

**2016**  
SEKTOR-  
RAPPORT

FremKom 3:  
Kompetencebehov i Nordjylland

---

UDDANNELSE

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 medarbejdernes 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.*

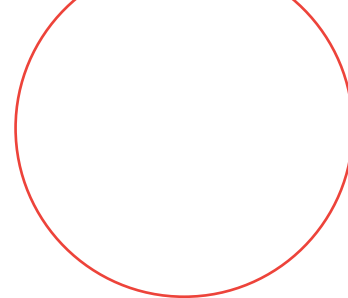
*Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.*

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

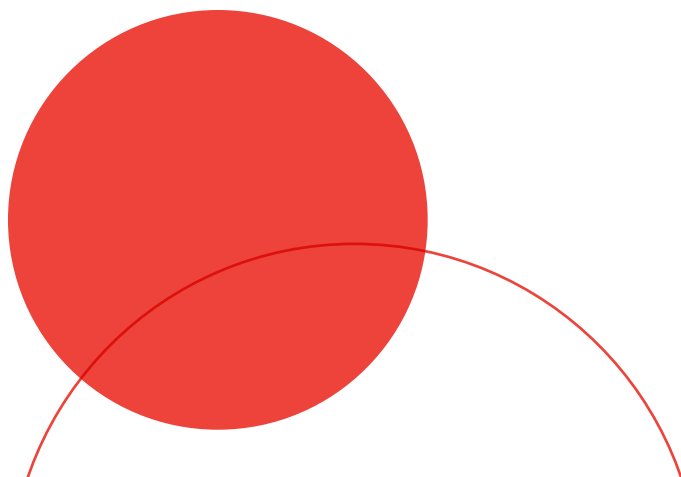


**Ulla Astman**  
Formand  
Vækstforum Nordjylland

# 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 uddannelsessektoren</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 uddannelse 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 én 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 FremKomanalysen 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 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 rapporterne 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 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 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.

Følgenvirkningerne 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

## Uddannelse:

Sektoren uddannelse omfatter uddannelsesinstitutioner på alle niveauer, herunder folke- og privatskoler, ungdomsuddannelser, erhvervsfaglige og videregående uddannelser, samt ydelser og rådgivning i forbindelse hermed.

- Uddannelsessektoren i Nordjylland har ca. 22.700 arbejdspladser, og er dermed den femtestørste sektor i regionen.
- Ifølge fremskrivningen i FremKom 3 forventes det, at beskæftigelsen i sektoren frem mod år 2020 vil falde 1 %, med en lille vækst i Aalborg og et fald i de tre oplande Vendsyssel, Himmerland og Thy-Mors. Dette skyldes ikke mindst, at der sker en vis centralisering af uddannelser i Aalborg, og at den øgede bosætning i Aalborg også betyder flere børn i skolealderen i byen.
- Virksomhedssurveyen indikerer lidt større optimisme inden for uddannelsessektoren end fremskrivningen, idet 29 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 17 % forventer at reducere beskæftigelsen. Det er særligt medarbejdere med videregående uddannelser, der vil blive efterspørgsel efter i sektoren.

## Fremtidens kompetencebehov inden for uddannelse:

- Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for uddannelsessektoren de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative, relationelle og faglige kompetencer. For medarbejdere med erhvervsfaglige og videregående uddannelser lægges desuden vægt på faglige kompetencer.
- Hos lederne vurderes evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser, samt evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.
- 82 % af virksomhederne inden for uddannelsessektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 18 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder. Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede lærere og pædagoger mangler relationskompetencer til blandt andet at indgå i samarbejde med kolleger og forældre samt mere praksiserfaring eksempelvis opnået via praktik.

- Uddannelsessektoren er i forandring. Blandt andet nye reformer så som Folkeskolereformen, Erhvervs-skolereformen og fremdriftsreformen præger sektoren og kompetencebehovet.
- Teknologi har stor betydning for sektoren, fordi øget teknologi "og hurtigere ændringer i denne," på uddannelserne stiller større krav til medarbejdernes kompetencebehov på området. Dette både didaktisk og når teknologi bliver en del af og kontinuerligt ændrer uddannelsens indhold for at afspejle omverdenen.
- Internationalisering er både et aspekt, der påvirker uddannelsesplanlægning og uddannelsernes indhold, men også medarbejderes kompetencer eksempelvis i form af opmærksomhed på behov for engelskkundskaber.
- Mulighederne for at rekruttere undervisere hænger sammen med, hvordan den generelle vækst er i samfundet. Dette gælder ikke på samme vis for pædagoger og læreruddannede.
- For at efterleve et stigende krav fra et mere komplekst arbejdsmarked bliver de personlige kompetencer vigtige i sektoren. Blandt andet som følge af det øgede fokus på samarbejde mellem faggrupper og med virksomheder.
- Sideløbende med et øget fokus på personlige kompetencer, er der også en tendens til, at de faglige kvalifikationer og kompetencer betyder mere hos medarbejderne i sektoren.

## 2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

I dag er der i uddannelsessektoren i Nordjylland ca. 22.700 arbejdspladser, og sektoren er dermed den femtestørste sektor i regionen. Frem mod 2020 forventes der et svagt fald i antallet af arbejdspladser inden for uddannelsessektoren i Nordjylland på 1 % svarende til ca. 200 arbejdspladser (Tabel 2.1).

Der er forventning om en lille vækst i antallet af arbejdspladser i Aalborg og et fald i de tre andre oplande, hvilket skyldes, at der sker en vis centralisering af uddannelser i Aalborg, samt at den øgede bosætning i Aalborg også medfører flere børn i skolealderen i byen.

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

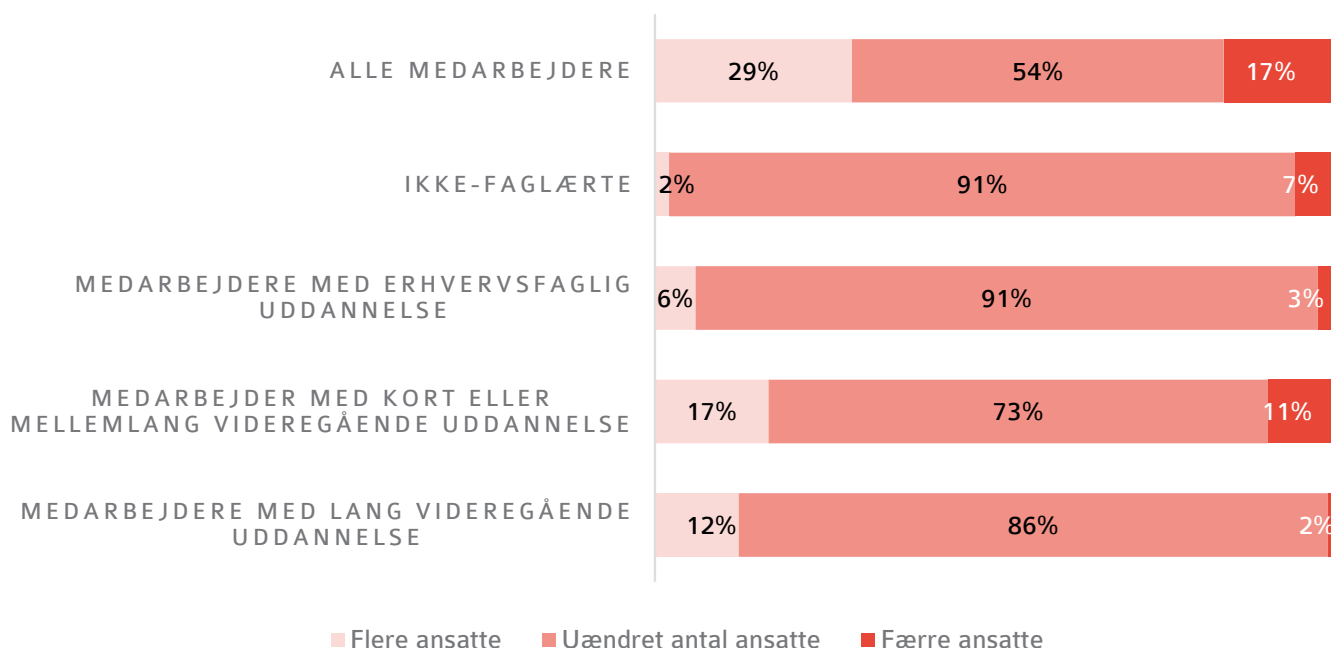
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteerhverv	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%
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%
<b>Uddannelse</b>	<b>22.652</b>	<b>22.457</b>	<b>-195</b>	<b>-1%</b>
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 indikerer lidt større optimisme inden for uddannelsessektoren. 29 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 17 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Uddannelsessektoren omfatter arbejdspladser, der beskæftiger sig med uddannelse fra grundskole til lange videregående uddannelser, herunder også ungdoms-, og erhvervsfaglige uddannelser samt korte og mellemlange videregående uddannelser.

Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Transport og støtteerhverv.



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

Uddannelsessektoren er præget af forandring. Der gennemføres i disse år både Folkeskolereform og Erhvervs skolereform, der begge har fokus på en anden måde at forstå og tilrettelægge læring, og som favner over temaer som inklusion og eksklusion, sidstnævnte i form af nye optagelseskrav på erhvervsuddannelserne.

I dele af undervisningssektoren gennemføres der besparelser, på grund af et faldende børnetal, men også de almene gymnasier forventer at skulle gennemføre markante besparelser de kommende år. Især blandt ungdomsuddannelser og videregående uddannelser er der desuden en intern konkurrence i sektoren mellem de forskellige uddannelsesinstitutioner om elever og studerende. Alt dette påvirkes ikke mindst af den samfundsmæssige debat om, hvilke uddannelser og faggrupper, der vil kunne dække fremtidens arbejdskraft- og kompetencebehov samt de demografiske udfordringer, som præger dele af Region Nordjylland.

*”Lige nu er det budgetrammer og taxametre, som plager skolerne. Gymnasieskolerne kan blive hårdt ramt de kommende år – især de små skoler. Desuden er det en udfordring, at man taler om, at færre skal have en almen gymnasial uddannelse. Måske er det OK, men det får betydning!”*

Politisk er der et fokus på, at ”uddannelse er vejen til vækst”, og videregående uddannelser oplever et skifte i den politiske dagsorden fra en ”kvalitetsdagsorden” (uddanne de unge til beskæftigelse) til en ”driftsdagsorden” (fremdriftsreformen – så mange som muligt af de unge kommer igennem uddannelse så hurtigt så muligt).

*”Fremdriftsreformen giver generelt uddannelserne nogle andre rammer at drive uddannelse under, da reformen ikke tager hensyn til de unges modningsniveau og ikke lægger vægt på, hvordan andre oplevelser kan være med til at styrke den unges modningsforløb, eksempelvis et udlandsophold”.*

Internationalisering er et aspekt, der påvirker uddannelsesplanlægning og indhold, og som også stiller krav til medarbejderes kompetencer til at løse opgaven. Der er uddannelsesinstitutioner, der ser en mulig vækststrategi ved at tænke internationalt, eksempelvis ved at tiltrække udenlandske studerende og udbyde internationale uddannelser. De maritime uddannelser kan nævnes som et eksempel på dette.

Den teknologiske udvikling i virksomhederne stiller stigende krav til uddannelsesinstitutionerne. Der er et pres på sektoren i forhold til løbende at investere i udstyr, der til en rimelig grad kan leve op til den teknologiske virkelighed i virksomhederne. De hurtige ændringer i den anvendte teknologi stiller større krav til medarbejdernes kompetencebehov på området.

Generelt er der fokus på et tættere samarbejde mellem virksomhederne og uddannelsessektoren. Dette gælder eksempelvis både på grundskoleniveau, hvor virksomhedsbesøg og virksomheders inddragelse i undervisningen bliver mere anvendt, i forbindelse med lærepladser og færdiggørelse af erhvervsuddannelser samt i forhold til videregående uddannelser for at udvikle og styrke af de studeres kompetencer gennem praktikforløb.

*“Erhvervsskolereformen ligger op til, at faglærerne også skal i “praktik” i virksomheder og have praksiserfaring med de nye produktionsprocesser, så deres elever skal lære for at efterleve fremtidens kompetencebehov i virksomhederne. Erhvervsskolerne er derfor meget afhængige af et tæt samarbejde med virksomhederne.*”

### 3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR UDDANNELSESSEKTOREN

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 kompetence



## 3.1 VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEBEHOV

Udviklingen i behovet for kompetencer inden for uddannelsessektoren er påvirket af dels øget internationalisering dels udviklingen i teknologien, som både indvirker på uddannelsernes indhold og planlægning, samt ikke mindst de kompetencer medarbejderne skal have for at løfte opgaven. Arbejdsopgaverne, som skal løses i virksomhederne, samfundet og uddannelsessektoren, bliver mere komplekse og fordrer både fokus på faglige kvalifikationer og kompetencer samt ikke mindst personlige kompetencer. Derudover er sektoren de seneste år blevet underlagt politiske reformer, der også påvirker kompetencebehovet hos arbejdskraften i sektoren.

I uddannelsessektoren kommer der mere fokus på eleveres og studerendes personlige kompetencer i de erhvervsfaglige og videregående uddannelser. Det sker for at efterleve et stigende krav fra et mere komplekst arbejdsmarked, hvor man skal kunne "begå sig samme med andre fagligheder" og "samarbejde og kommunikere med forskellige faggrupper".

Et stigende fokus på tværfagligt og tværsektorielt samarbejde i arbejdsituationer medfører også, et øget behov for relationelle kompetencer. Sideløbende med det øgede fokus på personlige kompetencer, er der en tendens til, at "det faglige fylder stadig mere", så "din faglighed skal være i orden".

De samme tendenser gør sig gældende for medarbejdernes kompetencer i alle dele af uddannelsessektoren.

Den teknologiske udvikling har stor betydningen for sektoren, fordi øget anvendelse af teknologi og hurtigere ændringer i teknologien på uddannelserne stiller større krav til medarbejdernes kompetencebehov på området.

Teknologi har en dobbeltsiddet indvirkning i uddannelsessektoren, da medarbejdere både skal have fokus på, hvordan teknologien kan bidrage til læring (didaktisk), samt hvordan den ændrer faglighederne gennem påvirkningen af de kompetencer, man skal have fagligt og personligt i fremtiden. Det gælder også i forhold til automatisering af flere og flere processer i fagene, som påvirker fagligheden i faget: "teknologi får indflydelse på faglighed og fordrer nye fagligheder".

Internationalisering er også et aspekt, der præger uddannelsessektoren i både uddannelsesrettelæggelsen og kravene til medarbejdernes kompetencer. Udviklingen er mest markant i den del af uddannelsessektoren, som ligger over grundskoleniveau.

*"Fokus på engelskkundskaber er noget der implicerer hele vores organisation, så kantinepersonalet får også tilbudt engelskundervisning. Alle funktioner internationaliseres, da alle medarbejdere er en del af værdikæden".*

*"Fagligt skal folk kunne engelsk og det er nyt, fordi vi vil kunne ansætte udlændinge og have kursister fra udlandet. Det er en strategisk beslutning".*

Rekrutteringsmæssigt er det erfaringen, at det er let at rekruttere medarbejdere til grundskolen. Dette skyldes ikke mindst, at lærer- og pædagoguddannelsen udbydes flere steder i regionen, og at der i en årrække er uddannet flere med de pågældende uddannelser, end der er blevet efterspurgt.

En del uddannelsesinstitutioner i uddannelsessektoren oplever, at det kan være vanskeligt at rekruttere undervisere til uddannelsessektoren, når der vækst i andre sektorer. Både erhvervsskoler og videregående uddannelser rekrutterer ofte undervisere på den del af arbejdsmarkedet, hvor private virksomheder også efterspørger arbejdskraft – det gælder særligt for medarbejdere med en teknisk eller naturvidenskabelig baggrund.

*"Muligheden for at rekruttere undervisere hænger sammen med, hvordan den generelle vækst er i samfundet. Går det godt i samfundet er det svære at rekruttere medarbejdere hos os. Så under finanskrisen var der et større udbud af kvalificerede og kompetente medarbejdere".*



## 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 kompetence-model, som beskrevet i nedenstående figur:

**Fagprofessionel verden  
(Uddannelse/job)**

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

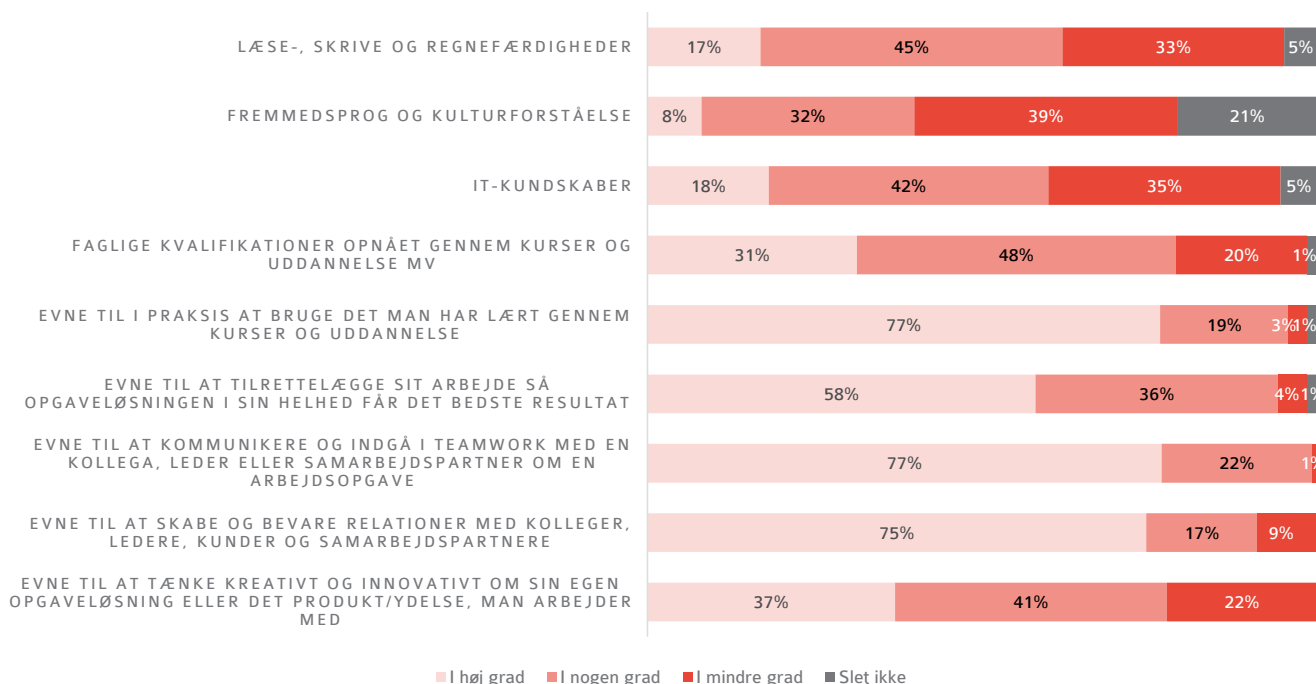
Inden for uddannelsessektoren lægger virksomhederne større vægt på, at de ikke-faglærte har evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse end de nordjyske virksomheder som helhed. Samtidig lægger de mindre vægt på, at de ikke-faglærte har læse-, skrive- og regnefærdigheder.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (77 %), evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse

(77 %) samt evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (75 %) (Figur 3.1).

Relativt få vil i høj grad stille krav om generelle kompetencer som læse-, skrive og regnefærdigheder, IT-kundskaber og fremmedsprog og kulturforståelse. 62 % af virksomhederne vil dog i høj eller i nogen grad stille krav til de ikke-faglærte om læse-, skrive og regnefærdigheder, og 60 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber.

**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 uddannelsessektoren vil de næste 5 år især stille krav om kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer blandt arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse.

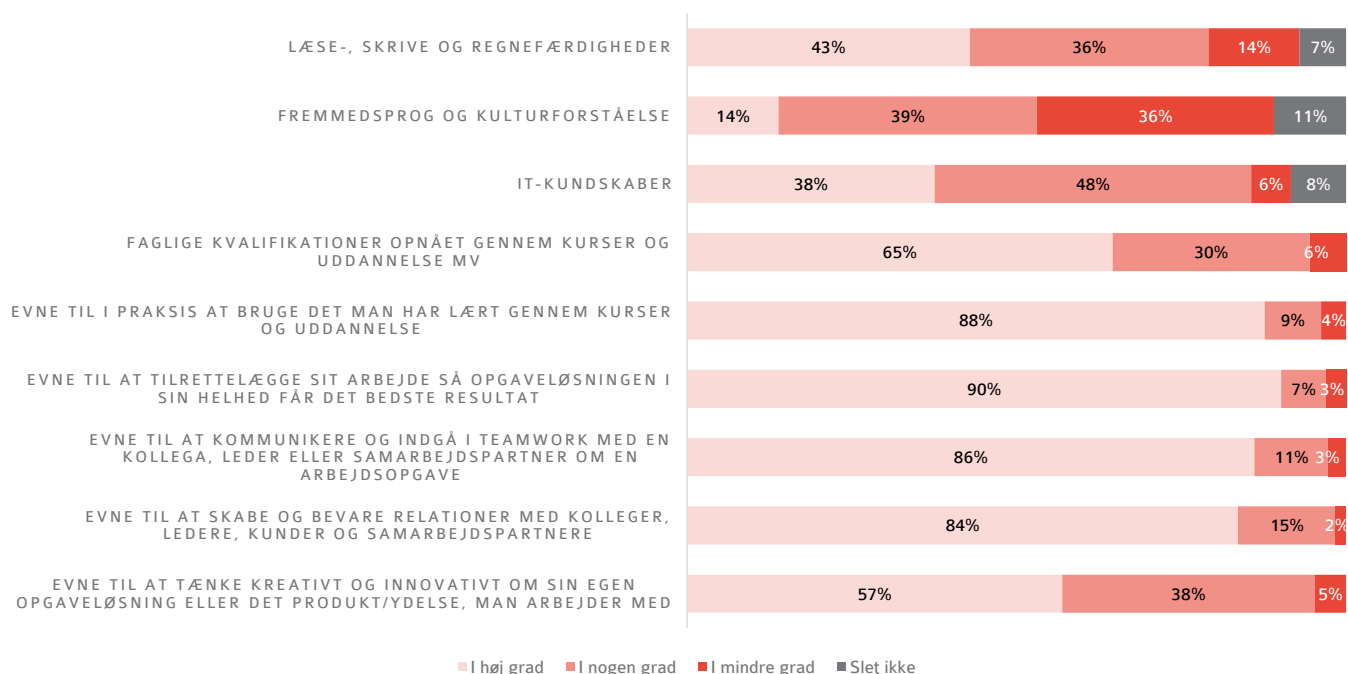
Derimod lægger virksomhederne mindre vægt på de generelle kompetencer som fremmedsprog og kulturforståelse, IT-kundskaber og læse-, skrive og regnefærdigheder. Ikke desto mindre vil 86 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber hos arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse og 79 % vil i høj eller nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Virksomhederne inden for sektoren stiller på en række områder større krav til medarbejdere med erhvervsfaglige uddannelser

end de nordjyske virksomheder som helhed. Det gælder med hensyn til deres evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat, evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse og deres faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (90 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (88 %), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (86 %) samt evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (84 %)(Figur 3.2).

**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

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

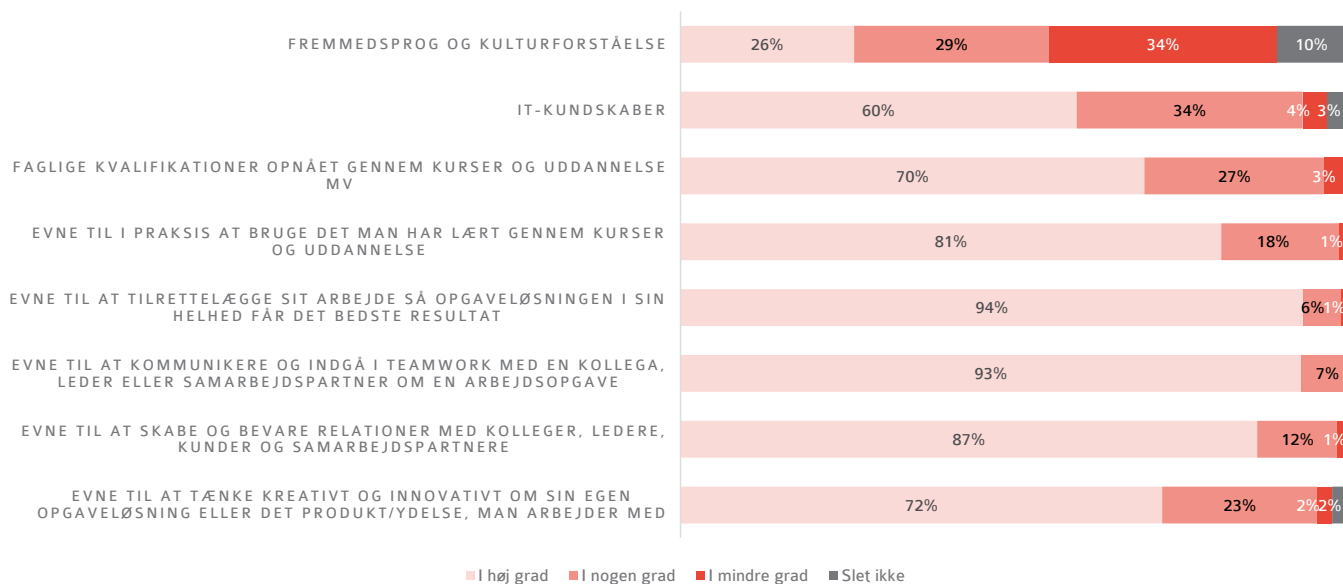
Virksomhederne inden for sektoren stiller på en række områder større krav til medarbejdere med videregående uddannelser end de nordjyske virksomheder som helhed. Det gælder med hensyn til evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat, deres faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. og deres IT-kundskaber.

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 (94 %), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (93 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (87 %), og evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (81 %) (Figur 3.3).

Fremmedsprog og kulturforståelse bliver der 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

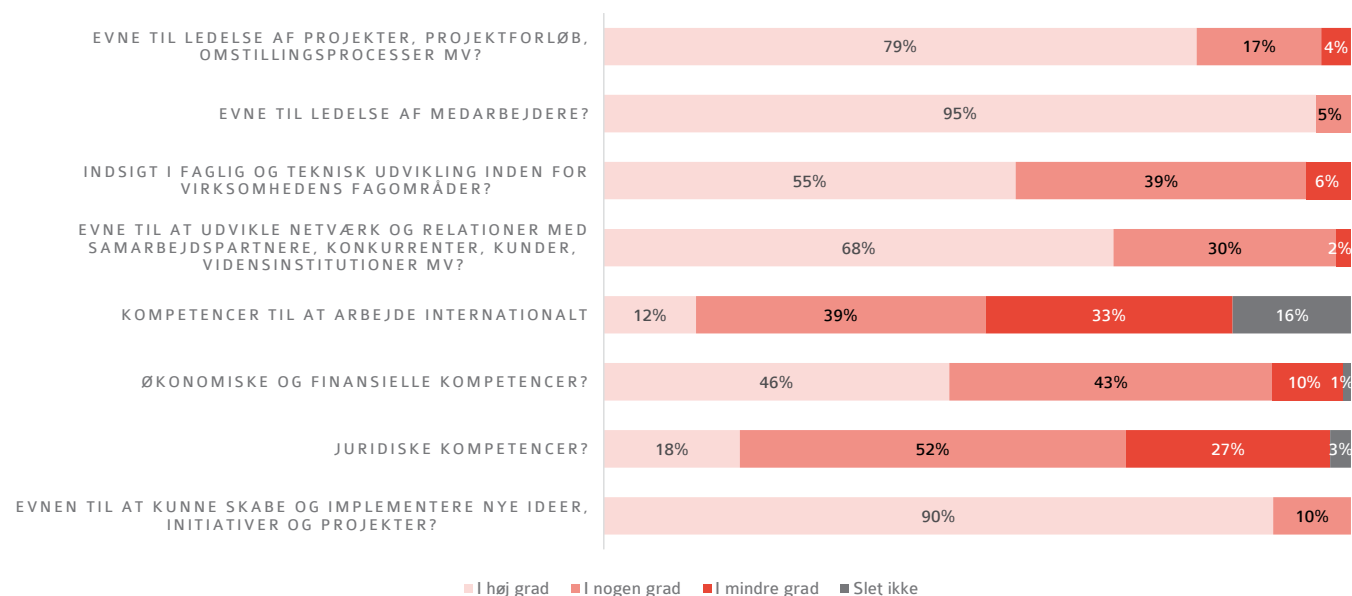
Virksomhederne inden for uddannelsessektoren vurderer evnen til ledelse af medarbejdere (95 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (90 %), evnen til ledelse af projekter, projektførløb og omstillingsprocesser (87 %) samt evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder (68 %) 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.

Sammenlignet med de nordjyske virksomheder som helhed, vil virksomhederne inden for uddannelsessektoren i de kommende fem år lægge større vægt på følgende kompetencer hos deres ledere: evne til at kunne skabe og implementere nye ideer, evnen til ledelse af medarbejdere og evne til ledelse af projekter, projektførløb, omstillingsprocesser mv.

Omvendt vil virksomhederne i sektoren lægge mindre vægt på indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder end de nordjyske virksomheder generelt.

**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

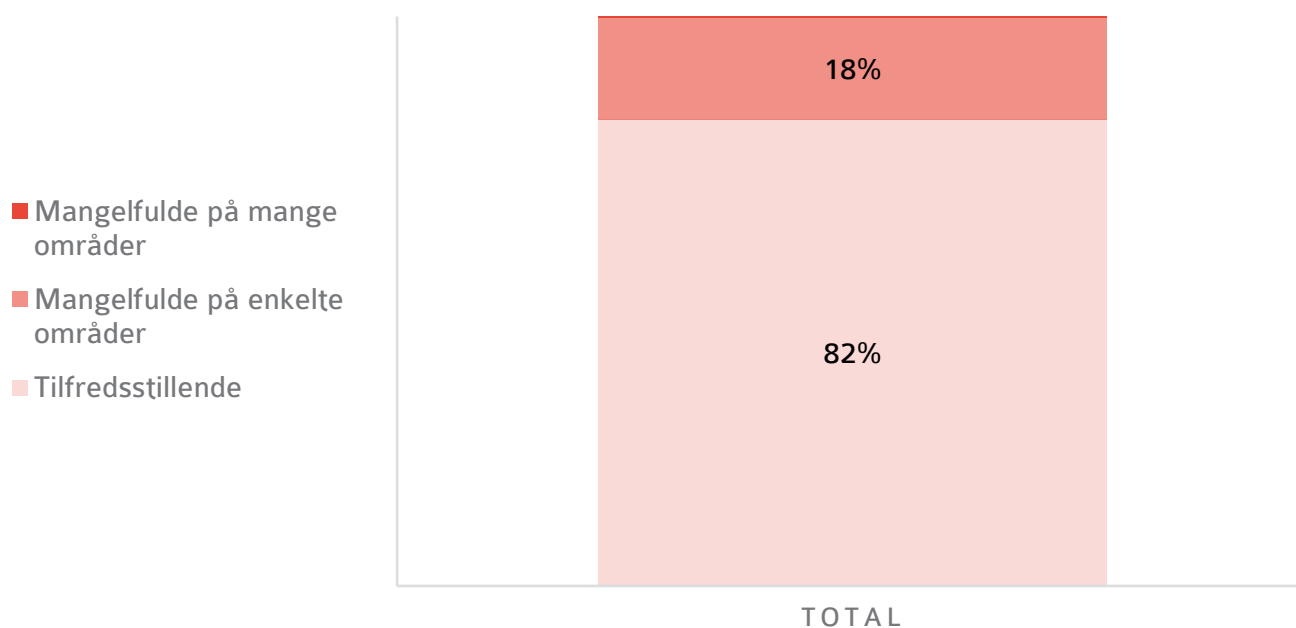
82 % af virksomhederne inden for uddannelsessektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer.

18 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder.

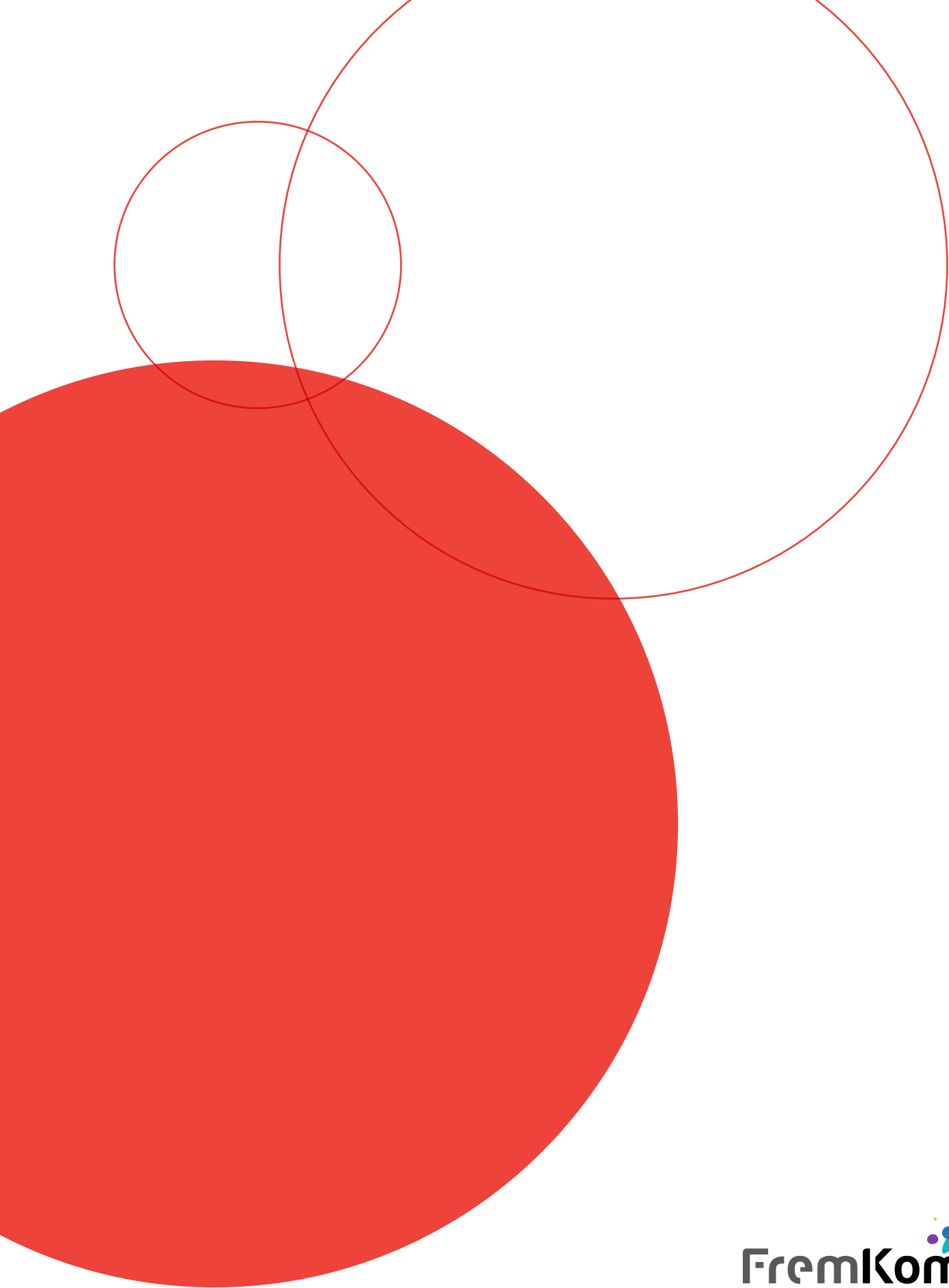
De virksomheder, der mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde, har vi spurgt om, hvilke faggrupper det især drejer sig om, og hvilke kompetencer de nyuddannede især mangler. Sektorens svar fremgår af bilag A.

Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede lærere og pædagoger mangler relationskompetencer til blandt andet at indgå i samarbejde med kolleger og forældre samt mere praksiserfaring eksempelvis opnået via praktik. For nydannede lærer nævner virksomhederne også, at de kunne ønske bedre IT-kompetencer samt evne for klasserumsledelse.

**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



**Regional Udvikling**

Region Nordjylland  
Niels Bohrs Vej 30  
9220 Aalborg Ø

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