

---

**Regionalt kompetenceregnskab for  
vækstsamarbejdet Bornholm**

---

**Marts 2005**

## Indholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>LÆSEVEJLEDNING</b> .....	<b>5</b>
<b>SAMMENFATNING</b> .....	<b>6</b>
<b>1. INDLEDNING</b> .....	<b>14</b>
1.1. FORMÅL.....	15
1.2. DEFINITION AF KOMPETENCEBEGREBET OG KOMPETENCER .....	15
1.3. KOMPETENCEREGNSKABET OG DETS ANVENDELSE .....	17
1.4. DEN PRAKTISKE UNDERSØGELSE .....	18
1.4.1. <i>Borgere</i> .....	18
1.4.2. <i>Virksomheder – størrelse og sektorer</i> .....	18
1.4.3. <i>Kompetencer og indikatorer</i> .....	19
1.4.4. <i>Beregning af indekstal</i> .....	22
1.5. BESKRIVELSE AF STIKPRØVEN I VÆKSTSAMARBEJDET BORNHOLM.....	24
<b>2. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB</b> .....	<b>28</b>
2.1. OPSAMLING.....	28
2.2. INDLEDNING.....	28
2.3. BORGERNES OVERORDNEDE KOMPETENCEREGNSKAB .....	30
2.3.1. <i>Faglige kompetencer, borgere</i> .....	30
2.3.2. <i>Læringskompetencen, borgere</i> .....	30
2.3.3. <i>Kreativ- og innovativkompetencen, borgere</i> .....	32
2.3.4. <i>Handlingskompetencen, borgere</i> .....	33
2.4. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ DE TO ALDERSGRUPPER ..	35
2.4.1. <i>Kompetenceregnskab for borgere i alderen 20-49 år</i> .....	36
2.4.2. <i>Kompetenceregnskab for borgere i alderen 50-64 år</i> .....	40
<b>3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB</b> .....	<b>44</b>
3.1. OPSAMLING.....	44
3.2. INDLEDNING.....	44
3.3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ SEKTORER .....	46
3.3.1. <i>Industriens kompetenceregnskab</i> .....	46
3.3.2. <i>Turismens kompetenceregnskab</i> .....	49
3.3.3. <i>Den ny økonomis kompetenceregnskab</i> .....	53
3.3.4. <i>Fødevarerindustriens kompetenceregnskab</i> .....	57
3.4. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE .....	61
3.4.1. <i>Kompetenceregnskab for virksomhederne med 2-9 ansatte</i> .....	62
3.4.2. <i>Kompetenceregnskab for virksomheder med over 9 ansatte</i> .....	66
3.4.3. <i>Brobygningsaktiviteter mellem vækstcenter og vækstsamarbejdet</i> .....	70
<b>4. KOMPETENCEBUDGETTET</b> .....	<b>79</b>

4.1.	INTRODUKTION TIL BUDGETTET .....	79
4.2.	FORSLAG TIL BUDGET .....	82
4.2.1.	<i>Innovation af turismeerhvervet.....</i>	83
4.2.2.	<i>Innovation i eksisterende virksomheder.....</i>	85
4.2.3.	<i>Ændringer i arbejdsstyrkens uddannelsesniveau.....</i>	87
4.3.	ANBEFALINGER TIL AKTIVITETER – HERUNDER FORSLAG TIL BROBYGNINGSAKTIVITETER .....	88
4.3.1.	<i>Brobygningsaktiviteter.....</i>	88
<b>BILAG 1: INKLUDEREDE BRANCHER I DE TRE KERNESEKTORER .....</b>		<b>90</b>
<b>BILAG 2: SPØRGESKEMAER MED SVARFORDELINGER .....</b>		<b>92</b>
<b>BILAG 3. PRÆSENTATION AF SAMMENHÆNG MELLEM KOMPETENCER, INDIKATORER OG SPØRGSMAÅL .....</b>		<b>93</b>
	INDLEDENDE METODE .....	93
	LÆRINGSKOMPETENCEN .....	97
	<i>Borgerdelen.....</i>	97
	<i>Virksomhedsdelen.....</i>	100
	KREATIV- OG INNOVATIVKOMPETENCEN .....	102
	<i>Borgerdelen.....</i>	102
	<i>Virksomhedsdelen.....</i>	103
	HANDLINGSKOMPETENCEN .....	104
	<i>Borgerdelen.....</i>	105
	<i>Virksomhedsdelen.....</i>	105
	BROBYGNINGSAKTIVITET BLANDT VIRKSOMHEDER .....	106

## Forord

I ni danske yderområder har regeringen taget initiativ til etablering af "regionale vækstsamarbejder", hvor repræsentanter fra de involverede kommuner, amter og relevante ministerier i fællesskab i løbet af 2004 udformede en strategi for områdets vækst og udvikling. De menneskelige ressourcer (i form af uddannelse, kompetencer og erfaring) er en af de betingelser, der har en helt afgørende betydning for vækst og udvikling. Kravene til arbejdsstyrkens kvalifikationer er voksende og ikke mindst for yderområderne er det afgørende, for at kunne imødekomme udfordringerne fra globaliseringen, at et grundlæggende fagligt niveau suppleres med kreative og innovative kompetencer samt evnen til at lære og handle.

Erhvervs- og Byggestyrelsen igangsatte i august 2004 udarbejdelsen af regionale kompetenceregnskaber for ni regionale vækstsamarbejder for at få udviklet et redskab til at måle det regionale kompetenceniveau og til at følge den regionale kompetenceudvikling. Et redskab som kan give politikere, erhvervsledere, arbejdsmarkeds-, uddannelses- og erhvervsfremmeaktører en fælles viden om områdets kompetencer.

På baggrund af udbud valgte Erhvervs- og Byggestyrelsen at samarbejde med konsulentfirmaet MUUSMANN Research & Consulting A/S omkring udarbejdelse af de regionale kompetenceregnskaber.

Ansvar for rapporternes indhold er MUUSMANNs. Erhvervs- og Byggestyrelsen og MUUSMANN har i udarbejdelsen af kompetenceregnskaberne lagt vægt på muligheden for, at det enkelte vækstsamarbejde løbende selv kan måle kompetenceniveauet i regionen, såvel som at det giver mulighed for at sammenligne med det nationale kompetenceregnskab, der er et samarbejdsprojekt mellem fire ministerier: Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet, og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Kompetenceregnskaberne er derfor et redskab, der kan bruges til yderligere analyser. Erhvervs- og Byggestyrelsen vil foretage yderligere analyser af udvalgte temaer på baggrund af rådata, og de analyser der allerede foreligger i denne udgave af regnskaberne. Vækstsamarbejderne kan tilsvarende ved henvendelse til Erhvervs- og Byggestyrelsen få adgang til rådata til brug for egne analyser. Endelig er der lagt vægt på, at kompetenceregnskabet, ud over at tilvejebringe en status for det enkelte vækstsamarbejde, også på baggrund her af fremkommer med nogle overordnede og fremadrettede anbefalinger for det enkelte vækstsamarbejde.

Det er forhåbningen, at nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Bornholm kan hjælpe vækstsamarbejdet i det videre arbejde med at nå målsætningerne opstillet i erhvervsudviklingsstrategien udarbejdet for Bornholm.

## Læsevejledning

Rapportens sammenfatning indeholder en præsentation af de væsentligste resultater for vækstsamarbejdet Bornholm og de mest centrale udfordringer som vækstsamarbejdet står over for.

Som en introduktion og en indledning til det konkrete kompetenceregnskab for Bornholm defineres kompetencebegrebet i kapitel 1, og det beskrives hvad et kompetenceregnskab er. Endvidere indeholder kapitel 1 en beskrivelse af udvælgelsen af konkrete kompetencer for kompetenceregnskabet – læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen, og handlingskompetencen – og deres definition for kompetenceregnskabet. Endelig præsenterer kapitel 1 et oplæg til vækstsamarbejdets og andre aktørers anvendelsesmuligheder af regnskab, budget og anbefalinger, såvel som den praktiske udarbejdelse af kompetenceregnskabet beskrives.

I kapitel 2 redegøres der for borgernes kompetenceregnskab på Bornholm, idet der opdeles på borgere mellem 20-49 år og borgere mellem 50-64 år.

Kapitel 3 beskriver virksomhedernes kompetenceregnskab i detaljer opdelt på industri, turisme, ny økonomi og den særligt udvalgte branche for vækstsamarbejdet Bornholm – fødevarerindustrien. Derudover indeholder kapitlet en præsentation af resultater for henholdsvis virksomheder mellem 2 og 9 ansatte og for virksomheder med over 9 ansatte. Endelig præsenteres brobygningstanken mellem virksomheder og uddannelses- og videninstitutioner i vækstcentrene såvel som de konkrete brobygningsaktiviteter, som de opleves af virksomheder og uddannelses- og videninstitutioner i vækstsamarbejdet Bornholm.

I kapitel 4 præsenterer rapporten det konkrete kompetencebudget og forslag til budgetmål for vækstsamarbejdet Bornholm og anbefalinger til aktiviteter, herunder brobygningsaktiviteter, som kompetencebudgettet fører til set i forhold til kompetenceregnskabet niveau og vækstsamarbejdets strategiplan.

I bilagene præsenteres sammenhængen mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål mere i detaljer med henblik på, at det enkelte vækstsamarbejde selv kan følge op på kompetenceregnskabet og ændre nogle af de forudsætninger der er lagt ind i budgettet om ønskeligt, samt opdatere kompetenceregnskabet i fremtiden som et strategisk middel til benchmarking i udviklingen af vækstsamarbejdet frem over.

## Sammenfatning

### Hvorfor udarbejde kompetenceregnskaber?

Analyser fra OECD har vist, at de menneskelige ressourcer (i form af uddannelse, kompetencer og erfaring) er en af de betingelser, som har en helt afgørende betydning for vækst og udvikling. Kravene til arbejdsstyrkens kvalifikationer er voksende og ikke mindst for yderområderne er det afgørende, for at kunne imødekomme udfordringerne fra globaliseringen, at et grundlæggende fagligt niveau suppleres med kreative og innovative kompetencer samt evnen til at lære og handle.

For yderområderne især, kan det være svært at have et udbud af arbejdskraft, der harmonerer med virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer. Områderne kan ikke tilbyde alle former for videregående uddannelse, og de personer, der tager en videregående uddannelse, vil ofte ikke flytte (tilbage) til yderområderne. Årsagerne er mange, men medvirkende er, at virksomhederne ikke i tilstrækkeligt omfang efterspørger disse faglige kompetencer. Der er dermed risiko for en negativ spiral.

Den negative spiral skal brydes ved at øge områdets kompetencer generelt – både blandt virksomheder og borgere. Hvis fx virksomhedernes innovative kompetence øges, vil det medføre en efterspørgsel efter bredere kompetencer hos arbejdskraften, og dermed er en positiv spiral i gang.

I ni danske yderområder, de regionale vækstsamarbejder, herunder Bornholm, samarbejder ministerier, regioner og lokale aktører om at fremme en positiv udvikling. Med opstilling af regionale kompetenceregnskaber for de ni vækstsamarbejder kortlægges, hvilke andre kompetencer, udover faglige, områderne besidder. De samlede kompetencer kan danne udgangspunkt for at skabe udvikling og vækst. Regnskaberne vil også sætte fokus på, hvilke kompetencer der mangler, hvis vækstsamarbejderne skal nå de mål, de har sat sig for den fremtidige udvikling.

*Et regionalt kompetenceregnskab giver politikere, erhvervsledere, erhvervsfremme-, arbejdsmarkeds- og uddannelsesaktører en fælles viden om områdets kompetencer, ved at måle det regionale kompetenceniveau og gøre det muligt at følge udviklingen. Regnskabet skal understøtte implementeringen af erhvervsudviklingsstrategien i vækstsamarbejdet.*

Det regionale kompetenceregnskab er derfor et dynamisk værktøj. **Vækstsamarbejderne kan selv fordybe sig i det underliggende materiale og udarbejde deres egne analyser.** På den måde kan vækstsamarbejderne bruge dele af eller hele kompetenceregnskabet efter behov og strategisk fokus. Jo mere specifikt kompetenceregnskabet anvendes, desto mere slagkraftigt bliver kompetenceregnskabet i forhold til at understøtte vækstsamarbejdernes strategier.

## **De udvalgte kompetencer**

Kompetencer kan tilegnes ved andet end uddannelse, og er ikke kun faglige. Kompetencer dækker også over rutiner, holdninger og værdier, alt sammen nødvendigt for at kunne agere både selvstændigt og i samarbejde med andre mennesker i arbejdslivet og i det civile liv<sup>1</sup>.

Inspireret af Det Nationale Kompetenceregnskab er der i de regionale kompetenceregnskaber fokuseret på tre kompetencer. Af beskrivelsen af de tre kompetencer fremgår også, hvorfor netop disse kompetencer har særlig betydning for yderområdernes udvikling.

### *Læringskompetencen*

Der er ikke i vækstsamarbejderne adgang til alle former for formel uddannelse. Men heldigvis kan læring også finde sted andre steder end i uddannelsesinstitutioner. Effekten af læring uden for formelle institutioner afhænger dog i højere grad af den enkeltes læringskompetence. Den enkelte skal i høj grad selv være motiveret til at søge læring og ny viden – fx ved at deltage i kurser i fritiden eller bede arbejdspladsen om efteruddannelse. Desuden er det afgørende, at virksomheder er kendetegnet ved en solid læringskompetence, da den virkelighed, som de fleste virksomheder skal forholde sig til, er blevet mere kompleks og foranderlig.

### *Kreativ- og innovativkompetencen*

Kreativ- og innovativkompetencen er især relevant at belyse i yderområderne, da disse områder selv i deres udviklingsstrategier angiver, at den fremtidige vækst og udvikling i høj grad skal baseres på iværksætteri og innovation. Iværksætteri og innovation afhænger i særdeleshed af kreativitet både på individ- og virksomhedsniveau. Hvis befolkningen og virksomhederne i yderområderne er kendetegnet ved en udtalt kreativ- og innovativkompetence, kan det resultere både i øgede etableringsrater og en forhøjet innovationsgrad blandt virksomhederne.

### *Handlingskompetencen*

Et afgørende succeskriterium for en positiv udvikling i yderområderne er, at disse områder definerer sig selv som hovedansvarlige for at skabe en positiv udvikling. Yderområderne skal tage ansvaret og agere som primusmotor for deres egen udvikling, og det gælder både borgere, virksomheder og den offentlige ledelse.

---

<sup>1</sup> NKR (2002). Notat om revideret tilgang til udvikling af NKR ([www.nkr.dk](http://www.nkr.dk))

## **Indikatorer til belysning af de tre kompetencer**

***Læringskompetencen belyses med fem indikatorer for borgerne og fire for virksomhederne:***

*Borgerne:*

- *Efter- og videreuddannelse*
- *Læring på arbejdspladsen*
- *Mobilitet for at opnå læring*
- *Motivation for læring*
- *Brug af internettet*

*Virksomhederne:*

- *Uddannelses- og kompetenceprofil*
- *Efter- og videreuddannelse*
- *Den lærende organisation – Videndeling*
- *Den lærende organisation – Vidensøgning*

***Kreativ- og innovativkompetencen består for borgernes vedkommende af fire indikatorer og for virksomhedernes vedkommende af tre indikatorer:***

*Borgerne:*

- *Viden om metoder til at udvikle nye ideer*
- *Ramme for nytænkning*
- *Kreativ og innovativ adfærd*
- *Iværksætterpotentiale*

*Virksomheder:*

- *Produktudvikling/procesudvikling*
- *Iværksætterknopskydning*
- *E-business*

***Handlingskompetencen består af to indikatorer for borgerne og virksomheder:***

*Borgerne:*

- *Aktiv fritid*
- *Holdning og adfærd*

*Virksomheder:*

- *Udvikling af det lokale erhvervsliv*
- *Udvikling af lokalsamfundet generelt*

## **De Bornholmske borgere og virksomheders kompetenceniveau**

### **Borgerne**

Vækstsamarbejdet Bornholm har i forhold til fordelingen i landet generelt færre borgere, som har en videregående uddannelse, men omvendt en større andel der har en erhvervsfaglig uddannelse. Betragtes alle adspurgte borgere på Bornholm som en samlet gruppe så ligger de på samme niveau i læringskompetencen, under niveau i kreativ- og innovativkompetencen og over niveau i handlingskompetencen set i forhold til landet som helhed. Sammenlignes der med gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger borgerne på Bornholm på niveau i samtlige kompetencer.

Når borgerne sammenlignes med deres respektive referencegrupper, så viser det sig, at kompetenceniveauet hos vækstsamarbejdets borgere i alderen 20-49 år ligger markant under landsgennemsnittet i kreativ- og innovativkompetencen, under niveau i læringskompetencen og på niveau i handlingskompetencen. Borgerne i alderen 50-64 år ligger derimod markant over landsgennemsnittet i kreativ- og innovativkompetencen, på niveau i læringskompetencen og over niveauet i handlingskompetencen. Det er således kun de ældre borgere, der kan leve op til referencegruppernes kompetenceniveau.

### **Virksomhederne**

Kompetenceniveauet for virksomhederne på Bornholm ligger generelt på et meget flot niveau set i forhold til landsgennemsnittet. I samtlige kompetencer ligger virksomhederne over niveau eller på niveau med landet som helhed. Kun læringskompetencen for virksomhederne inden for ny økonomi ligger markant under landsgennemsnittet. Set i forhold til gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger virksomhederne på Bornholm på niveau eller over niveau i alle kompetencer, på nær handlingskompetencen for ny økonomi, der ligger under niveau.

Ser man på forskelle mellem virksomhedsstørrelse, bliver det klart, at det er de større virksomheder, der har det højeste kompetenceniveau. Virksomheder med over 9 ansatte ligger således markant over niveauet for virksomhederne med 2-9 ansatte i samtlige kompetencer. I forhold til deres respektive referencegrupper ser billedet dog en anelse anderledes ud. De små virksomheder ligger under landsgennemsnittet i læringskompetencen, på niveau i kreativ- og innovativkompetencen og markant over niveau i handlingskompetencen. De større virksomheder ligger på niveau med landsgennemsnittet i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen og markant over niveau i handlingskompetencen.

## Bornholms strategiplan for vækst

Erhvervsudviklingsstrategien for vækstsamarbejdet Bornholm fokuserer på en række temaer. I kompetenceregnskabet er der fremsat forslag til budgetmål til understøttelse af disse overordnede temaer.

Formålet med budgettet er, at det kommer til at udgøre et konkret sømærke for de erhvervspolitiske aktører og virksomheder på Bornholm i forhold til deres vurdering af, hvorledes kompetencerne i vækstsamarbejdet bør og skal understøtte de strategiske mål, som er fastsat i erhvervsudviklingsstrategien for Bornholm.

Konkrete projekter skal iværksættes for at indfri budgettet – og her er det afgørende, at virksomheder, medarbejdere, erhvervsorganisationer og offentlig erhvervsfremmeaktører samarbejder om at formulere disse projekter – samt at styre og koordinere projekterne efterfølgende.

Kompetencebudgettet realiseres næppe af sig selv. Det skal følges op af projekter i overensstemmelse med erhvervsudviklingsstrategierne.

Erhvervsudviklingsstrategien for vækstsamarbejdet Bornholm fokuserer på

- Udvikling af by og landskaber
- Udvikling af erhvervslivet
- Uddannelse
- Forskning, udvikling og IKT
- Trafikken til og fra Bornholm
- Kultur og fritid
- Offentlig service
- Samarbejde
- Markedsføring.

Kompetenceregnskabet er særligt velegnet til at opstille budget med henblik på at fremme kompetencerne inden for turismen, at fokusere på at fremme innovation i eksisterende virksomheder bredt samt at fokusere på borgernes og virksomhedernes initiativer for at sikre et generelt kompetenceløft.

På den baggrund går kompetencebudgettet på tværs af hovedparten af ovenstående fokusområder, i særlig grad udvikling af erhvervslivet, uddannelse, forskning, udvikling og IKT og markedsføring.

### **Strategimål: Fremme innovation og vækst i turismeerhvervet**

Kompetencebudgettet for borgerne fokuserer på, at flere borgere i fremtiden får en videregående uddannelse. Afgørende herfor er, at virksomhederne kompetencemæssigt opprioriterer innovation og udviklingsaktiviteter, hvilket vil tiltrække borgere med en sådan uddannelsesprofil.

I det daglige fokuseres i budgettet på, at medarbejderes mulighed for at udfolde sig kreativt og innovativt understøttes, det vil sige at medarbejderne er med til at udvikle nye serviceydelser samt at afprøve nye arbejdsmetoder. Herunder er det centralt for de udviklingsorienterede medarbejdere, at inspiration inddrages uanset hvornår noget sådant indtræffer (grænserne mellem fritid og arbejdsliv flyder sammen og bliver uklare, hvilket er en central karakteristisk af, hvorledes den udviklende borger/medarbejder tænker og agerer).

Endvidere er det centralt, at der sikres bredde i efter- og videreuddannelsen, det vil sige at disse aktiviteter ikke er forbeholdt en lille gruppe medarbejdere, men at den omfatter hovedparten eller alle.

Blandt virksomhederne er det afgørende, at kompetencen til udvikling af serviceydelser og procesudvikling fremmes. Dette betyder, at virksomhederne i højere grad inden for turismesektoren skal sikre dedikerede medarbejdere til at løfte udviklingsopgaverne. En måde at sikre dette på er at implementere systematisk uddannelsesplanlægning, hvilket hovedparten af virksomhederne ikke anfører, at de gennemfører.

### **Strategimål: Fremme af innovation i eksisterende virksomheder**

Budgettet til fremme af innovation på tværs af sektorer fokuserer på samme budgetmål med den centrale undtagelse, at der for virksomhedernes vedkommende fokuseres på behovet for et kompetencemæssigt løft inden for forskning og udvikling. Specielt udviklingsaktiviteterne er al for udfoldede til at give det løft, som Bornholms Erhvervsudviklingsstrategi lægger op til.

### **Strategimål: Generel kompetenceudvikling – med fokus på udvikling**

Foruden at tiltrække og fastholde borgere med videregående uddannelse er det afgørende, at læringen på arbejdspladsen styrkes og at motivationen for læring fastholdes og ikke mindst udvikles.

Virksomhederne kan støtte op gennem systematisk uddannelsesplanlægning til alle medarbejdere, dedikerede medarbejdere til udviklingsaktiviteter og en fokusering på mere videndeling og vidensøgning – baseret på at fremme en lærende organisation og tænkning i virksomhederne.

## **Overordnede anbefalinger vedr. indfrielse af kompetencebudgettet**

Som sidste led i kompetenceregnskabet udmøntes en række overordnede forslag til overordnede anbefalinger om, hvordan vækstsamarbejdets budget kan indfries blandt andet via brobygning med institutioner og virksomheder i vækstcentrene. Det overordnede mål er at mindske gabet mellem det nuværende kompetenceniveau og det ønskede kompetenceniveau.

Virksomhederne i vækstsamarbejdet ligger i et geografisk område, centralt placeret i Europa, hvor globalisering og udlandsturister rummer et stort potentiale. Samtidig er Bornholm historisk og markant præget af kultur, håndværk og turisme, hvilket giver nogle spændende udviklingsmuligheder.

Kompetenceregnskabet viser, at vækstsamarbejdets kontakt med videninstitutioner ligger over landsgennemsnittet.

Alligevel kan det anbefales at udbygge samarbejdet – specielt inden for turismen samt i forhold til hele værdikæden fra jordbrug og over til fødevareforædling.

### **Brobygningsinitiativ: Konceptudvikling og branding af Bornholm – med henblik på fremme af turismen**

Kompetenceregnskabet viste et behov for øget fokus på produktudvikling, markedsføring og uddannelse. På baggrund heraf kan det derfor anbefales, at turismevirksomhederne samarbejder mere om udvikling af serviceydelser på tværs af brancher og sektorer. I vækstsamarbejdet Bornholm findes videninstitutioner, der ved fælles indsats kan bidrage positivt til konceptudvikling, kompetenceudvikling og markedsføring. Et samarbejde mellem de lokale videninstitutioner og vækstcentres videninstitutioner er her afgørende for at sikre nye impulser.

### **Brobygningsinitiativ: Produktudvikling inden for jordbrug og forædling af jordbrugets produkter**

I vækstsamarbejdet Bornholms vækststrategi er et af målene at satse på udvikling af højværdiproduktion, økologisk produktion og egnsspecifikke fødevarer. Det anbefales derfor, at der for at fremme produktudvikling inden for jordbrug og forædling af jordbrugets produkter i højere grad samarbejdes mellem virksomheder og vækstcentrets vidensmiljøer som for eksempel Slagteriernes Forskningsinstitut og organisationerne på Bornholm.

### **Brobygningsinitiativ: Flere iværksættere gennem knopskydning fra modervirksomhederne**

Vækstsamarbejdet scorer relativt højt i kvaliteten blandt iværksætterne. Endvidere viser kompetenceregnskabet, at der er god tradition for at samarbejde mellem udbrydere af virksomhederne, som danner egen ny virksomhed, og den virksomhed, som de nye iværksættere tidligere var ansat i. Faktisk kan den tese opstilles, at der er tale om en win win situation, hvor iværksættere starter virksomhed på en aktivitet, der ikke er virksomhedens kerneaktivitet, og som derfor lettere kan outsources. Der bør tages et initiativ til at understøtte denne form for iværksætter-knopskydning fra de etablerede virksomheder. Fra vækstcentrenes forretningsudviklingsvirksomheder kunne tilmed inddrages ekspertice til rådgivning af iværksætterne med henblik på, at de udvikler bæredygtige forretningsplaner. Her vil en privat eller evt. offentlig finansieret rådgivningsvirksomhed på tværs af alle ni vækstsamarbejder være oplagt.

### **Brobygningsinitiativ: Landets førende laboratorium for sektoroverskridende samarbejde mellem turisme, jordbrug og øvrig erhverv**

Brobygningen skal understøtte et kompetenceløft i vækstsamarbejdet inden for turismeerhvervet med henblik på at blive landets førende laboratorium for sektoroverskridende samarbejde mellem turismen, jordbrug og øvrige erhverv. Brobygningen skal understøtte gennemførelsen af demonstrationsprojekter.

### **Brobygningsinitiativ: Nationalt Videnscenter for oplevelsesøkonomi**

Der er et stort vækstpotentiale inden for virksomheder i den ny økonomi. Det kan derfor anbefales, at der etableres et nationalt videnscenter inden for oplevelsesøkonomi. Videnscentret skal specialisere sig i virksomhedsrettede uddannelser og kurser inden for teambuilding og HR-udvikling. På sigt kan kundekredsen udvides til virksomheder i hele landet. Videnscentret skal tilbyde en ny form for ”eventmaking”, der kombinerer store dele af vækstsamarbejdets ressourcer – både naturen (klipper, skove, strande), aktiviteter (cykelstier, golfbaner m.m.), kulturen (museer, historie) og sportsbegivenheder. Endvidere kan videnscentret tænkes indeholdt en niche omkring erhvervsinnovation og værksætterier. Videnscentret understøttes i en opstartsfasen af virksomheder fra vækstcentrene, der har ekspertice inden for dette område. Evt. kan privat drift af videnscentret udbydes til private opgaveløserne.

## 1. Indledning

I ni danske yderområder har regeringen taget initiativ til etablering af "regionale vækstsamarbejder", hvor repræsentanter fra de involverede kommuner, amter og relevante ministerier i fællesskab i løbet af 2004 udformede en strategi for områdets vækst og udvikling. De menneskelige ressourcer (i form af uddannelse, kompetencer og erfaring) er en af de betingelser, der har en helt afgørende betydning for vækst og udvikling. Kravene til arbejdsstyrkens kvalifikationer er voksende og ikke mindst for yderområderne er det afgørende, for at kunne imødekomme udfordringerne fra globaliseringen, at et grundlæggende fagligt niveau suppleres med kreative og innovative kompetencer samt evnen til at lære og handle.

For yderområder især kan det være svært at have et udbud af arbejdskraft, der harmonerer med den efterspørgsel af kompetencer, som regionernes virksomheder har. Dette blandt andet fordi disse områder ofte ikke har adgang til alle former for videregående uddannelse, og fordi yderområderne tilsyneladende ikke virker attraktive som bosætningsmuligheder for den kvalificerede arbejdskraft (dette gør sig især gældende for de højtuddannede).

Kompetencer er dog andet og mere end tillærte faglige kompetencer opnået gennem det formelle uddannelsessystem. Kompetencebegrebet indeholder, udover specifik viden og konkrete færdigheder, også rutiner og strategier såvel som holdninger og værdier, der er nødvendige for at kunne agere både selvstændigt og i samarbejde med andre mennesker både i arbejdslivet og i det civile liv.<sup>2</sup>

Formålet med udarbejdelsen af kompetenceregnskaber for hvert af de ni vækstsamarbejder er derfor ikke umiddelbart at måle kvaliteten af regionernes faglige kompetencer, men det kortlægges især, hvilke andre kompetencer yderområderne besidder, som de kan tage udgangspunkt i, for at styrke deres områders videre udvikling. Endvidere vil udarbejdelsen af kompetenceregnskaberne sætte fokus på den fremtidige efterspørgsel af de specifikke kompetencer, der er nødvendige for, at de respektive vækstsamarbejder kan opnå de mål, de har sat sig på en række områder.

Kompetenceregnskabet udgør på baggrund af ovenstående et redskab for vækstsamarbejdet, som kan anvendes til dels at måle det regionale kompetenceniveau, dels til at følge den regionale kompetenceudvikling ved egenhændigt at måle udviklingen i kompetencerne. Et kompetenceregnskab skal derfor i høj grad ses som en fremadrettet udviklingsaktivitet og redskab, der kan bruges til forsat forbedring af erhvervsudviklingen i vækstsamarbejdet.

---

<sup>2</sup> NKR (2002). Notat om revideret tilgang til udvikling af NKR ([www.nkr.dk](http://www.nkr.dk))

Det Nationale Kompetenceregnskab (NKR), som er et samarbejdsprojekt mellem fire ministerier: Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, har dannet udgangspunkt for og givet input til de regionale kompetenceregnskaber, herunder de kompetencer og indikatorer som er indeholdt. NKR fokuserer alene på borgernes kompetencer, hvorfor NKR-modellen er implementeret her med det formål at benchmarke mod NKR, når dette foreligger. I forhold til virksomhederne – der ikke er en del af NKR – er der udviklet egne spørgsmål med inspiration fra NKR-modellen. Fordelen ved det tætte tilhørsforhold til NKR, samtidig med lokal tilpasning, er, at det muliggør sammenligninger mellem det regionale vækstsamarbejde og som landet som helhed.

## **1.1. Formål**

Formålet med denne rapport er at præsentere et kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Bornholm.

Dette indbefatter både et regnskab over det nuværende kompetenceniveau for vækstsamarbejdet Bornholm samt et budget der for årene fremover skal opregne de fremtidige kompetencebehov i vækstsamarbejdet set i forhold til lokale og nationale mål. Endelig skal der opstilles en række anbefalinger på et overordnet niveau til, hvordan vækstsamarbejdet kan imødekomme de fremtidige udfordringer, herunder brobygningsmuligheder set i forhold til vækstcentre. På den måde kortlægges det nuværende kompetenceniveau gennem regnskabet – og på den baggrund formuleres et budget, der opregner forskellen mellem det nuværende kompetenceniveau og det fremtidige kompetencebehov.

Opstilling af både regnskab og budget for vækstsamarbejdet Bornholm tager udgangspunkt i vækstsamarbejdet Bornholms erhvervsudviklingsstrategi, *Perspektiver for Bornholms udvikling 2001-2005*.

## **1.2. Definition af kompetencebegrebet og kompetencer**

Kompetence som begreb udtrykker evnen til og muligheden for at kombinere og bruge faglige kvalifikationer og personlige egenskaber og holdninger til at udføre opgaver og udvikle sig selv og sine opgaver i samspil med andre og i forhold til organisatoriske rammer og mål.<sup>3</sup> Kompetencebegrebet er ikke blot knyttet til personer, men også til virksomheder, og derfor vil de regionale kompetenceregnskaber måle kompetenceniveauet blandt vækstsamarbejdernes borgere såvel som virksomheder.

---

<sup>3</sup> Kilde: Nellemann konsulenterne (2003). Kompetenceregnskab for Vestsjælland-Storstrøm området.

Det Nationale Kompetenceregnskab opererer med 10 kompetencer (se [www.nkr.dk](http://www.nkr.dk)), hvor der især er to kompetencer der kan siges at have afgørende betydning for vækstsamarbejderne. Disse er læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, hvilke beskrives i det følgende. Derudover beskrives også handlingskompetencen, der ligeledes er af afgørende betydning, fordi den dækker over en kompetence, der vidner om vilje til handling i lokalsamfundet.

### *Læringskompetencen*

Definitionen af læringskompetencen følger NKR's definition som omfatter tekniske/metodiske færdigheder såvel som strategiske og motivationsmæssige aspekter. Kompetencen forudsætter bevidsthed om egne læringsprocesser. Denne bevidsthed udtrykkes bl.a. ved rutine og evne til at planlægge og vurdere egne læringsprocesser mhp. realisering af selvstændig læring. Kompetencen indeholder tre dimensioner: i) individets evne for at lære at lære, ii) individets motivation for at lære, iii) individets aktive læringsaktiviteter samt aktiviteter for at bringe ny viden i anvendelse.

Der er ikke i vækstsamarbejderne adgang til alle former for formel uddannelse – især muligheden for at tage en lang videregående uddannelse er begrænset i disse regioner. Men heldigvis kan læring også finde sted andre steder end i uddannelsesinstitutioner. Læring finder sted i virksomheder og den finder også sted i det civile liv. Effekten af læring uden for formelle institutioner kan dog i højere grad komme til at afhænge af den enkeltes læringskompetence. Den enkelte skal i høj grad selv være motiveret til at søge læring og ny viden – fx ved at deltage i kurser i fritiden eller bede arbejdspladsen om efteruddannelse.

Læringskompetence og livslang læring er udviklingen af individets evne til at møde nye udfordringer ved hjælp af nye tilegnede redskaber og viden. Sådant evne er forudsætning for fortsat vækst og velfærd på både individ-, virksomheds- og samfundsniveau. Dermed må læringskompetencen ikke kun betragtes som et yderst væsentligt grundlag for en fortsat udvikling af befolkningen i yderområderne, men også for en fortsat udvikling af yderområderne som samfund.

### *Kreativ- og innovativkompetencen*

Den anvendte definition af kreativ- og innovativkompetencen tager udgangspunkt i NKR's definition her af: Begreberne kreativitet og innovation handler om at skabe noget nyt, om at frembringe produkter, koncepter, problemløsninger og viden, som tydeligt adskiller sig fra det, der eksisterer i forvejen og smelter i mange sammenhænge – herunder i arbejdsmarkedets sprogbrug – mere eller mindre sammen. Mere specifikt er kreativ- og innovativkompetence en persons evne til, hvis ressourcerne og situationen tillader det, at gennemføre synlige fornyelser inden for et givent videns- og praksisdomæne.

Den kreative og innovative kompetence er især relevant at belyse i yderområderne, da de ni vækstsamarbejder har angivet, at den fremtidige vækst og udvikling i høj grad

skal baseres på vækstdriverne iværksætteri og innovation (andre vækstdrivere er identificeret). Iværksætteri og innovation afhænger i særdeleshed af kreativitet både på individ- og virksomhedsniveau. Det vil sige borgerens evne til at skabe fornyelser inden for sin viden og i praksis, såvel som virksomhedernes fokusering på deres motivation og konkrete adfærd i relation til at frembringe nye produkter, koncepter, problemløsninger, metoder og produktionsprocesser m.m. Hvis befolkningen og virksomhederne i yderområderne er kendetegnet ved en udtalt kreativ- og innovativkompetence, kan det resultere både i øgede etableringsrater og en forhøjet innovationsgrad blandt virksomhederne.

#### *Handlingskompetencen*

Ud over de to ovennævnte kompetencer er et afgørende succeskriterium for en positiv udvikling i yderområderne, at disse områder definerer sig selv som hovedansvarlige for at skabe en positiv udvikling. Handlingskompetencen er derfor vigtig at kortlægge, da den beskriver yderområdernes evne til at tage ansvar og agere som primusmotor for deres egen udvikling og det gælder både borgere, virksomheder og den offentlige ledelse. I forhold til borgerne belyses således motivation og adfærd i form af ansvarsfølelse og initiativkraft med hensyn til at udvikle sig selv og lokalsamfundet. For virksomhederne belyser handlingskompetencen ligeledes deres motivation og adfærd i forhold til at tage et ansvar for lokalsamfundets udvikling både generelt erhvervspolitisk og specifikt i forhold til at støtte lokale initiativer.

### **1.3. Kompetenceregnskabet og dets anvendelse**

De regionale kompetenceregnskaber består af et regnskab, der skal kortlægge vækstsamarbejdernes nuværende kompetenceniveau, et budget, der skal opregne de fremtidige kompetencebehov i vækstsamarbejderne set i forhold til lokale og nationale mål, samt en række overordnede anbefalinger til, hvordan yderområderne kan imødekomme deres respektive udfordringer, hvor der især er fokus på yderområdernes brobygningsmuligheder med vækstcentre.

Kompetenceregnskaberne udgør et redskab for vækstsamarbejderne, som kan anvendes til dels at måle det regionale kompetenceniveau, dels til at følge den regionale kompetenceudvikling ved egenhændigt at måle udviklingen i kompetencerne

Det erhvervspolitiske mål med kompetenceregnskaberne er, at regnskaberne skal understøtte implementeringen af de enkelte vækstsamarbejders erhvervsudviklingsstrategier ved at påpege, hvilke ”under- og overskud” der måtte forekomme kompetencemæssigt for at indfri strategien. Kompetenceregnskaberne giver således politikere, erhvervsledere, erhvervsfremme-, arbejdsmarkeds- og uddannelsesaktører en fælles viden om områdets kompetencer, hvilket kan anvendes i den fremtidige strategiske udvikling.

## **1.4. Den praktiske undersøgelse**

Dataindsamlingen i forbindelse med undersøgelsen er gennemført ved strukturerede telefoninterview af en stikprøve af henholdsvis borgere og virksomheder i de enkelte vækstsamarbejder, samt stikprøver af et repræsentativt udsnit af borgere og virksomheder på landsplan.

I alt er 4.043 borgere og virksomheder blevet interviewet i alle ni vækstsamarbejder og blandt et repræsentativt udsnit af borgere/virksomheder på landsplan. Analyseinstituttet Vilstrup Univero har for MUUSMANN fortaget disse telefoninterviews i tidsrummet fra den 28. september til den 27. oktober 2004. Endvidere er et antal uddannelses- og videninstitutioner i vækstcentrene blevet interviewet med henblik på afdækning af brobygningsaktiviteter og muligheder herfor. Endelig indgår der registerdata vedrørende det enkelte vækstsamarbejde.

### **1.4.1. Borgere**

I forhold til borgerne har målgruppen været et repræsentativt udsnit af befolkningen i den erhvervsaktive alder (defineret som 20-64 år) i hvert af de ni vækstsamarbejder, såvel som på landsplan. Borgerne er inddelt, således at der fokuseres på aldersgrupperne: 20-49 år og 50-64 år. Denne opdeling er valgt, idet Det Nationale Kompetenceregnskab opererer med et lignende fokus på de 20-64-årige.

Stikprøverne af borgere i de enkelte vækstsamarbejder er udtrukket af Vilstrup fra TDC's database indeholdende alle registrerede fastnetnumre uanset teleselskab.

### **1.4.2. Virksomheder – størrelse og sektorer**

For virksomhedernes vedkommende har ønsket været at kunne sammenligne vækstsamarbejdernes virksomheder på tværs af sektorer og virksomhedsstørrelse, såvel som i forhold til et repræsentativt udsnit af virksomheder på landsplan. I samarbejde med Erhvervs- og Byggestyrelsen er det valgt at begrænse antallet af sektorer til dominerende sektorer i det enkelte vækstsamarbejde. En dominerende sektor defineres ud fra antal beskæftigede i sektoren.

I forhold til virksomhedsstørrelse, der er defineret ved antallet af ansatte fokuseres på to grupper af virksomhedsstørrelser – virksomheder med mellem 2 og 9 ansatte og virksomheder med over 9 ansatte.

For alle vækstsamarbejder er der overordnet udvalgt tre kernesektorer, som er dominerende på tværs, kan skabe vækst og som er særlig vigtige for yderområderne.

Disse tre *kernesektorer* er:

- Industri
- Turisme
- Erhverv inden for 'ny økonomi'.

Industrien udtages som et eksempel på yderområdernes "traditionelle erhverv". Turismesektoren er udvalgt i overensstemmelse med Økonomi- og Erhvervsministeriets resourceområdedefinition af sektoren turisme, og er vigtigt for yderområderne. Ny økonomi er defineret som særligt vækstorienterede brancher. De brancher som er indeholdt i hver af de tre kernesektorer fremgår af bilag 1.

Foruden disse dominerende sektorer udvælges der en særlig sektor i hvert vækstsamarbejde, som har stor betydning for det enkelte vækstsamarbejde set i forhold til beskæftigelse<sup>4</sup>. På baggrund heraf har Erhvervs- og Byggestyrelsen i samarbejde med MUUSMANN udvalgt *fødevarerindustrien* som særlig sektor for vækstsamarbejdet Bornholm.

Vilstrup har trukket stikprøverne af virksomheder i de enkelte vækstsamarbejder fra KOB databasen (Købmandsstandens Oplysnings Bureau), der er det nyeste og mest opdaterede register over virksomheder. For en uddybning af metoden bag borgerinterviews, virksomhedsinterviews og de metodiske forhold i den forbindelse henvises til bilagene i sammenfatningsrapporten for de ni vækstsamarbejder.

### **1.4.3. Kompetencer og indikatorer**

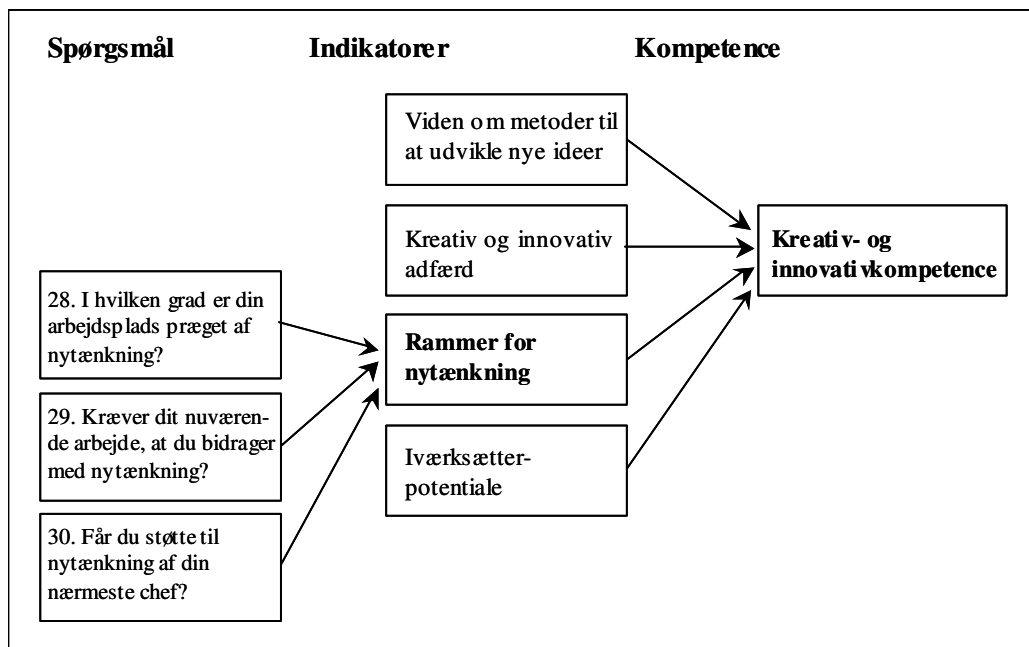
Som beskrevet oven for fokuseres der i opstillingen af kompetenceregnskabet på tre overordnede kompetencer for borgere og virksomheder i hvert vækstsamarbejde, nemlig *læringskompetencen*, *kreativ- og innovativkompetencen*, samt *handlingskompetencen*. En kompetence består af mellem 2 og 5 indikatorer. Hver indikator udtrykker nogle overordnede aspekter inden for et område af den givne kompetence. Hver indikator udgøres igen af svarfordelingen på et antal underliggende spørgsmål, hvor borger eller virksomhed er blevet spurgt om nogle faktuelle forhold eller er blevet bedt om at vurdere nogle forhold eller en situation.

Et eksempel på sammenhængen mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål er vist i figur 1.1 neden for i forhold til borgerdelens kreativ- og innovativkompetences underliggende indikator "Rammer for nytænkning" og de dertilhørende spørgsmål.

---

<sup>4</sup> Der er som udgangspunkt valgt at se bort fra ikke-konkurrenceudsatte erhverv.

**Figur 1.1. Sammenhæng mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål (eksempel for kreativ- og innovativkompetencen)**



Læringskompetencen belyses med fem indikatorer for borgerne og fire for virksomhederne:

Borgerne:

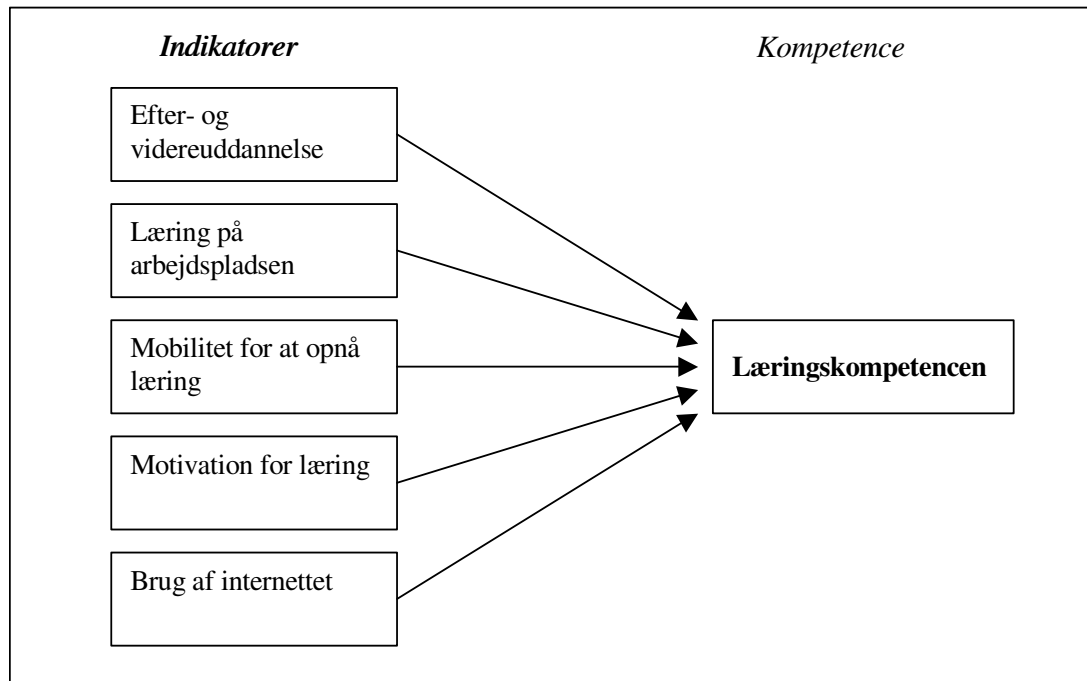
- Efter- og videreuddannelse
- Læring på arbejdspladsen
- Mobilitet for at opnå læring
- Motivation for læring
- Brug af internettet

Virksomhederne:

- Uddannelses- og kompetenceprofil
- Efter- og videreuddannelse
- Den lærende organisation – Videndeling
- Den lærende organisation – Vidensøgning

Et eksempel på sammenhængen mellem indikatorer og kompetence er illustreret neden for i figur 1.2 for læringskompetencen og tilhørende indikatorer ved borgere.

**Figur 1.2. Læringskompetence og tilhørende indikatorer, borgere**



Kreativ- og innovativkompetencen består for borgernes vedkommende af fire indikatorer og for virksomhedernes vedkommende af tre indikatorer:

Borgerne:

- Viden om metoder til at udvikle nye ideer
- Rammer for nytænkning
- Kreativ og innovativ adfærd
- Iværksætterpotentiale

Virksomheder:

- Produktudvikling/procesudvikling
- Iværksætter-knopskydning
- E-business

Handlingskompetencen består af to indikatorer for borgerne og virksomheder:

Borgerne:

- Aktiv fritid
- Holdning og adfærd

Virksomheder:

- Udvikling af det lokale erhvervsliv

- Udvikling af lokalsamfundet generelt

Disse indikatorer dannes så på baggrund af randfordelingerne (svarudfaldene) for en række spørgsmål, der er stillet til borgere og virksomheder i de ni vækstsamarbejder. Spørgsmålene til borgerne indeholder en del spørgsmål, som Det Nationale Kompetenceregnskab anvender i analysen af borgernes kompetencer. Det har således været en selvstændig ambition at udvikle et kompetenceregnskab blandt borgerne, der kan sammenlignes med det nationale kompetenceregnskabs analyser, når disse foreligger. For virksomhederne er derimod udviklet egne spørgsmål, idet Det Nationale Kompetenceregnskab alene analyserer borgernes kompetencer.

Spørgeskema til borgere og virksomheder er vedlagt som bilag 2 til dette kompetenceregnskab med angivelse af de enkelte svarfordelinger.

#### **1.4.4. Beregning af indekstal**

Kompetencer og indikatorer opgøres som indekstal på en skala fra 0-100, hvor 0 angiver det lavest mulige niveau af den pågældende kompetence/indikator, mens 100 omvendt angiver højeste niveau af pågældende kompetence/indikator. Som reference og sammenligningsgrundlag i forhold til niveauet af kompetencer og indikatorer i de enkelte vækstsamarbejder er kompetencer/indikator opgjort for et repræsentativt udsnit af samme målgrupper på landsplan.

De tre kompetencer beregnes for henholdsvis borgere og virksomheder med udgangspunkt i en ligelig vægtning af indikatorerne. Det betyder, at hvis en kompetence måles ud fra fem indikatorer, så tæller hver indikator en femtedel; hvis kompetencen måles ud fra tre indikatorer, så vægtes hver indikator med en tredjedel. Dette simple princip er valgt på grund af blandt andet det forhold, at Det Nationale Kompetenceregnskab anvender samme princip i den kommende rapport om måling af kompetenceniveauet blandt borgerne, og fordi det vil være vanskeligt at udarbejde en konsekvent vægtningslogik på tværs af alle spørgsmål, indikatorer og kompetencer.

Indikatorernes værdier dannes ud fra randfordelingen i besvarelserne på hvert spørgsmål. Hvis der i spørgsmålene er anvendt svarmuligheder ja, nej, ved ikke, så udgør antallet af ja'er indekstallet. For eksempel har 18 industrivirksomheder ud af 42 mulige svaret ja til spørgsmål 15 (Søger virksomheden information om udenlandske markeder?). Indekstallet for denne svarfordeling på spørgsmål 15, hvor nej og ved ikke svarene gives talværdien 0, bliver således  $18/42 * 100$ , det vil sige 42,9. Dette indekstal indgår i den samlede opgørelse af indikatorens indekstal.

Hvis der er brugt svarmuligheder med fem svarmuligheder (i meget høj grad, i høj grad, i nogen grad, i ringe grad og i meget ringe grad), så er der givet point ud fra en skala med 100 point til svarene *i meget høj grad* og nul til svarene *i meget ringe grad*.

Beregning af indikatorens indekstal sker ved, at antallet af værdier for hvert spørgsmål, der belyser indikatoren lægges sammen og divideres med antallet af spørgsmål. Heraf fremgår, at også i denne vægtning af spørgsmålene, er der anvendt en simpel beregning af indikatorens indekstal.

Til illustration på en beregning af et indekstal for en indikator så udgøres indikatoren ”Produktudvikling/procesudvikling”, der er en del af kreativ- og innovativkompetencen for virksomheder, af fem underliggende spørgsmål.<sup>5</sup>

For så vidt angår spørgsmål 17 gives svaret ”0 pct. af omsætningen” talværdien 0, svaret ”Under 2 pct. af omsætningen” gives talværdien 25, svaret ”2-10 pct. af omsætningen” gives talværdien 50, svaret ”11-25 pct. af omsætningen” gives talværdien 75, mens svaret ”Over 25 pct. af omsætningen” gives talværdien 100.

Hvad angår spørgsmål 18, 19 og 26 gives svaret ”Ja” talværdien 100, mens svaret ”Nej” tildeles talværdien 0.

Endelig udregnes indeks for spørgsmål 20 ved at svaret ”Ingen” gives talværdien 0, svaret ”1-25 pct.” gives talværdien 33,3; svaret ”25-50 pct.” gives talværdien 66,6 og svaret ”Over 50 pct.” gives talværdien 100.

Opnås der indekstal for hvert af de fem spørgsmål på henholdsvis 21,1 – 40,6 – 50,0 – 27,1 – 12,5 - så bliver det samlede indekstal for den pågældende indikator 30,3 med en ligelig vægtning.<sup>6</sup>

Fordelen ved den valgte beregningsmetode er dels, at den er i overensstemmelse med Det Nationale Kompetenceregnskabs metode, dels at den er simpel derhen, at der ikke ligger sofistikerede – og dermed svært gennemskuelige – vægtninger bag. På den anden side, kan der givet argumenteres for, at nogle spørgsmål rettelig burde vægtes højere end andre til belysning af en indikator, alt efter hvilken målsætning der måtte være for vækstsamarbejdets vækststrategi. Følgelig bør vækstsamarbejderne anvende kompetenceniveauer, indikatorer selektivt og med omtanke.

I forbindelse med sammenligningen af kompetence- og indikatorniveauer for de enkelte vækstsamarbejder og det repræsentative udsnit på landsplan og gennemsnittet for vækstsamarbejder anvendes der følgende fortolkning på størrelsen af en forskel i indekstal:

---

<sup>5</sup> Spørgsmål 17: Hvor stor en del af omsætningen i virksomheden går til forskning & udvikling (herunder produktudvikling)? Spørgsmål 18: Har virksomheden introduceret nye produkter på markedet inden for de seneste 3 år, når der ses bort fra mindre forbedringer af eksisterende produkter? Spørgsmål 19: Har virksomheden gennemført nye produktionsprocesser inden for de seneste 3 år, når der ses bort fra mindre forbedringer af eksisterende processer? Spørgsmål 20: Hvor stor en andel af medarbejdere er beskæftiget med produktudvikling? og spørgsmål 26: Råder virksomheden over patenter?

<sup>6</sup>  $(21,1+40,6+50,0+27,1+12,5)/5 = 30,3$ .

- *Markant over niveau*, hvis vækstsamarbejdet ligger over 7 indekstal over landsgennemsnittet (eller gennemsnittet af vækstsamarbejder).
- *Over niveau*, hvis vækstsamarbejdet ligger fra 3 til og med 7 indekstal over landsgennemsnittet (eller gennemsnittet af vækstsamarbejder).
- *På niveau*, hvis vækstsamarbejdet ligger til og med 3 over eller til og med 3 under niveauet for landsgennemsnittet (eller gennemsnittet af vækstsamarbejder).
- *Under niveau*, hvis vækstsamarbejdet ligger fra 3 til og med 7 indekstal under landsgennemsnittet (eller gennemsnittet af vækstsamarbejder).
- *Markant under niveau*, hvis vækstsamarbejdet ligger under 7 indekstal under landsgennemsnittet (eller gennemsnittet af vækstsamarbejder).

Af hensyn til gennemskueligheden anvendes denne fortolkning af forskelle i indekstal for alle kompetencer og indikatorer, selv om der vil være tale om, at forskellige indikatorer består af forskellige antal underliggende spørgsmål. Dette er valgt af pædagogiske hensyn og af hensyn til rapportens læsbarhed.

I bilag 2 er sammenfattet randfordelinger for alle spørgsmål, som borgere og virksomhederne har besvaret, angivet i procent. I bilag 3 beskrives hierarkiet mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål, herunder hvilke spørgsmål der tilhører hvilken indikator og den værdi som svarudfaldene tillægges.

Det er således ved studium af hierarkibeskrivelsen i bilag 3 muligt for det enkelte vækstsamarbejder at konstruere et andet kompetencemål ved vægtning af indikatorer og spørgsmål efter andre principper, end de valgte i denne analyse. Ulempen ved at gøre noget sådant er naturligvis, at sammenligning med det repræsentative udsnit på landsplan, såvel som de øvrige vækstsamarbejder i så fald ikke kan gennemføres.

## **1.5. Beskrivelse af stikprøven i vækstsamarbejdet Bornholm**

Der er i vækstsamarbejdet Bornholm samlet set gennemført 327 telefoninterview, hvor af de 215 er borgerinterview og de 112 er virksomhedsinterview.

Neden for i tabel 1.1 er fordelingen af borgerinterview, deres gennemførelsesprocent og repræsentativitet i forhold til populationen præsenteret.

**Tabel 1.1. Gennemførte borgerinterview, Bornholm.**

	<b>20-49 år</b>	<b>50-64 år</b>	<b>Total</b>
Populationen <sup>1</sup>	15.064	10.139	25.203
- andel af populationen (%)	59,8%	40,2%	100%
Nettostikprøve			506
- ikke truffet			85
- nægttere			206
<b>Gennemførte interview</b>	<b>119</b>	<b>96</b>	<b>215</b>
- opnåede andele (%)	55%	45%	100%
<i>Forventede antal interview</i>	<i>120</i>	<i>80</i>	<i>200</i>
<i>Andel af forventede</i>	<i>99%</i>	<i>120%</i>	<i>--</i>

<sup>1</sup> Danmarks Statistik. Folketal pr. 1. januar 2004 efter alder, tid og område.

Det ses af tabel 1.1, at det forventede antal borgerinterview på Bornholm (200) er mere end nået. Endvidere ses det, at der er opnået det forventede antal interview med de 20-49-årige, mens at der er blevet interviewet flere af de 50-64-årige end forventet, hvorfor denne gruppe vægter mere end det er tilfældet i populationen på Bornholm.

Det har ikke været muligt at lave nogen frafaldsanalyse for borgere, fx i forhold til alder, i forbindelse med interviewenes gennemførelse, da borgerne som tidligere nævnt er udtrukket fra TDC's database indeholdende alle registrerede fastnetnumre uanset teleselskab. Her fremgår fx ikke information om respondentens alder.

I forhold til de gennemførte virksomhedsinterview er nedenstående tabel 1.2 præsenteret, hvor der er opdelt på sektorer.

I populationen af virksomheder indgår kun virksomheder med 2 eller flere ansatte, idet fokus er på virksomheder med vækstpotentiale og fordi mange af de spørgsmål der stilles i undersøgelsen vedrører virksomhedens medarbejdere, hvilket ville være irrelevant for virksomheder med under 2 ansatte. Tillige fremgår det af KOB-databasen, at en række virksomheder er tomme eller lukkede selskaber med 0 ansatte, som ikke er relevante for undersøgelsen. Derfor indgår virksomheder med 0-1 ansatte ikke i opgørelsen af den totale population i tabellen, såvel som der i udtrækket heller ikke er virksomheder af denne størrelse.

**Tabel 1.2. Gennemførte virksomhedsinterview, Bornholm** (opdelt på sektorer).

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Særlig sektor <sup>1</sup>	Total
Population <sup>2</sup>	85	86	31	38	240
- ikke truffet	22	30	10	12	74
- nægtede	21	17	10	6	54
<b>Gennemførte interview</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>112</b>
Andel af population (%)	49%	45%	35%	53%	47%
Forventede antal interview	46	91	41	22	200
Andel af forventede	91%	43%	27%	91%	--

<sup>1</sup> Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri. Denne særlige sektor indgår samtidig ikke i sektoren industri.

<sup>2</sup> Populationen ifølge KOB. I tallet for populationen indgår ikke virksomheder med 0-1 ansatte, som ikke var en del af undersøgelsen, såvel som at telefonnumre, der ikke var i brug, private telefonnumre og lignende også er trukket ud af den reelle population (teknisk bortfald).

Antallet af gennemførte virksomhedsinterview (112) er noget lavere end det forventede antal på 200 virksomhedsinterview. For enkelte sektorer (*turisme* og *ny økonomi*) viste det forventede antal dog at ligge over det faktiske antal, hvorfor det forventede antal interview for disse sektorer ikke kunne opnås, mens det forventede antal for fødevarerindustrien var forholdsvis tæt på populationen.

Tilsvarende vises i tabel 1.3 svarfordelingen for virksomheder inden for de fire sektorer opdelt på virksomhedsstørrelser.

**Tabel 1.3. Gennemførte virksomhedsinterview, Bornholm** (opdelt på virksomhedsstørrelse).

	2-4 ansatte	5-9 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50+ ansatte
<b>Gennemførte interview<sup>1</sup></b>	<b>51</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
Forventede antal interview	53	41	42	35	29
Andel af forventede	96%	59%	43%	20%	38%

<sup>1</sup> En respondents har svaret ved ikke til spørgsmålet.

Det ses af tabellen, at det er tæt på, at det forventede antal interview er gennemført med de helt små virksomheder med 2-4 ansatte, mens at der omvendt er gennemført færre interview end forventet med de større virksomheder, og især virksomheder med over 20 ansatte, hvor der kun er gennemført interview med mellem 20% og 38%.

En forklaring på, hvorfor der i forhold til virksomheder med mere end 20 ansatte ikke er opnået det forventede antal interview, er, at der ikke er så mange store virksomheder på Bornholm. Det betyder, at det forventede antal gennemførte interview med de store virksomheder ligger tættere på den faktiske population, der er til rådighed, end tilfældet er med de mindre virksomheder, som der er mange af, og derved mange i populationen at trække fra.

Det har kun været muligt at afrapportere frafald på sektorniveau, jf. oven for, mens dette med brug af KOB-databasen og TDC's database ikke har været muligt i forhold til virksomhedsstørrelse.

## 2. Borgernes kompetenceregnskab

### 2.1. Opsamling

I dette kapitel præsenteres borgernes kompetenceregnskab for det regionale vækstsamarbejdet Bornholm – både det overordnede kompetenceregnskab og kompetenceregnskabet opdelt på to aldersgrupper af borger – de 20-49-årige og de 50-64-årige.

Fokus er på både kompetencer og indikatorer. Målet hermed er at give et overordnet overblik over kompetenceniveauet for borgere på Bornholm, idet der sammenlignes med et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed og et gennemsnit for alle vækstsamarbejder samle

Vækstsamarbejdet Bornholm har i forhold til fordelingen i landet generelt færre borgere, som har en videregående uddannelse, men omvendt en større andel der har en erhvervsfaglig uddannelse. Betragtes alle adspurgte borgere på Bornholm som en samlet gruppe så ligger de på samme niveau i læringskompetencen, under niveau i kreativ- og innovativkompetencen og over niveau i handlingskompetencen set i forhold til landet som helhed. Sammenlignes der med gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger borgere på Bornholm på niveau i samtlige kompetencer.

Når borgerne sammenlignes med deres respektive referencegrupper, så viser det sig, at kompetenceniveauet hos vækstsamarbejdets borgere i alderen 20-49 år ligger markant under landsgennemsnittet i kreativ- og innovativkompetencen, under niveau i læringskompetencen og på niveau i handlingskompetencen. Borgerne i alderen 50-64 år ligger derimod markant over landsgennemsnittet i kreativ- og innovativkompetencen, på niveau i læringskompetencen og over niveauet i handlingskompetencen. Det er således kun de ældre borgere, der kan leve op til referencegruppernes kompetenceniveau.

Selvom de yngre borgere halter efter såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet af vækstsamarbejderne, så betyder dette ikke at de yngre borgeres kompetenceniveau er lavere end de ældre borgeres. De yngre borgere har nemlig en læringskompetencen, der er højere end de ældres. Til gengæld de ældre borgere mere kompetente, når det kommer til kreativ- og innovativkompetencen. Ingen af de to aldersgrupper overgår hinanden i relation til handlingskompetencen.

### 2.2. Indledning

I tråd med formålet med nærværende rapport præsenteres her kompetenceregnskabet for det regionale vækstsamarbejde Bornholm for de tre kompetencer: *læringskompe-*

*tencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen* – i nærværende kapitel med fokus på borgerne.

Det regionale vækstsamarbejde Bornholm omfatter regionskommunen Bornholm, med en samlet befolkning på 43.956 borgere, såvel som at der er omkring 240 relevante virksomheder inden for de valgte sektorer og virksomhedsstørrelser (Danmarks Statistik, 2003).

I vækstsamarbejdet Bornholm og andre vækstsamarbejder, såvel som i det repræsentative udsnit af befolkningen på landsplan, er borgerne udvalgt, så de repræsenterer to aldersgrupper: de 20-49-årige og de 50-64-årige. Der præsenteres i nærværende kapitel både et overordnet kompetenceregnskab for alle borgere og kompetenceregnskaber opdelt på disse to aldersgrupper på Bornholm. Baggrunden for dette valg er dels, at Det Nationale Kompetenceregnskab opererer med denne opdeling, dels at antallet af borgere i undersøgelsen per vækstsamarbejde alene gør det muligt at operere med to aldersgrupper.

Ved præsentationen af resultaterne for Bornholm sammenlignes der med tilsvarende resultater for et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed, såvel som borgere fra alle vækstsamarbejder samlet. Formålet med dette er at have en referenceramme for sammenligning (benchmarking) og vurdering af niveauet i det enkelte vækstsamarbejde. Kapitlet kan derved tilvejebringe et overordnet overblik over kompetenceniveauet for borgere på Bornholm.

I kapitel 3 vil kompetenceniveauet for Bornholms virksomheder, opdelt på sektorer, blive præsenteret.

Neden for præsenteres først i afsnit 2.3 det overordnede kompetenceregnskab for borgere, inklusiv de faglige kompetencer i form af uddannelse, i vækstsamarbejdet Bornholm efterfulgt i afsnit 2.4 af en præsentation af kompetenceniveauet for hver af de to aldersgrupper.

I forbindelse med præsentationen af kompetenceregnskabet for borgere på Bornholm vil de indikatorer, der indgår i bestemmelsen af kompetenceniveauet for hver af de tre kompetencer - *læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen* og *handlingskompetencen* - blive præsenteret. Forskelle i indikatorerne vil blive analyseret og forklaret med udgangspunkt i de spørgsmål, der i væsentlig grad kan forklare forskelle i indikatorernes niveau, sammenlignet med referencegruppens.

## 2.3. Borgernes overordnede kompetenceregnskab

### 2.3.1. Faglige kompetencer, borgere

Først som et udtryk for de faglige kompetencer, der er til rådighed i vækstsamarbejdet Bornholm præsenteres befolkningens uddannelsesprofil på baggrund af registerdata (Tabel 2.1). Det er borgernes højeste gennemførte uddannelse fordelt på aldersgrupperne (20-49 år og 50-64 år), som er præsenteret – for Bornholm og landet som helhed.

**Tabel 2.1: Befolkningens højeste gennemførte uddannelse fordelt på alder i procent for vækstsamarbejdet Bornholm og hele landet (%).**

	Bornholm		Hele landet	
	20-49 år	50-64 år	20-49 år	50-64 år
Folkeskolen	32,9%	39,1%	24,8%	33,6%
Almen gymnasial uddannelse	4,5%	1,4%	9,1%	1,8%
Erhvervs gymnasial uddannelse	1,9%	0,2%	3,5%	0,4%
Erhvervsfaglig uddannelse	42,5%	39,4%	35,6%	39,7%
Kort videregående uddannelse	3,3%	3,2%	4,6%	3,9%
Mellemlang videregående uddannelse	10,1%	11,9%	11,6%	13,4%
Bachelor	0,2%	0,1%	1,9%	0,2%
Lang videregående uddannelse	2,2%	2,8%	5,8%	5,1%
Uoplyst	2,3%	1,8%	3,1%	2,0%

Kilde: Danmarks Statistik 2003.

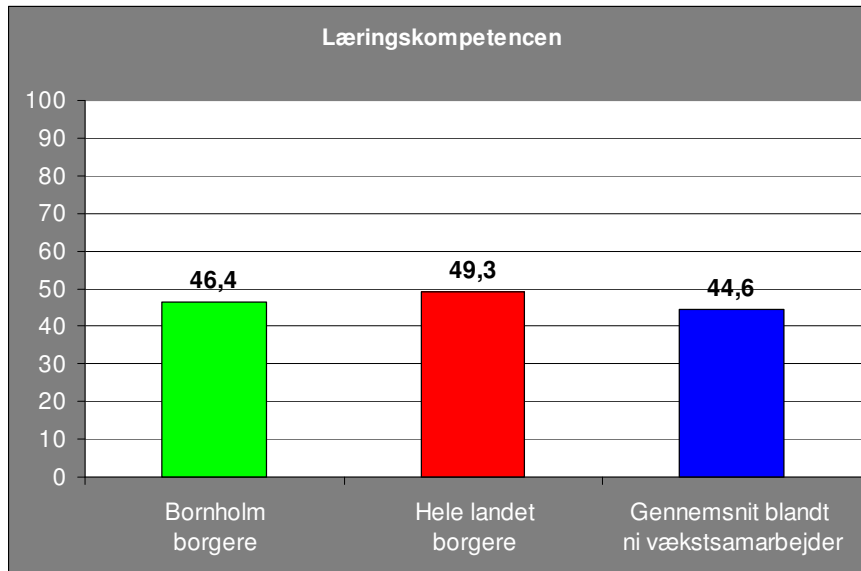
I vækstsamarbejdet Bornholm er der i forhold til fordelingen i hele landet generelt en underrepræsentation af borgere med en videregående uddannelse. Blandt de 20-49-årige har kun 2,2% en lang videregående uddannelse mod 5,8% i hele landet. Andelen med en mellemlang eller en kort videregående uddannelse ligger ligeledes lavere på Bornholm. Nogenlunde samme mønster ses for de 50-69-årige, hvilket også gælder almen gymnasial uddannelse for de 20-49-årige.

På Bornholm er der omvendt en overrepræsentation i begge aldersgrupper af borgere, som har en folkeskoleuddannelse som højeste gennemførte uddannelse sammenlignet med hele landet. Omvendt har en større andel af de 20-49-årige på Bornholm en erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med fordelingen i hele landet.

### 2.3.2. Læringskompetencen, borgere

Det overordnede indekstal for læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet Bornholm er præsenteret neden for i figur 2.1, hvor indekstal for et repræsentativt udsnit af borgere på landsplan og et gennemsnit af alle vækstsamarbejder samlet også fremgår.

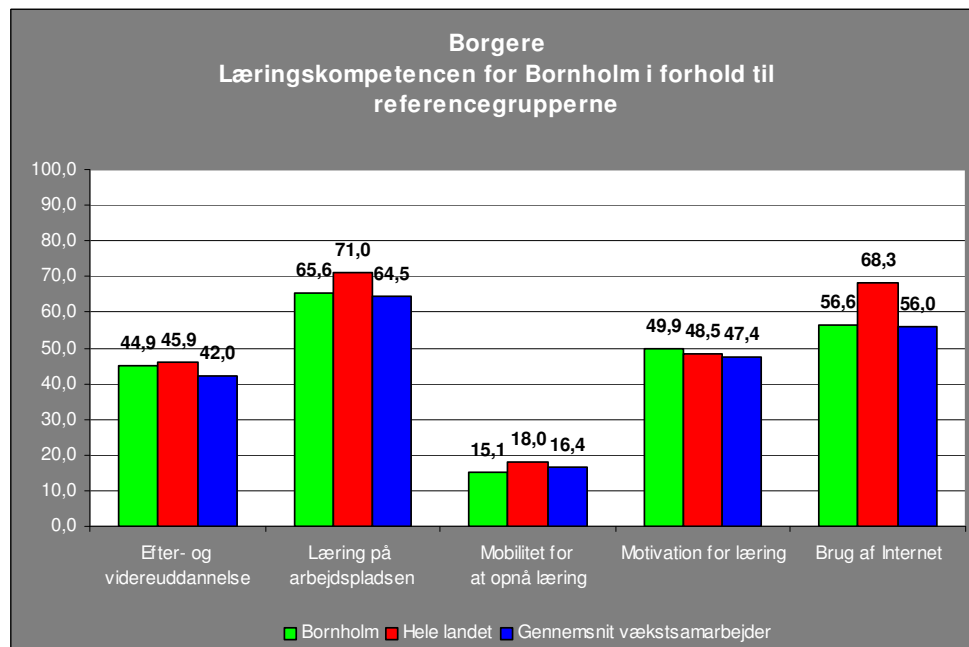
**Figur 2.1 Læringskompetencen blandt borgere på Bornholm sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.**



Som det fremgår af figuren ligger de bornholmske borgernes læringskompetence både på niveau med landet som helhed og gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Med henblik på at uddybe ovenstående mellem vækstsamarbejdet Bornholm og alle vækstsamarbejder samlet på den ene side og landet som helhed på den anden side præsenteres neden for i figur 2.2 det overordnede resultat for de enkelte indikatorer der udgør læringskompetencen.

**Figur 2.2 Læringskompetencen opdelt på indikatorer – Bornholm i forhold til landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.**

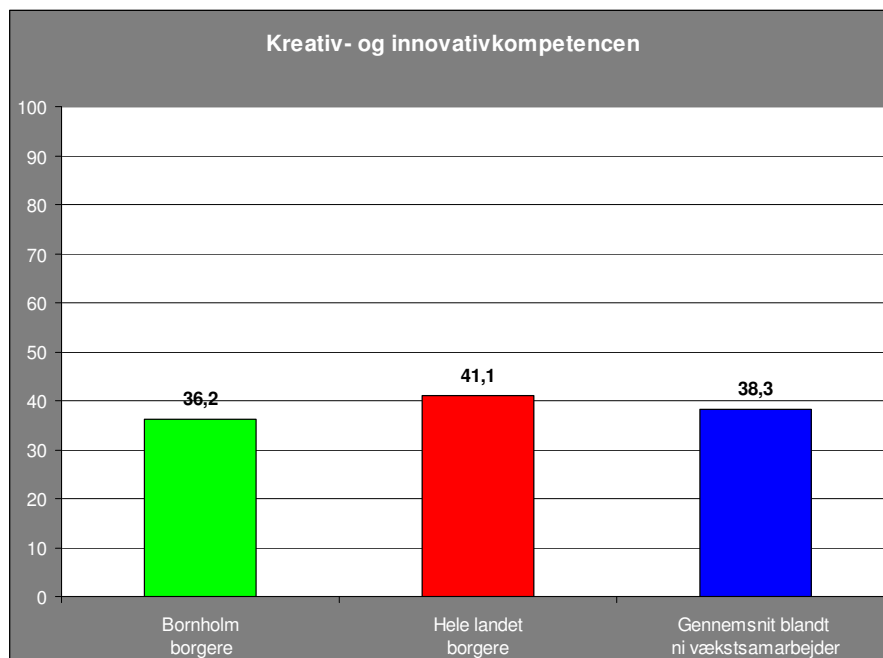


Af figuren ses det, at det reelt set kun er i forhold til læring på arbejdspladsen og brug af Internet, at borgerne på Bornholm ligger under landet som helhed, idet dog niveauet for brugen af Internet er markant under landet som helhed. For øvrige indikatorer ligger Bornholm på niveau med landet som helhed – i højere grad end alle vækstsamarbejderne samlet – og der er en svag tendens til, at borgerne på Bornholm er mere villige til at flytte sig for at opnå læring (det kunne fx være at tage til København for at få en uddannelse) og i det hele taget er mere motiverede for læring. For sidstnævntes vedkommende ligger niveauet for motivation for læring over niveauet for alle vækstsamarbejder samlet.

### 2.3.3. Kreativ- og innovativkompetencen, borgere

Figur 2.3 neden for præsenterer indekstal for det overordnede niveau for kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet Bornholm sammenlignet med tilsvarende indekstal for det repræsentative udsnit af borgere for landet som helhed inden for aldersgruppen (20-64 år) og for gennemsnittet af alle vækstsamarbejder samlet.

**Figur 2.3 Kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere på Bornholm sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.**

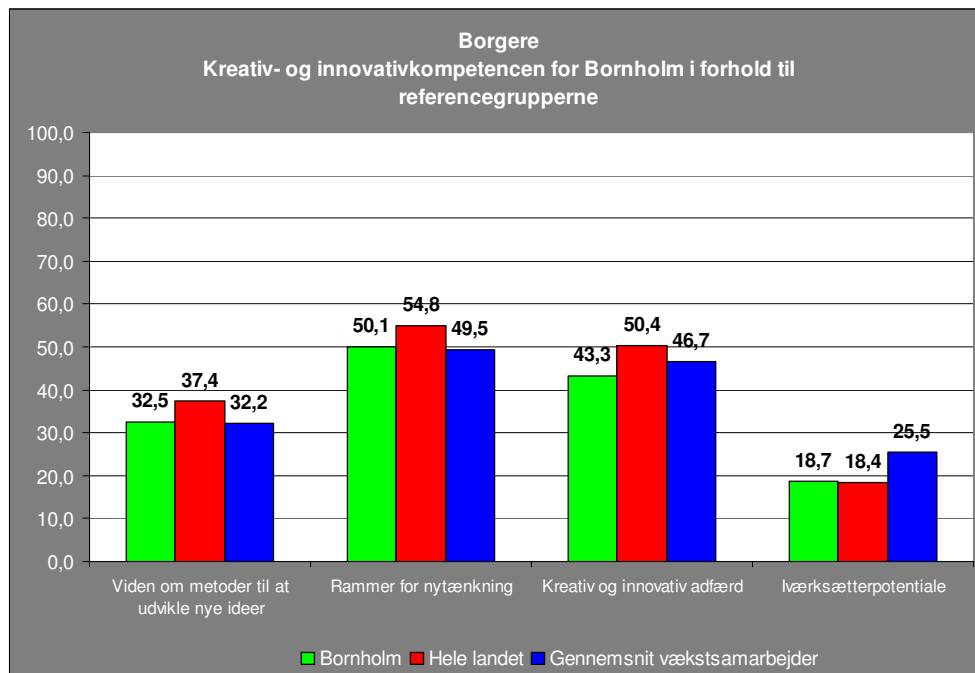


Det ses af figur 2.3, at sammenlignet med landet som helhed, så ligger det overordnede niveau af kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere på Bornholm under niveauet for landet som helhed. Sammenlignet med gennemsnittet af alle vækstsamarbejder må det på det overordnede niveau slutes, at borgere på Bornholm ligger på samme

niveau som borgere i alle vækstsamarbejder, når det gælder de kreative og innovative kompetencer.

I figur 2.4 præsenteres til yderligere uddybning resultatet for de enkelte indikatorer bag kreativ- og innovativkompetencen for borgerne på Bornholm, landet som helhed og alle vækstsamarbejder samlet.

**Figur 2.4: Kreativ- og innovativkompetencen opdelt på indikatorer – Bornholm i forhold til landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.**



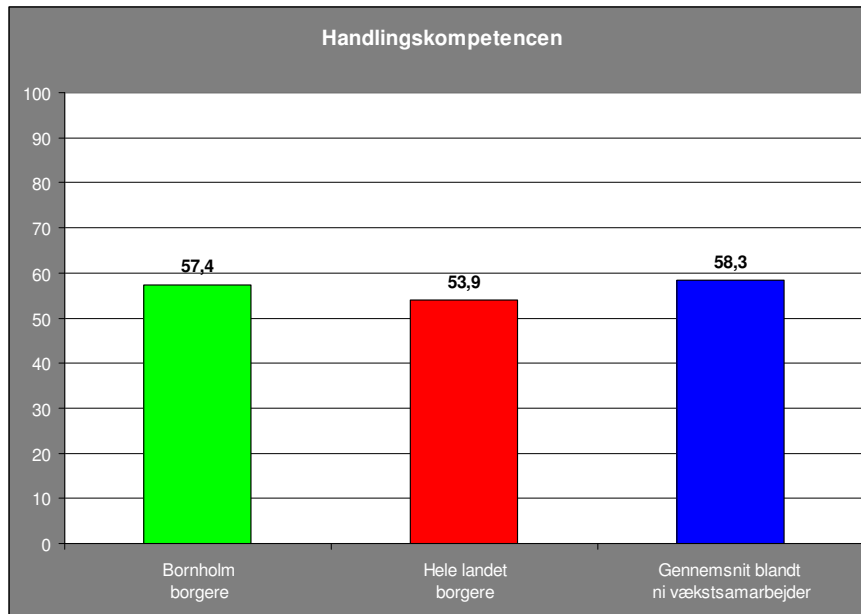
Specifikt er der især en markant lavere kreativ og innovativ adfærd blandt borgere på Bornholm sammenlignet med landet som helhed. Også et lavere niveau i indikatorerne *rammer for nytænkning* og *viden om metoder til at udvikle nye ideer*, er medvirkende til det lave niveau i denne kompetence. Omvendt ligger borgerne i Bornholm på niveau med landet som helhed, hvad angår iværksætterpotentiale til gavn for vækstsamarbejdet. Dette ligger dog under niveauet for alle vækstsamarbejder samlet under et, hvorfor der ikke synes at være lige så meget potentiale blandt borgerne på Bornholm som i andre vækstsamarbejder.

#### 2.3.4. Handlingskompetencen, borgere

Den tredje og sidste kompetence er handlingskompetencen. I figur 2.5 præsenteres det overordnede niveau for borgernes handlingskompetence i vækstsamarbejdet Bornholm. På samme vis som ved de to andre kompetencer er et overordnet indekstal også præ-

senteret for et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed og for alle vækstsamarbejder samlet.

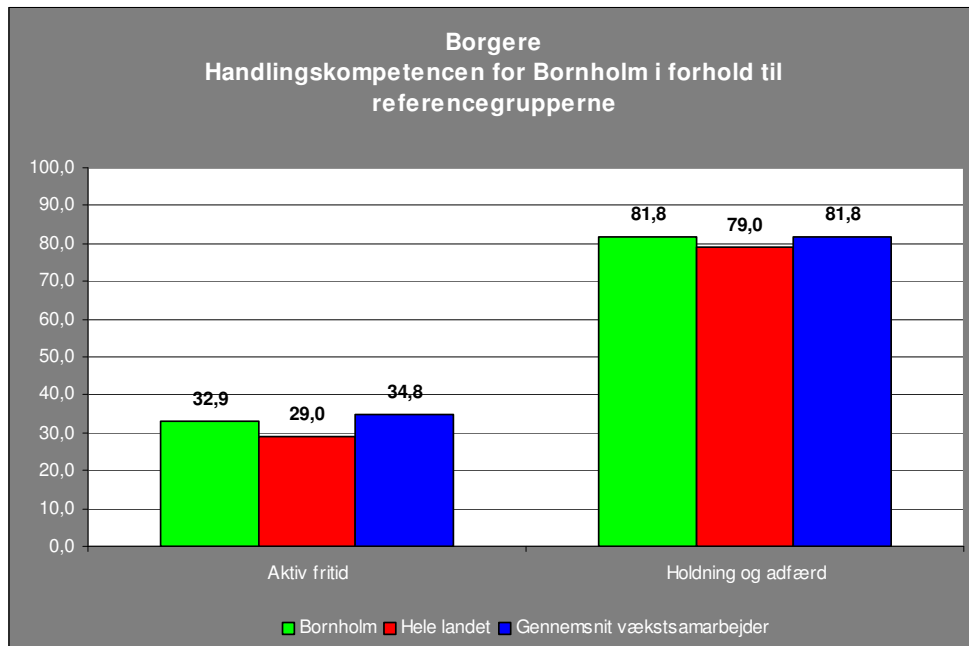
**Figur 2.5: Handlingskompetencen blandt borgere på Bornholm sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.**



Af figuren ses det, at handlingskompetencen for borgerne på Bornholm ligger over landsgennemsnitsniveau. For denne kompetence ser det ud til, at borgerne på Bornholm, har samme kompetencer i relation til at handle som resten af landet.

I den efterfølgende figur 2.6 sammenlignes resultatet for de underliggende indikatorer til handlingskompetencen i henholdsvis Bornholm, landet som helhed og for gennemsnittet af alle vækstsamarbejder samlet.

**Figur 2.6: Handlingskompetencen opdelt på indikatorer – Bornholm i forhold til landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.**



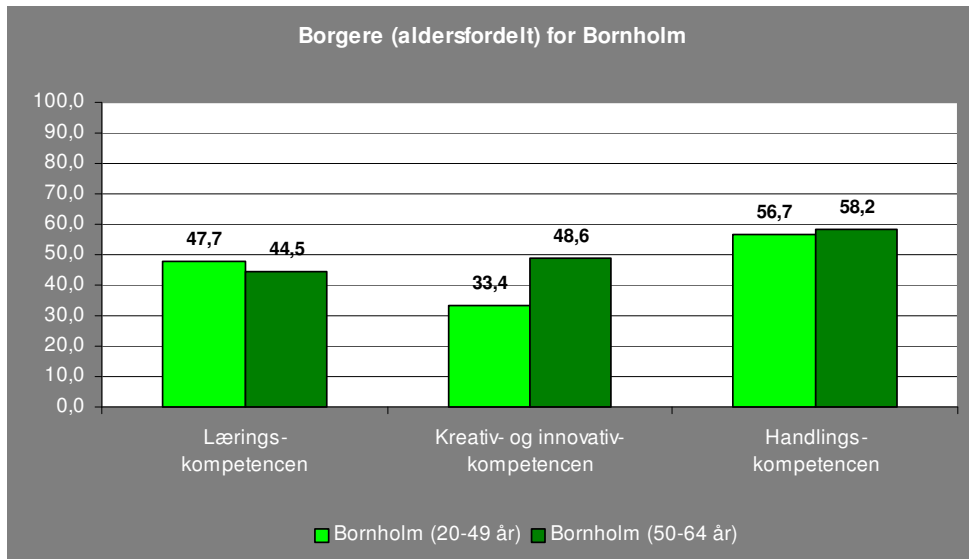
Til bekræftelse af ovenstående med en handlingskompetence over niveauet for landet som helhed, så ligger niveauet for indikatoren *aktiv fritid* over landsgennemsnittet, mens indikatoren *holdning og adfærd* ligger på niveau.

## 2.4. Borgernes kompetenceregnskab fordelt på de to aldersgrupper

Af de 193 interviewede borgere på Bornholm tilhørte de 119 borgere aldersgruppen 20-49 år, mens 96 tilhørte aldersgruppen 50-64 år.

I figur 2.7 præsenteres såvel de 20-49-åriges som de 50-64-åriges læringskompetence, kreativ- og innovativkompetence og handlingskompetence. Den yngre del af befolkningen på Bornholm har en lidt større læringskompetence end den ældre del, mens det er borgerne i alderen 50-64 år, der har den største kreativ- og innovativkompetence. Der ingen forskel mellem de to aldersgruppers handlingskompetence.

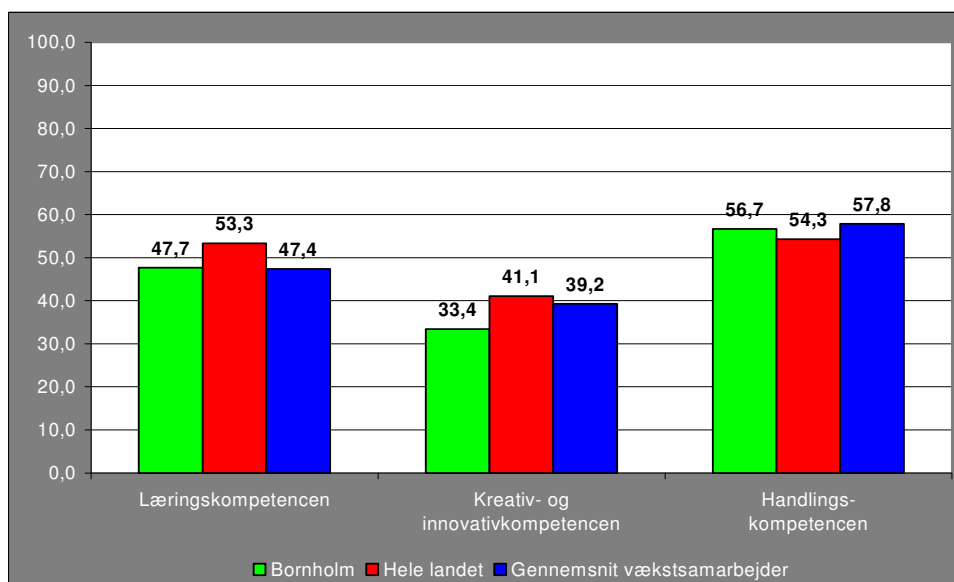
**Figur 2.7: Kompetencer for Bornholms borgere**



#### 2.4.1. Kompetenceregnskab for borgere i alderen 20-49 år

Figur 2.8 sammenfatter vækstsamarbejdets kompetenceniveau hos borgerne i alderen 20-49 år sammenlignet dels med et repræsentativt udsnit af den danske befolknings kompetenceniveau blandt borgere i samme aldersgruppe, dels med gennemsnittet af vækstsamarbejdernes borgere i aldersgruppen.

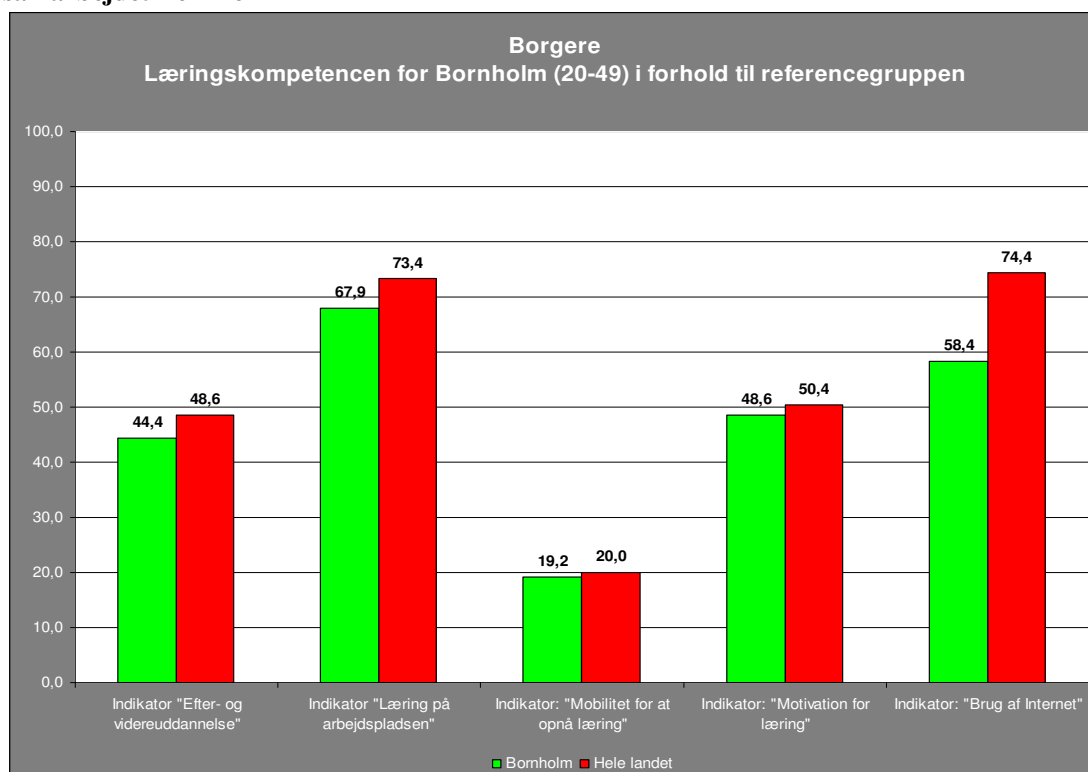
**Figur 2.8: Borgernes kompetencer (borgere i alderen 20-49 år) i vækstsamarbejdet Bornholm – sammenlignet med referencegrupperne**



I figuren ses det, at læringskompetencen i vækstsamarbejdet ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, at kreativ- og innovativkompetencen ligger markant landsgennemsnittet og under gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Det ses også at handlingskompetencen hos den yngre del af borgerne ligger på niveau med såvel landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

I figurerne 2.9, 2.10 og 2.11 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

**Figur 2.9: Læringskompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Bornholm**



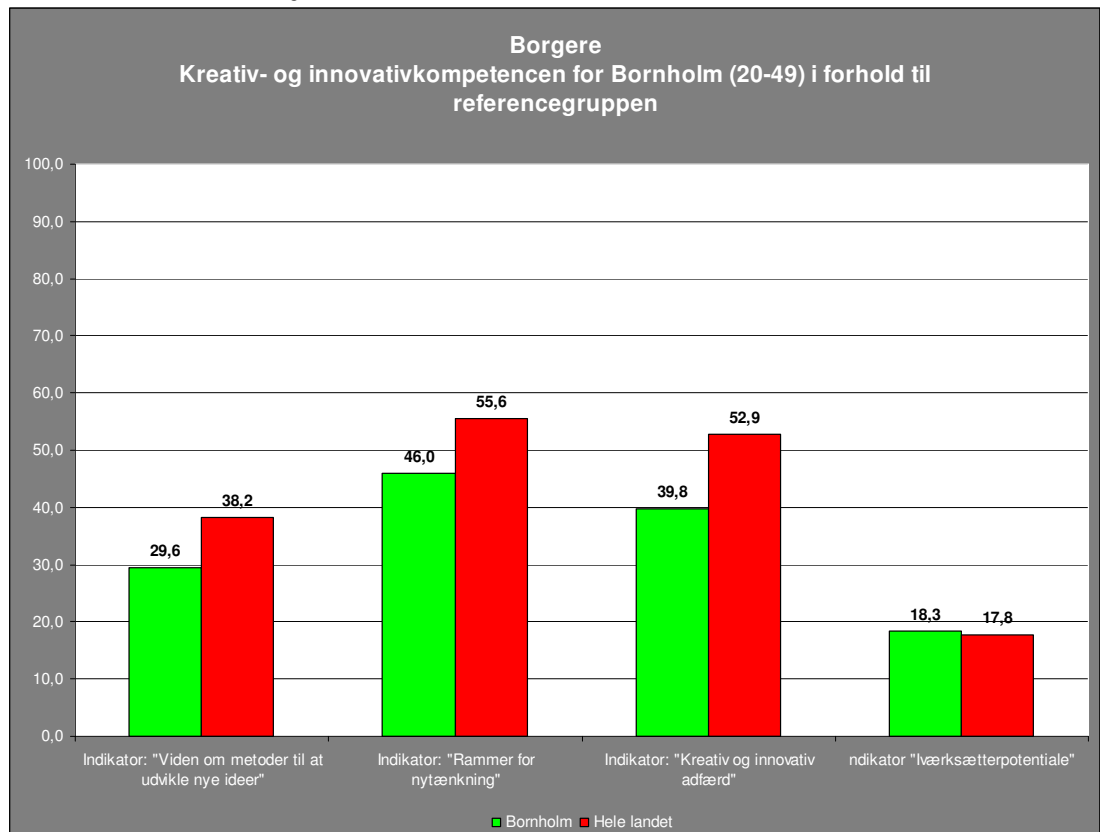
I forhold til læringskompetencen ligger borgerne mellem 20-49 år på et lavere niveau end landsgennemsnittet. Det skyldes primært indikatoren *brugen af internettet*, hvor der er et markant forbedringspotentiale, idet:

- 26% af de 20-49-årige sjældent skriver breve eller e-mails (landsgennemsnittet er 9%).
- 25% af de 20-49-årige ikke har adgang til internettet i hjemmet (landsgennemsnittet er 14%).

- 32% af de 20-49-årige aldrig eller sjældent søger om information på internettet fra hjemmet (landsgennemsnittet er 16%).
- 32% af de 20-49-årige aldrig anvender computer som led i arbejdet (landsgennemsnittet er 16%). 26% anvender maksimalt computeren to timer dagligt (landsgennemsnittet er 16%).

Der er ligeledes et tydeligt forbedringspotentiale for vækstsamarbejdet inden for *læring på arbejdspladsen*, idet en stor del af de adspurgte i vækstsamarbejdet Bornholm ikke inden for de sidste 12 måneder har arbejdet med nye faglige udfordringer eller med ny teknologi.

**Figur 2.10: Kreativ- og innovativkompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Bornholm**

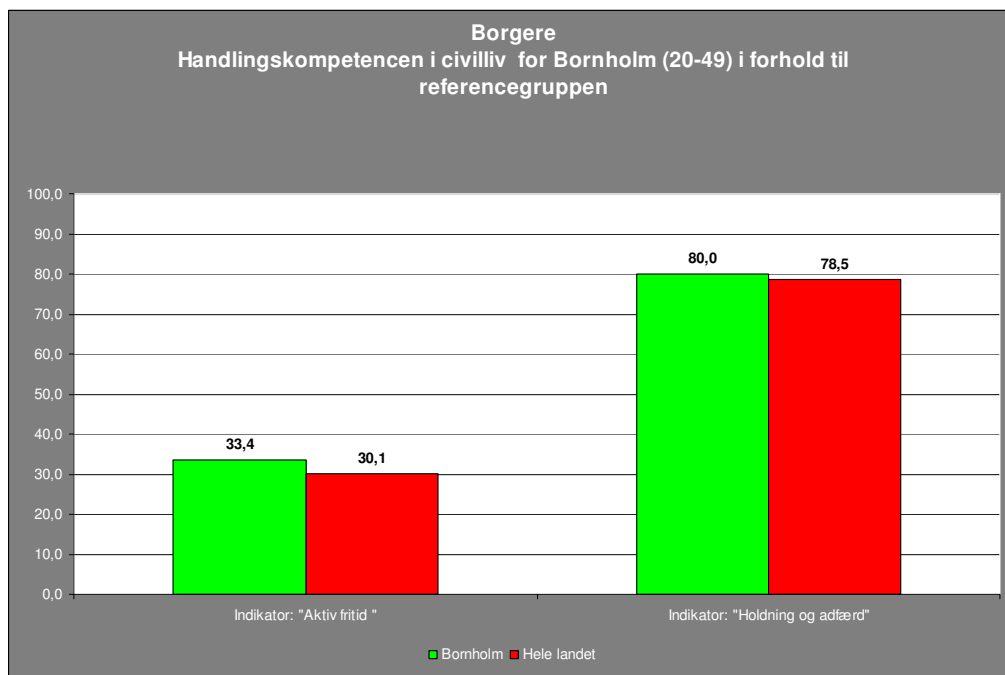


Indikatoren for kreativ- og innovativkompetencen ligger markant lavere end landsgennemsnittet for borgerne i alderen 20-49 år. Det skyldes primært, at indikatoren *kreativ og innovativ adfærd* trækker væsentligt ned. Også inden for indikatoren *rammer for nytænkning* foreligger et forbedringspotentiale. Det skyldes følgende faktorer:

- 66% af de 20-49-årige har ikke været med til at afprøve nye arbejdsmetoder (46% på landsplan).
- 32% af de 20-49-årige arbejder på en arbejdsplads, hvor de i høj grad eller i meget høj grad bidrager med nytænkning (48% på landsplan).
- 36% af de 20-49-årige får i høj grad eller meget høj grad støtte til nytænkning (49% på landsplan).

I indikatoren *iværksætterpotentiale* matcher vækstsamarbejdet landsgennemsnittet, idet der blandt Bornholms borgere i alderen 20-49 år er lige så mange, der går rundt med konkrete planer om at blive iværksættere, som i landet som helhed.

**Figur 2.11: Handlingskompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Bornholm**



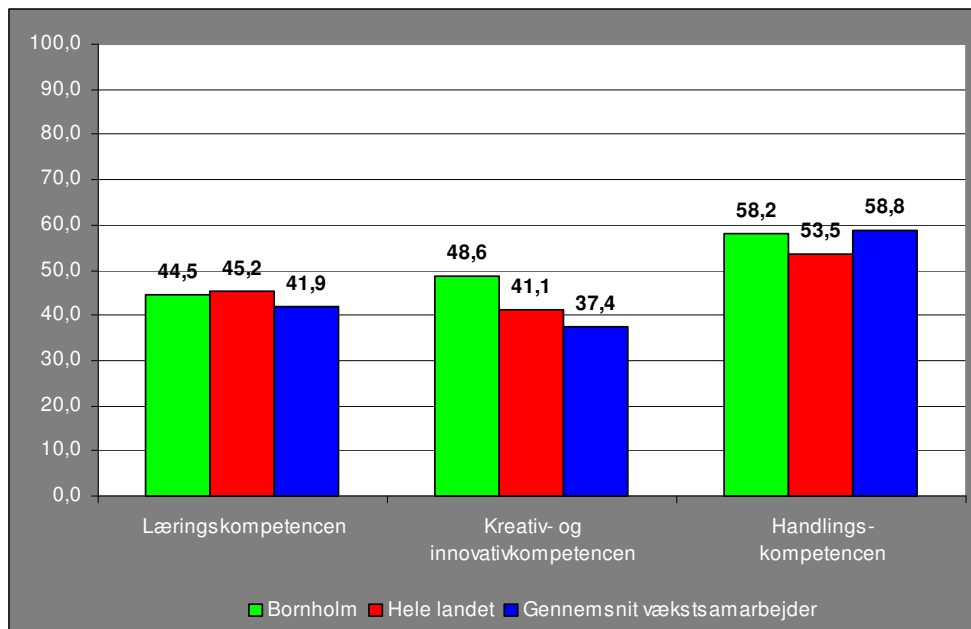
Handlingskompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet. Dette dækker dog over variation på indikatorniveau. I indikatoren *aktiv fritid* scorer vækstsamarbejdets yngre borgere højere end landsgennemsnittet, mens de i indikatoren *holdning og adfærd* matcher landsgennemsnittet. Vækstsamarbejdets borgere i alderen 20-49 år deltager i højere grad i frivilligt arbejde end landets borgere i samme aldersgruppe. Til gengæld deltager vækstsamarbejdets borgere i mindre i udvalg eller arbejdsgrupper i nærmiljøet.

Borgerne i alderen 20-49 år gør i det hele taget en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet, men de orienterer sig i mindre grad om samfundsforhold eller politik end referencegruppen.

## 2.4.2. Kompetenceregnskab for borgere i alderen 50-64 år

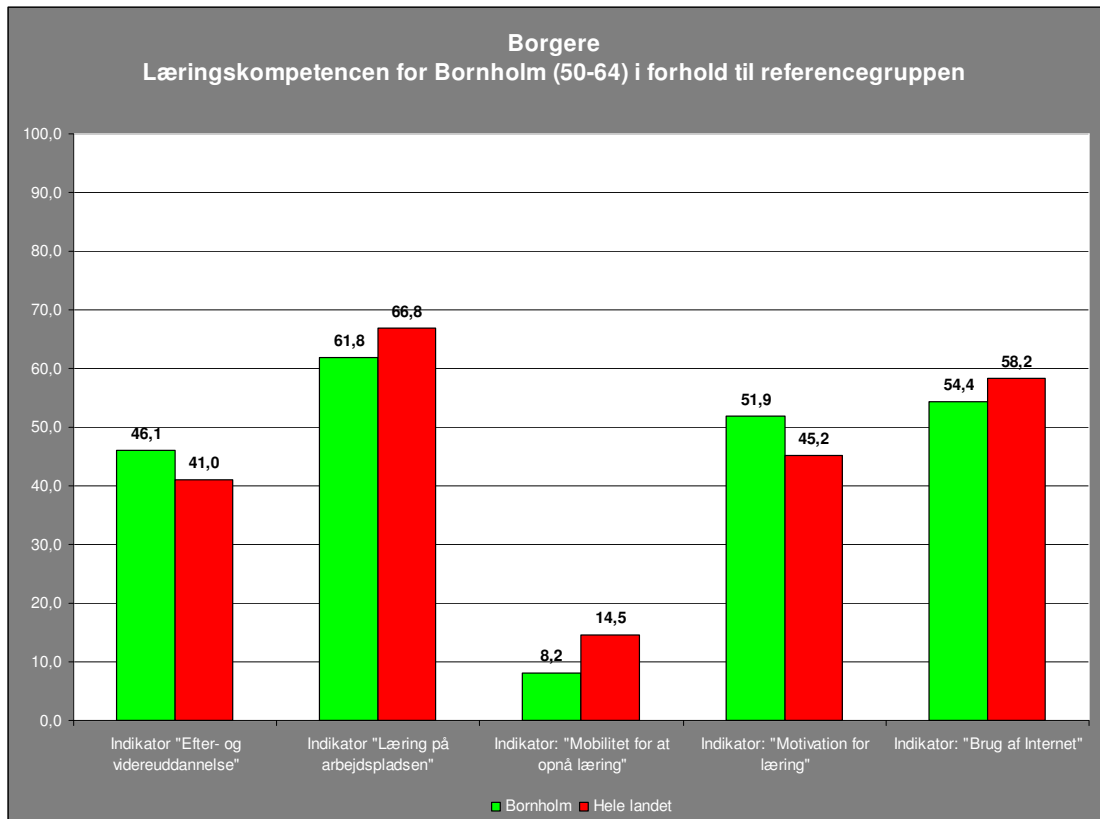
Figur 2.12 sammenfatter kompetenceniveau hos vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år ved at sammenligne dette dels med et repræsentativt udsnit af den danske befolknings kompetenceniveau i samme aldersgruppe, dels med gennemsnittet af vækstsamarbejdernes borgere i samme aldersgruppe. I figuren ses det, at borgerne i denne aldersgruppe har en læringskompetence, der ligger på niveau med landsgennemsnittet og over niveauet for gennemsnittet af vækstsamarbejderne, at deres kreativ- og innovativkompetence både ligger markant over landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens deres handlingskompetence ligger over landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

**Figur 2.12: Borgernes kompetencer (borgere i alderen 50-64 år) i vækstsamarbejdet Bornholm – sammenlignet med referencegrupperne**



I figurene 2.13, 2.14 og 2.15 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

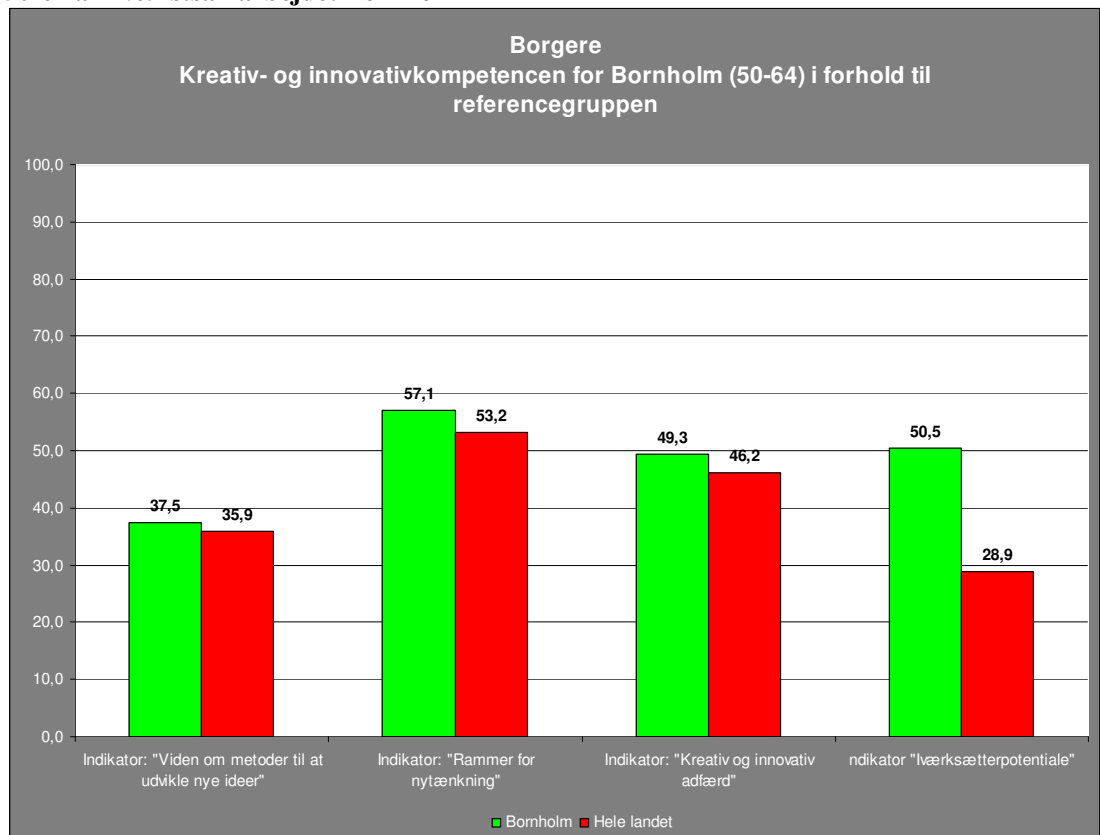
**Figur 2.13: Læringskompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 50-64 år i vækst-samarbejdet Bornholm**



Læringskompetencen ligger på niveau med landet som helhed, men der er dog forbedringspotentialer. Først og fremmest inden for indikatoren *mobilitet for at opnå læring*, dernæst i forhold til indikatorerne *læring på arbejdspladsen* og *brug af internettet*.

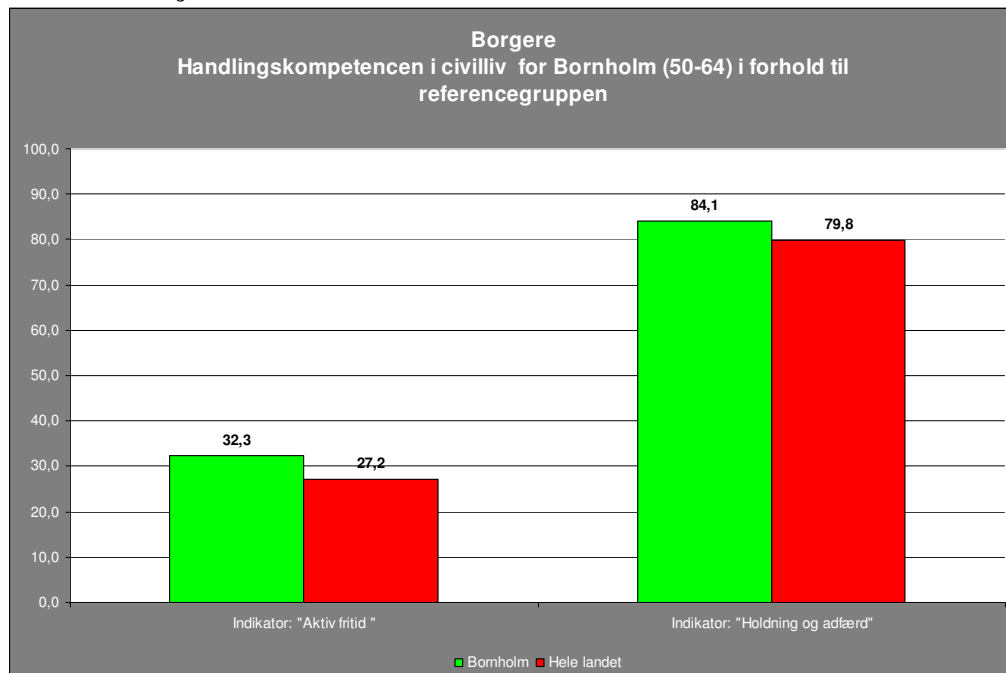
- Den lavere scorer i indikatoren *læring på arbejdspladsen* skyldes primært, at færre borgere på Bornholm har skiftet funktion inden for den samme arbejdsplads i de sidste 12 måneder og at en mindre andel end i landet som helhed inden for de sidste 12 måneder har fået mere ansvar.

**Figur 2.14: Kreativ- og innovativkompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 50-64 år i vækstsamarbejdet Bornholm**



Det er bemærkelsesværdigt, at vækstsamarbejdets borgere over 50 år ligger markant over niveauet for landet som helhed i kreativ- og innovativkompetencen. I tre ud af fire indikatorer ligger vækstsamarbejdet over eller markant over landsgennemsnittet. Den største forskel findes i indikatoren *iværksætterpotentiale*, hvilket skyldes, at de der har planer om at starte egen virksomhed både har rekvireret materiale, har en forretningsplan og har drøftet det med bankrådgiver.

**Figur 2.15: Handlingskompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 50-64 år i vækstsamarbejdet Bornholm**



Handlingskompetencen i vækstsamarbejdet ligger over landsgennemsnittet. I figur 2.15 er handlingskompetencen belyst ved de to indikatorer *aktiv fritid* og *holdning og adfærd*. Det ses vækstsamarbejdet og landet scorer højst i sidstnævnte indikator, samt at vækstsamarbejdet ligger over landet i begge indikatorer.

Når besvarelserne på de spørgsmål, der ligger til grund for indikatorerne, betragtes, så ses det, at vækstsamarbejdets borgere i højere grad end referencegruppen er valgt til en tillidspost i deres fritidsliv, ligesom de i højere grad deltager i borgermøder om lokale forhold. Vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år gør i det hele taget en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet.

## **3. Virksomhedernes kompetenceregnskab**

### **3.1. Opsamling**

Kompetenceniveauet for virksomhederne på Bornholm ligger generelt på et meget flot niveau set i forhold til landsgennemsnittet. I samtlige kompetencer ligger virksomhederne over niveau eller på niveau med landet som helhed. Kun læringskompetencen for virksomhederne inden for ny økonomi ligger markant under landsgennemsnittet.

Set i forhold til gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger virksomhederne på Bornholm på niveau eller over niveau i alle kompetencer, på nær handlingskompetencen for ny økonomi, der ligger under niveau.

Sammenlignes der på tværs af sektorer, er det den ny økonomi, der har det højeste kompetenceniveau. I både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger denne sektor over de øvrige. Ses ny økonomi i forhold til landet som helhed ligger niveauet i læringskompetencen dog markant under niveau.

Turismen matcher landsgennemsnittet på samtlige kompetencer og ligger til med over niveauet for gennemsnittet af vækstsamarbejderne i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen. I handlingskompetencen ligger turismevirksomhederne markant over landsgennemsnittet. Samme billede tegner sig for industrivirksomhederne.

Den særlige sektor set i forhold til de øvrige sektorer ligger også på et pænt niveau.

Ser man på forskelle mellem virksomhedsstørrelse, bliver det klart, at det er de større virksomheder, der har det højeste kompetenceniveau. Virksomheder med over 9 ansatte ligger således markant over niveauet for virksomhederne med 2-9 ansatte i samtlige kompetencer. I forhold til deres respektive referencegrupper ser billedet dog en anelse anderledes ud. De små virksomheder ligger under landsgennemsnittet i læringskompetencen, på niveau i kreativ- og innovativkompetencen og markant over niveau i handlingskompetencen. De større virksomheder ligger på niveau med landsgennemsnittet i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen og markant over niveau i handlingskompetencen.

### **3.2. Indledning**

I dette afsnit præsenteres kompetenceregnskabet for virksomhederne i vækstsamarbejdet Bornholm. Det regionale vækstsamarbejde Bornholm omfatter, ifølge databasen KOB, 240 relevante virksomheder inden for de valgte sektorer og virksomhedsstørrelser.

Kompetenceregnskabet for virksomheder præsenteres først ud fra en opdeling på sektorniveau med udgangspunkt i følgende sektorer for Bornholm:

- industri
- turisme
- ny økonomi og
- fødevareindustrien som den særlige sektor

Kompetenceniveauet for hver af de tre første sektorer vil blive sammenlignet med et landsgennemsnit af virksomheder i den tilsvarende sektor. Den særlige sektor vil ikke blive sammenlignet med et landsgennemsnit.

Efter præsentationen af virksomhedernes kompetenceniveau fordelt på sektorer opdeles virksomhederne i størrelser fordelt efter mængden af ansatte. Der opdeles således i virksomheder med 2-9 ansatte og virksomheder med over 9 ansatte. Også her vil kompetenceniveauet blive sammenlignet med landsgennemsnittet og gennemsnittet for vækstsamarbejderne, lige som der vil blive lavet en sammenligning virksomhedsstørrelserne imellem inden for vækstsamarbejdet.

I præsentationen af kompetenceniveauet i henholdsvis opdelingen på sektorer og størrelser vil vi præsentere de indikatorer, der indgår til bestemmelse af kompetenceniveauet for hver af de tre kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

Forskelle i indikatorerne vil blive analyseret og forklaret med udgangspunkt i de spørgsmål, der i væsentlig grad kan forklare forskelle i indikatorernes niveau, sammenlignet med landet som helhed.

Af tabel 3.1 fremgår det, at det er 16% af de 1.491 virksomheder, som via de fire udvalgte sektorer – industri, turisme, ny økonomi og fødevareindustri – er fokus på i opstillingen af nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Bornholm. Den største af de inkluderede sektorer er turismesektoren. Det skal bemærkes, at hvis ikke virksomheder med 0-1 ansatte havde været udeladt af undersøgelsen, jf. tidligere, så ville op imod 39% af de bornholmske virksomheder have været relevante for opstillingen af kompetenceregnskabet.

**Tabel 3.1. Udvalgte sektorers andel af det samlede antal virksomheder på Bornholm.**

	<b>Industri</b>	<b>Turisme</b>	<b>Ny økonomi</b>	<b>Fødevareindustri</b>	<b>Total</b>
Population	85	86	31	38	240
Andel af samlede antal virksomheder	5,7%	5,7%	2,1%	2,5%	16,1%

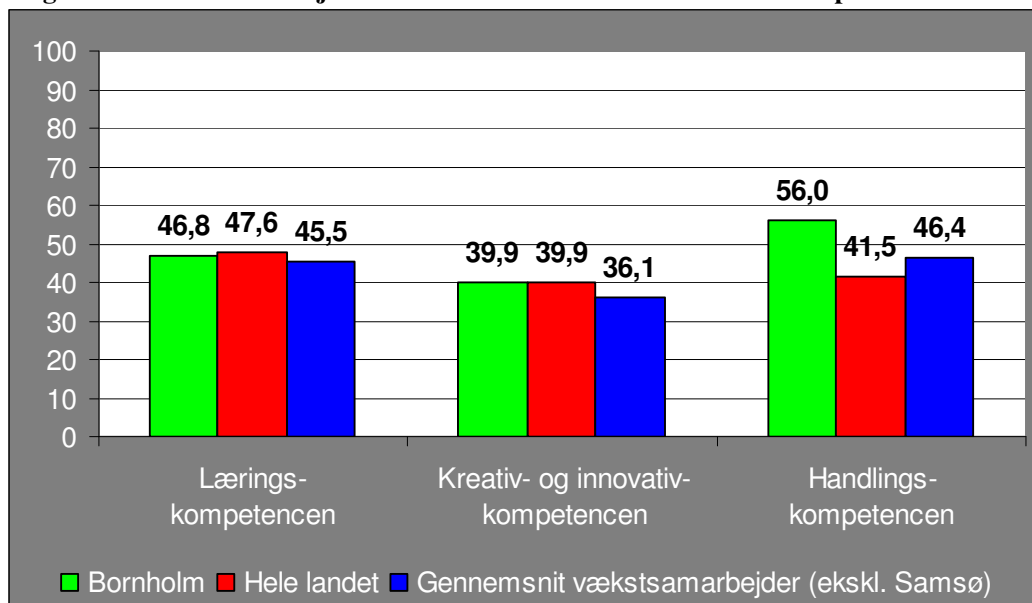
Som beskrevet tidligere blev der gennemført interview med i alt 112 af de 240 virksomheder fordelt på de fire sektorer i vækstsamarbejdet Bornholm. Disse virksomheder udgør datagrundlaget for opgørelsen af kompetenceniveauet.

### 3.3. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på sektorer

#### 3.3.1. Industriens kompetenceregnskab

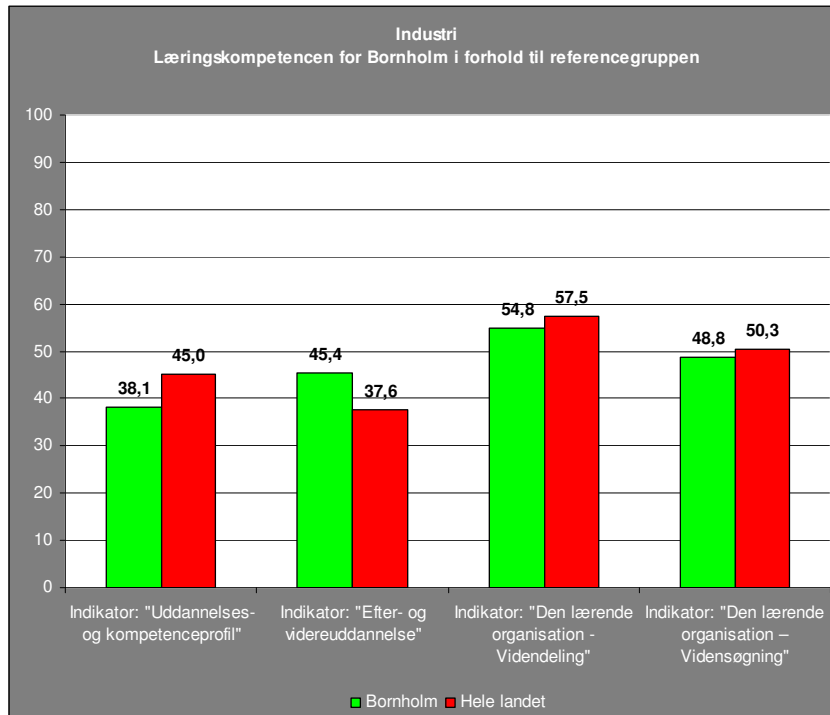
Ved en sammenligning af de 42 adspurgte industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet Bornholm med et landsgennemsnit af industrivirksomheder (jf. figur 3.1) viser det sig, at læringskompetencen ligger på niveau med såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet af vækstsamarbejderne, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet og over gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger markant over både landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

**Figur 3.1: Vækstsamarbejdet Bornholms industrivirksomheders kompetenceniveau**



I figurerne 3.2, 3.3 og 3.4 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

**Figur 3.2: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for læringskompetencen i industrien**

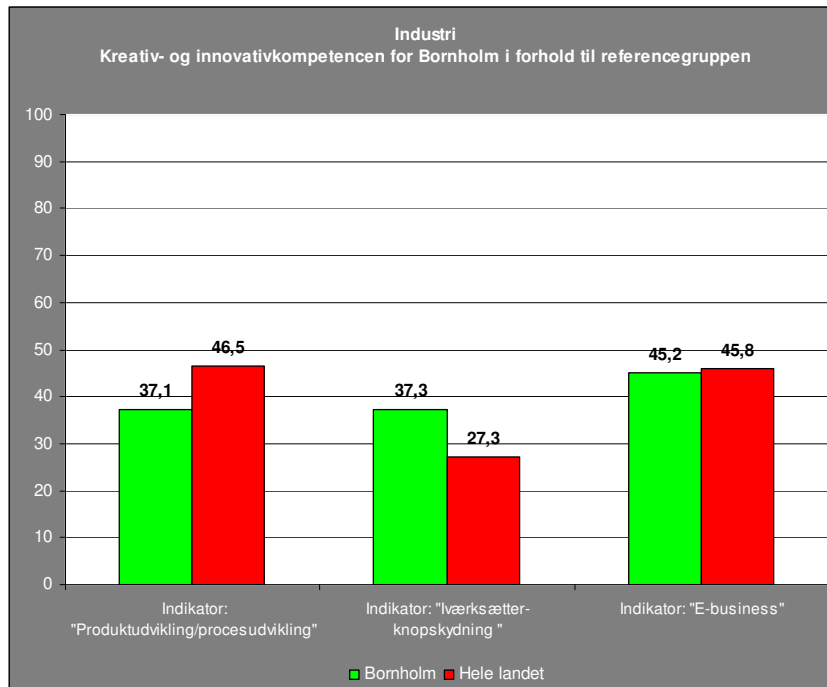


Generelt set ligger vækstsamarbejdets læringskompetencen på niveau med landsgennemsnittet. Det er primært grundet vækstsamarbejdets højere score inden for indikatoren *efter- og videreuddannelse*, der opvejer vækstsamarbejdets lave niveau i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*. Nedenstående indikatorer peger på følgende forbedringsområder:

For indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* ligger vækstsamarbejdet markant under landsgennemsnittet, hvilket primært skyldes, at 64% af industrivirksomhederne har ingen medarbejdere med anden videregående uddannelse (bachelorer, markedsøkonomer mv.) mod et landsgennemsnit på 46%. Dertil kommer, at industrivirksomhederne på Bornholm ikke i samme udstrækning som industrivirksomhederne i landet som helhed markedsfører sig uden for regionen og i udlandet.

Inden for indikatoren *efter- og videreuddannelse* scorer vækstsamarbejdet Bornholm markant højere end landsgennemsnittet. Det skyldes primært antallet af dage, hvor medarbejderne har deltaget i efteruddannelse. 39% af medarbejderne i industrivirksomhederne har været på efteruddannelse mellem 6-10 dage, mens kun 13% af industrivirksomhederne i referencegruppen har deltaget i efteruddannelse af samme længde.

**Figur 3.3: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i industrien**



Kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men dækker over forskelle inden for produktudvikling/procesudvikling, hvor vækstsamarbejdet scorer markant lavere end landsgennemsnittet, mens vækstsamarbejdet scorer markant højere inden for iværksætter-knopskydning.

Følgende indikatorer peger på nedenstående forklaringer i forhold til *produkt- og procesudvikling*:

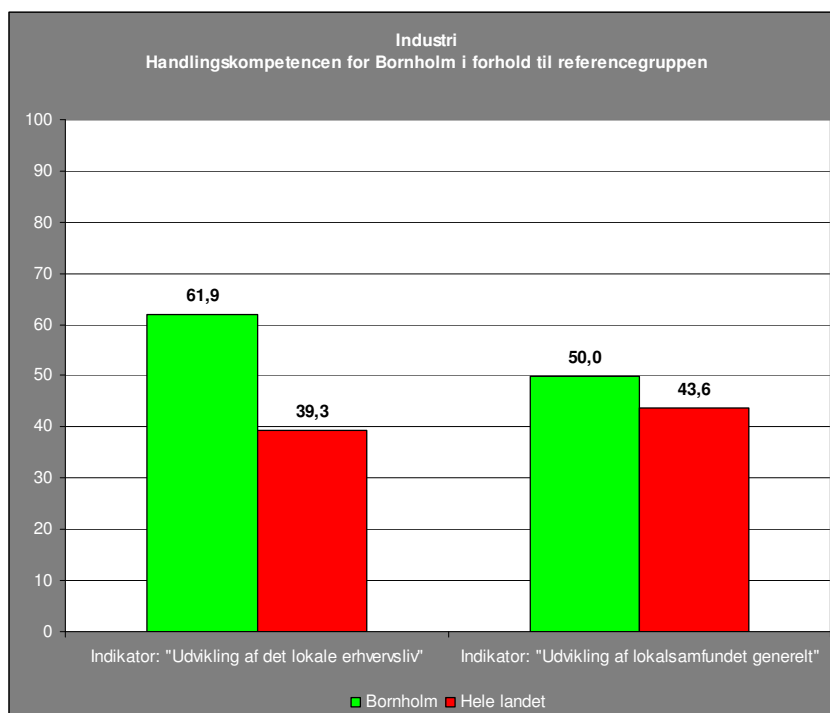
- 36% af industrivirksomhederne har ingen medarbejdere beskæftigede inden for udvikling sammenlignet med 24% i referencegruppen.
- 43% af industrivirksomhederne har ingen omsætning inden for udvikling mod 29% på landsplan.
- 38% af industrivirksomhederne har ikke introduceret nye produkter/serviceydelser på markedet inden for de seneste tre år mod 24% af referencegruppen.
- 43% af industrivirksomhederne har ikke gennemført nye produktionsprocesser inden for de seneste tre år mod 31% på landsplan.
- 81% af industrivirksomhederne råder ikke over patenter mod 70% af referencegruppen.

Følgende indikatorer peger på nedenstående forklaringer i forhold til den markant højere score i *iværksætter-knopskydning*:

- 31% af industrivirksomhederne samarbejder med iværksættere modsat 25% af landsgennemsnittet.
- 14% af virksomhederne har oplevet, at medarbejdere/partnere har etableret egen virksomhed mod 11% af virksomhederne på landsplan. 10% af de nyetablerede virksomheder samarbejder med den ”gamle” virksomhed. Kun halvt så mange samarbejder på landsplan.

I forhold til *e-business* ligger vækstsamarbejdet på niveau med landsgennemsnittet. Der er ingen nævneværdige udsving.

**Figur 3.4: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for handlingskompetencen i industrien**



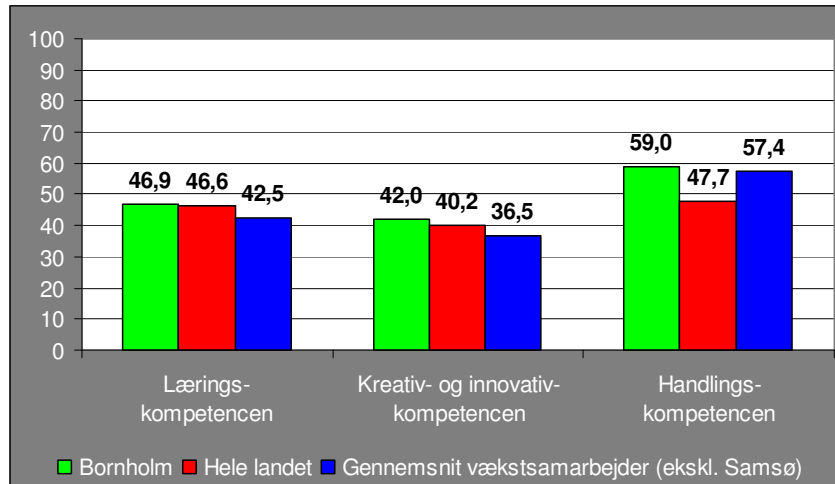
Vækstsamarbejdets handlingskompetencen ligger markant højere end landsgennemsnittet. Det skyldes primært indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv*. En langt større andel af de adspurgte industrivirksomheder på Bornholm end i landet som helhed forsøger at anvende underleverandører fra lokalområdet, deltager i dialogmøder om udvikling af de lokale erhvervsliv og arbejder med konkrete projekter, for at skabe vækst og udvikling.

### 3.3.2. Turismens kompetenceregnskab

I vækstsamarbejdet Bornholm er der 39 turismevirksomheder, der har deltaget i undersøgelsen. I figur 3.5 sammenlignes turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet med et

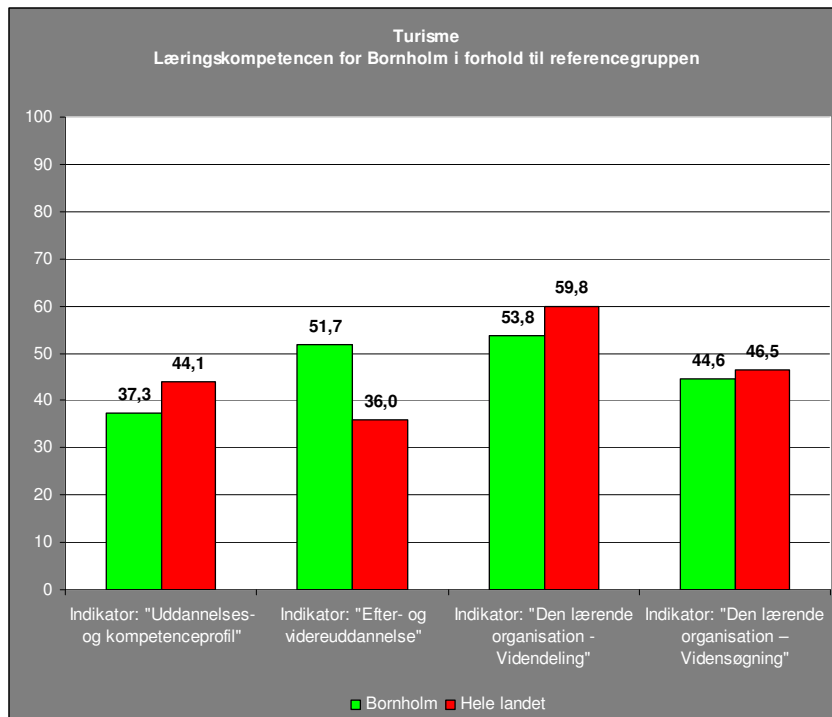
landsgennemsnit af turismevirksomheder og gennemsnittet af vækstsamarbejderne i denne sektor. I figuren ses det, at læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet og over gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

**Figur 3.5: Vækstsamarbejdet Bornholms turismevirksomheders kompetenceniveau**



I figurerne 3.6, 3.7 og 3.8 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

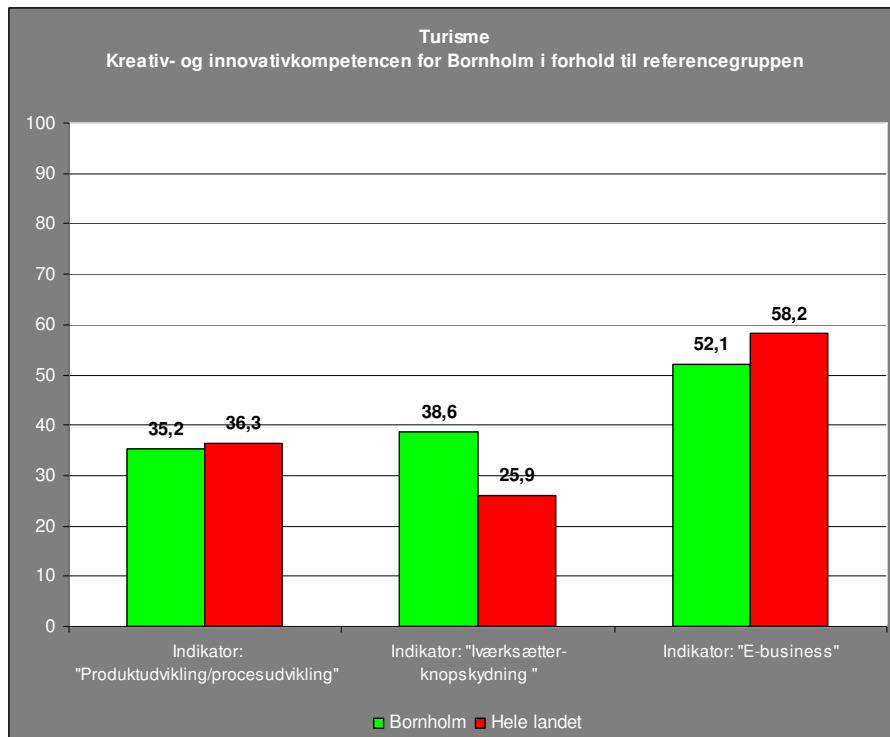
**Figur 3.6: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for læringskompetencen i turismen**



Selvom læringskompetencen i vækstsamarbejdet ligger på niveau med landsgennemsnittet, er der dog en vis variation på indikatorniveau. Indikatoren *efter- og videreuddannelse* trækker niveauet op. 36% af turismevirksomhederne har anført, at deres medarbejdere i gennemsnit har deltaget i kurser, der varer mere end 20 dage. På landsplan anføres et gennemsnit på 19%. Ligeledes har 18% af medarbejderne i turismevirksomhederne anført, at over 75% af medarbejderne inden for de sidste 12 måneder har været i efteruddannelse. På landsplan er gennemsnittet 4%.

Indikatorerne *uddannelses- og kompetenceprofil* samt *den lærende organisation videndeling* trækker kompetenceniveauet ned. Primært fordi en stor del af turistvirksomhederne på Bornholm ikke har ansatte med en videregående uddannelse og at de i meget ringe grad anvender IT-understøttet videndeling i form af intranet, knowledge management etc.

**Figur 3.7: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i turismen**



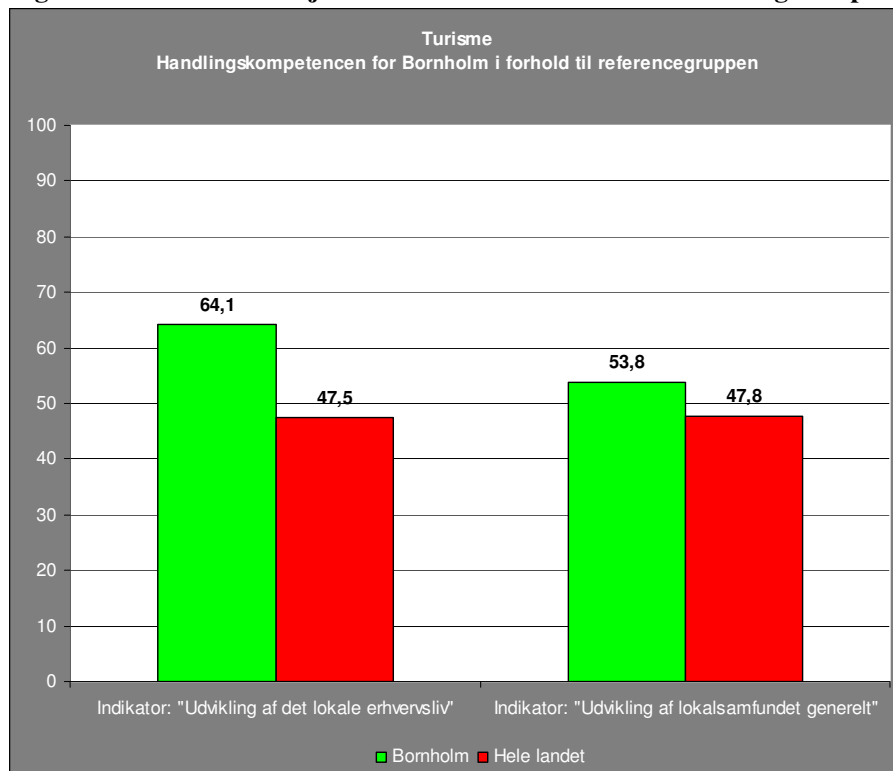
Kreativ- og innovativkompetencen ligger ligeledes på niveau med landsgennemsnittet. Indikatoren *e-business* trækker ned, mens indikatoren *iværksætter-knopskydning* trækker markant op. Det skyldes primært, at 23% af turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet arbejder sammen med iværksættere (16% på landsplan).

Der er i vækstsamarbejdet færre medarbejdere, der er brudt ud og har etableret egen virksomhed end på landsplan (13% i vækstsamarbejdet og 23% på landsplan). Men det er bemærkelsesværdigt, at vækstsamarbejdets virksomheder i højere grad samarbejder med medarbejdere, der brudt ud og har startet egen virksomhed.

Forbedringspotentialer inden for *e-business*:

- 95% af turismevirksomhederne anfører, at de ikke anvender e-læring eller fjernundervisning (mod 86% på landsplan).
- 18% af turismevirksomhederne har ikke en hjemmeside, der som minimum præsenterer virksomhedens historie, produkter og services (13% på landsplan).
- 31% af turismevirksomhederne har ikke et vare- eller ydelseskatalog på hjemmesiden (24% på landsplan).

**Figur 3.8: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for handlingskompetencen i turismen**

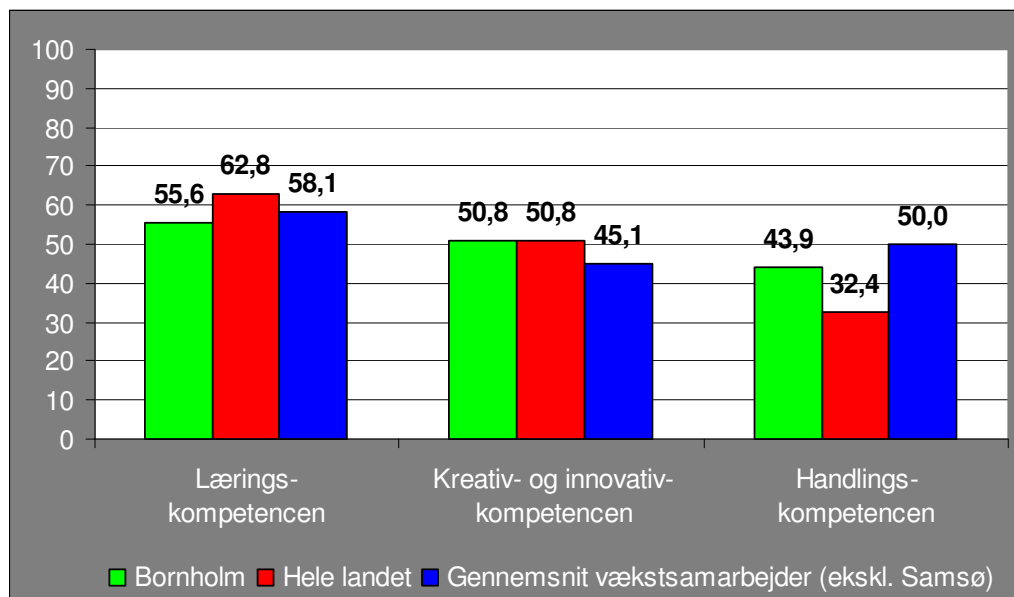


Handlingskompetencen er markant højere i vækstsamarbejdet Bornholm end på landsplan. Dette skyldes primært indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv*, der er markant højere end landsgennemsnittet. Baggrunden herfor er, at en meget stor andel af de adspurgte turistvirksomheder anvender underleverandører fra det lokale eller regionale område og at virksomhederne arbejder med konkrete projekter for at skabe vækst i lokalområdet.

### 3.3.3. Den ny økonomis kompetenceregnskab

Vækstsamarbejdet Bornholms virksomheder inden for den nye økonomi udgør et relativt beskedent antal virksomheder på 11. Derfor skal resultaterne tages med forbehold. I figur 3.9 sammenlignes virksomhederne den nye økonomi i vækstsamarbejdet dels med et landsgennemsnit af virksomheder i den nye økonomi, dels med gennemsnittet af vækstsamarbejderne i denne sektor.

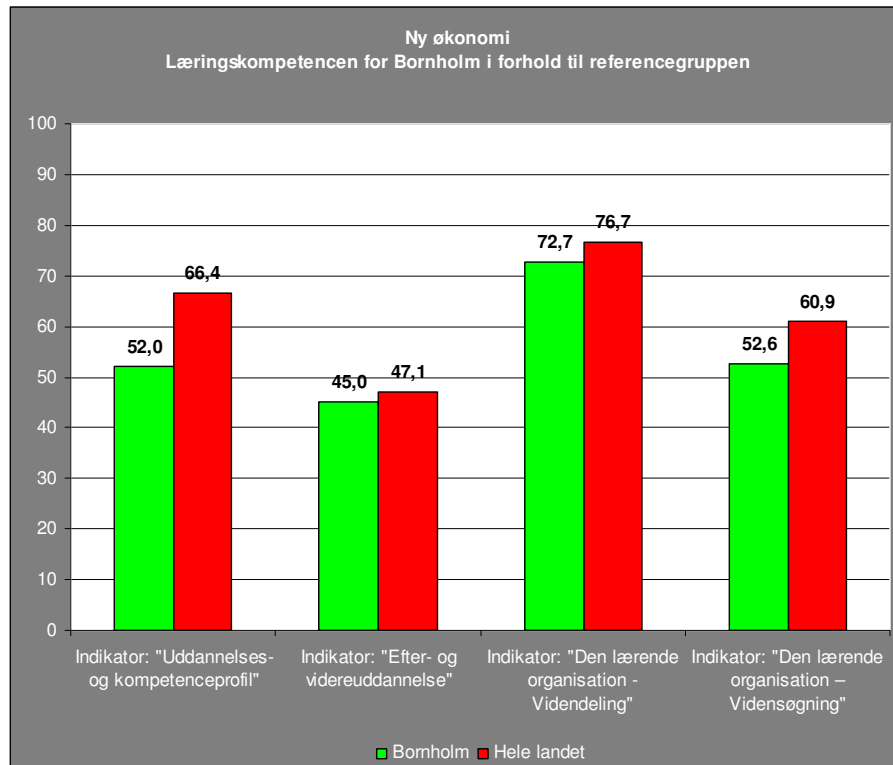
**Figur 3.9: Vækstsamarbejdet Bornholms kompetenceniveau inden for ny økonomi**



I figuren ses det, at læringskompetencen ligger markant under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men over gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet og under gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Virksomhederne ligger således pænt i forhold til referencegrupperne, dog med et lille forbedringspotentiale inden for læringskompetencen.

I figurerne 3.10, 3.11 og 3.12 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

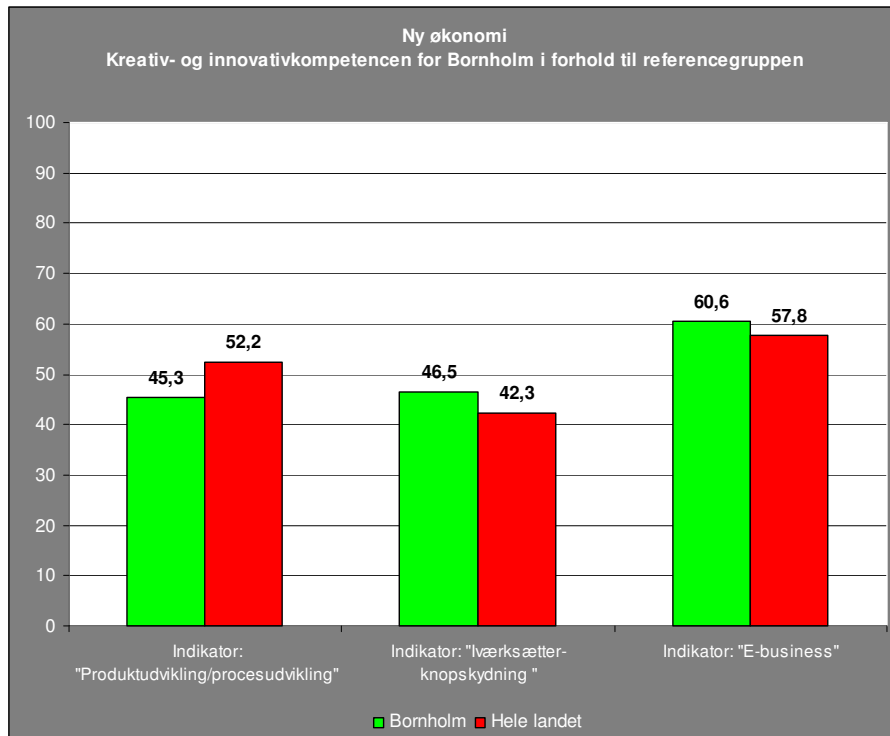
**Figur 3.10: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for læringskompetencen i den ny økonomi**



Læringskompetencen i vækstsamarbejdets virksomheder i den ny økonomi ligger markant under landsgennemsnittet. Der er således et markant forbedringspotentiale inden for indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*, idet en mindre del har medarbejdere med videregående uddannelser. Desuden anfører en større andel af de adspurgte virksomheder på Bornholm, at de ikke har gode kompetencer inden for IT og logistik.

Samtidigt viser figuren, at der er et tydeligt forbedringspotentiale inden for indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning*. Der er således en meget lille del af de adspurgte virksomheder, der søger information om udenlandske markeder, hvor virksomheden ønsker at være til stede. Desuden er virksomhederne i landet som helhed bedre end de bornholmske virksomheder til at anvende IT-understøttet videndeling.

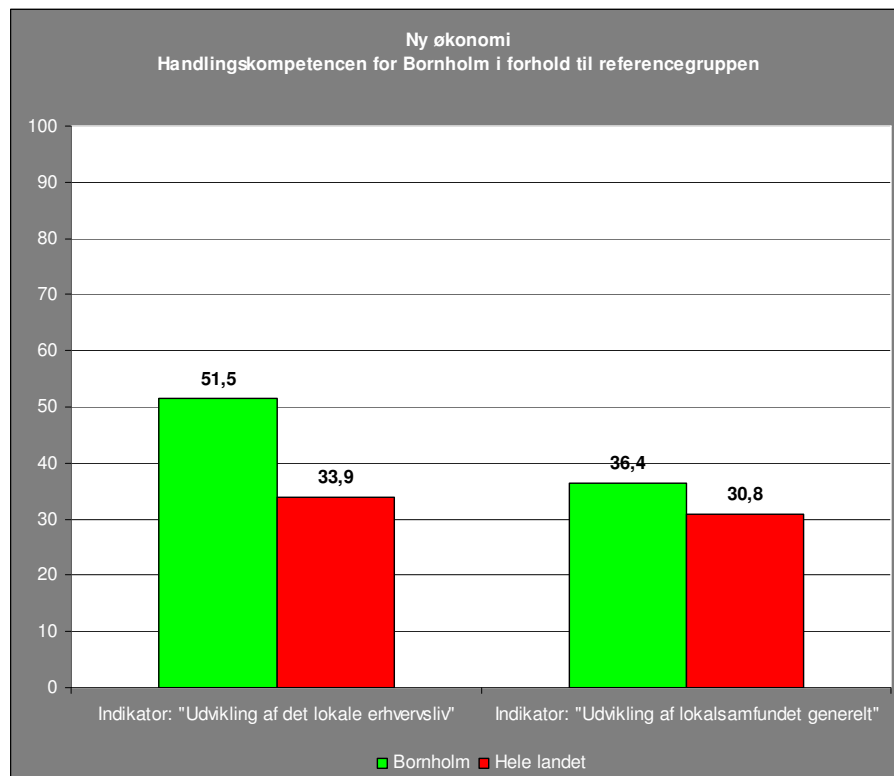
**Figur 3.11: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i den ny økonomi**



Selvom kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med referencegruppen, er der et tydeligt forbedringspotentiale inden for *produkt- og procesudvikling*:

- 18% af virksomheder i den ny økonomi anvender over 25% af omsætningen til forskning og udvikling, herunder produktudvikling. Ingen af virksomhederne anvender mellem 11-25% af omsætningen. På landsplan anvender 24% af virksomhederne over 25%, mens 15% anvender mellem 11-25% af omsætningen.
- 55% af virksomhederne i den ny økonomi har ikke gennemført nye produktionsprocesser, herunder også serviceydelser, inden for de seneste tre år. På landsplan er gennemsnittet 42%.
- 82% virksomheder i den ny økonomi råder ikke over patenter. Andelen på landsplan er 72%.

**Figur 3.12: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for handlingskompetencen i den ny økonomi**



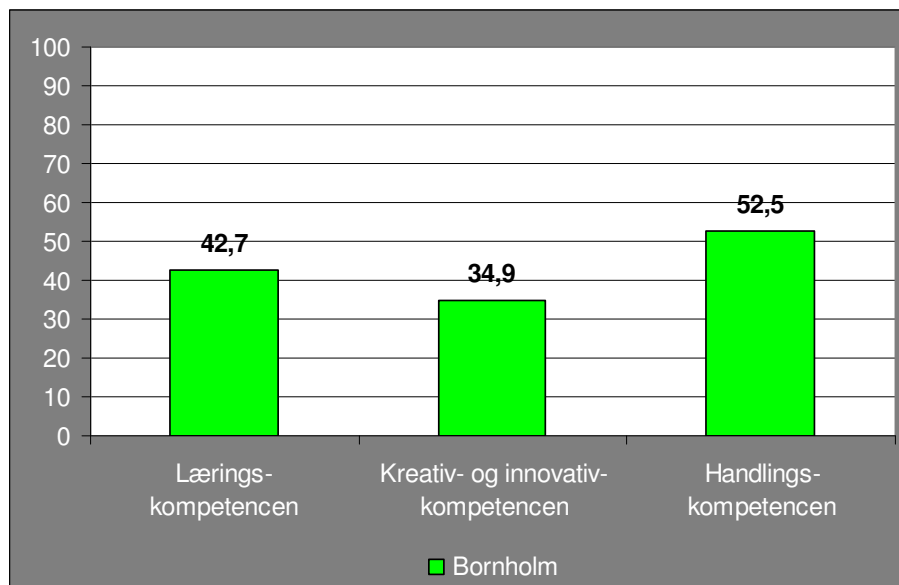
Handlingskompetence ligger som før nævnt over landsgennemsnittet. Alligevel er der et mindre forbedringspotentiale i forhold til referencegruppen, idet en mindre del af virksomhederne inden for den ny økonomi har taget et konkret socialt ansvar for resourcesvage grupper i regionen inden for de sidste 12 måneder end hvad der gør sig gældende på landsplan.

#### **3.3.4. Fødevareindustriens kompetenceregnskab**

Som nævnt indledningsvist er fødevareindustrien udvalgt som den særlig sektor, hvilket skyldes industriens store betydning for vækstsamarbejdet inden for beskæftigelse og produktion. Der indgår 20 virksomheder fra fødevareindustrien i vækstsamarbejdet.

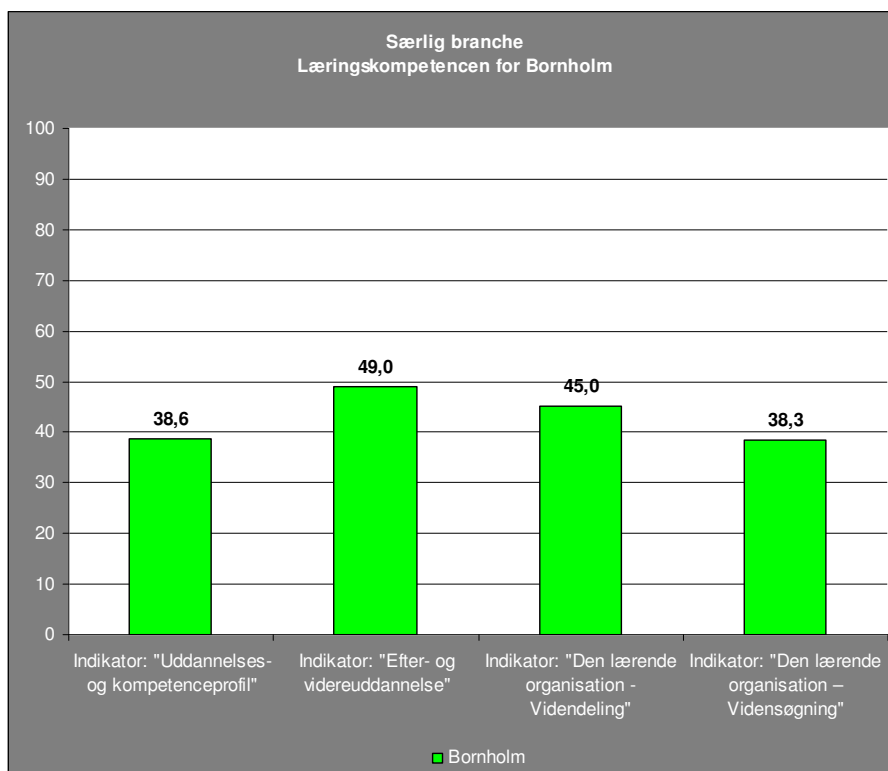
Det samlede indeks for læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen i vækstsamarbejdets fødevareindustri er vist neden for i figur 3.13. I figuren ses det, at handlingskompetencen i vækstsamarbejdet er størst, mens vækstsamarbejdet scorer lavest i kreativ- og innovativkompetencen.

**Figur 3.13: Vækstsamarbejdet Bornholms kompetenceniveau inden for fødevarerindustrien**



I figurerne 3.14, 3.15 og 3.16 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

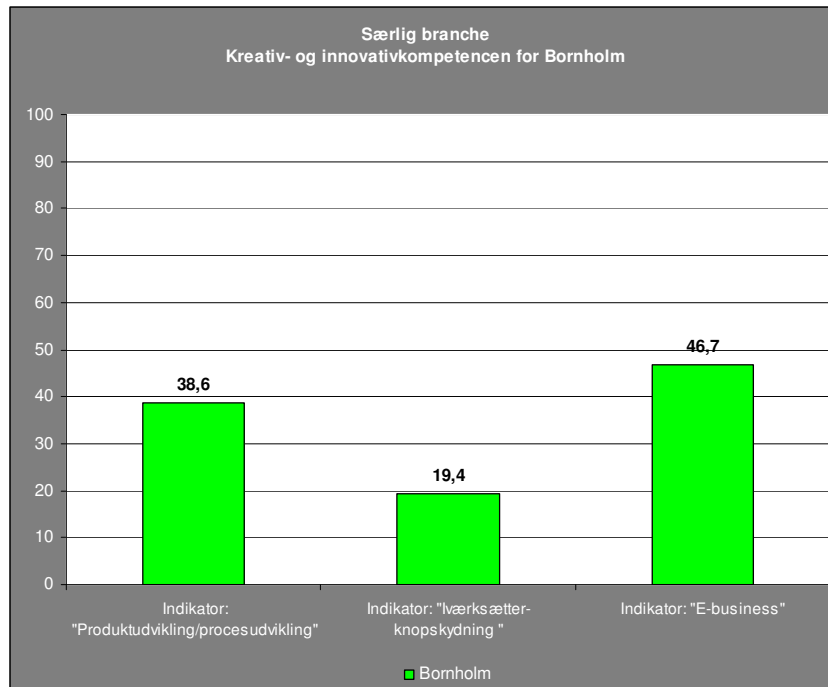
**Figur 3.14: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for læringskompetencen i fødevareindustrien**



Inden for læringskompetencen scorer fødevareindustrien lavt inden for indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* samt *den lærende organisation – vidensøgning*. Dette skyldes, at:

- 70% af virksomhederne i denne industri ikke har nogen medarbejdere med en lang videregående uddannelse.
- 60% af virksomhederne i denne industri ikke har nogen medarbejdere med anden videregående uddannelse.
- 50% af virksomhederne i denne industri ikke søger information om udenlandske markeder, hvor virksomheden ønsker at være mere til stede.
- 85% af virksomhederne i denne industri ikke gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne.

**Figur 3.15: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i fødevarerindustrien**

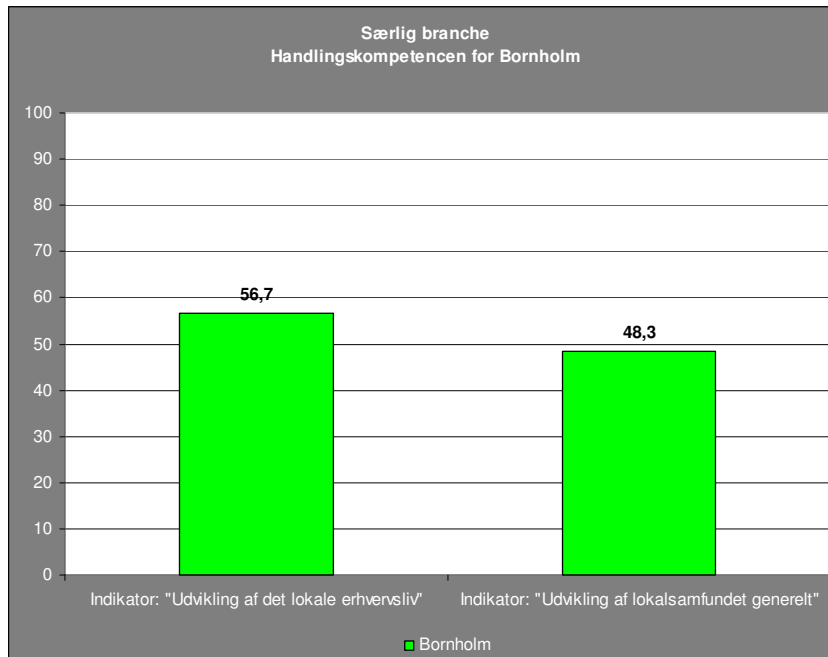


Kreativ- og innovativkompetencen ligger ligeledes lavt i fødevarerindustrien. Dette skyldes hovedsagligt indikatoren *iværksætterknopskydning*, idet:

- 90% af virksomhederne i denne industri ikke samarbejder med iværksættere.
- 85% af virksomhederne i denne industri ikke har haft medarbejdere, der er brudt ud og har etableret egen virksomhed, inden for de sidste tre år.

Ved at øget anvendelsen af e-læring i virksomhederne og satse yderligere på at gøre virksomhedernes hjemmesider mere serviceorienterede, kan kreativ- og innovativkompetencen i fødevarerindustrien øges betragteligt.

**Figur 3.16: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for handlingskompetencen i fødevarerindustrien**



Indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* vidner om, at en stor del af virksomhederne i den særlige sektor anvender underleverandører fra lokalområdet, hvis pris og kvalitet er lige så god for den lokale leverandør som for øvrige. En stor del af virksomhederne deltager desuden i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv, mens en mindre del arbejder på konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet.

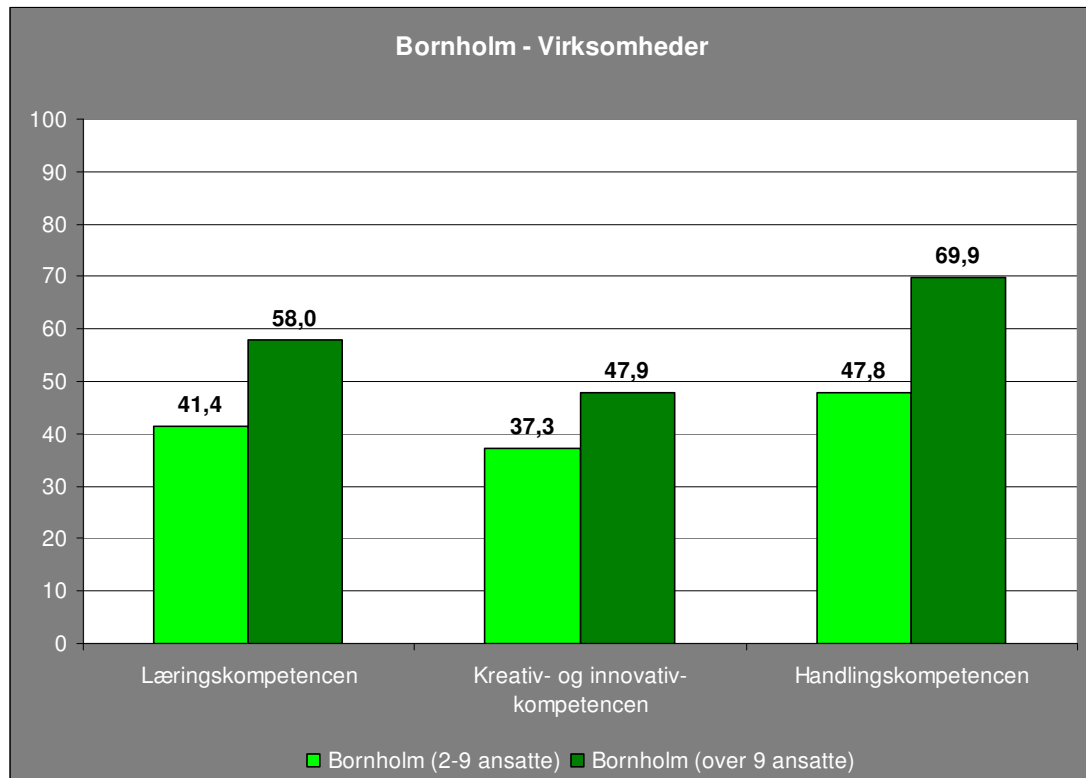
Virksomhederne er gode til at sponsorere de lokale sportsaktiviteter og taget socialt ansvar for ressourcetsvage grupper det seneste år, hvilket bevirker det pæne niveau i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt*.

### **3.4. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på virksomhedsstørrelse**

I dette kapitel vil kompetenceregnskabet for vækstsamarbejdet Bornholm blive sammenlignet med referencegruppen af virksomheder (landsgennemsnittet) efter virksomhedsstørrelse. Vi har således inddelt virksomhederne i virksomheder med 2-9 ansatte og virksomheder med over 9 ansatte. De interviewede virksomheder på Bornholm udgøres af 75 virksomheder med 2-9 ansatte og 36 virksomheder med over 9 ansatte.

I figur 3.17 præsenteres kompetenceniveauet for såvel virksomheder med 2-9 ansatte som virksomheder med over 9 ansatte. I figuren ses det, at virksomhederne med over 9 ansatte scorer markant højere end virksomhederne med 2-9 ansatte i alle tre kompetencer. Det ses ligeledes, at de to virksomhedsstørrelser begge scorer højest i handlingskompetencen og lavest i kreativ- og innovativkompetencen.

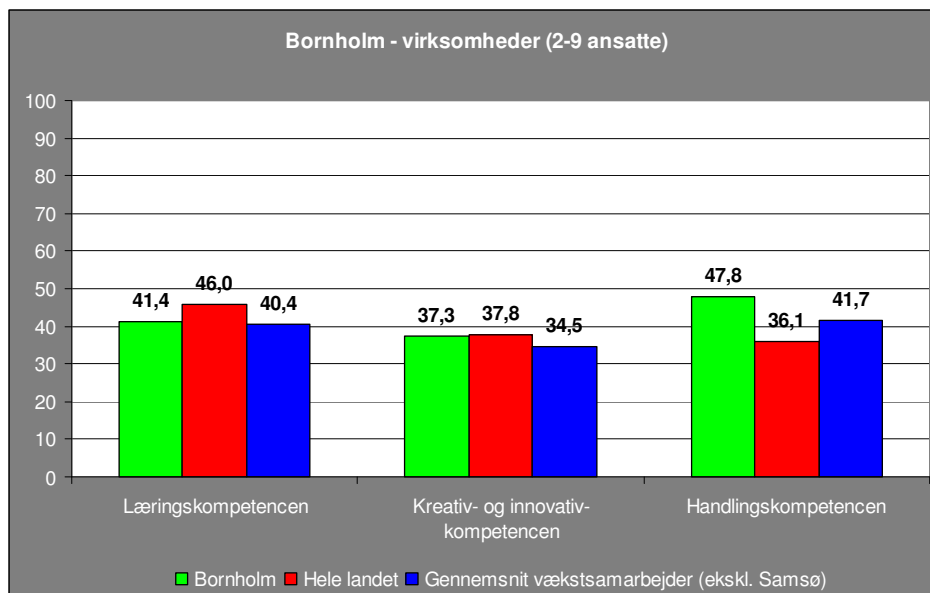
**Figur 3.17: Vækstsamarbejdet Bornholms kompetenceniveau for de to virksomhedsstørrelser**



### 3.4.1. Kompetenceregnskab for virksomhederne med 2-9 ansatte

Det samlede indeks for læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen for samarbejdets virksomheder med 2-9 ansatte er vist neden for i figur 3.18.

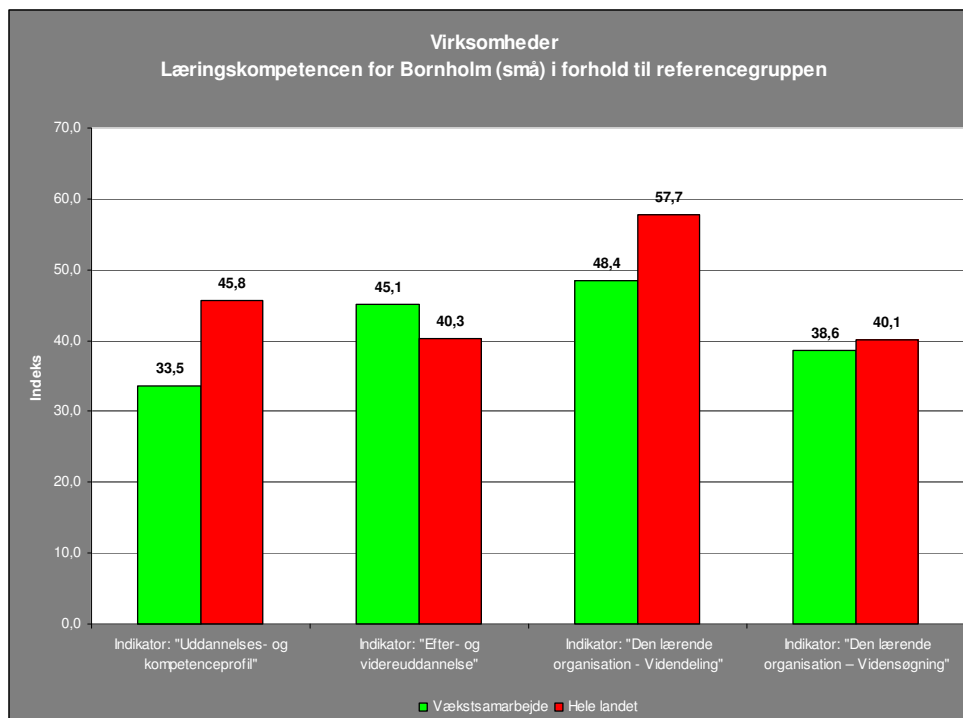
**Figur 3.18: Vækstsamarbejdet Bornholms kompetenceniveau blandt små virksomheder**



I figur 3.18 ses det, at læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet og over gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet og over gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

I figurerne 3.19, 3.20 og 3.21 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

**Figur 3.19: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for læringskompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte**



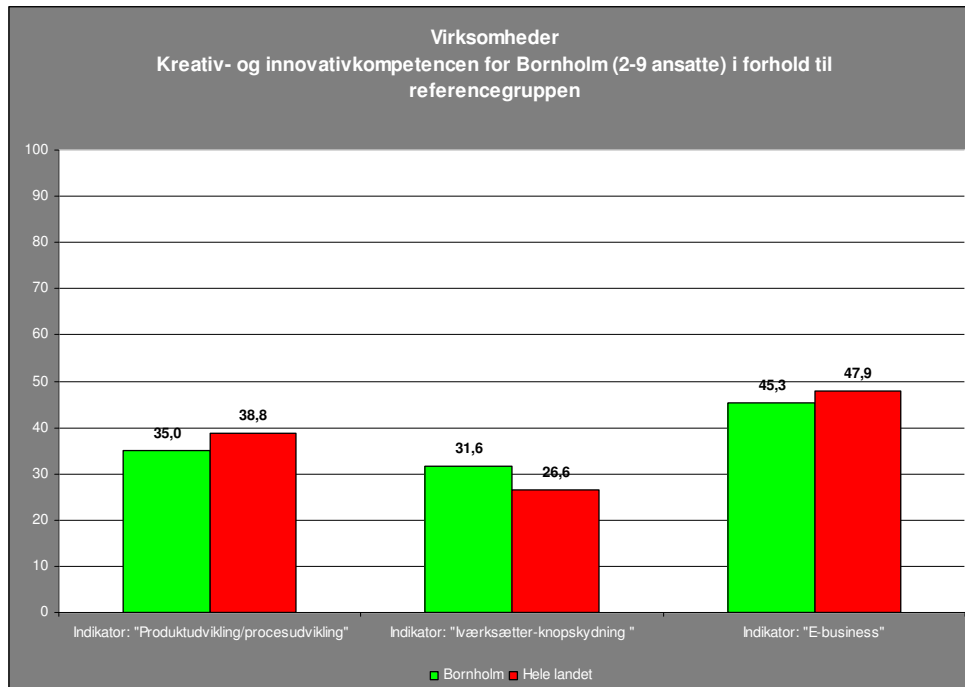
Læringskompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Særligt den lave score i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofilen* trækker læringskompetencen ned. Niveaueet i indikatoren skyldes dels kompetencehuller inden for ledelse, udvikling af nye produkter og fremmedsprog, dels at kun 26,7% af virksomhederne beskæftiger medarbejdere med en videregående uddannelse. Til sammenligning gælder dette for 40,0% af landets virksomheder i denne størrelse. Dette overvejes dog af efter- og videreuddannelsesaktiviteten, da medarbejderne sendes på sådanne aktiviteter lige så ofte som referencegruppen, men vel at mærke i længere tid ad gangen.

63% af de små virksomheder anvender kun i meget ringe grad IT-understøttet videndeling i virksomheden, hvilket er langt flere end de 45% på landsplan, hvilket er grunden til den markant lavere score i indikatoren *den lærende organisation – videndeling*.

I indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* matcher vækstsamarbejdet, idet der i vækstsamarbejdet i højere grad end i referencegruppen søges information om udenlandske markeder, mens der i mindre grad søges information om ny teknologi.

**Figur 3.20: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte**



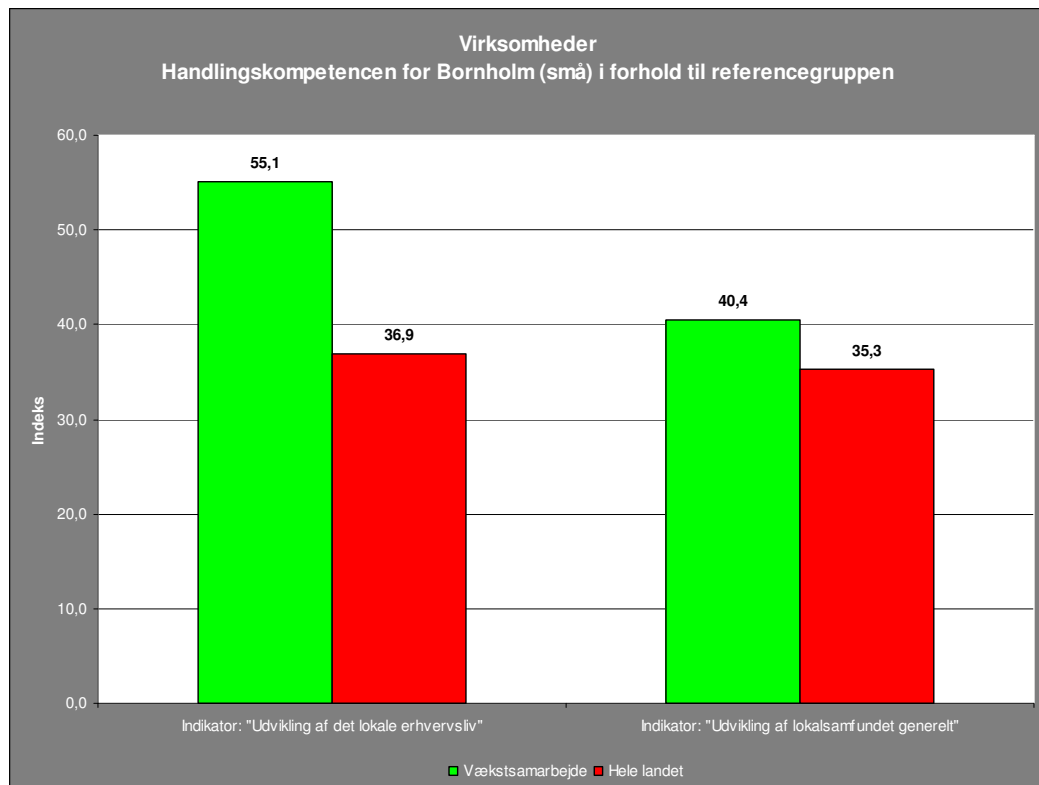
Det er bemærkelsesværdigt, at vækstsamarbejdets virksomheder med 2-9 ansatte ligger på niveau med landsgennemsnittet i kreativ- og innovativkompetencen.

I indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* ligger virksomhederne med 2-9 ansatte en anelse under landsgennemsnittet, særligt fordi andelen af medarbejdere beskæftiget med produktudvikling er markant mindre end i landet som helhed.

Vækstsamarbejdet virksomheder klarer sig imidlertid bedre end landets virksomhederne i indikatoren *iværksætter-knopskydning*. Virksomhederne i vækstsamarbejder med iværksættere i samme omfang som landets virksomheder, de producerer også iværksættere i form af medarbejdere, der bryder ud og starter egen virksomhed, i samme omfang, men de samarbejder i højere grad med disse udbrydere end landets virksomheder.

Virksomhederne matcher landsgennemsnittet i indikatoren e-business, dels fordi e-læring anvendes i samme omfang, dels fordi virksomhedernes stort set er lige så tilgængelige på nettet via deres hjemmeside som i referencegruppen, dels fordi de respektive hjemmesiders serviceniveau matcher hinanden.

**Figur 3.21: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for handlingskompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte**



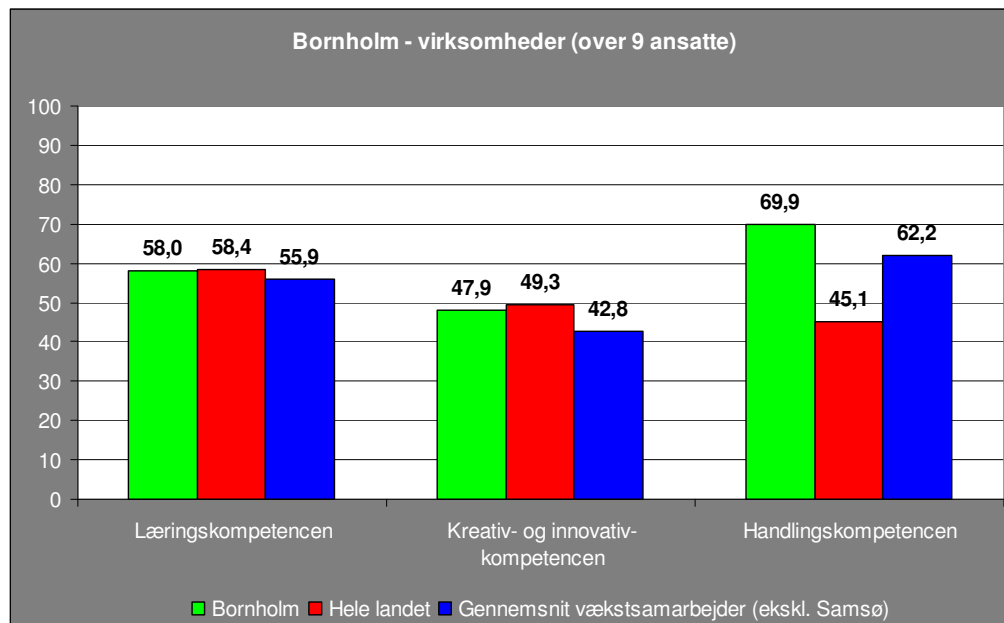
Handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet. I figur 3.21 ses det, at det særligt er i indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv*, at vækstsamarbejdets virksomheder med 2-9 ansatte scorer højt. Vækstsamarbejdets virksomhederne forsøger i lidt højere grad at anvende underleverandører fra lokalområdet end landets virksomheder, de deltager i langt højere grad i den lokale dialog om udvikling af det lokale erhvervsliv, ligesom de i højere arbejder med konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet.

Indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* vidner om, at vækstsamarbejdets virksomheder i langt højere grad samarbejder med lokale organisationer, foreninger og råd om vækst og udvikling, men indikatoren vidner ligeledes om at virksomhederne ikke er så flittige til at sponsorere de lokale sportsaktiviteter.

### 3.4.2. Kompetenceregnskab for virksomheder med over 9 ansatte

Det samlede indeks for læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen for vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte er vist neden for i figur 3.22.

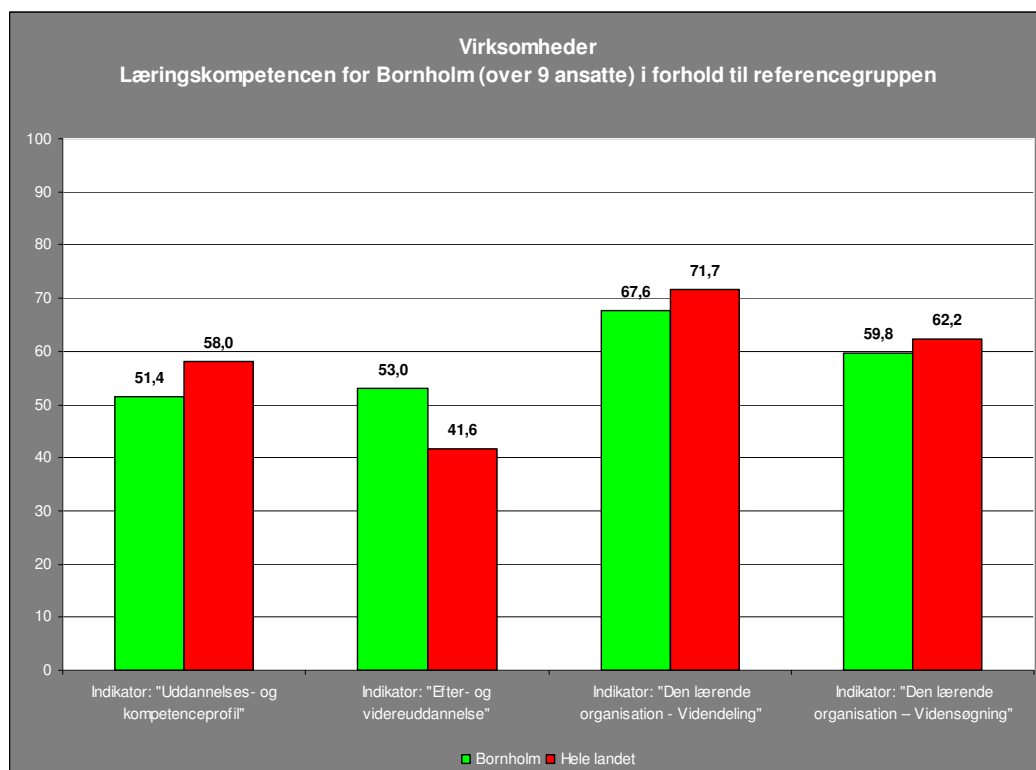
**Figur 3.22: Vækstsamarbejdet Bornholms kompetenceniveau blandt mellemstore og store virksomheder**



Det fremgår af figur 3.22, at læringskompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte ligger på niveau med såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet af vækstsamarbejderne, at kreativ- og innovativkompetencen også ligger på niveau med landsgennemsnittet, men over gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet og over gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

I figurerne 3.23, 3.24 og 3.25 fremstilles de indikatorer, der ligger til grund for kompetenceniveauet for de respektive kompetencer: læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen.

**Figur 3.23: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for læringskompetencen i virksomheder med over 9 ansatte**

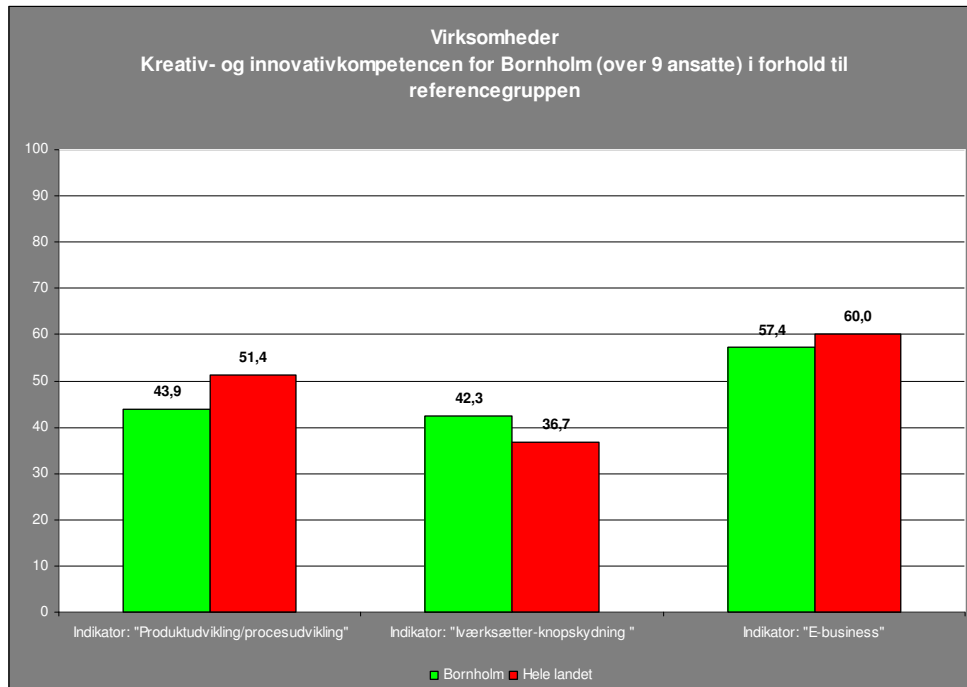


Læringskompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men dette dækker dog over en vis variation på indikatorniveau. Der scores lavere i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*, hvilket dels skyldes kompetencehuller inden for teknologi, fremmedsprog og udvikling af nye produkter, dels at færre virksomheder beskæftiger medarbejdere med en videregående uddannelse end i landet som helhed. Til gengæld opvejes dette af, at vækstsamarbejdets virksomheder sender medarbejderne på flere og længere efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Virksomhederne anvender IT- understøttet i meget ringere grad end referencegruppen, men da de i højere grad er bevidste om at tage initiativ til at dele viden hurtigt og effektivt i organisationen, ligger scoren i indikatoren *den lærende organisation – videndeling* næsten på niveau med landsgennemsnittet.

I indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* ligger vækstsamarbejdet på niveau med landsgennemsnittet, men vækstsamarbejdets virksomheder søger i højere grad information med ny teknologi, mens landets virksomheder i højere grad gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning af medarbejderne.

**Figur 3.24: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i virksomheder med over 9 ansatte**

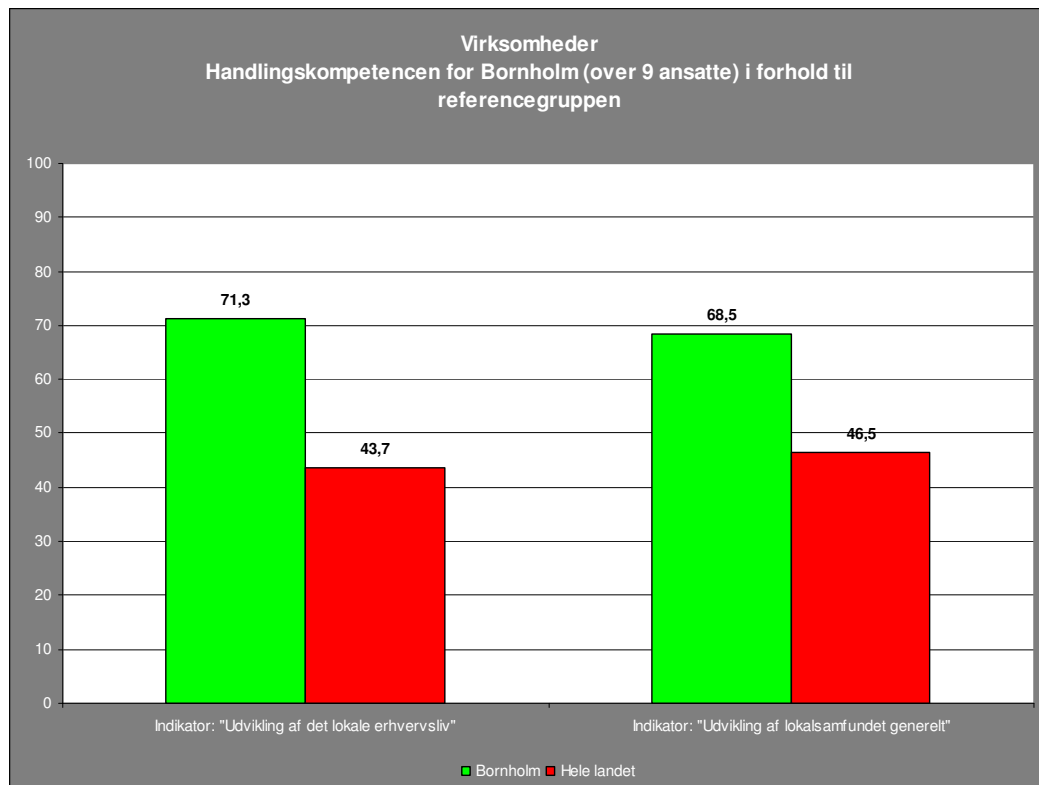


Kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte ligger på niveau med landsgennemsnittet. Der scores imidlertid markant lavere i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling*, dels fordi virksomhederne ikke investerer en lige så stor andel af omsætningen i forskning og udvikling som landets virksomheder med over 9 ansatte, dels fordi der ikke gennemføres nye produktionsprocesser i samme takt som i landet som helhed, dels fordi der beskæftiges færre medarbejdere med produktudvikling end i landet som helhed.

I indikatoren *iværksætter-knopskydning* markerer vækstsamarbejdet sig ved at ligger over landet, hvilket skyldes at vækstsamarbejdets virksomheder generelt er positive over for at samarbejde dels med iværksættere, dels med medarbejdere, der bryder ud og danner egen virksomhed.

Vækstsamarbejdet matcher landet inden for *e-business*. Faktisk anvendes e-læring mere hyppigt i vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte end i landet virksomheder af samme størrelse. Til gengæld er der ikke helt så mange virksomheder, der har en hjemmeside.

**Figur 3.25: Vækstsamarbejdet Bornholms indikatorer for handlingskompetencen i virksomheder med over 9 ansatte**



Handlingskompetencen i vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte er markant højere end landsgennemsnittets ditto, hvilket også gælder for niveauet i de to indikatorer.

Vækstsamarbejdet udmærker sig ved i højere grad end landets virksomheder i samme størrelse at anvende lokale underleverandører, at deltage i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv, samt at arbejde på konkrete projekter angående vækst og udvikling af lokalområdet. I vækstsamarbejdet er virksomhederne også mere tilbøjelige til at sponsorere de lokale sportsaktiviteter og tage socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper i lokalområdet.

### 3.4.3. Brobygningsaktiviteter mellem vækstcenter og vækstsamarbejdet

Til belysning af virksomhedernes brobygningsaktiviteter har vi spurgt virksomhederne i vækstsamarbejdet om

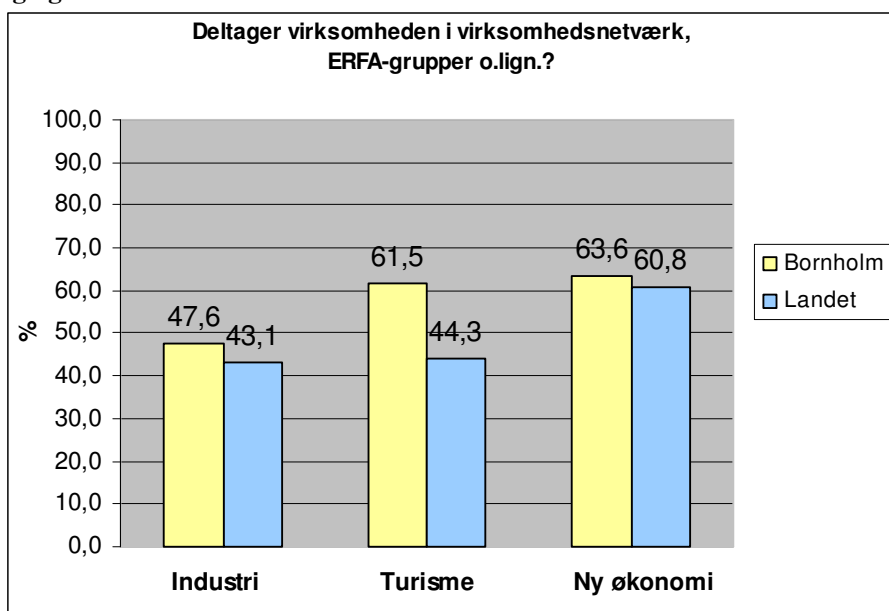
- Omfanget i deres deltagelse i virksomhedsnetværk og ERFA-grupper og lignende
- Omfanget af samarbejde med videninstitutioner

- Hvorvidt de samarbejder med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser
- Hvad de ellers samarbejder om
- Hvem der har været initiativtager til samarbejdet med vidensinstitutionerne

Industriens, turismens og den nye økonomis brobygningsaktiviteter bliver sammenlignet med landsgennemsnittet på ovenstående områder. Endvidere vil fødevarerindustriens brobygningsaktiviteter kortlægges.

### Deltagelse i netværk, ERFA-grupper o.lign.

**Figur 3.26: De bornholmske virksomheders deltagelse i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende**

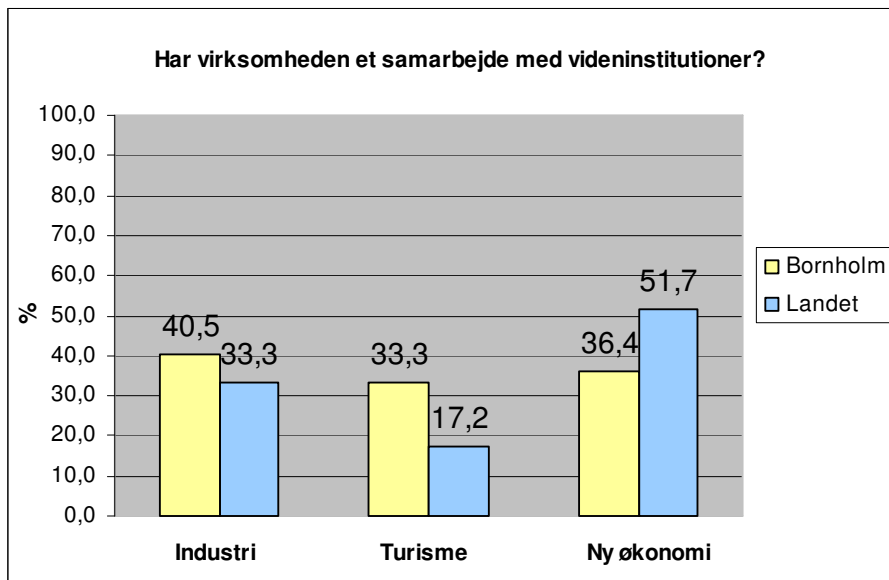


Deltagelsen i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende blandt Bornholms virksomheder er hyppigere, set i forhold til landsgennemsnittet. Særlig stor er deltagelsen blandt turistvirksomhederne, hvor deltagelsen ligger mere end 15% over landet. Industrivirksomheder er ligeledes godt med, idet niveauet her er 4,5% over landsgennemsnittet. I ny økonomi er niveauet (63,3%) højere end både industrien og turismen, og endog højere end landet som helhed (60,8%).

Fødevarerindustrien, der som bekendt er Bornholms særlige sektor deltager ikke i samme udstrækning i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende. Det er således kun 25% af de adspurgte virksomheder, der deltager.

## Samarbejde med vidensinstitutioner

Figur 3.27: De bornholmske virksomheders samarbejde med vidensinstitutioner



Virksomhedernes samarbejde med vidensinstitutioner ligger i industrien og turismen højere end i landet som helhed. Størst er forskellen i turistbranchen, hvor 33,3% af virksomhederne har et samarbejde i gang, hvor andelen for landet som helhed er 17,2%. Generelt ligger de tre sektorer i vækstsamarbejdet Bornholm på samme niveau, men hvor den største andel findes hos industrivirksomhederne. Niveaue i den ny økonomi ligger noget under niveauet for landsgennemsnittet. Der findes således en forskel på 15,3.

I vækstsamarbejdet findes det bedst udviklede samarbejde med vidensinstitutioner inden for industrien. Hér kan 17 virksomheder sætte navn på den vidensinstitution, de samarbejder med. En overvejende andel har et samarbejde med Teknologisk Institut. Både store og små virksomheder anfører, at de samarbejder med forskellige uddannelsesinstitutioner som Teknisk Erhvervsskole Center, Glas- og Keramikskolen, Danmarks Teknologiske Universitet og Journalisthøjskolen. Også erhvervsråd og brancheeksperter nævnes som samarbejdspartnere.

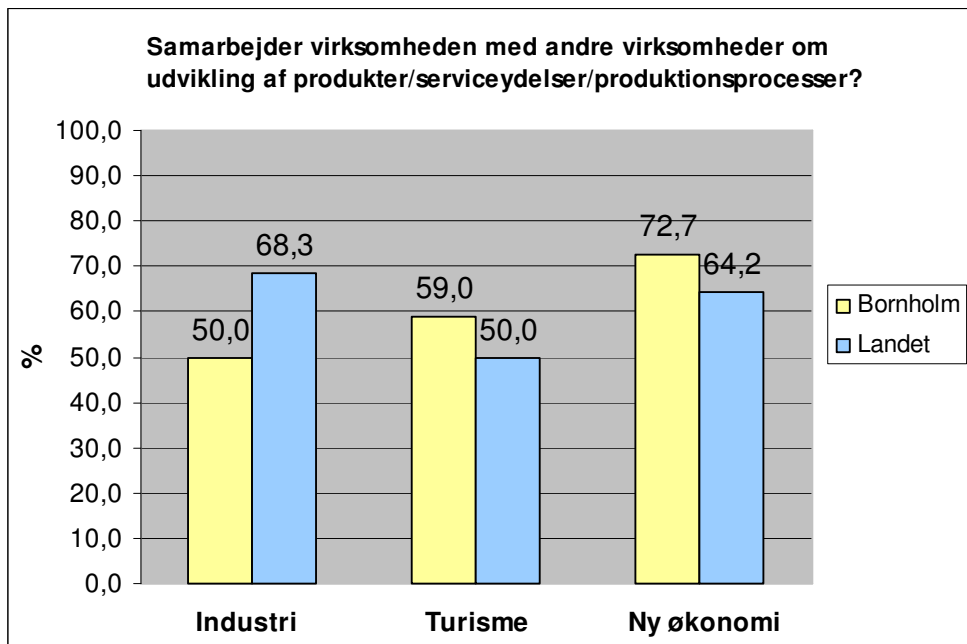
Inden for turismen samarbejder flere virksomheder med vidensinstitutioner. Hér kan 14 virksomheder sætte navn på den vidensinstitution, de arbejder sammen med. Det er blandt andet Danmarks Turistråd, Bornholms Akademi, Destination Bornholm og Center for Regional- og Turismeforskning.

Virksomheder i den ny økonomi har færrest samarbejder i forhold til de andre områder. Nævnte videninstitutioner er Center for Regional- og Turismeforskning, Århus Universitet, Roskilde Universitetscenter og Teknologisk Institut.

Fødevarerindustrien samarbejder primært med videninstitutioner inden for det faglige område. Her nævnes blandt andet den Kongelige Veterinær- og Landbohøjskole (KVL) samt Slagteriernes Forskningsinstitut.

### Samarbejde om produktudvikling, serviceydelser og produktionsprocesser

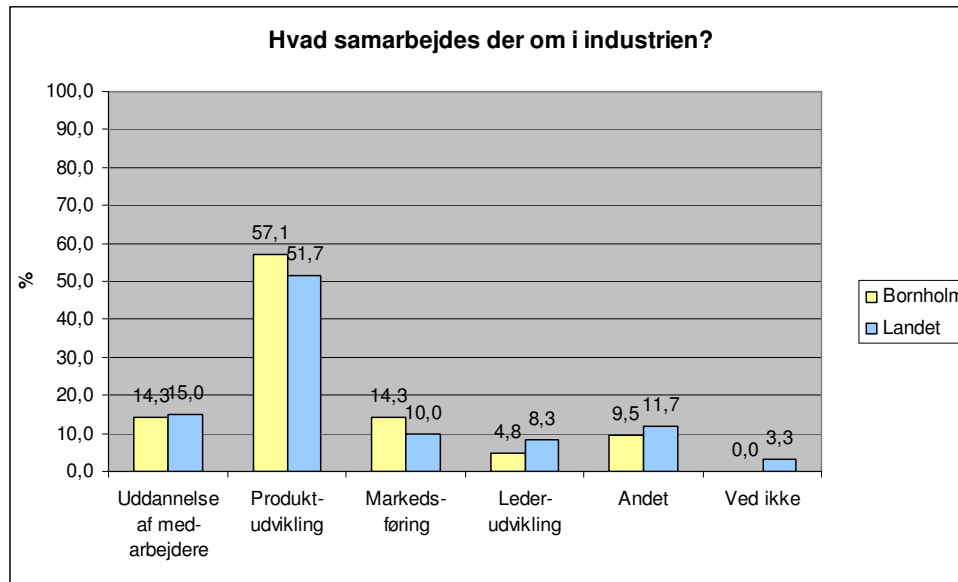
**Figur 3.28: De bornholmske virksomheders samarbejde med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser**



Figur 3.28 viser, at 50% af vækstsamarbejdets industrivirksomheder samarbejder med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser, men dette er alligevel ikke nok til at matche landsgennemsnittet på 68,3%. Billedet er bedre i turismen og ny økonomi. Blandt turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet er der 59%, der samarbejder med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser, mens det på landsplan er 50%. I ny økonomi er der 72,7% af vækstsamarbejdets virksomheder, der har et samarbejde, mens dette gælder for 64,2% på landsplan.

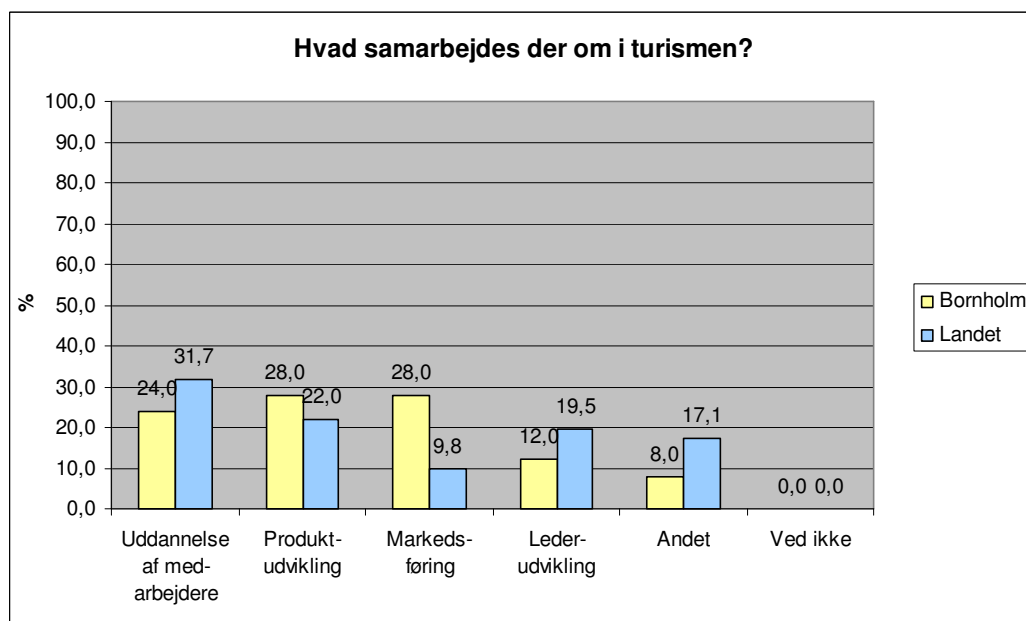
## Øvrigt samarbejde med vidensinstitutionerne

Figur 3.29: Samarbejdsområder blandt de bornholmske industrivirksomheder?



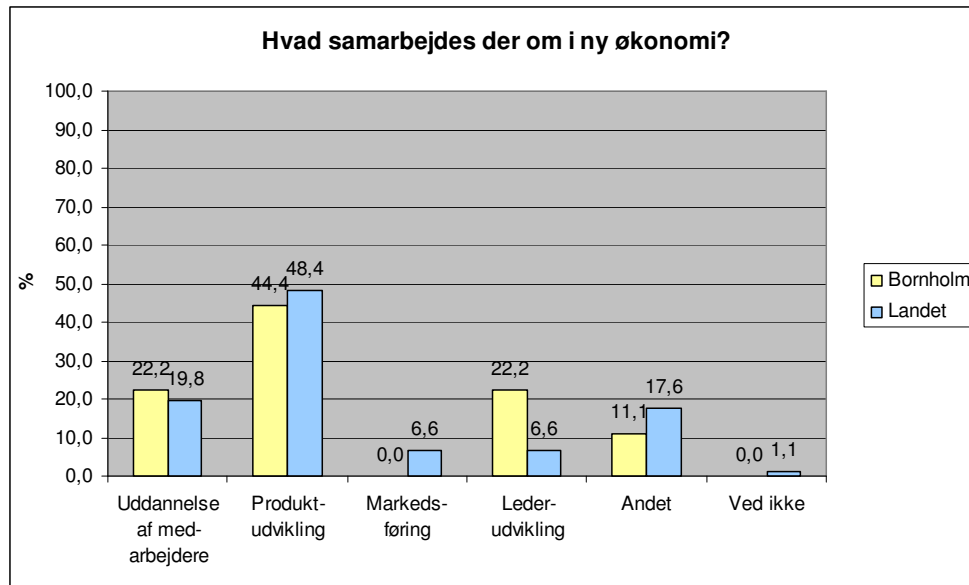
Figur 3.29 uddybes inden for, hvilke områder virksomhederne samarbejder med vidensinstitutionerne. Det fremgår af figuren, at produktudvikling er det hyppigst anvendte samarbejdsområde, hvilket i øvrigt svarer til lands gennemsnittet. Det er endvidere bemærkelsesværdigt at notere, hvor identisk et samarbejds mønster, der reelt er blandt industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet, sammenlignet med mønstret på landsplan.

Figur 3.30: Hvad der samarbejdes om i de bornholmske turismevirksomheder.



Turismevirksomhedernes samarbejdsområder er skitseret i figur 3.30. Det er primært inden for uddannelse af medarbejdere, produktudvikling og markedsføring at turistvirksomhederne på Bornholm samarbejder med vidensinstitutionerne. De største afvigelser fra landsgennemsnittet findes i uddannelse af medarbejdere og markedsføring. 24% af vækstsamarbejdets turistvirksomheder samarbejder om uddannelse af medarbejdere, hvor dette tal i landet som helhed er 31,7%. I markedsføringssamarbejde er andelen for vækstsamarbejdet 28%, mens den for landsgennemsnittet kun er 9,8%.

**Figur 3.31: Samarbejdsområder i de bornholmske virksomheder i ny økonomi.**



Blandt virksomheder i den ny økonomi, er det produktudvikling, der er det samarbejdsområde, som prioriteres i flest virksomheder: 44,4% blandt vækstsamarbejdets virksomheder. Denne andel er dog ikke så stor som den der findes for landet 48,4%

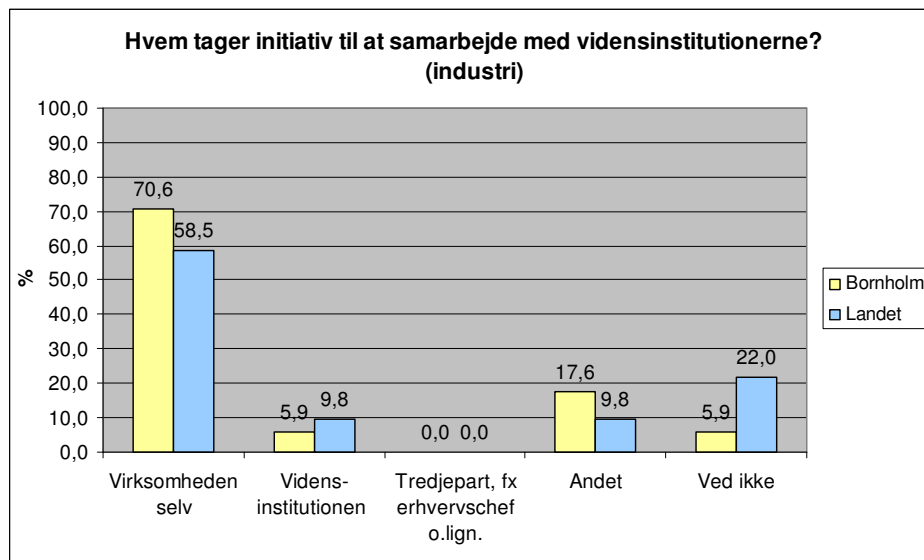
Inden for samarbejdsområdet uddannelse af medarbejdere ligger vækstsamarbejdets virksomheder på niveau med landsgennemsnittet. Det skal bemærkes, at der indgår som anført relativt få virksomheder i den ny økonomi i analysen, hvorfor resultaterne skal tolkes med forsigtighed. Men det er under alle omstændigheder interessant at konstatere, at de hyppigste samarbejdsområder, nemlig produktudvikling og uddannelse af medarbejdere, scorer højest både blandt vækstsamarbejdets virksomheder og på landsplan. Endnu et interessant element er, at en stor del af de adspurgte virksomheder samarbejder om lederudvikling 22,2%, hvilket afviger stærkt fra landsgennemsnittet 6,6%.

Bornholms fødevarer virksomheder, der ikke kan benchmarkes mod et landsgennemsnit, viser samme mønster: Produktudvikling er de hyppigste samarbejdsområde (46,2%), fulgt af uddannelse af medarbejdere (23,1%) og markedsføring og lederudvikling begge med en andel på 15,4%.

### Initiativtagere til samarbejde med vidensinstitutioner

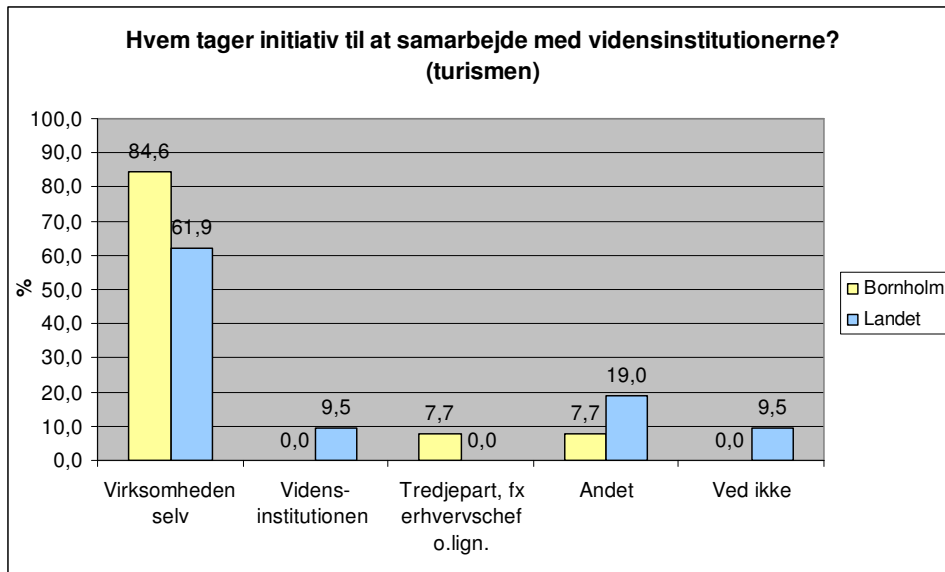
Sluttelig skal i dette afsnit kortlægges, hvem der er de primære initiativtagere til det eksterne samarbejde i vækstsamarbejdet. Vi tager her udgangspunkt i virksomhedernes angivelse af, hvem der er initiativtager til det eksterne samarbejde, belyst ved initiativtagerens virksomheds- og institutionelle baggrund.

**Figur 3.32: Initiativtagere til samarbejde - Industrien**



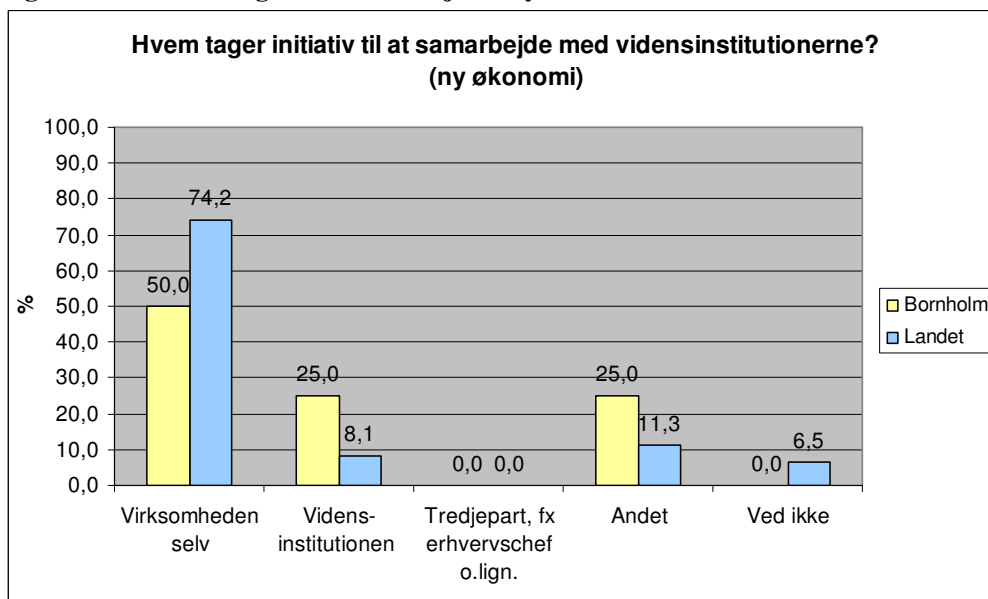
Som det fremgår af figur 3.32 er det hovedsagelig virksomhederne der selv tager initiativ til at samarbejde. Hele 70,6% af industrivirksomhederne på Bornholm har selv været initiativtager (landstallet: 58,5%). Det er kun en mindre del 5,9%, der er blevet op søgt af vidensinstitutionerne (landstal: 9,8%), mens 17,6% svarer, at der er andre årsager til samarbejde.

**Figur 3.33: Initiativtagere til samarbejde - Turismen**



For turismevirksomhedernes vedkommende viser figur 3.33 en markant afvigelse fra landsgennemsnittet: Hele 84,6% af virksomhederne har selv taget initiativ til samarbejde, hvor det i landet som helhed kun er 61,9%. Ingen turistvirksomheder på Bornholm er blevet opsøgt af vidensinstitutionerne, mens 7,7% er blevet opsøgt af tredjepart som fx erhvervschef eller lignende.

**Figur 3.34: Initiativtagere til samarbejde - Ny økonomi**



For virksomhederne inden for ny økonomi er det hovedsageligt virksomhederne selv, der er initiativtager til samarbejde med vidensinstitutionerne. 50% af vækstsamarbejdets virksomheder har selv taget initiativ, hvor tallet dog på landsplan er en del højere, nemlig 74,2%. 25% af virksomhederne er blevet opsøgt af vidensinstitutionerne, mens dette tal på landsplan kun er 8,1%. Hele 25% af de adspurgte virksomheder har svaret, at der er helt andre årsager til samarbejde end de nævnte.

For virksomhederne i fødevareindustrien er det ligeligt fordelt mellem virksomhederne selv og vidensinstitutionerne som initiativtagere. Dog er der en del virksomheder, der ikke ved, hvordan samarbejdet er opstået.

## 4. Kompetencebudgettet

### 4.1. Introduktion til budgettet

De foregående kapitler har vist vækstsamarbejdet Bornholms nuværende kompetence-niveau. På baggrund af disse kompetenceregnskaber, vil vi i dette afsnit formulere budgetter for, hvordan kompetenceniveauet bør udvikle sig i de kommende år.

Budgettet tager således udgangspunkt,

- dels i kompetenceregnskabets status og i særdeleshed i de områder, hvor der viste sig behov for et kompetenceløft set i relation til referencegruppen af virksomheder og borgere, og
- dels i vækstsamarbejde Bornholms erhvervsudviklingsstrategi ”*Perspektiver for Bornholms udvikling 2001-2005*”, som præsenteres i dette afsnit.

For en uddybning af sammenhængen mellem erhvervsudviklingsstrategierne og bud-gettet, læs nedenstående boks.

#### ***Sammenhæng mellem vækstsamarbejdernes erhvervsudviklingsstrategier og kompetenceregnskabets budget***

Det enkelte vækstsamarbejde har ansvar for udarbejdelse og opfølgning på områdets erhvervsudviklingsstrategi. Erhvervsudviklingsstrategien skitserer styrker og svagheder, og på den baggrund formuleres både indsatsområder og konkrete initiativer i strategierne.

Kompetenceregnskabets budget skal forholde sig til erhvervsudviklingsstrategiernes indsatsområder med henblik på at skitsere, hvorvidt kompetenceniveauet er tilstrækkeligt til at indfri strategien.

Hvis kompetenceniveauet ikke er tilstrækkeligt, skal der formuleres anbefalinger til, hvorledes kompetencerne både blandt borgere og virksomheder kan udvikles, således at kompetenceniveauet ikke bliver en barriere for at indfri erhvervsudviklingsstrategien.

Disse anbefalinger fokuserer dels på egne initiativer i vækstsamarbejdet, dels på brobygningsaktiviteter, det vil sige aktiviteter, hvor relevante vækstcentre understøtter virksomheder og borgeres kompetenceopbygning.

Erhvervsudviklingsstrategien for vækstsamarbejdet Bornholm fokuserer på

- Udvikling af by og landskaber
- Udvikling af erhvervslivet

- Uddannelse
- Forskning, udvikling og IKT
- Trafikken til og fra Bornholm
- Kultur og fritid
- Offentlig service
- Samarbejde
- Markedsføring.

### **Udvikling af by og landskaber**

Under udvikling af by og landskaber er der særligt fem indsatsområder, der er centrale.

For det første skal det være attraktivt at bosætte sig på Bornholm. Det skal blandt andet være muligt at opføre nye boliger med en attraktiv beliggenhed, samt at byfornyelsesprojekter udbygges.

For det andet skal det være muligt at anvende eksempelvis gamle landbrugsbygninger til gårdbutikker, ferielejligheder m.m. Forfaldne bygninger skal rives ned eller istandsættes.

For det tredje skal der ske en omstilling af havneinfrastrukturen til ikke-havnerelaterede aktiviteter.

For det fjerde skal arbejdet med genopretning af naturen og forbedring af miljøforholdene fortsætte.

For det femte skal anvendelsen af fossile brændsler forsat mindskes. Det skal undersøges, hvordan Bornholm kan få en skarpere miljøprofil.

### **Udvikling af erhvervslivet**

Udvikling af erhvervslivet er opdelt i følgende otte indsatsområder: Landbrug, fiskeri, fødevarerproduktion, industri, transport og spedition, turisme og IKT-arbejdspladser.

Inden for landbruget skal der ske en øget videnuudveksling mellem landbrugsvirksomhederne (og andre virksomheder), både på øen og uden for øen. Der skal sættes på højværdiproduktion, økologisk produktion og egnspecifikke fødevarer.

For at mindske risikoen og usikkerheden omkring fiskeri er der behov for rådgivning, flerårskvoter, flerartskvoter og mulighed for overførsel af kvoter. Der skal etableres et center for forskning og undersøgelser.

Videreudvikling af små fødevarerproducerende virksomheder kræver professionel hjælp til design- og præsentationskoncepter samt markedsføring og salg via internettet. Et regionalt vækstmiljø skal etableres med henblik på fødevarerforædling.

Den offentlige erhvervs politik skal bidrage til at øge industriens eksportmuligheder, synliggøre Bornholms erhvervs muligheder, forbedre øens infrastruktur, øge industriens adgang til kapital samt tilbyde forskellige uddannelser.

Inden for transport- og speditjonsbranchen er der behov for en effektiv og konkurrencedygtig trafikbetjening.

Turismesæsonen skal udvides, og købedygtige målgrupper skal tiltrækkes. Der skal sættes på temaer som ”grøn turisme”, golf, events og cykelturisme. Der skal sættes på at øge uddannelsesniveaet hos de ansatte i branchen gennem efter- og videreuddannelse.

Udviklingen inden for informationsteknologi skal overvåges og markedsføres i forhold til Bornholm.

Der skal etableres adgang til markedsførings- og salgskanaler for kunsthåndværkere. Der skal etableres netværk, eventuelt ved etablering af en kompetenceklynge.

## **Uddannelse**

Der skal sættes på uddannelser inden for det erhvervsfaglige område. Samtidig skal der etableres et bredere udbud af uddannelser. Desuden skal der sættes på fjernundervisning.

## **Forskning, udvikling og IKT**

Forskning er centreret om Center for Regional- og Turismeforskning. Der skal etableres en turismeuddannelse i samarbejde med Lund Universitet. Desuden skal placering af forsknings- og udviklingsaktiviteter placeres på Laksefabrikken i Nexø. Projektet Digitalt Bornholm skal fremme den elektroniske kommunikation, indføre digital forvaltning og sikre arbejdskraft med IT-kompetencer. Virksomhederne skal fremme deres anvendelse og optimering af kompetencer og brug af IKT og IKT-services.

## **Trafikken til og fra Bornholm**

Prisen for at rejse mellem København og Bornholm skal sættes ned. Den samlede kapacitet for gods- og persontransport skal øges. Der skal som minimum være en daglig godsafgang til Sjælland, to daglige afgang Bornholm-Sverige samt en daglig afgang til kontinentet. For at det kan lykkes, er det vigtigt, at staten overholder sine forpligtelser. Udlicitering af Bornholms Trafikken søges udsat grundet frygt for tab af bornholmske arbejdspladser.

## **Kultur og fritid**

Kulturelle og sportslige aktiviteter skal sikres gode vilkår. En økonomisk investering i kulturen er nødvendig for at sikre udbud af aktiviteter. Der skal jævnligt afholdes større kulturelle og sportslige begivenheder. Muligheden for et alsidigt fritidsliv skal styrkes.

## **Offentlig service**

Den offentlige service er delt op i tre indsatsområder.

For det første skal den offentlige sektor være førende inden for nytænkning vedrørende den offentlige sektors ydelser og organisation. Den offentlige sektor skal tilstræbe en hurtig og smidig sagsbehandling i forbindelse med etablering og drift af virksomheder.

For det andet skal der fokuseres på erhvervsfremmeindsatsen. Der skal sikres synergi mellem regionale, nationale og internationale erhvervsfremmeinitiativer. Erhvervsrådgivningen og erhvervsstøtten skal muliggøre udvikling af et konkurrencedygtigt erhverv, hvor det er attraktivt at etablere virksomheder. Rådgiverfunktionen skal styrkes i forhold til iværksættere og nyetablerede. En Task Force skal etableres med henblik på tiltrækning af nye virksomheder.

For det tredje skal Bornholm yde tidssvarende tilbud inden for børnepasning, skoleområdet, ældrepleje, sundhedsvæsenet og integrationskurser.

## **Samarbejde**

Erhvervsknudepunktet skal være koordinerende i forhold til samarbejde med staten og internationale samarbejder. Erhvervsknudepunktet skal fastholde fælles mål for den fremtidige økonomiske og erhvervsmæssige udvikling på Bornholm. Der skal etableres et forum mellem erhvervslivet og politikerne.

## **Markedsføring**

Bornholm skal markedsføres professionelt og offensivt samt synliggøres gennem en målrettet markedsførings- og informationsstrategi, der gælder hele Bornholm.

## **4.2. Forslag til budget**







Budgetmål er inddelt i en rød, gul og grøn zone (angivet som trafiklys) – alt efter hvor store gabs, der eksisterer mellem det nuværende kompetenceniveau og det ønskede. I vidt omfang er der i zoneinddelingen taget udgangspunkt i landsgennemsnittet.

Forslag til budget med tilhørende anbefalinger rubriceres under følgende overskrifter:

- Innovation af turismeerhvervet (tabel 4.1)
- Innovation i eksisterende virksomheder (tabel 4.2)
- Generel kompetenceudvikling – med fokus på innovation (tabel 4.3).

#### 4.2.1. Innovation af turismeerhvervet

**Tabel 4.1: Strategimål: Fremme innovation og vækst i turismeerhvervet**

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Borgere med videregående uddannelse		Produkt- og procesudvikling	
Udfoldelse af kreativ og innovativ adfærd		Medarbejdere, dedikeret til udviklingsaktiviteter	
Bredde i efter- og videreuddannelse med henblik på at understøtte skabelse af nye ideer		Systematisk uddannelsesplanlægning	

#### Borgere

Flere medarbejdere bør medvirke til udvikling af nye produkter. Aktuelt er niveauet på 28% sammenlignet med 40% på landsplan. Endvidere bør flere medarbejdere lære at udvikle nye ideer gennem efteruddannelse. Aktuelt er niveauet 22% sammenlignet med et landsgennemsnit på 29%.

Flere borgere bør lære at udvikle nye idéer under uddannelsen. 22% har anført, at de har lært at udvikle nye idéer sammenlignet med et landsgennemsnit på 28%.

Borgernes kreativ- og innovativkompetence kan eksempelvis øges ved, at antallet af medarbejdere, der har arbejdet med nye faglige udfordringer, øges. Aktuelt er niveauet på 63% (73% på landsplan).

## Virksomheder

Aktuelt samarbejder 59% af turismevirksomhederne om produktudvikling, serviceudvikling og udvikling af produktionsprocesser (på landsplan 50%). Denne andel ønskes fortsat øget.

Flere turismevirksomheder bør introducere nye produkter/serviceydelser på markedet. Aktuelt er andelen 64%, mens landsgennemsnittet er 65%, hvor Bornholm fuldt er på højde med landsgennemsnittet (angivet ved gul farve). Med Bornholms placering som centralt turismeområde kan der argumenteres for, at Bornholm på dette punkt skulle søge kompetencemæssigt at komme i en position, hvor man lå overlandsgennemsnittet.

Flere turismevirksomheder bør derfor også kompetencemæssigt understøtte fornyelsen af egne produktionsprocesser og/eller serviceydelser. Det nuværende niveau er 49% mod på landsplan 52%.







Specifikt bør der derfor tages initiativ til at understøtte det forholdsvis store antal virksomheder inden for turismen, der har ringe kompetence inden for markedsføring, teknologi og logistik. I vækstsamarbejdet anfører mellem 22-47% et ringe kompetenceniveau inden for disse tre områder. På landsplan er andelen med ringe kompetence inden for områderne 17-46%. Inden for turismevirksomhederne ligger andelen mellem 23-38% (12-47% på landsplan).

Flere virksomheder bør gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning. For turismevirksomheder i vækstsamarbejdet anføres et niveau på 23% (36% på landsplan).

Gennem en målretning af uddannelsesinstitutionernes uddannelsesstilbud til virksomhedernes behov, er der mulighed for at øge antallet af medarbejdere, der i løbet af et budgetår efteruddanner sig.

#### 4.2.2. Innovation i eksisterende virksomheder

Tabel 4.2. Strategimål: Innovation i eksisterende virksomheder

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Borgere med videregående uddannelse		Produkt- og procesudvikling	
Udfoldelse af kreativ og innovativ adfærd		Medarbejdere, dedikeret til udviklingsaktiviteter	
Bredde i efter- og videreuddannelse med henblik på at understøtte skabelse af nye ideer		Forskning og udvikling	

#### Borgere

Antallet af borgere, der inden for det sidste kvartal har været med til at udvikle nye produkter/serviceydelser, bør øges. Det nuværende niveau er 28% sammenlignet med et landsgennemsnit på 40%.

Med udgangspunkt i Bornholms geografiske placering som en ø, er det naturligt, som det fremhæves i erhvervsudviklingsstrategien, at fremme mulighederne for øget anvendelse af IT gennem satsning på øget anvendelse, distancearbejdspladser og e-læring. Dette vil også kunne fremme budgettets fokus på at brede efter- og videreuddannelse ud til alle faggrupper i virksomhederne.

Konkret vil det være centralt at øge adgangen til internettet på medarbejdernes privatadresse. Niveaulet ligger på 71% af borgerne i vækstsamarbejdet, der har adgang (81% på landsplan). Endvidere at fremme antallet af borgere, der anvender computeren som led i deres arbejde. 31% af borgerne i vækstsamarbejdet anvender ikke computeren som led i arbejdet (20% på landsplan).

## Virksomheder

Antallet af virksomheder uden dedikerede ressourcer til udviklingsaktiviteter ønskes nedbragt væsentligt. I dag har følgende sektorer en andel af virksomheder uden udviklingsaktiviteter overhovedet:

Industri: 43% uden forskning og udvikling (andel på landsplan er 29%)

Turisme: 38% uden forskning og udvikling (på landsplan 51%)

Ny økonomi: 18% uden forskning og udvikling (på landsplan 21%).

Der er følgelig behov for at motivere erhvervslivet til produktion af højværdi-, økologiske- og egnspecifikke varer eller til udvikling af nye koncepter fx inden for ny økonomi. Der er således brug for en bred satsning i alle centrale sektorer.

Også inden for industrien er der behov for at introducere nye produkter eller serviceydelser. Det samlede niveau er 64% (landsgennemsnittet er 72%). Det samme gælder for fornyelse af produktionsprocesser i industrien, selv om man ligger tæt på landsgennemsnittet: Det nuværende niveau er 53% (på landsplan 58%).

I budgettet fremhæves, at det er centralt at fremme antallet af medarbejdere, der er dedikeret til at fremme udviklingsaktiviteter i virksomhederne. Dette bør give sig udslag i at mindske antallet af virksomheder uden medarbejdere, der er beskæftiget med produktudvikling/udvikling. Den aktuelle fordeling er:

Industri: 36% er uden medarbejdere inden for udvikling (24 % på landsplan)







Turisme: 38% er uden medarbejdere inden for udvikling (33% på landsplan)

Ny økonomi: 9% er uden medarbejdere inden for udvikling (12% på landsplan).

I forbindelse med at realisere budgettets kompetenceløft vil en øget anvendelse af e-læring eller fjernundervisning være positivt. Aktuelt er niveauet 10% (12% på landsplan). En afledt effekt heraf kunne være, at andelen af virksomheder, som er gode til at anvende IT-understøttet videndeling i virksomheden, vokser. Niveauet i vækst samarbejdet ligger på 14%, mens niveauet på landsplan ligger på 34%.

### 4.2.3. Ændringer i arbejdsstyrkens uddannelsesniveau

Tabel 4.3: Strategimål: Generel kompetenceudvikling – med fokus på udvikling

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Borgere med videregående uddannelse		Systematisk uddannelsesplanlægning til medarbejderne	
Læring på arbejdspladsen		Medarbejdere, dedikeret til udviklingsaktiviteter	
Motivation for læring		Videndeling og vidensøgning gennem den lærende organisation	

#### Borgerne

Medarbejdere i virksomhederne med lang videregående uddannelse bør øges. Det nuværende niveau fordelt på de fire sektorer er:

- Industri: 38% (landsgennemsnit er 41%)
- Turisme: 31% (landsgennemsnit er 34%)
- Ny økonomi: 64% (landsgennemsnit er 83%)
- Fødevarerindustri: 30%.

Medarbejdere i virksomhederne med anden videregående uddannelse bør endvidere øges. Det nuværende niveau fordelt på de fire sektorer er:

- Industri: 33% (landsgennemsnit er 53%)
- Turisme: 38% (landsgennemsnit er 56%)
- Ny økonomi: 55% (landsgennemsnit er 81%)
- Fødevarerindustri: 40%.

Som supplement til budgettets fokus på at ændre uddannelsesprofilen er det tillige centralt at fremme de innovative rammer for, at medarbejderne udvikler produkter og processer. Følgelig er i budgettet fokuseret på rammerne for læring på arbejdspladsen samt den motivation, som borgerne/medarbejderne har for at bidrage til udviklingen. På begge områder ligger Bornholm relativt højt, hvilket følgelig har betydet, at budgettet opererer med en gul farve.

## **Virksomheder**

På virksomhedssiden er fokuseret på budgetmål, der understøtter budgettet på borgersiden. Argumentationen og tankegangen bag budgettet er identisk med budgettet til fremme af innovation (tabel 4.2), hvorfor budgettet ikke skal kommenteres videre.

### **4.3. anbefalinger til aktiviteter – herunder forslag til brobygningsaktiviteter**

Dette afsnit indeholder forslag til anbefalinger om, hvordan vækstsamarbejdets budget kan indfries, blandt andet via brobygning med institutioner og virksomheder i vækstcentrene. Erhvervsstrategien for vækstsamarbejdet Bornholm indeholder allerede forslag til konkrete initiativer. Derfor tager nedenstående anbefalinger alene udgangspunkt i forslag, der overordnet tager udgangspunkt i at mindske gabet mellem det nuværende kompetenceniveau og det ønskede kompetenceniveau.

#### **4.3.1. Brobygningsaktiviteter**

Vækstsamarbejdet Bornholms erhvervsudviklingsstrategi understreger de forholdsvis nyetablerede rammebetingelser, der danner belæg for en ambitiøs strategi, idet virksomhederne i vækstsamarbejdet ligger i et geografisk område, centralt placeret i Europa, hvor globalisering og udlandsturister rummer et stort potentiale. Samtidig er Bornholm markant præget af kultur, håndværk og turisme, hvilket giver nogle spændende udviklingsmuligheder.

Kompetenceregnskabet viser, at vækstsamarbejdets kontakt med videninstitutioner ligger over landsgennemsnittet. Alligevel kan det anbefales at udbygge samarbejdet – specielt inden for turismen samt fødevarerindustrien.

#### **Produktudvikling inden for jordbrug og forædling af jordbrugets produkter**

I vækstsamarbejdet Bornholms vækststrategi er et af målene at satse på udvikling af højværdiproduktion, økologisk produktion og egnsspecifikke fødevarer. Det anbefales derfor, at der for at fremme produktudvikling inden for jordbrug og forædling af jordbrugets produkter i højere grad samarbejdes mellem virksomheder og vækstcentrets vidensmiljøer som for eksempel Slagteriernes Forskningsinstitut og organisationerne på Bornholm.

#### **Konceptudvikling og branding af Bornholm**

Kompetenceregnskabet viste et behov for øget fokus på produktudvikling, markedsføring og uddannelse. På baggrund heraf kan det derfor anbefales, at turismevirksomheder

derne samarbejder mere omkring produktudvikling og industrivirksomheder omkring uddannelse af medarbejdere og markedsføring. I vækstsamarbejdet Bornholm findes adskillige videninstitutioner, der ved fælles indsats kan bidrage positivt til konceptudvikling, kompetenceudvikling og markedsføring. Forslag til temaer:

- Branding af Bornholm som ”grøn” ø med fokus på miljø, økologi, gårdbutikker og kvalitetsprodukter
- Udvidelse af turistsæsonen
- Udvikling af nye temaer inden for forskellige typer af ferier
- Samlet markedsføringsstrategi – på tværs af sektorer. Henvender sig til både turister og potentielle tilflyttere.

### **Flere iværksættere gennem knobskydning fra modervirksomhederne**

Vækstsamarbejdet scorer relativt højt i kvaliteten blandt iværksætterne. Endvidere viser kompetenceregnskabet, at der er god tradition for at samarbejde mellem udbrydere af virksomhederne, som danner egen ny virksomhed, og den virksomhed, som de nye iværksættere tidligere var ansat i. Faktisk kan den tese opstilles, at der er tale om en win-win situation, hvor iværksættere starter virksomhed på en aktivitet, der ikke er virksomhedens kerneaktivitet, og som derfor lettere kan outsources. Der bør tages et initiativ til at understøtte denne form for iværksætterknobskydning fra de etablerede virksomheder.

### **Landets førende laboratorium for sektoroverskridende samarbejde mellem turisme, jordbrug og øvrig erhverv**

Brobygningen skal understøtte et kompetenceløft i vækstsamarbejdet inden for turismeerhvervet med henblik på at blive landets førende laboratorium for sektoroverskridende samarbejde mellem turismen, jordbrug og øvrige erhverv. Brobygningen skal understøtte gennemførelsen af demonstrationsprojekter.

### **Nationalt Videnscenter for oplevelsesøkonomi**

Der er et stort vækstpotentiale inden for virksomheder i den ny økonomi. Det kan derfor anbefales, at der etableres et nationalt videnscenter inden for oplevelsesøkonomi. Videnscentret skal specialisere sig i virksomhedsrettede uddannelser og kurser inden for teambuilding og HR-udvikling. På sigt kan kundekredsen udvides til virksomheder i hele landet. Videnscentret skal tilbyde en ny form for ”eventmaking”, der kombinerer store dele af vækstsamarbejdets ressourcer – både naturen (klipper, skove, strande), aktiviteter (cykelstier, golfbaner m.m.), kulturen (museer, historie) og sportsbegivenheder. Endvidere kan videnscentret tænkes indeholde en niche omkring erhvervsinnovation og værksætteri.

## **Bilag 1: Inkluderede brancher i de tre kernesektorer**

### **Industrisektoren (KOB-koder i parentes):**

- Føde-, drikkevare- og tobaksindustri (150000-160000).
- Tekstil-, beklædnings- og læderindustri (170000-190000).
- Træ-, papir- og grafiskindustri (200000-220000).
- Mineralolieindustri mv. og kemisk industri (230000-240000 (minus 244100-200)).
- Gummi og plastindustri (250000).
- Sten-, ler- og glasindustri mv. (260000).
- Metal og jern- og metalvareindustri (270000-280000).
- Maskinindustri (290000).
- Fremstilling af biler mv. og andre transportmidler (340000-350000).
- Møbelindustri og anden industri (360000).
- Genbrug af affaldsprodukter (370000).

### **Turismesektoren (NACE-koder i parentes):**

- Hoteller med og uden restauration (551110, 551200).
- Konferencecentre og kursusjendomme (551120).
- Vandrehjem (552100).
- Campingpladser (552200).
- Feriecentre (552310).
- Feriekolonier, værelsesudlejning til turister mv. (552390).
- Restauranter, cafeterier, pølsevogne, grillbarer, isbarer mv. (553010, 553020).
- Selskabslokaler, forsamlingshuse mv. (553090).
- Forlystelsesparker (923300).
- Museer (925200).
- Botaniske og zoologiske haver (925300).

**Erhverv inden for *ny økonomi* (NACE-koder i parentes):**

Ny økonomi er ikke klart defineret. Børsen har udvalgt nogle brancher, som de mener hører ind under begrebet ny økonomi. Det drejer sig om følgende brancher og nacekoder (nævnt i parentes):

- fremstilling af farmaceutiske råvarer, medicinalfabrikker (24.4-24.5)
- fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr (30)
- fremstilling af telemateriel (32)
- fremstilling af medicinsk udstyr, instrumenter, ure mv. (33)
- telekommunikation (64.2)
- databehandlingsvirksomhed og anden teknisk rådgivning (72)
- arkitekt- og ingeniørvirksomhed og anden teknisk rådgivning (74.2)
- anden forretningservice (74.8)
- forskning og udvikling (73)

## **Bilag 2: Spørgeskemaer med svarfordelinger**

Se vedhæftede pdf-fil.

### Bilag 3. Præsentation af sammenhæng mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål

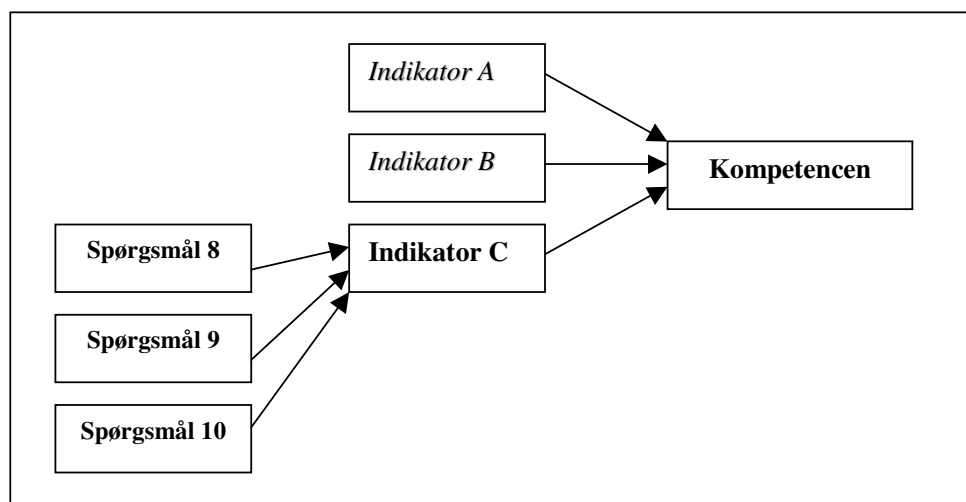
I opstillingen af kompetenceregnskaber og budgetter for de ni vækstsamarbejder er der anvendt tre gennemgående kompetencer – *læringskompetencen*, *kreativ- og innovativkompetencen* og *handlingskompetencen*. Disse tre kompetencer er opgjort i hvert vækstsamarbejde for både borgere og virksomheder. I dette bilag præsenteres sammenhængen mellem de enkelte kompetencer og de underliggende indikatorer og de specifikke spørgsmål, der i sidste ende danner den enkelte kompetence og muliggør en opregning af et vækstsamarbejdes niveau af den pågældende kompetence.

#### Indledende metode

Generelt set består en kompetence af et antal indikatorer – et sted mellem 2-5 indikatorer afhængig af kompetencen. Hver indikator udtrykker nogle overordnede aspekter inden for et område af den givne kompetence. Hver indikator udgøres igen af svarfordelingen på et antal underliggende spørgsmål, hvor borger eller virksomhed er blevet spurgt om nogle faktuelle forhold eller er blevet bedt om at vurdere nogle forhold eller situation. En række af indikatorerne er inspireret af Det Nationale Kompetenceregnskab. Der opregnes og konstrueres kompetencer og indikatorer dækkende både borgerdelen og virksomhedsdelen.

Neden for i figur B1 er denne sammenhæng mellem kompetencer, indikatorer og undersøgelsesspørgsmål illustreret overordnet.

**Figur B1. Sammenhængen mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål**



Kompetencer og indikatorer opgøres som indekstal på en skala fra 0-100, hvor 0 angiver det lavest mulige niveau af den pågældende kompetence/indikator, mens 100 omvendt angiver det højest mulige niveau af pågældende kompetence/indikator. Som reference og sammenligningsgrundlag i forhold til niveauet af kompetencer og indikatorer i de enkelte vækstsamarbejder er kompetencer/indikator opgjort for et landsgennemsnit inden for samme målgrupper.

I konstruktionen af indikatorer, og i sidste ende kompetencer, er randfordelingerne (svarudfaldene) på de forskellige spørgsmål i henholdsvis borger- og virksomhedsundersøgelserne tildelt talværdier på mellem 0 og 100.

Generelt gælder der for ja/nej spørgsmål, at ja-svar tildeles indeks 100, mens nej-svar tildeles indeks 0. Indekstallet for hvert spørgsmål af ja/nej typen beregnes så som andelen af samtlige respondenter ved pågældende spørgsmål (inklusive ved ikke) med et maksimum på indeks 100. Vægtningen ved sådanne spørgsmål vil således svare til procentandelen af respondenter, der svarer ja til spørgsmålet, og derved har foretaget sig noget aktivt i forhold til det adspurgte.

For andre skaleringer af svarudfald i spørgsmål fremgår for henholdsvis borger- og virksomhedsundersøgelsen af tabel B1 og B2.

Metoden til beregning af indekstal for det enkelte spørgsmål til brug for opgørelse af indikatorens indeks foregår ved at procentandelen af respondenter ved hvert svarudfald ganges med de tildelte talværdier. Disse talværdier fremgår neden for i tabel B1 og B2 i parentes ved hvert svarudfald.

**Table B1. Borger-undersøgelse. Svarudfald og anvendte talværdier ved beregning af indeks**

Spørgsmålnr.	Svarudfald og talværdier (parentes)
8, 10, 11, 16.1, 16.2, 16.3, 16.7, 17, 18.1, 18.2, 18.3, 18.4, 23.1, 23.2, 23.3, 26, 34, 35, 36, 39, 41, 42.1, 42.2, 42.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja (100)</li> <li>• Nej (0)</li> </ul>
25, 28, 29, 30, 31, 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I meget høj grad (100).</li> <li>• I høj grad (75).</li> <li>• I nogen grad (50).</li> <li>• I mindre grad (25).</li> <li>• Slet ikke (0).</li> </ul>
19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldrig (0).</li> <li>• Sjældnere (25).</li> <li>• Månedligt (50).</li> <li>• Ugentlig (75).</li> <li>• Dagligt (100).</li> </ul>
18a, 18b	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Større (100).</li> <li>• Mindre (0).</li> <li>• Uændret (50).</li> </ul>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen dage (0).</li> <li>• 0,5-2 dage (20).</li> <li>• 3-5 dage (40).</li> <li>• 6-10 dage (60).</li> <li>• 11-20 dage (80).</li> <li>• Mere end 20 dage (100).</li> </ul>
21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 timer dagligt (0).</li> <li>• Maksimalt 2 timer dagligt (25).</li> <li>• 2-3 timer dagligt (50).</li> <li>• 3-5 timer dagligt (75).</li> <li>• Over 5 timer dagligt (100).</li> </ul>
33	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 timer dagligt (0).</li> <li>• Maksimalt 2 timer dagligt (100).</li> <li>• 2-3 timer dagligt (100).</li> <li>• 3-5 timer dagligt (100).</li> <li>• Over 5 timer dagligt (100).</li> </ul>
9, 9.5, 38	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagligt (100).</li> <li>• Ugentligt (66,6).</li> <li>• Månedligt (33,3).</li> <li>• Sjældnere (0).</li> </ul>
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagligt (100).</li> <li>• Ugentligt (66,6).</li> <li>• Sjældnere (33,3).</li> <li>• Aldrig (0).</li> </ul>
37	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meget vigtigt (100).</li> <li>• Vigtigt (66,6).</li> <li>• Ikke særligt vigtigt (33,3).</li> <li>• Ikke vigtigt (0).</li> </ul>

**Tabel B2. Virksomheds-undersøgelse. Svarudfald og anvendte talværdier ved beregning af indeks**

Spørgsmålsnr.	Svarudfald og talværdier (parentes)
9, 10, 13, 15, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 32, 33, 34, 34B, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja (100)</li> <li>• Nej (0)</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I meget ringe grad (100).</li> <li>• I ringe grad (75).</li> <li>• I nogen grad (50).</li> <li>• I høj grad (25).</li> <li>• I meget høj grad (0).</li> </ul>
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen (0).</li> <li>• 1-25 (25).</li> <li>• 25-50 (50).</li> <li>• 50-75 (75).</li> <li>• Over 75 (100).</li> </ul>
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen (0).</li> <li>• 1-25 (33,3).</li> <li>• 25-50 (66,6).</li> <li>• Over 50 (100).</li> </ul>
17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 (0).</li> <li>• Under 2 (25).</li> <li>• 2-10 (50).</li> <li>• 11-25 (75).</li> <li>• Over 25 (100).</li> </ul>
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen (0).</li> <li>• ½-2 (20).</li> <li>• 3-5 (40).</li> <li>• 6-10 (60).</li> <li>• 11-20 (80).</li> <li>• Mere end 20 (100).</li> </ul>

Der henvises til henholdsvis borger- og virksomhedsspørgeskemaerne i bilag 2 for de præcise spørgsmålsformuleringer, såvel som præsentation af randfordelingerne for alle spørgsmål.

Generelt er det samlede indekstal for alle indikatorer beregnet som et simpelt gennemsnit af indekstallene for de underliggende spørgsmål, idet der ikke er sket yderligere vægtning af de enkelte spørgsmål. Det vil sige, at antallet af værdier for hvert spørgsmål, der belyser indikatoren lægges sammen og divideres med antallet af spørgsmål.

Ved opgørelse af niveauet for den overordnede kompetence indgår indekstallene for de tilhørende indikatorer på samme måde uvægtet, idet vækstsamarbejdets værdi på den pågældende overordnede kompetence fremkommer ved at tage et simpelt gennemsnit over alle indikatorers indekstal.

Det betyder, at hvis en kompetence måles ud fra fem indikatorer, så tæller hver indikator 1/5; hvis kompetencen måles ud fra tre indikatorer, så vægtes hver indikator med 1/3. Dette simple princip er valgt på grund af blandt andet det forhold, at Det Nationale Kompetenceregnskab anvender samme princip i den kommende rapport om måling af kompetenceniveauet blandt borgerne.

Fordelen ved den valgte beregningsmetode er dels, at den er i overensstemmelse med Det Nationale Kompetenceregnskabs metode, dels at den er simpel derhen, at der ikke ligger sofistikerede – og dermed svært gennemskuelige – vægtninger bag. På den anden side, kan der givet argumenteres for, at nogle spørgsmål kunne vægtes højere end andre til belysning af en indikator, alt efter hvilken målsætning der måtte være for vækstsamarbejdets vækststrategi. Følgelig bør vækstsamarbejderne anvende kompetenceniveauer, indikatorer selektivt og med omtanke.

## **Læringskompetencen**

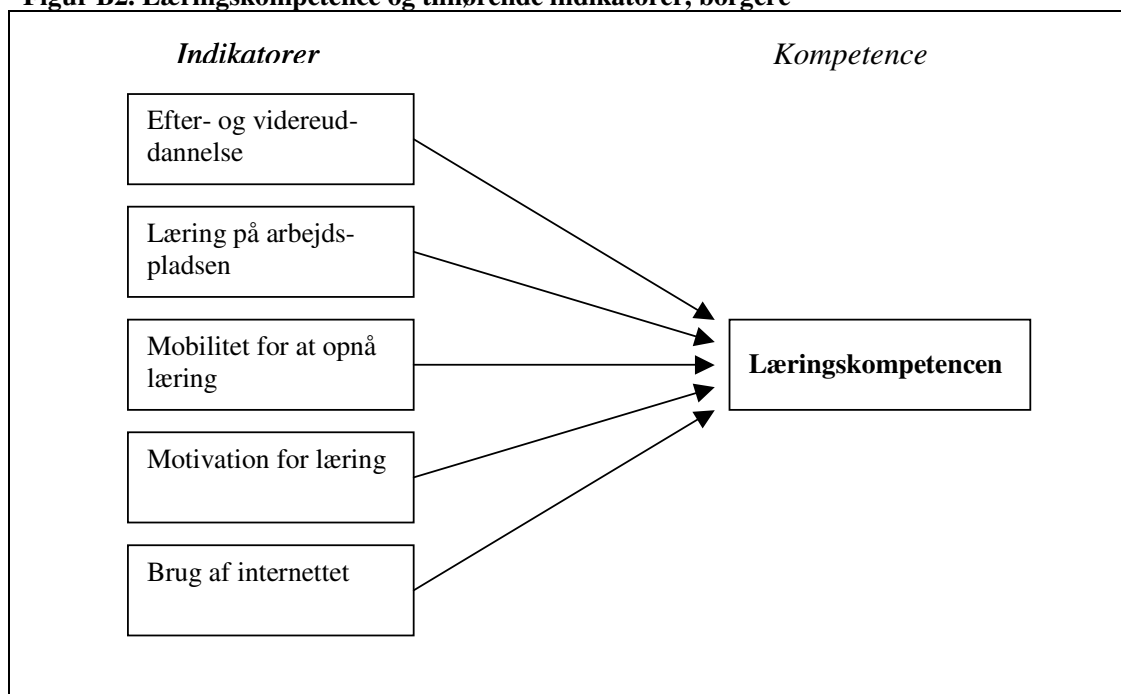
Læringskompetencen er udviklingen af individets evne til at møde nye udfordringer ved hjælp af nye tilegnede redskaber og viden. Sådant evne er forudsætning for forsat vækst og velfærd på både individ-, virksomheds- og samfundsniveau. Dermed må læringskompetencen ikke kun betragtes som et yderst væsentligt grundlag for en forsat udvikling af befolkningen i yderområderne, men også for en forsat udvikling af yderområderne som samfund.

Som beskrevet tidligere omfatter *læringskompetencen* både tekniske og metodiske færdigheder såvel som borgerens/virksomhedens motivation for og initiativ til at lære. Med læringskompetencen fokuseres der således både på konkret adfærd i forhold til at borgeren/virksomheden ønsker læring (fx efter- og videreuddannelse) samt motivation for at fremme læring (borgerne orienterer sig via medierne om ny viden – eller virksomheden understøtter videndeling gennem aktiv handling).

## **Borgerdelen**

Læringskompetencen er for borgerdelen belyst gennem fem indikatorer, som fremgår af figur B2 neden for.

**Figur B2. Læringskompetence og tilhørende indikatorer, borgere**



Indikatorerne *efter- og videreuddannelse, læring på arbejdspladsen og mobilitet for at opnå læring* svarer til indikatorer i Det Nationale Kompetenceregnskab.

I nedenstående tabel B3 er de underliggende spørgsmål bag de enkelte indikatorer i læringskompetencen for borgere præsenteret.

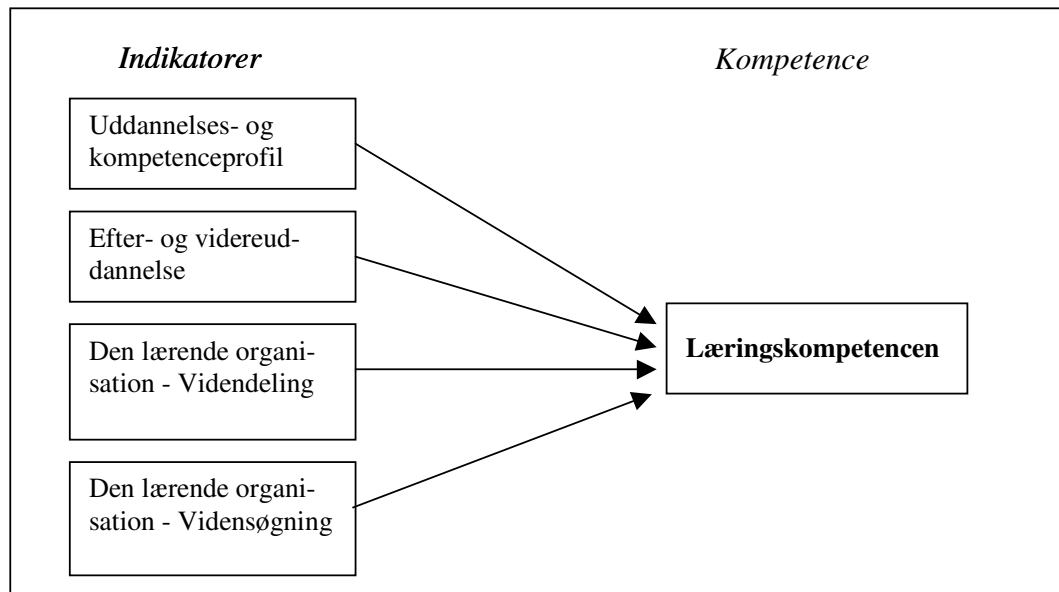
**Tabel B3. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Læringskompetencen (borgere)**

<b>Efter- og videreuddannelse</b>
15. Hvor mange dage har du efteruddannet dig i de sidste 12 måneder i forbindelse med dit/dine job(s) – både internt i virksomheden i form af fx læring udført af kolleger eller eksternt i form af fx kurser?
16.1. Har efteruddannelsen ført til større produktivitet?
16.3. Har efteruddannelsen ført til nye arbejdsopgaver?
16.4. Har efteruddannelsen ført til større arbejdsglæde?
17. Har du overfor din arbejdsgiver fremsat ønsker om efteruddannelse inden for de sidste 12 måneder?
<b>Læring på arbejdspladsen</b>
18.1. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) arbejdet med nye faglige udfordringer?
18.2. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) arbejdet i nye Team/grupper?
18.3. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) arbejdet med ny teknologi?
18.4. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) skiftet funktion inden for samme arbejdsplads?
18A. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) fået større eller mindre ansvar?
18B. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) fået flere eller færre samarbejdspartnere?
19. Hvor ofte deler du og dine kolleger faglige erfaringer med hinanden?
<b>Mobilitet for at opnå læring</b>
18.4. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelse) skiftet funktion inden for samme arbejdsplads?
23.1. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelsesperiode) skiftet job?
23.2. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelsesperiode) skiftet arbejdsplads for at kunne lære nyt?
23.3. Har du inden for de sidste 12 måneder (af din seneste beskæftigelsesperiode) skiftet job på samme arbejdsplads for at lære nyt?
<b>Motivation for læring</b>
8. Har du inden for de sidste 12 måneder i din fritid deltaget i kurser eller efteruddannelse – ikke betalt eller aftalt med din eventuelle arbejdsgiver?
9. Hvor ofte gør du følgende: a. Læser avisens nyhedssektion?, b. Læser skønlitteratur?, c. Læser faglitteratur?, d. Læser blade, tegneserier, o.l.?,
10. Har du selv inden for de seneste 12 måneder fundet frem til viden om et emne?
16.2. Har efteruddannelsen ført til øget motivation til læring?
<b>Brug af Internet</b>
9. Hvor ofte gør du følgende: e. Skriver breve og e-mails?
11. Har du adgang til Internettet på din privatadresse?
12. Hvor tit søger du i din fritid information på Internettet fra din privatadresse?
21. Hvor ofte anvender du computer som led i dit arbejde?

## Virksomhedsdelen

Læringskompetencen er for virksomhedsdelen belyst gennem fire indikatorer, som fremgår af figur B3 neden for.

**Figur B3. Læringskompetence og tilhørende indikatorer, virksomheder**



I nedenstående tabel B4 er de underliggende spørgsmål bag de enkelte indikatorer i læringskompetencen for virksomheder præsenteret.

**Tabel B4. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Læringskompetencen (virksomheder)**

<b>Uddannelses- og kompetenceprofil</b>
7. På en skala fra 1-5, hvor 1 er: I meget ringe grad, 2 er: I ringe grad, 3 er: I nogen grad, 4 er: I høj grad, og 5 er: I meget høj grad, i hvor høj grad har virksomheden kompetencehuller inden for. a. Markedsføring i forhold til kunder i regionen?, b. Markedsføring i forhold til kunder udenfor regionen, men i Danmark?, c. Markedsføring i forhold til kunder i udlandet?, d. Teknologi?, e. Udvikling af nye produkter?, f. Ledelse?, g. Logistik?, Fremmedsprog?
9. Har du medarbejdere med en lang videregående uddannelse (fra universitet, handelshøjskole, etc.)?
10. Har du medarbejdere med en anden videregående uddannelse (bachelorer, markedsmerkonom, etc.)?
<b>Efter- og videreuddannelse</b>
11. Hvor stor en andel af medarbejderne har inden for de sidste 12 måneder været i efteruddannelse – både internt i virksomheden i form af fx læring udført af kolleger, eller eksternt i form af fx kurser?
12. Hvor lang tid har efteruddannelsen (inden for de sidste 12 måneder) i gennemsnit pr. medarbejder været?
<b>Den lærende organisation – Videndeling</b>
8. Anvender I IT-understøttet videndeling i virksomheden (fx intranet, knowledge management)?
32. Tager virksomheden bevidst initiativ til at lære af andre virksomheders erfaringer og af bedste praksis i andre virksomheder?
33. Tager virksomheden bevidst initiativ til at sprede viden hurtigt og effektivt til alle i hele organisationen?
<b>Den lærende organisation – Vidensøgning</b>
15. Søger virksomheden information om udenlandske markeder, hvor virksomheden ønsker at være mere til stede?
16. Sker dette gennem: a. Danmarks Eksportråd?, b. Gennem regionens erhvervsfremmeaktiviteter?, c. Gennem lokale erhvervsfremme, fx erhvervschef?, d. Gennem branche- og/eller erhvervsorganisationer?, e. Gennem aviser og magasiner, f. Andet, g. Ved ikke.
34. Søger virksomheden information om ny teknologi?
35. Sker dette gennem: a. Gennem Teknologisk Inst., sektorforskningsinstitutioner, o.lign.?, b. Gennem regionens erhvervsfremmeaktiviteter?, c. Gennem lokale erhvervsfremme, fx erhvervschef?, d. Gennem branche- og/eller erhvervsorganisationer?, e. Gennem aviser og magasiner, f. Andet, g. Ved ikke.
36. Gennemfører virksomheden systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne?
37a. Har virksomheden formuleret en politik omkring uddannelse af medarbejdere?
37b. Foreligger der en skriftlig uddannelsesplan for alle medarbejdere?
37c. Foretages der medarbejderudviklingssamtaler?
37d. Har virksomheden et uddannelsesbudget?
37e. Har virksomheden en særskilt HRM-afdeling?

## Kreativ- og innovativkompetencen

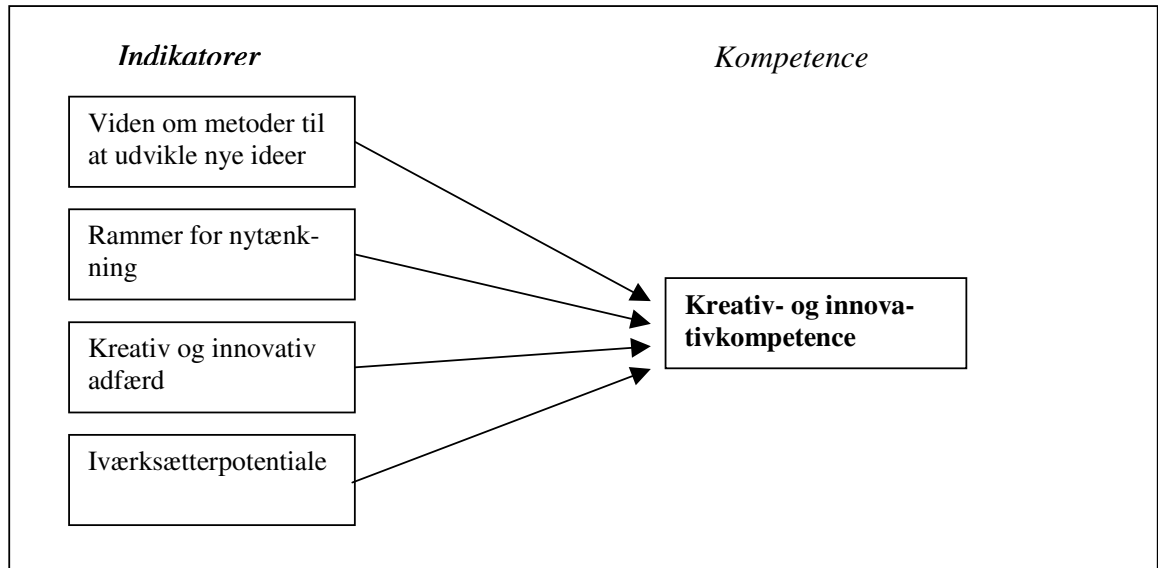
Kreative- og innovativkompetencen er vigtig i yderområder som vækstsamarbejderne, da den fremtidige vækst og udvikling i høj grad skal baseres på vækstdriverne iværksætter og innovativ. Iværksætter og innovativ afhænger i særdeleshed af kreativitet – både på individ- samt virksomhedsniveau. Hvis befolkningen og virksomhederne i yderområderne er kendetegnet ved en udtalt kreativ- og innovativkompetence, kan det resultere både i øgede etableringsrater og en forhøjet innovativgrad blandt virksomhederne.

Som omtalt indledningsvist omfatter kreativ- og innovativkompetencen borgerens evne til at skabe fornyelser inden for sin viden og i praksis – og som i forhold til virksomhederne fokuserer på deres motivation og konkrete adfærd i relation til at frembringe nye produkter, koncepter, problemløsninger, metoder og produktionsprocesser, m.m.

## Borgerdelen

Kreativ- og innovativkompetencen er for borgerdelen belyst gennem fire indikatorer, som fremgår af figur B4 neden for.

**Figur B4. Kreativ- og innovativkompetence og tilhørende indikatorer, borgere.**



Indikatorerne *viden om metoder til at udvikle nye ideer, rammer for nytænkning og kreativ og innovativ adfærd* svarer til indikatorer i Det Nationale Kompetenceregnskab.

I nedenstående tabel B5 er de underliggende spørgsmål bag de enkelte indikatorer i kreativ- og innovativkompetencen for borgere præsenteret.

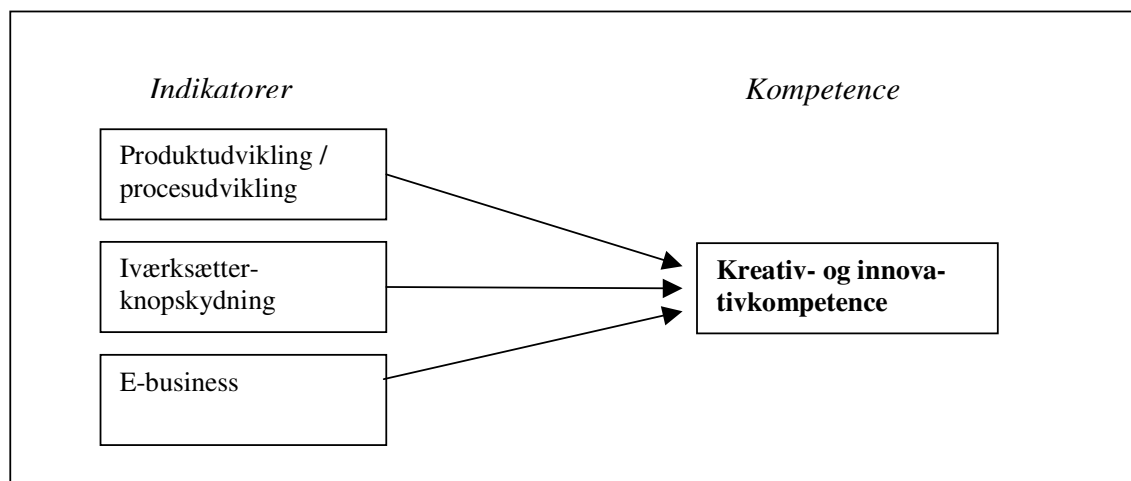
**Tabel B5. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Kreativ- og innovativkompetencen (borgere)**

<b>Viden om metoder til at udvikle nye ideer</b>
31. Har du under din uddannelse lært at udvikle nye ideer?
32. Har du lært at udvikle nye ideer gennem din efteruddannelse generelt?
<b>Rammer for nytænkning</b>
28. I hvilken grad er din arbejdsplads præget af nytænkning?
29. Kræver dit nuværende arbejde, at du bidrager med nytænkning?
30. Får du støtte til nytænkning af din nærmeste chef/nærmeste rådgivende samarbejdspartner?
<b>Kreativ og innovativ adfærd</b>
25. Har du inden for de sidste 3 måneder været med til at afprøve nye arbejdsmetoder?
26. I hvilken grad tænker du i din fritid over ideer, som kan bruges i dit arbejde?
<b>Iværksætterpotentiale</b>
41. Har du konkrete planer om at starte egen virksomhed?
42.1. Har du i den forbindelse udarbejdet en forretningsplan?
42.2. Har du i den forbindelse drøftet dine planer med din bankrådgiver eller anden rådgiver?
42.3. Har du i den forbindelse rekvireret materiale vedrørende iværksætteri?

## Virksomhedsdelen

Kreativ- og innovativkompetencen er for virksomhedsdelen belyst gennem tre indikatorer, som fremgår af figur B5 neden for.

**Figur B5. Kreativ- og innovativkompetence og tilhørende indikatorer, virksomheder**



I nedenstående tabel B6 er de underliggende spørgsmål bag de enkelte indikatorer i kreativ- og innovativkompetencen for virksomheder præsenteret.

**Tabel B6. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Kreativ- og innovativkompetencen (virksomheder)**

<b>Produktudvikling/procesudvikling</b>
17. Hvor stor en del af omsætningen i virksomheden går til forskning og udvikling (herunder produktudvikling)?
18. Har virksomheden introduceret nye produkter på markedet inden for de seneste 3 år, når der ses bort fra mindre forbedringer af eksisterende produkter?
19. Har virksomheden gennemført nye produktionsprocesser inden for de seneste 3 år, når der ses bort fra mindre forbedringer af eksisterende processer?
20. Hvor stor en andel af medarbejderne er beskæftiget med produktudvikling?
26. Råder virksomheden over patenter?
<b>Iværksætterknopskydning</b>
21. Samarbejder virksomheden med iværksættere?
22. Er der medarbejdere/partnere, som inden for de sidste 3 år er brudt ud og har etableret egen virksomhed?
23. Samarbejder virksomheden med disse medarbejdere/den nye virksomhed?
<b>E-business</b>
13. Anvender virksomheden e-læring eller fjernundervisning?
14. Sker det i samarbejde med: a. Lokale offentlige videninstitutioner?, b. Lokale private videninstitutioner?, c. Regionale offentlige videninstitutioner?, d. Regionale private videninstitutioner?, e. Nationale offentlige videninstitutioner?, f. Nationale private videninstitutioner?
24. Har virksomheden en hjemmeside, der som minimum præsenterer virksomhedens historie, produkter og services?
25. Har virksomheden et vare- eller ydelseskatalog på hjemmesiden?

## Handlingskompetencen

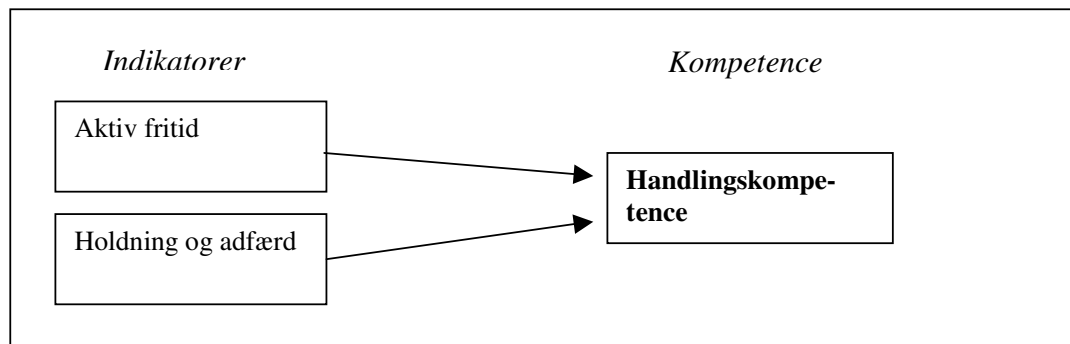
Et afgørende succeskriterium for en positiv udvikling i yderområder som vækstsamarbejderne er, at disse områder definerer sig selv som hovedansvarlige for at skabe en positiv udvikling i stedet for at se det som en opgave, der skal initieres og varetages af eksterne aktører som fx regeringen. Yderområderne skal tage ansvaret og agere som primusmotor for deres egen udvikling og det gælder både borgere, virksomheder og den offentlige ledelse.

Jævnfør indledningen så belyser handlingskompetencen i forhold til borgerne både motivation og adfærd i form af ansvarsfølelse, overblik, fleksibilitet og initiativkraft. For virksomhederne belyser handlingskompetencen virksomhedernes motivation og adfærd i forhold til at tage et ansvar for lokalsamfundets udvikling både generelt erhvervspolitisk og specifikt i forhold til at støtte lokale.

## Borgerdelen

Handlingskompetencen er for borgerdelen belyst gennem to indikatorer, som fremgår af figur B6 neden for.

**Figur B6. Handlingskompetence og tilhørende indikatorer, borgere**



I nedenstående tabel B7 er de underliggende spørgsmål bag de enkelte indikatorer i handlingskompetencen for borgere præsenteret.

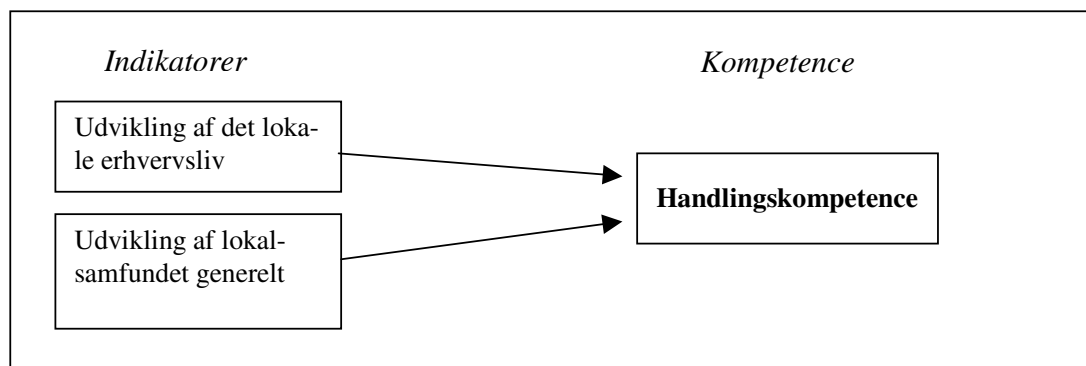
**Tabel B7. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Handlingskompetencen (borgere)**

<b>Aktiv fritid</b>
33. Hvor mange timer om ugen deltager du i frivilligt arbejde (fx bestyrelsesarbejde i børneinstitution, som frivillig leder i idrætsklub, socialt ulønnet arbejde)?
34. Har du inden for de seneste 3 år været valgt til en tillidspost i dit fritidsliv (fx bestyrelse af et parti, skole, institution, boligforening eller lign.)?
35. Har du inden for de sidste 12 måneder deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper i dit nærmiljø?
39. Har du inden for de sidste 12 måneder deltaget i borgermøder, møder om lokalplan eller andre møder om lokale forhold?
<b>Holdning og adfærd</b>
36. Gør du en aktiv indsats for at støtte dit lokalsamfund (fx handler ved den lokale købmand, deltager aktivt i foreninger, etc.)?
37. Hvor vigtigt synes du det er, at folk som dig selv deltager i den lokale samfundsdebat og udviklingen af det lokale samfund?
38. Hvor meget tid bruger du på at orientere dig om samfundsforhold eller politik via radio, TV, aviser, Internet, tidsskrifter?

## Virksomhedsdelen

Handlingskompetencen er for virksomhedsdelen belyst gennem to indikatorer, som fremgår af figur B7 neden for.

**Figur B7. Handlingskompetence og tilhørende indikatorer, virksomheder**



I nedenstående tabel B8 er de underliggende spørgsmål bag de enkelte indikatorer i handlingskompetencen for virksomheder præsenteret.

**Tabel B8. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Handlingskompetencen (borgere).**

<b>Udvikling af det lokale erhvervsliv</b>
38. Forsøger virksomheden at anvende underleverandører fra lokalområdet/regionen? Det vil sige hvis pris og kvalitet er lige så god for den lokale underleverandør som for øvrige, så vælges af princip den lokale?
40. Har virksomheden deltaget i dialog om udviklingen af det lokale og/eller regionale erhvervsliv?
41. Arbejder virksomheden med konkrete projekter, for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet og/eller i det regionale erhvervsliv?
<b>Udvikling af lokalsamfundet generelt</b>
34B. Har virksomheden inden for de sidste 12 måneder arbejdet sammen med organisationer/foreninger/råd i lokalsamfundet, med det formål at skabe vækst og udvikling i lokalsamfundet?
39. Har virksomheden lokale sponsoraftaler (fodboldhold, rideklub, etc.)?
42. Har virksomheden taget et konkret socialt ansvar for ressourcetsvage grupper i regionen inden for de sidste 12 måneder?

## Brobygningsaktivitet blandt virksomheder

Endelig belyses brobygningsaktiviteten, der er uden for kompetencerne, i vækstsamarbejdernes virksomheder med følgende spørgsmål (virksomhedsdelen), som de fremgår af tabel B9.

**Tabel B9. Underliggende spørgsmål til belysning af brobygningsaktiviteten i vækstsamarbejderne.**

<b>Brobygningsaktiviteten</b>
26B. Deltager virksomheden i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper o. lign.?
27. Har virksomheden et samarbejde med videninstitutioner?
28. Hvilke videninstitutioner? (åbent)
29. Hvad samarbejdes der om: a. Uddannelse af medarbejdere?, b. Produktudvikling?, c. Markedsføring?, d. Uddannelse af ledere (lederudvikling)?, e. Andet?
30. Hvem har taget initiativ til dette samarbejde med videninstitutioner?
31. Samarbejder virksomheden med andre virksomheder om udvikling af produkter/serviceydelser/produktionsprocesser?

Disse spørgsmål indgår ikke i nogen indikatorer eller kompetencer, men er alene udtryk for virksomhedernes brobygningsaktivitet og bruges i opstillingen af kompetenceregnskaber og budgetter som reference til dette.