

VIRKSOMHEDSPANEL 2. RUNDE

- BILAG TIL HOVEDRAPPORT



Kolofon

ISBN. 978-87-999161-3-9

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 2. runde i det virksomhedspanel, der er nedsat i forbindelse med KOBRA-projektet.

Sprog: Dansk

URL

www.kompetencebehov.dk

www.kobra.eu

Version 1.0

Versionsdato: 08.3.2017

SPØRGSMÅL OM VIRKSOMHEDSPANELET KAN RETTES TIL:

Udviklingskonsulent Jeanette Kruse Andersen

Regional Udvikling

Mob. + 45 24 75 92 16

E-mail: jeanette.andersen@ru.rm.dk

Udviklingskonsulent Per Christensen

Regional Udvikling

Tel. +45 7841 1131 /Mob. +45 2035 1926

E-mail: per.christensen@ru.rm.dk

Region Midtjylland

Skottenborg 26

DK-8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Sammenligning mellem runder	4
Overordnet om undersøgelsen	7
Metodebeskrivelse	9
Spørgeskema til virksomhedspanel	11
Guide til kvalitative interviews	16

Sammenligning mellem runder

Kort opsummering af resultaterne fra Virksomhedspanel 1. runde

I den 1. runde i virksomhedspanelet var der sat særlig fokus på rekrutteringssituationen hos de midtjyske virksomheder. Baggrunden var, at der opleves stigende problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft og at der på længere sigt er udsigt til stigende uddannelsesubalancer. Herunder er der risiko for mangel på arbejdskraft med erhvervsmæssige uddannelser og korte videregående uddannelser, mens der er udsigt til overskud af personer, som ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Resultaterne fra Virksomhedspanel 1. runde viste, at mange virksomheder gør en særlig indsats for at modvirke rekrutteringsproblemer, og at mange virksomheder har fokus på flere elementer i kompetenceforsyningen. Bl.a. viste svarene på spørgsmålet "Hvordan sikrer virksomheden sig de nødvendige kompetencer?", at følgende kompetenceforsyningsmetoder anvendes mest af virksomhederne:

- Intern oplæring af medarbejdere
- Efteruddannelse af medarbejdere
- Rekruttering af medarbejdere i Danmark
- Ansættelse af elever/lærlinge
- Netværk/samarbejder med andre virksomheder mv.
- Investering i ny teknologi

Virksomhederne blev også spurgt om, hvilke tiltag de har iværksat for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer. Her svarede flest virksomheder, at de har igangsat 'Efteruddannelse af medarbejdere'.

Det betyder, at mange virksomheder har et bredt fokus på kompetenceforsyningen og at efteruddannelse anses, som en af de centrale metoder for både af sikre de nødvendige kompetencer og at modvirke rekrutteringsproblemer.

De kvalitative interviews fra 1. runde viste dog, at mange virksomheder har mest fokus på de mere kortsigtede kompetenceforsyningsbehov, som ofte kan dækkes ved at rekruttere nye medarbejdere eller ved at iværksætte en korterevarende opkvalificering af medarbejderne. Når virksomhederne ser på den langsigtede kompetenceforsyning "overlades" ansvaret ofte til uddannelsessystemet, mens virksomheden kun spiller en rolle i forhold til at ansætte lærlinge/elever mv.

I forhold til den langsigtede kompetenceforsyning har virksomhederne også en vigtig og central rolle, og mange af kompetenceforsyningsudfordringerne kan måske kun løses ved, at virksomhederne får en mere langsigtet kompetenceforsyningsstrategi, hvor alle de forskellige metoder for kompetenceforsyning sættes i spil.

Hovedresultater fra 1. og 2. runde vedr. rekruttering

Nedenstående ses en sammenligning, som tager udgangspunkt i hhv.

Virksomhedspanel 1. runde og Virksomhedspanel 2. runde. I Virksomhedspanel 1. runde var der foretaget en spørgeskemaundersøgelse med 544 virksomheder samt udført kvalitative interviews med 37 virksomheder i Region Midtjylland. I

Virksomhedspanel 2. runde var der foretaget en spørgeskemaundersøgelse med 198 virksomheder samt 30 kvalitative interviews med virksomheder i Region Midtjylland.

Virksomhedspanel 1. runde	Virksomhedspanel 2. runde
4 ud af 10 virksomheder har haft rekrutteringsproblemer i større eller mindre grad i de seneste 6 måneder.	24% af virksomhederne har ansat de ønskede medarbejdere trods rekrutteringsproblemer, mens 12% ikke har fået de ønskede medarbejdere. Derfor har 36% af virksomhedspanelet haft rekrutteringsproblemer i større eller mindre grad i de seneste 6 måneder.
67% af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer, har dog fået ansat de ønskede medarbejdere, mens 33% har oplevet større problemer og ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.	66% af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer, har dog fået ansat de ønskede medarbejdere, mens 34% har oplevet større problemer og ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.
De mest alvorlige rekrutteringsproblemer har været inden for 'Bygge og anlæg' og 'Finansiering og forsikring', hvor 26% af virksomhederne ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.	Det er især 'Bygge og anlæg' (19,1%) og 'Erhvervsservice' (17,6%), som har haft rekrutteringsproblemer og ikke fået ansat de ønskede medarbejdere.
16% af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer i de seneste 6 måneder vurderer, at det har medført produktionsbegrænsninger.	Hos ca. hver femte af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer, har rekrutteringsproblemerne resulteret i, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter.

Hovedresultater fra 1. og 2. runde vedr. efteruddannelse

Nedenstående ses en sammenligning, som tager udgangspunkt i hhv.

Virksomhedspanel 1. runde og Virksomhedspanel 2. runde. I Virksomhedspanel 1. runde var der foretaget en spørgeskemaundersøgelse med 544 virksomheder samt udført kvalitative interviews med 37 virksomheder i Region Midtjylland. I

Virksomhedspanel 2. runde var der foretaget en spørgeskemaundersøgelse med 198 virksomheder samt 30 kvalitative interviews med virksomheder i Region Midtjylland.

Virksomhedspanel 1. runde	Virksomhedspanel 2. runde
Hovedparten af virksomhederne har anvendt efteruddannelse inden for de seneste 12 måneder. Kun 14% angiver, at de sjældent efteruddanner medarbejderne.	Hovedparten af virksomhederne har anvendt efteruddannelse inden for de seneste 12 måneder. Kun 16% angiver, at de sjældent efteruddanner medarbejderne.
'Intern efteruddannelse' og 'kurser fra leverandører' er den form for efteruddannelse, som har været anvendt mest.	'Intern efteruddannelse' og 'kurser fra leverandører' er den form for efteruddannelse, som har været anvendt mest.
52% af virksomhederne angiver, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse. Heraf er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter i 50% af virksomhederne, mens 29% er ved at planlægge aktiviteter.	60% af virksomhederne angiver, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse. Heraf er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter i 53% af virksomhederne, mens 30% er ved at planlægge efteruddannelsesaktiviteter.
En større andel af virksomhederne (11%) vurderer, at behovet for efteruddannelse vil være stigende i det kommende år end faldende (6%). Hovedparten forventer dog, at behovet vil være uændret (78%).	Hovedparten af virksomhederne forventer at behovet for efteruddannelse vil være uændret på tværs af medarbejdergrupper.
Ca. 2 ud af 10 virksomheder oplever det som en barriere, at 'det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov'.	Den hyppigste årsag til, at virksomhederne sjældent efteruddanner medarbejdere er, at det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov (48%).

Overordnet om undersøgelsen

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. En målrettet og effektiv indsats fra de offentlige aktører kræver, at de har godt kendskab til virksomhedernes kompetencebehov.

For at styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder har Region Midtjylland i samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og VEU-centrene nedsat et virksomhedspanel, som vil give de offentlige aktører bedre viden om virksomhedernes kompetencebehov. Denne viden vil blive anvendt til at målrette den virksomhedsopsøgende indsats og at imødekomme virksomhedernes behov for kompetencer.

Resultaterne fra virksomhedspanelet bliver formidlet til uddannelsesinstitutionerne, erhvervsfremmesystemet og beskæftigelsessystemet i Region Midtjylland.

Resultaterne fra Virksomhedspanelet 2. runde

I september 2016 blev den elektroniske spørgeskemaundersøgelse gennemført med 198 virksomheder, som indgår i virksomhedspanelet. Her svarer virksomhederne på en række spørgsmål om deres kompetenceforsyning, herunder hvordan virksomhederne får nye kompetencer, rekruttering, hvilke kompetencer som er vigtige, behovet for efteruddannelse mv.

Resultaterne fra virksomhedspanelet blev efterfølgende i november 2016 kvalificeret og uddybet via interviews med 30 virksomheder udført af konsulenter fra Mercantec, Tradium, Viden Djurs, TH. LANGS HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech.

Fokus på virksomhedernes anvendelse af efteruddannelse

I den 2. runde af virksomhedspanelet havde den elektroniske spørgeskemaundersøgelse og de kvalitative interviews især fokus på at afdække virksomhedernes anvendelse og behov for efteruddannelse. Virksomhederne blev desuden stillet nogle baggrundsspørgsmål. Dette er eksempelvis ift. branche, størrelse, medarbejdersammensætning, kompetenceforsyning mv.

Undersøgelsen af virksomhedspanelet gennemføres i tre trin

Undersøgelsen af virksomhedernes **kompetenceforsyning** via virksomhedspanelet er opbygget som en "tretrinsraket":

I **trin 1** er 317 panelvirksomheder stillet en række spørgsmål om deres kompetencebehov og kompetenceforsyning. Denne del af undersøgelsen gennemføres via et elektronisk spørgeskema. Formålet med den elektroniske spørgeskemaundersøgelse er blandt andet at opnå viden, om et bredere udsnit af virksomhederne. Til hver runde er der sat fokus på et særligt tema. Temaet i 2. runde var "Efteruddannelse" og det "faste" spørgeskema var derfor suppleret med en række spørgsmål inden for efteruddannelsesområdet. Spørgeskemaet fremgår på side 11.

I **trin 2** er der gennemført kvalitative interviews med 30 virksomheder med fokus på at afdække, hvordan virksomheden vælger efteruddannelse, hvordan systemerne kan understøtte virksomhederne i efteruddannelse, virksomhedernes vurdering af effekten af efteruddannelse mv. De kvalitative interviews har til formål at give en dybdegående viden om virksomhedernes brug af efteruddannelse, som supplerer resultaterne fra trin 1 (dvs. den elektroniske spørgeskemaundersøgelse). Interviewene blev gennemført af virksomhedskonsulenter ved Mercantec, Tradium, Viden Djurs, TH. LANGS HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech. Interviewguiden fremgår side 16.

I **trin 3** valideres resultaterne fra det elektroniske virksomhedspanel (trin 1) med resultaterne fra de kvalitative interviews (trin 2). Valideringen foregår på et møde, hvor interviewerne bl.a. drøfter resultaterne fra de kvalitative interviews inden for temaet "Efteruddannelse".

Rapporten for Virksomhedspanel 2. runde er derfor udarbejdet på baggrund af resultaterne fra det elektroniske spørgeskema, resultaterne fra de kvalitative interviews, samt interviewernes/virksomhedskonsulenternes validering og drøftelse af resultaterne.

Metodebeskrivelse

Formål

Formålet med virksomhedssurveyen er at måle vækst, udvikling og virksomhedernes kompetencebehov for arbejdskraft i den kommende periode i Region Midtjylland. Nærværende metodedokument beskriver metoden, der benyttes i alle runder af Region Midtjyllands Virksomhedspanel. Tabellerne i dokumentet vedrører indeværende runde.

Population

Alle private virksomheder i Region Midtjylland med mindst fem ansatte, der ikke indgår i brancherne kultur, fritid og anden service, landbrug, skovbrug og fiskeri, indgår i populationen. Kontaktoplysninger på virksomheder stammer fra Runde 1 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel. Populationen udgøres af i alt 8.610 virksomheder.

Brancher

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

Tabel 1: Brancheinddeling

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

Stikprøveplan

Region Midtjylland har udsendt e-mails til 318 virksomheder, hvoraf 317 er inden for målgruppen (bruttostikprøven). 198 virksomheder har bidraget med gyldige svar (nettostikprøven). Svarprocenten kan opgøres til 62,5.

De inviterede virksomheder (bruttostikprøven) er virksomheder, der i Runde 1 af Region Midtjyllands Virksomhedssurvey gennemført i foråret 2016 tilkendegav, at de ville deltage i Virksomhedspanelet i Runde 2. Svarprocenter pr. branche fremgår af tabel 2.

Tabel 2: Population og stikprøve. Opgjort pr. branche.

Branche	Population	Brutto	Netto	Dæknings%	Svar%
Bygge og anlæg	997	42	26	2,6 %	61,9 %
Ejendomshandel og udlejning	204	14	9	4,4 %	64,3 %
Erhvervsservice	972	48	29	3,0 %	60,4 %
Finansiering og forsikring	381	2	1	0,3 %	50,0 %
Handel og transport mv.	3.467	100	63	1,8 %	63,0 %
Industri, råstofvindning og forsyningsvirksomhed	1.487	60	41	2,8 %	68,3 %
Information og kommunikation	351	10	4	1,1 %	40,0 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	739	41	25	3,4 %	61,0 %
Uoplyst aktivitet	12	0	0	0,0 %	0,0 %
Total	8.610	317	198	2,3 %	62,5 %

Dataindsamlingsproces

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

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

I runde 2 af Region Midtjyllands Virksomhedspanel har virksomhedernes kontaktpersoner modtaget en invitation til Virksomhedspanelet via e-mail. Bruttostikprøven i runde 2 består af virksomheder, der besvarede spørgeskemaet i runde 1 og derudover 1) angav en gyldig e-mailadresse på virksomheden og 2) tilkendegav, at de ønskede at være en del af Region Midtjyllands Virksomhedspanel fremover. 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). Der opereres med otte brancher, da der ikke er foretaget interviews af virksomheder i branchen "Uoplyst aktivitet".

Spørgeskema til virksomhedspanel

Nedenfor ses det spørgeskema som er anvendt til det elektroniske spørgeskema:

Velkommen til Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Kort om undersøgelsen

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

Dette er 2. runde i virksomhedspanelet, og du skal regne med at bruge 5-10 minutter til at besvare spørgsmålene. Du modtager invitationen til Region Midtjyllands virksomhedspanel, fordi du i foråret 2016 tilkendegav, at du og din virksomhed vil være en del af Region Midtjyllands virksomhedspanel og dermed besvare de korte, halvårlige spørgeskemaer omhandlende viden og kompetencer i din virksomhed.

Du vil blive spurgt ind til virksomhedens behov for medarbejdere og kompetencer, samt om virksomhedens forsyning af kompetencer. I 2. runde af virksomhedspanelet har vi sat fokus på temaet 'efteruddannelse'.

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 eller på telefon 5161 8081 mellem 9.00 og 15.30 på hverdage.

Tak fordi du vil deltage i undersøgelsen.

Med venlig hilsen

Rambøll Management Consulting

Baggrundsinformation

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

Angiv antallet af medarbejdere i virksomheden:

Antal medarbejdere for et år siden _____

Antal medarbejdere i dag _____

Forventet antal medarbejdere om et år _____

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

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

Hvilke forventninger har du til virksomhedens omsætning i de kommende 12 måneder sammenlignet med de foregående 12 måneder?*Med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt*

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

Kompetencer i virksomheden*Med kompetencer menes både personlige, faglige og generelle kompetencer, som er nødvendige for at virksomheden får gennemført de planlagte aktiviteter.***Hvordan sikrer virksomheden sig de nødvendige kompetencer?***Sæt gerne flere kryds*

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

Hvilke faktorer er de vigtigste for virksomhedens vækst og udvikling i de kommende 12 måneder?*Sæt maks. 3 kryds*

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

- ☐ Den generelle konjunkturudvikling
- ☐ Udviklingen i produktionsomkostningerne (herunder løn, skatter, råvarepriser, materialepriser mv.)

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

Sæt maks. 3 kryds

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

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?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

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

Efteruddannelse af medarbejdere

Denne rundes tema i Region Midtjyllands Virksomhedspanel, er efteruddannelse af medarbejdere. De følgende spørgsmål omhandler, hvordan virksomheden efteruddanner medarbejdere, virksomhedens behov for efteruddannelse og virksomhedens vurdering af udbyttet af at efteruddanne medarbejderne mv.

Hvilke af følgende typer efteruddannelser/kurser har virksomheden anvendt inden for de seneste 12 måneder?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Almen voksenuddannelse (AVU) (Fx fag på 9. eller 10. klasse niveau. Herunder også forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning (OBU) eller sprogskole for udlændinge)
- ☐ Enkeltfag fra hf, htx, hhx eller stx (dvs. gymnasiale fag)
- ☐ Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- ☐ Erhvervsuddannelse for voksne (EUV) eller ansættelse af voksenlærling (EUV er erhvervsuddannelse for voksne med erfaring. Voksenlærling er typisk en ufaglært medarbejder eller ledig, som tager en erhvervsuddannelse, hvor virksomheden får tilskud til ansættelsen)

- ☐ Akademiuddannelser/Diplomuddannelser/Masteruddannelser, Videregående uddannelser, typisk som deltidsuddannelse
- ☐ Kurser fra leverandører (Fx kurser i anvendelse af ny teknologi, nye materialer)
- ☐ Kurser fra konsulentvirksomheder/private kursusudbydere (Fx IT-kurser mv.)
- ☐ Betalingskurser målrettet virksomhedens behov fra offentlige uddannelsesinstitutioner
- ☐ Intern efteruddannelse
- ☐ Andet _____
- ☐ Vi efteruddanner sjældent medarbejdere

Hvad er årsagen til, at virksomheden sjældent efteruddanner medarbejderne?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Medarbejderne har ikke behov for efteruddannelse
- ☐ Efteruddannelse giver ikke medarbejderne de kompetencer, som virksomheden har behov for
- ☐ Medarbejderne er ikke motiverede til at deltage i efteruddannelse
- ☐ Det er for dyrt at sende medarbejdere på efteruddannelse
- ☐ Det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov
- ☐ Det er svært at overskue de forskellige kurser og efteruddannelses tilbud
- ☐ Det er for meget administrativt arbejde med at sende medarbejdere på efteruddannelse
- ☐ Sidemandsoplæring dækker vores behov for kompetenceudvikling
- ☐ Udbydere er for ufleksible i forhold til, hvornår det passer virksomheden
- ☐ Andet _____
- ☐ Ved ikke

Vurderer du, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter for disse medarbejdere?

- ☐ Nej
- ☐ Nej, men vi er ved at planlægge efteruddannelsesaktiviteter
- ☐ Ja, der er planlagt efteruddannelsesaktivitet

Forventer du, at der inden for de kommende 12 måneder vil være et større, uændret eller mindre behov for efteruddannelse af dine medarbejdere, fordelt på medarbejdergrupper, sammenlignet med de seneste 12 måneder?

	Større behov	Uændret behov	Mindre behov	Ved ikke
Ufaglærte/Specialarbejdere	☐	☐	☐	☐
Faglærte	☐	☐	☐	☐
Videregående uddannede/Funktionærer	☐	☐	☐	☐
Ledere	☐	☐	☐	☐

Hvad er virksomhedens vigtigste motivation for at efteruddanne medarbejdere?

Sæt maks. 3 kryds

- ☐ Vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer
- ☐ Opfyldelse af lovkrav (fx certifikater til medarbejdere)
- ☐ Efteruddannelse er med til at fastholde medarbejderne
- ☐ Opfyldelse af ønsker fra medarbejderne
- ☐ Behov for nye kompetencer pga. nye funktioner eller markeder i virksomheden

- ☐ Behov for nye kompetencer pga. indførelse af ny teknologi i virksomheden
- ☐ Give medarbejderne en bedre forståelse af det operationelle i virksomheden
- ☐ Efteruddannelse passer ind i de sæsonudsving vi har i aktiviteten
- ☐ Efteruddannelse øger produktiviteten i virksomheden
- ☐ Efteruddannelse medfører at virksomheden kan løse nye typer opgaver og udfordringer

I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om efteruddannelse i virksomheden?

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved Ikke
Medarbejderne anvender det de lærer i praksis i virksomheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medarbejderne kan se fordele ved at anvende det lærte i virksomheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheden følger op på om de kompetencer, som stammer fra efteruddannelse, anvendes i dagligdagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De efteruddannelser vi anvender kendetegnes ved at praksis og teori kobles i undervisningen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheden formulerer klare læringsmål for medarbejdere på efteruddannelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Efteruddannelse styrker fleksibilitet og omstillingsevne hos medarbejderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Efteruddannelse øger kvaliteten i ydelser og produkter i virksomheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Har virksomheden været i kontakt med en efteruddannelsesudbyder i det seneste år?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Virksomheden har selv kontaktet en udbyder
- ☐ Virksomheden er blevet kontaktet af en udbyder om mulighederne for efteruddannelse
- ☐ Virksomheden har samarbejdet med en uddannelsesudbyder om at kompetencevurdere medarbejdere
- ☐ Virksomheden har samarbejdet med en uddannelsesudbyder om at tilrettelægge et forløb/kursus
- ☐ Er ikke kontaktet
- ☐ Ved ikke

Fremtidig deltagelse i Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Mange tak for din deltagelse i anden 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

Tak for din deltagelse - og på gensyn. Vi er glade for, at du ønsker at deltage i Region Midtjyllands Virksomhedspanel.

Guide til kvalitative interviews

I denne interviewguide beskrives de temaer som skal drøftes 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 2. runde af virksomhedspanelet har vi valgt at fokusere på temaet; "efteruddannelse".

Formål

Det generelle formål med de kvalitative interviews er, at:

- Kvalificere resultaterne fra virksomhedspanelundersøgelsen (dvs. resultaterne fra det digitale spørgeskema).
- Belyse udvalgte temaer med dybdegående spørgsmål.

Temaet til den 1. runde i virksomhedspanelet var "Rekruttering af arbejdskraft". I den 2. runde af virksomhedspanelet har vi valgt at fokusere på temaet; "efteruddannelse".

Fokus på efteruddannelse

Baggrunden for valget af temaet er, at der aktuelt og fremover er stigende fokus på at forbedre voksen- og efteruddannelsesindsatsen, så den i endnu højere grad understøtter en løbende opkvalificering og videreuddannelse af arbejdsstyrken i overensstemmelse med arbejdsmarkedets skiftende behov.

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

1. Introduktion til undersøgelsen, herunder om formålet med undersøgelsen og hvad resultaterne skal anvendes til.
2. Afdækning af overordnede karakteristika i virksomheden. Her spørges til baggrundsoplysninger om virksomheden, som kan anvendes som baggrundsinformationer, når svarene analyseres.
3. Afdækning af virksomhedens valg, planlægning og anvendelse mv. af efteruddannelse. Her stilles nogle fokuserede spørgsmål omhandlende efteruddannelse, som er 2. rundes tema.

I spørgeguiden er der indarbejdet en række "hjælpespørgsmål", som evt. kan anvendes for at få den nødvendige dialog i gang. Nedenfor ses den spørgeguide, som er anvendt til de kvalitative interviews med 30 virksomheder.

A. Introduktion til undersøgelsen

1. Orienter om formålet med undersøgelsen

- Inden selve interviewet går i gang bør interviewer orientere om baggrunden for undersøgelsen, formålet og hvad resultaterne vil blive anvendt til.

B. Afdækning af overordnede karakteristika i virksomheden

2. Baggrundsviden om virksomheden

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):

- Interviewers navn, Virksomhedens navn
- Hvem er interviewet (navn og titel)
- Virksomhedens branche (vælges på en liste i registreringsskemaet)
- Antallet af medarbejdere i virksomheden
- Eksport (Ingen, under 10%, 10-30%, over 30% af omsætning)
- Vækst seneste 12 måneder (i medarbejdere i omsætningen)

C. Afdækning af virksomhedens valg, planlægning, anvendelse og effekt mv. af efteruddannelse

I besvarelsen af de følgende spørgsmål udarbejdes en kort sammenfatning af hovedresultaterne.

3. Beskriv virksomhedens efteruddannelsesmetoder:

Hjælpe spørgsmål:

- Hvilke typer af efteruddannelse anvender virksomheden?
- Foregår uddannelsen internt eller eksternt?
- Er der forskel på den efteruddannelse, som gives til forskellige medarbejdergrupper?
- Hvordan kom virksomheden i gang med den type efteruddannelse den anvender i dag?

4. Hvordan planlægger og vælger virksomheden efteruddannelse? Beskriv kort processen med at vælge efteruddannelse?

Hjælpe spørgsmål:

- I hvilken grad arbejder virksomheden systematisk og strategisk med efteruddannelse?
- Er der formelle rammer ift. at arbejde strategisk med efteruddannelse, f.eks. en kompetenceudviklingspolitik, en HR-afdeling osv.?

5. Kender virksomheden kompetencefondene¹?

Hjælpe spørgsmål:

- Kender og evt. anvender virksomheden kompetencefondene?
- Har disse betydning for virksomhedens planlægning og valg af uddannelse?
- Hvorfor anvender de (eller anvender de ikke) kompetencefondene?

6. Hvad er virksomhedens vigtigste motivation for at efteruddanne medarbejdere?

Hjælpe spørgsmål:

- F.eks. lovkrav om certifikater, ønsker fra medarbejdere, nye funktioner eller ny teknologi i virksomheden, sæsonudsving mv.?

7. Hvordan vurderer virksomheden effekten af efteruddannelse? Og hvordan følger virksomheden op på om de kompetencer, som stammer fra efteruddannelse også anvendes i dagligdagen?

Hjælpe spørgsmål:

- Gør virksomheden noget særligt for at sætte den nye viden fra efteruddannelse i spil på arbejdspladsen?

8. Har virksomheden erfaring med virksomhedstilrettelagte kurser og efteruddannelse?

Hjælpe spørgsmål:

- Er der særlige fordele med virksomhedstilrettelagte kurser; er de mere tilpasset medarbejdernes niveau/forudsætninger, baggrund, behov mv. er effekten/anvendelsen højere?

9. Oplever virksomheden, at det er svært at finde uddannelser/kurser, som passer virksomhedens behov?

10. Hvordan kan efteruddannelsesstilbuddene tilpasses ift. virksomhedens behov?

Hjælpe spørgsmål:

- F.eks. geografisk nærhed, tidspunkt, dialog/samarbejde, dialog med brancheforeninger, behovsaflaring, branchekendskab osv.?

11. Har virksomheden forslag til hvordan VEU/Uddannelsesinstitutionerne kan understøtte virksomhederne i efteruddannelse?

Hjælpe spørgsmål:

- Er der behov for andre serviceydelser fra uddannelseskonsulenterne?
- Skal VEU-konsulenterne påtage sig HR-funktioner?
- Har virksomheden gode erfaringer vedr. efteruddannelse, som kan anvendes?

¹ En kompetencefond er en fond, hvor arbejdsgivere årligt indbetaler et obligatorisk beløb for sine medarbejdere, der er omfattet af særlige overenskomster. Dermed kan arbejdsgivere og medarbejdere søge refusion til kurser i den fond, der er overenskomsttilhørsforhold til.

- Har virksomheden gode råd til uddannelsesinstitutionerne/en ønskeseddel?
- Er der nogle serviceydelser fra uddannelsesinstitutionerne, som virksomheden kunne tænke sig at købe/betale for?

Afslutning:

Når interviewet er gennemført spørges der til:

- Ønsker virksomheden at få tilsendt rapporten med resultaterne fra den 2. runde i virksomhedspanelet? E-mailadresse og navn på kontaktperson skrives ned.
- Ønsker virksomheden at indgå i det faste panel? Hvis virksomheden ønsker at indgå i virksomhedspanelet fremover, skrives E-mailadresse og navn på kontaktperson.
- Hvis virksomheden er interessant ift. gode erfaringer med efteruddannelse, en særlig strategi for kompetenceudvikling og efteruddannelse mv. kan det tænkes, at denne virksomhed kan anvendes til en mere dybdegående casebeskrivelse, hvor der gennemføres en nærmere afdækning af best practice/erfaringer/metoder mv. Der skrives en kort kommentar, hvis det er aktuelt
- Er der lavet aftaler om opfølgning mv. i forbindelse med mødet, så skal der følges op på det.