

# **VIRKSOMHEDSPANEL 3. RUNDE**

## **- REDEGØRELSE AF KVANTITATIV OG KVALITATIV DATAMATERIALE**



# Kolofon

---

Region Midtjylland, Regional Udvikling  
8800 Viborg  
2017

Denne publikation er en del af analyserne i det EU- og Interreg støttede projekt KOBRA (Kompetencebaseret Regional Analyse). Analysen er baseret på resultaterne fra 3. runde i det virksomhedspanel, der er nedsat i forbindelse med KOBRA-projektet.

Sprog: Dansk

URL

[www.kompetencebehov.dk](http://www.kompetencebehov.dk)  
[www.kobra.eu](http://www.kobra.eu)

Version 1.0

Versionsdato: 17.11.2017

Region Midtjylland  
Skottenborg 26  
DK-8800 Viborg



# Indholdsfortegnelse

---

Indledning.....	4
Datagrundlaget for undersøgelsen .....	4
Hovedresultater .....	6
Præsentation af datasættet .....	7
Konjunktursituationen .....	8
Kompetenceforsyningen.....	12
Rekrutteringssituationen .....	17
Den opsøgende virksomhedsvejledning .....	19
Bilagsmateriale .....	28

# Indledning

Viden og kompetencer er en 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.

Den viden om virksomhedernes kompetencebehov og udfordringer, som indhentes fra virksomhedspanelet, vil blive anvendt 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<sup>1</sup> blandt direktører eller personaleansvarlige fra 588 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 35,8 procent.

Derudover er der gennemført kvalitative interviews med 35 virksomheder<sup>2</sup>. 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.

<sup>1</sup> Spørgeskemaet kan findes i bilagsmaterialet.

<sup>2</sup> Interviewguiden kan findes i bilagsmaterialet.

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 35 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 indsats 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 indsats 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 redegørelsen.

## Konjunktursituationen

- Der er positive forventninger til medarbejdersammensætningen om 12 måneder. Generelt set er der en større grad af forventning om flere medarbejdere i medarbejdersammensætningen end en reducere.
- I de kommende 12 måneder forventer 62,2 procent af virksomhederne stigende omsætning, hvor kun 12 procent forventer et fald.

## Kompetenceforsyningen

- Intern oplæring af medarbejdere, efteruddannelse af medarbejdere og rekruttering af medarbejdere er de mest anvendte kompetenceforsyningsmetoder.
- 53 procent af de 588 virksomhederne vurderer, at adgang til kvalificeret arbejdskraft er den vigtigste faktor for virksomhedens vækst og udvikling de kommende 12 måneder.
- Kvalitetsbevidsthed er den mest efterspurgte kompetence de kommende 12 måneder.

## Rekrutteringssituationen

- 16,4 procent af virksomhederne har oplevet rekrutteringsproblemer og ikke fået ansat de ønskede medarbejdere de seneste 6 måneder.
- Ud af de virksomheder, som har oplevet rekrutteringsproblemer i større eller mindre grad, angiver 23 procent, at dette har resulteret i, at virksomheden har opgivet ordrer og aktiviteter de seneste 6 måneder.

## Den opsøgende virksomhedsvejledning

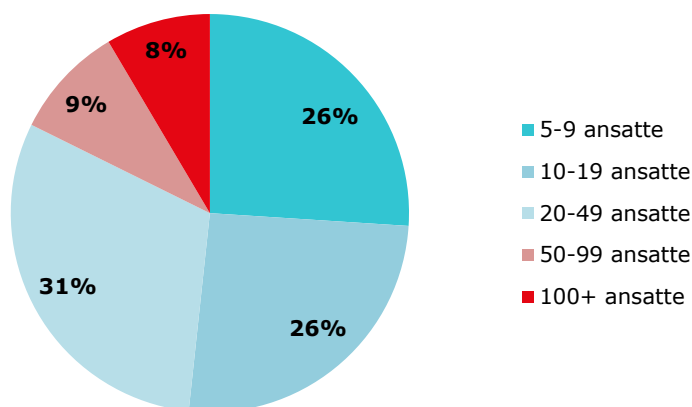
- De fleste virksomheder har haft kontakt til konsulenter fra "jobcentret". Den næststørste angivne kategori er "ingen kontakt til konsulenter".
- En stor andel af virksomhederne, har behov for mere kontakt til konsulenter fra jobcentret og virksomhederne angiver derfor rekruttering som det primære emne, de har behov for at drøfte.
- 40 procent af de 588 virksomheder angiver, at de ikke har behov for mere kontakt med konsulenter.

# Præsentation af datasættet

I det følgende afsnit vil der være en præsentation af datasættet for denne rundes virksomheder<sup>3</sup>.

Nedenstående cirkeldiagram viser virksomhedernes fordeling i forhold til antal ansatte. Eksempelvis viser diagrammet, at 26 procent af de 588 deltagende virksomheder har 5-9 ansatte. Herudover er der 26 procent, som har 10-19 ansatte og 31 procent, som har 20-49 ansatte. Det faktum, at størstedelen af virksomhederne er mindre virksomheder, stemmer godt overens med KOBRA-projekts primære målgruppe af virksomheder, som er de små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland<sup>4</sup>.

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



*Note: 588 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomheden har haft mulighed for, at angive én af svarkategorierne. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal.*

Desuden gør det sig gældende, at 62,2 procent af virksomhederne er placeret i Østjylland, hvormed 37,8 procent er placeret i Vestjylland<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Præsentation af datasættet er foruden anvendelse af vægtningsvariabel – se metodebeskrivelsen i bilagsmaterialet. For nærmere definition af de virksomheder, som indgår i undersøgelsen – se bilagsmaterialet.

<sup>4</sup> Population fordelt på branche kan ses i bilagsmaterialet.

<sup>5</sup> Se kommunernes inddeling i Øst- og Vestjylland i bilagsmaterialet

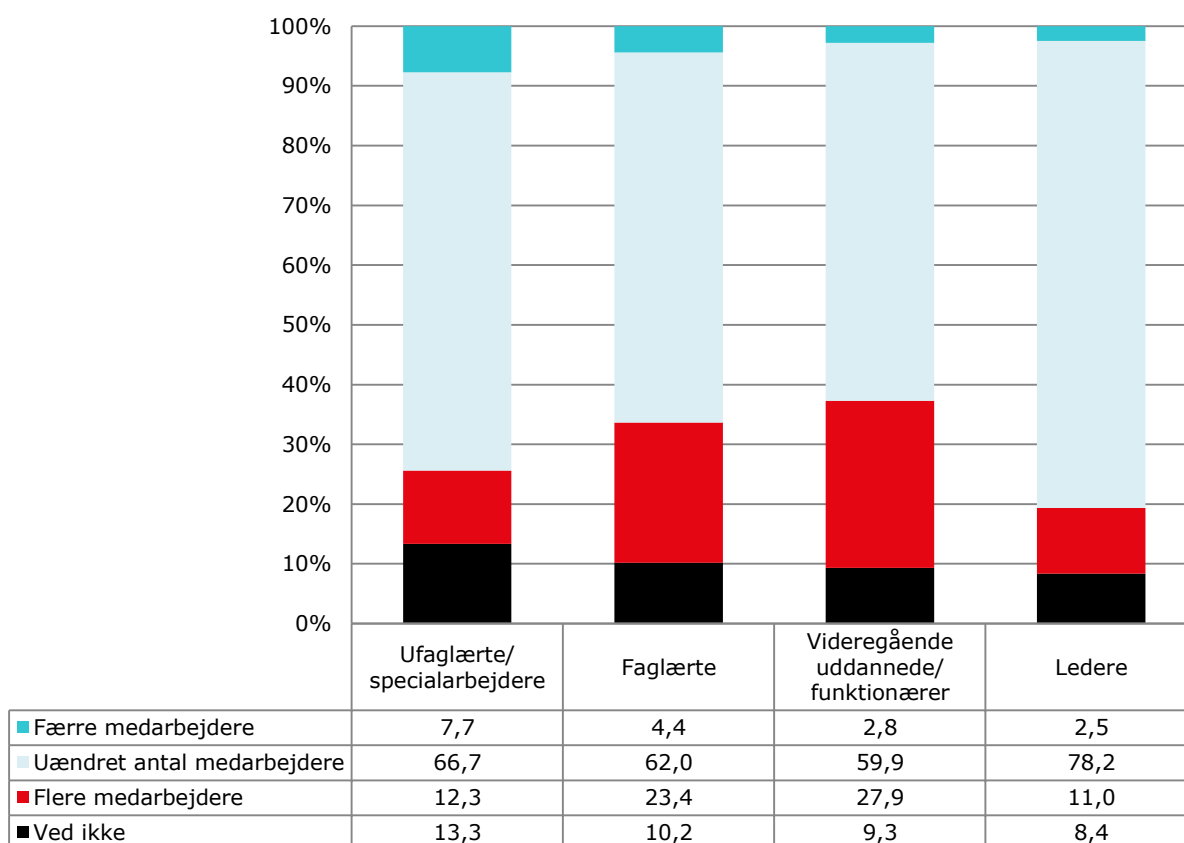
# Konjunktursituationen

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 måneder<sup>6</sup>.

## Positive forventninger til medarbejdersammensætningen

Figur 2 viser overordnet positive forventninger fra virksomhederne. Generelt set er der en større grad af forventning om flere medarbejdere end en reducere om 12 måneder. Størstedelen af virksomhederne, angiver dog "uændret antal medarbejdere" inden for de fire medarbejderkategorier, hvilket indikerer, at virksomhederne generelt set ikke forventer en reducere eller stigning af medarbejdere om 12 måneder.

**Figur 2: Forventninger til medarbejdersammensætningen om 12 måneder.**



Note: 588 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. Tallene inden for de forskellige medarbejderkategorier er opgjort som procent.

<sup>6</sup> Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af maj måned, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres forventninger og situation gældende for maj måned 2017.



## Ufaglærte/specialarbejdere

Eksempler på brancher, som særligt forventer flere ufaglærte/specialarbejdere, er "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" med 18,5 procent og "Bygge og anlæg" med 20,3 procent<sup>7</sup>. I figur 3 er der herudover en tendens til, at flere af virksomhederne i Vestjylland ser et behov for flere ufaglærte/specialarbejdere end i Østjylland.

**Figur 3: Forventet medarbejdersammensætning af ufaglærte/specialarbejdere om 12 måneder fordelt på Øst- og Vestjylland**

		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	30	242	36	57	365
	procent	<b>8,2%</b>	<b>66,3%</b>	<b>9,9%</b>	<b>15,6%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	15	150	36	21	222
	procent	<b>6,8%</b>	<b>67,6%</b>	<b>16,2%</b>	<b>9,5%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	45	392	72	78	587
	procent	7,7%	66,8%	12,3%	13,3%	100,0%

Note: P-værdien er 0,031. Se i bilagsmaterialet for kommunernes inddeling i henholdsvis Vest- og Østjylland. 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.

## Faglærte

De brancher, som særligt efterspørger flere faglærte medarbejdere i medarbejdere, er 39,2 procent af virksomhederne i "Bygge og anlæg" og 37,4 procent af virksomhederne i branchen "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed"<sup>8</sup>. Figur 4 viser en tendens til, at virksomhederne i Vestjylland efterspørger mere faglært arbejdskraft end i Østjylland.

**Figur 4: Forventet medarbejdersammensætning af faglærte om 12 måneder fordelt på Øst- og Vestjylland**

		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	16	223	75	51	365
	procent	<b>4,4%</b>	<b>61,1%</b>	<b>20,5%</b>	<b>14,0%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	9	142	62	9	222
	procent	<b>4,1%</b>	<b>64,0%</b>	<b>27,9%</b>	<b>4,1%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	25	365	137	60	587
	procent	4,3%	62,2%	23,3%	10,2%	100,0%

Note: P-værdien er 0,001. Se i bilagsmaterialet for kommunernes inddeling i henholdsvis Vest- og Østjylland. 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.

<sup>7</sup> Krydstabellen med alle brancher kan ses i bilagsmaterialet.

<sup>8</sup> Krydstabellen med alle brancher kan ses i bilagsmaterialet.

## Videregående uddannede/funktionærer

Det er ikke kun hos de ufaglærte/specialarbejdere og de faglærte, at virksomhederne ser positivt på fremtiden. Dette kommer ligeledes til udtryk i kategorien "videregående uddannede/funktionærer". I forbindelse med de videregående uddannede/funktionærer ses der en tendens til, at brancherne generelt forventer flere videregående uddannede/funktionærer i deres medarbejdersammensætning om 12 måneder<sup>9</sup>.

## Ledere

Hos kategorien "ledere", er situationen anderledes i forhold til forventningen om flere medarbejdere, end hvad der har gjort sig gældende for "ufaglærte/specialarbejdere" og "faglærte", når der ses på forventet medarbejdersammensætning fordelt på Øst- og Vestjylland<sup>10</sup>. Figur 5 viser en tendens til, at der i Østjylland er en forventning om flere ledere i medarbejdersammensætningen i forhold til Vestjylland.

**Figur 5: Forventet medarbejdersammensætning af ledere om 12 måneder fordelt på Øst- og Vestjylland**

		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	9	271	49	36	365
	procent	<b>2,5%</b>	<b>74,2%</b>	<b>13,4%</b>	<b>9,9%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	6	188	16	13	223
	procent	<b>2,7%</b>	<b>84,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>5,8%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	15	459	65	49	588
	procent	2,6%	78,1%	11,1%	8,3%	100,0%

Note: P-værdien er 0,024. Se i bilagsmaterialet for kommunernes inddeling i henholdsvis Vest- og Østjylland. 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.

<sup>9</sup> Krydstabellen med alle brancher kan ses i bilagsmaterialet. Der er ikke signifikant sammenhæng mellem forventningen om "videregående uddannede/funktionærer" i medarbejdersammensætningen og fordelingen på Øst- og Vestjylland.

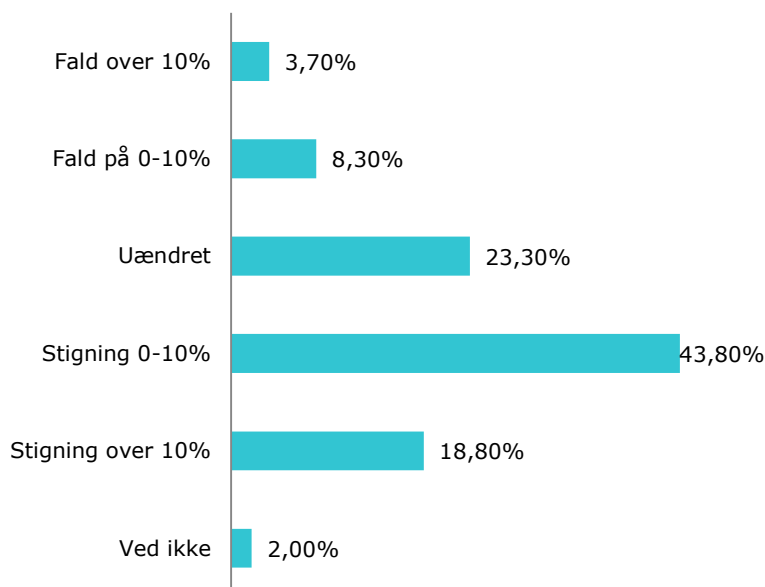
<sup>10</sup> Der er ikke signifikant sammenhæng mellem forventningen om "ledere" i medarbejdersammensætningen fordelt på branche.

## Positive forventninger til omsætningen

Denne tilsyneladende optimisme vedrørende generelt flere medarbejdere i medarbejdersammensætning om 12 måneder, kommer ligeledes til udtryk, når der ses på forventninger til omsætningen de kommende 12 måneder sammenlignet med de foregående 12 måneder. Med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt.

Figur 6 viser, at 43,8 procent af virksomhederne forventer en stigende omsætning mellem 0-10 procent i de kommende 12 måneder<sup>11</sup>. 23,3 procent af virksomhederne forventer, at deres omsætning vil være uændret og 18,8 procent af virksomhederne forventer en stigning over 10 % i deres omsætning. En mindre del af virksomhederne har angivet, at de forventer et fald i omsætningen. 8,3 procent forventer et fald mellem 0-10 %, hvor 3,7 procent forventer et fald over 10 %.

**Figur 6: Forventet omsætning de kommende 12 måneder**



*Note: 588 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomheden har haft mulighed for, at angive én af svarkategorierne.*

Sammenlagt forventer 62,2 procent af virksomhederne en **stigende** omsætning, hvor kun 12 procent forventer et **fald** i omsætningen de kommende 12 måneder.

<sup>11</sup> Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af maj måned, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres forventninger og situation gældende for maj måned 2017.

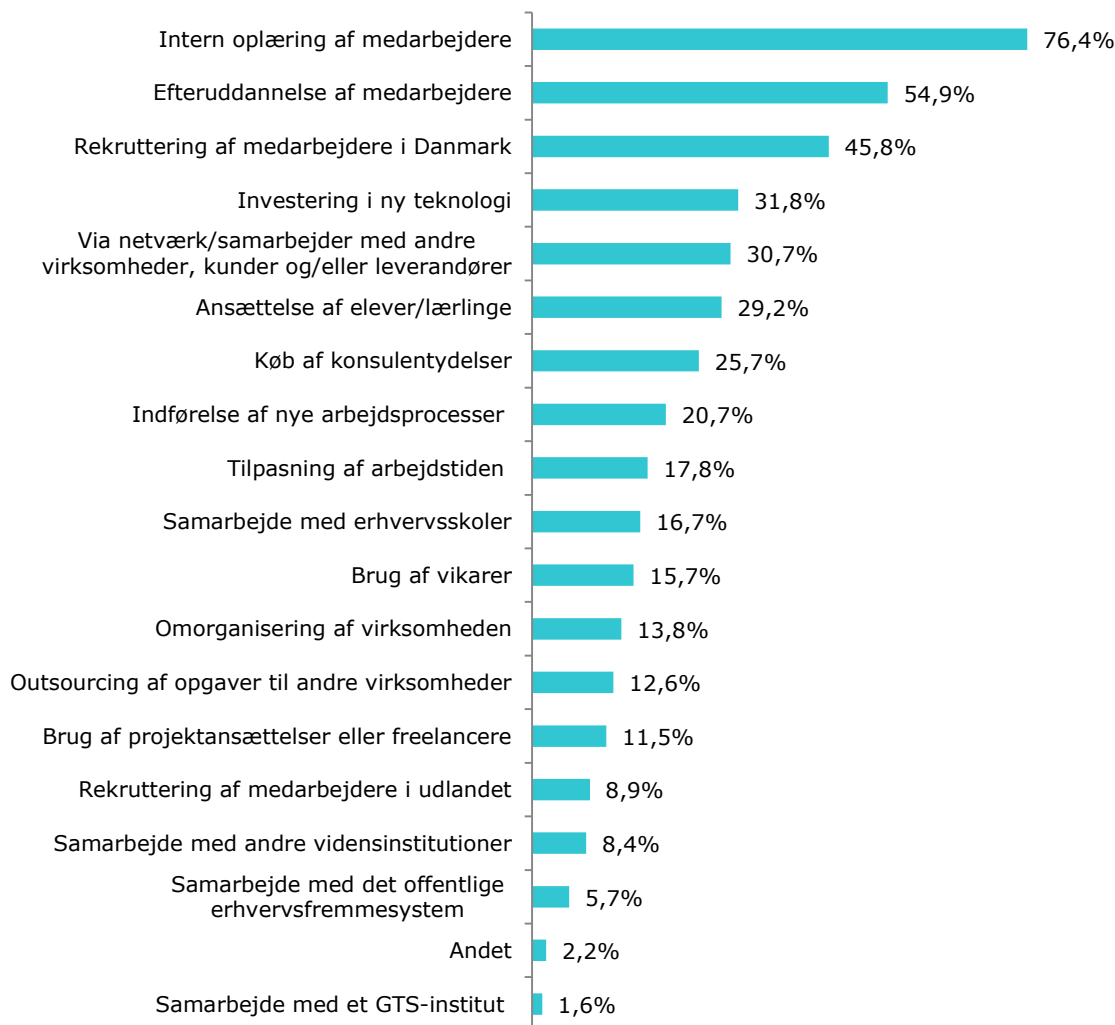
# Kompetenceforsyningen

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

De primære metoder, som virksomhederne anvender, er følgende:

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


**Figur 7: Anvendte kompetenceforsyningsmetoder**



*Note: 588 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 588 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.*

Anvendelsen af de tre nævnte kompetenceforsyningsmetoder har ligeledes gjort sig gældende i Virksomhedspanelets 1. runde og 2. runde<sup>12</sup>. Hertil kan det nævnes, at rækkefølgen på de tre metoder har været ensartet i alle tre runder af panelet.

Virksomhederne havde endvidere mulighed for at tilføje yderligere kompetenceforsyningsmetoder<sup>13</sup>. Flere af kompetenceforsyningsmetoderne hænger sammen med virksomhedens størrelse målt i antal ansatte.



Jo større virksomheden er, i jo højere grad anvendes:

- Efteruddannelse af medarbejdere
- Rekruttering af medarbejdere i Danmark
- Køb af konsulentytelser
- Brug af vikarer
- Investering i ny teknologi
- Indførelse af nye arbejdsprocesser (fx LEAN)
- Samarbejde med andre vidensinstitutioner
- Omorganisering af virksomheden

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

Herudover blev virksomhedspanelet adspurgt, hvilke faktorer der er de vigtigste for virksomhedens vækst og udvikling de kommende 12 måneder<sup>14</sup>.

De primære faktorer, som virksomhederne angiver, er følgende:

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

<sup>12</sup> Dataindsamlingsperioden er foråret 2016 for virksomhedspanelet 1. runde og efteråret 2016 for virksomhedspanelet 2. runde. Datamateriale for denne 3. runde af virksomhedspanelet forløber over foråret 2017.

<sup>13</sup> Eksempelvis: anvendelse af ressourcer andre steder i koncernen, netværk, brug af studerende (f.eks. på ophold eller som studentermedhjælper) osv.

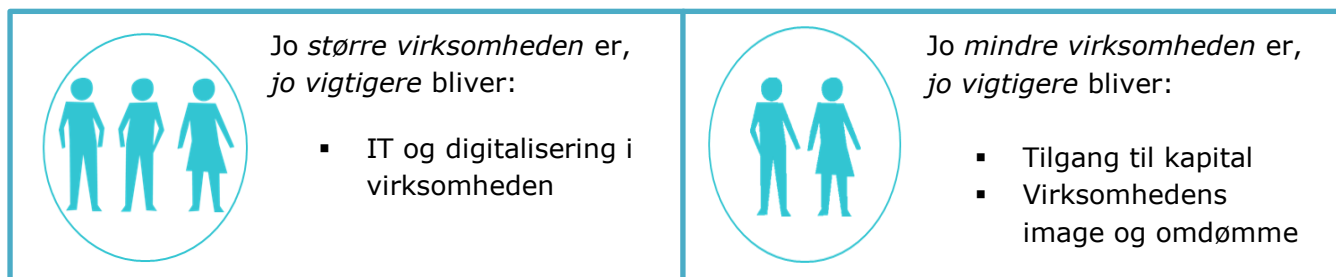
<sup>14</sup> Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af maj måned, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres forventninger og situation gældende for maj måned 2017.

**Figur 8: De vigtigste faktorer for vækst og udvikling de kommende 12 måneder**



Note: 588 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 588 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.

De tre primære faktorer gjorde sig ligeledes gældende i Virksomhedspanelet 1. runde og 2. runde<sup>15</sup>. Den tredje og fjerde svarkategori er dog meget tæt på hinanden, da der ikke er den store procentvise forskel fra kategorien "Den generelle konjunkturudvikling" og "Udvikling af nye markeder" i ovenstående graf. Nogle af faktorerne for vækst og udvikling de kommende 12 måneder hænger sammen med virksomhedens størrelse målt i antal ansatte.



<sup>15</sup> Dataindsamlingsperioden er foråret 2016 for virksomhedspanelet 1. runde og efteråret 2016 for virksomhedspanelet 2. runde. Datamateriale for denne 3. runde af virksomhedspanelet forløber over foråret 2017.



Der er en tendens til, at virksomhederne i **Vestjylland** i højere grad anser "Den generelle konjunkturudvikling" og "Udviklingen i produktionsomkostningerne" som vigtige parametre for virksomhedens vækst og udvikling, set i forhold til virksomhederne i Østjylland<sup>16</sup>.

Ser vi på den anden side af palletten, er der en tendens til, at virksomhederne i **Østjylland** i højere grad ser "Globalisering/internationalisering" og "Samarbejde med det offentlige" som vigtige parametre for virksomhedens vækst og udvikling de kommende 12 måneder, end for virksomhederne i Vestjylland<sup>17</sup>.

---

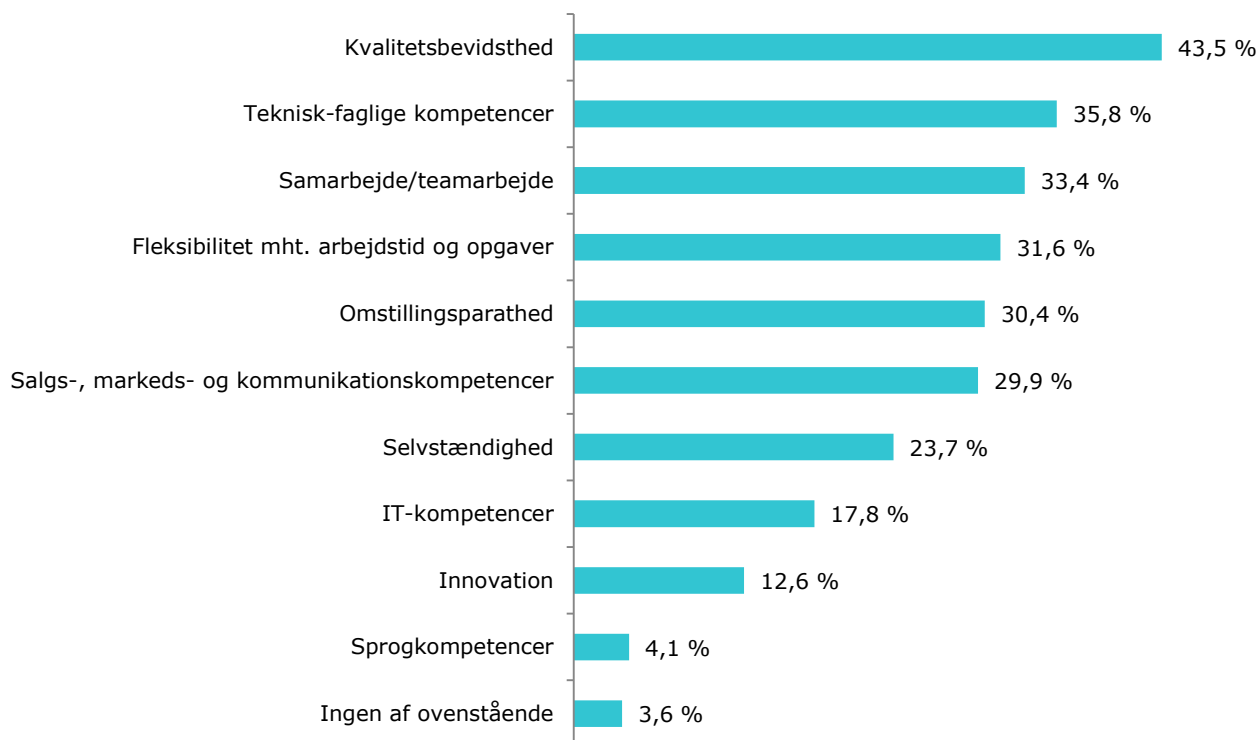
<sup>16</sup> Se i bilagsmaterialet for krydstabeller med inddeling i Vest- og Østjylland.

<sup>17</sup> Se i bilagsmaterialet for krydstabeller med inddeling i Vest- og Østjylland.

## Efterspurgte kompetencer

Figur 9 viser, at virksomhederne efterspørger flere forskellige kompetencer de kommende 12 måneder<sup>18</sup>. Dog er "Kvalitetsbevidsthed" den mest efterspurgte kompetence, hvilket ligeledes gjorde sig gældende i henholdsvis 1. og 2. runde af virksomhedspanelet<sup>19</sup>.

**Figur 9: Efterspurgte kompetencer de kommende 12 måneder**



*Note: 588 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). Derfor angiver hver af grafens faktorer, hvor stor en andel af de 588 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.*

Blandt de vestjyske virksomheder, er det 31,7 procent der angiver, at selvstændighed vil blive efterspurgt i virksomheden, hvortil det kun er 18,9 procent af virksomhederne i Østjylland. Herudover er det særligt de mindre virksomheder, hvor selvstændighed er en efterspurgt kompetence de kommende 12 måneder<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af maj måned, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres forventninger og situation gældende for maj måned 2017.

<sup>19</sup> Dataindsamlingsperioden er foråret 2016 for virksomhedspanelet 1. runde og efteråret 2016 for virksomhedspanelet 2. runde. Datamateriale for denne 3. runde af virksomhedspanelet forløber over foråret 2017.

<sup>20</sup> Krydstabellen med virksomhedsstørrelse og inddeling i Øst og Vestjylland kan ses i bilagsmaterialet.

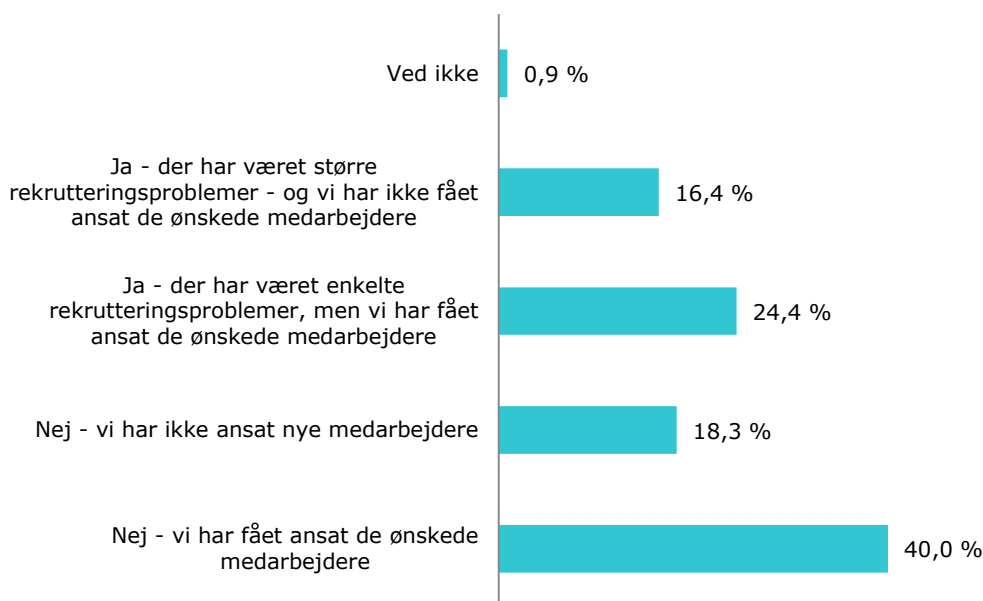


# Rekrutteringssituationen

Dette afsnit handler om virksomhedernes angivelser i forhold til rekrutteringssituationen de seneste 6 måneder<sup>21</sup> og hvorvidt eventuelle rekrutteringsproblemer har haft indflydelse på ordrer og aktiviteter.

Figur 10 viser, at 16,4 procent af de adspurgte virksomheder, har haft større rekrutteringsproblemer og *ikke* fået ansat de ønskede medarbejdere. 24,4 procent af virksomhederne har oplevet enkelte rekrutteringsproblemer, men dog *lykkedes* med at få ansat de ønskede medarbejdere. Hos de virksomheder, som ikke har oplevet rekrutteringsproblemer har 18,3 procent ikke ansat medarbejdere inden for de seneste 6 måneder, hvor 40,0 procent ikke har haft rekrutteringsproblemer og er lykkedes med at få ansat de ønskede medarbejdere.

**Figur 10: Rekrutteringssituationen de seneste 6 måneder**



Note: 588 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge én af svarkategorierne.

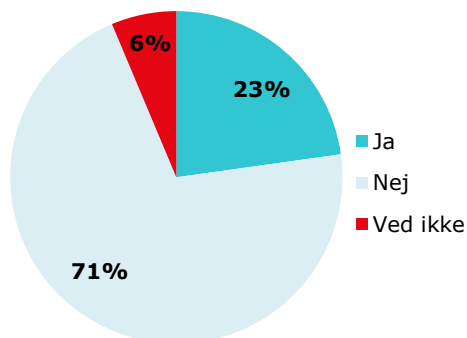
De virksomheder, som angav en eller anden form for rekrutteringsproblemer skulle herudover svare på, hvorvidt rekrutteringsproblemerne havde betydet, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter i de seneste 6 måneder<sup>22</sup>. Som det fremgår af figur 11, har 23 procent af virksomhederne angivet, at de *har* opgivet ordrer eller aktiviteter grundet

<sup>21</sup> Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af maj måned, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres oplevelser gældende for maj måned 2017.

<sup>22</sup> Virksomhederne havde mulighed for at besvare spørgeskemaet i løbet af maj måned, hvorfor tidsperioden vil være med udgangspunkt i deres oplevelser gældende for maj måned 2017.

rekrutteringsproblemerne. Dog er der en større andel – 71 procent – som har angivet, at de *ikke har* opgivet ordrer eller aktiviteter i de seneste 6 måneder.

**Figur 11: Har rekrutteringsproblemerne resulteret i opgivne ordrer og aktiviteter**



*Note: 240 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne havde mulighed for at angive én af svarkategorierne. Tallene er afrundet til nærmeste hele tal. De 240 besvarelser udgøres af 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?*

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

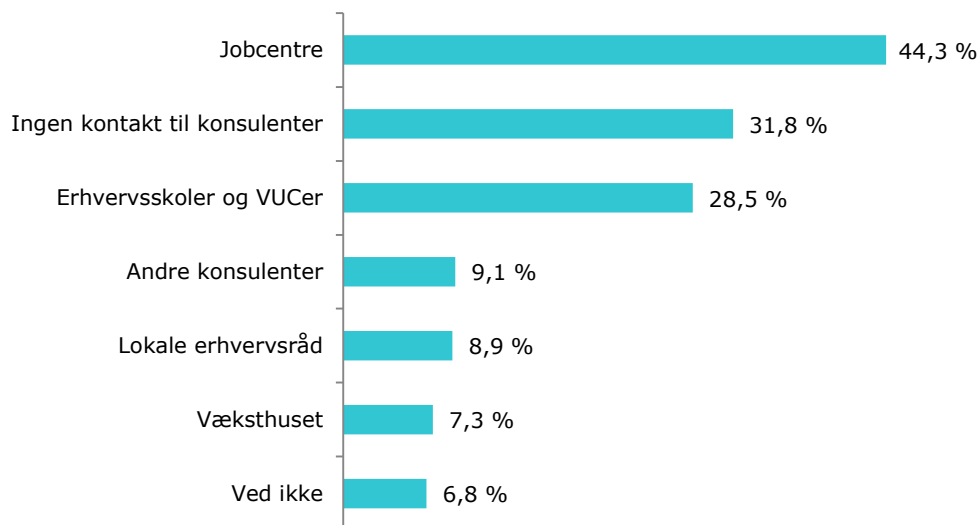
#### EKSEMPLER PÅ FAGGRUPPER

- |                  |                     |                         |
|------------------|---------------------|-------------------------|
| ▪ Advokater      | ▪ Elektrikere       | ▪ Tømrer                |
| ▪ Anlægsgartnere | ▪ Mekanikere        | ▪ Programmører          |
| ▪ Arkitekter     | ▪ Salgsmedarbejdere | ▪ Ingeniører            |
| ▪ Bagere         | ▪ Kokke             | ▪ Chauffører            |
| ▪ Blikkenslagere | ▪ Tjenere           | ▪ IT/software udviklere |

# Den opsøgende virksomhedsvejledning

I denne 3. runde af virksomhedspanelet er temaet: den opsøgende virksomhedsvejledning<sup>23</sup>. Den opsøgende virksomhedsvejledning omhandler konsulenter hos erhvervsskoler, VUC, lokale erhvervsråd og jobcentre. Nedenstående figur 12 viser, hvilke konsulenterne virksomhederne har været i kontakt med. Lidt under halvdelen af de 588 virksomheder (44,3 procent), har angivet, at de har været i kontakt med konsulenter fra jobcenteret. Der er desuden lidt over en tredjedel af virksomhederne, som angiver, at de *ikke* har været i kontakt med konsulenter. 28,5 procent af virksomhederne har angivet, at de har været i kontakt med konsulenter fra erhvervsskolerne og VUC.

**Figur 12: Kontakt med konsulenter**



*Note: 588 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge én eller flere af svarkategorierne (hvis svarkategorien "ingen kontakt til konsulenter" blev valgt, ville der kun kunne angives denne ene kategori). Derfor angiver hver af grafens kategorier, hvor stor en andel af de 588 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.*

Virksomhederne havde desuden mulighed for at angive svarkategorien "andre konsulenter" og samtidig uddybe, hvilke konsulenter, der var tale om. Følgende oversigt giver nogle eksempler på virksomhedernes svar:

<sup>23</sup> Temaet for 1. runde af virksomhedspanelet var "rekruttering" og temaet for 2. runde af virksomhedspanelet var "efteruddannelse".

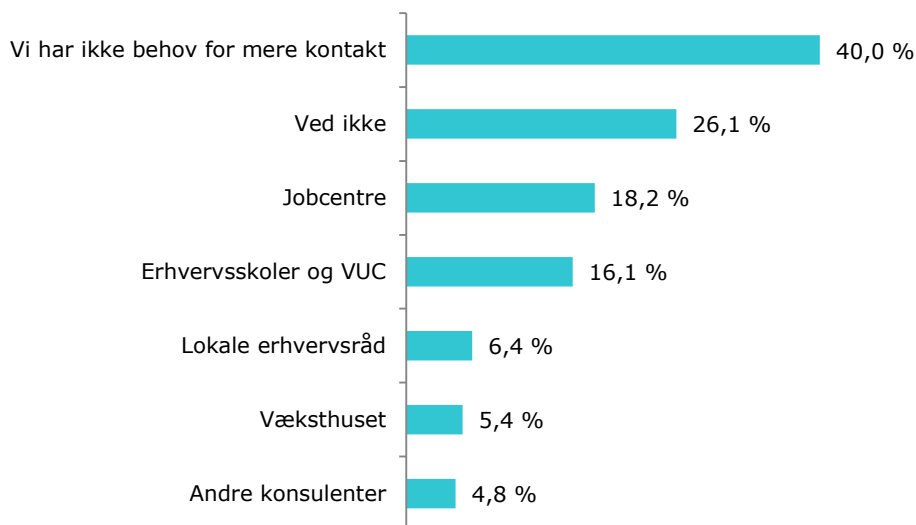
## EKSEMPLER PÅ ANDRE KONSULENTER

- Ballisager
- Brancheforeninger
- JobTeam
- Certificeringskonsulent
- Dansk Metal
- EGU
- F10
- Headhunter
- Vikarbureauer, JKS
- Egen HR-afdeling
- Integrationskonsulenter
- Rekrutteringskonsulenter
- VIA og universitet
- Jobindex
- Flexjob konsulent

## Stor andel af virksomhederne, har ikke behov for mere kontakt med konsulenter

Virksomhederne er blevet spurgt, hvorvidt de havde behov for mere kontakt til konsulenter inden for den opsøgende virksomhedsvejledning. Figur 13 viser, at 40 procent af virksomhederne angiver, at de ikke har behov for mere kontakt. Næstfølgende svarkategori "ved ikke" har en svarprocent på 26,1 procent. Hertil følger "jobcentre" og "erhvervsskoler og VUC" med henholdsvis 18,2 procent og 16,1 procent.

**Figur 13: Behovet for mere kontakt**



*Note: 588 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge én eller flere af svarkategorierne (hvis svarkategorien "vi har ikke behov for mere kontakt" blev valgt, ville der kun kunne angives denne ene kategori). Derfor angiver hver af grafens kategorier, hvor stor en andel af de 588 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.*

I tråd med forrige spørgsmål, havde virksomhederne mulighed for at angive svarkategorien "andre konsulenter" og samtidig uddybe, hvilke konsulenter virksomheden vurderede, at de gerne vil i kontakt med. Følgende oversigt giver nogle eksempler på virksomhedernes angivelser.

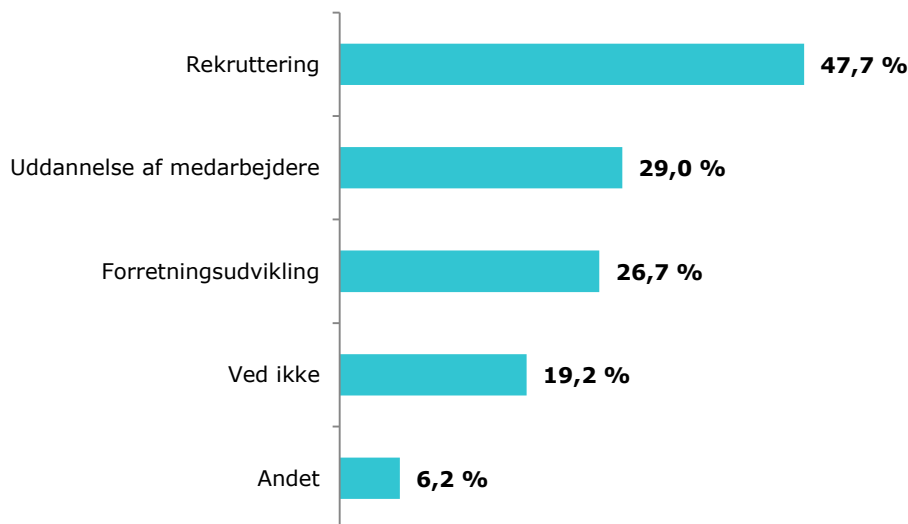
## EKSEMPLER PÅ ANDRE KONSULENTER

- Ballisager
- Brancheforeninger
- Vikarbureauer
- EGU
- Jobkonsulenter
- Organisationskonsulent
- Tekniske skoler
- Rekrutteringskonsulenter
- VIA og universitet

## Særligt fokus på rekruttering i Vestjylland

De virksomheder, som havde tilkendegivet, at de ønskede kontakt med en eller anden form for konsulent blev herefter stillet følgende spørgsmål om, hvad de gerne vil drøfte med en konsulent. Nedenstående figur 14 viser en oversigt over, hvad virksomhederne gerne vil drøfte med konsulenterne. Her ses det, at det primære emne, som virksomhederne vil drøfte med konsulenterne, er rekruttering.

**Figur 14: Ønsker om drøftelse med konsulent**



*Note: 199 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge én eller flere af svarkategorierne. Derfor angiver hver af grafens kategorier, hvor stor en andel af de 195 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. Spørgsmålet er ikke stillet til virksomheder, som har angivet "Vi har ikke behov for mere kontakt" eller "ved ikke" på spørgsmålet: "Hvilke konsulenter vurderer du, at virksomheden har behov for mere kontakt med".*

Virksomhederne havde endvidere mulighed for at uddybe, hvis der var andet, de gerne ville drøfte med en konsulent. Nedenstående er en oversigt over andre ting, som virksomhederne gerne vil drøfte:

## EKSEMPLER PÅ ANDRE KONSULENTER

- |                             |                                     |   |
|-----------------------------|-------------------------------------|---|
| ▪ Spørgsmål ang. ansættelse | ▪ Holdning til håndværksuddannelser | ▪ Samle viden og interesser (super setting) |
| ▪ Elevernes fremtid         | ▪ Samarbejde med jobcenter          | ▪ Trivsel                                   |
| ▪ Støttemuligheder          | ▪ Kapital                           | ▪ ISO                                       |
| ▪ Lagerstyring              |                                     | ▪ Digitalisering                            |

Der ses en tendens til, *at jo større virksomheden er, jo færre vil drøfte forretningsudvikling*. Det vil sige, at behovet for drøftelser omkring forretningsudvikling i højere grad er målrettet de mindre virksomheder<sup>24</sup>.

I forbindelse med rekrutterings er det særligt virksomhederne i Vestjylland, som gerne vil drøfte rekruttering med en konsulent (22,3 procent), hvortil det gør sig gældende for 12,6 procent af virksomhederne i Østjylland<sup>25</sup>.

## Samarbejdet mellem konsulenterne

Den opsøgende virksomhedsvejledning udgøres af konsulenter fra blandt andet erhvervsskoler, VUC'er, jobcentre og erhvervsservice, som arbejder sammen om at hjælpe virksomhederne med rekruttering, efteruddannelse af medarbejdere og forretningsudvikling. Virksomhederne fik 5 udsagn om dette samarbejde, hvortil de skulle angive deres mening. Nedenstående graf viser virksomhedernes angivelser.

Udsagnene lyder som følger:

- *Virksomheden har kendskab til at konsulenterne samarbejder*
- *Virksomheden samarbejder med konsulenter*
- *Samarbejdet har givet virksomheden den hjælp, der er behov for*
- *Virksomheden oplever, at der sker en koordinering mellem de forskellige konsulenter*
- *Konsulenterne tager udgangspunkt i virksomhedens behov*

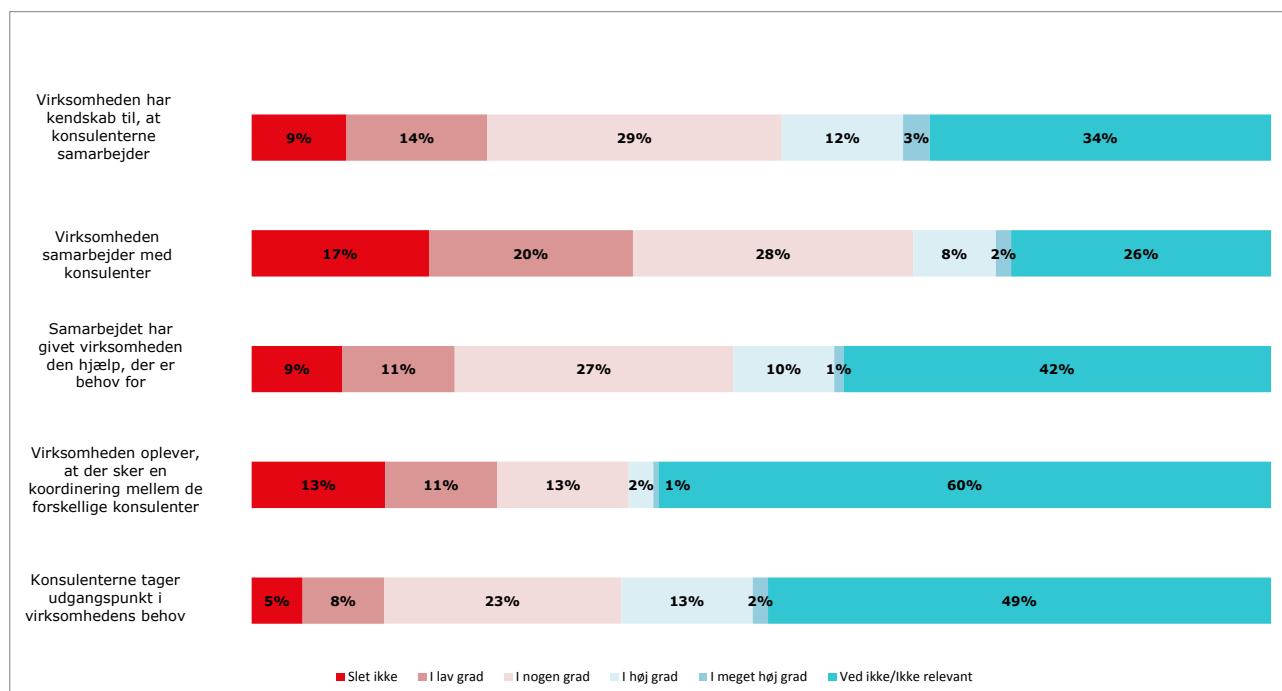
Det springer umiddelbart i øjnene i nedenstående graf, at svarkategorien "Ved ikke/Ikke relevant" udgør en stor procentdel af virksomhedernes besvarelse. Dette gør sig især gældende for det fjerde udsagn, hvor hele 60 procent har svaret "Ved ikke". En årsag til den generelle angivelse af "ved ikke/ikke relevant" kan skyldes, at der i tidligere **figur 12** er hele 31,8 procent af virksomhederne, som angiver, at de ikke har kontakt til konsulenter.

Generelt for de fem udsagn er, at kun 15 procent eller færre af virksomhederne oplever, at samarbejdet med konsulenterne fungerer i "I høj grad" eller "I meget høj grad". Ligeledes svarer virksomhederne til udsagnene, at samarbejdet med konsulenterne kun fungerer "I lav grad" eller "Slet ikke" i 13 til 24 procent af tilfældene. Når man ser bort fra udsagn nummer to, der omhandler hvorvidt virksomheden har et samarbejde med konsulenter.

<sup>24</sup> Krydstabellen med virksomhedsstørrelse og kategorien "Forretningsudvikling" kan ses i bilagsmaterialet.

<sup>25</sup> Krydstabellen med fordeling på Øst- og Vestjylland kan ses i bilagsmaterialet.

**Figur 15: Virksomhedernes tilfredshed omkring samarbejdet med konsulenterne**



Note: 588 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge én af svarkategorierne inden for hvert udsagn, som ses i venstre side af grafen. Derfor angiver hver af grafens udsagn, hvor stor en andel af de 588 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

## Har samarbejdet givet virksomhederne den hjælp, der er behov for?

Figur 15 viser, at 20 procent af de adspurgte virksomheder svarer, at samarbejdet mellem konsulenterne i "Slet ikke" eller "I lav grad" har givet virksomheden den hjælp, de havde behov for. Derimod svarer 11 procent af virksomhederne, at de "I høj grad" eller "I meget høj grad" har fået den hjælp de havde behov for. 27 procent af virksomhederne har svaret "I nogen grad", mens 42 procent svarer "Ved ikke/Ikke relevant".

Fordeles virksomhedernes besvarelser ud på brancher, fremgår det, at bygge og anlægsbranchen skiller sig ud ved at være mere utilfredse med samarbejdet end andre brancher. I bygge og anlægsbranchen er næsten 40 procent af besvarelserne placeret i den utilfredse ende af skalaen med svarkategorierne "Slet ikke" og "I lav grad".

Generelt set på tværs af brancherne gør det sig gældende, at der er en overvægt af utilfredse besvarelser. Den eneste branche, der har en højere procentdel af tilfredse besvarelser end utilfredse, er offentlig administration, undervisning og sundhed. Der er 17,5 procent af virksomhederne "I høj grad" eller "I meget høj grad" tilfredse med samarbejdet med konsulenterne, mod 14 procent der er utilfredse<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Krydstabellen med alle brancher kan ses i bilagsmaterialet.

## Lavt kendskab til koordineringen mellem de forskellige konsulenter

**Figur 17** viser, at virksomhederne har et lavt kendskab til koordineringen mellem konsulenterne. Der gøres ligeledes opmærksom på at hele 60 procent af virksomhederne har svaret "Ved ikke" til dette spørgsmål.

Som tidligere set er der tendens til, at særligt bygge og anlægsbranchen i mindre grad oplever, at der sker en koordinering mellem de forskellige konsulenter. Der ses et mønster i, at der på tværs af brancherne er en overvægt af "slet ikke" og "I lav grad" end hvad der gør sig gældende for kategorierne "I høj grad" og "I meget høj grad".

**Figur 17: Sammenhæng mellem "Virksomheden oplever, at der sker en koordinering mellem de forskellige konsulenter" fordelt på branche**

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke/Ikke relevant	Total
<b>Bygge og anlæg</b>	frekvens	21	7	9	1	0	41	79
	procent	<b>26,6%</b>	<b>8,9%</b>	<b>11,4%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>51,9%</b>	100,0%
<b>Ejendomshandel og udlejning</b>	frekvens	0	1	4	2	0	6	13
	procent	<b>0,0%</b>	<b>7,7%</b>	<b>30,8%</b>	<b>15,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>46,2%</b>	100,0%
<b>Erhvervsservice</b>	frekvens	8	7	11	1	0	45	72
	procent	<b>11,1%</b>	<b>9,7%</b>	<b>15,3%</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>62,5%</b>	100,0%
<b>Finansiering og forsikring</b>	frekvens	0	0	0	0	0	5	5
	procent	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	100,0%
<b>Handel og transport mv.</b>	frekvens	27	25	29	5	0	141	227
	procent	<b>11,9%</b>	<b>11,0%</b>	<b>12,8%</b>	<b>2,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>62,1%</b>	100,0%
<b>Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed</b>	frekvens	14	16	19	4	0	54	107
	procent	<b>13,1%</b>	<b>15,0%</b>	<b>17,8%</b>	<b>3,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>50,5%</b>	100,0%
<b>Information og kommunikation</b>	frekvens	0	3	0	0	0	24	27
	procent	<b>0,0%</b>	<b>11,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>88,9%</b>	100,0%
<b>Offentlig administration, undervisning og sundhed</b>	frekvens	6	6	3	1	3	38	57
	procent	<b>10,5%</b>	<b>10,5%</b>	<b>5,3%</b>	<b>1,8%</b>	<b>5,3%</b>	<b>66,7%</b>	100,0%
<b>Uoplyst aktivitet</b>	frekvens	0	0	0	0	0	0	0
	procent							
<b>Total</b>	frekvens	76	65	75	14	3	354	587
	procent	12,9%	11,1%	12,8%	2,4%	,5%	60,3%	100,0%

Note: P-værdien er 0,000. Datagrundlaget for en del af brancherne er relativt lille, hvorfor tolkningen af tallene vil være et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet. Datagrundlaget tillader derfor ikke, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt. Krydstabellen gælder for udsagnet: "Virksomheden oplever, at der sker en koordinering mellem de forskellige konsulenter".



## Kvalitative interviews

Dette afsnit præsenterer resultaterne af de kvalitative interviews med 35 virksomheder samt resultater fra det sidste åbne spørgsmål i spørgeskemaet, hvor virksomhederne har angivet, hvordan konsulenternes samarbejde kan skabe større værdi. Formålet med de kvalitative interviews har været at opnå dybdegående viden om virksomhedernes anvendelse og oplevelse af den opsøgende virksomhedsvejledning. De kvalitative interviews supplerer resultaterne fra den kvantitative spørgeskemaundersøgelse. Nedenstående er en opsummering på de tilbagemeldinger, som virksomhederne har givet i interviewsituationen.

### Oplevelser af den opsøgende virksomhedsvejledning

En stor andel af de interviewede virksomheder oplever, at forskellige typer af konsulenter har henvendt sig til virksomheden. De besøgende konsulenter repræsenterer i overvejende grad jobcentre, erhvervsskoler og VUC'er. En mindre andel af virksomhederne er blevet kontaktet af en eller ingen konsulent. Enkelte virksomheder har selv taget kontakt til blandt andet erhvervsskoler og jobcentre. Virksomhederne oplever konsulenterne som engagerede, og ser et stort potentiale i den opsøgende virksomhedsvejledning.

Virksomhederne oplever dog den opsøgende virksomhedsvejledning og virksomhedsdialogen som usystematisk. Virksomhederne møder en række af forskellige typer af konsulenter, der leverer meget forskellige ydelser. Derfor arbejder virksomhederne ofte på mange sideløbende indsatser.

Virksomhederne efterspørger, at konsulenterne i højere grad hjælper til med at afdække virksomhedens specifikke behov. Dette vil sikre, at de ydelser konsulenterne leverer, opleves som værende mere sammenhængende og målrettede.

### Udfordringer i det opsøgende system

Flere af de interviewede virksomheder understreger væsentligheden af, at de forskellige typer af konsulenter har en dybdegående viden og indsigt i det arbejde, som virksomhederne udfører. Virksomhederne fremhæver, at de konsulenter de har været i kontakt med, ikke har haft den nødvendige forståelse af virksomheden, dens faglighed og forbindelse til lokalmiljøet, hvilket er med til at besværliggøre samarbejdet med konsulenterne. En stor andel af virksomhederne påpeger endvidere, konsulenterne ikke i tilstrækkelig grad er i stand til at løse deres rekrutteringsudfordringer.

Udtalelse fra en virksomhed:

"I forhold til problemer med at rekruttere dygtige faglærte medarbejdere er der ingen fra systemerne som har kunnet hjælpe. Der findes simpelthen ikke dygtige ledige på markedet. Man kan "lokke" medarbejdere fra andre virksomheder til med højere løn, men det er absolut ikke velset i byen. Så det afholder man sig fra"

### *Virksomhederne mangler viden om konsulenternes kompetencer*

Flere virksomheder oplever det som en barriere i forhold til den opsøgende virksomhedsvejledning, at virksomhedens medarbejdere generelt betragtes som de professionelle inden for faget, hvorfor det kan være svært for virksomheden at se, hvordan

systemer udefra kan hjælpe. Virksomhederne fremhæver desuden, at de mangler et overblik over, hvornår og til hvilket formål, de forskellige typer af konsulenter kan anvendes.

Udtalelse fra virksomhed:

En virksomhed peger i den forbindelse på, at virksomhederne bør modtage "en oversigt/ skitse over, hvad de enkelte aktører i overskrifter kan hjælpe med. Evt. kan konsulenten præsentere virksomhederne for dette overblik via en enkel udarbejdet skitse"

### **Samarbejde om vejledningen til virksomheder**

Størstedelen af de adspurgte virksomheder har ikke kendskab til, hvorvidt der eksisterer et samarbejde mellem skoler, jobcentre og erhvervsservice. Dog ser over halvdelen af de adspurgte virksomheder et potentiale i, at skoler, jobcentre og erhvervsservice samarbejder omkring vejledningen af virksomhederne. Det vil, ifølge virksomhederne, skabe et bedre grundlag for en helhedsorienteret virksomhedsvejledning, således forretningsmuligheder, rekruttering og efteruddannelse drøftes som koordinerende indsatser tilpasset den enkelte virksomheds behov.

*Virksomhederne ser fordele ved et system, der snakker sammen*

En konkret fordel ved samarbejdet om vejledningen kan ifølge en virksomhed være, at konsulenterne er bedre rustede til at pege på andre løsninger og hjælpe med at realisere mulighederne i virksomheden.

En anden virksomhed fremhæver, at et samarbejde kan give værdi for dem, hvis flere typer af konsulenter deltager i et møde. Virksomheden sparer på denne måde tid, fordi der er flere kompetencer til stede, og derfor er der flere spørgsmål, der kan afklares allerede mens mødet finder sted.

Udtalelse fra virksomhed:

En virksomhed nævner, at de har oplevet et konstruktivt samarbejde mellem konsulenter "I forbindelse med bl.a. jobrotationsforløbet, har der været en rigtig god koordinering. I den forbindelse også møder med deltagelse af konsulenter fra både jobcenter og uddannelsesinstitutionerne. Virksomheden fik en rigtig god samlet løsning"

Nogle virksomheder fremhæver, at det skaber forvirring og er tidskrævende, hvis forskellige typer af konsulenter henvender sig uafhængigt af hinanden med hvert deres formål, foreksempel etablering af praktikpladser og muligheder for efteruddannelse. Flere af virksomhederne efterspørger en direkte kanal til én konsulent, der kender virksomhedens behov, og med afsæt heri koordinerer samarbejdet mellem de forskellige parter, således virksomhederne ikke skal bruge unødvendige ressourcer.

### *Virksomhederne har ikke behov for mere kontakt med konsulenter*

En stor andel af virksomhederne oplyser, at de ikke har behov for mere kontakt med konsulenter. Virksomhederne oplever at etableret kontakt til de konsulenter, de skal bruge. Virksomhederne vil som hovedregel selv stå for at tage kontakt til konsulenterne ved eventuelle spørgsmål eller ønsker til projekter osv., dog nævner flere af de adspurgte virksomheder, at konsulenten gerne må kontakte dem, hvis der er nye muligheder, som synes at være brugbare for virksomheden.

## **Anbefalinger fra virksomhederne**

Med udgangspunkt i de kvalitative interviews, er der formuleret syv anbefalinger, som de adspurgte virksomheder kan give til konsulenterne i det opsøgende system:

1. Én indgang til et system, der snakker sammen
2. Mulighed for sambesøg, hvor der arbejdes på en sammenhængende og målrettet indsats skræddersyet til den enkelte virksomhed
3. Et overblik over konsulenternes kompetencer
4. Mere generel information fra konsulenter om muligheder for uddannelse, rekruttering og udvikling
5. Mulighed for oprettelse af kurser, der tager afsæt i virksomheden behov
6. Hjælp til identifikation af virksomhedens kompetencebehov
7. Konsulenter, som har en indsigt i virksomhedens erhverv samt en forståelse af det lokalområde, hvori virksomheden er placeret

# Bilagsmateriale

---

Dette afsnit indeholder en beskrivelse af metoden, undersøgelsesdesign og fremgangsmåden.

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 3. runde af det kvantitative spørgeskema er udsendt i maj 2017<sup>27</sup>. 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 stikprøve<sup>28</sup> 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 3. runde af virksomhedspanelet har temaet "Den opsøgende virksomhedsvejledning". 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.

---

<sup>27</sup> Dataindsamlingsperioden er foråret 2016 for virksomhedspanelet 1. runde og efteråret 2016 for virksomhedspanelet 2. runde. Datamateriale for denne 3. runde af virksomhedspanelet forløber over foråret 2017.

<sup>28</sup> Kilde: "Social research methods" (2008), Alan Bryman

## Undersøgelsen af virksomhedspanelet gennemføres i tre trin

- I **trin 1** bliver spørgeskemaet udsendt til 1.644 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 3. runde er "Den opsøgende virksomhedsvejledning" og det "faste" spørgeskema er derfor suppleret med en række spørgsmål inden for dette<sup>29</sup>.
- I **trin 2** gennemføres kvalitative interviews<sup>30</sup> med 35 virksomheder med fokus på at afdække, hvordan virksomheden anvender og oplever den opsøgende virksomhedsvejledning. De kvalitative interviews har til formål at give en dybdegående viden om virksomhedernes anvendelse og oplevelse af den opsøgende virksomhedsvejledning, og supplerer 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 "Den opsøgende virksomhedsvejledning".

Den endelige afrapportering fra virksomhedspanelet er således baseret både på baggrund af resultaterne fra det elektroniske spørgeskema, de kvalitative interviews, samt 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
- Den opsøgende virksomhedsvejledning (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 vægtningsvariabel<sup>31</sup>.

De fire resterende hovedafsnit vil bero på en kombination af univariate og bivariate analyser og de 35 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.

<sup>29</sup> Spørgeskemaet er tilgængeligt i bilagsmaterialet.

<sup>30</sup> Interviewguiden er tilgængelig i bilagsmaterialet.

<sup>31</sup> Vægtningensvariablen er anvendt i de fire resterende hovedoverskrifter.

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 procent<sup>32</sup>. 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. Chi<sup>2</sup> testen anvendes ved de nominelle variable<sup>33</sup> 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 variable<sup>34</sup> 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:

<b>Gamma</b>	<b>Tolkning</b>
+/- 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 Chi<sup>2</sup> 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 Chi<sup>2</sup> test<sup>35</sup>.

### Brancher

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

**Tabel 1: Brancheinddeling**

<b>Navn</b>	<b>Branche</b>
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

<sup>32</sup> Kilde: "Surveys in social research" (2002), D.A. De Vaus

<sup>33</sup> Et eksempel på en nominal variabel kan være branche, da denne ikke kan rangordnes.

<sup>34</sup> 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.

<sup>35</sup> 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.

### Stikprøveplan

Region Midtjylland har udsendt invitationer til 1.664 virksomheder via e-mail og Digital Post, hvoraf 1.644 er inden for målgruppen (bruttostikprøven). 588 virksomheder har bidraget med gyldige svar (nettostikprøven). Svarprocenten kan opgøres til 35,8.

Af de 1.644 virksomheder, der er inden for målgruppen, stammer 143 virksomheder fra tidligere runder af virksomheder, mens de resterende 1.501 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.

**Tabel 2: Population og stikprøve. Opgjort på branche.**

Branche	Population	Brutto	Netto	Dæknings%	Svar%
Bygge og anlæg	936	218	72	7,7 %	33,0 %
Ejendomshandel og udlejning	168	37	14	8,3 %	37,8 %
Erhvervsservice	851	224	86	10,1 %	38,4 %
Finansiering og forsikring	125	23	11	8,8 %	47,8 %
Handel og transport mv.	2.682	601	193	7,2 %	32,1 %
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1.263	306	113	8,9 %	36,9 %
Information og kommunikation	321	75	27	8,4 %	36,0 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	661	157	71	10,7 %	45,2 %
Uoplyst aktivitet	12	3	1	8,3 %	0,0 %
<b>Total</b>	<b>7.019</b>	<b>1.644</b>	<b>588</b>	<b>8,4 %</b>	<b>35,8 %</b>

### Dataindsamlingsproces

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

Region Midtjylland sendte i forbindelse med runde 2 i efteråret 2016 indledningsvist en invitation med digital post til de udvalgte virksomheder. Rambøll forestod udvælgelsen. I de tilfælde, hvor kontaktoplysningerne indeholdte navne på den personaleansvarlige/direktøren, blev kontaktpersonens navn anført på invitationsbrevet.

I runde 3 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel har virksomhedernes kontaktpersoner modtaget en invitation til Virksomhedspanelet via e-mail. Bruttostikprøven i runde 3 består af 1.501 ny-samlede virksomheder fra Experians BusinessInsight database samt 143 virksomheder, der i Runde 2 af Region Midtjyllands Virksomhedssurvey gennemført i efteråret 2016 tilkendegav, at de ønskede at deltage i Virksomhedspanelet fremadrettet.

En 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)<sup>36</sup>.

### **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.

---

<sup>36</sup> 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 erhvervservicesystemet. En målrettet og effektiv indsats fra de offentlige aktører kræver, at de har kendskab til virksomhedernes kompetencebehov.

Dette er 3. runde i virksomhedspanelet, og du skal regne med at bruge 5-10 minutter til at besvare spørgsmålene. Du vil blive spurgt ind til virksomhedens behov for medarbejdere og kompetencer, samt om virksomhedens forsyning af kompetencer.

I 3. runde af virksomhedspanelet har vi sat fokus på temaet 'den opsøgende virksomhedsvejledning'.

Virksomhedspanelet vil blive adspurgt to gange om året.

Efter hver runde udarbejdes en rapport med udgangspunkt i rundens spørgsmål. Du finder sidste rundes rapport her.

##### 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 [skemasupport@ramboll.com](mailto:skemasupport@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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faglærte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Videregående uddannede/Funktionærer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **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 ovenstående<sup>37</sup>

**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

---

<sup>37</sup> Hvis denne kategori angives, kan der ikke angives andre i spørgsmålet.

- Fleksibilitet mht. arbejdstid og opgaver
- Ingen af ovenstående<sup>38</sup>

### 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?<sup>39</sup>

- Ja
- Nej
- Ved ikke

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

---

---

---

<sup>38</sup> Hvis denne kategori angives, kan der ikke angives andre i spørgsmålet.

<sup>39</sup> 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:**

#### **Den opsøgende virksomhedsvejledning**

*Denne del af undersøgelsen handler om den opsøgende virksomhedsvejledning, som konsulenter hos erhvervsskoler, VUC'er, lokale erhvervsråd og jobcentre tilbyder. I det følgende spørges der ind til virksomhedens kontakt med konsulenterne og en vurdering af samarbejdet mellem konsulenterne og virksomheden.*

#### **Hvilke konsulenter fra den opsøgende virksomhedsvejledning har virksomheden været i kontakt med?**

*Sæt gerne flere kryds*

Konsulenter fra:

- Erhvervsskoler og VUC'er
- Jobcentre
- Lokale erhvervsråd
- Væksthuset
- Andre konsulenter, angiv: \_\_\_\_\_
- Ingen kontakt til konsulenter
- Ved ikke

#### **Hvilke konsulenter vurderer du, at virksomheden har behov for mere kontakt med?**

*Hvis virksomheden ikke har haft kontakt til den pågældende konsulent, men vurderer at den får et behov for kontakt i fremtiden, bedes virksomheden også sætte et kryds.*

*Sæt gerne flere kryds*

- Erhvervsskoler og VUC'er
- Jobcentre
- Lokale erhvervsråd
- Væksthuset
- Andre konsulenter, angiv: \_\_\_\_\_
- Vi har ikke behov for mere kontakt.
- Ved ikke

### Hvad vil du gerne drøfte med en konsulent?<sup>40</sup>

Sæt gerne flere kryds

- Rekruttering
- Uddannelse af medarbejdere
- Forretningsudvikling
- Andet, angiv: \_\_\_\_\_
- Ved ikke

### Samarbejde mellem konsulenter om den opsøgende virksomhedsvejledning

I de seneste år har konsulenter fra blandt andet erhvervsskoler, VUC'er, jobcentre og erhvervsservice arbejdet sammen om at hjælpe virksomhederne med rekruttering, uddannelse af medarbejdere og forretningsudvikling. I det følgende stiller vi spørgsmål, som vedrører dette samarbejde.

### I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om den opsøgende virksomhedsvejledning?

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved Ikke/ikke relevant
Virksomheden har kendskab til at konsulenterne samarbejder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Virksomheden samarbejder med konsulenter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbejdet har givet virksomheden den hjælp, der er behov for.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Virksomheden oplever, at der sker en koordinering mellem de forskellige konsulenter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsulenterne tager udgangspunkt i virksomhedens behov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Hvordan kan konsulenternes samarbejde skabe større værdi for virksomheden?

Her tænkes på områder inden for rekruttering, efteruddannelse og forretningsudvikling.

---



---



---

<sup>40</sup> Dette spørgsmål stilles kun til virksomheder, der har angivet, at de har et behov for at have kontakt til en eller anden form for konsulenter.



## Fremtidig deltagelse i Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Mange tak for din deltagelse i tredje runde af virksomhedspanelet. Vi er meget glade for, at du ønsker at deltage.

Næste runde er om ca. seks måneder. Du vil til den tid modtage en e-mail med et link til næste rundes skema.

### Kontaktoplysninger

Titel: \_\_\_\_\_

Kontaktperson: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

Jeg ønsker ikke at blive kontaktet vedrørende næste runde af Region Midtjyllands Virksomhedspanel

## 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 3. runde af virksomhedspanelet har interviewguiden fokus på temaet: "den opsøgende virksomhedsvejledning".

### Interviewguide til kvalitative interviews

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

#### Fokus på den opsøgende virksomhedsvejledning

Temaet i den 3. runde i virksomhedspanelet er "den opsøgende virksomhedsvejledning".

Vi foreslår, at de kvalitative interviews følger en model, som følger tre trin:

- A.** Introduktion til undersøgelsen, herunder om formålet med undersøgelsen og hvad resultaterne skal anvendes til.
- B.** Afdækning af overordnede karakteristika i virksomheden. Her spørges til baggrundsoplysninger om virksomheden, som kan anvendes som baggrundsinformationer, når svarene analyseres.
- C.** Afdækning af virksomhedens anvendelse og oplevelse af den opsøgende virksomhedsvejledning. Her stilles nogle fokuserede spørgsmål omhandlende den opsøgende virksomhedsvejledning, som er 3. rundes tema.
- D.** Afslutning: Det er en god idé at opsummere væsentligste pointer fra interviewet for herved at sikre gensidig forståelse.

I spørgeguiden er der indarbejdet en række "hjælpe spørgsmål", 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 interviewereren orientere om baggrunden for undersøgelsen, formålet og hvad resultaterne vil blive anvendt til (*orienter jer i materialet: "faktaark til virksomheder" samt "Virksomhedspanel 3. runde baggrundspapirer"*).

## **B. Afdækning af overordnede karakteristika ved virksomheden**

### **2. Baggrundsviden om virksomheden**

<b>Noter:</b>	<b>Hjælpe spørgsmål:</b>
	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhedens navn</li> <li>• Hvem er interviewet (navn og titel)</li> <li>• Antal ansatte</li> <li>• Eksport (Ingen, under 10%, 10-30%, over 30% af omsætning)</li> <li>• Vækst seneste år i antal medarbejdere</li> <li>• Vækst seneste år i omsætning (i procent)</li> <li>• Branche (f.eks. industri, bygge og anlæg, handel og transport, finansiering og forsikring, ejendomshandel og udlejning, erhvervsservice, information og kommunikation m.m.)</li> </ul>

## **C. Afdækning af virksomhedens anvendelse og oplevelse af den opsøgende virksomhedsvejledning**

*Note: Start med at forklare, hvad den opsøgende virksomhedsvejledning indbefatter. Find evt. inspiration i nedenstående:*

*"I de seneste år har konsulenter fra blandt andet erhvervsskoler, VUC'er, jobcentre og erhvervsservice arbejdet sammen om at hjælpe virksomhederne med rekruttering, uddannelse af medarbejdere og forretningsudvikling. I dette interview stiller jeg/vi spørgsmål, som vedrører dette samarbejde."*

### **3. Beskriv hvilke konsulenter virksomheden har været i kontakt med inden for det seneste år?**

*Note: Formålet er at få afdækket alle de forskellige konsulenter, virksomheden har været i kontakt med inden for det seneste år.*

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan er kontakten med konsulenten opstået?               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Konsulenten/konsulenterne kom selv på besøg eller tog virksomheden kontakt?</li> </ul> </li> <li>• Hvad var anledningen til mødet?               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Var der en konkret anledning eller en mere generel snak?</li> </ul> </li> </ul> <p>Forskellige typer af konsulenter (sådan har vi opdelt det i spørgeskemaet):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhvervsskoler</li> <li>• VUC'er</li> <li>• Jobcentre</li> <li>• Lokale erhvervsråd</li> <li>• Væksthuset</li> <li>• Andre konsulenter</li> <li>• Ingen kontakt til konsulenter</li> </ul>

**4. Beskriv hvad du kunne ønske at drøfte med en konsulent:**

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad fik virksomheden ud af allerede afholdte møde/møder med konsulenten?</li> <li>• Hvad kunne virksomheden ønske at drøfte fremadrettet med en konsulent?</li> </ul> <p>F.eks.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du rekrutteringsproblemer i virksomheden</li> <li>• Har du mange tosprogede medarbejdere?</li> <li>• Har du købt ny teknologi, som dine medarbejdere skal oplæres i at betjene?</li> <li>• Mangler du færdigheder inden for fremmedsprog?</li> <li>• Har du brug for hjælp til forretningsudvikling?</li> </ul> <p>Forskellige typer af konsulenter (sådan har vi opdelt det i spørgeskemaet):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhvervsskoler</li> <li>• VUC'er</li> <li>• Jobcentre</li> <li>• Lokale erhvervsråd</li> <li>• Væksthuset</li> <li>• Andre konsulenter</li> </ul>

**5. Oplever du, at skoler, jobcentre og erhvervsservice samarbejder om vejledningen til din virksomhed?**

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis ja:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Har du haft besøg af to eller flere konsulenter til samme møde?</li> <li>○ Hvordan adskiller et møde med flere konsulenter sig fra et møde med alene én konsulent?                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Var I omkring forretningsudvikling, rekruttering og efteruddannelse?</li> <li>▪ Oplevede I at få en samlet løsning (var der en reel koordinering/overlevering blandt konsulenterne efter mødet)?</li> </ul> </li> <li>○ Hvordan har du oplevet opfølgningen af mødet?</li> </ul> </li> <li>• Hvis nej:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hvilken værdi kunne samarbejdet skabe for virksomheden?</li> </ul> </li> </ul>

**6. Hvad tænker du, at samarbejdet mellem de tre områder, kan betyde for deres servicering af din virksomhed?**

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	<p>Nedenfor er nogle forskellige eksempler på motiver for at prioritere kontakten med konsulenterne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hjælp til at finde vej i uddannelsessystemet                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uddannelsesmuligheder</li> <li>○ Finansieringsmuligheder f.eks. SVU, jobrotation mv.</li> </ul> </li> <li>• Vedligeholdelse og udvikling af medarbejdernes kvalifikationer</li> <li>• Rekruttering af medarbejdere</li> <li>• Fastholde eller udvikle medarbejderne</li> <li>• Muligheden for at se virksomheden med andre øjne.</li> <li>• Muligheden for en mere helhedsorienteret virksomhedsvejledning</li> <li>• Tydeliggørelse af alle virksomhedens muligheder.</li> </ul>

## 7. Hvordan kan samarbejdet skabe større værdi for virksomheden?

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan kan den opsøgende virksomhedsvejledning tilpasses ift. virksomhedens behov?</li> <li>• Har du nogle behov, som kunne være væsentlige at arbejde med i fremtiden? (f.eks. behov for arbejdskraft, elever/lærlinge)</li> <li>• Er der særligt relevante tidspunkter for møder i løbet af året og/eller med intervaller?</li> <li>• Forståelse for virksomhedens lokalområde.</li> <li>• Bedre og/eller hyppigere dialog mellem konsulenterne og virksomheden?</li> </ul>

## 8. Oplever du, at samarbejdet mellem de tre områder giver en bedre/mere helhedsorienteret løsning på virksomhedens uddannelses-, rekrutterings- og forretningsudviklingstiltag?

Noter:	Hjælpe spørgsmål:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oplever du, at konsulenten tager udgangspunkt i virksomhedens behov?</li> <li>• Hvad gør I, når I ikke får dækket jeres behov? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anvender virksomheden private konsulenter?</li> <li>○ Netværk</li> <li>○ Fagforeninger</li> <li>○ A-kasser</li> </ul> </li> </ul>

### Afslutning:

- Opsummering af væsentligste pointer fra interviewet

Når interviewet er gennemført kan der spørges til:

- Ønsker virksomheden at se rapporten med afrapporteringen af runde 3 i virksomhedspanelet, når den er færdig? E-mailadresse med kontaktperson skrives ned.
- Ønsker virksomheden at indgå i det faste panel? Hvis virksomheden ønsker det, vil oplysningerne (navn, kontaktperson, e-mailadresse, branche, størrelse) blive anvendt af Rambøll mhp. at supplere panelet næste gang.

Virksomhedens navn:	
Kontaktperson:	
E-mailadresse:	
Branche	
Størrelse	

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

### "Kompetenceforsyningsblomsten"

Kompetenceforsyningsblomsten kan anvendes i interviewsituationen mhp. at gennemgå/drøfte virksomhedens kompetenceforsyning og generelt om hvordan virksomheden får ny viden og nye kompetencer hos medarbejderne.



### [Andre måder at imødegå behov]

- Kompetencesubstitution
- Investeringer i ny teknologi
- Interne oplæringsprogrammer
- Brug af underleverandører
- Alternativ arbejdsorganisering
- Omlokalisering af virksomhed

#### Hjælpe spørgsmål:

- Der er en række "kilder" til virksomhedernes kompetenceforsyning (Se de forskellige "kilder" i figuren)
- Hvordan arbejder virksomheden aktuelt med kompetenceforsyning (fx rekruttering, efteruddannelse, udenlandsk arbejdskraft, elever/lærlinge, erhvervsservice/rådgivning, jobformidling, substitution, ny teknologi, outsourcing mv.)?
- Prøv at få virksomheden til at beskrive hvilke "kilder", som de mener, er afgørende for virksomhedens vækst og udvikling på længere sigt?
- Har virksomheden en strategisk tilgang til kompetenceforsyning og tænker de langsigtet i deres strategi, arbejder de med uddannelsesplanlægning?
- Hvordan forventer virksomheden at kompetenceforsyningen vil udvikle sig på længere sigt?
- Hvordan vil virksomheden imødegå de kompetencebehov den har på længere sigt?

## Krydstabeller (bivariat analyse)

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<sup>41</sup>.

### Konjunktursituationen

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

#### Ufaglærte/specialarbejdere fordelt på branche

		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
<b>Bygge og anlæg</b>	frekvens	8	44	16	11	79
	procent	<b>10,1%</b>	<b>55,7%</b>	<b>20,3%</b>	<b>13,9%</b>	100,0%
<b>Ejendomshandel og udlejning</b>	frekvens	1	7	2	2	12
	procent	<b>8,3%</b>	<b>58,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>16,7%</b>	100,0%
<b>Erhvervsservice</b>	frekvens	5	44	3	20	72
	procent	<b>6,9%</b>	<b>61,1%</b>	<b>4,2%</b>	<b>27,8%</b>	100,0%
<b>Finansiering og forsikring</b>	frekvens	2	3	0	0	5
	procent	<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	100,0%
<b>Handel og transport mv.</b>	frekvens	8	170	27	23	228
	procent	<b>3,5%</b>	<b>74,6%</b>	<b>11,8%</b>	<b>10,1%</b>	100,0%
<b>Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed</b>	frekvens	13	69	20	6	108
	procent	<b>12,0%</b>	<b>63,9%</b>	<b>18,5%</b>	<b>5,6%</b>	100,0%
<b>Information og kommunikation</b>	frekvens	2	15	0	10	27
	procent	<b>7,4%</b>	<b>55,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>37,0%</b>	100,0%
<b>Offentlig administration, undervisning og sundhed</b>	frekvens	6	39	4	7	56
	procent	<b>10,7%</b>	<b>69,6%</b>	<b>7,1%</b>	<b>12,5%</b>	100,0%
<b>Uoplyst aktivitet</b>	frekvens	0	0	0	0	0
	procent					
<b>Total</b>	frekvens	45	391	72	79	587
	procent	<b>7,7%</b>	<b>66,6%</b>	<b>12,3%</b>	<b>13,5%</b>	100,0%

Note: P-værdien er 0,000. Datagrundlaget for en del af brancherne er relativt lille, hvorfor tolkningen af tallene vil være et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet. Datagrundlaget tillader derfor ikke, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt.

<sup>41</sup> Yderligere beskrivelse af den bivariate analyse – se i metodebeskrivelsen.



## Faglærte fordelt på branche

		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
<b>Bygge og anlæg</b>	frekvens	0	46	31	2	79
	procent	<b>0,0%</b>	<b>58,2%</b>	<b>39,2%</b>	<b>2,5%</b>	100,0%
<b>Ejendomshandel og udlejning</b>	frekvens	0	9	2	2	13
	procent	<b>0,0%</b>	<b>69,2%</b>	<b>15,4%</b>	<b>15,4%</b>	100,0%
<b>Erhvervsservice</b>	frekvens	5	46	7	15	73
	procent	<b>6,8%</b>	<b>63,0%</b>	<b>9,6%</b>	<b>20,5%</b>	100,0%
<b>Finansiering og forsikring</b>	frekvens	1	4	0	0	5
	procent	<b>20,0%</b>	<b>80,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	100,0%
<b>Handel og transport mv.</b>	frekvens	7	156	40	23	226
	procent	<b>3,1%</b>	<b>69,0%</b>	<b>17,7%</b>	<b>10,2%</b>	100,0%
<b>Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed</b>	frekvens	4	58	40	5	107
	procent	<b>3,7%</b>	<b>54,2%</b>	<b>37,4%</b>	<b>4,7%</b>	100,0%
<b>Information og kommunikation</b>	frekvens	1	14	3	10	28
	procent	<b>3,6%</b>	<b>50,0%</b>	<b>10,7%</b>	<b>35,7%</b>	100,0%
<b>Offentlig administration, undervisning og sundhed</b>	frekvens	8	32	14	2	56
	procent	<b>14,3%</b>	<b>57,1%</b>	<b>25,0%</b>	<b>3,6%</b>	100,0%
<b>Uoplyst aktivitet</b>	frekvens	0	0	0	0	0
	procent					
<b>Total</b>	frekvens	26	365	137	59	587
	procent	4,4%	62,2%	23,3%	10,1%	100,0%

Note: P-værdien er 0,000. Datagrundlaget for en del af brancherne er relativt lille, hvorfor tolkningen af tallene vil være et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet. Datagrundlaget tillader derfor ikke, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt.

## Videregående uddannede/funktionærer fordelt på branche

		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
<b>Bygge og anlæg</b>	frekvens	0	59	7	12	78
	procent	<b>0,0%</b>	<b>75,6%</b>	<b>9,0%</b>	<b>15,4%</b>	100,0%
<b>Ejendomshandel og udlejning</b>	frekvens	1	10	0	2	13
	procent	<b>7,7%</b>	<b>76,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>15,4%</b>	100,0%
<b>Erhvervsservice</b>	frekvens	4	33	32	3	72
	procent	<b>5,6%</b>	<b>45,8%</b>	<b>44,4%</b>	<b>4,2%</b>	100,0%
<b>Finansiering og forsikring</b>	frekvens	0	3	2	0	5
	procent	<b>0,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>0,0%</b>	100,0%
<b>Handel og transport mv.</b>	frekvens	2	146	54	25	227
	procent	<b>0,9%</b>	<b>64,3%</b>	<b>23,8%</b>	<b>11,0%</b>	100,0%
<b>Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed</b>	frekvens	2	60	39	7	108
	procent	<b>1,9%</b>	<b>55,6%</b>	<b>36,1%</b>	<b>6,5%</b>	100,0%
<b>Information og kommunikation</b>	frekvens	1	8	17	2	28
	procent	<b>3,6%</b>	<b>28,6%</b>	<b>60,7%</b>	<b>7,1%</b>	100,0%
<b>Offentlig administration, undervisning og sundhed</b>	frekvens	5	34	13	4	56
	procent	<b>8,9%</b>	<b>60,7%</b>	<b>23,2%</b>	<b>7,1%</b>	100,0%
<b>Uoplyst aktivitet</b>	frekvens	0	0	0	0	0
	procent					
<b>Total</b>	frekvens	15	353	164	55	587
	procent	2,6%	60,1%	27,9%	9,4%	100,0%

Note: P-værdien er 0,000. Datagrundlaget for en del af brancherne er relativt lille, hvorfor tolkningen af tallene vil være et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet. Datagrundlaget tillader derfor ikke, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt.

## Kompetenceforsyning

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

### Globalisering/internationalisering fordelt på Øst- og Vestjylland

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	347	18	365
	procent	<b>95,1%</b>	<b>4,9%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	221	2	223
	procent	<b>99,1%</b>	<b>0,9%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	568	20	588
	procent	96,6%	3,4%	100,0%

Note: P-værdien er 0,009. 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.

### Samarbejde med det offentlige (fx Jobcentre, uddannelsesinstitutioner, erhvervskontorer, Væksthus Midtjylland mv.) fordelt på Øst- og Vestjylland

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	341	24	365
	procent	<b>93,4%</b>	<b>6,6%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	218	5	223
	procent	<b>97,8%</b>	<b>2,2%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	559	29	588
	procent	95,1%	4,9%	100,0%

Note: P-værdien er 0,019. 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.

### Den generelle konjunkturudvikling fordelt på Øst- og Vestjylland

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	286	79	365
	procent	<b>78,4%</b>	<b>21,6%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	158	66	224
	procent	<b>70,5%</b>	<b>29,5%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	444	145	589
	procent	75,4%	24,6%	100,0%

Note: P-værdien er 0,032. 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.

### Udviklingen i produktionsomkostningerne (herunder løn, skatter, råvarepriser, materialepriser mv.) fordelt på Øst- og Vestjylland

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	336	29	365
	procent	<b>92,1%</b>	<b>7,9%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	194	29	223
	procent	<b>87,0%</b>	<b>13,0%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	530	58	588
	procent	90,1%	9,9%	100,0%

Note: P-værdien er 0,046. 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.

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

### Selvstændighed fordelt på Øst- og Vestjylland

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	296	69	365
	procent	<b>81,1%</b>	<b>18,9%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	153	71	224
	procent	<b>68,3%</b>	<b>31,7%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	449	140	589
	procent	76,2%	23,8%	100,0%

Note: P-værdien er 0,000. Se i bilagsmaterialet for kommunernes inddeling i henholdsvis Vest- og Østjylland. 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.

### Selvstændighed fordelt på virksomhedsstørrelse

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>5-9 ansatte</b>	frekvens	191	76	267
	procent	<b>71,5%</b>	<b>28,5%</b>	100,0%
<b>10-19 ansatte</b>	frekvens	115	39	154
	procent	<b>74,7%</b>	<b>25,3%</b>	100,0%
<b>20-49 ansatte</b>	frekvens	94	16	110
	procent	<b>85,5%</b>	<b>14,5%</b>	100,0%
<b>50-99 ansatte</b>	frekvens	30	6	36
	procent	<b>83,3%</b>	<b>16,7%</b>	100,0%
<b>100+ ansatte</b>	frekvens	19	2	21
	procent	<b>90,5%</b>	<b>9,5%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	449	139	588
	procent	76,4%	23,6%	100,0%

Note: P-værdien er 0,001. Gamma værdien er 0,251, hvilket indikerer, at der er tale om en moderat sammenhæng. 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.

## Den opsøgende virksomhedsvejledning

Spørgsmål: *Hvad vil du gerne drøfte med en konsulent?*

### Forretningsudvikling fordelt på virksomhedsstørrelse

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>5-9 ansatte</b>	frekvens	238	29	267
	procent	<b>89,1%</b>	<b>10,9%</b>	100,0%
<b>10-19 ansatte</b>	frekvens	139	15	154
	procent	<b>90,3%</b>	<b>9,7%</b>	100,0%
<b>20-49 ansatte</b>	frekvens	102	7	109
	procent	<b>93,6%</b>	<b>6,4%</b>	100,0%
<b>50-99 ansatte</b>	frekvens	34	2	36
	procent	<b>94,4%</b>	<b>5,6%</b>	100,0%
<b>100+ ansatte</b>	frekvens	21	0	21
	procent	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	534	53	587
	procent	91,0%	9,0%	100,0%

Note: P-værdien er 0,04. Gamma værdien er -0,227, hvilket indikerer, at der er tale om en moderat sammenhæng. 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. Virksomhedsstørrelse er krydset med spørgsmålet: "Hvad vil du gerne drøfte med en konsulent?", hvortil der er svaret "forretningsudvikling".

### Rekruttering fordelt på Øst- og Vestjylland

		Ikke valgt	Valgt	Total
<b>Østjylland</b>	frekvens	319	46	365
	procent	<b>87,4%</b>	<b>12,6%</b>	100,0%
<b>Vestjylland</b>	frekvens	174	50	224
	procent	<b>77,7%</b>	<b>22,3%</b>	100,0%
<b>Total</b>	frekvens	493	96	589
	procent	83,7%	16,3%	100,0%

Note: P-værdien er 0,002. 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. Virksomhedsstørrelse er krydset med spørgsmålet: "Hvad vil du gerne drøfte med en konsulent?", hvortil der er svaret "rekruttering".

Spørgsmål: *I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om den opsøgende virksomhedsvejledning?*

**Udsagn: "Samarbejdet har givet virksomheden den hjælp, der er behov for" fordelt på branche**

		Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke/Ikke relevant	Total
<b>Bygge og anlæg</b>	frekvens	17	14	16	5	0	27	79
	procent	<b>21,5%</b>	<b>17,7%</b>	<b>20,3%</b>	<b>6,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>34,2%</b>	100,0%
<b>Ejendomshandel og udlejning</b>	frekvens	1	0	6	2	0	4	13
	procent	<b>7,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>46,2%</b>	<b>15,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>30,8%</b>	100,0%
<b>Erhvervsservice</b>	frekvens	8	3	23	4	0	34	72
	procent	<b>11,1%</b>	<b>4,2%</b>	<b>31,9%</b>	<b>5,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>47,2%</b>	100,0%
<b>Finansiering og forsikring</b>	frekvens	0	0	0	0	0	4	4
	procent	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	100,0%
<b>Handel og transport mv.</b>	frekvens	15	21	60	28	2	102	228
	procent	<b>6,6%</b>	<b>9,2%</b>	<b>26,3%</b>	<b>12,3%</b>	<b>0,9%</b>	<b>44,7%</b>	100,0%
<b>Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed</b>	frekvens	6	19	39	14	0	29	107
	procent	<b>5,6%</b>	<b>17,8%</b>	<b>36,4%</b>	<b>13,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>27,1%</b>	100,0%
<b>Information og kommunikation</b>	frekvens	1	4	5	0	0	18	28
	procent	<b>3,6%</b>	<b>14,3%</b>	<b>17,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>64,3%</b>	100,0%
<b>Offentlig administration, undervisning og sundhed</b>	frekvens	4	4	11	6	4	28	57
	procent	<b>7,0%</b>	<b>7,0%</b>	<b>19,3%</b>	<b>10,5%</b>	<b>7,0%</b>	<b>49,1%</b>	100,0%
<b>Uoplyst aktivitet</b>	frekvens	0	0	0	0	0	0	0
	procent							
<b>Total</b>	frekvens	52	65	160	59	6	246	588
	procent	<b>8,8%</b>	<b>11,1%</b>	<b>27,2%</b>	<b>10,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>41,8%</b>	100,0%

Note: P-værdien er 0,000. Datagrundlaget for en del af brancherne er relativt lille, hvorfor tolkningen af tallene vil være et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet. Datagrundlaget tillader derfor ikke, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt. Krydstabellen gælder for udsagnet: "Samarbejdet har givet virksomheden den hjælp, der er behov for".