
Regionalt kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Lolland-Falster

Februar 2005

Indholdsfortegnelse

FORORD	3
LÆSEVEJLEDNING	5
SAMMENFATNING	6
1. INDLEDNING	16
1.1. FORMÅL.....	17
1.2. DEFINITION AF KOMPETENCEBEGREBET OG KOMPETENCER	17
1.3. KOMPETENCEREGNSKABET OG DETS ANVENDELSE	19
1.4. DEN PRAKTISKE UNDERSØGELSE	20
1.4.1. <i>Borgere</i>	20
1.4.2. <i>Virksomheder – størrelse og sektorer</i>	20
1.4.3. <i>Kompetencer og indikatorer</i>	22
1.4.4. <i>Beregning af indekstal</i>	25
1.5. BESKRIVELSE AF STIKPRØVEN I VÆKSTSAMARBEJDET LOLLAND-FALSTER...	27
2. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB	31
2.1. OPSAMLING.....	31
2.2. INDLEDNING.....	32
2.3. BORGERNES OVERORDNEDE KOMPETENCEREGNSKAB	33
2.3.1. <i>Faglige kompetencer, borgere</i>	33
2.3.2. <i>Læringskompetencen, borgere</i>	34
2.3.3. <i>Kreativ- og innovativkompetencen, borgere</i>	36
2.3.4. <i>Handlingskompetencen, borgere</i>	38
2.4. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB OPDELT PÅ DE TO ALDERSGRUPPER	40
2.4.1. <i>Kompetenceregnskab for borgere i aldersgruppen 20-49 år</i>	41
2.4.2. <i>Kompetenceregnskab for borgere i aldersgruppen 50-64 år</i>	45
3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB	49
3.1. OPSAMLING.....	49
3.2. INDLEDNING.....	49
3.3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ FIRE SEKTORER ..	50
3.3.1. <i>Industriens kompetenceregnskab</i>	50
3.3.2. <i>Turismens kompetenceregnskab</i>	55
3.3.3. <i>Den ny økonomis kompetenceregnskab</i>	59
3.3.4. <i>Landbrugets kompetenceregnskab</i>	63
3.4. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ STØRRELSE.....	67
3.4.1. <i>Kompetenceregnskab for virksomhederne med 2-9 ansatte</i>	68
3.4.2. <i>Kompetenceregnskab for virksomhederne med over 9 ansatte</i>	71
3.5. BROBYGNINGSAKTIVITETER	76
3.5.1. <i>Brobygningsaktiviteter mellem vækstcenter og vækstsamarbejdet</i>	76
3.5.2. <i>Institutionsinterview om brobygningsaktiviteter</i>	84

4. KOMPETENCEBUDGETTET	86
4.1. INTRODUKTION TIL BUDGETTET	86
4.2. FORSLAG TIL BUDGET	88
4.2.1. Øget kompetenceniveau i virksomhederne generelt gennem anden uddannelsesprofil og fokus på udviklingsaktiviteter	88
4.2.2. Kompetenceløft gennem øget anvendelse af IT- og e-business	90
4.2.3. Afrunding	92
4.3. ANBEFALINGER TIL AKTIVITETER – HERUNDER FORSLAG TIL BROBYGNINGSAKTIVITETER	92
4.3.1. Brobygningsaktiviteter til fremme af produktudvikling (budget i tabel 4.1)	92
4.3.2. Øvrige aktiviteter	94
BILAG 1: INKLUDEREDE BRANCHER I DE TRE KERNESEKTORER	96
BILAG 2: SPØRGESKEMAER MED SVARFORDELINGER	98
BILAG 3. PRÆSENTATION AF SAMMENHÆNG MELLE KOMPETENCER, INDIKATORER OG SPØRGSMÅL	99
INDLEDENDE METODE	99
LÆRINGSKOMPETENCEN	103
<i>Borgerdelen</i>	103
<i>Virksomhedsdelen</i>	105
KREATIV- OG INNOVATIVKOMPETENCEN	108
<i>Borgerdelen</i>	108
<i>Virksomhedsdelen</i>	109
HANDLINGSKOMPETENCEN	110
<i>Borgerdelen</i>	111
<i>Virksomhedsdelen</i>	111
BROBYGNINGSAKTIVITET BLANDT VIRKSOMHEDER	112

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 heraf fremkommer med nogle overordnede og fremadrettede anbefalinger for det enkelte vækstsamarbejde.

Det er forhåbningen, at nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Lolland-Falster kan hjælpe vækstsamarbejdet i det videre arbejde med at nå målsætningerne opstillet i erhvervsudviklingsstrategien 'Vækstsamarbejde Lolland-Falster Strategi og handlingsplan'¹.

¹ http://www.ebst.dk/file/2176/vaekstsamarbejde_lollandfalster.pdf

Læsevejledning

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

Som en introduktion og en indledning til det konkrete kompetenceregnskab for Lolland-Falster 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 Lolland-Falster, 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 Lolland-Falster – landbrug. 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 Lolland-Falster.

I kapitel 4 præsenterer rapporten det konkrete kompetencebudget og forslag til budgetmål for vækstsamarbejdet Lolland-Falster 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 Lolland-Falster, 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 liv².

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.

² NKR (2002). Notat om revideret tilgang til udvikling af NKR (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*

Kompetenceniveauet for borgerne og virksomhederne på Lolland-Falster

Overordnet ligger Lolland-Falsters borgere på niveau med landet som helhed, hvad angår kreativ- og innovativkompetencen. Lolland-Falster har endvidere et iværksætterpotentiale, der tenderer til at være lidt højere end for landet som helhed. Også handlingskompetencen for borgere på Lolland-Falster ligger på niveau med landet som helhed (om end med opadgående tendens), hvilket også gælder de to underliggende indikatorer – aktiv fritid, og holdning og adfærd.

I forhold til borgernes læringskompetence ligger man dog under niveauet for borgere i landet som helhed.

Kompetenceniveauet for de to aldersgrupper på Lolland-Falster er tilnærmelsesvist det samme. Borgerne i alderen 20-49 år ligger på et højere niveau end borgerne i alderen 50-64 år i læringskompetencen. De to grupper ligger på det samme niveau i kreativ- og innovativkompetencen, hvilket også gør sig gældende for handlingskompetencen.

Set i forhold til landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger borgerne i alderen 20-49 år på niveau med resten af vækstsamarbejderne på samtlige kompetencer. På niveau med landsgennemsnittet i kreativ- og innovativ kompetencen og handlingskompetencen og under landsgennemsnitsniveau i læringskompetencen.

Det lavere niveau i læringskompetencen skyldes primært, at borgerne ikke i samme grad som i resten af landet arbejder med nye faglige udfordringer og med ny teknologi og, at borgerne i langt mindre grad anvender internettet.

For borgerne i alderen 50-64 år ser billedet en anelse anderledes ud. I Læringskompetencen ligger denne aldersgruppe også under niveauet for landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Kreativ- og innovativ kompetencen ligger på niveau både med landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne. I handlingskompetencen derimod ligger Lolland-Falsters borgere i alderen 50-64 år over niveauet for landet som helhed og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Overordnet gælder det for virksomhederne, at såvel industrivirksomhederne, turismevirksomhederne samt virksomhederne indenfor ny økonomi ligger under landsgennemsnittets niveau for kreativ- og innovativkompetencens vedkommende. Baggrunden for det ringere resultat for kreativ- og innovativkompetencen er blandt andet, at virksomhederne gennemfører produkt- og procesudvikling i mindre udstrækning end på landsplan.

Derimod ligger både turismen og nu økonomi over landsgennemsnittet, hvad angår handlingskompetencen, mens industrivirksomhederne ligger på niveau med landsgennemsnittet.

For industrivirksomhederne gælder, at de ligger på niveau, hvad angår læringskompetencen, mens de to øvrige sektorer derimod ligger under landsgennemsnittet for læringskompetencen.

Erhvervsstrategien Lolland-Falster

Erhvervsudviklingsstrategien for vækstsamarbejdet Lolland-Falster fokuserer på fire regionale vækstvilkår:

- Fysisk og digital infrastruktur
- Tiltrækning af ressourcer – arbejdsplads og personer
- Udvikling af menneskelige ressourcer
- Regionale spidskompetencer, innovation og iværksætteri.

Baggrunden for fokus på disse fire regionale vækstvilkår er, at der i vækstsamarbejdets *kommuner* eksisterer et lavt uddannelsesniveau, lav innovationsgrad, høj ledighed og få iværksættere. Endvidere er der konstateret en afhængighed af traditionelle landbrug. Når der satses på den fysiske infrastruktur, skyldes det, at man ønsker gunstige rammebetingelser, herunder gunstige erhvervsbetingelser for virksomhederne og gode trafikforbindelser dels lokalt, dels internationalt.

I relation til innovation og iværksætteri ønsker man en fokusering i forhold til såkaldte regionale spidskompetencer med henblik på at forbedre forholdene for innovation i de etablerede virksomheder. Endvidere ønsker man at styrke grundlaget for, at der starter flere iværksættere, og at de frem for alt får en højere overlevelsesrate end tilfældet er p.t.

Visionen om, at regionens fysiske og digitale infrastruktur skal understøttes og fremmes, konkretiseres blandt andet ved, at man ønsker en regional IT-infrastruktur, der er mere udbygget, end den er i dag, blandt andet med henblik på at sikre gode og stabile bredbåndsløsninger til borgere og virksomheder. Problemet er, at Lolland-Falster i nogle områder er tyndt befolket, således at leverandørerne ikke ønsker at gennemføre tilstrækkelige investeringer med henblik på at sikre udbredelse af bredbåndsløsninger.

Der fokuseres på et intensiveret samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne med henblik på at øge omfang og kvalitet i uddannelserne. Endvidere fokuseres der på at skabe et mere intensivt samspil mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner, og der ønskes udviklet nye kompetenceudviklingsværktøjer med henblik på at få svage ledige i beskæftigelse i de centrale sektorer i vækstsamarbejdet.

Strategimål: Øget kompetenceniveau i virksomhederne generelt gennem anden uddannelsesprofil og fokus på udviklingsaktiviteter

Generelt viser kompetenceregnskabet status, at borgernes potentialer ikke anvendes i fornødent omfang, idet virksomhederne på det udviklingsmæssige område har mulighed for at inddrage medarbejderne i højere grad, ligesom de i højere grad kan understøtte egne udviklingsaktiviteter gennem en anden uddannelsesprofil. Medarbejderne bør i højere grad udfordres i deres nuværende job, således at de kan bidrage med nytænkning. Virksomhederne bør fremme udviklingspotentialet i medarbejdernes jobindhold for at tiltrække udviklingsorienterede medarbejdere – og dermed generelt fremme rammerne for udvikling i vækstsamarbejdet. Flere virksomheder bør anvende IT-understøttet videndeling i virksomheden, fx intranet og andre knowledge management systemer. Specifikt er der endvidere brug for, at centrale sektorer – turismen og jordbruget – styrkes kompetencemæssigt inden for både produkt- og procesudvikling.

Generelt er turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet kompetencemæssigt kun i beskedent omfang orienteret på at satse på markedsføring i forhold til både lokale, regionale og internationale kunder.

Mere systematisk uddannelsesplanlægning til medarbejderne med henblik på at understøtte innovation og udvikling er ud – over at være et generelt mål – også centralt for turismen.

Der er endvidere behov for produktudvikling inden for jordbrug og landbrug. Flere landbrugsbedrifter bør kompetencemæssigt understøttes i at introducere egne, forædlede nye produkter og serviceydelser på markedet. I dag er det alene 30%, der inden for de seneste tre år har introduceret nye produkter og serviceydelser.

Strategimål: Kompetenceløft gennem øget anvendelse af IT- og e-business

Det gælder generelt inden for sektorerne industri, turisme, ny økonomi og landsbrugssektoren, at virksomhederne i ringe udstrækning dels har en hjemmeside, som præsenterer virksomhedernes historie, produkter og service, dels har et vare- eller ydelseskatalog på hjemmesiden. Med henblik på at stimulere leverandørernes interesse for at øge kvalitet og omfang i IT-infrastrukturen gennem IT-fiberring-projektet bør der for virksomhederne satses på at udbygge virksomhedernes hjemmeside og overvejes lancering af vare- eller ydelseskatalog.

Andelen af borgere, som har adgang til internettet fra deres privatadresse, bør forøges med henblik på understøtte en investering i IT-fiberring-projektet. En hyppigere anvendelse af internettet til informationssøgning vil ligeledes virke befordrende for strategimålet, idet sådanne anvendelser vil øge borgernes fortrolighed med mediet.

Parallelt med indsatsen i forhold til borgerne er det centralt, at virksomhederne øger deres anvendelse af IT og internet. Andelen af virksomheder (specielt inden for turismen), som har en hjemmeside bør øges, idet netop turismesektoren har en kommerciel gevinst ved en øget anvendelse af internettet og it. Opsummerende anbefales, at

- virksomhedernes anvendelse af IT-understøttet videndeling øges
- flere virksomheder bør etablere en hjemmeside, der præsenterer virksomhedens historie, produkter og services
- flere virksomheder bør endvidere satse på at markedsføre sig gennem hjemmesider og gennem et udbygget indhold på virksomhedernes vare- eller ydelseskatalog.

Strategimål: Fremme af iværksættere

Kompetenceregnskabet understreger, at der er et betydeligt potentiale i de iværksættere, som har konkrete planer om at etablere virksomhed. Dette skyldes, at de i højere grad end iværksætterne på landsplan har gjort et forarbejde i form af at afklare forretningspotentialer i den nye virksomhedsidé, og at de i højere grad har kontaktet finansielle institutioner og det offentlige og semioffentlige iværksætterrådgivningssystem.

Det anbefales, at iværksætterfremme på den baggrund indgår i forbindelse med at fremme rammerne for produktudvikling. Det er centralt at sammentænke produktudvikling, stimulering af vidensmiljøer samt understøttelse af samarbejde mellem virksomheder og videninstitutioner i en tæt sammenhæng med fremme af iværksættere.

Anbefalinger til aktiviteter – herunder forslag til brobygningsaktiviteter

Brobygningsinitiativ: Fremme af samspil mellem vækstsamarbejdets virksomheder og videninstitutioner

Mikrovirksomhederne – de helt små virksomheder med 2-9 ansatte – har et beskedent samspil med videninstitutionerne.

Turismesektoren anvender videninstitutionerne i ringe omfang. Hvad angår landbrugssektoren, er der derimod et omfattende samspil med videninstitutioner, idet landbrugene betragter landbrugsforeninger, Grønt Center, Danske Slagterier og forsøgscentre af forskellig art som centrale samarbejdspartnere blandt institutionerne. Det er bemærkelsesværdigt, at Grønt Center nævnes af flere virksomheder, idet Grønt Center er et eksempel på en videninstitution, som ligger i vækstsamarbejdets geografiske område.

Der er således i relation til brobygningsaktiviteterne rum for, at samspillet mellem vækstsamarbejdets virksomheder og videninstitutionerne øges, både i forhold til videninstitutioner, der ligger i vækstcentrene, eksempelvis i det storkøbenhavnske område,

og i forhold til videninstitutioner, der ligger tættere på, det vil sige i vækstsamarbejdets kommuner.

Som et godt eksempel på et lokalt samspil mellem virksomheder og videninstitutioner er fremhævet Grønt Center.

Brobygningsinitiativ til fremme af produktudvikling

Borgeranalysen viser, at der er et uudnyttet potentiale i medarbejdernes udviklingskapacitet, idet virksomhederne i for ringe udstrækning anvender den udviklingskompetence, som medarbejderne råder over.

Disse udsagn fra borgerundersøgelsen bekræftes af, at et betydeligt antal virksomheder har en ringe udviklingsaktivitet, både hvad angår produktudvikling og procesudvikling. Hertil kommer, at mange virksomheder slet ikke afsætter ressourcer eller medarbejdere til udvikling. Det foreslås derfor, at der etableres kontakt såvel til teknisk, faglige videninstitutioner i videnscentrene som til mere merkantile og forretningsmæssige videninstitutioner. Konkret foreslås, at handelshøjskoler og ingeniørhøjskoler samt teknisk, naturvidenskabelige institutter på universiteterne i videnscentrene understøttes i at orientere sig mod vækstsamarbejdets virksomheder, eksempelvis via resultatkontrakter med de pågældende videninstitutioner og/eller økonomiske incitamenter.

Der er endvidere behov for et generelt kompetenceløft blandt turismesektoren i vækstsamarbejdet. Det er tydeligt, at der eksempelvis tænkes for lidt i såkaldt netværksturisme, som forbinder forskellige sektorer produkt- og ydelsesmæssigt. Landbrug, jordbrug og traditionelle turismevirksomheder kan således ved at kombinere deres produkter, processer og ydelser tilbyde turister oplevelser, som baserer sig på deres ydelser og den naturlige og kulturelle sammenhæng, som de opererer i. Der er brug for, at en sådan proces understøttes institutionelt gennem brobygningsaktiviteter, hvor kompetencer som projektledelse og indsigt i at konceptudvikle inden for turismen forenes. Det er endvidere indlysende, at et sådant samarbejde inkluderer regionale uddannelsesinstitutioner og øvrige videnscentre, som har en faglig kompetence i forhold til at udvikle turisme.

Sluttelig er der behov for brobygningsaktiviteter i forhold til at sikre kompetenceløft i relation til udvikling af produkter inden for jordbrug og forædling af jordbrugsprodukter. Hovedparten af jordbrugene i vækstsamarbejdet er underleverandører af lavt forarbejdede produkter. I det omfang, hvor langt flere landbrug og jordbrug bevæger sig opad i værdikæden med henblik på at forædle egne produkter og skaffe egne kunder, skabes der både mulighed for vækst og øget beskæftigelse. Det foreslås på den baggrund, at Grønt Center understøttes af brobygningsaktiviteter, således at Grønt Center i højere grad eventuelt får mulighed for at trække på videnressourcer blandt vækstcentrets institutioner. Mulighederne herfor bør undersøges enten gennem et direkte projektsamarbejde i vækstsamarbejdet og/eller understøttes af e-læringsprojekter, hvor virk-

somheder og videninstitutioner i vækstsamarbejdet indgår i læringsprojekter, initieret af vækstcentrene.

Brobygningsinitiativ: Ansættelse af medarbejdere med videregående uddannelse

Som minimum er der behov for flere medarbejdere med en kort videregående uddannelse, og gerne med en lang videregående uddannelse. Alene det udviklede udviklingsaktivitetsmiljø i en række virksomheder tilsiger, at der er brug for et uddannelsesmæssigt løft.

Følgelig bør videninstitutioner, både i vækstsamarbejdets lokalitet, men også i særdeleshed fra videninstitutionerne i vækstcentrene, opnå incitament til at lade deres respektive studerende indgå i praktikordninger, som kan komme vækstsamarbejdets virksomheder til gode. I forhold til at fremme institutionernes incitament til at udvikle sådanne praktikforløb kan der overvejes flere økonomiske modeller. Enten kan det overvejes at belønne uddannelsesinstitutionerne i forhold til det antal praktikpladser, som uddannelsesinstitutionerne skaber i samarbejde med vækstsamarbejdets virksomheder, eller man kan fra statslig side tilbyde helt eller delvist at betale transportudgifter for studerende, som måtte pendle fra vækstcentret og til virksomheder placeret i Lolland-Falster.

Brobygningsinitiativ: Øget anvendelse af IT og e-business

Der er et generelt behov for et kompetenceløft i forhold til en øget anvendelse af IT og e-business. Det kan overvejes, hvorvidt leverandører af e-business-løsninger og øvrige leverandører af IT-systemer kan tiltrækkes af vækstsamarbejdets virksomheder, ved at virksomhederne går sammen i klynger eller samarbejdsgrupper med henblik på at tilbyde IT-leverandørerne større volumen. Det kan overvejes at lade repræsentanter fra forretningsservice i vækstcentret stå som facilitator af en sådan proces. Endvidere er det væsentligt, at vækstcentrets videninstitutioner aktiveres med henblik på at tilbyde specielt helt små virksomheder en indsigt og forståelse for e-business-mulighederne.

Supplerende er det centralt at tiltrække ledige datamatikere og andre kvalificerede med en kort eller en lang IT-uddannelse.

Øvrige initiativer: Fremme af iværksætteri

Kompetenceudviklingen blandt iværksætterne bør understøttes. Fokus på iværksætteri er således en central del af vækstsamarbejdets erhvervsudviklingsstrategi, og kompetenceregnskabet understøtter en sådan satsning, idet der er en kvalificeret underskov af potentielle iværksættere i både befolkningen generelt i området og også blandt virksomhedernes egne medarbejdere. Det ser således ud til, at kvaliteten hos de potentielle iværksættere ligger over niveauet på landsplan, idet flere af iværksætterne, som anført,

har kvalificerede forretningsplaner og en mere kvalificeret kontakt til finansielle investorer.

Samtidig er der behov for en koordineret indsats med henblik på at understøtte iværksætterne, både infrastrukturelt gennem at stille et kontorhotel til rådighed og kombineret med at skabe et innovativt iværksætermiljø for de iværksættere med afsæt i turismen eller i landbrugsbedrifter i forhold til udvikle deres produkter, således at de går fra en overvejende underleverandørrolle af halvfabrikata og uforarbejdede produkter (egentlige råvarer) til forædlede produkter, som sælges enten direkte eller gennem salgsselskaber.

Ethvert initiativ, der kan understøtte rådgivning af potentielle iværksættervirksomheder og som forstår de specielle behov og udfordringer, der gør sig gældende i et vækstsamarbejde, vil være kærkomment. Denne problemstilling vil blive behandlet i sammenfatningsrapporten, idet behovet for et koordineret initiativ i forhold til at understøtte iværksættere i vækstsamarbejdet gør sig gældende bredt i samtlige vækstsamarbejder.

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.³

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.

³ NKR (2002). Notat om revideret tilgang til udvikling af NKR (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 Lolland-Falster.

Dette indbefatter både et regnskab over det nuværende kompetenceniveau for vækstsamarbejdet Lolland-Falster 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 Lolland-Falster tager udgangspunkt i vækstsamarbejdet Lolland-Falsters erhvervsudviklingsstrategi, Vækstsamarbejde Lolland-Falster Strategi og handling.

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.⁴ 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.

⁴ Kilde: Nellemann konsulenterne (2003). Kompetenceregnskab for Vestsjælland-Storstrøm området.

Det Nationale Kompetenceregnskab opererer med 10 kompetencer (se 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 NKRs 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 NKRs 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 beskæftigelse⁵. På baggrund heraf har Erhvervs- og Byggestyrelsen i samarbejde med MUUSMANN udvalgt *landbrug* som særlig sektor for vækstsamarbejdet Lolland-Falster.

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.

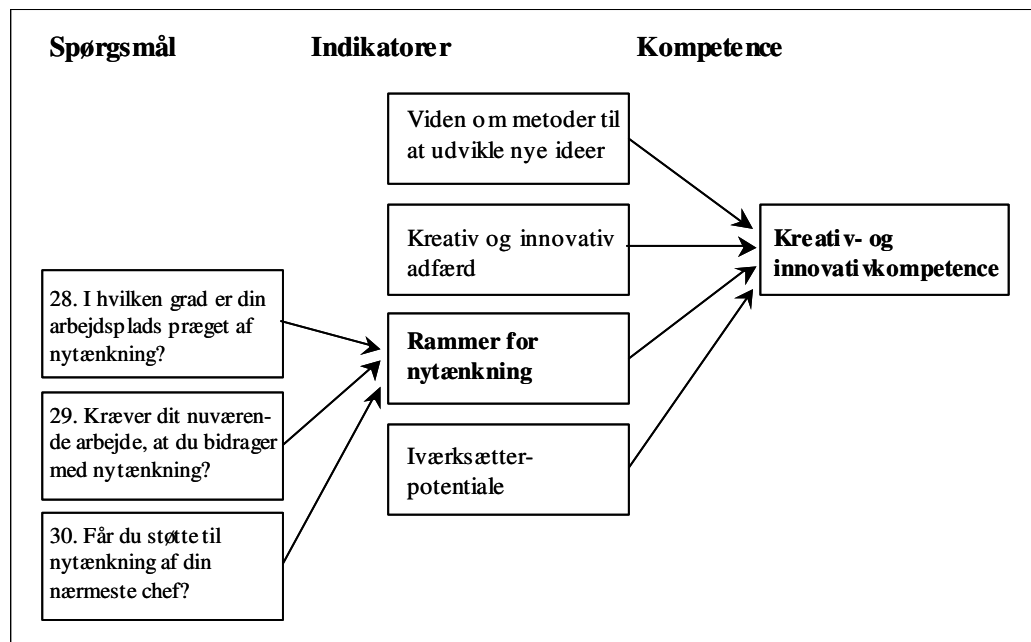
⁵ Der er som udgangspunkt valgt at se bort fra ikke-konkurrenceudsatte erhverv.

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.

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:

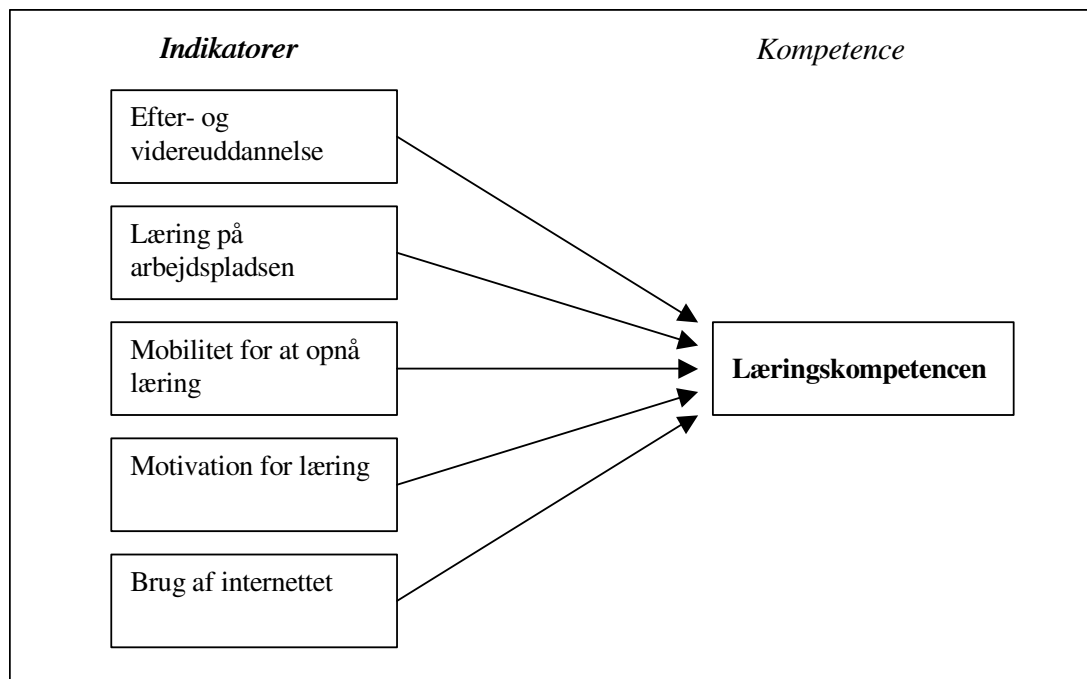
- Efter- og videreuddannelse
- Læring på arbejdspladsen
- Mobilitet for at opnå læring
- Motivation for læring
- Brug af internettet

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 opgjøret 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 32 industrivirksomheder ud af 97 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 $32/97 * 100$, det vil sige 33,0. 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.⁶

⁶ 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 forbedrin-

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.⁷

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:

ger af eksisterende processer? Spørgsmål 20: Hvor stor en andel af medarbejdere er beskæftiget med produktudvikling? og spørgsmål 26: Råder virksomheden over patenter?

⁷ $(21,1+40,6+50,0+27,1+12,5)/5 = 30,3$.

- *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 Lolland-Falster

Der er i vækstsamarbejdet Lolland-Falster samlet set gennemført 667 telefoninterview, hvor af de 349 er borgerinterview og de 318 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, Lolland-Falster.

	20-49 år	50-64 år	Total
Populationen ¹	39.513	26.318	65.831
- andel af populationen (%)	60,0%	40,0%	100%
Nettostikprøve			824
- ikke truffet			166
- nægttere			309
Gennemførte interview	184	165	349
- opnåede andele (%)	53%	47%	100%
<i>Forventede antal interview</i>	<i>180</i>	<i>120</i>	<i>300</i>
<i>Andel af forventede</i>	<i>102%</i>	<i>138%</i>	<i>--</i>

1. Danmarks Statistik. Folketal pr. 1. januar 2004 efter alder, tid og område.

Det ses af tabel 1.1, at det forventede antal borgerinterview på Lolland-Falster (300) er mere end nået. Endvidere ses det ved fordelingen af de opnåede andele for de to aldersgrupper (20-49 år og 50-64 år), at der er en mindre overvægt fra den ældre aldersgruppe, som har medvirket sammenlignet med fordelingen af aldersgrupperne i populationen, hvorfor de ekstra borgerinterview også er kommet i denne gruppe (50-64 årige).

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, Lolland-Falster (opdelt på sektorer).

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Specifik sektor ¹	Total
Population ²	202	100	86	615	1.003
- ikke truffet	51	35	30	366	482
- nægttere	54	18	23	108	203
Gennemførte interview	97	47	33	141	318
Andel af population (%)	48%	47%	38%	23%	32%
Forventede antal interview	65	50	55	90	260
Andel af forventede	149%	94%	60%	157%	--

1. Landbrug.

2. 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 (318) er højere end det forventede antal på 260 interview. En stor del af forklaringen herpå er en stor andel af den specifikke sektor *landbrug*, der er interviewet, hvilket dog også gør sig gældende med industrien. Især landbrugets overvægt kan gøre stikprøven mindre repræsentativ. Eneste sektor, hvor det ikke er lykkedes at nå det forventede antal interview er i forhold til ny økonomi, hvor kun 60% er nået, hvilket dog alligevel svarer til 64% af populationen.

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

Tabel 1.3. Gennemførte virksomhedsinterview, Lolland-Falster (opdelt på virksomhedsstørrelse).

	2-4 ansatte	5-9 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50+ ansatte
Gennemførte interview¹	190	53	25	22	26
Forventede antal interview	83	66	49	37	25
Andel af forventede	229%	80%	51%	59%	104%

1. To respondenter oplyste ved ikke.

Tabel 1.3 viser også, at der er gennemført forholdsvis flere interview med landbruget end andre sektorer, idet der er interviewet mere end dobbelt så mange virksomheder med mellem 2-4 ansatte end det var forventet. Omvendt er de øvrige virksomhedsstørrelser, på når 50+ virksomhederne, underrepræsenteret i forhold til det forventede.

Så selv om der synes at være nok virksomheder med mere end 50 ansatte kan en forklaring på, hvorfor der i forhold til virksomheder med mere end 20 ansatte ikke er opnået det forventede antal interview, være, at der ikke er så mange mellemstore-store virksomheder på Lolland-Falster. 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 vækstsamarbejde Lolland-Falster – 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 i Lolland-Falster, idet der sammenlignes med et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed og et gennemsnit for alle vækstsamarbejder samlet.

Vækstsamarbejdet Lolland-Falster har i forhold til fordelingen i landet generelt færre borgere, som har en videregående uddannelse, især lang videregående uddannelse, men omvendt en større andel der har en erhvervsfaglig uddannelse. Betragtes alle adspurgte borgere på Lolland-Falster som en samlet gruppe så ligger de under niveauet for landet som helhed i forhold til læringskompetencen. Dette skyldes, at borgerne på Lolland-Falster ikke oplever samme grad af læring på arbejdspladsen og samtidig også er mere fastlåste i forhold til at flytte sig for at opnå læring.

Overordnet ligger Lolland-Falsters borgere på niveau med landet som helhed, hvad angår kreativ- og innovativkompetencen. Lolland-Falster har da også et iværksætterpotentiale, der tenderer til at være lidt højere end for landet som helhed. Men i forhold til borgernes kreativ og innovativ adfærd ligger man dog under niveauet for borgere i landet som helhed. Også handlingskompetencen for borgere på Lolland-Falster ligger på niveau med landet som helhed (om end med opadgående tendens), hvilket også gælder de to underliggende indikatorer – aktiv fritid, og holdning og adfærd.

Overordnet set er kompetenceniveauet for de to aldersgrupper på Lolland-Falster tilnærmelsesvist det samme. Borgerne i alderen 20-49 år ligger på et højere niveau end borgerne i alderen 50-64 år i læringskompetencen. De to grupper ligger på det samme niveau i kreativ- og innovativkompetencen, hvilket også gør sig gældende for handlingskompetencen.

Set i forhold til landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger borgerne i alderen 20-49 år på niveau med resten af vækstsamarbejderne på samtlige kompetencer. På niveau med landsgennemsnittet i kreativ- og innovativ kompetencen og handlingskompetencen og under landsgennemsnitsniveau i læringskompetencen.

Det lavere niveau i læringskompetencen skyldes primært, at borgerne ikke i samme grad som i resten af landet arbejder med nye faglige udfordringer og med ny teknologi og, at borgerne i langt mindre grad anvender internettet.

For borgerne i alderen 50-64 år ser billedet en anelse anderledes ud. I Læringskompetencen ligger denne aldersgruppe også under niveauet for landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Kreativ- og innovativ kompetencen ligger på niveau både med landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne. I handlingskompetencen derimod ligger Lolland-Falsters borgere i alderen 50-64 år over niveauet for landet som helhed og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Årsagerne til det lavere niveau i læringskompetencen er de samme som for de yngre borgere. Færre borgere har inden for de sidste 12 måneder arbejdet med ny teknologi og faglige udfordringer, end hvad der gør sig gældende i resten af landet som helhed. Heller ikke niveauet i *brug af internet* matcher landsgennemsnittet for borgerne i alderen 50-64 år.

Handlingskompetencen ligger derimod over landsgennemsnitsniveau. Dette skyldes, at langt flere ældre borgere inden for de sidste tre år har været valgt til tillidsposter og har deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper i nærmiljøet, end hvad samme aldersgruppe tilkendegiver i landet som helhed.

2.2. Indledning

I tråd med formålet med nærværende rapport præsenteres her kompetenceregnskabet for det regionale vækstsamarbejde Lolland-Falster for de tre kompetencer: *læringskompetencen*, *kreativ- og innovativkompetencen* og *handlingskompetencen* – i nærværende kapitel med fokus på borgerne

Det regionale vækstsamarbejde Lolland-Falster, der er det næststørste vækstsamarbejde, omfatter følgende kommuner: Højreby, Nakskov, Ravnsborg, Rudbjerg, Holeby, Mariibo, Nykøbing-Falster, Nysted, Nørre Alslev, Rødby, Saksøbing, Stubbekøbing og Sydfalster. Vækstsamarbejdet har en samlet befolkning på 114.186 borgere, såvel som at der er omkring 1.000 relevante virksomheder inden for de valgte sektorer og virksomhedsstørrelser.

I vækstsamarbejdet Lolland-Falster 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 i Lolland-Falster. Baggrunden for dette valg er dels, at Det Nationale Kompetenceregnskab opererer med denne opdeling, dels at antal-

let af borgere i undersøgelsen per vækstsamarbejde alene gør det muligt at operere med to aldersgrupper.

Ved præsentationen af resultaterne for Lolland-Falster 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 Lolland-Falster.

I kapitel 3 vil kompetenceniveauet for Lolland-Falsters 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 Lolland-Falster 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 Lolland-Falster 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 Lolland-Falster 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 Lolland-Falster og landet som helhed.

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

	Lolland-Falster		Hele landet	
	20-49 år	50-64 år	20-49 år	50-64 år
Folkeskolen	30,6%	34,9%	24,8%	33,6%
Almen gymnasial uddannelse	3,4%	1,0%	9,1%	1,8%
Erhvervs gymnasial uddannelse	3,3%	0,2%	3,5%	0,4%
Erhvervsfaglig uddannelse	43,6%	44,4%	35,6%	39,7%
Kort videregående uddannelse	3,6%	3,4%	4,6%	3,9%
Mellemlang videregående uddannelse	10,5%	11,2%	11,6%	13,4%
Bachelor	0,5%	0,1%	1,9%	0,2%
Lang videregående uddannelse	2,2%	2,7%	5,8%	5,1%
Uoplyst	2,4%	2,2%	3,1%	2,0%

Kilde: Danmarks Statistik 2003.

I vækstsamarbejdet Lolland-Falster er der i forhold til fordelingen i hele landet generelt en underrepræsentation af borgere med en videregående uddannelse, især lang 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 Lolland-Falster. Nogenlunde samme mønster ses for de 50-69-årige., hvilket også gælder almen gymnasial uddannelse for begge aldersgrupper.

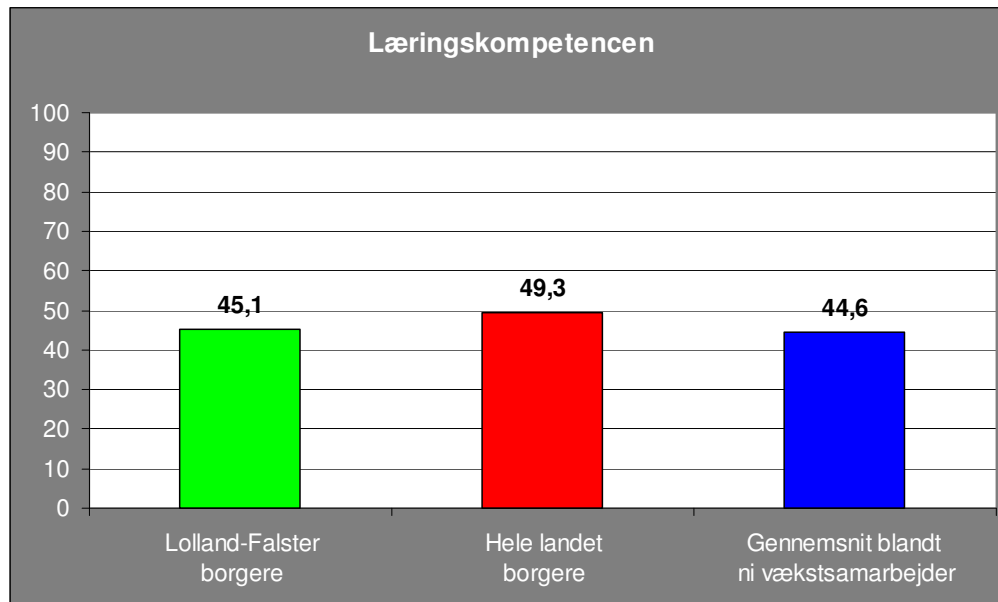
På Lolland-Falster er der omvendt en mindre overrepræsentation i begge aldersgrupper af borgere, som har en folkeskoleuddannelse som højeste gennemførte uddannelse sammenlignet med hele landet. Omvendt har en større andel i begge aldersgrupper på Lolland-Falster en erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med fordelingen i hele landet.

Opsummerende understreger tabel 2.1, at der er et uddannelsesmæssigt underskud blandt borgerne i vækstsamarbejdet. Samtidig skal det fremhæves, at der er en overrepræsentation af borgere med en erhvervsfaglig uddannelse, hvilket er vigtigt strategisk at forholde sig til i forhold til at varetage efter- og videreuddannelse netop for denne relativt store gruppe af borgere i vækstsamarbejdet.

2.3.2. Læringskompetencen, borgere

Det overordnede indekstal for læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet Lolland-Falster 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.

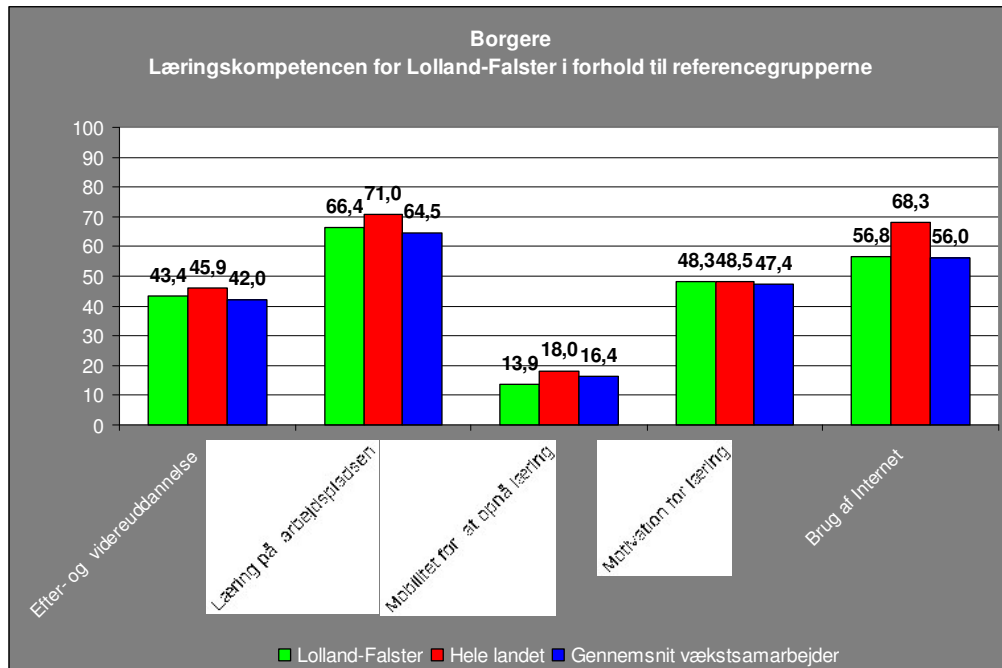
Figur 2.1 Læringskompetencen blandt borgere på Lolland-Falster sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



Som det fremgår af figuren ligger borgernes læringskompetence på Lolland-Falster på niveau med læringskompetencen blandt alle vækstsamarbejder samlet. Derimod er læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet på Lolland-Falster (indekstal 45,1) under niveau for landet som helhed (indekstal 49,3).

Med henblik på at uddybe ovenstående forskel mellem vækstsamarbejdet Lolland-Falster 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 – Lolland-Falster i forhold til landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder

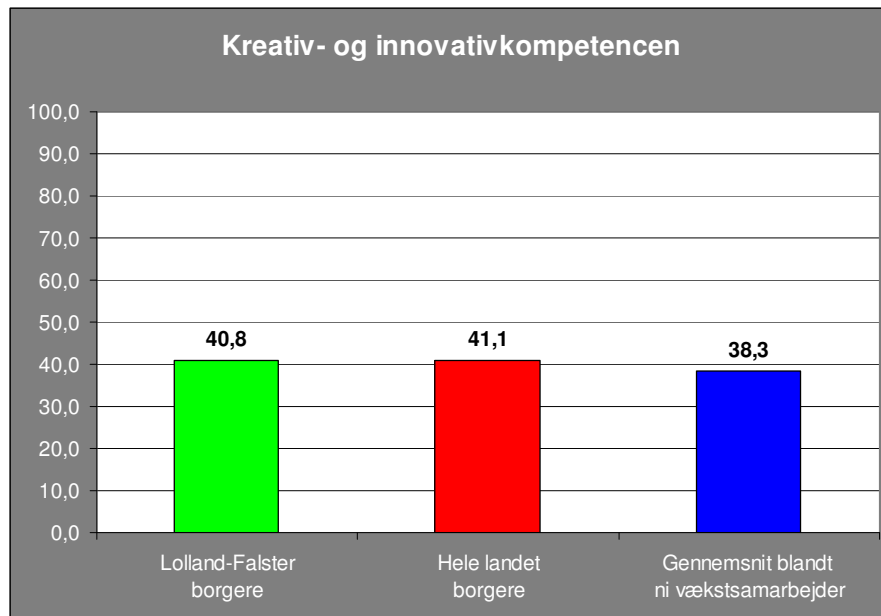


Af figuren ses det, at årsagen til, at borgerne på Lolland-Falster ligger lavere end landet som helhed på læringskompetencen især skal findes i et lavere niveau af læring på arbejdspladsen, lavere grad af mobilitet for at opnå læring og et markant lavere brug af internettet. Borgerne på Lolland-Falster synes således på den ene side ikke at opleve samme grad af læring på arbejdspladsen som landet som helhed, men er samtidig også mere fastlåste i forhold til at flytte sig for at opnå læring.

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 Lolland-Falster 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.

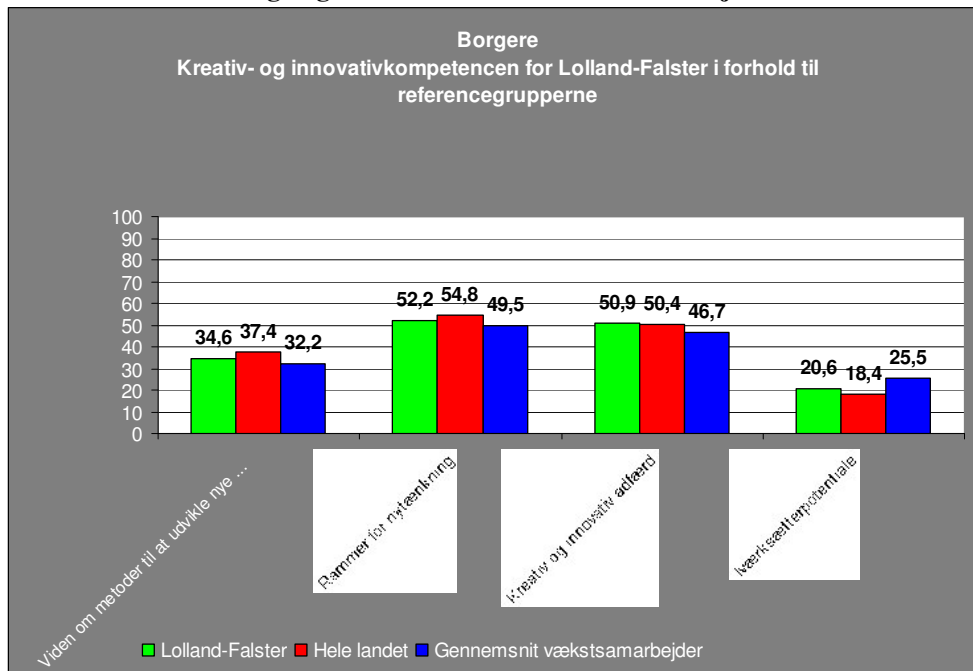
Figur 2.3 Kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere på Lolland-Falster sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



Det ses af figur 2.3, at sammenlignet med landet som helhed, så ligger det overordnede niveau af kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere på Lolland-Falster på samme niveau som for landet som helhed. Borgerne på Lolland-Falster, som tenderer til at ligge over alle vækstsamarbejder samlet under et, har altså samme niveau af denne kompetence som borgere i landet som helhed, hvilket er vigtigt for at skabe vækst, skabe nye produkter og produktudvikling, såvel som at opstarte nye virksomheder i et vækstsamarbejde.

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

Figur 2.4 Kreativ- og innovativkompetencen opdelt på indikatorer – Lolland-Falster i forhold til landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder

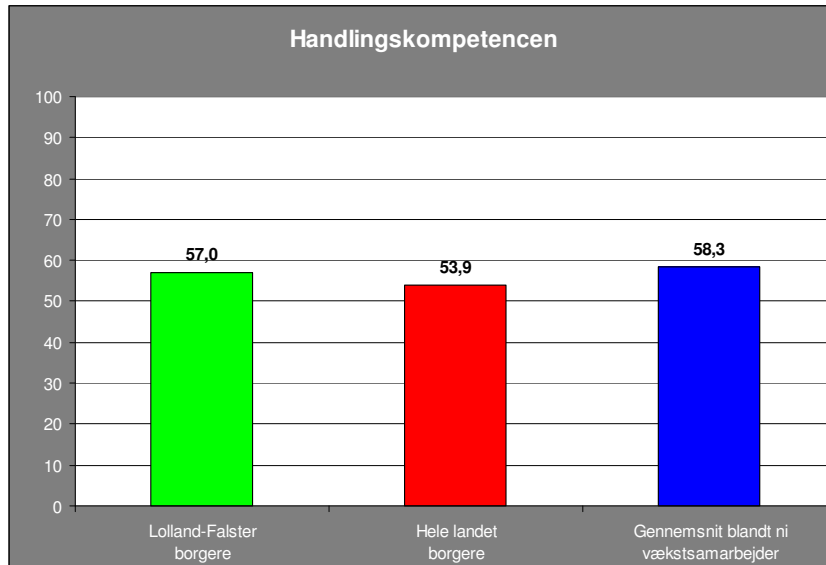


På det mere detaljerede niveau ses der heller ikke større forskelle mellem borgerne på Lolland-Falster og for landet som helhed. På alle indikatorer ligger vækstsamarbejdet Lolland-Falster på niveau med landet som helhed.

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 Lolland-Falster. På samme vis som ved de to andre kompetencer er et overordnet indekstal også præsenteret for et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed og for alle vækstsamarbejder samlet.

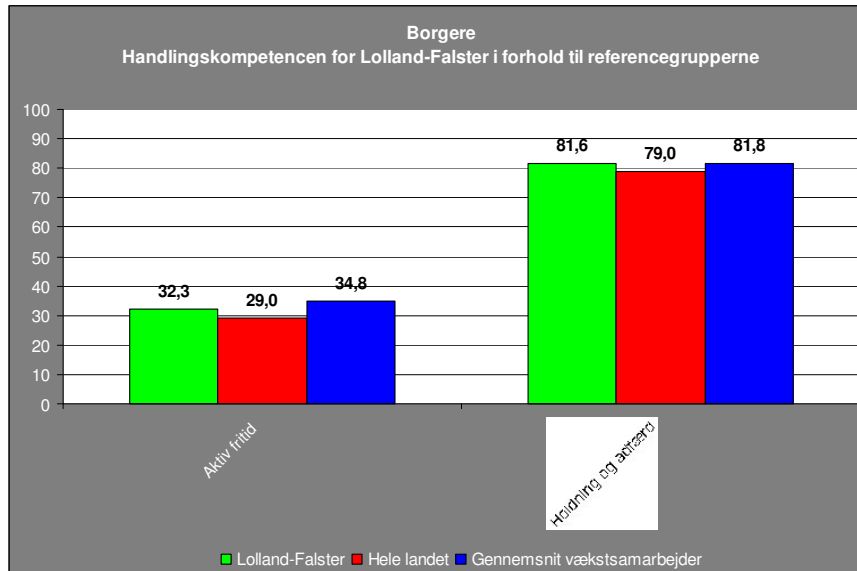
Figur 2.5 Handlingskompetencen blandt borgere på Lolland-Falster sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



Af figuren ses det, at handlingskompetencen for borgerne på Lolland-Falster ligger på et lidt højere niveau end landsgennemsnittet. For alle vækstsamarbejder samlet gælder der, at de også ligger over niveauet for landet som helhed i forhold til handlingskompetencen.

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

Figur 2.6 Handlingskompetencen opdelt på indikatorer – Lolland-Falster i forhold til landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



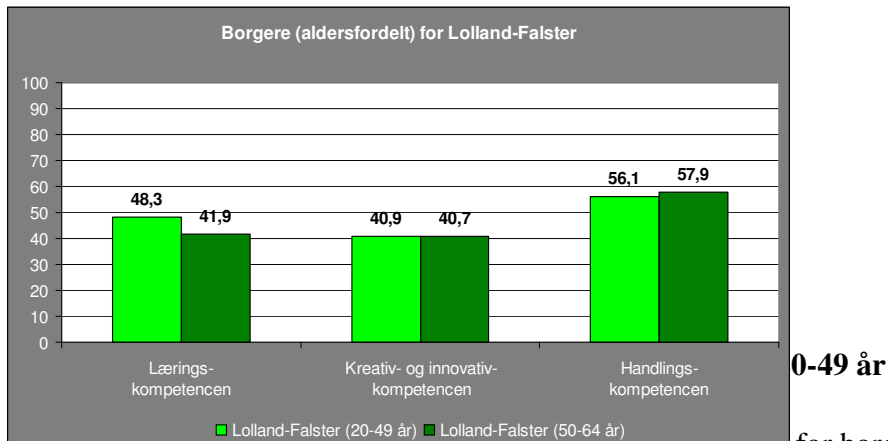
Figur 2.6 viser, at borgere i vækstsamarbejdet Lolland-Falster tilnærmelsesvis ligger over niveauet for borgerne i landet som helhed i begge indikatorer og på niveau med alle vækstsamarbejder samlet under et.

2.4. Borgernes kompetenceregnskab opdelt på de to aldersgrupper

Af de 349 interviewede borgere på Lolland-Falster tilhører de 184 borgere aldersgruppen 20-49 år, mens 165 tilhører aldersgruppen 50-64 år.

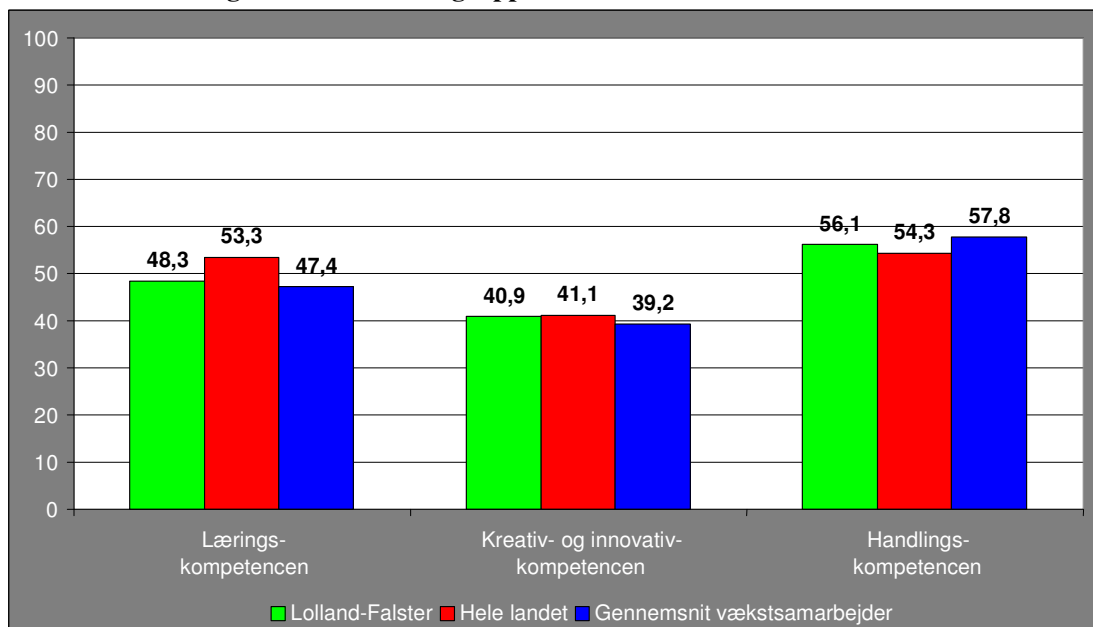
I figur 2.7 præsenteres såvel de 20-49 åriges som de 50-64 åriges læringskompetence, kreativ- og innovativkompetence og handlingskompetence. Den yngre del af befolkningen på Lolland-Falster ligger i læringskompetencen på et højere niveau end den ældre del. I kreativ- og innovativkompetencen er der ingen forskel mellem de to grupper, hvilket også gør sig gældende i handlingskompetencen.

Figur 2.7: Kompetencer for Lolland-Falsters borgere



Figur 2.7 sammenfatter vækstsamarbejdets kompetenceniveau for borgerne i aldersgruppen 20-49 år sammenlignet dels med et repræsentativt udsnit af borgerne i denne aldersgruppe på landsplan, dels med gennemsnittet af vækstsamarbejdernes borgere i samme aldersgruppe.

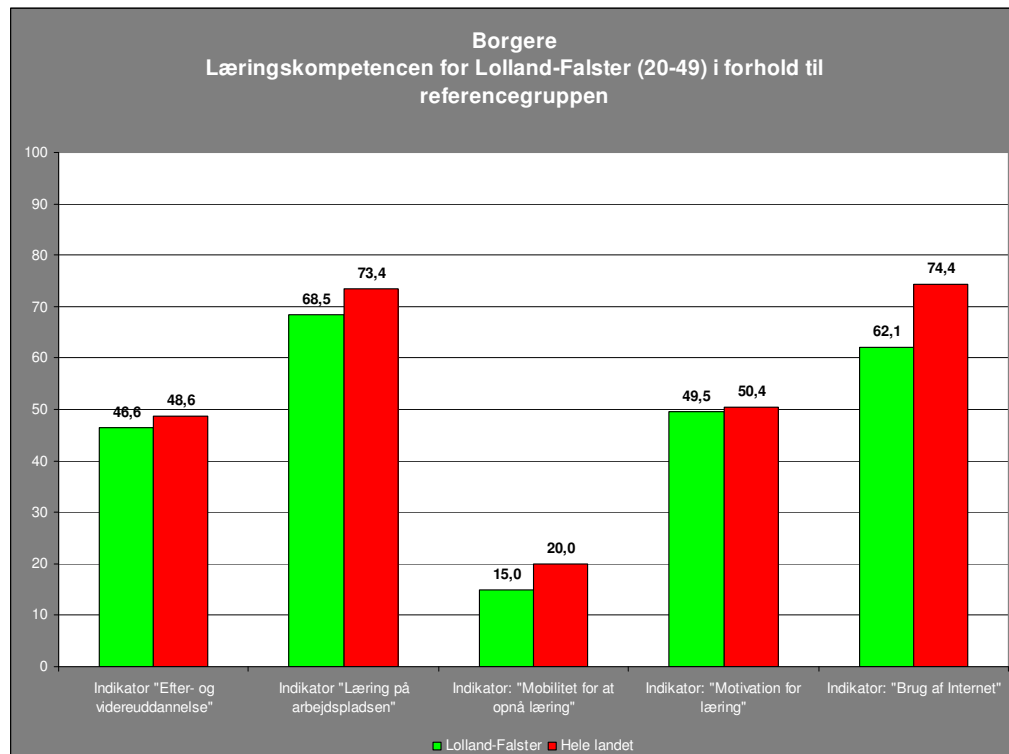
Figur 2.8: Borgernes kompetencer (borgere i alderen 20-49 år) i vækstsamarbejdet Lolland-Falster – sammenlignet med referencegrupperne



I figur 2.8 ses det, at både kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen ligger på niveau med såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet for 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 Lolland-Falster



I læringskompetencen ligger vækstsamarbejdet Lolland-Falster under landsgennemsnittet i læringskompetencen for borgerne i alderen 20-49 år (jf. figur 2.8).

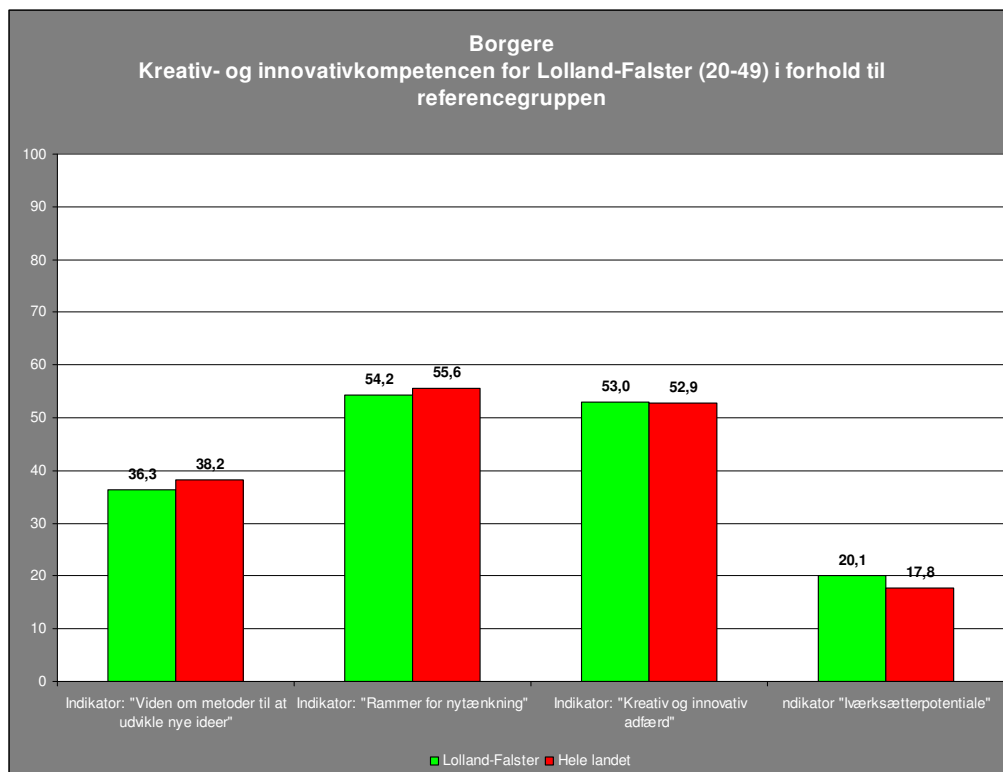
I samtlige spørgsmål der ligger bag indikatoren *efter- og videreuddannelse* ligger vækstsamarbejdets score på niveau landsgennemsnittet.

Læringen på arbejdspladsen ligger under landsgennemsnittet, fordi borgerne ikke i samme grad som referencegruppen gives nye faglige udfordringer, arbejder i nye teams eller med ny teknologi. Mobiliteten for læring ligger ligeledes under landsgennemsnittet, hvilket skyldes, at borgerne ikke lige så ofte skifter job eller arbejdsplads for at lære nyt som referencegruppen. Til gengæld ligger motivationen for læring på niveau med landet som helhed i samme aldersgruppe. Godt en tredjedel har deltaget i kurser eller efteruddannelse i deres fritid mod knap en fjerdedel i referencegruppen.

Indikatoren *brug af internettet* ligger markant under landsgennemsnittet, idet borgerne på Lolland-Falster bruger dette i langt mindre grad. Baggrunden for dette er, at inter-

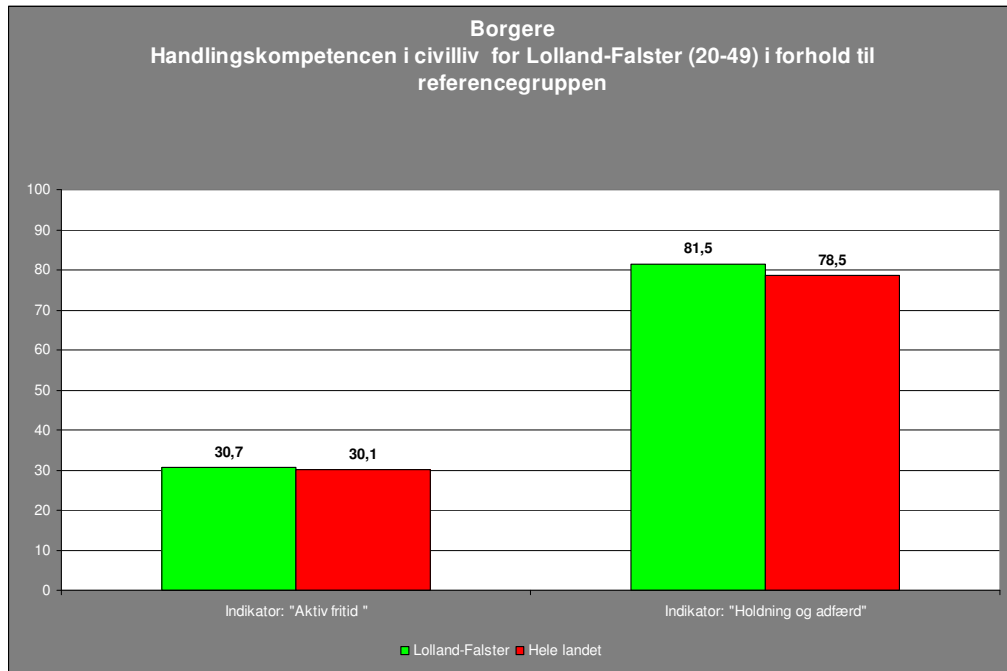
nettet bruges mindre dels i arbejdslivet, dels i fritidslivet. Borgerne søger således i mindre udstrækning ny information ved anvendelse af internettet. Dette er i nogen grad kulturelt og demografisk betinget, men hænger også sammen med, at internettet ikke har samme udbredelse i regionen, blandt andet på grund af mindre attraktive muligheder for opkobling infrastrukturmæssigt. Det er således set ikke bemærkelsesværdigt, at et yderområde som Lolland-Falster scorer lavere i relation til befolkningens anvendelse af internettet.

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



Kreativ- og innovativkompetencen hos borgerne i alderen 20-49 år ligger på niveau med landsgennemsnittet (jf. figur 4.8). Den *viden om metoder til at udvikle nye ideer*, som borgerne har opnået gennem deres uddannelse eller efteruddannelse svarer til landsgennemsnittet. Også *rammerne for nytænkning, kreativ- og innovativ adfærd* og *Iværksætterpotentialet* matcher landsgennemsnittet.

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

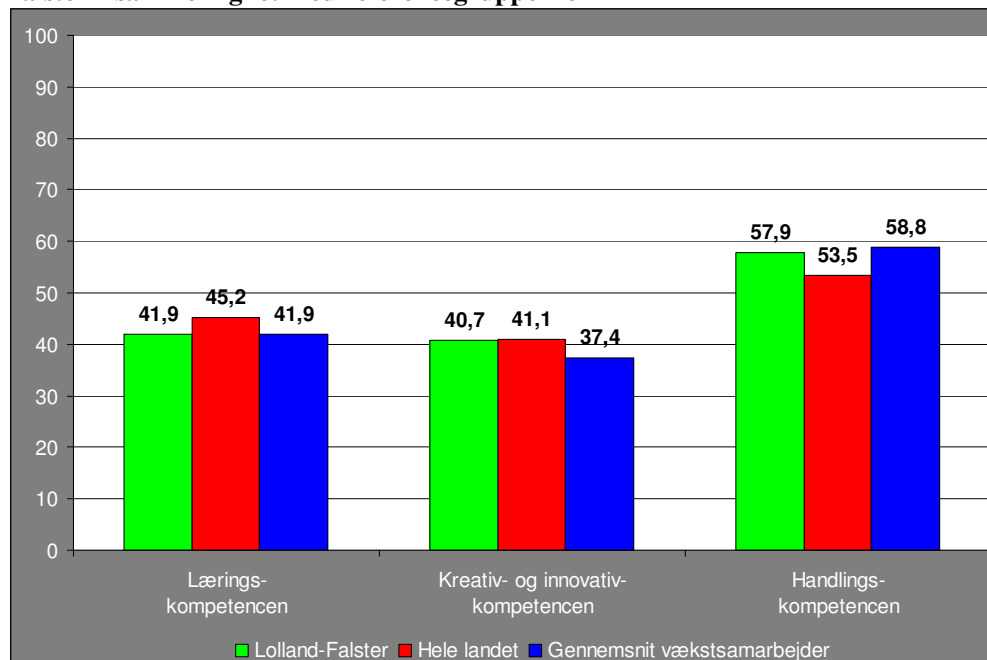


Handlingskompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet (jf. figur 2.8). I figur 2.11 ses det, at de to indikatorer *aktiv fritid* og *holdning og adfærd* ligeledes matcher landsgennemsnittet. Vækstsamarbejdets borgere i aldersgruppen 20-49 år deltager i lidt højere grad end landsgennemsnittet i borgermøder om lokale forhold og i ringere grad i udvalg eller arbejdsgrupper i nærmiljøet. De gør en lidt større indsats for at støtte lokalsamfundet, men bruger ikke helt så meget tid som referencegruppen på at orientere sig om samfundsforhold eller politik via radio, tv, aviser, internettet og tidsskrifter.

2.4.2. Kompetenceregnskab for borgere i aldersgruppen 50-64 år

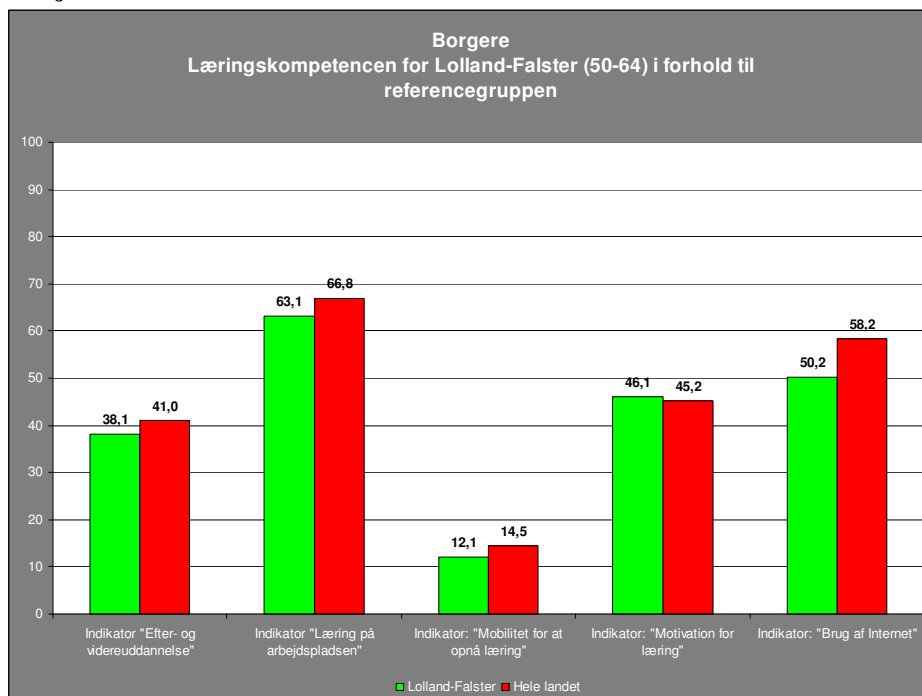
Figur 2.12 sammenfatter vækstsamarbejdets kompetenceniveau for borgerne i aldersgruppen 50-64 år sammenlignet dels med et repræsentativt udsnit af borgerne i denne aldersgruppe på landsplan, dels med gennemsnittet af vækstsamarbejdernes borgere i samme aldersgruppe. I figuren ses det, at læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger over dette. Det ses desuden, at niveauet i læringskompetencen og handlingskompetencen matcher gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens niveauet for Lolland-Falsters ældre borgere ligger under gennemsnittet for vækstsamarbejderne.

Figur 2.12: Borgernes kompetencer (borgere fra 50-64 år) i vækstsamarbejdet Lolland-Falster – sammenlignet med referencegrupperne



I figurerne 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 fra 50-64 år i vækstsamarbejdet Lolland-Falster



I figur 2.12 viste det sig, at læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet, hvilket skyldes, at de fem indikatorer for læringskompetencen ligger i underkanten eller på niveau med referencegruppens indekstal.

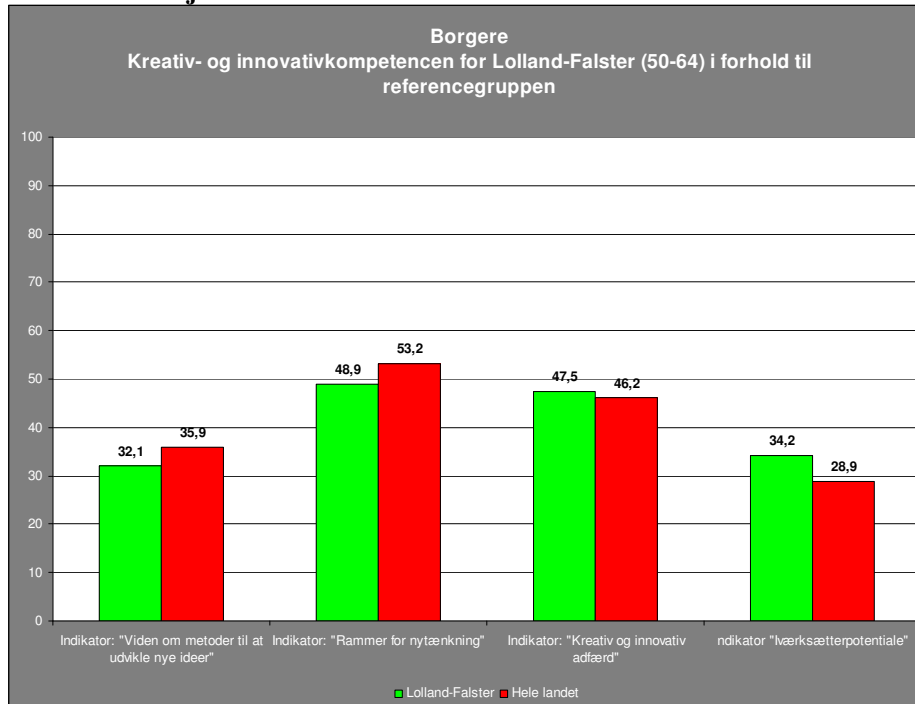
Efter- og videreuddannelsesniveaet blandt vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år er en anelse mindre end landsgennemsnittet, selvom vækstsamarbejdets borgerne i lidt højere grad oplever, at sådanne aktiviteter fører til øget produktion og større arbejdsglæde. Borgerne i vækstsamarbejdet er heller ikke helt så gode til at fremsætte ønsker om efteruddannelse overfor deres arbejdsgiver. Også indikatoren *læring på arbejdspladsen* ligger under landsgennemsnittet, hvilket primært skyldes, at borgerne på Lolland-Falster i mindre grad end i resten af landet inden for de sidste 12 måneder har arbejdet med ny teknologi og nye faglige udfordringer.

Indikatorerne *mobilitet for læring* og *motivation for læring* matcher landsgennemsnittet. Den største forskel findes inden for indikatoren *brug af internet*, der er lav på grund af en ringere adgang til internettet på de ældre borgeres privatadresse, samt at man endvidere i mindre omfang i egen fritid søger information på internettet fra privatadresse. Der er naturligvis en sammenhæng mellem disse to faktorer.

Det er velkendt, at befolkningen i udkantsområderne generelt anvender internettet i mindre omfang på grund af en dårligere infrastrukturel dækning. Denne dårligere dækning får i nærværende kompetenceregnskab den konsekvens, at befolkningen hér

mangler en driver for at sikre sin læringskompetence, idet internettet er en kilde til ny viden på en let tilgængelig måde.

Figur 2.14: Kreativ- og innovativkompetencen belyst ved indikatorer for borgere fra 50-64 år i vækstsamarbejdet Lolland-Falster



Kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men over niveauet for gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Der scores lavere i indikatoren *viden om metoder til at udvikle nye ideer*, fordi 39% af borgerne i alderen 50-64 år ikke synes, at de gennem deres efteruddannelse har lært at udvikle nye ideer. Til sammenligning gælder dette for 33% af landets borgere i samme aldersgruppe.

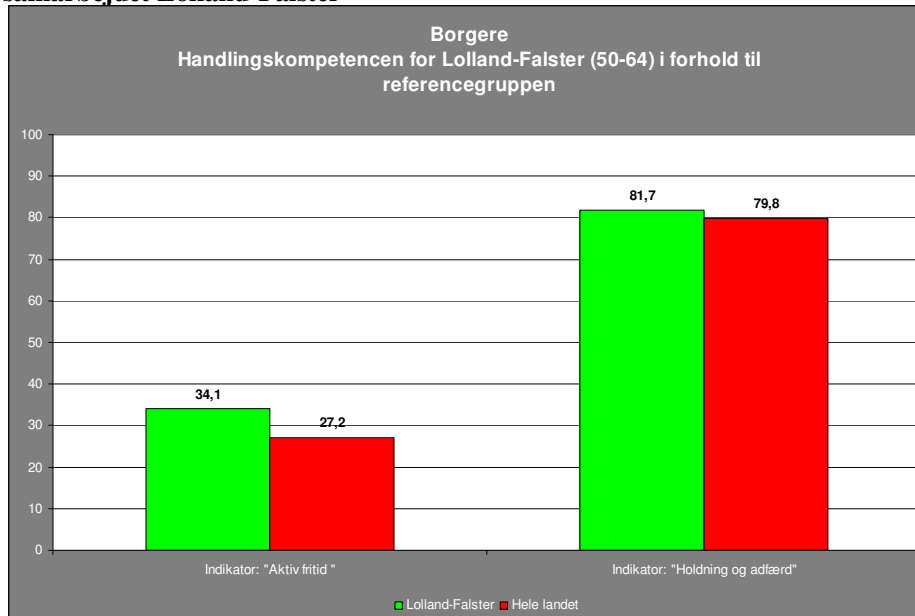
Rammerne for nytænkning er dårligere end i landet som helhed, idet borgerne ikke i samme grad som referencegruppen mener, at deres arbejdsplads er præget af nytænkning eller at deres arbejde kræver, at de selv er nytænkende.

Indikatoren *iværksætterpotentiale* ligger imidlertid højere end landsgennemsnittet for den ældre befolkning. Selvom der kun 1,8%, der overvejer at starte egen virksomhed, så svarer dette til landsgennemsnittet på 2,2%. Det væsentlige er, at en større del af de borgerne, der har konkrete overvejelser om etablering af iværksættervirksomhed, også har udarbejdet en forretningsplan, drøftet planerne med en finansiel rådgiver eller været i kontakt med den semioffentlige og offentlige iværksætterrådgivning.

Uanset om perspektivet for disse borgere er selvbeskæftigelse eller er etablering af en iværksættervirksomhed med vækstpotentiale, rummer dette forhold klart nogle kompetencemæssige muligheder, som bør indarbejdes i kompetenceregnskabet budgetmål.

Slutteligt skal det nævnes at indikatoren *kreativ og innovativ adfærd* ligger på niveau med landsgennemsnittet.

Figur 2.15: Handlingskompetencen belyst ved indikatorer for borgere fra 50-64 år i vækst-samarbejdet Lolland-Falster



Handlingskompetencen hos borgerne i alderen 50-64 år ligger på et højere niveau end landsgennemsnittet, specielt i forhold til indikatoren *aktiv fritid*.

Baggrunden for dette høje niveau er, at 34% af den ældre befolkning anfører, at de inden for de seneste tre år har været valgt til en tillidspost inden for fritidslivet, og at 30% anfører, at de inden for de sidste 12 måneder har deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper inden for den pågældendes nære miljø. På landsbasis anfører 27% af befolkningen i samme aldersgruppe, at de inden for de seneste tre år har været valgt til en tillidspost inden for fritidslivet, og 25% anfører, at de i løbet af det sidste år har deltaget i udvalg eller arbejdsgrupper i nærmiljøet.

I indikatoren *holdning og adfærd* anfører 78,2%, at de gør en aktiv indsats for at støtte deres lokalsamfund. Til sammenligning er dette gældende for 69,4% i landet som helhed.

3. Virksomhedernes kompetenceregnskab

3.1. Opsamling

Kompetenceniveauet for virksomhederne på Lolland-Falster ligger overordnet set en anelse under niveauet for landet som helhed. Både virksomheder i industrien, turismen og den ny økonomi ligger under niveau i kreativ- og innovativkompetencen – ny økonomi ligger sågar markant under landsgennemsnittet. Industrisektoren ligger på niveau i læringskompetencen, mens både turismen og ny økonomi igen ligger under niveau. I handlingskompetencen ligger industri på samme niveau som landsgennemsnittet, turismen ligger over niveau, mens ny økonomi i denne kompetence ligger markant over. Kompetenceniveauet i alle sektorer ligger generelt på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Kompetenceniveauet på tværs af sektorer ser en smule anderledes ud. Selvom ny økonomi i forhold til sin referencegruppe ligger under niveau, så ligger den markant over niveauet for de andre sektorer i læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen.

Ser man på forskellene mellem virksomheder med 2-9 ansatte og virksomheder med over 9 ansatte bliver det hurtigt åbenlyst, at det er de større virksomheder, der har det højeste kompetenceniveau. I både læringskompetencen og handlingskompetencen ligger virksomhederne med over 9 ansatte markant over niveauet for virksomheder med 2-9 ansatte, mens de ligger over niveauet i kreativ- og innovativkompetencen.

3.2. Indledning

I dette afsnit præsenteres kompetenceregnskabet for virksomhederne i vækstsamarbejdet Lolland-Falster. Det regionale vækstsamarbejde Lolland-Falster omfatter, ifølge databasen KOB, 1003 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 Lolland-Falster:

- industri
- turisme
- ny økonomi
- landbrug, som særlig sektor.

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

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 ni 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 referencegruppens.

Af tabel 3.1 fremgår det, at det er 28% af de 3.571 virksomheder, som der via de fire udvalgte sektorer – industri, turisme, ny økonomi og landbrug – er fokus på i opstillingen af nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Lolland-Falster. Den største af de inkluderede sektorer er landbrugssektoren. Det skal bemærkes, at hvis ikke virksomheder med 0-1 ansatte havde været udeladt af undersøgelsen, jf. tidligere, så ville op imod 74% af virksomhederne på Lolland-Falster have været relevante for opstillingen af kompetenceregnskabet.

Tabel 3.1. Udvalgte sektors andel af det samlede antal virksomheder på Lolland-Falster.

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Landbrug	Total
Population	202	100	86	615	1.003
Andel af samlede antal virksomheder	5,7%	2,8%	2,4%	17,2%	28,1%

Der blev gennemført interview med i alt 318 af de 1.003 virksomheder fordelt på de fire sektorer i vækstsamarbejdet Lolland-Falster. Disse virksomheder udgør datagrundlaget for opgørelsen af kompetenceniveauet.

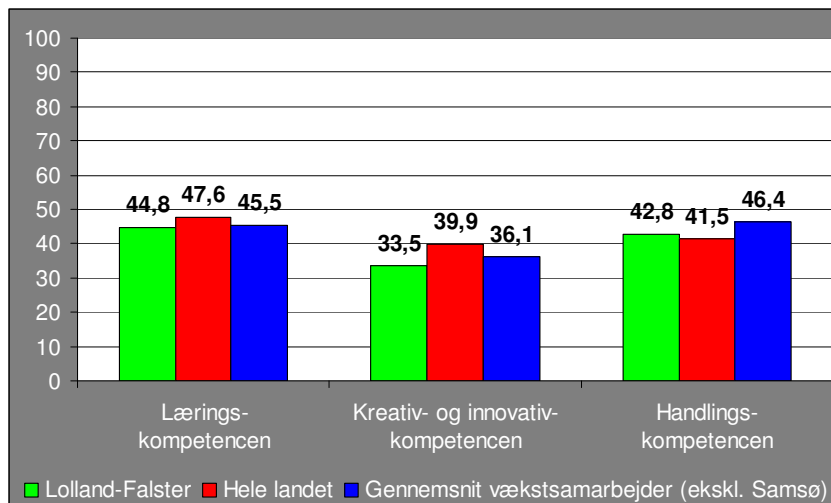
3.3. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på fire sektorer

3.3.1. Industriens kompetenceregnskab

Ved en sammenligning af de 97 adspurgte industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet Lolland-Falster med et landsgennemsnit af industrivirksomheder (jf. figur 3.1) viser det

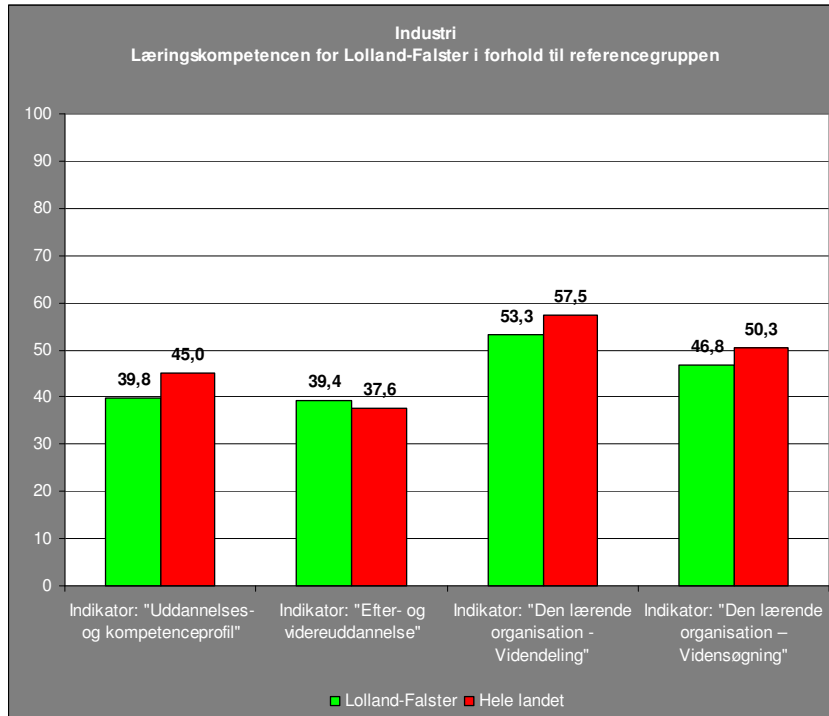
sig, at læringskompetencen og handlingskompetencen hos industrivirksomhederne ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet. Figuren viser ligeledes, at vækstsamarbejdets kompetence-niveau for læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger under dette niveau.

Figur 3.1: Vækstsamarbejdet Lolland-Falster industrivirksomheders kompetenceniveau – sammenlignet med referencegrupperne



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 Lolland-Falsters indikatorer for læringskompetencen i industrien

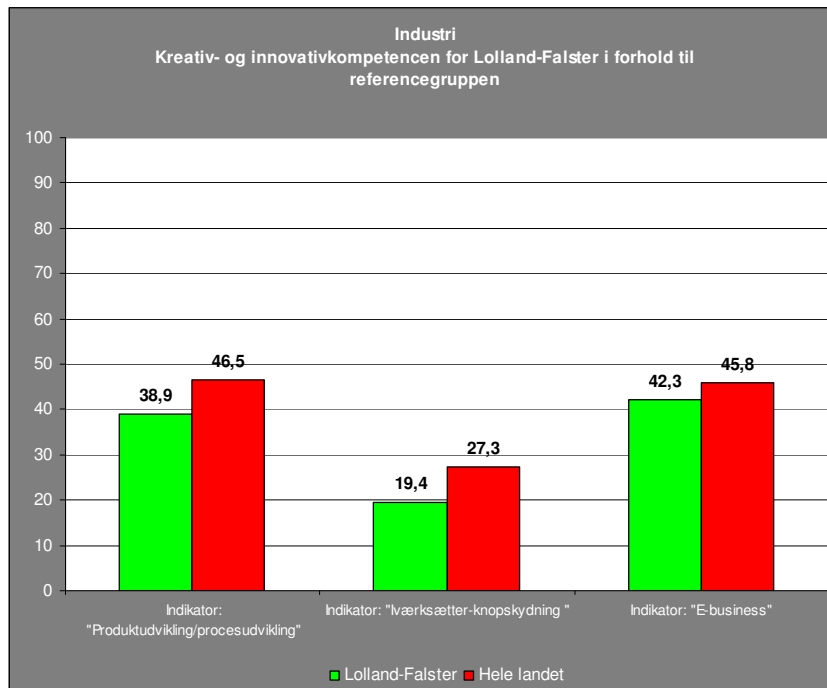


Læringskompetencen hos industrivirksomhederne ligger på niveau med landsgennemsnittet. For indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* ligger vækstsamarbejdet Lolland-Falster imidlertid under landsgennemsnittet, hvilket først og fremmest skyldes, at man scorer lavere på spørgsmål vedrørende kompetencer inden for markedsføring i forhold til kunder, udvikling af produkter, samt IT. Hertil kommer, at antallet af medarbejdere med lang videregående henholdsvis anden videregående uddannelse er lavere for Lolland-Falster end i resten af landet som helhed. Således beskæftiger 63% af industrivirksomhederne ikke medarbejdere med en lang videregående uddannelse, sammenlignet med et landsgennemsnit på 58%, mens 58% af industrivirksomhederne har ikke medarbejdere med anden uddannelse (bachelorer mv.) set i forhold til landsgennemsnittet på 47%. Det skal dog i den sammenhæng understreges, at kompetencegabet mellem Lolland-Falster og landsgennemsnittet ikke er markant stort inden for denne indikator.

Hvad angår indikatoren *den lærende organisation – videndeling* ligger vækstsamarbejdet også under landsgennemsnittet. Dette skyldes hovedsageligt, at 52% af industrivirksomhederne – mod 30% på landsbasis – kun i meget ringe grad anvender IT-understøttet videndeling (intranet og lignende). For indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* ligger Lolland-Falster ligeledes under niveauet for referencegruppen, idet vækstsamarbejdet scorer lavere end på landsplan, når det drejer sig om at søge information om udenlandske markeder, hvor den pågældende virksomhed vil være me-

re til stede: 33% af industrivirksomhederne på Lolland-Falster søger informationen om de udenlandske markeder mod 41% på landsplan.

Figur 3.3: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i industrien



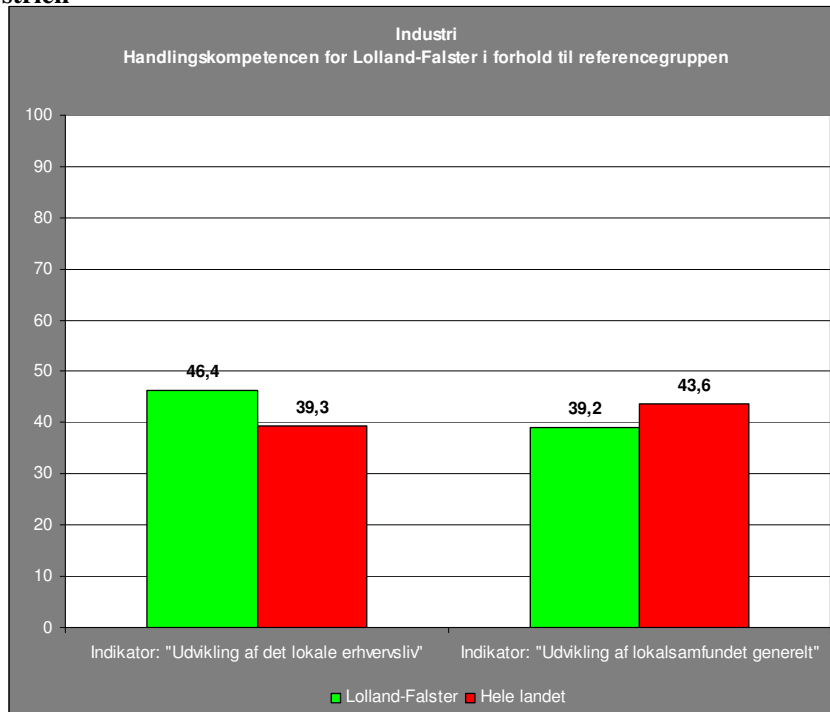
I figur 3.1 fremgik det, at Lolland-Falster scorer lavere end landsgennemsnittet på kreativ- og innovativkompetencen. Dette skyldes blandt andet, at der i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* scores markant lavere ned landsgennemsnittet. Baggrunden for dette er, at 61% af de adspurgte virksomheder i industrien anfører, at de har introduceret nye produkter/ser-viceydelser på markedet inden for de seneste tre år, mens andelen på landsplan er 75% af industrivirksomhederne. Samme lavere niveau gør sig gældende i forhold til vækstsamarbejdets industrivirksomheders introduktion af nye produktionsprocesser inden for de seneste tre år, hvor 56% anfører at have gjort dette sammenlignet med landsgennemsnittet på 69%.

Også indikatoren *iværksætter-knopskydning* trækker markant ned på kreativ- og innovativkompetencens samlede niveau, idet virksomhederne i vækstsamarbejdet samarbejder mindre med iværksættere sammenlignet med industrivirksomhederne på landsplan: 15% af vækstsamarbejdernes industrivirksomheder samarbejder med iværksættere, hvorimod 25% af industrivirksomhederne gør det på landsplan.

Endelig trækker også indikatoren *e-business* kreativ- og innovativkompetencen en smule nedad. Det skyldes bl.a., at 71% af industrivirksomhederne har en hjemmeside, der

som minimum præsenterer virksomhedens historie, produkter/ serviceydelser, hvorimod 80% af virksomhederne på landsplan har en sådan digital præsentation.

Figur 3.4: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for handlingskompetencen i industrien



Handlingskompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men under niveauet for gennemsnittet af vækstsamarbejderne (jf. figur 3.1). I figur 3.4 ses det imidlertid, at der scores markant højere end landsgennemsnittet i indikatoren *udvikling af lokalt erhvervsliv*, mens scoren i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* ligger under landsgennemsnittet.

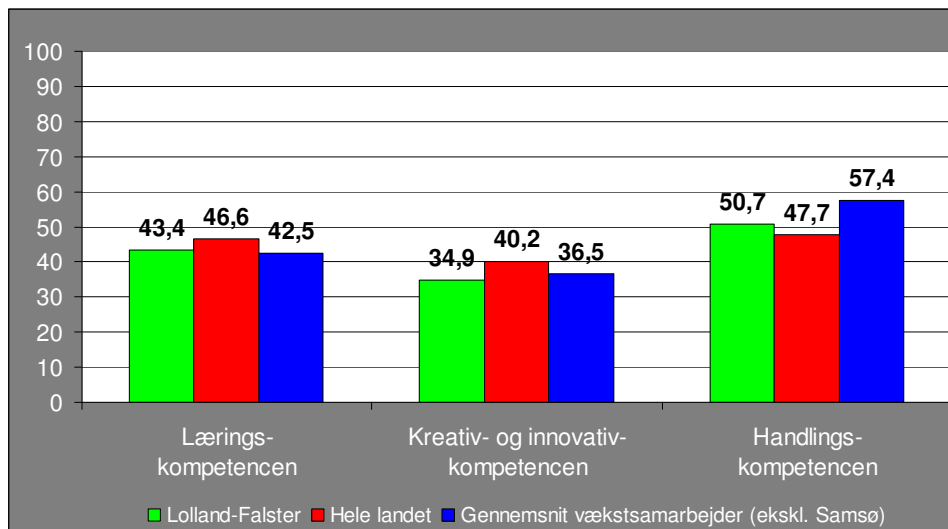
Industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet anvender underleverandører fra lokalområdet i samme grad som industrivirksomhederne på landsplan, men langt flere af vækstsamarbejdets industrivirksomheder deltager i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv, og vækstsamarbejdets industrivirksomheder arbejder i lidt højere grad på konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet.

Vækstsamarbejdets industrivirksomheder sponsorerer imidlertid ikke de lokale sportsaktiviteter i lige så høj grad som industrivirksomhederne på landsplan, og de tager heller ikke i samme grad socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper.

3.3.2. Turismens kompetenceregnskab

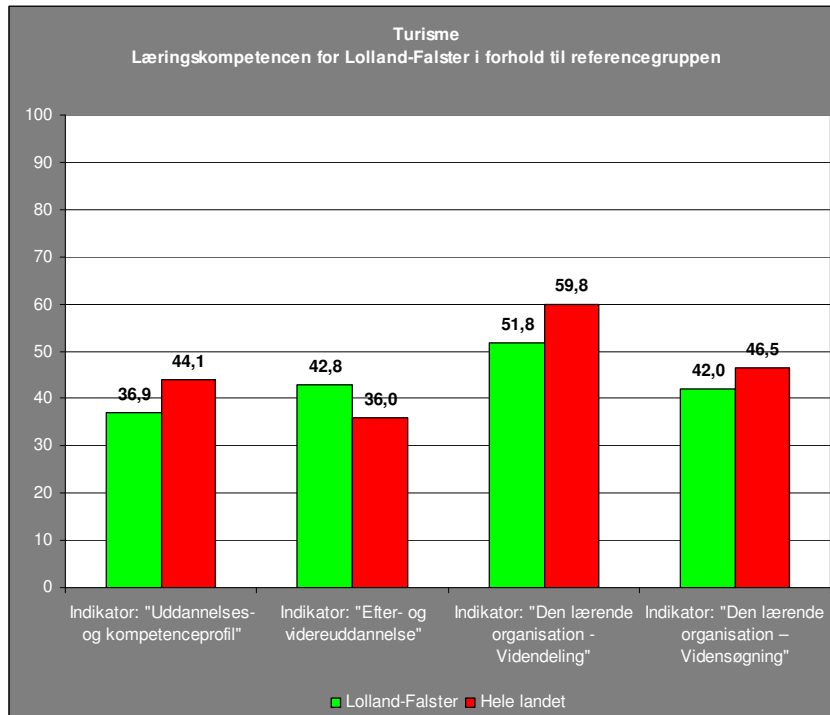
Ved en sammenligning af de 47 adspurgte turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet Lolland-Falster med et landsgennemsnit af turismevirksomheder (jf. figur 3.5) viser det sig, at læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen hos turismevirksomhederne ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Figuren viser ligeledes, at handlingskompetencen ligger over niveauet for landet som helhed, men under gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Figur 3.5: Vækstsamarbejdet Lolland-Falster turismevirksomheders kompetenceniveau – sammenlignet med referencegrupperne



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 Lolland-Falster indikatorer for læringskompetencen i turismen

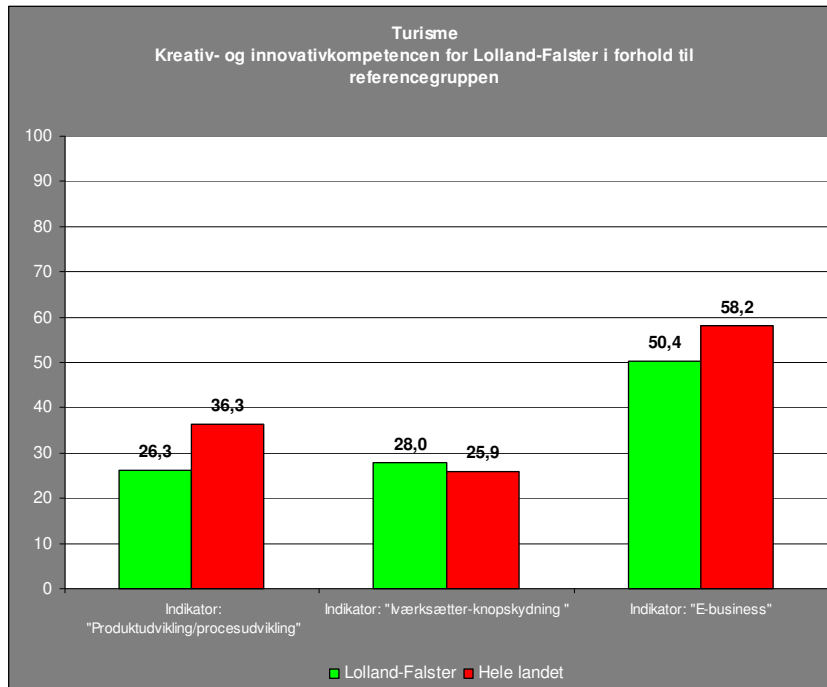


Læringskompetencen i turismevirksomhederne er lavere end landsgennemsnittet, hvilket hænger sammen med, at scoren er lavere eller markant lavere end landsgennemsnittet i 3 ud af 4 indikatorer. På efter- og videreuddannelsesområdet udmærker vækstsamarbejdet sig imidlertid positivt ved at have et større aktivitetsniveau end turismevirksomhederne på landsplan.

Den markant lavere score på indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* skyldes dels kompetencehuller inden for ledelse, fremmedsprog og udvikling af nye produkter, dels at der er færre turismevirksomheder i vækstsamarbejdet end i landet som helhed, der beskæftiger medarbejdere med en videregående uddannelse.

Den største forskel på indikatorniveau viser sig i indikatoren *den lærende organisation/videndeling* og forskellen er ikke i vækstsamarbejdets favør. Baggrunden herfor er, at turismevirksomheden Lolland-Falster i langt mindre grad anvender IT-understøttet videndeling i virksomheden end hvad der gør sig gældende for landet som helhed. Endvidere tager turismevirksomhederne i mindre udstrækning initiativ til at lære af andre virksomheders erfaring og bedst praksis. 55% af virksomhederne tager dette initiativ sammenlignet med 67% af turismevirksomhederne på landsplan.

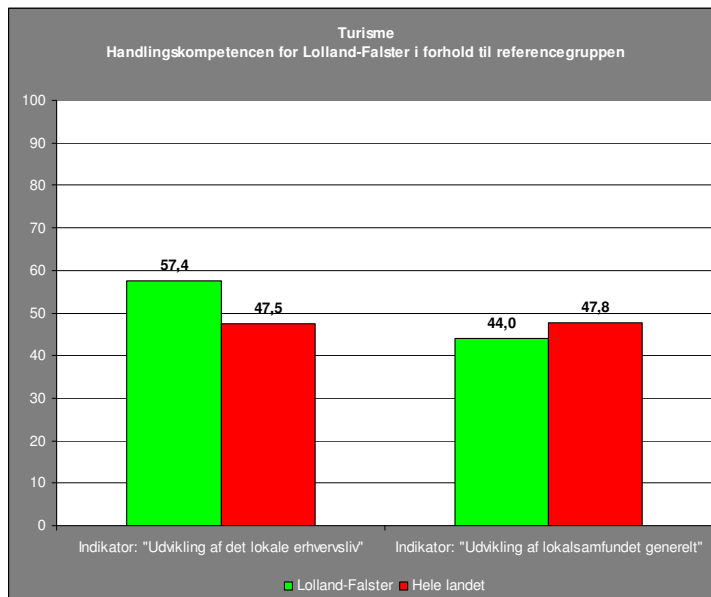
Figur 3.7: Vækstsamarbejdet Lolland-Falster indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i turismen



Når turismevirksomhederne scorer lavere på kreativ- og innovativkompetencen, er det nogle af de samme forklaringer, som gør sig gældende for turismen set i forhold til industrivirksomhederne.

Produktudviklingsaktiviteterne er lavere i vækstsamarbejdets turismevirksomheder sammenlignet med landsgennemsnittet. Endvidere gennemfører man i mindre grad nye produktionsprocesser i forhold til turismevirksomhedernes serviceydelser, end man gør på landsplan. Som markant forskel kan anføres, at 47% af turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet har introduceret nye produkter/serviceydelser inden for de seneste tre år, hvorimod 65% har gjort det på landsplan. Tilsvarende har 30% af vækstsamarbejdets turismevirksomheder gennemført nye produktionsprocesser inden for de seneste tre år, hvorimod 52% på landsplan anfører at have gennemført sådanne fornyende processer.

Figur 3.8: Vækstsamarbejdet Lolland-Falster indikatorer for handlingskompetencen i turismen



Turismevirksomhedernes handlingskompetence ligger højere end landsgennemsnittet. I figur 3.8 ses det imidlertid, at der scores markant højere end landsgennemsnittet i indikatoren *udvikling af lokalt erhvervsliv*, mens scoren i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* ligger under landsgennemsnittet.

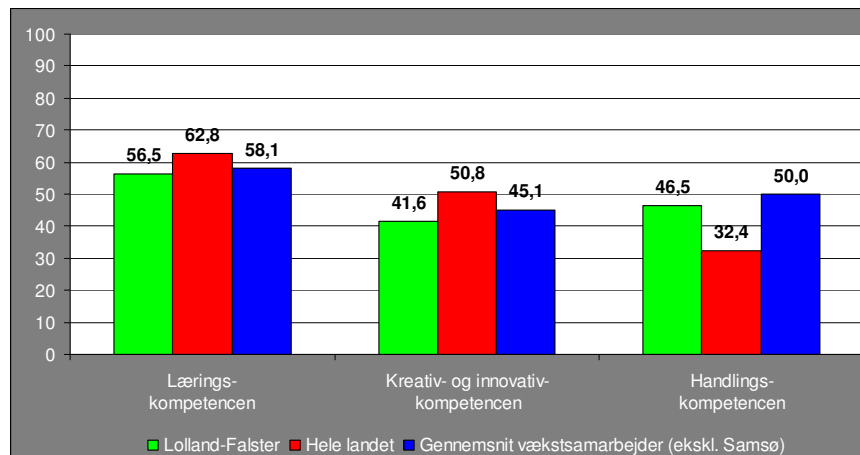
Turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet anvender i lidt højere grad underleverandører fra lokalområdet end turismevirksomhederne på landsplan. Vækstsamarbejdets turismevirksomheder deltager oftere i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv og de arbejder i højere grad på konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet.

Vækstsamarbejdets turismevirksomheder sponsorerer imidlertid ikke de lokale sportsaktiviteter i lige så høj grad som turismevirksomhederne på landsplan, og de tager heller ikke i samme grad socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper.

3.3.3. Den ny økonomis kompetenceregnskab

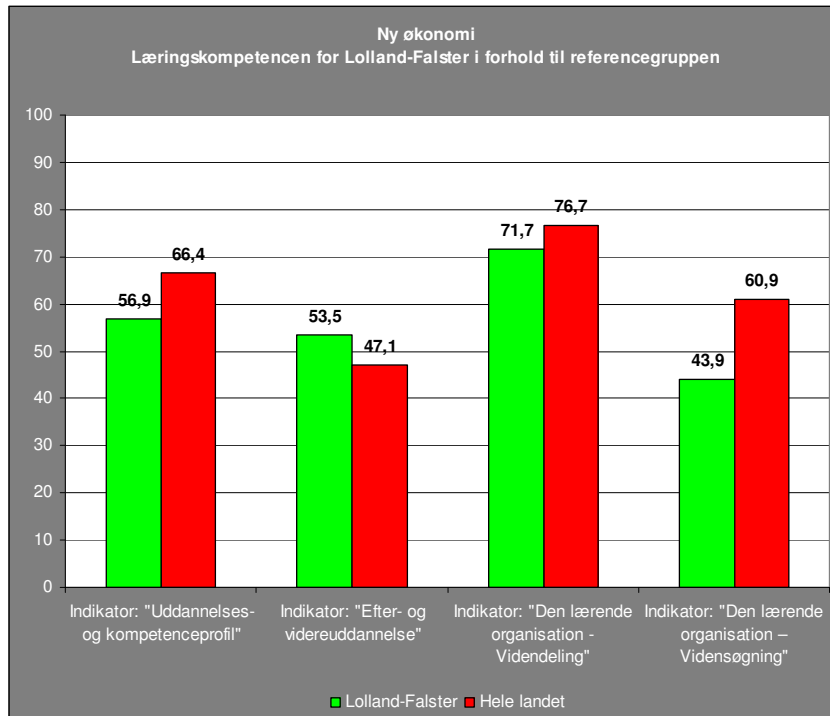
Ved en sammenligning af de 33 adspurgte virksomhederne inden for ny økonomi i vækstsamarbejdet Lolland-Falster med et landsgennemsnit (jf. figur 3.9) viser det sig, at læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet og kreativ- og innovativkompetencen hos virksomhederne inden for ny økonomi ligger markant under landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet. Figuren viser ligeledes, at læringskompetencen og handlingskompetencen ligger på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens kreativ- og innovativkompetencen ligger markant under gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Figur 3.9: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters kompetenceniveau inden for den ny økonomi – sammenlignet med referencegrupperne



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 Lolland-Falsters indikatorer for læringskompetencen inden for den ny økonomi



I figur 3.10 forklares det lavere niveau i læringskompetencen, idet der i 2 af de 4 indikatorer scores markant lavere end landsgennemsnittet.

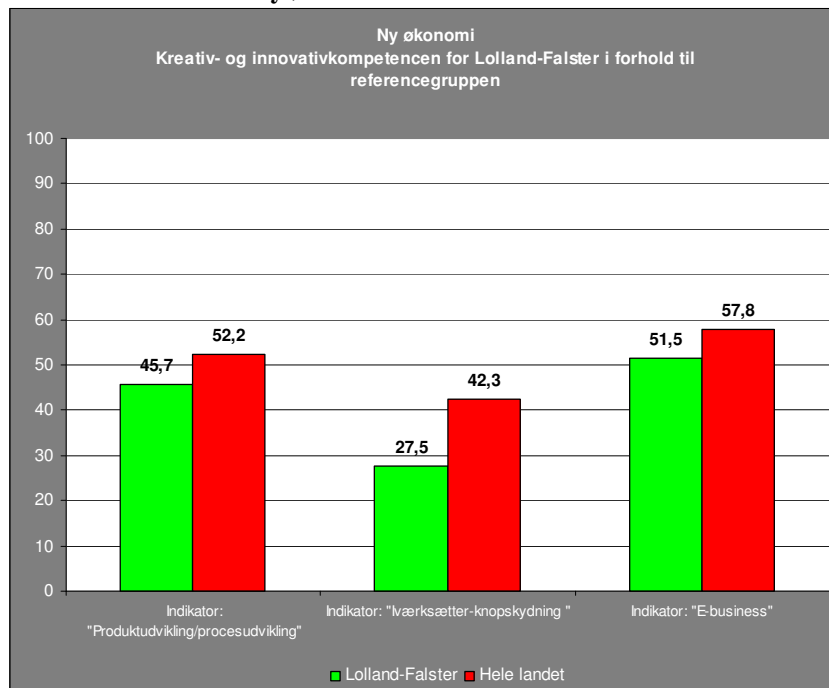
I indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* scorer virksomhederne generelt lavere end landsgennemsnittet, eksempelvis i forhold til vidensøgning om udenlandske markeder, hvor virksomheden ønsker at være mere til stede samt i forhold til anvendelse af de eksport- og erhvervsfremmerådgivningsinstitutioner, som eksisterer som tilbud til virksomhederne, eksempelvis Danmarks Eksportråd og andre regionale erhvervsfremme aktiviteter. Her er det tydeligt, at man på landsplan anvender disse rådgivningsinstitutioner i betydeligt højere grad.

På teknologiområdet er der ligeledes en mindre informationssøgning sammenlignet med virksomheder inden for den ny økonomi på landsplan. Den manglende vidensøgning hænger muligvis sammen med den uddannelses- og kompetenceprofil, som den ny økonomis virksomhed har i vækstsamarbejdet. I indikatorerne *uddannelses- og kompetenceprofil* scorer man nemlig generelt lavere, da man i mindre udstrækning råder over velkvalificerede medarbejdere med enten en kort videregående eller lang videregående uddannelse. Indikatoren vidner desuden om kompetencehuller inden for it, ledelse og teknologi.

I indikatoren *den lærende organisation – videndeling* scores der ligeledes lavere, eksempelvis på grund af, at virksomhederne i mindre udstrækning bevidst tager initiativ til at lære af andre virksomheders erfaringer og *bedste praksis* sammenlignet med landsgennemsnittet.

Den eneste indikator, som trækker opad i vækstsamarbejdets læringskompetence, er indikatoren *efter- og videreuddannelse*. Det skyldes først og fremmest, at efter- og videreuddannelsesaktiviteten er større i vækstsamarbejdets virksomheden inden for den ny økonomi end i landet som helhed: 36% af virksomhederne tilbyder således medarbejderne efteruddannelse på minimum 11 dage om året – til sammenligning er der 17% af virksomhederne inden for ny økonomi på landsplan, der tilbyder medarbejderne det samme.

Figur 3.11: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen inden for den ny økonomi



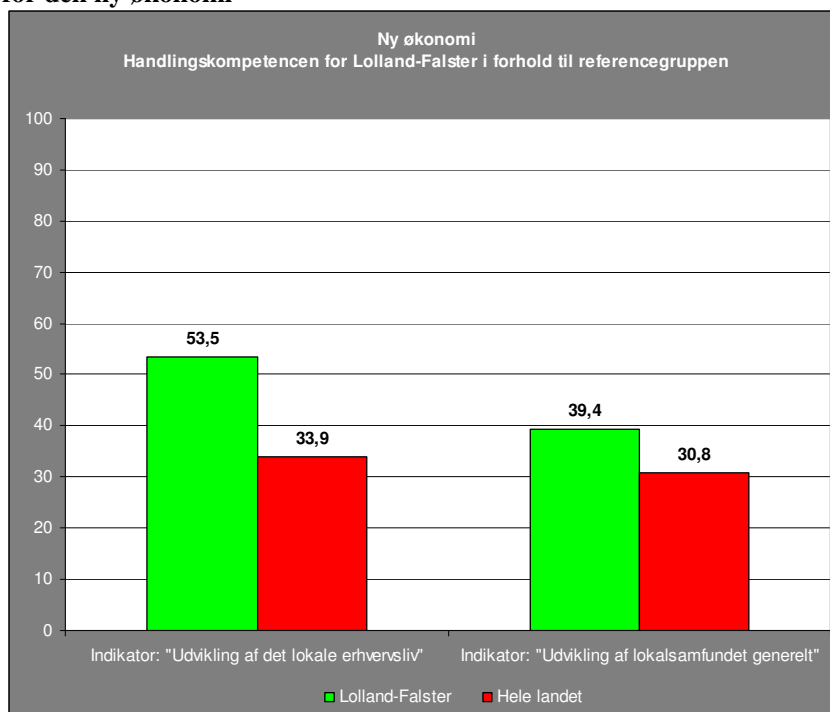
Kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets virksomheder inden for den ny økonomi ligger under markant landsgennemsnittet.

Den markant lavere score i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* skyldes, at den ny økonomis produktudviklingsaktiviteter målt ved introduktion af produkter/service-ydelser inden for de seneste tre år samt andel af medarbejdere, der er beskæftiget med produktudvikling/udvikling er på et lavere niveau i vækstsamarbejdets virksomheder inden for den ny økonomi sammenlignet med landsgennemsnittet.

Der scores ligeledes markant lavere i indikatoren *iværksætter-knopskydning*. Vækstsamarbejdets virksomhederne inden for ny økonomi samarbejder ikke med iværksættere i lige så høj grad som virksomhederne på landsplan og der produceres heller ikke særligt mange iværksættere i form af medarbejdere, der bryder ud og starter egen virksomhed. Dertil kommer, at virksomhederne kun i ringe grad samarbejder med eventuelle udbrydere.

Inden for *e-business* ligger virksomhedernes score under landgennemsnittet, selvom der faktisk anvendes e-læring i lidt højere grad end landsgennemsnittet. Det er virksomhedernes hjemmesider, der er skyld i den lavere score, idet der er færre virksomheder der har en hjemmeside og endnu færre hvis hjemmeside rummer et vare- og ydelseskatalog.

Figur 3.12: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for handlingskompetencen inden for den ny økonomi



Handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet. I figur 3.12 ses det, at såvel indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* som indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* ligger markant over landsgennemsnittet.

Virksomhedernes høje score skyldes særligt en høj deltagelse i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv og et stort arbejde for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet, men også den store ansvarlighed i forhold til de ressourcetsvage grupper i regionen er medvirkende til den høje handlingskompetence.

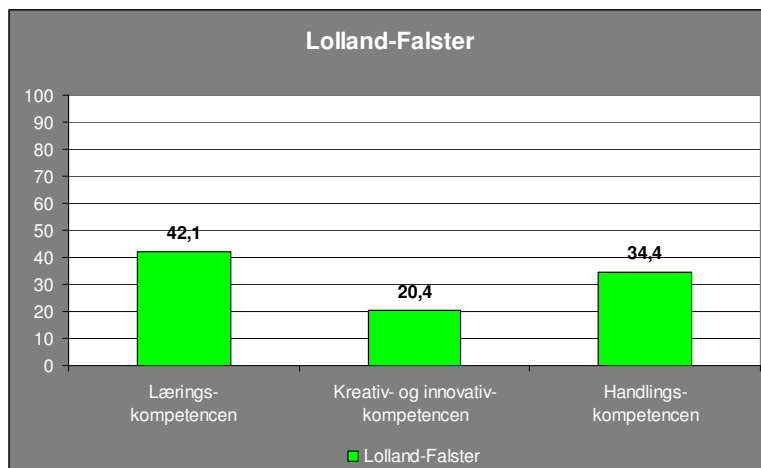
Blandt disse nye vækstvirksomheder er der således en interesse for at løfte regionen og der er en loyalitet overfor at udvikle både samfund og virksomheder i regionen blandt de nye vækstvirksomheder.

3.3.4. Landbrugets kompetenceregnskab

Som anført indledningsvist, er landbrugssektoren udvalgt som den særlige sektor på grund af, at sektoren beskæftigelses- og produktionsmæssigt er af stor betydning for vækstsamarbejdets kommuner.

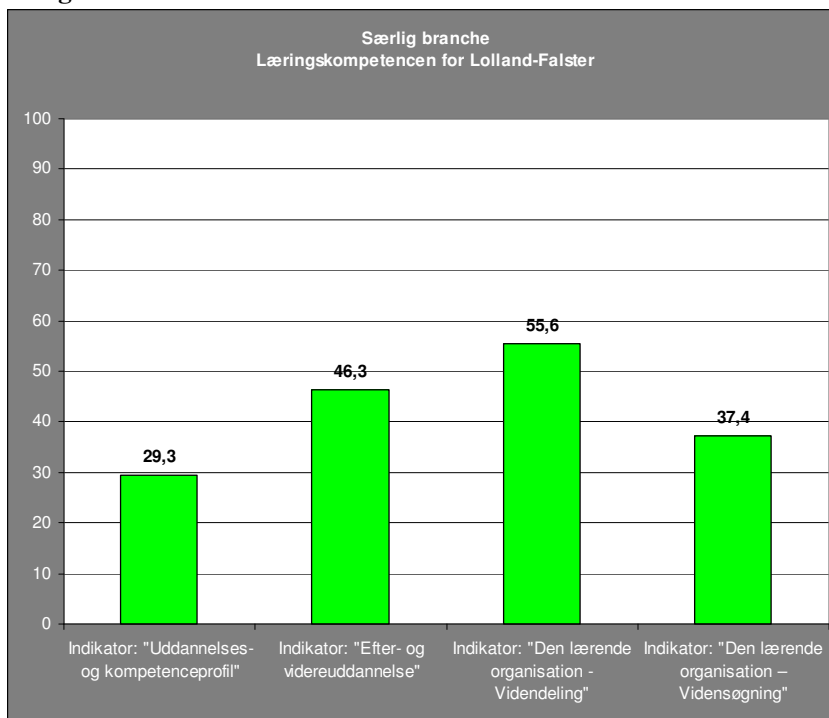
Figur 3.13 præsenteres kompetenceniveauet i landbruget. Det ses, at niveauet i læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen samt handlingskompetencen er lavt. Ikke mindst den lave score inden for handlingskompetencen understreger, at landbruget i vækstsamarbejdet kompetencemæssigt fra sektorresultaterne for vækstsamarbejdet i øvrigt.

Figur 3.13: Vækstsamarbejdet Lolland-Falster kompetenceniveau inden for landbrug



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 Lolland-Falsters indikatorer for læringskompetencen i landbruget

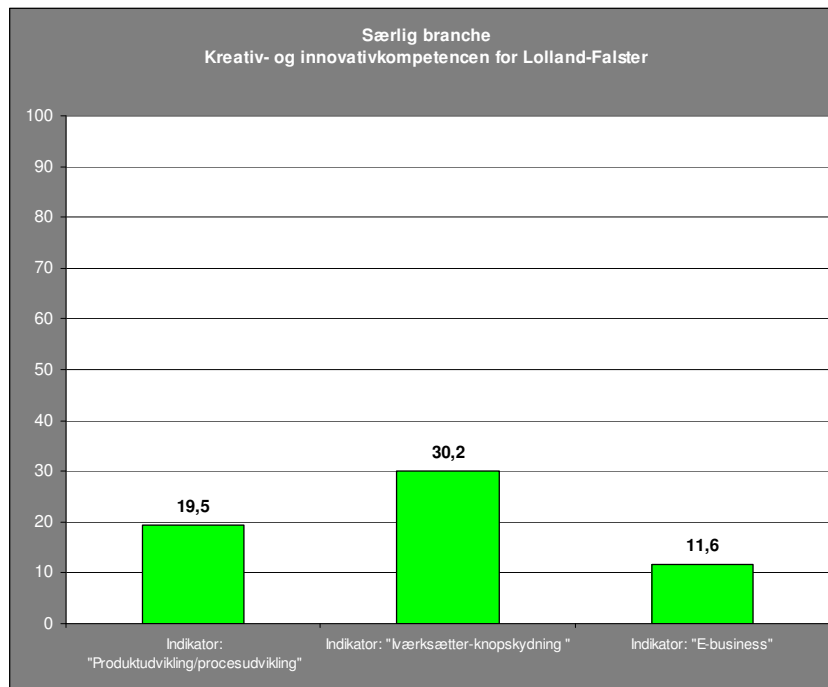


I figur 3.14 er indikatorernes niveau anført på de enkelte kompetencer. Der er ingen tvivl om, at når læringskompetencen scorer lavt for landbrug inden for vækstsamarbejdet, skyldes det den strukturelt betingede uddannelses- og kompetenceprofil, der er inden for landbruget.

Niveauet i indikatoren *efter- og videreuddannelse* skyldes en lav efter- og videreuddannelsesaktivitet, idet der er 54,6% anfører at ingen medarbejdere er blevet efter- eller videreuddannet det seneste år. De efter- eller videreuddannelsesaktiviteter medarbejderne deltager i er for det meste af længere varighed.

Når besvarelserne på de spørgsmål, der ligger til grund for indikatorerne *den lærende organisation – videndeling* og *den lærende organisation – viden søgning*, studeres, så viser det sig, at landbrugsvirksomhederne kun anvender IT-understøttet videndeling i meget ringe grad. Til gengæld tager 82,3% af virksomhederne bevidst initiativ til at lære af andre virksomheders erfaringer og 58,9% tager bevidst initiativ til at sprede viden hurtigt og effektivt til alle i organisationen. 12,1% af virksomhederne søger information om interessante udenlandske markeder, mens 80,9% søger information om ny teknologi.

Figur 3.15: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i landbruget

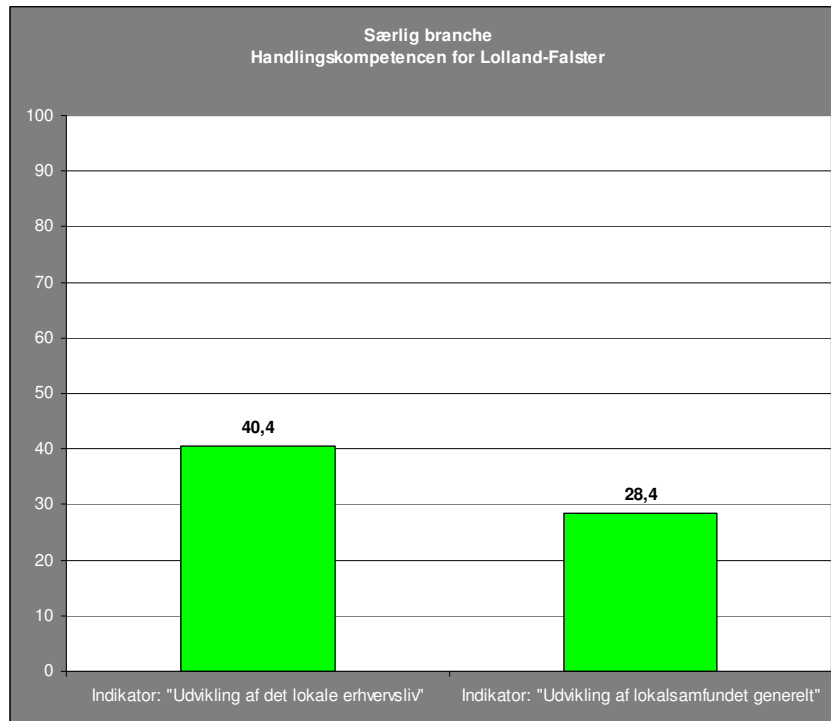


Det lave kompetenceniveau inden for læringskompetencen skal ikke overdramatiseres, men det er problematisk, at kreativ- og innovativkompetencen i landbruget er lav. Der er specielt brug for at vurdere indikatoren *produktudvikling/procesudvikling*, som ligger meget lavt på grund af, at der inden for landbrug kun er meget få produkt- og procesudviklingsaktiviteter som sådan.

Det er tydeligt, at landbruget i vækstsamarbejdet har en meget traditionel underleverandørrelation til aftagerne samt en heraf følgende ringe relation til slutforbrugere, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at indikatoren *e-business* scorer meget lavt. Det er således meget få landbrug, der har deres eget digitale visitkort, hvilket som sagt hænger sammen med, at landbrugets aftagere ikke er turister eller andre slutforbrugere, men andre virksomheder der aftager produkterne med henblik på videre forarbejdning af disse.

Et øget kreativ- og innovativkompetenceniveau er nødvendigt, hvis landbrugene i højere grad skal sælge direkte til forbrugerne og detailedet.

Figur 3.16: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for handlingskompetencen i landbruget



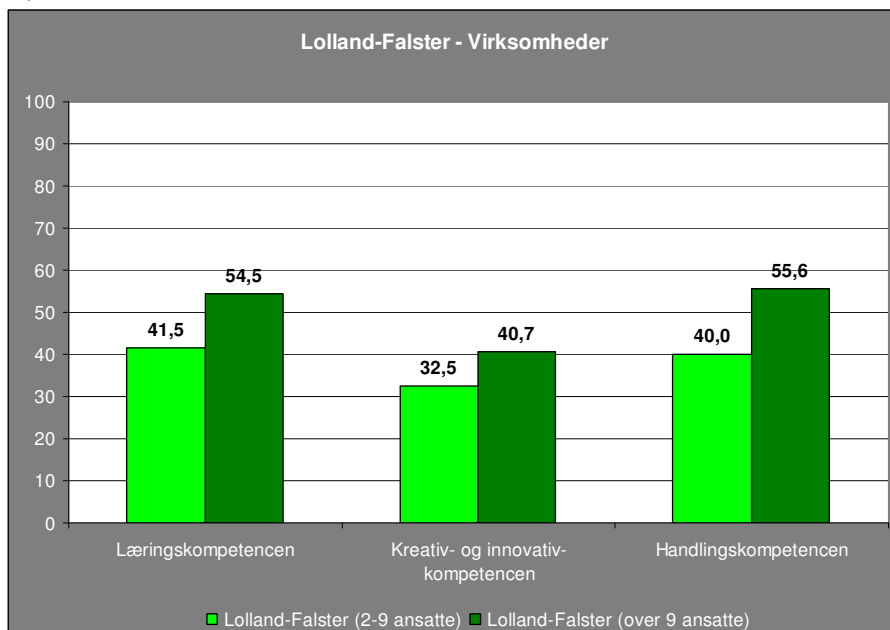
Handlingskompetencen i vækstsamarbejdets landbrugssektors er relativt lavt, hvilket skyldes, at landbrugene generelt ikke spiller en rolle i forhold til udvikling af lokalsamfundene. Går man bagom indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* ses, det at virksomhederne i landbruget er meget opmærksomme på at anvende lokale underleverandører, men det ses også, at virksomhederne kun i meget ringe grad deltager i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv, ligesom der stort set ikke arbejdes på konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet. Den lave score i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* skyldes, at kun 23,4% af virksomhederne sponsorerer de lokale sportsaktiviteter, ligesom det kun er 30,5% af virksomhederne, der har taget et konkret socialt ansvar for de resourcesvage grupper i lokalområdet.

3.4. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på størrelse

I dette kapitel vil kompetenceregnskabet for vækstsamarbejdet Lolland-Falster 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 Lolland-Falster udgøres af 243 virksomheder med maksimalt 9 ansatte og 73 virksomheder med mere end 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 læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte er markant lavere end i virksomhederne med over 9 ansatte.

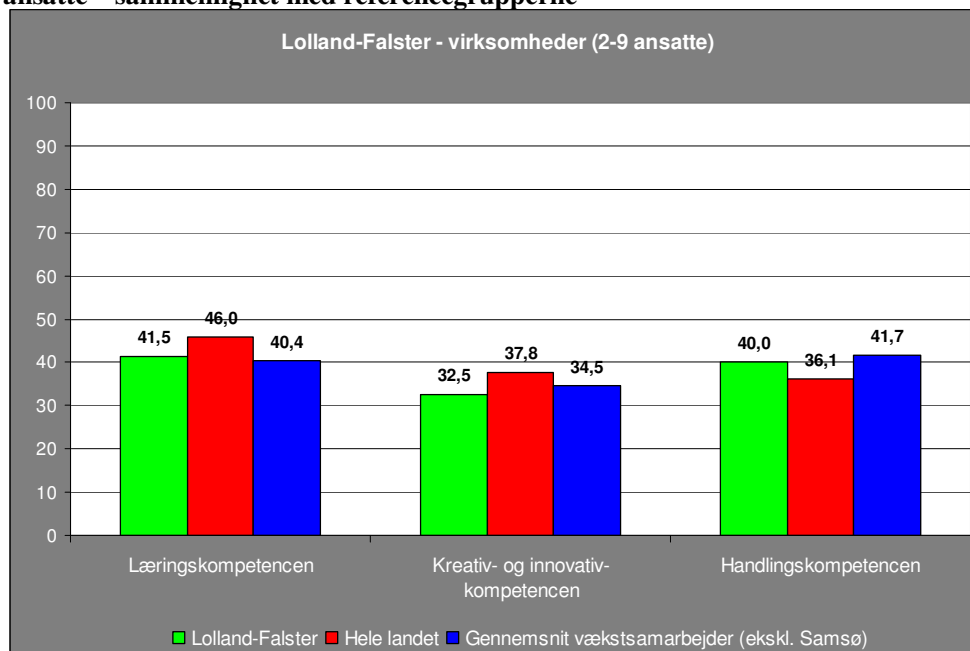
Figur 3.17: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters kompetenceniveau for de to virksomhedsstørrelse



3.4.1. Kompetenceregnskab for virksomhederne med 2-9 ansatte

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

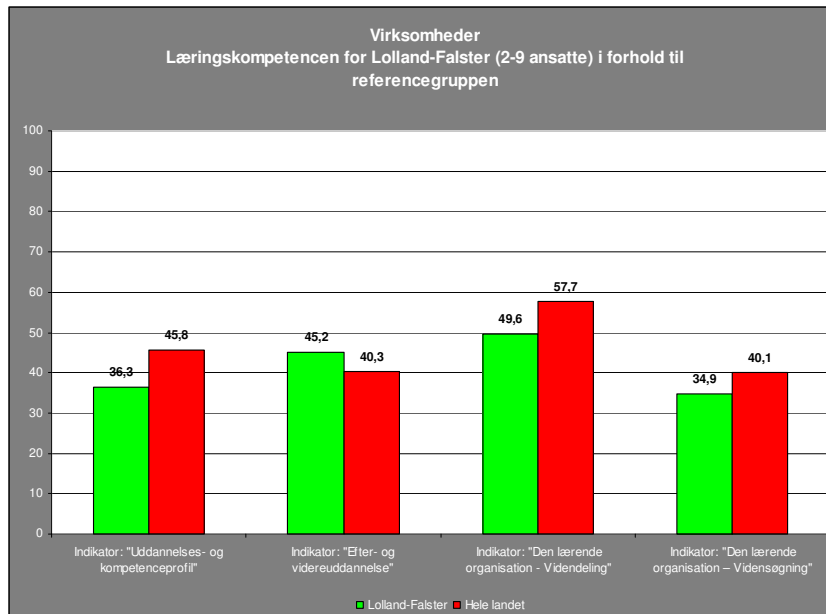
Figur 3.18: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters kompetenceniveau i virksomheder med 2-9 ansatte – sammenlignet med referencegrupperne



I figur 3.18 ses det, at både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, samt at handlingskompetencen ligger over niveauet for landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. De små virksomheder har således et kompetencegab inden for såvel læringskompetencens som kreativ- og innovativkompetencens område.

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

Figur 3.19: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for læringskompetencen

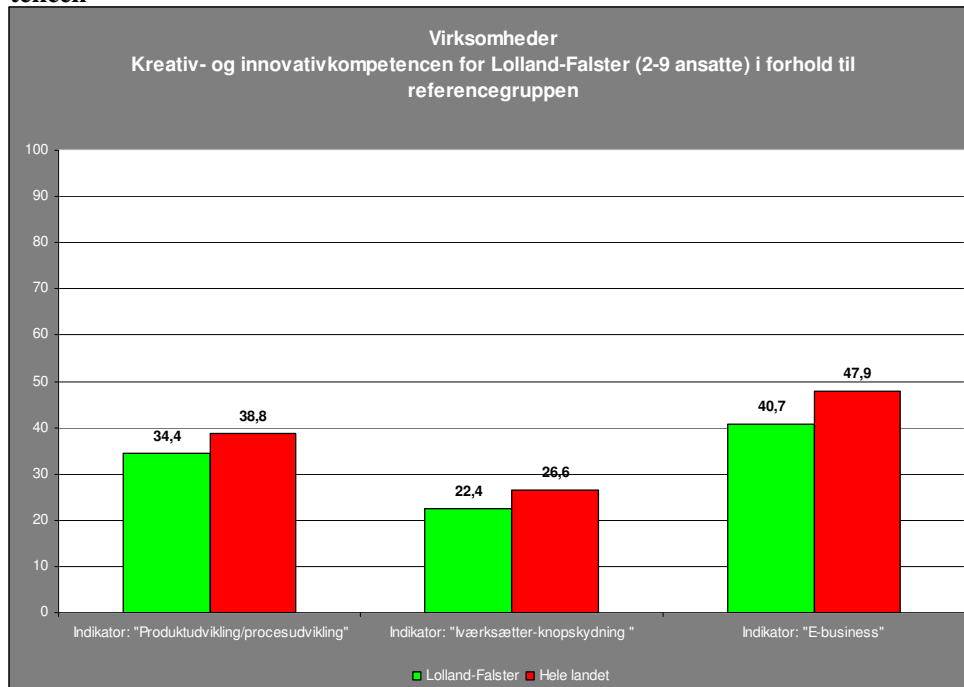


Læringskompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte ligger under landsgennemsnittet og i figur 3.19 ses det, at der scores lavere i 3 ud af 4 indikatorer.

Der scores markant lavere i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*, hvilket dels skyldes kompetencehuller inden for teknologi, ledelse og udvikling af produkter, dels at kun 34% af virksomhederne beskæftiger medarbejdere med en form for videregående uddannelse, men dette gælder for 47,6% af virksomhederne på landsplan. Indikatoren *efter- og videreuddannelse* trækker virksomhedernes læringskompetence op, idet vækstsamarbejdets virksomheder efter- eller videreuddanner deres medarbejdere både oftere og i længere tid ad gangen.

Vækstsamarbejdets virksomheder med 2-9 ansatte tager i højere grad end referencegruppen bevidst initiativ til at lære af andre virksomheder, men da det kun er en lille andel af virksomhederne, som anvender IT-understøttet videndeling, så scores der alligevel markant lavere i indikatoren *den lærende organisation – videndeling*. Også i indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* ligger vækstsamarbejdet under landsgennemsnittet. Det skyldes, at virksomhederne ikke gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning og ikke søger information om udenlandske markeder i samme grad som virksomhederne i landet som helhed.

Figur 3.20: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen



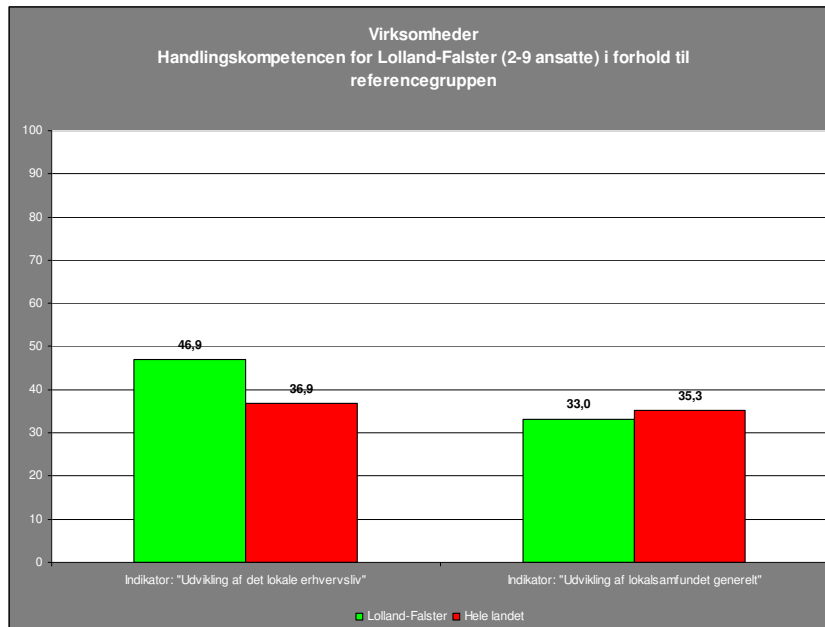
Kreativ- og innovativkompetence hos virksomhederne med 2-9 ansatte ligger under landsgennemsnittet, fordi disse virksomheder scorer lavere i alle indikatorer.

Den lave kreativ- og innovativkompetence hænger primært sammen med, at færre mindre virksomheder i vækstsamarbejdet Lolland-Falster ikke i samme udstrækning som referencegruppen i landet som helhed har en hjemmeside og kun en mindre andel har et vare- og ydelseskatalog på deres hjemmeside.

Det lave niveau i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* skyldes, at kun en mindre andel af omsætningen investeres i forskning og udvikling, at virksomhederne ikke introducerer nye produkter på markedet i samme takt som referencegruppen, at kun få medarbejdere beskæftiger sig med produktudvikling, samt at stort set ingen virksomheder råder over patenter.

Vækstsamarbejdet ligger også under niveauet for landsgennemsnittet i indikatoren *iværksætter-knopskydning*. Dette skyldes primært, at vækstsamarbejdets virksomheder ikke samarbejder helt så meget med iværksættere som referencegruppen og de producerer heller ikke helt så mange iværksætter i form af udbrydere, der starter egen virksomhed. Til gengæld samarbejdes der i lidt højere grad med de medarbejdere, der udbryder ud.

Figur 3.21: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for handlingskompetencen



Handlingskompetencen i virksomhederne med 2-9 ansatte ligger over niveauet for landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne (jf. figur 3.18), men markant under virksomhederne med over 9 ansatte (jf. figur 3.17).

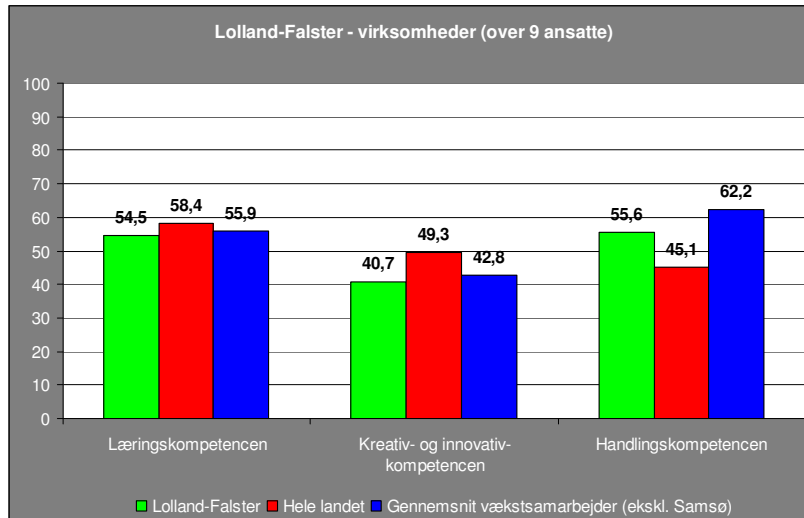
I figur 3.21 ses det, at der scores markant højere i indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv*. Virksomhederne med 2-9 ansatte anvender i højere grad lokale underleverandører og de deltager i grad i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv end landets virksomheder i samme størrelse.

I indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* ligger vækstsamarbejdet på niveau med landsgennemsnittet. Virksomhederne med 2-9 ansatte er lige så flittige til at sponsorerer de lokale sportsaktiviteter eller til tage socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper som landet som helhed.

3.4.2. Kompetenceregnskab for virksomhederne med over 9 ansatte

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

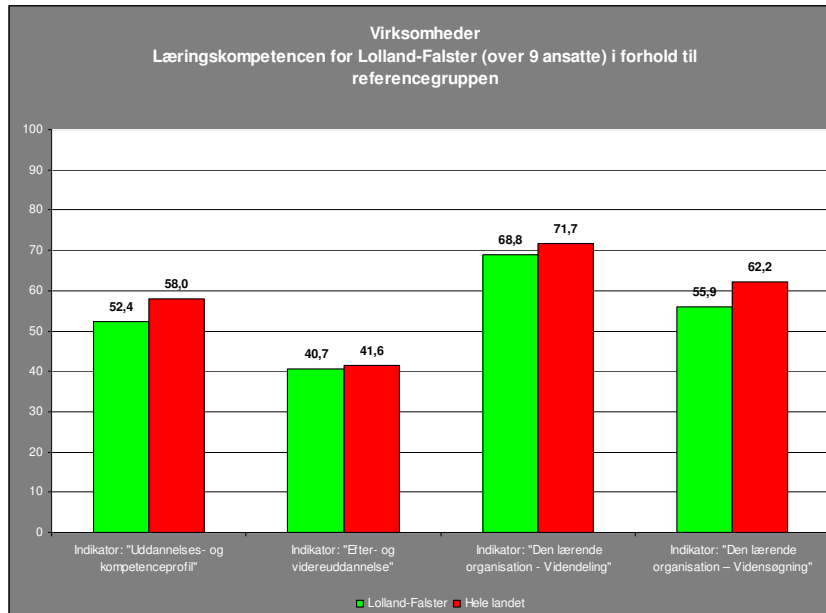
Figur 3.22: Kompetenceniveauet i vækstsamarbejdet Lolland-Falsters virksomheder med over 9 ansatte – sammenlignet med referencegrupperne



Figuren viser ikke overraskende, at læringskompetencen er mindre end landsgennemsnittet og kreativ- og innovativkompetencen ligger markant under landsgennemsnittet for denne virksomhedsstørrelse, hvorimod handlingskompetencen er større. Figuren viser ligeledes, at både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet og under niveauet for gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

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

Figur 3.23: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for læringskompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte – sammenlignet med landsgennemsnittet

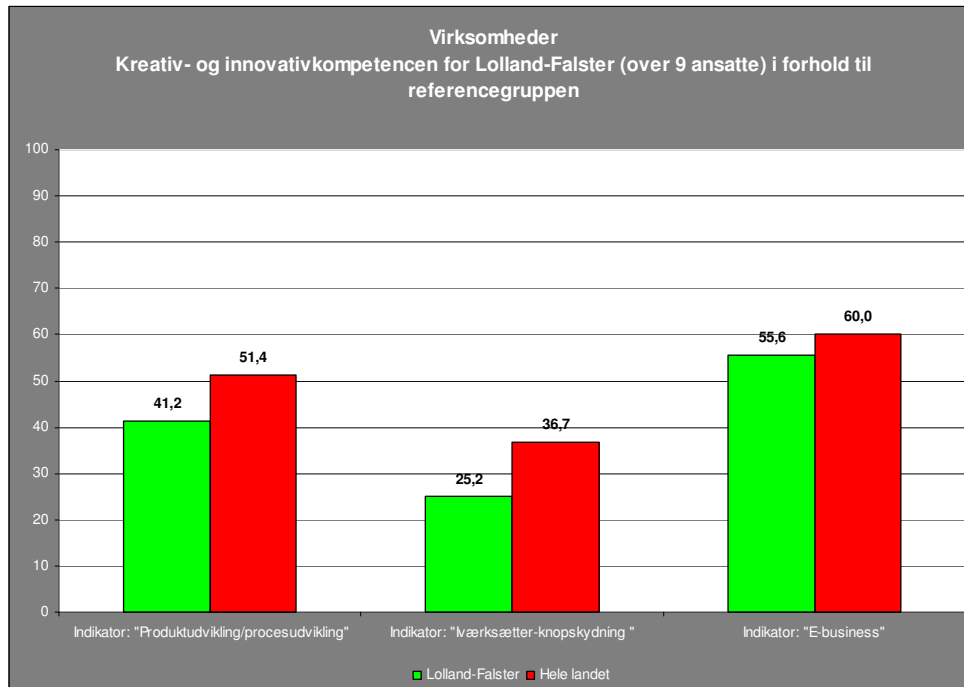


Læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet og i figur 3.23 ses det, at der scores lavere end landsgennemsnittet i 3 ud af 4 indikatorer.

Indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* vidner om, at virksomhederne med over 9 ansatte har kompetencehuller inden for teknologi, ledelse og fremmedsprog, samt at der er færre virksomheder, der beskæftiger medarbejdere med en form for videregående uddannelse end i landet som helhed. Efter- og videreuddannelsesaktiviteten i vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte er på niveau med landets, men til gengæld er aktiviteterne ofte lidt længere, hvorfor scoren i indikatoren *efter- og videreuddannelse* matcher landsgennemsnittet for denne virksomhedsstørrelse.

Der søges ikke information om interessante udenlandske markeder og der gennemføres ikke systematisk uddannelsesplanlægning i samme grad som i landets virksomheder i samme størrelse. Derfor ligger scoren i indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* under landsgennemsnittet. Indikatoren *den lærende organisation – videndeling* matcher næsten landsgennemsnittet, men årsagen til en lavere score er, at IT-understøttet videndeling ikke anvendes i samme grad som i landet som helhed.

Figur 3.24: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte – sammenlignet med landsgennemsnittet



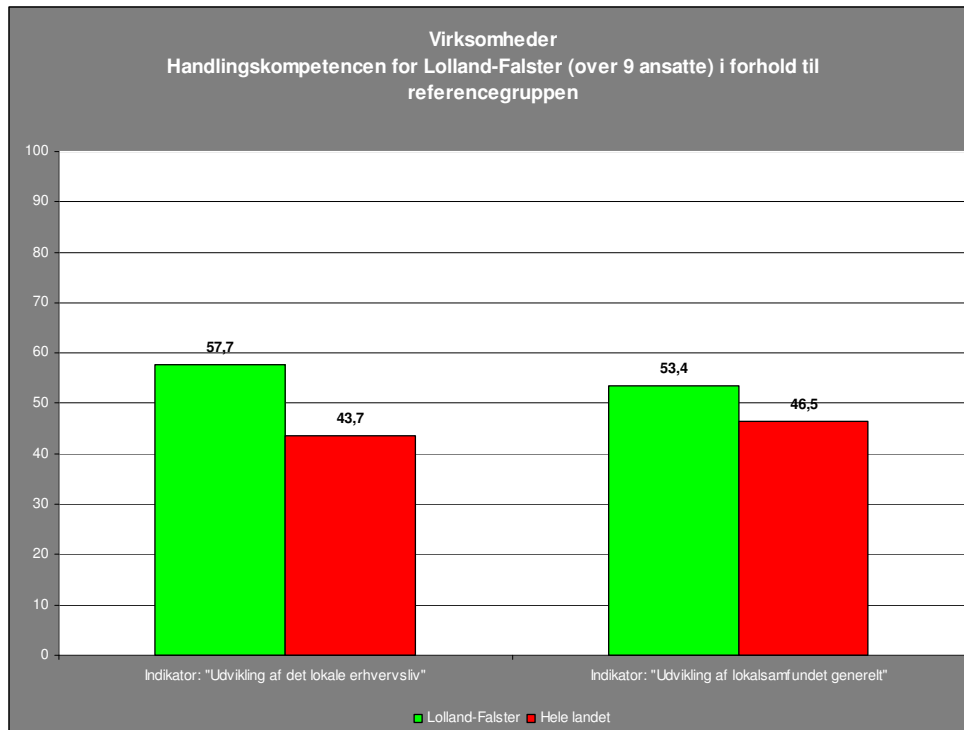
Kreativ- og innovativkompetencen ligger markant under landsgennemsnittet. I figur 3.24 ses det, at det lave niveau gælder for samtlige indikatorer for kompetencen.

Virksomhederne med over 9 ansatte scorer markant lavere i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling*, fordi der kun investeres en lille andel af omsætningen i forskning og udvikling, at virksomhederne ikke introducerer nye produkter på markedet i samme takt som referencegruppen, samt at kun få medarbejdere beskæftiger sig med produktudvikling,

Vækstsamarbejdets virksomheder samarbejder ikke helt så meget med iværksættere som referencegruppen og de producerer heller ikke helt så mange iværksætter i form af udbrydere, der starter egen virksomhed. Derfor scores der også markant lavere i indikatoren *iværksætter-knopskydning*.

Den lave kreativ- og innovativkompetence hænger desuden sammen med den markant lavere score i indikatoren *e-business*. Kun en meget lille del af de adspurgte virksomheder har en hjemmeside eller har et elektronisk vare- og ydelseskatalog.

Figur 3.25: Vækstsamarbejdet Lolland-Falsters indikatorer for læringskompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte – sammenlignet med landsgennemsnittet



Handlingskompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte ligger markant over landsgennemsnittet for samme virksomhedsstørrelse, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne (jf. figur 3.22).

I figur 3.25 ses det, at der scores markant højere i indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv*. Virksomhederne med over 9 ansatte anvender i højere grad lokale underleverandører, de deltager i højere grad i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv og de arbejder for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet end landets virksomheder i samme størrelse. I indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* ligger vækstsamarbejdet over landsgennemsnittet, hvilket dels skyldes, at virksomhederne i højere grad samarbejder med lokale organisationer, foreninger eller råd med det formål at skabe vækst og udvikling i lokalsamfundet, dels at virksomhederne i højere grad sponsorerer de lokale sportsaktiviteter, dels at flere virksomheder tager socialt ansvar for de resourcesvage grupper end landet som helhed.

3.5. Brobygningsaktiviteter

Brobygning anvendes i betydningen af, at virksomhederne etablerer et samarbejde med eksterne partnere i vækstcentrene både set i relation til videninstitutioner og i forhold til andre private virksomheder, der udviklingsmæssigt kan understøtte virksomheden.

Potentialet ved brobygningsaktiviteter er, at der videndeles og samarbejdes mellem yderområderne og de større byer, da yderområderne ikke isoleret kan imødegå de udfordringer fremtiden bringer. Et forstærket samspil mellem virksomheder i yderområder og fx videninstitutioner i byområder vil kunne styrke erhvervsudviklingen i yderområderne. Brobygningsaktiviteterne har dermed til formål at skabe rammer for, at yderområderne får mere gavn af de gode vækstvilkår – i form af uddannelses- og videninstitutioner, offentlig erhvervsservice, private serviceerhverv – som byområderne tilbyder. Udviklingen af gode rammevilkår for virksomhederne i de regionale vækstsamarbejder indebærer således et styrket samspil med vækstcenterne.

3.5.1. Brobygningsaktiviteter mellem vækstcenter og vækstsamarbejdet

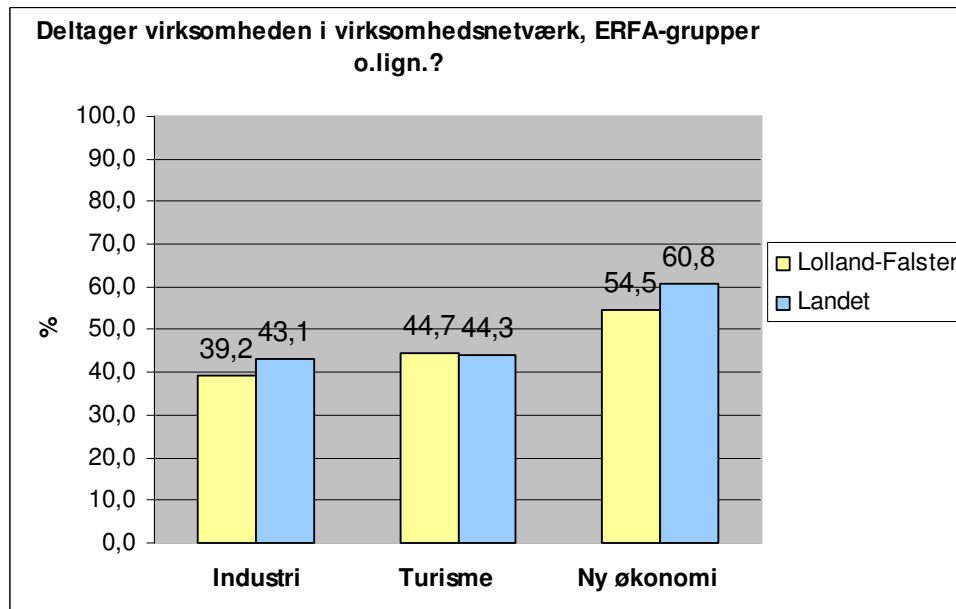
Til belysning af virksomhedernes brobygningsaktiviteter har vi spurgt virksomhederne i vækstsamarbejdet om

- 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 i øvrigt samarbejder om
- Hvem der har været initiativtager til samarbejdet med videninstitutionerne

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

Deltagelse i netværk, ERFA-grupper o.lign.

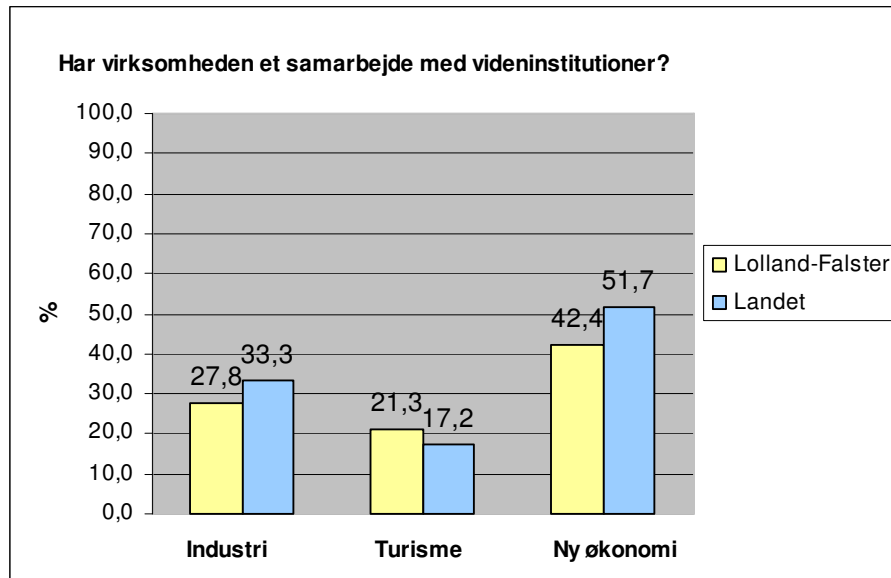
Figur 3.26: Lolland-Falsters virksomheders deltagelse i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende



Figuren viser, at en lige så stor procentdel af Lolland-Falsters turismevirksomheder deltager i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende som landets turismevirksomheder. Til gengæld er hverken industrivirksomhederne eller virksomhederne i ny økonomi lige så flittige til at deltage. I industrien deltager 39%, mens det på landsplan er gælder for 43% af virksomhederne i sektoren. Der er 55% af virksomhederne i ny økonomi, der deltager i sådanne aktiviteter, men der er et stykke op til landgennemsnittet på 61%.

Samarbejde med vidensinstitutioner

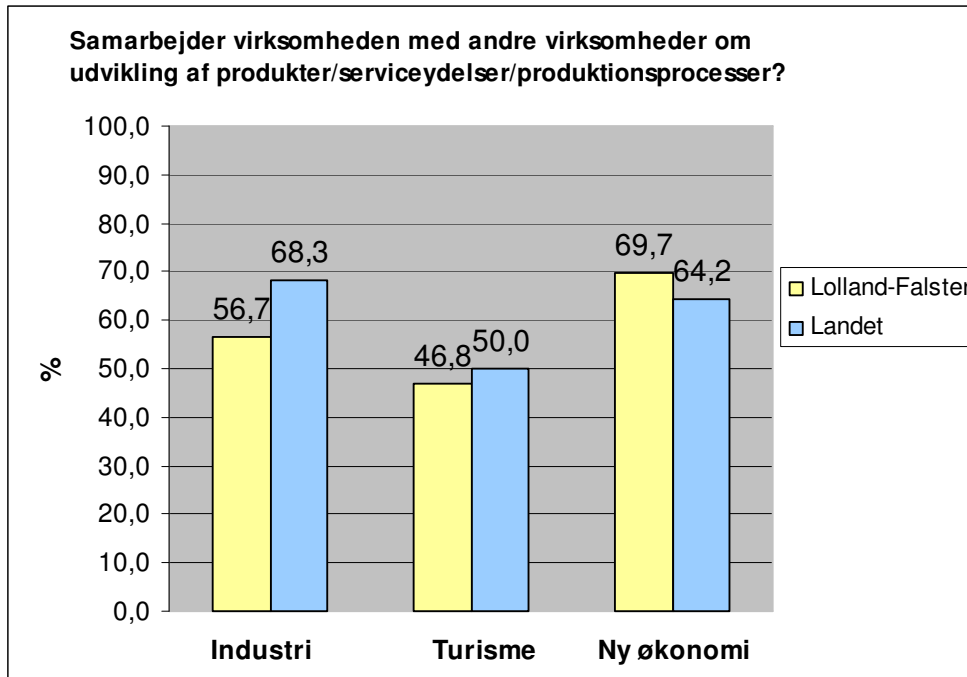
Figur 3.27: Lolland-Falsters virksomheders samarbejde med vidensinstitutioner



Figur 3.27 viser, hvor stor en andel af Lolland-Falsters virksomheder, der samarbejder med vidensinstitutioner. Det er igen kun turismevirksomhederne, der markerer sig i forhold til landsgennemsnittet. Der er således 21% af vækstsamarbejdets turismevirksomheder, der samarbejder mod 17% på landsplan. Selvom der er 28% af industrivirksomhederne, der samarbejder, så er dette ikke nok til at matche landsgennemsnittet på 33%. I ny økonomi samarbejdes der i 42% af virksomhederne med vidensinstitutioner, men der er langt op til landsgennemsnittet for sektoren er 52%.

Samarbejde om produktudvikling, serviceydelser og produktionsprocesser

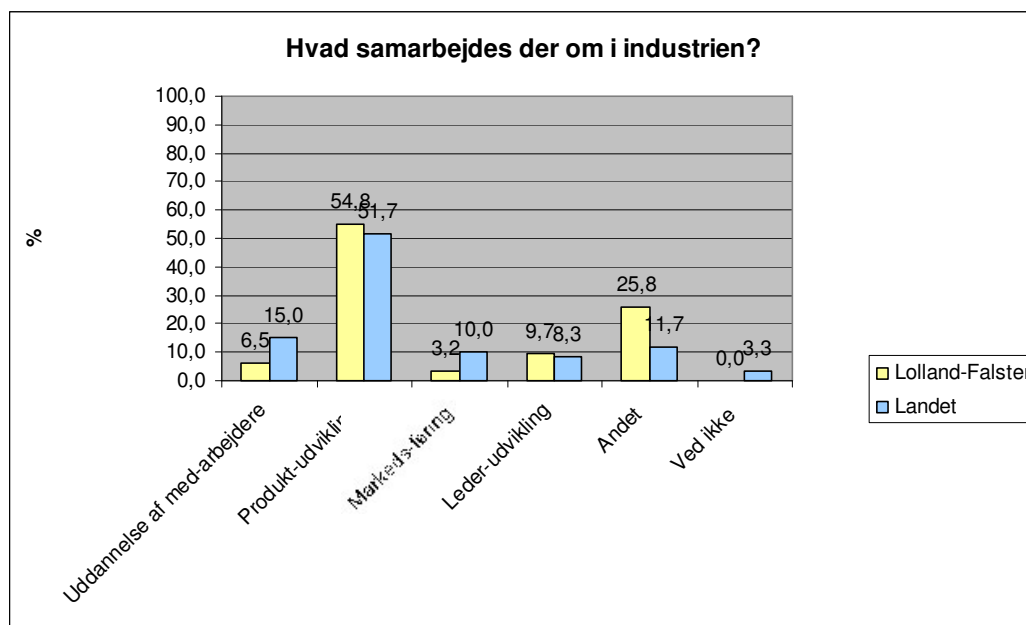
Figur 3.28: Virksomhederne Lolland-Falster samarbejde med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser



Figuren viser, at det særligt er virksomhederne i ny økonomi, der samarbejder med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser. Der samarbejdes i 70% af virksomhederne i ny økonomi, mens der på landsplan samarbejdes i 64% af virksomhederne i ny økonomi. Industrivirksomhederne samarbejder ikke i helt så stor grad, idet det kun er 57% af virksomhederne, der samarbejder med andre virksomheder, hvilket skal ses i forhold til landsgennemsnittet på 68%. I turismevirksomhederne samarbejdes der knap så meget med andre virksomheder. Landsgennemsnittet ligger på 50%, mens 47% af Lolland-Falsters turismevirksomheder samarbejder med andre virksomheder.

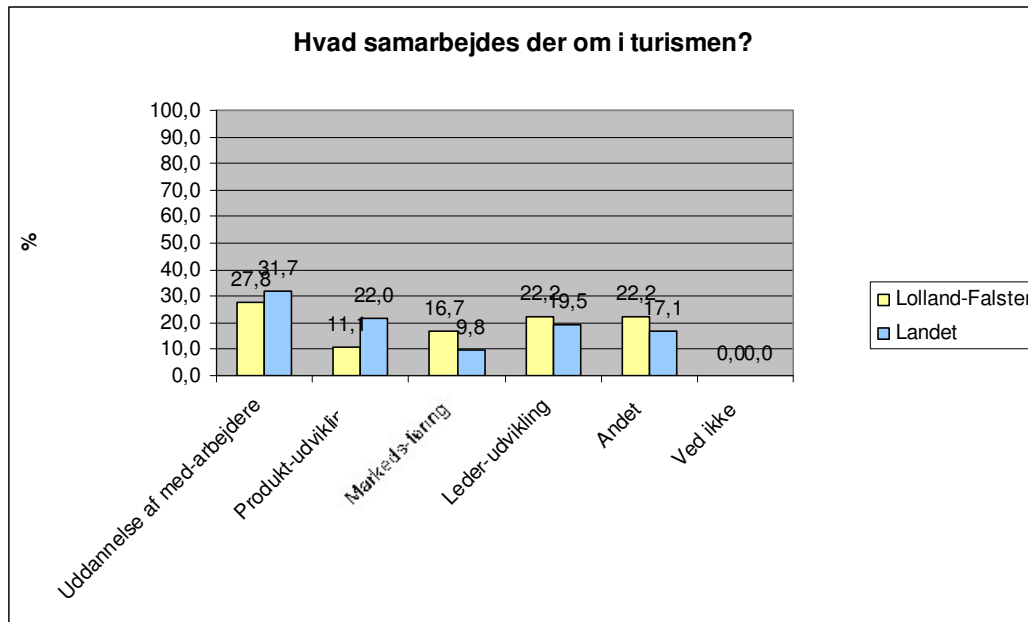
Øvrigt samarbejde med vidensinstitutionerne

Figur 3.29: Samarbejdsområder blandt Lolland-Falsters industrivirksomheder?



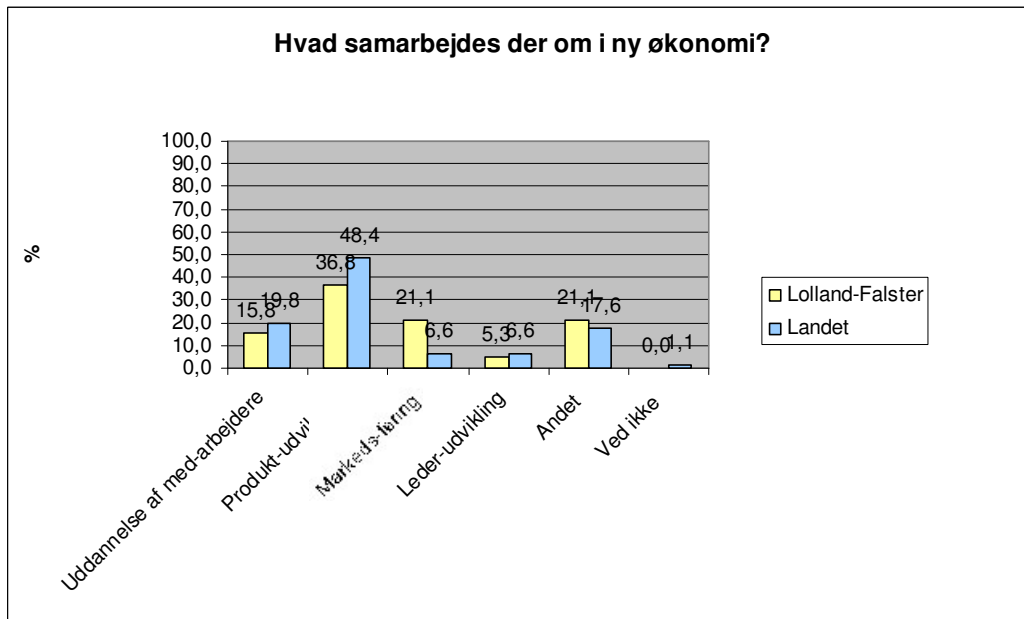
Mens omfanget af samarbejder mellem vækstsamarbejdets virksomheder om produktudvikling kortlægges ud fra figur 3.28, uddyber figur 3.29 hvilke områder, som specifikt industrivirksomhederne indgår i et fælles samarbejde om. Det fremgår af figur 3.29, at produktudvikling er det hyppigst anvendte samarbejdsområde, hvilket i øvrigt svarer til landsgennemsnittet. Det er endvidere bemærkelsesværdigt at notere, at industrivirksomhederne har et markant mindre samarbejde om uddannelse af medarbejdere og markedsføring, sammenlignet med et landsgennemsnit.

Figur 3.30: Samarbejdsområder i Lolland-Falsters turismevirksomheder.



Turismevirksomhedernes samarbejdsområder er skitseret i figur 3.30. Det er tydeligt, at på produktudviklingsområdet adskiller Lolland-Falster sig markant fra landsgennemsnittet, idet betydeligt færre virksomheder samarbejder om dette felt: 11% af Lolland-Falsters turismevirksomheder, der har et samarbejde, samarbejder om produktudvikling, sammenlignet med 22% på landsgennemsnit.

Figur 3.31: Samarbejdsområder i Lolland-Falsters virksomheder i ny økonomi.



Blandt virksomheder i den ny økonomi, er det produktudvikling, der er det samarbejdsområde, som prioriteres i flest virksomheder, om end niveauet er markant lavere sammenlignet med landsplan: 36% blandt vækstsamarbejdets virksomheder, sammenlignet med 48% på landsplan (figur 3.31).

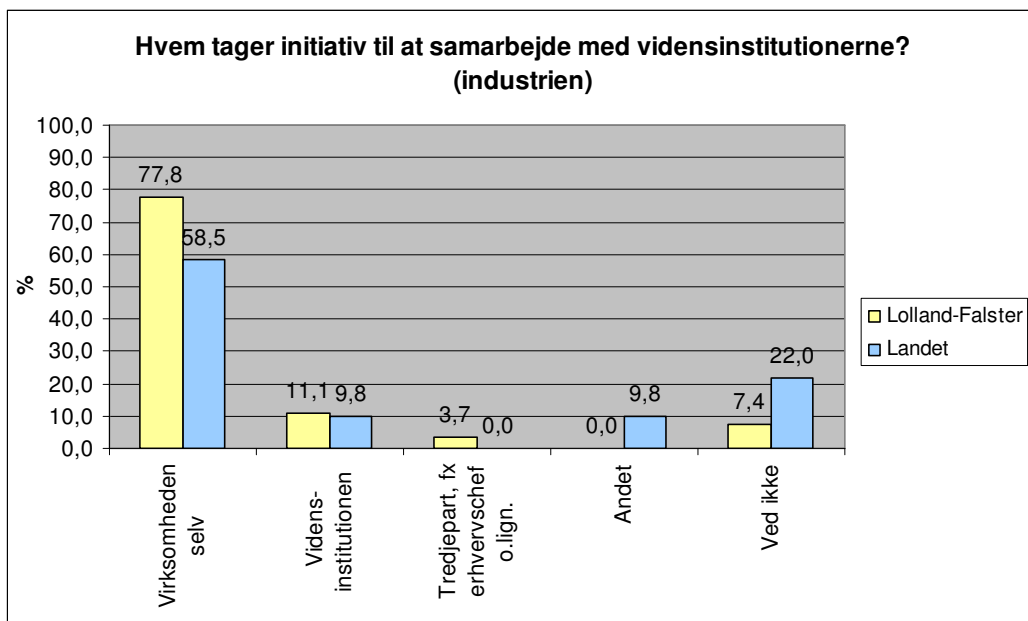
Inden for samarbejdsområdet uddannelse af medarbejdere ligger vækstsamarbejdets virksomheder lidt under niveau sammenlignet med landsgennemsnittet. Det skal bemærkes, at der indgår som anført relativt få virksomheder i den ny økonomi i analysen, hvorfor resultaterne skal tolkes med forsigtighed.

Lolland-Falsters landbrugsvirksomheder, der ikke kan benchmarkes mod et landsgennemsnit, viser samme mønster: Produktudvikling er det hyppigste samarbejdsområde (50%).

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 virksomhedsmæssige og institutionelle baggrund

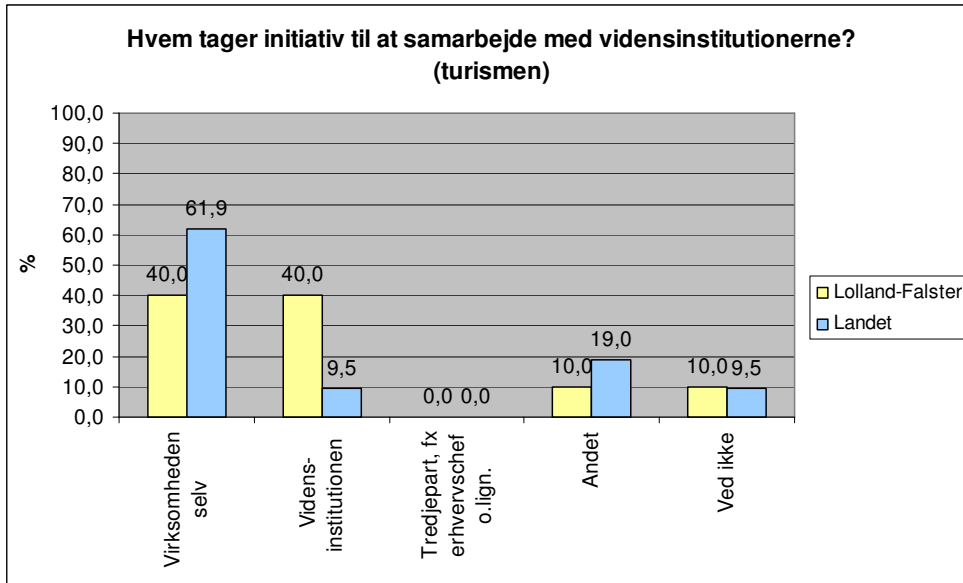
Figur 3.32: Initiativtagere til samarbejde - Industrien



For industriens vedkommende ligger Lolland-Falsters industrivirksomheder på linie med landsgennemsnittet (figur 3.32). Det er tydeligt, at det først og fremmest er virk-

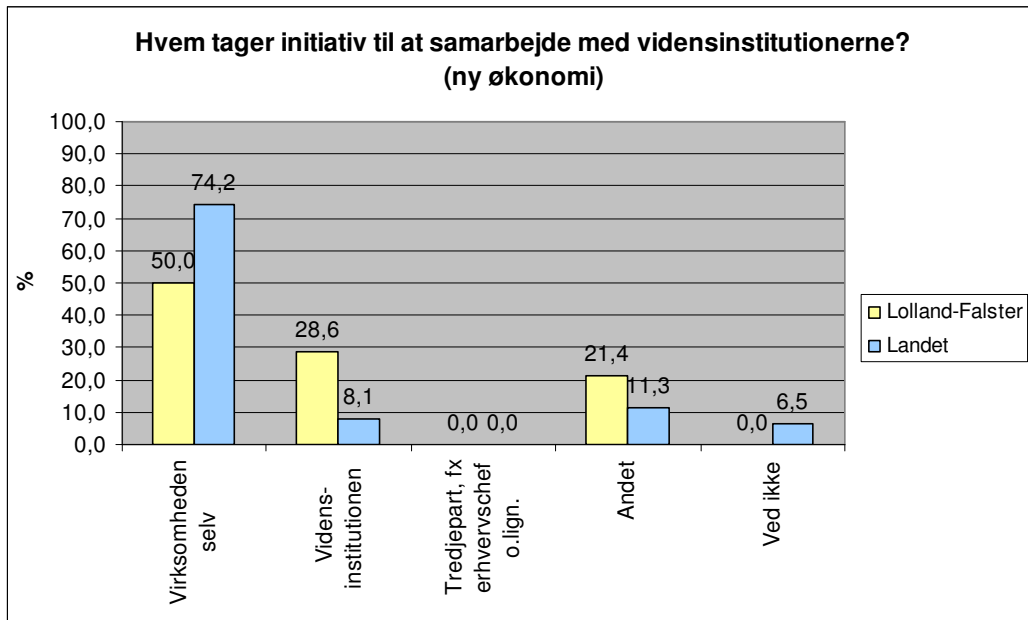
somhederne selv, der er initiativtager til samarbejde, mens vidensinstitutionerne ligger på niveau med landsgennemsnittet.

Figur 3.33: Initiativtagere til samarbejde - Turismen



For turismevirksomhedernes vedkommende viser figur 3.33 en markant afvigelse fra landsgennemsnittet: Vidensinstitutionerne i vækstsamarbejdet tager således i meget højere grad initiativ til samarbejde med turismevirksomhederne, sammenlignet med vidensinstitutionernes samarbejdsinitiativer på landsplan. Og tilsvarende tager turismevirksomhederne selv på Lolland-Falster i markant ringere omfang initiativ egenhændigt til samarbejde. Generelt kan det være svært på det foreliggende datagrundlag at afgøre, hvorvidt der er tale om meget aktive vidensinstitutioner eller meget passive virksomheder i forhold til at iværksætte et eksternt samarbejde. Turismevirksomhederne kan i relativt begrænset omfang navngive vidensinstitutioner, som man samarbejder med, hvilket følgelig tyder på, at selv om det kan udlægges positivt, at vidensinstitutionerne på Lolland-Falster i høj grad er aktive, så har dette ikke resulteret i, at turismevirksomhederne generelt er i stand til at fokusere på navne på de pågældende vidensinstitutioner. På den anden side dokumenterer figur 3.33, at vidensinstitutionerne er aktive i vækstsamarbejdet, hvilket er en vigtig rammebetingelse for udvikling af turismevirksomhederne.

Figur 3.34: Initiativtagere til samarbejde - Ny økonomi



For ny økonomi tegner sig samme billede som for vækstsamarbejdets turismevirksomheder: Det er i højere grad vidensinstitutioner, sammenlignet med landsgennemsnittet, der er initiativtager til et samarbejde med virksomhederne.

For initiativtagere til samarbejde mellem landbrug og vidensinstitutioner viser det sig, at halvdelen af initiativerne er taget af landbruget selv, hvorefter kommer vidensinstitutionerne (24%).

3.5.2. Institutionsinterview om brobygningsaktiviteter

Blandt industrivirksomhederne er der først og fremmest virksomheder med ti ansatte og derover, som anvender vidensinstitutioner. I alt 47 anfører at have kontakt til vidensinstitutioner, hvoraf de 22% virksomheder har et så tæt samarbejde, at de sætter navn på en vidensinstitution, og dermed fremhæver den som en særlig samarbejdspartner. For sådanne særlige samarbejdspartnere er det først og fremmest Teknologisk Institut, institutter på DTU, Force Institutterne samt KVL. I særlig grad er det dog Teknologisk Institut, som fremhæves som samarbejdspartner.

Når fokus i stedet er på de helt små virksomheder med to til ni ansatte, er der et beskedent samspil med vidensinstitutionerne. Kun fire virksomheder har så tæt et samspil, at man sætter navn på, og her nævner man Lægemedelstyrelsen og Patentdirektoratet som centrale samarbejdspartnere.

Når turismesektoren anskues, anvender man videninstitutionerne i beskedent omfang. Af videninstitutioner, som både de små turismevirksomheder og også de større virksomheder med over ti ansatte fremhæver, er Danmarks Turistråd og Campingrådet samarbejdspartnere blandt videninstitutioner. De store turismevirksomheder anfører endvidere, at institutter fra Handelshøjskolen, Forvaltningshøjskolen og på universiteterne er samarbejdspartnere. Det er imidlertid et beskedent antal virksomheder, der anfører dette.

Virksomheder inden for ny økonomi anvender ligeledes videninstitutioner, men i relativt begrænset omfang. Gennemgående er Teknologisk Institut nævnt samt institutter på universiteterne.

Hvad angår landbrugssektoren, er der et relativt omfattende samspil med videninstitutioner, idet landbrugene betragter landbrugsforeninger, Grønt Center, Danske Slagterier og forsøgscentre af forskellig art som centrale samarbejdspartnere blandt institutionerne. Det er bemærkelsesværdigt, at Grønt Center nævnes af flere virksomheder, idet Grønt Center er et eksempel på en videninstitution, som ligger i vækstsamarbejdets geografiske område.

Sammenfattende kan det konstateres, at specielt industrivirksomheder med mindst ti ansatte samt landbrugene har et samspil med videninstitutioner, hvilket er mere hyppigt end de øvrige sektorer. Det er dog bemærkelsesværdigt, at hovedparten af virksomhederne ikke fremhæver en bestemt videninstitution, hvilket skyldes, at samspillet for mange af virksomhederne har begrænset omfang.

Der er således i relation til brobygningsaktiviteterne rum for, at samspillet mellem vækstsamarbejdets virksomheder og videninstitutionerne øges, både i forhold til videninstitutioner, der ligger i vækstcentrene, eksempelvis i det storkøbenhavnske område, samt videninstitutioner, der ligger tættere på, det vil sige vækstsamarbejdets kommuner. Som et godt eksempel herpå er fremhævet Grønt Center.

4. Kompetencebudgettet

4.1. Introduktion til budgettet

Efter status i de foregående kapitler er det nu muligt at formulere budgetter for kompetenceregnskabs fremtidige udvikling.

Budgettet og budgetmål tager således udgangspunkt i kompetenceregnskabs nuværende niveau og i særdeleshed inden for de indikatorer, hvor der synes at være et særligt behov for et kompetenceløft set i relation til referencegruppen af virksomheder og borgere.

Endvidere tages udgangspunkt i erhvervsudviklingsstrategien for Lolland-Falster med henblik på, at kompetenceløftet i budgettet understøtter de centrale strategier og indsatsområder, der er nævnt i erhvervsudviklingsstrategien.

For uddybning af denne sammenhæng mellem erhvervsudviklingsstrategien og budgettet, se nedenstående boks:

Sammenhæng mellem vækstsamarbejdernes erhvervsudviklingsstrategier og kompetenceregnskabs 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.

Kompetenceregnskabs 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 Lolland-Falster fokuserer på fire såkaldte regionale vækstvilkår:

- Fysisk og digital infrastruktur
- Tiltrækning af ressourcer – arbejdsplads og personer
- Udvikling af menneskelige ressourcer
- Regionale spidskompetencer, innovation og iværksætterier.

Baggrunden for fokus på disse fire regionale vækstvilkår er, at strategi- og handlingsplanen konstaterer, at der i vækstsamarbejdets kommuner eksisterer et lavt uddannelsesniveau, lav innovationsgrad, høj ledighed og få iværksættere. Endvidere er der konstateret en afhængighed af traditionelle landbrug. Når der satses på den fysiske infrastruktur, skyldes det, at man ønsker gunstige rammebetingelser, herunder gunstige erhvervsbetingelser for virksomhederne og gode trafikforbindelser dels lokalt, dels internationalt.

I relation til innovation og iværksætteri ønsker man en fokusering i forhold til såkaldte regionale spidskompetencer med henblik på at forbedre forholdene for innovation i de etablerede virksomheder. Endvidere ønsker man at styrke grundlaget for, at der starter flere iværksættere, og at de frem for alt får en højere overlevelsesrate, end tilfældet er p.t.

Visionen om, at regionens fysiske og digitale infrastruktur skal understøttes og fremmes, konkretiseres blandt andet ved, at man ønsker en regional IT-infrastruktur, der er mere udbygget, end den er i dag, blandt andet med henblik på at sikre gode og stabile bredbåndsløsninger til borgere og virksomheder. Problemet er, at Lolland-Falster i nogle områder er tyndt befolket, således at leverandørerne tilsyneladende ikke ønsker at gennemføre tilstrækkelige investeringer med henblik på at sikre udbredelse af bredbåndsløsninger.

Strategiens fokus på at øge de regionale spidskompetencer omfatter blandt andet fokus på specialer inden for miljø og energi samt indsatser inden for plast-, fiber- og kompositter. I forhold til iværksætteri fokuseres på en todelt iværksætterindsats, både i forhold til innovative iværksættere og i forhold til generationsskifter, som resulterer i, at en virksomhed overtages af en ny ejer, der er iværksætter.

I forhold til udviklingen af de menneskelige ressourcer er der i strategi- og handlingsplanen formuleret en vision om, at regionen, kompetence- og uddannelsesmæssigt, kommer på højde med landsgennemsnittet og på lidt længere sigt højere end landsgennemsnittet.

Der fokuseres på et intensiveret samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne med henblik på at øge omfang og kvalitet i uddannelserne. Endvidere fokuseres på at skabe et mere intensivt samspil mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner, og der ønskes udviklet nye kompetenceudviklingsværktøjer med henblik på at få svage ledige i beskæftigelse i de centrale sektorer i vækstsamarbejdet.

I forhold til erhvervsudviklingsstrategien skal yderligere bemærkes, at med henblik på at styrke de regionale spidskompetencer satses der specifikt på en øget forædling i landbruget/jordbrug. Man råder således over aktører eksempelvis Grønt Center, Råstofcentret, Fejø Forsøgsplantage, en række landbrugsorganisationer, erhvervsserviceaktører og øvrige institutioner med udviklingsaktiviteter. Målet er at bidrage til en omstil-

ling i landsbrugserhvervet, uden at strategi- og handlingsplanen dog specifikt anfører, hvorledes denne omstilling skal finde sted. Kompetenceregnskabet, som præsenteret i foregående kapitler, understøtter klart denne strategiske fokus på en omstilling i landbruget, hvorfor dette element vil blive trukket ind i budgetmålene.

I forhold til at stimulere til mere kreative iværksætermiljøer ønskes der, som anført, en todelt strategi med fokus dels på de innovative iværksættere, dels understøttelse af generationsskifter. Konkret foreslås etableret et iværksætterhus i tilknytning til uddannelsesinstitutionerne.

4.2. Forslag til budget







Budgetmålene er inddelt i en rød, gul og grøn zone (angivet ved trafiklys) – alt efter hvor store gab, der eksisterer mellem det nuværende kompetenceniveau og det ønskede.

Budgetmålene kan rubriceres under i alt seks overskrifter.

4.2.1. Øget kompetenceniveau i virksomhederne generelt gennem anden uddannelsesprofil og fokus på udviklingsaktiviteter

Generelt viser kompetenceregnskabets status, at borgernes potentialer ikke anvendes i fornødent omfang, idet virksomhederne på det udviklingsmæssige område har mulighed for at inddrage medarbejderne i højere grad og også gennem en anden uddannelsesprofil i højere grad understøtte egne udviklingsaktiviteter.

Tabel 4.1. Strategimål: Forbedre rammerne for produktudvikling

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

Borgerne

Med henblik på at fremme grundlaget for produktudvikling på Lolland-Falster bør andelen af medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder har været i efteruddannelse, fremmes. Tilmed bør flere medarbejdere udfordres i deres nuværende job, således at de kan bidrage med nytænkning. Kun 39% af borgerne anfører, at de i høj grad bidrager med nytænkning i deres jobs. Denne andel er lavere sammenlignet med landsplan, hvor procenten er 48%.

34% af borgerne anfører således, at de ikke har arbejdet med nye faglige udfordringer inden for det sidste år, hvilket ligger klart over landsgennemsnittet på 26%. 60% svarer, at man ikke har arbejdet med ny teknologi inden for de seneste 12 måneder, hvilket også er langt højere end landsgennemsnittet, hvor ny teknologi i langt højere grad introduceres. Landsgennemsnittet er således på 49%. Disse tal bekræfter, at det er centralt, at virksomhederne fremmer udviklingspotentialet i virksomhedernes jobindhold for at tiltrække udviklingsorienterede medarbejdere – og dermed generelt fremme rammerne for udvikling i vækstsamarbejdet.

Virksomhederne

Flere virksomheder bør anvende IT-understøttet videndeling i virksomheden, fx intranet og andre knowledge management systemer. Det nuværende niveau er således lavt, idet et flertal anfører, at de i meget ringe grad anvender en IT-understøttet videndeling.

Specifikt er der endvidere brug for, at centrale sektorer – turismen og jordbruget – styrkes kompetencemæssigt inden for både produkt- og procesudvikling:

Virksomheder – turismen

Generelt er turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet kompetencemæssigt i beskedent omfang orienteret på at satse på markedsføring i forhold til både lokale, regionale og internationale kunder. Flere virksomheder kan derfor med forventet stort udbytte søge informationer om udenlandske markeder og kunder, hvor virksomheden ønsker at være til stede eller markedsføre ydelser med henblik på at få turister til området. 28% af virksomhederne inden for turismesektoren søger informationer om udenlandske markeder, der kunne være interessante. På landsplan er procenten 26%, så selv om turismevirksomhederne ligger på niveau med landsgennemsnittet, er der rum for forbedring.

Et andet centralt resultat af budgettet for at styrke de udviklingsorienterede kompetencer er, at flere turismevirksomheder tilskyndes til introducere nye produkter og serviceydelser på markedet end det aktuelle niveau. Således anfører 47% af turismevirksomheden, at de ikke inden for de seneste tre år har introduceret nye produkter/ ser-

viceydelser. På landsplan angiver 34%, at de ikke inden for de seneste tre år har introduceret nye produkter/serviceydelser.

Mere systematisk uddannelsesplanlægning til medarbejderne med henblik på at understøtte innovation og udvikling er ud over at være et generelt mål – også centralt for turismen.

Kun 21% af turismevirksomhederne anfører, at de gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne. På landsplan anfører 36% dette. 17% har formuleret en politik omkring uddannelse af medarbejdere inden for turismesektoren, sammenlignet med gennemsnittet på landsplan, der er 25%.

Virksomheder – jordbrug og forædling af jordbrugsprodukter

Der er et behov for produktudvikling inden for jordbrug og landbrug, hvilket som anført er fremhævet i erhvervsudviklingsstrategien.







Flere landbrugsbedrifter bør kompetencemæssigt understøttes i at introducere egne, forædlede nye produkter og serviceydelser på markedet. I dag er det alene 30%, der inden for de seneste tre år har introduceret nye produkter og serviceydelser.

Flere medarbejdere inden for jordbrug bør endvidere være beskæftiget med produktudvikling og udvikling af serviceydelser. I dag anfører 67% af virksomhederne, at de ikke har medarbejdere beskæftiget med produktudvikling eller udvikling af serviceydelser. Dette ligger klart over gennemsnittet i de øvrige sektorer, som ligger på mellem 21% og 38%, der anfører, at man ikke har medarbejdere beskæftiget med produktudvikling og serviceydelser.

4.2.2. Kompetenceløft gennem øget anvendelse af IT- og e-business

Det gælder generelt inden for sektorerne industri, turisme, ny økonomi og landsbrugssektoren, at virksomhederne i ringe udstrækning dels har en hjemmeside, som præsenterer virksomhedernes historie, produkter og service, dels har et vare- eller ydelseskatalog på hjemmesiden. Med henblik på at stimulere leverandørernes interesse for at øge kvalitet og omfang i IT-infrastrukturen gennem IT-fiberring-projektet bør der for virksomhederne sættes på at udbygge virksomhedernes hjemmeside og overvejes lancering af varer eller ydelseskatalog.

Tabel 4.2: Strategimål: Virksomheder og borgere skal i højere grad anvende IT – og e-business skal udbredes

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Anvendelse af internettet til information		It-understøttet videndeling	
Anvendelse af PC-er i arbejdsrelation		Anvendelse af e-læring og fjernundervisning	
Adgang til internettet fra privatadressen		Anvendelse af e-business	

Borgere

Andelen af borgere, som har adgang til internettet fra deres privatadresse, bør fremmes med henblik på understøtte en investering i IT-fiberring-projektet.

En hyppigere anvendelse af internettet til informationssøgning vil ligeledes virke befordrende for strategimålet, idet sådanne anvendelser vil øge borgernes fortrolighed med mediet.

Virksomheder

Parallelt med indsatsen i forhold til borgerne, er det centralt, at virksomhederne øger deres anvendelse af IT og internet. På følgende områder kan virksomhederne foranstaltte tiltag for at nå budgettet i tabel 4.2:

- Andelen af turismevirksomheder, som har en hjemmeside, bør øges, idet netop turismesektoren har en kommerciel gevinst ved en øget anvendelse af internettet og IT
- Virksomheders anvendelse af IT-understøttet videndeling øges
- Flere virksomheder bør etablere en hjemmeside, der præsenterer virksomhedens historie, produkter og services
- Flere virksomheder bør endvidere satse på at markedsføre sig gennem hjemmesider og gennem et udbygget indhold på virksomhedernes vare- eller ydelseskatalog
- En større andel af virksomhederne bør anvende hjemmesiden til at præsentere vare- eller ydelseskatalog.

4.2.3. Afrunding

Som kompetenceregnskabet understregede, er der et betydeligt potentiale i de iværksættere, som har konkrete planer om at etablere virksomhed. Dette skyldes, at de i højere grad end iværksætterne på landsplan har gjort et forarbejde i form af at afklare forretningspotentialet i den nye virksomhedsidé samt i højere grad har kontaktet finansielle institutioner og det offentlige og semioffentlige iværksætterrådgivningssystem. Det anbefales, at iværksætterfremme på den baggrund indgår i forbindelse med at fremme rammerne for produktudvikling.

4.3. Anbefalinger til aktiviteter – herunder forslag til brobygningsaktiviteter

4.3.1. Brobygningsaktiviteter til fremme af produktudvikling (budget i tabel 4.1)

Der er behov for at understøtte kompetenceopbygningen generelt i vækstsamarbejdets virksomheder. Det skyldes for det første, at borgeranalysen viser, at der er et uudnyttet potentiale i medarbejdernes udviklingskapacitet, idet virksomhederne i for ringe udstrækning anvender den udviklingskompetence, som medarbejderne råder over.

Disse udsagn fra borgerundersøgelsen bekræftes af, at et betydeligt antal virksomheder har ringe udviklingsaktivitet, både hvad angår produktudvikling og procesudvikling. Hertil kommer, at mange virksomheder slet ikke afsætter ressourcer eller medarbejdere til udvikling.

På den baggrund er der brug for et tættere samarbejde mellem videninstitutioner, der kan fremme fokus på udviklingsaktiviteter.

Det foreslås derfor, at der etableres kontakt såvel til teknisk, faglige videninstitutioner i videnscentrene som til mere merkantile og forretningsmæssige videninstitutioner. Konkret foreslås, at handelshøjskoler og ingeniørhøjskoler samt teknisk, naturvidenskabelige institutter på universiteterne i videnscentrene understøttes i at orientere sig mod vækstsamarbejdets virksomheder, eksempelvis via resultatkontrakter med de pågældende videninstitutioner og/eller økonomiske incitamenter.

Med undtagelse af landbruget og industrivirksomheder med minimum ti ansatte er det tydeligt, at der er et ringe samspil mellem virksomhederne og videninstitutioner. På den baggrund er det ikke realistisk, at gode ord og intensioner alene gør det. Der skal mere til i form af resultatkontrakter, der binder videninstitutionerne og/eller økonomiske incitamenter.

For det andet er der brug for et generelt kompetenceløft blandt turismesektoren i vækstsamarbejdet. Det er tydeligt, at der tænkes for lidt i såkaldt netværksturisme, som for-

binder forskellige sektorer produkt- og ydelsesmæssigt. Landbrug, jordbrug og traditionelle turismevirksomheder kan således ved at kombinere deres produkter, processer og ydelser tilbyde turister oplevelser, som baserer sig på deres ydelser og den naturlige og kulturelle sammenhæng, som de opererer i. Der er brug for, at en sådan proces understøttes institutionelt gennem brobygningsaktiviteter, hvor kompetence som projektledelse og indsigt i at konceptudvikle inden for turismen forenes.

Det er indlysende, at et sådant samarbejde inkluderer regionale uddannelsesinstitutioner og øvrige videnscentre, som har en faglig kompetence i forhold til at udvikle turisme.

For det tredje er der brug for brobygningsaktiviteter i forhold til at sikre kompetenceløft i relation til udvikling af produkter inden for jordbrug og forædling af jordbrugsprodukter. Hovedparten af jordbrugene i vækstsamarbejdet er underleverandører af lavt forarbejdede produkter. I det omfang, hvor langt flere landbrug og jordbrug bevæger sig opad i værdikæden med henblik på at forædle egne produkter og skaffe egne kunder, skabes der både mulighed for vækst og øget beskæftigelse. Som lokal vidensinstitution er Grønt Center nævnt af talrige landbrug, og der er ingen tvivl om at i relation til at sikre en fortsat produktudvikling inden for jordbruget og i forbindelse med jordbrugsprodukter, vil Grønt Center spille en central rolle.

Det foreslås på den baggrund, at Grønt Center understøttes af brobygningsaktiviteter, således at Grønt Center i højere grad eventuelt får mulighed for at trække på vidensressourcer blandt vækstcentrets institutioner. Mulighederne herfor bør undersøges enten gennem et direkte projektsamarbejde i vækstsamarbejdet og/eller understøttes af e-læringsprojekter, hvor virksomheder og videninstitutioner i vækstsamarbejdet indgår i læringsprojekter initieret af vækstcentre.

En sådan brobygningsaktivitet løfter dels værdiskabelsen inden for landbruget, samtidig med at landbruget får mulighed for at stimulere til, at vækstsamarbejdet udvikler et endnu mere perspektivfuldt og nærværende turismetilbud inden for vækstsamarbejdet, allerede for indeværende år.

For det fjerde er der behov for brobygningsaktiviteter med henblik på at fremme ansættelsen generelt af medarbejdere med en videregående uddannelse. Som minimum er der behov for flere medarbejdere med en kort videregående uddannelse, og gerne med en lang videregående uddannelse. Alene det uudviklede udviklingsaktivitetsmiljø i en række virksomheder tilsiger, at der er brug for et uddannelsesmæssigt løft.

Følgelig bør videninstitutioner, både i vækstsamarbejdets lokalitet, men også i særdeleshed fra videninstitutionerne i vækstcentre, opnå incitament til at lade deres respektive studerende indgå i de praktikordninger, som kan komme vækstsamarbejdets virksomheder til gode. Der er brug for, at virksomhederne får et indblik i, hvad de kan bruge forskellige studerende med vidt forskellige videregående uddannelser til. Om-

vendt bør de studerende få virksomhedernes behov ind i øjenhøjde, således at de kan indgå i virksomhedernes udvikling på driftsmæssige aktiviteter allerede i praktikperioden. Gennem en sådan praktikperiode bliver det muligt at lade de studerende og virksomhederne overveje, hvorvidt der er basis for et samarbejde efter endt uddannelse.

I forhold til at fremme institutionernes incitament til at udvikle sådanne praktikforløb, kan der overvejes flere økonomiske modeller. Enten kan det overvejes at belønne uddannelsesinstitutionerne i forhold til det antal praktikpladser, som uddannelsesinstitutionerne skaber i samarbejde med vækstsamarbejdets virksomheder, eller man kan fra statslig side tilbyde at betale, helt eller delvist, transportudgifter for studerende, som måtte bevæge sig fra vækstcentret og til virksomheder placeret i Lolland-Falster.

Der er også behov for, at virksomheder, erhvervsorganisationer og øvrige erhvervsaktører i Lolland-Falster er med til at løfte et sådant projekt, som har til formål at skaffe flere studerende til at indgå i praktik i virksomhederne. Eventuelt kunne det overvejes at tilbyde de studerende nogle favorable logi- og kostordninger hos familier blandt de virksomheder, som tilbyder de studerende praktikordninger. Det er kun fantasien, der hér sætter grænserne for, hvorledes man på det rent lavpraktiske kan understøtte, at der sker en tættere kontakt i studietiden mellem de studerende og virksomhederne.

4.3.2. Øvrige aktiviteter

Der er et generelt behov for kompetenceløft i forhold til en øget anvendelse af IT- og e-business (budgetmål i tabel 4.2). Vækstcentrets strategi- og handlingsplan betoner meget logisk, at der sker et generelt digitalt løft i infrastrukturen gennem IT-satsningen (it-fiberring). Samtidig er det også fremhævet, at virksomheder selv kan gøre mere for at gøre det attraktivt for investorer at udbygge IT-infrastrukturen. Dette kan ske ved en øget fokus på IT i alle virksomhedernes processer som øget anvendelse af e-business, eksempelvis i form af at udvikle en digital understøttet kommunikation mellem virksomhederne og kunderne.

Det kan overvejes, hvorvidt leverandører af e-business-løsning og øvrige leverandører af IT-systemer kan tiltrækkes af vækstsamarbejdets virksomheder ved, at virksomhederne går sammen i klynger eller samarbejdsgrupper med henblik på at tilbyde IT-leverandørerne større volumen. Det kan overvejes at lade repræsentanter fra forretningservice i vækstcentret stå som facilitatorer af en sådan proces. Endvidere er det væsentligt, at vækstcentrets videninstitutioner aktiveres med henblik på at tilbyde specielt helt små virksomheder en indsigt og forståelse for e-business-muligheder.

Specielt vækstsamarbejdets orientering i forhold til det tyske marked, de baltiske lande og det polske marked gør, at der hér ligger nogle klare potentialer for at sikre en fremtidig vækst.

Supplerende kan der overvejes, hvorvidt man kan tiltrække ledige datamatikere og andre kvalificerede med en kort eller en lang IT-uddannelse. Det kan sågar overvejes, hvorvidt man skal stimulere til etablering af nye IT-virksomheder blandt yngre IT-kandidater med henblik på at servicere virksomhederne i deres bestræbelser på at opgradere deres IT-faciliteter og deres e-business-niveau.

Endvidere kan man i vækstsamarbejdet understøtte kompetenceudvikling blandt iværksætterne. Fokus på iværksætteri er således en central del af vækstsamarbejdets erhvervsudviklingsstrategi, og kompetenceregnskabet understøtter en sådan satsning, idet der er en kvalificeret underskov af potentielle iværksættere i både befolkningen generelt i området og også blandt virksomhedernes egne medarbejdere. Det ser således ud til, at kvaliteten hos de potentielle iværksættere ligger over niveauet på landsplan, idet flere af iværksætterne, som anført, har kvalificerede forretningsplaner og en mere kvalificeret kontakt til finansielle investorer.

Samtidig er der behov for en koordineret indsats med henblik på at understøtte iværksætterne, både infrastrukturelt gennem at stille et kontorhotel til rådighed kombineret med at skabe et innovativt iværksættermiljø for de iværksættere med afsæt i turismen eller i landbrugsbedrifter i forhold til udvikle deres produkter, således at de går fra en overvejende underleverandørrolle af halvfabrikata og uforarbejdede produkter (egentlige råvarer) til forædlede produkter, som sælges enten direkte eller gennem salgsselskaber.

Ethvert initiativ, der kan understøtte rådgivning af potentielle iværksættervirksomheder, og som forstår de specielle behov og udfordringer, der gør sig gældende i et vækstsamarbejde, vil være kærkomment. Denne problemstilling vil blive behandlet i sammenfatningsrapporten, idet behovet for et koordineret initiativ i forhold til at understøtte iværksættere i vækstsamarbejdet gør sig gældende bredt i samtlige vækstsamarbejder.

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).
- Konferencetre 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 forretningsservice (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

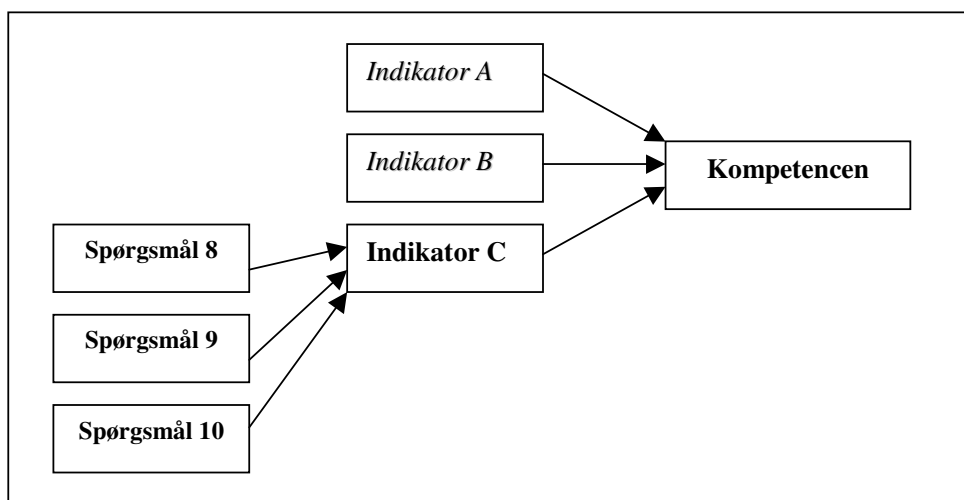
I opstillingen af kompetenceregnskaber og budgetter for de ni vækstsamarbejder er der anvendt tre gennemgående kompetencer – *læringskompetencen*, *kreativ- og innovativkompetencen* og *handlingskompetencen*. Disse tre kompetencer er opgjort i hvert vækstsamarbejde for både borgere og virksomheder. I 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. Citizen survey. Response and used values in calculation of index

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"> • Ja (100) • Nej (0)
25, 28, 29, 30, 31, 32	<ul style="list-style-type: none"> • I meget høj grad (100). • I høj grad (75). • I nogen grad (50). • I mindre grad (25). • Slet ikke (0).
19	<ul style="list-style-type: none"> • Aldrig (0). • Månedligt (25). • Ugentlig (50). • Dagligt (100).
18a, 18b	<ul style="list-style-type: none"> • Større (100). • Mindre (0). • Uændret (50).
15	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen dage (0). • 0,5-2 dage (20). • 3-5 dage (40). • 6-10 dage (60). • 11-20 dage (80). • Mere end 20 dage (100).
21, 33	<ul style="list-style-type: none"> • 0 timer dagligt (0). • Maksimalt 2 timer dagligt (25). • 2-3 timer dagligt (50). • 3-5 timer dagligt (75). • Over 5 timer dagligt (100).
9, 9.5, 38	<ul style="list-style-type: none"> • Dagligt (100). • Ugentligt (66,6). • Månedligt (33,3). • Sjældnere (0).
12	<ul style="list-style-type: none"> • Dagligt (100). • Ugentligt (66,6). • Sjældnere (33,3). • Aldrig (0).
37	<ul style="list-style-type: none"> • Meget vigtigt (100). • Vigtigt (66,6). • Ikke særligt vigtigt (33,3). • Ikke vigtigt (0).

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, 38, 39, 40, 41, 42	<ul style="list-style-type: none"> • Ja (100) • Nej (0)
7	<ul style="list-style-type: none"> • I meget ringe grad (100). • I ringe grad (75). • I nogen grad (50). • I høj grad (25). • I meget høj grad (0).
11	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen (0). • 1-25 (25). • 25-50 (50). • 50-75 (75). • Over 75 (100).
20	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen (0). • 1-25 (33,3). • 25-50 (66,6). • Over 50 (100).
17	<ul style="list-style-type: none"> • 0 (0). • Under 2 (25). • 2-10 (50). • 11-25 (75). • Over 25 (100).
12	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen (0). • ½-2 (20). • 3-5 (40). • 6-10 (60). • 11-20 (80). • Mere end 20 (100).

* For spørgsmål 37 opregnes alle delspørgsmåls ja-svar, således at 1 ja-svar giver værdien 25, 2 ja-svar giver værdien 50, 3 ja-svar giver værdien 75 og 4-5 ja-svar giver værdien 100.

Der henvises til henholdsvis borger- og virksomhedsspørgeskemaerne i bilag 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 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.

Læringskompetencen

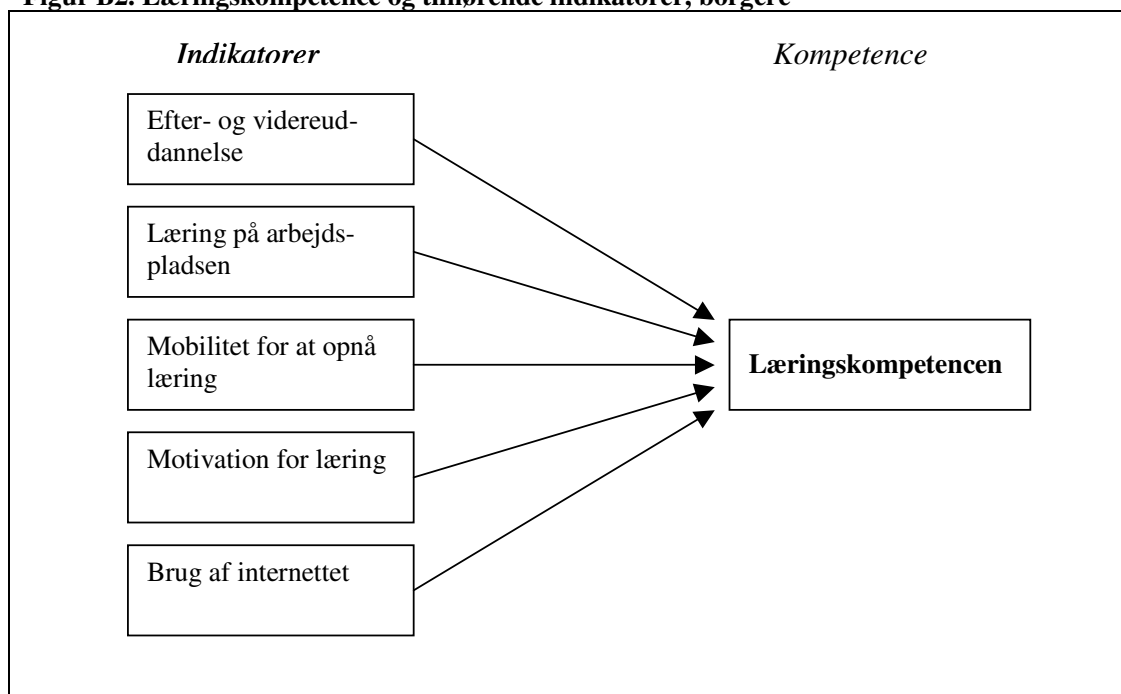
Læringskompetencen er udviklingen af individets evne til at møde nye udfordringer ved hjælp af nye tilegnede redskaber og viden. Sådan evne er forudsætning for forsat vækst og velfærd på både individ-, virksomheds- og samfundsniveau. Dermed må læringskompetencen ikke kun betragtes som et yderst væsentligt 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.

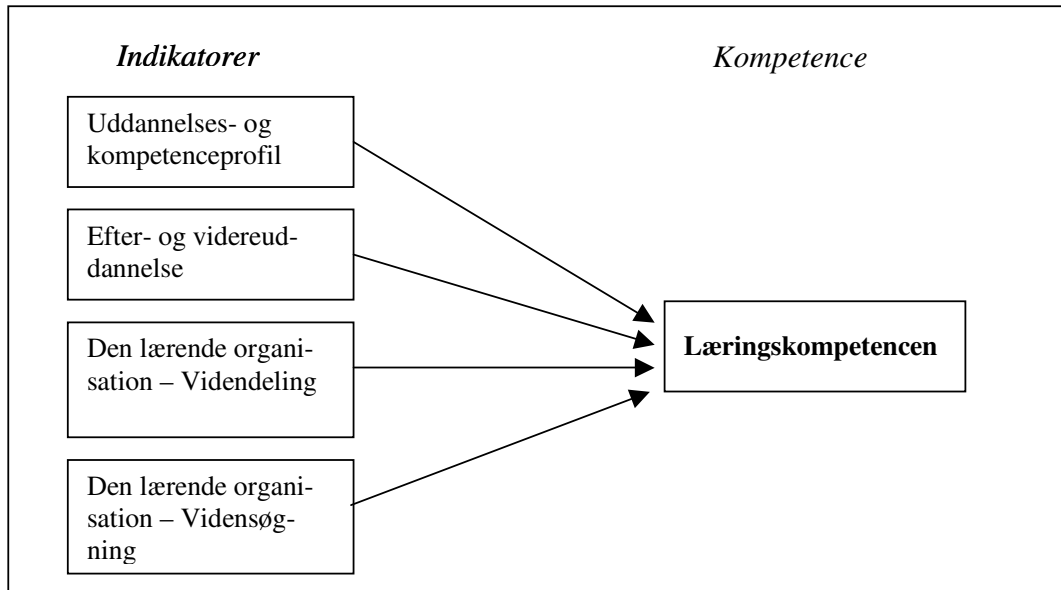
Tabel B3. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Læringskompetencen (borgere)

Efter- og videreuddannelse
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?
Læring på arbejdspladsen
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?
Mobilitet for at opnå læring
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?
Motivation for læring
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.?, e. Skriver breve og e-mails?
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?
Brug af internet
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)

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

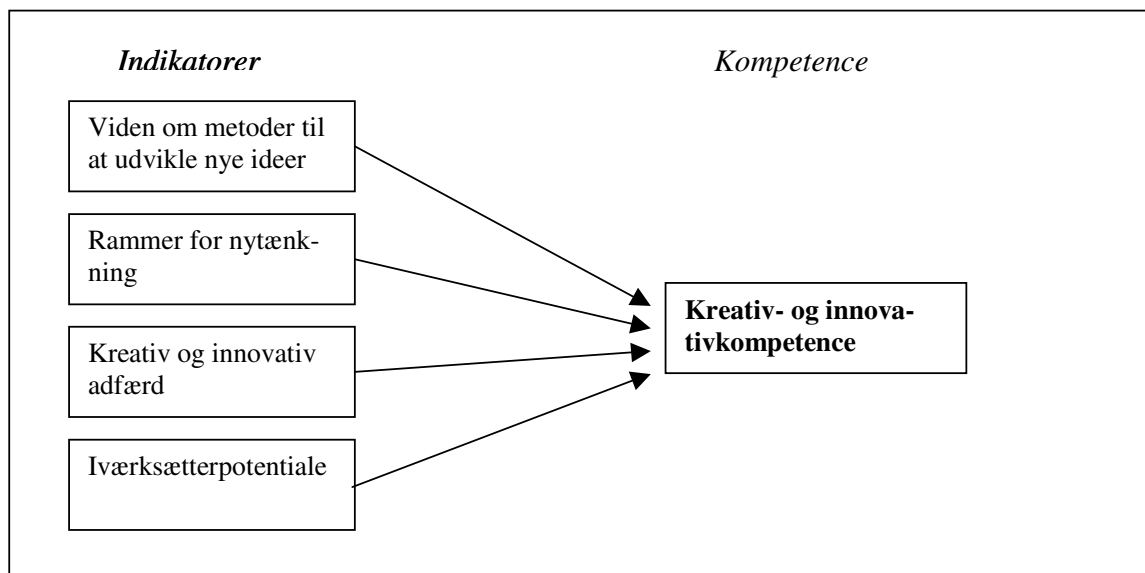
Den kreative og innovative kompetence er vigtig i yderområder som vækstsamarbejderne, da den fremtidige vækst og udvikling i høj grad skal baseres på vækstdriverne iværksættereri og innovativ. Iværksættereri og innovativ afhænger i særdeleshed af kreativitet – både på individ- samt virksomhedsniveau. 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.

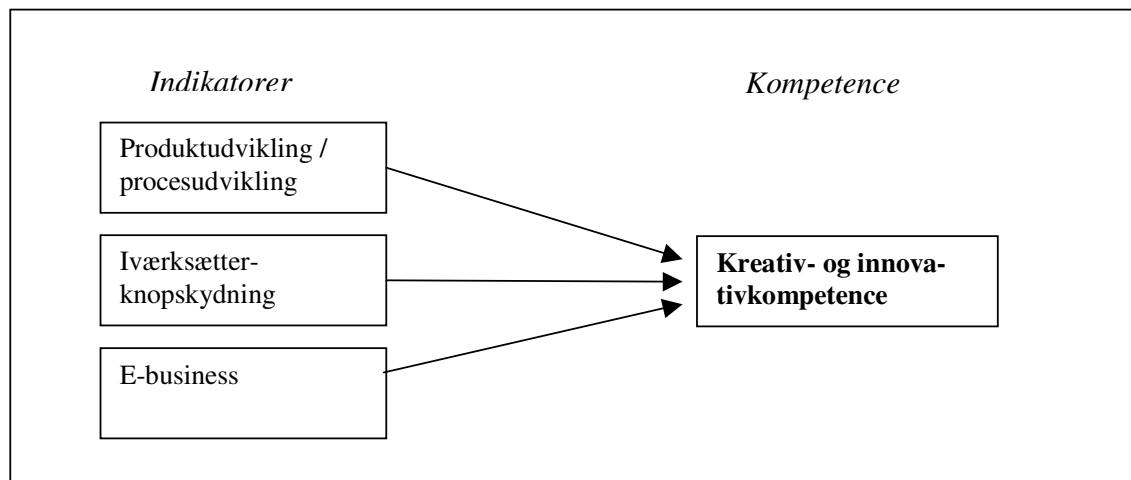
Tabel B5. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Kreativ- og innovativkompetencen (borgere)

Viden om metoder til at udvikle nye ideer
31. Har du under din uddannelse lært at udvikle nye ideer?
32. Har du lært at udvikle nye ideer gennem din efteruddannelse generelt?
Rammer for nytænkning
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?
Kreativ og innovativ adfærd
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?
Iværksætterpotentiale
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)

Produktudvikling/procesudvikling
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?
Iværksætterknopskydning
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?
E-business
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

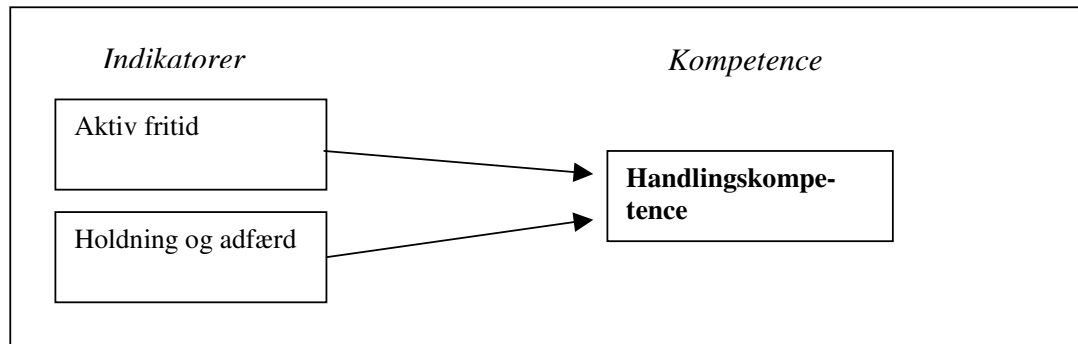
Et afgørende succeskriterium for en positiv udvikling i yderområder som vækstsamarbejderne er, at disse områder definerer sig selv som hovedansvarlige for at skabe en positiv udvikling i stedet for at se det som en opgave, der skal initieres og varetages af eksterne aktører som fx regeringen. Yderområderne 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. Dette er udtrykt ved borgernes ambition og motivation for at udvikle sig selv og sine interesser. 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.

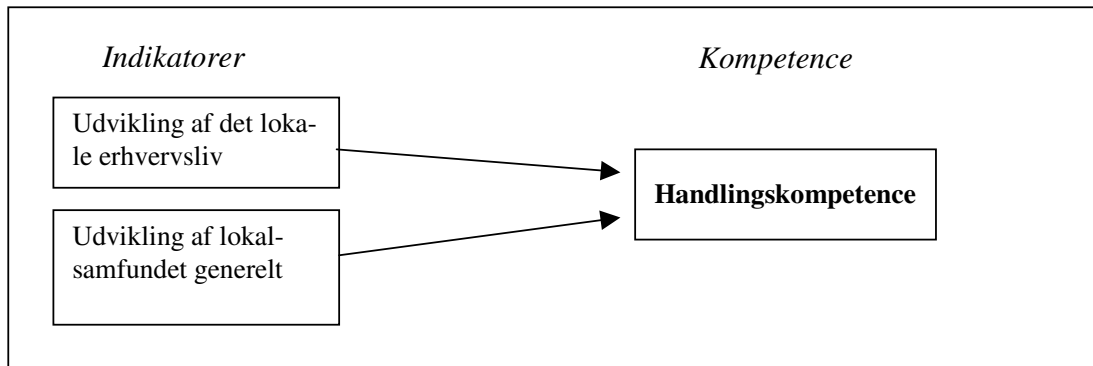
Tabel B7. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Handlingskompetencen (borgere)

Aktiv fritid
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?
Holdning og adfærd
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).

Udvikling af det lokale erhvervsliv
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?
Udvikling af lokalsamfundet generelt
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

Brobygningsaktiviteten
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 brobygningsaktiviteten og bruges i opstillingen af kompetence-regnskaber og budgetter som reference til dette.