

**2016**  
SEKTOR-  
RAPPORT

FremKom 3:  
Kompetencebehov i Nordjylland

---

METAL-  
INDUSTRI

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.*

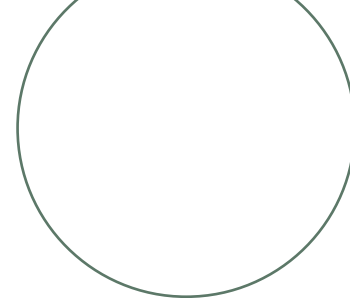
*Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.*

*FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside:  
[www.fremkom.dk](http://www.fremkom.dk)*

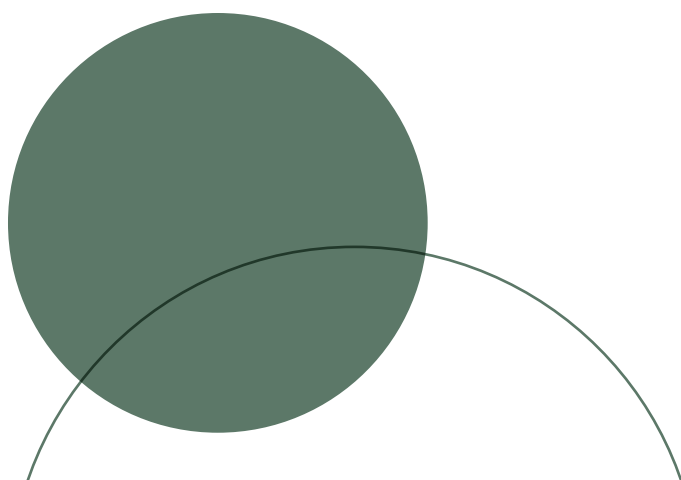


**Ulla Astman**  
Formand  
Vækstforum Nordjylland

# INDHOLD



<b>1</b>	<b>Indledning</b> .....	<b>5</b>
1.1	Om FremKom.....	5
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	7
1.3	Hovedresultater.....	9
<b>2</b>	<b>Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov</b> .....	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Fremtidens kompetencebehov inden for metalindustri</b> .....	<b>12</b>
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov.....	12
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren.....	14







# 1 INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren metalindustri 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 sektorrappen 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](http://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

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 fokusgruppeinterview – 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.

Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysernes 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.

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 rapporter, 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 KOMPETENCEBEGREBET 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.

Følggevirkningerne 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](http://www.fremkom.dk).





# 1.3 HOVEDRESULTATER

## Metalindustri:

Sektoren metalindustri omfatter brydning af metalmalm, fremstilling af rå-metaller, samt fremstilling, støbning og smedning af metalprodukter. Sektoren omfatter desuden fremstilling af maskiner til metalindustrien.

- Metalindustrien i Nordjylland har godt 4.000 arbejdspladser, og er dermed en relativ lille sektor i regionen.
- Metalindustrien i Nordjylland er kendetegnet ved at være en sektor, hvor man har oplevelsen af vækst. Dette gælder både i omsætning og beskæftigelse. I den statistiske fremskrivning er forventningerne til vækst ikke så optimistiske, idet efterspørgslen efter arbejdskraft i sektoren frem mod 2020 forventes at falde med 6 % svarende til ca. 250 arbejdspladser. Anderledes ser det ud, når man spørger aktørerne i sektoren. Herfra virker fremtidsudsigterne mere optimistiske.
- Virksomhedssurveyen tegner et billede af, at der er meget stor optimisme blandt virksomhederne inden for metalindustrien. Omkring to tredjedele af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 1 % forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomhederne forventer især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

## Fremtidens kompetencebehov inden for metalindustri:

- Virksomhedssurveyen viser desuden, at virksomhederne inden for metalindustriektoren i de næste 5 år især vil stille krav til deres medarbejders kommunikative, relationelle processuelle og faglige kompetencer. Dette gælder både for ikke-faglærte, erhvervsuddannede og medarbejdere med videregående uddannelser.
- Hos lederne vægtes evnen til ledelse af medarbejdere, indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder, evnen til ledelse af projekter, projektforløb og omstillingsprocesser, evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, samt evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder og vidensinstitutioner mv.
- Virksomhederne inden for metalindustriektoren lægger større vægt på, at lederne har kompetencer til at arbejde internationalt end de nordjyske virksomheder generelt, men mindre vægt på, at lederne har evne til at kunne skabe og implementere nye

ideer, initiativer og projekter, juridiske kompetencer, samt evne til ledelse af projekter, projektforløb, omstillingsprocesser mv.

- Over tre fjerdedele af virksomhederne inden for metalindustriektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (79 %). En femtedel (21 %) finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder, bl.a. manglende selvstændighed, erfaring og evne til problemløsning.
- Metalindustriektoren er en sektor, hvor der er fokus på teknologi, som manifesteres ved brug af automatisering og effektivisering. Denne effektivisering vil ske på bekostning af de brede faglige kompetencer, og det vil blive sværere at finde beskæftigelse til ikke-faglærte i sektoren fremadrettet. Dette skyldes ifølge virksomhederne den stigende automatisering og kompleksitet i produktionen.
- Der er således allerede nu rekrutteringsudfordringer i nogle dele af branchen, ift. at rekruttere faglært arbejdskraft, især medarbejdere med specialiserede kvalifikationer og kompetencer. Nogle virksomheder dækker dette behov ved at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, selvom rekruttering gennem netværk m.m. stadig er normen.
- De mindre niche produktions- og fremstillingsvirksomheder i sektoren, som har satset på samspillet mellem produktion, udvikling og service er optimistiske for fremtiden og oplever ikke store rekrutteringsudfordringer endnu.
- Den internationale konkurrence kræver, at Metalindustrien har fokus på at være på forkant med viden, faglighed og tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, hvis sektoren skal være konkurrencedygtig i fremtiden.

## 2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

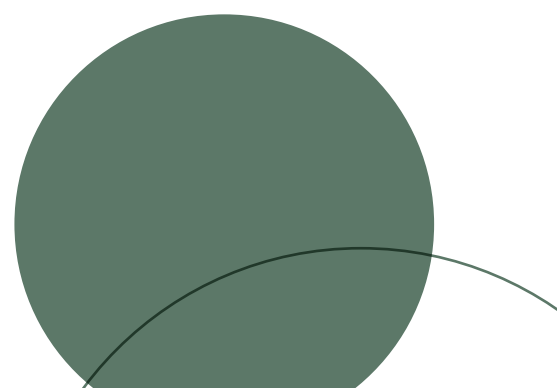
Metalindustrien i Nordjylland har godt 4.000 arbejdspladser, og er dermed den næstmindste sektor i regionen. Sektoren er kendetegnet ved at være en sektor, hvor man har oplevelsen af vækst.

Dette er ikke helt på linje med de registerbaserede fremskrivninger. Her forventes der et fald i antallet af arbejdspladser inden for metalindustri sektoren i Nordjylland på 6 % svarende til ca. 250 arbejdspladser frem til 2020 (Tabel 2.1).

**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%
<b>Metalindustri</b>	<b>4.074</b>	<b>3.821</b>	<b>-253</b>	<b>-6%</b>
Sundhedsvæsen, sundhedste. og medico	27.018	27.082	64	0%
Finans, forsikring og vidensservice	10.869	11.719	850	8%
Handel og forretningsservice i øvrigt	20.553	21.657	1.104	5%
Øvrig 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%

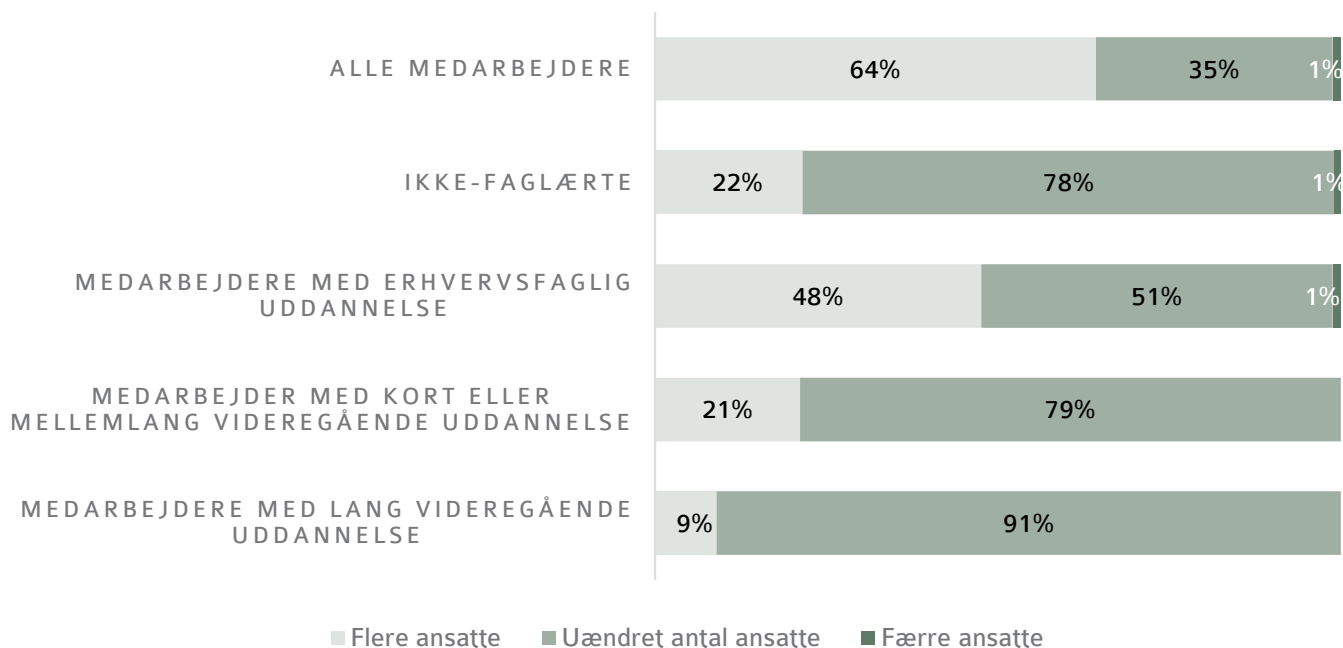
Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)



Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland tyder på, at der er meget stor optimisme blandt virksomhederne inden for metalindustrien. Omkring to tredjedele af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 1 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse. Relativt mange virksomheder forventer dog også at øge beskæftigelsen af både ikke-faglærte og arbejdskraft med en kort videregående uddannelse.

**Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Metalindustrien.**



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

Virksomhedernes forventninger til fremtidens uddannelsesbehov falder meget godt i tråd med de meget forskellige typer virksomheder, der findes inden for metalindustri, og derved et forskelligartet kompetencebehov.

Sektoren metalindustri favner både over virksomheder, hvor der støbes og vales metal samt mindre niche virksomheder, som fremstiller produkter med høj specialisering i produktet.

Ligesom i de øvrige produktions- og fremstillingsvirksomheder i andre sektorer er tendensen, at de mindre virksomheder specialiserer sig og satser på højteknologi og mere færdige og forædlede produkter. Dette er særligt nævnt som vigtigt hos virksomhederne i yderområderne af regionen:

*”En barriere for vækst er infrastrukturen og transportmulighederne i vores område, som påvirker indpendling af kompetente medarbejdere, kundebe-*

*søg og transporten af produkter. Sidstnævnte er grunden til, at forædlingen er vækst- og profitskabende. Værdiforøgelsen af produktet, som vi skal transportere, sikrer, at transportudgiften kan betale sig. Det er for dyrt at transportere uforarbejdede varer og billige produkter fra Thy-Mors”.*

En del af virksomhederne har deres primære kundegrundlag internationalt, og skal derfor også konkurrere med udenlandske firmaer i eksempelvis Kina og Polen, som producerer under andre rammeforhold i forhold til eksempelvis miljøkrav og lønforhold end danske metalvirksomheder. Udvikling og servicering af produkter bliver her en vigtigt konkurrenceparameter i kampen om det internationale marked.

*“Vi oplever en ændret politisk holdning til fremtidens industri, som går mod en forståelse af, at produktion er tæt forbundet med udvikling. Det er vigtigt, at der stadig sættes på produktionsvirksomheder”.*

Metalindustriektoren er en sektor, hvor der er blevet investeret mange penge i teknologi. Dette har også betydet, at flere virksomheder kan have “samme omsætning med det halve antal medarbejdere”, hvilket virksomhederne vurderer har været nødvendigt for at kunne overleve krisen og konkurrere internationalt.

Andre virksomheder oplever rekrutteringsudfordringer, og nogle har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft for at få dækket behovet for arbejdskraft. Dette er dog ikke udbredt hos de mindre nichevirksomheder.

## 3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR METALINDUSTRI

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

Udviklingen i behovet for kompetencer inden for Metalindustriektoren er præget af det stigende fokus på automatisering og effektivisering, som stiller andre krav til medarbejderne. Dette opleves blandt andet i forhold til deres faglige kompetencer i forhold til faget men også til de personlige kompetencer, idet medarbejderne i højere grad medinddrages i udvikling af produkter og optimering af arbejdsgange mv. Dette bliver endnu mere vigtigt, da sektoren er underlagt stor international konkurrence.

Metalindustrien er en sektor, som både favner over metalindustri som sætter på produktion og mindre virksomheder, hvor der er fokus på udvikling og service. Virksomhederne har derfor forskellige kompetencebehov alt efter virksomhedens kerneopgaver. Generelt

for sektoren er dog et øget fokus på medarbejdernes personlige kompetencer på tværs af de forskellige virksomhedstyper. Det særligt de relationelle, processuelle og kommunikative personlige kompetencer.

Virksomheder i metalindustriektoren beskæftiger både specialister og generalister på både højt og lavere uddannelsesniveau. Generelt er der en forventning i sektoren om, at det bliver sværest at rekruttere medarbejdere med specialiserede kvalifikationer og kompetencer. Det gælder især erhvervsuddannede, så som industriteknikere og medarbejdere med en videregående uddannelse som eksempelvis maskiningeniører.



Fremtidig effektivisering i sektoren ventes at betyde, at det vil blive vanskeligere at finde beskæftigelse til ikke-faglærte i sektoren på længere sigt. Dette skyldes ifølge virksomhederne den stigende brug af automatisering og stigende kompleksitet i produktionen, som betyder behov for medarbejdere med andre kompetencer.

Rekrutteringsudfordringer ses allerede i nogle dele af branchen, hvor man har dækket behovet med udenlandsk arbejdskraft. Udenlandsk arbejdskraft er dog ikke noget, som de specialiserede virksomheder umiddelbart efterspørger eller forventer at ville rekruttere foreløbigt. De rekrutterer meget gennem netværk og ofte er det på bekostning af en anden virksomhed i sektoren.

Den teknologiske udvikling og automatisering i sektoren går hurtigt, så de medarbejdere, virksomhederne søger, skal kunne være med på den teknologiske udvikling. De skal evne, og gerne ville være en del af den teknologiske udvikling. Dette er særligt udbredt i de små niche produktioner, hvor udvikling, produktion og service går hånd i hånd, og hvor en stor del af kunderne er internationale.

*“Det er vores tilgang, at der skabes vækst gennem leg i produktionen, hvor fejl bliver til dynamik. Det betyder også, at medarbejdere aktivt inddrages i produktionsudviklingen, drøftelser om kompetenceløft for at løse en faglig udfordring og indkøb af det relevante teknologi for at løse opgaverne optimalt”.*

*“Behovet for fleksibilitet har ændret sig, fordi vi er blevet større og har et stigende behov for andelen af rejsende, fordi vi har fået flere jobs i udlandet”.*

Generelt er det oplevelsen hos virksomhederne, at de faglærte og medarbejdere med en videregående uddannelse er mere mobile end ikke-faglærte, og der er flere virksomheder, der har medarbejdere, der pendler relativt langt for at komme på job.

Flere af virksomhederne bekymrer sig også om at sikre fremtidens arbejdskraft og kompetencebehov, og har selv en strategi for løsning af dette ved eksempelvis altid at have lærlinge, løbende efteruddannelse af deres medarbejdere og ved at have et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne. Flere nævner betydningen af uddannelse.

*“Det er vigtigt at bruge penge på uddannelse. Uddannelsesinstitutionerne skal hæve kvaliteten år for år, for at vi kan konkurrere med omverdenen. Hvis vi står stille er der nogen, der overhaler os. Det kan vi være helt sikre på”.*



## 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:

		<b>Fagprofessionel verden (Uddannelse/job)</b>		
<b>Ikke kontekst specifik (information)</b>	<b>Faglige kvalifikationer</b>	<b>Faglige kompetencer</b>		<b>Kontekst specifik viden i handling (refleksion)</b>
	4) Faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.	5) Evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse		
	<b>Generelle kompetencer</b>	<b>Personlige kompetencer</b>		
	1) Læse, skrive og regnefærdigheder 2) Fremmedsprog og kulturforståelse 3) IT-kundskaber	6) Evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat: <b>Processuelle kompetencer</b> 7) Evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave: <b>Kommunikative- og relationelle kompetencer</b> 8) Evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere: <b>Relationelle kompetencer</b> 9) Evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med: <b>Processuelle kompetencer</b>		
		<b>Personlig verden</b>		

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

## 3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

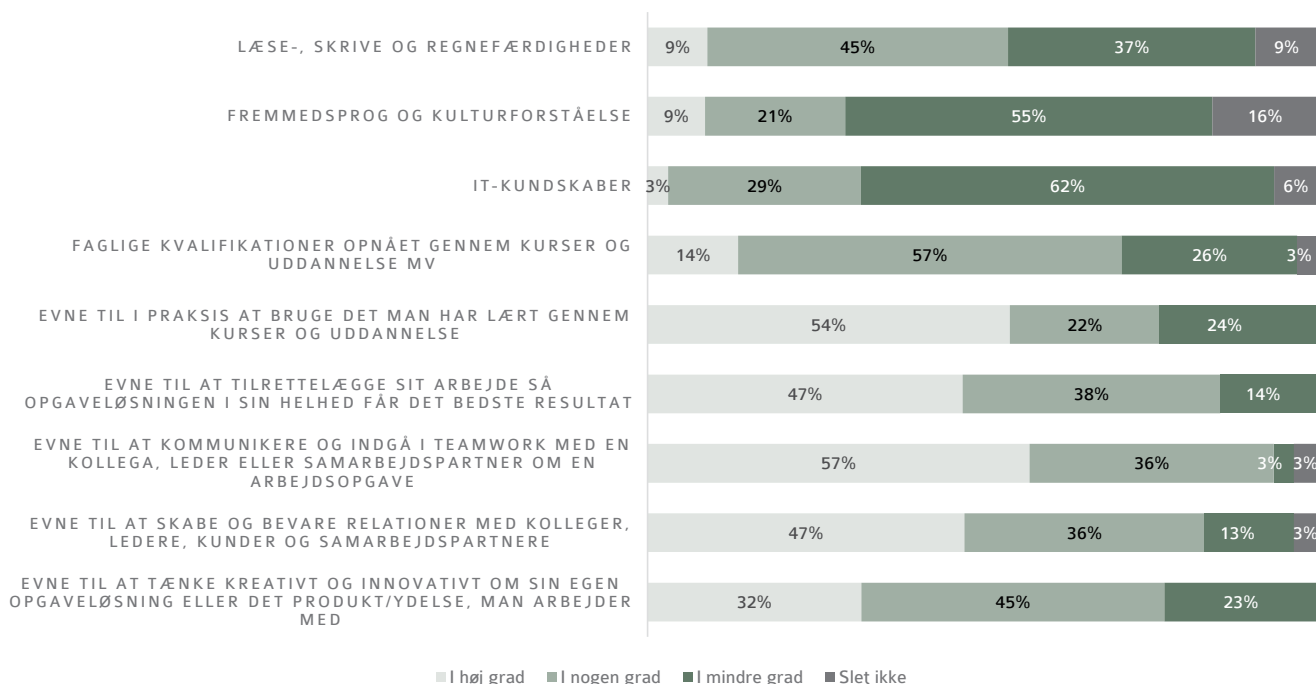
Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for metalindustri- sektoren i de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative, relationelle processuelle og faglige kompetencer.

Samtidig tyder surveyen på, at metalindustrien stiller mindre krav til de ikke-faglærte på en række områder end de nordjyske virksomheder generelt. Det gælder de ikke-faglærtes evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (relationelle kompetencer), til faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. (faglige kompetencer), og til IT-kundskaber (generel kompetence) og læse, skrive og regnefærdigheder (generel kompetence).

De krav, som flest virksomheder inden for metalindustrien vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (57 %), evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv. (54 %), evne til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (47 %) og evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (Figur 3.1).

Kun få virksomheder stiller høje krav om faglige kvalifikationer og de generelle færdigheder som IT-kundskaber, fremmedsprog og kulturforståelse samt læse-, skrive- og regnefærdigheder.

**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 metalindustrien vil de næste 5 år stille størst krav om kommunikative, relationelle, processuelle samt faglige kompetencer blandt arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse.

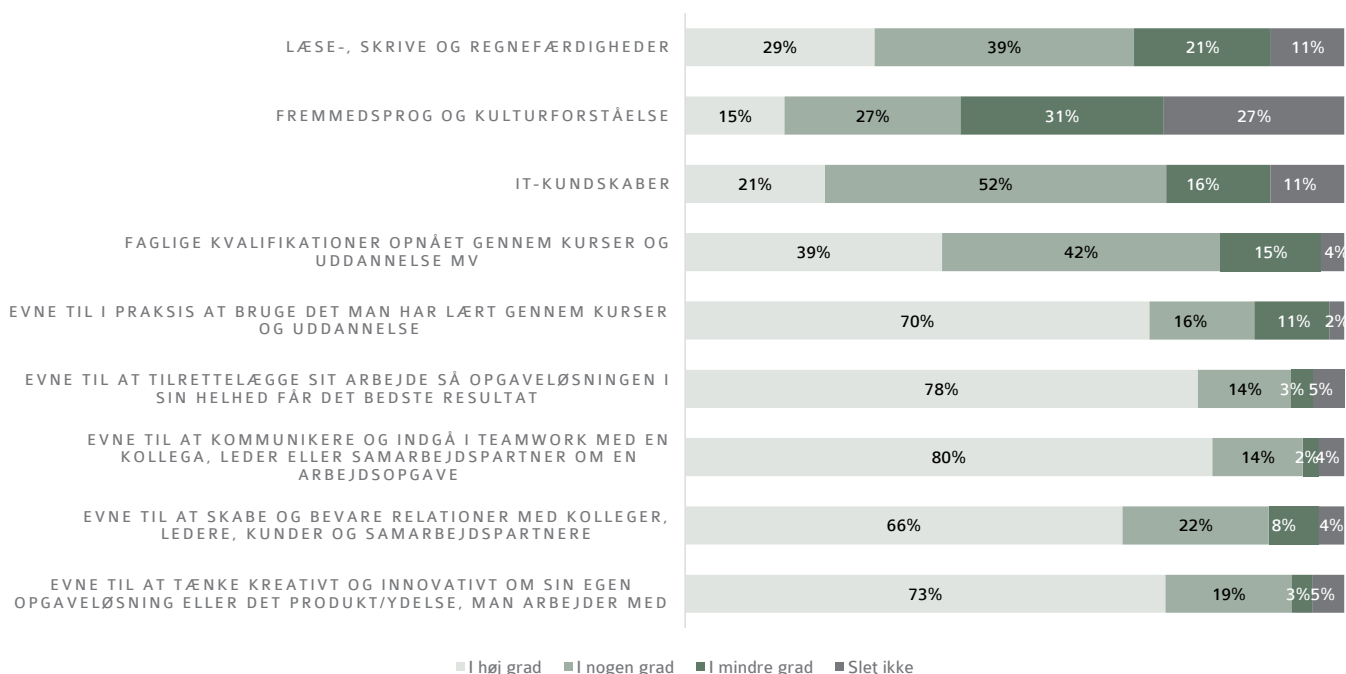
Derimod lægger virksomhederne mindre vægt på især fremmesprog og kulturforståelse, men til dels også læse-, skrive- og regnefærdigheder og IT-kundskaber. Alligevel vil henholdsvis 73 % og 68 % i høj eller nogen grad stille krav om IT-kundskaber og læse-, skrive- og regnefærdigheder til denne gruppe af medarbejdere.

Virksomhederne inden for sektoren lægger større vægt på processuelle kompetencer hos medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse som evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med end de nordjyske virksomheder generelt.

Samtidig lægger de imidlertid mindre vægt på relationelle kompetencer som evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere og generelle kompetencer som IT-kundskaber og læse-, skrive- og regnefærdigheder.

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (80 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (78 %), evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med (73 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (70 %) samt evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (66 %).

**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.



# 3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

I de kommende 5 år vil virksomhederne inden for metalindustrien især stille krav om kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer til medarbejdere med videregående uddannelse.

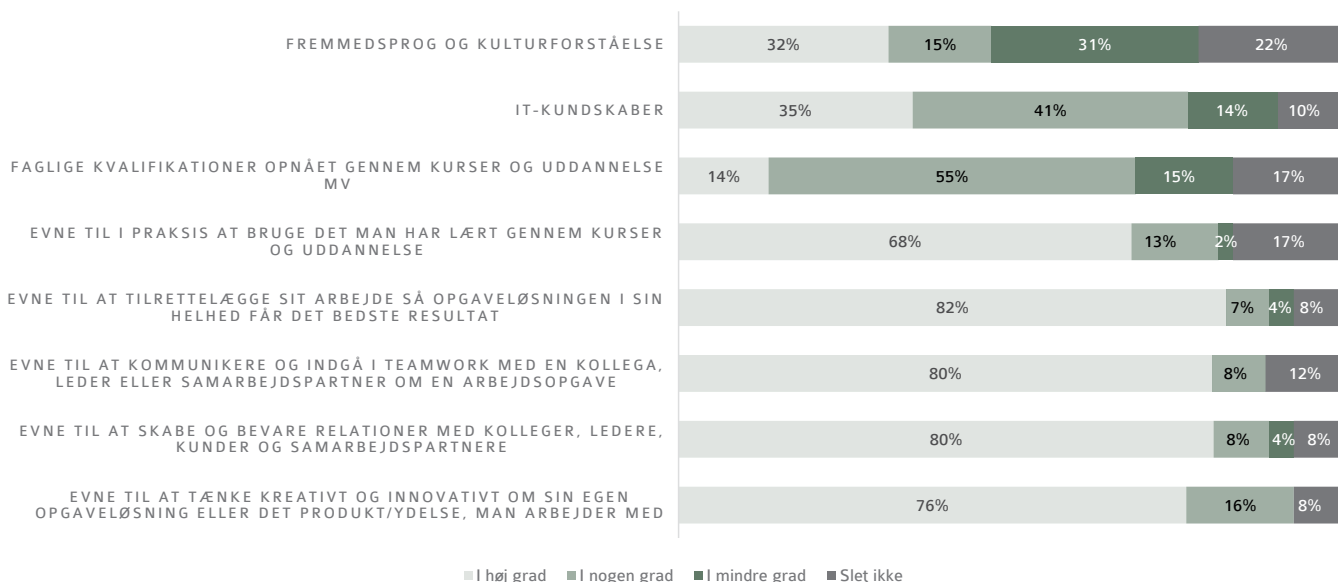
Billedet er nogenlunde det samme som hos virksomhederne i regionen som helhed, bortset fra at virksomhederne inden for metalindustrien lægger mindre vægt på faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. hos medarbejdere med videregående uddannelse end virksomhederne i Nordjylland generelt.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år til denne type af medarbejdere er, evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (82 %), er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork

med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (80 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (80 %), evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med er (76 %), samt evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (68 %) (Figur 3.3).

Der bliver derimod ikke i samme grad lagt vægt på generelle kompetencer som fremmedsprog og kulturforståelse og IT-kundskaber samt faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. blandt virksomhederne i sektoren. Alligevel svarer 76 % af virksomhederne, at de i høj eller i nogen grad vil stille krav om IT-kundskaber og 69 % af virksomhederne, at de i høj eller i nogen grad vil stille krav om faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse.

**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.

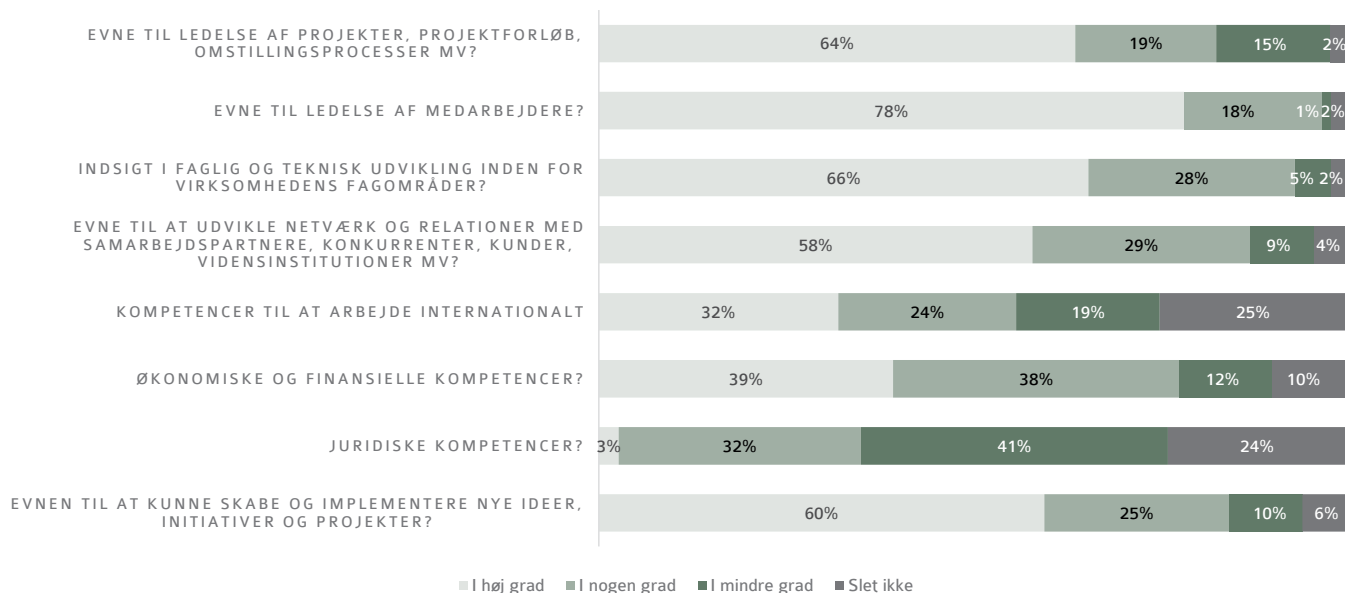
## 3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

De kompetencer, som virksomhederne inden for informations- og kommunikationsteknologi vægter højest blandt lederne i de kommende 5 år, er evnen til ledelse af medarbejdere (78 %), indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder (66 %), evnen til ledelse af projekter, projektførløb og omstillingsprocesser (64 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (60 %) samt evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder og vidensinstitutioner mv. (58 %).

Der lægges mindre vægt på juridiske kompetencer, kompetencer til at arbejde internationalt og økonomiske kompetencer.

Virksomhederne inden for metalindustrisektoren lægger dog større vægt på, at lederne har kompetencer til at arbejde internationalt end de nordjyske virksomheder generelt, og mindre vægt på, at lederne har evne til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, juridiske kompetencer, samt evne til ledelse af projekter, projektførløb, omstillingsprocesser mv.

**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.

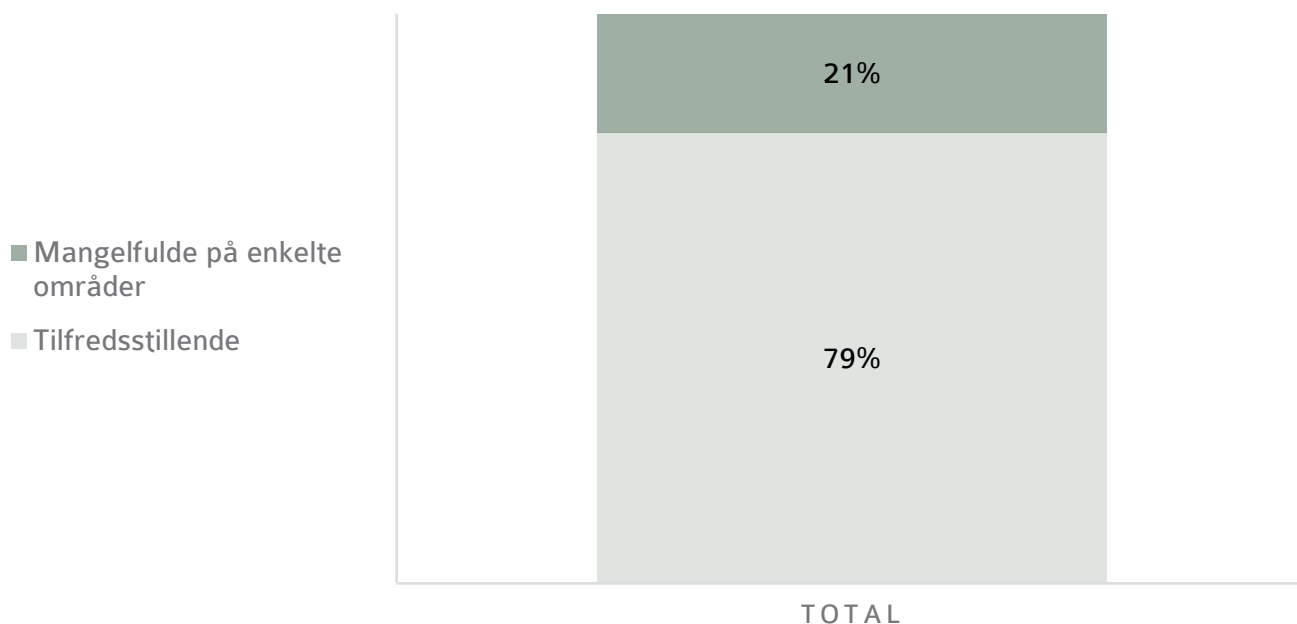
## 3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Over tre fjerdedele af virksomhederne inden for metalindustri sektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (79 %) (Figur 3.5).

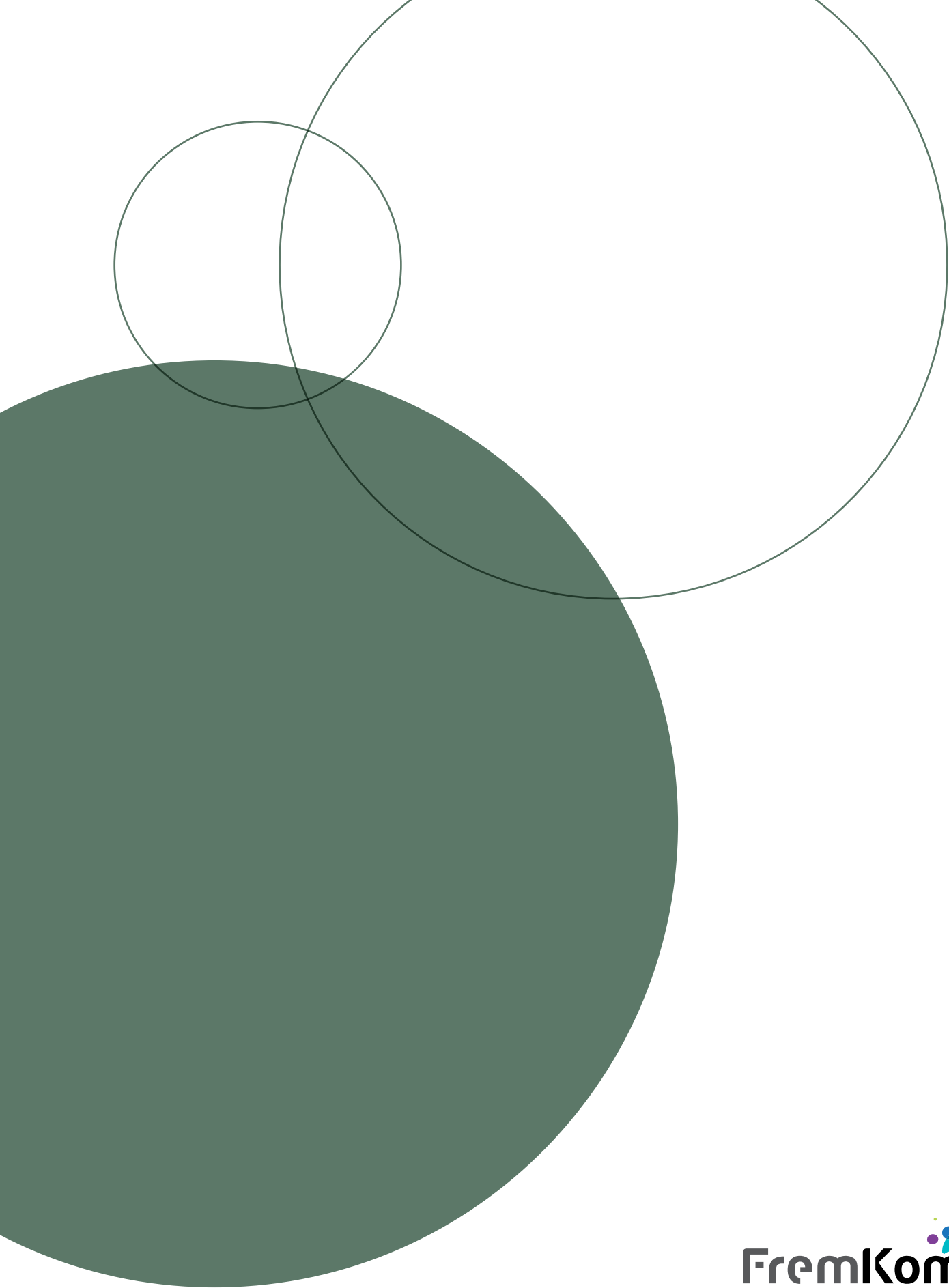
En femtedel (21 %) finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder, mens ingen virksomheder peger på,

at der mangelfulde på mange områder. Nogle af virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler selvstændighed, praktisk erfaring og evnen til problemløsning.

**Figur 3.5** Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



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



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](http://www.fremkom.dk)