

Torben Pilegaard Jensen

Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer



Publikationen *Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer* kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk

AKF, Anvendt KommunalForskning

Købmagergade 22

1150 København K

Telefon: 43 33 34 00

Fax: 43 33 34 01

E-mail: akf@akf.dk

© 2011 AKF og forfatteren

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbol

Forlag: AKF

ISBN: 978-87-7509-926-9

i:\08 sekretariat\forlaget\tpj\2851\2851_nck_kompetencebarometer.docx

Juni 2011

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Torben Pilegaard Jensen

Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer

AKF, Anvendt KommunalForskning

2011

Forord

Denne rapport om Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer er udarbejdet under Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK)¹, som har til formål at styrke voksen- og efteruddannelsen og voksenvejledningen i Danmark. NCK er oprettet som led i en politisk aftale (2007) om bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder og er finansieret af Undervisningsministeriet.

I rapporten opstilles retningslinjer for Design for Nationalt Kompetencebarometer, og skitserer indhold og formen for et nationalt kompetencebarometer i drift.

Rapporten har været drøftet i en netværksgruppe under NCK, bestående af eksperter inden for VEU-området, ligesom den har været fremlagt for Rådet for Voksen- og Efteruddannelse, Undervisningsministeriet.

Rapporten er udarbejdet af forskningsleder Torben Pilegaard Jensen.

Torben Pilegaard Jensen

Juni 2011

¹ <http://www.ncfk.dk/>

Indhold

1	Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer	7
1.1	Formål, målgrupper, indikatorer efter niveau og form i Nationalt Kompetencebarometer	7
2	Indhold i Nationalt Kompetencebarometer samt arbejds-skema for udvikling af kompetencebarometer.....	10
2.1	Arbejds-skema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"	12
2.2	Kilder og deres forkortelser	21
2.3	Aktualitet af oplysninger om forskellige typer af VEU-aktiviteter	24
3	Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU: en case på kompetencebarometerets opbygning	25
3.1	Overordnede indikatorer for en bred målgruppe, herunder offentligheden og det politiske niveau	25
3.2	Indikatorer på mellemniveau for de centrale aktører involveret i drift og brug af VEU, bl.a. uddannelsesudbydere og uddannelsesansvarlige.....	26
3.3	Indikatorer på et detaljeret niveau for de særligt interesserede, der har brug for oplysninger til fx udredning, analyse og forskning.....	27
4	Overordnede indikatorer for kompetencebarometerets temaer 2 til 4	28
4.1	Overordnede indikatorer for Virksomhedernes/arbejdspladsernes kompetenceudvikling	28
4.2	Overordnede indikatorer for Effekter af VEU-indsatsen	29
4.3	Overordnede indikatorer for motivation og barrierer for kompetenceudvikling og deltagelse i VEU	29
5	Indhold i kompetencebarometer i drift.....	30
5.1	Survey omfattende personer i arbejdsstyrken	30
5.1.1	Kort om Arbejdskraftundersøgelsen, AKU	30
5.1.2	Målgruppen for kompetencebarometerets personsurvey	31
5.1.3	Spørgsmålene/indikatorer i personsurvey.....	31
5.1.4	Udvælgelse af spørgsmål til personsurvey	31
5.2	Survey omfattende virksomheder.....	33
5.2.1	Spørgsmålene/indikatorerne i virksomhedssurvey	33
5.2.2	Udvælgelse af spørgsmål til virksomhedssurvey.....	34
5.2.3	Overvejelser om omfang og design af spørgsmål	36
5.3	Hjemmeside og årlig publikation	36
	Referencer	37
	Bilag 1: Eksempler på spørgsmål/indikatorer i personsurvey – fra personsurvey gennemført under VEU-trepartsudvalget	39
	Bilag 2: Eksempler på spørgsmål/indikatorer i virksomhedssurvey – fra DISKO-undersøgelsens virksomhedssurvey og survey gennemført under VEU-trepartsudvalget	43

Bilag 3: Sekundæranalyser på person- og virksomhedssurveydata med henblik på spørgebatteri til Det nationale kompetencebarometer	51
---	-----------

1 Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer

Dette notat har til formål at opstille retningslinjer for Design for Nationalt Kompetencebarometer, herunder skitsere indhold i kompetencebarometerets surveyundersøgelser. Notatet beskriver ligeledes formen og indholdet i et nationalt kompetencebarometer i drift, herunder hjemmeside og årlige temahæfter mv.

Som grundlag for forslag til spørgsmål i personsurvey og virksomhedssurvey, der planlægges gennemført under Det Nationale Kompetencebarometer i drift, fremlægges i bilag 3 resultaterne af de gennemførte analyser på tidligere undersøgelser. Herved er søgt skabt et empirisk grundlag for indholdet i de fremtidige survey under kompetencebarometeret. Også andre kriterier kan benyttes ved deres opbygning. Forlag til spørgebatteri for personsurvey og virksomhedssurvey ses i henholdsvis afsnit 5.1 og 5.2.

1.1 Formål, målgrupper, indikatorer efter niveau og form i Nationalt Kompetencebarometer

Formålet med kompetencebarometeret er at give beslutningstagere, interessenter og brugere af voksen- og efteruddannelse, uddannelsesinstitutioner, fx de nyetablerede VEU-centre, en anvendelsesorienteret viden om væsentlige udviklingstendenser vedrørende voksnes deltagelse i livslang læring og kompetenceudviklingen i private og offentlige virksomheder. Det nationale kompetencebarometer skal således indeholde centrale nøgletal og oplysninger og skal bidrage til at skabe overblik over omfang og udviklingstendenser inden for voksen- og efteruddannelse og livslang læring i Danmark, såvel den formelle som den uformelle læring.

Det kan tilføjes, at de indikatorer, som foreslås inddraget i kompetencebarometeret, også gerne ud fra et forskningsmæssigt perspektiv må være relevante, således at den dataopbejdning, der finder sted, også gør det muligt at gå i dybden på områder, som på givne tidspunkter anses for strategisk centrale. Vi kan således pege på tre *centrale målgrupper*, som det kan være nyttigt at forholde sig til, når form og indhold i kompetencebarometeret skal diskuteres og fastlægges:

- § En bred målgruppe, herunder offentligheden og det politiske niveau.
- § De centrale aktører involveret i drift og brug af VEU, bl.a. uddannelsesudbydere og uddannelsesansvarlige.
- § De særligt interesserede, der har brug for oplysninger til fx udredning, analyse og forskning.

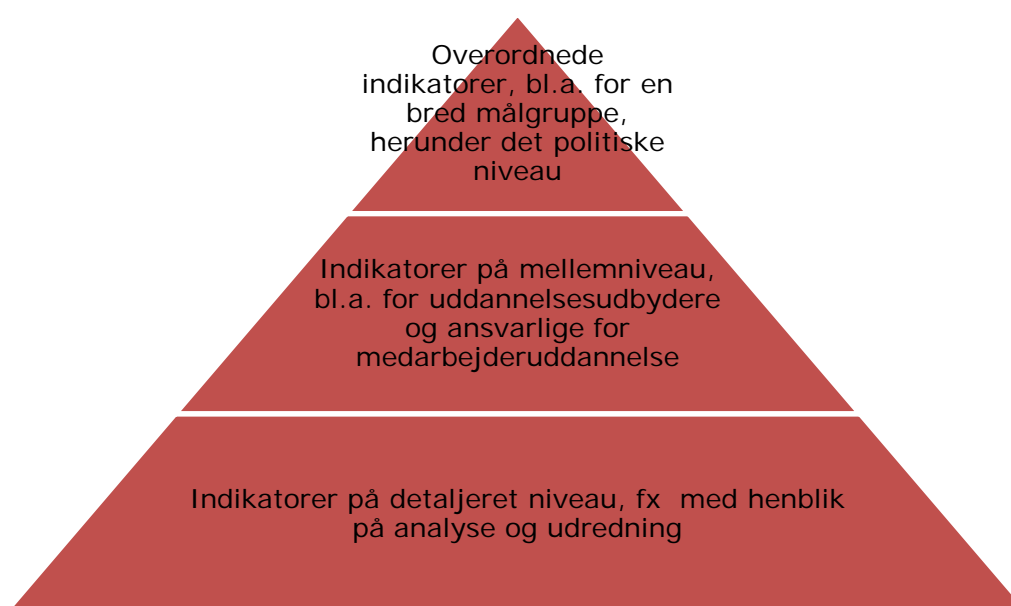
Det er først og fremmest de to første målgrupper kompetencebarometeret skal bidrage med viden om VEU til. Hvilke typer af information om VEU, der er mest interessant og relevant for disse to målgrupper, kan naturligvis ikke entydigt fastlægges. Vi vil dog arbejde ud fra en opdeling af *indikatorerne efter niveau* ud fra den betragtning, at den første målgruppe pri-

mært har interesse i information, der er komprimeret, mens den anden ofte har brug for viden på et mere detaljeret niveau. Det fører frem til følgende tredeling af VEU-indikatorerne:

- A Overordnede indikatorer, bl.a. for den brede målgruppe
- B Indikatorer på mellemniveau, primært for de centrale aktører
- C Indikatorer på detaljeret niveau, først og fremmest for dem, der har brug for oplysninger til fx udredning, analyse og forskning.

Figur 1.1. illustrerer, hvordan kompetencebarometerets form opbygges med udgangspunkt i overvejelser om dets forskellige brugergrupper/målgrupper med deres stigende behov for kompleks/detaljeret information om VEU.

Figur 1.1 Indikatorer efter niveau og målgrupper



Ud fra et policyperspektiv er det afgørende at have et overblik i form af kompetencebarometeret, når arbejdsstyrkens, herunder de beskæftigedes, kompetencer måles, og når det skal vurderes, om de opstillede mål for indsatsen er nået, og om ressourcerne bruges hensigtsmæssigt, når indsatsen skal prioriteres eller justeres, og når barrierer for at nå målene skal vurderes. Det foreslås, at det indledende arbejde med at sætte kompetencebarometeret i drift prioriterer arbejdet med implementeringen af overordnede indikatorer højest.

Udviklingsarbejdet gennemføres i samarbejde med Undervisningsministeriet under inddragelse af de centrale aktører og eksperter på området.

Kompetencebarometeret skal tænkes i flere *former/medier*:

- § I en elektronisk form, hvor der etableres en hjemmeside med NCK's kompetencebarometer, som udformes i en brugervenlig form med udgangspunkt i de tre mål-

grupper nævnt ovenfor. Denne vil også omfatte link til eksisterende datakilder, herunder til eksisterende dynamiske databaser.

§ I for eksempel en årlig publikation på maks. 25 sider med nøgletal for de overordnede indikatorer, som går igen fra år til år og med centrale og lettilgængelige oplysninger inden for årets strategisk valgte fokusområde.

I afsnit 3 gennemgås ovenstående skema med indikatorer inden for tema 1: *Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU* som case, mens forslag til overordnede indikatorer for tema 2-4 illustreres i afsnit 4.

2 Indhold i Nationalt Kompetencebarometer samt arbejds-skema for udvikling af kompetencebarometer

Udgangspunktet for udarbejdelsen af modelforslag til nationalt kompetencebarometer vil være de temaområder, som er angivet i projektbeskrivelsen for Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer. Der er her fokus på de fire første temaområder, mens det er besluttet, at tema 5: *Indikatorer for indsatsformer*, ikke skal omfattes af nærværende forslag til kompetencebarometer. De fire temaer er:

- § Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU
- § Tema 2: Virksomhedernes/arbejdspladsernes kompetenceudvikling
- § Tema 3: Effekter af VEU-indsatsen
- § Tema 4: Motivation og barrierer for kompetenceudvikling og deltagelse i VEU

Mellem opgave 2.4 *Modelforslag til nationalt kompetencebarometer* og opgave 2.3 *Effektanalyser af VEU og udvikling af VEU-indikatorer* under NCK, jf. løsningsbeskrivelsen, er der sammenhæng på en række områder. I *Modelforslag til nationalt kompetencebarometer* skal resultaterne fra opgave 2.3 således indgå med indikatorer for de målte effekter på udvalgte områder i form af bl.a. indkomst, beskæftigelsesgrad, tilknytning til arbejdsmarkedet. I forhold til tema 3: *Effekter af VEU-indsatsen*, står effektanalyserne således helt centralt, og som en del af kompetencebarometeret i drift foreslås det, at der med faste intervaller gennemføres effektanalyser efter en metodisk tilgang, som svarer til den, der anvendes i løsningen af opgave 2.3 under NCK, jf. afsnit 4.3. Dertil kommer, at der inden for rammerne af opgave 2.4 udarbejdes forslag til spørgeskema for deltagelse og udbytte af privat VEU. Baggrunden for dette er, at kursistregistret i Danmarks Statistik, begrænser sig til offentligt finansierede/medfinansierede VEU-aktiviteter. Formålet med spørgeskemaet er at belyse den private VEU-aktivitet i Danmark, som ikke er omfattet af registerdata i Danmarks Statistik og således ikke kan inkluderes i de registerbaserede effektanalyser. På den måde, sigter spørgeskema for deltagelse i privat VEU mod at forbedre datagrundlaget for evalueringer af privat VEU-aktivitet. Hvordan dette spørgeskema og det datagrundlag, som det sigter mod, skal samarbejdes med forslagene til spørgeskemaundersøgelser i nærværende design af Nationalt Kompetencebarometer, er endnu ikke fastlagt.

Formålet med arbejds-skemaet på de følgende sider er inden for hvert af de fire temaer, at opstille forslag til indikatorer, nøgletal for overordnede indikatorer og indikatorer på mellemniveauet samt angive og kommentere kilder/metoder i en systematisk form. Nøgletal på detaljeret niveau er ikke omfattet, men danner ofte grundlag for de mere aggregerede nøgletal. Hvor der i skemaet *ikke* er angivet specifikke nøgletal eller kilder skal Danmarks Statistik, bl.a. Uddannelseskontoret Danmarks Statistik og UNI*C ved igangsættelsen af kompetencebarometeret i drift give forslag til, hvilke eksisterende kilder/databaser, der bedst kan belyse en given indikator.

I arbejdsskemaet er anvendt forskellige symboler for at vise, hvilke af de inddragne og her analyserede spørgsmål fra de tidligere gennemførte surveyundersøgelser i forbindelse med VEU-trepartsudvalgsarbejdet, der kan anses for de mest velegnede, jf. bilag 3. Spørgsmål fra andre undersøgelser kan også indgå.

Symbolforklaring arbejdsskema

I arbejdsskemaet vil følgende symboler blive brugt til at angive, hvor brugbart et givent spørgsmål er i forhold til at skulle indgå i Det Nationale Kompetencebarometers person- og virksomhedssurvey:

*** indikerer at det pågældende spørgsmål har en stor spredning i de angivet svarmuligheder, hvilket vil sige, at svarmulighederne alle er blevet benyttet i et rimeligt omfang. Spørgsmål med *** anser vi derfor for at være rigtig gode spørgsmål.

** indikerer et godt spørgsmål med en god spredning i svarmulighederne, mens * indikerer mindre god spredning, hvilket altså vil sige, at spørgsmålet ikke er specielt godt i forhold til at indgå i surveyen.

Et "–" indikerer en så lille spredning i svarmulighederne, at vi ikke anser det pågældende spørgsmål for at være anvendeligt. Til en række af spørgsmålene i surveyen indgår der ikke svarkategorier, hvilket betyder, at man her ikke kan tale om spredning i de angivende svar. Til disse spørgsmål er respondenterne blevet bedt om at afkrydse op til tre svar på en liste. Symbolerne indikerer her, hvor ofte et spørgsmål er blevet krydset af, således at *** indikerer de spørgsmål, der hyppigst er afkrydset, ** indikerer spørgsmål, som en rimelig andel har afkrydset, mens * indikerer spørgsmål, som ikke så hyppigt er blevet afkrydset. Et "–" indikerer spørgsmål som er afkrydset så få gange, at vi ikke anser det pågældende spørgsmål for at være anvendeligt.

2.1 Arbejdsskema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"

Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentarer
1. Lønmodtagernes deltagelse i VEU- og læringsaktiviteter	Andel lønmodtagere, der har deltaget i erhvervsrelateret efteruddannelse og læring, fordelt på offentlig og privat sektor	<ul style="list-style-type: none"> – andel lønmodtagere, der har deltaget i erhvervsrelateret efteruddannelse og læring fordelt på alder, køn, uddannelsesniveau, virksomhedsstørrelse og erhverv – andel lønmodtagere, der har deltaget i forskellige typer af VEU og læringsaktiviteter, fordelt på alder, køn og udbyder/kursusafvikler – andel lønmodtagere, der har deltaget i VEU i og uden for arbejdstiden – tidsforbrug på VEU fordelt på alder, køn, uddannelsesniveau, virksomhedsstørrelse og erhverv 	<p>Data er tilgængelig fra Eurostat AES, Adult Education Survey. Dataindsamlingen er foretaget via en spørgeskemaundersøgelse. De danske data er indhentet gennem Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU). Foreslås som en del af kompetencebarometeret, jf. afsnit 4.1</p> <p><i>Aktualitet</i> Ca. tre mdr. efter gennemført AKU.</p>
2. Arbejdsstyrkens nøglekompetencer	Foreligger ikke årligt og er derfor ikke medtaget som spidsindikator	<ul style="list-style-type: none"> – Arbejdsstyrkens (16-66-årige) kompetenceniveau mht. læsning, matematik, it, problemløsning, sprog mv. fx: – andel med utilstrækkelige funktionelle færdigheder i læsning fordelt på højeste fuldførte uddannelse – andel med utilstrækkelige funktionelle færdigheder i læsning fordelt på erhverv, virksomhedsstørrelse – andel med utilstrækkelige funktionelle it-kompetencer 	<p>En væsentlig kilde vil her være PIAAC og SIALS, hvor der er mulighed for at foretage sammenligninger.</p> <p><i>Aktualitet</i> Ligesom for andre indikatorer gælder, at nogle data vil foreligge med mere end et års interval. I den udstrækning, det er tilfældet, vil de årlige publiceringer kun omfatte disse tal, når der foreligger nye. Men kompetencebarometerets hjemmeside vil give adgang til de senest offentliggjorte tal.</p>

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentarer
3. Arbejdsstyrkens formelle uddannelsesniveau	Andel i arbejdsstyrken med folkeskole, ungdomsuddannelse og videregående uddannelse fordelt på offentlig og privat sektor	Arbejdsstyrkens uddannelsesniveau (folkeskole, ungdomsuddannelse og videregående uddannelse) fordelt på køn, alder, erhverv, virksomhedsstørrelse.	Data stammer fra Statistikbanken i DS, BUE.
4. VEU-indsatsen i en international sammenligning	25-64-åriges deltagelse i livslang læring fordelt på offentlig og privat sektor	Andel af befolkningen i udvalgte lande i alderen 25-64 år, der har deltaget i uddannelsesaktiviteter inklusive ordinær aktivitet (fuldtidsuddannelser) inden for de seneste fire uger fordelt på køn, alder, erhverv, virksomhedsstørrelse samt i og uden for arbejdstid.	Data er tilgængelige fra Eurostat, AES, Adult Education Survey, OECD, baseret på spørgeskemaundersøgelse. For danske datas vedkommende er spørgeskemaoplysningerne indhentet fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) jf. ovenfor. Det er fastlagt ved en EU-forordning, hvordan de indrapporterede variabler fra landene skal konstrueres. Herved sikres sammenlignelighed på tværs af lande. LFS, Labour Force Survey, Education at a Glance vil ligeledes kunne være en kilde. <i>Aktualitet</i> Se række 1 på foregående side.
5. Offentlig VEU-aktivitet	Fordelingen af den offentlige VEU-aktivitet på offentlig og privat sektor	<ul style="list-style-type: none"> – Antal/andel årselever/personer fordelt på alment, erhvervsrettet, videregående niveau og deltagernes uddannelsesbaggrund – Antal/andel deltagelse i offentlige VEU-aktiviteter og etnisk og sproglig baggrund – Antal årselever/personer fordelt alment, erhvervsrettet, videregående niveau og etnisk baggrund/tosprogede 	Denne aktivitet vil være tilgængelig via registeroplysninger, KU. <i>Aktualitet</i> 11-24 mdr. Efter indsamling.

Tema 2: Virksomhedernes/arbejdspladsernes kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentarer
1. Virksomhedernes VEU – og læringsaktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> – Omfang og andel virksomheder med VEU- og læringsaktiviteter fordelt på offentlig og privat sektor – Forventninger til medarbejdernes VEU-deltagelse 	<ul style="list-style-type: none"> – Omfang og andel virksomheder med VEU- og læringsaktiviteter fordelt på forskellige VEU-typer, læringsformer (fx eksterne/interne kurser, side-mandsoplæring, jobrotation, ERFA-grupper, E-læring) samt udbyder – Omfang og andel virksomheder med VEU- og læringsaktiviteter fordelt på virksomhedsstørrelser – Omfang og andel virksomheder med VEU- og læringsaktiviteter fordelt på lønmodtagernes uddannelsesniveau 	<p>Indhentes via survey blandt virksomheder.</p> <p><i>Aktualitet</i> Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>
2. Virksomhedernes investeringer i VEU og læringsaktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> – Omfang (andel af samlede lønomkostninger) fordelt på offentlige og private virksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> – Omfang (andel af samlede lønomkostninger) fordelt på virksomhedsstørrelser – Omfang (andel af samlede lønomkostninger) fordelt på lønmodtagernes uddannelsesniveau og stillingskategorier – Omfang (andel af samlede lønomkostninger) fordelt på udbyder/kursus-afvikler – Forventede investeringer i VEU og læringsaktiviteter som andel af de samlede lønomkostninger inden for det kommende år 	<p>Indhentes via survey blandt virksomheder</p> <p><i>Aktualitet</i> Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p> <p>CVTS er her også en mulig kilde, men gennemføres kun hvert femte år.</p>

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentarer
3. Virksomhedernes uddannelsesplanlægning	<ul style="list-style-type: none"> – Andel virksomheder med personaleafdeling fordelt på offentlig og privat sektor – Andel virksomheder med uddannelsesafdeling fordelt på offentlig og privat sektor 	<ul style="list-style-type: none"> – Andel virksomheder med personaleafdeling fordelt på hovedbrancher og virksomhedsstørrelse – Andel virksomheder med uddannelsesafdeling fordelt på hovedbrancher og virksomhedsstørrelse – Andel virksomheder med uddannelsesplanlægning fordelt på hovedbrancher og virksomhedsstørrelse 	<p>Det vil her også være relevant at belyse på hvilket grundlag uddannelsesplanlægningen foregår, fx om virksomheden foretager systematiske vurderinger af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse? Ligeledes redskaber til uddannelsesplanlægning, tidshorisont for uddannelsesplanlægning og for hvilke medarbejdergrupper.</p> <p>Indhentes via survey blandt virksomheder.</p> <p><i>Aktualitet</i></p> <p>Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>
4. Virksomhedernes kompetenceudvikling i international sammenhæng	Ingen årlige oplysninger, derfor ingen nøgletal for overordnede indikatorer.	<ul style="list-style-type: none"> – Andel af virksomheder, der efteruddanner – Omfang af virksomheders investeringer i VEU og læringsaktiviteter 	<p><i>Aktualitet</i></p> <p>CVTS er her eneste aktuelle kilde, men kun hvert femte år.</p>

Tema 3: Effekter af VEU-indsatsen

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentarer
1. Lønmodtagernes tilfredshed med og udbytte af VEU	Andel af lønmodtagere evt. fordelt på udbyder/ kursusafvikler, der mener, at deres deltagelse i VEU og læringsaktiviteter har forbedret deres muligheder på arbejdsmarkedet	<ul style="list-style-type: none"> – Andel lønmodtagere, der mener, at deres seneste deltagelse i VEU eller anden læringsaktivitet har medvirket til, at de får bedre muligheder for at skifte job internt eller eksternt – Andel lønmodtagere, der oplever øget produktivitet efter deres seneste deltagelse i VEU eller anden læringsaktivitet – Andel lønmodtagere, der mener, at de har fået større ansvar som følge af deres seneste deltagelse i VEU eller anden læringsaktivitet – Andel lønmodtagere, der mener, at deres seneste deltagelse i VEU eller anden læringsaktivitet har ført til nye arbejdsopgaver – * Færdigheder/viden som direkte kan bruges i jobbet – *** Færdigheder/viden som kan bruges i andre job – *** Viden i øvrigt inden for mit arbejdsområde – *** Gode faglige kvalifikationer – * Mere selvtillid – * Bedre evne til at samarbejde – Viden om ledelse og organisation – Nye kontakter – *** Lyst til at lære mere – * Bedre muligheder for mere uddannelse – ** Bedre jobmuligheder – ** Større arbejdsglæde – * Mere interessant arbejde – Højere løn – * Bedre muligheder for at beholde arbejdet 	<p>Den væsentligste kilde vil være den personsurvey, som gennemføres som en del af driften af kompetencebarometeret. Udarbejdelse af de mest anvendelige spørgsmål bør ske ud fra analyser af spørgsmål i tidligere gennemført undersøgelser, jf. afsnit om personsurvey. En række af de foreslåede nøgletal baserer sig således på spørgsmål fra AKU, 3. kvartal 2007 og udviser alle valid spredning i besvarelsen.</p> <p><i>Aktualitet</i> Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentarer
2. Effekten af lønmodtagernes deltagelse i VEU og andre læringsaktiviteter	Gennemsnitlig ændring i beskæftigelse efter deltagelse i offentligt finansieret VEU og andre læringsaktiviteter fordelt på offentlig og privat sektor	<ul style="list-style-type: none"> – Gennemsnitlig ændring i timeløn – Gennemsnitlig ændring i mobilitet – Gennemsnitlig ændring i sygefravær og førtidspension – Gennemsnitlig ændring i deltagelse i fortsat uddannelse – Deltagelse i fx VEU 	Deltagelsens effekter på efterfølgende uddannelsesaktivitet inddrages
3. Effekten af virksomhedernes investeringer i VEU og læringsaktiviteter	Se AKF's effektanalyser på virksomhedsniveau	Effekter i forhold til beskæftigelse, produktivitet, investeringer og innovation	
4. Virksomheders udbytte af/tilfredshed med VEU-aktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> – Andel virksomheder der har opnået øget produktivitet efter medarbejdernes deltagelse i VEU og læringsaktiviteter – Andel virksomheder der har opnået bedre arbejdsmiljø efter medarbejdernes deltagelse i VEU og læringsaktiviteter – Andel virksomheder der har opnået øget innovation efter medarbejdernes deltagelse i VEU og læringsaktiviteter 	<ul style="list-style-type: none"> – * Andel virksomheder med positive effekter for medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsevne på arbejdspladsen – * Andel virksomheder med positive effekter for effektiviteten i arbejdet på arbejdspladsen – * Andel virksomheder med positive effekter for kvaliteten af arbejdspladsernes produkter/ydelse – (2 % i nej) Andel virksomheder med positive effekter for medarbejdernes motivation – *** Andel virksomheder med positive effekter for fastholdelse af medarbejderne – * Andel virksomheder med positive effekter for klimaet på arbejdspladsen (fysisk og psykisk arbejdsmiljø) – *** Andel virksomheder med positive effekter for innovation/udvikling af nye produkter og arbejdsgange – ** Andel virksomheder med positive effekter for mobiliteten internt i virksomheden – (0% i nej) Andel virksomheder med positive effekter i forhold til formålet med kurserne 	<p>Den væsentligste kilde vil være virksomhedssurveyen gennemført som en del af driften af kompetencebarometeret.</p> <p>De her opstillede indikatorer er baseret på spørgsmål fra den virksomhedssurvey, der blev gennemført under VEU-trepartsudvalget.</p> <p><i>Aktualitet</i> Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>

Tema 4: Motivation og barrierer for kompetenceudvikling og deltagelse i VEU

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentar
1. Lønmodtagernes motivation for deltagelse i VEU (Hovedårsager til deltagelse)	<p>Hovedårsager til deltagelse fordelt på offentlig og privat sektor og evt. på udbydere/kursusafvikler.</p> <p>Bemærk: Ved dette spørgsmål indikerer *'er ikke et typisk mål for spredningen i besvarelsen, men snarere hvor hyppigt den pågældende svarmulighed er blevet afkrydset.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Andel lønmodtagere fordelt på uddannelsesniveau, virksomhedsstørrelse og erhverv, der angiver en eller flere af følgende årsager til deltagelse i VEU og læringsaktiviteter: – Nyansat/anciennitet – * Nødvendigt i jobbet – * Nye arbejdsopgaver – ** Blive bedre til arbejdet – Der var ikke så meget at lave i jobbet – * Bedre mulighed for at beholde job – *** At udvikle sig personligt – ** At vedligeholde viden og kunnen – * For at få mere uddannelse efter kurset – * For at få bedre jobmuligheder i fremtiden – Ifølge overenskomst (nyt) – Kollegaer anbefalede (nyt) – Forventer du inden for det kommende halve år, at skulle deltage mere i VEU end du gjorde i det forgangne halvår? (nyt) 	<p>Forslag til nøgletal er baseret på spørgsmål fra personsurvey gennemført under VEU-trepartsudvalget.</p> <p><i>Aktualitet</i></p> <p>Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>
2. Barrierer for lønmodtagernes deltagelse i VEU (Hovedårsager til ikke at deltage)	Hovedårsager til ikke at deltage fordelt på offentlig og privat sektor.	<ul style="list-style-type: none"> – Andel lønmodtagere fordelt på uddannelsesniveau, virksomhedsstørrelse og erhverv, der angiver en eller flere af følgende årsager til ikke at deltage i VEU og læringsaktiviteter: – Der findes ikke egnede kurser/uddannelser – Arbejdsgiveren synes ikke, at vedkommende har brug for efteruddannelse – Arbejdspres, travlhed i arbejdet, ingen til at overtage arbejdet – Ny i jobbet – Har ikke lyst til at komme på kursus. 	<p>De fem opstillede forslag til indikatorer er baseret på de mest anvendte og anvendelige spørgsmål fra AKU, gennemført 3. kvartal 2007. Evt. inddrages også økonomiske og andre praktiske barrierer. Også spørgsmålet om hvorvidt lønmodtageren er klar over, hvad der kan være det rigtige kursus/uddannelse at deltage i kan evt. inddrages.</p> <p><i>Aktualitet</i></p> <p>Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentar
3. Virksomhedernes motivation for investering i kompetenceudvikling (Hovedårsager til investeringer)	Hovedårsager til investeringer fordelt på offentlig og privat sektor Bemærk: Ved dette spørgsmål indikerer *'er ikke et typisk mål for spredningen i besvarelsen, men snarere hvor hyppigt den pågældende svarmulighed er blevet afkrydset.	<ul style="list-style-type: none"> - Andel virksomheder fordelt på erhverv og virksomhedsstørrelse, der motiverer brug af VEU og læringsaktiviteter med en eller flere af følgende grunde: <ul style="list-style-type: none"> - * Uddannelse af nyansatte medarbejdere - ** Beherskelse af ny teknologi, programmel på arbejdspladsen - * Kunne indgå i ny organisering af arbejdet - * Håndtere ny konkurrencesituation - *** Vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer - At undgå at skulle afskedige medarbejdere - Udnytte mindre arbejdsplads end normalt på arbejdspladsen - Udnytte overenskomsters aftaler om efteruddannelse - * Opfylde ønsker fra medarbejdere 	<p>Skal bl.a. belyse: Er anvendelsen af voksen- og efteruddannelse i virksomheder fx motiveret af erfaringer om positivt økonomisk afkast, øget medarbejdertilfredshed, større fleksibilitet og omstillingsevne, behov for faglig om- og opkvalificering som følge af tekniske og organisatoriske ændringer, behov for certificerede medarbejdere, ønske fra medarbejderne, overenskomstmæssig aftale, ønsket om at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvortil der kan rekrutteres nødvendig opkvalificering af nyansatte?</p> <p>De indikatorer som her skal anvendes vil blive udviklet på grundlag af den virksomhedssurvey, der gennemføres under kompetencebarometer i drift.</p> <p>Forslagene til nøgletal er baseret på spørgsmål medtaget i den virksomhedssurvey, der blev gennemført under VEU-trepartsudvalget.</p> <p><i>Aktualitet</i></p> <p>Tilgængelige ca. tre mdr. efter dataindsamling.</p>

Generel indikator	Nøgletal for overordnede indikatorer	Nøgletal for indikatorer på mellemniveau	Kilde/metoder/kommentar
4. Barrierer for virksomhedernes investering i kompetenceudvikling	<p>– Hovedårsager til ikke at investere fordelt på offentlig og privat sektor</p> <p>Bemærk: Ved dette spørgsmål indikerer *'er ikke et typisk mål for spredningen i besvarelsen, men snarere hvor hyppigt den pågældende svarmulighed er blevet afkrydset.</p>	<p>Andel virksomheder fordelt på erhverv og virksomhedsstørrelse, der begrundet ikke-brug af VEU og læringsaktiviteter med et eller flere af følgende forhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> – * Behovet er først opstået/erkendt for nylig – * Virksomheden har ikke kendskab til kurser med det ønskede indhold – Virksomheden ønsker selv at udvikle kurser, men har ikke haft tid – * Kurserne ligger for langt væk – * Kursernes faglige niveau er ikke højt nok – * Kurserne er for svære for de relevante medarbejdere – ** Medarbejdere ansat i så kort tid, at det ikke kan svare sig at sende dem på kursus – Omkostningerne ved efteruddannelse er for store i forhold til udbyttet – Virksomheden kan vanskeligt undvære medarbejdere i forbindelse med kurser – * Medarbejderne er ikke interesserede i at deltage – ** Der ikke behov for efteruddannelse 	<p>Forslag til nøgletal er baseret på spørgsmål medtaget i den virksomheds-survey, der blev gennemført under VEU-trepartsudvalget. Disse spørgsmål gennemtestes for øjeblikket for relevans. Evt. inddrages spørgsmål, der belyser, om virksomhederne er bevidste om deres konkrete behov for kompetenceudvikling.</p>

2.2 Kilder og deres forkortelser

AES: Adult Education Survey

Se http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/trng_aes_esms.htm, hvor surveyen beskrives således:

“The Adult Education Survey is part of the EU Statistics on lifelong learning. The surveys have been carried out by countries in the EU, EFTA and candidate countries between 2005 and 2008. The EU AES is a pilot exercise which for the first time proposed a common EU framework including a standard questionnaire, tools and quality reporting.

AES data from approximately half of the participating countries will be disseminated in autumn 2008 and the second part in mid-2009.

The survey covers participation in education and lifelong learning activities (formal, non-formal and informal learning) including job-related activities, characteristics of learning activities, self-reported skills as well as modules on social and cultural participation, foreign language skills, IT skills and background variables related to main characteristics of the respondents.”

AKU: Arbejdskraftundersøgelsen

Se <http://www.dst.dk/HomeDK/Vejviser/Portal/Arbejdsmarked/aku.aspx>, hvor det om undersøgelsen hedder:

”Arbejdskraftundersøgelsen er Danmarks største løbende interviewundersøgelse. Den belyser befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet, fx hvor mange der er beskæftigede, arbejdsløse eller uden for arbejdsstyrken.

Derudfra kan undersøgelsen fx fortælle, hvor mange deltidsansatte der gerne vil arbejde mere, om der er forskel på mænds og kvinders metoder til at få arbejde, eller hvor mange ældre mennesker uden for arbejdsstyrken der kunne tænke sig et arbejde.

Arbejdskraftundersøgelsen baserer sig på omkring 89.000 gennemførte interview om året med personer fra 15-74 år. Deltagerne udtrækkes tilfældigt og deltager flere gange.

Arbejdskraftundersøgelsen belyser befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet og opgør fx, hvor mange personer i Danmark der er beskæftigede, arbejdsløse eller uden for arbejdsstyrken.

Undersøgelsen spørger desuden interviewpersonerne om fx: arbejdstid og ansættelsesforhold, jobsøgning og deltagelse i uddannelsessystemet, fx efteruddannelse eller skoleforløb... ”

BU: Befolkningens uddannelse

Registerets indhold er af DS beskrevet således:

”Befolkningens Uddannelse (BU) er, i forhold til de øvrige områder i personstatistikken, det mest centrale statistikprodukt fra uddannelsesstatistikken, idet variabelen *højeste fuldførte uddannelse* er en ofte anvendt baggrundsvariabel.

BU er et registerudtræk, der samler oplysninger vedrørende fuldførte uddannelser for hver enkelt person i befolkningen. BU dannes som et forløbsregister baseret på en vurdering af den enkelte persons uddannelseskarrere og viser derved, hvordan kvalifikationsniveauet udvikler sig gennem den enkelte persons liv. BU dannes ved at fortolke kvalifikationskarrieren (kvalifikationerne i kronologisk rækkefølge) med henblik på at fastslå skift i kvalifikationsniveau. Når en ny kvalifikation vurderes i forhold til den hidtil højeste opnåede kvalifikation, anvendes følgende generelle regel for udvælgelse af højeste fuldførte uddannelse:

Begrebet højeste fuldførte uddannelse er, som det vigtigste kriterium, fastlagt i forhold til hovedgrupperne i den danske uddannelsesnomenklatur Forspalte1 og følger den rangorden, som fastlægges herigennem. I denne forbindelse anvendes følgende regel for udvælgelse af højeste fuldførte uddannelse:

1. Der udvælges efter højeste hovedgruppe, idet hovedgruppe 20 og 25 betragtes som sidestillede.
2. Der vælges inden for samme hovedgruppe efter højeste PRIA (= antal kumulerede uddannelsesmåneder).
3. Inden for samme hovedgruppe og samme PRIA vælges seneste uddannelse.

Den ovennævnte regel gælder med undtagelse af de situationer, hvor en uddannelseskvalifikation møder en lavere uddannelseskvalifikation fra en højere prioriteret kilde. Her vil den højere prioriterede kilde altid tage over uanset uddannelsesniveauet.”

Se: <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=786>

CVT (CVTS): Continuing vocational training and adult learning

Se:

http://www.cedefop.europa.eu/etv/projects_networks/Statistics/indicators_continuing.asp
hvor der gives denne beskrivelse:

”At a time when Europe’s population is ageing rapidly, continuing vocational training and adult learning are of profound importance to Europe’s competitiveness and to the employability of its citizens.

Continuing vocational training takes place after initial education or entry into working life and aims to help people to improve or update their knowledge and skills or to acquire new ones.

Eurostat’s Continuing Vocational Training Survey (CVTS) is the main source of data on vocational training in enterprises, though further sources exist. Users should note the differences in methodologies (collection method, sample, time scale, definition, etc) between the various sources.”

DS: Danmarks Statistik

KU: Kursusregisteret i DS

Registerets indhold er af DS beskrevet således:

”Statistikken giver en samlet beskrivelse af befolkningens deltagelse i kurser/enkeltfag ved voksen- og efteruddannelse det vil sige formelle, eksterne uddannelsesforløb som er finansieret, styret og tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted uden for arbejdspladsen. Bemærk, at et kursus/enkeltfag normalt er et blandt flere elementer af en uddannelse.” Statistikken er baseret på oplysninger indsamlet på CPR-niveau og samlet i et kumuleret register, det tværgående kursistregister.

Se: <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/times/emnegruppe/emne/datasæet.aspx?sysrid=215805×path=2|94608/>

LFS: Labour Force Surveys

Se http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication.

Se også 2009 edition: Labour force survey in the EU, candidate and EFTA countries, Main characteristics of the national surveys, methodologies and working papers, 2009 edition, EUROSTAT, ISSN 1977-0375.

SIALS: Second International Adult Literacy Survey

Se fx Holm og Jensen: Danskernes læse-regne-færdigheder – i et internationalt lys, AKF Forlaget, 2000.

PIAAC: Programme for the International Assessment of Adult Competencies

Se: Bookmark this page: www.oecd.org/els/employment/piaac

The Programme for the International Assessment for Adult Competencies (PIAAC) aims at developing a strategy to address the supply and demand of competencies that would:

- identify and measure differences between individuals and countries in competencies believed to underlie both personal and societal success;
- assess the impact of these competencies on social and economic outcomes at individual and aggregate levels;
- gauge the performance of education and training systems in generating required competencies; and
- help to clarify the policy levers that could contribute to enhancing competencies.

*UNI*C: UNI*C Statistik og Analyse*

UNI-C er leverandør af den almindelige VEU-statistik, der beskriver deltagerne. Derudover foreligger UNI-C-statistik om befolkningens deltagelse i VEU, som ved at tage udgangspunkt i befolkningen, giver adgang til en beskrivelse af både deltagerne og ikke-deltagerne, jf. denne indgang:

<http://statweb.uni-c.dk/uvmDataWeb/ReportsForCategory.aspx?year=2008&category=BUA>, som omfatter dynamiske tabeller med oplysninger om:

- Befolkningen fordelt på højeste fuldførte uddannelse og deltagelse i VEU-aktivitet
- Ufaglærte 30-39-årige i befolkningen og deres kumulerede VEU-aktivitet

2.3 Aktualitet af oplysninger om forskellige typer af VEU-aktiviteter

I det følgende gøres kort rede for aktualiteten af oplysninger om forskellige typer af offentlige VEU-aktiviteter.

VUC-aktivitet

- FVU
- AVU
- Hf-enkeltfag
- Ordblindeundervisning

Indsamles en gang årligt med skæringsdato 1/8. Offentliggørelse med seks mdr. forsinkelse.

Det ville være ønskeligt med flere årlige opdateringer. FVU er normalt organiseret i korte forløb, hvorfor en beskrivelse af aktivitetsudviklingen kan blive mere aktuel med fx to årlige indberetninger.

Danskundervisning for udlændinge

Indsamles årligt af UNI-C Statistik & Analyse for Integrationsministeriet, der har ansvaret for at videregive til Danmarks Statistik.

Forventet aflevering til Danmarks Statistik ca. et år efter udløbet af et kalenderår.

Aktivitet på højskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler

Indsamles årligt af Danmarks Statistik. I 2010 blev indsamlingen af aktiviteten for skoleåret 08/09 gennemført i foråret 2010. Det forventes fremover, at indsamlingen fremrykkes, men det er endnu uafklaret, hvorvidt offentliggørelsen vil ske tidligere.

AMU-aktivitet

Indsamles kvartalsvis af UNI-C Statistik & Analyse.

Offentliggøres separat senest et kvartal efter udløbet af kalenderkvartalet. Det er uafklaret om Danmarks Statistik har ressourcer til at medvirke til fire årlige opdateringer af kursistregistret.

Åben uddannelse på erhvervsskolerne

(Her ligger fx enkeltfag under akademiuddannelser, Hhx , Htx- og EUD-enkeltfag, merkonom og datanom mv.)

Indsamles årligt af UNI-C Statistik & Analyse.

Overføres til Danmarks Statistik til indlæggelse i kursistregistret senest et kvartal efter udløbet af kalenderkvartalet. Endnu uafklaret hvornår Danmarks Statistik vil stille oplysningerne til rådighed for offentligheden.

Aktivitet på videregående niveau

(Dvs. professionshøjskoler, universiteter og handelshøjskoler, ingeniør-institutioner og lignende – over KVVU-niveauet)

Indsamles årligt af Danmarks Statistik, jf. under Aktivitet på højskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

3 Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU: en case på kompetencebarometerets opbygning

Med udgangspunkt i figur 1.1 vises i dette afsnit, hvordan kompetencebarometeret tænkes opbygget inden for de fire temaer, jf. afsnit 2. Vi vælger her tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU som case, og som det første ses i afsnit 3.1. på nøgletal for (a) overordnede indikatorer, bl.a. for den brede målgruppe, dernæst i afsnit 3.2. på nøgletal for (b) indikatorer på mellemniveau, primært for de centrale aktører og i afsnit 3.3. på nøgletal for (c) indikatorer på et detaljeret niveau, først og fremmest for de særligt interesserede. Det er naturligvis klart, at de enkelte målgrupper kan have interesse i alle typer af nøgletal. Men da alle relevante informationer i form af nøgletal ikke kan bringes på én gang, er det afgørende for deres anvendelse, at der sker en systematisk prioritering af, hvilke nøgletal der bringes som de første, og hvilke der må søges mere aktivt for at få fat i. Det foreslås, at kompetencebarometeret kommer til at indeholde en søgefunktion, der på enkel vis gør adgang til alle data mulig.

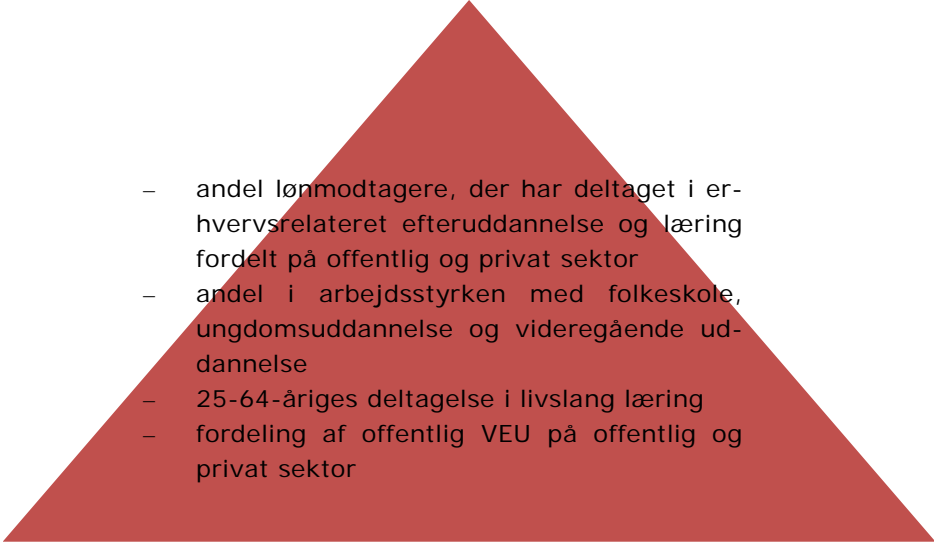
I afsnit 4 illustreres overordnede indikatorer for kompetencebarometerets tema 2 til 4.

3.1 Overordnede indikatorer for en bred målgruppe, herunder offentligheden og det politiske niveau

De indikatorer som foreslås som overordnede indikatorer, skal også udgøre en fast kerne af indikatorer, som giver grundlag for hele tiden at "måle temperaturen" på, hvordan arbejdsstyrkens deltagelse i livslang læring udvikler sig. Da vi her præsenterer overordnede indikatorer, benyttes toppen af pyramiden fra figur 1.1. Under tema 1 foreslås følgende indikatorer:

Figur 3.1 Overordnede indikatorer under Arbejdsskema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"

Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU

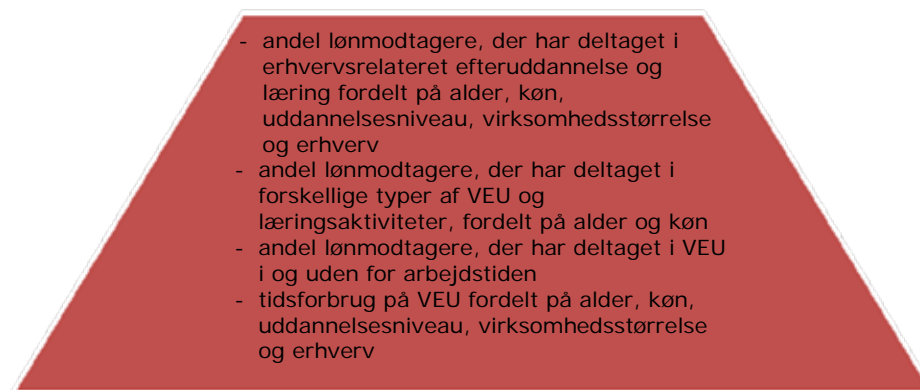
- 
- andel lønmodtagere, der har deltaget i erhvervsrelateret efteruddannelse og læring fordelt på offentlig og privat sektor
 - andel i arbejdsstyrken med folkeskole, ungdomsuddannelse og videregående uddannelse
 - 25-64-åriges deltagelse i livslang læring
 - fordeling af offentlig VEU på offentlig og privat sektor

3.2 Indikatorer på mellemniveau for de centrale aktører involveret i drift og brug af VEU, bl.a. uddannelsesudbydere og uddannelsesansvarlige

Hvor vi her præsenterer forslag til indikatorer på mellemniveau, vises disse i den midterste del af figur 1.1.:

3.3 Figur 3.2 Indikatorer på mellemniveau under Arbejdsskema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"

Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU



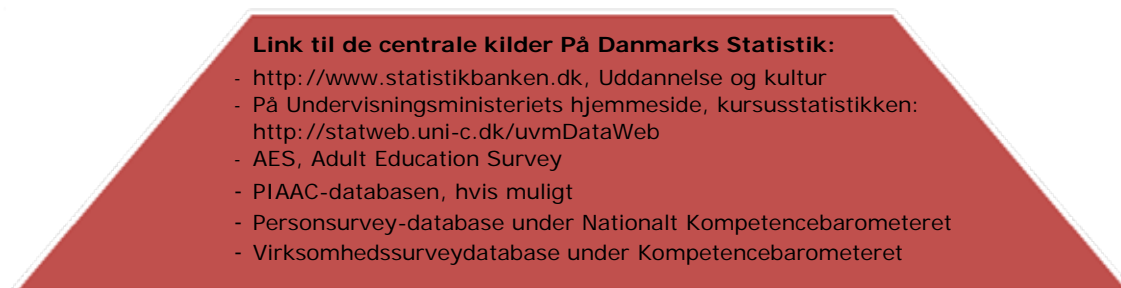
*) Niveaudefineret ved alment, erhvervsrettet og videregående niveau.

3.4 Indikatorer på et detaljeret niveau for de særligt interesserede, der har brug for oplysninger til fx udredning, analyse og forskning

Når det drejer sig om nøgletal for indikatorer på detaljeret niveau, primært for særligt interesserede, er disse placeret i pyramidens nederste del. De her anførte nøgletal er fx henvisninger til allerede eksisterende kilder, som er meget omfattende og ofte tilgængelige i en brugervenlig form, men også til de databaser, som opbygges gennem personsurveyen og virksomhedssurveyen, som foreslås som en del af kompetencebarometeret i drift.

Figur 3.3 Indikatorer på detaljeret niveau under Arbejdsskema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"

Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU



4 Overordnede indikatorer for kompetencebarometerets temaer 2 til 4


I dette afsnit skal vi på tilsvarende måde som i afsnit 3, illustrere indikatorer – alene de overordnede indikatorer – for kompetencebarometerets temaer 2 til 4, som er:

- § Tema 2: Virksomhedernes/arbejdspladsernes kompetenceudvikling
- § Tema 3: Effekter af VEU-indsatsen
- § Tema 4: Motivation og barrierer for kompetenceudvikling og deltagelse i VEU

I det følgende illustreres de overordnede indikatorer inden for hver af de tre temaer enkeltvis i figurer, hvis indhold ses i arbejdsskemaet i afsnit 2.

4.1 Overordnede indikatorer for Virksomhedernes/arbejdspladsernes kompetenceudvikling

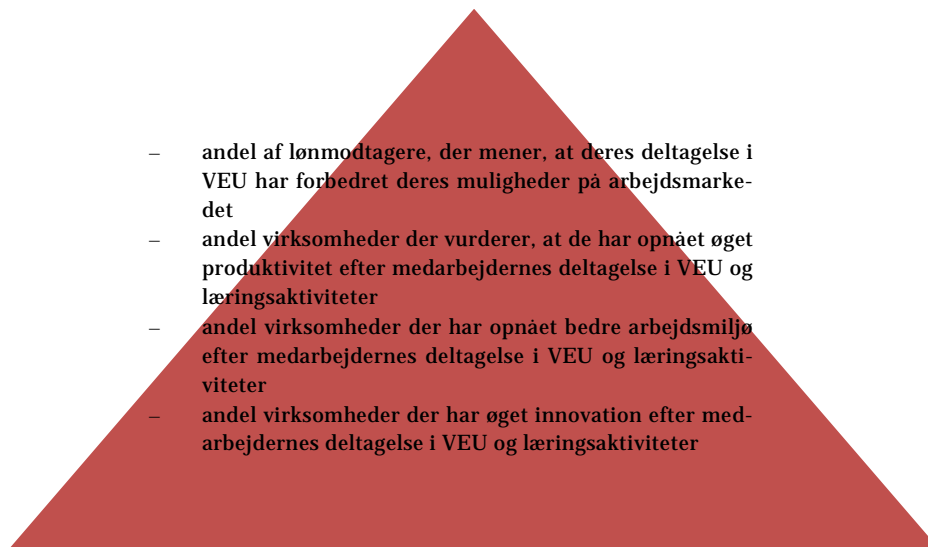
Figur 4.1 Overordnede indikatorer under tema 2: Virksomhedernes/arbejdspladsernes kompetenceudvikling

- 
- andel virksomheder med VEU- og læringsaktiviteter fordelt på offentlig og privat sektor
 - andel af samlede lønomkostninger til VEU fordelt på offentlige og private virksomheder
 - forventninger til medarbejdernes VEU-deltagelse
 - andel virksomheder med personaleafdeling fordelt på offentlig og privat sektor
 - andel virksomheder med uddannelsesafdeling fordelt på offentlig og privat sektor

4.2 Overordnede indikatorer for Effekter af VEU-indsatsen

Figur 4.2 Overordnede indikatorer under Arbejdsskema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"

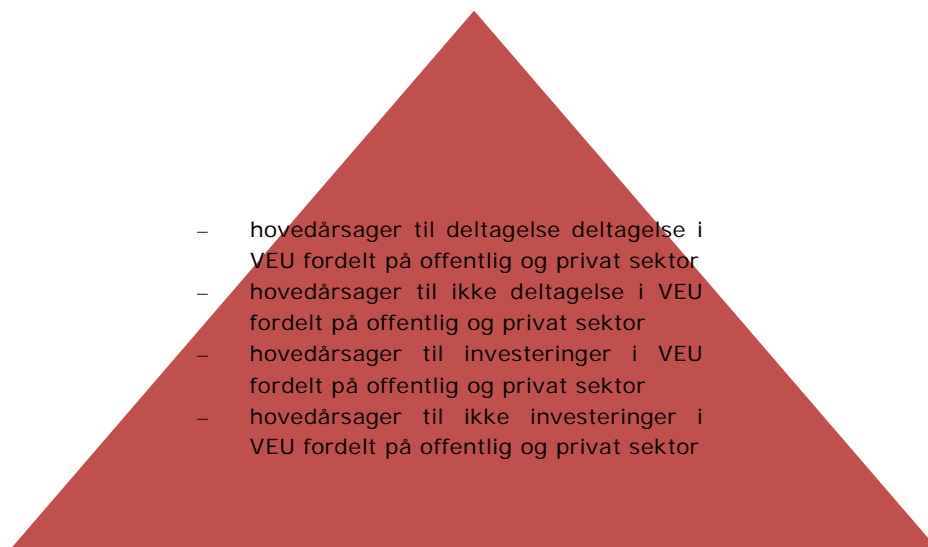
Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU Effekter af VEU-indsatsen



4.3 Overordnede indikatorer for motivation og barrierer for kompetenceudvikling og deltagelse i VEU

Figur 4.3 Overordnede indikatorer under Arbejdsskema for "Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer"

Tema 1: Arbejdsstyrkens kompetenceudvikling og deltagelse i VEU Motivation og barrierer for kompetenceudvikling og deltagelse i VEU



5 Indhold i kompetencebarometer i drift

Et kompetencebarometer skal løbende bringe viden om voksen- og efteruddannelsesaktiviteten på en måde, der sikrer sammenlignelighed over tid. Uden en sådan sammenlignelighed har barometeret ikke mulighed for at fungere som navigationsinstrument i overvågningen af voksen- og efteruddannelsesindsatsen. Lad os først se på, hvilke elementer der indgår i et Nationalt Kompetencebarometer i drift:

- § En hjemmeside, der på en enkelt måde hurtigt bringer brugeren i kontakt med de indikatorer, som inden for barometerets fire temaområder er prioriteret som overordnede indikatorer, indikatorer på mellemniveau og indikatorer på detaljeret niveau, jf. figur 1.1. Der vil både være tale om link til eksisterende datakilder og om adgang til data produceret inden for kompetencebarometerets drift, jf. nedenfor.
- § En årlig publikation med nøgletal for kompetencebarometerets overordnede indikatorer og med årets strategiske fokusområde baseret på udvalgte nøgletal for indikatorer i kompetencebarometeret på mellemniveau og detaljeret niveau.
- § Survey omfattende personer i arbejdsstyrken, gennemført fx hvert år eller hvert andet år.
- § Survey omfattende virksomheder fx med et interval på et eller to år.
- § Effektanalyser, der på udvalgte, men ens områder, viser effekten af indsatsen. Disse gennemføres med givne tidsintervaller, som endnu ikke er fastlagt

I det følgende behandles de enkelte elementer i kompetencebarometeret.

5.1 Survey omfattende personer i arbejdsstyrken

Nedenfor skitseres forslag til personsurvey som tillægsundersøgelse til Arbejdskraftundersøgelsen, inklusive prisoverslag.

5.1.1 Kort om Arbejdskraftundersøgelsen, AKU

Hvis man ønsker at gennemføre en tillægsundersøgelse i Arbejdskraftundersøgelsen,² afhænger prisen af, hvor mange spørgsmål der stilles, og hvor mange personer spørgsmålet skal stilles til, det vil sige, det filter der skal anvendes for at udvælge respondenterne. Filteret kan fx være køn, alder, beskæftigelsesstatus eller et bestemt svar på et af de eksisterende spørgsmål i Arbejdskraftundersøgelsen.

² Se Danmarks Statistiks hjemmeside: www.dst.dk/aku, hvor også blandt andet varedeklarationen for Arbejdskraftundersøgelsen ses: www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=857×path=4

Arbejdskraftundersøgelsen udkommer hvert kvartal, og der foretages interview i forhold til alle uger i året. Der interviewes 20-22.000 personer hvert kvartal. Stikprøven er fordelt på fire paneler, der deltager i to kvartaler, hviler i to kvartaler og derefter deltager i to kvartaler igen. Det vil sige, de samme respondenter interviewes i samme halvår.

5.1.2 Målgruppen for kompetencebarometerets personsurvey

Målgruppen består af hele arbejdsstyrken i alderen 15-66 år, det vil sige alle, der enten er i arbejde, eller som ønsker arbejde, har søgt arbejde inden for de seneste fire uger og kan tiltræde arbejde inden for to uger (definitionen på en arbejdsløs i AKU). Denne gruppe omfattede i AKU 14.097 personer i 4. kvartal 2008.

Spørgsmålene vil henvende sig både til respondenter, der har gennemført en form for oplæring, efteruddannelse eller kursus, såvel internt som eksternt på arbejdspladsen, inden for de seneste 4 uger. Også personer, der ikke har deltaget, vil indgå med henblik på at få information om årsager til ikke-deltagelse. Det vil sige, at alle i arbejdsstyrken i alderen 15-66 i AKU omfattes. Men afhængig af deltagelse, ikke-deltagelse skal der indarbejdes screenings-spørgsmål.

5.1.3 Spørgsmålene/indikatorer i personsurvey

Forslag til de spørgsmål, som kan indgå i personsurveyen under kompetencebarometeret i drift, er udarbejdet på grundlag af sekundæranalyser af de spørgsmål, som er blevet anvendt i den survey, som blev gennemført under VEU-trepartsudvalget jf. bilag 3. Disse sekundæranalyser har drejet sig om at få undersøgt, hvilke spørgsmål der giver den størst mulige information og en given problemstilling. Et eksempel på en simpel problemstilling er at sikre, at der med et givet spørgsmål er en pæn variation i besvarelsen. En anden er at undersøge, i hvilket omfang en gruppe af spørgsmål kan reduceres, da der blot gennem nogle få spørgsmål kan opnås information, som ikke øges ved et større antal spørgsmål. Dette er bl.a. undersøgt gennem faktoranalyser. Formålet med disse sekundæranalyser har således været at "skumme fløden" fra tidligere gennemførte undersøgelser. Ud over spørgsmål udpeget på denne måde, kan der også være behov for andre spørgsmål som grundlag for de ønskede indikatorer. Her kan i givet fald hentes inspiration fra fx de spørgsmål, som planlægges anvendt i PIAAC, som i direkte form kunne inddrages og dermed skabe link til resultaterne fra denne, herunder testede færdigheder, som offentliggøres i 2013.

5.1.4 Udvælgelse af spørgsmål til personsurvey

På baggrund af de gennemførte analyser i bilag 3, kan der peges på følgende spørgsmål, som værende spørgsmål med stor informationsværdi og derfor velegnede i den survey som planlægges gennemført og gentaget under kompetencebarometeret i drift. De udvalgte spørgsmål til personsurveyen er:

Hvorfor deltog De? Var det ...*(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 201x – Angiv ét svar i hver linje)*

	<i>Ja, vigtig grund</i>	<i>Ja, ret vigtig grund</i>	<i>Nej, ikke grunden</i>
a. fordi det var nødvendigt i Deres job?	1	2	3
b. fordi De fik nye arbejdsopgaver?	1	2	3
c. fordi De gerne ville blive bedre til Deres arbejde?	1	2	3
d. fordi De ønskede bedre mulighed for at beholde Deres job?	1	2	3

Deltog De ...*(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 201x – Angiv ét svar i hver linje)*

	<i>Ja, vigtig grund</i>	<i>Ja, ret vigtig grund</i>	<i>Nej, ikke grunden</i>
a. for at udvikle Dem personligt?	1	2	3
b. for at vedligeholde Deres viden og kunnen	1	2	3
c. for at få mere uddannelse efter kurset?	1	2	3
d. for at få bedre jobmuligheder i fremtiden?	1	2	3

Synes De, at kurset/undervisningen gav Dem ...*(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 201x – Angiv ét svar i hver linje)*

	<i>Ja, i meget høj grad</i>	<i>Ja, i høj grad</i>	<i>Ja, i nogen grad</i>	<i>Nej</i>
a. Færdigheder/viden som direkte kunne bruges i Deres job på daværende tidspunkt?	1	2	3	4
b. Færdigheder/viden som kunne bruges i andre job?	1	2	3	4
c. Viden i øvrigt inden for Deres arbejdsområde eller fag?	1	2	3	4

Synes De, at kurset/undervisningen gav Dem ...*(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 201x – Angiv ét svar i hver linje)*

	<i>Ja, i meget høj grad</i>	<i>Ja, i høj grad</i>	<i>Ja, i nogen grad</i>	<i>Nej</i>
a. Gode faglige kvalifikationer?	1	2	3	4
b. Mere selvtillid?	1	2	3	4
c. Bedre evne til at samarbejde?	1	2	3	4

Mener De, at kurset/undervisningen har medvirket til eller kan medvirke til, at De får ...

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 201x – Angiv ét svar i hver linje)

	<i>Ja, i meget høj grad</i>	<i>Ja, i høj grad</i>	<i>Ja, i nogen grad</i>	<i>Nej</i>
a. lyst til at lære mere?	1	2	3	4
b. bedre mulighed for mere uddannelse?	1	2	3	4
c. bedre jobmuligheder?	1	2	3	4
d. større arbejdsglæde?	1	2	3	4
e. mere interessant arbejde?	1	2	3	4
f. bedre mulighed for at beholde Deres arbejde?	1	2	3	4

5.2 Survey omfattende virksomheder

Tilrettelæggelsen af virksomhedssurveyen vil på flere måder komme til at adskille sig fra personsurveyen. Mens personsurveyen foreslås gennemført som en tillægsundersøgelse til AKU for at opnå den højst mulige deltagelse, vil virksomhedssurveyen skulle gennemføres som en selvstændig undersøgelse. I udarbejdelsen af spørgsmål til surveyen vil vi som under personsurveyen udnytte de databaser, som foreligger.

5.2.1 Spørgsmålene/indikatorerne i virksomhedssurvey

Sekundæranalyser er også her gennemført for at "skumme fløden" fra tidligere gennemførte virksomhedsundersøgelser vedrørende uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling, herunder brug af VEU, ekstern og intern læring. Her er anvendt data fra den virksomhedsundersøgelse, der blev gennemført i forbindelse med VEU-trepartsudvalgets arbejde.

5.2.2 Udvalgelse af spørgsmål til virksomhedssurvey

De udvalgte spørgsmål til virksomhedssurveyen er:

Hvad var hovedformålet med medarbejdernes deltagelse i disse kurser ved de nævnte uddannelser i 201x?

(Maksimalt tre afkrydsninger i hver søjle)

	1. Ufaglærte	2. Faglærte	3. Videregående uddannede	4. Medarbejdere med ledelses- funktioner
1. Uddannelse af nyansatte medarbejdere.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
2. Beherskelse af ny teknologi, materialer, programmel på arbejdspladsen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
3. Kunne indgå i ny organisering af arbejdet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
4. Håndtere ny konkurrencesituation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
5. Vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
6. Opfylde ønsker fra medarbejderne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
7. Andre formål	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
8. Ingen fra denne medarbejderkategori har deltaget i sådanne kurser	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

Har medarbejdernes deltagelse i disse kurser i 201x mere konkret haft positive effekter ...

	<i>I høj grad</i>	<i>I nogen grad</i>	<i>I mindre grad</i>	<i>Slet ikke</i>	<i>Ved ikke</i>
1. For medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsevne på arbejdspladsen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8
2. For effektiviteten i arbejdet på arbejdspladsen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8
3. For kvaliteten af arbejdspladsens produkter/ydelser	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8
4. For fastholdelse af medarbejderne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8
5. For klimaet på arbejdspladsen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8
6. For innovation/udvikling af nye produkter og arbejdsgange	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8
7. For mobiliteten internt i virksomheden.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 8

Hvorfor er der ikke planlagt aktiviteter for disse medarbejdere?

	<i>(Gerne flere afkrydsninger)</i>	
	<i>1. Ufaglærte</i>	<i>2. Øvrige medarbejdere</i>
1. Behovet er først opstået/erkendt for nylig.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
2. Virksomheden har ikke kendskab til kurser med det ønskede indhold.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
3. Eksisterende kurser ligger for langt væk.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
4. Eksisterende kursers faglige niveau er ikke højt nok	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
5. Eksisterende kurser er for svære for de relevante medarbejdere	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
6. Folk er ansat i så kort tid, at det ikke kan svare sig at sende dem på kursus	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
7. Medarbejderne er ikke interesserede i at deltage	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
8. Der er ikke behov for efteruddannelse for denne medarbejdergruppe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
9. Virksomheden beskæftiger ikke denne medarbejdergruppe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

5.2.3 Overvejelser om omfang og design af spørgsmål

Virksomhedsundersøgelsen foreslås gennemført blandt virksomheder/arbejdspladser i en stikprøve på ca. 5.000. Den forventede svarprocent er på 40-50. Skemaet har et omfang af 6-8 A4-sider. Den gennemføres postalt med henholdsvis en første udsendelse og en påmindelse, begge dele i form af følgebrev, skema og svarkuvert. Spørgsmål besvares altovervejende ved afkrydsning. Inden hovedundersøgelsen gennemføres en lille pilottest omfattende 8-10 virksomheder med efterfølgende revision af skema, hvis der viser sig behov for dette. Besvarelserne scannes, fejlsøges og vægtes. Registerdata vedr. arbejdspladsens karakteristika (branche, ejerforhold etc.) og medarbejdernes stilling og uddannelse påføres, og data lægges på forskermaskinen.

Danmarks Statistik foretager afrapportering i form af en kortfattet rapport, der beskriver stikprøveudvælgelse, svarprocenter, evt. problemer samt hovedresultater.

En mulig tidsplan kunne se sådan ud: skemaer udsendes medio marts 201x. Datasæt vil kunne være tilgængelige på forskermaskinen ca. fire måneder efter udsendelse.

5.3 Hjemmeside og årlig publikation

Etablering af hjemmeside, dens drift og årlig publikation er der ikke taget nærmere stilling til for nærværende.

Referencer

- Chisholm, L.; A. Larson & A. Mousseux (2004): *Lifelong learning: citizens' views in close-up*. European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Office for Official Publications for the European Communities.
- Eurostat (2002): *European social statistics. Continuing vocational training survey (CVTS2), Data 1999*. Luxembourg: European Commission.
- Gupta, N.D. (2007): Are Women Falling Behind in the New Economy? Gender Gaps in New Skills and Competencies. *Swedish Economic Policy Review*, 14:151-189.
- Jensen, T.P. m.fl. (1999): *Kvalitet og effekt af arbejdsmarkedsuddannelserne*. AKF Forlaget.
- Leuven, E- & H. Oosterbeek (1999): The Demand and Supply of Work-Related Training: Evidence from Four Countries. *Research in Labor Economics*, 18:303-330.
- Leuven, E. & H. Oosterbeek (2008): An Alternative Approach to Estimate the Wage Returns to Private Sector Training. *Journal of Applied Econometrics*, 23:423-434.
- Oosterbeek, H. (1998): Unravelling supply and demand factors in work-related training. *Oxford Economic Papers*, 50(2):266-283.
- Rychen, D.S. & L.H. Salganik (red.) (2001): *Defining and Selecting Key Competencies*. Göttingen: Hogrefe & Huber.
- Rychen, D.S. & L.H. Salganik (red.) (2003): *Key Competencies for a Successful Life and a Wellfunctioning Society*. Göttingen: Hogrefe & Huber.
- Undervisningsministeriet (2005): *Det Nationale Kompetenceregnskab*.
<http://www.uvm.dk/05/pmnr.htm?menuid=641015>
- Undervisningsministeriet (2007): *Danmarks strategi for livslang læring*.
- Undervisningsministeriet (2007): *Mål for voksen- og efteruddannelserne – aktivitet og effekt*. Undervisningsministeriets statistikpublikationer nr. 1 – 2007.
- Vox, nasjonalt senter for læring i arbeid: <http://www.iu.dk/programmer-og-tilskud/europa/livslang-laering/livslang-laering> EU's program for livslang læring (Leonardo og Grundtvig)

Bilag 1: Eksempler på spørgsmål/indikatorer i personsurvey – fra personsurvey gennemført under VEU-trepartsudvalget

Hvorfor deltog De? Var det ...

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x – angiv ét svar i hver linje)

	<i>Ja, vigtig grund</i>	<i>Ja, ret vigtig grund</i>	<i>Nej, ikke grunden</i>
a) Fordi De var nyansat?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
b) Fordi det var nødvendigt i Deres job?.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃
c) Fordi De fik nye arbejdsopgaver?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
d) Fordi De gerne ville blive bedre til Deres arbejde?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
e) Fordi der ikke var så meget at lave i Deres job?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
f) Fordi De ønskede en bedre mulighed for at beholde Deres job?	£ ₁	£ ₂	£ ₃

Deltog De...

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x – angiv ét svar i hver linje)

	<i>Ja, vigtig grund</i>	<i>Ja, ret vigtig grund</i>	<i>Nej, ikke grunden</i>
a) For at udvikle Dem personligt?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
b) For at vedligeholde Deres viden og kunnen?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
c) For at få mere uddannelse efter kurset?	£ ₁	£ ₂	£ ₃
d) For at få bedre jobmuligheder i fremtiden?	£ ₁	£ ₂	£ ₃

Synes De, at kurset/undervisningen gav Dem ...

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x – angiv ét svar i hver linje)

	<i>Ja, i meget høj grad</i>	<i>Ja, i høj grad</i>	<i>Ja, i nogen grad</i>	<i>Nej</i>
a) Færdigheder/viden som direkte kunne bruges i Deres job på daværende tidspunkt?.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
b) Færdigheder/viden som kunne bruges i andre job?	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
c) Viden i øvrigt inden for Deres arbejdsområde eller fag?	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄

Synes De, at kurset/undervisningen gav Dem ...

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x – angiv ét svar i hver linje)

	<i>Ja, i meget høj grad</i>	<i>Ja, i høj grad</i>	<i>Ja, i nogen grad</i>	<i>Nej</i>
a) Gode faglige kvalifikationer	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
b) Mere selvtillid	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
c) Bedre evne til at samarbejde.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
d) Viden om ledelse og organisation	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄
e) Nye kontakter	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄

Bruger De det, De lærte, i Deres nuværende arbejde?

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x)

Ja, i meget høj grad.....	£ ₁
Ja, i høj grad	£ ₂
Ja, i nogen grad	£ ₃
Nej, næsten ikke	£ ₄
Nej, slet ikke	£ ₅
Lærte ikke noget	£ ₆

Var Deres udbytte af undervisningen/ kurset tilfredsstillende i forhold til den tid, De brugte?

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x)

Ja, i meget høj grad.....	£ ₁
Ja, i høj grad	£ ₂
Ja, i nogen grad	£ ₃
Nej, næsten ikke	£ ₄
Nej, slet ikke	£ ₅

Mener De, at kurset/undervisningen har medvirket til eller kan medvirke til, at De får ...

(Hvis flere kurser, svar ud fra det seneste i 200x – angiv ét svar i hver linje)

	<i>Ja, i meget høj grad</i>	<i>Ja, i høj grad</i>	<i>Ja, i nogen grad</i>	<i>Nej</i>
a) lyst til at lære mere.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
b) bedre mulighed for mere uddannelse.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
c) bedre jobmuligheder	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄
d) større arbejdsglæde	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄
e) mere interessant arbejde.....	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄
f) højere løn	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄
g) bedre mulighed for at beholde deres job	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄

Andre spørgsmål fra personsurveyen, som der ikke er lavet analyser på

Hvad er de *vigtigste grunde* til, at De ikke har deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de seneste 4 uger?

Jeg er ny i jobbet.....	£ 1
Mine arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden.....	£ 2
Arbejdspres, travlhed i arbejdet, ingen til at overtage mit arbejde	£ 3
Svært at få lov at komme på kursus i arbejdstiden	£ 4
Arbejdsgiveren synes ikke jeg har brug for efteruddannelse	£ 5
Har ikke selv råd.....	£ 6
Har ikke selv taget initiativ til at komme på kursus/uddannelse	£ 7
Har ikke lyst til at komme på kursus	£ 8
Mangler kvalifikationer for at komme på kursus/for svært.....	£ 9
Hensyn til min familie	£ 10
Ved ikke nok om mulighederne for at tage kursus/uddannelse	£ 11
Der findes ikke egnede kurser/uddannelser	£ 12
Kursus/uddannelse ligger på ubekvemme tidspunkter	£ 13
Der er ikke plads på kurset/uddannelsen	£ 14
Kurset(uddannelsen ligger for langt væk.....	£ 15
Andet, hvilket: _____	£ 16

Bilag 2: Eksempler på spørgsmål/indikatorer i
virksomhedssurvey

– fra DISKO-undersøgelsens virksomhedssurvey og survey
gennemført under VEU-trepartsudvalget

Har medarbejdere fra arbejdspladsen (bortset fra lærlinge og elever) deltaget i kurser i 2004?

Ja £₁
Nej £₁

Hvor mange medarbejdere har deltaget i ... kurser i 2004?

Antal

Ufaglærte _____
Faglærte _____
Videregående uddannede _____
Medarbejdere med ledelsesfunktioner _____

Hvad var hovedformålet med medarbejdernes deltagelse i sådanne kurser i 2004?

(Maksimalt tre afkrydsninger i hver søjle)

	<i>Ufag- lærte</i>	<i>Fag- lærte</i>	<i>Videregå- ende ud- dannede</i>	<i>Medar- bejdere med ledel- sesfunk- tioner</i>
Uddannelse af nyansatte medarbejdere.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Beherskelse af ny teknologi, programmel på arbejdspladsen.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Kunne indgå i ny organisering af arbejdet.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Håndtere ny konkurrencesituation.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Udnytte mindre arbejdspress end normalt på arbejdspladsen.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
At undgå at skulle afskedige medarbejdere	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Udnytte overenskomsters aftaler om efteruddannelse	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Opfylde ønsker fra medarbejderne	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Andre formål	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Ingen fra denne medarbejderkategori har deltaget i sådanne kurser	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1

Hvordan vurderer arbejdspladsen samlet set udbyttet af medarbejdernes deltagelse i sådanne kurser i 2004 i forhold til omkostningerne ved kurserne?

(Der tænkes på udbyttet i forhold til arbejdspladsens behov)

	<i>Ufag- lærte</i>	<i>Fag- lærte</i>	<i>Videregå- ende ud- dannede</i>	<i>Medar- bejdere med ledel- sesfunk- tioner</i>
Meget stort udbytte.....	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Stort udbytte.....	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Et vist udbytte.....	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Ring udbytte	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Meget ring udbytte.....	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Intet udbytte.....	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Gruppen har ikke deltaget	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁
Ved ikke	£ ₁	£ ₁	£ ₁	£ ₁

Har medarbejdernes deltagelse i disse kurser i 2004 mere konkret haft positive effekter?

	<i>I høj grad</i>	<i>I nogen grad</i>	<i>I mindre grad</i>	<i>Slet ikke</i>	<i>Ved ikke</i>
I forholdet til formålet med kurserne	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsevne på arbejdspladsen.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For effektiviteten i arbejdet på arbejdspladsen ...	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For kvaliteten af arbejdspladsernes produkter/ytelser.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For medarbejdernes motivation	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For fastholdelse af medarbejderne	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For klimaet på arbejdspladsen.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For innovation/udvikling af nye produkter og arbejdsgange.....	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈
For mobiliteten internt i virksomheden	£ ₁	£ ₂	£ ₃	£ ₄	£ ₈

Inden for hvilke områder vurderer arbejdspladsen især, at der er et behov, som der ikke er planlagt aktiviteter for at opfylde?

(Nævn op til tre områder for hver medarbejder gruppe)

	<i>Ufag- lærte</i>	<i>Fag- lærte</i>	<i>Videregå- ende ud- dannede</i>	<i>Medar- bejdere med ledel- sesfunk- tioner</i>
Almene kvalifikationer som dansk og matematik	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Proceskvalifikationer som samarbejde, personlig udvikling, organisation mv.	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
It-kvalifikationer (både som brugere og systemudvikler)	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Faglige kvalifikationer ift. virksomhedens produktion og serviceydelser	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Administration (økonomi, regnskab, planlægning mv.)	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Kommunikation (formidling, salg, marketing mv.)	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Ledelse (projekt-, personale-, strategisk-ledelse)	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Andet	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1

Hvorfor er der ikke planlagt aktiviteter for disse medarbejdere?

(Gerne flere afkrydsninger)

	<i>Ufaglærte</i>	<i>Øvrige medar- bejdere</i>
Behovet er først opstået/erkendt for nylig	£ 1	£ 1
Virksomheden har ikke kendskab til kurser med det ønskede indhold.....	£ 1	£ 1
Virksomheden ønsker selv at udvikle/arrangere kurser, men har ikke haft tid.....	£ 1	£ 1
Eksisterende kurser ligger for langt væk	£ 1	£ 1
Eksisterende kursers faglige niveau er ikke højt nok.....	£ 1	£ 1
Eksisterende kurser er for svære for de relevante medarbejdere	£ 1	£ 1
Folk er ansat i så kort tid, at det ikke kan svare sig at sende dem på kursus	£ 1	£ 1
Omkostningerne ved efteruddannelse er for store i forhold til udbyttet.....	£ 1	£ 1
Virksomheden kan vanskeligt undvære medarbejdere i forbindelse med kurser	£ 1	£ 1
Medarbejderne er ikke interesseret i at deltage...	£ 1	£ 1
Der er ikke behov for efteruddannelse for denne medarbejdergruppe.....	£ 1	£ 1
Virksomheden beskæftiger ikke denne medarbejdergruppe	£ 1	£ 1

Følgende spørgsmål er der ikke gennemført analyser af

Hvilken betydning har følgende oplæringsmetoder i forbindelse med kompetence-udvikling af medarbejderne?

(Med sidemandsoplæring menes en planlagt aktivitet, hvor én eller flere medarbejdere systematisk instrueres/oplæres af andre medarbejdere)

	<i>Meget stor betydning</i>	<i>Stor betydning</i>	<i>Nogen betydning</i>	<i>Lille betydning</i>	<i>Ingen betydning</i>
1) Sidemandsoplæring.....	£ 1	£ 2	£ 3	£ 4	£ 5
2) Interne kurser på arbejdspladsen/organisationen.....	£ 1	£ 2	£ 3	£ 4	£ 5
3) Kurser udbudt af private kursusarrangører, konsulentfirmaer, leverandører, erhvervs- eller lønmodtagerorganisationer.....	£ 1	£ 2	£ 3	£ 4	£ 5
4) Kurser udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner.....	£ 1	£ 2	£ 3	£ 4	£ 5

Hvilket hovedindhold havde disse interne kurser?

(Gerne flere afkrydsninger i hver søjle)

	<i>Ufag- lærte</i>	<i>Fag- lærte</i>	<i>Videregå- ende ud- dannede</i>	<i>Medar- bejdere med ledel- sesfunk- tioner</i>
Almene kvalifikationer som dansk og matematik.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Proceskvalifikationer som samarbejde, personlig udvikling, organisation, mv.	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
It-kvalifikationer.....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Faglige kvalifikationer ift. virksomhedens produktion og serviceydelser	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Administration (økonomi, regnskab, planlægning, mv.)	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Kommunikation (formidling, salg, marketing, mv.).....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Ledelse (projekt-, personaleledelse, strategisk ledelse).....	£ 1	£ 1	£ 1	£ 1
Andet	_____	_____	_____	_____

Spørgsmål fra andre undersøgelser

Har virksomheden skriftlige personaleplaner for følgende grupper?

(Personaleplaner er planer, som sikrer, at virksomheden til enhver tid råder over arbejdskraft i tilstrækkeligt omfang og kvalitet)

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Ved ikke</i>	<i>Ikke rele- vant</i>
Videregående uddannede	£	£	£	£
Erhvervsfagligt uddannede.....	£	£	£	£
Øvrige	£	£	£	£

Hvor stor betydning har de følgende forhold for den løbende udvikling af medarbejdernes færdigheder?

	<i>Stor</i>	<i>Nogen</i>	<i>Ringe</i>	<i>Ingen</i>	<i>Ved ikke</i>
Løsning af arbejdsopgaver	£	£	£	£	£
Afsættelse af tid til sparring med ledelse/andre medarbejdere	£	£	£	£	£
Planlagt jobrotation.....	£	£	£	£	£
Tilskyndelse til samarbejde og netværk på tværs af afdelinger og grupper	£	£	£	£	£
Standardkurser/uddannelsesforløb (fx på erhvervsskoler og AMU-centre).....	£	£	£	£	£
Uddannelsesforløb skræddersyet til virksomhedens behov	£	£	£	£	£
Langsigtet uddannelsesplanlægning.....	£	£	£	£	£

Bilag 3: Sekundæranalyser på person- og virksomheds-surveydata med henblik på spørgebatteri til Det nationale kompetencebarometer

B1 Indledning

Som beskrevet i foranstående ”Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer”, skal der udarbejdes et fast batteri af spørgsmål til surveyanalyser, der skal gennemføres løbende med et antal år imellem hver. For bedre at kunne sammenligne resultater fra de forskellige undersøgelser skal spørgsmålene i disse survey være ens de forskellige indsamlings år. Dette bilag omfatter sekundæranalyser på tidligere gennemførte person- og virksomhedssurvey.

B2 Formål med bilaget

Formålet med bilaget er at komme med kvalificerede forslag til, hvilke spørgsmål det er mest hensigtsmæssigt at have med i de kommende person- og virksomhedssurvey. Disse forslag baserer sig på sekundæranalyser på data fra de person- og virksomhedssurvey, der blev gennemført af SFI i 2005 under arbejdet i VEU-Trepartsudvalgsarbejdet. Dette bilag vil derfor i høj grad være præget af tabeller over andelsfordeling på forskellige spørgsmål samt resultater fra faktor- og korrelationsanalyser.

B3 Datagrundlag

Resultaterne som vil blive fremlagt i de følgende afsnit, bygger på data fra to forskellige spørgeskemaundersøgelser foretaget af SFI i 2005 i forbindelse med VEU trepartsudvalgsarbejdet. Det drejer sig om en undersøgelse af efteruddannelse i private virksomheder³ samt en undersøgelse af deltagelse i voksen- og efteruddannelse. I det følgende vil disse blive benævnt henholdsvis *virksomhedssurveyen* og *personsurveyen*. Virksomhedssurveyen er sendt til private virksomheder, hvor repræsentanter fra virksomheden har skullet svare på vegne af denne virksomhed. Personsurveyen er i modsætning hertil, sendt og udfyldt af privatpersoner der svarer på vegne af dem selv. Der indgår i alt henholdsvis 646 og 1363 respondenter i de to undersøgelser. Dog vil datagrundlaget for forskellige spørgsmål selvfølgelig variere. Dels er der i de to undersøgelser spurgt til forskellige kursustyper, som kun en delmængde har været på, og dels er nogle af spørgsmålene delt op i forskellige medarbejderkategorier osv. Vi har endvidere i personsurveyen valgt kun at lave beregninger og vise tal for personer, der var i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet, hvilket 1118 personer var.

³ Der er ligeledes gennemført en virksomhedssurvey inden for den offentlige sektor. De analyser, som fremlægges i det følgende er alene baseret på virksomhedssurveyen til de private virksomheder, da der var et utilstrækkeligt antal observationer, hvilket umuliggjorde relevante statistiske analyser. Der er således 646 respondenter med i den private virksomhedssurvey, men kun 190 i den offentlige.

B4 Metode

I dette bilag vil der udelukkende blive fremlagt kvantitative data, i form af andelsberegninger og faktor- og korrelationsanalyser. Den metodemæssige fremgangsmåde i forhold til at udvælge spørgsmål til spørgsmålsbatteriet vil foregå på to måder. I første omgang vil vi gennem en analyse af svarprocenterne på forskellige spørgsmål, vælge de svarmuligheder ud, som kun meget få respondenter har angivet som svar. Et sådant svar er i forhold til spørgsmål med højere svarangivelser mindre interessant.

For faktor- og korrelationsanalyserne vil udvælgelsen foregå på den måde, at hvis vi finder to svarmuligheder der korrelerer med hinanden i en væsentlig grad, vil disse to spørgsmål muligvis kunne siges at dække over den samme bagvedliggende faktor, hvorved et af spørgsmålene muligvis kan tages ud af det endelige spørgeskema, uden at indholdet i spørgeskemaet bliver væsentligt forringet.

Det skal dog understreges, at udvælgelsen af spørgsmål i sidste ende ikke kun beror på de anvendte beregninger, men at disse i stedet er med til at guide de teoretiske overvejelser over, hvilke spørgsmål der kan tages ud. Det kan således være, at selv spørgsmål med en meget lille svarprocent alligevel bibeholdes, såfremt det pågældende spørgsmål vurderes vigtigt ud fra et teoretisk synspunkt. Samtidig skal det selvfølgelig klargøres, at ethvert spørgsmål man tager ud af det endelige spørgeskema selvfølgelig i en vis grad betyder en forringelse af hele spørgeskemaet, da man alt andet lige mister en nuance. Dog må det pga. øgede omkostninger være således at nogle spørgsmål, til trods for dette nuancetab, alligevel tages ud.

B5 Efteruddannelse i private virksomheder (virksomhedssurveyen)

Virksomhedssurveyen er delt i tre dele, hvor vi i dette bilag kun vil præsentere resultater fra del II og III, som omhandler henholdsvis arbejdspladsens *brug* af efter- og videreuddannelse af sine medarbejdere og arbejdspladsens *behov* for efter- og videreuddannelse af sine medarbejdere. Arbejdsplads bliver i spørgeskemaet defineret som "arbejdssted; altså en lokalt afgrænset enhed. Et slagteri er en fysisk afgrænset arbejdsplads, selvom slagteriet er en del af en større koncern."

Som allerede angivet, indgår der 646 besvarelser i virksomhedssurveyen.

B5.1 Andelsfordelinger

Del II i surveyen "Efter- og videreuddannelsesaktiviteter for arbejdspladsens medarbejdere i 2004"

Denne del af surveyen er delt op i fire forskellige kursustyper, hvoraf vi vil præsentere resultater fra tre af disse kurser. Kategorien "almene kurser" vil ikke blive behandlet selvstændigt, da under 5% af de adspurgte virksomheder har benyttet sig af dette kursusudbud jf. tabel 1.1.

Definitioner på kursustyper i virksomhedsspørgeskemaet

Interne kurser: Med interne kurser menes kurser specielt tilpasset arbejdspladsens behov, afholdt med særlig henblik på arbejdspladsens medarbejdere, og som kun medarbejdere fra

arbejdspladsen/virksomheden kan deltage i. Kurserne behøver ikke at være afholdt på selve arbejdspladsen.

Private kurser: Med private kurser menes kurser udbudt af private kursusarrangører, konsulentfirmaer, foreninger, leverandører samt erhvervs- og lønmodtagerorganisationer uden offentlig støtte (fx godtgørelse).

Erhvervsrettede kurser: Med denne kursus type menes erhvervsrettede kurser og uddannelser for voksne udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner.

Almene kurser: Med denne type kurser menes almene kurser og uddannelser for voksne udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner.

Tabel B3.1 (Var 19 + 29 + 41) Antal og andel arbejdspladser der har haft medarbejdere på følgende kurser i 2004?

	Interne kurser	Private kurser	Erhvervsrettede	Almene kurser
Ja, svar målt i andel	45,4	43,5	26,9	4,6
Ja, svar målt i antal	293	281	174	30

Tabel B3.2 (Var 20 + 30 + 42) Antal arbejdspladser hvorfra medarbejdere har deltaget i følgende kurser i 2004?

	Interne kurser	Private kurser	Erhvervsrettede
Ufaglærte	143	51	95
Faglærte	188	140	78
Videregående uddannelse	124	120	32
Ledelsesfunktion	168	145	38

Tallene for de forskellige medarbejdertyper summer ikke nødvendigvis med antallet af arbejdspladser, der har medarbejdere på de respektive kurser, idet en arbejdsplads kan have flere forskellige medarbejdertyper på samme kursustype.

Tabel B3.3 (Var 25) Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004, for interne kurser

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Uddannelse af nyansatte	39,2	29,8	16,9	12,5
Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen	26,6	38,8	38,7	22,0
Kunne indgå i ny organisering af arbejdet	24,5	17,0	19,4	13,7
Håndtere ny konkurrencesituation	14,7	14,4	23,4	17,9
Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer	54,5	60,6	54,0	32,7
Udnytte mindre arbejdspress end normalt på arbejdspladsen	7,0	5,3	3,2	1,8
At undgå at skulle afskedige medarbejdere	5,6	6,9	3,2	1,8
Udnytte overenskomsters aftaler om efteruddannelse	2,1	6,4	2,4	1,8
Opfylde ønsker fra medarbejderne	29,4	38,3	37,9	25,6
Andre formål	16,1	14,4	16,1	11,3
<i>Ingen fra denne medarbejderkategori har deltaget i sådanne kurser</i>	<i>0,0</i>	<i>0,5</i>	<i>0,0</i>	<i>6,5</i>

Respondenterne har kunnet afkrydse op til tre svar i hver søjle. Andelene er beregnet ud fra, hvor mange respondenter der har afgivet svar ved det pågældende spørgsmål, som andel af det samlede antal respondenter der har svaret inden for den pågældende faggruppe. Andelene summer altså ikke til 100, fordi det har været muligt men ikke nødvendigt at angive op til tre svar.

Tabel B3.4 (Var 35) Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004, for private kurser

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Uddannelse af nyansatte	15,7	13,6	10,0	4,1
Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen	25,5	37,1	43,3	22,1
Kunne indgå i ny organisering af arbejdet	7,8	14,3	10,8	16,6
Håndtere ny konkurrencesituation	5,9	7,1	11,7	18,6
Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer	58,8	67,9	66,7	55,2
Udnytte mindre arbejdspress end normalt på arbejdspladsen	3,9	1,4	0,8	2,1
At undgå at skulle afskedige medarbejdere	5,9	2,9	1,7	0,7
Udnytte overenskomsters aftaler om efteruddannelse	7,8	9,3	5,0	2,1
Opfylde ønsker fra medarbejderne	21,6	40,0	40,0	32,4
Andre formål	19,6	10,7	6,7	14,5
<i>Ingen fra denne medarbejderkategori har deltaget i sådanne kurser</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>1,7</i>	<i>1,4</i>

Respondenterne har kunnet afkrydse op til tre svar i hver søjle. Andelene er beregnet ud fra, hvor mange respondenter der har afgivet svar ved det pågældende spørgsmål, som andel af det samlede antal respondenter der har svaret inden for den pågældende faggruppe. Andelene summer altså ikke til 100, fordi det har været muligt men ikke nødvendigt at angive op til tre svar.

Tabel B3.5 (Var 47) Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse for forskellige medarbejdergrupper, for erhvervsrettede kurser i 2004

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Uddannelse af nyansatte	35,8	10,3	6,3	2,6
Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen	23,2	33,3	15,6	23,7
Kunne indgå i ny organisering af arbejdet	18,9	16,7	15,6	26,3
Håndtere ny konkurrencesituation	10,5	9,0	15,6	13,2
Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer	57,9	61,5	53,1	39,5
Udnytte mindre arbejdspress end normalt på arbejdspladsen	8,4	6,4	3,1	2,6
At undgå at skulle afskedige medarbejdere	9,5	7,7	0,0	0,0
Udnytte overenskomsters aftaler om efteruddannelse	4,2	9,0	6,3	5,3
Opfylde ønsker fra medarbejderne	30,5	29,5	40,6	28,9
Andre formål	11,6	14,1	12,5	13,2
<i>Ingen fra denne medarbejderkategori har deltaget i sådanne kurser</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>

Respondenterne har kunnet afkrydse op til tre svar i hver søjle. Andelen er beregnet ud fra, hvor mange respondenter der har afgivet svar ved det pågældende spørgsmål, som andel af det samlede antal respondenter der har svaret inden for den pågældende faggruppe. Andelen summer altså ikke til 100, fordi det har været muligt men ikke nødvendigt at angive op til tre svar.

Tabel B3.6 (Var 27) Andel arbejdspladser, der samlet set vurderer udbyttet af medarbejdernes deltagelse for forskellige medarbejdergrupper i forhold til omkostningerne ved kurserne for interne kurser i 2004

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Meget stort udbytte	14,4	12,7	8,5	14,1
Stort udbytte	47,5	50,9	58,2	50,0
Et vist udbytte	36,2	35,0	32,0	33,3
Ringe udbytte	1,9	0,9	1,3	2,6
Meget ringe udbytte	0,0	0,0	0,0	0,0
Intet udbytte	0,0	0,5	0,0	0,0
<i>Antal inden for kategori</i>	<i>160</i>	<i>220</i>	<i>153</i>	<i>192</i>

Tabel B3.7 (Var 39) Andel arbejdspladser, der samlet set vurderer udbyttet af medarbejdernes deltagelse for forskellige medarbejdergrupper i forhold til omkostningerne ved kurserne for private kurser i 2004

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Meget stort udbytte	7,1	7,2	8,4	13,9
Stort udbytte	36,9	52,2	56,1	41,1
Et vist udbytte	51,2	38,9	34,2	42,8
Ringe udbytte	3,6	1,1	1,3	2,2
Meget ringe udbytte	0,0	0,0	0,0	0,0
Intet udbytte	1,2	0,6	0,0	0,0
<i>Antal inden for kategorien</i>	<i>84</i>	<i>180</i>	<i>155</i>	<i>180</i>

Tabel B3.8 (Var 53) Andel arbejdspladser, der samlet set vurderer udbyttet af medarbejdernes deltagelse for forskellige medarbejdergrupper i forhold til omkostningerne ved kurserne for erhvervsrettede kurser i 2004

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Meget stort udbytte	13,0	17,1	16,0	5,9
Stort udbytte	49,0	41,5	40,0	38,2
Et vist udbytte	34,0	35,4	32,0	47,1
Ringe udbytte	4,0	4,9	12,0	8,8
Meget ringe udbytte	0,0	1,2	0,0	0,0
Intet udbytte	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Antal inden for kategorien</i>	<i>100</i>	<i>82</i>	<i>25</i>	<i>34</i>

Tabel B3.9 (Var 28 + 40 + 54) Andel arbejdspladser, der angiver, at medarbejdernes deltagelse i følgende kurser har haft positive effekter på nedenstående områder

	Interne kurser			Private kurser			Erhvervsrettede		
	Ja	Nej	N	Ja	Nej	N	Ja	Nej	N
I forhold til formålet med kurserne	92,0	0,0	226	89,7	2,0	204	90,6	1,7	117
For medarbejdernes fleksibilitet på arbejdspladsen	68,5	9,6	219	58,2	12,4	201	66,1	9,2	109
For effektiviteten i arbejdet på arbejdspladsen	65,8	6,8	234	65,8	6,9	202	58,0	13,4	112
For kvaliteten af arbejdspladsens produkter/ ydelser	77,5	4,1	244	77,9	6,5	217	72,7	9,1	121
For medarbejdernes motivation	83,9	2,1	242	83,1	3,1	225	78,8	4,2	118
For fastholdelse af medarbejderne	51,0	20,1	204	52,5	18,2	181	52,9	22,5	102
For klimaet på arbejdspladsen	65,5	8,6	220	50,5	15,8	184	45,5	20,2	99
For innovation/udvikling af nye produkter og arbejdsgange	51,0	17,8	208	50,8	16,6	187	36,7	30,6	98
For mobilitet internt i virksomheden	38,4	22,2	198	32,8	31,1	177	39,4	29,8	94

Andelen "Ja" dækker her kategorierne "I høj grad" og "I nogen grad", mens kategorien "Nej" dækker "Slet ikke". N angiver antallet af respondenter andelen bygger på. Kategorien "I mindre grad" kan udregnes som summen af ja- og nej-kategorierne fratrukket 100.

Del III i surveyen "Behov for efteruddannelse"

I denne del af surveyen er der ikke delt op i forskellige kursustyper.

Andel arbejdspladser, der angiver, at der efter arbejdspladsens vurdering er medarbejdere på arbejdspladsen, som har behov for efter- og videreuddannelse, uden der konkret er planlagt aktiviteter herfor.

Ja, svar målt i andel	35,1
Ja, svar målt i antal	227

Tabel B3.10 (Var 71) Andel arbejdspladser, der angiver en eller flere af nedenstående behov som der ikke er planlagt aktiviteter for at opfylde, i følgende kurser i 2004

	Ufaglærte	Faglærte	Videregående udd.	Ledelsesfunktion
Almene kvalifikationer som dansk og matematik	40,0	8,5	0,0	0,0
Proceskvalifikationer som samarbejde, personlig udvikling, organisation mv.	44,3	41,2	34,7	43,6
it-kvalifikationer (både som brugere og systemudvikler)	27,0	45,8	46,9	40,6
Faglige kvalifikationer ift. virksomhedens produktion og serviceydelser	63,5	64,7	42,9	23,3
Administration (økonomi, regnskab, planlægning mv.)	2,6	14,4	20,4	34,6
Kommunikation (formidling, salg, marketing mv.)	8,7	19,0	42,9	33,1
Ledelse (projekt-, personaleledelse, strategisk ledelse)	0,9	5,2	28,6	75,9
Andet	6,1	6,5	9,2	8,3
<i>Antal inden for kategori</i>	<i>115</i>	<i>153</i>	<i>98</i>	<i>133</i>

Respondenterne har kunnet afkrydse op til tre svar i hver søjle. Andelene er beregnet ud fra, hvor mange respondenter der har afgivet svar ved det pågældende spørgsmål, som andel af det samlede antal respondenter der har svaret inden for den pågældende faggruppe. Andelene summer altså ikke til 100, fordi det har været muligt men ikke nødvendigt at angive op til tre svar.

Tabel B3.11 Andel arbejdspladser, der begrundet ikke-deltagelse i kursus og læringsaktiviteter med et eller flere af følgende forhold

	Ufaglærte	Øvrige medarbejdere
Behovet er først opstået/erkendt for nylig	15,6	3,1
Virksomheden har ikke kendskab til kurser med det ønskede indhold	13,8	5,3
Virksomheden ønsker selv at udvikle kurser, men har ikke haft tid	2,2	0,4
Eksisterende kurser ligger for langt væk	9,8	27,0
Eksisterende kursers faglige niveau er ikke højt nok	12,9	3,5
Eksisterende kurser er for svære for de relevante medarbejdere	8,0	25,7
Folk er ansat i så kort tid, at det ikke kan svare sig at sende dem på kursus	9,8	27,0
Omkostningerne ved efteruddannelse er for store i forhold til udbyttet	7,1	4,0
Virksomheden kan vanskeligt undvære medarbejdere i forbindelse med kurser	3,6	0,4
Medarbejderne er ikke interesseret i at deltage	2,7	17,3
Der er ikke behov for efteruddannelse for denne medarbejdergruppe	36,9	11,5
<i>Antal inden for kategori</i>	<i>225</i>	<i>226</i>

Respondenterne har kunnet afkrydse op til tre svar i hver søjle. Andelene er beregnet ud fra, hvor mange respondenter der har afgivet svar ved det pågældende spørgsmål, som andel af det samlede antal respondenter der har svaret inden for den pågældende faggruppe. Andelene summer altså ikke til 100, fordi det har været muligt men ikke nødvendigt at angive op til tre svar.

*Kategorierne ved denne variable er der i spørgeskemaet delt op i "ufaglærte" samt "øvrige medarbejdere", og det er derved ikke en forsimpning, som AKF har stået for.

B5.2 Faktor- og korrelationsanalyser

I det følgende skal vi se på resultaterne fra de faktor- og korrelationsanalyser, der er lavet på spørgsmål fra virksomhedssurveyen. Der er i forbindelse med disse analyser udtaget en lille delmængde af spørgsmål, som allerede ved andelsfordelingerne har vist sig at have meget lidt spredning i de afgivne svar.

Der laves i udgangspunktet ikke faktor- og korrelationsanalyser på kursustypen ”Erhvervsrettede kurser”, da kun et begrænset antal respondenter har benyttet denne kursustype.

Faktoranalyser

I følgende faktoranalyse er svarmuligheden ”I forhold til formålet med kurserne” taget ud, grundet for lille spredning i de afgivne svar.

Tabel B3.12 Faktoranalyse på interne kurser (Var 28). Andel arbejdspladser, der angiver, at medarbejdernes deltagelse i følgende kurser har haft positive effekter på nedenstående områder

Variable 28	Faktor 1	Faktor 2
2: For medarbejdernes fleksibilitet på arbejdspladsen	,804	
3: For effektiviteten i arbejdet på arbejdspladsen	,733	
4: For kvaliteten af arbejdspladsens produkter/ ydelser	,628	
5: For medarbejdernes motivation		-,691
6: For fastholdelse af medarbejderne		-,871
7: For klimaet på arbejdspladsen		-,850
8: For innovation / udvikling af nye produkter og arbejdsgange	,763	
9: For mobilitet internt i virksomheden	,655	
Eigenverdier	3,712	1,091
% af varians	46,396	13,635
α	,780	,775

Korrelationsmatrice for ovenstående variable (interne kurser)

	2	3	4	5	6	7	8	9
2	1,000	,487	,494	,360	,204	,365	,390	,392
3		1,000	,492	,450	,259	,431	,473	,366
4			1,000	,444	,276	,395	,334	,323
5				1,000	,439	,617	,301	,353
6					1,000	,563	,282	,311
7						1,000	,277	,268
8							1,000	,427
9								1,000

Tabel B3.13 Faktoranalyse på private kurser (Var 40). Andel arbejdspladser, der angiver, at medarbejdernes deltagelse i følgende kurser har haft positive effekter på nedenstående områder

Variable 40	Faktor 1
2: For medarbejdernes fleksibilitet på arbejdspladsen	,768
3: For effektiviteten i arbejdet på arbejdspladsen	,786
4: For kvaliteten af arbejdspladsens produkter/ ydelser	,642
5: For medarbejdernes motivation	,704
6: For fastholdelse af medarbejderne	,730
7: For klimaet på arbejdspladsen	,725
8: For innovation / udvikling af nye produkter og arbejdsgange	,618
9: For mobilitet internt i virksomheden	,671
Eigenværdier	4,007
% af varians	50,086
A	,854

Korrelationsmatrice for ovenstående variable (private kurser)

	2	3	4	5	6	7	8	9
2	1,000	,616	,333	,452	,461	,488	,384	,546
3		1,000	,522	,476	,435	,369	,505	,483
4			1,000	,432	,399	,277	,417	,315
5				1,000	,487	,558	,288	,266
6					1,000	,643	,273	,397
7						1,000	,323	,408
8							1,000	,392
9								1,000

Korrelationsanalyser

Til de følgende korrelationsanalyser er visse spørgsmål taget ud inden analysen pga. for lille spredning i besvarelsenerne for det pågældende spørgsmål. Følgende spørgsmål indgår på den baggrund ikke i analyserne: "Udnytte mindre arbejdspress end normalt på arbejdspladsen", "At undgå at skulle afskedige medarbejdere" samt "Udnytte overenskomsters aftaler om efteruddannelse" (Henholdsvis variable nr. 25.6, 25.7, 25.8). Variable 25.11 udgår desuden også, da dette spørgsmål "Ingen fra denne medarbejderkategori har deltaget i sådanne kurser" ikke har nogen relevans i forhold til korrelationsanalysen. Det samme gælder for variable 35, som dækker samme spørgsmål, blot for en anden type kursus.

Respondenterne i korrelationsanalyserne har kunnet afkrydse op til tre svar i hver søjle. Korrelationsanalyser er alle lavet som 2-sides korrelationer.

Tabel B3.14 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Ufaglærte

Interne kurser (var 25)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	,194	-,003	-,064	,159	,001	-,173
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,032	-,046	-,092	-,035	-,209*
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,104	,258**	-,053	-,133
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	-,010	,150	,127
5) Vedligeholdelsen af medarbejderens kvalifikationer					1,000	-,124	-,130
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,141
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.15 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Faglærte

Interne kurser (var 25)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	,006	,107	-,068	,144*	,037	-,200**
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,129	-,108	-,006	-,021	-,295**
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,097	-,099	-,007	-,145*
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	-,043	,083	,092
5) Vedligeholdelsen af medarbejderens kvalifikationer					1,000	,209**	-,291**
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,198**
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.16 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Videregående uddannelser

Interne kurser (var 25)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	-,057	,097	-,080	,047	,002	-,066
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,026	-,037	-,175	-,038	-,254*
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,082	-,139	,062	-,119
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	,011	,034	-,033
5) Vedligeholdelsen af medarbejderens kvalifikationer					1,000	,182	-,148
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,248*
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.17 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Medarbejdere med ledelsesfunktioner

Interne kurser (var 25)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	-,002	,052	-,114	,027	,180*	-,056
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,013	,017	-,119	-,169	-,184*
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,218*	-,049	-,130	-,184*
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	-,101	-,062	-,010
5) Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer					1,000	,153	-,183*
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,078
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.18 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Ufaglærte

Private kurser (var 35)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	-,005	,275	-,108	-,187	,036	-,077
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,003	,045	-,242	,131	-,176
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	-,073	-,349*	-,153	,223
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	-,129	,072	,086
5) Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer					1,000	-,142	-,189
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,139
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.19 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Faglærte

Private kurser (var 35)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	,041	,196*	,052	,049	,145	-,002
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,060	-,041	-,104	,066	-,075
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,045	-,112	,000	,189*
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	-,047	,170*	-,006
5) Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer					1,000	,094	-,157
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,047
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.20 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Videregående uddannelser

Private kurser (var 35)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	,101	-,027	-,035	-,059	,181*	,022
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,251**	-,108	-,166	-,062	-,099
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,040	-,152	-,011	,122
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	,037	-,032	-,097
5) Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer					1,000	,180*	-,024
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	,055
7) Andre formål							1,000

Tabel B3.21 Andel arbejdspladser, der angiver et eller flere af nedenstående formål med medarbejderens deltagelse i følgende kurser i 2004. Medarbejdere med ledelsesfunktioner

Private kurser (var 35)	1	2	3	4	5	6	7
1) Uddannelse af nyansatte	1,000	-,027	,094	-,099	-,091	,152	-,086
2) Beherskelse af ny teknologi og materialer på arbejdspladsen		1,000	-,013	-,126	-,156	,093	-,124
3) Kunne indgå i ny organisering af arbejdet			1,000	,025	-,270**	-,071	-,078
4) Håndtere ny konkurrencesituation				1,000	-,032	-,104	-,046
5) Vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer					1,000	,180*	-,181*
6) Opfylde ønsker fra medarbejderne						1,000	-,118
7) Andre formål							1,000

VAR 71

Der er ikke udført korrelationsanalyser for variable 71 grundet den diagonale struktur i svar mønstrene (se tabel B3.10 for variabel 71).

VAR 72

For variabel 72 er følgende spørgsmål taget ud inden korrelationsanalysen: "Virksomheden ønsker selv at udvikle kurser, men har ikke haft tid", "(tom svar mulighed)" og "Virksomheden kan vanskeligt undvære medarbejdere i forbindelse med kurser" (henholdsvis variable nr. 72.3, 72.4 samt 72.10). Kategorierne ved denne variable er i spørgeskemaet delt op i "Ufaglærte" samt "Øvrige medarbejdere", og det er derved ikke en forsimpling, som AKF har stået for.

Tabel B3.22 Andel arbejdspladser, der begrundet ikke-deltagelse i kursus og læringsaktiviteter med et eller flere af følgende forhold. Ufaglærte

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Behovet er først opstået/erkendt for nylig	1,000	,006	-,100	,018	-,127	,024	-,071	-0,71	-,150*
2) Virksomheden har ikke kendskab til kurser med det ønskede indhold		1,000	,172**	,039	-,118	-,001	-,060	,014	-,012
3) Eksisterende kurser ligger for langt væk			1,000	,231**	-,097	-,058	-,091	-,054	,027
4) Eksisterende kursers faglige niveau er ikke højt nok				1,000	-,113	,052	,048	-,064	,063
5) Eksisterende kurser er for svære for de relevante medarbejdere					1,000	-,042	,110	,053	,046
6) Folk er ansat i så kort tid, at det ikke kan svare sig at sende dem på kursus						1,000	,142*	,038	-,066
7) Omkostningerne ved efteruddannelse er for store i forhold til udbyttet							1,000	,062	,075
8) Medarbejderne er ikke interesseret i at deltage								1,000	,045
9) Der er ikke behov for efteruddannelse for denne medarbejdergruppe									1,000

Tabel B3.23 Andel arbejdspladser der begrundet ikke-deltagelse i kursus og læringsaktiviteter med et eller flere af følgende forhold. Øvrige medarbejdere

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Behovet er først opstået/erkendt for nylig	1,000	,072	,006	,104	,012	,006	-,036	-,082	,016
2) Virksomheden har ikke kendskab til kurser med det ønskede indhold		1,000	,078	-,045	-,094	-,144*	,053	-,108	,038
3) Eksisterende kurser ligger for langt væk			1,000	-,116	-,175*	-,055	,029	,039	,062
4) Eksisterende kursers faglige niveau er ikke højt nok				1,000	-,003	-,063	,083	,166*	,081
5) Eksisterende kurser er for svære for de relevante medarbejdere					1,000	-,129	,036	-,134*	,010
6) Folk er ansat i så kort tid, at det ikke kan svare sig at sende dem på kursus						1,000	-,022	-,014	-,063
7) Omkostningerne ved efteruddannelse er for store i forhold til udbyttet							1,000	,087	-,003
8) Medarbejderne er ikke interesseret i at deltage								1,000	,056
9) Der er ikke behov for efteruddannelse for denne medarbejdergruppe									1,000

B6 Personsurvey

Der indgår samlet set 1363 besvarelser i personspørgeskemaet. Af disse var 1118 i beskæftigelse i 2004.

I personspørgeskemaet indgår der en lang række forskellige kursustyper, som er mere eller mindre benyttede af de adspurgte respondenter. I det følgende er disse kursustyper, samt antallet og andel af respondenter der har benyttet hver enkelt kursustype, angivet en eller flere gange.

B6.1 Andelsfordelinger

Tabel B3.24 Antal og andel deltagere på forskellige kursustyper

	Antal	Andel af samlet pop.	Andel af pop. der er i beskæftigelse
Interne kurser på nuværende virksomhed	550	40,4	49,2
Interne kurser på tidligere virksomhed	30	2,2	2,7
AMU-kurser	61	4,5	5,5
GVU eller VEUD-kurser	0	0,0	0,0
Masteruddannelser (HD eller ED) eller VVU-uddannelser	46	3,4	4,1
Dansk for udlændinge	0	0,0	0,0
FVU-kurser	5	0,4	0,4
VUC-kurser	18	1,4	1,6
Fritidsundervisning på aftenskoler	89	6,5	8,0
Undervisning på folkeuniversitetet	7	0,5	0,6
Undervisning på højskole	12	0,9	1,1
Kursus på daghøjskole	4	0,3	0,4
Kurser arrangeret af forskellige kursus udbydere*	-	-	-
Andre kurser end ovenstående	70	5,1	6,3
Internationale/nationale konferencer**	157	11,5	14,0

* 1) Fagforeninger eller arbejdsløshedskasse, 2) arbejdsgiver- el. erhvervsorganisationer, 3) anden organisation fx faglig forening eller selskab, 4) privat kursusarrangør, konsulentfirma ol., 5) anden type privat firma (ikke IP's arbejdsplads). (Andel af samlet pop. og antal for de forskellige underkurser: **1)** 102/ 7,5% **2)** 83 / 6,1% **3)** 79 / 5,8% **4)** 162 / 11,9% **5)** 59 / 4,3%).

** Da spørgsmålene for konferencerne afviger fra de øvrige kursustyper, indgår konferencer ikke i de følgende analyser.

Andelene er beregnet ud fra, hvor mange respondenter der har afgivet svar ved det pågældende spørgsmål, som andel af det samlede antal respondenter der medvirker i surveyen. Andelene summer altså ikke til 100, fordi det har været muligt for hver enkelt respondent at være på flere forskellige typer kurser.

I de følgende analyser har vi udelukkede set på de respondenter, der har angivet, at de var i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet.

Ud fra ovenstående tabel har vi valgt kun at lave analyser på følgende tre kursustyper: interne kurser på nuværende virksomhed, AMU-kurser samt aftenskole forløb.

Definitioner på kursustyper i virksomhedsspørgeskemaet

Interne kurser på nuværende virksomhed: Et internt kursus er et kursus specielt tilpasset virksomhedens behov, afholdt med særlig henblik på virksomhedens medarbejdere, og som kun medarbejdere fra virksomheden kan deltage i. Kurset behøver ikke at være blevet afholdt på selve arbejdspladsen.

AMU-kurser: Bliver i spørgeskemaet blot defineret som "Arbejdsmarkedsuddannelse".

Undervisning på aften-skole: Bliver i spørgeskemaet blot yderligere defineret som: "Aftenskoleundervisning arrangeret af oplysningsforbund som fx AOF, FOF og DOF".

Af de adspurgte der har været på kursus på aften-skole, angiver 92%, at kurset udelukkende foregik uden for arbejdstiden. De adspurgte var desuden næsten alle sammen initiativtagere til deltagelsen.

Tabel B3.25 (Var 51 + 52, 117 + 118 og 244 + 245) Andel personer, der angiver en eller flere af følgende grunde for deres deltagelse fordelt på forskellige kursustyper

	Interne kurser		AMU-kurser		Aften-skole	
	%	N	%	N	%	N
Fordi de var nyansat	7,1	549	4,0	50	0,0	35
Fordi det var nødvendigt i deres job	81,8	550	60,0	50	16,3	43
Fordi de fik nye arbejdsopgaver	37,5	550	26,0	50	9,5	42
Fordi de gerne ville blive bedre til deres arbejde	76,0	549	68,0	50	20,9	43
Fordi der ikke var så meget at lave i deres job	1,2	549	4,0	50	0,0	40
Fordi de ønskede at beholde deres job	29,3	549	30,0	50	4,9	41
<i>Alle disse respondenter var i arbejde</i>			<i>For personer der ikke var i arbejde på tidspunktet for kurset</i>			
For at udvikle dem personligt	70,4	548	65,5	61	77,0	74
For at vedligeholde deres viden og kunnen	73,8	550	67,2	61	49,2	63
For at få mere uddannelse efter kurset	24,6	550	31,1	61	20,3	59
For at få bedre jobmuligheder i fremtiden	34,0	548	52,5	61	19,6	56

Andelen dækker her kategorierne "Ja, vigtig grund" og "Ja, ret vigtig grund". N angiver antallet af respondenter andelen bygger på. Kategorien "Nej, ikke grunden" er lig den manglende andel.

Tabel B3.26 (Var 57 + 58, 123 + 124, 250 + 251) Andele der mener at kurset i meget høj grad eller i høj grad har givet dem følgende, fordelt på forskellige kursustyper

	Interne kurser			AMU-kurser			Aftenskole		
	Ja	Nej	N	Ja	Nej	N	Ja	Nej	N
Færdigheder/viden som direkte kan bruges i deres job	68,3	10,7	549	58,9	16,1	56	10,4	70,1	67
Færdigheder/viden som kunne bruges i andre job	43,9	24,2	542	55,0	21,7	60	16,4	53,7	67
Viden i øvrigt inden for deres arbejdsområde	49,9	19,6	547	41,7	26,7	60	9,2	76,9	65
Gode faglige kvalifikationer	47,5	21,5	549	41,0	21,3	61	9,4	76,5	65
Mere selvtillid	28,9	45,0	544	25,0	55,0	60	17,2	55,2	87
Bedre evne til at samarbejde	24,3	49,7	547	13,1	65,6	61	8,0	83,9	87
Viden om ledelse og organisation	18,4	62,4	548	6,6	82,0	61	3,4	90,9	88
Nye kontakter	20,9	57,2	549	9,8	65,6	61	25,8	58,4	89

Andelen "Ja" dækker her kategorierne "Ja, i meget høj grad" og "Ja, i høj grad", mens kategorien "Nej" dækker "Nej". N angiver antallet af respondenter, andelen bygger på. Kategorien "Ja, i nogen grad" kan udregnes som summen af ja- og nej-kategorierne fratrukket 100.

Tabel B3.27 (Var 59, 125 + 252) Andel der brugte det, de havde lært på kurset i deres nuværende arbejde, fordelt på forskellige kursustyper

	Interne kurser	AMU-kurser	Aftenskole
Ja, i høj eller meget høj grad	61,7	51,1	6,8
Ja, i nogen grad	27,1	21,3	16,4
Nej, næsten eller slet ikke	11,1	25,5	74,0
Lærte ikke noget	0,0	2,1	2,7
<i>Antal inden for kategori</i>	<i>549</i>	<i>47</i>	<i>73</i>

Tabel B3.28 (Var 60, 126 + 253) Andel der vurderer deres udbytte af undervisningen/ kurset i forhold til den tid de brugte på det, fordelt på forskellige kursustyper

	Interne kurser	AMU-kurser	Aftenskole
Ja, i høj eller meget høj grad	67,7	57,1	40,0
Ja, i nogen grad	21,2	28,6	20,0
Nej, næsten eller slet ikke	11,1	14,3	40,0
Lærte ikke noget	0,0	0,0	0,0
<i>Antal inden for kategori</i>	<i>532</i>	<i>49</i>	<i>5</i>

Tabel B3.29 (Var 62 + 128+ 255) Andele der mener, at kurset i meget høj grad eller i høj grad har medvirket til eller kan medvirke til, at de får følgende, fordelt på forskellige kursustyper

	Interne kurser			AMU-kurser			Aftenskole		
	Ja	Nej	N	Ja	Nej	N	Ja	Nej	N
Lyst til at lære mere	51,2	25,5	545	43,3	38,3	60	47,6	25,6	82
Bedre mulighed for mere uddannelse	23,7	53,7	540	27,9	54,1	61	11,8	79,4	68
Bedre jobmuligheder	23,5	48,2	541	31,0	44,8	58	9,2	73,8	65
Større arbejdsglæde	37,6	33,2	545	24,1	51,7	58	11,8	70,6	68
Mere interessant arbejde	25,3	53,8	546	19,0	60,3	58	7,7	84,6	65
Højere løn	6,6	82,4	545	7,0	78,9	57	3,1	90,8	65
Bedre mulighed for at beholde deres arbejde	24,8	51,9	536	26,8	57,1	56	3,2	90,3	62

Andelen "Ja" dækker her kategorierne "Ja, i meget høj grad" og "Ja, i høj grad", mens kategorien "Nej" dækker "Nej". N angiver antallet af respondenter andelen bygger på. Kategorien "Ja, i nogen grad" kan udregnes som summen af ja- og nej-kategorierne fratrukket 100.

B6.2 Faktor- og korrelationsanalyser

I det følgende skal vi se på resultaterne fra de faktor- og korrelationsanalyser, der er lavet på personspørgeskemaer. Der er i forbindelse med disse analyser udtaget en lille delmængde af spørgsmål, som allerede ved andelsfordelingerne har vist sig at have meget lidt spredning i de afgivne svar.

Faktoranalyser

Der er ikke lavet faktor- og korrelationsanalyser for hverken AMU-kurser eller kurser taget på aftenskole, da der er for få respondenter på disse kursustyper.

I følgende faktoranalyse er svarmuligheden "Viden om ledelse og organisation" og "Nye kontakter" taget ud, grundet for lav korrelation med de andre variable.

Tabel B3.30 Faktoranalyse på interne kurser (Var 57 + 58). Synes De kurset gav Dem ...?

Variable 57 + 58	Faktor 1
1: Færdigheder/viden som direkte kan bruges i deres job	,751
2: Færdigheder/viden som kunne bruges i andre job	,664
3: Viden i øvrigt inden for deres arbejdsområde	,737
4: Gode faglige kvalifikationer	,783
5: Mere selvtillid	,585
6: Bedre evne til at samarbejde	,487
Eigenverdier	2,740
% af varians	45,674
A	,757

Korrelationsmatrice for ovenstående variable (interne kurser)

	1	2	3	4	5	6
1	1,000	,443	,430	,556	,306	,167
2		1,000	,376	,334	,230	,309
3			1,000	,583	,243	,230
4				1,000	,358	,175
5					1,000	,360
6						1,000

Tabel B3.31 Faktoranalyse på interne kurser (var 62). Mener De, at kurset har medvirket til eller kan medvirke til at De får ...

Variable 62	Faktor 1
1: Lyst til at lære	,674
2: Bedre mulighed for mere uddannelse	,785
3: Bedre jobmuligheder	,735
4: Større arbejdsglæde	,692
5: Mere interessant arbejde	,755
6: Højere løn	,576
7: Bedre mulighed for at beholde deres arbejde	,562
Eigenverdier	3,306
% af varians	47,234
a	,809

Korrelationsmatrice for ovenstående variable (interne kurser)

	1	2	3	4	5	6	7
1	1,000	,459	,410	,481	,420	,200	,227
2		1,000	,621	,391	,502	,352	,340
3			1,000	,334	,430	,337	,324
4				1,000	,535	,253	,303
5					1,000	,379	,283
6						1,000	,372
7							1,000

Korrelationsanalyser

VAR 51 + 52

For variabel 51 og 52 er følgende spørgsmål taget ud inden korrelationsanalysen: "Fordi de var nyansat" og "Fordi der ikke var så meget at lave i deres job" (henholdsvis variable nr. 51.1 og 51.5).

Tabel B3.32 Andel personer der angiver en eller flere af følgende grunde for deres deltagelse. Interne kurser

	1	2	3	4	5	6	7	8
Fordi det var nødvendigt i deres job	1,000	,218*	,215**	,113*	-,011	,176*	,066	,020
Fordi de fik nye arbejdsopgaver		1,000	,169**	,081*	,105*	,028	,147*	,025
Fordi de gerne ville blive bedre til deres arbejde			1,000	,196**	,400**	,382**	,140**	,200
Fordi de ønskede at beholde deres job				1,000	,134**	,166**	,182**	,272**
For at udvikle dem personligt					1,000	,312**	,172**	,157**
For at vedligeholde deres viden og kunnen						1,000	,167**	,158**
For at få mere uddannelse efter kurset							1,000	,284**
For at få bedre jobmuligheder i fremtiden								1,000



Udvikling af design for Nationalt Kompetencebarometer

Ud fra et politikperspektiv er det på voksen- og efteruddannelsesområdet (VEU) vigtigt at have et overblik over arbejdsstyrkens kompetencer, viden om motivation for efter- og videreuddannelse samt effekten af VEU, når det skal vurderes, om de opstillede mål for indsatsen er nået, og om ressourcerne bruges hensigtsmæssigt. Et kompetencebarometer, som fremlagt i denne rapport, kan dermed være et centralt udgangspunkt, når voksen- og efteruddannelsesindsatsen skal prioriteres, og barrierer for at nå målene skal vurderes.