

Sveinung Skule
Anders N. Reichborn

LÆRENDE ARBEID

VEDLEGG TIL FAFO-RAPPORT 333

Dette er et vedlegg til Fafø-rapport 333 "Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv". Vedlegget inneholder en nærmere beskrivelse av datamaterialet som ligger til grunn for rapporten, en redegjørelse for ulike statistiske mål og teknikker som er brukt, og kommentarer til de enkelte kapitlene i rapporten. Bakerst i vedlegget finnes en kopi av spørreskjemaet.

Innhold

1. Begreper som brukes i rapporten	3
2. Kommentarer og utdypninger til kapittel 2	4
3. Kommentarer og utdypninger til kapittel 3	7
4. Kommentarer og utdypninger til kapittel 4	9
5. Kommentarer og utdypninger til kapittel 5	10
Kommentarer til side 26 og 27.....	10
Kommentarer til side 28 og 29.....	10
Kommentarer til side 30 og 31.....	12
Regresjon i tre trinn	14
Kommentarer til side 32-35	17
6. Kommentarer og utdypninger til kapittel 6	19
7. Kommentarer og utdypninger til kapittel 7	21
8. Spørreskjema med indeksverdier og hovedfrekvenser	22

1. Begreper som brukes i rapporten

Et sentralt begrep i rapporten er kompetanse. Tidligere ble ordet gjerne brukt om en rettighet til å fatte beslutninger innenfor et saksområde, og er dermed nært knyttet til myndighet og autorisasjon. I dag brukes kompetansebegrepet vel så mye som en generell betegnelse på produktive og skapende evner hos enkeltpersoner eller organisasjoner. Vi vil i denne rapporten oppfatte kompetanse som *kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver*. Vi kan skille mellom individuell og kollektiv kompetanse eller felleskompetanse, der det siste er knyttet til en organisasjon, gruppe eller liknende og deres evner til sammen å utføre en oppgave eller løse et problem. Felleskompetanse er noe annet enn aggregert individuell kompetanse, og er knyttet til samhandling mellom flere individer. I rapporten er vi først og fremst opptatt av individuell kompetanse.

På individnivå skiller vi også mellom formalkompetanse og realkompetanse. Formalkompetanse er den delen av kompetansen som er tilegnet i utdanningssystemet, og som kan dokumenteres med eksamener og vitnemål. Realkompetanse er det en person reelt sett kan, uavhengig av om denne kompetansen er tilegnet gjennom utdanning, arbeid, organisasjons- og fritidsaktiviteter eller på andre måter. Vi er først og fremst opptatt av den kompetansen som er tilegnet gjennom arbeid.

Analytisk kan man dele opp realkompetansen i fagkompetanse, sosial kompetanse og andre kompetanseelementer. I praktisk oppgaveløsning derimot, kan det være vanskelig å skille det ene fra det andre. En resepsjonist kan vanskelig utføre den faglige kundebehandlingen uten en viss bruk av sin sosiale kompetanse. Den sosiale kompetansen er knyttet til kommunikasjons- og samarbeidsferdigheter, og kan vanskelig sees løsrevet fra den sosiale konteksten der kompetansen utøves. I rapporten er vi først og fremst opptatt av den kompetansen som kommer til uttrykk gjennom dyktighet til å handle.

Realkompetansen kan videre være dokumentert eller udokumentert. Med *dokumentasjon av realkompetanse* mener vi dermed en prosess der det utstedes bevis, attest, sertifikat eller annet dokument som beskriver denne kompetansen. Vi skiller mellom dokumentasjon av kompetanse og *kompetansekartlegging eller kompetanseregistrering*, som er de metoder og systemer bedriftene bruker for å skaffe seg oversikt over den enkeltes kompetanse uten at det utstedes noen form for individuelt bevis eller sertifikat.

Også læring er et sentralt begrep i rapporten. Når vi snakker om læring er det knyttet til endringer i kompetanse, det vil si endringer i kunnskaper, ferdigheter og holdninger som setter den enkelte bedre i stand til å løse problemer eller utføre oppgaver.

2. Kommentarer og utdypninger til kapittel 2

For å undersøke hvor representativt datamaterialet er for privat sektor, har vi sammenliknet vårt datamateriale med et utvalg hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 1998, 2. Kvartal. Selvstendig næringsdrivende, gårdbrukere, kortidsansatte og vikarer/ekstrahjelper er tatt ut også fra dette utvalget, slik de er i vår undersøkelse.

En sammenlikning langs bakgrunnsvariablene kjønn og alder, viser at kjønns sammensetningen i vårt utvalg (65,1% menn, 34,9% kvinner) er tilnærmet lik AKU-utvalget. Når det gjelder alder ser vi av tabell 2.1 at det særlig er aldersgruppen 18-24 år som er underrepresentert. Aldersgruppene 30-49 år er svakt overrepresentert.

Når det gjelder utdanningsnivå, er det ikke mulig å sammenlikne med AKU-tall, fordi spørsmålet om utdanning er stilt på en annen måte i vår undersøkelse. Vi har derfor sammenliknet en landsomfattende omnibus Opinion foretok i 1999, der spørsmålet om utdanning er stilt på samme måte som i vår undersøkelse. Tabell 2.2 viser fordelingen av respondenter på ulike utdanningsgrupper sammenliknet med denne.

Sammenlikningen viser alt i alt at det er små avvik mellom vår undersøkelse og de landsrepresentative undersøkelsene når det gjelder kjønn, alder og utdanning. Utvalget kan sies å være representativt m.h.t. til disse forholdene for den gruppen vi ønsket å undersøke, nemlig fast ansatte lønnstakere som har vært i jobben i minst et halvt år, og som jobber mer enn 15 timer pr uke.

Vår undersøkelse			AKU	
Alders-Grupper	Privat sektor	Offentlig sektor	AKU-tall privat	AKU-tall offentlig
18-24	4,7%	1,5%	8,5	3,0
25-29	11,2%	5,5%	15,1	8,7
30-34	18,5%	10,0%	15,6	13,4
35-39	15,8%	11,4%	14,1	14,7
40-49	26,3%	36,3%	22,8	31
50-64	22,8%	33,3%	22,8	27,5
65 og mer	0,8%	2,0%	1,1	1,7
	100,0%	100,0%	100	100

Tabell 2.1: Fordeling på aldersgrupper. Vår undersøkelse sammenliknet med AKU 1998, 2. Kvartal.

Vår undersøkelse			OPINION OMNIBUS N=6016	
Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?	Privat sektor	Offentlig sektor	PRIVAT	OFFENTLIG
Ingen	6,2%	4,5%	8,0%	5,2%
1 - 3 år	38,4%	27,4%	34,4%	24%
4 - 6 år	36,2%	33,8%	35,2%	31,5%
Flere enn 6 år	19,1%	34,3%	22,4%	39,9%
	100,0%	100,0%	100%	100%

Tabell 2.2 Fordeling på utdanningsgrupper, vår undersøkelse sammenliknet med Opinions omnibus.

Når det gjelder fordelingen på ulike bransjer, er det svært vanskelig å sammenlikne vår undersøkelse med AKU-tall, fordi bransjeklassifiseringen i vår undersøkelse er foretatt av den enkelte respondent, mens AKU-tallene er basert på Statistisk Sentralbyrås klassifiseringer ut fra arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret. I forhold til offisielle tall er det for mange i vår undersøkelse som har klassifisert seg som ansatt i Olje og bergverk, mens det er færre som har klassifisert seg innenfor både forretningsmessig tjenesteyting og industri. Dette kan muligens skyldes at ansatte innenfor leverandørindustrien og innenfor engineeringtjenester som er leverandører til oljeindustrien har klassifisert seg som ansatt i oljeindustri.

Varehandel, hotell og restaurant er klart underrepresentert i våre tall. En forklaring kan være at disse bransjene har mange korttidsansatte og deltidsansatte og stor gjennomtrekk, det vil si grupper som ikke deltar i undersøkelsen. Disse gruppene er imidlertid tatt ut også fra det AKU-utvalget vi sammenlikner med slik at dette ikke kan være hele forklaringen. Personlig tjenesteyting er sterkt overrepresentert sammenliknet med AKU-utvalget. Vi har også en stor gruppe som bare er klassifisert som "andre". Alt i alt betyr den subjektive klassifiseringen at det må tas en del forbehold når vi snakker om forskjeller på ulike bransjer i rapporten.

Når det gjelder vårt utvalg av offentlig ansatte favner dette i utgangspunktet 64% av de yrkesaktive i offentlig sektor. Lærerguppen er den største gruppen som er tatt ut, men også her er de som har vært ansatt under 6 måneder og deltidsansatte (<15 timer pr uke) tatt ut. Når det gjelder sektor er utvalget vårt fordelt slik: Stat 33%, kommune 45% og fylkeskommune 19%. Som nevnt i rapporten er utvalget i offentlig sektor for lite til at vi kan si noe særlig om undergruppene.

Bransje	Vår undersøkelse	AKU
Jord-, skogbruk eller fiske	3,5	2,3
Oljeutvinning og bergverksdrift	7,8	27,9
Industri	15,8	
Bygge- og anleggsvirksomhet	9,8	9,5
Kraft- og vannforsyning	0,9	
Varehandel, hotell og restaurant	12,5	29
Transport og kommunikasjon	10,5	7,4
Bank, forsikring eller annen forretningsmessig tjenesteyting	8,9	13,9
Annen personlig tjenesteyting	14,3	4,7
Annet	16,0	4
Total	100,0	98,7

Tabell 2.3: Fordeling på bransjer, vår undersøkelse og AKU-tall. Tallene er ikke direkte sammenlignbare.

Øvrige opplysninger om utvalget og intervjuene

Telefonintervjuene ble gjennomført på kveldstid i perioden 10. Februar- 9. Mars 1999. Gjennomsnittlig intervjulengde lå rundt 15 minutter. Lengden på intervjuet medvirket til et større frafall enn hva som er vanlig i kortere undersøkelser, og for enkelte respondenter ble svartretthet mot slutten av intervjuet et problem.

Bruttoutvalget i undersøkelsen ble trukket tilfeldig fra Telenors register over private telefonabonnenter i hele landet. Det ble trukket 11.320 telefonnummer og gjennomført 1502 intervjuer. Av de 9818 personene som ble ringt opp men ikke intervjuet, var 55% utenfor målgruppen (se tabell 2.4). Brutto frafall var dermed 4404 personer, eller 38% av bruttoutvalget.

Ikke yrkesaktive eller >15 timers arbeid i uken	3731	38%
Ansatte innenfor undervisning, forskning, selvstendig næringsdrivende og gårdbrukere	762	7,7%
Ansatte med under 6 mnd ansettelsestid	105	1%
Vikarer og ekstrahjelper	37	0,4%
Feil sektortilhørighet (dvs offentlig sektor)	779	8%
Nekt i intro hvor det ikke har vært mulig å avgjøre om personen tilhører målgruppen	2623	27%
Avbrutte intervju	12	0,1%
Ubesvarte telefoner	1769	18%
Til sammen	9818	100%

Tabell 2.4: Antallet svarnekt og antallet utenfor målgruppe.

Blant de som ikke ønsket å være med i undersøkelsen (2623 personer) har vi ikke opplysninger om hvor stor andel som er innenfor målgruppen. Eksakt tall for nektprosent er dermed vanskelig å oppgi. Sammenlikningen med landsrepresentative tall ovenfor tyder imidlertid ikke på at frafallet medfører skjevheter i utvalget når det gjelder kjønn, alder og utdanning.

3. Kommentarer og utdypninger til kapittel 3

Målet på lærende arbeid er en indeks som er satt sammen av spørsmål 12, spørsmål 13 og spørsmål 14 fra spørreskjemaet. Verdiene på de enkelte variablene er vist i kursivert skrift i spørreskjemaet under punkt 8 i dette vedlegget.

Alle spørsmålene er deretter normalisert, det vil si gjort om til fordelinger som varierer mellom 0 og 1, etter følgende formel:

$$V_{iNORM} = (V_i - V_{MIN}) / (V_{MAX} - V_{MIN})$$

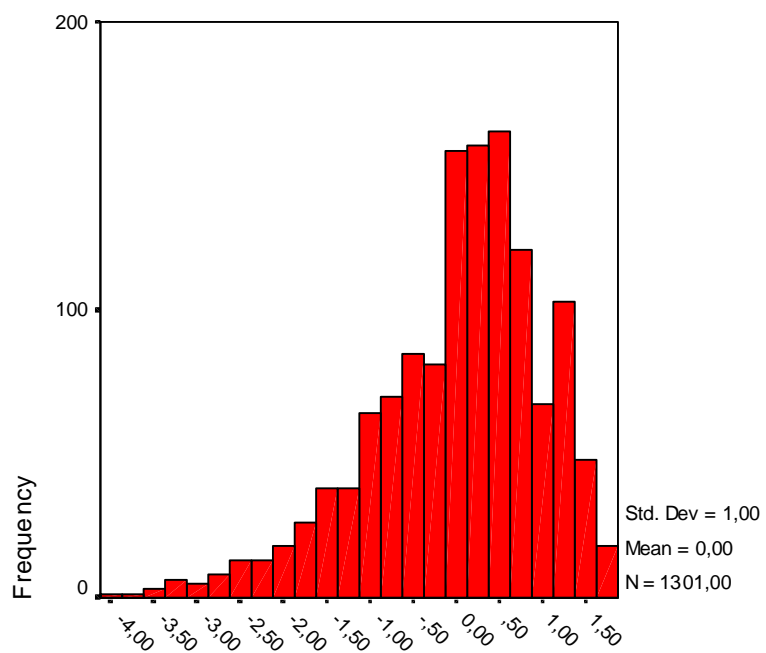
Hvor V_i er verdien på variabel V for respondent i , V_{MIN} er den lavest verdien variabelen kan få, og V_{MAX} er den høyeste verdien variabelen kan få.

Indeksen for lærende arbeid er deretter satt sammen slik:

$$I_i = (0,5 * V_{iNORM, spm12}) + (0,25 * V_{iNORM, spm13}) + (0,25 * V_{iNORM, spm14})$$

Spørsmål 12 (egen oppfatning av hvor lærerik jobben er) utgjør altså 50% av indeksen for lærende arbeid, mens de to andre spørsmålene utgjør 25% hver. Vi ønsker altså å legge stor vekt på den enkeltes subjektive oppfatning av hvor lærerikt arbeidet er. På samme måte som stress i arbeidsmiljøet neppe kan vurderes på en fruktbar måte uten å ta hensyn til subjektive vurderinger, kan læringsmiljøet vanskelig evalueres uten å ta hensyn til den enkeltes oppfatning av hvor lærerikt arbeidet er.

Til slutt er indeksen omgjort til en z-score, dvs en fordeling med gjennomsnitt 0 og standardavvik 1. Fordelingen er vist i figur 2.1. 25%-persentilen, som har verdien $-0,59$, er brukt for å definere lærefattig arbeid. Alle som scorer under denne verdien defineres som å ha lærefattig arbeid. 75%-persentilen som har verdien $0,83$ er brukt for å definere læringsintensivt arbeid. Alle som scorer over denne verdien defineres som å ha læringsintensivt arbeid.



Figur 2.1 Histogram for indeksen lærende arbeid (Zscore).

4. Kommentarer og utdypninger til kapittel 4

Tabell 4.1 viser de bivariate sammenhengene mellom score på indeksen for lærende arbeid og de ulike bakgrunnsvariablene som er omtalt i kapittel 4 i hovedrapporten, side 20, 22 og 23

	Kjønn	Utdanning	Over 250 ansatte	Konkurransen	Arbeidsmarked
Lærende arbeid	0,110**	0,251**	0,122**	0,143**	0,315**

** signifikant på 0,01-nivå

Tabell 4.1 Sammenhenger mellom målet på lærende arbeid og ulike bakgrunnsvariable. N=1301

Vi ser at det er en klar sammenheng mellom lærende arbeid og utdanningsnivå. Det er også en klar sammenheng mellom lærende arbeid og betydningen av å tilrettelegge for læring for å tiltrekke de rette personene i arbeidsmarkedet. De øvrige sammenhengene er signifikante, men svake.

For utvalget som helhet er det ingen sammenheng mellom lærende arbeid og alder. Når vi ser utelukkende på menn er det en svak sammenheng mellom økende alder og høyere læringsintensitet ($r=0,105^{**}$).

Når det gjelder forskjellene mellom de ulike bransjene som er kommentert på side 21 i rapporten, minner vi om at bransjeklassifiseringen er basert på respondentenes subjektive klassifisering, og at det dermed er noe usikkert hva de ulike bransjekategoriene innebærer.

Bransjeinndelingen i figuren på side 21 i hovedrapportener foretatt med utgangspunkt i spørsmål 6. Jordbruk, skogbruk og fiske er tatt ut, siden det er så få respondenter, mens kraft- og vannforsyning (0,9% av utvalget) er lagt inn i kategorien bygge- og anleggsvirksomhet.

5. Kommentarer og utdypninger til kapittel 5

Kommentarer til side 26 og 27

Tabell 5.1 viser de bivarierte sammenhengene mellom lærende arbeid og ulike typer krav. Vi ser at det er sterkest sammenheng mellom score på lærende arbeid og krav fra kunder, ledelse og kollegaer.

Krav som forutsetter læring	Korrelasjon mellom læringsintensitet og eksponering for ulike krav og endringer
Krav fra kunder	0,354**
Krav fra ledelsen	0,342**
Krav fra kollegaer	0,302**
Endringer lover/regler	0,296**
Endringer produkter/tjenester	0,291**
Nytt utstyr/hjelpemidler	0,271**
Krav fra konsern/kjede	0,202**
Endringer organisering/rutiner	0,195**

** Signifikant på 0,01-nivå.

Tabell 5.1 Sammenhengen mellom eksponering for ulike krav og score på lærende arbeid. N=1301.

Kommentarer til side 28 og 29

Tabell 5.2 viser de bivarierte sammenhengene mellom score på lærende arbeid og de ulike forholdene i jobben som er omtalt på side 28 og 29. Alle variablene har en klar sammenheng med lærende arbeid.

Muligheter for å delta i faglige fora utenfor bedriften	0,346**
Støtte til læring fra ledelsen	0,334**
Direkte tilbakemelding gjennom arbeidet	0,331**
Kontakt med leverandører	0,304**
Belønning av dyktighet gjennom opprykk eller karriere	0,284**
Belønning av dyktighet gjennom lønn	0,251**
Belønning av dyktighet gjennom mer spennende oppgaver	0,243**
Lederansvar i jobben	0,236**
Kontakt med kunder/brukere	0,219**

** Signifikant på 0,01-nivå.

Tabell 5.2 Sammenhengen mellom ulike forhold ved jobben og score på lærende arbeid. N=1301.

Når det gjelder negative konsekvenser av arbeid med dårlig kvalitet, som økonomiske tap, tap av personlig anseelse og prestisje, negativ tilbakemelding osv (spørsmål 44) , er det bare fare for liv og helse og negativ tilbakemelding fra ledelsen som ikke opptrer signifikant hyppigere i mer læringsintensive jobber. Sammenhengene er imidlertid svake, noe som blant annet skyldes at de aller fleste lønnstakerne opplever slike konsekvenser. Spørsmålet skiller altså dårlig.

Vi trodde i utgangspunktet også at det ville være en sterk sammenheng mellom lærende arbeid og de læringsressursene som er tilgjengelig i form av kompetente kollegaer og i form av tilgang til skriftlig eller elektronisk informasjon. De kvalitative intervjuene som er omtalt i kapittel tre gav sterk grunn til å tro at særlig mulighetene for å lære av kompetente kollegaer og veiledere ville være viktig. Disse forholdene ble forsøkt målt gjennom spørsmål 21 og 22. Det viste seg at det ikke er signifikante sammenhenger mellom disse spørsmålene og score på indeksen for lærende arbeid. Vi tror ikke manglende sammenheng skyldes at tilgangen til slike læringsressurser er uvesentlig for mulighetene til å lære gjennom arbeidet. Problemet er trolig at spørsmålene er formulert på en uheldig måte. Vi har spurt om respondentene savner mulighetene for å få råd eller diskutere med personer med god faglig kompetanse, og tilsvarende om de savner tilgang til skriftlig eller elektronisk informasjon. Vi antok at det lærende arbeid ville være kjennetegnet av at det var god tilgang på slike ressurser, og at de som hadde slike jobber derfor ville svare at de sjelden eller aldri savner slike muligheter. Det vi ikke forutså var at de som har jobber med små krav og utfordringer, og som derfor føler lite behov for å få råd eller oppsøke informasjon, også ville kunne svare at de sjelden eller aldri savner slike muligheter. Både svært gode og svært dårlige læringsbetingelser vil dermed kunne gi opphav til samme svar. Vi antar at det er dette som ligger bak manglende sammenheng mellom spørsmål 21 og 22, og indeksen for lærende arbeid.

Kommentarer til side 30 og 31

Fire av de ulike lærevilkårene som er omtalt på side 30 er indekser som er satt sammen av flere spørsmål. De øvrige er basert på enkeltspørsmål. For å komme fram til lærevilkårene ble det brukt empirisk tilnærming (faktoranalyse) kombinert med teoretisk resonnering.

Oversikten nedenfor viser hvilke spørsmål som er brukt som grunnlag for å konstruere de enkelte lærevilkårene.

1. Høy eksponering for endringer

Spørsmål 16e (i hvilken grad skjer det endringer i lover og regler...)

Spørsmål 16f (hvor ofte skjer det endringer i produkter eller tjenester du arbeider med..)

Spørsmål 16g (hvor ofte innføres det nytt utstyr eller nye hjelpemidler på arbeidsplassen...)

Spørsmål 16h (hvor ofte skjer det endringer i intern organisering eller rutiner...)

2. Høy eksponering for krav

Spørsmål 16a (I hvilken grad stiller kunder eller eksterne brukere krav...)

Spørsmål 16b (I hvilken grad stiller ledelsen i bedriften krav...)

Spørsmål 16c (I hvilken grad stiller andre kollegaer krav...)

Spørsmål 16e (I hvilken grad stiller konsernet eller kjeden krav...)

3. Lederansvar

Spørsmål 8 (har du lederansvar i jobben din?)

4. Mye ekstern faglig kontakt

Spørsmål 23 (Hvor gode eller dårlige er dne muligheter for å delta i faglige fora utenfor egen bedrift...)

Spørsmål 20a (Hvor ofte har du kontakt med kunder eller eksterne brukere...)

Spørsmål 20b (Hvor ofte har du kontakt med kunder eller leverandører av utstyr eller tjenester.....)

5. Direkte tilbakemelding

Spørsmål 24 (I hvilken grad lærer du nye ting gjennom å se direkte resultater av arbeidet..)

6. Støtte til læring fra ledelsen

Spørsmål 47 (I hvilken grad vil du si at ledelsen aktivt støtter og stimulerer deg...)

7. Belønning av dyktighet

Spørsmål 45a (sannsynligheten for at medarbeidere som er dyktige får mer spennende oppgaver...)

Spørsmål 45b (sannsynlighet for at dyktige medarbeidere får høyere lønn...)

Spørsmål 45c (sannsynlighet for at dyktige medarbeidere får bedre muligheter for opprykk eller karriere...)

I tillegg til de syv lærevilkårene laget vi også en indeks som vi kalte "Negative konsekvenser av udyktighet".

Negative konsekvenser av udyktighet

Spørsmål 44.1 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til økonomiske tap for virksomheten?)

Spørsmål 44.2 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til at andres liv og helse settes i fare?)

Spørsmål 44.3 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til klientene eller kundene blir økonomisk skadelidende?)

Spørsmål 44.4 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til dårligere muligheter for å få spennende oppgaver..?)

Spørsmål 44.5 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til tap av anseelse eller prestisje for deg personlig?)

Spørsmål 44.6 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til at andre i virksomheten opplever plunder og heft?)

Spørsmål 44.7 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til at du får negativ tilbakemelding fra kunder eller brukere?)

Spørsmål 44.8 (Vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til at ledelsen gir negativ tilbakemelding?)

Alle variablene som inngår i indeksene er først normalisert, det vil si gjort om til fordelinger som varierer mellom 0 og 1, etter følgende formel:

$$V_{iNORM} = (V_i - V_{MIN}) / (V_{MAX} - V_{MIN})$$

hvor V_i er verdien på variabel V for respondent i , V_{MIN} er den lavest verdien variabelen kan få, og V_{MAX} er den høyeste verdien variabelen kan få. Verdiene som er tilordnet de enkelte svaralternativene er vist i kursivert skrift i spørreskjemaet under punkt 8 bakerst i dette vedlegget.

Indeksene er deretter satt sammen slik

$$I_i = (V_{iNORM, spma} + V_{iNORM, spmb} + \dots + V_{iNORM, spmn}) / \#V$$

Hvor $\#V$ betyr antallet variable som inngår i indeksen. Verdiene på indeksene varierer dermed også på en skala fra 0 til 1.

Det er sterkt samsvar mellom hvor læringsintensivt eller lærefattig arbeidet er, og de ulike lærevilkårene. Tabell 5.4 viser de bivariate sammenhengene. Tabellen viser også sammenhengen mellom læringsintensivt arbeid og i hvilken grad ulike typer arbeidsoppgaver inngår i jobben.

Lærevilkår	Sammenheng med læringsintensitet (Korrelasjonskoeffisienter)
Eksposering for krav	0,407**
Ekstern faglig kontakt	0,400**
Eksposering for endringer	0,378**
Ledelse som støtter og stimulerer kompetanseutvikling	0,334**
Direkte tilbakemelding gjennom arbeidet	0,331**
Belønning av dyktighet	0,325**
Lederansvar	0,236**
Negative konsekvenser av udyktighet	0,173**
Hvilke oppgavetyper som inngår i jobben	
Oppgavetype: Adminstrasjon	0,262**
Oppgavetype: Produkt-/tjenesteutvikling	0,250**
Oppgavetype: salg/markedsføring	0,180**
Oppgavetype: Utføring av tjenester	0,096**
Oppgavetype: Produksjon av varer	Ingen sammenheng

** Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 5.4 Bivariate sammenhenger mellom lærende arbeid og de ulike lærevilkårene. N=1301

Tabell 5.4 viser at det er klar sammenheng mellom alle lærevilkårene og scoren på indeksen for lærende arbeid. Når det gjelder negative konsekvenser av udyktighet er sammenhengen relativt svak.

Når det gjelder oppgavetype, er det de som har administrasjon eller produkt/tjenesteutvikling som har tendens til å ha mer læringsintensivt arbeid.

Regresjon i tre trinn

For å undersøke betydningen av de ulike lærevilkårene, som beskriver ulike egenskaper ved jobben, i forhold til betydningen av individuelle faktorer og forhold knyttet til bedriften og omgivelsene, har vi gjennomført en lineær regresjonsanalyse i tre trinn. I første trinn innføres kun individuelle faktorer, i neste trinn innføres faktorer knyttet til bransje og bedrift, og i siste trinn innføres lærevilkårene og andre faktorer knyttet til selve arbeidet. Formålet med en slik trinnvis analyse er å se om, og i hvilken grad, effektene endres ved kontroll for stadig flere variabler.

Den avhengige variabelen i regresjonen er indeksen for lærende arbeid i normalisert form, dvs at scoren varierer fra teoretisk minimum 0, som betyr svært lærefattig arbeid, til teoretisk maksimum 1 som betyr svært læringsintensivt arbeid. Analysen er vist i tabell 5.5.

Trinn 1 Individuelle faktorer

I første trinn av analysen har vi kun tatt med individuelle faktorer som kjønn, alder, utdanning, og hvor lenge man har vært ansatt på bedriften. Vi har også tatt med det vi har kalt personlig læringsinitiativ, som er en indeks satt sammen av spørsmål 46 (hvor aktiv er du når det gjelder å bruke de muligheter som finnes for læring og utvikling...?) og spørsmål 49 (Hvor viktig er det for deg som yrkesaktiv å lære mer..?). Vi ser at det er signifikante forskjeller i lærende arbeid mellom ulike aldersgrupper, unge og gamle, kvinner og menn, hvor lenge man har vært ansatt og hvor høy utdanning man har. Det er særlig de med høy utdanning og de med mye personlig læringsinitiativ som har mer lærende arbeid. Variablene har moderat forklaringskraft, $R^2 = 0,19$.

Trinn 2 Faktorer knyttet til bransje og bedrift

Når vi i trinn 2 innfører trekk ved bedriften og bransjen endres effektene noe. Effektene av utdanning og personlig læringsinitiativ svekkes, men er fortsatt sterkest blant de individuelle faktorene. Effektene av alder, kjønn og ansettelsestid svekkes noe, men ikke mye. Effektene av disse variablene er små, men det er fortsatt signifikant sammenheng med den avhengige variabelen. Av bransje og bedriftsvariablene er det særlig de som er i jobber der det er viktig å tilrettelegge for læring for å tiltrekke de riktige personene (arbeidsmarked) og de som jobber i bedrifter som er utsatt for hard konkurranse som har mer læringsintensivt arbeid. Vi ser også at de som jobber i olje og bergverk eller tjenesteyting/finans, og de som jobber i de største bedriftene scorer signifikant høyere på indeksen for lærende arbeid. Dette kan bety at i de største bedriftene og i de nevnte bransjene og arbeidsmarkedene har lønnstakerne høyere utdanning og større personlig læringsinitiativ enn ellers i arbeidslivet. Når vi inkluderer bedrifts- og bransjevariablene øker forklaringskraften noe, $R^2 = 0,25$.

Trinn 3 Faktorer knyttet til jobb og organisasjon

Når vi tar med forholdene knyttet til jobb og organisasjon øker forklaringskraften sterkt ($R^2 = 0,39$). Effektene av kjønn forsvinner helt, og effekten av utdanning svekkes meget sterkt, selv om den fortsatt er signifikant. Effekten av personlig læringsinitiativ svekkes også sterkt, men det er likevel den sterkeste blant de individuelle faktorene. Det er ikke lengre signifikante forskjeller på ulike bransjer og bedriftsstørrelser når vi kontrollerer for lærevilkår. Av faktorene knyttet til bedrift og bransje er det bare arbeidsmarkedsvariabelen som fortsatt har signifikant sammenheng med den avhengige variabelen for lærende arbeid. Når det gjelder lærevilkårene, er det signifikante sammenhenger mellom alle syv og indeksen for lærende arbeid.

At effektene av kjønn, utdanning og personlig læringsinitiativ svekkes når vi kontrollerer for lærevilkårene, tyder på at menn med høy utdanning og mye personlig læringsinitiativ i større grad enn andre har jobber som scorer høyt på de ulike lærevilkårene. At effekten av personlig læringsinitiativ er såpass sterk i første trinn, og svekkes såpass mye i de to neste trinnene, tyder på at personer med stort ønske om å lære og utvikle seg også klarer å oppnå gode lærevilkår i arbeidet. Dette kan de oppnå ved å tilpasse de jobbene de har på en slik måte at den gir bedre lærevilkår; mer ekstern kontakt, bedre støtte fra ledelsen, mer lederansvar og så videre. De kan også oppnå bedre lærevilkår ved at de skifter jobb. Disse resultatene forsterker våre tidligere konklusjoner når det gjelder deltakelse i organisert opplæring og utdanning, der vi tidligere har sett at deltakelse er sterkt avhengig av den enkelte ansattes eget initiativ til å delta, og i mindre grad styrt av langsiktige utviklingsplaner for den enkelte i bedriften¹.

Blant lærevilkårene er det lederansvar og belønning av dyktighet som har svakest direkte effekt på den avhengige variabelen. Hver for seg er effektene av de ulike lærevilkårene ikke spesielt sterke, men den samlede effekten på den avhengige variabelen er betydelig. Dette indikerer at det er summen av lærevilkårene som er betydningsfull for hvorvidt arbeidet er læringsintensivt eller lærefattig.

Dersom vi ikke kontrollerer for individuelle faktorer og bransje/bedriftsfaktorer, men lar bare de syv lærevilkårene inngå som uavhengige variable i regresjonen er den samlede forklaringskraften $R^2 = 0,33$. Vi kan altså forklare en betydelig del av variasjonen i den avhengige variabelen lærende arbeid med lærevilkårene i jobben.

Vi ser også at det er statistisk signifikante forskjeller mellom de som har utviklingsoppgaver eller administrasjon som del av sitt ansvarsområde, hvilket indikerer at arbeidet kan utvikles til å bli mer lærende ved å utvide jobbene med slike oppgaver.

Det framgår også av regresjonstabellen, at når vi kontrollerer for andre forhold er det ikke noen signifikant sammenheng mellom negative konsekvenser av udyktighet og den avhengige variabelen lærende arbeid.

¹ Se Larsen, K.A., F. Longva, A. Pape og A.N. Reichborn (1997): Bedriften som lærested. Fafo-rapport 212, Oslo, Fafo.

	Trinn 1			Trinn 2			Trinn 3		
	B	Beta	T-verdi	B	Beta	T-verdi	B	Beta	T-verdi
Konstantleddet	0,366		14,701	0,266		8,865	0,174		5,716
Individuelle faktorer									
Utdanning	0,106**	0,173	6,664	0,088**	0,144	5,602	0,030*	0,049	1,995
Alder	0,001**	0,074	2,643	0,001*	0,064	2,378	0,001*	0,061	2,439
Kjønn (mann=1)	0,034**	0,096	3,825	0,030**	0,082	3,197	0,016	0,045	1,878
Ansettelsestid	0,045**	0,069	2,519	0,036*	0,054	1,999	0,039*	0,059	2,382
Personlig læringsinitiativ	0,262**	0,336	12,808	0,205**	0,263	9,848	0,090**	0,115	4,472
Bransje og bedrift									
Olje og bergverk ^a				0,049**	0,076	2,608	0,029	0,045	1,705
Tjenesteyting/finans ^a				0,033*	0,080	2,303	0,014	0,033	1,019
Bygg og anlegg ^a				0,030	0,054	1,795	0,021	0,037	1,348
Varehandel, hotell&restaurant, transport ^a				-0,020	-0,049	-1,433	-0,015	-0,037	-1,175
Andre bransjer ^a				0,013	0,029	0,868	0,005	0,011	0,352
Arbeidsmarked				0,122**	0,188	7,247	0,066**	0,102	4,196
0-5 ansatte ^b				0,025	0,048	1,519	0,025	0,049	1,665
6-10 ansatte ^b				0,041*	0,076	2,438	0,027	0,049	1,712
11-20 ansatte ^b				0,028	0,057	1,770	0,025	0,050	1,683
21-50 ansatte ^b				0,019	0,042	1,263	0,014	0,030	1,007
101-250 ansatte ^b				-0,003	-0,005	-0,172	-0,003	-0,006	-0,225
Over 250 ansatte ^b				0,039**	0,087	2,556	0,022	0,050	1,614
Konkurranse				0,051**	0,095	3,795	0,021	0,039	1,676
Jobb og organisasjon									
Utvikling av nye produkter eller tjenester ^c							0,027**	0,071	2,958
Administrative oppgaver ^c							0,020*	0,057	2,164
Utføring av tjenester ^c							-0,006	-0,016	-0,696
Salg eller markedsføring ^c							0,000	-0,001	-0,045
Høy eksponering for endringer							0,070**	0,096	3,548
Høy eksponering for krav							0,086**	0,107	3,763
Lederansvar							0,023**	0,066	2,599
Mye eksternt faglig kontakt							0,083**	0,111	4,015
Direkte tilbakemelding							0,085**	0,113	4,677
Støtte til læring fra ledelsen							0,079**	0,128	5,152
Belønning av dyktighet							0,036*	0,055	2,135
Negative konsekvenser av udyktighet							0,012	0,015	0,607
R	0,43			0,50			0,63		
R ²	0,19			0,25			0,39		

^a Referansekategori: Industri

^b Referansekategori: 51-100 ansatte

^c Referansekategori: Arbeidsområde produksjon

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 5.5 Regresjon i tre trinn. Den avhengige variabelen er indeksen for lærende arbeid i normalisert form. N=1301.

Det er også klare sammenhenger mellom de ulike lærevilkårene. Tabell 5.6 viser de bivarierte sammenhengene.

	Høy eksponering for endringer	Høy Eksponering for krav	Lederansvar	Mye ekstern faglig kontakt	Direkte tilbakemelding	Støtte til læring fra ledelsen	Belønning av Dyktighet
Høy eksponering for Endringer	1,000	,480**	,157**	,357**	,234**	,195**	,312**
Høy eksponering for krav	,480**	1,000	,088*	,335**	,291**	,313**	,325**
Lederansvar	,157**	,088*	1,000	,239**	,127**	,060*	,132**
Mye ekstern faglig kontakt	,357**	,335**	,239**	1,000	,285**	,305**	,335**
Direkte Tilbakemelding	,234**	,291**	,127**	,285**	1,000	,212**	,215**
Støtte til læring fra ledelsen	,195**	,313**	,060*	,305**	,212**	1,000	,276**
Belønning av dyktighet	,312**	,325**	,132**	,335**	,215**	,276**	1,000

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 5.6 Sammenhenger mellom de ulike lærevilkårene. Bivariate korrelasjonskoeffisienter. N=1301.

Tabell 5.6 viser at det er signifikant sammenheng mellom høy score på ett av lærevilkårene og høy score på de øvrige. Sagt på en annen måte vil jobber med gode lærevilkår på ett område ofte ha gode lærevilkår også på de andre områdene. Lederansvar er det lærevilkåret som har svakest sammenheng med de øvrige lærevilkårene. Sterkest sammenheng er det mellom høy eksponering for krav og høy eksponering for endringer.

Kommentarer til side 32-35

I rapporten har vi vist lærevilkårene hos ulike grupper ved å vise avviket fra gjennomsnittsscore på hvert enkelt lærevilkår. En annen måte å undersøke det samme er å se på bivarierte sammenhenger mellom lærevilkårene og de aktuelle gruppevariablene. Dette er gjort nedenfor i tabell 5.7

	Høy eksponering for endringer	Høy eksponering for krav	Lederansvar	Mye ekstern faglig kontakt	Direkte tilbakemelding	Støtte til læring fra ledelsen	Belønning av dyktighet
Kjønn (mann=1)	,096**	,072**	,143**	,091**	,046	-,039	,016
Konkurranse	,154**	,233**	,074**	,097**	,058*	,004	,137**
Over 250 ansatte	,134**	,206**	-,015	,063*	-,001	,058*	,138**

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 5.7 Bivariate sammenhenger mellom lærevilkår og kjønn, hvor hard konkurransen er og om bedriften har over 250 ansatte. N=1301

Tabell 5.7 viser at forskjellene mellom kjønn er små, og at lederansvar er det lærevilkåret der det er størst forskjell mellom kjønn. Bedrifter som er utsatt for hard konkurranse er signifikant mer utsatt for krav og endringer, men heller ikke her er forskjellene store. Ansatte i bedrifter med over 250 ansatte er noe mer eksponert for krav.

6. Kommentarer og utdypninger til kapittel 6

I tabell 6.1 har vi vist sammenhengen mellom de ulike lærevilkårene og hvor viktig det er som yrkesaktiv å lære mer enten gjennom jobb eller skole (spørsmål 49). Tabellen viser at de som har gode lærevilkår legger større vekt på læring enn andre. Å legge til rette for læring gjennom arbeid ved å skape gode lærevilkår i jobben, kan med andre ord være en måte å skape økt bevissthet om betydningen av læring og kompetanseutvikling mer generelt.

Høy eksponering for krav	0,282**
Høy eksponering for endringer	0,282**
Belønning av dyktighet	0,212**
Direkte tilbakemelding	0,242**
Mye ekstern faglig kontakt	0,237**
Støtte til læring fra ledelsen	0,215**
Lederansvar	0,084**

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 6.1 Bivariate sammenhenger mellom lærevilkårene og hvor viktig det er som yrkesaktiv å lære mer. N=1301

Tabell 6.2, 6.3 og 6.4 viser hvordan motivene for å lære mer varierer med kjønn, utdanningsnivå og alder. Tabellene viser at i alle grupper er dyktighet i jobben det viktigste motivet for å lære mer, unntatt i aldersgruppen under 30 år i offentlig sektor, der karriere er et viktigere motiv. Tallene for undergruppene i offentlig sektor er usikre.

		Hva er den viktigste årsaken til at du ønsker å lære mer?						Total
		Ønsker å bli dyktigere i den jobben du har i dag	Ønsker annen stilling eller andre arbeidsoppgaver	Vil oppnå høyere lønn	Vil stå sterkere på arbeidsmarkedet	Annen årsak	Ikke sikker	
Privat Sektor	Kvinne	51,8%	13,8%	4,3%	25,5%	3,1%	1,5%	100,0%
	Mann	58,5%	9,9%	3,9%	22,5%	3,4%	1,8%	100,0%
	Total	56,2%	11,2%	4,1%	23,6%	3,3%	1,7%	100,0%
Offentlig sektor	Kvinne	59,3%	12,7%	10,2%	15,3%	2,5%		100,0%
	Mann	55,7%	21,3%	9,8%	9,8%	3,3%		100,0%
	Total	58,1%	15,6%	10,1%	13,4%	2,8%		100,0%

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 6.2 Læringsmotiver og kjønn. N=1301 (privat) og 201 (offentlig)

		Hva er den viktigste årsaken til at du ønsker å lære mer?						Total
	Utdanning utover grunnskolen	Ønsker å bli dyktigere i den jobben du har i dag	Ønsker annen stilling eller andre arbeidsoppgaver	Vil oppnå høyere lønn	Vil stå sterkere på arbeidsmarkedet	Annen årsak	Ikke sikker	
Privat Sektor	Ingen	60,0%	13,3%	3,3%	20,0%	1,7%	1,7%	100,0%
	1 - 3 år	53,7%	10,9%	5,7%	25,9%	2,7%	1,0%	100,0%
	4 - 6 år	53,2%	13,7%	3,7%	24,0%	3,4%	2,1%	100,0%
	Flere enn 6 år	65,1%	6,6%	2,2%	19,7%	4,4%	2,2%	100,0%
	Total	56,2%	11,2%	4,1%	23,6%	3,3%	1,7%	100,0%
Offentlig sektor	Ingen	50,0%	33,3%		16,7%			100,0%
	1 - 3 år	50,0%	6,8%	15,9%	22,7%	4,5%		100,0%
	4 - 6 år	58,1%	16,1%	11,3%	12,9%	1,6%		100,0%
	Flere enn 6 år	64,2%	19,4%	6,0%	7,5%	3,0%		100,0%
	Total	58,1%	15,6%	10,1%	13,4%	2,8%		100,0%

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 6.3 Læringsmotiveer og utdanningsnivå. N=1301 (privat) og 201 (offentlig)

		Hva er den viktigste årsaken til at du ønsker å lære mer?						Total
	Alder	Ønsker å bli dyktigere i den jobben du har i dag	Ønsker annen stilling eller andre arbeidsoppgaver	Vil oppnå høyere lønn	Vil stå sterkere på arbeidsmarkedet	Annen årsak	Ikke sikker	
Privat Sektor	18-29	42,6%	19,1%	4,4%	32,2%	1,1%	,5%	100,0%
	30-34	50,2%	16,4%	4,6%	22,8%	4,1%	1,8%	100,0%
	35-44	55,7%	10,0%	2,6%	25,7%	4,0%	2,0%	100,0%
	45+	66,6%	5,6%	5,0%	17,8%	3,2%	1,9%	100,0%
	Total	56,2%	11,2%	4,1%	23,6%	3,3%	1,7%	100,0%
Offentlig sektor	18-29	33,3%	41,7%	8,3%	16,7%			100,0%
	30-34	42,1%	42,1%	10,5%	5,3%			100,0%
	35-44	63,2%	10,5%	10,5%	14,0%	1,8%		100,0%
	45+	61,5%	9,9%	9,9%	14,3%	4,4%		100,0%
	Total	58,1%	15,6%	10,1%	13,4%	2,8%		100,0%

*Signifikant på 0,05-nivå

**Signifikant på 0,01-nivå

Tabell 6.4 Læringsmotiveer og alder. N=1301 (privat) og 201 (offentlig)

7. Kommentarer og utdypninger til kapittel 7

Tabell 7.1 viser i hvilken grad ulike grupper har fått kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet som de synes de bør få dokumentert formelt. I privat sektor er det aldersgruppen 31-40 år, og de med lavest utdanning som i størst grad synes de bør få sin relakompetanse dokumentert. Vi minner om at tallene for undergruppene i offentlig sektor er usikre.

		Nei	Ja, i en viss grad	Ja, i stor grad	Totalt
Aldersgrupper					
Privat sektor	18-30 år	52,8%	25,7%	21,5%	100,0%
	31-40 år	53,3%	22,8%	23,9%	100,0%
	41-50 år	58,9%	22,8%	18,3%	100,0%
	Over 50 år	69,3%	13,0%	17,7%	100,0%
	Totalt	58,0%	21,3%	20,7%	100,0%
Offentlig sektor	18-30 år	63,2%	31,6%	5,3%	100,0%
	31-40 år	65,1%	23,3%	11,6%	100,0%
	41-50 år	54,2%	27,8%	18,1%	100,0%
	Over 50 år	58,2%	25,4%	16,4%	100,0%
	Totalt	58,7%	26,4%	14,9%	100,0%
Utdanning utover grunnskolenivå					
Privat sektor	Ingen	55,6%	23,5%	21,0%	100,0%
	1 - 3 år	53,4%	23,2%	23,4%	100,0%
	4 - 6 år	59,2%	21,0%	19,7%	100,0%
	Flere enn 6 år	65,9%	17,3%	16,9%	100,0%
	Totalt	58,0%	21,3%	20,7%	100,0%
Offentlig sektor	Ingen	77,8%	22,2%		100,0%
	1 - 3 år	63,6%	20,0%	16,4%	100,0%
	4 - 6 år	50,0%	30,9%	19,1%	100,0%
	Flere enn 6 år	60,9%	27,5%	11,6%	100,0%
	Totalt	58,7%	26,4%	14,9%	100,0%

Tabell 7.1 Dokumentasjon av realkompetanse i ulike grupper. N= 1301 (privat) og 201 (offentlig)

8. Spørreskjema med indeksverdier og hovedfrekvenser

Nedenfor har vi gjengitt spørreskjemaet med hovedfrekvenser. Vi gjør oppmerksom på at en del av frekvensene er gjengitt for hele utvalget på 1502 personer, mens de fleste analysene i rapporten er basert på utvalget fra privat sektor, det vil si 1301 personer. Vi minner om at utvalget på 1301 personer er representativt for privat sektor, mens utvalget på 1502 personer ikke er et meningsfullt utvalg. Utvalget på 1502 utgjør altså ikke et representativt utvalg for privat og offentlig sektor. Utvalget i offentlig sektor er også så lite at det er knyttet stor usikkerhet til tallene for ulike undergrupper.

De variablene som er brukt for å konstruere indekser eller for å lage korrelasjoner mellom variable er kursivert. I de kursiverte variablene har vi vist hvilke verdier de enkelte svaralternativene er tilordnet i de indeksene vi har konstruert og når vi har sett på korrelasjoner.

SPØRRESKJEMA

Vi gjennomfører en undersøkelse blant yrkesaktive som jobber 15 timer pr. uke eller mer. Jeg lurer på om det er noen i husstanden som er yrkesaktive i dag og som er villig til å svare på noen spørsmål. Intervjuet tar 10-15 minutter.

HVIS FLERE YRKESAKTIVE, SPØR ETTER DEN SOM SIST FYLLER ÅR

TEMA: LÆRING, BEHOV FOR ETTERUTDANNING ETC.

OPPDRAGSGIVER: FORSKNINGSSSTIFTELSEN FAFO

1. Jobber du innenfor undervisning eller forskning, er du selvstendig næringsdrivende, eller gardbruker?

1: Ja *GOTO 100

2: Nei

2. Hvor lenge har du vært ansatt på din nåværende arbeidsplass?

1: Mindre enn 6 måneder *GOTO 101

2: 6-12 mnd - 10%

3: 1-2 år - 13%

4: 2-3 år - 10%

5: 3-5 år - 12%

6: Over 5 år - 56%

Sum - 101%

Antall spurte - 1502

3. Er du fast ansatt, midlertidig ansatt, vikar-ekstrahjelp, eller annet?

1: Fast ansatt - 97%

2: Midlertidig ansatt - 3%

3: Vikar eller ekstrahjelp *GOTO 100

4: Annet - 1%

Sum - 101%

Antall spurte - 1502

4. Hvor mange ansatte er det i bedriften eller i den virksomheten du jobber i? NOTER ANTALL ANSATTE PÅ ARBEIDSPLASSEN
99=IKKE SIKKER

0:	0-5 ansatte	-	12%
1:	6-10 ansatte	-	12%
2:	11-20 ansatte	-	14%
3:	21-50 ansatte	-	17%
4:	51-100 ansatte	-	11%
5:	101-250 ansatte	-	13%
6:	Over 250 ansatte	-	19%
	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	1502

5. Arbeider du i privat eller offentlig sektor?
SUBJEKTIV KLASSIFISERING
POSTEN OG NSB=OFFENTLIG
TELE, POSTBANKEN, HYDRO, STATOIL OG LIGNENDE = PRIVAT

1:	Privat sektor	-	87%
2:	Offentlig sektor *GOTO 26	-	13%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	1502

PRIVAT SEKTOR

6. Hvilken næring eller bransje jobber du innenfor? LES EVT. OPP FRA LISTEN
(I REGRESJONSANALYSEN ER JA=1 OG NEI=0)

1:	Jord-, skogbruk eller fiske	-	4%
2:	Oljeutvinning og bergverksdrift	-	8%
3:	Industri	-	16%
4:	Bygge- og anleggsvirksomhet	-	10%
5:	Kraft- og vannforsyning	-	1%
6:	Varehandel, hotell og restaurant	-	13%
7:	Transport og kommunikasjon	-	11%
8:	Bank, forsikring eller annen forretningsmessig tjenesteyting	-	9%
9:	Annen personlig tjenesteyting	-	14%
10:	Annet	-	16%
<hr/>			
	Sum	-	102%
	Antall spurte	-	1301

7. Hva er ditt hovedyrke? _____ NOTER

8. Har du lederansvar i jobben din?

1:	<i>Ja</i>	-	45%
0:	<i>Nei</i>	-	56%

Sum	-	101%
antall spurte	-	1301

9. Inngår noen av følgende arbeidsområder i din jobb? LES OPP
FLERE SVAR MULIG (I REGRESJONSANALYSEN ER JA=1 OG NEI=0)

1:	Produksjon av varer eller produkter?	-	28%
2:	Utføring av tjenester?	-	73%
3:	Salg eller markedsføring?	-	41%
4:	Utvikling av nye produkter eller tjenester?	-	27%
6:	Administrative oppgaver?	-	45%
5:	Ingen av delene	-	6%

Antall spurte	-	1301
---------------	---	------

11. Hvordan vil du karakterisere konkurransesituasjonen for det produktet eller den tjenesten du jobber mest med? Er konkurransen svært hard, ganske hard, moderat, eller er det liten eller ingen konkurranse?

4:	<i>Svært hard</i>	-	26%
3:	<i>Ganske hard</i>	-	37%
2:	<i>Moderat</i>	-	23%
1:	<i>Liten eller Ingen</i>	-	12%
	Ikke sikker	-	2%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1301

12. Nå noen spørsmål om kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen. På en skala fra 1 til 10, der 10 er høyest, hvor lærerik er den jobben du har i dag?
NOTER TALL MELLOM 1 OG 10 0=IKKE SIKKER

1	-	1%	Gj.snitt:	6.59
2	-	2%	Median:	7.0
3	-	4%	St.avik:	2.04
4	-	4%		
5	-	18%		
6	-	11%		
7	-	21%		
8	-	26%		
9	-	6%		
10	-	7%		
Ikke sikker	-	1%		
<hr/>				
Sum	-	101%		
Antall spurte	-	1301		

13. Hvor lang tid tror du det minimum vil kreves før en nyutdannet med passende utdanningsbakgrunn kan beherske din jobb tilfredsstillende? IKKE LES OPP

1:	<i>Under 2 uker</i>	-	4%
2:	<i>2-4 uker</i>	-	5%
3:	<i>1-6 måneder</i>	-	16%
4:	<i>6-12 måneder</i>	-	14%
5:	<i>1-3 år</i>	-	31%
6:	<i>Over 3 år</i>	-	27%
	Ikke sikker	-	4%
<hr/>			
Sum		-	101%
Antall spurte		-	1301

14. Hvor lenge kan du maksimalt være borte fra jobben og fremdeles føle deg faglig oppdatert? Kan du anslå tidsrom?

6:	<i>Under 6 måneder</i>	-	45%
5:	<i>6-12 måneder</i>	-	24%
4:	<i>1-1,5 år</i>	-	9%
3:	<i>1,5-2 år</i>	-	3%
2:	<i>2-4 år</i>	-	3%
1:	<i>Over 4 år</i>	-	1%
0:	<i>Tilnærmet ubegrenset</i>	-	6%
8:	<i>Nei, ikke sikker</i>	-	9%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1301

15. Av følgende, hva er etter din mening viktigst for å bli dyktig i din jobb?
Er det .. LES OPP DE TO FØRSTE ALTERNATIVENE ETT SVAR MULIG

1:	Å utvikle spesialistkompetanse dvs. spesialisering innenfor ett bestemt fag eller arbeidsområde, eller er det...	-	19%
2:	Å utvikle generalistkompetanse dvs. evne til å beherske flere fag eller arbeidsområder	-	63%
3:	Begge deler	-	15%
4:	Ingen av delene	-	2%
5:	Ikke sikker	-	1%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1301

16. Jeg vil nå vite i hvilken grad du er utsatt for krav fra ulike hold om å utvikle eller fornye dine kunnskaper og ferdigheter.

- a) I hvilken grad stiller kunder eller eksterne brukere krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

3:	<i>I svært stor grad</i>	-	17%
2:	<i>I ganske stor grad</i>	-	48%
1:	<i>I ganske liten grad</i>	-	26%
0:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	5%
	<i>Ikke relevant</i>	-	3%
	<i>Ikke sikker</i>	-	1%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1301

b) I hvilken grad stiller ledelsen i bedriften krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

3:	<i>I svært stor grad</i>	-	17%
2:	<i>I ganske stor grad</i>	-	52%
1:	<i>I ganske liten grad</i>	-	23%
0:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	5%
	Ikke relevant	-	3%
	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
Sum		-	101%
Antall spurte		-	1301

c) I hvilken grad stiller andre kolleger krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

3:	<i>I svært stor grad</i>	-	7%
2:	<i>I ganske stor grad</i>	-	39%
1:	<i>I ganske liten grad</i>	-	35%
0:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	14%
	Ikke relevant	-	4%
	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	1301

d) Inngår bedriften du er ansatt i i et konsern eller en kjede?
I så fall, i hvilken grad stiller konsernet eller kjeden krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

4:	<i>I svært stor grad</i>	-	10%
3:	<i>I ganske stor grad</i>	-	28%
2:	<i>I ganske liten grad</i>	-	14%
1:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	7%
0:	<i>Nei, ikke ansatt i konsern eller kjede</i>	-	37%
	Ikke sikker	-	4%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	1301

- e) I hvilken grad skjer det endringer i lover og regler som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter?

3:	<i>I svært stor grad</i>	-	14%
2:	<i>I ganske stor grad</i>	-	35%
1:	<i>I ganske liten grad</i>	-	36%
0:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	10%
	Ikke relevant	-	4%
	Ikke sikker	-	2%
<hr/>			
Sum		-	101%
Antall spurte		-	1301

- f) Nå til endringer i teknologi og organisering. Hvor ofte skjer det endringer i de produkter eller tjenester du arbeider med som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? Skjer det LES OPP

4:	<i>Flere ganger i året</i>	-	35%
3:	<i>Omtrent én gang i året</i>	-	31%
2:	<i>Hvert annet eller tredje år</i>	-	16%
1:	<i>Sjeldnere</i>	-	12%
	Ikke relevant	-	3%
	Ikke sikker	-	2%
<hr/>			
Sum		-	99%
Antall spurte		-	1301

- g) Hvor ofte innføres det nytt utstyr eller nye hjelpemidler på arbeidsplassen som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

4:	<i>Flere ganger i året</i>	-	26%
3:	<i>Omtrent én gang i året</i>	-	33%
2:	<i>Hvert annet eller tredje år</i>	-	21%
1:	<i>Sjeldnere</i>	-	16%
	Ikke relevant	-	2%
	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
Sum		-	101%
Antall spurte		-	1301

- h) Hvor ofte skjer det endringer i intern organisering eller rutiner som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

4:	<i>Flere ganger i året</i>	-	21%
3:	<i>Omtrent én gang i året</i>	-	25%
2:	<i>Hvert annet eller tredje år</i>	-	21%
1:	<i>Sjeldnere</i>	-	26%
	Ikke relevant	-	4%
	Ikke sikker	-	4%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	1301

17. Hvordan vil du alt i alt vurdere kravene til læring og kompetanseheving i din jobb? Er de...LES OPP

1:	Svært store	-	13%
2:	Ganske store	-	61%
3:	Ganske små	-	18%
4:	Ingen spesielle krav	-	7%
5:	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	1301

18. Vil du si at du har blitt stilt overfor sterkere eller svakere krav til læring og kompetanseheving de siste fem årene, eller merker du liten forandring?

1:	Sterkere krav	-	58%
2:	Svakere krav	-	2%
3:	Merker liten forandring	-	34%
4:	Ikke sikker	-	7%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	1301

19. Hvis vi forutsetter at du skal bruke ett år på å utvikle deg faglig, hvilket av følgende tiltak ville etter din mening gi størst utbytte for bedriften? Ville det være å ta.... LES OPP 1-3

1:	Mer yrkesrettet utdanning på skole eller i form av kurs	-	50%
2:	Få en tilrettelagt praksis i egen eller annen bedrift	-	17%
3:	Få mer praksis i den jobben du har i dag?	-	26%
4:	Ingen av delene	-	5%
5:	Ikke sikker	-	-

2%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	-
1301		

20. Nå noen spørsmål om hvor ofte du har kontakt med andre som du samtidig lærer noe av. LES OPP

- a) Hvor ofte har du kontakt med kunder eller eksterne brukere som du samtidig lærer noe av ? Skjer det LES OPP 1-4

4:	<i>En gang pr. uke eller oftere</i>	-	43%
3:	<i>Noen ganger i måneden</i>	-	20%
2:	<i>Noen ganger i året</i>	-	16%
1:	<i>Sjeldnere</i>	-	14%
0:	<i>Har ikke kontakt</i>	-	7%
	Ikke sikker	-	1%

Sum	-	101%
Antall spurte	-	1301

- b) Hvor ofte har du kontakt med leverandører av utstyr eller tjenester som du samtidig lærer noe av ? LES OPP 1-4

4:	<i>En gang pr. uke eller oftere</i>	-	23%
3:	<i>Noen ganger i måneden</i>	-	24%
2:	<i>Noen ganger i året</i>	-	24%
1:	<i>Sjeldnere</i>	-	18%
0:	<i>Har ikke kontakt</i>	-	10%
	Ikke sikker	-	1%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1301

21. Hender det at du savner muligheter for å få råd eller diskutere med personer som har god faglig kompetanse innenfor ditt fagområde? I så fall, hender det ..LES OPP

1:	Svært ofte	-	6%
2:	Ganske ofte	-	17%
3:	Av og til	-	24%
4:	Sjelden	-	12%
5:	Nei, hender ikke	-	41%
6:	Ikke sikker	-	0%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antal spurte	-	1301

22. Hender det at du savner tilgang til skriftlig eller elektronisk informasjon som kan hjelpe deg i arbeidet? I så fall, hender detLES OPP
BØKER, TEGNINGSUNDERLAG, DATABASER, INTERNETT ETC.

1:	Svært ofte	-	4%
2:	Ganske ofte	-	11%
3:	Av og til	-	19%
4:	Sjelden	-	14%
5:	Nei, hender ikke	-	52%
6:	Ikke sikker	-	0%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antal spurte	-	1301

23. Hvor gode eller dårlige er dine muligheter for å delta i faglige fora utenfor egen virksomhet, som for eksempel konferanser, messer, studiebesøk i andre bedrifter etc.?

4:	<i>Svært gode</i>	-	13%
3:	<i>Ganske gode</i>	-	37%
2:	<i>Ganske dårlige</i>	-	28%
1:	<i>Svært dårlige</i>	-	19%
	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	1301

24. I hvilken grad lærer du nye ting gjennom å se direkte resultater av arbeidet ditt? LES OPP

3:	<i>I svært stor grad</i>	-	22%
2:	<i>I ganske stor grad</i>	-	56%
1:	<i>I ganske liten grad</i>	-	17%
0:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	2%
	Ikke sikker	-	3%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1301

25. Hvor viktig tror du det er å tilby gode muligheter for oppdatering og læring hvis bedriften skal tiltrekke seg de rette personene til den jobben du har i dag? Vil det være LES OPP

2:	<i>Svært viktig</i>	-	51%
1:	<i>Ganske viktig</i>	-	41%
0:	<i>Lite eller ikke viktig</i>	-	7%
	Ikke sikker	-	2%

Sum	-	101%
Antall spurte	-	1301

OFFENTLIG SEKTOR

26. Jobber du i staten, kommunen eller fylkeskommunen?

1:	Stat	-	33%
2:	Kommune	-	45%
3:	Fylkeskommune	-	19%
4:	Annet	-	2%
5:	Ikke sikker	-	1%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	201

27. Hva er ditt hovedyrke? _____ NOTER

28. Har du lederansvar i jobben din?

1: Ja	-	40%
2: Nei	-	60%
<hr/>		
Sum	-	100%
Ant.spurte	-	201

29. Inngår noen av følgende arbeidsområdene i din jobb?

LES OPP FLERE SVAR MULIG

1: Administrasjon, forvaltning eller regulering?	-	46%
2: Helse- eller omsorgsoppgaver?	-	43%
3: Arbeid direkte mot brukere, klienter eller kunder utenom helse og omsorg?	-	45%
4: Ingen av delene	-	11%
<hr/>		
Antall spurte	-	201

31. Nå noen spørsmål om kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen. På en skala fra 1 til 10, der 10 er høyest, hvor lærerik er den jobben du har i dag?
NOTER TALL MELLOM 1 OG 10 0=IKKE SIKKER

1	-	1%	Gj.snitt:	6.53
2	-	3%	Median:	7.0
3	-	2%	St.avik:	2.04
4	-	4%		
5	-	22%		
6	-	10%		
7	-	18%		
8	-	28%		
9	-	6%		
10	-	5%		
Ikke sikker	-	2%		
<hr/>				
Sum	-	101%		
Antall spurte	-	201		

32. Hvor lang tid tror du det minimum vil kreves før en nyutdannet med passende utdanningsbakgrunn kan beherske din jobb tilfredsstillende? IKKE LES OPP

1:	Under 2 uker	-	4%
2:	2-4 uker	-	4%
3:	1-6 måneder	-	19%
4:	6-12 måneder	-	10%
5:	1-3 år	-	28%
6:	Over 3 år	-	30%
7:	Ikke sikker	-	5%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

33. Hvor lenge kan du maksimalt være borte fra jobben og fremdeles føle deg faglig oppdatert? Kan du anslå tidsrom?

1:	Under 6 måneder	-	43%
2:	6-12 måneder	-	28%
3:	1-1,5 år	-	10%
4:	1,5-2 år	-	4%
5:	2-4 år	-	3%
6:	Over 4 år	-	2%
7:	Tilnærmet ubegrenset	-	3%
8:	Nei, ikke sikker	-	9%
<hr/>			
	Sum	-	102%
	Antall spurte	-	201

34. Av følgende, hva er etter din mening viktigst for å bli dyktig i din jobb? Er det .. LES OPP DE TO FØRSTE ALTERNATIVENE ETT SVAR MULIG

1:	Å utvikle spesialistkompetanse dvs. spesialisering innenfor ett bestemt fag eller arbeidsområde, eller er det...	-	21%
2:	Å utvikle generalistkompetanse dvs. evne til å beherske flere fag eller arbeidsområder	-	54%
3:	Begge deler	-	22%
4:	Ingen av delene	-	1%
5:	Ikke sikker	-	2%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

35. Jeg vil nå vite i hvilken grad du er utsatt for krav fra ulike hold om å utvikle eller fornye dine kunnskaper og ferdigheter. LES OPP

a) I hvilken grad stiller eksterne brukere eller oppdragsgivere krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	I svært stor grad	-	11%
2:	I ganske stor grad	-	43%
3:	I ganske liten grad	-	33%
4:	Ikke i det hele tatt	-	8%
5:	Ikke relevant	-	5%
6:	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	201

b) I hvilken grad stiller ledelsen krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	I svært stor grad	-	8%
2:	I ganske stor grad	-	58%
3:	I ganske liten grad	-	25%
4:	Ikke i det hele tatt	-	8%
5:	Ikke relevant	-	2%
6:	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
	Sum	-	102%
	Antall spurte	-	201

c) I hvilken grad stiller andre kolleger krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	I svært stor grad	-	6%
2:	I ganske stor grad	-	47%
3:	I ganske liten grad	-	32%
4:	Ikke i det hele tatt	-	12%
5:	Ikke relevant	-	2%
6:	Ikke sikker	-	2%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	201

d) I hvilken grad stiller overordnet departement, etat eller kontor krav som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	I svært stor grad	-	9%
2:	I ganske stor grad	-	43%
3:	I ganske liten grad	-	25%
4:	Ikke i det hele tatt	-	13%
5:	Ikke relevant	-	6%
6:	Ikke sikker	-	4%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	201

e) I hvilken grad skjer det endringer i lover eller regelverk som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	I svært stor grad	-	14%
2:	I ganske stor grad	-	39%
3:	I ganske liten grad	-	34%
4:	Ikke i det hele tatt	-	7%
5:	Ikke relevant	-	5%
6:	Ikke sikker	-	2%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	201

f) Nå litt om endringer i teknologi og organisering. Hvor ofte innføres nytt utstyr eller nye hjelpemidler på arbeidsplassen som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	Flere ganger i året	-	21%
2:	Omtrent en gang i året	-	30%
3:	Hvert annet eller tredje år	-	22%
4:	Sjeldnere	-	22%
5:	Ikke relevant	-	4%
6:	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

- g) Hvor ofte skjer det endringer i intern organisering eller rutiner som gjør at du må skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP 1-4

1:	Flere ganger i året	-	17%
2:	Omtrent én gang i året	-	28%
3:	Hvert annet eller tredje år	-	20%
4:	Sjeldnere	-	29%
5:	Ikke relevant	-	3%
6:	Ikke sikker	-	4%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	201

36. Hvordan vil du alt i alt vurdere kravene til læring og kompetanseheving i jobben? Er de LES OPP

1:	Svært store	-	9%
2:	Ganske store	-	64%
3:	Ganske små	-	16%
4:	Ingen spesielle krav	-	9%
5:	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	201

37. Vil du si at du har blitt stilt overfor sterkere eller svakere krav til læring og kompetanseheving de siste fem årene, eller merker du liten forandring?

1:	Sterkere krav	-	60%
2:	Svakere krav	-	3%
3:	Merker liten forandring	-	30%
4:	Ikke sikker	-	7%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

38. Nå noen spørsmål om hvor ofte du har kontakt med andre som du samtidig lærer noe av. LES OPP

a) Hvor ofte har du kontakt med eksterne brukere eller oppdragsgivere som du samtidig lærer noe av ? Skjer det

EKSTERNE BRUKERE = UTENFOR EGEN ETAT, DIREKTORAT, DEPARTEMENT

1:	En gang pr. uke eller oftere	-	30%
2:	Noen ganger i måneden	-	22%
3:	Noen ganger i året	-	23%
4:	Sjeldnere	-	14%
5:	Har ikke kontakt	-	8%
6:	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

b) Hvor ofte har du kontakt med leverandører av utstyr eller tjenester som du samtidig lærer noe av ?

1:	En gang pr. uke eller oftere	-	7%
2:	Noen ganger i måneden	-	17%
3:	Noen ganger i året	-	33%
4:	Sjeldnere	-	24%
5:	Har ikke kontakt	-	17%
6:	Ikke sikker	-	2%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

39. Hender det at du savner muligheter for å få råd eller diskutere med personer som har god faglig kompetanse innenfor ditt fagområde? I så fall, hender det .
LES OPP

1:	Svært ofte	-	9%
2:	Ganske ofte	-	17%
3:	Av og til	-	28%
4:	Sjelden	-	13%
5:	Nei, hender ikke	-	32%
6:	Ikke sikker	-	0%
<hr/>			
	Sum	-	99%
	Antall spurte	-	201

40. Hender det at du savner tilgang til skriftlig eller elektronisk informasjon som kan hjelpe deg i arbeidet? I så fall, hender detLES OPP
BØKER, DATABASES, INTERNETT ETC.

1:	Svært ofte	-	3%
2:	Ganske ofte	-	14%
3:	Av og til	-	24%
4:	Sjelden	-	16%
5:	Nei, hender ikke	-	43%
6:	Ikke sikker	-	0%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

41. Hvor gode eller dårlige er dine muligheter for å delta i faglige fora utenfor egen virksomhet, som konferanser, messer, studiebesøk etc.?

1:	Svært gode	-	12%
2:	Ganske gode	-	43%
3:	Ganske dårlige	-	26%
4:	Svært dårlige	-	16%
5:	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

42. I hvilken grad lærer du nye ting gjennom å se direkte resultater av arbeidet ditt? LES OPP

1:	I svært stor grad	-	13%
2:	I ganske stor grad	-	59%
3:	I ganske liten grad	-	22%
4:	Ikke i det hele tatt	-	1%
5:	Ikke sikker	-	5%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	201

43. Hvor viktig tror du det er å tilby gode muligheter for oppdatering og læring hvis virksomheten skal tiltrekke seg de rette personene i den typen jobb du har i dag? Vil det være LES OPP

1:	Svært viktig	-	55%
2:	Ganske viktig	-	37%
3:	Lite eller ikke viktig	-	6%
4:	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
Sum		-	101%
Antall spurte		-	201

ALLE

44. Så litt om konsekvensene dersom du skulle utføre arbeid med dårlig kvalitet. Hvis du ser bort fra helt urealistiske situasjoner, vil dårlig kvalitet på arbeidet ditt kunne føre til... LES OPP 1-8 FLERE SVAR MULIG
(I INDEKSENE ER JA=1, NEI=0)

1:	Økonomiske tap for virksomheten?	-	85%
2:	At andres liv og helse settes i fare?	-	39%
3:	At klientene eller kundene blir økonomisk skadelidende?	-	56%
4:	Dårligere muligheter for deg å få spennende oppgaver senere?	-	75%
5:	Tap av anseelse eller prestisje for deg personlig?	-	83%
6:	At andre i virksomheten opplever plunder og heft?	-	79%
7:	At du får negativ tilbakemelding fra kunder eller brukere?	-	87%
8:	At ledelsen gir negativ tilbakemelding?	-	86%
9:	Nei, ingen av delene	-	2%
<hr/>			
Antall spurte			-1502

45. Nå noen spørsmål om hvordan dyktighet i jobben premieres på din arbeidsplass. Hvor stor sannsynlighet er det for .. LES OPP

a) At medarbeidere som er dyktige får mer spennende oppgaver enn de som er mindre dyktige? Er sannsynligheten.... LES OPP

4:	<i>Svært stor</i>	-	18%
3:	<i>Ganske stor</i>	-	43%
2:	<i>Ganske liten</i>	-	20%
1:	<i>Svært liten</i>	-	15%
	Ikke sikker	-	4%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	1502

b) Hvor stor sannsynlighet er det for at dyktige medarbeidere får høyere lønn enn mindre dyktige medarbeidere i samme type stilling?

4:	<i>Svært stor</i>	-	14%
3:	<i>Ganske stor</i>	-	24%
2:	<i>Ganske liten</i>	-	19%
1:	<i>Svært liten</i>	-	39%
	Ikke sikker	-	5%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	1502

c) Hvor stor sannsynlighet er det for at de dyktige får bedre muligheter for opprykk eller karriere i eller utenfor virksomheten?

4:	<i>Svært stor</i>	-	20%
3:	<i>Ganske stor</i>	-	44%
2:	<i>Ganske liten</i>	-	15%
1:	<i>Svært liten</i>	-	16%
	Ikke sikker	-	5%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	1502

46. Hvor aktiv er du når det gjelder å bruke de muligheter som finnes for læring og utvikling på jobben, sammenliknet med dine kolleger? Er du....LES OPP 1-4

4:	<i>Vesentlig mer aktiv</i>	-	8%
3:	<i>Noe mer aktiv</i>	-	22%
2:	<i>Omtrent like aktiv</i>	-	59%
1:	<i>Mindre aktiv</i>	-	5%
0:	<i>Finnes ikke eller kjenner ikke til muligheter</i>	-	4%
	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	1502

47. I hvilken grad vil du si at ledelsen aktivt støtter og stimulerer deg til å skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter? LES OPP

3:	<i>I svært stor grad</i>	-	14%
2:	<i>I ganske stor grad</i>	-	43%
1:	<i>I ganske liten grad</i>	-	33%
0:	<i>Ikke i det hele tatt</i>	-	7%
	Ikke relevant	-	3%
	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
	Sum	-	101%
	Antall spurte	-	1502

48. Har du fått kunnskaper eller ferdigheter gjennom det daglige arbeidet som du synes du bør få dokumentert formelt i form av sertifikater, bevis, fagbrev o.l.?

1:	Ja, i stor grad	-	20%
2:	Ja, i en viss grad	-	22%
3:	Nei	-	57%
4:	Ikke sikker	-	1%
<hr/>			
	Sum	-	100%
	Antall spurte	-	1502

49. Hvor viktig er det for deg som yrkesaktiv å lære mer enten gjennom jobben eller gjennom skole og utdanning? Er det ... LES OPP

3:	<i>Svært viktig</i>		-	45%
2:	<i>Ganske viktig</i>		-	42%
1:	<i>Lite eller ikke viktig</i>	*GOTO 200	-	13%
4:	Ikke sikker	*GOTO 200	-	0%
<hr/>				
	Sum		-	100%
	Antall spurte		-	1502

50. Hva er den viktigste årsaken til at du ønsker å lære mer? Er det fordi du...
LES OPP 1-4

1:	Ønsker å bli dyktigere i den jobben du har i dag		-	56%
2:	Ønsker annen stilling eller andre arbeidsoppgaver		-	12%
3:	Vil oppnå høyere lønn		-	5%
4:	Vil stå sterkere på arbeidsmarkedet		-	22%
5:	Annen årsak		-	3%
6:	Ikke sikker		-	2%
<hr/>				
	Sum		-	100%
	Antall spurte		-	1308

51. Hvilken av følgende måter å lære mer på ville du aller helst foretrekke?
LES OPP 1-3

1:	Etter- eller videreutdanning som gir formell kompetanse		-	31%
2:	Kortere yrkesrelevante kurs	*GOTO 200	-	37%
3:	Læring gjennom arbeid i egen eller annen virksomhet	*GOTO 200	-	30%
4:	Ingen av dem	*GOTO 200	-	1%
5:	Ikke sikker	*GOTO 200	-	2%
<hr/>				
	Sum		-	101%
	Antall spurte		-	1308

52. Har du tenkt på hvor langvarig utdanning du har behov for?

1:	1- 6 måneder	-	8%
2:	7-12 måneder	-	8%
3:	1- 2 år	-	34%
4:	Over 2 år	-	22%
6:	Nei, ikke sikker	-	28%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	399

HVIS SPØRSMÅL 48=1,2 ELLER 4

53. Ville ditt behov for etter- og videreutdanning bli mindre dersom du fikk formell dokumentasjon på de kunnskapene og ferdighetene du har fått gjennom det daglige arbeidet?

1:	Ja, mindre	-	38%
2:	Nei, ingen forskjell	-	57%
3:	Ikke sikker	-	5%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	193

HVIS SPØRSMÅL 51=3

54. Hvilken av følgende måter å lære mer på ville du aller helst foretrekke? LES OPP 1-4

1:	Mer erfaring i dagens stilling	-	38%
2:	Bedre veiledning eller arbeid med andre oppgaver i egen virksomhet	-	32%
3:	Tilrettelagt praksis hos kunde, leverandør eller andre	-	22%
4:	Annet tiltak	-	5%
5:	Ikke sikker	-	3%
<hr/>			
Sum		-	100%
Antall spurte		-	396

200. Til slutt noen bakgrunnsspørsmål. Hvilket år er du født?

SKRIV INN FØDSELSÅR

(I REGRESJONEN ER DET BRUKT EN KONTINUERLIG ALDERSVARIABEL)

Aldersgrupper

18-30 år	-	19%
31-40 år	-	31%
41-50 år	-	27%
Over 50 år	-	23%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1502

201. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

1: Ingen	-	6%
2: 1 - 3 år	-	37%
3: 4 - 6 år	-	36%
4: Flere enn 6 år	-	21%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1502

202. Har du tatt fagbrev?

1: Ja	-	29%
2: Nei	-	71%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1502

203. Kjønn?

1: Mann	-	61%
0: Kvinne	-	39%

Sum	-	100%
Antall spurte	-	1502

203. Det var siste spørsmål. Tusen takk for hjelpen.

100. Da er du dessverre utenfor målgruppen ettersom undersøkelsen ikke omfatter disse yrkesgruppene. Ha en fortsatt god kveld.

101. Da er du dessverre utenfor målgruppen ettersom undersøkelsen ikke omfatter ansatte med kort ansettelsestid i dagens stilling. Ha en fortsatt god kveld.