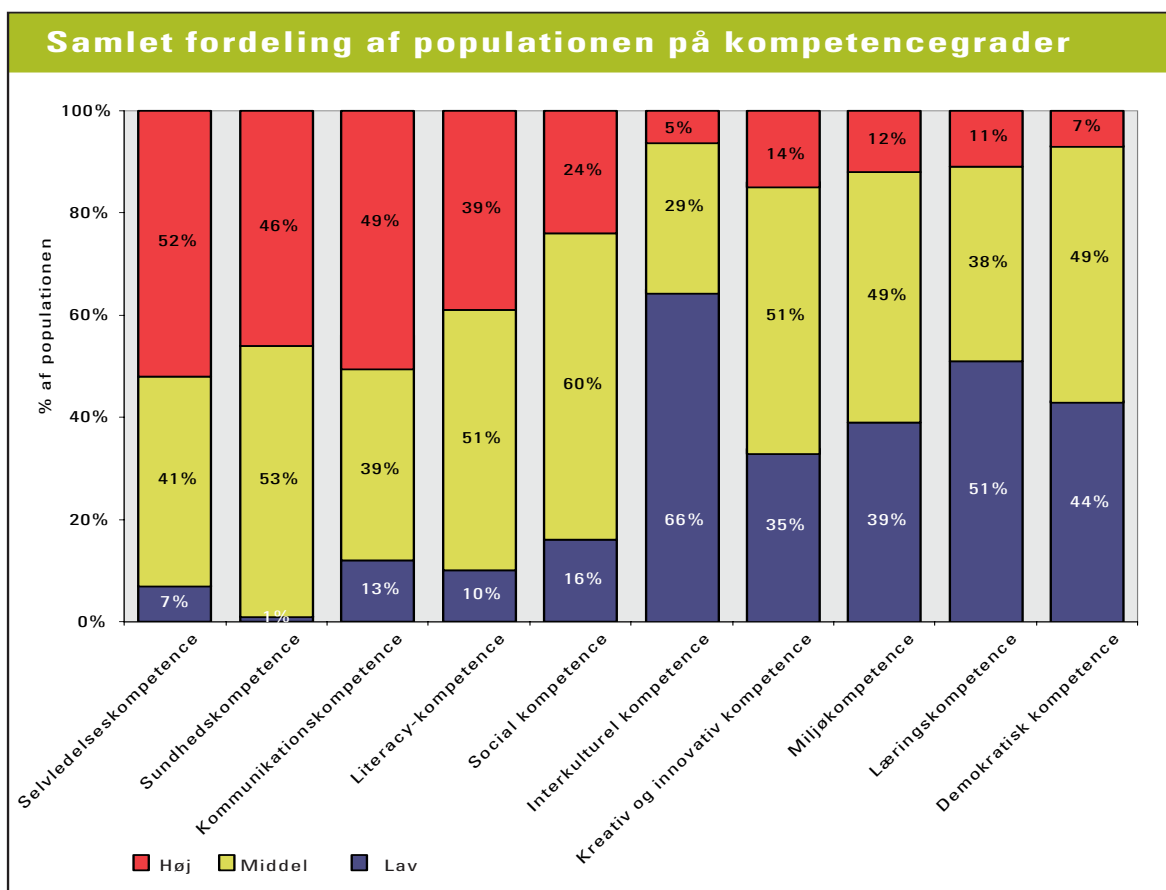
NKR viser, at den danske befolkning trods en vis homogenitet er kendetegnet ved en række centrale forskelle, når man ser på de 10 nøglekompetencer. Sådanne forskelle vil altid eksistere, bl.a. som udtryk for, at danskerne under bestemte forudsætninger indretter tilværelsen forskelligt.

Men samtidig udgør nøglekompetencerne i varierende grad ressourcer, der er med til at fastlægge danskernes muligheder for at omsætte viden og faglighed i og til produktivt arbejde, demokratisk deltagelse, sund levevis, et socialt sammenhængende samfundsliv og bæredygtigt miljø. Og Danmarks muligheder for fortsat at udbygge vækst og velfærd afhænger bl.a. af disse muligheder og af, hvordan den enkelte anvender dem.

Det fremstår derfor som en udfordring, at den del af humankapitalen, som de 10 nøglekompetencer dækker, på mange punkter er skævt fordelt med stort set samme top og bund.

Som det fremgår af Figur 3.3, er billedet af danskernes nøglekompetencer varieret, hvis man deler befolkningen op i tre grupper efter deres resultater på de enkelte nøglekompetencer. Det er svært at finde en rød tråd i den varians, der gør sig gældende, når man gennemgår befolkningen inddelt i "høje", "middel" og "lave" profiler på de respektive nøglekompetencer. Sammenligningen siger dog heller ikke noget kvalitativt om danskernes præstation i forhold til selvledelseskompetence i sammenligning med læringskompetence; primært at befolkningen i større omfang har svaret positivt på de indikatorer, der knytter sig til selvledelse, end på de indikatorer, der knytter sig til læringskompetence.

Flere af profilerne fremkalder undren ved et første blik. F.eks. den store andel af "lav" profil på læringskompetence; en kompetence, hvor Danmark står sig godt i internationale sammenligninger med hensyn til omfanget og fordelingen af samt motivationen for voksen- og efteruddannelse. Denne viden anfægtes ikke, men i kraft af



Figur 3.3 Andelen af populationen med "lav", "middel" og "høj grad" af kompetence fordelt på de enkelte kompetencer (kilde: NKR 2004)

spørgeskemaets konstruktion og indekseringen af svarene træder der tydelige forskelle frem. Det skyldes dels, at læringskompetence måles bredt gennem indikatorerne for effekter af efter- og videreuddannelse, læring i arbejdslivet og mobilitet for at opnå læring, dels, at indekseringen af svarene sætter grænsen for "høj" profil og "middel"-profil relativt ambitiøst. Samtidig befinder mange personer sig relativt tæt på tærskelværdien mellem "lav"- og "middel"-gruppen.

Går man bag om illustrationen, er der dog to meget markante faktorer, der bidrager til at forklare og demonstrere, hvad der kendetegner personer med "høj" profil og "lav" profil.

Det drejer sig særligt om længden af uddannelse og arbejdspladsens karakter som læringsmiljø. Disse to faktorer har stor betydning, og de to faktorer forstærker hinanden.

### 3.3.2.1 Uddannelse

Hovedtendensen er, at jo mere uddannelse man har, jo bedre klarer man sig i målingen af de 10 nøglekompetencer. Billedet viser, at individer med høj uddannelse også har et arbejdsliv og et civilt liv, der giver langt bedre mulighed for at udvikle nøglekompetencer, end tilfældet er for de kortuddannede.

Uddannelse giver således ikke blot bestemte kvalifikationer, højere livsindkomst og status, men også muligheder for at forrente og udvikle en humankapital, der på arbejdsmarkedet tillægges større og større værdi.

Når det er værd at bemærke, at uddannelse er en kritisk faktor for kompetenceniveau, skyldes det, at uddannelsessystemet ud over levering af faglige kvalifikationer direkte er et rum for udvikling af en række kompetencer, der ikke direkte har med pensum, håndværk, faglighed og eksamener at gøre. I dag er de kun i beskedent omfang målt

eller synliggjort i den almindelige pædagogiske virksomhed og undervisning, om end de indirekte indgår som målsætninger i store dele af uddannelsessystemet, hvor der lægges vægt på selvstændighed, personlig udvikling, demokratisk medvirken, evne til at samarbejde osv.

Hertil kommer, at store dele af uddannelsessystemet både tiltrækker og optager i forvejen ressourcestærke unge. Men uddannelse er også en indirekte faktor, der åbner vejen for bestemte typer af arbejdspladser, stillinger, netværk mv., der er befordrende for udviklingen af en lang række af de nøglekompetencer, som NKR behandler.

Denne sammenhæng kaldes ofte Mattæus-effekten: De, der har, skal mere gives.

### 3.3.2.2 Arbejdspladsen som læringsarena

NKR's undersøgelse viser dernæst som et gennemgående træk, at arbejdspladsen er en væsentlig udviklingsarena, hvor den enkelte inden for bestemte rammer (organiseringer, ledelsesmæssige forhold, kollegiale relationer etc.) kan have rig mulighed for at udvikle sig. Undersøgelsen viser samtidig, at dette ikke gælder for alle, men i høj grad for overvejende ressourcestærke individer. Det er tydeligt og desværre ikke overraskende, at de kortuddannede ikke har samme udviklingsmuligheder som grupper af individer med lang videregående uddannelse, der næsten konsekvent i NKR's undersøgelse klarer sig bedre, når der ses bort fra især social kompetence og miljøkompetencen, hvor homogeniteten og ligheden i vilkår og handlinger i befolkningen er markant.

Der tegner sig således et billede af, at de respondenter, der har mest uddannelse, også er de respondenter, der ikke blot får adgang til arbejdsmarkedet, men også ansættelse i de brancher, stillinger og virksomheder, hvor kompetenceudviklingsmulighederne er mest gunstige. Men NKR's analyser viser også, at gode job kan kompensere for manglende uddannelse. Det gælder for visse grupper med kort uddannelse.

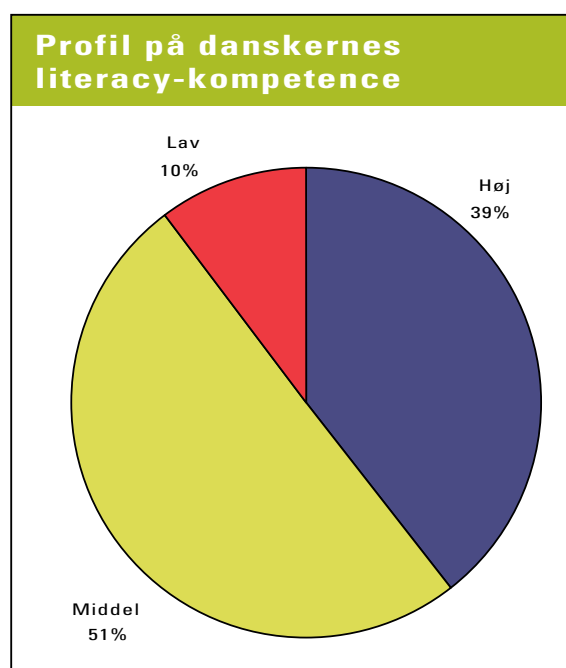
Det kan i fremtiden vise sig, at det ikke blot er uddannelse, der bliver en væsentlig markør for skillelinjerne i samfundet, men at virksomheder også bliver af lige så stor betydning og på en anden måde end tidligere; trygheden består på sigt ikke blot i fast ansættelse i en stor, stabil virksomhed, men i muligheden for udvikling på en dynamisk arbejdsplads. Hermed også antydning, at de danske arbejdspladser rummer et stort potentiale.

Ser man nærmere på de forskellige kategorier af nøglekompetencer og de tre temaanalyser, bliver billedet dels bekræftet, dels nuanceret.

### 3.3.3 Resultater fordelt på kompetencer

Nedenfor vises en række hovedresultater på de respektive nøglekompetencer. Der er lagt særlig vægt på at belyse befolkningens spredning samt demonstrere uddannelsens betydning.

#### 3.3.3.1 Literacy-kompetence



Figur 3.4 Danskernes profil på literacy-kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Literacy adfærd på arbejdspladsen
- De selvvrurderede literacy evner på arbejdspladsen
- Literacy adfærd i fritiden
- Anvendelse af computer
- Anvendelse af engelsk



Billedet af danskernes literacy-kompetence<sup>2</sup> viser, som forventet fra både nuværende og tidligere undersøgelser af danskernes læse-, skrive- og regnefærdigheder samt dokumentforståelse, en vis spredning i niveauet.

Befolkningen fordeler sig i tre grupper, hvoraf to påkalder sig nærmere opmærksomhed: Dem med høj literacy-kompetence er dem med lange uddannelser, ledende stillinger og høje lønninger. Dem med lav literacy findes primært blandt de kortuddannede, de ufaglærte og dem, der sidder i de dårligst betalte job. Denne forskel gør sig gældende både i arbejdslivet og det civile liv. De internationale PISA- og SIALS-undersøgelser viser, at det danske niveau for visse grupper er kritisk lavt, da høj literacy giver adgang til yderligere læring gennem uddannelse eller via arbejde.

NKR demonstrerer videre, at danskerne i mindre grad end tidligere overvurderer deres literacy-kompetence, men at store dele af befolkningen – herunder de ringest literacy-kompetente – stadig ikke selv erfarer problemer med at leve op til de literacy-krav, der stilles i det civile liv og på arbejdspladsen.

Dette vidner på den ene side om, at mange kan klare sig med selv beskedne literacy-kompetencer, og at vurderingen af egne literacy-kompetencer i høj grad er forbundet med de konkrete jobkrav, men på den anden side om, at ikke ubetydelige grupper i befolkningen ikke erfarer den mere langsigtede nødvendighed af forbedrede literacy-kompetencer. Der er således en gruppe af danskere, som grundet deres lave literacy-kompe-

tence risikerer marginalisering i forhold til en jobudvikling, hvor flere og flere job kræver forskellige former for informationsbehandling, og hvor fremtidens vækst vil ligge i sektorer, hvor viden anvendes og skabes.

### 3.3.3.2 Læringskompetence

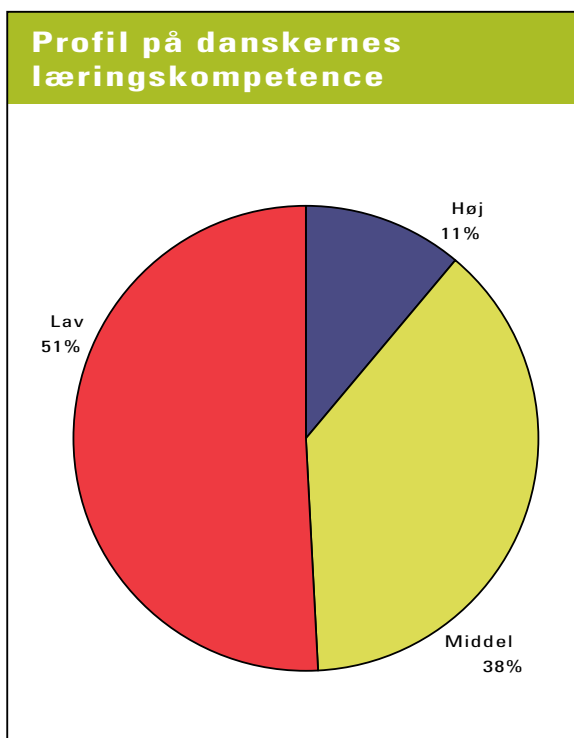
Danmark ligger i top internationalt set, både når det gælder omfanget af efteruddannelse og læring på arbejdspladsen. Den væsentligste drivkraft for denne høje uddannelsesaktivitet er ifølge NKR 2004 danskernes høje grad af motivation, der for 2/3 vedkommende er begrundet i et ønske om faglig dygtiggørelse. Selv om Danmark scorer godt på disse to parametre, er billedet et andet, når man ser begrebet bredere. Så er der stor spredning i befolkningen og mange, der ikke får omsat motivationen til læring. Halvdelen af befolkningen har ikke inden for det seneste år deltaget i efter- og videreuddannelse.

For dem, som deltager, er gevinsterne synlige og mærkbare. En stor del af danskerne oplever deres efter- og videreuddannelsesaktiviteter som meningsfulde. Det åbner for knap 40 pct. døren til nye arbejdsopgaver, og knap halvdelen af alle vurderer, at det giver øget produktivitet. Samtidig er det for 70 pct. en kilde til stor arbejdsglæde. Omvendt er der også store dele af danskerne, som ikke kan forbinde deres uddannelsesaktiviteter med hverken ændringer eller forbedringer. Det er særligt de kortuddannede, der i denne forbindelse skiller sig ud ved at vurdere udbyttet af deres efteruddannelse lavere end alle andre uddannelsesgrupper.

	Ufaglært	Faglært	Funktionær	Ledende funktionær	Resten	Gennemsnit
Let	83%	70%	67%	74%	70%	73%
Svært	17%	30%	33%	26%	30%	27%

Tabel 3.1 Fordelingen af dem, der henholdsvis finder det let eller svært at læse og regne det, de skal på arbejde, fordelt på stillingskategori (kilde: NKR 2004)

2) Evnen omfatter mere end blot at kunne læse og forstå en given skriftlig information, og et dækkende begreb på dansk findes ikke. Det engelsksprogede begreb "literacy" er således mere sigende end f.eks. læse- og regnefærdigheder.



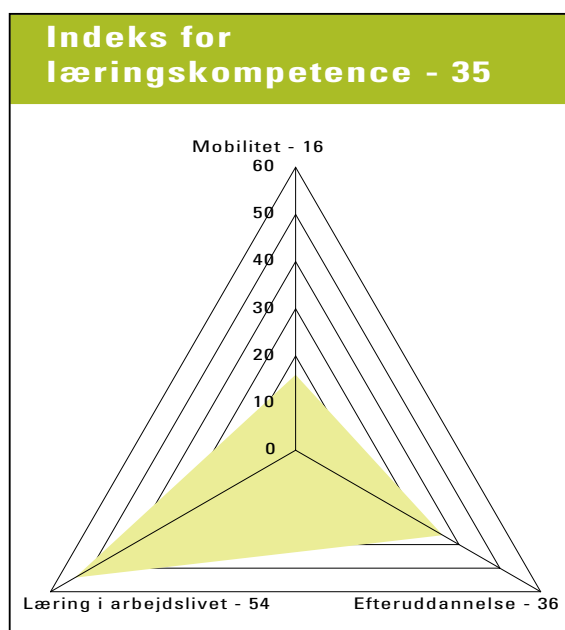
Figur 3.5 Danskernes profil på læringskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Udbytte af efter- og videreuddannelse
- Læring i arbejdslivet
- Mobilitet for at opnå læring

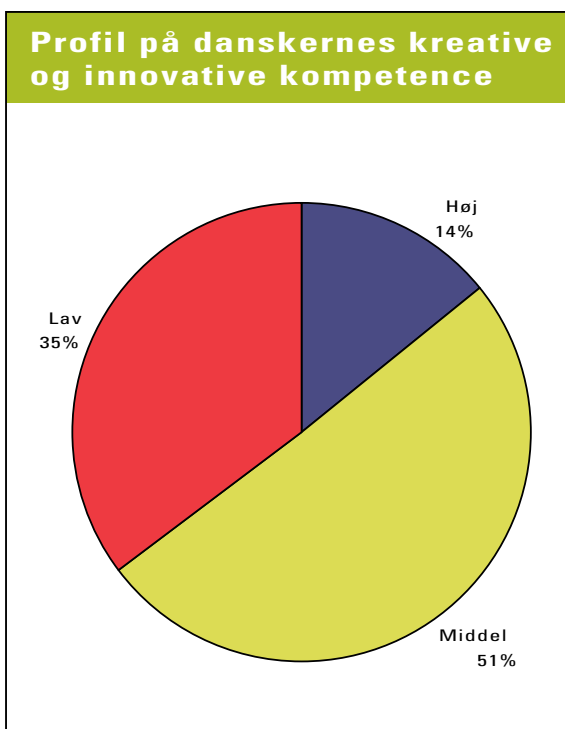
En forholdsvis stor gruppe af især de ufaglærte og i mindre grad de faglærte, der har ytret ønske om efteruddannelse, har ikke inden for det seneste år fået mulighed for at realisere denne motivation i videre- og efteruddannelse. Det drejer sig om godt 50 pct. af de motiverede ufaglærte og 35 pct. blandt de motiverede faglærte. Dette resultat sættes i relief, når det betænkes, at netop motivation for efter- og videreuddannelse hænger positivt sammen med det oplevede udbytte af sådanne aktiviteter.

Der er et billede af en top og en bund: De, der i forvejen har en lang uddannelse bag sig, har større muligheder for at udfolde og udvikle deres læringskompetencer, både i arbejdslivet og i efter- og videreuddannelsessystemet, mens de ufaglærte sammen med seniorerne både scorer lavt på motivation og faktisk involvering i efteruddannelse og læring på arbejdspladsen. Det ligger på linje med resultaterne fra den norske kompetenceberetning.



Figur 3.6 Danskernes kompetenceindeks på læringskompetence. Kompetensens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

### 3.3.3 Kreativ og innovativ kompetence

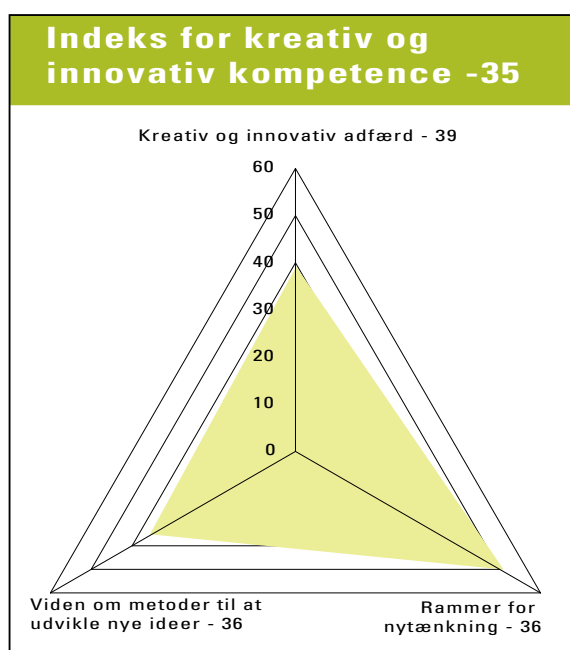


Figur 3.7 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Kreativ og innovativ adfærd
- Rammer for nytænkning
- Viden om metoder til at udvikle nye ideer

Spørgsmålet om kreativ og innovativ kompetence knytter sig tydeligvis til fire gennemgående faktorer: Uddannelse, jobfunktion, arbejdstid samt graden af ansvar. Man kunne også sige, at den innovative og kreative adfærd knytter sig til en særlig livsstil. Det er en livsstil, som man typisk forbinder med det at være selvstændig erhvervsdrivende, men faktisk viser det sig, at den i den danske befolkning er langt tættere knyttet til gruppen af højtuddannede og højtplacerede lønmodtagere: *intraprenørerne*.



Figur 3.8 Danskernes kompetenceindeks for kreativ og innovativ kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekseværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

I modsætning til den fremstilling, der oftest gives af iværksætter og innovation, så viser det sig med andre ord, at der langt fra er en entydig sammenhæng mellem selvstændighed, kreativitet og innovation. En tredjedel af de selvstændige forbinder således slet ikke innovation med deres nuværende arbejde, men ligger i midterfeltet.

Det nævnes ofte, at der skulle være forskel på graden af innovation mellem det offentlige og det private erhvervsliv. Det offentlige er dog helt på niveau med det private erhvervsliv og på nogle områder, f.eks. viden om metoder til at udvik-

le nye ideer, er den offentlige sektor gennemsnitligt set, foran.

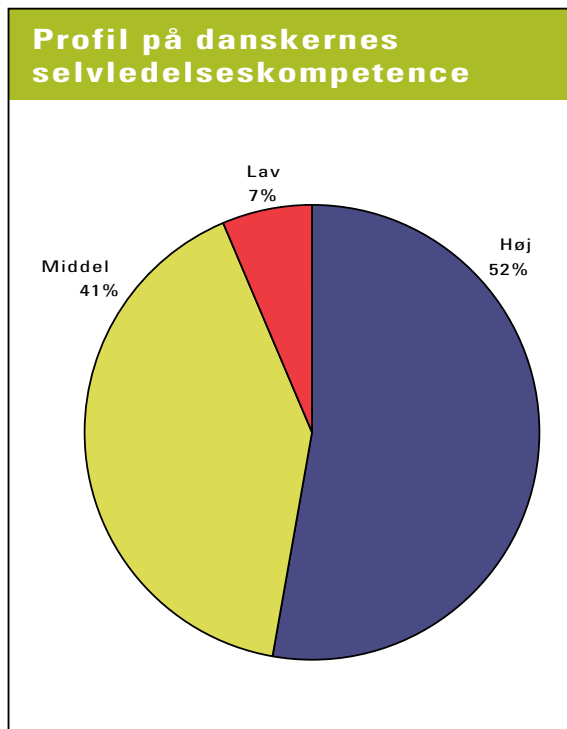
Hertil kommer, at 6 pct. af danskerne har planer om at starte egen virksomhed. Andelen er højest blandt arbejdsløse. I gruppen af personer med "høj" kompetence, der stort set overlapper med intraprenørerne, har lidt under 10 pct. planer om at starte egen virksomhed. En stor del af det danske potentiale for at skabe innovative virksomheder skal findes i denne gruppe.

Det er ydermere bemærkelsesværdigt, at det er så forholdsvis få, som med overbevisning henviser til deres uddannelse som en væsentlig kilde til den innovative og kreative kompetence. I gennemsnit handler det om knap 30 pct., der vurderer, at de i høj grad og meget høj grad har lært at udvikle nye ideer under uddannelse. Det er frem for alt den konkrete arbejds erfaring, som udgør kilden til innovation og kreativitet for danskerne.

For de innovative *intraprenører* fremstår arbejds erfaring og ikke uddannelsessystemet som den væsentligste kilde til kreativitet og innovation, selv om det også er de højtuddannede, der primært har lært at udvikle nye ideer i deres uddannelsesforløb. Den *indirekte* betydning af uddannelse for innovation er således klar, medens den *direkte* er relativt svag.

### 3.3.3.4 Selvledelseskompetence

Størstedelen af den danske arbejdsstyrke har en betydelig grad af selvledelseskompetence, der formentlig også internationalt placerer sig gunstigt. Billedet er præget af homogenitet og relativt beherskede forskelle mellem grupper i befolkningen.



Figur 3.9 Danskernes profil på selvledelseskompetence (kilde: NKR 2004)

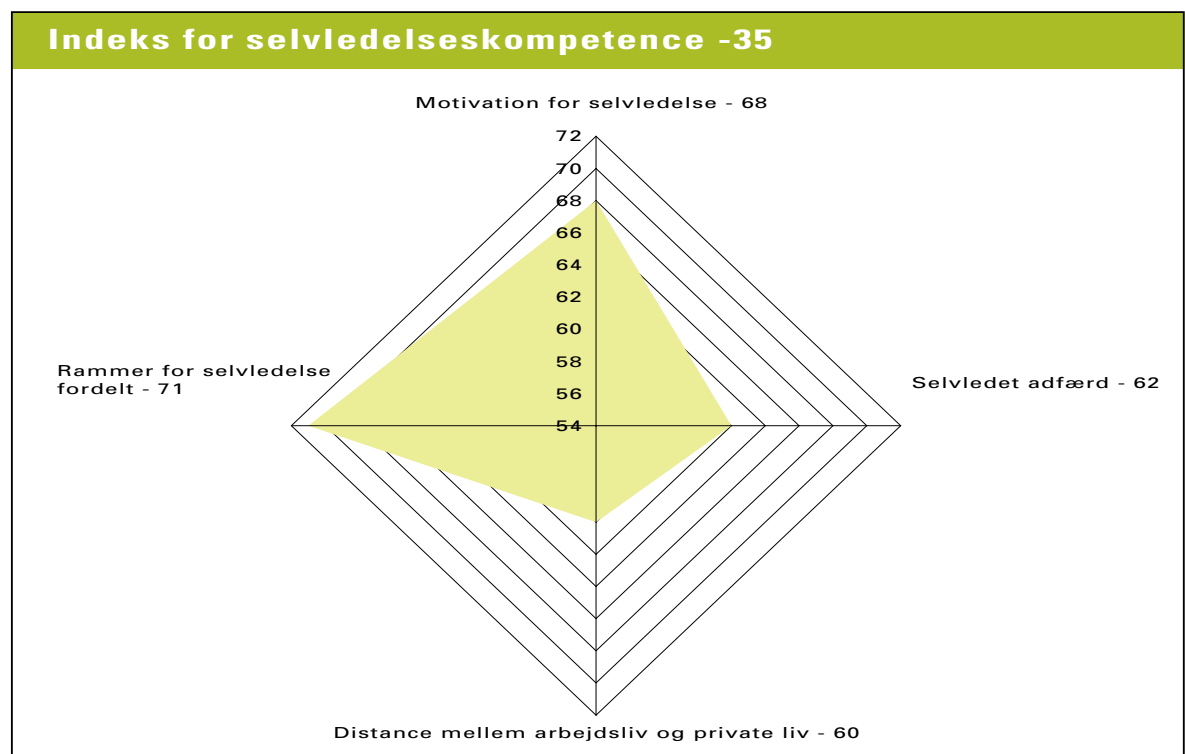
De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Selvledet adfærd
- Motivation for selvledelse
- Rammer for selvledelse
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Men bag gennemsnitsbetragtningen findes også et mønster, hvor ikke alle grupper er rigtig med på vognen. Der er ikke nævneværdig forskel på den offentlige og private sektor og på brancher. Men der er forskel, når man ser på stillingstyper, og når det gælder uddannelseskategorier. Når stilling betyder noget for selvledelseskompetence, er det et tegn på, at de nye arbejdsformer, der er en del af selvledelseskompetencen, kun langsomt trænger ned igennem de traditionelle hierarkier.

Seniorene på arbejdsmarkedet udmærker sig ved at være mere selvledende end deres yngre medborgere. De er særligt mere motiverede for selvledelse og har en mere selvledende adfærd.

Myten om deltidsansatte som mindre selvledende end heltidsansatte holder ikke. Forskellen kommer derimod frem mellem dem, der arbejder mere end fuldtid og den øvrige del af arbejdsstyrken – dvs. mellem mennesker, der arbejder over 50 timer ugentligt og den øvrige del af arbejdsstyrken.



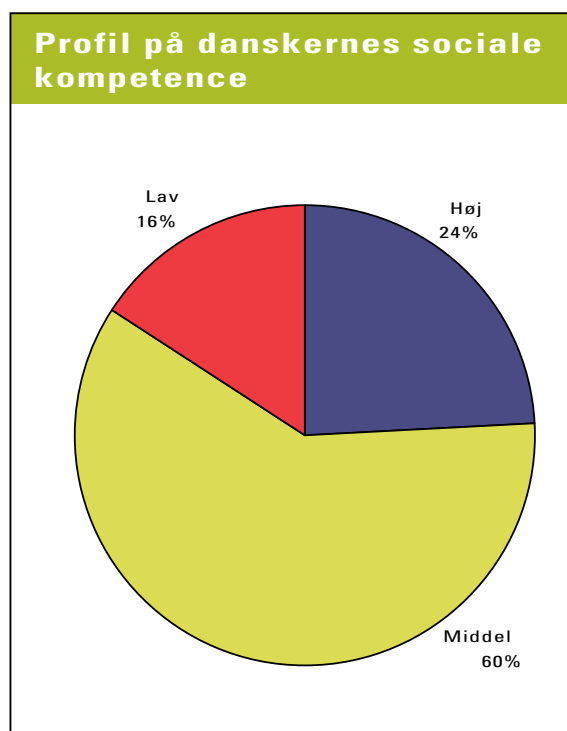
Figur 3.10 Danskernes kompetenceindeks for selvledelseskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

Den meget selvledende arbejdsstyrke omsætter sig ikke i en stærk iværksætterkultur, men må vurderes at være et godt grundlag.

### 3.3.3.5 Social kompetence

Danskernes sociale kompetence udfolder sig i høj grad på arbejdspladsen, hvilket således bekræfter billedet af arbejdspladsen som en væsentlig arena for udvikling af den sociale sammenhængskraft. Hermed understreges det, at sociale aktiviteter og relationer spiller en befordrende rolle for den økonomiske virksomhed, men også, at manglende tilknytning til arbejdsmarkedet betyder fravær af en central arena, hvor forskellige sociale relationer og kompetencer udvikles og læres.

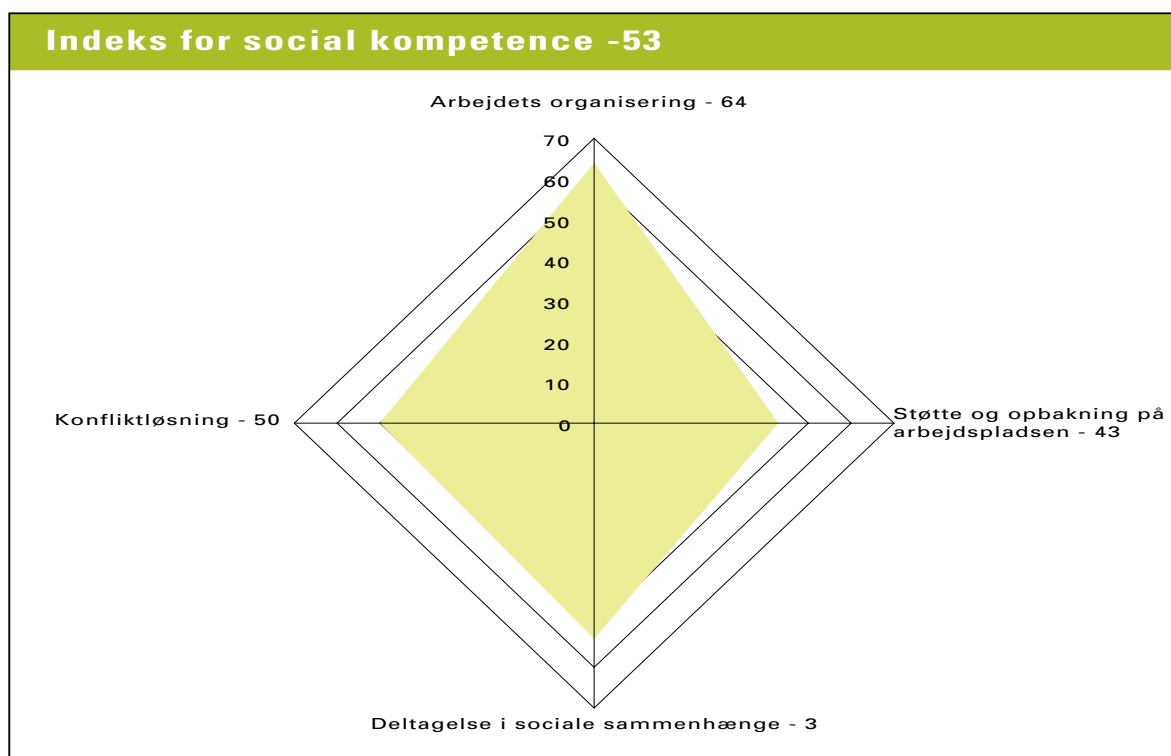
Billedet af befolkningen er broget. Grupper, der er socialt aktive på den ene dimension, er det ikke nødvendigvis på den anden. Ledende medarbejdere er især socialt aktive, når det gælder "støtte og opbakning på arbejdspladsen", "arbejdets organisering" og "deltagelse i sociale sammenkomster", medens de unge er gode til konfliktløsning i det civile liv og de ældre til at give støtte og opbakning.



Figur 3.11 Danskernes profil på social kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Støtte og opbakning på arbejdspladsen
- Arbejdets organisering
- Deltagelse i sociale sammenhænge
- Konfliktløsning i det civile liv



Figur 3.12 Danskernes kompetenceindeks for social kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekseværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

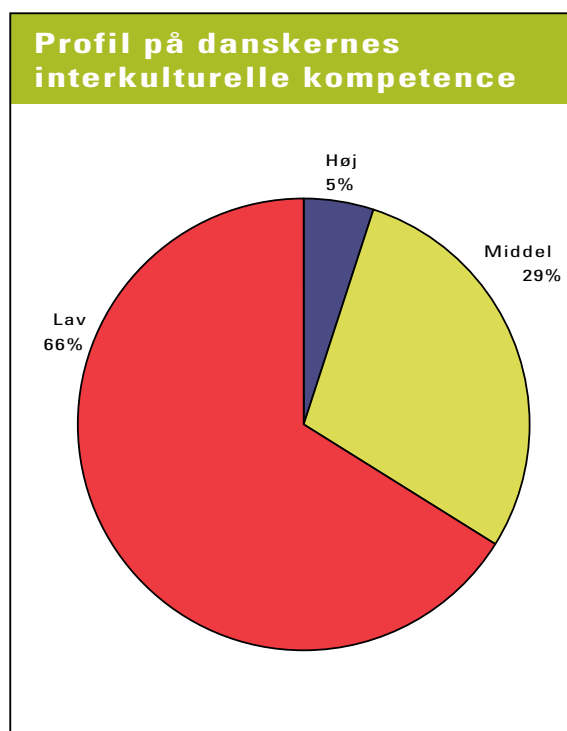


Modsat mønsteret i andre kompetencer er billedet af danskernes sociale kompetence ikke i udpræget grad knyttet sammen med uddannelsesniveaet. Danskernes sociale samvær på arbejdspladsen ser ud til at inkludere folk på tværs af disse skel.

### 3.3.3.6 Interkulturel kompetence

Danskerne er en relativt homogen befolkning, også når man ser på interkulturel kompetence, hvor knap halvdelen af befolkningen har en middelfprofil. Men billedet af skillelinjerne peger i samme retning som for de fleste øvrige nøglekompetencer og synes her på flere punkter stærkere markeret. En stor gruppe blandt den ellers homogene gruppe har et lavt niveau af interkulturel kompetence.

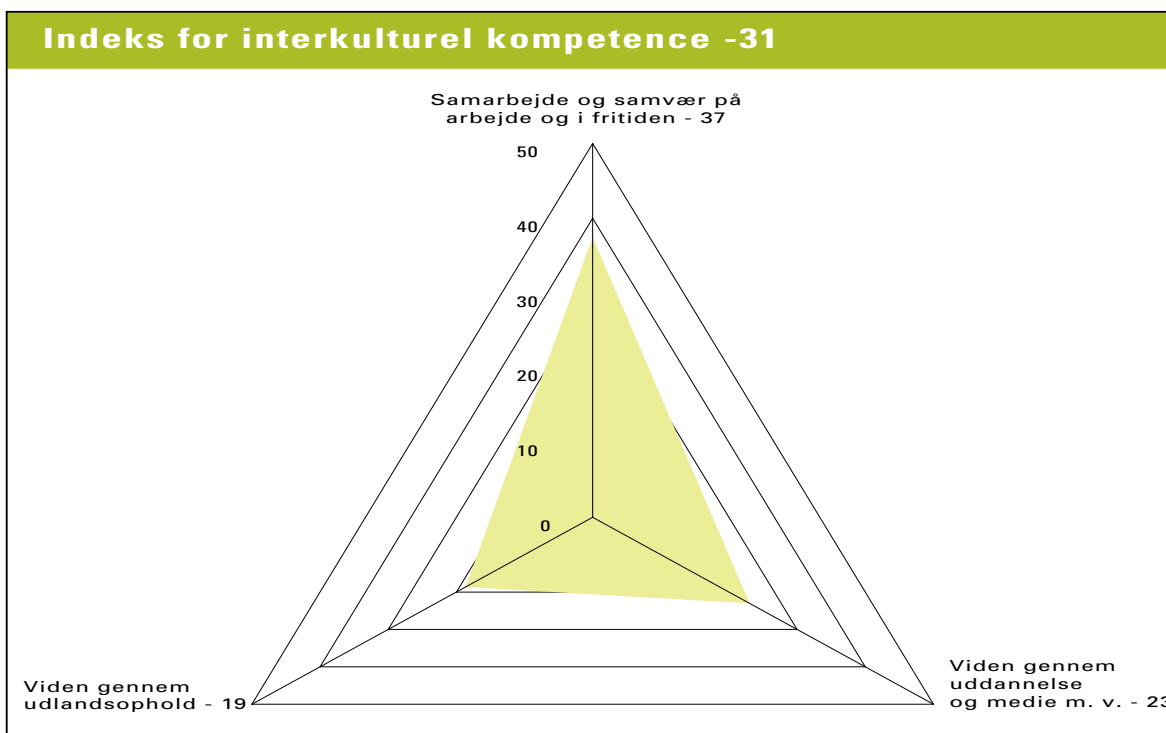
NKR viser, at uddannelse er en nøgle for udviklingen af interkulturel kompetence. Høj uddannelse er en formidlende faktor for adgang til jobmæssige positioner, hvor den interkulturelle kompetence har gode udviklingsvilkår. Det er bl.a. lederstillinger, høj løn, ansættelse i store virksomheder, i brancherne offentlige og personlige tjenester eller finansiering og forretningsservice.



Figur 3.13 Danskernes profil på interkulturel kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Viden fra uddannelse og medier
- Viden gennem udlandsophold
- Samarbejde og samvær



Figur 3.14 Danskernes kompetenceindeks for interkulturel kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indeksværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

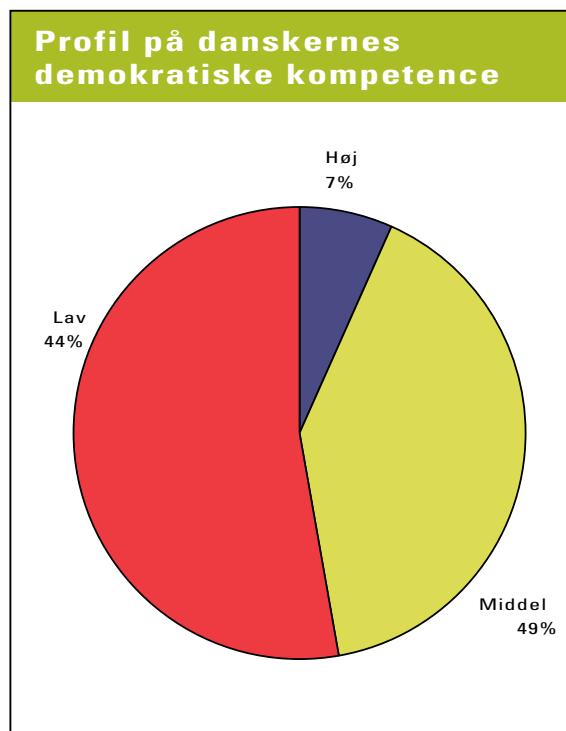
De kortuddannede og ufaglærte tilhører gruppen med lave interkulturelle kompetencer og med vilkår, der ikke stimulerer eller udvikler dem.

### 3.3.3.7 Demokratisk kompetence

Danmark er af mange grunde berømmet for sin demokratiske kultur. Dette omsætter sig i indflydelsesmønstre på arbejdspladserne, men kun i meget ulige fordelt omfang i mere klassiske demokratiske aktiviteter.

De ansatte på de danske arbejdspladser er i stor udstrækning ligestillede, for så vidt angår deres muligheder for at øve indflydelse på *generelle* forhold på deres arbejdsplads, ligesom denne indflydelse og deltagelse er ganske høj.

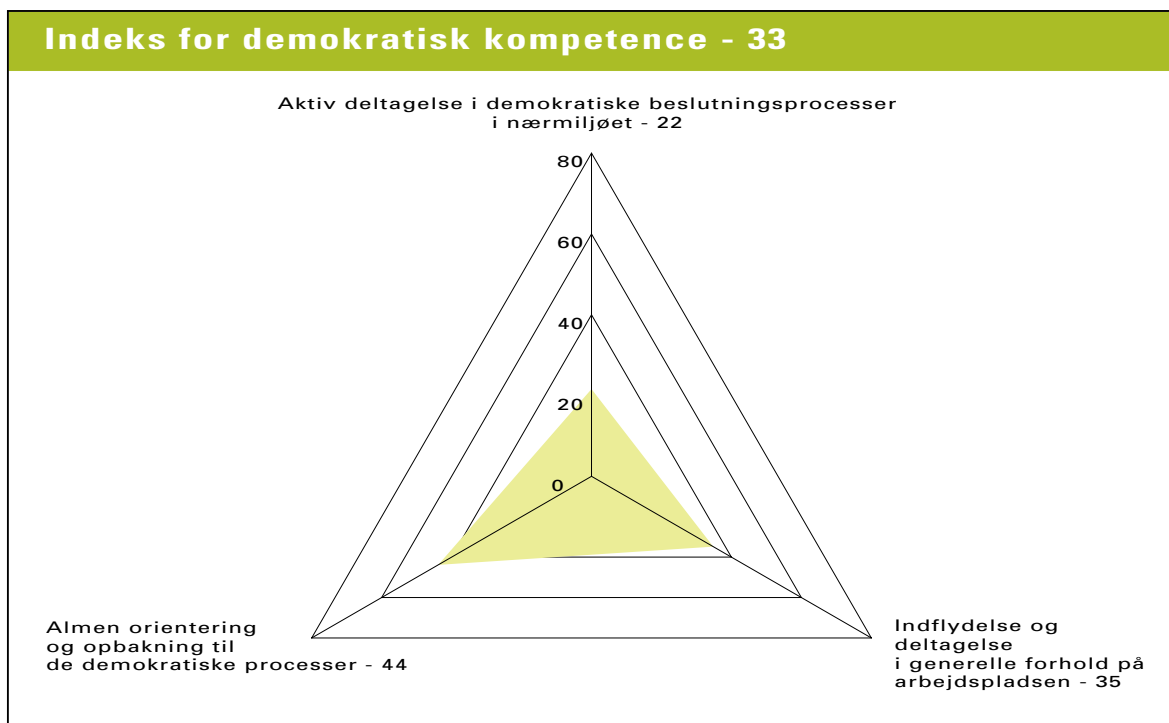
Demokratiet i nærmiljøet er i højere grad præget af de veluddannede, og der er en tendens til en markant større spredning i befolkningen med hensyn til det demokratiske engagement i det civile liv end i arbejdslivet. Ligeledes er der en positiv sammenhæng mellem alder og demokratisk engagement i nærmiljøet. Jo ældre, jo mere aktivitet og deltagelse.



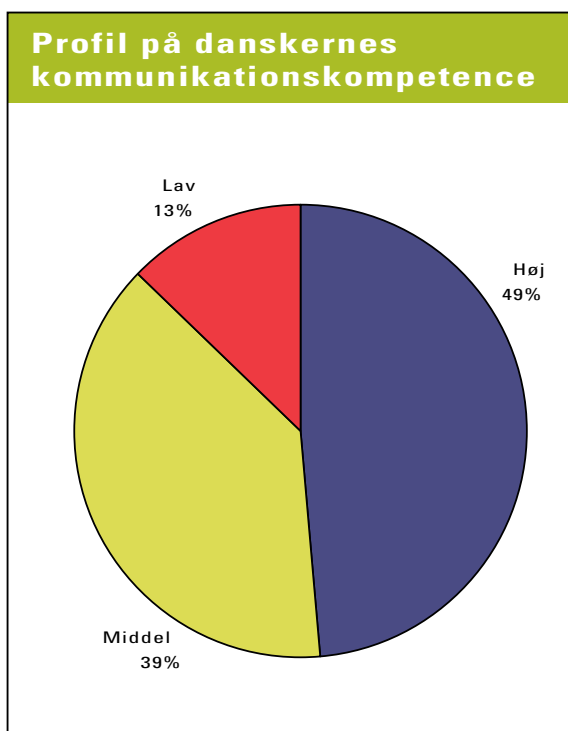
Figur 3.15 Danskernes profil på demokratisk kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Aktiv deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet
- Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen
- Almen orientering og opbakning til demokratiske processer



Figur 3.16 Danskernes kompetenceindeks for demokratisk kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekxsværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)



Figur 3.17 Danskernes profil på kommunikationskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

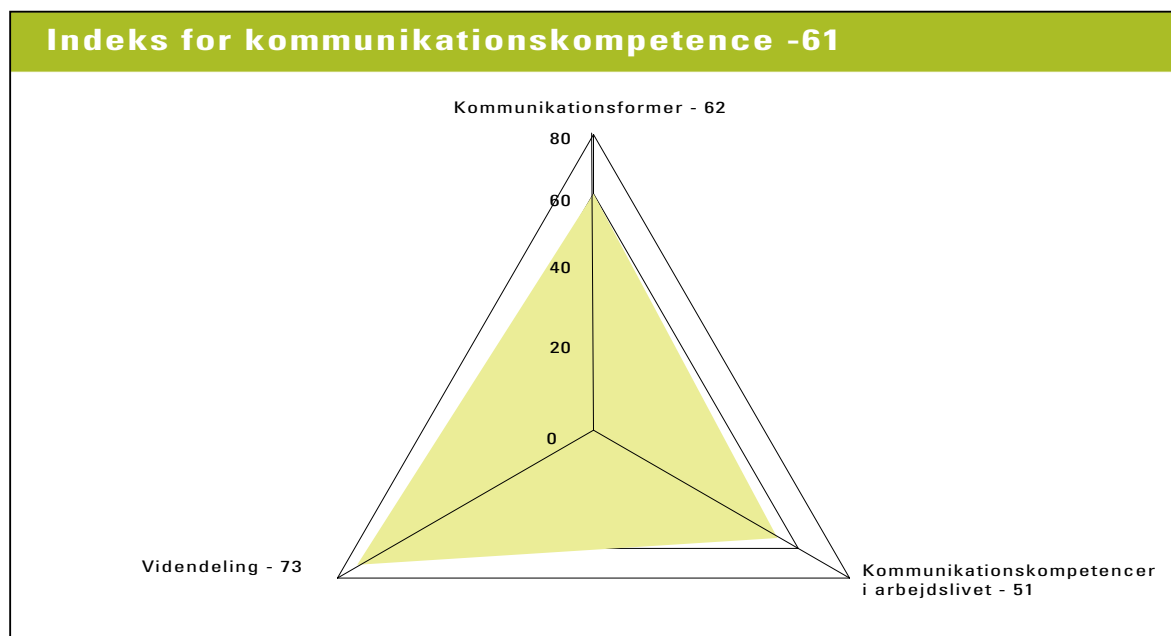
- Kommunikationsformer
- Kommunikationskompetence i arbejdslivet<sup>3</sup>
- Videndeling

### 3.3.3.8 Kommunikationskompetence

Det er veldokumenteret, at Danmark i et internationalt perspektiv er aktiv på informationsmotorvejen, særligt med henblik på opkobling og anvendelse af internet og brug af mobiltelefoni. Men mulighederne for og ressourcerne hertil deler danskerne.

De højtuddannede og højtlønnede er den gruppe, der hyppigst anvender forskellige kommunikationsformer. De kortuddannede og lavtlønnede kommunikerer væsentligt mindre, specielt i forhold til nye kommunikationsformer som internettet. Dette kan medføre en skævhed i, hvem der opbygger relevante kommunikationskompetencer.

De højtuddannede anvender flere forskellige kommunikationstyper hyppigere end resten. De holder specielt flere foredrag/instruktioner og deltager mere i skriftlig kommunikation. Også her tegner der sig en skævhed i, hvem der opbygger relevante kommunikationskompetencer.



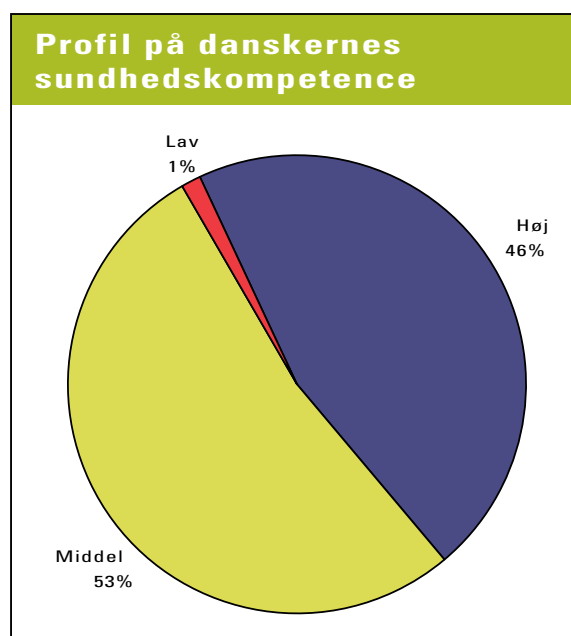
Figur 3.18 Danskernes kompetenceindeks for kommunikationskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indeksværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

3) Titlerne på disse to første indikatorer nødvendiggør en afklaring af deres indhold. Med hensyn til den første indikator er der tale om anvendelsen af forskellige former for kommunikationsteknologi: telefon, brev, e-mail, internet. Indikatoren for kommunikationskompetence i arbejdslivet beskæftiger sig mere med kommunikationstyper: om man afholder oplæg, instruerer medarbejdere, holder præsentationer, og om man anvender mundtlig og/eller skriftlig kommunikation i forbindelse med problemløsning i det daglige arbejde.

Men NKR viser også, at evnen til videndeling *generelt* er høj, og at den unge generation har et godt greb om de nye kommunikationsredskaber. Samtidig er danskerne lige gode til at dele viden på tværs af uddannelsesniveau. Undersøgelsen indikerer i denne forbindelse generelt, at kommunikationskompetence i stor udstrækning afgøres af, hvilket arbejde man har.

### 3.3.3.9 Sundhedskompetence

Billedet af danskernes sundhedskompetence er umiddelbart meget opløftende ud fra en overordnet *gennemsnitsbetragtning* af komponenterne i sundhedskompetencen. Men billedet er dobbelttydigt, og profilen “snyder”.



Figur 3.19 Danskernes profil på sundhedskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Kost, rygning og alkohol
- Motion og bevægelse
- Belastede arbejdssituationer
- Trivsel

På den ene side er sundhedstilstanden på flere punkter så ringe, at den i visse sammenhænge må tolkes som en trussel mod folkesundheden. Motions- og idrætsvaner er i visse dele af befolkningen dårligt forankret. Godt 1/3 af den danske befolkning får ikke motion i det omfang, sundhedsmyndighederne anbefaler. Det indebæ-

rer en betydelig sundhedsrisiko, idet fysisk inaktive har dobbelt så stor risiko for tidlig død som aktive.

På den anden side er danskerne mht. deres egen vurdering af deres helbred over en bred kam tilfredse.

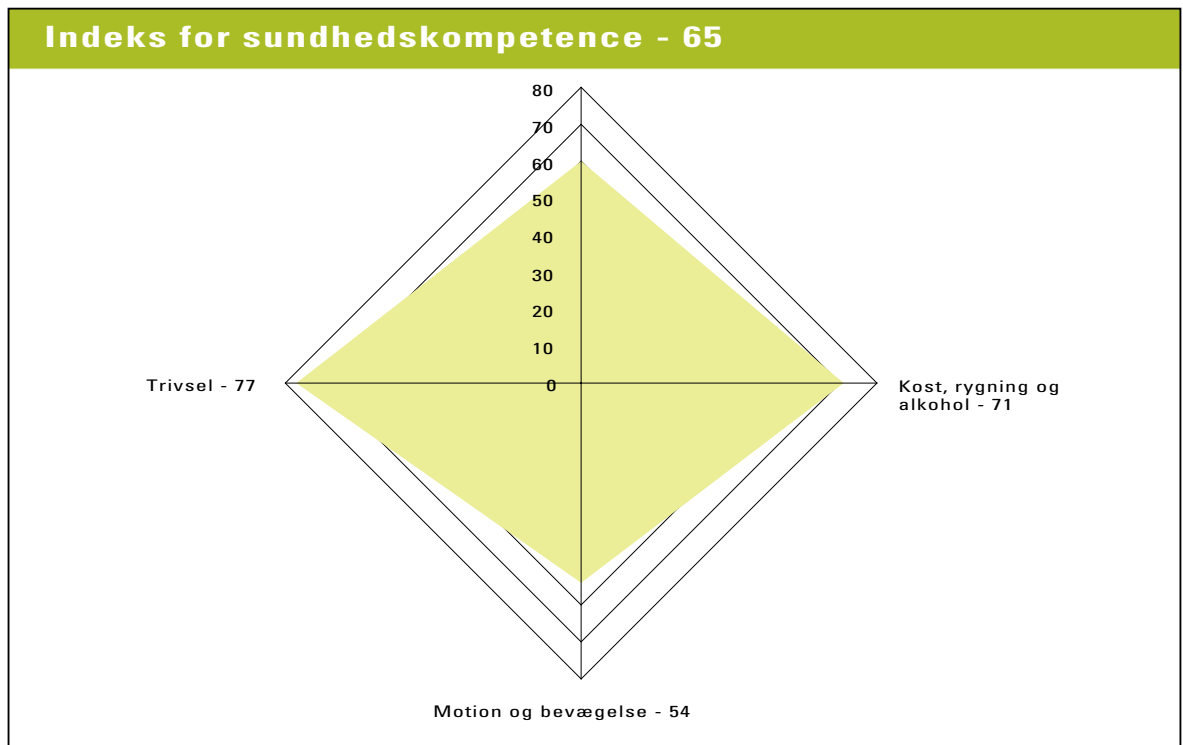
Der tegner sig et svagt mønster, hvor veluddannede på en række punkter (især mht. kost, rygning og alkohol og motion) udviser mere sundhedskompetence end de øvrige grupper. På den anden side har ressourcestærke og veluddannede hyppigere problemer med balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og særligt mænd og ansatte i det private har problemer med stressende arbejdssituationer. Det ser ud til, at stress udgør en alvorlig, men tavs og individuel reaktion mod de krav og fordringer, ressourcestærke stilles overfor og stiller sig selv overfor.

I en sammenligning mellem yngre og ældre viser det sig, at den ældre generation er bedre til at tage vare på egen sundhed på arbejdspladsen i forbindelse med at undgå belastende og stressende arbejdssituationer. Det ser desuden ud til, at kvinder er bedre end mænd til at undgå stress og fysisk belastende arbejdssituationer.

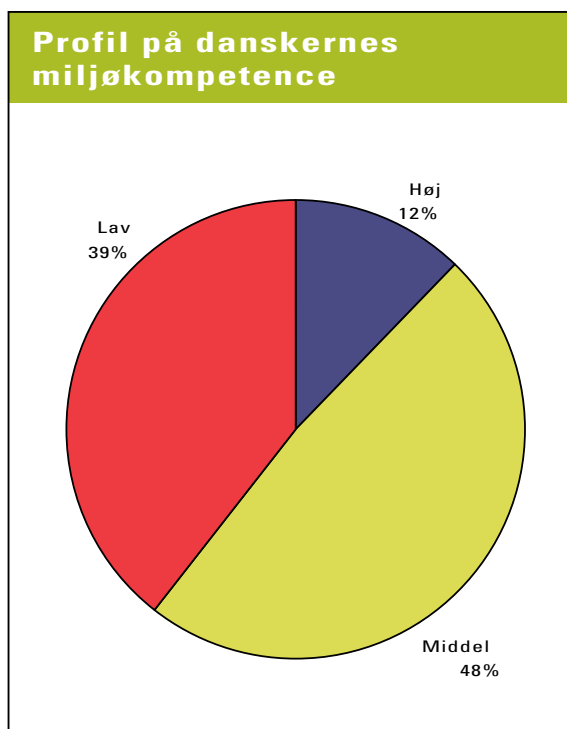
### 3.3.3.10 Miljøkompetence

Der tegner sig et forholdsvis ensartet billede af en befolkning, der har en stor midtergruppe og en lille gruppe, der har “høj” kompetence i forhold til størrelsen på gruppen med “lav” kompetence.

Der er centrale forskelle mellem den yngste del af befolkningen og resten af befolkningen. Ud fra en gennemsnitsbetragtning synes de yngre generationer både med hensyn til motivation og handlinger både i privatlivet og på arbejdspladsen at have lavere miljøkompetence end de ældre årgange. Satsningen på at opgradere det “grønne” indhold i uddannelsessystemet igennem de seneste årtier har således ikke givet et konstaterbart afkast på de yngre generationers miljøkompetence.



Figur 3.20 Danskernes kompetenceindeks for sundhedskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)



Figur 3.21 Danskernes profil på miljøkompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

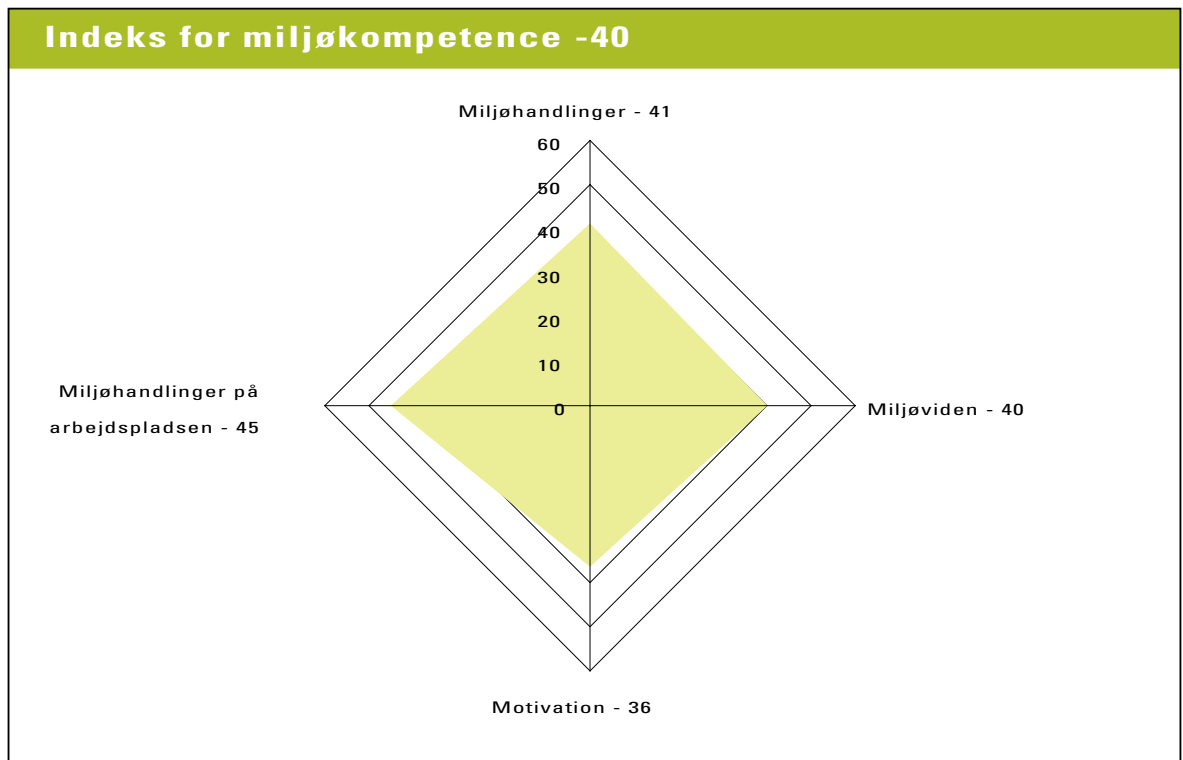
- Miljøviden fra uddannelsesforløb
- Miljømotivation
- Miljøhandlinger

Uddannelse er dog alligevel en gennemgående kilde til miljøviden, men indtrykket af den konkrete sammenhæng er broget. Det er i højere grad uddannelsestype end uddannelsesniveau, der er afgørende for miljøviden såvel som for miljøkompetence i sin helhed.

Det viser sig også på tværs af alle dimensioner af miljøkompetencen, at de ansatte i den offentlige sektor gennemsnitligt udfolder en højere miljøkompetence end ansatte i den private sektor.

NKR påpeger endvidere, at der kun er en svag sammenhæng mellem miljøhandlinger og viden om miljø. Det er motivationen, holdningerne, der er den væsentligste drivkraft for miljøhandlinger.





Figur 3.22 Danskernes kompetenceindeks for miljøkompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

### 3.4 Korrespondanceanalyse

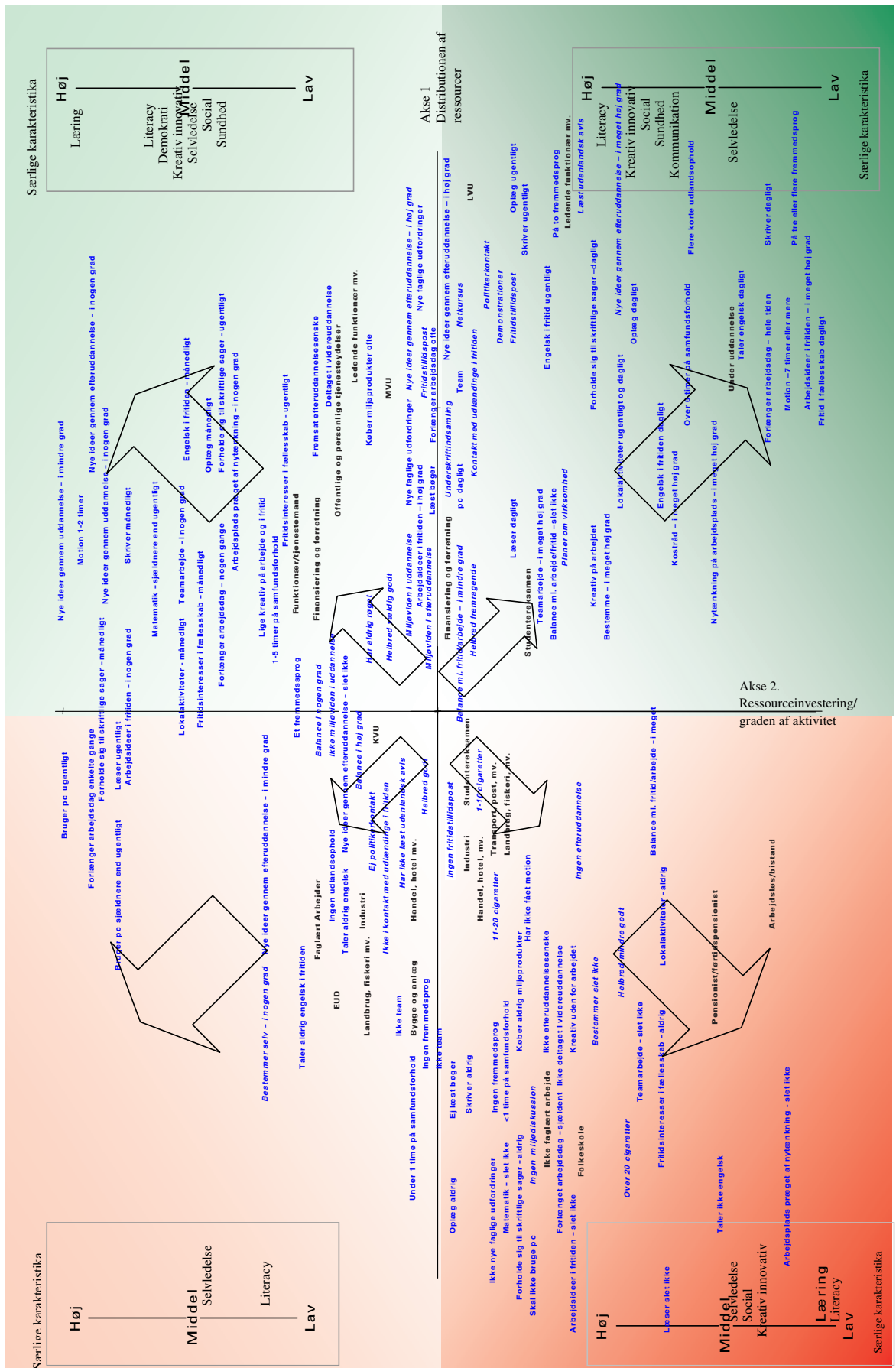
Danmarks nøglekompetencer opdeler som forventet befolkningen i mønstre, der ikke ses, hvis man kun har øje for den homogenitet, Danmark ofte tilskrives i internationale sammenhænge. Men de mønstre, som kan identificeres i Det Nationale Kompetenceregnskab, er i nogen grad konturer af mere velkendte sociale opdelinger mellem forskellige segmenter, livsformer, klasser eller grupper.

Store dele af datamaterialet i NKR 2004 har været underkastet en såkaldt korrespondanceanalyse, der er et sociologisk-statistisk redskab, der viser modsætninger og sammenhænge mellem de forskellige svar, respondenterne har afgivet. Det er på den baggrund muligt at tegne et landkort over befolkningen, der viser mønstre og klynger i svarafgivelserne. Mønstre, der kan tolkes som forskellige grupper med hver sin kompetenceprofil. Korrespondanceanalysen er således ikke en sociologisk facitliste, men en eksplorativ metode med en forklaringskraft, der giver grundlag for at finde mønstre i de indsamlede data.

På baggrund af en række underliggende korrespondanceanalyser af et udvalg af data i NKR er der skabt et samlet, integreret grafisk udtryk. Dette samlende udtryk ses afbildet i næste sides Figur 3.23 Kompetencelandskab.

Det grafiske udtryk i Figur 3.23 viser NKR-data fordelt på to akser. Den vandrette akse viser de sociale forskelle i fordelingen af ressourcer, og den lodrette akse antyder graden af kompetenceinvestering/-akkumulering – dvs. graden af aktivitet i forhold til de kompetencer, der er spurgt til. Analysen viser således fire kvadranter, der deler ressourcer og aktivitet. Afstanden på akserne viser de forskellige punkters forklaringsværdi, således at 1. akserne dog rummer den meste information.

Figur 3.23 skal læses med udgangspunkt i punkternes (variabelkategoriernes) afstand til hinanden. De punkter, som indgår i figuren, er medtaget, fordi de så at sige har betydning i forhold til hinanden. Jo større værdi det enkelte punkt har,



Figur 3.23: Kompetencelandskab. Tekst i blå er de enkelte kompetencevariables kategorier. Tekst i sort er baggrundsvariablene: Uddannelse, branche, stilling. Pilenes størrelse viser, at kraften mellem punkterne er større, jo længere væk man bevæger sig fra figurens midte.

jo længere placering væk fra nulpunktet og jo større betydning har punktet for figurens dannelse, og jo bedre er punktet med til at forklare variansen i materialet, der som bekendt består af de medvirkendes svar på spørgsmål. Dette er i figuren illustreret ved pile, hvis størrelser illustrerer, at kraften mellem punkterne er større, jo længere væk man bevæger sig fra figurens midte. Man kan sige, at punkterne udgør vektorer, der trækker i forskellige retninger. Det afgørende er således ikke den absolutte placering af et punkt, men hvordan punkterne (variablens kategorier) placerer sig i forhold til hinanden. Der er f.eks. meget stor afstand mellem respondenter placeret i den øverste venstre kvadrant, der aldrig taler engelsk, og respondenter i den nederste højre kvadrant, der taler engelsk dagligt.

I analysen er indlagt en række *illustrative* variable, som i dette tilfælde er baggrundsvARIABLENE: Uddannelse, brancher og stilling (markeret med sort i figuren). De udvalgte baggrundsvARIABLE er kernen i efterfølgende formidling af korrespondanceanalysen af NKR-data.

### 3.4.1 Den praktiske og håndværksmæssige kunnen (øverste venstre hjørne)

#### Overrepræsentation af

- faglærte
- folk med erhvervsuddannelse
- ansatte i industrien
- ansatte i bygge og anlæg
- ansatte i landbrug og fiskeri

I forhold til resten af befolkningen adskiller denne gruppe sig ikke på ret mange kompetencer. I forhold til to kompetencer – literacy og selvledelse – er der områder, hvor denne del af befolkningen skiller sig særligt ud. Gruppen adskiller sig ved en relativt lav literacy – dog ikke så dårlig som den marginaliseringstruede gruppe, men både i forhold til arbejdsliv og fritid er der markant flere med lav literacy end i resten af befolkningen. Omvendt er der i denne gruppering bedre selvledelse i form af bl.a. balance mellem fritid og arbejdsliv og som funktion af en

arbejdssituation med en relativt høj grad af selvbestemmelse.

I visse dimensioner af demokratisk kompetence, på interkulturel og på social kompetence er der en tendens til, at denne gruppering også har en lidt dårligere kompetenceprofil, idet de ikke i så høj grad som resten af befolkningen orienterer sig i samfundsspørgsmål, opholder sig i udlandet og arbejder i team. Samlet set kan dette danne udgangspunkt for en antagelse om, at området karakteriseres af en praktisk og håndværksmæssig kunnen, som er indlejret i en lønmodtagerlivsform.

### 3.4.2. Den marginaliseringstruede gruppe (nederste venstre hjørne)

#### Overrepræsentation af

- folkeskolens 9./10. klasse
- ikke faglærte
- uden for beskæftigelse

Denne gruppe adskiller sig ved fraværet af en række af de nøglekompetencer, som NKR måler. Her er tale om respondenter, hvor der eksempelvis aldrig skrives, ikke læses bøger, ikke tales engelsk, ikke deltages i lokal- og fritidsaktiviteter, ikke købes miljøvenlige produkter, ikke motioneres, mv. I relation til de stillede spørgsmål er her tale om et “ikke/ingen/aldrig”-område.

Særligt er det markant, at literacy- og læringskompetencerne er udpræget dårligere her end hos resten af befolkningen. Disse kompetencer kan på mange måder antages at være grundlæggende for tilstedeværelsen af de andre kompetencer og er således måske medvirkende årsager til, at denne gruppe har en beskeden profil på en række andre kompetencer.

Til gengæld har denne gruppe, på samme måde som den overstående, en bedre balance mellem privat- og arbejdsliv end den gruppe, hvor der er en overrepræsentation af folk med lange uddannelser, og der er ligeledes en tendens til, at denne gruppe er sociale gennem aktiviteter i lokalområdet.

Samlet set er billedet det, at der her er en gruppe, der ikke besidder de kompetencer, som i stigende grad efterspørges på arbejdsmarkedet. Der er således tale om en gruppe, der i forhold til arbejdslivet er marginaliseringsstruede. Dette hænger i høj grad sammen med den meget ringe literacy- og læringskompetence.

### 3.4.3 Funktionelt kompetente (øverste højre hjørne)

#### Overrepræsentation af

- mellemlange videregående uddannelser
- funktionærer
- tjenestemænd
- ansatte i finansiering og forretningsservice
- ansatte i det offentlige og personlige tjenesteydelser

Den næste gruppering, som befolkningen fordele sig i, er en gruppe, der har en højere læringsprofil end det meste af befolkningen, når det drejer sig om at få nye faglige udfordringer samt efterspørge og deltage i efter- og videreuddannelse. Meget markant adskiller den sig også fra resten af befolkningen ved på mange aspekter af kompetencerne at have en middelfprofil.

Gruppen er kendetegnet ved at være kreativ både i arbejdet og fritiden samt ved ansættelse på arbejdspladser, hvor kreativitet er efterspurgt. De skal kommunikere meget med andre i arbejdet om arbejdet, og de deltager i nogen grad i sociale aktiviteter med andre på arbejdet og hyppigere i fritiden. Demokratisk er det en gruppe, der er engageret i foreningslivet o.l., da de i højere grad, end det er tilfældet for resten af befolkningen, er valgt til tillidsposter.

Det er således en gruppe, der samlet set er relativt ressourcestærk, men med en mindre investerende tilgang end de meget ressourcestærke. De er funktionelt kompetente ud i det instrumentelle, idet de "gør tingene, hvis der er behov for det". Den gruppe besidder således på mange måder de kompetencer, der er nødvendige for at kunne klare sig på og bidrage til de forskellige arenaer i samfundslivet.

### 3.4.4 Innovative videnkompetente (nederste venstre hjørne)

#### Overrepræsentation af

- videregående uddannelser
- ledende funktionærer

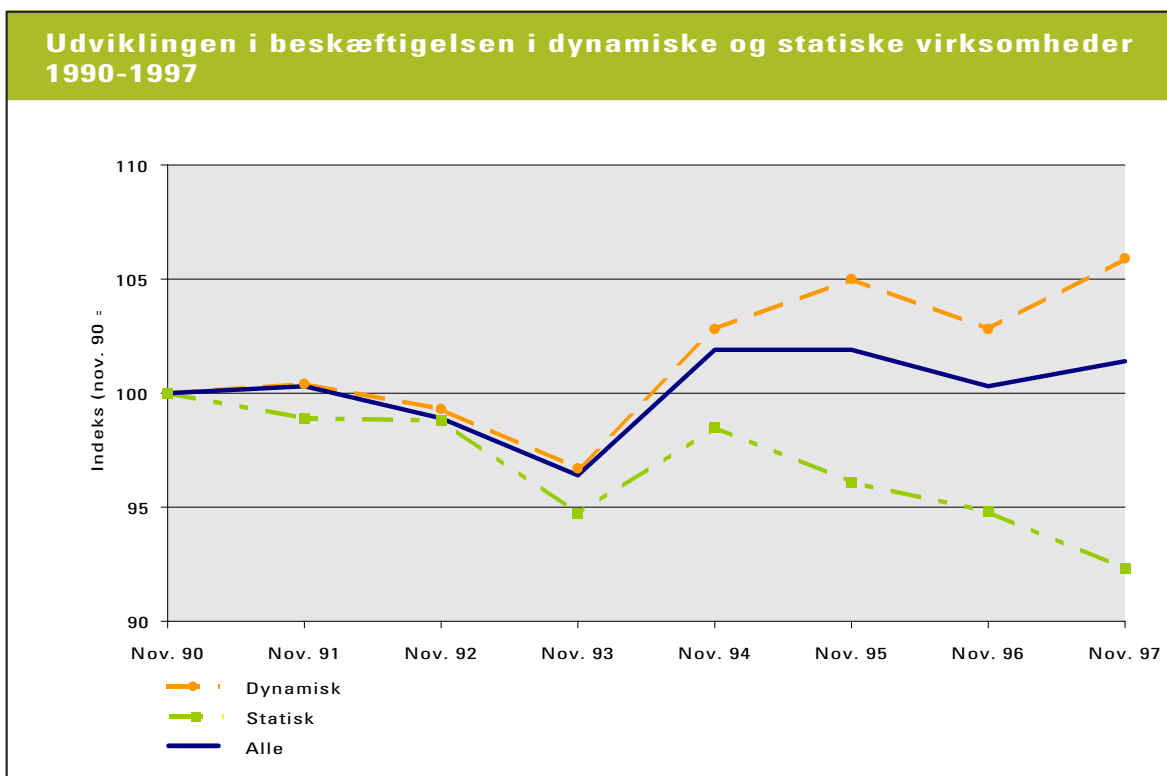
Gruppen i det sidste hjørne er karakteriseret ved at have en høj profil på en række kompetencer. De har en høj grad af literacy og har i dagligdagen en høj grad af skriftlig og mundtlig faglig kommunikation. Samtidig er de meget kreative på arbejdet og arbejder mere i team end resten af befolkningen. Endelig orienterer de sig meget mod samfundsspørgsmål og dyrker mere motion end resten af befolkningen.

Omvendt føler denne gruppe i højere grad end resten af befolkningen, at de ikke har balance mellem arbejdsliv og fritid, hvilket også kommer indirekte til udtryk, ved at det især er på arbejdslivsarenaen, de adskiller sig fra resten af befolkningen. Det er således en gruppe, der i høj grad i gunstige rammer bærer, udfolder og udvikler mange af de kompetencer, der efterspørges. Men det er også en gruppe med en livsform, der kaster skygger. Stressproblemerne, der bl.a. her er synlige, vidner om manglende balance og peger på, at også de udviklende og innovative organisationer af uddannelse og arbejde, som findes på arbejdsmarkedet, kaster nye problemstillinger af sig.

## 3.5 Temaanalyser

### 3.5.1 Temaanalyse 1: Innovation og kompetence i virksomheder

En analyse af NKR-data viser, at der er stærk sammenhæng mellem individuelle, samfundsmæssige og organisatoriske kompetencer, og at kreativitet derfor synes at være en koordineret og indfældet kvalitet i den nytænkende virksomhed og således ikke blot et kendetegn ved enkeltindivider. Den nytænkende virksomhed er så at sige designet til kompetenceudvikling, der fører til nytænkning, og den er præget af en stærk kommunikation, der fungerer som en slags katalysator.



Figur 3.24 Udviklingen i beskæftigelsen i perioden 1990-1997 i dynamiske og statiske virksomheder (kilde: IDA-data kombineret med DISKO-survey)

Det kan endvidere demonstreres, at kompetenceniveauet som målt i NKR er højere hos ansatte i virksomheder, som er karakteriseret ved bl.a. uddelegering, videndeling, tværfaglige arbejdsgrupper og satsning på efter- og videreuddannelse bredt af alle medarbejderkategorier, og at efteruddannelsen i disse virksomheder er af både faglig, personlig og social karakter. Disse virksomheder betegnes som "dynamiske" i modsætning til statiske virksomheder defineret ved de omvendte kendetegn.

Det er virksomheder, der reagerer aktivt på konkurrenceskabende fænomener som globalisering, deregulering og informations- og kommunikationsteknologiske udfordringer. Disse virksomheder er karakteriseret ved større innovation og relativt bedre beskæftigelsesudvikling end øvrige virksomheder. Beskæftigelsesudviklingen er især relativt bedre for de kortuddannede. NKR kan således både med udgangspunkt i eget datagrundlag og i studier af virksomhedskompetencer fra anden side påvise, at nøglekompetenceniveau og design af organisation og karakteren af

efter- og videreuddannelse slår ud på innovationen.

### 3.5.2 Temaanalyse 2: Seniorerne

De ældre har ikke større risiko for at blive ledige. Problemet er snarere, at de forbliver ledige, når de mister deres arbejde. Der er mange forklaringer på dette fænomen, men der er i dag kun begrænset systematisk viden om seniorernes nøglekompetencer.

Seniorerne defineres i NKR som personer i alderen 50-64 år. Billedet af seniorerne er ikke entydigt. Seniorer er lige så forskellige som andre. En række kendetegn viser dog et mønster.

#### 3.5.2.1 De 50-64-årige

Resultaterne af undersøgelsen bærer alt i alt præg af generationsforskelle. De yngres adfærd er meget forskellig fra de ældres, og de 55-59-årige synes at have deres helt eget særpræg. Den adfærd, som er konstateret hos de nuværende 50-70-årige, kan i et dynamisk samfund således ikke forventes gentaget af de nyere generationer.

Seniorernes evne til selvledelse dominerer på godt og ondt. Faktisk dominerer den så meget, at de læringsmæssige kompetencer i dette billede kommer til at stå svagere. Til gengæld ligger seniorernes lyst og evne til kreative og innovative opgaver fuldt på linje med de yngre aldersgrupper. Seniorernes kreative og innovative kompetencer tager afsæt i erfaring, og seniorerne fungerer tilsyneladende som væsentlige bidragydere til kreativiteten og innovationen på de danske arbejdspladser.

### 3.5.2.2 De 64-69-årige

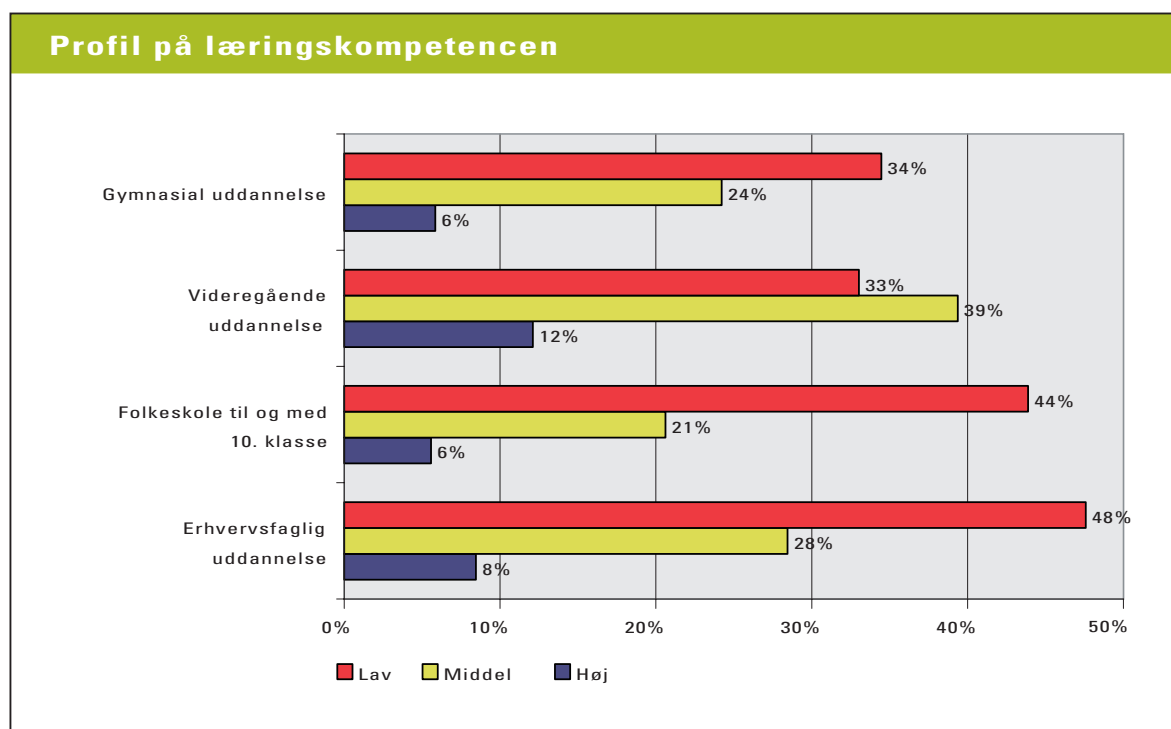
Seniorer på arbejdsmarkedet efter det fyldte 60. år, er kendetegnet ved beskæftigelse i bestemte brancher (social- og sundhedssektoren, undervisning, fiskeri/landbrug og selvstændige), placering i bestemte stillinger (funktionærer) og ved ofte at have en lang videregående uddannelse. De kortuddannede seniorer trækker sig tidligere tilbage. En væsentlig del af forklaringen på seniorernes forbliven på arbejdsmarkedet synes således at skyldes rammebetingelser.

De fortsat erhvervsaktive seniorer mellem 64-69

år er kendetegnet ved en høj grad af selvledelseskompetence. Deres sociale kompetence står en anelse i skyggen af selvledelse, men den kreative-innovative kompetence er tydeligere end hos andre seniorer. Man aner, at denne kompetence udøves inden for rammerne af et støttende miljø. De ældste seniorer erklærer, at deres helbred er fremragende, hvilket ligger på linje med de yngste aldersgrupper. Man aner tillige en tilfredshed med arbejdspladsen, med kollegerne, med ledelsen og med jobbet – i vid udstrækning med tilværelsen alt i alt. Men ser man på dynamikken i læringskompetence, er billedet mindre positivt.

### 3.5.3 Temaanalyse 3: De kortuddannede

NKR-redegørelsen om de enkelte kompetencer tegner et relativt klart billede af gruppen af kortuddannede som det svage element i befolkningens samlede kompetencer. På de fleste nøglekompetencer og underliggende indikatorer fremstår de kortuddannede som mindre kompetente end resten af befolkningen. Og sammenligner man profilen på de enkelte kompetencer, fremstår billedet endnu klarere.



Figur 3.25 De kortuddannedes profil på læringskompetence. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser (kilde: NKR 2004)

Det er imidlertid væsentligt at differentiere, da mange kortuddannede faktisk klarer sig udmærket. De kortuddannede kan groft taget deles op i tre grupper:

- “høj”-kompetente,
- den store gruppe af “middel”-kompetente, og
- de udsatte “lav”-kompetente.

De kortuddannede med “*høj*” *kompetenceprofil* er karakteriseret ved at score højt på de fleste kompetencer. Deres arbejdsliv er præget af høj grad af selvforvaltning. De har stor frihed i tilrettelæggelsen og planlægningen af hverdagen, nye faglige udfordringer hører til hverdagen, og læringen i såvel arbejdslivet som gennem efteruddannelse er høj. De har brede netværk inden for såvel som uden for arbejdspladsen, hvori deres kommunikationskompetence udfoldes og udvikles. De har typisk et lederjob, ofte i større virksomheder inden for enten det offentlige eller det private.

#### Høj kompetenceprofil:

- mænd
- høj anciennitet
- lederstilling
- finansiering og forretningsservice
- det offentlige og personlige tjenesteydelser
- større virksomheder

En typisk profil i denne gruppe er mænd med en meget høj anciennitet, relativt god løn og lederjob inden for den offentlige sektor eller finanssektoren. Det er inden for erhverv, hvor også kortuddannede for 20-30 år siden havde mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet og karriereudviklingen, som typisk byggede på oplæring gennem arbejdet. I dag kræver samme job ofte typisk minimum en studentereksamen.

De “*middel*”-kompetente er den store gruppe af kortuddannede, der udgør ca. halvdelen af alle kortuddannede. Det er typisk kvinden, der er social- og sundhedsarbejder i det offentlige, eller den mandlige funktionær ansat inden for industrien. Det er også den kortuddannede, der er til lært som faglært. Det er den typiske ikke-faglær-

te AMU-deltager med stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, høj anciennitet fordelt over hovedparten af brancher og sektorer.

Det er medarbejderne, der har nogen indflydelse på deres daglige arbejde, og måske arbejder de i team. Social og faglig støtte fra chefer og kollegaer er fast forankret i hverdagen. Arbejdet kræver til en vis grad, at de læser, skriver og regner, men skriftlighed og fremmedsprog er sjældent en del af hverdagen. De er typisk beskæftigede i mellemstore virksomheder (20-100 medarbejdere), der siden 1990’erne har undergået en række udviklings-/forandringsprocesser, som har haft betydning også for deres arbejdsliv i form af uddelegering af kompetencer, deltagelse i udviklingsprojekter osv. De har læring i og på arbejdet, selv om deres deltagelse i efteruddannelse er beskedent og fortrinsvis noget, de 40-50-årige i gruppen er motiverede for og får mulighed for.

De er deltagende og engagerede i såvel arbejdslivet som det civile liv svarende til gennemsnittet af grupper med uddannelse. Deres kompetenceprofil svarer på en lang række områder til grupper med en erhvervsuddannelse eller studentereksamen.

#### Lav kompetenceprofil:

- hierarkiske virksomheder
- ustabil tilknytning
- kvinder
- anden etnisk herkomst end dansk

Kortuddannede med “*lav*” *kompetenceprofil* har det svageste resultat på stort set alle kompetencer og enkeltindikatorer med hensyn til både deres motivation, de rammevilkår, der kendetegner deres arbejdsliv, og deres faktiske adfærd. Incitamenterne til kompetenceudvikling er svage i såvel arbejdslivet som det civile liv.

Læringen i arbejdslivet er minimal, og efteruddannelse stort set ikke forekommende. De har en beskedent indflydelse på tilrettelæggelse og planlægning af deres arbejde, og tilsvarende er kommunikationen med kollegaer og chefer. Heller



ikke det civile liv bidrager til gruppens udvikling af hverken literacy- eller kommunikationskompetencerne bredt. Deres sundhedskompetence er lav, hvilket øger risikoen for en helbredsbebetet understødnings af arbejdsmarkedet.

De er typisk beskæftiget på hierarkisk organiserede virksomheder, hvor lønniveauet for de kortuddannede er lavt. Tilknytningen til arbejdsmarkedet er sandsynligvis ustabil<sup>3</sup>, og de tegner sig typisk for den arbejdskraft, som går ud og ind af virksomhederne alt efter sæson og konjunkturer. Det er først og fremmest kvinder og grupper med anden oprindelse end dansk.

En stor del af de kortuddannede befinder sig uden for eller i udkanten af arbejdsmarkedet (16 pct. mænd og 38 pct. kvinder). NKR-data er begrænset om disse grupper, hvorfor det ikke er muligt at konkludere på deres kompetencer, men blot bemærke, at i hvert fald uddannelsesniveaulet har en stor betydning, idet der er en betydelig overrepræsentation af kortuddannede og kvinder blandt grupper uden for arbejdsmarkedet.

### **3.6 Udfordringer: Uddannelse og arbejdsmarked**

Danmark har en veluddannet arbejdsstyrke og et veludviklet efter- og videreuddannelsessystem. Det har været et kendetegn ved den danske model. Danskernes motivation for at deltage i efter- og videreuddannelse er blandt den højeste i verden, og den danske arbejdsstyrke er over en bred kam selvledende. Danmark har desuden fortsat en af de mest konkurrencedygtige økonomier i verden med virksomheder i vidt omfang domineret af relativt fleksible organisationsformer.

Men kradser man i overfladen, tegner der sig problemer og udfordringer, som påkalder sig handling, hvis Danmark vil forrente et godt udgangspunkt.

For det første er der meget stor forskel på, hvem

der har grundlag for og faktisk får del i efter- og videreuddannelse. For det andet er der stor forskel på, hvem der har muligheder for at udvikle kompetencer og kvalifikationer på arbejdspladserne.

For det tredje er der grund til at hævde, at mange danske virksomheder er gode til at sikre de ressourcestærke udviklingsmuligheder, men ikke i tilstrækkeligt omfang giver mulighed for at udvikle kompetencer for andre dele af arbejdsstyrken, herunder de kortuddannede samt seniorerne, der på lange strækninger udgør en kvalificeret og kompetent del af arbejdsstyrken, der kun bruges i alt for beskedent omfang, selv om Danmark internationalt set har en stor erhvervsdeltagelse blandt netop seniorgruppen.

NKR viser, at uddannelse er befordrende for adgang til lærende organisationer, hvor nøglekompetencer og kvalifikationer udvikles og omsættes i praksis. NKR viser, at et lavt uddannelsesniveau øger risikoen for udgrænsning fra arbejdsmarkedet, social marginalisering, usund levevis og manglende demokratisk deltagelse. Men uddannelse i sig selv skaber hverken lighed, et rummeligt arbejdsmarked eller social mobilitet.

Tværtimod er billedet, at individer med høj uddannelse som hovedtendens også har et arbejdsliv og et civil liv, der giver mulighed for at udvikle nøglekompetencer i noget højere grad end kortuddannede. Uddannelse giver således ikke blot bestemte kvalifikationer, højere lønninger og mere prestige, men også muligheder for at forrente og udvikle en humankapital, der på arbejdsmarkedet tillægges større og større værdi.

#### **3.6.1 Konkrete udfordringer**

De udfordringer, som kan identificeres i NKR, retter sig mod, hvordan de menneskelige ressourcer kan styrkes, og i mindre grad mod rammebe-

<sup>4</sup>) I NKR-materialet er der ikke adgang til grupperes arbejdsmarkedskarrierer. Følgende konklusioner bygger derfor alene på indikationer på baggrund af branchetilhørsforhold og anciennitet koblet til materialets informationer om rammerne i arbejdslivet.

tingelser af uddannelsespolitisk og arbejdsmarkeds- og erhvervspolitisk karakter.

Den grundlæggende filosofi bag udpegningen af de kompetencestrategiske udfordringer er, at Danmark skal forrente et godt udgangspunkt, som består af stærk social sammenhængskraft, homogenitet og godt uddannelsesmæssigt mindsteniveau.

Derfor er svaret på de udfordringer, NKR identificerer, ikke alene bedre uddannelser eller mere uddannelse til flere. Det er en *forudsætning*, at Danmark fortsat udvikler et kvalitetsmærket og effektivt uddannelsessystem, der hæver uddannelsesniveaut. Men der er brug for et fælles kompetencespring, hvor samfundet udnytter mere af læringens infrastruktur og satser på mere end formelle kompetencer.

Danmark investerer internationalt set massivt i menneskelige ressourcer. Udfordringen består især i at optimere brugen og fordelingen af de ressourcer, samfundet investerer i udviklingen af menneskelige ressourcer for at sikre de rette effekter.

NKR's analyser og undersøgelser er ikke første kapitel i en detaljeret manual, men peger i en retning, der lægger op til en tresporet målsætning.

1. Ressourcebasen skal forbedres gennem uddannelse i bredden og i toppen.
2. Den uformelle læring skal styrkes, og realkompetencer skal anerkendes.
3. Arbejdspladserne skal være lærende organisationer i verdensklasse.

### 3.6.1.1 Udfordring 1: Literacy og flere i uddannelse

NKR sandsynliggør, at uddannelse ikke blot giver gode grundlæggende kvalifikationer og specialiserede faglige kompetencer, men tillige fremmer muligheden for at udfolde og udvikle nøgle-

kompetencer i gunstige arbejdsmiljøer og i det civile liv.

Derudover peger NKR på udfordringer i fortsat at kvalitetsudvikle det ordinære uddannelsessystem, herunder ikke mindst gennem en sikring af basale færdigheder som literacy-kompetence for alle i forlængelse af de senere års indsats på området.

Udfordringen retter sig dog ikke udelukkende mod at hæve mindsteniveauet i arbejdsstyrkens kompetencer, men NKR peger også på behovet for at gå mere differentieret til værks, blandt andet med henblik på styrkelse af kreativitet og innovation. Danmark kan ikke alene konkurrere på et godt uddannelsesniveau, men især på evnen til at omsætte viden og uddannelse i ideer og innovation. Her peger NKR på en udfordring og på et potentiale.

Den *indirekte* betydning af uddannelse for innovation er klar, mens den *direkte* betydning er relativt svag: Lang uddannelse giver adgang til job, funktioner og miljøer, hvor kreativ og innovativ kompetence stimuleres og udfoldes, mens det for befolkningen generelt og de højtuddannede ikke primært er uddannelse, der er kilde til kreativ og innovativ kompetence.

Uddannelsessystemets betydning for udviklingen af de kreative og innovative kompetencer kan styrkes.

NKR sandsynliggør endvidere, at der ligger et uudnyttet potentiale i de mange kreative og innovative *intraprenører*, der er i faste lønmodtagerforhold. I dag har 6 pct. planer om at starte egen virksomhed, og Danmark har internationalt set mange iværksættere (jf. Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2004), men væksten i nystartede virksomheder er internationalt set moderat, og de selvstændige har i NKR's måling behersket kreativ og innovativ kompetence samt læringskompetence. Det fremstår derfor som en udfordring at gøre det mere oplagt for *intraprenørerne*, der p.t. er på arbejdsmarkedet, at blive selvstændige

entreprenører i væksterhverv inden for viden og service.

Men en uddannelsesmæssig oprustning og kvalitetsforbedring er ikke i sig selv et tilstrækkeligt løsen. Livslang og livsbred læring kan ikke blot foregå inden for rammerne af uddannelsesinstitutionerne.

### **3.6.1.2 Udfordring 2: Uformel læring og realkompetencer**

NKR viser, at uddannelse langt hen ad vejen er med til at fremtidssikre store grupper i samfundet. Men uddannelse er ikke den eneste vej. Det viser NKR's temaanalyse om de kortuddannede – der er grupper af kortuddannede, der bryder de dårlige odds, fordi det lykkes at opdyrke kompetencer i arbejdslivet og det civile liv. Der er derfor behov for at styrke kompetenceudvikling i arbejdslivet og synliggøre skjulte ressourcer ved at anerkende kompetencer oparbejdet i andre læringsarenaer end uddannelsessystemet, f.eks. i arbejdslivet og det civile liv. For samfundet undgås dobbeltuddannelse, for virksomheden kan kompetenceudvikling målrettes, og for den enkelte gives der bedre muligheder for at bygge videre på reelle kompetencer, der synliggjort kan motivere for livslang læring. Et sådant initiativ er igangsat med økonomi- og erhvervsministerens, videnskabsministerens, kulturministerens og undervisningsministerens redegørelse om realkompetence til Folketinget i november 2004.

En styrkelse af såvel formel uddannelse og grundlæggende færdigheder samt uformel læring og realkompetenceanerkendelse er et vigtigt grundlag for adgang til arbejdsmarkedet og for fortsat uddannelse, men ikke i sig selv tilstrækkeligt; det skal finde en klangbund i virksomhedernes organisering og kompetenceinvestering.

### **3.6.1.3 Udfordring 3: Lærende organisationer i verdensklasse**

Flere danske virksomheder og offentlige organisationer skal være lærende organisationer i verdensklasse og dermed læresteder for arbejdsstyrken. NKR's undersøgelser viser, at sådanne

virksomheder, modsat mere defensivt orienterede og statisk organiserede virksomheder, har en gunstig beskæftigelsesudvikling, ikke mindst for de kortuddannede.

Med moderniseringen af uddannelsessystemet hen imod bedre kvalitet og større effektivitet er der lagt et grundlag for, at kompetencespringet kan fortsættes på arbejdsmarkedet i langt videre omfang, end det er tilfældet i dag, hvorfor mulighederne for kompetenceudvikling og læring bør udbygges. Men uddannelsesinstitutionerne skal være i dialog med virksomhederne, hvis virksomheder skal bringes til ikke blot at være aftagere og *forbrugere* af kompetence, men også *skabere* af og investorer i kompetence.

## 4. Baggrund

### 4.1 Hvorfor et nationalt kompetenceregnskab?

I det følgende afsnit beskrives i en bred oversigt en række af de væsentlige argumenter og problemstillinger, der dels har været medvirkende til at fundere beslutningen om at udarbejde et nationalt kompetenceregnskab, dels placerer det i et aktuelt politisk perspektiv. Mens dette afsnit således tager udgangspunkt i kompetenceudviklingen som et strategisk svar på en række problemstillinger, ser det efterfølgende afsnit kort på de internationale initiativer, der er taget for at kortlægge menneskelige ressourcer i et kompetenceperspektiv – fokus er således her på måle- og benchmarkbestræbelser.

#### 4.1.1. Den samfundsmæssige og politiske sammenhæng

Det nationale kompetenceregnskab udgør en mindre del af et større billede og er hermed forbundet med flere af de mange svar på en række problemstillinger, Danmark og store dele af den vestlige verden især i de seneste årtier har været konfronteret med. Den mest udbredte måde at beskrive disse udfordringer har været med begrebet vidensamfundet. Vidensamfundet er en fællesbetegnelse for en klynge af problemstillinger snarere end en egentlig, veldefineret ny samfundsorden.

##### 4.1.1.1 Hen imod en dynamisk videnbaseret økonomi

Hvor industrisamfundet primært var baseret på en industriel økonomi med energi og teknik som de afgørende produktive kræfter, er det nye produktive potentiale forandret i vidensamfundet. Det sker både med hensyn til, hvilke faktorer der udgør den afgørende forskel i en produktion, som bliver mere og mere videntung og præget af mulighederne for med informations- og kommunikations-

teknologi at transportere viden meget hurtigt, og for forbrugeren i konsumtionen, hvor kvalitet også er forbundet med et produkts fortælling og identitet – til oplevelse.

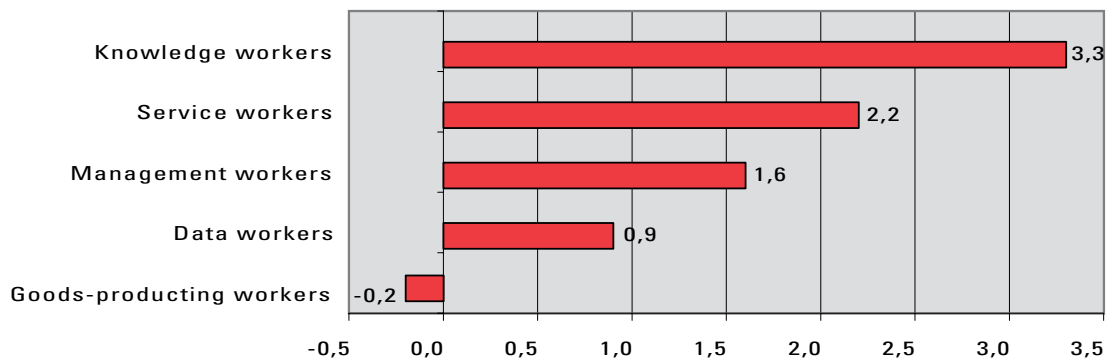
I 1960'erne talte man om det postindustrielle samfund og i 1980'erne om informationssamfundet. Disse betegnelser var dels en prognose for, hvordan det ville gå, dels en strategi for, hvordan de vestlige samfund skulle agere i en international arbejdsdeling og nationale økonomier under forandring. En arbejdsdeling – fra 1970'erne – præget af udflytningen af industriel produktion til områder med lave rammeomkostninger, ikke mindst med hensyn til løn og arbejdsvilkår. Svaret var her i høj grad mere uddannelse, en institutionelt organiseret oprustning af kvalifikationsniveauet i de vestlige samfund. Teknik og videnskab var i højsædet. Det er de stadig, men på nye måder.

Med den stigende internationale integration af de nationale økonomier – bl.a. forbundet med udviklingen i informations- og kommunikationsteknologier – er økonomien blevet mere åben og dermed også mere sårbar over for forandringer og svingninger internationalt samt ændringer i den globale arbejdsdeling. Det ses ikke mindst i de hyppigt aktualiserede påpegninger og diskussioner af udflytning af danske arbejdspladser på områder (ingeniører, it-programmører mv.), der tidligere ikke var under samme globale konkurrencepres. Et af de afgørende spørgsmål her er ikke blot, hvordan danske arbejdspladser bevares og udvikles, men snarere, hvordan nye arbejdspladser skabes.

En lang række internationale undersøgelser og studier har gang på gang kortlagt, at der bliver flere og flere såkaldte videnarbejdere

## The rising importance of knowledge-intensive employment

Employment growth by group of occupations,  
Average annual percentage change, 1992-1999



There is a skill-bias in job creation in all OECD countries considered in the Figure (the US and EU countries). Knowledge-intensive employment (scientists, engineers, ICT specialists, etc.) has grown much faster than other types of employment.

Figur 4.1 Videnintensivt arbejdes stigende betydning målt ved vækst i mængden af job for hver type arbejde (kilde: OECD, 2001a: p. 14)

og til stadighed et mindre beskæftigelses-potentiale i specielt industriel fremstillings-virksomhed, hvor især ufaglærte og kortuddannede har haft beskæftigelse (OECD 2001a; CEDEFOP, 2004). Hertil kommer, at vækst i innovative, dynamiske virksomheder, der oplever konkurrencepres, desuden ser ud til at sikre flere arbejdspladser blandt ufaglærte og kortuddannede end virksomheder, der ikke omstiller og fornyer sig. Et af de afgørende spørgsmål også her er således: Hvordan skabes nye og bedre arbejdspladser til flere?

I adskillige økonomiske og statistiske analyser over de vestlige landes økonomiske udvikling siden slutningen af 1980'erne peges der på, at store dele af væksten ikke kan forklares med de traditionelle vækstska-bere arbejde og kapital. Det er restdelen, den såkaldte multifaktorproduktivitet, der i stigende grad synes at udgøre en stor kilde til vækst (OECD, 2001a; Danmarks Statistik og MVTU, 2004). Meget peger på, at nøgle-faktorerne i denne multifaktorproduktivitet er informations- og kommunikationsteknologi, organiseringen af arbejdet og nøgleres-sourcerne: Den humane kapital.

Men humankapital skal ikke blot bringes til at vokse. Den tekniske udvikling, globalise-ringen og politisk bestemte processer med henblik på deregulering og liberalisering har tilsammen ført til en acceleration i tempoet, hvad angår den tekniske og økonomiske omstilling. I dag er det derfor ikke i så høj grad adgang til en *given mængde viden*, som er afgørende for virksomheders og individers økonomiske succes, men snarere deres *evne til hurtigt at tilegne sig nye kompetencer*, i takt med at de konfronteres med nye typer af problemer (Lundvall, 1999). Videnøkonomien er derfor en økonomi, hvor evnen til at lære er helt afgørende for den økonomiske succes for individer, virksomheder, regioner og nationale økonomier.

Dette betyder, at f.eks. *læring*, både i form af adgang til efteruddannelse og i form af arbejdsorganisering, som udvider menneskers læringsmuligheder bliver af afgørende betydning for samfundsøkonomi og for virksomheders konkurrenceevne.

Videnøkonomiens omstillingstempo opleves som *skærpet konkurrence* for danske virksomheder. For at overleve i disse omgivelser bli-

ver det afgørende at kombinere en fleksibel organisation med evner til at udvikle nye produkter. Dette indebærer, at *innovation* bliver af afgørende betydning både for den enkelte og for samfundsøkonomien.

Under påvirkning af bl.a. sådanne udfordringer vedtog Det Europæiske Råd på sit møde i Lissabon i 2000 som et strategisk mål for 2010 at gøre EU til den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, i stand til bæredygtig vækst, flere og bedre job samt større social sammenhængskraft. Lissabon-mødets konklusioner og beslutninger er i de efterfølgende år siden blevet fulgt op af en lang række initiativer på forskellige områder, herunder beslutningen om, at EU-landene i 2006 har udarbejdet strategier og politikker for livs-lang læring.

Overgangen til en konkurrencedygtig videnøkonomi kræver til stadighed nye initiativer, der gennem udvikling og mobilisering af nationens ressourcer fremmer konkurrenceevnen, sikrer vækst og beskæftigelse og dermed fundamentet for fremtidens velfærdssamfund.

Når man taler om humankapital, er viden et nøglebegreb med hensyn til vækst og konkurrenceevne. I store dele af den internationale faglitteratur og i forskellige nationale strategier, der har viden som en central dimension, stilles der skarpt på, hvordan produktionen, delingen, udvekslingen og innovationen af viden kan tilrettelægges bedst muligt. Det handler både om faglig, teknisk og instrumentel specialisering og bredere, mere almene menneskelige egenskaber – fra kvalifikationer til kompetencer.

Det er således ikke blot viden i snæver forstand – forstået som teknik, ekspertise, kvalificering, uddannelse – men netop også evnen til at *omsætte* viden i og til praksis samt *skabe* og *tilegne* sig ny viden og netop at organisere

rammer og samarbejde, der sikrer, at viden, forskning og innovation omsætter sig i vækst.

#### 4.1.1.2 Danmark forbereder sig...

Danmark klargør sig på flere fronter for at imødekomme og fremme denne udvikling.

Hvor en række af de tiltag og strategier, regeringen har fremlagt, har deres udgangspunkt i samspil mellem institutioner og sektorer og foreslår indsatser med henblik på at forbedre rammebetingelserne for en videnøkonomi, der skaber vækst og velstand, har Det Nationale Kompetenceregnskab befolkningens kompetencer som udgangspunkt. I flere af regeringens strategier udgør adgangen til faglige kompetencer en markant forudsætning for at indløse vækst- og konkurrencemålene.

Det Nationale Kompetenceregnskab måler ikke faglige kompetencer i snæver forstand, men en række transdisciplinære nøglekompetencer, som supplerer og er med til at gøre faglige kompetencer operative på forskellige måder. Nøglekompetencer, som målsættes, ofte med andre ord og begreber, af regeringen i flere af de ovennævnte initiativer, og som i øvrigt gennem forskellige udtryk samt på forskellige områder har været værdsat og fremmet i store dele af det danske uddannelsessystem (f.eks. demokratiske og sociale kompetencer og selvledelseskompetence), men netop ikke systematiseret og kortlagt.

Evnen til at tilegne sig, skabe og omsætte viden garanteres netop ikke i sig selv med faglig kvalificering og uddannelse, og disse evner er netop som oftest ikke certificeret gennem faglig uddannelse. Og de tilegnes formentlig heller ikke med samme hast, som man kan lære at beherske et instrument. Kompetence er i meget bred forstand et begreb, som indfanger evnen til at omsætte viden til praksis, til at skabe ny viden og til at lære nyt, uanset om udgangspunktet er et fag, en social situation, en ny arbejdsopgave,

den enkeltes identitet og vilje, hensynet til miljøet, mødet med mennesker fra en anden kultur etc.

Hermed knytter begrebet sig til andre sider af mennesket (handlekraft, kreativitet, innovation, selvstændighed, samarbejde mv.), end man har testet og målt i den traditionelle faglige kvalificering og uddannelse. Men faglige kvalifikationer opløses ikke i kompetencer. Kompetencer står ikke i modsætning til faglige færdigheder og kvalifikationer, men udgør en dynamisering af faglige kvalifikationer. Det handler stadig om at være dygtig, men også om at være dygtig til at møde de udfordringer som situationen stiller.

At skabe en dynamisk videnøkonomi kræver således ikke blot de rette rammebetingelser, men at de mennesker, som agerer under bestemte vilkår i virksomheder og institutioner tilegner sig, fornyer og omsætter kompetencer til praksis. Hvis økonomien bliver mere videntung og innovationsdrevet, kræves der i tillæg til mere og bedre faglig uddannelse bl.a. læringskompetencer, kommunikationskompetence og kreativ-innovative kompetencer.

Men kompetencer, der ikke blot er faglige, udgør netop ressourcer og værdier, der efterspørges. Dansk Industri undersøgte i foråret 2004, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger. I lyset af et stigende globalt konkurrencepres efterspørger virksomhederne personlige og sociale kompetencer højere end specifikke, faglige evner (DI, 2004; p. 11f.).

Men lige såvel som arbejdslivet kræver anvendelse og udvikling af forskellige kompetencer og ikke blot faglige kvalifikationer for at styrke konkurrenceevnen, er det også nødvendigt at udvikle og fremme de kompetencer, der dels bidrager til et levende demokrati og medborgerskab, dels medvirker til at opretholde balancerne mellem et arbejdsliv,

der tiltager sig større og større betydning, og et fritids- og familieliv, der har værdi som meget andet og mere end et rum for restitution. Det drejer sig her ikke mindst om at fremme selvledelseskompetence, sundhedskompetence og miljøkompetence for at fremme en balance i forhold til det ydre miljø for at gøre væksten bæredygtig.

Man kan opsummerende sige, at den humankapital, som synes afgørende for en social bæredygtig succes i en globaliseret videnøkonomi, ikke længere blot kan indfanges af almindelig forsknings- og uddannelsesstatistik. Udviklingen har påkrævet, at der konstrueres et mere tilstrækkeligt og dækkende udtryk. Nye værdier er opprioriteret, nye ressourcer italesat, og begrebet om humankapital er derfor blevet bredere. Men der findes ikke megen systematisk viden herom – og slet ikke viden, der er forbundet med muligheden for at fremme disse nye ressourcer i den ønskede retning.

Det er en række af disse ressourcer, Det Nationale Kompetenceregnskab forsøger at indkredse og måle.

#### **4.1.2. Den internationale sammenhæng**

Med den stigende opmærksomhed på kompetencer begrundet ud fra såvel økonomiske hensyn som bredere samfundsmæssige behov har der med accelererende hast igennem særligt 1990'erne været stigende policyfokus på udviklingen af instrumenter, assessment systems, benchmarks etc., der muliggør måling, sammenligning og styring.

Der gøres på både internationalt, nationalt og regionalt niveau store anstrengelser for at måle eller i det mindste kortlægge kompetencer.

I regi eller igangsat af OECD, UNESCO, EU, Verdensbanken m.fl. er der gennem årene udviklet en lang række test og måleinstrumenter til at imødekomme dette krav. På

trods af væsentlige og afgørende bidrag til forståelse af forskellige kompetencer fokuseres der ofte på mere afgrænsede kompetencer (f.eks. literacy, jf. PISA, (S)IALS, ALL, TIMMS), der ikke rummer de mere "bløde" kompetencer, der går på tværs af fag, erhverv og professioner. Her er der ofte fokus på kompetencer, der er designet med henblik på unge under uddannelse og ikke rettet mod voksne og kompetencemæssigt outcome af aktiviteter uden for uddannelsessystemet, i arbejdslivet eller det civile liv.

Det Nationale Kompetenceregnskab tager fat på denne udfordring ved at måle kompetencer for voksne på en lang række felter, hvor det ikke tidligere er gjort.

OECD har i en række sammenhænge peget på vigtigheden af, at medlemslandene prioriterer arbejdet med opgørelse af kompetencer. Danmark har deltaget og deltager fortsat i flere internationale undersøgelser. I slutningen af 2004 blev PISA-undersøgelsen, som dokumenterer unges læsefærdigheder, matematikfærdigheder mv. offentliggjort, og der arbejdes ud over NKR tilsvarende på at afklare, hvordan voksnes kompetencer kan måles.

Det vurderes i OECD, at en ny, større samlet international undersøgelse af voksnes kompetencer ikke kan forventes før omkring 2010<sup>5</sup>. Dette placerer NKR i europæisk sammenhæng som det første redskab til måling af kompetencer på nationalt niveau, som er operationelt og dataproducerende allerede fra 2004.

Udgangspunktet for NKR har været at nå frem til en kompetenceopgørelse, der på ti områder søger at belyse *individets evne til i handling at møde krav og udfordringer i arbejdslivet*.

NKR har valgt at benytte OECD-kompetencekortlægningsprojektet "Definition and Selection of Competences" (DeSeCo, 2002) i udviklingen af en regnskabsmodel. DeSeCo er som udviklingsprojekt gennemført i årene 1998-2003 med det formål at bistå medlemslandene med udvikling af relevante kompetencebegreber og udviklingsredskaber, herunder indikatorbaseret benchmarking. NKR var Danmarks repræsentant i dette projekt, der – som NKR – i første omgang havde fokus på individniveauet.

#### 4.2 Hvad er NKR?

Som antydnet i det foregående er den markante opmærksomhed på disse "nye" ressourcer og kvaliteter tæt forbundet med ambitionen om at fremme dem i den rigtige retning. Det kræver ikke blot et overblik over karakteren af kompetencer og deres udviklingsbetingelser, men også af omfanget af kompetencerne. Der er derfor som omtalt søsat en lang række initiativer til at måle og opgøre forskellige kompetencer. En måde er at sætte dem på "regnskab", mere som metafor end som egentlig præcis betegnelse.

Hidtil har forskellige former for forsknings- og uddannelsesstatistik været den mest gangbare måde at opgøre nationens humankapital som et forsøg på også at beskrive forudsætningerne for, hvordan nationen klarer sig i den internationale økonomiske konkurrence. Omfattende uddannelsesstatistikker, som er oparbejdet på nationalt plan og af forskellige overnationale aktører, har været centrale for over tid at få overblik over nationens investering i og produktion af kvalifikationer og færdigheder i bred forstand.

Hvis kompetenceudvikling gennem livslang læring er blandt de afgørende nøgler til at løse de udfordringer, fremtiden byder for individer, organisationer og samfundet som

5) OECD's direktorater for uddannelse og for beskæftigelse, arbejde og sociale anliggender har igangsat "Programme for the international assessment of adult competencies" – det såkaldte PIAAC – der bl.a. omhandler en række af de kompetenceområder, NKR kortlægger.



helhed, forudsætter det ligeledes, at der tilvebringes et bedre overblik over disse "nye" ressourcer og kvaliteter, og hvordan de fordeles sig i befolkningen.

Det betyder, at humankapitalen ikke blot ses i et uddannelses- og forskningsperspektiv, men i et kompetenceperspektiv dvs. ikke kun i forhold til investering i og produktion af uddannelse, men i forhold til det output, der skabes gennem investeringer i forskellige arenaer. Uddannelse er ønskværdigt og nødvendigt, men ikke tilstrækkeligt. Uddannelse skaber ikke vækst i sig selv, men udvikling af kompetencer fremmer muligheden for det.

NKR er et forsøg på at udvikle en "regnskabsmodel", der gør det muligt at kortlægge Danmarks kompetencer på en række nøgleområder og følge udviklingen over tid.

#### 4.2.1 Mål og succeskriterier

Udviklingen af et nationalt kompetenceregnskab udspringer af et ønske om og et behov for dels at vurdere og måle Danmarks kompetencer, dels på længere sigt at kunne følge udviklingen i Danmarks kompetencer og herigennem identificere behov for udviklingen af de menneskelige ressourcer i arbejdslivet, det civile liv og uddannelsessystemet. Overordnet er formålet med NKR således at

- måle kompetenceniveauet i det danske samfund og herigennem identificere kompetenceudfordringer forstået som muligheder og barrierer for kompetenceudvikling.

Succeskriterierne for NKR kan sammenfattes i følgende:

- For det første, at der udvikles et indikatorbaseret måleinstrument, med hvilket der gennemføres en måling af danskernes kompetencer forstået som *individets evne til i handling at møde krav og udfordringer i arbejdslivet.*

- For det andet, at NKR's målinger og redegørelser tjener som inspiration til og grundlag for arbejdet med kompetencer i forskellige dele af samfundet.

- For det tredje, at NKR's metode inspirerer nationalt og internationalt til fortsat udvikling af komparative måle- og regnskabsmetoder, der muliggør benchmarks mellem Danmark og andre lande.

#### 4.2.2 Model og metode

##### 4.2.2.1 10 nøglekompetencer

NKR forstår kompetence i forhold til de tre områder, hvor kompetencer udvikles og anvendes. Det er således fælles for de 10 nøglekompetencer, at de skal forstås med udgangspunkt i følgende:

Kompetence er *individets evne til i handling at møde krav og udfordringer*

Disse nøglekompetencer analyseres, som de er udviklet og anvendt i arbejdslivet, det civile liv og uddannelsessystemet, men med henblik på arbejdslivet.

Med NKR's måling af 10 nøglekompetencer er der ikke tale om at kortlægge den samlede humankapital endsige alle kompetencer, men om at kortlægge nøglekompetencer, dvs. kompetencer, der er af væsentlig betydning for det enkelte individ og samfundet for at kunne besvare vidensamfundets problemstillinger.

Det er derfor ønskeligt, at alle besidder disse kompetencer om end i variabelt omfang. Selv om disse kompetencer ikke som sådan forudsætter et højt kognitivt niveau eller høj uddannelse, understøttes de af forskellige forudsætninger. Således er læringskompetence næppe lige så værdifuld for et individ, hvis ikke individet besidder en vis faktuel viden, almen viden og specialisering, men læringskompetence kan under alle omstændigheder sige noget værdifuldt om at lære

nyt.

De 10 nøglekompetencer, NKR måler, sker på baggrund af empiriske landebidrag og teoretiske undersøgelser udkrystalliseret gennem arbejdet i DeSeCo – dog med en enkelt justering. DeSeCo havde medtaget værdikompetence som nøglekompetence. Den begrebslige uklarhed og de omfattende måletekniske problemer, der knytter sig til værdikompetence, udgjorde grundlaget for, at man fra dansk side valgte i stedet at medtage og måle kreativ og innovativ kompetence, der vies stor opmærksomhed på virksomhedsniveau og i stigende grad på nationalt niveau.

De 10 nøglekompetencer:

- Literacy-kompetence: *evne til at forstå og anvende skriftlig information, it og sprog*
- Læringskompetence: *evne og vilje til at tilegne sig ny viden*
- Selvledelseskompentence: *evne og vilje til via eget initiativ at beslutte og gennemføre opgaver i arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens strategier*
- Kreativ og innovativ kompetence: *evne til at gennemføre fornyelser inden for et viden- og praksisdomæne*
- Social kompetence: *evne til at skabe konstruktive relationer til andre, forstå andres følelser og udtrykke egne*
- Kommunikationskompetence: *evne til at skabe kommunikativ kontakt, forståelse og effekt hos modtageren*
- Interkulturel kompetence: *evne til at forstå kulturel kompleksitet og indgå i fordomsfri dialog med andre kulturer*
- Demokratisk kompetence: *evne og vilje til at øve indflydelse på beslutninger i de sammenhænge, den enkelte indgår i*
- Sundhedskompetence: *evne til at skabe, bevare eller forbedre en sund helbredstilstand*
- Miljøkompetence: *evne til gennem indsigt og motivation at bidrage til miljøløs-*

ninger

#### **4.2.2.2 Nøglekompetencerne udvikles og anvendes i arenaer**

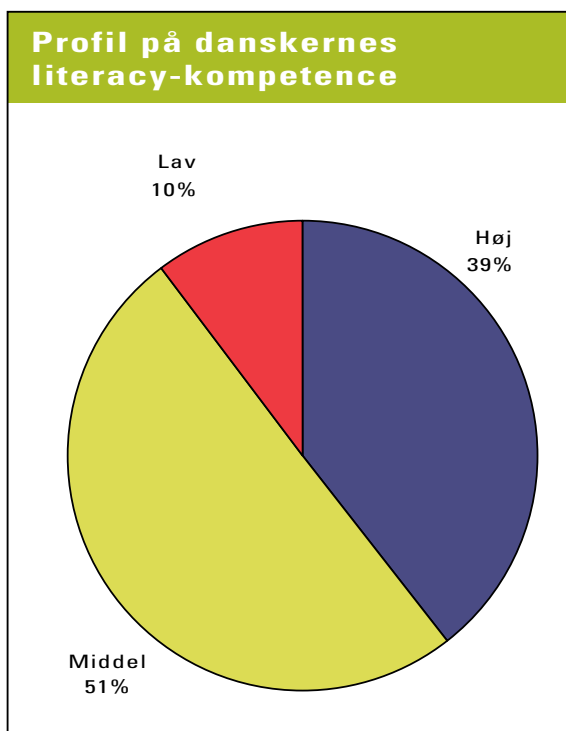
De 10 nøglekompetencer udvikles hos individer, der indgår i forskellige arenaer med forskellige rammebetingelser, der varierer fra individ til individ, over tid og med hensyn til sociale forhold, kultur, magt, økonomi, teknologiske vilkår etc. De tre væsentligste arenaer for udvikling af kompetencer er det civile liv, uddannelsessystemet og arbejdslivet. Selv om kompetencerne udvikles på forskellige af disse arenaer, finder de ofte anvendelse på tværs af den arena, hvor de primært er udviklet. Social kompetence grundlægges og udvikles med temmelig stor sikkerhed primært i barnets første år, men er af overordentlig stor vigtighed for eksempelvis at lykkes i arbejdslivet siden hen.

Disse nøglekompetencer opgøres ved at se på en række *indikatorer*, der skalerer tilstedeværelsen af kompetencen, dvs. som indikerer individets evne til at møde komplekse udfordringer.

## 5. Literacy-kompetence

### 5.1 Indledning

Når kompetencen gøres op i forhold til alle indikatorer, fordeler danskerne sig således, at ca. 40 pct. har relativt "høj" literacy-kompetence, jf. nedenstående figur. De fleste danskere er placeret i en forholdsvis homogen gruppe, der fordeler sig omkring tærskelværdien mellem "middel" og "høj" literacy-kompetence. Dette betyder, at gruppen med relativt lav literacy-kompetence ligger forholdsvis langt fra flertallet (Anneks Validering og Analyse, 142).



Figur 5.1 Danskernes profil på literacy-kompetence (kilde: NKR 2004)

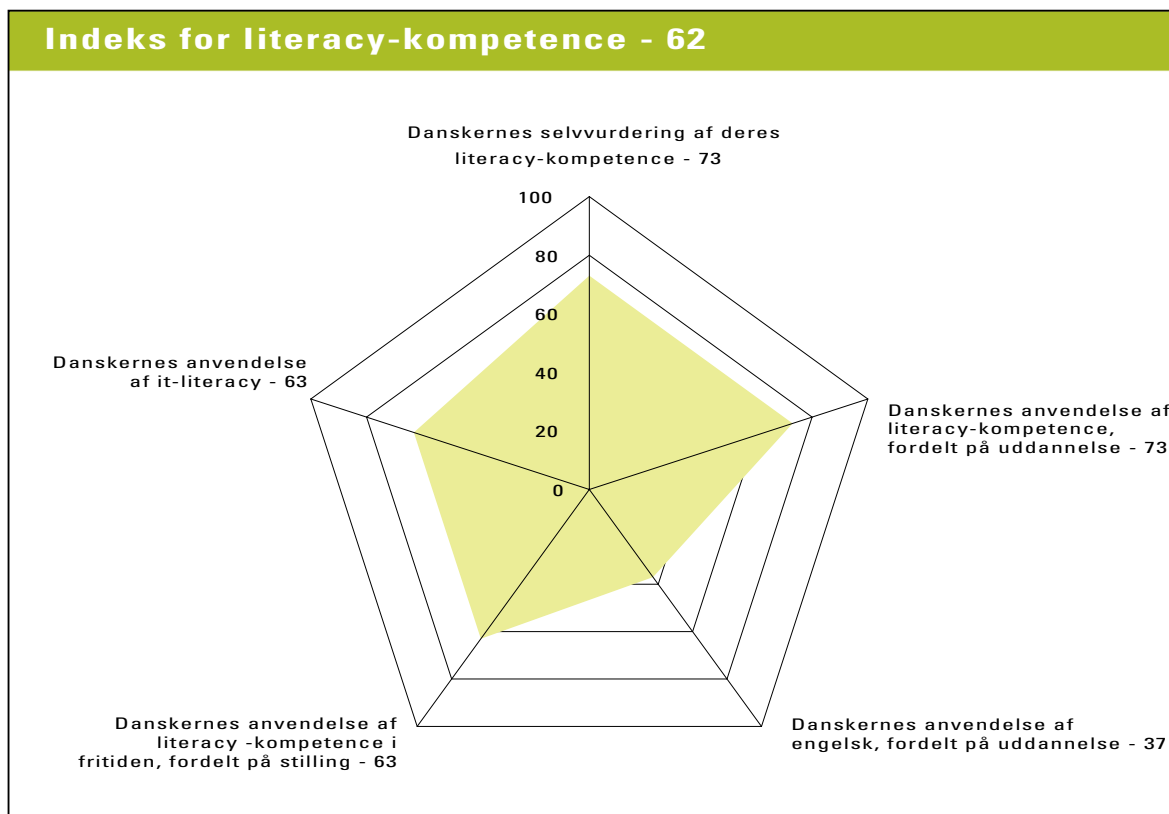
De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Literacy-adfærd på arbejdspladsen
- De selv vurderende literacy-evner på arbejdspladsen
- Literacy-adfærd i fritiden
- Anvendelse af computer
- Anvendelse af engelsk

### 5.1.1 Resumé

Analysen af danskernes literacy-kompetence bygger på resultaterne fra "Second International Adult Literacy Survey" (SIALS, 2000) og NKR, idet NKR ikke tester danskernes faktiske færdigheder, som er en afgørende del af at kunne gennemføre en analyse af literacy-kompetence. Der er således tale om en kombineret analyse. Ud over danskernes læse- og regneliteracy analyseres også danskernes it-literacy og anvendelse af engelsk.

- En nærmere analyse viser, at befolkningen som forventet deler sig i forskellige blokke. På den ene side er "høj" literacy-kompetence knyttet til personer med lange uddannelser, ledende stillinger og høje lønninger. På den anden side er "lav" literacy hyppigt forekommende blandt de kortuddannede, de ufaglærte og personer med de dårligst betalte job. Denne opdeling gør sig gældende, når literacy undersøges i arbejdslivet.
- Der er en mindre gruppe af danskere, som grundet deres lave literacy-kompetence risikerer marginalisering. Dette ikke kun i forhold til jobudviklingen, hvor flere og flere job kræver forskellige former for informationsbehandling, men også i deltagelsen i samfundslivet i videre forstand.
- Den skæve fordeling af danskerne og den samlede indeksscore på 62 dækker dog over forskelle de enkelte indikatorer imellem, jf. nedenstående figur, som viser, at danskerne udøver deres literacy-kompetence mere ved at regne og læse på jobbet og anvende it end ved at læse og skrive i fritiden.



Figur 5.2 Danskernes kompetenceindeks for literacy-kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004)

### 5.1.2 Hvad er literacy-kompetence

Evnen til at udtrække brugbar information af skriftligt materiale er afgørende for livsudførelsen i det moderne informations- og videnfund. Literacy defineres bredere sammenlignet med tidligere, hvor fokus var rettet mod færdigheder i en mere snæver forstand og ofte benævnt funktionelle færdigheder, f.eks. læse- og skrivefærdigheder.

Med den brede definition af literacy-kompetence lægges der vægt på evnen til at forstå og fortolke en given skriftlig information eller opgave i dens kontekst og dermed på at kunne anvende det læste i en sammenhæng. I NKR forstås literacy-kompetence således som evnen til at forstå og anvende forskellig skriftlig information i dagligdagen i hjemmet, på arbejde og i samfundet. Med denne kompetenceforståelse søges omfattet de kompetencer, der i større eller mindre udstrækning er nødvendige for at kunne håndtere udfordringerne i det daglige liv, på

arbejde, privat og i forhold til deltagelsen i samfundslivet i det hele taget, herunder i de demokratiske processer.

Literacy-kompetencen udvikles i en livslang proces, som finder sted i familien, i uddannelsessystemet og i samværet og samspillet med kammerater, kolleger og det bredere samfund.

### 5.1.3 Hvorfor literacy-kompetence

Afviklingen af manuelle job til fordel for flere og flere videnbaserede og videnproducerende job, hvor der i højere grad end tidligere udveksles informationer ad skriftlig vej, understreger vigtigheden af, at større og større dele af befolkningen har de grundlæggende læse-, skrive- og regnefærdigheder. Der kommer flere og flere job, både i de traditionelt manuelt baserede job i fremstillingsvirksomhed og i videnbaserede job, hvor det er vigtigt at kunne sortere og udtrække nyttig viden af skriftligt materiale.

Samtidig er literacy-kompetence helt afgørende for deltagelsen i samfundslivet og ikke mindst for deltagelse i demokratiske sammenhænge.

Internationalt er der stor opmærksomhed rettet mod befolkningernes evne på dette område. Det skyldes bl.a., at ringe færdigheder betyder ringe udsigter for at få gennemført en uddannelse og få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed betydelig risiko for marginalisering – ikke kun i forhold til arbejdsmarkedet, men også i forhold til demokratisk deltagelse. Dernæst er befolkningens literacy-kompetencer afgørende for samfundets økonomiske udviklingsmuligheder og dermed for velfærdssamfundets grundlag.

Det er således afgørende både i forhold til beskæftigelsen, livslang læring og social sammenhængskraft i Danmark at undgå, at grupper i samfundet risikerer en sådan marginalisering pga. for dårlige literacy-færdigheder.

Denne problemstilling har i en årrække været i fokus i den offentlige debat hos forskere, politikere, arbejdsmarkedets parter og andre centrale beslutningstagere i et forsøg på at sikre en styrkelse af literacy-kompetencen hos den danske befolkning.

Indikatorer for og metoder til måling af literacy-kompetencen har internationalt været genstand for omfattende forsknings- og udviklingsarbejde, og store, internationale undersøgelser er gennemført på tværs af landegrænser. Der er således udarbejdet et solidt fundament til fastlæggelsen og målingen af literacy-kompetencen, som i de kommende år vil blive yderligere udbygget og raffineret, og som gør internationale sammenligninger troværdige.

I arbejdet med at udvikle relevante indikatorer for literacy-kompetencen står SIALS

<sup>6</sup>)Herudover beskrives de faktiske færdigheder via SIALS.

2000 og “Programme for International Student Assessment” (PISA 2000; se OECD, 2001b og Andersen *et. al.*, 2001) centralt.

I begge undersøgelser testes færdigheder i læsning, færdigheder i dokumentforståelse og færdigheder i regning hos hhv. den voksne befolkning og de 15-årige.

Da NKR data bygger på selvurderinger og ikke sådanne test, suppleres der med resultater fra SIALS, PISA og andre relevante analyser. Det er bl.a. nødvendigt for at få et mere præcist billede af literacy-kompetencen, da der er en tendens til overvurdering ved selvangivne færdigheder. Analysen bygges op, således at SIALS-data anvendes til at analysere på de faktiske læse-, skrive- og regnefærdigheder, mens NKR-data anvendes i forhold til de selvopfattede færdigheder – som udtrykkes i indikatorerne. Herudover anvendes en række andre statistiske kilder til at understøtte analysen.

- Literacy-kompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer<sup>6</sup>:
- Indikator 1: Literacy-adfærden på arbejdspladsen
- Indikator 2: De selvurderede literacy-evner på arbejdspladsen
- Indikator 3: Literacy-adfærden i fritiden
- Indikator 4: Anvendelsen af computer
- Indikator 5: Anvendelse af engelsk

Det er i forbindelse med data fra NKR's undersøgelse af literacy-kompetence ikke statistisk muligt at bekræfte tilstedeværelsen af en entydig kompetence. Dette skyldes, at sammenhængen mellem de enkelte indikatorer ikke er så stærk som ønsket (Anneks Validering og Analyse, 57 & 63). Dette betyder, at den præsenterede profil ikke er præcis, og at literacy-kompetence er udtrykt via de enkelte indikatorer og ikke via en samlet kompetence.

Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %	
Indikator 1: Literacyad-færdigen på arbejdspladsen	Læser dagligt som en del af arbejdet	88	4430	Slet ikke	0	477	11	
				Sjældnere end ugentligt	33	366	8	
				Ugentligt	67	587	13	
	Anvender dagligt matematik / regning i arbejdet	90	4429	Dagligt	100	3000	68	
				Slet ikke	0	873	20	
				Sjældnere end ugentligt	33	578	13	
Indikator 2: De selvvalgte literacy-evner på arbejdspladsen	Har ingen problemer med at læse i forbindelse med arbejdet	89	3166	Ugentligt	67	624	14	
				Dagligt	100	2354	53	
				Meget svært	0	25	1	
				Svært	25	257	8	
				Hverken eller	50	697	22	
				Let	75	2187	69	
	Har ingen problemer med at regne på arbejdet	91	2880	Meget let	100	785	25	
				Meget svært	0	12	0	
				Svært	25	143	5	
				Hverken eller	50	380	13	
				Let	75	2345	81	
				Meget let	100	675	23	
Indikator 3: Literacy-adfærd i fritiden	Læst en eller flere bøger inden for det seneste halve år	96	5527	Nej	0	1456	26	
				Ja	100	4071	74	
	Læser dagligt aviser, blade eller magasiner	97	5527	Aldrig	0	86	2	
				Månedligt	33	164	3	
				Ugentligt	67	1470	27	
				Dagligt	100	3807	69	
	Skriver dagligt i fritiden noget, der fylder mere end en side	98	5518	Aldrig	0	2497	45	
				Månedligt	33	1559	28	
				Ugentligt	67	1132	21	
				Dagligt	100	330	6	
	Indikator 4: Anvendelse af computer	Bruger dagligt computeren i arbejdet	92	4430	Skal slet ikke bruge computer som en del af mit arbejde	0	916	21
					Sjældnere end ugentligt	33	182	4
Ugentligt					67	282	6	
Dagligt					100	3050	69	
Bruger computeren dagligt i fritiden		99	5525	Aldrig	0	1081	20	
				Månedligt	33	423	8	
				Ugentligt	67	1536	28	
				Dagligt	100	2485	45	
Har ingen problemer med at anvende computer i arbejdet		93	3513	Meget dårlige	0	43	1	
				Dårlige	25	245	7	
				Hverken gode eller dårlige	50	757	22	
				Gode	75	1903	54	
Indikator 5: Anvendelse af engelsk	Taler dagligt engelsk på arbejdet	109	4428	Meget gode	100	565	16	
				Gode	75	1903	54	
				Hverken gode eller dårlige	50	757	22	
				Dårlige	25	245	7	
	Skriver dagligt engelsk på arbejdet	110	4429	Aldrig	0	2513	57	
				Månedligt	33	748	17	
				Ugentligt	67	610	14	
				Dagligt	100	557	13	
	Bruger dagligt engelsk i fritiden	115	5154	Aldrig	0	3290	74	
				Månedligt	33	399	9	
				Ugentligt	67	316	7	
				Dagligt	100	424	10	
Gode engelskfærdigheder i forhold til, hvad der er behov for	116	2661	Taler ikke engelsk/aldrig	0	2493	48		
			Månedligt	33	1189	23		
			Ugentligt	67	901	17		
			Dagligt	100	571	11		
Uden for indikator	Skal anvende computer på arbejdet	92	4430	Meget dårlige	0	12	0	
				Dårlige	25	194	7	
				Hverken gode eller dårlige	50	568	21	
				Gode	75	1295	49	
	Har forbedret computerfærdighederne inden for det seneste år	94	3514	Meget gode	100	592	22	
				Gode	75	1295	49	
				Hverken gode eller dårlige	50	568	21	
				Dårlige	25	194	7	
	Hvad er den vigtigste måde, du har lært det nye på?	95	1913	Skal slet ikke bruge computer som en del af mit arbejde	0	916	21	
				Sjældnere end ugentligt	33,3	182	4	
				Ugentligt	66,6	282	6	
				Dagligt	100	3050	69	
Hvor svært eller let synes du, det er at læse det, du skal læse i din dagligdag?	100	1374	Nej	0	1600	46		
			Ja	100	1914	54		
			Gennem kurser, pc-kørekort m.m.	0	760	40		
			Gennem venner og bekendte	80	4	0		
Har du inden for de seneste tre år deltaget i uddannelse eller kurser med det formål at blive bedre til at læse eller regne?	101	495	Lært af kolleger	293	15	3		
			Selvært	780	41	8		
			Meget let	0	300	22		
			Let	25	743	54		
				Hverken eller	50	182	13	
				Svært	75	119	9	
				Meget svært	100	30	2	
				Nej	0	418	84	
				Ja	100	77	16	

Tabel 5.1 Indikatoroversigt for literacy-kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)

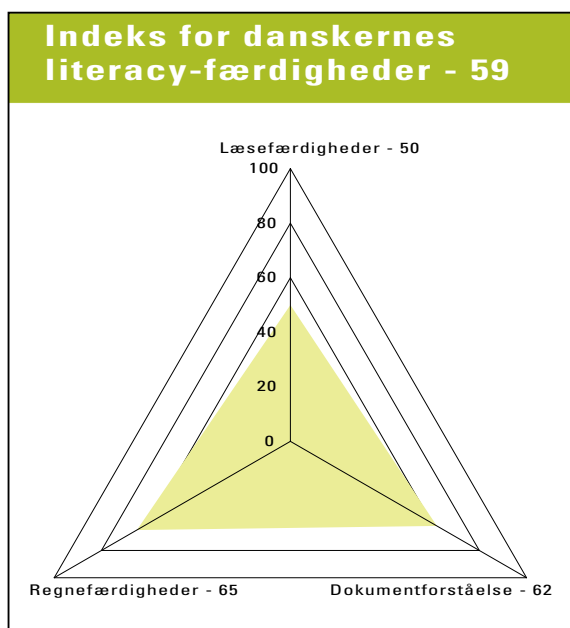
## 5.2 Danskernes literacy-kompetence

### 5.2.1 Danskernes literacy-færdigheder

Centralt for en samlet vurdering af literacy-kompetencen er den danske befolknings te-

stede literacy-færdigheder. Ved indekseringen af SIALS-data scorer danskerne 59 point<sup>7</sup>. Højest på dokumentforståelse og regning og lavest på læsefærdigheder.

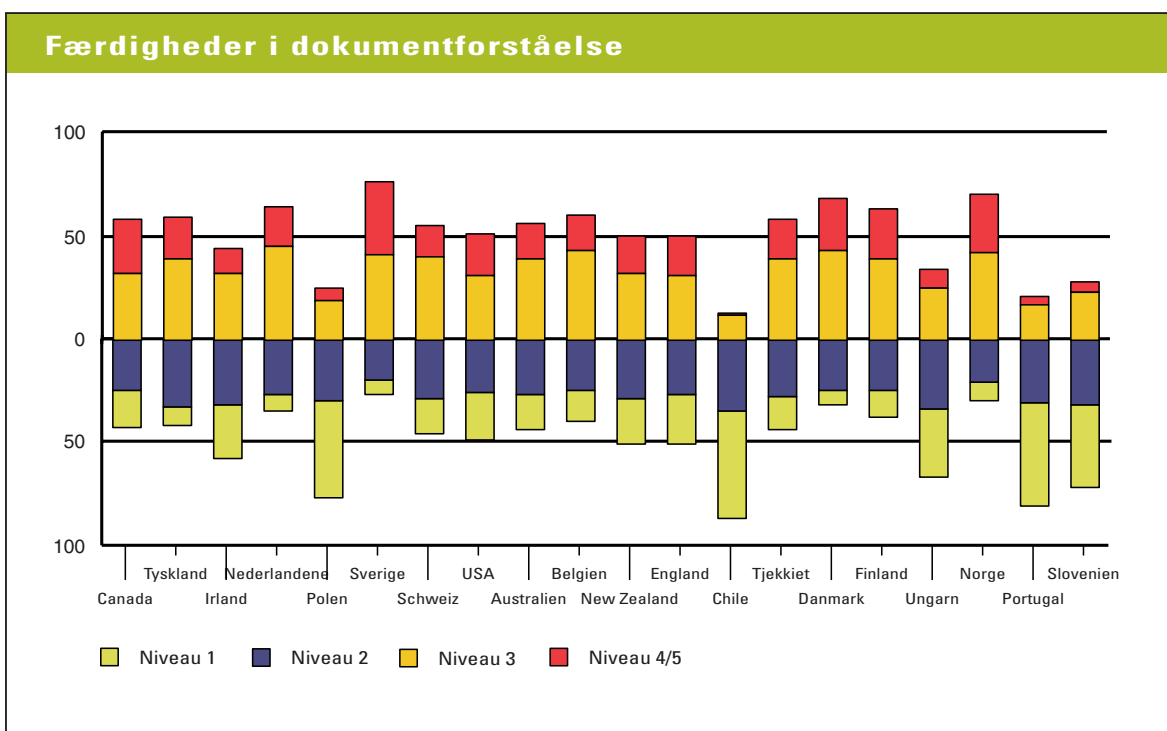
7) Resultaterne er hentet fra SIALS – læse-, regne- og dokumentforståelsesfærdigheder (2000).



Figur 5.3 Danskernes literacy-færdigheder på arbejdspladsen – fordelt på spørgsmål (kilde: SIALS 2000)

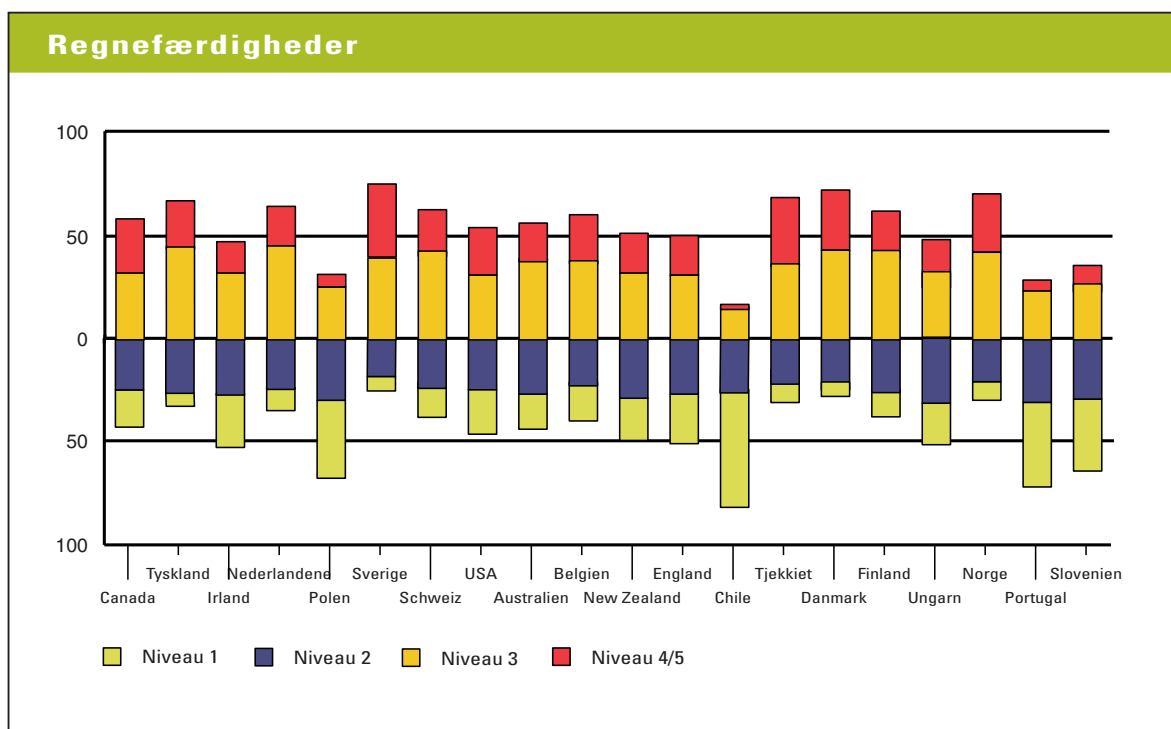
Internationalt ligger danskernes færdigheder højt. SIALS viser, at danskernes færdigheder for dokumentforståelse og regning (Figur 5.5) er blandt de bedste, kun overgået af Sverige og Norge. Næsten  $\frac{3}{4}$  af danskerne placerer sig i lighed med resten af Norden på de bedste niveauer (3-5<sup>8</sup>), når det gælder regnefærdigheder.

I forhold til læsefærdigheder er niveauet dog lavere end en række af de lande, der normalt sammenlignes med. 46 pct. af danskerne befinder sig på de to laveste niveauer, når det gælder læsefærdigheder.

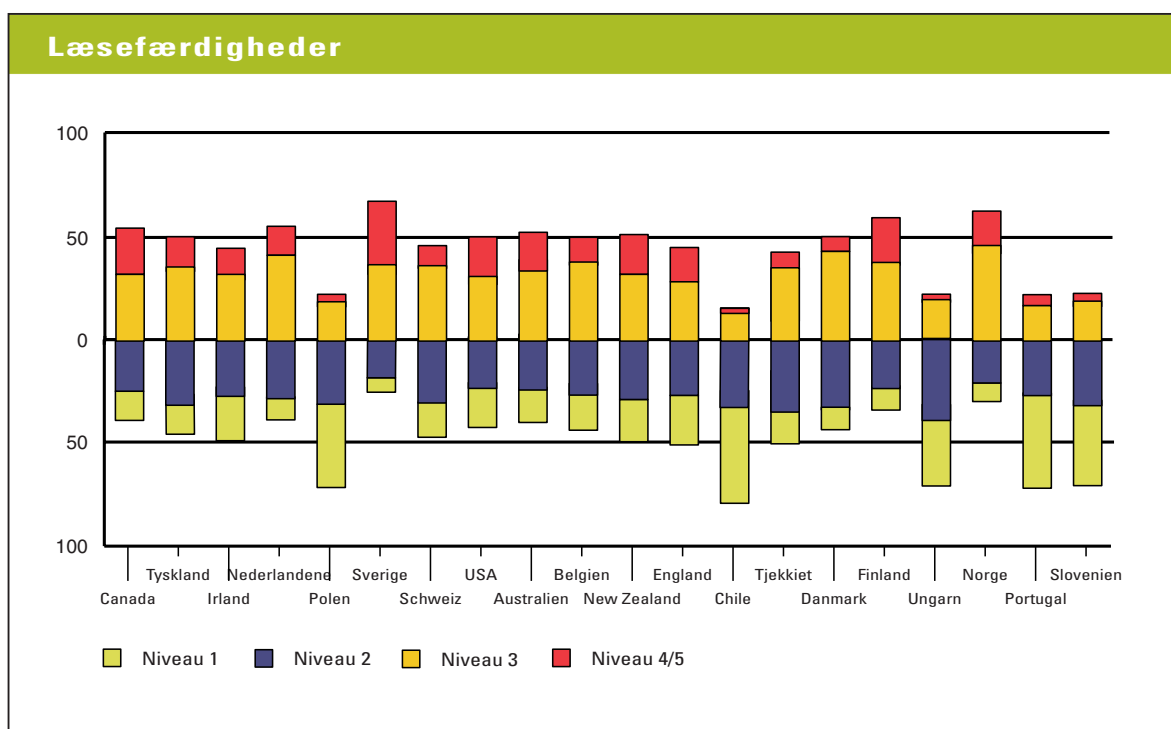


Figur 5.4 Procentandele af befolkningen i alderen 16-65 år, fordelt på niveauer i dokumentforståelse. Niveau 1 og 2 er placeret under nullinjen, niveau 3 og 4/5 over (kilde: Holm og Jensen, 2000)

8) SIALS opdeler befolkningernes literacyfærdigheder på 5 niveauer med 1 som ringeste færdigheder og niveau 4/5 som højeste (slås ofte sammen, da der ikke er ret mange med niveau 5).



Figur 5.5 Andel af befolkningen i alderen 16-65 år, fordelt på niveauer i regnefærdigheder. Niveau 1 og 2 er placeret under nullinjen, niveau 3 og 4/5 over (kilde: Holm og Jensen, 2000)



Figur 5.6 Procentandele af befolkningen i alderen 16-65 år, fordelt på niveauer i læsefærdigheder. Niveau 1 og 2 er placeret under nullinjen, niveau 3 og 4/5 over (kilde: Holm og Jensen, 2000)



### 5.2.1.1 Profil over danskernes literacy-færdigheder

I SIALS er læsefærdigheder på niveau 1 og 2 defineret som utilstrækkelige i forhold til de krav, der stilles på dagens arbejdsmarked og i uddannelsessystemet. De karakteriseres som funktionelle analfabeter.

I gruppen af danskere, der har de ringeste færdigheder, er der 5 gange så mange danskere, der kun har grundskolen som højst gennemførte uddannelse<sup>9</sup> sammenlignet med én med en videregående uddannelse<sup>10</sup>. Men også dem med en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse er overrepræsenteret på niveau 1 eller 2<sup>11</sup>. Ligeledes ses det, at der er flere blandt dem, der har en indkomst på under 180.000 kroner, som har de ringeste literacy-færdigheder.

Internationalt set er spredningen mellem aldersgrupperne meget lav på literacy-færdigheder. Denne lille spredning genfindes i alle de nordiske lande og hænger utvivlsomt sammen med, at de nordiske lande igennem mange år har haft et veludbygget uddannelsessystem, herunder voksen- og efteruddannelsessystem, hvortil der har været let adgang, og at denne demokratisering af uddannelsessystemet er fortsat (Jensen og Holm, 2000).

Dog viser Jensen og Holm (2000), at der i Danmark er faldende literacy-kompetence med stigende alder, hvilket ses her, ved at den del af befolkningen, der er over 45 år, er overrepræsenteret med 10 procentpoint blandt dem med laveste literacy-kompetence.

Tilsammen indikerer disse faktorer, at der er en tendens til, at personerne med de ringeste

literacy-færdigheder får mindst uddannelse og de job med den laveste indkomst.

### 5.2.2 Danskernes anvendelse af literacy

#### 5.2.2.1 Indikator 1: Graden af literacy i arbejdslivet

Denne indikator er baseret på, hvor ofte literacy anvendes i forbindelse med arbejdet, dvs. hvor ofte læsning og matematik benyttes.

For denne indikator er det tydeligt, at uddannelse har stor betydning. De højest uddannede scorer højere end dem, der kun har folkeskoleuddannelse. Samtidig viser det sig, at længden af uddannelsen i høj grad afgør, hvor højt eller lavt danskerne scorer. Uddannelser af samme længde, som f.eks. gymnasiale uddannelser og de erhvervsfaglige uddannelser, scorer lige højt på denne indikator.

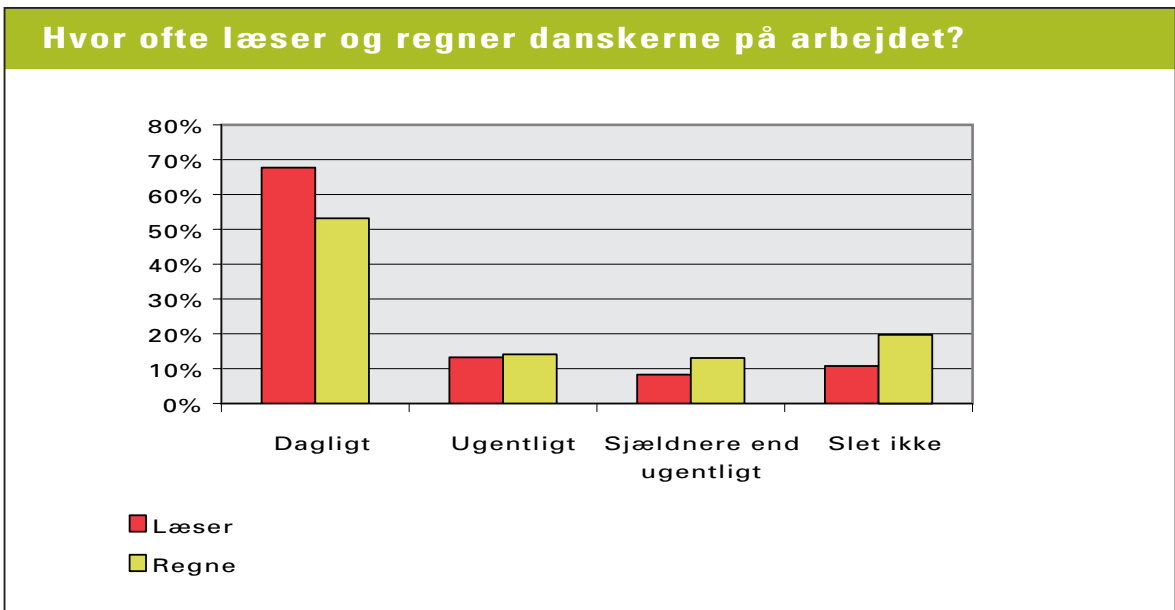
Alder har ligeledes en stor betydning for behovet for literacy-evner i arbejdet. Aldersgruppen med 40-49-årige scorer højere end alle andre alderskategorier, og de 20-29-årige ligger lavest på indikatoren (Anneks Validering og Analyse, 65). Formentlig betyder det, at en langvarig integration på arbejdsmarkedet medfører stillinger, hvor literacy-evner er mere vigtige. Dette er interessant, da literacy-kompetence ofte betragtes som værende en forudsætning for andre kompetencer.

41 pct. af de beskæftigede danskere både læser og regner dagligt som en del af deres arbejde, mens der modsat er 5 pct., der aldrig hverken læser eller regner som en del af deres arbejde (figur 5.7).

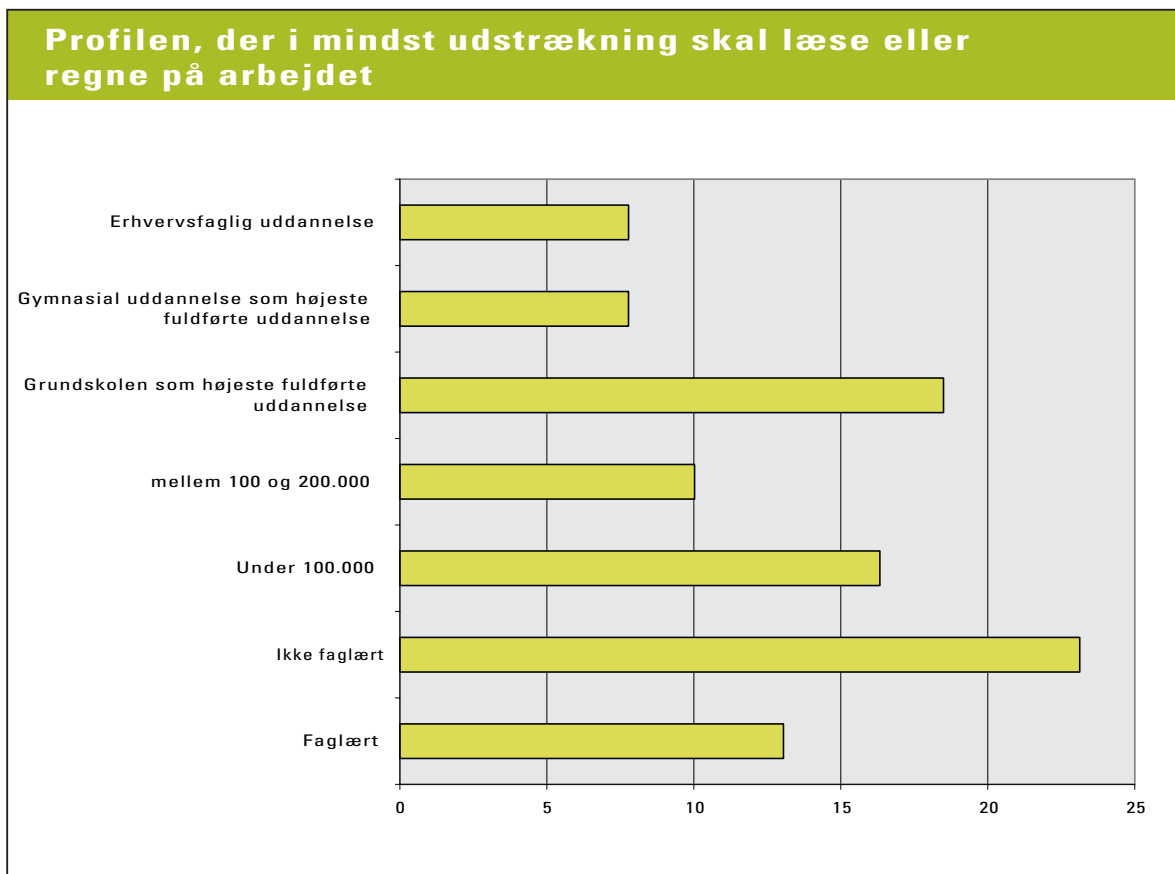
9) Sandsynligheden øget med 45 procentpoint eller med mere end 500 procent.

10) I modelanalysen indgår alene de personer, om hvem der er alle oplysninger. Derfor omfatter analysen kun 2353 personer. Af samme grund afviger andelen, der har læsefærdigheder på niveau 1 og 2, fra det tal, der er fremlagt i Jensen og Holm (2000). Her er tallet 46 pct. og ikke 40 pct. Sandsynligheden, for at referencepersonen befinder sig på niveau 1 eller 2, er knap 8 pct.

11) De gymnasiale og erhvervsfaglige uddannelser er i SIALS sammenlagt.



Figur 5.7 Læse- og regnehyppeghed for danskerne i forbindelse med deres arbejde. N = 4432 v/ spørgsmål 88 og 90 (kilde: NKR 2004)



Figur 5.8 Profilen af dem, der i mindst udstrækning skal læse eller regne på jobbet (kilde: NKR 2004). Grafen viser, hvor langt disse grupper gennemsnitligt scorer under referencepersonen, jf. fodnote

Analysen af personer, der sjældent eller aldrig skal læse på arbejdet, viser, at der i denne gruppe er mange, der er ansat som ufaglært eller faglært. Endelig viser det sig, at personer med laveste indkomst også er karakteriseret ved at læse eller skrive mindst i jobbet<sup>12</sup>.

Det, der karakteriserer de 41 pct., som læser og regner mest på arbejdet, er et tilnærmelsesvis omvendt billede. Her er de ledende funktionærer og dem med de højeste indkomster overrepræsenteret. Det samme gør sig gældende for mændene, der også er overrepræsenteret i denne gruppe.

Derudover tyder analysen på – når der vel at mærke tages højde for arbejdsstyrkens sammensætning mht. uddannelse, alder, køn, stillinger mv. inden for de enkelte brancher – at der i den private sektors job læses og regnes forholdsvis meget sammenlignet med den offentlige sektor, når de ansatte selv skal sige det. Dette resultat kan måske skyldes, at der, selv i stillinger, der ligner hinanden, er forskel på, hvor meget man skal læse (jf. Anneks Literacy-kompetence, 1).

#### **5.2.2.2 Indikator 2: Selvvurderede literacy-færdigheder på arbejdspladsen**

Denne indikator viser, om personerne giver udtryk for at have svært eller let ved at benytte literacy på arbejdspladsen i forbindelse med læsning eller matematik.

Der er stort set ikke forskel på de selvvurderede literacy-færdigheder på arbejdspladsen mellem forskellige uddannelsesgrupper. Blandt disse er det kun personer med en gymnasial uddannelse, der skiller sig ud. Gruppen har det højeste niveau for selvvurderede literacy-færdigheder.

Det er også interessant at sammenholde resultatet for forskellen mellem privat/offent-

lig på denne indikator med indikatoren ovenover. Her observeredes det, at de offentligt ansatte i væsentlig lavere grad anvendte læsning/regning på arbejdet. På denne indikator vurderer offentligt ansatte deres literacy-evner en anelse lavere, end de privatansatte gør. De offentligt ansatte klarer sig mindre godt på begge indikatorer, hvilket tyder på, at der er en reel forskel i literacy-kompetence mellem de to sektorer, gennemsnitligt set. I det offentlige møder man således lavere krav til literacy og føler sig samtidig dårligere rustet til at møde disse end i det private (Anneks Validering og Analyse, 66).

#### **5.2.2.3 Indikator 3: Literacy-adfærden i fritiden**

Indikatoren er baseret på tre spørgsmål, der handler om, hvor ofte personerne læser og skriver i fritiden. Sammenhængen mellem disse er ikke så stærk som ønsket. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

Også i fritiden ses sammenhængen mellem uddannelse, job og læse/skriveadfærd. De mindst skrivende og læsende i fritiden er hyppigst at finde blandt ufaglærte og faglærte og personer udelukkende med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. I lighed med arbejdslivet er de mest læsende og skrivende i fritiden at finde blandt personer med høje indkomster. Modsat arbejdslivet læser og skriver ansatte i det offentlige mere i fritiden sammenlignet med brancher i den private sektor (jf. anneks Literacy-kompetence, 2).

I modsætning til arbejdslivet ses det i NKR, som i andre undersøgelser f.eks. Jensen og Holm (2000), at mænd læser og skriver mindre end kvinder i fritiden, og endvidere, at de ældre læser og skriver mere i fritiden end de yngre.

Referencepersonen er funktionær, 43 år, har en mellemlang videregående uddannelse og tjener mellem 200.000 og 300.000 kroner.

#### 5.2.2.4 Forholdet mellem faktiske og opfattede færdigheder

Da der ikke er mange danskere, der oplever deres literacy-færdigheder som utilstrækkelige, på trods af bl.a. den store del af danskere, der har ringe læsefærdigheder, er det interessant at analysere, hvem der oplever deres færdigheder som tilstrækkelige for eksempelvis deres arbejdsliv<sup>13</sup>.

Der er så at sige meget mere slør, mht. hvem der synes, at det, de skal læse eller regne på arbejde, er let eller svært. Forklaringen på dette må antages at hænge sammen med, at vurderingen af egen kunnen bygger på forholdet mellem kunnen og krav. Det betyder, at hvis et job stiller store krav til f.eks. ens regnefærdigheder, da vil selv gode regnefærdigheder kunne opleves som utilstrækkelige, hvilket eksempelvis gør sig gældende for en del med videregående uddannelser, jf. Jensen og Holm (2000). Dette påviser netop, at der er en forholdsvis løs sammenhæng mellem testede færdigheder og oplevede færdigheder.

Den ovenstående analyse viser, at de ufaglærte og kortuddannede har markant ringere læse-, stave- og regnefærdigheder end dem, der har en videregående uddannelse. Derfor kunne det også forventes, at forholdsvis mange ufaglærte vurderede, at de havde svært ved at klare arbejdslivets krav til deres

læse-, stave- og regnefærdigheder. Men sådan er det ikke. Det viser sig derimod, at forholdsvis mange ufaglærte finder det, de skal læse og regne på arbejde, let, når der tages højde for de øvrige inddragne forhold i analysen.

Tilsvarende findes der forholdsvis mange kortuddannede, der ser positivt på deres læse- og regnefærdigheder. Dette må formodes at hænge sammen med, at de har typer af job, som ikke stiller særlig store krav til deres læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Da mængden af job, hvor dette er tilfældet, vil være aftagende i de kommende år, kan der være grund til at tage initiativer, der øger de kortuddannedes forståelse for behovet for et løft i disse færdigheder.

Der eksisterer og har eksisteret forskellige tiltag i retning af mere åbenhed og erkendelse af læse- og skriveproblemer. Det er sandsynligt, at disse tiltag har haft en positiv indflydelse og har bidraget til en ændring i danskernes egen opfattelse af deres færdigheder.

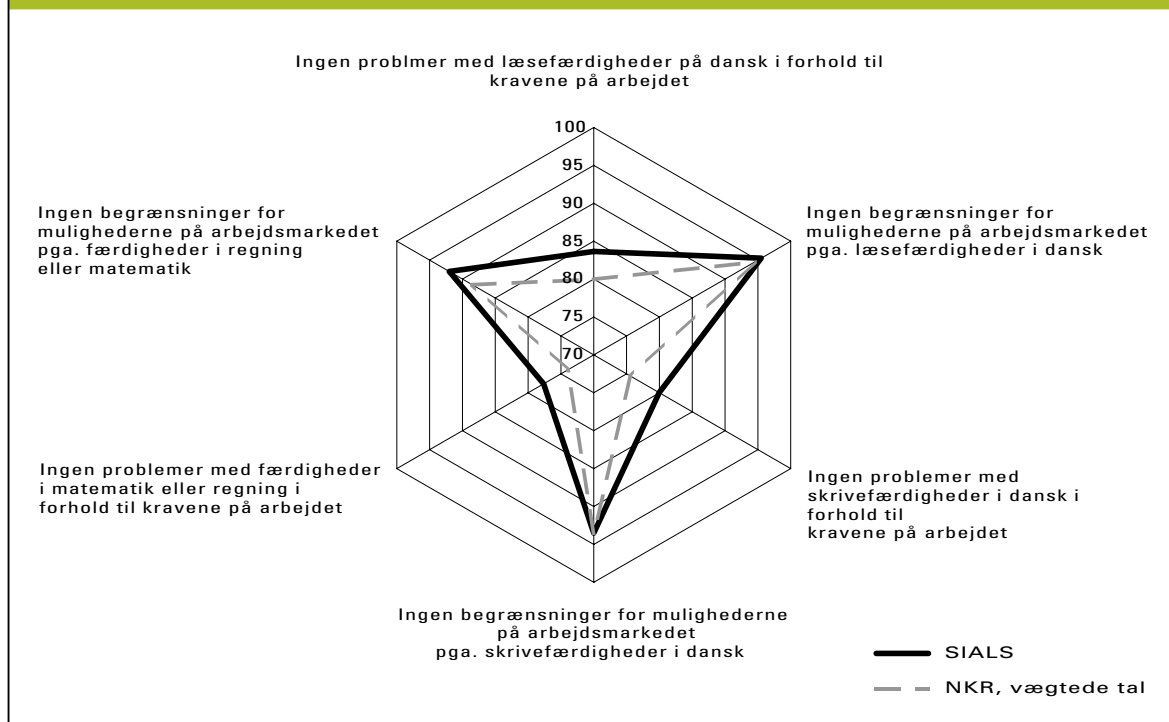
Ved en sammenligning af SIALS og NKR 2003 er det muligt at få en fornemmelse af, hvor meget danskernes selvopfattelse af deres færdigheder har bevæget sig mellem 1998 og 2003.

	Ufaglært	Faglært	Funktionær	Ledende funktionær	Resten
Let	83%	70%	67%	74%	70%
Svært	17%	30%	33%	26%	30%
I alt, procent	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 5.2 Fordelingen af dem, der henholdsvis finder det let eller svært at læse og regne det, de skal på arbejde, fordelt på stillingskategori (kilde: NKR 2004)

13) Der er ligeledes arbejdet med, hvorvidt de selv vurderede færdigheder kan anvendes som indikator for de faktiske færdigheder – bl.a. for på denne måde at kunne skabe et link mellem SIALS og NKR. Konklusionen er, at selvopfattede regnefærdigheder er en bedre indikator for faktiske færdigheder, end selvopfattede læsefærdigheder er for faktiske læsefærdigheder.

## Forskelle i opfattelse – sammenligning af svar fra SIALS (2000) og NKR's lille undersøgelse (2002)



Figur 5.9 Forskelle i selvopfattelse – sammenligning af svar fra SIALS (1998) og NKR 2003

Figur 5.9<sup>14</sup> viser, at der umiddelbart er en svag tendens til, at færre vurderer deres færdigheder som virkelig gode i forhold til de krav, der stilles på arbejdspladserne, men at dette ikke påvirker opfattelsen af, om færdighederne er begrænsende for mulighederne på arbejdsmarkedet. En mulig forklaring er, at den stigende opmærksomhed de senere år omkring danskernes færdigheder har fået lidt flere til at erkende, at de måske ikke er så gode, som de troede. Denne erkendelse har på den anden side ikke fået betydning for opfattelsen af færdighedernes betydning for mulighederne på arbejdsmarkedet, som de fleste hele tiden har haft en efter deres egen opfattelse realistisk bedømmelse af.

I forhold til at forbedre egne literacy-færdigheder viser NKR (2004), at der blandt de arbejdsløse med læse- og regneproblemer er

45 pct., der har været på kursus for at forbedre deres literacy-færdigheder. Blandt de tilsvarende beskæftigede er det kun 11 pct., der inden for de seneste tre år har gjort noget for at blive bedre til at læse eller regne.

### 5.2.2.5 Indikator 4: Anvendelse af computer

Indikatoren baserer sig på tre aspekter. De omhandler brugen af computer på arbejdet såvel som i det civile liv, og om personer oplever problemer i forbindelse med denne brug.

Det ses, at de folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede klart er dem, der scorer lavest, mens personer med mellemlang videregående uddannelse kan ses som værende i en mellemgruppe for sig, og personer med kort videregående uddannelse, gymnasiale uddannelser eller lang videregående

14) Da uddannelse, arbejdsmarkedsstatus, køn og alder har stor betydning for de selvopfattede færdigheder, er der foretaget en standardisering af SIALS- og NKR-populationen, så de ligner hinanden på disse områder. Uden denne standardisering ville der ikke være mulighed for med sikkerhed at foretage en vurdering af, om der er sket ændringer i de selvopfattede færdigheder. I det følgende sammenlignes de standardiserede (vægtede) NKR-resultater med SIALS.

uddannelse er de mest kompetente. Som NKR tidligere har været inde på, kan manglende beherskelse af ny teknologi give et reelt mobilitetsproblem på arbejdsmarkedet for de grupper, der ikke besidder kompetence på området.

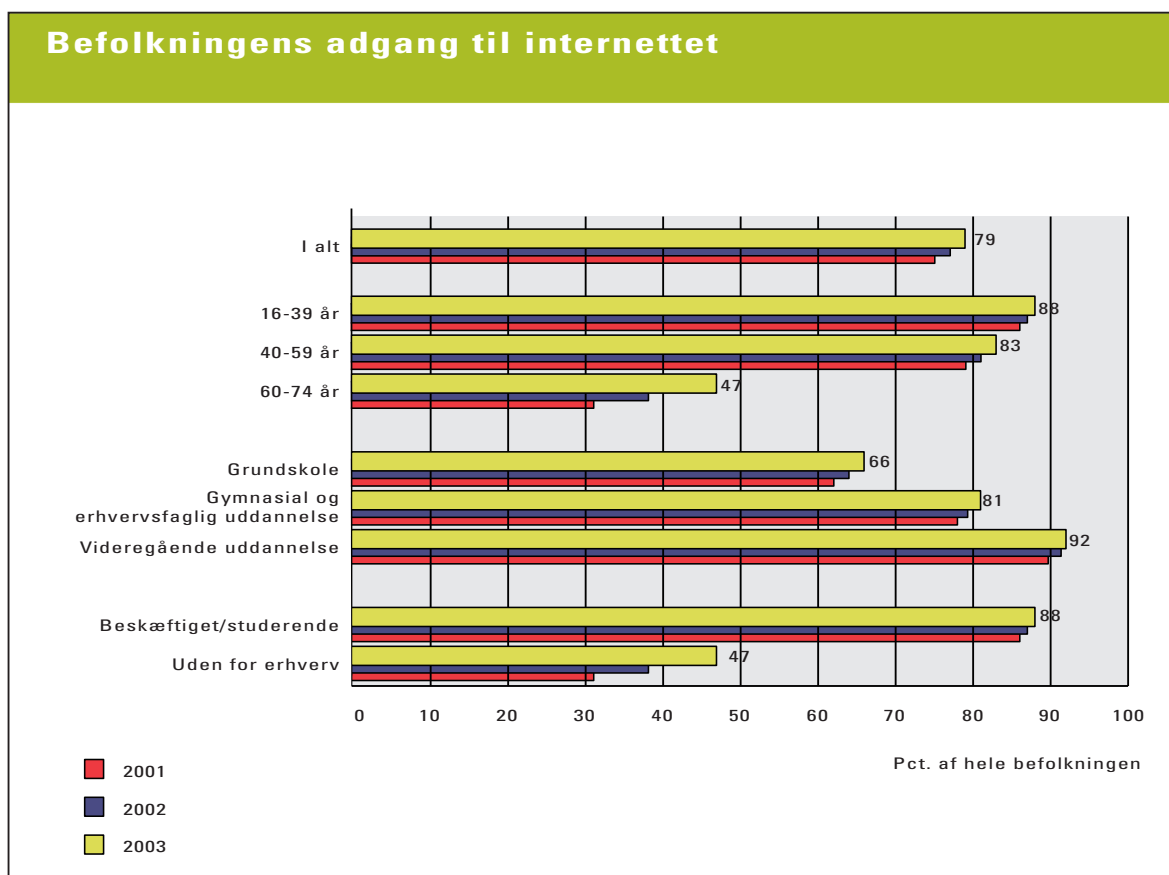
Det er vigtigt at hæfte sig ved, at der på indikatorniveau ikke er forskel mellem aldersgrupperne (Anneks Validering og Analyse, 68). Unge menneskers overlegne fritidsanvendelse af it slår altså ikke igennem som forøget kompetence.

Da flere og flere job indeholder håndtering af mere og mere viden og information på digital form, bliver evnen til at anvende it i stigende grad nødvendig. Dette være sig bl.a. i form af konkret anvendelse af computere

samt bredere evner til at fortolke og anvende informationer fra internettet.

Disse bredere aspekter forsøger bl.a. EU's SIBIS-projekt<sup>15</sup> at måle gennem evnen til at kommunikere via e-mail og internettet, evnen til at hente og installere software fra nettet, evnen til at forholde sig kildekritisk til informationer på nettet og evnen til at finde ønskede informationer på nettet. På alle fire indikatorer for it-literacy-kompetencen scorer Danmark højest (SIBIS, 2003).

70 pct. af hele den beskæftigede befolkning bruger dagligt computer på arbejdet<sup>16</sup>. Der er en klar sammenhæng mellem stilling – afspejlet i uddannelse – og om man dagligt bruger computer på arbejde (jf. anneks Literacy-kompetence, 5).



Figur 5.10 Befolkningens adgang til internettet (kilde: Danmarks Statistik 2004)

15) SIBIS – Statistiske Indikatorer for Benchmarking i Informationssamfundet – et projekt under EU's IST-program.

16) Af samme grund kan der ikke arbejdes med kvartiler for brug.

I fritiden bruger 73 pct. af computeren dagligt eller ugentligt, mens 20 pct. aldrig anvender computer. Samtidig havde en stigende andel af danskerne (79 pct. i 2003) adgang til internettet, en stigning, der hovedsageligt er sket i hjemmene. En vigtig del af væksten er sket blandt de ældre, hvor næsten hver anden har adgang til internettet, jf. nedenstående tabel. Det er især e-mail og informationsøgning, der er udgør hoveddelen af danskernes internetforbrug (Danmarks Statistik, 2004).

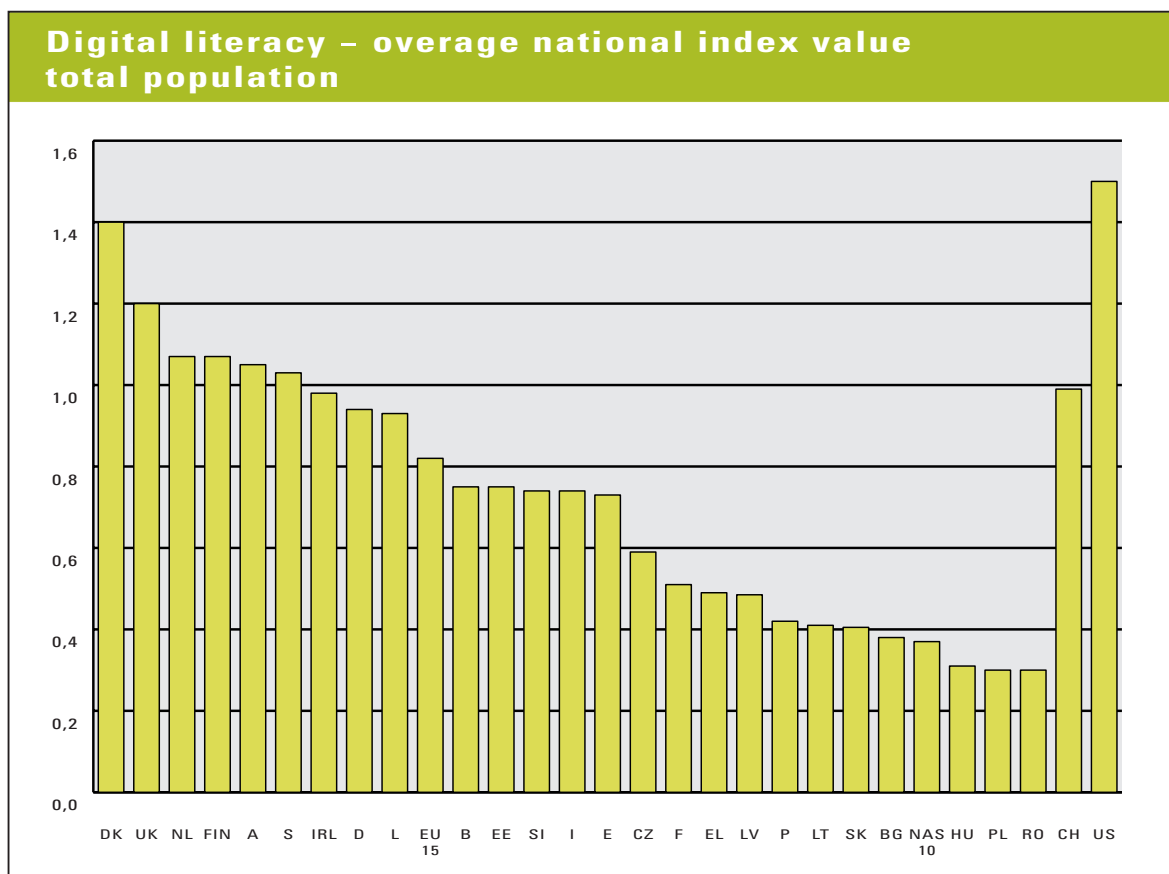
Samlet set er Danmark – jf. ovenstående figur – således godt med, hvad angår it-literacy-kompetencen internationalt, hvilket bl.a. skyldes de store satsninger, der de seneste år er foretaget i forhold til computere i skolerne, uddannelse samt investeringer i it-infrastruktur.

#### 5.2.2.6 Indikator 5: Anvendelsen af engelsk

Denne sidste indikator benytter sig af fire aspekter. Disse omhandler brugen af engelsk på arbejdspladsen og i fritiden samt en vurdering af, hvorvidt engelskfærdighederne opfylder personens behov.

I takt med en større globalisering påvirkes kravene til danskerne både i forhold til arbejdslivet og det civile liv. Det bliver mere og mere nødvendigt og almindeligt at anvende fremmedsprog i hverdagen. Derfor har NKR valgt at analysere danskernes anvendelse af engelsk som en del af literacy-kompetencen.

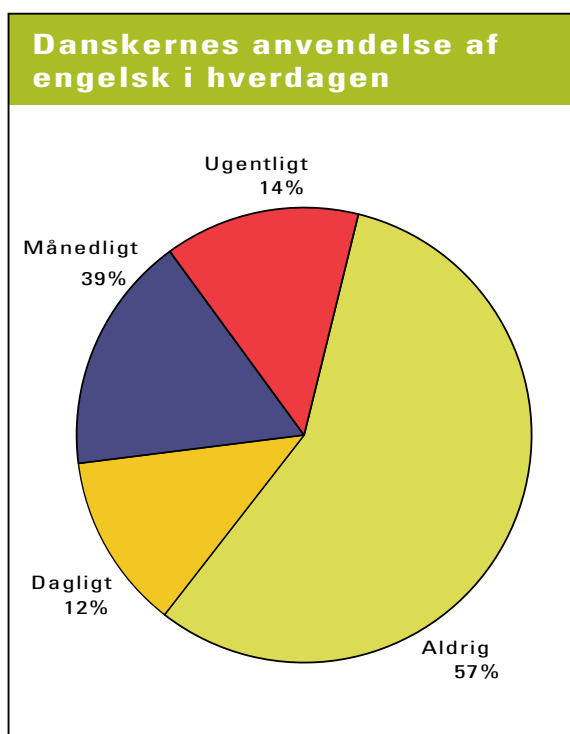
Indikatoren betragtet er der massive forskelle for forskellige uddannelsesgrupper. Det danske samfund har, delt op på uddannelse, tre niveauer af engelskkompetence. De folkeskoleuddannede og de erhvervsfagligt uddannede er meget mindre kompetente end perso-



Figur 5.11 Samlet score for Danmark på Digital Literacy (kilde: SIBIS, 2003)

ner med lang videregående uddannelse, der ligger alene i førerfeltet. Personer med kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse eller gymnasiale uddannelser lægger sig på et niveau ret præcist midt imellem.

Den mest markante forskel, ud over den betinget af uddannelse, skyldes, om man er offentligt eller privat ansat. De offentligt ansatte har meget dårligere engelskkompetencer end de privatansatte (Anneks Validering og Analyse, 69). En forklaring herpå kan formentlig søges i det forhold, at offentligt ansattes arbejde orienterer sig mod danske borgere, hvor det eksportbaserede private erhvervsliv er stærkere globalt forankret og har mere kontakt med producenter og udenlandske importører.



Figur 5.12 Danskernes anvendelse af engelsk i arbejdet. N = 4432 v/ spørgsmål 109 og 110 (kilde: NKR 2004)

Ca. hver fjerde dansker taler dagligt eller ugentligt engelsk på arbejdet, og 16 pct. skriver tilsvarende på engelsk. I forhold til fritiden er billedet af, hvor meget danskerne bruger engelsk i fritiden, næsten det samme.

Her angiver 26 pct. at bruge engelsk i fritiden. Samtidig skal det også med, at 7 pct. af danskerne angiver ikke at kunne tale engelsk. Går man nærmere ind og ser på spredningen, tegner der sig et velkendt mønster.

I forhold til gruppen, der angiver *ikke* at kunne tale engelsk, er mønsteret, at de er karakteriseret ved en overrepræsentation af kortuddannede, erhvervsfagligt uddannede, selvstændige, ufaglærte eller ansatte i landbruget.

De, der taler og skriver mest engelsk på arbejdet eller i fritiden, kan karakteriseres således: det er ledende funktionærer, dem, der har en lang videregående uddannelse, dem, der tjener over 300.000 kroner, og dem, der arbejder i landbruget, i industrien, handel, transport og finanssektoren (Anneks Literacy-kompetence, 8).

Personer, der taler og skriver mindst engelsk på arbejdspladsen er karakteriseret ved ofte at være ufaglærte, faglærte, ældre og kortuddannede personer med en erhvervsfaglig uddannelse. Der er således stadig mange job, hvor man ikke kan eller behøver at tale engelsk, og de job, hvor der oftest anvendes engelsk, findes i bestemte brancher.

### 5.3 Konklusion

Gennem analysens fokus på danskernes literacy-kompetence fremkommer et billede af, at uddannelse og beskæftigelse i høj grad er afgørende for literacy-kompetence. Jo bedre literacy-færdigheder og hyppig anvendelse, jo længere uddannelse, tilsvarende højere stillinger og større indkomst. Billedet viser også, at befolkningen er delt mellem dem med "høj" literacy-kompetence, mest uddannelse samt de bedst betalte job og dem med den laveste literacy-kompetence, mindst uddannelse og de dårligst betalte job.

En central konklusion drejer sig om, at 16 pct. af en ungdomsårgang kommer ud af



grundskolen med læsefærdigheder, der er så dårlige, at det vurderes, at det vil være vanskeligt for dem at anvende deres læsning som redskab for forsat uddannelse og i fremtidigt arbejde (PISA, 2001, 2003).

Et kig på tværs af analysen viser ligeledes det tydelige billede, at dem med kortest uddannelse, specielt dem med grundskolen som det højest gennemførte uddannelsesniveau, er den gruppe, der har den laveste literacy-kompetence. Da de ufaglærte ligeledes er dem med den dårligste literacy-kompetence både i forhold til at læse og skrive og i forhold til it-literacy og anvendelse af engelsk, flugter dette lignende andre analyser: De der kommer ud af grundskolen med de dårligste literacy-færdigheder, får ingen eller mindst uddannelse og efterfølgende ofte ufaglærte job med de laveste indtægter. Dette understreges af, at de ufaglærte i langt mindre udstrækning end andre deltager i voksen- og efteruddannelse (Jensen og Holm, 2000; Shalla & Schellenberg, 1998).

Det er et samfundsmæssigt problem – ikke kun i forhold til arbejdsmarkedet, men også i forhold til samfundet som helhed. Det er helt afgørende, at den gruppe, der kommer ud fra grundskolen som funktionelle analfabeter, minimeres for at sikre fortsat vækst og social sammenhængskraft (bl.a. belyst i Undervisningsministeriet, 2004b).

I forhold til den voksne del af befolkningen er der med oprettelsen af Forberedende Voksenundervisning samt oplysningskampagner o.l. lagt vægt på at forbedre læse-, skrive- og regnefærdighederne. Det afgørende og samfundsmæssigt mest rentable i forhold til at forbedre literacy-niveauet i Danmark er dog stadig en forbedring af kompetenceniveauet allerede i grundskolen.

I forhold til it-literacy-kompetence er Danmark med langt fremme internationalt. Kompetencen er dog også her skævt fordelt i

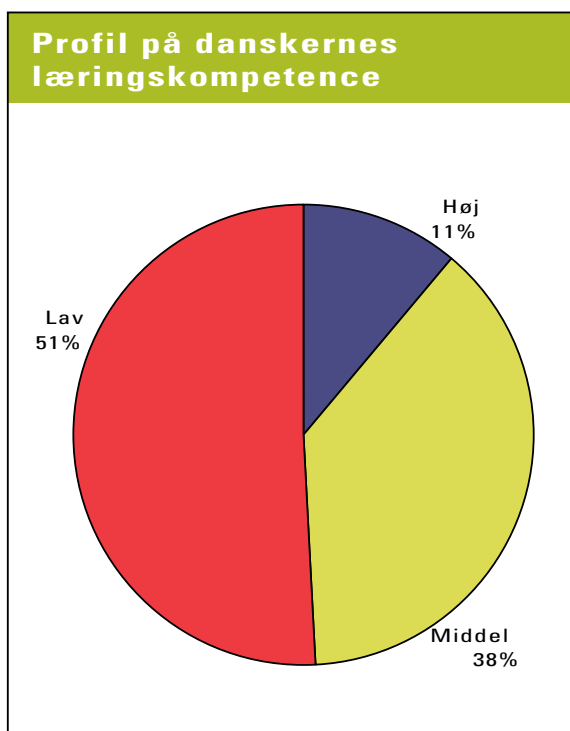
anvendelsen af it i arbejdet, således at de bedst uddannede anvender computer mest i arbejdet. De unges overlegne fritidsanvendelse af it slår ikke igennem som forøget it-kompetence.

Analysen af danskernes anvendelse af engelsk viser, at det er meget begrænset, hvor meget danskerne anvender engelsk. Det er således omkring halvdelen af befolkningen, der ikke bruger engelsk i forbindelse med deres arbejde.

## 6. Læringskompetence

### 6.1 Indledning

Den samlede fordeling af danskerne på læringskompetence viser et måske overraskende billede af en befolkning, hvor næsten halvdelen (48 pct.) placerer sig i den lave profil. Det stemmer intuitivt ikke overens med det billede, som ellers præsenteres – hverken når det gælder danskernes uddannelses- og efteruddannelsesniveau eller den demokratiske og læringsdynamiske arbejdspladskultur, som er en del af dansk selvforståelse.



Figur 6.1 Danskernes profil på læringskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Udbytte af efteruddannelse
- Læring i arbejdslivet
- Mobilitet for at opnå læring

Den forholdsvis store gruppe af danskere, som placerer sig i den dårligste ende af spektret, skal ses i lyset af, at der er en væsentlig forskel i scoren internt mellem de tre indikatorer. Mens danskerne generelt klarer sig godt i forhold til indikatorerne “udbytte af efter- og videreuddannelse” samt “læring i arbejdslivet”, så er det langt fra tilfældet i forhold til “mobilitet for at opnå læring”. Dette fremgår af Figur 6.1. Det er således den lave “mobilitet for at opnå læring”, der betyder, at ovenstående figur fremstiller et ellers læringsorienteret dansk arbejdsmarked, som scorede relativt lavt, når det gælder læringskompetence.

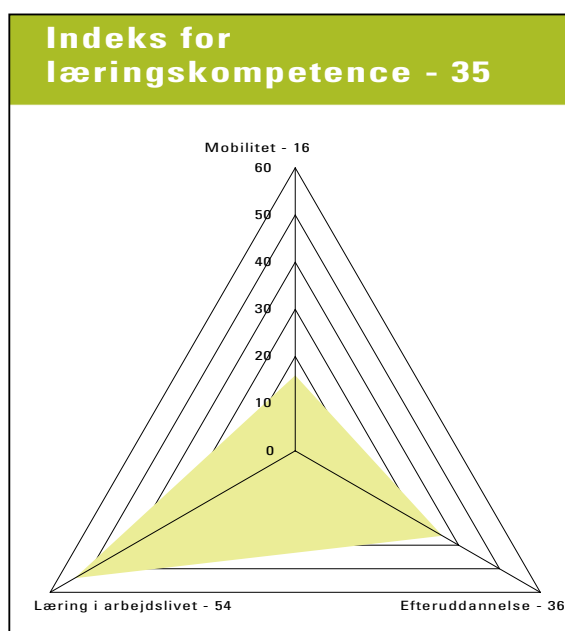
Figurens opdeling afslører heller ikke, at hovedparten af dem i “lav”-gruppen faktisk er relativt tæt på at befinde sig i “middel”-gruppen, og at det kun er en lille del, der befinder sig i den lave ende af “lav”-gruppen (Anneks Validering og Analyse, 144).

#### 6.1.1 Resumé

- Danmark ligger i top internationalt set, når det gælder omfanget af efteruddannelse, og den væsentligste drivkraft for den omfattende uddannelsesaktivitet er danskernes høje grad af motivation. En forholdsvis stor gruppe danskere (de faglærte) får dog kun i mindre grad realiseret denne motivation i reel efteruddannelse. Hertil kommer de grupper, der stort set ikke deltager: De ufaglærte og de selvstændige.
- Ud over et generelt billede af en øget arbejdsglæde som følge af efteruddannelse deler danskerne sig i to grupper. Den ene gruppe oplever, at deres efteruddannelse har en direkte effekt, idet den åbner døren

til nye arbejdsopgaver og giver en øget produktivitet. Omvendt er der en ikke ubetydelig del af danskerne, som ikke kan forbinde deres uddannelsesaktiviteter med hverken arbejdsmæssige ændringer eller øget produktivitet. Dette gælder især personer, der ikke har yderligere uddannelse end en folkeskoleeksamen. Det er altså de i forvejen kortest uddannede, der ikke føler nogen reel effekt af videreuddannelse.

- I international sammenhæng er danske arbejdspladser formentlig generelt gode til at skabe de rette rammer for medarbejdernes læring og udvikling, og NKR bekræfter langt hen ad vejen dette billede. En stor del af danskerne arbejder løbende med nye faglige udfordringer, får øget ansvar og deler og udvikler viden i team og i samarbejde med nærmeste kolleger. Generelt kan arbejdspladslæringen dog understøttes langt bedre organisatorisk – ikke mindst når det gælder de aktiviteter, som kræver en højere grad af systematisering og ledelsesopbakning som f.eks. intern jobmobilitet.
- På linje med resultaterne fra den norske kompetenceberetning (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2003) tegner der sig et billede af en top og en bund eller måske snarere en positiv og negativ spiral: De, der i forvejen har gode uddannelsesmæssige ressourcer, har således større muligheder for at udfolde og udvikle deres læringskompetencer *både* i arbejdslivet og i efteruddannelsessystemet. En sammenhæng, der ofte kaldes Mattæus-effekten.



Figur 6.2 Danskernes kompetenceindeks for læringskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004)

### 6.1.2 Hvad er læringskompetence?

Læringskompetence er individets evne til og motivation for kontinuerligt og aktivt at kunne tilegne sig, skabe og dele viden i samarbejde med andre med henblik på at mestre krav og udfordringer i det professionelle liv.

Læringen sker i individet gennem refleksioner og fortolkninger af information og input *i samspil med* den konkrete kontekst – herunder andre individer. For at der er tale om kompetence, kræver det altså en aktiv og samhandlende dimension.

I NKR's fortolkning af kompetencen er det i høj grad evnen til at lære og omsætte det lærte til praksis i en *arbejdslivssammenhæng*, der er i fokus, men der er imidlertid en række dimensioner, der forudsætter handlingen, og som spiller en afgørende rolle:

Den enkeltes *motivation og holdning* til det at lære spiller således en afgørende rolle. Har individet f.eks. gode erfaringer med at indgå i uddannelsessammenhænge eller befinde sig i en position som "nybegynder" i andre sammenhænge, vil det alt andet lige fore-

komme lettere også at skulle lære og videreudanne sig i tilknytning til individets professionelle liv.

Det er samtidig afgørende, hvad den enkelte har af *forudsætninger*; hvad man ved og kan i forvejen. De kvalifikationer og den viden, som individet bærer med sig, sætter så at sige rammerne for den måde, man kan indgå i nye læringsammenhænge på. Et klassisk eksempel på den negative sammenhæng mellem forudsætninger og læring er, når de grundlæggende færdigheder som at kunne læse, regne og skrive ikke er på plads og således kommer til at udgøre en hæmsko for evnen til at tilegne sig ny viden og færdigheder. Der er således en direkte sammenhæng mellem literacy-kompetence og læringskompetencen.

### 6.1.3 Hvorfor læringskompetence?

Behovet for læringskompetence udspringer grundlæggende af samfundsudviklingen, som stiller stadig flere krav både til den enkelte og til virksomheder/organisationer.

Produktionen, hvad enten den er materiel eller immateriel, bliver fortsat mere videnintensiv, og arbejdsstyrken udfordres derfor i form af krav om kontinuert faglig udvikling, håndtering af nye og komplekse arbejdsfunktioner og større personligt ansvar.

Det er ikke længere tilstrækkeligt én gang for alle at have lært et fag eller mestre en funktion, men nødvendigt med en løbende kompetenceudvikling. I uddannelsespolitik – nationalt og internationalt – anvendes begreberne “livslang” (lifelong) og “livsbred” (lifewide) læring og læringsudfordring med henvisning til både dens tidslige udstrækning i et livsforløb fra barn til senior og det forhold, at læring ikke blot finder sted i én

enkelt arena, men forekommer i et bredt spektrum af læringsarenaer<sup>17</sup>.

Specielt to læringsarenaer, det formelle uddannelsessystem og arbejdspladsen, er centrale for udfoldelsen og udviklingen af læringskompetencen i den danske befolkning. Ikke mindst når det handler om det samspil eller mangel på samme, der er mellem arbejdspladslæring og efter- og videreuddannelse.

Nyere forskning har peget på arbejdspladserne som meget vigtige læringsarenaer (Boud & Garrick, 1999; Illeris, 2002; Woercom, 2003). Her kan læringen iværksættes på mange forskellige måder: Medarbejderen kan lære alene gennem løsning af problemer og gennem konkrete erfaringer med nye udfordringer i arbejdet. Læring kan ske, ved at medarbejdere lærer sammen, f.eks. i team, med fælles problemløsning og fælles refleksion. Og medarbejdere kan lære ved at blive inddraget i grundlæggende forandringer af arbejdsorganisering, i udvikling af strategier for virksomheden etc.

Arbejdspladserne kan – med det globale marked som perspektiv – se konturerne af de fremtidige kompetencer, men kan ikke alene udvikle disse kompetencer i det daglige arbejde på virksomheden. Et samarbejde med uddannelsesinstitutionerne er med andre ord væsentligt (Bottrup og Jørgensen, 2004; Andersen *et. al.*, 2004). Samtidig må uddannelsesinstitutionerne omstille sig til en langtidsplanlægning med hensyn til udvikling og formidling af kompetencer (Bottrup og Høyrup, 2004).

At arbejdspladsen efterhånden er blevet en lige så væsentlig arena for læring som uddannelsessystemet, skaber mange nye muligheder, når det handler om at understøtte og

17) Begrebet “Life long learning” bliver bl.a. introduceret af UNESCO i 1960’erne og anvendes senere bl.a. i Edgar Faure-rapporten “Learning to be” fra 1972. EU anvender begrebet i bl.a. Memorandum om livslang læring, EU-kommissionen 2000. “Life wide learning” anvendes bl.a. i OECD-publikationen Education Policy Analysis fra 2001.

forbedre danskernes læringskompetencer. Men det rejser også nye udfordringer for både individer, virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

#### 6.1.4 Indikatorer

I forlængelse af NKR's fokus på det professionelle liv er indikatorerne i analysen af læringskompetencen rettet mod spørgsmål om individernes evne til at få omsat, udfordret og udviklet evner og kvalifikationer i relation til arbejdspladsen. Det kan dreje sig om alt fra den læring, der opstår gennem jobrotation og kollegasparring, til jobskifte og egentlige efteruddannelsesaktiviteter.

Læringskompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Udbytte af efter- og videreuddannelse
- Indikator 2: Læring i arbejdslivet
- Indikator 3: Mobilitet for at opnå læring

## 6.2 Danskernes læringskompetence

### 6.2.1 Indikator 1: Udbytte af efter- og videreuddannelse

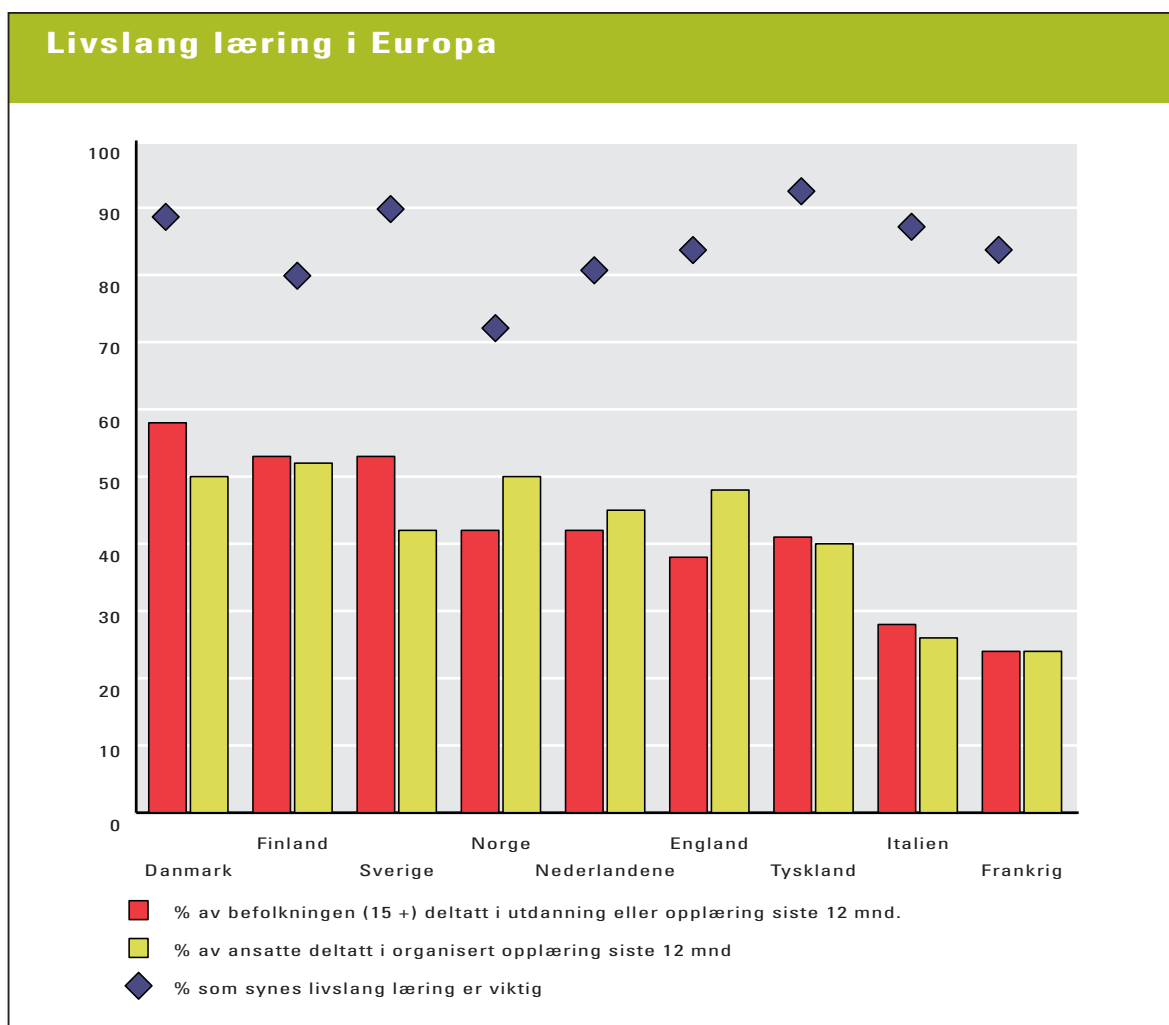
Denne indikator er baseret på, om efteruddannelse har ført til nye arbejdsopgaver, større produktivitet og/eller større arbejdsglæde for den enkelte person.

Danmark er i internationale undersøgelser det land, der har den største efteruddannelsesintensitet, når man måler både på intensiteten (antal dage) og på den andel af arbejdsstyrken, som kommer på efter- og videreuddannelse i løbet af et år. Som Figur 6.3 illustrerer, er Danmark samtidig blandt de lande i EU, som i størst omfang satser på uddannelse og oplæring, også på arbejdspladserne.

I NKR 2004 har ca. halvdelen af befolkningen mellem 20-64 år deltaget i efteruddannelse inden for de seneste 12 måneder. Dette svarer nogenlunde til resultaterne af CEDEFOP's Eurobarometer om livslang læring, jf. Figur 6.3. Det betyder imidlertid

Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %
Indikator 1: Udbytte af efter- og videreuddannelse	Har efteruddannelsen ført til: Nye arbejdsopgaver?	122	2181	Nej	0	1381	63
				Ja	100	800	37
	Større produktivitet?	123	2155	Nej	0	1066	49
				Ja	100	1089	51
Indikator 2: Læring i arbejdslivet	Større arbejdsglæde?	124	2172	Nej	0	645	30
				Ja	100	1527	70
	Arbejde i nye team/grupper?	127	4428	Nej	0	1565	35
				Ja	100	2863	65
Indikator 3: Mobilitet for at opnå læring	Arbejdet med nye faglige udfordringer	128	4428	Nej	0	2307	52
				Ja	100	2121	48
	Fået større eller mindre ansvar	129	4427	Mindre	0	132	3
				Uændret	50	2459	56
Større				100	1836	41	
Uden for indikator	Fået flere eller færre samarbejdspartnere	130	4426	Færre	0	338	8
				Uændret	50	2212	50
	Arbejdet med ny teknologi	132	4424	Fleere	100	1876	42
				Flere	0	2639	60
Uden for indikator	Skiftet funktion inden for den samme arbejdsplads	131	4430	Nej	0	1785	40
				Ja	100	3486	79
	Skiftet job på samme arbejdsplads for at lære nyt	136	4161	Nej	0	3486	79
				Ja	100	944	21
Uden for indikator	Deltaget i jobrotation, byttet arbejdsopgaver med andre, der har krævet, at man skulle lære nyt	137	4162	Nej	0	3809	92
				Ja	100	352	8
	Var noget af efteruddannelsen arrangeret af en højere læreanstalt?	120	2173	Nej	0	1452	67
				Ja	100	721	33
	Nævn den vigtigste årsag til, at du har efteruddannet dig	121	2185	For at få mere ansvar		16	1
				For at få mere i løn		14	1
				For at lære at arbejde på ny måde		87	4
				For at øge faglige kvalifikationer		1463	67
				For at øge ledelseskvalifikationer		90	4
				For at øge personlige og sociale kvalifikationer		199	9
Har du inden for de sidste 12 måneder deltaget i et undervisningsforløb eller kursus over internettet?	138	5525	Obligatorisk/påkrævet fra arbejdsgivers side		316	14	
			Nej	0	5220	94	
Har du over for arbejdsgiver fremsat ønsker om efteruddannelse det sidste år	126	4005	Ja	100	305	6	
			Nej	0	2061	51	
				Ja	100	1944	49

Tabel 6.1 Indikatoroversigt for læringskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)



Figur 6.3 Danskerne ligger helt i top internationalt, når det gjelder befolkningens deltagelse i og motivation for livslang læring i form av utdanning og opplæring (kilde: CEDEFOP, 2003, table 41, p. 117)

ikke, at der er grund til at hvile på laurbærene. Ser man på de seneste nationale tendenser, så har Institut for Konjunktur-Analyse konstateret i sin analyse af kursusmarkedet for 2005, at efter- og videreuddannelsesaktiviteten i den private sektor i 2003 var på det laveste niveau siden 1989. Aktiviteten på efter- og videreuddannelsesområdet blev øget i 2004, og det forventes, at der i 2005 vil være en stigning igen.

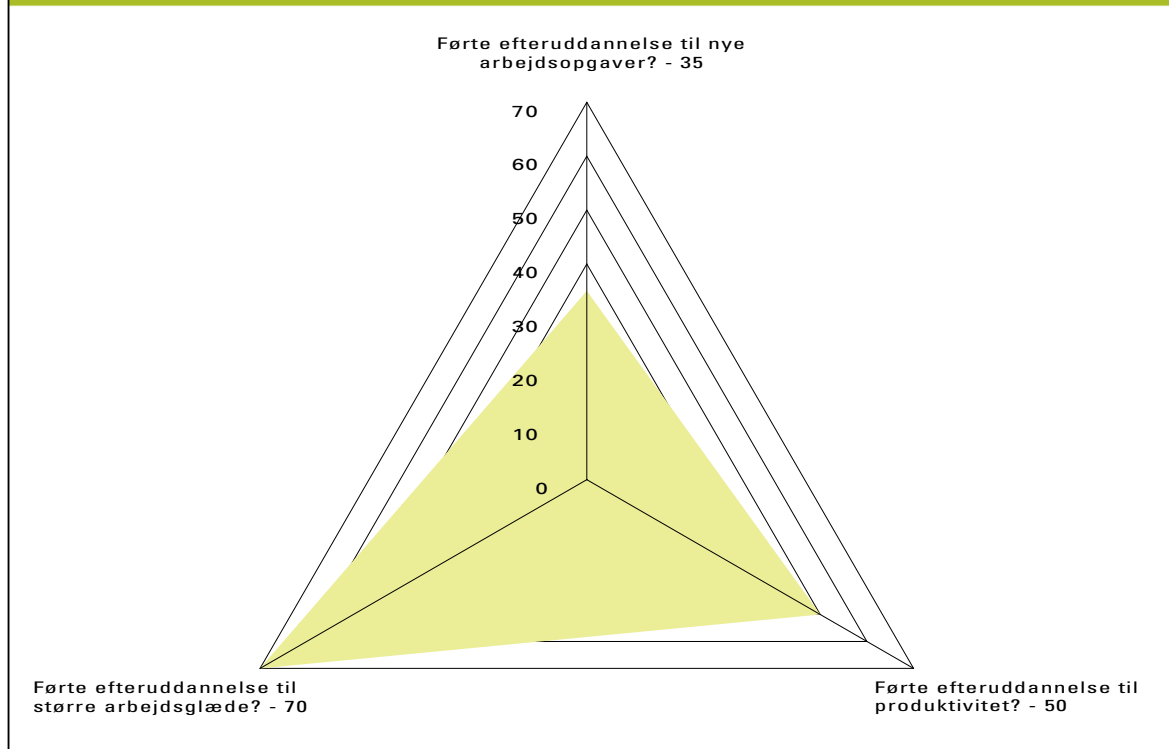
I NKR ses det, at aktiviteten her er lavere end i staten, amterne og kommunerne. Samtidig oplever færre private virksomheder end året før, at virksomheden har fået et egentligt kompetenceløft (IFKA, 2003; IFKA, 2005;

LO, 2004) (jf. annekts Læringskompetence, 1). Hvad der til gengæld ikke kan sås tvivl om, er danskernes høje motivation for uddannelse, hvilket ikke mindst i internationalt perspektiv vidner om en høj grad af villighed og lyst til at lære nyt og udvikle sig.

Ser man på NKR's data, tegnes der også her et billede af en befolkning, som i høj grad er orienteret mod uddannelse, og som også langt hen ad vejen finder, at uddannelse fører til noget. Hvad angår motivationen, har hen ved 50 pct. af danskerne ytret ønske om at komme på efter- og videreuddannelse inden for de seneste 12 måneder<sup>18</sup> (jf. annekts Læringskompetence, 2).

18) Spørgsmål 126N: "Har du over for din arbejdsgiver fremsat ønsker om efteruddannelse inden for det seneste år?", fortolkes her som et udtryk for medarbejdernes motivation for uddannelse.

## Indeks for udbytte af efter- og videreuddannelse - 46



Figur 6.4 Indikatoren for udbytte af efter- og videreuddannelse – fordelt på spørgsmål. N = 2188 v/ spørgsmål 122, 123 samt 124 (kilde: NKR 2004)

Samtidig afspejler uddannelsesiveren sig ved, at langt størsteparten af de uddannelsesaktive deltager ud fra eksplicitte refleksioner over egne behov.

Et billede, som i øvrigt understøttes af, at langt størsteparten af danskernes efteruddannelsesaktivitet i både den private og offentlige sektor drives frem af netop medarbejderne (IFKA, 2003). Det betyder dog ikke, at alle får deres ønsker opfyldt (jf. anneks Læringskompetence, 3).

### 6.2.1.1 De, der har, skal mere gives

På linje med resultatet i den norske kompetenceberetning (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2003) tegner der sig også hos danskerne billedet af en Matthæus-effekt: Det viser sig således, at danskernes formelle uddannelsesniveau har en vis sammenhæng med både motivationen, og om man kommer på efteruddannelse eller ej.

Således er motivation for uddannelse betydeligt lavere hos de personer, som har en erhvervsfaglig uddannelse eller slet ingen erhvervsrettet uddannelse. Det samme gør sig gældende for, om man kommer på efteruddannelse eller ej, men dog ikke for mængden af efteruddannelse, man deltager i (Anneks Validering og Analyse, 76).

### 6.12.1.2 Grupper på sidelinjen

Når der ses på stillingskategori, findes den laveste motivation blandt ufaglærte og faglærte og her ligeledes de laveste deltagelsesfrekvenser i efteruddannelse. Ydermere viser det sig, at andelen af de personer, som har udtrykt motivation for efteruddannelse ved at fremsætte ønske herom, men ikke har deltaget i efteruddannelse det seneste år, er højest blandt de ufaglærte, dernæst de faglærte (hhv. 50 pct. og 35 pct.).

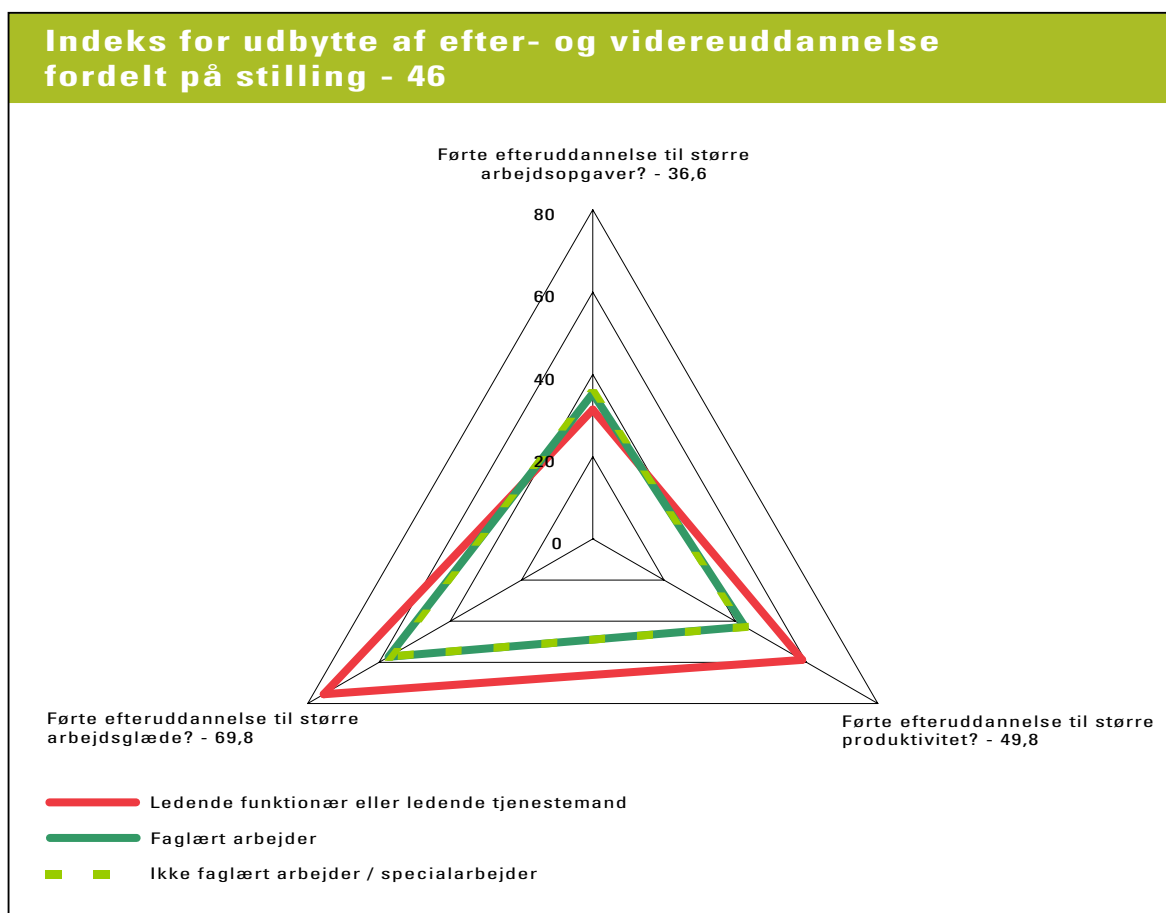
Stillingskategori	Ja	Nej	Hovedtotal
Faglært arbejder	65%	35%	100%
Andet arbejde	73%	28%	100%
Funktionær/tjenestemand i øvrigt	74%	26%	100%
Ikke faglært arbejder/specialarbejder	50%	50%	100%
Ledende funktionær eller ledende tjenestemand	80%	20%	100%
Hovedtotal	71%	29%	100%

Tabel 6.2 Andelen, der deltager i efteruddannelse blandt motiverede, fordelt på stillingskategori. N = 4432 v/spørgsmål 118 og 126 (kilde: NKR 2004)

Den efteruddannelse, de faglærte og ufaglærte får, er samtidig i højere grad end resten af den beskæftigede del af befolkningen obligatorisk/påkrævet.

Ser man på de selvstændige, placerer de sig

ligeledes i en sårbar position, når det handler om uddannelsesaktiviteter. Ud af de selvstændige har cirka 50 pct. en erhvervsfaglig uddannelse bag sig og befinder sig som hovedregel i små virksomheder med mellem 1-4 personer<sup>19</sup>. Ressourcespørgsmål kombi-



Figur 6.5 Indikatoren for udbytte af efteruddannelse fordelt på spørgsmål og udvalgte stillingskategorier. N = 2188 v/spørgsmål 122, 123 og 124 (kilde: NKR 2004)

19) Denne profil på de selvstændige i Danmark tegner et billede, som varierer en smule fra det, som ellers er blevet tegnet af bl.a. Erhvervs- og Boligstyrelsen (2002). Her angives også, at de selvstændige ofte er kendetegnet ved at være små virksomheder – men dog med en gennemsnitlig størrelse.



neret med en mindre grad af orientering mod uddannelse i det hele taget vil formentlig ofte være det, der udgør en barriere for efter- og videreuddannelsesforløb (jf. anneks Læringkompetence, 4).

De ufaglærte står i en lignende sårbar situation, dog med den forskel, at de ikke i samme grad som de selvstændige har muligheden – autonomien – til at bryde med deres rolle og arbejdsfunktioner<sup>20</sup>. Med udsigt til en stadig øget fleksibilitet og videnintensitet i produktionsforholdene og en deraf følgende reduktion i antallet af job med lave kompetencekrav peger det på vigtigheden af at inkludere denne medarbejdergruppe i kernearbejdskraften. En inklusion, som forudsætter satsning på læring og udvikling både i egentlige uddannelsesforløb og på arbejdspladserne.

NKR antyder med andre ord, at flere grupper på arbejdsmarkedet står på sidelinjen, når det handler om at få del i de mange milliarder, som årligt investeres i efter- og videreuddannelse. Generelt er det grupper, som ikke har så lang en uddannelse bag sig, hvilket i endnu højere grad aktualiserer behovet for fortsat kompetenceudvikling. Risikoen er, at kombinationen af kort uddannelse og forældede kompetencer som følge af manglende efter- og videreuddannelse fører til en stadig mere udsat position på arbejdsmarkedet. Dette skyldes, at det også er denne gruppe, der angiver, at de får mindst udbytte af den efteruddannelse, de modtager (Anneks Validering og Analyse, 76).

#### **6.2.1.3 Motivation for og effekt af efteruddannelse**

Hvad angår samspillet mellem efteruddannelse og den læring, der foregår på arbejdet – det, som i NKR er defineret som uddannel-

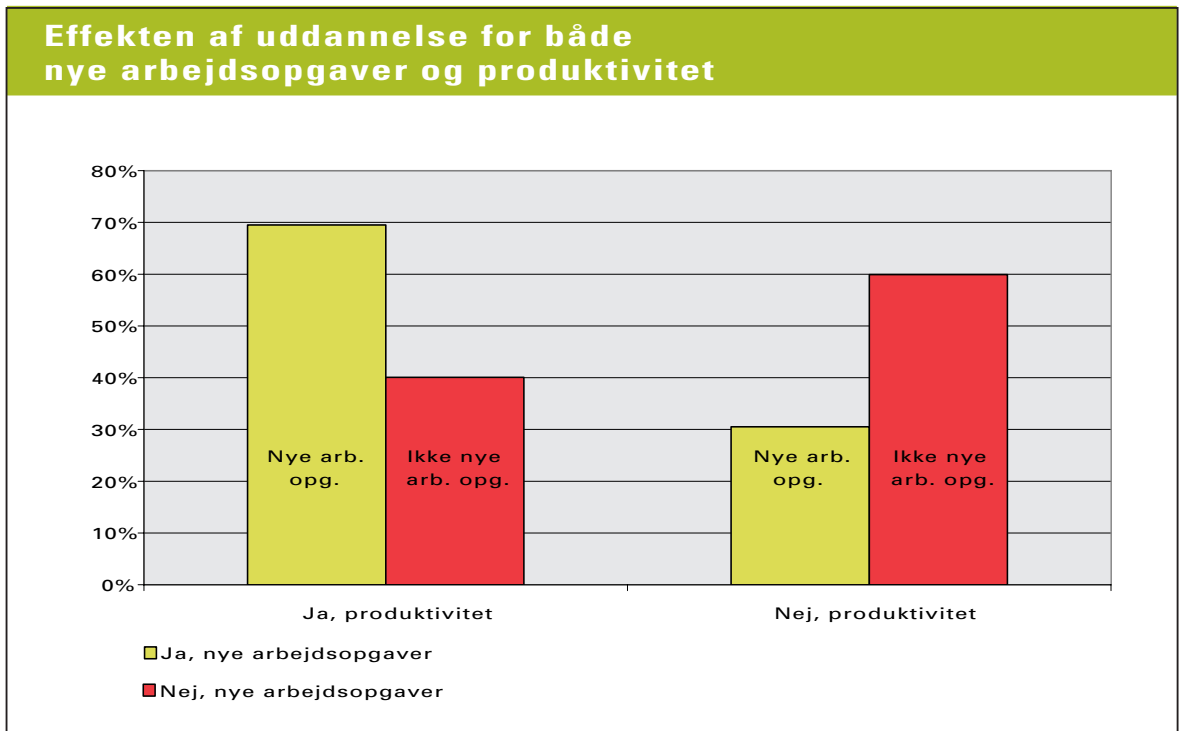
sens effekt i forhold til nye arbejdsopgaver, større produktivitet og større arbejdsglæde – viser det sig, at uddannelse først og fremmest betyder en øget arbejdsglæde. Det gælder for hele 70 pct. af de medarbejdere, der har modtaget efteruddannelse.

Herudover er der 36 pct., der har fået nye arbejdsopgaver som følge af deres uddannelsesindsats, mens ca. 50 pct. af danskerne mener, at uddannelse direkte har ført til en øget produktivitet. Som det fremgår af figur 6.6, er der ofte tale om, at de positive effekter samvarierer. Foretages en forsigtig sammenligning med et særligt Eurobarometer om livslang læring, er det oplevede udbytte af efteruddannelse blandt danskerne over gennemsnittet i et internationalt perspektiv (EU-kommissionen, 2003b; pp. 65f, table 44, anneks 2) (jf. anneks Læringskompetence, 6).

Disse tal dækker dog samtidig over, at en stor del af danskerne faktisk ikke mener, at deres efteruddannelsesaktiviteter har ført til hverken nye arbejdsopgaver eller større produktivitet. Denne negative vurdering af udbyttet af efteruddannelse er specielt udpræget blandt folk, der ikke har taget mere uddannelse end folkeskolen. De vurderer udbyttet af efteruddannelse lavere end alle andre grupper.

Selve længden af efteruddannelsesforløb inden for det seneste år er meget afgørende for udbyttet. Generelt giver flere dages efteruddannelse mere udbytte, men mere end 20 dage om året har ingen yderligere effekt på udbyttet. Det er, imens antallet af dage på efteruddannelse i forvejen er lavt, at en yderligere satsning reelt har betydning for vurderingen af udbyttet. Mere specifikt kan man sige: Hvis en virksomhed kun sender sine ansatte på 1-2 dages efteruddannelse om

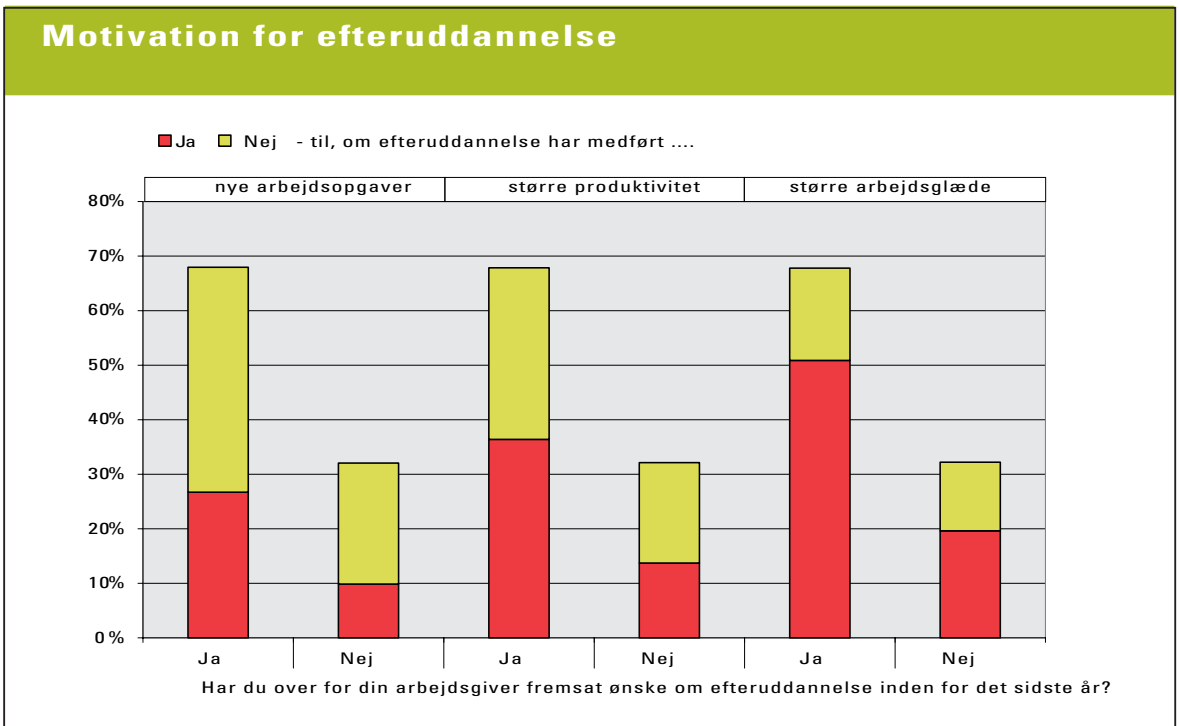
<sup>20</sup> Ofte har de en meget specialiseret profil, kombineret med en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet (timelønnet), hvilket stiller dem dårligt i forhold til evt. andre jobfunktioner og job.



Figur 6.6 Figuren viser, hvor mange der svarer bekræftende og afvisende på efteruddannelsens udbytte i forhold til produktivitet og nye arbejdsopgaver. N = 2188 v/spørgsmål 122 og 123 (kilde: NKR 2004)

året, vil der generelt være en stor gevinst ved at øge denne mængde til blot 3, 4 eller 5 dage (jf. at der ingen forskel er mellem grupper udbytte af efteruddannelsen). Effekten

af at øge efteruddannelsesmængden yderligere er som hovedregel begrænset (Anneks Validering og Analyse, 76).



Figur 6.7 Motivation for efteruddannelse i forhold til det oplevede udbytte af efteruddannelsen. N = 2188 v/spørgsmål 122, 123 og 124 samt N = 4006 v/spørgsmål 126 (kilde: NKR 2004)

Mere generelt tegner der sig en overordentlig positiv sammenhæng mellem motivation og udbytte af efteruddannelse. Svarpersoner, der over for deres arbejdsgiver har fremsat ønske om efteruddannelse, har gennemsnitligt et større udbytte af efteruddannelsen med hensyn til arbejdsglæde, produktivitet og nye opgaver end personer, der har deltaget i efteruddannelse, men ikke markeret en evt. motivation gennem fremsættelse af ønske herom, jf. Figur 6.7.

#### **6.2.1.4 Virksomhedstype – offentlig/privat**

De private virksomheder er efter en lille nedgang i investeringerne i efter- og videreuddannelse i årene 2000 til 2002 igen begyndt at øge aktiviteterne i 2004, og der forventes en yderligere stigning i 2005 (IFKA, 2005). Det offentlige har i samme periode haft en meget stabil efter- og videreuddannelsespolitik, der generelt har ligget højere end investeringerne i efter- og videreuddannelse i det private. Dog forventes det, at uddannelsesaktiviteten i 2005 kommer til at ligge under 2004 i forhold til anvendte midler.

NKR's data understreger, at de offentlige aktører (stat, amter, kommuner og øvrige selv-ejende institutioner) er langt fremme, når det gælder om at sikre kompetenceudviklingen blandt de ansatte. Således modtager ca. 20 pct. flere offentligt ansatte efteruddannelse sammenlignet med det private (jf. annekts Læringskompetence, 10). Udbyttet af efteruddannelse, når det finder sted, er dog lige stort i det offentlige og det private (Annekts Validering og Analyse, 78).

Ligesom udbyttet af efteruddannelse er på samme niveau mellem de to sektorer, er den overordnede indikator for de ansattes læring i arbejdslivet heller ikke forskellig fra det offentlige til det private (Annekts Validering og Analyse, 78). Så selv om det offentlige

har en højere evne til formalisere deres indsats, f.eks. i forbindelse med afholdelse af MUS-samtaler (IFKA, 2004), kan det i NKR ikke dokumenteres, at det systematisk fører til en øget læring hos de ansatte.

#### **6.2.2 Indikator 2: Læring i arbejdslivet**

Denne indikator er baseret på 5 spørgsmål. De handler om, hvorvidt man har arbejdet i nye grupper/team, om man har arbejdet med nye faglige udfordringer, og om man har arbejdet med ny teknologi. Derudover om man har fået større eller mindre ansvar, og om man har fået flere eller færre samarbejdspartnere.

En væsentlig forudsætning for, at danskernes læringskompetencer kan udvikles og udfoldes, er – ud over efter- og videreuddannelsesaktiviteter – den konkrete arbejdsorganisering. Dette handler om alt fra jobindhold, strukturer og teknologi til ledelsesform, kulturer og samarbejdsrelationer.

Videndeling repræsenterer en særlig måde at lære på, som bliver stadig mere relevant, og som også har fået en stærkt stigende opmærksomhed<sup>21</sup>. Argumenterne er flere, men drejer sig grundlæggende om, at man med en videntung produktion ikke kan basere sig på, at alle medarbejdere ved alt. Således bliver udveksling og deling af viden mellem medarbejdere imellem og internt organisatorisk til et oplagt indsatsområde.

Ser man på de undersøgelser, som hidtil er foretaget inden for området læring i arbejdslivet, viser det sig, at følgende forhold er særlig vigtige:

- at udfordringerne i arbejdet er optimale, dvs. ikke er for små og ikke for store i forhold til individets forudsætninger,
- at der er en vis grad af autonomi i arbejdet.

21) Udviklingen af forskellige koncepter for måling og styring af viden og videndingsprocesser er kommet på dagsordenen i form af viden- og kompetenceopgørelser både blandt offentlige og private virksomheder (KL, 2000; EFS, 2000; Finansministeriet, 2000).

Autonomi er forbundet med indflydelse, ansvar og frihedsgrader i arbejdet,

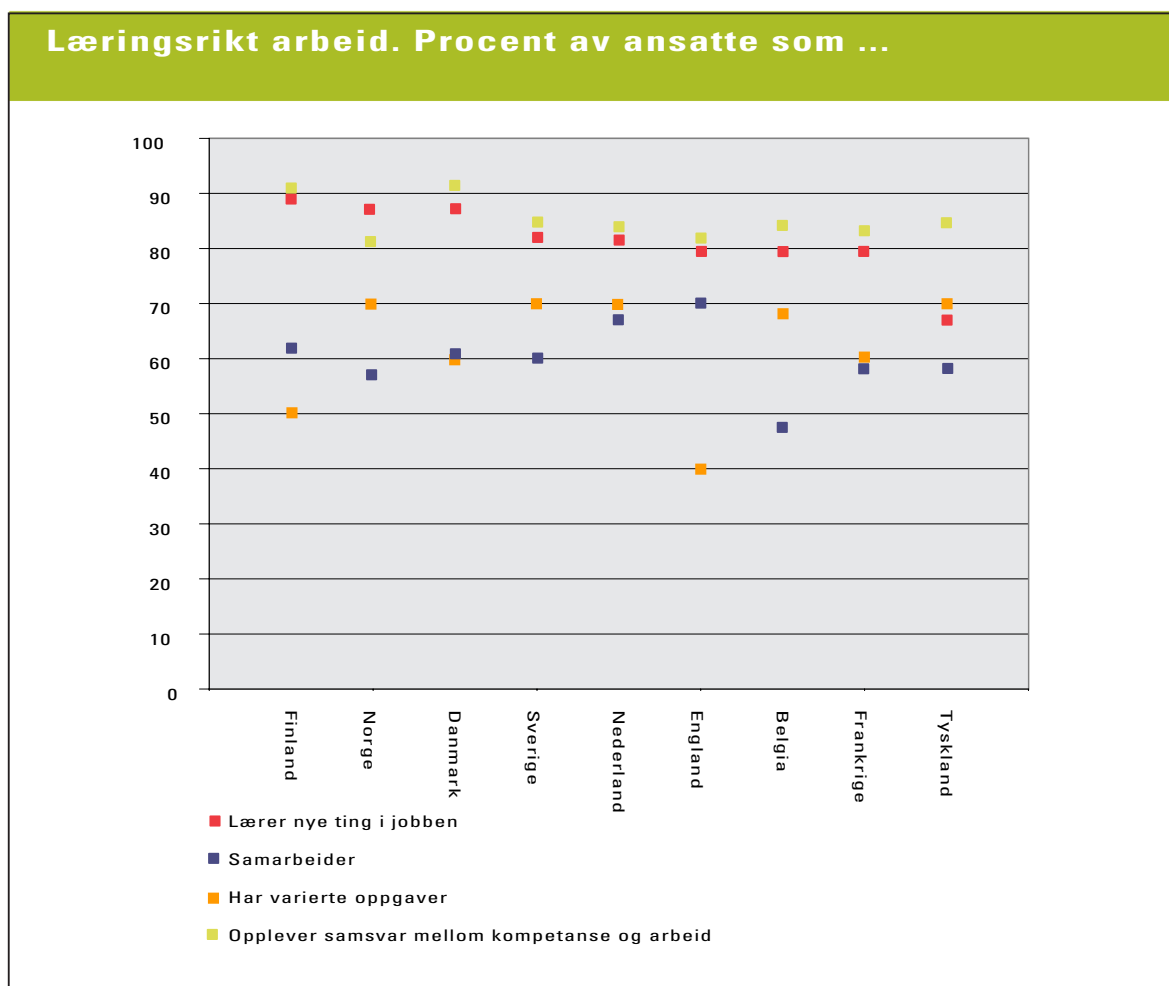
- at der forekommer “brud” i arbejdsrutinerne, f.eks. ved at skifte funktion inden for samme arbejdsplads (Ellström, 1992, 1996; Høyrup og Kjærsgaard, 2000)<sup>22</sup>.

På mange punkter placerer danskerne sig ganske flot, når det handler om den læring, der foregår i tilknytning til arbejdslivet – også internationalt. Således placerer Danmark sig i den bedste ende i europæisk sammenhæng, når det handler om at lære nyt på arbejdet, og måske lige så væsentligt giver danskerne mere end de øvrige europæere udtryk for, at deres kompetencer modsvarer deres arbejde (European Foundation, 2000).

Med tanke på, at læring fordrer en god balance – og altså ikke et sammenfald – mellem udfordringer på den ene side og mestring på den anden, så kan man naturligvis spørge, hvorvidt det gode match faktisk betyder, at man i alt for høj grad søger det trygge og velkendte. Ser man på NKR's data, er der dog en stor del af danskerne, som lader til at tage udfordringerne op.

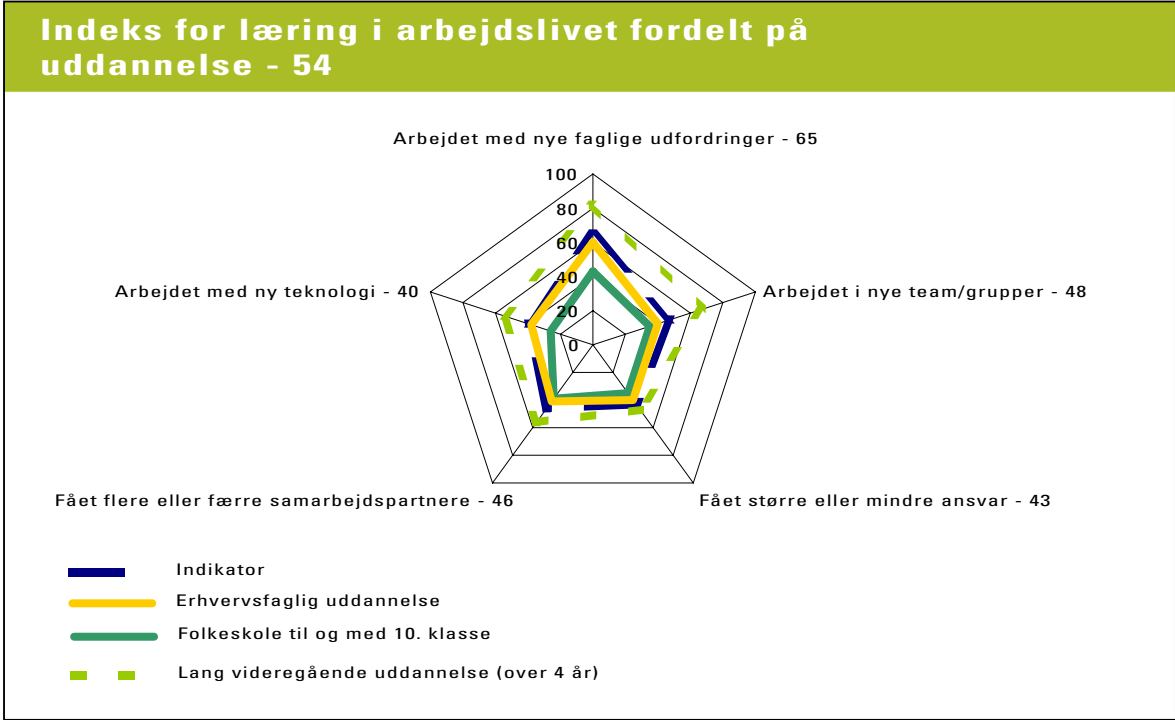
Sammenlagt giver 65 pct. af arbejdsstyrken således udtryk for at være blevet fagligt udfordret inden for de seneste 12 måneder (jf, annekts Læringskompetence, 7).

Sammenholdt med den forholdsvis store udbredelse af en arbejdsorganisering, som til-



Figur 6.8 Danskerne ligger i top tre i Europa, når det gælder om at lære nyt i arbejdslivet, og har samtidig en fornuftig balance mellem arbejdsopgaver og kompetencer (kilde: TESWC, 2000)

<sup>22</sup>) Mange af disse undersøgelser har været baseret på kvalitative casestudier, hvorfor NKR's kvantitative tilgang kan give et bredere vue over arbejdspladsen som læringsarena.



Figur 6.9 Indeks for læring i arbejdslivet fordelt på spørgsmål og udvalgte uddannelseskategorier. N = 4432 v/spørgsmål 127, 128, 129, 130 og 132 (kilde: NKR 2004)

syneladende lægger op til øget ansvar til den enkelte og samarbejdsorienterede arbejdsformer i team, så peger NKR generelt på arbejdspladsen som en produktiv og givende arena for læring. Men NKR peger samtidig på, at denne læringsarena udviser både en negativ og en positiv slagside, både når det handler om virksomhedsstørrelse og sektor, og ikke mindst set i forhold til bestemte grupper på arbejdsmarkedet (jf. annekts Læringskompetence, 8).

**6.2.2.1 Virksomhedsstørrelse og Danmarks erhvervsstruktur**

Når det gælder motivationen for at komme på efter- og videreuddannelse, både den formelle og den uformelle læring, er der forskel på at være ansat i hhv. en stor og en lille/mindre virksomhed. Medarbejdere, der arbejder i virksomheder med mere end 50 ansatte, ser samlet set ud til at have bedre vilkår for at udfolde deres læringskompetence end medarbejdere, der arbejder i mindre virksomheder. De kommer oftere på efter- og videreuddannelse og har generelt flere

faglige, organisatoriske og teknologiske udfordringer i deres arbejdsliv (jf. annekts Læringskompetence, 9).

Forklaringen herpå kunne oplagt være et spørgsmål om formalisering og systematisering af de indsatser, som virksomheden iværksætter for deres medarbejdere. Jo større virksomhed, des mere målrettet fokus på kompetenceudvikling.

Det er i øvrigt et billede, som bekræftes af IFKA's analyser – og som tegner sig, uanset om det handler om offentlige eller private virksomheder (IFKA, 2004). Dette er naturligvis interessant set i lyset af Danmarks erhvervsstruktur, som i høj grad er præget af små og mellemstore virksomheder.

**6.2.2.2 Den negative og den positive spiral**

Med hensyn til indikatoren er uddannelse den absolut mest afgørende faktor. Folkeskoleuddannede har klart den laveste kompetence i forhold til læring i arbejdslivet. Personer med lange videregående uddannelser har

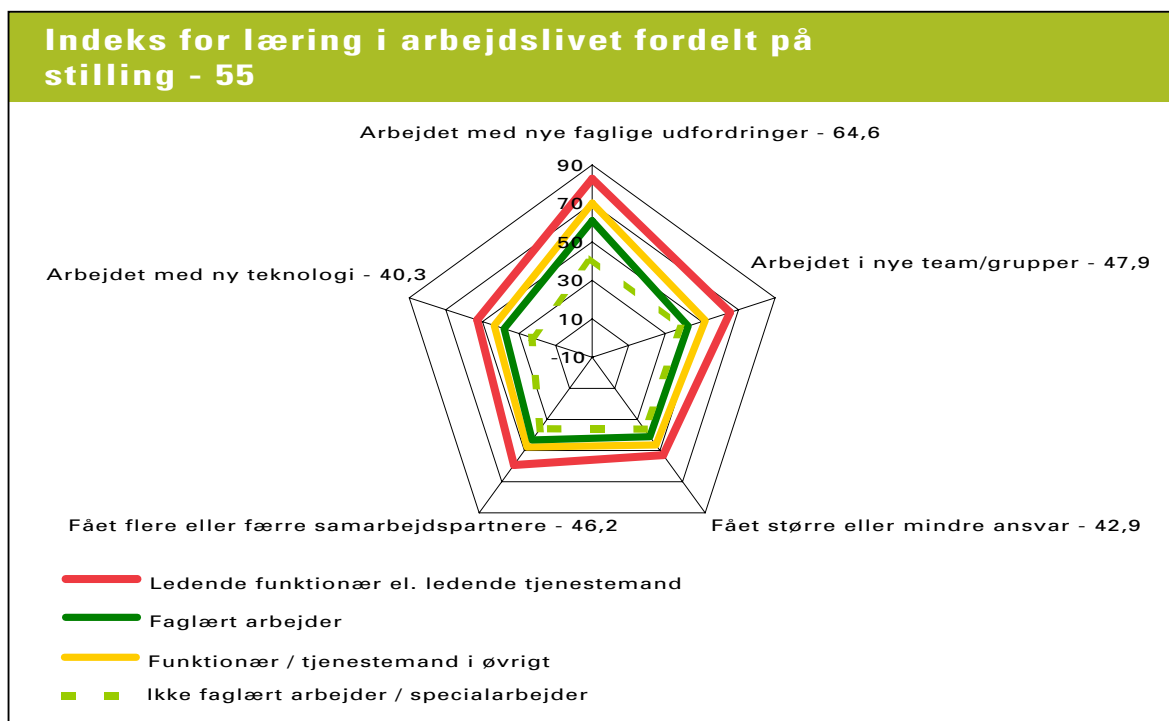
klart den højeste score for læring, og resten af uddannelserne ligger mellem de to, rangeret stort set efter længde (Anneks Validering og Analyse, 78). Personer med lang videregående uddannelse er altså inde i en positiv spiral, hvor de har lært meget og lærer endnu mere i deres arbejdsliv. Dette skyldes formentlig, at de job, de har, og de organisationer, de færdes i, i højere grad end andre er indrettet til eller indstillet på at lære.

Alder spiller også en rolle for, hvor kompetent man er til læring i arbejdslivet. De yngre scorer højest, og de ældre scorer lavest. Tendensen er, at alt andet lige scorer man lavere på denne indikator, jo ældre man er. Det er naturligt nok, idet unge mennesker oftest er nyere på arbejdsmarkedet, nyere på den konkrete arbejdsplads og i det hele taget oplever et stort behov for at samle yderligere erfaring til sig.

Hvis blikket falder på stillingskategorier, og

analysen laves på hvert af de enkelte spørgsmål, der er brugt til indikatoren, hører de ufaglærte sammen med de selvstændige til den gruppe, som modtager langt den mindste efter- og videreuddannelse, *samtidig med* at det er denne gruppe, der også i forhold til den arbejdspladsrelaterede læring står svægst<sup>23</sup> (jf. anneks Læringskompetence, 12). Som Figur 6.10 illustrerer, er det desuden den samme selvforstærkende spiral, som gør sig gældende for gruppen af ledende funktionærer og tjenestemænd – blot med omvendt fortegn.

En helt selvstændig effekt af denne spiral ser man på lønnen for forskellige indikatorniveauer. En højere kompetence vil alt andet lige medføre en smule mere i lønningsposen. En stor forhøjelse i niveauet kan medføre lønstigninger, der svarer til den lønforskel, der er mellem folk, der har en folkeskoleuddannelse, og dem, der har en gymnasial uddannelse (Anneks Validering og Analyse, 80).



Figur 6.10 Indeks for læring i arbejdslivet fordelt på stillingskategorier. N = 4432 v/spørgsmål 127, 128, 129, 130 og 132 (kilde: NKR 2004)

23) Bortset fra medhjælpende ægtefælle.

NKR viser i det hele taget en meget tydelig og positiv sammenhæng på tværs af de to indikatorers udbytte af efter- og videreuddannelse og læring i arbejdslivet.

Udviklingen af den danske befolknings læringskompetencer sker med andre ord ikke i et trade-off mellem hhv. efteruddannelse eller intern læring på arbejdspladsen. NKR sandsynliggør derimod, at udfoldelsen og udviklingen af læringskompetencen i høj grad er et resultat af den positive dynamik, som opstår mellem de to arenaer.

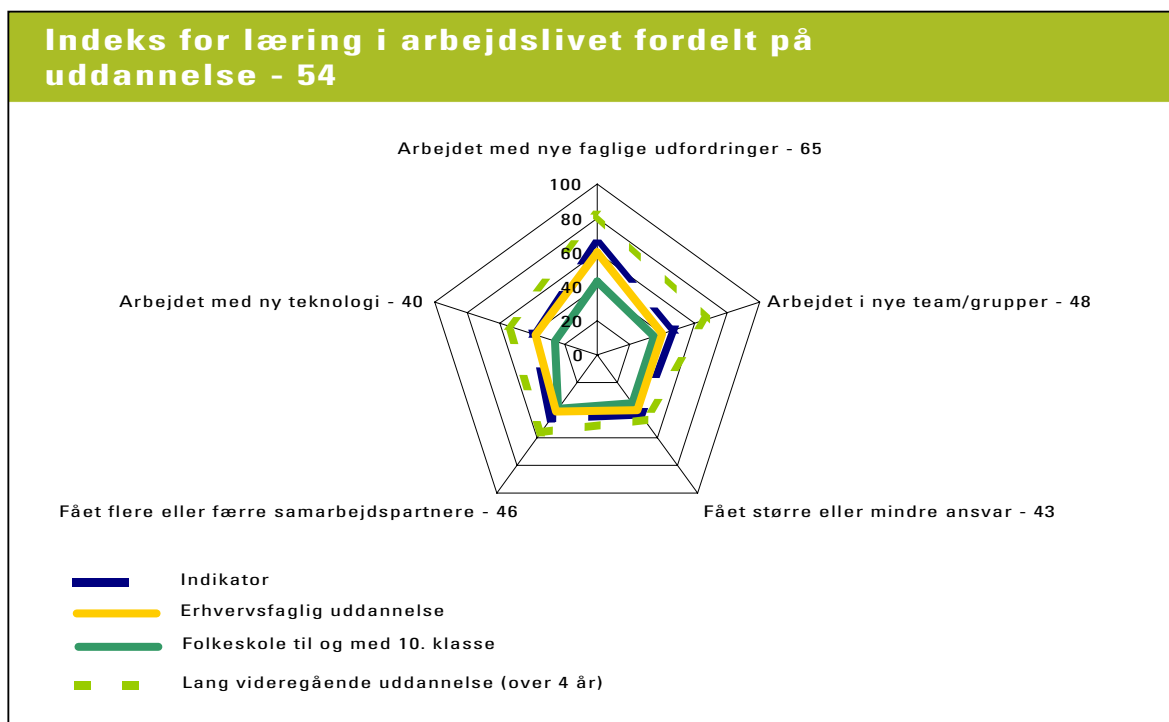
### 6.2.3 Indikator 3: Mobilitet<sup>24</sup>

Denne indikator er baseret på, om man har skiftet funktion på arbejdspladsen, skiftet job på arbejdspladsen for at lære nyt eller deltaget i jobrotation på arbejdspladsen.

Modet til at lade sig udfordre, at lade sig flytte på – i bogstavelig såvel som overført betydning – er en væsentlig del af læringens “salt”. Det er i mødet med det nye, at man

pludselig kan få et nyt blik på gamle og indgroede vaner og få revurderet antagelser og viden, som man hidtil anså som selvfølgelige. Mobilitet indebærer både brud med rutinen, nye udfordringer i arbejdet og nye muligheder for videndeling. Konkret kan det handle om alt fra at skifte arbejdsplads til at udvide sin horisont ved at skulle varetage nye opgaver og funktioner inden for den samme virksomhed.

Generelt er der en lav mobilitet i NKR, målt med denne indikator. Indikatoren fokuserer på den interne mobilitet inden for det seneste år, eksempelvis jobrotation, funktionskift eller jobskifte på arbejdspladsen for at lære nyt. Der er meget få, der svarer positivt på, at de har deltaget i nogle af disse ordninger. Der er altså et generelt lavt niveau for mobilitet internt i virksomheder. Selv om indikatoren er sammensat af items, der knytter sig til intern mobilitet, vil den eksterne mobilitet også blive behandlet i dette afsnit.



Figur 6.9 Indeks for mobilitet for at opnå læring fordelt på spørgsmål. N = 4432 v/spørgsmål 131 samt N = 4162 v/spørgsmål 136 og 137 (kilde: NKR 2004)

<sup>24</sup>) Indikatoren er sammensat af items, der knytter sig til intern mobilitet, men den eksterne mobilitet behandles i samme afsnit.

Det er opsigtsvækkende, at der er forskel på scoren på den overordnede indikator for den offentlige og den private sektor. Den offentlige sektor er bedre til at skabe intern mobilitet. Set i forhold til det generelt lave niveau for mobilitet er der tale om en væsentlig forskel (Anneks Validering og Analyse, 79).

#### 6.2.3.1 Ekstern mobilitet

Når det handler om den eksterne mobilitet – at skifte arbejdsplads – placerer Danmark sig godt set i europæisk sammenhæng (DST, 2004). Det nye spørgsmål, NKR forsøger at belyse, er, om mobiliteten er knyttet til udviklingen af danskernes læringskompetence, eller om den mest af alt afspejler den del, som skifter arbejdsplads af andre grunde.

En femtedel af danskerne kan ifølge Danmarks Statistik betragtes som mobile<sup>25</sup>. NKR's data viser sammenfaldende, at omtrent 20 pct. i populationen skifter job i et målrettet kompetenceudviklingsperspektiv (jf. anneks Læringskompetence, 13).

#### 6.2.3.2 Intern mobilitet

Som det fremgik af indikatoren "læring i arbejdslivet", er danskerne generelt gode til at videndele, når det handler om den nære kontakt kolleger imellem. Derimod ser billedet anderledes ud, når det handler om at deltage i den organisatorisk forankrede videndeling, som den interne mobilitet er et udtryk for. Der er med andre ord ganske få danskere, som jævnligt skifter arbejdsfunktion eller bytter job inden for deres egen arbejdsplads.

Dette betyder, at mange tendenser, der kunne forventes, bliver sløret. Det gælder overraskende nok ikke, at mobiliteten falder med alderen. Forventningen er ellers ofte, at jo længere tid man har været på den samme arbejdsplads, des vanskeligere er det øjensynligt at engagere sig – eller at blive engageret

– i nye organiseringer af arbejdet (Anneks Validering og Analyse, 79). Der er heller ingen forskel på mobilitet målt på uddannelse.

Det er samtidigt væsentlig at bemærke, at den interne mobilitet falder, jo tættere den knyttes til spørgsmålet om en intention om læring. Den neutrale konstatering af at have skiftet funktion eller fået nye opgaver, som har "krævet", at man skulle lære nyt, er der således flest, der kan svare bekræftende på (16 pct.) – herunder også f.eks. de ufaglærte industriarbejdere, som ofte og rutinemæssigt indgår i jobrotation for at undgå ensidigt gentagende arbejde. Jobskifte knyttet til et egentligt ønske om at lære nyt udgør således blot 9 pct. af danskerne.

Danskernes interne mobilitetsniveau synes at pege på, at der generelt kunne arbejdes langt mere langsigtet og strategisk i forhold til at udnytte de læringsmæssige fordele, som opstår i forlængelse af jobskifte, nye arbejdsopgaver og -funktioner. NKR viser, at det på kort sigt ikke kan betale sig for den enkelte i forhold til lønnen, da mere mobilitet for at opnå læring i første omgang sænker lønniveauet (Anneks Validering og Analyse, 80). Dette er forventeligt, da NKR kun beskæftiger sig med mobilitet inden for 12 måneder. Inden for et så kort tidsrum må man gøre en betydelig indsats for at sætte sig ind i det nye arbejdsområde, lære former og strukturer at kende. Det kan formentlig forventes, at mobilitet på længere sigt vil være positivt for lønniveauet, da man via jobrotationen udbygger sine evner og viden.

Det strategiske arbejde er en organisatorisk opgave, som peger tilbage på behovet for at koordinere og systematisere – ikke mindst med henblik på at koble efteruddannelsesindsatsen tættere til den arbejdspladsinterne læring.

25) Mobiliteten er beregnet ud fra de personer, som har siddet i det samme job i mindre end et år.



### 6.3 Konklusion

Danmark er i internationale undersøgelser det land, der har den største efteruddannelsesintensitet, og den danske befolkning fremstår samtidig som en befolkning, der i højeste grad er orienteret mod at lære og udvikle sig.

Dette billede af en motiveret og uddannelsesaktiv befolkning bekræftes af NKR's data. Da en af de afgørende faktorer i læringskompetencen netop er motivationen og lysten til at lære nyt, er det samtidig et væsentligt billede. Det vidner om en stor – og vigtig – motivation og parathed til at lære mere og hele tiden være fagligt klædt på til de udfordringer, man bliver stillet overfor.

Ser man på den reelle deltagelse i efteruddannelse, er der dog langt fra en entydig sammenhæng mellem graden af motivation og så den reelle deltagelse. En stor del af de læringsvillige får ikke muligheden for faktisk at udfolde deres læringskompetence i en uddannelsessammenhæng.

Ser man på dem, som i forvejen har en videregående uddannelse bag sig, er der en høj grad af sammenhæng mellem motivation og reel deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Heroverfor står specielt mange ufaglærte i en position, der må vurderes som sårbar. Denne gruppe udviser generelt den laveste grad af motivation for uddannelse, og det er samtidig også denne gruppe, som deltager mindst i udvikling og læring, hvad enten det drejer sig om decideret uddannelse eller aktiviteter på arbejdspladsen, der relaterer sig til læring. Til yderligere at supplere denne information ses det, at folk, der ikke har nogen uddannelse ud over folkeskolen, har svært ved at føle, at de får et reelt udbytte af deres efteruddannelsesaktiviteter. Det udgør potentielt et problem for en eventuel fremtidig satsning

på et forbedret og udvidet efteruddannelsessystem.

Vurderer man danskernes evne til at udmønte og anvende den viden, de har fået gennem efter- og videreuddannelse, er spørgsmålet i høj grad afhængigt af synsvinkel. På den ene side fremstår det som positivt, at ca. en tredjedel har fået nye arbejdsopgaver som følge af uddannelse, og at ca. 50 pct. angiver, at uddannelsen har ført til en øget produktivitet. På den anden side betyder det selvsagt, at den anden halvdel ikke har kunnet spore nogen produktivitet, og at endnu flere ikke har fået nye arbejdsopgaver som en følge af efteruddannelsesaktiviteterne.

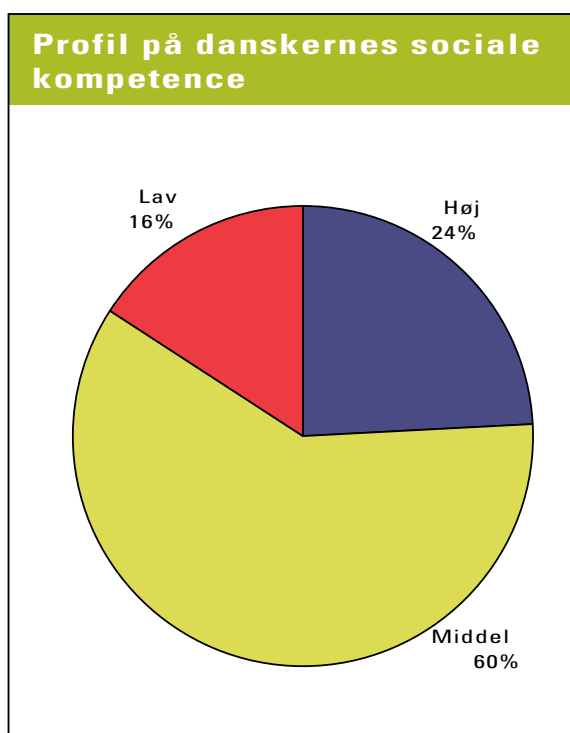
Alderen lader til at have betydning for læringen i arbejdslivet, hvor de yngre arbejdsmarkedsaktive er mere lærende end de ældre.

De 60-64-årige er den gruppe, der er blandt de mindst motiverede og samtidig sjældent deltager i læringsaktiviteter – uanset om det drejer sig om den læring, der foregår som efter- og videreuddannelse, eller på arbejdspladsen. Det er samtidig også den gruppe, der har den dårligste "omsætning" af det, de har lært – givet deres lave vurdering af uddannelsens effekt på deres nuværende arbejde.

## 7. Social kompetence

### 7.1 Indledning

Af nedenstående figur fremgår det, at størstedelen af den danske befolkning har en "middel" social kompetence. Figuren afslører ikke, at hovedparten af dem, der er i "lav"-gruppen, ligger forholdsvis tæt på tærskelværdien for at ligge i "middel"-gruppen. De, der ligger i den "høje" gruppe, adskiller sig ikke markant fra den store gruppe af danskere i "middel"-gruppen.



Figur 7.1 Danskernes profil på social kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Arbejdets organisering
- Støtte og opbakning på arbejdspladsen
- Deltagelse i sociale sammenhænge
- Konfliktløsning i det civile liv

#### 7.1.1 Resumé

- Den danske befolkning er forholdsvis homogen, når det kommer til sociale kom-

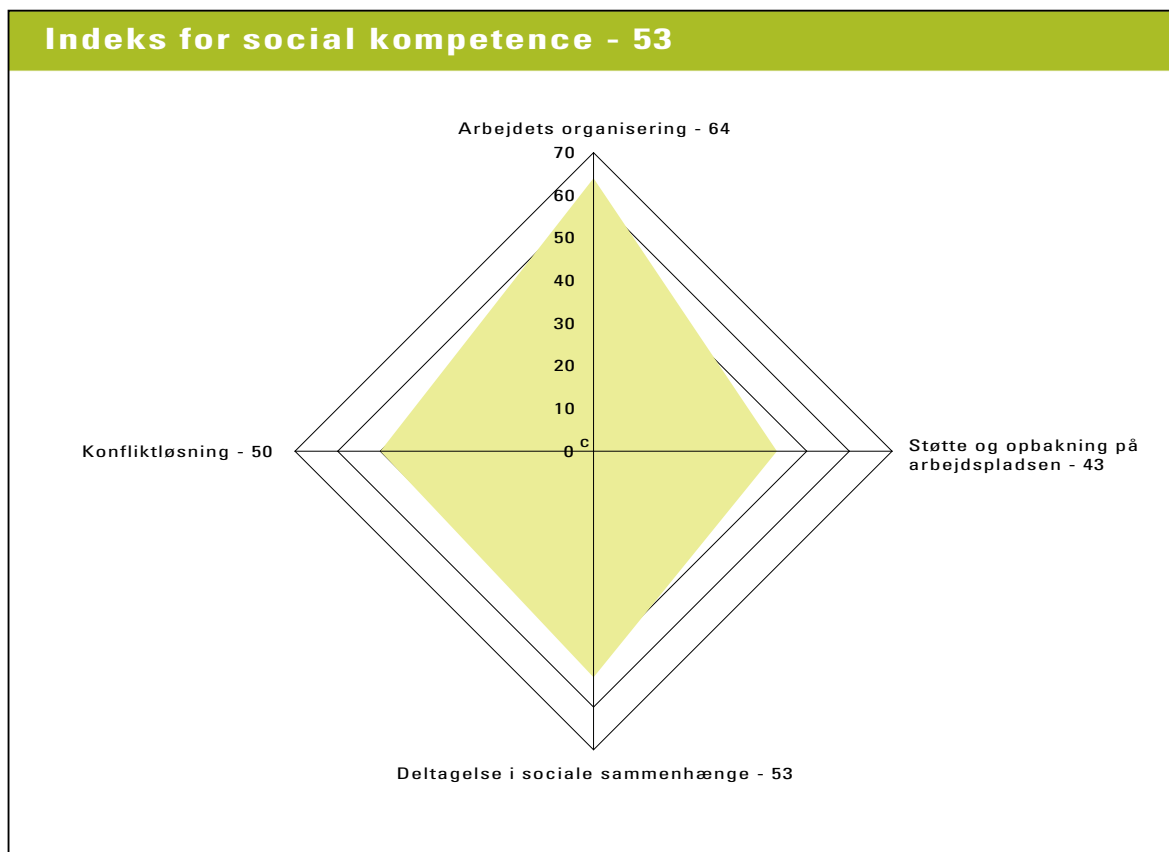
petencer både i det civile liv og i arbejdslivet. Der er kun en forholdsvis lille gruppe, der adskiller sig i den lave ende af skalaen.

- Der er ikke entydig forskel på generationernes sociale kompetencer. De yngste scorer lavere i forbindelse med støtte og opbakning på arbejdspladsen, mens de scorer højt, når det gælder konfliktløsning i det civile liv.
- Der er beskedne tendenser til, at funktionærer og ledere generelt klarer sig bedre end de øvrige stillingskategorier. Derudover er der ikke de store forskelle mellem de forskellige sektorer eller brancher.
- Personer med en mellemlang videregående uddannelse, eksempelvis lærere, pædagoger og sygeplejersker, er dem, der giver og modtager mest opbakning på arbejdspladsen.

#### 7.1.2 Hvad er social kompetence?

Social kompetence handler basalt set om at kunne indgå i gensidigt givende og konstruktive relationer med andre mennesker og om at kunne udtrykke egne og aflæse andres følelser. Social kompetence kommer f.eks. i spil i samarbejds-, forhandlings- og konfliktløsningssituationer. Således kan social kompetence defineres som menneskers evne til at skabe støttende og konstruktive relationer og kontakter til andre mennesker og være i stand til at udtrykke sine egne og forstå andre menneskers følelser.

Social kompetence er relevant for at kunne indgå i situationer, der kræver samarbejde, forhandling og konfliktløsning. I NKR væg-



Figur 7.2 Danskernes kompetenceindeks for social kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004)

tes de aspekter af social kompetence, der drejer sig om evnen til at skabe støttende og konstruktive relationer og kontakter med andre mennesker, med fokus på arbejdslivet, mens det emotionelle aspekt i definitionen er nedtonet.

### 7.1.3 Hvorfor social kompetence?

En sådan evne til at skabe støttende og konstruktive relationer og kontakter med andre mennesker og lykkes med dem er ikke givet på forhånd. Sociale strukturer og mønstre er i dag i mindre grad fastlagte, og de sociale sammenhænge, det enkelte individ indgår i og udvikler tilhørsforhold til, har fået en mindre given og fast karakter. Det gælder i det civile liv, og det gælder på arbejdspladsen, hvor udvikling og forandring er blevet et grundvilkår. Den enkeltes evne og indstilling til at indgå i sociale processer og muligheder for netværksdannelser er således central, for at der kan skabes givende sociale

relationer, og formentlig vigtigere end nogensinde før.

I arbejdslivet betyder det, at udvikling af kvalifikationer, der retter sig mod på forhånd fastlagte opgaver og strukturer, ikke er tilstrækkelige, hvis de blokeres af en manglende evne til at samarbejde, skabe kontakter og tilknytning eller af manglende muligheder for, at det sociale bliver tilgodeset gennem uddannelse og arbejdsliv. Både i arbejdssammenhænge og i det civile liv betyder det, at den enkelte har et medansvar for de sociale sammenhænge, vedkommende indgår i. Et ansvar, der kun løftes, hvis den enkelte evner at orientere sig i skiftende sociale relationer og aktivt knytte bånd til andre.

I uddannelses- og arbejdslivet betyder det krav til en større fokusering på de sociale dimensioner, dvs. kompetencer hos enkeltindivider og netværksdannelser i uddan-

nelses- og arbejdslivet. Sådanne sociale kompetencer er forskelligartede, og de afhænger af en lang række forhold, der præger det enkelte menneske gennem hele livsforløbet. Det indebærer derfor krav til uddannelsessystemet og arbejdslivet om at fremme menneskers muligheder for udvikling og udførelse af de sociale kompetencer som en integreret del af sociale aktiviteter og faglig opgaveløsning frem for som skemalagte og isolerede aktiviteter.

## 7.2 Danskernes sociale kompetence

Den sociale kompetence udvikles således på arbejdspladsen eksempelvis gennem organiseringen af arbejdet, for eksempel som teamarbejde. Her udfordres ens sociale kompetence på evnen til at arbejde sammen med forskellige folk med forskellige forudsætninger.

Gode sociale kompetencer bliver således mere og mere afgørende som den enkeltes evne til at indgå i gode sociale relationer både i forhold til arbejdsmæssige opgaver og mere personlige forhold. Eksempelvis er evnen til at bede om og give faglig og personlig støtte og opbakning på arbejdspladsen mange steder vigtig, ligesom deltagelsen i forskellige formelle og uformelle sociale sammenhænge en væsentlig del af at kunne skabe og indgå i støttende og konstruktive relationer med andre, såvel i arbejdslivet som udenfor. Disse elementer i social kompetence udgør grundlaget for indikatorerne i analysen:

Social kompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Arbejdets organisering
- Indikator 2: Støtte og opbakning på arbejdspladsen
- Indikator 3: Deltagelse i sociale sammenkomster
- Indikator 4: Konfliktløsning i det civile liv

### 7.2.1 Indikator 1: Arbejdets organisering

Denne indikator er baseret på, om personerne arbejder i team i hverdagen, og om personerne i disse team arbejder sammen med personer med anden uddannelse. Derudover er indikatoren baseret på, om personerne skal arbejde sammen med personer uden for arbejdspladsen, samt om de har gjort noget for at forbedre forholdet til de eksterne samarbejdspartnere.

Samlet set scorer danskerne 64 ud af 100 mulige indekspoint på indikatoren, der viser, i hvor høj grad danskernes arbejdsorganisering bidrager til deres sociale kompetence (Figur 7.3). Den gennemsnitlige indikatorværdi skal ses i lyset af, at sammenhængene mellem de anvendte spørgsmål ikke er så stærk som ønsket. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

Organiseringen af arbejdet kan som tidligere omtalt være med til at udvikle den sociale kompetence. Gennem forskellige former for samarbejdsrelationer sættes man over for andre menneskers holdninger, input og kritik. Det fordrer, at man socialt kan gå i spænd med andre mennesker, lytte til og forstå dem, forholde sig til deres meninger mv.

En af de måder, man bliver sat over for sådanne tætte samarbejdsrelationer på, er gennem teamorganisering. 75 pct. af danskerne angiver i NKR i større eller mindre grad at have arbejdet i team inden for de seneste tre måneder, og en rigtig stor del af befolkningen har et eksternt netværk, som de arbejder sammen med (Figur 7.3) (jf. annekset Socialkompetence, 1).

Således er arbejdets organisering på de danske arbejdspladser med til at stimulere den sociale kompetence, idet den implicerer en række sociale elementer som networking, lydhørhed, empati mv. Teamarbejdet o.l. indebærer en gensidig afhængighed mellem

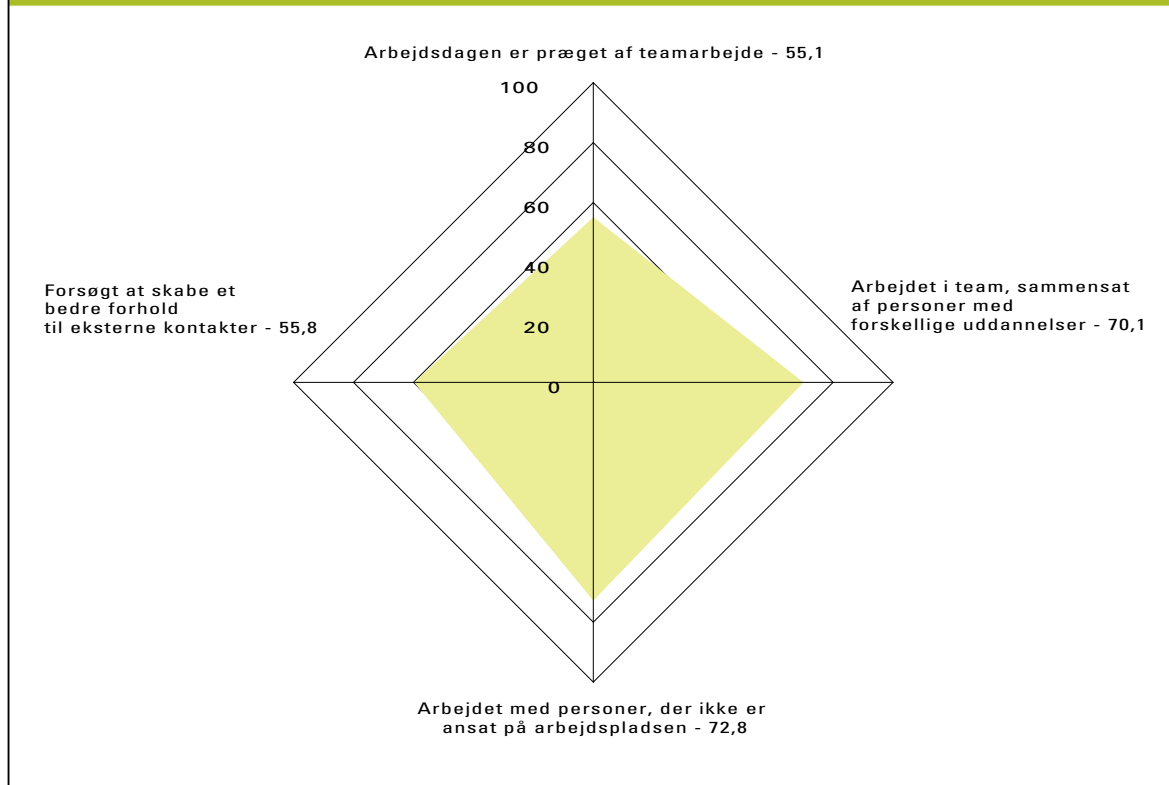
Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %
Indikator 1: Arbejdets organisering	Arbejdsdagen er præget af teamarbejde	79	3715	Slet ikke	0	930	25
				I mindre grad	25	275	7
				I nogen grad	50	627	17
				I høj grad	75	875	24
				I meget høj grad	100	1008	27
	Arbejder i team, sammensat af personer med forskellige uddannelser	80	1874	Nej	0	565	30
				Ja	100	1309	70
	Arbejder med personer, der ikke er ansat på arbejdspladsen	82	4475	Har ikke kontakt	0	759	17
				Månedligt	33,3	279	6
				Ugentligt	66,6	879	20
	Forsøgt at skabe et bedre forhold til eksterne kontakter	83	2218	Dagligt	100	2558	57
				Slet ikke	0	313	14
				I mindre grad	25	160	7
				I nogen grad	50	558	25
				I høj grad	75	710	32
Indikator 2: Støtte og opbakning på arbejdspladsen	Bedt om arbejdsmæssig støtte fra kolleger	73	3574	I meget høj grad	100	477	22
				Nej	0	2129	60
	Støttet en eller flere kolleger arbejdsmæssigt	74	3565	Ja	100	1445	40
				Nej	0	1203	34
	Støttet kolleger i personlige vanskeligheder	75	2612	Ja	100	2362	66
				Slet ikke	0	392	15
				I mindre grad	25	391	15
				I nogen grad	50	953	36
				I høj grad	75	612	23
	Søgt eller bedt om støtte fra kolleger i forbindelse med egne personlige vanskeligheder	76	1709	I meget høj grad	100	264	10
				Slet ikke	0	815	48
				I mindre grad	25	220	13
				I nogen grad	50	391	23
				I høj grad	75	215	13
	Grebet ind over for mobning eller chikane af andre på arbejdspladsen	77	1212	I meget høj grad	100	68	4
Slet ikke				0	450	37	
I mindre grad				25	160	13	
I nogen grad				50	310	26	
I høj grad				75	190	16	
Hjulpet med at løse konflikter mellem personer på arbejdspladsen	78	1950	I meget høj grad	100	102	8	
			Slet ikke	0	396	20	
			I mindre grad	25	296	15	
			I nogen grad	50	704	36	
			I høj grad	75	411	21	
Indikator 3: Deltagelse i sociale sammenkomster	Deltaget i sociale arrangementer, knyttet til arbejdspladsen	81	3583	I meget høj grad	100	143	7
				Nej	0	870	24
	Deltaget i aktiviteter, herunder private sammenkomster, med folk i lokalområdet	86	4575	Ja	100	2713	76
				Aldrig	0	1067	23
				Månedligt	33,3	1844	40
				Ugentligt	66,6	1523	33
	Dyrker dagligt fritidsinteresser i fællesskab med andre	87	5163	Dagligt	100	141	3
				Aldrig	0	1398	27
				Månedligt	33,3	841	16
Indikator 4: Konfliktløsning i det civile liv	Søgt at få støtte fra enten familiemedlemmer, venner eller bekendte i forbindelse med personlige problemer	84	2319	Ugentligt	66,6	2681	52
				Dagligt	100	243	5
				Slet ikke	0	596	26
				I mindre grad	25	303	13
				I nogen grad	50	703	30
	Støttet familiemedlemmer, venner eller bekendte i forbindelse med deres personlige problemer	85	3578	I høj grad	75	509	22
				I meget høj grad	100	208	9
				Slet ikke	0	358	10
				I mindre grad	25	429	12
				I nogen grad	50	1294	36
				I høj grad	75	1079	30
				I meget høj grad	100	418	12

Tabel 7.1 Indikatoroversigt for social kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)

gruppens medlemmer i varetagelsen af gruppens opgaver. Et forhold, som også rummer konfliktløsning, interesse modsætninger mv., bl.a. karakteriseret ved, at danskerne, som Figur 7.3 viser det, arbejder sammen på kryds og tværs af uddannelser. I dette spændingsfelt udvikles og udfordres den sociale kompetence.

På et mere nuanceret niveau er det dog et andet billede, der viser, hvem der i høj grad arbejder på denne netværks- og teamprægede måde. Det er især folk, der enten er ledende funktionærer, er ledere med mange underordnede, har længere uddannelse, er under 55 år eller har en høj løn. I forhold til den resterende del af befolkningen er der således mange job, hvor denne netværks- og team-

## Indeks for arbejdets organisering - 64



Figur 7.3 Indeks for arbejdets organisering fordelt på spørgsmål. N = 3972 v/spørgsmål 79, N = 2012 v/spørgsmål 80, N = 4432 v/spørgsmål 82 og N = 3612 v/spørgsmål 83 (kilde: NKR 2004)

prægede måde at organisere arbejdet på – og derigennem styrke muligheden for udviklingen af social kompetence – ikke gør sig gældende (jf. anneks Socialkompetence, 2).

### 7.2.2 Indikator 2: Støtte og opbakning på arbejdspladsen

Denne indikator er baseret på, om personerne har støttet eller bedt om støtte af såvel personlig som arbejdsmæssig karakter fra sine kolleger. Derudover er den også baseret på, om personerne har grebet ind over for mobning på arbejdspladsen eller har hjulpet med at løse en konflikt ligeledes på arbejdspladsen.

På indikatoren, der viser, i hvor høj grad danskerne – som udtryk for social kompetence – fagligt og personligt støtter og har støttet hinanden, scorer danskerne 43 ud af 100 mulige indekspoint (Figur 7.4).

Analysen af data viser, at denne indikator

egentlig belyser to separate indikatorer. Oprindeligt skulle indikatoren være et samlet udtryk for den personlige og faglige støtte samt den opbakning, som en person ydede eller modtog på deres arbejdsplads i det daglige, og derigennem et mål for en del af deres sociale kompetence. Den faglige dimension og den personlige dimension af denne indikator er dog ikke direkte relateret til hinanden (Anneks Validering og Analyse, 107).

Det er fuldt ud muligt for en person at være stærk til at yde og modtage faglig støtte, men denne evne er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at man også har kompetencer til at klare problemer af mere personlig karakter, f.eks. mobning eller konflikter af anden karakter eller til blot at involvere kolleger i personlige problemer.

I analysen af indikatoren er det tydeligt, at alder er det mest afgørende for, om man er kompetent på enten det faglige område, det

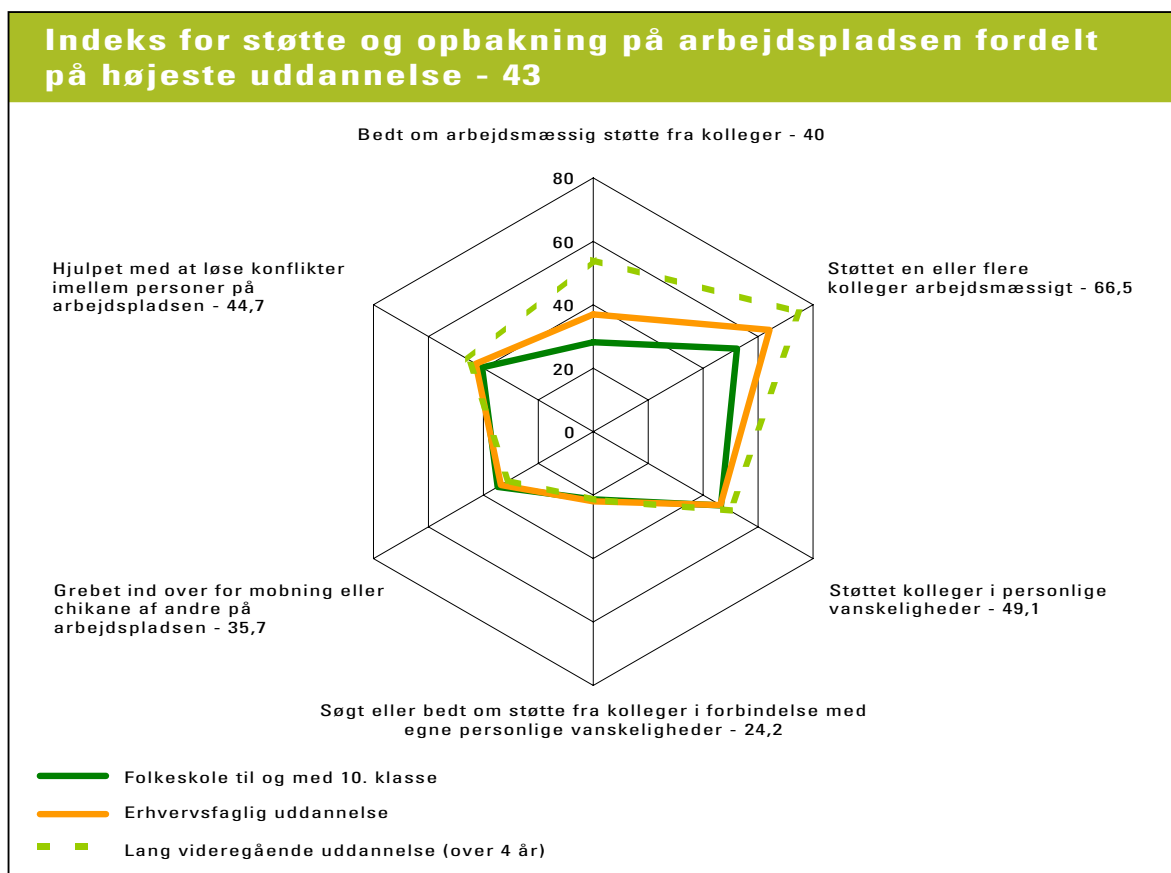
socialle område eller på begge områder. Særligt de 20-29-årige skiller sig ud ved at score markant lavere end de andre aldersgrupper. De 40-49-årige har størst social kompetence på disse områder.

Med hensyn til uddannelseseffekten på den sociale kompetence er det interessant at se, at personer med mellemlang videregående uddannelse er klart mest kompetente. De giver og modtager mest støtte og opbakning på arbejdspladserne. Det er ikke overraskende, idet lærere, pædagoger og sygeplejersker alle hører til i denne kategori. Den erfaring, personer med dette uddannelsesnivea har i kraft af deres professionelle kontakt med hhv. klienter, børn og elever, smitter tilsyneladende af på deres omgang med de andre ansatte på arbejdspladsen.

Hvis indikatoren anskues på et spørgsmålsni-

veau, ses forskelle, der relaterer sig til køn. Der er således tydelig forskel på kvinders og mænds sociale kompetence. Til spørgsmålet om, hvorvidt man har støttet kolleger i *personlige* vanskeligheder, er der 75 pct. af kvinderne mod 63 pct. mændene, der svarer ja til det spørgsmål. Det samme mønster gør sig gældende til spørgsmålet om, hvorvidt man inden for de seneste 6 mdr. har søgt eller bedt om støtte fra kollegaer i forbindelse med egne personlige vanskeligheder. Her er der 10 pct. flere kvinder end mænd, der tilkendegiver at have bedt om støtte til personlige problemer (jf. annekts Socialkompetence, 3).

Ud over de allerede nævnte forskelle viser analysen også en forskel på nogle af indikatorspørgsmålene ud fra andre faktorer. NKR's undersøgelse viser, at det specielt er blandt funktionærer og ledende funktionærer



Figur 7.4 Indeks for støtte og opbakning på arbejdspladsen fordelt på spørgsmål og udvalgte kategorier for højest fuldførte uddannelse. N = 3892 v/spørgsmål 73, N = 3815 v/spørgsmål 74, N = 4092 v/spørgsmål 75 og N = 3972 v/spørgsmål 76, 77, 78 (kilde: NKR 2004)

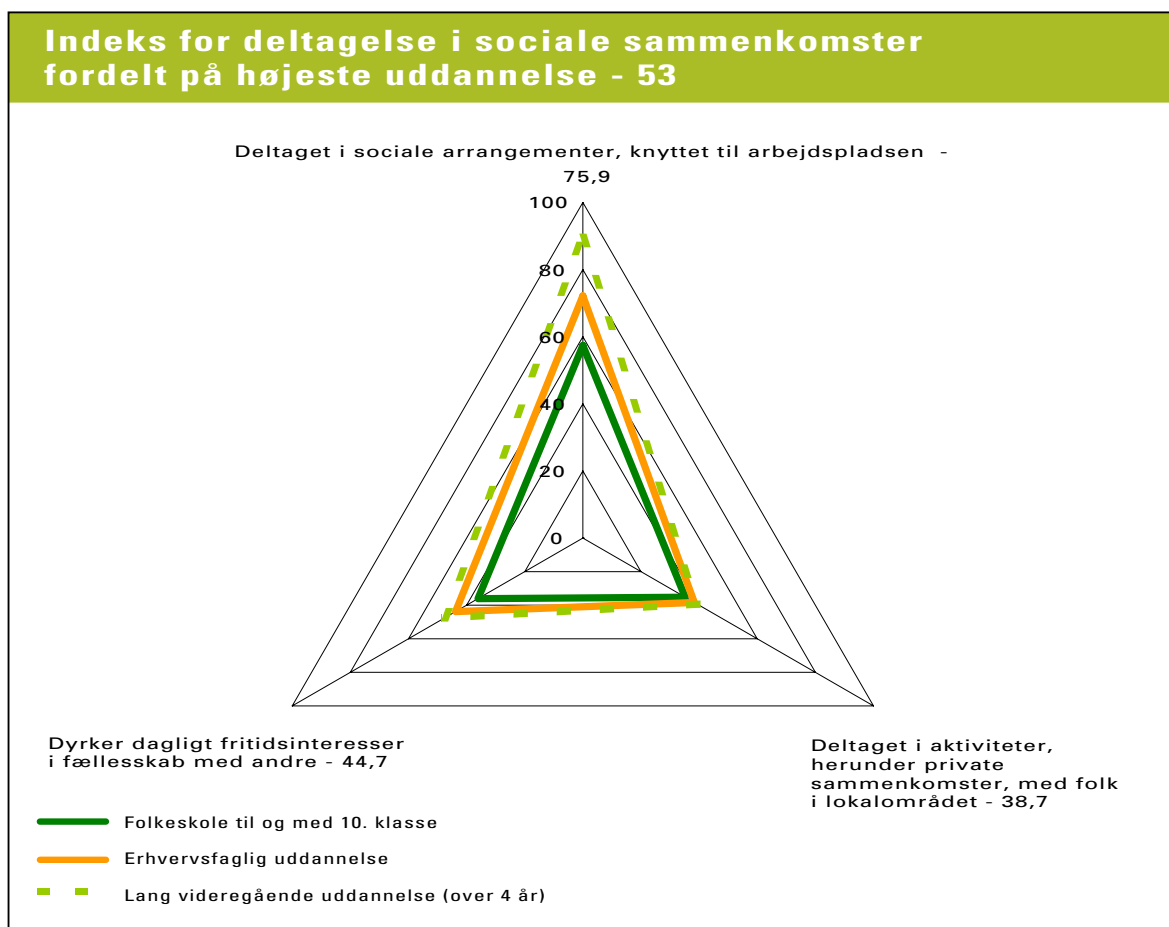
samt folk ansat inden for finansiering og forretningservice, at der i højere grad bliver bedt om arbejdsmæssig støtte fra kollegerne. Den samme tendens gør sig gældende i forhold til arbejdsmæssigt at have støttet en eller flere kolleger (jf. annekts Socialkompetence, 5).

Når surveyet samtidig viser, at ikke-faglærte arbejdere inden for bygge- og anlægssektoren i forholdsvist ringe omfang spørger kolleger til råds samt beder om støtte, kan det dog ikke konkluderes, at de ikke besidder sociale kompetencer. Dette skyldes snarere, at den del af den sociale kompetence, det har været muligt at analysere, er den sociale kompetences eksplicite udtryk, og resultaterne kan således skyldes mange andre faktorer som forskelle i livsformer osv.

Til eksempel er der dele af den sociale kompetence i team, specielt inden for byggesjæk og lignende, som måske bør analyseres som "tavs" eller måske snarere indforståede og ordløse samarbejdsevner. Studier af håndværkere, der lægger tag, viser, hvordan de koordinerer og samarbejder om arbejde med taglægning ved at følge hinandens arbejde og bevægelser (Strati, 1999). Således kan "støtte og opbakning" i survey-spørgsmålene muligvis forstås som ordvekslinger, og dermed svarer nogle negativt, da den sociale kompetence ikke er verbaliseret.

### 7.2.3 Indikator 3: Deltagelse i sociale sammenkomster

Denne indikator er baseret på personernes deltagelse i forskellige sociale aktiviteter: sociale arrangementer knyttet til arbejdspladsen og private aktiviteter i lokalområdet,



Figur 7.5 Indeks for deltagelse i sociale sammenkomster fordelt på spørgsmål og udvalgte kategorier for højest fuldførte uddannelse. N = 3972 v/spørgsmål 81 og N = 5528 v/spørgsmål 86 og 87 (kilde: NKR 2004)



samt om personerne dagligt deltager i fritidsinteresser i fællesskab med andre.

Ud fra den overordnede indikator kan man se, at sociale aktiviteter i privatlivet betyder mere for udviklingen af den sociale kompetence end deltagelse i sociale begivenheder på arbejdspladsen. Det vigtigste, for om man som person besidder social kompetence, er, om man deltager i fritidsinteresser i fællesskab med andre (Anneks Validering og Analyse, 115). Det virker naturligt, at selvinitierede, frivillige sociale aktiviteter vægter mere i forhold til at måle social kompetence end aktiviteter, der i højere grad er bundet, f.eks. socialt samvær på arbejdspladsen.

Sammenhænge mellem de anvendte spørgsmål er dog ikke så stærk som ønsket, hvorfor det ikke er muligt at uddybe dette yderligere. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

Som det fremgår af Figur 7.5, er der en svag forbindelse mellem uddannelsesniveau og niveauet for deltagelse i sociale aktiviteter. De unge og de ældre deltager mest i arrangementer i lokalområdet, hvorimod midtergruppen oftest ikke deltager lokalt (de deltager så til gengæld oftere i arrangementer i forbindelse med arbejdspladsen.) Til gengæld deltager kvinderne mest *både* på arbejdspladsen *og* i lokalområdet.

Den overordnede tendens er, at de videregående uddannelser og gymnasiale uddannelser skaber baggrund for mere deltagelse. Endvidere deltager kvinder mere end mænd i arrangementer, som arbejdspladsen har arrangeret. Aldersmæssigt er det de 30-49-årige, der er de hyppigste deltagere, og der er en tendens til, at jo mere man tjener, desto mere deltager man. Endelig deltager ledende funktionærer mest – specialarbejdere mindst.

Det er endvidere interessant at se, at ledere

(over 50 år), der har mange ansatte under sig, også i størst omfang dyrker fritidsinteresser sammen med andre. Der er altså her tale om personer, som såvel professionelt i deres job som i deres fritid har megen kontakt med andre mennesker. Ledelsesforskning og -erfaringer peger på, at det kræves af den moderne leder af i dag, at vedkommende har stor menneskelig indsigt og forståelse side om side med de klassiske lederegenskaber. Altså kan man sige, at der i udpræget grad er brug for social kompetence hos ledere i dag. Det er derfor interessant at se, at specielt ledere tilsyneladende i højere grad end andre dyrker fritidsinteresser sammen med andre.

Data viser, at indkomst korrelerer med, hvor meget man dyrker fritidsinteresser sammen med andre. Dette kan både tilskrives, at økonomisk gunstigt stillede har det materielle og mentale overskud til at holde fri og koble af, og tilskrives en mere intim sammenfletning af arbejdsliv og fritid.

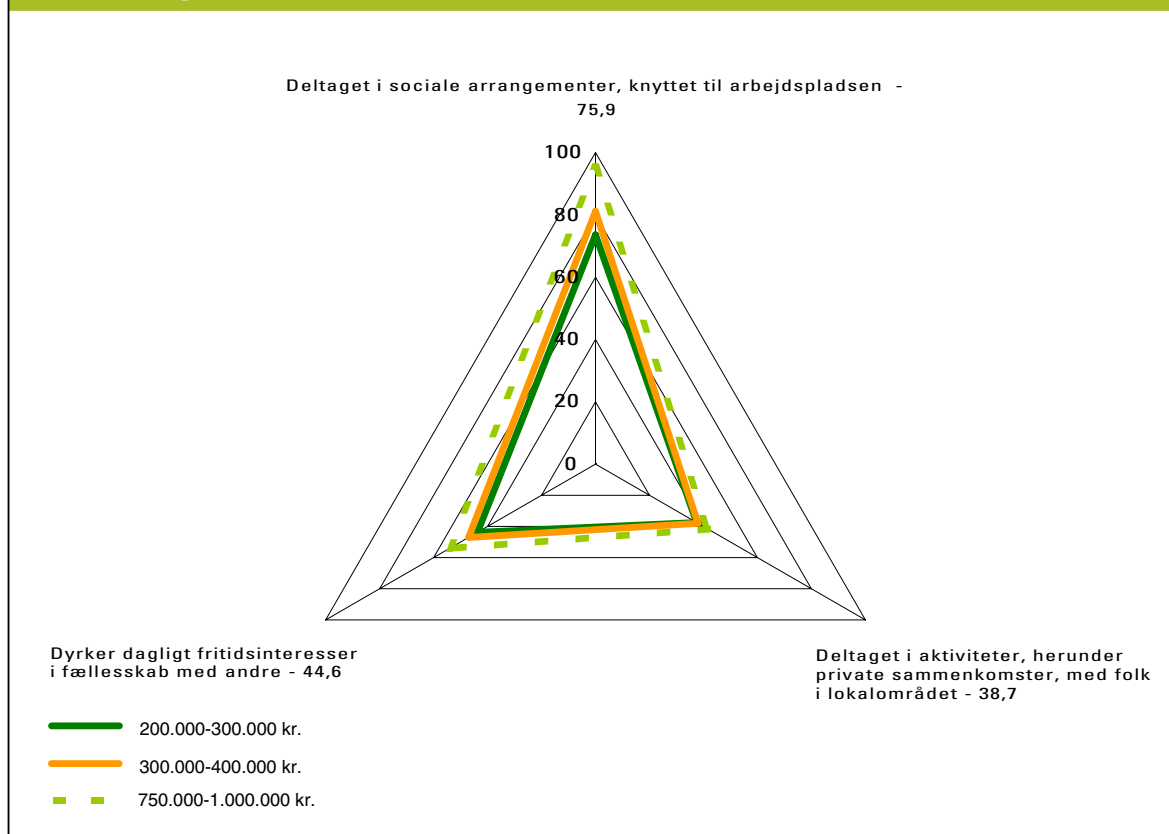
Her kan det meget vel være det professionelle liv, der griber over i det sociale og omvendt. Dvs. at man aftaler at dyrke sport, gå til koncert eller lignende med kolleger eller andre fra det professionelle netværk. Således investerer de veluddannede og velstillede i deres fritid og andre mennesker i højere grad, end de lavt uddannede tilsyneladende gør.

#### **7.2.4 Indikator 4: Konfliktløsning i det civile liv**

Denne indikator er baseret på, om man har støttet eller søgt støtte fra familie, venner eller bekendte inden for de seneste tre måneder.

I analysen af indikatoren kan man se, at yngre mennesker i hyppigere grad end ældre arbejder med at løse eller lindre egne eller andres personlige konflikter i deres civile liv. Dette er dog ikke ensbetydende med, at ældre ikke har problemer. En forklaring på

## Indeks for deltagelse i sociale sammenkomster fordelt på indkomst - 53



Figur 7.6 Deltagelse i sociale sammenkomster fordelt på indkomstkategorier. N = 3972 v/spørgsmål N 81 og N = 5528 v/spørgsmål N 86 og 87 (kilde: NKR 2004)

den manglende tilkendegivelse kunne være, at de løser problemerne på egen hånd.

På det overordnede niveau ses det også, at servicebranchernes ansatte er mere kompetente på denne indikator end ansatte i fremstillingsbrancherne. Det er umiddelbart vanskeligt at finde en tilfredsstillende forklaring af dette forhold.

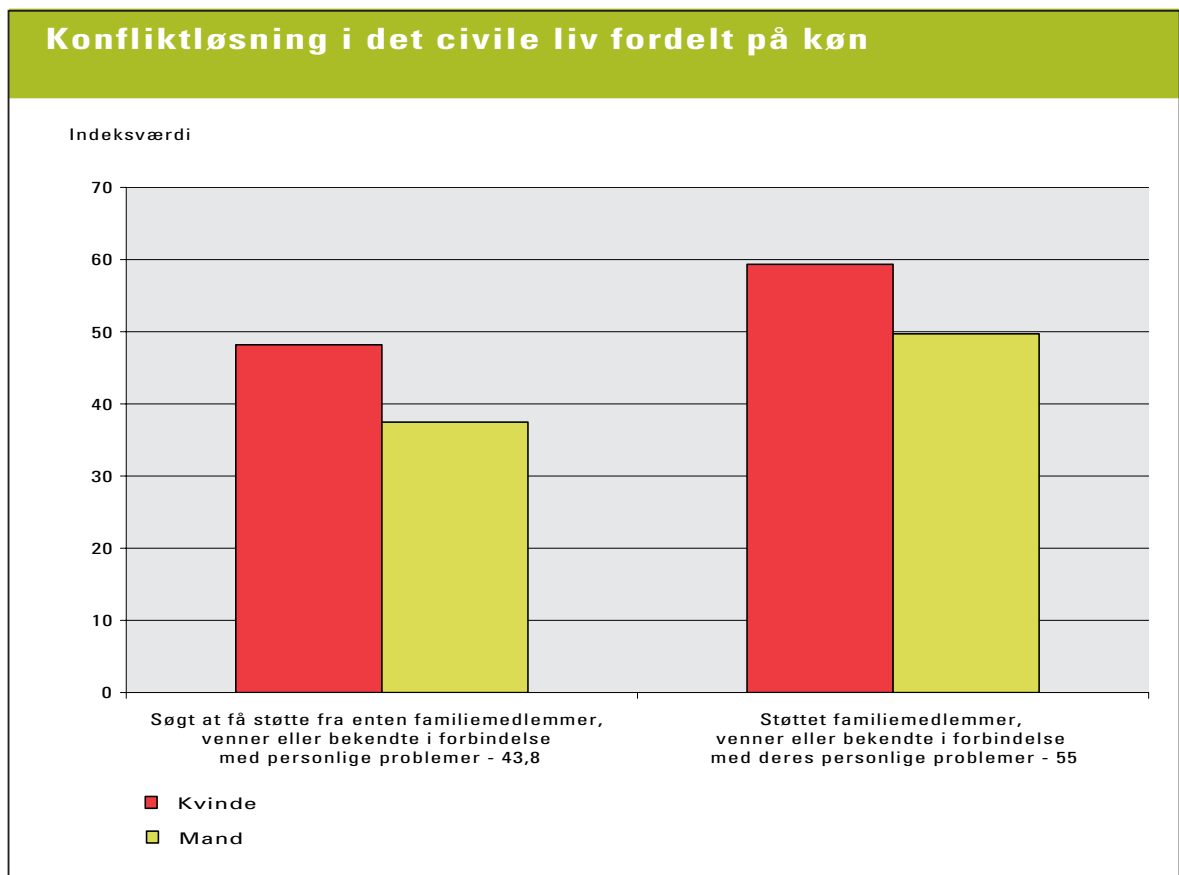
Generelt er det tydeligt, at folk har en opfattelse af, at de i højere grad yder støtte til venner og families personlige problemer, end de modtager støtte.

Når analysen detaljeres, kan man se, at der er forskel på kvinders og mænds grad af forespørgsel om hjælp. I forhold til det civile liv har ca. 9 pct. flere kvinder end mænd i høj eller meget høj grad søgt støtte hos familie

eller venner, og ca. 13 pct. flere kvinder end mænd har bedt om støtte fra familie og venner (jf. anneksets Socialkompetence, 4).

Denne forskel kan muligvis begrundes i et klassisk kønsspecifikt værdispørgsmål, således at kvinders følelse af ansvar for gruppens trivsel formentlig spiller ind her, samt den kulturelt betingede lavere barriere for at snakke om følelser og personlige forhold. Det kan dog ikke konkluderes, at mænd ikke støtter eller har brug for støtte fra kolleger, familie og venner, men at de på samme måde – som det her er analyseret – ikke eksplicit udtrykker denne støtte eller behovet herfor.

Endvidere peger data på et mønster, hvor lange arbejdstider ikke har en svækket indflydelse på støtte til familie og venner.



Figur 7.7 Indeksværdier for konfliktløsning i det civile liv fordelt på køn. N = 5528 v/spørgsmål 84 og 85 (kilde: NKR 2004)

### 7.3 Konklusion

Der er ingen entydige konklusioner mht. danskernes sociale kompetence. Med hensyn til forskellige indikatorer og spørgsmål kunne der spores enkelte tendenser. Interessant blandt disse er resultaterne, der relaterer sig til alder. I forbindelse med indikatoren for støtte og opbakning på arbejdspladsen viste det sig, at de yngre scorede dårligere end de ældre. Omvendt var resultatet på indikatoren for konfliktløsning i det civile liv. For denne var det de yngre, der lå klart højest.

Hermed understreges det, at man skal være forsigtig med at tale om en entydig og fast struktureret social kompetence. Der er i hvert fald centrale forskelle på kompetencen, om den måles på arbejdsmarkedet, eller om den måles i det private liv. Det understreges også af, at spørgsmålene, der danner baggrund for indikatoren for deltagelse i sociale sammenkomster, som handler om både

arbejdsmarkedsrelaterede og private sammenkomster, ikke havde en stærk sammenhæng.

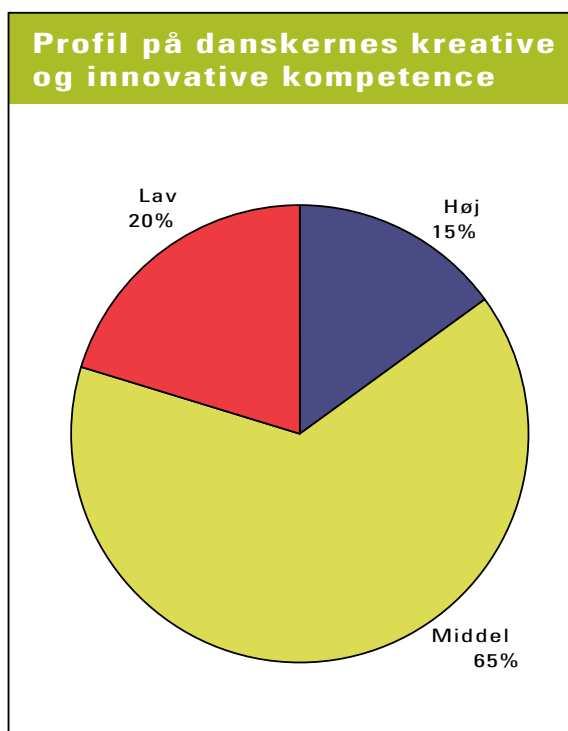
Generelt er den danske befolkning meget homogen, når man måler deres sociale kompetence på alle indikatorer. Store forskelle eller skillelinjer med baggrund i branche- eller sektormæssige og uddannelsesrelaterede grupper fandtes der stort set ingen af, hverken i privatlivet eller på arbejdsmarkedet. Der var kun små tendenser til, at funktionærer og ledere klarede sig en anelse bedre end resten af stillingsgrupperne.

## 8. Kreativ og innovativ kompetence

### 8.1 Indledning

Den kreative og innovative kompetence er et vigtigt parameter i fremtidens videnssamfund, hvor evnen til tilpasning til skiftende markeder og fornyelse vil være en vigtig ressource for at kunne støtte nye strategier for det danske arbejdsmarked. Nedenstående er danskernes kreative og innovative profil.

Den samlede profil på kreativ og innovativ kompetence tegner et billede af den danske befolkning, der placerer sig stort set med "middel" kompetence. Befolkningen er overordnet set således relativt homogen, men de grupper, der trods alt skiller sig ud, er enten markant mere eller markant mindre innovative (Anneks Validering og Analyse, 139). Disse gruppers karakteristika bliver tydeliggjort i analysen.



Figur 8.1 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Kreativ og innovativ adfærd
- Rammer for nytænkning
- Viden om metoder til at udvikle nye ideer

#### 8.1.1 Resumé

- Uddannelse tegner sig som den væsentligste katalysator for udfoldelse og udvikling af kreative og innovative kompetencer, men også den konkrete arbejdssammenhæng har betydning.
- Når kompetencen ses under ét, gælder det, at de højtuddannede er mere kreative og innovative end dem med kortere uddannelse. Samlet set peger fordelingen på, at gruppen af højtuddannede lønmodtagere med lange arbejdstider og ledelsesansvar tegner profilen på Danmarks mest kreative og innovative individer: *Intraprenørerne*.
- Et vist niveau af virksomheds- og jobkendskab fremmer kreativitet, men for lang tid i samme job hæmmer i længden innovationsniveauet.
- Analysen viser, at de selvstændige er innovative, men det kunne være langt mere udtalt.
- Offentlige arbejdspladser og medarbejdere er mindst lige så innovative som private.
- Behovet for et øget samspil mellem virksomheder og forskningsmiljøer bekræftes: kontakten til forskningsinstitutionerne er yderst begrænset – især i det private erhvervsliv.
- Langt de fleste danskere vurderer, at de

arbejder på innovative arbejdspladser, men deres eget arbejde er ikke i tilsvarende grad præget af behov for nytænkning. Dette gælder ikke mindst blandt de ufaglærte.

### 8.1.2 Hvad er kreativ og innovativ kompetence?

Kreativ og innovativ kompetence er en persons evne til at gennemføre synlige fornyelser inden for et givet viden- og praksisdomæne. Både teoretisk og praktisk skelnes der mellem kreativitet og innovation. Kreativitet forstås ofte som knyttet til kunstnerisk aktivitet og ses primært som udtryk for individuel udfoldelse. I den kreative proces lægges der vægt på det unikke og uforudsigelige snarere end på det målrettede i kreativiteten. Innovation forstås traditionelt som udvikling af teknikker og produkter i erhvervslivet og har således en stærkere kobling til målretning, anvendelighed og økonomisk udbytte (NKR, 2002).

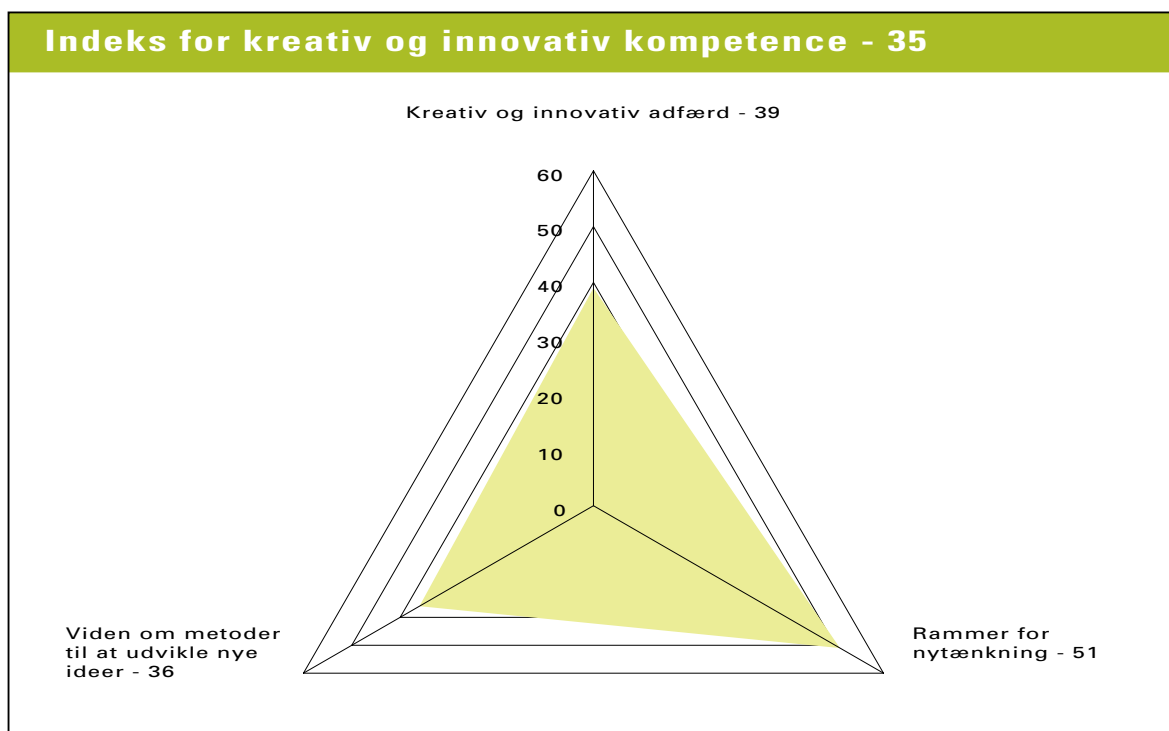
I NKR sammenkædes det kreative og det innovative. Den personligt forankrede kreati-

ve kraft ses i sammenhæng med de innovative udfordringer med henblik på at forny produkter og serviceydelser, arbejdsmetoder og problemløsninger og på at indgå i udviklingsorienterede team eller miljøer. Den kreative og innovative kompetence må forstås i sit tætte samspil med de omgivelser, som enten kan opfordre til eller virke forhindrende for udfoldelsen af individets kreative og innovative kompetencer.

### 8.1.3. Hvorfor kreativ og innovativ kompetence?

Evnen til at udvikle kreative og innovative løsninger inden for produktudvikling, markedsføring og organisation er en stadig vigtigere faktor for at fastholde og udvikle Danmarks internationale markedsposition og sikre et fortsat stærkt dansk arbejdsmarked.

Et væsentligt indsatsområde i den forbindelse er at styrke de organisatoriske netværk og infrastrukturer, som kan understøtte udviklingen og udvekslingen af den relevante viden og knowhow – ikke mindst når det



Figur 8.2 Danskernes kompetenceindeks for kreativ og innovativ kompetence. Kompetencens indekssværdi er gennemsnittet af indekssværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004)

gælder forbindelsen mellem forskning og erhvervsliv (VTU, 2003). Men det handler også i høj grad om en styrkelse af de menneskelige ressourcer i form af danskernes kompetenceudvikling. En kompetenceudvikling, som foregår både i uddannelsessystemet og i de arbejdssammenhænge, medarbejderne indgår i.

Disse spørgsmål er for alvor kommet på den politiske dagsorden. Det danske innovationssystem har netop været undersøgt og vurderet, bl.a. med det formål at lære af lande, der synes at udnytte deres innovative og kreative potentialer bedre. Blandt OECD-landene placerer det danske innovationssystem sig midt i feltet – på en samlet 9. plads<sup>26</sup> – og



Figur 8.3 Danmark på en 9. plads ud af 21 mulige i OECD-sammenhæng, når det gælder samspillet mellem videninstitutioner og erhvervsliv (kilde: FORA, 2003).

det er tydeligt, at en lang række centrale rammebetingelser kan justeres og forbedres. Det gælder især samspillet mellem den offentlige og den private forskning og udvikling samt de udfordringer, som den danske erhvervsstruktur rejser i forhold til en styrkelse af den videntunge innovation (FORA, 2003).

Ligeledes er der blevet sat fokus på uddannelsessystemet, og hvordan man her kan målrette satsningen på de kreative og innovative kompetencer helt fra grundskoleniveau til de videregående uddannelser (Undervisningsminteriet, 2004).

Disse initiativer har alle fokus på de overordnede rammer og deres forudsætning for at skabe kreativitet og innovation. NKR går en anden vej ved at indsamle data på individniveau. Set i dette lys leverer NKR nyt materiale til et politisk felt, som hidtil mest af alt er blevet beskrevet strukturelt og desuden mest af alt gennem et lederperspektiv<sup>27</sup>.

#### 8.1.4 Indikatorer

Kreativ og innovativ kompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Kreativ og innovativ adfærd
- Indikator 2: Rammer for nytænkning
- Indikator 3: Viden om metoder til at udvikle nye ideer (gennem uddannelse)

Derudover inddrages svarmønstre i forhold til enkeltspørgsmål, herunder spørgsmål, som berører danskernes selvstændighedskultur.

26) En tilsvarende undersøgelse foretaget af EU-kommissionen (2003b) placerer Danmark en smule bedre, nemlig på en 6. plads. Konklusionen er imidlertid fortsat, at vi står i skyggen af en række lande, som vi ellers ynder at sammenligne os med – herunder Sverige og Finland (Mandag Morgen, 2004).

27) Med temaanalysen om kompetence og innovation sættes der desuden fokus på det organisatoriske niveau – og ikke mindst samspillet mellem de organisatoriske rammer og udfoldelsen samt udviklingen af de individuelle kreative og innovative kompetencer (se s. 234237).

Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %	
Indikator 1: Kreativ og innovativ adfærd	Udviklet eller været med til at udvikle nye produkter eller serviceydelser	152	4414	Slet ikke	0	2481	56	
				I mindre grad	25	300	7	
				I nogen grad	50	716	16	
				I høj grad	75	610	14	
				I meget høj grad	100	307	7	
	Tænker over ideer, som kan bruges i arbejdet	154	4427	Slet ikke	0	692	16	
				I mindre grad	25	432	10	
				I nogen grad	50	1533	35	
				I høj grad	75	1150	26	
				I meget høj grad	100	620	14	
	Været med til at afprøve nye arbejdsmetoder	160	3989	Slet ikke	0	1606	40	
				I mindre grad	25	366	9	
I nogen grad				50	992	25		
I høj grad				75	765	19		
I meget høj grad				100	260	7		
Indikator 2: Rammer for nytænkning	Arbejdspladsen er præget af nytænkning	157	3968	Slet ikke	0	166	4	
				I mindre grad	25	749	19	
				I nogen grad	50	1179	30	
				I høj grad	75	1155	29	
				I meget høj grad	100	719	18	
	Får støtte til nytænkning fra nærmeste chef	159	2634	Slet ikke	0	125	5	
				I mindre grad	25	125	5	
				I nogen grad	50	846	32	
				I høj grad	75	1094	42	
				I meget høj grad	100	444	17	
	Evnen til at udvikle nye ideer er en væsentlig grund til nuværende arbejde	156	4027	Slet ikke	0	1606	40	
				I mindre grad	25	592	15	
I nogen grad				50	731	18		
I høj grad				75	743	18		
I meget høj grad				100	355	9		
Arbejdsopgaver kræver, at den enkelte bidrager med nytænkning	158	3991	Slet ikke	0	830	21		
			I mindre grad	25	513	13		
			I nogen grad	50	1267	32		
			I høj grad	75	1022	26		
			I meget høj grad	100	359	9		
Indikator 3: Viden om metoder til at udvikle nye ideer	Lært at udvikle nye ideer under uddannelse	162	4060	Slet ikke	0	1297	32	
				I mindre grad	25	501	12	
				I nogen grad	50	1029	25	
				I høj grad	75	884	22	
				I meget høj grad	100	349	9	
	Lært at udvikle nye ideer gennem efteruddannelse	163	3640	Slet ikke	0	1362	37	
				I mindre grad	25	361	10	
				I nogen grad	50	982	27	
				I høj grad	75	704	19	
				I meget høj grad	100	231	6	
	Uden for indikator	Konkrete planer om at starte egen virksomhed	164	5113	Har startet egen virksomhed (bibeskaftigelse)	100	135	3
					Ja	100	326	6
Nej					0	4652	91	
Har som led i udviklingsarbejde haft kontakt med forskningsinstitutioner		153	1633	Er selv beskæftiget i forskningssektoren	100	307	19	
				Ja	100	1292	79	
				Nej	0	32	1	
Hvor synes du, at du bruger dine kreative evner mest?		155	4415	Mener ikke, at jeg bruger/har kreative evner		1308	30	
				På arbejdet		2027	46	
				Lige meget på arbejdet og udenfor		1048	24	
				Uden for arbejdet		2713	68	
Er del af en gruppe – som ikke er nedsat af arbejdsgiver – hvor man mødes og giver hinanden ideer, som kan bruges i arbejdet		161	4000	Nej	0	2713	68	
				Ja	100	1287	32	

Tabel 8.1 Indikatoroversigt for kreativ og innovativ kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)

## 8.2 Danskernes kreative og innovative kompetence

### 8.2.1 Indikator 1: Kreativ og innovativ adfærd

Indikatoren er sammensat af spørgsmål om, hvorvidt man deltager i udvikling af produkter eller serviceydelser, om man afprøver nye arbejdsmetoder, og om man tænker over ideer i fritiden, som kan bruges på arbejdet.

Den kreative/innovative adfærd er kendetegnet ved at være rettet mod synlige fornyelser og kan være knyttet til skabelsen af egentlige nye produkter eller serviceydelser. Der kan dog også være tale om innovation, som i højere grad retter sig mod de interne processer i virksomhederne, f.eks. udviklingen af nye arbejdsmetoder.

Et væsentligt aspekt af den kreative og innovative adfærd er evnen til at etablere sammenhænge, som rækker ud over den konkrete arbejdssituation. Det kan f.eks. være inddragelse af viden via kontakt til forskningsinstitutioner, eller det kan være idéudvikling i sammenhænge, som ikke nødvendigvis er knyttet til ens umiddelbare arbejdsopgaver.

Danskernes score på kreativ og innovativ adfærd når indeks 39. Lav deltagelse i produktudvikling trækker gennemsnittet ned, mens danskernes anvendelse af ideer i arbejdet udtænkt i fritiden trækker op.

Danskernes fordeling på indikatoren afhænger hovedsageligt af deres uddannelsesniveau. Gruppen med folkeskoleuddannelse som

højeste niveau er alene på det laveste niveau, imens gymnasiale og erhvervsfaglige uddannelser ligger på et niveau over dem. Derudover afgør længden af videregående uddannelse, hvor meget kreativ og innovativ adfærd man formentlig vil have. Virkningen, som uddannelse har på kompetenceniveauet, skal formentlig forstås på den måde, at uddannelse giver mulighed for at indtage stillinger, hvor behovet for kreativ og innovativ adfærd er stort. Dette afspejler sig også i nogle af de mere detaljerede analyser.

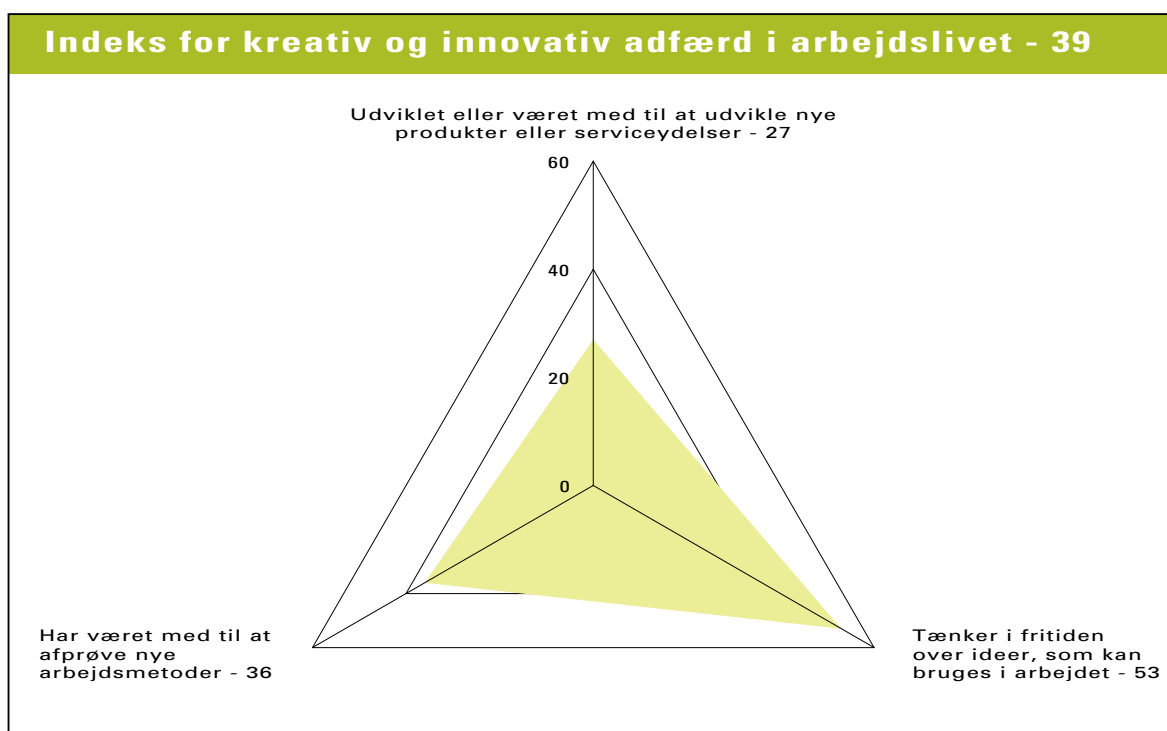
Analysen viser ligeledes, at der ikke er baggrund for at tro, at unge mennesker er mere kreative og innovative end deres ældre kolleger. Alder spiller kun en meget lille selvstændig rolle for, i hvor høj grad man som person er kreativ og innovativ. Den beskedne forskel mellem aldersgrupper er desuden i de ældres favør. Som generel tommelfingerregel bør alder således ikke danne grundlag for bedømmelse i ansættelsen af nye medarbejdere med hensyn til kreativ og innovativ kompetence (Anneks Validering og Analyse, 53).

Mellem den offentlige og den private sektor på arbejdsmarkedet er der ingen forskel i kreativ og innovativ adfærd set over en bred kam.

### Top, bund og det store, uudnyttede potentiale

Som nævnt spiller stillingsniveauet også en rolle for graden af kreativ og innovativ adfærd. Dels er det (igen) de ledende funktionærer og tjenestemænd, som markerer sig positivt, mens de ufaglærte placerer sig markant dårligere. Man kunne også tale om, at der tegner sig en tydelig top og en tydelig bund.

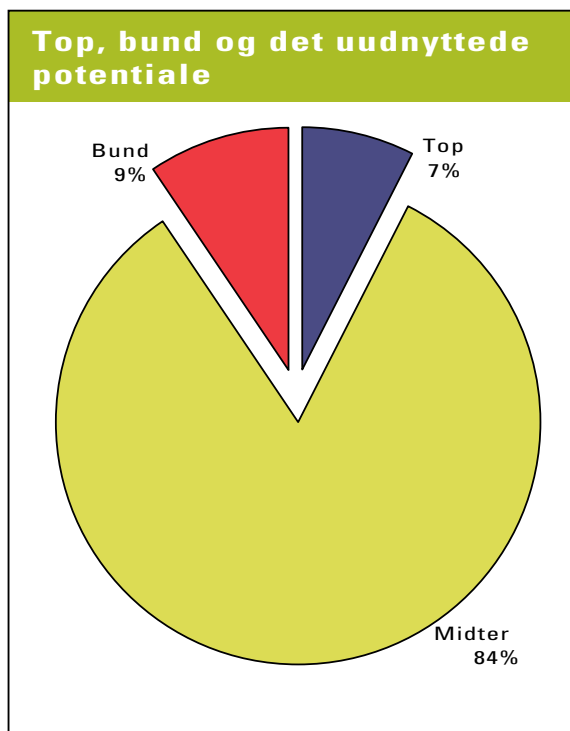
Topscorerne på denne indikator udgør blot 7 pct. af den danske befolkning. De er ofte at finde inden for videnarbejde eller arbejde, der medfører ledelsesansvar, og har oftest en mellemlang eller lang videregående uddannelse bag sig. Arbejdslivet fylder meget i disse menneskers tilværelse. Der er således 20 pct. af denne gruppe, som arbejder mere end 50 timer om ugen<sup>28</sup>.



Figur 8.4 Indeks for kreativ og innovativ adfærd i arbejdslivet fordelt på spørgsmål. N = 4432 v/spørgsmål 152 og 154 samt N = 4006 v/spørgsmål 160 (kilde: NKR 2004)

28) Et metodisk forbehold for denne analyse er, at populationen for topscorerne er nede på 296 personer, hvorfor de 20 pct. arbejdsivrige blot udgør 61 personer.





Figur 8.5 Danskerne fordeler sig procentvis i en "høj"- , en "lav"- og en "middel"-gruppe. 7 pct. befinder sig i "høj"-gruppen, 9 pct. er i "lav"-gruppen, mens resten på 84 pct. udgør "middel"-gruppen (kilde: NKR 2004)

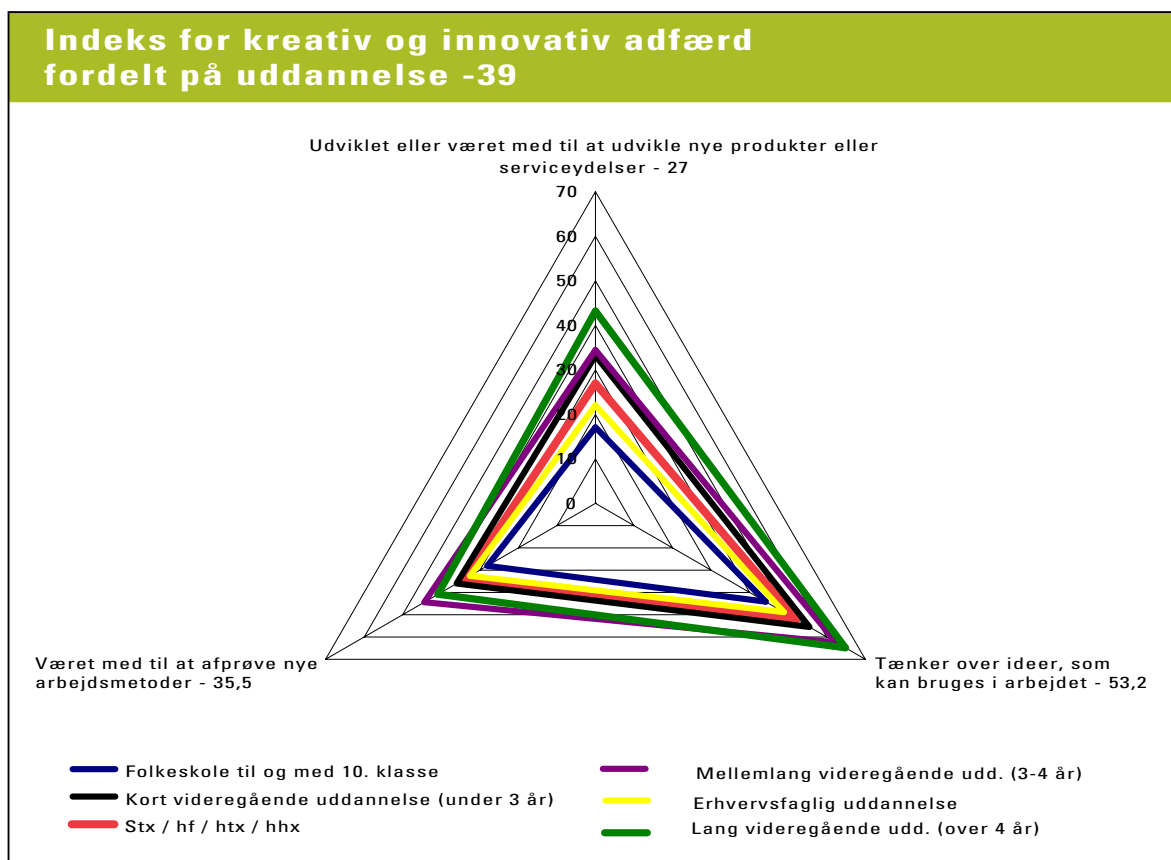
Personer, der besidder kompetence i bunden af indekset, har som regel ingen kompetencegivende uddannelse bag sig og er ansat som produktions- eller servicemedarbejdere, hvor den daglige drift tilsyneladende langt overskygger mulighederne for at fungere kreativt og innovativt.

Samtidig fortæller dette billede naturligvis også, at langt de fleste danske lønmodtagere befinder sig på et mellemniveau og således udgør et potentiale, der delvist udnyttes og dermed kan udvikles.

#### Uddannelse slår igennem

For at vende tilbage til uddannelse er det generelle mønster, at det er denne faktor, der er mest afgørende for den kreative og innovative adfærd.

Man kan se, at sandsynligheden for at deltage i produkt- og serviceudvikling stiger med graden af uddannelse. Eksempelvis er det



Figur 8.6 Indeksering af befolkningens score på den kreative og innovative adfærd fordelt på uddannelsesniveau. N = 4432 v/spørgsmål 152 og 154 samt N = 4006 v/spørgsmål 160 (kilde: NKR 2004)

hele 69 pct. med en folkeskolebaggrund, der svarer, at de slet ikke har været produktudviklere – mens tallet ligger på cirka 33 pct. for de højest uddannede (jf. annekset Kreativ & Innovativ kompetence, 1).

Ser man desuden på den beskedne betydning, som danskerne generelt tillægger deres uddannelse, når det handler om at være kreativ og innovativ (jf. indikator 3, viden om metoder), så peger det alt i alt på, at satsningen på netop uddannelsernes evne til at styrke den fremtidige kreativitet og innovation hos den danske arbejdsstyrke kan være med til at fremme et uudnyttet potentiale. Hermed vil uddannelse ikke blot have en indirekte, men også en direkte betydning.

#### 8.2.1.1 Alder eller anciennitet?

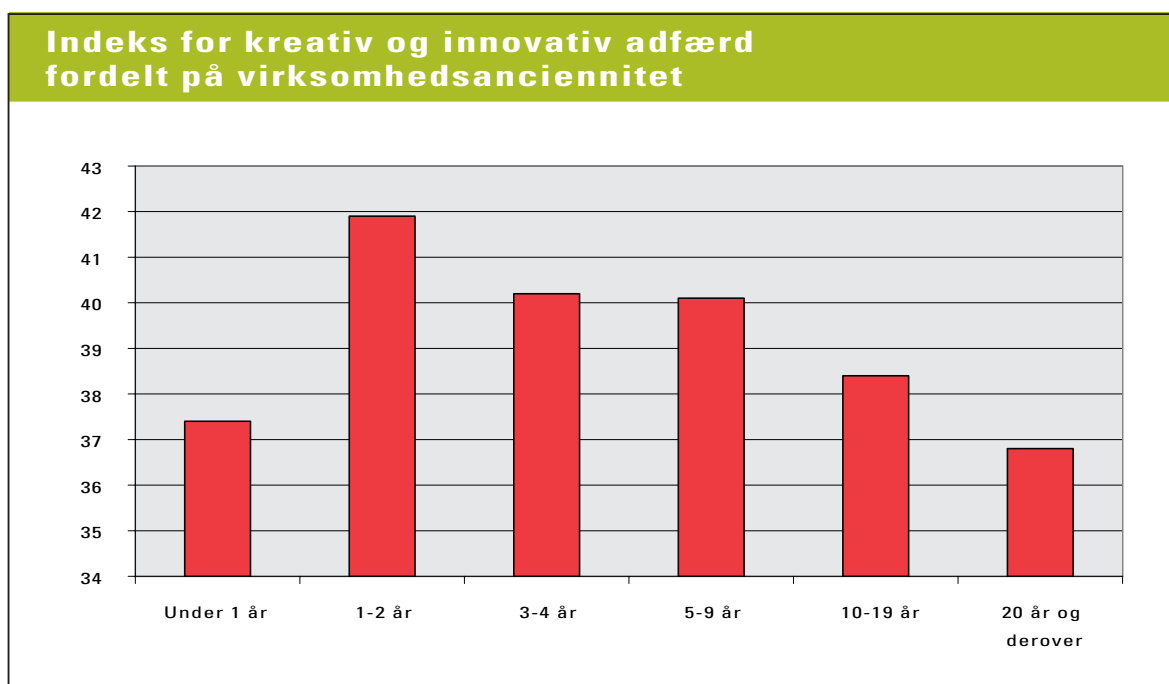
Blandt de 40-59-årige findes en større andel, som aldrig deltager i metode- og produktudvikling. Det viser sig dog, at det ikke er alderen som sådan, der har indflydelse på, i hvilken grad man udfolder sig kreativt og innovativt. Anciennitet, som går hånd i hånd med alder i mange tilfælde, skaber derimod

barrierer for innovation. Personerne i NKR er gennemsnitligt mest kreative, når de har været på virksomheden i 1-4 år, hvorefter kreativiteten ser ud til at falde.

Jo længere tid man har været på arbejdspladsen, des mindre sandsynligt er det øjensynligt at deltage kreativt og innovativt i det daglige arbejde. Det er interessant at bemærke, at kreativiteten i løbet af det første års ansættelse er ret lav. En vis grad af virksomhedskendskab er altså nødvendigt, men kan også, som vist, udgøre en stopklods. Det er dog tydeligt, at mobilitet mellem job, internt som eksternt, påvirker kreativiteten.

#### 8.8.8 Indikator 2: Rammer for nytænkning

Spørgsmålene, der tilsammen danner indikatoren for rammer for nytænkning, omfatter, om arbejdspladsen er præget af nytænkning, om chefen giver opbakning til nytænkning, om en persons egne evner til nytænkning er medvirkende til, at de har deres arbejde, og om samme persons arbejdsopgaver kræver nytænkning som sådan.



Figur 8.7 Viser den gennemsnitlige indeksværdi for kreativ og innovativ adfærd delt op på anciennitet. N = 5528 (kilde: NKR 2004)

Indikatoren sætter fokus på faktorer i individets omgivelser, som har betydning for den kreative og innovative adfærd. Det drejer sig stadig primært om arbejdslivet. Indikatoren omfatter medarbejdernes egen vurdering af arbejdspladsens profil i forhold til kreativitet og innovation, samt hvorvidt den enkelte medarbejders arbejdsopgaver overhovedet lægger op til, at de kreative og innovative kompetencer kommer til udfoldelse.

Ledelsens rolle i forhold til innovation i arbejdslivet er et vigtigt spørgsmål. Selv om kreativitet og innovation langt hen ad vejen lægger op til medarbejdernes ansvar og selvstændighed, bliver ledelse ikke dermed irrelevant. Kravene til ledelse bliver blot nogle andre, f.eks. med mere vægt på coaching og vejledning og støtte i forhold til udfoldelse af de innovative og kreative kompetencer.

Generelt vurderer hele 77 pct. af danskerne, at de i bund og grund er ansat i en nytænkende virksomhed<sup>29</sup>. Et resultat, som dog skal ses i lyset af, at 18 pct. heraf mener, at netop det nytænkende er et absolut karakteristika ved deres arbejdsplads<sup>30</sup> (jf. annekts Kreativ & Innovativ kompetence, 3).

Overordnet set er der kun meget få gennemgående forskelle i NKR med hensyn til rammer for nytænkning. Hverken ansættelsesbranche, ansættelsessektor (privat eller offentlig) eller personens alder har betydning for de rammer for kreativitet, de har på deres arbejdsplads. Uddannelsens effekter er meget beskedne i forhold til dem, man så i forhold til forrige indikator for kreativ og innovativ adfærd. Sammen ligger personerne med folkeskole, gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse en anelse lavere end dem med videregående uddannelser, men forskellen er formentlig i højere grad udtryk for en mindre kompetencemæssig forskel, der kan udvikles,

end et efterslæb, der bør bekymre (Annekts Validering og Analyse, 54).

Arbejdsmarkedet er altså som helhed præget af relativt ens rammer for nytænkning for de fleste mennesker. Det er et positivt udgangspunkt for at udvikle kreativitet og innovation over en bred kam.

#### **8.2.2.1 Nytænkende arbejdspladser**

I vurderingen af, i hvor høj grad arbejdspladsen er præget af nytænkning, er der ikke den store forskel på stillingsgrupperne, som det også var tilfældet med hensyn til de andre karakteristika. Også en stor del af de ufaglærte giver således udtryk for, at de er ansat på en nytænkende arbejdsplads. Ser man derimod på, i hvor høj grad arbejdspladserne kræver nytænkning af de enkelte medarbejdere, er billedet et helt andet.

Kun en ganske lille del af de ufaglærte oplyser, at de i meget høj grad bidrager med nytænkning i forbindelse med deres arbejdsopgaver, mens næsten 41 pct. giver udtryk for, at deres arbejdsopgaver slet ikke kræver, at de bidrager med nytænkning.

Disse resultater kunne pege på, at de mange virksomheder, der umiddelbart betragtes som innovative og nytænkende, står over for en væsentlig udfordring. Det handler om at lade kreativitet og innovation indgå som en naturlig del af arbejdet på alle niveauer og for alle grupper af medarbejdere. En organisatorisk udfordring, som desuden understreges, når man ser på tværs af de to indikatorer: adfærd og rammer.

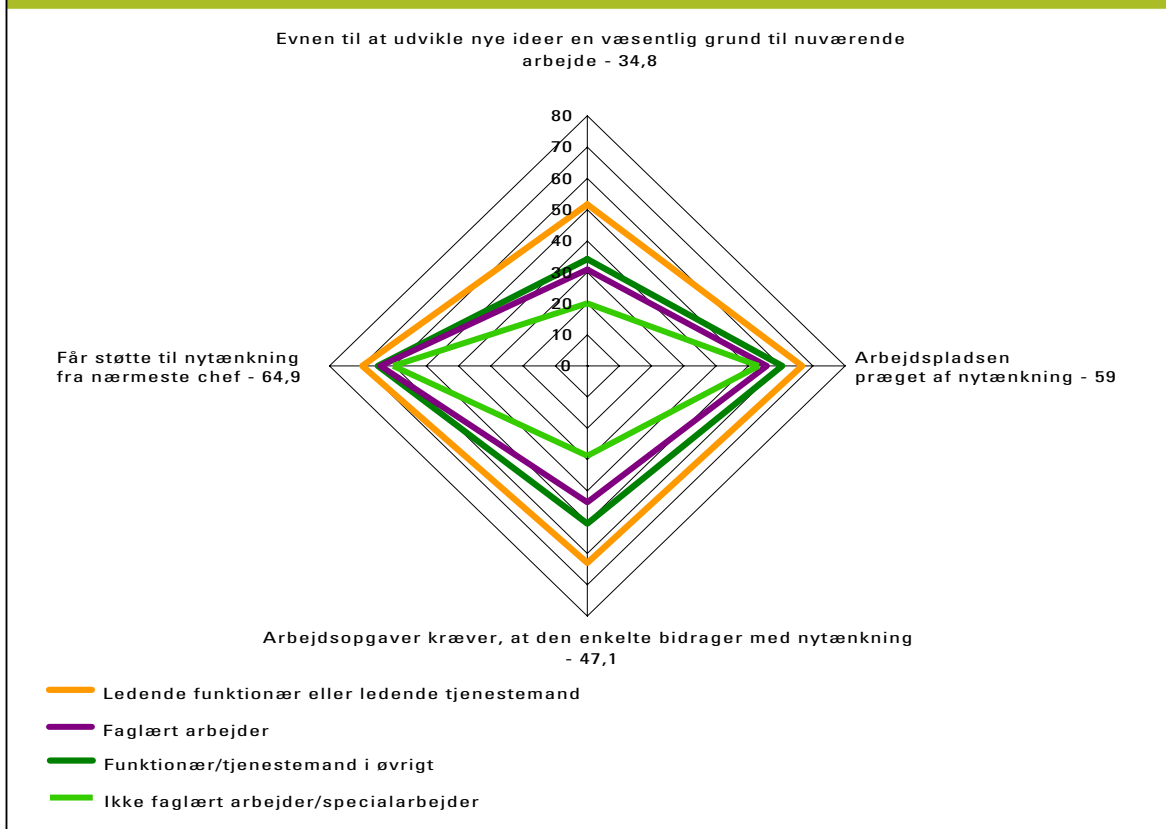
#### **8.2.2.2 Tydelig sammenhæng mellem innovative rammer og kreativ adfærd**

Når man ser på relationen mellem de personer, der udviser en høj grad af kreativ og innovativ adfærd, og personer, der klarer sig

29) Denne gruppe har enten svaret, at de i *meget høj grad*, *i høj grad* eller *i nogen grad* er ansat på en virksomhed, som er præget af nytænkning.

29) Denne gruppe har svaret, at deres arbejdsplads *i meget høj grad* er præget af nytænkning.

## Indeks for rammer for nytænkning fordelt på stilling - 51



Figur 8.8 Indeks for rammer for nytænkning fordelt på spørgsmål. N = 4101 v/spørgsmål 156, N = 4006 v/spørgsmål 157 og 158 samt N = 2648 v/spørgsmål 159 (kilde: NKR 2004)

godt på indikatoren “rammer for nytænkning”, er der således en tydelig positiv sammenhæng. Det er ikke umiddelbart overraskende, da gunstige rammer og betingelser stimulerer adfærd og omvendt. Alligevel er der grund til at bemærke sammenhængen. Eksempelvis er der ca. 71 pct. ud af dem, som placerer sig bedst, når det gælder den kreative og innovative adfærd, som samtidig giver udtryk for, at deres arbejdsplads og konkrete arbejdsopgaver i høj grad kræver, at de bidrager med nytænkning<sup>31</sup> (jf. annekset Kreativ & Innovativ kompetence, 5).

En tydelig sammenhæng, som finder sin bekræftelse i, at det er nøjagtig den samme

relation, der gør sig gældende for gruppen af medarbejdere, som udviser den mindste grad af kreativ og innovativ adfærd – blot med omvendt fortegn. De medarbejdere, der svarer, at de slet ikke eller blot i mindre grad udfolder sig kreativt og innovativt, giver således udtryk for at være væsentligt dårligere stillet, når det gælder rammerne for nytænkning.

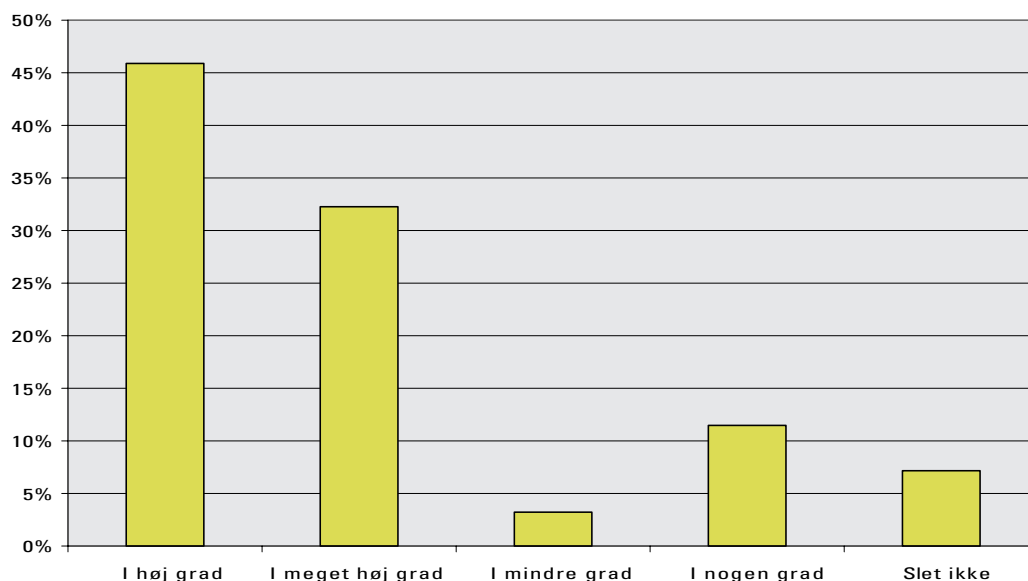
### Beskedent samspil med forskningsinstitutioner

En mere målrettet videnudveksling mellem erhvervsliv og forsknings- og uddannelsesinstitutioner indgår som central bestræbelse på at forbedre rammebetingelserne for innova-

31) De, der placerer sig bedst, svarer til den gruppe af medarbejdere, der enten har svaret i høj grad eller i meget høj grad på samtlige tre spørgsmål, som udgør indikatoren “Kreativ og innovativ adfærd”.

32) I den forbindelse er det væsentligt at pege på GTS-institutionerne (Godkendt Teknologisk Service) og deres centrale rolle for videnudvekslingen i Danmark forskning og virksomheder imellem. Således vil mange af respondenterne muligvis også have haft kontakt med GTS-konsulenter og dermed forskningsbaseret viden, uden at de vil karakterisere det som involvering af forskningsinstitutioner.

## Arbejdsopgaver kræver, at du bidrager med nytænkning?

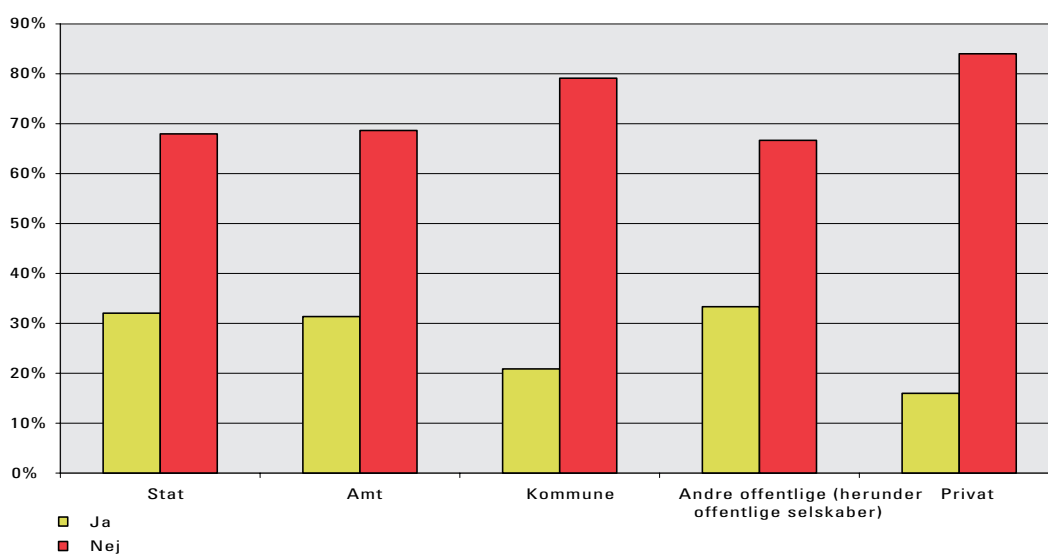


Figur 8.9 Den procentmæssige fordeling af den gruppe, som placerer sig højt på indikatoren kreativ og innovativ adfærd på spørgsmål 158. N = 4006 (kilde: NKR 2004)

tion (VTU, 2003; Undervisningsministeriet, 2003b). Generelt viser NKR, at produktudvikling og innovative processer kun i beskedent omfang foregår i samarbejde med forskningsinstitutioner. Dette gælder især de

private virksomheder<sup>32</sup>. Høj uddannelse og en overordnet ledelsesfunktion er ikke overraskende en vigtig faktor for graden af den forskningsmæssige inspiration. De, der fra deres egen uddannelse har kendskab til

## Kontakt med forskningsinstitutioner fordelt på hhv. den offentlige og den private sektor



Figur 8.10 Den procentvise andel, der har svaret hhv. ja og nej på spørgsmålet om forskningskontakt fordelt på hhv. den offentlige og den private sektor. N = 1633 v/spørgsmål 153 (kilde: NKR 2004)

forskningsmiljøer, finder således lettere vej til de relevante forskningsmiljøer, når de står over for at skulle udvikle nye produkter.

Netop dette peger på potentialet i en mere omfattende rekruttering af højtuddannet arbejdskraft til det private erhvervsliv. De højtuddannede medarbejdere er i øjeblikket i langt overvejende grad ansat i det offentlige (VTU, 2003) og kan derfor i øjeblikket kun i mindre grad spille en rolle i styrkelsen af samspillet mellem det private erhvervsliv og forskningsinstitutionerne.

### Det offentlige helt på omgangshøjde

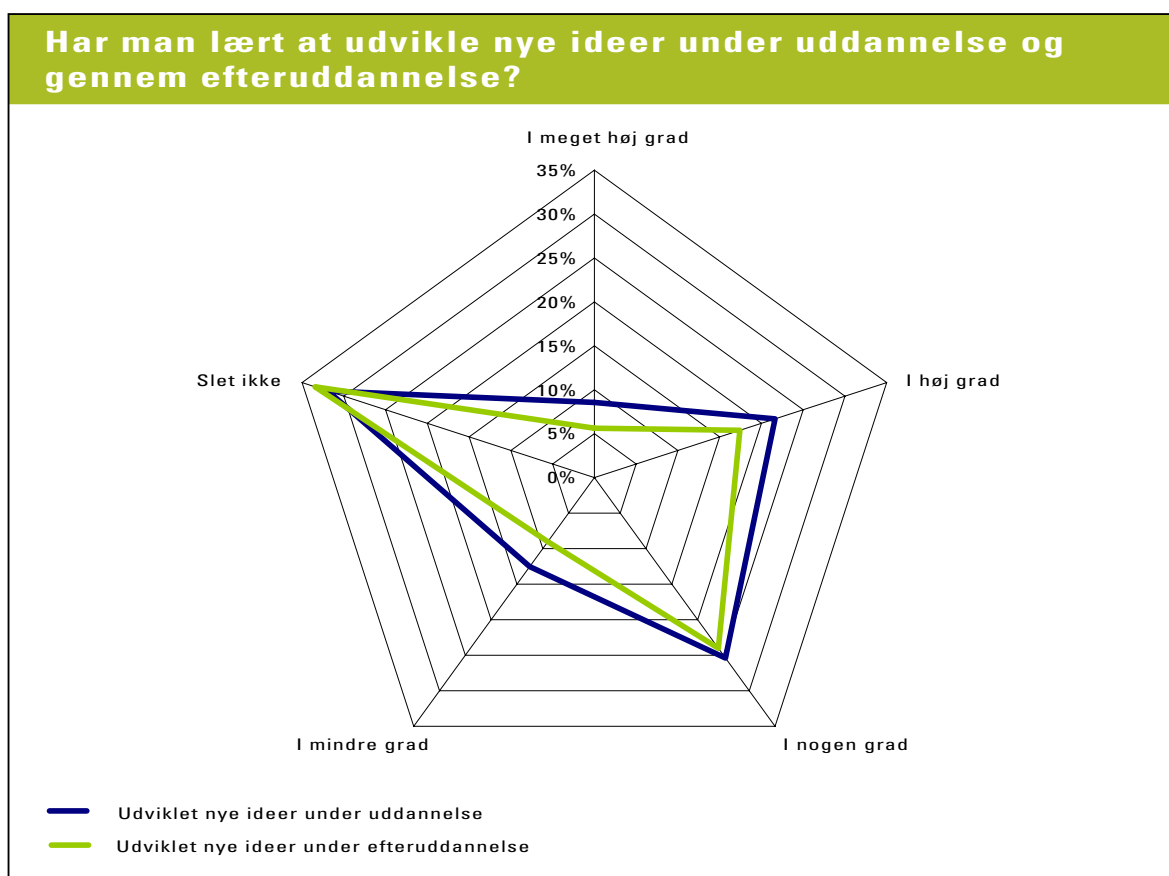
Om det er de højtuddannede, der gør forskellen, eller ej, så er det under alle omstændigheder interessant, at medarbejderne i det offentlige eksempelvis er lige så engagerede i idéudvikling i deres fritid, som man er i det private, og på spørgsmålet om forskningskontakt, når det gælder udvikling og forny-

else, er de generelt set betydeligt mere aktive med hensyn til at skabe kontakt, end tilfældet er for de ansatte i den private sektor.

### 8.2.3 Indikator 3: Viden om metoder til at udvikle nye ideer

Indikatoren er baseret på to spørgsmål, der belyser, om man har lært metoder til at udvikle nye ideer enten i forbindelse med formel uddannelse eller i forbindelse med efteruddannelse.

Kreativ og innovativ kompetence er, som også de øvrige indikatorer understreger, ikke noget, man én gang for alle er blevet udstyret med, men derimod noget, man kan lære sig – hvis man gives de rette muligheder. Denne indikator handler nærmere bestemt om, i hvor høj grad uddannelse og efteruddannelse bibringer danskerne tilstrækkelige muligheder for at udvikle deres kreative og



Figur 8.11 Samlet billede af danskernes score på viden om metoder til at udvikle nye ideer. N = 4111 v/spørgsmål 162 og 163 (kilde: NKR 2004)

innovative kompetencer med viden om metoder til at udvikle nye ideer.

Den overordnede analyse viser, at uddannelse igen spiller en rolle for kreativ og innovativ kompetence. De tre grupper af henholdsvis folkeskoleuddannede og personer med gymnasial og erhvervsfaglig uddannelse ligger på et lavere niveau for kompetenceindikatoren end de videregående uddannelser. De erhvervsfagligt uddannede udgør den gruppe, der angiver at have fået mindst viden til brug for innovativ aktivitet via deres uddannelsesforløb.

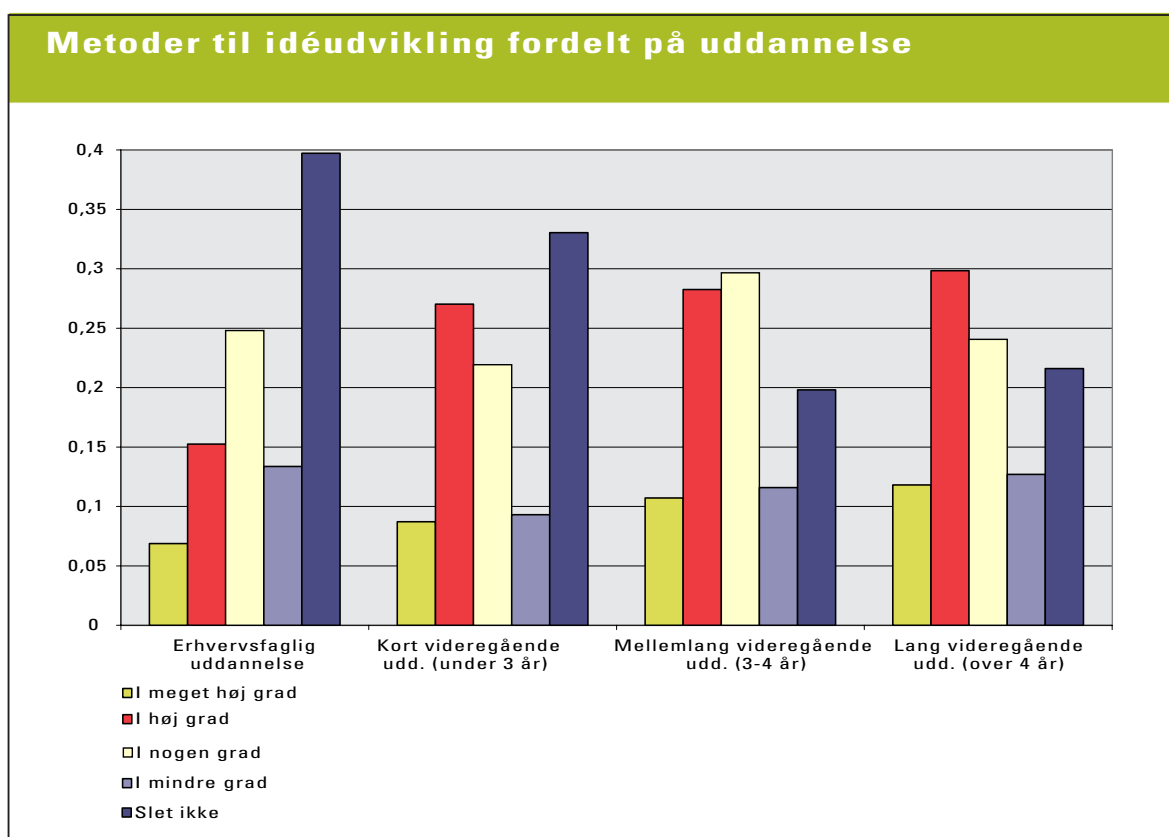
Mellem den offentlige og den private sektor er der en forskel, der næsten svarer til forskellen mellem gruppen af uddannelser, der scorer lavest (folkeskole, erhvervsfaglige og de gymnasiale), og de videregående. De offentligt ansatte vurderer deres uddannelse og efteruddannelses betydning for kreativitet

og innovation som værende større, end det er tilfældet for de ansatte på private arbejdspladser (Anneks Validering og Analyse, 55).

### 8.2.3.1 Uddannelse og efteruddannelse tillægges ringe betydning

For det første er det bemærkelsesværdigt, at der er så forholdsvis få, som henviser til deres oprindelige uddannelse som en væsentlig kilde til deres innovative og kreative kompetence. I gennemsnit handler det om blot 30 pct.

Når det gælder efteruddannelse, genfindes et lignende mønster. Ganske vist svarer omkring 25 pct., at de i høj eller meget høj grad har kunnet bruge efteruddannelsesaktiviteterne netop til at udvikle nye ideer, men det modsvares af, at 37 pct. samtidig angiver, at de slet ikke har kunnet bruge efteruddannelsen i den retning (jf. anneks Kreativ & Innovativ kompetence, 7).



Figur 8.12 Den procentmæssige fordeling af forskellige uddannelsesbaggrunde, i forhold til hvordan de har svaret på spørgsmål 162: Har du under din uddannelse lært at udvikle nye ideer? N = 4111 v/spørgsmål 162 (kilde: NKR 2004)

En anden væsentlig kommentar hertil kan findes i forhold til den gruppe af medarbejdere, som er ældre, og som dertil har været på arbejdsmarkedet i længere tid. Man kunne muligvis forvente, at de i forlængelse af afstanden til deres formelle uddannelse i højere grad ville forbinde deres efteruddannelsesaktiviteter med en styrkelse af deres kreative og innovative kompetence. Det er imidlertid ikke tilfældet, da alder ikke har nogen betydning for, hvordan man bedømmer uddannelse og efteruddannelses betydning for evnen til at udvikle nye ideer.

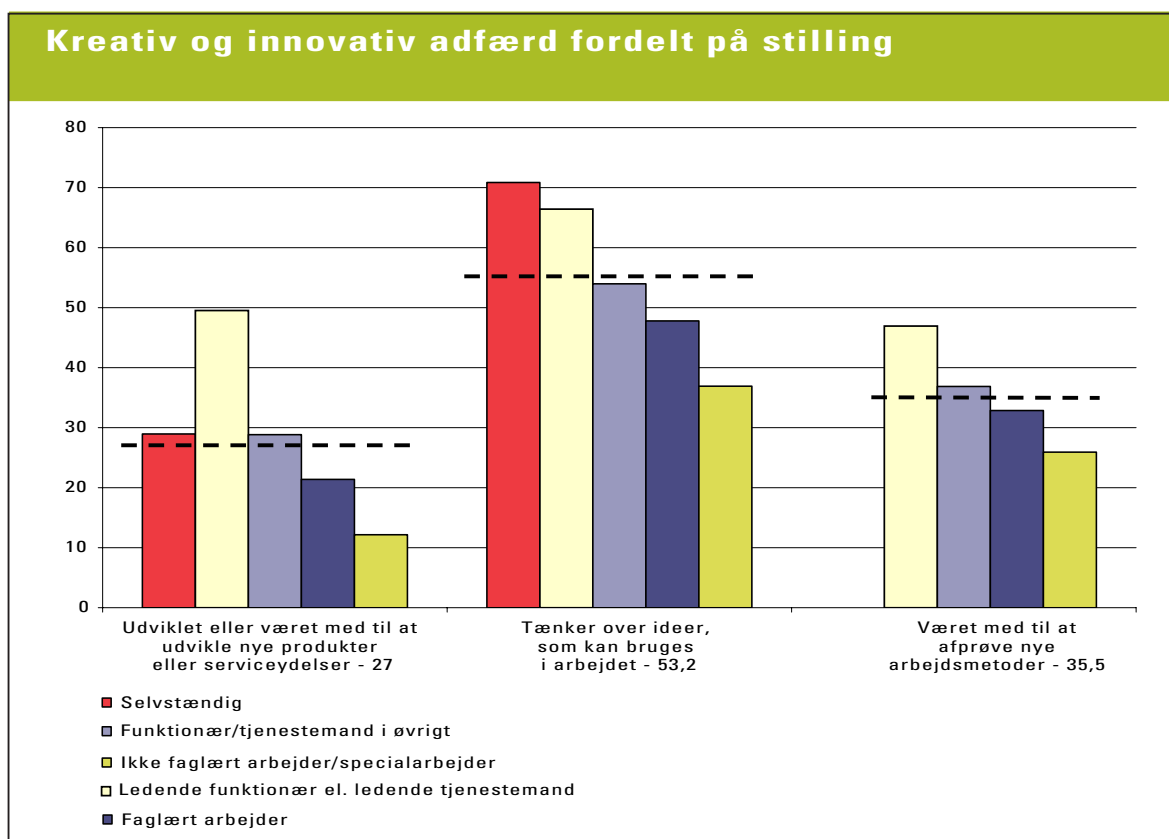
### 8.2.3.2 Uddannelse betyder noget for særligt de veluddannede

Det, der lader til at have betydning for, hvordan man generelt vurderer uddannelsens betydning, er som sagt uddannelsesniveaet.

Blandt gruppen med lange eller mellemlange videregående uddannelser er der således langt flere, der giver udtryk for, at deres uddannelse har haft en positiv effekt på deres nuværende kreative og innovative evner. Det er samtidig også denne gruppe, der i størst omfang peger på deres efter- og videreuddannelse som en positivt medvirkende faktor. Hertil kommer, at netop denne gruppe også har den største grad af konkret involvering i innovationen på arbejdspladsen.

### 8.2.4 Selvstændige, iværksætter og innovation<sup>33</sup>

I regeringens vækststrategi såvel som i forsknings- og uddannelsespolitikken fremhæves selvstændighed og iværksætterkultur som væsentlige indsatsområder. De selvstændige udgør et vækstpotentiale i sig selv i



Figur 8.13 Forholdet mellem de selvstændiges score på to spørgsmål sammenlignet med 4 andre stillingsvariable. N = 4432 v/spørgsmål 152 og 154 samt N = 3989 v/spørgsmål N 160 (kilde: NKR 2004)

33) Kapitlet er baseret dels på analyse af "de selvstændige" som branchemæssig baggrundsvariabel dels på et enkelt spørgsmål i survey'et, som ikke indgår i indikatorssammenhæng: "har du konkrete planer om at starte egen virksomhed?" (N 164). Populationen "de selvstændige" udgør i alt 411 personer, hvilket er 9 pct. af den samlede population på 4432.



form af nye ideer og produkter og er med til at fungere som innovativt incitament og konkurrencedrivere for allerede eksisterende virksomheder (Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2003; UVM og VTU, 2004).

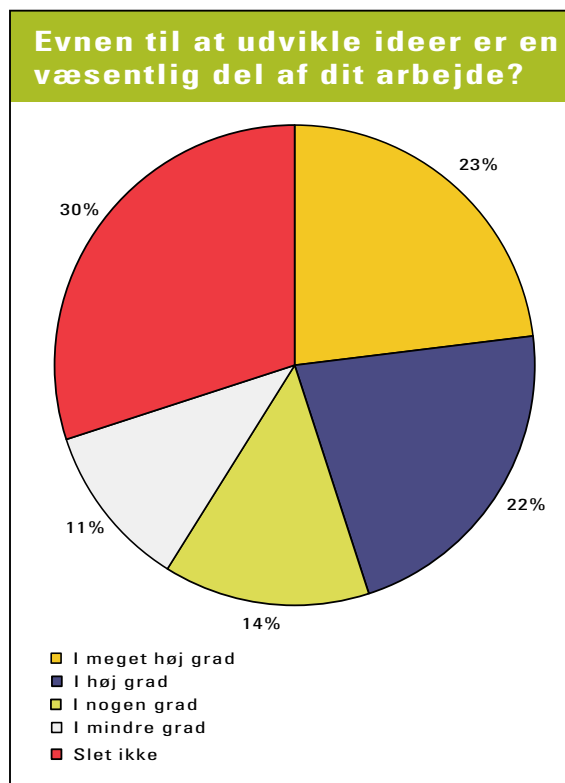
I international sammenhæng placerer Danmark sig gunstigt med hensyn til iværksætteraktivitet som sådan. Placeringen er mindre god, når det handler om at forvandle nystartede virksomheder til vækstdrivere (Erhvervs- og Boligstyrelsen, 2003). Dette peger bl.a. på, at sammenhængen mellem iværksætteri, innovation og vækst ikke nødvendigvis er så entydig som antaget. Et billede, som finder støtte i NKR-data.

#### 8.2.4.1 De selvstændige

Vender man blikket mod den del af danskerne, der allerede fungerer som selvstændige, så tegner der sig eksempelvis et mindre tydeligt billede af koblingen mellem innovation og iværksætteri. Det ser med andre ord ud til, at en meget stor del af de selvstændige i Danmark kun i begrænset omfang udfolder sig kreativt og innovativt. 71 pct. af de selvstændige giver således udtryk for, at de slet ikke har været involveret i at udvikle nye produkter eller serviceydelser.

Som Figur 8.13 viser, er dette væsentligt under niveauet for de ledende funktionærer, men på linje med almindelige funktionærer og embedsmænd. Hele 30 pct. af de selvstændige har den opfattelse, at netop evnen til at få ideer slet ikke er væsentligt for deres virke som selvstændig<sup>34</sup>.

De selvstændige udmærker sig særligt gennem samspillet mellem fritidsliv og arbejdsliv. Hele 67 pct. får i høj eller meget høj grad ideer i deres fritidsliv, som de bruger i arbejdet. I tråd med deres selvstændige livsstil er skelen mellem fritid og arbejde ikke i samme grad relevant.



Figur 8.14 Procentfordelingen af de selvstændige på spørgsmål 156: "Er dine evner til at udvikle nye ideer en væsentlig grund til, at du har dit nuværende arbejde?". N = 4101 (kilde: NKR 2004)

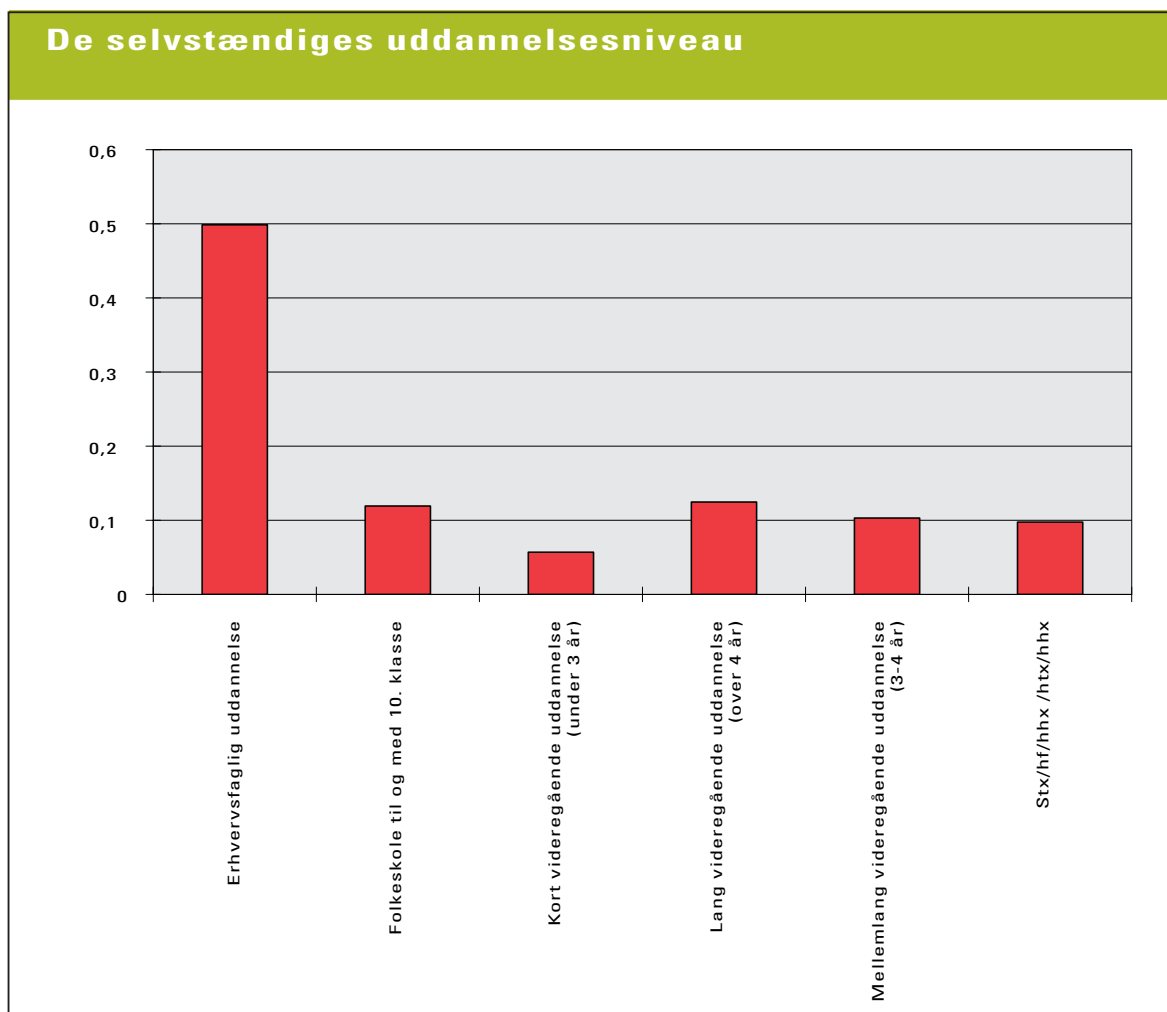
#### 8.2.4.2 Spørgsmålet om uddannelse

Blandt de selvstændige giver hele 37 pct. udtryk for ikke at have hentet deres evne til at skabe nye ideer fra deres ordinære uddannelse. Når det gælder deres efteruddannelse, er det 45 pct., der svarer negativt på spørgsmålet (jf. anneks Kreativ & Innovativ kompetence, 10).

Væsentligt at bemærke i den sammenhæng er naturligvis de selvstændiges uddannelsesprofil.

Det generelle billede er, at de selvstændige i ca. 50 pct. af tilfældene har en erhvervsfaglig uddannelse i bagagen, og det lader således ikke til at være et højt uddannelsesniveau, som styrer, hvorvidt man bliver selvstændig eller ej.

34) NKR-survey'et giver desværre ikke adgang til at vurdere, hvorvidt de selvstændige mener, at deres arbejdsplads er præget af nytænkning. Dette skyldes et såkaldt filter på det pågældende spørgsmål (N157), og det samme gælder for spørgsmål N160 under indikatoren "kreativ og innovativ adfærd".



Figur 8.15 De selvstændiges uddannelsesniveau (kilde: NKR 2004)

#### 8.2.4.3 Innovation eller overlevelse?

Gruppen af selvstændige har for 54 procents vedkommende været selvstændige gennem 10 år eller mere. Det er ikke muligt at sige noget sikkert om, hvorvidt det har været i den samme virksomhed eller ej, men det tyder på, at man kan fastholde en markedsposition uden nødvendigvis at kunne karakteriseres som synderligt innovativ, i den forstand NKR måler. Virksomhederne overlever, men mange af dem, særligt dem ejet af erhvervsfagligt uddannede og folkeskoleuddannede, vil i gennemsnit være mindre innovative end andre virksomheder.

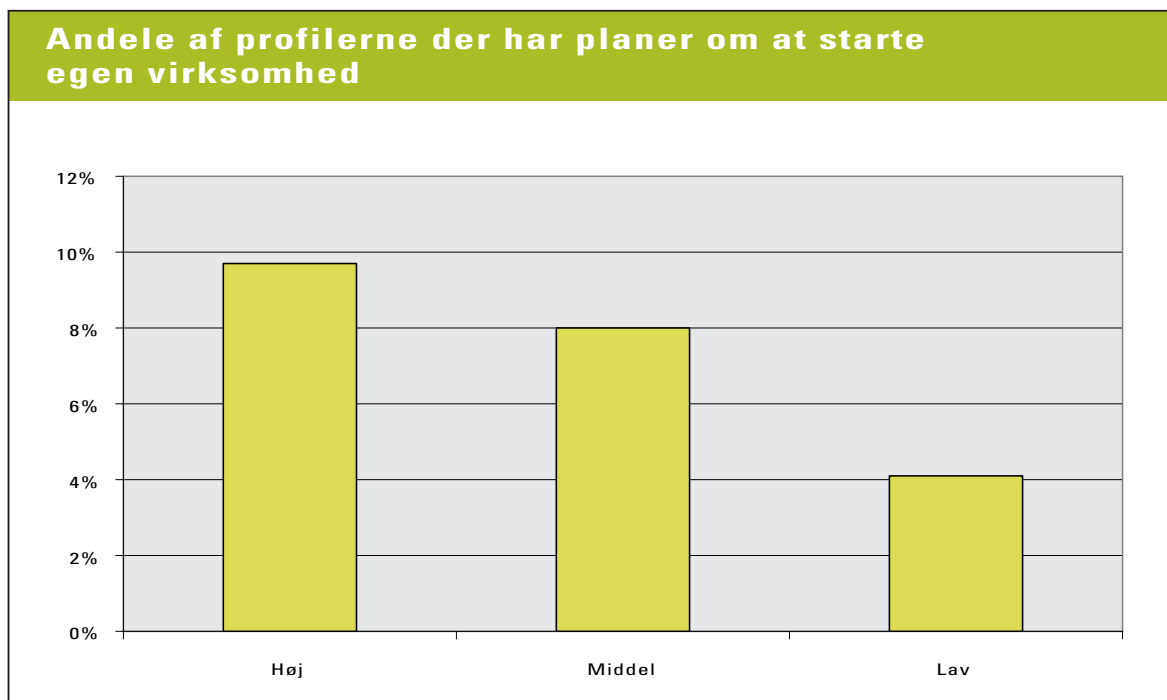
Set i lyset af de ganske få virksomheder, som over en seksårsperiode formår at blive egent-

lige vækstiværksættere (Erhvervs- og Boligstyrelsen, 2003), peger det på nødvendigheden af i højere grad at understøtte de selvstændige til ikke blot at overleve, men derimod at overleve og vokse ved en langt større satsning på udviklingen af kreativiteten og innovationen.

#### 8.2.4.4 De potentielle innovative iværksættere – intraprenørerne

Et oplagt sted at orientere sig for at få øje på potentielt *innovative* selvstændige er ikke blot i gruppen af allerede selvstændige, men i høj grad også blandt de potentielle iværksættere<sup>35</sup>.

35) Omdrejningspunktet for det følgende vil være NKR-survey'ets spørgsmål om, hvorvidt de adspurgte lønmodtagere har konkrete planer om at starte egen virksomhed (N164).



Figur 8.16 Procentsatsen for, hvor mange der har planer om at starte egen virksomhed i gruppen af hhv. "høj", "middel" og "lav" profil på indikatoren kreativ og innovativ adfærd. N = 5117 v/spørgsmål 164 (kilde: NKR 2004)

NKR-data viser, at ca. 6 pct. af de danske lønmodtagere har konkrete planer om at blive selvstændig. Dette dækker over et pænt udsving. Således er der flest blandt de arbejdsløse, der ønsker at starte egen virksomhed – i alt 13 pct. – mens andelen blandt eksempelvis funktionærerne udgør blot 5 pct. Det peger for så vidt på, at iværksætter i mange tilfælde kan være et spørgsmål om mangel på andre alternativer.

Set i relation til den andel af befolkningen, som hvert år omsætter planerne til handling, hvilket er under 1 pct. af den samlede arbejdsstyrke<sup>36</sup>, peger NKR med andre ord på et generelt stort potentiale blandt danskerne.

Figur 8.16 illustrerer et stort potentiale blandt denne i forvejen meget innovative gruppe – ikke mindst når man ser på, at der er 9 pct. af gruppen med "høj" profil, der har planer om at starte egen virksomhed.

Mange af disse personer arbejder i øjeblikket som kreative og innovative *intraprenører* i faste stillinger, og for så vidt man kun ser på deres uddannelse og nuværende erhvervs-kendskab er de et godt bud på et solidt afsæt for sunde og innovative danske virksomheder.

### 8.3 Konklusion

Spørgsmålet om kreativ og innovativ kompetence knytter sig tydeligvis til fire gennemgående faktorer: Uddannelse, jobfunktion, arbejdstid samt graden af ansvar, dvs. højtuddannede og højtplacerede lønmodtagere. Det forekommer rimeligt at tale om en særlig kreativ og innovativ livsstil.

Denne gruppe fungerer med andre ord som virksomhedernes *"intraprenører"* og udgør med deres aktive indsats både på og uden for arbejdspladsen en markant andel af Danmarks kreative og innovative humankapital.

36) Tallet er udregnet som et overslag, der baserer sig på antallet af iværksættere i 2001, som var ca. 14.000, samt en samlet lønmodtagerstyrke på ca. 2.000.000 (Danmarks Statistik, 2003).

I modsætning til den fremstilling, der oftest gives af iværksætteri og innovation i den offentlige debat, så viser det sig med andre ord, at der langt fra er en entydig sammenhæng mellem selvstændighed, kreativitet og innovation. En tredjedel af de selvstændige forbinder således slet ikke innovation med deres nuværende arbejde.

Den tætte sammenhæng mellem innovation/kreativitet og lange arbejdstider peger på, at man endnu ikke har fået integreret den innovative dimension som en naturlig og lige så selvfølgelig del af arbejdet som de mere driftsorienterede opgaver. Dette indtryk understøttes desuden af, at der er en gruppe af ufaglærte og kortuddannede, som i stort omfang ikke deltager i de kreative og innovative processer i virksomheden. Målet må være på længere sigt, at kreativitet og innovation mister sin aura af "eksklusivitet". Set i lyset af den fortsat øgede konkurrence er det helt nødvendigt, at de kreative og innovative processer på arbejdspladsen ikke er noget, som reserveres til en lille kreds af medarbejdere.

Desuden kunne en indsats for en "demokratisering" af de kreative og innovative processer samtidig føre til en reduktion af de risici, som lader til at repræsentere bagsiden af medaljen for de meget kreative og innovative. De lange arbejdstider og det store engagement, som følger med denne livsstil, indebærer helt tydeligt en risiko for stress og udbrændthed. Faresignaler, som oplagt kalder på mere langsigtede løsninger i ledelsen og organiseringen af de medarbejdere, som ønsker at gå i front.

Uanset uddannelseslængdens umiddelbare og vedvarende betydning for den kreative og innovative kompetence er der flere faktorer, der peger på, at uddannelsessystemet kunne fungere mere hensigtsmæssigt som understøttende faktor for innovationen på arbejdspladserne.

Alt for mange danskere giver udtryk for, at de ikke anser deres uddannelse som en forudsætning for deres nuværende evne til at agere kreativt og innovativt. Dette burde imidlertid ikke udelukke efter- og videreuddannelsesaktivitetens positive indflydelse på videreudviklingen af de kreative og innovative kompetencer. Desværre tillægges heller ikke disse uddannelsesaktiviteter stor betydning.

En del af forklaringen hænger sammen med, at den oprindelige uddannelse i den enkelte persons bevidsthed efterhånden træder i baggrunden til fordel for de oparbejdede arbejds erfaringer. Mens danskerne ikke forbinder deres kreative og innovative kompetencer med deres uddannelses erfaringer, så lader den således til at knytte sig tæt til graden af arbejds erfaring. Således er de unge (og nyuddannede) den gruppe, der i mindst omfang deltager i udvikling af nye produkter, mens de ældre (50-59-årige) er langt de mest aktive.

Denne forskel gør sig ikke gældende på indikatorniveau, hvorfor det er vanskeligt at udtale sig yderligere om eventuelle konsekvenser heraf.

Som det er fremgået af de foregående sider, er der en gruppe mennesker, som både på og uden for deres arbejde udviser en stor grad af virkelyst og kreativitet. De innovativt og kreativt kompetente danskere agerer dog i øjeblikket frem for alt i rollen som "intraprenører" i faste lønmodtagerforhold. Hvorvidt de omsætter deres evner til egentlig iværksætteri må bero på skabelsen af de rette rammer og samspilsrelationer. Rammer og relationer, som NKR peger på kan blive bedre, både når det gælder arbejdspladsen og uddannelsessystemet.

## 9. Interkulturel kompetence

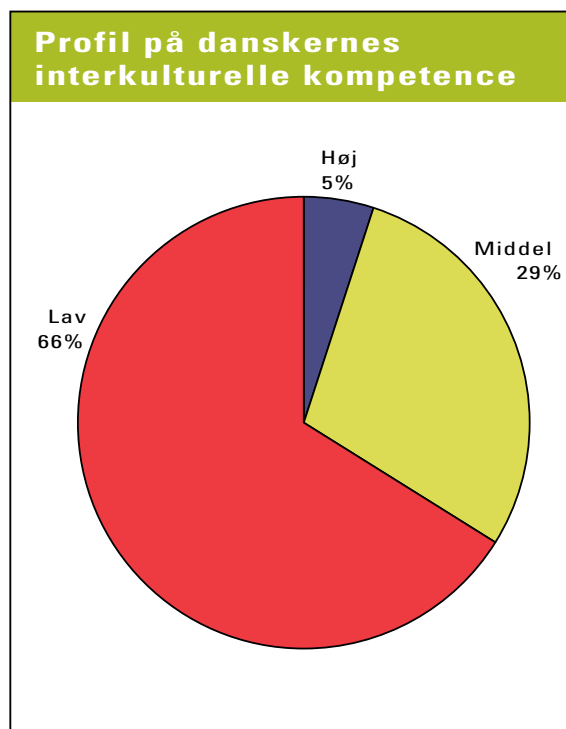
### 9.1 Indledning

Danskere kendetegnes normalt som værende mere internationalt orienterede i forhold til befolkninger i de lande, Danmark ofte sammenligner os med.

Som det ses af nedenstående figur, udgør de særligt interkulturelle danskere en forholdsvis lille del af befolkningen, mens broderparten fordeler sig i to større grupper af "middel" og "lav" profil. En stor del af dem, der er i den "lave" gruppe, befinder sig forholdsvis tæt på tærskelværdien til "middel"-gruppen. Dermed er der få, der skiller sig ud som værende meget lidt kompetente. Hovedparten i den "lave" gruppe har et klart potentiale for at udvikle deres interkulturelle kompetence. "Høj"-gruppens 5 pct. udgøres af mennesker, der adskiller sig ualmindelig meget fra resten (Anneks Validering og Analyse, 135).

#### 9.1.1 Resumé

- Danskernes kontakt med udlændinge sker primært i arbejdslivet. Mange udlandsophold foretages i arbejdsregi, og kontakten til udlændinge er større her end i fritiden.
- NKR 2004 viser videre, at uddannelse er en nøgle for udviklingen af interkulturel kompetence. Høj uddannelse er en formidende faktor for adgang til jobmæssige positioner, hvor den interkulturelle kompetence har gode udviklingsvilkår.
- Personer, der kun er i besiddelse af en folkeskoleuddannelse, og de erhvervsfagligt uddannede tilhører gruppen med lavere interkulturelle kompetencer. De er i deres arbejdsliv ikke i samme grad stillet over for de samme interkulturelt udfordrende aktiviteter som de højtuddannede, der generelt



Figur 9.1 Danskernes profil på interkulturel kompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Uddannelse og viden fra medier
- Viden gennem udlandsophold
- Samarbejde og samvær

har højere interkulturel kompetence. Det skal i den sammenhæng nævnes, at det især er indikatoren "viden gennem uddannelse og medier", der er med til at skille denne gruppe ud.

- Ansatte i store virksomheder og koncerner har i mange henseender højere interkulturel kompetence end andre. Det tyder på, at disse virksomheder og koncerner skaber bedre rammebetingelser for udviklingen af kompetencen og/eller evner at tiltrække individer med netop interkulturel kompetence.

### 9.1.2 Hvad er interkulturel kompetence?

Gennem individets daglige møde med voksende kulturel kompleksitet er det vigtigt for den enkelte og for samfundet som helhed, at individet formår at afkode, forstå og handle i forhold til denne kompleksitet. Individet er bl.a. rustet til dette, hvis den interkulturelle kompetence er udviklet gennem viden om og mødet med andre kulturer og mennesker fra andre lande samt evnen til at kommunikere på et eller flere fremmedsprog.

Interkulturel kompetence kan således defineres som følgende:

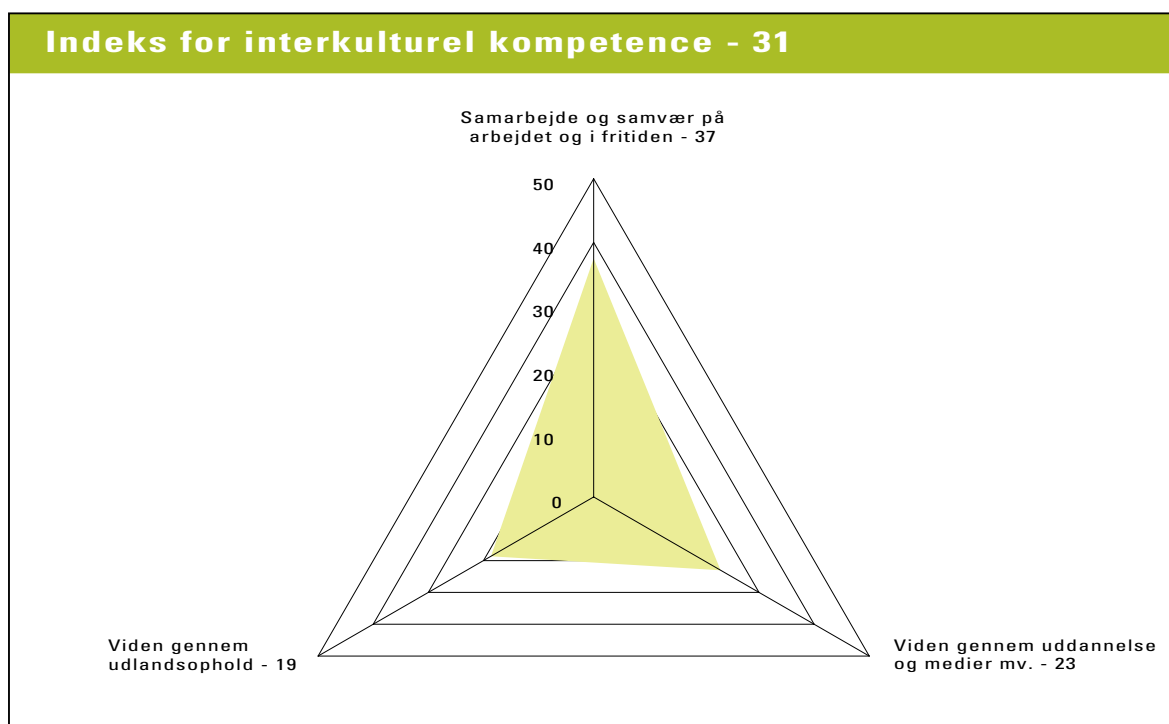
*Et individs indsigt i og evne til at kunne forstå dagligdagens kulturelle kompleksitet samt at kunne kommunikere fordomsfrit med mennesker fra andre kulturer.*

Kulturbegrebet er blevet et hyperkomplekst begreb og anvendes i dag som begreb og beskrivelsesform i mange forskellige sammenhænge, hvor grupper kan defineres som fællesskaber. Som bindestreksbegreb bruges det til at betegne alt lige fra kønskultur, idrætskulturer, virksomhedskulturer,

professionskulturer og nationale kulturer. NKR anvender her begrebet i relation til den forskel, individet oplever i mødet med mennesker, værdier og normer fra andre *nationale* kulturer.

Interkulturel kompetence er en kompetence, der ikke udfoldes og udvikles i en bestemt arena, men i høj grad er knyttet til udvikling i både arbejdsliv, det civile liv og gennem uddannelse.

NKR forsøger gennem udvalgte indikatorer at operationalisere interkulturel kompetence i videst muligt omfang. Det er dog ikke muligt gennem NKR's kvantitative måleapparat at indfange *alle* elementer af interkulturel kompetence. F.eks. er danskernes indsigt i og forståelse for egen kultur vanskelig at operationalisere og måle kvantitativt. Man kan i den forbindelse sondre mellem danskernes internationaliseringsgrad og globaliseringsgrad. Spørgeskemaet er orienteret mod førstnævnte. Internationalisering drejer sig om den udadvendte orientering, hvor globaliseringsgraden er kendetegnet ved, at



Figur 9.2 Danskernes kompetenceindeks for interkulturel kompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indeks N=5503 (kilde: NKR 2004)

individet både er internationaliseret og formår at indoptage andre kulturers værdier mv. i deres hverdag. Globaliseringsgraden er vanskeligere at estimere gennem et kvantitativt måleapparat.

### 9.1.3 Hvorfor interkulturel kompetence?

Globaliseringen er ikke blot en økonomisk proces, men i høj grad en udveksling mellem og skabelse af kulturer. Forestillingen om nationalstaten som ramme om en homogen enhedskultur, der omfatter alle borgere, kan næppe opretholdes længere. Samspelet mellem den informations- og kommunikationsteknologiske udvikling og den stigende politiske og økonomiske integration på tværs af nationalstaterne har gjort geografiske afstande, som tidligere ansås for uoverkommelige, mindre betydningsfulde og muliggjort kontakt mellem kulturer, der tidligere var adskilte.

Gennem medieforbruget og forbruget af varer, der indgår i det globale kredsløb, gennem uddannelsesmæssig udveksling og i arbejdslivets kontakt med kunder og producenter fra fjerne lande får man kulturelle input fra nær og fjern døgnet rundt.

Uanset hvordan man forholder sig til denne udvikling, rummer den muligheder og komplekse udfordringer for individer, organisationer og samfundet som sådan. At udvikle og fremme interkulturel kompetence er en af mange strategier til at imødekomme disse udfordringer, som de melder sig i arbejdslivet, uddannelsessystemet og det civile liv.

Inden for den økonomiske sektor bliver stadig flere virksomheder multinationale eller fusioneret med udenlandske koncerner og introducerer nye arbejdsrutiner, organisering og normer for, hvordan man arbejder. Men også almindelige danske virksomheder er dagligt i berøring med facetter af internatio-

naliseringen, hvad enten der er tale om internationale samarbejdsrelationer, mødeaktiviteter eller læsning og skrivning af dokumenter på et fremmedsprog. Arbejdslivet bliver således for flere og flere præget af kontakt med andre kulturer.

Hvis Danmark skal være i front i det globale videnssamfund, er det en forudsætning, at danskere har interkulturelle kompetencer til at begå sig på et internationalt arbejdsmarked (Regeringen, 2002).

Inden for uddannelsessektoren – ikke mindst folkeskolen<sup>37</sup> – formidles i stor udstrækning elementer af den interkulturelle kompetence, herunder fortroligheden med egen kultur og kendskab til andre kulturer. De studerende skal således gerne kunne beherske flere fremmedsprog og gerne foretage studieophold i udlandet for direkte at stifte bekendtskab med andre kulturer.

I ungdomsuddannelserne og i de videregående uddannelser arbejdes der med et øget fokus på internationalisering af undervisningen, som sigter mod at udruste de studerende med international forståelse og udsyn samt evnen til at kunne begå sig internationalt (UVM og VTU, 2004).

Interkulturel kompetence er således en relevant nøgle i arbejdslivet, uddannelsessystemet og det civile liv, og det er en kompetence, der udvikles i alle arenaer. Studier i udlandet er alt andet lige med til at fremme evnen til at kommunikere med andre kulturer i arbejdslivet. Ligesom et arbejdsliv præget af mange kontakter med andre kulturer løfter navigationen i et civil liv præget af kulturel flertydighed.

### 9.1.4 Indikatorer

Analysen af interkulturel kompetence støtter sig til udviklingen af tre indikatorer, men har

37) Se folkeskolelovens §1, stk. 3.

i lige så høj grad andre spørgsmål fra NKR 2004 som omdrejningspunkt.

Interkulturel kompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer.

- Indikator 1: Viden fra uddannelse og medier
- Indikator 2: Viden gennem udlandsophold
- Indikator 3: Samarbejde og samvær på arbejde og i fritiden

## 9.2 Danskernes interkulturelle kompetencer

Ovenstående diagram viser det generelle billede af danskernes interkulturelle kompetence. Kompetencescoren er opgjort på baggrund af indekserede spørgsmål fordelt på tre indikatorer.

Med hensyn til fordelingen af indikatorscore er der interessante forskelle i befolkningen, når der tages højde for enkelte socioøkonomiske baggrundsvariable. Derfor er følgende analyse af danskernes interkulturelle kompetence struktureret efter de tre arenaer, uddannelse, arbejdsliv og det civile liv. Indikatorerne behandles herunder.

### 9.2.1 Indikator 1: Viden gennem uddannelse og medier

Indikatoren udgøres af spørgsmål, der relaterer sig til, om man har fået viden om andre kulturer gennem uddannelse eller efteruddannelse og anvender denne på jobbet, om man ser nyheder på udenlandske tv-kanaler og til det antal fremmedsprog, man kan gøre sig forståelig på.

Den danske grundskole har bl.a. som formål at oplyse og give danskerne indsigt i interkulturelle forhold, jf. folkeskoleloven. Både gennem sprogundervisning og gennem

videntilegnelse om samfundsmæssige forhold. Uddannelse på højere niveau har ikke samme formål, men alligevel afspejler NKR's undersøgelse, at mange uddannelser<sup>38</sup> i Danmark også har et interkulturelt indhold, og at denne viden i høj grad anvendes i arbejds-situationer.

Den interkulturelle kompetence, der stammer fra uddannelse og medier, er hovedsagelig afhængig af uddannelse. Det er tydeligt, at der findes særligt to uddannelsesgrupper, der halter langt efter de andre mht. denne kompetence. Folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede har klart lavere kompetencescorer end andre grupper.

De erhvervsfagligt uddannede ligger endvidere under den gennemsnitlige score for folkeskoleuddannede. Deres videreuddannelse har – isoleret set – således ikke fremmet deres generelle orientering mod interkulturel kompetence. Det store spring i kompetence-niveau sker ved de gymnasiale uddannelser. Over dette uddannelsesniveau er den interkulturelle viden stort set lige stor (Anneks Validering og Analyse, 31).

Det, at nogle uddannelser ikke hjælper til at stimulere interkulturel kompetence, skal ses i lyset af, at uddannelse og efteruddannelse i højere grad end antal fremmedsprog og forbrug af udenlandske tv-nyheder er afgørende for kompetencen, således som NKR måler det (Anneks Validering og Analyse, 28).

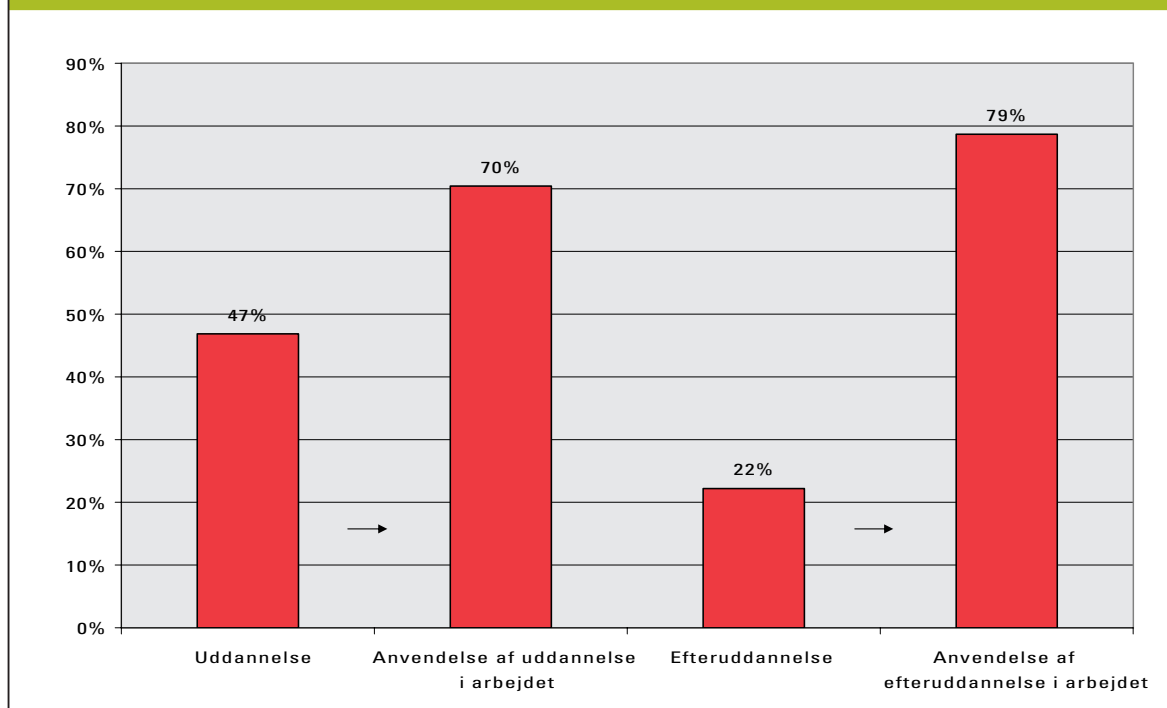
Inden for det offentlige er der også tendens til generelt højere score på denne indikator for interkulturel kompetence. Forskellen er ikke markant, men dog signifikant. Det er interessant, idet det offentlige nødvendigvis er mere indadvendt og mindre multinationalt end det private erhvervsliv (Anneks Validering og Analyse, 31).

38) Det er kun respondenter med kompetencegivende uddannelse, der er adspurgt, om deres uddannelse har haft interkulturelt indhold.



Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %
Indikator 1: Viden gennem uddannelse og medier m.v.	Brug af viden i arbejdet fra uddannelse om interkulturelle forhold	11	3592	Nej	0	2049	57
				Ja, men anvender ikke	50	453	13
				Ja, og anvender	100	1090	30
	Brug af viden i arbejdet fra efteruddannelse om interkulturelle forhold	13	5000	Nej	0	4045	81
				Ja, men anvender ikke	50	202	4
				Ja, og anvender	100	753	15
	Indhentning af interkulturel viden gennem medier mv.	5	5220	Nej	0	3582	69
				Ja	100	1638	31
				Ingen	0	1546	30
	Hvor mange sprog kan du gøre dig forståelig på, bortset fra engelsk, svensk og norsk?	117	5168	På ét fremmedsprog	33,3	2619	51
På to fremmedsprog				66,6	795	15	
På tre eller flere fremmedsprog				100	208	4	
Aldrig i udlandet				0	3271	63	
Indikator 2: Udlandsophold	Har du på noget tidspunkt i dit liv - efter du var fyldt 18 år - opholdt dig mere end 6 måneder i udlandet?	1	5221	En enkelt gang 1-6 mdr	25	580	11
				Flere gange 1-6 mdr	50	390	7
				En gang over 6 mdr	75	630	12
				Flere gange over 6 mdr	100	350	7
				Nej	0	737	47
Bruger du den viden, som du fik under dit/dine udlandsophold, i dit nuværende (tidligere) arbejde?	4	1567	Ja	100	830	53	
			Nej	0	737	47	
Indikator 3: Samarbejde og samvær	Personlig kontakt med udlændinge bosiddende i DK gennem fritidsinteresser	10	5219	Nej	0	3454	66
				Ja	100	1765	34
	Dagligt samarbejde med udlændinge bosiddende i DK	15	3973	Nej	0	1793	45
Udenfor indikator	Dagligt samarbejde med udlændinge bosiddende i udlandet	16	4226	Ja	100	2180	55
				Nej	0	3071	73
	Har du brugt denne viden i det nuværende eller tidligere arbejde?	12	1543	Nej	0	453	8
				Ja	100	1090	20
	Har du brugt denne viden i det nuværende eller tidligere arbejde?	14	955	Nej	0	202	4
				Ja	100	753	14
	Har du inden for den seneste uge læst en udenlandsk avis	6	5221	Nej	0	4718	86
				Ja	100	503	9
	Har du inden for den seneste uge søgt at få viden om fremmede lande og kulturer via internettet, bøger og lign.?	7	5221	Nej	0	3625	66
				Ja	100	1596	29
	Har du inden for den seneste uge hørt et foredrag, deltaget i studiekredse, fritidsundervisning og lign. om andre kulturer?	8	5219	Nej	0	4775	87
				Ja	100	444	8
	Har du inden for den seneste uge påsøgt viden om andre kulturer?	9	5217	Nej	0	4145	75
				Ja	100	1072	19
	Har du på et tidspunkt - efter du var fyldt 18 år - opholdt dig i udlandet mellem 1 - 6 måneder?	3	4241	Nej	0	3271	59
				Ja, en enkelt gang	50	580	11
				Ja, flere gange	100	390	7
Var formålet med opholdet/opholdene at studere, at arbejde, eller var du der af andre grunde?	2a	980	Andre grunde	188	3		
			Arbejde	603	11		
			Studere	189	3		
Var formålet med opholdet/opholdene at studere, at arbejde, eller var du der af andre grunde?	2b	179	Andre grunde	78	1		
			Arbejde	79	1		
			Studere	22	0		
Var formålet med opholdet/opholdene at studere, at arbejde eller var du der af andre grunde?	2c	15	Andre grunde	11	0		
			Arbejde	2	0		
			Studere	2	0		

## Procentdelen af danskere, der har deltaget i uddannelse og efteruddannelse



Figur 9.3 Procentdelen af danskere, der har deltaget i uddannelse og efteruddannelse, hvorigennem der er tilegnet viden om kulturelle forhold i andre lande. Ligeledes angiver diagrammet, markeret med pile, hvor stor en procentdel af denne interkulturelle viden der anvendes i arbejdet. N = 3870 v/spørgsmål 11, N = 1548 v/spørgsmål 12, N = 5221 v/spørgsmål 13 og N = 957 v/spørgsmål 14 (kilde: NKR 2004)

Få respondenter har modtaget efteruddannelse med interkulturelt videnindhold, men det ses, at viden fra denne efteruddannelse i høj grad anvendes i arbejdet (79 pct.). Den konkrete målretning mod specifik viden eller kompetence som efteruddannelserne gør, at efteruddannelse i interkulturel sammenhæng fungerer som et godt udviklingsværktøj. Efteruddannelse på dette område ser ud til at være effektiv.

### 9.2.1.1 Andre kanaler til interkulturel viden

Viden om andre kulturer bliver ikke kun tilegnet gennem formel uddannelse. cirka hver femte dansker orienterer sig ugentligt om andre kulturer gennem udenlandsk tv og aviser, internet, bøger, foredrag mv. Denne løbende interkulturelle orientering er vigtig, men forudsætter, at individet er i stand til at afkode og forstå de mange multikulturelle budskaber. En evne, der bl.a. tilegnes gennem formel uddannelse eller længerevarende

udlandsophold, hvorunder fremmedsprogkundskaber ofte er en forudsætning.

### 9.2.1.2 Interkulturel kommunikation

Sprogfagene giver en vigtig forudsætning i form af faglighed (ordforråd, grammatik mv.), men der bliver i højere grad også fokuseret på tilegnelse af andre kompetencer. I rapporten om fremtidens fremmedsprog (Undervisningsministeriet, 2003a) foreslås det, at sprogfagene skal være med til at udvikle følgende kompetencer:

Eksempler på kompetencemål

- søge og udnytte informationer fra internet,
- læse artikler om emner af aktuel national eller international interesse,
- lytte med empati på trods af sproglige og kulturelle barrierer,
- agere i en anden kultur med empati.

Kompetencemål, der alle i en vis udstrækning vedrører dele af interkulturel kompetence. Disse mål summeres i Undervisningsministeriets rapport "Fremtidens uddannelser" (2004), som bl.a. lægger vægt på følgende kompetencer:

Kompetencer i fremmedsprogfagene skal omfatte områderne:

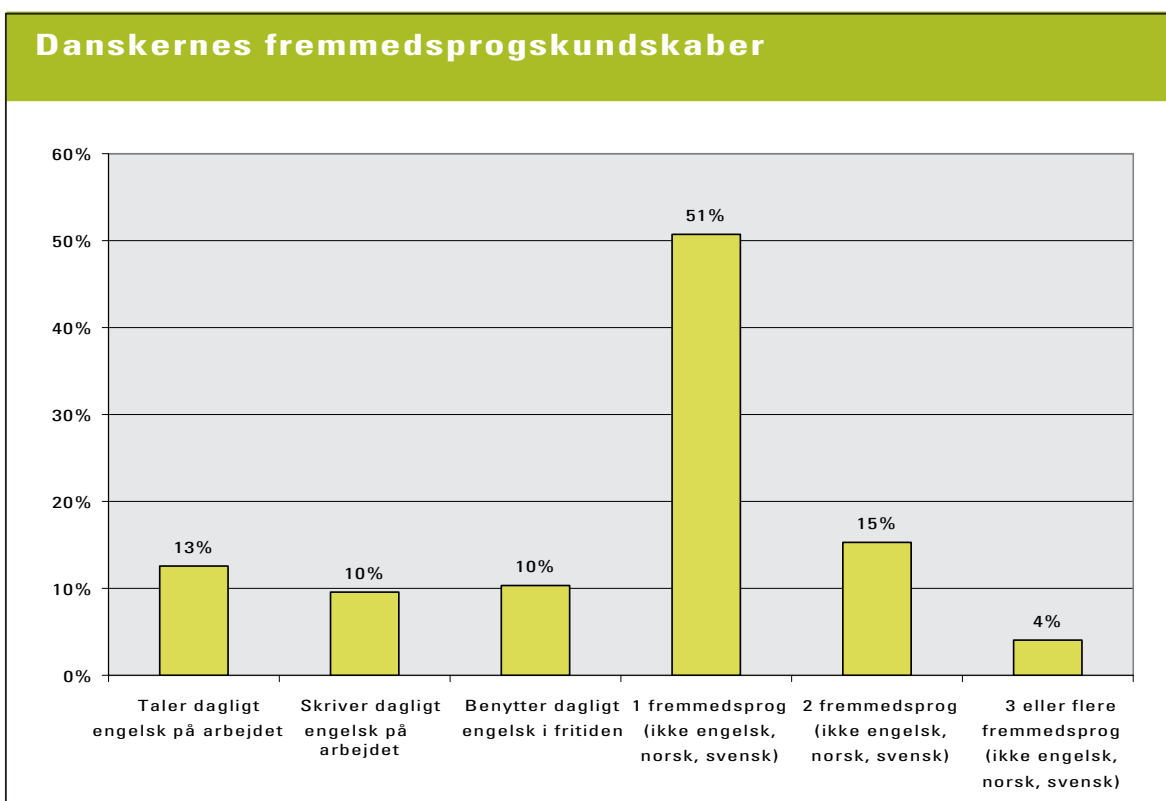
- sprogfag som vindue mod verdenen – global orienteringsevne,
- interkulturel transmission – evnen til at kunne aflæse og formulere budskaber i kulturelle blandingsituationer i en stadig mere globaliseret verden.

Disse kompetencer er ifølge NKR delelementer af interkulturel kompetence, som kan udvikles gennem sprogfagene, men også i høj grad udvikles gennem interkulturel

praksis, såsom udlandsophold eller samarbejde med udlændinge gennem arbejdet.

I "Fremtidens uddannelser" (Undervisningsministeriet, 2004) anbefales det bl.a. som målsætning, at danskerne skal kunne beherske mindst to fremmedsprog. Som nedenstående figur viser<sup>39</sup>, er der et stykke vej endnu, før denne målsætning kan realiseres. Blot 51 pct. af danskerne behersker et andet fremmedsprog<sup>40</sup>, hvis der ses bort fra engelsk, norsk eller svensk.

Det ses, at blot 13 pct. af danskerne dagligt taler engelsk på arbejdet, og endnu færre benytter det i fritiden. Det er således et fåtal, der dagligt anvender og vedligeholder deres engelskkundskaber. Det skal dog tilføjes, at ca. hver fjerde dansker taler engelsk dagligt eller ugentligt i forbindelse med arbejdet



Figur 9.4 Danskernes fremmedsprogkundskaber. N = 4432 v/spørgsmål 109 og 110, N = 5528 v/spørgsmål 115 samt N = 5528 v/spørgsmål 117 (kilde: NKR 2004)

39) Spørgsmålene vedr. engelskkundskaber er fra kapitlet om literacy-kompetence.

40) Danskernes fremmedsprogkundskaber opgøres ifølge EUROSTAT således: Andelen af danskere, der kan tage del i en samtale på følgende sprog: Engelsk 78 pct., tysk 43 pct., fransk 14 pct. (Eurostat, 2000). Ifølge respondenternes egne svar i NKR 2004 taler ca. 7 pct. af danskerne ikke engelsk.

(NKR 2004). Men selv om engelsk alligevel bliver danskernes "andet modersmål", vil internationaliseringen formentlig sætte denne force i et andet lys. Allerede nu konstateres det fra forskellige side, at engelskkundskaber ikke længere er en særlig kvalifikation. Det forventes i højere grad fra arbejdsgiverens side, at de ansatte foruden engelsk også behersker andre sprog. Dertil kommer, at engelsk ikke er det største sprog i EU. Her er tysk væsentligt større, fransk er lige så stort, og italiensk, spansk og nu polsk kommer ikke langt derefter (Undervisningsministeriet, 2003a).

### **9.2.2 Indikator 2: Viden gennem udlandsophold**

Indikatoren for udlandsophold beskæftiger sig med, om personer har haft udlandsophold af mere end 6 måneders varighed, og om denne viden er anvendelig på deres arbejdsplads.

Længerevarende udlandsophold fordrer i høj grad flere af de forudsætninger, der ligger til grund for tilstedeværelsen af interkulturel kompetence. Gennem længerevarende udlandsophold opnås alt andet lige en indførelse i det pågældende lands samfundsforhold, normer og værdier. Men måske vigtigst af alt rummer det muligheden for det personlige møde med befolkningen og derigennem muligheden for at udvikle de kommunikative og affektive elementer af interkulturel kompetence.

Overordnet set spiller uddannelse en afgørende faktor i forhold til interkulturel kompetence. Personer, der alene har en folkeskoleuddannelse, har entydigt det laveste kompetenceniveau. Med lidt højere kompetence end den gruppe ligger de erhvervsfaglige og gymnasiale uddannelser samt de korte videregående uddannelser. Personer med lang

videregående uddannelse ligger klart i top. Mere herom senere. Det skal dog bemærkes her, at det ikke blot er mulighederne, der er bedre for højere uddannede, for at komme på udlandsophold – de har også mere brug for deres tillærte erfaringer i jobbet. Udlandsophold, der er integreret i uddannelse, ser ud til at have en positiv effekt på interkulturel kompetence.

På denne indikator er der ingen forskel på det offentlige og det private. Selv om det private erhvervsliv tilsyneladende efterspørger større interkulturel kompetence set i et bredt perspektiv, kan der ikke konstateres en større udvikling eller udfoldelse af denne kompetence i det private erhvervsliv.

Interessant er også, at den interkulturelle kompetence ikke lader til at være bundet til generationer. Selv om mulighederne for studieophold og udveksling er blevet markant forbedret de seneste år, er der altså ikke tendens til, at unge har en større interkulturel kompetence erhvervet gennem udlandsophold end ældre (Anneks Validering og Analyse, 32).

Lidt over 37 pct.<sup>41</sup> af danskerne har været på et længerevarende udlandsophold. Men ikke alle har lige mulighed for eller motivation til at tage på længerevarende udlandsophold. NKR 2004 viser, at bl.a. uddannelsesniveau har betydning for længerevarende udlandsophold. Udveksling af udenlandske studerende i ud- og hjemland er en vigtig kilde til udvikling af Danmarks interkulturelle kompetence. Mødet med andre studerende og undervisere eller forskere i forskellige undervisningssituationer og i mere uformelle omgivelser skaber personlige relationer, der bl.a. udvikler den kommunikative del af kompetencen.

41) 19 pct. har været på ophold over 6 måneder, og 19 pct. har været på ophold mellem 1-6 måneders varighed. Længerevarende udlandsophold defineres som ophold over 1 måneds varighed.

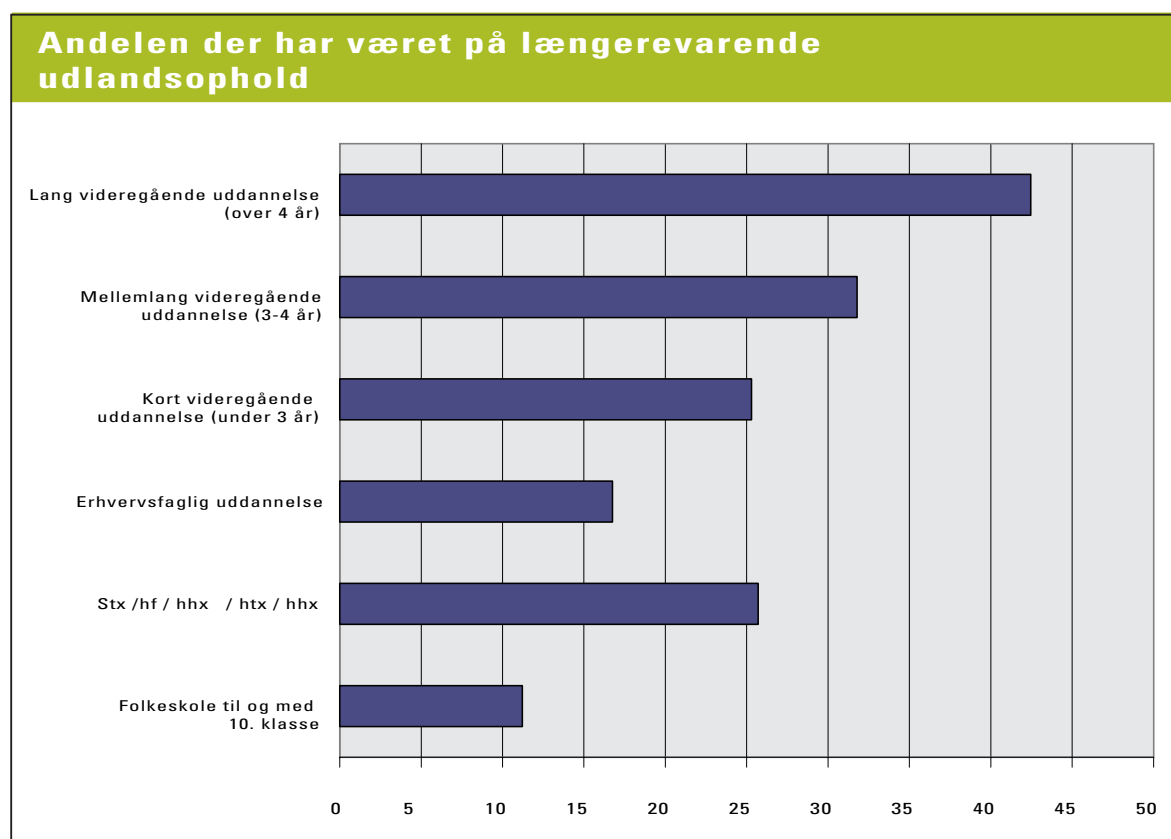
Uddannelsessystemet giver rig mulighed for udlandsophold, men længden af udlandsopholdene stiger op gennem uddannelsessystemet, og mange studerende på de lange videregående uddannelser har langt bedre mulighed for at komme på længerevarende udvekslingsophold. Dette ses af nedenstående Figur 9.5, som viser deltagelse i længerevarende udlandsophold fordelt i uddannelse.

Hvis der ses på, hvilke stillinger der har hyppig rejseaktivitet, er de danskere, der rejser mest, studerende og ledende funktionærer. Det er påfaldende, at så mange studerende har været på længerevarende udlandsophold på trods af deres relativt korte livsforløb.

Mobilitetsstatistikken for de videregående uddannelser viser, at interessen blandt danske studerende for at tilføje en international dimension til deres uddannelse gennem et udlandsophold er stigende. I studieåret 2002/03 var der således i alt 8.812 danske

studerende i udlandet i uddannelsesøjemed. Godt halvdelen af de studerende (4.581) var på et udenlandsk studie- eller praktikophold, normalt af 1-2 semestres varighed. Den anden halvdel af de danske studerende (4.231) var i gang med en hel uddannelse i udlandet (CIRIUS Danmark, 2004b). Til sammenligning sender erhvervsskolerne ca. 400 elever på udveksling pr. år, hvortil kommer ca. 1.000 i praktik i udlandet (PIU-ordningen) (Undervisningsministeriet, 2004a).

Universiteterne har størst udgående mobilitet. Selv om de lange videregående uddannelsesinstitutioner kun står for halvdelen af alle danske studerende, sender de 80,8 pct. af alle Erasmus-studerende ud af landet. De mellemlange og korte videregående uddannelsesinstitutioner står tilsammen for den anden halvdel af studerende, men sender kun 19,2 pct. afsted. Studerende på universiteterne har altså bedre rammebetingelser for udvekslingsophold og dermed mulighed for



Figur 9.5 Andele af forskellige uddannelsesgrupper der har været på længerevarende udlandsophold. N = 5221 v/spørgsmål 1 og 3 rekomponeret (kilde: NKR 2004)

at udvikle deres interkulturelle kompetence. Udvekslingsopholdene foretages primært inden for EU-landene og inden for samfundsfaglige fagområder (CIRIUS Danmark, 2004a).

Uddannelsessystemet er således en vigtig faktor for udvikling af kompetencen. Men ses Danmarks score på dette felt i relation til de lande, Danmark normalt sammenligner sig med, er vi ikke helt i front.

Danske studerende på Erasmus-udveksling er kortere tid af sted end gennemsnittet for alle EU-lande. I 2002/2003 var de danske studerende således i gennemsnit af sted i 5,4 måneder, hvor gennemsnittet for EUR 18 landene lå på 6,8 måneder (EU-kommissionen, 2003a).

I "Education at a Glance" fremgår, at fem OECD-lande – Australien, Frankrig, Tyskland, Storbritannien og USA – modtager 71 pct. af alle de udenlandske studerende. Ser man antallet af udenlandske studerende i forhold til landenes egne studenterpopulationer, modtager Schweiz, Australien, Østrig, Storbritannien og Belgien flest studerende. Danmark kommer på en 12. plads (CIRIUS Danmark, 2003). Antallet af udenlandske studerende, der kommer til Danmark for at studere, er dog stærkt stigende. Målt i procent er antallet af danskere, der tager et studie- eller praktikophold i udlandet, steget med 26 pct. fra 1995 til 2002. Antallet af udenlandske studerende på udvekslingsophold i Danmark er i tilsvarende periode steget med 51 pct. (CIRIUS Danmark, 2004b).

Dette er en positiv udvikling, da udenlandske studerende og forskere kan bidrage til at styrke videnniveauet på de danske uddannelsesinstitutioner. Men det stiller krav til dan-

skernes interkulturelle kompetence og især den kommunikative del af kompetencen. På nuværende tidspunkt er der ingen dramatisk ubalance i antallet af studerende, der rejser fra og til Danmark. Den indgående mobilitet er en smule større end den udgående (jf. [www.ciriusonline.dk](http://www.ciriusonline.dk)).

#### 9.2.2.1 Udlandsophold gennem arbejdet

Udstationeringer i forbindelse med arbejdet er mange steder en forudsætning for adgang til højere stillinger, hvilket afspejler den værdi, som den udstationerede bibringer virksomheden. Den udstationerede får gennem udlandsopholdet mulighed for at udvikle personlige kompetencer samt en tilegnelse af viden om nye produkter, processer og arbejdsmetoder. Ny viden, der kan være med til at sætte gang i kreative og innovative processer, når den udstationerede vender hjem til den danske arbejdsplads. For de fleste af de udlandsophold, der strækker sig længere end seks måneder, har formålet med opholdet været arbejdsrelateret.

Arbejdslivet er altså en vigtig kilde til at udvikle og vedligeholde forudsætningerne for interkulturel kompetence. Lidt over halvdelen (53 pct.) af respondenterne benytter den viden, de har tilegnet sig under opholdet, i arbejdslivet<sup>42</sup>. Dette er et vigtigt parameter, da den viden, der opnås gennem udlandsopholdet, skal kontekstualiseres og anvendes i den daglige praksis, for at den interkulturelle kompetence løftes og udvikles.

Flere og flere danske virksomheder bliver fusioneret med internationale selskaber og koncerner, og i 1995 skønnedes ca. 10 pct. af danskerne i den private sektor ansat i udenlandsk ejede koncerner<sup>43</sup> (Gertsen og Søderberg, 1995). Muligheden for udstatio-

42) Dette gælder både for udlandsophold på 1-6 måneder og over 6 måneders varighed.

43) DI opgør, at ca. 10 pct. af beskæftigelsen i fremstillingsindustrien findes i udenlandsk ejede selskaber. For servicesektoren er tallet ca. 7 pct. Tallene er fra 1999 (DI, 2004). EUROSTAT opgør den samlede beskæftigelse for industri og servicesektor med tal fra 1998 til 7,8 pct. (EUROSTAT, 2001).

nering i disse virksomheder må antages at være større end i rent danske virksomheder, ligesom det vil være mere sandsynligt, at store danske virksomheder og koncerner har udenlandske filialer, hvor danske medarbejdere kan udstationeres. Det er derfor umiddelbart påfaldende, at det ikke har betydning for andelen af udlandsophold, om ens arbejdsplads er en del af en større virksomhed, koncern eller organisation. Det må betyde, at danskere, ansat i disse virksomheder, ikke nødvendigvis får større mulighed for at møde interkulturelle udfordringer gennem udstationeringer i koncernens udenlandske filialer (hvis udenlandsk<sup>44</sup>). Det er dog stadig sandsynligt, at individet møder flere udfordringer, da koncernens udenlandske ansatte kan blive udstationeret i danske filialer, og danskerne herigennem kan møde andre kulturer på det personlige og faglige plan. Se næste indikator.

### **9.2.3 Indikator 3: Samarbejde og samvær gennem arbejde og fritid**

Indikatoren baseres på spørgsmål om, hvorvidt man som person har haft kontakt med folk fra andre lande i forbindelse med sine fritidsinteresser, og om man dagligt samarbejder med udlænding, der bor i Danmark eller udenfor.

Sammenhængen mellem spørgsmålene er dog ikke så stærk som ønsket. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

#### **9.2.3.1 Mødet med andre kulturer i arbejdet**

Gennem praksis og erfaringsdannelse mv. får individets interkulturelle viden mulighed for at blive erkendt, afprøvet og videreudviklet. Mødet med kulturelt forskellige mennesker, organisationer og processer bliver således af afgørende betydning for udviklingen af den interkulturelle kompetence.

Antallet af danskere med daglig kontakt med udlændinge på deres arbejdspladser er højt (55 pct.), og kontakt med udlændinge i udlandet praktiseres også i en vis udstrækning (27 pct.). Dette kan tyde på, at tendensen med fusioner og internationale koncerners overtagelse af danske virksomheder har påvirket og i stigende grad vil udfordre danskernes interkulturelle kompetence i arbejdslivet. Andre undersøgelser (Gertsen og Søderberg, 1995) viser, at internationale opkøb af danske virksomheder og fusioner mellem danske og udenlandske virksomheder er kulturelt udfordrende for den enkeltes arbejdsliv, og at en manglende evne til at imødekomme nye kulturelle arbejdsmønstre, organisation og ledelse vil være kontraproduktiv for virksomheden. NKR 2004 viser, at mange af de danskere, der har udenlandske kolleger, finder deres måde at arbejde på anderledes, men at denne forskellighed er positiv. Danskerne er dog ikke i særlig høj grad parate til at tilegne sig denne anderledes måde at arbejde på (28 pct. er villige til dette) (NKR 2004).

Som set i ovenstående afsnit om literacykompetence taler ca. 13 pct. af danskerne dagligt engelsk i arbejdet. Sammenholdt med den store andel af danskere, der dagligt samarbejder med udenlandske kolleger, der bor i Danmark, må det antages, at størstedelen af disse udlændinge taler dansk eller et tredje sprog. Sidstnævnte er mere usandsynligt, den lave andel af danskere, der behersker et fremmedsprog ud over engelsk, svensk og norsk, taget i betragtning. NKR 2004 viser, at den største gruppe af udenlandske kolleger kommer fra "Øvrige Europa"<sup>45</sup>. Udlændinge fra disse lande står for 32 pct. af danskernes kontakter, hvilket kan tyde på, at de fleste danskers udenlandske kontakter på arbejdspladsen sker med udlændinge, der er ind-

44) Det er ikke muligt at identificere udenlandske virksomheder eller koncerner i data for NKR 2004.

45) Kategorien "Øvrige Europa" indeholder europæiske lande eksklusiv EU-lande og Norge, før optagelsen af de 10 nye EU lande i maj 2004.

vandret til Danmark og har lært dansk, f.eks. tyrkere, polakker eller udlændinge fra de baltiske lande. Det er derfor tvivlsomt, om de udenlandsk ejede virksomheder og koncerners tilstedeværelse afspejles i NKR's data, og det er derfor ikke muligt at afgøre, om ansatte i udenlandsk ejede virksomheder har større interkulturel kompetence end andre danskere.

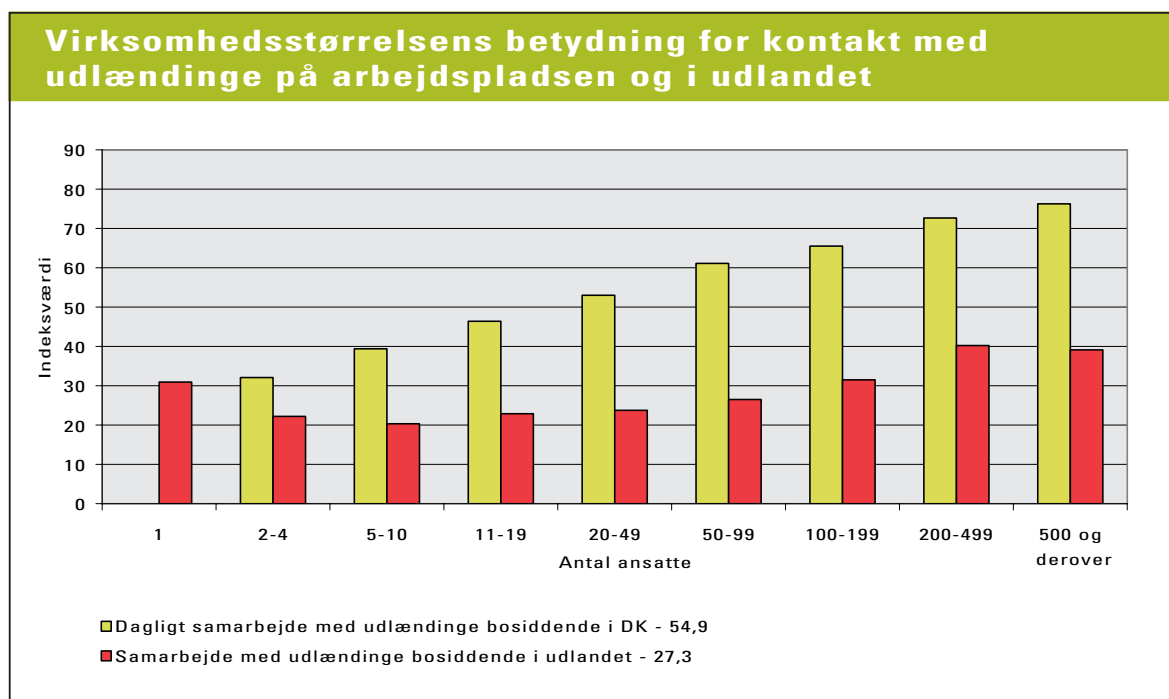
Ovenstående diagram viser, hvorledes virksomhedsstørrelse er en faktor for kontakt med udlændinge i arbejdslivet. Antallet af respondenter med kontakt til udlændinge stiger med virksomhedsstørrelsen<sup>46</sup>. Store virksomheder og koncerner er naturligt mere internationaliserede, hvormed deres ansatte får adgang til mødet med andre kulturer gennem evt. udstationeringer, viden eller mødet med udlændinge i arbejdet. Som allerede nævnt afspejles dette f.eks. i skelnen mellem, om virksomheden er en del af en større koncern eller ej. Her har 63 pct. af de ansatte i koncerner daglig kontakt med ud-

lændinge på arbejdspladsen, hvor det samme gør sig gældende for 47 pct. af de respondenter, hvis virksomheder ikke er en del af en større koncern. Det ses også, at kontakten med udlændinge bosiddende i udlandet er vigtig for helt små virksomheder på 1-4 ansatte.

En anden faktor, der har betydning for mødet med udlændinge i arbejdet, er, om individet har personaleansvar. Har individet ansvar for mange underordnede, er kontakten med udlændinge stor, hvilket understøtter virksomhedsstørrelsens betydning.

### 9.2.3.2 Interkulturelle aktiviteter i fritiden

Danskerne møder i stigende grad det kulturelt anderledes i fritiden. I supermarkedet, i lokalområdet og gennem fritidsaktiviteter møder danskere personer med anden national baggrund. NKR viser, at denne udfordring for en del danskeres vedkommende (34 pct.) giver udslag i personlige kontakter. Disse danskere har dermed forudsætninger



Figur 9.6 Dagligt samarbejde med udlændinge på arbejdspladsen – fordelt på baggrundsvariablen virksomhedsstørrelse. N = 3974 v/spørgsmål 15 og N = 4228 v/spørgsmål 16 (kilde: NKR 2004)

46) Både størrelsen på den lokale arbejdsplads og evt. koncernstørrelse har betydning.



for og evne til at initiere og skabe personlige relationer på tværs af kulturer – dvs. for at handle interkulturelt. NKR 2004 viser, at 44 pct. af danskerne har familie (ikke samboende), venner og/eller bekendte fra et andet land, som de omgås privat. Hyppigheden er dog ikke særlig udtalt, da blot 56 pct. ser disse personer årligt. Kontakten i det civile liv er således ikke på højde med den kontakt, der er til stede i arbejdslivet.

Mange af de faktorer, der gør sig gældende i uddannelsessystemet og i arbejdslivet, har også betydning i det civile liv. Når det vedrører kontakten med udlændinge i fritiden, er det et andet billede, der viser sig. Her er det f.eks. de yngste (20-24-årige), de studerende og dem med lavest indkomst, der har flest personlige kontakter. Generelt er forskellen på faktorerne i forhold til personlige kontakter i det civile liv ikke så stor, hvilket afspejler forskellen i rammevilkår mellem det civile liv, arbejdslivet og uddannelsessystemet i forhold til individets udfoldelsesmuligheder på det interkulturelle felt. Udfoldelsesmulighederne er altså mere lige i det civile liv, hvilket er positivt for Danmarks beholdning af interkulturel kompetence, da det giver alle potentialer for at finde kompetencemæssige udfordringer.

#### 9.2.4 En interkulturel profil?

Ovenstående analyse viser et udpluk af de faktorer, der har betydning for tilstedeværelsen af interkulturel kompetence. Variable,

der har betydning på tværs af de tre indikatorer, kan summeres i nedenstående Figur 9.7, hvilket giver et overblik over, hvilken profil<sup>47</sup> der kan forventes at have "høj" interkulturel kompetence.

Tabellen viser et billede af en personprofil, der er kendetegnet ved i høj grad at have resourceadgang til og rammer for udfoldelse af den interkulturelle kompetence. Det er således i høj grad gennem arbejdslivet, at der umiddelbart er mulighed for at skabe relationer, der fører til øget interkulturel kompetence.

#### 9.3 Konklusion

Danskernes interkulturelle kompetence er væsentlig, hvis Danmark skal kunne begå sig på et globaliseret marked for arbejde, uddannelse og varer. Idet uddannelsesniveaue har betydning for kompetencen, må det forventes, at befolkningens interkulturelle kompetence stiger med årene. Flere tager i dag videregående uddannelse, og uddannelserne bliver i stigende grad internationaliseret. Således vil de yngre generationer forventeligt, i kraft af en gennemsnitligt højere uddannelse, fremstå som mere internationale og interkulturelt kompetente end de ældre generationer.

Danskernes sprogfærdigheder lever endnu ikke op til kravet om beherskelse af minimum to fremmedsprog. Alligevel er danskerne i internationale sammenhænge godt med.

Branche	Uddannelse	Stilling	Indkomst	Virksomhedsstørrelse	Personalestørrelse
Finansiering og forretningsservice, offentlige og personlige tjenester	Lang videregående	Ledende funktionær	Høj	Stor eller del af koncern	Leder med mange underordnede

Figur 9.7 Faktorer, der har betydning for tilstedeværelsen af interkulturel kompetence (kilde: NKR 2004)

47) De angivne sammenhænge er ikke testet statistisk.

Bekymringen opstår i fokuseringen på forskellige befolkningsgrupper. Her er det tydeligt, at uddannelse igen er en afgørende faktor.

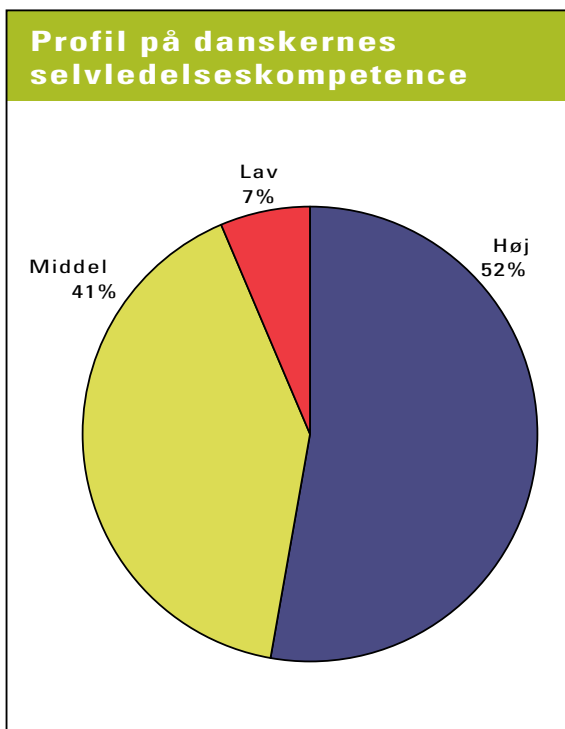
Uddannelse er en vigtig nøgle som formidlende faktor for adgang til jobmæssige positioner, hvor den interkulturelle kompetence har gode udviklingsvilkår. Det er klart, at ikke alle danskere kan være internationale arbejdere og arbejde i de mest interkulturelt udfordrende erhverv. Men højere uddannelse, fokus på sprogfærdigheder samt en stigende internationalisering af både grundskole og de kortere uddannelser vil løfte niveauet for den interkulturelle kompetences udviklingsvilkår.

Uddannelse er ikke alene nøglen til interkulturel kompetence. NKR's analyse af spørgsmålene viser, at arbejdslivet i høj grad bidrager til udvikling af kompetencen. Gennem uddannelse og den daglige omgang med medier af forskellig karakter opnår danskerne et vigtigt fundament for interkulturel kompetence. Men især gennem det daglige møde med udlændinge i arbejdet udvikles kompetencen i praksis. Dette møde iscenesættes mest udtalt hos store virksomheder eller koncerner.

# 10. Selvledelseskompetence

## 10.1 Indledning

Den danske arbejdsstyrke udfolder en forholdsvis høj grad af selvledelse – også set i internationalt perspektiv. En stor del af danskerne ligger ikke langt fra tærskelværdien til den “høje” profil og vil med små ændringer i organiseringen af deres arbejdsliv kunne opleve selvledelseskompetence på det niveau. En mindre gruppe befinder sig i “lav”-gruppen eller lige over tærskelværdien og adskiller sig meget fra befolkningens gennemsnit (Anneks Validering og Analyse, 150). Den omtalte opdeling ses i følgende figur:



Figur 10.1 Danskernes profil på selvledelseskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

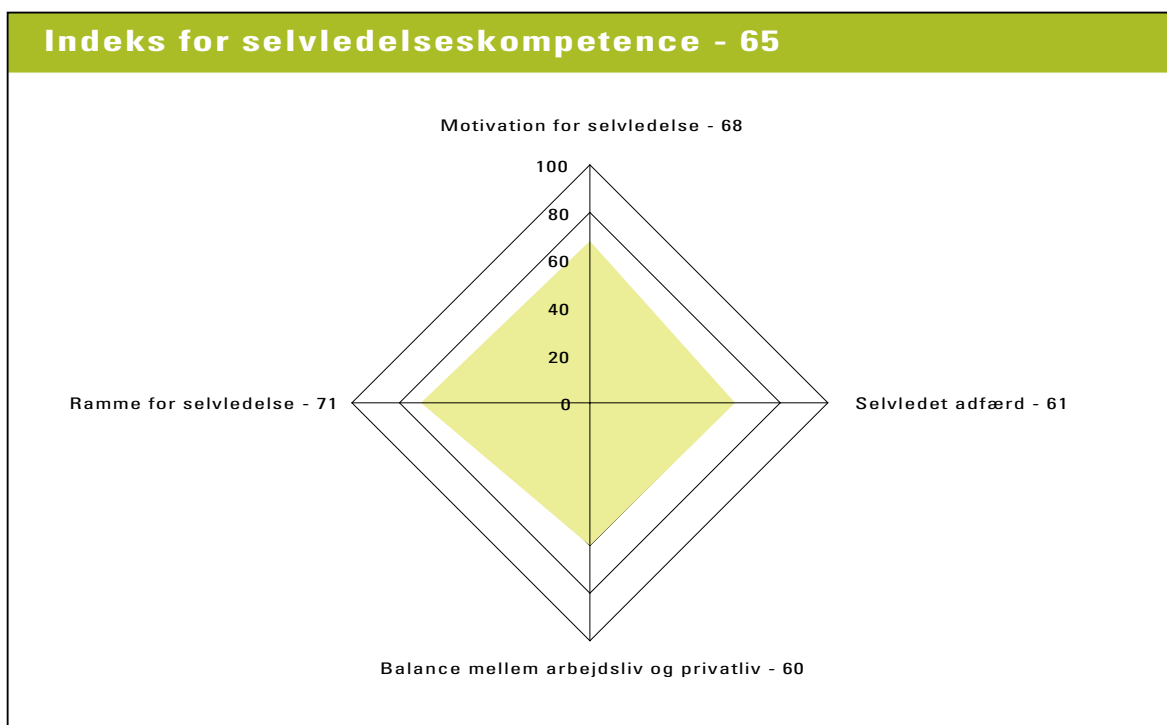
- Selvledet adfærd
- Motivation for selvledelse
- Rammer for selvledelse
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv

## 10.1.1 Resumé

- Arbejdsstyrken er præget af homogenitet, hvad selvledelseskompetence angår, men der er grupper, der ikke er rigtig med på vognen. Der er stort set ikke forskel på den offentlige og den private sektor og heller ikke overvældende forskel på brancher (hovedgrupper) og på virksomhedsstørrelse, hvilket tyder på en stærk fælles arbejdskultur.
- Forskellene kommer frem på stillingstyper og på uddannelseskategorier. Det fortæller dels noget om uddannelsers betydning for opbygningen af kompetencen, og dels om, hvor langt ned i hierarkiet omstilling til nye arbejdsformer er kommet.
- Myten om deltidsansatte som mindre engagerede end heltidsansatte holder ikke anno 2004. Forskellen kommer derimod frem mellem dem, der arbejder mere end fuldtid, og den øvrige del af arbejdsstyrken.
- Den meget selvledende arbejdsstyrke omsætter sig ikke i øjeblikket i en stærk iværksætterkultur, men udgør et godt grundlag.
- Lederes selvledelseskompetence er højere end ikke-ledende medarbejders, og medarbejdere oplever meget støtte til selvstændighed.

## 10.1.2 Hvad er selvledelseskompetence?

Selvledelse er et relativt nyt område i ledelsesforskningen. Fra videnskabelig side er der mere at hente, hvad angår forskning og definition af ledelse, der fremmer selvledende medarbejdere. Ledelse betegnes i det følgen-



Figur 10.2 Danskernes kompetenceindeks på selvledelseskompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indeks N=5528 (kilde: NKR 2004)

de som den komplementære ledelsesstil. Selvledelse forbindes normalt med fleksible organisationsformer, hvor medarbejdere i flade strukturer og skiftende sammenhænge retter deres indsats mod resultater, som de selv er med til at definere. Om end begrebet anvendes hyppigt, er der ingen entydig definition af begrebet. En kort, men ikke helt mundret definition er:

*Selvledelseskompetence er evne og vilje til at træffe beslutninger om eget arbejde, hvad angår metode, planlægning og gennemførelse med henblik på at bidrage til realisering af virksomhedens mål og værdier.*

Definitionen er alene rettet mod arbejdslivet, som er NKR's fokus i denne første version af regnskabet. I sin videste betydning omfatter selvledelsesbegrebet det hele liv og handler om kompetence til at leve det liv, man ønsker sig.

Mens selvledelse og selvledelseskompetence udgør relativt nye begreber, er begrebet *selv-*

*styrende grupper* veldokumenteret i forskning og afprøvet i praksis, hvor planlægning og ansvar for opgaveløsning er delegeret til en gruppe i centrum. Den danske tradition for at arbejde i sjak er et udtryk for sådanne selvstyrende grupper. *Selvledelse* er udvidet i forhold hertil, idet en selvledende medarbejder eller gruppe opererer ud fra en helhedsforståelse af virksomheden og selv tager initiativer, der kan bidrage til at realisere virksomhedens strategier og mål. Selvledelse mindsker ikke behovet for ledelse, men ændrer og skærper krav til ledelseskvaliteten. Til selvledelse hører således en komplementær ledelsesform og -kompetence.

Den komplementære ledelseskompetence er ikke opgjort i NKR, og ledelseskompetence i det hele taget er kun summarisk omhandlet, da den falder uden for NKR's måleområde. Dog er lederens selvledelseskompetence opgjort særskilt og sammenholdt med medarbejdernes. Der foreligger enkelte internationale benchmark på ledelse, som er

anvendt til belysning af Danmarks internationale placering.

### 10.1.3 Hvorfor selvledelseskompetence?

Konkurrencedygtige opgaveløsninger bliver mere og mere videnbaserede og udvikler sig hele tiden. De skabes af kompetente og handlekraftige medarbejdere, der ved, hvad det drejer sig om, og kan tage initiativer i både forudsete og uforudsete situationer og samtidig se perspektiverne i det, de foretager sig – både for virksomheden og for sig selv. Derfor er selvledelseskompetence en af videnssamfundets nøglekompetencer; en kompetence, som Danmark har haft et godt grundlag for at fremelske og udvikle med et uddannelsessystem, der i sammenligning med andre lande har lagt stor vægt på selvstændighed og et arbejdsmarked præget af mindre enheder og mindre hierarkiske organisationer. Den rene hierarkiske og tayloristiske industriorganisering kom aldrig til at præge Danmark (Kristensen, 1996), hvad har været og er en fordel i overgangen til de mere fleksible og organiske organiseringsformer, som videnintensiv produktion kalder på.

Innovation kræver initiativ, risikovillighed og motivation til at skabe resultater for virksomheden og dermed typisk en organisering af arbejdet, der fordrer selvledende medarbejdere. Selvledelseskompetence hos arbejdsstyrken er et vigtigt element i innovationsprocesserne i virksomhederne, jf. temaanalysen om innovation og kompetence i virksomheder.

Det mentale spring fra at være lønmodtager til at være selvstændig er alt andet lige mindre for en person, der arbejder i en virksomhed med en intern selvstændighedskultur og selv udfolder stor selvledelseskompetence, end for en person med lille selvledelseskompetence. NKR 2004 viser, at lønmodtagerne, som går med konkrete planer om at starte egen virksomhed, har højere selvledelseskompetence end gennemsnittet.

## 10.2 Danskernes selvledelseskompetence

Selvledelseskompetence måles gennem primært fire indikatorer, der med udgangspunkt i NKR's survey belyser forskellige aspekter af selvledelseskompetence.

Selvledelseskompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Selvledet adfærd
- Indikator 2: Motivation for selvledelse
- Indikator 3: Rammer for selvledelse
- Indikator 4: Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Indikator 3 og 4 er af metodiske årsager ikke konstrueret på samme måde som de andre indikatorer for denne kompetence. Begge indikatorer består kun af et enkelt spørgsmål, som således alene beskriver indikatoren på kompetencen.

For at sætte resultaterne af de respektive indikatorer i perspektiv kan der være grund til at se nærmere på sammenlignelige internationale data.

### 10.2.1 Danmarks internationale placering

I en undersøgelse fra 2000 af arbejdsbetingelser for lønmodtagere i EU (European Foundation, 2000; SIBIS, 2003) berøres væsentlige elementer af selvledelse: Selvkontrol af arbejdskvalitet, stillingtagen til løsning af uforudsete problemer samt om lønmodtageren egenhændigt kan vælge og ændre opgaverækkefølge, løsningsmetoder og -hastighed. Samles disse elementer til et indeks, kommer Danmark ind som nummer to efter Holland og med et spring med til Sverige, som er nummer tre.

Danmark har tydeligvis sammen med Holland en styrkeposition på dette område, som med fordel kan udbygges.

Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %
Indikator 1: Selvleder adfærd	Planlægger du selv din arbejdsdag?	139	4005	Slet ikke	0	434	11
				I mindre grad	25	268	7
				I nogen grad	50	841	21
				I høj grad	75	1219	30
				I meget høj grad	100	1243	31
	Bestemmer du selv, hvordan du vil løse din arbejdsopgaver?	140	4001	Slet ikke	0	192	5
				I mindre grad	25	156	4
				I nogen grad	50	904	23
				I høj grad	75	1544	39
				I meget høj grad	100	1205	30
	Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	142	3994	Slet ikke	0	358	9
				I mindre grad	25	363	9
				I nogen grad	50	1037	26
				I høj grad	75	1432	36
				I meget høj grad	100	804	20
	Har du inden for de seneste tre måneder på eget initiativ forlænget din arbejdsdag, fordi du syntes, at dine arbejdsopgaver krævede det?	147	3991	Aldrig/ikke muligt	0	958	24
En gang imellem				25	542	14	
Nogle gange				50	798	20	
Ofte				75	1324	33	
Hele tiden				100	369	9	
Indikator 2: Motivation for selvledelse	Har lyst til at træffe beslutninger	143	4001	Slet ikke	0	152	4
				I mindre grad	25	134	3
				I nogen grad	50	752	19
				I høj grad	75	1783	45
				I meget høj grad	100	1180	29
	Føler sig velorienteret om virksomhedens mål og strategier	144	4000	Slet ikke	0	250	6
				I mindre grad	25	316	8
				I nogen grad	50	873	22
				I høj grad	75	1625	41
				I meget høj grad	100	936	23
	Føler ansvar for virksomhedens udvikling	145	4000	Slet ikke	0	326	8
				I mindre grad	25	258	6
				I nogen grad	50	839	21
				I høj grad	75	1655	41
				I meget høj grad	100	922	23
	Kan identificere sig med virksomhedens ønskede billede udadtil	146	3876	Slet ikke	0	193	5
I mindre grad				25	221	6	
I nogen grad				50	1024	26	
I høj grad				75	1614	42	
I meget høj grad				100	824	21	
Indikator 3: Rammer for selvledelse	Chefstøtte til at tage ansvar	150	3975	Slet ikke	0	224	6
				I mindre grad	25	148	4
				I nogen grad	50	665	17
				I høj grad	75	1847	46
				I meget høj grad	100	1091	27
Indikator 4: Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Er du tilfreds med den tidsmæssige balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv? (rekomp. 148 +143)	148	4427	I mindre grad/Slet ikke	0	929	21
				I nogen grad	25	759	17
				I høj grad	50	1843	42
				I meget høj grad	75	896	20
				Arbejder alene	100	186	5
Uden for indikator	Bestemmer du selv, hvem du vil arbejde sammen med?	141	3656	Slet ikke	0	1823	50
				I mindre grad	25	483	13
				I nogen grad	50	649	18
				I høj grad	75	324	9
				I meget høj grad	100	191	5
	Har du inden for de sidste 12 måneder gjort noget for at ændre den tidsmæssige balance ml. dit arbejdsliv og dit privatliv?	149	1688	Nej	0	929	55
				Ja	100	759	45
				Andet		708	18
				Arbejder		984	26
				IP selv/ønsker ikke yderligere selvstændighed		1242	32
	Ingen hindringer for at arbejde mere selvstændigt	151	3853	Ledelsen		587	15
				Virksomheden, kollegerne		332	9

Tabel 10.1 Indikatoroversigt for selvledelseskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilode: NKR 2004)

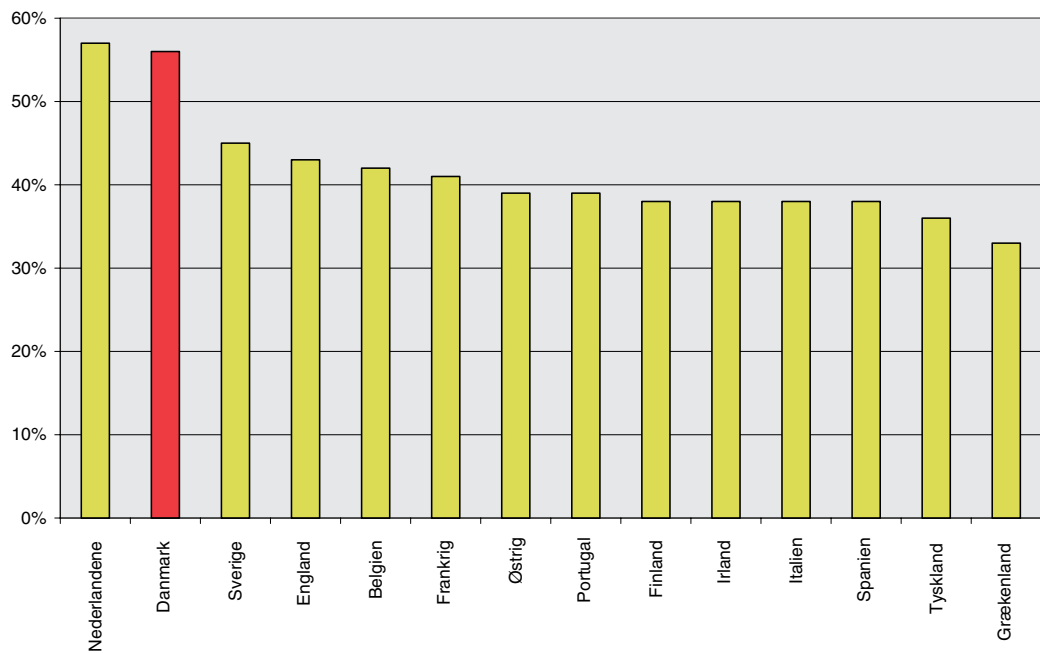
### 10.2.2 Grupper med jobvækst og selvledelseskompetence

De fleste job udvikler sig mod det mere videnintensive, og jo mere videnintensivt arbejdet er, jo mere antages selvledelse at være en forudsætning for optimal udnyttelse af den enkeltes ressourcer. Samtidig sker jobvæksten hovedsageligt i de mest videnintensive job og dermed i kategorien af videnarbejdere, jf. kap. 5. Videnarbejderen anses ofte som bærer, skaber og formidler ikke blot af viden, men også af nye arbejdsformer og de kompetencer, som knytter sig hertil.

Nedenfor ses indekset for selvledelseskompe-

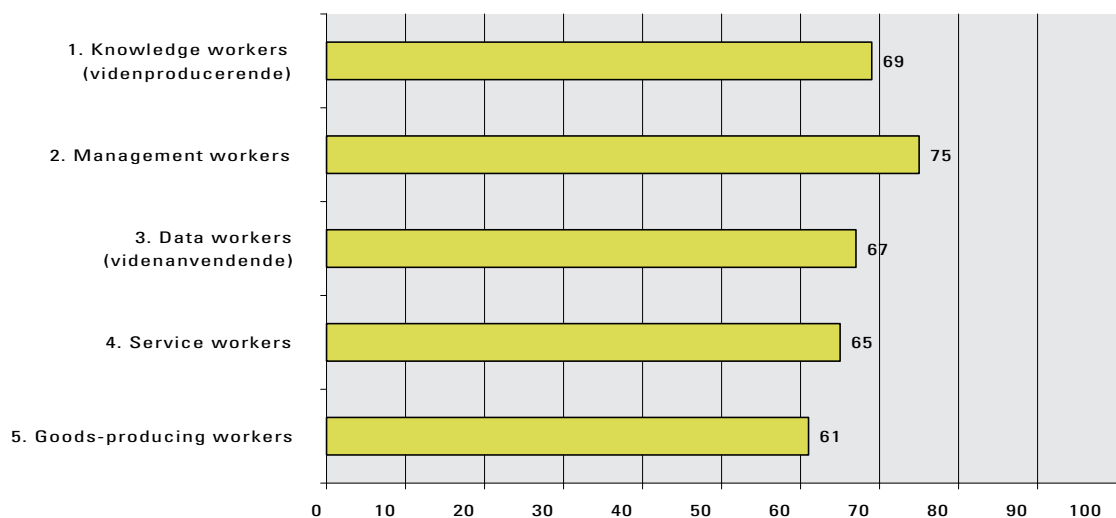
tence fordelt på de fem grupper, som OECD har benyttet i sit studie af jobvæksten.

## "Selvledende" lønmodtagere i EU



Figur 10.3 Procent af "selvledende" lønmodtagere i EU (kilde: FORA, 2004; SIBIS, 2003; European Foundation, 2000)

## Selvledelseskompetence for de forskellige arbejdstyper



Figur 10.4 Forskellige arbejdstypers gennemsnitlige indekssværdi på selvledelseskompetence (kilde: NKR 2004, opdelingen er baseret på OECD 2001)

Det er umiddelbart iøjnefaldende, at danske videnarbejderens selvledelseskompetence ikke adskiller sig nævneværdigt fra de øvrige grupper. Kun 46 pct. af videnarbejderne finder, at deres job i høj eller meget høj grad kræver nytænkning, hvilket er bemærkelsesværdigt for en gruppe, der tillægges vækstdrivende egenskaber. På den anden side er her ikke stor forskel på grupperne, og det forekommer umiddelbart opløftende, at servicearbejdere og vareproducerende arbejdere næsten ligger på linje med videnarbejdere.

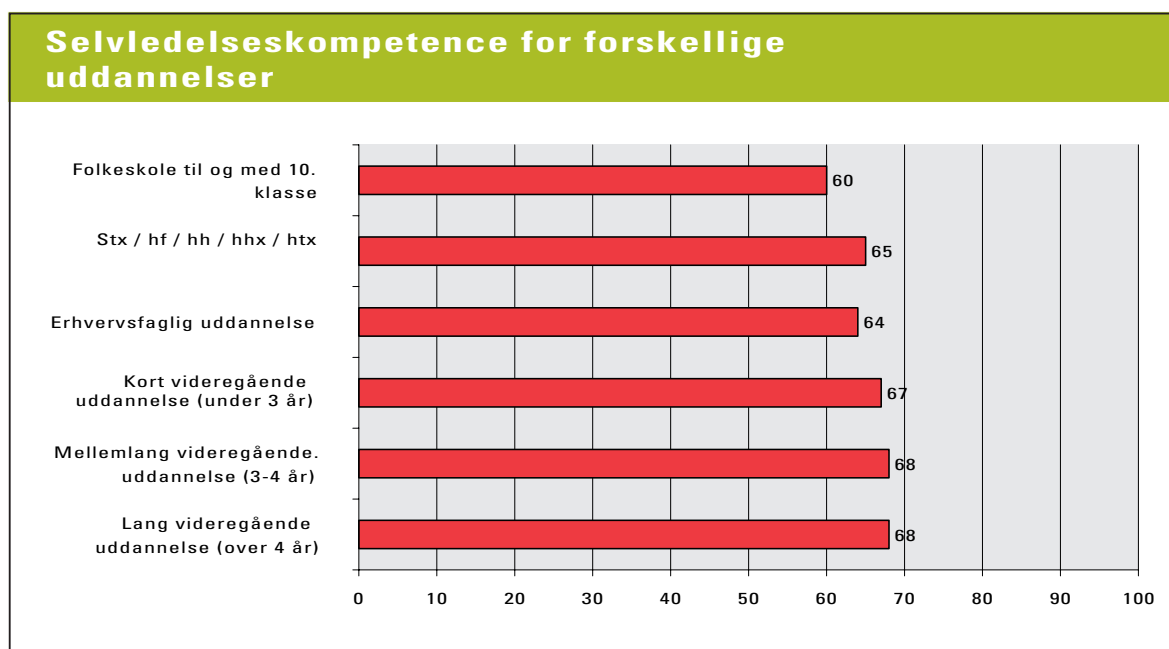
### 10.2.3 Uddannelse og selvledelseskompetence

Uddannelsessystemet bidrager i væsentligt omfang til opbygning af selvledelseskompetence. Uddannelsessystemet lægger vægt på udvikling af personlig selvstændighed, på evne til at tage stilling og handle mv. Det er væsentlige elementer og byggestene til selvledelseskompetence i arbejdslivet. Dette vil blive gennemgået indgående på indikatorniveau.

I internationale undersøgelser klarer danske skoleelever sig nogenlunde godt på dette felt

(PISA 2003). Uddannelsessystemet er således en væsentlig bidragsyder til en dansk styrkeposition og forventes at være det fremover. I folkeskolen lægges der med *Fælles mål* og regeringens seneste debatoplæg om folkeskole og erhvervsuddannelser ikke blot vægt på at styrke fagligheden, men også på at sikre indsatsen i arbejdet med andre kompetencer, der knytter sig til selvledelse. Det samme gør sig gældende i de gymnasiale ungdomsuddannelser og i de videregående uddannelser. Men uddannelsessystemet måler og certificerer ikke på disse områder, hvorfor det ikke er muligt som sådan at opgøre uddannelsessystemets bidrag.

Nedenstående Figur 10.5 viser alene den statistiske forbindelse og ikke nødvendigvis årsagssammenhængen mellem uddannelse og selvledelseskompetence. Årsagssammenhængen kan f.eks. være adgangen til job med en arbejdsorganisering, der fører til udvikling af kompetencen. Det er her bemærkelsesværdigt, at uddannelse umiddelbart har en svag direkte indflydelse. De tendenser, der anes på Figur 10.5, bliver tydeliggjort som reelle forskelle på uddannelsesgrupperes selvledende



Figur 10.5 Selvledelseskompetence fordelt efter højeste gennemførte uddannelse (kilde: NKR 2004)



adfærd, når man differentierer på de enkelte indikatorer, særligt med hensyn til "selvledet adfærd". Her bliver det klart, at uddannelse betyder noget for selvledelse.

#### 10.2.4 Indikator 1: Selvledet adfærd

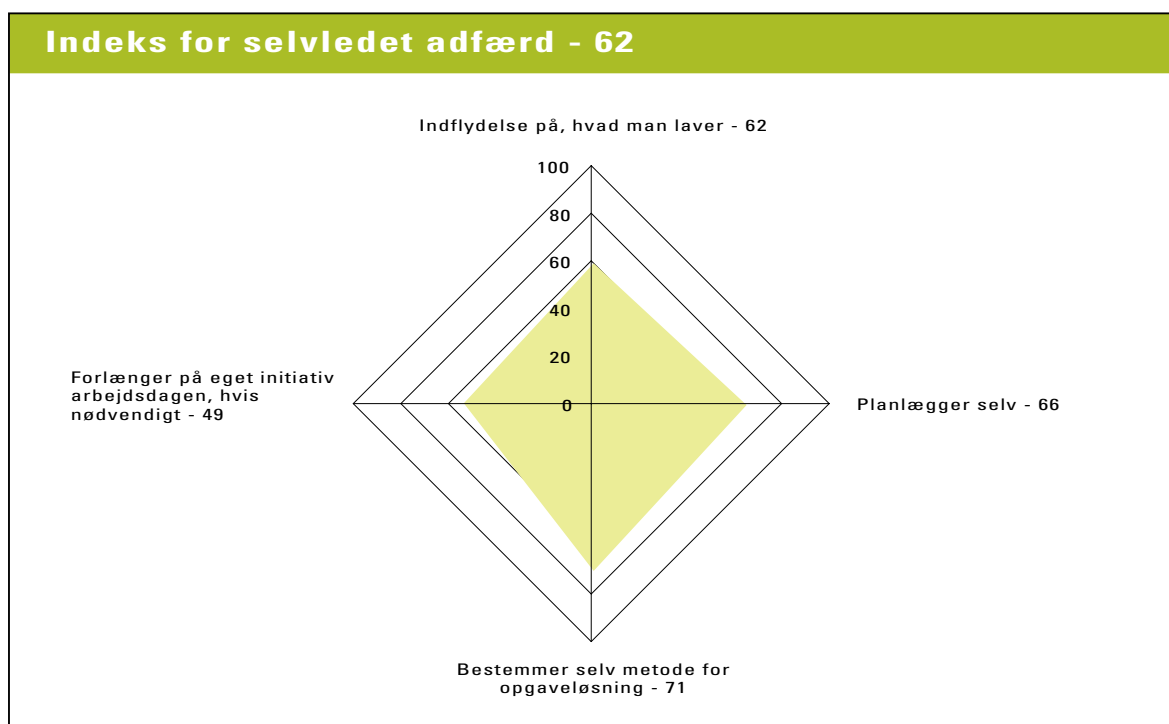
Spørgsmålene, der danner indikatoren, har at gøre med, i hvor høj grad man planlægger sit arbejde, om man selv kan vælge arbejdsmetoder, løser selvidentificerede opgaver, og i hvor høj grad man nyder mulighederne for selvinitieret tilpasning af arbejdstiden til opgaverne. Det drejer sig med andre ord om handlinger, der fordrer og udvikler selvledelse.

Det danske arbejdsmarked er præget af små forskelle med hensyn til selvledet adfærd, hvis man ser på skellet mellem offentlig/privat og fremstilling/service. I den offentlige sektor og inden for fremstillingsbrancherne er personalet gennemsnitligt en anelse mindre selvledende end i det private og servicebrancherne. Med hensyn til forskellen mellem brancherne er forskellen forventelig,

idet der er segmenter i servicebranchen, der er meget selvledende, f.eks. konsulenter, funktionærerne inden for forskellige underbrancher osv. Disse skaber den lille forskel, der er i det overordnede gennemsnit på de to branchegrupper (Anneks Validering og Analyse, 100).

Alder spiller også en rolle for graden af selvledet adfærd. Yngre mennesker er generelt lidt mindre selvledende end de ældre (Anneks Validering og Analyse, 100). Det tyder på, at de ældste aldersgrupper i NKR er lidt bedre til at skabe deres eget rum for selvledelse. Deres chancer for at gøre dette er i hvert fald ofte lidt bedre i kraft af deres gennemsnitlig højere anciennitet og deraf følgende autonomi. Seniorerne er også særdeles godt med, jf. temaanalysen om seniorer (jf. anneks Selvledelsekompetence, 1).

De største forskelle inden for selvledet adfærd kan tilskrives uddannelse. Den danske befolknings forskellige uddannelsesniveauer sætter dem tilsyneladende på forskelli-



Figur 10.6 Indeks for selvledet adfærd fordelt på spørgsmål. N = 4006 v/spørgsmål 142, 139, 140 og 147 (kilde: NKR 2004)

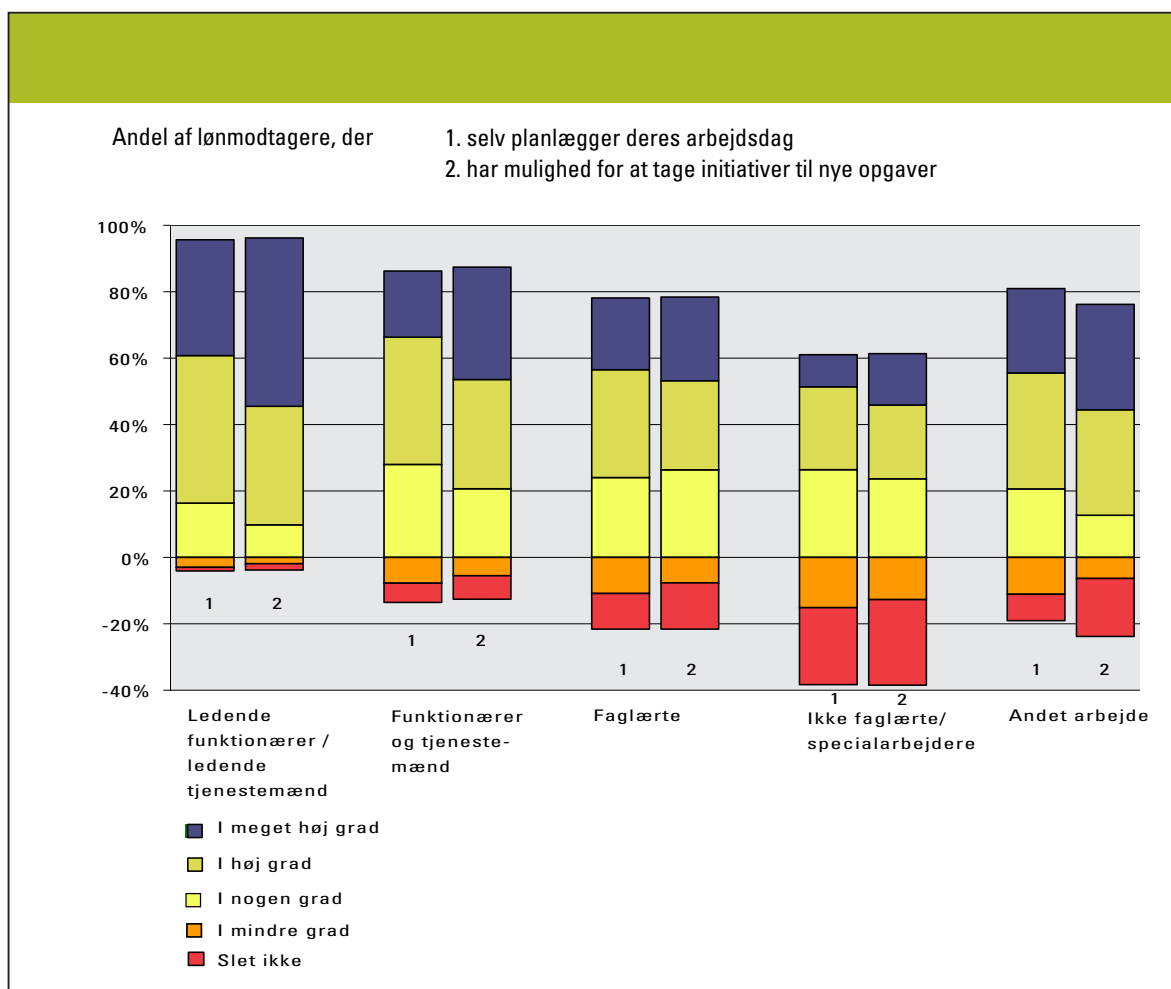
ge trin i stand til at være selvledende eller til at få job, hvori selvledet adfærd er en vigtig bestanddel. De, der ikke har uddannelse ud over folkeskolen, scorer entydigt lavest på indikatoren. Over deres niveau ligger de andre uddannelsesgrupper stort set i forhold til uddannelseslængde, så personer med lang videregående uddannelse har de gennemsnitlig højeste kompetencescorer (Anneks Validering og Analyse, 100).

Som allerede antydnet er det uklart, om det er uddannelse i sig selv eller de jobtyper, man bestrider som følge af sin uddannelse, der afgør graden af selvledet adfærd. I de næste analyser af forskellige stillingsgruppers selvledede adfærd, målt på enkeltspørgsmål, er det klart, at det hovedsageligt drejer sig om, at jobbet skaber selvledelsesmulighederne, og

om, at uddannelse i første omgang har skabt mulighederne for at få jobbet.

Det danske indeks på selvledet adfærd viser umiddelbart, at opgaveoverdragelsen fra leder til medarbejder er omfattende, men også, at der er et stykke vej endnu, hvis målet er en fuldt selvledende arbejdsstyrke – det være sig både time-, måneds- og resultatlønnede medarbejdere. Det bemærkes, at det for mange ser ud til at være normen selv at vælge metode til opgaveløsningen, men at dette ikke nødvendigvis fører til forlængelse af arbejdstiden på eget initiativ.

En af de opgaver, som medarbejderne kunne forventes at løfte mere eller mindre uafhængigt af organisatorisk indplacering, er planlægningen af egne arbejdsopgaver. I stigende



Figur 10.7 Forskellige stillingsgruppers grad af planlægning af eget arbejde og initiativ til nye opgaver. N = 4006 v/spørgsmål 139 og 142 (kilde: NKR 2004)

grad fordres også, at medarbejderne selv tager initiativer til nye opgaver. Omstående Figur 10.7 viser, at medarbejderne gør begge dele et langt stykke hen ad vejen. Men den viser samtidig, at det traditionelle hierarki stadig slår igennem, især hvad angår de ufaglærte.

Godt en tredjedel af de ufaglærte har påtaget sig størstedelen af planlægningen af eget arbejde og har indflydelse på, hvilke opgaver de løser. Mellem en fjerdedel og en femtedel ligger i en midtergruppe, og resten, næsten 40 pct., ligger i den lave ende. Den første gruppe har muligheder for at tage initiativer og bruge deres viden og færdigheder til at træffe valg om, hvordan de bedst løser opgaverne, og vil herigennem lære og udvikle formentlig både faglige kompetencer og selvledelseskompetence og dermed alt andet lige være mere mobile på arbejdsmarkedet. Gruppen i den lave ende kan være havnet i den modsatte grøft.

Det kan undre, at en tredjedel af funktionærerne kun i nogen grad eller slet ikke planlægger deres eget arbejde og heller ikke har større indflydelse på, hvad de laver. Er det deres ledere, der ikke ønsker at delegere, eller er det medarbejderne, der ikke ønsker at påtage sig disse opgaver, herunder den indirekte initiativforpligtigelse, der ligger i indflydelsen? Det samme spørgsmål kan stilles for cirka halvdelen af de faglærte.

Selvledet adfærd hænger på denne måde sammen med stilling. Stilling er hovedsageligt bestemmende for en persons lønniveau. I NKR spiller graden af kompetence målt som selvledet adfærd dog også en selvstændig rolle for lønnen. Således vil en funktionær, der er mindre kompetent på selvledelsesområdet, få mindre i løn end en funktionær, der er mere kompetent. Præcis, hvor store effekterne er, er svært at sige med NKR's data, men det er tydeligt, at det at have denne delkompetence på et relativt højt niveau er af statistisk betydning for lønniveauet.

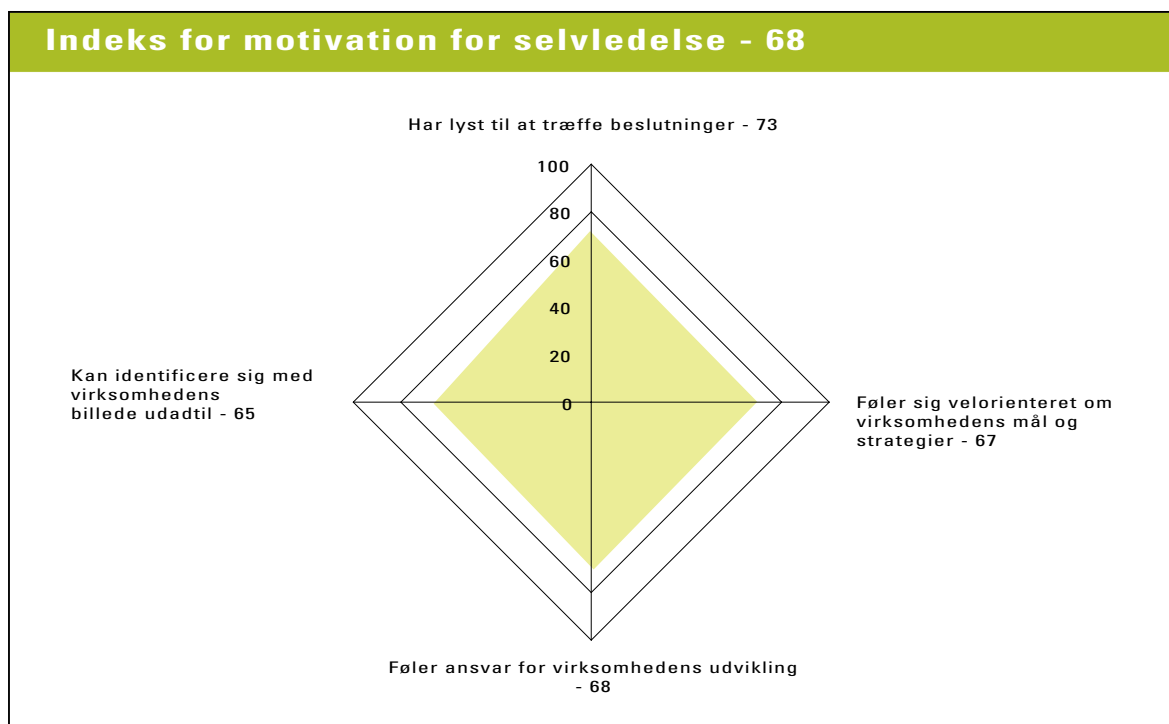
#### **10.2.4.1 Selvorganisering af arbejdet**

Endnu en ledelsesopgave er på vej til at blive overdraget til medarbejderne: Organiseringen, dvs. sammensætning af grupper eller etablering af netværk til opgaveløsningen. Af de ledende funktionærer oplyser 34 pct., at de i meget høj grad eller i høj grad selv bestemmer, hvem de vil arbejde sammen med. Men længere ned i hierarkiet er udviklingen heller ikke kommet. For øvrige funktionærer og tjenestemænd er det 12 pct., for faglærte 15 pct., og for ufaglærte er det 10 pct., som selv har stor indflydelse på, hvem de arbejder sammen med (jf. annekts Selvledelseskompetence, 2).

#### **10.2.5 Indikator 2: Motivation for selvledelse**

Til baggrund for dannelse af indikatoren er brugt spørgsmål om graden af personlig ansvarsfølelse for virksomhedens udvikling, risikovillighed og værdioverensstemmelse mellem medarbejder og virksomhed samt graden af indsigt i virksomhedens mål og strategier. *Motivation for selvledelse* udtrykker de selvledelseselementer, der skaber fremdrift og retning for den udøvede selvledelse.

Indekset handler om det mentale beredskab til at lede sig selv med baggrund i viden om virksomheden. Indirekte handler det om samspillet mellem ledelse og medarbejder, idet der ligger en væsentlig ledelsesopgave i at formidle viden om og være i dialog med medarbejderne om virksomhedens mål og strategier, som medarbejderne præger. Den ledelsesudfordring, der ligger heri, dvs. i at motivere gennem formidling og dialog om virksomhedens mål, strategier og værdier for at skabe et attraktivt mentalt rum for medarbejderne at agere i, er formentlig en af tidens største ledelsesudfordringer. Denne ledelsesopgave skal løftes for at skabe motivation hos medarbejderne til at agere i en selvkvørende organisation, som mange virksomheder tilstræber at blive. I en selvkvørende orga-



Figur 10.8 Indeks for motivation for selvledelse fordelt på spørgsmål. N = 4006 v/spørgsmål 143, 144, 145 og 146 (kilde: NKR 2004)

nisation er det normen, at medarbejderne af egen drift tager initiativer til, organiserer og gennemfører opgaver rettet mod realisering af virksomhedens mål (Riis, 2004).

Riis (2004) konkluderer i sin rapport, at der er et potentiale i at forøge medarbejderes helhedsforståelse for virksomheden, hvortil også hører forretningsforståelse, og at dette er en nødvendig forudsætning for at være selvkørende. Sidstnævnte konklusion er beslægtet med DI's, som bl.a. i sit kompetenceindeks (DI, 2004c) fremhæver et behov for større forretningsforståelse og evne til at skabe resultater hos medarbejderne. Der ser således ud til at være et potentiale i kompetenceudvikling på disse beslægtede områder.

Et indeks på 68 er udtryk for, at motivationen til at lede sig selv med en helhedsorienteret tilgang til virksomheden i relativt høj grad er til stede i den danske arbejdsstyrke. Det skal dog samtidig siges, at den helhedsorienterede tilgang kan forøges. Der foreligger ikke et præcist internationalt

benchmark, men ét på motivation i bred forstand, som placerer Danmark som nummer tre efter Schweiz og Østrig (FORA 2004/IMD World Economic Yearbook 2003, Tabel 3.2.07) blandt 27 OECD-lande. Dette underbygger Danmarks komparative fordel i videreudvikling af kompetencer hos arbejdsstyrken af relevans for produktivitet og dermed for vækst og beskæftigelse. Motivationen for fortsat udvikling af selvledelseskompetence må derfor alt andet lige også anses for at være til stede.

På det overordnede niveau for indikatoren er der igen forskel på de muligheder og begrænsninger, som forskellige uddannelser skaber på indikatorniveau. Igen er det gruppen af folkeskoleuddannede, der scorer lavest på kompetencen. Gennemsnittet for erhvervsfagligt uddannede er også under niveauet for de andre uddannelsesgrupper, der med hensyn til selvledelsesmotivation klarer sig på samme niveau.

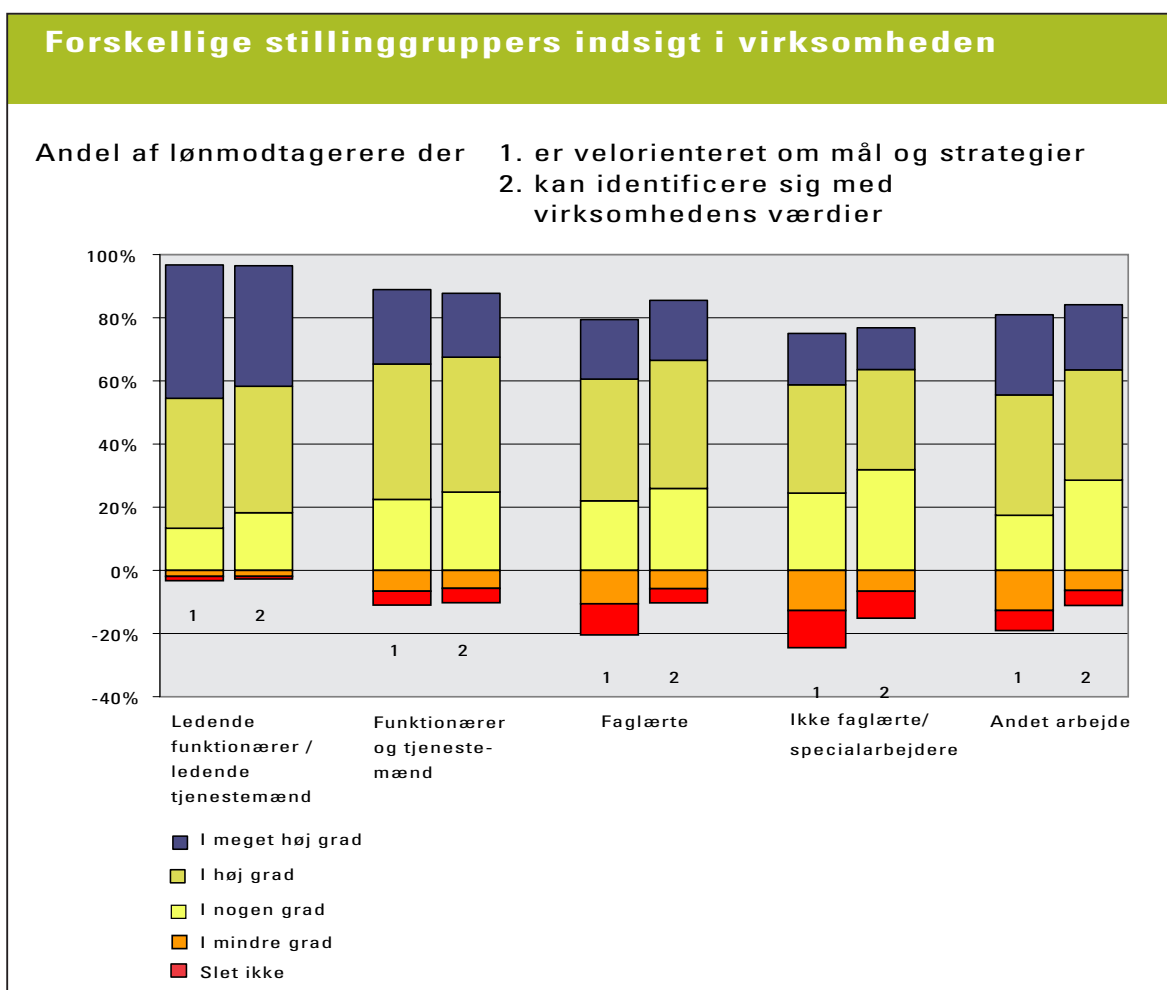
Alder spiller en lille rolle for motivationen til selvledelse. De ældre befinder sig på et lidt

højere motivationsniveau end de yngre, men begge ligger på et relativt højt niveau (Anneks Validering og Analyse, 102). De ældres større virksomhedskendskab, i kraft af større anciennitet, giver dem en fordel på denne indikator. Deres kendskab til strategier o.l., vil alt andet lige være større, også i kraft af at de i højere grad end yngre indtager ledelsesstillinger, hvor denne form for kendskab og krav til selvledelse er væsentligt større (Anneks Validering og Analyse, 102).

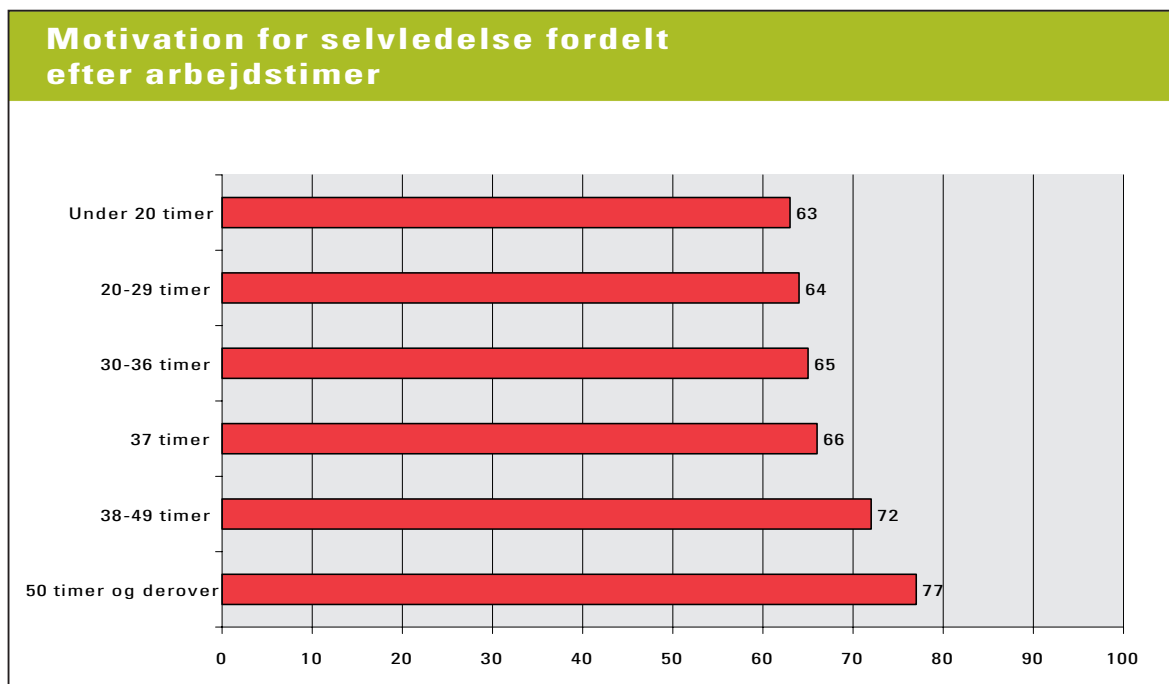
Som nævnt er der imidlertid også visse barrierer, som kalder på opmærksomhed. Knap en tredjedel af lønmodtagerne giver udtryk for ikke at ønske mere selvstændighed, jf. Figur 10.8. Ud af denne gruppe ser godt to tredjedele ud til at have en forholdsvis høj grad af selvstændighed. Med den høje moti-

vation in mente kunne en mulig tolkning være en reaktion på et arbejde, der for mange forekommer vanskeligt at sætte grænser for; et forhold, der dels påkalder sig behov for nye personlige værktøjer til at sikre balance mellem arbejdsliv og det øvrige liv, dels ledelsesmæssig opmærksomhed og prioritering.

Ses på stillingskategorier, fås samme billede som for adfærd, og dermed underbygges det forhold, at de traditionelle hierarkiske strukturer fortsat spiller en stor rolle. Men også, at der forestår en stor ledelsesopgave, hvis virksomhederne ønsker at fungere som selv-kørende. Det forudsætter en helhedsforståelse for virksomheden hos de ansatte, som bl.a. vil hænge sammen med en meget høj score på dette indeks hos alle medarbejder-



Figur 10.9 Forskellige stillingsgruppers indsigt i virksomheden. N = 4006 v/spørgsmål 144 og 146 (kilde: NKR 2004)



Figur 10.10 Motivation for selvledelse og ugentlig arbejdstid (kilde: NKR 2004)

grupper. At lysten til at træffe beslutninger har den højeste score, og at dette er mest udtalt hos ufaglærte, kunne indikere, at her er et potentiale, der kunne realiseres, forudsat at den faglige kompetence er til stede eller kan oparbejdes. Hertil kommer, at kendskabet til virksomhedens mål og strategier samt identifikationen med virksomhedens værdier også er mindst i denne gruppe. Flere faktorer peger således i retning af behov for fokus på ledelse af de ufaglærte.

#### 10.2.5.1 Arbejdstid og motivation for selvledelse

Sammenhængen mellem arbejdstid og motivation for selvledelse afkræfter langt hen ad vejen myten om deltidsansatte som mindre engagerede end heltidsansatte. Der er ikke nogen nævneværdig forskel på ansatte med mellem 20-36 timers ugentlig arbejdstid og ansatte med 37 timers ugentlig arbejdstid. Valg af deltidsarbejde kunne derfor se ud til mere at være et spørgsmål om tidsmæssig prioritering end om lysten til at bruge og udvikle sine kompetencer i forbindelse med arbejdet. Forskellen er mere markant mellem dem, der arbejder de normerede 37 timer, og

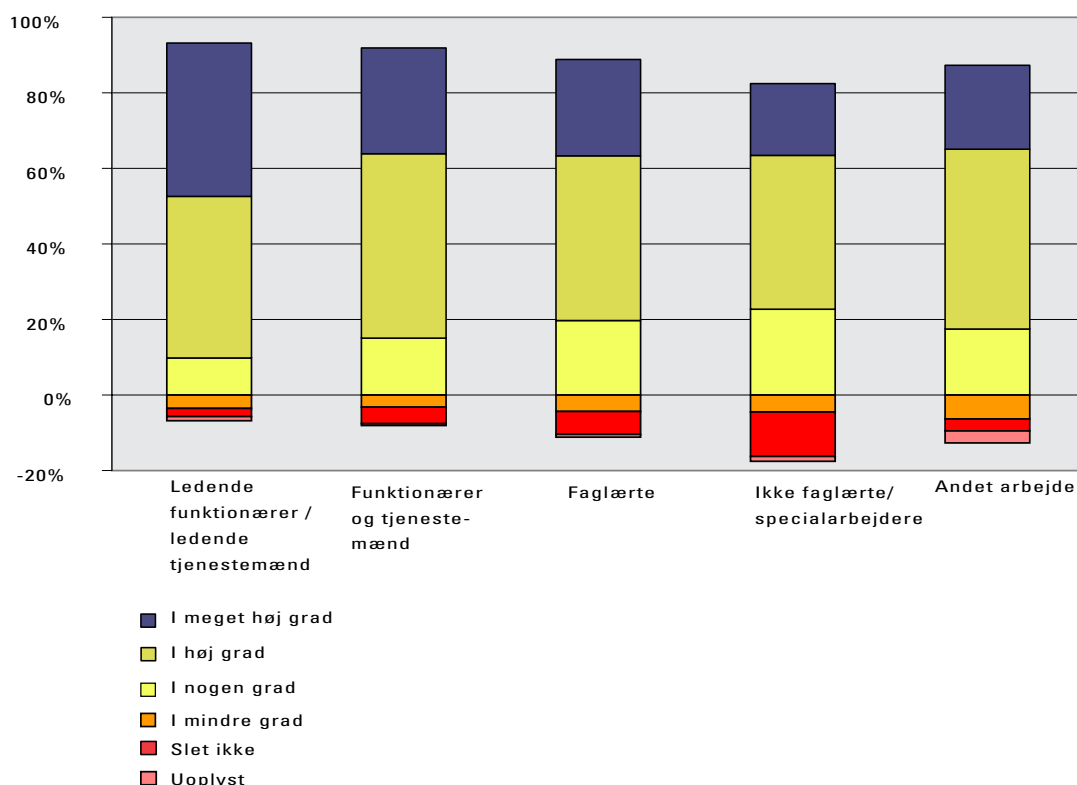
dem, der arbejder mere, hvad er tilfældet for 32 pct. af arbejdsstyrken (jf. annekts Selvledelseskompetence, 3).

#### 10.2.6 Indikator 3: Rammer for selvledelse

Rammer for selvledelse er i NKR 2004 belyst gennem et enkelt spørgsmål om graden af chefstøtte til at tage ansvar, som er en evident rammebetingelse for at udvikle selvledelseskompetence.

Sammenhængen mellem chefstøtte til selvstændighed og såvel selvledet adfærd som motivation for selvledelse er åbenbar og kan også konstateres statistisk. Det er derfor positivt og indikerer ledelseskompetence, at alle grupper tilkendegiver at modtage chefstøtte i betydeligt omfang. For eksempel er der ingen forskel på grupper delt op på alder eller sektor. Spredningen er således behersket, om end de ufaglærte oplever chefstøtte i lidt mindre omfang. De ufaglærte er i mange tilfælde som gruppe overlappende med personer, der har folkeskoleuddannelse som deres højeste uddannelse, der også som den eneste uddannelsesgruppe angiver at opleve mindre

## Chefstøtte til at tage ansvar for forskellige stillingsgrupper



Figur 10.11 Spørgsmål: Chefstøtte til at tage ansvar, "Støtter din nærmeste chef dig i at tage ansvar?", fordelt på stillingskategorier. N = 4006 v/spørgsmål 150 (kilde: NKR 2004)

chefstøtte end andre (Anneks Validering og Analyse, 103).

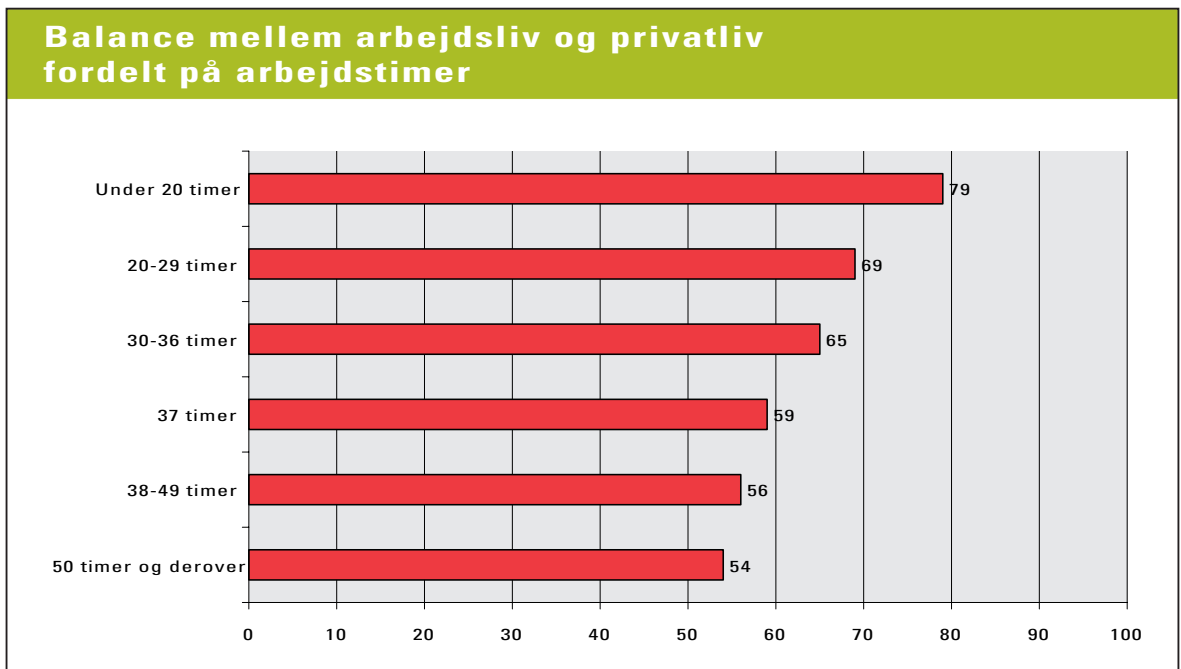
### 10.2.7 Indikator 4: Balancen mellem arbejde og det private liv

Indikatoren omhandler i NKR 2004 spørgsmålet om medarbejderens tilfredshed med balancen mellem arbejdslivet og privatlivet, og i hvor høj grad man gør noget for at påvirke denne. Den omhandler selvledelse ud over, men af betydning for arbejdslivet. Ikke uventet er den faktor, der slår mest ud, den ugentlige arbejdstid. Dog ikke så meget for dem, der arbejder over 37 timer om ugen, som for dem, der arbejder mindre.

Det er bemærkelsesværdigt, at først ved en ugentlig arbejdstid på 20 timer eller derunder bliver tilfredsheden markant større. Lang arbejdstid, defineret som ugentlig ar-

bejdstid over 37 timer, fører ikke nødvendigvis til oplevet (eller erkendt) ubalance. Omvendt forsøger størstedelen af dem, der oplever ubalance, at gøre noget ved det, hvilket vidner om denne balances store betydning. En oplevet tilfredshed med balancen mellem arbejde og familie gennem årene kunne være blandt faktorerne af betydning for tilbage-trækningsalderen og kunne med fordel belyses yderligere.

Arbejdstider går ofte hånd i hånd med stilling og ad den vej også ofte med uddannelsesniveau. I den forbindelse er det vigtigt at notere sig, at personer med lange videregående uddannelser har den laveste grad af balance mellem arbejdsliv og fritidsliv (Anneks Validering og Analyse, 104). Alle andre har en højere grad af balance, og grupperne med kort videregående uddannelse og erhvervs-

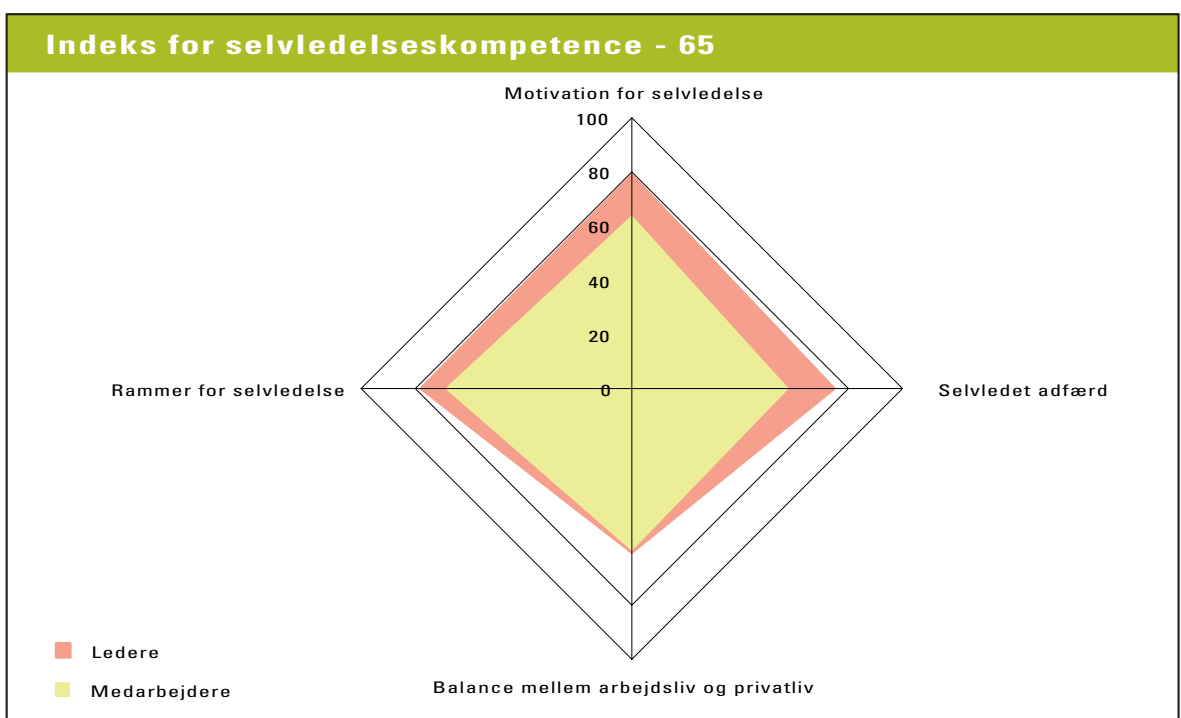


Figur 10.12 Balance mellem arbejdsliv og privatliv fordelt på ugentlig arbejdstid. N = 4427 v/spørgsmål 148 og 149 (kilde: NKR 2004)

faglig uddannelse har den højeste grad af balance. Den store grad af selvledelse, som de langt uddannede udfoldede på de andre indikatorer, har altså en bagside på denne selvledelsesdimension.

#### 10.2.8 Lederes selvledelseskompetence og ledelseskompetence

Ledere må alt andet lige forventes at have større selvledelseskompetence end medarbejdere. Af figuren ovenfor fremgår, at det også er tilfældet, men ikke i en grad, der udtryk-



Figur 10.13 Indekset på selvledelseskompetence fordelt på ledere og medarbejdere (kilde: NKR 2004)



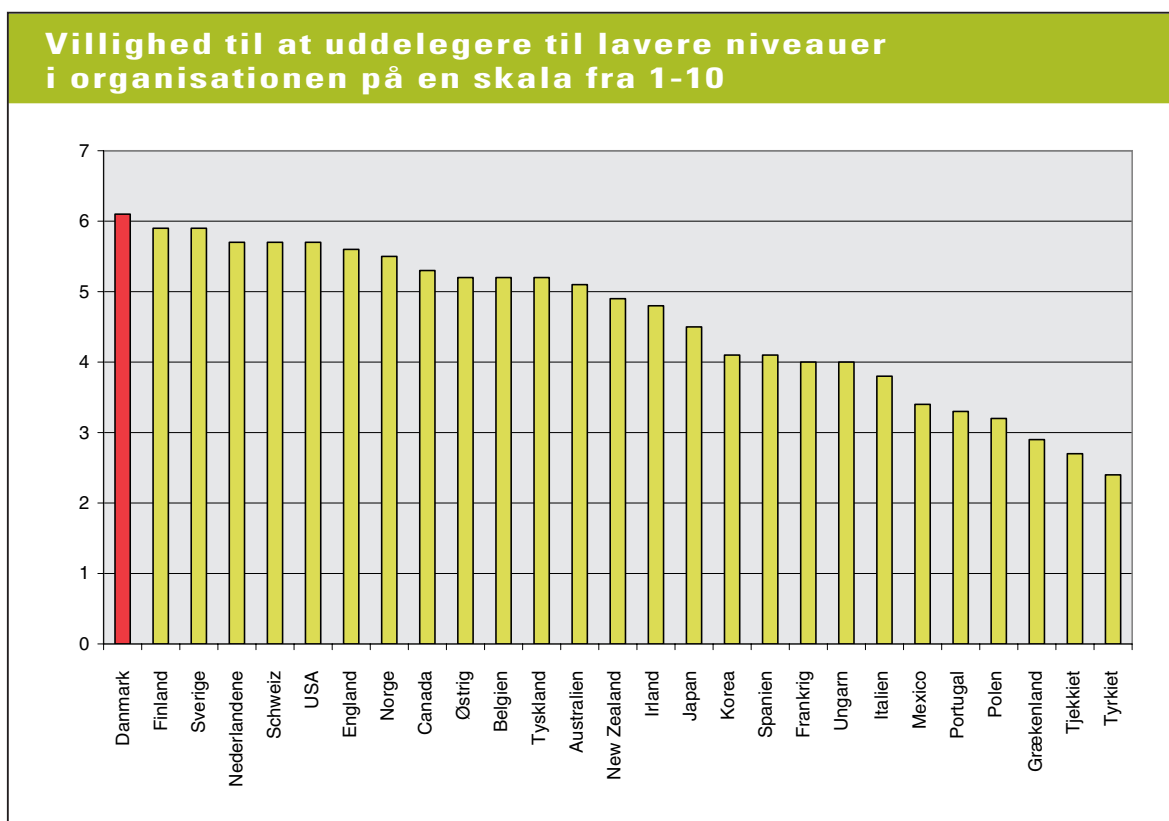
ker større modsætninger. Formentlig vil ledere og medarbejders selvledelseskompetence konvergere mod et billede, hvor kompetenceniveauet er endnu højere og på stort set samme niveau hos størstedelen af ledere og medarbejdere.

En selvledende arbejdsstyrke stiller store krav til ledelse og ændrer ledelsesopgaverne markant af flere grunde. Opgaveoverdragelsen til medarbejderne er én. Lederens position som rollemodel for den selvledende medarbejder er en anden. Lederens evne til at formidle og skabe engagement om virksomhedens mål og værdier som ramme for selvledelse er en tredje. Ledelse bliver til en vis grad *forhandlet* som en del af en personlig kontrakt mellem leder og medarbejder. Af Ledelsesbarometret 2002 (Ledernes Hovedorganisation, 2002) fremgår, at *medarbejderne* er den interessant, som ledere vurderer har størst indflydelse på ledelsesfunktionen; større end

bestyrelser, politiske ledelser, ejere etc. 64 pct. af lederne – offentlige og private – vurderer, at medarbejderne har stor eller meget stor indflydelse på ledelsesfunktionen.

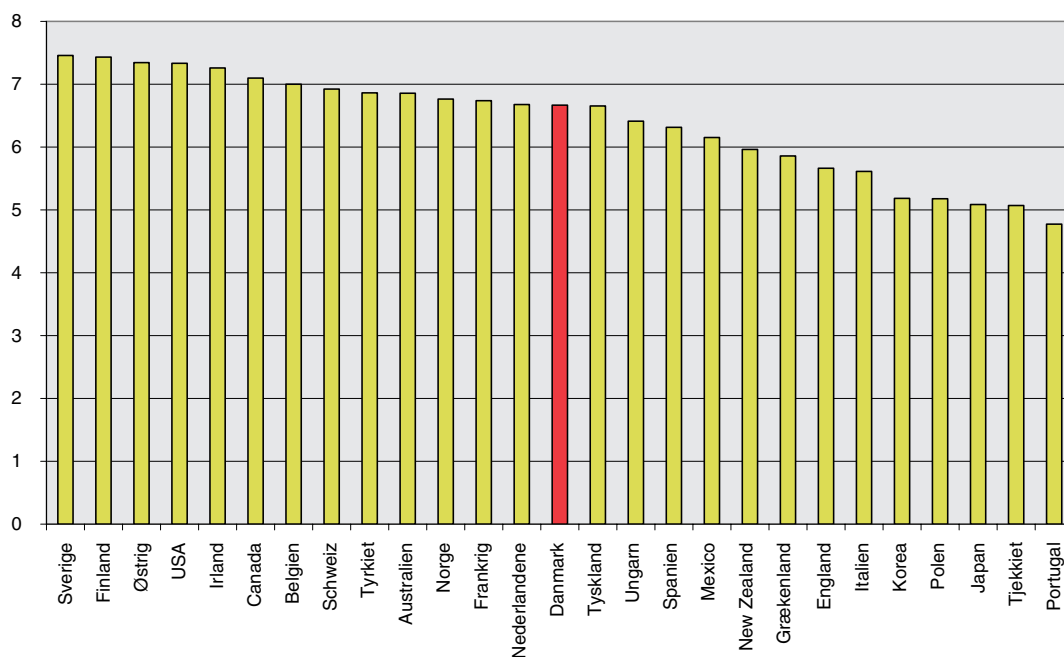
Der findes ikke data på de komplementære selvledelseskompetencer til selvledelse hos danske ledere. Og heller ikke hos ledere i andre lande. Men der findes opgørelser, som kan indikere tilstedeværelsen af kompetencen. Den mest oplagte er af lederes villighed til at uddelegere beslutninger, som skaber et rum for selvledelse.

Danmark ligger her helt i top, hvad angår villigheden til at uddelegere til lavere niveauer i organisationen, hvilket hænger godt sammen med danskernes høje selvledelseskompetence. Det skal imidlertid bemærkes, at det er topledernes svar, der ligger til grund, hvorfor også uddelegering til lavere ledelsesniveauer i hierarkiet er indbefattet.



Figur 10.14 Toplederes villighed til at delegere til lavere niveauer i organisationen på en skala fra 1-10 (kilde: Global Competitiveness Report, WEF 2002/FORA 2004)

## Adgangen til erfarne ledere på en skala fra 1-10



Figur 10.15 Toplederes vurdering af adgangen til kompetente ledere på en skala fra 1-10 (kilde: FORA 2004/IMD World Economic Yearbook 2003)

### 10.2.8.1 Adgangen til kompetente ledere

Adgangen til kompetente ledere er af afgørende betydning for at skabe rammerne og for at videreudvikle medarbejdernes selvledelseskompetence. Og ikke mindst for at få kompetencen anvendt til at realisere virksomhedens mål.

Danmark ligger langt nede på ranglisten, som nummer 14 ud af 27 OECD-lande, hvad angår toplederes vurdering af adgangen til kompetente ledere (experienced managers). Dette kunne hænge sammen med de store ændringer, som sker i karakteren af efterspurgte ledelseskompetencer og danske toplederes bevidsthed om betydningen af ledelseskvalitet for produktiviteten. Placeringen sættes i relief af bedømmelsen af danske managementskoler, hvor Danmark kommer ind som nummer 16 ud af de 27 lande (FORA, 2004/IMD World Economic Yearbook 2003).

Der er således flere forhold, der taler for et

nærmere fokus på danske ledelseskompetencer.

### 10.3 Konklusion

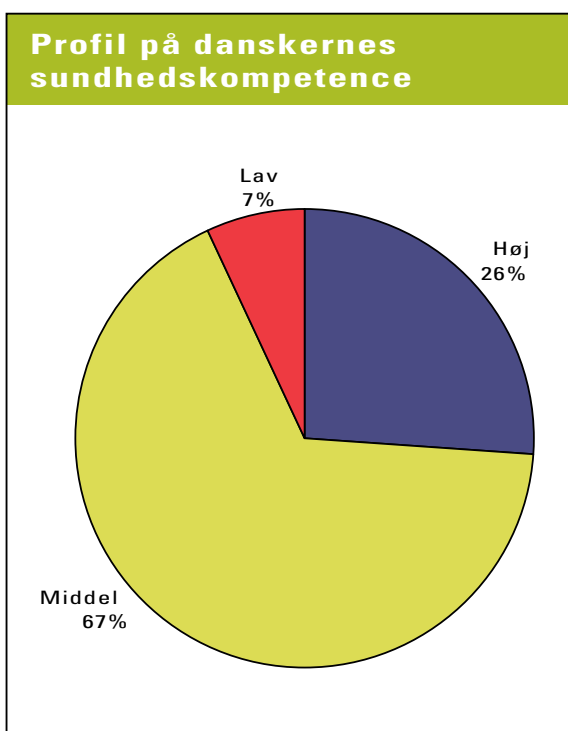
Den danske arbejdsstyrke er præget af homogenitet, hvad selvledelseskompetence angår. En homogenitet, der over en bred kam efter alt at dømme ligger på et gunstigt niveau internationalt, og som har stærke historiske forudsætninger i dansk arbejdskultur, hvilket støttes af de små afvigelser mellem offentlig og privat sektor, mellem brancher (hovedgrupper) og efter virksomhedsstørrelse.

De mest oplagte forskelle ses på stillingstyper og på uddannelseskategorier. Det fortæller dels noget om uddannelsers betydning for opbygningen af kompetencen, og dels om, hvor langt ned i hierarkiet omstilling til nye arbejdsformer er kommet. Forskellene med hensyn til denne kompetence er, bortset fra på indikatoren for selvledet adfærd, mindre end for de fleste andre kompetencer, der kortlægges i NKR.

# 11. Sundhedskompetence

## 11.1 Indledning

Over halvdelen af danskerne har en sundhedstilstand, hvor der motioneres regelmæssigt, hvor der spises fornuftigt etc. Men sundhedstilstanden er for en del af den øvrige befolknings vedkommende på flere punkter så ringe, at den i visse sammenhænge må tolkes som en trussel mod folkesundheden.



Figur 11.1 Danskernes profil på sundhedskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Kost, rygning og alkohol
- Motion og bevægelse
- Belastende arbejdsituationer
- Trivsel

Sundhedskompetence rummer så forskellige elementer som kost, motion, rygning, alkohol, stress, fysisk nedslidning og aspekter

om, hvordan man selv synes, man har det (trivsel). Den samlede profil grupperer sig i den høje ende af skalaen, hvilket i et vist omfang bundner i, at danskerne på flere af de medtagne indikatorer scorer meget højt. F.eks. ligger indikatoren vedr. trivsel (hvordan man synes, man har det, og om man mener, man har indflydelse på eget helbred mv.) meget højt. Dette betyder omvendt, at der er en mindre gruppe, der ligger væsentligt lavere end resten og dermed kan siges at have et sundhedsmæssigt efterslæb i forhold til den store gruppe, som grupperer sig nogenlunde højt (Anneks Validering og Analyse, 156).

### 11.1.1 Resumé

- Der bliver færre og færre rygere i Danmark, og især personer med lange videregående uddannelser har et lavt forbrug af cigaretter. Ligeledes er det denne befolkningsgruppe, der i størst omfang følger kostrådene fra sundhedsmyndighederne.
- Danskerne ligger højt, dvs. med gode vaner, hvad angår indikatoren for kost, rygning og alkoholindtag, hvilket også er med til at trække i den positive retning. Det selvvalgte alkoholindtag er større, end andre undersøgelser peger på.
- Omkring en tredjedel af den danske befolkning får ikke motion, i det omfang sundhedsmyndighederne anbefaler. Hverken gennem organiseret idræt eller via anden form for fysisk aktivitet. Det indebærer en betydelig sundhedsrisiko, idet fysisk inaktive har dobbelt så stor risiko for tidlig død som aktive.

- Der er blandt respondenter med folkeskolebaggrund 70 pct., der ikke har fået motion gennem idræt inden for den seneste uge. Men billedet dækker over store udsving, og på indikatorniveau kan der ikke konkluderes entydigt i forbindelse med uddannelsesniveau.
- Der er ingen nævneværdig forskel i forhold til at have gjort noget for at undgå belastende arbejdsituationer mellem de forskellige uddannelsesgrupper.
- Ældre mennesker er bedre end yngre til at tage hånd om og forhindre belastende situationer og stress i forbindelse med arbejdet.
- Der tegner sig et dilemma mellem danskeres selvvaluerede helbred (vi synes generelt, det går rigtig godt) og så de statistiske kendsgerninger, som fortæller, at danskerne ikke motionerer nok, drikker (og ryger) for meget og er for stressede!

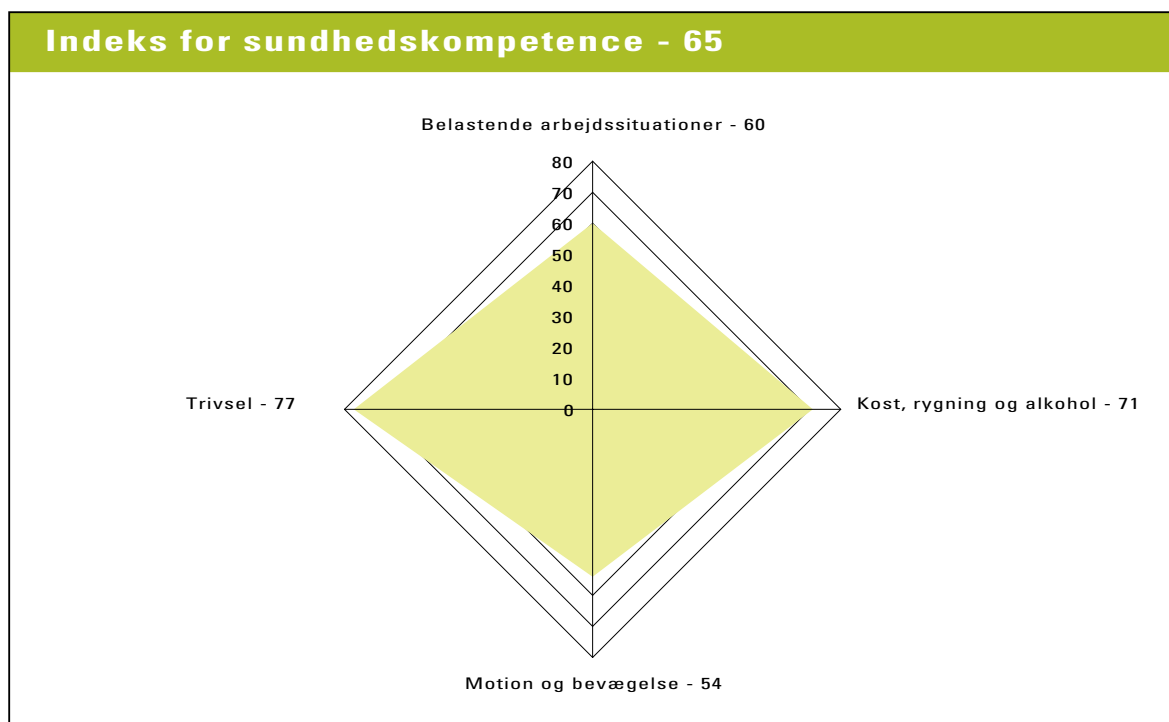
I Figur 11.1 (s 133) gives et samlet billede af, hvorledes fordelingen er på de fire indika-

torer, som indgår i sundhedskompetencen. Den indikator, der scorer højest, er "trivsel". Danskerne synes overordnet at have stor indflydelse på deres liv, at man har et godt helbred mv. Sundhedskompetencen udviser således et samlet indeks på 65.

### 11.1.2 Hvad er sundhedskompetence?

Helbredsforhold er en vigtig komponent i et kompetencebegreb defineret som individets evne til i handling at imødekomme de krav og udfordringer, det møder i arbejdslivet. Og det omfatter evnen til at bevare både et godt fysisk helbred og et godt psykisk helbred. De to ting påvirker dog hinanden gensidigt. Sundhedskompetencen defineres således som evnen til at imødekomme de komplekse krav og udfordringer, som man støder på i arbejdslivet og i det civile liv, herunder også evnen til at udvise adfærd, der medvirker til at bevare eller forbedre en sund helbredstilstand.

Kompetencen rummer samlet set følgende tre dimensioner:



Figur 11.2 Danskeres kompetenceindeks for sundhedskompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indekssværdierne for indikatorerne N=5503 (kilde: NKR 2004)

- *Handlingsniveauet*: Færdigheder, med hvilke personen fremmer og bevare et godt helbred.
- *Det reflekseive niveau*: En persons refleksioner og viden i forhold til et samspil med sin omverden, som har et sundhedsrelevant og -fremmede perspektiv.
- *Meningsniveauet*: Kropsligt sanselige og psykosociale oplevelser, som personen tilskriver sundhedsrelevant betydning.

### 11.1.3 Hvorfor sundhedskompetence?

Sundhed er en væsentlig del af samfundets og den enkeltes velfærd. Det er ikke kun et spørgsmål om fravær af sygdom og deres konsekvenser, men også et spørgsmål om at give mennesker mulighed for og kompetence til at påvirke sit helbred. I de seneste år er middellevetiden steget mere i Danmark end de lande, der normalt sammenlignes med. Men Danmark befinder sig stadig der, hvor Sverige befandt sig for 15 år siden og resten af EU for 10 år siden. Den gode økonomiske udvikling omsættes ikke i særlig høj grad i sundhed. Mens Storbritannien og Sverige har øget sin middellevetid med seks år (med et BNP, som siden 1960 er fordoblet), har Danmark kun øget sin med godt tre år trods bedre økonomisk vækst og større sundhedsudgifter.

Dog handler det ikke bare om livets længde, med også om dets kvalitet. De sygdomme, som man dør af, er ikke helt de samme, som skaber sygefravær og førtidspensionering. Og på dette område har Danmark en usædvanlig positiv situation med et sygefravær, der er lavere end i de fleste EU-lande. Sygefraværet ligger på mindre end halvdelen af, hvad det er i Sverige, Norge og Holland. Det kan delvist forklares med en lavere beskæftigelse blandt ældre over 50 og forskelle i sygedagpengelovgivningen. Men også andre indikatorer på selv vurderet helbred og selv vurderet arbejdsmiljøbelastning taler til Danmarks fordel. At den danske befolkning gennemsnitligt lever usundt i forhold til anbefalin-

gerne med hensyn til tobak og alkohol er dog et faktum.

## 11.2 Danskernes sundhedskompetence

De anvendte kriterier i f.eks. vurderingerne af motionsvaner, kostvaner og alkoholvaner tager udgangspunkt i sundhedsmyndighedernes officielle anbefalinger for disse områder.

Sundhedskompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Kost, rygning og alkohol
- Indikator 2: Motion og bevægelse
- Indikator 3: Belastende arbejdsituationer
- Indikator 4: Trivsel

Det er i forbindelse med data fra NKR's undersøgelse af sundhedskompetence ikke statistisk muligt at bekræfte en entydig kompetence. Dette skyldes, at sammenhængen mellem de enkelte indikatorer ikke er så stærk som ønsket.

### 11.2.1 Indikator 1: Kost, rygning og alkohol

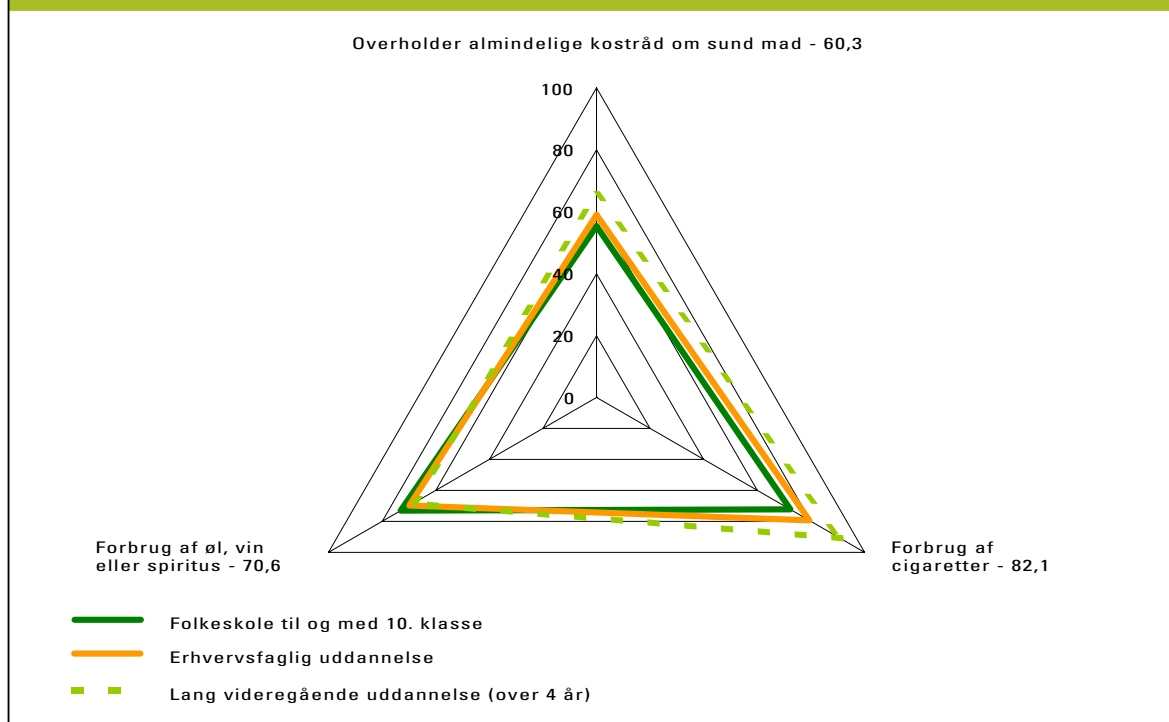
Denne indikator er baseret på spørgsmål vedrørende forbrug af tobak, øl, vin og spiritus, og om kostråd overholdes. Sammenhængen mellem de tre spørgsmål er ikke så stærk som ønsket. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

Ifølge WHO (Ezzati *et al.*, 2003;360:1347-60) kan kost, rygning og alkohol forklare hhv. 9, 12 og 7 procent af sygdomsbyrden år 2000 i EU. Men der råder en stor social ulighed i denne sygdomsbyrde. På baggrund af spørgsmålsanalysen ser uddannelse – samt de vilkår, uddannelse giver adgang til – ud til at være den absolut mest afgørende faktor i forhold til respondenternes adfærd på sundhedsområder som kost og rygning, men dog ikke i forhold til alkohol. Folk med lange

Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %	
Indikator 1: Kost, rygning og alkohol	Overholder almindelige kostråd om sund mad	60	5496	I meget ringe grad	0	299	5	
				I ringe grad	25	376	7	
				Delvist	50	2241	41	
				I høj grad	75	1910	35	
				I meget høj grad	100	670	12	
	Forbrug af cigaretter (rekomp. 61+61a)	61	5484	Over 30 cigaretter pr. dag	0	3805	69	
				20-29 cigaretter pr. dag	25	279	5	
				10-19 cigaretter pr. dag	50	718	13	
				1-9 cigaretter pr. dag	75	565	10	
				Ryger ikke	100	117	2	
	Forbrug af øl, vin eller spiritus (rekomp. 62+62a)	62	5405	Over 30 genstande	0	113	2	
				21-29 genstande	20	80	1	
				15-21 genstande	40	482	9	
				5-14 genstande	60	1583	29	
				1-5 genstande	80	2108	39	
Indikator 2: Motion og bevægelse	Mængden af motion gennem idræt/sport/fitness/løb e.l.	63	5499	Har ikke fået motion	0	2936	53	
				1-2 timer	25	1130	21	
				3-4 timer	50	723	13	
				5-6 timer	75	351	6	
				7 timer eller mere	100	359	7	
	Dyrker idræt af sundhedsmæssige grunde	64	2535	Andre grunde	0	496	20	
				Sundhedsårsager	100	2039	80	
	Mængden af motion gennem andre fysiske aktiviteter end sport, idræt mv.	66	5477	Har ikke fået motion	0	652	12	
				1-2 timer	25	1137	21	
				3-4 timer	50	986	18	
				5-6 timer	75	683	12	
				7 timer eller mere	100	2019	37	
	Indikator 3: Belastende arbejdsituationer	Har gjort noget for, at arbejdet ikke skal give smerter i fx ryggen, skuldre, håndled, øjne, arme eller nakke	71	2515	I meget ringe grad	0	382	13
					I ringe grad	25	150	5
					Delvist	50	638	22
I høj grad					75	1013	35	
I meget høj grad					100	714	25	
Har gjort noget for, at arbejdet ikke giver anledning til stress, dårligt humør, aggressivitet e.l.		72	2868	I meget ringe grad	0	382	13	
				I ringe grad	25	271	9	
				Delvist	50	734	26	
				I høj grad	75	921	32	
				I meget høj grad	100	560	20	
Indikator 4: Trivsel	Selvopfattelse af generel helbredsmæssig tilstand	68	5499	Dårligt	0	105	2	
				Mindre godt	25	317	6	
				Godt	50	2313	42	
				Vældig godt	75	1799	33	
				Fremragende	100	965	18	
	Selvopfattet indflydelse på eget helbred	69	5417	Ingen indflydelse	0	75	1	
				Ret lille indflydelse	25	157	3	
				Nogen indflydelse	50	624	12	
				Ret stor indflydelse	75	1959	36	
				Meget stor indflydelse	100	2602	48	
	Er alt i alt glad for livet	70	5470	I ringe grad	0	48	1	
				Delvist	33,3	426	8	
				I høj grad	66,6	2530	46	
				I meget høj grad	100	2466	45	
				Udenfor indikator	Hvad er den næstvigtigste grund til, at du dyrker idræt/ sport/ fitness/løb eller lignende?	65	2547	Af hensyn til min vægt
Af hensyn til mit helbred	506	20						
For at blive bedre til idræt	61	2						
For at holde mig i form	627	25						
For at modvirke arbejdsmæssige skavanker	63	2						
Ingen anden grund	621	24						
Pga. det sociale samvær	423	17						
Udsende	64	3						
Er ikke fysisk aktiv i arbejdstiden	0	1092	25					
¼ af arbejdstiden	25	712	16					
½ af arbejdstiden	50	588	13					
¾ af arbejdstiden	75	612	14					
Hele arbejdstiden	100	1385	32					
I hvor stor en del af din arbejdstid er du fysisk aktiv?	71a	2897	I meget ringe grad		0	382	13	
			I ringe grad		25	150	5	
			Delvist	50	638	22		
	72b	2868	I høj grad	75	1013	35		
			I meget høj grad	100	714	25		
			I ringe grad	25	271	9		
				Delvist	50	734	26	
				I høj grad	75	921	32	
				I meget høj grad	100	560	20	

Tabel 11.1 Indikatoroversigt for sundhedskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)

## Indeks for kost, rygning og alkohol fordelt på højeste uddannelse - 71



Figur 11.3 Indeks for kost, rygning og alkohol fordelt på spørgsmål og højeste uddannelsesmæssige baggrund. N = 5503 v/spørgsmål 60, 61 og 62 (kilde: NKR 2004)

uddannelser lever i højere grad efter kostrådene om at spise magert, groft, fedtfattigt etc. Specielt kvinder med lange uddannelser efterlever disse råd. Mht. rygning er der ligeledes en klar sammenhæng mellem uddannelsesniveau og rygning. Jo højere uddannelse, jo mindre er andelen af rygere.

Helt det samme mønster genfinder man ikke, hvad angår forbruget af alkohol. Sundhedsbudskaberne har på dette område de seneste år været en smule blandede ("et glas vin om dagen er godt for hjertet" mv.), hvilket formentlig kan bidrage til at forklare besvarelsesmønsteret. Dertil viser den overordnede analyse af indikatoren, at alkoholforbruget ikke er et mål for den samme type sundhedskompetence, som cigaretforbruget og efterlevelse af kostrådene er (Anneks Validering og Analyse, 121).

### 11.2.2 Indikator 2: Motion og bevægelse

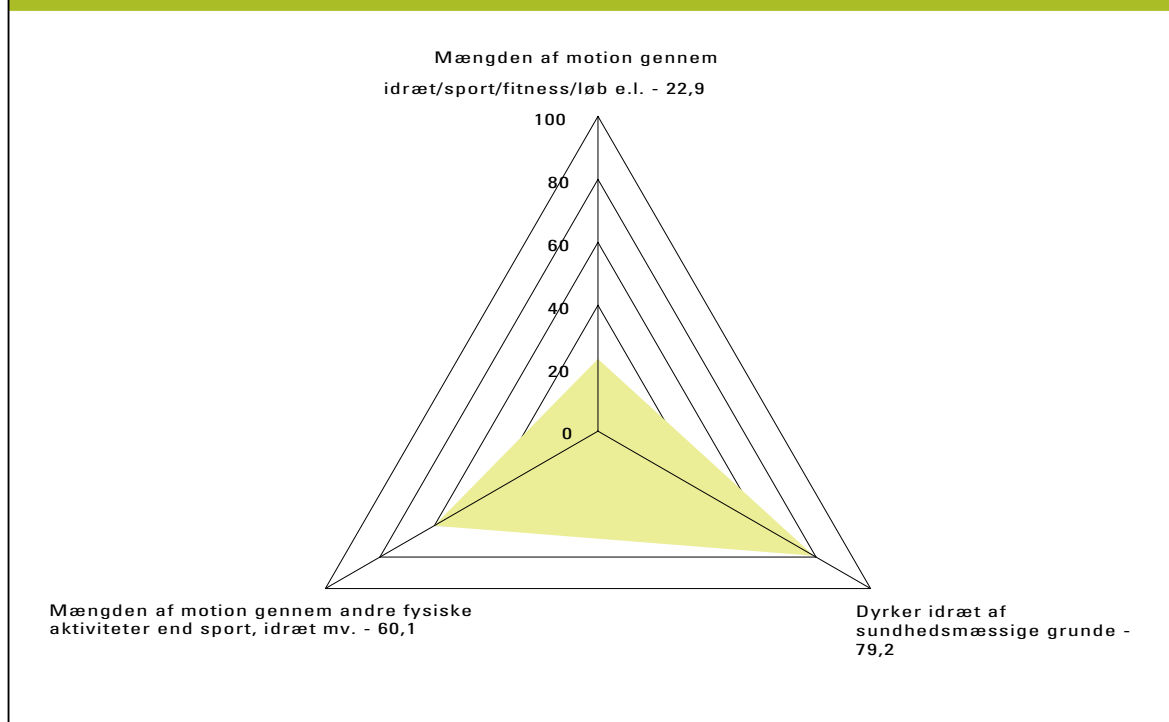
Sammenhængen mellem de tre spørgsmål,

som indikatoren er baseret på, er ikke så stærk som ønsket. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

Det er dog værd at notere sig, at svarene på spørgsmålene under indikatoren i nogen grad virker modsat af hinanden. Personer, der dyrker idræt af hensyn til deres sundhed, får ofte ikke særlig meget motion i det hele taget. De personer, der ikke dyrker idræt af hensyn til deres sundhed, får oftest mange timers motion. Sundhedsbevidsthed i forhold til at dyrke motion og motionsmængde går altså ikke hånd i hånd.

På indikatoren kommer personer, der dyrker meget motion – oftest for fornøjelsens skyld – til at score højt, mens personer, der dyrker motion af hensyn til deres sundhed i nogle få timer, scorer lavt. Indikatoren, der ikke er statistisk sammenhængende, udtrykker således, i hvilken grad motion og idræt er en

## Indeks for motion og bevægelse - 54



Figur 11.4 Indeks for motion og bevægelse fordelt på spørgsmål. N = 5503 v/spørgsmål 63 og 66 samt N = 2563 v/spørgsmål 64 (kilde: NKR 2004)

naturlig del af dagligdagen. Eller omvendt i hvor høj grad man får så lidt motion, at man føler det nødvendigt at gøre noget ekstra for sundheden.

Ifølge WHO (Ezzati *et al.*, 2003;360:1347-60) forklarer fysisk inaktivitet og overvægt hhv. 3 og 7 pct. af dagens sygdomsbyrde i EU. Dog skal man være opmærksom på, at en del af den fysiske inaktivitet virker gennem overvægt.

I ovenstående Figur 11.4 kan man se, hvor stor en andel af den motion, der dyrkes, der sker gennem idræt og gennem anden fysisk aktivitet. Som man kan se, hidrører størstedelen af motionen fra aktiviteter ud over den egentlige idræt. Dvs. at man cykler til og fra arbejde, at man dyrker havearbejde mv.

Motion og bevægelse udøves som motions- og idrætsorienterede fritidsaktiviteter, som en del af fritiden i øvrigt (f.eks. havearbejde,

cykling, gåture) eller som en del af arbejdslivet. Denne differentiering kommer til udtryk i to forskellige spørgsmål, som blev stillet i undersøgelsen, og hvor spørgsmålene desuden fokuserede på det fysiske aktivitetsniveau inden for en klart afgrænset periode (nemlig inden for sidste uge). At indfange motionsaktiviteten som både en del af idrætten og som en aktivitet uden for idrætten anses for væsentlig, idet alle former for motion har en sundhedsfremmende effekt og kan være med til at give velvære.

Besvarelserne viser, at befolkningen generelt set ikke i tilstrækkelig grad er motionsaktive. En gruppe på omkring 53 pct. af befolkningen får ikke motion gennem idræt/sport/fitness/løb e.l. former for bevægelse, i det omfang det anbefales i forhold til at opnå en sundhedsfremmende effekt, nemlig 30 minutter per dag (jf. annekts Sundhedskompetence, 2).



Dog er det er ikke kun gennem idræt og sport, at danskerne får motion. Når man ser på befolkningens øvrige motionsaktiviteter, viser det sig, at store dele af respondenterne er fysisk aktive i deres hverdag, og at mere end to tredjedele af samtlige respondenter er motionsaktive i et omfang, som, om man vil, svarer til de sundhedsmæssige anbefalinger.

I det følgende skal resultaterne fra de to spørgsmål undersøges nærmere på baggrund af nogle centrale variable.

#### 11.2.2.1 Uddannelse

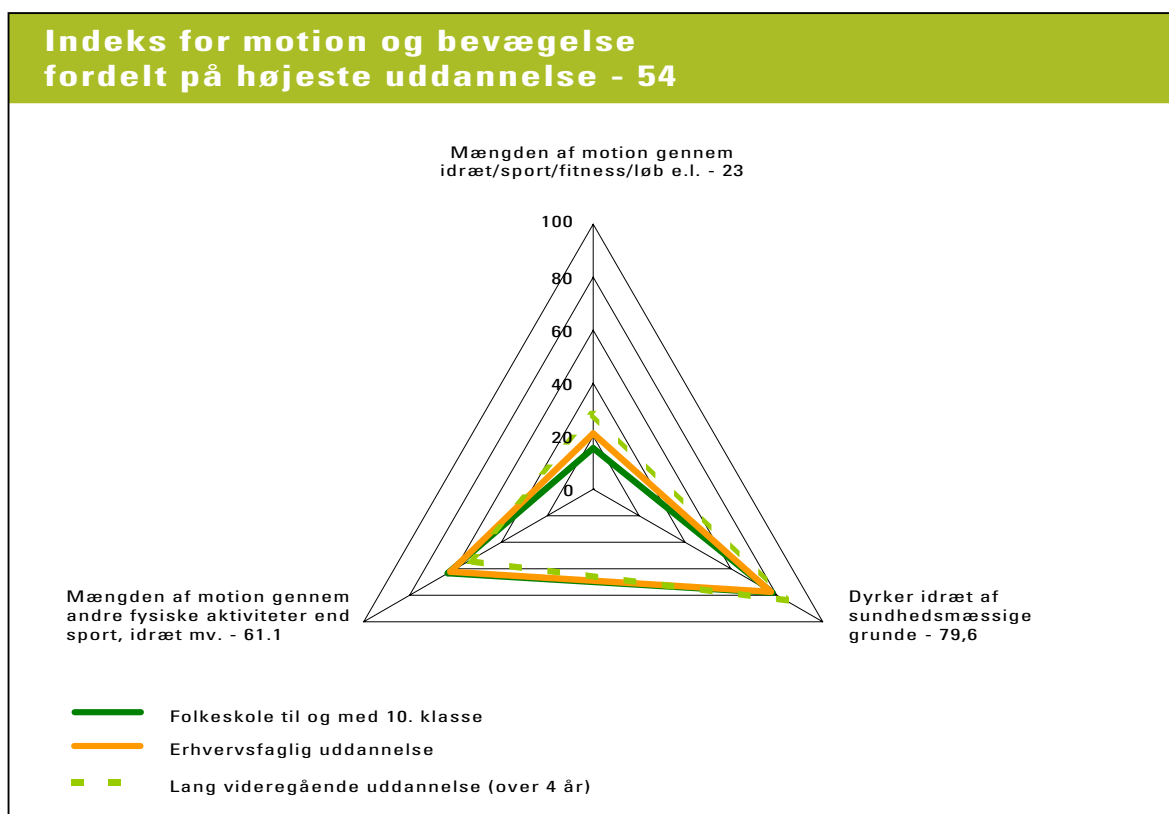
Det er tydeligt på baggrund af analysen af spørgsmålene, at respondenter med højere uddannelse er mere motionsaktive gennem idræt i forhold til respondenter med folkeskoleuddannelse og korte erhvervsuddannelser, som til gengæld er mere motionsaktive gennem andre "ikke-sportslige" aktiviteter (Anneks Validering og Analyse, 127). Denne arbejdsrelaterede fysiske aktivitet kan

være en af grundene til den manglende involvering i sport, idræt, fitness o.l. NKR-surveyet stemmer således godt overens med andre studier. I en bearbejdelse af SFI's kultur- og fritidsundersøgelse fra 1998 fastslår idrætssociologen Knud Larsen (2003; p. 17) følgende procentsatser for, om de enkelte uddannelsesgrupper regelmæssigt dyrker idræt:

- 43 pct. af dem med ingen/kort uddannelse,
- 57 pct. af dem faglig uddannelse,
- 66 pct. af dem kort videregående uddannelse,
- 67 pct. af dem mellemlang uddannelse og
- 72 pct. af dem med lang uddannelse.

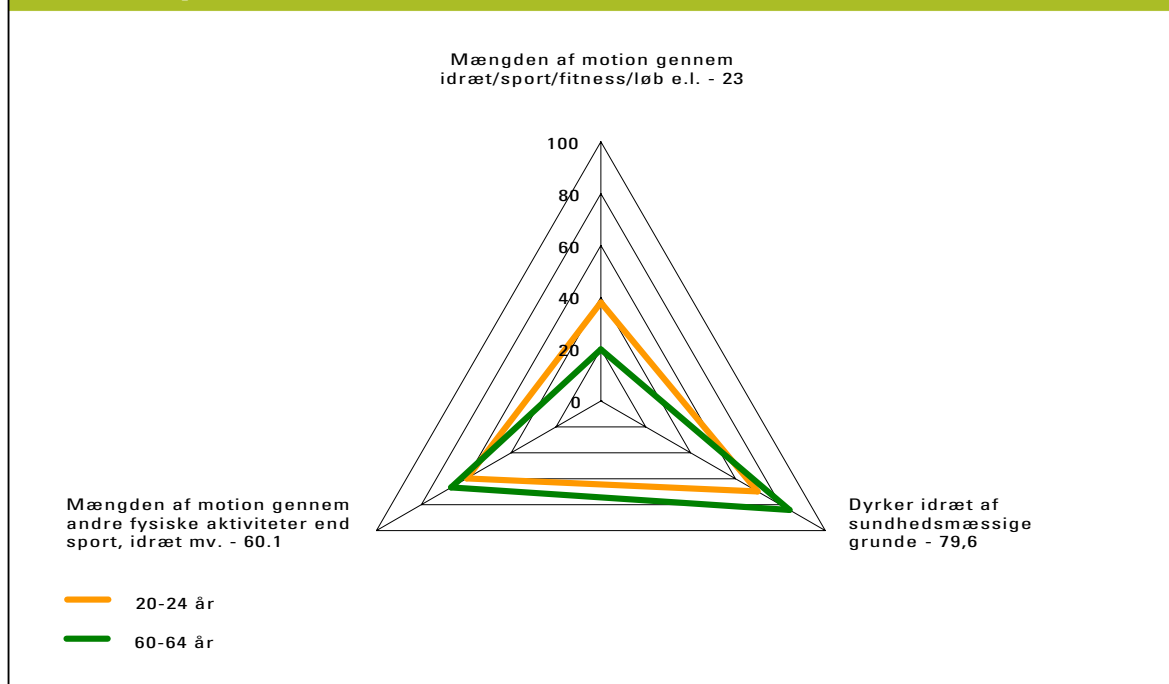
#### Stilling

Det er især de ikke-faglærte arbejdere og personer ude af erhverv, som motionerer meget lidt. Over 40 pct. af de faglærte og ikke-fag-



Figur 11.5 Indeks for motion og bevægelse fordelt på spørgsmål og udvalgt uddannelsesbaggrund. N = 5503 v/spørgsmål 63 og 66 samt N = 2563 v/spørgsmål 64 (kilde: NKR 2004)

## Indeks for motion og bevægelse fordelt på alder - 54



Figur 11.6 Indeks for motion og bevægelse fordelt på spørgsmål og udvalgte aldersgrupper. N = 5503 v/spørgsmål 63 og 66 samt N = 2563 v/spørgsmål 64 (kilde: NKR 2004)

lærte arbejdere, pensionister og selvstændige angiver at være fysisk aktive uden for idræt og sport i minimum syv timer om ugen.

### Alder

I forhold til alder kan man se en tydelig forskel mellem motion gennem idræt o.l. og motion gennem andre former for fysisk aktivitet. Resultaterne ser således ud: Omfanget af motionsaktivitet gennem idræt o.l. er støt aftagende med alderen. Motion i form af andre former for fysisk aktivitet er dog tendentielt stigende med alderen.

For alle grupper gælder det, at den primære årsag til at dyrke idræt mv. er "af hensyn til mit helbred". Den næstvigtigste årsag – også ens for alle grupper – er "for at holde mig i form." Alt i alt kan man slutte, at folk, der dyrker idræt, primært gør det for at holde sig sund. Men "for at holde sig i form" rummer muligvis også begrundelser, der er af mere æstetisk art ("se godt ud") end egentlig knyttet til helbredet.

Dette resultat afviger i et vist omfang fra NKR 2003, hvor spørgsmålet var formuleret som følger: "*Er du primært fysisk aktiv for at forbedre din sundhed eller skyldes det andre grunde?*". Ifølge den undersøgelse var det ikke udelukkende for at forbedre sundheden, at folk var fysisk aktive. Kun 25 pct. af respondenterne angav sundhed som deres hovedmotiv.

Flere andre undersøgelser viser, at det primært er de psykologiske faktorer som velvære og glæde, som har afgørende betydning for en positiv oplevelse af idræt, motion og fysisk aktivitet (Berger & Motl, 2000; Morgan, 1981, 1988; Stelter, 1995). Der må således siges at være uklarhed om, hvad det egentlig er, der motiverer folk til at dyrke motion. Desuden er "fornøjelse", "afstressning", "velvære" o.l. ikke en svarmulighed i NKR 2004, hvilket kan udelukke årsager, der har betydning.

På den anden side viser mange studier, at når man spørger mennesker om, hvorfor de *ikke*

er fysisk aktive, er forklaringen, at de ikke er "den sporty type", hvilket understreger betydningen af, at den for mange mest fremkommelige vej til øget aktivitet er den, som ligger uden for idrætten i form af cykling til arbejde, vandreture, havearbejde m.m. (Sundhedsstyrelsen, 2003).

### **11.2.3 Indikator 3: Belastende arbejdssituationer**

Denne indikator består af to underliggende spørgsmål. Disse fortæller, hvorvidt den enkelte person har gjort tiltag for at nedsætte de fysiske (smerter i håndled, arme m.m.) såvel som psykiske (stress m.m.) forhold i forbindelse med arbejdet.

Betragtes indikatoren overordnet, viser det sig, at uddannelse i dette tilfælde ikke har nogen indflydelse på, hvordan man scorer på indikatoren. Det ser altså ud til, at indsatsen for at undgå belastende arbejdssituationer har fordelt sig jævnt hen over de forskellige stillinger, som forskellige uddannelser giver adgang til (Anneks Validering og Analyse, 128). Derimod er der en forskel på den private og den offentlige sektor. I det offentlige er de ansatte marginalt mere aktive med hensyn til at forebygge arbejdsmæssigt ubehag end de ansatte i den private sektor.

Der viser sig også en sammenhæng mellem alder og graden af kompetence. Jo ældre man er, desto mere kompetent er man i forhold til at tage ansvar for at forbedre arbejdsmiljøet. De unge er tilsyneladende ikke tilstrækkeligt opmærksomme på de eventuelle helbredsmæssige skavanker, der måtte komme af arbejdet, specielt højt.

En stor del (næsten 40 pct.) af de adspurgte har faktisk gjort noget for at modvirke arbejdsbetingede problemer med ryggen mv. Samtidig er der en gruppe på ca. 27 pct. med samme problemer, som ikke har gjort noget ved det. NKR har ikke spurgt om årsagen til dette, men det handler formentlig

ofte om, at arbejdssituationen hindrer det. Mulighederne for radikalt at ændre på det ergonomiske arbejdsmiljø inden for pleje, omsorg og kontorarbejde er ofte begrænsede. Det ser dog ud til, at flere kvinder end mænd oplever, at de har problemer som skitseret i spørgsmålet, men der er også flere kvinder end mænd, der har gjort noget for at komme problemerne til livs (jf. anneks Sundhedskompetence, 3).

Hvad angår den psykiske side af sagen, er folk blevet spurgt om, hvorvidt de selv har gjort noget for, at arbejdet ikke skulle stressede dem, gøre dem kede af det mv. Analysen viser, at kvinder oftere har denne type arbejdsmiljøproblemer og gør oftere noget for at forandre dem (jf. anneks Sundhedskompetence, 4).

### **11.2.4 Indikator 4: Trivsel**

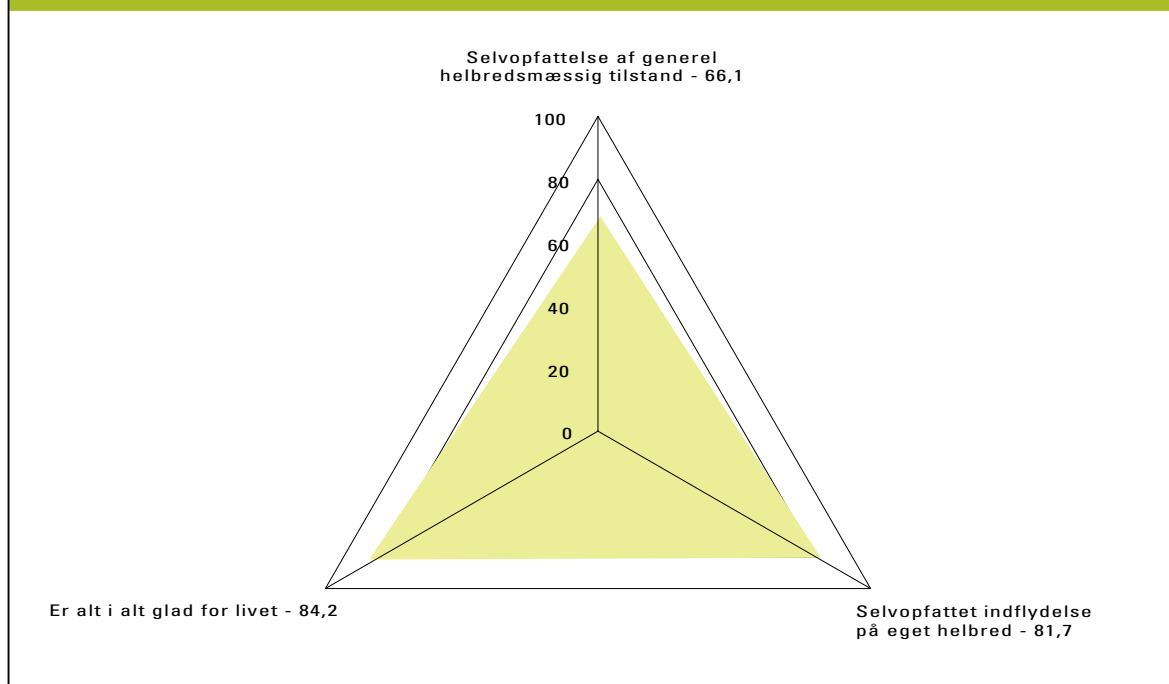
Denne indikator er bygget op om tre spørgsmål til personernes opfattelse af deres helbredstilstand, deres indflydelse på egen helbredstilstand, og om de er glade for livet.

Analysen viser, at danskerne generelt er meget tilfredse med deres liv. Omkring 90 pct. er meget tilfredse med det liv, de lever, og denne tilfredshed er meget udtalt, uanset hvilken aldersgruppe og uddannelses- eller kønsmæssig baggrund der analyseres på. Der svares også positivt på spørgsmålet om, hvordan de synes, at deres helbred er alt i alt.

Dog viser analysen på indikatorniveau, at de, der har en folkeskoleuddannelse, scorer væsentligt lavere end de andre uddannelsesgrupper (Anneks Validering og Analyse, 129).

Guleroden for arbejdspladsen i forbindelse med den bedre trivsel for den enkelte kommer i form af løndannelsen. Den overordnede indikatoranalyse viser, at der er en positiv sammenhæng mellem løn og trivsel, således at bedre trivsel alt andet lige hænger sammen

## Indeks for trivsel - 77



Figur 11.7 Indeks for trivsel fordelt på spørgsmål. N = 5503 v/spørgsmål 68, 68 og 70 (kilde: NKR 2004)

med højere løn. Tolket således kan der for den enkelte være en ekstra bonus ved at gøre noget for det personlige velvære (Anneks Validering og Analyse, 130).

### 11.2.4.1 Sundhed, succes og stress

De subjektive normer, som oftest udvikles via den sociale omgangskreds, spiller desuden en central rolle for holdninger og handlemønstre. Man kan konstatere et samspil mellem højere uddannelsesniveau hhv. erhverv, socialt netværk og den dominerende holdning på arbejdspladsen, når der tænkes på sundhedskompetent adfærd. En teoretisk model kan tjene som forklaringsgrundlag: "Theory of Planned Behavior" (Ajzen, 1985, 1988) antager tre faktorer som basis for den intentionsdannelse, som fører til f.eks. sundhedsfremmende adfærd. Det drejer sig om holdning, subjektive normer og adfærdskontrol. Egen holdning udvikles via forældre, nærmiljø, uddannelse og påvirkning fra medier. Subjektive normer udvikles især i personens sociale netværk og på arbejdspladsen. Adfærdskontrol er konkrete foranstalt-

ninger, som støtter personens intentioner og konkrete adfærd, f.eks. en aftale med en ven om at løbe en tur. Derfor har bestemte sundheds- og motionsfremmende tiltag i uddannelsessystemet eller på arbejdspladsen helt sikkert en positiv indvirkning på individets sundhedsadfærd.

Men at agere sundhedskompetent handler om andet end at spise/drikke rigtigt og dyrke motion. Det handler i lige så høj grad om at handle kompetent i forhold til de negative psykiske og fysiske indvirkninger, som jobbet og andre livsvilkår kan have på helbredet. Her tænkes f.eks. på høje arbejdskrav, lav indflydelse på arbejdet, manglende støtte i de sociale relationer mv.

Netop for mennesker, hvor fritid og arbejde i stigende grad smelter sammen, og hvor succes ofte er forbundet med flydende arbejdstider og et lyst- og interessebaseret arbejdsliv, er det en stor udfordring at "passe på sig selv". Grænsen mellem, hvad der er arbejdets krav til de ansatte, og hvad der er de ansattes

krav til sig selv, bliver i stigende grad uklare. NKR viser, at der er grupper, der i ringere omfang end andre gør noget ved de problemer, der opstår som følge af arbejdets negative indvirkning på psyken (som f.eks. stress, aggressioner, nedtrykthed mv.). Dette mønster kan specielt iagttages blandt ansatte i den private sektor og hos mænd (jf. Anneks Sundhedskompetence, 6).

Fra et sundhedsperspektiv er det først og fremmest manglende indflydelse på, hvordan man skal leve op til kravene i arbejdet, som har vist sig have negative effekter. Store krav har mange steder gennem årene været forbundet med godt helbred. Dog taler en del nye studier for, at kravene hos mange grupper er øget til et niveau, hvor det giver tegn på depressiv udbrændthed (SBU, 2003). Det ses også, at de, som ikke rapporterer problemer med det psykiske arbejdsmiljø, eller som kan gøre noget ved det, har et meget bedre selv vurderet helbred.

Tilfredsheden med helbredet er således påvirket af oplevelsen af, at man har styr på livet. Personer, der oplever, at de har meget kontrol over deres liv (og her er uddannelse og indkomst en afgørende forudsætning) er også de mest tilfredse og har det bedste helbred, hvilke mange studier også bekræfter (Chandola *et al.* 2004; p.1501-09).

### **11.3 Konklusion**

Det er kun omkring halvdelen af danskerne, der får motion gennem idræt, sport eller fitness. Dog er der en del, der i forbindelse med deres hverdag får motion. Således er det over to tredjedele af danskerne, der får motion i et omfang, der i en forsigtig tolkning overstiger det af sundhedsmyndighederne anbefalede.

Danskerne er generelt meget tilfredse med deres liv og helbred, og de synes generelt, at de har stor indflydelse på deres eget helbred. Mennesker, som i et spørgeskema vurderer

sit helbred som godt, har betydeligt lavere dødelighed de følgende år end andre. Sammenlignet med andre lande oplever danskerne, at de har et godt helbred. Men dødelighed er trods det stadig højere.

Lange uddannelser skaber livsvilkår, som gør det lettere at efterleve kostrådene om at spise magert, groft, fedtfattigt etc. Specielt kvinderne med lange uddannelser efterlever disse kostråd. Der er ligeledes mht. rygning en klar sammenhæng mellem uddannelsesniveau og rygning. Jo højere uddannet, jo mindre er andelen af rygere. Også andelen, der er fysisk aktiv i fritiden, stiger i takt med uddannelsesniveauet.

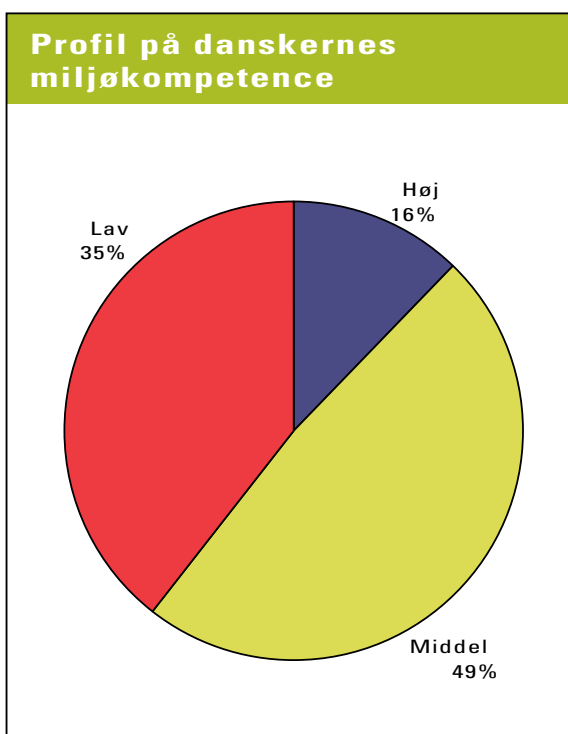
I forbindelse med alder er det værd at bemærke, at de ældre er mere opmærksomme på at forbedre deres arbejdsmiljø end de yngre. Derudover er yngre mere tilbøjelige til at dyrke motion gennem idræt, mens den motion, de ældre får, i højere grad er gennem andre aktiviteter.

Guleroden for arbejdspladsen i forbindelse med den bedre trivsel for den enkelte kommer i form af løndannelsen. Den overordnede indikatoranalyse viser, at der er en positiv sammenhæng mellem løn og trivsel, således at bedre trivsel alt andet lige hænger sammen med højere løn, selv når der er kontrolleret for andre effekter af uddannelse, stilling, mv. Tolket således kan der for den enkelte være en ekstra bonus ved at gøre noget for det personlige velvære (Anneks Validering og Analyse, 130).

## 12. Miljøkompetence

### 12.1 Indledning

Halvdelen af danskerne placerer sig i en gruppe med "middel" miljøkompetence. Omtrent en tredjedel af danskerne befinder sig på et "lavt" niveau for miljøkompetence, i den forstand NKR måler. En relativt stor del af disse mennesker er dog tæt på at befinde sig i "middel"-gruppen. De skal altså ikke blive meget mere miljøorienterede, før de vil høre til i en højere kategori. Få danskere har en "høj" miljøkompetence. Denne gruppe er dog et godt stykke over gennemsnittet.



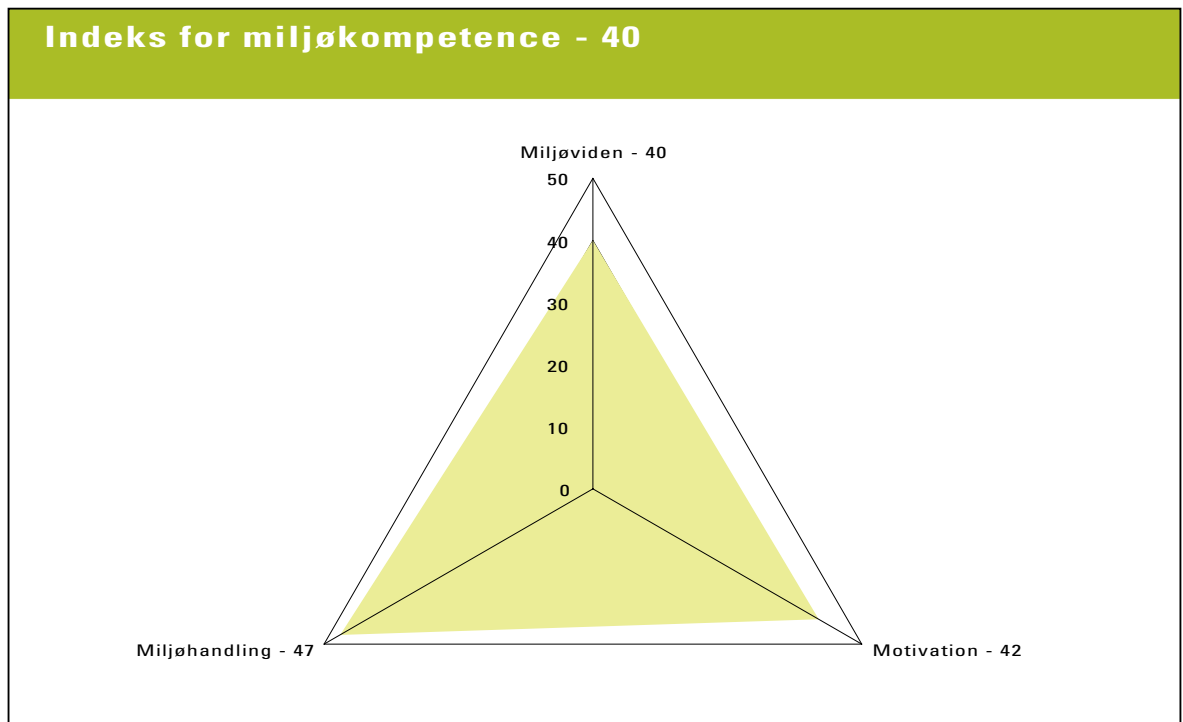
Figur 12.1 Danskernes profil på miljøkompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Viden fra uddannelsesforløb
- Motivation
- Miljøhandlinger

### 12.1.1 Resumé

- Danskerne scorer 40 på en indeksering af miljøkompetencen. Der er bl.a. centrale forskelle inden for befolkningen, bl.a. bevirket af alder. Det er således de yngste aldersgrupper, der scorer lavest med hensyn til miljøkompetence. Dette understøttes også af andre undersøgelser, der således påpeger, at de senere års styrkede miljøfokus på forskellige uddannelsesniveauer ikke umiddelbart ser ud til at gøre sig gældende.
- Støttet af andre analyser på miljøområdet viser NKR's analyse, at det med hensyn til tilegnelse af miljøviden fra uddannelse og efteruddannelse er vigtigt at fokusere på forbindelsen til personers handlemønstre med hensyn til miljø. Uddannelserne må i højere grad være handlingsorienterede for at medvirke til at øge danskernes motivation for miljøproblematikken og inspirere til handlinger.
- Personer, der både har opnået mest miljøviden fra deres uddannelsesforløb og hyppigst benytter denne i forbindelse med arbejdet, er ikke nødvendigvis dem, der foretager flest miljøhandlinger i det civile liv. Således scorer personer inden for landbrug, fiskeri og råstofudvinding højt, når det gælder viden, men ikke, når det gælder handlinger af miljømæssig karakter i det civile liv.
- I alle dimensioner af miljøkompetence scorer offentligt ansatte gennemsnitligt højere end ansatte i det private erhvervsliv.



Figur 12.2 Danskernes kompetenceindeks for miljøkompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indekssværdier N=5503 (kilde: NKR 2004)

### 12.1.2 Hvorfor miljøkompetence?

Løsningen af nutidens miljøproblemer er ikke entydig. Diskussionen af en bæredygtig udvikling i et vækstsamfund åbner mulighed for mange fortolkninger og visioner for fremtidens udvikling. Dette illustreres bl.a. af det forhold, at der tales om mindst tre aspekter af bæredygtig udvikling: miljømæssige, sociale og økonomiske aspekter. Beslutninger om fremtidens miljøforhold nødvendiggør således diskussioner af grundlæggende værdispørgsmål om valg af teknologi, arbejdsprocesser, boformer, transportforhold etc. og stiller dermed krav om demokratiske processer på mange planer.

Centralt for nutidens miljøproblemer er, at problemerne er mindre synlige og mindre umiddelbart mærkbare end tidligere, og at mange problemer viser sig med en stor tidsforskydning. Miljøproblemerne er samtidig i stigende omfang grænseoverskridende og globale – enten på årsags- eller effektplan. Der har i en årrække – i erkendelse af de store udgifter til rensningsforanstaltninger og

deres manglende evne til at forebygge miljøproblemer – været stigende fokus på forebyggende miljøstrategier i form af f.eks. renere teknologi og miljøledelse i virksomheder. Alt i alt indebærer dette, at der er behov for nye kompetencer til at håndtere miljøproblemer i form af personer, der inden for områder som produktion og forbrug, design, økonomi og ledelse m.m. ved, hvordan miljøaspekter integreres i drifts- og udviklingsaktiviteter.

Nutidens og fremtidens miljøproblemer løses ikke alene gennem politiske målsætninger og strategier, men stiller krav om rammer og vilkår, der gør det muligt for den enkelte at kunne handle miljøkompetent i dialog med andre i arbejdsliv, husholdning, fritid m.m.

### 12.1.3 Hvad er miljøkompetence

Miljøkompetence defineres som: "Individens evne og motivation til – alene og sammen med andre – at reflektere over problemer og løsninger relateret til miljø og på baggrund heraf aktivt bidrage til ønskede forandringer med reduceret miljøpåvirkning". Miljøkom-

petencen betragtes som havende fire dimensioner: viden og indsigt, visionær og kritisk tænkning, interaktionsevne samt engagement, vilje og gåpåmod. Disse er delvist indfanget gennem de valgte indikatorer.

Miljøkompetence bruges og udvikles i dag mange steder: i private og offentlige virksomheder, hos myndigheder, på uddannelsesinstitutioner, i lokalområder, organisationer og husholdninger m.m. Erfaringer – både positive og negative – fra ét område kan påvirke handlinger inden for andre områder. F.eks. kan erfaringer fra husholdningen inspirere til at foreslå tiltag i arbejdslivet og omvendt. Miljøkompetencen ændres hele tiden som resultat af ny viden, ændringer i produktion og forbrug samt nye politiske strategier på området, der alt sammen kan lede til nye handlinger.

Til belysning af danskernes miljøkompetence er udviklet fire indikatorer på baggrund af miljøkompetencebegrebets dimensioner. Disse belyser centrale aspekter af danskernes miljøkompetence, som den kan iagttages i såvel arbejdslivet som i det civile liv.

Miljøkompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Viden fra uddannelsesforløb
- Indikator 2: Motivation
- Indikator 3: Miljøhandlinger
- Indikator 4: Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen

Indikator 4 indgår af tekniske grunde ikke i den samlede profil. Indikatoren består af spørgsmål, der også indgår i de andre indikatorer, men er medtaget som en tematisk analyse af miljøkompetence på arbejdspladsen.



Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %
Indikator 1: Miljøviden	Har i uddannelse fået viden om miljøforhold	38	4029	Nej	0	1862	46
				Ja	100	2167	54
Indikator 1: Miljøviden	Har i efteruddannelse fået viden om miljøforhold	39	5482	Nej	0	3649	67
				Ja	100	1833	33
Indikator 2: Miljøhandling	Sparer på materialer, energi, vand m.m.	32	4382	Nej	0	1280	29
				Ja	100	3102	71
	Bruger mindre miljøbelastende materialer og produkter	33	4294	Nej	0	1703	40
				Ja	100	2591	60
	Køber økologiske madvarer	40	5487	Aldrig	0	1613	29
				Nogle gange	33,3	2099	38
				Ofte	66,6	1282	23
	Køber miljøvenlige produkter i øvrigt, fx med svanemærket, EU's blomst e.l.	42	5448	Aldrig	0	1969	36
				Nogle gange	33,3	1610	30
				Ofte	66,6	1299	24
	Køber lavenergipærer af hensyn til miljøet (recomp. 44-45)	44	5471	Aldrig	0	570	10
				Nogle gange	33,3	267	5
				Ofte	66,6	320	6
	Benytter vand- og/eller varmebesparende foranstaltninger i boligen af hensyn til miljøet (recomp 46-47)	46	5429	Aldrig	0	372	7
				Nogle gange	33,3	122	2
				Ofte	66,6	202	4
	Indsamler batterier og andre miljøfarlige stoffer til indsamling hos kommunen	50	5501	Aldrig	0	520	9
				Nogle gange	33,3	267	5
Ofte				66,6	320	6	
Sparer på papir	51	5474	Aldrig	0	4512	82	
			Ja	100	570	10	
Genbruger haveaffald og regnvand	52	5433	Nogle gange	33,3	267	5	
			Ofte	66,6	320	6	
Undlader at bruge sprøjtemidler og kunstgødning	53	5421	Aldrig	0	4512	82	
			Ja	100	570	10	
Gør andet for at skåne miljøet	54	5462	Nogle gange	33,3	267	5	
			Ofte	66,6	320	6	
Indikator 3: Miljømotivation	Været med til at foreslå miljøforbedrende tiltag	34	4378	Nej	0	481	9
				Ja	100	5020	91
	Været med til at gennemføre miljøforbedrende tiltag	35	4379	Nej	0	2208	40
				Ja	100	3266	60
	Har gjort andet for miljøet på arbejdspladsen	37	4383	Nej	0	2481	46
				Ja	100	2952	54
	Søger information om, hvilke varer der er miljøbelastende	55	5493	Nej	0	1673	31
				Ja	100	3748	69
	Læst information i fx bøger, artikler, foldere eller på internettet for at få viden om miljøet	56	5494	Nej	0	4233	77
				Ja	100	1229	24
	Diskuterer miljøspørgsmål med familie, venner eller kollegaer	57	5491	Aldrig	0	570	10
				Nogle gange	33,3	267	5
Medlem af miljøorganisation	58	5501	Ofte	66,6	320	6	
			Aldrig	0	372	7	
Indikator 4: Miljøkompetence på arbejdspladsen	Tilrettelægger andres arbejde, så de kan tage hensyn til miljøet	36	4368	Aldrig	0	4585	84
				Ja	100	1229	24
	Sparer på materialer, energi, vand m.m.	32	4382	Nogle gange	33,3	267	5
				Ofte	66,6	320	6
	Bruger mindre miljøbelastende materialer og produkter	33	4294	Aldrig	0	4512	82
				Ja	100	570	10
	Været med til at foreslå miljøforbedrende tiltag	34	4378	Nogle gange	33,3	267	5
				Ofte	66,6	320	6
	Været med til at gennemføre miljøforbedrende tiltag	35	4379	Aldrig	0	4512	82
				Ja	100	570	10
	Har gjort andet for miljøet på arbejdspladsen	37	4383	Nogle gange	33,3	267	5
				Ofte	66,6	320	6

Tabel 12.1 Indikatoroversigt for miljøkompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)

## 12.2 Danskernes miljøkompetence

### 12.2.1 Indikator 1: Viden fra uddannelsesforløb

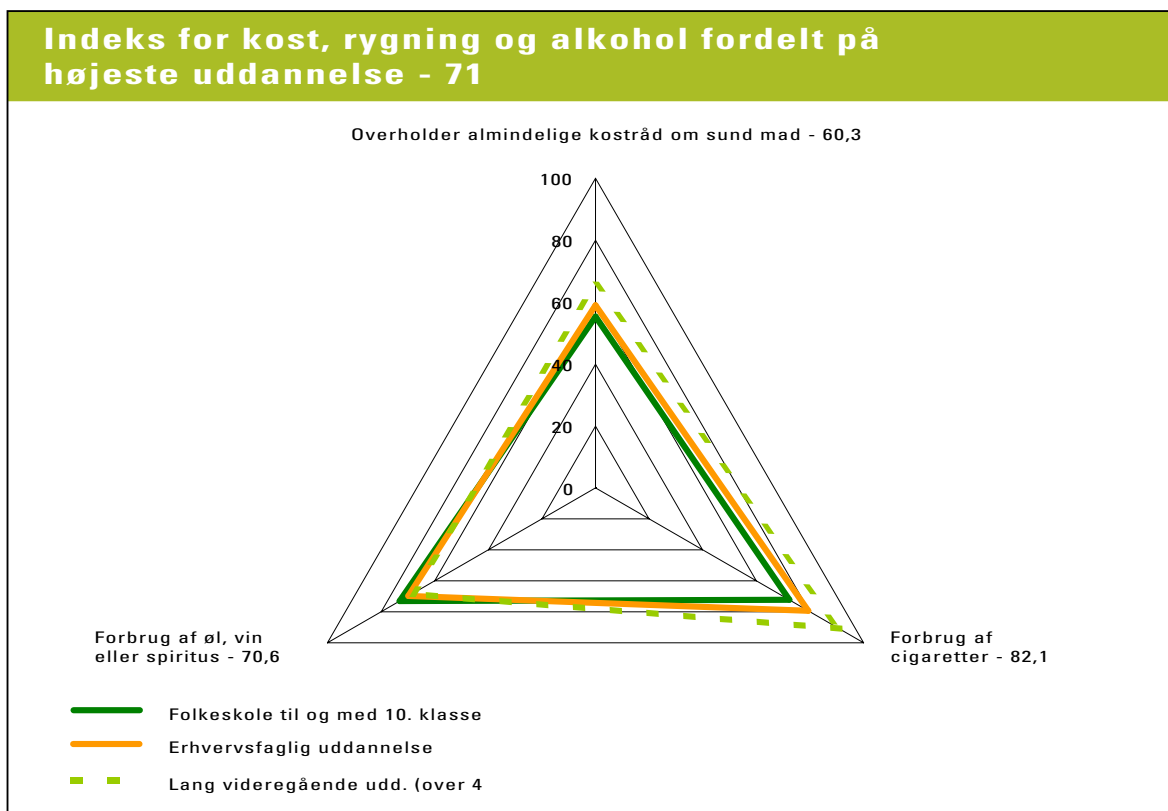
Indikatoren er baseret på, om de enkelte personer vurderer, at de har opnået miljøviden gennem deres uddannelsesforløb og/eller gennem efteruddannelse.

Viden om og forståelse for miljøet er en central dimension i miljøkompetencen. Her er tale om viden om f.eks. miljøeffekter på natur, levevilkår m.m., miljøproblemernes natur- og samfundsmæssige årsager, løsninger på miljøproblemer samt forandringsstrategier for at realisere alternativer. Der har været fokus på at styrke denne del af miljøkompetencen hos befolkningen, hvilket bl.a. kommer til udtryk i arbejdet med grønt islæt og bæredygtig udvikling i uddannelser m.m. Den videnmæssige dimension af miljøkom-

petencen analyseres her med fokus på den viden, der stammer fra diverse uddannelsesforløb<sup>48</sup>.

Indekseringen af respondenternes svarfordelinger på videnindikatoren viser, at lidt mere end 5 ud af 10 danskere<sup>49</sup> (53 pct.) har erhvervet sig viden om miljøforhold gennem et uddannelsesforløb jf. Figur 12.3. En nærmere analyse viser, at det er lidt mindre end 3 ud af 10 danskere (27 pct.), der vurderer, at de har erhvervet sig denne viden både fra den højeste gennemførte uddannelse og efteruddannelse. Tilsvarende fremgår det, at næsten fem ud af 10 danskere ikke vurderer, at de har fået viden om miljøet via den uddannelse og efteruddannelse, de har deltaget i.

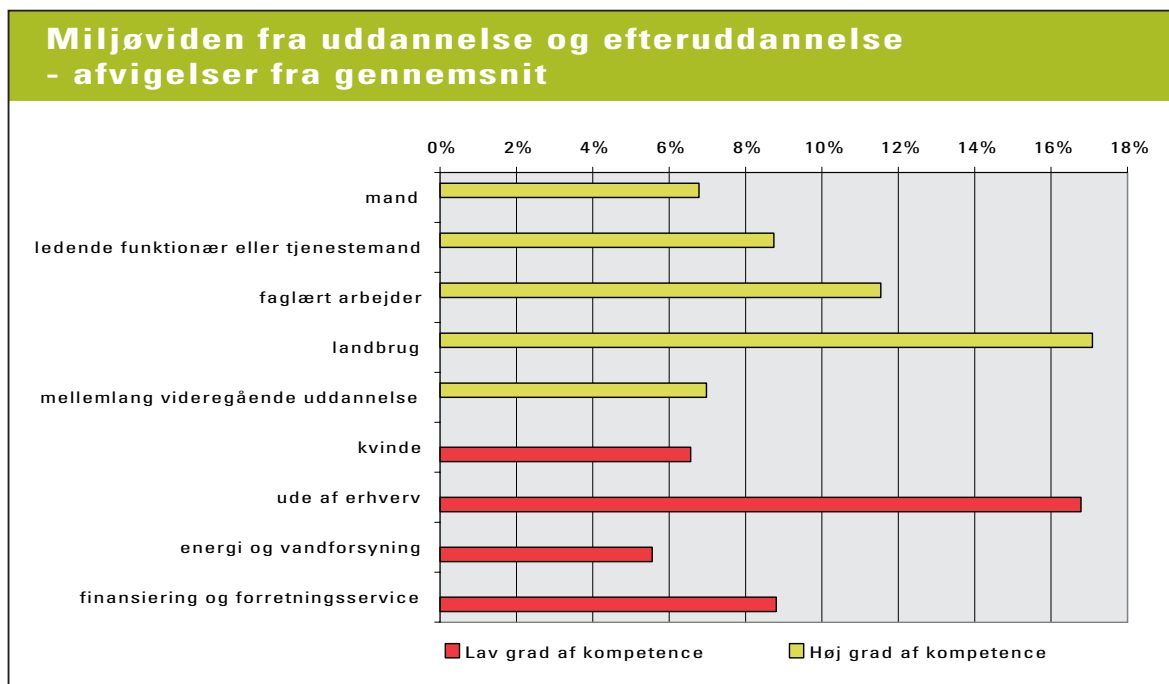
En grov opdeling af folk på brancher viser, at ansatte i fremstillingssektoren gennemsnitligt



Figur 12.3 Danskernes miljøviden fra uddannelse og efteruddannelse (kilde: NKR 2004)

48) Miljøviden kan også indhentes fra andre arenaer (bl.a. arbejdsplads og husholdning), hvilket vil vise sig i den videre analyse.

49) Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter, der har folkeskole til og med 10. klasse eller stx, hf/htx/hhx som højeste gennemførte uddannelse. Procenter angives som procenter af den reducerede gruppe af respondenter.



Figur 12.4 Viser afvigelsen fra et gennemsnit for befolkningen ift. miljøviden erhvervet gennem uddannelse (kilde: NKR 2004) <sup>50</sup>

scorer markant højere end ansatte i servicefagene. Det tyder på, at der i fremstillingsbranchen er et større fokus på at efteruddanne medarbejdere til at handle miljømæssigt fornuftigt.

På indikatorniveau er der desuden store forskelle mellem den private og den offentlige sektor. I det offentlige er mængden af miljøviden fra uddannelse af begge slags væsentligt højere end i det private (Anneks Validering og Analyse, 89-90).

Disse andre sammenhænge taget i betragtning er det interessant at observere, at alder ikke spiller nogen rolle for det niveau af viden om miljøet, som man har fået gennem formel uddannelse eller efteruddannelse. Dette antyder, at der i uddannelser og efteruddannelser er sket en indsats af nogenlunde samme omfang i forhold til opbygning af miljøviden. De yngre aldersgrupper (de 20-29-årige), der kun har kunnet nå at få ud-

dannelse i miljø via den primære uddannelse (da de næppe allerede har været gennem efteruddannelse), scorer således lige så højt som ældre aldersgrupper, der har kunnet nå at få viden gennem uddannelse og/eller efteruddannelse.

Hvis man ser på uddannelsesgrupper, viser disse sig at have stor betydning for graden af miljøviden. Grupperne af korte og mellemlange videregående uddannelser ligger i førerfeltet med de korte videregående uddannelser helt i front. Erhvervsfagligt uddannede, folkeskoleuddannede og personer med lange videregående uddannelser scorer på samme niveau. Personer med gymnasial uddannelse som højeste uddannelse ligger noget lavere end de andre uddannelsesgrupper på denne indikator. Uddannelsesniveau har altså umiddelbart stor betydning for, hvor meget miljøviden en person tilegner sig gennem uddannelse – hvilket ikke er overraskende. Mængden af viden hænger dog

50) Figuren baserer sig på de udregninger, der ligger bag profiludregningerne. Inden for køn, uddannelse, branche og stilling er afvigelsen beregnet i forhold til gennemsnittet for befolkningen. Høj grad af kompetence er positive afvigelser og lav grad negative afvigelser (< 5 pct. ikke medtaget).

ikke sammen med længden af uddannelsen, men mere med typen af uddannelse.

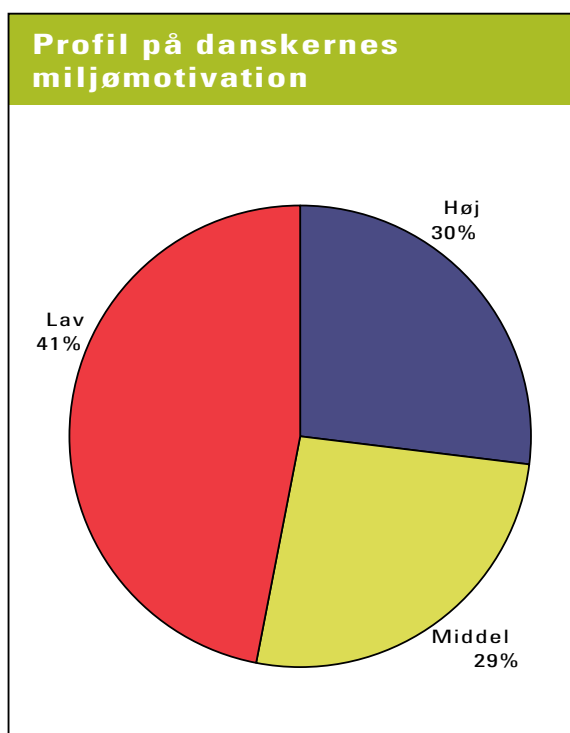
En mere specificeret analyse af danskernes miljøkompetence indikeret ved miljøviden erhvervet gennem uddannelse viser, at dem med høj grad af kompetence jf. Figur 12.4 især er landmænd, ledende funktionærer eller tjenestemænd og faglærte arbejdere. Beskæftigede inden for finansiering og forretningsservice og lidt overraskende energi- og vandforsyning har relativt størst negativ afvigelse fra et gennemsnit af befolkningen med hensyn til miljøkompetence erhvervet gennem uddannelse.

Når landbrug, fiskeri og råstofudvinding er nogle af de erhvervsgrupper, der i markant høj grad angiver at have fået viden gennem et uddannelsesforløb, kan det være en konsekvens af den megen fokus på især landbrugets miljøforhold.

Det er ikke muligt at sige noget om typen af erhvervet miljøviden (f.eks. om det vedrører årsagerne til miljøproblemer, eller om det er en handlingsorienteret miljøviden), og hvor

meget respondenterne har beskæftiget sig med miljøområdet, når de har svaret positivt på spørgsmålene. Men det dækker sandsynligvis over en bred vifte af forhold gående fra generelle miljøforhold i en grunduddannelse (f.eks. miljøundervisning i gymnasiet) til specifikke miljøkurser relateret til bestemte produktionsprocesser i industrien.

Det er meget vigtigt at være opmærksom på, at den udviklede videnindikator kun i begrænset omfang dækker den viden, som respondenterne angiver at have anvendt i forbindelse med miljøhandlinger. Det er således kun ca. hver femte, der angiver kurser som kilde til den viden, der ligger til grund for deres miljøkompetente handlinger i modsætning til viden erhvervet fra andre arenaer. Selv for respondenter med en "høj" videnscore er det kun 16 pct., der angiver, at kurser er kilde til viden, mens arbejdspladsen er en kilde hos 22 pct., og dagspresse, tv, radio m.m. angives af 47 pct. Dette peger på, at uddannelse og efteruddannelse i dag enten ikke indeholder tilstrækkelig meget miljø eller ikke formidler miljøviden, der er handlingsorienteret og på denne vis mere nærværende.



Figur 12.5 Profil for motivation (kilde: NKR 2004)

### 12.2.2 Indikator 2: Motivation

Denne indikator belyser danskernes engagement i miljøforhold, bl.a. i form af hvorvidt man selv søger information om miljøforhold og diskuterer miljøforhold. Gennem et engagement i forskellige miljøforhold udtrykkes mere personafhængige aspekter af miljøkompetence, som formes i et samspil med omgivelserne. Motivationen er en vigtig faktor for, om man får omsat sin miljøviden til konkrete handlinger.

Analysen viser, at 30 pct. af danskerne i relativt høj grad besidder miljømæssig motivation, vurderet ud fra, at de i høj udstrækning selv har søgt og læst informationer om miljøspørgsmål, diskuteret og foreslået miljøforbedringer og/eller er medlem af en miljøorga-

nisation. Stort set det samme antal har i relativt moderat grad engageret sig på denne måde, mens 41 pct. af danskerne kun i lav grad synes at have udvist en sådan motivation. Danskernes miljømotivation er således meget spredt ud med nogle klare topscorere og en gruppe, der ikke i særlig høj grad er motiveret for at engagere sig i miljøet.

Det viser sig, at det, der gør den største forskel med hensyn til folks miljømotivation, er deres alder. De 20-29-årige er klart de mindst motiverede, og hver af de efterfølgende 10-årsgrupper har højere motivation end den forrige gruppe. Forskellene, som alder beskriver, virker umiddelbart påfaldende, idet uddannelsessystemet gennem en årrække har haft pligt til at lægge vægt på bæredygtig udvikling og oplysning om miljø.

Uddannelse er nævneværdig, idet forskelle langs denne skillelinje også har stor betydning for miljømotivationen. Personer med videregående uddannelser har det højeste niveau af motivation. Under deres niveau kommer gymnasieuddannelserne, de er-

hvervsfagligt uddannede og folkeskoleuddannede i nævnte rækkefølge (Anneks Validering og Analyse, 92). Miljømotivation hænger tilsyneladende også sammen med uddannelsesniveau, hvor indikatoren for miljøviden gennem uddannelse relaterede sig mere til uddannelsestype.

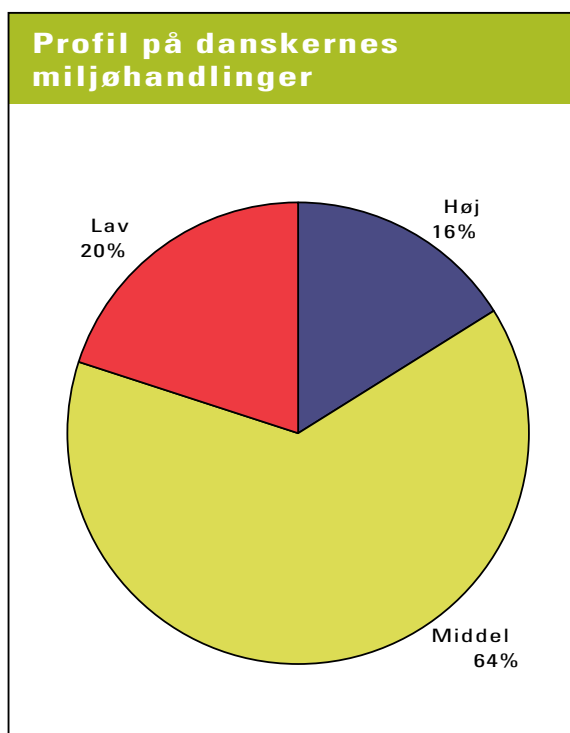
Inden for det offentlige er motivationen til miljømæssig handling større end inden for det private. Mere specifikt kan man om branche- og sektorforskelle sige, at personer inden for landbrug, fiskeri og råstofudvinding er sammen med gruppen af offentligt ansatte blandt de grupper, der har den højeste grad af motivation i forhold til miljø. Blandt de grupper med lav grad af motivation, der ikke allerede er nævnt, findes særligt ikke-faglærte og personer i handels-, hotel- og restaurationsbranchen.

På mere specifikt niveau bemærkes det, at ledende funktionærer eller tjenestemænd skiller sig ud som en gruppe, der i højeste grad angiver at have engageret sig på forskellig måde i miljøforhold. Dette kan skyldes, at de besidder job, hvor de i højere grad end resten af befolkningen har mulighed for at foreslå og gennemføre miljøforbedrende tiltag på arbejdspladserne.

### 12.2.3 Indikator 3: Miljøhandlinger

Denne indikator bygger på, at miljøkompetence ikke i praksis blot manifesterer sig ved, at man besidder viden og motivation til at ville involvere sig, men også i dagligdagen på arbejdspladsen og/eller i privatlivet foretager aktiv handling. Det vil sige, at man udøver handlinger, som både er kendetegnet ved at være bevidste og på den ene eller anden måde bidrager til at reducere miljøbelastningen.

Det fremgår af analysen, at ca. hver sjette dansker i såvel privatlivet som i arbejdslivet i relativt høj grad angiver at have foretaget handlinger, der på den ene eller anden måde



Figur 12.6 Profil for miljøhandlinger (kilde: NKR 2004)

har haft miljøforbedrende karakter – herunder især har købt miljøvenlige produkter og økologiske madvarer, har brugt mindre miljøbelastende materialer og produkter m.m. på arbejdspladsen, benyttet vand- og varmebesparende foranstaltninger i boligen, indsamlet batterier og andet miljøfarligt affald til aflevering, genbrugt haveaffald og regnvand samt undladt at bruge sprøjtemidler og kunstgødning.

Svarfordelingerne viser endvidere, at en meget stor gruppe danskere (næsten to tredjedel) i moderat grad foretager sig denne type miljøforbedrende handlinger, mens 20 pct. af danskerne i lav grad tager sådanne initiativer.

Alder er igen den vigtigste faktor i beskrivelsen af miljøkompetence (Anneks Validering og Analyse, 91). For denne indikator er der en konstant stigende tendens til miljøhandling fra de 20-29-årige og op til de 50-59-årige. Der er markant flere i de yngste aldersgrupper, der i ringe udstrækning omsætter engagement og viden i aktuelle miljøhandlinger<sup>51</sup>.

Samlet set viser en analyse af afvigelser fra gennemsnittet af befolkningen, at dem med "høj" kompetence med hensyn til miljøhandling er gruppen 40-55 år, ledende funktionærer eller tjenestemænd og personer, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Grupper kendetegnet ved lav grad af miljøkompetence er i denne sammenhæng de 20-29-årige, personer med gymnasial uddannelse eller folkeskoleuddannelse som højeste gennemførte uddannelse og dem uden arbejde. Endelig har folk, der arbejder i handels-, hotel- og restaurationsbranchen, et lavt niveau for miljøhandling.

Med hensyn til miljøhandling i privatliv og arbejdsliv samlet set er der en lille tendens til, at kvinderne i højere grad end mændene foretager miljømæssige handlinger af den type, der er spurgt til i undersøgelsen. Især kvindernes større angivelse af indkøb af økologiske produkter vejer generelt tungt i den forbindelse. Det kan i øvrigt hænge sammen med et socialt mønster, hvor det fortsat i overvejende grad er kvinder, der tager sig af indkøbene i husholdningen.

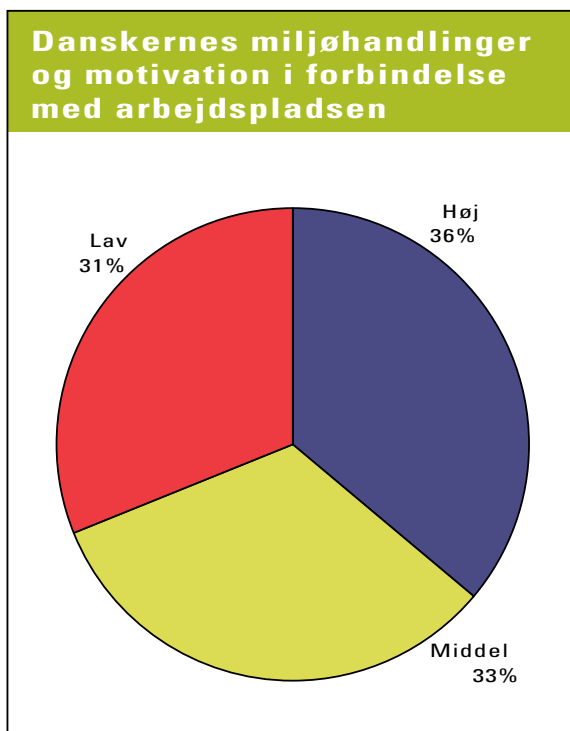
På denne indikator scorer offentligt ansatte som på de andre indikatorer gennemsnitligt højere end privatansatte. Analysen af branchegrupper holdt op mod handlingsindikatoren viser meget markant, at især branchegruppen energi- og vandforsyning, men også gruppen offentlige og personlige tjenester, i størst grad angiver at have foretaget miljømæssige handlinger i såvel privatlivet som arbejdslivet – f.eks. køber miljøvenlige forbrugsvarer eller sparer på materialer, energi, vand m.m. på arbejdspladsen. Landbrug, fiskeri og råstofdudvinding ligger ikke blandt dem med "høj" kompetence, men hovedsageligt blandt dem med moderat eller laveste score med hensyn til denne indikator. Forskellen mellem personer fra henholdsvis energi- og vandforsyning samt landbrug, fiskeri og råvareudvinding er bemærkelsesværdig, fordi grupperne scorer lige omvendt for miljøhandling sammenlignet med scoren for miljøviden, hvor gruppen landbrug, fiskeri og råvareudvinding scorer højest.

#### **12.2.4 Indikator 4: Miljøhandling og motivation i forbindelse med arbejdspladsen**

Det stigende fokus på miljøproblemer både nationalt og internationalt har sat fokus på virksomheder og myndigheders forpligtelse til at medvirke til at løse og forebygge miljøproblemer. Dette har bl.a. resulteret i mange

51) Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at positive svar på en del af de handlingsorienterede spørgsmål sandsynligvis forudsætter, at man har selvstændig husholdning, hvilket sandsynligvis giver en bias for aldersgruppen 20-29 år.

forskellige initiativer til minimering af resourceforbrug, anvendelse af miljøvenlige materialer og en anderledes organisering af arbejdet. I denne indikator belyses, gennem miljøhandlinger og motivation, danskernes miljøkompetence på arbejdspladsen.



Figur 12.7 Danskernes miljøkompetence på arbejdspladsen (kilde: NKR 2004)

Analysen af denne indikator, der altså specifikt vedrører centrale aspekter af miljøkompetence i relation til arbejdslivet, viser, at danskerne på deres arbejde er en broget skare. Profilerne deler stort set befolkningen ligeligt mellem sig, men med gruppen med "høj" profil som en smule større end de andre. Forskellen er dog ikke bemærkelsesværdig. At have højere frem for lavere profil på indikatoren indebærer eksempelvis at have været med til at foreslå og gennemføre miljøforbedrende tiltag samt tilrettelagt andres arbejde, så de kan tage miljøhensyn og bruge mindre miljøbelastende materialer og produkter.

Uddannelse er også på denne indikator en nøgle til, hvor meget miljøkompetence en person besidder. Miljøkompetencen, målt på

denne indikator, er også højest hos personer med kort og mellemlang videregående uddannelse. Akkurat som med hensyn til miljøviden. Personer, der har en folkeskoleuddannelse, besidder sammen med dem med lang videregående uddannelse den laveste gennemsnitlige miljøkompetence på arbejdspladsen (Anneks Validering og Analyse, 93). Dette er meget anderledes end de tendenser, der tidligere er set mht. miljø og i NKR i det hele taget. De to grupper ligger som oftest i hver sin ende af kompetenskalaen.

Effekterne af alder på miljøkompetence på arbejdspladsen er meget markante. Generelt er man mere miljømæssigt aktiv på arbejdspladsen, jo ældre man er. Tendensen gælder helt op til og med de 64 år.

Forskellene, som alder beskriver, tyder på, at unge mennesker med lav anciennitet og højt ambitionsniveau ikke har tilstrækkeligt virksomhedskendskab eller overskud til at interessere sig for miljømæssige spørgsmål på arbejdet.

De forskelle, der tidligere har været mellem den offentlige og private sektor, går ligeledes igen. I det offentlige er man umiddelbart bedre til at få medarbejderne til at tage selvstændigt ansvar og initiativ for miljøforbedringer.

Der er en endog meget markant indikation af, at ledende funktionærer eller tjenestemænd er den gruppe, der markerer sig højest mht. både selv at have søgt og læst informationer om miljøspørgsmål, diskuteret og foreslået miljøforbedringer og være medlem af en miljøorganisation. Således udtrykker mere end 4 ud af 10, at de engagerer sig på alle disse områder, mens det for f.eks. ikkefaglærte er hver syvende.

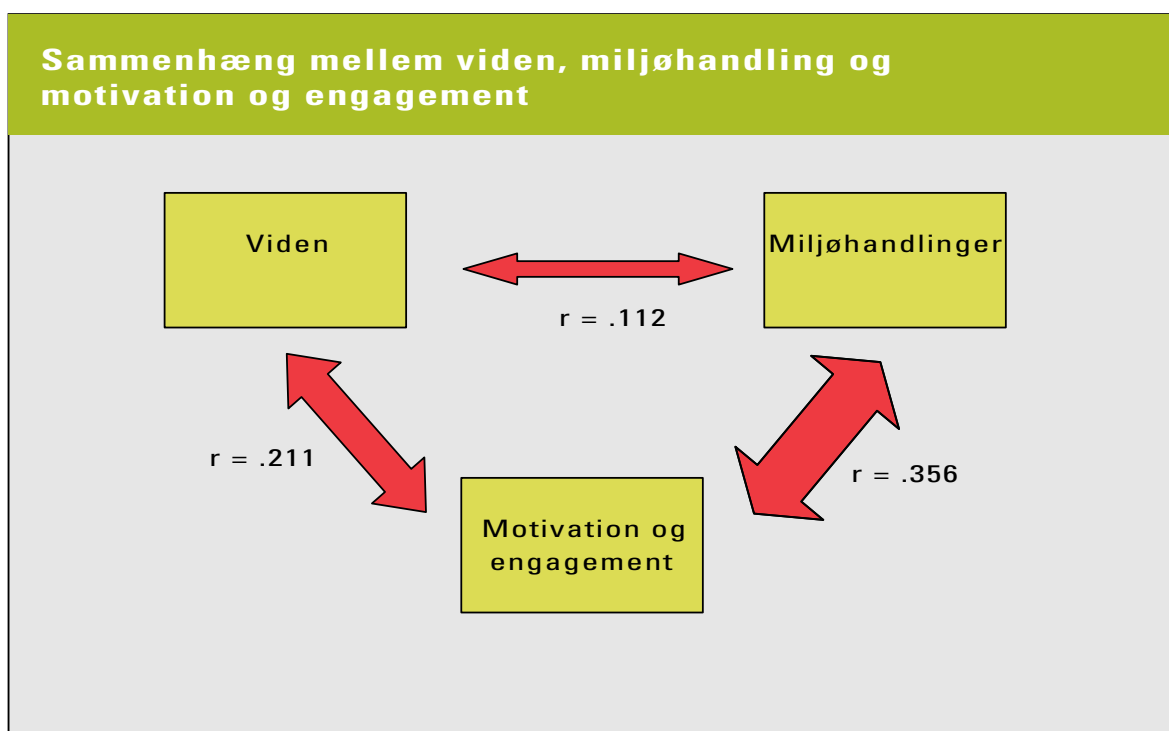
Branchernes fordeling i forhold til miljøkompetence på arbejdspladsen viser ret markant, at branchegruppen landbrug, fiskeri og

råstofudvinding og i lidt mindre udstrækning gruppen energi- og vandforsyning i høj grad udtrykker at have engageret sig på forskellig måde i miljøforhold på arbejdspladsen samt foretaget miljømæssige handlinger – som f.eks. været med til at foreslå og gennemføre miljøforbedrende tiltag og tilrettelagt andres arbejde, så de kan tage miljøhensyn eller bruge mindre miljøbelastende materialer og produkter. Branchegrupperne handel, hotel og restauration, transport, post og tele samt finansiering og forretningsservice ligger lavest på indikatoren.

Denne forskel bekræftes ved en sammenligning af den overordnede gruppe “fremstilling” med gruppen “service”, idet sidstnævnte scorer markant lavere. Forskellen skyldes antagelig, at miljøinitiativer med fokus på forebyggelse af affald, reduktion af ressourceforbrug, miljøledelse m.m. i højere grad er iværksat inden for fremstilling (især industrien). Der er først i de senere år igangsat miljøprojekter inden for serviceområdet – f.eks. på butiksområdet (bl.a. energibesparelser og

miljømærkede varer) og inden for hoteller og restaurationer (bl.a. ordningen Grøn Nøgle) – og disse aktiviteter har tilsyneladende haft mindre udbredelse.

Det forekommer interessant at undersøge, hvorvidt der er en sammenhæng mellem den arbejdsrelaterede miljøkompetence og den mere generelle mulighed for at øve indflydelse på arbejdspladsen (som indgår i demokratisk kompetence, jf. kapitel 14). Det kunne forventes, at den arbejdspladsrelaterede miljøkompetence i højere grad ses på arbejdspladser, hvor der allerede er tradition for medarbejderdeltagelse i forandringsprocesser, eller hvor involvering i miljøaktiviteter kunne være en form for indflydelse. Analyserne tyder på, at *indflydelse er en nødvendig, men ikke tilstrækkelig forudsætning for høj arbejdsrelateret miljøkompetence*. Der er således få med høj arbejdsrelateret miljøkompetence, der angiver *ikke* at have indflydelse, mens omvendt kun knap hver fjerde med indflydelse på arbejdspladsen scorer højt i forhold til arbejdsrelateret miljøkompetence.



Figur 12.8 Sammenhængen mellem de forskellige indikatorer målt ved Pearson's korrelationskoefficient (kilde: NKR 2004)



Der synes således at være andre betingelser end indflydelse, der skal være til stede.

#### **12.2.5 Sammenhæng mellem miljøhandlinger, viden og motivation**

Som nedenstående figur og korrelationskoefficienterne antyder, er der større samvariation/stærkere korrelation mellem det at have givet mange positive svar på miljøhandlingsindikatoren og have givet positive svar på indikatoren vedrørende motivation, end der er mellem at have givet positive svar på handlingsindikatoren og videnindikatoren. Samtidig er der tilsvarende større samvariation mellem positive svar på videnindikatoren og motivationsindikatoren, end der er mellem handlingsindikatoren og videnindikatoren.

Analysen kan sige noget om den relative samvariation mellem indikatorerne samt styrken af denne sammenhæng. Den siger derimod ikke noget om, i hvilken retning samvariationen går – eller hvad der betinger hvad. Om det er miljøhandlinger, der styrker motivationen, eller det er det modsatte, der er tilfældet, kan analysen ikke sige noget om. Men som det fremgik af diskussionen tidligere, er der givet tale om et kompliceret samspil, hvor de miljøkompetencekomponenter, indikatorerne søger at identificere, gensidigt styrker hinanden.

Det kan dog konkluderes, at koblingen mellem viden om miljøet, i den forstand det måles i NKR, og handlingsperspektivet ikke er specielt stærk eller overbevisende. Den viden, personer opnår, bør formentlig i højere grad være mere handlingsorienteret eller tilegnes gennem handling, for at koblingen mellem de to aspekter kan styrkes.

Når der er en manglende sammenhæng mellem viden og engagement og mellem viden og handling i nærværende undersøgelse, kan det også skyldes, at ikke alle arbejdspladser – jf. tidligere – giver medarbejdere mulighed for indflydelse – måske endda på trods af gennemført efteruddannelse inden for miljø.

#### **12.3 Konklusion**

En samlet og generel konklusion er, at alder er den mest afgørende faktor for miljøindikatorerne som sådan. Specielt opnår aldersgruppen under 30 år en lavere score på indikatorerne end de ældre aldersgrupper. Det gælder dog med vekslende styrke på de forskellige indikatorer. Med forbehold for den bias, der er flere steder i formuleringerne af spørgsmålene i forhold til den yngre aldersgruppe, er der grund til fremover at være opmærksom på, om denne gruppe generelt er mindre engageret i miljøspørgsmål. Det er ikke kun i denne undersøgelse, dette resultat er fremkommet. Samme forhold er fundet i andre nationale undersøgelser – bl.a. fra Grøn Information (1997).

Især set i forhold til at alle uddannelsesniveauer siden 1993 har skullet indarbejde et "grønt islæt" eller arbejde med bæredygtig udvikling, er dette resultat tankevækkende og ikke mindst bekymrende. Det er et forhold, der bør gøres til genstand for nærmere og mere nuanceret undersøgelse og forskning.

Opsamlende viser undersøgelsen, at personer med et videregående uddannelsesniveau på flere områder opnår højere værdier på de indikatorer, der indgår i NKR-undersøgelsen. Personer med folkeskole og studenterniveau som højeste gennemførte uddannelse scorer lavest på indikatorerne. Det resultat kan også genfindes i Beckmann *et al.* (2001).

Det anføres i hovedkonklusionen for Husmer (2003), at interessen for og fokus på miljø i befolkningen generelt er mindre nu, end den var for nogle få år siden. Fra at der i 1970'erne og frem til midt/slutningen af 1990'erne var tale om en stigning i interes-

sen for miljø, peges der på, at forbrugerne nu har en mindre viden om miljøforhold, er mindre interesserede i at skaffe sig viden om miljøforhold og mindre villige til at betale ekstra for varer, hvor der er taget miljøhensyn. Selv om NKR-undersøgelsen har et lidt andet fokus end Husmer, idet der ikke er spurgt til de samme forhold, kan Husmer dog understøtte NKR-undersøgelsens konklusion om, at det kun er for en mindre del af den danske befolkning, at miljøspørgsmål og -handlinger har høj prioritet.

Den høje score for arbejdspladsrelateret miljøkompetence i landbrug m.m. kan ses som en bekræftelse af, at der er en del fokus og initiativer i forhold til miljø i landbrug m.m. Den markant lavere hyppighed af indkøb af økologiske fødevarer og af handlinger i retning af at undgå sprøjtemidler og kunstgødning peger dog på, at de fleste landbrugere handler inden for et paradigme med fokus på optimering af det konventionelle jordbrug, og denne form for miljøengagement i arbejdslivet overføres til det civile livs handlinger.

Den lavere score på butiks- og hotel- og restaurationsområdet inden for flere indikatorer tyder på, at miljøinitiativer m.m. inden for området ikke har haft samme udbredelse som inden for industrien. Det er i denne sammenhæng også bemærkelsesværdigt, at offentligt ansatte i gennemsnit scorer højere end ansatte i det private erhvervsliv i alle dimensioner af miljøkompetencen.

Analysen af miljøkompetence understreger vigtigheden af at anvende flere forskellige strategier, hvis målet er at øge en generel miljøkompetence. Viden (vurderet ud fra gennemført uddannelses- og efteruddannelsesforløb) styrker ikke i sig selv handlingsaspektet, mens der i højere grad er et samspil mellem viden og motivation. Hermed viser NKR-undersøgelsen – i samklang med megen forskning – at der ikke er en

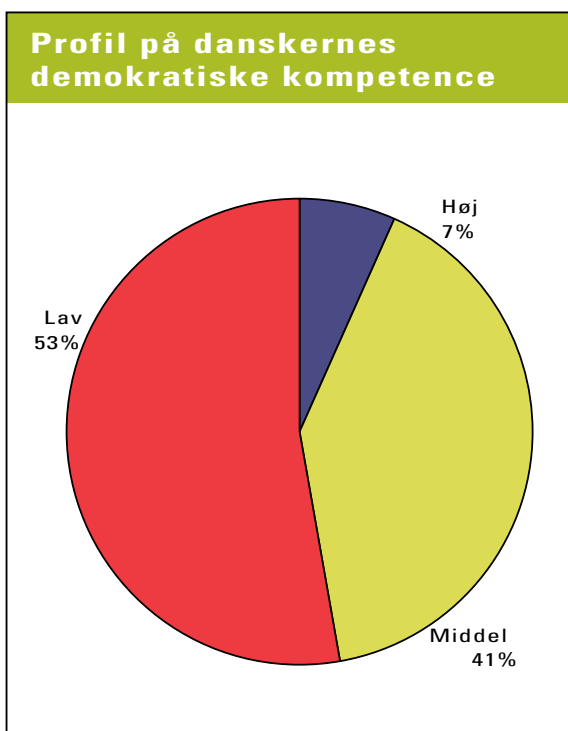
umiddelbar rationel og lineær forståelse mellem viden og handling, således at viden fører til ændret holdning, som igen fører til ændrede miljøhandlinger. Som der ofte fremhæves i international og national litteratur, er der derimod tale om et kompliceret samspil, hvor tavs og reflekteret viden og erfaringer og fortolkninger, valg, rutiner, muligheder og forhindringer spiller sammen. Hvordan sådanne komplekse sammenhænge opererer sammen i et handlingsperspektiv, afhænger i højere grad af et værdimæssigt grundlag end et rationelt videngrundlag (Schultz & Zelezny, 1999; Stern, 2000).

Det er dog samtidig vigtigt at være opmærksom på, at uddannelse og efteruddannelse ifølge undersøgelsen kun i ringe udstrækning er kilde til miljøviden, som anvendes i forbindelse med miljøhandlinger. Dette peger dels på, om mere handlingsorienteret miljøuddannelse vil fremme miljøkompetence, dels på behovet for at undersøge, om en anden definition af videnindikatoren, hvor andre videnkilder medtages, giver en højere grad af samspil mellem viden og handling og mellem viden og motivation.

## 13. Demokratisk kompetence

### 13.1 Indledning

Som det ses af nedenstående profil, dækker det samlede kompetenceindeks over befolkningsgrupper med meget forskellig grad af demokratisk kompetence.



Figur 13.1 Danskernes profil på demokratisk kompetence (kilde: NKR 2004)<sup>52</sup>

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Aktiv deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet.
- Almen orientering og opbakning til demokratiske processer.
- Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen.

Det er således kun syv pct. af befolkningen, som udviser en relativt høj grad af demokratisk kompetence. De resterende 93 procent

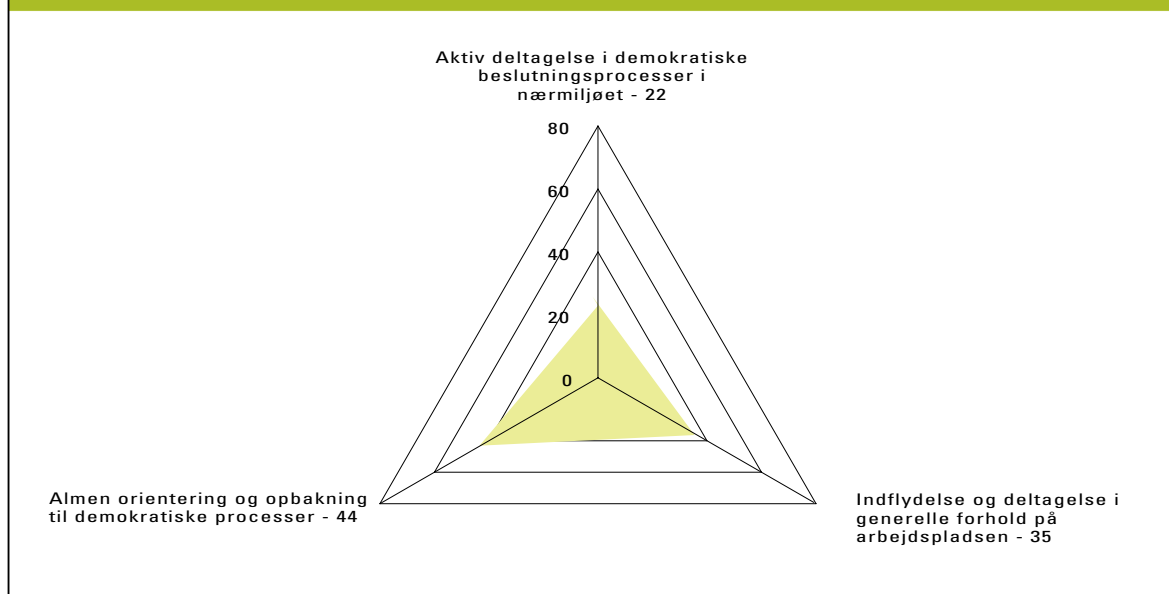
minder en del om hinanden, og personer i gruppen "lav" er som oftest lidt mindre demokratisk engagerede end "middel"-gruppen. Den lille "høj"-gruppe kan ikke tages som udtryk for et generelt lavt engagement, men mere et udtryk for en spredning, hvor nogle udtrykker en meget stærk demokratisk kompetence, som den er defineret og målt i NKR (Anneks Validering og Analyse, 133).

#### 13.1.1 Resumé

- Danskernes samlede demokratiske kompetence er ifølge NKR 2004 målt til indeks 37. Adskillige undersøgelser demonstrerer, at danskerne er rodfæstede i en demokratisk politisk kultur og tradition. NKR 2004 supplerer med viden om, hvor og gennem hvem disse demokratiske aktiviteter udspiller sig, når det ses gennem en kompetenceoptik.
- Der er en betydelig spredning, for så vidt angår danskernes demokratiske kompetencer. Det viser sig, at uddannelsestype, alder og mængden af ledelsesansvar har betydning for, hvor demokratisk aktiv en person er, således at mere uddannelse, højere alder og mere ledelsesansvar medfører øget kompetence.
- Denne spredning gør sig i mindre grad gældende i arbejdslivet. De ansatte på de danske arbejdspladser er i stor udstrækning ligestillet, for så vidt angår deres muligheder for at øve indflydelse på generelle forhold på deres arbejdsplads, ligesom denne indflydelse og deltagelse er ganske høj.

<sup>52</sup> I analysen beskrives dem med høj kompetence som aktive, dem med middel kompetence som deltagende og dem med lav kompetence som passive.

## Indeks for demokratisk kompetence - 33



Figur 13.2 Danskernes kompetenceindeks for demokratisk kompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet for indikatorernes indekssværdier N=5168 (kilde: NKR 2004)

- Den største spredning kommer til udtryk i det civile liv, hvor en stor gruppe “passive” i relativt lav grad får bidraget til og deltaget i samfundets demokratiske liv.

### 13.1.2 Hvad er demokratisk kompetence?

At betragte demokratiet gennem en kompetenceoptik indebærer, at det træder frem som en livsstil og en praksis og viser sig som noget, individet kan være, snarere end som et særligt sæt af rettigheder, individet kan have. Her vil de demokratiske kompetencer mere snævert blive defineret som *evnen og viljen til samt muligheden for at øve indflydelse på beslutningsprocesser i de strukturer, institutioner og virksomheder, den enkelte indgår i.*

### 13.1.3 Hvorfor demokratisk kompetence?

Det har i mange år været anset som en opgave for uddannelsessystemet at bidrage til demokratiets udvikling. I Folkeskolelovens §1 hedder det således, at “Skolen forbereder eleverne til medbestemmelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre”. Men demokratiske kompetencer er kun i begrænset omfang noget, der

kan tilegnes abstrakt. Det er noget, man skal lære at leve efter, og som udvikles i praksis ved at møde og deltage i demokratiet. Derfor hedder det også videre i Folkeskoleloven, at “Skolens undervisning og hele dagligliv må derfor bygge på åndsfrihed, ligeværd og demokrati”.

Demokratiske værdier er stærkt udbredte i Danmark, og danskerne udråbes i flere internationale undersøgelser som nogle af de mest demokratiske i Europa (Gundelach, 2004; Goul Andersen, 2004). Demokratiske kompetencer er produktive kompetencer, fordi de bidrager til et effektivt og velfungerende demokrati i hele samfundet. De afspejler en lav magtdistance og en høj grad af individualisme, hvilket er et udtryk for, at afstanden mellem leder og medarbejder, mellem elev og lærer og mellem myndighedsperson og borger er forholdsvis lille. Det er et resultat af den måde, som ledere, lærere og autoritetspersoner i øvrigt agerer på, men det er også et resultat af medarbejderen, elevens og borgerens selvopfattelse – opfattelse af deres egen rolle og funktion. Et højt niveau af demokratiske kompetencer i den danske

befolkning er således en forudsætning for at realisere centrale værdier i samfundet.

I forlængelse af de senere årtiers omfattende ledelses- og organisationsteori, der fremhæver medarbejdernes engagement og involvering som organisationens vigtigste ressource, må det antages, at demokratiske kompetencer i stigende grad er et potentielt konkurrenceparameter. En væsentlig forudsætning for, at danske virksomheder kan være konkurrencedygtige på det internationale marked, beror formentlig i høj grad på en befolkning, som både har evne og vilje til at gøre deres indflydelse gældende. Det er en forudsætning for den fleksible og kundetilpassede produktion, der hele tiden er i forandring og udvikling. En del af nøglen til vækst og velfærd ligger i danskernes evne og vilje til at involvere sig med egne synspunkter og meninger og evnen og viljen til aktiv deltagelse i beslutningstagning. Udbredelsen af demokratiske kompetencer spiller i denne sammenhæng en afgørende rolle.

### 13.1.4 Indikatorer

Eftersom demokratiske kompetencer udvikler sig i og anvendes på tværs af forskellige livssammenhænge, er der udviklet to indikatorer. Den ene retter sig mod det civile liv, og den anden knytter sig til arbejdslivet.

Demokratisk kompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Aktiv deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet
- Indikator 2: Almen orientering og opbakning til demokratiske processer
- Indikator 3: Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen

Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %	
Indikator 1: Aktiv deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet	Indhenter supplerende viden om samfundsforhold og politik, fx via internet eller bibliotek	23	4754	Nej, aldrig	0	2511	53	
				Ja, en sjælden gang	33,3	1244	26	
				Ja, som regel	66,6	856	18	
	Været valgt til en tillidspost i fritidslivet	24	5501	Ja, altid	100	143	3	
				Nej	0	4031	73	
				Ja	100	1470	27	
	Deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper i nærmiljøet	25	5501	Findes mig bekendt ikke i mit nærmiljø	0	243	4	
				Nej, har ikke deltaget	0	3707	67	
				Ja, har deltaget en enkelt til to gange	50	608	11	
		Deltaget i møder, foreningsarbejde, demonstrationer eller lignende om mere generelle samfunds- eller politiske forhold	26	5499	Ja, har deltaget mere end to gange	100	943	17
					Nej, har ikke deltaget	0	4360	79
					Ja, har deltaget en enkelt til to gange	50	516	9
Skrevet læserbreve eller haft direkte kontakt til politikere	27	5503	Ja, har deltaget mere end to gange	100	623	11		
			Nej	0	5174	94		
			Ja	100	329	6		
Indikator 2: Almen orientering og opbakning til demokratiske processer	Deltaget i aktiviteter på arbejdspladsen for at øve indflydelse på generelle forhold	18	3254	Der var ingen aktiviteter af denne art	0	236	7	
				Nej, har ikke deltaget	0	705	22	
				Ja, har deltaget en enkelt til to gange	50	860	26	
				Ja, har deltaget mere end to gange	100	1453	45	
	Været valgt til en tillidspost på arbejdspladsen	19	3992	Nej	0	3171	79	
Indikator 3: Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen	Sidste uges tidsforbrug på orientering om samfundsforhold eller politik gennem div. medier (rekomp. af 20 og 21)	20	5476	Ja	100	821	21	
				Mindre end 1 time	0	993	18	
				1-5 timer	33,3	2850	52	
				6-10 timer	66,6	1256	23	
				Mere end 10 timer	100	377	7	
	Diskuterer samfundsforhold og politik på arbejdspladsen	22	4095	Aldrig	0	805	20	
				Dagligt	100	1171	29	
				Ugentligt	75	1311	32	
				Månedligt	50	609	15	
				Årligt	25	199	5	
Deltaget i underskriftindsamling, demonstrationer eller boykotter	28	5496	Nej	0	3951	72		
			Ja	100	1545	28		
			Nej	0	712	18		
Unden for indikator	Har mulighed for at øve indflydelse på beslutninger om generelle forhold på arbejdspladsen	17	3979	Ja	100	3267	82	
				Nej	0	712	18	

Tabel 13.1 Indikatoroversigt for demokratisk kompetence med tilhørende spørgsmål og indekxsværdier (kilde: NKR 2004)

## 13.2 Danskernes demokratiske kompetencer

### 13.2.1 De tre profilers socioøkonomiske karakteristika

Det er velkendt, at et samfunds socioøkonomiske udvikling og indretning har betydning for, hvordan forskellige befolkningsgrupper organiseres og har forskellig politisk kultur. Ved en nærmere gennemgang af profilerne understøtter NKR 2004, at der i et ellers relativt homogent samfund trods alt er nogle beskedne forskelle med hensyn til visse sociale og økonomiske forhold. Disse forhold kendetegner i nogen grad dem, der grupperes i hhv. "høj", "mellem" og "lav". Det er kun de væsentlige og markante forhold, der trækkes frem, og det skal i naturlig forlæn-

gelse heraf ikke betragtes som absolutte grupperinger, men angive et grovkornet billede af, hvilke grupper der er overrepræsenteret i de forskellige profiler.

I den følgende gennemgang af de tre demokratiske indikatorer fremgår det, at den samlede spredning i befolkningen, for så vidt angår demokratisk kompetence, først og fremmest skyldes, at nogle få er meget engagerede og involverede i det civile liv.

### 13.2.2 Indikator 1: Aktiv deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet

Denne indikator er udarbejdet på baggrund af fem spørgsmål, der har det til fælles, at de alle fordrer en højere grad af vilje til demo-

BaggrundsvARIABLE	Høj - de aktive	Middel - de deltagende	Lav - de passive
Beskæftigelse	Selvstændig  Ledende funktionær/ tjenestemand	Funktionær/tjenestemand  Under uddannelse (studerende/elev/lærling /studiepraktik	Faglært arbejder  Ikke faglært arbejder/ specialarbejder
Branche	Offentlige og personlige tjenester Landbrug, fiskeri råstofudvinding	Finansiering og forretningservice	Bygge og anlæg  Industri  Handel, hotel og Restaurant
Ledelsesansvar	Større ledelsesansvar	Mindre ledelsesansvar	nej
Sektor	Stat, amt	Kommune	Privat
Arbejdstid	over 38 timer	30 -37 timer	37 timer
Ansættelsestid	over 10 år	3 til 9 år	Under 2 år
Uddannelsesbaggrund	Mellemlang videregående uddannelse (3-4 år)	Stx/hf/htx/hhx Kort videregående uddannelse (under 3 år)	Folkeskolen til og med 10. klasse Erhvervsfaglig uddannelse
Alder	40 og derover	30 - 39	under 30
Indkomst	Over 400.000	300.000-400.000	300.000 og derunder

Tabel 13.2 viser profilernes socioøkonomiske karakteristika. Variablene er placeret ud fra de områder, som er mest markante i forhold til profilerne (kilde: NKR 2004)

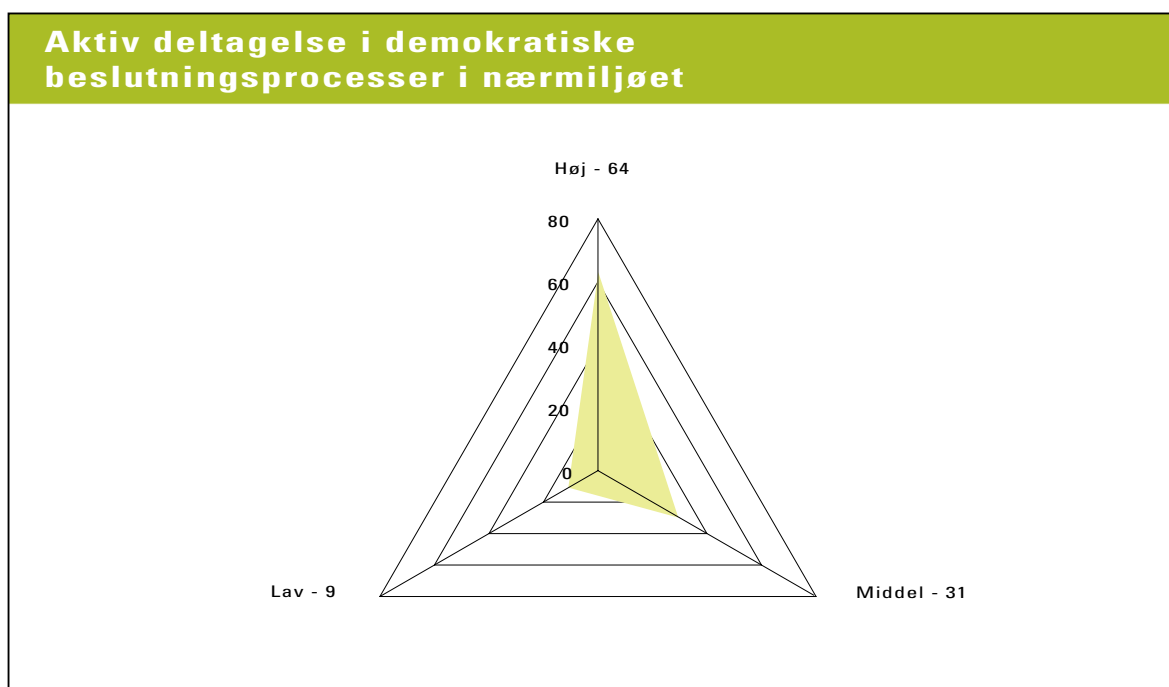
kratisk handling og indflydelse end de øvrige spørgsmål. Indikatoren beskriver overordnet, om man på egen hånd søger viden om samfundsforhold, om man i praksis viser evnen til at øve indflydelse, om man lader sig vælge til tillidsposter, om man søger at gøre sig mere kompetent som diskussionspartner, og om man søger at påvirke beslutningstagere.

Ifølge den omfattende værdiundersøgelse, der er baseret på 40.000 interview i 33 lande, konkluderes det, at de demokratiske værdier på en lang række områder er stærkt udbredt i Danmark. Videre udråbes danskerne som de mest demokratiske i Europa (Gundelach, 2004). I værdiundersøgelsen har danskerne tilkendegivet en positiv tilslutning til demokratiet som styreform og tilfredshed med, hvordan demokratiet fungerer i praksis. Denne indstilling burde netop komme til udtryk i de spørgsmål, der knytter sig til det civile liv, fordi borgerne principielt står lige i fritiden, mens de i arbejdslivet befinder sig i positioner, der delvist er formelt organiseret efter indflydelsesniveau.

Det kan derfor umiddelbart undre, at det

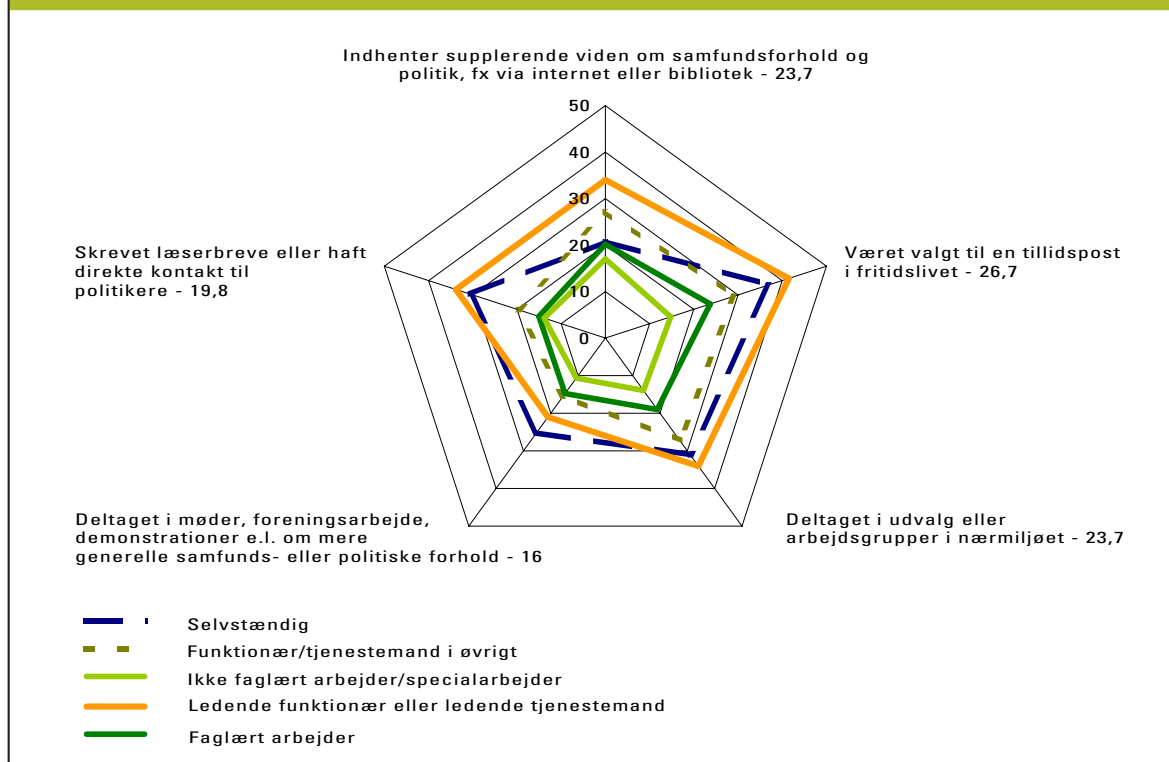
kun er de syv pct. med profilen "høj", der træder frem som meget deltagende i nærmiljøet og mere generelt – og dermed vurderes at have en høj demokratisk kompetence i denne arena. Der er således hele 93 pct., som ikke er så aktive i nærmiljøet, og lige knap halvdelen af disse, der betegnes som "lav", markeret med en score på 9, er meget tilbageholdende med at blande sig og deltage i forhold, der vedrører deres nærmiljø, og mere generelle samfundsmæssige forhold.

Denne undren bør dog umiddelbart sættes i forhold til den viden om danskerne som meget demokratiske (jf. Gundelach ovenfor). Det er væsentligt at forstå, at en "lav" score på indikatoren ikke er et udtryk for et absolut lavt engagement som sådan, men som et engagement, der er lavt i forhold til nogle meget demokratisk aktive mennesker (personer i "høj"-gruppen) (Anneks Validering og Analyse, 133). Hvis man ser på spørgsmålsanalysen senere i dette afsnit, er det da også klart, at deltagelsesfrekvensen for mange er broget, idet de deltager relativt meget i nogle ting og nærmest ikke i andre.



Figur 13.3 Profilernes gennemsnitlige indeksscore på indikatoren for aktiv deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet (kilde: NKR 2004)

## Indeks for evnen og viljen samt muligheden for at øve indflydelse på beslutningsprocesser fordelt på stilling - 22



Figur 13.4 Indflydelse på beslutningsprocesser fordelt på stilling. N = 4760 v/spørgsmål 23, N = 5503 v/spørgsmål 24, 26 og 27 rekonstrueret. samt N = 5260 v/spørgsmål 25 rekonstrueret (kilde: NKR 2004)

Det må konstateres, at *deltagelse* i møder og andre aktiviteter, hvor igennem der kan øves indflydelse på forhold i nærmiljøet eller politiske forhold, ikke møder lige så stor tilslutning i det civile liv.

På baggrund af NKR-data tegner der sig et billede af, at uddannelse og alder har betydning for deltagelse og indflydelse i det civile liv. Uddannelse skaber et mønster, hvor de, der har videregående uddannelser eller en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse, deltager væsentligt mere i det civile liv, end personer, der har folkeskole eller erhvervsfaglige uddannelser, gør. Deltagelsen i det civile liv stiger desuden konstant med alderen. For hver 10-årsgruppe (20-29, 30-39, 40-49 og 50-59) er der ikke den store forskel, men set mellem de 20-29-årige og de 50-59-årige er der en stor forskel (Anneks Validering og Analyse, 23). Side om side med disse tendenser ser det ud til, at folk i

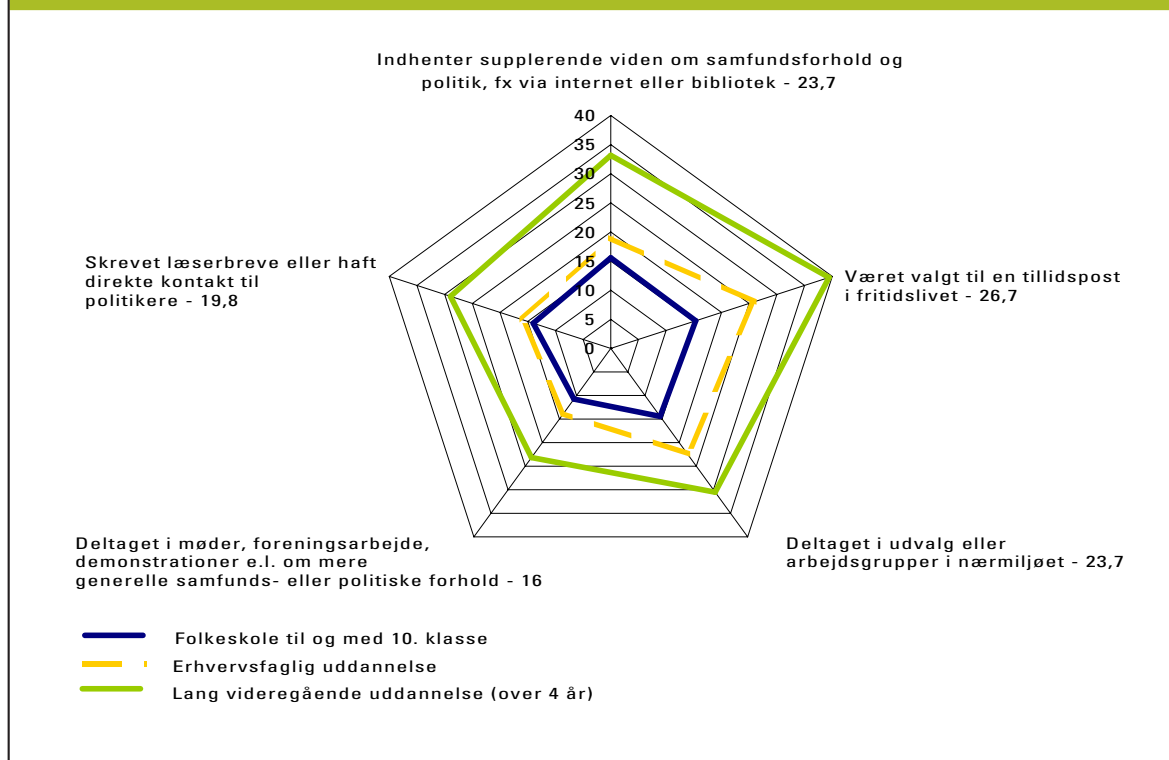
lederstillinger også er meget aktive i det civile liv (jf. anneks Demokratisk kompetence, 1).

Som det fremgår af Figur 13.4 og Figur 13.5, er der en stærk, positiv sammenhæng mellem indikatoren og stilling, men mest iøjnefaldende mellem indikatoren og uddannelse.

Herudover har knap 7 ud af 10 deltaget i møder, foreningsarbejde e.l. om mere generelle samfundspolitiske forhold og 71 pct. skrevet læserbreve eller haft direkte kontakt til politikere inden for det seneste år. Derimod har 75 pct. af de "passive" svaret, at de aldrig forsøger at opkvalificere deres viden efter en diskussion om samfundsforhold og politik, og knap 9 ud af 10 har ikke deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper i deres nærmiljø inden for de seneste 12 måneder.



## Indeks for evnen og viljen til samt muligheden for at øve indflydelse på beslutningsprocesser fordelt på uddannelse - 22



Figur 13.5 Indflydelse på beslutningsprocesser fordelt på uddannelse. N = 4760 v/spørgsmål N 23, N = 5503 v/spørgsmål N 24, 26 og 27 rekonstrueret samt N = 5260 v/spørgsmål N 25 rekonstrueret (kilde: NKR 2004)

### 13.2.2.1 Netværksdemokrati fordrer bred kompetenceudvikling

Demokratiet tager udgangspunkt i og har som forudsætning for at udvikle sig, at borgerne gør brug af deres evne og vilje til samt mulighed for at bringe deres holdninger og viden til torvs i såvel samfundets store beslutninger som lokalmiljøets små beslutninger. NKR-data indikerer, at der tegner sig nogle udfordringer, hvis man i Danmark skal sikre sig en relation mellem samfund og individ, som er kendetegnet ved et bredt og aktivt forankret medborgerskab. Denne udfordring skærpes af, at politiske beslutninger i de danske kommuner i stigende grad træffes i forskellige former for netværk med øget brug af mål- og rammestyring (Sørensen, 2000).

Her er det bl.a. væsentligt at undgå, at de initiativer, der udformes med henblik på at inddrage borgerne i såvel beslutningsproces-

ser som implementering af disse, får den utilsigtede konsekvens, at de grupper af borgere med lavere demokratisk kompetence bliver sat uden for indflydelse. NKR-data giver ikke mulighed for at undersøge, hvad der ligger til grund for deltagelse. En undersøgelse foretaget af Ugebrevet Mandag Morgen viser, at en af de hyppigste årsager til, at folk ikke har deltaget i frivilligt arbejde, er, at de aldrig er blevet opfordret til det, og 41 pct. svarer, at de gerne ville deltage i frivilligt arbejde, hvis de blev opfordret. Undersøgelsen viser også, at rekrutteringen af frivillige hovedsageligt sker gennem personligt netværk, da 63 pct. af de frivillige er startet på opfordring fra lokale, der allerede er aktive, hvorimod kun 2 pct. har reageret på annoncering efter arbejdskraft (Mandag Morgen, 2001).

Det er dog væsentligt at pointere, at resultaterne af NKR 2004 ikke er et udtryk for, at

danskernes demokratiske deltagelse er i forfald. På baggrund af den omfattende medborgerundersøgelse, der blev gennemført i forbindelse med Magtudredningen, betegnes Danmark således som et demokratisk smørhul i sammenligning med andre lande i Europa. Når NKR 2004 finder den største spredning og mangel på kompetencer under indikator 1, er det i god samklang med medborgerundersøgelsens resultater, der påpeger, at det især er, når den snævre politiske *deltagelse* sammenlignes med de absolutte demokratiske idealer, at der lades noget tilbage at ønske (Andersen, 2004).

### 13.2.3 Indikator 2: Almen orientering og opbakning til demokratiske processer

Til denne indikator knytter sig tre spørgsmål, der både er rettet mod arbejdslivet og det civile liv. Sammenhængene mellem de anvendte spørgsmål er ikke er så stærk som ønsket. Analysen i det følgende foregår derfor på baggrund af spørgsmålene.

Det er ikke sådan, at de store forskelle mellem "høj"-, "mellem"- og "lav"-profilerne udlignes helt, men der er ikke i nær samme grad den kompetencemæssige spredning,

som der måtte konstateres i relation til indikator 1.

For det første peger besvarelsenerne på, at der er en ganske veludviklet og livlig politisk debat. I sammenligning med andre lande viser det sig, at den danske politiske diskussionskultur ikke kun er udbredt, men, som figuren viser, at den også udspringer af en høj politisk interesse.

Denne debat foregår overalt, og ifølge NKR 2004 diskuterer hele 80 pct. politik på deres arbejdsplads. 28 pct. diskuterer politik dagligt og 32 pct. ugentligt. Selvstændige og ikke-faglærte er de grupper, der diskuterer mindst politik på arbejdspladsen, men også blandt disse grupper er der en betydelig politisk debat. At de danske arbejdspladser er det forum, hvor der i størst omfang diskuteres politik om mere generelle samfundsmæssige forhold, understøttes af, at politik diskuteres mere med kolleger end både familie, venner og naboer (Andersen, 2004).

#### 13.2.3.1 Hvem benytter hvilke deltageleskanaler?

Den markante grad af spredning, der var i

	Meget interesseret	Noget interesseret	Kun lidt interesseret	Slet ikke interesseret	Meget+noget	Politisk diskussion
Danmark	19	41	32	8	60	66
Norge	9	49	38	4	58	69
Sverige	12	43	34	11	55	54
Schweiz	17	39	33	11	56	63
Holland	13	43	32	12	56	63
Tyskland	13	35	37	15	48	45
Spanien	5	18	37	40	23	36
Portugal	3	18	35	44	21	25
Slovenien	7	21	50	22	28	41
Rumænien	6	18	38	38	24	30
Moldova	6	28	51	15	34	47
Rusland	13	47	23	17	60	56

Tabel 13.3 Spørgsmål: "Hvor interesseret er De i almindelighed i politik?"; "Hvor ofte diskuterer de politik med andre?" (ofte + af og til) (kilde: Medborgerundersøgelsen, 2000 i Andersen, 2004. Tabel 3.2)

		Høj - de aktive	Middel - de deltagende	Lav - de passive
Deltagende i underskriftindsamling, demonstrationer eller boykots	Ja	76%	51%	12%
	Nej	24%	49%	88%
Skrevet læserbreve eller haft direkte kontakt til politikere	Ja	70%	30%	6%
	Nej	30%	70%	94%

Tabel 13.4 Demokratiske deltagelseskanaler (kilde: NKR 2004)

indikator 1, træder dog også frem i indikator 2, når det gælder spørgsmålet om, hvorvidt man har deltaget i underskriftindsamling, demonstrationer eller boykotter.

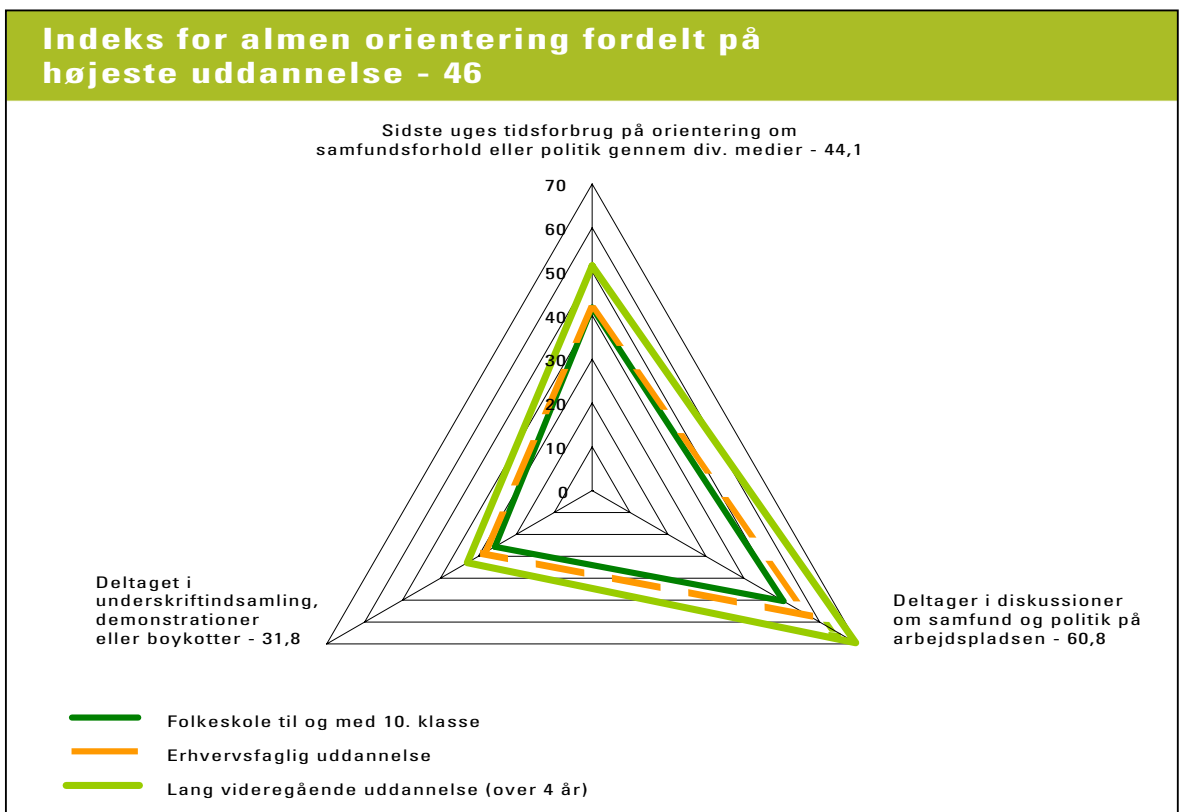
Af tabellen fremgår det, at de personer, der har skrevet læserbreve eller haft direkte kontakt til politikere, fordeler sig med 70 pct. og 6 pct. for hhv. "høj" og "lav". Personer, der har deltaget i underskriftindsamling, demonstrationer eller boykotter, viser en fordeling på 76 pct. og 12 pct. for hhv. "høj" og "lav".

I nedenstående figur ses, at der, fordelt på

stilling, er en udbredt orientering mod, interesse for og diskussion af generelle samfundspolitiske forhold, tillige med deltagelse i underskriftindsamling, demonstrationer eller boykotter.

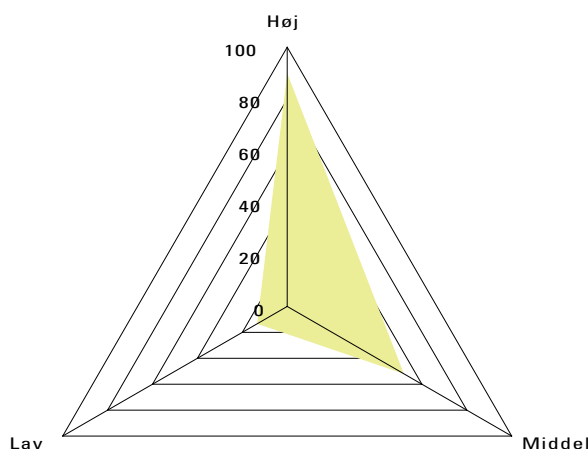
### 13.2.4 Indikator 3: Indflydelse på og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen

NKR 2004 har stillet interviewpersonerne to spørgsmål, der vedrører deres muligheder for og faktiske deltagelse i beslutninger af mere generel karakter på deres arbejdsplads. Sammenhængene mellem de anvendte



Figur 13.6 Almen orientering fordelt på uddannelse. N = 5503 v/spørgsmål 20 rekonponeret (N20+21) og 28 rekonponeret samt N = 4129 v/spørgsmål 22 (kilde: NKR 2004)

## Indflydelse på og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen



Figur 13.7 Profilerne gennemsnitlige indeksscore på indikatoren for indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen (kilde: NKR 2004)

spørgsmål er ikke så stærk som ønsket. Den videre fortolkning og analyse foregår derfor primært på niveauet for de enkelte spørgsmål.

Det er vigtigt at understrege, at det demokratiske perspektiv på arbejdspladsen ikke kan sidestilles med demokrati i det øvrige samfundsliv. På arbejdspladser træffes der dagligt beslutninger, der ikke er underlagt demokratiske spilleregler. Men der knytter sig demokratiske perspektiver til ledelses- og produktionsstrategier, der bestræber sig på at øge medarbejdernes deltagelse i og indflydelse på organisationens aktiviteter. Det giver individet større eller mindre medbestemelsesret til de fællesskaber, som det gennem sit arbejde er en del af, og som fylder en væsentlig del af livet. Det giver også mulighed for, at bredere samfundsmæssige interesser kommer til udtryk i organisationens beslutningsfora.

Den danske arbejdsstyrke oplever i stor udstrækning en ligestilling med hensyn til deres muligheder for at øve indflydelse på generelle forhold på arbejdspladsen. 82 pct.

af samtlige svarer positivt på dette spørgsmål. At der er flest blandt de selvstændige og ledende funktionærer, som oplever muligheden for at øve indflydelse, er ikke overraskende. Derimod er der forskelle at spore, idet 35 pct. blandt de ikke-faglærte angiver, at de ikke har mulighed for at øve indflydelse på generelle forhold på deres arbejdsplads.

Samtidig fører mulighederne for indflydelse også jævnlige til handling. Inden for de seneste tre måneder har 44 pct. af alle adspurgte således deltaget mere end to gange i møder eller lignende, hvor der kan øves indflydelse på generelle forhold i virksomheden.

En mere detaljeret analyse, der går bag om profilerne og vurderer de enkelte økonomiske og sociale omstændigheder, viser ingen væsentligt større spredning, med hensyn til hvem der har et mere privilegeret arbejdsliv, for så vidt angår demokratiske perspektiver. Der er ingen forskel i indflydelse mellem mænd og kvinder, ligesom det er bemærkelsesværdigt, at forskellen i indflydelse ikke i højere grad varierer med uddannelse. 75 pct.

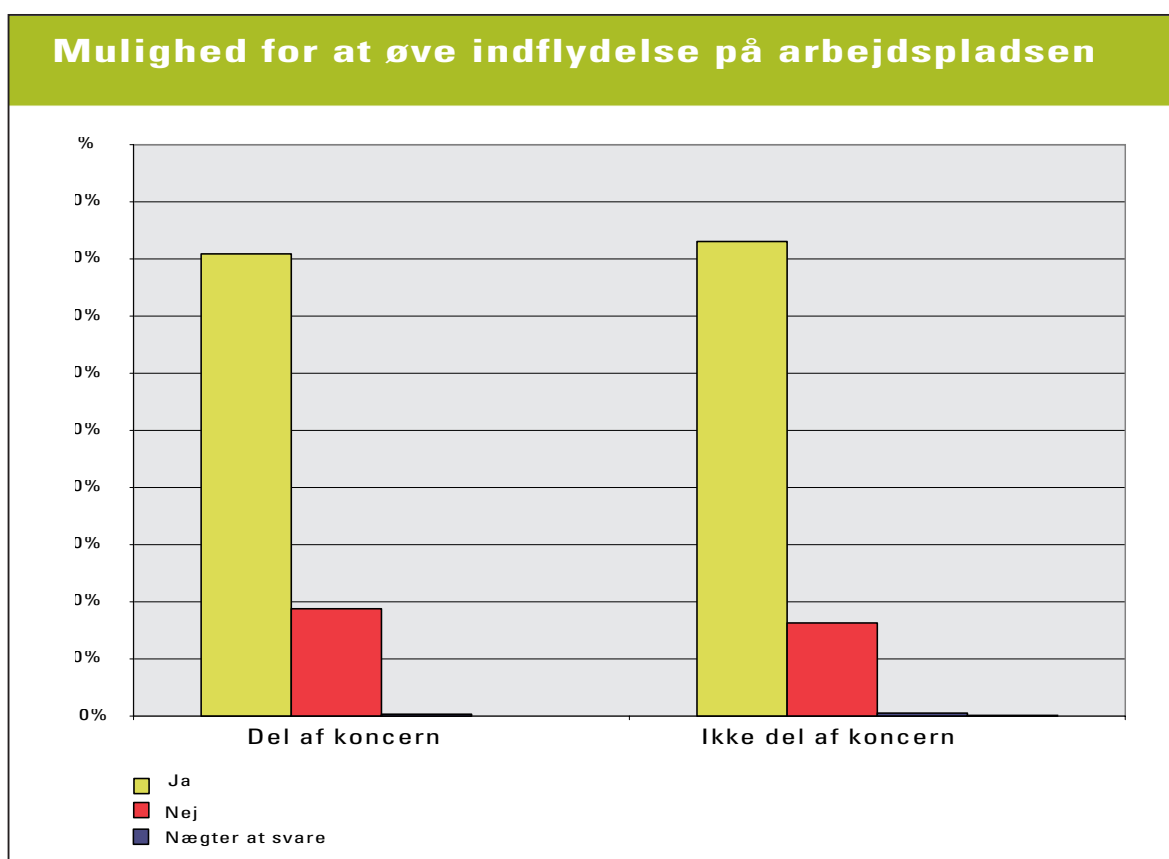
af dem, der ikke har en uddannelse ud over folkeskolen, angiver således, at de har indflydelse på arbejdet mod 83 pct. af de erhvervsfagligt uddannede og 86 pct. af dem, der har en lang videregående uddannelse. Det ses dog – hvilket næppe kan overraske – at omfanget af tid anvendt på arbejdspladsen er positivt forbundet med arbejdslivsindikatoren; ikke mindst når arbejdstiden overstiger de 50 timer (jf. anneks Demokratiske kompetence, 2).

#### 13.2.4.1 En erhvervsstruktur under forandring

Den danske erhvervsstruktur er kendetegnet ved mange mindre og mellemstore virksomheder. Den øgede internationale magt- og kapitalkoncentration, der følger i kølvandet på den stadig mere intense globalisering, kan få den betydning, at beslutningsmagten flytter længere væk. Konsekvensen bliver, at den lokale medbestemmelse får trange kår.

Men, som det ses i Figur 13.8, spiller det stort set ingen rolle, om man er ansat i en koncern eller ej, for ens oplevelse af, om man har mulighed for at øve indflydelse på arbejdspladsen.

Når der endvidere ses på, hvorvidt oplevelsen af indflydelsesmulighed udmønter sig i konkret deltagelse på sådanne generelle møder, svarer 54 pct. blandt dem, der arbejder i en koncern med over 2000 ansatte på den lokale arbejdsplads, at de har deltaget mere end to gange, hvorimod 49 pct. har deltaget mere end to gange, såfremt der er under 100 ansatte på den lokale arbejdsplads. På baggrund af NKR-data tegner der sig således ikke et billede af, at større arbejdspladser skulle lide af demokratisk underskud sammenholdt med de mindre arbejdspladser. Dette kan hænge sammen med, at større virksomheder indfører nye ledelsesstrategier



Figur 13.8 Danskernes mulighed for at øve indflydelse på beslutninger om generelle forhold på arbejdspladsen – fordelt på, om den lokale arbejdsplads er en del af en større virksomhed, koncern eller organisation. N = 3998 v/spørgsmål 17 (kilde: NKR 2004)

og organisatoriske principper, der sætter fokus på videndeling, læring etc. – jf. kapitel 11 om selvledelse (jf. annekts Demokratisk kompetence, 3).

#### 13.2.4.2 Tillidsposter

Det tredje og sidste spørgsmål, der knytter sig til arbejdslivet, er spørgsmålet, om man inden for de seneste tre år har været valgt til en tillidspost på arbejdspladsen.

Tillidshvervet har som sin kernefunktion at varetage og repræsentere kollektive interesser, men denne interessevaretagelse har gennemgået en stærk udvikling og er ikke snævert isoleret mod lønmodtagerinteresser. LO's arbejde med konceptet "Det Udviklende Arbejde" er et eksempel på, at fagforeningerne selv har været en bærende drivkraft mht. at udvikle strategier, der fremhæver, at øget deltagelse skaber større glæde i arbejdet, samtidig med at det bidrager til større produktivitet.

Der er bemærkelsesværdigt mange, der har været valgt til en tillidspost på deres arbejdsplads inden for de seneste tre år. Mere end hver femte af samtlige, der er i arbejde, svarer "ja" til dette spørgsmål. Men som det ses af nedenstående figur, er der en markant større spredning mellem profilerne til dette spørgsmål, end der er til de andre arbejdslivsrelaterede spørgsmål. Der er således en tæt sammenhæng mellem dem, som er valgt til tillidsposter på deres arbejdsplads, og dem, som har en høj grad af demokratisk kompetence i det civile liv. Det kan dermed tyde på, at tillidsposten fungerer som god

læringsarena for at kunne gøre sin indflydelse gældende i andre sammenhænge.

NKR-data viser, at der er betydelig flere ledere, der har haft tillidsposter, og at der er flere, der har været valgt til tillidsposter i det offentlige end i det private. Væsentlige forhold, der afgør, om man vælges til tillidsposter, er det antal år, man har været på arbejdspladsen, hvor mange timer man arbejder om ugen samt den uddannelsesmæssige baggrund.

Disse resultater er i meget god overensstemmelse med undersøgelser, der påpeger, at tillidsposten er under udvikling. Denne peger i retning af, at tillidsrepræsentanterne bliver sparringspartnere for ledelsen eller måske direkte en del af denne (Navrbjerg, 1998). Denne tendens sker i forlængelse af, at tillidshvervet i stigende grad skal forsøge at forene arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser.

#### 13.3 Konklusion

Det kan konkluderes, at demokratisk kompetence i mindre grad end andre kompetencer i NKR er stratificeret efter uddannelse, sektor og brancher. Disse har indflydelse på nogle områder, men tendenserne i forhold til demokratisk kompetence på tværs af alle tre indikatorer er forskellige.

Overordnet set afhænger niveauet for demokratisk kompetence i høj grad af alder. Både i nærmiljøet, på arbejdspladsen og i forhold til den almene orientering om demokratiske processer er den ældre generation et skridt foran alle andre aldersgrupper. Det viser sig,

Har du inden for de seneste 3 år været valgt til en tillidspost på din arbejdsplads?			
	Høj - de aktive	Middel - de deltagende	Lav - de passive
Ja	84%	32%	3%
Nej	16%	68%	7%

Tabel 13.5 Tillidsposter på arbejdspladsen. N = 3998 v/spørgsmål 19 (kilde: NKR 2004)

at 20-29-årige, der traditionelt har ry for at være relativt politisk interesserede, er den gruppe i NKR, der er mindst demokratisk kompetente.

Indflydelse og deltagelse vedrørende generelle forhold på arbejdspladsen er ganske høj og gør sig gældende på tværs af "høj"-, "mellem"- og "lav"-profilerne. Det ser dog ud som om, at arbejdspladsen som læreplads for demokrati i samfundet som helhed viser sig stærkest, når medarbejderen får den formelle indflydelse, som er knyttet til tillidsposter, lederstillinger etc.

Demokratiet i nærmiljøet er i høj grad knyttet til personer med en videregående uddannelse eller en gymnasial uddannelse. Det er der forskellige årsager til. Det kan skyldes, at demokratiets nye former i højere grad forudsætter kompetencer, som knytter sig til en relativt boglig uddannelse. Det kan således være, at "hverdagsmagernes" demokrati (Sørensen, 2000) – med fokus på de lokale institutioner, på enkeltsager og/eller på rollen som modpart til de offentlige institutioner – er et demokrati, der stiller store krav til almen uddannelse.

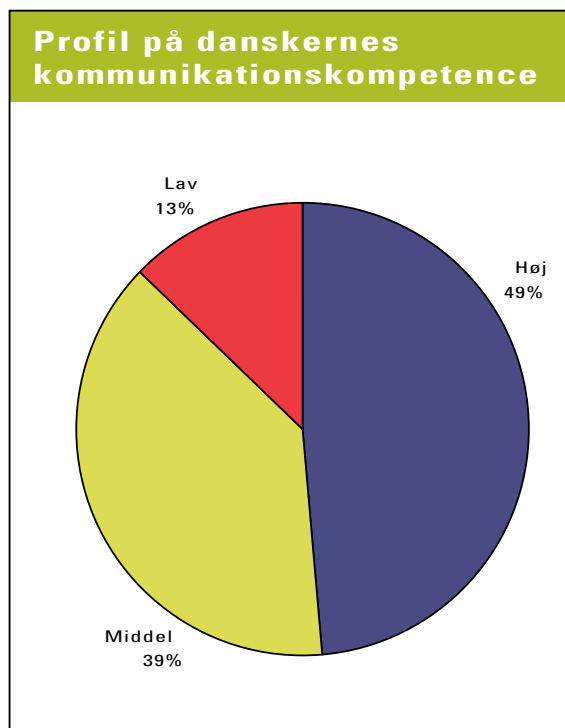
Spredningen i danskernes samlede demokratiske kompetencer kan tages som udtryk for, at der er et anseeligt demokratisk potentiale i befolkningen, særligt i forbindelse med det civile liv. Hvis det skal lykkes at få realiseret dette, er det vigtigt at tænke borgernes deltaforudsætninger sammen med udviklingen af nye demokratiformer. I denne sammenhæng er det væsentligt at holde sig for øje, at demokratiske kompetencer først og fremmest udvikler sig og læres i praksis ved at møde og deltage i demokratiet.

## 14. Kommunikationskompetence

### 14.1 Indledning

Det er veldokumenteret, at Danmark i internationalt perspektiv er aktiv på informationsmotorvejen, særligt med henblik på opkobling til og anvendelse af internet og brug af mobiltelefoni. Men mulighederne for og ressourcerne til at kommunikere deler danskerne. Hvis man definerer kommunikationskompetence som en treleddet størrelse, der består af: 1. evnen til at skabe kommunikativ kontakt, 2. evnen til at skabe forståelse hos andre for det, man mener, og 3. evnen til at skabe kommunikativ effekt, dvs. skabe resultater gennem kommunikation, så kan man identificere tre hovedgrupper: De passive ("lav"), de deltagende ("middel") og de aktive ("høj").

På det generelle niveau viser undersøgelsen, at en stor gruppe danskere kommunikerer på et relativt højt niveau. Mange af de deltagende i "middel"-gruppen har en klar mulighed for at udvikle deres kompetence og befinde sig blandt de aktive i gruppen med relativt høj kompetence, hvilket er positivt. Mere bekymrende er det, at "lav"-gruppen, på grund af det generelt høje niveau, i meget lavere grad end resten af befolkningen har udviklet eller har mulighed for at udvikle deres kommunikationskompetence (Anneks Validering og Analyse, 137).



Figur 14.1 Danskernes profil på kommunikationskompetence (kilde: NKR 2004)

De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Kommunikationsformer
- Kommunikationskompetence i arbejdslivet<sup>53</sup>
- Videndeling

#### 14.1.1 Resumé

- Der er en skæv fordeling, med hensyn til hvem der har og har mulighed for at opbygge kommunikationskompetencer. De højtuddannede og højtlønnede er den gruppe, der hyppigst anvender såvel kommunikationsformer som kommunikationstyper. De kortuddannede og lavtlønnede kommunikerer væsentligt mindre, specielt i forhold til brugen af internettet. Dette kan

53) Titlerne på disse to første indikatorer nødvendiggør en kort afklaring af deres indhold. Med hensyn til den første indikator er der tale om anvendelsen af forskellige former for kommunikationsteknologi: telefon, brev, e-mail, internet. Indikatoren for kommunikationskompetence i arbejdslivet beskæftiger sig mere med kommunikationstyper: om man holder oplæg, instruerer medarbejdere, holder præsentationer, og om man anvender mundtlig og/eller skriftlig kommunikation i forbindelse med problemløsning i det daglige arbejde.



- medføre en skævhed i, hvem der opbygger relevante kommunikationskompetencer. Personer med folkeskoleuddannelse, erhvervsfaglig uddannelse eller gymnasial uddannelse som højeste uddannelse er generelt markant dårligere stillet på dette punkt end personer med videregående uddannelser.
- De højtuddannede deltager hyppigere og i flere kommunikationstyper end resten og har dermed højere kommunikationskompetence i arbejdslivet. De holder specielt flere foredrag/instruktioner og deltager mere i skriftlig kommunikation. Deres typiske arbejdsplads og stilling er meget betydende for deres høje kompetenceniveau.
  - Hovedparten af danskerne deler efter eget udsagn faglig viden med hinanden og diskuterer også, hvordan deres arbejdsforhold kan forbedres. Dette er stort set uafhængigt af uddannelsesniveau, der ellers betyder meget for kommunikationskompetence som helhed. Det peger i retning af, at der er en fælles kultur på det danske arbejdsmarked, hvor alles erfaringer tæller og lyttes til.
  - De unge er godt med, hvad angår brugen af mobiltelefoner og internet. Dette betyder, at de rent kommunikationsteknisk er godt rustet til fremtiden. Men når det kommer til kommunikationsformer (f.eks. hvor ofte man skriver breve eller e-mails) og arbejdsrelateret kommunikationskompetence, viser det sig, at de 40-49-årige er den gruppe, der anvender en bred vifte af kommunikationsformer i størst omfang. Deres bredere tilgang til forskellige kommunikationsformer slår også igennem i forhold til den faglige kommunikation i forbindelse med arbejdet, hvor denne gruppe også ligger i toppen.
  - Det er i høj grad arbejdet, der dikterer, hvilke kommunikationsformer der er relevante. Generelt (og groft) set har service-sektoren et højere kommunikationsniveau end fremstillingssektoren. Der er ingen entydig generel forskel mellem det offentlige og det private erhvervsliv.
  - En høj kompetence med hensyn til anvendelse af kommunikationsformer og kommunikationstyper i arbejdslivet betaler sig. Kontrolleret for faktorer som stilling, køn, uddannelse o.l. medfører et højere kompetenceniveau en højere løn.

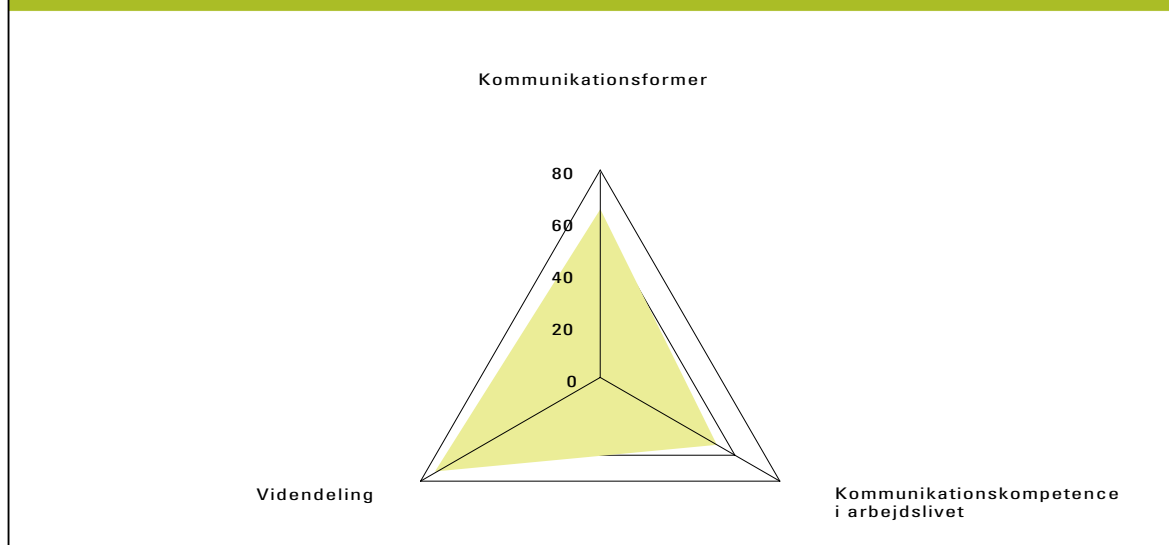
#### **14.1.2 Hvad er kommunikationskompetence?**

Tidligere definerede man kommunikationskompetence ganske snævert. Helt op i midten af 1900-tallet dominerede den såkaldte "transportmodel" for kommunikation, ifølge hvilken kommunikation kan karakteriseres som transport af information fra ét sted til et andet.

Konsekvensen var, at man i forhold til begrebet kommunikationskompetence lagde meget vægt på beherskelsen af kommunikationsmidler, dvs. medier til kommunikation. Den, der havde evne til eller mulighed for at nå mange andre kommunikativt, eller som havde evne til eller mulighed for at skabe sig adgang til information, besad en høj kommunikationskompetence.

Men begrebet må i dag forstås bredere. At besidde kommunikationskompetence vil stadigvæk sige, at man er i stand til at transportere information fra ét sted til et andet, hvad enten man agerer som afsender eller som modtager. Kommunikationskompetence udtrykker evne til og mulighed for at bruge kommunikationsværktøjer. Men hertil kommer, at man også skal være god til at skabe forståelse hos modtageren, blandt andet ved som afsender at sætte sig i modtagerens sted. Empati er et nøgleord, men i nyere sprog-

## Indeks for kommunikationskompetence - 61



Figur 14.2 Kompetenceindeks for danskernes kommunikationskompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indekxsværdier N=5528 (kilde:NKR 2004)

brug er evnen til videndeling et andet udtryk herfor.

Endelig er en person med høj kommunikationskompetence i stand til at fremkalde den handling hos modtageren, som han eller hun intenderede. Her handler kommunikationskompetence med andre ord om retoriske evner, evne til overtalelse og til at argumentere for sin sag.

I det følgende er disse tre aspekter ved kommunikationskompetence blevet operationaliseret. Den første, *evnen til at skabe kommunikativ kontakt*, udtrykkes med begrebet "kommunikationsformer", dvs. brugen af og adgangen til forskellige kommunikationsværktøjer. Den anden, *evnen til at skabe forståelse*, udtrykkes gennem begrebet videndeling, som repræsenterer et aspekt ved, men dog ikke hele bredden i forståelseskompetencen. Den tredje, *evnen til at skabe kommunikativ effekt*, udtrykkes – igen i en lidt smallere version – i begrebet om kommunikationskompetence i arbejdslivet, dvs. det at holde oplæg, deltage i møder og forholde sig til sager eller problemstillinger.

At spørge helt ind til individers kommunikationskompetence er vanskeligt, da denne kompetence bl.a. afhænger af evnen til at kunne sætte sig i modtagerens sted og derved skabe den fornødne konsensus i kommunikationsøjeblikket. Denne evne er meget vanskelig at dokumentere og ikke mindst kvantificere, eftersom det i høj grad er baseret på individers tavse viden.

Evnen til at kunne skabe kommunikativ kontakt og skabe kommunikativ effekt kan dog belyses ved at undersøge, i hvilket omfang individer anvender forskellige kommunikationsformer (som en telefon) og metoder (som et foredrag) til at kommunikere med. Relationen til kommunikationskompetence er, at jo mere individer praktiserer en given kommunikationsform eller metode, des mere kommunikationskompetente bliver de.

Evnen til at kunne skabe kommunikativ effekt kan undersøges ved at se på, i hvilket omfang viden deles på arbejdet. Jo mere dette gøres, des mere kompetente kommunikatører bliver medarbejderne.

Kommunikationskompetence opgøres i NKR på baggrund af disse udviklede indikatorer:

- Indikator 1: Kommunikationsformer
- Indikator 2: Kommunikationskompetence i arbejdslivet
- Indikator 3: Videndeling<sup>54</sup>

Ingen af disse indikatorer beskriver det samlede omfang af individers kommunikationskompetence, men redegør hver for sig for vigtige dele af begrebet.

#### 14.1.3 Hvorfor kommunikationskompetence?

Den samfundsmæssige udvikling mod et videnssamfund bliver ofte sammenkædet med udviklingen af informationsteknologi. Det er dog sjældent teknologien alene, der skaber

forandringer, men snarere anvendelsen af teknologien, der skaber forandring. Det "nye" ved informationsteknologi er, at den har accelereret vores muligheder for at kommunikere med hinanden og derved dele vores viden med andre (dvs. gøre den "fælles") og selv søge ny viden. Denne udvikling har skabt en række helt centrale udfordringer, som både virksomheder/organisationer og det enkelte individ er nødt til at forholde sig til, hvis fremtidig vækst og velstand skal sikres.

Der er enighed om, at i en videnøkonomi er informations- og kommunikationsteknologi (IKT) en afgørende produktivkraft, og at forudsætningen for at bruge IKT hensigtsmæssigt og for i øvrigt at skabe viden, dele viden med andre og få adgang til viden er kommunikationskompetence. Evnen til at

Indikatoroversigt for kommunikationskompetence								
Indikator	Spørgsmål	Spm. #	N	Svarkategori	Indekstal	Frekvens	Andel i %	
Indikator 1: Kommunikationsformer	Skriver dagligt breve/e-mails i forbindelse med arbejdet	105	4430	Aldrig	0	1450	33	
				Månedligt	33,3	355	8	
				Ugentligt	66,6	692	16	
				Dagligt	100	1933	44	
	Søgt information på internettet (arbejde)	108	4429	Aldrig	0	1561	35	
				Månedligt	33,3	447	10	
				Ugentligt	66,6	979	22	
				Dagligt	100	1442	33	
				Aldrig	0	655	15	
Indikator 2: Kommunikationskompetence i arbejdslivet	Taler dagligt i almindelig telefon i forbindelse med arbejdet	107	4428	Månedligt	33,3	191	4	
				Ugentligt	66,6	570	13	
				Dagligt	100	3012	68	
				Aldrig	0	2049	46	
	Indikator 3: Videndeling	Holder mundtlige oplæg, instruktioner eller præsentationer i forbindelse med arbejdet	102	4423	Månedligt	33,3	1060	24
					Ugentligt	66,6	837	19
					Dagligt	100	477	11
					Aldrig	0	580	13
		Forholder sig til sager eller problemer i forbindelse med arbejdet, som andre taler med én om	103	4409	Månedligt	33,3	477	11
Ugentligt					66,6	1131	26	
Dagligt					100	2221	50	
Aldrig					0	1371	31	
Månedligt					33,3	731	17	
Indikator 3: Videndeling	Forholder sig til sager eller problemer på arbejdet, som andre striver til én om.	104	4404	Ugentligt	66,6	996	23	
				Dagligt	100	1306	30	
				Aldrig	0	182	4	
				Månedligt	33,3	334	8	
	Deler faglige erfaringer med hinanden	133	4150	Ugentligt	66,6	1082	26	
				Dagligt	100	2552	61	
				Aldrig	0	196	5	
				I mindre grad	25	279	7	
				I nogen grad	50	1325	32	
Diskuterer, om den måde, der arbejdes på, kan forbedres	134	4158	I høj grad	75	1567	38		
			I meget høj grad	100	791	19		

Tabel 14.1 Indikatoroversigt for kommunikationskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004)

<sup>54</sup>) Denne indikator baserer sig på spørgsmål stillet med henblik på at belyse læringskompetence, men har en sammenhæng og karakter, der begrundes, at de undtagelsesvist anvendes under kommunikationskompetence. Se kapitel 7 om læringskompetence.

kommunikere er helt central for at kunne opbygge viden, hvad enten det drejer sig om mundtlig kommunikation mellem kolleger eller innovationssamarbejde mellem virksomheder.

Herudover er evnen til og muligheden for at kunne foretage kommunikativ tilkobling afgørende demokratiske og sociale værdier. For at kunne agere som borger i et moderne, globaliseret samfund må man være i stand til at indhente, sortere og vurdere omfattende mængder af information, og for at kunne agere som borger må man kunne komme i kommunikativ kontakt med andre. Det gælder i stigende grad i såvel det civile liv som i uddannelsessystemet og arbejdslivet. Det betyder, at såvel individer som virksomheder i dag skal kunne kommunikere med flere forskellige kulturer og verdener. Evnen til at navigere i netværk er med andre ord afgørende i et moderne samfund.

Sidst, men ikke mindst, er mulighederne, hvormed man kan kommunikere med hinanden, steget, samtidig med at de er blevet mere komplekse. Alle har fået flere kommunikationsværktøjer til rådighed, der skal kunne mestres, hvis man skal være en del af fællesskaber. For eksempel er det nærmest utænkeligt at være ung uden at kunne anvende SMS, Messenger eller e-mail. Tilsvarende skal ansatte i større virksomheder i mange tilfælde kunne bruge intranet og telefonkonferencer.

Kommunikationskompetencer er altså blevet mere nødvendige, samtidig med at kravene til, hvad det vil sige at være kommunikationskompetent, er steget. Det betyder også, at omfanget af begrebet kommunikationskompetence er vokset.

## **14.2 Danskernes kommunikationskompetence**

### **14.2.1 Indikator 1: Kommunikationsformer**

Indikatoren baserer sig på tre spørgsmål, der udtrykker, hvor hyppigt man skriver breve og e-mails, taler i almindelig telefon og søger information på internettet. Denne indikator siger ikke noget om, hvorvidt de er kompetente til at anvende disse medier, men man må formode, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte brugerne anvender medierne, og hvor kompetente brugerne er til at anvende dem.

Hvor ofte brugerne anvender forskellige kommunikationsformer, indikerer, hvilken type information de primært efterspørger eller har behov for at dele. En telefon er velegnet til at dele information, mens dialog er nødvendig for at skabe forståelse. Et brev er velegnet til at dele mere selvforklarende, dvs. kodificeret, information, der ikke kræver en dialog for at blive forstået.

Det interessante ved at se på kommunikationsformer er, at der netop her er sket en omfattende udvikling af især elektroniske kommunikationsmedier, der på mange måder synes at være et embleme for udviklingen i det moderne samfund siden anden halvdel af det 20. århundrede.

En væsentlig del af at være kommunikationskompetent er at være i stand til rent teknisk at være i kontakt med andre ved at anvende forskellige kommunikationsformer.

I den overordnede analyse af indikatoren ses det, at uddannelsesniveaet klart spiller den dominerende rolle, i forhold til hvor meget kompetence man har med hensyn til kommunikationsformer. De højtuddannede har som gruppe det højeste kompetenceniveau, og lige under deres niveau ligger de andre videregående uddannelser.

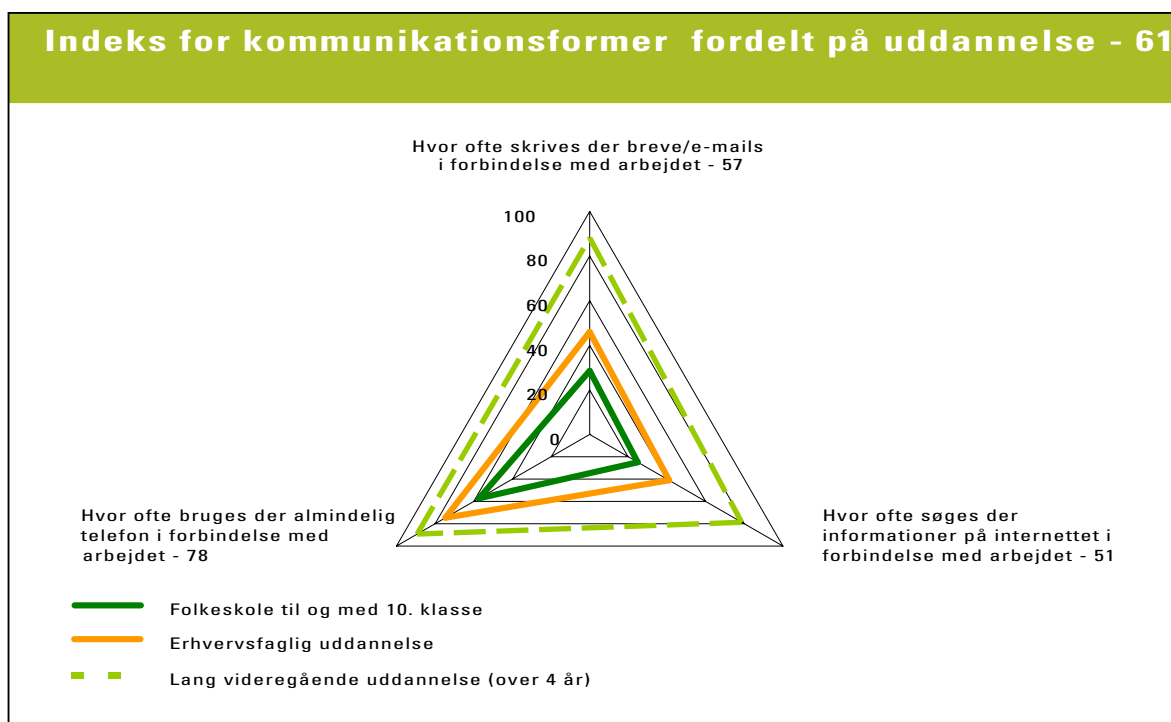
Blandt de tre grupper med det laveste kompetenceniveau, der tæller de folkeskoleuddannede, de erhvervsfagligt uddannede og personer med gymnasial uddannelse, ligger de folkeskoleuddannede klart nederst. For de lavtuddannede og erhvervsfagligt uddannede kan deres særligt lave score komme til at udgøre en barriere for senere mobilitet i arbejdslivet. Groft sagt er uddannelsens længde helt afgørende for, hvilke muligheder man har for at udvikle sin brug af forskellige kommunikationsformer (Anneks Validering og Analyse, 41).

Kompetenceindikatoren er også skævt fordelt, målt på andre gruppekarakteristika. Der er stor forskel på anvendelse af kommunikationsformer mellem fremstillingsbranchen og servicebranchen, hvor de ansatte i fremstillingsbranchen som gruppe i langt lavere grad er kompetente på dette område. Den samme store forskel findes også mellem den offentlige sektor og den private, hvor kompetenceniveauet i det offentlige er lavest blandt de to (Anneks Validering og Analyse, 41).

Mere specifikt kan man se, at den kommunikationsform, de fleste danskere anvender, er den almindelige telefon. Den er den hyppigst anvendte kommunikationsform i såvel fritid som arbejdsliv. Dette ses særligt uden for arbejdslivet, hvor kun 4 pct. slet ikke anvender denne efterhånden gamle teknologi.

Telefonen anvendes ikke lige så bredt i arbejdslivet, hvilket primært må skyldes forskelle i arbejdsforhold, hvor telefonen ikke altid er en brugbar kommunikationsform. De højtuddannede bruger f.eks. telefonen hyppigere end de lavtuddannede, hvilket bl.a. kan forklares med, at de højtuddannede oftere arbejder på kontor (DST og MVTU, 2004; p.152) (jf. anneks Kommunikationskompetence, 1).

Der er generelt en større spredning i anvendelsen af mobiltelefoner end ved almindelige telefoner, hvilket man også må forvente af en nyere teknologi. Undersøgelsen viser, at jo ældre respondenterne er, des mindre anvender de mobiltelefonen i fritiden. 80 pct. af de 20-24-årige anvender mobiltelefonen



Figur 14.3 Indeks for kommunikationsformer fordelt på højeste uddannelse. N = 4432 v/spørgsmål 105, 106 og 107 samt N = 5528 v/spørgsmål 111, 112 og 113 (kilde: NKR 2004)

dagligt sammenlignet med 24 pct. af de 60-64-årige. Tendensen kan på sigt betyde, at mobiltelefonen vil overtage den almindelige telefons brede gennemslag. Dette betyder, at befolkningen i fremtiden vil blive betydeligt mere fleksibel med hensyn til kommunikation (jf. annekts Kommunikationskompetence, 2).

I arbejdslivet har mobiltelefonen som enkeltstående medie opnået størst gennemslag i bygge- og anlægsbranchen, hvor behovet for mobiltelefonens fleksibilitet må formodes at være større end inden for eksempelvis "finansiering og forretningsanalyse", der scorer dårligere. Derimod er bygge- og anlægsbranchen den branche, der mindst bruger almindelig telefon, mens finansierings- og forretningsservice scorer højest. Der er derfor en interessant tendens til, at de brancher, der hyppigt anvender mobiltelefon, anvender fastnettelefon mindst og omvendt. Dette er ikke overraskende da mobil- og fastnettelefonen er komplementerende og til en vis grad substituerende kommunikationsformer (jf. annekts Kommunikationskompetence, 3).

Mænd anvender mobiltelefon mere end dobbelt så meget i arbejdssituationer som kvinder. Den samme forskel gør sig gældende ved brug af mobiltelefon i fritiden, om end i betydeligt mindre udtalt grad.

Den generelle tendens er, at de samme grupper, der skriver breve/e-mails i arbejdslivet, også bruger denne kommunikationsform i fritiden. Tendensen er dog, at breve og e-mails anvendes i større omfang i arbejdssituationen end i fritiden.

Undersøgelsen viser, at anvendelsen af skriftlige kommunikationsformer hænger sammen med længden af uddannelse. Lidt mere end 40 pct. af respondenterne med erhvervsfaglig uddannelse anvender aldrig skriftlig kommunikation på arbejdet, mens kun 4 pct. af de højtudannede ikke dagligt gør brug af denne

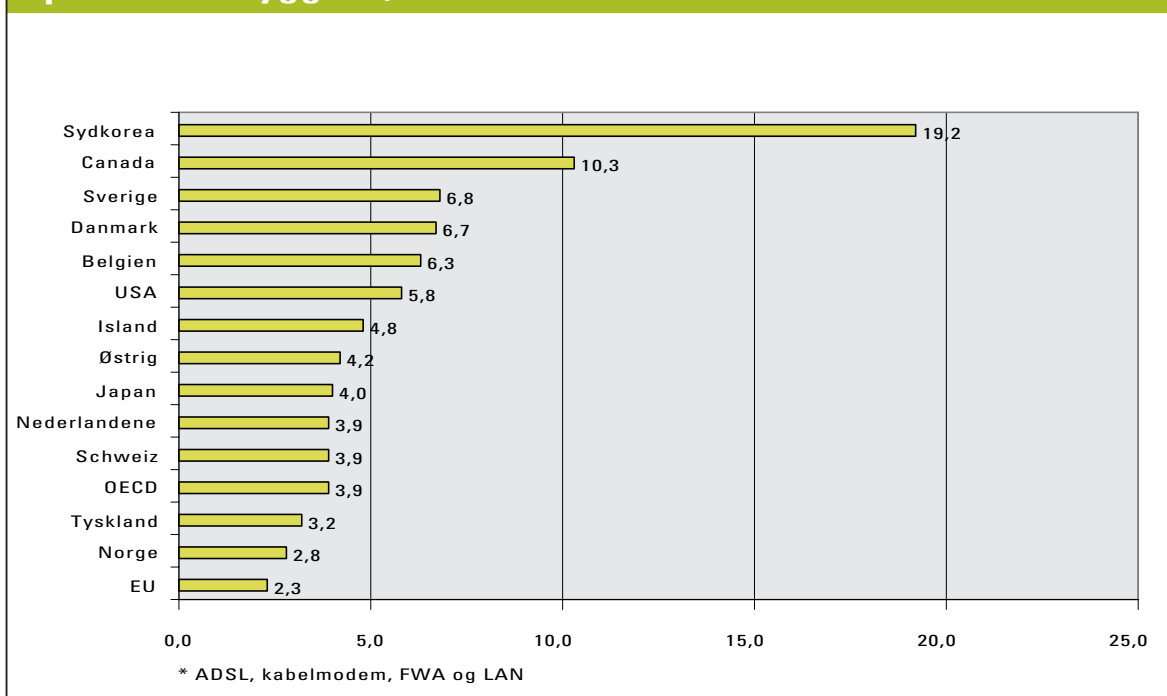
type kommunikation (jf. annekts Kommunikationskompetence, 4).

I arbejdslivet bruges informationssøgning på nettet kun lidt af de faglærte arbejdere og endnu mindre af de ufaglærte. 78 pct. af de ufaglærte bruger aldrig internettet sammenlignet med 9 pct. af de ledende funktionærer, der typisk anvender det dagligt (59 pct.). Det samme mønster ses tydeligt i uddannelse, hvor de højtudannede anvender nettet mere end dobbelt så meget som de erhvervsfagligt uddannede (jf. annekts Kommunikationskompetence, 5).

Den skæve fordeling i, hvem der bruger nettet, kan også ses i de forskellige brancher. Brancher, der har mange personer med lang eller mellemlang videregående uddannelse ansat (som finansiering og forretningsservice), anvender nettet mere end f.eks. bygge- og anlægsbranchen. Det betyder, at man kan sætte spørgsmålstegn ved, om forskellen i anvendelse af internetkommunikation alene er uddannelsesbaseret, eller om der også er helt praktiske forklaringer på forskellen. Hvis dette er rigtigt, vil man kunne forvente, at den voksende indtrængning af "pervasive computing" med trådløse opkoblingsmuligheder vil ændre denne fordeling betydeligt til fordel for de traditionelle håndværksprægede fag, i den grad det kan tilfredsstille behov, det ikke har været teknisk muligt at imødekomme førhen (jf. annekts Kommunikationskompetence, 6).

Brugen af internettet i fritiden er betydeligt mindre varieret. Dette skyldes formentlig, at adgang til nettet typisk defineres af den type job, respondenterne har, hvorimod adgang til nettet hjemmefra defineres af respondenternes/husstandens egne behov. Som ved mobiltelefoner anvender de yngre nettet betydeligt mere end de ældre. Mange af de samme tendenser, som man finder angående brug af nettet i arbejdslivet, går igen i fritiden. Indkomst, uddannelse og arbejdstid

## Udbredelse af hurtige adgangsveje til internettet\*, pr. 100 indbyggere, medio 2002



Figur 14.4 Udbredelsen af hurtige adgangsveje til internet (kilde: OECD 2002)

påvirker alle anvendelsen af internettet i fritiden, bare i mindre grad (jf. annekts Kommunikationskompetence, 7).

### 14.2.1.1 Et skævt Danmark?

Overordnet set viser NKR 2004, at ikke alle har samme forudsætninger for at tilegne sig bred kompetence for anvendelse af kommunikationsformer i arbejdslivet. De højtuddannede, lederne, de højtlønnede og dem med de længste arbejdsdage anvender flere kommunikationsformer hyppigere i arbejdslivet. Over for denne gruppe står de lavtuddannede og de lavtlønnede. Den største forskel ses ved de nye kommunikationsformer: mobiltelefon, e-mail/breve og internet. Respondenterne med de højeste indkomster anvender f.eks. mobiltelefon og mails op til tre gange så meget som dem med de laveste indkomster.

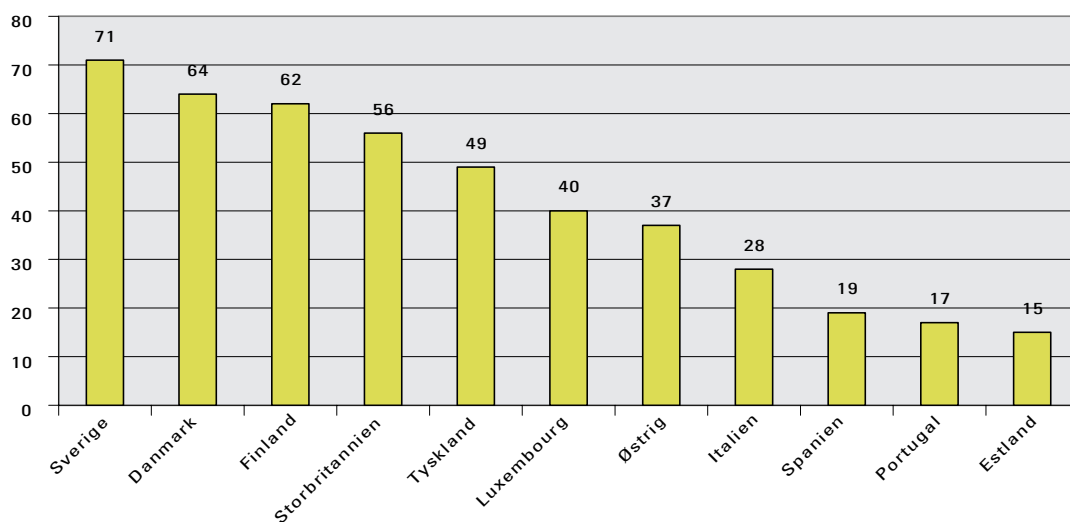
Spørgsmålet er, om dette er ensbetydende med, at man kan inddele den danske befolkning i kommunikationsstærke og kommunikationssvage grupper. Det er vanskeligt

at drage håndfaste konklusioner på baggrund af ovenstående, eftersom kravene til relevant kommunikationskompetence i de enkelte virksomheder og organisationer varierer. Desuden viser NKR 2004 ikke, i hvilket omfang medarbejderne anvender mundtlig ansigt til ansigt-kommunikation, hvilket i mange brancher er den vigtigste kommunikationsform.

Endelig er der en række forhold, som tyder på, at den skæve fordeling ikke kun er betinget af uddannelsesforskelle, men også af forskelle, hvad angår de praktiske forudsætninger. Tilsyneladende afhænger indførelse af nye kommunikationsteknologier af de konkrete behov og muligheder, jf. den store brug af mobiltelefoni i de håndværksmæssige fag.

Udviklingen i arbejdslivet går dog mod, at stadig flere medarbejdere skal anvende nye kommunikationsteknologier i deres arbejde, hvorfor denne skæve fordeling kan udgøre et problem på sigt. Specielt bør man, som anført, være opmærksom på, at kommunika-

## Befolkningens brug af internet inden for de seneste tre måneder, 2002



Figur 14.5 Befolkningens brug af internet inden for de seneste tre måneder i 2002 (kilde: Eurostat, 2003)

tionskompetencer i forhold til brugen af computerbaseret kommunikation meget hurtigt vil blive efterspurgt i håndværksfag, dvs. blandt ikke-akademiske medarbejdere.

Det betyder, at man de kommende år skal være opmærksom på, hvilke konsekvenser "pervasive computing" vil have. Det må forventes, at disse nye teknologier vil ændre udbredelsen af internetkommunikation og, generelt set, af brugen af nye digitale teknologier drastisk.

Dertil er det vigtigt at bemærke, at der er væsentlige incitamenter for at udvikle kommunikationsformer. Kontrolleret for andre faktorer, eksempelvis stilling, køn o.l., er der en klar positiv sammenhæng mellem kompetenceniveau og lønniveau. Alt andet lige vil et hævet kompetenceniveau medføre en højere løn (Anneks Validering og Analyse, 46).

Det er i den forbindelse positivt at se, at de unge i stort omfang anvender mobiltelefon og internettet i fritiden. Det betyder, at de ved indgangen til et arbejdsliv har relevante tekniske kommunikationskompetencer, der

vil være værdifulde for dagens virksomheder, der i stadig større grad anvender mere komplekse kommunikationsformer.

### 14.2.2 Indikator 2: Kommunikationskompetence i arbejdslivet

For denne indikator spørger NKR ind til, om man holder mundtlige oplæg eller præsentationer i forbindelse med arbejdet, og om man forholder sig til sager eller problemer på arbejdet, som andre taler med eller skriver til én om.

De to første spørgsmål omhandler mundtlig kommunikation, hvoraf det første spørgsmål (om man holder mundtlige oplæg) indikerer, om det at give information til andre er en vigtig del af den enkeltes arbejde. Det andet spørgsmål (om individet forholder sig til andres mundtlige kommunikation) indikerer, om det at deltage i mundtlig dialog på arbejdspladsen er vigtigt. Det sidste spørgsmål omhandler det samme, bare med skriftlig kommunikation.

En af forudsætningerne for at kunne deltage i et videnssamfund er, at man er i stand til at



bruge og udvikle sin viden. Af denne grund er deltagelse i kommunikationstyper vigtigt.

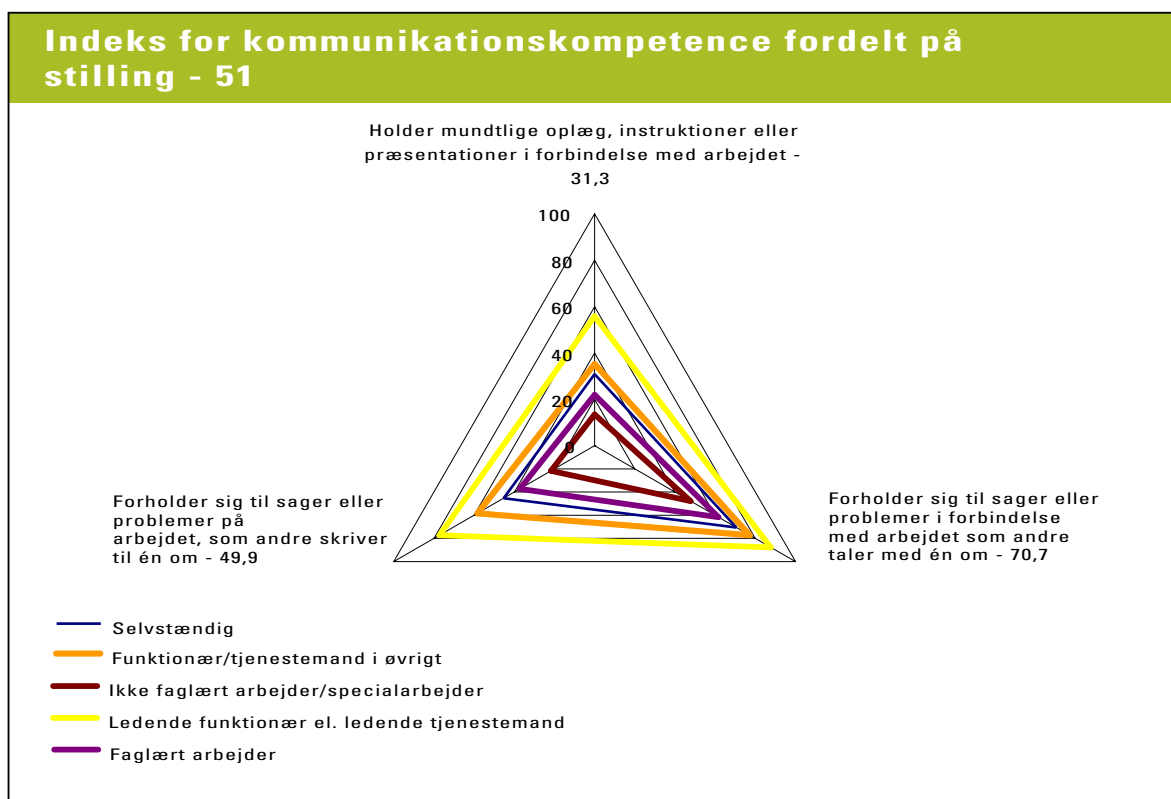
At være kommunikationskompetent i arbejdslivet forudsætter, at man kan deltage i flere forskellige kommunikationstyper. Gennem disse kommunikationstyper kan individet skabe kommunikativ effekt, dvs. omsætte sine kommunikative bidrag til handlinger hos andre.

Medarbejderes deltagelse i kommunikationstyper betinges i høj grad af deres arbejdsopgaver, der definerer, hvilken type viden og information de efterspørger og deler. I en håndværksvirksomhed er mundtlig kommunikation den skriftlige overlegen (mobiltelefonen er det foretrukne kommunikationsredskab), hvorimod f.eks. et ministerium typisk har et stort behov for at kunne dokumentere de kommunikative bidrag, hvorfor skriftlig kommunikation er vigtig. Det er derfor vanskeligt at rangordne de forskellige kommunikationstyper, og det giver ingen mening at

hævde, at der er en ligefrem proportionalitet mellem antallet af kommunikationstyper, en medarbejder deltager i, og niveauet for eller relevansen af vedkommendes kommunikationskompetence. At være kommunikationskompetent i arbejdslivet drejer sig derimod primært om at kunne mestre de relevante kommunikationstyper.

Når man ser på indikatoren for kommunikationskompetence i arbejdslivet som det samlede udtryk for de tre spørgsmål, bliver en række tendenser tydelige. Personers uddannelsesniveau er igen meget betydningsfuldt for, hvilken kommunikationskompetence de har i arbejdslivet. Gruppen med lang videregående uddannelse eller derover har mest kommunikationskompetence, og folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede scorer igen lavest.

Inden for fremstillingsbrancherne har folk gennemsnitligt en lavere kommunikationskompetence end servicesektoren. En højere



Figur 14.6 Indeks for kommunikationskompetence i arbejdstiden fordelt på spørgsmål og stillingskategorier. N = 4432 v/spørgsmål 102, 103 og 104 (kilde: NKR 2004)

andel af jobbene dér er i højere grad præget af, at de ansatte udfører klart definerede opgaver uden for team, end de er det i servicesektoren, eller at arten af arbejdet er så relativt ensartet, at der er forholdsvis udbredt konsensus om, hvordan arbejdsopgaven løses.

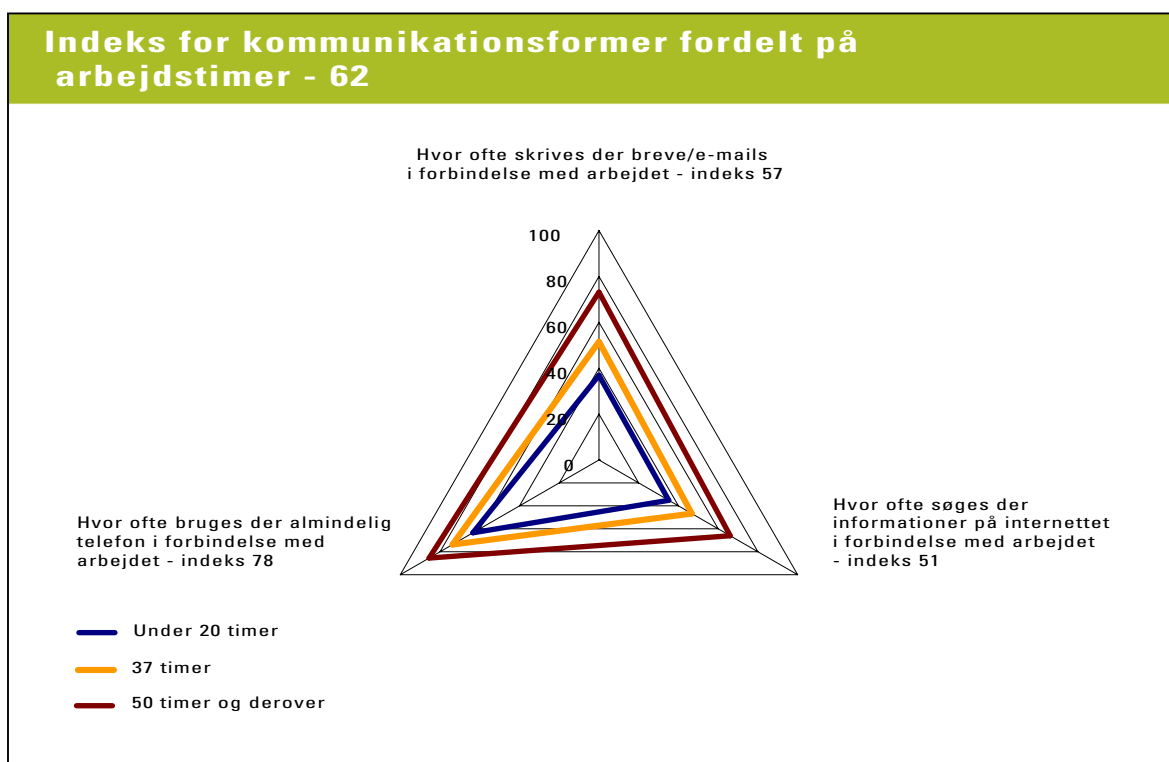
Hvor kompetence med hensyn til anvendelse af kommunikationsformer i arbejdslivet havde en sammenhæng med ansættelse i det offentlige eller privat, er det ikke tilfældet med denne indikator (Anneks Validering og Analyse, 43).

Undersøgelsen viser, at ledere deltager i flere kommunikationstyper end ikke-ledere. Dette ses, ved at såvel ledende funktionærer/tjenestemænd som personer med flest underordnede scorer betydeligt højere end medarbejdere uden ledelsesansvar. Det er mest tydeligt ved "forholde sig til problemstillinger, andre skriver til én om" og "holde mundtlige oplæg [...]".

#### 14.2.2.1 Skævhed i, hvem der opnår kommunikationskompetencer

De højtuddannede skiller sig som nævnt ud fra mængden ved i højere grad at deltage i kommunikationstyper på arbejdet. 51 pct. af de højtuddannede holder oplæg mindst en gang om ugen, sammenlignet med at kun 22 pct. af de erhvervsfagligt uddannede gør det. Den samme fordeling gælder for de andre kommunikationstyper. I lighed med kommunikationsformer tegner der sig en skævhed i, hvem der har mulighed for at opbygge kommunikationskompetencer, og hvem der ikke har (jf. anneks Kommunikationskompetence, 8).

Undersøgelsen viser, at deling og anvendelse af viden er væsentligere for folk med lange arbejdsdage end ved deltid og i mindre grad ved 37 timer om ugen. Nedenstående figur viser, at denne sammenhæng mellem, hvor mange arbejdstimer man har og deltagelsen i kommunikationstyper, genfindes, når der ses på deltagelsen i kommunikationsformer og længden af arbejdstiden, jf. indikator 1.



Figur 14.7 Indeks for kommunikationsformer på arbejdstimer. N = 4432 v/spørgsmål 105, 106 og 107 samt N = 5528 v/spørgsmål 111, 112 og 113 (kilde: NKR 2004)

Det generelle billede er, at en stor del af arbejdsstyrken (71 pct.) deltager i mundtlig dialog om daglige problemer på arbejdspladsen, hvilket vidner om, at medarbejderne deltager i udviklingen af arbejdspladsen. Herudover indebærer det, at medarbejderne også selv opbygger værdifulde kompetencer.

Der er ikke noget overraskende i, at ledere deltager i flere kommunikationsprocesser end ikke-ledere. At varetage ledelsesfunktioner vil i høj grad sige at udøve beslutningskommunikation og formidle denne til mange andre. Man skal imidlertid være opmærksom på, at hvis man ønsker at decentralisere ledelsesfunktioner – og det er der mange gode grunde til i et stadig mere komplekst samfund – skal også den beslutningskommunikative kompetence udbredes til større grupper af arbejdsstyrken.

At være kompetent på den måde, som indikatoren beskriver, betaler sig på arbejdsmarkedet. Der er en tendens til, at man, alt andet lige, vil få mere i løn, hvis man formår at løfte sin kommunikationskompetence op på et højere niveau (Anneks Validering og Analyse, 46).

#### **14.2.3 Indikator 3: Videndeling**

I NKR 2004 er medarbejdere blevet spurgt om, i hvilket omfang de deler faglig viden med hinanden. De er desuden blevet spurgt, om de diskuterer, hvorvidt deres arbejde kan forbedres. Det første spørgsmål refererer til den almindelige videndeling, hvor en medarbejder søger en konkret information i forbindelse med en arbejdssituation, hvor det andet spørgsmål refererer til, om videndeling har til formål at forbedre en arbejdstype eller finde en ny løsning på et problem. Disse spørgsmål danner baggrund for indikatoren.

I takt med at omfanget af tilgængelig information stiger, og arbejdsopgaver bliver mere komplekse, bliver det sværere for den enkelte medarbejder alene at have den viden, der er

nødvendig for at kunne løfte arbejdsopgaver. Derfor bliver det stadig vigtigere at kunne udnytte kollegers viden, ligesom det bliver vigtigere selv at dele viden med andre. Videndeling bliver derfor betragtet som en vigtig strategisk udfordring i de fleste større virksomheder.

Videndeling er på ingen måde en selvfølge, da viden repræsenterer en magtfaktor i de fleste virksomheder. Desuden er det ikke altid, at medarbejdere ser deres viden som relevant nok til at dele eller ønsker at få andres hjælp/viden, når problemer skal løses. At kunne gennemføre en effektiv videndeling forudsætter derfor, at den enkelte kommunikationsdeltager kan sætte sig i den andens sted. Videndeling kræver desuden, at medarbejderne har den ekstra tid, det tager, samt tilstrækkelig tiltro til omgivelserne. En effektiv videndelingskultur kræver derfor typisk en stor påvirkning af såvel organisation som medarbejder.

Når der ses på, hvordan forskellige grupper klarer sig på indikatoren helt overordnet, er der ikke mange forskelle. Kun gruppen af personer med folkeskolen som deres højeste uddannelse skiller sig ud ved at ligge på et niveau under de andre uddannelsesgrupper (Anneks Validering og Analyse, 45). Forskellen, selv om den er statistisk signifikant, er dog så lille, at konklusionen må være, at de danske virksomheder over en bred kam har givet muligheder for, at hele personalet kan engagere sig i videndeling uafhængigt af deres uddannelsesmæssige baggrund. Det lader til, at erfaring fra alle uddannelses typer udveksles og lyttes til i den danske arbejdskultur.

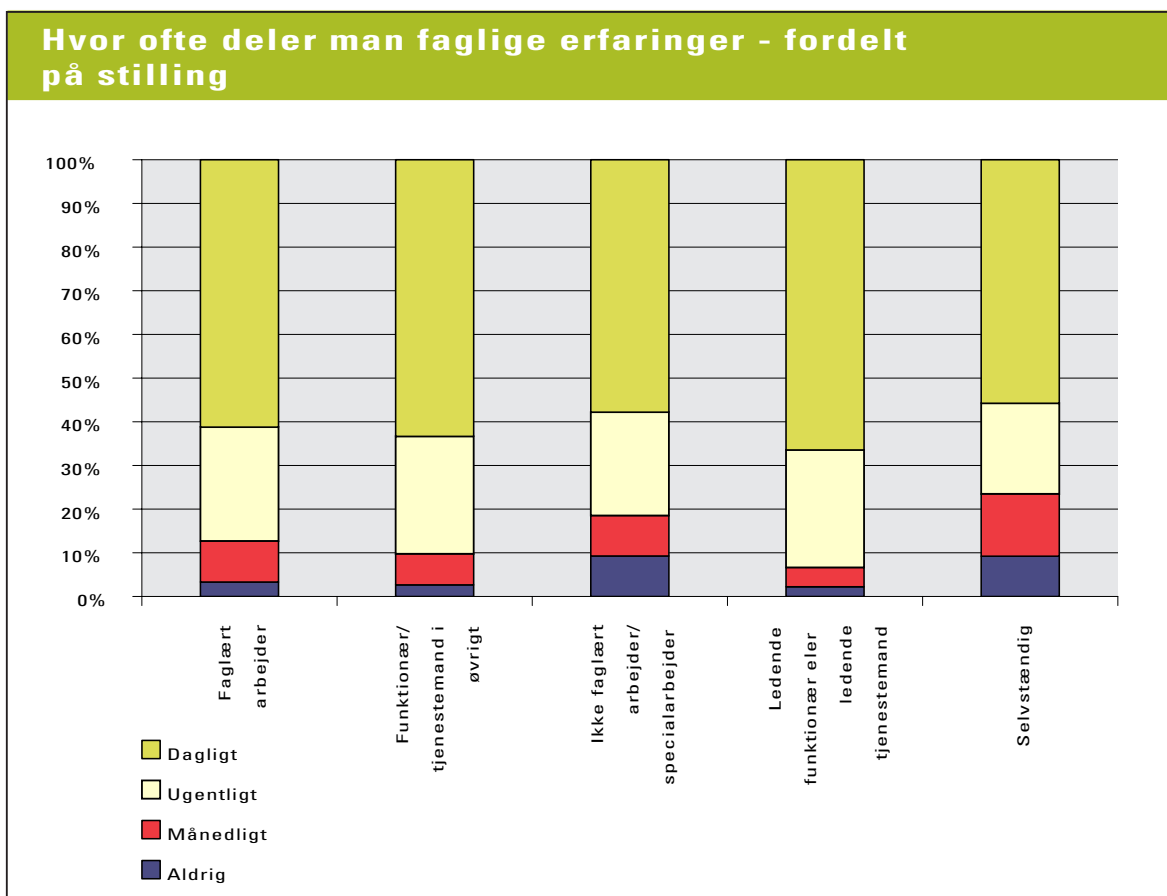
Hvor sektor og branche har haft betydning på de andre indikatorer for kommunikation, er der på denne indikator kun meget små effekter. Det viser sig generelt, at der videndes i lidt højere grad i det offentlige end i det private erhvervsliv og lidt lavere i fremstillingsbrancherne end i servicebrancherne.

Det sidste spørgsmål, hvorvidt man diskuterer muligheder for at forbedre arbejdet, understreger et væsentligt potentiale ved videndeling. Ved at høre om, hvordan kolleger løser en konkret arbejdsopgave, vil en medarbejder se sine egne opgaver i et nyt lys. Dette kan medføre, at medarbejderen selv udvikler en ny metode til at løse en opgave. Denne løsning kan evt. inspirere andre til at forbedre deres arbejdsopgaver. Videndeling virker som en katalysator for såvel små som store innovationer på arbejdspladser.

De to første indikatorer viser et skævt billede af, hvem der kommunikerer i arbejdslivet. Dette burde betyde, at der er stor forskel på, hvem der deler viden, eftersom at videndeling kræver deltagelse i såvel kommunikationstyper som anvendelse af kommunikationsformer. Dette er dog ikke tilfældet, da 70 til 80 pct. af alle respondenter deler faglig

viden og diskuterer, om arbejdsformen kan forbedres. Det interessante er, at kun få grupper deler viden signifikant mere eller mindre end andre. Bl.a. er der ingen sammenhæng mellem ledelsesansvar og videndeling. At der ikke er større forskelle, må skyldes, at der sker relevant kommunikation på arbejdspladser, men at denne sker via mundtlige kommunikationsformer eller som tavse videnoverførsler.

Blandt de få tendenser, der alligevel kan konstateres, ser det ud til, at gruppen af personer, der arbejder og tjener mest, har de bedste forudsætninger for at opbygge gode videndelingskompetencer, og til, at de ufaglærte, lavtlønnede og personer, der kun besidder en folkeskoleuddannelse, har de dårligste forudsætninger (jf. annekts Kommunikationskompetence, 9).



Figur 14.8 Hvor ofte man deler faglige erfaringer med kolleger fordelt på udvalgte stillingskategorier. N = 3886 v/spørgsmål 133 (kilde: NKR 2004)

Disse tal viser, at behovet for kommunikation (som værktøj til at dele viden) er til stede blandt den arbejdende del af respondenterne. Men fortolkningen af tallene peger på, at man skal være opmærksom på, at der findes mange forskellige former for videndeling, og at disse forskellige former kræver forskellige kommunikationsteknologier og forskellige kommunikationskompetencer. Der er stor forskel på at dele praktisk håndværksmæssig viden (såkaldt deling af "tavs viden") og teoretisk eller "eksplicit" viden. Mens den første ofte baserer sig på "sharing by showing" og derfor forudsætter visuel kommunikation, baserer den sidste sig som regel på skriftlig kommunikation.

### 14.3 Konklusion

Skal man sammenfatte resultaterne af undersøgelsen af danskernes kommunikationskompetence, kan man gøre det med udgangspunkt i de tre kommunikationsformer, som indledningsvis blev identificeret, og som de tre indikatorer helt eller delvist afspejlede.

For det første viser tallene, at brugen af kommunikationsteknologier (dvs. evnen til at skabe kommunikativ kontakt) dels er betinget af uddannelsesniveau, dels af de praktiske krav, der stilles i forskellige dele af arbejdslivet. Dette skaber en skævhed i befolkningen, der kan blive et problem, eftersom de nye kommunikationsformer bliver mere og mere almindelige. Meget peger på, at nye digitale kommunikationsteknologier vil udbrede brugen af digital kommunikation radikalt (jf. pervasive computing), hvorfor også internetkommunikation vil brede sig i typisk ikke-akademiske brancher. Dette understreger tydeligt nødvendigheden af at sørge for at matche medarbejdernes kommunikationsaktiviteter og -kompetence med den teknologiske udvikling.

Herudover kan man pege på den aldersbetingede fordeling af brugen af sådanne teknologier. Det betyder, at udbredelsen af

disse teknologier også er et generationsspørgsmål. Det er positivt, at de unge er godt med, hvad angår brugen af de nye teknologier, set i lyset af, at de er fremtidens kommunikatører.

For det andet viser tallene, at evnen til at skabe forståelse hos andre – en kommunikationskompetence, som tallene for videndeling afspejler – findes bredt i befolkningen, eftersom flertallet deler faglig viden og deltager i udvikling af ny viden ved at sætte spørgsmålstejn ved, hvordan deres arbejde skal udføres.

For det tredje viser tallene, at den hyppigste kommunikationstype er baseret på mundtlig kommunikation. Med andre ord skabes kommunikativ effekt primært gennem dialog. Kommunikationstyper, der i højere grad er baseret på skriftlig kommunikation og omhandler deling af eksplicit viden, findes primært i de mere akademiske fag.

Kommunikationskompetence, som udtrykkes af tallene for mundtlige oplæg, mødedeltagelse osv., er knyttet til ledelsesfunktioner, dvs. til såkaldt beslutningskommunikation. Hvis der er ønske om at decentralisere ledelsesfunktioner (og det er der meget, der taler for i et højkomplekst samfund), er det derfor vigtigt at udbrede denne kommunikationskompetence til bredere medarbejdergrupper.

Det er bl.a. åbenlyst, at medarbejdere med kun lidt uddannelse generelt vil have relativt sværere ved at beherske de eventuelt nye kommunikationskrav, der stilles til dem.

## **15. Temaanalyser**

Temaanalyserne i NKR er analyser af udvalgte emner, berettet med kompetencevinklen som det grundlæggende anslag. Temaerne er udvalgt efter deres aktuelle samfundspolitiske relevans. Der er tale om temaer, som berører tværsektorielle problemstillinger og rækker ud over enkelte ministeriers ressortområde.

## 16. Innovation og kompetence

### 16.1 Indledning

#### 16.1.1 Fra det lærende individ til den lærende organisation

Kompetencer er en forudsætning for innovation, og samtidig er innovationsprocesser med til at fremme kompetenceudvikling. Med reference til de øvrige analyser i NKR-regi vil det her blive belyst, hvordan såvel innovation som kompetenceudvikling påvirkes af de organisatoriske rammer i private virksomheder.

Der foretages to typer analyser af samspillet mellem læring og innovation i det efterfølgende. Først tages der udgangspunkt i de individbaserede data, som er blevet indsamlet særskilt for NKR. De forskellige kompetencer relateres til hinanden i en analyse, som deler kompetencerne op i de fire kategorier: Baggrund, design, mobilisering og effekter. Denne analyse viser bl.a., at “designvariable” – dvs. variable, som har at gøre med arbejdspladsens organisation – er afgørende for, hvorvidt der opstår en kreativ og innovativ virksomhed, målt gennem respondenternes svar.

Analysen viser endvidere, at innovation forudsætter og stiller krav til flere nøglekompetencer, heriblandt læringskompetence, selvledelseskompetence og kommunikationskompetence, hvor sidstnævnte viser sig at fungere som en slags katalysator. De organisationer, som er innovative, vil typisk satse på at fremme udviklingen af tilsvarende kompetencer hos de ansatte. Samtidig vil de reducere deres efterspørgsel efter rutinearbejde, baseret på snævre og stive kompetencer.

På denne baggrund foretages der dernæst analyser, som er baserede på data, indsamlet via surveyer henvendt til ledelsen i danske private virksomheder. Formålet med disse analyser er at tage højde for, at læring og kompetenceudvikling er interaktive processer, og nærmere at analysere betydningen af “designvariable” for forekomsten af innovation i virksomhederne. Analysen viser, at virksomheder, som har oprettet “lærende organisationer”, er mere innovative end dem, som fastholder traditionelle organisationsformer. Endvidere vises, at virksomheder, som både etablerer en lærende organisation og sætter nye produkter på markedet, skaber flere og mere stabile job. En af de mest effektive måder at fremme kompetenceudvikling og innovation på er med andre ord at stimulere udbredelsen af “lærende organisationer”.

Innovation på virksomhedsniveau forudsætter som regel en *kollektiv* bestræbelse på at lave noget nyt, og konsekvensen af innovationen bliver, at flere medarbejdergrupper i organisationen konfronteres med nye problemer og nye muligheder. Innovation påtvinger organisationens medlemmer læring, og der udvikles nye kompetencer hos de ansatte. Samtidig vil innovation kunne medføre, at efterspørgslen efter gamle kompetencer reduceres eller helt forsvinder.

#### 16.1.2 Indlejrede kompetencer i den innovative virksomhed

Analysen tager udgangspunkt i ideen om intellektuel kapital eller videnressourcer, hvor virksomhedens værdi antages at hænge sammen med dens kreativitet og innovation. Jo

mere kreativ og innovativ en virksomhed er, desto større er dens mulighed for at fungere under vanskelige betingelser såsom hyperkonkurrence og globalisering (Lev, 2001; Dragonetti *et. al.*, 1997; Sveiby, 1997).

#### 16.1.2.1 Analysemodel for effekt af kompetencer

Med udgangspunkt i NKR-data er der foretaget analyser af, hvordan kompetencer skaber effekt. Den effekt, der analyseres på, er nytænkning (respondenternes opfattelse af virksomheden som nytænkende), som skaber kreative og innovative virksomheder. Modellen er udviklet gennem reduktion og faktoranalyser, resulterende i 19 kompetencefaktorer på baggrund af godt 150 spørgsmål, fordelt på de 10 kompetencer, som der opereres med<sup>55</sup>. De 19 kompetencefaktorer kobles sammen i en model, som klassificerer kompetencer og deres relationer i følgende fire kategorier:

#### Baggrund → Design → Mobilisering → Effekt

Det drejer sig om en form for "kausal model", som siger, at nogle kompetencer er grundlæggende og basis for udvikling af andre kompetencer. Det gælder uddannelsesmæssig baggrund, literacy-kompetence og f.eks. demokratisk kompetence, interkulturel kompetence mv. En anden del af kompetencerne er en *del* af et design, som findes på den arbejdsplads, hvor de sættes i værk, f.eks. delegering, autonomi, procesudvikling, medbestemmelse og efteruddannelse, som knytter sig til individer, men som udvikles gennem et organisationsdesign, der fungerer som rammebetingelser. Mobilisering handler om, at kompetencer skal sættes sammen, f.eks. ved kommunikationen og viden om virksomhedens retning og ambitioner, der så kan lede til effekter, der kommer til udtryk i form af kreativitet og nytænkning.

De 19 kompetencefaktorer er:

1. **Demokratisk kompetence**
  - a) *Demokratisk kompetence (almen)*, hvor der er fokus på ikke mindst gennem aktiviteter og aktioner at udtrykke sine holdninger til det, der sker i samfundet. Dette er i nærværende analyse en *baggrundsvariabel*, omhandlende personens samfundsmæssige engagement.
  - b) *Demokratisk kompetence (på arbejdspladsen)*, hvor der er fokus på at være inddraget i beslutninger vedrørende arbejdspladsens måde at fungere på. Denne kompetence drejer sig om at få indflydelse på arbejdspladsens udformning, og den er en *designvariabel*, fordi dens realisering i et eller andet omfang forudsætter, at arbejdspladsen er indstillet på, at der tages kollektive beslutninger.
2. **Interkulturel kompetence**
  - a) Interkulturel kompetence (i jobbet) handler om at have internationale samarbejdspartnere, og den er en *designvariabel*, fordi den daglige omgang med udlændige forudsætter, at personen har et job, som er vendt herimod – ofte i en international virksomhed.
  - b) Interkulturel kompetence i fritiden drejer sig om at sikre sig information om internationale forhold samt om at have samvær med udlændinge i fritidsaktiviteter. Den er i nærværende analyse en *baggrundsvariabel*, som kan påvirkes primært af personen selv.
3. **Kommunikationskompetence**

Denne kompetence er endimensional og handler om at kommunikere på sin arbejdsplads, herunder præsentere ideer for større forsamlinger. Denne er en *mobiliseringsvariabel*, som bl.a. katalyserer rækken af designvariable.

55) De statistiske beregninger fremgår af "Notat om indlejrede kompetencer" på [pub.uvm.dl/2005/NKRrapport](http://pub.uvm.dl/2005/NKRrapport)



#### 4. Kreativ og innovativ kompetence

- a) Kreativitet og innovation (i jobbet) beskriver en situation, hvor virksomheden som sådan er yderst kreativ og innovativt indrettet. Det er en *effektvariabel* i nærværende notat, fordi den viser noget om, hvad en kompetent og videnbaseret virksomhed kan tænkes at kunne formå.
- b) Kreativitet og innovation (igennem uddannelse) kan også være et input til virksomhedens processer, og den er en *designvariabel* for at få virksomheden til at blive mere kreativ, fordi den forudsætter mellemkomst af en arbejdsgiver.

#### 5. Læringskompetence

- a) Læringskompetence via efteruddannelse drejer sig om, at den ansatte deltager i kursusaktiviteter. Det er en *designvariabel*, fordi den forudsætter en målsætning med efteruddannelse.
- b) Læringskompetence via tildeling af arbejdsopgaver eller arbejde i projektgrupper vedrører arbejdsorganisering, og at arbejdet er tilrettelagt, så det er med til at udvikle folks læringsmuligheder. Det er en *designvariabel*, fordi den forudsætter aktiv ledelse.

#### 6. Literacy-kompetence

- a) Literacy-kompetence (læsning og matematik) drejer sig om, hvorvidt respondenter har tilstrækkelige/relevante kompetencer til at udføre sit job. Det er en *baggrundsvariabel*, fordi den er en generel variabel.
- b) Literacy-kompetence (pc mv.) drejer sig om at kunne behandle materiale, og anvendelsen af pc vil her indgå som et arbejdsredskab. Denne variabel dækker sikkert over, at pc-anvendelse drejer sig om ret avanceret vidensøgning og videnbehandling. Det er en *baggrundsvariabel*,

fordi den ikke nødvendigvis er knyttet tæt sammen med selve arbejdsituationen.

#### 7. Miljøkompetence

- a) Miljøkompetence (processer) handler om, hvorvidt personen er med til at udvikle virksomhedens processer (bl.a.) med et miljømæssigt sigte. Dette er en *designvariabel*.
- b) Miljø (økologi) handler om personens private engagement i sunde kostmidler mv. via en økologisk profil. Dette er en *baggrundsvariabel*.

#### 8. Selvledelseskompetence

- a) Selvledelseskompetence (viden om virksomheden) er her muliggjort af, at personen har stor indsigt i virksomhedens strategier, ambitioner og fremtidsudsigter, så virksomhedens problemer/udfordringer kan delegeres. Det er en *mobiliseringsvariabel*, fordi den er med til at få en række andre forhold til at blive forståelige og sammenhængende, herunder ikke mindst rækken af designvariable.
- b) Selvledelseskompetence (delegeret beslutningskompetence) drejer sig om personens autonomi til at tilrettelægge sit job. Det er en *designvariabel*, fordi man kan indrette arbejdsopgaver og organisatoriske processer med større eller mindre grad af autonomi bygget ind her.

#### 9. Social kompetence

- a) Social kompetence (i forbindelse med arbejdsopgaven) handler om at give andre en hjælpende hånd i deres udførelse af deres arbejde. Dette er en *designvariabel*.
- b) Social kompetence (alment) vedrører en persons engagement i andres livssituation og dermed hjælp/rådgivning mv. i almindelighed, og den er en *baggrundsvariabel*.

## 10. Sundhedskompetence

- Sundhed (motion) handler om personens umiddelbare fornemmelse for, om vedkommende er i rimelig fysisk form eller ej. Den er en *baggrundsvariabel*.
- Sundhed (aktiviteter imod nedslidning) er en *designvariabel* for at imødegå belastende arbejdspladser f.eks. i form af stillesiddende eller rutinepræget fysisk arbejde.

### 16.1.2.2 Kompetencerne fordelt på modellens fire kategorier

Modellens fire kategorier af kompetencer hænger sammen og er forudsætninger for hinanden på en afgørende måde: De kompetencer, der ligger til venstre, er forudsætninger for, at de, som ligger til højre i figuren, kan udvikle sig. Det er mulighedsbetingelser og dermed ikke nødvendigvis altid til stede. Men *noget "til venstre" antages at være ressour-*

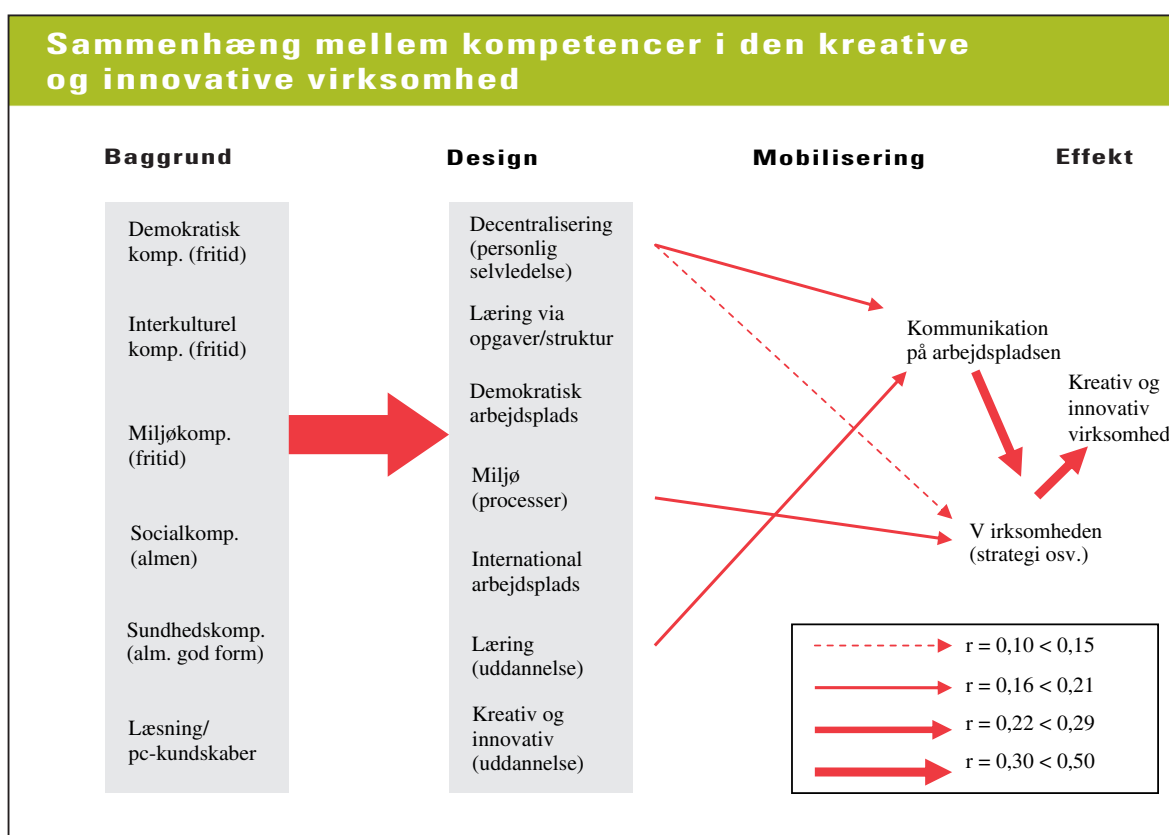
*cer for "noget til højre"*. Der er naturligvis tale om en model, hvor noget til højre sagtens kan tænkes at virke (tilbage) på noget til venstre.

### 16.1.2.3 Kompetencesammenhæng hos medarbejdere i den kreative og innovative virksomhed

Figur 16.1 læses fra venstre mod højre, og pilene viser, hvordan kompetencerne hænger sammen. Tykkelsen af pilene angiver som nævnt styrken af forklaringskraften og sammenhængen. Jo mere kommunikation på arbejdspladsen, desto større sandsynlighed for, at medarbejderne har viden om virksomhedens strategi.

Af figuren kan bl.a. følgende udledes:

Den kreative og innovative virksomhed forudsætter, at der er stor viden om virksomhedens mål og ambitioner (som vedrører selve-



Figur 16.1 Sammenhæng mellem kompetencer i den kreative og innovative virksomhed. Bemærk, at figuren kun illustrerer et udvalg af de sammenhænge, som fremkommer ved statistisk beregning af forholdet mellem de opstillede kompetencefaktorer.

delseskompetence). Medarbejderne kan altså ikke være innovative og virksomheden ikke innovativ, hvis ikke de er bevidste om, hvor virksomheden skal hen. Hvorledes skulle man ellers kunne tænke sig, at virksomhedens medarbejder ville kunne tænke nyt om, hvad der skal til for at udvikle virksomheden? Viden om virksomheden (strategi osv.) er indirekte udtryk for medarbejdernes involvering og engagement. Figuren viser desuden, at denne viden forudsætter en stor kommunikationsaktivitet.

Kommunikationskompetencen er en sammensat størrelse, fordi den binder en række forskellige designkompetencer sammen (decentralisering, demokratisk arbejdsplads, procesorientering og fokus på efteruddannelse). Den er således en klar katalysator. Det viser sig også, at selvledelseskompetence (delegering/autonomi) i sig selv har en *negativ* virkning på viden om virksomheden (idet relationen er stiplede), og kun hvis den mobiliseres gennem kommunikation, kan den få positiv effekt.

### 16.1.3 Delkonklusion

Kompetencerne hænger sammen og er indlejrede. Virksomheden har ikke brug for en kreativitet, der ikke er formidlet. Alle de design, som skal laves, har som konsekvens, at virksomheden ikke alene er et kompetencebrugende system. Den er også med til at guide kompetencerne, så de ikke vokser vildt. Kompetencer er kraftigt indlejrede, og de medieres gennem organisatoriske processer og procedurer. Ideer, indsigt og refleksivitet skal orienteres, og derfor er kommunikation af viden om ambitioner et helt centralt træk ved den kompetente virksomhed, som er nyskabende og innovativ. Nyskabelse og innovation sker nemlig ikke uhæmmet. Det er en højt koordineret proces, men formentlig netop ikke en mekanisk eller minutiøs planlagt proces.

## 16.2 Kompetenceudvikling, innovation og beskæftigelse

### 16.2.1 Resumé

Kompetence er en forudsætning for innovation, og samtidig er innovationsprocesser med til at fremme kompetenceudvikling. Dette fremgik af analyserne i det forudgående afsnit. Disse viste samtidig, at de organisatoriske rammer (betegnet som designvariable) har afgørende effekt på forekomsten af innovation i virksomhederne. I dette afsnit ses nærmere på, hvordan oprettelsen af "lærende organisationer" påvirker evnen til at udvikle nye produkter og tjenester.

Analysen viser, at virksomheder, som har oprettet "lærende organisationer", er mere innovative end dem, som fastholder traditionelle organisationsformer. Endvidere vises, at virksomheder, som både etablerer en lærende organisation og sætter nye produkter på markedet, skaber flere og mere stabile job.

Innovation forudsætter og stiller krav til flere nøglekompetencer, som påvist i analysemodellen i forrige afsnit, heriblandt læringskompetence, selvledelseskompetence, social kompetence og kommunikationskompetence, hvor sidstnævnte viser sig at fungere som en slags katalysator. De organisationer, som er innovative, vil typisk satse på at fremme udviklingen af tilsvarende kompetencer hos de ansatte. Samtidig vil de reducere deres efterspørgsel efter rutinearbejde, baseret på snævre og stive kompetencer.

Kompetencer tilegnes oftest gennem interaktive læreprocesser, hvor mennesker kommunikerer og samarbejder. Den mindre erfarne lærer ved direkte at samarbejde og løse problemer sammen med den mere erfarne. Individer, som opererer sammen i organisationer, lærer mere end dem, som opererer alene. Innovation er som regel en kollektiv proces, som omfatter mange individer og grupper i

virksomheden, og faktisk også et samarbejde mellem flere virksomheder, leverandører, kunder og videninstitutioner.

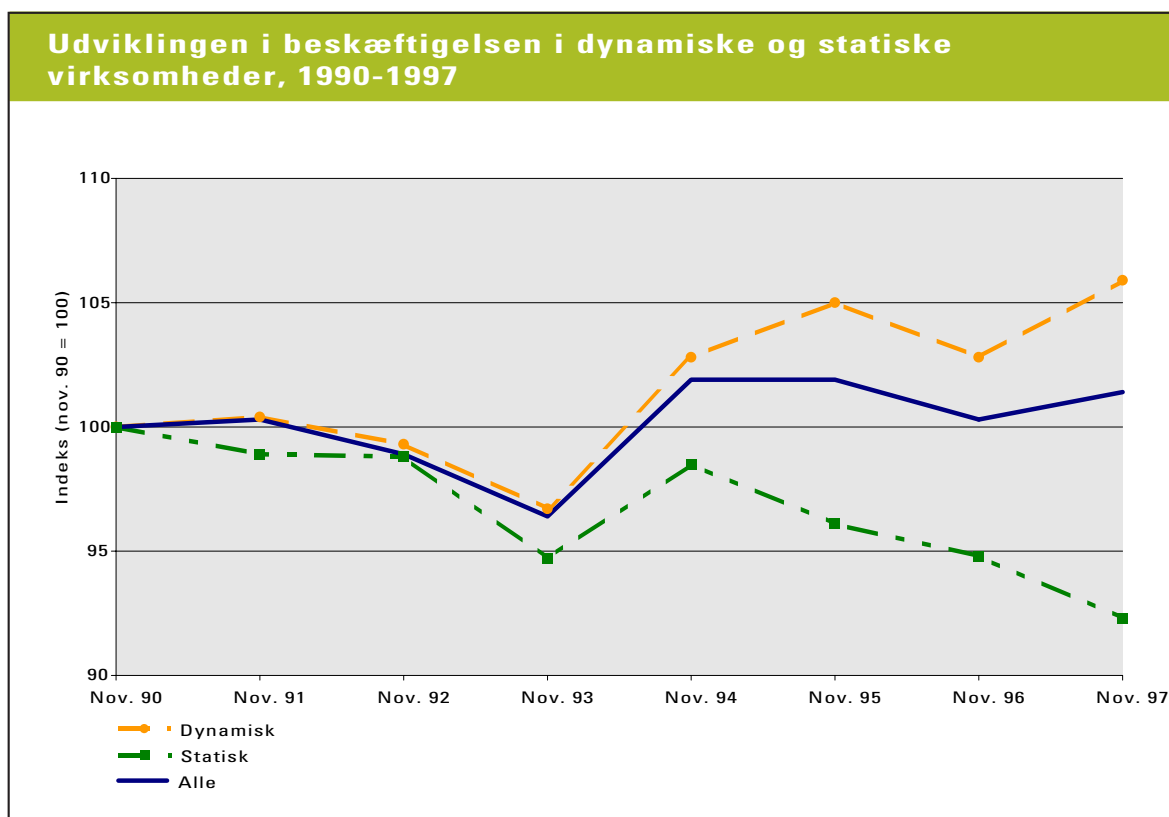
### 16.2.2 Konkurrencepres, innovation og jobskabelse

Den lærende økonomis omstillingstempo indebærer *skærpet konkurrence* for danske virksomheder. For en del virksomheder betyder det, at de må lukke, fordi de ikke kan finde måder at modsvare den skærpede konkurrence på. Andre virksomheder overlever, men må reducere arbejdsstyrken. En tredje gruppe af virksomheder har udviklet en fleksibel organisation og evner at udvikle nye produkter og kan trods den skærpede konkurrence fastholde deres position og måske til og med udvide beskæftigelsen. Væsentlige sammenhænge mellem kompetenceopbygning, innovation og beskæftigelse belyses gennem en simpel analysemodel, hvor virksomhederne er opdelt i to grupper: Dynamiske virksomheder og statiske virksomheder.

Den dynamiske virksomhed er kendetegnet ved:

- Fladere og mindre funktionsopdelte organisation, hvor horisontal kommunikation fremmes.
- Uddelegering af ledelses- og udviklingsansvar til medarbejderne.
- Anvendelse af selvstyrende arbejdsgrupper og tværfunktionelle udviklingsgrupper.
- Satsning på kompetenceudvikling af medarbejderne og strategisk anvendelse af uddannelse.
- Fokus på interaktion mellem medarbejdere og ledelse om udvikling.
- Tættere samarbejde med leverandører, kunder og det omliggende videnssystem.
- Øget satsning på produktinnovation og på at udvikle nye markeder.

Den *dynamiske virksomhed* kombinerer således organisatoriske egenskaber både internt og eksternt, der fremmer hurtig omstilling og læring af nye kompetencer, med, at den udvikler nye produkter eller serviceydelser.



Figur 16.2 Udviklingen i beskæftigelsen i dynamiske og statiske virksomheder 1990-1997 (kilde: IDA-data kombineret med DISKO-survey)

Den *statiske virksomhed* er derimod præget af organisatorisk lukkethed, traditionel hierarkisk opbygning og udvikler ikke nye produkter eller serviceydelser.

### 16.2.3 Empirisk belysning af konkurrence og beskæftigelse i forskellige virksomhedstyper

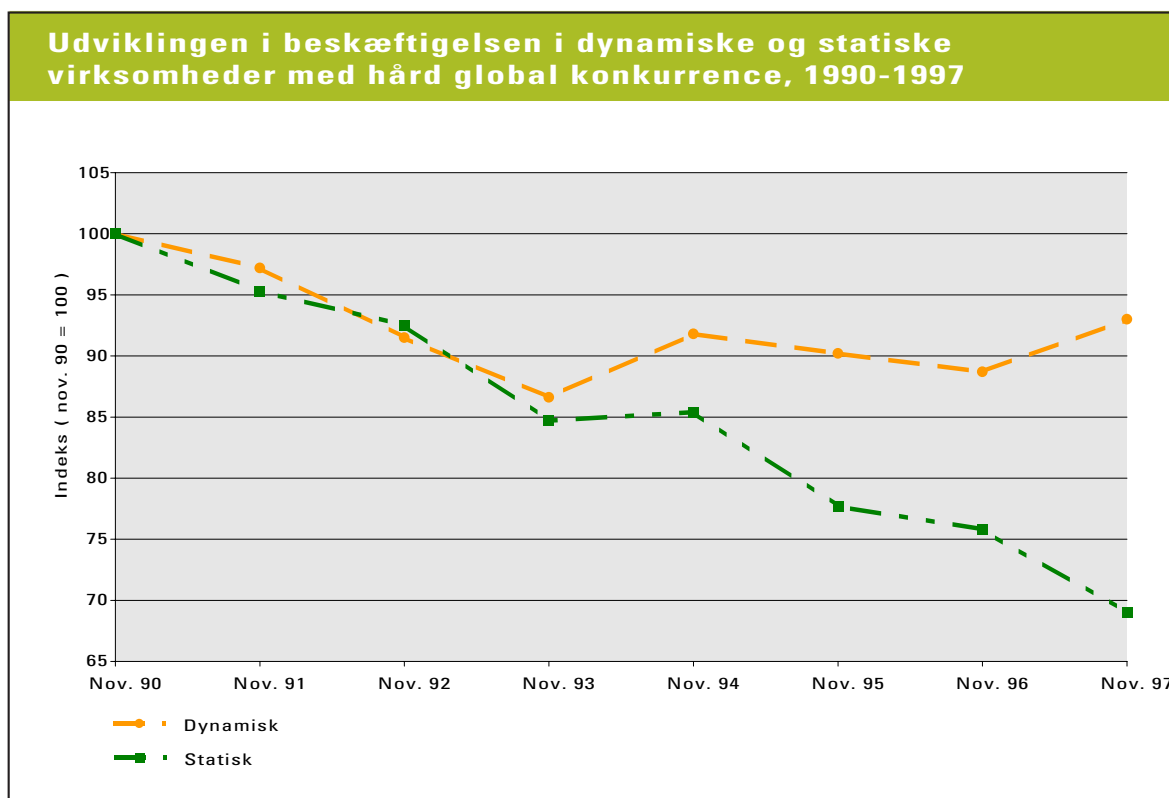
Beskæftigelsesudviklingen for henholdsvis de dynamiske virksomheder og de statiske virksomheder vises i Figur 16.2 nedenfor. Virksomhederne blev spurgt om forandringer i perioden 1993-1997, og de virksomheder, der er kategoriseret som dynamiske, har således været det siden 1993-1995.

Som det ses, er beskæftigelsesudviklingen negativ for begge grupper af virksomheder frem til november 1993. I perioden 1993-1997 er billedet ganske anderledes. De virksomheder, der satser på integration af funktioner og på innovation, dvs. de dynamiske virksomheder, udviser en vækst på mere end 10 pct. i beskæftigelsen, hvorimod de stati-

ske udviser et yderligere fald på 2,5 pct. Der er således en markant sammenhæng mellem det at være innovativ og dynamisk og at have en god beskæftigelsesperformance.

Talrige undersøgelser viser, at nogle brancher bliver mere udsat for forøget global konkurrence end andre, men samtidig kan man forvente, at alle brancher i stigende grad vil blive udsat for global konkurrence. Det er derfor relevant at se på effekterne af, at en større del af erhvervene udsættes for skærpet konkurrence. Resultaterne fremgår af figuren nedenfor.

På markeder med skærpet konkurrence forstærkes forskellen i beskæftigelsesudvikling mellem statiske og dynamiske virksomheder, jf. ovenstående figur. Begge virksomhedstyper har haft bratte fald i beskæftigelsen frem til november 1993, hvorefter de dynamiske virksomheder har formået at skabe en vækst i beskæftigelsen på ca. 8,5 pct., hvorimod de statiske har tabt yderligere ca. 20 pct. For-



Figur 16.3 Udviklingen i beskæftigelsen i perioden 1990-1997 i dynamiske og statiske virksomheder på markedet med hård global konkurrence (kilde: IDA-data kombineret med DISKO-survey)

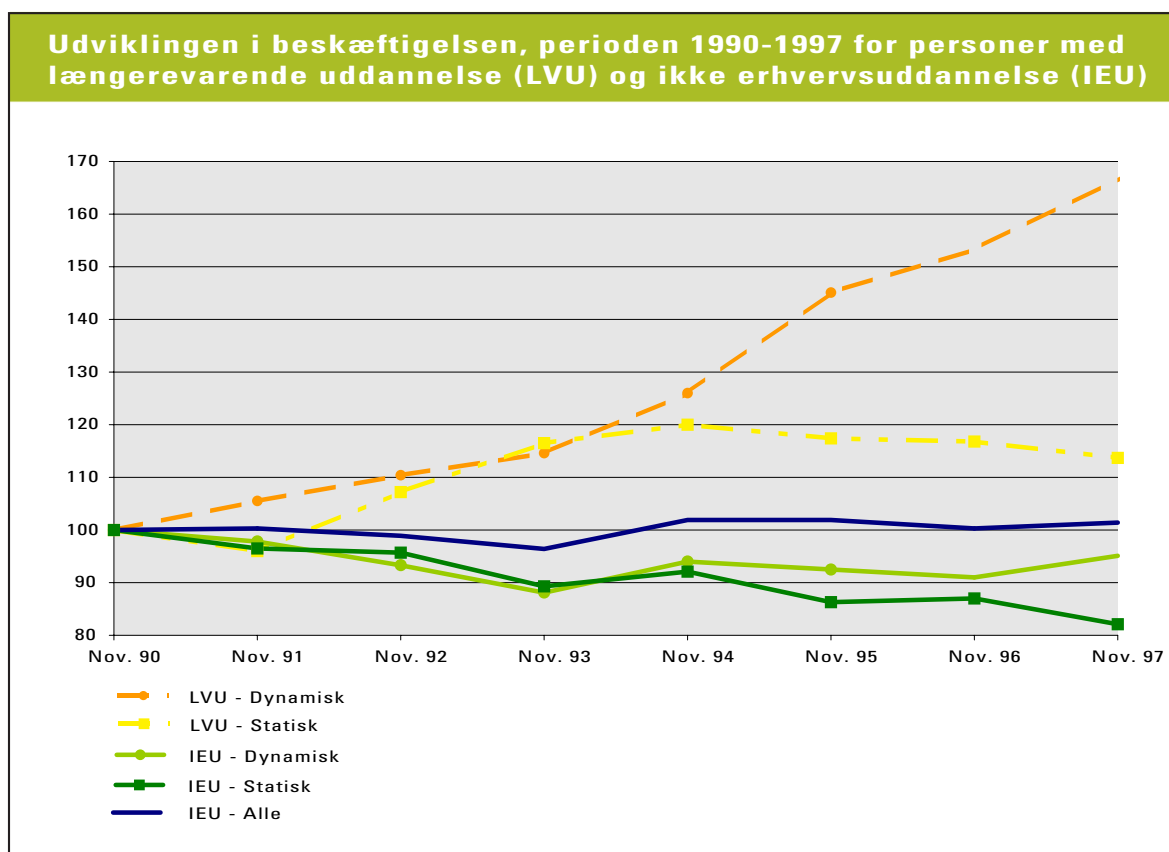
skellen indikerer, at der foreligger et stort potentiale i at fremme en omstilling af virksomhederne. På markeder med skærpet konkurrence bliver det endnu mere tydeligt, at innovative virksomheder, der fungerer som lærende organisationer, vil kunne overleve og vokse, mens de ikke-innovative virksomheder med traditionelle organisationsformer vil have store vanskeligheder med blot at overleve.

Der er meget, der tyder på, at konkurrencepresset er vokset specielt stærkt i løbet af seneste par år, bl.a. som følge af udviklingen i valutakurser og som følge af nyindustrialisering i lande som Kina og Indien. Dette gør det endnu mere afgørende, at virksomhederne finder frem til organisationsformer, som gør det muligt at klare omstilling og fornyelse.

### 16.2.3.1 Hvordan klarer kortuddannede sig i de dynamiske organisationer?

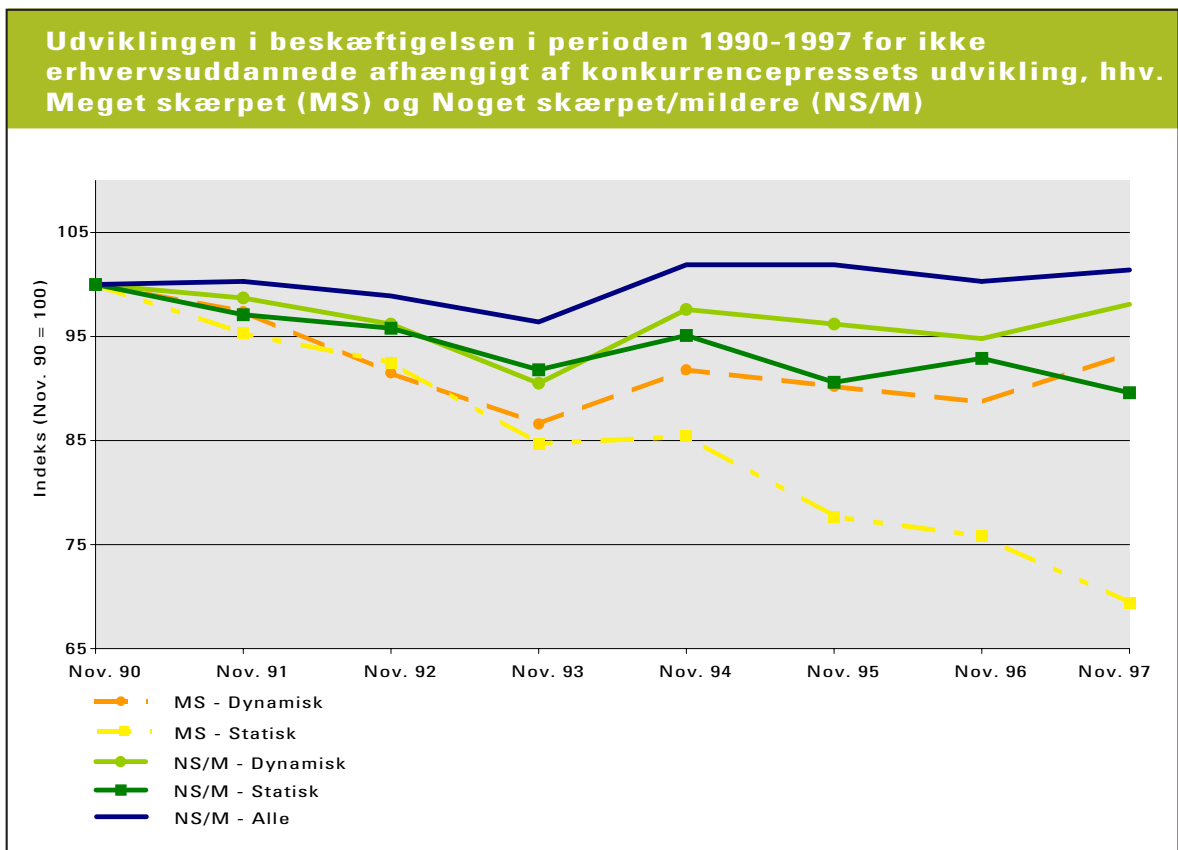
Undersøgelser fra USA og England har vist, at de kortuddannede har særlig vanskeligt ved at klare sig i virksomheder, som gennemfører organisationsudvikling. Dette ser ikke ud til at gælde i Danmark – snarere tværtimod. I Figur 16.4 sammenlignes beskæftigelsesudviklingen for hhv. personer med længevarende uddannelse med beskæftigelsesudviklingen for ikke-erhvervsuddannede i hhv. statiske og dynamiske virksomheder.

Figur 16.4 illustrerer den generelle tendens med relative jobtab for de ikke-erhvervsuddannede<sup>56</sup> og relative jobudvidelser for personer med længerevarende uddannelse. For hele perioden 1990-97 forsvinder 5 pct. af de ufaglærte arbejdspladser i de dynamiske



Figur 16.4 Indeks for beskæftigelsesudviklingen for personer med længerevarende uddannelse og for ikke-erhvervsuddannede i hhv. dynamiske og statiske virksomheder (kilde: IDA-data kombineret med DISKO-survey)

56) De kortuddannede er i DISKO-projektet defineret som ikke-erhvervsuddannede, dvs. som personer, der ikke har afsluttet en erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Således rummer kategorien personer, der har enten grundskolen eller en gymnasial uddannelse som højst gennemførte uddannelse. I NKR i øvrigt er kortuddannede defineret som personer med grundskolen som højst gennemførte uddannelse. Der er således ikke fuldt overlap i de to definitioner.



Figur 16.5 Indeks for beskæftigelsesudvikling for ikke-erhvervsuddannede i dynamiske og i statiske virksomheder med forskelligt konkurrencepres (kilde: IDA-data kombineret med DISKO-survey)

virksomheder, mens ikke mindre end 18 pct. forsvinder i de statiske virksomheder. Hvad der er mere interessant er, at de lønmodtagere uden erhvervsuddannelse, som var ansat i dynamiske virksomheder i perioden 1994-97, klarer sig lige så godt som hele populationen (se kategorien "alle" i figuren), samtidig med at der er *massive jobtab* i de statiske virksomheder – fra indeks 92 til indeks 82. Det ser således ud til, at alle kategorier af ansatte, og ikke mindst de kortuddannede, har en stærk interesse i, at den virksomhed, de er ansat i, engagerer sig i både produktfornyelse og organisatorisk fornyelse.

Som det fremgår af Figur 16.5 gælder dette især for dem, som arbejder i virksomheder, der bliver udsat for en meget skærpet konkurrence.

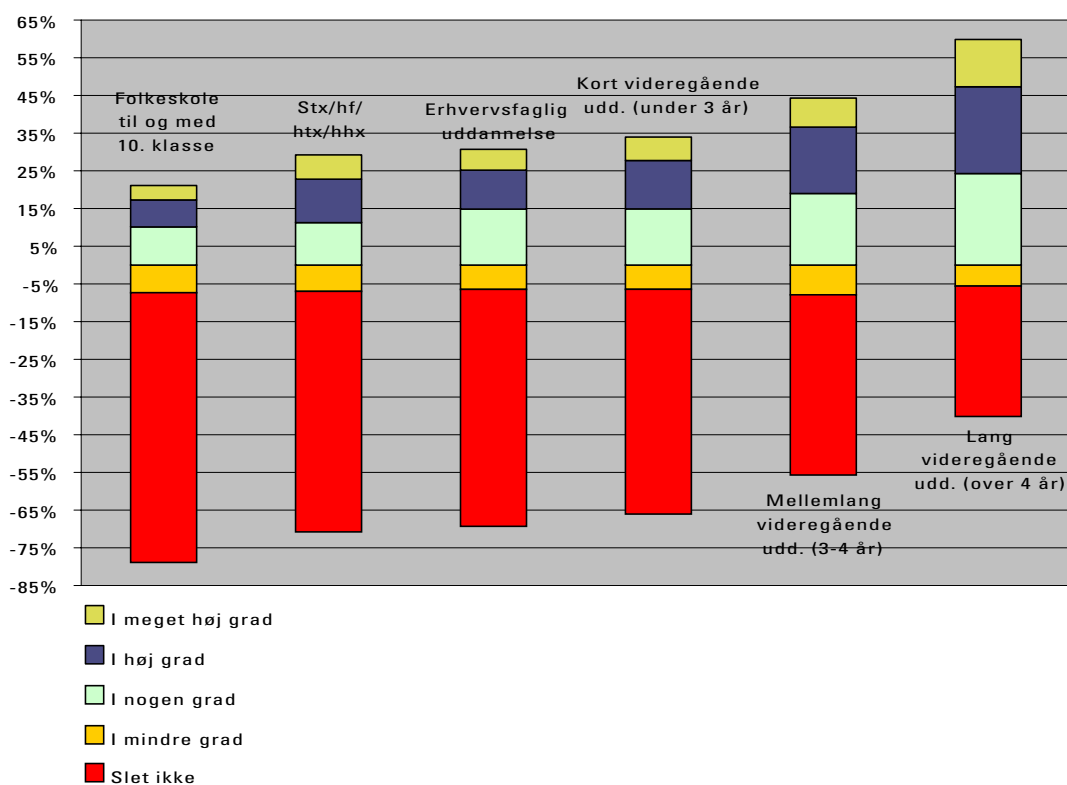
Figur 16.5 viser udviklingen af antallet af ansatte uden erhvervsuddannelse i de dyna-

miske og de statiske virksomheder, som angiver, at de har oplevet en meget skærpet konkurrence, hhv. dem, som har oplevet en noget skærpet eller mildnet konkurrence. Jobtabene for ikke-erhvervsuddannede er specielt dramatiske i virksomheder, der havner i en skærpet konkurrencesituation, og som *ikke reagerer med nye organisationsformer og nye produkter eller serviceydelser*. Ses der specifikt på perioden 1994-97, forsvinder 20 pct. (ca. 1000 arbejdspladser) af jobbene for ufaglærte, mens de dynamiske virksomheder, som bliver udsat for en kraftigt skærpet konkurrence, faktisk evner at udvide beskæftigelsen med et par procentenheder.

#### 16.2.3.2 Konklusion

De konklusioner, der kan drages på baggrund af disse tal, er først og fremmest, at de dynamiske virksomheder klarer sig væsentligt bedre i jobskabelse end statiske virksomheder i den nye økonomi. De dynamiske virksom-

## Deltagelse i produkt- og serviceudvikling fordelt på uddannelsesniveau



Figur 16.6 Forskellige uddannelsesgruppers involvering i produkt- og serviceudvikling. N = 4432 v/spørgsmål 152 (kilde: NKR 2004)

heder er langt bedre både til at skabe og fastholde job til forskellige grupper af medarbejdere, inklusive de ikke-erhvervsuddannede. Hertil kommer, at andre analyser viser, at de dynamiske virksomheder har en større kernearbejdsstyrke, og at dette også gælder for gruppen af ufaglærte.

DISKO-projektet viser, at de dynamiske virksomheder selv i hårde konkurrencetider evner at fastholde de ikke-erhvervsuddannede i arbejde. Et andet spørgsmål er, i hvilket omfang de ufaglærte rent faktisk oplever, at de bliver inddraget i de innovationsprocesser, som foregår. Nedenstående diagram viser andelen af de ansatte, der deltager i produkt- og serviceudvikling, fordelt på uddannelsesniveau.

Diagrammet illustrerer, at de kortuddannede

bliver involveret i produktudvikling i væsentlig mindre grad end de langvarigt uddannede.

I næste afsnit vises ved hjælp af nyere DISKO-data, at "lærende organisationer" i højere grad end mere traditionelle organisationer stiller krav til og videreudvikler kompetencer for alle kategorier af ansatte – og ikke mindst for de kortuddannede. Dette bestyrker tesen om, at virksomheder, som udvikler funktionel fleksibilitet, fungerer som læresteder for alle kategorier af ansatte.

### 16.2.3.3 Innovationsevne i virksomheden

Virksomheder, som kombinerer oprettelsen af lærende organisationer med udvikling af nye produkter, skaber flere arbejdspladser end virksomheder, der ikke er aktive på disse områder. Sådanne virksomheder bidrager



positivt til væksten og beskæftigelsen i samfundet. Derfor er det relevant at se på, hvordan de virksomheder, som kan karakteriseres som lærende organisationer, tilegner sig nye kompetencer.

#### 16.2.3.4 DISKO-survey fra år 2001

##### (DISKO 2)

De følgende afsnit er baseret på resultater, som bygger på en ny dataindsamling, der på væsentlige punkter ligner den første DISKO-survey i 1996. Data bygger på besvarelser fra ca. 2000 private danske virksomheder.

I det forudgående var fokus på virksomheder, som kombinerede funktionel fleksibilitet med indførelse af mindst et nyt produkt. Disse blev betegnet som "dynamiske". I de efterfølgende afsnit er fokus på forskellige aspekter af funktionel fleksibilitet, og de virksomheder, som har bevæget sig længst i denne retning, vil blive betegnet som "lærende".

#### Tre kanaler for tilførsel af kompetence

Virksomheder kan styrke deres kompetencegrundlag via tre kanaler. De kan ansætte kvalificeret arbejdskraft, de kan organisere sig, så de udvikler intern viden og læreevne, og endelig kan de indgå i et samarbejde med andre virksomheder og med videninstitutioner som teknologiske institutter og universiteter. Videnledelse (Knowledge Management) handler i høj grad om at designe organisationer, som evner at kombinere de for-

skellige kilder til kompetenceopbygning på en sådan måde, at virksomheden er og forbliver tilpasningsdygtig og innovativ.

Kompetence kan fornyes fortløbende via interne læreprocesser, evt. i kombination med interne og eksterne kurser. Når der sker springvise ændringer i virksomhedens omgivelser, vil det være afgørende, at man kan kombinere dette med at rekruttere avanceret ekspertise på arbejdsmarkedet. Endelig indebærer den voksende kompleksitet i videngrundlaget, at det – også for de allerstørste virksomheder – bliver nødvendigt at trække på eksterne videnkilder, såsom kundevirksomheder, teknologiske institutter og universiteter. Kombinationen af hurtige og vanskeligt forudsigelige ændringer i omverdenen og en voksende kompleksitet i videngrundlaget indebærer, at samtlige tre kilder til kompetenceopbygning kommer til at spille en væsentlig rolle.

#### 16.2.3.5 Intern organisation og eksternt samarbejde

I dag er det formentlig de færreste værkførere eller ledere, der kan udfylde de funktioner, medarbejderen udfører, og hvis han kan, er det ikke med samme hastighed og dygtighed som medarbejderne. Medarbejdere er på hver deres felt blevet specialister, der besidder en unik og ofte tavs viden om deres område, som er afgørende, dels i den daglige drift, dels i udviklingen af driften og af nye produkter. Med andre ord er de menige medarbejders viden og kompetencer langt



Figur 16.7 Virksomhedernes tre videnkilder

mere afgørende for produktivitetsoverførelse og innovation end tidligere. Tempoet i omstillingsprocessen er med til at fremme nye organisationsformer, hvor man opererer med færre niveauer, og hvor en voksende del af kommunikationen foregår horisontalt snarere end vertikalt. For at spare tid skal operatører på alle niveauer i højere grad end tidligere kunne træffe beslutninger på egen hånd.

En stor del af virksomhederne og deres topledere har erkendt dette – ofte i forbindelse med, at virksomheden er kommet under et stærkere konkurrencepres. De forsøger derfor at skabe nye organisationsformer med nye rollefordelinger for at styrke udviklingen og anvendelsen af viden i virksomhederne. De, der har haft succes med at udvikle “lærende organisationer”, har vundet konkurrencefordele frem for de konkurrenter, der stadig organiserer sig og leder og fordeler arbejdet på den gamle facon. På individniveauet kan der konstateres en sammenhæng mellem organisationsdesign, kompetencer og innovation for de kompetencer, som NKR måler på, jf. afsnit 2.1.1 om indlejrede kompetencer i den innovative virksomhed.

I det følgende analyseres betydningen af

arbejdets organisering og eksternt samarbejde for læringen og dermed både organisationskompetencer og individkompetencer.

I Tabel 16.1 ovenfor er listet 14 organisatoriske og ledelsesmæssige praksisser, der danner baggrund for tanker om “den lærende organisation”. De 14 faktorer danner samtidig udgangspunkt for et indeks, der opdeler virksomhederne i tre grupper:

Virksomheder, der placerer sig med 0-4 anvendte praksisser blandt de 14, betegnes her som *traditionelle organisationer*.

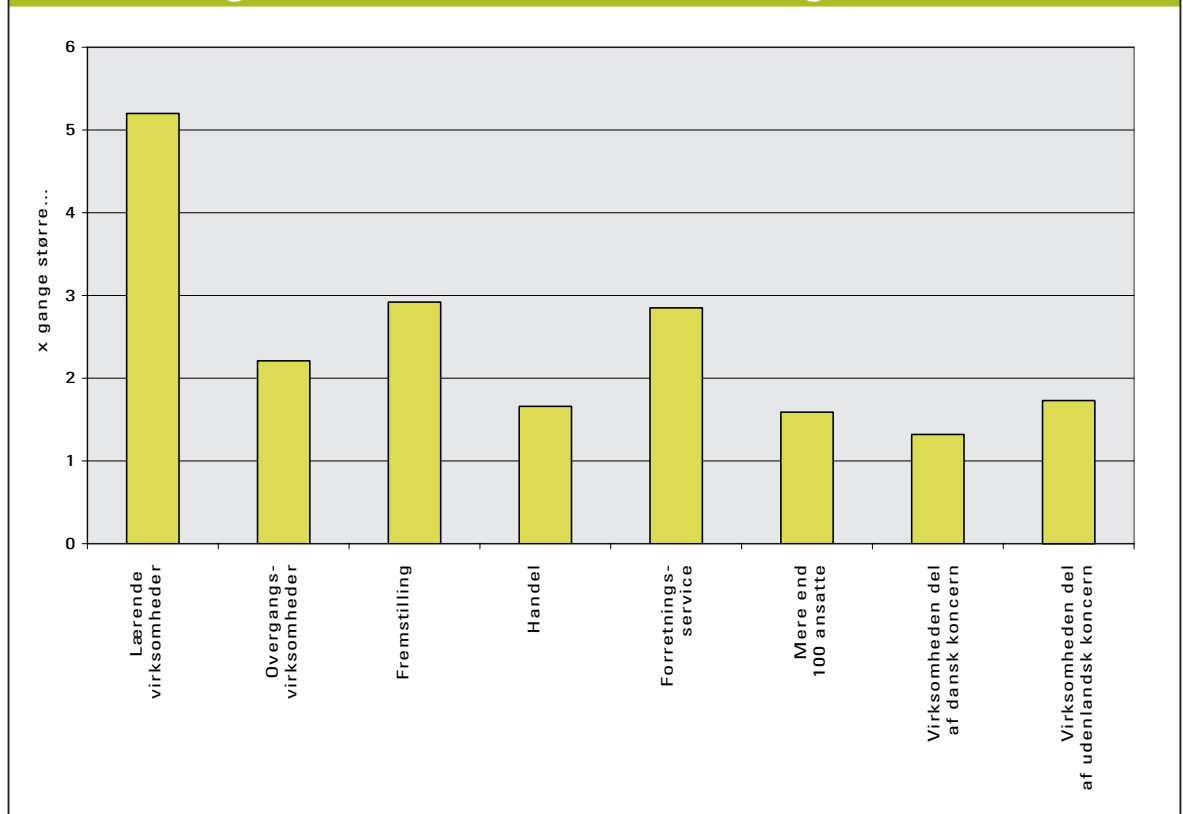
Virksomheder med 5-8 anvendte praksisser betegnes som *overgangsorganisationer*.

Virksomheder med 9-14 anvendte praksisser benævnes *lærende organisationer*.

Teoretisk aspekt	Operationel dimension
Integrative organisationer	Tværfaglige arbejdsgrupper Integration af funktioner Svagere faggrænser Uddelegering af ansvaret Selvstyrende arbejdsgrupper
Quality management	Kvalitetscirkler Systematisk indsamling af medarbejderideer
HRM	Uddannelse skræddersyet til virksomhedens behov Langsigtet kompetenceudviklingsplanlægning
Lønssystemer	Kvalifikations- og funktionsløn Resultatløn
Ekstern ledelse	Tættere samarbejde med kunder Tættere samarbejde med leverandører Tættere samarbejde med universiteter og GTS

Tabel 16.1 Faktorer i den nye organisations typeopdeling

## Organisations- og ledelsesformers betydning for innovationsaktivitet målt over perioden 1998-2000, sammenlignet med lavest udviklede kategori



Figur 16.8 Organisations- og ledelsesformers betydning for innovationsaktivitet 1998-2000 (kilde: DISKO 2)

Som det fremgår af ovenstående Figur 16.8, er de lærende organisationer mere end fem gange så tilbøjelige til at foretage produkt- eller serviceinnovation som de traditionelle<sup>57</sup>. Dette gælder også, når der som her tages hensyn til størrelse, branchetilhørsforhold og ejerform. Samtidig fremgår det, at store virksomheder og virksomheder inden for industri og forretningservice er mere innovative, ligesom der tegner sig en signifikant forskel i forhold til ejerskab.

### Størst innovationseffekt fra lærende organisationer

Den mest markante effekt stammer imidlertid fra etableringen af virksomheder som "lærende organisationer". Som et centralt led

i den løbende kompetenceudvikling og styrkelsen af innovationskraften – og dermed konkurrenceevnen – tilrettelægges arbejdet og organisatoriske tiltag med henblik på i videst mulig grad at stimulere læring og udvikling i jobbet, ligesom der allokeres ressourcer til formel træning af alle medarbejdergrupper. I de lærende organisationer er det således karakteristisk, at alle medarbejdergrupper i langt højere grad deltager i lærings-, organiserings- og ledelsesprocesserne i virksomheden. Det understøttes desuden af anvendelsen af forskellige ledelsesmæssige værktøjer, f.eks. selvstyrende arbejdsgrupper og tværfunktionelle udviklingsgrupper.

<sup>57</sup>) Laveste kategori: Lærende organisationer og overgangsorganisationer er sammenlignet med traditionelle organisationer. Brancherne er sammenlignet med anden service, og koncernejerskab er sammenlignet med familieejede virksomheder. Sammenligningsgrundlaget er lavest udviklede kategori og har værdien 1. Beregningerne er foretaget ved en logistisk regression, jf. DISKO-databasen: <http://www.business.aau.dk/pie/>

### 16.2.3.6 Læring og uddannelse af arbejdskraft

En væsentlig del af medarbejdernes kompetenceudvikling foregår i en læringsituation, tæt knyttet til opgaver og organiseringen af opgavevaretagelsen. Denne læringsituation kan betegnes "praksislæring" og kan være baseret på såvel teknisk faglige som på personlighedsmæssige krav, f.eks. selvstændighed og ansvar, men den kan også baseres på en kombination af de to typer af krav.

### 16.2.3.7 Kompetenceudvikling gennem øgede krav

Med sigte på at afdække dimensioner og omfang af kompetenceudvikling hos videregående uddannede medarbejdere, erhvervsfagligt uddannede og kortuddannede medarbejdere er virksomhederne blevet spurgt, hvorledes arbejdets indhold har ændret sig i perioden 1998-2000. Fokus er her på, i hvilken grad kravene til udvikling af kompetence for medarbejdergrupperne i den enkelte virksomhed omfatter såvel selvstændighed og ansvar som teknisk faglige krav: En kombination og et samspil mellem personlige og faglige kompetencer. Med en sådan kompetenceudvikling vokser handlemuligheder og færdighedskrav parallelt, hvilket befordrer læring i arbejdssituationen. Man kan derfor hævde, at de virksomheder, der udvikler medarbejderne, både i termer af selvstændighed og ansvar og i termer af teknisk faglige krav, i særlig grad opfylder kravet om at være effektive som læresteder.

Tabel 16.2 viser, at det er en minoritet af samtlige virksomheder – mindre end 20 – som samtidig øger kravene til de to typer af kompetencer. Kortuddannede bliver i mindre grad end de højtuddannede og de erhvervsuddannede eksponeret for krav inden for de to områder samtidigt. Sammenhængen mellem uddannelse og adgangen til læring gennem øgede krav understøtter resultater fra analyserne af både læringskompetence og selvledelseskompetence. Indførelse af nye organisationsformer og den kompetenceudvikling, der følger heraf, er tilsyneladende ikke overbevisende trængt ned igennem de organisatoriske lag, når virksomhederne betragtes under ét.

Opdeles virksomhederne i traditionelle virksomheder, overgangsvirksomheder og lærende virksomheder jf. ovenfor, fremkommer imidlertid vigtige forskelle i virksomhedernes kompetencesatsning.

Tabel 17.3 viser en tydelig forskel mellem de tre typer af virksomheder, hvad angår kravene til de ansattes kompetencer. I kategorien af lærende virksomheder er andelen af virksomheder, hvor de kortuddannede bliver stillet over for en kombination af kvalifikationskrav, større end tilsvarende andel for videregående uddannede i overgangsvirksomhederne. Det peger i retning af, at lærende virksomheder er læresteder for alle kategorier af ansatte, inklusive de kortuddannede.

	Både øget selvstændighed og ansvar og teknisk faglige krav	Øget selvstændighed og ansvar	Øgede tekniske krav	Uændrede krav	Total
Videregående uddannelse	18%	25%	12%	45%	100%
Erhvervsfagligt uddannede	18%	21%	21%	40%	100%
Kortuddannede	9%	17%	13%	61%	100%

Tabel 16.2 Andel af virksomheder, som øger kravene til medarbejdere med forskellig uddannelsesbaggrund, målt i perioden 1998-2000 (kilde: DISKO 2)

	Både øget selvstændighed og ansvar og teknisk faglige krav			Øget selvstændighed og ansvar			Øgede teknisk faglige krav			Ingen udvikling i perioden		
	Pct.											
	VU	EU	KU	VU	EU	KU	VU	EU	KU	VU	EU	KU
Traditionelle virksomheder	7	6	4	11	10	7	8	17	10	74	67	79
Overgangsvirksomheder	15	16	7	27	23	18	25	15	14	44	36	62
Lærende virksomheder	33	31	19	37	30	24	11	19	16	20	20	42

Tabel 16.3 Procentandele af virksomheder, der kompetenceudvikler gennem øgede krav til forskellige medarbejderkategorier, målt i perioden 1998-2000 blandt videregående uddannede (VU), erhvervsfagligt uddannede (EU) og ikke-erhvervsuddannede (KU), fordelt efter virksomhedstype (kilde: DISKO 2)

I økonomisk teori om human kapital afspejler kvalifikationer sig i den løn, en person modtager fra virksomheden. Det er et åbent spørgsmål, om dette gør sig gældende for kompetencer, men en særlig kreativ og innovativ person burde være ekstra værdifuld for moderne organisationer. NKR's analyser viser, at der ikke er forskel på lønnen for personer med høj kreativitet og personer med lav kreativitet (Anneks Validering og Analyse, 56).

### Læring gennem efteruddannelse

Det fremgår, at kompetenceudvikling og praksislæring spiller en betydelig rolle, især i de virksomheder, som har udviklet organisationen, så den danner ramme for en fornyelsesorienteret produkt- eller servicestrategi.

Kompetenceudviklingen i virksomheden er imidlertid afhængig af relationer til omgivelserne, der kan levere nye impulser. Prak-

sislæringen fremmer udviklingen af fleksibel specialviden i virksomhederne, men denne må, for ikke at blive alt for lokal og virksomhedsspecifik, udbygges i et samspil med interne eller eksterne kurser eller uddannelsesforløb. Dette sker, især når der er behov for at tilegne sig ny teoretisk viden om bestemte udviklingsproblematikker, som virksomhederne står overfor (Tidemand & Lindstrøm, 2003). I sådanne situationer må virksomhederne kombinere praksislæring med formelle kurser eller uddannelsesforløb, som kan finde sted internt i virksomhederne eller eksternt på kursus- eller uddannelsesinstitutioner.

For at undersøge virksomhedernes anvendelse af formel uddannelse, blev respondenterne spurgt om, hvor stor en del af medarbejderne inden for de respektive personalegrupper der har deltaget i interne eller eksterne kurser eller uddannelsesforløb i perio-

	Andel af virksomheder, hvor mindst 50 pct. af de ansatte har deltaget i uddannelsesforløb			Andel af virksomheder, hvor under 50 pct. af de ansatte har deltaget i uddannelsesforløb		
	VU	EU	KU	VU	EU	KU
Traditionelle virksomheder	20	24	14	80	76	86
Overgangsvirksomheder	35	39	29	65	61	72
Lærende virksomheder	56	59	47	45	42	53

Tabel 16.4 Deltagelse i interne og eksterne kurser eller uddannelsesforløb, målt i perioden 1998-2000 blandt videregående uddannede (VU), erhvervsfagligt uddannede (EU) og ikke-erhvervsuddannede (KU), fordelt efter virksomhedstype (kilde: DISKO 2)

den 1998-2000. Resultatet er vist i Tabel 16.4, fordelt på traditionelle virksomheder, overgangsvirksomheder og lærende virksomheder.

Mønstret for fordelingen af virksomhedernes formelle uddannelsesindsats over for personalegrupperne følger stort set mønstret for virksomhedernes krav til kompetenceudvikling. Det er således karakteristisk, at forskellen i andele af virksomheder med bred

uddannelsesindsats er mindre mellem personalegrupperne indbyrdes, end den er mellem de respektive typer af virksomheder. Dertil kommer, at de erhvervsfagligt uddannede også her står centralt, når det gælder deltagelse i uddannelsesforløb. Dette forhold peger på, at uddannelse ikke alene er den centrale adgang til videre kompetenceudvikling gennem efter- og videreuddannelse, men at virksomheden spiller en afgørende rolle.

*Lærende organisationer tager større socialt ansvar*

Ud over at kompetenceudviklingen af den enkelte medarbejder er væsentlig, er der et samfundsmæssigt behov for, at virksomhederne bidrager til at integrere grupper, der har vanskeligt ved at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Ud over integration af mennesker med nedsat erhvervsevne på grund af sygdom og/eller handicap er udfordringen især at integrere mennesker med anden etnisk baggrund end dansk. Også på dette vigtige punkt viser de lærende organisationer sig de traditionelle overlegne i evnen til at fungere som sociale partnere i samfundet. I tabel 17.5 nedenfor vises forekomst af ansættelse af forskellige marginaliserede grupper for henholdsvis de traditionelle og de lærende organisationer.

	<i>Lærende organisation</i>	<i>Traditionel organisation</i>
<i>Har virksomheden ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk</i>	69	35
<i>Har virksomheden ansat langtidssyge i forlænget aktivering</i>	29	12
<i>Har virksomheden ansat medarbejdere, der er i revalidering</i>	36	18
<i>Har virksomheden ansat ledige i aktivering</i>	37	23
<i>Har virksomheden ansatte med nedsat arbejdsevne</i>	53	23

Tabellen viser, at de lærende organisationer langt hyppigere ansætter marginaliserede grupper end de traditionelle. Som nævnt ovenfor er det bl.a. et samfundsmæssigt ønske, at virksomhederne aktivt tager del i det samfundsmæssige ansvar og skaber rum for de marginaliserede grupper. Det at kunne skabe plads til atypiske grupper og kunne anvende dem aktivt i virksomhederne vil i stigende grad være væsentligt på grund af knapheden i arbejdskraft. Det viser sig også her, at ledelsen og medarbejderne i de lærende virksomheder er langt bedre til at udnytte ressourcerne og ikke er bange for at åbne op for ny viden, ny inspiration og for arbejdskraft med en anden etnisk, helbredsmæssig eller social baggrund.

Tabel 16.5 Virksomhedernes samfundsmæssige ansvar i lærende og traditionelle organisationer – andel af virksomhederne, som angiver, at de har ansat forskellige kategorier af marginaliserede lønmodtagere (kilde: DISKO 2)

	Uddanner 50% og derover i alle grupper	Uddanner 50% og derover i 2 grupper	Uddanner 50% og derover i 1 gruppe	Uddanner ikke 50% og derover i nogen gruppe
	Pct.			
Traditionelle virksomheder	7	8	15	70
Overgangsvirksomheder	18	13	21	49
Lærende virksomheder	38	14	18	30
Alle	22	14	18	48

Tabel 16.6 Indeks for deltagelse i interne eller eksterne kurser eller uddannelsesforløb blandt videregående uddannede, erhvervsfagligt uddannede og kortuddannede i perioden 1998-2000, fordelt efter udviklingsgrader i videnorganisationen (kilde: DISKO 2, Indeks og survey sp. 27)

Ser man på fordelingerne i ovenstående Tabel 16.6, finder man yderligere belæg for, at jo højere udviklingstrin i forhold til lærende virksomheder, jo *bredere* satses der på uddannelse og kursusforløb til medarbejderne. Med bred satsning forstås, at 50 pct. eller flere i medarbejdergruppen har deltaget i uddannelsesforløb i den toårige periode.

Tabellen viser, at blandt traditionelle virksomheder er der et flertal på 70 pct., som ikke satses bredt på uddannelse af nogle af medarbejdergrupperne i perioden. Det viser sig ydermere, at når der satses bredt, er der hyppigst kun en personalegruppe involveret. Blandt overgangsvirksomheder er det stadig knap halvdelen, som ikke praktiserer den brede uddannelsesstrategi for nogle af personalegrupperne. For de lærende virksomheder er det til sammenligning mest typisk at inddrage alle personalegrupperne med 50 pct. og derover i uddannelses- og kursusforløbene i perioden. 38 pct. af virksomhederne lever op til dette. De lærende virksomheder engagerer med andre ord en stor del af de ansatte i uformel og formel læring. Som læresteder er de mere "egalitære", idet de giver mere lige muligheder for de forskellige medarbejderkategorier og derfor bidrager til videreudvikling af dansk arbejdskultur.

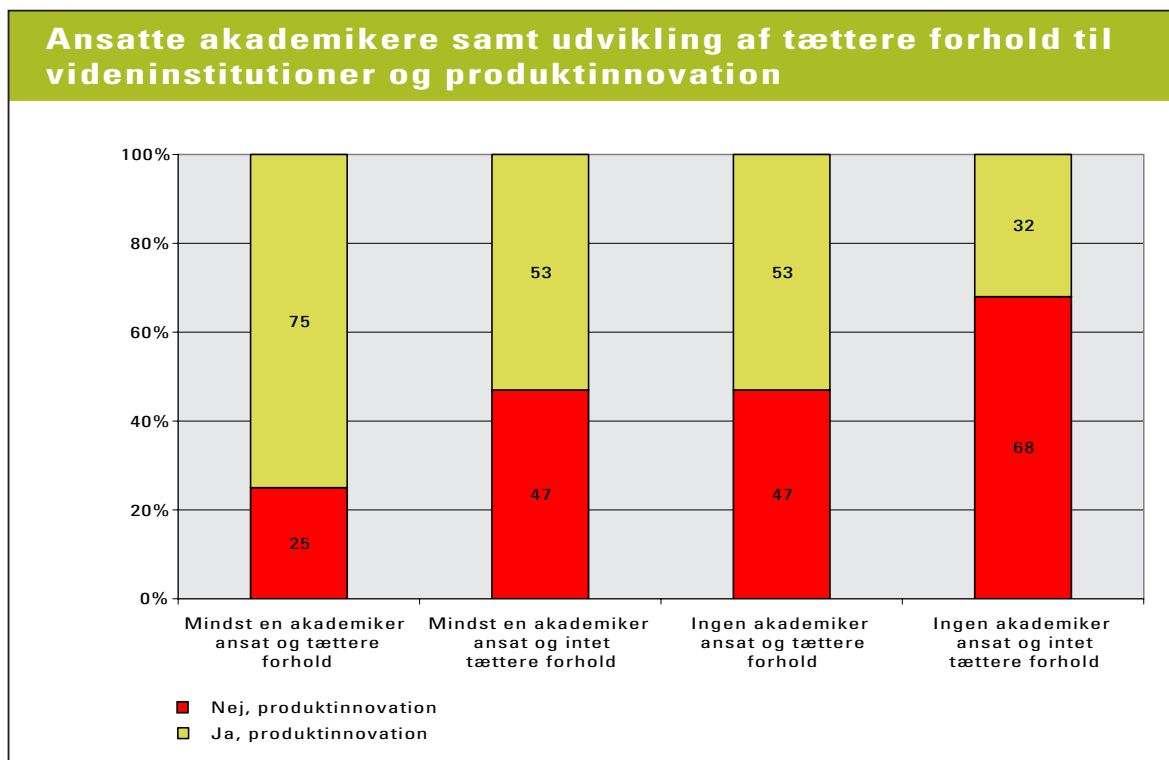
En bred satsning på efteruddannelse i en virksomhed vil sandsynligvis medføre, at

antallet af dage på efteruddannelsesaktiviteter for den enkelte medarbejder, der deltager, er lidt lavere. I analysen af læringskompetence blev det sandsynliggjort, at det alt andet lige er bedre at satses på at give mange mennesker færre dages efteruddannelse frem for at give få mennesker mange dages efteruddannelse (Anneks Validering og Analyse, 77). Virksomheder, der satses bredt, får dermed formentlig mere udbytte af midlerne, brugt på efteruddannelse.

#### 16.2.3.8 Netværkskontakter og innovation

Den tredje videnkilde er virksomhedernes eksterne samarbejder med kunder, leverandører og vidensystemet. I Figur 16. nedenfor vises, hvorledes samarbejde med vidensystemet gennem ansættelse af akademikere påvirker innovationsevnen.

Som det fremgår af Figur 16. ovenfor, er andelen af produktinnovative virksomheder kun 32 pct. iblandt dem, som hverken har en akademiker ansat eller har skabt et tættere samarbejde til enten et universitet eller et Godkendt Teknologisk Service-institut (GTS-institut). Til sammenligning er andelen af produktinnovative virksomheder 75 pct. for dem, som har en eller flere akademikere ansat, og som samarbejder med GTS-institutter eller universiteter, der er produktinnovative.



Figur 16.9 Ansatte akademikere samt udviklingen af tættere forhold til videninstitutioner og produktinnovation (kilde: DISKO-databasen: <http://www.business.aau.dk/pie/>)

Af tidligere studier i DISKO-projektet fremgår det, at ca. 98 pct. af de danske virksomheder, som indfører produktinnovationer, enten samarbejder med eller henter væsentlig information fra eksterne partnere i deres konkrete innovationsprocesser. Derudover har mere end 50 pct. af virksomhederne et direkte samarbejde med eksterne partnere om deres innovationer.

At kunne samarbejde med eksterne partnere er således væsentligt for at kunne innovere, og endelig er der en stærk sammenhæng mellem at samarbejde med GTS og universiteter og det at være innovativ. Som det fremgår af Figur 16.9, er den ideelle situation at kombinere et sådant samarbejde med at have en akademiker ansat i virksomheden. Dette har at gøre med et behov for "absorptive capacity", der på dansk kan kaldes "tilegnelsesevne". Virksomheden skal have en vis portion viden for at kunne tilegne sig ny viden inden for beslægtede områder. Det er netop denne tilegnelsesevne, som akademikerne

bidrager til. Akademikeren kan således være med til at omsætte viden og teknologi, som hentes i vidensystemet, til praktisk anvendelse i forbindelse med den konkrete innovation.

I dag finder akademikere primært ansættelse i den offentlige sektor.

#### 16.2.3.9 Netværkskontakter til universiteter og arbejdsmarkedet for akademikere

Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft og af personer med omfattende erfaring fra et virke i andre virksomheder er en vigtig måde at forny en virksomheds kompetencer. Det danske arbejdsmarked er særdeles velfungerende med stor mobilitet og vilje til at skifte mellem job, samtidig med at lønmodtagere ikke giver udtryk for utryghed, i samme grad som de gør i andre lande, hvor mobiliteten er mindre. Her har udformningen af den danske velfærdsstat og den aktive arbejdsmarkedspolitik med en relativt stor satsning på voksen-, efter- og arbejdsmarkedsuddan-



nelser umiddelbart sikret danske virksomheder og lønmodtagere en gunstig position i “den lærende økonomi”.

Samtidig er det væsentligt, at mobilitet på arbejdsmarkedet og virksomhedernes rekrutteringsstrategier vil være med til at præge de netværk, som virksomheden vil kunne indgå i. Nærværende analyser viser således, at sandsynligheden for, at en lille virksomhed etablerer et samarbejde med en videninstitution, er dobbelt så stor, når der er personer med akademisk uddannelse blandt de ansatte. Også for de større virksomheder er der en markant sammenhæng.

#### **16.2.4 Lærende organisationer og nøglekompetencer<sup>58</sup>**

I det følgende foretages en analyse på grundlag af en kombination af DISKO- og NKR-data. Grundlaget er NKR-besvarelser fra dem, som indgår som ansatte i DISKO-virksomhederne. Antallet af observationer er beskedent (ca. 300). Virksomhederne, som indgår i ovennævnte undersøgelse, er opdelt i to grupper, som hver kommer til at omfatte ca. 150 svarpersoner: En gruppe, som er ansat i virksomheder, der har indført mellem 9 og 14 af dimensionerne, og en anden gruppe, som er ansat i virksomheder, der har indført mellem 0 og 8 af dimensionerne. Den første gruppe vil blive benævnt *avancerede virksomheder*. Den anden gruppe vil blive benævnt *overgangsvirksomheder*, idet disse har indført flere eller færre af disse væsentlige dimensioner, der fremmer organisatorisk fleksibilitet.

På trods af tre års afstand mellem DISKO- og NKR-data og en udvikling på arbejdsmarkedet, der må antages at flytte flere mennesker over i dynamiske organisationer, ses forskelle i kompetenceniveauet hos ansatte i avancerede virksomheder og i overgangsvirksomhederne.

Udbredelsen af nogle af de relevante nøglekompetencer fra NKR er undersøgt i disse to grupper af virksomheder. Det drejer sig om læringskompetence og selvledelseskompetence, altså kompetencer, der må anses for væsentlige netop i forbindelse med virksomhedernes potentielle eller realiserede innovationsevne. Det skal understeges, at materialet er for lille til statistisk sikre konklusioner, hvorfor de alene kan tages som forsigtige strømpile. Når de alligevel er medtaget her, er det, dels fordi resultaterne umiddelbart ser ud til at slå igennem, dels fordi de peger på, at simultan indhentning af individ- og virksomhedsdata fremmer belysningen af sammenhængen mellem human kapital og organisationskapital videnskabeligt.

##### **16.2.4.1 Læringskompetence og lærende virksomheder**

Den første nøglekompetence er helt central for virksomheders innovationsevne. Produkt- eller serviceinnovation er således udtryk for læreprocesser i virksomheden, der involverer virksomhedens medarbejdere på forskellig måde. Den indikator for læringskompetence, som er grundlæggende her, er således læring på arbejdspladsen. I figuren herunder er vist indekstallene for hhv. de avancerede virksomheder og overgangsvirksomhederne, og

58) Dette afsnit bygger på data, som er fremkommet ved at samkøre DISKO 2-data med data indsamlet i forbindelse med NKR 2004. Danmarks Statistik har været behjælpelig med at henføre de forskellige individer, som er virksomme i nogle af DISKO-virksomhederne, til den pågældende virksomhed. Herved er det muligt at belyse, i hvilket omfang der er en sammenhæng mellem de forskellige organisationsformer og den enkelte ansattes oplevelser, set i forhold til kompetenceudvikling. Dette er i princippet særdeles interessant, men det har vist sig, at datamaterialet er beskedent: i alt 310 observationer. Hertil kommer, at der ligger en bias i selve metodikken. De ikke-erhvervsuddannede er gennemgående overrepræsenterede i industrien, sammenlignet med andre erhverv, samtidig med at industrien har en høj frekvens af lærende organisationer. Det faktum, at de ikke-erhvervsuddannede alt andet lige bliver mindre tilgodeset i termer af kompetenceudvikling, vil svække den statistiske sammenhæng mellem tilhørsforhold til en lærende organisation og individuel læring. Med et større datamateriale ville det være muligt at kontrollere for branche og faggruppe. Med 310 observationer kan dette ikke gøres. Derfor skal de resultater, som præsenteres i dette afsnit, tages med forbehold.

	1: Udfordringer	2: Team	3: Ansvar	4: Samarbejde	5: Ny teknik	6: Erfaringer	7: Forberedes	Samlet
Avancerede virksomheder	64	52	43	49	48	75	64	56
Overgangs- virksomheder	58	49	39	38	40	75	61	51
Pct.								
%-point forskel	5	3	4	11	7	0	4	5
Relativ forskel	9	3	11	28	18	0	6	10

- 1: Arbejde med nye faglige udfordringer
- 2: Arbejde med nye team/grupper
- 3: Få større eller mindre ansvar
- 4: Fået flere eller færre samarbejdspartnere
- 5: Arbejdet med nye teknologi
- 6: Deler faglige erfaringer med hinanden
- 7: Diskuterer om den måde, der arbejdes på, kan forbedes

Tabel 16.7 Udvalgte NKR-indeksværdier fra læringskompetence (læring på arbejdspladsen) og kommunikationskompetence (videndeling) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. N = 310. Kilde: NKR 2004 og DISKO 2

procentdifferencen mellem indekstallene for de to virksomhedstyper er beregnet.

Forskellene mellem de to typer af virksomheder er ikke voldsomt store, men gennemgående ligger læringsaktiviteterne højere i de

avancerede virksomheder. Procentdifferensen er størst, hvad angår en forøgelse af omfanget af samarbejdspartnere. Netop samarbejdsrelationerne, såvel de eksterne som de interne, har netop vist sig at være væsentlige for innovationsevnen.

	1: Skiftet funktion	2: Skiltet job	3: Jobrotation	4: Samlet
Avancerede virksomheder	29	88	53	43
Overgangs- virksomheder	24	70	38	34
Pct.				
%-point forskel	2	18	15	9
Relativ forskel	8	26	39	26

- 1: Længe efter udannelsen
- 2: Motivation for efter- og videreuddannelse
- 3: Har over for arbejdsgiver fremsat ønsker om efteruddannelse

Tabel 16.8 NKR-indeksværdier, læringskompetence (vedr. effekter af efter- og videreuddannelse) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. N=310. Kilde NKR 2004 og DISKO 2

	1: Skiftet funktion	2: Skiltet	3: Jobrotation	4: Samlet
Avancerede virksomheder	24	10	19	18
Overgangs- virksomheder	19	6	15	13
Pct.				
%-point forskel	5	4	4	5
Relativ forskel	28	63	28	38

1: Skiftet funktion inden for den samme arbejdsplads

2: Skiftet job på samme arbejdsplads for at lære nyt

3: Deltager i jobrotation, byttet arbejdsopgaver med andre, der har krævet, at man lærer nyt

Tabel 16.9 NKR-indeksværdier, læringskompetence (mobilitet for at opnå læring) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. N= 310. Kilde: NKR 2004 og DISKO 2

Ser man på den formelle indsats i form af efter- og videreuddannelse, finder man igen, at motivationen og ønskerne ligger højere for ansatte i avancerede virksomheder. Noget overraskende er der ingen iøjnefaldende forskel på længden af efteruddannelse i de to virksomhedstyper.

Tabel 16.9 bekræfter, at de avancerede virksomheder er mere funktionelt fleksible end gennemsnittet af virksomheder. At skifte mellem arbejdsfunktioner, opgaver og jobtyper er et væsentligt aspekt af den funktionelle fleksibilitet. Derfor er det ikke overraskende, at det netop er funktionsskift, som scorer højest, samtidig med at procentdifferensen er størst her. Når det drejer sig om deltagelse i jobrotation eller bytte af arbejdsopgaver med andre, ligger indekstallet lavere. Den formelle jobrotation er med andre ord ikke så udbredt som den funktionelle fleksibilitet i virksomhederne. Lavest ligger det formelle jobskifte. Dette er et tegn på, at de interne arbejdsmarkeder i virksomhederne ikke er så udviklede. Dog er de mest udbredte i de lærende virksomheder.

#### 16.2.4.2 Selvledelseskompetence

Selvledelse i form af indflydelse på, hvad

man laver, samt at planlægge arbejdet og selv vælge de metoder, der skal anvendes, er væsentlige principper for lærende organisationer og dermed for de avancerede virksomheder. Det er en vigtig del af grundlaget for virksomhedernes innovationsevne. Dertil kommer så motivationen for selvledelse, som udgør en vigtig grundforudsætning for, at den selvledende adfærd kan materialisere sig. Endelig spiller den ledelsesmæssige opbakning en vigtig rolle foruden balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

Som det fremgår, scorer de avancerede virksomheder samlet set højt på selvledet adfærd, men overgangsvirksomhederne ligger også relativt højt på indekset, således at procentdifferencen samlet bliver seks. Der, hvor forskellen mellem lærende virksomheder og overgangsvirksomheder er størst, er på dimensionen "planlægger selv". Netop planlægning er en væsentlig ledelsesfunktion, og dimensionen rammer således i centrum af selvledelsesbegrebet. Men også indflydelse på, hvad man laver, og selvbestemmelse, hvad angår metoder for opgaveløsning, er vigtige. Sidstnævnte dimension opnår den højeste score for såvel lærende virksomheder som overgangsvirksomheder.

	1: Indflydelse	2: Planlægning	3: Metoder	4: Længere	Samlet
Avancerede virksomheder	63	69	74	49	64
Overgangs- virksomheder	56	61	68	47	58
Pct.					
%-point forskel	5	4	4	5	6
Relativ forskel	28	63	28	38	10

- 1: Indflydelse på, hvad man laver
- 2: Planlægger selv
- 3: Bestemmer selv metode for opgaveløsning
- 4: Forlænger på eget initiativ arbejdsdagen, hvis nødvendigt

Figur 16.10 NKR-indeksværdier fra selvledelseskompetence (selvledet adfærd) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. Kilde: NKR 2004 og DISKO 2

Selv om datagrundlaget er beskedent, peger de samkørte data på, at både den formelle og den uformelle læring foregår i højere grad i de virksomheder, som har udviklet sig til lærende organisationer. Tilsvarende er der mere rum for selvledelse for de ansatte i denne type af organisationer.

### 16.2.5 Hvordan opstår lærende organisationer – barrierer og forandringsagenter

#### 16.2.5.1 Hvor finder man lærende organisationer?

Ser man på, i hvilket omfang forskellige organisationsformer er udbredt i forskellige økonomiske sektorer, tegner der sig et billede, hvor små fremstillingsvirksomheder, virksomheder fra bygge og anlæg samt fra transport mv. er dem, som i ringest grad har indført organisationsteknikker, der fremmer fleksibilitet og læring. Det er blandt store fremstillingsvirksomheder og i forretningsservice, man oftest finder virksomheder, som har indført sådanne teknikker.

Inden for fremstilling og bygge og anlæg er store virksomheder mere tilbøjelige til at ind-

føre de forskellige teknikker end små, men dette gælder ikke for de tre andre sektorer. Her skal man bemærke, at der er tale om, at omfanget af anvendelsen er blevet inddraget som grundlag for analysen (mere end 50 pct. af arbejdsstyrken skal være omfattet). Havde man kun set på forekomst af den pågældende teknik, ville de store have domineret billedet i større omfang.

Der tegner sig alt i alt et billede, hvor et gennemgående træk er, at bygge og anlæg sammen med transport mv. er de brancher, hvis virksomheder i mindst omfang har udviklet dynamiske organisationsformer og innovativ adfærd. Et andet gennemgående træk er, at virksomheder inden for forretningsservice i høj grad har indoptaget avancerede organisationsformer og er aktive i termer af innovation. De virksomheder, som drives af små selvstændige, og som opererer som underleverandører uden for koncerner, har som regel kun i beskedent omfang indoptaget ny organisatoriske teknikker.

Dette kan vise sig at være et alvorligt strukturelt problem, da der er mange af den slags virksomheder inden for fremstillingssektoren

i Danmark. Samtidig er der meget, som taler for, at især denne type virksomheder vil blive udsat for et voksende omstillingspres i forbindelse med globalisering og lokalisering af produktion til f.eks. Østeuropa og Asien.

### **16.3 Konklusion**

Evnen til at skabe beskæftigelse og vækst i en videnøkonomi med stort omstillingspres hænger sammen med evnen til at skabe kreative og innovative virksomheder. Kreative og innovative virksomheder fungerer som lærende organisationer, og de befolkes med lærende individer.

Virksomhederne kan i vid udstrækning vælge at organisere sig som lærende organisationer, hvis de satser på en organisatorisk praksis, som har indlejret en opbygning af kreative og innovative kompetencer hos medarbejderne.

Virksomheder med bevidste læringsstrategier, der øger kravene simultant til selvstændighed, ansvar og faglig kompetence samt understøtter med efteruddannelse på begge felter bredt i organisationer, er både de mest innovative og de mest beskæftigelsesfremmende.

Virksomheder, der har etableret lærende organisationer, har større evne end andre virksomheder til at skabe nye job samt ikke mindst at sikre beskæftigelsen af kortuddannede.

Ansættelse af akademisk uddannet arbejdskraft spiller en stor rolle for virksomheders netværkskontakter til GTS-institutter og universiteter og herigennem for deres innovationsevne.

Virksomheder, der har etableret lærende organisationer, fungerer bedre som sociale partnere end andre virksomheder, målt på ansættelser af medarbejdere fra grupper, der har svært ved at finde fodfæste på arbejds-

markedet, f.eks. medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, medarbejdere under revalidering eller medarbejdere med nedsat erhvervsevne.

Udbredelsen af lærende organisationer er ujævn i den danske økonomi. Der ligger et betydeligt uudnyttet potentiale i form af kompetenceudvikling, innovation og vækst, som kan frigøres, ved at flere virksomheder bliver lærende organisationer. Det er en udfordring for alle parter – ledelse, ansatte, erhvervsorganisationer og offentlig sektor – at finde veje til realisering af dette potentiale.

## 17. Seniorers kompetencer

### 17.1 Indledning

Fremover bliver der flere ældre og færre i den erhvervsaktive alder. Den demografiske udvikling isoleret set medfører et fald i arbejdsstyrken på 66.000 personer frem til 2010. Det betyder, at mange flere personer skal i arbejde i de kommende år, hvis velfærdssamfundet, som man kender det i dag, skal bevares og udbygges, og offentlige og private virksomheder fremover skal kunne få den arbejdskraft, de efterspørger. Der er to kilder til øget beskæftigelse: En større erhvervsdeltagelse og en lavere ledighed. For at indfri regeringens økonomisk-politiske strategi er kravet, at en øget erhvervsdeltagelse og en lavere ledighed kan skabe grundlag for en stigning i beskæftigelsen på ca. 60.000 personer fra 2003 til 2010 (Regeringen, 2003).

Ændringerne i befolkningssammensætningen kræver, at flere bliver længere tid på arbejdsmarkedet, og at tilbagetrækningen sker mere gradvist. Det er et paradoks, at der er arbejdsduelige ældre, som ikke er i arbejde. De ældre har ikke større risiko for at blive ledige. Problemet er, at de i højere grad forbliver ledige, hvis de først mister deres job. Det kan skyldes barrierer på arbejdspladsen. Det kan også skyldes, at mange ældre ikke har de faglige kvalifikationer og nøglekompetencer, som virksomhederne efterspørger. Endelig kan en del af forklaringen være seniorers job-søgningsadfærd, som ofte er for snæver – man søger job, der ligner det hidtidige til forveksling.

Arbejdet er en væsentlig kilde til livskvalitet og ikke blot en nødvendig forudsætning for velfærd. At have et arbejde er af stigende betydning for den enkeltes identitet og socia-

le relationer, da arbejdspladsen formentlig i stigende omfang er en arena for integration i samfundet. Derfor bør arbejdspladsens betydning for den sociale sammenhængskraft ikke undervurderes. Her kan man udvikles sammen med andre og påvirke udviklingen. At kunne fastholde flere seniorer på arbejdsmarkedet betyder derfor også, at færre seniorer oplever at blive udgrænset frem for integreret i et arbejde.

Arbejdsmarkedet udgør en vigtig arena for udfoldelsen af kompetencer, men når fokus rettes mod den ældste del af befolkningen, bliver dette et kritisk punkt. For det første fordi besiddelsen af visse kompetencer er en forudsætning for fortsat deltagelse. For det andet fordi den tilbagetrækning, som alt-overvejende sker mellem 60 og 70 år, i sig selv stiller krav om kompetence til at klare omstillingen fra arbejdsliv til pensionisttilværelse. Selvledelse kommer her i fokus for alvor.

Kapitlet er disponeret således, at der indledningsvis kommer et hurtigt overblik over tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Herefter følger et afsnit om seniorernes uddannelse, beskæftigelsesforhold og stilling. Dette afsnit efterfølges af en kort beskrivelse af seniorerne mht. sygefravær og stabilitet i jobbet. Herefter følger en redegørelse for de enkelte kompetencer, i den orden de må siges at være vigtige for en forbliven på arbejdsmarkedet. Herunder laves også en sammenligning mellem yngre (forstået som personer mellem 20 og 49 år) og ældre (forstået som personer mellem 50 og 64 år). I dette afsnit vil også de ledige seniorers kompetencer blive behandlet. Et billede af kompeten-

ceprofilen hos de 65-70-årige og deres forudsætninger for at forblive erhvervsaktive højt op i alderen tegnes i det efterfølgende afsnit.

Den store kompetenceundersøgelse, som omfatter godt 5500 personer, betegnes i det følgende "NKR 2004". Den særlige undersøgelse af ældre erhvervsaktive mellem 65 og 70 år betegnes "særundersøgelsen".

Seniorer er her defineret som personer i alderen 50-64 år. Det kan være vanskeligt at udtale sig om seniorgruppen generelt, idet der ofte er forskelle inden for aldersgruppen. De 50-54-årige ligner som regel de 40-49-årige mere, end de ligner dem, der er 55-59 år. De 60-64-årige ligner som regel mere de 40-54-årige, end de ligner de 55-59-årige. Kort sagt, de 55-59-årige skiller sig ofte negativt ud. Forklaringen på, at de 55-59-årige ofte synes anderledes mht. graden af motivation, faktisk adfærd og selvoplevede rammer for udfoldelse af kompetence, er formentlig, at de står over for muligheden for at kunne gå på efterløn om kort tid. En anden – og formentlig lige så væsentlig forklaring – kan være, at deres arbejdsgiver også godt ved, at efterlønnen snart er en mulighed, og derfor ikke investerer samme grad af støtte, opmærksomhed og efteruddannelse til denne aldersgruppe. Forventningerne til arbejdsindsats, involvering og læring kan derfor blive mindre fra såvel arbejdstageren selv som arbejdsgiveren – og ende med en selvopfyldende profeti.

De ledige, der indgår i NKR 2004, er ledige, som har været ledige i op til et år. Når disse ledige svarer på forhold, der vedrører deres arbejdsliv, refererer de til det job, de havde, inden de blev ledige. At kun ledige med op til et års ledighed indgår i undersøgelsen, hænger sammen med, at spørgsmål til arbejdslivet fylder meget, og det giver ikke mening at referere til et arbejdsliv, der ligger mere end et år tilbage.

De ældre ledige (dvs. 50-64-årige) adskiller sig på de grundlæggende dimensioner ikke meget fra de yngre ledige. Således er der ingen forskel på, hvilken tjenestestilling de tidligere har haft. Men med det forbehold, at tallene er små (N=286), skiller gruppen af ledige 55-59-årige sig lidt ud. Her udgør kvinder og kortuddannede en lidt større majoritet end blandt de yngre. Og de kommer i højere grad fra det offentlige, mens de yngre kommer fra industrien.

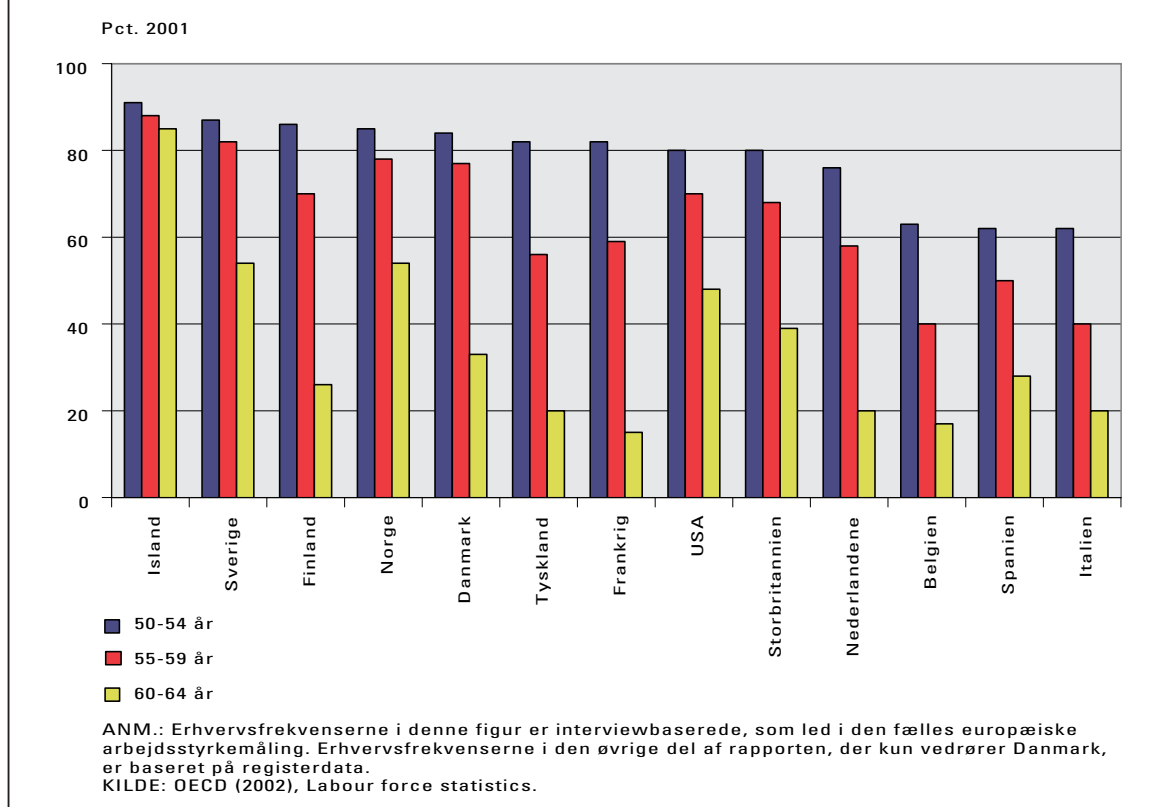
## **17.2 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet**

Erhvervsfrekvensen i Danmark er for både de 50-54-årige og de 55-59-årige blandt de højeste i de vestlige lande, jf. nedenstående Figur 17.1. Erhvervsfrekvensen er derimod knap så høj for de 60-64-årige.

Tallene fra NKR 2004 viser også, at tilbagetrækningen hovedsageligt foregår mellem 60 og 64 år. Andelen af erhvervsaktive i denne kohorte udgør 34 pct. mod 80 pct. i gruppen af 55-59-årige (og mere i de yngre grupper). Afgangen er jævnt fordelt over brancher/erhverv, men ikke over uddannelser. Selv om tallene er små, indikerer de, at de, der kun har folkeskolens 10. klasse, falder fra først, idet de konsekvent udgør en forholdsvis større andel af pensionerede end af erhvervsaktive. Omvendt forholder det sig med personer med lang videregående uddannelse. De udgør cirka 10 pct. af de erhvervsaktive, men kun 5 pct. af de pensionerede.

Dette billede genfindes i særundersøgelsens 552 respondenter mellem 65 og 70 år, som er udvalgt, netop fordi de er erhvervsaktive. Her finder man en overrepræsentation af de langvarigt uddannede, nemlig 23 pct. Branchemæssigt befinder de sig overvejende inden for offentlige og personlige tjenester, koncentreret inden for undervisning samt sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger. Hvad angår de erhvervsfagligt uddannede,

## Erhvervsfrekvenser for ældre i OECD-lande



Figur 17.1 Erhvervsfrekvenser for ældre i OECD-lande (kilde: OECD, 2002)

ligger de totalt set på samme niveau som i NKR 2004 (omkring 30 pct.), men i de ældste årgange (68-70 år) kommer andelen op på 40 pct. Noget af en forklaring på dette får man ved at kigge på deres stilling. Selvstændige erhvervsdrivende udgør næsten 50 pct. af kohorten, altovervejende beskæftiget inden for landbrug og fiskeri.

### 17.3 Hvem er seniorerne?

I NKR 2004 indgår godt 1900 respondenter i aldersgruppen 50-64 år. I særundersøgelsen indgår 552 respondenter i alderen 65-70 år, udvalgt ud fra, at de er beskæftigede. Til trods for denne udvælgelse indgår 80 personer, som ikke er i beskæftigelse. De 50-64-årige er repræsentative for deres

aldersgruppe<sup>59</sup>. De 65-70-årige er ikke repræsentative for deres aldersgruppe, idet de jo netop er valgt ud fra, at de er i beskæftigelse.

#### 17.3.1.1 Uddannelse

De 50-64-årige er kendetegnet ved at have lidt mindre uddannelse end de yngre aldersgrupper.

27 pct. af de yngre aldersgrupper og 24 pct. af seniorerne (50-64 år) har ingen erhvervsuddannelse. Holder man de unge (20-29 år) ude – da nogle af dem er så unge, at de endnu ikke har fuldført en erhvervsuddannelse – når man frem til, at 22 pct. af de 29-49-årige er uden en erhvervmæssig uddannelse. Der er således en meget beske-

59) Når der senere bliver henvist til kompetenceresultater for seniorerne i modsætning til andre yngre aldersgrupper, skal det bemærkes, at de fleste resultater mht. alder er udarbejdet i regressionser, der anvender aldersgrupperne 20-29, 30-39, 40-49 og 50-59. Analyser af de 60-64-årige er således lavet på spørgsmålsniveau og sammenholdt med resultatet for de 50-59-årige for at identificere tendenser for seniorerne.



Højeste gennemførte uddannelse	20-49 år	50-64 år	65-70 år
Folkehøjskole	13	20	16
Studentereksamen	14	3	4
Erhvervsfaglig uddannelse	39	43	36
Kort videregående uddannelse	7	6	8
Mellemlang videregående uddannelse	18	18	15
Lang videregående uddannelse	9	9	22

Tabel 17.1 De adspurgte i pct., fordelt på uddannelse og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse)

den forskel mellem de yngre og seniorerne, mht. om de har en erhvervsuddannelse.

Seniorerne står forholdsvis godt mht. at have en erhvervsfaglig uddannelse.

Det er tydeligt, at i seniorernes ungdom lærte mange et håndværk, svarende til, at mange unge de sidste 10-15 år har taget en studentereksamen.

Ser man på de videregående uddannelser, er der forholdsvis lige mange blandt de yngre og de ældre aldersgrupper, som har en sådan uddannelse. 33 pct. af seniorerne (50-64 år) har en videregående uddannelse mod 34 pct. af de yngre aldersgrupper.

#### 17.3.1.2 Beskæftigelse

Som det ses af nedenstående tabel, udgør de beskæftigede en væsentlig større andel blandt de yngre årgange end blandt seniorerne.

De beskæftigede, som indgår i undersøgelsen, fordeles sig på alder og stillingskate-

gori, som det fremgår af Tabel 17.3, side 212.

Der er ikke tale om de store aldersvariationer (når de 65-70-årige undtages). Dog er der forholdsvis lidt flere selvstændige og ledende funktionærer blandt seniorerne og forholdsvis lidt flere funktionærer/tjenestemænd og faglærte arbejdere blandt de yngre aldersgrupper.

#### 17.4 Seniorer er stabil arbejdskraft

Mange faktorer er bestemmende for, om man er en stabil arbejdskraft. En af dem er helbredet. Helbredet bliver ikke bedre med årene, og mange arbejdsgivere vil overveje, om de ønsker at ansætte seniorer, da seniorer ofte forventes at have større sygefravær end yngre aldersgrupper. Opgørelser fra såvel Personalestyrelsen (2003) som DA (2003) viser, at sygefraværet udvikler sig forskelligt med alderen. Som det ses af omstående Tabel 17.4, falder det korte sygefravær med alderen, mens det lange sygefravær stiger markant med alderen.

Beskæftigelsesforhold	20-49 år	50-64 år	65-70 år
Beskæftigede	80	66	86
Ledige*	6	5	1
Pensionister	2	26	14
Ude af erhverv	2	3	.
Under uddannelse	10	.	0

\* Ledige omfatter dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og personer i aktivering

Tabel 17.2 De adspurgte i pct., fordelt på beskæftigelsesforhold og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse)

Stillingskategori	20-49 år	50-64 år	65-70 år
Selvstændig/medhjælpende ægtefælle	8	13	50
Ledende funktionær/tjenestemand	8	10	6
Funktionær/tjenestemand i øvrigt	53	49	34
Faglært arbejder	17	13	4
Ikke faglært arbejde	13	14	4
Andet arbejde	1	1	2

Tabel 17.3 Beskæftigede i pct., fordelt på stillingskategori og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse)

Det mindre kortvarige sygefravær hos seniorer kan have mange årsager. En forklaring kunne være en anden generationsbetiget holdning hos seniorerne til, hvornår man er syg. Men flere seniorer bliver alvorligt syge eller er længere tid om at komme sig efter sygdom, hvilket kan ses af det større langvarige sygefravær hos denne gruppe. Arbejdsgiverne med ansatte seniorer kan derfor forvente en god, stabil arbejdskraft, forudsat at seniorerne ikke bliver ramt af længerevarende sygdom – men denne risiko er over gennemsnitlig.

Seniorerne er ansat i længere tid i jobbet. Som det ses af omstående Tabel 17.5, side 213 viser NKR 2004, at seniorer er ansat længere tid i deres nuværende job (også når man tager højde for, at de yngste ikke kan have været ansat i jobbet i længere tid). Ofte betragtes det at have været ansat i sit nuvæ-

rende job i en del år som tegn på manglende dynamik og omstillingsparathed, hvilket givet også kan være tilfældet. Når arbejdsgivere skal beslutte, om de vil ansætte en yngre eller en ældre arbejdskraft, kan det dog være en fordel, at seniorer ofte bliver længere tid i jobbet. Seniorer er dermed værd at investere flere kroner i mht. oplæring og efteruddannelse, da sandsynligheden for, at personen bliver på arbejdspladsen, er stor, og efteruddannelseskronerne dermed ikke er spildt.

### 17.5 Seniorernes nøglekompetencer

Tidligere forskning har vist, at aldersforandringer medfører stigende integration mellem de menneskelige kompetencer og med et skift henimod det sociale område (Baltes, 1991; Wégens, 1994; Scully, 1996). Med henblik på undersøgelse og vurdering af ældres arbejdsmæssige vilkår opstilles i "Hvordan motiverer og fastholder man

Alder	Procentvis fordeling af fraværsdage efter periodernes varighed (Procent af samlet fravær)								Antal ansatte
	1 dag	2-3 dage	4-10 dage	11-30 dage	31-65 dage	66-120 dage	120-260 dage	> 260 dage	
0 – 20 år	17,6	31,6	29,5	6,8	8,7	5,9			684
20 – 29 år	12,7	27,1	24,3	11,5	9,3	5,3	5,5	4,3	15.447
30 – 39 år	11,4	23,5	22,4	11,1	9,2	6,8	7,1	8,5	31.499
40 – 49 år	9,4	20,6	23,2	12,7	10,9	7,4	9,8	6,0	35.289
50 – 59 år	7,7	16,7	21,4	12,4	11,2	8,8	11,3	10,5	37.265
Over 59 år	6,5	13,8	19,8	12,5	13,9	11,1	13,3	9,1	9.507
Total	9,5	20,2	22,3	12,1	10,6	7,8	9,5	8,1	129.689

Tabel 17.4 Antal år i nuværende job i pct., fordelt på alder (kilde: NKR 2004)

Antal år i jobbet	20-49 år	50-64 år
Under et år	17	6
1-2 år	19	7
3-4 år	18	8
5-9 år	21	14
10-19 år	18	28
20 år og derover	7	37

Tabel 17.5 De adspurgte i pct., fordelt på beskæftigelsesforhold og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse)

seniorer?” (Personalestyrelsen, 2001) en model, baseret på hidtidig gerontologisk og arbejdssociologisk forskning. I henhold til den bør “det gode seniorjob” – forstået som job, der bidrager til fastholdelse af seniorer ud over 60 års alderen – trække på følgende kvalifikationer:

- Kombination af færdigheder
- Erfaring
- Menneskelig modenhed
- Faglig kunnen
- Overblik
- Ansvarlighed
- Kvalitetsbevidsthed
- Evne til at lære fra sig
- Samarbejdsevne.

I tråd hermed fastslås i tre undersøgelser (Jørgensen, 1999; Rambøll, 2004; Mandag Morgen, 2004), at arbejdsgivere for ældre personer fortrinsvis forventer at finde følgende kompetencer, som de vægter højt:

- Faglig kunnen
- Overblik
- Ansvarlighed
- Kvalitetsbevidsthed
- Samarbejdsevne
- Engagement
- Loyalitet.

Til gengæld forventes yngre i højere grad end ældre at besidde følgende kompetencer, som ligeledes vægtes højt:

- Produktivitet

- Omstillingsevne
- Motivation.

På den baggrund måtte man forvente, at ældre i højere grad end yngre besidder selvledelses- og social kompetence samt kommunikationskompetence, men ikke nødvendigvis kreativ/innovativ kompetence. Dette burde i forstærket grad gælde de ældste erhvervsaktive, i hvert fald i det omfang rammebetingelserne muliggør det. I modsat fald måtte man forvente, at de havde fundet andre arenaer at udfolde deres kompetencer på.

Med dette som udgangspunkt gennemgås og perspektiveres i det følgende resultaterne af NKR 2004.

### 17.5.1 Selvledelse

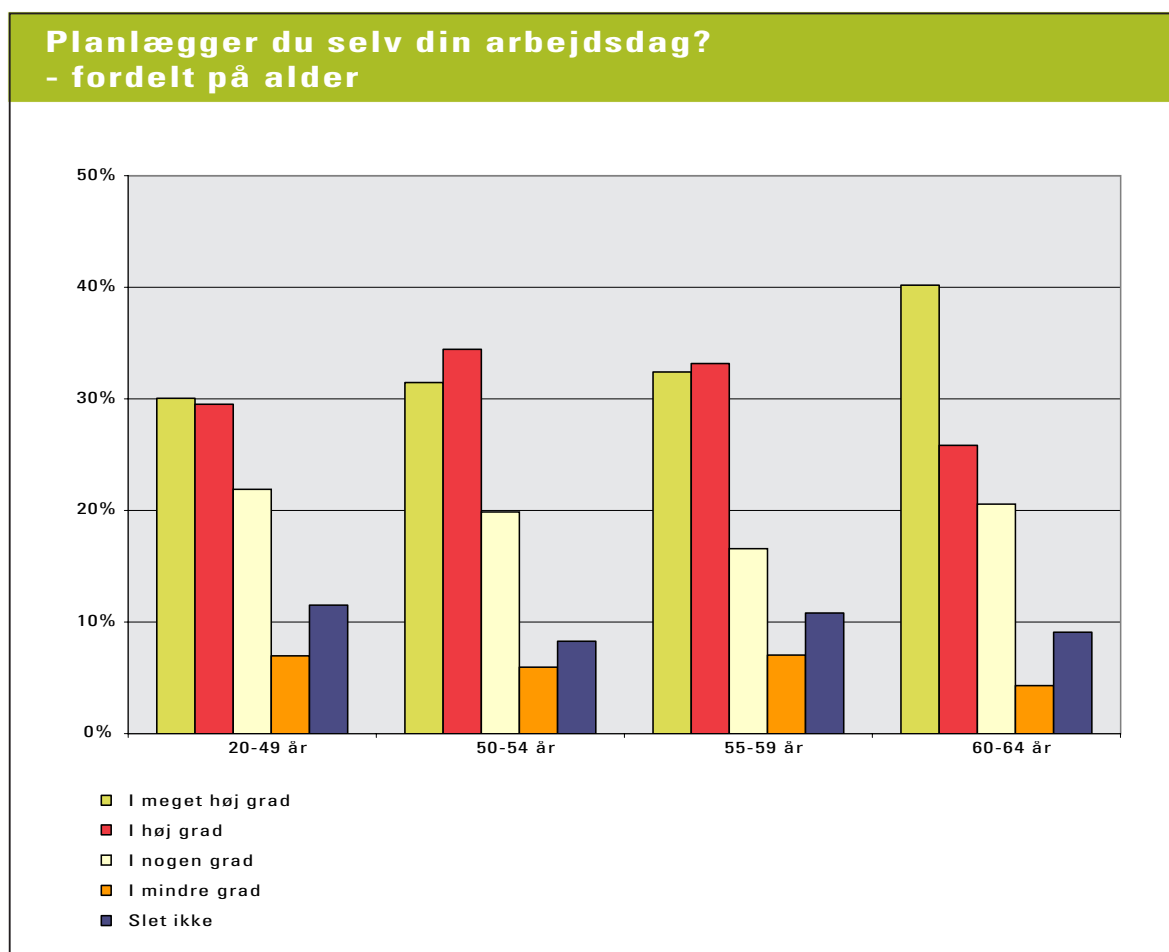
Det overordnede indtryk er, at seniorernes evne og vilje til selvledelse ligger noget over de yngre aldersgrupper. Selvledelsesevnen, bredt forstået, stiger op igennem aldersgrupperne. Motivationen til selvledelse er stærkest hos de 60-64-årige, og tilsyneladende er der god overensstemmelse mellem deres ønsker til graden af selvledelse og mulighederne derfor. Det afspejler sig naturligt nok i, at seniorerne har den højeste score mht. selvledet adfærd. Evnen til at lede sig selv kommer bl.a. til udtryk, ved at de ældre i højere grad end de yngre arbejder alene, og med hensyn til indflydelse på, hvad man laver, og hvem man arbejder sammen med, ligger de 60-64-årige endog noget over de yngre.

Det er i høj grad i overensstemmelse med, hvad man ville forvente i henhold til punkterne ovenfor. Det stemmer også overens med nogle af resultaterne fra undersøgelsen blandt ældre statsansatte (Personalestyrelsen, 2001). Viljen til at forblive længere i arbejde, end de umiddelbart havde regnet med, afhæng i betydelig grad af mulighederne for indflydelse på eget arbejdstempo. Noget tilsvarende er SiD kommet frem til i deres undersøgelse blandt efterlønsberettigede medlemmer, som stadig var i arbejde efter deres fyldte 60. år (Hjorth *et. al.*, 1998).

Det er i den forbindelse værd at gøre sig klart, at selvledet adfærd ikke fremkommer uafhængigt af de oplevede rammer for sådan adfærd. Såvel arbejdets art som ledelsesformen på arbejdspladsen fremmer eller hæmmer mulighederne for selvledelse. Eksempel-

vis viste undersøgelsen af de statslige arbejdspladser (Personalestyrelsen, 2001) også, at seniorernes muligheder for feedback på deres præstationer i forhold til forventningerne stedvis var meget ringe. Feedback på arbejdets kvalitet må siges at være ret afgørende for mulighederne for at udøve selvledelse. Og det skal i den forbindelse tilføjes, at undersøgelsen tillige viste, at det ikke var helt ligegyldigt, hvilken form for feedback der var tale om. Tilbage melding fra og god kontakt til den nærmeste chef var af stor vigtighed for seniorernes vilje til at blive nogle år længere, end de havde forestillet sig.

En stikprøve på de mest centrale spørgsmål om selvledelse afslører, at **ældre ledige** ikke skiller sig ud fra de øvrige ældre; de er selvledende i samme grad. Men forskellene mellem ældre og yngre er fortsat lige markante:



Figur 17.2 Planlægning af arbejdsdag, fordelt på alder. N = 4006 v/spørgsmål 139 (kilde: NKR 2004)

De ældste ledige har større selvledelseskompetence end de yngre ledige.

Seniorer er generelt mere selvstændige på deres arbejdsplads, tilrettelægger i højere grad selv arbejdsopgaverne, bestemmer, hvem de vil arbejde sammen med, er velorienterede om virksomhedens mål og strategier, føler ansvar for virksomhedens udvikling og kan identificere sig med virksomhedens selvbillede. Det illustreres f.eks. i ovenstående Figur 17.2. Kort sagt – seniorer er loyale, tager ansvar og har et overblik og et selv-drive, som gør, at de kan løse opgaverne på en kompetent og kvalificeret måde. Selvledelse fordrer, at virksomhedens ledelse tror på, at de pågældende medarbejdere evner at være eller relativt hurtigt kan udvikle sig til at være selvledende. Det er næppe muligt at være selvledende i længere tid, hvis man ikke kommer med et tilfredsstillende produkt.

Når seniorer generelt er meget selvledende, må man antage, at de er sikre i deres opgaveløsning, og at de honorerer virksomhedens kvalitetskrav.

For at være selvledende skal man også besidde overblik, viden om mål og strategier, kunne tage ansvar og sikre kvalitet samt evne selv at tilrettelægge sine arbejdsopgaver. Hvis man evner alt dette, vil man også kræve indflydelse på, hvad man laver og hvordan. Bagsiden af selvledelse kan således være mindre grad af omstillingsparathed. For at bevare motivationen og engagementet vil mange seniorer kræve, at ændringer i arbejdsorganisering og eventuelle flytninger til nye arbejdsområder er velbegrundede. Lidt forenklet sagt: Seniorerne vil spørge "hvorfor", mens de yngre vil spørge "hvordan".

Selvledende seniorer kan derfor være mindre fleksible og stille større krav til ledelsens evne til at begrunde ændringer, men bliver de overbeviste om ændringens rimelighed, er de mindre ledelseskrevende i forhold til opgaveløsning. De kan selv!

At et langt livs erfaringer kan give en kritisk indstilling over for forandringer, kan være et gode for en virksomhed, hvis kritikken er positiv, forstået som, at man har behov for at kende begrundelser og analyserer på, om de er holdbare. For at selvledelse skal blive et gode for virksomheden, er det vigtigt, at selvledelse ikke bliver ensbetydende med at isolere sig og have nok i sig selv og sin egen viden. Den selvledende skal også være udadvendt, og evnen til selvledelse skal kunne pege fremad.

At lede selvledende seniorer kræver en anden ledelsesstil, end tilfældet er for ledelse af yngre mindre selvledende.

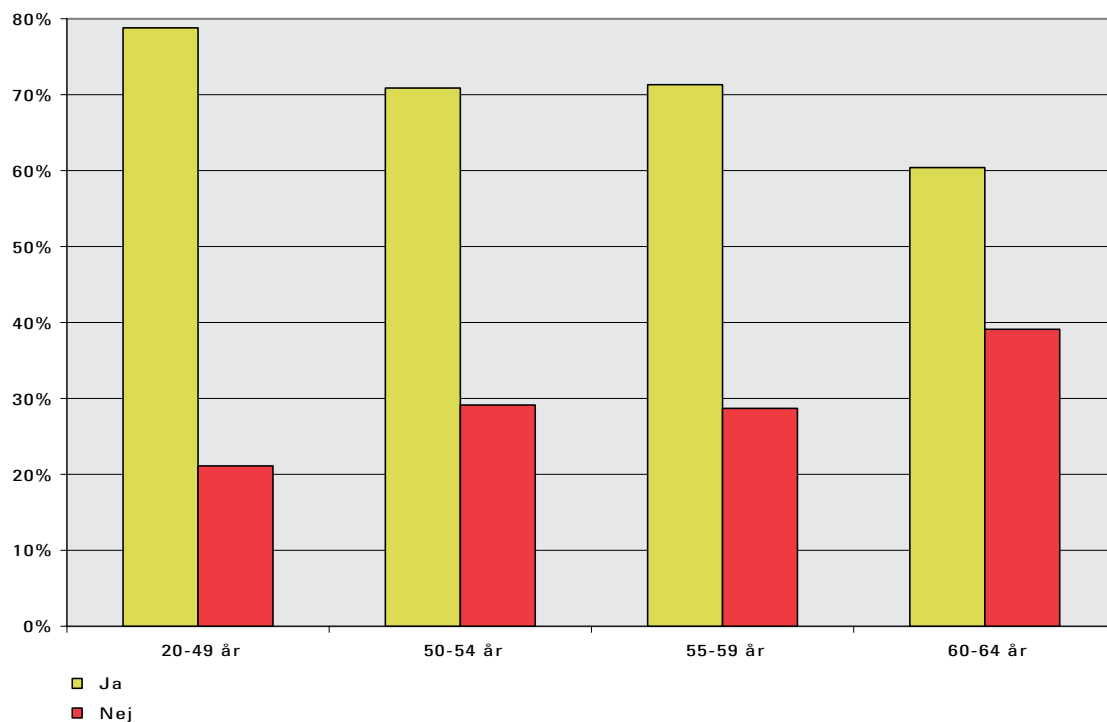
### **17.5.2 Social kompetence**

På det overordnede niveau for kompetenceindikatorerne er der to tydelige tendenser med hensyn til alder. Når det drejer sig om støtte og opbakning, både modtaget og givet til kolleger i forbindelse med faglige eller personlige udfordringer og problemer, ligger seniorerne under niveauet for de 40-49-årige, på niveau med de 30-39-årige og over niveauet for de helt unge. Med hensyn til denne måde at anskue den sociale kompetence på er seniorerne således relativt almindelige, dvs. de beder om hjælp og giver hjælp i samme omfang som de fleste andre.

Seniorernes sociale deltagelse på arbejdspladsen er generelt lavere end de yngres. Det er muligt, at dette lavere sociale engagement med kolleger smitter af på behovet for eller lysten til at diskutere personlige såvel som faglige problemer med kolleger. Mere herom senere.

Med hensyn til konfliktløsning i det civile liv ligger seniorerne lavest blandt alle aldersgrupper. Deres niveau er ikke langt under de 40-49-åriges, men det er tydeligt, at de i lavere omfang end andre har søgt eller givet støtte hos venner i forbindelse med personlige problemer. At de ældre i ringere grad end

**Har du deltaget i sociale arrangementer, knyttet til din arbejdsplads, inden for de seneste tre måneder?  
- fordelt på alder**



Figur 17.3 Sociale arrangementer, knyttet til din arbejdsplads, fordelt på aldersgrupper. N = 3972 v/spørgsmål 81 (kilde: NKR 2004)

de yngre synes at opleve behov for støtte i det civile liv – hvad enten det er til sig selv eller til andre – kan hænge sammen med flere ting, bl.a. oplevelsen af, hvad der er et problem. Det, der i 20-30-årsalderen kan være dybt problematisk, tiltrækker sig ikke nødvendigvis interesse, når man er blevet 50.

Materialet viser, at de ældre i højere grad end de yngre deltager i det sociale liv uden for arbejdspladsen. At de ældre har god og jævnlig kontakt med familie, venner og naboer, fremgår bl.a. af undersøgelser, foretaget af Socialforskningsinstituttet (se f.eks. Bunna-ge, 1999; Andersen & Appeldorn, 1995).

Ældre deltager i mindre grad i sociale arrangementer på arbejdspladsen. I begyndelsen af ansættelsen er der mange jævnaldrende kolleger, som man finder det naturligt og spændende at se, også uden for normal arbejdstid. Men efterhånden, som tiden går, bliver der

færre og færre af ens egen årgang tilbage. Det kan skabe en følelse af fremmedgjorthed og føre til manglende interesse for arbejdspladsens sociale liv. Modsat bevarer man uden for arbejdspladsen netop tilknytningen til jævnaldrende private venner og bekendte, herunder evt. også tidligere arbejdskolleger.

Billedet af ældres sociale kompetence er således broget, når det holdes op mod det niveau, der præger de andre aldersgrupper. På nogle områder ligger de højere, og på andre ligger de lavere. Samlet set kan det konkluderes, at der ikke er markante forskelle mellem aldersgrupperne overordnet set, men at deres måde at udfolde social kompetence på er forskellige. Forskellige aldringsmodeller, der opererer med stigende eller faldende social kompetence med alderen, kan genkendes i NKR, blot inden for hver deres område af kompetencen.

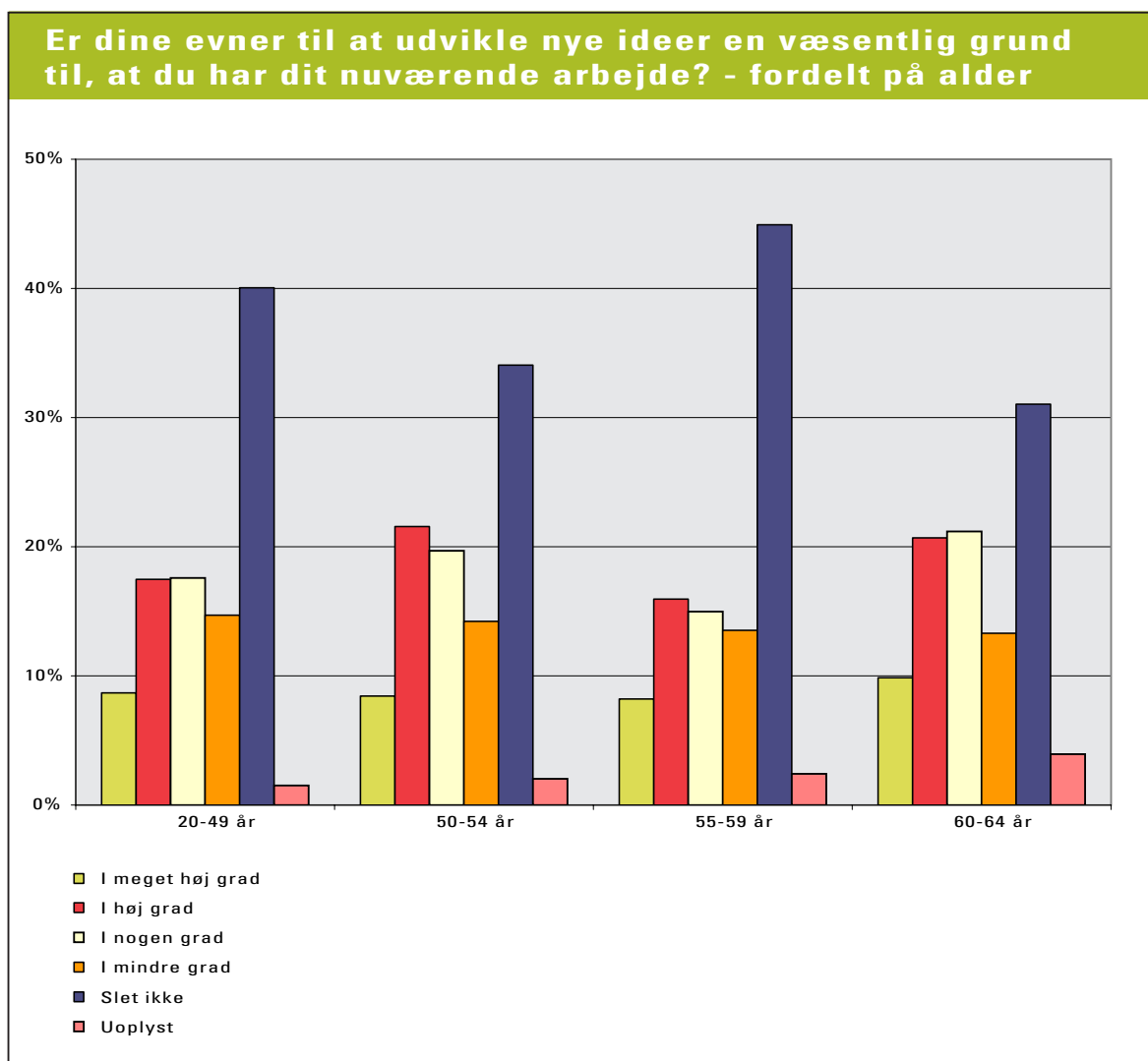
Blandt de **ældre ledige** gentager mønsteret sig. Heller ikke de oplevede, at der forekom tilfælde af chikane eller mellemmenneskelige konflikter på arbejdspladsen. I spørgsmålet om selv at have bedt om støtte i forbindelse med personlige problemer er der en lille (meget lille) forskel, idet lidt flere af de yngre ledige anfører, at de "i nogen grad" har bedt om støtte. Ellers må man med undren konstatere, at ledighedssituationen ikke giver sig udslag i et oplevet behov for støtte og hjælp til løsning af personlige problemer.

### 17.5.3 Kreativ og innovativ kompetence

Seniorerne har lige så stor kreativ og innovativ kompetence som de yngre aldersgrupper,

men de har ikke deres kreativitet fra uddannelse eller efteruddannelse, som det er tilfældet hos de yngre. For seniorernes vedkommende synes kreativitet at være en vigtig faktor til forståelse af deltagelsen i arbejdsmarkedet. I hvert fald vurderer samtlige adspurgte, at kreativitet er en væsentlig årsag til, at de har deres nuværende arbejde. Seniorernes kreativitet rækker dog ikke så vidt som til planer om start af egen virksomhed.

Falder kreativiteten med alderen? Det har været et af den psykologiske aldringsforsknings store spørgsmål. Svaret er nej. Ældre forsøg har vist, at seniorer er lige så kreative som yngre, på betingelse af at der



Figur 17.4 Evner til at udvikle nye ideer i forhold til nuværende job, fordelt på aldersgrupper. N = 4101 v/spørgsmål 156 (kilde: NKR 2004)

ikke lægges for stramme tidsmæssige begrænsninger på processen (Bruun Pedersen, 1975).

Nyere forskning peger i forskellige retninger, bl.a. på grund af forskellige målemetoder, men rammerne for processen synes at have stor indflydelse, jf. afsnittet om de ældste erhvervsaktives kreativitet (Stuart-Hamilton 2001; Schulz & Ewen, 1993). Kompetenceundersøgelsen understøtter disse resultater, i den forstand at de ældre i høj grad giver udtryk for, at de er kreative, og de oplever, at deres arbejdsplads også er det.

En detalje, som påkalder sig interesse, er spørgsmålet om, hvorvidt man i fritiden tænker over ideer, der kan bruges på arbejdet. I den yngste og den ældste aldersgruppe optræder en tendens til polarisering. Enten svarer man "i høj grad" eller også svarer man "slet ikke" – og tendensen er mest udpræget blandt de ældste. Ser man her et udslag af stærkt jobengagement hos de unge og dybt virksomhedsengagement hos de ældre? Eller er der tale om et andet kendt fænomen: Kompensation for manglende tid til fordybelse i arbejdstiden?

Kategorien kreativ og innovativ kompetence rummer foruden ovenstående et spørgsmål om innovation på et særligt felt, nemlig hvorvidt man har "konkrete planer om at starte egen virksomhed". Til det svarer samtlige aldersgrupper nej på et niveau, stigende fra 87 pct. blandt de yngste til 96 pct. blandt de ældste. Mens andelen af erhvervsaktive totalt set rummer et stigende antal selvstændige op gennem aldersgrupperne, svarer en stigende procentandel erhvervsaktive samtidig nej til planer om at starte egen virksomhed. I denne sammenhæng kan det forstås sådan, at lysten til innovation i denne forstand bliver udlevet i de yngre år og omsat til virkelighed, inden man når op i de ældre aldersgrupper. Innovationsideerne er dog ikke helt forsvundet, idet der stadig er

fire pct. blandt de 60-64-årige, der har planer om start af egen virksomhed.

Ser man nu på de **ledige**, er tendensen til kreativitet klart svækket, og det gælder samtlige aldersgrupper. Tendensen går i retning af at svare "slet ikke" på f.eks. spørgsmålet om at tænke over ideer. De ledige betegner i øget grad deres tidligere arbejdsplads som ikke præget af nytænkning, og de bidrog heller ikke selv. Endvidere er der en tendens til polarisering af svarene om afprøvning af nye ideer. Enten svarer man "i høj grad", eller også svarer man "slet ikke".

Vi ved ikke, på hvilke områder respondenterne er kreative/innovative. Seniorgruppen svarer, at deres kreativitet i mindre grad bl.a. beror på uddannelse. Dette hænger sammen med, at det er længe siden, seniorerne fik deres uddannelse, at uddannelsernes indhold har været et andet, og at seniorer i mindre grad deltager i efteruddannelse. Når der er forskel i yngre og ældres vurdering af deres uddannelses betydning for deres kreativitet, kunne man forestille sig, at seniorer og yngre aldersgrupper er kreative inden for forskellige områder.

Rambølls undersøgelse, "Seniorers konkurrencekraft", viser, at seniorer i højere grad end yngre besidder tværfaglige kompetencer. Andre undersøgelser, samt NKR's egen, viser, at seniorer i højere grad indgår i uformelle tværfaglige netværk. Dette, kombineret med seniorers større erfaring, kan forklare seniorers gode kreative/innovative kompetencer. Undersøgelser (Wégens, 1994) viser, at seniorer i højere grad kommer med nye praktisk anvendelige løsninger, som er holdbare i en given kontekst. Seniorerne kan qua deres erfaringsbredde tænke nye løsninger "hele vejen rundt".

Hvis man sammenholder seniorernes over gennemsnitlige selvledelseskompetence med deres kreative/innovative kompetence, som



er på niveau med de yngres, kan man forsigtigt konkludere, at selvledelse ikke kun udfolder sig i driftsopgaver, men også i udviklingsopgaver – dog formentlig især inden for udviklingsopgaver, som kan drage nytte af evnen til at tænke nyt med afsæt i erfaring.

#### **17.5.4 Kommunikationskompetence**

Om seniorernes kommunikationskompetence kan det sammenfattende siges, at den gennemsnitligt ligger højere end de 20-39-åriges, men lidt lavere end de 40-49-åriges. Dette forhold gør sig særligt gældende i forhold til deres anvendelse af en bred vifte af kommunikationsformer og deres kommunikationskompetence i arbejdslivet.

Disse overordnede betragtninger dækker over nogle specifikke forskelle i måderne, aldersgrupperne udfolder deres kommunikationskompetence på. Eksempelvis evner seniorerne at bruge mobiltelefon, men bruger den mindre i fritiden end de yngre. Seniorerne afgiver i arbejdssammenhæng flere meddelelser til omgivelserne, end de modtager. Dette skyldes formentlig, at seniorer i højere grad end yngre mennesker indtager lederstillinger.

En væsentlig forudsætning for at samarbejde er evnen til at kommunikere, men det sker ikke nødvendigvis via elektroniske medier, snarere tværtimod. På arbejdspladsen tager man ofte direkte kontakt for at lægge planer, koordinere dagens indsats eller for at få løst et problem. Disse mere spontane samtaler eller uformelle arbejdsmøder indfanges ikke i NKR 2004, jf. kapitlet om kommunikationskompetence.

I undersøgelsen er der udtrykkeligt spurgt til den specielle situation "at holde mundtligt oplæg, instruktion eller præsentation for en gruppe eller lignende". Omkring halvdelen af de adspurgte svarer "aldrig". Månedlige eller ugentlige præsentationer synes derimod

at være en del af de 30-50-åriges arbejde; her finder man næsten den anden halvdel. Andelen falder gennem de tre ældre aldersgrupper. Den direkte konfrontation med medarbejdere, kunder, leverandører eller andre interessenter er åbenbart ikke en del af de ældres arbejdsopgaver. Om det er bestemt af situationen eller af jobbet, kan man ikke se ud af undersøgelsen. Kun skal det lige anføres, at undervisnings- og instruktionsopgaver generelt set ligger godt for ældre medarbejdere, som med fordel kan videregive deres lange og brede erfaring på denne måde. I denne forbindelse, og som en overgang til afsnittet om læringskompetence, er det værd at bemærke, at undersøgelsen ikke levner mulighed for at bedømme omfanget af en meget vigtig form for videndeling, nemlig ældre medarbejders daglige instruktion og vejledning af yngre ansatte (sidemandsoplæring), hvorunder også "tavs viden" kan overføres. Dette er formentlig medvirkende til, at seniorer ligger på det laveste niveau blandt aldersgrupperne med hensyn til videndeling.

De **ledige seniorer** adskiller sig fra de beskæftigede mht. kommunikationskompetence. For det første er de betydeligt mindre kommunikerende; op mod halvdelen svarer "aldrig" på spørgsmål om at skrive breve eller e-mails, holde oplæg eller forholde sig til personlige henvendelser. Det er lige modsat det generelle billede. For det andet er der en polariseringstendens i svarene. Enten kommunikerer de aldrig, eller også kommunikerer de dagligt. Dette gælder også mht. til at søge informationer på internettet og bedømmelsen af egne evner til at tale engelsk efter behov.

Dette anderledes mønster kan tolkes på to måder. Den svækkede kommunikationsfrekvens kan være en konsekvens af ledigheden, eller den kan være et udtryk for en nedsat kommunikationskompetence, som er (medvirkende) årsag til ledigheden. Begge dele kan være tilfældet, men det er under alle

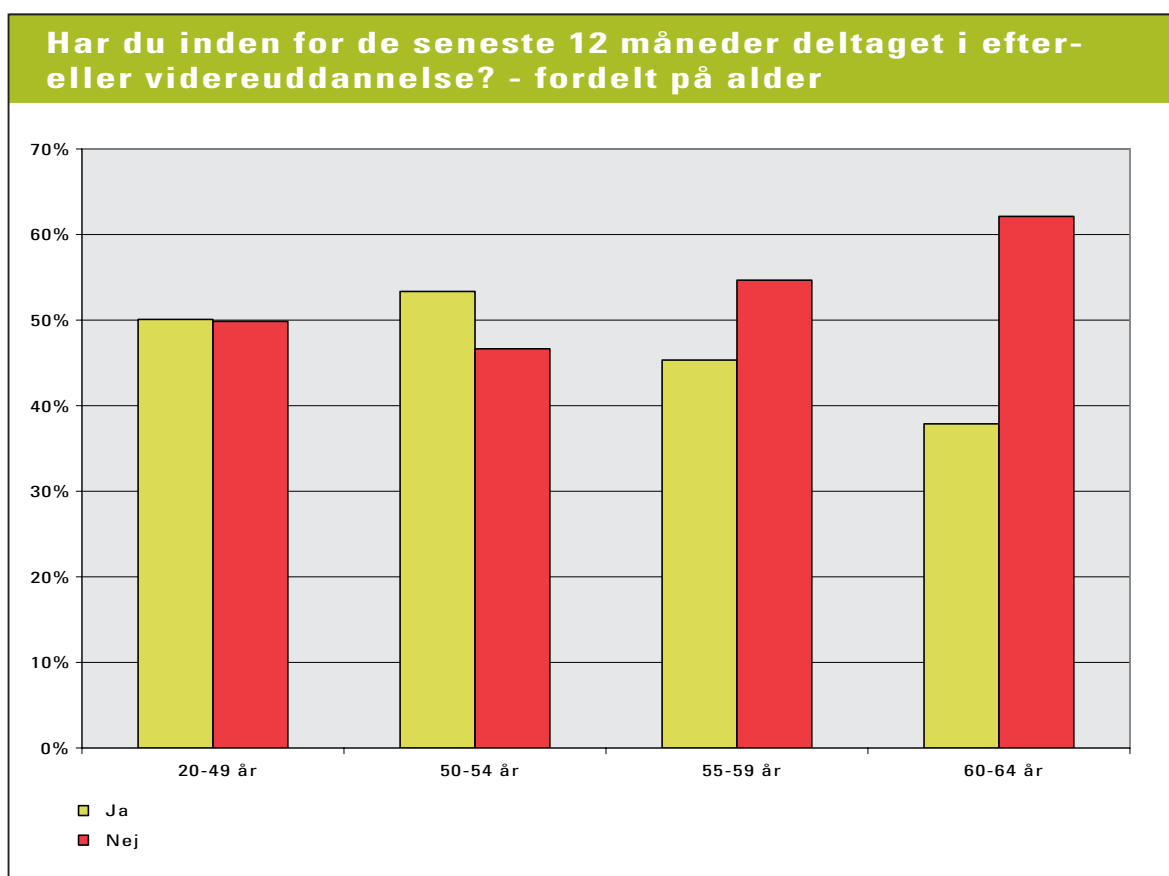
omstændigheder værd at være opmærksom på fænomenet, fordi det kan tages som et udtryk for begyndende isolation. Dette bekræftes af svarene på et spørgsmål om politiske diskussioner på arbejdspladsen, som findes under demokratisk kompetence. Op mod halvdelen af de ledige deltog ikke i sådanne diskussioner, hverken dagligt eller ugentligt.

#### 17.5.5 Læringskompetence

Seniorerne deltager i højere grad i efter- og videreuddannelse end de yngste, men i mindre grad end midtergruppen af 30-49-årige, der er de mest aktive. Det ser ud til, at efteruddannelsesdeltagelsen er på niveau med resten af befolkningen for de unge seniorer, men at deltagelsen falder ret kraftigt med alderen. Lidt under halvdelen af seniorgruppen deltager årligt i efteruddannelsesaktiviteter, men deres kurser er sædvanligvis kortere end andre aldersgruppers. Således får de for-

mentlig mindre efteruddannelse som sådan, men er på kursus i samme høje frekvens som de andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet.

Seniorerne er blandt de mindst motiverede for at komme på efteruddannelse og ligger på niveau med den yngste aldersgruppe, hvis man altså ser på, om de har anmodet arbejdsgiveren om at komme på efteruddannelse. Deltagelse og motivation går dermed hånd i hånd for disse to aldersgrupper. Endvidere har seniorerne i væsentligt mindre omfang fået nye udfordringer og er mindre tilbøjelige til at dele viden og erfaringer med kolleger. Seniorerne har endvidere i mindre omfang end de øvrige aldersgrupper været mobile. De skifter sjældnere funktion på arbejdspladsen i det hele taget og er heller ikke nær så opmærksomme på de muligheder for at lære nyt, der ligger i at skifte job, eventuelt til en anden virksomhed.



Figur 17.5 Deltagelse i efter- eller videreuddannelse, fordelt på aldersgrupper. N = 4432 v/spørgsmål 118 (kilde: NKR 2004)

Hvis blikket i stedet flyttes til de vurderede effekter af efteruddannelse, kan man se, at seniorernes selvvalgte udbytte ikke modsvarer deres relativt høje deltagelse. Seniorerne er sammen med de 30-39-årige dem, der føler, at de får mindst ud af den efteruddannelse, de har været på.

En afgjort forudsætning for at bevare sin position på arbejdsmarkedet er stadig om-, op- og videreuddannelse. At kvalifikationer er i orden, er ingen *garanti* for, at man er i job, men *manglende* kvalifikationer kan bringe den aktuelle ansættelse såvel som mulighederne for at få ansættelse et andet sted i fare. At uddannelsesaktiviteten ikke desto mindre aftager med alderen, har talrige undersøgelser vist (Jørgensen, 1997; Jørgensen, 1998; DA, 1997).

Der er en udpræget tendens til, at de ældre aldersgrupper på arbejdsmarkedet ikke efteruddannes i samme omfang som yngre aldersgrupper. En nyere undersøgelse blandt ingeniørvirksomheder i Norden (Rambøll, 2004) viser bl.a., at virksomhederne bruger det halve antal kroner på +55-årige som på de 25-44-årige. Nærværende undersøgelse viser samme billede, men måske kan man i denne ane en forklaring. For det første bør det retfærdigvis nævnes, at omkring halvdelen af de 50-59-årige faktisk *har* deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de seneste 12 måneder. Det svarer til frekvensen i de yngre aldersgrupper. I aldersgruppen 60-64 år er frekvensen noget lavere (38 pct.), men man skal her huske, at en fjerdedel af denne aldersgruppe er selvstændige og derfor umiddelbart selv bærer ansvaret for manglende opkvalificering. Imidlertid vender billedet, hvis man skiller arbejdsløse, pensionister og kontanthjælpsmodtagere fra og udelukkende ser på de erhvervsaktive. Så er de ældre aldersgrupper lige så flittige til at efteruddanne sig som de yngre. Og ser man specifikt på ældre funktionærer, er der overbevisende *flere*, der siger ja end nej til at have deltaget i

efteruddannelse – også i gruppen over 60 år! Dette er helt parallelt med, hvad Dansk Arbejdsgiverforening kommer frem til i en nyere undersøgelse (DA, 2003).

Hvad angår læring på arbejdspladsen, er seniorerne den aldersgruppe, der i lavest grad har deres arbejdsliv organiseret, så det fordrer læring, f.eks. ved at indgå i nye team, søge nye udfordringer eller mere ansvar. Det betyder ikke, at det niveau, de som gruppe befinder sig på, er lavt, blot at de ikke er nær så kompetente på dette område som de andre. Man kan eksempelvis konstatere, at omkring halvdelen af den ældre del af undersøgelsespopulationen faktisk får nye faglige udfordringer. Beklageligvis må man samtidig konstatere, at den anden halvdel af seniorerne enten er for gode til at undgå de opgaver, som kræver en ekstraordinær indsats, eller at man på forhånd har opgivet at stille dem over for nye udfordringer. Billedet af de mange udfordringer, der tilfalder unge, og de få, der tilfalder ældre, er kendt fra dele af karrierelitteraturen. Således har f. eks. Wégens (1994) i en undersøgelse blandt funktionschefer konstateret, at karrieren fremmes gennem accept af udfordrende opgaver. Løses opgaverne tilfredsstillende, medfører det øget ansvar og øget læring, som gør det muligt at modtage flere udfordringer. Dog til en vis grænse, som nås i 45-50-årsalderen. Dette kan man fortolke på følgende måde: Så begynder der at blive kamp om de få pladser i den øvre del af organisationshierarkiet. Orker man ikke at satse på flere fremmelser, slår man sig til ro på et givet trin i organisationen. Man finder sin plads – og udfylder den. Men dermed er det også slut med at få øget ansvar, ganske som man kan konstatere, det sker i nærværende undersøgelse. Derfor undrer svarmønstrene på spørgsmålene om virkningerne af efteruddannelse heller ikke. Man får ikke større ansvar, men øget arbejdsglæde og højere produktivitet samt “noget andet”, som NKR 2004 ikke går ind i, hvad er.

Svarene på spørgsmålet om jobskifte med henblik på læring kræver to kommentarer. For det første er en kausal sammenkædning af jobskifte og læring nok at skrue forventningerne for højt op. Jobskifte kan have mange årsager og mange virkninger, men det er de færreste, der skifter job *for at* lære noget mere. For det andet er der de praktiske muligheder for overhovedet at skifte job, når man er kommet op i alderen. Tilbøjeligheden til at ansætte +50-årige er ikke fremherskende (se f.eks. DA, 1997). Alligevel viser nærværende undersøgelse, at 12-16 pct. af de adspurgte faktisk *har* skiftet job for at kunne lære nyt. De yngre aldersgrupper ligger noget højere (op til 25 pct.).

Mønsteret fra NKR 2004 genfindes i forstærket form blandt de **ledige** – dog med det forbehold, at tallene er så små, at hver enkelt person vægter procentvis meget højt. Det samlede indtryk er imidlertid, at de ledige seniorer ikke har deltaget ret meget i læringsaktiviteter, og de fik heller ikke meget ud af at deltage. De opnåede hverken nye arbejdsopgaver, større produktivitet eller større arbejdsglæde.

Et særligt træk fortjener lidt ekstra opmærksomhed, nemlig endnu et tegn på isolation. Betydeligt flere ledige (20 pct.) angiver, at de fik *færre* samarbejdspartnere inden for de seneste 12 måneder. Det er mere end dobbelt så mange som i NKR 2004. Tilsvarende er andelen af dem, der fik *flere* samarbejdspartnere, faldet fra 42 pct. til 32 pct.

Endelig skal det tilføjes, at 10-20 pct. af de ledige aldrig delte erfaringer med kolleger. Igen er tallet dobbelt så stort som i NKR 2004.

#### **17.5.6 Literacy**

Literacy-kompetence er hovedsageligt afhængigt af uddannelsesniveau. Således er der ikke den store forskel på, i hvor høj grad man udfolder kompetencen på grund af

alder. Seniorernes literacy-kompetence minder derfor på mange måder om de yngre aldersgrupper.

For det meste er der ingen forskelle mellem aldersgruppernes niveau at anvende deres literacy-kompetence på, men de 40-49-årige ligger dog højest i forhold til literacy-af-færd på arbejdspladsen. Her ligger seniorerne på niveau med de 30-39-årige og over de 20-29-åriges.

Lidt overraskende er de 50-59-åriges anvendelse af it og engelsk på det samme niveau som resten af befolkningens. Det går imod den almindelige forventning om, at unge mennesker er bedre rustet til et mere internationalt og it-orienteret arbejdsmarked. Tendensen skyldes formentlig, at de 50-59-årige er den gruppe, som gør mest for at forbedre sine computerfærdigheder, hvilket kan have mange årsager.

I en mere detaljeret analyse ses det, at seniorers anvendelse af matematik på arbejdspladsen er mindre end de yngre aldersgrupper. Det kan muligvis tilskrives, at man i begyndelsen af sit arbejdsliv ofte starter med opgaver, som ligger tæt på de faglige færdigheder, man er i besiddelse af som nyuddannet. Den unge ingeniørs job kræver f.eks. brug af avanceret matematik. Efterhånden som tiden går, og man bliver mere erfaren og avancerer til en mere overordnet stilling, svinder behovet for direkte anvendelse af disse færdigheder. De direkte udførende opgaver svinder til fordel for planlægnings-, koordinerings- og økonomiopgaver. Disse fordrer en større grad af læsning; et område, hvor seniorerne er en smule mere aktive end de yngre.

Hvad angår de **ledige seniorers** læsning og brug af matematik, er billedet noget broget. Flere ledige end i NKR 2004 finder den daglige læsning meget let, og samtidig er behovet for overhovedet at læse åbenbart meget lille. Godt 20 pct. af de ledige skal slet ikke

læse til daglig. Op mod halvdelen af de ældste ledige skal slet ikke bruge matematik i det daglige, og når de skal bruge det, finder de det "meget let".

Med det forbehold, at det ikke står helt klart, om svarene relaterer sig til arbejdssituationen forud for ledigheden, ser det ud til, at der her er nogle kompetencer, som ikke er blevet udnyttet fuldt ud. Man kunne fristes til at stille spørgsmålet: Kunne ledigheden have været undgået, hvis de pågældende var blevet stillet over for nogle mere udfordrende opgaver og dermed også over for større muligheder for læring?

Afslutningsvis er det værd at notere sig, at de ældre aldersgrupper bruger computer i arbejdstiden omtrent lige så hyppigt som de yngre. Og så er de flittige til at dygtiggøre sig på it-området, både ved kursusdeltagelse og ved at prøve selv. Dette sidste gælder i udpræget grad for de ledige. Op mod 80 pct. af de ledige 50-59-årige har forbedret deres computerfærdigheder. Som i NKR 2004 er denne indsats ligeligt fordelt på kursusdeltagelse og selvlæring. Til gengæld er der flere ledige, der aldrig bruger computer, og færre, der bruger den dagligt, hvilket måske kan skyldes ledighedssituationen, idet de simpelthen ikke har adgang til en computer.

For de ældre – beskæftigede som ledige – er computeren tilsyneladende værktøj, ikke legetøj. De bruger ikke computer nær så tit i fritiden som de yngre.

#### **17.5.7 Demokratisk kompetence**

Seniorerne er generelt på niveau med de yngre aldersgrupper. Som gruppe er de dog væsentligt mere engagerede i demokratiske processer i det civile liv, dvs. i frivilligt arbejde af forskellig slags eller f.eks. gennem kontakter til politikere på eget initiativ.

Seniorerne er generelt mere velorienterede

end yngre; især opsøger de 50-54-årige viden om samfundsforhold, men de diskuterer ikke politik og lignende på arbejdspladsen i samme grad som de yngre. En forklaring kunne være en generationsbestemt modvilje mod at diskutere politik med nogen, man skal arbejde sammen med.

#### **17.5.8 Interkulturel kompetence**

Seniorerne har i højere grad end de yngre aldersgrupper erhvervet sig interkulturel viden gennem medier og/eller uddannelse i bred forstand. Dette dækker over, at de i mindre grad har fået den gennem formel uddannelse og i højere grad gennem efteruddannelse og anvendelse af medier. Seniorerne er dermed lidt mere velorienterede om interkulturelle spørgsmål (f.eks. læser de også mere avis og ser mere fjernsyn end de yngre).

Med hensyn til viden om interkulturelle forhold i kraft af ophold i udlandet er der ikke forskel på ældre og yngre.

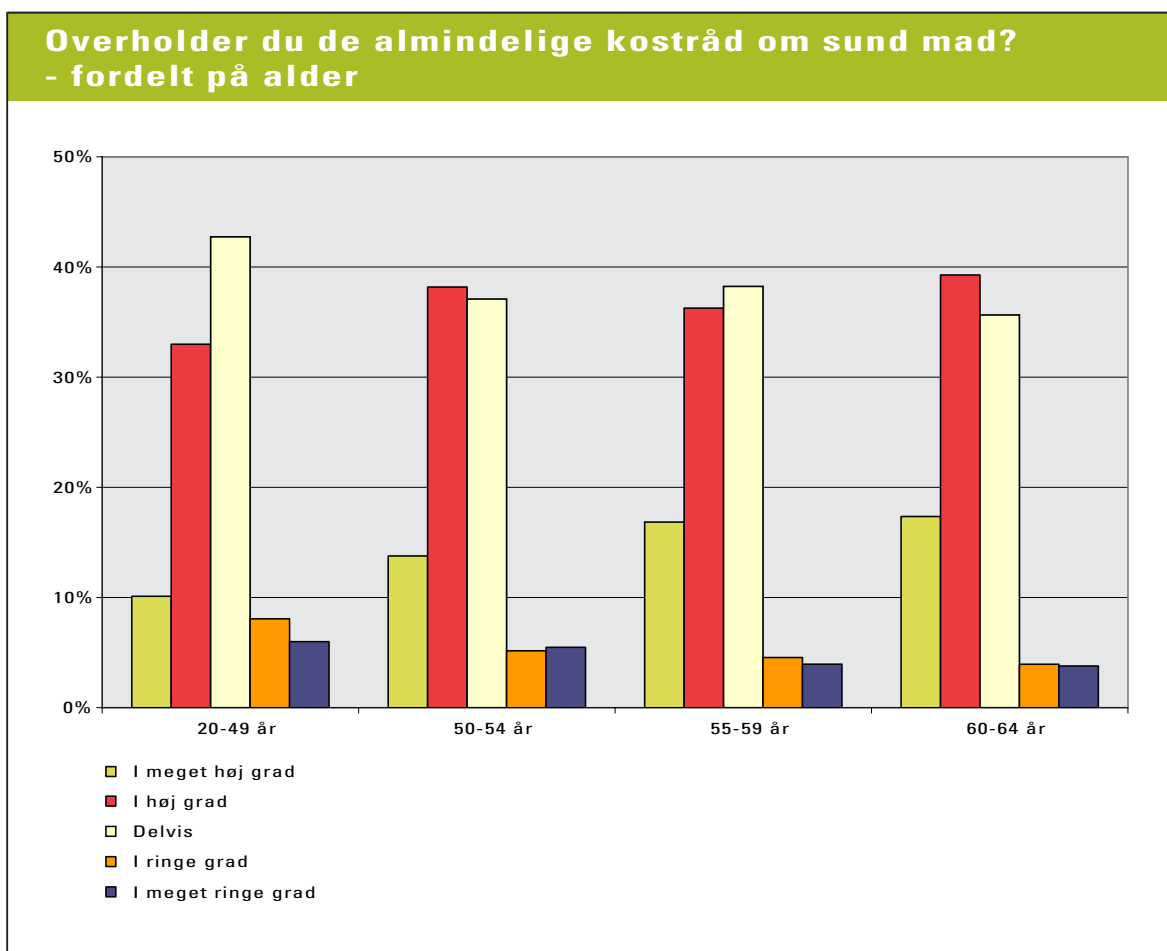
At de ældre også i højere grad end de yngre bruger deres interkulturelle viden, tyder på en mere funktionel sammenhæng mellem videnerhvervelsen og måden, hvorpå den er erhvervet. Man kan heri se en parallel til erhvervelsen og anvendelsen af it-kendskab: Når man som ældre sætter sig ind i et område og erhverver sig ny viden og nye færdigheder, så skal det bruges til noget. Det skal komme til nytte.

#### **17.5.9 Sundhedskompetence**

Seniorerne adskiller sig væsentligt fra andre aldersgrupper ved at være mest opmærksomme på at undgå belastende situationer i forbindelse med deres arbejde.

Seniorerne er også den aldersgruppe, som vurderer, at de oftest overholder almindelige kostregler.

Seniorerne får mindre motion gennem sport/idræt end de yngre aldersgrupper. Til



Figur 17.6 Overholdelse af almindelige kostråd, fordelt på aldersgrupper. N = 5503 v/spørgsmål 60 (kilde: NKR 2004)

gengæld bruger de mere tid på andre fysiske aktiviteter. Så med hensyn til fysisk aktivitet går forskellene lige op, og ingen aldersgrupper skiller sig særligt ud.

Skavanker som følge af jobbet opleves ens for alle aldersgrupper, men stress er værst for de 40-54-årige. Som sagt er seniorerne dog mere opmærksomme på at undgå situationer, der leder til skavanker og stress, eller på at lindre disse situationers virkning.

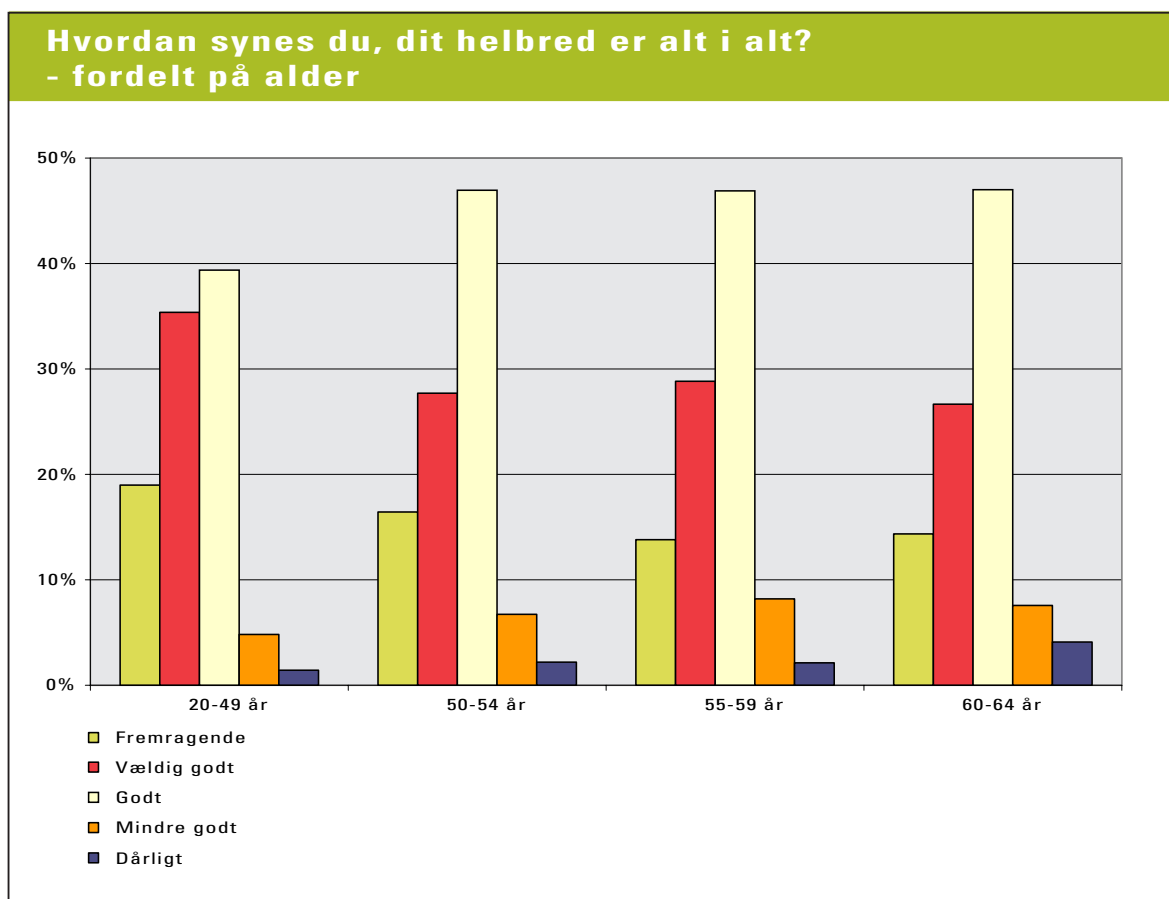
Oplevelsen af at have et godt helbred falder med årene. Her mærker man alderen trykke. Eller rettere sagt: Her begynder effekten af et langt liv på arbejdsmarkedet at vise sig. Mange års nedslidende arbejde og opslidende organisatoriske forandringer går ikke spurlost hen. Man fornemmer gennem svarene, at man som ældre mister indflydelse på

eget helbred. Selv om man søger at holde sig rask og rørig, kan man ikke holde trit med forringelserne. De yngre aldersgrupper har det nemmere i den retning, og de synes at have forstået budskabet: "Hold dig aktiv!"

#### 17.5.10 Miljøkompetence

Det generelle billede af seniorernes miljøkompetence er, at de klarer sig over niveauet for de andre aldersgrupper. Som gruppe udfolder de 50-59-årige et højere niveau af miljøkompetence end alle de yngre aldersgrupper. Specielt i forhold til deres motivation for at foretage miljøhandlinger ligger denne gruppe højere. Seniorerne er eksempelvis lidt oftere medlem af en miljøorganisation end andre grupper.

Seniorerne er generelt mere miljøbevidste på arbejdspladsen end de yngre.



Figur 17.7 Helbredets tilstand generelt, fordelt på aldersgrupper. N = 5503 v/spørgsmål 68 (kilde: NKR 2004)

Aldersforskellene er også store mht. miljøadfærd. Her er seniorgruppen bedre end de yngre til at indsamle miljøfarlige stoffer, spare på papiret og gennemføre miljøbesparende foranstaltninger på arbejdet. I det hele taget udmærker de ældre sig ved at spare, også i fritiden, men det sker ikke af hensyn til miljøet. Det sker af hensyn til egen økonomi – og i det stykke adskiller de sig ikke fra de øvrige aldersgrupper.

Med hensyn til nogle specifikke handlinger er seniorgruppen mindre aktiv miljømæssigt end de yngre grupper. For eksempel køber seniorerne en smule mindre økologiske og miljøvenlige varer.

Seniorerne har fået mindre viden om miljøspørgsmål gennem deres uddannelse. Det kompenseres de for gennem efteruddannelse. Således er der tale om, at personer på tværs af alle aldersgrupper har opnået nogenlunde

det samme videnniveau via uddannelsesaktiviteter af forskellig slags. Seniorerne skiller sig ud ved aktiviteter, foretaget på egen hånd. De er over gennemsnitlige mht. at søge viden om miljøet, og de diskuterer miljøspørgsmål en smule oftere end de yngre aldersgrupper.

#### 17.5.11 Sammenfatning

Resultaterne af undersøgelsen bærer alt i alt præg af, at der eksisterer forskelle mellem generationerne. De yngres adfærd er på flere områder forskellig fra de ældres. Gerontologisk betraget er dette ikke mærkeligt. Forskellene i opvækstvilkår og de rammer, det omgivende samfund udgør, er allerede berørt i det foregående. Her skal blot gentages, at den adfærd, som er konstateret hos de nuværende 50-70-årige, ikke kan forventes gentaget af de nyere generationer.

Seniorernes evne til selvledelse dominerer på

godt og ondt. Faktisk dominerer den så meget, at de læringsmæssige kompetencer kommer til at stå svagere. Man kan selv, og man vil selv. Og så er der groft sagt ganske meget, man ikke vil, f.eks. at følge med i ny teknologi, nye metoder, nye jobområder osv. Man sporer en vis træthed efter mange år på arbejdsmarkedet og efter mange omstillinger – det være sig på samfundsplan, på virksomhedsplan eller på det mere personlige plan. Til gengæld ligger seniorernes lyst og evne til kreative og innovative opgaver fuldt på linje med de yngre aldersgrupper. Deres kommunikationskompetence ligger også på samme niveau som de yngre aldersgrupper.

Et øget uddannelses- og efteruddannelsesniveau vil formentlig råde bod på noget af omstillingstrætheden, dels i kraft af den direkte virkning på kompetenceniveauet, dels i kraft af den øgede opmærksomhed på læringskompetencens centrale betydning for fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Omstillingstrætheden vil umiddelbart også mindskes noget i kraft af den stigende uddannelses- og efteruddannelsesaktivitet, som vil reducere den effektive tid på arbejdsmarkedet – også selv om man skal være der længere, jf. Dansk Arbejdsgiverforenings betragtning over sammenhængen mellem højere uddannelse og arbejdsstyrkens størrelse (DA, 2003).

De **ledige seniorer** er mindre kommunikerende end de andre deltagere i NKR 2004. Man fornemmer en tendens til tilbageholdenhed eller isolation, hvad enten der så er tale om et årsags- eller et virkningsforhold. Andersen & Appeldorn (1995) påpeger, at ressourcestærke personer formår at handle, planlægge og tage del i aktiviteter samt at skabe og fastholde personlige relationer. De formår samtidig at fastholde deres tilstedeværelse på arbejdsmarkedet, sandsynligvis fordi de har kræfter til det fysiske og mentale. Omvendt er der en tendens til, at de, der råder over færre personlige og sociale ressour-

cer, må give op over for arbejdslivets udfordringer "før tiden", jf. Jensen & Skærbæks redegørelse for samspillet mellem de mange faktorer, som ud over kompetencer fører til tidlig udtræden af arbejdsmarkedet (Jensen & Skærbæk, 2002). Tilbageholdenheden genfindes i en svækket læringskompetence. De ledige deltager sjældnere i efteruddannelse, de får ikke meget ud af den, og de får færre og færre omverdensrelationer. Det gælder såvel samarbejdspartnere som erfaringsudveksling med kolleger.

En afsluttende overvejelse kunne gå i retning af, om sådanne isolationstendenser kan genfindes hos de ældste deltagere i NKR 2004. Vil en forstærket analyse kunne afsløre, at noget lignende gør sig gældende blandt dem, der fortsat er i arbejde, og kan det tages som udtryk for en øget risiko for afsked eller fratræden? Som Andersen & Appeldorn (1995) siger: "De stærke går sidst!"

#### **17.5.12 Ekskurs**

##### **17.5.12.1 Årsager til faldende efteruddannelsesfrekvens blandt ældre aldersgrupper**

Når man som i nærværende undersøgelse står over for billedet af mindre deltagelse i efteruddannelse blandt ældre end blandt yngre, må man ved tolkningen medtænke, at dette kan føres tilbage til i hvert fald tre forhold:

- Eksistensen af relevante efteruddannelsertilbud
- Mulighederne for at deltage i tilbuddene
- Viljen/lysten til at deltage i tilbuddene.

Jørgensen (1997) er på baggrund af to spørgeskemaundersøgelser blandt hhv. ældre i alderen 40-69 år og virksomheder med over 10 ansatte kommet frem til følgende resultater:

##### **15.5.12.2 Ad relevante uddannelsesstilbud**

Selv om udbuddet af kurser og anden efter-



uddannelse er righoldigt, er det alligevel ikke dækkende for alle behov. Jo mere specifikt behovet er, desto sværere bliver det at samle et tilstrækkeligt antal deltagere til et kursus. Hertil kommer, at ikke alle kvalifikationer eller kompetencer kan tilføres eller suppleres gennem efteruddannelse. F.eks. kræver teknologiskift en opkvalificering, som i praksis ikke kun lader sig realisere gennem efteruddannelse. Derved fanges en del i en fælde, hvor de stilles over for krav, som de ikke har nogen mulighed for at leve op til. Deres job forsvinder, uden at andre job med overkommelige kvalifikationskrav kommer i stedet.

#### **17.5.12.3 Ad mulighed for deltagelse**

Efteruddannelse kræver fravær fra arbejdspladsen, dvs. at den første forudsætning for deltagelse er, at man får fri, somme tider, at man også får kurset betalt, og under alle omstændigheder at man får det tilbudt. Med begrænsede ressourcer til rådighed vil arbejdsgivere være tilbøjelige til at se nøje på, hvor efteruddannelsesmidlerne giver den største nytteværdi i praksis. Her vil yngre, bedre uddannede have en fordel frem for ældre med dårligere uddannelsesbaggrund. Dels fordi de har bedre forudsætninger for at tilegne sig nyt stof, dels fordi "tilbagebetalingstiden på investeringen" er længere. Følgen kan blive, at ældre, dårligere uddannede, slet ikke får budet. Dette fænomen er desværre så velkendt, at de ligefrem har fået betegnelsen "Matthæus-effekten" (Den, som har, skal mere gives, og den, som intet har, skal endog noget fratages).

#### **17.5.12.4 Ad vilje og lyst til at deltage**

Denne tendens forstærkes, hvis ældre tilmed afslår tilbud om efteruddannelse. Jørgensen (1998) anfører en række grunde til, at man kan vægre sig mod at deltage. Der er for det første de ældre generationers svage uddannelsesbaggrund. Mange ufaglærte har kun folkeskolens 10. klasse. Det giver dem ikke alene dårligere forudsætninger for at få udbytte af uddannelsen, men det giver også dårligere

forståelse for, at efteruddannelse på skolebænken skulle være nødvendig. For det andet fremfører ganske mange af de adspurgte, at de "har for travlt" – en tendens, som dog er stærkest hos de 40-årige. For det tredje føler en del, at de er blevet for gamle; i hvert fald begrundes de den manglende uddannelsesaktivitet på denne måde.

Den manglende vilje og lyst til efteruddannelse er mest udpræget hos de kortuddannede. Virksomhederne anfører ligefrem, at de "vægrer sig mod deltagelse".

#### **17.5.12.5 Hvad seniorer har ekstra at tilbyde kompetencemæssigt**

Ovenstående gennemgang viser,

- at seniorer er mere selvledende og kræver en anden ledelsesstil
- at seniorer er lige så kreative/innovative – især inden for områder, hvor evnen til at tænke nyt fordrer afsæt i erfaring, og de er mere brede i deres nytænkning
- at seniorer har en relativt høj kommunikationskompetence.

Mange lavlønslande som Indien og Kina kan tilbyde de samme færdigheder hos en ung veluddannet arbejdskraft til en væsentlig lavere løn, end tilfældet er i Danmark. Der er derfor mange former for produktion, som flytter og fremover vil blive flyttet til disse lande. Høj faglighed i traditionel betydning er derfor ikke alene det, Danmark skal bygge fremtiden på. Der er brug for at udvikle og tænke nyt med baggrund i et langt arbejds- og det civile livs erfaringer. Den erfaring, de danske seniorer besidder, kan ikke købes i lavlønslande.

Hvis virksomheder evner at give plads til seniorers kreative og innovative sider, samtidig med at seniorernes faglige viden holdes ajour, vil seniorers kreative og innovative kompetencer kunne udgøre et væsentligt bidrag til udviklingen af fremtidens virksomheder.

### 17.6 De ældste erhvervsaktive

Særundersøgelsens 552 respondenter mellem 65 og 70 år er udvalgt, netop fordi de er erhvervsaktive. Fordelingen af respondenter på alder fremgår af følgende tabel:

Alder	Antal	Procent
65 år	178	32
66 år	144	26
67 år	93	17
68 år	80	15
69 år	52	9
70 år	5	1

Tabel 17.6 Antal erhvervsaktive, fordelt på alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse)

En sådan fordeling opfordrer til forsigtig tolkning af tallene for de ældste. Et plus eller minus på én person flytter mange procent point.

#### 17.6 Hvem er i arbejde?

Til trods for at populationen er udvalgt efter erhvervsdeltagelse, finder man 80 personer (dvs. 14 pct.), som er uden for arbejdsmarkedet.

En justeret oversigt over undersøgelsens 472 egentligt erhvervsaktive deltagere giver følgende billede:

Alder	Antal	Procent
65 år	158	33
66 år	129	27
67 år	67	14
68 år	70	15
69 år	45	10
70 år	3	1

Tabel 17.7 Antal erhvervsaktive, fordelt på alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse)

Som det fremgår, flytter denne reduktion ikke væsentligt om på aldersgruppernes repræsentation, men der er naturligvis stadig grund til at være opmærksom på den vægt, hvormed hver enkelt person indgår.

En enkelt detalje fortjener indledningsvis en bemærkning med på vejen. Frafaldet i aldersgruppen 67 er markant og må tages som udtryk for, at en del personer med udgangen af det 66. år overgår til folkepension efter den gamle ordning. Frafaldet forekommer hovedsageligt blandt arbejdere og funktionærer, hvorimod andelen af selvstændige erhvervsdrivende tiltager med stigende alder, således at de udgør to tredjedele af de ældste aktive.

#### 17.6.2 Hvor er de i arbejde?

Allerede et første blik på de ældste erhvervsaktive afslører en overrepræsentation af selvstændige (og medhjælpende ægtefæller). De udgør 40 pct. og er dermed den største gruppe. Herefter finder man funktionærer og tjenestemænd, som udgør næsten 30 pct. De ældste erhvervsaktive er hovedsageligt beskæftiget i to sektorer, som tilsammen tæller knap 60 pct., nemlig landbrug og fiskeri samt offentlige og personlige tjenester. En nøjere analyse viser, at sidstnævnte primært dækker over undervisning samt sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger. Det er også her, man finder en overrepræsentation af personer med lang videregående uddannelse, nemlig omkring 60 pct. En anden sektor, hvor disse personer har mulighed for arbejde højt op i alderen, er finansiering og forretningsservice. Her finder man godt 20 pct. af gruppen.

Blandt de selvstændige udgør de erhvervsfagligt uddannede 50 pct., mens folkeskolens 10. klasse udgør 17 pct. Dog må andenpladsen deles med de personer med lang videregående uddannelse, som udgør andre 16 pct. Det billede, der tegner sig, er altså, at forbliven på arbejdsmarkedet betinges af både

branche, stilling og uddannelse. Kan man klare markedets krav, skal man som selvstændig ikke stå til regnskab for manglende uddannelse eller faldende præstationer. Omvendt giver en lang uddannelse mulighed for at forblive som ansat i en given sektor i kraft af fortsat gode præstationer.

Afslutningsvis skal det anføres, at hvis man udelukkende ser på ansatte erhvervsaktive, så synes en erhvervsfaglig uddannelse at bære godt igennem. På tværs af aldersgrupper udgør de fagligt uddannede cirka 25 pct., hvilket er næsten lige så meget som de langvarigt uddannede.

Retter man nu opmærksomheden mod dem, som er blevet pensioneret efter deres 65. år, forstærkes indtrykket af de helt basale kompetencers betydning for forbliven på arbejdsmarkedet. Folkeskolens 10. klasse og erhvervsfaglig uddannelse er hyppigst repræsenteret. De udgør tilsammen over halvdelen af de pensionerede, selv om de lange videregående uddannelser ligger lige efter på tredjepladsen. Naturligvis må man tage det forbehold, at udtræden af arbejdsmarkedet i en alder, som ligger over den gennemsnitlige fratrædelsesalder, i nok så høj grad kan være betinget af vilje eller lyst til noget andet end arbejde som af manglende kompetencer eller muligheder.

Hvor kommer de pensionerede fra? Offentlige og personlige tjenester står for den største andel, nemlig knap 40 pct. Finansiering og forretningsservice samt landbrug mv. tegner sig for hver 16 pct. Fra industrien kommer i alt 9 pct. af de pensionerede, men frafaldet sker allerede i aldersgrupperne 65-67 år.

Efter denne indledende oversigt vil der blive set nærmere på forskelle og ligheder i kompetencefordelingen mellem seniorerne i NKR 2004 og de ældste erhvervsaktive seniorer. Men først skal der kastes et blik på nogle specifikke spørgsmål vedr. sidstnævntes

motiver til og muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet ud over folkepensionsalderen.

### **17.6.3 Hvorfor er de i arbejde?**

På spørgsmålet om, hvad der er den væsentligste drivkraft til fortsat at være på arbejdsmarkedet, svarer mellem en fjerdedel og en femtedel, at det er, fordi de ønsker at bruge deres faglighed. Økonomi, identitet og sociale kontakter spiller en mindre rolle. De altovervejende motiver til fortsat arbejdsaktivitet skjuler sig imidlertid under svarkategorien "andet", som rummer 40 pct. af svarene. En nøjere analyse viser, at det i høj grad er de selvstændiges svar, som rubriceres her, men også funktionærer/tjenestemænd er godt med. Det ville være fremmede for en bredere og mere nuanceret forståelse af det arbejdende menneske at få dette nærmere belyst gennem en efterfølgende uddybende kvalitativ undersøgelse.

Men én ting er de personlige motiver til at arbejde højt op i alderen. Noget andet er mulighederne for at gøre det. Hvilke forhold i virksomhederne har her betydning? Til det svarer 30 pct., at det er, fordi virksomheden har brug for lige netop deres kompetencer, og andre 30 pct. svarer, at det skyldes, at virksomhedens pensioneringsbestemmelser giver mulighed for det. Og det billede holder, selv når man holder de selvstændige udenfor.

### **17.6.4 Hvordan ser kompetencerne ud?**

Herefter bliver det spændende at se, hvilken rolle de ældste erhvervsaktives kompetencer spiller, og hvorvidt de adskiller sig væsentligt fra de øvrige seniorers. For nok er det nødvendigt, at virksomhedernes pensionsaldrer ligger tilstrækkelig højt, men det er næppe en tilstrækkelig betingelse.

#### **17.6.4.1 Selvledelseskompetence**

Det overordnede indtryk fra NKR 2004 er, at seniorerne har en høj selvledelseskompe-

tence; højere end deres yngre kollegers. Det indtryk findes i forstærket form i særundersøgelsen – punkt for punkt (faktor for faktor).

De planlægger i øget omfang selv deres arbejdsdag, bestemmer selv metoder og træffer beslutninger. De føler sig velorienterede om virksomhedens mål og strategier og føler et stærkt ansvar for dens udvikling – så stærkt, at de i endnu højere grad end de øvrige seniorer identificerer sig med billedet af virksomheden. “Deres identitet flyder sammen med virksomhedens” er et fænomen, som også er konstateret blandt ældre funktionschefer med høj anciennitet (Wegens, 1994). Til dette hører også en udpræget tilfredshed med den tidsmæssige fordeling mellem arbejdsliv og privatliv.

Som noget særligt bør fremhæves, at de ældste chefer i meget høj grad støtter dem i at tage ansvar. Det anfører 40 pct. af respondenterne mod 32 pct. af seniorerne i NKR 2004. Måske ligger der heri en brik til forståelsen af seniorernes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet – lederens bevågenhed bidrager til deres integration. Til gengæld er andelen af dem, der slet ikke støttes af deres chef, uforandret 6 pct. Heller ikke begrænsningerne for at arbejde mere selvstændigt, end de gør nu, ligger i ledelsen. Den ligger i seniorerne selv – og så ligger den i en række andre forhold, som skjuler sig i kategorien “andet”.

#### **17.6.4.2 Social kompetence**

Seniorernes sociale kompetence ligger i henhold til NKR 2004 på samme niveau som de yngre aldersgrupper. På nogle områder ligger de over de yngstes niveau, på andre ligger de under.

Seniorerne er blandt de bedste til at yde og modtage faglig og social støtte på arbejdspladsen. Det kan være et udtryk for deres gennemsnitlig større virksomhedsanciennitet

og tilsvarende større sociale tryk, at seniorerne klarer sig godt her.

Seniorernes store grad af selvledelse gik ikke ud over deres sociale engagement. Mønsteret genfindes i forstærket udgave her i særundersøgelsen. De ældste seniorer arbejder alene i nogenlunde samme omfang som deltagere i NKR 2004, og de deltager hverken mere eller mindre i sociale arrangementer end de øvrige seniorer. Men de har i ringere omfang arbejdet i team.

Og på det punkt, hvor de andre seniorer i NKR også skiller sig negativt ud, i spørgsmål om støtte til og fra familiemedlemmer og kolleger, erklærer tre fjerdedele af de 65-70-årige, at der ikke har været noget behov. På dette område er de også lavt deltagende.

Sammenfattende må man sige, at de ældste seniorer ikke skiller sig særskilt negativt eller positivt ud på andre måder end de andre seniorer i NKR.

#### **17.6.4.3 Kreativ og innovativ kompetence**

At seniorerne stort set har lige så kreativ og innovativ kompetence som de yngre aldersgrupper, er det samlede indtryk fra NKR 2004. Til gengæld kan man sige, at jævnbyrdigheden ligger på et meget lavt niveau, idet over halvdelen af respondenterne svarer “slet ikke” til spørgsmålet om, hvorvidt de for nylig har deltaget i udvikling af produkter eller ydelser. For de 65-70-åriges vedkommende ligger andelen på 75 pct.

Men ellers tegner der sig et billede af ældre seniorer, som er kreative i arbejdstiden, som får ideer, der kan anvendes i arbejdsammenhæng, og som afprøver nye arbejdsmetoder. Tilmed betoner de med eftertryk, at deres arbejdsplads er præget af nytænkning, at de stærkt støttes i deres innovative bestræbelser af deres chef, og at en væsentlig grund til, at de har deres nuværende job, er deres kreative evner.

#### **17.6.4.4 Kommunikationskompetence**

Konklusionen fra NKR 2004 er, at seniorernes kommunikative kompetence ligger på samme niveau som yngre aldersgruppers, men også, at der er forskelle. Mobiltelefonen er et arbejdsredskab og bruges mindre i fritiden. Seniorerne meddeler sig oftere til omgivelserne, end de modtager henvendelser. Derimod synes direkte kontakt med medarbejdere, kunder osv. ikke at være en del af de ældres job, ej heller i form af mundtlige oplæg eller præsentationer.

Dette gælder i endnu højere grad for de ældste. Tæt på halvdelen hverken skriver eller modtager breve og e-mails. To tredjedele bruger ikke engelsk på arbejdet, men de, der gør, finder overvejende selv, at de er gode til det.

Hvad angår brugen af computer i fritiden, viser der sig en tendens til, at flere ældre enten slet ikke eller også dagligt søger på internettet og skriver e-mails.

#### **17.6.4.5 Læringskompetence**

Det overordnede indtryk fra NKR 2004 er, at seniorerne deltager mindre i efter- og videreuddannelse end de yngre aldersgrupper. De fremsætter i mindre grad end de yngre ønsker om efteruddannelse og har i væsentligt mindre omfang fået nye udfordringer, arbejdet i team, skiftet arbejdsfunktion og arbejdet med ny teknologi. Seniorerne har endvidere været mindre mobile med henblik på at lære nyt, og de er mindre tilbøjelige til at dele erfaringer med kolleger.

Særundersøgelsens deltagere bekræfter ovenstående indtryk. De deltager i mindre omfang i efteruddannelsesaktiviteter, og de fremsætter også i mindre omfang ønsker om det. Når de efteruddanner sig, sker det overvejende for at dygtiggøre sig fagligt. Til gengæld synes disse aktiviteter i højere grad end for andre seniorgruppers vedkommende at føre til såvel nye arbejdsopgaver og større produktivitet som til større arbejdsglæde.

Gruppen af 65-70-årige har ikke arbejdet med nye udfordringer eller fået større ansvar end de 50-64-årige. Ej heller har de skiftet arbejdsfunktion eller arbejdet med ny teknologi i samme omfang som dem. Tendensen til, at de ældre aldersgrupper i stigende omfang deler erfaringer med kolleger og diskuterer forbedring af arbejdsmetoder, genfindes blandt de ældste.

Det samlede indtryk af de erhvervsaktive 65-70-åriges læringskompetence er, at den ligger på linje med de øvrige seniorers, dog med en faldende tendens.

#### **17.6.4.6 Literacy**

Særundersøgelsen viser, modsat resultaterne fra NKR, at det sjældnere og sjældnere er nødvendigt at læse som en del af arbejdet. En lidt dybere analyse af dette forhold viser, at det først og fremmest er selvstændige i landbruget og ansatte inden for sundhedssektoren, som ikke stilles over for et sådant krav. Men det, der skal læses, volder til gengæld færre problemer. 88 pct. finder det let eller meget let, og det samme gælder for matematikkens vedkommende.

To tredjedele bruger ikke engelsk på arbejdet, men de, der gør, finder overvejende selv, at de er gode til det.

Hvad angår computerbrug, genfindes i den ældste aldersgruppe tendensen til, at man enten bruger den dagligt eller slet ikke. Evnen til at bruge computer vurderer seniorerne på linje med NKR 2004's seniorer som overvejende god, og de forbedrer deres færdigheder i samme omfang og på samme måde som dem, dvs. dels ved at deltage i kurser, dels ved at prøve selv.

#### **17.6.4.7 Demokratisk kompetence**

De 50-64-årige er generelt mere velorienterede end de yngre aldersgrupper. Især er de 50-54-årige flittige til at opsøge viden om samfundsforhold, men de ældre diskuterer ikke

politik og lignende på arbejdspladsen i samme grad som de yngre.

Særundersøgelsens deltagere har i samme omfang som de øvrige seniorer mulighed for at øve indflydelse på beslutninger i virksomhedssammenhæng, og de deltager i tilsvarende omfang.

I endnu højere grad end de 50-64-årige er de 65-70-årige flittige til at orientere sig om samfundsforhold og politik. Dobbelt så mange, nemlig 9 pct., bruger mere end 10 timer ugentligt på dette, men de diskuterer det ikke på arbejdspladsen. Op mod halvdelen deltager aldrig i sådanne diskussioner. Med hensyn til forståelsen af denne kombination af samfundsorientering og manglende diskussionslyst på arbejdspladsen henvises til, hvad der ovenfor er anført om manglende lyst til at diskutere "farlige" emner som politik og holdninger – men også tanken om isolationstendenser melder sig.

#### **17.6.4.8 Krop- og helbredskompetence**

De 50-64-årige er den aldersgruppe, som vurderer, at de oftest overholder almindelige kostregler. De får væsentlig mindre motion gennem sport/idræt end de yngre aldersgrupper. Til gengæld bruger de mere tid på andre fysiske aktiviteter. Skavanker som følge af jobbet opleves ens for alle aldersgrupper, men oplevelsen af at have et godt helbred falder med stigende alder.

Dette mønster brydes helt af de 65-70-årige. 56 pct. erklærer deres helbred for alt i alt fremragende eller vældig godt. Det er kun godt 40 pct. af NKR 2004's ældste deltagere enige i. Selv hvis man udelukkende koncentrerer sig om de erhvervsaktive, kommer andelen højst op på 46 pct. En fortolkning kunne være, at de, der fortsætter på arbejdsmarkedet, efter at de er fyldt 65, er dem med bedst helbred. De 65-70-årige i særundersøgelsen udgør ikke et repræsentativt udvalg af den danske befolkning, hvorfor deres hel-

bredstilstand heller ikke gør det. De 65-70-årige overholder ikke kostråd eller dyrker motion i større omfang end de øvrige ældre, men måske har de et bedre arbejdsliv – og har haft det gennem årene. I hvert fald erklærer de med endnu større overbevisning end andre, at de alt i alt er glade for det liv, de lever. Heri overgås de kun af de 20-29-årige.

#### **17.6.5 Sammenfatning**

De fortsat erhvervsaktive seniorer er kendetegnet ved en høj grad af selvledelseskompetence. Deres sociale kompetence skygger ikke for deres sociale kompetence, mens den kreative og innovative kompetence er tydeligere end hos andre seniorer. Man aner, at denne kompetence udøves inden for rammerne af et støttende miljø. De ældste seniorer erklærer, at deres helbred er fremragende, hvilket ligger på linje med de yngste aldersgrupper. Man aner tillige en tilfredshed med arbejdspladsen, med kollegerne, med ledelsen og med jobbet – ja med tilværelsen alt i alt. Men ser man på dynamikken i lærings- og social kompetence, sættes tilfredsheden i et lidt andet perspektiv.

Dermed adskiller de sig fra indtrykket af de andre seniorer, og de står direkte i kontrast til de ledige. Hvilke forhold der har medført disse forskelle, står ikke helt klart. På den ene side kan der være tale om en situation, som i længden er lige så uholdbar som deres yngre kollegers. Den udløsende begivenhed (skrantende helbred, nedskæringer eller teknologiskift) er bare ikke indtrådt endnu. De kan ud fra den synsvinkel betegnes *heldige*. På den anden side kan der være tale om et sammenfald af omstændigheder, som over livsforløbet har givet en gunstig arbejdsmæssig løbebane og dermed givet mulighed for at være produktiv ud over den alder, hvor andre må give op, selv siger stop eller bliver tvunget til det af omstændighederne. Ud fra den synsvinkel kan de betegnes *begunstigede*. Hvilken af de to betegnelser der er den mest dækkende, kan kun fremtiden vise.

### 17.7 Konklusion

På basis af ovenstående kan man om arbejdsmarkedets seniorer sammenfattende sige:

Ældre er ikke bare ældre. Der er tydelige generationspræg. Så øjebliksbilledet af de nuværende 50-70-årige kan ikke overføres til kommende generationer. De yngre årganges literacy-kompetence vil formentlig ikke svækkes i takt med stigende alder, måske snarere tværtimod.

Selvledende adfærd er gennemgående seniorernes stærke side. Det er også, hvad man kunne forvente, jf. indledningen og den store andel selvstændige blandt seniorer, men medaljen har en bagside. Hvis selvledende adfærd slår over i selvrådende adfærd, kommer individet i konflikt med organisationen. Den gode selvledende adfærd må kunne rummes inden for virksomhedens værdier, strategier og aktiviteter og dermed også inden for nødvendige omstillinger og tilpasninger. Også selvledelse kræver ledelse.

Specifikt for ledige seniorer giver et svagt socialt engagement anledning til en formodning om svækket integration med stigende alder. Jo ældre man bliver på arbejdspladsen, desto færre er der af ens egen årgang, uddannelse, holdning mv. Generelt er seniorerne dog ikke mindre sociale end andre aldersgrupper.

I forhold til miljøkompetence peger NKR på, at seniorerne er de mest miljøkompetente blandt alle aldersgrupper. Med hensyn til miljøviden er de på samme niveau som resten af befolkningen, men i forhold til miljømotivation og miljøhandlinger i privatlivet såvel som i arbejdslivet er seniorerne i førerfeltet.

Forventningen til en svækket eller mindre udtalt kompetence i kreativ/innovativ retning holder ikke. Seniorerne ligger på niveau med de øvrige aldersgrupper. Samtidig synes

kreativitet at spille en væsentlig rolle for seniorernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Det udtrykker de ældste erhvervsaktive – og de støttes af deres ledere.

Kommunikationskompetence skal i nærværende sammenhæng forstås som evnen og viljen til at betjene sig af forskellige medier, telefon, brev, e-mail osv. På dette punkt ligger seniorerne i arbejdsammenhæng på linje med deres yngre kolleger. De betjener sig i nødvendigt omfang af mobiltelefon og computer, men ikke i fritiden.

Forventningerne til, at seniorernes nøglekompetencer, såsom overblik, faglig kunnen, ansvarlighed, kvalitetsbevidsthed og loyalitet (se i øvrigt indledningen til kapitlet "Seniorernes nøglekompetencer"), svarer dermed overvejende til de målte kompetencer. Tre forhold vedrørende arbejdssituationen kræver dog særlig opmærksomhed:

1. Der er en påfaldende mangel på incitamenter til at fremme læringskompetencen, særligt når man ser på mobilitet, nye produkter/ydelser og metoder.
2. Seniorer kommunikerer på et relativt højt niveau. Deres anvendelse af nye teknologier er mindre end de yngres, men de behersker og anvender i høj grad andre kommunikationsformer.
3. Seniorerne er mindst lige så kreative og innovative som de yngre aldersgrupper – et forhold, som virksomhederne ofte er for lidt opmærksomme på.

## 18. De kortuddannede

### 18.1 Indledning

NKR viser, at uddannelse er en afgørende faktor for udviklingen og tilstedeværelsen af nøglekompetencer, og de kortuddannede betragtet som gruppe har den laveste samlede kompetence.

Regnskabet er det første af sin art. Der findes derfor ingen målestok for, om gabet i befolkningen mellem "høj" og "lav" kompetenceprofil er rimeligt, set i forhold til kravene i et moderne højeffektivt vidensamfund. Ungdomsårgangene bliver mindre, de ældre stadig flere, og samlet set fører det til en mindre arbejdsstyrke. Kvalifikationskravene er under stadig forandring; det klassiske ikke-faglærte industriarbejde indskrænkes, og servicesektoren vokser og stiller krav om stadig flere kvalifikationer hos arbejdstageren. Resultatet er, at også de kortuddannedes arbejdsmarked forandres (jf. tendenserne, beskrevet i temaanalysen om innovation og kompetence).

Op igennem 1990'erne har det generelle kompetenceløft været en væsentlig hensigt med voksen- og efteruddannelsesindsatsen, og en lang række særlige initiativer har været og er fortsat målrettet de kortuddannede. Danmark er derfor også fortsat et af de lande i verden, hvor flest kortuddannede efteruddanner sig.

Men resultaterne af NKR påpeger, at der fortsat skal gøres en betydelig indsats, hvis udviklingen på arbejdsmarkedet ikke skal øge gabet mellem højt og lavt uddannede og dermed risikoen for udstødning af alt for mange fra arbejdsmarkedet.

Begrebet "kortuddannet" er defineret som en mangel på længere uddannelse og ikke igennem en positiv definition af, hvad man så kan. Det afspejler, at formelt uddannelsesniveau i Danmark er en væsentlig reguleringsfaktor på arbejdsmarkedet (løn, stilling, karriereveje osv.). De kortuddannede er således defineret som gruppen af personer, der ikke har en uddannelse ud over folkeskolen.

Med sin brede tilgang til kompetencebegrebet bygger NKR i høj grad på alle de kompetencer, der ikke decideret knytter sig til formel uddannelse. I denne bredere optik kan kortuddannedes kompetencer betragtes i et nuanceret perspektiv. Det kan bidrage til at kvalificere initiativer, der er målrettet gruppen.

Formålet med at foretage en særlig analyse af de kortuddannede er derfor:

- at give et mere nuanceret billede af de kortuddannedes nøglekompetencer
- at give viden om kortuddannedes adgang til og muligheder for kompetenceudvikling i og på arbejdet.

Den følgende redegørelse er opbygget på følgende vis:

1. Hvem er de kortuddannede? En beskrivelse af de kortuddannede, dels ud fra nøgletal, dels i form af en række profiler af kortuddannede, set i et kompetenceperspektiv
2. Gennemgang af de enkelte nøglekompetencer med fokus på de kortuddannede
3. Kompetencecirkler for kortuddannede
4. Konklusion og anbefalinger.



## 18.2 Karakteristik af de kortuddannede

De kortuddannede bliver i langt de fleste arbejdsmarkeds-, erhvervs- og uddannelsespolitiske sammenhænge betragtet som en homogen gruppe, ofte behæftet med en lang række mangler og negative karakteristika: stor arbejdsløshed, randarbejdskraft, ikke-faglært arbejde og tidlig udstødning fra arbejdsmarkedet. Bag disse meget generelle udsagn gemmer sig større variationer og nuancer, som afspejler en meget forskellig tilknytning til arbejdsmarkedet og et meget forskelligartet arbejdsliv.

De kortuddannede udgør ca. 16 pct.<sup>60</sup> af den voksne befolkning i alderen 20-64 år. I takt med at stadig flere får en studentereksamen eller en erhvervsrettet uddannelse, bliver der relativt færre kortuddannede. I de yngste årgange udgør kortuddannede således kun 10 pct.<sup>61</sup>

De kortuddannede fordeles sig på stillingskategorier, som det fremgår af Figur 18.1.

Kortuddannede er beskæftigede i alle brancher og sektorer, og ca. 30 pct. af alle kortuddannede tjener mere end gennemsnittet af mere uddannede lønmodtagere, men som gruppe betragtet er deres livsløn 15 pct. lavere end grupper med mere uddannelse<sup>62</sup>.

De kortuddannede har som gruppe stor risiko for at få en marginal position på arbejdsmarkedet. 33 pct.<sup>63</sup> af de kortuddannede er uden for arbejdsmarkedet. 41 pct.<sup>64</sup> af de kortuddannede kvinder er ude af arbejdsmarkedet, mens det samme kun gælder for knap 24,5 pct.<sup>65</sup> af de kortuddannede mænd. Kortuddannede har en betydelig større risiko for at tilhøre arbejdsmarkedets randgrupper<sup>66</sup>, og risikoen forstærkes, hvis man tillige er kvinde og/eller har oprindelse uden for Danmark.

Karakteristika ved de kortuddannede	
Arbejdsløs/Bistandshjælp/Kontanthjælp/I aktivering	5%
Faglært arbejder	6%
Funktionær/tjenestemand i øvrigt	21%
Ikke faglært arbejder/Specialarbejder	34%
Ledende Funktionær eller ledende tjenestemand	2%
Pensionist/Førtidspensionist/Efterløn/Overgangsydelse	17%
Selvstændig	7%
Ude af erhverv i øvrigt (herunder revalidering/hjemmegående /værnepligtig)	4%
Under uddannelse (studerende/elev/lærling/studiepraktik)	4%
Hovedtotal	100,00%

Figur 18.1 Karakteristika ved de kortuddannede (N=5432) (kilde: NKR 2004)

60) Dette er NKR 2004-data. Ifølge Danmarks Statistik, 2003, udgør kortuddannede 31 procent af befolkningen i alderen 20-64 år.

61) Dette er NKR 2004-data. Ifølge Danmarks Statistik, 2003, er 20,6 pct. af de 24-34-årige kortuddannede.

62) Finansredøgørelse 2000, afsnittet "Kortuddannede på arbejdsmarkedet".

63) NKR-data, 2004. Ifølge Danmarks Statistik, 2003, for kortuddannede uden for arbejdsstyrken (fraregnet folke- og alderspensionister, kvinder på barsel mv.) 22,7 pct.

64) NKR-data, 2004. Ifølge Danmarks Statistik, 2003, er 30,3 pct. af de kortuddannede kvinder uden for eller i kanten af arbejdsmarkedet, DST, 2002.

65) NKR-data, 2004. Ifølge Danmarks Statistik, 2003, er 14,6 pct. af de kortuddannede mænd uden for eller i kanten af arbejdsmarkedet.

66) Randgruppen udgøres af personer, som i min. 80 pct. af tiden inden for en treårig periode har befundet sig i én eller flere af tilstandene: Ledighed med dagpenge eller kontanthjælp, tilmeldt AF, aktivering eksklusive igangsætnings-/iværksættedydelse, uddannelsesorlov, sygedagpenge/sygemelding med løn under sygdom, revalidering, kontanthjælpsmodtagere uden rådighedsforpligtelse, jf. Finansredøgørelse 2002, afsnit om arbejdsmarkedets randgrupper.

### 18.3 Profiler af kortuddannede

NKR er designet til at måle vidensamfundets værdier; en temperaturmåling på, om omstillingen fra industri- til vidensamfund forløber hensigtsmæssigt. Det medfører, at grupper, hvis livsform og livsrammer i højere grad afspejler industrisamfundets normer og værdier, naturligt fremstår som mindre kompetente end grupper, for hvem vidensamfundet i højere grad er en realitet. Traditionelle og samfundsøkonomisk værdifulde lønarbejdslivsformer tæller ikke højt i denne vidensamfundsoptik.

NKR's generelle billede af de kortuddannede som lavkompetente kan således læses som en indikation på, at omstillingen fra industrisamfund til vidensamfund er forløbet betydeligt langsommere for de kortuddannede som gruppe og det arbejdsmarked, de betjener, end det er sket for grupper med mere uddannelse. Som gruppe ligger deres gennemsnitlige kompetenceniveau ikke langt under de erhvervsfagligt uddannedes.

Det gælder imidlertid ikke alle kortuddannede. Som man vil se i det følgende, fordeler de sig også i både "høj", "middel" og "lav" profil med forskellig vægt fra kompetence til kompetence<sup>67</sup>.

De kortuddannede med **høj kompetenceprofil** er karakteriseret ved at score højt på såvel de nøglekompetencer, som har med læring, innovation og selvledelse at gøre, og de kompetencer, der knytter sig til relationelle forhold, eksempelvis social kompetence, kommunikationskompetence og interkulturel kompetence. Deres arbejdsliv er præget af høj grad af selvforvaltning. De har stor frihed i tilrettelæggelsen og planlægningen af hverdagen, nye faglige udfordringer hører til hverdagen, og læringen i såvel arbejdslivet som gennem efteruddannelse er høj. De har

brede netværk såvel inden for som uden for arbejdspladsen, hvori deres kommunikationskompetence kan udfoldes og udvikles. De har typisk et lederjob, ofte i større virksomheder, offentlige såvel som private.

En typisk profil i denne gruppe er mænd med en meget høj anciennitet, relativt god løn og lederjob inden for den offentlige sektor eller finanssektoren. Der er tale om erhverv, hvor også kortuddannede for 20-30 år siden havde mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og hvor karriereudviklingen typisk byggede på virksomhedsintern oplæring, f.eks. inden for finansieringssektoren, den kommunale sektor og shipping. I dag er en studentereksamen ofte adgangskravet til samme job.

De "**mellem**"-kompetente er den store gruppe af kortuddannede, som udgør ca. halvdelen af alle kortuddannede. Det er f.eks. kvinden, der er ufaglært social- og sundhedsmedarbejder, eller den mandlige funktionær, der er ansat inden for industrien. Det er også den kortuddannede, der er tillært som faglært, eller den ikke-faglærte AMU-deltager med stabil tilknytning til arbejdsmarkedet og høj anciennitet på samme virksomhed. Ser man på de mellemkompetentes arbejdsliv, så er det medarbejdere, der har nogen indflydelse på det daglige arbejde og måske arbejder i team. Social og faglig støtte fra chefer og kolleger er en fast del af hverdagen. Arbejdet kræver til en vis grad, at de læser, skriver og regner, men skriftlighed og fremmedsprog hører ikke til de daglige krav. De er typisk beskæftigede i mellemstore virksomheder (20-100 medarbejdere), der siden 90'erne har undergået en række udviklings-/forandringsprocesser, som også har haft betydning for de kortuddannedes arbejdsliv gennem uddelegering af kompetencer, deltagelse i udviklingsprojekter osv. De har læring

<sup>67</sup> Profilerne er dannet på baggrund af hele NKR-populationen. Kriterierne for at tilhøre hhv. høj, middel og lav profil er identiske med de kriterier, der er anvendt i redegørelsens øvrige afsnit.

i og på arbejdet, selv om deres deltagelse i efteruddannelse er beskeden og fortrinsvis noget, de 40-50-årige i gruppen er motiverede for og får mulighed for.

De mellemkompetentes kompetenceprofil svarer på en lang række områder til grupper med en erhvervsuddannelse eller studentereksamen.

Kortuddannede med "lav" kompetenceprofil har lavest kompetence på stort set alle kompetencer og enkelt-indikatorer for motivation, rammer og handlinger. Incitamenterne til kompetenceudvikling er svag i såvel arbejdslivet som privatlivet.

Læringen i arbejdslivet er minimal, og efteruddannelse forekommer stort set ikke. De har en beskeden indflydelse på tilrettelæggelsen og planlægningen af deres arbejde, og kommunikationen med kolleger og chefer er meget beskeden. Heller ikke det civile liv bidrager til gruppens udvikling af hverken literacy- eller kommunikationskompetencerne. Deres sundhedskompetence er lav, hvilket øger risikoen for en helbredsbebetiget udstødning af arbejdsmarkedet.

De er en gruppe af kortuddannede, som typisk er beskæftiget på tayloristiske virksomheder med lille vertikal og horisontal variation i arbejdsfunktionerne. Deres tilknytning til arbejdsmarkedet er sandsynligvis ustabil<sup>68</sup>, og de er ofte den arbejdskraft, som går ud og ind af virksomhedsporten alt efter sæson og konjunkturer. Blandt de lavkompetente findes først og fremmest mange kvinder og kortuddannede med anden oprindelse end dansk.

De lavkompetente findes i alle uddannelsesgrupper, men langt hovedparten er kortuddannede.

Tredelingen i "høj", "mellem" og "lav" kompetenceprofil korresponderer delvist med de profiler, der er udledt af korrespondanceanalysen. Det vil sige:

1. den praktiske og håndværksmæssige kunnen
2. den marginaliseringstruede gruppe
3. den funktionelt instrumentelt kompetente
4. den innovativt videnkompetente.

Der er kortuddannede i alle fire profiler, men hovedparten af de kortuddannede findes i gruppen med den praktiske og håndværksmæssige kunnen.

De højkompetente og nogle af de mellemkompetente, f.eks. funktionærer fra finansieringssektoren og ledende funktionærer i større virksomheder, er at finde i den funktionelt og instrumentelt kompetente gruppe, få i den innovativt kompetente gruppe.

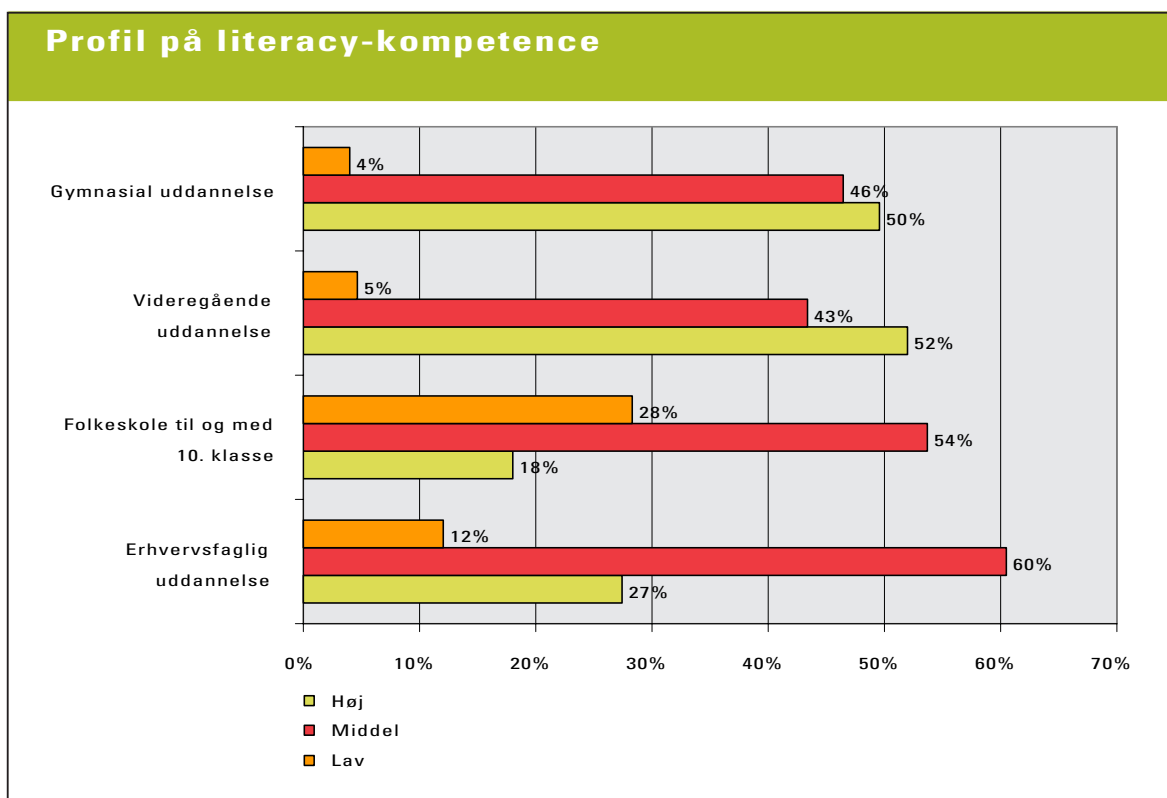
En stor del af de kortuddannede befinder sig uden for eller i udkanten af arbejdsmarkedet (14,6 pct. mænd og 30,3 pct. kvinder)<sup>69</sup> og derved i den marginaliseringstruede gruppe. NKR-data giver kun meget lidt viden om denne gruppe. Det er derfor ikke muligt at konkludere på deres kompetencer, men blot at bemærke, at i hvert fald uddannelsesniveaet har en selvstændig betydning, idet der er en betydelig overrepræsentation af kortuddannede og kvinder blandt grupper uden for arbejdsmarkedet.

#### **18.4 De kortuddannede og de enkelte kompetencer**

NKR-redegørelsen om de enkelte kompetencer tegner et relativt klart billede af gruppen af kortuddannede. På stort set alle nøglekompetencer og underliggende indikatorer fremstår de kortuddannede i en svagere posi-

68) NKR-data er ikke krydset med respondenternes arbejdsmarkedskarrierer. Følgende konklusioner bygger derfor alene på indikationer på baggrund af branchetilhørsforhold og anciennitet, koblet til materialets informationer om rammerne for arbejdslivet.

69) Ifølge Danmarks Statistik, 2002.



Figur 18.1 Profil på literacy-kompetence i forhold til de kortuddannede uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5528 (kilde: NKR 2004)

tion end de øvrige. Det følgende er et blik på resultaterne af de enkelte kompetencer med specifikt fokus på de kortuddannede.

#### 18.4.1.1 Literacy- og kommunikationskompetencerne hos de kortuddannede

Hovedparten af de kortuddannede har læse-, skrive- og regnefærdigheder i et omfang, som giver dem forudsætningerne for at kunne deltage i et moderne vidensamfund inden for såvel privatlivet som på arbejdsmarkedet (Figur 18.1). Kortuddannede har dog det gennemsnitligt laveste kompetenceniveau for literacy-adfærd over en bred kam set i forhold til andre uddannelsesgrupper<sup>70</sup>.

Der er næsten en tredjedel af de kortuddannede, der har en "lav" literacy-kompetence. Det vil sige, at ikke blot oplever de selv at have ringe læse-, skrive- og regnekundskaber, men de har tilsyneladende hverken et ar-

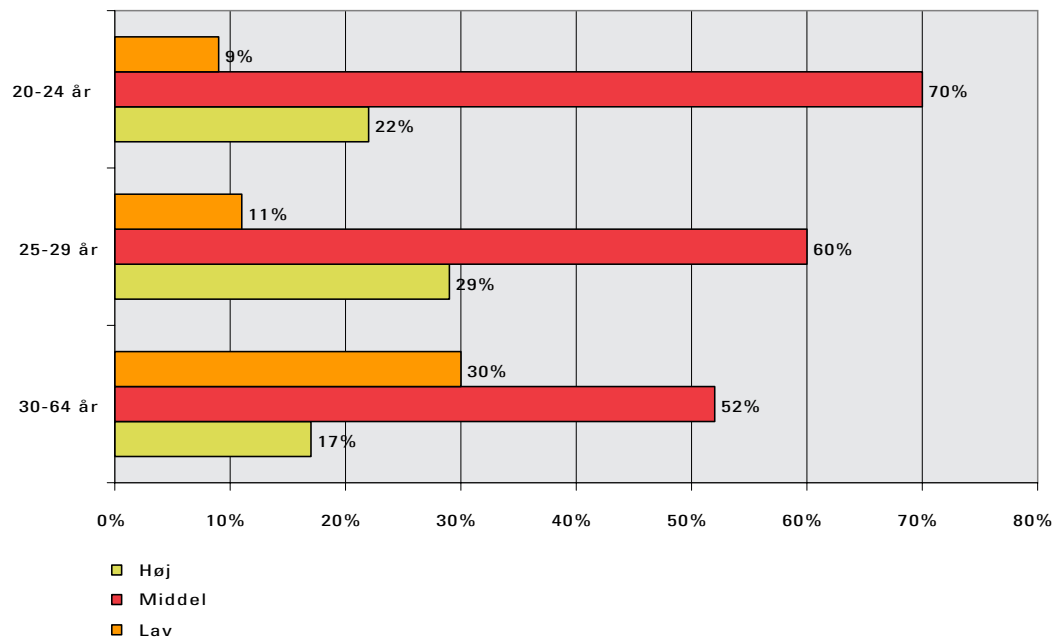
bejdsliv eller et civilliv, der udfordrer og derved udvikler deres kompetence.

24 pct. af de kortuddannede skal således aldrig læse, skrive eller regne i forbindelse med deres arbejde, og et tilsvarende antal anvender sjældent sådanne færdigheder i arbejdet.

De unge kortuddannede har en relativt bedre literacy-kompetence end ældre (Figur 18.2), og især de unge kortuddannede mænd har igennem arbejdslivet incitament til at udvikle kompetencen. Med den lave læsningsfrekvens for kortuddannede in mente er det imidlertid tydeligt, at det vil være vigtigt for denne gruppes arbejdsmarkedstilknytning, at de finder job, der kan støtte dem i stadig udfoldelse og udvikling af literacy-kompetencen.

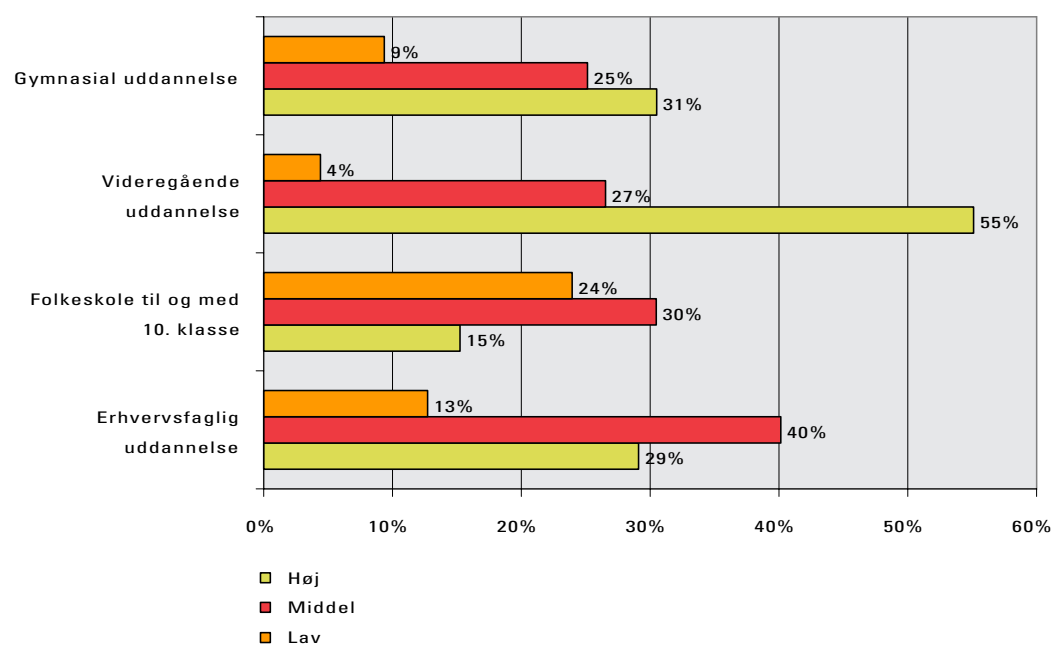
<sup>70</sup> Det skal bemærkes, at kompetencen som sådan ikke er statistisk sammenhængende. Figuren indikerer således tendenser, der ikke kan testes statistisk. Konklusionerne for hele kompetencen afspejler dog konklusionerne fra indikatorerne.

## Profil på literacy-kompetence



Figur 18.2 Profil på literacy-kompetence i forhold til de kortuddannede og alder N=5528 (kilde: NKR 2004)

## Profil på kommunikationskompetence



Figur 18.3 Profil på kommunikationskompetence i forhold til de kortuddannede og uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5528 (kilde: NKR 2004)

Ser man samtidig på de kortuddannedes kommunikationskompetence (Figur 18.3), fremgår det, at også her scorer de kortuddannede lavt. Kortuddannede oplever ikke i særlig høj grad, at deres job kræver handlinger, der er udviklende for kommunikationskompetence.

Resultaterne af kommunikationskompetencen og literacy-kompetencen under ét tegner et billede af en gruppe kortuddannede, som ikke anvender megen mundtlig eller skriftlig kommunikation i det daglige arbejde, hverken med chefer eller kolleger. Fraværet af netværk i arbejdet betyder, at store grupper af kortuddannede mangler væsentlige incitamenter til at udvikle nogle af de færdigheder, som de måske ikke har opnået i folkeskolen, eller til at vedligeholde disse.

Det er først og fremmest inden for de "klassiske" beskæftigelsesområder for ikke-faglærte, at den lave literacy- og kommunikationskompetence blandt de kortuddannede findes: industri, bygge og anlæg og offentlig og personlig service (dvs. f.eks. rengøring, social- og sundhedsområdet mv.).

De høje literacy- og kommunikationsprofiler hos kortuddannede findes først og fremmest blandt mænd i ledende stillinger med relativ høj indkomst inden for finansiering og forretning, handel og post og tele. Det er også inden for disse områder, at mange kortuddannede unge (mænd især) er beskæftigede. Literacy- og kommunikationskompetencen er bedre hos de yngre aldersgrupper, selv om der fortsat er mange unge inden for først og fremmest industri og offentlig og personlig service, der ikke i det daglige arbejde har incitamenter til at udvikle og forbedre kompetencerne.

Sammenfattede kan man sige, at flertallet af kortuddannede har literacy- og kommunikationskompetencer på et niveau svarende til grupper med en erhvervsuddannelse. Det

betyder blandt andet, at de har et arbejdsliv, som bidrager til at vedligeholde og udbygge deres kompetencer. Her finder man flertallet af unge kortuddannede, hvilket samlet set kan betyde, at der i fremtiden vil være relativt færre kortuddannede med de meget svage literacy- og kommunikationskompetencer.

Literacy-kompetencens store betydning for tilstedeværelsen af andre kompetencer understreger imidlertid nødvendigheden af et særligt fokus på den relativt store andel af de kortuddannede (28 pct.), der har "lav" literacy-kompetence og få muligheder og incitamenter til at udvikle den i arbejds- eller privatlivet.

#### *Fakta om literacy-kompetencen hos de kortuddannede:*

- *Ca. 50 pct. af de kortuddannede skal dagligt læse i forbindelse med arbejdet mod f.eks. 65 pct. blandt de faglærte. 24 pct. af de kortuddannede skal aldrig læse i deres daglige arbejde. Tallene er tilsvarende for matematik.*
- *Godt 54 pct. af de kortuddannede anvender computer i det daglige arbejde (47 pct. gør det aldrig), hvilket er markant færre end andre grupper.*
- *De kortuddannede vurderer deres færdigheder på computerområdet som rimelige, og 60 pct. har det sidste år gjort noget for at forbedre disse.*
- *De kortuddannede læser markant færre bøger, skriver mindre og bruger mindre computer i fritiden end andre grupper.*
- *For 42 pct. af de kortuddannede sker det månedligt eller sjældnere, at de skal forholde sig til problemer, andre henvender sig til dem om på arbejdet. Skriftlige henvendelser er endnu sjældnere. Andre*

*grupper skal langt oftere forholde sig til andres henvendelser.*

- *Over 60 pct. af de kortuddannede skriver aldrig e-mails eller søger information på internettet i forbindelse med arbejdet. Det er langt flere end andre grupper.*
- *83 pct. af de kortuddannede og ca. 80 pct. af de faglærte taler aldrig engelsk på arbejdet. 68 pct. af dem med gymnasial uddannelse gør aldrig dette.*

#### 18.4.1.2 Læringskompetencen hos de kortuddannede

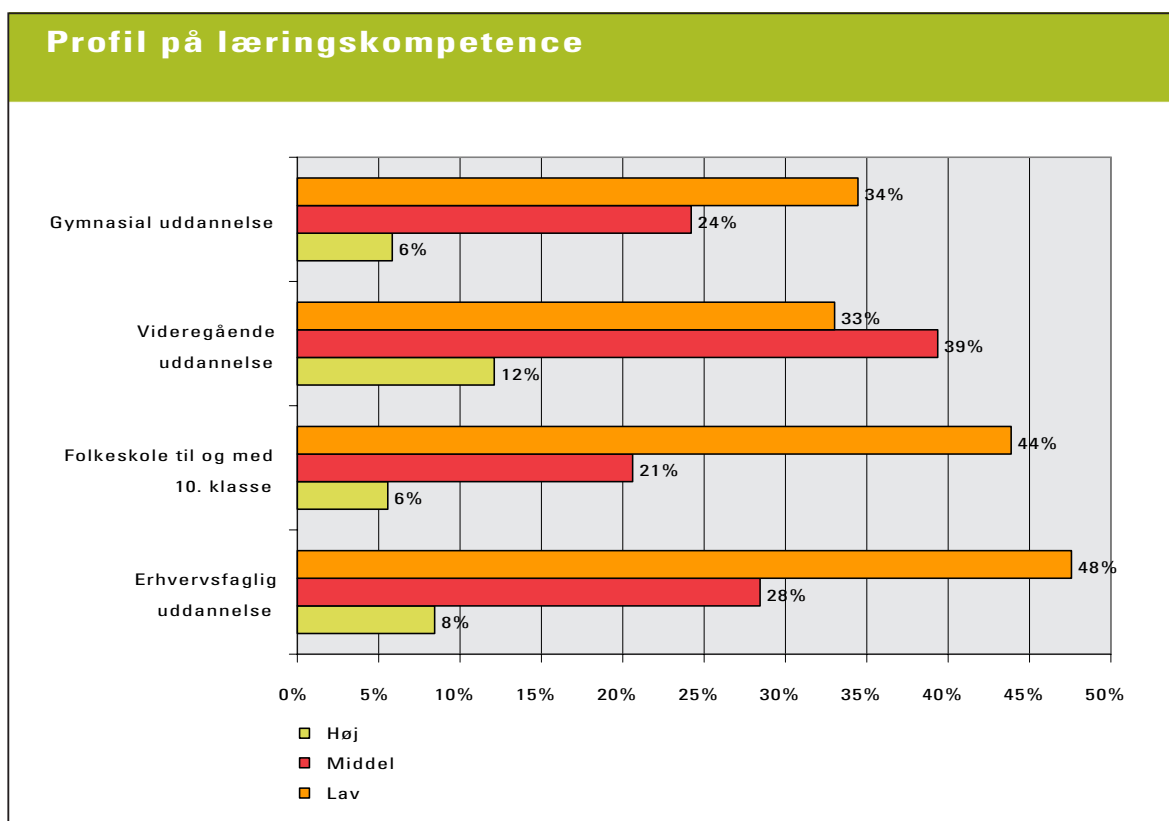
De kortuddannede har relativt lavere læringskompetence end andre grupper, både for så vidt angår læring gennem efteruddannelse og læring på arbejdspladsen (Figur 18.4). De har en anelse højere mobilitet på arbejdspladsen (forskellen er dog ikke signifi-

kant). Denne højere mobilitet er dog tilstrækkelig til at løfte deres samlede profil til at være på niveau med de erhvervsfaglige.

Når de kortuddannede har "lav" læringskompetence, skyldes det blandt andet, at de modtager mindre efteruddannelse end andre grupper. Der er et sammenfald med hensyn til kortuddannedes lavere grad af deltagelse i efteruddannelse og det, at de blandt alle uddannelsesgrupper i lavest grad ytrer ønske over for arbejdsgiveren om at komme på efteruddannelse.

I NKR viser det sig endvidere, at kortuddannede er den uddannelsesgruppe, der gennemsnitligt set vurderer udbyttet af efteruddannelse lavest. Det er ikke muligt at sige, om der er en direkte forbindelse mellem denne observation, dvs. den lave motivation, og det lave vurderede udbytte.

Erfaringerne fra blandt andet uddannelses-



Figur 18.4 Profil på læringskompetence i forhold til de kortuddannede og uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5528 (kilde: NKR 1004)

planlægningspuljerne i 2001 og 2002 viser, at virksomhederne ofte nedprioriterer de ikke-faglærtes efteruddannelse. Det sker blandt andet, fordi mange virksomheder ikke anser de kortuddannedes kompetenceudvikling for at være af vital betydning for virksomhedens overlevelse og udvikling. Sammenhængen mellem innovation, arbejdsorganisering og kvalifikationsbehov hos de ikke-faglærte indgår sjældent i virksomhedens strategiske tænkning<sup>71</sup>. Det betyder blandt andet, at en lang række ikke-faglærte job ikke i sig selv rummer muligheden for jobudvikling, og herved nødvendiggøres hverken formel eller ikke-formel kompetenceudvikling af den medarbejder, der bestrider jobbet<sup>72</sup>.

Der er overordnet set en tendens til, at kortuddannede i de store virksomheder har adgang til læring gennem udviklende opgaver i team og efteruddannelse, mens kortuddannede i de mindre virksomheder i højere grad har adgang til læring gennem selvbestemmelse og social interaktion.

Det er ikke muligt i NKR-materialet at udpege særlig markante høje eller lave læringsprofiler blandt de kortuddannede. Der er tale om et ganske komplekst billede, hvor det er samspillet mellem mange forskellige faktorer, der afgør kompetenceprofilen.

I meget grove træk kan man imidlertid sige, at de høje læringsprofiler blandt de kortuddannede findes i store virksomheder og blandt ledende funktionærer. Omvendt findes de lave læringsprofiler først og fremmest hos ikke-faglærte i små og mindre virksomheder. Der er relativt færre helt unge kortuddannede med "lav" læringskompetence end

ældre. Tilsvarende for literacy- og kommunikationskompetencerne kan der være tale om, at de unge har et arbejdsliv, der i indhold og organisering i højere grad understøtter og udvikler læringskompetencen.

Der findes kun få andre undersøgelser, som kan perspektivere NKR-resultaterne af læringskompetencen hos de kortuddannede. Den norske kompetenceberetning<sup>73</sup> bekræfter imidlertid det billede, der viser, at de kortuddannede som gruppe har de ringeste muligheder for læring i arbejdslivet set i forhold til andre grupper med mere uddannelse, og det gælder i særdeleshed inden for udvalgte sektorer, f.eks. industri og social- og sundhedsområdet.

Sammenlignet med andre lande er Danmark imidlertid et af de lande i verden, hvor kortuddannede får mest efteruddannelse.

Omstående Figur 18.5 viser, at England, New Zealand og Danmark er de lande, hvor kortuddannede deltager mest i efter- og videreuddannelse.

Ifølge undersøgelsen "Third European Survey on Working Conditions 2000"<sup>74</sup> er Danmark sammen med Norge og Finland førende, hvad angår læring i arbejdslivet. Undersøgelsen skelner ikke mellem de forskellige grupper, men antager man, at resultaterne også gælder for kortuddannede, kan man konkludere, at om end de kortuddannede har den laveste læringskompetence i Danmark, er de, set i et internationalt perspektiv, relativt godt med.

71) Denne problemstilling er blevet belyst inden for elektronikindustrien i forskningsrapporten "Forbundne Kar og Åbne Sind", Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet, 2003, v. Morten Lassen, John Houmann Sørensen og Anja Lindkvist Viegh Jørgensen.

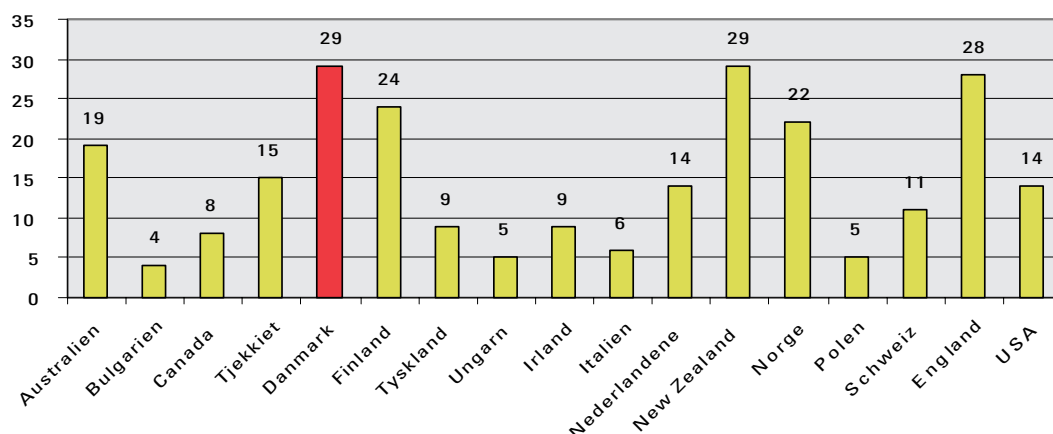
72) I afhandlingen "Ledelse og arbejde under forandring", SFI, 2000/2, konkluderede Agi Csonka, at fleksibelt arbejde (og dvs. udviklende og lærende arbejde) først og fremmest er forbeholdt lønmodtagere med lange uddannelser og høj placering i hierarkiet. Undersøgelsen bygger på tal fra 1990-95, men senere undersøgelser viser et tilsvarende billede.

73) Lærevilkårsmonitoren 2003 gengivet i Kompetanseberetningen for Norge 2003.

74) Udgiven af European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2000.



## Andel af kortuddannede, der deltager i efteruddannelse



Figur 18.5 Andele af kortuddannede, der deltager i efteruddannelse (kilde: OECD, Education at a Glance, indicators 2002)

### Fakta om læringskompetencen hos kortuddannede:

- 57 pct. af de kortuddannede efteruddanner sig for at styrke deres faglige kvalifikationer, mens 23 pct. også gør det, fordi arbejdsgiveren kræver det.
- For 32 pct. af de kortuddannede har efteruddannelse ført til ny opgaver.
- 35 pct. af de kortuddannede har efterspurgt efteruddannelse i løbet af det seneste år. Det samme gælder for hhv. 46 pct. af dem med en erhvervsuddannelse og 42 pct. af dem med en gymnasial uddannelse.
- 43 pct. af de kortuddannede har arbejdet med nye faglige udfordringer inden for det seneste år. Det er langt færre end andre grupper.

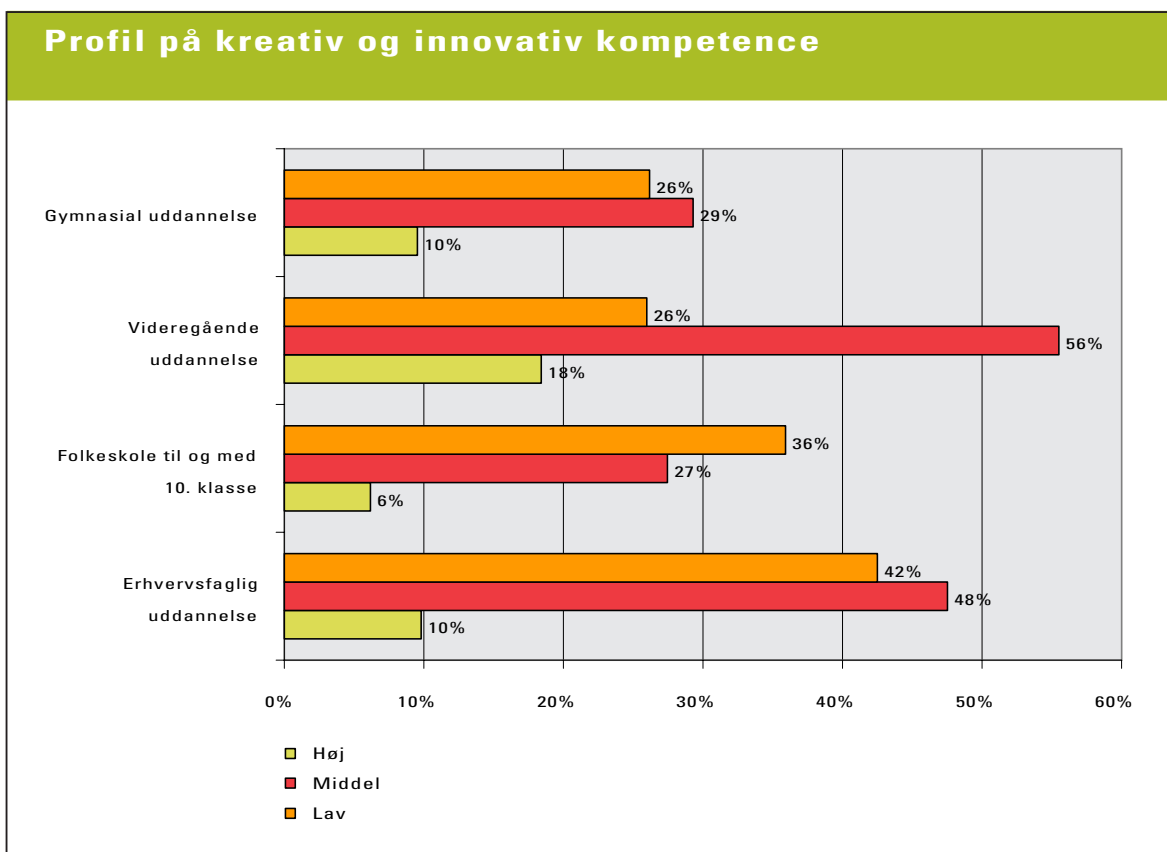
Der er imidlertid fortsat behov for at forøge kortuddannedes læringskompetence generelt, når målet er at sikre alle en arbejdsmarkedstilknøytning og et aktivt medborgerskab. Og Det Økonomiske Råd tøver ikke med at sætte navn på de ansvarlige for denne opgave: "Det offentlige bør især sikre, at de mindst uddannede og ældre i arbejdsstyrken bliver tilstrækkeligt efteruddannede til at sikre deres forbliven på arbejdsmarkedet". Resultaterne fra NKR viser, at også virksomhederne og den enkelte har et medansvar, hvis effekten skal være optimal.

### 18.4.1.3 Kreativ og innovativ kompetence hos de kortuddannede

Når man taler om kreativitet og innovation på arbejdsmarkedet, er det almindeligvis de højtuddannede og deres bidrag til innovationen i danske virksomheder, der tænkes på. Undersøgelsen "Forbundne kar og åbne sind"<sup>76</sup> viser imidlertid, at tilstedeværelsen af kvalificerede kortuddannede (ikke-faglærte og faglærte), der kunne indgå i innovationsprocesserne sammen med den højtuddannede arbejdskraft, var afgørende for, at elektro-

75) Dansk Økonomi 2003, Det Økonomiske Råd.

76) "Forbundne Kar og Åbne Sind", Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet, 2003, v. Morten Lassen, John Houmann Sørensen og Anja Lindkvist Viegh Jørgensen.



Figur 18.6 Profil på kreativ og innovativ kompetence hos de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5528 (kilde: NKR 2004)

nikindustrien i Nordjylland kunne få fodfæste og skabe et moderne industrieventyr.

I afsnittet om kreativ og innovativ kompetence konkluderede man, at kortuddannede generelt udfolder mindst kreativ og innovativ adfærd. Deres rammer for nytænkning og deres viden om metoder til at udvikle ideer er ligeledes på det laveste niveau blandt uddannelsesgrupperne, men på disse områder er de klart bedre kompetencemæssigt.

NKR viser, at der er en sammenhæng mellem organisering af arbejdet og kreativitet og innovation. Og især for de kortuddannede er der en klar sammenhæng mellem kravet om/behovet for nytænkning i arbejdet og det at arbejde i team. Derfor er der indikationer på, at også kreative og innovative kompetencer hos de kortuddannede – i særdeleshed dem, som arbejder i ikke-faglærte job – kunne styrkes gennem ændret ar-

bejdsorganisering. Både viden og rammer er til stede i et omfang, der næsten er identisk med andre uddannelsesgrupper. Dette potentiale udnyttes tilsyneladende ikke på arbejdspladsen.

De kortuddannede med "høj" profil inden for kreativitet og innovation findes først og fremmest inden for industri og finansiering og blandt de få selvstændige. Det er mænd med meget høj anciennitet i deres nuværende job. De lave profiler fordeler sig jævnt over køn, branche, alder og anciennitet.

Som det blandt andet er fremgået af temaanalysen om innovation og kompetence, bevares der relativt flere arbejdspladser for kortuddannede i dynamiske/innovative virksomheder end i de statiske virksomheder. Undersøgelsen kan ikke afdække, om og hvordan det påvirker karakteren af de kortuddannedes arbejde. Men tidligere undersøgelser har vist, at det ikke-faglærte arbejde

ofte er det sidste led, der inddrages og tilpasses i forbindelse med innovation og udvikling i virksomheden.

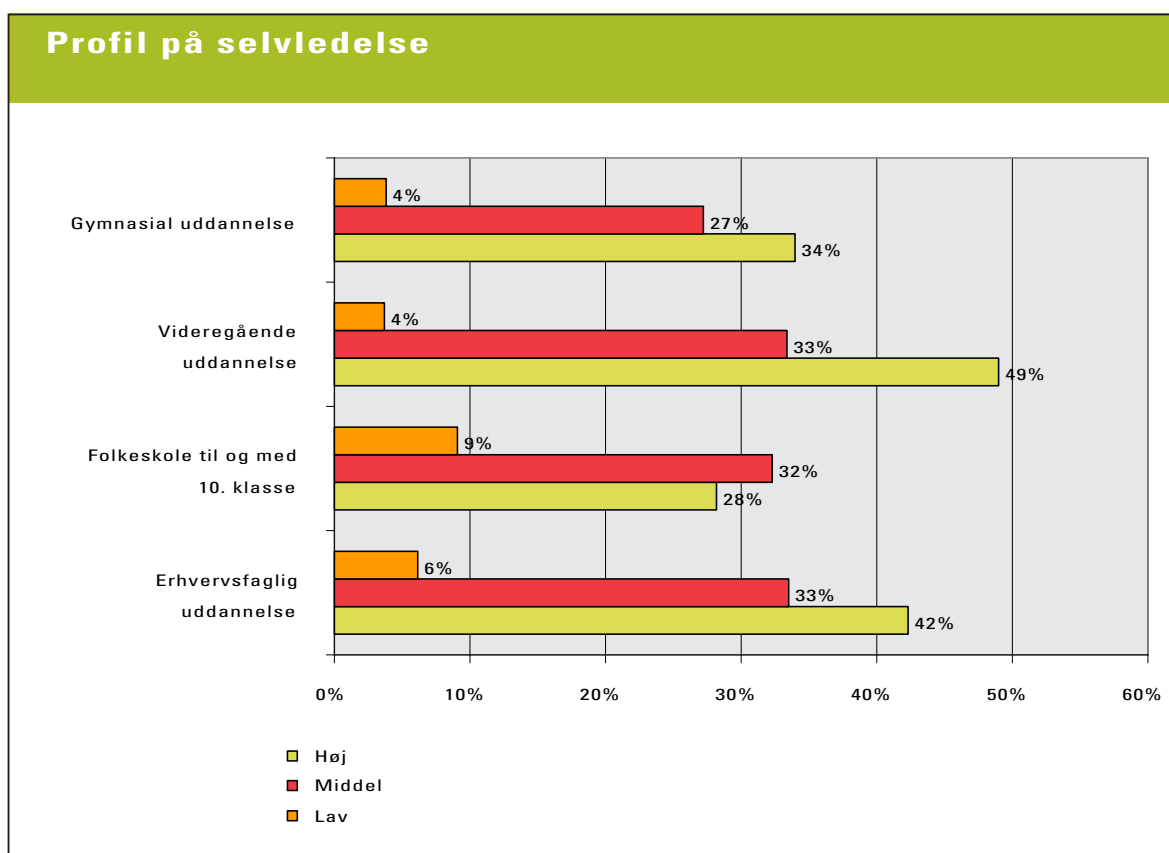
**Fakta om kreativitets- og innovationskompetencen hos kortuddannede:**

- 64 pct. af de kortuddannede tænker i fritiden over ideer, som kan bruges på arbejdet.
- 60 pct. af de kortuddannede oplever, at deres arbejdsplads er præget af nytænkning, mens 49 pct. af de kortuddannede oplever, at de bruger deres kreative evner på arbejdet.
- 87 pct. af de kortuddannede oplever, at de får støtte til nytænkning af deres nærmeste chef. Det er mindre end andre grupper.

**18.4.1.4 Selvledelseskompetencen hos de kortuddannede**

Danmark har nogle af verdens mest selvledende lønmodtagere. Det omfatter også de kortuddannede, om end i lidt mindre omfang end andre grupper (se Figur 18.7). De kortuddannede udviser generelt mindst selvledende adfærd, er mindst motiverede for selvledelse og har de ringeste rammer for at udøve selvledelse. Samspillet mellem disse tre er komplekst, og det er svært at sige, hvad der udløser den lavere udfoldelse af kompetencen.

Redegørelsen om selvledelseskompetencen viser, at alle enkeltfaktorer i selvledelseskompetencen stiger med uddannelsesniveaue. Uddannelse fremmer handlinger, der fordrer og udvikler selvledelseskompetence, og derfor fremstår gruppen af kortuddannede også som de mindst kompetente på området. Uddannelsens faktiske betydning understre-



Figur 18.7 Profil på selvledelse for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5528 (kilde: NKR 2004)

ges af, at kortuddannede i ikke-faglærte job har en lavere selvledelseskompetence end ikke-faglærte med en studentereksamen eller erhvervsuddannelse<sup>77</sup>.

At have en "høj" selvledelsesprofil er som kortuddannet forbundet med at føle sig informeret om virksomhedens mål og strategier og herudover også at have lysten til at træffe beslutninger på arbejdet. De kortuddannede, der har en "høj" selvledelsesprofil, har markant større indflydelse på planlægningen og tilrettelæggelsen af det daglige arbejde end de kortuddannede, der ikke har.

Samlet set er det derfor ikke overraskende, at kortuddannede med høje selvledelsesprofiler først og fremmest findes blandt ledende funktionærer inden for henholdsvis offentlig og personlig service og finansiering og forretningservice. Kortuddannede med lave selvledelsesprofiler findes først og fremmest blandt ikke-faglærte inden for industri og bygge og anlæg.

Det skal imidlertid bemærkes, at selvledelseskompetencen i NKR er operationaliseret, så der ikke eksplicit skelnes mellem at udøve ledelse og selvledelse (se afsnit om metode).

Det betyder, at kortuddannede, der som gruppe har relativt mindre ledelse end andre grupper, alene af denne grund vil fremstå som mindre kompetente.

Stereotypen i form af den kortuddannede timelønnede daglejer, der blot leverer sin manuelle arbejdskraft, gør, som han får besked på uden engagement i arbejdet og med en meget "lav" selvledelseskompetence i forhold til arbejdet, kan fremanalyses i NKR-materialet, men der er tale om ganske marginale grupper, som langt fra tegner det store flertal af kortuddannede. Billedet af en

befolkning med generelt høj selvledelseskompetence bekræftes af NKR, og det omfatter også de kortuddannede.

#### *Fakta om selvledelseskompetencen hos de kortuddannede:*

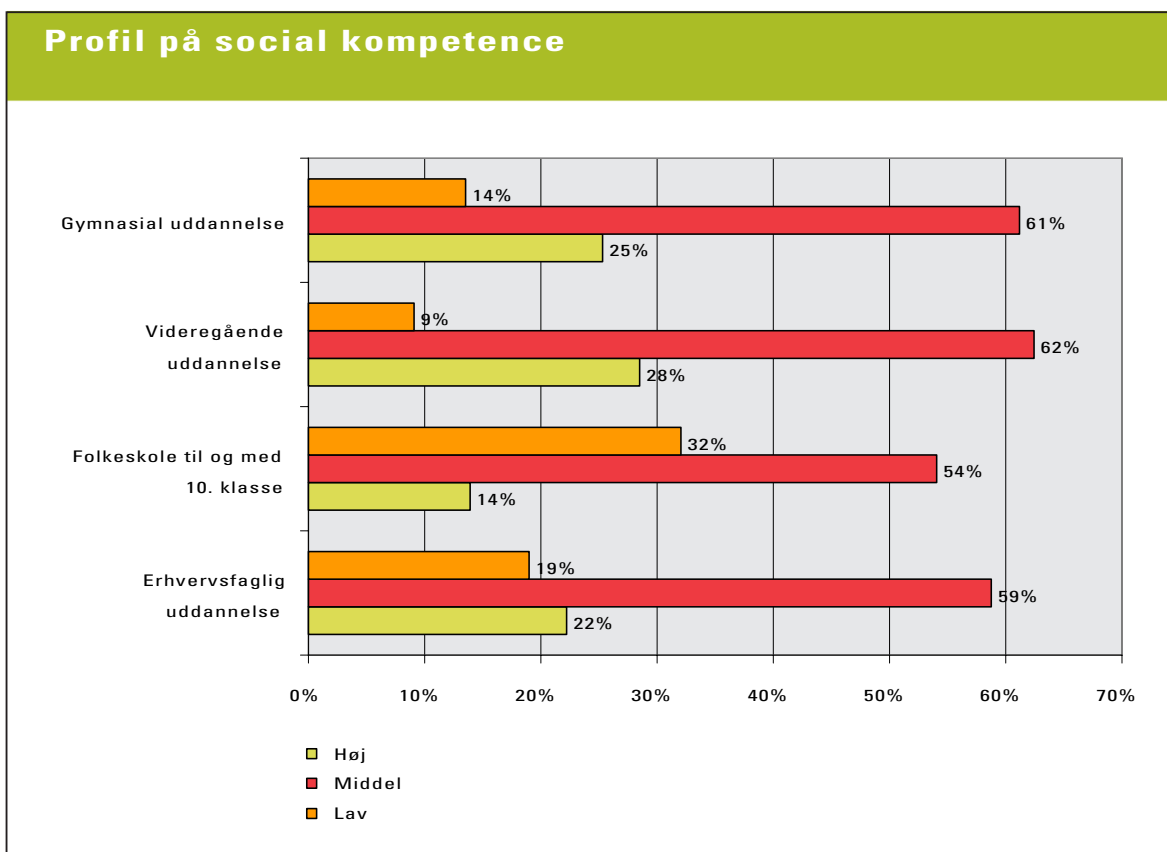
- 71 pct. af de kortuddannede oplever, at de har stor indflydelse på deres planlægning af arbejdsdagen. Det samme gælder for 88 pct. af dem med gymnasial uddannelse
- 70 pct. af de kortuddannede oplever, at de har indflydelse på, hvad de laver på arbejdet. Det er mindre end andre grupper.
- 81 pct. af de kortuddannede synes, de er velorienterede om de strategier og mål, og 73 pct. føler et ansvar for virksomhedens udvikling. Det er lidt mindre end andre grupper.

#### **18.4.1.5 Socialkompetencen hos de kortuddannede**

Af Figur 18.8 ser det umiddelbart ud til, at de kortuddannede igen ligger generelt lavere end de andre uddannelsesgrupper på kompetencen. Den synlige forskel er dog ikke statistisk signifikant på alle indikatorer.

De kortuddannede har på nogle områder lavere social kompetence end andre grupper, mens de på andre områder er fuldt ud lige så kompetente. De har først og fremmest lavere kompetence end andre grupper inden for de aspekter af den sociale kompetence, der vedrører deres deltagelse i sociale sammenkomster. Selv inden for denne del af kompetencen er billedet dog broget. Hovedparten af forklaringen på den lavere kompetence er, at

<sup>77</sup>) Det ligger uden for rammerne af NKR at vurdere, om der er forskel på det ikke-faglærte arbejde, som hhv. kortuddannede, studenter og erhvervsuddannede varetager. I denne sammenhæng tages der udgangspunkt i, at funktion, organisering mv. er identisk.



Figur 18.8 Profil på social kompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5528 (kilde: NKR 2004)

kortuddannede i klart mindre grad end andre uddannelsesgrupper deltager i sociale sammenkomster på arbejdspladsen. Med hensyn til sociale sammenkomster i nærmiljøet, dvs. i det civile liv, er de blot en anelse mindre aktive end andre grupper.

Forskellene på høje og lave sociale kompetenceprofiler hos gruppen af kortuddannede kan ikke tegnes skarpt op. Men der er en tendens til, at de laveste sociale kompetenceprofiler findes blandt de ikke-faglærte inden for industri og bygge og anlæg, mens de højeste findes hos de grupper af kortuddannede, der er selvstændige, og i ledende funktioner – dvs. grupper, der har relativt brede arbejdsrelaterede netværk.

Billedet er dog langt mere homogent for denne kompetence end for så mange andre. De nævnte forskelle træder i baggrunden, hvis social kompetence anskues mere over-

ordnet. I forhold til arbejdets organiserings indflydelse på den sociale kompetence eller deres evne til at løse konflikter i det civile liv er der ingen forskelle mellem uddannelsesgrupperne. I forhold til den interne sammenhængskraft på arbejdspladsen, målt med graden af social og faglig støtte, som personen giver eller modtager, er der umiddelbart heller ingen forskelle. På mere detaljeret niveau kan man konstatere små forskelle mellem grupperne, f.eks. i frekvensen af teamarbejde eller den mængde støtte, man har modtaget i forbindelse med faglige problemer, men disse forsvinder, når kompetencen anskues mere overordnet. Således er kortuddannede mht. social kompetence stort set på niveau med resten af befolkningen.

### Fakta om den sociale kompetence hos kortuddannede:

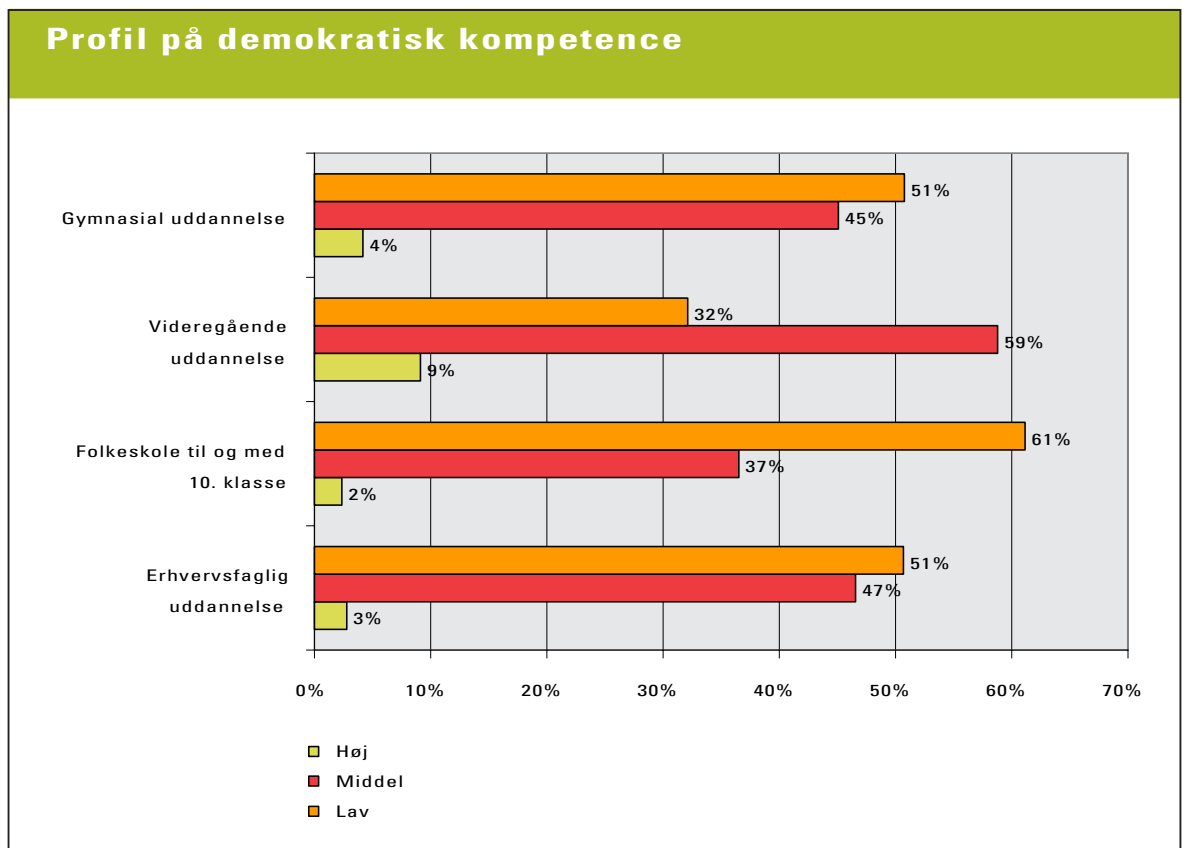
- 29 pct. af de kortuddannede har inden for den seneste uge bedt kolleger om arbejdsmæssig støtte. Det er mindre end andre grupper.
- 57 pct. af de kortuddannede arbejder i team, mens 35 pct. af de kortuddannede slet ikke gør det. Andre grupper arbejder mere i team.
- 55 pct. af de kortuddannede har deltaget i sociale arrangementer på arbejdet. Det er langt mindre end andre grupper.
- Godt 35 pct. af de kortuddannede har aldrig arbejdsmæssig kontakt med personer uden for arbejdspladsen. Det er langt flere end andre grupper.

### 18.4.1.6 Demokratisk kompetence hos de kortuddannede

De kortuddannede har generelt en lavere demokratisk kompetence end andre grupper (se Figur 18.9). De er den gruppe, som øver mindst indflydelse på beslutningsprocesserne i de institutioner og virksomheder, hvori de indgår. Særligt i nærmiljøet er de mindre demokratisk aktive end andre grupper med mere uddannelse. Det gør sig gældende i mindre grad på arbejdspladsen.

Kortuddannede med høje demokratiske profiler findes hyppigst blandt funktionærer inden for offentlige og personlige tjenester, mens de laveste profiler findes blandt ikke-faglærte i små virksomheder.

Anskuer man de kortuddannedes demokratiske kompetencer lidt bredere, er der en tendens til, at de primært udfolder deres demokratiske kompetence via formelt fastlagte rammer, hvor der er en kollektivt organiseret



Figur 18.9 Profil på demokratisk kompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=2168 (kilde: NKR 2004)

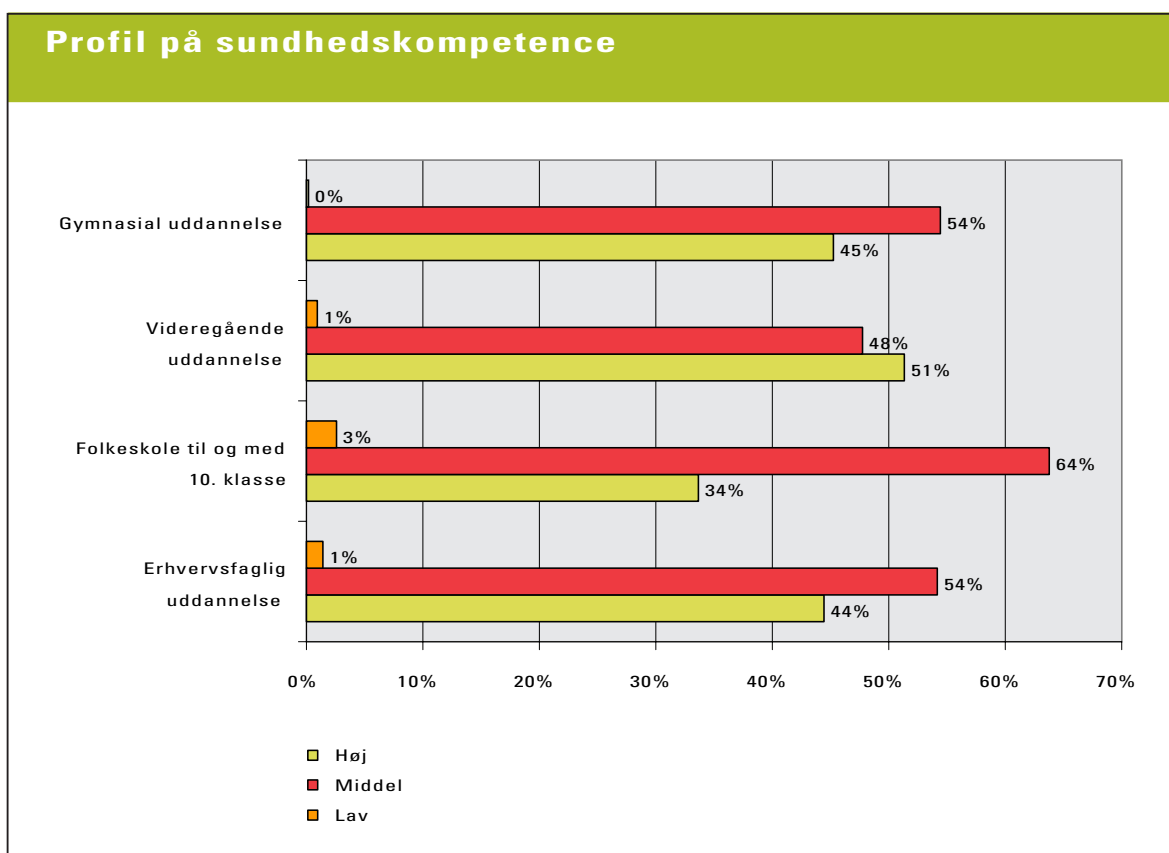
medarbejderindflydelse i faglige organisationer, typisk på større arbejdspladser og inden for den offentlige sektor. Kortuddannede er f.eks. valgt til tillidsposter på arbejdspladsen i samme omfang som andre grupper med mere uddannelse.

Med lidt grove penselstrøg kan man konkludere, at på de felter, hvor den danske arbejdsmarkedsmodel med kollektiv interessevaretagelse fungerer, har de kortuddannede demokratisk kompetence næsten svarende til gennemsnittet af befolkningen, mens de i mindre omfang deltager i civilsamfundets mere uformelle og mere individuelt baserede demokratiske strukturer i idrætsforeninger, børneinstitutioner mv.

I et samfund, der bevæger sig i retning af mere individualisering, er der derfor grund til at overvåge, hvilken betydning det vil få for forskellige gruppers faktiske deltagelse og udfoldelse af deres demokratiske rettigheder.

### Fakta om demokratisk kompetence hos de kortuddannede:

- Knap 75 pct. af de kortuddannede oplever, at de har mulighed for at øve indflydelse på generelle forhold på deres arbejdsplads. Det er lidt mindre end andre grupper.
- 17 pct. af de kortuddannede har haft tillidsposter i fritidslivet. Det er færre end andre grupper.
- De kortuddannede har skrevet færre læserbreve, deltaget i færre demonstrationer, været mindre i kontakt med politikere og deltaget i færre demonstrationer end andre grupper.



Figur 18.10 Profil på sundhedskompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5503 (kilde: NKR 2004)

#### 18.4.1.7 Sundhedskompetence hos de kortuddannede

De kortuddannede skiller sig i den samlede profil ikke markant ud fra andre grupper med mere uddannelse (se Figur 18.10). Der er tendenser til, at de har dårligere vaner med hensyn til kost, rygning og alkohol, idet en mindre andel befinder sig i gruppen med "høj" profil.

Kortuddannede med "høj" sundhedskompetenceprofil finder man først og fremmest blandt de ledende funktionærer inden for dels finansiering og forretning, dels offentlige og personlige tjenester. Endvidere er der relativt mange helt unge kortuddannede med "høj" sundhedskompetence, hvilket skyldes, at de dels dyrker mere motion gennem idræt end ældre, dels er beskæftiget i brancher, hvor der generelt er mange med en "høj" sundhedsprofil.

De lave sundhedsprofiler findes først og fremmest inden for industri, transport og bygge og anlæg.

Den metode, der er anvendt i NKR, betyder, at det ikke er muligt at skille "sund" fysisk aktivitet fra en aktivitet, som kan være nedbrydende for helbredet, f.eks. i form af ensidigt gentaget arbejde (EGA). I NKR vurderes al fysisk aktivitet positivt. Andre undersøgelser har dog vist, at kortuddannede i mindre grad end de andre uddannelsesgrupper dyrker motion i form af idræt.

Det er derved heller ikke muligt at se sammenhænge mellem sundhedskompetencen og den relativt store procentdel af især kortuddannede kvinder, som befinder sig uden for den aktive arbejdsstyrke. I NKR er der ikke fundet forskel på uddannelsesgruppernes forskellige opmærksomhed på at undgå og lindre belastende arbejdsituationer og heller ikke på deres arbejdspladstrivsel, forstået eksempelvis som personers selvvalgte helbredstilstand og glæde ved livet.

Tidligere undersøgelser har imidlertid påpeget, at inden for såvel industri som social- og sundhedssektoren er især de kortuddannede kvinder i risiko for tidlig fysisk nedslidning og derved helbredsbetingsbetaget udstødning fra arbejdsmarkedet.

#### *Fakta om sundhedskompetencen hos de kortuddannede:*

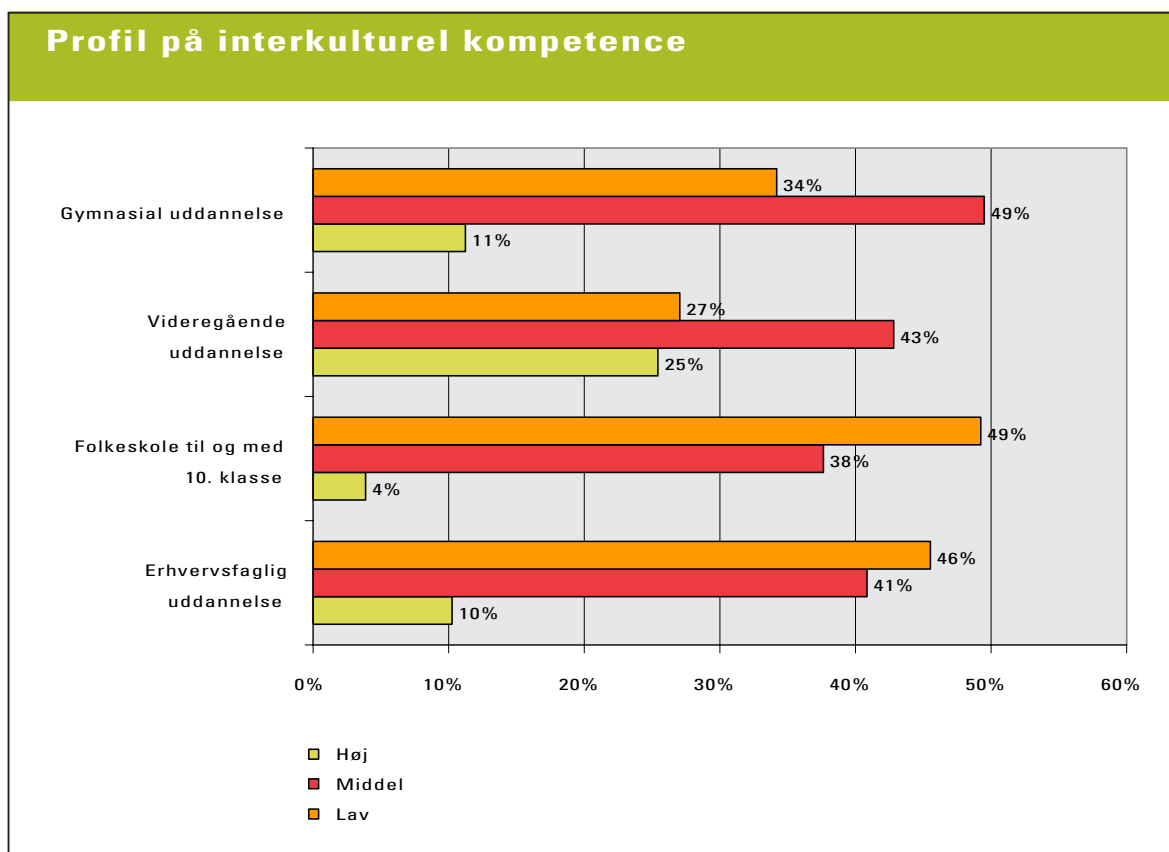
- *De kortuddannede lægger mindre vægt på kostråd og ryger mere end andre grupper.*
- *70 pct. af de kortuddannede dyrker aldrig motion. Det er langt flere end andre grupper.*
- *50 pct. af de kortuddannede er fysisk aktive i hele arbejdstiden. Det er langt flere end andre grupper.*

#### 18.4.1.8 Interkulturel kompetence hos de kortuddannede

De kortuddannede har en markant lavere interkulturel kompetence end andre grupper (se Figur 18.11). Profilen for gruppen af kortuddannede minder for denne kompetence meget om den for erhvervsfagligt uddannede.

I redegørelsen om denne kompetence bliver det blandt andet fremhævet, at de kortuddannedes sprogkundskaber må forbedres. De kortuddannede som gruppe har imidlertid ringere mulighed for at tilegne sig sprogfærdigheder gennem arbejdslivet end andre grupper. Det er i særdeleshed færre udlandsophold og en lav udnyttelse af udenlandske medier (udenlandske tv-nyheder og aviser), der gør, at kortuddannede ikke er på samme niveau som andre uddannelsesgrupper. Her må sprogbarrieren eksempelvis formodes at være en væsentlig faktor i at forhindre udviklingen af kompetence på disse områder.





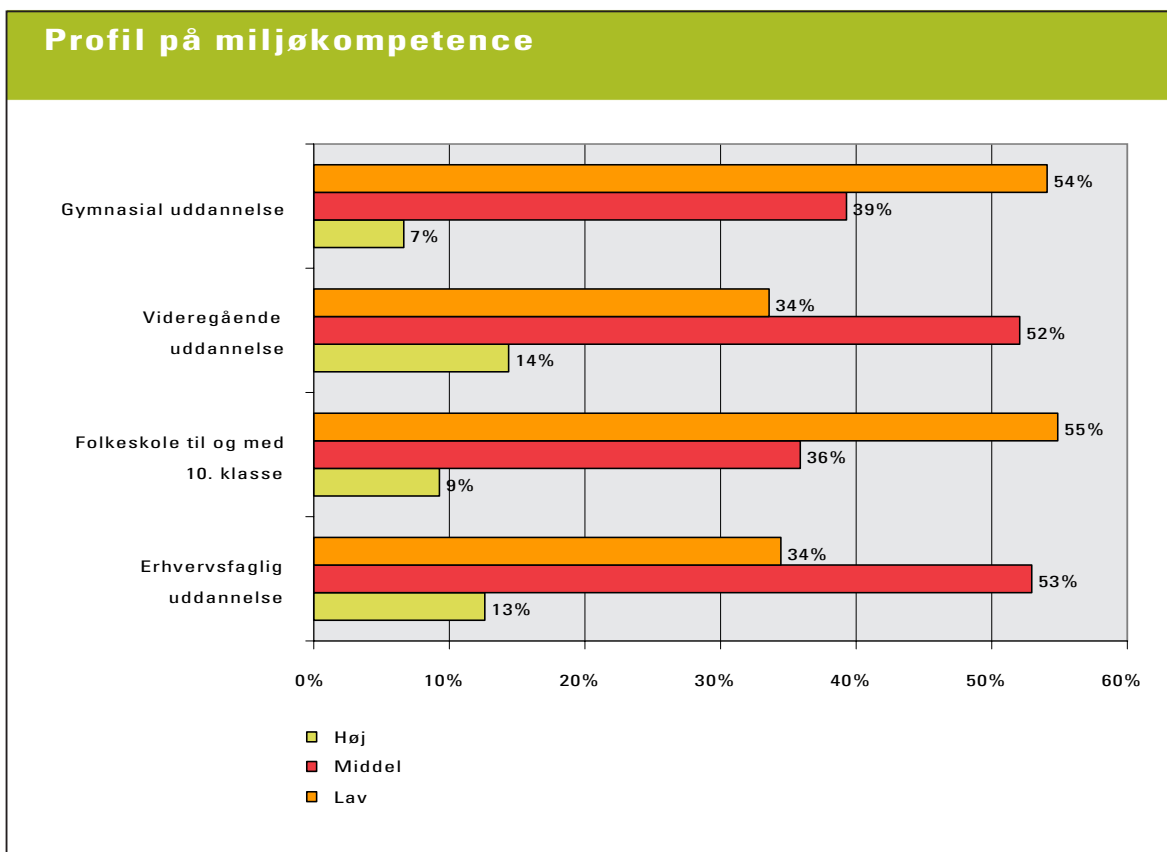
Figur 18.11 Profil på interkulturel kompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5503 (kilde: NKR 2004)

Det er derfor heller ikke overraskende, at de kortuddannede, som har en "høj" interkulturel kompetence, først og fremmest er at finde blandt ledere på store virksomheder med internationale samarbejdsflader og blandt kortuddannede med en høj indkomst. Desuden viser det sig, at store virksomheder er bedre til at stimulere kompetencen på tværs af uddannelsesgrupper.

De lave interkulturelle profiler findes blandt de ikke-faglærte grupper inden for først og fremmest industrien. De helt unge kortuddannede har en lavere interkulturel kompetence end f.eks. lærlinge og unge med en studentereksamen. Overraskende er det imidlertid, at unge kortuddannede oftere taler engelsk i deres daglige arbejde end andre unge, og her ligger måske en mulighed for at udvikle deres interkulturelle kompetence.

#### *Fakta om den interkulturelle kompetence hos de kortuddannede:*

- 6 pct. af de kortuddannede har opholdt sig mere end seks måneder i udlandet og 12 pct. i mere end en måned. Det er meget mindre end andre grupper.
- Ca. 25 pct. af de kortuddannede ser nyheder på udenlandske tv-kanaler. Ganske få søger information om andre lande og kulturer ad andre veje.
- 27 pct. af de kortuddannede er i fritiden i kontakt med herboende udlændinge, mens ca. 50 pct. samarbejder med udlændinge. 16 pct. af de kortuddannede har kolleger, der ikke er født i Danmark. Det er mindre end andre grupper.



Figur 18.12 Profil på miljøkompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser N=5503 (kilde: NKR 2004)

#### 18.4.1.9 Miljøkompetencen hos de kortuddannede

De kortuddannede har på nogle områder stort set miljøkompetence i samme omfang som andre grupper. Når man ser på miljøkompetence på arbejdspladsen og mængden af viden opnået gennem uddannelse generelt, er der ingen forskel på kortuddannede og andre grupper med mere uddannelse. Med hensyn til viden om miljø ligger kortuddannede over niveauet for erhvervsfagligt uddannede og adskiller sig f.eks. ikke fra gruppen med lange videregående uddannelser.

Med hensyn til motivation for at foretage miljøhandlinger og graden af miljøhandlinger i privatlivet er de kortuddannede mindst kompetente blandt alle uddannelsesgrupper. Den erhvervede viden om miljø bevirker for de kortuddannede ikke nødvendigvis miljøvenlige handlingsmønstre i privatlivet. Denne forbindelse er dog ikke til stede i særlig høj grad for nogen uddannelsesgruppe.

De høje miljøkompetencer blandt de kortuddannede findes hos ledende funktionærer med lang anciennitet på store virksomheder, dvs. typisk de ældre medarbejdere. Omvendt er miljøkompetencen hos især de helt unge kortuddannede ofte meget lav.

#### *Fakta om miljøkompetencen hos de kortuddannede:*

- 65 pct. af de kortuddannede har sparet på ressourcer på arbejdet, hvilket stort set svarer til andre grupper.
- 46 pct. af de kortuddannede har været med til at foreslå miljøforbedrende tiltag, hvilket er mindre end dem med en erhvervsuddannelse.
- 42 pct. af de kortuddannede køber aldrig økologiske madvarer. Det er mindre end andre grupper.

- 66 pct. af de kortuddannede har inden for det seneste år diskuteret miljøspørgsmål med familie og venner. Det svarer stort set til andre grupper.

### 18.5 Gode kompetencecirkler hos kortuddannede

NKR-redegørelsen viser som nævnt, at uddannelse er *den* afgørende faktor for tilstedeværelsen af stort set alle nøglekompetencer. Temaanalysen om de kortuddannede har imidlertid afdækket, at gruppen af kortuddannede er differentieret, og at der er kortuddannede, som har kompetenceprofiler på niveau med grupper med mere uddannelse. Det er således muligt at kompensere for manglende uddannelse. Set ud fra en arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk synsvinkel er det derfor interessant, om der alene er tale om forhold knyttet til det enkelte individ, eller om det er et samspil mellem ydre rammer og individuelle forudsætninger, som kan påvirkes gennem initiativer, f.eks. i form af bedre adgang til læring i virksomhederne, øget adgang til uddannelse osv. Svaret beror i høj grad på, om der er systematiske mønstre i resultaterne blandt de kortuddannede, som kan begrunde, at grupper har hhv. høje, mellem eller lave profiler.

Gennemgangen af de enkelte kompetencer, også med fokus på de kortuddannede, har demonstreret, at der er klare mønstre på baggrundsvARIABLE. Ledende mandlige funktionærer med relativt høj indkomst i store virksomheder har således nogle fælles træk i deres arbejds- og privatliv, som samlet set fører til høj kompetence. Omvendt har ikke-faglærte i industrien tilsvarende nogle fælles

træk, som stærkt forøger risikoen for lav kompetence.

NKR giver mulighed for at gå et skridt længere end blot de demografiske baggrundsvARIABLE<sup>78</sup>. Det er muligt at isolere et sæt af faktorer, som kan have en samlet indvirkning på kortuddannedes kompetenceudvikling, således som det allerede antydningvist fremgik af redegørelsen om de enkelte kompetencer.

#### 18.5.1 Kompetencecirkler om motivation, rammer og handlinger

I det følgende vises tre kompetencecirkler, som er etableret med udgangspunkt i hhv. motivation, rammer og handlinger hos kortuddannede. Det er kompetencecirkler, der alle har en betydning for kortuddannedes samlede kompetenceprofil og tilknytning til arbejdsmarkedet<sup>79</sup>.

Det skal imidlertid erindres, at de tre nævnte kompetencecirkler ikke skal læses som årsag og virkning-forklaringer. Man kan f.eks. ikke slutte, at jobudvikling har den effekt, at kortuddannede får mere kreativitet/innovation i arbejdet, men blot konstatere, at de forhold statistisk ofte optræder samtidig.

**Kompetencecirkel 1.** Når kortuddannede gerne vil tage et ansvar på og i arbejdet, har det en positiv sammenhæng med handlinger i arbejdslivet, der almindeligvis karakteriserer et godt arbejdsliv i videnssamfundets forstand. Det viser sig blandt andet i mængden af teamarbejde i jobbet og det, at man involverer sig aktivt i den faglige kommunikation på arbejdspladsen, mundtligt såvel som skriftligt. Den grad af indflydelse, man har på sit arbejde, påvirker også i høj grad motivationen for at tage ansvar. Der er på denne

78) Det er i princippet muligt at foretage krydsninger af en lang række data, men populationerne bliver så små, at resultaterne er upålidelige. Profilen på den ene kvindelige bankassistent kan være afhængig af mange individuelle faktorer, som ligger uden for NKRs gebet, og derfor er det vanskeligt at postulere det fremstillede for andre funktionærer.

79) En god kompetencecirkel er en gruppe af områder, der er forbundet positivt med hinanden. Når niveauet øges på et område, øges det ofte også på et andet. Der er ikke tale om årsag og virkning-forklaringer. Der er alene tale om på udvalgte områder at vise statistiske stærke sammenhænge, f.eks. at deltagelse i efteruddannelse hyppigst optræder sammen med stort ansvar og indflydelse på arbejdet.



Figur 18.13 Samspillet mellem motivation og en række forhold i arbejdslivet (kilde: NKR 2004)

måde et samspil mellem rammerne for selvledelse og faktiske handlinger i forhold til at tage mere ansvar på arbejdspladsen (se Figur 18.13).

**Kompetencecirkel 2.** En øget grad af indflydelse på sin egen arbejdsdag øger – i NKR’s forståelse – selvledelseskompetence for den enkelte person. Nogle andre faktorer hænger sammen med den grad af indflydelse, man har. Hvis man får forøget det kreative indhold i sit daglige arbejde, vil der være en tendens til, at også indflydelsen stiger. Selvledelseskompetence kan måske øges ved at øge den kreative kompetence. På samme måde hænger indflydelsen på eget arbejde sammen med den grad af intern og ekstern kommunikation, man deltager i i virksomheden, hvor meget ansvar man har for at planlægge sit eget daglige arbejde, og hvor meget chefstøtte man modtager (se Figur 18.14).

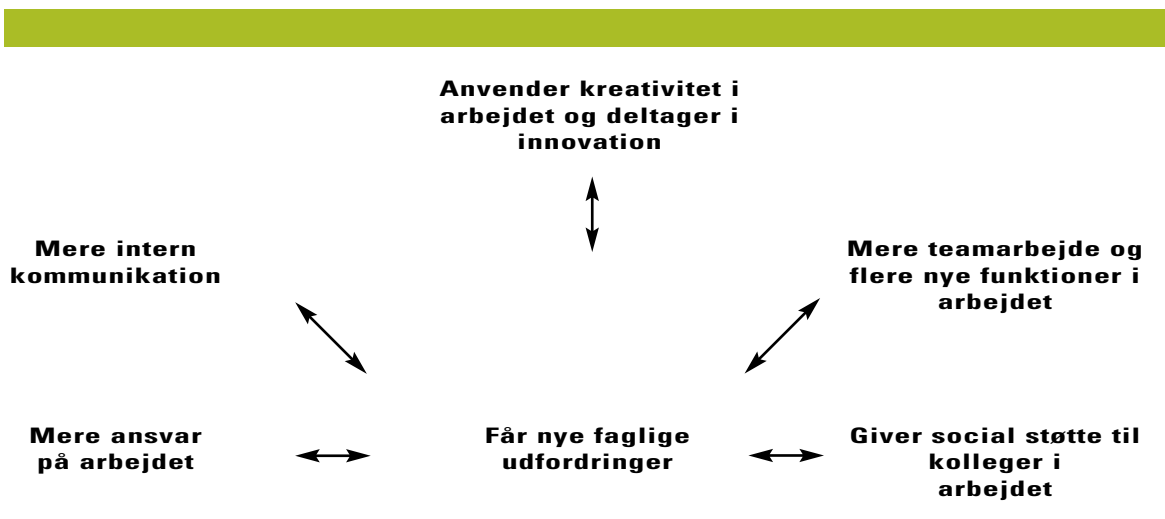
**Kompetencecirkel 3.** Hvis man som kortuddannet får nye faglige udfordringer, er der en sandsynlighed for, at dette kan skabe muligheder for kompetenceudvikling på en række områder, eksempelvis med hensyn til hvor kreativt ens arbejde er, og hvor meget innovation man deltager i. Nye faglige udfordringer kan også hænge sammen med en større social integration på arbejdspladsen i kraft af en forbedret social kompetence. Ændrede udfordringer kan også betyde en større deltagelse i teamarbejde og dermed en opgradering af læringskompetence (se Figur 18.15).

Betydningen af ikke blot uddannelsesbaggrund, men andre forhold i (arbejds-)livet, bliver understreget, når man ser på, for hvilke grupper af kortuddannede de gode kompetencecirkler er en realitet, og for hvem de er det i mindre omfang<sup>80</sup> (se Figur 18.16).



Figur 18.14 Samspillet mellem kortuddannedes indflydelse på arbejde og en række andre arbejdsmarkedsrelaterede forhold (kilde: NKR 2004)

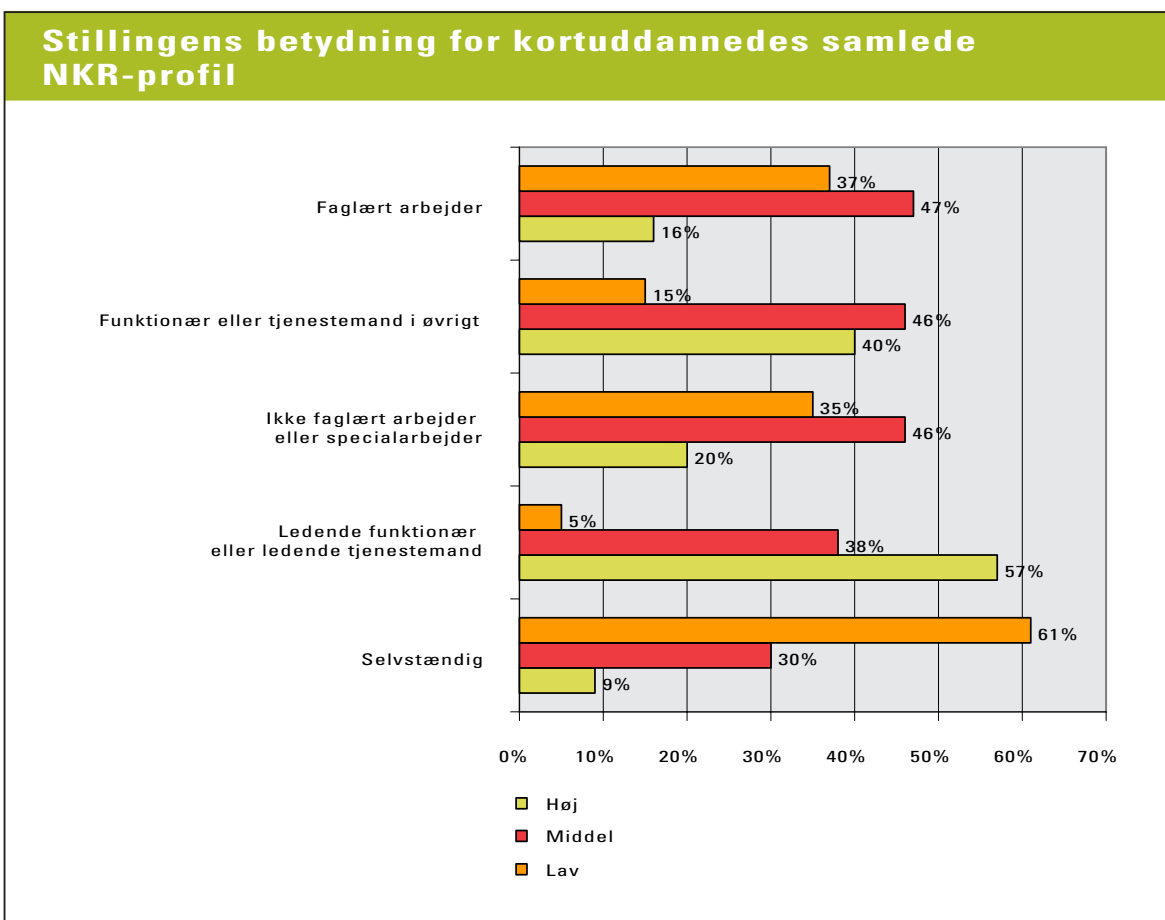
80) Adgangen til gode cirkler er målt ved at danne samlede profiler på baggrund af en række af nøglespørgsmålene i kompetencecirklerne fra afsnittet, Det er følgende spørgsmål: “Har du de seneste 12 måneder deltaget i efter- og videreuddannelse?” (N118), “Har du inden for de seneste 12 måneder (af din seneste beskæftigelsesperiode) arbejdet med nye faglige udfordringer?” “Planlægger du selv din arbejdsdag?” (N139), “Bestemmer du selv, hvordan du vil løse dine arbejdsopgaver?” (N140), “Har du over for din arbejdsgiver fremsat ønsker om efteruddannelse inden for det sidste år?” (N126), og “Har du lyst til at træffe beslutninger på dit arbejde?” (N143).



Figur 18.15 Samspillet hos kortuddannede mellem deltagelse i efteruddannelse og nye faglige udfordringer og en række arbejdsrelaterede forhold (kilde: NKR 2004)

Figur 18.16 viser, at type af funktion og dermed også ofte dens organisering og indhold har en stor betydning for de kortuddannedes kompetenceprofil. Det viser samtidig, at et svagere udgangspunkt rent uddannelsesmæssigt

kan kompenseres gennem de udfordringer, den enkelte møder i sit arbejdsliv. Kompetencecirkler giver et fingerpeg om, at forandringer i rammer, konkrete handlinger og motivation muligvis kan medføre ændringer



Figur 18.16 Profilen er dannet på baggrund af følgende spørgsmål: N126, N143, N193, N140, N118 N og N127. Kilde NKR 2004

i kompetenceniveauet for den enkelte person. Dette bliver vigtigt i samklang med anden viden fra NKR om, at kortuddannede i lavere grad end andre føler, at efteruddannelse gavner dem. Viden om kompetence-cirkler vil muligvis kunne hjælpe til at målrette eller "tune" efteruddannelse bedre til kompetenceudvikling hos kortuddannede.

Med hensyn til de få kortuddannede med "høj" kompetenceprofil kan det nævnes, at det først og fremmest er ledende funktionærer med høj anciennitet, som er trådt ud på arbejdsmarkedet, på et tidspunkt hvor kravene til kvalifikationer og formelt uddannelsesniveau var ganske anderledes end i dag.

Adgangen til at træde ind i en "god" kompetencecirkel har ændret sig. Fordums karrieremuligheder for dem, der afsluttede skolen med en realeksamen, eksisterer ikke i samme omfang i dag. En studentereksamen er nu forudsætningen for en erhvervskarriere inden for f.eks. bank, finansiering, shipping og de gamle etater, og det er brancher, der alle ansatte unge med en realeksamen og byggede ovenpå med egne uddannelser.

### **18.6 Konklusion**

Formålet med denne analyse af de kortuddannede har været at skabe et nuanceret billede af de kortuddannede.

Analysen har bekræftet, at gruppen af kortuddannede er kompleks, og gruppens kompetenceprofil spænder over et bredt spektrum. Det er tydeligt, at de kortuddannede, som gruppe betragtet, er den svageste gruppe, målt på kompetencer på både arbejdsmarkedet og i det civile liv. Når dette er sagt, er det også vigtigt at påpege, at der er store forskelle inden for gruppen af kortuddannede. Variationerne er i høj grad knyttet til faktorer på arbejdsmarkedet, som ikke alene er individuelt betingede. Det er muligt at udpege gode kompetencecirkler for de kortuddannede, men adgangen til gode cirkler skif-

ter over tid. Hvor en realeksamen tidligere var indgangen til en stabil karriere og sandsynlighed for en "høj" kompetenceprofil, er indgangstrinene i dag generelt hævet og forudsætter som minimum en studentereksamen eller en erhvervsfaglig uddannelse. Udviklingen på arbejdsmarkedet betyder derfor, at større dele af de kortuddannede risikerer at blive marginaliseret.

Det påpeges, at literacy-kompetencen på afgørende vis sorterer arbejdskraften. Det ses uddannelsesgrupperne imellem, men også inden for gruppen af de kortuddannede er billedet klart: jo bedre literacy, jo højere kompetenceprofil generelt. Det er imidlertid væsentligt at understrege, at literacy ikke alene handler om grundlæggende læse-, regne- og sprogkundskaber, men i lige så høj grad om et arbejde, som udfordrer og udvikler literacy, og hvor de almene færdigheder går hånd i hånd med en erhvervsrettet praksis. Så længe næsten halvdelen af de kortuddannede hverken læser eller skriver i forbindelse med deres arbejde, er incitamenterne til at udvikle færdighederne også begrænsede. Resultaterne af temaanalysen viser ikke, at efteruddannelse blot kan erstattes af læring på arbejdspladsen. Også for de kortuddannede, der ikke fik en erhvervsrettet uddannelse, har voksen- og efteruddannelse vist sin betydning for kompetenceprofilen. Efteruddannelse indgår som et væsentligt element i en god kompetencecirkel for de kortuddannede, men styrkes af at være knyttet til udviklingen af læringsmuligheder på jobbet på kort eller lang sigt. Efteruddannelsesansvarlige i virksomheder såvel som på efteruddannelsesinstitutioner bør i denne forbindelse bemærke, at kortuddannede er den uddannelsesgruppe, der vurderer deres eget udbytte af efteruddannelse lavest ifølge NKR.

## 19. Metodebilag – Kompetenceregnskabet teoretiske og metodiske problemstillinger

Bilaget beskriver en række faglige, metodiske og statistiske forhold ved Det Nationale Kompetenceregnskab.

### 19.1 Kompetencebegrebet

Kompetencebegrebet er i dag et komplekst begreb, men har almindeligvis haft en mere enkel betydning. Den traditionelle anvendelse af kompetencebegrebet er nemlig juridisk og ligger langt fra den anvendelse, der er almindelig for indeværende<sup>81</sup>. Kompetence anvendes i dag stadig som et centralt begreb inden for forvaltningsretten; som begreb for myndighedernes fordeling og forvaltning af opgaverne. Kompetence angiver, hvilke myndigheder der har en retlig adkomst til at behandle en sag, dvs. træffe afgørelse. Det afgørende er her, at kompetence har et retligt grundlag – dvs. er givet og tildelt på baggrund af beslutninger med et retligt grundlag. Sådan anvendes begrebet stadig i den offentlige forvaltning – ofte præciseret som beslutningskompetence.

Når man i uddannelsessystemet taler om, at visse uddannelsesforløb er kompetencegivende, er det således med henvisning til denne betydning af begrebet. Nemlig, at en given uddannelse giver formel adkomst til at varetage en bestemt opgave eller til at blive optaget på en anden uddannelse. Begrebet om formel kompetence nærmer sig denne forestilling om en art autorisation.

Det er dog ikke primært i den forstand, begrebet anvendes i dag, og det er ikke i den forstand, begrebet anvendes i NKR. I dag

anvendes begrebet for det meste til at karakterisere forskellige menneskelige kvaliteter. Disse kvaliteter tematiseres i bred forstand forskelligt, afhængigt af, om synsvinklen fagligt er pædagogisk, psykologisk, socialpsykologisk, tænkes via Human Resource Management, er sociologisk, antropologisk, lingvistisk etc. Når kompetence anvendes til at tematisere menneskelige kvaliteter eller ressourcer, er der tale om at sætte ord på et gode, dvs. på noget, der værdsættes.

Når man skal nærme sig en nærmere definition af begrebet kompetence, møder man bl.a. følgende sondringer, der er med til at udpege, hvilket komplekst begreb man har med at gøre:

- Kompetenceindhold: evner, færdigheder, egenskaber, motivation mv.
- Kompetencetypologier: formel kompetence, realkompetence etc.
- Kompetenceopdelinger: faglige kompetencer, sociale kompetencer, læringskompetencer.
- Kompetenceniveauer: kernekompetencer, metakompetencer, nøglekompetencer mv.
- Kompetenceformer: tavs, eksplicit, individuel, organisatorisk, samfundsmæssig.
- Kompetenceviden: know what, know how, know who, know why.
- Kompetenceforankring: embodied, em-brained, encoded, encultured, embedded. (Uddannings- og forskningsdepartementet, 2003).

Hermed antydtes, at en kompetencedefini-

81) Det bør fremhæves, at begrebet tillige i en stor del af det 20. århundrede har været anvendt til at betegne forskellige, ofte kognitive evner, beskrevet i sprogvidenskabelige og (social-)psykologiske videnformer.

tion ikke kan være rettet mod en bestemmelse, der tager højde for samtlige af de ovennævnte dimensioner af begrebet, der kan identificeres med et hurtigt blik på litteraturen om kompetence.

Der kan dog med et tværsnit over forskningen i kompetencer identificeres en række overordnede træk, som udmærker begrebet og har definatorisk karakter. Det drejer sig først og fremmest om begrebets handlingsdimension, om dets "psykologiske" dimensioner og binding til den konkrete situation. Resultatet heraf er, at kompetence i mange tilfælde omtrentligt defineres som "individets evne til at møde udfordringer i en konkret situation".

### **1) Handling**

Det er kendetegnende, at begrebet i en lang række henseender, hvor det anvendes til at beskrive menneskelige kvaliteter, er forbundet med "kunnen", hvilket knytter an til begrebets sproglige etymologi. Etymologisk er begrebet gennem latin forbundet med verbet "at kunne" og "at magte" – og det er netop i forståelsen som verbum frem for som substantiv, der markerer, at kompetence knytter sig til at handle, til at foretage en aktiv operation. Begrebet har således en markant og aktiv handlingsdimension, der betyder, at kompetencer kan synliggøres, når de udfolder sig i konkrete operationer. Man kan derfor med et sprogligt twist tilnærmelsesvis sige, at kompetencer overvejende er noget, man *gør* og *er*, frem for noget, man har.

Den aktuelle lancering af begrebet "ny faglighed" og kompetencebeskrivelsen af faglighed skal bl.a. ses i denne sammenhæng. Med begrebet ny faglighed understreges bl.a., at fagbestemmelse og faglige mål ikke blot skal ses i forhold til et fags videnskabelige kerne, opbygning og pensum, men beskrives gennem den menneskelige tilegnelse og anvendelse af en faglighed (Undervisningsministeriet, 2004a).

### **2) Personen**

Men kompetencer er ikke primært et simpelt redskab, som udfoldes i forhold til bestemte og veldefinerede opgaver. De er også indfældede og integrerede i det enkelte menneske. Om og hvordan en kompetence kommer til udfoldelse, afhænger bl.a. af en lang række dispositioner hos det enkelte menneske, der ikke fuldstændigt kan forstås med henvisning til viden og faglige færdigheder. Disse dispositioner er snarere bundet til den enkeltes identitet og rummer bl.a. elementer som motivation, selvværd, empati, holdning mv.

### **3) Rammer og kontekst: muligheder og betingelser**

En lang række menneskelige ressourcer er specialiserede i henhold til faglige opdelinger (viden) og deling af funktioner (praksis). Her findes det rigtige svar ofte gennem faglig indsigt eller gennem kendskab til praksis, for så vidt der her er tale om at løse kendte opgaver i kendte rammer. Kompetence er derimod defineret ved at være bundet til konteksten, til den konkrete situation og dens betingelser og muligheder af økonomisk, social, kulturel, teknologisk, politisk art mv.

At være kompetent er således ikke alene givet i kraft af indsigt i en faglighed i forhold til en funktion, men overskrider disse ved at være orienteret mod de udfordringer, der stilles fra situation til situation. Udfordringer er ofte transdisciplinære. Dvs. at kompetent handlen i to forskellige situationer kan være meget umage, da det rigtige svar på situationen ikke er givet på forhånd, men netop gives i den kontekst, situationen udspiller sig i.

Hermed peges der også på, at rammerne – forstået som muligheder og betingelser – der varierer fra situation til situation, spiller en stor rolle for den kompetente handlen. En simpel tilskrivning af kompetence til individer som en art besiddelse er derfor ikke holdbar.



Kompetencebegrebets radikale udbredelse knytter sig i høj grad til den afgørende rolle, viden bliver tillagt i samfundet som helhed, og ikke mindst i økonomien. At være kompetent forudsætter viden, uanset om den er tavs, kropsliggjort eller eksplicit og nedskrevet, uformel eller formel. At være kompetent handler om på den ene side at omsætte viden *i* praksis og på den anden side om at omsætte viden *til* praksis. Begge dele kræver mere end blot viden. Og dette mere er kompetencen. Hermed står det også klart, at det ikke giver megen mening at satse på kompetencer, hvis fagligheden ikke er på plads.

I DeSeCo-projektet i OECD-regi, som NKR har været involveret i, har en lang række internationale forskere med hver deres forskellige faglige baggrund igennem et længere udviklingsarbejde nået frem til en fælles, tværvidenskabelig forståelse af centrale begrebslige elementer i en kompetenceforståelse, selv om begrebet er blevet anvendt på mange forskellige måder, hvilket understreger, at der ikke findes en alment accepteret, teoretisk funderet definition af kompetencer. DeSeCo's arbejde i denne henseende understøtter på lange strækninger ovenstående mere principielle overflyvning af dimensionerne i kompetencebegrebet.

DeSeCo har teoretisk indkredset kompetencebegrebet og fastslår generelt, at "En kompetence er evnen (ability) til at møde komplekse krav eller udføre komplekse aktiviteter eller opgaver".

Denne definition kan omsættes til en række mere håndgribelige beskrivelser af kompetence, der flugter med ovenstående. Om kompetencer gælder, at de:

- kommer til udtryk, når individer handler
- bl.a. *bygger* på viden – men viden er ikke i sig selv kompetence
- i en vis udstrækning kan læres
- oparbejdes i tre arenaer: det civile liv, arbejdslivet og uddannelsessystemet

- bruges i en konkret situation (kontekst), uden sammenhæng med hvor kompetencen er oparbejdet.

NKR har, dels på baggrund af ovenstående begrebslige overvejelser samt udviklingsarbejdet teoretisk og praktisk i DeSeCo, dels på baggrund af NKR's formål om at kortlægge 10 nøglekompetencer, valgt at anvende følgende kompetencedefinition som ledetråd:

Kompetence er *individets evne til i handling at møde krav og udfordringer*  
- som de er udviklet og anvendt i arbejdslivet, det civile liv og uddannelsessystemet  
- med henblik på arbejdslivet.

Det betyder, at kompetencerne undersøges med udgangspunkt i disse tre arenaer, men at hovedsigtet er rettet mod deres relevans i forhold til arbejdslivet.

Det betyder ligeledes, at undersøgelsen er rettet mod finde *indikatorer* på kompetence ved at se på individers handlinger og adfærd, deres holdning/motivation/vurdering og de rammer, inden for hvilke de befinder sig og i varierende grad møder krav og udfordringer på en kompetent måde.

## 19.2 Modellen og regnskab

I modsætning til almindelige økonomiske regnskaber kan målingen af kompetencer ikke støtte sig til veldefinerede måleenheder og udvekslingsmedier. I en pengeøkonomi er der skabt en alment accepteret, standardiseret og anvendt måleenhed. Penge udgør som enhed en indikation på en værdi af et gode.

Denne enhed danner til hverdag dels baggrund for udveksling på forskellige markeder, dels for de mange operationer, der i sidste ende resulterer i en opgørelse, i et regnskab. Det giver det økonomiske regnskab

meget stor konsistens og sammenlignelighed. Vurdering af økonomiske nøgletal er, om ikke utvetydige, så støttet af et vurderingsprincip om, at flere positive værdier alt andet lige er bedre end færre.

De fleste uddannelsesstatistikker støtter sig til opgørelser af gennemført uddannelse på en lang række forskellige områder. I disse statistikker udgør gennemført uddannelse en markør, der på baggrund af test og eksamener danner grundlag for en anerkendt og accepteret vurdering af uddannelsessystemets output.

Et kompetenceregnskab kan ikke i samme grad støtte sig til en fælles, anerkendt og anvendt måleenhed eller vurderingsskema for, hvordan status er god eller dårlig.

Det betyder, at man bør omgå de talværdier, der påhæftes nøglekompetencerne, med forsigtighed. Når læringskompetence bl.a. måles gennem spørgsmål om antal dage, hvorigenem individer har deltaget i efteruddannelse, er det ikke givet i sig selv, at jo mere, jo bedre, men indekseringen indstifter denne logik. Tilsvarende, for så vidt angår, hvor ofte individer har skiftet arbejdsfunktion. Men der er næppe nogen tvivl om, at efteruddannelse alt andet lige er læringsfremmende, og at manglende deltagelse i efteruddannelse på lange strækninger vil udgøre et problem for store dele af arbejdsmarkedet.

For det første er der ikke givet en alment accepteret definition af godet kompetence. For det andet er der ikke etableret en institutionaliseret og anerkendt møntenhed (indikator), der fungerer som en standardisering af godet, der tillader udveksling og ensartet opgørelse. For det tredje er der i streng forstand heller ikke et marked til at prisfastsætte værdien af enheden, der skal måles på.

Man kan i nogen udstrækning måle omkostningerne ved kompetenceudvikling på områ-

der, hvor den registreres og kortlægges, men det er ofte vanskeligere som sådan at måle værdien. Ikke desto mindre efterspørges og værdsættes kompetencer i stigende grad dagligt af konkrete mennesker i konkrete sammenhænge, og disse vurderinger danner mønstre, afhængigt af behov, formål, rammer, ressourcer mv. Det grundlæggende mønster er, at man i de seneste 10-15 år i stigende grad har efterspurgt evnen til at tilægge sig, omsætte og skabe viden for at kunne besvare vidensamfundets forskellige problemstillinger.

Der er valgt en relativt simpel regnskabsmodel. Dette skyldes for det første, at NKR er det første regnskab af sin art, hvorfor der ikke har været sammenhængende, gennemprøvede komplekse modeller at trække på. For det andet, at det er centralt for regnskabet, at det er velegnet til at følge udviklingen over tid.

Dette indebærer bl.a., at det nødvendigvis skal have en metodisk "kerne", som er relativt stabil og lader sig reproducere og formidle over et længere tidsspænd. Denne kerne er princippet om individers selvangivelse af forskellige dimensioner af kompetence på forskellige områder, qua besvarelse af spørgsmål, hvorfra der dannes indikatorer. Dette er den konkrete akse, måleinstrumentet er bygget op om.

NKR er i første ombæring således en kortlægning frem for et egentligt regnskab, hvor indtægter vejes op mod udgifter (flow-regnskab), eller passiver holdes op mod aktiver (beholdningsregnskab). Man kunne sige, at NKR er en måling af en dynamisk beholdning.

For så vidt angår de værdier eller målestokke, der lægges til grund for kortlægningen, er udgangspunktet for vurdering med enkelte undtagelser givet internt i datamaterialet. Med hensyn til overordnede, eksplicit fast-

satte mål gives et billede af aktivernes niveau i forhold til et eksternt fastsat mål – f.eks. myndighedernes anbefalinger i forhold til alkohol, jf. afsnittet om sundhedskompetence.

### 19.3 De 10 nøglekompetencer

#### 19.3.1 Hvorfor de 10?

Det nationale kompetenceregnskab kortlægger kompetencer, der findes såvel ønskværdige som nødvendige for det enkelte individ og for samfundet som sådan. Her er ikke tale om, at valget er truffet ud fra en klinisk analyse, men derimod ud fra en lang række overvejelser over, hvilke udfordringer der synes særlig væsentlige at kunne mestre.

Når OECD's DeSeCo-projekt således angiver i projektets slutrapport, at nøglekompetencerne tjener til at sikre "A succesfull life and a well-functioning society", peges hermed på, at disse kompetencer ikke blot er nødvendige for at klare sig, overleve i videnssamfundet, men også indebærer en bredere forestilling om det gode liv (Rychen & Salganik, 2003; p.54). Hermed understreges det, at optimeringen af disse kompetencer er et gode for såvel individer som på det overordnede samfundsmæssige niveau, fordi kompetencerne netop ikke udgør en totalisering af humankapitalen, men en del af den.

Der er nemlig heller ikke tale om at kortlægge den samlede humankapital, endsige alle kompetencer, men om at kortlægge nøglekompetencer, dvs. kompetencer, der er af væsentlig betydning for det enkelte individ og samfundet for at kunne besvare videnssamfundets problemstillinger. Det er derfor ønskeligt, at alle besidder disse kompetencer, om end i variabelt omfang. Også selv om disse kompetencer ikke som sådan forudsætter et højt kognitivt niveau eller høj uddannelse, understøttes de af forskellige forudsætninger.

Det afgørende i forestillingen om *nøgle*kompetencer er således, at der er tale om, at disse kompetencer i tillæg til andre generelle eller specifikke kompetencer udgør det beredskab, der er afgørende for individer og samfund i videnssamfundet.

De ti kompetencer er:

- Literacy-kompetence
- Læringskompetence
- Social kompetence
- Innovativ og kreativ kompetence
- Kommunikationskompetence
- Interkulturel kompetence
- Selvledelseskompentence
- Sundhedskompetence
- Miljøkompetence
- Demokratisk kompetence.

#### 19.3.2 Interdependens

De ti kompetencer er udsondret fra hinanden, i kraft af de områder og temaer der benævnes i præfiksform (selvledelseskompentence, miljøkompetence etc.).

De er således horisontalt udsondret fra hinanden og ikke vertikalt eller hierarkisk, da der ikke er gjort en sammenhæng eller en rangorden mellem dem gældende på forhånd.

Dette udelukker ikke, at de teoretisk er beslægtet og til dels overlappende. Eksempelvis er social kompetence substantielt forbundet med interkulturel og kommunikation (NKR, 2002). Det afgørende er ikke blot, hvorvidt der er en teoretisk sammenhæng og forskel mellem kompetencerne, men lige såvel, hvorvidt spørgsmålene i spørgebatteriet er fornuftigt kategoriseret kompetencemæssigt, så forskellene markeres.

Det må derfor bemærkes, at spørgebatteriet muligvis måler færre eller flere end ti overordnede dimensioner (kompetencer).

## 19.4 Spørgeskemaundersøgelsen

### 19.4.1 Afgrænsning af respondenter

#### 19.4.1.1 Respondenter uden for arbejdsmarkedet

Respondenter, der ikke er i beskæftigelse – dvs. ledige i mere end 12 måneder – er kun medtaget i begrænset omfang. Dette skyldes, at NKR's fokus ikke blot er på kompetencer, befordrende for arbejdslivet, men også, at NKR lader arbejdslivet være en central arena for målingen af kompetencer. Langtidsledige, bistandsmodtagere og mennesker i aktivering har således ikke kunnet indgå i fuldt omfang, da det efter Danmarks Statistiks vurderinger ikke giver mening at spørge til forhold på en tidligere arbejdsplads, der kan ligge år tilbage.

#### 19.4.1.2 Uddannelse

De medvirkende respondenter i NKR har alle selvangivet niveauet for højest gennemførte uddannelse. Resultatet af en kontrol med registeroplysninger af de medvirkende viste dog en betydelig positiv afvigelse fra registerdata og andre sammenlignelige undersøgelser fordeling af uddannelsesniveaue i befolkningen. Danmarks Statistik har for Undervisningsministeriet sammenkørt interviewdata med registerdata (2003) for personer, der indgår i interviewundersøgelsen. Af dette fremgår det, at de største afvigelser findes blandt de yngre og de ældre årgange. Med henblik på at få et mere præcist estimat over uddannelsesniveaue i befolkningen anvendes derfor registeroplysninger for de 30-59-årige, men hvis persons uddannelse er grundskole ifølge registerdata og en ungdomsuddannelse ifølge interviewdata, anvendes interviewoplysningen. For de 20-29-årige og de 60-64-årige bruges interviewdata. Hvis interviewdata er uoplyst, anvendes registerdata og omvendt.

#### 19.4.2 Spørgeskemaets omfang

Fra NKR 2003 til NKR 2004 blev der fore-

taget en væsentlig reduktion i mængden af spørgsmål, stillet til interviewpersonerne. Dette skyldtes dels økonomiske grunde, dels muligheden for at få respondenterne til at gennemføre interviewet inden for en overskuelig tidshorisont.

Reduktionen i mængden af spørgsmål indsnævrer muligheden for at måle kompleksiteten i kompetencerne. Spørgsmål, der efter NKR 2004 åbenlyst ikke var valide eller reliable, blev fravalgt. Desuden blev en række spørgsmål valgt fra af mere pragmatiske grunde, f.eks. i tilfælde, hvor et andet spørgsmål indfangede samme dimension.

NKR 2004 anvendes som supplerende statistisk grundlag på de områder, hvor surveyet fagligt og statistisk er holdbar.

#### 19.4.3 Spørgeskemaets karakter

Spørgeskemaets nærmere udformning har været vejledt af dels de praktiske erfaringer fra NKR 2004, dels af de principielle dimensioner, der indgår i kompetencebegrebet, dvs. af det teoretiske setup. Kompetencernes udfoldelse i handlinger har således været centralt for dannelsen af de spørgsmål, der indgår i undersøgelsen. Samtidig er spørgeskemaundersøgelsen bygget op om individet som bærer og udøver af de kompetente handlinger. Det resulterer i, at det er de enkelte individers handlinger og opfattelser af rammer, der udgør NKR's datagrundlag.

På baggrund af bl.a. erfaringer fra pilot-surveyet i 2003 (NKR 2004) er mange kvalitative spørgsmål frasorteret som uegnede på grund af ringe spredning, bias i retning af normativitet mv. Der er i så høj grad som muligt primært anvendt kvantitative spørgsmål, skaleret efter hyppighed og intensitet.

Spørgeskemaet er udarbejdet, så der inden for de enkelte spørgsmål kan analyseres i forhold til grundpræmissen "jo mere, jo bedre". Det medfører, at det er hyppigheden og

	Arbejdslivet	Uddannelsesarena	Civillivet
Handling			
Motivation			
Rammer			

intensiteten i handlinger og vurderinger, der i høj grad ligger til grund for analyserne.

Fokus i udarbejdelsen af spørgeskemaet har været rettet mod en fordeling af spørgsmål i ovenstående matrix, med hovedvægten på handlinger og særligt fokus på arbejdslivet, dvs. det professionelle liv, da det er her, NKR, som allerede omtalt, har sit fokus.

#### 19.4.4 Den tekniske gennemførelse af surveyet

De medvirkende svarpersoner i NKR 2004 er udtaget ved stikprøve. Stikprøverne er baseret på et aktuelt udtræk fra cpr-registret, som blev foretaget ca. to uger før påbegyndelsen af interview.

Udtræksgrundlaget er et helt tilfældigt udvalg af personer i alderen 20-64 år, bosiddende i Danmark. Alderen er regnet november 2003.

Svarpersoner er kontakttet telefonisk minimum seks gange og via mobilnummer, hvis muligt.

Personer bosiddende i kollektive husstande – herunder fængsler, hospitaler, plejehjem mv.) – er også omfattet.

Færøerne og Grønland er ikke omfattet.

Den samlede interviewtid, inklusive geninterviewning, udgjorde ca. 30 minutter.

### 19.5 Analyse af data

#### 19.5.1 Indikatorer og benchmark

NKR's måleredskaber er udviklet gennem

den præsenterede spørgeskemaundersøgelse, hvor de medvirkende respondenter spørges ud på områderne for de 10 nøglekompetencer.

De medvirkende er på forskellig måde spurgt om, hvordan de opfatter, vurderer og handler på disse 10 områder. Da handling alt andet lige er den mest sikre indikation på kompetence, er der i overensstemmelse med OECD's anbefalinger lagt vægt på, hvordan individer handler. Da kompetencer som anført handler om at møde udfordringer, der for den enkelte er konkrete og bundet til en bestemt situation, er der endvidere spurgt til rammerne for individernes opfattelse, vurdering og handling. Dette skyldes også – og nok så væsentligt – at der herigennem opsamles en vigtig subjektiv såvel som objektiv viden om de rammer, som kan være med til at belyse, hvorfor nogle individer synes mere kompetente end andre.

Herudfra skabes der forskellige former for indikatorer, der tager udgangspunkt i komponenter i kompetencebegrebet. Dette er en principiel måde at danne indikatorer på, som også er anvendt i NKR.

En anden måde er at danne indikatorer tematisk, hvorved der blandes spørgsmål, som relaterer sig til forskellige dele af kompetencebegrebet, dvs. der anvendes spørgsmål, som både er holdnings-, ramme- og handlingsorienterede. Begrundelsen herfor kan være politisk, men kan også ligge i de muligheder, som spørgsmål og svarkategorier giver.

En tredje måde, der også er anvendt i NKR,

er mere eksplorativ. Gennem principalkomponentanalyse af samtlige spørgsmål og svar-kategorier (items) kan der identificeres klyn-ger af items, der hænger sammen. Herudfra kan der efter faglig analyse vurderes, om der skal dannes en indikator. Man kan sige, at man lytter til empirien og lader den bestem-me, om der er tale om en entydig indikator.

Det står imidlertid klart, at de valgte indika-torer blot udgør tilnærmede delaspekter af en given nøglekompetence, ligesom de valgte definitioner af de respektive nøglekompeten-cer kunne været affattet anderledes og netop operationaliseret anderledes i indikatorдан-nelse og efterfølgende spørgsmålskonstruk-tion.

De anvendte indikatorer i rapporten udgør de første bud på, hvilke indikatorer man bør måle nøglekompetencerne igennem. Fra NKR 2003 til NKR 2004 er kompleksiteten i indikatorerne forsøgt reduceret. Det er sket med henblik på at opnå størst mulig præci-sion i indikatoren. Samtidig medfører en sådan reduktion i kompleksiteten ofte, at indikatoren bliver mere statistisk sammen-hængende.

NKR kan benchmarkes vha. indeksering. Benchmark, der gennemføres internt på bag-grundsvARIABLE, kan gøres op over tid for hele populationen, men kan først blive interna-tional, hvis andre lande påbegynder kompe-tencekortlægning efter samme model. Dette vil gøre det teknisk muligt, men spørgsmålet er, hvilke fagligt-substantielle problemstil-linger dette rejser for definitionen af kompe-tencebegrebet og udpegningen af de 10 nøg-lekompetencer.

Dette spørgsmål har naturligt nok optaget OECD. Et af de markante spørgsmål er der-fer, hvorvidt normativiteten, værdiladningen og det enkelte individs opfattelsesmatricer er så kulturelt indfældet, at det ikke uden mar-kant bias giver mening at sammenligne

eksempelvis danskeres og portugiseres kom-petence på en række områder, hvor ramme-betingelserne er afgørende forskellige. Det handler i bund og grund om, at kompeten-cer er kontekstspecificerede og dermed i mindre grad lader sig fæstne, standardisere og udveksle (Murray, 2003; p.136).

#### **19.5.2 Skalavalidering af de enkelte indikatorer: Principalkomponentanalyse**

Når en række spørgsmål grupperes for at bli-ve anvendt som indikator for en kompeten-ce, er resultatet ikke altid uproblematisk. I nogle tilfælde viser det sig svært at foretage denne reduktion af et komplekst begreb til nogle simple spørgsmål. Simplificeringen kan f.eks. betyde, at spørgsmål, der var be-regnet til at være tæt forbundne, viser sig at være meget svagt forbundne, når svarperso-nerne faktisk afgiver deres svar.

Målet med principalkomponentanalysen er at validere konstruktionen af hver indikator enkeltvis. Dette står i modsætning til den tidligere fremgangsmåde i den eksplorative faktoranalyse, hvor spørgsmålet om, hvilke items der skulle anvendes til at konstruere indikatorerne, blev anskuet for hele kompe-tenen på én gang.

I denne omgang blev hver indikator konstru-eret kun med anvendelse af de items, der hørte til. Fordelen ved denne fremgangsmå-de er, at den konstruerede indikator kun indeholder information fra spørgsmål, der indgår i den bagvedliggende teoretiske operationalisering.

Principalkomponentanalysen omkonstruerer data, så man ender med én variabel, der kun udtrykker den information, man er interesse-ret i, dvs. den konkrete indikator. Sagt på en lidt anden måde, forsøger man i data at lokalisere den teoretiske dimension som indikatoren burde afspejle.

Mere præcist kan man sige, at hvert item

(spørgsmål) både indeholder information, der er unikt for det, og noget, som det har til fælles med de andre items, der bruges i indikatoren. Det er den fælles information, man ender med at samle i ét udtryk. Resultatet er, at man slipper for at tale om items, der udtrykker isoleret information. I stedet kan man tale om et overordnet mål: det, som items er fælles om at fortælle noget om. Indikatoren er et udtryk for en fælles tendens.

I det følgende forklares den fremgangsmåde nærmere, og kravene til validitet gennemgås. Graden af fælles information mellem items udtrykkes mest simpelt ved deres korrelation. Hvis der er en høj korrelation, så indeholder de i høj grad den samme type information (og omvendt)<sup>82</sup>. Mere teknisk fortolkes den fælles korrelation som et udtryk for, at data kommer fra den samme underliggende empiriske og teoretiske fordeling/dimension.

Principalkomponentanalysen konstruerer, lidt forsimplet, variable (komponenter), der fanger den fælles variation i data, som korrelationen udtrykker. Den del af informationen, som items har til fælles, udtrykkes ved én (eller flere) komponenter. For at en indikator kan kaldes valid, bør den kun måle én type information – én underliggende dimension.

Hvis det er lykkedes at isolere en stor mængde fælles information fra items i én komponent, så der kun er en lille mængde information i de resterende komponenter, er skalaen valid. Hvis den største komponent ikke indeholder meget mere information end de andre komponenter, er skalaen ikke valid. Alle indikatorer vurderes på denne måde på deres empiriske kvalitet, dvs. i hvor høj grad

de udtrykker én type information, nemlig den, man var interesseret i at finde et simpelt udtryk for.

Indikatorer, der ikke kan leve op til disse krav om statistisk sammenhæng, er alligevel medtaget, men der er i kapitlerne taget forbehold for, hvorvidt de i indikatoren sammenkoblede items måler den samme underliggende dimension. I sådanne tilfælde analyseres primært på de anvendte spørgsmål og den viden, de særskilt repræsenterer, og der analyseres kun i beskedent omfang på indikatorniveau. I de tilfælde, indikatoren vurderes som "måske valid", indgår den i analysen på lige fod med "valide" indikatorer.

Herunder er præsenteret en figur, der angiver de enkelte indikatorers validitet. For en uddybning af de anførte validitetsniveauer og en generel uddybning af principalkomponentanalysen henvises til Anneks Validering og Analyse, 8-11.

### 19.5.3 Indeksering

For at kunne skalere danskernes kompetencer, dvs. se dem i forhold til en standardiseret måleenhed, er der for hver indikator på de forskellige kompetencer udarbejdet indekseringer på en skala fra 0-100, hvor 100 angiver den maksimalscore, der findes eller er mulighed for at opnå i datamaterialet. Indekseringen giver således en intern målestok, der tillader sammenligning mellem forskellige grupper af respondenter, afgrænset ved socioøkonomiske eller demografiske variable.

Det er i videst muligt omfang tilstræbt at indeksere svarkategorier på samme måde gennem datamaterialet. Når der til to spørgsmål vedr. to forskellige nøglekompetencer kan svares "i ringe grad", er værdien begge

<sup>82</sup> Dette er tilfældet, hvis den teoretiske operationalisering er gennemtænkt. Det kan sagtens lade sig gøre at finde korrelation mellem items, der intet har med hinanden at gøre, f.eks. det kendte eksempel med antallet af storke og antallet af nyfødte. I eksemplet er der høj korrelation, men der er ikke tale om samme type information.

Reliabilitetstest af NKR's indikatorer		
Kompetence	Indikatorer	Skalaværdi
Literacy-kompetence	Literacy-adfærden på arbejdspladsen	Måske valid
	De selvvaluerede literacy-evner på arbejdspladsen	Valid
	Literacy-adfærden i fritiden	Ikke valid
	Anvendelsen af computer	Måske valid
	Anvendelse af engelsk	Måske valid
Læringskompetence	Efter- og videreuddannelse	Valid
	Læring på arbejdspladsen	Valid
	Mobilitet for at opnå læring	Valid
Social kompetence	Arbejdets organisering	Ikke valid
	Støtte og opbakning på arbejdspladsen	Valid
	Deltagelse i sociale sammenkomster	Ikke valid
	Konfliktløsning i det civile liv	Valid
Kreativ og innovativ kompetence	Kreativ og innovativ adfærd	Valid
	Rammer for nytænkning	Valid
	Viden om metoder til at udvikle nye ideer	Valid
Interkulturel kompetence	Uddannelse og viden fra medier	Måske valid
	Udlandsophold	Måske valid
	Samarbejde og samvær	Ikke valid
Selvledelseskompetence	Selvledet adfærd	Valid
	Motivation for selvledelse	Valid
	Rammer for selvledelse	-
	Balance mellem arbejdsliv og fritid	-
Sundhedskompetence	Motion og bevægelse	Ikke valid
	Trivsel	Valid
	Kost, rygning og alkohol	Ikke valid
	Adfærd i belastende arbejdssituationer	Valid
Miljøkompetence	Viden	Valid
	Motivation	Valid
	Miljøhandlinger	Valid
	Miljøhandlinger og motivation på arbejdspladsen	Valid
Demokratisk kompetence	Aktiv deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet	Valid
	Almen orientering og opbakning til demokratiske processer	Ikke valid
	Indflydelse på og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen	Ikke valid
Kommunikationskompetence	Kommunikationsformer	Valid
	Kommunikation på arbejdet	Valid
	Videndeling	Valid

Figur 19.1 Resultater af reliabilitetstest af NKR's indikatorer

83) Dette angiver, at der ikke er tale om en indikator, der kan valideres. I de to tilfælde, der findes her, skyldes det, at de kun består af et spørgsmål.



steder sat til 25, selv om de konkrete sagsforhold kan handle om meget forskellige forhold.

Eksempel på indekseringsskalaen:

I meget høj grad = 100

I høj grad = 75

I nogen grad = 50

I ringe grad = 25

Slet ikke = 0

For at få den bedst mulige indeksering er det tilstræbt, at de spørgsmål, der indgår under hver enkelt indikator, er af en sådan karakter og vægt i forhold til kompetencen, at en sammenligning på indekseringsskalaen kan forsvares.

### 19.1.3.1 Udregning af indeks og profiler i NKR

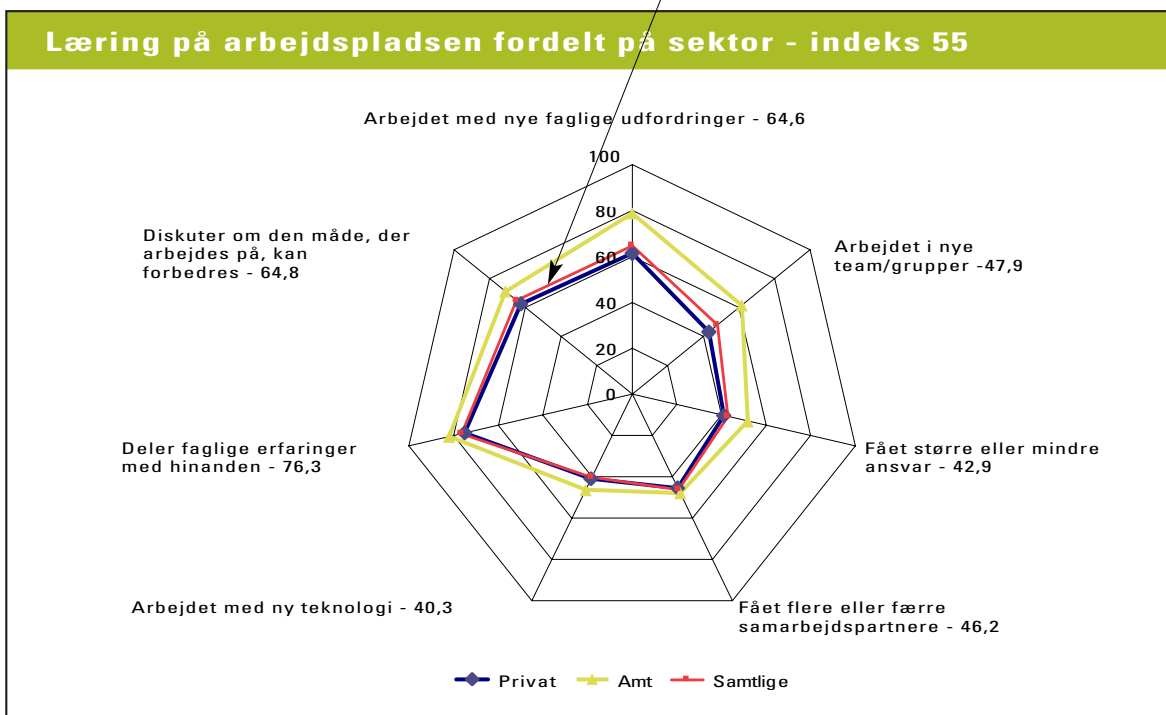
NKR's indeks er udregnet for hvert spørgsmål under hver indikator.

Diskuterer, om den måde, der arbejdes på, kan forbedres	Privat	Amt	Skala		Privat	Amt
I meget høj grad	17%	23%	100		1700	2300
I høj grad	35%	46%	75		1610	3450
I nogen grad	34%	28%	50		952	1400
I mindre grad	8%	3%	25		24	75
Aldrig	6%	2%	0		0	0
<b>Total% (population)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>indeks</b>	<b>62,25</b>	<b>72,25</b>

Beregningsen for indekset på spørgsmålet :

$$((6*0) + (8*25) + (34*50) + (35*75) + (17*100)) / 100 = 62,25 \approx 62$$

Lægges dette spørgsmåls indeksering sammen med indeks for alle de andre spørgsmål i denne indikator, kan et samlet billede skabes af en indikator.



Figur 19.2 Indikator over arbejdspladslæring fordelt på sektor (kilde: NKR 2004)

Efterfølgende er der, ved hjælp af et almindeligt gennemsnit, udregnet et samlet kompetenceindeks, der over tid vil kunne anvendes til at illustrere en udvikling inden for kompetencen.

### 19.5.4 Profiler

For hver kompetence udarbejdes en profil, der er udtryk for, hvor mange pct. af befolkningen der har "høj", "middel" eller

“lav” kompetence. Hermed gives der et fingerpeg om, hvordan befolkningen deler sig i forskellige grupper, set fra kompetencens synsvinkel. Profilerne går således på tværs af indikatorerne og udgør grundlaget for umiddelbare sammenligninger på tværs af kompetencerne.

Profilerne er udregnede som vægtede gennemsnit af de enkelte indikatorer, der tager sit udgangspunkt i grunddataene, grupperet inden for de respektive kompetencer. For ikke at påvirke det vægtede gennemsnit med ubesvarede spørgsmål er disse blevet sorteret fra, hvorefter de resterende spørgsmål er ind delt i tre grupper ud fra indekseværdierne. Disse er “høj”, “middel” og “lav” med fordelingerne hhv. 100-67, 66-34 og 33-0. Data er efterfølgende blevet samlet i et lagkagediagram pr. kompetence for at gøre sammenligning mulig.

Profilernes simple opsummering af fordelingen giver et intuitivt billede af niveauet for den enkelte kompetence i NKR. De skjuler dog i nogle tilfælde vigtige oplysninger for læseren. I nogle tilfælde er der eksempelvis en stor gruppe, der befinder sig i gruppen “lav”. Mange af disse befinder sig måske i nærheden af tærskelværdien til “middel”-gruppen (34). Deres muligheder for at øge deres kompetence til niveauet over er således oplagt. Konstateringen af en stor gruppe med lav kompetence er på denne måde mere afdæmpet, end hvis profilen fik lov at stå alene. Profilerne beskrives med denne type detaljeringer, mens det overordnede og simple billede bevares.

#### **19.5.5 Behandling af enkeltspørgsmål**

For at sikre, at de anvendte (del)populatio ner er repræsentative, og for at kunne anvende dem statistisk validt, har det været nødvendigt at samle – rekonponere – visse af de spørgsmål, der af spørgetekniske årsager er opdelt i spørgeskemaet. I enkelte tilfælde har det også af indekserings- og indholdsmæssige

grunde endvidere været nødvendigt at rekonponere spørgsmål.

#### **19.5.6 Statistiske analyser**

De respektive kapitler om nøglekompetencer og temaanalyserne er alle udarbejdet med bistand fra forskellige forskere, og der er arbejdet med forskellige metodiske tilgange; nogle mere kvantitativt eller kvalitativt orienterede end andre.

##### **19.5.6.1 Korrespondanceanalyse**

Korrespondanceanalysen, der er fremstillet i kapitel 4 og grafisk afbildet i Figur 4.23, er dannet på baggrund af fire delanalyser og fire figurer, der i en grafisk tolkende syntese danner det udtryk og resultat, der fremgår i rapporten.

Det grafiske udtryk i figuren viser NKR-data, fordelt på to akser. Den vandrette akse viser de sociale forskelle i fordelingen af ressourcer, og den lodrette akse antyder graden af kompetenceinvestering/-akkumulering – graden af aktivitet i forhold til de kompetencer, der er spurgt til. Analysen viser således fire kvadranter, der deler ressourcer, aktivitet, uddannelse og beskæftigelse.

I de underliggende korrespondanceanalyser dannes hvert punkt som afvigelsen fra nulpunktet – en beregnet CTR-værdi, der udtrykker punktets bidrag i forhold til de to akser. I figuren er kun medtaget variabelkategorier med en CTR-værdi over en given grænseværdi fra de underliggende korrespondanceanalyser. Derfor vil en variabel ikke nødvendigvis have alle sine kategorier repræsenteret som punkter i figuren. Jo større CTR-værdi, jo længere placering væk fra nulpunktet, og jo større betydning har punktet for figurens dannelse. Dette er i figuren illustreret ved pile, hvis størrelser angiver, at kraften mellem punkterne er større, jo længere væk man bevæger sig fra figurens midte. Man kan sige, at punkterne udgør vektorer, der trækker i forskellige retninger.

Denne beregnede positive eller negative afvigelse, der resulterer i det enkelte punkts placering, udtrykkes således grafisk i en repræsentation af *relationerne* mellem de udvalgte variable. Det afgørende er således ikke den absolutte placering af en variabelkategori (et punkt), men hvorledes variabelens kategorier placerer sig i forhold til hinanden. Der er f.eks. meget stor afstand mellem respondenter, placeret i den øverste venstre kvadrant, der aldrig taler engelsk, og respondenter i den nederste højre kvadrant, der taler engelsk dagligt.

I analysen er indlagt en række *illustrative* variable, som i dette tilfælde er baggrundsvARIABLENE: Uddannelse, brancher og stilling (markeret med sort i figuren). Det er de baggrundsvARIABLE, der i øvrigt diskriminerer mest i de analyser, der er foretaget i NKR-rapporten. Disse illustrative variable har ingen påvirkning for dannelsen af figuren, men er alene lagt ind for efterfølgende at knytte analysen op på disse baggrundsvARIABLE. Der er tillige enkelte kompetencevariable, der er gjort illustrative af tekniske grunde. Disse er angivet med kursivering af punkterne.

I "Notat om korrespondanceanalyse" på [pub.uvm.dl/2005/NKRrapport](http://pub.uvm.dl/2005/NKRrapport) findes dels en opgørelse over de dataanalyser, der ligger til grund for analysen, dels en række tekniske bemærkninger til den anvendte metode.

#### **19.5.6.2 Regressionsanalyser**

Fælles for alle analyserne er, at der er anvendt lineære regressionsanalyser for at udmåle, hvilken betydning baggrundsvARIABLE har for svarpersonernes score på indikatorerne. Der er foretaget regressionsanalyser på en række variable, der normalt anvendes til at beskrive, hvordan evner fordeler sig i befolkningen. Det drejer sig om uddannelse, branche, sektor og alder. Regressionerne siger ikke noget om kausalforhold, og resultaterne skal derfor fortolkes deskriptivt og eksplorativt frem for analytisk.

## 20. Executive summary

The National Competence Accounts are a development project indicating new ways to analyse human resources. The Accounts map out ten key competences regarding literacy, learning, self management, creativity and innovation, culture, environment, health, social relations, communication and democracy – factors impacting growth and welfare. In addition, they include a presentation of three theme analyses, which illustrate competence policy issues within the areas of corporate innovation and competence, the seniors in the labour market and people with short formal educations. In this way, the Accounts include a situation report listing strategic competence challenges.

As the only country in the world, Denmark has prepared competence accounts based on an OECD project, and it is therefore not possible to put the results into an international perspective or make comparisons time-wise.

The results show that several factors divide the Danes. The National Competence Accounts indicate that education pays off in more than one sense. Education develops not only knowledge and skills, but is also the one factor that, broadly speaking, seems to be of the greatest importance for the development and blossoming of the ten key competences.

However, education per se does not guarantee good key competences. All the same, education *ceteris paribus* provides *access* to workplaces and ways of life, in which these competences develop and blossom. The environment and circumstances in the sense of opportunities and conditions mean a great deal for the development of the individual's competences. In a globalised world, in which innovation,

adjustment and development are the order of the day, employers, on the one hand, and further education and in-service courses, on the other, will determine how competences develop and blossom. A company's ability to organise itself dynamically and focus on continuous development will become a central resource in the future, if learning is to become life-long.

The National Competence Accounts list a number of competence challenges that will demand increasing attention in coming years: firstly, it is about creating an educational lift, geared towards both strengthening the breadth of the resource base, resulting in a general higher level of education and also furthering initiatives to foster particularly innovation and the conditions for growth-stimulating entrepreneurial enterprise. Secondly, through recognition of real competences, the challenge is to highlight the resources of the labour force, not least the resources of people with short formal educations, to smooth their way to access the labour market and thereby further education and learning. Education is the route to the job market and provides access to places of work; recognition of real competences can pave the way, but in no sense would this fulfil the requirement for learning and higher qualifications. The enormous challenge to stimulate and further competence development in the labour market will remain, ensuring that a greater number of companies will go further in becoming learning and dynamic organisations, creating new jobs whenever old ones are lost, and in this way improve the welfare of all in Denmark.

## 21. Organisation og samarbejde

### 21.1 Ledelse

Det Nationale Kompetenceregnskab blev i 2001 etableret som en projektenhed med hjemsted i Undervisningsministeriet og med medarbejdere fra de deltagende ministerier. Projektenheden refererede til en tværministeriel styregruppe, hvor Undervisningsministeriet havde formandsposten.

I 2003 blev projektet tilpasset organisatorisk, således at projektet overgik fra tværministeriel status til at have forankring og ansvar placeret i Undervisningsministeriet. På grund af denne ændring fik den tværministerielle styregruppe derefter status som referencegruppe med repræsentanter fra de deltagende ministerier.

Ud over disse ministerielle enheder har NKR haft følgeskab af et inspirationsforum, som i perioden 2001 til 2003 på forskellige tidspunkter har fulgt og kommenteret arbejdet.

#### Den tværministerielle styregruppe

Uddannelsesdirektør Roland Svarrer Østerlund, Undervisningsministeriet (formand), januar 2001 - januar 2003

Kontorchef Steffen Jensen, Undervisningsministeriet, januar 2001 - januar 2003

Kontorchef Merete Reuss, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, januar 2001 - januar 2003

Direktør Lars Goldschmidt, Arbejdsmarkedsstyrelsen, marts 2002 - januar 2003

Udviklingschef Verner Sand Kirk, Beskæftigelsesministeriet, januar 2001 - september 2001

Vicedirektør Villy Hovard Pedersen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, september 2001 - marts 2002

Kontorchef Lars Aagaard, Økonomi- og Erhvervsministeriet, januar 2001 - januar 2003

#### Den tværministerielle referencegruppe

Uddannelsesdirektør Roland Svarrer Østerlund, Undervisningsministeriet (formand), januar 2003 -

Kontorchef Steffen Jensen, Undervisningsministeriet, januar 2003 - august 2003

Kontorchef Merete Reuss, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, januar 2003 - maj 2004

Kontorchef Lars Aagaard, Økonomi- og Erhvervsministeriet, januar 2003 - februar 2004

Kontorchef Mette Kaae Hansen, Økonomi- og Erhvervsministeriet, februar 2004 - august 2004

Kontorchef Henrik Andersen, Økonomi- og Erhvervsministeriet, august 2004 -

Direktør Lars Goldschmidt, Arbejdsmarkedsstyrelsen, januar 2003 -

Direktør Marie Hansen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, januar 2004 -

Kontorchef Peter Høier, Undervisningsministeriet, marts 2003 -

Chefkonsulent Johnny K. Mogensen, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, maj 2004 -

Specialkonsulent Ken Thomassen, Undervisningsministeriet, august 2003 -

#### NKR's inspirationsforum

Anette Schlüzen, konsulent, DPD

Anne Bruvik Hansen, sektionsleder, LO

Bengt Åke Lundvall, professor, Ålborg Universitet

Bente Lauridsen, forstander, Århus

Købmandsskole

Bente Laursen, personaledirektør, Coloplast

Hanne Shapiro, centerchef, Teknologisk Institut

Hans Siggaard Jensen, forskningsdirektør,

Learning Lab Denmark

Henning Salling Olesen, professor, RUC

Håkan Håkansson, direktør, Aarhus Tekniske Skole

Jane Albertsen, direktør, Dansk Industri

Lars Andersen, direktør, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Pernille Bottrup, konsulent, Kubix.

## 21.2 Involverede forskere

Det Nationale Kompetenceregnskab har samarbejdet med en lang række forskere fra forskellige forskningsmiljøer og -grene siden etableringen af projektenheden i 2001. Det drejer sig på den ene side om de udenlandske forskere, der i regi af det OECD-forankrede projekt Definition and Selection of Competencies (DeSeCo) fra 1998 til 2003 leverede bidrag til forståelse af kompetencebegrebet, nøglekompetencebegrebet og perspektiverne i at gennemføre målinger og kortlægninger af befolkningens nøglekompetencer.

På den anden side har Det Nationale Kompetenceregnskab haft samarbejde med en række danske forskere. Dels i udarbejdelsen af publikationen "Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab" (Undervisningsministeriet, 2002). Dels i forberedelsen af undersøgelsen og i de mange forskellige analyser af datamaterialet, der er foretaget i 2. halvår af 2004 frem til projektets afslutning.

Ansvar for rapportens resultater påhviler de deltagende ministerier, men der er grund til at takke følgende for bidrag:

Forskningsdirektør Hans Siggaard Jensen og konsortieleder Henrik Nitschke, konsortieleder Robin Engelhardt, alle tre Lab Denmark, lektor Niels Henrik Helms, Knowledge Lab, Syddansk Universitet, professor Bente Elkjær, Danmarks Pædagogiske Universitet, lektor Morten Smistrup, RUC for konstruktiv kritik af og gode forslag til rapportudkast maj/juni 2004.

Professor Jan Mouritsen, Copenhagen Business School for samarbejde om sammenhængene mellem de forskellige nøglekompetencer.

Lektor, ph.d. Martin Munk, SFI og ph.d.-studerende Jens Peter Thomsen, RUC, for udarbejdelse af korrespondanceanalyse.

Hertil kommer særskilte bidrag i arbejdet med de respektive nøglekompetencer, hvor Det Nationale Kompetenceregnskab har samarbejdet med følgende:

- Kommunikationskompetence: Knowledge Lab, SDU, v/ professor Lars Qvortrup, professor Bo Eriksen og forskningsassistent Thomas Røhme
- Demokratisk kompetence: lektor Helge Hvid, RUC
- Interkulturel kompetence: professor Hans Gullestrup, AAU
- Læringskompetence: lektor Steen Høyrup, DPU
- Social kompetence: lektor Steen Høyrup og forskningslektor Bente Jensen, begge DPU
- Kreativ og innovativ kompetence: direktør, professor Palle Rasmussen, AAU
- Literacy-kompetence: forskningschef Torben Pilegård Jensen, AKF
- Sundhedskompetence: lektor Reinhard Stelter, KU og professor dr.med. Finn Diderichsen, KU
- Miljøkompetence: lektor Michael Søgaard, DTU og lektor Finn Mogensen, Udviklings- og Forskningsafdelingen, Center for Videregående Uddannelser Vest (CVU Vest)
- Selvlæringskompetence: Center for ledelse og professor Mette Mønsted, CBS.

De tre temaanalyser er udarbejdet med bistand fra følgende:

- Temaanalysen om seniorerne på arbejdsmarkedet er udarbejdet med bidrag fra seniorforsker Jesper Wégens, Gerontologisk Institut.
- Temaanalysen om innovation er udarbejdet med bistand fra professor Bengt-Åke Lundvall, lektor Peter Nielsen m.fl., AAU.
- Temaanalysen om de kortuddannede er udarbejdet i et samarbejde med Learning Lab Denmark og lektor Morten Smistrup, RUC, jf. ovenfor.

Det Nationale Kompetenceregnskab har desuden fået metodisk og statistisk bistand fra følgende:

Professor Tage S. Kristensen, Arbejds miljøinstituttet og ph.d.-studerende samme sted Karl Bang Kristensen samt UNI•C Statistik & Analyse, herunder ikke mindst specialkonsulent Jens Storm.

Mandat Analyse og lektor Anders Holm for gennemførelse af regressionsanalyser og skalavalidering.



## 22. Litteraturliste

- Ajzen, I. (1985). *From intentions to action: A theory of planned behavior*. I J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.). *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Berlin: Springer.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Milton Keynes, CA: Open University Press.
- Andersen, D. & Appeldorn, A. (1995). *Tiden efter tres*. SFI-rapport 95:9. Socialforskningsinstituttet, København.
- Andersen, V., Clematide, B. og Høyrup, S. (2004). *Arbejdspladsen som Læringsmiljø*. Roskilde Universitetsforlag.
- Andersen, A.M., Egelund, N., Jensen, T.P., Krone, M., Lindenskov, L. & Mejding, J. (2001). *Forventninger og færdigheder – danske unge i en international sammenhæng*. Socialforskningsinstituttet, København.
- Andersen, J. G. (2004). *Magtudredningen – Et ganske levende demokrati*. Aarhus Universitetsforlag.
- Archibugi, D. and Lundvall, B.-Å. (eds.) (2000). *The globalising learning economy: Major socio-economic trends and European innovation policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Argyris, C. and Schön, D. A. (1978). *Organisational learning: A theory of action perspective*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Baltes, P.B. (1991). *The many faces of human ageing. Toward a psychological culture of old age*. Psychological medicine, vol 21.
- Beck, U. (2001). *Risikosamfundet – på vej imod en ny modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Becker, M. H. (1974). *The health belief model and personal health behavior*. Thoro-fare, NJ: Slack.
- Beckmann, S., Brokmose, S. & Lind, R. L. (2001). *Danske forbrugere og Økologiske fødevarer*. Handelshøjskolen, København
- Berger, B.G., & Motl, R.W. (2000). *Exercise and mood: A selective review and synthesis of research employing the Profile of Mood States*. Journal of Applied Sport Psychology, 12, 69-92.
- Bjørnåvold, J. (2000). *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Boothby, Daniel (2002). *Literacy Skills, Occupational Assignment and Returns to Over- and Under-Education*.
- Bontis, N. (2004). *National Intellectual Capital Index: A United Nations Initiative for the Arab Region*. In Journal of Intellectual Capital, 5, 1, pp. 13-39.
- Borg, V. & Kristensen, T. S. (2000). *Social class and self related health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment*. Social Science and Medicine. 2000, 51, 1019-1030.
- Bottrup, P. og Høyrup, S. (2004). *Bæredygtighed på arbejdspladsen. Refleksion og læring i arbejdet*. LO.
- Bottrup, P. og Jørgensen, C.H. (2004). *Læring i et spændingsfelt – mellem uddannelse og arbejde*. Learning Lab Denmark, Roskilde Universitetsforlag.
- Boud, D. & Garrick, J. (1999). *Understanding learning at work*. Taylor & Francis Ltd.
- Brown, P. (2001). *The political economy of high skills*. In: Brown, P., Green, A. & Lauder, H. (eds). *High skills. Globalization,*

- Competitiveness and skill formation*. Oxford: Oxford University Press.
- Bruun Pedersen, J. (1975). *Aldringens psykologi*. Gyldendal, København.
  - Chandola T., Kuper H., Singh-Manoux A., Bartley M. & Marmot M. (2004). *The effect of control at home on CHD events in the Whitehall II study: Gender differences in psychosocial domestic pathways to social inequalities in CHD*. Soc Sci Med. 2004 Apr; 58(8):1501-9.
  - CEDEFOP (v/Lynne Chisholm, Anne Larson & Anne-France Mossoux) (2004). *Lifelong learning: citizens' wiew in close up. Findings from a dedicated Eurobarometer survey*. Luxembourg.
  - CIRIUS Danmark. Information. Marts (2004a) *Mobilitetsstatistik 3: Erasmus-programmet i detaljer*. [www.ciriusonline.dk/download/erasmus\\_mobilitet\\_1014.pdf](http://www.ciriusonline.dk/download/erasmus_mobilitet_1014.pdf) 27-05-04
  - CIRIUS Danmark. Information. Maj (2004b). *Mobilitetsstatistik 2: Videregående uddannelse*. [www.ciriusonline.dk](http://www.ciriusonline.dk). [www.ciriusonline.dk/download/711\\_mobstat\\_2\\_2004\\_1032.pdf](http://www.ciriusonline.dk/download/711_mobstat_2_2004_1032.pdf) 26-05-04
  - CIRIUS Danmark (2003). *Nye tal om mobilitet fra OECD*. [www.ciriusonline.dk/visaktivitet.asp?id=4040&Menu=2174](http://www.ciriusonline.dk/visaktivitet.asp?id=4040&Menu=2174) 27-05-04
  - Csonka, A. (2000). *Ledelse og arbejde under forandring*. SFI 2000/2.
  - Dansk Arbejdsgiverforening (1997). *Senior på arbejdsmarkedet – muligheder og barrierer*. DA, København.
  - Dansk Arbejdsgiverforening (2003). *Ældre og arbejdsmarkedet*. DA, København.
  - Dalgaard, C-J. (2003). *Dansk økonomisk vækst og helbredskapital*. I Samfundsøkonomen no. 1, pp. 9-14.
  - Danmarks Erhvervsråd (2004). *Bruger-dreven innovation i dansk erhvervsliv*. Inside Consulting, Oxford Research og Kontrapunkt.
  - Danmarks Statistik og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2004). *Nøgletal om informationsfundet Danmark*. København.
  - Danmarks statistik. (2003). *Tiårsoversigt*. København.
  - Dansk Industri, Erhvervspolitisk Indsigt (2004a) nr. 9, p. 11.
  - Dansk Industri, Erhvervspolitisk Indsigt (2004b). *Flere udenlandske investeringer i Danmark vil øge produktiviteten*. [www.di.dk/custom/page2.asp?page=doc&objno=300548\\_04-02-2004](http://www.di.dk/custom/page2.asp?page=doc&objno=300548_04-02-2004)
  - Dansk Industri (2004c). *Kompetenceindeks 2004*.
  - DeSeCo (2002). *Definition and selection of competences (deseco): theoretical and conceptual foundations*. [www.portalstat.admin.ch/deseco/deseco\\_strategy\\_paper\\_final.pdf](http://www.portalstat.admin.ch/deseco/deseco_strategy_paper_final.pdf)
  - Det Økonomiske Råd (2003). *Dansk Økonomi, efterår 2003 – uddannelse*.
  - Dragonetti, N.C; Roos, D.C., Ross, G. & Edvinsson, L. (1997). *Intellectual capital: navigating in the new business landscape*. Houndsmil: Macmillan Business.
  - Drucker, P. (1993). *The Post-Capitalist Society*. Butter Worth Heinemann, Oxford.
  - Erhvervsfremmestyrelsen (2000). *Guideline for videnregnskaber – en nøgle til videnledelse*.
  - Ellström, P-E. Gustavsson, B., Larsson, S. (eds.) (1996). *Livslångt lärande*. Studentlitteratur, Lund.
  - Ellström, P-E. (1992): *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Publica, Stockholm.
  - Erhvervs- og Boligstyrelsen (2002). *De nye virksomheder og iværksættere anno 2000*. København.
  - Erhvervsfremmestyrelsen (2000). *En strøm af viden – videnregnskaber og videnstyring i kommunerne*. København.
  - Erhvervsfremmestyrelsen (2001a). *Kort og godt om danske iværksættere*. København.
  - Erhvervsfremmestyrelsen (2001b). *Global entrepreneurship monitor*. København.

- Erhvervs- og Byggestyrelsen (2004). *Iværksætterindeks 2004 – Vilkår for iværksættere i Danmark*. København.
- Ernst, D. and Lundvall, B.-Å. (1997). *Information technology in the learning economy – challenges for developing countries*. DRUID Working Paper 97-11, Aalborg, Department of Business Studies.
- EU-kommissionen (2003a). *Erasmus student and teacher mobility 2002-2003*. NA\_04\_06\_Aneks. [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/erasmus/stat\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/erasmus/stat_en.html) p. 6, 26-05-04
- EU-kommissionen (2003b). *Eurobarometer 2003*. CEDEFOP. [www.eu.int](http://www.eu.int)
- European Foundation (2000). *Third European Working Conditions survey on working conditions*. [www.eurofound.eu.int/working/3wc/3wcindex.htm](http://www.eurofound.eu.int/working/3wc/3wcindex.htm)
- EUROSTAT (2001). *Foreign owned enterprises*. Statistics in focus. Theme 4. 20/2001.
- EUROSTAT (2003). *Statistics in Focus*. Theme 4. 38/2003.
- Ezzati, M., Lopez, A.D., Rodgers, A., Murray, C.J.L. (2003). *Comparative Quantification of Health Risks – Global and Regional Burden of Diseases Attributable to Selected Major Risk Factors*. Volume 1 & 2. WHO.
- Finansministeriet (2000a). *Finansredegørelse 2000*.
- Finansministeriet (2000b). *Videnstyring og videnregnskaber i staten*. København.
- Finansministeriet (2002). *Finansredegørelse 2002*.
- FORA (2003a). *Et Benchmark Studie af Innovation og Innovationspolitik – hvad kan Danmark lære?* [www.foranet.dk](http://www.foranet.dk)
- FORA (2003b). *Et benchmark Studie af Iværksætteraktivitet – hvad kan Danmark lære?* [www.foranet.dk](http://www.foranet.dk)
- FORA (2004). *Et benchmark Studie af menneskelige ressourcer – hvad kan Danmark lære?* [www.foranet.dk](http://www.foranet.dk)
- Foray, D. and Lundvall, B.-Å. (1996). *The Knowledge-based Economy: From the Economics of Knowledge to the Learning Economy*. In Foray, D. and Lundvall, B.-Å. (eds.), *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy*. OECD Documents, Paris.
- Forum for Motion (2002). *Motion og sundhed*. Pjece. København: Forum for Motion (se også: [http://www.folkesundhed.dk/media/motion\\_og\\_sundhed.pdf](http://www.folkesundhed.dk/media/motion_og_sundhed.pdf)).
- Fridberg, T. (2000). *Kultur- og fritidsaktiviteter 1975-1998*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Gertsen, M. C., Søderberg, A-M. (1995). *Changes in Companies organization and Identity – Theoretical considerations in Connection With a Series of Case Studies of Foreign Acquisitions of Danish Companies*. Paper published on the web at [www.old.cbs.dk/departments/ikl/](http://www.old.cbs.dk/departments/ikl/)
- Gjerding, A.N. (1996). *Organizational innovation in the Danish private business*. DRUID Working Paper, no. 96-16, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg.
- Green, David A. & Riddell, W. Craig (2001). *Literacy, Numeracy and Labour Market Outcomes in Canada*. [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)
- Grøn Information (1997). *Gi'r grønne holdninger grønne handlinger?*
- Gullestrup, H. (2002). *Interkulturel kompetence. I: Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab*. Sekretariatet for det Nationale Kompetenceregnskab. Undervisningsministeriet. NKR. pp. 168-181.
- Gundelach, P. (2003). *Danskernes særpræg*. Hans Reitzels Forlag.
- Husmer, L (2003). *Miljø og forbrugeradfærd*. Miljøstyrelsen, Miljøministeriet. [www.mst.dk/udgiv/publikationer/2003/87-7614-014-8/html](http://www.mst.dk/udgiv/publikationer/2003/87-7614-014-8/html)
- Høyrup, S. og Kjærsgaard, C. (2000). *Nye læringsformer i arbejdslivet. Virksomhederne: Læring og udvikling i arbejdet*. Delrapport.

- IEFS (1999). *A Pan-EU Survey on Consumer Attitudes to Physical Activity, Body Weight and Health*. European Commission, Directorate V/F.3.
- IFKA (1998). *Kompetenceløft i Danmark. En kvantitativ analyse af uddannelsesaktiviteten på danske arbejdspladser*.
- IFKA (2004). *Det danske kursusmarked – Kompetenceudvikling i den offentlige og private sektor*.
- IFKA (2005). *Det danske kursusmarked – Kompetenceudvikling i den offentlige og private sektor*.
- Illeris, K. (2002). *Udspil om læring i arbejdslivet*. Learning Lab Denmark, Roskilde Universitetsforlag,
- Jensen, B. (2002a). *Social kompetence*. I: Undervisningsministeriet (2002). *Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab*. Sekretariatet for det Nationale Kompetenceregnskab. Undervisningsministeriet. pp. 1-20.
- Jensen, B. (2002b). *Evaluering af kompetence som "ny faglighed"*. I Uddannelse nr. 3, marts 2002, Undervisningsministeriet. København.
- Jensen, B.B. & Jørgensen, M. S. (2002). *Natur- og miljøkompetence*. I: Undervisningsministeriet (2002). *Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab*. Sekretariatet for det Nationale Kompetenceregnskab. Undervisningsministeriet. pp. 110-146.
- Jensen, T. P. (2003). Internt notat til NKR om Literacy.
- Jensen, T. P. og Holm, A. (2000). *Danskeres læse- og regneferdigheder – i et internationalt lys*. AKF Forlag, København
- Jørgensen, E. og Skærbæk, J. (1998). *Efteruddannelse af medarbejdere over 40 år. Hvilke erfaringer – hvilke barrierer?* DTI Arbejdsliv, Taastrup.
- Jørgensen, K. (1997). *Ældre og arbejdsliv. Tilbagetrækningsmønstre og seniorpolitik*. Udviklingscenter for folkeoplysning og voksenundervisning, København.
- Jørgensen, A.L.V., Lassen, M. og Houmann Sørensen, J. (2003). *Forbundne Kar og Åbne Sind*. Center for Arbejdsmarkedsforskning v/ Aalborg Universitet.
- Kjølner, M & Rasmussen, N. Kr. (2002). *Sundhed og sygelighed i Danmark 2000 & udviklingen siden 1987*. Statens Institut for Folkesundhed. København.
- KL (2000). *En strøm af viden – videnregnskaber og videnstyring i kommunerne*. København.
- Kristensen, P.H. (1996). *Denmark, An Experimental Laboratory of Industrial Organization*. København.
- Lam, A. (2000). *Tacit knowledge, organisational learning and societal institutions: an integrated framework*. In *Organization Studies*, 21/3. pp. 487-513.
- Larsen, K. (2003). *Idrætsdeltagelse og idrætsforbrug i Danmark*. SFI. Klim. Århus.
- Larsen, M. (2002). *Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet?* Arbejdsrapport 4:2002, Socialforskningsinstituttet, København.
- Ledernes Hovedorganisation (2002). *Det Danske Ledelsesbarometer 2002*. København.
- Lev, B. (2001). *Intangibles. Management, measurement, and reporting*. Brookings Institution Press, Washington.
- Lund, R. and Gjerding, A.N. (1996). *The flexible company, innovation, work organisation and human resource management*. DRUID Working Paper 96-17, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg.
- Lundvall, B.-Å. (1996). *The Social Dimension of the Learning Economy*. DRUID Working Paper, No 1, Aalborg University, Department of Business Studies. Aalborg.
- Lundvall, B.-Å. (2001). *Universiteterne i den lærende økonomi*. I Maskell, P. & Siggaard Jensen (red.). *Universiteter for fremtiden – universiteterne og videnssamfundet*. Rektorkollegiet. København.
- Lundvall, B.-Å. (2002). *Innovation, growth and social cohesion; the Danish model*. Elgar. London.

- Lundvall, B.-Å. and Johnson, B. (1994). *The learning economy*. In *Journal of Industry Studies*. Vol. 1, No. 2, December 1994, pp. 23-42.
- Lundvall, B.-Å. and Nielsen, P. (1999). *Competition and transformation in the learning economy – illustrated by the Danish case*. *Revue d'Economie Industrielle*, No. 88, 1999, pp. 67-90.
- Mandag Morgen (1998). *Kompetencerådets rapport 1998. En ny dagsorden for Danmark*. MM Strategisk Forum. København.
- Mandag Morgen (1999). *Kompetencerådets rapport 1999. Danmarks nationale kompetenceregnskab*. MM Strategisk Forum. København.
- Mandag Morgen (2001). *Velfærdsbevægelsen – et debatoplæg om den nye civile velfærd*. MM. Strategisk Forum. København.
- Mandag Morgen (2003). *Det uforløste potentiale*. MM. Strategisk Forum. København.
- Mandag Morgen (2001). *Fremtidens Iværksættere – en analyse af unges drømme om egen virksomhed*. MM. Strategisk Forum. København.
- Mandag Morgen (2004). Temanummer. Nr. 20, 24. maj, 2004.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Undervisningsministeriet (2004). *Implementering af innovation, iværksætterlyst og selvstændighedskultur i uddannelsessystemet*. København.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2003a). *Nye veje mellem forskning og erhverv – fra tanke til faktura*. København.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2003b). *Regeringens videnstrategi – viden i vækst*.
- Morgan, W.P. (1981). *Psychological benefits of physical activity*. In F.J. Nagle & H.J. Montoye (Eds.). *Exercise in health and disease*. pp. 299-314). Charles C. Thomas. Springfield, IL.
- Morgan, W.P., & O'Connor, P.J. (1988). *Exercise and mental health*. In R.K. Dishman (Ed.). *Exercise adherence: Its impact on public health*. pp. 91-121. Human Kinetics. Champaign, IL.
- Murray, T.S. (2003). *Reflections on international competence assessments*. Pp. 135-160 in Rychen/Salganik (2003).
- Navrbjerg, S.E., Strøby, C. & Lubanski, N. (1998). *Den samarbejdende tillidsrepræsentant: forhold til kollegaer og ledelse*. Tema-rapport 2, Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. LO, København.
- Nitsch, J. R. (2000). *Handlungstheoretische Grundlagen der Sportpsychologie*. I H. Gabler, R., J. R. Nitsch & Singer (Hrsg.). *Einführung in die Sportpsychologie, Teil 1: Grundthemen*. Pp. 43-164. 3. gennemarbejdet oplag. Schorndorf. Hofmann.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1991). *The Knowledge-creating Company*. Harvard Business Review, November-December.
- Nonaka, I. (1994). *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. *Organization Science*, Vol. 5-1, February.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press. Oxford.
- OECD (1996). *Transitions to Learning Economies and Societies*. Paris.
- OECD (1996a). *Measuring what people know – Human Capital accounting for the knowledge economy*. Paris.
- OECD (1996b). *Measuring students knowledge and skills. A new framework for assessment*. Paris.
- OECD (2000). *Literacy in the Information Age*. Paris.
- OECD (2001a). *The New Economy: Beyond the Hype*. Paris.
- OECD (2001b). *Programme for International Student Assessment (PISA)*. Paris.
- Personalestyrelsen (2001). *Hvordan motiverer og fastholder man seniorer?* [www.perst.dk/seniorpolitik/viden om seniorer](http://www.perst.dk/seniorpolitik/viden_om_seniorer). IDEALprojektet, Personalestyrelsen og CFU.

- Personalestyrelsen (2003). *ISOLA 2003*. Finansministeriet.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. Harvard Business Review May-June, pp. 79-91.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Touchstone.
- Rambøll Management (2004). *Seniorers konkurrencekraft. Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande*. Rapport, København.
- Regeringen. *Folkeskoleloven*. <http://www.retsinfo.dk/index/UND/AT001437.htm>
- Regeringen. (2002). *Bedre Uddannelser*. København.
- Regeringen. (2003). *Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelsen*. København.
- Riis, J.O. (2004). *Centrale kompetencer og vilkår for læring i vidensamfundets virksomheder*. Danmarks Erhvervsråd.
- Rosenstock, I. M. (1974). *The health belief model and preventive health behavior*. Health Education Monographs, 2, 4. pp. 355-387.
- Rychen, D.S. & Salganik, L.H. (Eds.) (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Hogrefe & Huber Publishers. Göttingen.
- SBU (2003). *Sjukskrivning – orsaker, konsekvenser och praxis. En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm.
- Schultz, P.W & Zelezny, L (1999). *Values as predictors of environmental attitudes*. In Journal of Environmental Psychology, 19(3), pp. 255-276.
- Scully, J. (1996). *The Golden Age of Work – Job design for the Aging Workforce*. University of Florida, Gainesville Fl.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning*. New York, Doubleday.
- Sennett, R. (1999). *Det fleksible menneske. Eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Højbjerg: Forlaget Hovedland.
- Shalla, V. og Schellenberg, G. (1998). *The Value of Words: Literacy and Economic Security in Canada*. The Centre for International Statistics Canadian Council on Social Development. [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)
- SIBIS (2003). *SIBIS the Pocket Book 2002/03 – Measuring the Information Society in the EU*. The EU succession Countries, Switzerland and the US. [www.sibis-eu.org](http://www.sibis-eu.org)
- Stelter, R. (1995). *Oplevelse og iscenesættelse – identitetsudvikling i idrætten*. DHL's Forlag/forlaget systime. København/Herning
- Stelter, R. (1999). *Med kroppen i centrum – idrætspsykologi i teori og praksis*. Dansk psykologisk Forlag. København.
- Stern, P.C. (2000). *Towards a coherent theory of environmentally significant behaviour*. In Journal of Social Issues, 56(3), pp. 407-424.
- Strati, A. (1999). *Organisation and Aesthetics*. Sage Publications Ltd.
- Sundhedsstyrelsen (2003). *Befolkningens motivation og barrierer for fysisk aktivitet*. København.
- Sveiby, K.E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Sørensen, E. & Torfing, J. (2000). *Skanderborg på landkortet; et studie af lokale styringsnetværk og politisk handlekraft*. Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.
- Tidemand, F. og Lindstrøm, P. (2003). *Arbejde der uddanner*. DI. København.
- Thorgaard, D. og Schou, L. (2000). *Seniorer og ledelse... jo før, jo bedre*. Kommunernes Landsforening.
- Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2004). *Styrket Internationalisering af uddannelserne*. Redegørelse til Folketinget.
- Undervisningsministeriet (2002). *Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab*. Sekretariatet

- for det Nationale Kompetenceregnskab. Undervisningsministeriet.
- Undervisningsministeriet (2003a). *Fremtidens sprogfag – vinduer mod en større verden*. Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie nr. 5 – 2003.
  - Undervisningsministeriet (2003b). *Uddannelse: Viden, vækst og velfærd*.
  - Undervisningsministeriet (2004a). *Fremtidens uddannelser*. Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie nr. 2 – 2004.
  - Undervisningsministeriet (2004b). *OECD-rapport om grundskolen i Danmark – 2004*. Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie nr. 5 – 2004.
  - Undervisningsministeriet (2004c). *Innovation, iværksætterlyst og selvstændighedskultur i uddannelsessystemet*.
  - United States Department of Health and Human Services (2000). *Healthy People 2010* (2nd edition, vol. 2). Washington, DC: United States Government Printing Office.
  - Utdannings- og forskningsdepartementet (2003). *Kan livslang læring måles?* Kompetanseberetningens læringsbarometer. Norge.
  - von Hippel, E. and Tyre, M. (1995). *How learning by doing is done: Problem identification and novel process equipment*. In Research Policy vol. 24, No 5.
  - Wégens, J. (1994). *Seniorlederen. Kompetenceudvikling og arbejdsengagement i senkarrieren*. Handelshøjskolen i København. ph.d.-serie 8.94, København.
  - Wilkinson, R. G. (1996). *Unhealthy societies. The Afflictions of Inequality*. London: Routledge.
  - Winter, S. (1987). *Knowledge and competence as strategic assets*. In Teece, D. (ed.) *The competitive challenge: strategy for industrial innovation and renewal*. Ballinger Publishing Company. Cambridge, Mass.
  - Woercom, M. (2003). *Critical reflection at Work. Bridging individual and Organizational learning*. Twente University.
  - Woolcock, M. (1998). *Social capital and economic development: toward a theoretical synthesis and policy framework*. In Theory and Society, No. 2, Vol. 27, pp. 151-207.
  - Økonomi- og Erhvervsministeriet (2003). *Vækst med vilje*. København.

## 23. Tabel- og figurliste

Figur 3.1 Indikator over arbejdspladslæring, fordelt på sektor (kilde: NKR 2004) .....	13
Figur 3.2 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence .....	14
Figur 3.3 Andelen af populationen med "lav", "middel" og "høj" grad af kompetence, fordelt på de enkelte kompetencer (kilde: NKR 2004) .....	16
Figur 3.4 Danskernes profil på literacy-kompetence (kilde: NKR 2004) .....	17
Tabel 3.1 Fordelingen af dem, der henholdsvis finder det let eller svært at læse og regne det, de skal på arbejde, fordelt på stillingskategori (kilde: NKR 2004) .....	18
Figur 3.5 Danskernes profil på læringskompetence (kilde: NKR 2004) .....	19
Figur 3.6 Danskernes kompetenceindeks på læringskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	19
Figur 3.7 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence (kilde: NKR 2004) .....	19
Figur 3.8 Danskernes kompetenceindeks for kreativ og innovativ kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	20
Figur 3.9 Danskernes profil på selvledelseskompetence (kilde: NKR 2004) .....	21
Figur 3.10 Danskernes kompetenceindeks for selvledelseskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	21
Figur 3.11 Danskernes profil på social kompetence (kilde: NKR 2004) .....	22
Figur 3.12 Danskernes kompetenceindeks for social kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	22
Figur 3.13 Danskernes profil på interkulturel kompetence (kilde: NKR 2004) .....	23
Figur 3.14 Danskernes kompetenceindeks for interkulturel kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	23
Figur 3.15 Danskernes profil på demokratisk kompetence (kilde: NKR 2004) .....	24
Figur 3.16 Danskernes kompetenceindeks for demokratisk kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	24
Figur 3.17 Danskernes profil på kommunikationskompetence (kilde: NKR 2004) .....	25
Figur 3.18 Danskernes anvendelse af kommunikationsformer, fordelt på uddannelse (kilde: NKR 2004) .....	25
Figur 3.19 Danskernes profil på sundhedskompetence (kilde: NKR 2004) .....	26
Figur 3.20 Danskernes kompetenceindeks for sundhedskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	27
Figur 3.21 Danskernes profil på miljøkompetence (kilde: NKR 2004) .....	27
Figur 3.22 Danskernes kompetenceindeks for miljøkompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004) .....	28
Figur 3.23 Kompetencelandskab .....	29
Figur 3.24 Udviklingen i beskæftigelsen i perioden 1990-1997 i dynamiske og statiske virksomheder (kilde: IDA-data, kombineret med DISKO-survey) .....	32
Figur 3.25 De kortuddannedes profil på læringskompetence. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser (kilde: NKR 2004) .....	33
Figur 4.1 Videnintensivt arbejdes stigende betydning, målt ved vækst i mængden af job for hver type arbejde (kilde: OECD, 2001a, p. 14) .....	39
Figur 5.1 Danskernes profil på literacy-kompetence (kilde: NKR 2004) .....	45
Figur 5.2 Danskernes kompetenceindeks for literacy-kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004) .....	46
Tabel 5.1 Indikatoroversigt for literacy-kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	48
Figur 5.3 Danskernes literacy-færdigheder på arbejdspladsen, fordelt på spørgsmål (kilde: SIALS 2000) .....	49
Figur 5.4 Procentandele af befolkningen i alderen 16-65 år, fordelt på niveauer i dokumentforståelse. Niveau 1 og 2 er placeret under nullinjen, niveau 3 og 4/5 over (kilde: Holm og Jensen, 2000) .....	49
Figur 5.5 Andel af befolkningen i alderen 16-65 år, fordelt på niveauer i regnefærdigheder. Niveau 1 og 2 er placeret under nullinjen, niveau 3 og 4/5 over (kilde: Holm og Jensen, 2000) .....	50
Figur 5.6 Procentandele af befolkningen i alderen 16-65 år, fordelt på niveauer i læsefærdigheder. Niveau 1 og 2 er placeret under nullinjen, niveau 3 og 4/5 over (kilde: Holm og Jensen, 2000) .....	50
Figur 5.7 Læse- og regnehypighed for danskerne i forbindelse med deres arbejde. N = 4432 v/spørgsmål 88 og 90 (kilde: NKR 2004) .....	52



Figur 5.8 Profilen for dem, der i mindst udstrækning skal læse eller regne på jobbet (kilde: NKR 2004). Grafen viser, hvor langt disse grupper gennemsnitligt scorer under referencepersonen, jf. fodnote 12 .....	52
Tabel 5.2 Fordelingen af dem, der henholdsvis finder det let eller svært at læse og regne det, de skal på arbejdet, fordelt på stillingskategori (kilde: NKR 2004).....	54
Figur 5.9 Forskelle i selvopfattelse – sammenligning af svar fra SIALS (1998) og NKR 2003.....	55
Figur 5.10 Befolkningens adgang til internettet (kilde: Danmarks Statistik 2004) .....	56
Figur 5.11 Samlet score for Danmark på Digital Literacy (kilde: SIBIS, 2003).....	57
Figur 5.12 Danskernes anvendelse af engelsk i arbejdet. N = 4432 v/spørgsmål 109 og 110 (kilde: NKR 2004).....	58
Figur 6.1 Danskernes profil på læringskompetence (kilde: NKR 2004) .....	60
Figur 6.2 Danskernes kompetenceindeks for læringskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indeksværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004). .....	61
Tabel 6.1 Indikatoroversigt for læringskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	63
Figur 6.3 Danskerne ligger helt i top internationalt, når det gælder befolkningens deltagelse i og motivation for livslang læring i form af uddannelse og oplæring (kilde: CEDEFOP, 2003, table 41, p. 117).....	64
Figur 6.4 Indikatoren for udbytte af efter- og videreuddannelse, fordelt på spørgsmål. N = 2188 v/spørgsmål 122, 123 og 124 (kilde: NKR 2004) .....	65
Tabel 6.2 Andelen, der deltager i efteruddannelse, blandt motiverede, fordelt på stillingskategori. N = 4432 v/spørgsmål 118 og 126 (kilde: NKR 2004).....	66
Figur 6.5 Indikatoren for udbytte af efteruddannelse, fordelt på spørgsmål og udvalgte stillingskategorier. N = 2188 v/spørgsmål 122, 123 og 124 (kilde: NKR 2004) .....	66
Figur 6.6 Figuren viser, hvor mange der svarer bekræftende og afvisende på efteruddannelsens udbytte i forhold til produktivitet og nye arbejdsopgaver. N = 2188 v/spørgsmål 122 og 123 (kilde: NKR 2004).....	68
Figur 6.7 Motivation for efteruddannelse i forhold til det oplevede udbytte af efteruddannelsen. N = 2188 v/spørgsmål 122, 123 og 124 samt N = 4006 v/spørgsmål 126 (kilde: NKR 2004).....	68
Figur 6.8 Danskerne ligger i top tre i Europa, når det gælder om at lære nyt i arbejdslivet, og har samtidig en fornuftig balance mellem arbejdsopgaver og kompetencer (kilde: TESWC, 2000) .....	70
Figur 6.9 Indeks for læring i arbejdslivet, fordelt på spørgsmål og udvalgte uddannelseskategorier. N = 4432 v/spørgsmål 127, 128, 129, 130 og 132 (kilde: NKR 2004) .....	71
Figur 6.10 Indeks for læring i arbejdslivet, fordelt på stillingskategorier. N = 4432 v/spørgsmål 127, 128, 129, 130 og 132 (kilde: NKR 2004) .....	72
Figur 6.11 Indeks for mobilitet for at opnå læring, fordelt på spørgsmål. N = 4432 v/spørgsmål 131 samt N = 4162 v/spørgsmål 136 og 137 (kilde: NKR 2004) .....	73
Figur 7.1 Danskernes profil på social kompetence (kilde: NKR 2004).....	76
Figur 7.2 Danskernes kompetenceindeks for social kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indeksværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004) .....	77
Tabel 7.1 Indikatoroversigt for social kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	79
Figur 7.3 Indeks for arbejdets organisering fordelt på spørgsmål. N = 3972 v/spørgsmål 79, N = 2012 v/spørgsmål 80, N = 4432 v/spørgsmål 82 og N = 3612 v/spørgsmål 83 (kilde: NKR 2004) .....	80
Figur 7.4 Indeks for støtte og opbakning på arbejdspladsen, fordelt på spørgsmål og udvalgte kategorier for højest fuldførte uddannelse. N = 3892 v/spørgsmål 73, N = 3815 v/spørgsmål 74, N = 4092 v/spørgsmål 75 og N = 3972 v/spørgsmål 76, 77, 78 (kilde: NKR 2004) .....	81
Figur 7.5 Indeks for deltagelse i sociale sammenkomster, fordelt på spørgsmål og udvalgte kategorier for højest fuldførte uddannelse. N = 3972 v/spørgsmål 81 og N = 5528 v/spørgsmål 86 og 87 (kilde: NKR 2004) .....	82
Figur 7.6 Deltagelse i sociale sammenkomster, fordelt på indkomstkategorier. N = 3972 v/spørgsmål N 81 og N = 5528 v/spørgsmål N 86 og 87 (kilde: NKR 2004).....	84
Figur 7.7 Indeksværdier for konfliktløsning i det civile liv, fordelt på køn. N = 5528 v/spørgsmål 84 og 85 (kilde: NKR 2004) .....	85
Figur 8.1 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence (kilde: NKR 2004) .....	86
Figur 8.2 Danskernes kompetenceindeks for kreativ og innovativ kompetence. Kompetencens indeksværdi er gennemsnittet af indeksværdierne for indikatorerne N=5528 (kilde: NKR 2004).....	87
Figur 8.3 Danmark er på en 9. plads ud af 21. mulige i en OECD-sammenhæng, når det gælder samspillet mellem videninstitutioner og erhvervsliv (kilde: FORA, 2003).....	88
Tabel 8.1 Indikatoroversigt for kreativ og innovativ kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	89
Figur 8.4 Indeks for kreativ og innovativ adfærd i arbejdslivet, fordelt på spørgsmål. N = 4432 v/spørgsmål 152 og 154 samt N = 4006 v/spørgsmål 160 (kilde: NKR 2004).....	90
Figur 8.5 Danskerne fordeler sig procentvis i en "høj", en "lav" og en "middel" gruppe. 7 pct. befinder sig i "høj"-gruppen, 9 pct. er i "lav"-gruppen, mens resten, 84 pct., udgør "middel"-gruppen (kilde: NKR 2004).....	91
Figur 8.6 Indeksering af befolkningens score på den kreative og innovative adfærd, fordelt på uddannelsesniveau. ....	91
N = 4432 v/spørgsmål 152 og 154 samt N = 4006 v/spørgsmål 160 (kilde: NKR 2004).....	91
Figur 8.7 Viser den gennemsnitlige indeksværdi for kreativ og innovativ adfærd, delt op på anciennitet. N = 5528 (kilde: NKR 2004).....	92

Figur 8.8 Indeks for rammer for nytænkning, fordelt på spørgsmål. N = 4101 v/spørgsmål 156, N = 4006 v/spørgsmål 157 og 158 samt N = 2648 v/spørgsmål 159 (kilde: NKR 2004) .....	94
Figur 8.9 Den procentmæssige fordeling af den gruppe, som placerer sig højt på indikatoren kreativ og innovativ adfærd i spørgsmål 158. N = 4006 (kilde: NKR 2004) .....	95
Figur 8.10 Den procentvise andel, der har svaret hhv. ja og nej på spørgsmålet om forskningskontakt, fordelt på hhv. den offentlige og den private sektor. N = 1633 v/spørgsmål 153 (kilde: NKR 2004).....	95
Figur 8.11 Samlet billede af danskernes score på viden om metoder til at udvikle nye ideer. N = 4111 v/spørgsmål 162 og 163 (kilde: NKR 2004) .....	96
Figur 8.12 Den procentmæssige fordeling af forskellige uddannelsesbaggrunde, i forhold til hvordan de har svaret på spørgsmål 162: Har du under din uddannelse lært at udvikle nye ideer? N = 4111 v/spørgsmål 162 (kilde: NKR 2004) .....	97
Figur 8.13 Forholdet mellem de selvstændiges score på to spørgsmål, sammenlignet med fire andre stillingsvariable. N = 4432 v/spørgsmål 152 og 154 samt N = 3989 v/spørgsmål N 160 (kilde: NKR 2004) .....	98
Figur 8.14 Procentfordelingen af de selvstændige på spørgsmål 156: Er dine evner til at udvikle nye ideer en væsentlig grund til, at du har dit nuværende arbejde? N = 4101 (kilde: NKR 2004).....	99
Figur 8.15 De selvstændiges uddannelsesniveau (kilde: NKR 2004) .....	100
Figur 8.16 Procentsatsen for, hvor mange der har planer om at starte egen virksomhed, i gruppen med hhv. "høj", "middel" og "lav" profil på indikatoren kreativ og innovativ adfærd. N = 5117 v/spørgsmål 164 (kilde: NKR 2004) .....	101
Figur 9.1 Danskernes profil på interkulturel kompetence (kilde: NKR 2004).....	103
Figur 9.2 Danskernes kompetenceindeks for interkulturel kompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indeks N=5503 (kilde: NKR 2004).....	104
Tabel 9.1 Indikatoroversigt for interkulturel kompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	107
Figur 9.3 Procentdelen af danskere, der har deltaget i uddannelse og efteruddannelse, hvorigennem der er tilegnet viden om kulturelle forhold i andre lande. Ligeledes angiver diagrammet, markeret med pile, hvor stor en procentdel af denne interkulturelle viden der anvendes i arbejdet. N = 3870 v/spørgsmål 11, N = 1548 v/spørgsmål 12, N = 5221 v/spørgsmål 13 og N = 957 v/spørgsmål 14 (kilde: NKR 2004) .....	108
Figur 9.4 Danskernes fremmedsprogkunderskaber. N = 4432 v/spørgsmål 109 og 110, N = 5528 v/spørgsmål 115 samt N = 5528 v/spørgsmål 117 (kilde: NKR 2004).....	109
Figur 9.5 Andele af forskellige uddannelsesgrupper, der har været på længerevarende udlandsophold. N = 5221 v/spørgsmål 1 og 3, rekonstrueret (kilde: NKR 2004) .....	111
Figur 9.6 Dagligt samarbejde med udlændinge på arbejdspladsen – fordelt på baggrundsvariablen virksomhedsstørrelse. N = 3974 v/spørgsmål 15 og N = 4228 v/spørgsmål 16 (kilde: NKR 2004) .....	114
Figur 9.7 Faktorer, der har betydning for tilstedeværelsen af interkulturel kompetence (kilde: NKR 2004) .....	115
Figur 10.1 Danskernes profil på selvledelseskompetence (kilde: NKR 2004) .....	117
Figur 10.2 Danskernes kompetenceindeks på selvledelseskompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indeks N=5528 (kilde: NKR 2004).....	118
Tabel 10.1 Indikatoroversigt for selvledelseskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	120
Figur 10.3 Procent af "selvledende" lønmodtagere i EU (kilde: FORA, 2004; SIBIS 2003; European Foundation, 2000).....	121
Figur 10.4 Forskellige arbejdstypers gennemsnitlige indekseværdi på selvledelseskompetence (kilde: NKR 2004, opdelingen er baseret på OECD 2001) .....	121
Figur 10.5 Selvledelseskompetence, fordelt efter højeste gennemførte uddannelse (kilde: NKR 2004).....	122
Figur 10.6 Indeks for selvledet adfærd, fordelt på spørgsmål. N = 4006 v/spørgsmål 142, 139, 140 og 147 (kilde: NKR 2004) .....	123
Figur 10.7 Forskellige stillingsgruppers grad af planlægning af eget arbejde og initiativ til nye opgaver. N = 4006 v/spørgsmål 139 og 142 (kilde: NKR 2004) .....	124
Figur 10.8 Indeks for motivation for selvledelse, fordelt på spørgsmål. N = 4006 v/spørgsmål 143, 144, 145 og 146 (kilde: NKR 2004) .....	126
Figur 10.9 Forskellige stillingsgruppers indsigt i virksomheden. N = 4006 v/spørgsmål 144 og 146 (kilde: NKR 2004)	
Figur 10.10 Motivation for selvledelse og ugentlig arbejdstid (kilde: NKR 2004).....	127
Figur 10.11 Spørgsmål: Chefstøtte til at tage ansvar: Støtter din nærmeste chef dig i at tage ansvar?, fordelt på stillingskategorier. N = 4006 v/spørgsmål 150 (kilde: NKR 2004) .....	129
Figur 10.12 Balance mellem arbejdsliv og private liv, fordelt på ugentlig arbejdstid. N = 4427 v/spørgsmål 148 og 149 (kilde: NKR 2004) .....	130
Figur 10.13 Indekset på selvledelseskompetence, fordelt på ledere og medarbejdere (kilde: NKR 2004).....	130
Figur 10.14 Toplederes villighed til at delegerer til lavere niveauer i organisationen på en skala fra 1-10 (kilde: Global Competitiveness Report, WEF 2002/FORA 2004) .....	131
Figur 10.15 Toplederes vurdering på adgangen til kompetente ledere på en skala fra 1-10 (kilde: FORA 2004/IMD World Economic Yearbook 2003).....	132
Figur 11.1 Danskernes profil på sundhedskompetence (kilde: NKR 2004).....	133

Figur 11.2 Danskernes kompetenceindeks for sundhedskompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indekssværdierne for indikatorerne N=5503 (kilde: NKR 2004) .....	134
Tabel 11.1 Indikatoroversigt for sundhedskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	136
Figur 11.3 Indeks for kost, rygning og alkohol, fordelt på spørgsmål og højeste uddannelsesmæssige baggrund. N = 5503 v/spørgsmål 60, 61 og 62 (kilde: NKR 2004) .....	137
Figur 11.4 Indeks for motion og bevægelse, fordelt på spørgsmål. N = 5503 v/spørgsmål 63 og 66 samt N = 2563 v/spørgsmål 64 (kilde: NKR 2004) .....	138
Figur 11.5 Indeks for motion og bevægelse, fordelt på spørgsmål og udvalgte uddannelsesbaggrunde. N = 5503 v/spørgsmål 63 og 66 samt N = 2563 v/spørgsmål 64 (kilde: NKR 2004) .....	139
Figur 11.6 Indeks for motion og bevægelse, fordelt på spørgsmål og udvalgte aldersgrupper. N = 5503 v/spørgsmål 63 og 66 samt N = 2563 v/spørgsmål 64 (kilde: NKR 2004) .....	140
Figur 11.7 Indeks for trivsel, fordelt på spørgsmål. N = 5503 v/spørgsmål 68, 68 og 70 (kilde: NKR 2004) .....	142
Figur 12.1 Danskernes profil på miljøkompetence (kilde: NKR 2004) .....	145
Figur 12.2 Danskernes kompetenceindeks for miljøkompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indekssværdier N=5503 (kilde: NKR 2004) .....	145
Tabel 12.1 Indikatoroversigt for miljøkompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	147
Figur 12.3 Danskernes miljøviden fra uddannelse og efteruddannelse (kilde: NKR 2004) .....	148
Figur 12.4 Viser afvigelsen fra et gennemsnit for befolkningen i forhold til miljøviden, erhvervet gennem uddannelse (kilde: NKR 2004) .....	149
Figur 12.5 Profil for motivation (kilde: NKR 2004) .....	150
Figur 12.6 Profil for miljøhandlinger (kilde: NKR 2004) .....	151
Figur 12.7 Danskernes miljøkompetence på arbejdspladsen (kilde: NKR 2004) .....	152
Figur 12.8 Sammenhængen mellem de forskellige indikatorer, målt ved Pearson's korrelationskoefficient (kilde: NKR 2004) .....	154
Figur 13.1 Danskernes profil på danskernes miljøkompetence (kilde: NKR 2004) .....	157
Figur 13.2 Danskernes kompetenceindeks for demokratisk kompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet for indikatorernes indekssværdier N=5168 (kilde: NKR 2004) .....	158
Tabel 13.1 Indikatoroversigt for demokratisk kompetence med tilhørende spørgsmål og indekssværdier (kilde: NKR 2004) .....	159
Tabel 13.2 viser profilernes socioøkonomiske karakteristika. Variablene er placeret ud fra de områder, som er mest markante i forhold til profilerne (kilde: NKR 2004) .....	160
Figur 13.3 Profilernes gennemsnitlige indeksscore på indikatoren for aktiv deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet (kilde: NKR 2004) .....	161
Figur 13.4 Indflydelse på beslutningsprocesser, fordelt på stilling. N = 4760 v/spørgsmål 23, N = 5503 v/spørgsmål 24, 26 og 27, rekonstrueret. samt N = 5260 v/spørgsmål 25, rekonstrueret (kilde: NKR 2004) .....	162
Figur 13.5 Indflydelse på beslutningsprocesser, fordelt på uddannelse. N = 4760 v/spørgsmål N 23, N = 5503 v/spørgsmål N 24, 26 og 27, rekonstrueret, samt N = 5260 v/spørgsmål N 25, rekonstrueret (kilde: NKR 2004) .....	163
Tabel 13.3 Spørgsmål: Hvor interesseret er De i almindelighed i politik?; Hvor ofte diskuterer De politik med andre? (ofte + af og til) (kilde: Medborgerundersøgelsen, 2000 i Andersen, 2004, Tabel 3.2) .....	164
Tabel 13.4 Demokratiske deltagelseskanaler (kilde: NKR 2004) .....	165
Figur 13.6 Almen orientering, fordelt på uddannelse. N = 5503 v/spørgsmål 20, rekonstrueret (N20+21), og 28, rekonstrueret, samt N = 4129 v/spørgsmål 22 (kilde: NKR 2004) .....	165
Figur 13.7 Profilernes gennemsnitlige indeksscore på indikatoren for indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen (kilde: NKR 2004) .....	166
Figur 13.8 Danskernes mulighed for at øve indflydelse på beslutninger om generelle forhold på arbejdspladsen, fordelt på, om den lokale arbejdsplads er en del af en større virksomhed, koncern eller organisation. N = 3998 v/spørgsmål 17 (kilde: NKR 2004) .....	167
Tabel 13.5 Tillidsposter på arbejdspladsen. N = 3998 v/spørgsmål 19 (kilde: NKR 2004) .....	168
Figur 14.1 Danskernes profil på kommunikationskompetence (kilde: NKR 2004) .....	170
Figur 14.2 Kompetenceindeks for danskernes kommunikationskompetence. Kompetenceindekset er gennemsnittet af indikatorernes indekssværdier N=5528 (kilde: NKR 2004) .....	172
Tabel 14.1 Indikatoroversigt for kommunikationskompetence med tilhørende spørgsmål og indekseringsværdier (kilde: NKR 2004) .....	173
Figur 14.3 Indeks for kommunikationsformer, fordelt på højeste uddannelse. N = 4432 v/spørgsmål 105, 106 og 107 samt N = 5528 v/spørgsmål 111, 112 og 113 (kilde: NKR 2004) .....	175
Figur 14.4 Udbredelsen af hurtige adgangsveje til internettet (kilde: OECD 2002) .....	177
Figur 14.5 Befolkningens brug af internet inden for de sidste tre måneder i 2002 (kilde: Eurostat, 2003) .....	178
Figur 14.6 Indeks for kommunikationskompetence i arbejdstiden, fordelt på spørgsmål og stillingskategorier. N = 4432 v/spørgsmål 102, 103 og 104 (kilde: NKR 2004) .....	179

Figur 14.7 Indeks for kommunikationsformer, fordelt på arbejdstimer. N = 4432 v/spørgsmål 105, 106 og 107 s amt N = 5528 v/spørgsmål 111, 112 og 113 (kilde: NKR 2004).....	180
Figur 14.8 Hvor ofte man dele faglige erfaringer med kolleger, fordelt på udvalgte stillingskategorier. N = 3886 v/spørgsmål 133 (kilde: NKR 2004).....	182
Figur 16.1 Sammenhæng mellem kompetencer i den kreative og innovative virksomhed. Bemærk, at figuren kun illustrerer et udvalg af de sammenhænge, som fremkommer ved statistisk beregning af forholdet mellem de opstillede kompetencefaktorer.....	188
Figur 16.2 Udviklingen i beskæftigelsen i dynamiske og statiske virksomheder 1990-1997 (kilde: IDA-data, kombineret med DISKO-survey).....	190
Figur 16.3 Udviklingen i beskæftigelsen i perioden 1990-1997 i dynamiske og statiske virksomheder på markedet med hård global konkurrence (kilde: IDA-data, kombineret med DISKO-survey).....	191
Figur 16.4 Indeks for beskæftigelsesudviklingen for personer med længerevarende uddannelse og for ikke-erhvervsuddannede i hhv. dynamiske og statiske virksomheder (kilde: IDA-data, kombineret med DISKO-survey).....	192
Figur 16.5 Indeks for beskæftigelsesudvikling for ikke-erhvervsuddannede i dynamiske og i statiske virksomheder med forskelligt konkurrencepres (kilde: IDA-data, kombineret med DISKO-survey).....	193
Figur 16.6 Forskellige uddannelsesgruppers involvering i produkt- og serviceudvikling. N = 4432 v/spørgsmål 152 (kilde: NKR 2004).....	194
Figur 16.7 Virksomhedernes tre videnkilder.....	195
Tabel 16.1 Faktorer i den nye organisations typeopdeling.....	196
Figur 16.8 Organisations- og ledelsesformers betydning for innovationsaktivitet 1998-2000 (kilde: DISKO 2).....	197
Tabel 16.2 Andel af virksomheder, som øger kravene til medarbejdere med forskellig uddannelsesbaggrund, målt i perioden 1998-2000 (kilde: DISKO 2).....	198
Tabel 16.3 Procentandele af virksomheder, der kompetenceudvikler gennem øgede krav til forskellige medarbejderkategorier, målt i perioden 1998-2000 blandt videregående uddannede (VU), erhvervsfagligt uddannede (EU) og ikke-erhvervsuddannede (KU), fordelt efter virksomhedstype (kilde: DISKO 2).....	199
Tabel 16.4 Deltagelse i interne og eksterne kurser eller uddannelsesforløb, målt i perioden 1998-2000 blandt videregående uddannede (VU), erhvervsfagligt uddannede (EU) og ikke-erhvervsuddannede (KU), fordelt efter virksomhedstype (kilde: DISKO 2).....	199
Tabel 16.5 Virksomhedernes samfundsmæssige ansvar i lærende og traditionelle organisationer – andel af virksomhederne, som angiver, at de har ansat forskellige kategorier af marginaliserede lønmodtagere (kilde: DISKO 2).....	200
Tabel 16.6 Indeks for deltagelse i interne eller eksterne kurser eller uddannelsesforløb blandt videregående uddannede, erhvervsfagligt uddannede og kortuddannede i perioden 1998-2000, fordelt efter udviklingsgrader i videnorganisationen (kilde: DISKO 2, Indeks og survey, p. 27).....	201
Figur 16.9 Ansatte akademikere samt udviklingen af tættere forhold til videninstitutioner og produktinnovation (kilde: AAU-spørgeskemaundersøgelse – organisation, medarbejderkvalifikationer og udvikling af nye produkter, 2001).....	202
Tabel 16.7 Udvalgte NKR-indeksværdier fra læringskompetence (læring på arbejdspladsen) og kommunikationskompetence (videndeling) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. N = 310 (Kilde: NKR 2004 og DISKO 2).....	204
Tabel 16.8 NKR-indeksværdier, læringskompetence (vedr. efter- og videreuddannelse) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. N=310 (Kilde NKR 2004 og DISKO 2).....	204
Tabel 16.9 NKR-indeksværdier, læringskompetence (intern mobilitet for at opnå læring) (indekstal og procentdifferens), fordelt på virksomhedstyper. N= 310 (Kilde: NKR 2004 og DISKO 2).....	205
Figur 16.10 NKR-indeksværdier fra selvledelseskompetence (selvledet adfærd) (indekstal og procentdifferens); fordelt på virksomhedstyper (Kilde: NKR 2004 og DISKO 2).....	206
Figur 17.1 Erhvervsfrekvenser for ældre i OECD-lande (kilde: OECD, 2002).....	210
Tabel 17.1 De adspurgte i pct., fordelt på uddannelse og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse).....	211
Tabel 17.2 De adspurgte i pct., fordelt på beskæftigelsesforhold og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse).....	211
Tabel 17.3 Beskæftigede i pct., fordelt på stillingskategori og alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse).....	212
Tabel 17.4 Procentvis fordeling af fraværsdage efter periodernes varighed 2003 (kilde: ISOLA, Personalestyrelsen).....	212
Tabel 17.5 Antal år i nuværende job i pct., fordelt på alder (kilde: NKR 2004).....	213
Figur 17.2 Planlægning af arbejdsdag, fordelt på alder. N = 4006 v/spørgsmål 139 (kilde: NKR 2004).....	214
Figur 17.3 Sociale arrangementer, knyttet til arbejdspladsen, fordelt på aldersgrupper. N = 3972 v/spørgsmål 81 (kilde: NKR 2004).....	216
Figur 17.4 Evner til at udvikle nye ideer i forhold til nuværende job, fordelt på aldersgrupper. N = 4101 v/spørgsmål 156 (kilde: NKR 2004).....	217
Figur 17.5 Deltagelse i efter- eller videreuddannelse, fordelt på aldersgrupper. N = 4432 v/spørgsmål 118 (kilde: NKR 2004).....	220
Figur 17.6 Overholdelse af almindelige kostråd, fordelt på aldersgrupper. N = 5503 v/spørgsmål 60 (kilde: NKR 2004).....	224
Figur 17.7 Helbredets tilstand generelt, fordelt på aldersgrupper. N = 5503 v/spørgsmål 68 (kilde: NKR 2004).....	225
Tabel 17.6 Antal erhvervsaktive, fordelt på alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse).....	228

Tabel 17.7 Antal erhvervsaktive, fordelt på alder (kilde: NKR 2004 samt særundersøgelse).....	228
Figur 18.1 Karakteristika ved de kortuddannede. N = 5432 (kilde: NKR 2004) .....	235
Figur 18.1 Profil på literacy-kompetence i forhold til de kortuddannedes uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5528 (kilde: NKR 2004).....	238
Figur 18.2 Profil på literacy-kompetence i forhold til de kortuddannede og alder- N = 5528 (kilde: NKR 2004) .....	239
Figur 18.3 Profil på kommunikationskompetence i forhold til de kortuddannede og uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5528 (kilde: NKR 2004) .....	239
Figur 18.4 Profil på læringskompetence i forhold til de kortuddannede og uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5528 (kilde: NKR 2004).....	241
Figur 18.5 Andele af kortuddannede, der deltager i efteruddannelse (kilde: OECD, Education at a Glance, indicators 2002) .....	243
Figur 18.6 Profil på kreativ og innovativ kompetence hos de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5528 (kilde: NKR 2004) .....	244
Figur 18.7 Profil på selvledelse for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5528 (kilde: NKR 2004).....	245
Figur 18.8 Profil på socialkompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5528 (kilde: NKR 2004).....	247
Figur 18.9 Profil på demokratisk kompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 2168 (kilde: NKR 2004) .....	248
Figur 18.10 Profil på krops- og helbreds-kompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5503 (kilde: NKR 2004) .....	249
Figur 18.11 Profil på interkulturel kompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5503 (kilde: NKR 2004) .....	251
Figur 18.12 Profil på miljøkompetence for de kortuddannede i forhold til uddannelse. "Videregående uddannelser" dækker over lange, mellemlange og korte videregående uddannelser. N = 5503 (kilde: NKR 2004).....	252
Figur 18.13 Samspillet mellem motivation og en række forhold i arbejdslivet (kilde: NKR 2004).....	254
Figur 18.14 Samspillet mellem kortuddannedes indflydelse på arbejde og en række andre arbejdsmarkedsrelaterede forhold (kilde: NKR 2004).....	254
Figur 18.15 Samspillet hos kortuddannede mellem deltagelse i efteruddannelse og nye faglige udfordringer og en række arbejdsrelaterede forhold (kilde: NKR 2004).....	255
Figur 18.16 Profilen er dannet på baggrund af følgende spørgsmål: N126, N143, N193, N140, N118 N og N127. (kilde: NKR 2004) .....	255
Figur 19.1 Resultater af reliabilitetstest af NKR's indikatorer. ....	266
Figur 19.2 Indikator over arbejdspladslæring, fordelt på sektor (kilde: NKR 2004) .....	268

Publikationen indeholder hovedrapporten om Det Nationale Kompetenceregnskab. En kort udgave findes i publikationen *Det Nationale Kompetenceregnskab – resume*.

Det Nationale Kompetenceregnskab er et udviklingsprojekt, som viser nye veje til at kortlægge menneskelige ressourcer.

I projektet og publikationerne kortlægges 10 nøglekompetencer vedrørende: literacy, læring, selvledelse, kreativitet og innovation, kultur, miljø, sundhed, sociale sammenhænge, kommunikation og demokrati. Alle faktorer, som har betydning for vækst og velfærd.

I publikationerne præsenteres også tre temaanalyser, som på områderne for innovation og kompetence i virksomheder, seniorerne på arbejdsmarkedet samt de kortuddannede belyser kompetencepolitiske problemstillinger. Publikationerne rummer således en tilstandsrapport, hvori der udpeges kompetencestrategiske udfordringer.

Danmark er foreløbig det eneste land i verden, som med forlæg i et OECD-arbejde har udarbejdet et kompetenceregnskab.

