
**Regionalt kompetenceregnskab for
vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund**

Marts 2005

Indholdsfortegnelse

FORORD	3
LÆSEVEJLEDNING	4
SAMMENFATNING	5
1. INDLEDNING	12
1.1. FORMÅL.....	13
1.2. DEFINITION AF KOMPETENCEBEGREBET OG KOMPETENCER	13
1.3. KOMPETENCEREGNSKABET OG DETS ANVENDELSE	15
1.4. DEN PRAKTISKE UNDERSØGELSE	16
1.4.1. <i>Borgere</i>	16
1.4.2. <i>Virksomheder – størrelse og sektorer</i>	16
1.4.3. <i>Kompetencer og indikatorer</i>	18
1.4.4. <i>Beregning af indekstal</i>	21
1.5. BESKRIVELSE AF STIKPRØVEN I VÆKSTSAMARBEJDET MORSØ-SALLINGSUND 23	
2. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB	27
2.1. OPSAMLING.....	27
2.2. INDLEDNING.....	28
2.3. BORGERNES OVERORDNEDE KOMPETENCEREGNSKAB	29
2.3.1. <i>Faglige kompetencer, borgere</i>	29
2.3.2. <i>Læringskompetencen, borgere</i>	30
2.3.3. <i>Kreativ- og innovativkompetencen, borgere</i>	32
2.3.4. <i>Handlingskompetencen, borgere</i>	34
2.4. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB OPDELT PÅ DE TO ALDERSGRUPPER	36
2.4.1. <i>Kompetenceregnskab for borgere i alderen 20-49 år</i>	37
2.4.2. <i>Kompetenceregnskab for borgere i alderen 50-64 år</i>	40
3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB	45
3.1. OPSAMLING.....	45
3.2. INDLEDNING.....	45
3.3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ SEKTORER	47
3.3.1. <i>Industriens kompetenceregnskab</i>	47
3.3.2. <i>Turismens kompetenceregnskab</i>	50
3.3.3. <i>Den ny økonomis kompetenceregnskab</i>	54
3.3.4. <i>Møbelindustriens kompetenceregnskab</i>	57
3.4. KOMPETENCEREGNSKAB – FORDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE	62
3.4.1. <i>Kompetenceregnskab for virksomheder med 2-9 ansatte</i>	62
3.4.2. <i>Kompetenceregnskab for virksomheder med over ni ansatte</i>	66
3.5. BROBYGNINGSAKTIVITETER	69
3.5.1. <i>Brobygningsaktiviteter mellem vækstcenter og vækstsamarbejdet</i>	70

3.5.2. <i>Samspillet mellem vækstsamarbejdets virksomheder og videninstitutioner</i>	77
4. KOMPETENCEBUDGETTET	78
4.1. INTRODUKTION TIL BUDGETTET	78
4.2. FORSLAG TIL BUDGET	78
4.2.1. <i>Kompetenceudvikling</i>	79
4.3. ANBEFALINGER TIL AKTIVITETER – HERUNDER FORSLAG TIL BROBYGNINGSAKTIVITETER	80
4.3.1. <i>Brobygningsaktiviteter</i>	81
4.3.2. <i>Øvrige aktiviteter</i>	81
BILAG 1: INKLUDEREDE BRANCHER I DE TRE KERNESEKTORER	82
BILAG 2: SPØRGESKEMAER MED SVARFORDELINGER	84
BILAG 3. PRÆSENTATION AF SAMMENHÆNG MELLEM KOMPETENCER, INDIKATORER OG SPØRGSMÅL	85
INDLEDENDE METODE	85
LÆRINGSKOMPETENCEN	89
<i>Borgerdelen</i>	89
<i>Virksomhedsdelen</i>	92
KREATIV- OG INNOVATIVKOMPETENCEN	94
<i>Borgerdelen</i>	94
<i>Virksomhedsdelen</i>	95
HANDLINGSKOMPETENCEN	96
<i>Borgerdelen</i>	97
<i>Virksomhedsdelen</i>	97
BROBYGNINGSAKTIVITET BLANDT VIRKSOMHEDER	98

Forord

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

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

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

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

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

Læsevejledning

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

Som en introduktion og en indledning til det konkrete kompetenceregnskab for Morsø-Sallingsund 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 i Morsø-Sallingsund, 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 Morsø-Sallingsund – møbel- og anden industri. 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 brobygningssaktiviteter, som de opleves af virksomheder og uddannelses- og videninstitutioner i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund.

I kapitel 4 præsenterer rapporten det konkrete kompetencebudget og forslag til budgetmål for vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund og anbefalinger til aktiviteter, herunder brobygningssaktiviteter, 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 Morsø-Sallingsund, 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 liv¹.

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.

¹ 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 i Morsø-Sallingsund

Borgerne

Borgerne i Morsø-Sallingsund scorer generelt højt på handlingskompetencen. For begge aldersgrupper gælder det, at de ligger højere end landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Det er særligt, at borgerne i Morsø-Sallingsund i højere grad deltager i frivilligt arbejde, borgermøder og andre møder angående lokale forhold, men også fordi de generelt gør en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet.

Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund har i forhold til fordelingen i landet generelt færre borgere, som har en videregående uddannelse, og markant flere med folkeskolen som højeste uddannelse, men omvendt en større andel der har en erhvervsfaglig uddannelse.

Betragtes alle adspurgte borgere i Morsø-Sallingsund som en samlet gruppe så ligger de under niveauet for landet som helhed, både i forhold til læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen.

I forhold til læringskompetencen skyldes det markant mindre brug af Internet og et lavere niveau af læring på arbejdspladsen blandt borgerne i Morsø-Sallingsund. Den lavere kreativ- og innovativkompetence skyldes markant mindre kreativ og innovativ adfærd og markant mindre viden om metoder til at udvikle nye ideer, såvel som et lavere niveau af rammer for nytænkning. Iværksætterpotentialet er omvendt markant højere for borgere, sammenlignet med hele landet, hvilket naturligvis kan være en gevinst for vækstsamarbejdet.

Handlingskompetencen ligger over landsgennemsnittet, hvilket skyldes en højere score på indikatoren holdning og adfærd. Set i forhold til gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger Morsø-Sallingsund på niveau i samtlige kompetencer.

Morsø-Sallingsunds borgere i alderen 20-49 år har en læringskompetence, der ligger under landgennemsnittet for denne aldersgruppe. Svarene viser, at der oftest er mangel på faglige udfordringer på arbejdspladsen, mens flere af respondenterne i alderen 20-49 år oplever at få et højt udbytte af efteruddannelsesaktiviteterne, hvilket stemmer overens med, at denne del af befolkningen i Morsø-Sallingsund i høj grad deltager i kurser og efteruddannelse i deres fritid. Der ligger store muligheder for forbedring, hvis man kan få borgerne til at bruge internettet til at understøtte læring, da brugen af dette er markant lavere end i resten af landet for denne aldersgruppe.

For borgerne i alderen 50-64 år ser billedet en anelse anderledes ud. Læringskompetencen ligger markant under landsgennemsnittet, hvilket skyldes at færre end på landsplan efteruddanner sig og at der på arbejdspladserne ikke er den samme mobilitet, der kan tilskynde til læring.

Virksomhederne

Turismevirksomhederne ligger under landsgennemsnittet i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, men markant over i handlingskompetencen.

For ny økonomi ser det lidt anderledes ud. Læringskompetencen ligger over landsgennemsnitsniveau og markant over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet og over niveauet for gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Den særlige sektor følger godt med de andre sektorer, hvilket er atypisk for de særlige sektorer i de øvrige vækstsamarbejder.

Ser man på tværs af sektorer bliver det klart, at det er kompetenceniveauet i den ny økonomi, der er højest. Både i læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger niveauet således markant højere. Det laveste kompetenceniveau findes i industrien og turismen, men niveauet afviger ikke fra gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

I forhold til størrelse er det virksomhederne med over 9 ansatte, der har det højeste kompetenceniveau. I samtlige kompetencer ligger virksomhederne markant højere end virksomhederne med 2-9 ansatte.

Kompetencebudgettet

Budgettet tager udgangspunkt i kompetenceregnskabet status og i særdeleshed i de områder, hvor der er behov for et kompetenceløft set i relation til referencegruppen af virksomheder og borgere.

Strategimål: Generel kompetenceudvikling – med fokus på udvikling og iværksætteri

Det er en betydelig udfordring at skabe grobund for iværksætteri i Morsø-Sallingsund. Virksomhederne er gode til at samarbejde med iværksættere, der er brudt ud af virksomhederne og har viljen til at samarbejde med iværksættere generelt, men rammebetingelserne skal forbedres betydeligt. Iværksætterpotentialet er til stede og for at dette

potentiale kan udnyttes, skal både nuværende og kommende iværksættere tilbydes uddannelse og rådgivning, der kan give dem det fornødne kompetenceløft. Derfor bør kompetenceudvikling i forhold til at fremme kreativ og innovativ adfærd tænkes tæt sammen med iværksætteri for at sikre fokusering i indsatsen. Fremme af udviklingsaktiviteter i etablerede virksomheder kan således resultere i etablering af nye virksomheder og dermed skabe en win-win situation for begge parter.

I et tæt samspil mellem erhvervsskoler, erhvervsliv og andre aktører bør der arbejdes på at udvikle nye, lokale grund- og efteruddannelses tilbud, der tilgodeser erhvervslivets behov for adgang af kvalificeret arbejdskraft på såvel kort som lang sigt. På denne måde skal det sikres, at der er tilstrækkeligt med uddannelsespladser i de lokale uddannelsesinstitutioner til at kunne matche fremtidens uddannelsesbehov.

Der må satses på at udvikle menneskelige ressourcer og give regionen et kompetenceløft på alle niveauer. Det lave uddannelsesniveau er en betydelig udfordring i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund. Inden for alle sektorer scores der lavt i indikatoren uddannelses- og kompetenceprofil, dels fordi der er store kompetencehuller inden for markedsføring og teknologi, dels fordi virksomhederne ikke ansætter medarbejdere med en videregående uddannelse i samme grad som i det øvrige land. Der er stor efter- og videreuddannelsesaktivitet, men medarbejderne føler ikke, at disse resulterer i ny relevant viden. Læringen på arbejdspladsen er begrænset, idet specielt de unge hverken får nye faglige udfordringer eller ny teknologi i samme takt som unge i resten af landet.

En styrkelse af virksomhedernes anvendelse af IT-understøttet videndeling og uddannelsesplanlægning som strategisk redskab vil forbedre kompetenceniveauet i vækstsamarbejdet.

Udviklingen af nye produkter og nye produktionsprocesser er markant dårligere end i det øvrige land. Dette hænger sammen med, at investeringerne og udvikling ligger på et minimum, og der beskæftiges langt færre medarbejdere med produktudvikling end i referencegruppen.

Kompetenceregnskabet viser desuden, at en del medarbejdere ikke føler, at de får tilstrækkeligt med faglige udfordringer, idet nytænkning ikke påkræves på arbejdspladsen, ligesom lederne ikke tilskynder til nytænkning.

Den viden og faglige ekspertise, der findes i det etablerede erhvervsliv, skal udnyttes bedre, bl.a. gennem initiativer, som tager sigte på videndeling.

Anbefalinger til aktiviteter – herunder forslag til brobygningsaktiviteter

Dette afsnit indeholder forslag til anbefalinger om, hvordan vækstsamarbejdets budget kan indfries blandt andet via brobygning med institutioner og virksomheder i vækstcentre.

Brobygningsinitiativ: Samspil mellem vækstsamarbejdets virksomheder og videninstitutioner

Vækstsamarbejdet råder over eksempler på institutioner, der har en bred kompetence-løftende mission, hvilket der netop er peget på, at der er et generelt behov for – og som netop virksomhedernes udsagn bekræfter. På den baggrund er der en positiv basis for et intensiveret samarbejde mellem videninstitutioner og virksomhederne i vækstsamarbejdet.

Da der allerede er etableret samarbejde med bred vifte af institutioner, er der en gunstig ramme for videreudvikling af brobygningsaktiviteterne i vækstsamarbejdet.

Brobygningsinitiativ: Virtuelt vidensmiljø for innovation og afsætning inden for fødevarer, landbrug og fiskeri

Innovation i form af nye produkter, nye produktionsprocesser og nye services kan etableres i grænseområdet mellem sektorerne fødevarer, landbrug og fiskeri. Eksempelvis kan anføres vækst inden for muslingeopdræt og forædling af muslingeprodukter, som et eksempel på vækstsamarbejdets regionalt funderede erhvervsmæssige styrkeposition. Foruden fokus på innovation fokuseres på afsætning i det virtuelle vidensmiljø. Aktiviteterne gennemføres i samarbejde med videnscentre i vækstcentre, eksempelvis blandt universiteter, sektorforskningsinstitutter, innovationsmiljøer og enkeltforskere.

Øvrige aktiviteter – Image og kompetenceregnskaber

Anvendelse af data fra kompetenceregnskaberne til dokumentation af borgernes og virksomheders handlingskompetence er en oplagt mulighed i forhold til at positionere Morsø-Sallingsunds image i en generel regional og nationalpolitisk sammenhæng.

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.²

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.

² 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 Morsø-Sallingsund.

Dette indbefatter både et regnskab over det nuværende kompetenceniveau for vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund 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.

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.³ 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.

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

³ Kilde: Nellemann konsulenterne (2003). Kompetenceregnskab for Vestsjælland-Storstrøm området.

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 vækstcentre 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 beskæftigelse⁴. På baggrund heraf har Erhvervs- og Byggestyrelsen i samarbejde med MUUSMANN udvalgt *møbelindustri og anden industri* som særlig sektor for vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund.

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.

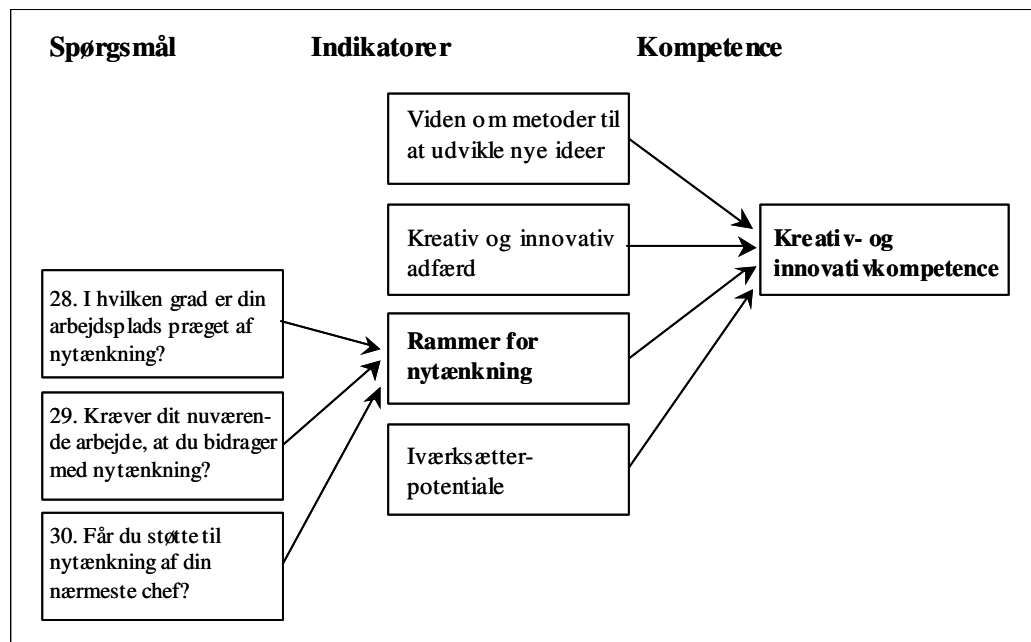
⁴ Der er som udgangspunkt valgt at se bort fra ikke-konkurrenceudsatte erhverv.

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:

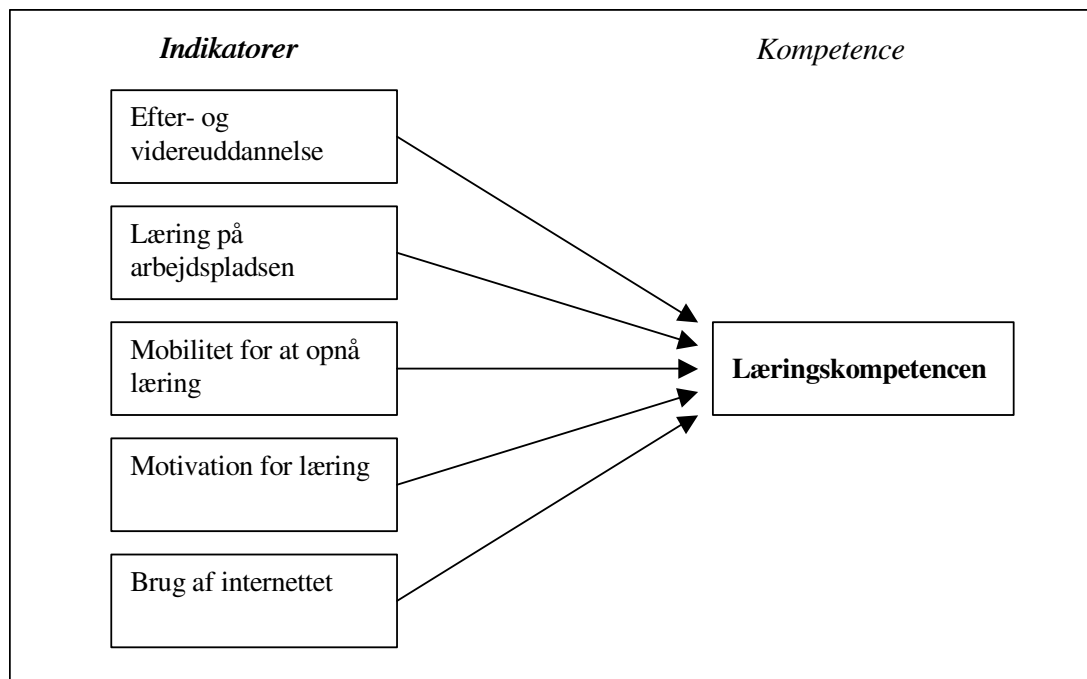
- Efter- og videreuddannelse
- Læring på arbejdspladsen
- Mobilitet for at opnå læring
- Motivation for læring
- Brug af internettet

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 opgjort for et repræsentativt udsnit af samme målgrupper på landsplan.

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

Indikatorernes værdier dannes ud fra randfordelingen i besvarelserne på hvert spørgsmål. Hvis der i spørgsmålene er anvendt svarmuligheder ja, nej, ved ikke, så udgør antallet af ja'er indekstallet. For eksempel har 16 industrivirksomheder ud af 36 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 $16/36 * 100$, det vil sige 44,4. 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.⁵

⁵ 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.⁶

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?

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

- *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 Morsø-Sallingsund

Der er i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund samlet set gennemført 244 telefoninterview, hvor af de 170 er borgerinterview og de 74 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, Morsø-Sallingsund.

	20-49 år	50-64 år	Total
Populationen ¹	10.206	5.905	16.111
- andel af populationen (%)	63,3%	36,7%	100%
Nettostikprøve			397
- ikke truffet			76
- nægttere			151
Gennemførte interview	95	75	170
- opnåede andele (%)	56%	44%	100%
<i>Forventede antal interview</i>	95	55	150
<i>Andel af forventede</i>	100%	136%	--

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

Det ses af tabel 1.1, at det forventede antal borgerinterview i Morsø-Sallingsund (150) er mere end nået. Endvidere ses det, at der er opnået det forventede antal interview med de 20-49 årige, mens at der er blevet interviewet flere af de 50-64 årige end forventet, hvorfor denne gruppe vægter mere end det er tilfældet i populationen i Morsø-Sallingsund.

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, Morsø-Sallingsund

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Særlig sektor ¹	Total
Population ²	81	33	31	22	167
- ikke truffet	14	12	11	5	42
- nægtede	31	7	6	7	51
Gennemførte interview	36	14	14	10	74
Andel af population (%)	44%	42%	45%	45%	44%
<i>Forventede antal interview</i>	79	47	51	23	200
<i>Andel af forventede</i>	46%	30%	27%	43%	--

1. Møbelindustri og anden industri.

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 (74) er langt fra det forventede antal på 200 interview, idet dette forventede antal dog er højere end populationen i vækstsamarbejdet (nettostikprøven på 167 interview) og derfor ikke muligt at opnå.

For de enkelte sektorer er andelen af opnåede interview sammenholdt med det forventede også klart lavere (27% til 46%), hvilket også i flere tilfælde skyldes, at man er tæt på populationen i stikprøvedrækket. Andelen for sektorerne *ny økonomi* og turisme er lavest.

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

Tabel 1.3. Gennemførte virksomhedsinterview, Morsø-Sallingsund (opdelt på virksomhedsstørrelse).

	2-4 ansatte	5-9 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50+ ansatte
Gennemførte interview	29	8	11	9	17
<i>Forventede antal interview</i>	44	38	45	41	32
<i>Andel af forventede</i>	66%	21%	24%	22%	53%

Det ses af tabellen, at der for alle virksomhedsstørrelser gennemført færre interview end forventet. De højeste andele er opnået blandt de helt små virksomheder med 2-4 ansatte og de helt store virksomheder med mere end 50 ansatte.

En forklaring på, hvorfor der i forhold til virksomheder med mere end 20 ansatte ikke er opnået det forventede antal interview, er, at der ikke er så mange store virksomheder i Morsø-Sallingsund. 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 Morsø-Sallingsund – 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 Morsø-Sallingsund, idet der sammenlignes med et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed og et gennemsnit for alle vækstsamarbejder samlet.

Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund har i forhold til fordelingen i landet generelt færre borgere, som har en videregående uddannelse, og markant flere med folkeskolen som højeste uddannelse, men omvendt en større andel der har en erhvervsfaglig uddannelse.

Betragtes alle adspurgte borgere i Morsø-Sallingsund som en samlet gruppe så ligger de under niveauet for landet som helhed, både i forhold til læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen.

I forhold til læringskompetencen skyldes det markant mindre brug af Internet og et lavere niveau af læring på arbejdspladsen blandt borgerne i Morsø-Sallingsund. Den lavere kreativ- og innovativkompetence skyldes markant mindre kreativ og innovativ adfærd og markant mindre viden om metoder til at udvikle nye ideer, såvel som et lavere niveau af rammer for nytænkning. Iværksætterpotentialet er omvendt markant højere for borgere, sammenlignet med hele landet, hvilket naturligvis kan være en gevinst for vækstsamarbejdet.

Handlingskompetencen ligger over landsgennemsnittet, hvilket skyldes en højere score på indikatoren holdning og adfærd. Set i forhold til gennemsnittet af vækstsamarbejderne ligger Morsø-Sallingsund på niveau i samtlige kompetencer.

Morsø-Sallingsunds borgere i alderen 20-49 år har en læringskompetence, der ligger under landgennemsnittet for denne aldersgruppe. Svarene viser, at der oftest er mangel på faglige udfordringer på arbejdspladsen, mens flere af respondenterne i alderen 20-49 år oplever at få et højt udbyttet af efteruddannelsesaktiviteterne, hvilket stemmer overens med, at denne del af befolkningen i Morsø-Sallingsund i høj grad deltager i kurser og efteruddannelse i deres fritid. Der ligger store muligheder for forbedring, hvis man kan få borgerne til at bruge internettet, da brugen af dette er markant lavere end i resten af landet for denne aldersgruppe.

For borgerne i alderen 50-64 år ser billedet en anelse anderledes ud. Læringskompetencen ligger markant under landsgennemsnittet, hvilket skyldes at færre end på landsplan efteruddanner sig og at der på arbejdspladserne ikke er den samme mobilitet, der kan tilskynde til læring. Heller ikke for Morsø-Sallingsunds borgere i alderen 50-64 år har internettet vundet indpas. Der ligger således et stort læringspotentiale i at få såvel de ældre som de yngre borgere i Morsø-Sallingsund til at anvende internettets muligheder, såvel i fritiden som på arbejdet.

Kreativ- og innovativkompetencen blandt de unge borgere i Morsø-Sallingsund er lavere end i referencegruppens ditto. Dette skyldes primært, at der på arbejdspladserne hverken tilskyndes til eller påkræves nytænkning, derimod er der en stor andel, der i deres fritid tænker over ideer, der kan bruges i arbejdet. Iværksætterpotentialet er imidlertid markant højere i Morsø-Sallingsund end i referencegruppen. Der ligger her et kæmpe potentiale for forbedring, hvis man kan få de unge borgere, der går rundt med en iværksætter i maven, til at kaste sig ud i det.

De ældres kreativ- og innovativkompetence ligger ligesom for borgerne i alderen 20-49 år under landsgennemsnittet. De ældre borgere i Morsø-Sallingsund medvirker ikke meget i afprøvningen af nye arbejdsmetoder, selvom de i deres fritid tænker en hel del over nye ideer, som kan bruges i arbejdet. Rammerne for nytænkning kan derfor med fordel forbedres, ligesom er tilfældet for den yngre del af befolkningen. Indikatoren *iværksætterpotentiale* viser, at mængden af ældre borgere i Morsø-Sallingsund, der har konkrete planer om at blive iværksættere er lille, men dog større end landsgennemsnittet for aldersgruppen.

Borgerne i Morsø-Sallingsund scorer generelt højt på handlingskompetencen. For begge aldersgrupper gælder det, at de ligger højere end landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Det er særligt, at borgerne i Morsø-Sallingsund i højere grad deltager i frivilligt arbejde, borgermøder og andre møder angående lokale forhold, men også fordi de generelt gør en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet.

2.2. Indledning

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

Det regionale vækstsamarbejde Morsø-Sallingsund omfatter kommunerne Morsø og Sallingsund og har på den baggrund en samlet befolkning på 28.084, såvel som at der

er omkring 167 relevante virksomheder inden for de valgte sektorer og virksomhedsstørrelser.

I vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund 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 Morsø-Sallingsund. Baggrunden for dette valg er dels, at Det Nationale Kompetenceregnskab opererer med denne opdeling, dels at antallet af borgere i undersøgelsen per vækstsamarbejde alene gør det muligt at operere med to aldersgrupper.

Ved præsentationen af resultaterne for Morsø-Sallingsund 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 i Morsø-Sallingsund.

I kapitel 3 vil kompetenceniveauet for Morsø-Sallingsunds virksomheder, opdelt på sektorer, blive præsenteret.

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

I forbindelse med præsentationen af kompetenceregnskabet for borgere i Morsø-Sallingsund 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 Morsø-Sallingsund 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 Morsø-Sallingsund og landet som helhed.

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

	Morsø-Sallingsund		Hele landet	
	20-49 år	50-64 år	20-49 år	50-64 år
Folkeskolen	34,2%	45,3%	24,8%	33,6%
Almen gymnasial uddannelse	3,6%	0,8%	9,1%	1,8%
Erhvervs gymnasial uddannelse	3,8%	0,3%	3,5%	0,4%
Erhvervsfaglig uddannelse	41,8%	36,5%	35,6%	39,7%
Kort videregående uddannelse	3,3%	2,5%	4,6%	3,9%
Mellemlang videregående uddannelse	8,6%	10,2%	11,6%	13,4%
Bachelor	0,6%	0,1%	1,9%	0,2%
Lang videregående uddannelse	1,9%	2,4%	5,8%	5,1%
Uoplyst	2,3%	1,9%	3,1%	2,0%

Kilde: Danmarks Statistik 2003.

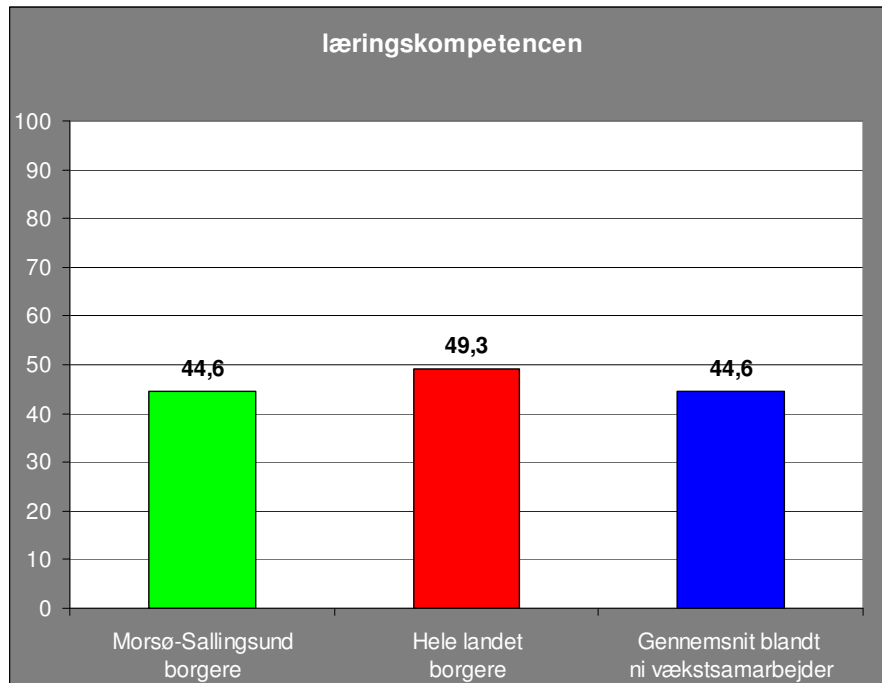
I vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund er der i forhold til fordelingen i hele landet generelt en underrepræsentation af borgere med en videregående uddannelse. Blandt de 20-49-årige har kun 1,9% en lang videregående uddannelse mod 5,8% i hele landet. Andelen med en mellemlang eller en kort videregående uddannelse ligger ligeledes lavere i Morsø-Sallingsund. Nogenlunde samme mønster ses for de 50-69-årige, og samme mønster gør sig gældende for begge aldersgrupper i relation til almen gymnasial uddannelse.

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

2.3.2. Læringskompetencen, borgere

Det overordnede indekstal for læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund 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.

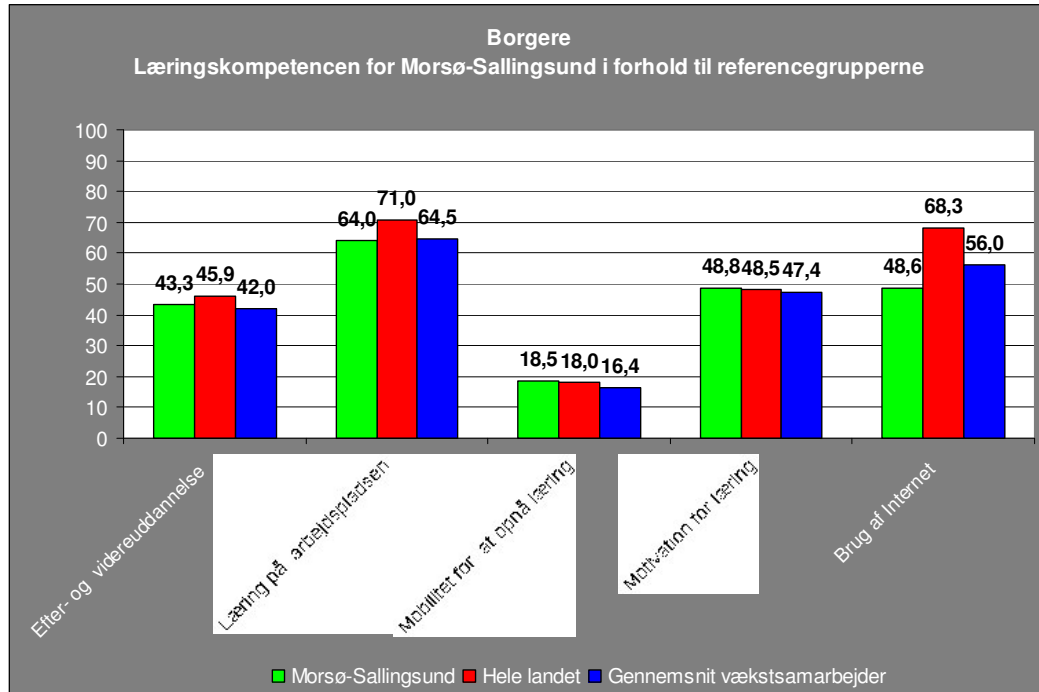
Figur 2.1 Læringskompetencen blandt borgere i Morsø-Sallingsund sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



Som det fremgår af figuren ligger borgernes læringskompetence i Morsø-Sallingsund på niveau med læringskompetencen blandt alle vækstsamarbejder samlet. Derimod er læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet i Morsø-Sallingsund (indekstal 44,6) under niveau for landet som helhed (indekstal 49,3), idet dette dog også gælder gennemsnittet for alle vækstsamarbejder samlet.

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

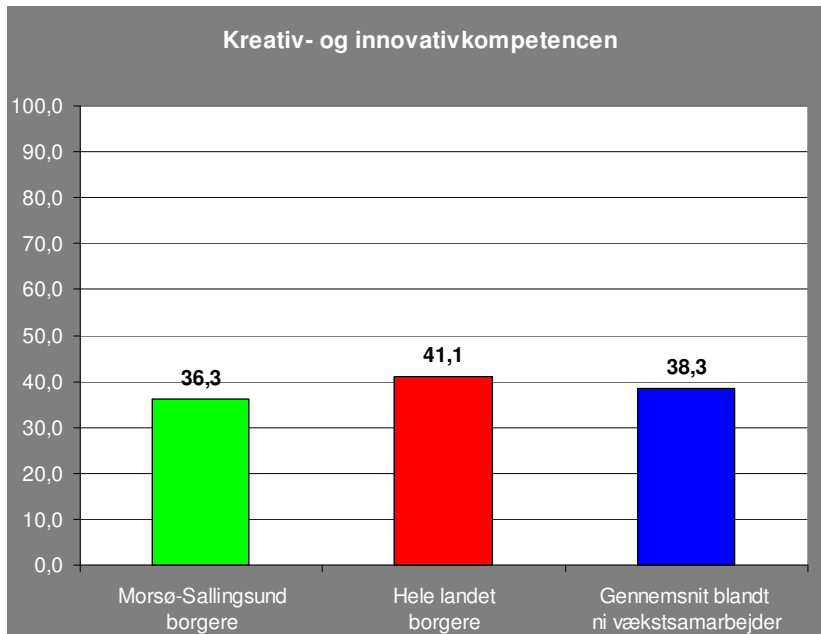


Af figuren ses det, at årsagen til, at Morsø-Sallingsunds borgeres læringskompetence er lavere end landet som helhed skal findes i lavere scorer for Morsø-Sallingsund ved indikatorerne brug af Internet (markant under landet som helhed) og læring på arbejdspladsen, mens indikatorerne efter- og videreuddannelse, mobilitet for at opnå læring og motivation for læring ligge på niveau med landet som helhed. Det er altså en blanding af manglende læring på arbejdspladsen sammen med markant mindre brug af Internet der gør, at borgerne i Morsø-Sallingsund ligger under landet som helhed på læringskompetencen.

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 Morsø-Sallingsund 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.

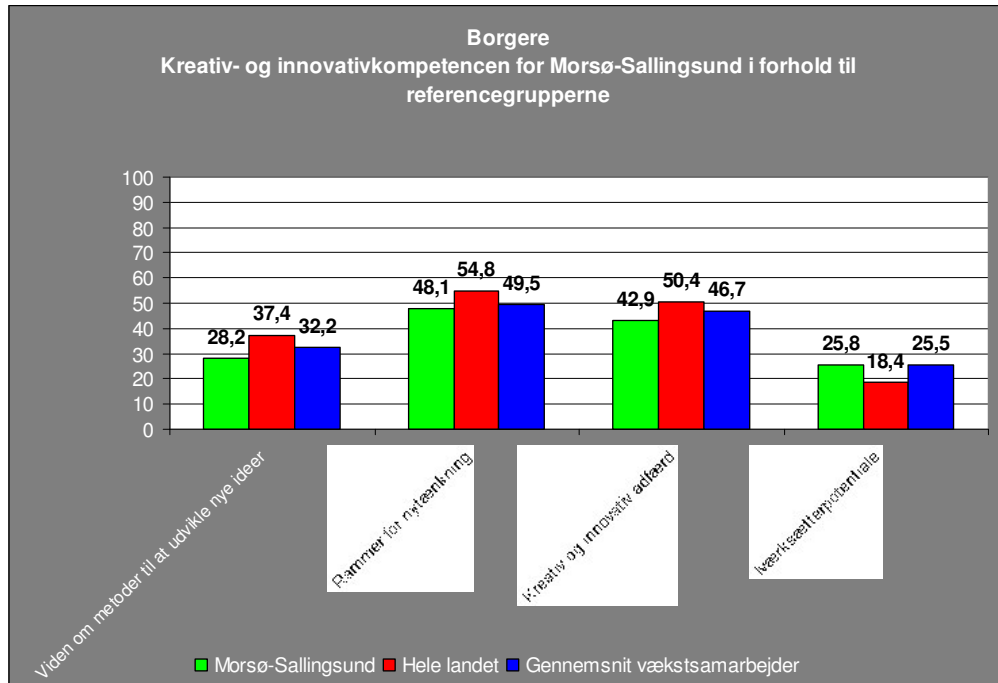
Figur 2.3 Kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i Morsø-Sallingsund sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



Det ses af figur 2.3, at sammenlignet med landet som helhed, så ligger det overordnede niveau af kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i Morsø-Sallingsund under niveauet for landet som helhed. Der er tale om en forskel på 4,8 (indekstal). Dette til trods for, at det er en vigtig kompetence i forhold til at skabe vækst, skabe nye produkter og produktudvikling, såvel som at opstarte nye virksomheder i et vækstsamarbejde. Sammenlignet med gennemsnittet af alle vækstsamarbejder må det på det overordnede niveau sluttes, at borgere i Morsø-Sallingsund ligger på samme niveau som borgere i alle vækstsamarbejder, når det gælder de kreative og innovative kompetencer – og for begges vedkommende som sagt under niveauet for landet som helhed.

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

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

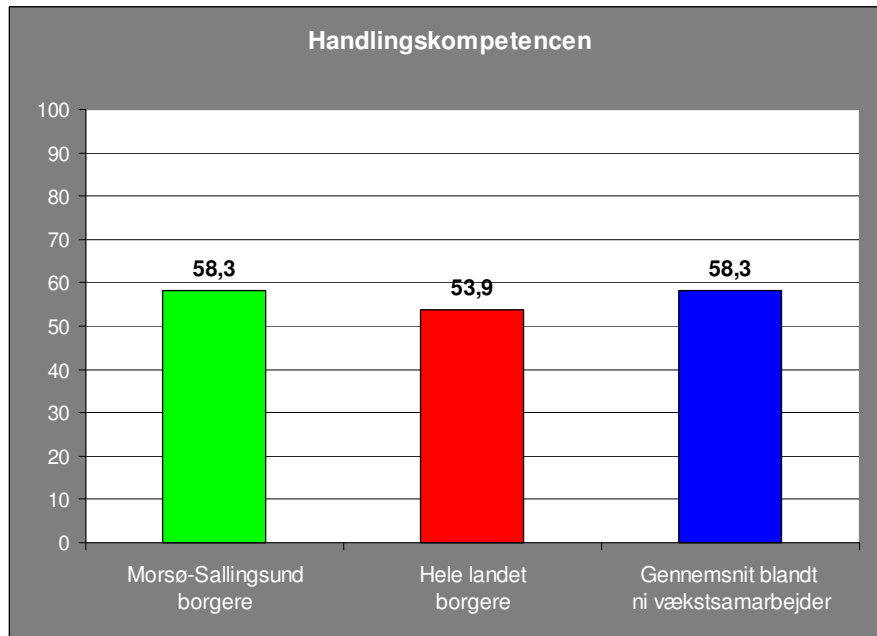


Specifikt er det især en markant lavere kreativ og innovativ adfærd og markant mindre viden om metoder til at udvikle nye ideer blandt borgere i Morsø-Sallingsund sammenlignet med landet som helhed, der forklarer det lavere niveau for kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i Morsø-Sallingsund. Noget som alle vækstsamarbejder halter bagefter på. Derudover ligger vækstsamarbejdets borgere lavere i forhold til indikatoren rammer for nytænkning. Omvendt er Morsø-Sallingsund – og øvrige vækstsamarbejder – sammenlignet med landet som helhed kendetegnet ved et højere niveau af iværksætterpotentiale til gavn for vækstsamarbejdet.

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 Morsø-Sallingsund. 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.

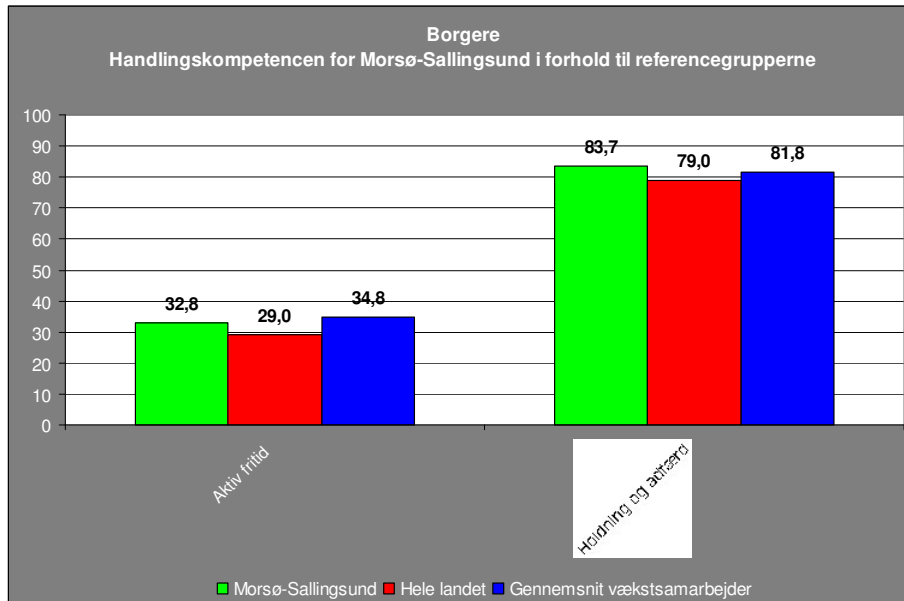
Figur 2.5 Handlingskompetencen blandt borgere i Morsø-Sallingsund sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder



Af figuren ses det, at handlingskompetencen for borgerne i Morsø-Sallingsund med indekstal 58,3 ligger over niveauet for landet som helhed (indekstal 53,9). For alle vækstsamarbejder samlet gælder der også, at de ligger over niveauet for landet som helhed i forhold til handlingskompetencen. Så hvor vækstsamarbejderne, herunder Morsø-Sallingsund, lå under niveauet for landet som helhed ved læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, så ligger de over niveauet for landet som helhed, når det drejer sig om handlingskompetencen. Så selv om der synes at være et lavere niveau af lærings- og kreativ- og innovativadfærd blandt borgerne i Morsø-Sallingsund, så er der samtidig en højere grad af bevidsthed om, at det er dem selv der er ansvarlige for at handle for, at der skal ske noget.

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

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



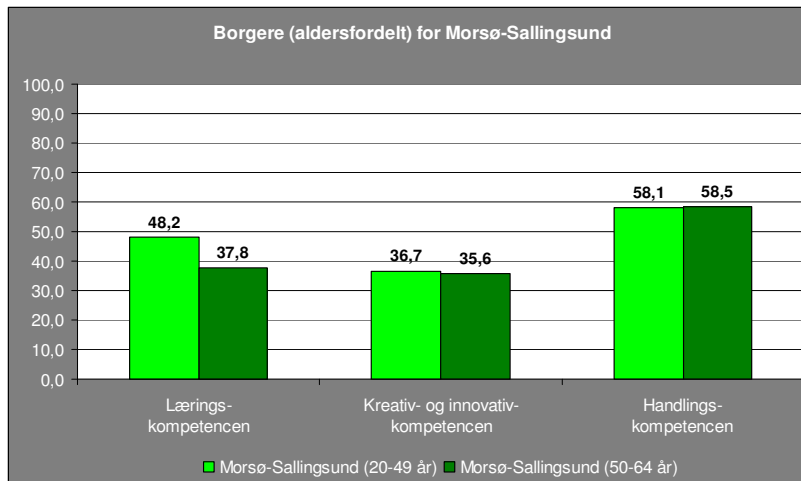
Som det fremgår af figur 2.6, så er det først og fremmest et højere niveau på indikatoren holdning og adfærd, men også et højere niveau af aktiv fritid i Morsø-Sallingsund – der begrundes det højere niveau af handlingskompetence blandt borgere i Morsø-Sallingsund sammenlignet med landet som helhed. Sammenlignet med alle vækstsamarbejder samlet under et ligger vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund på niveau.

2.4. Borgernes kompetenceregnskab opdelt på de to aldersgrupper

Af de 170 interviewede borgere i Morsø-Sallingsund tilhørte 95 borgere aldersgruppen 20-49 år, mens 75 tilhørte aldersgruppen 50-64 år.

I figur 2.7 præsenteres såvel de 20-49 åriges som de 50-64 åriges læringskompetence, kreativ- og innovativkompetence og handlingskompetence. I figuren ses det, at de yngre borgeres læringskompetencen ligger markant over de ældres, mens de to aldersgrupper matcher hinanden med hensyn til kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen. Det ses ligeledes, at handlingskompetencen er størst for begge aldersgrupper, mens kreativ- og innovativkompetencen er mindst.

Figur 2.7: Kompetencer for Morsø-Sallingsunds borgere

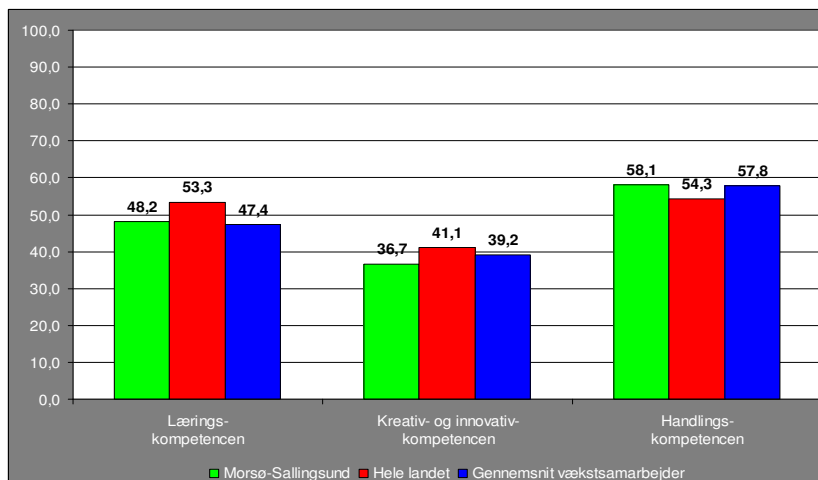


2.4.1. Kompetenceregnskab for borgere i alderen 20-49 år

Figur 2.8 sammenfatter vækstsamarbejdets kompetenceniveau sammenlignet med gennemsnittet for vækstsamarbejderne og med et repræsentativt udsnit af den danske befolknings kompetenceniveau blandt borgere i alderen 20-49 år.

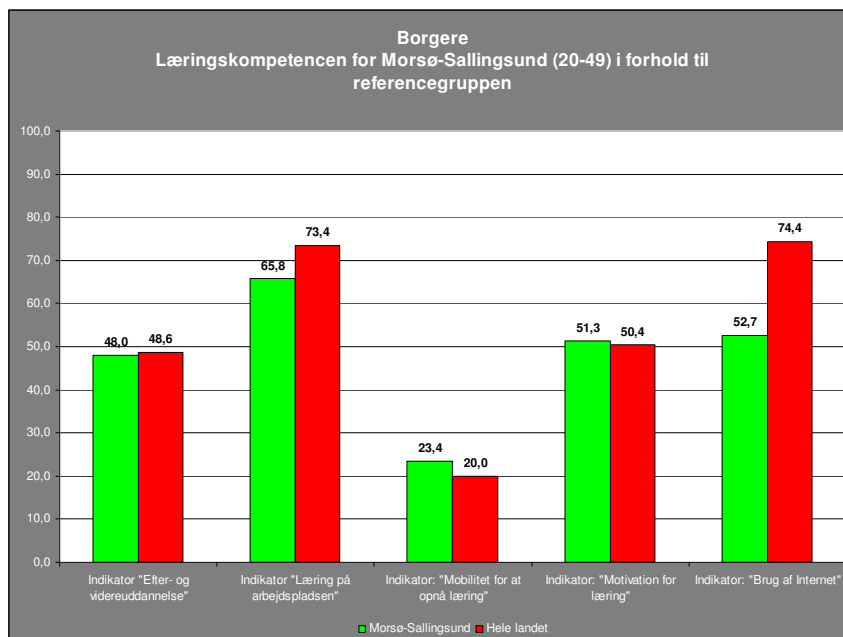
I læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger borgerne i alderen i 20-49 år i Morsø-Sallingsund under niveauet for landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. I handlingskompetencen derimod ligger Morsø-Sallingsund på et højere niveau end landsgennemsnittet og igen på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne.

Figur 2.8: Borgernes kompetencer (borgere 20-49 år) i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund – sammenlignet med referencegrupperne



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: Læringskompetencer belyst ved indikatorer for borgere i alderen 20-49 år i vækst-samarbejdet Morsø-Sallingsund



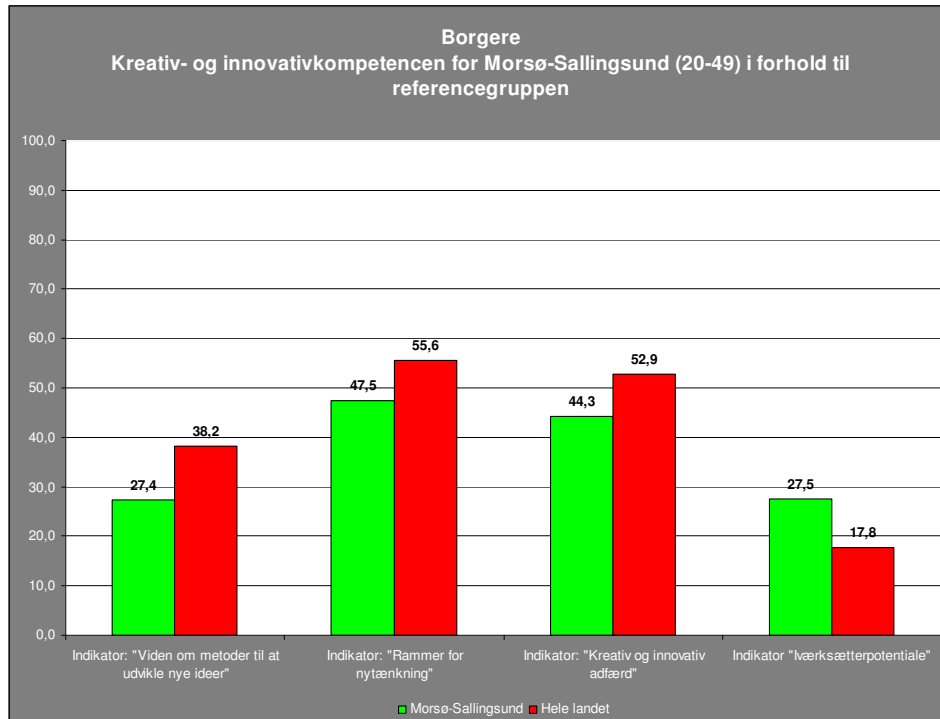
Morsø-Sallingsunds borgere i alderen 20-49 år har en læringskompetence, der ligger under landgennemsnittet for aldersgruppen. *Efter- og videreuddannelses* indikatoren viser, at borgerne oplever at få et højt udbytte af efteruddannelsesaktiviteter, alligevel er der knap så mange som i referencegruppen, der overfor sin arbejdsgiver har fremsat ønske om efteruddannelse.

Der scores en anelse lavere end referencegruppen i indikatoren *læring på arbejdspladsen*, hvilket til dels skyldes, at 43% ikke oplever at have fået nye faglige udfordringer inden for det sidste år. Læringen på arbejdspladsen kan derfor potentielt forbedres ved i højere grad at give medarbejderne faglige udfordringer, men også ved at satse på øget erfaringsdeling mellem kollegaer. *Motivationen for læring* ligger på niveau med referencegruppen. Det skyldes, at borgerne i Morsø-Sallingsund i høj grad deltager i kurser og efteruddannelse i deres fritid, men til gengæld bruger de knap så meget tid på læsning som borgerne i den øvrige del af landet. Dog læses avisens nyhedssektion flittigt.

Der ligger store muligheder for forbedring, hvis man kan få borgerne til at bruge internettet, da brugen af dette er markant lavere end i resten af landet, både når det gælder videnssøgning og korrespondance via e-mails. Selvom det er knap 78%, der har adgang til internettet hjemmefra, så er der kun 18,9%, der søger information på nettet fra deres

privatadresse. Det er desuden bemærkelsesværdigt, at kun 36% bruger computeren dagligt på deres arbejde.

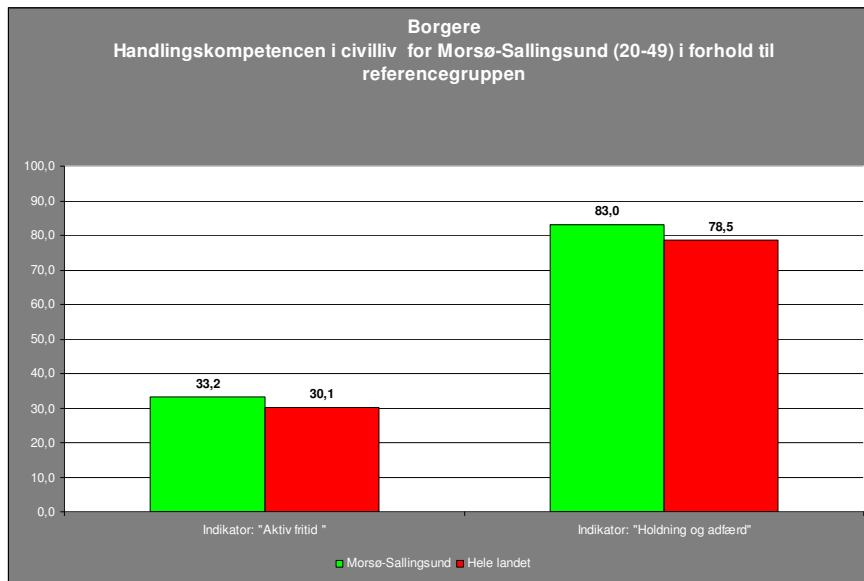
Figur 2.10: Kreativ- og innovativkompetencer belyst ved indikatorer for borgere i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund



Kreativ- og innovativkompetencen blandt de unge borgere i Morsø-Sallingsund er lavere end i referencegruppens ditto. Det skyldes blandt andet, at en stor del af respondenterne hverken føler, at de har lært at udvikle nye ideer under deres uddannelsesforløb eller under efteruddannelsesaktiviteter. Indikatoren *rammer for nytænkning* viser desuden, at borgernes muligheder for at være nytænkende hæmmes af, at nytænkning ikke er påkrævet på arbejdspladserne og heller ikke er noget chefen tilskynder til i samme grad som i referencegruppen.

Også i indikatoren *kreativ og innovativ adfærd* scores der markant lavere end i landet generelt. Dette skyldes, at Morsø-Sallingsunds unge borgere i deres fritid ikke tænker særligt meget over ideer, der kan bruges i deres arbejde. Iværksætterpotentialet er imidlertid markant højere i Morsø-Sallingsund end i referencegruppen. Der ligger her et kæmpe potentiale for forbedring, hvis man kan få de unge borgere, der går rundt med en iværksætter i maven, til at kaste sig ud i det.

Figur 2.11: Handlingskompetencer belyst ved indikatorer for borgere i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund

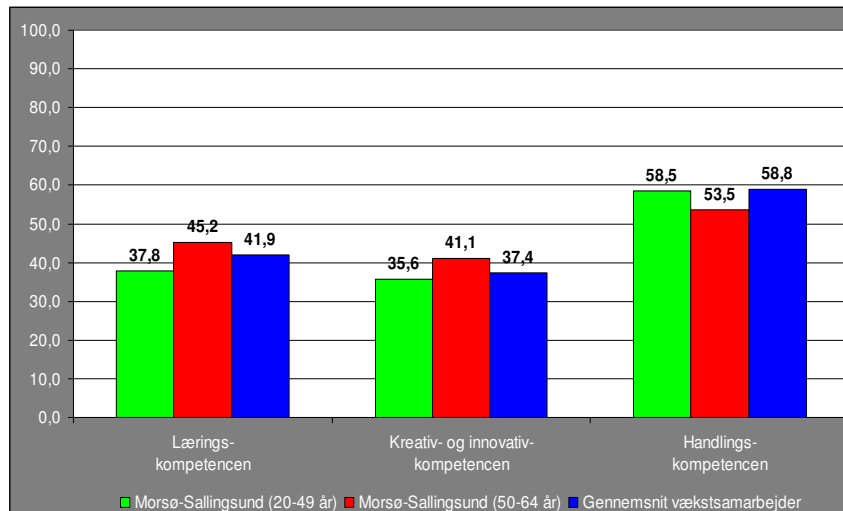


De yngre borgeres handlingskompetencen ligger over niveauet for landsgennemsnittet for aldersgruppen, indikatoren *aktiv fritid* viser, at de unge Morsø-Sallingsund-borgere udmærker sig ved en høj deltagelse i borgermøder vedrørende lokale forhold. Indikatoren *holdning og adfærd* understreger, at der gøres en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet, men også at der ikke bruges ligeså meget tid som i referencegruppen på at orientere sig om samfundsforhold generelt.

2.4.2. Kompetenceregnskab for borgere i alderen 50-64 år

Figur 2.12 sammenfatter kompetenceniveauet hos vækstsamarbejdets borgere i aldersgruppen 50-64 år sammenlignet dels med et repræsentativt udsnit af den danske befolkning i samme aldersgruppe, dels med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

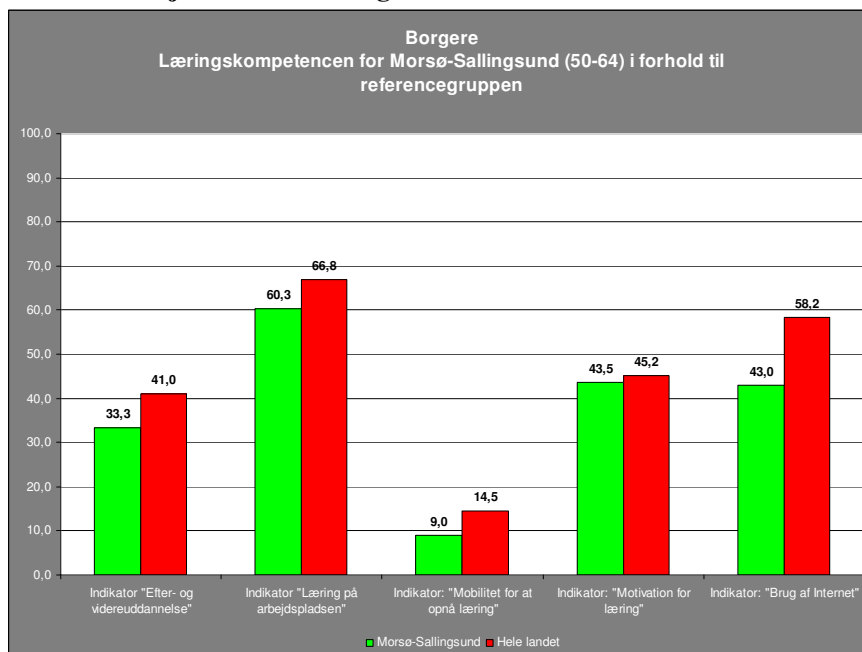
Figur 2.12. Borgernes kompetencer (borgere fra 50-64 år) i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund – sammenlignet med referencegrupperne



Overordnet ligger vækstsamarbejdets kompetenceniveau en anelse under landsgennemsnittet. Læringskompetencen ligger markant under landsgennemsnittet og kreativ- og innovativkompetencen ligger under, mens handlingskompetencen ligger over. Sammenlignes med gennemsnittet af vækstsamarbejderne viser det sig at vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år ligger på niveau i samtlige kompetencer.

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

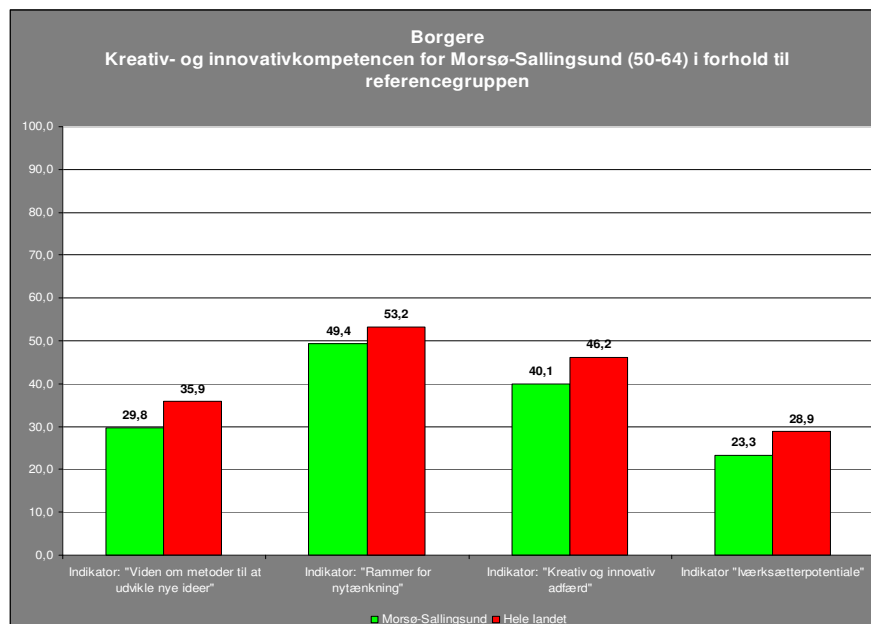
Figur 2.13: Læringskompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 50-64 år i vækstsamrådet Morsø-Sallingsund



Læringskompetencen blandt de ældre borgere ligger markant under landsgennemsnittet for samme aldersgruppe. Den dårlige score skyldes blandt andet, at Morsø-Sallingsunds ældre borgere ikke beder om efteruddannelse, selvom hele 63% af de adspurgte oplever at have fået større arbejdsglæde efter at være blevet efteruddannet.

Læringen på arbejdspladsen hæmmes af, at kun et fåtal af medarbejderne arbejder i teams og med ny teknologi, mens *mobiliteten for at opnå læring* hæmmes af, at der kun er et fåtal af medarbejderne, der skifter funktion i organisationen og endnu færre der skifter arbejdsplads for at lære nyt. Til gengæld ligger *motivationen for at opnå læring* på niveau med referencegruppen, men denne motivation gælder imidlertid ikke *brugen af internettet*, idet denne indikator vidner om, at internettet ikke har vundet indpas i den ældre befolkningsgruppe i Morsø-Sallingsund. Der ligger således et stort læringspotentiale i at få såvel de ældre som de unge borgere i Morsø-Sallingsund til at anvende internettets muligheder, såvel i fritiden som på arbejdet.

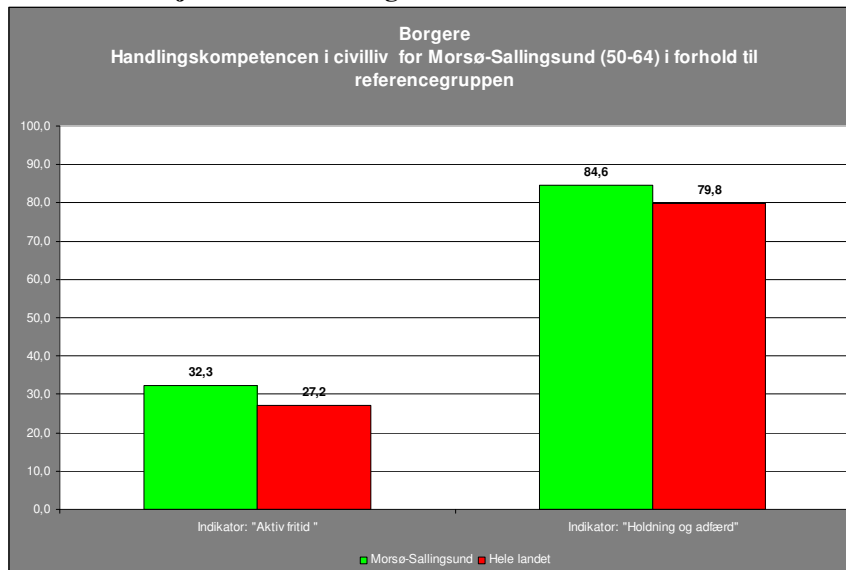
Figur 2.14: Kreativ- og innovativkompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 50-64 år i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund



De ældres kreativ- og innovativkompetence ligger under landsgennemsnittet. Op mod 40% ikke synes, at de har lært at udvikle nye ideer gennem deres uddannelse eller gennem efteruddannelsesaktiviteter. Indikatoren *kreativ og innovativ adfærd* vidner om, at de ældre borgere i Morsø-Sallingsund hverken medvirker særligt meget i afprøvningen af nye arbejdsmetoder, selvom de i deres fritid tænker en hel del over nye ideer, som kan bruges i arbejdet.

Rammerne for nytænkning kan derfor med fordel forbedres, hvilket også indikeres af det meget paradoksalt forhold, at forholdsvis mange ældre borgere mener, at deres arbejdsplads er præget af nytænkning, selvom der ikke ligger en forventning til medarbejderen om selv at bidrage med nytænkning, ja faktisk føler en stor del, at deres nærmeste chef ikke støtter dem i at tænke nyt. Indikatoren *iværksætterpotentiale* viser, at mængden af ældre borgere i Morsø-Sallingsund, der har konkrete planer om at blive iværksættere er lille, men dog større end landsgennemsnittet for aldersgruppen.

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



Handlingskompetencen hos de ældre er bedre end i referencegruppen, hvilket skyldes, at de ældre i Morsø-Sallingsund i højere grad deltager i frivilligt arbejde, borgermøder og andre møder angående lokale forhold, men også fordi de generelt gør en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet.

3. Virksomhedernes kompetenceregnskab

3.1. Opsamling

Virksomhederne inden for industrien ligger på niveau med landsgennemsnittet i både læringskompetencen og handlingskompetencen, mens de ligger under niveauet i kreativ- og innovativkompetencen.

Turismevirksomhederne ligger under landsgennemsnittet i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, men markant over i handlingskompetencen.

For ny økonomi ser det lidt anderledes ud. Læringskompetencen ligger over landsgennemsnitsniveau og markant over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet og over niveauet for gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Den særlige sektor følger godt med de andre sektorer, hvilket er atypisk for de særlige sektorer i de øvrige vækstsamarbejder.

Ser man på tværs af sektorer bliver det klart, at det er kompetenceniveauet i den ny økonomi, der er højest. Både i læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger niveauet således markant højere. Det laveste kompetenceniveau findes i industrien og turismen, men niveauet afviger ikke fra gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

I forhold til størrelse er det virksomhederne med over 9 ansatte, der har det højeste kompetenceniveau. I samtlige kompetencer ligger virksomhederne markant højere end virksomhederne med 2-9 ansatte.

I forhold til referencegrupperne ligger de mindre virksomheder under landsgennemsnittet i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Virksomhederne med over 9 ansatte ligger på niveau med både gennemsnittet af vækstsamarbejderne og landsgennemsnittet i læringskompetencen, under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne i kreativ- og innovativkompetencen og begge virksomhedsgrupper udmærker sig ved at have højere handlingskompetence end resten af landet som helhed.

3.2. Indledning

I dette afsnit præsenteres kompetenceregnskabet for virksomhederne i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund. Det regionale vækstsamarbejde Morsø-Sallingsund omfatter,

ifølge databasen KOB, 167 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 Morsø-Sallingsund:

- industri
- turisme
- ny økonomi og
- møbelindustri og anden industri som den særlige sektor

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

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

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

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

Af tabel 3.1 fremgår det, at det er 14% af de 1.197 virksomheder, som der via de fire udvalgte sektorer – industri, turisme, ny økonomi og møbelindustri – er fokus på i opstillingen af nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund. Den største af de inkluderede sektorer er industrisektoren. Det skal bemærkes, at hvis ikke virksomheder med 0-1 ansatte havde været udeladt af undersøgelsen, jf. tidligere, så ville op imod 36% af virksomhederne i Morsø-Sallingsund have været relevante for opstillingen af kompetenceregnskabet.

Tabel 3.1. Udvalgte sektors andel af det samlede antal virksomheder i Morsø-Sallingsund.

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Møbelindustri	Total
Population	81	33	31	22	167
Andel af samlede antal virksomheder	6,8%	2,8%	2,6%	1,8%	14,0%

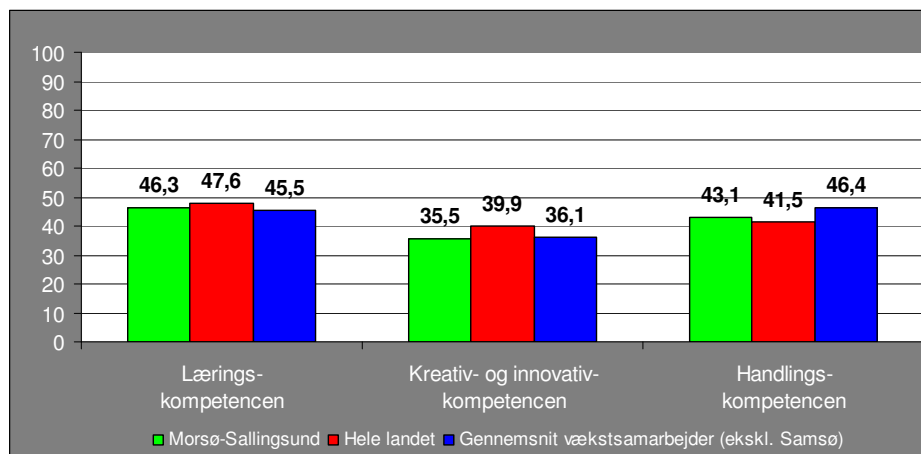
Der blev gennemført interview med i alt 74 af de 167 virksomheder fordelt på de fire sektorer i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund. Disse virksomheder udgør datagrundlaget for opgørelsen af kompetenceniveauet.

3.3. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på sektorer

3.3.1. Industriens kompetenceregnskab

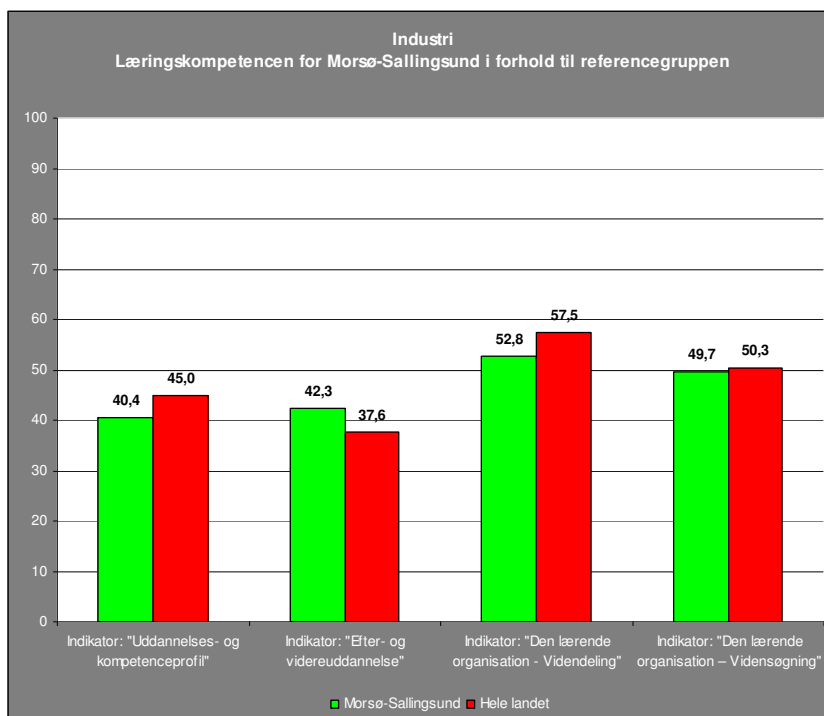
Ved en sammenligning af industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund med landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne for industrivirksomheder (figur 3.1) viser det sig, at læringskompetencen ligger på niveau med både landsgennemsnittet og gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdet ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Handlingskompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men under gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Figur 3.1: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds industrivirksomheders kompetenceniveau



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

Figur 3.2: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for læringskompetencen i industrien

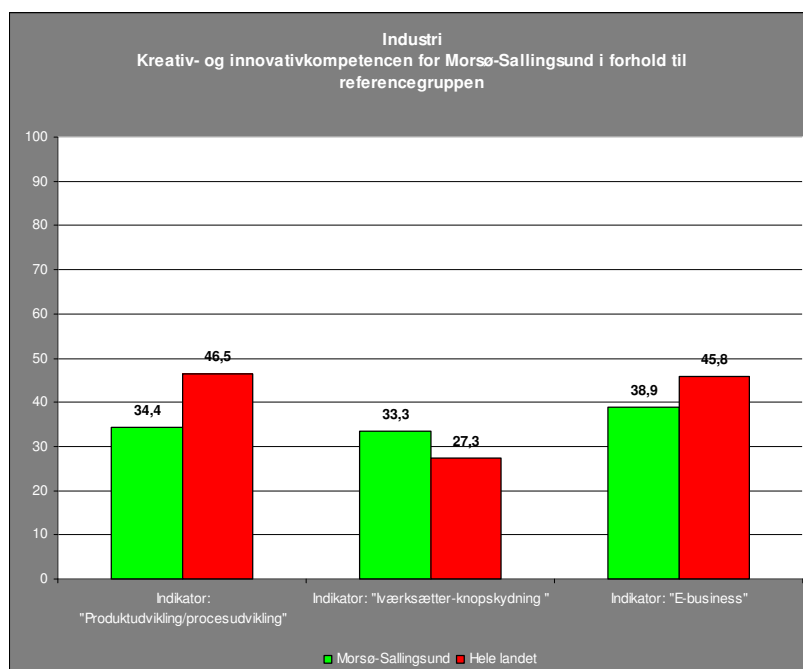


Læringskompetencen ligger på niveau med både landsgennemsnittet og gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* vidner om, at der – som i landets industrivirksomheder – er kompetencehuller, særligt inden for udvikling af ny teknologi, der kan udbedres. Det lavere niveau i indikatoren skyldes imidlertid også, at der er en markant forskel på uddannelsesniveaut, idet der i Morsø-Sallingsund er langt færre virksomheder, der beskæftiger medarbejdere med en videregående uddannelse i forhold til referencegruppen.

Scoren i indikatoren *efter- og videreuddannelse* peger på, at virksomhederne i Morsø-Sallingsund sender deres medarbejdere på kurser i lidt ringere grad end i resten af landet, men kurserne varer imidlertid betydeligt længere, hvilket bevirker at denne indikator ligger over landsgennemsnittet.

Indikatorerne for *den lærende organisation* vidner om, at industrivirksomhederne er gode til at tage initiativ til at lære af andre virksomheders erfaringer og til at sprede viden hurtigt og effektivt til alle i organisationen. Ved at betragte de spørgsmål, der ligger til grund for indikatoren, ses det ligeledes, at der ligger et betydeligt forbedringspotentiale i forhold til anvendelsen af IT-understøttet videndeling så som intranet og videnledelse. Såvel Morsø-Sallingsund som landet kan forbedre deres læringskompetence ved øget systematisk uddannelsesplanlægning, idet det i begge tilfældet kun er omkring 20% af virksomheder, der arbejder med dette.

Figur 3.3: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i industrien

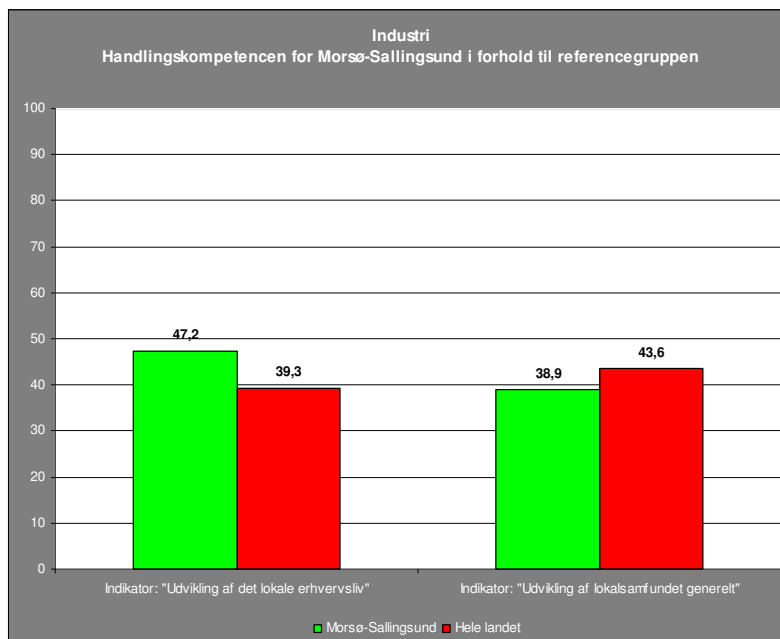


Morsø-Sallingsunds industrivirksomheders kreativ- og innovativkompetence ligger under landgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Inden for såvel produktudvikling som udvikling af nye produktionsprocesser kan Morsø-Sallingsund gøre det langt bedre, hvilket afspejles i den markant lavere score i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling*.

Den bedre score i indikatoren *iværksætter-knopskydning* skyldes, at industrivirksomhederne er opmærksomme på at samarbejde med tidligere medarbejdere, der har etableret egen virksomhed, men ligesom i resten af landet er der kun meget få virksomheder, som producerer iværksættere i form af netop medarbejdere, der starter for sig selv.

Indikatoren *e-business* vidner om, at Morsø-Sallingsund anvender e-læring og fjernundervisning i samme udstrækning som resten af landet, men det lavere niveau skyldes også, at industrivirksomhedernes hjemmesider kan udvikles og gøres mere serviceorienterede, hvilket vil præsentere virksomhederne bedre i det virtuelle rum.

Figur 3.4: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for handlingskompetencen i industrien



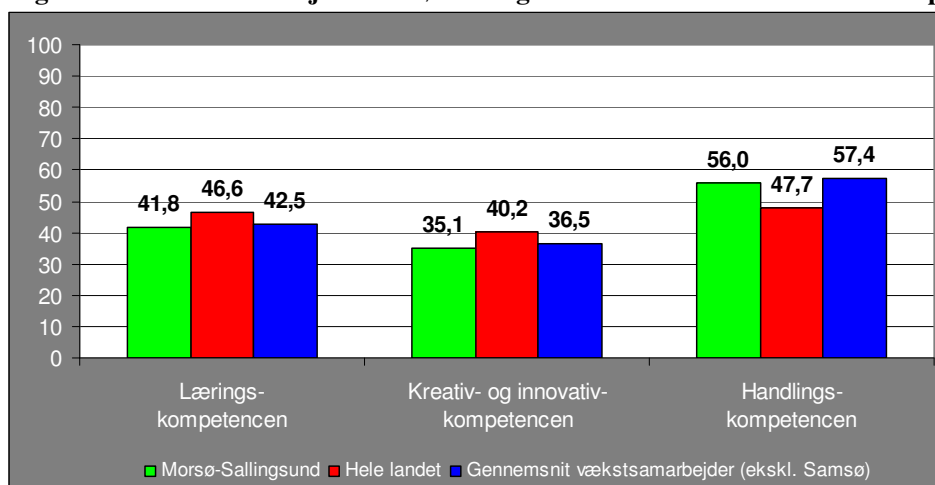
Handlingskompetencen i Morsø-Sallingsund ligger på niveau med landsgennemsnittet og under niveauet for gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Virksomhedernes store arbejde med at udvikle det lokale erhvervsliv slår stærkt igennem i konkrete projekter om vækstsikring og udvikling, men der scores imidlertid lavere i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt*, det hænger sammen med, at Morsø-Sallingsunds industrivirksomheder ikke tager socialt ansvar for de ressourcetsvage i samme grad som det øvrige land.

For industriens vedkommende i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund tegner der sig således et billede af, at industrivirksomhederne er gode til at udnytte potentialet i vækstsamarbejdets iværksættere, men knap så gode til selv at udvikle nye produkter og nye produktionsprocesser. Det vil sige, at industrivirksomhederne rummer potentialer inden for produktudvikling, hvilket tillige gør sig gældende inden for e-business.

3.3.2. Turismens kompetenceregnskab

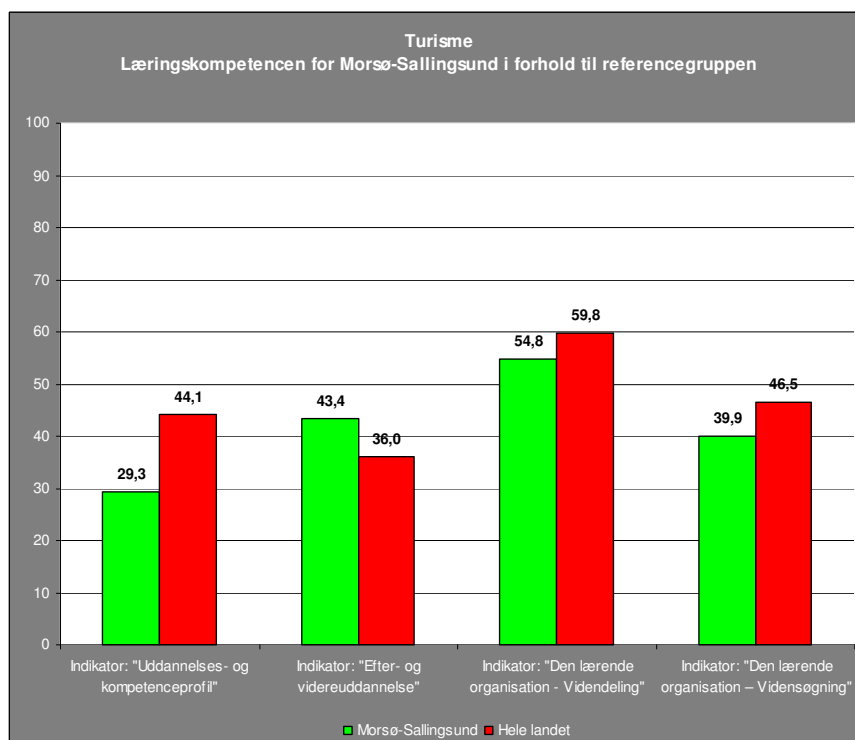
Der indgår 14 turismevirksomheder fra vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund i undersøgelsen. I figur 3.5 ses det, at læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen i disse virksomheder ligger under landsgennemsnittet af turismevirksomheder, mens handlingskompetencen derimod ligger markant over landsgennemsnittet. Det ses også i figuren, at kompetenceniveauet i vækstsamarbejdets turismevirksomheder ligger på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

Figur 3.5: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds turismevirksomheders kompetenceniveau



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

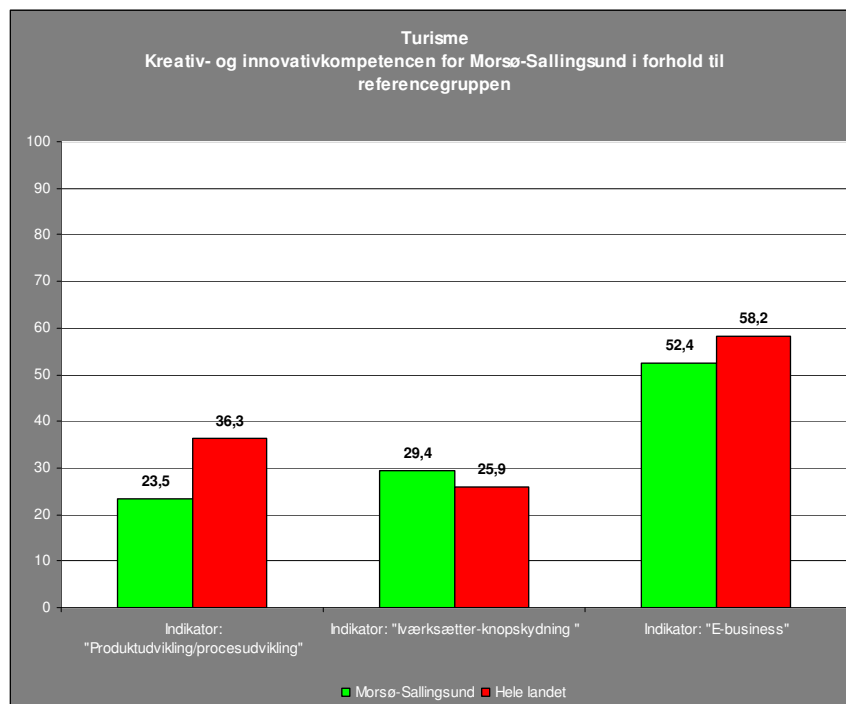
Figur 3.6: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for læringskompetencen i turismen



Læringskompetenceniveauet i Morsø-Sallingsund ligger under landsgennemsnittet. Besvarelsene på de spørgsmål, der ligger til grund for den første indikator *uddannelses- og kompetenceprofil* peger på, at der er forholdsvis store kompetencehuller i såvel Morsø-Sallingsunds turismevirksomheder som i referencegruppen. Andelen af virksomheder, der har ansat medarbejdere med en videregående uddannelse er markant lavere end landsgennemsnittet. Dette lavere uddannelsesniveau opvejes dog af høj kursus- og efteruddannelsesaktivitet.

Det lave niveau i indikatorerne *den lærende organisation* skyldes, at turismevirksomhederne i både Morsø-Sallingsund og referencegruppen udviser stor vilje til at lære af andre virksomheder, ligesom de tager initiativ til hurtigt og effektivt at sprede viden i organisation. Morsø-Sallingsunds turismevirksomheder er imidlertid kendetegnet ved at informere sig langt mindre om ny teknologi og ved en markant lavere gennemførelse af systematisk uddannelsesplanlægning end referencegruppen.

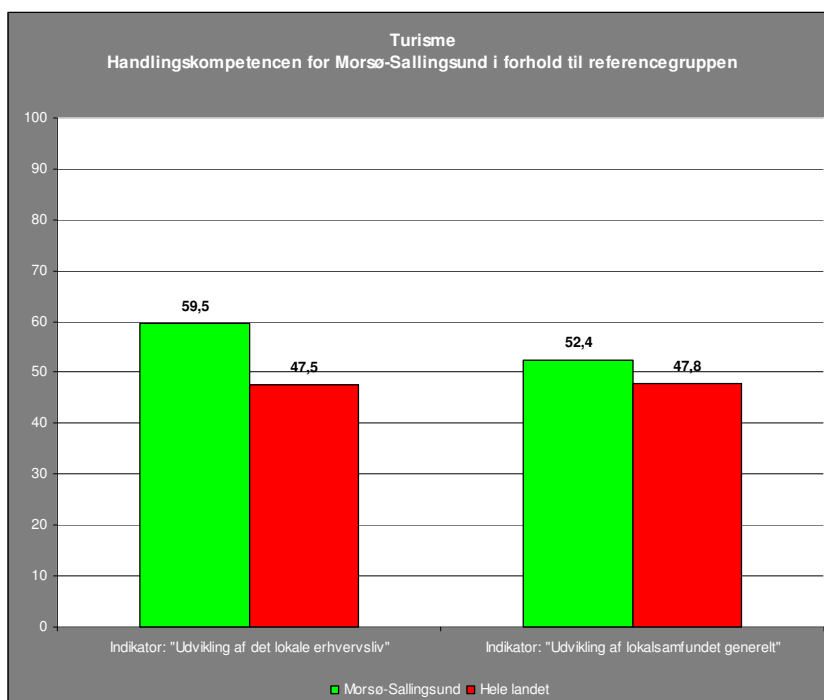
Figur 3.7: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i turismen



Kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Det markant lavere niveau i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* vidner imidlertid om, at en markant lavere del af omsætningen går til forskning og udvikling end i referencegruppen. Den lave investering betyder, at der i Morsø-Sallingsunds turismevirksomheder beskæftiges færre medarbejdere med produktudvikling og derved introduceres der knap så mange nye produkter som i referencegruppen.

Besvarelserne på de spørgsmål, der ligger til grund for indikatoren *iværksætterknopskydning* afslører, at der i meget ringe grad samarbejdes med iværksættere, men til gengæld skaber turismevirksomhederne grobund for iværksættere. En stor del af turismevirksomhederne (71,4%) har en hjemmeside, men der er stadig langt op til landsgennemsnittet (86,9%) og der er virksomheder, der med fordel vil kunne højne serviceniveauet på deres hjemmeside.

Figur 3.8: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for handlingskompetencen i turismen

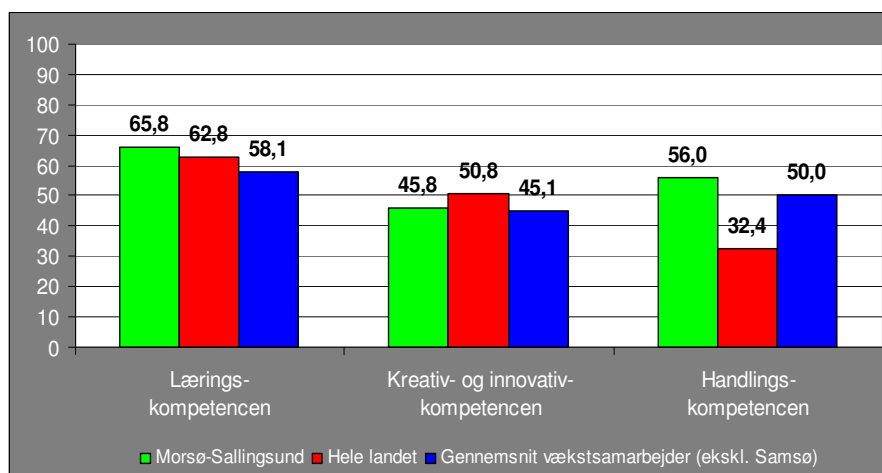


Handlingskompetencen i Morsø-Sallingsund er markant højere end landsgennemsnittet og på niveau med landsgennemsnittet for vækstsamarbejderne. Indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* vidner om en meget høj anvendelse af underleverandører fra lokalområdet og et stort arbejde for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet, mens det højere niveau i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* skyldes, at mange virksomheder har lokale sponsoraftaler. Til gengæld tager Morsø-Sallingsunds industrivirksomheder ikke socialt ansvar for de resourcesvage i samme grad som det øvrige land.

3.3.3. Den ny økonomis kompetenceregnskab

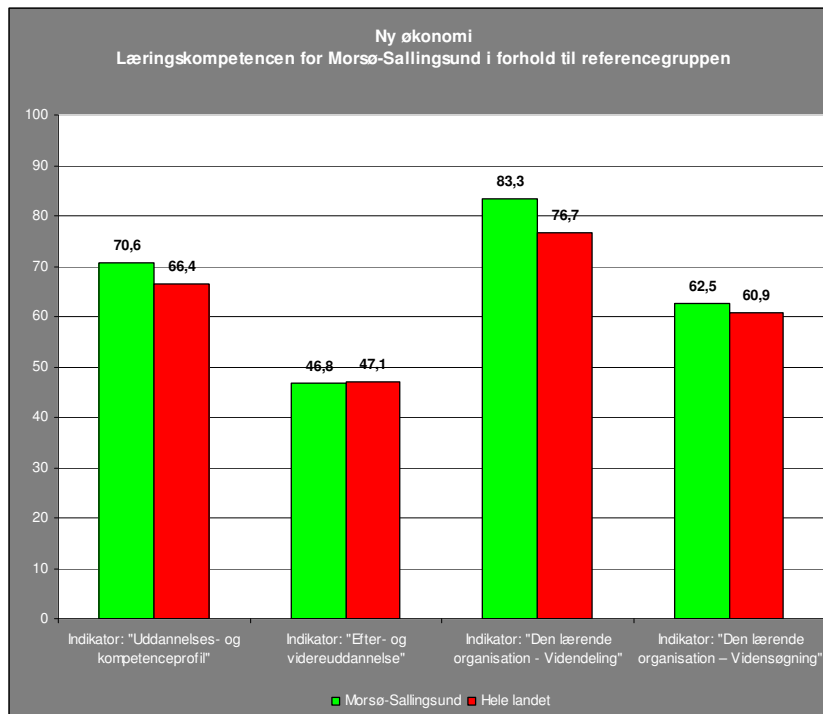
I undersøgelsen indgår 14 virksomheder fra den ny økonomi. Når kompetenceniveauet hos disse virksomheder sammenlignes med landsgennemsnittet virksomheder i den ny økonomi, så viser det sig, at vækstsamarbejdets læringskompetence ligger over niveauet for landsgennemsnittet, dets kreativ- og innovativkompetence ligger under, mens dets handlingskompetence ligger markant over landsgennemsnittet (jf. figur 3.9). I figuren ses det ligeledes, at vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds virksomheder inden for ny økonomi har en markant bedre læringskompetence. Kreativ- og innovativkompetencen ligger derimod på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne, mens handlingskompetencen ligger over dette.

Figur 3.9: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds kompetenceniveau inden for ny økonomi



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.

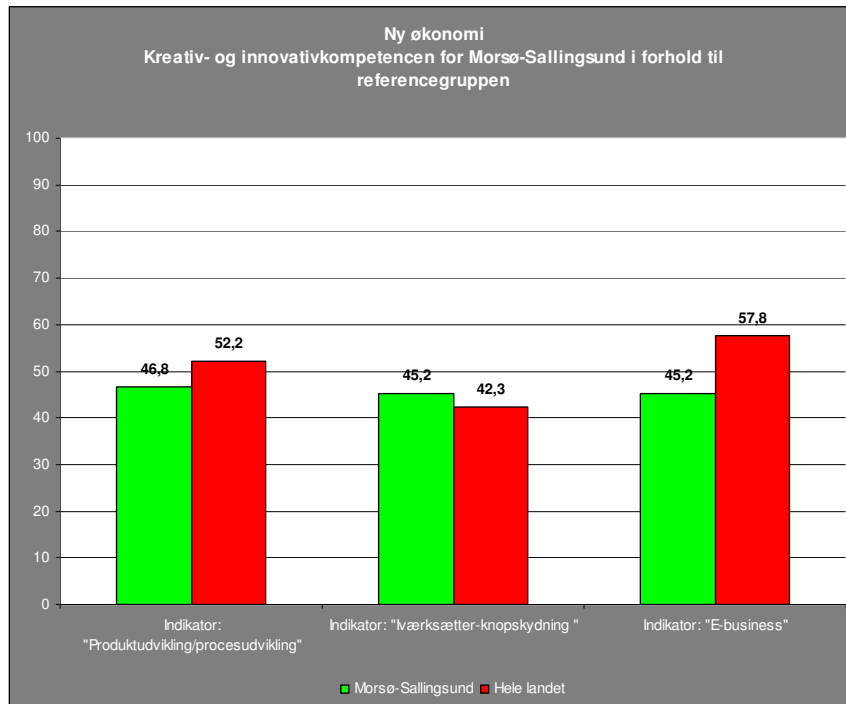
Figur 3.10: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for læringskompetencen i ny økonomi



Læringskompetencen i Morsø-Sallingsund ligger over landsgennemsnittet, mens den ligger markant over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Virksomhederne i den ny økonomi udmærker sig positivt for alle fire indikatorer under læringskompetencen, men specielt er det opløftende, at virksomhedernes andel af medarbejdere med videregående uddannelse matcher referencegruppen.

Efter- og videreuddannelsesindikatoren viser samme høje niveau. Virksomhederne lægger stor vægt på at sprede viden hurtigt til hele organisationen og er ivrige efter at lære af andre virksomheder, dog halter det lidt på den IT-understøttede videndeling. Besvarelserne på spørgsmålene der ligger til grund for indikatorerne *den lærende organisation – videndeling* og *den lærende organisation – vidensøgning* viser videre, at virksomhederne i både den ny økonomi i Morsø-Sallingsund og referencegruppen er meget ihærdige i deres søgen efter viden om ny teknologi. Morsø-Sallingsund udmærker sig desuden ved en høj grad af gennemførelse af systematisk uddannelsesplanlægning.

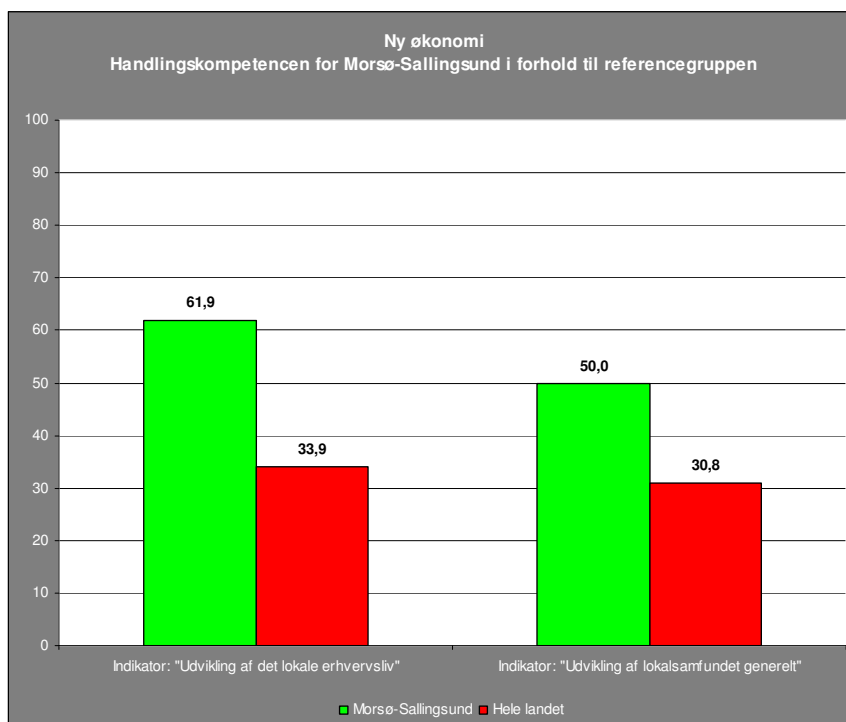
Figur 3.11: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i ny økonomi



Kreativ- og innovativkompetencen i Morsø-Sallingsunds virksomheder i den ny økonomi ligger under landsgennemsnittet, men den er på linie med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* vidner om, at en noget lavere del af omsætningen anvendes til forskning og udvikling set i forhold til referencegruppen, men i forhold til de øvrige sektorer ligger virksomhederne pænt. Denne investering betyder, at en stor del af medarbejderne er beskæftiget med produktudvikling, hvilket tilsyneladende ikke afspejler sig i introduktionen af nyudviklede produkter, men til gengæld skabes der i høj grad nye produktionsprocesser, ligesom anskaffelsen af patenter ligger på et højt niveau.

Morsø-Sallingsunds virksomheder udmærker sig ifølge indikatoren *e-business* ved at have et højt niveau for e-læring og fjernundervisning set i forhold til referencegruppen, men virksomhederne kan forbedre deres e-business, blandt andet ved hjælp af udarbejdelse og forbedring af deres hjemmesider.

Figur 3.12: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for handlingskompetencen i ny økonomi



Handlingskompetencen i Morsø-Sallingsund ligger markant højere end den landets ditto og også højere end gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Det markant højere niveau i indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* skyldes en virksomhedskultur, der er engageret i udviklingen i lokalområdet, idet der i høj grad anvendes lokale underleverandører og idet virksomhederne engagerer sig i konkrete udviklingsprojekter.

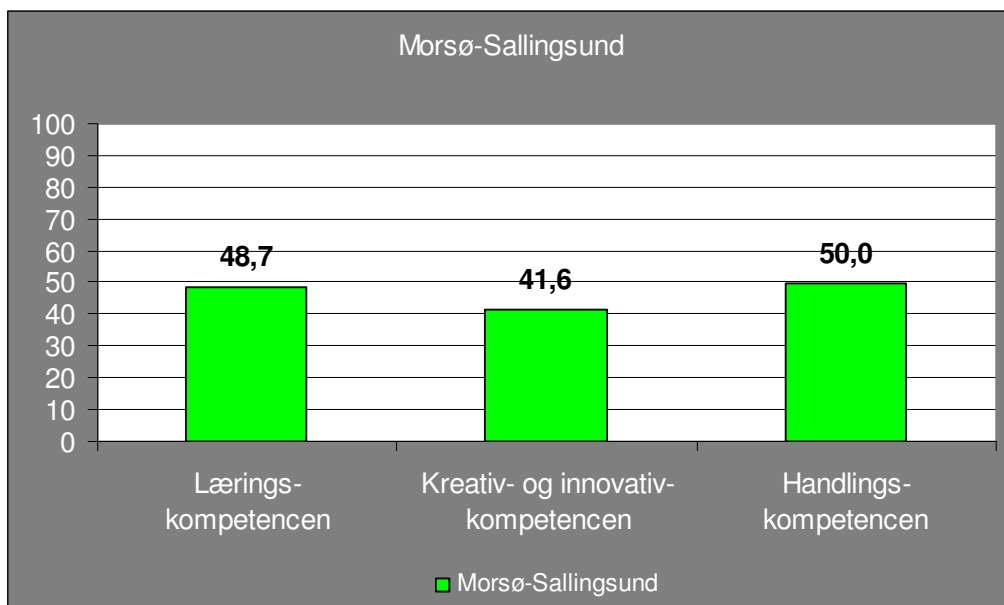
Det ligeledes høje niveau i indikatoren *udvikling af lokalsamfundet* kommer sig af, at virksomhederne i den ny økonomi interesserer sig for udviklingen i lokalsamfundet generelt, hvilket konkret kommer til udtryk dels i virksomhedernes samarbejde med lokale organisationer, foreninger og råd, dels i sponsoraftaler for de lokale sportsarrangementer.

3.3.4. Møbelindustriens kompetenceregnskab

Som anført indledningsvist er møbelindustrien udvalgt som den særlige sektor på grund af, at sektoren beskæftigelses- og produktionsmæssigt er af stor betydning inden for vækstsamarbejdet. Samtidig skal det bemærkes, at der i undersøgelsen kun indgår 10 virksomheder inden for den særlige sektor, hvorfor resultaterne skal tages med forbehold.

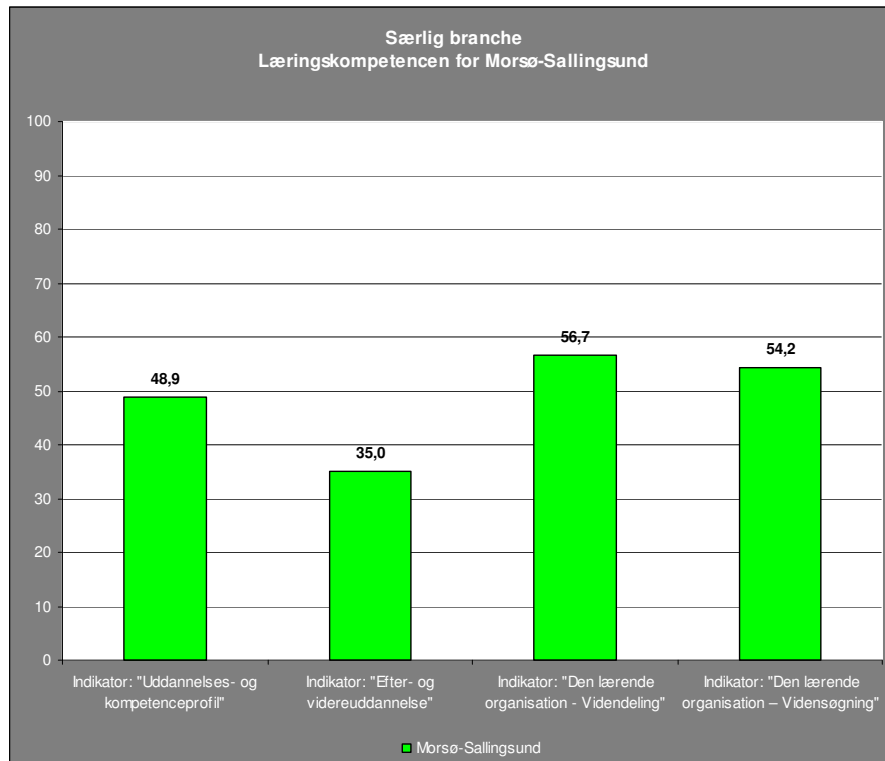
Figur 3.13 illustrerer vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds kompetenceniveau inden for møbelindustrien. Figuren viser at møbelindustrien scorer højest i handlingskompetencen, men at læringskompetence følger lige efter, mens kreativ- og innovativkompetence ligger markant under de øvrige. Set i forhold til niveauet i kreativ- og innovativkompetencen for industri- og turistvirksomhederne ligger møbel-virksomhederne på et pænt niveau.

Figur 3.13: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds kompetenceniveau inden for møbelindustrien



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.

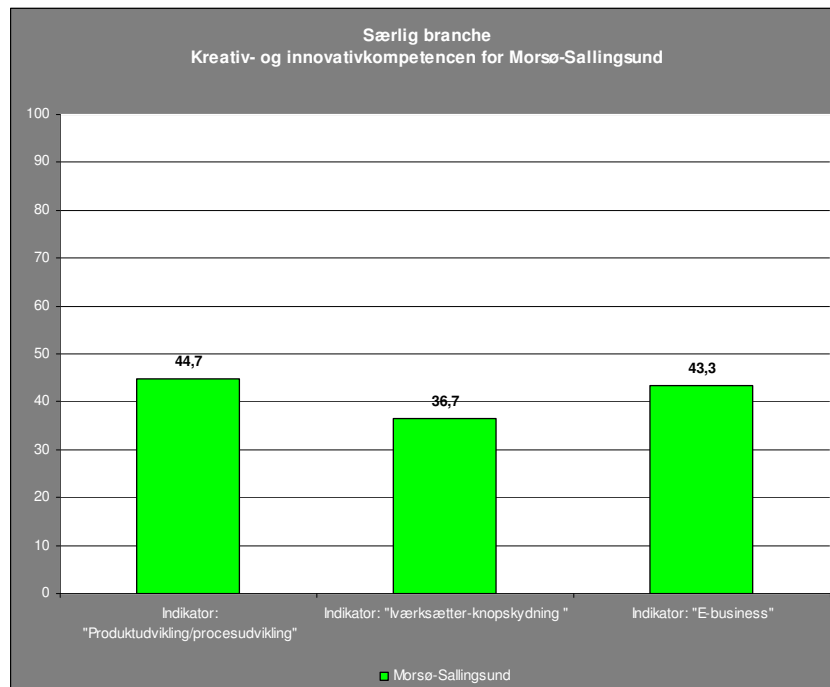
Figur 3.14: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for læringskompetencen i den særlige sektor



Læringskompetencen for virksomhederne Morsø-Sallingsunds møbelindustri ligger på et pænt niveau. I indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* får møbelindustrien en middelscore, mens indikatoren *efter- og videreuddannelse* vidner om, at det er et fåtal af medarbejderne, der bliver efter- eller videreuddannet. Her ligger altså en mulighed for at forbedre sig.

Møbelindustrien udmærker sig ved at sprede viden hurtigt og effektivt ud i organisationen, mens den IT-understøttede virksomhed i form af intranet og videnledelse ikke er tilstrækkeligt udbygget, hvilket besvarelsene på de spørgsmål, der ligger til grund for indikatorerne *den lærende organisation – videndeling* og *den lærende organisation vidensøgning* viser. Disse viser desuden, at der i stor udstrækning søges efter viden om ny teknologi og nye potentielle markeder, men også at det kniber med gennemførelsen af systematiske uddannelsesplanlægning, hvilket dog er symptomatisk for alle sektorer og landsdele.

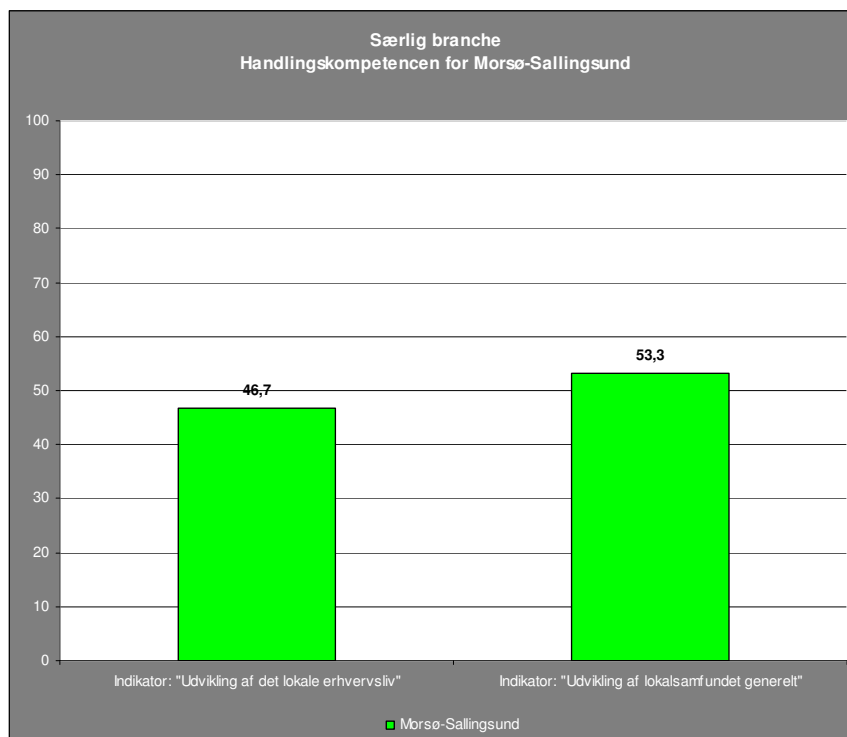
Figur 3.15: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i den særlige sektor



Det er særligt inden for kreativ- og innovativkompetencen, at vækstsamarbejdet kan forbedre sig. En meget lille del af omsætningen går til produktudvikling og det er derfor kun en mindre medarbejderskare, der beskæftiger sig med dette, hvilket niveauet i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* udtrykker. Til gengæld er der i en meget stor del af virksomhederne udviklet nye produktionsprocesser og introduceret nye produkter, men kun en har omsat dette i patenter.

I indikatoren *iværksætter-knopskydning* scorer møbelvirksomhederne middelgodt, selvom stort set ingen virksomheder har indledt samarbejde med iværksætterne i vækstsamarbejdet. Der ligger et stort potentiale inden for e-læring, idet der endnu ikke er nogle af adspurgte virksomheder, der anvender denne form for e-business. Langt størstedelen af virksomhederne har dog en hjemmeside, men denne kunne med fordel udbygges med flere services, fx et vare- og ydelseskatalog.

Figur 3.16: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for handlingskompetencen i den særlige sektor



Handlingskompetencen i Morsø-Sallingsunds møbelindustri ligger på et højt niveau. Indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* viser det samme niveau som de øvrige sektorer, hvilket kommer til udtryk ved, at virksomhederne i den særlige sektor er gode til at benytte lokale underleverandører, ligesom de gerne indgår i dialog om udviklingsprojekter til fremme af det lokale erhvervsliv. Dog er der kun få virksomheder, der har gang i nogle konkrete projekter.

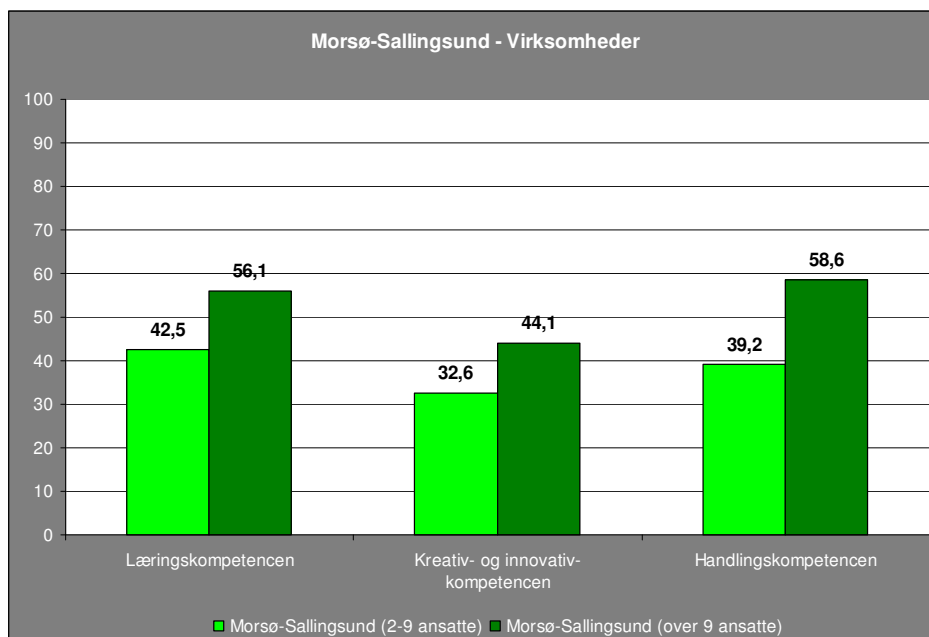
Indikatoren *udvikling af lokalsamfundet* vidner om et højt engagement. Der samarbejdes en del med organisationer, foreninger og råd for at skabe udvikling og vækst i nærområdet. Virksomhederne er desuden flinke til at støtte op om de lokale sportsaktiviteter via sponsorater og des lignende. Der kan med fordel fokuseres på at omsætte det høje engagement i konkrete handlinger til fremme af såvel det lokale erhvervsliv som lokalsamfundet generelt.

3.4. Kompetenceregnskab – fordelt på virksomhedsstørrelse

I dette kapitel vil kompetenceregnskabet for vækstsamarbejde Morsø-Sallingsunds blive sammenlignet med referencegruppen af virksomheder (landsgennemsnittet) efter virksomhedsstørrelse. Vi har således inddelt virksomhederne i virksomheder med op til ni ansatte og virksomheder med over ni ansatte. I kompetenceregnskabet indgår 37 virksomheder med op til ni ansatte og 37 virksomheder med mere end ni 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 for både læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetence og handlingskompetencen ligger virksomhederne med 2-9 ansatte markant under niveauet for virksomhederne med over ni ansatte.

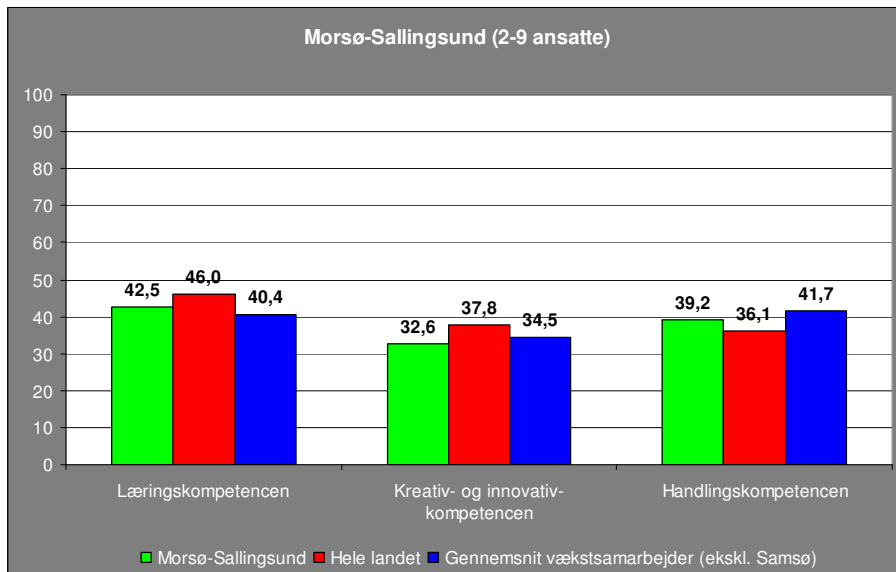
Figur 3.17: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds kompetenceniveau for de to virksomhedsstørrelser



3.4.1. Kompetenceregnskab for virksomheder med 2-9 ansatte

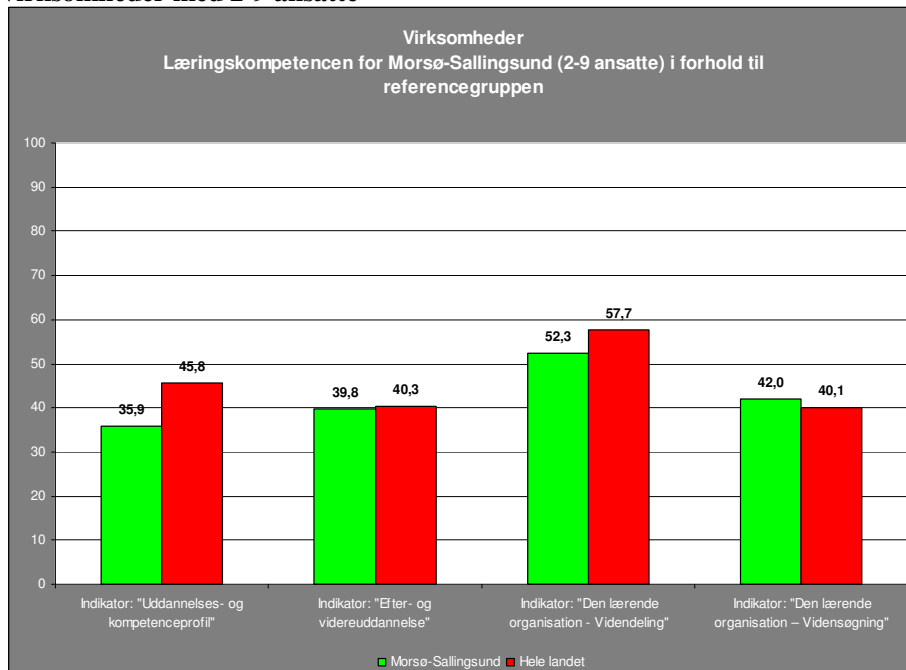
Det overordnede resultat for virksomhederne i Morsø-Sallingsund med 2-9 ansatte, sammenlignet med landsgennemsnittet og gennemsnittet for vækstsamarbejderne fremgår af figur 3.18. I figuren ses det, at virksomhedernes læringskompetence og kreativ- og innovativkompetence ligger under landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen derimod ligger lidt over landsgennemsnittet.

Figur 3.18: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds kompetenceniveau virksomheder med 2-9 ansatte



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

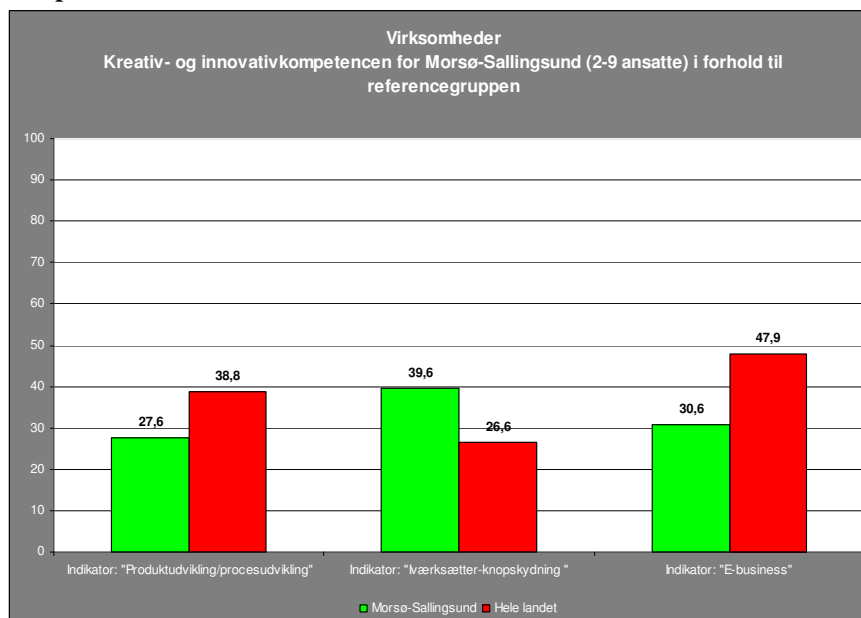
Figur 3.19: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for læringskompetencen i virksomheder med 2-9 ansatte



Læringskompetencen for virksomhederne med 2-9 ansatte ligger under niveauet for landsgennemsnittet. Indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* vidner om, at virksomhederne har lidt større kompetencehuller end det er ønskeligt, hvilket også afspejler sig i, at det kun er omtrent en tredjedel af virksomhederne – mod op mod halvdelen på landsplan – som har ansat medarbejdere med en videregående uddannelse.

Virksomheder med 2-9 ansatte kan forbedre læringskompetencen markant ved i højere grad at satse på IT-understøttet videndeling, idet en betydelig del stort set ikke anvender denne form for videndeling. Til gengæld er de virksomhederne fokuseret på, på anden vis at sprede viden hurtigt og effektivt i organisationen. Indikatorerne *den lærende organisation* påpeger imidlertid, at en meget stor del af virksomhederne med 2-9 ansatte slet ikke gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning.

Figur 3.20: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i virksomheder med 2-9 ansatte

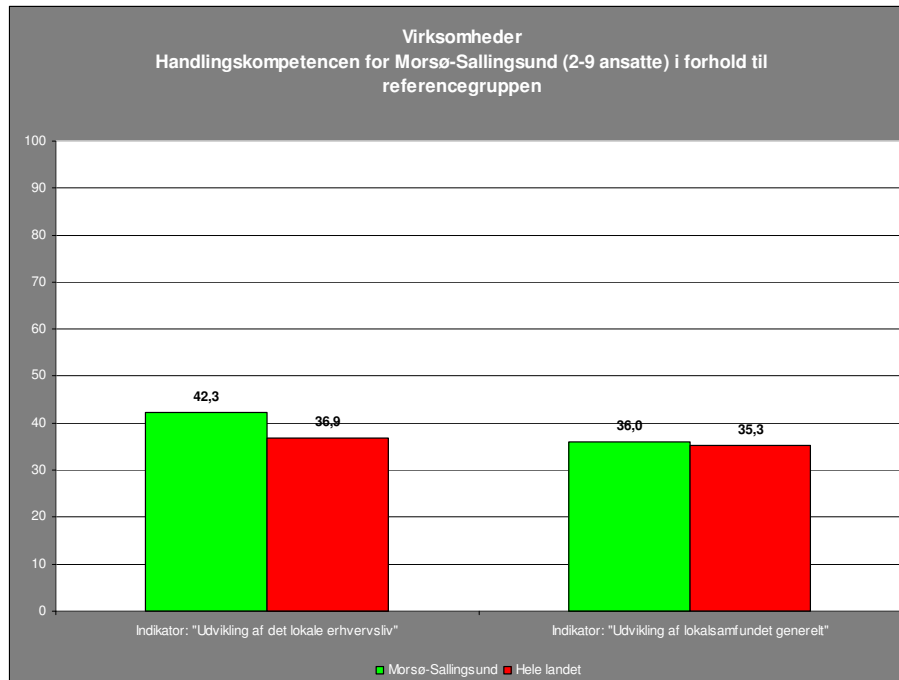


Kreativ- og innovativkompetencen i virksomheder med 2-9 ansatte ligger under landsgennemsnittet, især scorer virksomheder meget lavt i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling*, idet der kun anvendes en meget ringe del af omsætningen til forskning og udvikling. 43 % af virksomhederne bruger slet ingen penge på forskning og udvikling. Den lave score skyldes også, at der hverken introduceres lige så mange nye produkter eller lige så mange nye produktionsprocesser som i referencegruppen.

At virksomhederne med 2-9 ansatte til dels alligevel ligger pænt i forhold til referencegruppens kreativ- og innovativkompetence skyldes indikatoren *iværksætterknopskydning*, hvor der dog stadig er meget at hente i forbindelse med samarbejde med iværksættere. I indikatoren *e-business* viser det sig, at virksomhederne i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund er en anelse bedre end referencegruppen i anvendelsen af e-

læring, men niveauet er stadig ikke imponerende. Der ligger her en væsentlig mulighed for forbedring. Det samme er tilfældet med virksomhedernes hjemmesider, der for en stor dels vedkommende endnu ikke er udviklet – og de virksomheder der kan træffes over nettet via deres hjemmeside kan med fordel opgraderer serviceniveauet.

Figur 3.21: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for handlingskompetencen i virksomheder med 2-9 ansatte

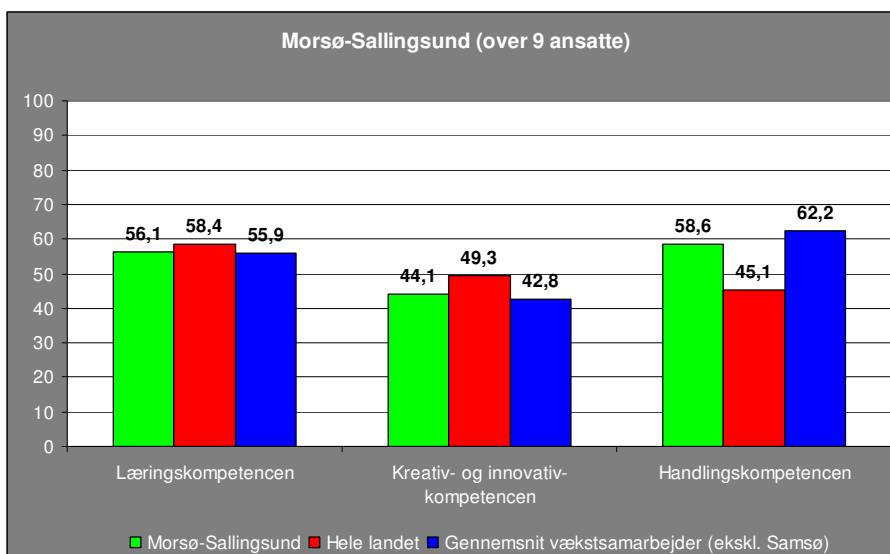


Handlingskompetencen viser at virksomheder med 2-9 ansatte i Morsø-Sallingsund er meget engagerede i det lokale erhvervsliv og der arbejdes med konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet. Engagementet i lokalsamfundet er ligeledes højt, men virksomhederne er knap så fokuserede på at tage et socialt ansvar for de resourcesvage grupper.

3.4.2. Kompetenceregnskab for virksomheder med over ni ansatte

Det overordnede resultat for de virksomheder i Morsø-Sallingsund med over ni ansatte, sammenlignet med landsgennemsnittet fremgår af figur 3.22.

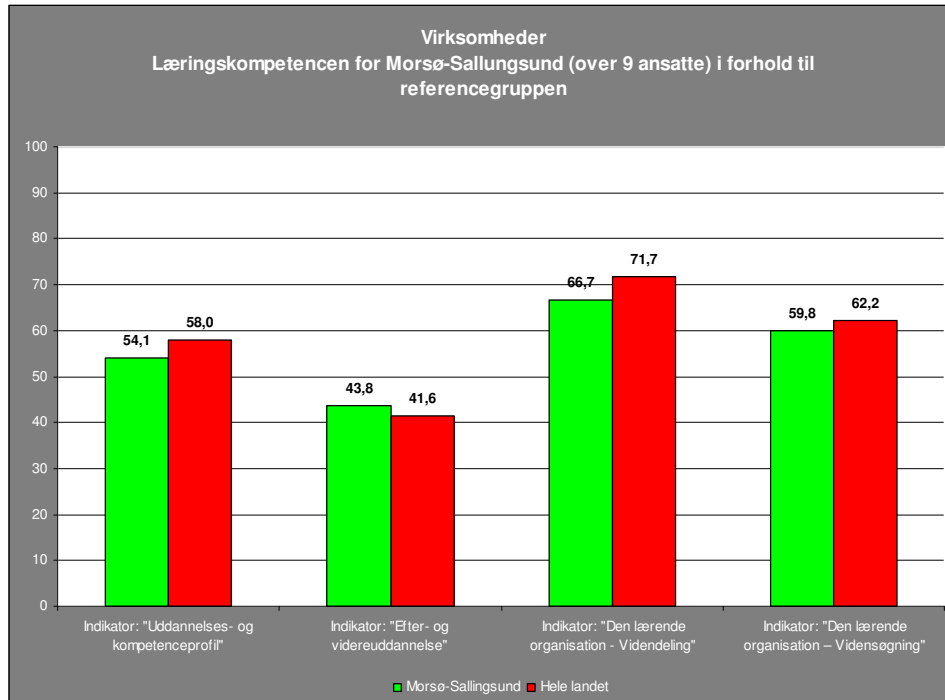
Figur 3.22: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds kompetenceniveau blandt virksomheder med over ni ansatte i forhold til referencegrupperne



Det fremgår af figur 3.22, at virksomheders læringskompetence ligger på niveau med både landsgennemsnittet og gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I den kreativ- og innovativkompetence ligger Morsø-Sallingsunds virksomheder med over ni ansatte under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. For handlingskompetencen gælder det at virksomhederne ligger markant højere end landsgennemsnittet.

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

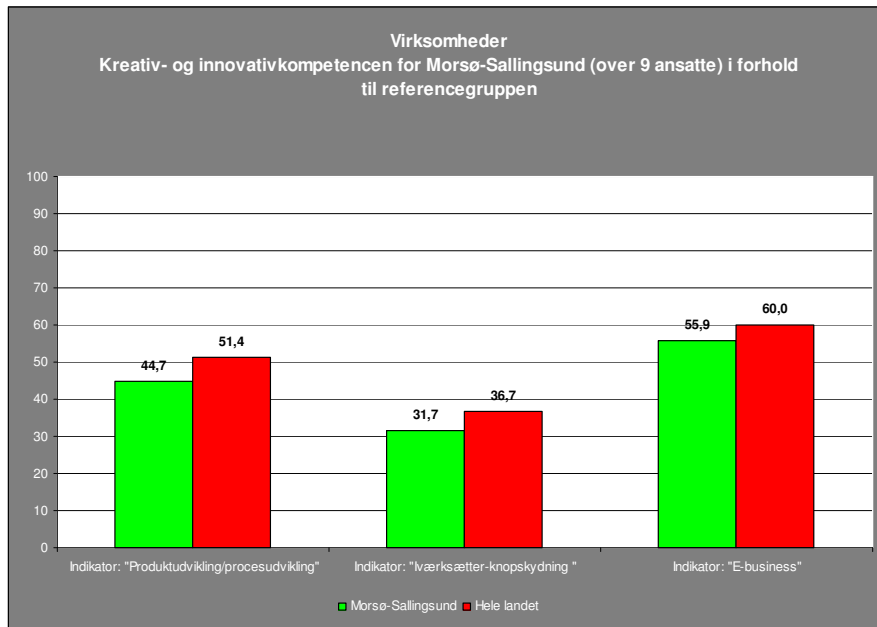
Figur 3.23: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for læringskompetencen for virksomheder med over ni ansatte



Læringskompetence for vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte ligger på niveau set i forhold til landsgennemsnittet. Dette dækker dog over variation på indikatorniveau. Indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* scores der noget lavere. Dette er et udslag af kompetencehuller specielt inden for teknologi og udvikling af nye produkter, men også af, at andelen af virksomheder med medarbejdere med en videregående uddannelse ligger en del under niveauet for referencegruppen.

Til gengæld viser besvarelserne på de spørgsmål, der ligger til grund for indikatoren *efter- og videreuddannelse*, at virksomhederne i Morsø-Sallingsund er flinke til at efter- og videreuddanne deres medarbejdere. Scoren i indikatorerne *den lærende organisation* signalerer, at den IT-understøttede videndeling ikke er slået lige så kraftigt igennem i Morsø-Sallingsund som i landets øvrige virksomheder med over 9 ansatte, men dette opvejes af den heftige informationssøgning om udenlandske markeder.

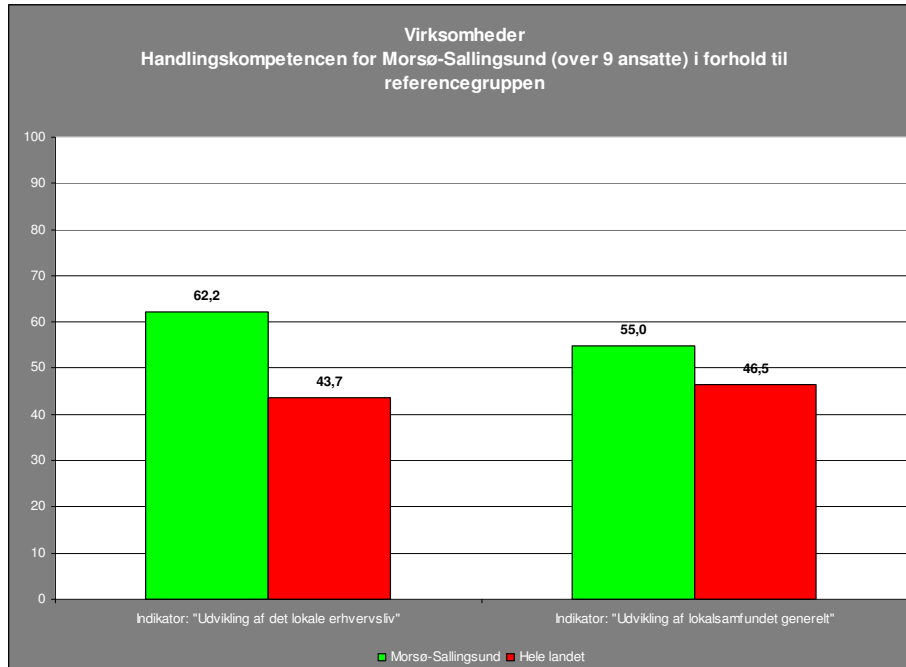
Figur 3.24: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen for virksomheder med over ni ansatte



Kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte ligger under landsgennemsnittet. I indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* er det imidlertid bemærkelsesværdigt, at der i forhold til referencegruppen dels investeres en mindre del af omsætningen i forskning og udvikling, dels beskæftiges færre medarbejdere med produktudvikling. Alligevel introduceres der næsten ligeså mange nye produkter og nye produktionsprocesser.

Scoren i indikatoren *iværksætter-knopskydning* vidner om, at der for disse virksomhedernes vedkommende ligger et potentiale i at opprioritere samarbejdet med iværksættere. Virksomhedernes *e-business* er ifølge indikatoren på niveau med referencegruppen, men det er muligt at forbedre scoren ved at satse mere på e-læring og ved at hæve serviceniveauet på virksomhedernes hjemmesider, fx med et varekatalog.

Figur 3.25: Vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsunds indikatorer for handlingskompetencen for virksomheder med over ni ansatte



Handlingskompetencen i virksomheder med over ni ansatte i Morsø-Sallingsund er markant højere end landsgennemsnittet, hvilket skyldes, at virksomhederne i høj grad engagerer sig i udviklingen af såvel det lokale erhvervsliv som lokalsamfundet generelt, ligesom virksomhederne i stort omfang anvender lokale underleverandører og samarbejder med organisationer, foreninger og råd i lokalsamfundet.

3.5. Brobygningsaktiviteter

Brobygningsaktiviteter defineres som alle de aktiviteter, der følger af vækstsamarbejdets virksomheders samarbejde med eksterne partnere i vækstcentrene, både set i relation til videninstitutioner og i forhold til andre private virksomheder, og som 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

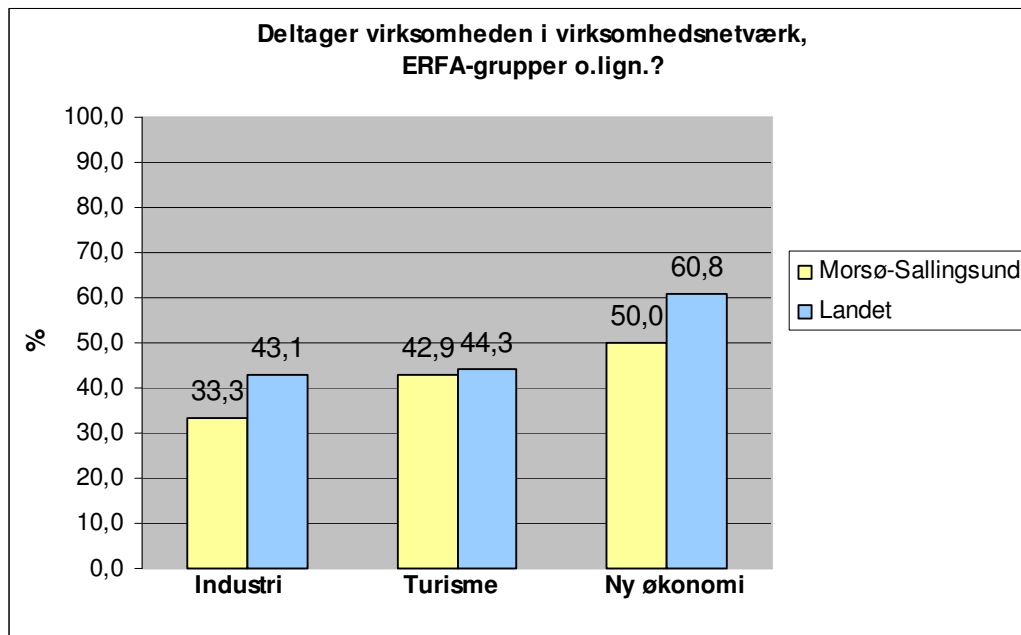
Til belysning af virksomhedernes brobygningsaktiviteter har vi spurgt virksomhederne i vækstsamarbejdet om

- 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 vidensinstitutionerne

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.

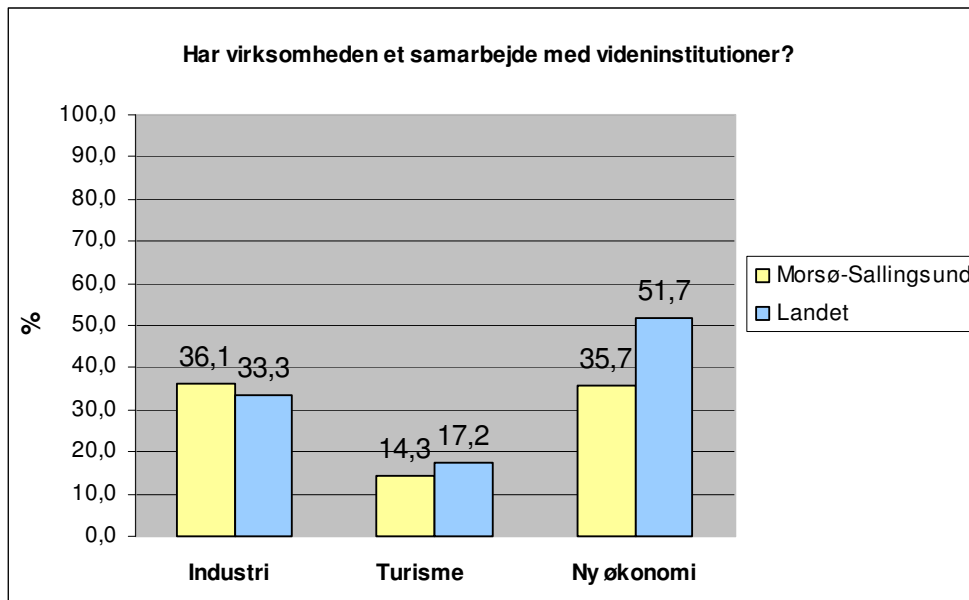
Figur 3.26: Virksomhederne i Morsø-Sallingsunds deltagelse i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende



Deltagelsen i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende blandt Morsø-Sallingsunds virksomheder er mindre hyppig set i forhold til landsgennemsnittet. Størst er forskellen i industrien (9,8) og ny økonomi (10,8). Turismevirksomhederne derimod ligger på samme niveau som landsgennemsnittet. Set på tværs af sektorer, så er det alligevel virksomhederne inden for den ny økonomi, trods lavere niveau end referencegruppen, der har den største deltagelsesprocent.

Samarbejde med vidensinstitutioner

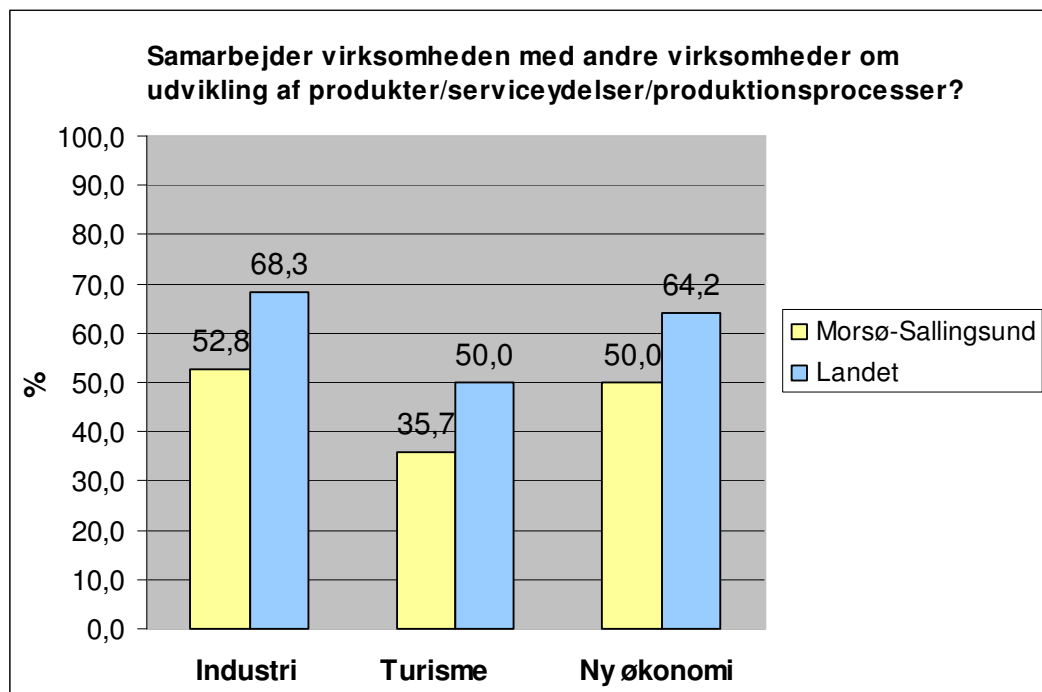
Figur 3.27: Virksomhederne i Morsø-Sallingsunds samarbejde med videninstitutioner



En større del af industrivirksomhederne i Morsø-Sallingsund end i resten af landet som helhed, har etableret samarbejde med vidensinstitutioner enten i regionen eller i vækstcentrene. Det samme gør sig ikke gældende for virksomhederne i turismen og den ny økonomi. Forskellen er især tydelig i ny økonomi, hvor 35,7 % af de adspurgte virksomheder har et samarbejde i gang, mens andelen på landsplan er 51,7%. Ser man dog på tværs af sektorer er det igen virksomhederne inden for ny økonomi, der samarbejder mest.

Samarbejde om produktudvikling, serviceydelser og produktionsprocesser

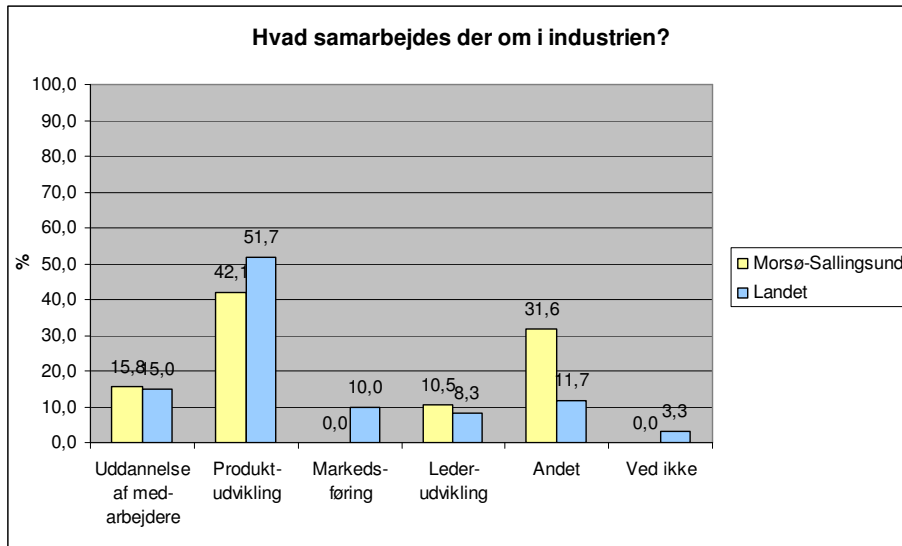
Figur 3.28: Virksomhederne i Morsø-Sallingsunds samarbejde med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser



Når det kommer til samarbejde med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser, er der markante forskelle mellem vækstsamarbejdets virksomheder og resten af landet som helhed. 52,8% af Morsø-Sallingsunds industrivirksomheder har et samarbejde i gang, mens andelen for landet er 68,3%. Billedet er ikke anderledes i turismen hvor 37,7% af vækstsamarbejdets virksomheder samarbejder i modsætning til 50% i resten af landet. I ny økonomi har 50% af virksomhederne etableret et samarbejde, mens andelen for virksomhederne i det øvrige land er 64,2%. Som det fremgår af figur 3.28 samarbejder en stor del af virksomhederne i vækstsamarbejdet altså med andre virksomheder om udvikling af nye produkter, produktionsprocesser og serviceydelser, men niveauet matcher dog ikke det, der findes for virksomhederne i resten af landet som helhed.

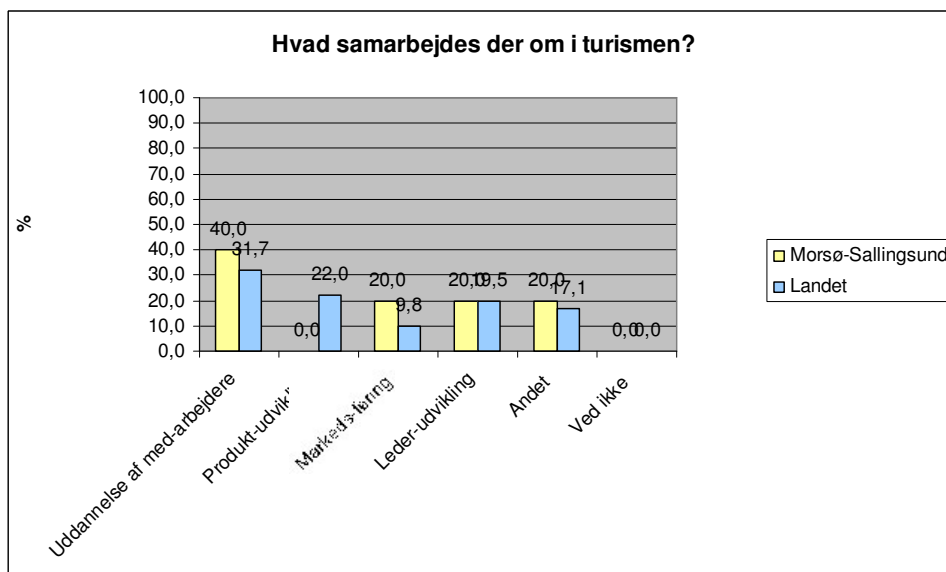
Øvrigt samarbejde med vidensinstitutionerne

Figur 3.29: Samarbejdsområder i Morsø-Sallingsunds industrivirksomheder?



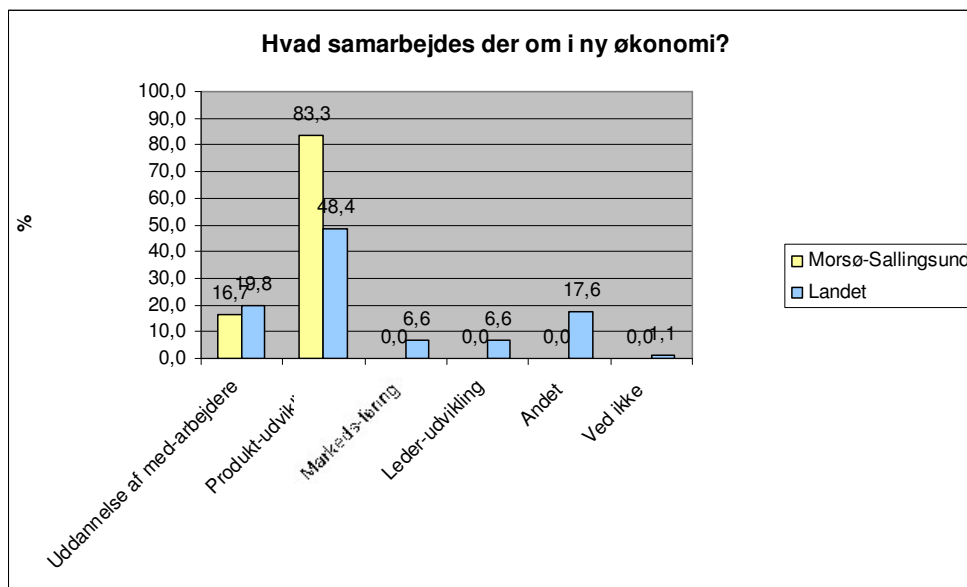
Det er hovedsageligt inden for produktudvikling industrivirksomhederne samarbejder med vidensinstitutionerne. 42,1% af virksomhederne i vækstsamarbejdet, der har et samarbejde i gang, samarbejder inden for dette område (Landsandelen er 51,7%). En mindre del samarbejder desuden om uddannelse af medarbejdere og lederudvikling. Disse andele svarer til niveauet i resten af landet som helhed. Ingen af de adspurgte virksomheder i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund samarbejder vedrørende markedsføring, men til gengæld har en stor del angivet, at de samarbejder omkring andre ting end de i figur 3.29 oplyste.

Figur 3.30: Hvad der samarbejdes om i Morsø-Sallingsunds turismevirksomheder.



Turistvirksomhederne i Morsø-Sallingsund samarbejder hovedsageligt med vidensinstitutionerne omkring uddannelse af medarbejdere, markedsføring og lederudvikling. Hele 40% af de adspurgte turistvirksomheder samarbejder omkring uddannelse af medarbejdere (landsandelen er 31,7%). 20% samarbejder vedrørende markedsføring, lederudvikling og andet. Bemærkelsesværdigt er det, at ingen samarbejder omkring produktudvikling, (landet 22%).

Figur 3.31: Samarbejdsområder i Morsø-Sallingsunds virksomheder i ny økonomi.

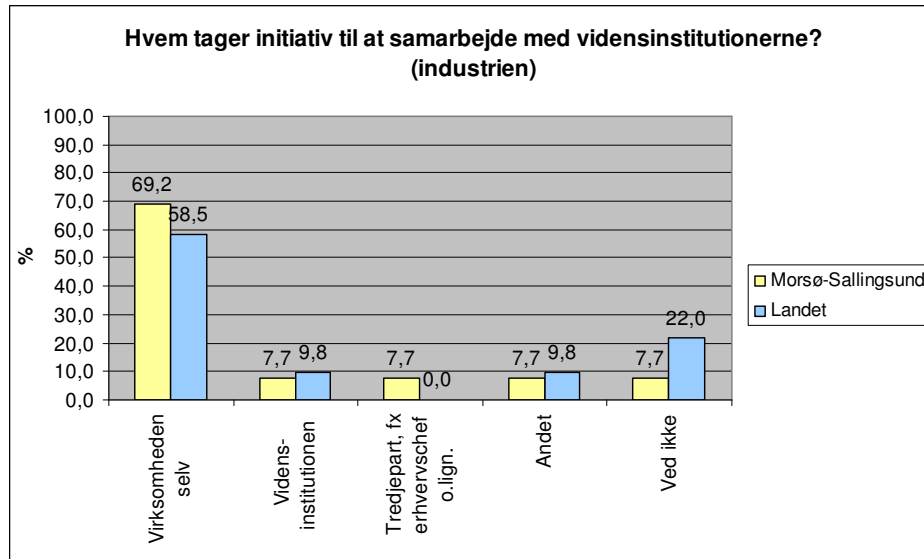


I modsætning til turistvirksomhederne er det inden for produktudvikling virksomhederne i ny økonomi samarbejder om. Hele 83,3% af virksomhederne i vækstsamarbejdet samarbejder med vidensinstitutionerne inden for dette område (landsandelen er 48,4%). En mindre del samarbejder om uddannelse af medarbejdere, mens der ikke er noget samarbejde etableret på de andre områder.

Initiativtagere til samarbejde med vidensinstitutioner

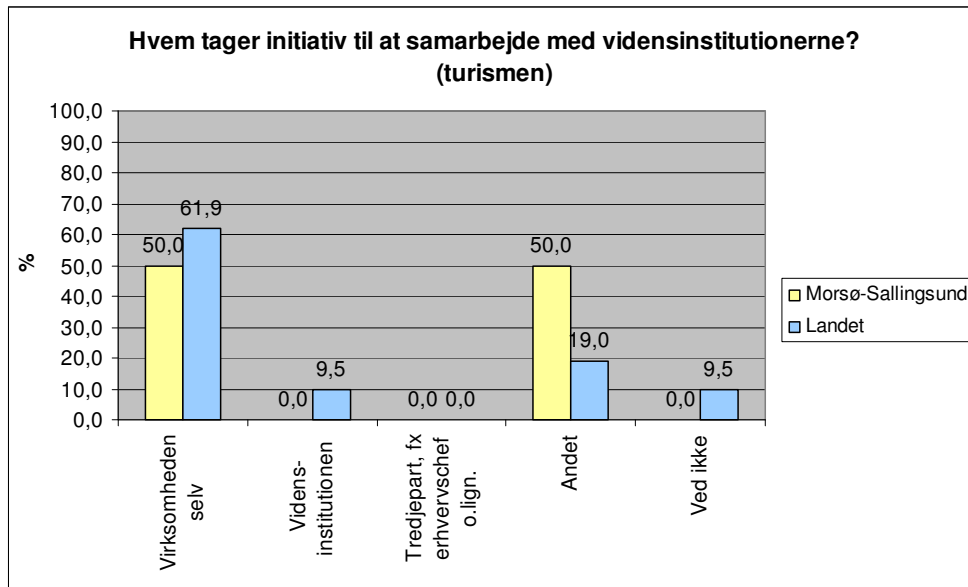
Sluttelig skal i dette afsnit kortlægges, hvem der er de primære initiativtagere til det eksterne samarbejde i vækstsamarbejdet. Vi tager her udgangspunkt i virksomhedernes angivelse af, hvem der er initiativtager til det eksterne samarbejde, belyst ved initiativtagerens virksomheds- og institutionelle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

Figur 3.32: Initiativtagere til samarbejde - Industrien



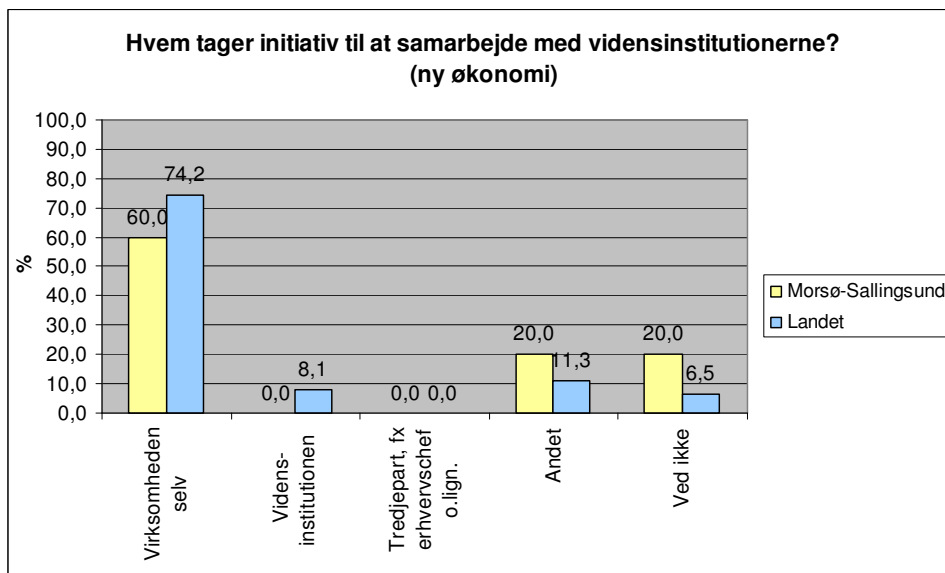
For industriens vedkommende ligger virksomheder i Morsø-Sallingsund på linie med landsgennemsnittet (figur 3.32). Det er tydeligt, at det først og fremmest er virksomhederne selv, der er initiativtager til samarbejde 69,2% for vækstsamarbejdet til sammenligning med landets 58,5%. Eneste markante forskel til landsgennemsnittet er, at de virksomheder i højere grad end i landet som helhed inviteres til samarbejde gennem en tredjepart så som erhvervschef eller lignede.

Figur 3.33: Initiativtagere til samarbejde - Turismen



For turismevirksomhedernes vedkommende viser figur 3.33 en markant afvigelse fra landsgennemsnittet: Vidensinstitutionerne i vækstsamarbejdet tager således ikke initiativ til samarbejde med turismevirksomhederne, sammenlignet med vidensinstitutionernes samarbejdsinitiativer på landsplan som ligger på 9,5%. Samtidig tager turismevirksomhederne selv i Morsø-Sallingsund i mindre grad initiativ egenhændigt til samarbejde.

Figur 3.34: Initiativtagere til samarbejde - Ny økonomi



For ny økonomi tegner sig samme billede som for vækstsamarbejdets turistvirksomheder: Det er først og fremmest virksomhederne, der er initiativtager til et samarbejde med vidensinstitutionerne. Derefter kommer initiativer, der er karakteriseret under ”Andet”. Heller ikke her har vidensinstitutionerne været initiativtagere til samarbejde med vækstsamarbejdets virksomheder.

Møbelindustrien – den særlige sektor

En meget lille del af de adspurgte virksomheder i møbelindustrien deltager i ERFA-grupper eller lignende. Ej heller samarbejder virksomhederne med vidensinstitutioner i særlig høj grad. I de få samarbejder, der foregår har det hovedsageligt været virksomhederne selv, der har været initiativtagere og det, der samarbejdes om spænder over en bred vifte lige fra uddannelse af medarbejdere til markedsføring.

3.5.2. Samspelet mellem vækstsamarbejdets virksomheder og videninstitutioner

I vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund har 21 ud af de 74 adspurgte virksomheder etableret samarbejder med videninstitutioner og foreninger. Det er særligt virksomheder i industrien og ny økonomi, der har indledt samarbejde, men også møbelindustrien (den særlige sektor) har indledt samarbejde. TIC, AUC og diverse udviklingscentre er de primære samarbejdspartner, men der er også kontakt til AMI, Risø og medieskoler.

En enkelt videninstitution er interviewet fra vækstsamarbejdet. Centeret udbyder kurser, efteruddannelse og rådgivning, indgår i udviklingssamarbejde, netværkssamarbejde og samt foretager markedsovervågning. Flere aktiviteter foregår via e-læring eller fjernundervisning. Der samarbejdes ikke med internationale eller nationale videninstitutioner. Derimod arbejdes der aktivt for at fungere som bindeled mellem virksomheder i vækstcentrene og de lokale virksomheder, blandt andet gennem kurser og efteruddannelse. Der samarbejdes ikke med virksomheder i vækstcentrene. Da der alene er interviewet én institution, kan der ikke specifikt konkluderes på baggrund af interviewet, men på den anden side er interviewet udtryk for, at vækstsamarbejdet råder over eksempler på institutioner, der har en bred kompetenceløftende mission, hvilket der netop er peget på, at der er et generelt behov for – og som netop virksomhedernes udsagn bekræfter.

På den baggrund er der en positiv basis for et intensiveret samarbejde mellem videninstitutioner og virksomhederne i vækstsamarbejdet.

4. Kompetencebudgettet

4.1. Introduktion til budgettet

Efter de foregående kapitlers status over det nuværende kompetenceniveau i kompetenceregnskabet er det nu tid til at formulere budgetter for, hvorledes kompetenceniveauet bør udvikle sig i de kommende år.

Budgettet tager således udgangspunkt i kompetenceregnskabets status og i særdeleshed i de områder, hvor der er behov for et kompetenceløft set i relation til referencegruppen af virksomheder og borgere.

For en uddybning af sammenhængen mellem vækstsamarbejdernes erhvervsudviklingsstrategi og budgettet, læs nedenstående boks.

Sammenhæng mellem Vækstsamarbejdernes erhvervsudviklingsstrategier og kompetenceregnskabets budget

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

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

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







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

4.2. Forslag til budget

Budgetmål er inddelt i en rød, gul og grøn zone (angivet ved trafiklysets symboler) – alt efter hvor store gabs, der eksisterer mellem det nuværende kompetenceniveau og det ønskede.

4.2.1. Kompetenceudvikling

Tabel 4.1: Generel kompetenceudvikling – med fokus på udvikling

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		Fremme af iværksætteri	

Borgerne

I et tæt samspil mellem erhvervsskoler, erhvervsliv og andre aktører bør der arbejdes på at udvikle nye, lokale grund- og efteruddannelsesstilbud, der tilgodeser erhvervslivets behov for adgang af kvalificeret arbejdskraft på såvel kort som lang sigt. På denne måde skal det sikres, at der er tilstrækkeligt med uddannelsespladser i de lokale uddannelsesinstitutioner til at kunne matche fremtidens uddannelsesbehov.

Der må satses på at udvikle de menneskelige ressourcer og give regionen et kompetenceløft på alle niveauer. Hvis dette mål skal nås, er det nødvendigt at fremme både erhvervsledernes og medarbejdernes forståelse og motivation for løbende kompetenceudvikling.

Virksomhederne

Det lave uddannelsesniveau er en betydelig udfordring i vækstsamarbejdet Morsø-Sallingsund. Inden for alle sektorer scores der lavt i indikatoren uddannelses- og kompetenceprofil, dels fordi der er store kompetencehuller inden for markedsføring og teknologi, dels fordi virksomhederne ikke ansætter medarbejdere med en videregående uddannelse i samme grad som i det øvrige land. Der er stor efter- og videreuddannelsesaktivitet, men medarbejderne føler ikke, at disse resulterer i ny relevant viden. Læ-

ringen på arbejdspladsen er begrænset, idet specielt de unge hverken får nye faglige udfordringer eller ny teknologi i samme takt som unge i resten af landet.

En styrkelse af virksomhedernes anvendelse af IT-understøttet videndeling og uddannelsesplanlægning som strategisk redskab vil forbedre kompetenceniveauet i vækstsamarbejdet.

Udviklingen af nye produkter og nye produktionsprocesser er markant dårligere end i det øvrige land. Dette hænger sammen med, at investeringerne og udvikling ligger på et minimum, og der beskæftiges langt færre medarbejdere med produktudvikling end i referencegruppen.

Kompetenceregnskabet viser desuden, at en del medarbejdere ikke føler, at de får tilstrækkeligt med faglige udfordringer, idet nytænkning ikke påkræves på arbejdspladsen, ligesom lederne ikke tilskynder til nytænkning.

Den viden og faglige ekspertise, der findes i det etablerede erhvervsliv, skal udnyttes bedre, bl.a. gennem initiativer, som tager sigte på videndeling.

Det er en betydelig udfordring at skabe grobund for iværksætteri i Morsø-Sallingsund. Virksomhederne er gode til at samarbejde med iværksættere, der er brudt ud af virksomhederne og har viljen til at samarbejde med iværksættere generelt, men rammebetingelserne skal forbedres betydeligt. Iværksætterpotentialet er til stede, idet der er mange, der går rundt med en lille iværksætter i maven, uden dog at have omsat drømmene til handling. For at dette potentiale kan udnyttes, skal både nuværende og kommende iværksættere tilbydes uddannelse og rådgivning, der kan give dem det fornødne kompetenceløft. Derfor bør kompetenceudvikling i forhold til at fremme kreativ og innovativ adfærd tænkes tæt sammen med iværksætteri for at sikre fokusering i indsatsen. Fremme af udviklingsaktiviteter i etablerede virksomheder kan således resultere i etablering af nye virksomheder og dermed skabe en win-win situation for begge parter.

Det skal i højere grad være muligt at få adgang til risikovillig kapital, skræddersyet rådgivning og til faciliteter til at udvikle og afprøve nye ideer, således at vejen åbnes for flere iværksættere med nyskabende og derfor mere risikobetonede forretningsideer.

4.3. Anbefalinger til aktiviteter – herunder forslag til brobygningsaktiviteter

Dette afsnit indeholder forslag til anbefalinger om, hvordan vækstsamarbejdets budget kan indfries blandt andet via brobygning med institutioner og virksomheder i vækstcentrene.

4.3.1. Brobygningsaktiviteter

Da der allerede er etableret samarbejde med bred vifte af institutioner, er der en gunstig ramme for videreudvikling af brobygningsaktiviteterne i vækstsamarbejdet. Såfremt visionerne skal indfries, er det vigtigt dels at fastholde dels at udvikle samarbejdet således, at det bliver mere stabilt og omfangsrigt. Da der allerede er taget små skridt på vejen mellem private virksomheder og offentlige videninstitutioner, mangler der en central koordinering af samspillet mellem disse.

Virtuelt vidensmiljø for innovation og afsætning inden for fødevarer, landbrug og fiskeri

Innovation i form af nye produkter, nye produktionsprocesser og nye services kan etableres i grænseområdet mellem sektorerne fødevarer, landbrug og fiskeri. Eksempelvis kan anføres vækst inden for muslingeopdræt og forædling af muslingeprodukter, som et eksempel på vækstsamarbejdets regionalt funderede erhvervsmæssige styrkeposition. Foruden fokus på innovation fokuseres på afsætning i det virtuelle vidensmiljø. Aktiviteterne gennemføres i samarbejde med videnscentre i vækstcentre, eksempelvis blandt universiteter, sektorforskningsinstitutter, innovationsmiljøer og enkeltforskere.

4.3.2. Øvrige aktiviteter

Image og kompetenceregnskaber

Anvendelse af data fra kompetenceregnskaberne til dokumentation af borgernes og virksomheders handlingskompetence er en oplagt mulighed i forhold til at positionere Morsø-Sallingsunds image i en generel regional og nationalpolitisk sammenhæng.

Morsø-Sallingsund satser på at profilere sig som et meget aktivt landdistriktområde, hvor borgere, virksomheder og lokalsamfund tager initiativ til aktiviteter og erhvervsudvikling.

Det anbefales, at kompetenceregnskabet underbygger disse imageskabende aktiviteter med henblik på faktisk at dokumentere det høje aktivitetsniveau, som eksisterer i vækstsamarbejderne.

Bilag 1: Inkluderede brancher i de tre kernesektorer

Industrisektoren (KOB-koder i parentes):

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

Turismesektoren (NACE-koder i parentes):

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

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

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

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

Bilag 2: Spørgeskemaer med svarfordelinger

Se vedhæftede pdf-fil.

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

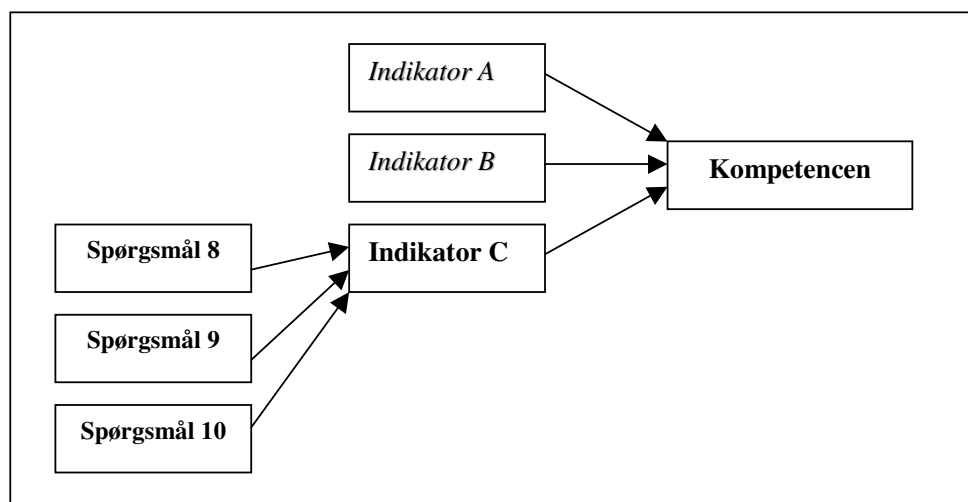
I opstillingen af kompetenceregnskaber og budgetter for de ni vækstsamarbejder er der anvendt tre gennemgående kompetencer – *læringskompetencen*, *kreativ- og innovativkompetencen* og *handlingskompetencen*. Disse tre kompetencer er opgjort i hvert vækstsamarbejde for både borgere og virksomheder. I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

Indledende metode

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

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

Figur B1. Sammenhængen mellem kompetencer, indikatorer og spørgsmål



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

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

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

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

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

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

Spørgsmålnr.	Svarudfald og talværdier (parentes)
8, 10, 11, 16.1, 16.2, 16.3, 16.7, 17, 18.1, 18.2, 18.3, 18.4, 23.1, 23.2, 23.3, 26, 34, 35, 36, 39, 41, 42.1, 42.2, 42.3	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • Sjældnere (25). • Månedligt (50). • Ugentlig (75). • 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	<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).
33	<ul style="list-style-type: none"> • 0 timer dagligt (0). • Maksimalt 2 timer dagligt (100). • 2-3 timer dagligt (100). • 3-5 timer dagligt (100). • 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, 37, 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).

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

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

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

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

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

Læringskompetencen

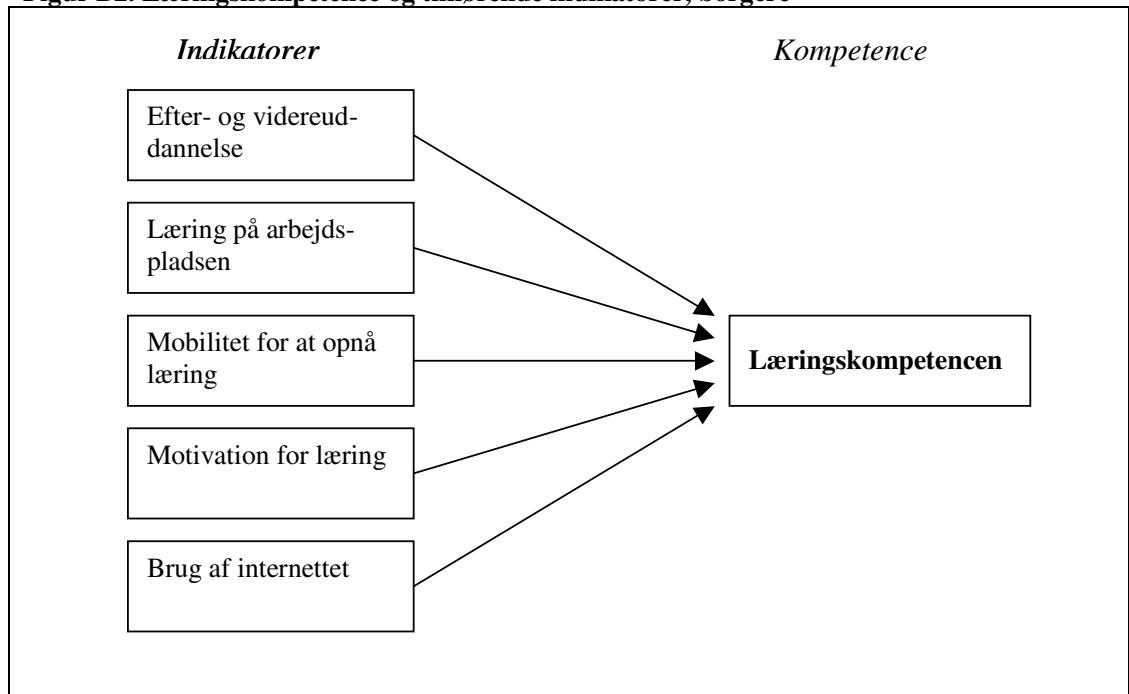
Læringskompetencen er udviklingen af individets evne til at møde nye udfordringer ved hjælp af nye tilegnede redskaber og viden. Sådan evne er forudsætning for forsat vækst og velfærd på både individ-, virksomheds- og samfundsniveau. Dermed må læringskompetencen ikke kun betragtes som et yderst væsentligt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

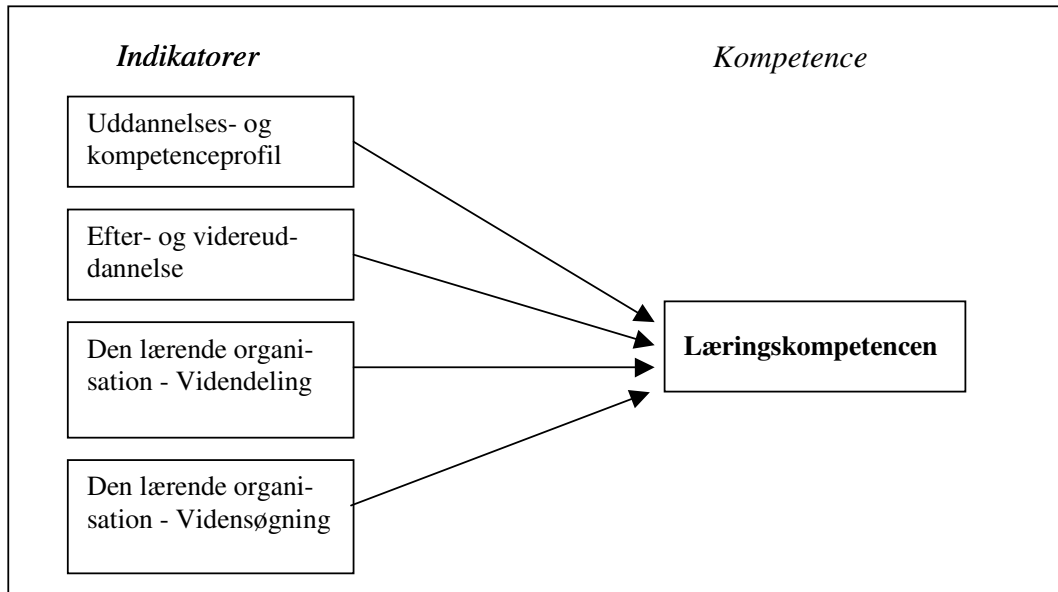
Tabel B3. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Læringskompetencen (borgere)

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.?,
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

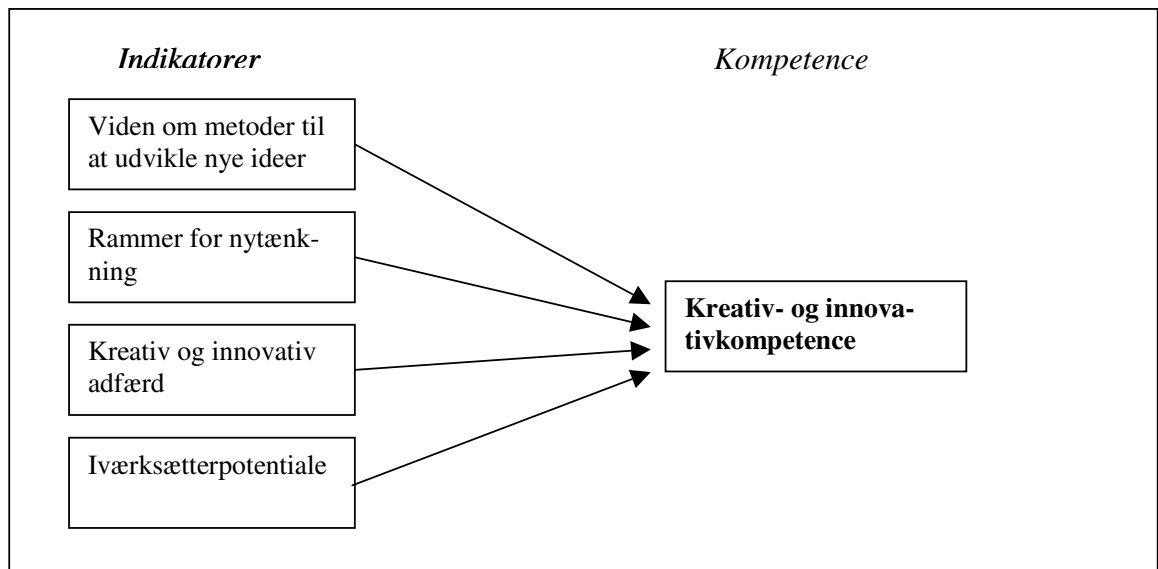
Kreative- og innovativkompetencen er vigtig i yderområder som vækstsamarbejderne, da den fremtidige vækst og udvikling i høj grad skal baseres på vækstdriverne iværksætter og innovativ. Iværksætter og innovativ afhænger i særdeleshed af kreativitet – både på individ- samt virksomhedsniveau. Hvis befolkningen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

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

Borgerdelen

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

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



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

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

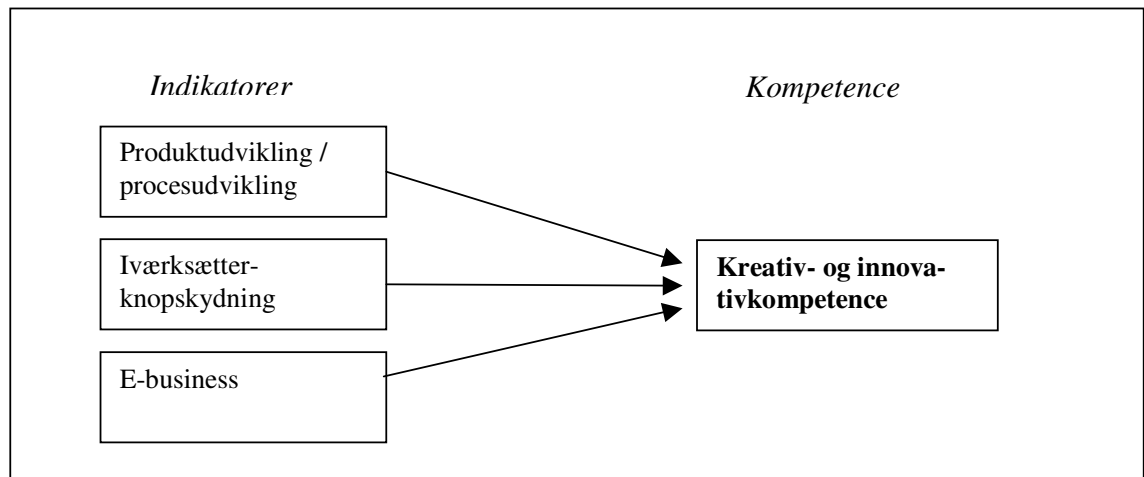
Tabel B5. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Kreativ- og innovativkompetencen (borgere)

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

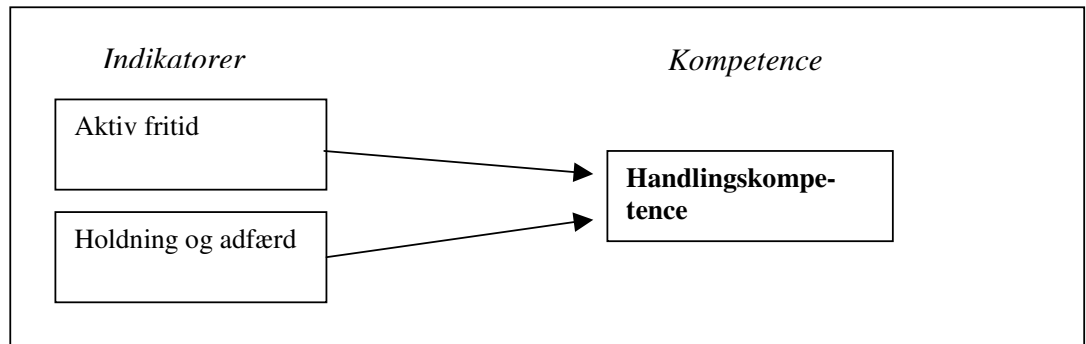
Et afgørende succeskriterium for en positiv udvikling i yderområder som vækstsamarbejderne er, at disse områder definerer sig selv som hovedansvarlige for at skabe en positiv udvikling i stedet for at se det som en opgave, der skal initieres og varetages af eksterne aktører som fx regeringen. Yderområderne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

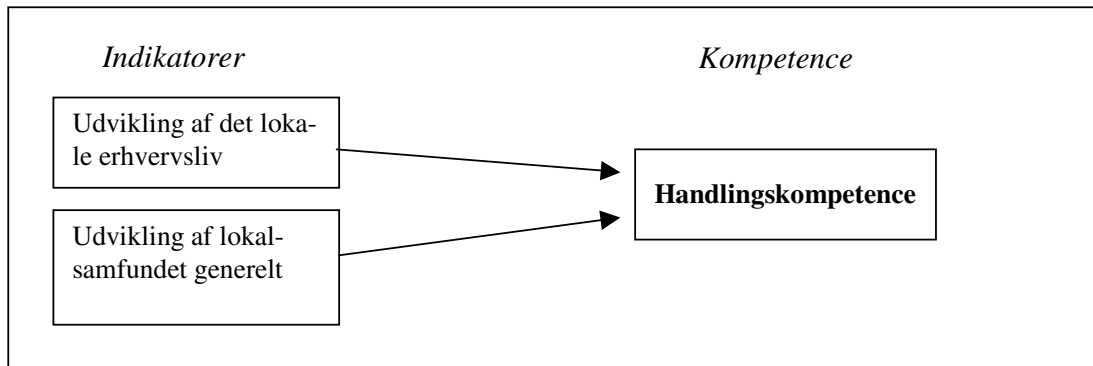
Tabel B7. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Handlingskompetencen (borgere)

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 brobygningsaktivitet og bruges i opstillingen af kompetenceregnskaber og budgetter som reference til dette.