

13. december 2010

4 ud af 10 virksomheder mangler strategi for sikring af kompetencer

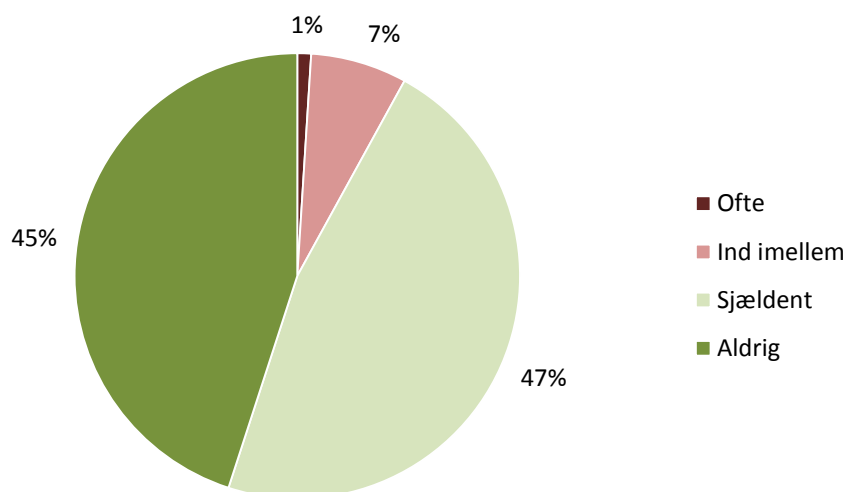
Strategisk kompetenceudvikling i virksomheden. 44 procent af de små og mellemstore virksomheder har ikke en strategi for, hvilke kompetencer virksomheden skal besidde i de kommende år for at klare sig i konkurrencen. Det fremgår af den seneste rundspørge blandt direktørerne for omkring 500 små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. Den manglende prioritering af strategisk kompetenceudvikling i virksomhederne skal ses i forhold til, at 70 procent af de adspurgte direktører erkender, at opgaverne inden for de seneste tre år har ændret sig.

Kompetencegab koster opgaver

Manglende eller forkerte kompetencer blandt virksomhedens medarbejdere kan i sidste ende resultere i, at virksomheden må sige nej til opgaver. Se figur 1 nedenfor.

Figur 1 Mangel på rette kompetencer koster opgaver

Hvor ofte har virksomheden sagt nej til opgaver, fordi I manglede rette kompetencer?



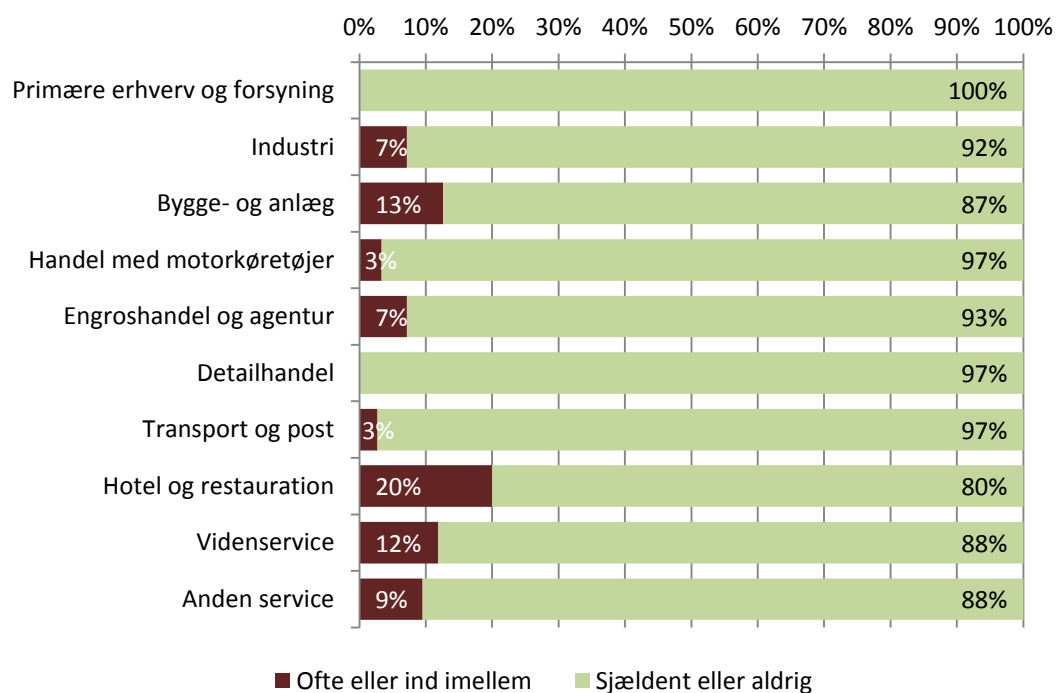
Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (504 respondenter), 3 "ved ikke" svar udeladt.

Som det fremgår af figuren, har 8 procent af de adspurgte virksomheder ”ofte” eller ”ind i mellem” oplevet at måtte sige nej til opgaver som følge af, at de rette kompetencer ikke var til stede i virksomheden. Langt størstedelen af de adspurgte virksomheder oplever det dog ikke som et stort problem.

Det er især i hotel- og restauration, bygge- og anlæg samt vidensservice, hvor der kan være virksomheder, der med mellemrum oplever, at de må sige nej, fordi de mangler kompetencerne til at løse en opgave. Se figur 2.

Figur 2 Mangel på rette kompetencer koster opgaver

Hvor ofte har virksomheden sagt nej til opgaver, fordi I manglede rette kompetencer?



Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (507 respondenter), 3 ”ved ikke” svar udeladt.

Afskedigelser, nyansættelser og efteruddannelse skal imødekomme skiftende kompetencebehov.

For at imødekomme de skiftende kompetencebehov blandt virksomhedens medarbejdere anvendes både afskedigelser, ansættelser og investering i efteruddannelse - ofte i kombination med hinanden. 21 procent af virksomhederne har således inden for de sidste tre år ansat medarbejdere med nye kompetencer som følge af, at opgaverne har ændret sig. Tilsvarende har 19 procent af virksomhederne måttet afskedige medarbejdere, fordi deres kvalifikationer ikke længere svarede til opgaverne. Endelig har 64 procent af de adspurgte virksomheder valgt at investere i efteruddannelse af medarbejdere.

Tabel 1 Ændrede kompetencebehov: Tiltag inden for de seneste tre år

I hvilken grad har virksomheden som følge af ændrede opgaver inden for de seneste tre år.....

	Ansæt medarbejdere med nye kompetencer	Afskediget medarbejdere	Investeret i efteruddannelse	Antal
Alle	● 21%	● 19%	● 64%	501
Mikrovirksomheder				
5-9 medarbejdere	● 14%	● 17%	● 57%	260
Små virksomheder				
10-39 medarbejdere	● 26%	● 20%	● 69%	199
Mellemstore virksomheder				
40+ medarbejdere	● 48%	● 33%	● 81%	43

Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010. (504 svar). To "ikke oplyst" angivelser udeladt.

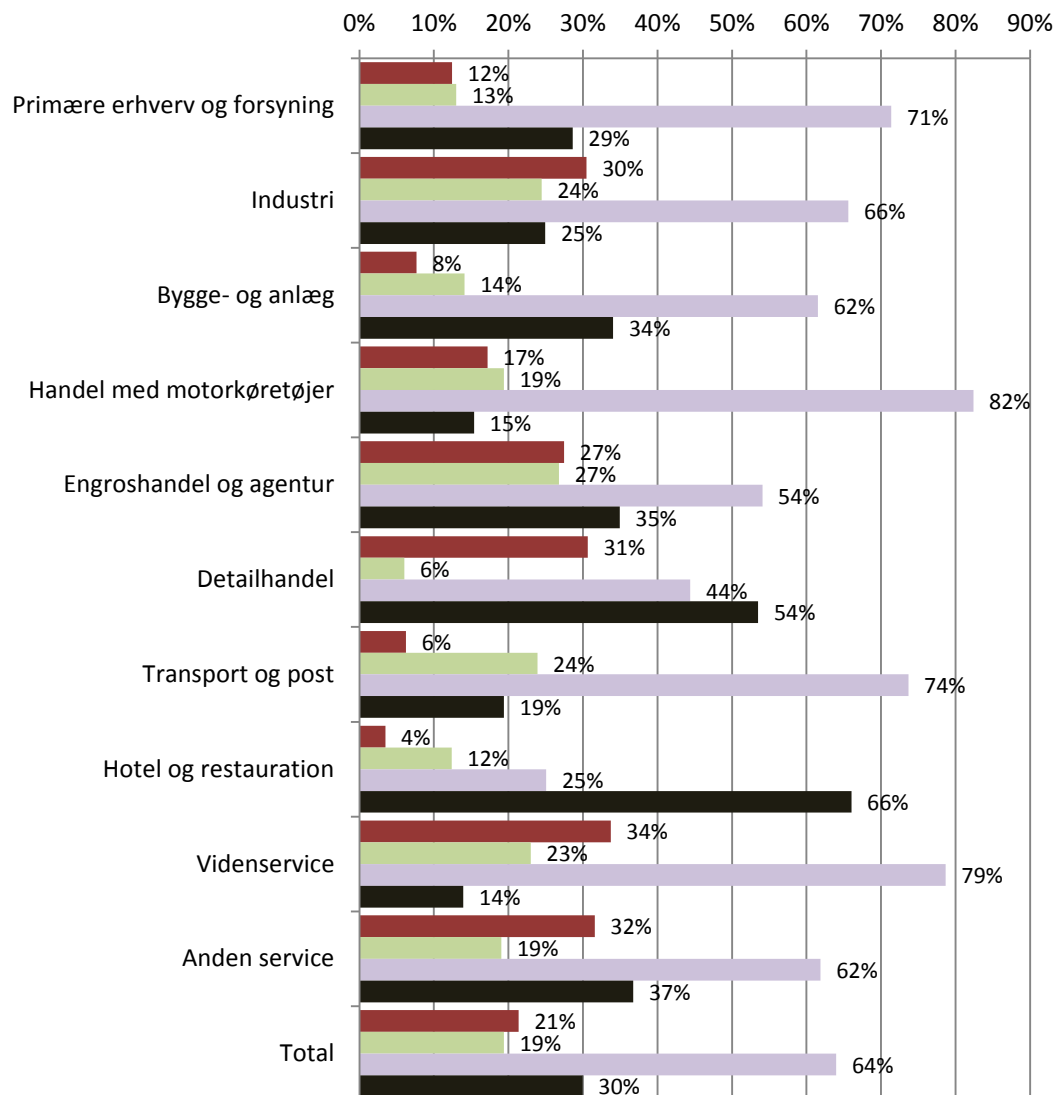
Som det fremgår af tabel 1 ovenfor, dækker tallene dog over store forskelle mellem mikrovirksomheder med under 10 ansatte, små virksomheder med 10-39 ansatte og mellemstore virksomheder med over 40 ansatte. Medarbejderomsætningen er større i de mellemstore virksomheder sammenholdt med de små virksomheder, der igen har en større medarbejderomsætning sammenholdt med mikrovirksomhederne. Ligeledes viser tabellen en klar sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og investering i efteruddannelse af medarbejdere. Således har 81 procent af de mellemstore virksomheder inden for de sidste tre år investeret i efteruddannelse af medarbejdere som følge af nye opgaver. Den tilsvarende andel for mikrovirksomheder og små virksomheder er henholdsvis 57 procent og 69 procent.

Figur 2 nedenfor viser forskelle i de strategier, som virksomhederne i forskellige brancher forfølger. Ansættelsesstrategien har især været fulgt i vidensservice, detailhandel og industrien – mens der ikke er statistisk signifikant forskel på brancherne i andelen af virksomheder, der har afskediget medarbejdere som følge af ændrede opgaver. Efteruddannelse spiller en stor rolle i de fleste brancher med undtagelse af Hotel- og restaurationsbranchen, hvor 25 procent af virksomhederne har efteruddannet medarbejder – mod 64 procent af virksomhederne i gennemsnit.

Figur 2 Ændrede kompetencebehov: Tiltag inden for de seneste tre år

I hvilken grad har virksomheden som følge af ændrede opgaver inden for de seneste tre år....

Opdeling efter branche



- Ansæt medarbejdere med nye kompetencer?
- Afskediget medarbejdere fordi deres kvalifikationer ikke længere svarede til opgaverne?
- Investeret i efteruddannelse af medarbejdere?
- Ingen af delene









Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (502 respondenter). Der er ikke signifikant forskel på branchernes brug af afskedigelser, som strategi.

Kompetencestrategi og personlige uddannelsesplaner.

Undersøgelsen viser altså, at der er en betragtelig aktivitet for at skaffe nye kompetencer til virksomhederne. Alligevel har mere end 4 ud af 10 virksomheder ikke en strategi for, hvilke kompetencer virksomheden skal besidde i de kommende år for at klare sig i konkurrencen. Det er især de mellemstore virksomheder, som angiver at have en strategi for hvilke kompetencer, virksomheden skal besidde i de kommende år for at klare konkurrencen – se Tabel 2 nedenfor.

Tabel 2 Kompetencestrategi for de kommende år

Har I en strategi for, hvilke kompetencer virksomheden skal besidde i de kommende år for at klare sig i konkurrencen?

	Ja	Nej	Antal
Alle	 55%	 45%	498
Mikrovirksomheder			
5-9 medarbejdere	 49%	 51%	257
Små virksomheder			
10-39 medarbejdere	 59%	 41%	197
Mellemstore virksomheder			
40+ medarbejdere	 73%	 27%	44

Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010. (504 svar). 6 "ved ikke" og "ikke oplyst" angivelser udeladt.

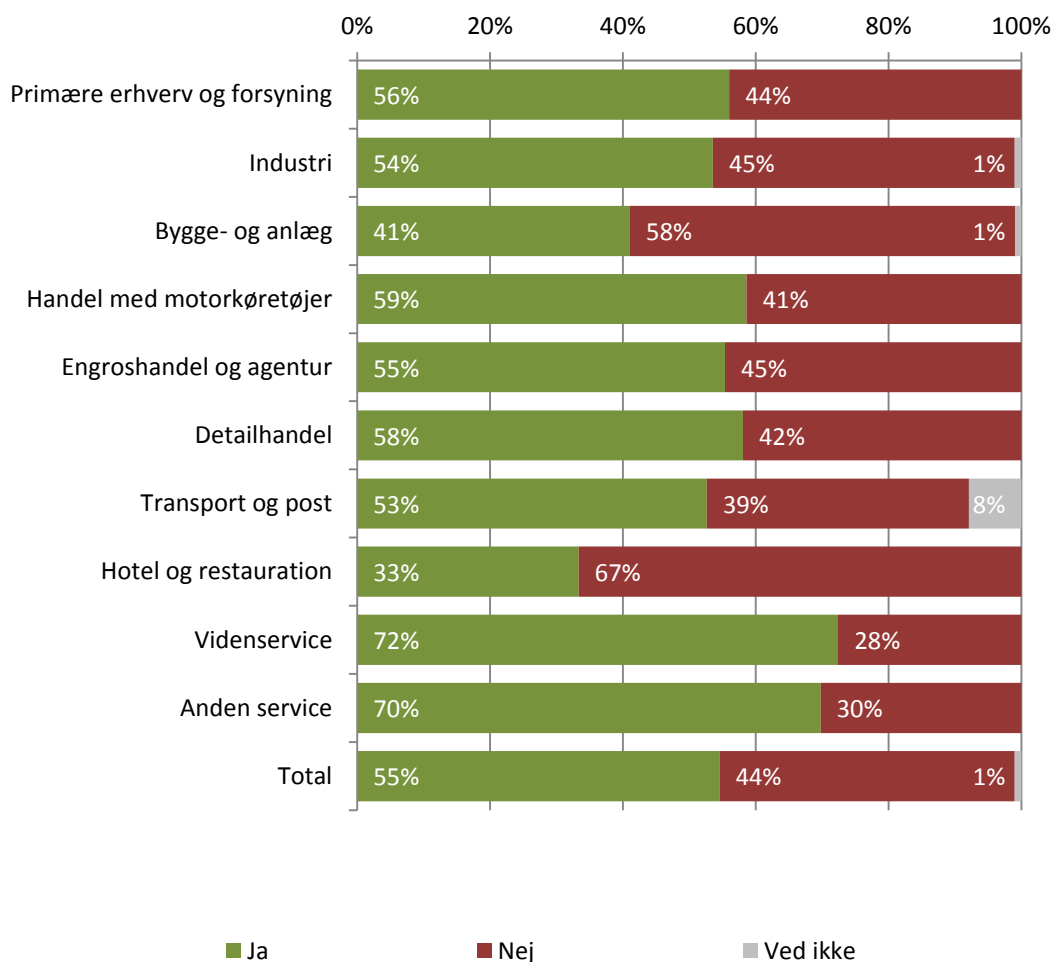
Således svarer 73 procent af de mellemstore virksomheder bekræftende på, at de allerede har en strategi for det kommende kompetencebehov. Den tilsvarende andel for mikrovirksomheder er 49 procent og for de små virksomheder med 10-39 medarbejdere er andelen 59 procent.

Figur 3 viser, at strategier er mere udbredte i servicebrancherne end i andre brancher. I vidensservice har 72 procent af virksomhederne en klar strategi imod 33 procent i hotel og restaurationsbranchen og 41 procent i bygge- anlæg.

Figur 3 Kompetencestrategi for de kommende år – strategier i brancherne

Har I en strategi for, hvilke kompetencer virksomheden skal besidde i de kommende år for at klare sig i konkurrencen?

Opdeling efter branche



Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (506 respondenter).

Bevæger man sig fra virksomhedsniveau til medarbejderniveau kan den forskellige tilgang til kompetencestrategi mellem mikro-, - små og mellemstore virksomheder genfindes.

Tabel 3 Medarbejdere med en personlig uddannelsesplan

Hvor mange af medarbejderne har en personlig uddannelsesplan?

	Alle medarbejdere	De fleste medarbejdere	De færreste medarbejdere	Ingen medarbejdere	Antal
Alle virksomheder	● 13%	● 15%	● 33%	● 39%	483
Mikrovirksomheder					
5-9 medarbejdere	● 11%	● 9%	● 31%	● 49%	247
Små virksomheder					
10-39 medarbejdere	● 13%	● 22%	● 33%	● 32%	195
Mellemstore virksomheder					
40+ medarbejdere	● 17%	● 24%	● 41%	● 17%	41

Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010. (504 respondenter). 21 "ved ikke" svar er udeladt.

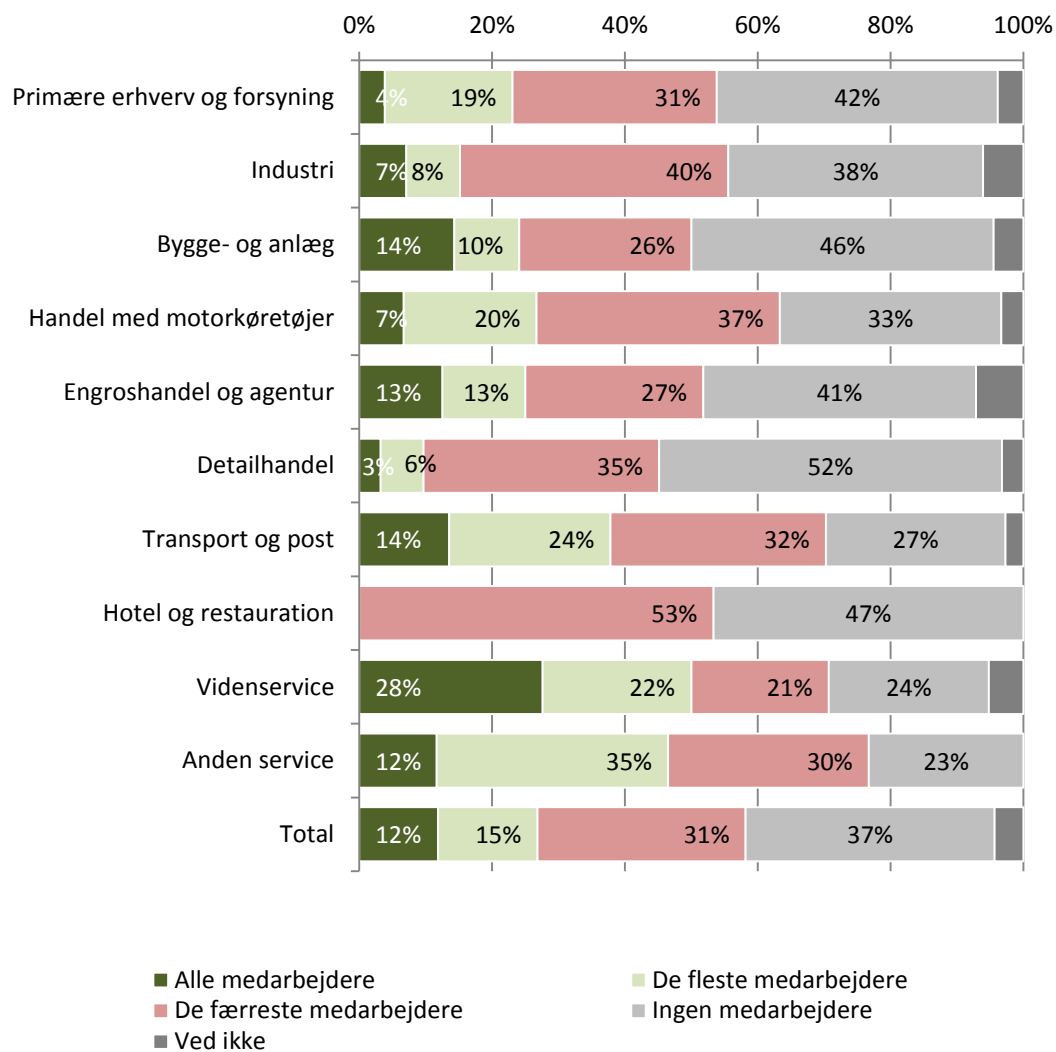
Som tabel 3 ovenfor viser, svarer over 40 procent af direktørerne fra de mellemstore virksomheder, at alle eller de fleste medarbejdere har en personlig uddannelsesplan. Derimod angiver kun hver femte direktør for en mikrovirksomhed, at alle eller næsten alle medarbejdere har en personlig uddannelsesplan.

Figur 4 nedenfor illustrerer, at der er forskel mellem brancherne på, hvor målrettet og struktureret, der arbejdes med de personlige uddannelsesplaner. Halvdelen af videns service virksomhederne arbejder med personlige uddannelsesplaner – mens så godt som ingen af virksomhederne i Hotel- og restaurationsbranchen gør det.

Figur 4 Medarbejdere med en personlig uddannelsesplan opdelt på brancherne

Hvor mange af medarbejderne har en personlig uddannelsesplan?

Opdeling efter branche

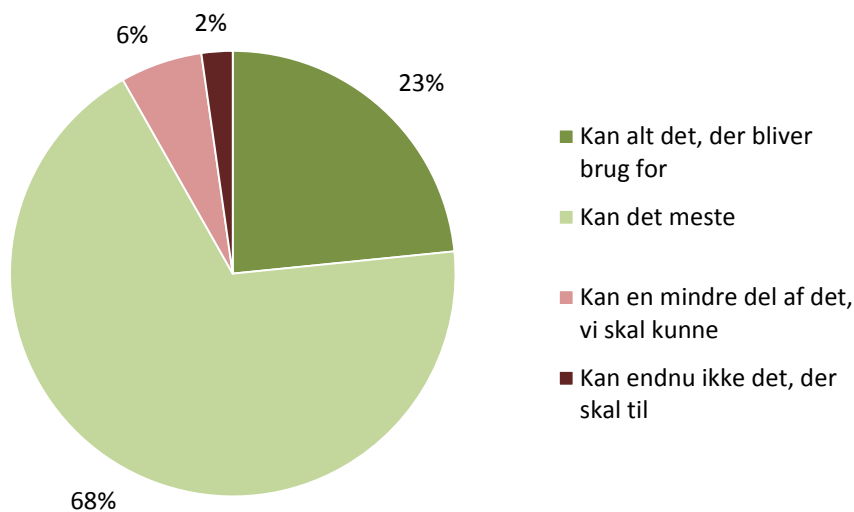


Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (507 respondenter).

En indikator på den fremtidige udvikling i afskedigelser, nyansættelser og investering i efteruddannelse er virksomhedernes vurdering af, hvorvidt de allerede i dag råder over de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne om tre år. Figur 5 herunder viser svarangivelsen.

Figur 5 Råder virksomheder over de rette kompetencer for at løse opgaverne om 3 år

I hvilken grad tror du, at virksomheden allerede i dag råder over de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne om tre år?



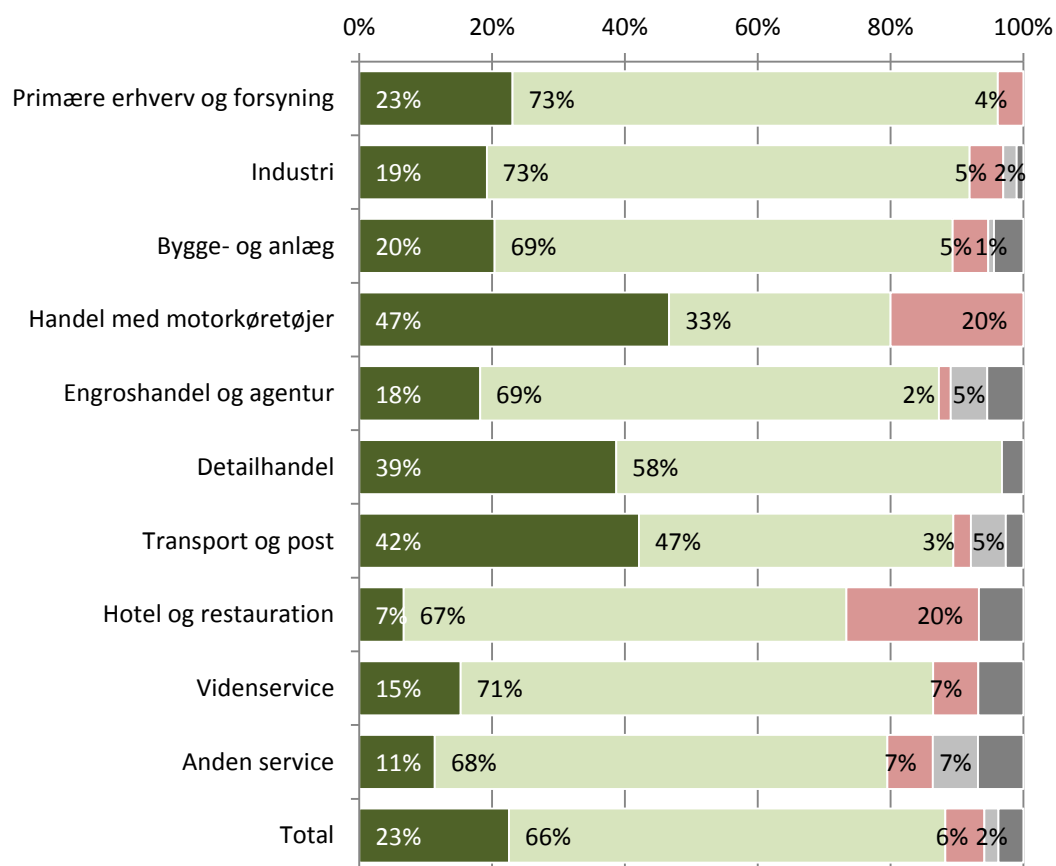
Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (504 respondenter), 17 "ved ikke" svar udeladt.

Over 90 procent af direktørerne for virksomhederne angiver, at de allerede i dag kan alt det eller det meste af det, der bliver brug for. Den resterende andel af virksomhederne må derimod ud at anskaffe nye kompetencer for at løse opgaverne om tre år – f.eks. gennem rekruttering eller via investering i efteruddannelse af medarbejderne. Andre muligheder kunne være outsourcing eller investering i ny teknologi.

Figur 6 Råder virksomheder over de rette kompetencer for at løse opgaverne om 3 år

I hvilken grad tror du, at virksomheden allerede i dag råder over de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne om tre år?

Opdeling efter branche



- Kan alt det der bliver brug for
- Kan det meste
- Kan en mindre del af det I skal kunne
- Kan endnu ikke det, der skal til
- Ved ikke

Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (510 respondenter).

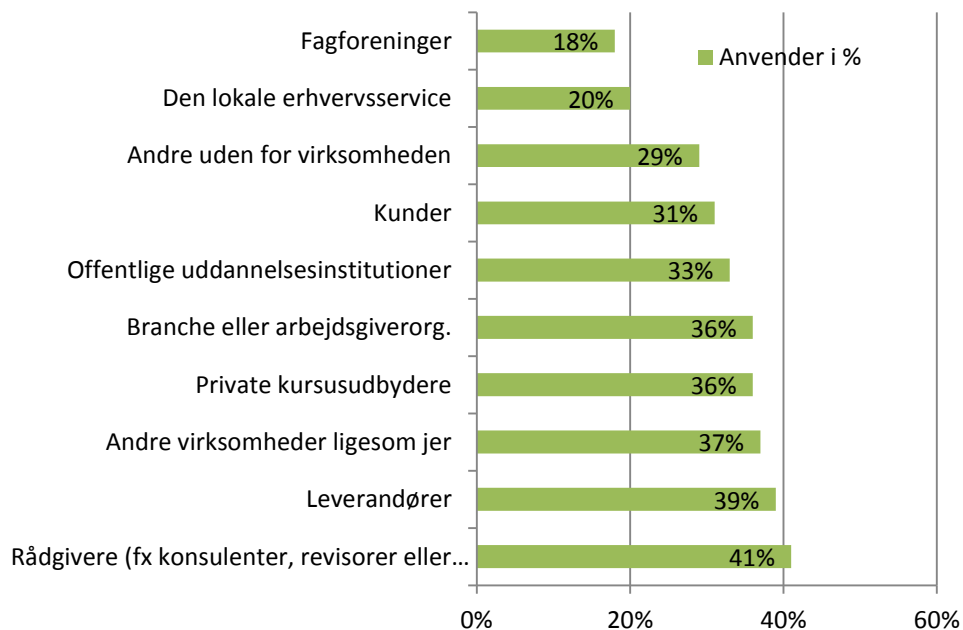
Brugen af sparringspartnere om fremtidens kompetencebehov

Virksomhederne bruger en række forskellige sparringspartnere til afklaring af fremtidens behov for kompetencer. Figur 7 herunder viser frekvensfordelingen for brugen af de enkelte aktører.

Rådgivere er med 41 procent den mest anvendte sparingspartner blandt de adspurgte virksomheder i form af konsulenter, banken eller revisoren. I den anden ende af skalaen anvender kun hver femte virksomhed den lokale erhvervsservice, mens 18 procent angiver at bruge fagforeninger som sparringspartner.

Figur 7 Anvendelse af sparringspartnere om fremtidens behov for kompetencer

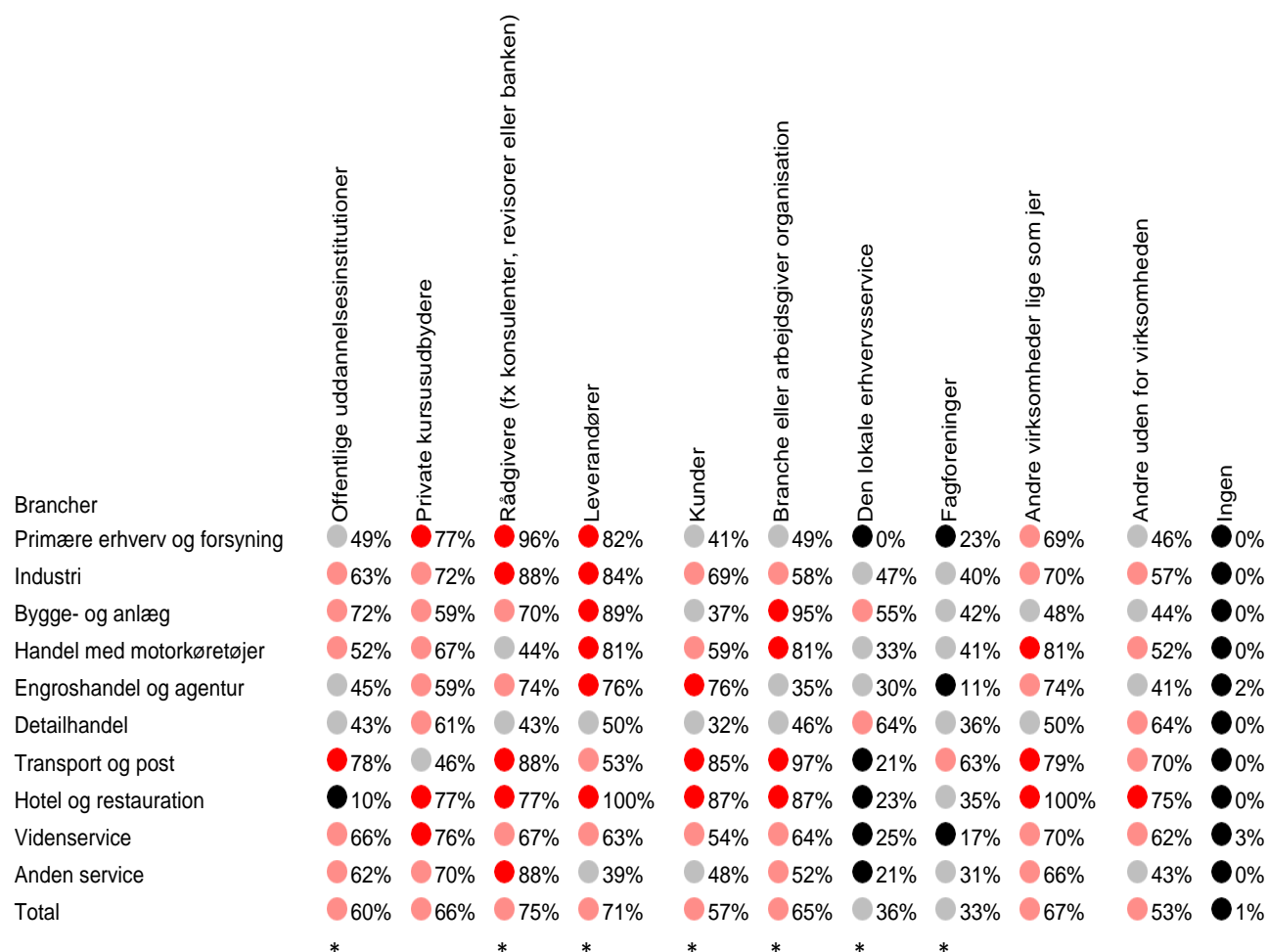
Jeg nævner nogle mulige sparringspartnere om fremtidens behov for kompetencer og vil gerne vide, om I bruger dem:



Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (504 svar)

Tabel 4 Anvendelse af sparringspartnere om fremtidens behov for kompetencer

Jeg nævner nogle mulige sparringspartnere om fremtidens behov for kompetencer og vil gerne vide, om I bruger dem:
Opdelt efter branche



Kilde: Det midtjyske Vækstlag, november 2010 (504 svar). Kolonner med signifikante forskelle mellem brancher er markeret med en stjerne. Flere svar mulige.

Valget af sparringspartner afhænger ofte af den branche, som virksomheden tilhører. Eksempelvis angiver over 70 procent af virksomhederne inden for bygge- og anlæg, at de bruger offentlige uddannelsesinstitutioner som sparringspartnere, hvorimod kun ca. 45 procent af virksomhederne inden for engroshandel og agentur eller detailhandelen gør brug af de offentlige uddannelsesinstitutioner som sparringspartnere. Se tabel 4. Der skal dog tages forbehold for, at antallet af respondenter inden for de enkelte brancher er begrænsede.

I enkelte tilfælde afhænger valget af sparringspartner også af, hvilken kommune, virksomheden er placeret i. Eksempelvis er der i Århus Kommune et markant fravalg af den lokale erhvervsservice, hvor kun 5 procent af de århusianske virksomheder angiver at bruge erhvervsservice som sparringspartner om fremtidens behov for

kompetencer. Til sammenligning angiver over 50 procent af virksomhederne fra Hedensted, Silkeborg og Skive Kommune, at de bruger den lokale erhvervsservice som sparringspartner.

Hvilke sparringspartnere, virksomheden vælger, er tilsyneladende uafhængigt af, hvor stor virksomheden er. Derimod er der en klar sammenhæng mellem, hvor mange sparringspartnere, den enkelte virksomhed bruger, og hvor stor virksomheden er. De mellemstore virksomheder bruger således i gennemsnit flere forskellige sparringspartnere sammenholdt med de små virksomheder med 10-39 medarbejdere og mikrovirksomhederne med under 10 medarbejdere. Derimod er der ingen signifikant forskel på antallet af samarbejdspartnere mellem mikrovirksomhederne og de små virksomheder.

FAKTA OM "DET MIDTJYSKE VÆKSTLAG"

"Det midtjyske Vækstlag" er et repræsentativt panel af omkring 500 direktører for små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. Virksomhederne har mellem 5 og 250 ansatte. Region Midtjylland gennemfører undersøgelsen i samarbejde med Teknologisk Institut og Jysk Analyse. Spørgsmålene er stillet i perioden november 2010.

Svarene er vægtet i forhold til branchefordelingen i Region Midtjylland. Det betyder, at der kan være små forskelle i procenter og antal på tværs af tabeller og figurer.

Region Midtjylland stiller hvert kvartal spørgsmål til panelet om regionale erhvervspolitiske problemstillinger. Spørgsmål om panelet kan rettes til:

Søren Tranberg
Regional Udvikling

Region Midtjylland
Skottenborg 26
DK-8800 Viborg

Tlf.: +45 8728 5089

E-mail: Soeren.Tranberg@ru.rm.dk