
**Regionalt kompetenceregnskab for
vækstsamarbejdet Vestsønderjylland**

Februar 2005

Indholdsfortegnelse

FORORD	4
LÆSEVEJLEDNING	6
SAMMENFATNING	7
1. INDLEDNING	18
1.1. FORMÅL	19
1.2. DEFINITION AF KOMPETENCEBEGREBET OG KOMPETENCER	19
1.3. KOMPETENCEREGNSKABET OG DETS ANVENDELSE.....	21
1.4. DEN PRAKTISKE UNDERSØGELSE	22
1.4.1. <i>Borgere</i>	22
1.4.2. <i>Virksomheder – størrelse og sektorer</i>	22
1.4.3. <i>Kompetencer og indikatorer</i>	24
1.4.4. <i>Beregning af indekstal</i>	27
1.5. BESKRIVELSE AF STIKPRØVEN I VÆKSTSAMARBEJDET VESTSØNDERJYLLAND	29
2. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB	32
2.1. OPSAMLING	32
2.2. INDLEDNING	33
2.3. BORGERNES OVERORDNEDE KOMPETENCEREGNSKAB	34
2.3.1. <i>Faglige kompetencer</i>	34
2.3.2. <i>Læringskompetencen</i>	35
2.3.3. <i>Kreativ- og innovativkompetencen</i>	37
2.3.4. <i>Handlingskompetencen</i>	38
2.4. BORGERNES KOMPETENCEREGNSKAB OPDELT PÅ DE TO ALDERSGRUPPER	40
2.4.1. <i>Kompetenceregnskab for borgere i aldersgruppen 20-49 år</i>	41
2.4.2. <i>Kompetenceregnskab for borgerne i aldersgruppen 50-64 år</i>	45
3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB	49
3.1. OPSAMLING.....	49
3.2. INDLEDNING	49
3.3. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ FIRE SEKTORER	51
3.3.1. <i>Industriens kompetenceregnskab</i>	51
3.3.2. <i>Turismens kompetenceregnskab</i>	55
3.3.3. <i>Den ny økonomis kompetenceregnskab</i>	59
3.3.4. <i>Landbrugets kompetenceregnskab</i>	62
3.4. VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEREGNSKAB FORDELT PÅ STØRRELSE	65
3.4.1. <i>Kompetenceregnskab for virksomhederne med 2-9 ansatte</i>	67
3.4.2. <i>Kompetenceregnskab for virksomhederne med over 9 ansatte</i>	70
3.5. BROBYGNINGSAKTIVITETER.....	74
3.5.1. <i>Brobygningsaktiviteter mellem vækstcenter og vækstsamarbejdet</i>	75
3.5.2. <i>Institutionsinterviews om brobygningsaktiviteter</i>	84
4. KOMPETENCEBUDGETTET	86

4.1.	INTRODUKTION TIL BUDGETTET.....	86
4.2.	FORSLAG TIL BUDGET	89
4.2.1.	<i>Anspore små og mellemstore virksomheder til øget innovation og bidrage til at iværksætte konkrete innovationsprojekter.....</i>	89
4.2.2.	<i>Styrkelse af arbejdsstyrkens uddannelsesniveau.....</i>	91
4.2.3.	<i>Fremme etablering af iværksættere</i>	93
4.2.4.	<i>Fremme innovation i turismeerhvervet.....</i>	95
4.3.	ANBEFALINGER TIL AKTIVITETER – HERUNDER FORSLAG TIL	
	BROBYGNINGSAKTIVITETER	96
4.3.1.	<i>Brobygningsaktiviteter.....</i>	97
4.3.2.	<i>Øvrige aktiviteter: Flere iværksættere gennem knopskydning fra modervirksomhederne</i>	99
	BILAG 1: INKLUDEREDE BRANCHER I DE TRE KERNESEKTORER	101
	BILAG 2: SPØRGESKEMAER MED SVARFORDELINGER	103
	BILAG 3. PRÆSENTATION AF SAMMENHÆNG MELLEM	
	KOMPETENCER, INDIKATORER OG SPØRGSMÅL	105
	INDLEDENDE METODE	105
	LÆRINGSKOMPETENCEN	109
	<i>Borgerdelen.....</i>	109
	<i>Virksomhedsdelen.....</i>	112
	KREATIV- OG INNOVATIVKOMPETENCEN	114
	<i>Borgerdelen.....</i>	114
	<i>Virksomhedsdelen.....</i>	115
	HANDLINGSKOMPETENCEN	116
	<i>Borgerdelen.....</i>	117
	<i>Virksomhedsdelen.....</i>	117
	BROBYGNINGSAKTIVITET BLANDT VIRKSOMHEDER.....	118

Forord

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

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

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

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

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

Det er forhåbningen, at nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Vest-sønderjylland kan hjælpe vækstsamarbejdet i det videre arbejde med at nå målsætningerne opstillet i erhvervsudviklingsstrategien 'Vestsønderjylland – dynamik uden grænser'¹.

¹ http://www.veus.dk/materialer/vaekststrategi_for_vestsoenderjylland.pdf

Læsevejledning

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

Som en introduktion og en indledning til det konkrete kompetenceregnskab for Vestsønderjylland 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 Vestsønderjylland, 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 Vestsønderjylland – landbrug. Derudover indeholder kapitlet en præsentation af resultater for henholdsvis virksomheder mellem 2 og 9 ansatte og for virksomheder med over 9 ansatte. Endelig præsenteres brobygningstanken mellem virksomheder og uddannelses- og videninstitutioner i vækstcentre såvel som de konkrete brobygningsaktiviteter, som de opleves af virksomheder og uddannelses- og videninstitutioner i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland.

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

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

Sammenfatning

Hvorfor udarbejde kompetenceregnskaber?

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

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

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

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

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

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

De udvalgte kompetencer

Kompetencer kan tilegnes ved andet end uddannelse, og er ikke kun faglige. Kompetencer dækker også over rutiner, holdninger og værdier, alt sammen nødvendigt for at kunne agere både selvstændigt og i samarbejde med andre mennesker i arbejdslivet og i det civile liv².

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

Læringskompetencen

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

Kreativ- og innovativkompetencen

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

Handlingskompetencen

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

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*

De vestsønderjyske borgere

Borgere i alderen 20-49 år ligger på et højere niveau for læringskompetencens vedkommende end borgere i alderen 50-64 år. Dette skyldes primært, at borgerne fra 20-49 år ligger højere inden for efter- og videreuddannelse og brug af Internettet.

Derimod er der ingen forskel mellem de to grupper i kreativ- og innovativkompetencen og i handlingskompetencen. På den måde råder Vestsønderjylland over et innovativt og handlingsaktivt ”grå guld” i arbejdsstyrken, hvis forcer er vigtige at udnytte erhvervsmæssigt.

Betragtes alle adspurgte borgere i Vestsønderjylland 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 læring på arbejdspladsen og borgernes mindre brug af Internet i Vestsønderjylland. Den lavere kreativ- og innovativkompetence skyldes markant lavere niveau i forhold til metoder til at udvikle nye ideer, idet dog også kreativ og innovativ adfærd og rammer for nytænkning ligger lavere end landet som helhed.

Ved en sammenligning til landsgennemsnittet er det interessant og perspektivfuldt at konstatere, at borgerne i alderen 20-49 år i handlingskompetencen ligger over landsgennemsnittet, og endda at de 50-64-årige ligger markant over landsgennemsnittet. Dette billede bekræfter, at Vestsønderjylland råder over et betydeligt handlingsorienteret aktiv i den samlede arbejdsstyrke. I den erhvervspolitiske strategi er det centralt at få dette aktiv kanaliseret til de aktiviteter, der fremmer erhvervsudviklingen såvel som samfundsudvikling.

De vestsønderjyske virksomheder

Fokus på virksomhederne i Vækstsamarbejdet Vestsønderjylland har taget udgangspunkt i følgende fire sektorer:

- Industri
- Turisme
- Ny økonomi, der indeholder særligt vækstorienterede brancher
- Landbrug (særlig vigtig sektor for Vestsønderjylland, der følgelig i forhold til øvrige vækstsamarbejder og landsgennemsnittet ikke sammenlignes med henholdsvis vækstsamarbejderne og landsgennemsnittet)

Overordnet gælder, at virksomhederne i de tre første sektorer ligger over landsgennemsnittets niveau, hvad angår handlingskompetence. Dette betyder, at virksomhederne er parate til at indgå i projekter og initiativer, der tager udgangspunkt i et tæt samarbejde med andre virksomheder i regionen, samt indgå i projekter og initiativer, der har til

formål at understøtte samfundslivet i regionen. Og tilmed med et aktivitetsniveau, der ligger højere end landsgennemsnittet.

I forhold til industrien er det hovedkonklusionen, at læringskompetencen i virksomhederne i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland ligger over landsgennemsnittet, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens vækstsamarbejdets handlingskompetence ligger markant over landsgennemsnittet. For industrivirksomhedernes vedkommende er der særligt et behov for at udvikle virksomhedernes kompetencer inden for produkt- og procesudvikling. Samme behov eksisterer i de øvrige sektorer.

Læringskompetencen indenfor turismen ligger under landsgennemsnittet, turismens kreativ- og innovativkompetence ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger på et markant højere niveau. Turismevirksomhederne har følgende brug for et generelt løft i forhold til særligt læringskompetencen, men også kreativ- og innovativkompetencen er vigtig at udvikle. I særlig grad er der behov for, at turismevirksomhederne orienterer sig mod e-business med henblik på at anvende e-business i en offensiv markedsføring overfor både nationale og internationale turister.

Både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen i virksomhederne i vækstsamarbejdets ny økonomi matcher landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger på et markant højere niveau. Virksomhederne i den ny økonomi i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland kan forbedre sig ved dels at tage hånd om de oplevede kompetencehuller inden for teknologi, ledelse og fremmedsprog, dels at ansætte medarbejdere med en form for videregående uddannelse. Til gengæld viser indikatoren *efter- og videreuddannelse*, at virksomhederne i højere grad end virksomhederne på landsplan sender medarbejderne på efter- eller videreuddannelseskurser.

Læringskompetencen blandt virksomheder indenfor ny økonomi trækkes ned på grund af en lavere score i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*. Konkret kan virksomhederne i den ny økonomi i vækstsamarbejdet forbedre sig ved dels at mindske de oplevede kompetencehuller inden for teknologi, ledelse og fremmedsprog, dels at ansætte medarbejdere med en videregående uddannelse. Til gengæld viser indikatoren *efter- og videreuddannelse*, at virksomhederne i højere grad end virksomhederne på landsplan sender medarbejderne på efter- eller videreuddannelseskurser. I forhold til at forbedre scoren for indikatorerne bag *den lærende organisation – vidensøgning*, er der behov for at intensivere informationssøgningen vedrørende nye udenlandske markeder, hvor virksomhederne ønsker at være mere til stede.

Indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* trækker ned på kreativ- og innovativkompetenceniveauet, hvilket dels skyldes, at en lavere andel af omsætningen investeres i forskning og udvikling, dels at der ikke er nogle af de adspurgte virksomheder der råder over patenter. Til gengæld har 89% af virksomhederne introduceret nye produkter/serviceydelser på markedet inden for de seneste tre år, hvilket sammenlignet med landsgennemsnittet for virksomheder inden for ny økonomi er markant højere end

landsgennemsnittet på 76%. Alt i alt ligger kreativ- og innovationskompetencen på den baggrund - og som anført ovenfor - på niveau med landsgennemsnittet.

Landbrugets læringskompetence er markant højere end både kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen. Det kan endvidere konstateres, at kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets landbrug ligger på et meget lavt niveau. Specielt er der inden for landbruget et behov for at satse på en kompetenceudvikling, der muliggør, at flere landbrugsbedrifter satser på at lancere produkter direkte til forbrugere, frem for primært at agere underleverandør.

Kompetencebudgettets understøttelse af Vestsønderjyllands strategiplan for vækst

Erhvervsudviklingsstrategien for vækstsamarbejdet Vestsønderjylland fokuserer på tre overordnede temaer – generel erhvervsudvikling, fremme af iværksætterier og stimulering af turismeerhvervet – som danner rammen for en lang række initiativer. I kompetenceregnskabet er der fremsat forslag til budgetmål til understøttelse af hvert af disse overordnede temaer.

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

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

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

I alt fire overordnede strategimål er fremhævet i kompetencebudgettet:

Mål: Anspore små og mellemstore virksomheder til øget innovation og bidrage til at iværksætte innovationsprojekter

For borgerne opstilles budgetmål for, at borgerne får bedre muligheder for at deltage i produkt- og procesudviklingen i virksomhederne, da borgerundersøgelsen viser, at en stor del af borgerne ikke inddrages i virksomhedernes udviklingsaktiviteter. En måde at gøre dette på er at fremme borgernes adgang til internettet med henblik på vidensøgning og videndeling. Anvendelse af internettet er en central aktivitet i stadig flere små virksomheder, hvorfor et generelt fokus på anvendelse af internettet blandt borgerne i

såvel arbejds- som fritidsliv vil være nyttigt for virksomhederne med henblik på at understøtte deres forretningsmæssige udvikling.

På virksomhedssiden formuleres en målsætning om at øge kompetencerne til stimulering af produkt- og procesudvikling, anvendelse af e-business parallelt med indsatsen i forhold til borgerne og fremme af virksomhedernes anvendelse af kompetencer til udviklingsaktiviteter.

Mål: Fremme af turismesektoren

Der fokuseres på borgernes muligheder for at opnå viden og anvende viden til innovation i turismevirksomhederne. Endvidere er der fokus på at fremme innovation i turismevirksomhederne gennem anvendelse af ressourcer til dette formål, eksempelvis gennem ansættelse af medarbejdere, der får til opgave at fremme udviklingsaktiviteterne. Endvidere opstilles budgetmål for, at virksomhederne i højere grad skal forsøge at indgå i innovationssamarbejder med andre virksomheder. Turismesektoren er således velegnet til et sådant samarbejde om at udvikle nye produkter, idet man tiltrækker turister i længere tidsrum, hvis der er mulighed for at købe turismeydelse hos flere virksomheder, der samlet set bidrager til at gøre turismesæsonen længere. Der kan skabes en win-win situation for turismevirksomhederne ad denne vej.

Mål: Uddannelsestilbudene skal i højere grad afspejle behov i virksomhederne

Vedrørende borgernes kompetenceudvikling er opstillet budgetmål med henblik på at øge antallet af borgere med en lang videregående uddannelse, at fremme metoder til udvikling af nye ideer i uddannelsessystemet samt at fremme rammerne for at kunne virke med kreativ og innovativ adfærd, eksempelvis via en hyppigere inddragelse af medarbejderne i idéudviklingen i virksomhederne. Blandt virksomhederne er opstillet budgetmål for at styrke efter- og videreuddannelsen, at styrke den længerevarende uddannelsesindsats samt at styrke virksomhedernes samarbejde med uddannelses- og videninstitutioner.

Mål: Fremme af iværksætteri

Borgernes lyst til at etablere egen virksomhed ligger over landsgennemsnittet, hvilket er meget positivt. Andelen af borgere med konkrete planer om etablering af egen virksomhed ligger på 9%, hvilket er over landsgennemsnittet på 6%. Dette potentiale er klart relevant at udnytte. Et andet positivt forhold er, at antallet af spin-off iværksættere, som etablerer egen virksomhed, og som dernæst udvikler et samarbejde med den virksomhed, som iværksætteren er udsprunget fra, udgør 70% af samtlige spin-off iværksættere (mod 50% på landsplan).

De etablerede virksomheder stimulerer derimod ikke i tilstrækkelig grad til idéudvikling hos borgerne, set i forhold til de evner og den motivation, som borgerne har. Det sætter en barriere for både borgernes mulighed for at udvise kreativ og innovativ

adfærd og deres mulighed for at opnå viden om metoder til at udvikle nye ideer. I budgettet fokuseres på, at mulighederne for at gennemføre sådanne aktiviteter bør udnyttes bedre i virksomhederne.

Blandt virksomhederne er formuleret budgetmål med henblik på at fremme de etablerede virksomheders innovation og udvikling kombineret med en forventning om, at der via den etablerede virksomhed (som modervirksomhed) kan skabes spin-off virksomheder.

Overordnede anbefalinger vedrørende indfrielse af kompetencebudgettet

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

Brobygningsinitiativ: Etablering af lokale sektorspecifikke virksomhedspaneler på uddannelsesinstitutioner

Det foreslås, at der for alle virksomhedsrettede uddannelses- og videninstitutioner opbygges et sammenhængende virksomhedspanelsystem. Foruden at hver enkelt panel servicerer den enkelte uddannelses- og videninstitution, sammensættes et regionspanel, der er et overordnet panel for samtlige uddannelsesinstitutioner i vækstsamarbejdet. Formålet er gennem dialog at fremme samarbejdsprojekter – og endvidere synliggøre virksomhedernes behov og uddannelses- og videninstitutionernes muligheder.

Brobygningsinitiativ: Efteruddannelse gennem praktik, integration af vækstsamarbejdets udfordringer i undervisningen og anvendelse af e-læring

Målet er at fremme en øget integration af vækstsamarbejdets problemstillinger i undervisningen, således at studerende eksempelvis gennem cases og praktikophold kommer i dialog og øjenhøjde med virksomhederne. En sådan aktivitet muliggør også, at virksomhederne opdager potentielle kommende medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Brobygningsinitiativ: Fremme af resultatkontrakter og økonomiske incitamenter i vækstcentrene til at servicere vækstsamarbejdernes virksomheder og uddannelsesinstitutioner

Der udvikles incitamenter til videninstitutionerne om at udvikle tilbud til vækstsamarbejdets virksomheder. Dette kan eksempelvis gøres ved at formulere krav om betjening af disse virksomheder i resultatkontrakter for videninstitutioner beliggende i vækstcentre.

Alternativt kan økonomiske incitamenter implementeres, når uddannelsesinstitutioner og/eller videninstitutioner betjener vækstsamarbejdets virksomheder. Endelig kan udvikles praktikordninger for vækstcentrenes uddannelsesinstitutioner, således at uddannelsesinstitutionernes studerende kommer i praktik i virksomhederne i vækstsamarbejdet.

Brobygningsinitiativ: Kompetenceløft inden for produktudvikling – fokus på særlige sektorer fx landbrug

Brobygningen bør fokusere på at skabe et kompetenceløft inden for produktudvikling i alle centrale sektorer.

Specielt landbruget har et underskud i produktudviklingsaktiviteterne.

Som eksempler på produktudviklingsaktiviteter kan nævnes:

- Fremme af nye økologiske produkter fra landbruget
- Fremme af nye økologiske produkter, der går på tværs af landbrug, frugt, grønt, bær og øvrige vegetabiliske produkter
- Fremme af egnretter, evt. i samarbejde med turismevirksomheder

Og eksempler på procesudviklingsaktiviteter kan anføres:

- Fremme af gårdsalg, kombineret med nye distributionskanaler (anvendelse af e-business i forhold til turister i vækstsamarbejdet)
- Fremme af nye effektive dyrkningsmetoder, bistået af videninstitutionerne i vækstcentret og understøttet af forskningsmidler fra privat og offentlig side
- Fremme af nye distributionskanaler, båret af etablerede virksomheder inden for landbrug og turisme.

Brobygningsinitiativ: Øget IT-anvendelse og fokus på e-business – Fokus på strategiske partnerskaber mellem videntres aktører og vækstsamarbejdets aktører

Inden for IT er der endvidere brug for en intensiv brobygning fra vækstcentrenes leverandører samt fra videninstitutionerne. Blandt andet kan understøttelse af produktudvikling ske gennem en samtidig understøttelse af virksomheders anvendelse af IT til markedsføring, markedsvurdering, markedsinformation med henblik på at sikre virksomhederne en plads på den digitale markedsplads. Anvendelse af e-læring vil her være

oplagt og inkludere et samarbejde mellem brancheorganisationer, videninstitutioner, IT-leverandører og virksomheder.

I nogen grad eksisterer samme behov blandt turismevirksomheder, der åbenlyst ikke udnytter markedsføringsmuligheder der ligger i e-business. Mange virksomheder har end ikke et elektronisk visitkort på hjemmesiden. Det bør i den forbindelse undersøges, hvorvidt et samarbejde mellem videninstitutioner, IT-leverandører og klynger af virksomheder inden for sektorerne landbrug, industri og turisme gennem denne klyngedannelse kan blive et attraktivt marked for IT-leverandørerne, der på den baggrund kan tilbyde virksomhederne kvalitets- og prismæssigt konkurrencedygtige ydelser.

Brobygningsinitiativ: Kompetenceløft inden for global markedsføring

Brobygningen bør endvidere fokusere på at understøtte et generelt kompetenceløft inden for markedsføringsaktiviteterne i forhold til SMV-ere. Særligt på dette område viser virksomhedernes udsagn, at de har betydelige kompetencehuller, både i forhold til lokale kunder, regionale kunder og internationale kunder. Inddragelse af relevante viden- og uddannelsesinstitutioner fra nærliggende vækstcentre (fx Esbjerg, Kolding og Odense) er en mulighed.

Tilbud om markedsføringsefteruddannelse til SMV-erne gennem e-læring er en supplerende løsning.

Øvrige aktiviteter: Flere iværksættere gennem knopskydning fra modervirksomhederne

Vækstsamarbejdet scorer højt i kvaliteten blandt iværksætterne. Endvidere viser kompetenceregnskabet, at det er god tradition for samarbejde mellem udbydere af virksomhederne, som danner egen ny virksomhed, og den virksomhed som de nye iværksættere tidligere var ansat i. Der bør tages et initiativ til at understøtte denne form for iværksætter-knopskydning fra de etablerede virksomheder.

Fremme af iværksættere kan gøres ved at sikre de infrastrukturelle rammer for et sådant initiativ: en mulighed er at opbygge 1-3 iværksætterhuse med forskellige iværksætterprofiler, der ud over at agere som kontorhotel også tilknyttes dedikeret rådgivning i udarbejdelse af forretningsplaner og tilvejebringelse af kapital.

Følgende profiler for iværksætterhuse kan på den baggrund overvejes forslagsvist:

- Iværksættere der i forretningsplanen kombinerer elementer fra sektorerne turisme, kulturelt håndværk og øvrig kultur. Der etableres på den baggrund et iværksætterhus for kulturelle iværksættere. Hermed tages der både udgangspunktet i vækstsamarbejdets komparative fordele med turismen som en stærk sektor – og sætter samtidig iværksætteridéen ind i en kulturel egnesspecifik sammenhæng.

- Iværksættere inden for landbrug med salg direkte fra gården eller gennem et fælles-ejet datterselskab. Målgruppen kan være lokale turister eller aftagere på de nære markeder (både B2B og B2C), herunder det (nord)tyske marked. Ideén bag dette iværksætterhus er at stimulere landbrug til at rykke opad i værdikæden, det vil sige, at de på nye iværksætterlandbrug kommer til at tilbyde slutforbrugeren et forædlet produkt og/eller serviceydelse. På den baggrund kommer landbrugene ud af en traditionel underleverandørrolle, samtidig med at der skabes basis for nye produktionslinier af mere innovativ karakter
- Industrielle iværksættere, der enten gennem knopskydning eller der, trods en bredere geografisk baggrund, tiltrækkes af et attraktivt erhvervsklima i vækstsamarbejdets iværksætterinnovationsmiljø. Hermed satses på industrielle iværksættere, der typisk vil have en højteknologisk produktionside.

Der ydes rådgivning i iværksætterinnovationsmiljøerne blandt andet med henblik på udvikling af forretningsplan og fremskaffelse af kapital.

1. Indledning

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

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

Kompetencer er dog andet og mere end tillærte faglige kompetencer opnået gennem det formelle uddannelsessystem. Kompetencebegrebet indeholder, udover specifik viden og konkrete færdigheder, også rutiner og strategier såvel som holdninger og værdier, der er nødvendige for at kunne agere både selvstændigt og i samarbejde med andre mennesker både i arbejdslivet og i det civile liv.³

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

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

³ NKR (2002). Notat om revideret tilgang til udvikling af NKR (www.nkr.dk)

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

1.1. Formål

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

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

Opstilling af både regnskab og budget for vækstsamarbejdet Vestsønderjylland tager udgangspunkt i vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands erhvervsudviklingsstrategi, Vestsønderjylland – *dynamik uden grænser*, som er udarbejdet af Oxford Research.

1.2. Definition af kompetencebegrebet og kompetencer

Kompetence som begreb udtrykker evnen til og muligheden for at kombinere og bruge faglige kvalifikationer og personlige egenskaber og holdninger til at udføre opgaver og udvikle sig selv og sine opgaver i samspil med andre og i forhold til organisatoriske rammer og mål.⁴ Kompetencebegrebet er ikke blot knyttet til personer, men også til virksomheder, og derfor vil de regionale kompetenceregnskaber måle kompetenceniveauet blandt vækstsamarbejdernes borgere såvel som virksomheder.

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 vækst-

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

samarbejderne. Disse er læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, hvilke beskrives i det følgende. Derudover beskrives også handlingskompetencen, der ligeledes er af afgørende betydning, fordi den dækker over en kompetence, der vidner om vilje til handling i lokalsamfundet.

Læringskompetencen

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

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

Læringskompetence og livslang læring er udviklingen af individets evne til at møde nye udfordringer ved hjælp af nye tilegnede redskaber og viden. Sådan 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 primus motor 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 beskæftigelse⁵. På baggrund heraf har Erhvervs- og Byggestyrelsen i samarbejde med MUUSMANN udvalgt *landbrug* som særlig sektor for vækstsamarbejdet Vestsønderjylland.

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

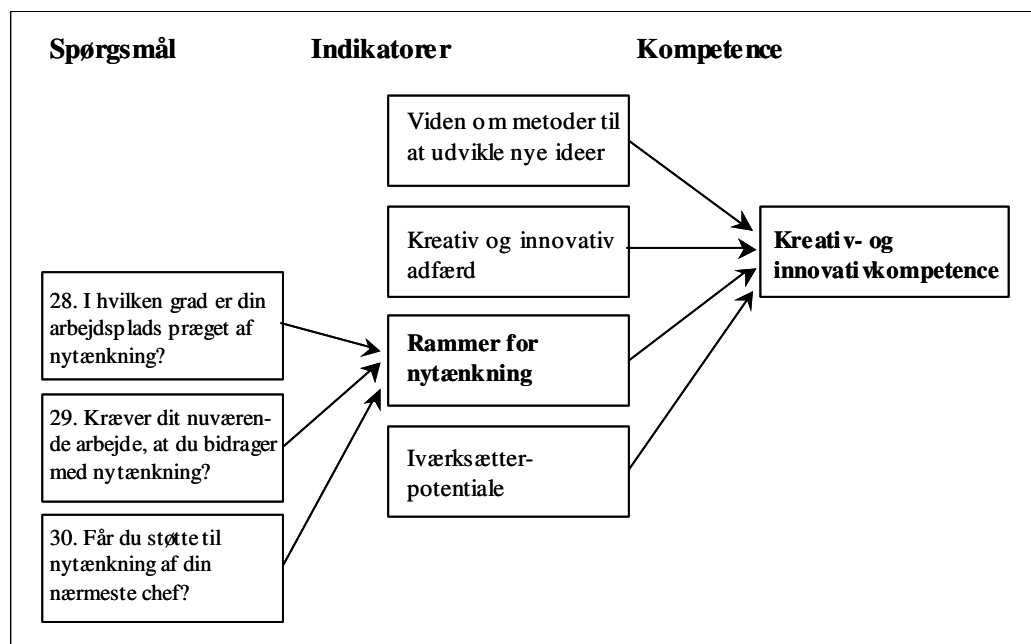
⁵ Der er som udgangspunkt valgt at se bort fra ikke-konkurrenceudsatte erhverv.

1.4.3. Kompetencer og indikatorer

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

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

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



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

Borgerne:

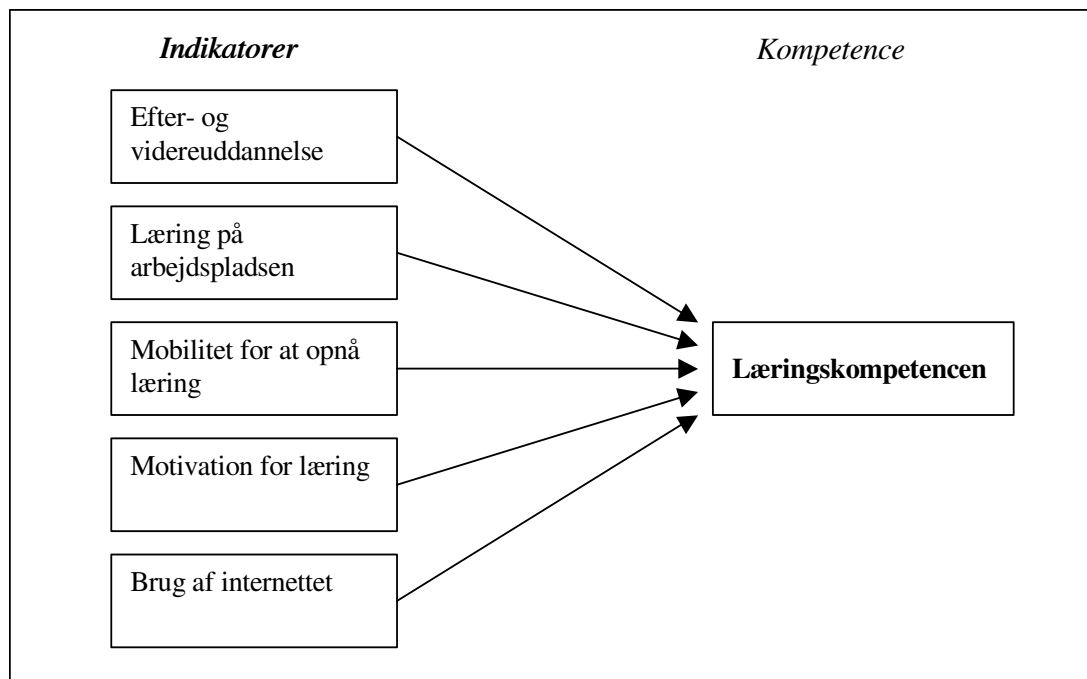
- Efter- og videreuddannelse
- Læring på arbejdspladsen
- Mobilitet for at opnå læring
- Motivation for læring
- Brug af internettet

Virksomhederne:

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

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

Figur 1.2. Læringskompetence og tilhørende indikatorer, borgere



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

Borgerne:

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

Virksomheder:

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

Handlingskompetencen består af to indikatorer for borgerne og virksomheder:

Borgerne:

- Aktiv fritid
- Holdning og adfærd

Virksomheder:

- Udvikling af det lokale erhvervsliv
- Udvikling af lokalsamfundet generelt

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

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

1.4.4. Beregning af indekstal

Kompetencer og indikatorer opgøres som indekstal på en skala fra 0-100, hvor 0 angiver det lavest mulige niveau af den pågældende kompetence/indikator, mens 100 omvendt angiver højeste niveau af pågældende kompetence/indikator. Som reference og sammenligningsgrundlag i forhold til niveauet af kompetencer og indikatorer i de enkelte vækstsamarbejder er kompetencer/indikator 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 besvarelsene på hvert spørgsmål. Hvis der i spørgsmålene er anvendt svarmuligheder ja, nej, ved ikke, så udgør antallet af ja'er indekstallet. For eksempel har 25 industrivirksomheder ud af 32 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 $25/32 * 100$, det vil sige 78,1. Dette indekstal indgår i den samlede opgørelse af indikatorens indekstal.

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

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

Til illustration på en beregning af et indekstal for en indikator så udgøres indikatoren ”Produktudvikling/procesudvikling”, der er en del af kreativ- og innovativkompetencen for virksomheder, af fem underliggende spørgsmål.⁶

⁶ Spørgsmål 17: Hvor stor en del af omsætningen i virksomheden går til forskning & udvikling (herunder produktudvikling)? Spørgsmål 18: Har virksomheden introduceret nye produkter på markedet inden for de seneste 3 år, når der ses bort fra mindre forbedringer af eksisterende produkter? Spørgsmål 19: Har virksomheden gennemført nye produktionsprocesser inden for de seneste 3 år, når der ses bort fra mindre forbedringer af eksisterende processer? Spørgsmål 20: Hvor stor en andel af medarbejdere er beskæftiget med produktudvikling? og spørgsmål 26: Råder virksomheden over patenter?

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

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

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

Opnås der indekstal for hvert af de fem spørgsmål på henholdsvis 21,1 – 40,6 – 50,0 – 27,1 – 12,5 - så bliver det samlede indekstal for den pågældende indikator 30,3 med en ligelig vægtning.⁷

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

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

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

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

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

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

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

1.5. Beskrivelse af stikprøven i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland

Der er i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland samlet set gennemført 372 telefoninterview, hvor af de 228 er borgerinterview og de 144 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, Vestsønderjylland.

	20-49 år	50-64 år	Total
Populationen ¹	12.298	6.498	18.796
- andel af populationen (%)	65,4%	35,6%	100%
Nettostikprøve			455
- ikke truffet			70

- nægttere			157
Gennemførte interview	137	91	228
- opnåede andele (%)	60%	40%	100%
<i>Forventede antal interview</i>	<i>130</i>	<i>70</i>	<i>200</i>
<i>Andel af forventede</i>	<i>105%</i>	<i>130%</i>	<i>--</i>

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

Det ses af tabel 1.1, at det forventede antal borgerinterview i Vestsønderjylland (200) er mere end nået. Endvidere ses det, at fordelingen for de opnåede andele for de to aldersgrupper (20-49 år og 50-64 år) stemmer rimeligt overens med de tilsvarende andele i populationen i Vestsønderjylland, idet der dog er en svag overvægt af de 50-64-årige blandt de gennemførte interview.

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, 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, Vestsønderjylland (opdelt på sektorer)

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Særlig sektor¹	Total
Population ²	75	35	17	175	302
- ikke truffet	14	12	5	26	57
- nægttere	29	6	3	63	101
Gennemførte interview	32	17	9	86	144
Andel af population (%)	43%	49%	53%	49%	48%
<i>Forventede antal interview</i>	<i>49</i>	<i>43</i>	<i>39</i>	<i>69</i>	<i>200</i>
<i>Andel af forventede</i>	<i>65%</i>	<i>40%</i>	<i>23%</i>	<i>125%</i>	<i>--</i>

1. Landbrug.

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

Antallet af gennemførte interview med virksomheder er generelt lavere end forventet i Vestsønderjylland. Især for sektorerne turisme og ny økonomi er det ikke lykkedes at gennemføre det forventede antal interview, idet der også er gennemført færre interview

med industrivirksomheder, end forventet. Mest udtalt er forskellen for ny økonomi, hvor der kun er interviewet 9 virksomheder, hvilket dog svarer til, at 53% af virksomhederne inden for ny økonomi med mere end 1 ansat er interviewet. For turismevirksomheder er det tilsvarende 49% af populationen, der er interviewet, mens det er 43% af industrivirksomhederne med mere end 1 ansat.

Omvendt er der gennemført flere interview end forventet med virksomheder i den særlige sektor – landbruget – svarende til 125% (tabel 1.2). Landbruget er således overrepræsenteret og kan give en skæv fordeling i forhold til virksomhedsstørrelse med flere små virksomheder.

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

Tabel 1.3. Gennemførte virksomhedsinterview, Vestsønderjylland (opdelt på virksomhedsstørrelse)

	2-4 ansatte	5-9 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50+ ansatte
Gennemførte interview	96	23	6	12	7
<i>Forventede antal interview</i>	<i>65</i>	<i>55</i>	<i>33</i>	<i>28</i>	<i>19</i>
<i>Andel af forventede</i>	<i>148%</i>	<i>41%</i>	<i>18%</i>	<i>43%</i>	<i>37%</i>

Det ses af tabellen, at der er gennemført forholdsvis flere interview med de mindre virksomheder med 2-4 ansatte, hvilket skyldes overrepræsentationen af landbrug blandt de interviewede og det generelt lavere antal gennemførte virksomhedsinterview i Vestsønderjylland. Omvendt er der gennemført noget færre interview end forventet med virksomheder med 5 ansatte eller flere.

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 Vestsønderjylland. Det betyder, at det forventede antal gennemførte interview med de store virksomheder ligger tættere på den faktiske population, der er til rådighed, end tilfældet er med de mindre virksomheder, som der er mange af, og derved mange i populationen at trække fra.

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

2. Borgernes kompetenceregnskab

2.1. Opsamling

I dette kapitel præsenteres borgernes kompetenceregnskab for det regionale vækstsamarbejde Vestsønderjylland – 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 Vestsønderjylland, idet der sammenlignes med et repræsentativt udsnit af borgere for landet som helhed og et gennemsnit for alle vækstsamarbejder samlet.

I forhold til det overordnede kompetenceregnskab har vækstsamarbejdet Vestsønderjylland, sammenlignet med landet som helhed, generelt færre borgere, som har en videregående uddannelse, men omvendt en større andel der har en erhvervsfaglig uddannelse.

Betragtes alle adspurgte borgere i Vestsønderjylland 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 læring på arbejdspladsen og borgernes mindre brug af Internet i Vestsønderjylland. Den lavere kreativ- og innovativkompetence skyldes markant lavere niveau i forhold til metoder til at udvikle nye ideer, idet dog også kreativ og innovativ adfærd og rammer for nytænkning ligger lavere end landet som helhed.

Omvendt ligger borgerne i Vestsønderjylland over det repræsentative udsnit af borgere for landet som helhed i forhold til handlingskompetencen, hvilket især skyldes et højere niveau i forhold til en parameter som aktiv fritid.

I forhold til kompetenceniveauet for borgerne i Vestsønderjylland, når der opdeles på de to aldersgrupper, kan der generelt siges, at borgere i alderen 20-49 år ligger på et højere niveau i læringskompetencen end borgere i alderen 50-64 år, mens der ingen forskel er mellem de to grupper i kreativ- og innovativkompetencen. I handlingskompetencen ligger de to borgergrupper på samme niveau

På det overordnede niveau, set i forhold til gennemsnittet for vækstsamarbejderne, ligger borgerne i Vestsønderjylland på samme niveau i samtlige kompetencer. Begge borgergrupper ligger under landsgennemsnitsniveauet i både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen, mens borgerne i alderen 50-64 år ligger markant over i handlingskompetencen.

At læringskompetencen for de 20-49-årige ligger under landsgennemsnittet skyldes hovedsageligt, at der scores lavt i indikatorerne *læring på arbejdspladsen* og *brug af*

internettet. Der er således en mindre andel, der skriver e-mail, har adgang til internettet fra deres privatadresse og som søger information via internettet. Grunden til at der scores markant lavere i indikatoren *læring på arbejdspladsen* er, at færre borgere har fået flere samarbejdspartnere og mere ansvar inden for det seneste år, men også at borgerne ikke deler erfaringer med deres kollegaer i lige så høj grad som referencegruppen.

For de 50-64-årige skyldes det lavere niveau i læringskompetencen, at disse ikke efter- og videreuddanner sig i samme udstrækning som samme aldersgruppe i landet som helhed, desuden udfordres denne borgergruppe ikke nær så meget fagligt på arbejdspladsen og erfaringsdeling med kollegaer sker heller ikke i samme omfang som i referencegruppen.

For begge aldersgrupper ligger kreativ- og innovativkompetencen under landsgennemsnittet. For borgerne i alderen 20-49 år skyldes det primært, at de ikke er med til at afprøve nye arbejdsmetoder i samme grad som referencegruppen, dels at de ikke i lige så høj grad tænker over arbejdsrelaterede ideer i deres fritid. Et positivt resultat er, at iværksætterpotentialet er større end landsgennemsnittet for samme aldersgruppe, idet der er flere i vækstsamarbejdet end på landsplan, der har konkrete planer om at starte egen virksomhed. For den ældre del er scoren lav på samtlige indikatorer i læringskompetencen.

Begge borgergrupper ligger i handlingskompetencen over niveau set i forhold til landet som helhed, borgerne i alderen 50-64 år ligger endda markant over, og på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Borgerne deltager i langt højere grad i frivilligt arbejde end referencegruppen, de er i højere grad valgt til en tillidspost i deres fritidsliv og de deltagere i højere grad i borgermøder angående lokale forhold. Samtidig udmærker borgerne sig ved i højere grad at gøre en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet, mens borgerne ikke er helt så flittige som referencegruppen til at orientere sig i tv eller radio om samfundsforhold eller politik.

2.2. Indledning

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

Det regionale vækstsamarbejde Vestsønderjylland omfatter kommunerne Tønder, Løgumkloster, Højer, Skærbæk og Bredebro og har på den baggrund en samlet befolkning på 33.692 (Danmarks Statistik, 2003).

I vækstsamarbejdet Vestsønderjylland 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 Vestsønderjylland. 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 Vestsønderjylland 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 Vestsønderjylland

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

Neden for præsenteres først i afsnit 2.3 det overordnede kompetenceregnskab for borgere, inklusiv de faglige kompetencer i form af uddannelse, i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland 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 Vestsønderjylland 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

Først som et udtryk for de faglige kompetencer, der er til rådighed i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland 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 Vestsønderjylland og landet som helhed.

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

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

Kilde: Danmarks Statistik 2003.

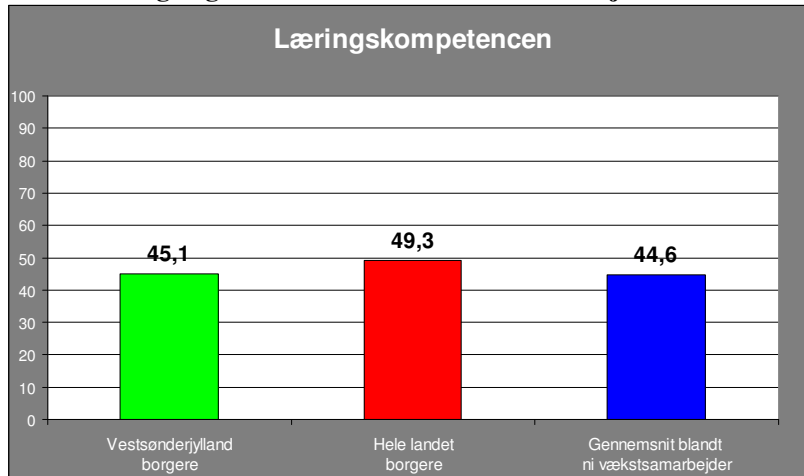
I vækstsamarbejdet Vestsønderjylland er der i forhold til fordelingen i hele landet generelt en underrepræsentation af borgere med en videregående uddannelse. Blandt de 20-49-årige har kun 2,2% en lang videregående uddannelse mod 5,8% i hele landet. Andelen med en mellemlang eller en kort videregående uddannelse ligger ligeledes lavere i Vestsønderjylland. Nogenlunde samme mønster ses for de 50-69-årige, og gælder ligeledes den almene gymnasiale uddannelse for begge aldersgrupper.

I Vestsønderjylland er der omvendt en overrepræsentation i begge aldersgrupper af borgere, som har en folkeskoleuddannelse som højeste gennemførte uddannelse sammenlignet med hele landet. Omvendt har en større andel af de 20-49-årige i Vestsønderjylland en erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med fordelingen i hele landet, mens det er samme andel for de 50-64-årige.

2.3.2. Læringskompetencen

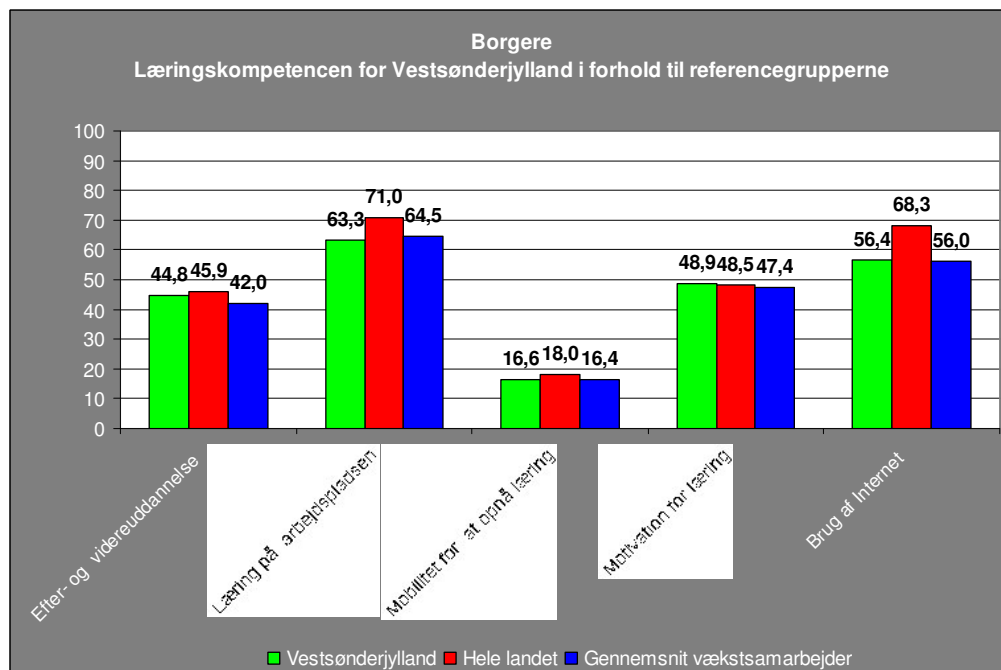
Det overordnede indekstal for læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland er præsenteret neden for i figur 2.1, hvor indekstal for et repræsentativt udsnit af borgere på landsplan og et gennemsnit af alle vækstsamarbejder samlet også fremgår.

Figur 2.1 Læringskompetencen blandt borgere i Vestsønderjylland sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.



Som det fremgår af figuren ligger borgernes læringskompetence i Vestsønderjylland på niveau med læringskompetencen for gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Derimod ligger læringskompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet i Vestsønderjylland (indekstal 45,1) under niveauet for landet som helhed (indekstal 49,3). Dette gælder også for gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Baggrunden for denne forskel er illustreret i figur 2.2:

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

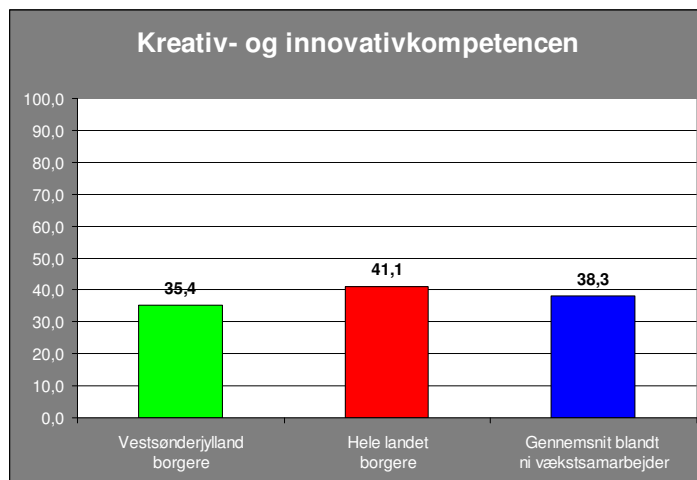


Af figuren ses det, at årsagen til, at læringskompetencen for borgerne i Vestsønderjylland er lavere end landet som helhed skal findes i markant lavere scorer for borgere i Vestsønderjylland ved indikatorerne læring på arbejdspladsen og brug af Internet. For de øvrige indikatorer er der ingen niveaumæssig forskel. Borgere i Vestsønderjylland synes således ikke at opleve samme grad af læring på arbejdspladsen og gør heller ikke i så høj grad brug af Internet til læringsformål, sammenlignet med landet som helhed.

2.3.3. Kreativ- og innovativkompetencen

Figur 2.3 neden for præsenterer indekstal for det overordnede niveau for kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland 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.

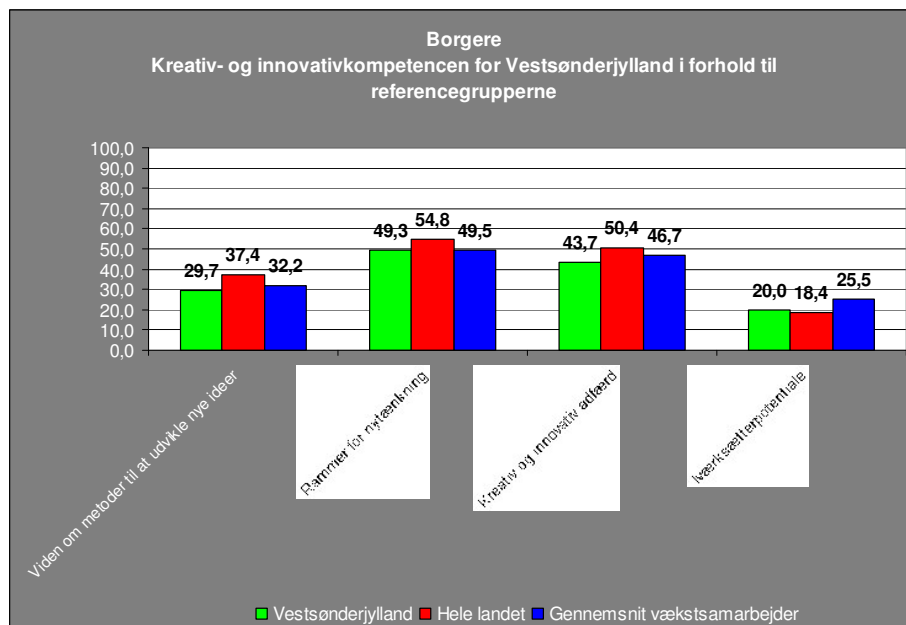
Figur 2.3 Kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i Vestsønderjylland sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.



Det ses af figur 2.3, at sammenlignet med landet som helhed, så ligger det overordnede niveau af kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i Vestsønderjylland under niveauet for landet som helhed. Der er tale om en forskel på 5,7 (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 Vestsønderjylland 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 Vestsønderjylland, landet som helhed og alle vækstsamarbejder samlet.

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

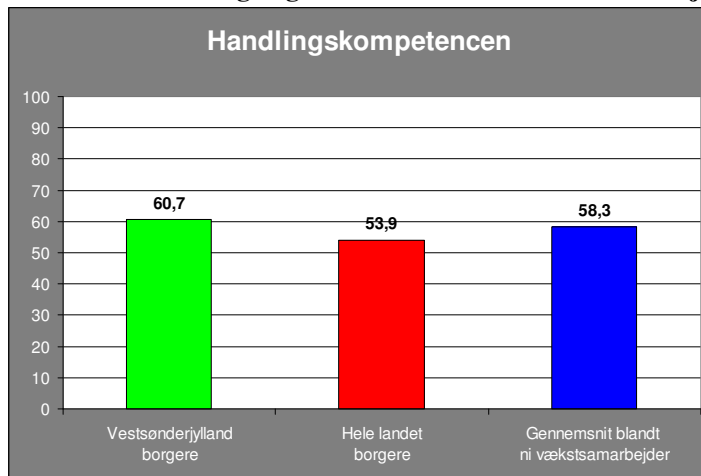


Specifikt er det især en markant lavere viden om metoder til at udvikle nye ideer blandt borgere i Vestsønderjylland sammenlignet med landet som helhed, der forklarer det lavere niveau for kreativ- og innovativkompetencen blandt borgere i Vestsønderjylland. Noget som alle vækstsamarbejder ligger markant lavere på. Derudover ligger vækstsamarbejdets borgere lavere i forhold til indikatorerne rammer for nytænkning og kreativ og innovativ adfærd. Samtidig er vækstsamarbejdets niveau i forhold til indikatoren iværksætterpotentialer ikke højere end for landet som helhed, hvilket ellers kendetegner de øvrige vækstsamarbejder.

2.3.4. Handlingskompetencen

Den tredje og sidste kompetence er handlingskompetencen. I figur 2.5 præsenteres det overordnede niveau for borgernes handlingskompetence i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland. 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.

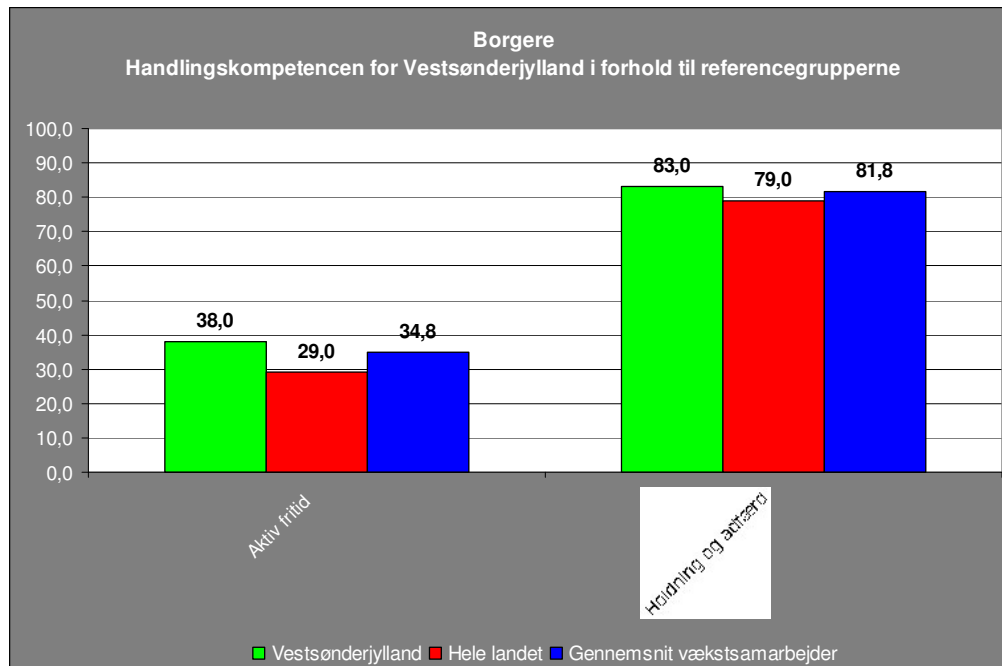
Figur 2.5: Handlingskompetencen blandt borgere i Vestsønderjylland sammenlignet med landet som helhed og et gennemsnit af de ni vækstsamarbejder.



Af figuren ses det, at handlingskompetencen for borgerne i Vestsønderjylland med indekstal 60,7 ligger over niveauet for landet som helhed (indekstal 53,9), hvilket også gælder alle vækstsamarbejder under et (indekstal 58,3). Så hvor vækstsamarbejderne, herunder Vestsønderjylland, 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 måske er mindre tendens til læring og kreativ- og innovativ adfærd blandt borgerne i Vestsønderjylland, 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 Vestsønderjylland, landet som helhed og for gennemsnittet af alle vækstsamarbejder samlet.

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



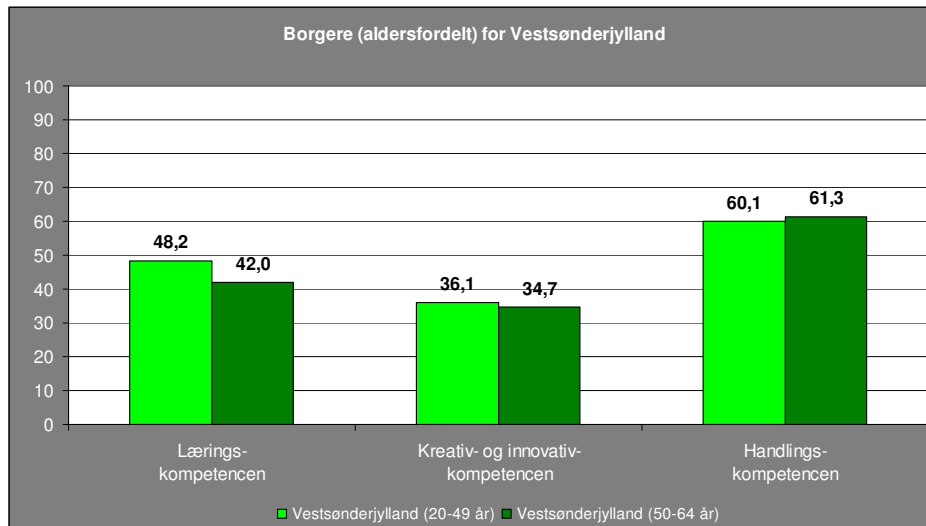
Som det fremgår af figur 2.6, så er det især et højere niveau på indikatoren aktiv fritid, der begrundet det højere niveau af handlingskompetence blandt borgere i Vestsønderjylland sammenlignet med landet som helhed. Også i indikatoren holdning og adfærd ligger borgere i Vestsønderjylland højere end landet som helhed. I indikatoren aktiv fritid ligger Vestsønderjylland over gennemsnittet af vækstsamarbejderne, mens vækstsamarbejdet ligger på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne i indikatoren holdning og adfærd.

2.4. Borgernes kompetenceregnskab opdelt på de to aldersgrupper

Af de 193 interviewede borgere i Vestsønderjylland tilhører de 137 borgere aldersgruppen 20-49 år, mens 56 tilhører aldersgruppen 50-64 år.

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

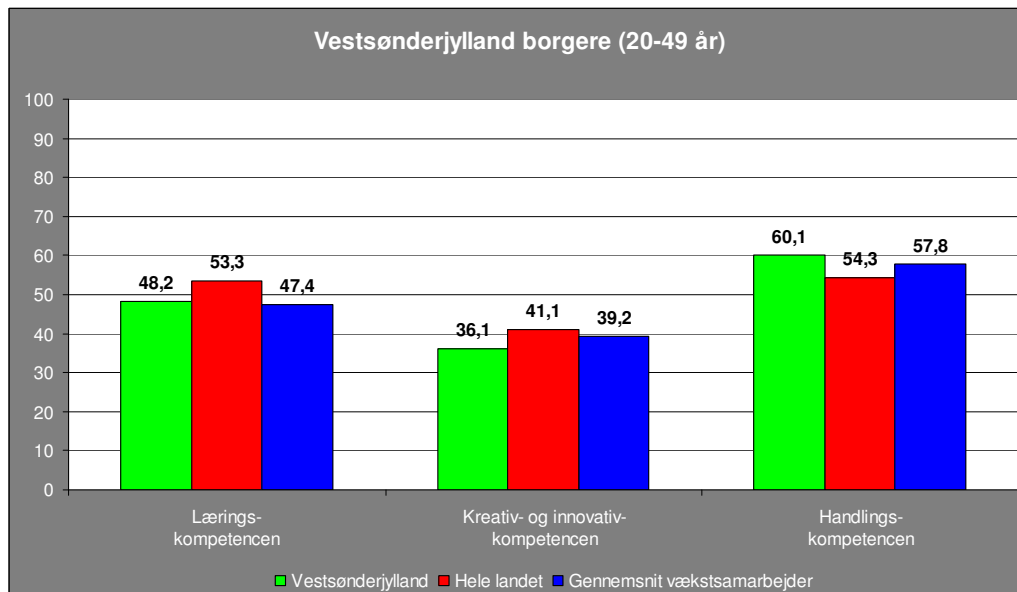
Figur 2.7: Kompetencer for Vestsønderjyllands borgere



2.4.1. Kompetenceregnskab for borgere i aldersgruppen 20-49 år

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

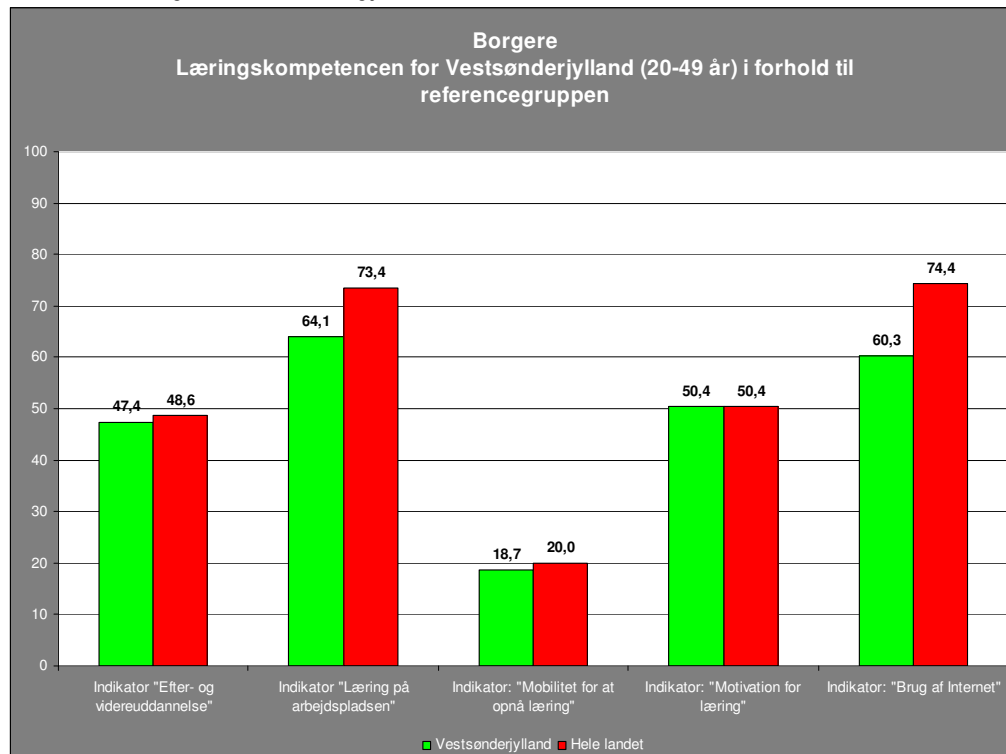
Figur 2.8: Borgernes kompetencer (borgere i alderen 20-49 år) i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland – sammenlignet med referencegrupperne



I figur 2.8 ses det, at læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger under niveauet for landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger over dette. Figuren viser ligeledes, at vækstsamarbejdet for borgerne i alderen 20-49 år i Vestsønderjylland matcher gennemsnittet af vækstsamarbejderne i samtlige kompetencer, dog ligger kreativ- og innovativkompetencen lige på vippe til at ligger under niveauet for vækstsamarbejderne under et.

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

Figur 2.9: Læringskompetencen belyst ved indikatorer for borgerne i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland



Læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet, hvilket skyldes, at der scores markant lavere i indikatorerne *læring på arbejdspladsen* og *brug af internettet*.

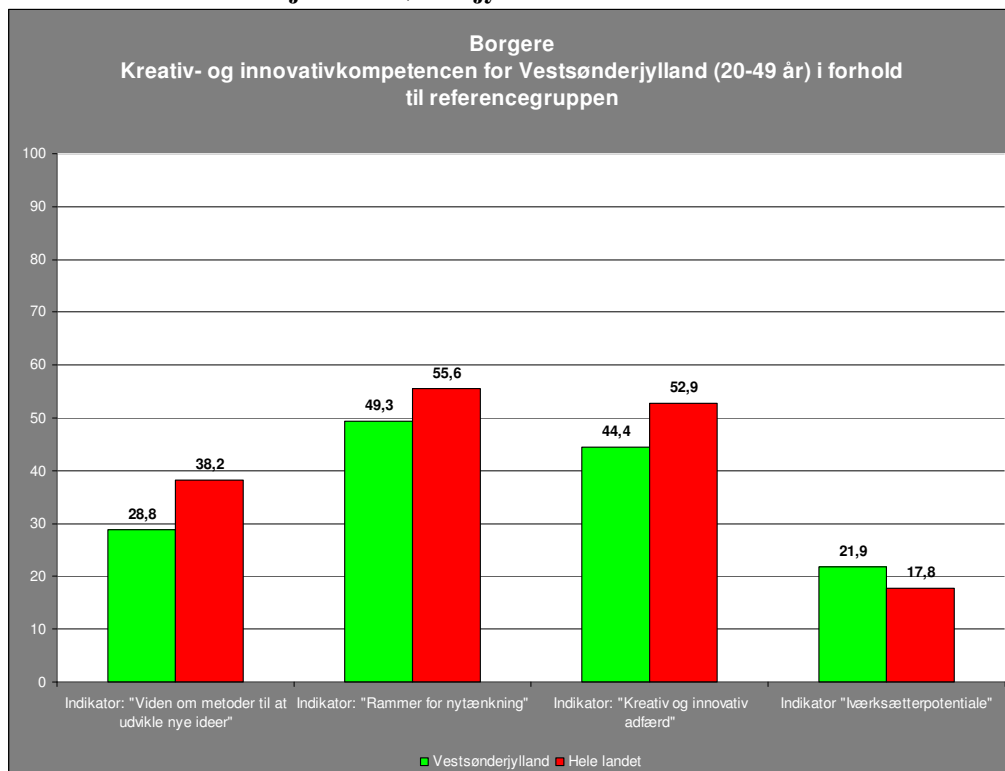
I indikatoren *efter- og videreuddannelse* matcher vækstsamarbejdet landsgennemsnittet, men der er alligevel en markant lavere andel af borgerne, der inden for det seneste år er blevet efteruddannet. Grunden til at der scores markant lavere i indikatoren *læring på arbejdspladsen* er, at færre borgere har fået flere samarbejdspartnere og mere ansvar inden for det seneste år, men også at borgerne ikke deler erfaringer med deres kollegaer i lige så høj grad som referencegruppen.

Selvom vækstsamarbejdets niveau i indikatoren *motivation for læring* matcher landsgennemsnittet, så er der store forskelle i besvarelserne af de spørgsmål, der ligger til grund for indikatorerne. Der er således 38% af vækstsamarbejdets borgere i alderen 20-49 år, der i deres fritid har deltaget i kurser eller efteruddannelse, mens andelen på landsplan er 25,5% af borgerne i samme aldersgruppe.

Det lave niveau i indikatoren *brug af internettet* skyldes:

- 29% skriver breve eller e-mails dagligt i privatlivet (på landsplan er andelen 50%)
- 82% har adgang til internettet på privatadressen (86% på landsplan)
- 26% søger dagligt information på internettet i fritiden fra privatadressen (på landsplan gør 49% dette)
- 37% anvender computer mindst tre timer dagligt som et led i arbejdet (på landsplan er andelen 54%).

Figur 2.10: Kreativ- og innovativkompetencen belyst ved indikatorer for borgerne i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland

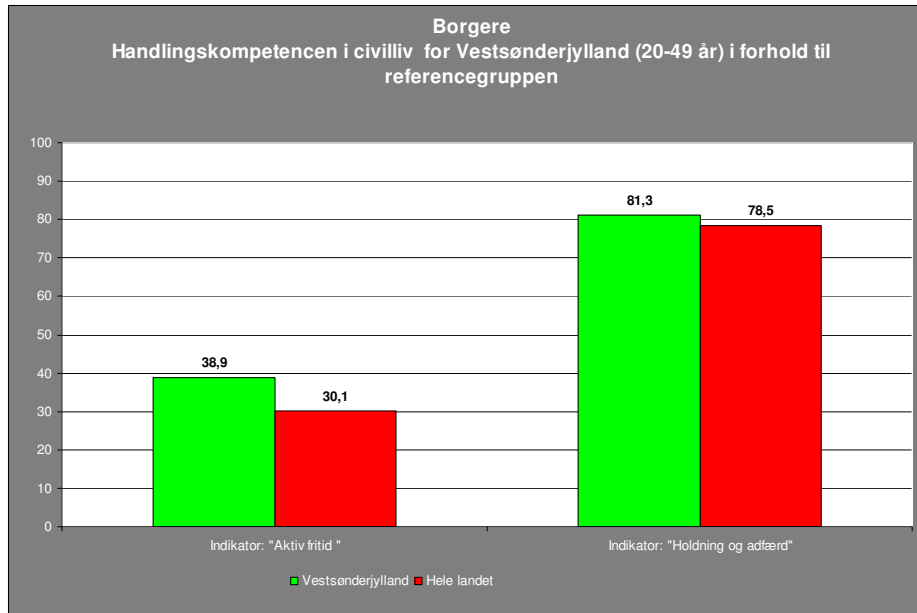


Kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet. Der scores markant lavere i indikatoren *viden om metoder til at udvikle nye ideer*, fordi borgerne i alderen 20-49 år i ringere grad end landsgennemsnittet føler, at de gennem deres uddannelse og efteruddannelse har lært at udvikle nye ideer.

Desuden viser indikatoren *rammerne for nytænkning*, at borgerne ikke i samme grad som landets borgere synes, at deres arbejdsplads er præget af nytænkning eller at deres arbejdsplads kræver, at de selv er nytænkende. Den lave score i indikatoren *kreativ og innovativ adfærd* hænger dels sammen med, at borgerne i alderen 20-49 år ikke er med til at afprøve nye arbejdsmetoder i samme grad som referencegruppen, dels at de ikke i lige så høj grad tænker over arbejdsrelaterede ideer i deres fritid.

Et positivt resultat er, at iværksætterpotentialet blandt borgerne i alderen 20-49 år er større end landsgennemsnittet for samme aldersgruppe, idet der er flere (12,4%) i vækstsamarbejdet end på landsplan (6,5%), der har konkrete planer om at starte egen virksomhed.

Figur 2.11: Handlingskompetencen belyst ved indikatorer for borgerne i alderen 20-49 år i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland



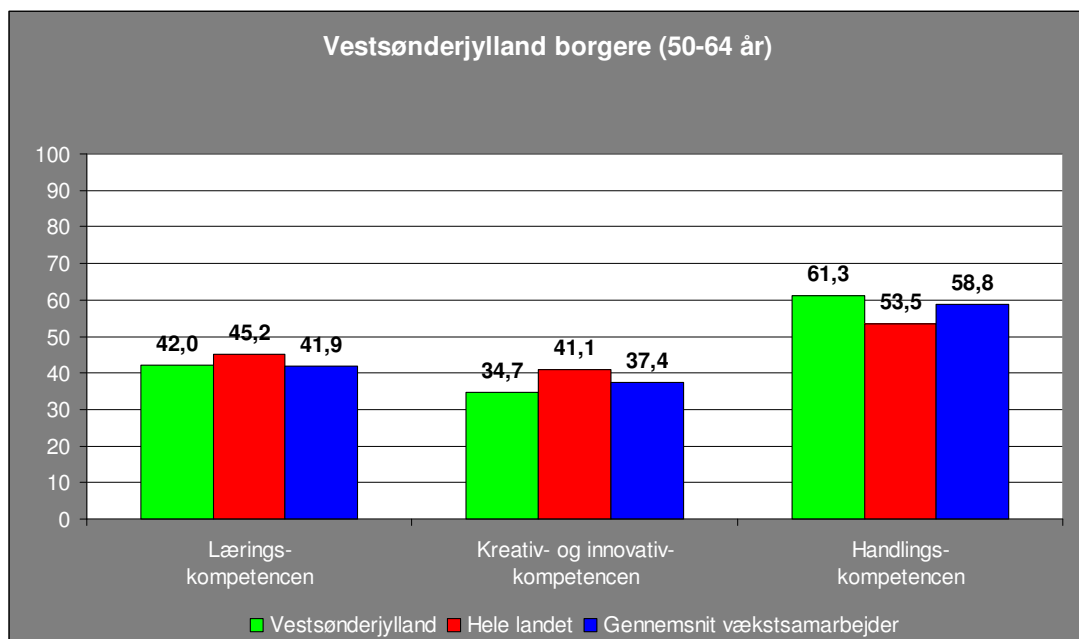
Som det fremgik af figur 2.8. ligger handlingskompetencen over landsgennemsnittet og på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figur 2.11 ses det, at scoren i indikatoren *aktiv fritid* er markant højere end i landet som helhed. Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands borgere i alderen 20-49 år deltager i langt højere grad i frivilligt arbejde end landsgennemsnittet af borgere, de er i højere grad valgt til en tillidspost i deres fritidsliv og de deltager i højere grad i borgermøder angående lokale forhold.

I indikatoren *holdning og adfærd* ligger vækstsamarbejdet på niveau med landsgennemsnittet, men vækstsamarbejdets borgere udmærker sig ved i højere grad at gøre en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet, mens borgerne ikke er helt så flittige som landsgennemsnittet af borgere til at orientere sig i tv eller radio om samfundsforhold eller politik.

2.4.2. Kompetenceregnskab for borgerne i aldersgruppen 50-64 år

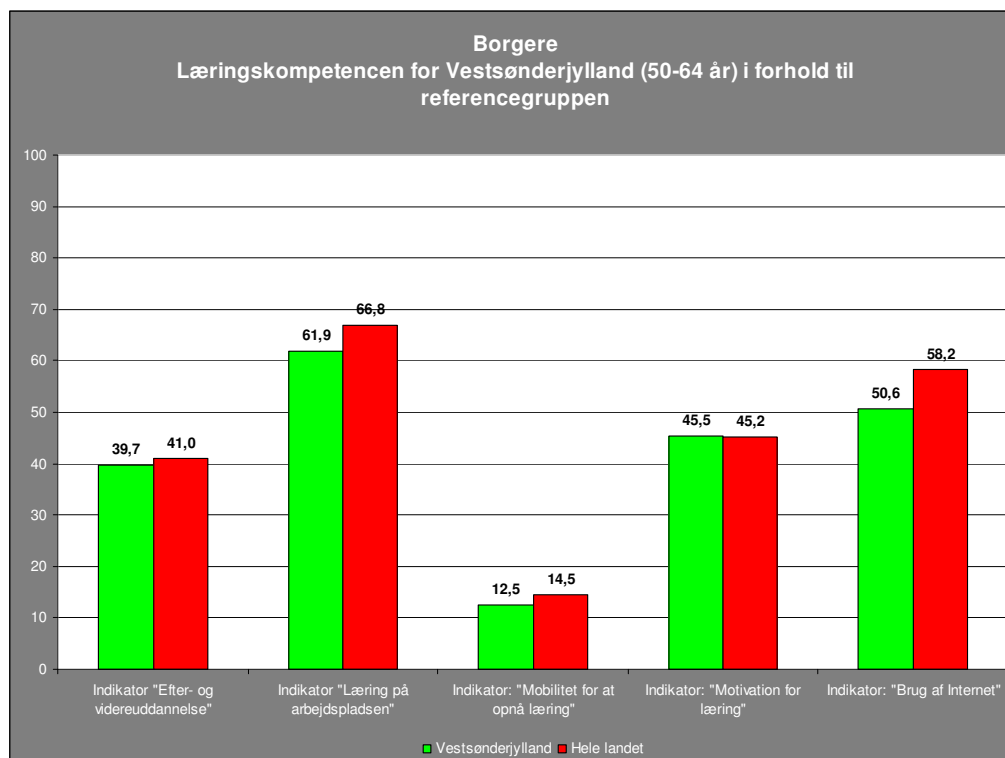
Figur 2.12 sammenfatter vækstsamarbejdets kompetenceniveau sammenlignet med et repræsentativt udsnit af den danske befolknings kompetenceniveau i samme aldersgruppe. I figuren ses det, at læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen hos borgerne i alderen 50-64 år ligger under niveauet for landsgennemsnittet, samt at handlingskompetencen ligger markant over dette. Det ses ligeledes, at borgernes kompetenceniveau for samtlige kompetencer matcher gennemsnittet af vækstsamarbejderne.

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



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

Figur 2.13: Læringskompetencen belyst ved indikatorer for borgere i alderen 50-64 år for vækstsamarbejdet Vestsønderjylland



I figur 2.12 fremgik det, at læringskompetencen ligger under niveau i forhold til landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Når læringskompetencen studeres på indikatorniveau (figur 2.13) viser det sig imidlertid, at der er nogle forskelle mellem vækstsamarbejdet og landet som helhed.

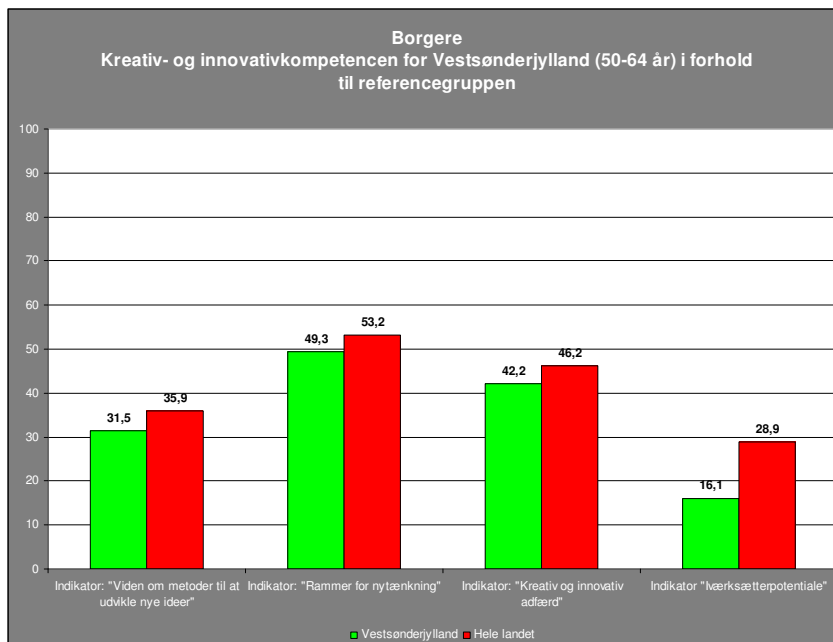
Indikatoren *efter- og videreuddannelse* vidner om, at vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år efter- eller videreuddannes i lige så høj grad som landsgennemsnittet. *Læringen på arbejdspladsen* ligger under landsgennemsnittet, dels fordi borgerne ikke i samme grad som landets borgere udfordres på arbejdspladsen, dels fordi borgernes ansvar på arbejdspladsen ikke er øget i samme grad som hos referencegruppen, dels fordi borgerne ikke deler erfaringer med kollegaerne i samme omfang som landets borgere i samme aldersgruppe.

Såvel *mobiliteten for læring* som *motivationen for læring* ligger på niveau med landsgennemsnittet, men vækstsamarbejdets borgere deltager oftere end landsgennemsnittet af borgere i kurser eller efteruddannelse i deres fritid.

Den mest markante forskel på indikatorniveau er brugen af internettet, hvor der således er et stort potentiale for forbedringer:

- 42,9% skriver mails ugentligt eller oftere mod 56% mod landsplan
- 57,1% har adgang til internettet fra deres privatadresse mod 72,4% på landsplan
- 35,7% anvender ikke computer som led i deres arbejde mod 26,9% på landsplan

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

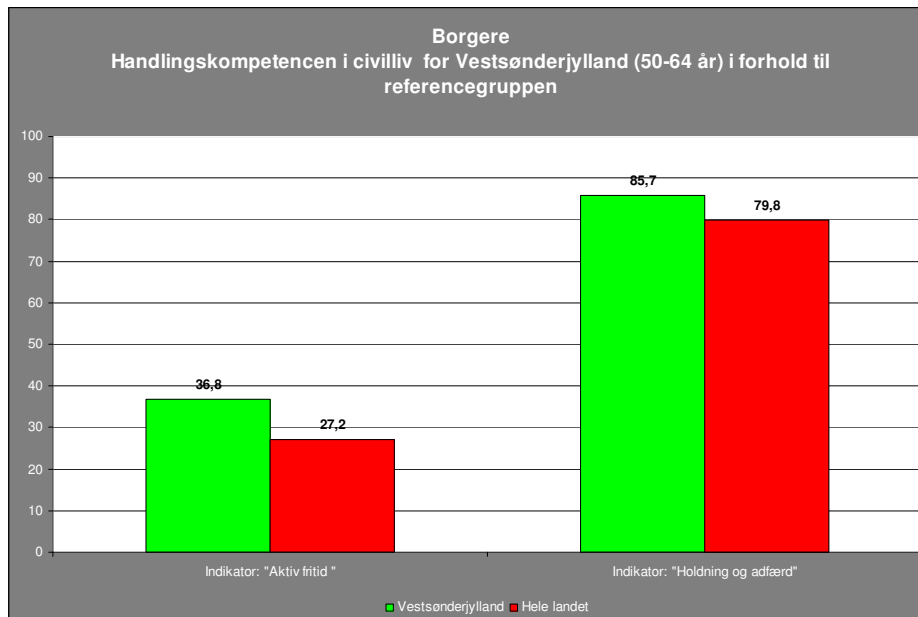


Kreativ- og innovativkompetencen ligger under landsgennemsnittet, hvilket skyldes at der scores lavere i samtlige indikatorer i kompetencen. Scoren i indikatoren *viden om metoder til at udvikle nye ideer* vidner om, at vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år kun i ringe grad føler, at de har lært at udvikle nye ideer gennem deres uddannelse eller efteruddannelse. *Rammerne for nytænkning* er ikke på niveau med landet som helhed, idet det ikke i samme grad kræves af borgerne, at de bidrager med nytænkning, ligesom den nærmeste chef heller ikke i samme grad synes at støtte nytænkning. Den *kreative og innovative adfærd* blandt borgerne i alderen 50-64 år hæmmes af, at de ikke i samme grad er med til at afprøve nye arbejdsmetoder.

Den mest markante grund til det lavere niveau i kreativ- og innovativkompetencen er imidlertid indikatoren *iværksætterpotentiale*. Når man ser på besvarelserne af de spørgsmål, der ligger til grund for indikatoren viser det sig, at det faktisk er 5,5% af vækstsamarbejdets borgere, der har konkrete planer om at starte egen virksomhed, mens det på landsplan kun er 2,2%. Vækstsamarbejdets borgere med iværksætterplaner

har derimod kun i ringe grad (26,7%) taget skridtet videre og udarbejdet en forretningsplan, drøftet planerne med banken eller rekvireret materiale angående iværksættelse. Til sammenligning er det 55,6% af landets borgere med iværksætterplaner, der har taget dette skridt.

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



Handlingskompetencen hos vækstsamarbejdets borgere i alderen 50-64 år ligger markant over landsgennemsnittet, idet der scores højere i begge indikatorer. Indikatoren *aktiv fritid* vidner om, at borgerne i langt højere grad deltager i frivilligt arbejde, lokale udvalg og borgermøder end landsgennemsnittet. At der scores højere i indikatoren skyldes, at 84,6% gør en aktiv indsats for at støtte lokalsamfundet, mens dette kun gælder for 69,4% på landsplan.

Indikatoren *holdning og adfærd* ligger over niveauet for landsgennemsnittet, hvilket primært skyldes, at borgerne i alderen 50-64 år i Vestsønderjylland bruger mere tid på at holde sig informeret om samfundsforhold end samme aldersgruppe gør i det øvrige land. Vestsønderjyderne gør også en større indsats end i landet som helhed for at støtte lokalsamfundet.

3. Virksomhedernes kompetenceregnskab

3.1. Opsamling

Overordnet gælder, at virksomhederne i industrien, turismen og ny økonomi ligger over landsgennemsnittets niveau, hvad angår handlingskompetence. Det gælder videre, at kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets virksomhederne i de tre sektorer ligger på niveau med landsgennemsnittet. Billedet af de tre sektorer læringskompetence er mere varieret, idet industrien ligger over landsgennemsnittet for industrivirksomheder, turismen ligger under landsgennemsnittet for turismevirksomheder, mens virksomhederne i ny økonomi ligger på niveau med landsgennemsnittet for sektoren.

I forhold til industrien er det hovedkonklusionen, at læringskompetencen i virksomhederne i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland ligger over landsgennemsnittet, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens vækstsamarbejdets handlingskompetence ligger markant over landsgennemsnittet.

Læringskompetencen indenfor turismen ligger under landsgennemsnittet, turismens kreativ- og innovativkompetence ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger på et markant højere niveau. Turismevirksomhederne har følgende brug for et generelt løft i forhold til specielt kreativ- og innovativkompetencen.

Landbrugets læringskompetence er markant højere end både kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen. Det kan endvidere konstateres, at kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets landbrug ligger på et meget lavt niveau.

Sluttelig viser virksomhedernes kompetenceregnskab generelt, at sektoren ny økonomi ligger markant højere end de andre sektorer på både læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen. Den ny økonomi matcher endda niveauet for landet som helhed inden for denne sektor i læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet.

3.2. Indledning

I dette afsnit præsenteres kompetenceregnskabet for virksomhederne i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland. Det regionale vækstsamarbejde Vestsønderjylland omfatter, ifølge databasen KOB, 302 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 Vestsønderjylland:

- industri
- turisme
- ny økonomi og
- landbrug 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 21% af de 1.427 virksomheder, som der via de fire udvalgte sektorer – industri, turisme, ny økonomi og landbrug – er fokus på i opstillingen af nærværende kompetenceregnskab for vækstsamarbejdet Vestsønderjylland. Den største af de inkluderede sektorer er landbrugssektoren. Det skal bemærkes, at hvis ikke virksomheder med 0-1 ansatte havde været udeladt af undersøgelsen, jf. tidligere, så ville op imod 72% af virksomhederne i Vestsønderjylland have været relevante for opstillingen af kompetenceregnskabet. Dette ville dog især have været landbrugsvirksomheder, der ville have været inkluderet.

Tabel 3.1. Udvalgte sektors andel af det samlede antal virksomheder i Vestsønderjylland.

	Industri	Turisme	Ny økonomi	Landbrug	Total
Population	75	35	17	175	302
Andel af samlede antal virksomheder	5,3%	2,5%	1,2%	12,3%	21,2%

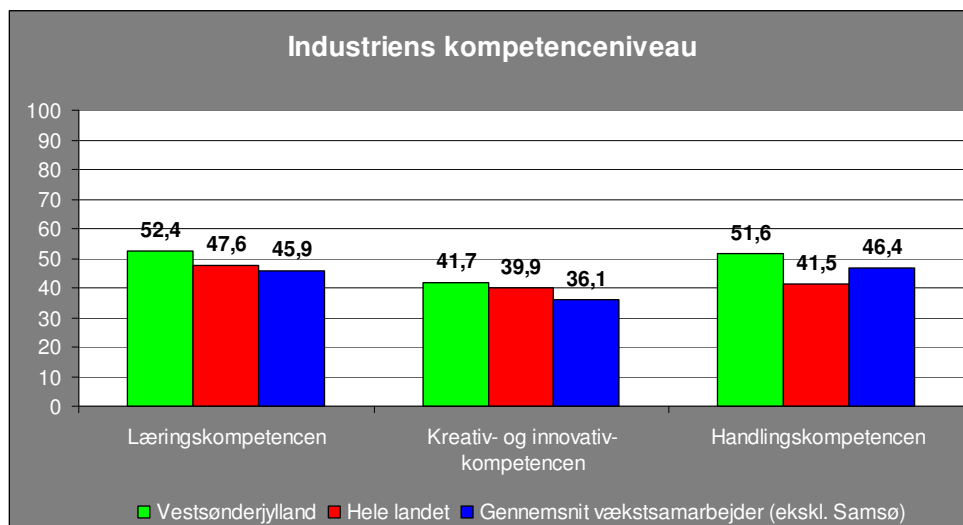
Som beskrevet tidligere blev der gennemført interview med i alt 144 af de 302 virksomheder fordelt på de fire sektorer i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland. Disse virksomheder udgør datagrundlaget for opgørelsen af kompetenceniveauet for Vestsønderjylland.

3.3. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på fire sektorer

3.3.1. Industriens kompetenceregnskab

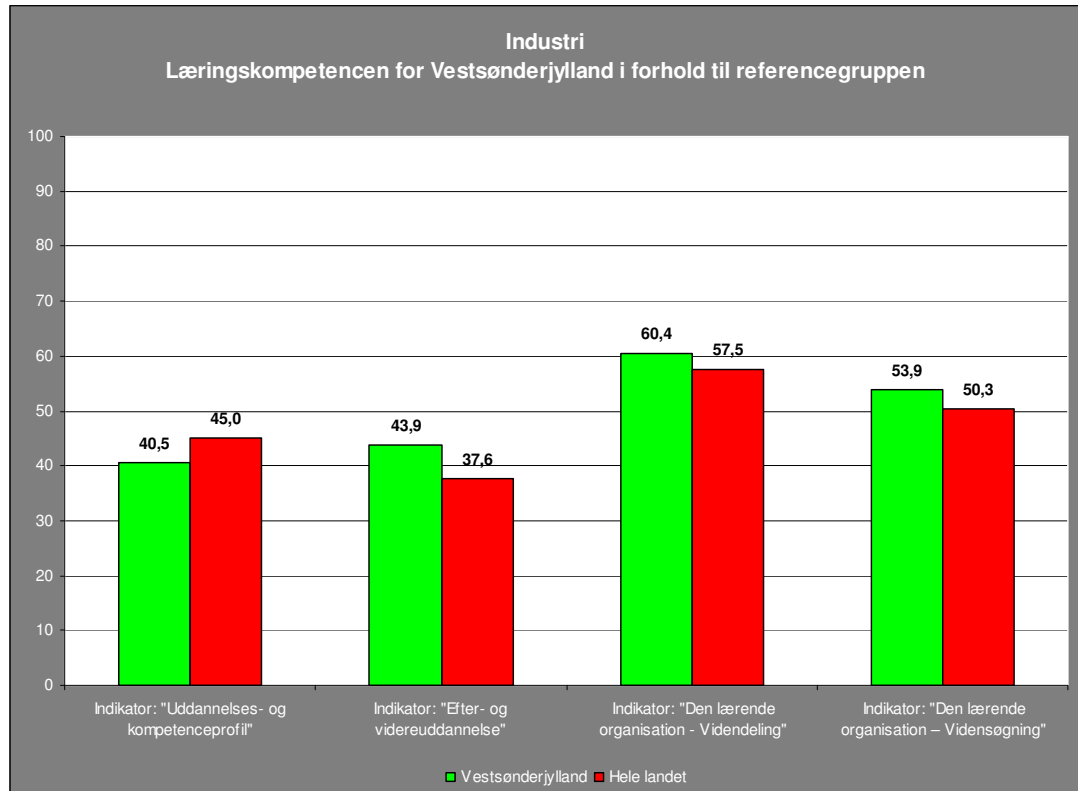
Ved en sammenligning (jf. figur 3.1) af de 32 adspurgte industrivirksomheder i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland med et landsgennemsnit af industrivirksomheder viser det sig, at læringskompetencen i virksomhederne i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland ligger over landsgennemsnittet, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens vækstsamarbejdets handlingskompetence ligger markant over landsgennemsnittet. Figuren viser ligeledes, at vækstsamarbejdets kompetenceniveau for de tre kompetencer ligger over gennemsnittet for vækstsamarbejderne.

Figur 3.1: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands kompetenceniveau i industrien



I figurene 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.

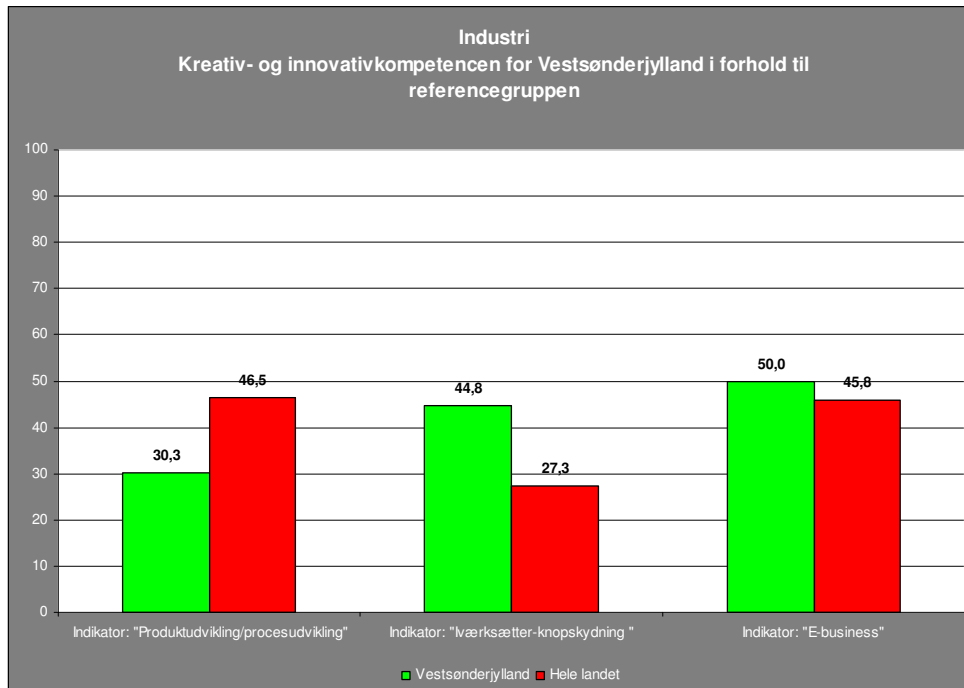
Figur 3.2: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for læringskompetencen i industrien



Læringskompetencen i industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland ligger over såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet for vækstsamarbejderne, men for indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* ligger vækstsamarbejdet under landsgennemsnittet, hvilket først og fremmest skyldes, at der er færre (43,8%) industrivirksomheder i vækstsamarbejdet end på landsplan (52,8%), der har ansat medarbejdere med en anden videregående uddannelse (bachelorer, markedsmerkonom, etc.), men det skyldes også kompetencehuller inden for ledelse og fremmedsprog.

Der scores markant højere i indikatoren *efter- og videreuddannelse*, fordi vækstsamarbejdets industrivirksomheder sender deres medarbejdere på efter- og videreuddannelsesaktiviteter lidt oftere og i lidt længere tid ad gangen end det er tilfældet for gennemsnittet af landets industrivirksomheder.

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



Kreativ- og innovativkompetencen ligger på samme niveau som landsgennemsnittet og over gennemsnittet for vækstsamarbejderne, men på det underliggende indikatorniveau scores der markant lavere i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling*. Den lavere score på denne centrale indikator vidner om, at en forbedring af innovation i både processer og produkter blandt de etablerede virksomheder er afgørende for at øge kompetenceniveauet på kreativ- og innovativkompetencen. Baggrunden for det lave niveau i indikatoren for Vestsønderjyllands vedkommende er:

- 34% af industrivirksomhederne anvender ikke ressourcer til udvikling (sammenlignet med 29% på landsplan)
- 59% af industrivirksomhederne har ikke introduceret nye produkter/serviceydelser på markedet inden for de seneste tre år (sammenlignet med 25% på landsplan)
- 50% af industrivirksomhederne har ikke gennemført nye produktionsprocesser (herunder også for serviceydelser) inden for de seneste tre år (31% på landsplan)
- 41% af industrivirksomhederne har ingen medarbejdere beskæftiget med produktudvikling/udvikling af serviceydelser (sammenlignet med landsgennemsnittet på 24%)
- 88% råder ikke over patenter (74% på landsplan)

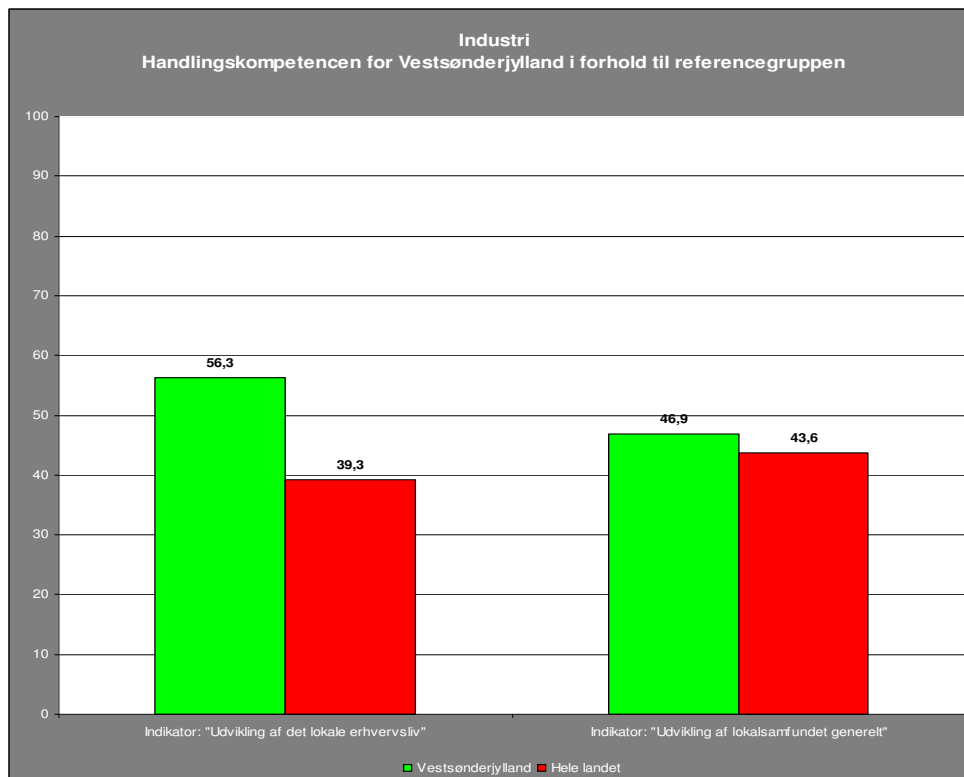
Når det samlede kompetenceniveau inden for kreativ- og innovativkompetencen ikke bliver lavere skyldes det, at vækstsamarbejdet Vestsønderjylland ligger højt i indikatoren for iværksætterknopskydning. Dette er et meget centralt resultat, der vidner om, at

samlet set råder vækstsamarbejdet over innovativ kapacitet, som kan resultere i nye iværksættervirksomheder, der omfangsmæssigt ligger betydeligt over landsgennemsnittet.

Det høje niveau for indikatoren vedrørende iværksættere beror på følgende faktorer:

- Alle de virksomheder (100%), der har oplevet at medarbejdere har startet egen virksomhed, har efterfølgende etableret et samarbejde. På landsplan gælder dette for under halvdelen (46%)

Figur 3.4: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for handlingskompetencen i industrien



Handlingskompetencen ligger markant over landsgennemsnittet. Dette skyldes først og fremmest indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv*. Indikatorens høje niveau beror på følgende forhold:

- 59% af industrivirksomhederne har deltaget i dialog om udvikling af det lokale og/eller regionale erhvervsliv (34% på landsplan)
- 34% af industrivirksomhederne arbejder aktuelt med konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet og/eller i det regionale erhvervsliv (16% på landsplan)

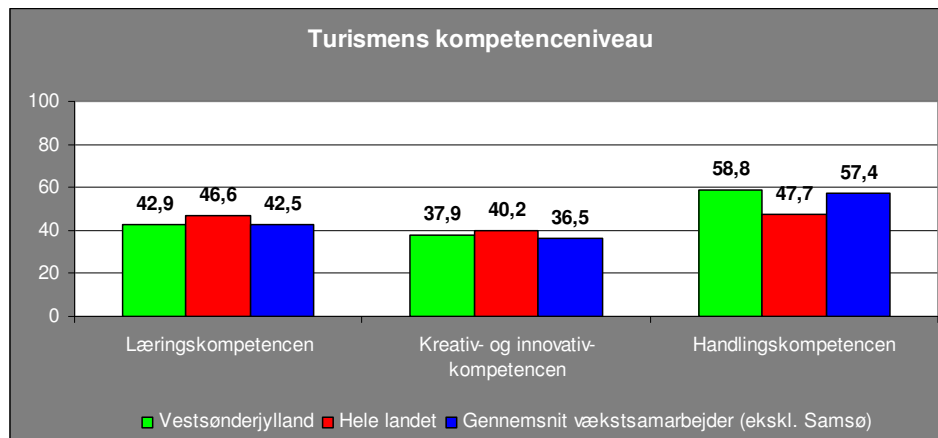
- 75% af industrivirksomhederne forsøger at anvende underleverandører fra lokalområdet/regionen (hvis pris og kvalitet er lige så god for de lokale underleverandører som for øvrige). Dette gælder for 67,5% på landsplan

For industriens vedkommende tegner der således et billede af, at industrivirksomhederne rummer potentialer i forhold til at understøtte etablering af nye iværksættervirksomheder, hvorimod der er behov for at forbedre innovationsevnen i de eksisterende virksomheder. En synergi mellem iværksættervirksomhederne og de etablerede virksomheder synes at være et oplagt tema, der bør overvejes fremover – og vil følgelig blive taget op i kompetenceregnskabet budget med tilhørende anbefalinger.

3.3.2. Turismens kompetenceregnskab

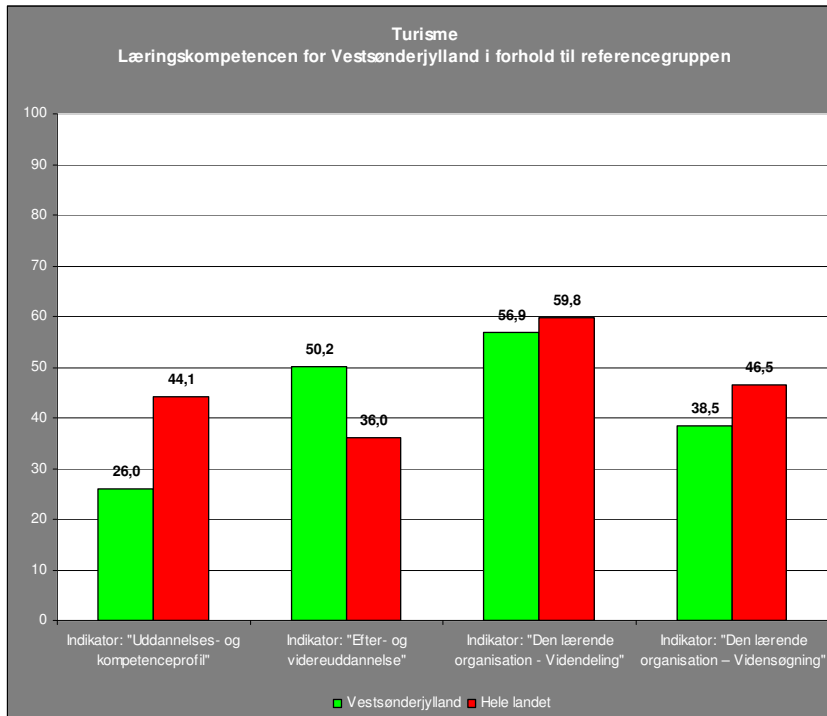
I vækstsamarbejdet Vestsønderjylland indgår i undersøgelsen 17 turismevirksomheder. I figur 3.5 ses det, at læringskompetencen ligger under landsgennemsnittet, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger på et markant højere niveau. Figuren viser ligeledes, at vækstsamarbejdets kompetenceniveau for de tre kompetencer ligger på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne.

Figur 3.5: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands 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 Vestsønderjyllands indikatorer for læringskompetencen i turismen



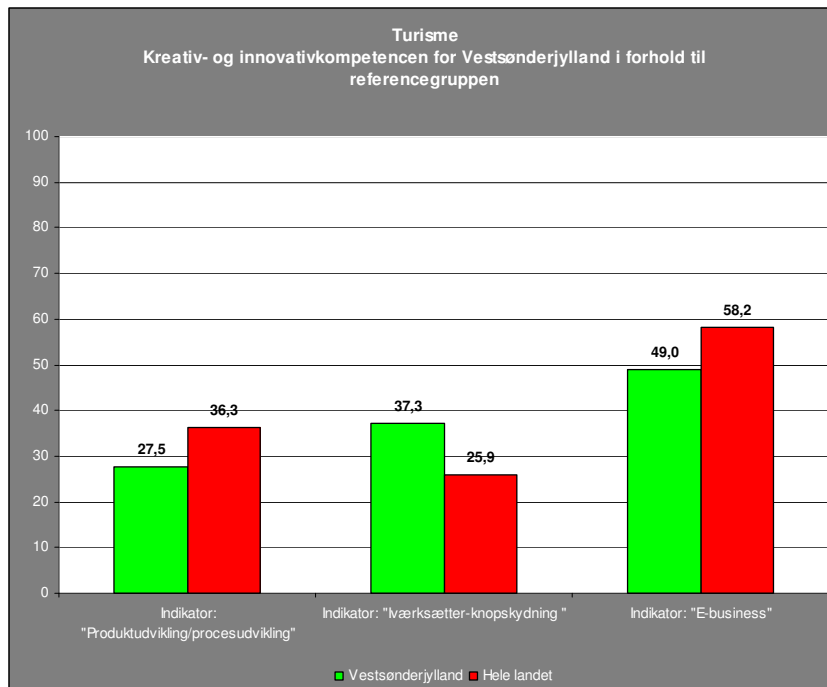
Som det fremgik af figur 3.5, så ligger læringskompetencen under landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. På indikatorniveau skal det imidlertid bemærkes, at turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet scorer markant højere end landsgennemsnittet for indikatoren *efter- og videreuddannelse*. Baggrunden herfor er, at turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet for 75%’s vedkommende anfører, at efteruddannelsen blandt medarbejder har været mindst 11 dage i gennemsnit pr. medarbejder, målt inden for de seneste 12 måneder. På landsplan anfører 23% dette niveau.

Indikatorerne *uddannelses- og kompetenceprofil* samt *den lærende organisation – Vidensøgning* trækker derimod nedad, hvilket skyldes følgende:

- 18% af turismevirksomhederne råder over medarbejdere med en lang videregående uddannelse (på landsplan er andelen 34%)
- 24% har medarbejdere med anden videregående uddannelse (markedsmerkonom, bachelorer etc.). På landsplan er andelen 56%
- 29% gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne (36% for landsgennemsnittet af turismevirksomheder)
- 18% af virksomhederne søger information om udenlandske markeder, hvor virksomheden søger at være til stede (sammenlignet med landsgennemsnittets andel på 26%)

- 47% af turismevirksomhederne søger information om ny teknologi (på landsplan er andelen 61%)

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



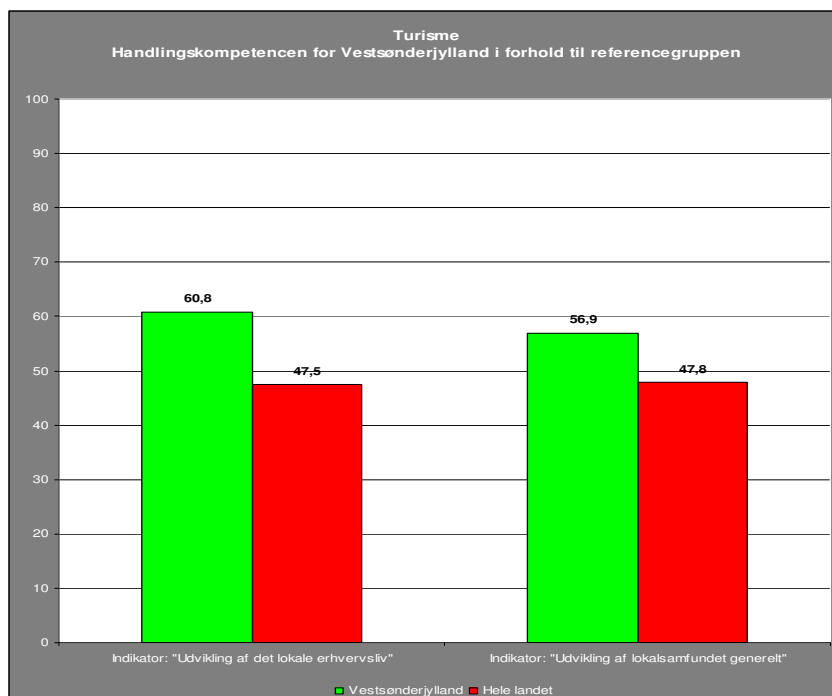
Som det fremgik af figur 3.5, så ligger kreativ- og innovativkompetencen i turismen på niveau med såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet for vækstsamarbejderne. Når indikatorerne studeres viser det sig imidlertid, at vækstsamarbejdet scorer markant højere i indikatoren *iværksætter-knopskydning*, mens scoren i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* er markant lavere. Baggrunden for det lave niveau på denne meget vigtige indikator er:

- 65% af turismevirksomhederne har ikke fornyet processerne for serviceydelserne inden for de seneste tre år (48% på landsplan), hvilket understreger et ensartet, men lavt niveau
- 41% af turismevirksomhederne har ikke medarbejdere, der beskæftiger sig med produktudvikling/udvikling af serviceydelser (sammenlignet med landsgennemsnittet på 33%)
- 94% råder ikke over patenter (91% på landsplan)

For indikatoren e-business scores også markant lavere end gennemsnittet, hvilket skyldes, at

- 29% af turismevirksomhederne ikke har nogen hjemmeside, der som minimum præsenterer virksomhedens historie, produkter og services (på landsplan er andelen uden hjemmeside 13%)
- 47% af turismevirksomhederne ikke har et vare- eller ydelseskatalog på hjemmesiden (på landsplan er andelen 24% uden vare- og ydelseskatalog)

Figur 3.8: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for handlingskompetencen i turismen



Som det fremgik af figur 3.5, så ligger handlingskompetencen på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne, men markant over landsgennemsnittet. I figur 3.8 ses det, at vækstsamarbejdet scorer højere end landsgennemsnittet for begge indikatorer, der belyser handlingskompetencen. Dette skyldes blandt andet, at

- 65% af turismevirksomhederne har inden for de seneste 12 måneder arbejdet sammen med organisationer, foreninger og/eller råd i lokalsamfundet med det formål at skabe vækst og udvikling i lokalsamfundet (på landsplan har 45% af turismevirksomhederne gjort dette)
- 47% af turismevirksomhederne arbejder aktuelt med konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet og/eller i det regionale erhvervsliv (33% på landsplan)
- 82% af turismevirksomhederne forsøger at anvende underleverandører fra lokalområdet/regionen (hvis pris og kvalitet er lige så god for de lokale underleverandører som for øvrige). Dette gælder for 66% på landsplan

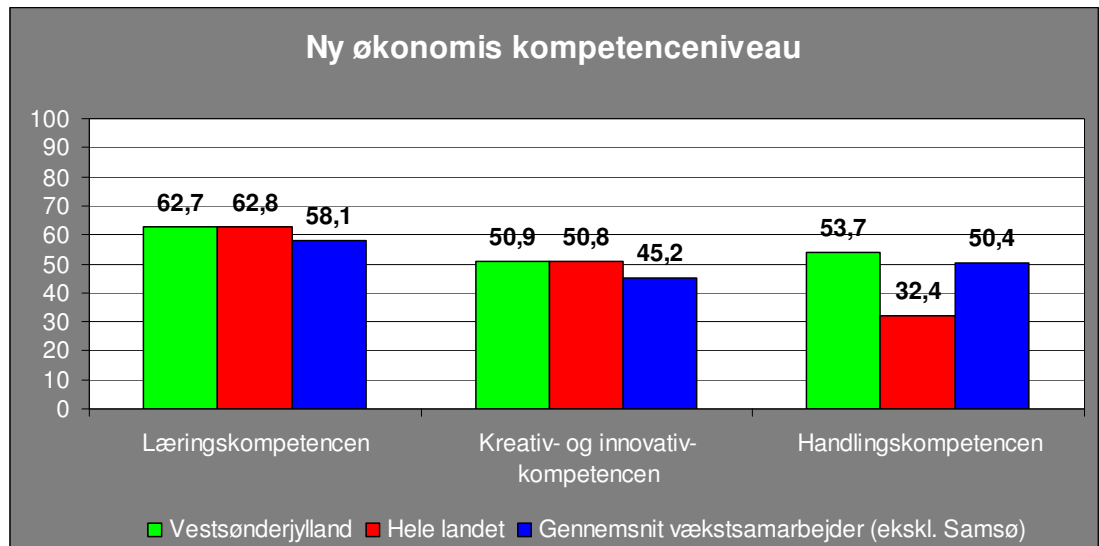
Kompetenceregnskabet vidner således om forbedringsområder inden for de etablerede turismevirksomheders egne innovationsaktiviteter samt et behov for forbedring inden for e-business.

3.3.3. Den ny økonomis kompetenceregnskab

I undersøgelsen indgår der 9 virksomheder inden for den ny økonomi, hvorfor resultaterne skal tages med forbehold (om end der ikke er mange virksomheder inden for vækstsamarbejdet, der tilhører sektoren ny økonomi).

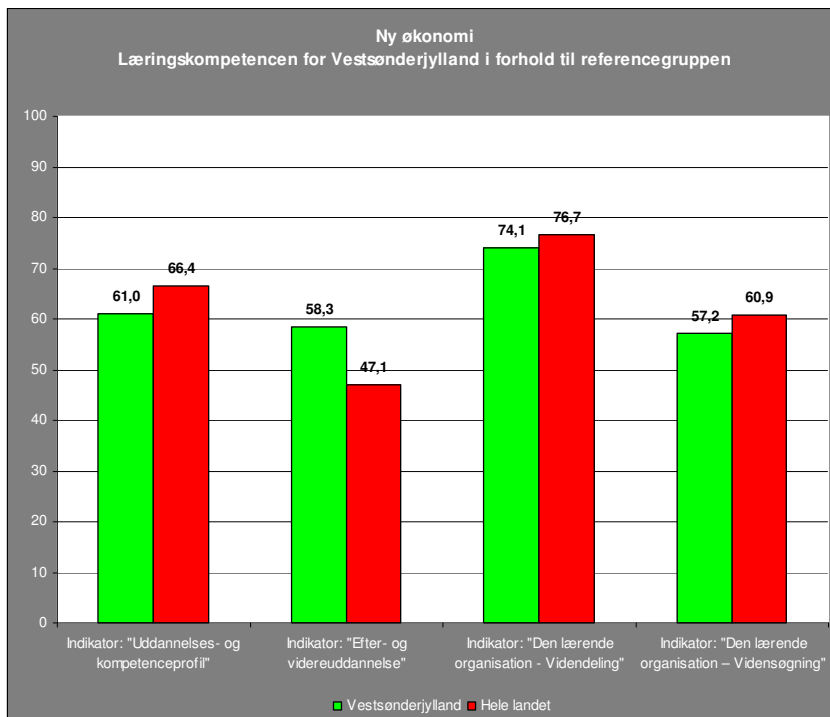
I figur 3.9 sammenlignes vækstsamarbejdets kompetenceniveau med landsgennemsnittet og gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figuren kan det ses, at læringskompetencen og kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, mens handlingskompetencen ligger markant over dette. Det ses videre, at læringskompetencen, kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen ligger over gennemsnittet for vækstsamarbejderne.

Figur 3.9: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands 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.

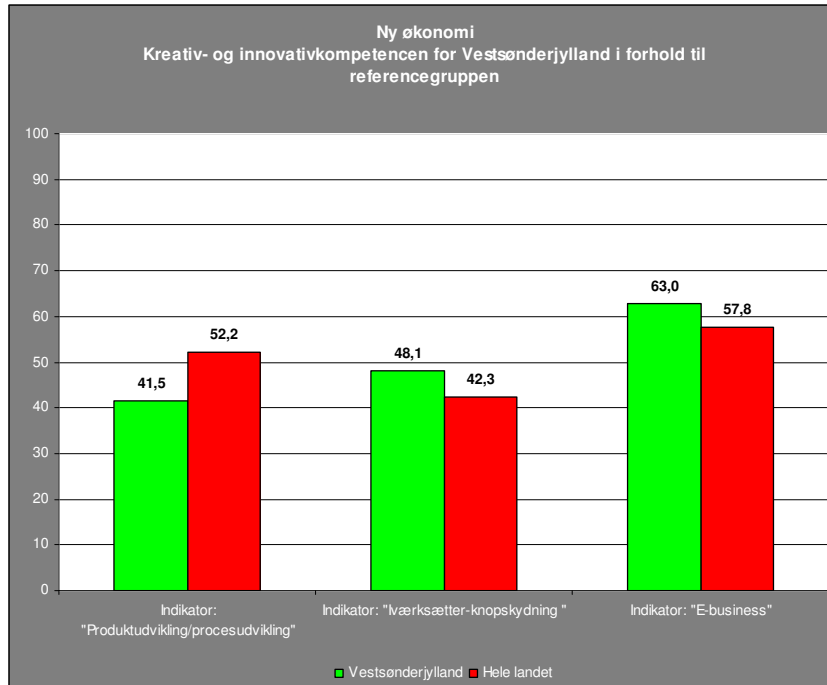
Figur 3.10: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for læringskompetencen inden for ny økonomi



Figur 3.9 viste, at læringskompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figur 3.10 kan det ses, at kompetenceni-veauet trækkes ned af en lavere score i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*. Virksomhederne i den ny økonomi i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland kan forbedre sig ved dels at tage hånd om de oplevede kompetencehuller inden for teknologi, ledelse og fremmedsprog, dels at ansætte medarbejdere med en form for videregående uddannelse. Til gengæld viser indikatoren *efter- og videreuddannelse*, at virksomhederne i højere grad end virksomhederne på landsplan sender medarbejderne på efter- eller videreuddannelseskurser.

I indikatorerne *den lærende organisation – videndeling* og *den lærende organisation – vidensøgning* matcher vækstsamarbejdet landsgennemsnittet. Ved at betragte de bagvedliggende spørgsmål viser det sig, at virksomhederne i langt højere grad end landsgennemsnittet af virksomheder søger information om ny teknologi, mens de i langt mindre grad informerer sig om nye udenlandske markeder, hvor de ønsker at være mere til stede.

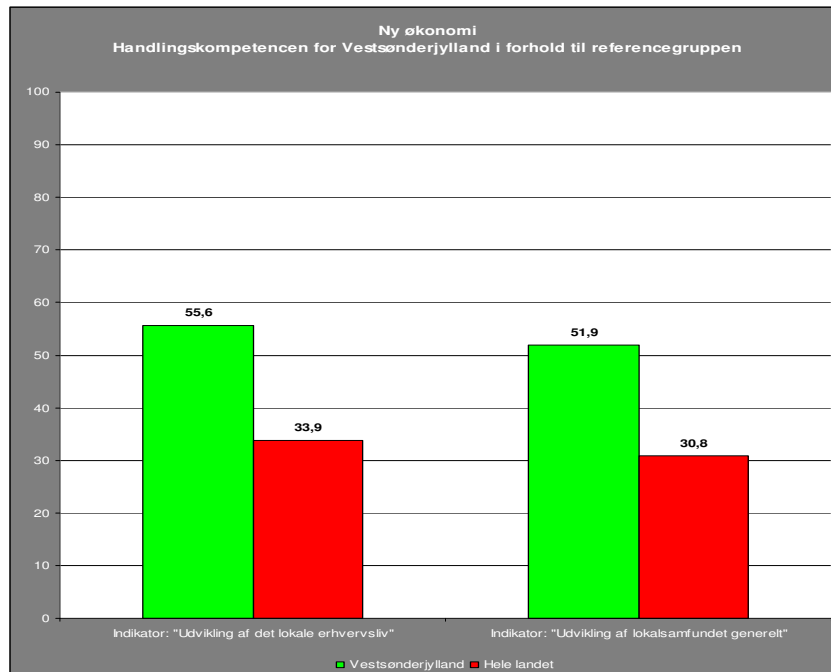
Figur 3.11: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen inden for den nye økonomi



Som det fremgik i figur 3.9 ligger kreativ- og innovativkompetencen på niveau med landsgennemsnittet, men over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figur 3.11 ses det, at vækstsamarbejdet scorer højere end landsgennemsnittet i de to indikatorer *iværksætter-knopskydning* og *e-business*, hvilket skyldes at der i højere grad end på landsplan samarbejdes med lokale iværksættere og produceres iværksættere i form af medarbejdere spin-offs. Derudover har forholdsvis flere virksomheder en hjemmeside, der tilbyder diverse serviceydelser.

Indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* trækker ned på kompetenceniveauet, hvilket dels skyldes, at en lavere andel af omsætningen investeres i forskning og udvikling, dels at der ikke er nogle af de adspurgte virksomheder der råder over patenter. Til gengæld har 89% af virksomhederne introduceret nye produkter/serviceydelser på markedet inden for de seneste tre år, hvilket sammenlignet med landsgennemsnittet for virksomheder inden for ny økonomi er markant højere end landsgennemsnittet på 76%.

Figur 3.12: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for handlingskompetencen inden for den nye økonomi



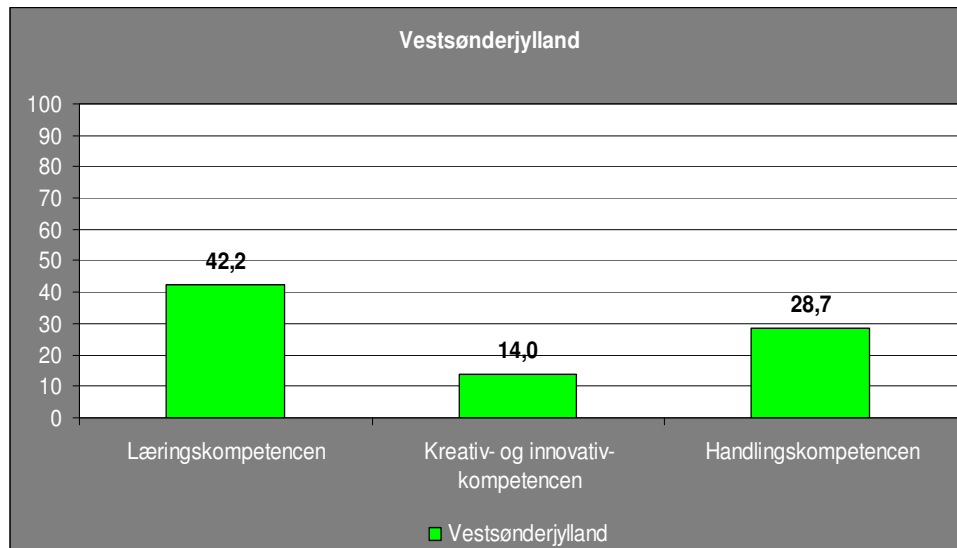
Figur 3.9 viste, at handlingskompetencen ligger markant over niveauet for landsgennemsnittet, men på niveau med gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figur 3.12 ses det, at der scores markant højere i såvel indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* som indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt*. Det høje niveau skyldes primært en høj deltagelse i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv og en flittig sponsering af de lokale sportsaktiviteter, men ligeledes konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet og en stor social ansvarlighed i forhold til de resourcesvage er medvirkende til det flotte niveau.

3.3.4. Landbrugets kompetenceregnskab

Som anført indledningsvist er landbrugssektoren udvalgt som den særlige sektor på grund af, at sektoren beskæftigelsesmæssigt er af stor betydning inden for vækstsamarbejdet. I undersøgelsen indgår 86 virksomheder inden for landbruget.

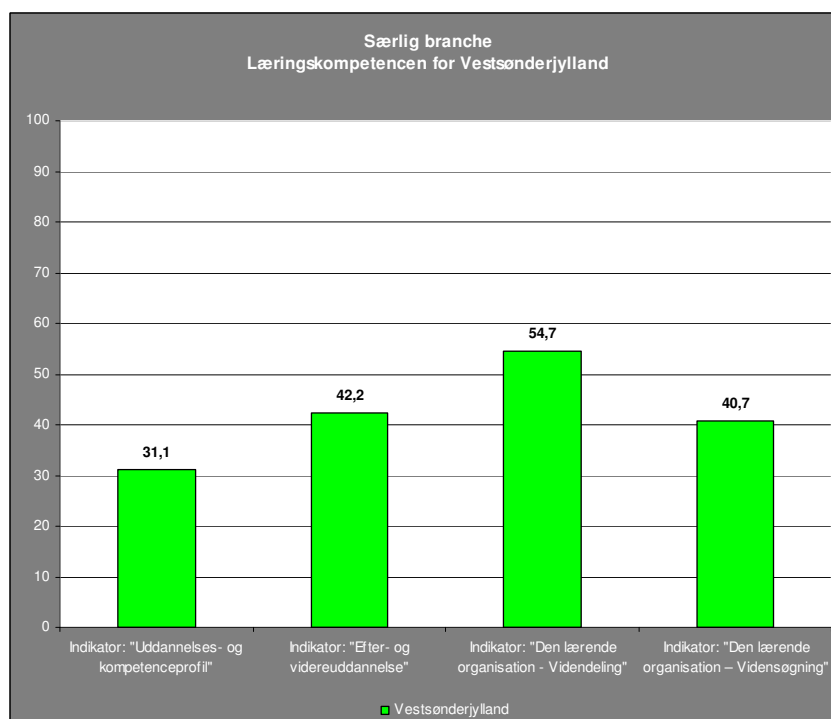
Figur 3.13 viser, at landbrugets læringskompetence er markant højere end både kreativ- og innovativkompetencen og handlingskompetencen. Det ses videre, at kreativ- og innovativkompetencen i vækstsamarbejdets landbrug ligger på et meget lavt niveau.

Figur 3.13: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands kompetenceniveau inden for landbrug



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

Figur 3.14: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for læringskompetencen i landbruget

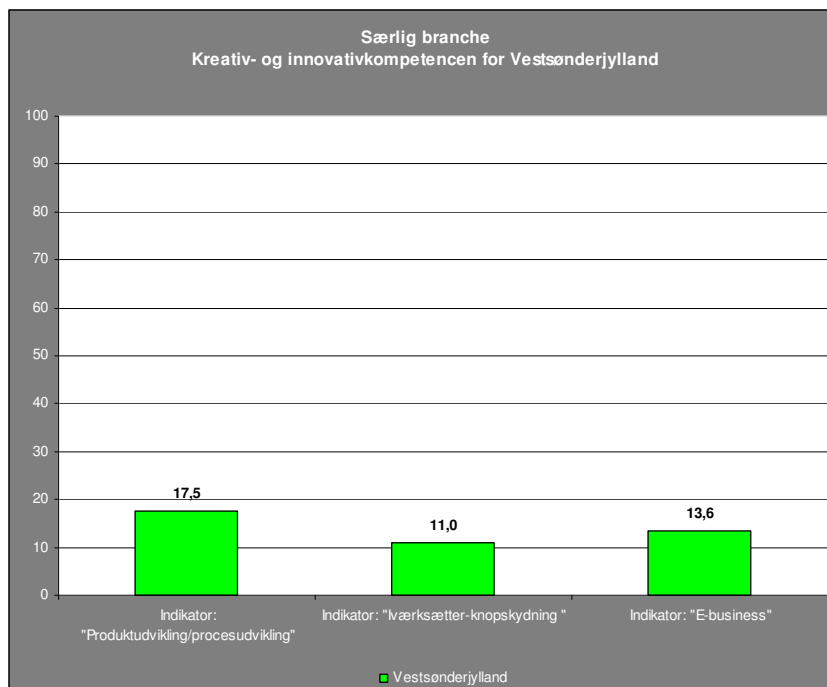


For så vidt angår læringskompetencen i vækstsamarbejdet Veststønderjylland scores der lavt inden for indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*, hvilket i nogen udstrækning skyldes den opbygning af indikatorer, som er sket i kompetenceregnskabet – og som ikke matcher den typiske landmands ejerform, antal ansatte og uddannelsesbaggrund. Eksempelvis scorer landbrug lavt, idet

- 36% af landbrugene vurderer, at de har ringe markedsføringskompetencer i forhold til kunder i regionen
- 41% vurderer, at de har ringe kompetencer til udvikling af nye produkter
- 57% vurderer, at de har ringe kompetencer inden for it

Indikatoren *efter- og videreuddannelse* viser, at der i 54,7% af virksomhederne ikke er blevet efter- eller videreuddannet nogle medarbejdere det seneste år.

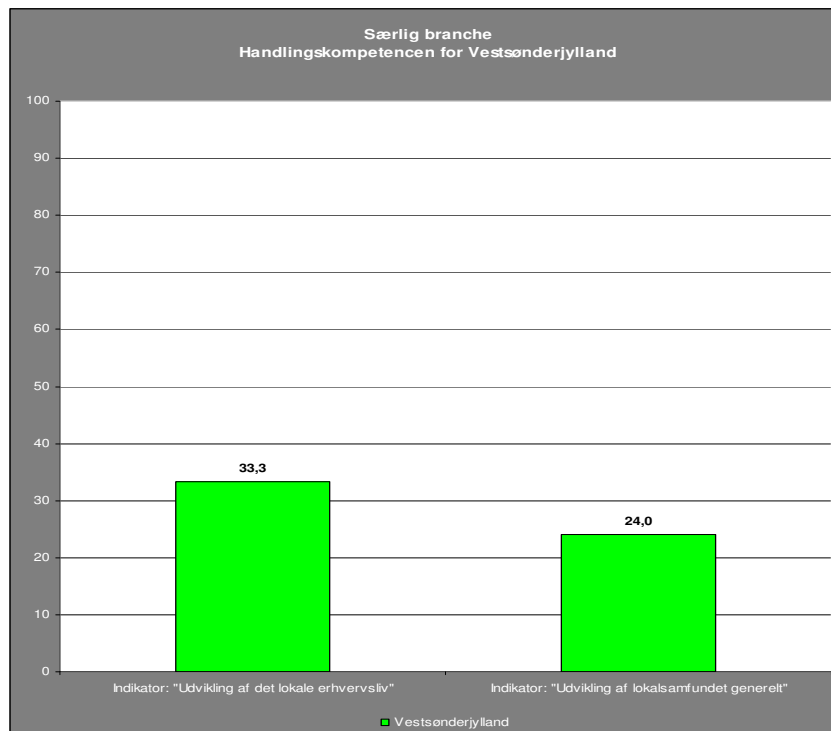
Figur 3.15: Vækstsamarbejdet Veststønderjyllands indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen i landbruget



Den relativt lave score for kreativ- og innovativkompetencen skyldes primært, at:

- 79% af landbrugene ikke har introduceret nye produkter på markedet inden for de seneste tre år
- 66% beskæftiger sig ikke med produktudvikling overhovedet
- 80% har ingen hjemmeside og 86% præsenterer ikke vare- og ydelseskatalog på hjemmesiden

Figur 3.16: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for handlingskompetencen i landbruget



Handlingskompetencen ligger på et pænt niveau. Går man bagom indikatoren *udvikling af det lokale erhvervsliv* ses det, at virksomhederne i landbruget er opmærksomme på at anvende lokale underleverandører, men det ses også, at virksomhederne kun i ringe grad deltager i dialogen om udvikling af det lokale erhvervsliv, ligesom de stort set ikke arbejder på konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet. Indikatoren *udvikling af lokalsamfundet generelt* viser, at kun 20,9% af virksomhederne sponsorerer de lokale sportsaktiviteter, ligesom det kun er 12,8% af virksomhederne, der har taget konkret socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper i lokalområdet.

Med udgangspunkt i de særlige forhold, der gør sig gældende inden for landbruget, vil det i kompetencebudgettet blive vurderet, hvorledes specielt kreativ- og innovativkompetencen kan styrkes gennem budgetmål med tilhørende anbefalinger, hvor anbefalingerne blandt andet kan understøtte yderligere produkt- og procesudvikling inden for vækstsamarbejdets landbrug.

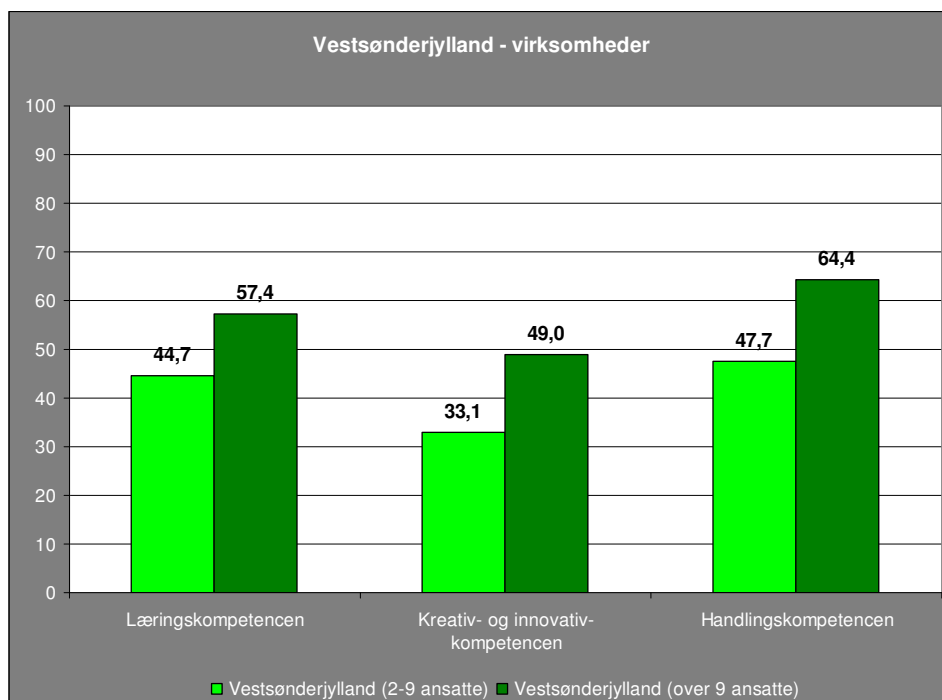
3.4. Virksomhedernes kompetenceregnskab fordelt på størrelse

I dette kapitel vil kompetenceregnskabet for vækstsamarbejde Vestsønderjylland blive sammenlignet efter virksomhedsstørrelse. Virksomhederne er således inddelt i virksomheder med 2-9 ansatte og virksomheder med over 9 ansatte. Blandt de interviewede

virksomheder i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland er der 119 virksomheder med 2-9 ansatte og 25 virksomheder med over 9 ansatte.

I figur 3.17 præsenteres kompetenceniveauet for såvel virksomheder med 2-9 ansatte som virksomheder med over 9 ansatte. I figuren ses det, at kompetenceniveauet i virksomhederne med 2-9 ansatte er markant lavere end kompetenceniveauet i virksomhederne med over 9 ansatte – dette gælder alle tre kompetencer.

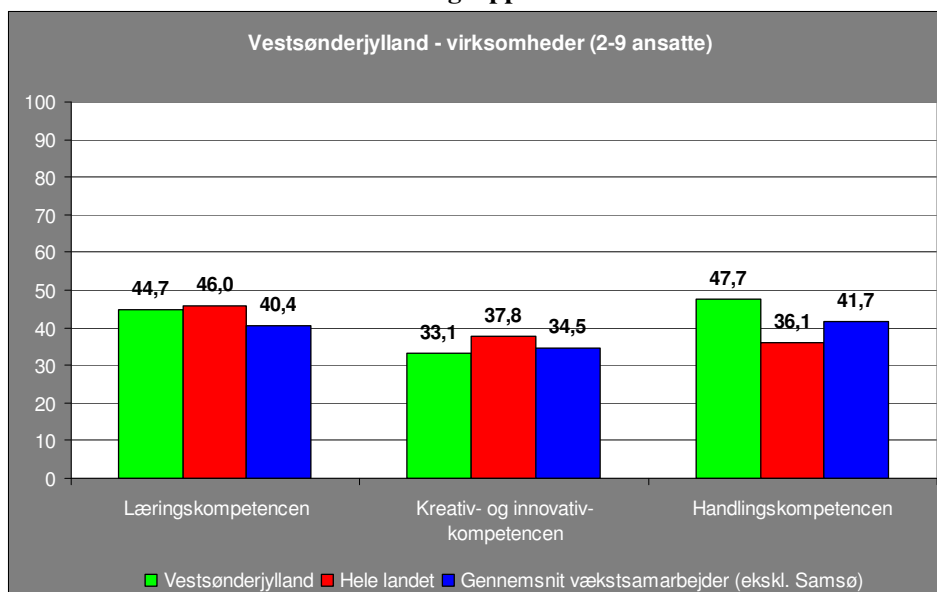
Figur 3.17: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands kompetenceniveau fordelt på virksomhedsstørrelser



3.4.1. Kompetenceregnskab for virksomhederne med 2-9 ansatte

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

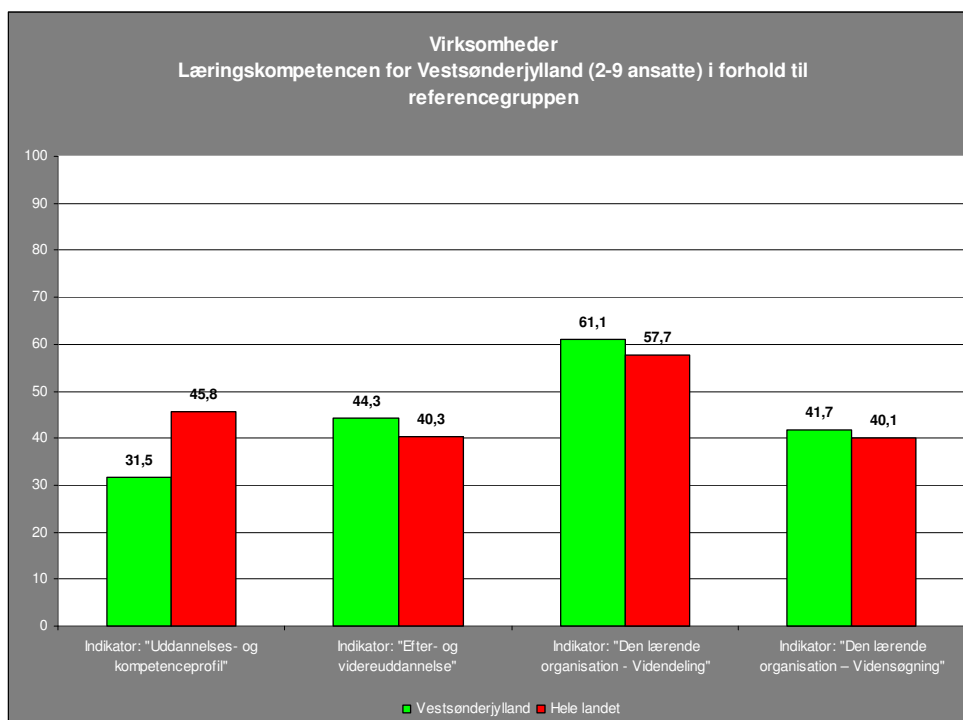
Figur 3.18: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands kompetenceniveau blandt virksomheder med 2-9 ansatte i forhold til referencegrupperne



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

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

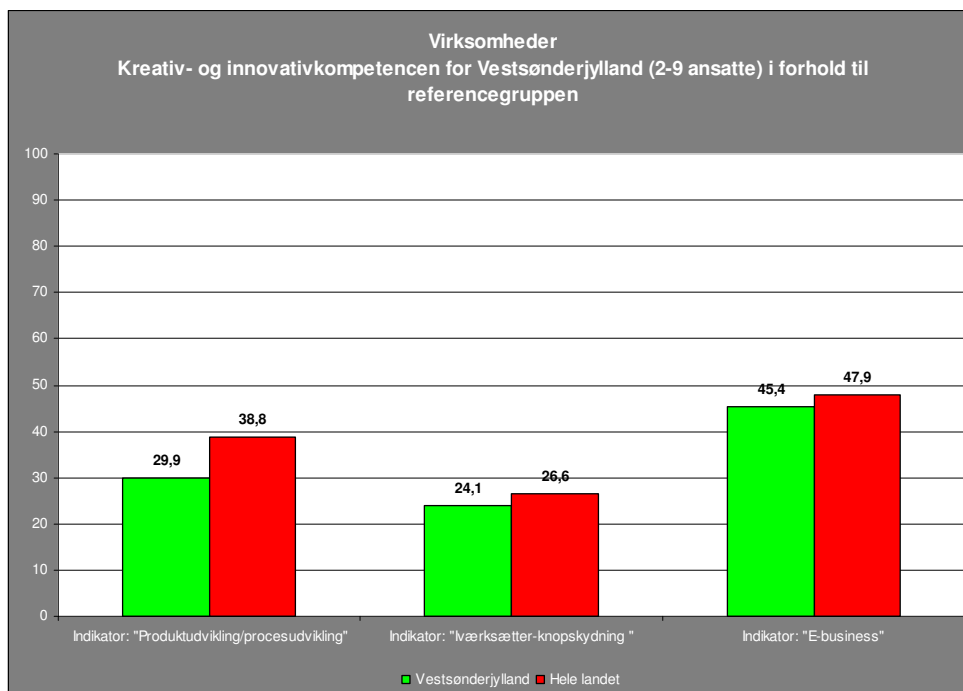
Figur 3.19: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for læringskompetencen i virksomheder med 2-9 ansatte



Niveauet i læringskompetencen dækker over en vis variation på indikatorniveau. Der er en markant lav score i indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil*. Særligt manglen på medarbejdere med videregående uddannelser er medvirkende til det lave indikatorniveau, men også virksomhedernes kompetencehuller inden for teknologi og ledelse spiller ind.

I indikatoren *efter- og videreuddannelse* scorer virksomhederne med 2-9 ansatte bedre end landsgennemsnittet, hvilket dels skyldes, at flere medarbejdere efter- og videreuddannes årligt, dels at de pågældendes efter- og videreuddannelsesaktiviteter varer længere. Også i indikatoren *den lærende organisation – videndeling* ligger Vestsønderjyllands mindre virksomheder over niveauet for landsgennemsnittet, men ved at se på besvarelsen af de spørgsmål, der ligger til grund for indikatoren, viser det sig, at virksomhederne i langt mindre grad anvender IT-understøttet videndeling, mens de i langt højere grad tager initiativ til at lære af andre virksomheders erfaringer. For så vidt angår indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* matcher vækstsamarbejdet landsgennemsnittet, men vækstsamarbejdets virksomheder i lidt højere grad gennemfører grad systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne.

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



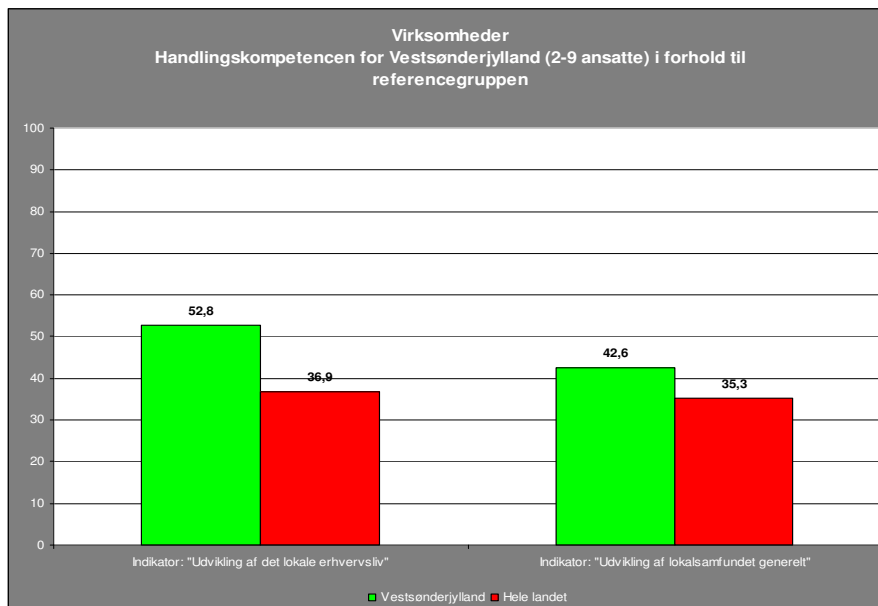
Som figur 3.18 viste ligger kreativ- og innovativkompetencen under landsgennemsnittet. Som det kan ses i figur 3.20 er det indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* der er skyl i den noget lavere scorer. De resterende to indikatorer ligger på landsgennemsnitsniveau.

Niveauet i indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* skyldes, at en lavere andel af omsætningen investeres i forskning og udvikling end i landet som helhed, at virksomhederne ikke introducerer ny produkter på markedet i samme takt som landet som helhed og at færre medarbejdere end i landet som helhed er beskæftiget med produktudvikling.

Indikatoren *iværksætter-knopskydning* ligger på niveau med landet. De mindre virksomheder i vækstsamarbejdet Vestsønderjylland scorer højere end landsgennemsnittet i samarbejde med iværksættere og medarbejdere, der har etableret egen virksomhed, men når det kommer til at samarbejde med disse udbrydere ligger de små virksomheder under niveauet for landsgennemsnittet.

E-business indikatoren er også på niveau med landsgennemsnittet. Vækstsamarbejdets mindre virksomheder anvender e-læring og fjernundervisning og har hjemmesider i lige så stor udstrækning som resten af landet som helhed.

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

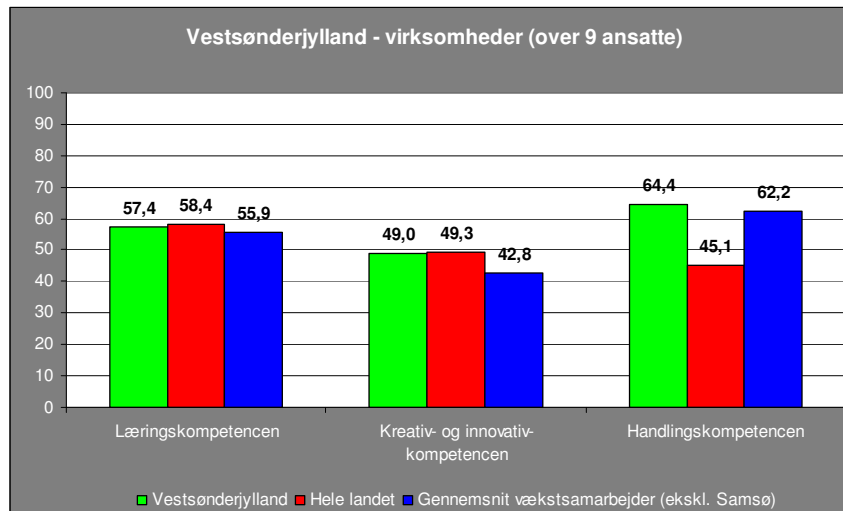


I figur 3.21 ses det, at niveauet i handlingskompetencen skyldes vækstsamarbejdets markant højere score i såvel indikationen *udvikling af det lokale erhvervsliv* som indikationen *udvikling af lokalsamfundet generelt*. Vestsønderjyllands virksomheder med 2-9 ansatte forsøger i højere grad end landets virksomheder i samme størrelse at anvende underleverandører fra lokalområdet. 55,6% af virksomhederne har deltaget i dialog om udvikling af det lokale erhvervsliv, men dette kun er tilfældet for 28,1% af landets virksomheder med 2-9 ansatte. Vækstsamarbejdet markerer sig ligeledes ved i langt højere grad at arbejde med konkrete projekter, for at skabe vækst og udvikling i lokalområdet. Virksomhederne markerer sig til gengæld ikke i forhold til at tage konkret socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper i regionen, idet der er en lidt mindre andel af vækstsamarbejdets virksomheder (33,3%) end landets virksomheder (36,2%), der har taget et sådant ansvar.

3.4.2. Kompetenceregnskab for virksomhederne med over 9 ansatte

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

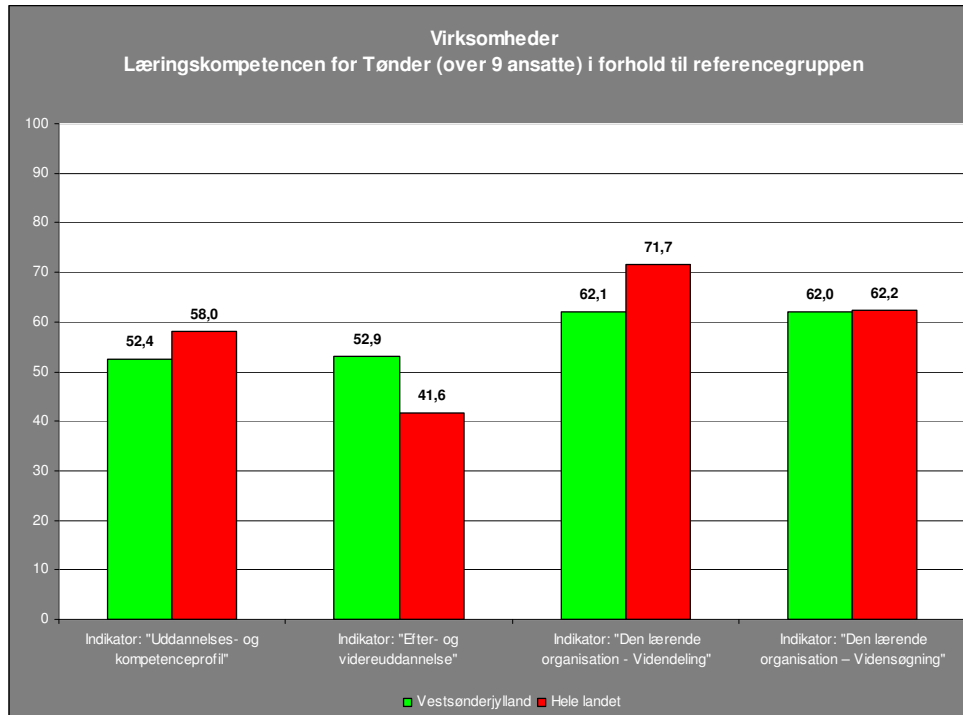
Figur 3.22: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands kompetenceniveau blandt virksomheder med over 9 ansatte i forhold til referencegrupperne



Det fremgår af figur 3.22, at læringskompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte ligger på niveau med såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet af vækstsamarbejderne. Kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figuren ses det ligeledes, at handlingskompetencen ligger på niveau med gennemsnittet af vækstsamarbejderne, men markant over landsgennemsnittet.

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

Figur 3.23: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for læringskompetencer for virksomheder med over 9 ansatte



Figur 3.22 viste, at læringskompetencen i virksomhederne med over 9 ansatte ligger på niveau med såvel landsgennemsnittet som gennemsnittet af vækstsamarbejderne. På indikatorniveau er der imidlertid forskel mellem vækstsamarbejdet og landsgennemsnittet.

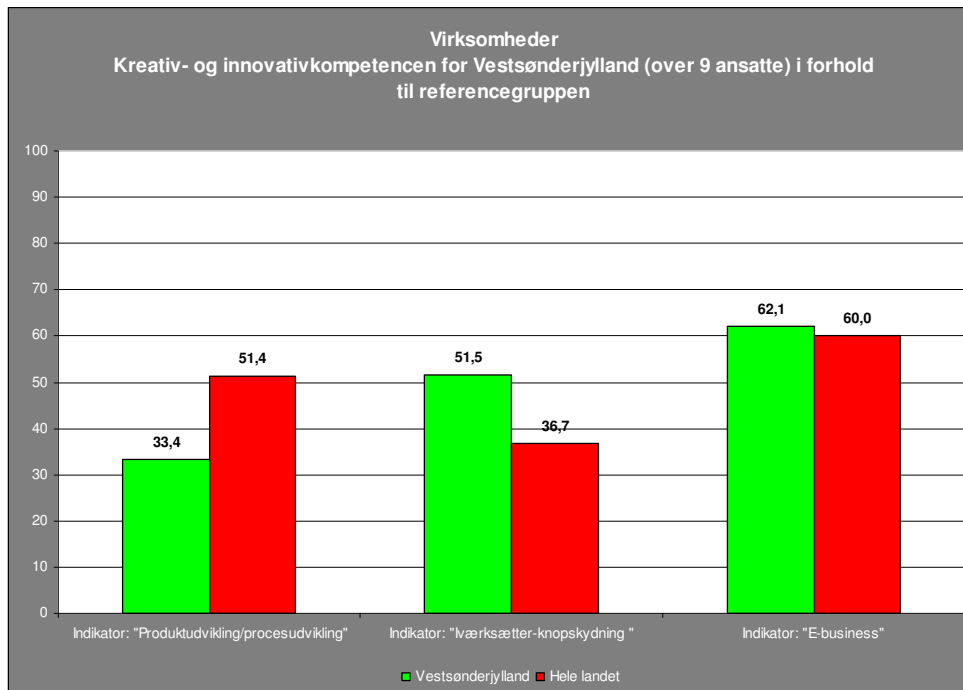
I indikatoren *uddannelses- og kompetenceprofil* scores der således lavere end landsgennemsnittet, hvilket dels skyldes kompetencehuller inden for ledelse, teknologi og fremmedsprog, dels at virksomhederne ikke ansætter medarbejdere med en videregående uddannelse i samme grad som på landsplan. Til gengæld efter- og videreuddannes medarbejderne både oftere og i længere tid end i landet som helhed, hvilket den høje score i indikatoren *efter- og videreuddannelse* vidner om.

Der scores markant lavere i indikatoren *den lærende organisation – videndeling*, fordi vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte ikke anvender IT-understøttet videndeling i så høj grad som landets virksomheder i samme størrelse, ligesom de heller ikke i samme grad tager bevist initiativ til at lære af andre virksomheders erfaringer.

I indikatoren *den lærende organisation – vidensøgning* matcher vækstsamarbejdet landsgennemsnittet, men besvarelserne af de spørgsmål, der ligger til grund for indikatoren, viser store forskelle, idet virksomhederne i langt højere grad end landsgennemsnittet gennemfører systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne, mens de i

langt mindre grad søger information om udenlandske markeder, hvor de ønsker at være mere til stede.

Figur 3.24: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for kreativ- og innovativkompetencen for virksomheder med over 9 ansatte

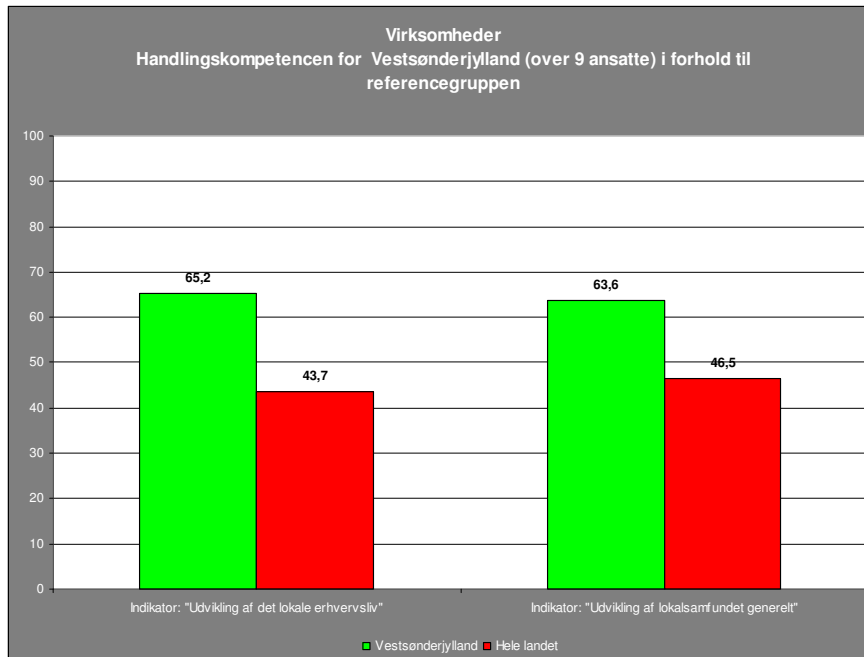


Af figur 3.22 fremgik det, at kreativ- og innovativkompetencen ligger på niveau med landsgennemsnittet, men over gennemsnittet for vækstsamarbejderne. I figur 3.24, der viser indikatorerne for kreativ- og innovativkompetencen, er det imidlertid tydeligt, at det samme kompetenceniveau dækker over store forskelle.

I indikatoren *produktudvikling/procesudvikling* scores der markant lavere end landsgennemsnittet, hvilket hænger sammen med, at virksomhederne hverken introducerer nye produkter i samme takt eller beskæftiger lige så mange medarbejdere med produktudvikling som landsgennemsnittet af virksomheder. Til gengæld har virksomhederne i langt højere grad end landsgennemsnittet gennemført nye produktionsprocesser inden for de seneste 3 år.

Det er endvidere positivt, at vækstsamarbejdets større virksomheder scorer relativt højt i indikatoren *iværksætter-knopskydning*. Baggrunden for dette er, at virksomhederne generelt er positive overfor at samarbejde med medarbejdere, der bryder ud og danner egen virksomhed.

Figur 3.25: Vækstsamarbejdet Vestsønderjyllands indikatorer for handlingskompetencen for virksomheder med over 9 ansatte



Handlingskompetencen i vækstsamarbejdets virksomheder med over 9 ansatte ligger markant over landsgennemsnittet for virksomheder af samme størrelse. Virksomhederne i vækstsamarbejdet udmærker sig særligt ved i højere grad end landets virksomheder at forsøge at anvende lokale underleverandører og ved i højere grad at arbejde med konkrete projekter for at skabe vækst og udvikling i området. Derudover sponsorer vækstsamarbejdets virksomheder flittigt de lokale sportsaktiviteter, ligesom der er flinke til at tage et konkret socialt ansvar for de ressourcetsvage grupper i regionen.

Kompetenceregnskabet vidner således om, at der i virksomhederne med over 9 ansatte fortsat er forbedringspotentiale inden for innovation (både produktudvikling og procesudvikling), men at samspillet mellem iværksættere og de store virksomheder rummer et potentiale, hvor udgangsniveauet er højere i vækstsamarbejdet sammenlignet med landsgennemsnittet. Dette afsæt vil der fokuseres på i regnskabet budget- og anbefalingsdel.

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

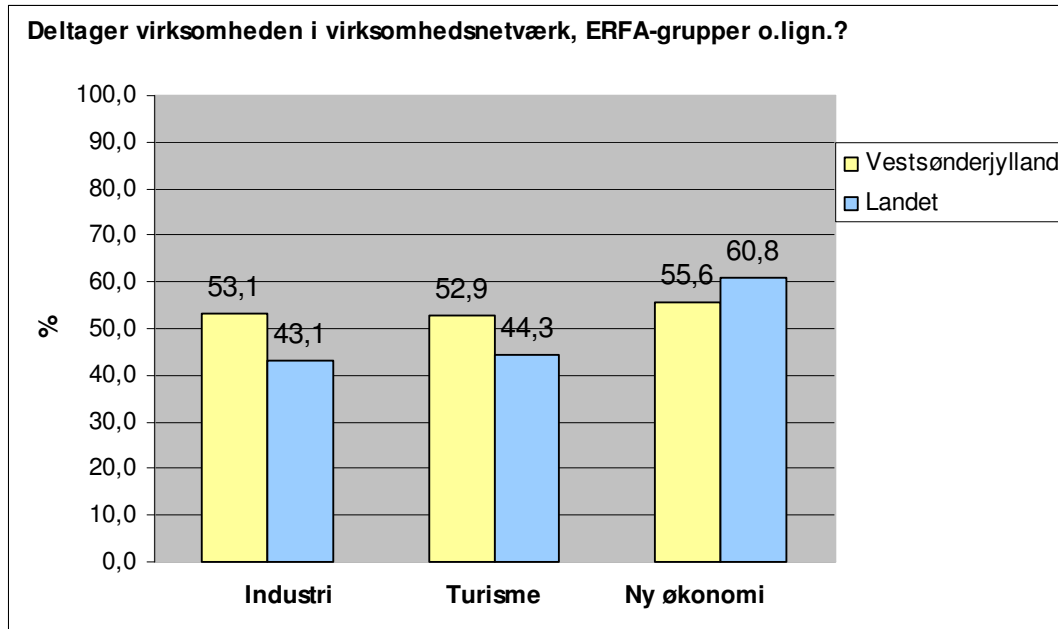
Til belysning af virksomhedernes brobygningsaktiviteter har vi spurgt virksomhederne i vækstsamarbejdet om

- 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: De vestsønderjyske virksomheders deltagelse i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende

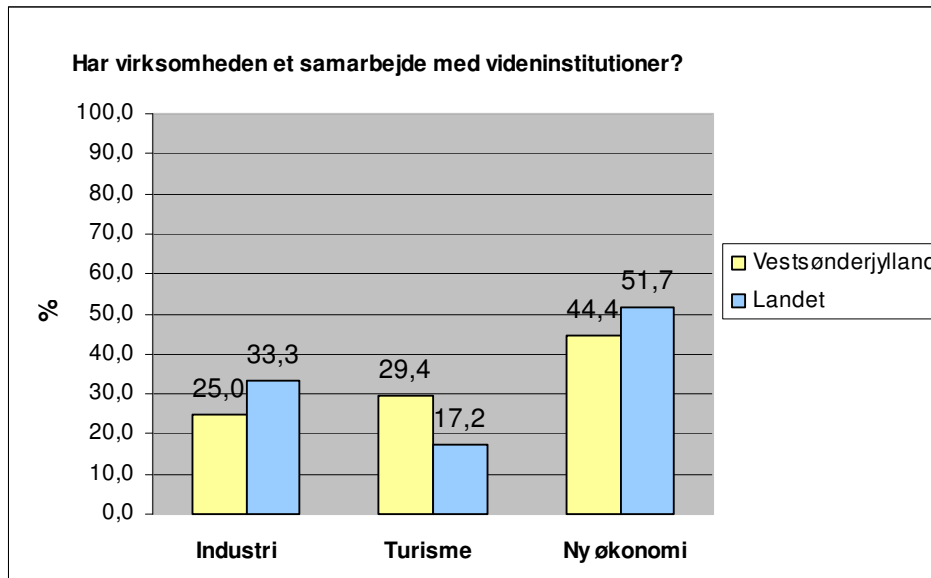


Deltagelsen i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende blandt Vestsønderjyllands virksomheder er hyppigere, set i forhold til landsgennemsnittet. Særlig stor er deltagelsen blandt industrivirksomhederne, hvor deltagelsen ligger 10% over landet. Turismevirksomheder er ligeledes godt med, idet niveauet her er 8,6% over landsgennemsnittet. I ny økonomi er niveauet (55,6%) højere end både industrien og turismen, men det er ikke nok til at matche det høje niveau på landplan (60,8%).

Landbruget, der som bekendt er Vestsønderjyllands særlige sektor, udmærker sig i brobygningsaktiviteterne ved i høj grad at deltage i virksomhedsnetværk, ERFA-grupper og lignende. Det er således hele 63% af de adspurgte virksomheder, der deltager.

Samarbejde med vidensinstitutioner

Figur 3.27: De vestsønderjyske virksomheders samarbejde med vidensinstitutioner



Virksomhedernes samarbejde med vidensinstitutioner ligger ikke helt på højde med landsgennemsnittet i industrivirksomhederne og virksomhederne i ny økonomi. Til gengæld samarbejder værkssamarbejdets turismevirksomheder i langt højere grad (29,4%) med vidensinstitutioner end landets virksomheder i denne sektor (17,2%).

I industrien har 25% af virksomhederne et samarbejde, hvilket ikke er nok til at matche landsgennemsnittet for branchen (33%). I ny økonomi er der 44,4% af virksomhederne, der samarbejder med vidensinstitutioner, mens dette gælder for lidt over halvdelen af landets virksomheder i ny økonomi.

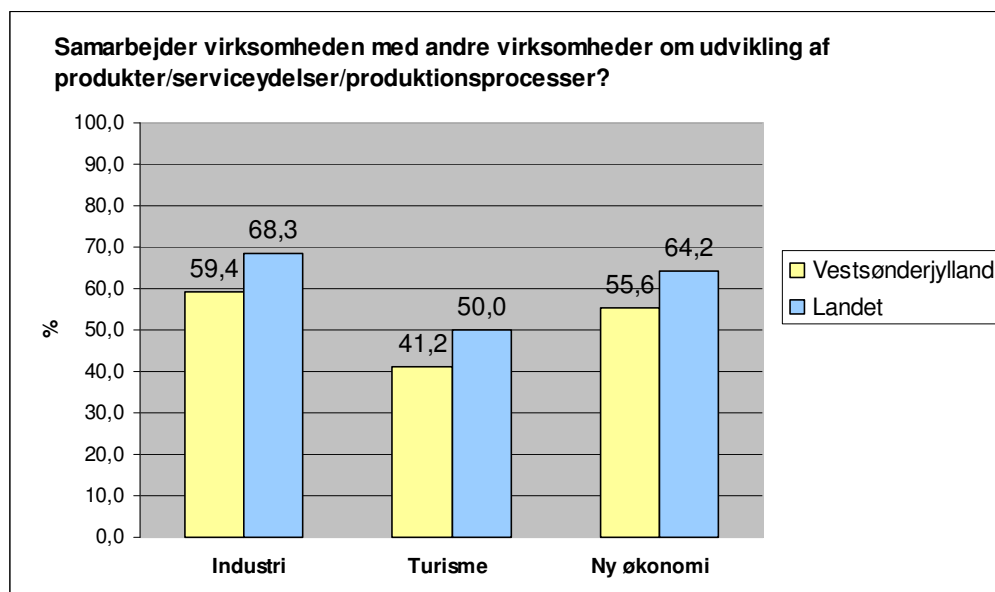
Det er meget få af industrivirksomhederne, der kan sætte navn på vidensinstitutioner, som man har et tættere samarbejde med: Forskellige typer nævnes: TIC (TIC som institution er ophørt 1. januar 2004), Force Institutterne, Teknologisk Institut, DTU og ikke-specificerede institutter på universiteter og højere læreanstalter. Antalsmæssigt er det imidlertid et beskedent antal (8 virksomheder i procent 7%).

For turismevirksomhedernes vedkommende er der kun to virksomheder, der vil fremhæve et navn på en vidensinstitution: Campingrådet og et udviklingsråd (Vesterhavsudviklingsråd). Dette er bemærkelsesværdigt i og med, at en stor del af de adspurgte turismevirksomheder tilkendegiver at have et samarbejde med vidensinstitutioner. Dette resultat kan tolkes derhen, at turismevirksomhederne næppe har en længerevarende stabil samarbejdsrelation til en vidensinstitution, idet en fremhævelse af vidensinstitutionens navn alternativt måtte forventes at blive formuleret af langt flere turismevirksomheder.

For landbrugets vedkommende er det 19% af virksomhederne, der samarbejder med videninstitutioner, hvilket er et relativt lavt niveau, sammenlignet med de tre øvrige sektorer. På den anden side er landbruget den sektor, der hyppigst er i stand til at sætte navn på samarbejdet med vidensinstitution, idet 15 virksomheder (17%) kan sætte navn på den vidensinstitution, som de samarbejder med: Et forskningscenter, Forsøgsstation (Foulum), KVL, et videnscenter og ikke mindst landboforeninger fremstår samlet med en bred vifte af tilbud fra videninstitutioner med afsæt i landbrugets problemstillinger. Større landbrug anfører endvidere for et par stykkers vedkommende, at man har samarbejde med handelsskoler.

Samarbejde om produktudvikling, serviceydelser og produktionsprocesser

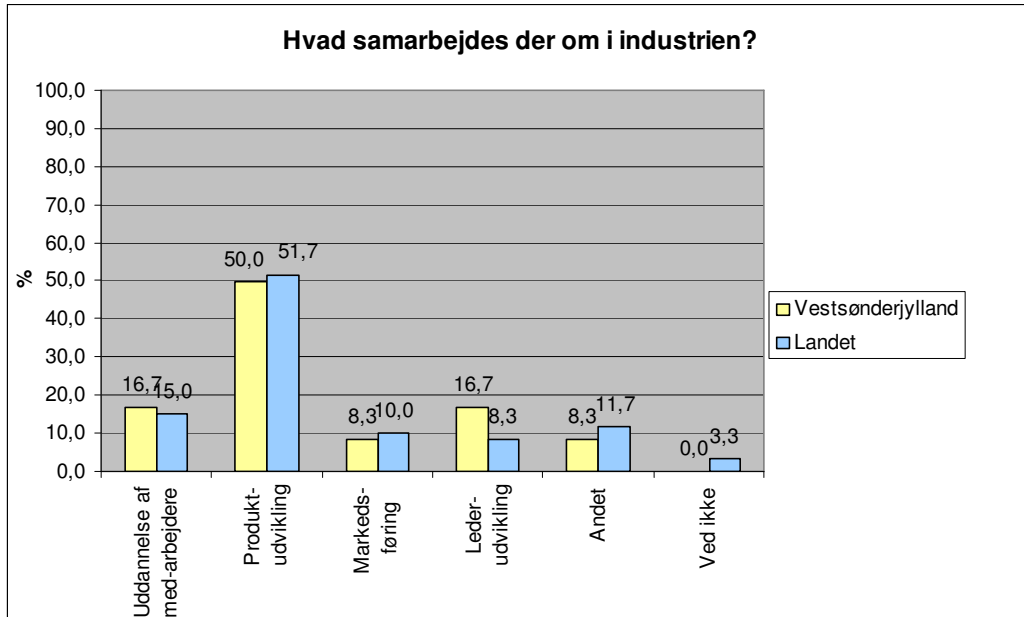
Figur 3.28: De vestsønderjyske virksomheders samarbejde med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser



Figur 3.28 viser, at knap 60% af vækstsamarbejdets industrivirksomheder samarbejder med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser, men dette er alligevel ikke nok til at matche landsgennemsnittet på 68%. Billedet er ikke bedre i turismen og ny økonomi. Blandt turismevirksomhederne i vækstsamarbejdet er der 41,2%, der samarbejder med andre virksomheder om udvikling af produkter, serviceydelser og produktionsprocesser, mens det på landsplan er 50%. I ny økonomi er der 55,6% af vækstsamarbejdets virksomheder, der har et samarbejde, mens dette gælder for 64,2% på landsplan.

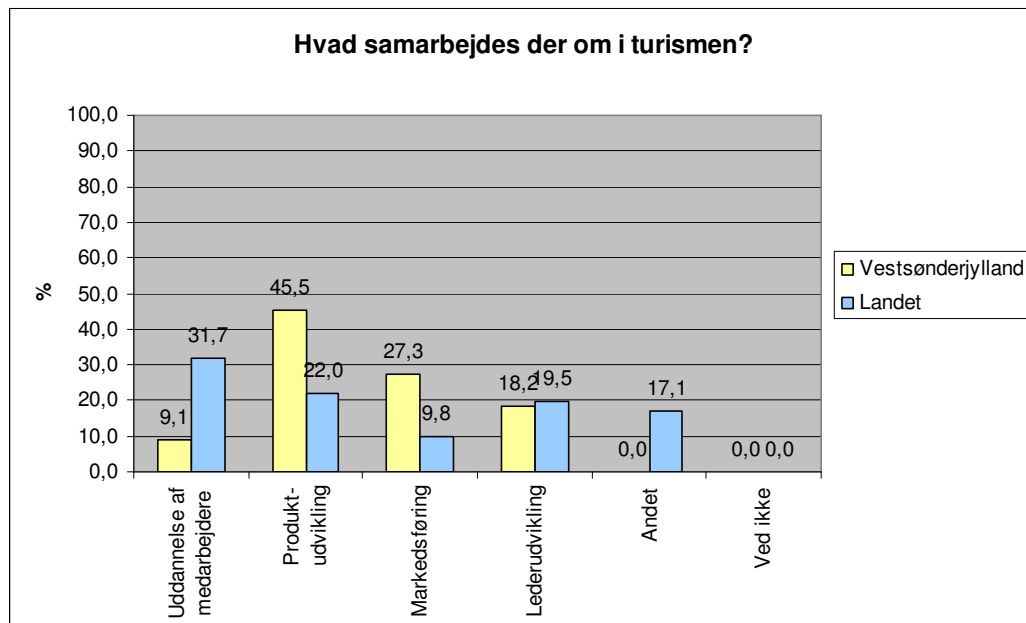
Øvrigt samarbejde med vidensinstitutionerne

Figur 3.29: Samarbejdsområder blandt de vestsønderjyske industrivirksomheder?



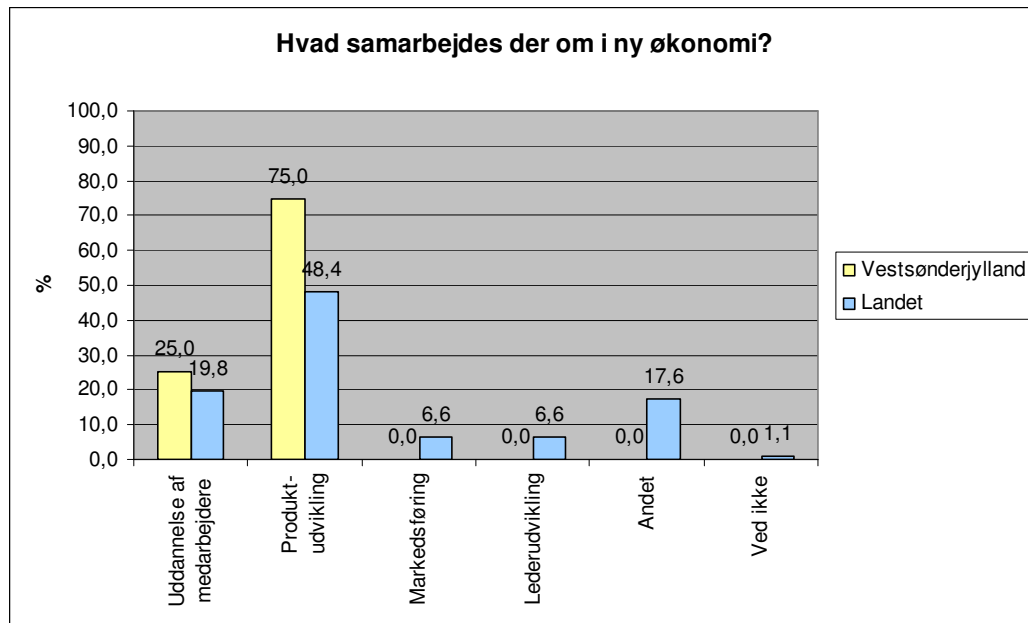
Mens omfanget af samarbejder mellem vækstsamarbejdets virksomheder om produktudvikling kortlægges ud fra figur 3.28, uddyber figur 3.29 hvilke områder, som specifikt industrivirksomhederne indgår i et fælles samarbejde om. Det fremgår af figur 3.29, at produktudvikling er det hyppigst anvendte samarbejdsområde, hvilket i øvrigt svarer til landsgennemsnittet. Det er endvidere bemærkelsesværdigt at notere, hvor identisk et samarbejds mønster, der reelt er blandt industrivirksomhederne i vækstsamarbejdet, sammenlignet med mønstret på landsplan. Således viser figur 3.29, at alene samarbejdsområdet vedrørende lederudvikling afviger fra landsgennemsnittet, idet de vestsønderjyske industrivirksomheder samarbejder om dette område hyppigere, sammenlignet med landsgennemsnittet.

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



Turismevirksomhedernes samarbejdsområder er skitseret i figur 3.30. Det er tydeligt, at på produktudviklingsområdet adskiller Vestjylland sig markant fra landsgennemsnittet, idet betydeligt flere virksomheder samarbejder om dette felt: 45,5% af de vestsønderjyske turismevirksomheder, der har et samarbejde, samarbejder om produktudvikling, sammenlignet med 22% på landsgennemsnit. Omvendt scorer turismevirksomhederne markant lavt indenfor uddannelse af medarbejdere, sammenlignet med landsgennemsnittet.

Figur 3.31: Samarbejdsområder i de vestsønderjyske virksomheder i ny økonomi.



Blandt virksomheder i den ny økonomi, er det produktudvikling, der er det samarbejdsområde, som prioriteres i flest virksomheder: 75% blandt vækstsamarbejdets virksomheder, sammenlignet med 48% på landsplan (figur 3.31).

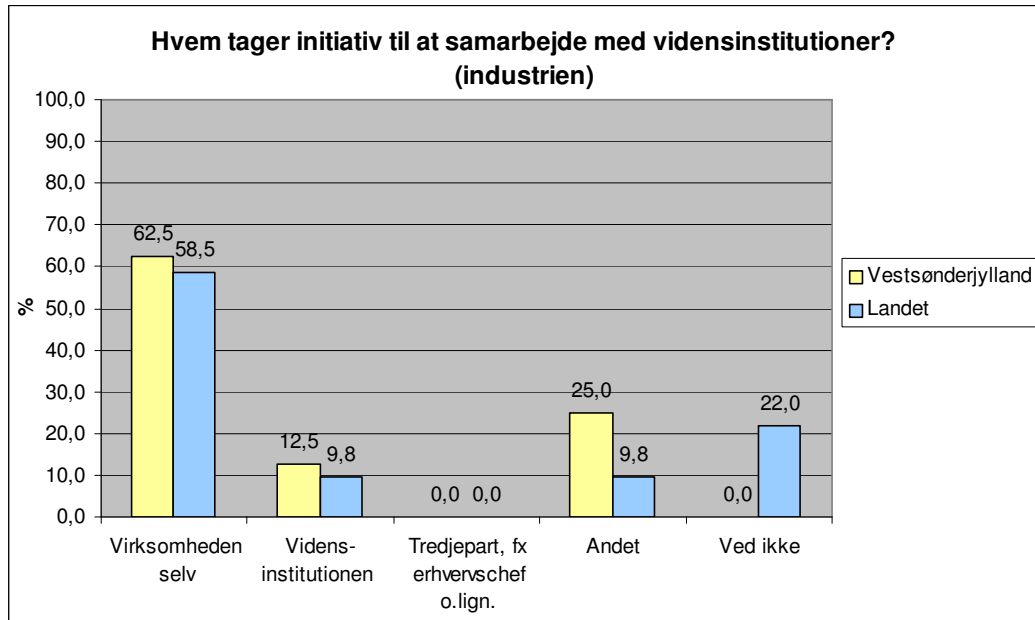
Inden for samarbejdsområdet uddannelse af medarbejdere ligger vækstsamarbejdets virksomheder på niveau med landsgennemsnittet. Det skal bemærkes, at der indgår som anført relativt få virksomheder i den ny økonomi i analysen, hvorfor resultaterne skal tolkes med forsigtighed. Men det er under alle omstændigheder interessant at konstatere, at de hyppigste samarbejdsområder, nemlig produktudvikling og uddannelse af medarbejdere, scorer højest både blandt vækstsamarbejdets virksomheder og på landsplan.

Vestsønderjyllands landbrugsvirksomheder, der ikke kan benchmarkes mod et landsgennemsnit, viser samme mønster: Produktudvikling er de hyppigste samarbejdsområde (50%), fulgt af uddannelse af medarbejdere (13,6%) blandt de specificerede samarbejdsområder.

Initiativtagere til samarbejde med vidensinstitutioner

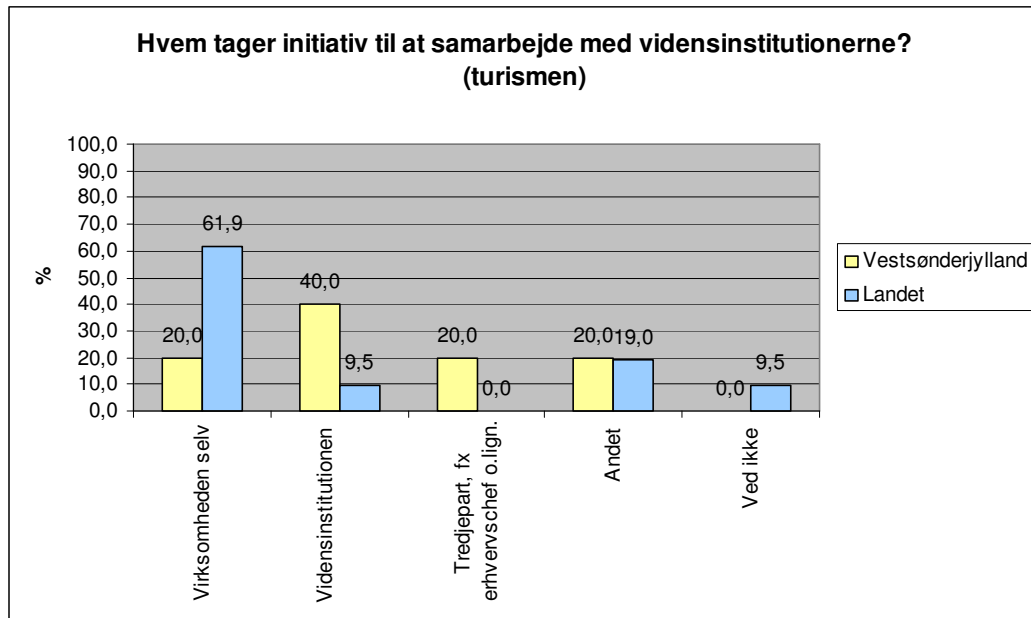
Sluttelig skal i dette afsnit kortlægges, hvem der er de primære initiativtagere til det eksterne samarbejde i vækstsamarbejdet. Vi tager her udgangspunkt i virksomhedernes angivelse af, hvem der er initiativtager til det eksterne samarbejde, belyst ved initiativtagerens virksomheds- og institutionelle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

Figur 3.32: Initiativtagere til samarbejde - Industrien



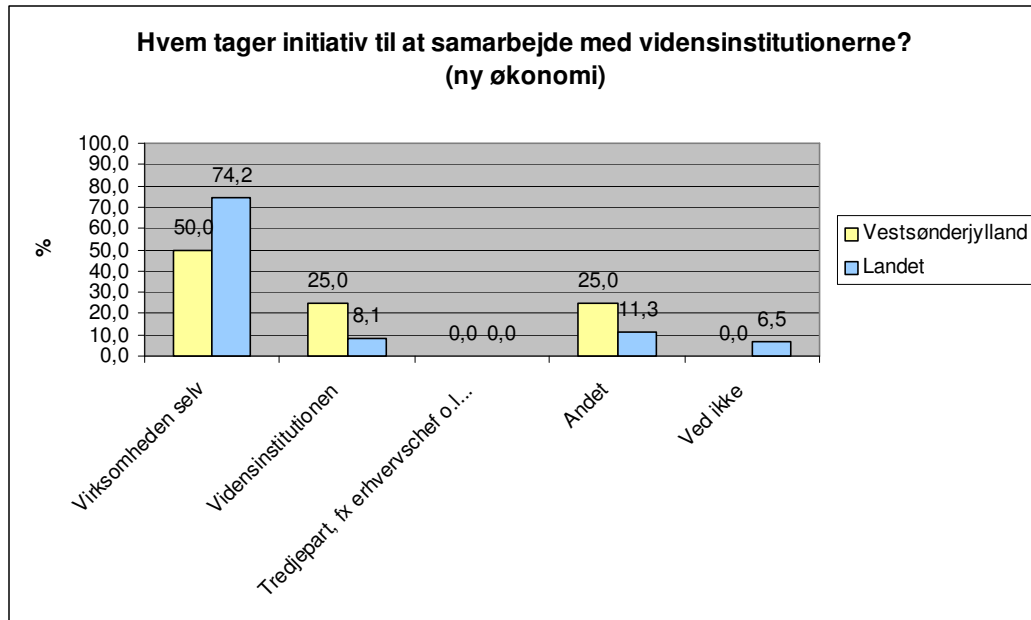
For industriens vedkommende ligger de vestsønderjyske virksomheder på linie med landsgennemsnittet (figur 3.32). Det er tydeligt, at det først og fremmest er virksomhederne selv, der er initiativtager til samarbejde. Eneste markante forskel til landsgennemsnittet er, at de vestsønderjyske virksomheder i højere grad end i landet som helhed inviteres til samarbejde gennem en bred gruppe af initiativtagere, rubriceret under ”andet”. Det er eksempelvis gennem virksomhedernes deltagelse i netværk, formelle samarbejdsfora etc. og nonprofitorganisationer: 25% af virksomhederne anfører initiativtagere under ”andet”, sammenlignet med 9,8% på landsplan.

Figur 3.33: Initiativtagere til samarbejde - Turismen



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

Figur 3.34: Initiativtagere til samarbejde - Ny økonomi



For ny økonomi tegner sig samme billede som for vækstsamarbejdets industrivirksomheder: Det er først og fremmest virksomhederne, der er initiativtager til et samarbejde med vidensinstitutionerne. Derefter kommer vidensinstitutionerne og initiativer, der er karakteriseret under "Andet".

Samme mønster tegner sig for initiativtagere til samarbejde mellem landbrug og vidensinstitutioner. Halvdelen af initiativerne er taget af landbruget selv, hvorefter kommer vidensinstitutionerne og øvrige initiativtagere.

3.5.2. Institutionsinterviews om brobygningsaktiviteter

Der er gennemført nogle få institutionsinterviews i vækstsamarbejdet; blandt andet med en handelsskole, der udbyder en bred vifte af relevante tilbud til virksomhederne: Efteruddannelse, kurser, deltager i udviklingssamarbejde med deltagelse af virksomheder, m.m. Flere af kursusaktiviteterne foregår via e-læring eller fjernundervisning. Der samarbejdes i nogen grad med internationale vidensinstitutioner (skoler i Nordtyskland i forbindelse med interregionalt samarbejde), men ikke med nationale vidensinstitutioner. Endvidere er der et samarbejde mellem flere skoler om at fremme iværksætterier.

Der arbejdes ikke aktivt blandt de interviewede institutioner for at fungere som bindeled mellem virksomheder i vækstcentrene og de lokale virksomheder. Der samarbejdes ej heller med virksomheder i vækstcentrene. Der foregår nogen samarbejde mellem

studerende og virksomheder, men det er dog primært de store virksomheder, der indgår i dette samarbejde

Konkrete brobygningsaktiviteter præsenteres i afsnit 4.3, som en udløber af kompetencebudgettet.

4. Kompetencebudgettet

4.1. Introduktion til budgettet

Efter de foregående kapitlers status over det nuværende kompetenceniveau for de tre kompetencer er der nu basis for at formulere et budget for, hvorledes kompetenceniveauet bør udvikle sig i de kommende år for at understøtte erhvervsudviklingsstrategien for Vestsønderjylland.

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

Ud for hvert strategimål, vil vi således på enten indikatorniveau eller spørgsmålsniveau formulere et budget ud fra en vurdering af, hvor langt kompetenceniveauet er fra at understøtte de strategiske mål.

Denne vurdering udtrykkes visuelt gennem trafiklys, hvor det eksisterende kompetenceniveau vurderes i forhold til det ønskede kompetenceniveau i forhold til følgende tredeling:

- det røde lys angiver, at her er der betydelig forskel mellem det eksisterende kompetenceniveau og det ønskede kompetenceniveau,
- det gule lys angiver, at der eksisterer nogen forskel, mens
- det grønne lys angiver, at der eksisterer en lille eller slet ingen forskel.

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

Sammenhæng mellem Vækstsamarbejdernes erhvervsudviklingsstrategier og kompetenceregnskabs budget

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

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

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

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

Erhvervsudviklingsstrategien for vækstsamarbejdet Vestsønderjylland⁸ fokuserer på:

- generel erhvervsudvikling med særlig henblik på at fremme innovation,
- iværksætterier samt
- turisme

Generel erhvervsudvikling

Under generel erhvervsudvikling er der særligt tre indsatsområder, der er centrale.

For det første ønskes der en generel stimulering af al nyskabelse i erhvervslivet. Her tænkes på både innovation i de etablerede virksomheder og inden for iværksætterområdet. I strategien fokuseres på følgende målsætninger:

- anspre små og mellemstore virksomheder til øget innovation og bidrage til at iværksætte konkrete innovationsprojekter
- udvikle mulighederne for offentlig-privat samarbejde, offentlig udlicitering og offentligt indkøb

For det andet er det et centralt indsatsområde at fremme lokale, nationale og internationale netværk med henblik på blandt andet at opbygge et såkaldt handlekraftigt forum

⁸ http://www.veus.dk/materialer/vaekststrategi_for_vestsoenderjylland.pdf

for erhvervsfolk, offentlige institutioner og politikere. Målet er at skabe et forpligtende samarbejde om den erhvervmæssige udvikling.

For det tredje er der et indsatsområde målrettet til at øge kompetenceniveauet blandt virksomhederne i vækstsamarbejdet. Dette gøres ved at udvikle nye tilbud blandt de lokale uddannelsesinstitutioner, så specielt markedsføring, logistik, effektivitet og salg understøttes. Endvidere skal uddannelsestilbudene afspejle behov i virksomhederne, specielt inden for industri og turisme.

Endvidere skal al efteruddannelse fremmes, således at aktiviteterne øges. Særligt fremhæves områder inden for industrien og turismen. Endelig skal barrierer for at ansætte højtuddannet arbejdskraft i virksomhederne nedbrydes.

Iværksættere

I forhold til fremme af iværksætteri fokuseres på fire indsatsområder:

- For det første ved at fremme iværksætterkulturen ved at lade iværksætteri indgå som et koordineret element i de forskellige uddannelsesretninger, ved at formidle positive historier om iværksættere samt at engagere erhvervslivet mere i rådgivningen af iværksættere.
- For det andet ved at fremme rådgivningen af iværksættere gennem det lokale rådgivningssystem.
- For det tredje ved at stille fysiske faciliteter til rådighed for iværksættere, blandt andet gennem etablering af et iværksætterhus eller ved at leje sig ind i ledige lokaler hos store virksomheder.
- Endelig – og for det fjerde – ved at skaffe en bedre adgang til og viden om risikovillig kapital.

Turisme

Turismen fremmes gennem tre indsatsområder:

- For det første ved at stimulere til en bedre og mere effektiv organisering blandt turismevirksomheder og turismefremmeaktører.
- For det andet ved at fremme produktudvikling og innovation i turisterhvervet.
- For det tredje ved at skabe en markant turismeprofil ved at kombinere turismeydelser, eksempelvis strand og natur med øvrige turistattraktioner.

4.2. Forslag til budget

I det følgende vil vi opstille budgetmål, relateret til erhvervsudviklingsstrategien for Vestsønderjylland. Nogle af erhvervsudviklingsstrategiens strategimål er slået sammen i nogle overordnede strategimål: Eksempelvis er strategimålene til fremme af iværksæteri sammenfattet i nogle overordnede budgetmål for de relevante kompetencer. På den baggrund kan budgettet sammenfattes i fire oversigter, der har hver deres tabel:

Tabel 4.1: Anspore små og mellemstore virksomheder til øget innovation og bidrage til at iværksætte konkrete innovationsprojekter

Tabel 4.2: Uddannelsestilbudene skal i højere grad afspejle virksomhedernes behov

Tabel 4.3: Antallet af iværksættervirksomheder skal fremmes

Tabel 4.4: Fremme innovation i turismeerhvervet

4.2.1. Anspore små og mellemstore virksomheder til øget innovation og bidrage til at iværksætte konkrete innovationsprojekter

Neden for er budgetmål for de kompetencer, der vil fremme innovation i de etablerede virksomheder, angivet. Der lægges vægt på, at både borgere og virksomheder parallelt udvikler deres kompetencer, der kan fremme innovation, idet der på det grundlag sikres det bedst mulige udgangspunkt (tabel 4.1).

Nogle borgere finder, at deres innovative kompetencer ikke anvendes i tilstrækkeligt omfang, selv om borgernes inddragelse i virksomhedernes produkt- og procesudvikling ligger på niveau med landsgennemsnittet: Antallet af borgere, der inden for det sidste kvartal har været med til at udvikle nye produkter/serviceydelser er 37%, sammenlignet med et landsgennemsnit på 40%. Dette uudnyttede potentiale er imidlertid et aktiv i forhold til at realisere en strategi om at øge innovationen generelt i de etablerede virksomheder. Det relative høje niveau er endvidere baggrunden for, at budgettet har gul farve – for at understrege, at borgerne ligger på et relativt højt niveau, sammenlignet med landsgennemsnittet.

For alle øvrige budgetmål ligger såvel borgere og virksomheder et stykke fra det ønskede niveau, hvorfor der anvendes farven rød.

Generelt gælder det, at anvendelse af internettet blandt borgere ligger under landsgennemsnittet. I virksomhederne anvendes e-business ligeledes i mindre omfang end landsgennemsnittets virksomheder, hvilket er baggrunden for, at det i budgettet anføres, at der er behov for, at borgerne i langt højere grad integrerer anvendelse af internettet, herunder internetbaseret informationssøgning i såvel arbejdsliv som i fritidsliv. På

den måde opgraderes borgerne generelt til at anvende internettet, hvilket vil stimulere lysten og evnen til at bruge internettet i alle processer i virksomhederne. Et generelt kompetenceløft blandt borgerne på dette område forventes således at have en afsmittende effekt på virksomhedernes mulighed for at styrke egne e-business-aktiviteter.

Tabel 4.1 Strategimål: Anspore små og mellemstore virksomheder til øget innovation og bidrage til at iværksætte konkrete innovationsprojekter

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Medarbejdernes bidrag til produkt- og procesudvikling i virksomhederne		Virksomheder, der har introduceret nye produkter på markedet inden for de seneste tre år	
Borgernes anvendelse af Internettet i arbejds- og fritidsliv		Virksomheder med forskning og udviklingsaktiviteter	
Kreativ og innovativ adfærd		Anvendelse af e-business	

En øget innovationsgrad i vækstsarbejdet afhænger af, at antallet af virksomheder uden dedikerede ressourcer til udviklingsaktiviteter nedbringes væsentlig. I dag har følgende sektorer en andel af virksomheder uden udviklingsaktiviteter overhovedet:

Industri: 34% uden udviklingsaktiviteter (andel på landsplan er 29%)

Turisme: 53% uden udviklingsaktiviteter (på landsplan 51%)

Landbrug: 55% uden udviklingsaktiviteter

Flere ressourcer til udvikling indebærer naturligvis, at der ansættes medarbejdere til at varetage udviklingsaktiviteterne. Dette vil samtidig betyde, at antallet af virksomheder uden medarbejdere beskæftiget med produktudvikling/udvikling vil falde. Den aktuelle fordeling er:

- Industri: 41% har ingen medarbejdere inden for udvikling (24% på landsplan)
- Turisme: 41% har ingen medarbejdere inden for udvikling (33% på landsplan)
- Landbrug: 66% er uden medarbejdere inden for udvikling.

Innovation via e-business virker på flere fronter og påvirker både adgangen til at forny processer og skabe nye produkter. Som eksempel på innovation kan fremføres nye måder at levere produkter og services på via nettet, det vil sige gennem e-handel. Eller at







servicere kunder – via automatiseret internetbaseret kommunikation – med information om hidtidige leverancer samt om, hvornår kunder i henhold til serviceaftaler skal have nye varer og tjenester.

Endvidere kan e-business anvendes til at skabe en supplerende markedsføringskanal over for såvel borgere og virksomheder. Innovation af markedsføringskanalerne er således et område, der bredt kan være en mulig på tværs af sektorerne industri, turisme og landbrug – og som har potentiale til at udvide kundegrundlaget betragteligt.

Ydermere kan e-business anvendes til at skabe en fuldkommen forretningsintegration mellem virksomhederne, hvilket vil indeholde et betydeligt potentiale for procesinnovation.

4.2.2. Styrkelse af arbejdsstyrkens uddannelsesniveau

Tabel 4.2 Strategimål: Uddannelsestilbudene skal i højere grad afspejle behov i virksomhederne

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Flere borgere med lang videregående uddannelse		Styrket efter- og videreuddannelse	
Metoder til at udvikle nye ideer		Styrket længerevarende efteruddannelsesindsats	
Kreativ og innovativ adfærd		Virksomhederne styrker samarbejdet med videninstitutionerne	

Borgere og medarbejdere

Antallet af borgere, der står til rådighed for virksomhederne med en relevant lang videregående uddannelse bør øges. Som indikation for vækstsamarbejdets efterslæb i forhold til landsgennemsnittet kan det nuværende antal af medarbejdere med en lang videregående uddannelse fordelt på de fire sektorer opgøres således:

- Industri: 38% har medarbejdere med en lang videregående uddannelse (landsgennemsnit er 41%)

- Turisme: 18% har medarbejdere med en lang videregående uddannelse (landsgennemsnit er 34%)
- Ny økonomi 78% har medarbejdere med en lang videregående uddannelse (landsgennemsnit er 83%)
- Landbrug: 17% har medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Sideløbende hermed er der behov for at stimulere efteruddannelsesudbuddet til i højere grad at fokusere på ideudvikling. Flere medarbejdere bør således lære at udvikle nye ideer gennem efteruddannelse. Aktuelt er niveauet 21% – sammenlignet med landsgennemsnit på 29%. Som ambitiøst mål er det hensigtsmæssigt mindst at nå op over landsgennemsnittet for at kompensere for det faktum, at virksomhederne mangler medarbejdere med lang videregående uddannelse, hvilket – alt andet lige – virker befordrende for at indgå i ideudviklingsforløb i virksomhederne.

Også antallet af medarbejdere med anden videregående uddannelse har behov for at blive øget. Eksempelvis hvis antallet af medarbejdere med anden videregående uddannelse sammenlignes med landsgennemsnittets niveau, er det tydeligt, at specielt inden for turismeerhvervet er der mange virksomheder, der ikke har ansat medarbejdere med en videregående uddannelse:

Industri: 44% (landsgennemsnit er 53%)
 Turisme: 24% (landsgennemsnit er 56%)
 Ny økonomi 67% (landsgennemsnit er 81%).

Virksomheder

Generelt er der behov for, at virksomhederne i Vestsønderjylland styrker deres samarbejde med uddannelses- og videninstitutioner. I dag angiver 23% af virksomhederne at have et samarbejde med videninstitutioner, herunder uddannelsesinstitutioner. Til sammenligning anfører virksomhederne på landsplan for 34%’s vedkommende at have et samarbejde med videns- og uddannelsesinstitutioner.

Videns- og uddannelsesinstitutionerne bør i højere grad tage kontakt til virksomhederne. I dag anfører virksomhederne, at initiativet til samarbejde i 6% af tilfældene kommer fra videninstitutioner. På landsplan er andelen 3%. Gennem denne kontakt bliver det muligt for videns- og uddannelsesinstitutionerne at lytte til virksomhedernes behov, hvilket er en forudsætning for, at virksomhederne i højere grad efterspørger videns- og uddannelsesinstitutionernes tilbud.

Gennem en sådan klarere formidling af behov er det muligt at opnå en målretning af uddannelsesinstitutionernes uddannelsesstilbud til virksomhederne og dermed kan antallet af medarbejdere, der i løbet af et budgetår efteruddanner sig, øges. 27% af virksomhederne i vækstsamarbejdet anfører, at mindst 50% af medarbejderne inden for de seneste 12 måneder havde været i efteruddannelse. På landsplan er andelen 23%, så på dette felt er virksomhederne på forkant med en proaktiv fokus på at sikre bredde i virk-

somhedernes efteruddannelse. Dette forhold er samtidig baggrunden for den gule farve i budgettet ud for *styrket efter- og videreuddannelse*.

I den forbindelse bør den længerevarende efteruddannelsesindsats (defineret som mindst seks dage pr. medarbejder) om året øges. Niveaueet i dag er 29% med 25% på landsplan. Flere virksomheder bør gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning. I dag anfører 26% dette, sammenlignet med et landsgennemsnit på 32%.

Erhvervsudviklingsstrategien fremhæver, at antallet af virksomheder, som har ringe kompetence inden for markedsføring, teknologi og logistik bør mindskes. I vækstsamarbejdet anfører mellem 23-48% et ringe eller meget ringe kompetenceniveau inden for disse tre områder. Kompetenceregnskabet viser dermed, at der er basis for forbedring af specielt disse faglige områder.

Flere virksomheder bør anvende e-læring eller fjernundervisning i bestræbelserne på at effektivisere kompetenceudviklingen. Aktuelt er niveaueet 9% (på landsplan 12%).







4.2.3. Fremme etablering af iværksættere

Borgerne

Andelen af borgere med konkrete planer om etablering af egen virksomhed ligger på 10%, hvilket er over landsgennemsnittet på 6%. Dette potentiale er klart relevant at udnytte. Et andet positivt forhold er, at antallet af iværksættere, som etablerer egen virksomhed, og som dernæst udvikler et samarbejde med den virksomhed, som iværksætteren tidligere var ansat i, udgør 54% af samtlige iværksættere (med 50% på landsplan).

De etablerede virksomheder anvender ikke i tilstrækkelig grad medarbejdernes udviklingspotentialer, set i forhold til de evner og den motivation, som borgerne har. Det sætter en barriere op for borgernes mulighed for at udvise kreativ og innovativ adfærd samt i forhold til, at borgerne får lejlighed til at opnå viden om metoder til at udvikle nye ideer. I budgettet fokuseres på, at mulighederne for at gennemføre sådanne aktiviteter bør udnyttes bedre i virksomhederne.

Tabel 4.3 Strategimål: Fremme af iværksætteri

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Konkrete planer om at starte egen virksomhed		Iværksætterknop-skydning	
Viden om metoder til at udvikle nye ideer		Virksomhedernes prioritering af medarbejdere, der varetager udvikling	
Kreativ og innovativ adfærd		Virksomheder, der har introduceret nye produkter på markedet inden for de seneste tre år	

Virksomhederne







Gennem iværksætterknop-skydning fra de etablerede virksomheder kan en underskov af iværksættervirksomheder hjælpes igennem de første svære år. Iværksætterpotentialet kan ydermere stimuleres ved, at iværksætterne rådgives om udvikling af forretningsplan fra det etablerede offentlige og private iværksætterrådgivningssystem. I takt med, at de etablerede virksomheder tilmed øger deres udviklingsaktiviteter med henblik på innovation, tiltrækkes og udvikles innovative medarbejdere, der i nogen udstrækning i forståelse med ”modervirksomhederne” kan tænkes at bryde ud og etablere egen virksomhed. Et sådant virksomhedsnetværksmiljø med modervirksomheder og iværksættere kan brede sig som ringe i vandet og stimulere iværksætteri generelt i vækstsamarbejdet.

Samme effekt kan tænkes i takt med, at virksomhederne øger deres introduktion af nye produkter på markedet. Sådanne innovationer stimulerer generelt videns erhverv og skaber grobunden for nye iværksættervirksomheder. Synergien mellem etablerede innovative virksomheder og iværksættere er åbenbart relevant at støtte kompetencemæssigt, idet netop erhvervsudviklingsstrategien for Vestsønderjylland lægger op til både at fremme innovation i etablerede virksomheder og fremme iværksætteri. Pointen i ovenstående budget er, at disse mål understøtter hinanden.

4.2.4. Fremme innovation i turismeerhvervet

Turismesektoren skaber grobund for iværksættere i højere grad end landsgennemsnittet, idet sektoren har et højre niveau for iværksætterknopskydning. Dette er positivt i forhold til en generel udvikling af sektoren.

Tabel 4.4 Strategimål: Fremme innovation i turismeerhvervet

BORGERE		VIRKSOMHEDER	
Nuværende kompetenceniveau	Vurdering	Nuværende kompetenceniveau	Vurdering
Øget anvendelse af internettet		Konkrete projekter til fremme af vækst og udvikling i vækstsamarbejdet	
Viden om metoder til at udvikle nye ideer		Produkt- og serviceudvikling	
Kreativ og innovativ adfærd		Øget anvendelse af e-business	

Borgerne

Generelt anvender turismevirksomhederne e-business i beskedent omfang. Der er derfor behov for en generel oprustning på dette område, hvilket indebærer, at der i forhold til borgerne er formuleret mål for kompetenceudviklingen til understøttelse af e-business i sektoren. Enhver stimulering af borgernes adgang til internettet vil virke fremmende for virksomhedernes implementering af e-businessaktiviteter, idet borgerne og medarbejderne generelt i højere grad bliver parate til at bruge internettet. Hermed lettes virksomhedernes egne aktiviteter med udbygning af hjemmesider, præsentation af serviceydelser i en digitalt servicekanal og i forhold til at skabe en personaliseret kommunikation med potentielle kunder.

En generel stimulering gennem efter- og videreuddannelse af borgernes viden om metoder til at udvikle nye ideer vil virke positivt tilbage på turismevirksomhederne. Samme effekt vil et generelt løft i borgernes kreativ og innovative adfærd have. Dette løft afhænger af, at virksomhederne giver medarbejderne bedre rammer for at afprøve nye ideer. Her er der rum for forbedring i virksomhederne.

Virksomhederne

I erhvervsudviklingsstrategien hedder det som bekendt, at der bør sikres en bedre og mere effektiv organisering blandt turismevirksomheder og turismefremmeaktører. Aktuelt viser vores undersøgelse, at 41% af turismevirksomhederne samarbejder om produktudvikling, serviceudvikling og udvikling af produktionsprocesser (på landsplan 50%). Denne andel kan således med fordel øges.

En anden målsætning er at øge turismevirksomhedernes deltagelse i virksomhedsnetværk. Her viser undersøgelsen, at turismevirksomhederne allerede i dag ligger på et højt niveau: 65% af virksomhederne anfører, at de deltager i netværk (landsgennemsnit er 44%).

Fremme af produktudvikling og innovation i turisterhvervet er et andet centralt strategimål. Sammenlignet med landsgennemsnittet er der plads til forbedring, idet flere turismevirksomheder bør introducere nye produkter/serviceydelser på markedet. Aktuelt er andelen 53% (landsgennemsnit er 65%). En mere markant forskel gør sig gældende i forhold til forbedring af egne processer med frembringelse af turismeydelserne. I dag anfører 35% af virksomhederne, at de har gennemført forbedring af egne processer, hvilket ligger klar under landsgennemsnittet på 52%.

En øget anvendelse af e-business kan fremme virksomhedernes viden om nye markeder og endvidere gøre det lettere for virksomhederne at blive synlige over for både nationale og internationale turister. Viden om udenlandske markeder erhverves stort set uden anvendelse af Danmarks Eksportråd, regionale erhvervsfremmeaktiviteter eller gennem anvendelse af erhvervschef m.m. Langt flere turismevirksomheder har mulighed for at anvende Internettet som en del af deres afdækning af markedspotentialerne – som minimum via hjemmesider og anden elektronisk information. I dag er andelen 2%; på landsplan 10%.

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. Da erhvervsudviklingsstrategien som bekendt indeholder en lang række konkrete projektforslag, vil der nedenfor alene tages udgangspunkt i nogle mere generelle forslag, der overordnet har til formål at mindske gabet mellem det nuværende kompetenceniveau og det ønskede kompetenceniveau.

4.3.1. Brobygningsaktiviteter

Gunstige rammebetingelser understreger, at der er belæg for en ambitiøs global strategi, idet virksomhederne i vækstsamarbejdet ligger geografisk i et område, hvor globalisering og udlandsturister rummer et stort potentiale. På den anden side viser kompetenceregnskabet, at kontakten mellem videninstitutioner og virksomhederne – med landbruget som en væsentlig undtagelse – kan øges markant.

Følgende brobygningsinitiativer har til formål at fremme uddannelses- og videninstitutionernes imødekomme af virksomhedernes behov for uddannelse og målrettede vidensoverførsel (tabel 4.2 i budgettet):

Brobygningsinitiativ: Etablering af lokale sektorspecifikke virksomhedspaneler på uddannelsesinstitutioner

Det foreslås, at der for alle virksomhedsrettede uddannelses- og videninstitutioner opbygges et sammenhængende virksomhedspanelsystem. Foruden at hver enkelt panel servicerer den enkelte uddannelses- og videninstitution, sammensættes et regionspanel, der er et overordnet panel for samtlige uddannelsesinstitutioner i vækstsamarbejdet. Sådanne paneler kan formentlig sammensættes med udgangspunkt i de virksomheder, der er blandt de potentielle aftagere af institutionernes dimittender.

Formålet er gennem dialog at fremme samarbejdsprojekter – og endvidere synliggøre virksomhedernes behov og uddannelses- og videninstitutionernes muligheder.

Brobygningsinitiativ: Efteruddannelse gennem praktik, integration af vækstsamarbejdets udfordringer i undervisningen og anvendelse af e-læring

Brobygningsunderstøttet efteruddannelse, understøttet af blandt andet Syddansk Universitet, Handelshøjskolerne og vidensmiljøer i Esbjerg, bør fremmes med henblik på at etablere en systematisk efteruddannelsesaktivitet, der både er langsigtet og fremtidsrettet i forhold til sektorernes behov. Der er behov for en bred vifte af aktiviteter, der sikrer en generel øget integration af vækstsamarbejdets problemstillinger i undervisningen, således at studerende eksempelvis gennem cases og praktikophold kommer i dialog og øjenhøjde med virksomhederne.

Sådanne aktiviteter muliggør også, at virksomhederne opdager potentielle kommende medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Brobygningsinitiativ: Fremme af resultatkontrakter og økonomiske incitamenter i vækstcentrene til at servicere vækstsamarbejdets virksomheder og uddannelsesinstitutioner

Med henblik på at understøtte samspil mellem videninstitutioner i vækstcentrene og blandt vækstsamarbejdets virksomheder og uddannelsesinstitutioner anbefales det, at der formuleres incitamenter til videninstitutionerne om at udvikle tilbud til vækstsamarbejdets virksomheder.

Dette kan eksempelvis gøres ved at formulere krav om betjening af vækstsamarbejdets virksomheder i resultatkontrakter for videninstitutionerne i vækstcentrene.

Alternativt kan implementeres økonomiske incitamenter, når uddannelsesinstitutioner og/eller videninstitutioner betjener vækstsamarbejdets virksomheder. Endelig kan udvikles praktikordninger, således at uddannelsesinstitutionernes supplerende kommer i praktik i virksomhederne i vækstsamarbejdet.

Følgende brobygningsinitiativ understøtter budgetmål i tabel 4.1:

Brobygningsinitiativ: Kompetenceløft inden for produktudvikling – fokus på særlige sektorer fx landbrug

Brobygningen bør endvidere fokusere på at skabe et kompetenceløft inden for produktudvikling i alle centrale sektorer. Specielt landbruget har et underskud i produktudviklingsaktiviteterne.

På den baggrund bør der konkret sættes ind med at understøtte udviklingsaktiviteter i landbruget, baseret på efter- og videreuddannelse af bedrifternes ejere samt ansættelse af medarbejdere med videregående uddannelse. Her vil det være naturligt at lade operatører fra videninstitutioner – der i dag har en bred kontakt til landbruget fra flere forskellige typer af videninstitutioner enten i samarbejde eller i konkurrence – tilbyde at varetage efter- og videreuddannelsesaktiviteter til landbruget, både rettet mod familieejede landbrug og større landbrug med medarbejdere.

Som eksempler på produktudviklingsaktiviteter kan nævnes:

- Fremme af nye økologiske produkter fra landbruget
- Fremme af nye økologiske produkter, der går på tværs af landbrug, frugt, grønt, bær og øvrige vegetabiliske produkter
- Fremme af egnsretter, evt. i samarbejde med turismevirksomheder.

Og som eksempler på procesudviklingsaktiviteter kan anføres:

- Fremme af gårdsalg, kombineret med nye distributionskanaler (anvendelse af e-business i forhold til turister i vækstsamarbejdet)

- Fremme af nye effektive dyrkningsmetoder, bistået af videninstitutionerne i vækstcentret og understøttet af forskningsmidler fra privat og offentlig side
- Fremme af nye distributionskanaler, båret af etablerede virksomheder inden for landbrug og turisme.

Brobygningsinitiativ inden for e-business

Dette brobygningsinitiativ består af en række initiativer, der både understøtter innovation i etablerede virksomheder og fremme af iværksætteri. Endvidere vil initiativerne også rette sig mod turismesektoren. Initiativer understøtter således budgettet i tabel 4.1, 4.3 og 4.4.

Øget IT-anvendelse og fokus på e-business – Fokus på strategiske partnerskaber mellem vækstcentres aktører og vækstsamarbejdets aktører

Inden for IT er der endvidere brug for en intensiv brobygning fra vækstcentrenes leverandører samt videninstitutioner. Blandt andet kan understøttelse af produktudvikling ske gennem en samtidig understøttelse af virksomheders anvendelse af IT til markedsføring, markedsvurdering, markedsinformation med henblik på at sikre virksomhederne en plads på den digitale markedsplads. Anvendelse af e-læring vil her være oplagt at inkludere et samarbejde mellem brancheorganisationer, videninstitutioner, IT-leverandører og virksomheder.

I nogen grad eksisterer samme behov blandt turismevirksomheder, der åbenlyst ikke udnytter e-business-markedsføringsmulighederne. Mange virksomheder har end ikke et elektronisk visitkort på hjemmesiden. Det bør i den forbindelse undersøges, hvorvidt et samarbejde mellem videninstitutioner, IT-leverandører og klynger af virksomheder inden for sektorerne landbrug, industri og turisme gennem denne klyngedannelse kan blive et attraktivt marked for IT-leverandørerne, der på den baggrund kan tilbyde virksomhederne kvalitets- og prismæssigt konkurrencedygtige ydelser.

Kompetenceløft inden for global markedsføring

Brobygningen bør endvidere fokusere på at understøtte et generelt kompetenceløft inden for markedsføringsaktiviteterne i forhold til SMV-ere. Særligt på dette område viser virksomhedernes udsagn, at der eksisterer kompetencehuller, både i forhold til lokale kunder, regionale kunder og internationale kunder.

Tilbud om markedsføringsefteruddannelse til SMV-erne gennem e-læring er en supplerende mulighed.

4.3.2. Øvrige aktiviteter: Flere iværksættere gennem knopskydning fra moder-virksomhederne

Der er brug for et ambitiøst iværksætterfremmeinitiativ i vækstsamarbejdet, jævnfør tabel 4.3. Baggrunden er følgende:

Vækstsamarbejdet scorer højt i kvaliteten blandt iværksætterne. Endvidere viser kompetenceregnskabet, at det er god tradition for at samarbejde mellem udbrydere af virksomhederne, som danner egen ny virksomhed, og den virksomhed, som de nye iværksættere tidligere var ansat i. Faktisk er det vores synspunkt, at der er tale om en win-win situation, hvor iværksættere starter virksomhed på en aktivitet, der enten ikke er virksomhedens kerneaktivitet – eller sågar kan vælge at outsource. Der bør tages et initiativ til at understøtte denne form for iværksætterknopskydning fra de etablerede virksomheder.

Fremme af iværksættere kan gøres ved at sikre de infrastrukturmæssige fremmer for et sådant initiativ: en mulighed er at opbygge 1-3 iværksætterhuse med forskellige iværksætterprofiler, der ud over at agere som kontorhotel også tilknyttes dedikeret rådgivning i udarbejdelse af forretningsplaner og tilvejebringelse af kapital.

Det foreslås, at iværksætternes profil på de enkelte iværksætterhuse tager udgangspunkt i vækstsamarbejdets komparative fordele, dvs. at iværksætternes profil og baggrund typisk kan henføres til én af de sektorer, som er i fokus i nærværende kompetenceregnskab netop på grund af sektorens vækstpotentiale. Argumentet her for er, at iværksætterne på den baggrund er modnet af og kan løbende understøttes og inspireres af etablerede virksomheder og netværk, der i forvejen har vist sig både bæredygtige og vækstorienterede – og som har et kundegrundlag. Endvidere er sandsynligheden for, at iværksætteren råder over en bæredygtig forretningsidé alt andet lige højere, hvis iværksætteren har et minimum af sektorkendskab og sektorerfaring – eksempelvis skabt gennem en tidligere ansættelse i en virksomhed med en til iværksætteren beslægtet forretningsidé.

Følgende profiler for iværksætterhuse kan på den baggrund overvejes forslagsvist:

- iværksættere, der i forretningsplanen kombinerer elementer fra sektorerne turisme, kulturelt håndværk og kultur. Der etableres på den baggrund et iværksætterhus for kulturelle iværksættere.
- iværksættere inden for landbrug med salg direkte fra gården eller gennem et fælles-ejet datterselskab. Målgruppen kan være lokale turister eller aftagere på de nære markeder (både B2B og B2C), herunder det (nord)tyske marked.
- industrielle iværksættere, der enten gennem knopskydning eller gennem tiltrækning af potentielle iværksættere med en bredere geografisk baggrund tiltrækkes af et attraktivt erhvervsklima i vækstsamarbejdet iværksætterinnovationsmiljø.

Der ydes rådgivning i iværksætterinnovationsmiljøerne med henblik på udvikling af forretningsplan og fremskaffelse af kapital.

Bilag 1: Inkluderede brancher i de tre kernesektorer

Industrisektoren (KOB-koder i parentes):

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

Turismesektoren (NACE-koder i parentes):

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

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

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

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

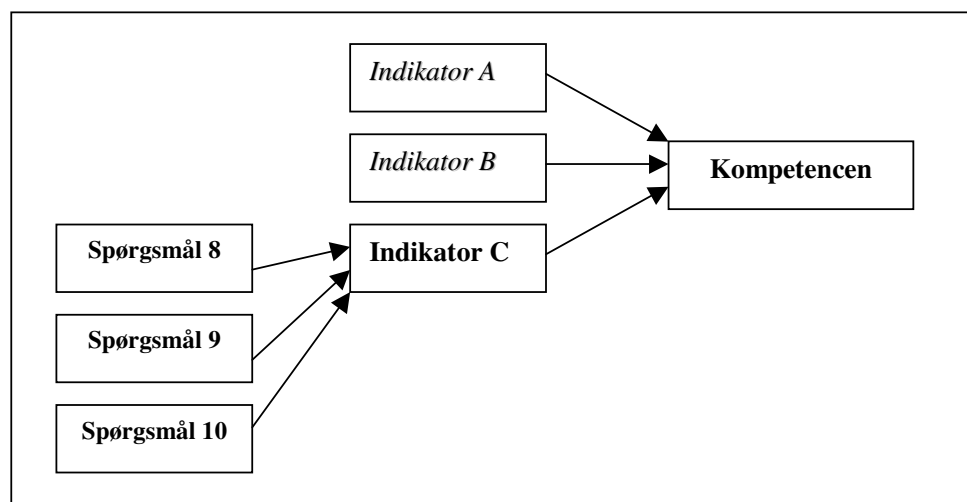
I opstillingen af kompetenceregnskaber og budgetter for de ni vækstsamarbejder er der anvendt tre gennemgående kompetencer – *læringskompetencen*, *kreativ- og innovativkompetencen* og *handlingskompetencen*. Disse tre kompetencer er opgjort i hvert vækstsamarbejde for både borgere og virksomheder. I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

Spørgsmålnr.	Svarudfald og talværdier (parentes)
8, 10, 11, 16.1, 16.2, 16.3, 16.7, 17, 18.1, 18.2, 18.3, 18.4, 23.1, 23.2, 23.3, 26, 34, 35, 36, 39, 41, 42.1, 42.2, 42.3	<ul style="list-style-type: none"> • Ja (100) • Nej (0)
25, 28, 29, 30, 31, 32	<ul style="list-style-type: none"> • I meget høj grad (100). • I høj grad (75). • I nogen grad (50). • I mindre grad (25). • Slet ikke (0).
19	<ul style="list-style-type: none"> • Aldrig (0). • 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

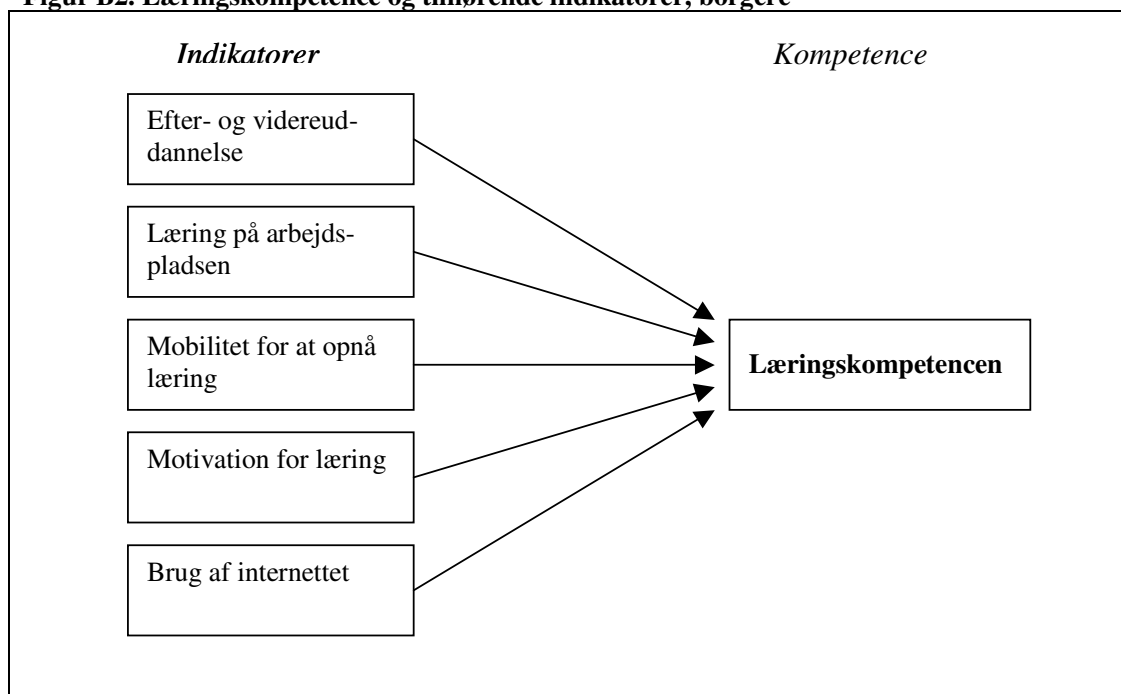
Læringskompetencen er udviklingen af individets evne til at møde nye udfordringer ved hjælp af nye tilegnede redskaber og viden. Sådan evne er forudsætning for forsat vækst og velfærd på både individ-, virksomheds- og samfundsniveau. Dermed må læringskompetencen ikke kun betragtes som et yderst væsentligt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

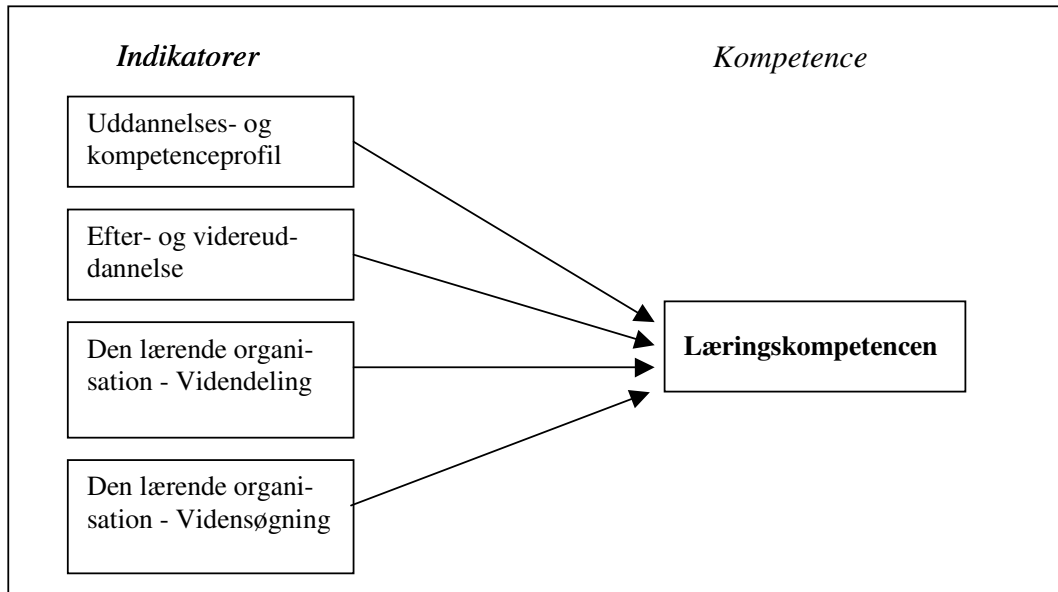
Tabel B3. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Læringskompetencen (borgere)

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

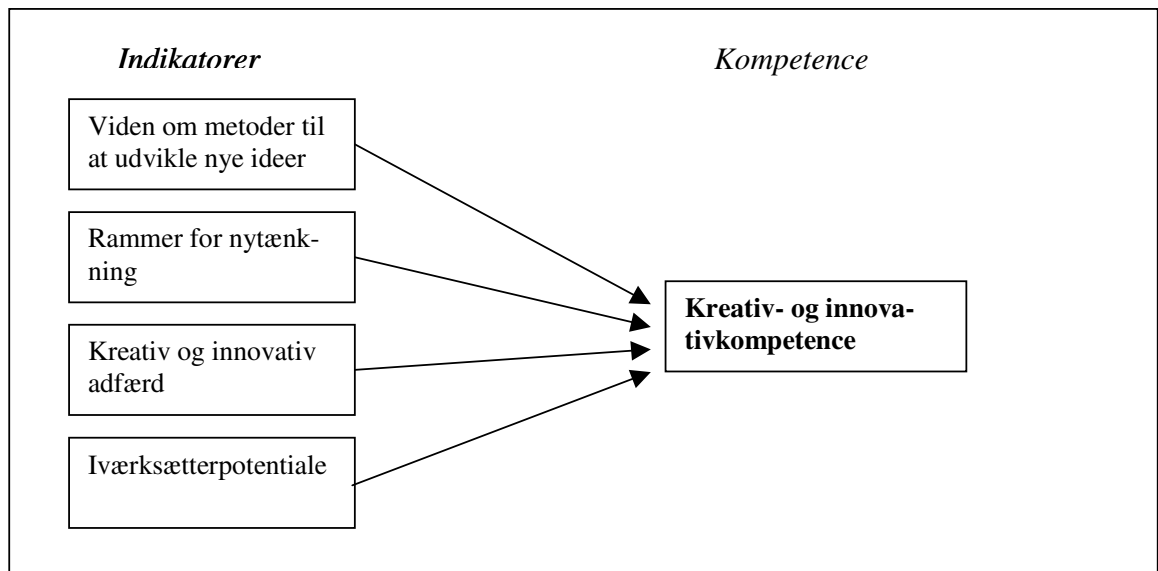
Kreative- og innovativkompetencen er vigtig i yderområder som vækstsamarbejderne, da den fremtidige vækst og udvikling i høj grad skal baseres på vækstdriverne iværksætter og innovativ. Iværksætter og innovativ afhænger i særdeleshed af kreativitet – både på individ- samt virksomhedsniveau. Hvis befolkningen 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.

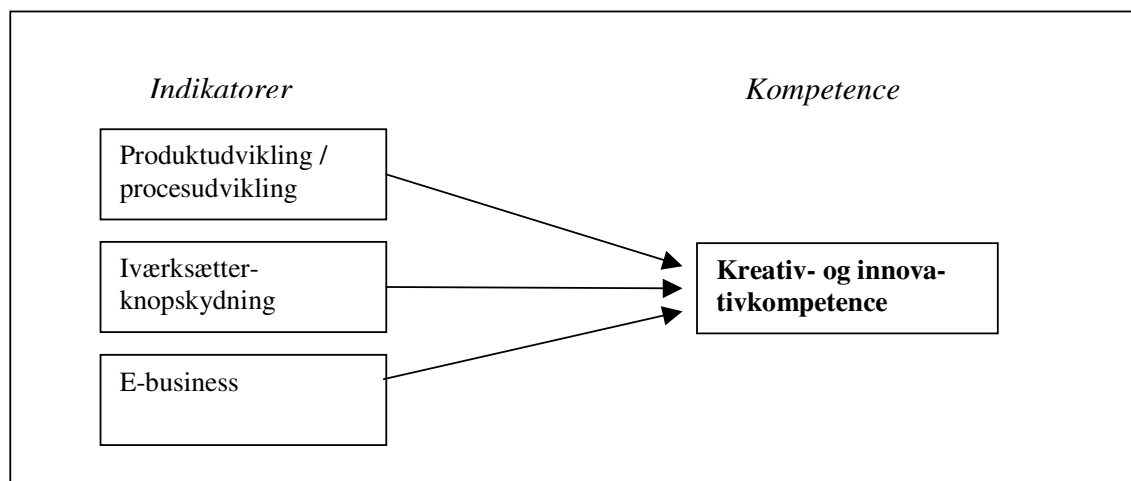
Tabel B5. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Kreativ- og innovativkompetencen (borgere)

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

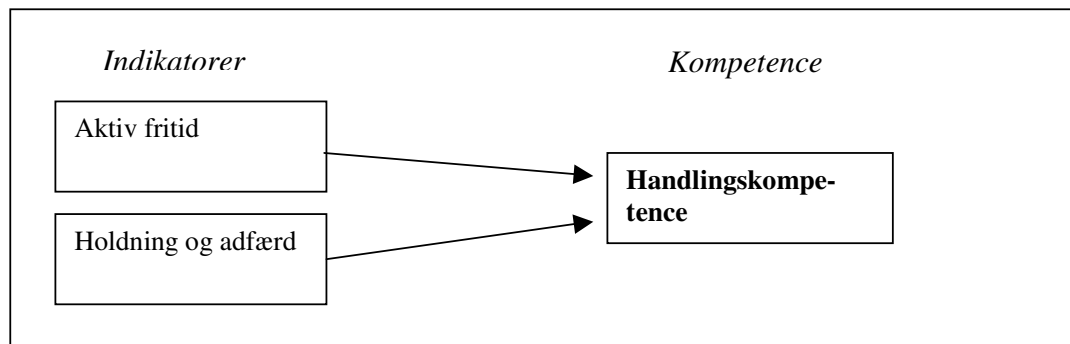
Et afgørende succeskriterium for en positiv udvikling i yderområder som vækstsamarbejderne er, at disse områder definerer sig selv som hovedansvarlige for at skabe en positiv udvikling i stedet for at se det som en opgave, der skal initieres og varetages af eksterne aktører som fx regeringen. Yderområderne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

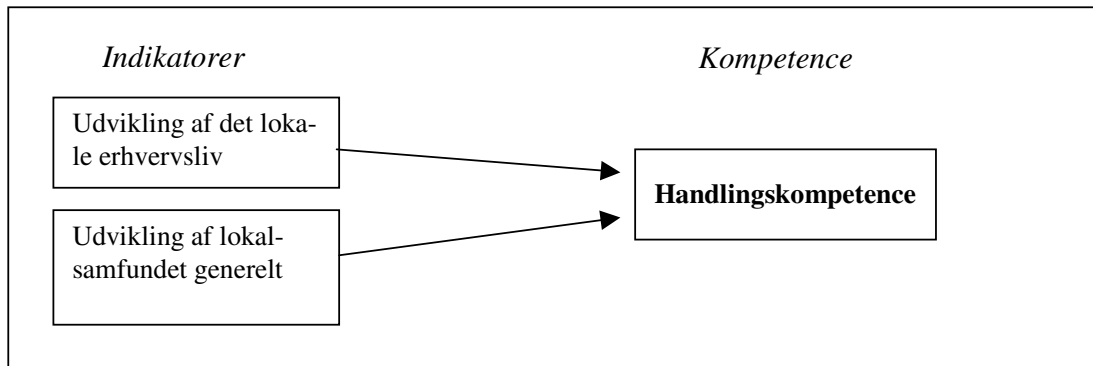
Tabel B7. Underliggende spørgsmål i indikatorerne i Handlingskompetencen (borgere)

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.