

Det Nationale Kompetence- regnskab

- resume



Det Nationale Kompetenceregnskab

- resume

Undervisningsministeriet
Det Nationale Kompetenceregnskab
Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse
2005

Titel: Det Nationale Kompetenceregnskab - resume

Undertitel: -

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

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

Institution: Undervisningsministeriet

Copyright: Undervisningsministeriet

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

Produktion: Morten Felding og Werner Hedegaard

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

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

Emneord: NKR, det nationale kompetenceregnskab, kompetencer

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

Sprog: Dansk

URL: pub.uvm.dk/2005/NKRresume

Den elektroniske udgaves ISBN: 87-603-2527-5

Den elektroniske udgaves ISSN: -

Den trykte udgaves ISBN: Publikationen findes kun i elektronisk udgave

Den trykte udgaves ISSN: -

Pris for den elektroniske udgave: 0 DKK

Version: 1.0

Versionsdato: 2005-

Publikationsstandard nummer:

Formater:

Inventarliste:

Publiceringsstandard nr.

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

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

Forord ved undervisningsministeren

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

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

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

Teknologi og Udvikling sammen med Undervisningsministeriet i fællesskab afleverer.

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

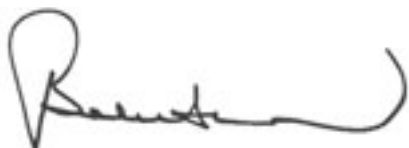
Men uddannelse sikrer ikke blot i sig selv gode nøglekompetencer. Gode nøglekompetencer skyldes ikke mindst, at uddannelse alt andet lige giver *adgang* til arbejdspladser og livsformer, hvor kompetencerne kan udvikles og udfoldes. Rammer og miljø forstået som muligheder og betingelser betyder overordentlig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

Med Det Nationale Kompetenceregnskab er der

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

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

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

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

Bertel Haarder
Undervisningsminister

November 2005

Indhold

3	Forord ved undervisningsministeren
6	1 Resume
7	2 Indledning
9	3 Sammenfatning af hovedresultater og udfordringer
9	3.1 NKR's måling og undersøgelse
12	3.2 Hovedresultater
13	3.3 Centrale skillelinjer og sammenhænge
26	3.4 Korrespondanceanalyse
29	3.5 Temaanalyser
33	3.6 Udfordringer: Uddannelse og arbejdsmarked
36	4 Executive summary
37	5 Organisation og samarbejde
37	5.1 Ledelse
38	5.2 Involverede forskere

1. Resume

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

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

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

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

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

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

2. Indledning

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

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

Målingen

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

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

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

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

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

Fra 2001 til udgangen af 2003 har Det Nationale Kompetenceregnskab i forlængelse af DeSeCo-projektet arbejdet med at udvælge og definere de 10 nøglekompetencer, konstruere et måleinstrument og iværksætte dataindsamlingen. I 2004 og 2005 har Det Nationale Kompetenceregnskab i særlig grad arbejdet med organisering af data med henblik på analyser og den afsluttende rapportering. En lang række forskere fra forskellige institutioner og miljøer har med forskellige indgangsvinklerne, teorier og statistisk-metodiske redskaber bidraget til rapporten med analyser af data¹.

Hovedrapporten om Det Nationale Kompetenceregnskab har to hoveddele:

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

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

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

- Spørgeskemaer
- Samlet datasæt
- Annekser
- Metodiske bilag.

1) En oversigt over NKR's organisation og samarbejder findes i kap. 5.

3. Sammenfatning af hovedresultater og udfordringer

3.1 NKR's måling og undersøgelse

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

De 10 nøglekompetencer er:

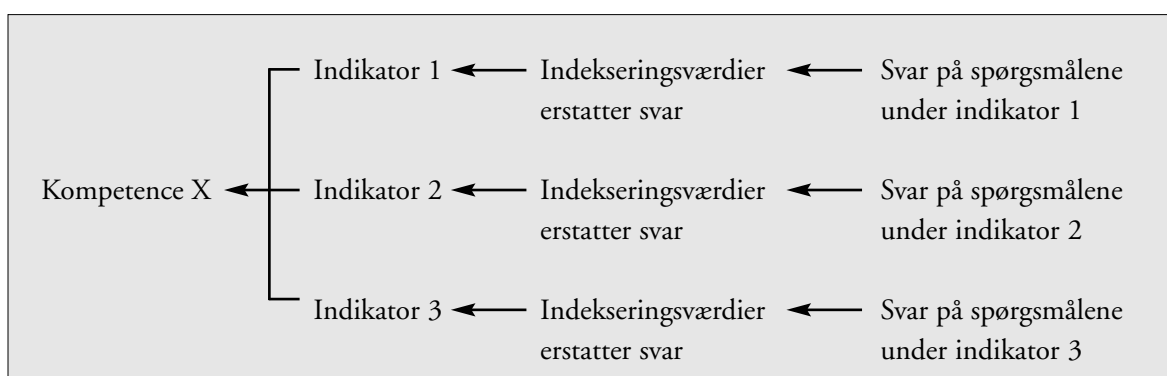
- Literacy-kompetence: *evne til at forstå og anvende skriftlig information, it og sprog*
- Læringskompetence: *evne og vilje til at tilegne sig ny viden*
- Selvledelseskompetence: *evne og vilje til via eget initiativ at beslutte og gennemføre opgaver i arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens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

3.1.1 Indikatorer, skalaer og indeks

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

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

Logikken i kortlægningen af de ti nøglekompetencer er som følger:



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

Eksempel på indekseringsskalaen:

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

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

3.1.2 Validering af indikatorer

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

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

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

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

3.1.2.1 Udregning af indeks og profiler i NKR

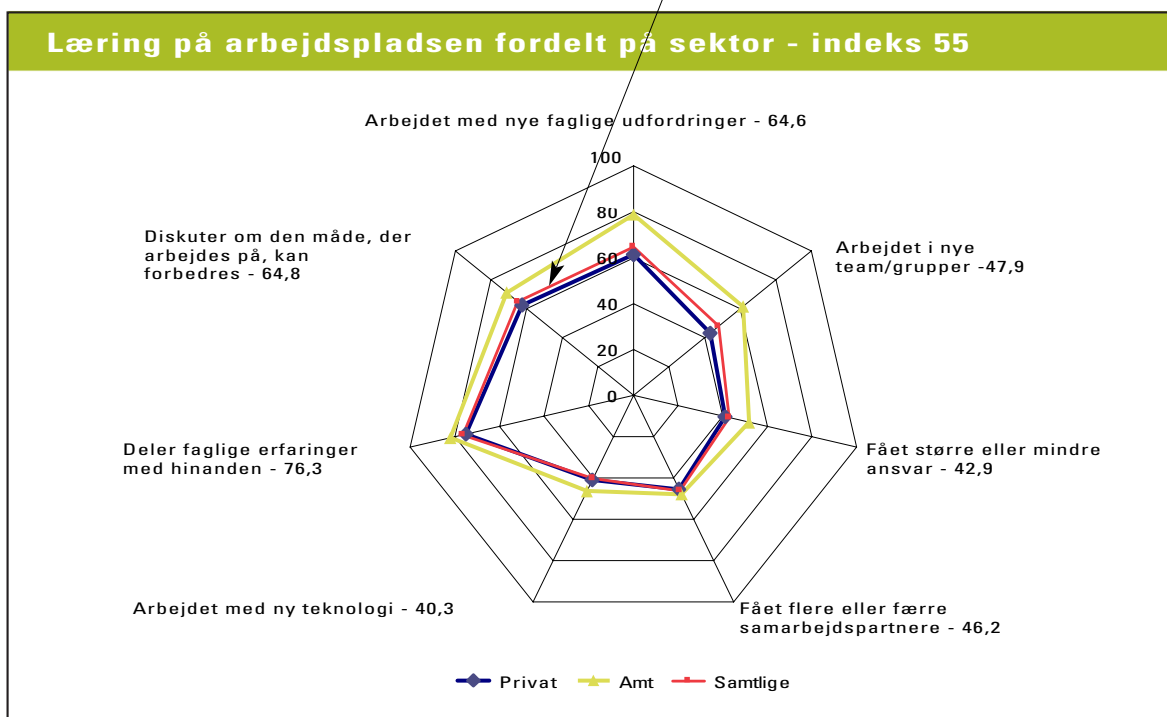
NKR's indeks er udregnet for hvert spørgsmål under hver indikator.

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

Beregningsen for indekset på spørgsmålet :

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

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



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

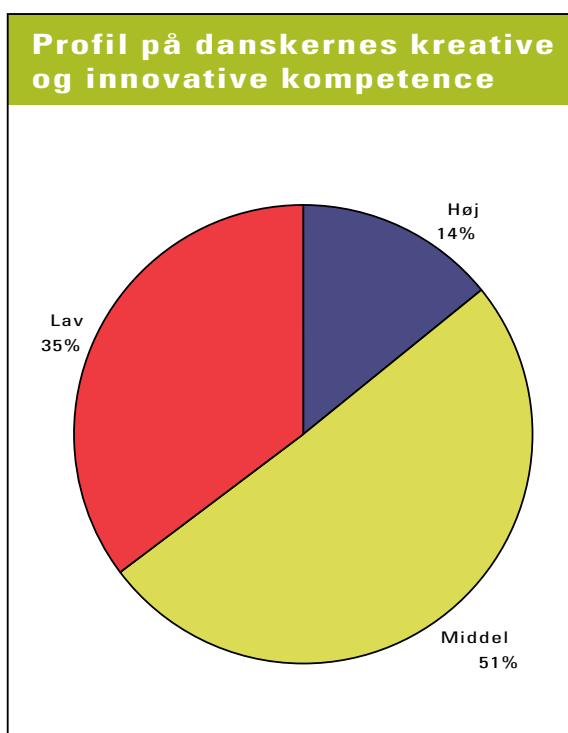
Efterfølgende er der, ved hjælp af et almindeligt gennemsnit, udregnet et samlet kompetenceindeks, der over tid vil kunne anvendes til at illustrere en udvikling inden for kompetencen.

3.1.2.2 Profiler

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

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

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



Figur 3.2 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence

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

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

3.2 Hovedresultater

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

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

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

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

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

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

3.3 Centrale skillelinjer og sammenhænge

3.3.1 De 10 nøglekompetencer

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

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

3.3.2 Uddannelse og arbejdsplads er afgørende

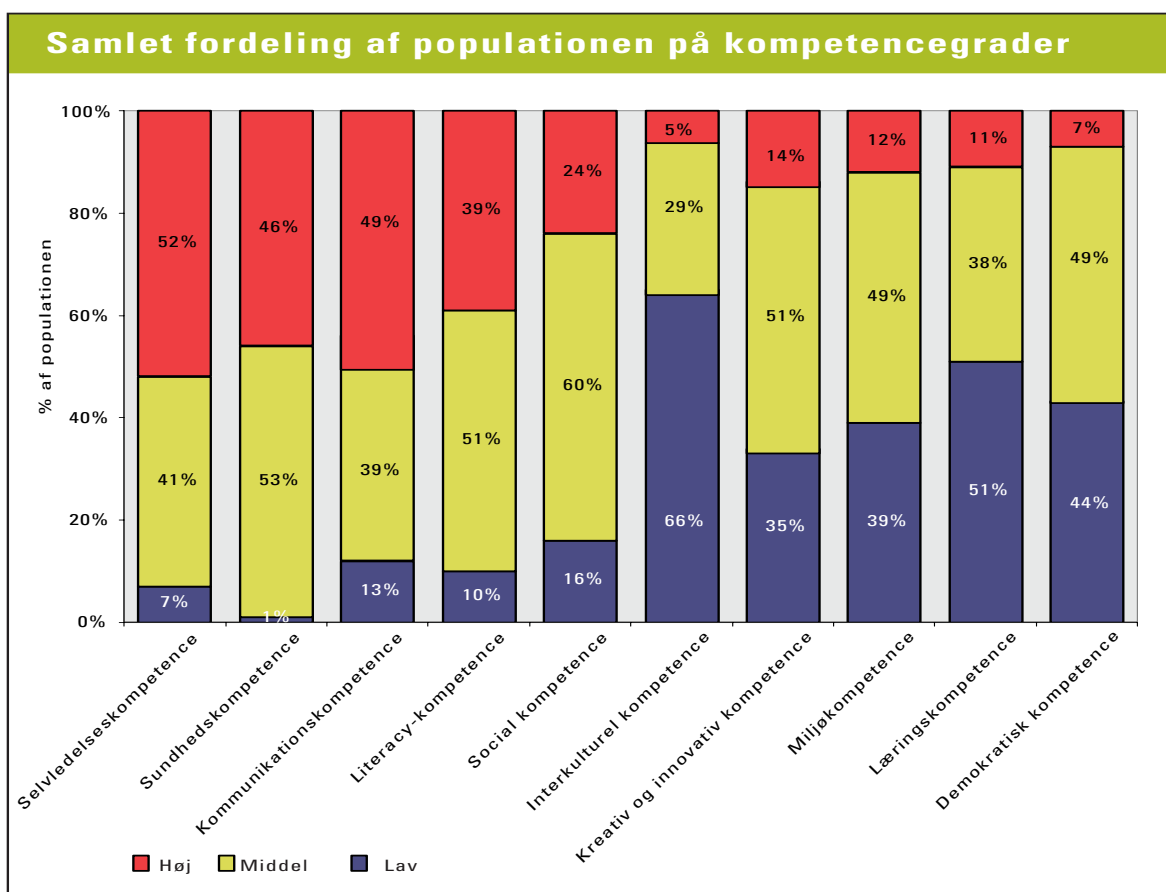
NKR viser, at den danske befolkning trods en vis homogenitet er kendetegnet ved en række centrale forskelle, når man ser på de 10 nøglekompetencer. Sådanne forskelle vil altid eksistere, bl.a. som udtryk for, at danskerne under bestemte forudsætninger indretter tilværelsen forskelligt.

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

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

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

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



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

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

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

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

3.3.2.1 Uddannelse

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

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

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

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

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

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

3.3.2.2 Arbejdspladsen som læringsarena

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

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

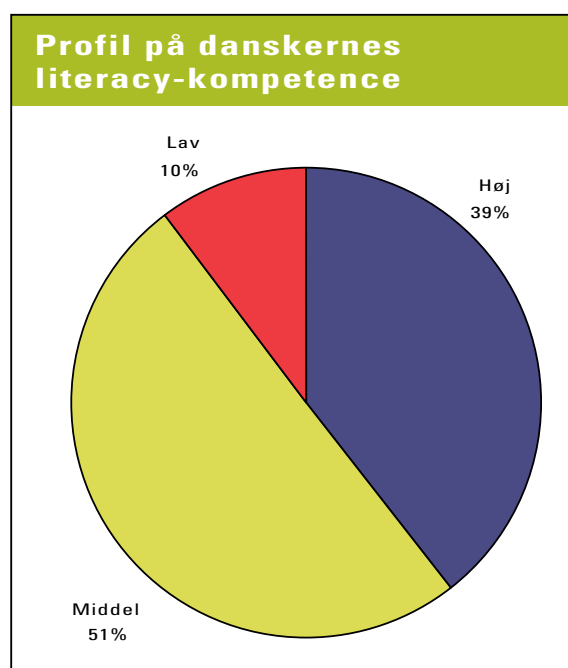
Det kan i fremtiden vise sig, at det ikke blot er uddannelse, der bliver en væsentlig markør for skillelinjerne i samfundet, men at virksomheder også bliver af lige så stor betydning og på en anden måde end tidligere; trygheden består på sigt ikke blot i fast ansættelse i en stor, stabil virksomhed,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

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

3.3.3 Resultater fordelt på kompetencer

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

3.3.3.1 Literacy-kompetence



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

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

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

Billedet af danskernes literacy-kompetence² viser, som forventet fra både nuværende og tidligere undersøgelser af danskernes læse-, skrive- og regnefærdigheder samt dokumentforståelse, en vis spredning i niveauet.

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

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

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

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

3.3.3.2 Læringskompetence

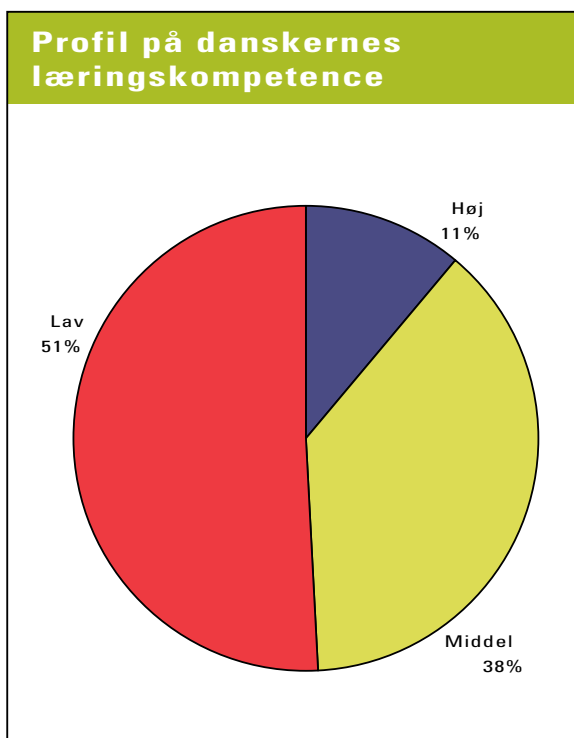
Danmark ligger i top internationalt set, både når det gælder omfanget af efteruddannelse og læring på arbejdspladsen. Den væsentligste drivkraft for denne høje uddannelsesaktivitet er ifølge NKR 2004 danskernes høje grad af motivation, der for 2/3 vedkommende er begrundet i et ønske om faglig dygtiggørelse.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

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

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

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

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



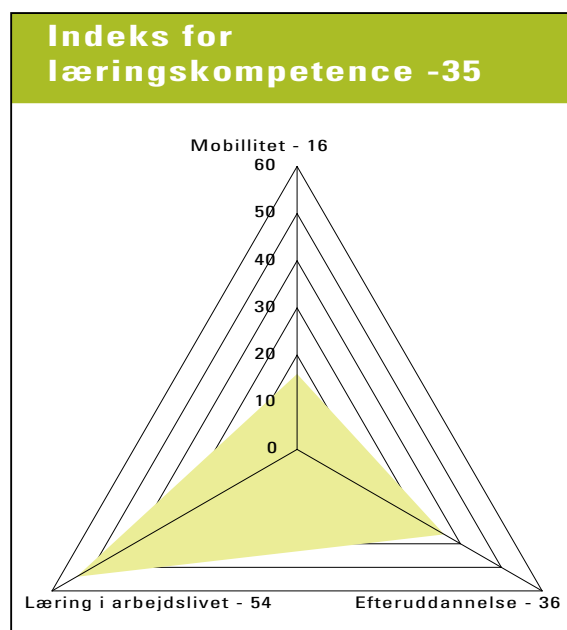
Figur 3.5 Danskernes profil på læringskompetence (kilde: NKR 2004)

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

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

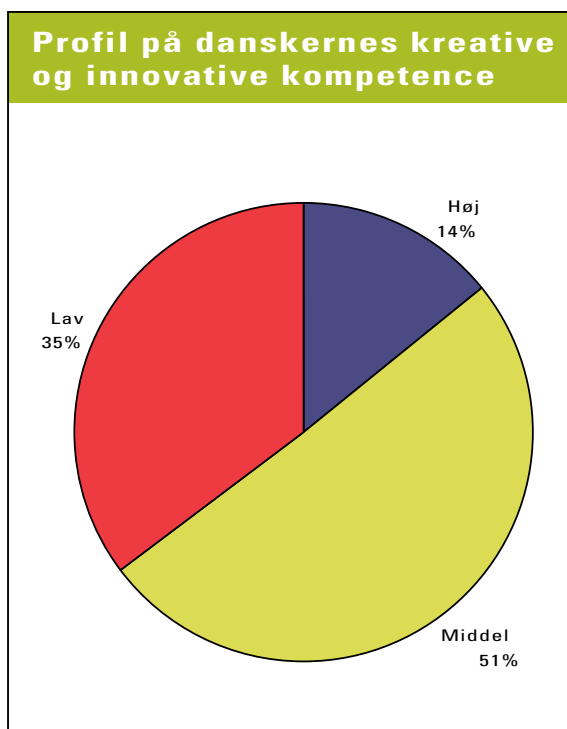
En forholdsvis stor gruppe af især de ufaglærte og i mindre grad de faglærte, der har ytret ønske om efteruddannelse, har ikke inden for det seneste år fået mulighed for at realisere denne motivation i videre- og efteruddannelse. Det drejer sig om godt 50 pct. af de motiverede ufaglærte og 35 pct. blandt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

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



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

3.3.3 Kreativ og innovativ kompetence

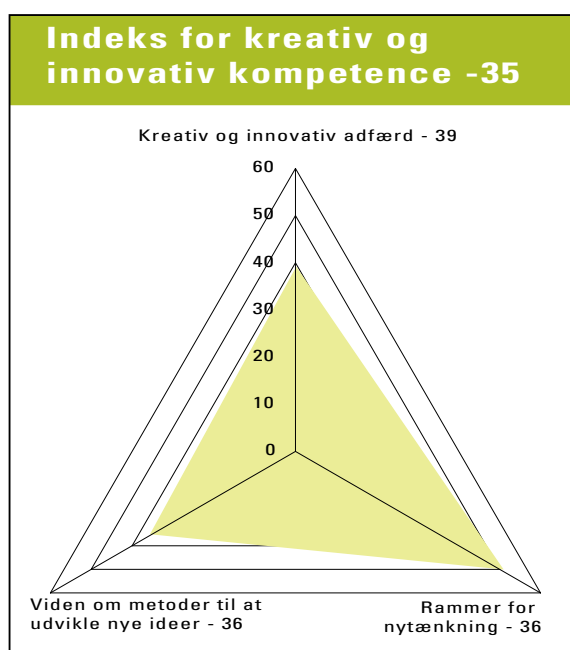


Figur 3.7 Danskernes profil på kreativ og innovativ kompetence (kilde: NKR 2004)

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

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

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



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

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

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

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

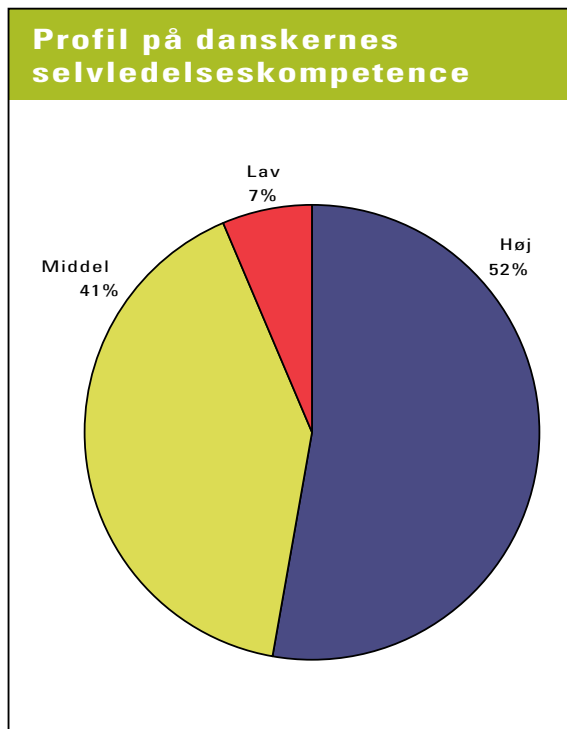
Hertil kommer, at 6 pct. af danskerne har planer om at starte egen virksomhed. Andelen er højest blandt arbejdsløse. I gruppen af personer med "høj" kompetence, der stort set overlapper med intraprenørerne, har lidt under 10 pct. planer om at starte egen virksomhed. En stor del af det danske potentiale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

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

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

3.3.3.4 Selvledelseskompetence

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



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

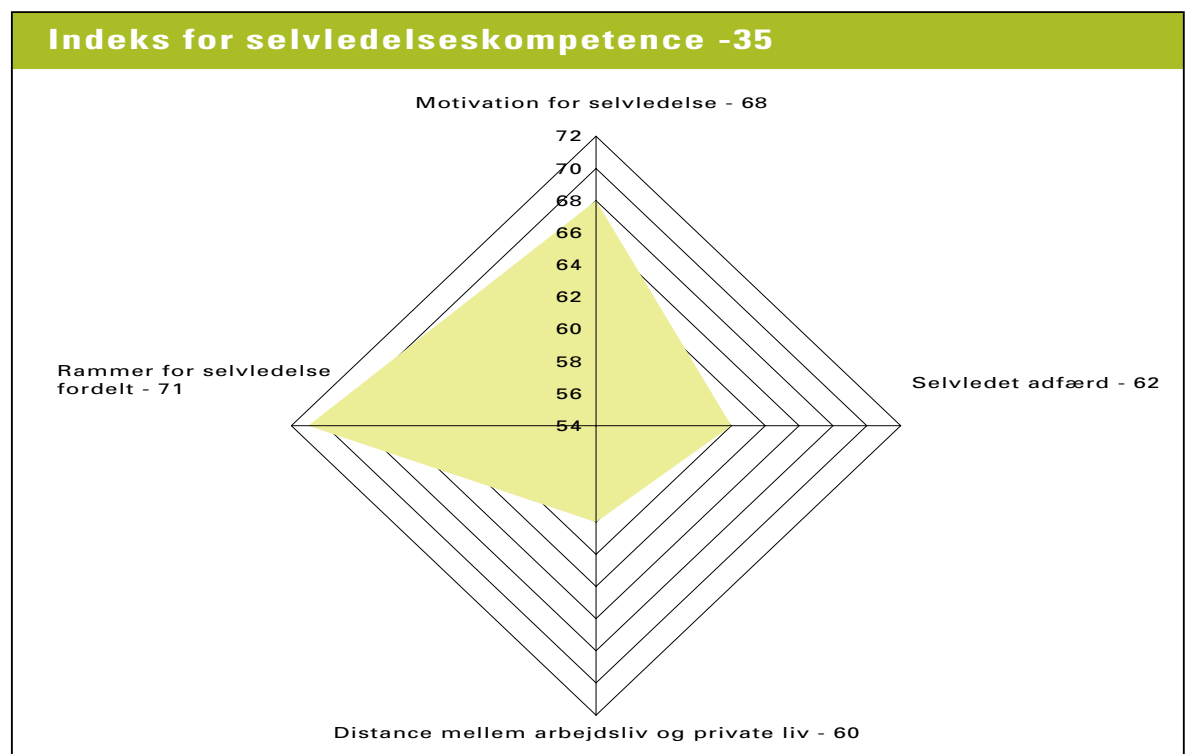
De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

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

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

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

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



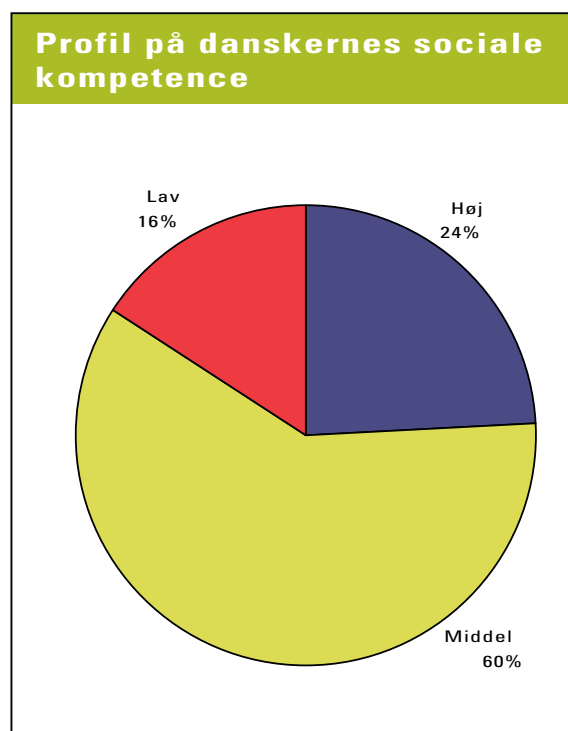
Figur 3.10 Danskernes kompetenceindeks for selvledelseskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

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

3.3.3.5 Social kompetence

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

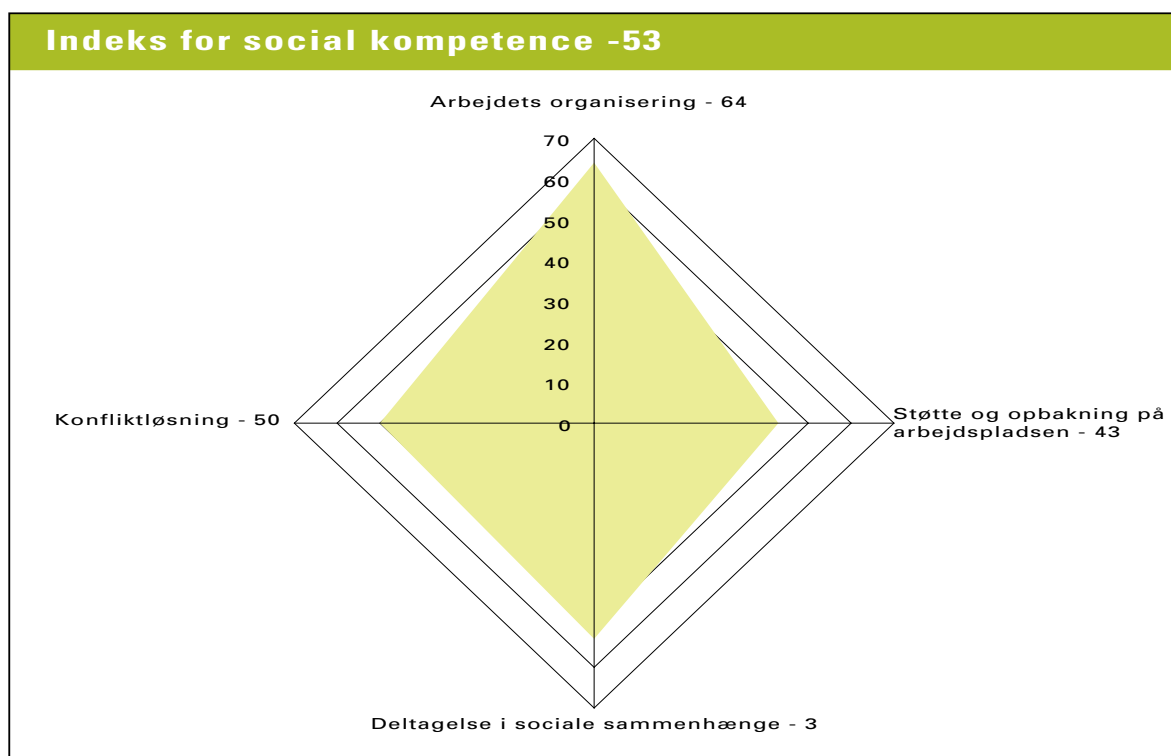
Billedet af befolkningen er broget. Grupper, der er socialt aktive på den ene dimension, er det ikke nødvendigvis på den anden. Ledende medarbejdere er især socialt aktive, når det gælder "støtte og opbakning på arbejdspladsen", "arbejdets organisering" og "deltagelse i sociale sammenkomster", medens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



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

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

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



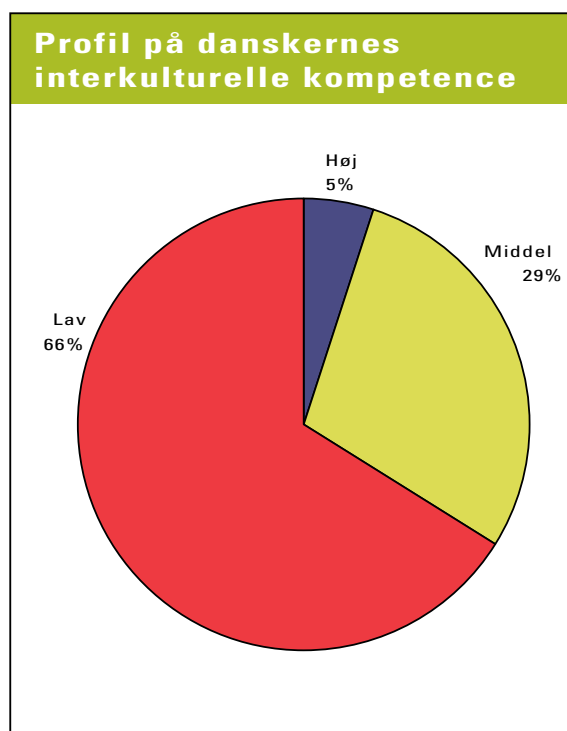
Figur 3.12 Danskernes kompetenceindeks for social kompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indekssværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

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

3.3.3.6 Interkulturel kompetence

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

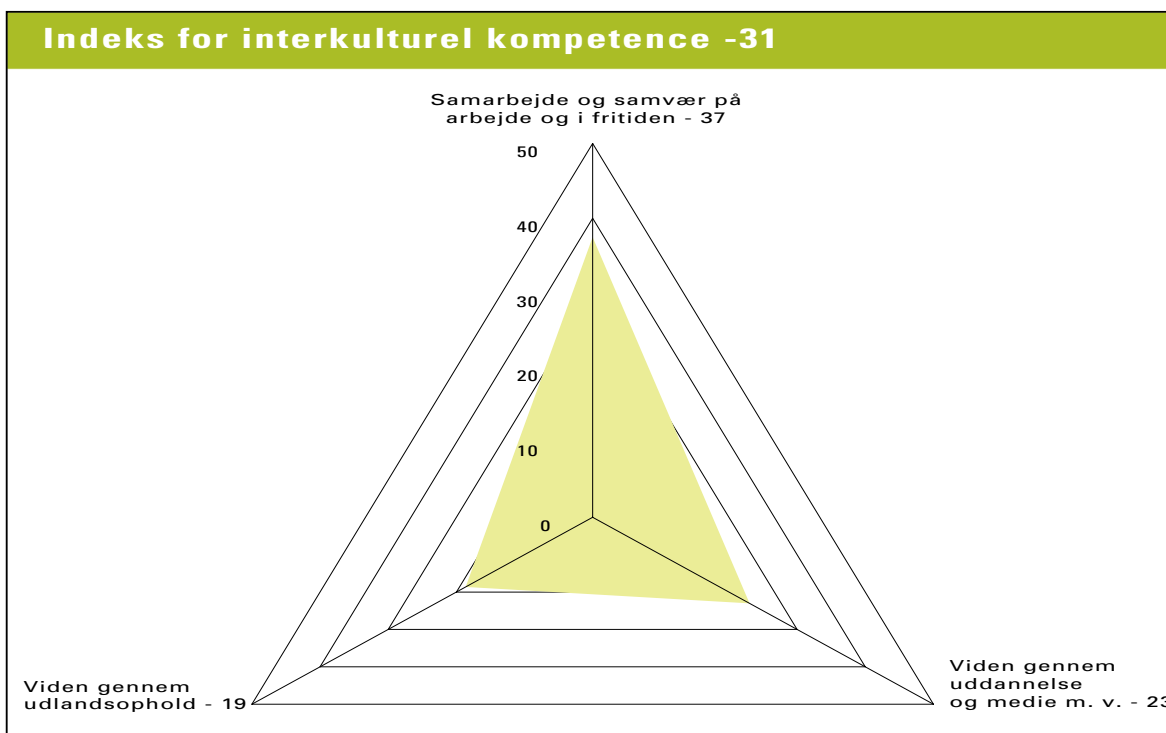
NKR viser, at uddannelse er en nøgle for udviklingen af interkulturel kompetence. Høj uddannelse er en formidlende faktor for adgang til jobmæssige positioner, hvor den interkulturelle kompetence har gode udviklingsvilkår. Det er bl.a. lederstillinger, høj løn, ansættelse i store virksomheder, i brancherne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



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

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

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



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

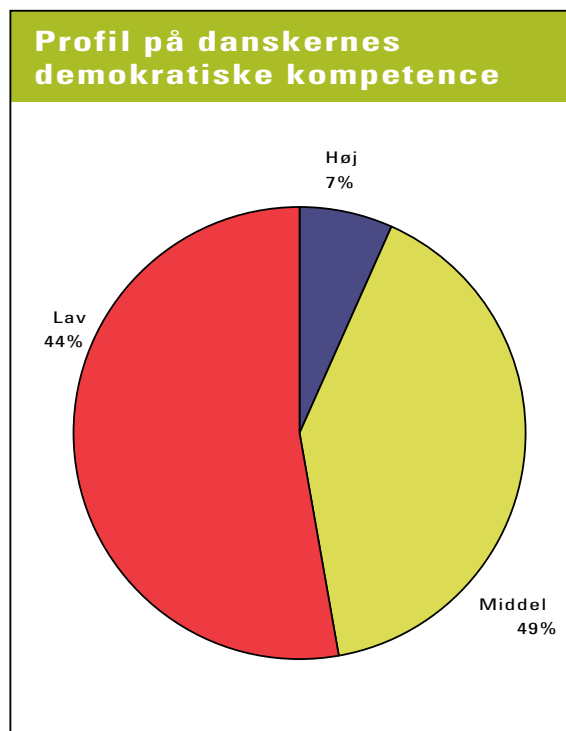
De kortuddannede og ufaglærte tilhører gruppen med lave interkulturelle kompetencer og med vilkår, der ikke stimulerer eller udvikler dem.

3.3.3.7 Demokratisk kompetence

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

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

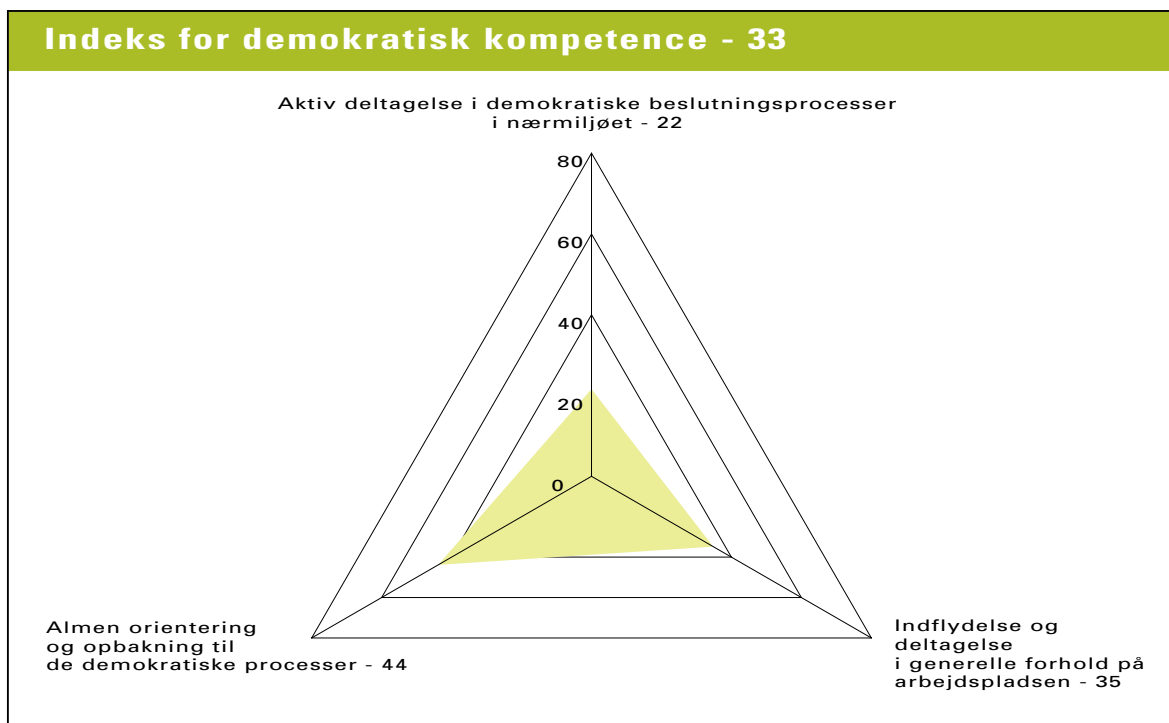
Demokratiet i nærmiljøet er i højere grad præget af de veluddannede, og der er en tendens til en markant større spredning i befolkningen med hensyn til det demokratiske engagement i det civile liv end i arbejdslivet. Ligeledes er der en positiv sammenhæng mellem alder og demokratisk engagement i nærmiljøet.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



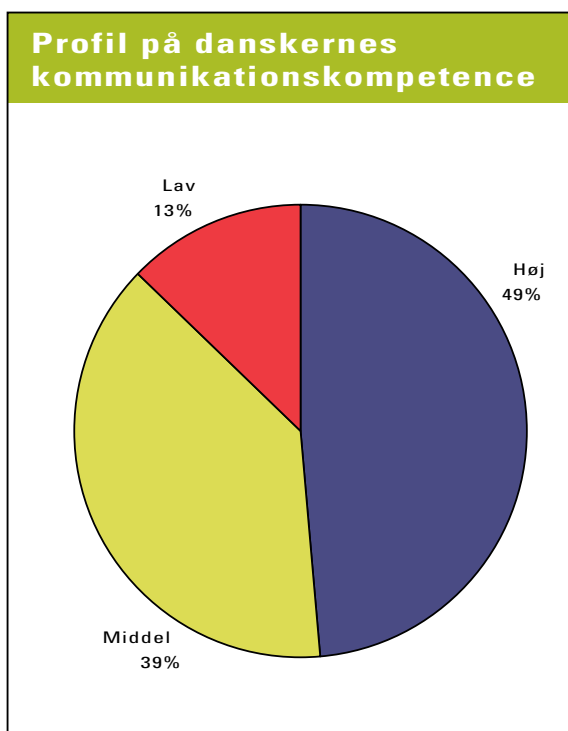
Figur 3.15 Danskernes profil på demokratisk kompetence (kilde: NKR 2004)

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

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



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



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

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

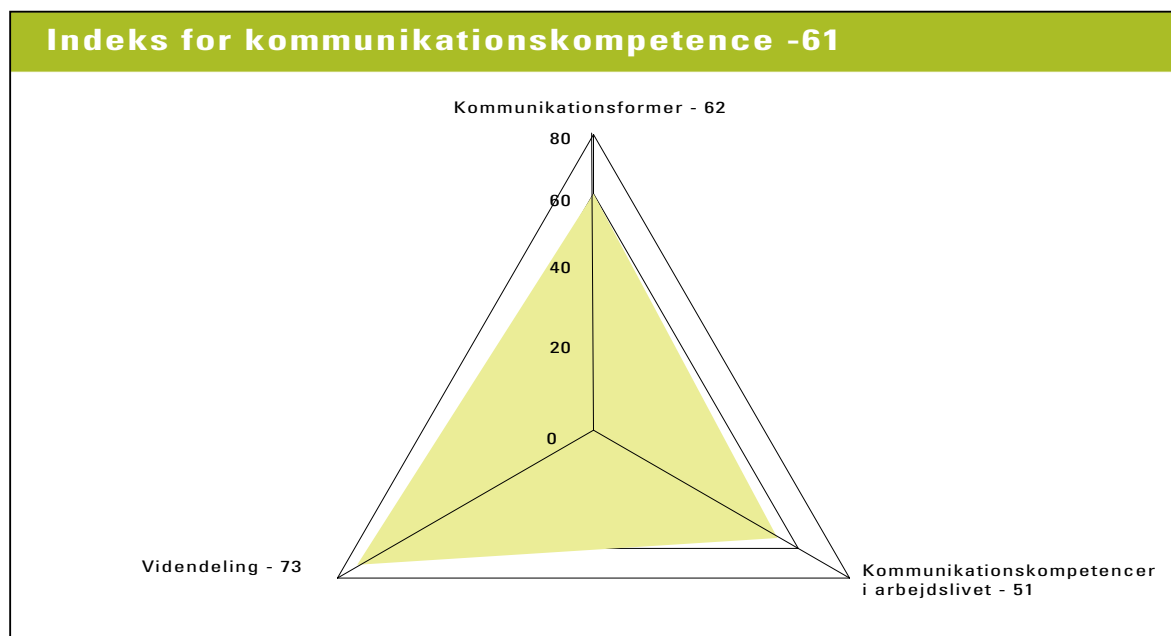
- Kommunikationsformer
- Kommunikationskompetence i arbejdslivet³
- Videndeling

3.3.3.8 Kommunikationskompetence

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

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

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



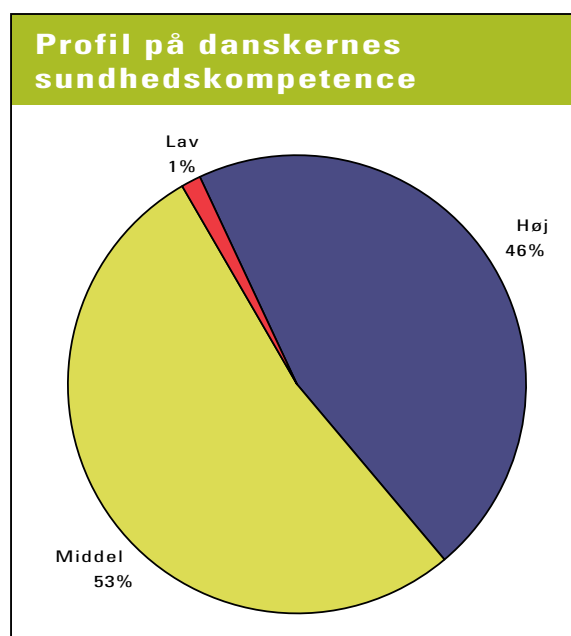
Figur 3.18 Danskernes kompetenceindeks for kommunikationskompetence. Kompetencens indeks er et gennemsnit af indeksværdierne for indikatorerne (kilde: NKR 2004)

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

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

3.3.3.9 Sundhedskompetence

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



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

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

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

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

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

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

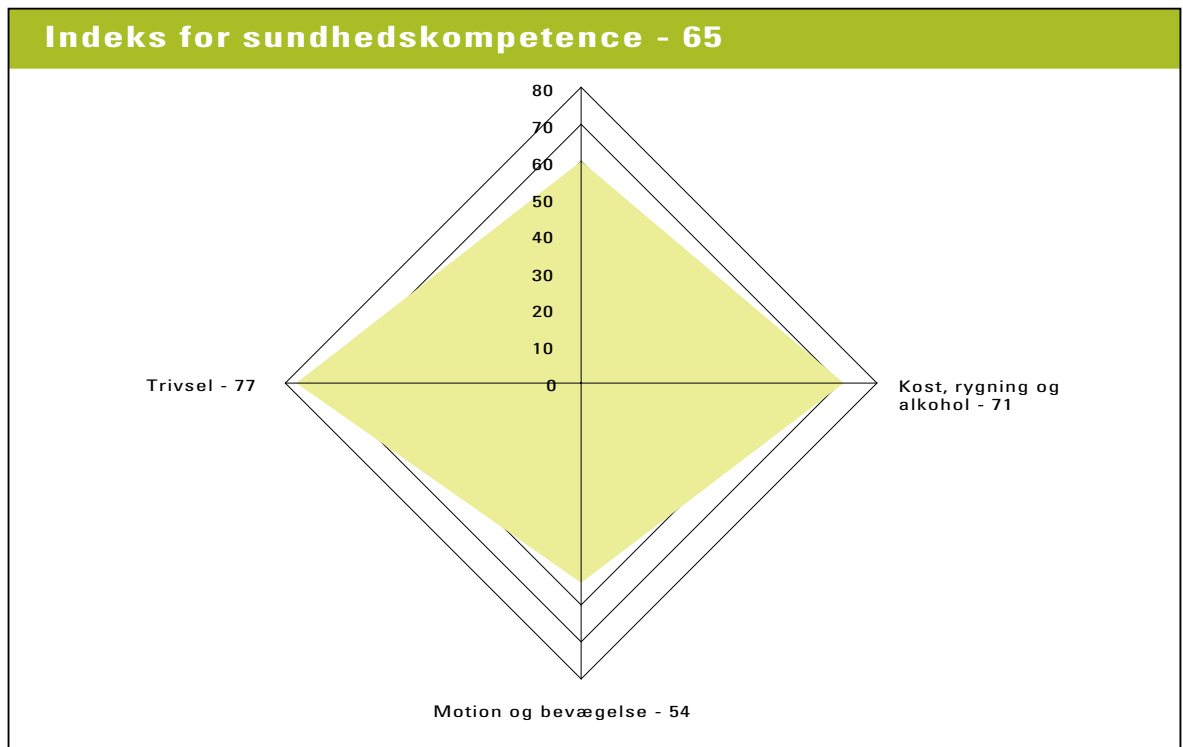
Der tegner sig et svagt mønster, hvor veluddannede på en række punkter (især mht. kost, rygning og alkohol og motion) udviser mere sundhedskompetence end de øvrige grupper. På den anden side har ressourcestærke og veluddannede hyppigere problemer med balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og særligt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

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

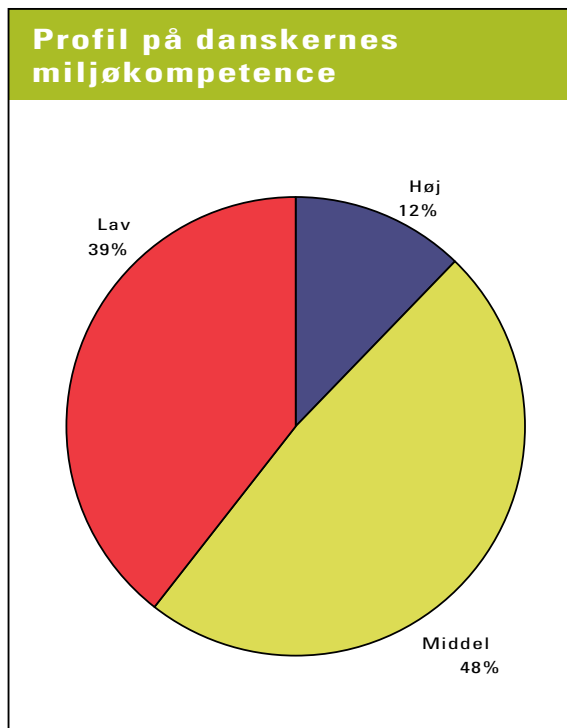
3.3.3.10 Miljøkompetence

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

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



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



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

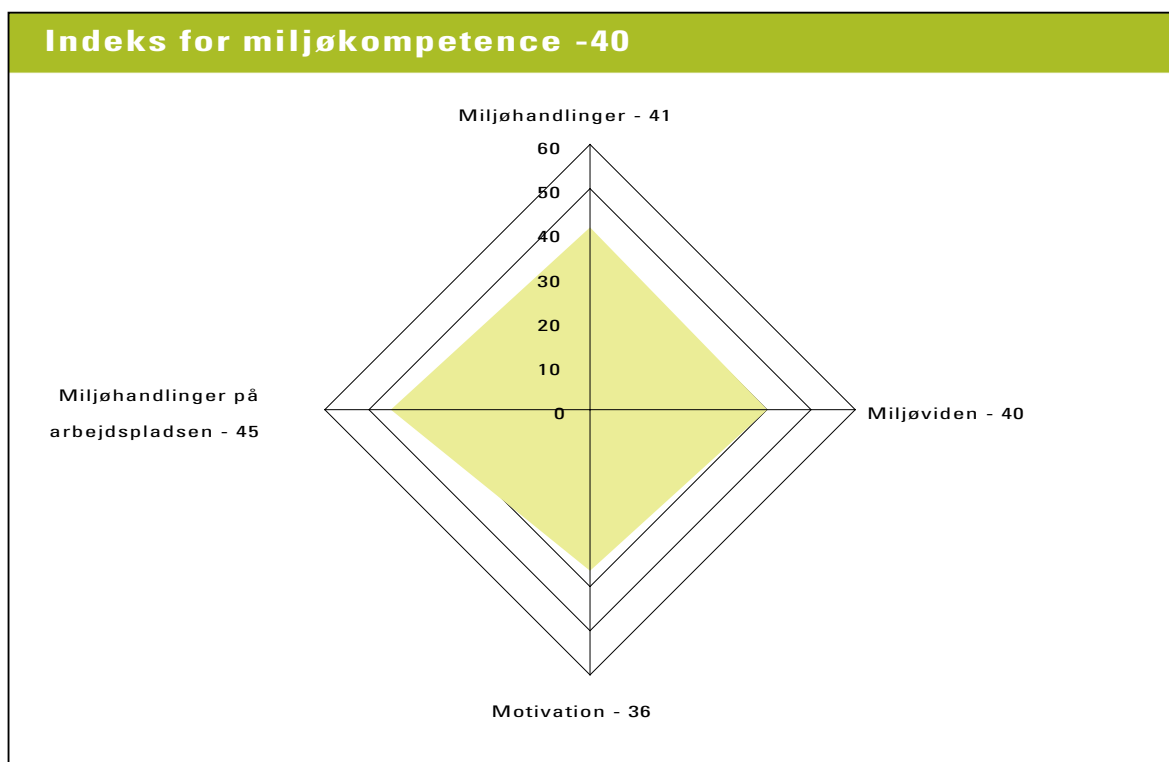
De indikatorer, der indgår i beregningen af profilen, er:

- Miljøviden fra uddannelsesforløb
- Miljømotivation
- Miljøhandlinger

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

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

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



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

3.4 Korrespondanceanalyse

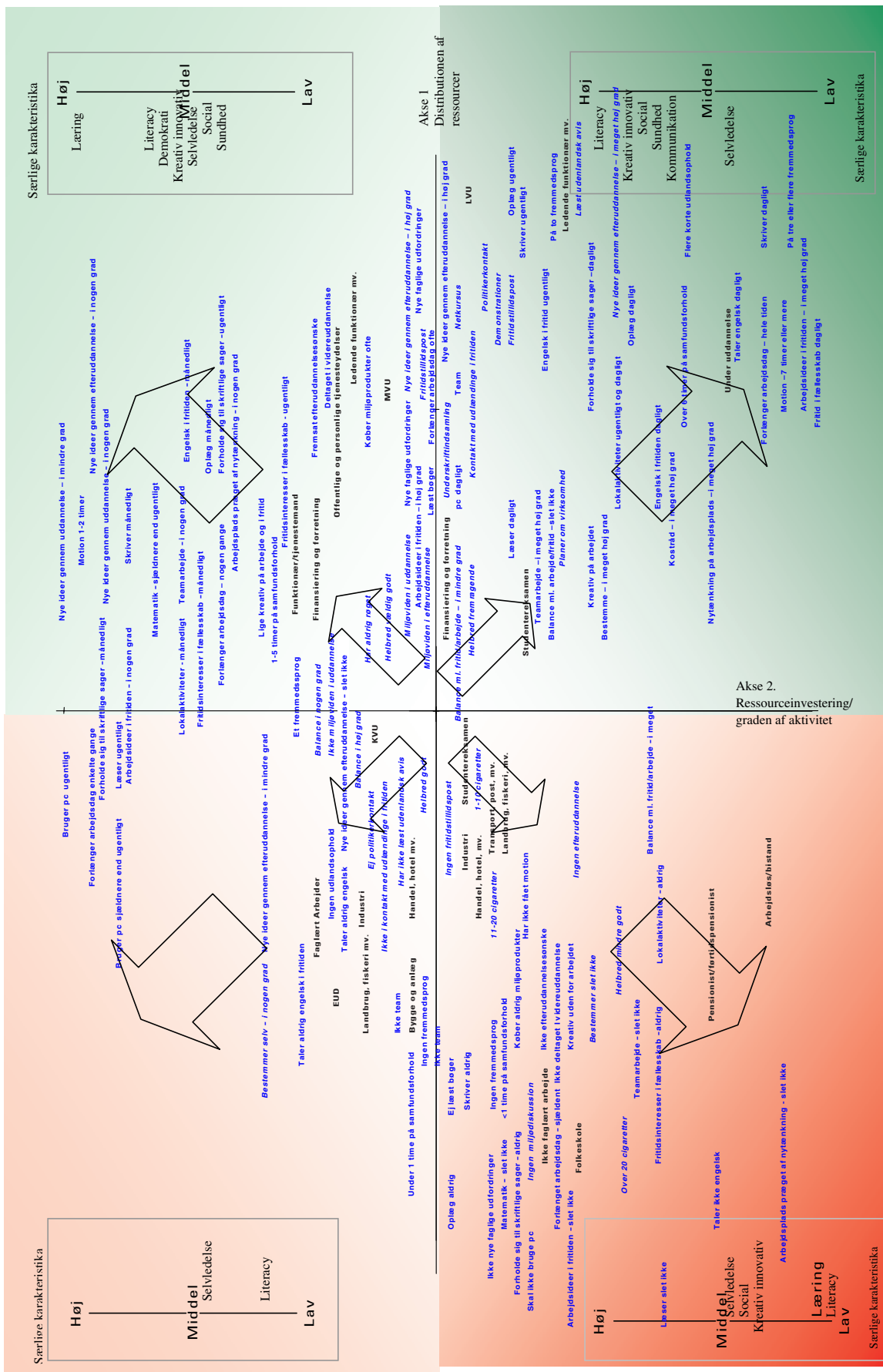
Danmarks nøglekompetencer opdeler som forventet befolkningen i mønstre, der ikke ses, hvis man kun har øje for den homogenitet, Danmark ofte tilskrives i internationale sammenhænge. Men de mønstre, som kan identificeres i Det Nationale Kompetenceregnskab, er i nogen grad konturer af mere velkendte sociale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

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

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

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

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



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

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

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

3.4.1 Den praktiske og håndværksmæssige kunnen (øverste venstre hjørne)

Overrepræsentation af

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

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

arbejdssituation med en relativt høj grad af selvbestemmelse.

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

3.4.2. Den marginaliseringstruede gruppe (nederste venstre hjørne)

Overrepræsentation af

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

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

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

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

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

3.4.3 Funktionelt kompetente (øverste højre hjørne)

Overrepræsentation af

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

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

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

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

3.4.4 Innovative videnkompetente (nederste venstre hjørne)

Overrepræsentation af

- videregående uddannelser
- ledende funktionærer

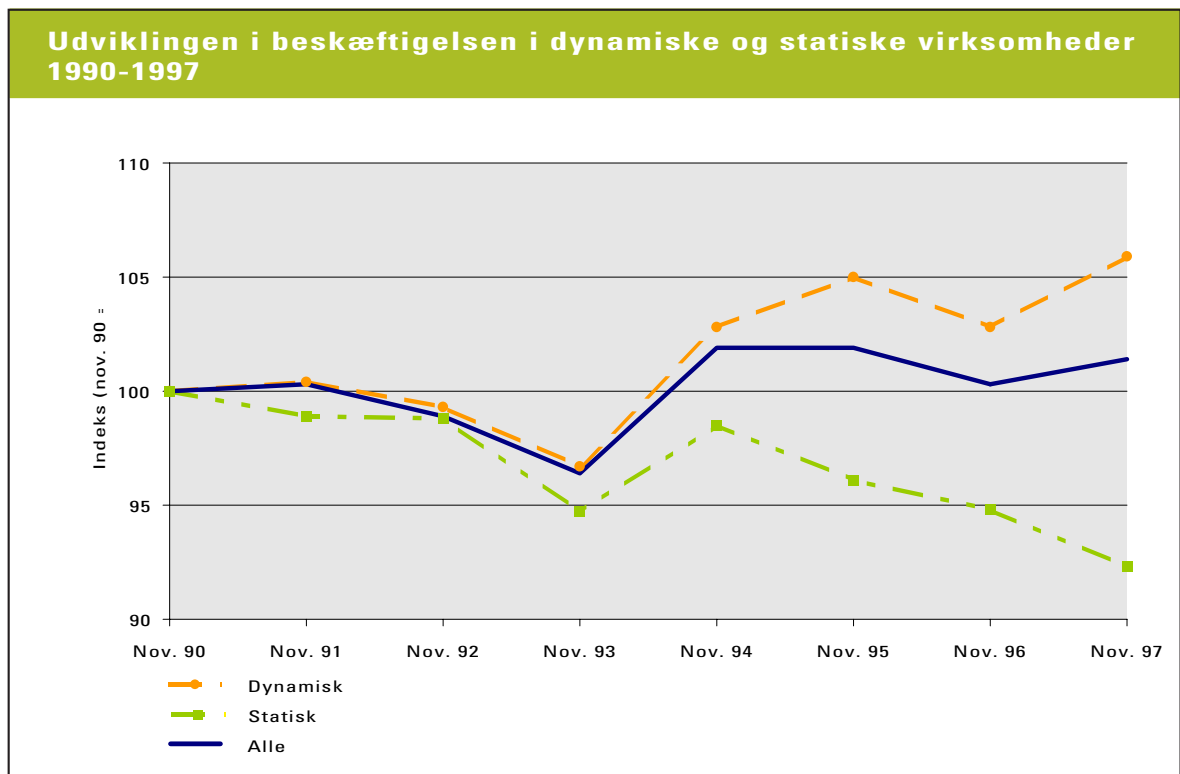
Gruppen i det sidste hjørne er karakteriseret ved at have en høj profil på en række kompetencer. De har en høj grad af literacy og har i dagligdagen en høj grad af skriftlig og mundtlig faglig kommunikation. Samtidig er de meget kreative på arbejdet og arbejder mere i team end resten af befolkningen.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

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

3.5 Temaanalyser

3.5.1 Temaanalyse 1: Innovation og kompetence i virksomheder

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



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

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

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

efter- og videreuddannelse slår ud på innovationen.

3.5.2 Temaanalyse 2: Seniorerne

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

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

3.5.2.1 De 50-64-årige

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

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

3.5.2.2 De 64-69-årige

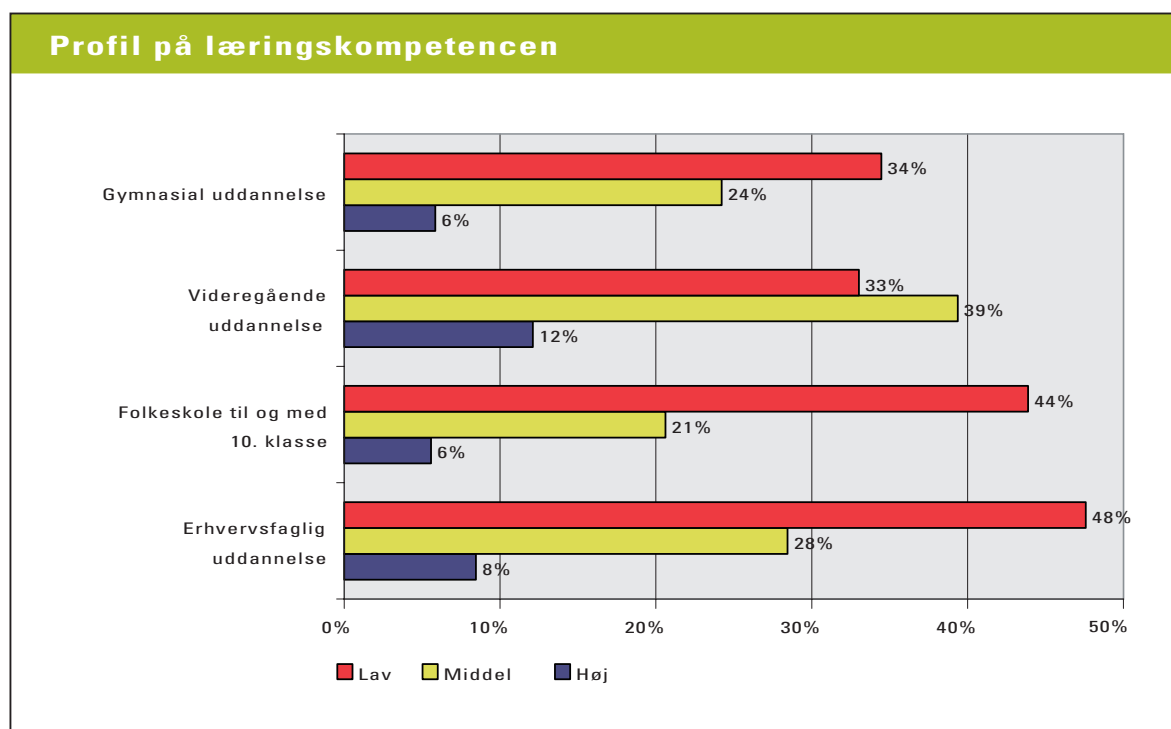
Seniorer på arbejdsmarkedet efter det fyldte 60. år, er kendetegnet ved beskæftigelse i bestemte brancher (social- og sundhedssektoren, undervisning, fiskeri/landbrug og selvstændige), placering i bestemte stillinger (funktionærer) og ved ofte at have en lang videregående uddannelse. De kortuddannede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

De fortsat erhvervsaktive seniorer mellem 64-69

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

3.5.3 Temaanalyse 3: De kortuddannede

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



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

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

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

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

Høj kompetenceprofil:

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

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

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

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

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

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

Lav kompetenceprofil:

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

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

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

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

De er typisk beskæftiget på hierarkisk organiserede virksomheder, hvor lønniveauet for de kortuddannede er lavt. Tilknytningen til arbejdsmarkedet er sandsynligvis ustabil³, og de tegner sig typisk for den arbejdskraft, som går ud og ind af virksomhederne alt efter sæson og konjunkturer. Det er først og fremmest kvinder og grupper med anden oprindelse end dansk.

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

3.6 Udfordringer: Uddannelse og arbejdsmarked

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

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

For det første er der meget stor forskel på, hvem

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

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

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

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

3.6.1 Konkrete udfordringer

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

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

tingelser af uddannelsespolitisk og arbejdsmarkeds- og erhvervspolitisk karakter.

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

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

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

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

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

3.6.1.1 Udfordring 1: Literacy og flere i uddannelse

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

kompetencer i gunstige arbejdsmiljøer og i det civile liv.

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

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

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

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

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

entreprenører i væksterhverv inden for viden og service.

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

3.6.1.2 Udfordring 2: Uformel læring og realkompetencer

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

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

3.6.1.3 Udfordring 3: Lærende organisationer i verdensklasse

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

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

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

4. Executive summary

The National Competence Accounts are a development project indicating new ways to analyse human resources. The Accounts map out ten key competences regarding literacy, learning, self management, creativity and innovation, culture, environment, health, social relations, communication and democracy – factors impacting growth and welfare. In addition, they include a presentation of three theme analyses, which illustrate competence policy issues within the areas of corporate innovation and competence, the seniors in the labour market and people with short formal educations. In this way, the Accounts include a situation report listing strategic competence challenges.

As the only country in the world, Denmark has prepared competence accounts based on an OECD project, and it is therefore not possible to put the results into an international perspective or make comparisons time-wise.

The results show that several factors divide the Danes. The National Competence Accounts indicate that education pays off in more than one sense. Education develops not only knowledge and skills, but is also the one factor that, broadly speaking, seems to be of the greatest importance for the development and blossoming of the ten key competences.

However, education per se does not guarantee good key competences. All the same, education *ceteris paribus* provides *access* to workplaces and ways of life, in which these competences develop and blossom. The environment and circumstances in the sense of opportunities and conditions mean a great deal for the development of the individual's competences. In a globalised world, in which innovation,

adjustment and development are the order of the day, employers, on the one hand, and further education and in-service courses, on the other, will determine how competences develop and blossom. A company's ability to organise itself dynamically and focus on continuous development will become a central resource in the future, if learning is to become life-long.

The National Competence Accounts list a number of competence challenges that will demand increasing attention in coming years: firstly, it is about creating an educational lift, geared towards both strengthening the breadth of the resource base, resulting in a general higher level of education and also furthering initiatives to foster particularly innovation and the conditions for growth-stimulating entrepreneurial enterprise. Secondly, through recognition of real competences, the challenge is to highlight the resources of the labour force, not least the resources of people with short formal educations, to smooth their way to access the labour market and thereby further education and learning. Education is the route to the job market and provides access to places of work; recognition of real competences can pave the way, but in no sense would this fulfil the requirement for learning and higher qualifications. The enormous challenge to stimulate and further competence development in the labour market will remain, ensuring that a greater number of companies will go further in becoming learning and dynamic organisations, creating new jobs whenever old ones are lost, and in this way improve the welfare of all in Denmark.

5. Organisation og samarbejde

5.1 Ledelse

Det Nationale Kompetenceregnskab blev i 2001 etableret som en projektenhed med hjemsted i Undervisningsministeriet og med medarbejdere fra de deltagende ministerier. Projektenheden refererede til en tværministeriel styregruppe, hvor Undervisningsministeriet havde formandsposten.

I 2003 blev projektet tilpasset organisatorisk, således at projektet overgik fra tværministeriel status til at have forankring og ansvar placeret i Undervisningsministeriet. På grund af denne ændring fik den tværministerielle styregruppe derefter status som referencegruppe med repræsentanter fra de deltagende ministerier.

Ud over disse ministerielle enheder har NKR haft følgeskab af et inspirationsforum, som i perioden 2001 til 2003 på forskellige tidspunkter har fulgt og kommenteret arbejdet.

Den tværministerielle styregruppe

Uddannelsesdirektør Roland Svarrer Østerlund, Undervisningsministeriet (formand), januar 2001 - januar 2003

Kontorchef Steffen Jensen, Undervisningsministeriet, januar 2001 - januar 2003

Kontorchef Merete Reuss, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, januar 2001 - januar 2003

Direktør Lars Goldschmidt, Arbejdsmarkedsstyrelsen, marts 2002 - januar 2003

Udviklingschef Verner Sand Kirk, Beskæftigelsesministeriet, januar 2001 - september 2001

Vicedirektør Villy Hovard Pedersen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, september 2001 - marts 2002

Kontorchef Lars Aagaard, Økonomi- og Erhvervsministeriet, januar 2001 - januar 2003

Den tværministerielle referencegruppe

Uddannelsesdirektør Roland Svarrer Østerlund, Undervisningsministeriet (formand), januar 2003 -

Kontorchef Steffen Jensen, Undervisningsministeriet, januar 2003 - august 2003

Kontorchef Merete Reuss, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, januar 2003 - maj 2004

Kontorchef Lars Aagaard, Økonomi- og Erhvervsministeriet, januar 2003 - februar 2004

Kontorchef Mette Kaae Hansen, Økonomi- og Erhvervsministeriet, februar 2004 - august 2004

Kontorchef Henrik Andersen, Økonomi- og Erhvervsministeriet, august 2004 -

Direktør Lars Goldschmidt, Arbejdsmarkedsstyrelsen, januar 2003 -

Direktør Marie Hansen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, januar 2004 -

Kontorchef Peter Høier, Undervisningsministeriet, marts 2003 -

Chefkonsulent Johnny K. Mogensen, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, maj 2004 -

Specialkonsulent Ken Thomassen, Undervisningsministeriet, august 2003 -

NKR's inspirationsforum

Anette Schlüzen, konsulent, DPD

Anne Bruvik Hansen, sektionsleder, LO

Bengt Åke Lundvall, professor, Ålborg Universitet

Bente Lauridsen, forstander, Århus

Købmandsskole

Bente Laursen, personaledirektør, Coloplast

Hanne Shapiro, centerchef, Teknologisk Institut

Hans Siggaard Jensen, forskningsdirektør,

Learning Lab Denmark

Henning Salling Olesen, professor, RUC

Håkan Håkansson, direktør, Aarhus Tekniske Skole

Jane Albertsen, direktør, Dansk Industri

Lars Andersen, direktør, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Pernille Bottrup, konsulent, Kubix.

5.2 Involverede forskere

Det Nationale Kompetenceregnskab har samarbejdet med en lang række forskere fra forskellige forskningsmiljøer og -grene siden etableringen af projektenheden i 2001. Det drejer sig på den ene side om de udenlandske forskere, der i regi af det OECD-forankrede projekt Definition and Selection of Competencies (DeSeCo) fra 1998 til 2003 leverede bidrag til forståelse af kompetencebegrebet, nøglekompetencebegrebet og perspektiverne i at gennemføre målinger og kortlægninger af befolkningens nøglekompetencer.

På den anden side har Det Nationale Kompetenceregnskab haft samarbejde med en række danske forskere. Dels i udarbejdelsen af publikationen "Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab" (Undervisningsministeriet, 2002). Dels i forberedelsen af undersøgelsen og i de mange forskellige analyser af datamaterialet, der er foretaget i 2. halvår af 2004 frem til projektets afslutning.

Ansvar for rapportens resultater påhviler de deltagende ministerier, men der er grund til at takke følgende for bidrag:

Forskningsdirektør Hans Siggaard Jensen og konsortieleder Henrik Nitschke, konsortieleder Robin Engelhardt, alle tre Lab Denmark, lektor Niels Henrik Helms, Knowledge Lab, Syddansk Universitet, professor Bente Elkjær, Danmarks Pædagogiske Universitet, lektor Morten Smistrup, RUC for konstruktiv kritik af og gode forslag til rapportudkast maj/juni 2004.

Professor Jan Mouritsen, Copenhagen Business School for samarbejde om sammenhængene mellem de forskellige nøglekompetencer.

Lektor, ph.d. Martin Munk, SFI og ph.d.-studerende Jens Peter Thomsen, RUC, for udarbejdelse af korrespondanceanalyse.

Hertil kommer særskilte bidrag i arbejdet med de respektive nøglekompetencer, hvor Det Nationale Kompetenceregnskab har samarbejdet med følgende:

- Kommunikationskompetence: Knowledge Lab, SDU, v/ professor Lars Qvortrup, professor Bo Eriksen og forskningsassistent Thomas Røhme
- Demokratisk kompetence: lektor Helge Hvid, RUC
- Interkulturel kompetence: professor Hans Gullestrup, AAU
- Læringskompetence: lektor Steen Høyrup, DPU
- Social kompetence: lektor Steen Høyrup og forskningslektor Bente Jensen, begge DPU
- Kreativ og innovativ kompetence: direktør, professor Palle Rasmussen, AAU
- Literacy-kompetence: forskningschef Torben Pilegård Jensen, AKF
- Sundhedskompetence: lektor Reinhard Stelter, KU og professor dr.med. Finn Diderichsen, KU
- Miljøkompetence: lektor Michael Søgaard, DTU og lektor Finn Mogensen, Udviklings- og Forskningsafdelingen, Center for Videregående Uddannelser Vest (CVU Vest)
- Selvlærlingskompetence: Center for ledelse og professor Mette Mønsted, CBS.

De tre temaanalyser er udarbejdet med bistand fra følgende:

- Temaanalysen om seniorerne på arbejdsmarkedet er udarbejdet med bidrag fra seniorforsker Jesper Wégens, Gerontologisk Institut.
- Temaanalysen om innovation er udarbejdet med bistand fra professor Bengt-Åke Lundvall, lektor Peter Nielsen m.fl., AAU.
- Temaanalysen om de kortuddannede er udarbejdet i et samarbejde med Learning Lab Denmark og lektor Morten Smistrup, RUC, jf. ovenfor.

Det Nationale Kompetenceregnskab har desuden fået metodisk og statistisk bistand fra følgende:

Professor Tage S. Kristensen, Arbejds miljøinstituttet og ph.d.-studerende samme sted Karl Bang Kristensen samt UNI•C Statistik & Analyse, herunder ikke mindst specialkonsulent Jens Storm.

Mandat Analyse og lektor Anders Holm for gennemførelse af regressionsanalyser og skalavalidering.

Publikationen er en kort udgave af *Det Nationale Kompetenceregnskab – hovedrapport*.

Det Nationale Kompetenceregnskab er et udviklingsprojekt, som viser nye veje til at kortlægge menneskelige ressourcer.

I projektet og publikationerne kortlægges 10 nøglekompetencer vedrørende: literacy, læring, selvledelse, kreativitet og innovation, kultur, miljø, sundhed, sociale sammenhænge, kommunikation og demokrati. Alle faktorer, som har betydning for vækst og velfærd.

I publikationerne præsenteres også tre temaanalyser, som på områderne for innovation og kompetence i virksomheder, seniorerne på arbejdsmarkedet samt de kortuddannede belyser kompetencepolitiske problemstillinger. Publikationerne rummer således en tilstandsrapport, hvori der udpeges kompetencestrategiske udfordringer.

Danmark er foreløbig det eneste land i verden, som med forlæg i et OECD-arbejde har udarbejdet et kompetenceregnskab.

