

# **VIRKSOMHEDSPANEL 5. RUNDE**

## **- Tema: Virksomhedens sparringspartnere**



## 1. Introduktion

I Region Midtjylland arbejdes der for at skabe de bedste rammevilkår for de midtjyske virksomheder. Adgangen til kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for de midtjyske virksomheders vækst og udvikling. Derfor arbejder Region Midtjylland for at sikre at de midtjyske virksomheder har et kompetent og tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag. Gennem virksomhedspanelet undersøger KOBRA halvårligt konjunktursituationen, kompetenceforsyningen og rekrutteringssituationen blandt de midtjyske virksomheder.

Det er en ambition for KOBRA, at virksomhedspanelet finder anvendelse i adskillige sammenhænge. Derfor opfordres der til, at analyseresultaterne distribueres og anvendes af alle midtjyske aktører.

### *Konjunktursituationen*

Virksomhedspanelet 5. runde viser, at der er optimisme i det midtjyske. Over halvdelen af virksomhederne forventer en stigning i omsætningen inden for de kommende 12 måneder.

Over halvdelen af de midtjyske virksomheder peger på, at kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for deres vækst og udvikling. Ligeledes viser virksomhedspanelet, at der særligt vil være brug for flere faglærte og personer med en videregående uddannelse/funktionærer de kommende 12 måneder.

### *Kompetenceforsyningen*

Virksomheder kan forsyne sig med kompetencer gennem forskellige metoder. Virksomhedspanelet 5. runde viser at virksomheder primært benytter sig af intern oplæring af medarbejdere og efteruddannelse af medarbejdere i deres kompetenceforsyning.

### *Rekrutteringssituationen*

Gennem virksomhedspanelet har KOBRA undersøgt rekrutteringssituationen blandt de midtjyske virksomheder. Undersøgelsen viser at 14 procent af de adspurgte virksomheder har oplevet rekrutteringsudfordringer inden for de seneste seks måneder, og som følge heraf ikke fået ansat de ønskede medarbejdere. Endvidere viser virksomhedspanelet 5. runde, at 30 procent af de virksomheder der har oplevet rekrutteringsudfordringer måtte opgive ordrer.

### *Virksomhedernes sparringspartnere*

Adgang til kvalificeret sparring<sup>1</sup> er vigtigt, hvis de midtjyske virksomheder skal forløse deres fulde vækstpotentiale. Derfor har KOBRA besluttet, at temaet for 5. runde af virksomhedspanelet skal omhandle de midtjyske virksomheders sparringspartnere.

### Virksomhedspanelet

KOBRA undersøger gennem virksomhedspanelet hvert halve år de midtjyske virksomheders:

- Konjunktursituation
- Kompetenceforsyning
- Rekrutteringssituation

Virksomhedspanelet er nedsat af Region Midtjylland i samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og VEU-centrene i Midtjylland.

Den viden, som bliver indhentet i forbindelse med virksomhedspanelet anvendes på tværs af erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen i Region Midtjylland.

655 virksomheder indgår i virksomhedspanelet. Endvidere er der foretaget i alt 36 interviews fordelt på følgende sparringspartnere: Revisorer, advokater, bestyrelsesmedlemmer, banken, branche-og netværk og konsulenter.

<sup>1</sup> Ved sparring forstås kontinuerlig rådgivning i forhold til virksomhedsrettede spørgsmål.

Virksomhedspanelets 5. runde er udarbejdet af KOBRA. KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt med partnere i Danmark, Norge og Sverige. Det er intentionen med projektet at samarbejde om udviklingen af fælles viden, strategier og redskaber, som partnerne kan bruge i deres arbejde med at bistå virksomhederne med deres kompetenceforsyning på arbejdsmarkedet. Dette projekt skal bl.a.:

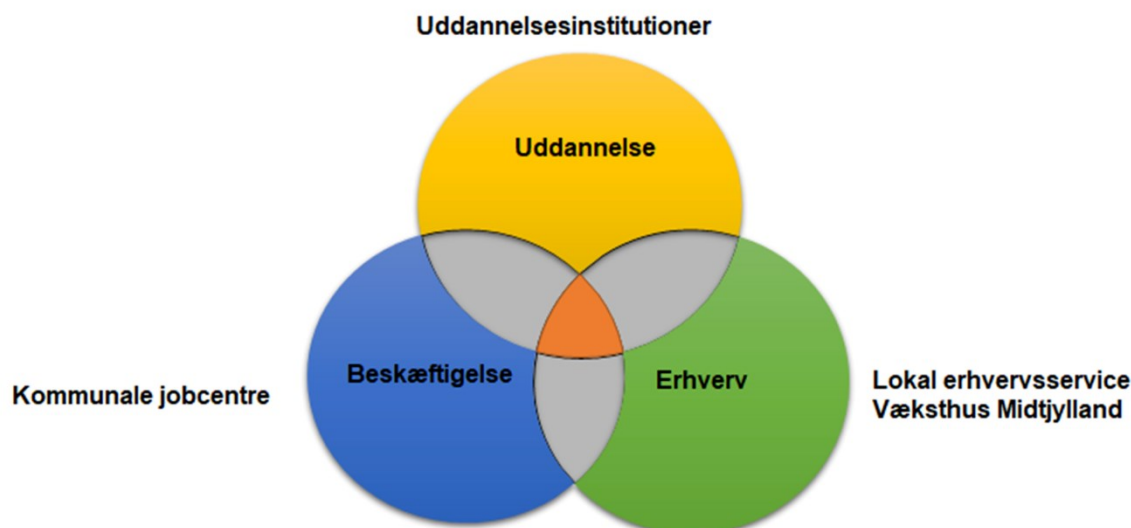
- Skabe, samle og udveksle viden om virksomhedernes fremtidige kompetencebehov i relation til arbejdskraftens kompetencer.
- Udvikle samt strukturere metoder til at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer i regionerne.
- Professionalisere den virksomhedsopsøgende indsats på tværs af det offentlige system med henblik på at forbedre dialogen, samspillet og samarbejdet med virksomhederne.

Indsatsen i projektet indeholder flere forskellige elementer. En del af indsatsen fokuserer på (a) det opsøgende arbejde, som har til formål at hjælpe virksomhederne med at foretage uddannelsesplanlægning og sikre medarbejdernes beskæftigelse – dvs. arbejde strategisk med kompetenceudvikling. Andre indsats vedrører (b) formidling og opkvalificering af de opsøgende medarbejdere, mens andre igen vedrører (c) den viden om arbejdsmarkedet som findes i systemerne – specielt om fremtidens kompetencebehov. Indsatsen er koordineret med øvrige indsats i Region Midtjylland, der retter sig imod små og mellemstore private virksomheder.

### Kompetenceforsyningsbegrebet

Kompetenceforsyning er alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere med henblik på at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne.

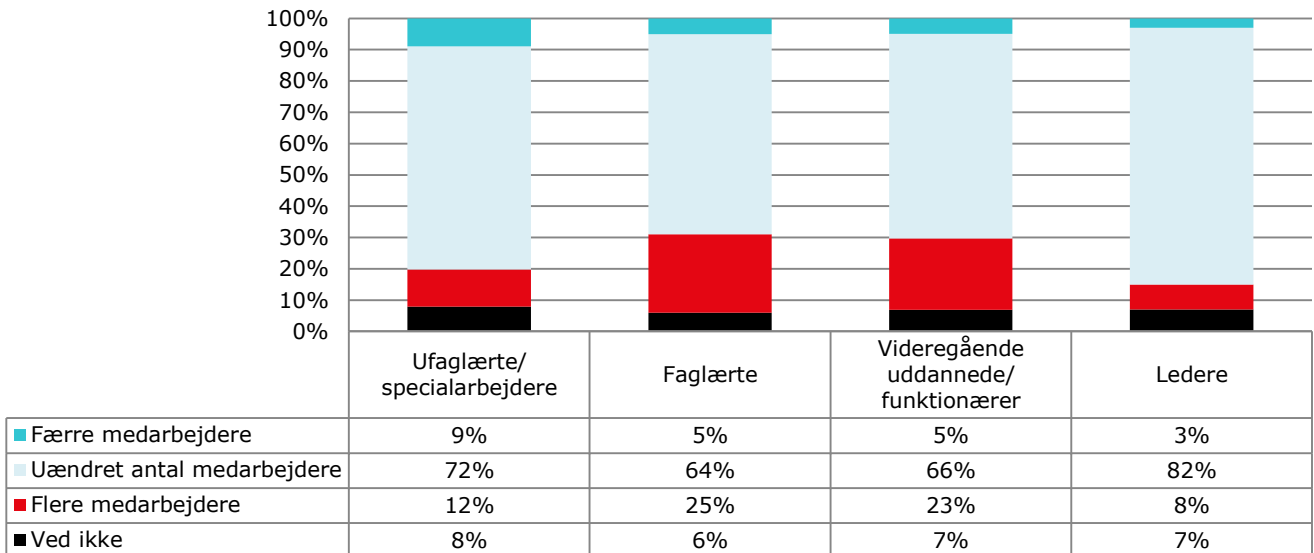
### Samspil på tværs af det offentlige system:



## 2. Konjunktursituationen

Figur 1 viser, at de midtjyske virksomheder især forventer at ansætte flere faglærte medarbejdere og personer med en videregående uddannelse/funktionærer de kommende 12 måneder.

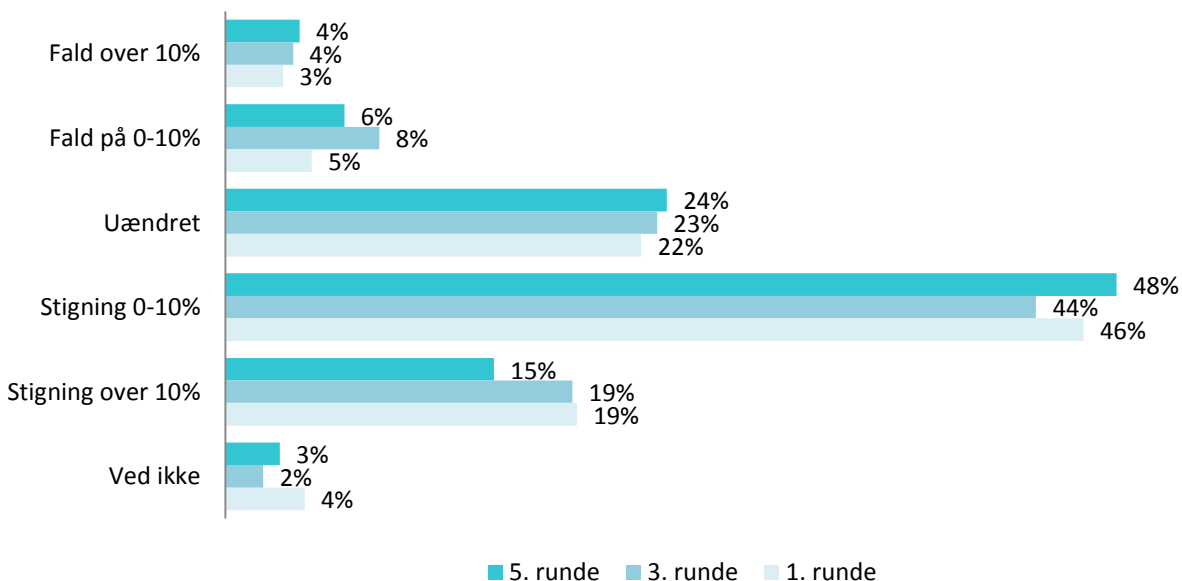
**Figur 1: Forventet medarbejdersammensætning om 12 måneder sammenlignet med de foregående 12 måneder**



### Omsætningen vil stige de kommende 12 måneder

Figur 3 viser de midtjyske virksomheders forventning til omsætning de kommende 12 måneder. Over halvdelen af de adspurgte virksomheder forventer en stigning i omsætningen. Det er værd at bemærke, at antallet af virksomheder der forventer en stigning i omsætning på over 10 % er faldet med 4 procentpoint fra første til femte runde af virksomhedspanelet.

**Figur 3: Forventet omsætning de kommende 12 måneder**

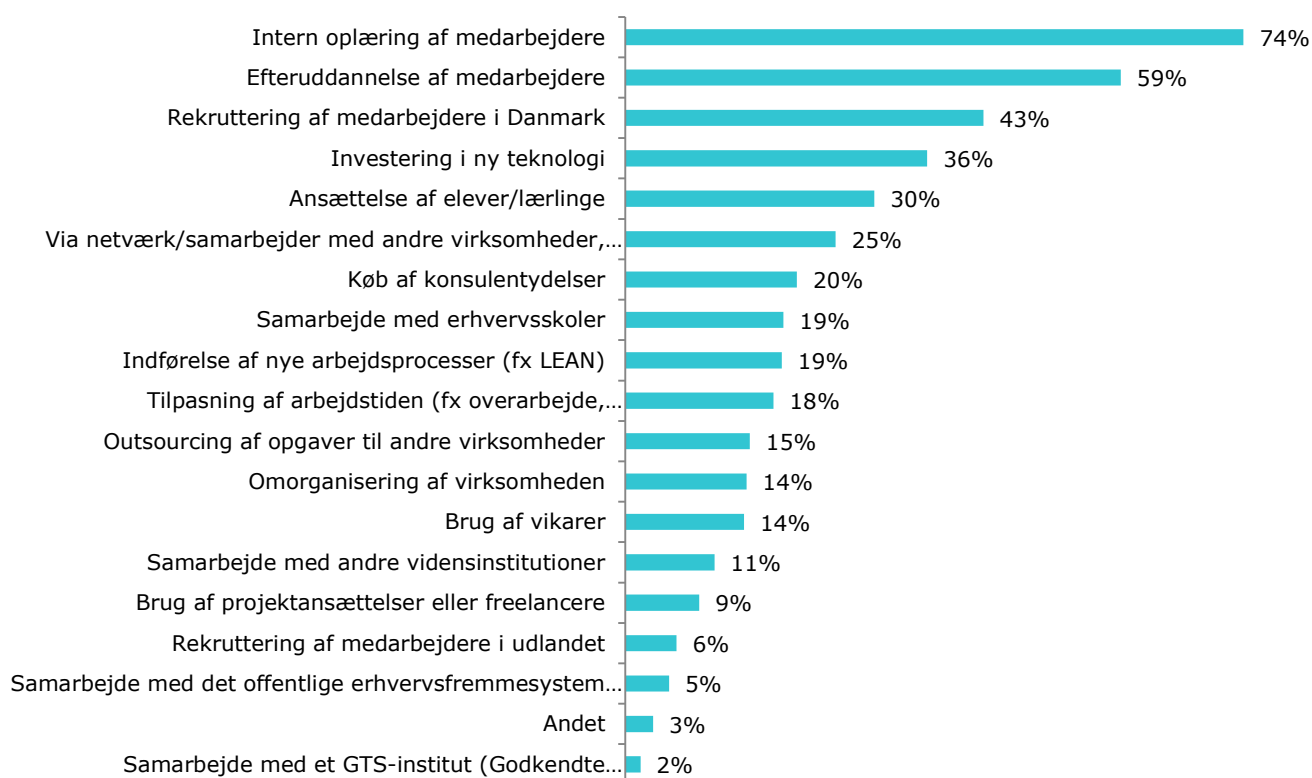


Note: Virksomheden har haft mulighed for, at angive én af svarkategorierne. Procentangivelserne er afrundet til nærmeste hele tal. Der gøres opmærksom på, at dataindsamlingen for 1. runde er foretaget i april/maj 2016, 3. runde er foretaget i april/maj 2017 og 5. runde er foretaget i marts/april 2018. N= 544 (1. runde), 588 (3. runde) og 655 (5. runde).

### 3. Kompetenceforsyningen

Figur 4 viser, hvordan de adspurgte virksomheder sikrer sig de nødvendige kompetencer. Virksomhederne gør i høj grad brug af intern oplæring af medarbejdere, efteruddannelse af medarbejdere og rekruttering af medarbejdere i Danmark.

**Figur 4: Anvendte kompetenceforsyningsmetoder**



## Kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for vækst

Figur 5 viser at over halvdelen af de midtjyske virksomheder peger på kvalificeret arbejdskraft som den vigtigste faktor for virksomhedens vækst og udvikling de kommende 12 måneder.

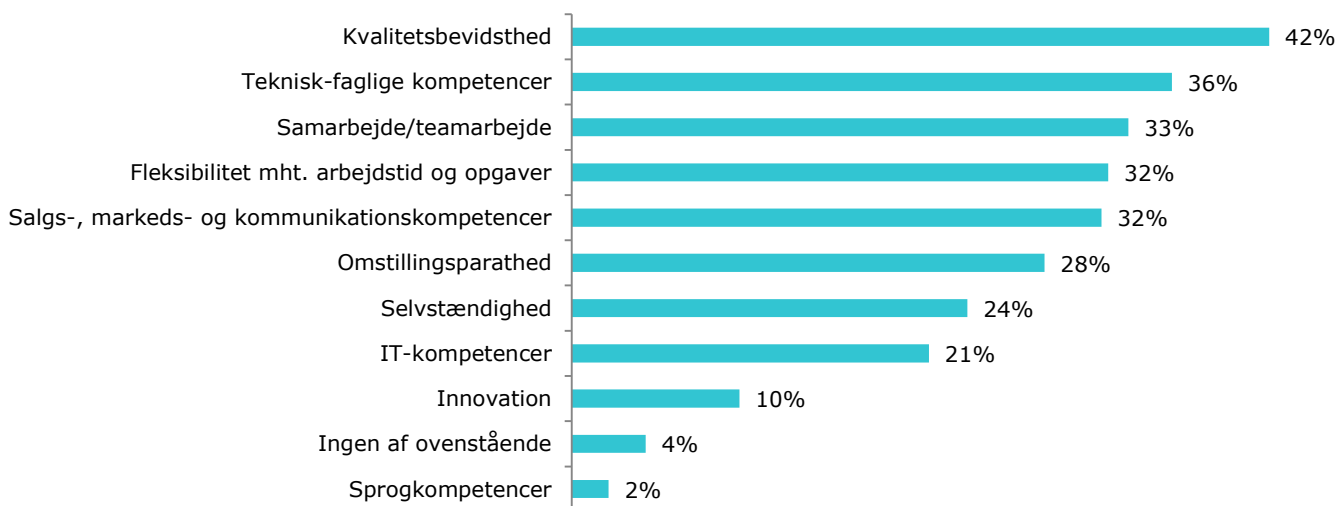
**Figur 5: De vigtigste faktorer for vækst og udvikling de kommende 12 måneder**



## Behov for kvalitetsbevidsthed og teknisk-faglige kompetencer

Figur 6 viser, hvilke kompetencer der efterspørges af de midtjyske virksomheder de kommende 12 måneder. Det er især kvalitetsbevidsthed, teknisk-faglige kompetencer og samarbejdskompetencer, der efterspørges af de midtjyske virksomheder.

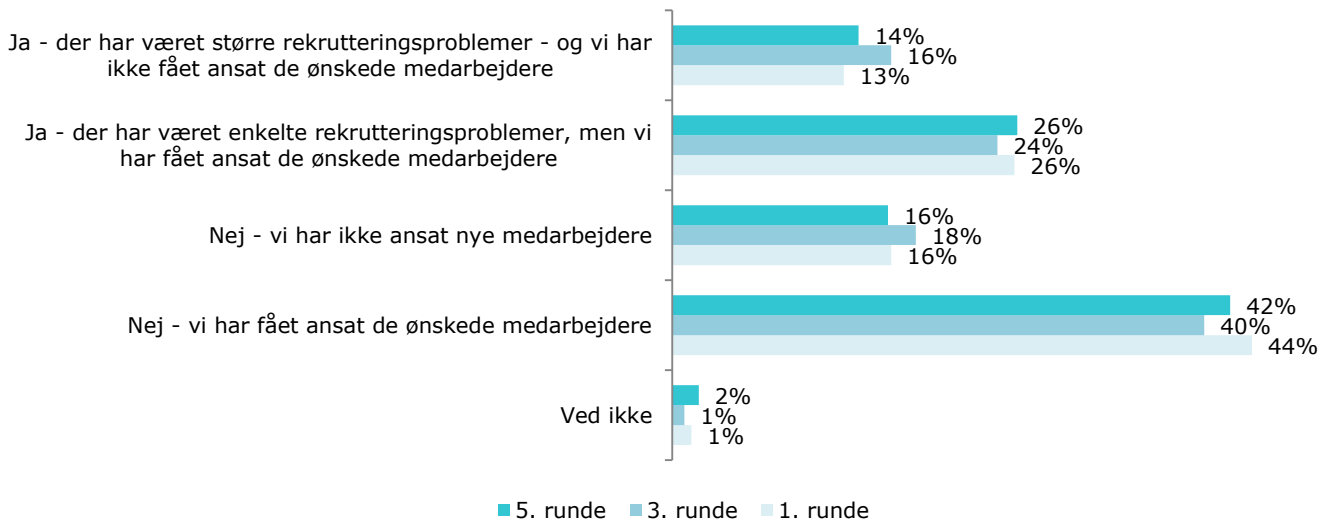
**Figur 6: Efterspurgte kompetencer de kommende 12 måneder**



## 4. Rekrutteringssituationen

Figur 7 viser, at størstedelen af de adspurgte virksomheder har fået ansat de ønskede medarbejdere de seneste måneder. Dog har 14 procent af virksomhederne oplevet udfordringer i forbindelse med rekrutteringen, og som følge heraf ikke fået ansat de ønskede medarbejdere<sup>2</sup>. Dette tal har ligget stabilt på tværs af de forskellige runder.

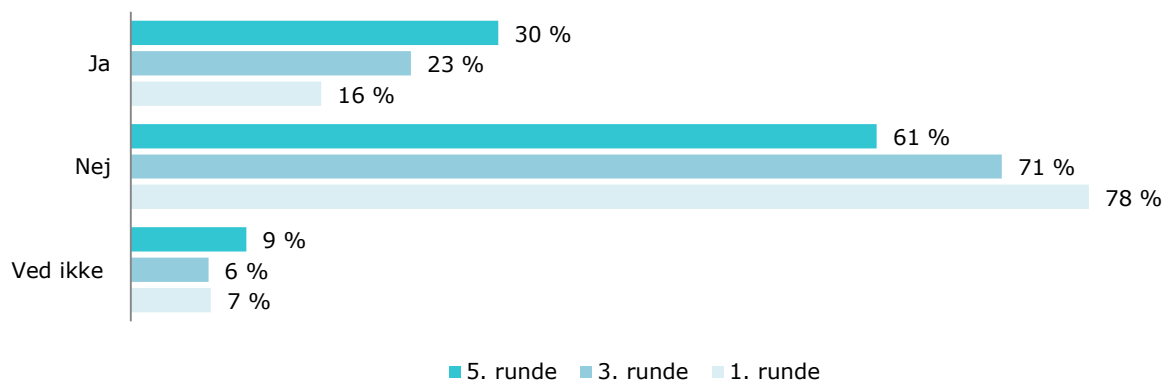
**Figur 7: Rekrutteringssituationen de seneste 6 måneder**



### Rekrutteringsudfordringerne har stigende konsekvenser for de midtjyske virksomheder

De virksomheder der har oplevet rekrutteringsudfordringer er blevet spurgt udfordringernes betydning for virksomhedens ordrer eller aktiviteter de seneste 6 måneder. Nedenstående figurer viser at procentandelen i 1. runde udgjorde 16 procent, hvor det i 3. runde var 23 procent. I denne er andelen 30 %.

**Figur 8: Har rekrutteringsproblemerne resulteret i opgivne ordrer og aktiviteter?**



<sup>2</sup> Styrelsen for Arbejdskraft og Rekruttering konkluderer at der i foråret 2018 været ca. 16.800 forgæves rekrutteringer. Det er det højeste antal siden foråret 2008 og knap 9 pct. over niveauet i foråret 2017, hvor der blev rapporteret om 15.500 forgæves rekrutteringer.

## 5. Virksomhedernes sparringspartnere

I denne udgave af virksomhedspanelet er temaet virksomhedernes sparringspartnere. Dette afsnit præsenterer hovedresultaterne af temaundersøgelsen. Med udgangspunkt i hovedresultaterne har KOBRA formuleret to anbefalinger.

### Hvad er sparring?

Sparring er ikke en ensartet størrelse blandt de adspurgte sparringspartnere. Der er dog en række fælles betragtninger der går på tværs. Blandt andet understreger størstedelen af sparringspartnere, at der er nødt til at være en tillidsbaseret dialog mellem henholdsvis sparringspartner og virksomhed i forbindelse med løsningen af en problemstilling, hvilket også betyder at sparringspartneren kan sige ting der ikke nødvendigvis er rare at høre for den enkelte virksomhed. Med hensyn til mængden af sparring viser undersøgelsen, er der er forskel på den enkelte sparringspartner. Nogle sparringspartnere fremhæver sparring som noget det gives på enkeltstående sager, hvorimod andre fremhæver, at de sparrer med virksomheden løbende vedrørende aktuelle problemstillinger.

### Virksomhederne sparrer primært om rekruttering af kvalificeret arbejdskraft

Figur 9 viser at rekruttering af kvalificeret arbejdskraft var mest efterspurgt sparringsområde blandt de midtjyske virksomheder. Ca. en tredjedel af de midtjyske virksomheder sparrede om dette emne de seneste 12 måneder. Udover rekruttering, har de midtjyske virksomheder primært sparret om driftsoptimering og forretningsudvikling.

**Figur 9: Sparring de seneste 12 måneder**



### Der henvises ikke i tilstrækkelig grad til offentlige konsulenter

Da det primære sparringsområde for de midtjyske virksomheder er rekruttering af arbejdskraft, er det bemærkelsesværdigt at jobcentre og uddannelsesinstitutioner/vidensinstitutioner ikke rangerer højere i spørgsmålet om virksomhedernes sparringspartnere. Figur 10 viser at den

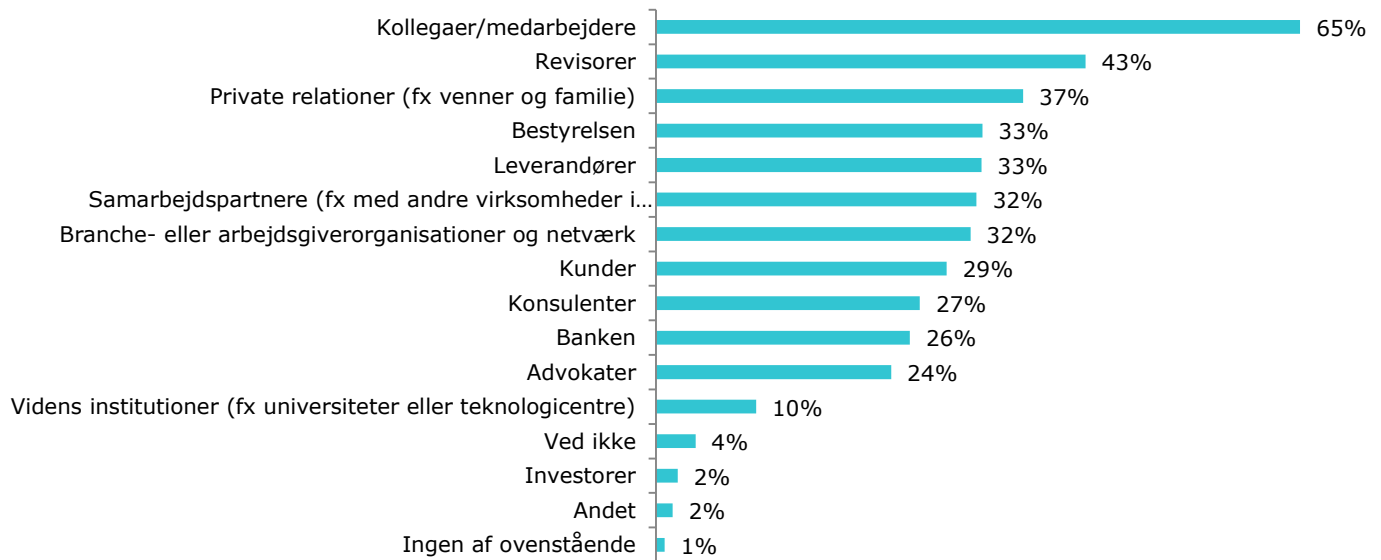
Udtalelse fra en revisor:

Hvis de får et spørgsmål som de ikke kan hjælpe med rådgiver de ikke om det.



primære sparringspartnere for de midtjyske virksomheder er kollegaerne og medarbejderne. Ses der på eksterne sparringspartnere er det primært revisorerne de midtjyske virksomheder sparrer med. Derudover er brancheorganisationerne, konsulenter, banken og advokater primære eksterne sparringspartnere for de midtjyske virksomheder. Det er kun 10 % af de midtjyske virksomheder der sparrer med vidensinstitutioner.

**Figur 10: Anvendte sparringspartnere**

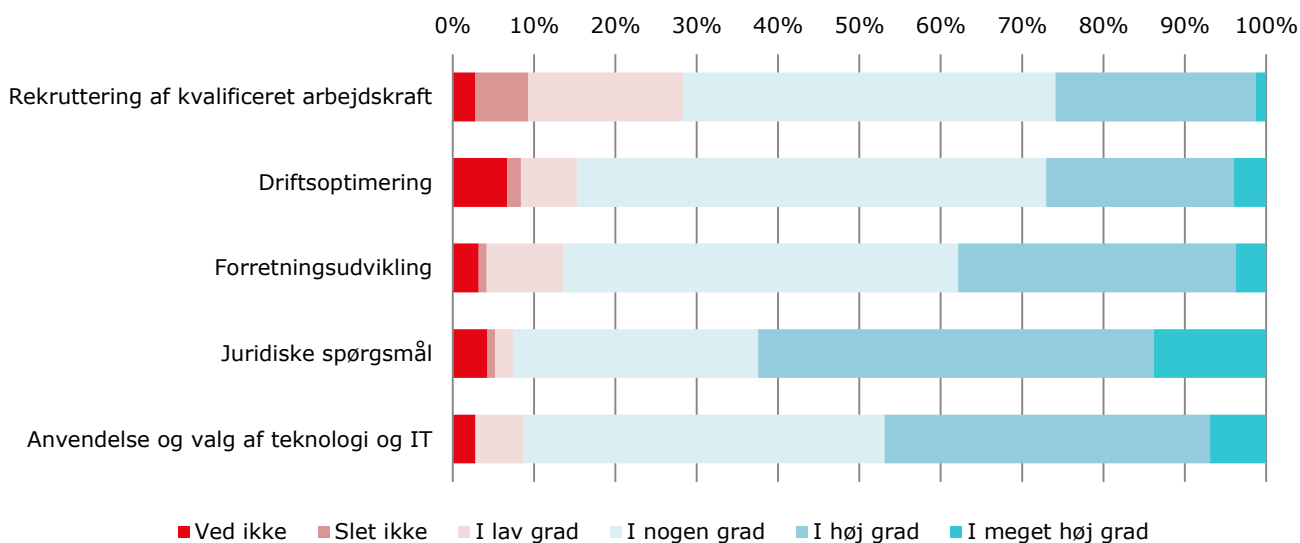


Den lave andel kan skyldes, at de midtjyske virksomheder ikke kender de services der ydes på eksempelvis uddannelsesinstitutionerne. Derudover viser KOBRA's undersøgelse også, at det er meget få af de adspurgte sparringspartnere der henviser til offentlige konsulenter som eksempelvis uddannelsesinstitutioner og jobcentre hvis de ikke selv føler sig kvalificerede til at sparre med virksomheden.

**Virksomhedernes sparring om kvalificeret arbejdskraft er ikke tilstrækkelig**

Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft var det område de midtjyske virksomheder havde sparret mest om de seneste 12 måneder. Derfor er det bemærkelsesværdigt at en relativ stor andel ikke finder sparringen inden for rekruttering af arbejdskraft tilfredsstillende. Figur 11 viser at ca. en fjerdedel af de deltagende virksomheder ikke har været tilfredse med deres sparring vedrørende rekruttering, hvilket er betydeligt højere end for de andre områder.

**Figur 11: Vurdering af sparring inden for rekruttering, driftsoptimering, forretningsudvikling, juridiske spørgsmål og anvendelse og valg af IT**



Det er vanskeligt at identificere hvorfor sparringen om rekruttering vurderes lavere end andre områder. Det kan blandt andet skyldes at det generelt er vanskeligt at tilvejebringe kvalificeret arbejdskraft. Endvidere kan det skyldes, at der ikke sparreres med de "rette" sparringspartnere, som for eksempel uddannelsesinstitutionerne eller jobcentre.

### Offentlige konsulenter er ikke synlige som mulig sparringspartner

Som allerede nævnt, henvises der kun i begrænset omfang til offentlige konsulenter hvis der ikke kan ydes sparring indenfor et givent område. Dette kan have mange forklaringer, en af dem er at offentlige konsulenter ikke opfattes som en ligeværdig sparringspartner. Dette fremgår også af KOBRA's undersøgelse, hvor en stor del af de adspurgte sparringspartnere ikke ser et behov for yderligere samarbejde.

#### Udtalelse fra en bank:

Hverken banken eller x ønsker at indgå i strategiske netværk. De vægter uafhængigheden højest og understreger at penge er delikate sager.

Omvendt viser undersøgelsen også, at de adspurgte sparringspartnere alle har et stort netværk. Så der bør være store muligheder for at udnytte hinandens styrker.

### Forskel i sparringen hos store og små virksomheder

Gennem undersøgelsen er det blevet undersøgt, hvad der karakteriserer forskellen på større og mindre virksomheder. Størstedelen af de adspurgte virksomheder peger på at de store virksomheder som regel er mere selvhjulpne i forhold til den sparring der efterspøges. Det betyder også, at sparringen i mindre virksomheder primært handler om drift og moms etc., hvor sparringen i store virksomheder som regel har en mere kompliceret karakter.

#### Udtalelse fra en advokat:

Større virksomheder har behov for rådgivning omkring større komplekse ting

## Fremadrettede anbefalinger

Med udgangspunkt i analyseresultaterne af virksomhedspanelet 5. runde, har KOBRA formuleret to anbefalinger, der kan være med til at sikre et tættere samarbejde mellem de midtjyske virksomheder og de relevante sparringspartnere i de midtjyske virksomheder.

### *1. Sikre viden om fremtidens kompetencebehov*

Det opsøgende system er afhængigt af viden om virksomhedernes nuværende og fremtidige kompetencebehov, hvis virksomhederne skal have den bedste service. I regi af KOBRA udarbejdes der analyser, der skal medvirke til at kvalificere indsatsen på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsområdet. Et solidt vidensgrundlag skal sikre, at de indsatser, der foretages på tværs af de tre systemer, har den størst mulige effekt. Det foreslås derfor, at der i regionalt regi samles et regionalt forankret triple helix-partnerskab på tværs af virksomheder, uddannelsesinstitutioner og offentlige aktører, der skal udarbejde analyser om det nuværende og fremtidige behov, når KOBRA projektet udløber til august 2018. Dette kan ske i regi af regionens kommende råd "Rådet for fremtidens kompetencer".

### *2. Dialogmøder mellem de offentlige konsulenter og virksomhedernes sparringspartnere*

Der er afgørende at de midtjyske virksomheder får adgang til kvalificeret arbejdskraft, hvis det økonomiske opsving skal fortsætte. Det kræver at de offentlige konsulenter begynder at tænke sig selv ind som en del af en større fødekæde. Med henblik på at afklare om der er mulighed for at etablere et tættere samarbejde mellem henholdsvis de offentlige konsulenter og virksomhedernes primære sparringspartnere, bør der afholdes en række dialogmøder i løbet af 2018 og 2019. Målet med dialogmøderne er en afklaring af relevante snitfald mellem de offentlige konsulenter og virksomhedernes sparringspartnere. Ansvar for afholdelse af dialogmøderne kan placeres hos de midtjyske uddannelseskonsulenter. Afholdelsen af dialogmøderne bør have følgende målsætninger:

#### *a) Bedre samarbejde mellem offentlige og private sparringspartnere*

Det er vigtigt, at de offentlige konsulenter samarbejder. Dette gælder især på tværs af uddannelses- erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen, hvor erfaringerne viser at flere virksomheder på denne måde begynder at arbejde strategisk med deres kompetenceudvikling.

Det er dog bekymrende, at en relativt lille del af virksomhederne sparrer med henholdsvis og uddannelsesinstitutioner og jobcentre. At så mange virksomheder sparrer med deres revisor skal udnyttes, så flere virksomheder begynder at arbejde strategisk kompetenceudvikling.

#### *b) Sikre et behovsbaseret uddannelsesudbud*

KOBRA's undersøgelse viste at det var meget få af virksomhedernes sparringspartnere der henviste til offentlige konsulenter, når de kom i situationer hvor de ikke selv kunne yde sparring. Der kan være to forklaringer på, at så få sparringspartnere henviser til det offentlige. Blandt andet kan det skyldes, at meget få sparringspartnere kender til det offentlige system. Det kan dog også skyldes at det udbud af uddannelse som uddannelsesinstitutionerne udbyder ikke i tilstrækkelig grad afspejler virksomhedernes efterspørgsel.

Begge dele kan afhjælpes gennem tættere samarbejde mellem henholdsvis offentlige uddannelseskonsulenter og virksomhedernes primære sparringspartnere.



*c) Skabe en fælles platform mellem offentlige og private sparringspartnere*

Hvis de offentlige uddannelseskonsulenter skal være en ligeværdig sparringspartner, kræver det at det offentlige og private begynder at "tale samme sprog". Derfor skal dialogmøderne bruges til at etablere en fælles platform mellem offentlige og private sparringspartnere. Heriblandt både fælles udfordringer og samarbejdsflader.