

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

**FINANSIERING,
FORSIKRING OG
VIDENSSERVICE**

I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSES-
OMRÅDET OM AT AFDÆKKE OG DISKUTERE FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV I NORDJYLLAND

FREMKOM – FREMTIDENS NORDJYSKE KOMPETENCEBEHOV

Den fremtidige vækst og udvikling i Nordjylland er stærkt afhængig af medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det med glæde, at partnerskabet bag FremKom-analyserne nu kan præsentere den nyeste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom 3.

Ligesom FremKom 1 fra 2008 og FremKom 2 fra 2012 bygger FremKom 3 på en række analyser og interviews om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer fem år frem i tiden.

Ud over at tegne et overordnet billede af situationen i Nordjylland giver FremKom en detaljeret indsigt i kompetencebehovene i 16 forskellige sektorer og i 4 geografiske oplande; Himmerland, Thy-Mors, Vendsyssel og Aalborg.

FremKom 3 er, ligesom de øvrige analyser, muliggjort på baggrund af en stor nordjysk opbakning og et stærkt samarbejde mellem strategiske aktører fra beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet. Det bidrager således til en sammenhængende indsats i forhold til løsningen af nordjyske udfordringer.

FremKom 3 er på det konkrete plan gennemført med assistance fra et eksternt konsulentfirma, som har været rundt på det nordjyske arbejdsmarked og talt med eksperter og ledere – fra så vel den private sektor som den offentlige. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

Resultaterne af FremKom 3 giver, over en bred front, stof til eftertanke. Det er interessant, at der på tværs af sektorer og oplande ser ud til at være en ganske særlig vægt på medarbejderens personlige kompetencer, specielt evnen til at indgå i samspil og dialog med andre og på denne vis bringe sine faglige kompetencer i spil på den mest optimale måde.

Interessant, eller tankevækkende, er det også, at manglen på både faglærte og eksperter stadig er den helt store udfordring. På dette felt forstærker FremKom 3 det billede, som også FremKom 2 tegnede.

Resultaterne af FremKom 3 skal fungere som input til både aktører, der udbyder og aktører, der efterspørger kompetenceudvikling. FremKom 3 er således både et oplæg til debat og til handling.

Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

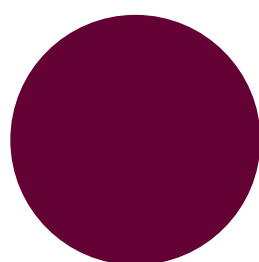
*FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside:
www.fremkom.dk*



Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD

1	Indledning	4
1.1	Om FremKom.....	4
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	6
1.3	Hovedresultater.....	7
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	8
3	Fremtidens kompetencebehov inden for finansiering, forsikring og vidensservice	12
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov.....	12
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren.....	13





1 INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren finansiering, forsikring og vidensservice i Nordjylland. Rapporten er en del af en større analyse under FremKom 3 projektet, der har til formål at afdække fremtidens kompetencebehov i Nordjylland på fem års sigt.

1.1 OM FREMKOM

Fremkom 3 er en videreførelse af FremKom 1, der blev gennemført i 2007-2008 og FremKom 2, der blev gennemført i 2010-2012, og som også satte fokus på fremtidens kompetenceudfordringer i Region Nordjylland.

FremKom 3 omfatter en analyse af det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer og fire oplande - Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel. Resultaterne af FremKom 3 er afrapporteret i en hovedrapport, 16 sektorrapporter samt fire oplandsrapporter. Indeværende rapport udgør en af de 16 sektorrapporter.

Det er hensigten med sektorrapporten at give et bredt billede af sektorens kompetencebehov ud fra det samlede billede af sektoren og de generelle tendenser på tværs af sektorer. Sektorens kompetencebehov og -krav samt de generelle tendenser, der præger kompetencebehovet, er blevet identificeret gennem analysens samlede datagrundlag.

Alle FremKomanalyser er tilgængelige på www.fremkom.dk

Sektorrapporten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1 indeholder indledning, introduktion til den anvendte forståelse af kompetencebegrebet og en kort opsummering af de centrale resultater af analysen af sektoren.

Afsnit 2 indeholder en analyse af udviklingstendenser inden for beskæftigelse og uddannelser i sektoren, på baggrund af en fremskrivning af udviklingen i beskæftigelsen og en survey gennemført blandt virksomheder inden for sektoren.

Afsnit 3 indeholder en analyse af udviklingen i arbejdskraft- og kompetencebehov i sektoren, baseret på resultater af surveyen og en række kvalitative interviews med virksomheder og sektoreksperter.

1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

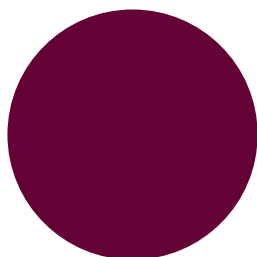
Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysens hovedkonklusioner, en pixi udgave af hovedrapporten samt 16 sektorrapporter og fire oplandsrapporter, der sætter fokus på hovedkonklusionerne for de enkelte sektorer og oplande.

Alle rapporter er baseret på et omfattende datagrundlag.

Rapporterne i FremKom 3 bygger på et omfattende analysearbejde, hvor der har været indsamlet data ved hjælp af følgende metoder:

- Registerbaserede fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionen fordelt på sektorer og oplande.
- Kvalitative interview – 40 personlige og 5 fokus-gruppeinterview - med sektoreksperter inden for de 16 sektorer.
- Spørgeskemabaserede telefoninterview blandt både private og offentlige virksomheder i hele regionen – virksomhedssurvey med 1769 deltagende virksomheder.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder i de 16 sektorer og 4 oplande.
- Ekspertseminar hvor eksperter og interessenter har kommenteret og tolket resultater og konklusioner.

COWI A/S har gennemført analysen i samarbejde med Center for Regional og Turismeforskning (CRT) og Jysk Analyse. COWI har haft ansvaret for analyserne, udarbejdelsen af rapporterne, de kvalitative interview, tilrettelæggelsen af dataindsamlingen og udarbejdelsen af de anvendte spørgeskemaer. Center for Regional og Turismeforskning har haft ansvaret for levering af registerdata og den statistiske fremskrivning. Jysk Analyse har haft ansvaret for telefoninterview i forbindelse med virksomhedssurveyen.





1.2 KOMPETENCE- BEGREBET I FREMKOM 3

Globaliseringen og den teknologiske udvikling har på tværs af sektorer betydelig indvirkning på fremtidens kompetencebehov og –krav i Nordjylland. Vores evne til i stigende omfang at omsætte viden til nye produkter og løsninger er blevet konkurrenceparametre og har medvirket til et øget fokus på automatisering og effektivisering i virksomhederne. Organisatorisk har det betydet mere fokus på team- og samarbejde og øget inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser.

Følgevirkningerne af disse forandringer er, at medarbejderne skal kunne håndtere både indførelse af ny teknologi, nye arbejdsprocesser og nye organisationsformer. Udviklingen i arbejdets organisering betyder, at virksomhederne har behov for, at medarbejderne i større grad besidder de rette personlige kompetencer, da de i stigende grad bliver en forudsætning for, at de faglige kompetencer kan anvendes kompetent i konkrete arbejdssituationer.

For at sikre en fælles forståelse af kompetencebegrebet, anvendes i FremKom 3 analysen en model til generel forståelse af kompetencebegrebet.

I modellen er der et særligt fokus på at skelne mellem faglige kvalifikationer og faglige kompetencer samt en opdeling af de generiske kompetencer i generelle- og personlige kompetencer. Generiske kompetencer kan kort beskrives som brancheafhængige kompetencer.

En nærmere beskrivelse af modellen og kompetencebegrebet kan findes i FremKom 3 analysens hovedrapport, som er tilgængelig under www.fremkom.dk.

1.3 HOVEDRESULTATER

Finansiering, forsikring og vidensservice:

Sektoren finansiering, forsikring og vidensservice er defineret virksomheder, som beskæftiger sig med finansielle transaktioner og investeringer, herunderpenge- og real-kreditinstitutter, holdingselskaber, kapitalfonde mv., samt virksomheder der leverer/og administrerer forsikring og pension. Omfatter desuden virksomheder beskæftiget med virksomhedsrådgivning og analyse.

- Finansiering, forsikring og vidensservice har næsten 11.000 arbejdspladser i Nordjylland. Cirka halvdelen af virksomhederne i sektoren har forventning om vækst i beskæftigelsen de kommende år, mens ca. 1/3 forventer uændret beskæftigelse.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for sektoren i Nordjylland på 8 % svarende til ca. 850 arbejdspladser. Det er den næststørste vækst i antallet af arbejdspladser, der ifølge fremskrivningerne forventes i de kommende 5 år i Nordjylland.
- Virksomhedssurveyen tyder ligeledes på, at der er optimisme blandt virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice. Halvdelen af virksomhederne forventer således at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, især medarbejdere med en mellem-lang og lang videregående uddannelse, mens 16 % forventer at reducere beskæftigelsen.

Fremtidens kompetencebehov inden for finansiering, forsikring og vidensservice:

- Virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice vil i de næste 5 år især stille krav til medarbejdernes processuelle, relationelle og kommunikative kompetencer. Dette gælder både ikke-faglærte, erhvervsuddannede, samt medarbejdere med videregående uddannelser.
- Hos lederne vurderes evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv., økonomiske og finansielle kompetencer, samt evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.

- Godt tre fjerdedele af virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (78 %). 22 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder, men ingen af de interviewede virksomheder finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder. Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede generelt mangler praksiserfaring, herunder særligt at kunne omsætte teori til praksis.
- Uddannelsesniveaueet i især finans- og forsikringsvirksomhederne er steget og ventes at fortsætte med stige de kommende år. I mange virksomheder vil behovet for medarbejdere med de gængse erhvervsfaglige uddannelser på finansområdet falde, og efterspørgslen efter medarbejdere med videregående uddannelser vil stige.
- Kommunikation og formidling bliver i stigende omfang en nøglekompetence hos de medarbejdere, som har kundekontakt. Komplexiteten i sektorens ydelser stiger, og kundernes forventninger til både kommunikationsform og medarbejdernes viden om ydelser mv. stiger også markant.
- IT-understøttelsen af finanssektoren har stigende betydning for kompetencebehovet. Udvikling og vedligeholdelse af IT-systemer er en afgørende funktion i sektoren og rekruttering af medarbejdere i disse funktioner er derfor helt centralt.
- Antallet af finansvirksomheder med hovedsæde i Nordjylland er faldet, hvilket gør det vanskeligere at rekruttere specialister og ledere med erfaring fra sektoren. Især de mindre virksomheder i sektoren vil i stigende grad have behov for at outsource opgaver, eksempelvis på IT-området, inden for juridisk rådgivning mv.
- I de dele af regionen med størst afstand til uddannelsesstederne kan det desuden være vanskeligt at rekruttere medarbejdere med en videregående uddannelse, eksempelvis finansøkonomer. I nogle virksomheder satser man derfor fortsat på erhvervsuddannede finansfunktionærer.

2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Finansiering, forsikring og vidensservice har næsten 11.000 arbejdspladser i Nordjylland. Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for sektoren i Nordjylland på 8 % svarende til ca. 850 arbejdspladser

(Tabel 2.1). Det er den næststørste vækst i antallet af arbejdspladser, der ifølge fremskrivningerne forventes i de kommende 5 år i Nordjylland.

Tabel 2.1 Den forventede ændring i efterspørgslen efter arbejdskraft 2014-2020 i Nordjylland i de enkelte sektorer.

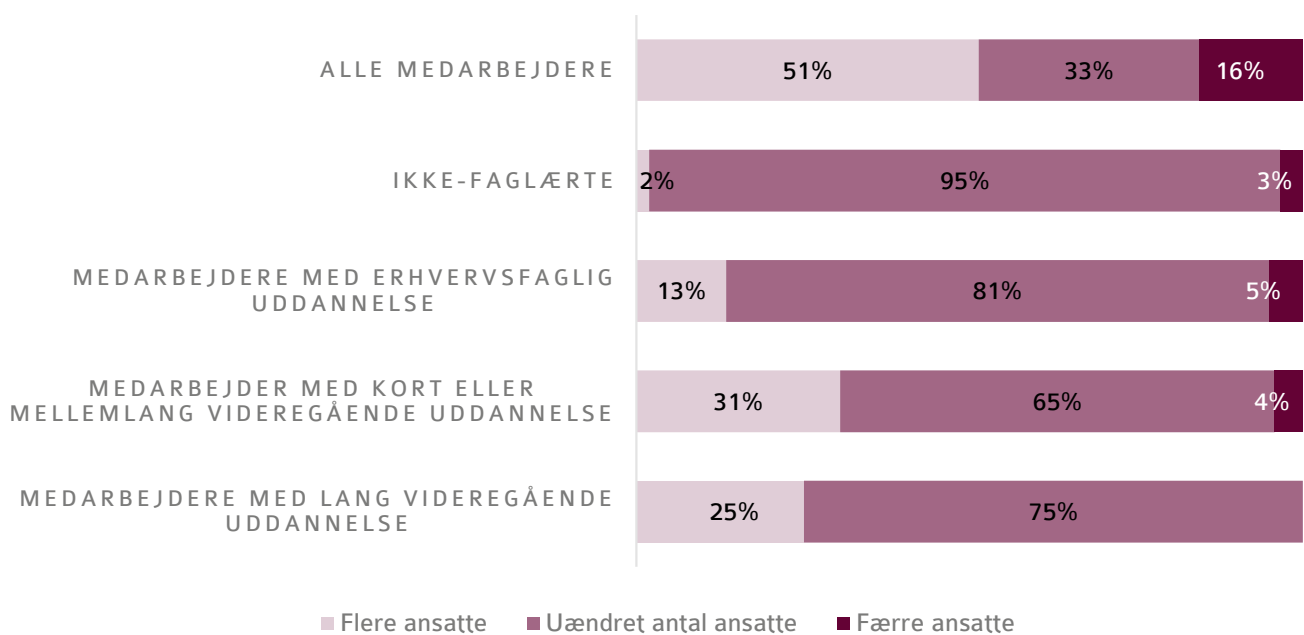
Antal arbejdspladser				
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteerhverv	6.001	5.595	-406	-7%
Transport og støtteerhverv	17.087	17.944	857	5%
Byggeri og støtteerhverv	34.726	35.881	1.155	3%
Metalindustri	4.074	3.821	-253	-6%
Sundhedsvæsen, sundhedste. og medico	27.018	27.082	64	0%
Finansiering, forsikring og vidensservice	10.869	11.719	850	8%
Handel og forretningsservice i øvrigt	20.553	21.657	1.104	5%
Øvrigt produktion	5.890	5.614	-276	-5%
Uddannelse	22.652	22.457	-195	-1%
Pleje og omsorg	29.962	29.636	-326	-1%
Offentlig administration og organisationer	18.971	19.022	51	0%
Uoplyst	1.271	1.273	2	0%
I alt	268.670	274.448	5.778	2%

Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)

Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland tyder ligeledes på, at der er optimisme blandt virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice. Halvdelen af virksomhederne forventer således at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 16 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en mellemlang og lang videregående uddannelse. Det er især de yngre virksomheder, der har eksisteret i mindre end 10 år, som har forventninger om at øge antallet af ansatte i de kommende 5 år.

Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Finansiering, forsikring og vidensservice.



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.



Sektoren finansiering, forsikring og vidensservice består af pengeinstitutter, pensionselskaber, realkreditvirksomheder, revisionsvirksomheder, pr-virksomheder mv. Den største del af de beskæftigede i branchen er ansat inden for pengeinstitutter og realkredit og inden for revision.

Især inden for pengeinstitutter mv. er der gennem mange år sket en reduktion i antallet af både pengeinstitutter, filialer og medarbejdere. Udbredelsen af digitale løsninger og sammenlægninger eller ophør af virksomheder, som følge af finanskrisen, har accelereret denne udvikling de seneste 7-8 år.

Finanskrisen har medvirket til at sætte nye rammer for hele finanssektoren. Både pengeinstitutter, realkredit og revisionsvirksomheder bliver mødt med skrappe krav til soliditet og til løbende opfølgning og indberetninger vedrørende deres aktiviteter.

De krav som sektoren bliver mødt med, stiller nye krav til kompetencerne i virksomhederne, det gælder både vedrørende IT-baserede løsninger, som løbende overvåger forretningen på kritiske punkter og vedrørende det ledelsesmæssige fokus.

“Lederkompetencerne er gået fra ”overrådgiverkompetencer” til forretningsudvikling. Der er nu behov for at kunne skabe overblik over salgsmuligheder”.

Udviklingen medfører også et stigende behov specialister inden for IT-området og eksempelvis juridisk rådgivning. Det kræver store ressourcer at udbygge og fastholde disse kompetencer, og i nogle situationer vælger virksomhederne at indhente disse kompetencer hos eksterne leverandører.

Det faldende antal virksomheder i sektoren gør det i stigende vanskeligt at rekruttere erfarne medarbejdere til specialistfunktioner. Rekrutteringsgrundlaget blandt personer i sektoren, som skifter job mellem de forskellige virksomheder falder dermed.

I den nordlige og vestlige del af regionen kan det være svært at rekruttere medarbejdere med den rette uddannelse, eksempelvis finansøkonom, fordi uddannelserne udbydes relativt få steder. Også i Aalborg kan det være svært at rekruttere medarbejdere med erfaring til specialistfunktioner. En leder fra sektoren siger således:

“Hvis hovedsædet var placeret i eksempelvis Aarhus eller København, ville rekrutteringssituationen være anderledes – det ville være lettere at rekruttere folk med erfaring. Det er vanskeligere i Nordjylland”.

De mindre virksomheder i sektoren vil i stigende grad have vanskeligt ved at rekruttere og fastholde medarbejdere i specialistfunktioner. I en del situationer vælger virksomhederne at outsource IT funktioner, juridisk rådgivning mv. til andre virksomheder. Det betyder så til gengæld beskæftigelse i andre virksomheder, men ikke nødvendigvis i Nordjylland.

3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR FINANSIERING, FORSIKRING OG VIDENSSERVICE

Dette afsnit omhandler de kompetencebehov, som er blevet identificeret gennem data fra survey samt de interviews, der er gennemført i sektoren i forbindelse med FremKom 3.

Første del af afsnittet er en beskrivelse af sektoren og sektorens kompetencebehov med afsæt i interviews med virksomheder og relevante aktører fra sektoren.

Anden del vil tage afsæt i data fra surveyen og give viden om:

- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt inden for forskellige uddannelsesgrupper: ikke-faglært, erhvervsfaglige og videregående uddannelser i sektoren
- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt hos medarbejdere med ledelsesfunktioner
- virksomhedernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer



3.1 VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEBEHOV

Inden for finans, forsikring og vidensservice sker der i disse år en markant udvikling i kompetencebehovet. Finans og forsikring udgør langt den største del af sektorens arbejdspladser, og netop de virksomheder stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer i disse år.

De stigende centrale krav til sektoren, som følge af finanskrisen, kombineret med indførelsen af flere og flere digitale løsninger, betyder, at medarbejderbehovet i virksomhederne ændrer sig. Kundebetjeningen har ændret sig fra i mindre grad at være baseret på jævnlige personlige møder eller kassebetjening, til at være færre møder, hvor eksempelvis rådgivningsbehovet stiller store krav til de faglige kompetencer og til formidlingen af komplekse temaer til kunderne.

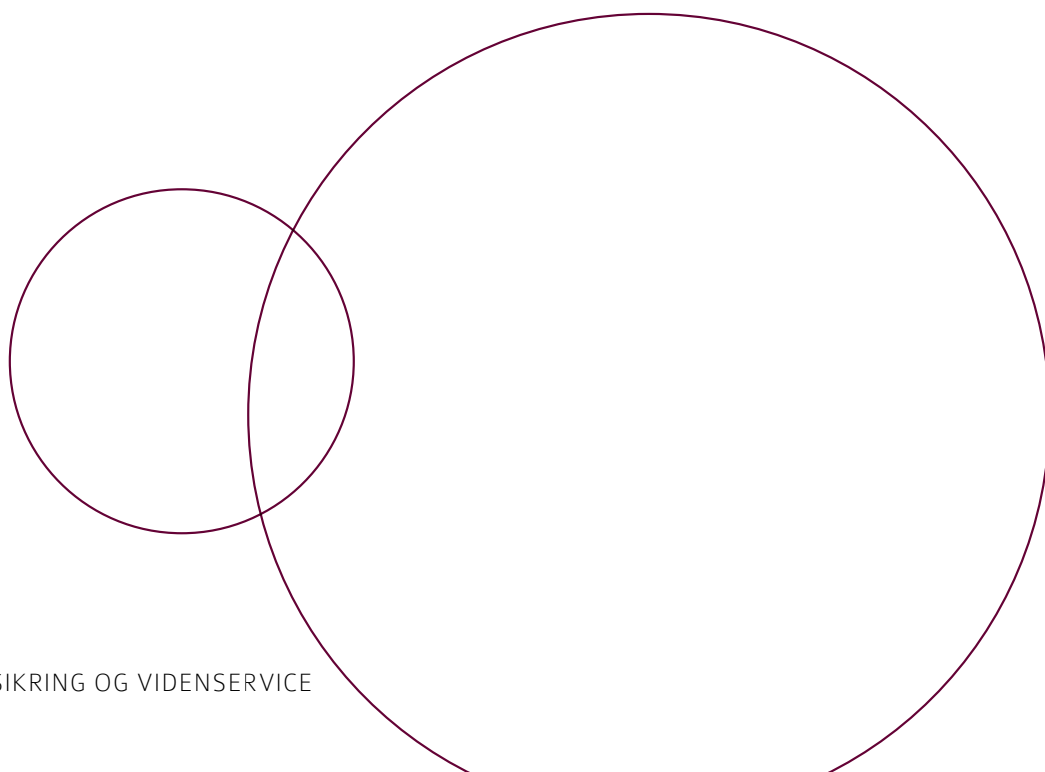
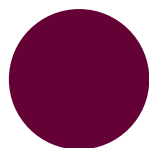
Kravene til kompetencer er både et resultat af flere formelle krav til sektorens arbejdsprocesser, dokumentation af information og rådgivning mv. og fra kunder, som i højere og højere grad selv stiller krav til den rådgivning, de modtager.

Udviklingen har medført, at uddannelsesniveaulet i sektoren er stigende.

”Langt størstedelen af vores medarbejdere er nu finansuddannede. Vi har ikke taget elever ind siden 2010, da vi har behov for at komme højere op i uddannelsesniveau. Nu ansætter vi primært finansøkonomer, som gennemfører en HD, når de er kommet ind. Nogle få går videre og bliver cand. merc., og andre ”fylder på” med en MBA”.

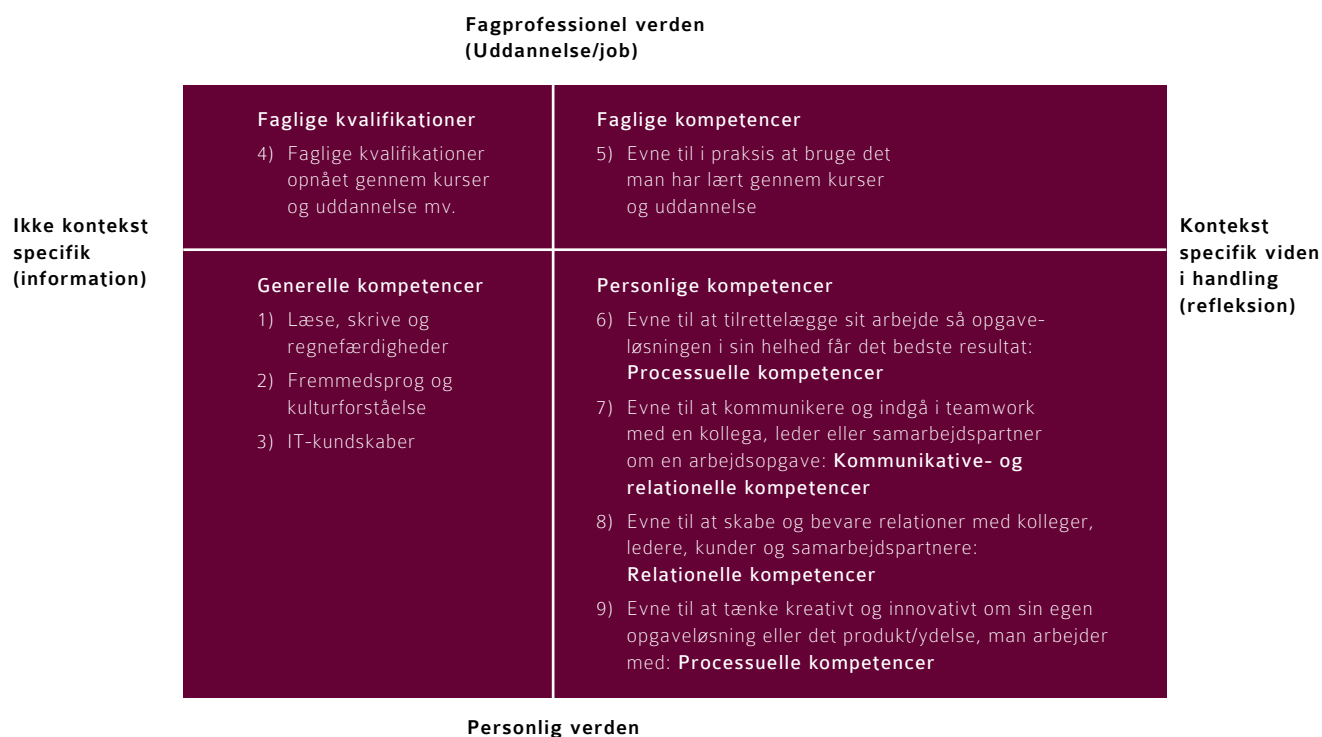
IT-understøttelsen af finanssektoren er en betydningsfuld tendens i forhold til kompetencebehovet. Udvikling og vedligeholdelse af IT systemer er en afgørende funktion i sektoren, og rekruttering af medarbejdere i disse funktioner er derfor helt centralt.

I en række andre nøglefunktioner rekrutteres nu i stigende grad jurister, markedsanalytikere med økonomibaggrund, aktuarer (forsikringsmatematik), marketingmedarbejdere mv. Disse medarbejdere er oftest samlet centralt i virksomhedens hovedsæde.



3.2 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERGRUPPER I SEKTOREN

I surveyen er spørgsmålene for uddannelsesgrupperne; Ikke-faglært, erhvervsfaglig uddannelse og lang videregående uddannelse bygget op om den anvendte kompetencemodel, som beskrevet i nedenstående figur:



3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice i de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes processuelle, relationelle og kommunikativekompetencer.

Sektoren stiller mindre krav til de ikke-faglærtes evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere end virksomhederne i Nordjylland generelt. Det gælder også for krav til de ikke-faglærtes evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave, og for de ikke-faglærtes faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse.

Det vil sige, at de ikke-faglærtes relationelle og kommunikative kompetencer og deres faglige kvalifikationer spiller en lidt mindre rolle inden for finansiering, forsikring og vidensservice end for virksomhederne generelt.

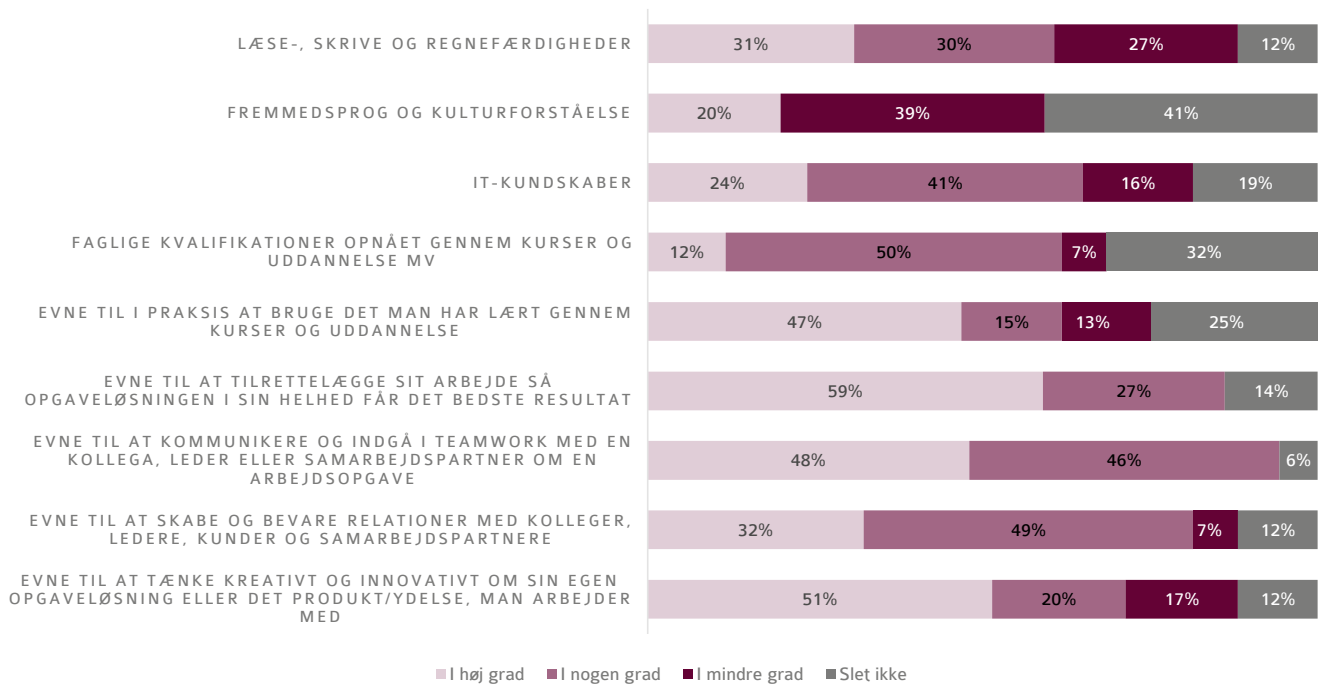
Ellers adskiller kravene sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav til de ikke-faglærte, der stilles blandt virksomhederne i Nordjylland.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (59 %), evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt eller den ydelse man arbejder med (51 %), men en stor del af virksomhederne har også svaret 'i høj grad' eller 'i nogen grad' med hensyn til evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en opgave (Figur 3.1).

61 % af virksomhederne vil i høj eller i nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder og 65 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber, men andelen af virksomheder,

der i høj grad vil stille disse krav til de ikke-faglærte er relativt lav. Færrest virksomheder vil stille krav om fremmedsprog og kulturforståelse.

Figur 3.1 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ikke-faglærtemedarbejdere?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice vil de næste 5 år især stille krav om relationelle, kommunikative og processuelle kompetencer men også krav om generelle kompetencer som læse, skrive og regnefærdigheder og IT-færdigheder samt krav om faglige kvalifikationer og kompetencertilmedarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse.

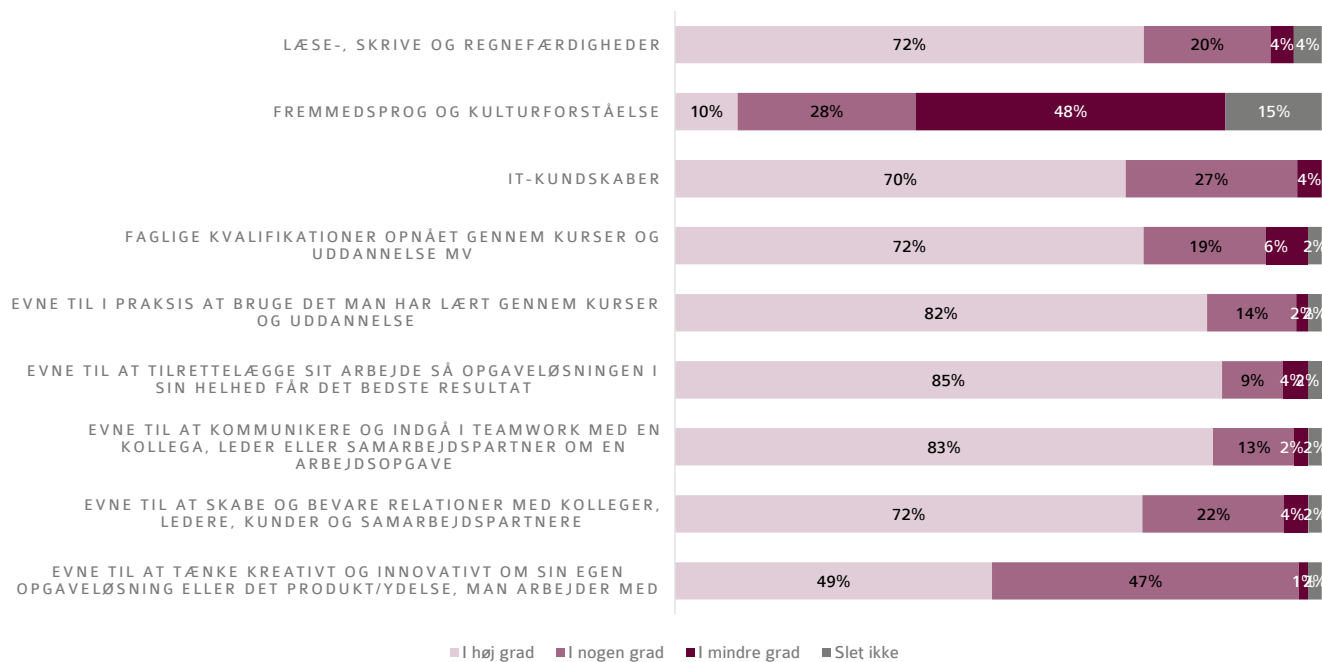
Virksomhederne inden for sektoren lægger større vægt på faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. og på generelle kompetencer som IT-kundskaber og læse, skrive og regnefærdigheder hos medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse end virksomhederne i Nordjylland generelt.

Derimod lægger virksomhederne mindre vægt på generelle kompetencer som fremmedsprog og kulturforståelse.





Figur 3.2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (85 %), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (83 %), evnen til i praksis at bruge det man

har lært gennem kurser og uddannelse (82 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (72 %) samt IT-kundskaber (70 %) (Figur 3.2).



3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

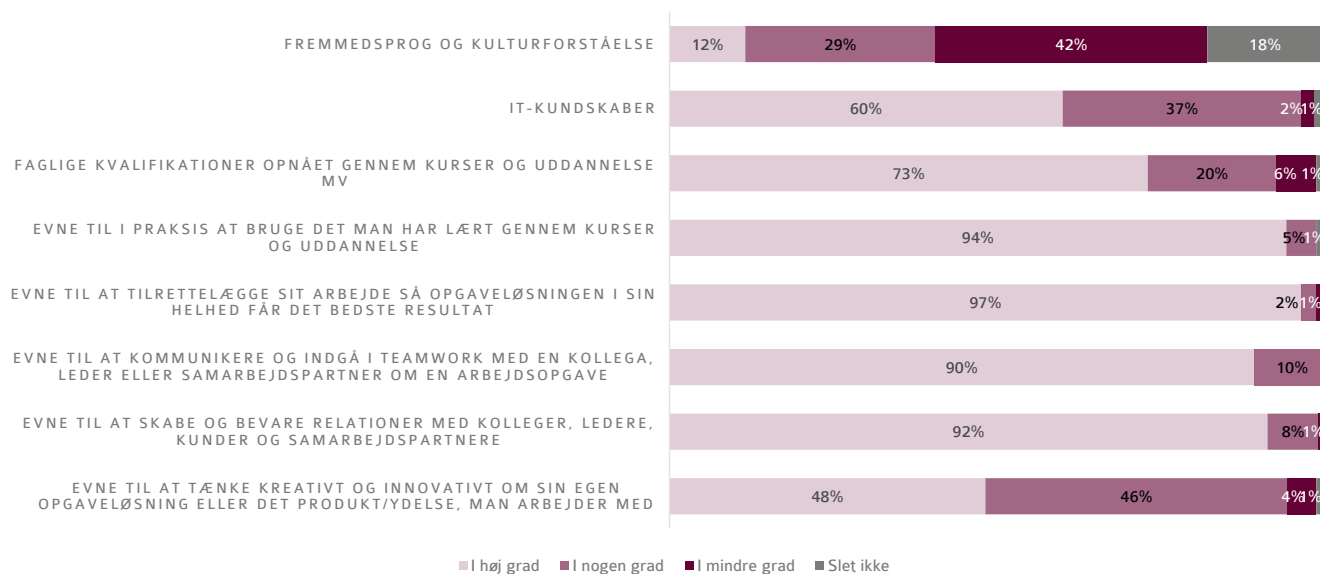
Blandt medarbejdere med videregående uddannelse er det især de personlige kompetencer, dvs. processuelle, relationelle og kommunikative kompetencer samt faglige kompetencer, som virksomhederne i høj grad stiller krav om på 5 års sigt.

Bortset fra at virksomhederne inden for finansiering, forsikring og videns servicelægger mindre vægt på evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med, så lægger de større vægt på samtlige andre viste kompetencekrav i Figur 3.3 end virksomhederne i Nordjylland generelt.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (97 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (94 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (92 %) samt evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (90 %) (Figur 3.3).

De generelle kompetencer som fremmedsprog og kulturforståelse bliver der derimod ikke i samme grad lagt vægt på blandt virksomhederne i sektoren.

Figur 3.3 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med videregående uddannelse?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

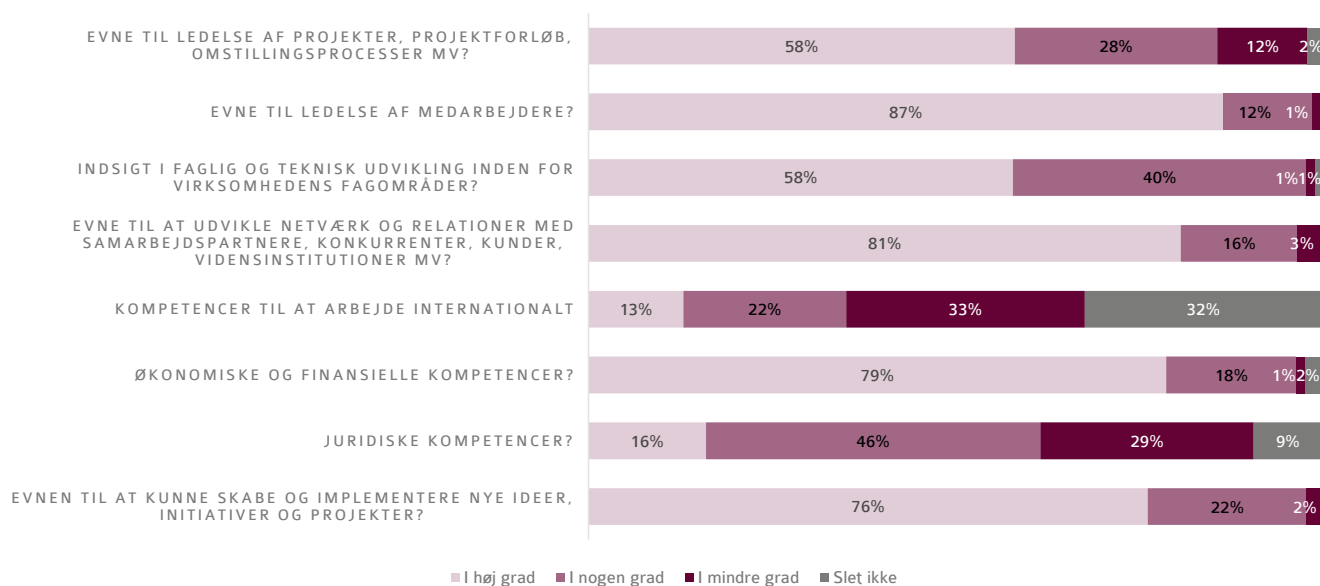
3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

Virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice vurderer evnen til ledelse af medarbejdere (87%), evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv. (81%), økonomiske og finansielle kompetencer (79 %) samt evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (76 %) som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.

Derimod lægges der især mindre vægt på kompetencer til at arbejde internationalt og på juridiske kompetencer.

Virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice lægger i højere grad vægt på økonomiske og finansielle kompetencer hos deres ledere end virksomhederne i Nordjylland generelt. Det samme er tilfældet med hensyn til kravene til at kunne udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv. Derimod stiller virksomhederne inden for sektoren ikke i samme grad krav til lederne om evnen til ledelse af projekter, projektførløb og omstillingsprocesser mv. som de nordjyske virksomheder som helhed.

Figur 3.4 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ledere?



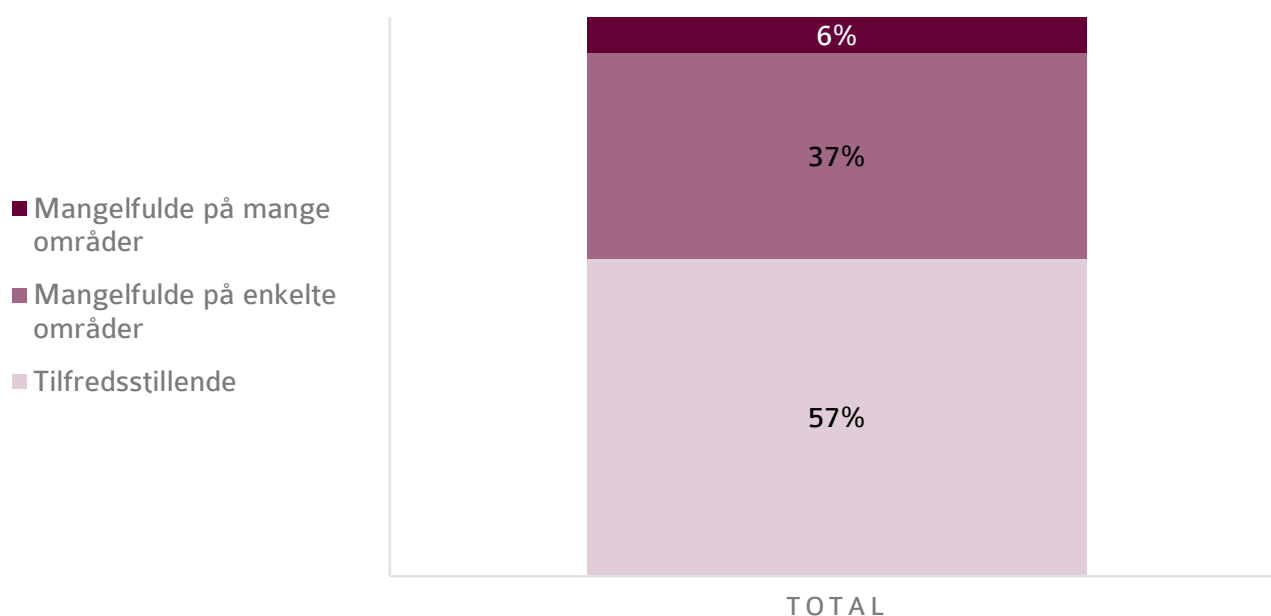
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Godt tre fjerdedele af virksomhederne inden for finansiering, forsikring og vidensservice er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (78 %).

22 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder, men ingen af de interviewede virksomheder finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder.

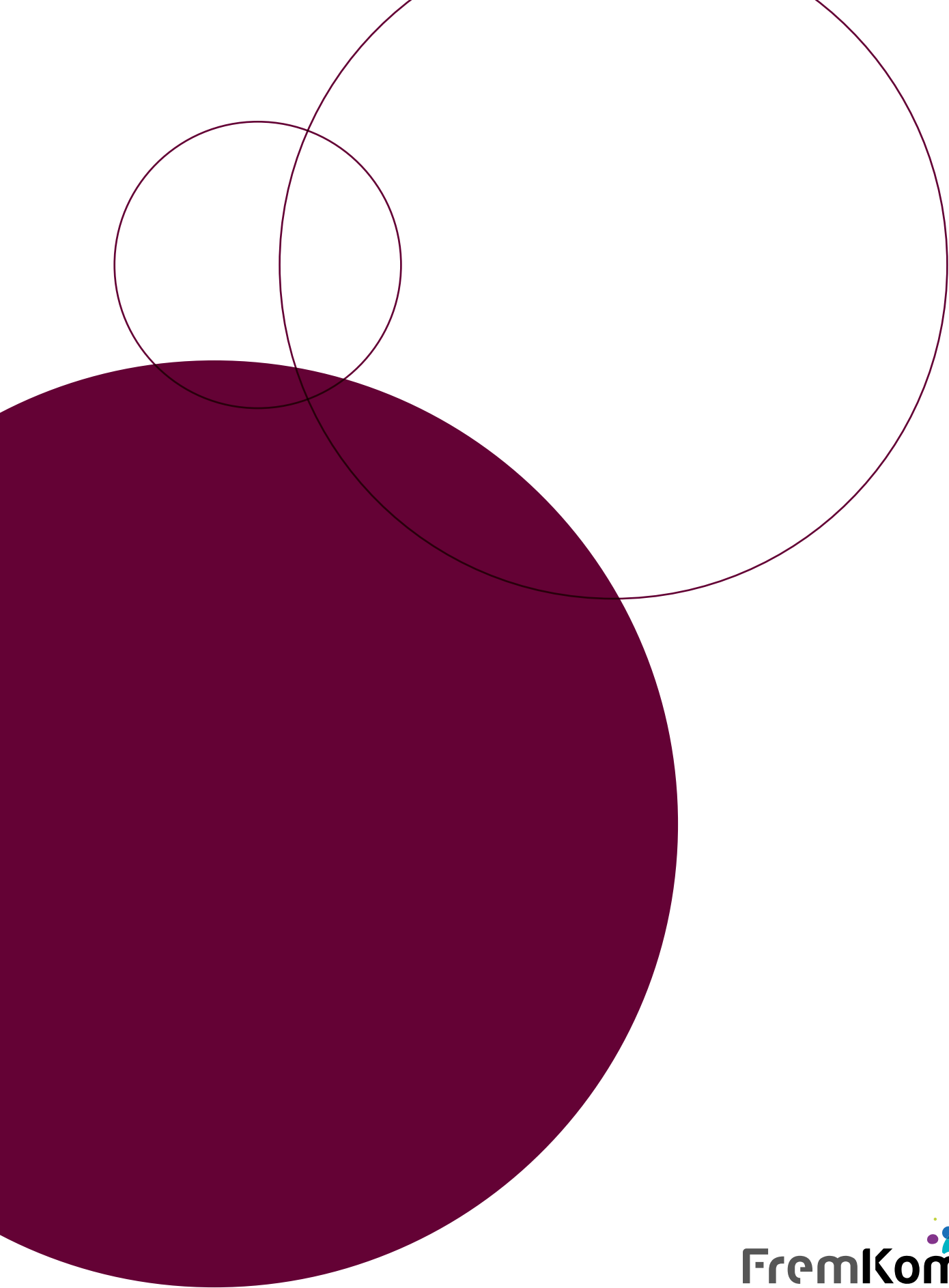
Figur 3.5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

De virksomheder, der mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde, har vi spurgt om, hvilke faggrupper det især drejer sig om, og hvilke kompetencer de nyuddannede især mangler. Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede generelt

mangler praksiserfaring, herunder særligt at kunne omsætte teori til praksis. Derudover nævnes personlige egenskaber og kunne "matche" de forskellige typer kunder.



Kolofon
Udgivet af Region Nordjylland,
Regional Udvikling
Analyse: COWI A/S
Design og layout: Weltklasse reklame + pr
April 2016

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Regional Udvikling
Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø
www.fremkom.dk