

FEBRUAR 2016  
REGION NORDJYLLAND

# Sektorrapport 2015

## Øvrig produktion

Fremkom 3:

Kompetencebehovet i Nordjylland

RAPPORT



FEBRUAR 2016  
REGION NORDJYLLAND

# Sektorrapport 2015

## Øvrig produktion

### Fremkom 3: Kompetencebehovet i Nordjylland

RAPPORT

PROJEKTNR. A064073

DOKUMENTNR.

VERSION

UDGIVELSESDATO 04-02-2016

UDARBEJDET NAN, CHMP, POS, AMRA

KONTROLLERET POS

GODKENDT POS



# INDHOLD

1	Indledning	7
1.1	Om Fremkom	7
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3	8
1.3	Hovedresultater	9
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	11
3	Fremtidens kompetencebehov inden for øvrig produktion	14
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov	14
3.2	Kompetencekrav til medarbejdersgrupper i sektoren	15



# 1 Indledning

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren **øvrig produktion** 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 og 16 sektorrapporter, samt fire oplandsrapporter. Indeværende rapport udgør en af de 16 sektorrapporter.

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

Alle Fremkomanalyser er tilgængelige på [www.Fremkom.dk](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

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

Alle rapporter er baseret på et omfattende datagrundlag.

Boks:

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.

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.



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).

## 1.3 Hovedresultater

### Øvrig produktion:

Sektoren øvrig produktion dækker private virksomheder, som er beskæftiget med udvinding, forarbejdning eller fremstilling af en lang række produkter og halvfabrikata, som ikke hører logisk hjemme i nogen af de øvrige erhvervssektorer, eksempelvis fremstilling af kemikalier, rengøringsmidler, træemballage, basisplast og sprængstoffer.

- › Sektoren øvrig produktion i Nordjylland omfatter ca. 5.900 arbejdspladser og er dermed en af de mindre sektorer i regionen.
- › Inden for øvrig produktion ventes der ifølge fremskrivningen et fald i beskæftigelsen på 5 % i løbet af de kommende fem år, svarende til en nedgang på knapt 300 personer.
- › Virksomhedssurveyen tyder dog på, at der er optimisme blandt virksomhederne inden for øvrig produktion. Næsten to tredjedele af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere af alle typer i løbet af de kommende 5 år, mens 3 % forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomheder forventer at øge beskæftigelsen inden for alle medarbejdergrupper og uddannelsesgrupper, det vil sige både ikke-faglærte samt medarbejdere med erhvervsfaglig og videregående uddannelse.

### Fremtidens kompetencebehov inden for øvrig produktion:

- › Virksomhedssurveyen viser desuden, at virksomhederne inden for øvrig produktion de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative kompetencer. For medarbejdere med erhvervsfaglige og videregående uddannelser lægges der derudover vægt på relationelle,

processuelle og faglige kompetencer.

- › Hos lederne vurderes evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til ledelse af projekter, projektforløb og omstillingsprocesser og evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.
- › 70 % af virksomhederne inden for øvrig produktion er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 21 % finder dog, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 9 % finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder. Nogle af virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler praksiserfaring, virksomhedsforståelse og selvstændighed. De nyuddannede har teoretisk viden men svært ved at omsætte den til praksis.
- › Udviklingen i behovet for kompetencer inden for sektoren øvrig produktion er kendetegnet ved, at sektoren både favner over procesindustri og andre typer fremstillingsvirksomheder mv. En stor del af virksomhederne beskæftiger sig med fremstilling, hvor produktionen foregår i automatiserede produktionsanlæg. Produktionsprocesserne medvirker til, at medarbejderne ofte selv skal omstille produktionen til nye produktionsstørrelser, hvorved et behov for blandt andet generelle kompetencer bliver mere tydeligt.
- › En stor del af arbejdsfunktionerne i sektoren består i produktudvikling og problemløsning, hvor personlige kompetencer inden for relationer og samarbejde spiller en stor rolle. I selve produktionen vil en del arbejdsfunktioner omhandle overvågning af produktionsprocesser, hvor både selvstændighed og kritisk sans spiller en rolle, sammen med gode samarbejdskompetencer og teamwork, i forbindelse med problemløsning mv.
- › Uddannelsesniveaulet i sektoren ventes at stige, men der ventes fortsat at være en del ikke-faglærte medarbejdere også i fremtiden.
- › De generelle kompetencekrav i sektoren er stigende, særligt med hensyn til kundskaber inden for regning og matematik, engelsk og it. Inden for arbejdsfunktioner, som betegnes som ikke-faglærte vil der derfor ofte blive ansat medarbejdere med anden erhvervsuddannelse eller eksempelvis med en studentereksamen, fordi disse medarbejdere ofte har gode generelle kompetencer.
- › Især procesindustrien ventes at efterspørge flere erhvervsuddannede med eksempelvis en uddannelse som procesoperatør eller industrioperatør. Der er dog ikke mange, som gennemfører en uddannelse som procesoperatør eller industrioperatør, og det kan være vanskeligt at rekruttere i tilstrækkeligt omfang.

## 2 Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov

Sektoren øvrig produktion i Nordjylland omfatter i dag ca. 5.900 arbejdspladser og er dermed en af de mindre sektorer i regionen. Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der et fald i antallet af arbejdspladser inden for øvrig produktion i Nordjylland på 5 % svarende til ca. 300 arbejdspladser (Tabel 2-1).

Tabel 2-1 Den forventede ændring i efterspørgslen efter arbejdskraft 2014-2020 i Nordjylland i de enkelte sektorer.

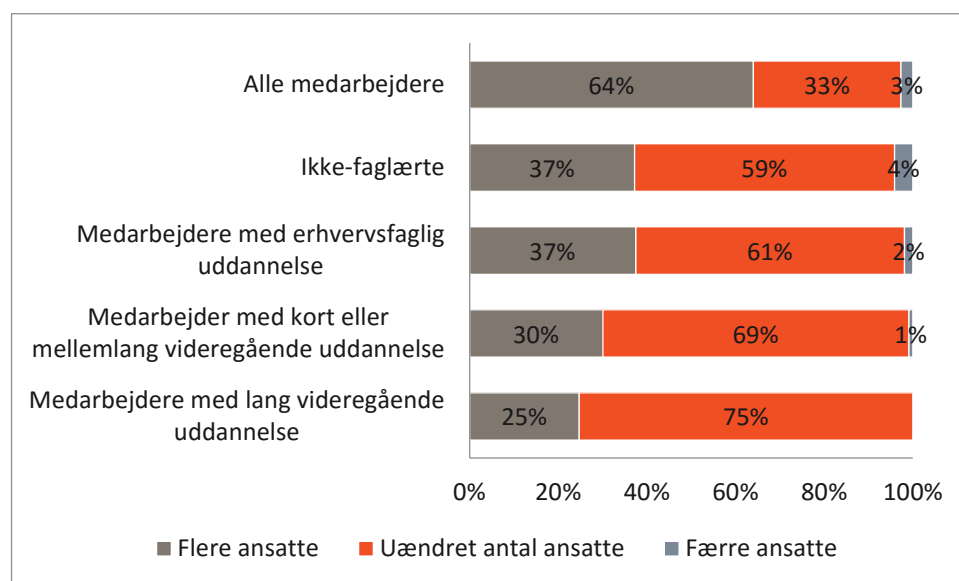
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteeerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteeerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteeerhverv	6.001	5.595	-406	-7%
Transport og støtteeerhverv	17.087	17.944	857	5%
Byggeri og støtteeerhverv	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 forretningservice 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 derimod på, at der er meget stor optimisme blandt virksomhederne inden for øvrig produktion. Næsten to tredjedele af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 3 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2-2).

Som det ses af figuren forventer relativt mange virksomheder at øge beskæftigelsen inde for alle medarbejdergrupper og uddannelsesgrupper, det vil sige både ikke-faglærte samt medarbejdere med erhvervsfaglig og videregående uddannelse.

Figur 2-2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Øvrig produktion.



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

Øvrig produktion er en meget sammensat sektor, hvor den største andel udgøres af virksomheder inden for kemisk industri, maling, glasfiber, emballage mv. i pap og papir, nogle virksomheder inden for maskinfremstilling mv. En stor del af virksomhederne findes inden for det område, som ofte kaldes procesindustri, og hvor produktionen er stærkt automatiseret og skal gennemføres efter nøje beskrevne produktionsprocesser, hvor styring af materialemængder, temperaturer og tid er afgørende faktorer.

I Nordjylland findes et mindre antal virksomheder, som producerer kemiske produkter, maling, rengøringsmidler, plastprodukter, emballage mv. Der er oftest tale om virksomheder, som er den eneste af sin slags i regionen. Foruden disse virksomheder, så findes der beslægtede virksomheder inden for andre sektorer, nemlig byggeri (produktion af cement, isoleringsmaterialer mv.) og fødevarer (mejerier, fremstilling af drikkevarer mv.), hvor dele af produktionsprocesserne er beslægtede.

Virksomhederne opererer ofte på et globalt marked og er udsat for ganske hård konkurrence fra udenlandske virksomheder. Virksomhederne har derfor et klart fokus på automatisering og løbende indførelse af ny teknologi, som kan medvirke til at holde omkostningerne nede. En del af virksomhederne i sektoren har desuden

et højt energiforbrug, og tiltag i forhold til energibesparelser er derfor også et konkurrenceparameter.

På grund af den ofte meget automatiserede produktion, efterspørger virksomhederne både højtuddannede ingeniører, kemikere mv. til ledelse og planlægning mv. og operatører til produktionen og smede og elektrikere til at varetage drift og vedligeholdelse af produktionsanlæg. I de senere år er operatørernes arbejdsopgaver i stigende grad blevet overtaget af medarbejdere med en erhvervsuddannelse som procesoperatør eller industrioperatør, og antallet af ikke-faglærte falder dermed.

### 3 Fremtidens kompetencebehov inden for øvrig produktion

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 øvrig produktion er kendetegnet ved, at sektoren både favner over procesindustri og andre typer fremstillingsvirksomheder mv. En stor del af virksomhederne beskæftiger sig med procesindustri, hvor produktionen foregår i automatiserede produktionsanlæg. Produktionsprocesserne medvirker til, at medarbejderne ofte selv skal omstille produktionen til nye produktionsstørrelser, hvorved et behov for blandt andet generelle kompetencer bliver mere tydeligt. En stor del af arbejdsfunktionerne i sektoren består også i produktudvikling og problemløsning, hvor personlige kompetencer inden for relationer og samarbejde mv. spiller en mere fremtrædende rolle.

Inden for procesindustrien i sektoren vil produktionsprocesserne ofte have et stærkt fokus på mængder, temperaturer og tid, og produktionen er ofte energikrævende, hvorfor virksomhederne har stor fokus på at energioptimere deres produktion. Produktionsprocesserne betyder, at generelle kompetencer it, matematik og læsning/skrivning har stor betydning. Medarbejderne skal ofte selv omstille produktionen til nye produktionsstørrelser og skal derfor enten selv kunne indstille produktionsapparatet eller kunne kontrollere et automatisk anlæg.

Desuden vil kompetencer i engelsk ofte også være nødvendigt, for at kunne læse dokumentation eller modtage instruktioner i nye maskiner mv.

En stor del af arbejdsfunktionerne i sektoren består i produktudvikling og problemløsning, hvor personlige kompetencer inden for relationer og samarbejde spiller en stor rolle. I selve produktionen vil en del arbejdsfunktioner omhandle overvågning af produktionsprocesser, hvor både selvstændighed og kritisk sans spiller en rolle, sammen med gode samarbejdskompetencer og teamwork, i forbindelse med problemløsning mv.

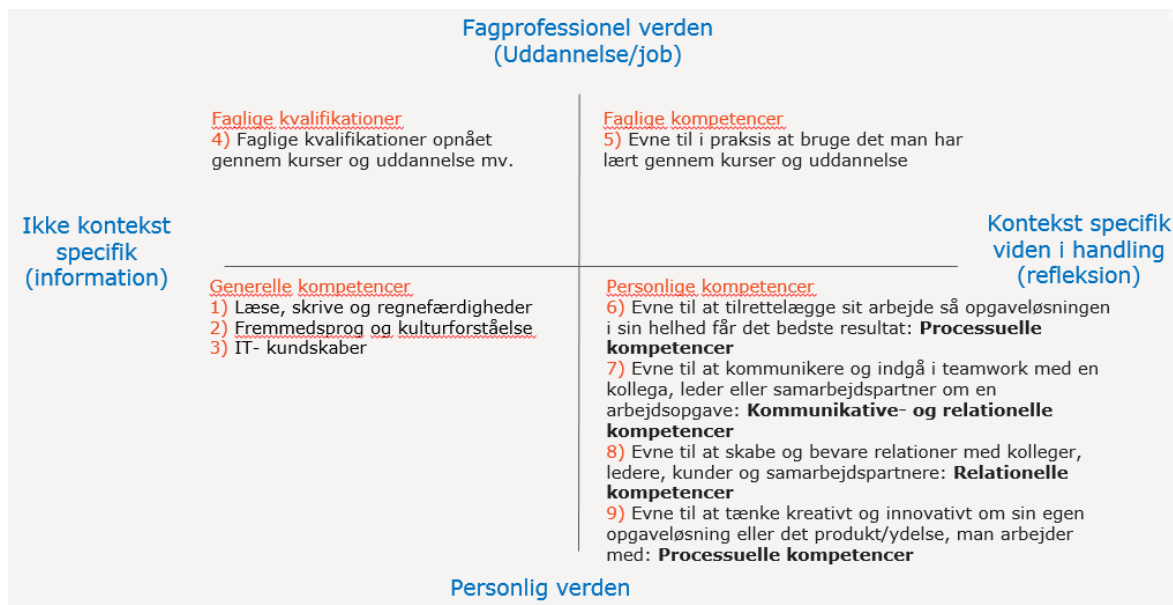
Uddannelsesniveaulet i sektoren ventes at stige, men der ventes fortsat at være en del ikke-faglærte medarbejdere også i fremtiden.

De generelle kompetencekrav i sektoren er stigende, særligt med hensyn til kundskaber inden for regning og matematik, engelsk og it. Inden for arbejdsfunktioner, som betegnes som ikke-faglærte vil der derfor ofte blive ansat medarbejdere med anden erhvervsuddannelse eller eksempelvis med en studentereksamen, fordi disse medarbejdere ofte har gode generelle kompetencer.

Især procesindustrien ventes at efterspørge flere erhvervsuddannede med eksempelvis en uddannelse som procesoperatør eller industrioperatør. Der er dog ikke mange, som gennemfører en uddannelse som procesoperatør eller industrioperatør, og det kan være vanskeligt at rekruttere i tilstrækkeligt omfang.

## 3.2 Kompetencekrav til medarbejdersgrupper i sektoren

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



### 3.2.1 Ikke-faglærte

Virksomhedssurveyen tyder på, at virksomhederne inden for øvrig produktion de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative kompetencer.

Virksomhederne i sektorerne vil i mindre grad stille krav til de ikke-faglærtes evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere end virksomhederne i Nordjylland generelt, men herudover er der ikke signifikante forskelle på sektorens og de nordjyske virksomheders krav til de ikke-faglærtes kompetencer.

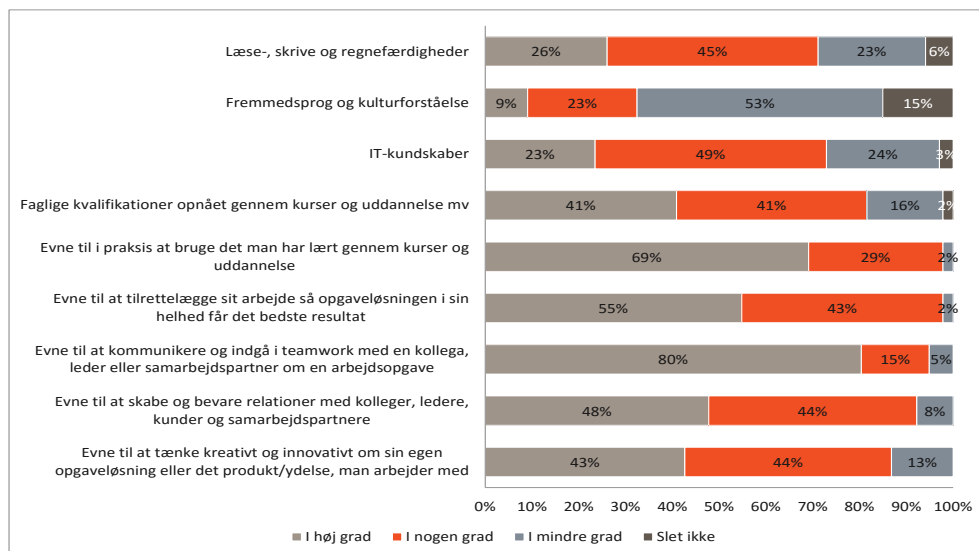
De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (80 %) og evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv. (69 %). Det hænger sammen med, at de ikke-faglærtes faglige kompetencer fra kurser tillige med deres generelle kompetencer fra folkeskolen og evt. andre uddannelser som f.eks. gymnasiet, HF eller ikke-gennemførte erhvervsfaglige uddannelser kan bidrage til at skabe værdi for virksomheden. (Figur 3-1).

Relativt få virksomheder vil i høj grad stille krav til de ikke-faglærte om læse-, skrive- og regnefærdigheder (26 %), IT-kundskaber og fremmesprog og kulturforståelse (9 %).

Ikke desto mindre vil 71 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder og 72 % 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-faglærte medarbejdere?



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

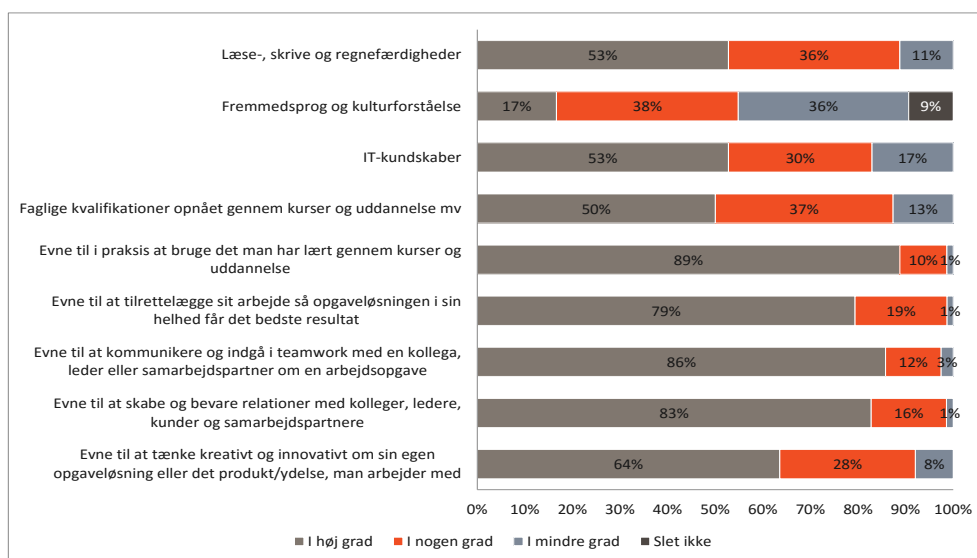
### 3.2.2 Medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse

Virksomhederne inden for øvrig produktion vil de næste 5 år stille størst 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 samt på faglige kvalifikationer. Ikke desto mindre vil 87 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om faglige kvalifikationer til arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse, 83 % vil i høj eller nogen grad stille krav om IT-kundskaber og 89 % vil i høj eller nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Virksomhederne inden for sektoren vil lægge lidt større vægt på IT-kundskaber og på evnen til i praksis at bruge det, man har lært gennem kurser og uddannelse, end virksomhederne i Nordjylland generelt.

Figur 3-2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse?



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

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til i praksis at bruge det, man har lært gennem kurser og uddannelse (89 %), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (86 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (83 %) samt evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (79 %) (Figur 3-2).

### 3.2.3 Medarbejdere med videregående uddannelse

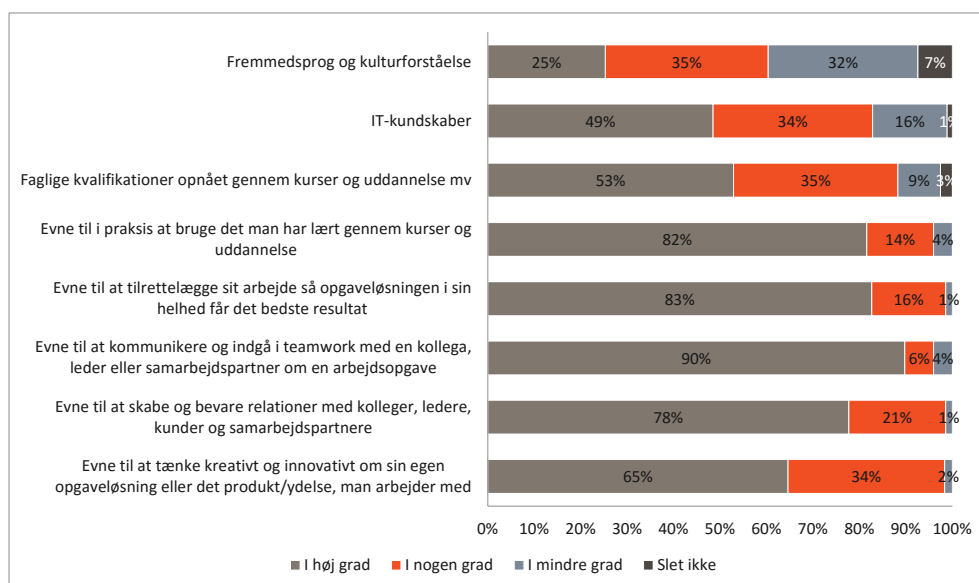
Blandt medarbejdere med videregående uddannelser er det især kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer, som virksomhederne i høj grad vil stille krav om på 5 års sigt.

Kompetencekravene til medarbejdere med videregående uddannelse adskiller sig ikke signifikant fra de krav som de nordjyske virksomheder som helhed forventer at stille til denne gruppe medarbejdere i de kommende 5 år.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (90 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (83 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (82 %) samt evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (78 %) (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 83 % i høj eller i nogen grad dog stille krav om IT-kundskaber og 60 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om fremmedsprog og kulturforståelse.

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.

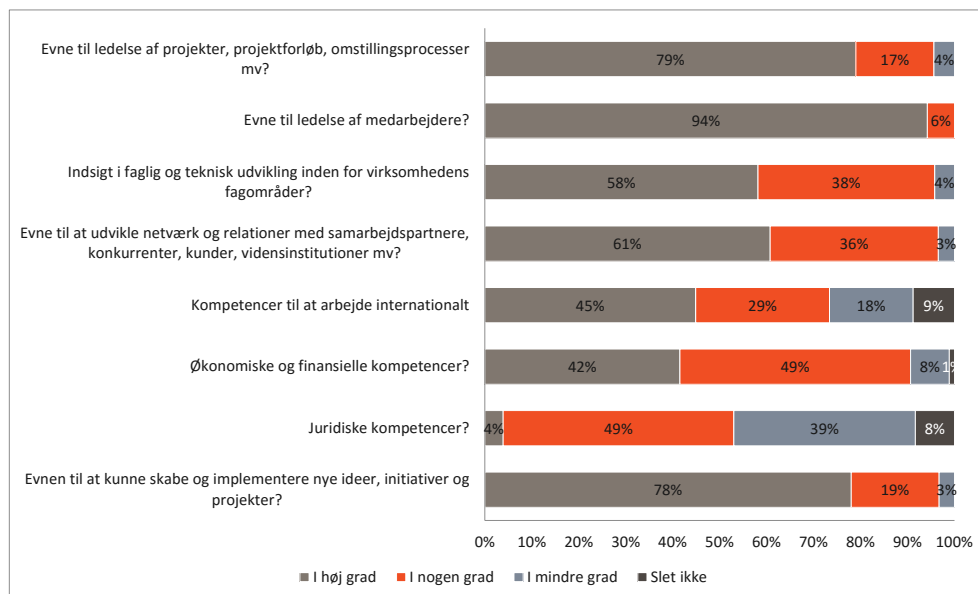
### 3.2.4 Medarbejdere med ledelsesfunktioner

Virksomhederne inden for øvrig produktion vurderer evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser og evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år. Henholdsvis 94 %, 79 % og 78 % af virksomhederne svarer, at de i høj grad vil stille krav om disse kompetencer hos virksomhedens ledere.

Derimod lægges der især mindre vægt på juridiske kompetencer.

Virksomhederne inden for øvrig produktion vil ikke i samme grad lægge vægt på juridiske kompetencer som virksomhederne i Nordjylland generelt. Derimod vil de i højere grad lægge vægt på evnen til at arbejde internationalt og på evnen til ledelse af medarbejdere.

Figur 3-4 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ledere?



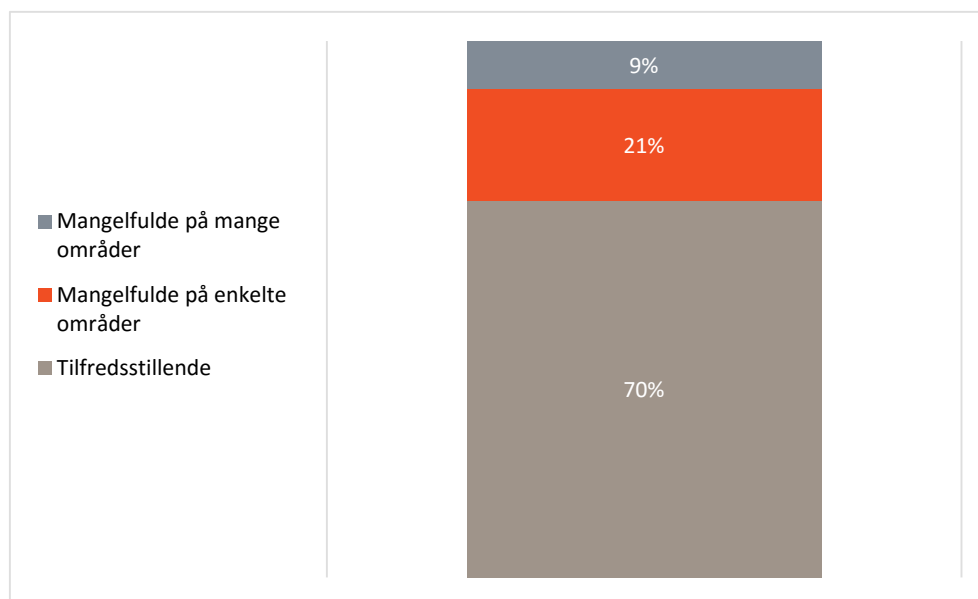
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

### 3.2.5 Virksomhedernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer

70 % af virksomhederne inden for øvrig produktion er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer.

21 % finder dog, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 9 % finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder.

Figur 3-5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



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

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

Nogle af virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler praktiserfaring, virksomhedsforståelse og selvstændighed. De nyuddannede har teoretisk viden, men svært ved at omsætte den til praksis.