

VIRKSOMHEDSPANEL 5. RUNDE

- REDEGØRELSE AF KVANTITATIV OG KVALITATIV DATAMATERIALE



Kolofon

Region Midtjylland, Regional Udvikling
8800 Viborg
2018

Denne publikation er en del af analyserne i det EU- og Interreg støttede projekt KOBRA (Kompetencebaseret Regional Analyse). Analysen er baseret på resultaterne fra 5. runde i det virksomhedspanel, der er nedsat i forbindelse med KOBRA-projektet.

Sprog: Dansk

URL
www.kompetencebehov.dk
www.kobra.eu

Version 1.0
Versionsdato: 31.08.2018

Region Midtjylland
Skottenborg 26
DK-8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Hovedresultater	6
Præsentation af datasættet	7
Konjunktursituationen	8
Kompetenceforsyningen	11
Rekrutteringssituationen	16
Virksomhedens sparringspartnere	18
Bilagsmateriale	25

Indledning

Viden og kompetencer er en af de afgørende faktorer for de midtjyske virksomheders vækst og udvikling i de kommende år. En vigtig leverandør af viden og kompetencer til virksomhederne er de offentlige aktører inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet.

Den viden om virksomhedernes kompetencebehov og udfordringer, som indhentes fra virksomhedspanelet, anvendes til at gøre indsatsen fra de offentlige aktører inden for uddannelse, erhverv og beskæftigelse mere målrettet og effektiv.

FORMÅLET MED VIRKSOMHEDSPANELET

Virksomhedspanelundersøgelsen gennemføres for at give de offentlige aktører på uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmeområdet bedre viden om virksomhedernes kompetencebehov og udfordringer i forhold til at anskaffe sig de nødvendige kompetencer.

Den viden, som bliver indhentet i forbindelse med virksomhedspanelet, bliver anvendt til at målrette og kvalificere den virksomhedsopsøgende indsats samt til at igangsætte initiativer som imødekommer virksomhedernes behov for kompetencer.

Virksomhedspanelet er nedsat af Region Midtjylland i samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og VEU-centrene i Midtjylland.

Virksomhedspanelet bliver spurgt to gange om året om deres kompetenceforsyning og kompetencebehov.

Datagrundlaget for undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt direktører eller personaleansvarlige fra 655 virksomheder i Region Midtjylland.

Spørgeskemaundersøgelsen er udformet af Region Midtjylland i samarbejde med de midtjyske partnere i KOBRA-projektet, mens selve spørgeundersøgelsen er gennemført af Rambøll Management. Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen er 35,1 procent, hvilket er i overensstemmelse med svarprocenten fra tidligere virksomhedspanel-undersøgelser.

Derudover er der gennemført et antal kvalitative interviews med midtjyske virksomheder. Disse interviews er gennemført af virksomhedskonsulenter ved følgende uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland; Mercantec, Tradium, Viden Djurs, TH. LANGS HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech.

Virksomhedspanelet er afgrænset til private virksomheder i Region Midtjylland med mindst fem ansatte, der ikke indgår i brancherne kultur, fritid og anden service, landbrug, skovbrug og fiskeri.

I bilagsmaterialet kan du læse mere om metodegrundlaget for undersøgelsen, spørgeskema til den internetbaserede spørgeskemaundersøgelse og interviewguide til de kvalitative interviews.

Denne rapport er derfor udarbejdet både på baggrund af resultaterne fra den internetbaserede spørgeskemaundersøgelse og resultaterne fra de kvalitative interviews med virksomheder.

HVAD ER KOBRA-PROJEKTET?

KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt med partnere i Danmark, Norge og Sverige. Det er intentionen med projektet at samarbejde om udviklingen af fælles viden, strategier og redskaber, som partnerne kan bruge i deres arbejde med at bistå virksomhederne med deres kompetenceforsyning på arbejdsmarkedet. Dette projekt skal bl.a.:

- Skabe, samle og udveksle viden om virksomhedernes fremtidige kompetencebehov i relation til arbejdskraftens kompetencer.
- Udvikle samt strukturere metoder til at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer i regionerne.
- Professionaliserer den virksomhedsopsøgende indsats på tværs af det offentlige system med henblik på at forbedre dialogen, samspillet og samarbejdet med virksomhederne.

Indsatsen i projektet indeholder flere forskellige elementer. En del af indsatsen fokuserer på (a) det opsøgende arbejde, som har til formål at hjælpe virksomhederne med at foretage uddannelsesplanlægning og sikre medarbejdernes beskæftigelse – dvs. arbejde strategisk med kompetenceudvikling. Andre indsatser vedrører (b) formidling og opkvalificering af de opsøgende medarbejdere, mens andre igen vedrører (c) den viden om arbejdsmarkedet som findes i systemerne – specielt om fremtidens kompetencebehov. Indsatsen er koordineret med øvrige indsatser i Region Midtjylland, der retter sig imod små og mellemstore private virksomheder.

Kompetenceforsyningsbegrebet

Kompetenceforsyning er alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere med henblik på at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne.

Hovedresultater

Formålet med virksomhedspanelet er at måle vækst, udvikling og virksomhedernes kompetencebehov for arbejdskraft i Region Midtjylland. Følgende afsnit indeholder en opsummering på de hovedpointer, som forefindes i denne 5. runde af virksomhedspanelet. I redegørelsen ses desuden resultater fra henholdsvis 1. runde og 3. runde af virksomhedspanelet, hvor dataindsamlingen blev foretaget i 2016 og 2017.

Konjunktursituationen

- Der er positive forventninger til medarbejdersammensætningen, da der i større grad er en forventning om flere medarbejdere end en reducere om 12 måneder.
- I de kommende 12 måneder forventer 63 procent af virksomhederne en **stigende** omsætning, hvor kun 10 procent forventer et **fald**.

Kompetenceforsyningen

- Intern oplæring af medarbejdere, efteruddannelse af medarbejdere og rekruttering af medarbejdere er de mest anvendte kompetenceforsyningsmetoder.
- 55 procent af virksomhederne vurderer, at adgang til kvalificeret arbejdskraft er den primære faktor for vækst og udvikling de kommende 12 måneder.
- Kvalitetsbevidsthed er den mest efterspurgte kompetence.

Rekrutteringssituationen

- 16 procent af virksomhederne har oplevet rekrutteringsproblemer og *ikke* fået ansat den ønskede arbejdskraft de seneste 6 måneder.
- Ud af de virksomheder, som har oplevet rekrutteringsproblemer i større eller mindre grad, angiver 30 procent, at dette har resulteret i, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter.

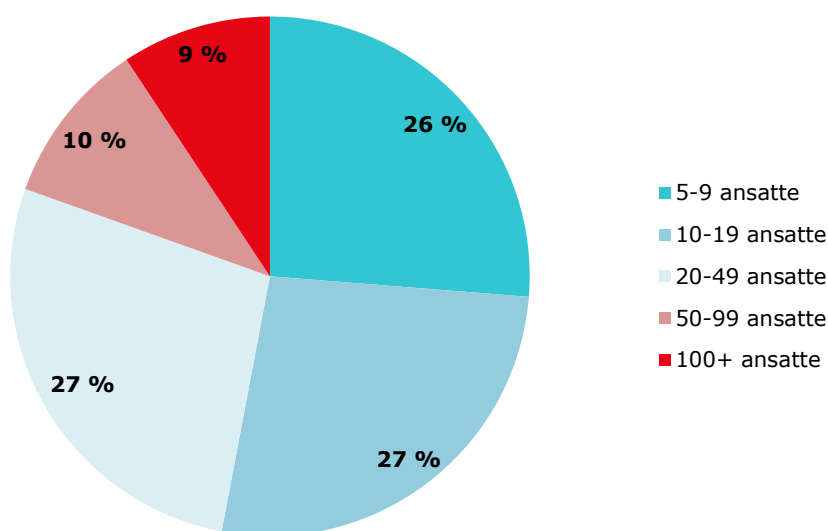
Virksomhedens sparringspartnere

- Virksomhederne sparrer blandt andet om rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, driftsoptimering, forretningsudvikling og juridiske spørgsmål. 10 procent har ikke haft behov for sparring de seneste 12 måneder.
- 65 procent af virksomhederne anvender kolleger/medarbejdere som sparringspartnere og 37 procent anvender private relationer (fx venner og familie)
- 43 procent anvender revisorer som sparringspartnere, hvor 33 procent anvender henholdsvis bestyrelsen og leverandører.

Præsentation af datasættet

I det følgende afsnit vil der være en præsentation af datasættet for denne rundes virksomheder¹. Nedenstående cirkeldiagram viser virksomhedernes fordeling i forhold til antal ansatte.

Figur 1: Fordeling af virksomheder i forhold til antal ansatte.



Note: 655 virksomheder indgår i diagrammet. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.

Det forholder sig således, at 63,1 procent af virksomhederne er placeret i Østjylland, hvormed 36,9 procent er placeret i Vestjylland².

¹ Præsentation af datasættet er foruden anvendelse af vægtningsvariabel – se metodebeskrivelsen i bilagsmaterialet. For nærmere definition af de virksomheder, som indgår i undersøgelsen – se bilagsmaterialet.

² Se kommunernes inddeling i Øst- og Vestjylland i bilagsmaterialet. Virksomhedernes fordeling på branche kan ligeledes ses i bilagsmaterialet.

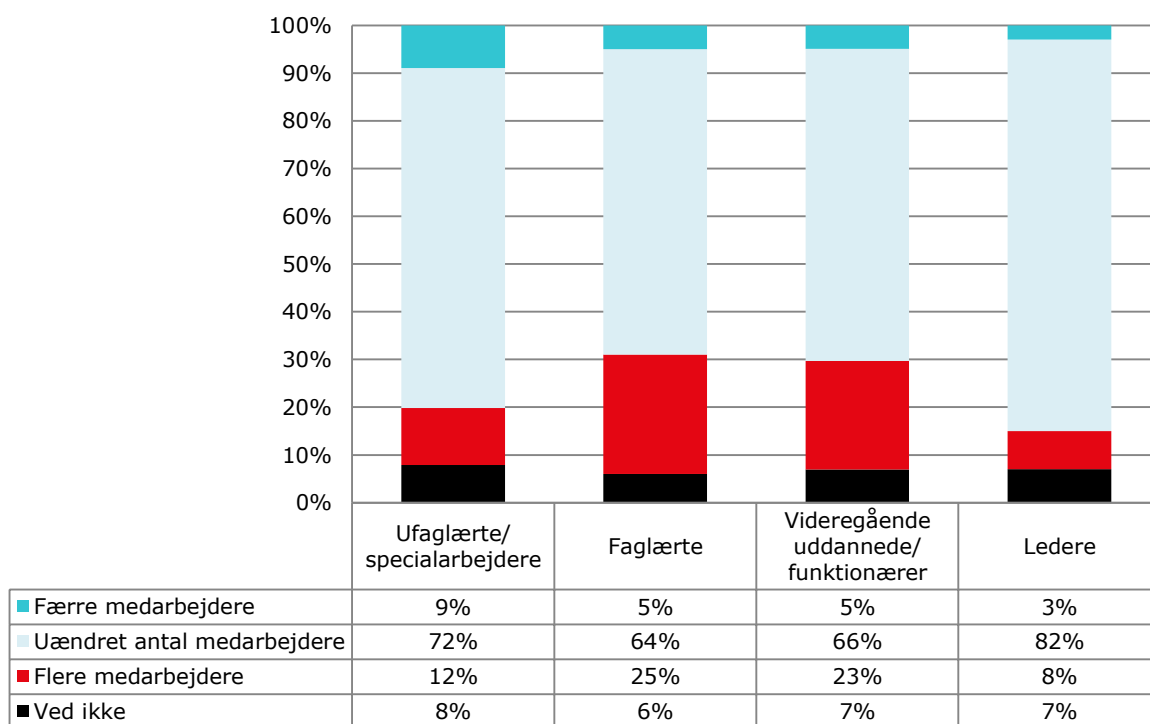
Konjunktursituationen

Virksomhedspanelet måler hvert halve år konjunktursituationen hos de midtjyske virksomheder, som besvarer spørgeskemaet. I dette afsnit måles virksomhedernes forventning til medarbejdersammensætningen samt omsætningen de kommende 12 måneder³.

Fortsat positive forventninger hos de midtjyske virksomheder

Generelt ses der en positiv forventning til medarbejdersammensætningen på tværs af medarbejderkategorier, da der er en større forventning om flere medarbejdere end en reduktion om 12 måneder. Dog er det kategorien "uændret", som er den største for alle medarbejderkategorierne.

Figur 2: Forventninger til medarbejdersammensætningen om 12 måneder.



Note: 655 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomheden har haft mulighed for, at angive svarkategorierne "færre medarbejdere", "uændret antal medarbejdere", "flere medarbejdere" eller "ved ikke" ved de ovenstående fire medarbejderinddelinger: Ufaglærte/specialarbejdere, faglærte, videregående uddannede/funktionærer og ledere. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.

For et års tid siden var der en tendens til, at de deltagende virksomheder generelt så et behov for flere videregående uddannede/funktionærer end for faglærte. 3. runde af virksomhedspanelet⁴ indikerede, at 28 procent af virksomhederne så et behov for flere

³ Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af marts/april 2018, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres forventninger og situation gældende herfor.

⁴ 3. runde af virksomhedspanelet blev foretaget i april/maj 2017.

videregående uddannede/funktionærer, hvormed tallet var 23 procent for faglærte. I denne 5. runde af virksomhedspanelet ses der i højere grad et behov for flere faglærte i medarbejdersammensætningen.

Faglærte

Resultaterne indikerer, at det i kategorien faglærte ligeledes er virksomhederne indenfor brancherne "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" (38 procent) og "Bygge og anlæg" (44 procent), som særligt efterspørger arbejdskraft⁵.

Videregående uddannede/funktionærer

I forbindelse med de videregående uddannede/funktionærer ses en tendens til, at virksomhederne i brancherne "Information og kommunikation" og "Erhvervsservice" i højere grad forventer flere medarbejdere end virksomhederne i andre brancher.

Ledere

Figur 3 indikerer, at virksomhederne i Østjylland i højere grad efterspørger ledere end det gør sig gældende for virksomhederne i Vestjylland.

Figur 3: Forventet medarbejdersammensætning af ledere om 12 måneder fordelt på Øst- og Vestjylland

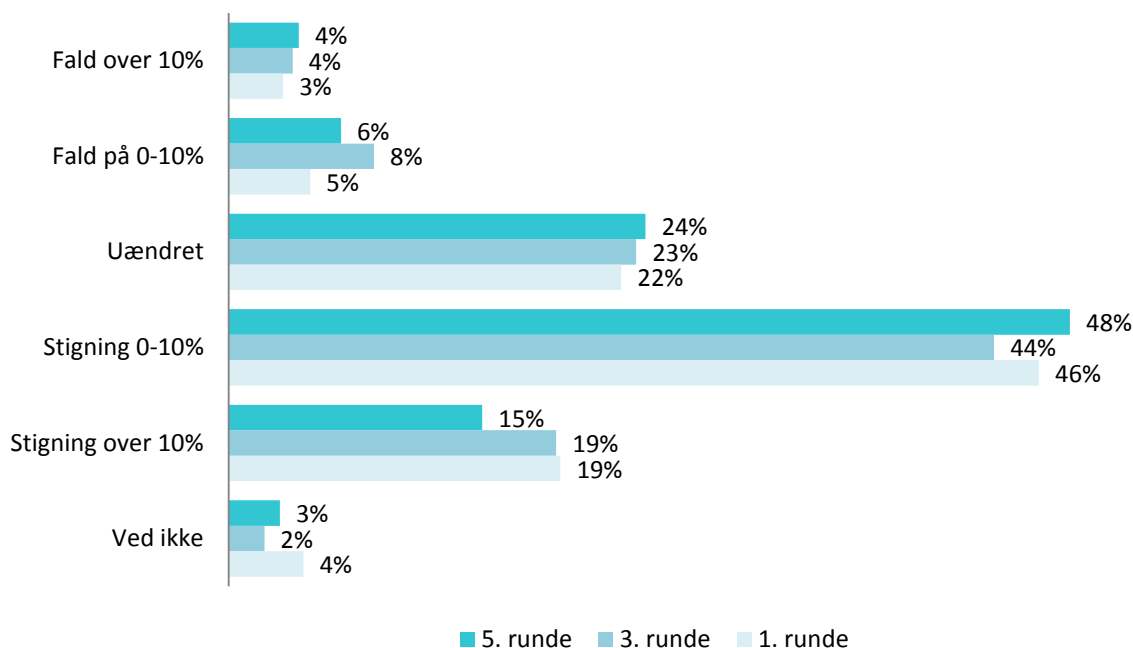
		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
Østjylland	frekvens	14	342	35	19	410
	procent	3,4%	83,4%	8,5%	4,6%	100,0%
Vestjylland	frekvens	8	195	17	26	246
	procent	3,3%	79,3%	6,9%	10,6%	100,0%
Total	frekvens	22	537	52	45	656
	procent	3,4%	81,9%	7,9%	6,9%	100,0%

Note: Se i bilagsmaterialet for kommunernes inddeling i henholdsvis Øst- og Vestjylland. Der gøres opmærksom på, at datagrundlaget ikke tillader, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt i det pågældende split, men at resultaterne udelukkende er et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet.

⁵ Der findes ingen signifikante sammenhænge for kategorien "ufaglærte/specialarbejdere" i denne runde af virksomhedspanelet.

Herudover viser nedestående figur, at de midtjyske virksomheder generelt forventer en stigende omsætning⁶ de kommende 12 måneder. Ud fra grafen ses henholdsvis 1. runde, 3. runde og 5. runde af virksomhedspanelet, hvor dataindsamlingen er foregået i foråret 2016, 2017 og 2018⁷.

Figur 4: Forventet omsætning



Note: Virksomheden har haft mulighed for, at angive én af svarkategorierne. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal. Der gøres opmærksom på, at dataindsamlingen for 1. runde er foretaget i april/maj 2016, 3. runde er foretaget i april/maj 2017 og 5. runde er foretaget i marts/april 2018. N= 544 (1. runde), 588 (3. runde) og 655 (5. runde). Der gøres opmærksom på, at der er tale om svarangivelser fra forskellige virksomheder i de tre runder og forskellig svarprocent, hvorfor tallene ikke er direkte sammenlignelige på tværs af runderne.

Der ses overordnet samme mønster for alle tre runder. Sammenlagt for 5. runde forventer 63 procent af virksomhederne en **stigende** omsætning, hvor kun 10 procent forventer et **fald** i omsætningen de kommende 12 måneder.

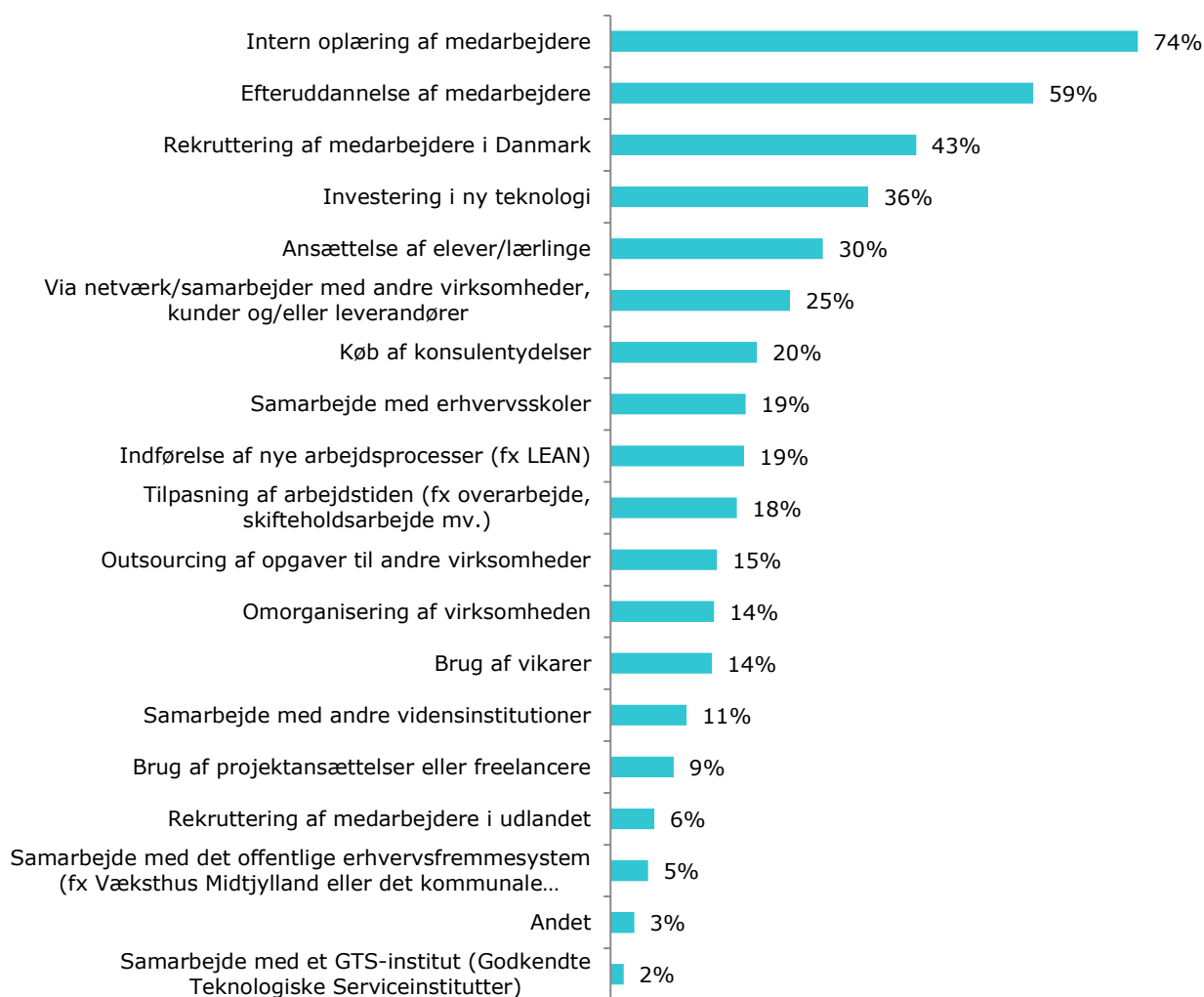
⁶ Med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt.

⁷ Der gøres opmærksom på, at spørgsmålet for 1. runde er "Hvilke forventninger har du til virksomhedens omsætning i de kommende 12 måneder?", hvor det er 3. runde og 5. runde er "Hvilke forventninger har du til virksomhedens omsætning i de kommende 12 måneder sammenlignet med de foregående 12 måneder?"

Kompetenceforsyningen

Virksomhederne kan "forsyne" sig med kompetencer ved hjælp af flere forskellige metoder. Nedenstående illustrerer nogle af de kompetenceforsyningsmetoder, som virksomhederne anvender for at sikre sig de nødvendige kompetencer.

Figur 5: Anvendte kompetenceforsyningsmetoder



Note: 655 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier. Derfor angiver hver af grafens kompetenceforsyningsmetoder, hvor stor en andel af de 655 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.

Blandt de deltagende virksomheder hænger flere af kompetenceforsyningsmetoderne sammen med virksomhedens størrelse målt i antal ansatte.



Jo større virksomheden er, i jo højere grad anvendes:

- Efteruddannelse af medarbejdere
- Intern oplæring af medarbejdere
- Rekruttering af medarbejdere i Danmark
- Brug af vikarer
- Investering i ny teknologi
- Indførelse af nye arbejdsprocesser (fx LEAN)
- Tilpasning af arbejdstiden
- Omorganisering af arbejdstiden

Udviklingen over de sidste 3 år

På tværs af virksomhedspanelet har følgende kompetenceforsyningsmetoder hyppigst været anvendt:

- Intern oplæring af medarbejdere
- Efteruddannelse af medarbejdere
- Rekruttering af medarbejdere i Danmark

Selvom de resterende kategorier fra figur 5 forekommer i lidt forskellig rækkefølge i hhv. 1. runde, 3. runde og 5. runde, er der ikke den store procentvise forskel mellem runderne. Derfor kan man argumentere for, at de midtjyske virksomheders kompetenceforsyningsmetoder ikke har ændret sig radikalt de sidste 3 år⁸.

⁸ Der gøres opmærksom på, at kategorierne "Indførelse af nye arbejdsprocesser (fx LEAN)", "samarbejde med erhvervsskoler" og "samarbejde med et GTS-institut (Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter) ikke har eksisteret i 1. runde af virksomhedspanelet.

Adgang til kvalificeret arbejdskraft er stadig den vigtigste faktor for vækst og udvikling

Virksomhedspanelet giver endnu en gang udtryk for, at adgangen til kvalificeret arbejdskraft er den væsentligste faktor for vækst og udvikling de kommende 12 måneder.

Figur 6: De vigtigste faktorer for vækst og udvikling de kommende 12 måneder



Note: 655 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier (hvis svarkategorien "ingen af ovenstående" blev valgt, ville der kun kunne angives denne ene kategori). Derfor angiver hver af grafens faktorer, hvor stor en andel af de 655 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. "Ingen af ovenstående" svarkategorien har været placeret nederst, som svarkategori i spørgeskemaet. Årsagen til denne placering i grafen tilskrives, at svarkategorierne er sorteret efter andel af angivelser. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.

Blandt de deltagene virksomheder ses ydermere en tendens til, at jo *større* virksomheden er, jo *vigtigere* en faktor bliver indførelse af nye produktionsprocesser for virksomhedens vækst og udvikling og jo *mindre* virksomheden er, jo *vigtigere* bliver virksomhedens image og omdømme.

Herudover ses en tendens til, at det i højere grad er virksomhederne i Vestjylland, som angiver tilgang til kapital, globalisering/internationalisering og samarbejde med det offentlige som vigtige faktorer, end hvad der gør sig gældende for virksomhederne i Østjylland. Dog er det i

højere grad virksomhederne i Østjylland, som angiver infrastrukturen i området og udviklingen i produktionsomkostninger som vigtige faktorer for vækst og udvikling.

Udviklingen over de sidste 3 år

På tværs af 1. runde, 3. runde og 5. runde har følgende faktorer gjort sig gældende:

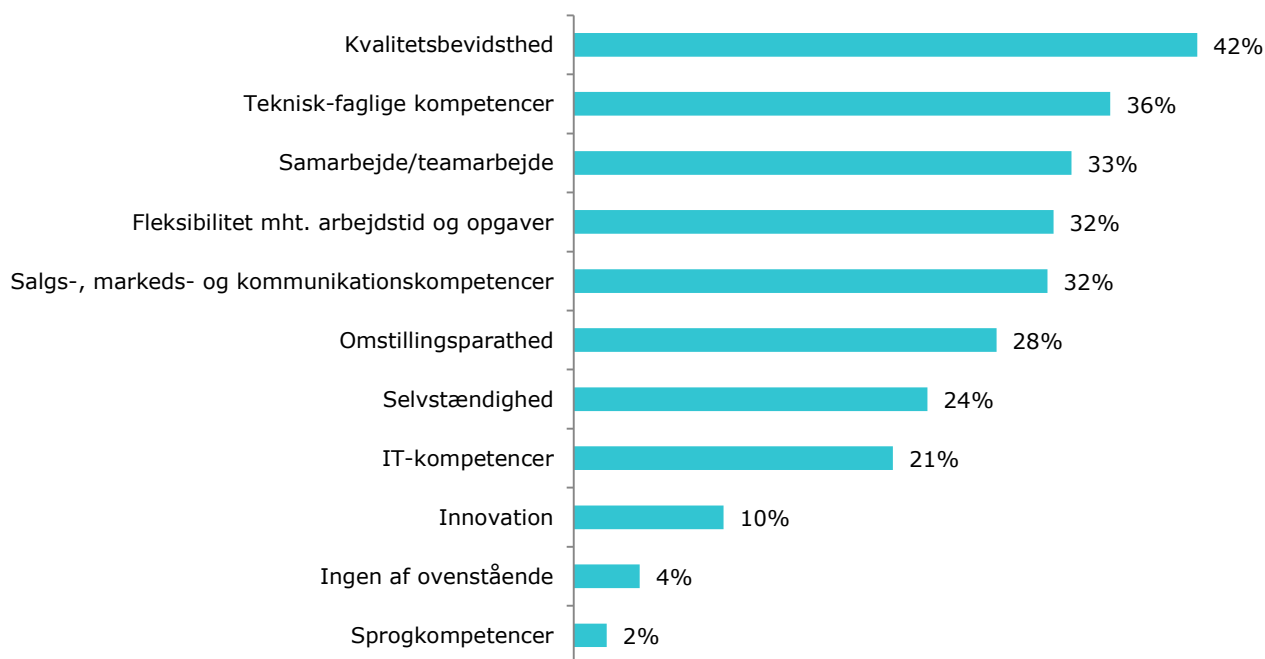
- Adgang til kvalificeret arbejdskraft
- Virksomhedens image og omdømme
- Den generelle konjunkturudvikling

Resultaterne indikerer, at indførelse af nye produktionsprocesser/ny teknologi er steget fra 7 procent i 1. runde til omkring 15 procent i både 3. og 5. runde.

Efterspurgte kompetencer

Figur 7 viser, at kvalitetsbevidsthed er den primære efterspurgte kompetence hos de midtjyske virksomheder.

Figur 7: Efterspurgte kompetencer de kommende 12 måneder



Note: 655 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge tre svarkategorier (hvis svarkategorien "ingen af ovenstående" blev valgt, ville der kun kunne angives denne ene kategori). "Ingen af ovenstående" svarkategorien har været placeret nederst, som svarkategori i spørgeskemaet. Årsagen til denne placering i grafen tilskrives, at svarkategorierne er sorteret efter andel af angivelser. Derfor angiver hver af grafens svarkategorier, hvor stor en andel af de 655 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.

Resultaterne blandt de adspurgte virksomheder indikerer, at jo *mindre* virksomheden er, jo mere efterspurgt er selvstændighed de kommende 12 måneder. Herudover kan det udledes, at

31 procent af virksomhederne i Østjylland efterspørger teknisk-faglige kompetencer, hvor dette gør sig gældende for 44 procent af de deltagende vestjyske virksomheder.

Udviklingen over de seneste 3 år

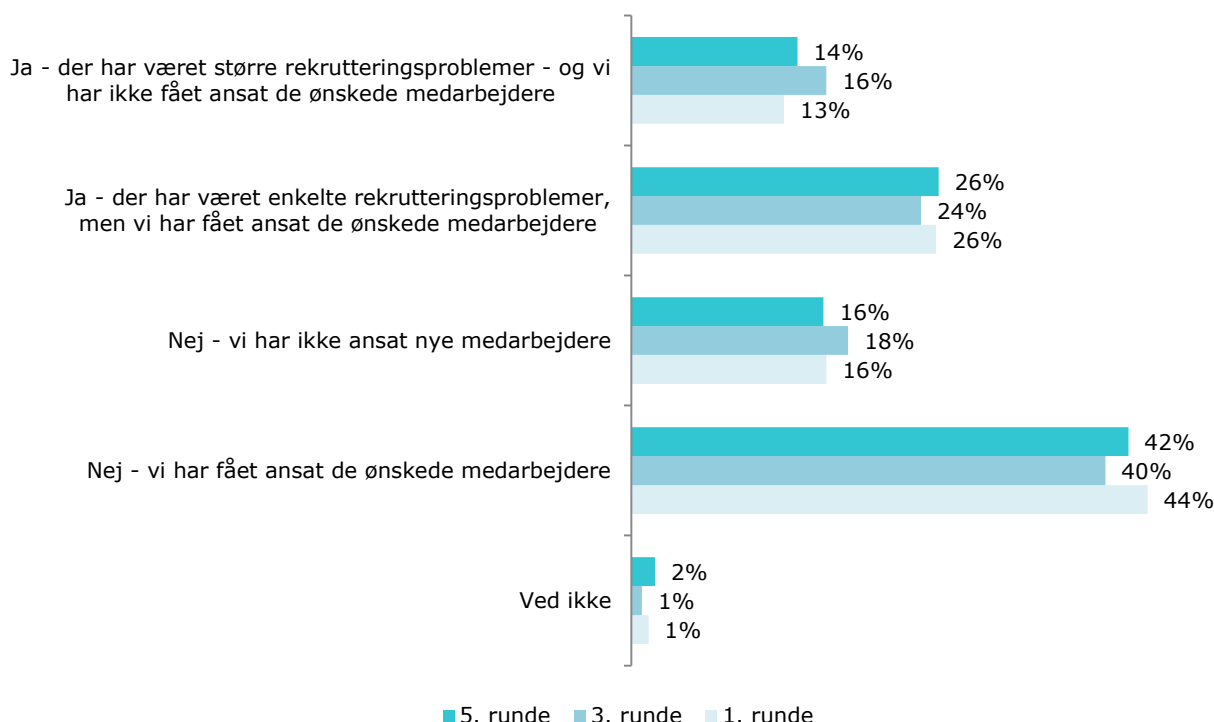
Kvalitetsbevidsthed er den mest efterspurgt kompetence blandt de midtjyske virksomheder på tværs af de tre runder. Herudover ses en tendens til, at fleksibilitet mht. arbejdstid og opgaver samt omstillingsparathed er faldet fra 1. runde set i relation til hhv. 3. og 5. runde.

Rekrutteringssituationen

Dette afsnit handler om virksomhedernes angivelser i forhold til rekrutteringssituationen og hvorvidt eventuelle rekrutteringsproblemer har haft indflydelse på ordrer og aktiviteter. Resultaterne belyser rekrutteringssituationen for henholdsvis 1. runde, 3. runde og 5. runde af virksomhedspanelet.

Figur 8 viser, at der i den nyeste runde af panelet er 14 procent af de adspurgte virksomheder, som har haft større rekrutteringsproblemer og *ikke* fået ansat de ønskede medarbejdere. Dog er det 42 procent af virksomhederne, som angiver, at de ikke har haft rekrutteringsproblemer og har fået ansat de ønskede medarbejdere de seneste 6 måneder.

Figur 8: Rekrutteringssituationen



Note: Virksomheden har haft mulighed for at vælge én af svarkategorierne. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal. Der gøres opmærksom på, at dataindsamlingen for 1. runde er foretaget i april/maj 2016, 3. runde er foretaget i april/maj 2017 og 5. runde er foretaget i marts/april 2018. N= 544 (1. runde), 588 (3. runde) og 655 (5. runde). Der gøres opmærksom på, at der er tale om svarangivelser fra forskellige virksomheder i de tre runder og forskellig svarprocent, hvorfor tallene ikke er direkte sammenlignelige på tværs af runderne.

Virksomhederne havde desuden mulighed for at uddybe hvilke faggrupper, som de havde oplevet problemer med at rekruttere. Nedenstående oversigt viser eksempler på faggrupper:

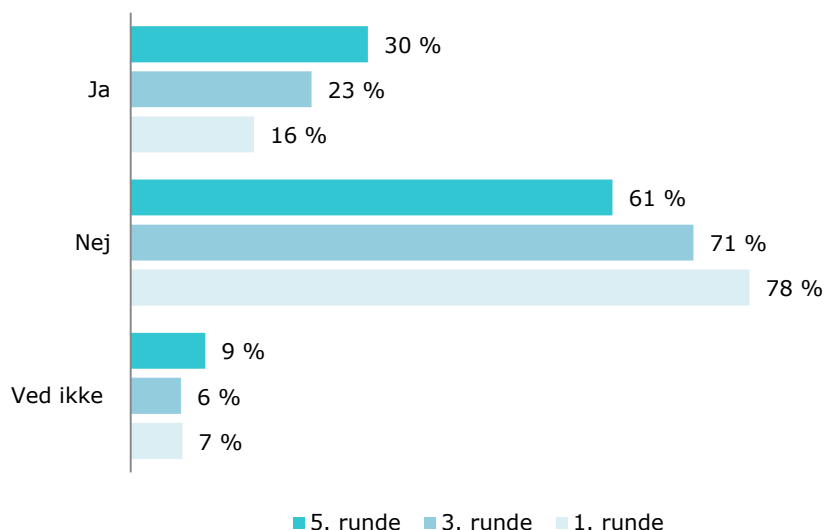
EKSEMPLER PÅ FAGGRUPPER

- | | | |
|------------|------------------|----------------|
| ▪ Chauffør | ▪ Elektriker | ▪ Tømrer |
| ▪ Tekniker | ▪ Mekaniker | ▪ IT-konsulent |
| ▪ Tandlæge | ▪ Salgspersonale | ▪ Ingeniører |
| ▪ Læge | ▪ Kokke | ▪ Tjener |

Mangel på kvalificeret arbejdskraft har stigende betydning for ordrer og aktiviteter

De virksomheder, som angav en eller anden form for rekrutteringsproblemer skulle herudover svare på, hvorvidt rekrutteringsproblemerne havde betydet, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter de seneste 6 måneder. Nedenstående figurer viser en tendens til, at procentandelen i 1. runde udgjorde 16 procent, hvor det i 3. runde steg til 23 procent. I denne 5. runde af virksomhedspanelet er antallet af virksomheder, som har måtte opgive ordrer og aktiviteter steget til 30 procent.

Figur 9: Har rekrutteringsproblemerne resulteret i opgivne ordrer og aktiviteter



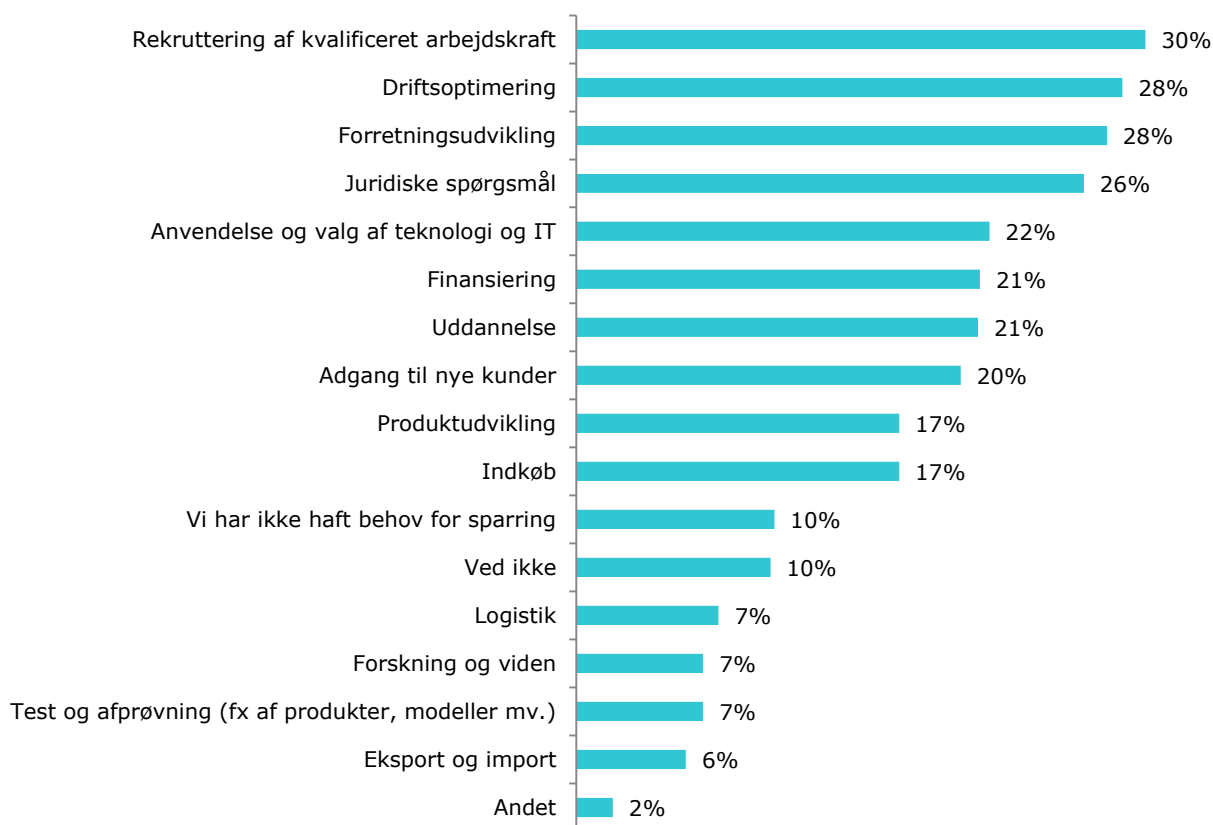
Note: Virksomheden har haft mulighed for at vælge én af svarkategorierne. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal. Besvarelserne udgøres af de virksomheder, som har svaret enten "Ja – der har været større rekrutteringsproblemer – og vi har ikke fået ansat de ønskede medarbejdere eller "Ja – der har været enkelte rekrutteringsproblemer, men vi har fået ansat de ønskede medarbejdere" på spørgsmålet: Har virksomheden oplevet problemer med at rekruttere nye medarbejdere de seneste 6 måneder? Der gøres opmærksom på, at dataindsamlingen for 1. runde er foretaget i april/maj 2016, 3. runde er foretaget i april/maj 2017 og 5. runde er foretaget i marts/april 2018. N= 210 (1. runde), 240 (3. runde) og 261 (5. runde). Der gøres opmærksom på, at der er tale om svarangivelser fra forskellige virksomheder i de tre runder og forskellig svarprocent, hvorfor tallene ikke er direkte sammenlignelige på tværs af runderne.

Virksomhedens sparringspartnere

I denne runde af virksomhedspanelet er der sat fokus på temaet "virksomhedens sparringspartnere". Der er i dette afsnit spurgt ind til hvem virksomhederne bruger til sparring og rådgivning når de skal træffe beslutninger.

Det fremgår af nedenstående figur, at 30 procent af de adspurgte virksomheder har sparret med andre angående rekruttering af kvalificeret arbejdskraft de seneste 12 måneder. Ligeledes har mange af virksomhederne sparret med andre på områderne driftsoptimering, forretningsudvikling og juridiske spørgsmål.

Figur 10: Sparringsområder de seneste 12 måneder



Note: 655 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier. Derfor angiver hver af grafens svarkategorier, hvor stor en andel af de 655 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.

Blandt de deltagende virksomheder ses ydermere en tendens til, at nogle af sparringsemnerne hænger sammen med virksomhedens størrelse.



Jo *større virksomhed*, jo *større* tendens til sparring på områderne:

- Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft
- Anvendelse og valg af teknologi og IT
- Juridiske spørgsmål

Resultaterne indikerer, at det særligt er de deltagende virksomheder indenfor handel og transport samt industri virksomheder, der har benyttet sig af sparring på området eksport og import samt logistik.

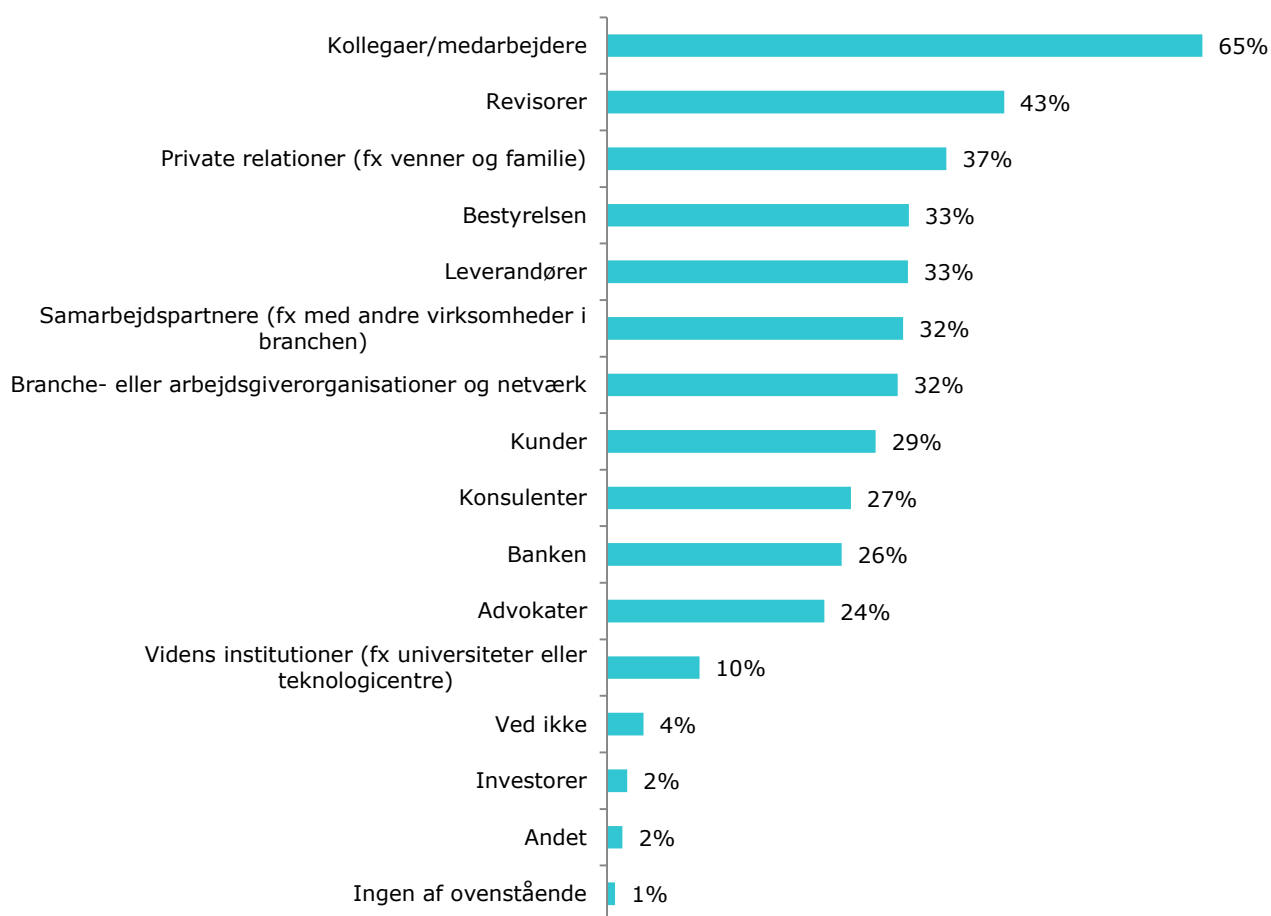
Der er en tendens til at man i Østjylland oftere sparrer med andre omkring logistikområdet end det er tilfældet i Vestjylland.

Ser man på området anvendelse og valg af teknologi og IT gør det modsatte sig gældende. Dette drøftes oftere i Vestjylland end i Østjylland.

Intern sparring anvendes mest i virksomhederne

Figur 11 viser, at 65 procent af virksomhederne bruger kollegaer og medarbejdere som sparringspartnere. Den anden mest anvendte sparringspartner er revisorer, som benyttes af 43 procent af de adspurgte virksomheder.

Figur 11: Anvendte sparringspartnere



Note: 655 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier. Derfor angiver hver af grafens svarkategorier, hvor stor en andel af de 655 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.



Jo større virksomhed, jo større tendens til at man sparrer med:

- Konsulenter
- Videns institutioner
- Advokater
- Branche-/arbejdsgiverorganisationer og netværk

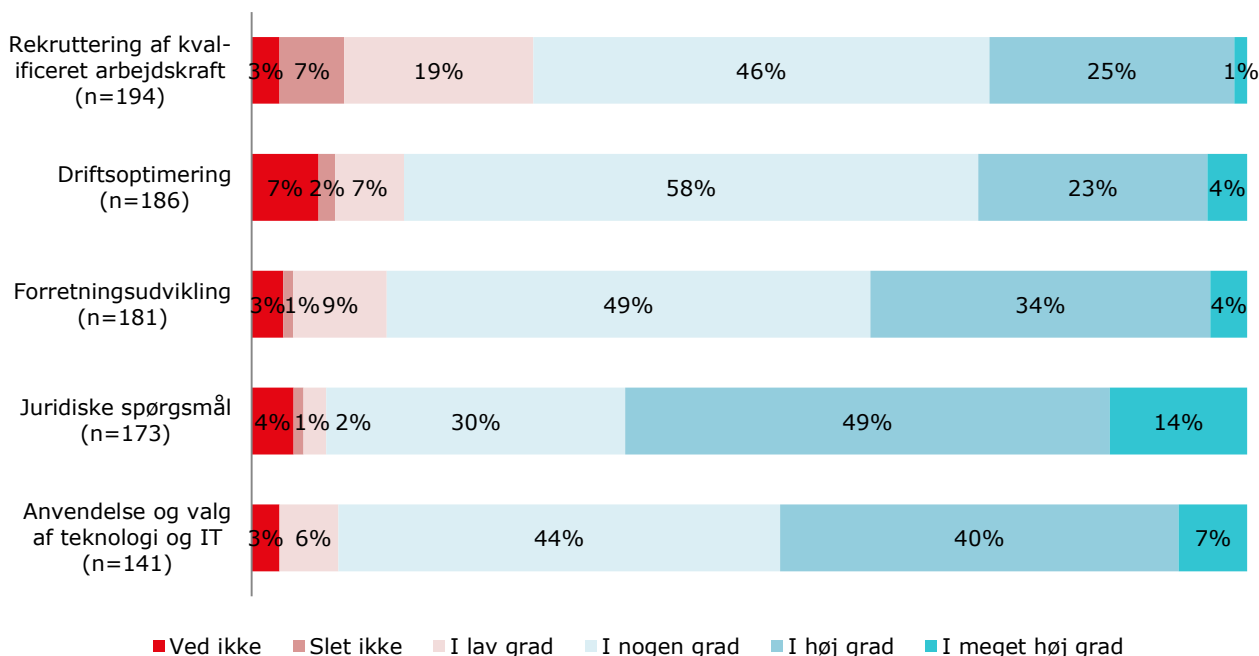
Resultaterne viser en tendens til, at man i højere grad i Vestjylland end i Østjylland sparrer med samarbejdspartnere (fx andre virksomheder i branchen).

Bidrog sparringen til løsningen af problemet?

Figur 12 viser, at man inden for området rekruttering af kvalificeret arbejdskraft har fået mindst ud af sparringen. 26 procent af de adspurgte virksomheder har svaret, at de "slet ikke" eller "i lav grad" har fået løst deres problem i forhold til rekruttering gennem sparringen. Det er markant flere end på de andre sparringsemner i figuren.

Sparring på det juridiske område har i 63 procent af tilfældene løst problemet hos de adspurgte virksomheder. Det er dermed det område, der scorer højest i forhold til løsningsorienteret sparring.

Figur 12: Vurdering af sparring indenfor rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, driftsoptimering, forretningsudvikling, juridiske spørgsmål samt anvendelse og valg af teknologi og IT

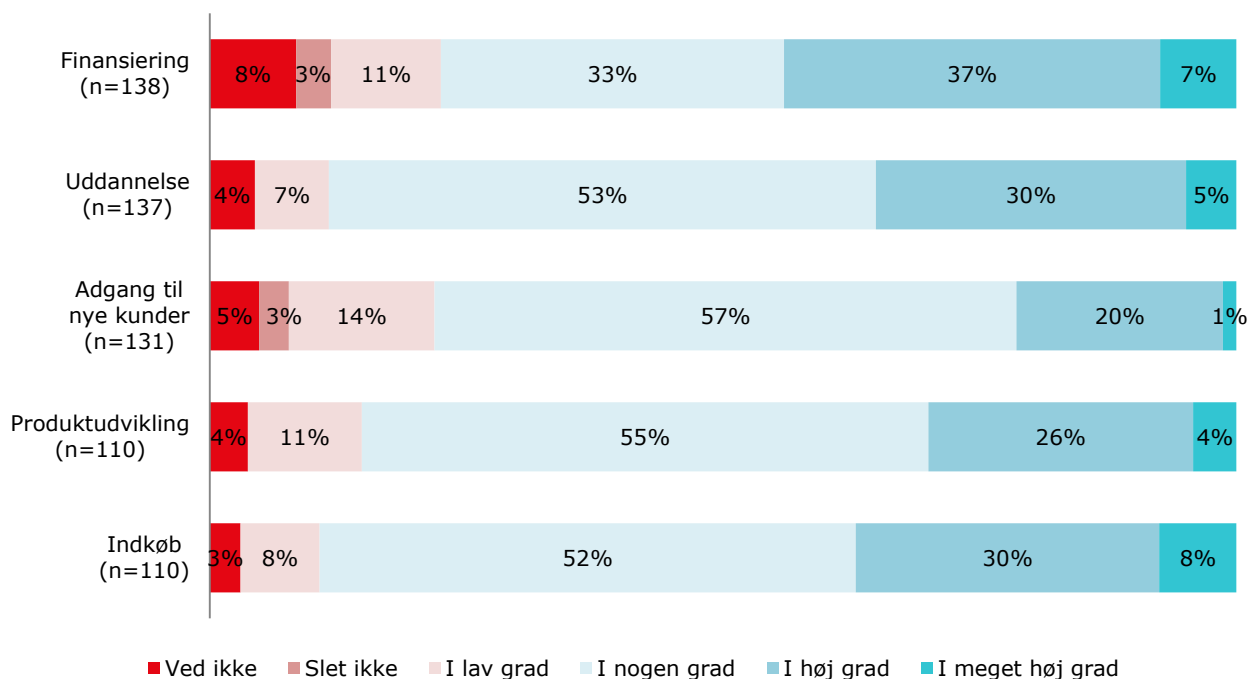


Note: Sparringsområdet i venstre side fremgår, hvis virksomheden har angivet pågældende sparringsområde i spørgsmålet "Inden for hvilke områder har du sparret med andre i løbet af de seneste 12 måneder?" jf. figur 10.

44 procent af virksomhederne oplevede at deres sparring omkring finansiering "i høj" eller "meget høj grad" bidrog til løsningen af problemet.

I den modsatte ende af skalaen kan adgang til nye kunder nævnes. 17 procent af virksomhederne oplevede at sparringen "slet ikke" eller "i lav grad" bidrog til løsningen af problemet.

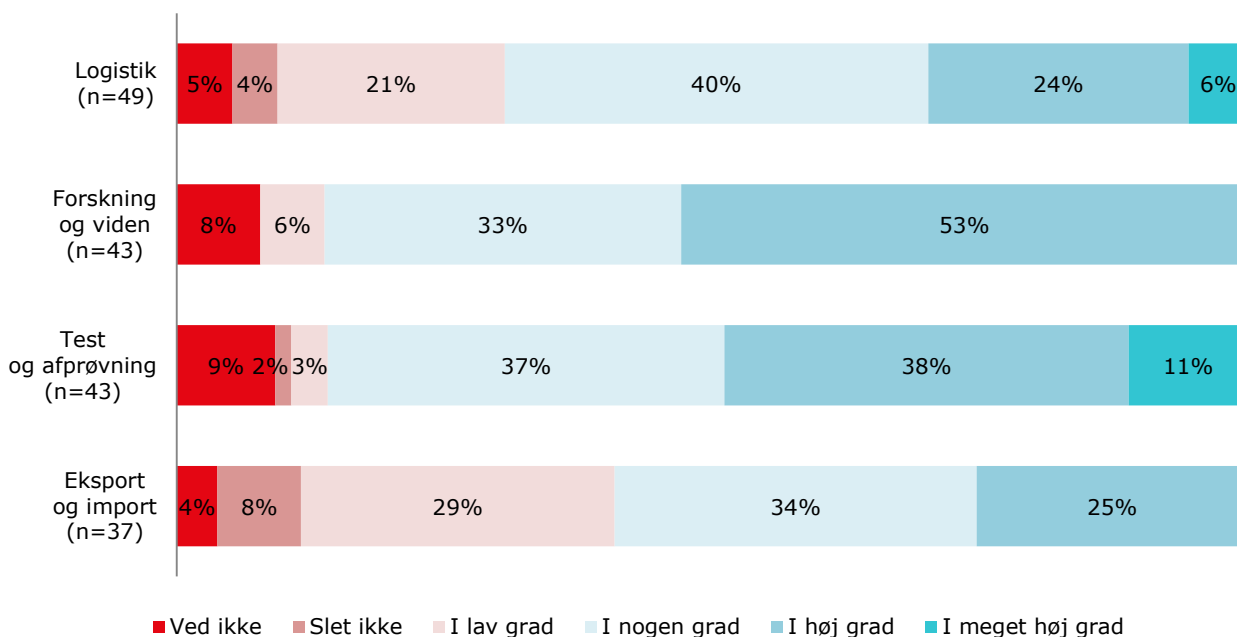
Figur 13: Vurdering af sparring indenfor finansiering, uddannelse, adgang til nye kunder, produktudvikling samt indkøb



Note: Sparringsområdet i venstre side fremgår, hvis virksomheden har angivet pågældende sparringsområde i spørgsmålet "Inden for hvilke områder har du sparret med andre i løbet af de seneste 12 måneder?" jf. figur 10.

Nedenstående figur 14 indikerer, at man inden for områderne logistik samt eksport og import har fået mindre ud af sparringen, end hvad der gør sig gældende for kategorierne forskning og viden samt test og afprøvning.

Figur 14: Vurdering af sparring indenfor logistik, forskning og viden, test og afprøvning samt eksport og import



Note: Sparringsområdet i venstre side fremgår, hvis virksomheden har angivet pågældende sparringsområde i spørgsmålet "Inden for hvilke områder har du sparrat med andre i løbet af de seneste 12 måneder?" jf. figur 10.

Kvalitative interviews

I forbindelse med KOBRA's undersøgelse af virksomhedernes sparringspartnere, er der blevet interviewet en række af virksomhedernes primære sparringspartnere. I alt er 36 sparringspartnere blevet interviewet. De adspurgte sparringspartnere er: revisorer, advokater, banken, bestyrelsesmedlemmer, konsulenter og branche/netværksorganisationer.

I undersøgelsen er de enkelte sparringspartnere blevet spurgt til deres sparring med de midtjyske virksomheder. Nærværende afsnit fremstiller de samlede resultater af undersøgelsen.

Hvad er sparring?

Definitionen på sparring er ikke en ensartet størrelse blandt de adspurgte sparringspartnere. Der er dog en række fælles betragtninger der går på tværs af de fleste sparringspartnere. Blandt andet understreger størstedelen af sparringspartnere, at der er nødt til at være tillid mellem henholdsvis sparringspartner og virksomhed i forbindelse med løsningen af en problemstilling. Med hensyn til mængden af sparring er der forskel på de indkommende svar. Nogle sparringspartnere fremhæver sparring som noget det gives på enkeltstående sager, hvorimod andre fremhæver at de sparrer med virksomheden løbende vedrørende aktuelle problemstillinger.

Overraskende at rekruttering fylder så meget

Under interviewene, er sparringspartnerne blevet spurgt til de afgivne svar fra de midtjyske virksomheder vedrørende hvilke sparringspartnere der anvendes, og hvilke områder der sparres inden for. Sparringspartnerne vurderer overordnet set, at de svar der er givet af de midtjyske

virksomheder stemmer overens med deres egne erfaringer. Dog påpeger en del af sparringspartnerne, at det er overraskende at rekruttering fylder så meget i statistikken.

Virksomhedens størrelse betyder noget i forhold til sparring

Under interviewene blev virksomhederne spurgt til hvad der karakteriserede deres sparring med henholdsvis større og mindre virksomheder. Mindre virksomheder var defineret som under 20 ansatte. Overordnet set vurderes der ikke at være stor forskel på virksomhedernes behov for sparring, dog er der forskel på virksomhedernes tilgang til sparring. De større virksomheder vurderes som mere selvhjulpne end de mindre virksomheder, og kan derfor selv klare de "mindre" opgaver som moms og drift. Større virksomheders behov for sparring vil derfor som regel have en mere kompliceret karakter end for de mindre virksomheder.

Der henvises kun i begrænset omfang til offentlige konsulenter

Gennem interviewene er interviewpersonerne blevet spurgt til deres egen sparring, og hvad de gør i tilfælde af at de ikke kan yde sparring. Interviewene viser at der er meget stor forskel på hvad der gøres blandt sparringspartnerne. Et fåtal forsøger alligevel at give sparring. Nogle sparringspartnere yder bare ikke sparring hvis de ikke føler de kan stå inde for den sparring de i så fald ville yde. Den største del af de adspurgte sparringspartnere fortæller dog at de i så fald trækker på deres netværk. Netværket kan enten bestå af kollegaer, eller andre af virksomhedernes sparringspartnere. Eksempelvis banken eller advokater.

Det er dog meget begrænset i hvilket omfang der henvises til uddannelsesinstitutioner i tilfælde af at der ikke kan ydes sparring. Dette kan måske have noget at gøre med rekruttering og uddannelse ikke er et emne de pågældende sparringspartnere yder sparring om, men det kan også skyldes mangel på kendskab til uddannelsesinstitutionernes service.

Begrænset ønske om yderligere samarbejde

I interviewene blev de enkelte sparringspartnere spurgt til hvorvidt de kunne forestille sig at indgå i yderligere samarbejde relevante sparringspartnere. Her var der begrænset tilslutning til denne tanke, da flere vurderede at de havde det netværk de havde brug for andre. Andre sparringspartnere nævnte, at de ikke ville indgå i et netværk, da de i så fald ville sætte deres uafhængighed over styr.

Det er vanskeligt at vurdere, hvad der skyldes den begrænsede tilslutning til yderligere samarbejde, men flere offentlige konsulenter har peget på, at det offentlige ikke betragtes som en ligeværdig sparringspartner af de primære sparringspartnere.

Bilagsmateriale

Dette afsnit indeholder en beskrivelse af metode, undersøgelsesdesign og fremgangsmåde.

Hvert halve år undersøger KOBRA-projektet virksomhedernes konjunktursituation, kompetenceforsyning og rekrutteringssituation via et elektronisk spørgeskema, som er udsendt af Rambøll. Dette udgør det faste spørgeskema og går derfor igen hvert halve år. Denne 5. runde af det kvantitative spørgeskema er udsendt i marts/april 2018. Hensigten med de faste spørgsmål, er at kunne se en udvikling eller et mønster over tid. Det er derfor tilstræbt at følge et longitudinelt design, hvor udvalgte data kan sammenlignes over tid. Tillige tages der udgangspunkt i, at respondenterne udvælges med afsæt i en repræsentativ stikprøve⁹ for yderligere at understøtte sammenligningsgrundlaget. Karakteristisk for virksomhederne er, at de alle er private virksomheder i Region Midtjylland med mindst fem ansatte, der ikke indgår i brancherne kultur, fritid og anden service, landbrug, skovbrug og fiskeri.

Foruden de faste spørgsmål tilføjes der temaspørgsmål til det elektroniske spørgeskema for hver runde. Denne 5. runde af virksomhedspanelet har temaet "Virksomhedens sparringspartnere".

Temaspørgsmålene i spørgeskemaet danner afsæt for udformning af den kvalitative semistrukturerede interviewguide.

Temaet for virksomhedspanelet, konstruktionen af temaspørgsmål til spørgeskemaet samt udformning af interviewguiden er gennemført i samarbejde med Region Midtjylland og konsulenter fra Mercantec, Tradium, Viden Djurs, Th. Langs HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech.

Undersøgelsen af virksomhedspanelet gennemføres i tre trin

- I **trin 1** bliver spørgeskemaet udsendt til 1.867 virksomheder med række spørgsmål om konjunktursituationen, kompetencebehov, rekruttering og den opsøgende virksomhedsvejledning. Denne del af undersøgelsen gennemføres via et elektronisk spørgeskema. Til hver runde er der sat fokus på et særligt tema. Temaet i 5. runde er "Virksomhedens sparringspartnere" og det "faste" spørgeskema er derfor suppleret med en række spørgsmål inden for dette.
- I **trin 2** gennemføres kvalitative interviews og har til formål at give en dybdegående viden og supplere resultaterne fra trin spørgeskemaet (trin 1). Interviewerne bliver præsenteret for hovedresultater fra det elektroniske spørgeskema, forinden interviewene foretages. Interviewene gennemføres af virksomhedskonsulenter ved Mercantec, Tradium, Viden Djurs, Th. Langs HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech.
- I **trin 3** valideres resultaterne fra de kvalitative interviews (trin 2). Valideringen foregår på et møde, hvor interviewerne drøfter besvarelserne inden for temaet "Virksomhedens sparringspartnere".

Den endelige afrapportering fra virksomhedspanelet er således baseret både på baggrund af resultaterne fra det elektroniske spørgeskema, de kvalitative interviews, samt

⁹ Kilde: "Social research methods" (2008), Alan Bryman

interviewernes/virksomhedskonsulenternes validering og drøftelse af resultaterne fra de kvalitative interviews.

Fortolkning af datamaterialet

Dette afsnit vil beskrive fortolkningen og udvælgelsen af datamaterialet. Redegørelsen er delt op i fire hovedafsnit:

- Konjunktursituationen
- Kompetenceforsyningen
- Rekrutteringssituationen
- Virksomhedens sparringspartnere (tema)

Afsnittet omkring præsentation af datasættet vil indeholde en beskrivelse af virksomhedernes størrelse, branche og fordeling i Øst- og Vestjylland. Der gøres opmærksom på, at der i dette afsnit **ikke** er anvendt vægtningsvariabel¹⁰.

De fire resterende hovedafsnit vil bero på en kombination af univariate og bivariate analyser og de kvalitative interviews med de midtjyske virksomheder. Der er anvendt en vægtvariabel til undersøgelsen af de univariate- (figurer og grafer) og bivariate analyser (krydstabeller), for at sikre en repræsentativ fordeling af de deltagende virksomheder på branche og virksomhedsstørrelse. Vægtningen af disse data sikrer, at fordelingen af virksomheder efter branche og størrelse svarer til fordelingen i populationen. Det vil sige, at resultaterne fra virksomhedspanelet er repræsentative for private virksomheder i Region Midtjylland med mindst fem ansatte, der ikke er en del af brancherne kultur, fritid og anden service samt landbrug, skovbrug og fiskeri.

I forbindelse med de bivariate analyser (krydstabellerne), skal der dog gøres opmærksom på, at datagrundlaget ikke tillader, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt. Resultaterne er udelukkende et udtryk for udviklingen i de virksomheder, der indgår i panelet. Dette gør sig gældende, når der fordeles på flere variable, som f.eks. branche og forventninger til omsætningen, eller når stikprøven er meget lille. Det vil sige, at datagrundlaget er tilstrækkeligt til at udtale sig om generelle tendenser i de tilfælde, hvor der **ikke** nedbrydes på flere variable og hvor stikprøven er tilstrækkelig stor.

De bivariate analyser (krydstabeller) tager udgangspunkt i anvendelsen af to variable, som enten kan være nominal- eller ordinalskallerede. De to variable består af én afhængig variabel og én uafhængig variabel. Fordelen ved den bivariate analyse, er, at man ved hjælp af krydstabellen kan analysere, hvorvidt der forefindes en sammenhæng mellem den afhængige og uafhængige variabel. I krydstabellen fremvises frekvens og procentdel, hvormed der tages procentuelt udgangspunkt i den uafhængige variabel, som summeres op til 100 procent¹¹. Krydstabellerne er medtaget, hvis P-værdien er $<0,05$ ved et 95 procent sikkerhedsinterval. Det vil sige, at der er 95 procent sikkerhed for, at den fremkommende sammenhæng mellem de to krydsede variable ikke er opstået ved en tilfældighed. Chi² testen anvendes ved de nominelle variable¹² for at afgøre, om der findes en sammenhæng. Dette statistiske mål siger ikke noget om sammenhængens styrke, men blot om der findes en sammenhæng eller ej. For de ordinale variable¹³ vil gamma være det statistiske mål, som ligeledes fremviser, om der er en sammenhæng eller ej. Ved brugen af gamma er det muligt at angive, hvor stærk sammenhængen er. Opgørelsen af sammenhængens styrke er anvist i nedenstående:

¹⁰ Vægtningsvariablen er anvendt i de fire resterende hovedoverskrifter.

¹¹ Kilde: "Surveys in social research" (2002), D.A. De Vaus

¹² Et eksempel på en nominal variabel kan være branche, da denne ikke kan rangordnes.

¹³ Et eksempel på en ordinal variabel afgøres af, hvorvidt denne kan rangordnes. Eksempelvis kan dette være fordeling på virksomhedsstørrelse, rangeringen af ja/nej og valgt/ikke valgt.

Gamma	Tolkning
+/- 0,1 til +/- 0,2	Svag sammenhæng
+/- 0,2 til +/- 0,3	Moderat sammenhæng
+/- 0,3 eller numerisk højere	Stærk sammenhæng

Som tidligere redegjort indeholder krydstabellen to variable. Hvis disse to variable er nominelle, vil der anvendes Chi² test. Hvis de to variable er ordinale, vil der anvendes gamma test. Hvis krydstabellen udgøres af henholdsvis en nominal og en ordinal skalleret variabel, vil der anvendes Chi² test¹⁴.

Der er foretaget bivariate analyser på samtlige af spørgeskemaets spørgsmål. Alle spørgeskemaets spørgsmål er blevet krydset med nedenstående variable:

- Virksomhedsstørrelse
- Branche
- Inddeling i Øst- og Vestjylland

Ovenstående variable er beskrevet i afsnittet "præsentation af datasættet" og kan forefindes i metodebeskrivelsen. Desuden er der foretaget kryds på variable, hvor der er en formodet sammenhæng. Udvælgelse af krydstabeller beror på, at P-værdien skal være <0,05 ved et 95 % sikkerhedsinterval.

Brancher

I virksomhedssurveyen anvendes Danmarks Statistiks N10-gruppering. Den anvendte brancheinddeling fremgår af tabel 1.

Tabel 1: Brancheinddeling

Navn	Branche
1	Bygge og anlæg
2	Ejendomshandel og udlejning
3	Erhvervsservice
4	Finansiering og forsikring
5	Handel og transport mv.
6	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
7	Information og kommunikation
8	Offentlig administration, undervisning og sundhed
9	Uoplyst aktivitet

Stikprøveplan

Der er udsendt invitationer til 1.867 virksomheder via e-mail og Digital Post (bruttostikprøven). 655 virksomheder har bidraget med gyldige svar (nettostikprøven). Svarprocenten kan opgøres til 35,1.

Af de 1.867 virksomheder, stammer 365 virksomheder fra tidligere runder, mens de resterende 1.502 virksomheder er samlet fra Experians BusinessInsight database. Virksomhederne er udvalgt i overensstemmelse med en stratificeret stikprøveplan, der har til formål at opprioritere virksomheder med mindst 10 ansatte. Denne virksomhedsgruppe er opprioriteret, fordi denne gruppe beskæftiger en relativ stor del af det samlede antal beskæftigede.

Svarprocenter pr. branche fremgår af tabel 2.

¹⁴ Kilde: "Statistical methods for the social sciences" (2014), Alan Agresti og Barbara Finlay samt "Introduktion til statistik med SPSS" (2004), Lars Ørum Andersen og Karsten Ull Jakobsen.

Tabel 2: Population og stikprøve. Opgjort på branche.

Branche	Population	Brutto	Netto	Dæknings%	Svar%
Bygge og anlæg	855	245	87	10,2 %	35,5 %
Ejendomshandel og udlejning	173	43	16	9,2 %	37,2 %
Erhvervsservice	786	241	79	10,1 %	32,8 %
Finansiering og forsikring	107	23	7	6,5 %	30,4 %
Handel og transport mv.	2.514	637	203	8,1 %	31,9 %
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1.165	378	145	12,4 %	38,4 %
Information og kommunikation	270	88	27	10,0 %	30,7 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	690	212	91	13,2 %	42,9 %
Uoplyst aktivitet	8	0	0	0,0 %	0,0 %
Total	6.568	1.867	655	10,0 %	35,1 %

Dataindsamlingsproces

I det følgende beskrives proceduren for indsamlingen af besvarelser fra virksomheder.

Region Midtjylland sendte i forbindelse med runde 1 i foråret 2016 indledningsvist en invitation med digital post til de udvalgte virksomheder. Rambøll forestod udvælgelsen. I de tilfælde, hvor kontaktoplysningerne indeholdt navne på den personaleansvarlige/direktøren, blev kontaktpersonens navn anført på invitationsbrevet.

I efteråret 2016 gennemførtes runde 2 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel, hvor dataindsamlingsprocessen foregik via e-mail til virksomheder, der i runde 1 havde tilkendegivet, at de ville kontaktes i forbindelse med runde 2.

I forbindelse med runde 3, blev der afsendt e-mails til kontaktpersonerne i de virksomheder, der allerede havde besvaret runde 1 og/eller 2 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel, ligesom der blev afsendt digital post til 1501 ny-samplede virksomheder.

I runde 4 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel var processen den samme som for runde 3, idet virksomhedernes kontaktpersoner har modtaget en invitation til Virksomhedspanelet via e-mail hvis de tidligere har deltaget, og via digital post hvis de er ny-samplede. Bruttostikprøven i runde 4 bestod af 1.479 ny-samplede virksomheder fra Experians BusinessInsight database samt 348 virksomheder, der i Runde 3 af Region Midtjyllands Virksomhedssurvey tilkendegav, at de ønskede at deltage i Virksomhedspanelet fremadrettet.

Processen i runde 5 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel er den samme som i de to foregående runder, idet virksomhedernes kontaktpersoner har modtaget en invitation til Virksomhedspanelet via e-mail hvis de tidligere har deltaget, og via digital post hvis de er ny-samplede. Bruttostikprøven i runde 5 består af 1.502 ny-samplede virksomheder fra Experians BusinessInsight database samt 365 virksomheder, der i Runde 4 af Region Midtjyllands Virksomhedssurvey tilkendegav, at de ønskede at deltage i Virksomhedspanelet fremadrettet.

To en halv uge efter udsendelse af e-mails påbegyndte Rambøll telefonisk opfølgning til de virksomheder, der ikke havde besvaret spørgeskemaet. Telefonisk opfølgning består af et opkald med en venlig opfordring til at besvare spørgeskemaet. Der har ligeledes været mulighed for at stille spørgsmål til spørgeskemaet. For enkelte komplicerede virksomheder har Rambøll tilbudt, at de kan svare på spørgeskemaet via telefoninterview.

Et gennemført interview er defineret som besvarelse af spørgeskemaets sidste spørgsmål. Dette er ud fra en traditionel betragtning et relativt ambitiøst gennemførelseskriterium, fordi der er tale om, at spørgeskemaet kun accepteres, hvis alle spørgsmål er udfyldt.

I modsætning til traditionelle surveys opereres der ikke med et mindste antal kontaktforsøg pr. virksomhed. I undersøgelsen opereres med 40 stratagrupper (5 størrelser * 8 brancher)¹⁵.

Datarensning

Ved dataindsamlingens afslutning er der foretaget en rensning og kvalitetssikring af det indsamlede datamateriale. Her er der bl.a. lagt fokus på kontrol af de forskellige aktiveringer i spørgeskemaet, således virksomhederne ikke besvarer spørgsmål, de ikke burde besvare.

¹⁵ Der opereres med otte brancher, da der ikke er foretaget interviews af virksomheder i branchen "Uoplyst aktivitet".

Inddeling i Øst- og Vestjylland

Inddeling i Øst- og Vestjylland tager udgangspunkt i Danmarks Statistik, hvortil kodning af variablen er foretaget af Rambøll. Nedenstående ses de midtjyske kommuners fordeling i henholdsvis Øst- og Vestjylland:

Østjylland:

- Aarhus Kommune
- Skanderborg Kommune
- Syddjurs Kommune
- Favrskov Kommune
- Horsens Kommune
- Silkeborg Kommune
- Samsø Kommune
- Hedensted Kommune
- Randers Kommune
- Odder Kommune
- Norddjurs Kommune.

Vestjylland:

- Viborg Kommune
- Ikast-Brande Kommune
- Skive Kommune
- Ringkøbing-Skjern Kommune
- Herning Kommune
- Lemvig Kommune
- Holstebro Kommune
- Struer Kommune

Spørgeskema til virksomhedspanel

Nedenfor ses det elektroniske spørgeskema, som blev udsendt via digital post eller e-mail til virksomhederne:

Introduktion til undersøgelsen

Velkommen til Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Kort om undersøgelsen

Tak fordi du har valgt at deltage i virksomhedspanelet, der gennemføres på vegne af Region Midtjylland. Viden og kompetencer er nogle af de afgørende faktorer for virksomhedernes vækst og udvikling i de kommende år. En vigtig leverandør af viden og kompetencer til virksomhederne er de offentlige aktører inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet. En målrettet og effektiv indsats fra de offentlige aktører kræver, at de har kendskab til virksomhedernes kompetencebehov.

Dette er 5. runde i virksomhedspanelet, og du skal regne med at bruge 5-10 minutter til at besvare spørgsmålene. Du modtager invitationen til Region Midtjyllands virksomhedspanel, fordi du i efteråret 2017 tilkendegav, at du og din virksomhed vil være en del af Region Midtjyllands virksomhedspanel og dermed besvare de korte, halvårlige spørgeskemaer omhandlende viden og kompetencer i din virksomhed.

Du vil blive spurgt ind til virksomhedens behov for medarbejdere og kompetencer, samt om virksomhedens forsyning af kompetencer. I 5. runde af virksomhedspanelet har vi sat fokus på temaet 'Dine/virksomhedens sparringspartnere'.

Virksomhedspanelet vil blive adspurgt to gange om året.

Efter hver runde udarbejdes en rapport med udgangspunkt i rundens spørgsmål.

Hvad gør du?

Du begynder din besvarelse ved at klikke på næste i nederste højre hjørne. Du bevæger dig frem og tilbage i spørgeskemaet ved hjælp af knapperne nederst på hver side.

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til Rambøll Management Consulting på e-mail surveysupport@ramboll.com eller på telefon 5161 8075 mellem 9.00 og 15.30 på hverdage.

Tak fordi du vil deltage i undersøgelsen.

Med venlig hilsen
Rambøll Management Consulting

Fast spørgeramme:

Baggrundsinformation

Virksomheden: Med virksomheden mener vi den del af virksomheden, som er beliggende på adressen:

Angiv antallet af medarbejdere i virksomheden:

Antal medarbejdere for et år siden _____

Antal medarbejdere i dag _____

Forventet antal medarbejdere om et år _____

Hvordan forventer du medarbejdersammensætningen vil være om 12 måneder sammenlignet med medarbejdersammensætningen i dag?

	Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke
Ufaglærte/Specialarbejdere	☐	☐	☐	☐
Faglærte	☐	☐	☐	☐
Videregående uddannede/Funktionærer	☐	☐	☐	☐
Ledere	☐	☐	☐	☐

Hvilke forventninger har du til virksomhedens omsætning i de kommende 12 måneder sammenlignet med de foregående 12 måneder?

Med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt

- ☐ Fald over 10%
- ☐ Fald på 0-10%
- ☐ Uændret
- ☐ Stigning 0-10%
- ☐ Stigning over 10%
- ☐ Ved ikke

Kompetencer i virksomheden

Med kompetencer menes både personlige, faglige og generelle kompetencer, som er nødvendige for at virksomheden får gennemført de planlagte aktiviteter.

Hvordan sikrer virksomheden sig de nødvendige kompetencer?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Efteruddannelse af medarbejdere
- ☐ Intern oplæring af medarbejdere
- ☐ Rekruttering af medarbejdere i Danmark
- ☐ Rekruttering af medarbejdere i udlandet
- ☐ Køb af konsulentytelser
- ☐ Brug af vikarer
- ☐ Brug af projektansættelser eller freelancere
- ☐ Investering i ny teknologi
- ☐ Indførelse af nye arbejdsprocesser (fx LEAN)
- ☐ Via netværk/samarbejder med andre virksomheder, kunder og/eller leverandører
- ☐ Samarbejde med erhvervsskoler
- ☐ Samarbejde med et GTS-institut (Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter)
- ☐ Samarbejde med andre vidensinstitutioner
- ☐ Samarbejde med det offentlige erhvervsfremmesystem (fx Væksthus Midtjylland eller det kommunale erhvervskontor)
- ☐ Tilpasning af arbejdstiden (fx overarbejde, skifteholdsarbejde mv.)
- ☐ Outsourcing af opgaver til andre virksomheder
- ☐ Omorganisering af virksomheden
- ☐ Ansættelse af elever/lærlinge
- ☐ Andet _____

Hvilke faktorer er de vigtigste for virksomhedens vækst og udvikling i de kommende 12 måneder?

Sæt maks. 3 kryds

- ☐ Adgang til kvalificeret arbejdskraft
- ☐ Udvikling af nye produkter
- ☐ Indførelse af nye produktionsprocesser/ny teknologi/nye arbejdsprocesser
- ☐ Infrastrukturen i området
- ☐ Udvikling af nye markeder
- ☐ Tilgang til kapital
- ☐ Samarbejde med vidensinstitutioner (fx universiteter eller forskningsinstitutioner)
- ☐ Globalisering/internationalisering
- ☐ Gode muligheder for efteruddannelse og opkvalificering af medarbejdere
- ☐ IT og digitalisering i virksomheden
- ☐ Virksomhedens image og omdømme
- ☐ Samarbejde med det offentlige (fx Jobcentre, uddannelsesinstitutioner, erhvervskontorer, Væksthus Midtjylland mv.)
- ☐ Den generelle konjunkturudvikling
- ☐ Udviklingen i produktionsomkostningerne (herunder løn, skatter, råvarepriser, materialepriser mv.)
- ☐ Ingen af ovenstående¹⁶

Angiv de tre kompetencer, der forventes at blive mest efterspurgt i virksomheden i de kommende 12 måneder?

Sæt maks. 3 kryds

- ☐ Teknisk-faglige kompetencer
- ☐ IT-kompetencer
- ☐ Omstillingsparathed
- ☐ Kvalitetsbevidsthed
- ☐ Innovation
- ☐ Salgs-, markeds- og kommunikationskompetencer
- ☐ Sprogkompetencer
- ☐ Samarbejde/teamarbejde
- ☐ Selvstændighed
- ☐ Fleksibilitet mht. arbejdstid og opgaver
- ☐ Ingen af ovenstående¹⁷

¹⁶ Hvis denne kategori angives, kan der ikke angives andre i spørgsmålet.

¹⁷ Hvis denne kategori angives, kan der ikke angives andre i spørgsmålet.

Rekruttering af medarbejdere

De følgende spørgsmål omhandler virksomhedens eventuelle rekrutteringsproblemer.

Har virksomheden oplevet problemer med at rekruttere nye medarbejdere i de seneste 6 måneder?

- ☐ Nej - vi har fået ansat de ønskede medarbejdere
- ☐ Nej - vi har ikke ansat nye medarbejdere
- ☐ Ja - der har været enkelte rekrutteringsproblemer, men vi har fået ansat de ønskede medarbejdere
- ☐ Ja - der har været større rekrutteringsproblemer - og vi har ikke fået ansat de ønskede medarbejdere
- ☐ Ved ikke

Har rekrutteringsproblemerne betydet, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter i de seneste 6 måneder?¹⁸

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Hvilken/hvilke faggrupper har virksomheden oplevet problemer med at rekruttere?

¹⁸ Dette spørgsmål samt efterfølgende spørgsmål stilles kun til virksomheder, som har svaret enten: "Ja - der har været enkelte rekrutteringsproblemer, men vi har fået ansat de ønskede medarbejdere" eller "Ja - der har været større rekrutteringsproblemer - og vi har ikke fået ansat de ønskede medarbejdere" på spørgsmålet om rekrutteringsproblemer.

Temaspørgsmål til runde 5

Virksomhedens sparringspartnere

Denne del af undersøgelsen omhandler, hvilke sparringspartnere du/din virksomhed benytter sig af i forskellige virksomhedsrelaterede sammenhænge.

Inden for hvilke områder har du sparret med andre i løbet af de seneste 12 måneder?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Driftoptimering
- ☐ Finansiering
- ☐ Eksport og import
- ☐ Indkøb
- ☐ Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft
- ☐ Logistik
- ☐ Produktudvikling
- ☐ Adgang til nye kunder
- ☐ Forretningsudvikling
- ☐ Test og afprøvning (fx af produkter, modeller mv.)
- ☐ Anvendelse og valg af teknologi og IT
- ☐ Uddannelse
- ☐ Juridiske spørgsmål
- ☐ Forskning og viden
- ☐ Vi har ikke haft behov for sparring
- ☐ Andet _____
- ☐ Ved ikke

Hvilke sparringspartnere bruger du?¹⁹

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Private relationer (fx venner og familie)
- ☐ Kollegaer/medarbejdere
- ☐ Bestyrelsen
- ☐ Investorer
- ☐ Revisorer
- ☐ Banken
- ☐ Advokater
- ☐ Leverandører
- ☐ Kunder
- ☐ Branche- eller arbejdsgiverorganisationer og netværk
- ☐ Samarbejdspartnere (fx med andre virksomheder i branchen)
- ☐ Konsulenter

¹⁹ Dette spørgsmål samt efterfølgende spørgsmål stilles **ikke** til virksomheder, som har angivet "Vi har ikke haft behov for sparring" på spørgsmålet: *Inden for hvilke områder har du sparret med andre i løbet af de seneste 12 måneder?*

- ☐ Videns institutioner (fx universiteter eller teknologicentre)
- ☐ Ingen af ovenstående
- ☐ Andet _____
- ☐ Ved ikke

Du har angivet, at du sparrer med andre inden for et eller flere områder. Vi er i det følgende interesseret i at høre, hvorvidt denne sparring bidrog til løsningen af virksomhedens udfordringer inden for de pågældende områder.

I hvor høj grad bidrog sparringen til løsningen af virksomhedens udfordring inden for:

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke
Driftoptimering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Finansiering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eksport og import	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indkøb	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Logistik	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Produktudvikling	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Adgang til nye kunder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forretningsudvikling	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Test og afprøvning (fx af produkter, modeller mv.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anvendelse og valg af teknologi og IT	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uddannelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Juridiske spørgsmål	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forskning og viden	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Har du/virksomheden andre overvejelser omkring sparring og kvaliteten heraf?

Kvalitative interviews

I denne interviewguide beskrives de temaer, som blev drøftet med virksomhederne i de kvalitative interviews. Det generelle formål med de kvalitative interviews er, at: 1) Kvalificere resultaterne fra virksomhedspanelundersøgelsen (dvs. resultaterne fra det digitale spørgeskema). 2) Belyse udvalgte temaer med dybdegående spørgsmål. I den 5. runde af virksomhedspanelet har interviewguiden fokus på temaet: "Virksomhedens sparringspartnere".

Interviewguide til kvalitative interviews

I denne interviewguide beskrives de temaer, som skal drøftes med virksomhederne i de kvalitative interviews.

Fokus på virksomhedens sparringspartnere

Temaet i den 5. runde af virksomhedspanelet er "Dine/virksomhedens sparringspartnere".

Vi foreslår, at de kvalitative interviews følger fire trin:

- A.** Introduktion til undersøgelsen, herunder formålet med undersøgelsen og hvad resultaterne skal anvendes til.
- B.** Afdækning af overordnede karakteristika i virksomheden. Her spørges til virksomhedens baggrundsoplysninger, som kan anvendes som baggrundsinformationer, når svarene analyseres.
- C.** Her stilles nogle fokuserede spørgsmål omhandlende virksomhedens sparringspartnere. Afdækning af, hvilke områder som virksomhederne søger sparring inden for samt hvilke konkrete sparringspartnere, som virksomhederne anvender for at tilegne sig ny viden (f.eks. venner/familie, leverandører, revisorer, konsulenter m.m.). Herudover, hvorvidt sparringen bidrog til løsningen af virksomhedens udfordring eller om virksomheden fortsat har behov for sparring på konkrete problemstillinger.
- D.** Afslutning: Det er en god idé at opsummere de væsentligste pointer fra interviewet for herved at sikre gensidig forståelse.

I interviewguiden er der indarbejdet en række "hjælpespørgsmål", som evt. kan anvendes for at få den nødvendige dialog i gang.

A. Introduktion til undersøgelsen

1. Orienter om formålet med undersøgelsen

Inden selve interviewet går i gang bør interviewer orientere om baggrunden for undersøgelsen, formålet og hvad resultaterne vil blive anvendt til (*orienter jer i materialet: "Virksomhedspanel 5. runde – baggrundspapir til interview"*).

B. Afdækning af overordnede karakteristika ved virksomheden

2. Baggrundsviden om virksomheden

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	Her noteres forskellige karakteristika ved virksomheden, som anvendes i den videre analyse og behandling af data, herunder: (Nogle af oplysningerne er måske kendt på forhånd) • Hvem er interviewet (navn og titel) • Brancheområde (f.eks. revisor, bestyrelsesmedlem, branche- og arbejdsgiverorganisation, konsulent, bank eller advokat)

C. Afdækning af virksomhedens anvendelse af sparringspartnere

3. Hvad forstår du ved sparring?

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	Åbent spørgsmål

4. Inden for hvilke områder bliver du bedt om sparring/yder du sparring inden for?

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	• Rekruttering • Driftsoptimering • Forretningsudvikling • Juridiske Spørgsmål • Anvendelse af teknologi og IT • Finansiering • Uddannelse

	• Adgang til Nye kunder • Produktudvikling • Indkøb • Eksport og import • Logistik • Test og afprøvning • Forskning og viden • Etc.
--	--

Til interviewer: Du skal vise interviewpersonen de to grafer, som viser hvilke sparringsområder og sparringspartnere de midtjyske virksomheder benytter sig af. De næste spørgsmål tager udgangspunkt i dette.

5. I hvor høj grad vurderer du, at disse resultater afspejler virkeligheden i forhold til dine rådgivningsopgaver?

Noter:	Hjælpespørgsmål:
	• Rekruttering • Driftoptimering • Forretningsudvikling • Juridiske Spørgsmål • Anvendelse af teknologi og IT • Finansiering • Uddannelse • Adgang til Nye kunder • Produktudvikling • Indkøb • Eksport og import • Logistik • Test og afprøvning • Forskning og viden • Etc. Er der nogen resultater, som overrasker dig? (modsat: er der nogle resultater, som du havde forventet)

6. Hvad kendetegner din rådgivning af små virksomheder i forhold til de større virksomheder?

Noter:	Hjælpespørgsmål:
	(små virksomheder= under 20 ansatte – større virksomheder= over 20 ansatte) • Er der f.eks. forskelle i temaer? • Forskel i professionalisme i forhold til at opsøge sparring • Etc.

--	--

7. Hvad gør du i de tilfælde, hvor du bliver bedt om sparring indenfor områder, som ikke er indenfor dit arbejdsområde?

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	(til intervieweren: se sparringsområder) Henviser du til andre? Laver du strategiske partnerskaber? F.eks. inden for • Rekruttering • Driftoptimering • Forretningsudvikling • Juridiske Spørgsmål • Anvendelse af teknologi og IT • Finansiering • Uddannelse • Adgang til Nye kunder • Produktudvikling • Indkøb • Eksport og import • Logistik • Test og afprøvning • Forskning og viden • Etc.

8. Ser du nogen relevante samarbejdsrelationer, som kunne være interessante at indgå i?

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	F.eks. med: • Kollegaer • Bestyrelsesmedlemmer • Erhvervsskoler • Konsulenter • Banker • Advokater • Etc.

Afslutning:

- Opsummering af væsentligste pointer fra interviewet

Når interviewet er gennemført kan der spørges til:

- Ønsker virksomheden at se rapporten med afrapporteringen af runde 5 i virksomhedspanelet, når den er færdig? E-mailadresse med kontaktperson skrives ned.
- Ønsker virksomheden at deltage i et fokusgruppeinterview? Udfyld nedenstående (endelig beslutning udestår)

Virksomhedens navn:	
Kontaktperson:	
E-mailadresse:	

- Er der lavet aftaler på mødet vedr. understøttelse/kontakt/formidling af kontakt mv., så skal der følges op på det.