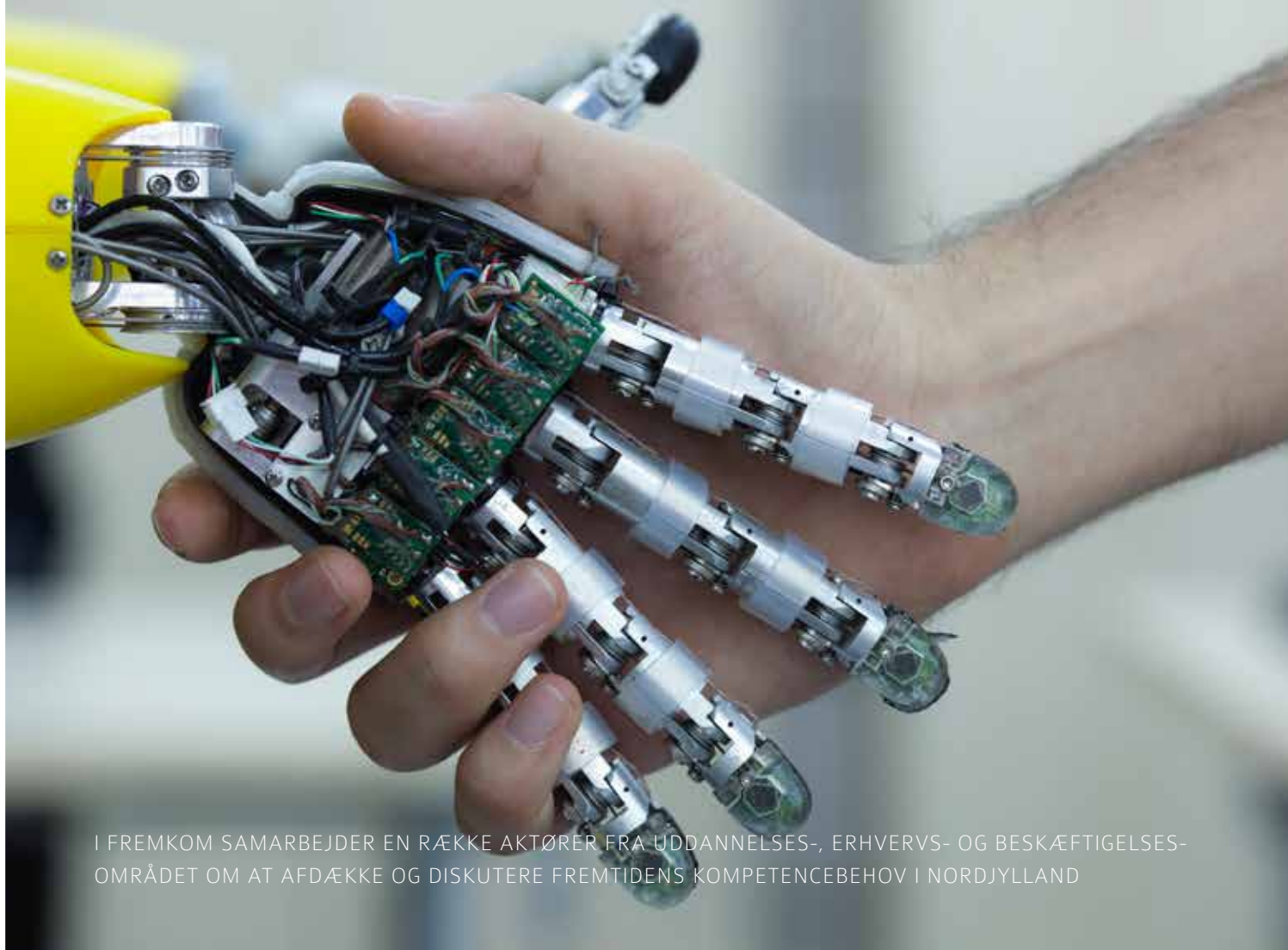


# 2016 SEKTOR- RAPPORT

FremKom 3:  
Kompetencebehov i Nordjylland

## SUNDHEDSVÆSEN, SUNDHEDSTEKNOLOGI OG MEDICO



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.*

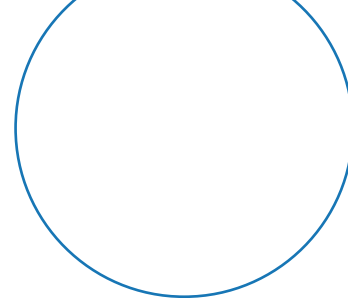
*Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.*

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

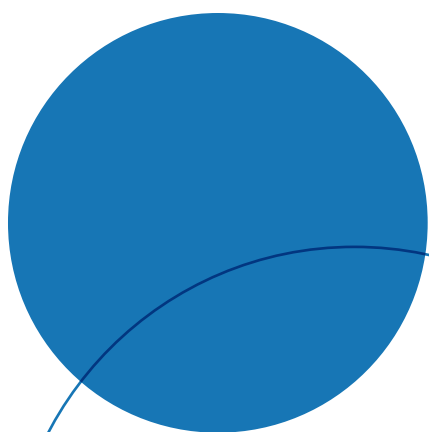


**Ulla Astman**  
Formand  
Vækstforum Nordjylland

# 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 inden for</b>	
	<b>sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico</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 sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico 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 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

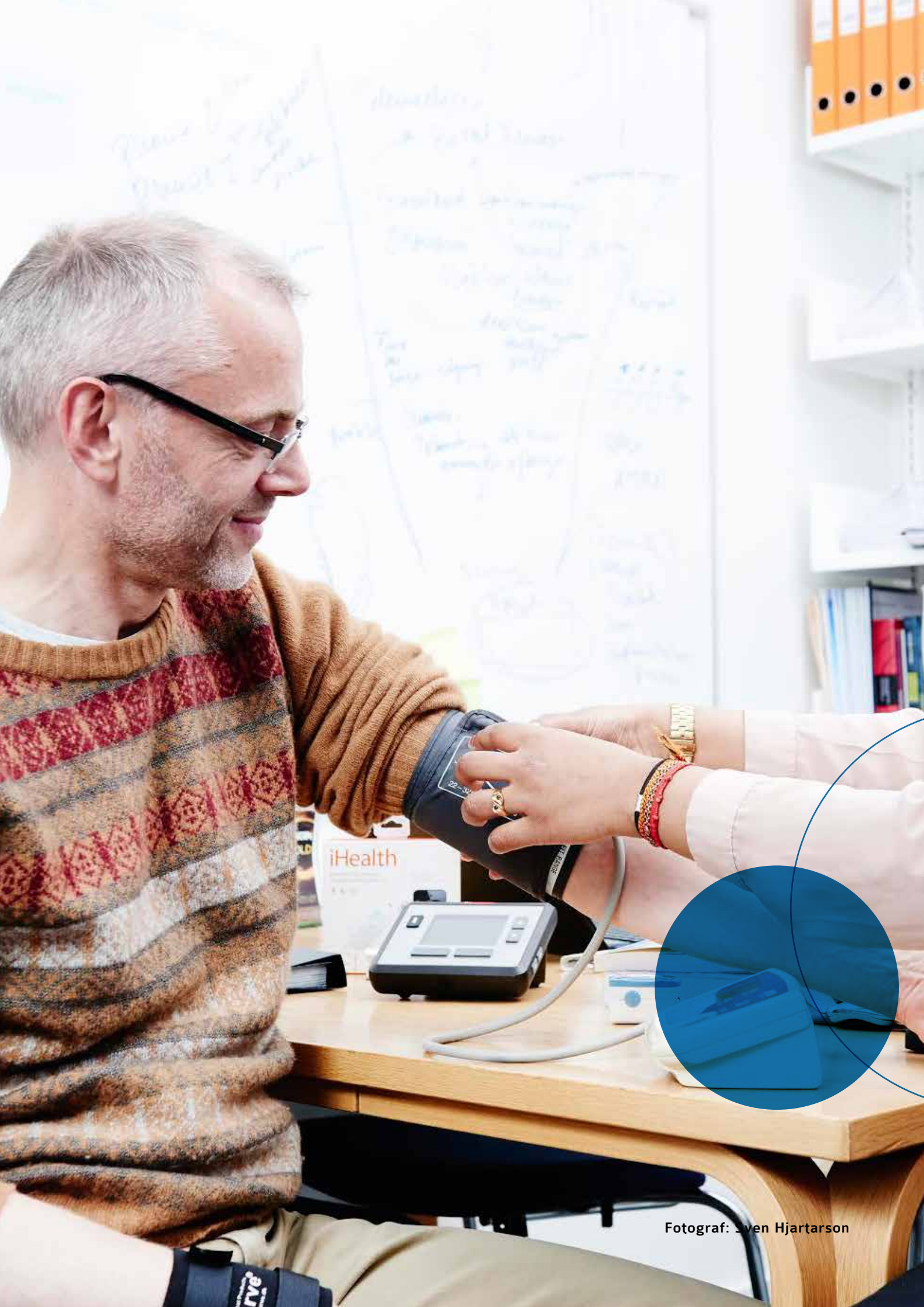
Globaliseringen og den teknologiske udvikling har på tværs af sektorer betydelig indvirkning på fremtidens kompetencebehov og -krav i Nordjylland. Vores evne til i stigende omfang at omsætte viden til nye produkter og løsninger er blevet konkurrenceparametre og har medvirket til et øget fokus på automatisering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

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



Fotograf: Sven Hjartarson



# 1.3 HOVEDRESULTATER

## **Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico:**

Sektoren sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico dækker over virksomheder, som producerer og forhandler lægemidler, medicoteknik mm. samt sundhedsvæsen, herunder institutioner med behandling af fysiske og psykiske lidelser.

- Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico i Nordjylland er en sektor, som omfatter både private og offentlige virksomheder. Sektoren har i omegnen af 27.000 arbejdspladser.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger forventes antallet af arbejdspladser inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico i Nordjylland at være nogenlunde uændret i de kommende 5 år.
- Virksomhedssurveyen peger på optimisme hos nogle virksomheder inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico. 29 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 13 % forventer at reducere beskæftigelsen. Mange af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse.

## **Fremtidens kompetencebehov inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico:**

- Virksomhedssurveyen viser desuden, at virksomhederne inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico de næste 5 år især vil stille krav til medarbejdernes kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer. Dette gælder både ikke-faglærte, erhvervsuddannede og medarbejdere med videregående uddannelser.
- Hos lederne vurderes evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter og evnen til ledelse af medarbejdere som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.
- 57 % af virksomhederne inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. Forholdsvis mange finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder (37 %), eller mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder (6 %). Dette drejer sig især om erfaring, koblingen mellem teori og praksis samt evnen til at skabe relationer.
- Sygdomsprofilerne og -forløbene i det offentlige sygehusvæsen bliver mere og mere komplekse i takt med den øgede viden om sygdomme og behandling samt indførelse af mere teknologi i forbindelse med

behandling og kommunikation. Det stiller andre krav til medarbejderens kompetencer.

- De personlige kompetencer bliver vigtige for at løse de faglige opgaver i sektoren. Blandt andet det øgede fokus på samarbejde, medudvikling og medinddragelse stiller krav til processuelle-, relationelle- og kommunikative kompetencer hos alle faggrupper i sektoren.
- Det er svært at rekruttere speciallæger inden for nogle fagområder til det regionale sygehusvæsen. Der er generelt et øget behov i sektoren for specialister med faglige kvalifikationer og kompetencer. Det gælder både læger, ingeniører, sygeplejersker mv.
- Det er blevet lettere at rekruttere læger efter, at lægeuddannelsen er kommet til Aalborg, og at Aalborg Sygehus er blevet et Universitetshospital.
- Sundhedsteknologi og medico oplever ikke store rekrutteringsudfordringer. De bruger blandt andet Aalborg Universitet som en tæt samarbejdspartner.

## 2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

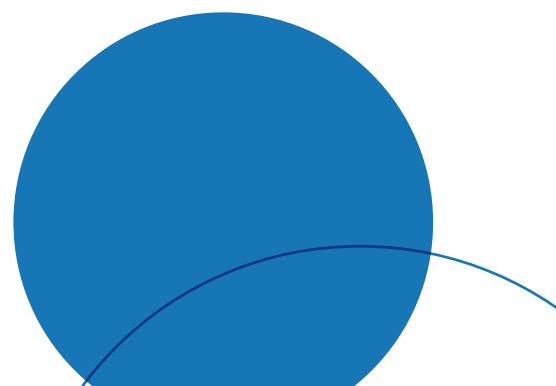
Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico i Nordjylland er en sektor, som omfatter både private og offentlige virksomheder. Sektoren har i omegnen af 27.000 arbejdspladser. Ifølge den statistiske fremskrivning, ventes en uændret beskæftigelse i sektoren

frem mod år 2020 med en lille vækst i Aalborg og et fald i de tre oplande Vendsyssel, Himmerland og Thy-Mors. Dette skyldes ikke mindst besparelserne på de offentlige arbejdspladser i regionen og en centralisering af sundhedsindsatsen i Aalborg (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%
Metalindustri	4.074	3.821	-253	-6%
Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi 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%

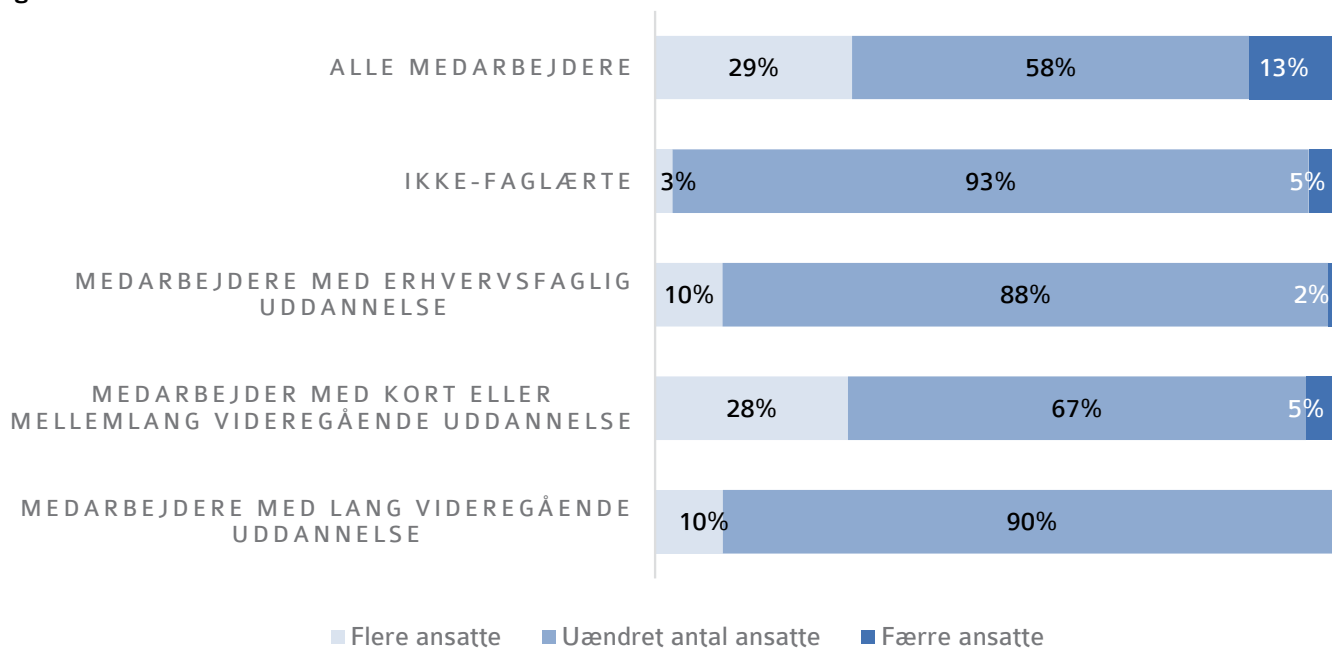
Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)



Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland peger på en vis optimisme inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico. 29 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 13 % regner forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Som det ses af figuren, er der især mange virksomheder, der forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse. Figuren indikerer dog også en forventning om øget beskæftigelse af såvel medarbejdere med kort og lang videregående uddannelse.

**Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico.**



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

Sektoren sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico er generelt præget af stor udvikling inden for behandling og anvendelsen af teknologi og af en oplevelse af vækst i både i omsætning og beskæftigelse på de private arbejdspladser, så som medico, sundhedsteknologi og privathospitaler. De offentlige arbejdspladser i sektoren, offentlige sygehuse inden for somatisk og psykiatri, oplever derimod vækst i opgaver, men uden at der sker stigning i beskæftigelsen.

Den kraftige udvikling inden for behandlingsmuligheder af somatiske sygdomme og udviklingen i centrale krav, eksempelvis udrædnings- og behandlingsgaranti, sætter det offentlige sundhedsvæsen yderligere under pres, idet udviklingen som regel stiller krav om øgede ressourcer i form af materiel og ekspertise.

Udviklingen i sektoren bevæger sig derfor også i retning af øget brug af teknologi, som dels berører nye behandlingsformer og mere skånsomme operationer samt anvendelse af teknologi som kommunikationsmedie. Der arbejdes eksempelvis med virtuelle rum med patient- og medarbejderinddragelse, telemedicin, der kan afhjælpe det store behov for speciallæger samt med at

nedsætte tidsforbruget på det administrative arbejde ved digitale løsninger. Der sker eksempelvis ved at medarbejderne kan "have kontoret med sig" rundt på afdelingerne. Teknologien tænkes også ind i den psykiatriske behandling som et "selvhjælpende redskab", med henblik på at påminde patienten om at tage sin medicin eller afrapportere sin umiddelbare tilstand.

Det offentlige sundhedsvæsens udvikling er med til at skabe vækst i den resterende del af sektoren, idet brugen af sundhedsteknologi mv. øges og bliver en del af den daglige behandling og pleje af patienter og borgere.

Der er grobund for vækst i omsætning og beskæftigelse hos de private virksomheder i sektoren, da behovet i sundhedsindsatsen, både den regionale og kommunale, peger i retning af øget brug af deres produkter og ydelser. Endvidere har de gode muligheder for tæt samarbejde med sygehusene og blandt andet universitetet, som kan sikre yderlig udvikling og vækst i denne del af sektoren

# 3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR SUNDHEDSVÆSEN, SUNDHEDSTEKNOLOGI OG MEDICO

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 sektoren sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico er præget af den teknologiske udvikling. De mere komplekse sygdomsprofiler og øget brug af teknologi stiller krav til både flere og mere specialiserede faglige kvalifikationer og kompetencer i forhold til behandling samt personlige kompetencer, som kan være med til at sikre øget tværfagligt samarbejde, kommunikation og borger- og pårørendeinddragelse.

Arbejdet i det regionale sundhedsvæsen bevæger sig mod mere undersøgelse, udredning, diagnosticering, behandling og mindre pleje og skaber dermed grundlag for øget samarbejde med kommunernes nære sundhedsvæsen for at sikre gode behandlingsforløb for patienter og borgere.

Sygdomsprofilerne og -forløbene bliver mere og mere komplekse i takt med den øgede viden om sygdomme og behandling samt indførelse af mere teknologi i forbindelse med behandling og kommunikation.

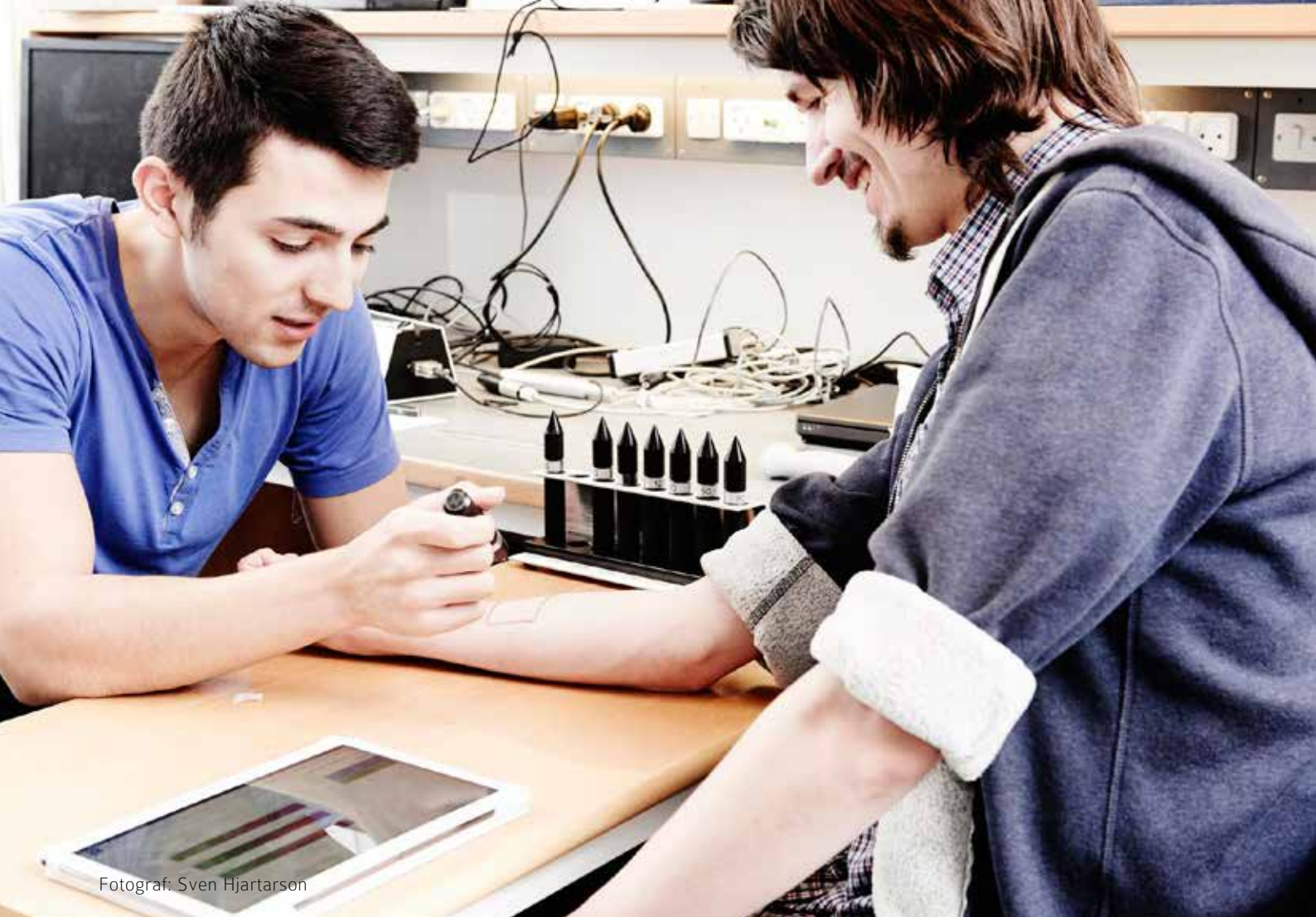
De komplekse sygdomsprofiler og øget brug af teknologi stiller krav til både flere og mere specialiserede faglige kvalifikationer og kompetencer samt personlige kompetencer, så som kommuni-

kative, relationelle og processuelle, som kan være med til at sikre blandt andet øget tværfagligt samarbejde og borgerinddragelse.

“Alle medarbejdere skal kunne se hele patientforløbet. Derudover skal de være ansvarlige, kunne eksekvere, være omstillingsparate og kunne relationel koordinering. Der stilles ikke længere så mange spørgsmål til eller ved forandring – det er blevet et grundvilkår”. Generelt eftersøger hele sektoren specialister med faglige kvalifikationer og kompetencer. De private og offentlige sundhedstilbud efterspørger flere speciallæger, hvilket er en udfordring for sektoren. Der er dog oplevelsen af forbedring i forhold til rekruttering af læger efter at lægeuddannelsen er etableret i regionen samt siden Aalborg blev et selvstændigt Universitetshospital i 2013.

Der er midlertidig stadig behov for at dække behovet med udenlandsk arbejdskraft. Det gælder flere specialområder, hvor der ikke er tilstrækkeligt mange danske læger, som er søgt ind. Det gælder eksempelvis speciallæge i psykiatri. Derudover har man for at understøtte og kompensere for manglen på speciallæger i eksempelvis psykiatriens udredningsarbejde, uddannet sygeplejersker og psykologerne som specialsygeplejersker og -psykologer, så de kan bidrage til udredningsarbejdet.





Fotograf: Sven Hjartarson

Inden for sundhedsteknologi og medico er der også behov for specialister. Disse virksomheder er dog mere fortrøstningsfulde i forhold til rekrutteringssituationen.

*“Universitet har lavet en sundhedsingeniøruddannelse. Det er nogle spændende profiler, der kommer ud af det. Nogle vi kan bruge i vores firma. De vil nok på sigt styrke Nordjylland”.*

*“Det felt vi arbejder inden for er ikke så stort, så vi kender de fleste i branchen. Vi rekrutterer gennem netværk. Vi har et tæt samarbejde med Aalborg Universitet, og det er også derfra, ideen til firmaet er udsprunget. De nyuddannede, vi har ansat, er via samarbejde fra Universitetet”.*

Udviklingen i behovet for kompetencer har ændret sig, Dette ses tydeligt på det somatiske område, da flere social- og sundhedsassistenter (SSA) erstattes af sygeplejersker. Dette skyldes ikke mindst ændrede rammevilkår, som betyder, at patienterne skal have færre indlægningsdage, hvorved SSA'ernes arbejdsområder bliver mindre. Social- og sundhedsassistenter berettigelse findes dog stadig i det nære sundhedsvæsen i kommunerne i den stabiliserende sundhedspleje.



Fotograf: Lars Meakin

## 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:

### Fagprofessionel verden (Uddannelse/job)

Ikke kontekst specifik (information)	<b>Faglige kvalifikationer</b> 4) Faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.	<b>Faglige kompetencer</b> 5) Evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse	Kontekst specifik viden i handling (refleksion)
	<b>Generelle kompetencer</b> 1) Læse, skrive og regnefærdigheder 2) Fremmedsprog og kulturforståelse 3) IT-kundskaber	<b>Personlige kompetencer</b> 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>			

## 3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

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

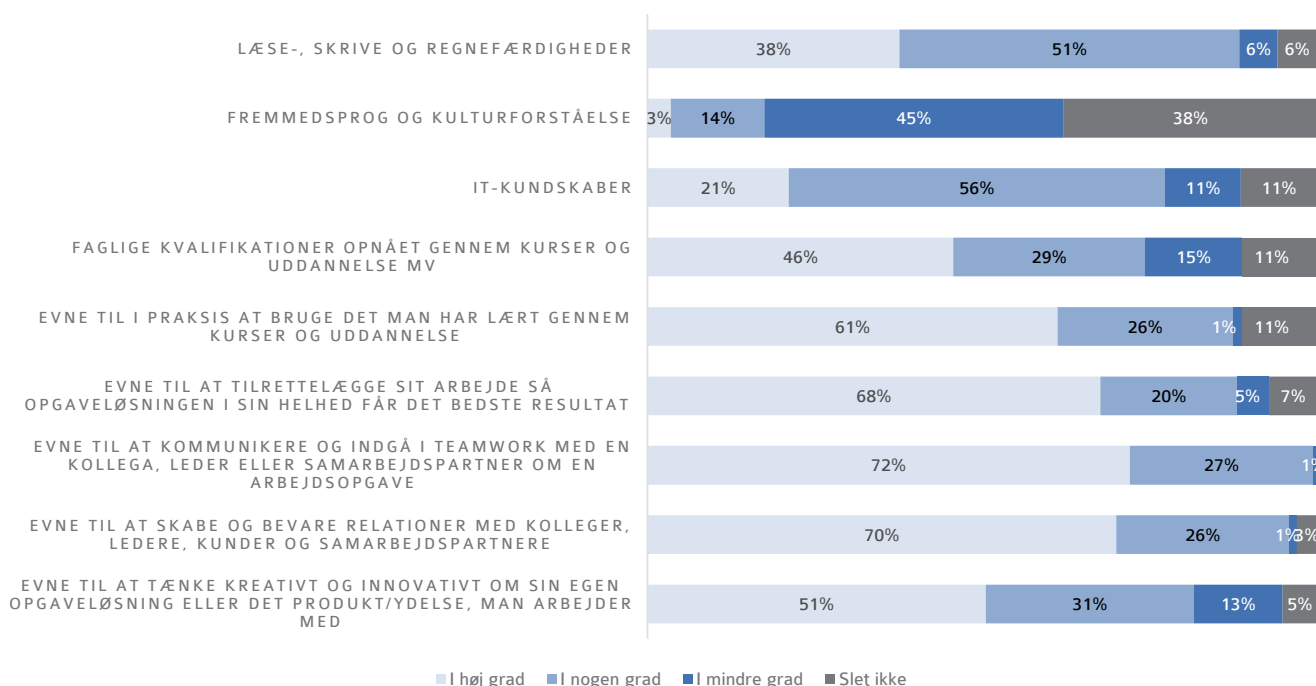
Inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico lægger virksomhederne mindre vægt på, at fremmedsprog og kulturforståelse end de nordjyske virksomheder som helhed. Herudover adskiller kravene sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav, der stilles til kompetencerne hos de ikke-faglærte medarbejdere.

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 (72 %),

evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (70 %), evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (68 %) samt evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (61 %) (Figur 3.1).

Relativt få vil i høj grad stille krav om generelle kompetencer som IT-kundskaber og fremmedsprog og kulturforståelse. Alligevel vil 77 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav til de ikke-faglærte 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 sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico vil de næste 5 år især stille krav om kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer blandt arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse.

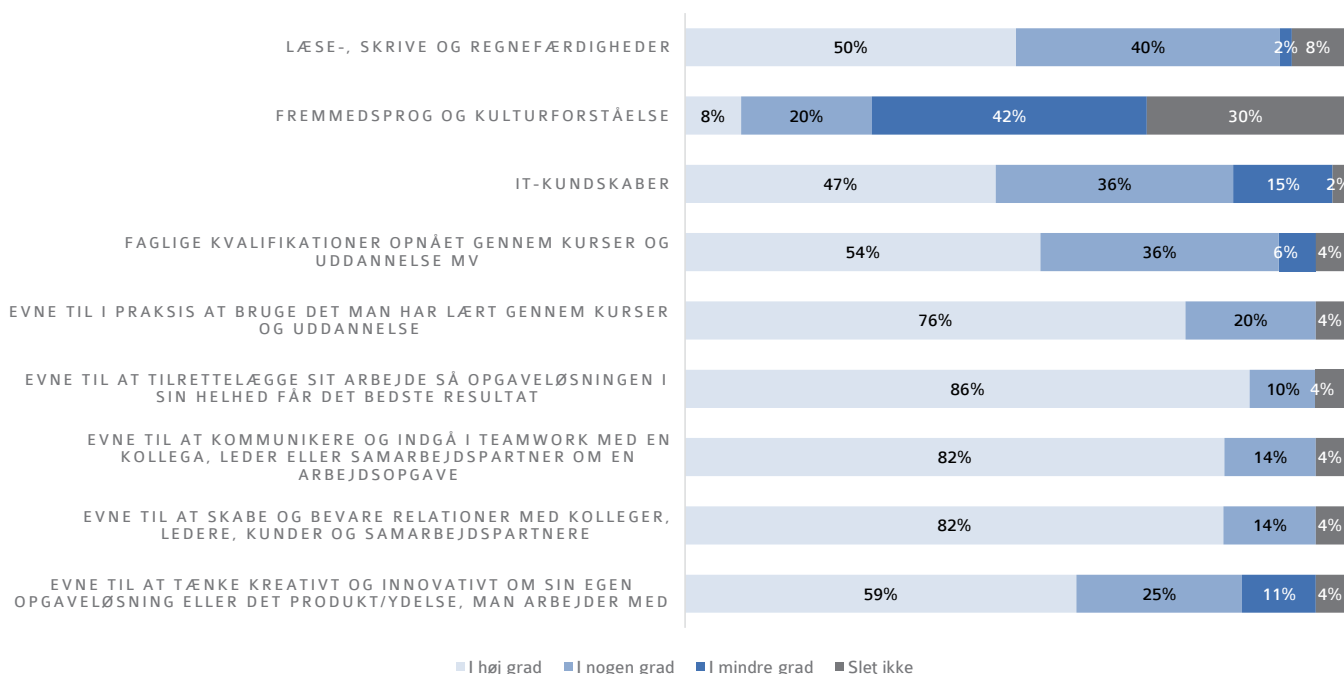
Derimod blive der lagt mindre vægt på de generelle kompetencer som fremmedsprog og kulturforståelse, IT-kundskaber og læse-, skrive og regnefærdigheder og på de faglige kvalifikationer.

Ikke desto mindre vil 90 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. hos arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse, 83 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber og 90 % vil i høj eller nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Kravene adskiller sig ikke signifikant fra de krav, som de nordjyske virksomheder som helhed stiller til kompetencerne hos medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (86 %), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (82 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (82 %) samt evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (76%) (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 større krav til medarbejdere med videregående uddannelse end de nordjyske virksomheder generelt om evnen til, at de i praksis kan bruge det de har lært gennem kurser og uddannelse, samt på faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.

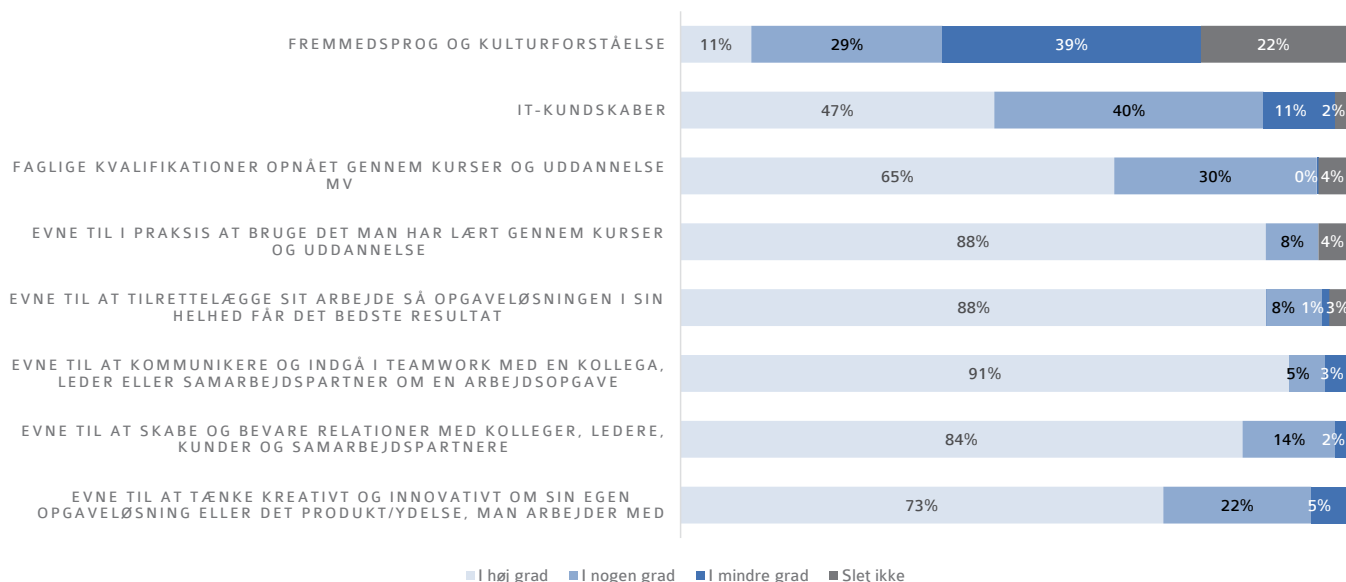
Samtidig stiller virksomhederne mindre krav om fremmedsprog og kulturforståelse.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at kommunikere og indgå i team-

work med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (91 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (88 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (88 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (84 %), samt evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med (73 %) (Figur 3.3).

De generelle kompetencer som IT-kundskaber og især fremmedsprog og kulturforståelse bliver der ikke i samme grad lagt vægt på blandt virksomhederne i sektoren. Alligevel vil 87 % i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber hos medarbejdere med videregående uddannelser.

**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 sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico vurderer evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (90 %), evnen til ledelse af medarbejdere (89 %) som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.

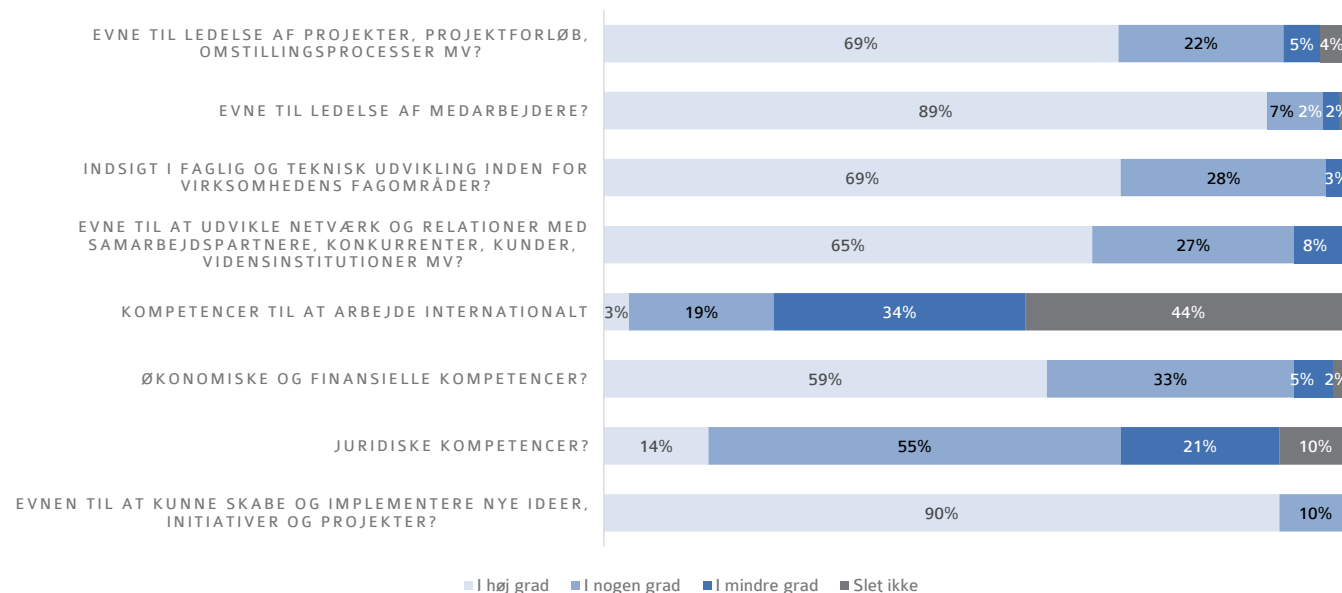
Herudover er der også mange virksomheder, der i høj grad vil lægge vægt på evnen til ledelse af projekter, projektforløb og omstillingsprocesser (69 %), indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder (69 %) og evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder (65 %) samt økonomiske og finansielle kompetencer hos deres ledere.

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

Sammenlignet med de nordjyske virksomheder som helhed, vil virksomhederne inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico i de kommende fem år lægge større vægt på evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter hos deres ledere.

Omvendt vil virksomhederne i sektoren lægge mindre vægt på kompetencer til at arbejde internationalt 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.

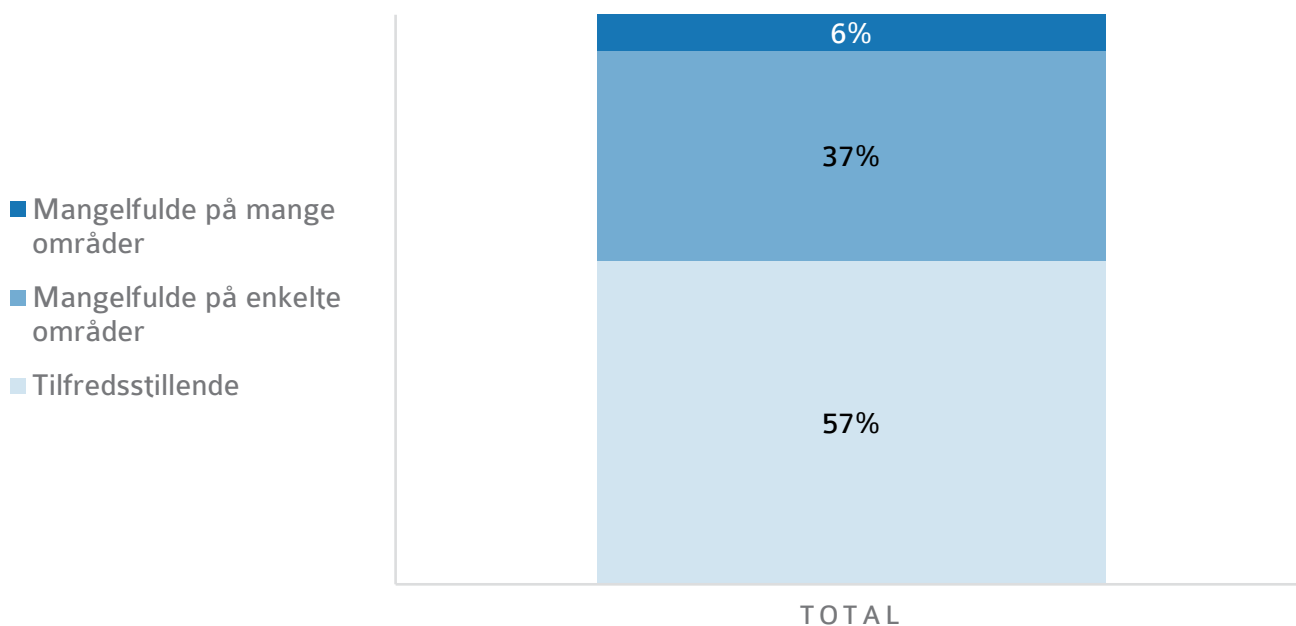
## 3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

57 % af virksomhederne inden for sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. Forholdsvis mange finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder (37 %), eller mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder (6 %).

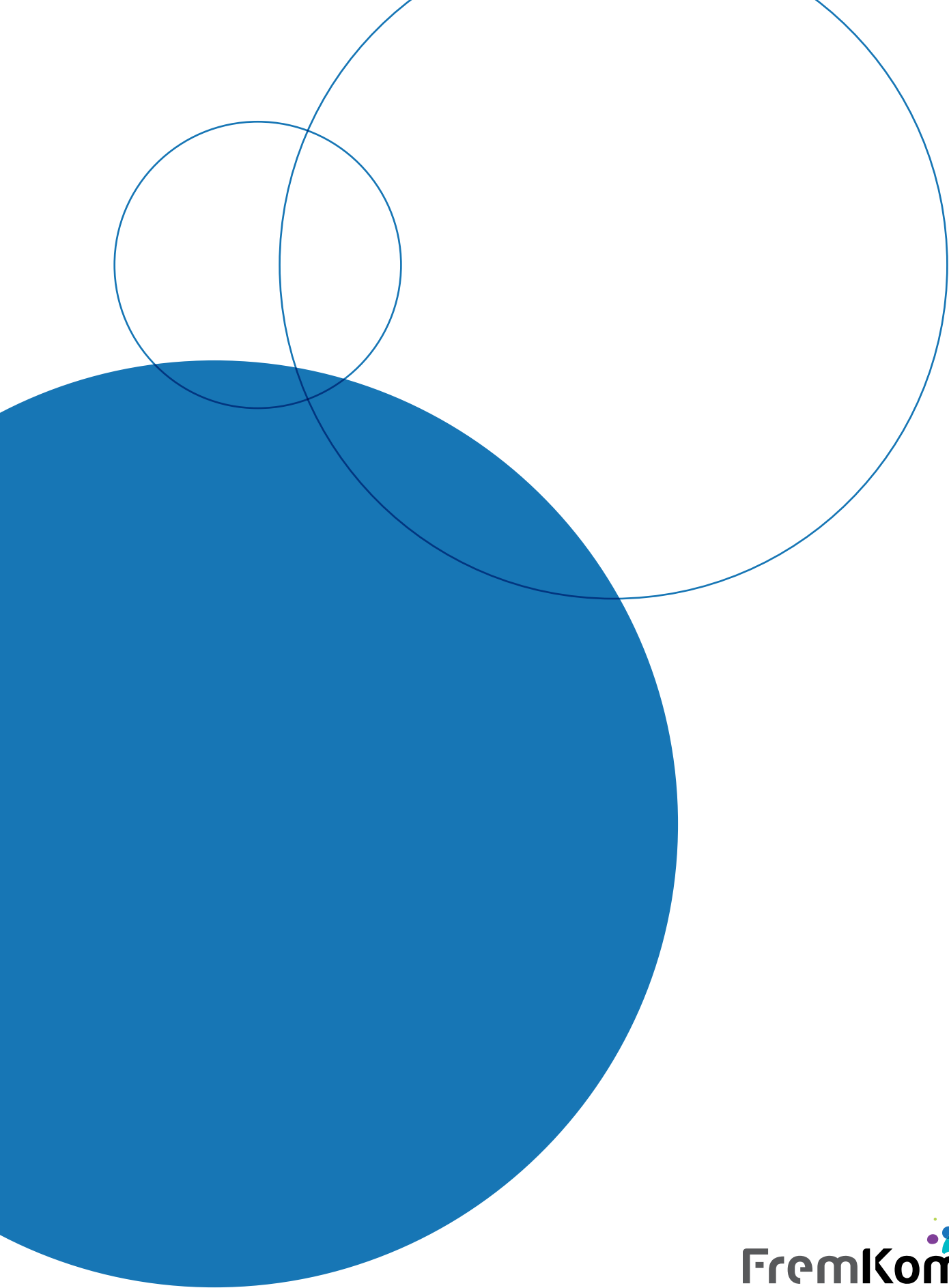
De virksomheder, der mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde, har vi spurgt om, hvilke faggrupper det især drejer sig om, og hvilke kompetencer de nyuddannede især mangler.

Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede medarbejdere ind i mellem mangler kompetencer med hensyn til at koble teori og praksis og for de fleste faggrupper bliver der peget på, at de savner praktisk erfaring. For fysioterapeuter bliver der peget på, at de savner kompetencer til at skabe og bevare relationer. Med hensyn til psykologer bliver der peget på, at de ikke har kompetencer til at kunne håndtere undersøgelser, og for de nyuddannede sygeplejersker bliver der peget på, at de mangler kompetencer til at mestre og koordinere patientforløb.

**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)