

VIRKSOMHEDSPANEL 2. RUNDE

- TEMA: EFTERUDDANNELSE



Kolofon

ISBN. 978-87-999161-2-2

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: 09.3.2017

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

Indledning	4
Hovedresultater 2. runde	7
Konjunktursituationen	10
Kompetenceforsyningen.....	12
Rekrutteringssituationen	15
Tema: Efteruddannelse.....	17

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 blandt direktører eller personaleansvarlige fra 317 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. 62,5% har besvaret undersøgelsen. 198 virksomheder har bidraget med gyldige svar.

Derudover er der gennemført kvalitative interviews med 30 virksomheder. Disse interviews er gennemført af virksomhedskonsulenter ved følgende uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland; Mercantec, Tradium, Viden Djurs, TH. LANGS HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech.

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

I bilaget 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 30 virksomheder. Resultaterne af analysearbejdet er valideret og drøftet af alle de midtjyske partnere i KOBRA-projektet.

HVAD ER KOBRA-PROJEKTET?

KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt med partnere i Danmark, Norge og Sverige. Projektet udspringer af samarbejdet i Interreg IV projektet SkanKomp, der arbejdede med at fremme livslang læring og kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet gennem skabelsen af et øget samspil mellem udbydere og efterspørgere af uddannelse og kompetenceudvikling.

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 strukturer metoder til at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer i regionerne.
- Professionaliserer den virksomhedsopsøgende indsats på tværs af det offentlige system med henblik på at forbedre dialogen, samspillet og samarbejdet med virksomhederne.

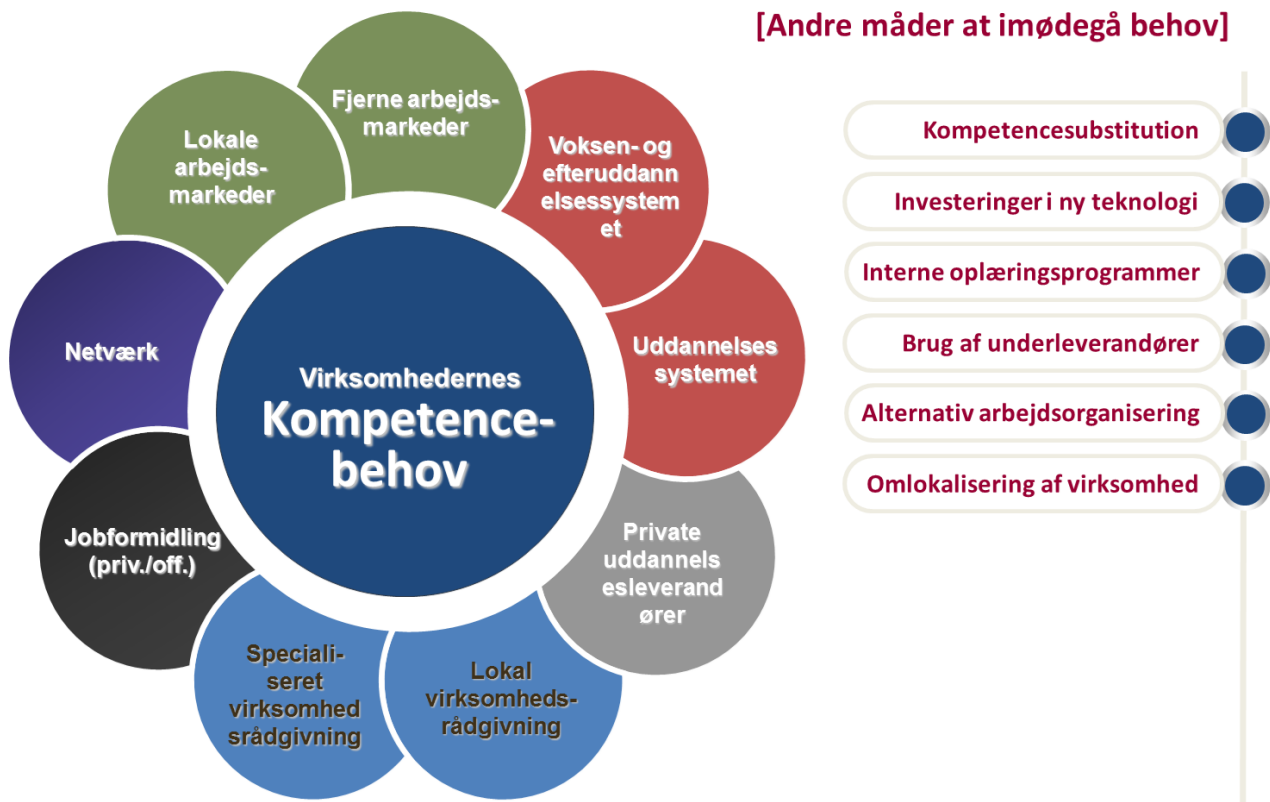


Indsatsen i projektet indeholder flere forskellige elementer. En del af indsatsen fokuserer på (a) det opsøgende arbejde, som har til formål at hjælpe virksomhederne med at foretage uddannelsesplanlægning og sikre medarbejdernes beskæftigelse – dvs. arbejde strategisk med kompetenceudvikling. Andre indsatser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

Kompetenceforsyningsbegrebet

Kompetenceforsyning er alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere med henblik på at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne. Figuren nedenfor viser nogle af de 'kilder', som er væsentlige for virksomhedernes kompetenceforsyning, herunder rekruttering fra lokale eller fjerne arbejdsmarkeder, efteruddannelse, ordinær uddannelse, virksomhedsrådgivning, netværk, substitution af arbejdskraft, ny teknologi, intern oplæring osv.

Virksomhedens kilder til kompetenceforsyning:



Hovedresultater for 2. runde

Konjunktursituationen

Virksomhedspanelet's forventninger til det kommende år er forholdsvis positive. For alle medarbejdergrupper gælder det, at virksomhedspanelet forventer flere medarbejdere inden for de kommende 12 måneder, mens en mindre andel forventer færre medarbejdere. Forventningerne til antallet af medarbejdere er særligt positive for faglærte samt videregående uddannede/funktionærer. I det kommende år forventer 66 % af virksomhedspanelet stigende omsætning, mens 11% forventer et fald i omsætningen. Omsætning er defineret som virksomhedens salg eller indtægt.

Kompetenceforsyningen

Den interne oplæring af medarbejdere samt efteruddannelse af medarbejdere er de to mest anvendte metoder til kompetenceforsyning. Kompetenceforsyning er alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Den interne oplæring samt efteruddannelse anvendes af henholdsvis 75% og 61% af virksomhedspanelet. 59% af virksomhedspanelet vurderer, at adgang til kvalificeret arbejdskraft er en af de vigtigste faktorer for vækst og udvikling i de kommende 12 måneder.

Mere end 1/3-del af virksomhederne angiver, at de mest efterspurgte kompetencer inden for de næste 12 måneder er: 1) Kvalitetsbevidsthed. 2) Teknisk-faglige kompetencer, 3) Fleksibilitet mht. arbejdstid og opgaver, 4) Samarbejde/teamarbejde, 5) salgs-, markeds- og kommunikationskompetencer samt 6) Omstillingsparathed.

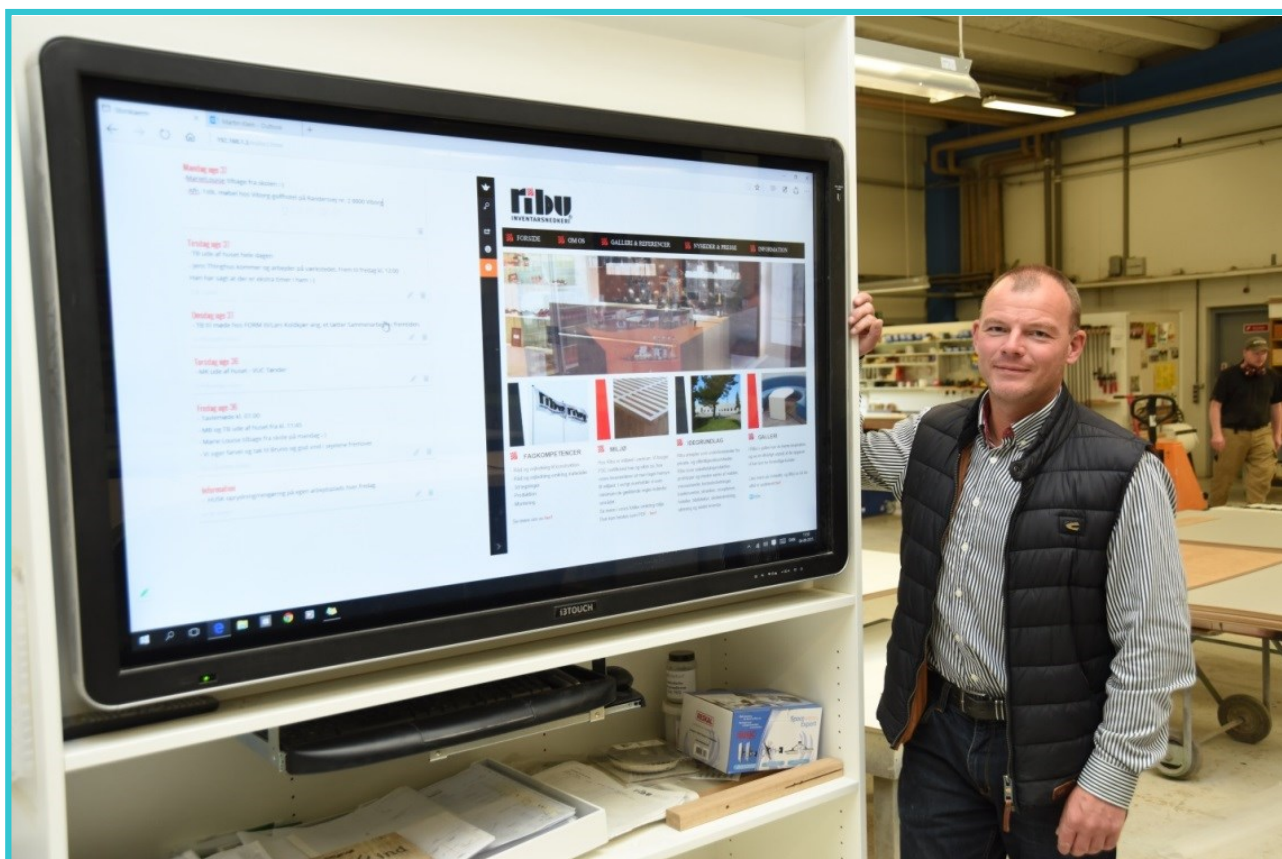
Rekrutteringssituationen

Hos hver femte af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer, har rekrutteringsproblemerne resulteret i, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter.

- 24% af virksomhederne har ansat de ønskede medarbejdere trods enkelte rekrutteringsproblemer. 12% af virksomhederne har haft større rekrutteringsproblemer og har derfor ikke 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 fået ansat de ønskede medarbejdere.
- Det svarer stort set til rekrutteringssituationen som gjorde sig gældende i 1. runde af virksomhedspanelet.

Tema: Efteruddannelse

Temaet for dette virksomhedspanel er efteruddannelse af medarbejdere i virksomhederne. Virksomhederne angiver, at de internt benytter sig af sidemandsoplæring og vidensdeling, der vedrører den specifikke virksomheds procedurer, systemer eller maskiner. Eksternt angiver virksomhederne, at de benytter sig af efteruddannelsestilbud som AMU, der er korterevarende uddannelsestilbud for primært ufaglærte og faglærte. Hovedparten af virksomhederne har anvendt efteruddannelse inden for de seneste 12 måneder. 53% af virksomhederne er høj grad eller i meget høj grad enige i, at efteruddannelse øger kvaliteten i ydelser og produkter i virksomheden.



16% af virksomhederne angiver, at de sjældent efteruddanner medarbejderne. I bygge- og anlægsbranchen er det dog næsten 1/4, der sjældent efteruddanner medarbejderne. En tredjedel af virksomhederne svarer, at sidemandsoplæring dækker deres behov for kompetenceudvikling. I de mere specialiserede virksomheder er det nødvendigt at finde ekstern efteruddannelse hos private aktører eller i udlandet.

Virksomhederne vurderer behovet for efteruddannelser i forhold til de enkelte medarbejders arbejdsopgaver og med udgangspunkt i den viden om efteruddannelse, som allerede eksisterer i virksomheden. De større virksomheder med

en HR-afdeling går dog mere systematisk til værks. Ofte er MUS-samtaler et centralt værktøj til at opklare efteruddannelsesbehov i de virksomheder, der går mere systematisk til værks.

45% af virksomhedspanelet har selv kontaktet en uddannelsesudbyder det seneste år, mens 37% af virksomhederne mindes at være blevet kontaktet af en uddannelsesudbyder om mulighederne for efteruddannelse. Hos de relativt få virksomheder, der sjældent efteruddanner medarbejderne, svarer næsten halvdelen, at det skyldes, at det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedernes behov.

Virksomhedernes vigtigste motivation for at efteruddanne medarbejdere er først og fremmest, at fagspecifikke arbejdsopgaver kræver vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer. Således angiver 60% af virksomhederne, 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 anden central motivation er, at nogle efteruddannelser er lovpligtige, som f.eks. et truckcertifikat. En tredje central motivation er, at medarbejdernes motivation og arbejdsglæde stiger. Mange virksomheder nævner, at en høj arbejdsglæde hjælper virksomheden med at fasholde medarbejderne i virksomheden, hvilket sikrer stabilitet i produktionen, og er med til at skabe et godt ry om virksomheden udadtil.

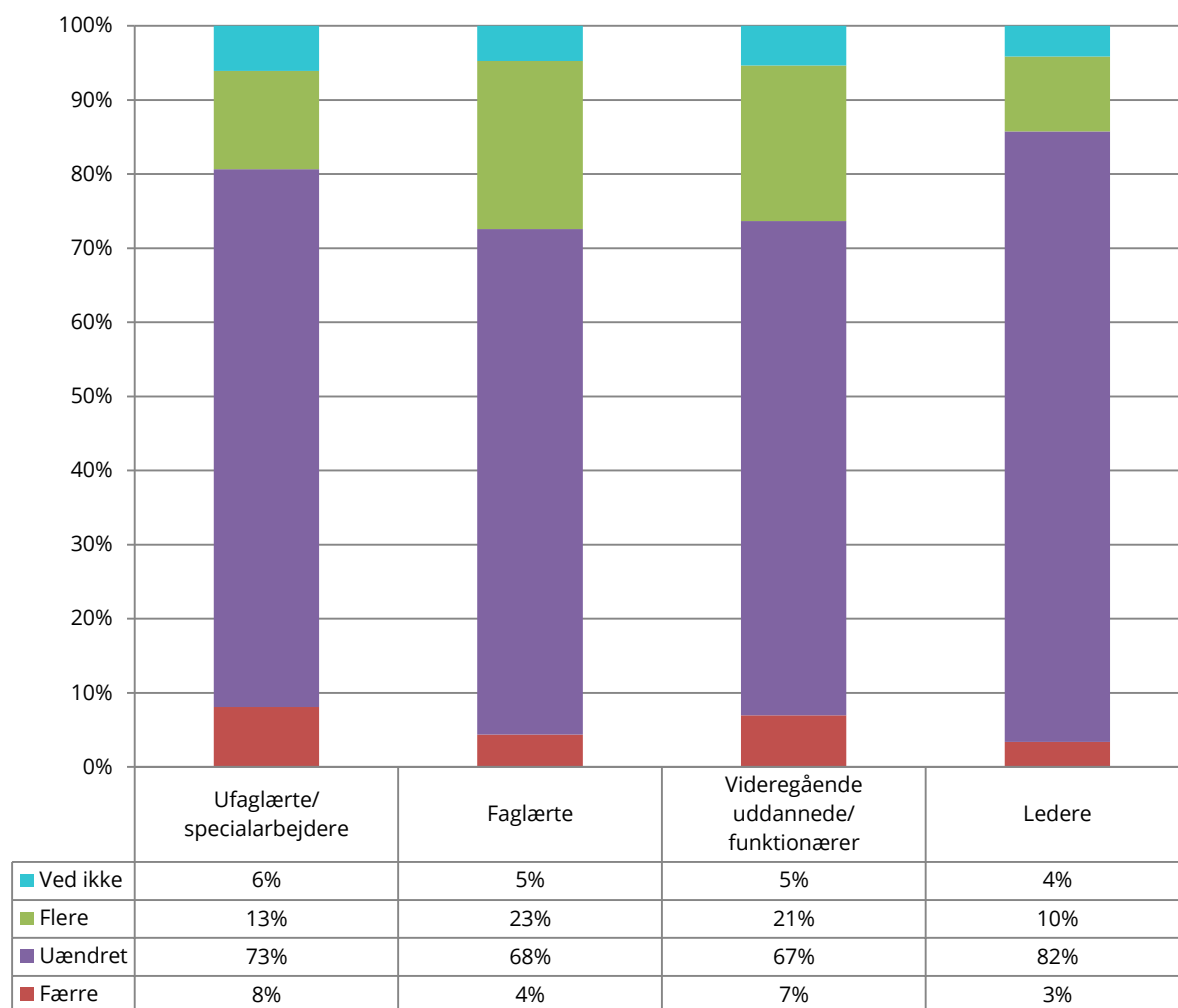
De fleste virksomheder måler ikke effekten af efteruddannelse systematisk, men oplever, at den ny viden, som medarbejderne opnår ved efteruddannelse, hurtigt indgår konstruktivt i virksomhedernes dagligdag. 51% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at medarbejderne anvender det, de lærer, i praksis. Det er dog kun 28% af virksomhederne, der i høj grad eller meget høj grad er enige i, at de følger op på, om de nyerhvervede kompetencer anvendes i dagligdagen. Dette er blot 14% i bygge- og anlægsbranchen.

Virksomhederne efterspørger i overvejende grad geografisk nærhed af efteruddannelsestilbuddene. Mange virksomheder påpeger, at uddannelsestilbuddene bør være tættere på virksomhederne eller, at det bør være lettere at kunne gennemføre kurserne på virksomhedens egen adresse.

Enkelte virksomheder efterspørger kurser på engelsk, men også russisk, da mange medarbejdere fra Østeuropa har russisk som andetsprog. Slutteligt nævner enkelte virksomheder, at deres løbende kontakt til uddannelsesinstitutionerne bør kobles op til én kontaktperson fra uddannelsesinstitutionen og ikke flere.

Konjunktursituationen

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



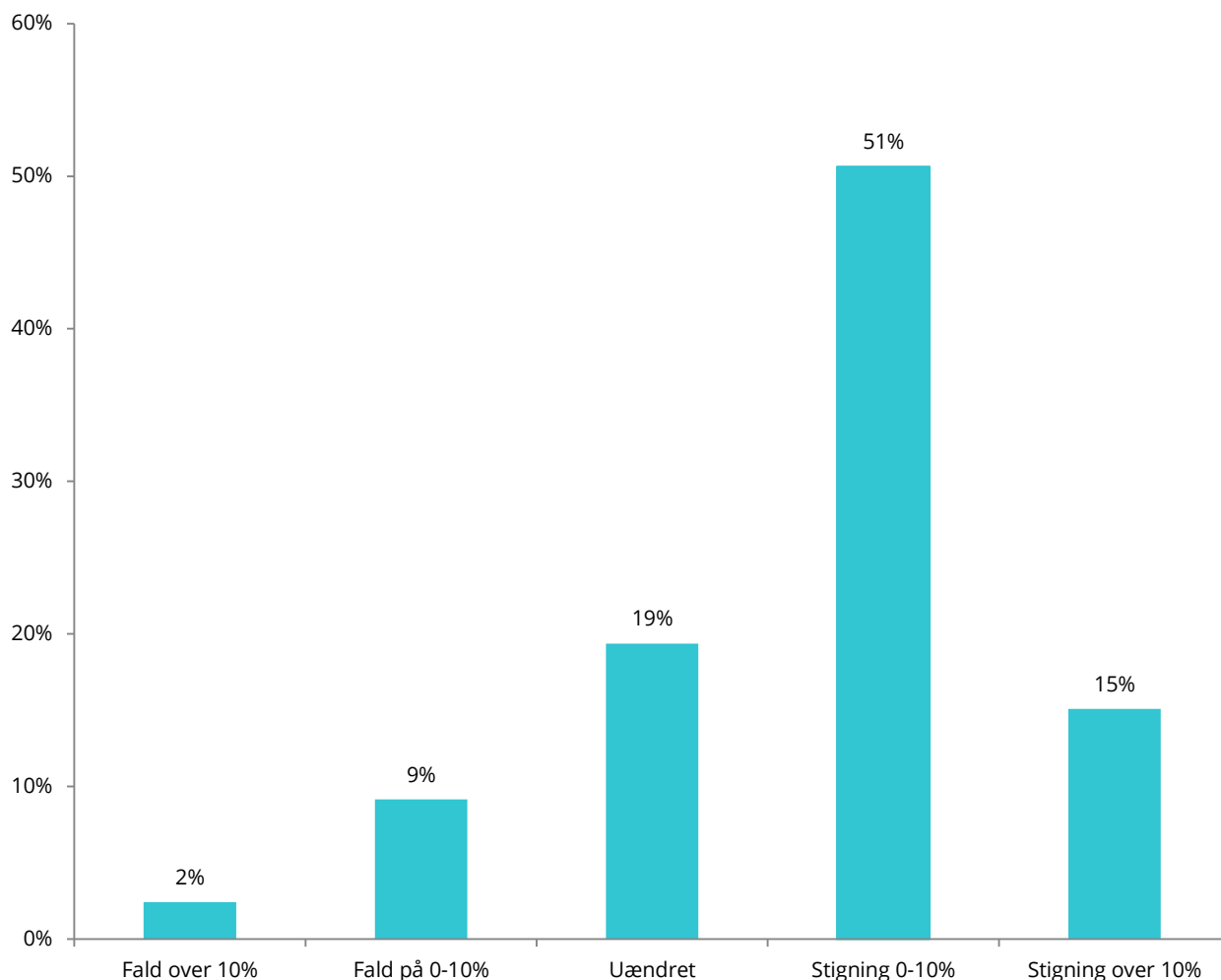
På tværs af alle medarbejdergrupper er der en større andel af virksomhederne, der forventer flere ansatte end virksomheder, der forventer færre ansatte.

Mere end hver femte virksomhed forventer flere faglærte og videregående uddannede.

Bygge og anlæg skiller sig ud: Forventer 22% færre ufaglærte og 49% flere faglærte.

Der er tendens til, at virksomheder med over 20 ansatte forventer flere ufaglærte medarbejdere.

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



Kun 11% af virksomhederne forventer et fald i omsætningen, mens 66% forventer en stigning.

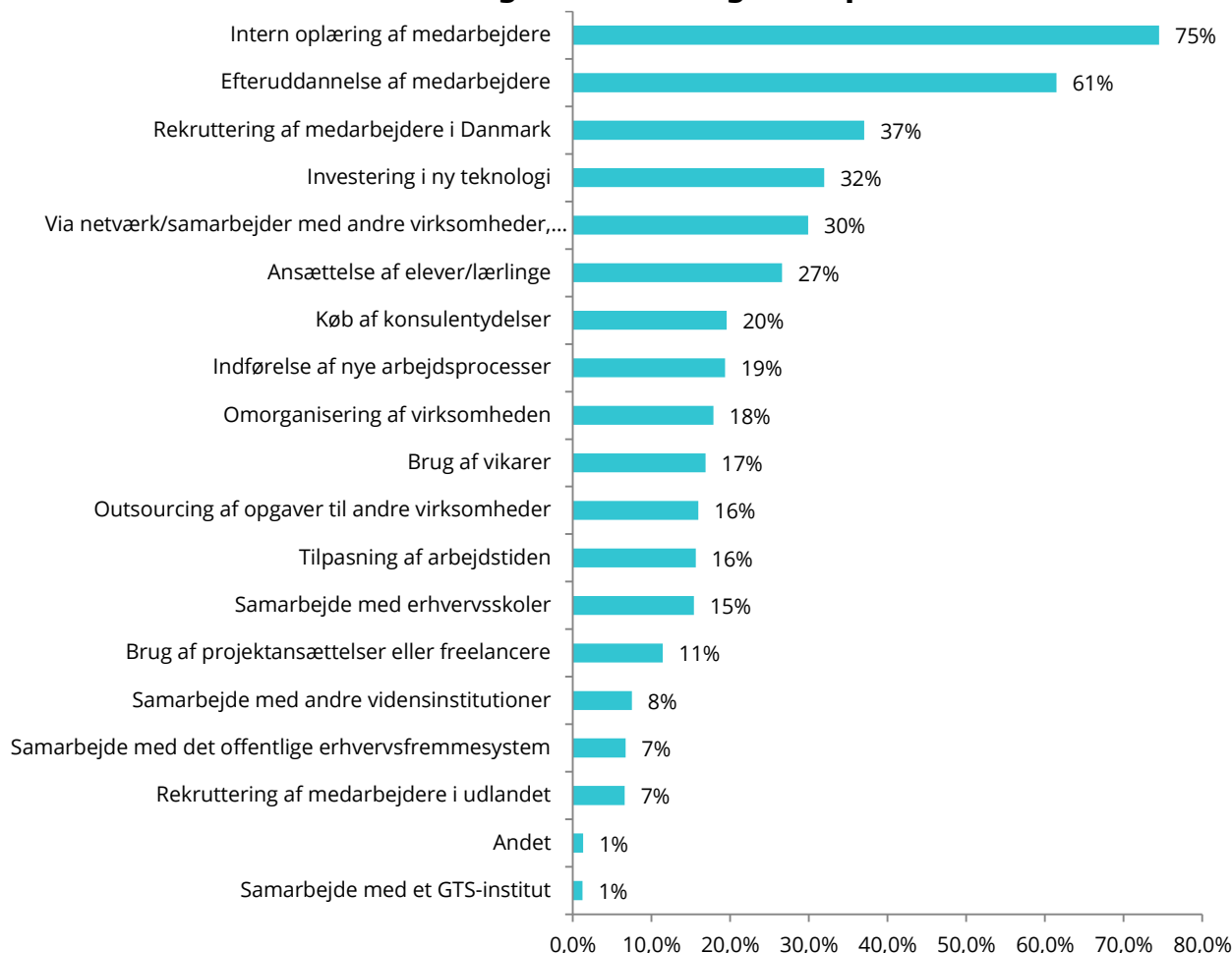
Industrien har en relativ høj andel, der forventer omsætningsfald over 10% og en relativ høj andel, der forventer omsætningsstigning over 10%.

Kun 2% inden for bygge og anlæg forventer et fald i omsætningen.

Der kan ikke observeres systematiske forskelle i resultaterne på tværs af virksomhedsstørrelse og VEU-centre.

Kompetenceforsyningen

Hvordan sikrer virksomheden sig de nødvendige kompetencer?



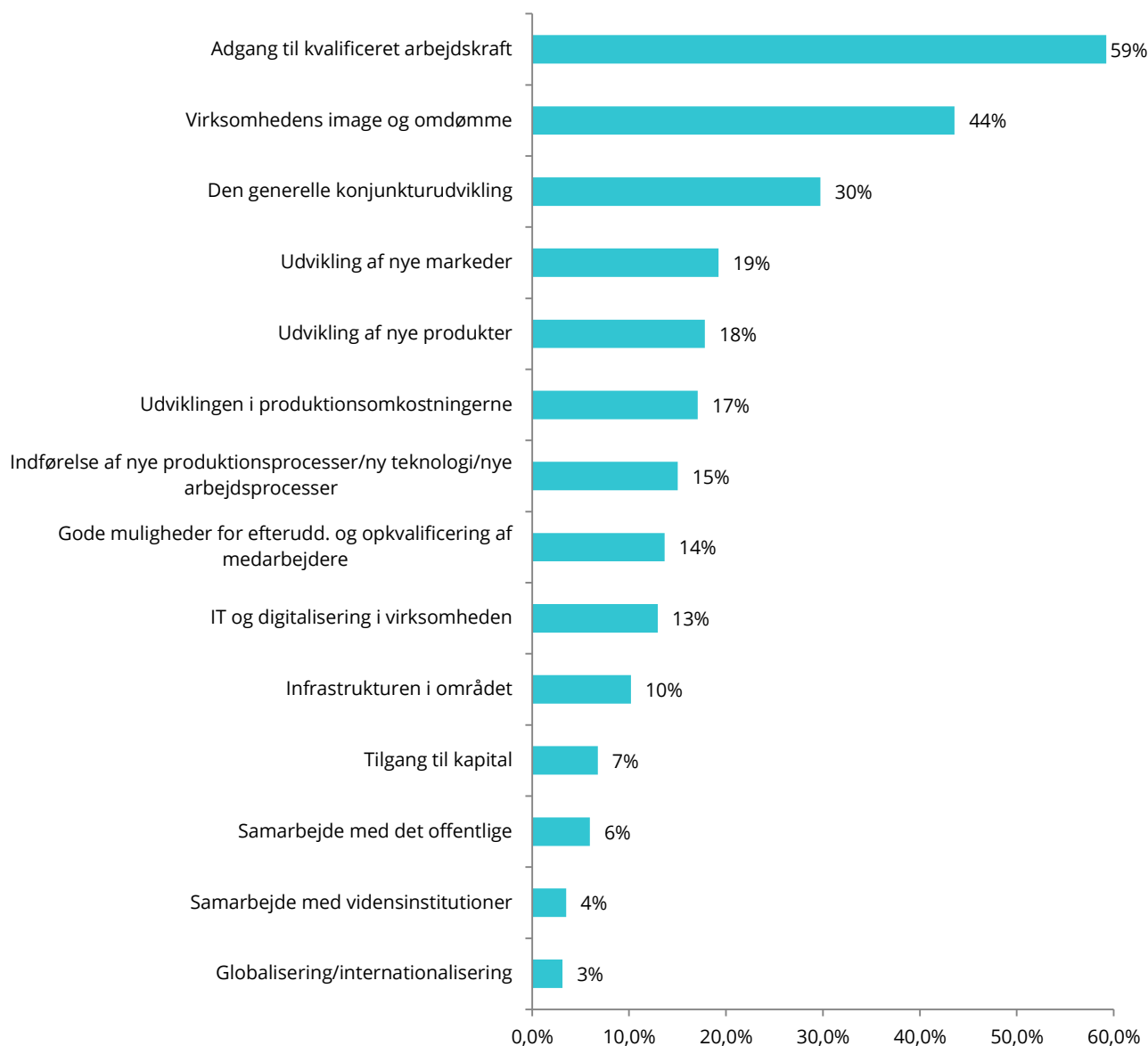
Som i 1. runde af virksomhedspanelet, er der klart flest virksomheder, der benytter sig af intern oplæring og efteruddannelse af medarbejdere.

I bygge og anlæg benytter kun 36% sig af intern oplæring af medarbejdere, og hele 56% ansætter lærlinge/elever.

Jo større virksomheden er, des større er andelen, der ansætter lærlinge/elever, anvender vikarer og indfører nye arbejdsprocesser.

Det er især virksomheder med mere end 20 ansatte, som samarbejder med erhvervsskolerne.

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

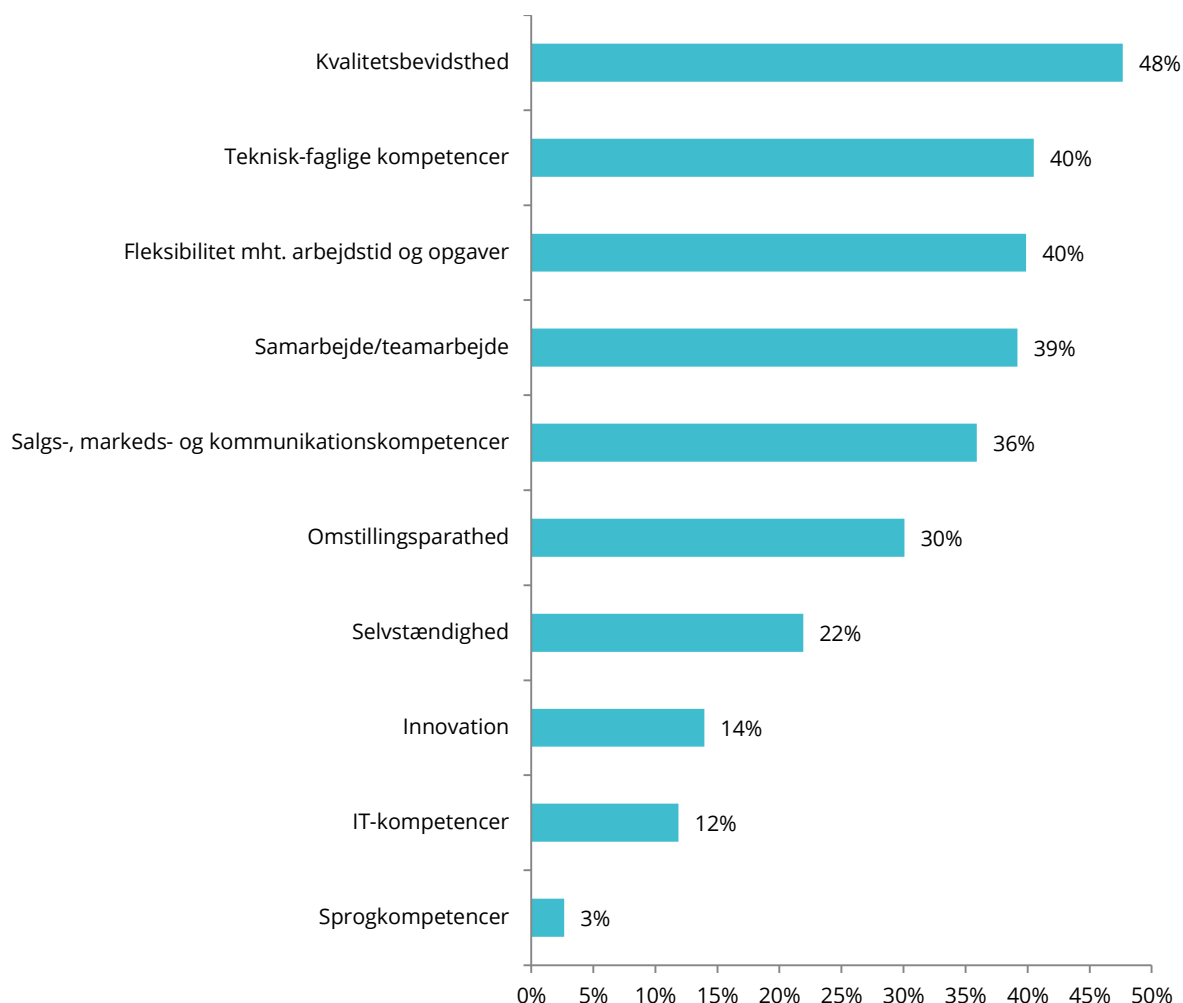


De vigtigste faktorer, er især adgang til kvalificeret arbejdskraft, virksomhedens image og omdømme og den generelle konjunkturudvikling.

Hver fjerde virksomhed indenfor erhvervsservice og øvrige indenfor privat og offentlig service vurderer gode muligheder for efteruddannelse og opkvalificering af medarbejder, som en vigtig faktor.

Udviklingen i produktionsomkostninger er en vigtig faktor i bygge og anlæg, men har en mindre betydning i industrien. Her spiller udvikling af nye produkter omvendt en relativt stor rolle i forhold til de øvrige brancher.

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



Virksomhederne lægger størst vægt på, at deres medarbejdere er kvalitetsbevidste.

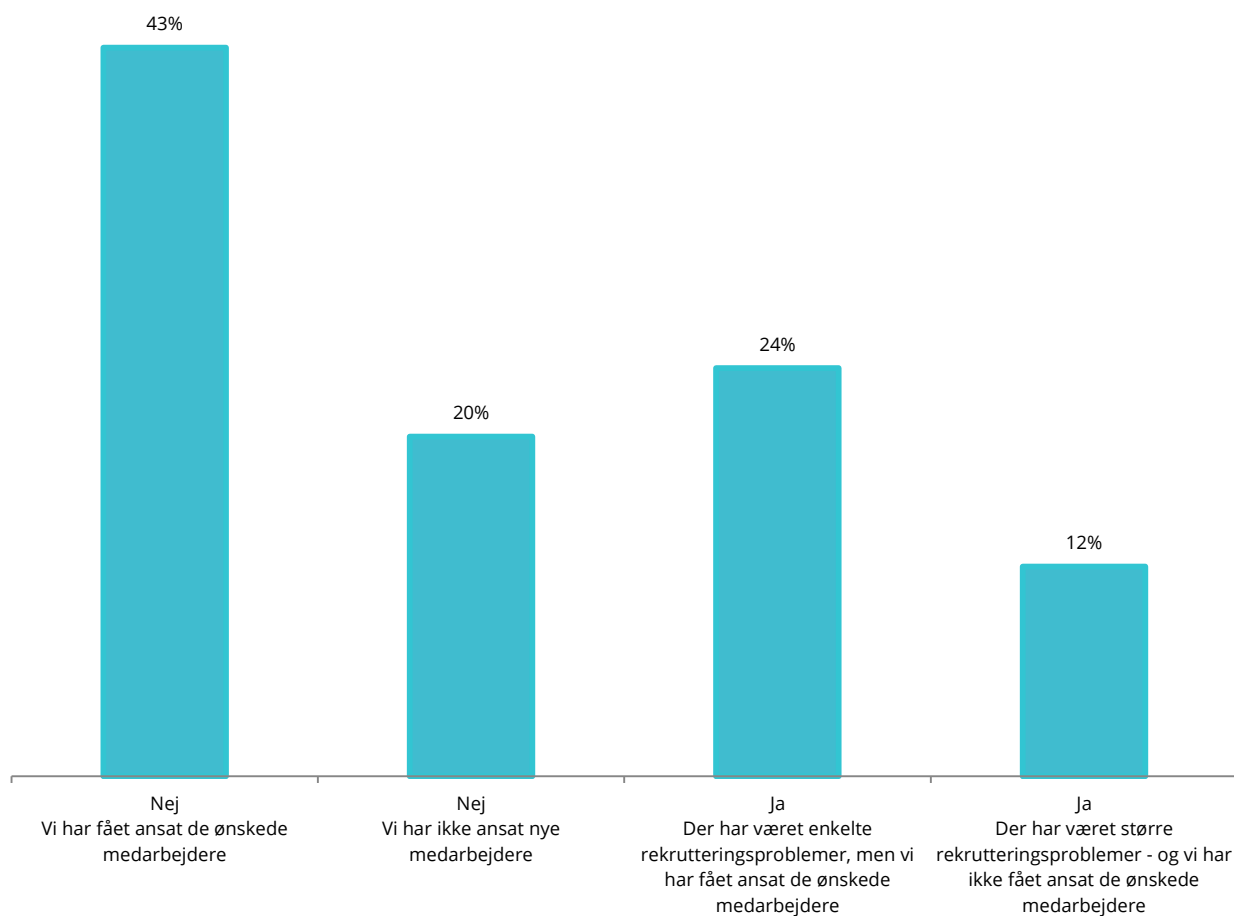
I forhold til de andre brancher lægger bygge og anlæg relativ stor vægt på kvalitetsbevidsthed, teknisk-faglige kompetencer og selvstændighed.

I forhold til de to øvrige VEU-centre, er IT-kompetencer og innovation særligt vigtige i VEU-center Østjylland.

Samarbejde spiller tilsyneladende en mindre vigtig rolle i VEU-center MidtØst.

Rekrutteringssituationen

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

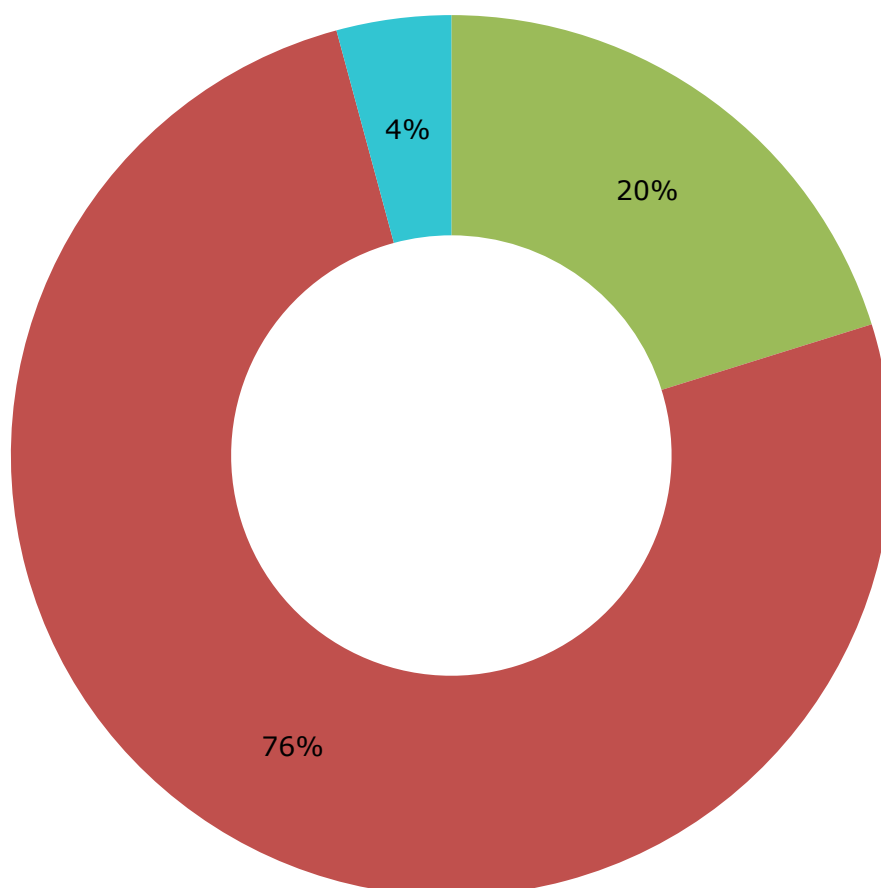


24% af virksomhederne har ansat de ønskede medarbejdere trods enkelte rekrutteringsproblemer. 12% af virksomhederne har haft større rekrutteringsproblemer og har derfor ikke fået ansat de ønskede medarbejdere.

Der er en tendens til, at rekrutteringsproblemerne er større, jo større virksomheden er.

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

- Ja
- Nej
- Ved ikke



20% af de virksomheder, der har oplevet rekrutteringsproblemer, vurderer, at det har medført produktionsbegrænsninger. Det er en lidt højere andel end i 1. runde af virksomhedspanelet (16%).

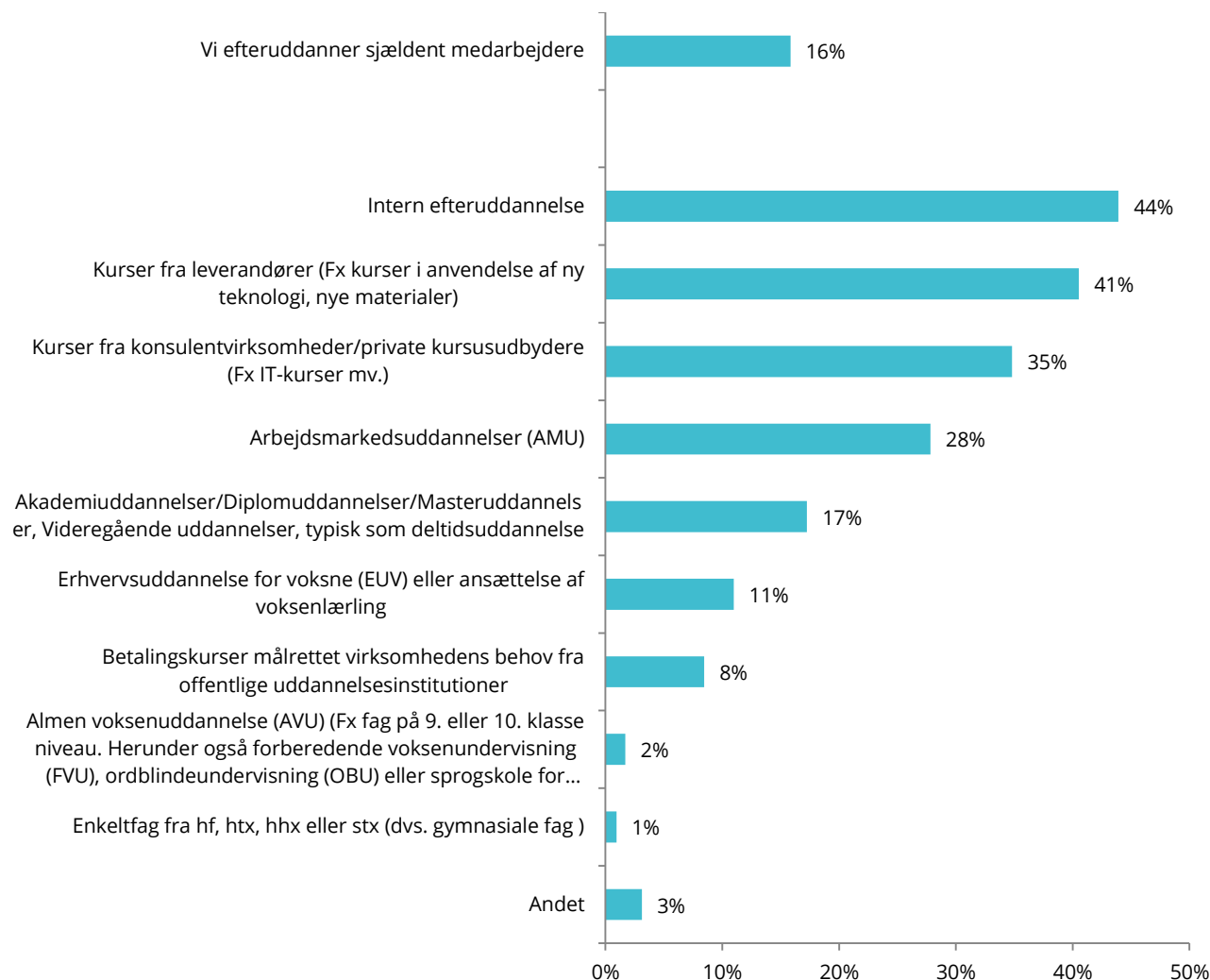
Problemerne er størst i bygge og anlæg med 40% og i nogen grad i erhvervsservice med 30%.

Det er især de mindste virksomheder med 5-9 ansatte, der oplever, at rekrutteringsproblemerne medfører produktionsbegrænsninger (33%).

Det er især i VEU-center MidtØst, at rekrutteringsproblemerne medfører produktionsbegrænsninger (34%).

Tema: Efteruddannelse

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



Den hyppigste form for efteruddannelse i virksomhederne er 'intern efteruddannelse' og kurser fra leverandører'. 16% af virksomhederne efteruddanner sjældent medarbejdere. Det er det samme mønster som i 1. runde af virksomhedspanelet.

I bygge og anlæg angiver næsten 25% af virksomhederne, at de sjældent efteruddanner medarbejdere.

Hvad er årsagen til, at virksomheden sjældent efteruddanner medarbejderne?



Den hyppigste årsag til, at virksomhederne sjældent efteruddanner medarbejdere er, at det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov (48%).

I en tredjedel af virksomhederne dækkes behovet for kompetenceudvikling gennem sidemandsoplæring.

Den næststørste barriere i 1. runde af virksomhedspanelet var, at virksomhederne havde svært ved at finde uddannelser, der passede til deres behov.

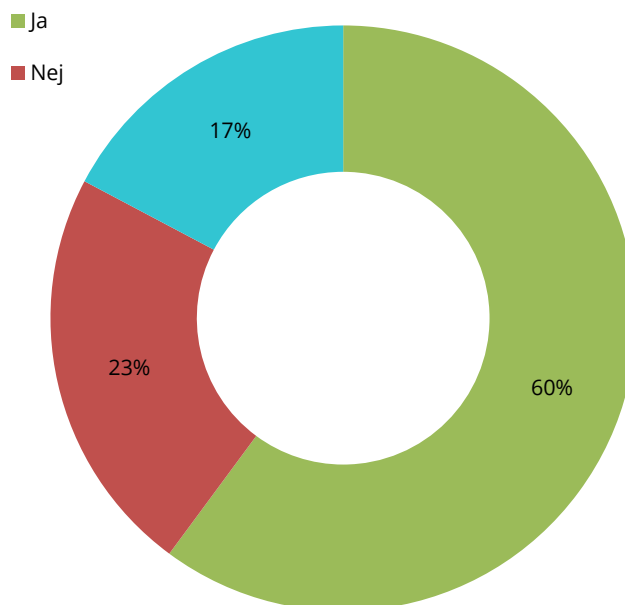
Vurderer du, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse?

60% af virksomhederne vurderer, at der er medarbejdere, der har behov for efteruddannelse, hvilket er en mindre stigning i forhold til 1. runde af virksomhedspanel (52%).

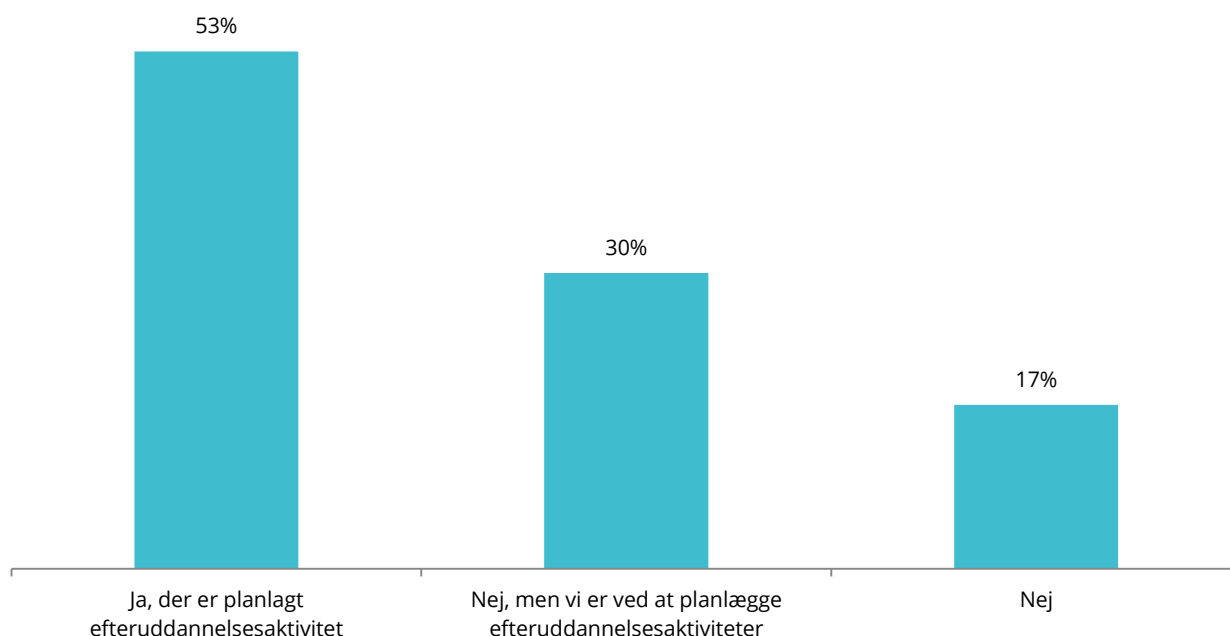
Behovet er relativt størst i erhvervsservice (77%) og mindst i bygge og anlæg (37%).

Blandt de små virksomheder med 5-9 ansatte har 24% svaret 'ved ikke', hvilket er noget højere end i de større virksomheder.

Behovet for efteruddannelse vurderes desuden at være relativt lavt i de små virksomheder.

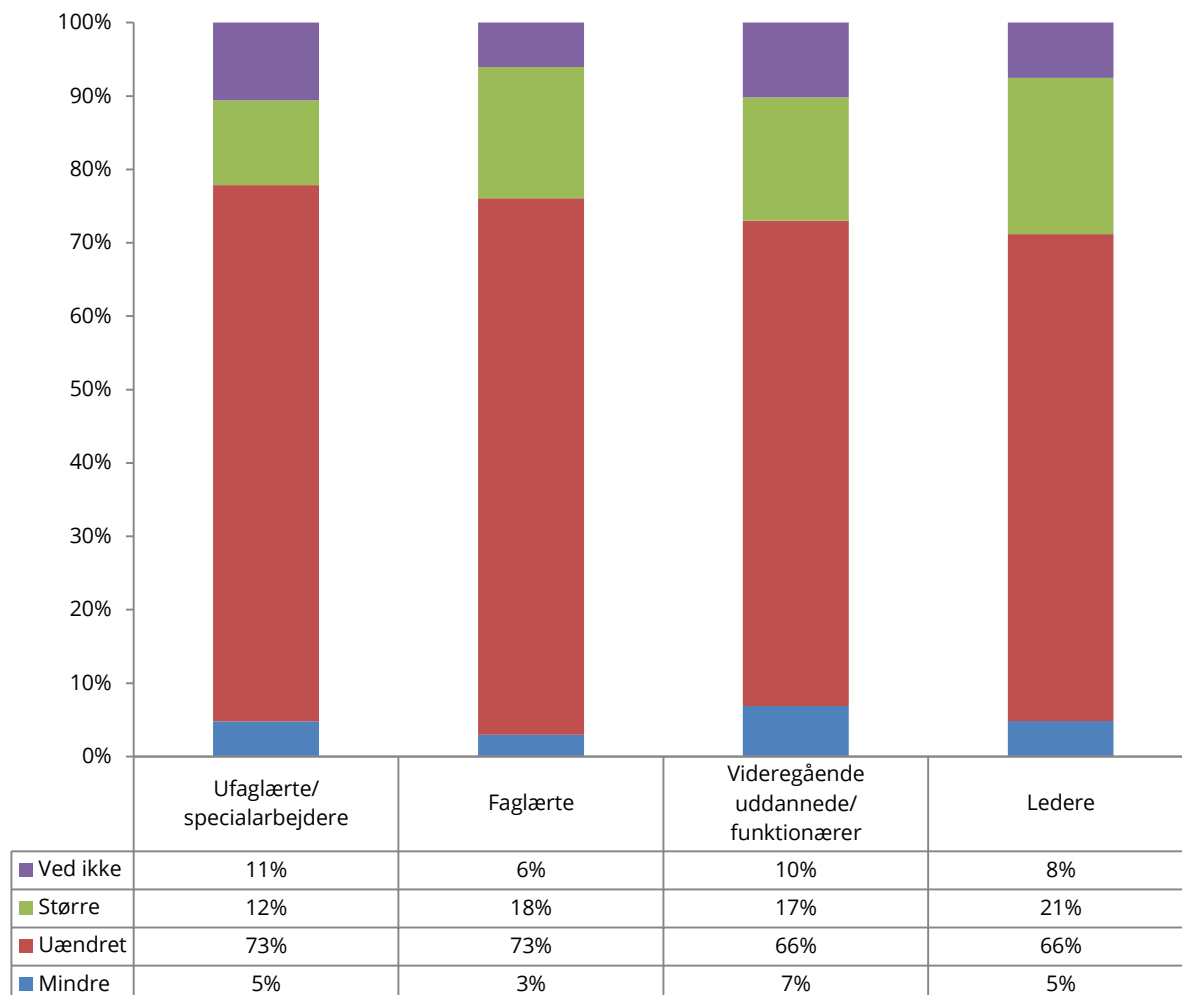


Er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter for disse medarbejdere?



83% af de virksomheder, der har vurderet, at der er et behov for efteruddannelse, har planlagt eller er i gang med at planlægge efteruddannelsesaktiviteter. Det svinger fra 78% i VEU-center MidtØst til 88% i VEU-center Østjylland.

Hvordan forventer du behovet for efteruddannelse af dine medarbejdere vil være de næste 12 måneder sammenlignet med de seneste 12 måneder?



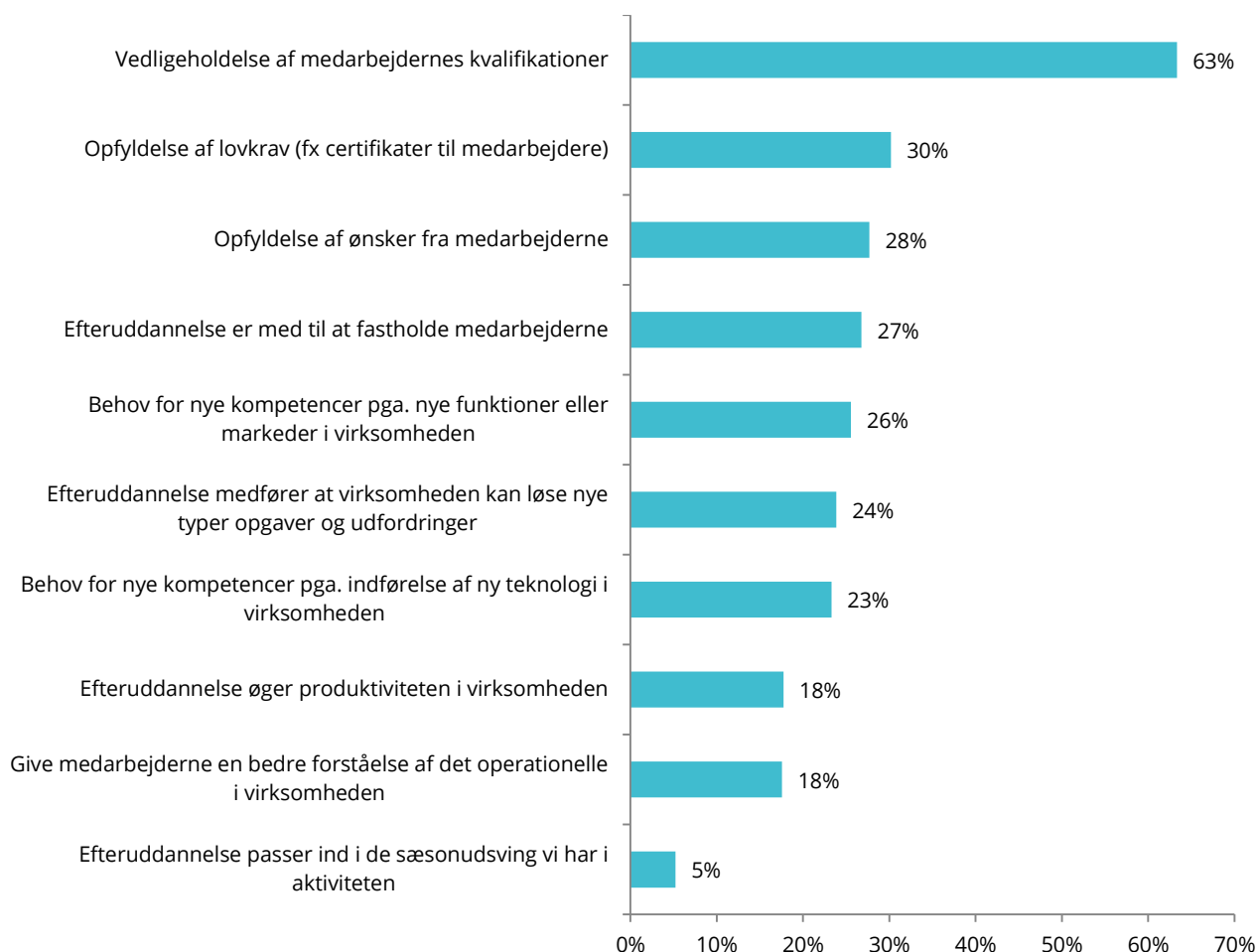
Hovedparten af virksomhederne forventer, at behovet for efteruddannelse vil være uændret på tværs af medarbejdergrupper.

Blandt ufaglærte/specialarbejdere forventer 12% af virksomhederne et større behov for efteruddannelse mod 21% blandt ledere.

I forhold til de øvrige brancher forventer en relativ stor andel af virksomhederne indenfor handel og transport et større behov for efteruddannelse gående fra 16 % blandt ufaglærte/specialarbejdere til 35% blandt ledere.

I VEU-center MidtØst forventer hele 11% af virksomhederne et mindre behov for at efteruddanne ufaglærte/specialarbejdere. I VEU-center Østjylland forventer en relativ høj andel af virksomhederne et større behov fra at efteruddanne videregående uddannede (24%) og ledere (26%).

Hvad er virksomhedens vigtigste motivation for at efteruddanne medarbejdere?



Vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer er den klart vigtigste motivation for at efteruddanne medarbejderne (63%).

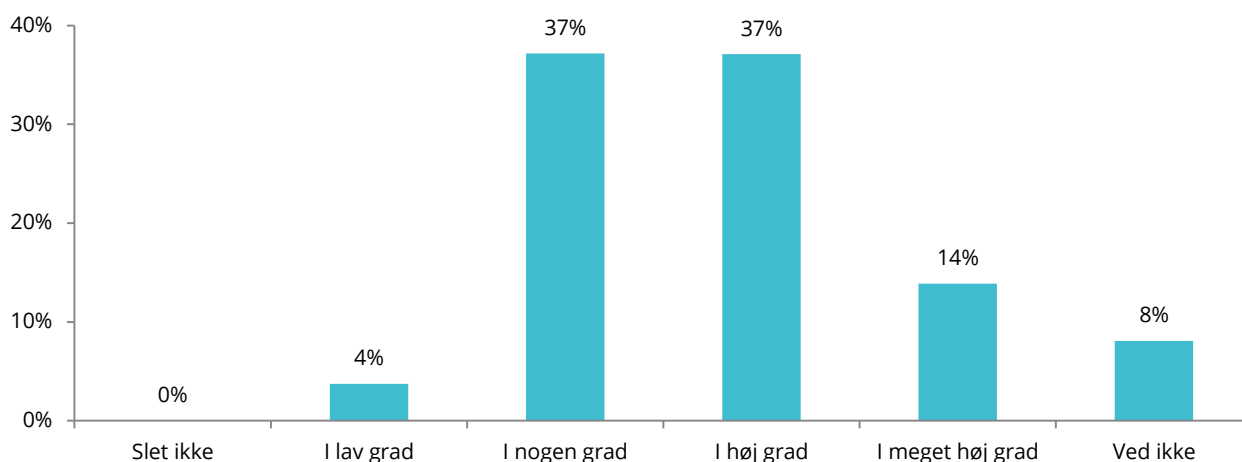
Behovet for nye kompetencer pga. indførelse af ny teknologi som motivation for efteruddannelse går fra 0% i bygge og anlæg til 50% i industrien.

Opfyldelse af lovkrav som motivation for efteruddannelse spænder fra 22% i handel og transport til 58% i bygge og anlæg.

Der er tendens til at vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer spiller en større rolle, som motivation for efteruddannelse, jo mindre virksomheden er.

Opfyldelse af lovkrav som motivation for efteruddannelse spænder fra 18% i VEU-center Østjylland til 44% i VEU-center MidtØst.

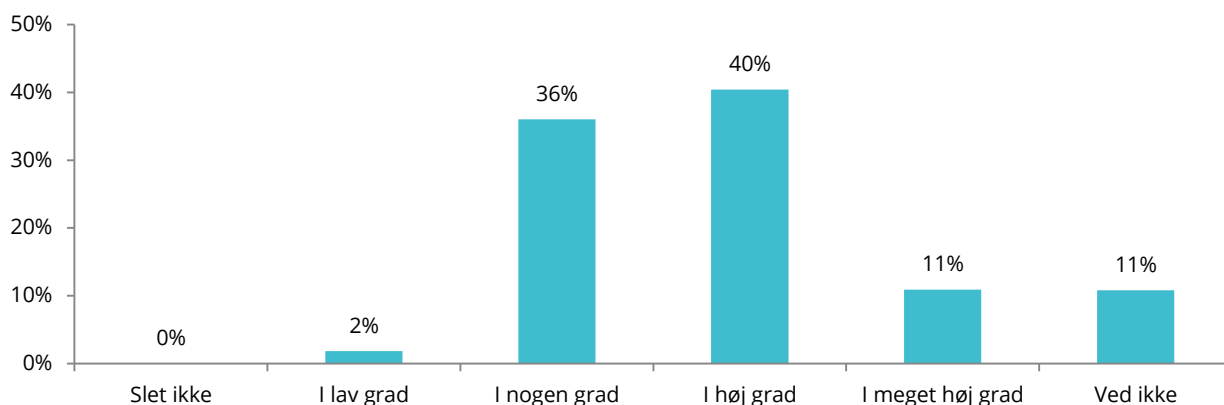
Medarbejderne anvender det de lærer i praksis i virksomheden



51% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at medarbejderne anvender det de lærer i praksis.

Det spænder fra 40% i handel og transport til 84% i brancherne øvrige privat og offentlig service. Det spænder desuden fra 38% i VEU-center MidtØst til 56% i VEU-center MidtVest og Østjylland.

Medarbejderne kan se fordele ved at anvende det lærte i virksomheden

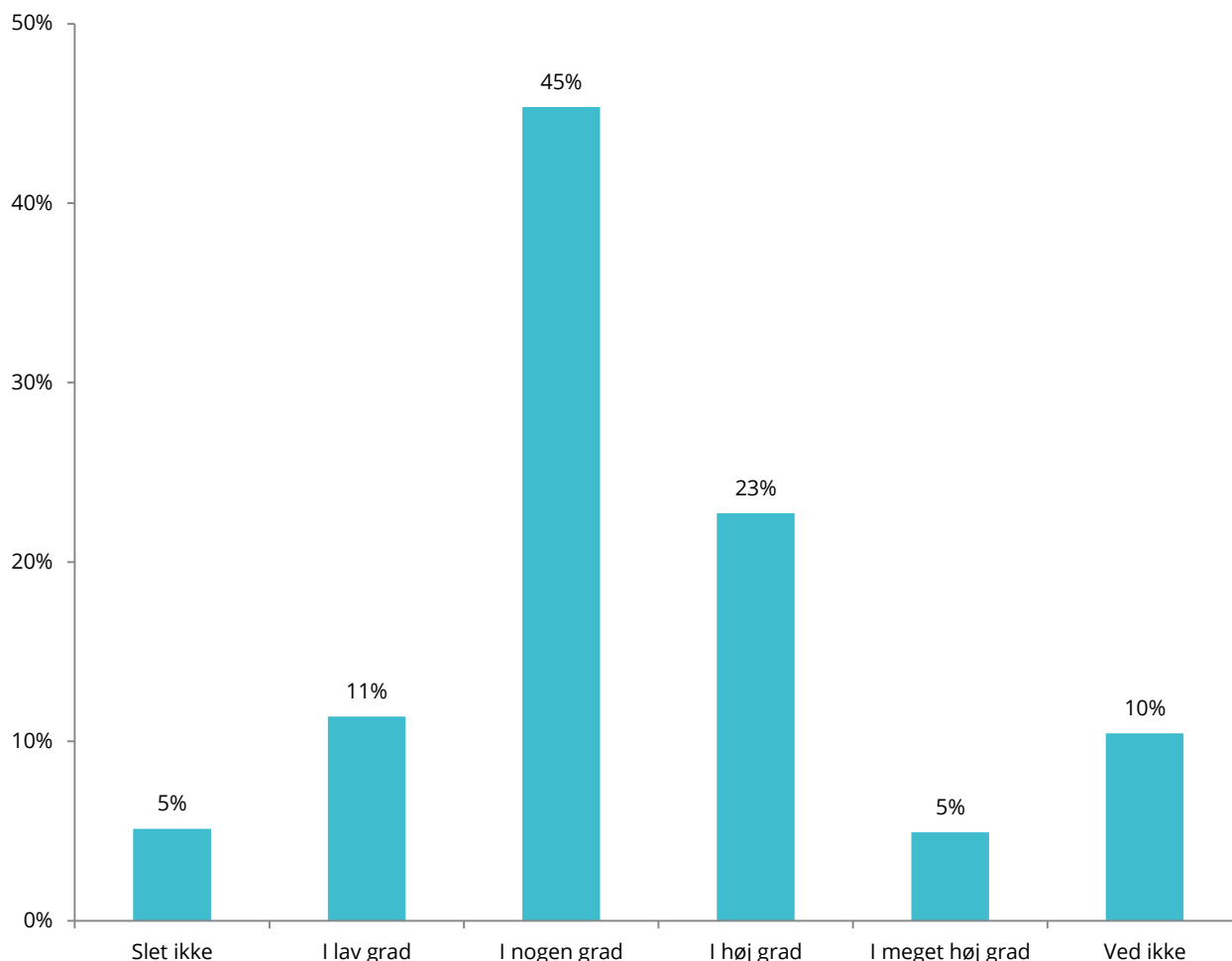


51% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at medarbejderne kan se fordele ved at anvende de nye kompetencer i virksomheden.

Det spænder fra 35% i industrien til 79% i brancherne øvrige privat og offentlig service. I industrien svarer 22% 'ved ikke' til spørgsmålet.

Det spænder desuden fra 35% i VEU-center MidtØst til 54% i VEU-center MidtVest og 59% i VEU-center Østjylland.

Virksomheden følger op på om de kompetencer, som stammer fra efteruddannelse, anvendes i dagligdagen

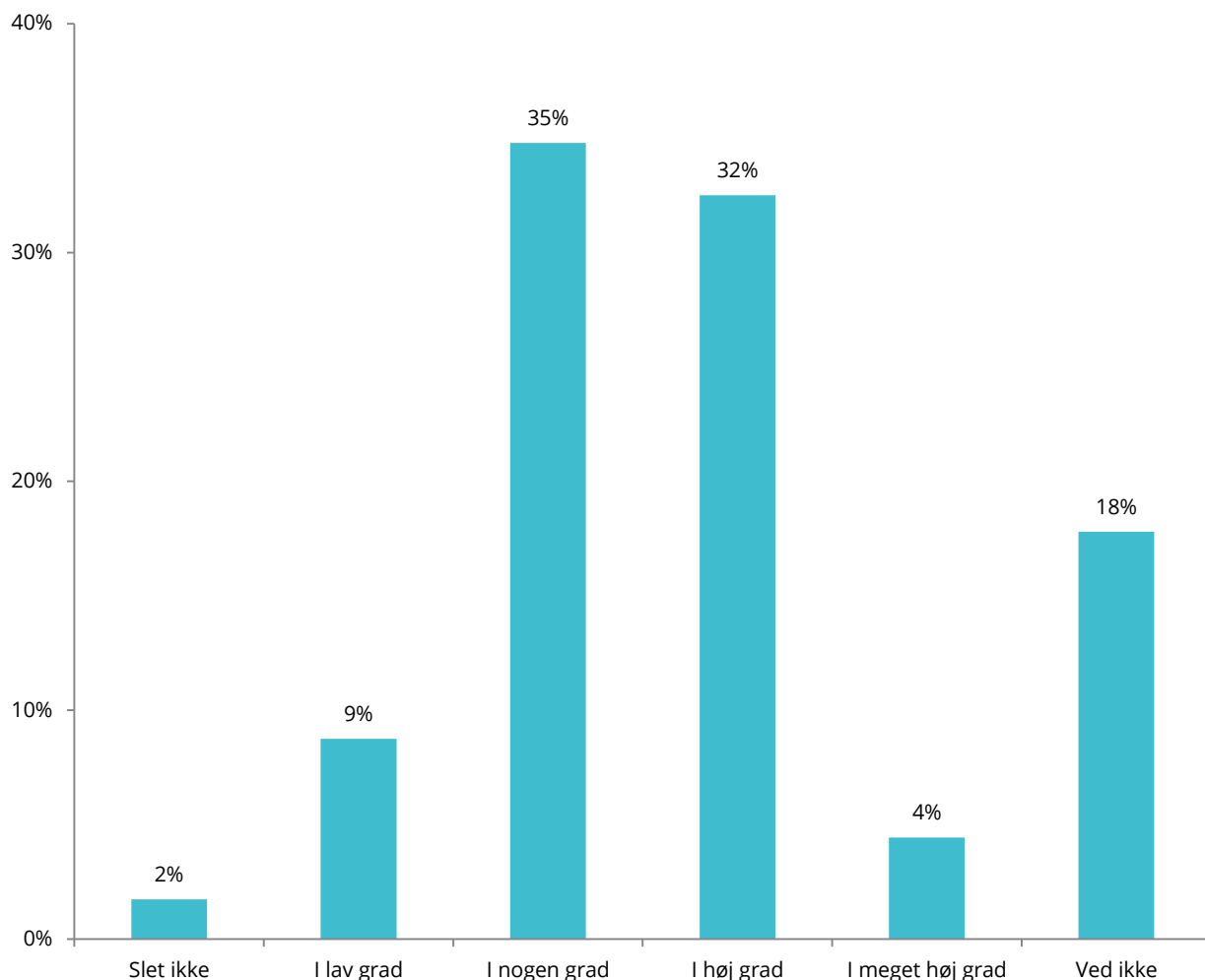


28% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at de følger op på, om de nyerhvervede kompetencer anvendes i dagligdagen.

I bygge og anlæg gælder det for blot 14%, mens det gælder for 44% i erhvervsservice.

Det spænder desuden fra 17% i VEU-center MidtØst til 30% i VEU-center Østjylland og 33% i VEU-center MidtVest.

De efteruddannelser vi anvender kendetegnes ved at praksis og teori kobles i undervisningen

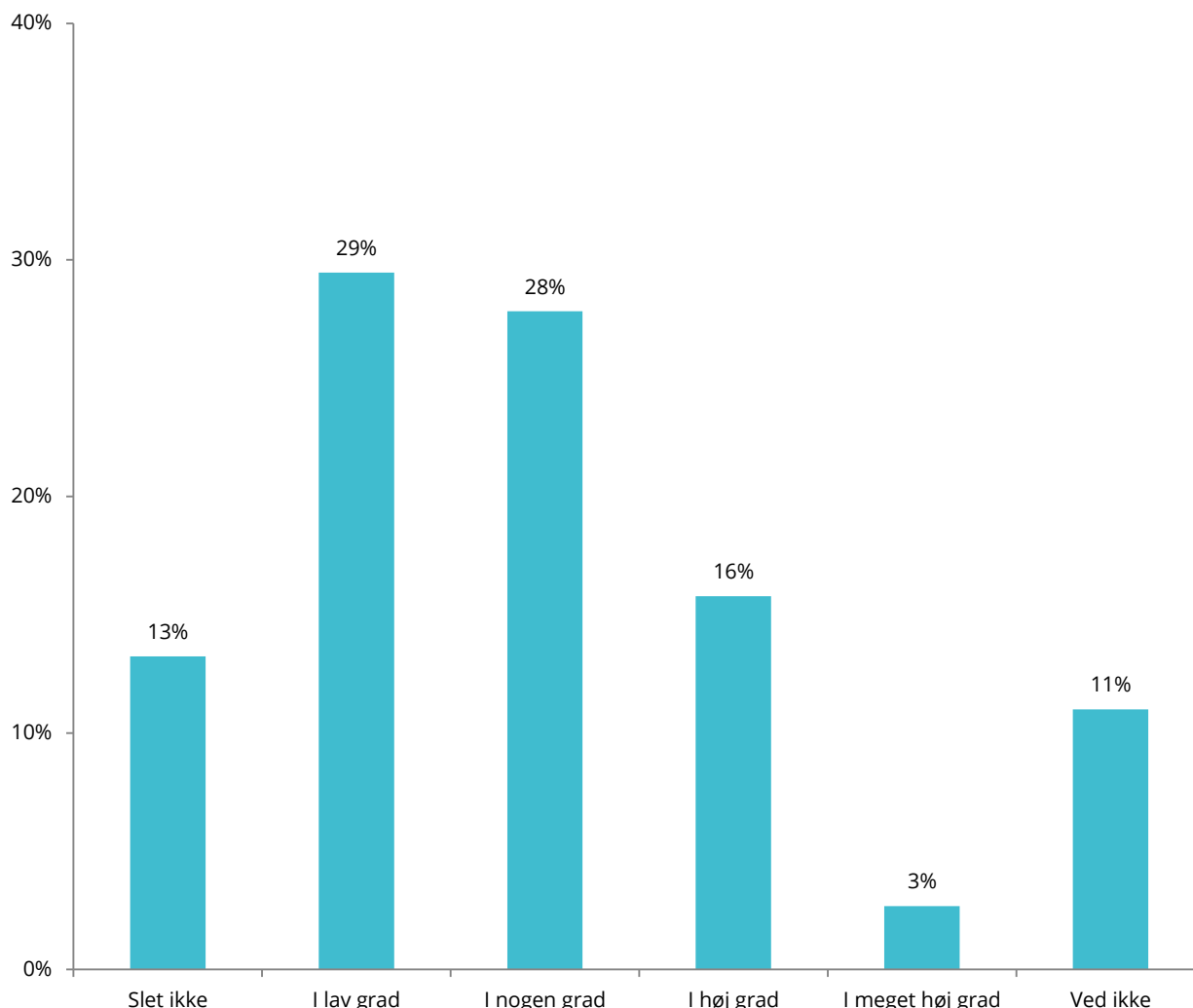


36% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at de efteruddannelser, som de anvender, kendetegnes ved at praksis og teori kobles i undervisningen.

I bygge og anlæg gælder det kun for 18%.

I VEU-center Østjylland gælder det for 44% af virksomhederne mod 26% i VEU-center MidtVest og 36% i MidtØst.

Virksomheden formulerer klare læringsmål for medarbejdere på efteruddannelse



19% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at de formulerer klare læringsmål for medarbejdere på efteruddannelse.

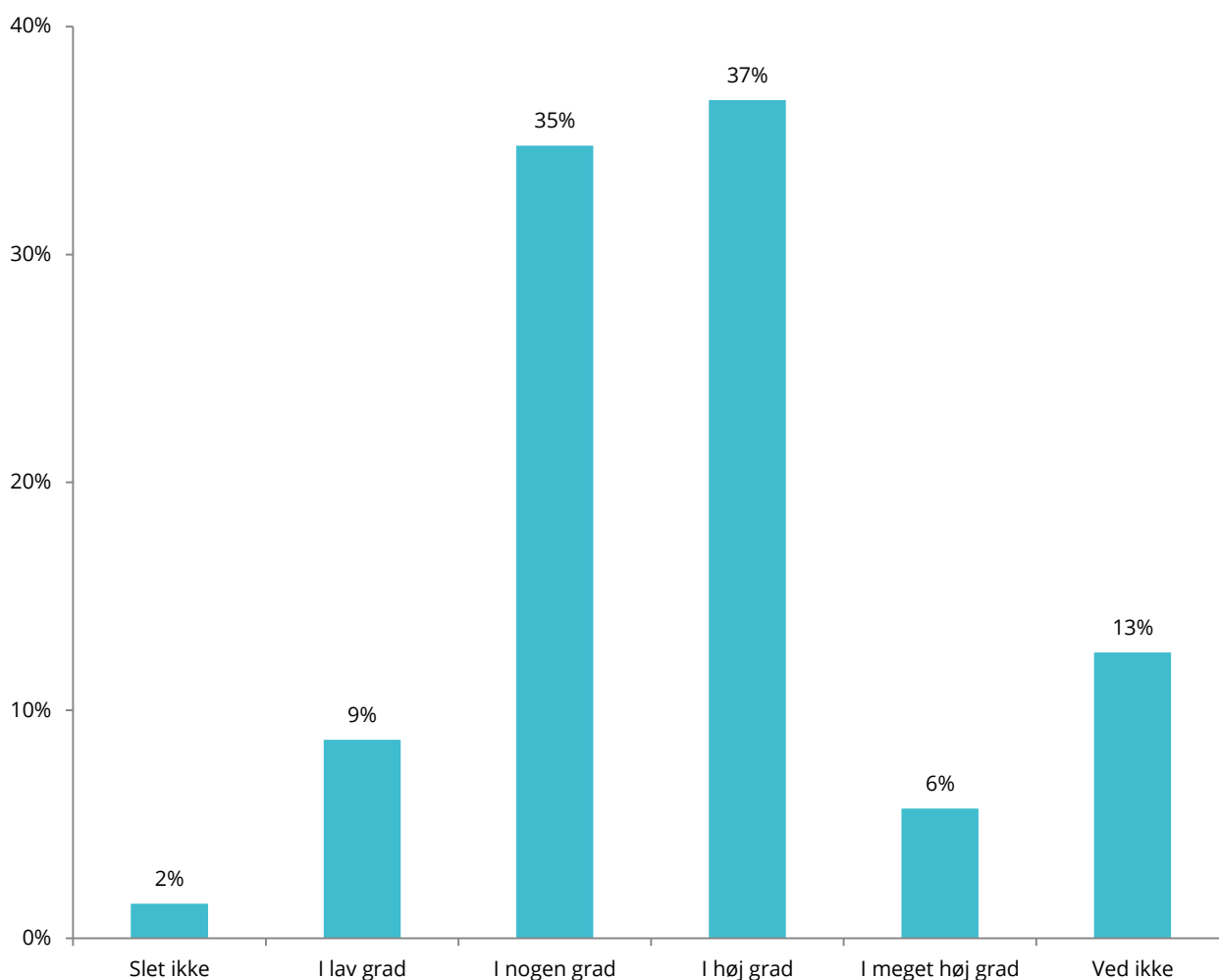
I bygge og anlæg og erhvervsservice gælder det kun for 7% af virksomhederne.

I VEU-center Østjylland gælder det for 27% af virksomhederne mod 11% i VEU-center MidtØst og MidtVest.

Omvendt er hele 42% af virksomhederne i lav grad eller slet ikke enige i, at de formulerer klare læringsmål for medarbejdere på efteruddannelse.

I bygge og anlæg gælder det for 57% af virksomhederne.

Efteruddannelse styrker fleksibilitet og omstillingsevne hos medarbejderen



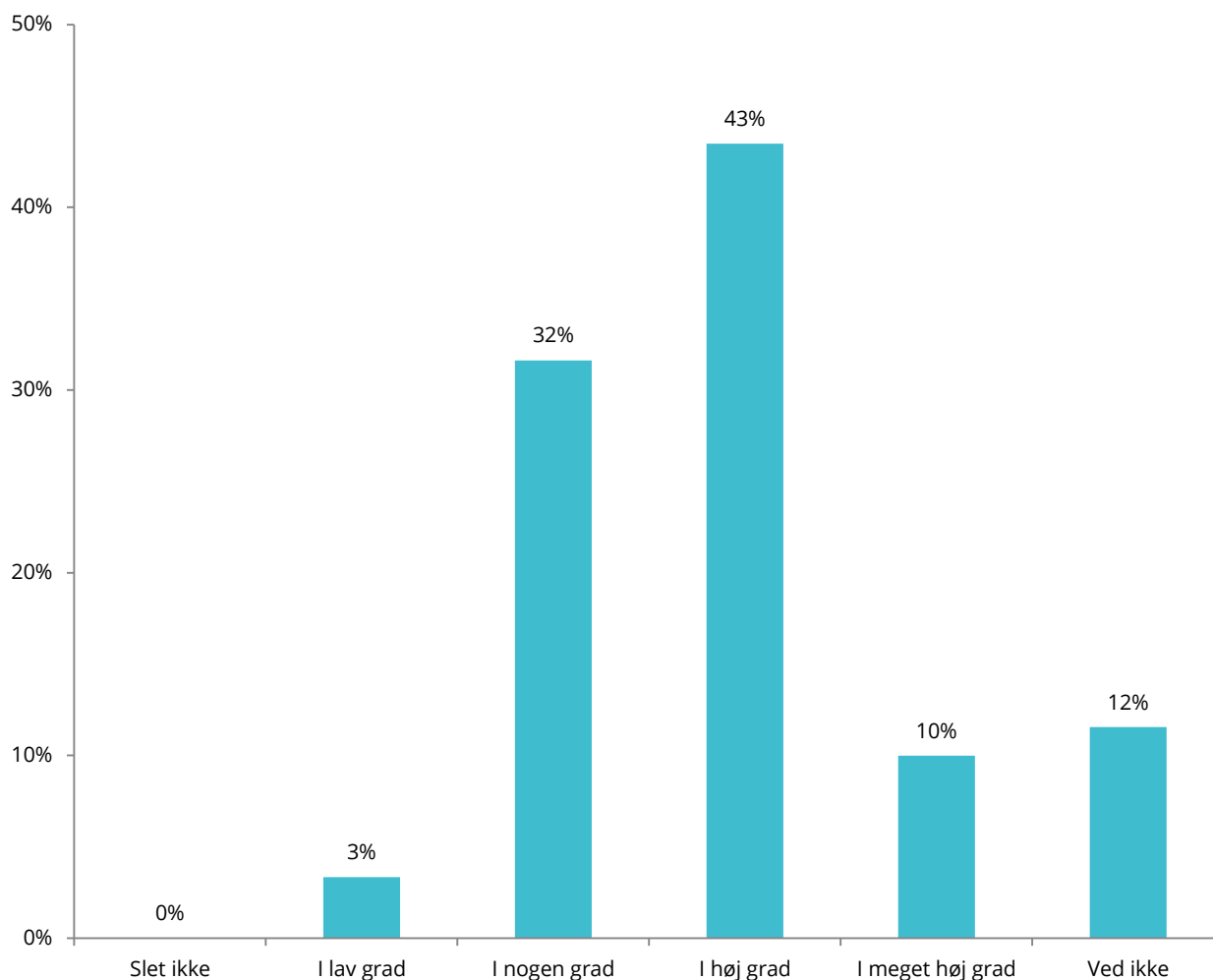
Fleksibilitet og omstillingsparathed er en af de kompetencer, som virksomhederne efterspørger det næste år.

43% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at efteruddannelse styrker fleksibilitet og omstillingsevne hos medarbejderen.

Det er i særlig grad gældende i erhvervsservice (62%).

Det spænder fra 28% i VEU-center MidtØst til 43% i VEU-center MidtVest og 50% i VEU-center Østjylland.

Efteruddannelse øger kvaliteten i ydelser og produkter i virksomheden

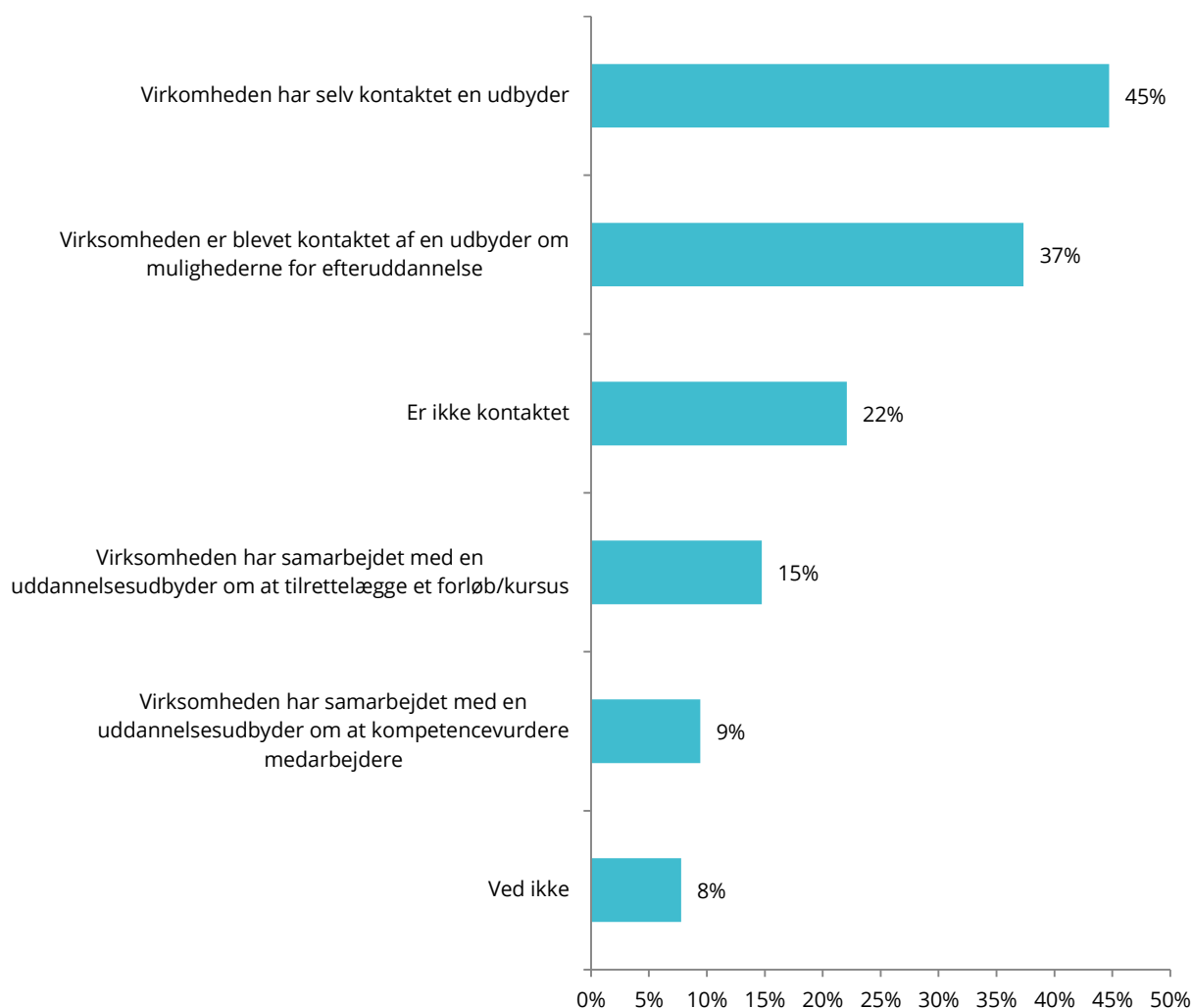


53% af virksomhederne er i høj grad eller meget høj grad enige i, at efteruddannelse øger kvaliteten i ydelser og produkter i virksomheden.

Det spænder fra 43% i industrien til 75% i erhvervsservice.

Det spænder fra 38% i VEU-center MidtØst til 48% i VEU-center MidtVest og 66% i VEU-center Østjylland.

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



Næsten halvdelen af virksomhederne (45%) har selv kontaktet en uddannelsesudbyder i løbet af det seneste år.

Andelen er højest i erhvervsservice og øvrige indenfor offentlig og privat service og lavest i industrien og bygge og anlæg.

Mere end en tredjedel er blevet kontaktet af en udbyder om mulighederne for efteruddannelse.

Jo større virksomheden er, des større er sandsynligheden for, at virksomheden har samarbejdet med en uddannelsesudbyder om at tilrettelægge et forløb/kursus.