

Validering og Analyse af Det Nationale Kompetenceregnskab



Udarbejdet af

Mandat
Analyse

for Undervisningsministeriet, 2005

Indledning

Rapporten her er udarbejdet på vegne af Undervisningsministeriet i løbet af februar 2005. Formålet er at validere de kompetencer og indikatorer som anvendes i det Nationale Kompetenceregnskab (NKR) for dermed at sikre, at man bliver bevidst om hvor styrker og svagheder er i NKR.

Følgende opgaver er udført for alle ti kompetencer og deres tilhørende indikatorer.

- Validering af indikatorer og kompetencer ved brug af principalkomponentanalyse
- Måling af baggrundsvariables effekter på indikatorscore ved hjælp af lineære regressioner
- Måling af indikatorernes effekter på arbejdsmarkedsrelevante aspekter specifikt i forhold til lønniveau

Rapportens første sider består af introduktioner og læsevejledninger til hvert af de tre hovedafsnit der hører under hver kompetence.

Herefter bliver resultaterne for kompetencerne præsenteret enkeltvis.

Det er tilstræbt, at rapporten kan læses med forskellige niveauer af grundighed eller interesse. Til hver kompetence hører en 'forside', hvor hovedresultaterne fra de tre hovedafsnit er opsummeret i en tabel og i punktform. Indenfor hvert hovedafsnit findes der en lidt mere detaljeret konklusion på afsnittet, der kan levere mere overblik. Derudover er hvert afsnit, der har med separate indikatorer at gøre, forsynet med en lille konklusion, så læseren kan springe over at skulle læse tabeller og figurer hvis han/hun ikke har brug for det.

Under udarbejdelsen har vores kontaktperson i Undervisningsministeriet været projektleder Stefan Hermann.

Mandat Analyse 1/3/2005

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| INDLEDNING..... | 1 |
| INDHOLDSFORTEGNELSE..... | 2 |
| INTRODUKTION: VALIDERING AF INDIKATORER OG KOMPETENCER | 7 |
| LÆSEVEJLEDNING TIL SKALAAVALIDERING..... | 7 |
| INTRODUKTION: BAGGRUNDSVARIABLES EFFEKT ER PÅ INDIKATORSCORE 11 | |
| LÆSEVEJLEDNING TIL INDIKATORREGRESSIONER | 12 |
| INTRODUKTION: VURDERING AF INDIKATORERS ARBEJDSMARKEDSBETYDNING..... | 15 |
| LÆSEVEJLEDNING TIL LØNREGRESSIONER | 15 |
| DEMOKRATISK KOMPETENCE..... | 17 |
| OPSAMLING | 17 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER..... | 17 |
| <i>Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet.....</i> | <i>17</i> |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR DEMOKRATISK KOMPETENCE | 18 |
| <i>Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet.....</i> | <i>18</i> |
| <i>Almen orientering og opbakning til demokratiske processer</i> | <i>19</i> |
| <i>Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen.....</i> | <i>20</i> |
| <i>Demokratisk kompetence.....</i> | <i>21</i> |
| REGRESSIONSANALYSER AF INDIKATORERNE FOR DEMOKRATISK KOMPETENCE | 22 |
| <i>Deltagelse i demokratisk beslutningsprocesser i nærmiljøet</i> | <i>22</i> |
| <i>Almen orientering og opbakning til demokratiske processer</i> | <i>24</i> |
| <i>Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen.....</i> | <i>25</i> |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR DEMOKRATISK KOMPETENCE..... | 26 |
| INTERKULTUREL KOMPETENCE..... | 27 |
| OPSAMLING | 27 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER..... | 27 |
| VALIDERING AF INTERKULTUREL KOMPETENCE | 28 |
| <i>Viden gennem uddannelse og medier.....</i> | <i>28</i> |
| <i>Viden gennem udlandsophold.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Samarbejde og samvær på arbejdet og i fritiden</i> | <i>29</i> |
| <i>Interkulturel kompetence</i> | <i>30</i> |
| REGRESSIONSANALYSER AF INDIKATORERNE FOR INTERKULTUREL KOMPETENCE | 31 |
| <i>Viden gennem uddannelse og medier.....</i> | <i>31</i> |
| <i>Viden gennem udlandsophold.....</i> | <i>32</i> |

| | |
|---|-----------|
| <i>Samarbejde og samvær på arbejdet og i fritiden</i> | 33 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR INTERKULTUREL KOMPETENCE..... | 34 |
| KOMMUNIKATIONSKOMPETENCE..... | 35 |
| OPSAMLING | 35 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER..... | 35 |
| <i>Kommunikationsformer</i> | 35 |
| <i>Kommunikationskompetence i arbejdslivet</i> | 35 |
| <i>Videndeling</i> | 36 |
| VALIDERING AF KOMMUNIKATIONSKOMPETENCE | 37 |
| <i>Kommunikationsformer</i> | 37 |
| <i>Kommunikationskompetence i arbejdslivet</i> | 38 |
| <i>Videndeling</i> | 39 |
| <i>Kompetencen</i> | 40 |
| REGRESSIONSANALYSE AF INDIKATORER FOR KOMMUNIKATIONSKOMPETENCE | 41 |
| <i>Kommunikationsformer</i> | 41 |
| <i>Kommunikationskompetence i arbejdslivet</i> | 43 |
| <i>Videndeling</i> | 45 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR KOMMUNIKATIONSKOMPETENCE..... | 46 |
| KREATIV OG INNOVATIV KOMPETENCE | 47 |
| OPSAMLING | 47 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER..... | 47 |
| <i>Kreativ og innovativ adfærd</i> | 47 |
| <i>Rammer for nytænkning</i> | 47 |
| <i>Viden om metoder til at udvikle nye idéer</i> | 47 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR KREATIV OG INNOVATIV KOMPETENCE | 48 |
| <i>Kreativ og innovativ adfærd</i> | 48 |
| <i>Rammer for nytænkning</i> | 49 |
| <i>Viden om metoder til at udvikle nye idéer</i> | 50 |
| <i>Kreativ og innovativ kompetence</i> | 51 |
| REGRESSIONSANALYSER AF INDIKATORERNE FOR KREATIV OG INNOVATIV KOMPETENCE..... | 52 |
| <i>Kreativ og innovativ adfærd</i> | 52 |
| <i>Rammer for kreativitet</i> | 54 |
| <i>Viden om metoder til at udvikle nye idéer</i> | 55 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR KREATIV OG INNOVATIV KOMPETENCE..... | 56 |
| LITERACYKOMPETENCE | 57 |
| OPSAMLING | 57 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATOR | 57 |
| <i>Selvurderede literacyevner på arbejdspladsen</i> | 57 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR LITERACYKOMPETENCE..... | 58 |

| | |
|--|-----------|
| <i>Literacyadfærd på arbejdspladsen</i> | 58 |
| <i>Selvurderede literacyevner på arbejdspladsen</i> | 59 |
| <i>Literacyadfærd i fritiden</i> | 60 |
| <i>Anvendelse af computer</i> | 61 |
| <i>Anvendelse af engelsk</i> | 62 |
| <i>Kompetencen</i> | 63 |
| REGRESSIONSANALYSE AF INDIKATORERNE FOR LITERACYKOMPETENCE | 64 |
| <i>Literacyadfærd på arbejdspladsen</i> | 64 |
| <i>Selvurderede literacyevner på arbejdspladsen</i> | 66 |
| <i>Literacyadfærd i fritiden</i> | 67 |
| <i>Anvendelse af computer</i> | 68 |
| <i>Anvendelse af engelsk</i> | 69 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR LITERACYKOMPETENCE | 70 |
| LÆRINGSKOMPETENCE | 71 |
| OPSAMLING | 71 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER | 71 |
| <i>Efter- og videreuddannelse</i> | 71 |
| <i>Læring i arbejdslivet</i> | 71 |
| <i>Mobilitet for at opnå læring</i> | 71 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR LÆRINGSKOMPETENCE | 72 |
| <i>Efter- og videreuddannelse</i> | 72 |
| <i>Læring i arbejdslivet</i> | 73 |
| <i>Mobilitet for at opnå læring</i> | 74 |
| <i>Overordnet læringskompetence</i> | 75 |
| REGRESSIONSANALYSER AF INDIKATORERNE FOR LÆRINGSKOMPETENCE | 76 |
| <i>Efter- og videreuddannelse</i> | 76 |
| <i>Læring i arbejdslivet</i> | 78 |
| <i>Mobilitet for at opnå læring</i> | 79 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR LÆRINGSKOMPETENCE | 80 |
| MILJØKOMPETENCE | 81 |
| OPSAMLING | 81 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER | 81 |
| <i>Miljøviden</i> | 81 |
| <i>Miljøhandlinger</i> | 81 |
| <i>Miljømotivation</i> | 81 |
| <i>Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdet</i> | 82 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR MILJØKOMPETENCE | 83 |
| <i>Miljøviden</i> | 83 |
| <i>Miljøhandlinger</i> | 84 |
| <i>Miljømotivation</i> | 86 |

| | |
|--|------------|
| <i>Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen</i> | 87 |
| <i>Kompetencen</i> | 88 |
| REGRESSIONSANALYSE AF INDIKATORER FOR MILJØKOMPETENCE | 89 |
| <i>Miljøviden</i> | 89 |
| <i>Miljøhandlinger</i> | 91 |
| <i>Miljømotivation</i> | 92 |
| <i>Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen</i> | 93 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR MILJØKOMPETENCE | 95 |
| SELVLEDELSESKOMPETENCE | 96 |
| OPSAMLING | 96 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER | 96 |
| <i>Selvledet adfærd</i> | 96 |
| <i>Motivation for selvledelse</i> | 96 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR SELVLEDELSESKOMPETENCE | 97 |
| <i>Selvledet adfærd</i> | 97 |
| <i>Motivation for selvledelse</i> | 98 |
| <i>Rammer for selvledelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv</i> | 98 |
| <i>Kompetencen for selvledelse</i> | 99 |
| REGRESSIONSANALYSER AF INDIKATORERNE FOR SELVLEDELSESKOMPETENCE | 100 |
| <i>Selvledet adfærd</i> | 100 |
| <i>Motivation for selvledelse</i> | 102 |
| <i>Rammer for selvledelse</i> | 103 |
| <i>Balancen mellem arbejdsliv og familieliv</i> | 104 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR SELVLEDELSESKOMPETENCE | 105 |
| SOCIAL KOMPETENCE | 106 |
| OPSAMLING | 106 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER | 106 |
| <i>Støtte og opbakning på arbejdspladsen</i> | 106 |
| <i>Konfliktløsning i det civile liv</i> | 106 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR SOCIAL KOMPETENCE | 107 |
| <i>Arbejdets organisering</i> | 107 |
| <i>Støtte og opbakning på arbejdspladsen</i> | 108 |
| <i>Deltagelse i sociale sammenkomster</i> | 109 |
| <i>Konfliktløsning i det civile liv</i> | 110 |
| <i>Kompetencen</i> | 111 |
| REGRESSIONSANALYSER AF INDIKATORERNE FOR SOCIAL KOMPETENCE | 112 |
| <i>Arbejdets organisering</i> | 112 |
| <i>Støtte og opbakning på arbejdspladsen</i> | 113 |
| <i>Deltagelse i sociale sammenkomster</i> | 115 |
| <i>Konfliktløsning i det civile liv</i> | 117 |

| | |
|---|------------|
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR SOCIAL KOMPETENCE | 119 |
| SUNDHEDSKOMPETENCE..... | 120 |
| OPSAMLING | 120 |
| VIGTIGSTE POINTER FRA REGRESSIONER FOR VALIDE INDIKATORER..... | 120 |
| <i>Belastende arbejdssituationer</i> | 120 |
| <i>Trivsel</i> | 120 |
| VALIDERING AF INDIKATORERNE FOR SUNDHEDSKOMPETENCE..... | 121 |
| <i>Kost, rygning og alkohol</i> | 121 |
| <i>Motion og bevægelse</i> | 122 |
| <i>Belastende arbejdssituationer</i> | 123 |
| <i>Trivsel</i> | 124 |
| <i>Sundhedskompetence</i> | 125 |
| REGRESSIONSANALYSE AF INDIKATORERNE FOR SUNDHEDSKOMPETENCE | 126 |
| <i>Kost, rygning og alkohol</i> | 126 |
| <i>Motion og bevægelse</i> | 127 |
| <i>Belastende arbejde</i> | 128 |
| <i>Trivsel</i> | 129 |
| INDIKATORERNES EFFEKT PÅ LØNDANNELSE FOR SUNDHEDSKOMPETENCE | 130 |
| BILAG 1: FORDELINGSHISTOGRAMMER FOR INDIKATORER..... | 131 |
| DEMOKRATISK KOMPETENCE | 132 |
| INTERKULTUREL KOMPETENCE | 134 |
| KOMMUNIKATIONSKOMPETENCE | 136 |
| KREATIV OG INNOVATIV KOMPETENCE | 138 |
| LITERACYKOMPETENCE | 140 |
| LÆRINGSKOMPETENCE | 143 |
| MILJØKOMPETENCE..... | 145 |
| SELVLEDELSKOMPETENCE..... | 148 |
| SOCIAL KOMPETENCE | 151 |
| SUNDHEDSKOMPETENCE | 154 |
| BILAG 2: RESULTATER FRA LØNREGRESSIONER..... | 157 |
| DEMOKRATISK KOMPETENCE | 158 |
| KOMMUNIKATIONSKOMPETENCE | 159 |
| KREATIV OG INNOVATIV KOMPETENCE | 160 |
| LITERACYKOMPETENCE | 161 |
| LÆRINGSKOMPETENCE | 162 |
| MILJØKOMPETENCE..... | 163 |
| SELVLEDELSKOMPETENCE..... | 164 |
| SOCIAL KOMPETENCE | 165 |
| SUNDHEDSKOMPETENCE | 166 |

Introduktion: Validering af indikatorer og kompetencer

I valideringsafsnittene bliver alle indikatorer vurderet med hensyn til deres empiriske kvalitet. Formålet er, at afklare om man kan tale om hver enkelt indikator som et godt udtryk for de spørgsmål der ligger til grund for dannelsen af den. Hvis indikatorerne bliver erklæret valide, kan man følgende anvende dem til videre analyse og samtidig fortolke indikatorscorer som et udtryk for den teoretiske størrelse der forsøges målt.

Generelt kan man sige, at valideringen består af to afsnit, ét hvor selve skalaens kvalitet vurderes, og ét hvor eventuelle anbefalinger i forhold til eksklusion af særligt problematiske items bliver lagt frem.

Læsevejledning til skalavalidering

Alle indikatorer konstrueres, ikke gennem indeks som i rapporten, men som kontinuerte skalaer ved hjælp af principalkomponent-analyse. Indikatorerne konstrueres således at enkeltpersoner skal have svaret på alle spørgsmål for blive anvendt i analysen. Dette afviger også fra praksis i NKR-hovedrapporten, men giver mere stabilt konstruerede indikatorer.

Disse konstruerede skalaer for indikatorerne, afspejler ikke alle på lige god vis de spørgsmål, hvorfra de er konstrueret. Der findes ikke absolutte kriterier for skalaers kvalitet, men herunder forklares hvilke kriterier der er anvendt i analyserne.

1. Der må kun kunne lokaliseres én komponent med en egen-værdi på mere end 1.

I følgende tabel er der et eksempel. Den første komponent, der svarer til den konstruerede skala, har en værdi over 1, mens resten af de mulige komponenter alle ligger under 1.

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,314 | 43,793 |
| 2 | ,935 | 31,160 |
| 3 | ,751 | 25,047 |

Matematisk set repræsenterer en komponent med en egen-værdi på 1 en separat dimension i data. Derfor bør der for hver indikator kun være én komponent med en værdi

over denne tærskel. Rent praktisk sættes grænsen for den anden komponent lavere, ved ca. 0,900, idet observationsstøj kan være skyld i at denne dimension i data ikke er helt klart defineret.

Tærskelværdien sættes med vilje lavt idet det sikres, at de indikatorskalaer der antages som valide, rent faktisk er det. I nogle tilfælde vil man med dette kriterium risikere at kassere skalaer, der egentlig kunne anvendes. Skalaen i det ovenstående eksempel ville blive kasseret.

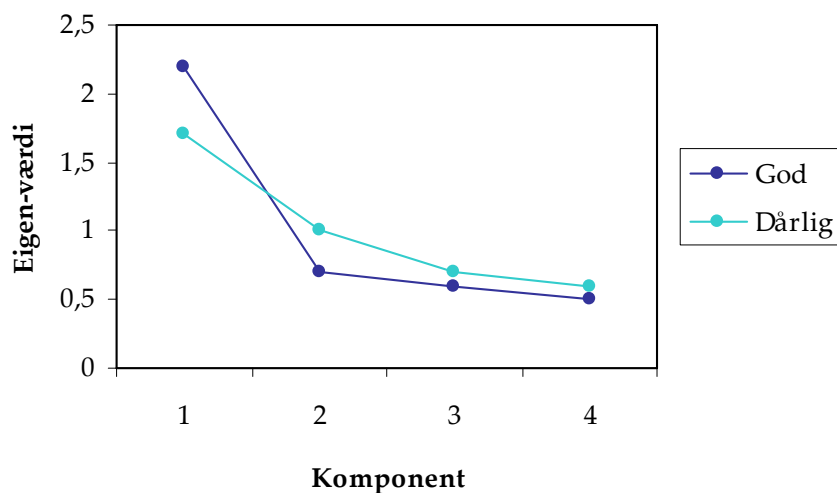
Rent praktisk betyder mere end én værdi på 1, at der er to dimensioner i data, frem for den ene som indikatoren udpeger. Dermed kan skalaen ikke fortolkes entydigt fordi det ikke er sikkert hvilken af de to (eller flere) der måler den operationaliserede indikator. Omvendt betyder en lav værdi på den anden komponent, at der tilnærmelsesvis kun er én dimension i data og at skalaen for indikatoren dermed kan fortolkes, som det var hensigten.

Dette krav er ofte for strengt til at skalaer med mange items kan blive godtaget. Med mange items i en indikator vil man godt kunne opleve at flere eigen-værdier er over 1, men at skalaen stadig er godt defineret. Derfor anvender vi dette andet kriterium:

2. Eigen-værdier for komponenterne skal slå et 'knæk'.

Det betyder rent praktisk, at den første eigen-værdi alene skal skille sig ud og at resten af værdierne skal ligge på nogenlunde samme niveau. Den første komponent skal altså adskille sig tydeligt fra de andre mulige komponenter. I grafen på næste side ses et eksempel på en god skala konstrueret af fire underliggende spørgsmål og en dårlig skala, ligeledes sammensat af fire items.

Eksempel med plottede eigen-værdier



I nogle tilfælde kan der ikke konstateres ét knæk da skalaerne kun er konstrueret ud fra 2 items. I disse tilfælde bliver størrelsesordenen på den varians der forklares af den første henholdsvis den anden komponent udslagsgivende. Det kræves, for at skalaen erklæres valid, at variansen forklaret af den første komponent er mindst dobbelt så stor som variansen forklaret af den anden komponent.

Skalaerne kan, efter valideringen, blive erklæret gode, tvivlsomme eller dårlige i overensstemmelse med kriterierne i nedenstående tabel.

| | |
|---|--|
| Valid / God / Anvendelig | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigen-værdier slår et tydeligt knæk efter første komponent og ▪ Variansen forklaret af den første komponent er mindst dobbelt så stor som variansen forklaret af den anden komponent |
| Måske valid / Diskutabel / Problematisk | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigen-værdier slår ikke et helt tydeligt knæk eller ▪ Variansen forklaret af den første komponent er lidt mindre end dobbelt så stor som variansen forklaret af den anden komponent. |
| Ikke valid / Dårlig / Uanvendelig | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigen-værdierne slår ikke knæk efter første komponent |

I tilfælde hvor skalaen bedømmes som 'valid' kan den anvendes til direkte fortolkning. I tilfælde hvor den bedømmes som 'måske valid' bør fortolkning og anvendelse foregå varsomt. Samtidig kan det måske betale sig at omkonstruere skalaen til senere brug. I

tilfælde af at skalaen er 'ikke valid' bør den formentlig opgives helt eller spørgsmålene raffineres.

Når der er flere end to items på en skala vil kvaliteten af enkelt-items brugt i skalaen blive vurderet ganske kort. Det gøres i en tabel med 'loadings' som udtrykker størrelsesordenen af hvert anvendt items korrelation med den konstruerede skala. Der er ikke faste krav til hvornår loadings er høje eller lave. Der vil derimod være fokus på forskelle i loadings. I nedenstående tabel loader de to første items meget højere end de to andre. Fortolkningen er, at det næstsidste item er det der passer dårligst ind i skalaen. Det burde nok tages ud for at forbedre skalakvaliteten. Det nederste item loader også et stykke lavere end de to øverste. Her burde det nok også forsøges at konstruere skalaen uden dette item.

| Item | Loading |
|---|---------|
| Taler dagligt engelsk på arbejdet | ,880 |
| Skriver dagligt engelsk på arbejdet | ,886 |
| Bruger dagligt engelsk i fritiden | ,331 |
| Gode engelskfærdigheder i forhold til behov | ,526 |

Hvert valideringsafsnit slutter således med at give anbefalinger til omarbejdning af skalaen hvis det ser ud til at være muligt.

Introduktion: Baggrundsvariables effekt er på indikatorscore

I forbindelse med operationaliseringen af indikatorerne har det været et ønske at finde ud af hvilke baggrundsfaktorer, der påvirker folks score på den pågældende indikator. For at beskrive disse sammenhænge er der anvendt lineær regression.

I regressionerne anvendes en række personvariable, der traditionelt bruges til at beskrive hvordan forskellige karakteristika fordeler sig i befolkningen. Herunder ses variablene samt kodningsdetaljer.

| Variabel | Kategorier |
|----------------------------------|---|
| Uddannelsesniveau | <ul style="list-style-type: none"> • Folkeskole til og med 10. klasse • Ungdomsuddannelser • Erhvervsfaglig uddannelse • Kort videregående uddannelse (KVU) • Mellemlang videregående uddannelse (MVU) • Lang videregående uddannelse (LVU) |
| Sektor – Fremstilling/Service | <ul style="list-style-type: none"> • Fremstilling (bygge og anlæg, energi og vand, industri, landbrug, fiskeri) • Service (finansiering, forretningsservice, offentlige og personlige tjeneste, post, transport) |
| Sektor - Offentlig/Privat | <ul style="list-style-type: none"> • Offentlig • Privat |
| Alder (+ alder kvadreret) | <ul style="list-style-type: none"> • 20-29 år (kodet 1) • 30-39 år (kodet 2) • 40-49 år (kodet 3) • 50-59 år (kodet 4) |

Alder indgår ikke blot som en almindelig lineær effekt. Man véd, at effekterne af alder ofte er aftagende. For at modellere det fænomen er det nødvendigt at medtage alder som kvadreret led, hvilket er gjort. Når der skal fortolkes på effekten af alder vil fortolkningen basere sig på de to alders-leds samlede effekt. Med hensyn til alder er det værd at nævne, at regressionerne ikke siger noget om hvad der sker med en aldersgruppes (kaldet kohorte) gennemsnit når de bliver ældre. De tegner kun et billede af hvordan de forskellige aldersgruppes score adskiller sig fra hinanden på undersøgelsestidspunktet. Effekterne kan altså ikke bruges til at forudsige hvordan yngre vil gebærde sig når de bliver ældre.

Regressionerne siger ikke per definition noget om kausalitetsforhold. Med hensyn til uddannelse antages det, at der er tale om at uddannelse skaber/giver kompetencer. Når det kommer til f.eks. fremstilling/service er det mindre sikkert om det er tilfældet. Det kan være, at folk med bestemte kompetencer (eller bestemte kompetenceniveauer) vælger én bestemt sektor eller kun kan finde job der. I det tilfælde betinger sektoren ikke kompetencen. En eventuel effekt vil kun være beskrivende således, at man vil kunne se at folk i fremstilling f.eks. scorer 5 point lavere end dem i service. Det kan derimod også være tilfældet, at personen udvikler kompetencen gennem at være ansat i den pågældende sektor. I dette tilfælde betinger sektoren kompetenceniveauet.

Det skal understreges, at regressionsresultaterne kun er meningsfulde at fortolke på, i den udstrækning de er valide eller til nøds/måske, valide.

Læsevejledning til indikatorregressioner

Det følgende er en kort introduktion til hvordan undersøgelserne af baggrundsvariables påvirkning af indikatorscorer skal forstås og bruges.

Regressionsanalysen anskueliggør hvad bestemte egenskaber hos respondenterne betyder for gennemsnitsscoren på indikatoren for en given kompetence. Dette gøres ved at estimere en effekt af en given egenskab frem for en anden, f.eks. at man har en kort videregående uddannelse frem for en lang videregående uddannelse.

Positive effekter for et givent udfald af variabelen betyder et positivt bidrag til scoren på indikatoren og omvendt. De enkelte variabeludfalds bidrag og størrelse kan fortolkes direkte i forhold til hinanden. Derudover er det meget ligetil at bestemme en given persontypes samlede score på skalaen for den afhængige variabel. Dette kan gøres ved at lægge de estimerede værdier for personens karakteristika sammen en for en, jf. nedenstående formel. Et eksempel regnes igennem senere.

Personens score = konstantled + effekt for karakteristika 1 + effekt for karakteristika 2 + ...
+ effekt for karakteristika n

De estimerede effekter af forskellige karakteristika for variablene vil blive præsenteret i en tabel, der ser ud som den nedenstående.

Regressionsparametre for kost, rygning og alkohol (N=3476)

| | | β | Std. fejl | Signifikans |
|---|------------------------------------|---------|-----------|-------------|
| | Konstantled | 74,685 | 1,539 | ,000 |
| | Folkeskole | -9,948 | 1,033 | ,000 |
| Mulige udfald af variabelen 'Uddannelse' med tilhørende værdier | Ungdomsuddannelse | -6,438 | 1,166 | ,000 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -6,214 | ,881 | ,000 |
| | Kort videregående uddannelse | -1,210 | 1,238 | ,328 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -2,900 | ,966 | ,003 |
| | Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Mulige udfald af variabelen 'Sektor' med tilhørende værdier | Fremstilling | -2,870 | ,622 | ,000 |
| | Service | 0 | . | . |
| Mulige udfald af variabelen 'Offentlig/Privat' med tilhørende værdier | Offentlig | 1,727 | ,637 | ,007 |
| | Privat | 0 | . | . |
| Variabelen 'Alder' – udtrykt i to led | Lineær alder | ,388 | ,544 | ,476 |
| | Kvadreret alder | -,017 | ,051 | ,738 |

I det ovenstående angives de forskellige variables mulige udfald. Blandt disse skiller konstantleddet sig ud. Konstantleddet er den gennemsnitlige score på indikatoren for de grupper, hvor der ikke er estimeret noget β -parameter. Inden for hver variabel kaldes denne gruppe for referencekategorien.

β er den afstand på skalaen, der er mellem variabeludfaldet og referencekategorien. En positiv β -værdi fortæller at kategorien har et højere gennemsnit end referencen og omvendt hvis β -værdien er negativ.

Forholdet mellem β og standardfejlen siger noget om hvor signifikant β -værdien er. Hvis β er mere end dobbelt så stor som standardfejlen, er estimatet for β signifikant på et 5% niveau.

Niveauet for signifikansen ses i den sidste kolonne. Værdien skal forstås som sandsynligheden for, at den estimerede β blot skal fortolkes som en tilfældig afvigelse fra referencekategorien. Når værdierne er under 0,05 (det førnævnte 5% niveau) er det meget usandsynligt, at β -værdien man har fundet frem til skulle være tilfældig. Parametre, der ikke er signifikante, kan man ikke være sikre på og ikke konkludere på.

For at illustrere: I ovenstående tilfælde er referencegruppen; gruppen med lang videregående uddannelse, ansat i servicesektoren, indenfor det offentlige og 0 år gamle.

En erhvervsfaglig uddannelse betyder, at man gennemsnitlig scorer 6,214 point lavere på indikatoren end referencekategorien (lang videregående uddannelse). Arbejde i fremstillingssektoren resulterer i 2,87 point lavere score på indikatorskalaen i forhold til dem, der er ansat i servicesektoren. Konklusionen i forhold til uddannelse vil være at højere uddannelse betyder en højere score på indikatoren. Dog skal man holde in mente at β for gruppen med korte videregående uddannelser ikke er signifikant. De skiller sig dermed ikke ud fra referencekategorien.

Alder er, som nævnt, en lineær skala i 4 niveauer, hvor det kvadrerede led som sagt indgår. Effekten af alder fortolkes altså ikke hver for sig, men som den samlede effekt af de to led - effekten sammensættes ud fra to β -værdier.

For at fastsætte gennemsnitsscoren på indikatoren for en person med bestemte karakteristika, sættes værdierne blot ind i formlen. Her følger et udregningseksempel for en persontype:

- konstant = 74,685
- mellem 40 og 49 år ($\beta = 3 \cdot 0,388 + 3^2 \cdot -0,017$)
- som har mellemlange videregående uddannelse ($\beta = -2,9$)
- som er ansat i servicesektoren bliver altså ($\beta = 0$)
- som arbejder indenfor det offentlige ($\beta = 0$)

Dette giver følgende:

$$74,685 + (3 \cdot 0,388 + 3^2 \cdot -0,017) - 2,95 + 0 + 0 = 72,746$$

Denne persontype scorer altså gennemsnitligt 2 point lavere end referencegruppen.

Figurer i regressionsanalyserne

Eksemplificerende typer vil kun blive præsenteret i begrænset omfang i de følgende analyser og kun i forbindelse med illustrative figurer. Typerne er i disse tilfælde baseret på referencekategorierne, samt variable der indeholder interessante og signifikante pointer. Referencekategorierne vil være de samme som i tabellen med modellen, mens de resterende variabeludfald vil fremgå af figuren.

Introduktion: Vurdering af indikatorers arbejdsmarkedsbetydning

Det har også været et ønske, at se på om de af indikatorerne, der er valide, har nogle effekter på arbejdsmarkedsrelevante variable. I rapporten her er løn anvendt som proxy for hvordan man klarer sig på arbejdsmarkedet. For at undersøge om indikatorerne påvirker chancen for at nå forskellige lønniveauer er der foretaget en ordinal¹ regressionsanalyse. I analysen inkluderer vi forskellige baggrundsvariable som almindeligvis har betydning for løn sammen med de signifikante indikatorer for hver kompetence. På denne vis sikres det, at den effekt der findes frem til for indikatorerne er forklaringskraft der ikke fanges af nogle af de klassiske variable. Variablene vi bruger til at kontrollere på denne måde er arbejdstid, stilling, fremstillings/service sektor, uddannelse, offentlig/privat sektor, køn, ægtestand og alder.

Læsevejledning til lønregressioner

Regressionen kan ikke læses som de lineære regressioner, idet estimerne (β -værdierne) angiver logaritmen til odds'ne for at ende i en lønkategori i forhold til en anden. Derfor skal estimerne ikke tolkes direkte i forhold til deres betydning for en score på en skala, som ved den lineære regression, men som beskrevet i det følgende.

Den estimerede effekt for hvert variabelniveau angives i log – odds. Fortegnet på effekten (β) fortæller om man er tilbøjelig til at være placeret i en højere eller lavere lønkategori end referencekategorien. Et *negativt* fortegn er lig med en *større* sandsynlighed for en *højere* lønkategori og et *positivt* er lig med en *større* sandsynlighed for en *lavere* lønkategori.

På log-odds skalaen kan det være en anelse besværligt at sammenligne effektstørrelse. En effekt på 2 er større end 1, som det plejer at være, men den er ikke dobbelt så stor. Således er det bedre at tale om at effekter er 'større' eller 'mindre end' eller 'lige store' end at stille dem i et konkret forhold til hinanden.

Når der fortolkes på regressionerne, vil der kun blive fokuseret på de signifikante effekter af indikatorerne. Tabellen på næste side viser output fra regressionen.

¹ 'Ordinal' er det statistiske ord for en variabel med rangordnede kategorier.

| | Variable | Estimat | Sig. |
|-------------|------------------------------------|----------|--------|
| Indikatorer | Belastende arbejde | 0.00060 | 0.7339 |
| | Trivsel | -0.00661 | 0.0412 |
| Stilling | Arbejdsløs | | |
| | Ikke-faglært | 0.00100 | 0.9746 |
| | Faglært | -0.5805 | 0.0562 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8397 | 0.0040 |
| | Ledende funktionær | -1.2761 | 0.0002 |
| | Selvstændig | -0.5545 | 0.0932 |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Gymnasial uddannelse | -0.5174 | 0.0219 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.5613 | 0.0006 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.5113 | 0.0317 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.2133 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.9081 | <.0001 |
| Sektor | Service | -0.2017 | 0.0995 |
| | Fremstilling | | |

Kun indikatoren for trivsel er signifikant på et 5%-niveau. Estimatet for effekten af at gå 1 point op på indikatoren er $-0,00661$, hvilket svarer til en positiv effekt på løn. I alle tilfælde øges sandsynligheden for at ligge i en højere lønkategori hvis man øger sin score på skalaen.

Effekten af at have en bestemt score eller vigtigere, af at stige en bestemt mængde i indikatorscore, kan sammenlignes med effekterne af de andre variables udfald. Man kan f.eks. se på hvilke andre effekter en stigning på 10 point på skalaen kan sammenlignes med. Herunder er der to eksempler på det.

| Stigning i score | | Effekt pr. point | = | Samlet effekt | | |
|------------------|---|------------------|---|---------------|--------------|---------------------------------------|
| 30 | x | -0,00661 | = | 0,20 | svarende til | service frem for fremstilling |
| 77 | x | -0,00661 | = | 0,51 | svarende til | KVU el. gymnasium frem for folkeskole |

For at kunne vurdere det sandsynlige i disse stigninger, kan det være meningsfuldt at ty til histogrammer for hver indikator (der er vedlagt som bilag). Der vil man se at en stigning på 77 point nærmest ikke er mulig, idet næsten alle i forvejen scorer i den høje ende af skalaen. En stigning på 30 er mere realistisk og derfor er det bedre at sammenligne med effekter i den størrelsesorden.

Generelt vil effekten af indikatorerne vil ikke blive omregnet til sandsynligheder, idet dette kan være yderst forvirrende. Derimod vil effekterne af indikatorer (givet at de er signifikante) netop blive sammenlignet med tilsvarende effekter i de andre variable.

Demokratisk kompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|---|-------|-------------|------------|
| Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet | X | | |
| Almen orientering og opbakning til demokratiske processer | | | X |
| Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen | | | X |
| Kompetencen som helhed | | X | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet

- Boglig uddannelser har positiv betydning for deltagelsen i de demokratiske processer
- Gruppen af folk med lange videregående uddannelser scorer 13 point højere end personer med 10. klasses afgangseksamen
- Personer i servicesektoren er mere engagerende end personer i fremstillingssektoren
- Offentligt ansatte er mindre aktive end privat ansatte i forhold til deltagelse i politiske processer i nærmiljøet
- Indikatoren har ingen indflydelse på løndannelsen.

Validering af indikatorerne for demokratisk kompetence

Konklusion: For denne kompetence kan kun indikatoren deltagelse i demokratiske processer bruges direkte. Indikatoren almen orientering og opbakning til demokratiske processer er ikke valid og den sidste indikator, indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen, er det heller ikke. Kompetencen som helhed er måske valid.

Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet

Konklusion: Skalaen er og kan bruges som den er. Man kunne dog overveje at tage et item ud for at forbedre skalaen.

Den første indikator har 5 komponenter og det viser sig, at der er tilnærmelsesvis et lille 'knæk' i egen-værdierne. Knækket peger på, at der kan identificeres en dimension i data. Der er endnu en komponent, der er tæt på at udgøre en dimension i data. Variansen, der er forklaret af den første komponent er dog, mere end dobbelt så stor, så flere forhold taler for at skalaen kan bruges og er valid².

Principalkomponenter for deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet (N=4545)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,976 | 39,523 |
| 2 | ,928 | 18,569 |
| 3 | ,772 | 15,434 |
| 4 | ,731 | 14,613 |
| 5 | ,593 | 11,861 |

² Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

De forskellige items loader alle nogenlunde lige højt, men dog er den første Indhenter supplerende viden om samfundsforhold og politik fx via Internettet eller biblioteket det item, der loader lavest på og det bør tages ud af indikatoren.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N23: Indhenter supplerende viden om samfundsforhold og politik, fx via Internet eller biblioteket | ,519 |
| N24: Været valgt til tillidspost in fritidslivet | ,685 |
| N25(r) ³ : Deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper i nærmiljøet | ,671 |
| N26: Deltaget i møder, foreningsarbejde, demonstrationer e.l. om mere generelle samfunds- eller politiske forhold | ,628 |
| N27(r): Skrevet læserbreve eller haft direkte kontakt til politikere | ,627 |

Almen orientering og opbakning til demokratiske processer

Konklusion: Skalaen er ikke valid.

Eigen-værdierne slår ikke et tydeligt knæk efter den første komponent og variansen forklaret af den første eigen-værdi er slet ikke tæt på at være dobbelt så stor, som for den efterfølgende komponent. Der er højest sandsynligt mere end en dimension i data. På baggrund af dette bør skalaen ikke bruges medmindre man forbedrer sine spørgsmål meget⁴.

Principalkomponenter for almen orientering og opbakning til demokratiske processer (N=4063)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,267 | 42,219 |
| 2 | ,946 | 31,528 |
| 3 | ,788 | 26,253 |

³ 'r' angiver at variablen er rekonstrueret. Dvs. at der nogle af kategorierne er kodet anderledes end i det oprindelige spørgsmål eller at to items er kodet sammen til det der er anvendt i analysen.

⁴ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Det ville formentlig kunne betale sig at kassere spørgsmålet om hvorvidt man har deltaget i underskriftindsamlinger, demonstrationer eller boykots. Det loader væsentligt lavere end de to andre items.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N22: Diskuterer samfundsforhold og politik på arbejdspladsen | ,736 |
| N28(r): Deltaget i underskriftindsamlinger, demonstrationer eller boykots | ,471 |
| N20(r): Sidste uges tidsforbrug på orientering om samfundsforhold eller politik gennem div. medier | ,709 |

Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen

Konklusion: Indikatoren er ikke valid.

Fra skalaens to items er det ikke muligt at isolere en en-dimensionel faktor der på tilfredsstillende vis kan udtrykke data. De to items har ikke tilstrækkeligt med fælles information. Indikatoren er således ikke valid⁵.

Principalkomponenter for indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen (N=3016)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,152 | 57,619 |
| 2 | 0,847 | 42,380 |

Når der kun indgår to items i analysen, gør den matematiske konstruktion, at begge items loader lige højt. Det er dermed umuligt at afgøre de to items kvalitet.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N18: Har du indenfor de seneste 3 måneder deltaget i møder e.l. på din arbejdsplads med det formål at øve indflydelse på generelle forhold. | 0,759 |
| N19: Har du inden for de sidste tre år været valgt til en tillidspost på din arbejdsplads. | 0,759 |

⁵ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Demokratisk kompetence

Konklusion: Kompetencen som helhed er måske valid.

Den første komponent adskiller sig fra resten, men 'knækker' ikke tilstrækkeligt til at skalaen kan erklæres som valid. Forskellen vurderes som værende stor nok til at skalaen erklæres for måske valid.

Principalkomponenter for demokratisk kompetence (N=2420)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,500 | 48,656 |
| 2 | 0,834 | 27,812 |
| 3 | 0,706 | 23,532 |

Den dominerende indikator i den demokratiske kompetence er deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet. Selv om den sidste indikator ikke skiller sig meget ud, er det dog teoretisk naturligt at arbejdspladsrelaterede emner skiller sig ud fra mere civilt relaterede aktiviteter.

| Item | Loading |
|---|---------|
| Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet | 0,750 |
| Almen orientering og opbakning til demokratiske processer | 0,698 |
| Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen | 0,638 |

Regressionsanalyser af indikatorerne for demokratisk kompetence

Konklusion: Af de udvalgte indikatorer kan kun deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet bruges og kun med et vist forbehold. Her spiller uddannelse, alder og om hvorvidt personerne er ansat indenfor fremstilling eller service en rolle.

Deltagelse i demokratisk beslutningsprocesser i nærmiljøet

Konklusion: Uddannelse, ansættelses sektor og alder har en betydning for denne indikator. Boglige uddannelser giver højere score end ikke-boglige uddannelser, personer i det offentlige scorer lavere end dem i det private og scoren stiger med alderen.

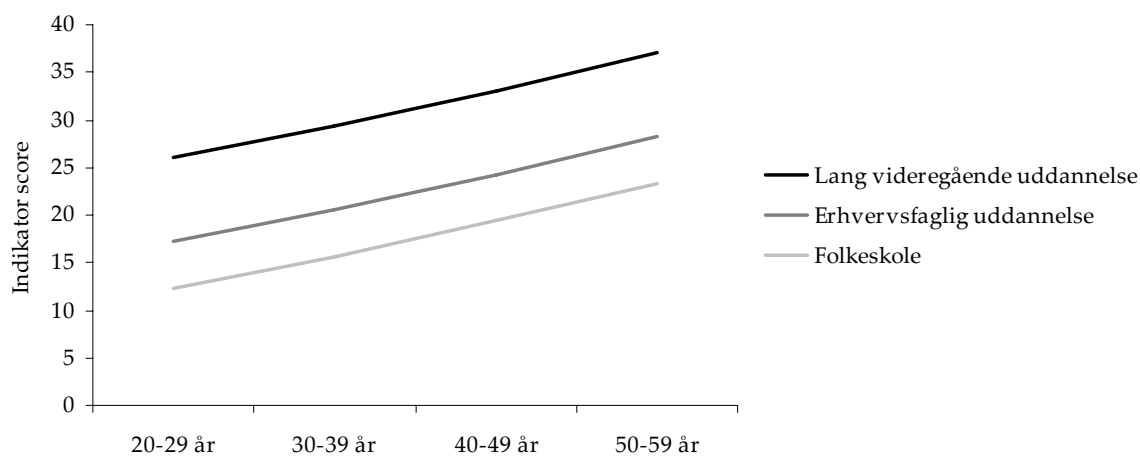
For denne indikator er variablene uddannelse, sektor og alder signifikante. For uddannelse gælder, at kun dem med folkeskole og erhvervsuddannelse som højeste uddannelse adskiller sig fra dem med lang videregående uddannelse. Der er altså en tendens til (med forbehold for de ikke signifikante uddannelser) at boglige uddannelser scorer højere på skalaen end ikke- boglige uddannelser. For sektor gælder, at personer i fremstillingssektoren scorer lavere end personer i servicesektoren. Personer ansat i det offentlige scorer en smule lavere end personer, der er ansat indenfor det private.

Regressionsparametre for deltagelse i demokratiske beslutningsprocesser i nærmiljøet (N=3505)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 23,015 | 1,877 | ,000 |
| Folkeskole | -13,597 | 1,829 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -2,421 | 1,946 | ,214 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -8,646 | 1,483 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -2,090 | 2,072 | ,313 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -2,263 | 1,586 | ,154 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -3,566 | 1,078 | ,001 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -1,581 | 1,080 | ,143 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 2,777 | ,544 | ,000 |
| Alder - kvadreret | ,179 | ,118 | ,128 |

Alder har en kontinuert stigende effekt på indikatorscoren. Der er en forskel på ti point imellem den yngste alderskategoris gennemsnitlige score og den ældstes. Det tyder på at man bliver mere demokratisk aktiv i nærmiljøet når man bliver ældre.

Effekten af alder er stigende, illustreret i nedenstående figur.



Almen orientering og opbakning til demokratiske processer

Konklusion: Skalaen bør ikke bruges. Uddannelse har en tilnærmelsesvis ordinal struktur og med mere uddannelse scorer man højere på skalaen. Personer ansat i det offentlige scorer højere end i personer i det private og scoren stiger med alderen.

Hvis skalaen er, som den er konstrueret, kan den til dels forklares af uddannelse, hvor vidt man er ansat i det offentlige eller private og alder. Samme variable som den foregående skala. Dem med en folkeskoleuddannelse scorer lavest, efterfulgt af erhvervsfagligt uddannede. Herefter ligger ungdomsskoleuddannelse og kort videregående uddannelse, der er nogenlunde ens og højest scorer dem med lang videregående uddannelse. Med et lille forbehold for at billedet er lidt uklart, kan man godt sige, at længere uddannelse, giver en højere score på indikatoren. Gruppen med mellemlange videregående uddannelser er ikke signifikant forskellig fra gruppen med lange videregående uddannelser. Analysen viser også at personer i det offentlige scorer ca. 3 skalapoint højere end personer i det private.

Alder har en stigende effekt, på indikatoren for deltagelse i beslutningsprocesser i nærmiljøet, som betyder at de ældste scorer 8 point højere end de yngste. jf, nedenstående tabel.

Regressionsparametre for almen orientering og opbakning til demokratiske processer (N=4037)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 47,145 | 1,592 | ,000 |
| Folkeskole | -11,374 | 1,518 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -3,660 | 1,677 | ,029 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -8,876 | 1,286 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -3,841 | 1,793 | ,032 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -,606 | 1,396 | ,664 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -1,015 | ,898 | ,258 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 3,776 | ,927 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 2,209 | ,460 | ,000 |
| Alder - kvadreret | -,071 | ,100 | ,475 |

Indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen

Konklusion: Skalaen er ikke valid og bør således ikke bruges. Alder har en meget stor betydning for scoren på denne indikator. Specielt forskellen mellem folkeskoleuddannede/erhvervsfagligt uddannede og LVU er også vigtig.

Mht. uddannelse følges den normale tendens: at det er LVU der har højest indikatorscore. I dette tilfælde har folkeskoleuddannede og erhvervsfaglige klart lavest score imens ungdomsuddannelse, KVU og MVU minder en del om hinanden. Der er en forskel på 9 skalapoint fra LVU ned til der erhvervsfaglige.

I fremstillingssektoren er der generelt en smule indre opbakning til demokratiske processer end i servicesektoren. Der er ingen konstaterbar forskel mellem offentlig og privat.

Alder har den mest afgørende indflydelse på indikatorscore. Der er en forskel på godt og vel 16 skalapoint fra de yngste (20-29 år) til de ældste (50-59 år). Stigningen er støt og konstant mellem alderskategorierne.

Regressionsparametre for almen orientering og opbakning til demokratiske processer (N=4037)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|-------|
| Konstantled | 33,077 | 2,133 | 0,000 |
| Folkeskole | -7,824 | 1,420 | 0,000 |
| Ungdomsuddannelse | -1,771 | 1,556 | 0,255 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -9,352 | 1,127 | 0,000 |
| Kort videregående uddannelse | -4,035 | 1,577 | 0,011 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -2,758 | 1,178 | 0,019 |
| Lang videregående uddannelse | 0,000 | . | . |
| Fremstilling | -3,042 | 0,904 | 0,001 |
| Service | 0,000 | . | . |
| Offentlig | 1,112 | 0,876 | 0,205 |
| Privat | 0,000 | . | . |
| Alder | 5,106 | 0,767 | 0,000 |
| Alder - kvadreret | -0,371 | 0,072 | 0,000 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for demokratisk kompetence

Konklusion: Den eneste indikator for demokratisk kompetence, der er valid, er ikke signifikant og har ingen betydning for indkomsten.

| Variabel ⁶ | Estimat | Signifikans |
|--|----------|-------------|
| Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet | -0.00102 | 0.5199 |

⁶ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Interkulturel kompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|---|-------|-------------|------------|
| Viden gennem uddannelse og medier | | X | |
| Viden gennem udlandsophold | | X | |
| Samarbejde og samvær på arbejde og i fritiden | | | X |
| Kompetencen som helhed | | X | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

- Der er ingen valide indikatorer

Validering af interkulturel kompetence

Konklusion: Indikatoren for viden gennem udlandsophold har den højeste kvalitet blandt de anvendte indikatorer. Dens kvalitet er dog stadig diskutabel, hvor de to andre indikatorer er dårlige mål for informationen indeholdt i data. Der er altså ingen direkte anvendelige indikatorer under kompetencen.

Viden gennem uddannelse og medier

Konklusion: Skalaen er diskutabel og bør kun anvendes med forsigtighed. Skalaen kan formentlig forbedres ved udeladelse af et/flere items.

Indikatoren afspejler ikke klart én dimension i data, sådan som det ønskes. De anvendte items måler ikke de samme ting og skalaen bør derfor ikke anvendes uden, at den bliver forbedret⁷.

Principalkomponenter for viden gennem uddannelse og medier (N=3381)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,560 | 39,002 |
| 2 | ,986 | 24,659 |
| 3 | ,827 | 20,665 |
| 4 | ,627 | 15,675 |

Når man anskuer loadings, er det tydeligt, at to af items ikke måler samme dimension på den konstruerede skala. De to sidste items loader langt under de to første. De måler noget, der kan fortolkes til at være meget mere håndfast end de to første, der i relativt høj grad er ladt op til personlig vurdering.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N11(r): Har man fået viden om kulturelle forhold i andre lande gennem uddannelse og anvendt denne på jobbet | ,737 |
| N13(r): Har man fået viden om kulturelle forhold i andre lande gennem efteruddannelse og anvendt denne på jobbet | ,728 |
| N5: Har man set nyheder på en udenlandsk kanal | ,402 |
| N117: Hvor mange sprog man kan gøre sig forståelig på | ,571 |

⁷ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Viden gennem udlandsophold⁸

Konklusion: Indikatorens kvalitet er diskutabel og bør anvendes med forsigtighed.

Der er problemer med items, idet det første (N1(r)) har virket som filter for den anden (N4). Man skal have været på udlandsophold for at være med i analysen. Det sænker antallet af personer drastisk, og ødelægger muligvis fortolkningen. Skalaen, der trods alt kan konstrueres, er måske valid⁹.

Principalkomponenter for viden gennem udlandsophold (N=1567)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,237 | 61,835 |
| 2 | ,763 | 38,165 |

Når der kun indgår to items i analysen, gør den matematiske konstruktion, at begge items loader lige højt. Det er dermed umuligt at afgøre de to items kvalitet.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N1(r): Ophold i udlandet af mere end 6 mdr. varighed | ,786 |
| N4: Brug af viden fra udlandsophold i nuværende arbejde | ,786 |

Samarbejde og samvær på arbejdet og i fritiden

Konklusion: Indikatoren er ikke valid.

Den konstruerede skala har en meget lav kvalitet. Der er ikke nogen statistisk interessant sammenhæng mellem de anvendte items¹⁰.

Principalkomponenter for samarbejde og samvær (N=3970)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,183 | 39,425 |
| 2 | ,925 | 30,821 |
| 3 | ,893 | 29,753 |

⁸ I metodebilagene for kompetencen anvendes items N1 og N3 begge. I valideringen er de kodet sammen.

⁹ Indikatorens fordeling findes i bilag 1

¹⁰ Indikatorens fordeling findes i bilag 1

Alle items loader omtrent lige højt, hvilket i dette tilfælde betyder, at de alle er omtrent lige dårlige i.f.m. netop denne skala.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N10: Har man kontakt med folk fra andre lande gennem fritidsinteresser | ,653 |
| N15: Samarbejder man i det daglige med folk fra andre lande der bor i Danmark | ,640 |
| N16: Samarbejder man i det daglige med folk der bor i udlandet og ikke er danskere | ,589 |

Interkulturel kompetence

Konklusion: Skalaen der konstrueres for kompetencen er måske valid.

Det er tæt ved at én dimension i data skiller sig tilstrækkeligt ud til, at man kan tale om den kompetence. Dog bør man stadig have for øje, at skalaen ikke er entydigt godt bestemt af principalkomponentanalysen¹¹.

Principalkomponenter for kompetencer (N=1190)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,432 | 47,732 |
| 2 | ,836 | 27,875 |
| 3 | ,732 | 24,393 |

De konstruerede indikatorer loader alle ca. lige højt. Dermed er det ikke til at sige noget specifikt om deres kvalitet som items i kompetencen.

| Item | Loading |
|-----------------------------------|---------|
| Viden gennem uddannelse og medier | ,740 |
| Viden gennem udlandsophold | ,660 |
| Samarbejde og samvær | ,670 |

¹¹ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Regressionsanalyser af indikatorerne for interkulturel kompetence

Konklusion: Med hensyn til folks score på indikatorerne, hvoraf ingen var direkte valide, betyder uddannelse mest. Variablen er signifikant i alle regressioner og skiller som regel folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede ud som dem der scorer klart lavest. LVU'erne scorer i alle tilfælde højest af alle. Mellem privat og offentlig er forholdet varieret, så de offentlige nogle gange scorer højere og nogle gange lavere den de privat ansatte.

Viden gennem uddannelse og medier

Konklusion: Alle variable er signifikante, men uddannelse betyder klart mest for indikatorscoren. Der er ikke et entydigt forhold mellem uddannelseslængde og score. Privatansatte ligger lidt over offentlige og fremstillingsansatte lidt under serviceansatte.

Der er signifikante effekter af de fleste variable. Effekterne for uddannelse beskriver en situation hvor erhvervsfaglige scorer allerlavest på indikatoren og folkeskoleuddannede lige derover. KVU'erne scorer lidt højere end dem, hvorefter folk med ungdomsuddannelse og MVU ligger på nogenlunde samme niveau, ca. 4 point under LVU'erne. Det, at folk med ungdomsuddannelse scorer ligeså højt som folk med LVU, er en anelse overraskende, da det falder uden for det normale 'mønster'.

Indenfor fremstilling scorer man lidt lavere end indenfor service, ca. 3 point, og i det offentlige scorer man lidt højere end i det private. Med alder stiger man en lille smule, men det drejer sig kun om en effekt på 6-7 point fra de yngste til de ældste.

Viden gennem uddannelse og medier (N=2912)

| Variabelniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 39,883 | 1,748 | ,000 |
| Folkeskole | -16,657 | 2,435 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -4,446 | 2,471 | ,072 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -20,716 | 1,348 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -9,942 | 1,865 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -4,209 | 1,444 | ,004 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -3,361 | 1,047 | ,001 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 3,681 | 1,022 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 1,997 | ,520 | ,000 |
| Alder - kvadreret | -,126 | ,115 | ,273 |

Viden gennem udlandsophold

Konklusion: Uddannelsesvariablen deler for folk ind i 4 niveauer, hvor folkeskoleuddannede igen scorer klart lavest på indikatoren og LVU'erne klart højest. Ingen andre variable har betydning.

Uddannelse er den eneste signifikante variable. Folk med folkeskoleuddannelse alene scorer 21 point lavere end LVU-gruppen. En gruppe bestående af ungdomsuddannelserne, de erhvervsdaglig og KVU'erne, scorer ca. 13 point lavere end referencegruppen. MVU'erne scorer omtrent 6 point lavere end referencen. Uddannelse betinger i høj grad hvordan man scorer på indikatoren for viden gennem udlandsophold.

Viden gennem udlandsophold (N=1385)

| Variabelniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 53,745 | 3,592 | ,000 |
| Folkeskole | -21,599 | 3,960 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -12,029 | 3,610 | ,001 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -13,942 | 2,751 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -13,327 | 3,977 | ,001 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -6,353 | 2,774 | ,022 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 1,691 | 2,288 | ,460 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -,509 | 2,216 | ,818 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 1,985 | 1,137 | ,081 |
| Alder – kvadreret | -,105 | ,249 | ,672 |

Samarbejde og samvær på arbejdet og i fritiden

Konklusion: Uddannelse skiller klart folkeskoleuddannede og erhvervsfaglige ud som dem, der scorer lavest på indikatoren og generelt scorer man højere, med mere uddannelse. Offentligt ansatte scorer lavere end privatansatte.

Igen betyder uddannelse en hel del for hvordan folk gennemsnitligt scorer på en indikator. Folkeskoleuddannede ligger lavest sammen med de erhvervsfagligt uddannede og har dermed de dårligst sociale egenskaber, målt på denne skala (der vel at mærke er dårlig). De tre andre kategorier for hvilke der er estimerede effekter ligger alle på samme niveau, en 8-10 point under LVU'erne. De længst uddannede er tilsyneladende dem, der har størst social kompetence på arbejde og i fritid i forhold til kontakt med udlændinge/indvandrere. Dem med folkeskoleuddannelse og erhvervsuddannelse skiller sig helt klart ud med den klart laveste score.

Offentligt ansatte scorer lidt mere end 5 point lavere end de privatansatte og har dermed gennemsnitligt en lavere grad af samarbejde og samvær med udlændinge/indvandrere på arbejdet og/eller i fritiden.

Samarbejde og samvær på arbejdet og i fritiden (N=3528)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 57,105 | 2,235 | ,000 |
| Folkeskole | -21,615 | 2,137 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -10,750 | 2,354 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -19,628 | 1,811 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -8,756 | 2,522 | ,001 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -9,799 | 1,964 | ,000 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -,719 | 1,253 | ,566 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -5,408 | 1,289 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -1,249 | ,643 | ,052 |
| Alder – kvadreret | ,151 | ,139 | ,280 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for interkulturel kompetence

Der er ikke lavet nogen regression, idet der ikke er nogle valide indikatorer

Kommunikationskompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|---|-------|-------------|------------|
| Kommunikationsformer | X | | |
| Kommunikationskompetence i arbejdslivet | X | | |
| Videndeling | X | | |
| Kompetencen som helhed | X | | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Kommunikationsformer

- Uddannelse har effekter på helt op til 44 point på indikatoren. Folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede scorer klart dårligst
- Alder har en stor positiv effekt så ældre er klart bedst på indikatoren
- Offentligt ansatte scorer væsentligt ringere end privat ansatte
- I fremstillingssektoren behersker man kompetencen i meget mindre grad end i servicesektoren
- En høj score på indikatoren kan give løneffekter de svarer til lønforskellen af have folkeskoleuddannelse frem for MVU eller være funktionær/tjenestemand frem for arbejdsløs

Kommunikationskompetence i arbejdslivet

- Uddannelse skaber voldsomme forskelle i indikatorscore, helt op til 30 point mellem laveste højeste kategori. Generelt giver mere uddannelse mere kompetence
- Alder har en stor positiv effekt der viser at de ældre er bedre end de yngre på denne delkompetence
- Servicesektoransatte scorer hele 10 point højere end ansatte i fremstilling
- Det at have en score på 30 på indikatoren, eller det at forøge sin score med 30, giver løneffekter der svarer til det at have en KVVU frem for en folkeskoleuddannelse

Videndeling

- Der er ingen markante effekter, der skiller sig alvorligt ud
- Uddannelse er ikke entydig og der er kun forskel mellem LVU og folkeskole
- Offentligt ansatte scorer mere end privatansatte og ansatte indenfor service højere end indenfor fremstilling
- Der er ingen effekt af indikatoren på lønniveau

Validering af kommunikationskompetence

Konklusion: Alle 3 konstruerede indikatorer er valide. Der er kun meget små problemer i nogle af indikatorerne, men den overordnede kvalitet er høj nok til at indikatorerne kan anvendes analytisk på pålidelig vis.

Kommunikationsformer

Konklusion: Indikatoren er statistisk valid og kan anvendes.

De anvendte items har en høj samkorrelation og kan dermed fornuftigvis anvendes til at konstruere en skala. Resultatet er, at eigen-værdierne slår et tydeligt knæk, hvor den ene komponent skiller sig tydeligt ud fra de andre samtidig med, at den første komponent forklarer mere end dobbelt så meget af variansen som den efterfølgende¹².

Principalkomponenter for kommunikationsformer (N=4428)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,047 | 68,244 |
| 2 | ,634 | 21,134 |
| 3 | ,319 | 10,623 |

Items loader alle meget højt på den konstruerede skala. Det betyder, at de items, der er anvendt til skalakonstruktionen, har relativt homogen kvalitet.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N105: Hvor ofte man skriver breve/e-mails | ,880 |
| N107: Hvor ofte man taler i alm. telefon | ,730 |
| N108: Hvor ofte man søger information på internettet | ,860 |

¹² Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kommunikationskompetence i arbejdslivet

Konklusion: Indikatoren er valid og kan sagtens anvendes til videre analyse.

Én af eigen-værdierne skiller sig meget tydeligt ud i principalkomponentanalysen. Det er derfor lykkedes at konstruere en skala af høj kvalitet. Den slår både et tydeligt 'knæk' efter første komponent og denne forklarer også en tilstrækkelig del af variansen i forhold til de kriterier, der er opstillet¹³.

Principalkomponenter for kommunikationskompetence i arbejdslivet (N=4390)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,857 | 61,903 |
| 2 | ,719 | 23,973 |
| 3 | ,424 | 14,124 |

Af loadings ses det, at items loader højt. Dette er ikke overraskende, idet skalaen er erklæret valid. Item for 'Hvor ofte man holder oplæg' loader dog knap så højt som de andre. Spørgsmålet lader heller ikke til at være direkte indholdsmæssigt relateret til de to andre items, idet de beskriver situationer hvor andre har taget initiativ. Dette item beskriver en situation, hvor man selv har taget initiativet. Den lavere loading er på ingen måde et statistisk problem, men man kunne overveje at tage den ud af forståelsesmæssige årsager.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N102: Hyppighed af oplæg, præsentationer m.m. på arbejde | ,678 |
| N103: Hvor ofte kræver arbejdet at man forholder til sager som andre taler med én om | ,842 |
| N104: Hvor ofte kræver arbejdet at man forholder til sager som andre skriver til én om | ,830 |

¹³ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Videndeling

Konklusion: Skalaen er anvendelig og kan bruges i analysen.

Det kan konstateres, at den første komponent skiller sig tilstrækkeligt ud til at skalaen vurderes til at være valid, idet den forklarer mere end dobbelt så meget af variansen i de underliggende variable som den anden¹⁴.

Principalkomponenter for videndeling (N=4149)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,355 | 67,726 |
| 2 | ,645 | 32,274 |

Der indgår kun to items i analysen og det er dermed umuligt på baggrund af den matematiske konstruktion af analysen, at afgøre de to items kvalitet.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N133: Deler faglige erfaringer med hinanden | ,823 |
| N134: Taler om hvordan arbejdet kan forbedres | ,823 |

¹⁴ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kompetencen

Konklusion: Skalaen for kompetencen som helhed er valid.

Det bekræftes i principalkomponentanalysen, at det kan lade sig gøre at tale om en decideret kommunikationskompetenceskala. De tre anvendte skalaer har så meget tilfælles, at der kan lokaliseres én tydelig, fælles dimension i dem.

Principalkomponenter for kompetencen (N=4110)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,728 | 57,584 |
| 2 | ,832 | 27,748 |
| 3 | ,440 | 14,668 |

Hvad kvaliteten af enkelte items angår, kan man se af loadings at indikator 3, videndeling, passer dårligst på skalaen. Denne indikator skiller sig også ud, som helhed i forhold til det den beskriver. Det den første indikator har med brugen af elektroniske kommunikationsformer at gøre, den anden handler om hvor meget man forholder sig til kommunikationen, mens videndeling handler om hvor vidt man taler om og deler erfaringer – altså det indholdsmæssige i kommunikationen.

Der er dog ikke noget statistisk problem i forhold til at bruge alle tre items sammen til at konstruere en skala for kommunikationskompetencen.

Loadings for kompetencen

| Item | Loading |
|---|---------|
| Kommunikationsformer | ,796 |
| Kommunikationskompetence i arbejdslivet | ,859 |
| Videndeling | ,597 |

Regressionsanalyse af indikatorer for kommunikationskompetence

Konklusion: Stort set alle baggrundsvariable har betydning for alle indikatorerne. Uddannelse er den variabel, der generelt har størst betydning og peger på at man opnår en højere score på skalaerne med højere uddannelse. Personer ansat i indenfor fremstilling scorer generelt lavere end personer ansat indenfor service og personer ansat indenfor det offentlige scorer generelt højere end personer indenfor det private. Stigende alder medfører højere kompetence, om end effekten er aftagende.

Kommunikationsformer

Konklusion: Uddannelseseffekten er meget stærk. Den maksimale effekt er hele 44 skalapoint fra folkeskoleuddannede til dem med lang videregående uddannelse. Mellem sektorerne, enten offentlig-privat eller fremstilling-service, er der også signifikante og store effekter. Alder har også en stor indflydelse på indikatorscoren.

Effekterne af uddannelse på indikatorscoren er voldsomme. Mellem folkeskoleuddannede og referencekategorien, de langt uddannede, er der en forskel på 44 point, i de højere uddannedes favør. Forskellen fra dem til erhvervsfagligt uddannede er 26 point og til gymnasieuddannede, 19. Der er ca. 10 points forskel fra MVU og KVU til LVU. Alle effekter er højsignifikante. Uddannelse er altså det mest betydningsfulde for score på indikatoren.

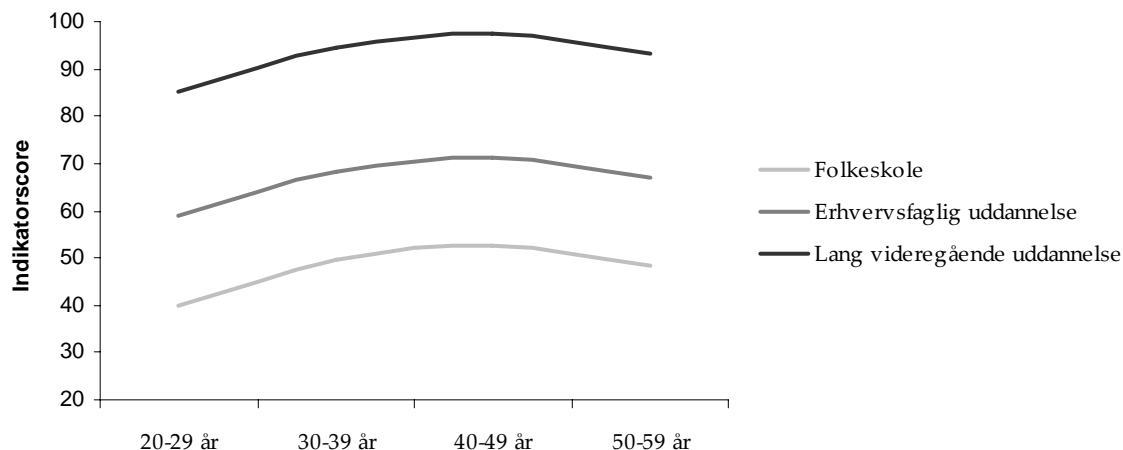
I fremstillingssektoren scorer folk gennemsnitligt 14 point lavere end i servicesektoren. Mellem privat ansatte scorer 11 point højere end offentligt ansatte. Det er meget store forskelle i anvendelse af forskellige kommunikationsformer der gør sig gældende. Se tabel på næste side.

Regressionsanalyse af indikatoren kommunikationsformer (N=4155)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 68,575 | 3,695 | ,000 |
| Folkeskole | -44,942 | 2,074 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -19,008 | 2,282 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -26,136 | 1,766 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -9,680 | 2,417 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -12,987 | 1,916 | ,000 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -14,497 | 1,212 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -11,079 | 1,246 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 19,855 | 2,703 | ,000 |
| Alder - kvadreret | -3,421 | ,505 | ,000 |

Af nedenstående figur ses det, at effekten af alder er stigende ind til og med aldersgruppen 40-49 årige, hvorefter den falder. Den aggregerede effekt er ca. 12 point fra det lavest niveau som de yngste har til det højeste når kurven topper.

Alders indflydelse på indikatoren kommunikationsformer



Kommunikationskompetence i arbejdslivet

Konklusion: Effekten af uddannelse er tilnærmelsesvis således, at man scorer bedre med en højere uddannelse – meget bedre, idet den maksimale forskel er 31 point. Fremstillingssektoren scorer lavere end servicesektoren og alder har ligeledes en relativt stor effekt.

Uddannelsesvariablen har igen en stærk effekt på indikatorscore og er den variabel, der betyder mest. Folkeskoleuddannede har job hvor de kommunikerer i meget mindre grad end andre. De ligger 31 point lavere end LVU-gruppen og 12 lavere end de næst-dårligste, de erhvervsfagligt uddannede. Generelt kan det siges, at effekten af uddannelse er nogenlunde ordinal, hvis der bytter om på erhvervsfagligt uddannede og folk med ungdomsuddannelse.

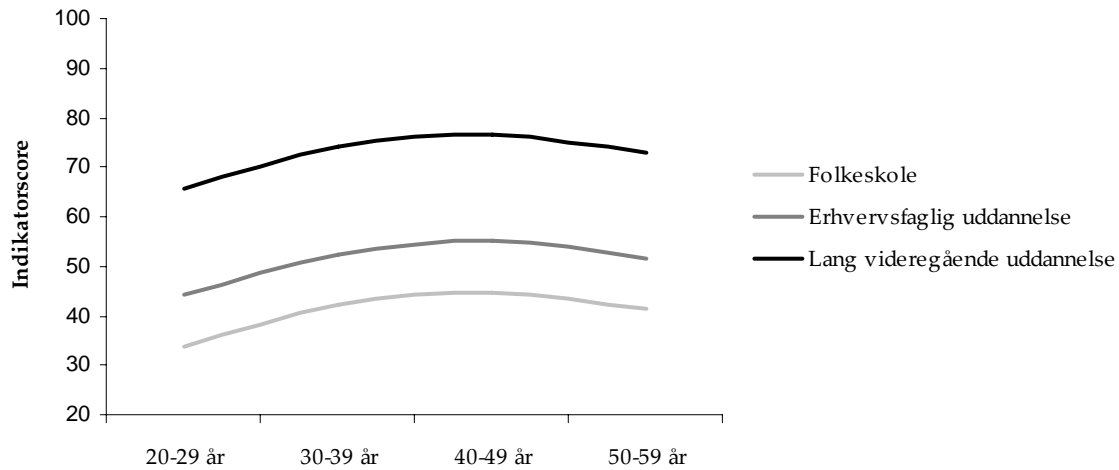
Ansatte i fremstillingssektoren scorer 10 indikatorpoint lavere end de ansatte i servicesektoren. Der er ingen konstaterbar forskel på den offentlige og den private sektor i forhold til kommunikationsomfang.

Regressionsanalyse af kommunikationskompetence i arbejdslivet (N=4122)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 51,354 | 3,169 | ,000 |
| Folkeskole | -31,728 | 1,779 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -17,263 | 1,957 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -21,451 | 1,515 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -11,175 | 2,076 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -6,901 | 1,642 | ,000 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -10,138 | 1,041 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | ,297 | 1,069 | ,781 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 17,172 | 2,318 | ,000 |
| Alder - kvadreret | -2,932 | ,434 | ,000 |

Diagrammet herunder viser alderseffekter for forskellige uddannelsesgrupper. Alder er modelleret således, at effekten på tværs af uddannelser er ens. Der sker en stigning i indikatorscore på 11 point fra gruppen af 20-29 årige til gruppen af 40-49 årige hvorefter effekten aftager igen, uanset hvilken uddannelsesgruppe man befinder sig i.

Alders indflydelse på kommunikationskompetence i arbejdslivet



Videndeling

Konklusion: Der er ingen specielt markante effekter på videndeling fra nogen af de uafhængige variable. Uddannelse er ikke entydig, personer i fremstillingssektoren scorer lavere end personer indenfor service og personer i det offentlige højere end dem i det private. Scoren på indikatoren er meget lille og efter anden aldersinterval fladende.

Score på videndelingsindikatoren er ikke i udbredt grad afhængig af uddannelse. Kun folkeskoleuddannede skiller sig ud ved at score 5-6 point lavere end referencekategorien. Resten af de estimerede forskelle givet uddannelse er insignifikante.

Ansatte i fremstillingssektoren scorer en anelse dårligere (ca. 2 point) end dem fra servicesektoren og offentligt ansatte scorer lidt højere end privat ansatte (ca. 2,5 point). Se tabel næste side.

Regressionsanalyse af videndeling (N=3908)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 71,956 | 2,595 | ,000 |
| Folkeskole | -5,626 | 1,457 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -,717 | 1,609 | ,656 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -1,101 | 1,237 | ,374 |
| Kort videregående uddannelse | 1,897 | 1,695 | ,263 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 2,364 | 1,341 | ,078 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,326 | ,864 | ,007 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 2,616 | ,889 | ,003 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 4,009 | 1,898 | ,035 |
| Alder - kvadreret | -1,068 | ,356 | ,003 |

Effekten af alder er beskeden. I første aldersinterval er den smule stigende. Stigningen vender i andet interval og herefter er effekten faldende. De 20-29 årige scorer 4 point højere end de ældste i gruppen af 50-59 årige.

Indikatorernes effekt på løndannelse for kommunikationskompetence

Konklusion: To af de tre indikatorer er signifikante. De har begge en positiv betydning for lønnen. Kommunikationsformer har den største betydning i forhold til lønnen. Store bevægelser på denne skala kan betyde lige så meget som at gå fra blot at have en folkeskoleuddannelse til at have en mellemlang videregående uddannelse.

Analysen viser, at to af indikatorerne har betydning for lønniveauet. Indikatoren videndeling har ingen betydning. Se nedenstående tabel.

Indikatoren for kommunikationsformer peger på at en højere score på skalaen, medfører øget chance for at ende i en højere indkomstkategori. Effekten viser sig at være rimelig effektiv i denne regression, da det at score maksimum frem for minimum på skalaen svarer til at gå fra en 10. klasses eksamen til en MVU. En score over de 80 point på skalaen giver en effekt der er næsten ligeså stor som løneffekten af at skifte fra at være arbejdsløs til at være funktionær eller tjenestemand.

Den anden indikator, der har signifikant betydning for lønnen, er scoren på indikatoren kommunikationskompetence i arbejdslivet. Her er effekten ikke helt så stor som for kommunikationsformer. En score på 100 på denne skala giver en effekt der svarer til at gå fra KVU til MVU eller fra ufaglært til ledende funktionær. Det at have en score på 30 på indikatoren, eller det at forøge sin score med 30, giver løneffekter der svarer til det at have en KVU frem for en folkeskoleuddannelse.

Lønregression for indikatorerne for kommunikationskompetence (N=3666)

| | Variabel ¹⁵ | Estimat | Signifikans |
|-------------|---|----------|-------------|
| Indikatorer | Kommunikationsformer | -0.00960 | <.0001 |
| | Kommunikationskompetence i arbejdslivet | -0.00731 | <.0001 |
| | Videndeling | -0.00107 | 0.5044 |
| Stilling | Arbejdsløs | | |
| | Ikke-faglært | -0.6191 | 0.0025 |
| | Faglært | -0.9862 | <.0001 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8554 | <.0001 |
| | Ledende funktionær | -1.2941 | <.0001 |
| | Selvstændig | -0.6737 | 0.0042 |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Gymnasial uddannelse | -0.1970 | 0.1978 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.1886 | 0.0839 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.2251 | 0.1580 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -0.9165 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.6941 | <.0001 |

¹⁵ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Kreativ og innovativ kompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|---|-------|-------------|------------|
| Kreativ og innovativ adfærd | X | | |
| Rammer for nytænkning | X | | |
| Viden om metoder til at udvikle nye idéer | X | | |
| Kompetencen som helhed | X | | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Kreativ og innovativ adfærd

- Uddannelse har stor betydning for kreativ og innovativ adfærd. De videregående uddannelser som gruppe ligger et niveau over de andre uddannelser
- Indikatoren har ingen betydning for lønniveau

Rammer for nytænkning

- Gruppen af personer med videregående uddannelser har rammer for nytænkning der er en smule bedre end rammerne for de andre uddannelser
- Ingen andre variable er signifikante og rammer for nytænkning er altså uafhængig af de traditionelle baggrundsvariable
- Indikatoren har ingen signifikant effekt på lønniveau

Viden om metoder til at udvikle nye idéer

- Igen grupperer de videregående uddannelser sig sammen som gruppen med højest score på indikatoren
- Offentligt ansatte scorer 6 point højere end privat ansatte omtrent svarende til forskellen på folk med ungdomsuddannelse og LVU
- Indikatoren har ingen betydning for løndannelsen

Validering af indikatorerne for kreativ og innovativ kompetence

Konklusion: Indikatorerne, der er valideret er alle tre valide og brugbare. Det samme gælder når kompetencen konstrueres på baggrund af indikatorerne. Det er altså muligt at tale om en kreativ og innovativ kompetence. Indikatorerne har ikke betydning for personers lønniveau.

Kreativ og innovativ adfærd

Konklusion: Det er muligt at tale om en sammenhængende skala for kreativ og innovativ adfærd. Skalaen er valid.

Skalaen for kreativ og innovativ viser er pålidelig. Den første komponent har en tilstrækkelig stor egen-værdi, der skiller sig ud fra de andre til at man kan tale om én skala for indikatoren. Samtidig er variansen, der er forklaret af komponenten mere end dobbelt så stor som for den anden komponent¹⁶.

Principalkomponenter for kreativ og innovativ adfærd (N=3983)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,615 | 53,846 |
| 2 | ,747 | 24,892 |
| 3 | ,638 | 21,262 |

Alle items loader nogenlunde lige højt og kan alle beholdes. Der er ingen åbenlyse muligheder for at gøre skalaen endnu bedre.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N152: Har udviklet eller været med til at udvikle nye produkter eller serviceydelser | ,774 |
| N154: Tænke over ideer som kan bruges i arbejdet | ,711 |
| N160: Været med til at afprøve nye arbejdsmetoder | ,715 |

¹⁶ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Rammer for nytænkning

Konklusion: Der er belæg for at tale om en underliggende og valid skala for rammerne for nytænkning på baggrund af de udvalgte items.

Den første komponent for skalaen for rammer for nytænkning har en egen-værdi der skiller sig meget ud fra de andre. Resten af komponenter har værdier tilstrækkeligt under én, til at 'knækket' bliver tydeligt. Dette giver belæg for, at man kan tale om én underliggende skala for denne indikator¹⁷.

Principalkomponenter for rammer for nytænkning (N=2428)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,930 | 48,245 |
| 2 | ,852 | 21,311 |
| 3 | ,690 | 17,253 |
| 4 | ,528 | 13,192 |

Alle 4 items loader relativt højt på den underliggende skala, så der ikke er et klart fingerpeg om hvilken/hvilke man eventuelt kunne undvære for at forbedre skalaen.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N157: Arbejdspladsen præget af nytænkning | ,693 |
| N159: Får støtte til nytænkning fra nærmeste chef | ,652 |
| N156: Evner til at udvikle ideer er en væsentlig grund til nuværende arbejde | ,625 |
| N158: Arbejdsopgaver kræver at den enkelte bidrager med nytænkning | ,796 |

¹⁷ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Viden om metoder til at udvikle nye idéer

Konklusion: Skalaen er god, da variansen forklaret af det første item er mere end dobbelt så stor som på det andet.

Da skalaen for viden om metoder til at udvikle ny idéer kun består af 2 items, er det ikke muligt at konstatere et 'knæk' i skalaen. Til gengæld er der stor forskel på de 2 items egen-værdi og andel af den varians de hver især forklarer. Variansen forklaret af den første komponent er væsentligt mere end dobbelt så stor som den anden. På baggrund af dette er det muligt at tale om en pålidelig underliggende skala¹⁸.

Principalkomponenter viden om metoder til at udvikle nye idéer (N=3607)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,425 | 71,238 |
| 2 | ,575 | 28,762 |

Kvaliteten af de to items, der loader lige højt, kan ikke afgøres.

| Item | Loading |
|--|---------|
| M162: Lært at udvikle nye idéer under uddannelse | ,844 |
| M163(r): Lært at udvikle nye idéer under efteruddannelse | ,844 |

¹⁸ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kreativ og innovativ kompetence

Konklusion: Det giver god mening at tale om en kompetence for kreativ og innovativ adfærd på baggrund af indikatorerne.

Der er tydeligvis tale om en underliggende skala for kompetencen, da en komponent skiller sig klart ud fra de andre. Der er et klart 'knæk' i eigen-værdierne. Det er dermed muligt at tale om en sammenhængende kompetence¹⁹.

Principalkomponenter for kreativ og innovativ kompetence (N=1884)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,678 | 55,933 |
| 2 | ,797 | 26,556 |
| 3 | ,525 | 17,511 |

Skulle kompetencen søges at forbedres skulle man tage indikatoren viden om metoder til at udvikle nye idéer ud, da denne loader klart lavere end de andre indikatorer. Skalaen er meget stærk hvis man ser på loadings for de to andre indikatorer.

| Item | Loading |
|---|---------|
| Kreativ og innovativ adfærd | ,800 |
| Rammer for nytænkning | ,806 |
| Viden om metoder til at udvikle nye idéer | ,622 |

¹⁹ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Regressionsanalyser af indikatorerne for kreativ og innovativ kompetence

Konklusion: Regressionsanalyserne viser at alle variablene har betydning for indikatorscore på forskellige tidspunkter. Uddannelse betyder noget for fordelingen på alle indikatorerne, men er ikke gennemgående entydig i sin retning. Dertil har det betydning for kreativ og innovativ adfærd om man er ansat indenfor fremstilling eller service. For scoren på viden om metoder til at udvikle nye idéer har det betydning om man arbejder indenfor det offentlige eller det private.

Kreativ og innovativ adfærd

Konklusion: Mere uddannelse medfører alt andet lige en højere score på indikatoren. Personer i servicesektoren scorer højere end personer i fremstillingssektoren og scoren for alle er svagt stigende med alder, men topper i næstældste alderskategori.

Uddannelsesvariablen har en ordinal struktur, der peger på at man når en højere score på denne skala med højere uddannelse, kun 'mudret' en lille smule af de erhvervsfagligt uddannede, der scorer en lille smule lavere end dem der har en ungdomsuddannelse. Uddannelse har relativt set stor betydning for om folk har kompetence til kreativ og innovativ adfærd. Se tabel på næste side.

For personer med arbejde i fremstillingssektoren eller servicesektoren viser analysen at de der arbejder i service ligger en lille smule højere. Det betyder ikke noget for indikatorscore om man arbejder i den offentlige eller private sektor.

Effekten for alder er stigende, men falder med efterhånden og toppe i den næstøverste alderskategori, som vist i nedenstående figur. Forskellen er dog kun 2 point fra minimum til maksimum.

Regressionsparametre for kreativ og innovativ adfærd (N=3765)

| Variabelniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 44,490 | 2,891 | ,000 |
| Folkeskole | -21,001 | 1,628 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -13,276 | 1,803 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -16,279 | 1,387 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -8,663 | 1,897 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -3,607 | 1,495 | ,016 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -1,939 | ,972 | ,046 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | ,794 | ,981 | ,418 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 5,157 | 2,106 | ,014 |
| Alder - kvadreret | -,883 | ,395 | ,025 |

Rammer for kreativitet

Konklusion: For denne indikator har uddannelse indflydelse og deler scorerne op i to grupper, hvor de videregående uddannelser scorer 4-5 point højere end den anden gruppe. Ingen andre variable er signifikante. Folks indicatorscore lader sig altså ikke forklare i særlig høj grad af traditionelle baggrundsvariable.

I regressionsanalysen for rammerne for kreativitet, er kun uddannelse signifikant på et 5% niveau og indenfor uddannelse er kun personer med folkeskoleuddannelse, ungdomsuddannelse og erhvervsuddannelse signifikante. Disse uddannelser medfører alle en lavere score på skalaen for rammer for kreativitet end de lange videregående uddannelser. Deres scorer ligger på samme niveau så de kan betragtes som en gruppe der adskiller sig fra gruppen af videregående uddannelser. Man har lidt bedre rammer for kreativitet hvis man har en videregående uddannelse.

Ingen af de andre variable er signifikante på et 5%-niveau. Der er altså ingen variation i rammerne for kreativitet på tværs af alder eller sektor.

Regressionsparametre for rammer for kreativitet (N=2325)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 53,779 | 3,236 | ,000 |
| Folkeskole | -4,602 | 1,814 | ,011 |
| Ungdomsuddannelse | -4,587 | 1,963 | ,020 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -4,751 | 1,381 | ,001 |
| Kort videregående uddannelse | -,521 | 1,964 | ,791 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,147 | 1,453 | ,430 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -,657 | 1,103 | ,552 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -1,948 | 1,065 | ,067 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 1,822 | 2,384 | ,445 |
| Alder - kvadreret | -,186 | ,443 | ,674 |

Viden om metoder til at udvikle nye idéer

Konklusion: De videregående uddannelse scorer alle på samme niveau, og resten af uddannelseskategorierne scorer derunder. Om man er ansat indenfor det offentlige eller private gør en forskel på 6 point.

Uddannelse beskriver en situation hvor de videregående uddannelser alle scorer på det samme niveau, idet effekterne ikke er signifikante. De andre uddannelseskategorier scorer alle mellem 6 og 9 point lavere og har altså lavere viden om metoder til at udvikle nye idéer.

Der er en forskel på næsten 6 point mellem gennemsnittet for ansatte i den offentlige og den private sektor. De offentligt ansatte scorer højest og ved således mest om metoder til at udvikle nye idéer. Der er ingen forskel med hensyn til alder eller fremstilling/service.

Regressionsparametre for viden om metoder til at udvikle nye idéer (N=2932)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 41,145 | 4,077 | ,000 |
| Folkeskole | -7,779 | 3,193 | ,015 |
| Ungdomsuddannelse | -6,893 | 3,163 | ,029 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -9,121 | 1,662 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -3,246 | 2,278 | ,154 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,929 | 1,775 | ,277 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,249 | 1,321 | ,089 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 5,830 | 1,281 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -,263 | 3,034 | ,931 |
| Alder - kvadreret | ,123 | ,558 | ,826 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for kreativ og innovativ kompetence

Konklusion: Ingen af indikatorerne for kompetencen for kreativitet og innovation har betydning for chancen for at placere sig på forskellige lønniveauer.

Analysen af indikatorernes betydning for lønniveau viser, at hypotesen om at der er en sammenhæng mellem scoren på kompetencen og chancen for at ende i en given lønkategori må afvises. Nedenstående tabel viser indikatorerne, estimatet for deres effekt og signifikantniveauet.

| Indikator ²⁰ | Estimat | Signifikans |
|---|----------|-------------|
| Kreativ og innovativ adfærd | -0.00326 | 0.1912 |
| Rammer for nytænkning | -0.00037 | 0.8895 |
| Viden om metoder til at udvikle nye idéer | 0.00281 | 0.1235 |

²⁰ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Literacykompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|--|-------|-------------|------------|
| Literacyadfærd på arbejdspladsen | | X | |
| Selvvrurderede literacyevner på arbejdspladsen | X | | |
| Literacyadfærd i fritiden | | | X |
| Anvendelse af computer | | X | |
| Anvendelse af engelsk | | X | |
| Kompetencen som helhed | | | X |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikator

Selvvrurderede literacyevner på arbejdspladsen

- Gruppen af folk med ungdomsuddannelser scorer 4 point højere end gruppen af folk med lang videregående uddannelse. Derudover spiller uddannelse ingen rolle for selvvurdering
- Offentligt ansatte vurderer sig selv på et lidt lavere niveau end privatansatte
- Der er ingen effekter af indikatorscore på løn

Validering af indikatorerne for literacykompetence

Konklusion: Kun én af de indikatorerne er direkte anvendelig – selvurderede literacyevner. Kvaliteten af indikatorerne for literacyadfærd på arbejdspladsen, anvendelse af computer og anvendelse af engelsk er diskutabel. Den sidste af disse kan muligvis forbedres, hvilket også er tilfældet for indikatoren for literacyadfærd i fritiden, der som den er nu er dårlig.

Literacyadfærd på arbejdspladsen

Konklusion: Indikatorens kvalitet er diskutabel. Fortolkningen af den er usikker.

Eigen-værdierne for denne indikator er ikke tilstrækkeligt forskellige til at man med sikkerhed kan tale om én underliggende skala. I stedet for at tolke på indikatoren vil det være bedre at arbejde med items alene²¹.

Principalkomponenter for literacyadfærd på arbejdspladsen (N=4429)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,274 | 63,721 |
| 2 | ,726 | 36,279 |

Da der kun indgår to items i analysen er det som tidligere nævnt ikke muligt at afgøre deres kvalitet i forhold til den konstruerede underliggende skala.

| Item | Loading |
|--|---------|
| M88: Læsning i forbindelse med arbejdet | ,798 |
| M90: Anvendelsen af matematik i forbindelse med arbejdet | ,798 |

²¹ Indikatorens fordeling findes i bilag 1

Selvvurderede literacyevner på arbejdspladsen

Konklusion: Indikatoren er konstrueret godt. Der er én klart defineret dimension i data.

Items for selvvurdering måler den samme underliggende skala. Indikatoren kan anvendes og evt. suppleres med et item for f.eks. selvvurderede skrivefærdigheder²².

Principalkomponenter for selvvurderede literacyevner på arbejdspladsen (N=3314)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,362 | 68,109 |
| 2 | ,638 | 31,891 |

Det er ikke muligt at sige noget om de to items kvalitet.

| Item | Loading |
|--|---------|
| M89: Hvor svært/let er læsningen i forbindelse med arbejdet | ,825 |
| M91: Hvor svært/let er anvendelsen af matematik i forbindelse med arbejdet | ,825 |

²² Indikatorens fordeling findes i bilag 1

Literacyadfærd i fritiden

Konklusion: Skalaen er et dårligt mål for indikatoren. Der er tilnærmelsesvis to dimensioner i data.

Med de nuværende items er der ikke konstrueret en brugbar indikator for literacyadfærd i fritiden. Eigen-værdierne 'knækker' ikke og komponent 2 er så nær ved at repræsentere en særskilt dimension i data at skalaen ikke bør anvendes som indikator på én ting. Der kan ikke laves en komponent der forklarer tilstrækkelig meget af variationen i de underliggende variable²³.

Principalkomponenter for literacyadfærd i fritiden (N=5518)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,314 | 43,793 |
| 2 | ,935 | 31,160 |
| 3 | ,751 | 25,047 |

To af items loader tilstrækkeligt højt til at de kan siges at være vigtige bestanddele for skalaen. Om man dagligt læser aviser, blade eller andet bør tilsyneladende ikke indgå i indikatoren. Hvis den tages ud, er det muligt at indikatoren bliver bedre.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N96: Læst én eller flere bøger inden for sidste ½ år | ,734 |
| N97: Læser daglig, aviser, blade osv. | ,476 |
| N98: Skriver dagligt i fritid noget der fylder mere end 1 side | ,740 |

²³ Indikatorens fordeling findes i bilag 1

Anvendelse af computer

Konklusion: Skalaen er diskutabel og derfor bør fortolkninger helst undgås.

Ved anvendelse af tre items for anvendelse af computer er det ikke lykkedes at konstruere en indikator der på overbevisende vis udtrykker en uni-dimensionalitet i data. Der er et lille 'knæk' i egen-værdierne, men komponent 1 er ikke tilstrækkelig meget bedre end komponent 2 til at skalaen vurderes til at være god²⁴.

Principalkomponenter for anvendelse af computer (N=3513)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,393 | 46,419 |
| 2 | ,894 | 29,811 |
| 3 | ,713 | 23,770 |

Loading for det første item er lavere end de to andre. Det er meget almindeligt at mennesker anvender deres computer på arbejdet uden at det relaterer sig direkte til deres computerevner. De to andre items måler i højere grad det samme, så måske skulle første item udelades.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N92: Hvor ofte bruges computer i forbindelse med arbejdet | ,607 |
| N99: Hvor ofte bruges computer i forbindelse med fritiden | ,661 |
| N 93: Problemer med at anvende computer i arbejdet i forhold til behov | ,766 |

²⁴ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Anvendelse af engelsk

Konklusion: Skalaen for indikatoren er problematisk. Det er usikkert om indikatoren kun beskriver én dimension i data.

Komponent 2 har en egen-værdi på over 1 og det er generelt uacceptabelt. Men da der er en klar forskel, et tydeligt 'knæk', mellem egen-værdierne for de to første komponenter kan skalaen måske anvendes. Det er altså ikke sikkert at det er muligt at reducere de anvendte items til ét mål for 'anvendelse af engelsk'. Det at den ene komponent skiller sig meget ud, gør at skalaen formentlig kan anvendes som udtryk for indikatoren hvis nogle items undlades²⁵.

Principalkomponenter for anvendelse af engelsk (N=2103)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,945 | 48,616 |
| 2 | 1,024 | 25,595 |
| 3 | ,785 | 19,628 |
| 4 | ,246 | 6,162 |

To af items loader fint på indikatoren, nemlig dem der har med brug af engelsk på arbejdspladsen at gøre. De to resterende items relaterer sig dårligt til den skala som de to nævnte items måler.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N109: Hvor ofte taler du engelsk på dit arbejde? | ,880 |
| N110: Hvor ofte skriver du engelsk på dit arbejde? | ,886 |
| N115: Hvor ofte bruger du engelsk i fritiden | ,331 |
| N116: Gode engelskfærdigheder i forhold til behov | ,526 |

²⁵ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kompetencen

Konklusion: Det er ikke muligt at tale om én overordnet literacykompetence.

Hvis forsøget gøres med at konstruere én samlet literacy-kompetence ud fra de anvendte indikatorer, falder resultatet dårligt ud. Der er mellem 3 og 5 forskellige dimensioner indeholdt i indikatorerne. Dermed kan det konkluderes at indikatorerne ikke i særlig høj grad måler det samme.

Principalkomponenter for literacykompetence (N=1565)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,450 | 29,009 |
| 2 | 1,033 | 20,651 |
| 3 | ,967 | 19,334 |
| 4 | ,838 | 16,763 |
| 5 | ,712 | 14,243 |

Indikatoren for selvvurderede literacyevner lader til at være den der dårligst harmonerer med resten af indikatorerne. Pudsigt nok er det samtidig den eneste indikator der for alvor vurderes til at være direkte anvendelig.

| Item | Loading |
|---|---------|
| Literacyadfærd på arbejdspladsen | ,425 |
| Selvvurderede literacyevner på arbejdspladsen | ,260 |
| Literacyadfærd i fritiden | ,476 |
| Anvendelse af computer | ,705 |
| Anvendelse af engelsk | ,692 |

Regressionsanalyse af indikatorerne for literacykomptence

Konklusion: For alle indikatorerne er der signifikante effekter af uddannelse. I alle tilfælde ligger LVU'erne højest men de indbyrdes forskelle mellem de andre grupper varierer fra regression til regression. Der er dog nogle steder meget store forskelle mellem højeste og laveste score betinget på uddannelse, helt op til 20 skalapoint. Alder har en betydning i enkelte tilfælde. Når offentlig/privat er signifikant halter det offentlige meget bagud.

Literacyadfærd på arbejdspladsen

Konklusion: Uddannelse forbedrer literacyadfærden på arbejdspladsen meget markant. Alder giver for det meste et stort løft på indikatoren. Offentligt ansatte scorer meget lavere på indikatoren end privat ansatte.

Uddannelse har en stærk effekt på hvordan man scorer på indikatoren. Desto højere uddannelse man har, desto højere en grad af literacyadfærd har man på arbejdspladsen. Dem med lang videregående uddannelse har mest og i gennemsnit 23 skalapoint mere end den laveste uddannelseskategori, dvs. dem der kun har folkeskoleuddannelse. Folk med ungdomsuddannelse og erhvervsfaglig uddannelse scorer på samme niveau, ca. 10 skalapoint under referencekategorien. KVU og MVU scorer ca. 5 point lavere end referencen. Se tabellen på næste side.

I fremstillingssektoren er den gennemsnitlige score for literacyadfærd en anelse højere end i servicesektoren. Literacyadfærd på arbejdspladsen er en smule mere udbredt i fremstilling end i service. Effekten er dog kun næsten signifikant.

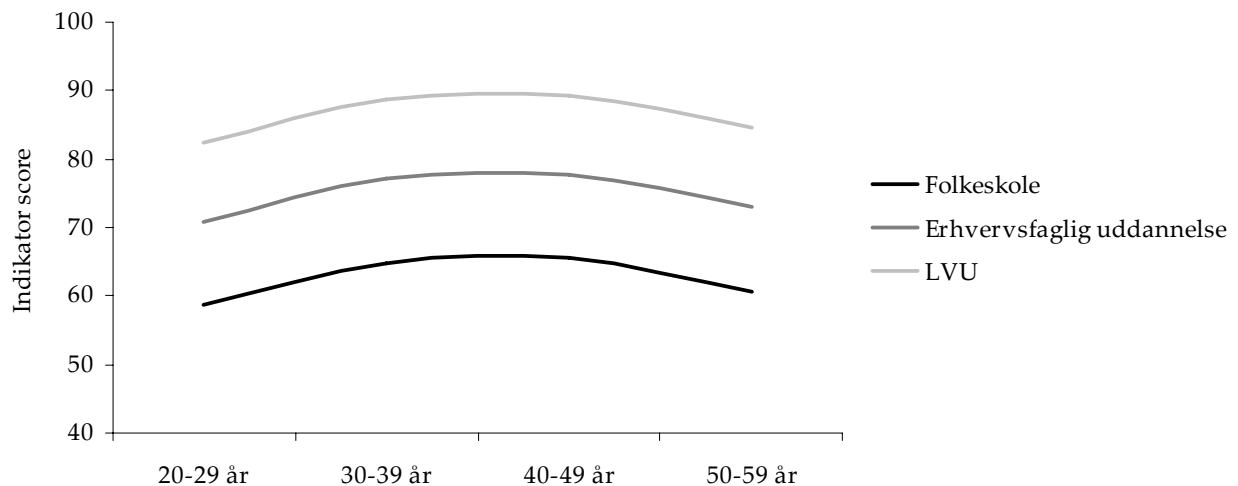
De offentlige arbejdspladser scorer meget lavere på literacyadfærd end de private. Forskellen er markant, på næsten 10 point. Det svarer til forskellen mellem en ungdomsuddannelse og en lang videregående uddannelse.

Regressionsparametre for literacyadfærd på arbejdspladsen (N=4155)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 70,507 | 3,384 | ,000 |
| Folkeskole | -23,739 | 1,900 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -10,378 | 2,090 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -11,511 | 1,617 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -4,346 | 2,214 | ,050 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -5,261 | 1,755 | ,003 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 2,129 | 1,110 | ,055 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -9,626 | 1,141 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 14,606 | 2,475 | ,000 |
| Alder - kvadreret | -2,778 | ,463 | ,000 |

Aldersvariablen har en meget signifikant og stor effekt. I grafen herunder ses det hvordan effekterne af alder tilsammen ser ud. På det højeste niveau, som 40-49 årig, scorer man gennemsnitligt 7 point højere end de 20-29 årige.

Alders effekt på indikatorscore for literacyadfærd på arbejdspladsen



Selvvurderede literacyevner på arbejdspladsen

Konklusion: Kun mellem folk med ungdomsuddannelse og lang videregående uddannelse er der en interessant forskel, hvor dem med ungdomsuddannelse vurderer sig selv højere.

Kun mellem folk med lang videregående uddannelse og ungdomsuddannelse er der en konstaterbar forskel på indikatorscoren, således at folk med ungdomsuddannelse gennemsnitligt vurderer deres literacyevner ca. 4 point højere. Der er ikke nogen forskel på erhvervssektorerne i denne model og kun en lille forskel på offentlig og private arbejdspladser. Ansatte på offentlige arbejdspladser vurderer deres literacyevner en anelse dårligere end dem på de private.

Regressionsparametre for selvvurderede literacyevner på arbejdspladsen (N=3140)

| Parameter | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 69,937 | 2,148 | ,000 |
| Folkeskole | -,200 | 1,224 | ,870 |
| Ungdomsuddannelse | 4,047 | 1,284 | ,002 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 1,174 | ,971 | ,227 |
| Kort videregående uddannelse | 1,073 | 1,331 | ,420 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,814 | 1,048 | ,084 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 1,147 | ,688 | ,096 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -1,638 | ,730 | ,025 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 1,043 | 1,591 | ,512 |
| Alder – kvadreret | -,095 | ,298 | ,750 |

Literacyadfærd i fritiden

Konklusion: Der skiller sig to grupper ud med hensyn til literacyadfærd i fritiden. Dem med folkeskole eller erhvervsfagliguddannelse scorer lavere end de andre uddannelsesgrupper. Desto ældre man bliver desto højere score for literacyadfærd har man i fritiden.

Der er stor forskel på literacyadfærd i fritiden for forskellige uddannelsesgrupper. Folk med folkeskoleuddannelse og folk med erhvervsfaglig uddannelse scorer væsentligt lavere end alle andre. Der er en forskel på mellem 11 og 16 skalapoint.

Ungdomsuddannelse ligger, sammen med MVU og KVU, en anelse lavere end referencekategorien. Generelt ville det være nemmest at tale om to grupper: en bestående af folk med folkeskole og erhvervsfaglig uddannelse og resten.

I fremstillingssektoren scorer de gennemsnitligt 5 point lavere end i servicesektoren. Der er også en anelse forskel på den offentlige og private sektor således at som ansat i det offentlige har gennemsnitligt højere literacyadfærd i fritiden.

Alder har en stærk lineær effekt på indikatorscoren. 50-59 årige scorer gennemsnitligt 12 point højere end de 20-29 årige.

Regressionsparametre for literacyadfærd i fritiden (N=4152)

| Parameter | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 57,359 | 2,300 | ,000 |
| Folkeskole | -16,067 | 1,293 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -4,458 | 1,423 | ,002 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -11,017 | 1,101 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -4,391 | 1,505 | ,004 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -2,076 | 1,194 | ,082 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -5,038 | ,755 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 1,661 | ,776 | ,032 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 7,186 | 1,682 | ,000 |
| Alder – kvadreret | -,660 | ,315 | ,036 |

Anvendelse af computer

Konklusion: Uddannelse deler sig igen op i omtrent to grupper, hvor folk med folkeskole eller erhvervsfaglig uddannelse scorer lavere end alle andre. Offentligt ansatte scorer lavere i sammenligning med privatansatte.

Igen gør uddannelsesniveau en stor forskel på indikatorscoren. En gruppe af folk med ungdomsuddannelse, KVVU og LVU scorer lige højt. Erhvervsfagligt uddannede og folk med folkeskoleuddannelse scorer igen omkring 10 point lavere end den anden gruppe. MVU'ere ligger ca. midt imellem.

Fremstillingssektoren scorer gennemsnitligt 2 point lavere end servicesektoren. Offentlig ansatte ligger også her under niveauet for de privatansatte.

Regressionsparametre for anvendelse af computer (N=3322)

| Parameter | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 83,966 | 2,217 | ,000 |
| Folkeskole | -11,691 | 1,304 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -2,153 | 1,314 | ,101 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -8,111 | ,996 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -1,720 | 1,359 | ,206 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -4,691 | 1,058 | ,000 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,290 | ,734 | ,002 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -4,800 | ,746 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 2,003 | 1,653 | ,226 |
| Alder – kvadreret | -,508 | ,310 | ,101 |

Anvendelse af engelsk

Konklusion: Uddannelse deler folk op i tre grupper med hensyn til anvendelse af engelsk. Her scorer LVU'ere 20 point højere end dem i den laveste gruppe. Offentligt ansatte scorer markant lavere end dem der er ansat i den private sektor.

Der er tale om tre grupper af uddannelser i forhold til anvendelse af engelsk. Den laveste består af folk med folkeskole uddannelse og dem med erhvervsfaglig uddannelse. Der er ca. 20 skalapoints forskel fra dem og op til dem med lang videregående uddannelse. Grupperne med ungdomsuddannelse og kort og mellemlang videregående uddannelse scorer ca. 10 point lavere. Der er således markante uddannelseseffekter på indikatorscoren.

Fremstillingssektoren scorer her lavere end servicesektoren, denne gang med 3 point. Mellem offentligt og privat ansatte er der en voldsomt stor forskel. Offentligt ansatte scorer gennemsnitligt hele 13 point lavere på indikatoren. Deres anvendelse af engelsk halter en hel del bagefter.

Regressionsparametre for anvendelse af engelsk (N=1987)

| Parameter | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 62,308 | 3,708 | ,000 |
| Folkeskole | -22,048 | 2,223 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -10,226 | 2,119 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -20,003 | 1,660 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -9,219 | 2,289 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -10,928 | 1,758 | ,000 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -3,076 | 1,285 | ,017 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -13,668 | 1,311 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 1,736 | 2,818 | ,538 |
| Alder - kvadreret | -,401 | ,536 | ,454 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for literacykompetence

Konklusion: Der er ikke sammenhæng mellem løn og indikatoren for literacy.

Der ikke er statistisk belæg for at sige at der er en sammenhæng mellem løn og scoren på indikatorerne på literacykompetencen. Således betyder selvvaluerede literacyevner ikke noget for lønnen, når der er kontrolleret for andre faktorer.

| Indikator ²⁶ | Estimat | Sig. |
|---|----------|--------|
| Selvvaluerede literacyevner på arbejdspladsen | -0.00226 | 0.3109 |

²⁶ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Læringskompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|------------------------------|-------|-------------|------------|
| Efter- og videreuddannelse | X | | |
| Læring i arbejdslivet | X | | |
| Mobilitet for at opnå læring | X | | |
| Kompetencen som helhed | | X | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Efter- og videreuddannelse

- Folkeskoleuddannede får mindre ud af efteruddannelse end alle andre uddannelsesgrupper. At få gavn af efteruddannelse forudsætter at man har uddannelse.
- Efteruddannelsens længde er afgørende for hvor højt udbyttet af den vurderes.
- Der er ikke lavet en model for indikatorens løneffekt

Læring i arbejdslivet

- Uddannelse har meget stor ingen betydning for om man opnår læring i arbejdslivet. Folkeskoleuddannede ligger lavest, LVU'erne højest og resten placerer sig derimellem.
- Alder har betydning og viser at de yngste har størst læring og de ældste mindst
- Indikatoren har lille, men positiv effekt på lønnen

Mobilitet for at opnå læring

- Man er mere mobil på arbejdspladsen i det offentlige end i det private
- Uddannelse har ingen betydning for om man er mobil for at opnå læring
- Fremstillingsansatte scorer højere end personer ansat inden for service
- Indikatoren har lille, men negativ effekt på lønnen

Validering af indikatorerne for læringskompetence

Konklusion: Alle tre indikatorer er valide. Selve kompetencen er af diskutabel kvalitet.

Efter- og videreuddannelse

Konklusion: Indikatoren er valid.

Analysen bekræfter at informationen i data på tilfredsstillende vis kan sammenfattes i én dimension. Skalaen er et godt mål for indikatoren.

Principalkomponenter for efter- og videreuddannelse (N=2137)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,510 | 50,328 |
| 2 | ,801 | 26,691 |
| 3 | ,689 | 22,981 |

Der er ikke nogle kommentarer at knytte til loadings da variablene alle loader tilstrækkeligt højt.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N122: Har efteruddannelse ført til nye arbejdsopgaver | ,691 |
| N123: Har efteruddannelse ført til større produktivitet | ,756 |
| N124: Har efteruddannelse ført til større arbejdsglæde | ,679 |

Læring i arbejdslivet

Konklusion: Skalaen er statistisk valid. Der er en tydelig dimension i data.

Første komponent skiller sig klart ud med sin egen-værdi og forklarer samtidig mere end dobbelt så meget af variansen som den anden komponent. I alt bevirker det, at skalaen vurderes som valid.

Principalkomponenter for læring i arbejdslivet (N=4412)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,954 | 39,074 |
| 2 | ,915 | 18,308 |
| 3 | ,797 | 15,940 |
| 4 | ,758 | 15,156 |
| 5 | ,576 | 11,522 |

Selv om skalaen er valid, er loadings ikke alle sammen meget højre. Specielt item'et for om man har arbejdet med ny teknologi loader ikke helt så højt som de andre. Teknologi er dog heller ikke det samme som de sociale områder der spørges til i de andre items. Det udtrykker dog stadig en forandring, hvilket er det indikatoren fortolkes i retning af.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N127: Har man arbejdet med nye faglige udfordringer | ,734 |
| N128: Har man arbejdet i nye teams/grupper | ,667 |
| N129: Har man fået større eller mindre ansvar | ,585 |
| N130: Har man fået flere eller færre samarbejdspartnere | ,598 |
| N132: Har man arbejdet med ny teknologi | ,519 |

Mobilitet for at opnå læring

Konklusion: Skalaen er direkte anvendelig.

Der kan tydeligt identificeres en uni-dimensionalitet i data. Første komponent skiller sig klart ud fra de andre komponenter²⁷.

Principalkomponenter for mobilitet for at opnå læring (N=4161)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,581 | 52,705 |
| 2 | ,805 | 26,844 |
| 3 | ,614 | 20,450 |

Alle items loader tilfredsstillende højt på den konstruerede skala. Der er ikke nogle umiddelbare muligheder for at forbedre skalaen – hvilket den da heller ikke behøver.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N131: Har man skiftet funktion på arbejdspladsen | ,774 |
| N136: Har man skiftet job på arbejdspladsen for at lære nyt | ,765 |
| N137: Har man deltaget i jobrotation | ,630 |

²⁷ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Overordnet læringskompetence

Konklusion: Det kan ikke lade sig gøre at konstruere kompetencen så den udtryk er entydigt. Skalaen bliver diskutabel.

Når det forsøges at konstruere en samlet kompetence for læring er det ikke muligt helt at identificere en dimension i data. Første komponent skiller sig ikke tilstrækkeligt i forhold til den anden med hensyn til forklaringskraft.

Principalkomponenter for kompetencen (N=2030)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,471 | 49,031 |
| 2 | ,869 | 28,976 |
| 3 | ,660 | 21,993 |

Af loadings ses det, at den bedste af skalaerne loader lavest. Loading'en siger ikke noget om hvad skalaen i sig selv måler, men hvordan den passer ind i det fælles mål, der forsøges konstrueret. Der passer den altså dårligst, dvs. at kompetencen i mindst grad afspejler informationen i indikatoren for mobilitet for at opnå læring.

| Item | Loading |
|------------------------------|---------|
| Efter- og videreuddannelse | ,689 |
| Læring i arbejdslivet | ,784 |
| Mobilitet for at opnå læring | ,618 |

Regressionsanalyser af indikatorerne for læringskompetence

Konklusion: Resultaterne fra regressionerne er meget blandede. Mest interessant er det, at det offentlige generelt har ansatte med højere scorer på indikatorerne for læring end det private erhvervsliv. For indikatoren for efter- og videreuddannelse er effekten af uddannelse meget interessant.

Efter- og videreuddannelse

Konklusion: Modellen finder kun en signifikant forskel på folk med folkeskoleuddannelse og dem med lang videregående uddannelse.

Der er kun én signifikant effekt i modellen. Den gruppe der kun har en folkeskoleuddannelse scorer 8,5 point lavere end gruppen med LVU. De får gennemsnitligt mindre ud af at være på efteruddannelse end dem i de andre uddannelseskategorier ser det ud til. Det kræver altså at man har uddannelse i forvejen før man får noget ud af efteruddannelse. Hvis man har blot lidt mere end folkeskoleuddannelse får man mere ud af efteruddannelse end hvis man ikke har.

Der er ikke andre signifikante parametre i modellen.

Regressionsparametre for efter- og videreuddannelse (N=2037)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 57,454 | 5,958 | ,000 |
| Folkeskole | -8,511 | 3,323 | ,011 |
| Ungdomsuddannelse | -3,755 | 3,549 | ,290 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -,706 | 2,453 | ,774 |
| Kort videregående uddannelse | 1,590 | 3,400 | ,640 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,687 | 2,599 | ,516 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | ,851 | 1,989 | ,669 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 1,095 | 1,877 | ,560 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -,105 | 4,473 | ,981 |
| Alder – kvadreret | -,479 | ,827 | ,563 |

Effekten af efteruddannelse kan også anskues, ikke med baggrundsvariable, men ud fra længden af efteruddannelsesforløbet. Resultatet bliver som ventet. For det meste medfører et længere efteruddannelsesforløb en højere score på indikatoren. Der er ikke nogen forskel på de to grupper med de længste forløb.

| Kategori | Gennemsnit for gruppen | Forskel til øverste gruppe ²⁸ |
|------------------|------------------------|--|
| 1-2 dage | 36,9 | -23,2 |
| 3-5 dage | 47,2 | -13,0 |
| 6-10 dage | 55,7 | -4,4 |
| 11-20 dage | 59,5 | -0,6 |
| mere end 20 dage | 60,1 | . |

²⁸ Der er ingen signifikant forskel mellem de to øverste grupper score. Hele variabelen som sådan har en signifikant betydning for score på indikatoren.

Læring i arbejdslivet

Konklusion: Uddannelse har meget store effekter på indikatorscoren. Folkeskoleuddannede halter særligt bagud. Alder har også en signifikant effekt, der viser at de yngste oplever mest læring, de ældste mindst.

Uddannelse betinger en stor del af scoren på indikatoren. Folk med folkeskoleuddannelse befinder sig i job hvor de har mindst erfaring med og kompetence til at lære. De scorer 20 point lavere end referencegruppen. Ungdomsuddannelser og erhvervsfaglige scorer 12-14 point lavere og har altså også en lavere kompetence. De videregående uddannelser ligger næsten på sammen niveau, men LVU ligger stadig højest af alle.

I fremstillingssektoren er der mindre læring i arbejdslivet end i servicesektoren.

Regressionsparametre for læring i arbejdslivet (N=4141)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 74,339 | 2,761 | ,000 |
| Folkeskole | -20,374 | 1,553 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -12,536 | 1,707 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -14,347 | 1,321 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -5,630 | 1,808 | ,002 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -3,376 | 1,433 | ,019 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -3,328 | ,906 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | ,559 | ,932 | ,549 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 3,525 | 2,020 | ,081 |
| Alder - kvadreret | -1,256 | ,378 | ,001 |

Folks kompetence for læring i arbejdslivet falder konstant med alderen, så de yngste har 8-9 point mere end de ældste.

Mobilitet for at opnå læring

Konklusion: I det offentlige er man mere mobile på arbejdspladsen end man er i det private erhvervsliv og indenfor fremstilling er man mere mobil for at opnå læring end indenfor servicesektoren.

Det er kun sektorvariablene, der gør en forskel med hensyn til mobilitet for at opnå læring. I fremstillingssektoren scorer man 2 point over ansatte i servicesektoren. I det offentlige scorer man ca. 3½ point mere end i det private erhvervsliv. Man er altså mere mobil indenfor arbejdspladsen i det offentlige.

Regressionsparametre for mobilitet for at opnå læring (N=3918)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 19,642 | 3,090 | ,000 |
| Folkeskole | 1,754 | 1,734 | ,312 |
| Ungdomsuddannelse | -,421 | 1,917 | ,826 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -,566 | 1,475 | ,701 |
| Kort videregående uddannelse | ,975 | 2,017 | ,629 |
| Mellemlang videregående uddannelse | ,212 | 1,598 | ,894 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 2,082 | 1,028 | ,043 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 3,458 | 1,058 | ,001 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -2,502 | 2,259 | ,268 |
| Alder - kvadreret | -,031 | ,423 | ,941 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for læringskompetence

Konklusion: Begge indikatorer har signifikant betydning for lønniveauet. Effekten af læring i arbejdslivet er positiv og effekten af mobilitet for at opnå læring er negativ..

I analysen af de valide indikatorers effekt på lønniveauet er indikatoren for efter- og videreuddannelse udeladt. Det skyldes at inddragelsen af den mere end halverede analyseudvalget i forhold til hvis den ikke var med.

Analysen viser, at læring i arbejdslivet har en positiv effekt på lønnen og at mobilitet for at opnå læring har en negativ effekt af nogenlunde samme størrelsesorden. Det skal bemærkes at de fleste personer scorer meget homogent (lavt) på mobilitets-indikatoren. Det er dermed ikke særlig sandsynligt at folk sænker deres score på den skala – og dermed bliver løneffekten ved med at være meget lille. Det er dog stadig overraskende at mobilitet har negativ løneffekt.

Der er derimod mere mulighed for at variere sin score på den anden indikator for læring i arbejdslivet – og det jo i positiv lønretning. Den effekt man bedst kan sammenligne med, er løneffekten af at få en gymnasial uddannelse frem for en folkeskoleuddannelse (hvor forskellen dog ikke er signifikant). For at have en tilsvarende effekt fra indikatoren for læring i arbejdslivet skal man forbedre sin score med 73 skalapoint. Stigninger af mindre grad vil stadig have en løneffekt, men det er ikke til at sige med det forhåndenværende data præcist hvad stor effekten ville være.

Læring (N=3691)

| | Variabel ²⁹ | Estimat | Signifikans |
|------------|------------------------------------|----------|-------------|
| Indikator | Læring i arbejdslivet | -0.00324 | 0.0295 |
| | Mobilitet for at opnå læring | 0.00293 | 0.0272 |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Gymnasial uddannelse | -0.2392 | 0.1076 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.2987 | 0.0054 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.3580 | 0.0214 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.0087 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.8661 | <.0001 |

²⁹ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Miljøkompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|--|-------|-------------|------------|
| Miljøviden | X | | |
| Miljøhandlinger | X | | |
| Miljømotivation | X | | |
| Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen | X | | |
| Kompetencen som helhed | | | X |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Miljøviden

- Uddannelse har meget varierede effekter. KVVU scorer højest og ca. 20 point højere end erhvervsfagligt uddannede
- Der er en stor positiv effekt på indikatoren af at være ansat i fremstillingssektoren
- Indikatoren betyder ikke noget for folks lønniveau

Miljøhandlinger

- Der er en støt stigende effekt af alder, der er meget stærk
- I det private erhvervsliv er man mindre omsorgsfulde overfor miljøet end i den offentlige sektor
- Der er ingen løneffekt fra indikatorscore

Miljømotivation

- Alder er den vigtigste variabel til at beskrive variationen i indikatorscore. De ældre scorer markant meget mere end de yngre
- MVU'erne scorer højest, hvis man ser på uddannelsesgrupper
- Det offentlige har mere miljømotivation end det private
- Der er ingen løneffekt fra indikatorscore

Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdet

- Dem med længst uddannelse er dem der har mindst motivation for miljøhandlinger på arbejdet
- Den ældste aldersgruppe scorer hele 16 point højere end de yngste
- Ansatte i den offentlige sektor scorer en del højere end ansatte i det private
- I fremstillingssektoren er man mere motiverede for miljøhandlinger på arbejdet
- Der er ingen løneffekt fra indikatorscore

Validering af indikatorerne for miljøkompetence

Konklusion: Alle indikatorer er valide med selve kompetencen vurderes kun som måske valid. Der er dog små problemer med miljøhandlinger og miljømotivation. På trods af indikatorernes validitet er der mulighed for at forbedre begge markant.

Miljøviden

Konklusion: Indikatoren er valid og er dermed et godt samlet mål for data i items.

Der er kun tre mulige udfald på indikatoren idet begge items er binære variable. Dermed er den ikke specielt interessant i fortolkningsøjemed. Der bliver ikke tilføjet meget ekstra information ved at konstruere den. Skalaen er dog en god beskrivelse af data og kan fint anvendes i en videre analyse³⁰.

Principalkomponenter for miljøviden (N=4018)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,320 | 65,991 |
| 2 | ,680 | 34,009 |

Da der kun indgår to items i analysen af denne indikator, er det som nævnt tidligere umuligt at afgøre deres kvalitet

| Item | Loading |
|---|---------|
| M38: Viden om miljø i forbindelse med uddannelse | ,812 |
| M39: Viden om miljø i forbindelse med efteruddannelse | ,812 |

³⁰ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Miljøhandlinger

Konklusion: Skalaen er valid.

På trods af flere eigen-værdier over 1 er skalaen valid. Den første komponent indeholder dog tilstrækkeligt meget mere information end den anden, til at den er valid. Det antages, uden at det undersøges, at den variation som den første komponent forklarer, er den information man er interesseret i. Selv om der er mere information at hente ud af principalkomponentanalysen, i form af dimensioner i data, så er det antageligvis ikke denne, der er i fokus i operationaliseringen³¹.

Principalkomponenter for miljøhandlinger (N=4283)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,217 | 20,158 |
| 2 | 1,277 | 11,612 |
| 3 | 1,105 | 10,047 |
| 4 | ,962 | 8,743 |
| 5 | ,948 | 8,621 |
| 6 | ,896 | 8,145 |
| 7 | ,823 | 7,478 |
| 8 | ,820 | 7,456 |
| 9 | ,784 | 7,131 |
| 10 | ,607 | 5,514 |
| 11 | ,560 | 5,095 |

³¹ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Ingen af items loader særlig højt på den konstruerede skala og flere af dem loader så lavt at de burde undlades. De er med til at skabe de separate datadimensioner som tabellen ovenover viser. Det drejer sig om N44, N46, N50, N52, N53, og N54. Således ville man nok have fået mere ud af at lave to eller tre indikatorer ud af de mange items. Det er heller ikke helt tilfredsstillende at den uddragne indikator kun forklarer 20% af variationen i items.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N32: Har man på arbejdet sparet på materialer, energi, vand m.m. | ,540 |
| N33: Har man på arbejdet brugt mindre miljøbelastende materialer | ,540 |
| N40: Køber man økologisk mad | ,471 |
| N42: Køber man miljømærkede produkter | ,602 |
| N44(r): Køber man lavprispærer af hensyn til miljøet | ,408 |
| N46(r): Benytter man vand/varme-besparende faciliteter i boligen | ,400 |
| N50: Indsamler man batterier osv. | ,375 |
| N51: Sparer man på papir | ,474 |
| N52: Genbruger man haveaffald og regnvand | ,375 |
| N53: Undlader man at bruge kunstgødning og sprøjtemidler | ,297 |
| N54: Gør man andet for af hensyn til miljøet | ,359 |

Miljømotivation

Konklusion: Én dimension er tilstrækkeligt udskilt i analysen. Skalaen er valid.

Den første komponent skiller sig tilstrækkeligt ud til at skalaen er valid. Der er dog én komponent mere der har en egen-værdi over en. Det formodes dog at den teoretiske fællesnævner der er bag spørgsmålene er afspejlet så godt empirisk, at den komponent der anvendes som indikator, rent faktisk indeholder den ønskede information³².

Principalkomponenter for miljømotivation (N=4134)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,237 | 31,961 |
| 2 | 1,154 | 16,480 |
| 3 | ,893 | 12,763 |
| 4 | ,856 | 12,222 |
| 5 | ,766 | 10,938 |
| 6 | ,606 | 8,661 |
| 7 | ,488 | 6,974 |

Loadings for items er generelt rimeligt høje. Dog ligger loadings for N37 og særligt for N58 under de andres niveau. De burde nok undlades hvis indikatoren skal blive af endnu bedre kvalitet.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N34: Har man foreslået miljøforbedrende tiltag på arbejde | ,681 |
| N35: Har man været med til at gennemføre miljøforbedrende tiltag på arbejde | ,636 |
| N37: Har man gjort andet af miljøhensyn på arbejde | ,436 |
| N55: Har man søgt information om miljøbelastende varer | ,589 |
| N56: Har man læst bøger, artikler m.m. for at få viden om miljøet | ,638 |
| N57: Har man diskuteret miljøspørgsmål med venner og familie | ,576 |
| N58: Er man medlem af miljøorganisation | ,307 |

³² Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen

Konklusion: Skalaen er god og beskriver klart én dimension i data.

Den første komponents egen-værdi skiller sig meget klart ud fra resten. Der er tale om et helt tydeligt 'knæk' i værdierne og dermed om en valid skala³³.

Principalkomponenter for miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen (N=4241)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,621 | 43,677 |
| 2 | ,911 | 15,190 |
| 3 | ,813 | 13,557 |
| 4 | ,605 | 10,084 |
| 5 | ,575 | 9,584 |
| 6 | ,474 | 7,907 |

De fleste items loader tilfredsstillende højt på skalaen. Item for om man har gjort andet af miljøhensyn på arbejde (udover de ting der ellers spørges til) er det dårligste. Med den manglende præcision i spørgsmålet er det ikke nogen overraskelse.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N32: Har man sparet på vand, materialer, energi m.m. på arbejde | ,605 |
| N33: Har man brugt mindre miljøbelastende produkter/materialer på arbejde | ,684 |
| N34: Har man foreslået miljøforbedrende tiltag på arbejde | ,738 |
| N35: Har man været med til at gennemføre miljøforbedrende tiltag på arbejde | ,775 |
| N36: Har man tilrettelagt andres arbejde så de kan tage miljøhensyn på arbejde | ,685 |
| N37: Har man gjort andet af miljøhensyn på arbejde | ,415 |

³³ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kompetencen

Konklusion: Skalaen for kompetencen som helhed er måske valid.

Kompetencen konstrueres ved at anvende de første tre indikatorer. Den fjerde indikator er medtaget i NKR-hovedrapporten fordi den skal fungere som temaanalyse mht. arbejdspladser. Der er tekniske problemer i at anvende den idet flere items overlapper med indikatorerne for miljøhandling og miljømotivation.

Når kompetencen sammensættes af de tre resterende indikatorer er resultatet af en kvalitet der vurderes som måske valid. En faktor skiller sig tydeligt ud, men der er ikke et tilstrækkeligt tydeligt knæk mellem den første og den anden komponent.

Principalkomponenter for miljøkompetence (N=3161)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,659 | 55,304 |
| 2 | ,919 | 30,637 |
| 3 | ,422 | 14,059 |

Det manglende knæk antyder at én af indikatorerne ikke samvarierer med de andre. Det drejer sig om indikatoren for miljøviden, der også ses at have en lav loading i forhold til de andre to. Det handlingsorienterede udgør formentlig en dimension af miljøkompetence med blot en svag forbindelse til det vidensorienterede.

| Item | Loading |
|-----------------|---------|
| Miljøviden | ,447 |
| Miljøhandling | ,837 |
| Miljømotivation | ,872 |

Regressionsanalyse af indikatorer for miljøkompetence

Konklusion: Alder er den klart mest centrale variabel i forhold til at beskrive miljøindikatorernes fordeling i befolkningen. Uddannelse har få signifikante og ikke særligt store effekter. På indikatoren for miljøkompetence på arbejdspladsen er der en overraskende uddannelseseffekt, idet LVU'erne scorer lavest af alle grupper. I det hele taget scorer ansatte i den offentlige sektor højere end ansatte i den private sektor på miljøindikatorerne.

Miljøviden

Konklusion: Der er ingen forskel på folk med folkeskoleuddannelse, erhvervsfaglig uddannelse og lang videregående uddannelse med hensyn til indikatorscore. Det er et overraskende resultat, der dog ikke skal tages specielt meget til efterretning selv om indikatoren er valid. Der er også en stor positiv effekt af at være ansat i fremstillingssektoren.

Som det ses i tabellen på næste side er gennemsnitsmålene som den lineære regression arbejder med er ikke særligt sigende for denne regression idet der kun er tre udfald på skalaen (0, 50 og 100 point). En forskel på et niveau i score kommer til at se meget stort ud ved denne metode. Selv om indikatoren er valid, bør der ikke fæstes meget lid til disse resultater. Se tabel på næste side.

Uddannelsesniveau har meget blandede effekter på indikatorscoren. Folkeskoleuddannede, LVU'ere og erhvervsfagligt uddannede er der ikke nogen forskel på, folk med en ungdomsuddannelse score i gennemsnit 10 point lavere end denne gruppe. KVVU'ere og MVU'ere scorer mellem 5 og 10 point over.

I fremstillingssektoren scorer man 12 point højere på viden fra uddannelsesforløb end i servicesektoren. Offentligt ansatte scorer lidt mere end 5 point højere end privatansatte. Alder er insignifikant.

Regressionsparametre for miljøviden (N=3505)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 27,258 | 5,536 | ,000 |
| Folkeskole | -5,340 | 4,337 | ,218 |
| Ungdomsuddannelse | -10,691 | 4,410 | ,015 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -,052 | 2,378 | ,982 |
| Kort videregående uddannelse | 9,150 | 3,283 | ,005 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 5,247 | 2,550 | ,040 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 12,524 | 1,863 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 5,606 | 1,821 | ,002 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 6,158 | 4,121 | ,135 |
| Alder – kvadreret | -,867 | ,765 | ,257 |

Miljøhandlinger

Konklusion: Alder har de største effekter på indikatoren, således at de yngste scorer lavest og de ældste højest. Der er op til 10 points forskel på grupperne betinget af alder. Uddannelse beskriver nogle få signifikante forskelle. I det offentlige er man mere orienterede mod miljøhandlinger end i det private.

De gennemgående tendenser der har været i regressionsanalyserne, hvor uddannelse var en stor faktor i snart sagt alle sammenhænge, gælder ikke for denne indikator. De folkeskoleuddannede og dem med ungdomsuddannelse scorer en smule lavere end resten. Forskellen er dog ret lille, henholdsvis 5 og 3 point. Forskellen kan være betinget af forskelligt indkomstniveau, der gør at længere uddannede har flere penge til at købe sig til miljøvenlige produkter.

Mellem offentlig og privat er der en forskel, som er i samme lille størrelsesorden, men ikke desto mindre er mere interessant. I det offentlige er folk mere miljøorienterede i det private. Det kan skyldes at offentlige arbejdspladser føler en større forpligtelse over for miljøet, men også at den offentlige sektors ansatte generelt er mere orienterede mod bløde værdier.

Regressionsparametre for miljøhandlinger (N=3644)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 42,430 | 1,311 | ,000 |
| Folkeskole | -4,753 | 1,242 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -2,743 | 1,372 | ,046 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -1,962 | 1,055 | ,063 |
| Kort videregående uddannelse | ,125 | 1,462 | ,932 |
| Mellemlang videregående uddannelse | ,981 | 1,144 | ,391 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -,149 | ,721 | ,836 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 3,925 | ,745 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 2,873 | ,373 | ,000 |
| Alder – kvadreret | ,125 | ,081 | ,122 |

Alder er den vigtigste af alle effekter. Fra de yngste til de ældste i analysen er der en forskel på 10,5 point, hvor de ældste scorer højest. Effekten er mere en dobbelt så stor som den nærmeste sammenlignelige. Ældre er enten mere bevidste/bekymrede og handler derefter, eller også har de flere penge at være miljøvenlige for end de yngre har det.

Miljømotivation

Konklusion: Alder har den største signifikante effekt. Der er 15 points forskel på de yngste og de ældste, i de ældstes favør. Der er også enkelte signifikante uddannelseseffekter og en lille forskel på offentlig og privat ansatte.

Uddannelseseffekter giver et broget billede for denne indikator. Folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede scorer lavest. De er mindst motiverede for at tage hensyn til miljøet. LVU, KVVU og ungdomsuddannelser ligger på samme niveau og MVU ligger ca. 3 point højere end dem.

Offentligt ansatte scorer gennemsnitligt 3 point højere end privatansatte og er igen mere motiverede for at støtte eller forbedre miljøet.

Regressionsparametre for miljømotivation (N=3831)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 26,138 | 1,787 | ,000 |
| Folkeskole | -8,372 | 1,707 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -2,483 | 1,879 | ,186 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -5,715 | 1,450 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | ,676 | 2,015 | ,737 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 3,324 | 1,579 | ,035 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 1,643 | ,992 | ,098 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 3,061 | 1,025 | ,003 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 4,647 | ,515 | ,000 |
| Alder – kvadreret | ,084 | ,112 | ,453 |

Alders effekt er meget stor på denne indikator, langt større end resten af effekterne. De ældste scorer mere end 15 point højere end de yngste. Effekten er støt stigende hen over alle aldersgrupper.

Miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen

Konklusion: Uddannelse har overraskende effekter idet LVU'erne scorer lavest af alle. Det er et interessant resultat i det skalaen er erklæret valid. Alder har den største samlede effekt, med 16 point der skiller de ældste og de yngste. Det er den største effekt af alle i modellen. Den private sektor har en score der er mere end 7 point lavere end den offentlige sektor.

Uddannelseseffekterne er meget overraskende. LVU og folkeskoleuddannede scorer det samme på indikatoren. Alle andre uddannelser scorer højere end LVU'erne – hvilket sjældent er set i NKR. KVU'erne scorer hele 11 point højere, MVU'erne 8 point. Folk med ungdomsuddannelse og erhvervsfaglig uddannelse scorer ca. 5 point højere.

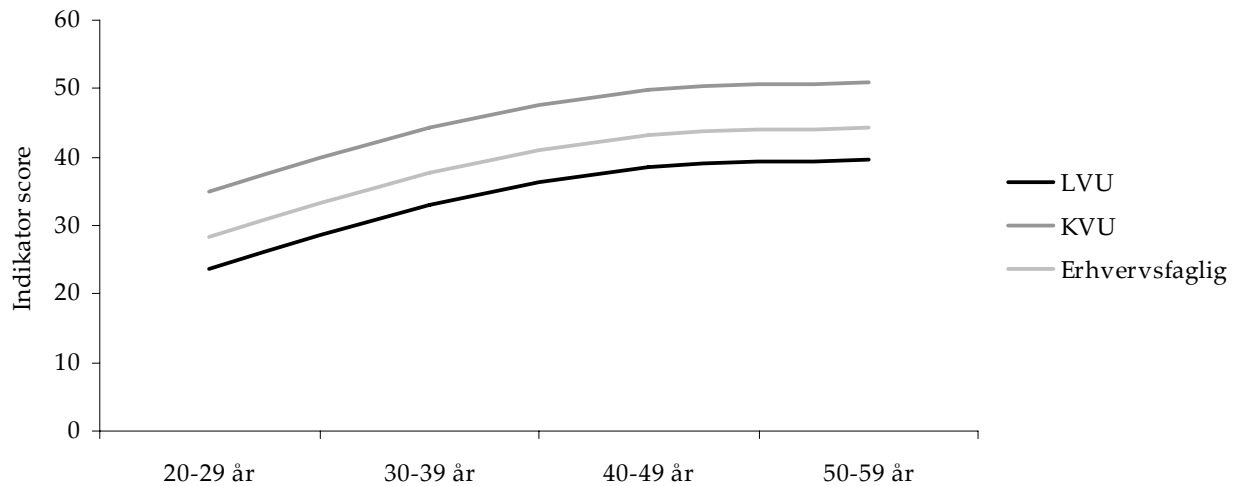
I fremstillingssektoren scorer man gennemsnitligt 6 point højere end i servicesektoren. Den private sektor halter efter den offentlige med 7½ skalapoint.

Regressionsparametre for miljøhandlinger og motivation i forbindelse med arbejdspladsen (N=4216)

| Variabelniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 9,918 | 3,895 | ,011 |
| Folkeskole | 2,391 | 2,187 | ,274 |
| Ungdomsuddannelse | 4,894 | 2,408 | ,042 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 4,619 | 1,865 | ,013 |
| Kort videregående uddannelse | 11,260 | 2,561 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 8,804 | 2,028 | ,000 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 6,318 | 1,273 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 7,591 | 1,317 | ,000 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 15,800 | 2,840 | ,000 |
| Alder - kvadreret | -2,092 | ,530 | ,000 |

Aldersvariablen har en relativt stor effekt på indikatorscoren. Effekten er, set over hele udfaldsrummet, større end effekten af enhver af de andre variable. Fra den yngste aldersgruppe til den ældste er der en forskel på 16 point. Der sker dog kun en stigning på 1 point fra den næstældste til den ældste gruppe, så forskellen mellem dem er ikke særlig interessant. Reelt topper den tilvækst i indikatorscore der skyldes alder hos de 40-49 årige.

Alders indflydelse på indikatorscorer for miljøkompetence på arbejdspladsen



Indikatorernes effekt på løndannelse for miljøkompetence

Konklusion: Der er ingen af indikatorerne for miljøkompetence, der har betydning for løndannelsen, når der kontrolleres for de valgte baggrundsvariable.

Miljø (N=2677)

| Variabel ³⁴ | Estimat | Signifikans |
|-----------------------------------|----------|-------------|
| Miljøviden | -0.00055 | 0.5797 |
| Miljøhandlinger | -0.00050 | 0.8574 |
| Miljømotivation | -0.00320 | 0.1791 |
| Miljøkompetence på arbejdspladsen | -0.00025 | 0.8982 |

³⁴ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Selvledelseskompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|--|-------|------------------|------------|
| Selvledet adfærd | X | | |
| Motivation for selvledelse | X | | |
| Rammer for selvledelse | | Ikke konstrueret | |
| Balance mellem arbejdsliv og privatliv | | Ikke konstrueret | |
| Kompetencen som helhed | X | | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Selvledet adfærd

- Generelt kan man sige at boglige uddannelser er bedre til selvledet adfærd end ikke-boglige uddannelser. Derudover gælder det stort set at mere uddannelse vil give en højere score på indikatoren
- Folk i det private er en smule bedre til selvledet adfærd end ansatte i det offentlige
- I servicesektoren er man en anelse bedre til selvledet adfærd end i fremstillingssektoren
- Alder gør folk bedre til selvledet adfærd
- En maksimal score på kompetencen kan være ligeså vigtig for lønniveauet som det at være faglært frem for ufaglært
- En gennemsnitlig score på kompetencen er lige så vigtig for lønnen som det at få en ungdomsuddannelse frem for en folkeskoleuddannelse

Motivation for selvledelse

- Folkeskoleuddannede og erhvervsfagligt uddannede er de eneste uddannelsesgrupper der scorer anderledes end de andre. Effekterne er på henholdsvis -10 og -5 point
- Man bliver generelt mere motiveret for selvledelse med alderen eller med erfaring på arbejdsmarkedet
- Der er ingen løneffekt af indikatorscore

Validering af indikatorerne for selvledelseskompetence

Konklusion: Af indikatorerne for selvledelseskompetencen har det kun været muligt at validere indikatorerne selvledet adfærd og motivation for selvledelse. Det skyldes at der kun er et item i de to andre kompetencer. Det kan godt lade sig gøre at konstruere en samlet kompetence der er valid, dvs. at indikatorerne i tilfredsstillende grad måler det samme.

Selvledet adfærd

Konklusion: Indikatoreren selvledet adfærd er pålidelig og anvendelig, men vil kunne forbedres en anelse ved at tage et enkelt item ud.

Denne skala er en af de mest pålidelige i undersøgelsen. Én komponent skiller sig klart ud og kan forklare en tilstrækkelig stor del af data til at den kan antages som valid. Det kan dermed godt lade sig gøre at tale om en indikator for selvledet adfærd³⁵.

Principalkomponenter for selvledet adfærd (N=3875)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,125 | 53,128 |
| 2 | ,830 | 20,748 |
| 3 | ,610 | 15,241 |
| 4 | ,435 | 10,883 |

Det betyder dog ikke at indikatoren ikke kan blive bedre. Af loadings ses det at ét item, om man på eget initiativ har forlænget sin arbejdsdag, ikke loader så højt som de andre. Man kunne formentlig undlade dette item og få en endnu bedre skala.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N139: Planlægger selv sin arbejdsdag | ,810 |
| N140: Bestemmer selv hvordan arbejdsopgaver løses | ,799 |
| N142: Indflydelse på opgaver på arbejdet | ,737 |
| N147: Har på eget initiativ forlænget arbejdsdag | ,536 |

³⁵ Indikatorens fordeling findes i bilag 1

Motivation for selvledelse

Konklusion: Det giver god mening at tale om en sammenhængende indikator på baggrund af de udvalgte items.

Den ene komponent skiller sig helt klart ud fra resten. Det kan derfor godt lade sig gøre at tale om en sammenhængende indikator for motivation for selvledelse³⁶.

Principalkomponenter for motivation for selvledelse (N=3862)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,305 | 57,632 |
| 2 | ,712 | 17,803 |
| 3 | ,540 | 13,492 |
| 4 | ,443 | 11,073 |

Stort set alle items loader højt. Det item der indikerer om man har lyst til at træffe beslutninger er dog målt en lille smule ringere end de andre på den konstruerede skala.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N143: Har lyst til at træffe beslutninger | ,668 |
| N144: Føler sig velorienteret om virksomhedens mål m.m. | ,762 |
| N145: Føler ansvar for virksomhedens udvikling | ,829 |
| N146: Kan identificere sig med virksomhedens ønskede billede udadtil | ,769 |

Rammer for selvledelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv

Konklusion: Der er kun ét item for hver af disse to indikatorer. Principalkomponent-analyse lader sig ikke gennemføre i dette tilfælde og ville da heller ikke være meningsfuldt.

³⁶ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kompetencen for selvledelse

Konklusion: Kompetencen kan bruges. Dog er det tæt på at en af komponenterne, repræsenterer en dimension i sig selv.

Én komponent skiller sig ud, men samtidig er den anden komponent meget tæt på at repræsentere en dimension i data for sig selv. Hvis en af indikatorerne tages ud vil skalaen formentlig blive meget bedre. Som den er, kan den til nøds anvendes.

Principalkomponenter for selvledelsekompetence (N=3839)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,976 | 49,389 |
| 2 | ,944 | 23,602 |
| 3 | ,636 | 15,901 |
| 4 | ,444 | 11,108 |

Indikatoren/Item'et for balance mellem arbejdsliv og privatliv loader meget lavt på skalaen. Den repræsenterer formodentlig den næsten unikke dimension, der sås i principalkomponent-analysen og burde derfor udelades hvis der skal tales om én selvledelseskompetence.

| Item | Loading |
|--|---------|
| Selvledet adfærd | ,766 |
| Motivation for selvledelse | ,834 |
| Rammer for selvledelse | ,745 |
| Balance mellem arbejdsliv og privatliv | ,371 |

Regressionsanalyser af indikatorerne for selvledelseskompetence

Konklusion: Uddannelse er den variabel, der oftest har indflydelse på indikatorerne for selvledelse. I tilfældet med selvledet adfærd og motivation for selvledelse hænger mere uddannelse generelt sammen med en højere score på indikatoren. For Balancen mellem familieliv og arbejde, vender den dog anderledes, således at LVU-uddannede scorer lavest på skalaen. Erhvervsuddannede og KVVU-uddannede scorer højest.

Selvledet adfærd

Konklusion: Jo mere uddannelse, jo bedre er man til selvledet adfærd. Dertil viser det sig også at ansatte i det private generelt er bedre til selvledelse, samt at personer ansat indenfor servicesektoren ligeledes er bedre til selvledelse.

Alle variable i denne regression er signifikante og har en betydning for indikatoren for selvledet adfærd.

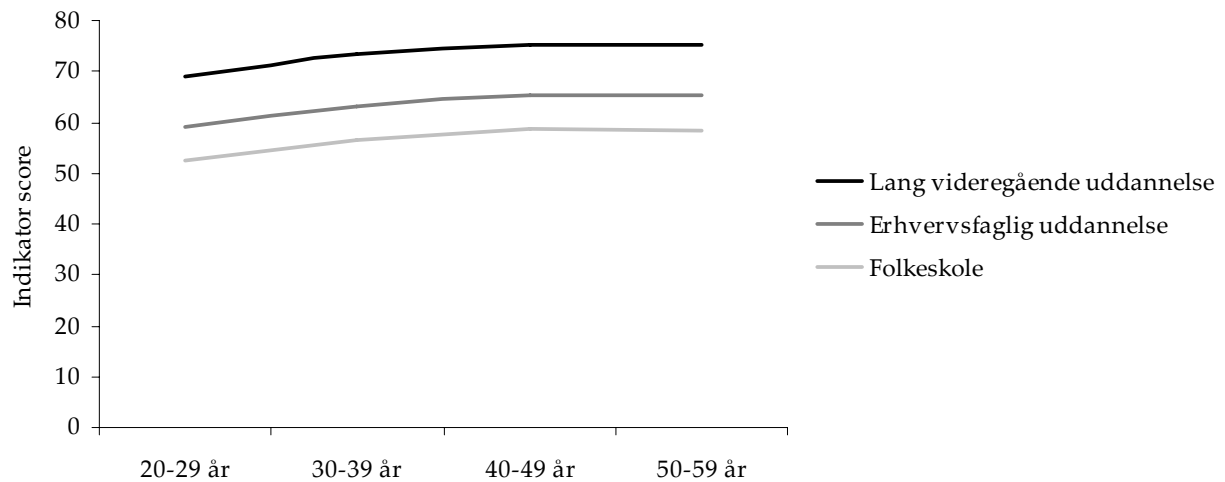
Der er en positiv effekt af uddannelse op indikatorscore. En højere uddannelse vil alt andet lige ruste personer bedre til selvledet adfærd. I fremstillingssektoren er man en smule dårlige til selvledet adfærd end i servicesektoren. Til gengæld forholder det sig modsat hvis man er ansat i det offentlige. Her vil man være ringere til selvledelse end personer, der arbejder i det private.

Regressionsparametre for selvledet adfærd (N=3757)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 62,553 | 2,683 | ,000 |
| Folkeskole | -16,659 | 1,514 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -8,679 | 1,672 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -10,036 | 1,289 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -7,445 | 1,761 | ,000 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -3,803 | 1,389 | ,006 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,577 | ,904 | ,004 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -2,230 | ,912 | ,014 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 7,603 | 1,954 | ,000 |
| Alder – kvadreret | -1,111 | ,367 | ,002 |

Der er en stor positiv stigende effekt af alder, der dog er aftagende. Dette betyder at man, alt andet lige, bliver mere selvledende med alderen, dog i aftagende grad. Dette er illustreret i nedenstående figur for de folkeskoleuddannede, de erhvervsfaglige og dem med lange videregående uddannelser. Effekten er på 5-6 point maksimalt.

Alders indflydelse på selvledet adfærd



Motivation for selvledelse

Konklusion: I forhold til motivationen for selvledelse er uddannelse ikke entydig udover at de folkeskoleuddannede, samt dem med erhvervsuddannelse ikke er så kompetente til det.

Med hensyn til motivation for selvledelse scorer kun folkeskolegruppen og dem med erhvervsfaglig uddannelse lavere end alle andre, som det ikke er muligt at sige noget specifikt om. I disse to grupper er der signifikant mindre motivation for selvledelse.

Der er ikke en signifikant forskel på fremstillingssektoren og servicesektoren på dette punkt og heller ikke på offentlig/privat. Alder er igen signifikant og der er en stigende motivation for selvledelse med alderen. Forskellen mellem yngre og ældre er dog kun 3-4 point.

Regressionsparametre for motivation for selvledelse (N=3653)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 61,728 | 2,492 | ,000 |
| Folkeskole | -10,193 | 1,401 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -1,320 | 1,549 | ,394 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -4,936 | 1,188 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -1,836 | 1,634 | ,261 |
| Mellemlang videregående uddannelse | ,023 | 1,279 | ,986 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -1,597 | ,840 | ,057 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | ,130 | ,846 | ,878 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 7,524 | 1,816 | ,000 |
| Alder – kvadreret | -1,100 | ,341 | ,001 |

Rammer for selvledelse

Konklusion: Det viser sig, at LVU-uddannede har bedre rammer for selvledelse end de folkeskoleuddannede. Dertil har personer i fremstillingssektoren, ringere rammer for selvledelse.

Kun variablene for sektor og uddannelsesniveau forklarer på signifikant måde forskellige grupperes indicatorscore. Hverken alder eller om man er offentlig eller privat ansat betyder noget for hvilke rammer for selvledelse man har.

Der er ingen interessante effekter at uddrage af uddannelsesparametrene, idet kun folk med folkeskoleuddannelse skiller sig en anelse ud, med en lavere score for selvledelserammer. Den kan derfor ikke siges at pege ikke i nogen entydig retning. Rammer for selvledelse ser ud til at være ligeligt fordelt på tværs af disse grupper.

Der er en signifikant forskel på fremstilling og servicesektoren på en 0-100 skala ville forskellen udgøre omtrent 2 point. Derudover er der ingen signifikante parametre.

Regressionsparametre for rammer for selvledelse (N=3758)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 69,305 | 3,238 | ,000 |
| Folkeskole | -6,458 | 1,826 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | ,419 | 2,022 | ,836 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -1,069 | 1,556 | ,492 |
| Kort videregående uddannelse | 2,902 | 2,127 | ,173 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -,133 | 1,677 | ,937 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,289 | 1,091 | ,036 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 1,355 | 1,100 | ,218 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 3,262 | 2,358 | ,167 |
| Alder – kvadreret | -,613 | ,443 | ,166 |

Balancen mellem arbejdsliv og familieliv

Konklusion: Denne peger på at uddannelse i modsætning til mange af de andre indikatorer i dette tilfælde medfører en ringere balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Uddannelsesniveau er den eneste variabel man kan konkludere har betydning for denne indikator. De andre variable er insignifikante og kan ikke siges at have betydning.

Alle uddannelses kategorierne, bort set fra folkeskolen der er insignifikant, har en bedre score for balance mellem arbejdsliv og privatliv end de højest uddannede. Effekterne svarer til mellem 5 og 7,5 point på en 0-100 skala. I forbindelse med balancen mellem arbejdsliv og privat liv, er det altså modsat hvad det har været i mange af de hidtidigt præsenterede skalaer. Noget tyder altså på, at de højtuddannede muligvis arbejder lidt for meget og derved har svært ved at opnå en balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Regressionsparametre for balance mellem arbejdsliv og privatliv (N=4144)

| Variabelniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 53,829 | 4,141 | ,000 |
| Folkeskole | 3,325 | 2,327 | ,153 |
| Ungdomsuddannelse | 6,484 | 2,559 | ,011 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 7,266 | 1,981 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | 7,575 | 2,711 | ,005 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 5,002 | 2,150 | ,020 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -,954 | 1,359 | ,483 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | ,214 | 1,397 | ,878 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -1,173 | 3,029 | ,699 |
| Alder - kvadreret | ,443 | ,567 | ,434 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for selvledelseskompetence

Konklusion: Graden af kompetence for selvledet adfærd har betydning for chancerne for højere løn. Indflydelsen er dog ikke stor. Indikatoren for motivation for selvledelse har ikke nogen betydning for lønniveauet.

Det viser sig at motivation for selvledelse ikke har nogen statistisk betydning for løn, mens selvledet adfærd har en positiv betydning. Jo højere score på kompetencen, jo større chance for at placere sig i en højere lønkategori.

En maksimal score på indikatoren svarer til den effekt det har på lønnen at være faglært frem for ufaglært. For personer der har en gennemsnitlig score på kompetencen frem for at score 0, svarer effekten på lønnen til at tage en gymnasial uddannelse i stedet for blot en folkeskoleuddannelse.

| | Variabel ³⁷ | Estimat | Signifikans |
|------------------------------|------------------------------------|----------|-------------|
| Indikator | Selvledet adfærd | -0.00582 | 0.0027 |
| | Motivation for selvledelse | -0.00057 | 0.7773 |
| Stilling | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | -0.4896 | 0.0189 |
| | Faglært | -0.9356 | <.0001 |
| | Funktionær/tjenestemand | -1.1578 | <.0001 |
| | Ledende funktionær | -1.7050 | <.0001 |
| Uddannelse | Selvstændig | . | |
| | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Gymnasial uddannelse | -0.2906 | 0.0675 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.2350 | 0.0391 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.3256 | 0.0482 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.1214 | <.0001 |
| Lang videregående uddannelse | -1.8757 | <.0001 | |

³⁷ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Social kompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|---------------------------------------|-------|-------------|------------|
| Arbejdets organisering | | | X |
| Støtte og opbakning på arbejdspladsen | X | | |
| Deltagelse i sociale sammenkomster | | | X |
| Konfliktløsning i det civile liv | X | | |
| Kompetencen som helhed | | X | |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Støtte og opbakning på arbejdspladsen

- Alder har den største betydning for indikatorscoren. Den maksimale effekt af alder er 11 point og ligger mellem de 20-29 årige og de 40-49 årige. Se graf i teksten
- Der er ingen forskel på de private og offentlige arbejdspladser, eller på fremstillings- og servicesektoren, med hensyn til det sociale miljø på arbejdspladsen
- Der er ingen effekt på lønniveau af indikatorscore

Konfliktløsning i det civile liv

- Ansatte i fremstillingssektoren er gennemsnitligt lidt dårlige (ca. 4 point) til konfliktløsning end dem ansat i servicesektoren
- Den yngste gruppe er de bedste til konfliktløsning. I de højere aldersgrupper er indikatorscoren stabilt faldende så de ældste scorer 10 point lavere end de yngste i data
- Der er ingen effekt på lønniveau af indikatorscore

Validering af indikatorerne for social kompetence

Konklusion: Indikatoren for konfliktløsning i det civile liv er valid og kan bruges som den er. Støtte og opbakning på arbejdspladsen er også valid, men kan forbedres. De to andre er begge dårlige mål for informationen i data og der bør ikke fortolkes på dem i deres nuværende form.

Arbejdets organisering

Konklusion: Denne indikator er ikke valid. Det kan overvejes at danne en indikator, der kun indeholder items omkring arbejdets organisering internt på virksomheden.

De udvalgte items for arbejdets sociale organisering kan ikke siges at være udtrykt i en dimension. Der er tre egen-værdier, der har betydning og dermed præsenterer indikatoren ikke et godt samlet mål³⁸.

Principalkomponenter for arbejdets organisering (N=1188)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,370 | 34,245 |
| 2 | 1,008 | 25,191 |
| 3 | ,960 | 23,992 |
| 4 | ,663 | 16,572 |

Der er to items, der ikke loader på indikatoren i samme grad som de andre. Om arbejdsdagen er præget af team-arbejde og om man arbejder i team sammensat af personer med forskellige uddannelser udgør ikke empirisk set samme indikator som de andre to items. Problemet er, at de to resterende items udgør en selvstændig indikator for social aktivitet ud ad til, der ikke hænger sammen med den ønskede indikator for arbejdets sociale organisering.

Mange respondenter filtreres fra af nogle af spørgsmålene. Folk svarer kun på det andet item, hvis de har svaret i de 2 øverste af 5 kategorier på det første item.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N79: Arbejdsdagen er præget af team-arbejde | ,416 |
| N80: Arbejdet i team sammensat af personer med forskellige uddannelser | ,030 |
| N82: Arbejder med personer, der ikke er ansat på arbejdspladsen | ,745 |
| N83: Forsøgt at skabe et bedre forhold til eksterne kontakter | ,800 |

³⁸ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Støtte og opbakning på arbejdspladsen

Konklusion: Indikatoren er valid, men kun med forbehold. Den kan forbedres hvis den deles i to separate indikatorer, der henholdsvis belyser det at yde støtte og det at søge støtte.

Med de mange items kan det ikke lade sig gøre at finde én komponent, der er så dominerende, at alle andre ligger under en egen-værdi på 1. Den første komponent skiller sig dog tilstrækkeligt ud, i form af et tydeligt 'knæk', til at skalaen alligevel kan erklæres valid. Første komponent forklarer også mere end dobbelt så meget af variationen i data som anden komponent. Der er kun omkring 650 respondenter, der kan anvendes til konstruktionen af indikatoren³⁹.

Principalkomponenter for støtte og opbakning på arbejdspladsen (N=663)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 2,571 | 42,857 |
| 2 | 1,225 | 20,410 |
| 3 | ,830 | 13,827 |
| 4 | ,550 | 9,164 |
| 5 | ,420 | 7,000 |
| 6 | ,405 | 6,743 |

Ikke alle items loader lige højt på indikatoren. De tre items, der belyser en aktiv støtte til andre personer på arbejdspladsen, loader højt og stort set lige meget. De to items, der handler om støtte af/fra kolleger loader en smule lavere, men på samme niveau. Dermed skal man være opmærksom på at indikatoren vægter personlig støtte mellem kolleger en smule lavere.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N73: Bedt om arbejdsmæssig støtte fra kollegaer | ,575 |
| N74: Støttet kollegaer arbejdsmæssigt | ,566 |
| N75: Støttet kollegaer i personlige vanskeligheder | ,716 |
| N76: Søgt eller bedt om støtte fra kollegaer i forbindelse med egne personlige vanskeligheder | ,607 |
| N77: Grebet ind over for mobning eller chikane af andre på arbejdspladsen | ,696 |
| N78: Hjulpet med at løse konflikter mellem personer på arbejdspladsen | ,744 |

³⁹ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Deltagelse i sociale sammenkomster

Konklusion: Indikatoren bør ikke benyttes som den er, men kan muligvis forbedres.

Mere end en egen-værdi har betydning for indikatoren og dermed er der ikke tale om en veldefineret indikator⁴⁰.

Principalkomponenter for deltagelse i sociale sammenkomster (N=3421)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,278 | 42,585 |
| 2 | ,925 | 30,834 |
| 3 | ,797 | 26,581 |

Deltagelse i sociale arrangementer knyttet til arbejdspladsen loader lavere på indikatoren end de to andre items. Dette tyder på, at der er forskel på være social i forbindelse med arbejdspladsen og uden forbindelse til denne. Hvis det arbejdspladsrelaterede item udelades vil indikatoren muligvis blive bedre.

| Item | Loading |
|---|---------|
| N81: Deltaget i sociale arrangementer knyttet til arbejdspladsen | ,528 |
| N86: Deltager i aktiviteter, herunder private sammenkomster, i lokalområdet | ,692 |
| N87: Dyrker dagligt fritidsinteresse i fællesskab med andre | ,721 |

⁴⁰ Indikatorens fordeling findes i bilag 1

Konfliktløsning i det civile liv

Konklusion: En god indikator, der kan benyttes som den er.

Der er en eigen-værdi, der opfanger store dele af variansen. Dette betyder, at indikatoren er god i forhold til de opstillede kriterier⁴¹.

Principalkomponenter for konfliktløsning i det civile liv (N=2306)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,566 | 78,306 |
| 2 | ,434 | 21,694 |

Med de to items alene er det ikke muligt at afgøre deres kvalitet.

| Item | Loading |
|--|---------|
| M84(r): Søgt støtte fra familie, venner eller bekendte indenfor de sidste 3 mdr. i forbindelse med egne personlige problemer | ,885 |
| M85(r): Støttet familie, venner eller bekendte indenfor de sidste 3 mdr. i forbindelse med deres personlige problemer | ,885 |

⁴¹ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Kompetencen

Konklusion: Der er ikke tale om en samlet kompetence med entydig fortolkning, men ville muligvis kunne forbedres ved at udelade et item. Skalaen er, som den er nu, problematisk.

Kompetencen kan ikke konstrueres således at der med sikkerhed kan siges kun at være én dimension i data. Fortolkningen af indikatoren er altså ikke entydig. Der er meget få gennemgående individer mellem indikatorerne og hvilket er et problem da dette kan bidrage til den lave kvalitet.

Principalkomponenter for social kompetence (N=206)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variansen der forklares |
|-----------|-------------|------------------------------|
| 1 | 1,633 | 40,822 |
| 2 | ,985 | 24,635 |
| 3 | ,778 | 19,451 |
| 4 | ,604 | 15,092 |

Loadings for indikatoren for deltagelse i sociale sammenkomster er meget lav i forhold til de andre. Den bryder sammenhængen mellem de anvendte items og burde tages ud af designet for at få en entydig kompetence.

| Item | Loading |
|---------------------------------------|---------|
| Arbejdets organisering | ,649 |
| Støtte og opbakning på arbejdspladsen | ,765 |
| Deltagelse i sociale sammenkomster | ,298 |
| Konfliktløsning i det civile liv | ,734 |

Regressionsanalyser af indikatorerne for social kompetence

Konklusion: Kun indikatorerne for konfliktløsning i det civile liv og for støtte og opbakning er valide og kan reelt benyttes i regressionerne. Fælles for alle indikatorerne er, at dem der er ansat i servicesektoren scorer højere end dem der er ansat i fremstillingssektoren. Ingen af de andre karakteristika giver på samme måde et entydigt billede på tværs af indikatorerne.

Arbejdets organisering

Konklusion: Indikatoren bør ikke bruges. Dem, der er ansat i servicesektoren, scorer højere på denne indikator end dem, der er ansat i fremstillingssektoren. Dem med lang videregående uddannelse scorer lavest på indikatoren og folk med ungdomsuddannelse højest.

Om man er ansat i fremstillings- eller servicesektoren afgør i nogen grad indikatorscoren. Dem, der er ansat i servicesektoren scorer typisk højere (4½ point) end dem der er ansat i fremstillingssektoren.

Desuden har uddannelsesniveaue betydning, om end denne betydning er rodet i forhold til uddannelsesvariablen ordinale struktur. Kun personer, der har en ungdoms- eller en MVU, adskiller sig signifikant fra referencen. Folk med ungdomsuddannelse scorer næsten 9 point højere end LVU'erne. Det er svært at forestille sig hvad årsagen hertil er. Det er dog værd at erindre at dem med lang videregående uddannelse scorer lavest på indikatoren.

Regressionsparametre for arbejdets organisering (N=1115)

| Variableniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 66,936 | 5,074 | ,000 |
| Folkeskole | 2,156 | 2,836 | ,447 |
| Ungdomsuddannelse | 8,678 | 3,093 | ,005 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 3,851 | 2,211 | ,082 |
| Kort videregående uddannelse | 3,016 | 3,076 | ,327 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 5,871 | 2,254 | ,009 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -4,620 | 1,833 | ,012 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -,510 | 1,716 | ,766 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -,117 | 3,822 | ,975 |
| Alder - kvadreret | ,321 | ,714 | ,653 |

Støtte og opbakning på arbejdspladsen

Konklusion: Denne indikator bør kun bruges med forbehold. Der er en stor effekt af alder, der først af stærkt stigende og derefter svagt aftagende. Kun MVU'erne skiller sig ud blandt uddannelseskategorierne ved at score højere end andre.

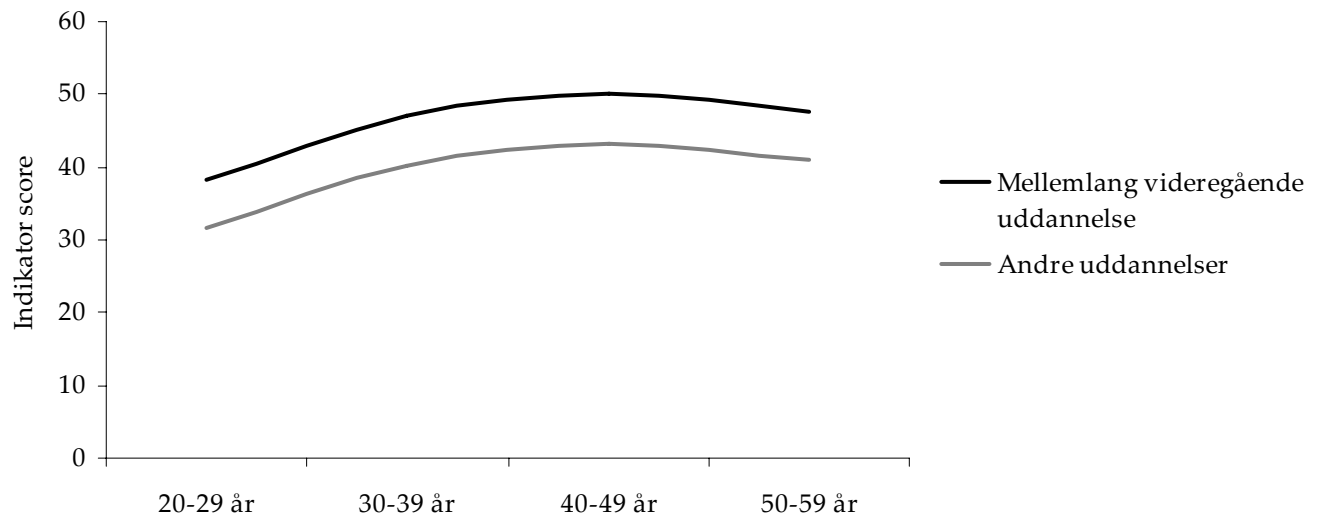
Der er kun én signifikant effekt af uddannelse, således at MVU'erne gennemsnitligt scorer omtrent 7 point højere end LVU'erne. Derudover er der ingen signifikante effekter. Ansættelse i fremstilling/service eller privat/offentlig gør altså ikke nogen forskel for det sociale miljø på arbejdspladsen.

Regressionsparametre for støtte og opbakning på arbejdspladsen (N=628)

| Variabelniveauer | B | Std. Fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 17,412 | 7,656 | ,023 |
| Folkeskole | -3,196 | 3,949 | ,419 |
| Ungdomsuddannelse | 2,119 | 4,204 | ,614 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -2,916 | 3,161 | ,357 |
| Kort videregående uddannelse | 4,480 | 4,211 | ,288 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 6,804 | 3,205 | ,034 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -4,506 | 2,524 | ,075 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 1,152 | 2,414 | ,633 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 16,922 | 5,513 | ,002 |
| Alder – kvadreret | -2,761 | 1,012 | ,007 |

Der er dertil en signifikant effekt af alder. Der er en forskel på 8 point fra de 20-29 årige til aldersgruppen lige over, hvorefter effekterne kun er små i først positiv, så negativ retning. Den største effekt alder har, er på 11 point, mellem de 20-29 årige og 40-49 årige. Se i øvrigt figuren på næste side.

Alders indflydelse på indikatoren for støtte og opbakning på arbejdspladsen



Deltagelse i sociale sammenkomster

Konklusion: Denne indikator bør ikke benyttes. Dem der er ansat i servicesektoren scorer højere på denne indikator end dem, der er ansat i fremstillingssektoren. De privatansatte scorer højere end dem, der er offentligt ansat og de bogligt uddannede scorer højere end dem der har en mindre boglig uddannelse.

Man scorer højere på skalaen for denne indikator, hvis man er ansat i servicesektoren frem for fremstillingssektoren. Dem der er ansat i den private sektor scorer også højere end dem, der er ansat i den offentlige sektor. Personers sociale aktivitet afhænger tilsyneladende for en hvis grad af hvilken sektor af arbejdsmarkedet de befinder sig på/i. Se tabel på næste side.

Uddannelse synes også at have en vis indflydelse på scoren. Denne sammenhæng går i retning af, at dem der har en ungdoms- eller en videregående uddannelse scorer højest, dem der har en erhvervsfaglig uddannelse scorer lavere og dem der kun har en folkeskole uddannelse scorer klart lavest. Dette tyder på, at dem med boglige uddannelser scorer højere end dem med mindre boglige uddannelser.

Alder har en svag positiv effekt således at de 30-39 årige er de mest socialt aktive, men kun med 0,5 point mere end de 40-49 årige. Det er ikke fortolkningsmæssigt interessant.

Regressionsparametre for deltagelse i sociale sammenkomster (N=3224)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|---------|-----------|------|
| Konstantled | 50,772 | 2,707 | ,000 |
| Folkeskole | -11,414 | 1,494 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -1,671 | 1,645 | ,310 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -3,922 | 1,240 | ,002 |
| Kort videregående uddannelse | ,535 | 1,719 | ,756 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,242 | 1,344 | ,356 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,711 | ,900 | ,003 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -2,812 | ,919 | ,002 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | 4,140 | 1,975 | ,036 |
| Alder – kvadreret | -,940 | ,369 | ,011 |

Konfliktløsning i det civile liv

Konklusion: Denne indikator er god og kan benyttes. Dem der er ansat i servicesektoren scorer højere på denne indikator end dem, der er ansat i fremstillingssektoren. De yngre scorer højere end de ældre.

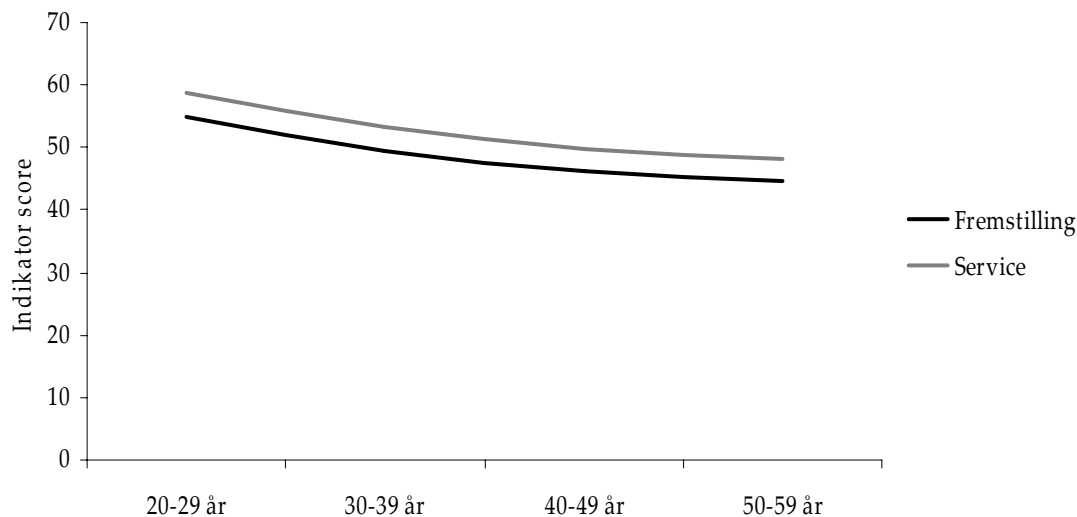
Dem der er ansat i servicesektoren scorer højere på denne indikator end dem, der er ansat i fremstillingssektoren. Denne effekt er kontrolleret for uddannelse, så fortolkningen kan ikke hænge sammen med det generelt lavere uddannelsesniveau i fremstillingssektoren. Det skyldes måske at forskellige persontyper søger jobs i de forskellige sektorer eller at jobs i servicesektoren måske i højere grad kræver interpersonlige egenskaber, à la konfliktløsningsevner, end job i fremstilling gør det. Skalaen relaterer sig også til det civile liv, hvilket kan være yderligere tegn på at effekten beskriver forskellige persontyper og ikke kun forskellige jobtyper og krav. Se tabel på næste side.

Regressionsparametre for konfliktløsning i det civile liv (N=1785)

| Variabelniveauer | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 65,802 | 4,571 | ,000 |
| Folkeskole | -3,577 | 2,696 | ,185 |
| Ungdomsuddannelse | -,011 | 2,751 | ,997 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -2,714 | 2,187 | ,215 |
| Kort videregående uddannelse | 3,014 | 2,943 | ,306 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,890 | 2,296 | ,411 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -3,792 | 1,602 | ,018 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 2,452 | 1,605 | ,127 |
| Privat | 0 | . | . |
| Alder | -8,053 | 3,408 | ,018 |
| Alder - kvadreret | ,920 | ,653 | ,159 |

Alder har en meget stærk og signifikant aftagende effekt på indikatoren. Folk bliver stabilt dårligere med alderen til konfliktløsning i det civile liv, således at de ældste er scorer 10 point lavere end de yngste.

Alders indflydelse på indikatoren for konfliktløsning i det civile liv



Indikatorernes effekt på løndannelse for social kompetence

Konklusion: Ingen af de valide indikatorer har nogen effekt på løn.

Med det sædvanlige 5%-niveau for signifikans er der ingen af de validerede indikatorer der kan konstateres at have nogen effekt på løn i en model hvor der kontrolleres for andre vigtige baggrundsvariable.

Løneffekt af indikatorer for social kompetence (N=515)

| Indikator ⁴² | Estimat | Signifikans |
|---------------------------------------|----------|-------------|
| Konfliktløsning i det civile liv | 0.00391 | 0.2570 |
| Støtte og opbakning på arbejdspladsen | -0.00320 | 0.4614 |

⁴² Hele modellen er vedlagt i bilag 2

Sundhedskompetence

Opsamling

| Indikator | Valid | Måske valid | Ikke valid |
|-------------------------------|-------|-------------|------------|
| Kost, rygning og alkohol | | | X |
| Motion og bevægelse | | | X |
| Belastende arbejdssituationer | X | | |
| Trivsel | X | | |
| Kompetencen som helhed | | | X |

Vigtigste pointer fra regressioner for valide indikatorer

Belastende arbejdssituationer

- I det offentlige scorer man 3½ point højere på skalaen end i det private. Der er altså mere opmærksomhed på belastende arbejdssituationer i det offentlige
- Desto ældre man bliver desto mere opmærksomhed har man i forhold til belastende arbejdssituationer
- Der er ingen effekt af uddannelse på indikatorscore
- Der er ingen løneffekt af indikatoren

Trivsel

- Der er ingen af de anvendte variable der betinger store forskelle i indikatorscore. Uddannelse og sektor påvirker altså ikke personlig trivsel systematisk.
- I forhold til lønniveau vil en score i den høje ende af indikatoren kunne svare til lønforskellen af at få en erhvervsuddannelse eller KVVU frem for blot en folkeskoleuddannelse

Validering af indikatorerne for sundhedskompetence

Konklusion: To af indikatorerne er valide og mulige at arbejde videre med, mens de resterende indikatorer har konstruktionsfejl. Disse skal gennemarbejdes grundigt, før de kan anvendes eller tages ud. Det er ikke muligt at bekræfte eksistensen af én sundhedskompetence.

Kost, rygning og alkohol

Konklusion: Denne indikator er ikke valid. Flere items bør skiftes ud med andre, der i højere grad måler det samme.

Analysen viser at de tre items, der er anvendt til indikatoren, måler forskellige ting og dermed op til tre dimensioner i data. Det vil derfor ikke være muligt på baggrund af dem at konstruere en skala, der kan fortolkes som en sammenhængende indikator for sundhedsadfærd⁴³.

Principalkomponenter for kost, rygning og alkohol (N =5385)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variationen forklaret |
|-----------|-------------|----------------------------|
| 1 | 1,277 | 42,563 |
| 2 | ,935 | 31,168 |
| 3 | ,788 | 26,269 |

I hvilken grad man overholder kostråd og i hvilken grad man ryger har en del mere til fælles indbyrdes end med forbruget af alkohol. N60 og N61 måler i højere grad det samme. N62 er det dårligste item i indikatoren.

| Item | Loading |
|-------------------------------------|---------|
| N60: Overholder kostråd | ,731 |
| N61(r): Forbrug af cigaretter | ,701 |
| N62: Forbrug af øl, vin og spiritus | ,501 |

⁴³ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Motion og bevægelse⁴⁴

Konklusion: Denne indikator bør slet ikke anvendes da den ikke er valid. To items bør droppes og andre teoretisk relevante items afprøves.

Det kan ikke lade sig gøre at lave en skala bestående af de anvendte items. Hver af items er udtryk for en unik dimension i data og en underliggende skala kan derfor ikke identificeres⁴⁵.

Principalkomponenter for motion og bevægelse (N=2523)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variationen forklaret |
|-----------|-------------|----------------------------|
| 1 | 1,071 | 35,704 |
| 2 | ,983 | 32,770 |
| 3 | ,946 | 31,526 |

Loadings, der er relativt høje, er ikke udtryk for nogen meningsfuld korrelation mellem items og skala. Det at N64, der spørger til årsagerne til at man dyrker idræt, loader negativt giver derudover yderligere fortolkningsvanskeligheder.

| Item | Loading |
|--|---------|
| N63: Antal timer m/ motion | ,680 |
| N64(r): Dyrker idræt af sundhedsmæssige årsager | -,521 |
| N66: Antal timer med anden motion end sport og idræt | ,581 |

⁴⁴ I metodebilagene er det uklart om item for den vigtigste årsag til at man dyrker idræt skal med. Da det ikke eksplicit står, at det skal udelades, er det inkluderet her.

⁴⁵ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Belastende arbejdssituationer

Konklusion: Items kan godt udtrykkes ved en underliggende skala. Skalaen er valid. Der er empirisk belæg for at gå videre med anvendelse af denne kompetenceindikator.

Med baggrund i eigen-værdierne er der grund til at gå videre med denne skala. Som den fremgår af tabellen på næste side, er der tilnærmelsesvist tale om kun én dimension i data og den første komponent forklarer mere end dobbelt så meget af variationen som den anden⁴⁶.

Principalkomponenter for belastende arbejdssituationer (N=2139)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variationen forklaret |
|-----------|-------------|----------------------------|
| 1 | 1,412 | 70,591 |
| 2 | ,588 | 29,409 |

Det er ikke muligt at afgøre de to items kvalitet i forhold til den konstruerede underliggende skala.

| Item | Loading |
|--|---------|
| M71: Tiltag for at arbejdet ikke skal give smerter i håndled, arme, øjne eller nakke | ,842 |
| M72: Tiltag for at arbejdet ikke skal give stress og lign. | ,842 |

⁴⁶ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Trivsel

Konklusion: Skalaen er valid i forhold til de opstillede kriterier.

De brugte items kan tilnærmelsesvis udtrykkes med denne skala, idet man kan tale om en dimension i data. Eigen-værdierne slår et tydeligt 'knæk' og den første komponent loader ca. dobbelt så højt som den efterfølgende⁴⁷.

Principalkomponenter for trivsel (N=5387)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variationen forklaret |
|-----------|-------------|----------------------------|
| 1 | 1,519 | 50,643 |
| 2 | ,774 | 25,806 |
| 3 | ,707 | 23,550 |

Alle loadings er relativt høje og på nogenlunde samme niveau. Dette betyder at alle items matcher den konstruerede skala i nogenlunde lige stor grad.

| Items | Loadings |
|--|----------|
| N68: Selvopfattet generel helbredstilstand | ,740 |
| N69: Selvopfattet indflydelse på helbred | ,690 |
| N70: Er alt i alt glad for livet | ,704 |

⁴⁷ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Sundhedskompetence

Konklusion: Det er ikke meningsfuldt at tale om en afgrænset sundhedskompetence. De fire indikatorer udtrykker alle noget relativt unikt om 4 forskellige aspekter af sundhedskompetence men er dog ikke relateret til hinanden.

I eigen-værdianalysen skiller ingen af de underliggende dimensioner sig særligt ud. Dermed ser det ikke ud til at der er grundlag for at tale om en samlet sundhedskompetence⁴⁸.

Principalkomponenter for kompetence (N=958)

| Komponent | Eigen-værdi | % af variationen forklaret |
|-----------|-------------|----------------------------|
| 1 | 1,388 | 34,699 |
| 2 | 1,050 | 26,239 |
| 3 | ,795 | 19,872 |
| 4 | ,768 | 19,190 |

Loadings for de to dårligst bestemte skalaer er lave, hvilket ikke undrer. For de to bedst bestemte indikatorer, belastende arbejdssituationer og trivsel, er der højere loadings. Det kunne være et tegn på, at disse to indikatorer måske kan sammenfattes af en underliggende skala for sundhedskompetence. De to resterende indikatorer, der loader lavest, bør tages ud af kompetencen.

| Indikator | Loading |
|-------------------------------|---------|
| Kost, rygning og alkohol | ,505 |
| Motion og bevægelse | ,357 |
| Belastende arbejdssituationer | ,701 |
| Trivsel | ,717 |

⁴⁸ Indikatorrens fordeling findes i bilag 1

Regressionsanalyse af indikatorerne for sundhedskompetence

Konklusion: To af de 4 indikatorer for sundhedskompetencen ikke er anvendelige. Kun indikatorerne Trivsel og Belastende arbejde kan bruges. For de valide viser det sig at de stort set ikke hænger sammen med baggrundsvariablene. Tre af uddannelseskategorierne har en sammenhæng med trivsel, men ellers er der ingen andre variable, der er signifikante. Privat/offentlig ansættelse og alder har betydning for Belastende arbejde. Ingen af de valide indikatorer viste sig dog at have sammenhæng med lønniveau.

Kost, rygning og alkohol

Konklusion: Det viser sig, at højere/længere uddannelse generelt giver en højere score på indikatoren. Folk i servicebranchen scorer højere end folk i fremstilling og offentligt ansatte mere end privatansatte.

Modellen viser, at variablene er signifikante. Dog er alder undtaget, hvilken man derfor ikke kan konkludere på baggrund af.

Uddannelsesvariablen peger på, at højere uddannelse giver højere indikatorscore. Det bør dog bemærkes, at gruppen med korte videregående uddannelser, ikke adskiller sig fra dem med lang videregående uddannelse, idet der ingen statistisk forskel på de to grupper. Respondenter i fremstillingssektoren scorer ca. 3 point lavere end dem, der arbejder i servicesektoren og offentligt ansatte ca. 2 point højere end privatansatte.

Regressionsparametre for kost, rygning og alkohol (N=4289)

| Parameter | B | Std. fejl | Signifikans |
|------------------------------------|--------|-----------|-------------|
| Konstantled | 74,685 | 1,539 | ,000 |
| Folkeskole | -9,948 | 1,033 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -6,438 | 1,166 | ,000 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -6,214 | ,881 | ,000 |
| Kort videregående uddannelse | -1,210 | 1,238 | ,328 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -2,900 | ,966 | ,003 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -2,870 | ,622 | ,000 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 1,727 | ,637 | ,007 |
| Privat | 0 | . | . |
| Lineær alder | ,388 | ,544 | ,476 |
| Kvadreret alder | -,017 | ,051 | ,738 |

Motion og bevægelse

Konklusion: Højtuddannede scorer lavest blandt uddannelsesgrupperne på indikatoren og lavtuddannede højest. Højere alder medfører lavere score, dog med en aftagende kurve.

De lavest uddannede scorer højest på denne indikator og de højest uddannede scorer lavest og det er kun mellem de mellemlangt uddannede og de længst uddannede, at der ikke er forskel på den gennemsnitlige score. Dette er omvendt af hvad der er fundet i stort set alle andre indikatorer for alle kompetencer, hvor det er de højt uddannede, der scorer højest. Kompetencen falder med alder, men dog i aftagende grad, hvilket ligeledes er omvendt i forhold til hvad der er fundet i andre indikatorer for kompetencer.

Regressionsparametre for motion og bevægelse (N=2046)

| Parameter | B | Std. fejl | Signifikans |
|------------------------------------|--------|-----------|-------------|
| Konstantled | 46,439 | 2,888 | ,000 |
| Folkeskole | 7,141 | 2,116 | ,001 |
| Ungdomsuddannelse | 3,807 | 2,187 | ,082 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 4,561 | 1,594 | ,004 |
| Kort videregående uddannelse | 3,952 | 2,196 | ,072 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,417 | 1,729 | ,413 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | 1,795 | 1,232 | ,145 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | ,602 | 1,240 | ,628 |
| Privat | 0 | . | . |
| Lineær alder | -6,167 | 1,051 | ,000 |
| Kvadret alder | ,556 | ,101 | ,000 |

Belastende arbejde

Konklusion: Kun mellem den offentlige og private sektor og alder er der forskel på scorer på indikatoren. Offentligt ansatte scorer lidt mere end privatansatte og alder har en positiv effekt på scoren.

Kun for offentlig/privat sektor er der en effekt. Det viser sig, at folk i det offentlige gennemsnitligt scorer 3,7 point højere end dem i den private sektor. Folk i det offentlige har i en anelse højere grad gjort tiltag til at mindske forekomsten af belastende arbejdssituationer. Alder har en positiv betydning der er tilnærmelsesvis lineær. Alder gør en forskel på 6 point fra de yngste til de ældste.

Regressionsparametre for belastende arbejde (N= 2116)

| Parameter | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 51,214 | 3,768 | ,000 |
| Folkeskole | ,599 | 2,502 | ,811 |
| Ungdomsuddannelse | ,625 | 2,814 | ,824 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 1,834 | 2,099 | ,382 |
| Kort videregående uddannelse | 1,850 | 2,939 | ,529 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 1,561 | 2,322 | ,501 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | -1,491 | 1,495 | ,319 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | 3,647 | 1,492 | ,015 |
| Privat | 0 | . | . |
| Lineær alder | 3,520 | 1,335 | ,008 |
| Kvadrat alder | -,311 | ,126 | ,014 |

Trivsel

Konklusion: Der er tegn på at uddannelse har en positiv sammenhæng med indikatoren, dog med en hvis usikkerhed, idet kun personer med en folkeskoleuddannelse og med en ungdomsuddannelse afskiller sig signifikant fra referencen med lang videregående uddannelse.

Folk i uddannelseskategorien folkeskole til og med 10. klasse, folk med ungdomsuddannelse og kort videregående uddannelse scorer gennemsnitligt lavere end dem med høj uddannelse. Effekterne er dog ikke særligt store i forhold til konstantledet. Billedet for resten af uddannelse indikerer, at der er en positiv sammenhæng mellem uddannelse og indikatorscore. Den er dog ikke tilstrækkeligt statistisk holdbar for alle underkategorier til at konkludere på. Der er ingen andre variable, der er signifikante.

Regressionsparametre for trivsel (N=4297)

| Parameter | B | Std. fejl | Sig. |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| Konstantled | 81,281 | 1,427 | ,000 |
| Folkeskole | -4,647 | ,962 | ,000 |
| Ungdomsuddannelse | -2,242 | 1,086 | ,039 |
| Kort videregående uddannelse | -1,881 | ,822 | ,022 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | -1,715 | 1,152 | ,137 |
| Mellemlang videregående uddannelse | -,735 | ,901 | ,415 |
| Lang videregående uddannelse | 0 | . | . |
| Fremstilling | ,238 | ,578 | ,680 |
| Service | 0 | . | . |
| Offentlig | -,032 | ,593 | ,958 |
| Privat | 0 | . | . |
| Lineær alder | -,323 | ,504 | ,522 |
| Kvadret alder | -,052 | ,047 | ,273 |

Indikatorernes effekt på løndannelse for sundhedskompetence

Konklusion: Der er ingen signifikant effekt på lønniveau betinget på indikatoren for belastende arbejde. Til gengæld er indikatoren trivsel signifikant.

Der kan ikke påvises nogen signifikante effekter på løn fra sundhedsindikatoreren belastende arbejde, når der kontrolleres for andre variable, der sædvanligvis har stor effekt på personers lønniveau.

Trivselsindikatoren har signifikant betydning men en effekt, som dog ikke er voldsomt stor. Det den mulige effekt ligger mellem -0,0066 til -0,66. Lønnen påvirkes altså positivt. Det at have maksimum på skalaen betyder det samme for lønnen som forskellen fra arbejdsløshed til et faglært job, eller en lille smule mere end at få en erhvervsfaglig uddannelse eller KVVU efter 10. klasse.

Sundhedsindikatorers effekt på løn (N=1340)

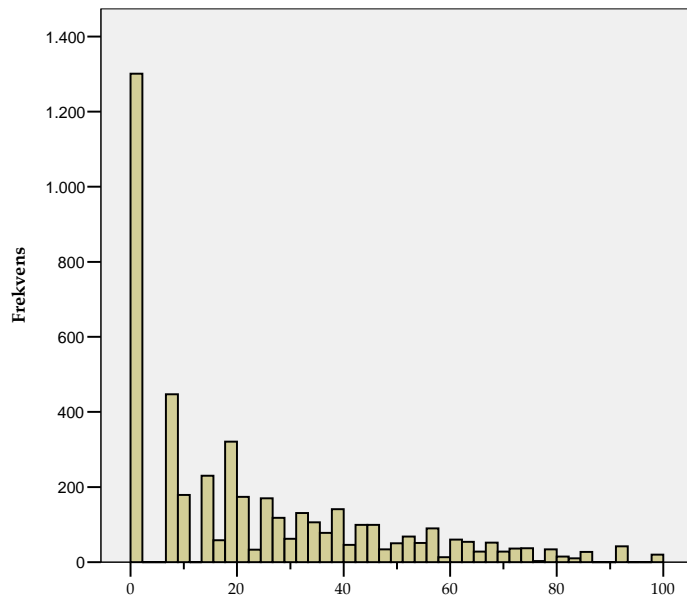
| | Variable ⁴⁹ | Estimat | Signifikans |
|-------------|------------------------------------|----------|-------------|
| Indikatorer | Belastende arbejde | 0.00060 | 0.7339 |
| | Trivsel | -0.00661 | 0.0412 |
| Stilling | Arbejdsløs | | |
| | Ikke-faglært | 0.00100 | 0.9746 |
| | Faglært | -0.5805 | 0.0562 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8397 | 0.0040 |
| | Ledende funktionær | -1.2761 | 0.0002 |
| | Selvstændig | -0.5545 | 0.0932 |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Gymnasial uddannelse | -0.5174 | 0.0219 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.5613 | 0.0006 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.5113 | 0.0317 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.2133 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.9081 | <.0001 |

⁴⁹ Hele modellen er vedlagt i bilag 2

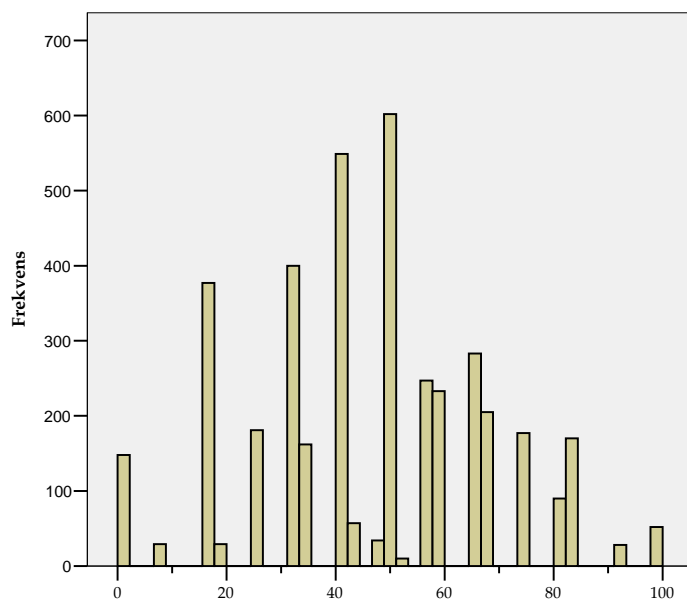
Bilag 1: Fordelingshistogrammer for indikatorer

Demokratisk kompetence

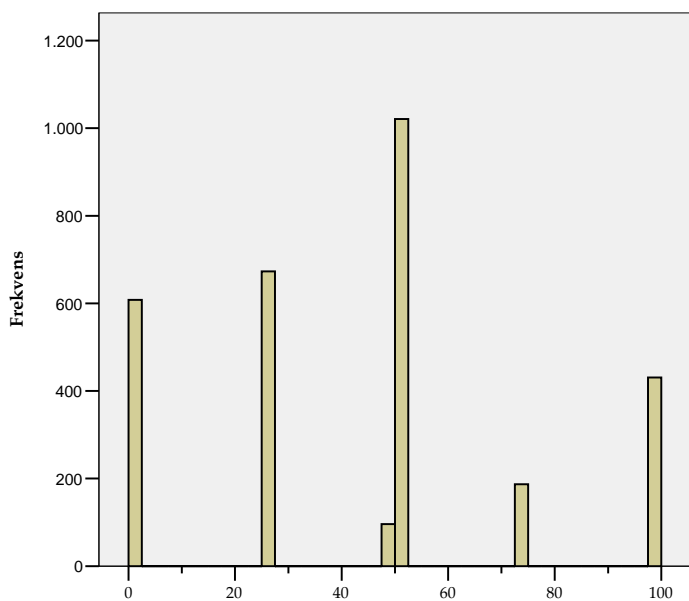
Fordeling for deltagelse i demokratiske beslutninger



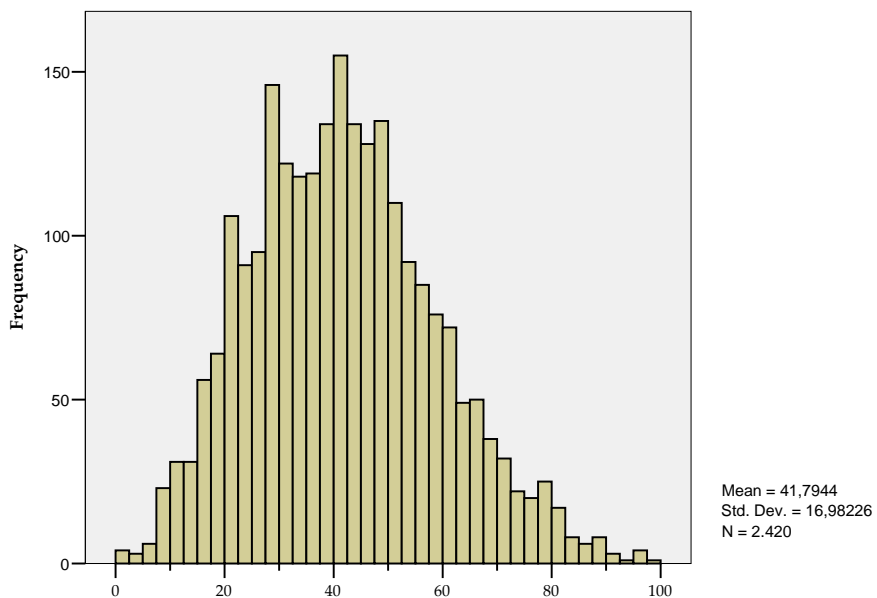
Fordeling for almen orientering og opbakning til demokratiske processer



Fordeling for indflydelse og deltagelse i generelle forhold på arbejdspladsen

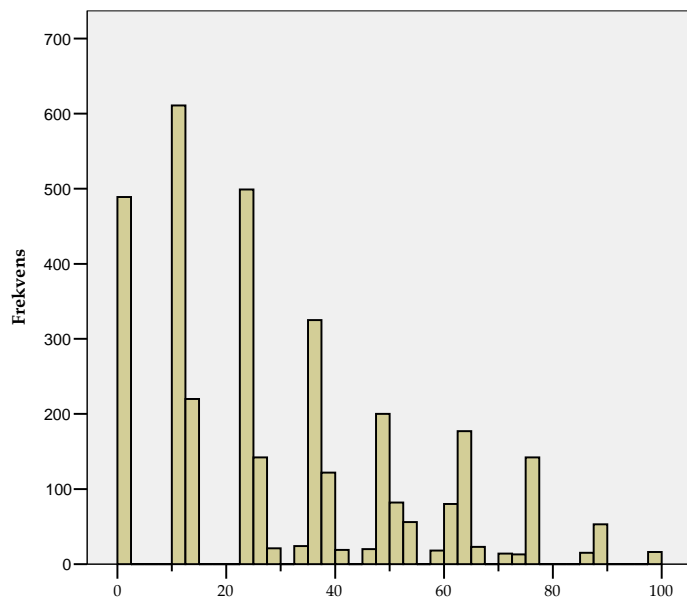


Fordeling for demokratisk kompetenc

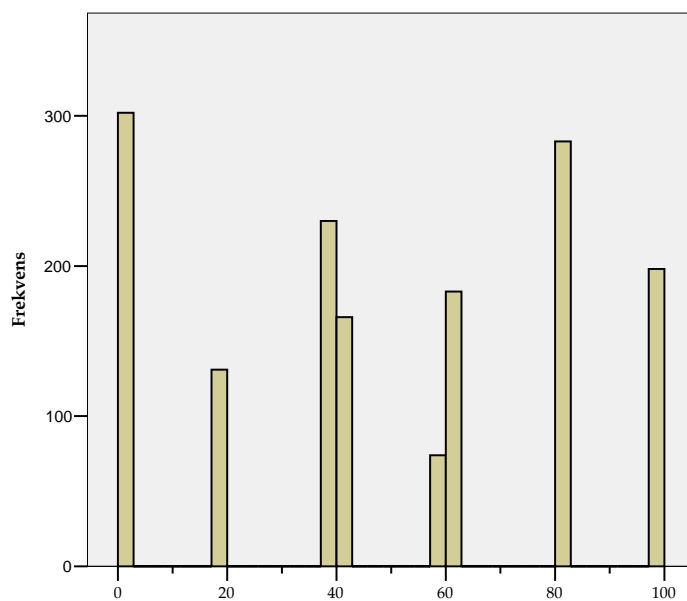


Interkulturel kompetence

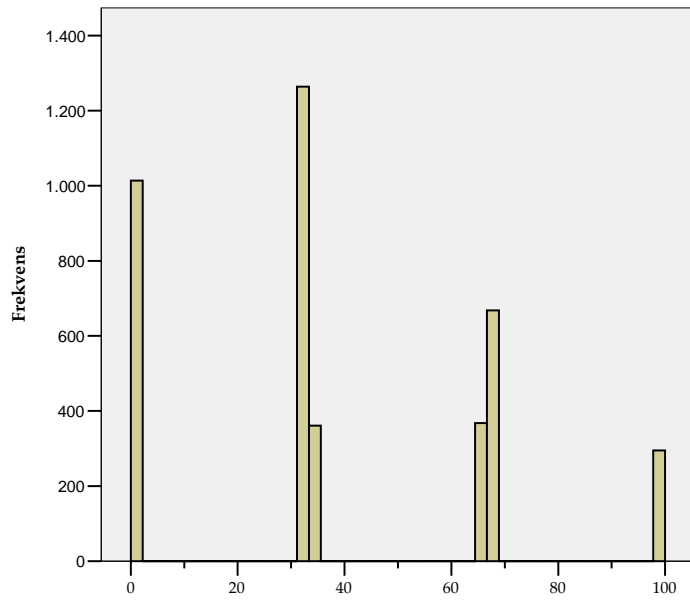
Fordeling for viden gennem uddannelse og medier



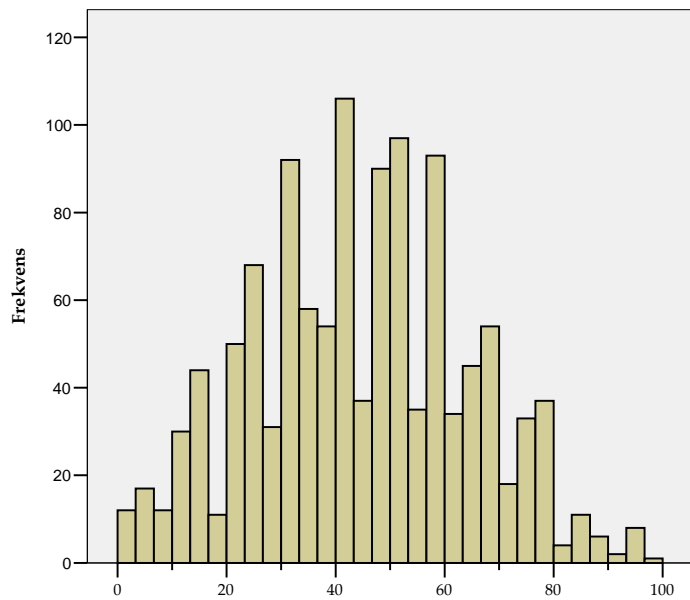
Fordeling for viden gennem udlandsophold



Fordeling for samarbejde og samvær

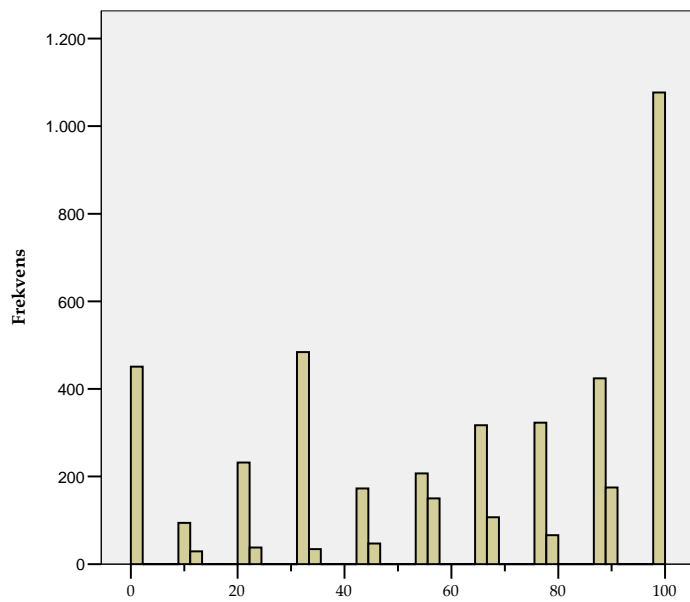


Fordeling for interkulturel kompetence

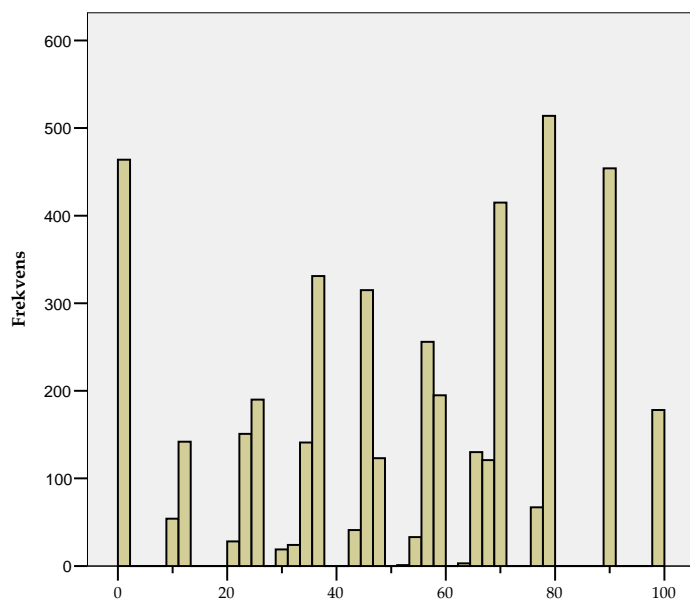


Kommunikationskompetence

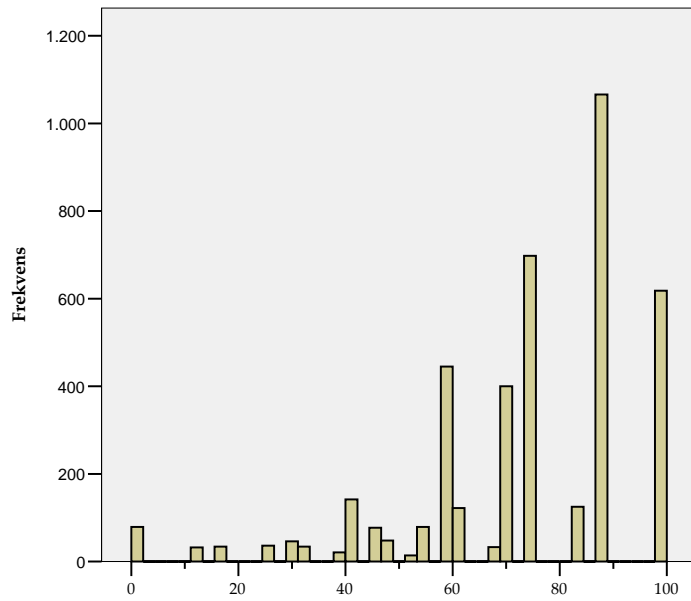
Fordeling for kommunikationsformer



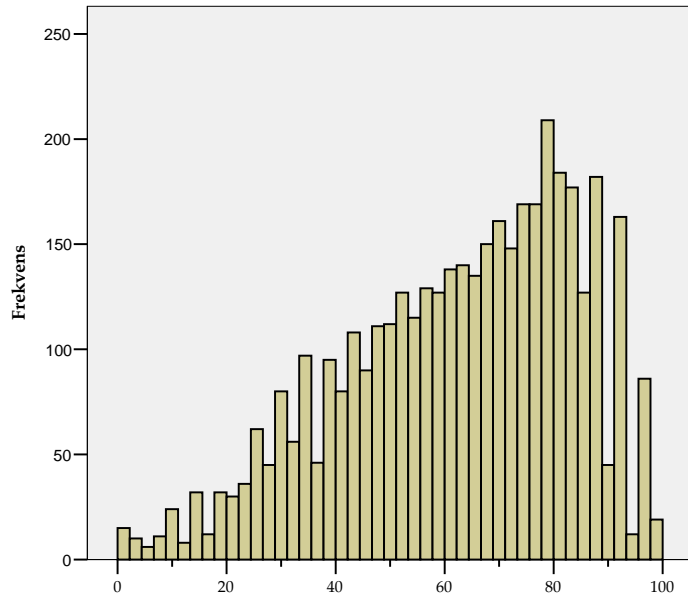
Fordeling for kommunikationskompetence i arbejdslivet



Fordeling for videndeling

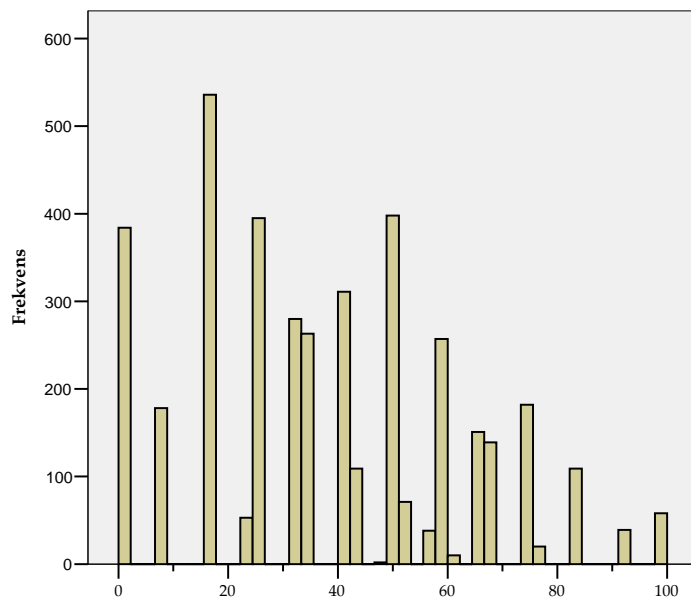


Fordeling for kommunikationskompetence

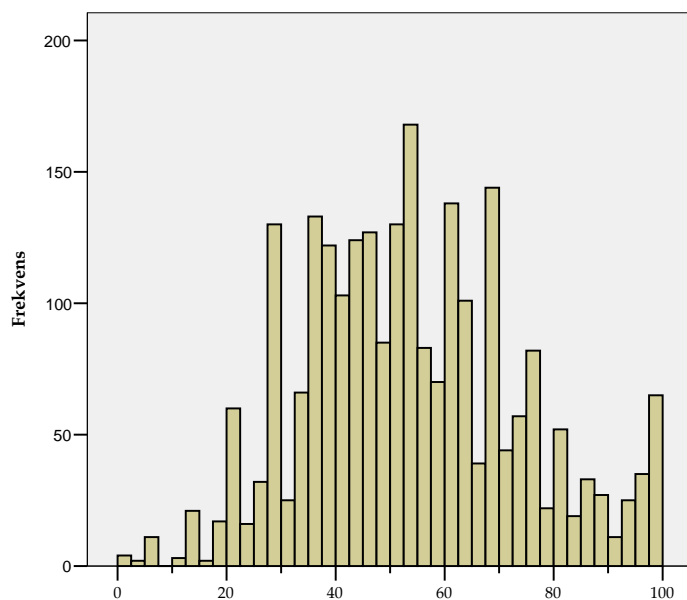


Kreativ og innovativ kompetence

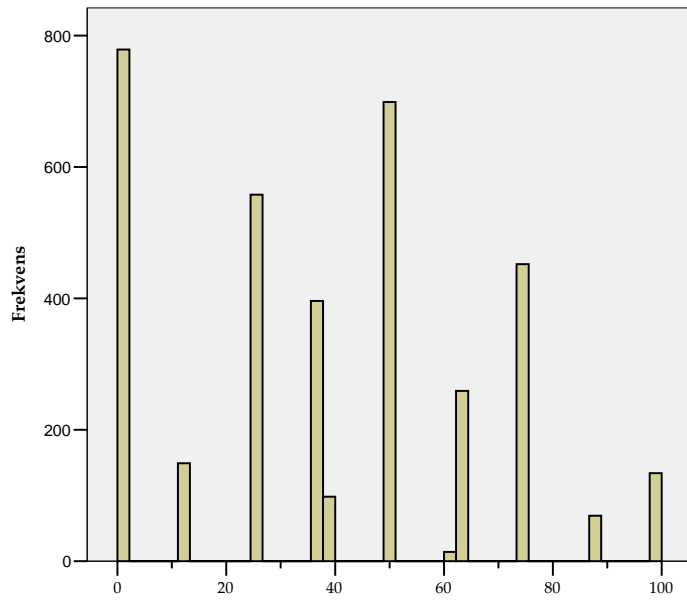
Fordeling for Kreativ og Innovativ adfærd



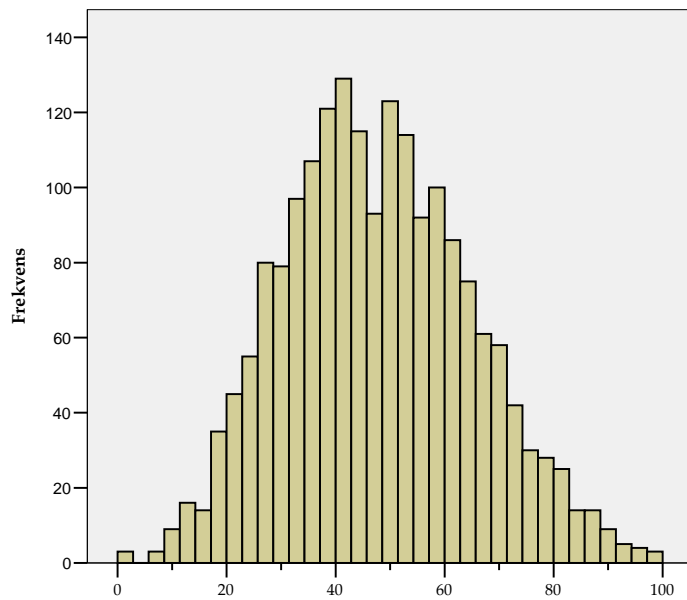
Fordeling for Rammer for nytænkning



Fordeling for Viden om metoder til at udvikle nye idéer

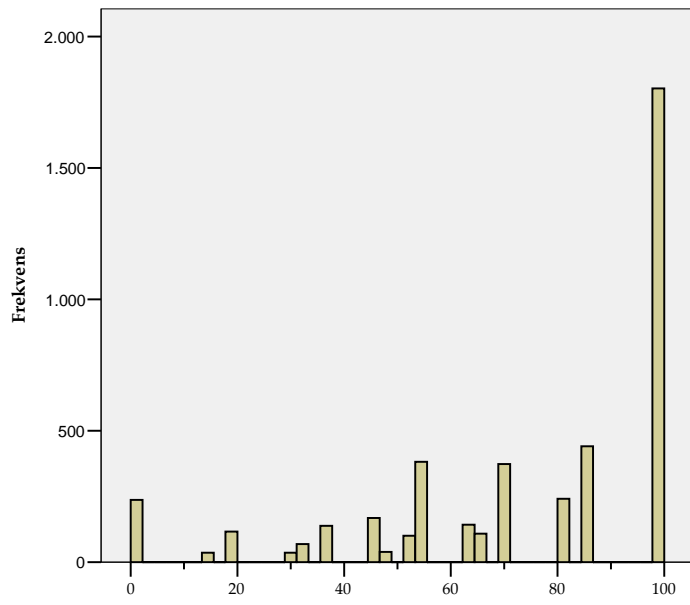


Fordeling for kreativ og innovativ kompetence

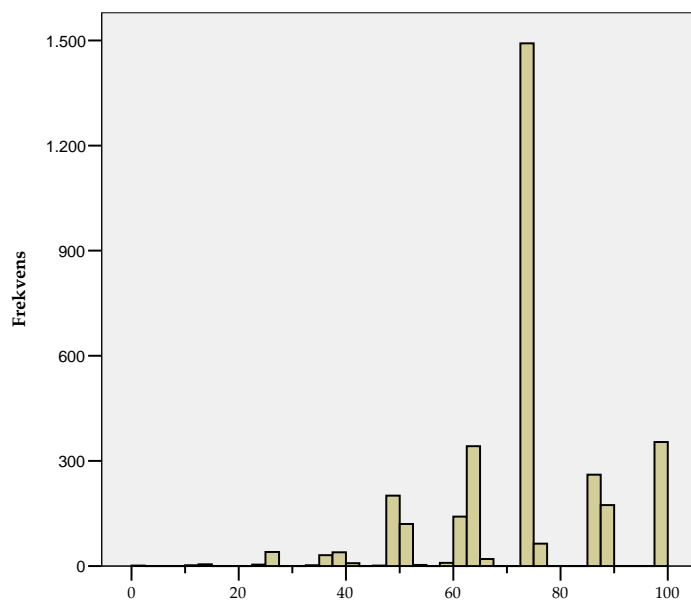


Literacykompetence

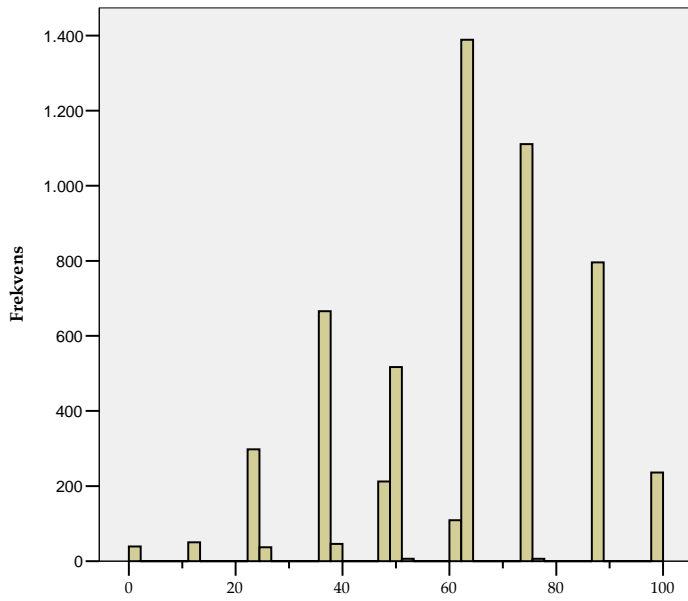
Fordeling for literacyadfærd på arbejdspladsen



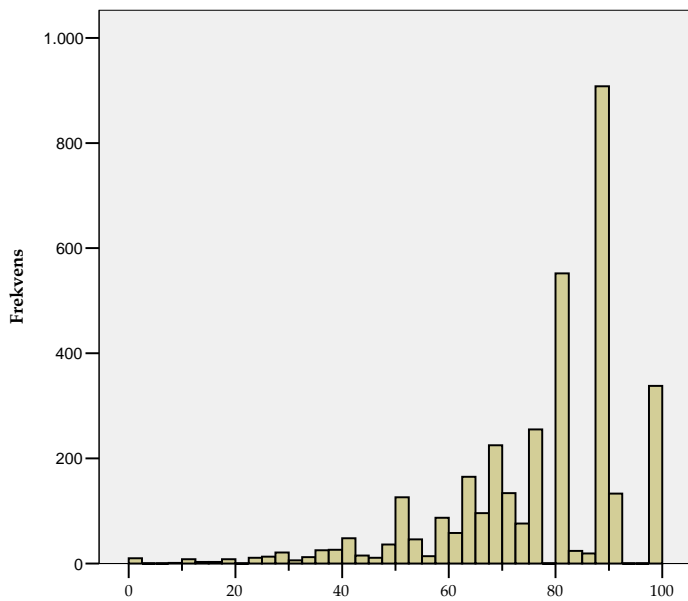
Fordeling for selvvurderede literacyevner på arbejdspladsen



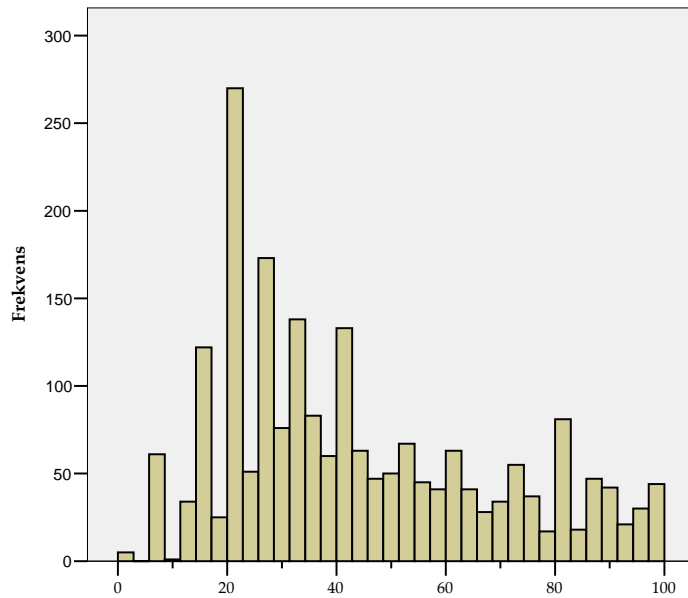
Fordeling for literacyadfærd i fritiden



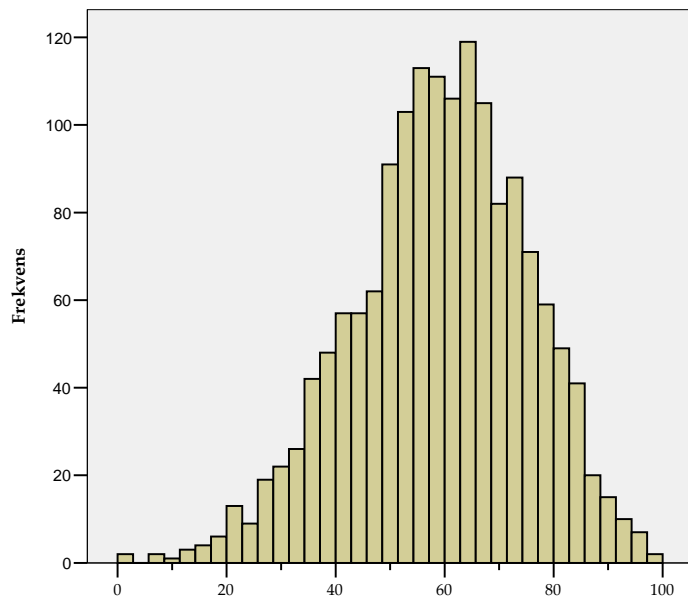
Fordeling for anvendelse af computer



Fordeling for anvendelse af engelsk

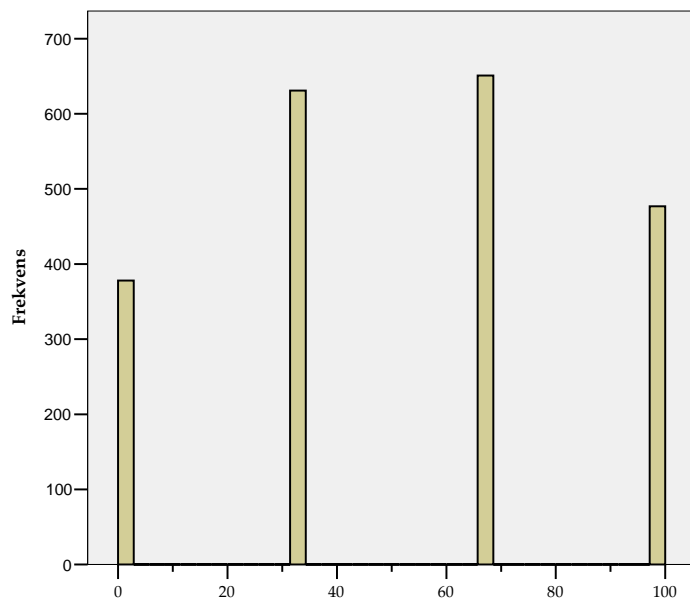


Fordeling for literacykompetence

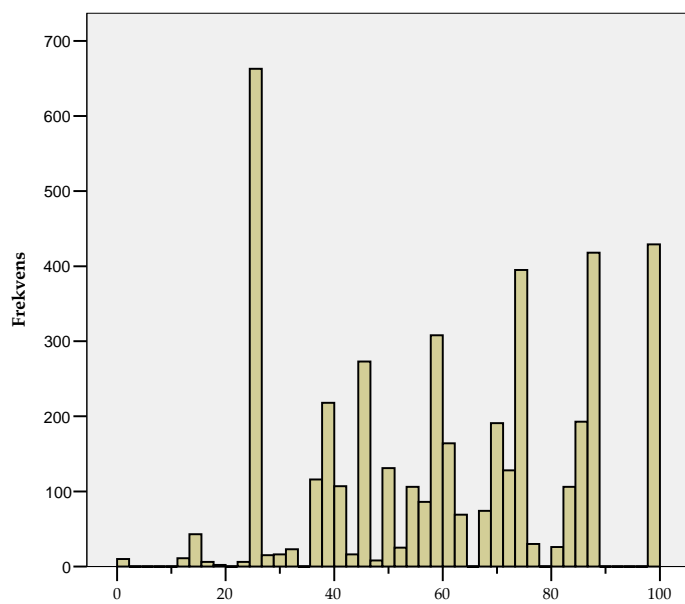


Læringskompetence

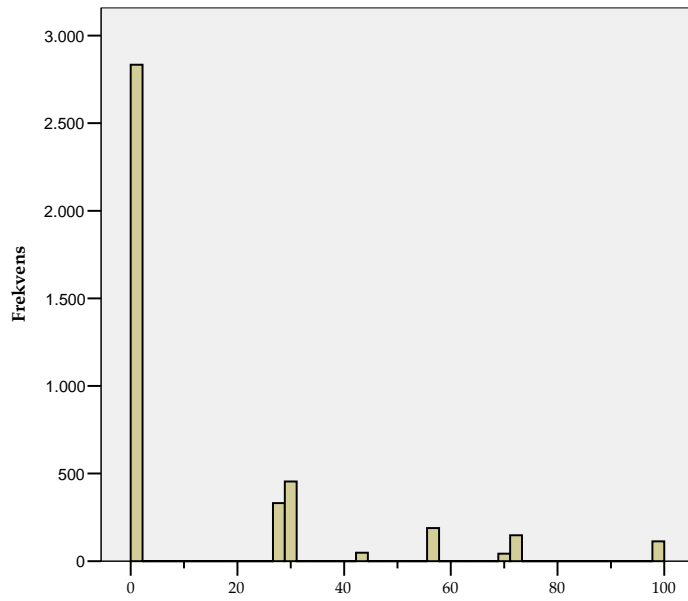
Fordeling for efter- og videreuddannelse



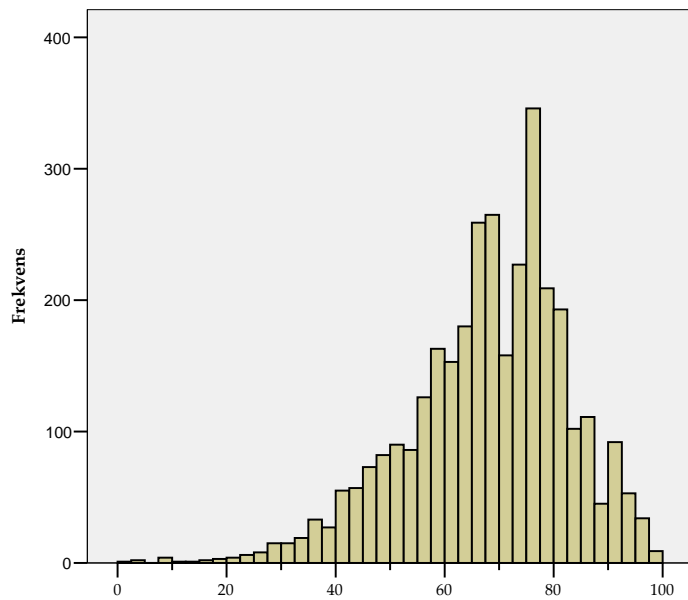
Fordeling for læring i arbejdslivet



Fordeling for mobilitet for at opnå læring

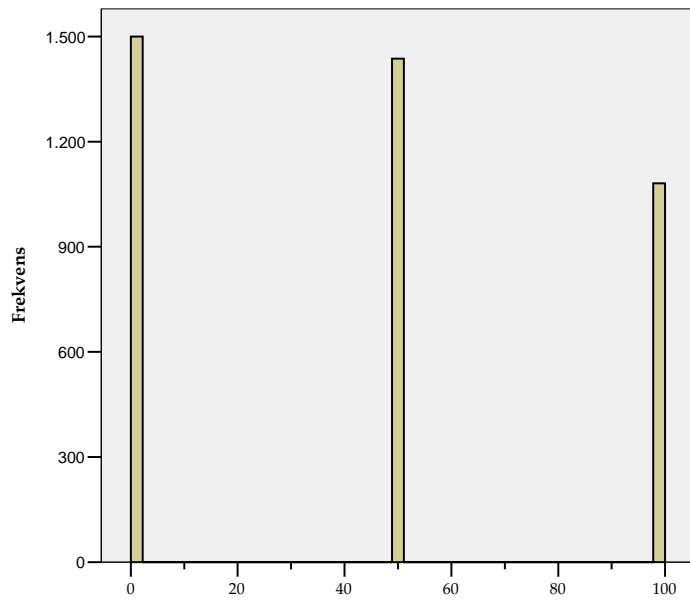


Fordeling for læringskompetence

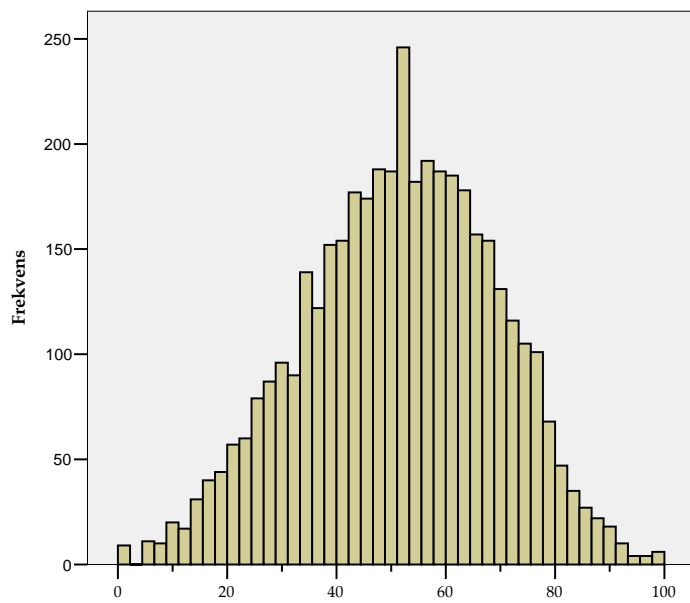


Miljøkompetence

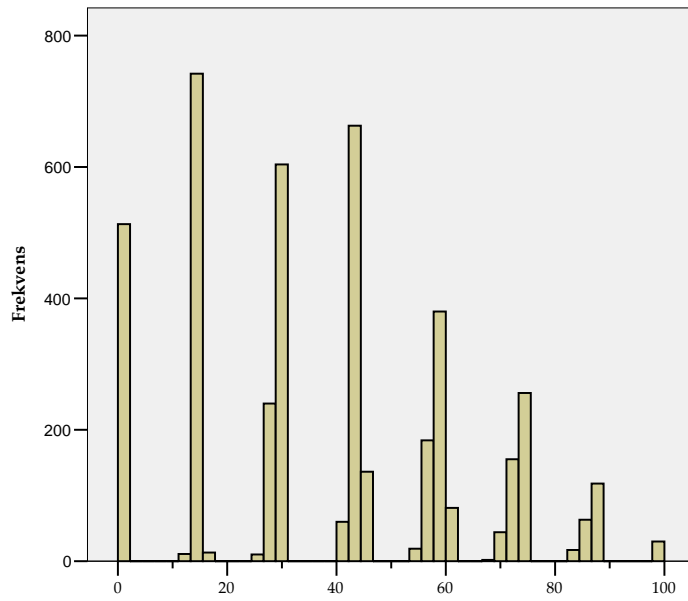
Fordeling for miljøviden



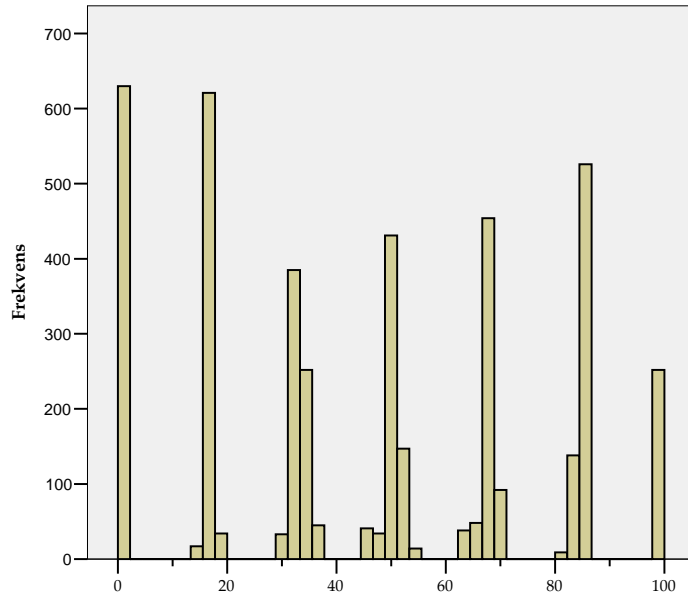
Fordeling for miljøhandlinger



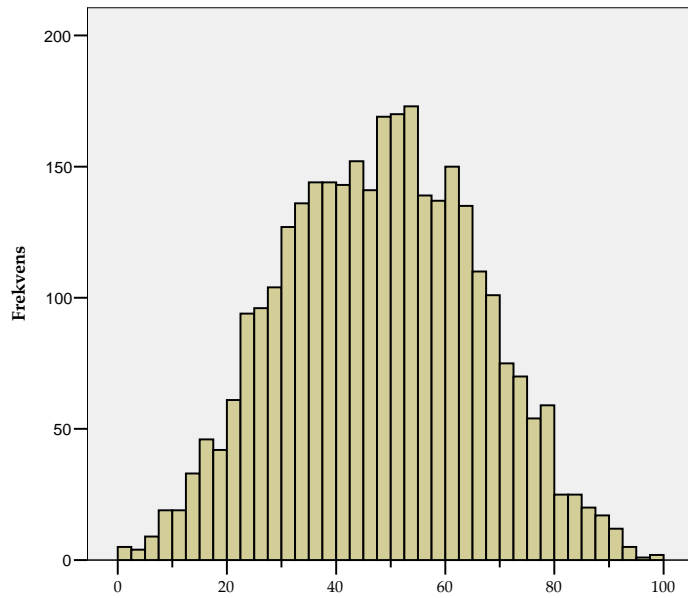
Fordeling for miljømotivation



Fordeling for miljøkompetence på arbejdspladsen

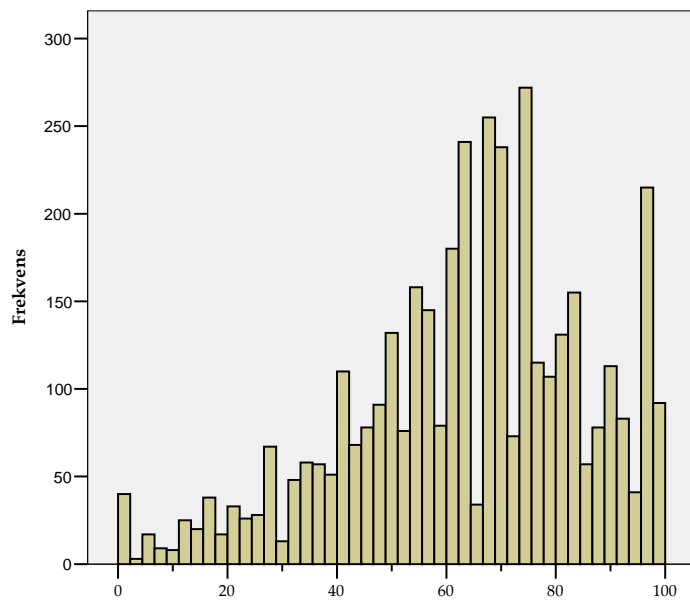


Fordeling for miljøkompetence

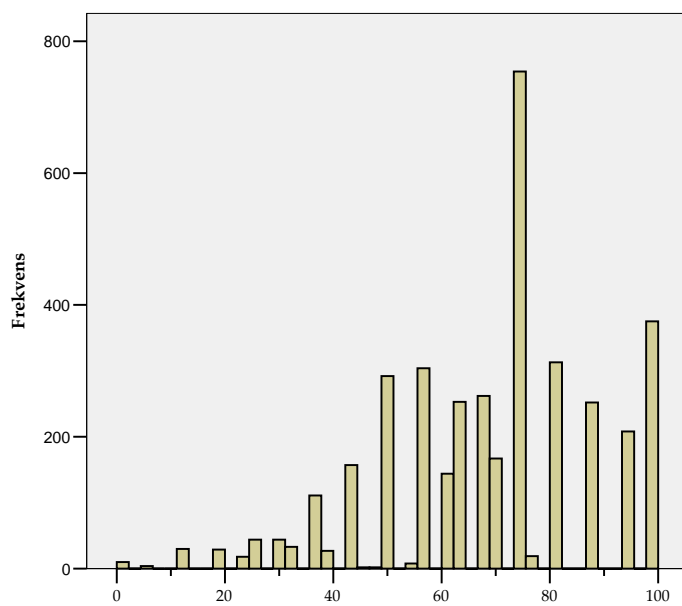


Selvledelseskompetence

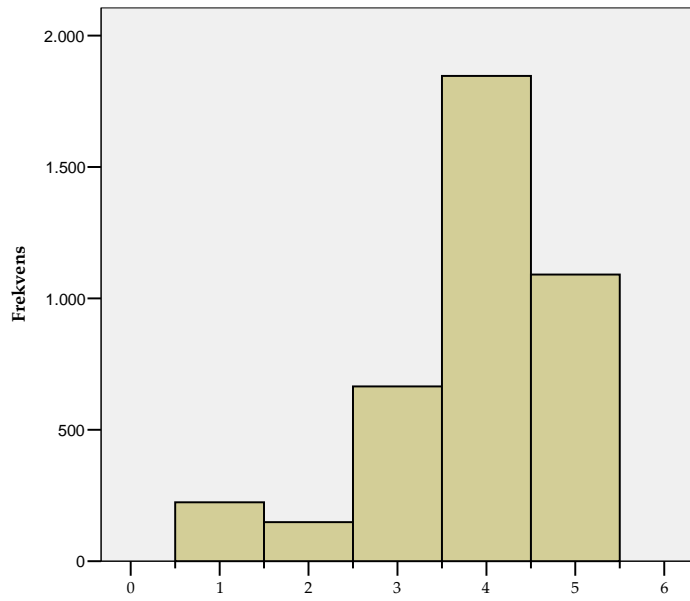
Fordeling for selvledet adfærd



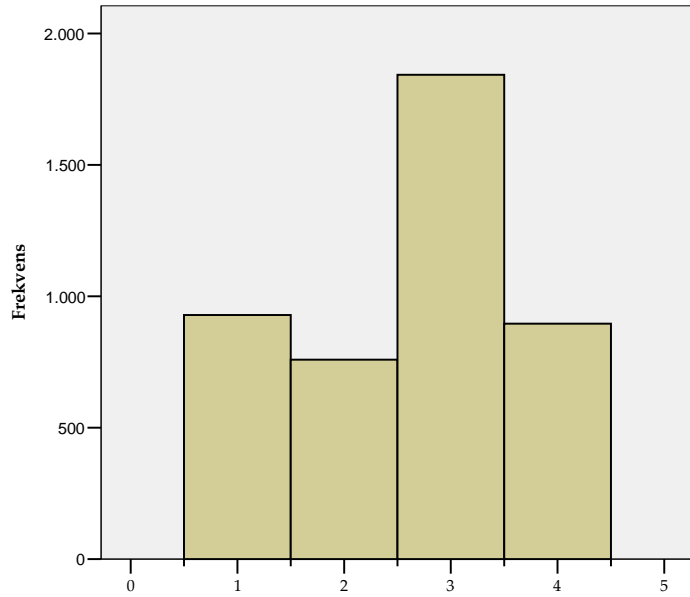
Fordeling for motivation for selvledelse



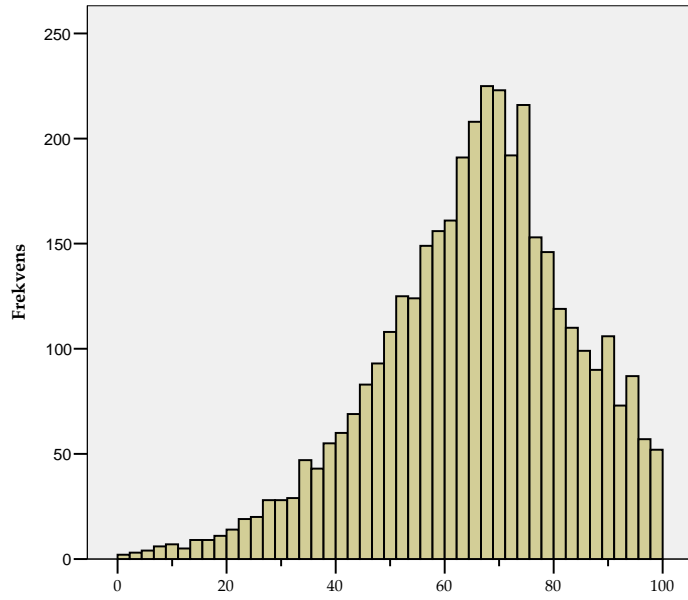
Fordeling for rammer for selvledelse



Fordeling for balance mellem arbejdsliv og privatliv

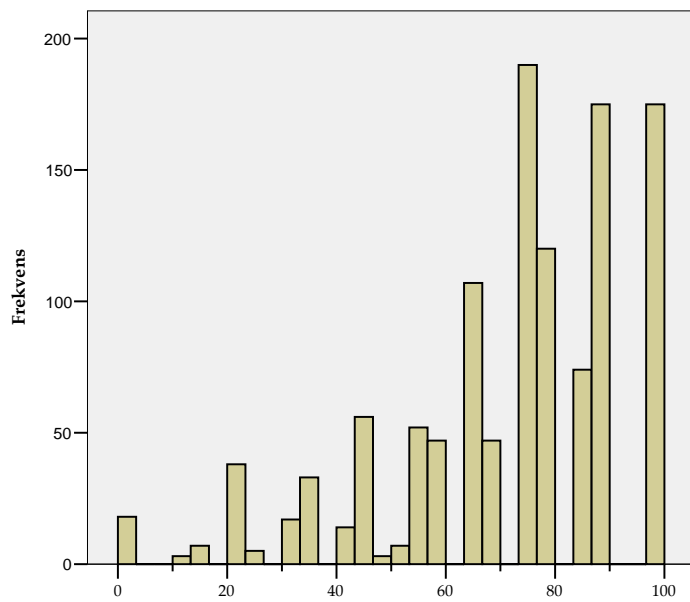


Fordeling for selvledelseskompetence

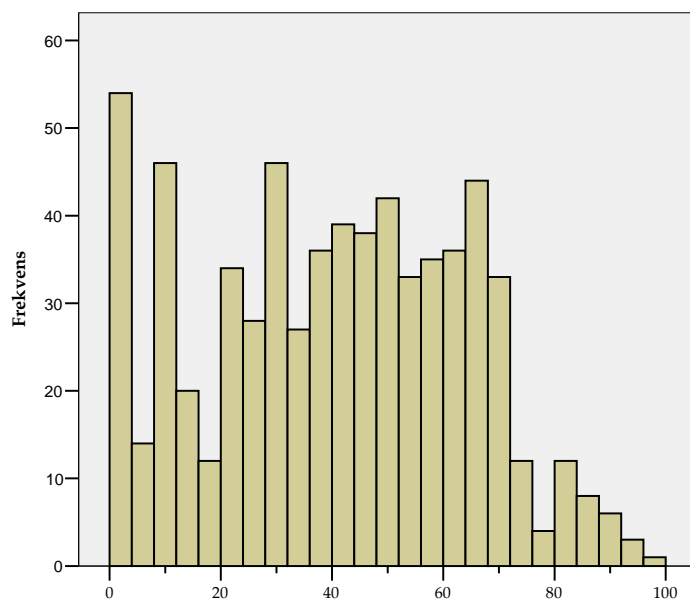


Social kompetence

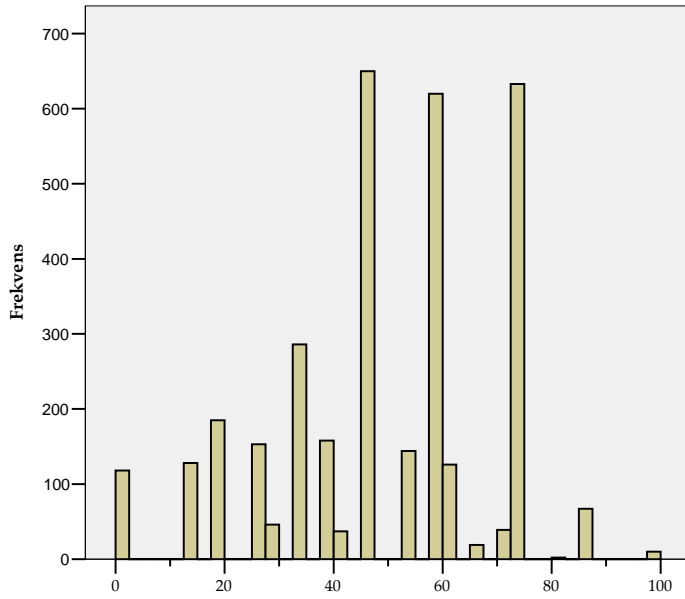
Fordeling for arbejdets organisering



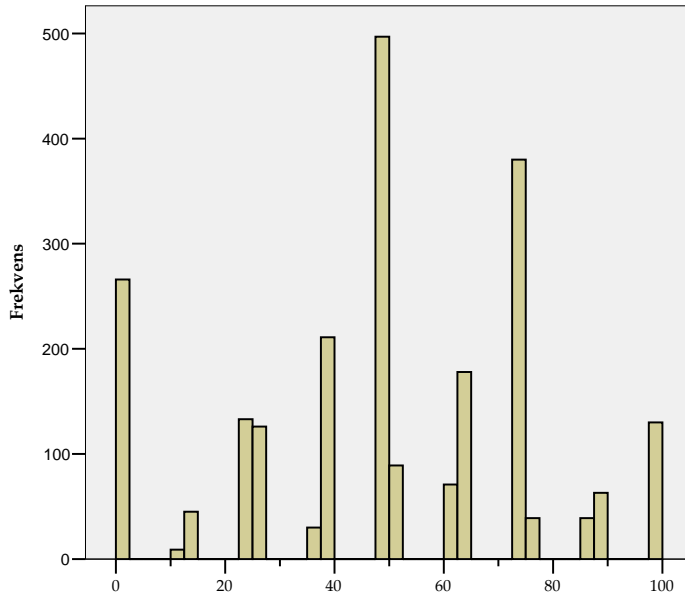
Fordeling for støtte og opbakning på arbejdspladsen



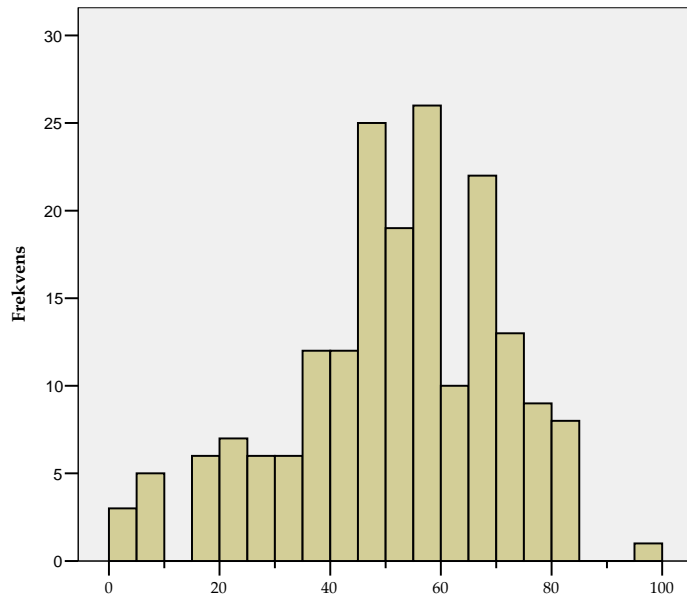
Fordeling for deltagelse i sociale sammenkomster



Fordeling for konfliktløsning i det sociale liv

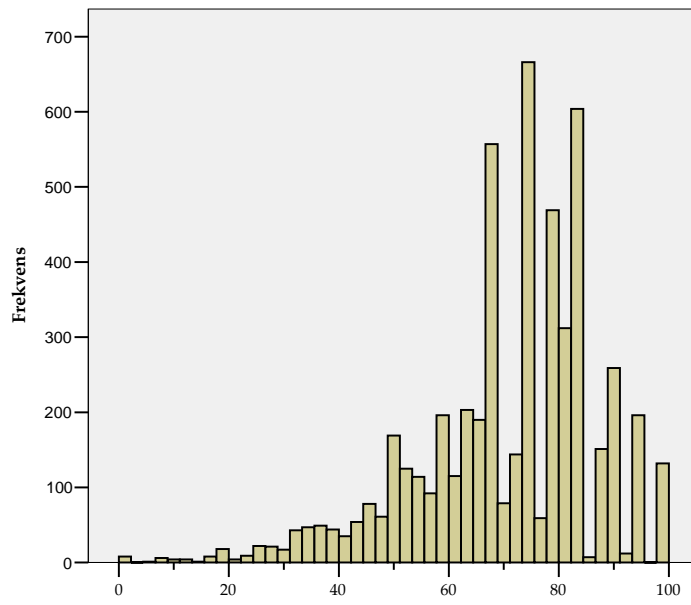


Fordeling for socialkompetence

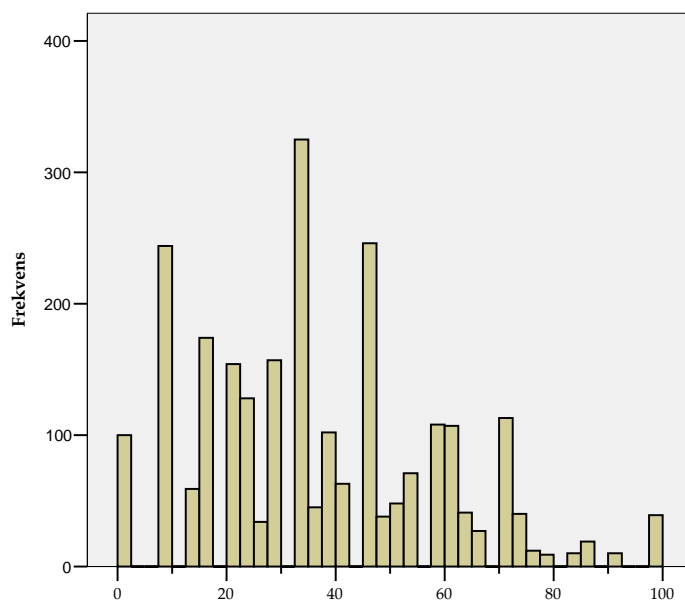


Sundhedskompetence

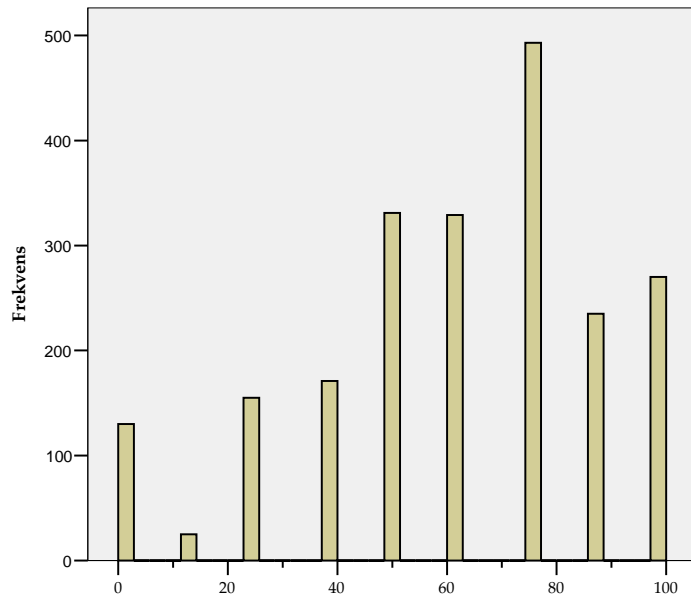
Fordeling for Kost, rygning og alkohol



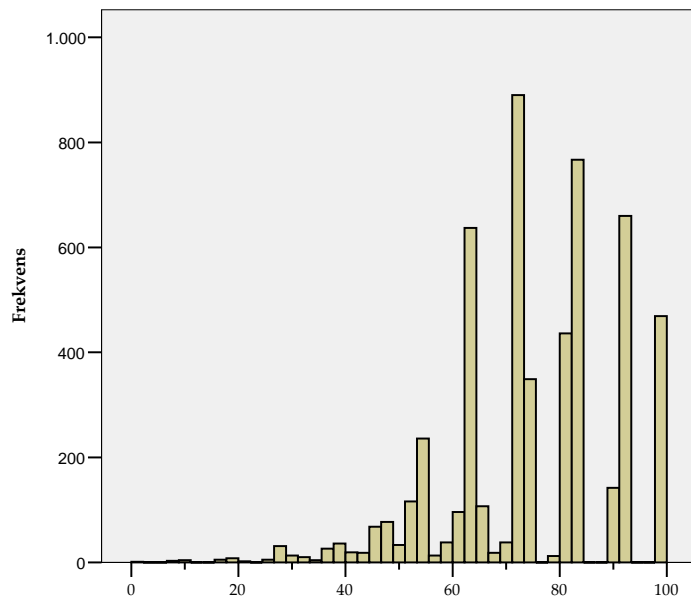
Fordeling for Motion og bevægelse



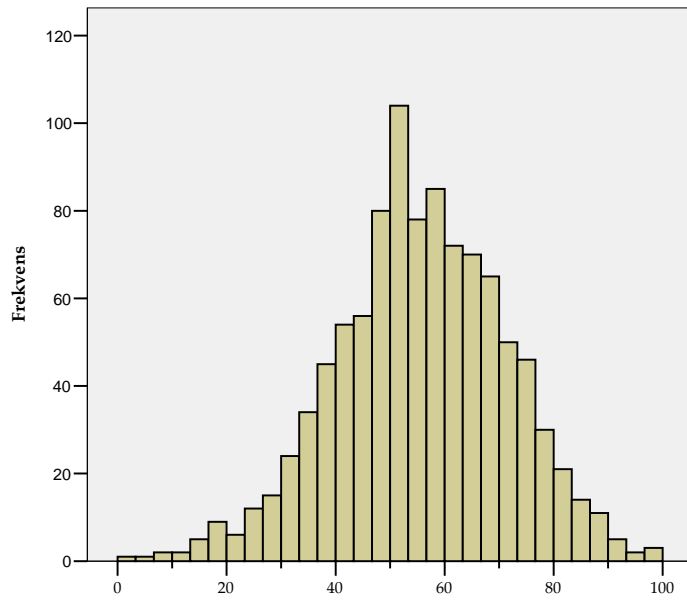
Belastende arbejdssituationer



Fordeling for Trivsel



Fordeling for sundhedskompetence



Bilag 2: Resultater fra lønregressioner

Demokratisk kompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|--|----------|--------------|
| Indikator | Deltagelse i demokratiske processer i nærmiljøet | -0.00102 | 0.5199 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | . | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 3.5585 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 6.1064 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 7.7902 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 8.9614 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | . | |
| | 20-29 timer | -0.4521 | 0.2609 |
| | 30-36 timer | -1.1303 | 0.0032 |
| | 37 timer | -1.7010 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -2.3195 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -2.9553 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | -0.3555 | 0.1698 |
| | Faglært | -0.6928 | 0.0060 |
| | Funktionær/tjenestemand | -1.0625 | <.0001 |
| | Ledende funktionær | -1.6251 | <.0001 |
| Sektor | Selvstændig | -0.2631 | 0.3266 |
| | Service | -0.1675 | 0.0773 |
| Uddannelse | Fremstilling | . | |
| | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.5341 | 0.0021 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.5281 | <.0001 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.5797 | 0.0017 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.2607 | <.0001 |
| Offentlig/privat | Lang videregående uddannelse | -1.9999 | <.0001 |
| | Offentlig | 0.7236 | <.0001 |
| Køn | Privat | . | |
| | Kvinde | 1.0597 | <.0001 |
| Ægtestand | Mand | . | |
| | Gift | -0.2129 | 0.0077 |
| Alder | Ugift | . | |
| | Alder | -1.0130 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.0800 | <.0001 |

Kommunikationskompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans |
|--------------------------------------|-------------------------------------|----------|-------------|
| Indikatorer | Kommunikationsformer | -0.00960 | <.0001 |
| | Kommunikationsformer i arbejdslivet | -0.00731 | <.0001 |
| | Videndeling | -0.00107 | 0.5044 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 5.0572 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 7.7739 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 9.5937 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 10.8578 | <.0001 |
| Ugentlig arbejdstid | Under 20 timer | | |
| | 20-29 timer | -0.3149 | 0.3934 |
| | 30-36 timer | -1.0303 | 0.0036 |
| | 37 timer | -1.6221 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -2.2607 | <.0001 |
| | 50 timer og derover® | -2.6083 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | | |
| | Ikke-faglært | -0.6191 | 0.0025 |
| | Faglært | -0.9862 | <.0001 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8554 | <.0001 |
| | Ledende funktionær | -1.2941 | <.0001 |
| | Selvstændig | -0.6737 | 0.0042 |
| Fremstilling/service sektor | Service | -0.1020 | 0.2322 |
| | Fremstilling | | |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.1970 | 0.1978 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.1886 | 0.0839 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.2251 | 0.1580 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -0.9165 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.6941 | <.0001 |
| Offentlig/privat sektor | Offentlig | 0.6217 | <.0001 |
| | Privat | | |
| Køn | kvinde | 1.1485 | <.0001 |
| | Mand | | |
| Ægtestand | gift | -0.1971 | 0.0060 |
| | Ugift | | |
| Alder | Alder | -2.0884 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.2613 | <.0001 |

Kreativ og innovativ kompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|---|----------|--------------|
| Indikator | Kreativ og innovativ adfærd | -0.00326 | 0.1912 |
| | Rammer for nytænkning | -0.00037 | 0.8895 |
| | Viden om metoder til at udvikle nye idéer | 0.00281 | 0.1235 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | . | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 4.3233 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 7.1291 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 9.1000 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 10.4173 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | . | |
| | 20-29 timer | -1.2400 | 0.0708 |
| | 30-36 timer | -2.0691 | 0.0019 |
| | 37 timer | -2.7709 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -3.5256 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -4.1176 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | . | |
| | Faglært | -0.5413 | 0.0331 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.7657 | 0.0017 |
| | Ledende funktionær | -1.3128 | <.0001 |
| | Selvstændig | . | |
| Sektor | Service | -0.2588 | 0.0486 |
| | Fremstilling | . | |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.5165 | 0.1574 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | 0.3855 | 0.1671 |
| | Kort videregående uddannelse | 0.2663 | 0.3988 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -0.5851 | 0.0370 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.4324 | <.0001 |
| Offentlig/privat | Offentlig | 0.9287 | <.0001 |
| | Privat | . | |
| Køn | Kvinde | 0.9793 | <.0001 |
| | Mand | . | |
| Ægtestand | Gift | -0.2492 | 0.0159 |
| | Ugift | . | |
| Alder | Alder | -1.9940 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.2359 | <.0001 |

Literacykompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|---|----------|--------------|
| Indikator | Selvvurderet literacy på arbejdspladsen | -0.00226 | 0.3109 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | . | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 4.5063 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 7.0399 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 8.7933 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 10.0053 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | . | |
| | 20-29 timer | -0.1473 | 0.7330 |
| | 30-36 timer | -1.0635 | 0.0092 |
| | 37 timer | -1.6436 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -2.3531 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -2.7454 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | -0.0164 | 0.9466 |
| | Faglært | -0.6325 | 0.0069 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8126 | 0.0002 |
| | Ledende funktionær | -1.3023 | <.0001 |
| | Selvstændig | -0.0797 | 0.7497 |
| Sektor | Service | -0.2471 | 0.0053 |
| | Fremstilling | . | |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.4775 | 0.0050 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.3767 | 0.0033 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.4283 | 0.0148 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.2000 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.9911 | <.0001 |
| Offentlig/privat | Offentlig | 0.7140 | <.0001 |
| | Privat | . | |
| Køn | Kvinde | 0.9874 | <.0001 |
| | Mand | . | |
| Ægtestand | Gift | -0.2410 | 0.0020 |
| | Ugift | . | |
| Alder | Alder | -2.1659 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.2745 | <.0001 |

Læringskompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|------------------------------------|----------|--------------|
| Indikator | Læring i arbejdslivet | -0.00324 | 0.0295 |
| | Mobilitet for at opnå læring | 0.00293 | 0.0272 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 3.7267 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 6.2721 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 8.0130 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 9.2521 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | | |
| | 20-29 timer | -0.4405 | 0.2210 |
| | 30-36 timer | -1.2452 | 0.0003 |
| | 37 timer | -1.7796 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -2.5268 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -2.8630 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | | |
| | Ikke-faglært | -0.4566 | 0.0201 |
| | Faglært | -0.9130 | <.0001 |
| | Funktionær/tjenestemand | -1.1281 | <.0001 |
| | Ledende funktionær | -1.7263 | <.0001 |
| Sektor | Selvstændig | -0.8274 | 0.0003 |
| | Service | -0.2740 | 0.0010 |
| Uddannelse | Fremstilling | | |
| | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.2392 | 0.1076 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.2987 | 0.0054 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.3580 | 0.0214 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.0087 | <.0001 |
| Offentlig/privat | Lang videregående uddannelse | -1.8661 | <.0001 |
| | Offentlig | 0.6175 | <.0001 |
| Køn | Privat | | |
| | Kvinde | 1.0916 | <.0001 |
| Ægtestand | Mand | | |
| | Gift | -0.4339 | <.0001 |
| Alder | Ugift | | |
| | Alder | -2.0464 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.3833 | <.0001 |

Miljøkompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|------------------------------------|----------|--------------|
| Indikator | Miljøviden | -0.00055 | 0.5797 |
| | Miljøhandlinger | -0.00050 | 0.8574 |
| | Miljømotivation | -0.00320 | 0.1791 |
| | Miljøkompetence på arbejdspladsen | -0.00025 | 0.8982 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | . | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 2.2184 | 0.0002 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 4.6733 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 6.4136 | <.0001 |
| Arbejdstid | Over 500.000 | 7.6582 | <.0001 |
| | Under 20 timer | . | |
| | 20-29 timer | -0.2373 | 0.5862 |
| | 30-36 timer | -1.0058 | 0.0167 |
| | 37 timer | -1.4969 | 0.0003 |
| Stilling | 38-49 timer | -2.1141 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -2.6380 | <.0001 |
| | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | -0.0140 | 0.9605 |
| | Faglært | -0.4960 | 0.0561 |
| Sektor | Funktionær/tjenestemand | -0.8710 | 0.0005 |
| | Ledende funktionær | -1.3351 | <.0001 |
| | Selvstændig | -0.0833 | 0.7685 |
| | Service | -0.0846 | 0.3987 |
| Uddannelse | Fremstilling | . | |
| | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.4158 | 0.1380 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | 0.2872 | 0.1559 |
| | Kort videregående uddannelse | 0.2678 | 0.2546 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -0.4740 | 0.0236 |
| Offentlig/privat | Lang videregående uddannelse | -1.3865 | <.0001 |
| | Offentlig | 0.5766 | <.0001 |
| Køn | Privat | . | |
| | Kvinde | 1.0977 | <.0001 |
| Ægtestand | Mand | . | |
| | Gift | -0.4117 | <.0001 |
| Alder | Ugift | . | |
| | Alder | -1.7302 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.3160 | <.0001 |

Selvledelseskompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|------------------------------------|----------|--------------|
| Indikator | Selvledet adfærd | -0.00582 | 0.0027 |
| | Motivation for selvledelse | -0.00057 | 0.7773 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | . | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 5.4955 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 8.2548 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 10.1189 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 11.4460 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | . | |
| | 20-29 timer | -0.7434 | 0.0589 |
| | 30-36 timer | -1.6035 | <.0001 |
| | 37 timer | -2.2418 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -3.0282 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -3.4639 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | -0.4896 | 0.0189 |
| | Faglært | -0.9356 | <.0001 |
| | Funktionær/tjenestemand | -1.1578 | <.0001 |
| | Ledende funktionær | -1.7050 | <.0001 |
| | Selvstændig | . | |
| Sektor | Service | -0.2472 | 0.0052 |
| | Fremstilling | . | |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.2906 | 0.0675 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.2350 | 0.0391 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.3256 | 0.0482 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.1214 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.8757 | <.0001 |
| Offentlig/privat | Offentlig | 0.7592 | <.0001 |
| | Privat | . | |
| Køn | Kvinde | 1.0606 | <.0001 |
| | Mand | . | |
| Ægtestand | Gift | -0.2516 | 0.0007 |
| | Ugift | . | |
| Alder | Alder | -2.1493 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.2684 | <.0001 |

Social kompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|---------------------------------------|----------|--------------|
| Indikator | Konfliktløsning i det civile liv | 0.00391 | 0.2570 |
| | Støtte og opbakning på arbejdspladsen | -0.00320 | 0.4614 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 4.8598 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 7.6029 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 9.4550 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 10.5349 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | 1.9064 | 0.0842 |
| | 20-29 timer | | |
| | 30-36 timer | -0.00247 | 0.9955 |
| | 37 timer | -0.8396 | 0.0343 |
| | 38-49 timer | -1.8937 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -1.7512 | 0.0003 |
| Stilling | Arbejdsløs | | |
| | Ikke-faglært | | |
| | Faglært | -0.7282 | 0.0570 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8457 | 0.0148 |
| | Ledende funktionær | -1.1796 | 0.0080 |
| Sektor | Selvstændig | -0.2128 | 0.6884 |
| | Service | -0.1934 | 0.4266 |
| Uddannelse | Fremstilling | | |
| | Folkeskolen til og med 10. klasse | | |
| | Ungdoms uddannelse | 0.3047 | 0.4913 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | 0.1119 | 0.7525 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.0595 | 0.8942 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -0.8900 | 0.0195 |
| Offentlig/privat | Lang videregående uddannelse | -1.6825 | <.0001 |
| | Offentlig | 0.9152 | 0.0002 |
| Køn | Privat | | |
| | Kvinde | 0.8083 | <.0001 |
| Ægtestand | Mand | | |
| | Gift | -0.2561 | 0.1717 |
| Alder | Ugift | | |
| | Alder | -3.2597 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.4263 | <.0001 |

Sundhedskompetence

| | Variabel | Estimat | Signifikans. |
|--|------------------------------------|----------|--------------|
| Indikator | Belastende arbejde | 0.000600 | 0.7396 |
| | Trivsel | -0.00661 | 0.0412 |
| Afhængig Indkomstkategori (Konstant) | 0 – 200.000 kr. | . | |
| | 200.000 – 300.000 kr. | 3.9691 | <.0001 |
| | 300.000 – 400.000 kr. | 6.5785 | <.0001 |
| | 400.000 – 500.000 kr. | 8.1475 | <.0001 |
| | Over 500.000 | 9.2331 | <.0001 |
| Arbejdstid | Under 20 timer | . | |
| | 20-29 timer | -0.7017 | 0.1423 |
| | 30-36 timer | -1.3136 | 0.0038 |
| | 37 timer | -2.0276 | <.0001 |
| | 38-49 timer | -2.6264 | <.0001 |
| | 50 timer og derover | -2.9631 | <.0001 |
| Stilling | Arbejdsløs | . | |
| | Ikke-faglært | 0.00997 | 0.9746 |
| | Faglært | -0.5805 | 0.0562 |
| | Funktionær/tjenestemand | -0.8397 | 0.0040 |
| | Ledende funktionær | -1.2761 | 0.0002 |
| | Selvstændig | -0.5545 | 0.0932 |
| Sektor | Service | -0.2017 | 0.0995 |
| | Fremstilling | . | |
| Uddannelse | Folkeskolen til og med 10. klasse | . | |
| | Ungdoms uddannelse | -0.5174 | 0.0219 |
| | Erhvervsfaglig uddannelse | -0.5613 | 0.0006 |
| | Kort videregående uddannelse | -0.5113 | 0.0317 |
| | Mellemlang videregående uddannelse | -1.2133 | <.0001 |
| | Lang videregående uddannelse | -1.9081 | <.0001 |
| Offentlig/privat | Offentlig | 0.6924 | <.0001 |
| | Privat | . | |
| Køn | Kvinde | 1.2598 | <.0001 |
| | Mand | . | |
| Ægtestand | Gift | -0.1686 | 0.1097 |
| | Ugift | . | |
| Alder | Alder | -0.9694 | <.0001 |
| | Alder - kvadreret | 0.0732 | <.0001 |