

# Vox-barometeret

## Innovasjon Kompetanseheving Utdanningspermisjon Introduksjonsprogrammet

Resultater fra  
Vox-barometeret våren 2005

Ulrich Pfeil  
Karl Bekkevold  
Irene Hilleren  
Tonje Fossan-Waage  
Anders Fremming Andersen

**Vox**

Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet  
Olaf Helsets vei 5, Postboks 6139 Etterstad, 0602 Oslo  
Telefon: 23 38 13 00 • Telefaks: 23 38 13 01

[www.vox.no](http://www.vox.no) • [vox@vox.no](mailto:vox@vox.no)



# Forord

Vox-barometeret er en halvårlig kvantitativ undersøkelse som har som mål å ta pulsen på læring i arbeidslivet. Undersøkelsen ble gjennomført første gang våren 2004.

Rapporten kan lastes ned på  
<http://www.vox.no/barometer>

Det foreligger også en elektronisk kortversjon av rapporten på engelsk som er tilgjengelig på samme adresse.

2

# Innhold

<b>1</b>	<b>Sammendrag</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Innledning</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Innovasjon</b>	<b>7</b>
3.1	Innovasjon, kompetanseforbedring og virksomhetenes økonomiske situasjon	8
3.1.1	Innovasjon og virksomhetsstørrelse	8
3.1.2	Innovasjon og bransje	9
3.1.3	Internasjonal konkurranse og innovasjon	10
3.1.4	Innovasjon og økonomisk gevinst	11
3.1.5	Kompetanseheving og innovasjon	12
3.1.6	Kompetanseforbedring og økonomisk gevinst	13
3.2	Målrettet opplæring gir resultater	14
3.2.1	Kjennskap til trender i bransjen	15
3.2.2	Et blikk for det vesentlige	16
3.2.3	Intern informasjonsspredning	17
3.2.4	Individuelle valg – felles løft	18
3.2.5	Dialog gir resultater	19
3.2.6	Strategi gir resultater	20
3.2.7	Lojalitet og innovasjon	21
3.3	Offentlig sektor	22
3.3.1	Økonomisk situasjon	23
3.3.2	Omorganiseringer	24
3.3.3	Endring av arbeidsoppgaver	25
3.3.4	Aksept for nye arbeidsmåter	26
<b>4</b>	<b>Utdanningspermisjon</b>	<b>27</b>
4.1.1	Utdanningspermisjon uten lønn	28
4.1.2	Utdanningspermisjon og stipend	29
4.1.3	Utdanningspermisjon og kjønn	30
4.1.4	Utdanningslengde og permisjon	31
4.1.5	Utdanningspermisjon og alder	32
4.1.6	Jobbtrivsel og interesse for utdanningspermisjon	33
<b>5</b>	<b>Introduksjonsprogrammet</b>	<b>35</b>
5.1.1	Informasjon om Introduksjonsprogrammet	36
5.1.2	Hvem har mottatt informasjon?	37
5.1.3	Praktisk mulig å ta imot en deltaker?	38
5.1.4	Holdninger til å ta imot en deltaker	39
5.1.5	Erfaringer og positive holdninger	40
<b>6</b>	<b>Referanser</b>	<b>41</b>

3

# 1 Sammendrag

## Vårens undersøkelse viser følgende sammenheng mellom kompetanseforbedring, innovasjon og virksomhetens økonomiske situasjon

- De største bedriftene er mest innovative.
- Bransjeforskjeller: Undervisningssektoren er mest innovativ, bygg og anlegg minst innovativ.
- Internasjonal konkurranse fremmer innovasjon.
- Innovasjon gir økonomisk uttelling.
- Kompetanseheving gir innovasjon.
- Kompetanseheving gir økonomisk uttelling.

## Virksomheter som scorer høyest for kompetanseforbedring og/eller innovasjon kjennetegnes bl.a. av følgende:

- De er dyktige til å fange opp trender i bransjen.
- De er dyktige til å håndtere informasjon.
- De ansatte får i større grad velge selv hvilke opplæringsaktiviteter de deltar i.
- Ledere drøfter nytteverdien av opplæringstiltak nøye med sine ansatte.
- Ledelsen bruker opplæring aktivt som ledd i virksomhetens strategi.
- De ansatte står bak ledelsens planer.

## Offentlig sektor:

- Offentlig sektor er mindre positiv til utviklingen av sin økonomiske situasjon.
- Offentlig sektor er omorganisere mest.
- Endring av arbeidsoppgaver er et utbredt fenomen i offentlig sektor.
- Lederne i offentlig sektor opplever mindre aksept for å prøve ut nye arbeidsmåter.

## Utdanningspermisjon:

- Hver femte arbeidstaker er villig til å ta et års utdanningspermisjon uten lønn.
- Interessen for å ta utdanningspermisjon stiger med størrelsen på stipendet.
- Kvinner er mer villige enn menn til å ta et års utdanningspermisjon.
- Arbeidstakere med lengre utdanning er mest villige til å ta et års utdanningspermisjon.
- Yngre arbeidstakere er mest interessert i utdanningspermisjon.
- Arbeidstakere med høy jobbtrivsel er minst villige til å ta utdanningspermisjon.

## Introduksjonsloven:

- Få virksomhetsledere angir å ha mottatt informasjon om introduksjonsloven.
- Offentlig sektor har mottatt mest informasjon om introduksjonsloven.
- Færre enn for et år siden mener det er praktisk mulig å ta imot en deltaker fra programmet.
- Lederne er mindre positive til å ta imot deltakere fra programmet enn for et år siden.
- Virksomheter med ansatte med ikke-vestlig opprinnelse er mest positive til å ta imot deltakere fra programmet.

## 2 Innledning

Vox-barometeret er en halvårlig undersøkelse som skal ta pulsen på læring i arbeidslivet, sett både fra et arbeidstaker- og et arbeidsgiverperspektiv. Vårens barometer fokuserer på følgende temaer:

- forholdet mellom kompetanseforbedring, innovasjon og virksomhetenes økonomiske situasjon
- målrettet opplæring i virksomheter med høy grad av kompetanseforbedring/høy grad av innovasjon
- spesielle funn i offentlig sektor
- utdanningspermisjon
- introduksjonsloven

6

Vox-barometeret består av to representative utvalg: Et utvalg på 2300 arbeidstakere og et utvalg på 1500 arbeidsgivere (daglig leder eller opplæringsansvarlig) i virksomheter med to eller flere ansatte.

Datainnsamlingen ble foretatt av Norstat i mars 2005.

Grafene som bygger på svar fra arbeidstakerne er røde.  
Grafene som bygger på svar fra virksomhetsledere er blå.

## 3 Innovasjon

Vox-barometeret baseres på en definisjon av innovasjon hentet fra regjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitik, *Fra idé til verdi*.

I denne planen blir innovasjon definert slik: Ny kunnskap i form av nye produkter, nye tjenester eller nye prosesser som tas i bruk i virksomhetens produksjon for å skape økonomiske verdier.

Utdannings- og forskningsdepartementet sier i Stortingsmelding nr 20 *Vilje til forskning* (2004-2005) at kunnskap og læring utgjør kjernen i innovasjonsprosesser. Kompetanseutvikling ansees i dag som viktigere for framtidig konkurranseevne enn investeringer i ny teknologi.

Innovasjon kan forekomme i radikal form, der nye produkter og tjenester og/eller prosesser introduseres, eller i form av gradvise forbedringer av eksisterende produkter/ prosesser.

Eurostats undersøkelse av innovasjon i EU-landene, Norge og Island (Innovation in Europe EU 2004) viser at 36 prosent av de norske foretakene hadde en eller annen form for innovasjonsaktivitet i perioden 1999 – 2001, sammenlignet med et gjennomsnitt på 44 prosent for de 15 EU-landene. I en undersøkelse fra Norges forskningsråd (Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2003), scorer Norge også noe lavere for innovasjon; denne gangen sammenlignet med de andre nordiske landene. Det nevnes at dette kan skyldes at mange norske bedrifter, spesielt innenfor de råvarebaserte næringene, driver med gradvis prosessinnovasjon, ved å investere betydelige ressurser for å bedre eller effektivisere uttak og produksjon av råvarer eller råvarebaserte produkter. Forskningsrådet mener at innovasjonsundersøkelser i mindre grad fanger opp slike gradvise prosessinnovasjoner.

Undersøkelsen *The International Adult Literacy Survey* (IALS) har testet kunnskapsnivået i den voksne befolkningen direkte, uten å gå omveien om formell utdanning. En analyse basert på denne undersøkelsen (Statistics Canada: Serge Coulombe m. fl.) antyder en klar positiv sammenheng mellom utviklingen i kompetansenivået og den økonomiske veksten. En av undersøkelsens hovedkonklusjoner er at forskjellene i landenes kompetansenivå forklarer 55 prosent av ulikhetene i økonomisk vekst i perioden 1960 – 1994.

På bakgrunn av dette har vårens undersøkelse fokusert på sammenheng mellom kompetanseforbedring, innovasjon og virksomhetenes økonomiske situasjon. Vi målte kompetanseforbedring ved å spørre arbeidstakere/virksomhetslederne hvorvidt de på en skala fra en til fem var uenige/enige i påstanden om at virksomheten i løpet av det siste året hadde forbedret sin kompetanse. På samme måte målte vi produkt- og prosessinnovasjon ved å spørre om graden av uenighet/enighet med påstanden om at virksomheten i løpet av de to siste årene hadde videreutviklet eller nytviklet viktige varer eller tjenester/viktige produksjonsprosesser. Videre har vi spurt i hvilken grad virksomhetslederne er uenige/enige i at virksomhetenes økonomiske situasjon har bedret seg det siste året.

7

## 3.1 Innovasjon, kompetanseforbedring og virksomhetenes økonomiske situasjon

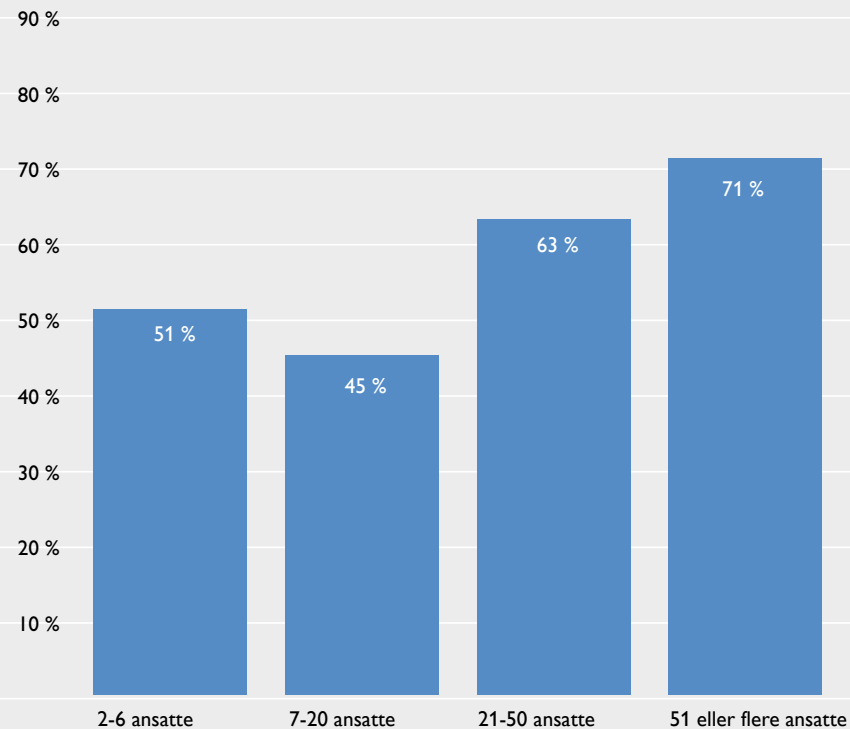
### 3.1.1 Innovasjon og virksomhetsstørrelse

Ifølge vår undersøkelse er de største bedriftene mest innovative. 71 prosent av virksomhetene med 51 eller flere ansatte er enige/helt enige i at virksomheten har videreutviklet eller utviklet viktige varer og tjenester. 45 prosent av virksomhetene med 7-20 ansatte er av samme oppfatning.

Tendensen er enda klarere for prosessinnovasjon. 48 prosent av virksomhetene med 51 eller flere ansatte er enige/helt enige i at virksomheten har videreutviklet eller utviklet viktige produksjonsprosesser, mens 23 prosent av virksomhetene med 2-6 ansatte er enige/helt enige i påstanden.

I følge nyere innovasjonsforskning skjer radikale innovasjoner oftere i mindre eller nye virksomheter enn i store. Store virksomheter har derimot ofte større ressurser både økonomisk og kunnskapsmessig for å sette innovasjonsaktivitetene i system. De har også gjennomgående et bredere produktspekter og flere prosesser enn mindre virksomheter, og dermed større mulighet for innovasjon på minst ett område (Stortingsmelding nr 20, 2004 – 2005, *Vilje til forskning*).

**Andel virksomhetsledere fordelt etter bedriftsstørrelse som er enige/helt enige i at virksomheten har videreutviklet eller utviklet viktige varer eller tjenester i de to siste årene. N =79-715**



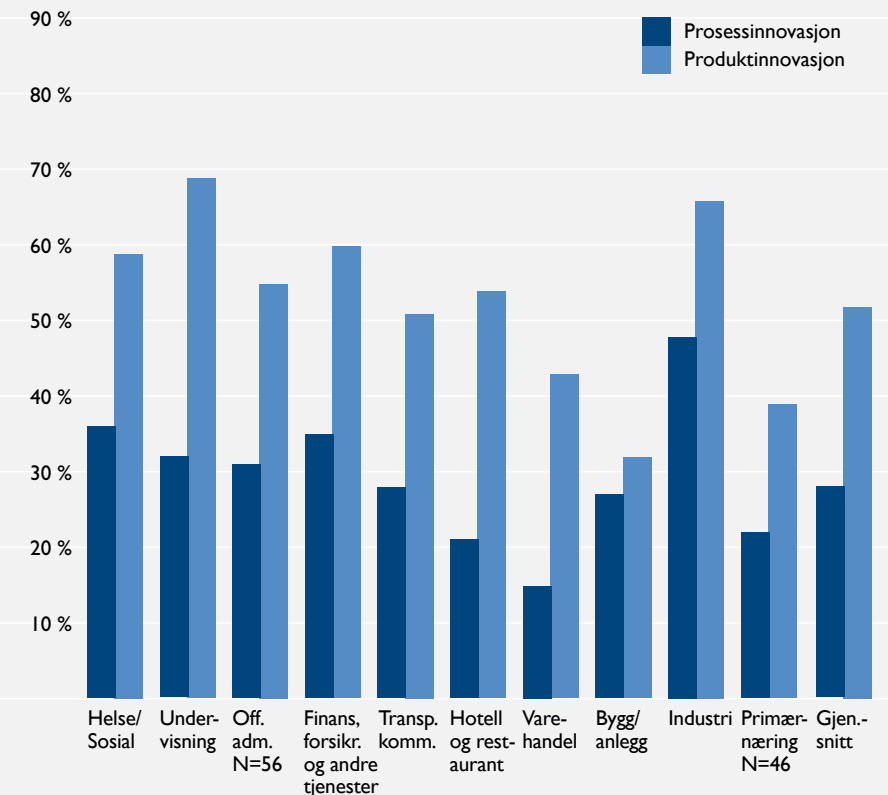
## 3.1.2 Innovasjon og bransje

7 av 10 ledere innenfor undervisningssektoren er enige/helt enige i påstanden om at virksomheten har videreutviklet eller utviklet viktige varer eller tjenester. Virksomheter innenfor bygg og anlegg fremstår som minst produktinnovative. 3 av 10 ledere innenfor denne sektoren sier seg enig eller helt enig i tilsvarende påstand. Dette tilsvarer tall fra Vox-barometeret høsten 2004.

48 prosent av virksomhetsledere innenfor industrien opplever at de er prosessinnovative. Tilsvarende tall for hotell- og restaurantvirksomheter er 21 prosent og for varehandelen 15 prosent, og disse bransjene fremstår derfor som de minst prosessinnovative i undersøkelsen.

Varehandelen har, sammen med innenriks samferdsel, hatt den høyeste produktivitetsveksten de siste 20 årene. Samtidig kommer varehandelen tradisjonelt dårlig ut i innovasjonsundersøkelser (jf SSBs innovasjonsundersøkelse 2001). Dette kan ha sammenheng med at innovasjonsprosessene innen varehandel, i likhet med mange andre tjenesteytende næringer, i langt større grad enn for eksempel industri, er knyttet til brukernes/kundenes behov enn til framveksten av konkrete teknologiske løsninger og produkter som tradisjonelt knyttes til innovasjon. (ECON: Tjenesteytende sektor i forandring, ECON 2003 – 2004).

**Andel virksomhetsledere, fordelt på bransjer, som er enige/helt enige i at virksomheten har videreutviklet eller utviklet viktige produkter (varer eller tjenester) eller produksjonsprosesser i de siste to årene. N=46-417**



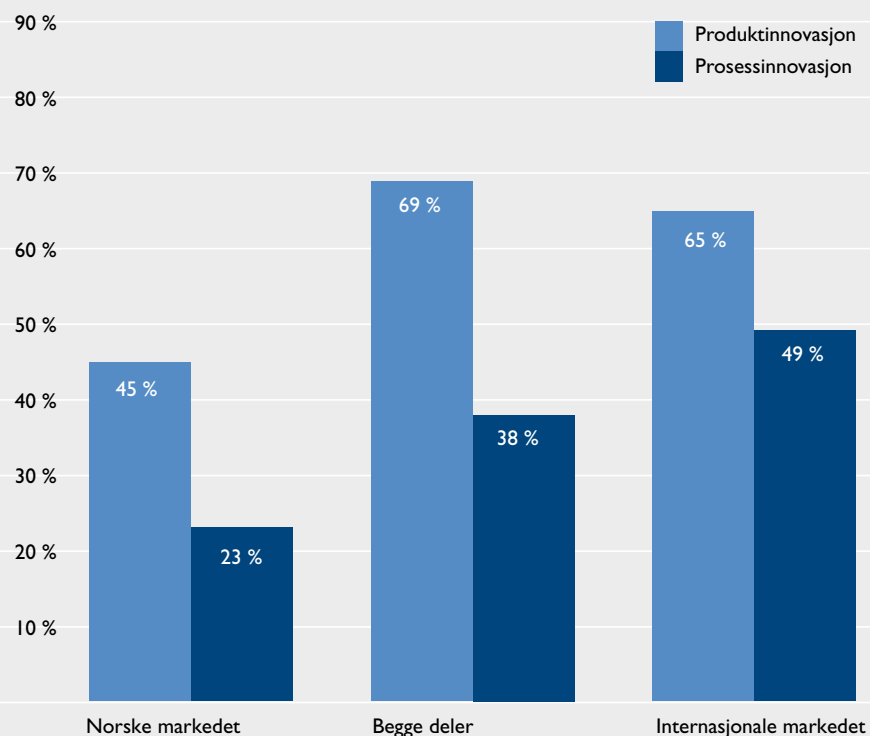
### 3.1.3 Internasjonal konkurranse og innovasjon

Virksomheter som kun er rettet mot det norske marked, er mindre innovative enn de som også er rettet mot det internasjonale markedet. 69 % av virksomheter rettet mot det internasjonale markedet er enige/helt enige i at de har videreutviklet eller nytviklet viktige varer og tjenester de to siste årene. 45 prosent av virksomhetene rettet mot det norske markedet er enige/helt enige i påstanden.

Virksomheter som i hovedsak er rettet mot det internasjonale markedet, oppfatter seg som mest prosessinnovative. Nesten halvparten av lederne i disse virksomhetene er enige/helt enige i at de i løpet av de to siste årene har videreutviklet eller nytviklet viktige produksjonsprosesser. 23 prosent av ledere i virksomheter rettet mot det norske markedet oppfatter seg som prosessinnovative.

10

Andel virksomhetsledere, fordelt etter konkurransesituasjon, som er enige/helt enige i at virksomheten har videreutviklet eller nytviklet viktige varer eller tjenester eller viktige produksjonsprosesser de to siste årene. N=40-939



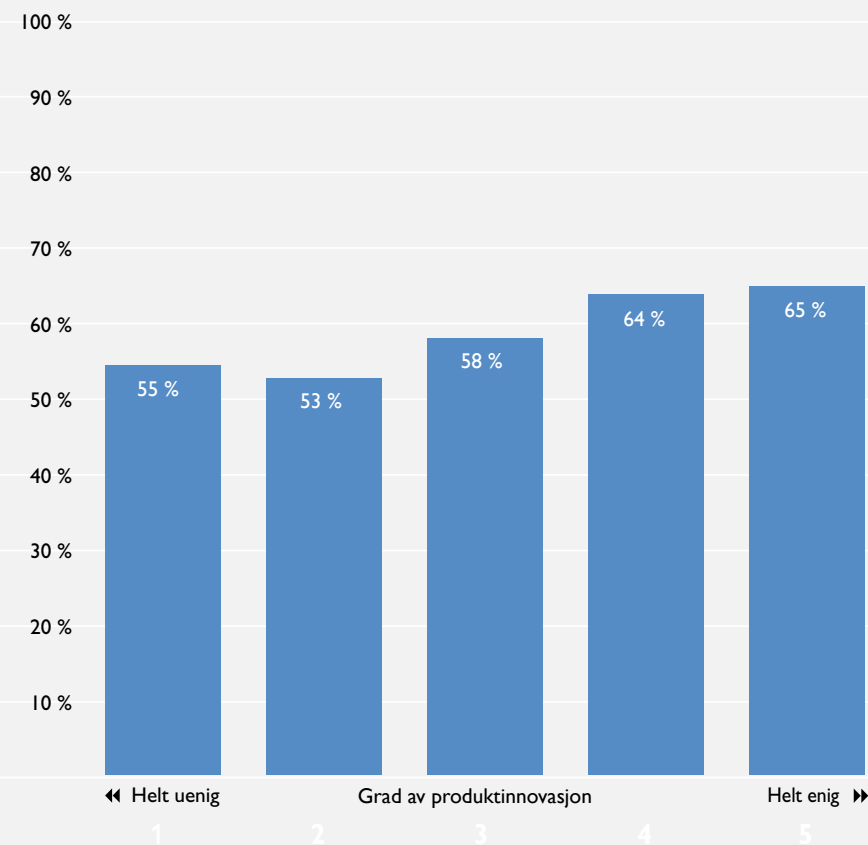
### 3.1.4 Innovasjon og økonomisk gevinst

Virksomhetsledere som er enige/helt enige i påstanden om at virksomheten har videreutviklet eller nytviklet viktige varer eller tjenester, har i større grad enn andre, opplevd bedring i sin økonomiske situasjon det siste året. 55 prosent av de minst produktinnovative virksomhetene er enige/helt enige i at den økonomiske situasjonen har forbedret seg, mot 65 prosent av de mest produktinnovative. Det foreligger ikke tilsvarende sammenheng mellom prosessinnovasjon og forbedring i den økonomiske situasjonen.

Sammenhengen mellom innovasjon og virksomhetens økonomiske gevinst kan sees ut ifra at innovasjonsarbeid i et enkelt år kan kreve betydelige økonomiske ressurser før det gir avkastning. En undersøkelse fra år 2000 tyder på at innovasjon påvirker vekstvariabler, for eksempel omsetningsvekst, over flere år (STEP rapport R10. 2000:Tore Sandven, *Innovation and economic performance at the enterprise level*). Sammenhengene mellom innovasjon og lønnsomhetsmål i et enkelt år er derimot mindre klar.

11

Andel virksomheter, fordelt etter grad av produktinnovasjon, som er enige/helt enige i at den økonomiske situasjonen har forbedret seg i det siste året. N=136-386



### 3.1.5 Kompetanseheving og innovasjon

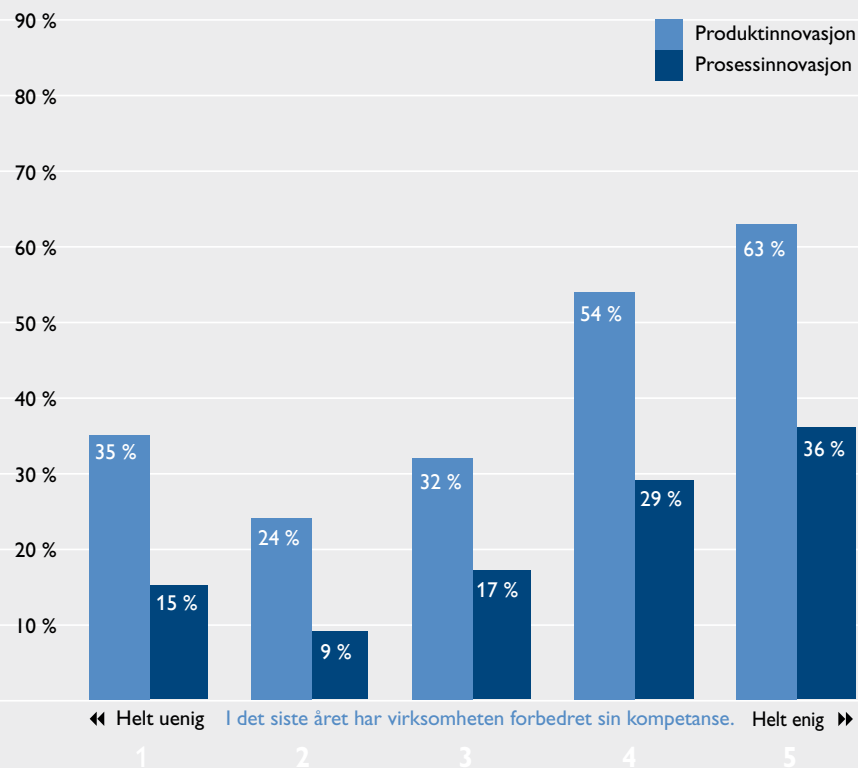
63 prosent av virksomhetsledere som er helt enige i påstanden om at virksomheten i løpet av det siste året har forbedret sin kompetanse, oppfatter seg også som meget produktinnovative. 35 prosent av de som er helt uenige i påstanden, har tilsvarende oppfatning.

For prosessinnovasjon gjelder en tilsvarende sammenheng. 36 prosent av virksomhetsledere som er helt enige i at virksomheten i løpet av det siste året har forbedret sin kompetanse, opplever virksomheten som meget prosessinnovativ, mot 15 prosent av de som er helt uenige.

Både våre tall og funn fra andre undersøkelser gir grunn til å tro at lærings- og innovasjonsprosesser henger sammen, både på mikronivå i virksomhetene og på makronivået i samfunnet som helhet. Vi vet imidlertid fortsatt lite om hvordan disse prosessene henger sammen og hvilken dynamikk og hvilke forutsetninger som ligger til grunn for vellykkede innovasjoner (UFD: Læring, kompetanse og innovasjon. Kompetanseberetningen 2005).

12

Andel virksomhetsledere, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i påstanden om at virksomheten har videreutviklet eller nytutviklet viktige produkter/produksjonsprosesser. N=20-692



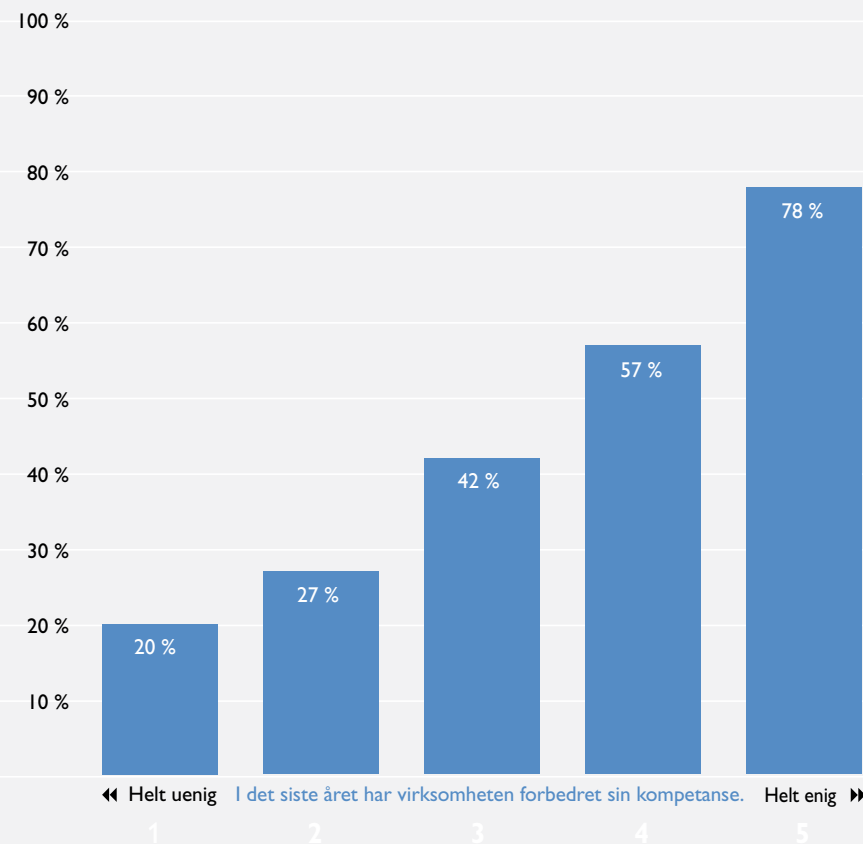
### 3.1.6 Kompetanseforbedring og økonomisk gevinst

Våre tall viser en klar sammenheng mellom kompetanseforbedring og bedring av virksomhetenes økonomiske situasjon. Blant ledere som er helt enig i at virksomheten har økt sin kompetanse i det siste året, er 78 % enige/helt enige i at virksomhetens økonomiske situasjon også har forbedret seg. I virksomheter der lederne mener at man ikke har økt kompetansen, sier 20 prosent seg enig/helt enig i at virksomhetens økonomiske situasjon har bedret seg.

Kompetanseforbedring kan være en viktig årsak til økonomisk forbedring i den enkelte virksomhet. Imidlertid kan også forbedring av virksomhetens økonomiske situasjon gi rom for å satse mer på utvikling av kompetanse.

13

Andel virksomhetsledere som er enige/helt enige i at virksomhetens økonomiske situasjon har forbedret seg i det siste året. N=20-705



## 3.2 Målrettet opplæring gir resultater

I vårens barometer målte vi deltagelse i formelle og ikke-formelle læringsaktiviteter. Sju prosent av arbeidstakerne oppgir å ha deltatt i formelle læringsaktiviteter, som skole og studier, i løpet av de siste fire uker. 36 prosent oppgir å ha deltatt i ikke-formelle læringsaktiviteter, som kurs og konferanser.

Kapittel 2 har belyst sammenhenger mellom innovasjon, kompetanseforbedring og virksomhetenes økonomiske situasjon.

I dette kapitlet fokuseres det på virksomheter som markerer seg positivt med henblikk på innovasjon og kompetanseforbedring i undersøkelsen. Vi tok utgangspunkt i en hypotese om at disse virksomhetene strukturerer enkelte ledd i opplæringsarbeidet på en mer bevisst måte enn de andre virksomhetene. Virksomhetene ble delt inn i fem kategorier etter uenighet/enighet i påstander om kompetanseforbedring og innovasjon og deretter testet i forhold til en rekke variabler som indikerer målrettet opplæring.

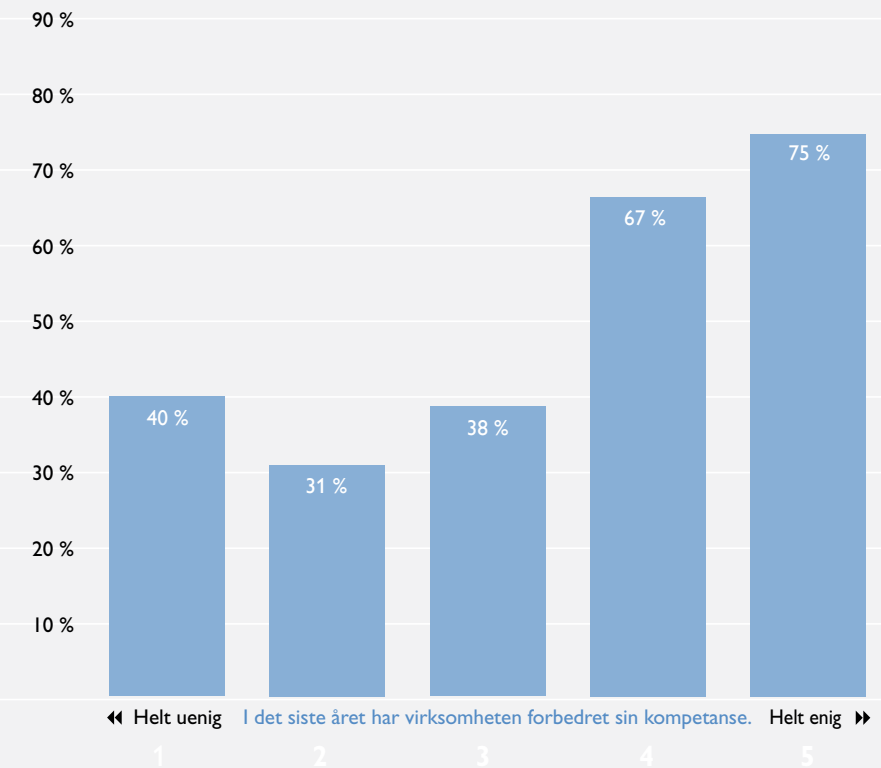
Nedenfor presenteres noen utvalgte funn. Vårt utvalg av korrelasjoner mellom enkeltvariabler vil for noen lesere fremstå som en bekreftelse av mer eller mindre kjente sammenhenger. For andre kan det gi ideer, impulser og/eller indikasjoner på viktige forhold knyttet til opplæring.

### 3.2.1 Kjennskap til trender i bransjen

Tre av fire ledere som er helt enige i at virksomheten i løpet av det siste året har forbedret sin kompetanse, er også enig/helt enig i at de er dyktige til å fange opp nye trender i bransjen. Ledere som i mindre grad mener at deres virksomhet har styrket sin kompetanse, rapporterer også at de ikke er så dyktige til å fange opp nye trender i bransjen. Denne tendensen kommer også til uttrykk når vi spør arbeidstakerne.

Resultater fra undersøkelsen viser også en tydelig sammenheng mellom det å fange opp trender i bransjen og en forbedring av virksomhetens økonomiske situasjon, samt mellom trendbevissthet og innovasjonstakt.

**Andel virksomhetsledere, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i at virksomheten er svært dyktig til å fange opp nye trender i bransjen.**  
N=20-705



### 3.2.2 Et blikk for det vesentlige

Tre av fire ansatte i virksomheter der en er helt enig i at virksomheten har økt sin kompetanse, opplever at de er flinke til å skille mellom vesentlig og uvesentlig informasjon. Tilsvarende tall for virksomheter der de ansatte er uenig i at virksomheten har hevet sin kompetanse er 40 prosent. Samme tendens gjør seg også gjeldene når vi spør virksomhetsledere.

Undersøkelsen viser også en sammenheng mellom det å være dyktig til å skille mellom vesentlig og uvesentlig informasjon og innovasjon. Sammenhengen er meget tydelig i arbeidstakernes respons og mindre i virksomhetsledernes.

På forhånd antok vi at det kunne være grunn til å tro at virksomheter med mange ansatte oppfattet seg som dyktigere til å skille mellom vesentlig og uvesentlig informasjon enn mindre virksomheter. Vårt tallmateriale bekrefter imidlertid ikke en slik antakelse.

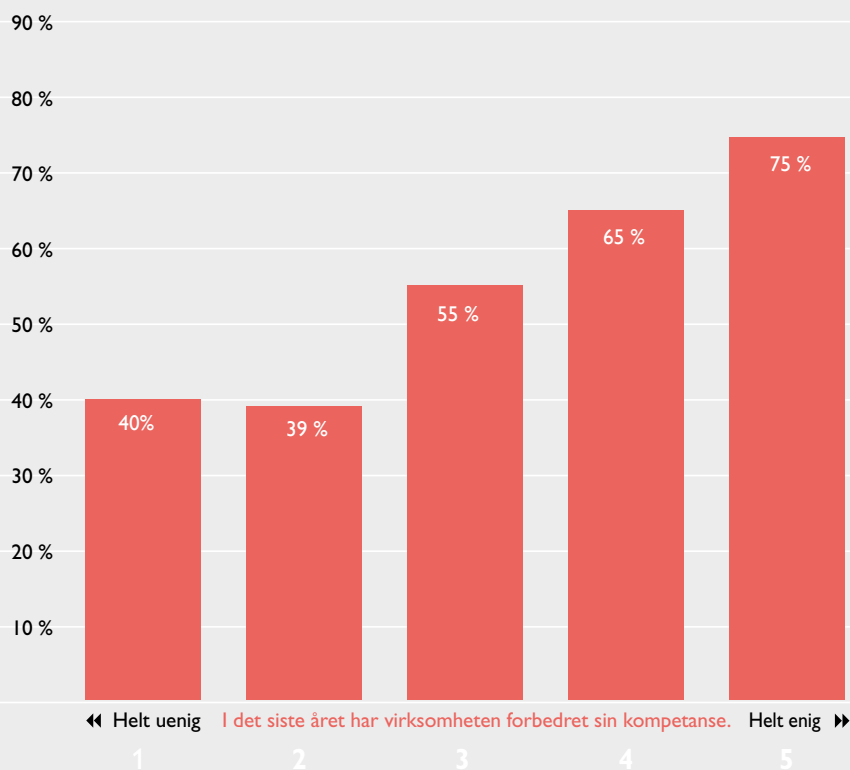
### 3.2.3 Intern informasjonsspredning

75 prosent av de ansatte som er enige i at virksomheten har forbedret sin kompetanse, opplever også at virksomheten er flinke til å spre vesentlig informasjon til riktige mottakere. I virksomheter der de ansatte er helt uenig i at virksomheten har økt sin kompetanse, er det tilsvarende tallet 51 prosent.

Det er en klar tendens til at de ansatte i de minste virksomhetene i større grad enn ansatte i andre virksomheter er enige/helt enige i at virksomheten er svært dyktig til å spre vesentlig informasjon til riktige arbeidstakere. 72 prosent av de ansatte i virksomheter med 2 – 6 ansatte er enige/helt enige, mens 53 prosent av de ansatte i virksomheter med flere enn 50 ansatte er enige/helt enige.

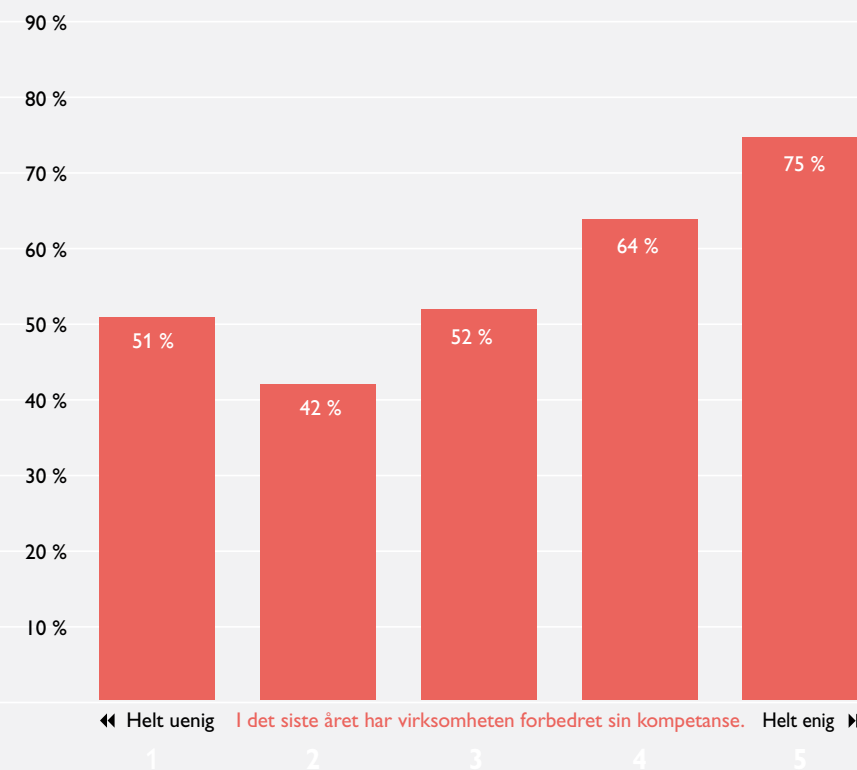
16

Andel ansatte, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i at virksomheten er svært dyktig til å skille mellom vesentlig og uvesentlig informasjon. N=65-901



17

Andel ansatte, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i at virksomheten er svært dyktig til å spre vesentlig informasjon til riktige mottaker. N=65-902



### 3.2.4 Individuelle valg – felles løft

I de virksomheter som etter ledernes oppfatning har økt sin kompetanse mest, rapporterte 52 prosent at deres ansatte selv velger utdanning eller kurs de deltar på. I virksomhetene med minst kompetanseforbedring, er tilsvarende tall 16 prosent.

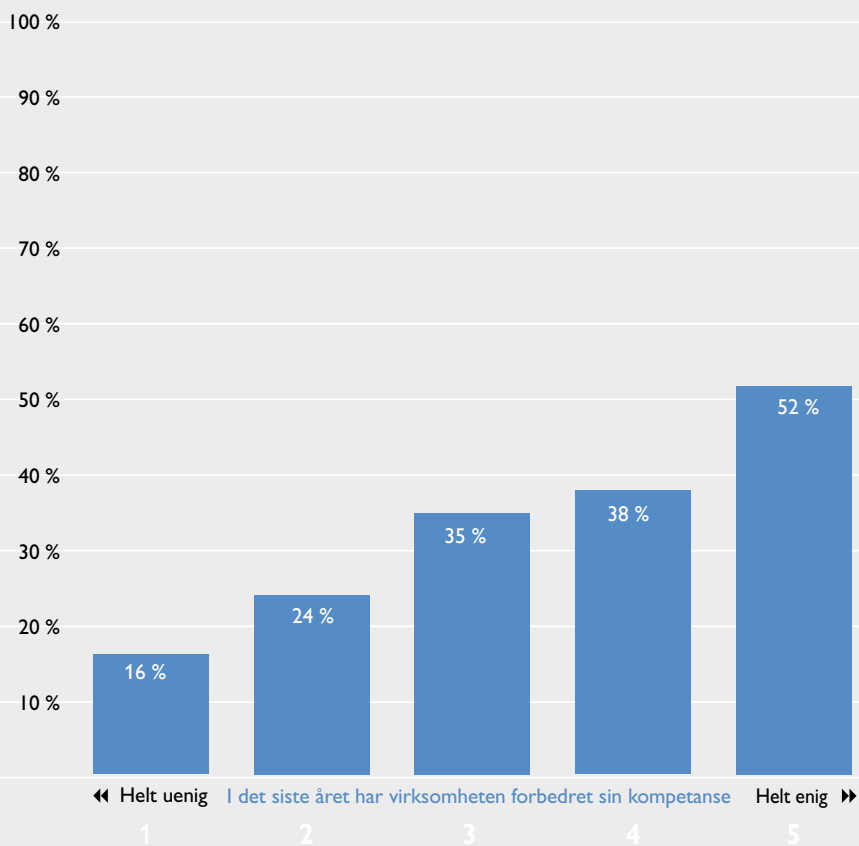
Spør vi arbeidstakerne, mener 61 prosent i virksomheter som har økt sin kompetanse mest, at de selv avgjør hvilke opplæringstilbud de deltar i. Tilsvarende tall for arbeidstakere i virksomheter som har økt sin kompetanse minst, er 31 prosent.

Videre viste det seg å være en sammenheng mellom det å velge utdanning eller kurs selv og innovasjon. 61 prosent av de ansatte i de virksomhetene som blir oppfattet som mest produktinnovative, velger sine opplæringsaktiviteter selv, mot 44 prosent i de virksomheter som blir oppfattet som minst produktinnovative. Denne tendensen gjelder også for prosessinnovasjon.

Virksomhetslederne har svart på likelydende spørsmål. Sammenhengen er da betydelig svakere.

18

Andel virksomhetsledere, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i at deres ansatte selv velger hvilken utdanning eller hvilket kurs de deltar på. N=65-902



### 3.2.5 Dialog gir resultater

Blant arbeidstakere som er helt enig i at virksomheten de jobber i har forbedret sin kompetanse, rapporterer 60 prosent at de drøfter nøye nytteverdien av sine individuelle opplæringstiltak med sin leder. Blant arbeidstakere som er helt uenig i at virksomheten har økt sin kompetanse, mener 23 prosent det samme. Tilsvarende tall for virksomhetslederne som angir å drøfte nytteverdien av opplæringstiltak med sine ansatte er 59 og 45 prosent.

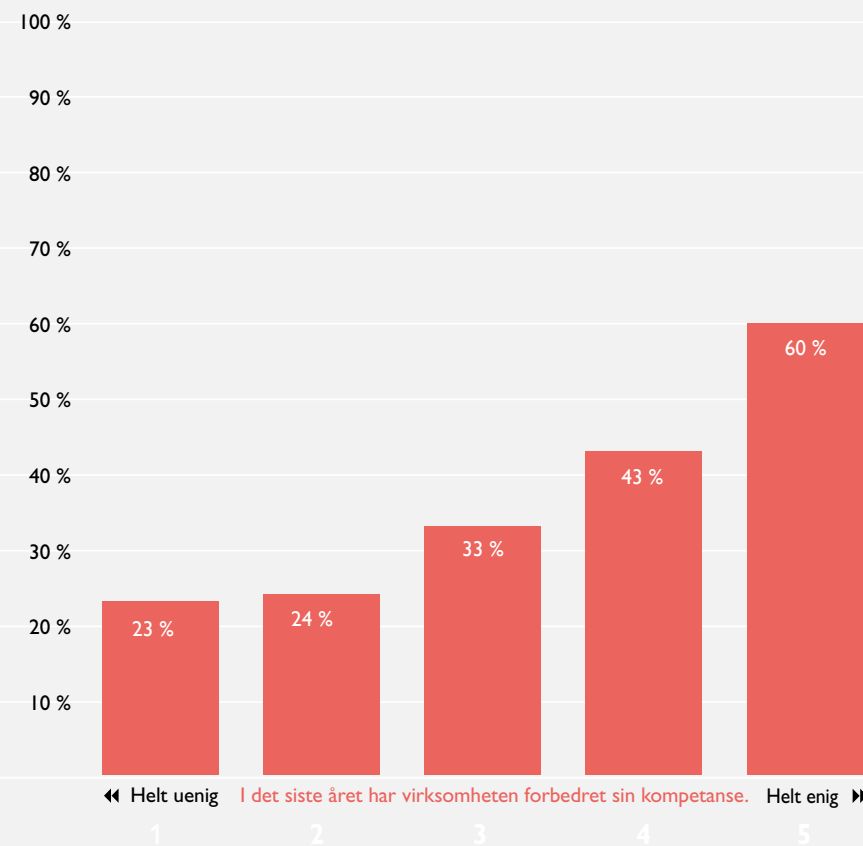
Undersøkelsen viser videre at 53 prosent av de ansatte i de virksomhetene som blir oppfattet som mest produktinnovative opplever at nytteverdien av opplæringstiltak drøftes nøye, mot 35 prosent i de virksomheter som blir oppfattet som minst produktinnovative.

Sammenhengen er også tydelig for prosessinnovasjon. Tilsvarende tall er henholdsvis 57 og 35 prosent.

Spør vi virksomhetslederne, finner vi samme tendens for prosessinnovasjon. Sammenhengen for produktinnovasjon er imidlertid tydelig svakere.

19

Andel ansatte, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i at de og sjefen drøfter nøye nytteverdien av sine opplæringstiltak. N=46-895



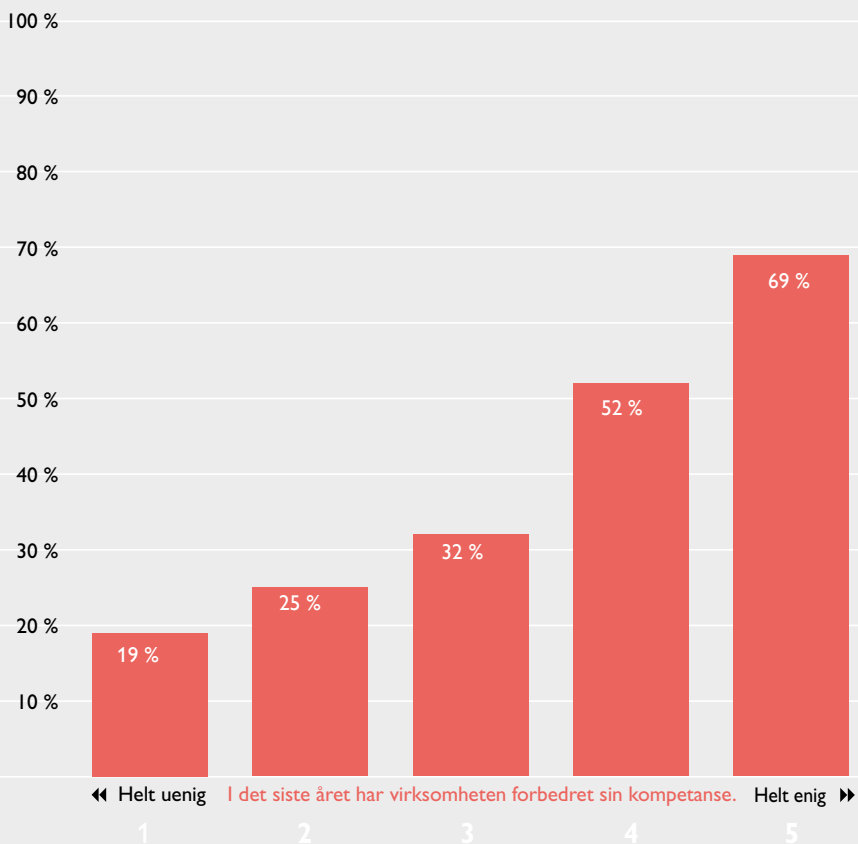
### 3.2.6 Strategi gir resultater

I de virksomheter der de ansatte sier seg mest enig i at virksomheten har forbedret sin kompetanse, mener 69 prosent at ledelsen bruker opplæring aktivt som ledd i virksomhetens strategi. I de virksomhetene der de ansatte er helt uenig i at kompetansen har økt, sier 19 prosent at opplæring brukes aktivt som ledd i virksomhetens strategi. Vi ser samme tendens når vi spør virksomhetslederne.

Undersøkelsen viser også at det er en tydelig sammenheng mellom å bruke opplæring aktivt som ledd i strategiplanen og innovasjon. I de virksomheter som blir oppfattet som mest produktinnovative, opplever 58 prosent at ledelsen bruker opplæring aktivt som ledd i strategiplanen. I virksomheter som blir oppfattet som minst produktinnovative, er det tilsvarende tallet 37 prosent. Samme tendens viser seg for prosessinnovasjon. Også virksomhetsledernes svar viser denne trenden, men med noe mindre utslag.

20

Andel ansatte, fordelt etter kompetanseforbedring, som er enige/helt enige i at ledelsen bruker opplæring aktivt som ledd i virksomhetens strategi. N=65-899



### 3.2.7 Lojalitet og innovasjon

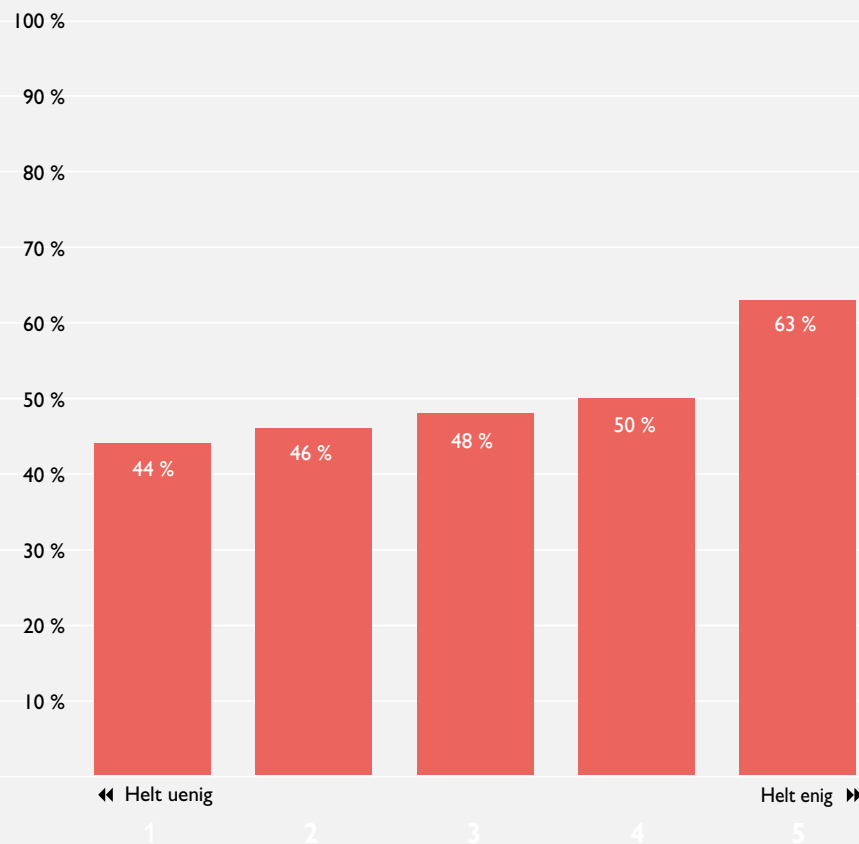
I virksomheter som av arbeidstakerne blir oppfattet som mest prosessinnovative, opplever 63 prosent av arbeidstakerne at virksomhetens ansatte står bak ledelsens planer. Av de virksomheter som blir oppfattet som minst prosessinnovative, opplever 44 prosent av arbeidstakerne det tilsvarende. Tendensen er tilnærmet lik for produktinnovasjon.

I bedrifter med to til seks ansatte, er 71 prosent av arbeidstakerne enige/helt enige i at de ansatte står bak ledelsens planer. For bedrifter med flere enn 50 ansatte, er tilsvarende tall 40 prosent. Dette tyder på at lederopplutning er en utfordring særlig for de største bedriftene.

I hvilken grad de ansatte opplever at de slutter opp om ledelsens planer, varierer mellom ulike bransjer. 65 prosent av arbeidstakerne i varehandelen sier seg enig/helt enig i dette, mot 38 prosent i undervisningssektoren.

21

Andel ansatte, fordelt etter prosessinnovasjon, som er enige/helt enige i at alle ansatte på deres arbeidsplass stiller seg bak ledelsens planer. N=278-672



De to siste årene har vår virksomhet videreutviklet eller nytvirket viktige produksjonsprosesser

## 3.3 Offentlig sektor

Datamaterialet ga oss grunn til å gjøre en dypere analyse av de tre bransjene med sterke offentlige innslag: offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialsektoren, med sikte på å finne særtrekk ved offentlig sektor.

Som det framgår av kapittel 3.2, er det blant virksomhetslederne i utdanningssektoren vi finner de fleste som er enige/helt enige i at virksomheten har videreutviklet/nyutviklet viktige produkter i løpet av de to siste årene (69 prosent). Virksomhetslederne i både helse- og sosialsektoren (59 prosent) og i offentlig administrasjon (55 prosent) ligger også over gjennomsnittet på 52 prosent.

Bransjene skiller seg dessuten ut fra de øvrige bransjer ved funn knyttet til følgende variabler:

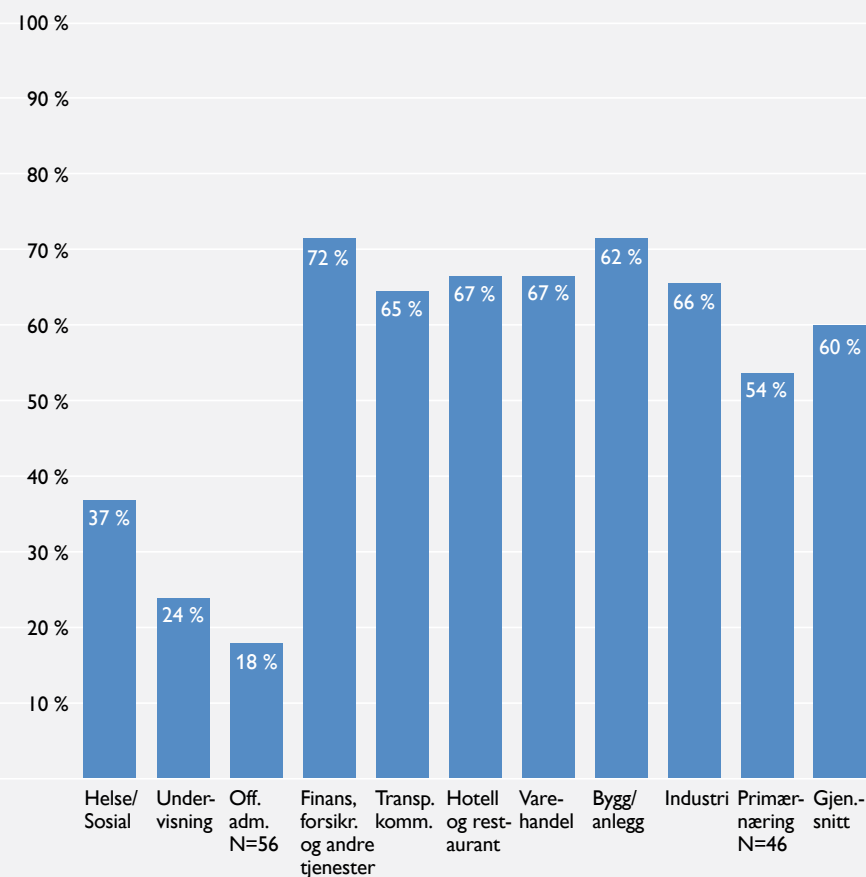
- forbedring av den økonomiske situasjonen
- gjennomførte omorganiseringer
- endrede arbeidsoppgaver for de ansatte
- utprøving av nye arbeidsformer

## 3.3.1 Økonomisk situasjon

Seks av ti virksomhetsledere er enige/helt enige i at virksomhetens økonomiske situasjon har bedret seg det siste året. Med unntak av bransjene med sterke offentlige innslag, er det liten spredning i resultatene på bransjenivå. Av lederne i offentlig administrasjon, er det kun 18 prosent som er enige/helt enige i at virksomhetens økonomiske situasjon har forbedret seg det siste året. Av lederne i undervisningssektoren og helse- og sosialsektoren er det henholdsvis 24 prosent og 37 prosent som er enige/helt enige i at den økonomiske situasjonen har forbedret seg.

Den markante forskjellen mellom de tre bransjene med sterke offentlige innslag og de øvrige bransjer, kan gjenspeile ulike kriterier for økonomisk suksess i henholdsvis offentlig sektor og privat sektor.

Andel virksomhetsledere, fordelt på bransjer, som er enige/helt enige i at virksomhetens økonomiske situasjon har forbedret seg det siste året. N= 46-431



### 3.3.2 Omorganiseringer

I Vox-barometeret høsten 2004, spurte vi virksomhetslederne om virksomheten i løpet av de to siste årene hadde foretatt en vesentlig omorganisering. Den gang svarte 38 prosent ja på spørsmålet. Samme spørsmål ble stilt i vårens spørreundersøkelse. Nå svarte omtrent en like stor andel, 40 prosent, av virksomhetslederne ja på spørsmålet.

Som i høstens barometer er det offentlig administrasjon som omorganiserer klart mest (75 prosent).

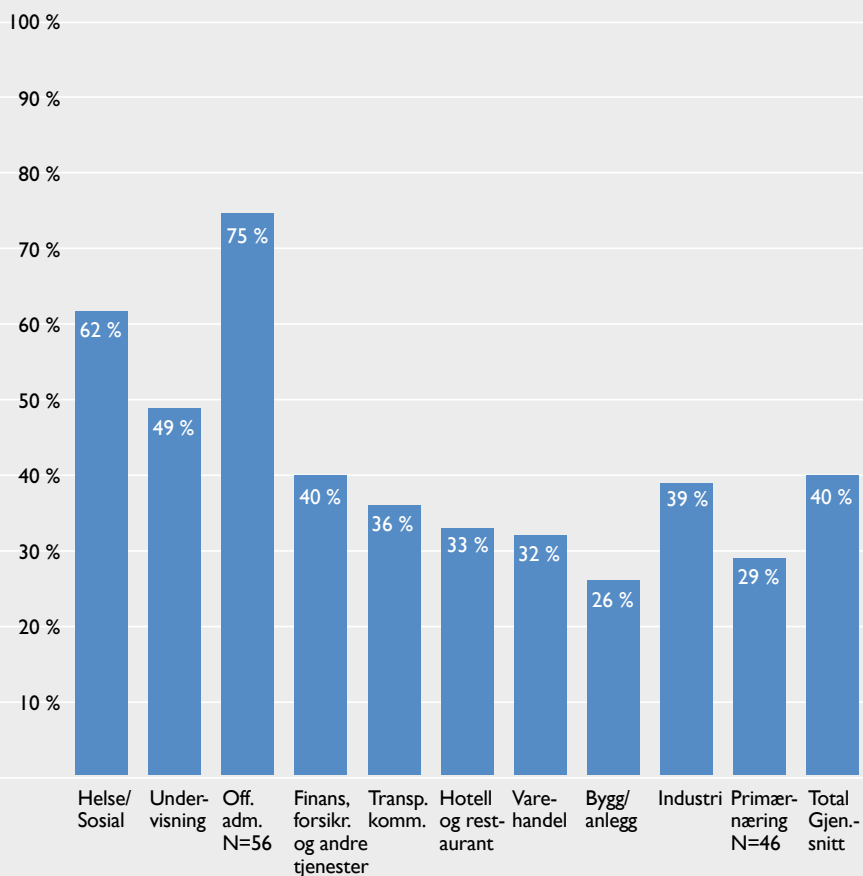
Innen helse- og sosialsektoren sier 62 prosent av lederne at de har foretatt en vesentlig omorganisering de to siste årene. Omfanget av vesentlige omorganiseringer i helse- og sosialsektoren synes derfor å ha økt betydelig i forhold til resultatene i Vox – barometeret for høsten 2004, hvor 39 prosent av virksomhetene opplyste at de hadde foretatt en vesentlig omorganisering de to siste årene.

Innen undervisning er det 49 prosent av virksomhetslederne som oppgir at virksomheten har omorganisert.

Alle disse tre bransjene ligger derfor over gjennomsnittet på 40 prosent.

24

Andel virksomheter fordelt på bransjer som har foretatt vesentlige omorganiseringer de to siste årene. N= 45-417



### 3.3.3 Endring av arbeidsoppgaver

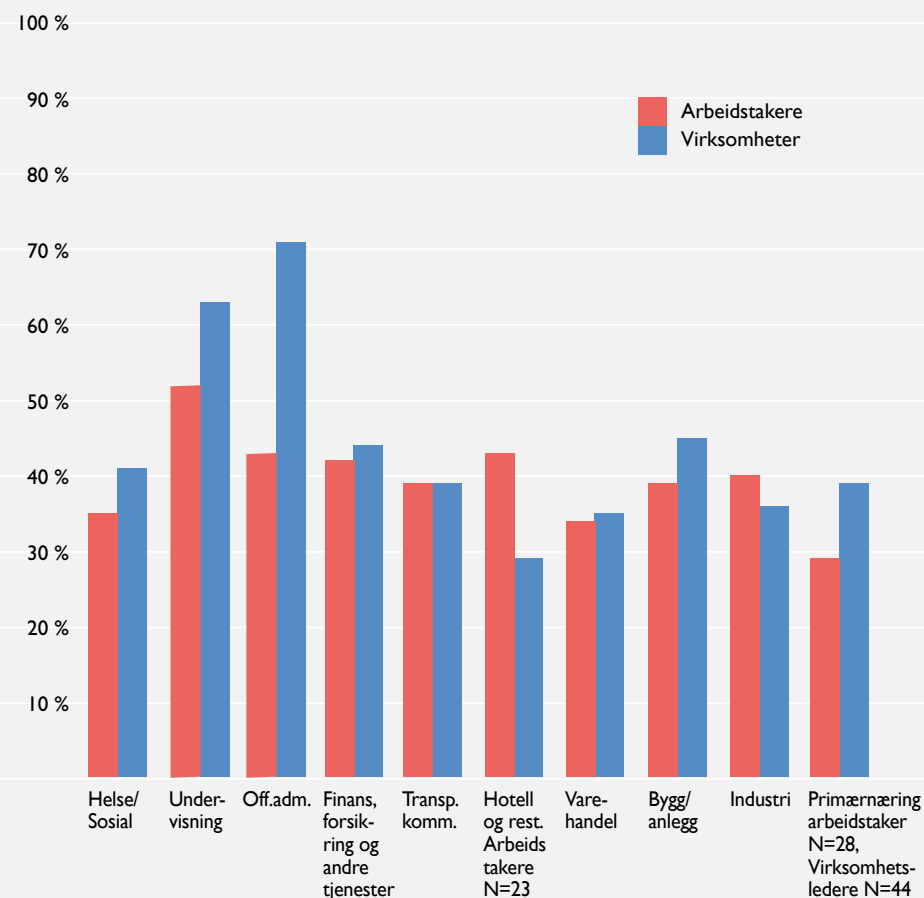
Fire av ti arbeidstakere og virksomhetsledere er enig/helt enig i at de ansattes arbeidsoppgaver stadig endres.

Av virksomhetslederne er det de innenfor offentlig administrasjon (71 prosent) og undervisning (63 prosent) som i klart størst grad mener at deres ansattes arbeidsoppgaver stadig endres. De ansatte i undervisning (52 prosent) er de av arbeidstakerne som i størst grad er enige/helt enige i påstanden.

Et interessant funn er at det i offentlig administrasjon er en meget stor forskjell mellom ledere og ansatte i oppfatningen av om de ansattes arbeidsoppgaver stadig endres. Mens 71 prosent av virksomhetslederne i offentlig administrasjon mener at de ansattes arbeidsoppgaver stadig endres, er kun 43 prosent av arbeidstakerne av samme oppfatning.

25

Andel arbeidstakere og virksomhetsledere, fordelt etter bransjer, som er enige/helt enige i påstanden om at de ansattes arbeidsoppgaver endres stadig. N= 23-520

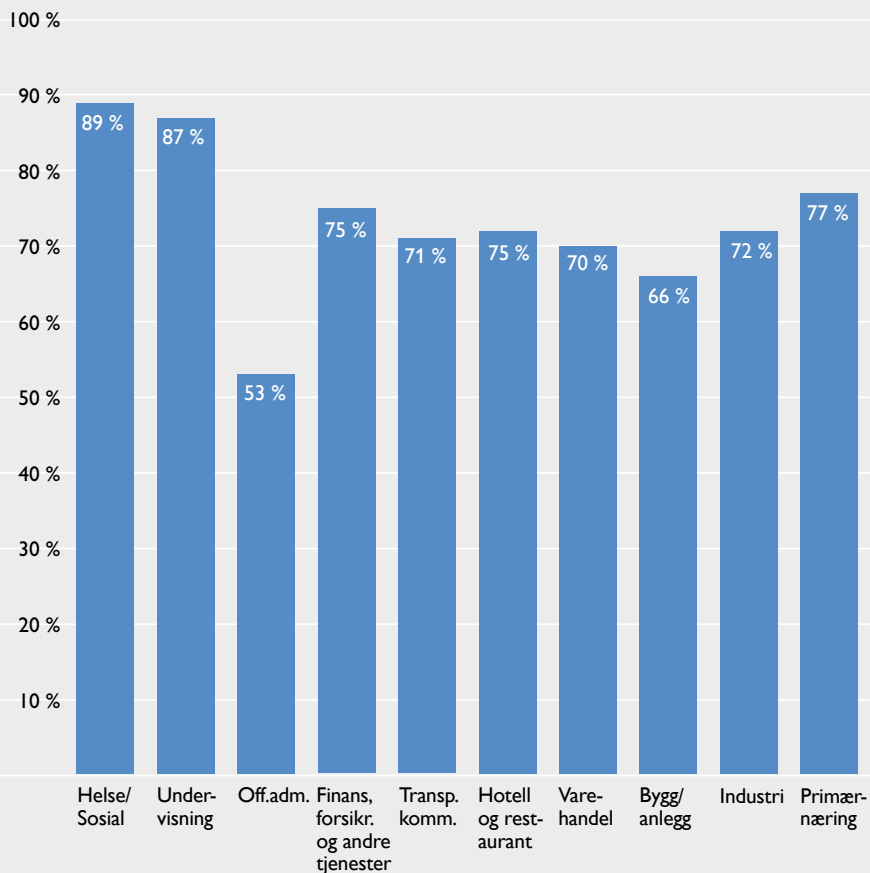


### 3.3.4 Aksept for nye arbeidsmåter

Samtidig som virksomhetslederne i offentlig administrasjon opplever mest omorganisering og endring av arbeidsoppgaver for de ansatte, er det bare litt over halvparten av lederne som er enige/helt enige i at det er lett å få aksept for å prøve ut nye arbeidsoppgaver. Som vi ser er denne prosentdelen vesentlig større i alle andre bransjer. Helse- og sosialsektoren og undervisning scorer faktisk høyest med henholdsvis 89 og 87 prosent.

26

**Andel virksomhetsledere som er enige/helt enige i at virksomheten lett får aksept for å prøve ut nye arbeidsmåter. N=44-430**



## 4 Utdanningspermisjon

Retten til utdanningspermisjon trådte i kraft 01.01.2001 og er en del av Kompetansereformen. Retten innebærer mulighet for utdanningspermisjon i inntil tre år dersom:

- man har jobbet minst tre år og har vært hos samme arbeidsgiver de siste to årene
- man skal delta i et organisert studietilbud
- utdanningen har relevans i forhold til yrkeslivet generelt

Grunnskole og videregående opplæring regnes alltid som yrkesrelevant. Permisjonen skal ikke være til hinder for arbeidsgivers planlegging av drift.

Kritikerne hevder at problemet med utdanningspermisjon er at retten ikke er fulgt av gode finansieringsordninger. Arbeidstaker kan søke stipend og/eller lån for utdanning hos Statens lånekasse.

I Vox-barometeret har vi forsøkt å avdekke interessen for å ta et års utdanningspermisjon sett opp mot utdanningsstipend.

27

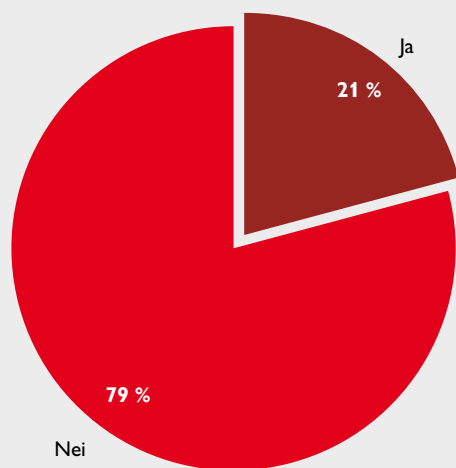
## 4.1.1 Utdanningspermisjon uten lønn

En av fem arbeidstakere i undersøkelsen oppgir at de er villig til å ta et års permisjon uten lønn for å ta videreutdanning. Dette er et overraskende høyt tall. Gruppen som tok utdanningspermisjon for å ta videreutdanning i løpet av 2003, utgjorde i underkant av en prosent av de sysselsatte (Nyen, 2004).

Forklaringen kan være at dette er et for hypotetisk spørsmål, som ikke fanger opp eventuelle hindringer for å ta utdanningspermisjon, som praktiske muligheter osv.

28

Mange arbeidstakere i Norge har rett til ett års permisjon uten lønn for å ta videreutdanning. Ville du være villig til å ta videreutdanning uten lønn i et år? N=235



## 4.1.2 Utdanningspermisjon og stipend

21 prosent av arbeidstakerne oppgir at de er villige til å ta et års utdanningspermisjon uten lønn. 20 prosent er villige om de får 10 prosent lønn, 30 prosent er villige om de får 20 prosent lønn osv. Tilbøyeligheten stiger altså med størrelsen på stipendet.

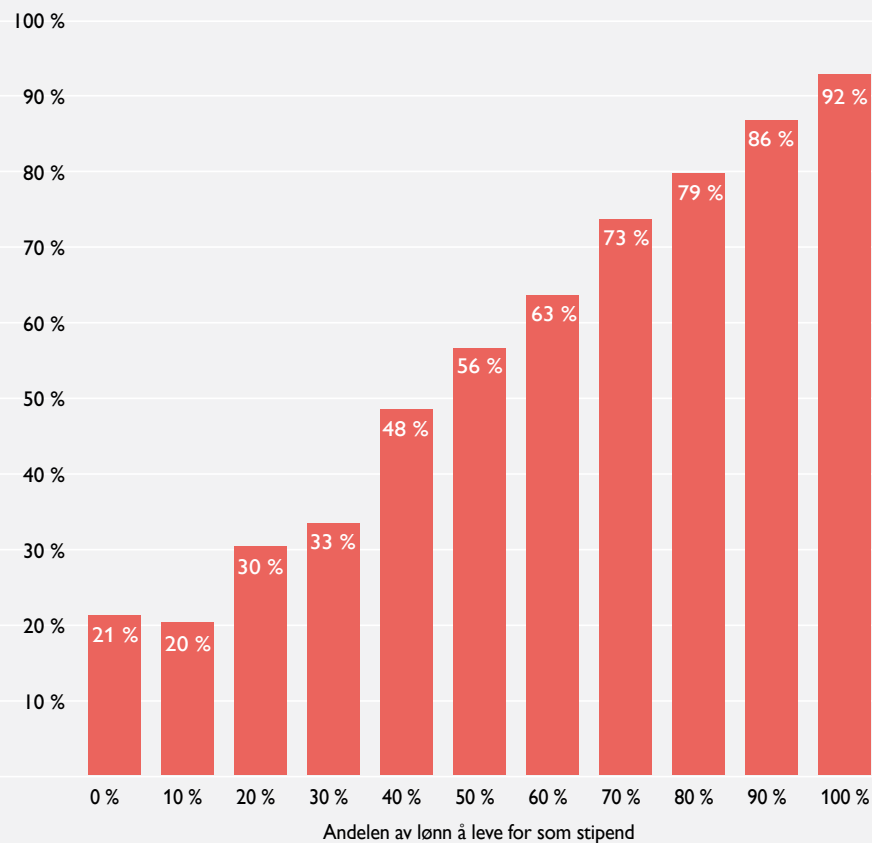
Da reformen ble vedtatt, var intensjonen at finansieringen skulle være et delt ansvar mellom staten og partene i arbeidslivet. Men det ble kun enighet om å tilrettelegge Lånkassens tilbud til voksne utdanningsøkende bedre. Per dags dato er det ikke enighet blant partene om hvordan en eventuell modell for finansiering av studiepermisjon skal se ut.

Det ble våren 2005 lyst ut midler til utprøving av ulike finansieringsordninger for livsopphold ved etter- og videreutdanning i Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP). Prosjektene skal utvikle og utprøve modeller for finansiering av livsopphold for arbeidstakere og yrkesutøvere som gjennomfører etter- og videreutdanning. Utprøvsperioden er fra høsten 2005.

Våre tall viser klart at interessen for utdanningspermisjon er sterkt avhengig av finansieringsgrad.

29

Andel arbeidstakere, fordelt etter stipend størrelse, som er villige til å ta et års utdanningspermisjon. N= 193-235



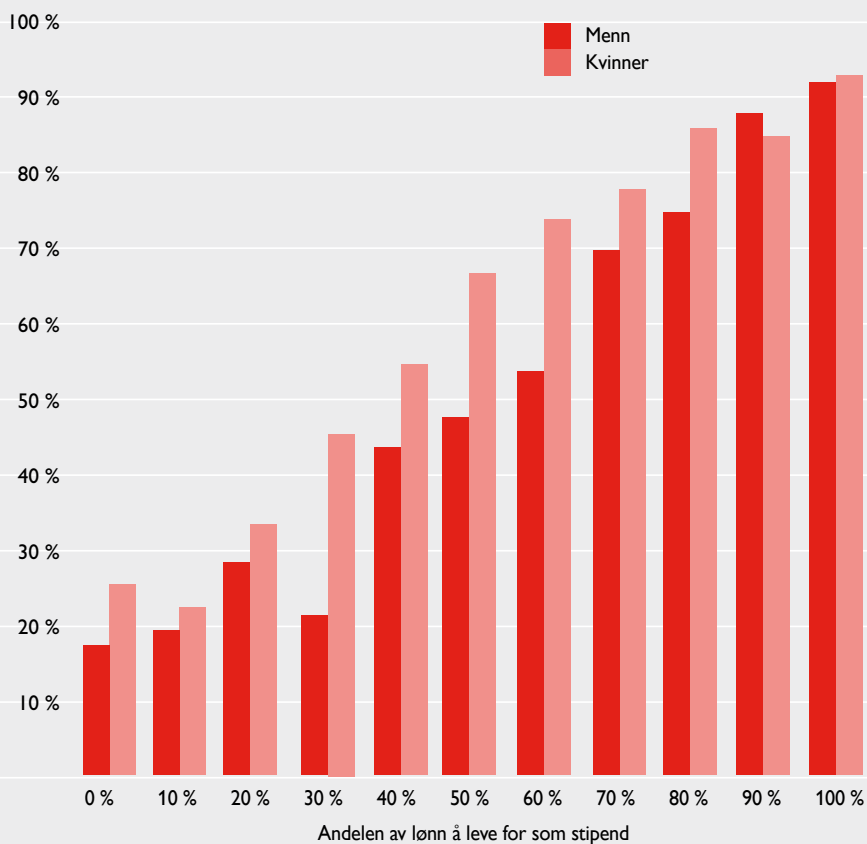
## 4.1.3 Utdanningspermisjon og kjønn

Kvinner ser ut til å være mer villige til å ta utdanningspermisjon enn menn. 25 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne, mot 17 prosent av de mannlige, sier at de er villige til å ta et års permisjon uten lønn.

Vi fant kjønnsforskjeller når det gjelder interessen for permisjon og størrelsen på stipendet. Kvinner ser ut til å være gjennomgående mer villige til å ta utdanningspermisjon. Forskjellene jevner seg ut når stipendet stiger. Når stipendandelen er på 80 prosent av lønn eller mer, er det små forskjeller mellom kjønnene.

30

Andel arbeidstakere, etter kjønn som er villige til å ta et års utdanningspermisjon  
N= 193-235



## 4.1.4 Utdanningslengde og permisjon

Viljen til å ta utdanningspermisjon ser ut til å henge sammen med lengden på arbeidstakerens tidligere utdanning. Vi har slått sammen arbeidstakere med kortere utdanning (grunnskole og videregående skole) og arbeidstakere med lengre utdanning (høyskole- og universitetsutdanning).

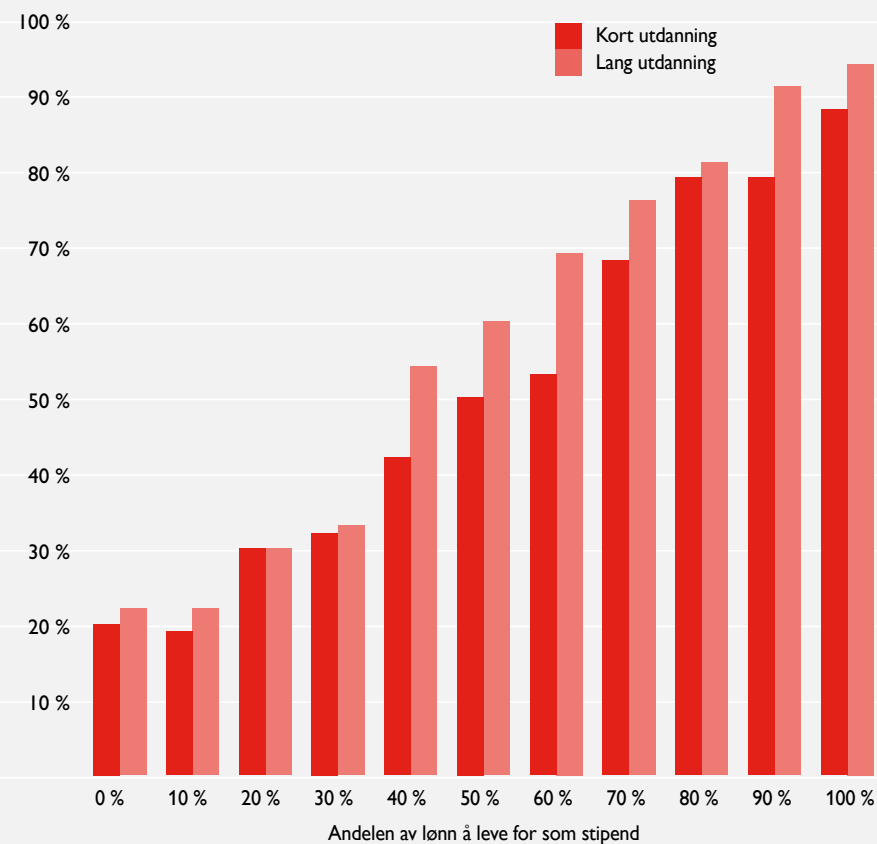
Grafikken nedenfor viser at arbeidstakere med lengre utdanning er mest interessert i å ta utdanningspermisjon. Forskjellene mellom arbeidstakere med kort og lang utdanning er ikke så store fram til 30 prosent lønn, men stiger etter dette. Som vi vet fra etter- og videreutdanningsfeltet generelt; er det vanskelig å nå ut til dem som kanskje trenger utdanning mest.

Ser vi på arbeidstakernes inntekt opp mot villighet til å ta utdanningspermisjon, er det er kun små forskjeller.

Danske tall viser at det er ansatte i offentlig sektor som i størst grad benytter seg av ordningen med utdanningspermisjon (Kommunal- og regionaldepartementet: Utdanningspermisjon Utredning fra et partssammensatt utvalg). Våre går i samme retning. Alt i alt er ansatte i offentlige virksomheter mer villige til å ta utdanningspermisjon enn ansatte i private virksomheter.

31

Andel arbeidstakere delt etter utdanningslengde som er villige til å ta et års utdanningspermisjon. N=189-235



## 4.1.5 Utdanningspermisjon og alder

Tall fra Vox-barometeret viser en sammenheng mellom alder og viljen til å ta utdanningspermisjon. 30 prosent av arbeidstakere i alderen 22 til 39 år oppgir at de kunne være villige til å ta utdanningspermisjon uten lønn i et år. Tilsvarende tall for aldersgruppen 40 til 49 år og gruppen arbeidstakere over 50 år er henholdsvis 14 og 19 prosent.

Grafen viser at for arbeidstakere over 50 år er tilbøyeligheten til å ta utdanningspermisjon klart lavere enn for de andre aldersgruppene, uavhengig av størrelse på stipend. De yngste arbeidstakerne (22 til 39 år) er mest villige til å ta utdanningspermisjon. Mens arbeidstakere i aldersgruppen 40-49 år er lite villige når størrelsen på stipendet er lavt, men de er mest villige når stipendandelen er høy (80-100 prosent).

## 4.1.6 Jobbtrivsel og interesse for utdanningspermisjon

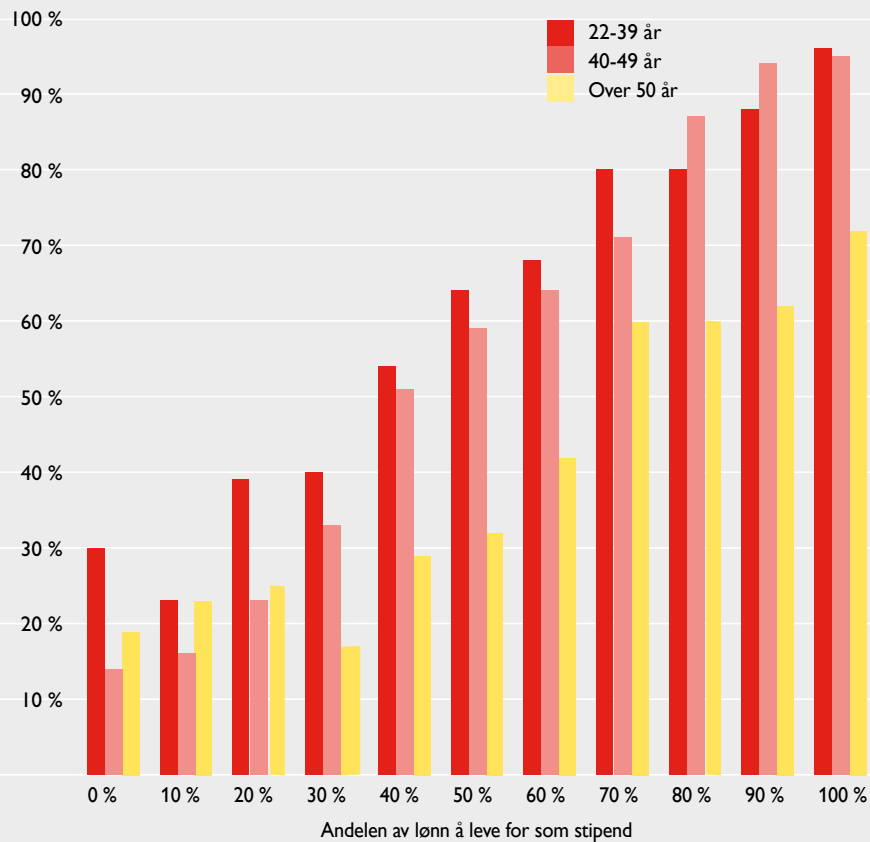
Arbeidstakere som trives på jobben, ser ut til å være mindre interessert i å ta utdanningspermisjon uten lønn enn arbeidstakere som er misfornøyd med jobben.

Dette kan bl.a. skyldes at misfornøyde arbeidstakere i større grad enn fornøyde arbeidstakere ser en mulighet til å bruke utdanningspermisjon både som pustrerom og springbrett for å komme seg ut av utilfredstillende arbeidssituasjoner.

Av de bakgrunnsvariablene vi har sett på i dette kapitlet, (kjønn, alder, utdanningsnivå, bruttoinntekt) er det jobbtrivsel som i størst grad påvirker villigheten til å ta utdanningspermisjon et år uten lønn.

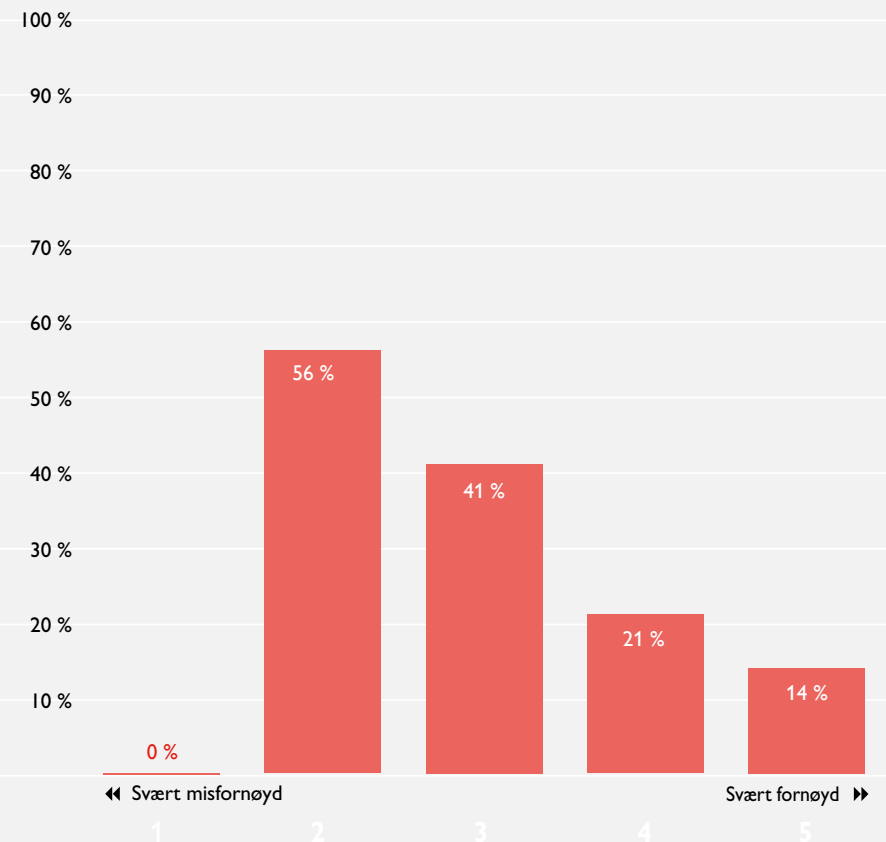
32

Andel arbeidstakere delt etter aldersgrupper som er villige til å ta ett års utdanningspermisjon. N=193-235



33

Andel arbeidstakere delt etter jobbtrivsel som er villige til å ta et års utdanningspermisjon. N=193-235



## 5 Introduksjonsprogrammet

Introduksjonsloven trådte i kraft som en frivillig ordning 1. september 2003, og ble en obligatorisk ordning fra 1. september 2004. Målet med loven er å styrke nyankomne flyktningers mulighet for deltagelse i yrkes- og samfunnslivet, og dermed gi dem økonomisk selvstendighet.

Loven er en reform for kommunenes arbeid med nyankomne flyktninger. Loven medfører en rett og plikt til deltakelse i introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger mellom 18 og 55 år som har behov for grunnleggende kvalifisering.

Programmet består av tre elementer: norskopplæring, samfunnskunnskap og kunnskap om arbeidslivet.

Ansatte gjennom Introduksjonsprogrammet får utbetalt to ganger folketrygdens grunnbeløp fra staten (ca 118 000 kroner i året 2005). Slik kan den enkelte skaffe seg både erfaring og få lønn istedenfor å motta offentlig støtte.

En viktig del av Introduksjonsprogrammet er arbeidspraksis og språkpraksis utenfor klasserommet.

Danmark, Sverige, Finland og Nederland har vedtatt og iverksatt lignende lovfestede ordninger for introduksjon og alternative former for inntekt for nyankomne flyktninger.

## 5.1.1 Informasjon om Introduksjonsprogrammet

Vox-barometeret våren 2004 hadde flere spørsmål knyttet til Introduksjonsprogrammet for flyktninger. Tallene fra 2004 avdekket relativt lav kjennskap til programmet. Men programmet hadde da vært obligatorisk i kun kort tid, noe som kunne forklare den lave kjennskapen til programmet blant arbeidsgivere.

Våren 2005 gjentok vi spørsmålene til samme målgruppe for å se om det hadde skjedd endringer i kjennskap og holdninger til programmet. Begge år ble spørsmålene knyttet til Introduksjonsprogrammet kun stilt til arbeidsgiver-siden.

På spørsmålet om virksomheten hadde mottatt informasjon om Introduksjonsprogrammet for flyktninger, svarte 13 prosent av arbeidstakerne ja våren 2005. Til sammenligning svarte 7 prosent ja på det samme spørsmålet våren 2004. Antall arbeidsgivere som kjenner til programmet er altså fortsatt meget lavt selv om det er fordoblet i løpet av det siste året.

36

Andel virksomhetsledere som sier de har mottatt informasjon om introduksjonsprogrammet. N=1371



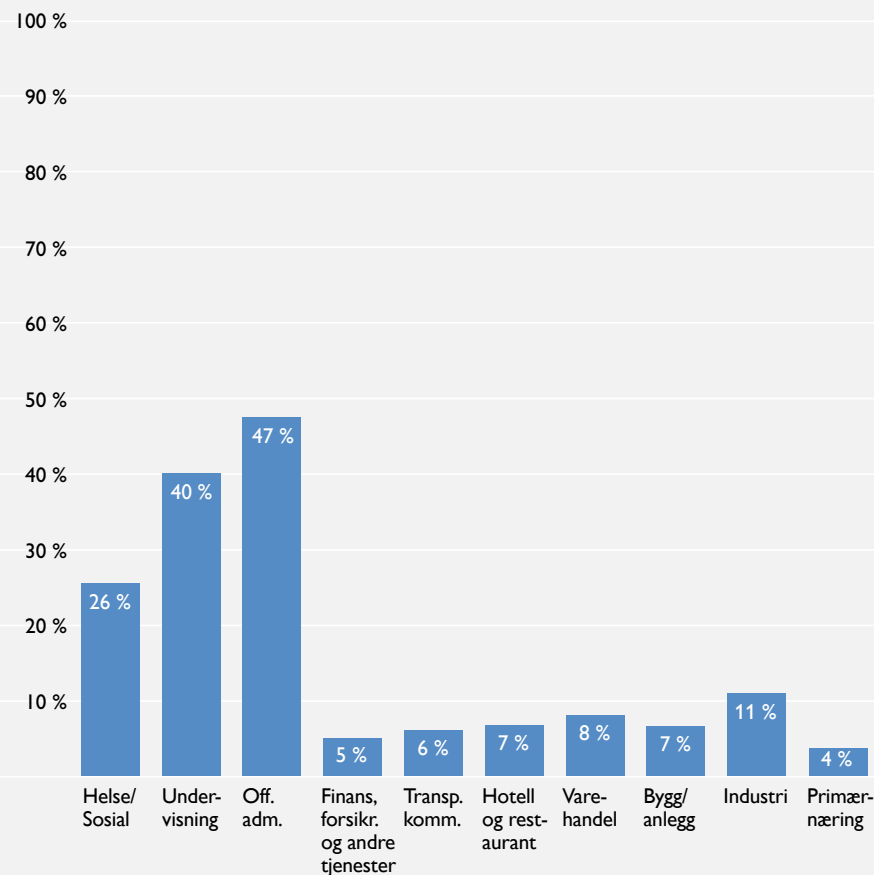
## 5.1.2 Hvem har mottatt informasjon?

Det er klare forskjeller mellom bransjer når det gjelder hvem som svarer å ha mottatt informasjon om Introduksjonsprogrammet. Som vi ser av grafen, skiller offentlig sektor (helse og sosial, undervisning og offentlig forvaltning) seg ut, ved at flere virksomhetsledere svarer at de har hørt om Introduksjonsprogrammet enn i private virksomheter.

Undersøkelsen viser også at det er store forskjeller mellom små og store virksomheter. De største virksomhetene oppgir i størst grad å ha mottatt informasjon om programmet. Blant de minste bedriftene er det kun 8 prosent av virksomhetslederne som oppgir at de har mottatt informasjon om programmet. I virksomheter med 51 ansatte eller mer, svarer at de har 27 prosent mottatt informasjon om Introduksjonsprogrammet.

37

Andel virksomhetsledere som sier de har mottatt informasjon, fordelt etter bransje. N= 44-385



## 5.1.3 Praktisk mulig å ta imot en deltaker?

35 prosent av alle arbeidsgiverne sier at det er praktisk mulig for virksomheten å ta imot en deltaker fra Introduksjonsprogrammet. I 2004 mente 42 prosent at det er praktisk mulig å ta imot en deltaker fra programmet. Det er færre arbeidsgivere som ser det som praktisk mulig å ta imot en deltaker fra programmet, selv om kjennskapen til programmet generelt har steget i samme periode. Utviklingen kan skyldes at flere nå kjenner programmet og vet hva det går ut på og derfor ikke mener at det er praktisk mulig for dem å ta imot en deltaker.

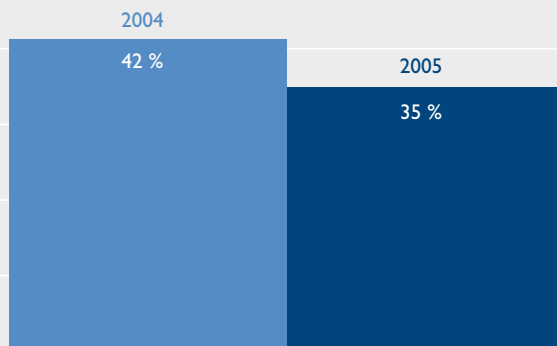
Det er store geografiske forskjeller i forhold til om virksomheter opplever det som praktisk mulig å ta imot en deltaker fra programmet. 70 prosent av virksomhetslederne i Finnmark oppgir at dette er mulig, mot 20 prosent av virksomhetslederne i Aust-Agder. Oslo ligger litt under landsgjennomsnittet. Der opplyser 37 prosent at det er mulig for virksomheten å ta imot en deltaker.

Undersøkelsen avdekker også bransjeforskjeller. Undervisningssektoren (54 prosent), hotell og restaurant (51 prosent) og helse og sosial (50 prosent) oppgir i størst grad at det er praktisk mulig å ta imot en deltaker fra programmet. I finans og forsikring oppgir derimot kun 25 prosent at det er praktisk mulig.

38

Andel virksomhetsledere som mener det er praktisk mulig å ta imot en deltaker fra programmet. N=1340

100 %  
90 %  
80 %  
70 %  
60 %  
50 %  
40 %  
30 %  
20 %  
10 %



## 5.1.4 Holdninger til å ta imot en deltaker

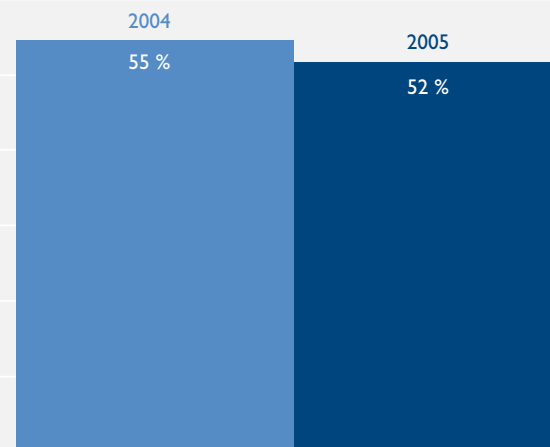
52 prosent av virksomhetslederne oppgir at deres virksomhet ville stille seg positivt til å ta imot en deltaker fra Introduksjonsprogrammet. Våren 2004 var det 55 prosent av arbeidsgiverne som oppgav at de stilte seg positive til det samme. Andelen som svarer *vet ikke* var på 15 prosent i 2005 og 18 prosent i 2004. Selv om andelen som svarer *vet ikke* har gått noe ned, er det fremdeles en stor andel som er usikre på om dette er en ordning som er interessant for dem. Det kan henge sammen med liten kunnskap om programmet.

Undersøkelsen viser at holdninger til å ta imot en deltaker fra programmet varierer mellom bransjene. Det er forskjeller mellom virksomhetsledere i ulike bransjer. 76 prosent av lederne innenfor undervisning er positive til å ta imot en deltaker fra Introduksjonsprogrammet. Også innenfor helse- og sosialsektoren er lederne svært positive til å ta imot en deltaker (69 prosent). Innenfor finans og forsikring er lederne minst positive. 37 prosent av disse er positive til å ta imot en deltaker. Disse tendensene stemmer overens med bransjefunnene fra forrige side. De bransjene som er mest positive til å ta imot en deltaker, er de samme bransjene som oppgir at det er praktisk mulig for dem å ta imot en deltaker og omvendt.

39

Andel virksomhetsledere som stiller seg positivt til å ta imot en deltaker fra programmet. N=1248

100 %  
90 %  
80 %  
70 %  
60 %  
50 %  
40 %  
30 %  
20 %  
10 %



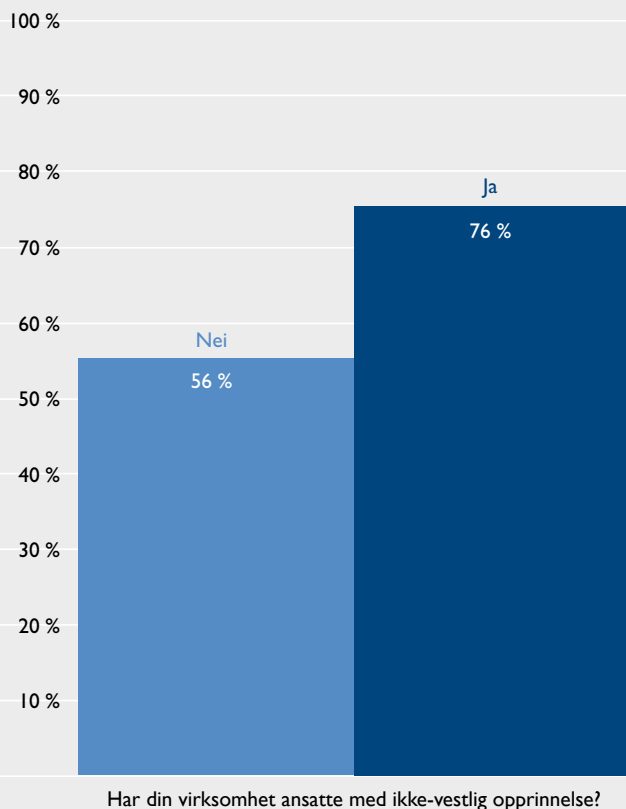
## 5.1.5 Erfaringer og positive holdninger

I Vox-barometeret oppgir 27 prosent av respondentene at de har ansatte med ikke-vestlig opprinnelse. Det er flest virksomheter i offentlig sektor. Undervisning topper lista. 45 prosent av virksomhetene i denne bransjen svarte ja på dette spørsmålet, mens virksomheter innenfor bygg og anlegg i minst grad har ansatte med ikke-vestlig opprinnelse (13 prosent).

Undersøkelsen avdekket forskjeller i forhold til om virksomheten stilte seg positiv til å ta imot en deltaker fra Introduksjonsprogrammet avhengig av om virksomheten hadde ansatte med ikke-vestlig opprinnelse eller ikke. 76 prosent av virksomhetslederne som hadde ansatte med ikke-vestlig opprinnelse var positive til å ta imot en deltaker fra programmet. Til sammenligning fant vi at 56 prosent av virksomhetslederne som ikke hadde ansatte med ikke-vestlig opprinnelse, var positive til å ta imot en deltaker fra Introduksjonsprogrammet.

40

Andel virksomheter som er positive til å ta imot en deltaker fra introduksjonsprogrammet. N=1248



## Referanser

ECON 2003 – 2004 :Tjenesteytende sektor i forandring, Sammendrag  
[http://www.econ.no/oslo/econreports.nsf/0/2CE0A83388596986C1256D33002EA89A/\\$FILE/Sammendrag++R-2003-044.doc](http://www.econ.no/oslo/econreports.nsf/0/2CE0A83388596986C1256D33002EA89A/$FILE/Sammendrag++R-2003-044.doc)

Eurostat 2004: Innovation in Europe Results for the EU, Iceland and Norway. Data 1998 – 2001.  
[ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents\\_r5/natdir0000029/s\\_6154005\\_20050214\\_110102\\_ADS0007383en.pdf](ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents_r5/natdir0000029/s_6154005_20050214_110102_ADS0007383en.pdf)

Kommunal- og regionaldepartementet: Utdanningspermisjon  
Utredning fra et partssammensatt utvalg oppnevnt i statsråd 21. august 1998. Avgitt til Kommunal- og regionaldepartementet 7. desember 1998  
[http://odin.dep.no/krd/norsk/dok/andre\\_dok/rapporter/016005-990062/dok-bn.html](http://odin.dep.no/krd/norsk/dok/andre_dok/rapporter/016005-990062/dok-bn.html)

Kommunal- og regionaldepartementet: Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)  
<http://www.lovdatab.no/all/hl-20030704-080.html>

Norges forskningsråd 2003: Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2003  
[http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/statistikk/indikator\\_2003/](http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/statistikk/indikator_2003/)

Nyen, Torgeir m.fl. 2004: Livslang læring i norsk arbeidsliv: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003.  
<http://www.faf.no/pub/rapp/435/435.pdf>

Nærings- og handelsdepartementet:  
Fra idé til verdi. Regjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitikk  
<http://odin.dep.no/archive/nhdvedlegg/01/09/fraid001.pdf>

NIFU STEP: Rapport R10. 2000: Tore Sandven, Innovation and economic performance at the enterprise level  
<http://www.step.no/reports/Y2000/1000.pdf>

Statistics Canada: Serge Coulombe, Jean-François Tremblay and Sylvie Marchand, 2004, Literacy scores, human capital and growth across fourteen OECD countries.  
<http://www.statcan.ca/english/freepub/81-004-XIE/2004006/litearn.htm#>

Utdannings- og forskningsdepartementet:  
Stortingsmelding nr 20 (2004 – 2005) Vilje til forskning  
<http://odin.dep.no/ufd/norsk/dok/regpubl/stmeld/045001-040014/dok-bn.html>

Utdannings- og forskningsdepartementet:  
Læring, kompetanse og innovasjon. En grunnlagsrapport fra Kompetanseberetningen 2005

Vox:Vox-barometeret høst 2004  
[http://www.vox.no/upload/Barometervedlegg/voxbarometereth04\\_sec.pdf](http://www.vox.no/upload/Barometervedlegg/voxbarometereth04_sec.pdf)

41