

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

IKT

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.

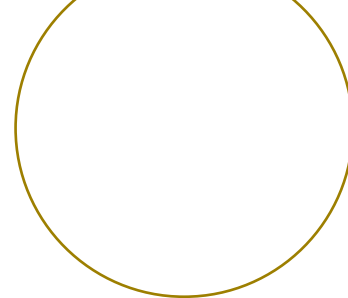
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

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

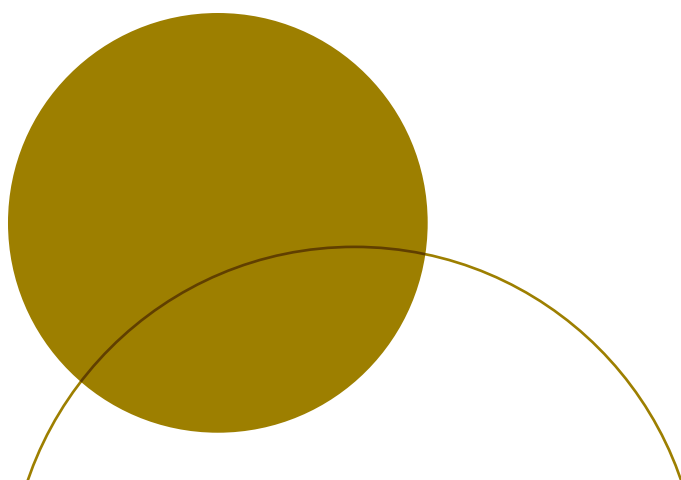


Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Indledning	4
1.1	Om FremKom	4
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	5
1.3	Hovedresultater	6
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	7
3	Fremtidens kompetencebehov inden for informations- og kommunikationsteknologi	8
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov	9
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren	11



1. INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren sektoren Informations- og kommunikationsteknologi 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

Sektorrappen er opbygget på følgende måde:

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

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

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



1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

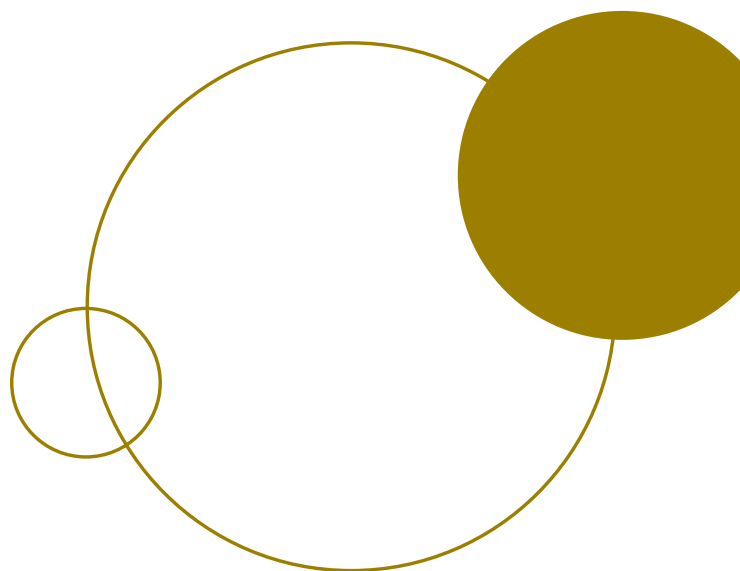
Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysens hovedkonklusioner, en pixi udgave af hovedrapporten samt 16 sektorrapporter og fire oplandsrapporter, der sætter fokus på hovedkonklusionerne for de enkelte sektorer og oplande.

Alle rapporter er baseret på et omfattende datagrundlag.

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

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

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



1.2 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 arbejdsituationer.

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

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

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

1.3 HOVEDRESULTATER

Informations- og kommunikationsteknologi:

Sektoren informations- og kommunikationsteknologi er defineret som virksomheder, der udvikler og producerer produkter og tjenesteydelser inden for it, edb-software og telekommunikation.

- Informations- og kommunikationsteknologi har lidt mere end 7.000 arbejdspladser i Nordjylland, og der forventes en stigning i antallet af arbejdspladser frem mod 2020 på 2 % svarende til ca. 140 arbejdspladser.
 - IKT er den sektor i Nordjylland, hvor flest virksomheder forventer at ansætte flere medarbejdere. De fleste virksomheder (77 %) i sektoren forventer vækst i beskæftigelsen de kommende år, mens 22 % forventer uændret beskæftigelse, og kun 1 % forventer nedgang.
 - Der er sket en stigning i de faglige kvalifikationsbehov inden for IKT i perioden. Det er især de faglærte og ikke-faglærte, der har mistet arbejdspladser. Samtidig er antallet af medarbejdere med en kort videregående uddannelse og specielt en lang videregående uddannelse steget. Dog er IKT en af de sektorer, hvor flest virksomheder forventer af ansætte ikke-faglærte.
 - Virksomhedssurveyen tyder på, at der er meget stor optimisme blandt virksomhederne inden for informations- og kommunikationsteknologi. Godt tre fjerdedele af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 1 % forventer at reducere beskæftigelsen. IKT-sektoren er den sektor, der procentvis forventer at ansætte flest medarbejdere med en lang videregående uddannelse sammenlignet med andre sektorer. Møbel, beklædning og støtteerhverv i Nordjylland har knapt 7.200 arbejdspladser og er dermed en af de mindre sektorer i regionen.
- ### Fremtidens kompetencebehov inden for Informations- og kommunikationsteknologi:
- Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for informations- og kommunikationsteknologi de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative kompetencer, samt til evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse. For erhvervsuddannede og medarbejdere med videregående uddannelser vægtes desuden relationelle og processuelle kompetencer samt IT-kundskaber.
 - Hos lederne prioriteres evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder, evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser samt evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder og vidensinstitutioner mv. Virksomhederne inden for IKT lægger noget større vægt på, at lederne har kompetencer til at arbejde internationalt end virksomhederne i Nordjylland generelt.
 - Knapt tre fjerdedele af virksomhederne inden for IKT-sektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (72 %). En fjerdedel (23 %) finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler faglige kvalifikationer, praktisk erfaring og tekniske færdigheder.
 - Den øgede kompleksitet på markedet, som følge af en markant digitalisering betyder, at man i IKT sektoren skal kunne forstå mange flere typer brugeres behov og arbejdsfunktioner, for at man kan udvikle digitale løsninger, som understøtter disse behov. Hermed får personlige kompetencer inden for organisationsforståelse og kommunikationskompetencer en helt central betydning samtidig med, at de IKT faglige kompetencer fortsat har stor betydning.
 - Rekrutteringsgrundlaget for nyuddannede medarbejdere til sektoren i Nordjylland vurderes som godt. Dog har virksomhederne udfordringer med at rekruttere erfarne medarbejdere. Eksempelvis er der stigende behov for projektledere, som kan lede udviklingsprocesser, have kundekontakt og samtidig styre et budget for en udviklingsproces.
 - Udenlandsk arbejdskraft spiller en rolle i sektoren på forskellige grundlag, men de stigende krav til organisationsforståelse og kommunikationskompetencer i arbejdet gør, at der i praksis ikke er et stort antal udenlandske medarbejdere i de nordjyske IKT virksomheder.

2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Informations- og kommunikationsteknologi har lidt mere end 7.000 arbejdspladser i Nordjylland. Langt de fleste virksomheder (77 %) i sektoren forventer vækst i beskæftigelsen de kommende år, mens 22 % forventer uændret beskæftigelse og kun

1 % forventer nedgang. I fremskrivningen ventes en meget lille fremgang i beskæftigelsen, svarende til 2 % svarende til ca. 140 arbejdspladser frem til 2020, jf. tabellen neden for.

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, sundheds- 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%

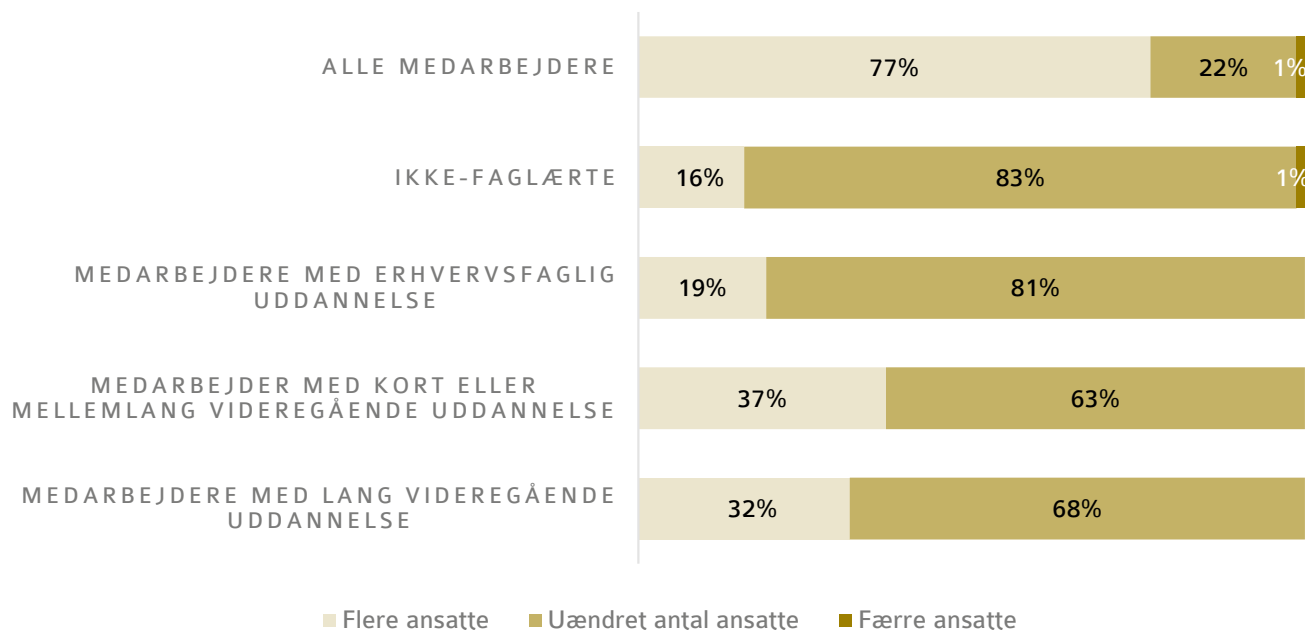
Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)

Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland tyder på, at der er meget stor optimisme blandt virksomhederne inden for informations- og kommunikationsteknologi. Godt tre fjerdedele af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 1 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.1).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en videregående uddannelse¹.

¹ Der er dog ikke signifikant forskel på andelen, der forventer øget beskæftigelse af medarbejdere med en lang videregående uddannelse, og andelen der forventer øget beskæftigelse af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

Figur 2.1 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. IKT.



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

Informations- og kommunikationsteknologi omfatter både virksomheder, som udvikler, producerer og sælger IKT løsninger. IKT løsninger omfatter her både softwareydelser og produkter i bred forstand og ydelser og produkter inden for telekommunikation mv. Især virksomheder inden for telekommunikation har historisk været en vigtig højteknologisk sektor i Nordjylland, men eftersom der stort set ikke længere finder produktion sted i Nordjylland i denne sektor, har beskæftigelsen i sektoren skiftet karakter.

IKT sektoren består af meget forskellige typer virksomheder, som enten sælger IKT udstyr i detailhandel, reparerer IKT udstyr, udvikler, producerer og sælger kommunikationsudstyr til professionelt brug eller udvikler og rådgiver om software, hjemmesider mv.

For den del af sektoren, som ikke beskæftiger sig med detailhandel og reparation, er det kendetegnende, at der sker en markant udvikling i beskæftigelsen inden for softwareudvikling, programmering og

rådgivning inden for software og IKT løsninger, blandt andet kravsspecifikationer til løsninger, test af løsninger, projektledelse og implementering. Denne del af sektoren er opdelt mellem nogle få virksomheder, som leverer generelle IKT ydelser til en relativ bred vifte af kunder og en lang række især mindre virksomheder, som leverer IKT ydelser til særlige brancher, eksempelvis sundhedssektoren, transportvirksomheder eller til særlige behov hos virksomheder, eksempelvis lagerstyring, dokumentstyring mv.

En mindre del af sektoren beskæftiger sig med handel med IKT udstyr, herunder engroshandel med computerudstyr samt detailhandel. En stor del af detailhandelen med IKT udstyr foregår dog i andre sektorer, især handel, forretningservice mv.

3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR INFORMATIONSG- OG KOMMUNIKATIONSTEKNOLOGI

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 IKT sektoren er præget af det stigende fokus på softwareudvikling og rådgivning inden for software og IKT løsninger i det hele taget, og at egentlig produktion af IKT udstyr stort set ikke længere findes i Nordjylland.

Især softwarevirksomhederne bliver mere og mere specialiserede og stiller dermed større og større krav til medarbejdernes dybe faglige kompetencer inden for programmering og til medarbejdernes kompetencer inden for samarbejde om udvikling af nye ydelser og produkter. Markedet for IKT ydelser har forandret sig meget markant de senere år. I både private virksomheder og inden for det offentlige sker der en markant digitalisering af arbejdsprocesser og administrative arbejds-gange, som betyder, at markedet for udvikling af ydelser på IKT området både er blevet meget større, mere varieret og mere komplekst. Ydelsernes kompleksitet er ikke mindst steget, fordi de digitale ydelser nu højere grad benyttes af enten medarbejdere uden særlige IT kompetencer eller af borgere eller kunder, som skal kunne benytte digitale løsninger som selvbetjeningsløsninger.

Kompetencemæssigt betyder denne udvikling, at man i IKT sektoren skal kunne forstå flere typer brugeres behov og arbejdsfunktioner for, at man kan udvikle digitale løsninger, som understøtter disse behov. Hermed får personlige kompetencer inden for organisationsforståelse og kommunikationskompetencer en helt central betydning, samtidig med, at de IKT faglige kompetencer fortsat har stor betydning.

Virksomhederne i sektoren fortæller gennem de gennemførte interviews, at efterspørgslen efter arbejdskraft bevæger i retning af i højere grad at efterspørge medarbejdere med en lang videregående uddannelse som eksempelvis softwareingeniør eller datalogi mv. Til gengæld efterspørger virksomhederne i mindre grad medarbejdere med kortere videregående uddannelser, som eksempelvis datamatiker.

Rekrutteringsgrundlaget for medarbejdere til sektoren i Nordjylland vurderes som godt. Der er gode og meget relevante uddannelser for både kort- og mellemlange uddannelser og for de længerevarende uddannelser.

“Aalborg Universitet er anerkendt som Danmarks førende IT Universitet. Det gælder særligt på grund af Universitetets problem- og projektorienterede tilgang, som giver kandidaterne gode sociale og samarbejds-mæssige kompetencer”.

En del af virksomhederne i IKT sektoren har behov for at rekruttere medarbejdere med andre fagligheder end de IT-mæssige, eksempelvis jurister, økonomer m.fl. som kender og forstår kundernes organisation, arbejdsgange og behov. Det er en udfordring at kunne rekruttere medarbejdere, som kan “bygge bro” mellem de generelle kompetencer som en “djøf’er” besidder og så de it-faglige kompetencer.

“Vores vigtigste kompetence er at kunne samarbejde tværfagligt, for eksempel ved at “kunne gå andre fag i møde med sit eget”. Kompetencen at kunne samarbejde tværfagligt er næsten vigtigere end fag-fagligheden”.

Hvor rekrutteringsrundlaget for nyuddannede er godt, fortæller virksomhederne, at der er flere udfordringer med at rekruttere erfarne medarbejdere. Eksempelvis er der stigende behov for projektledere, som kan lede udviklingsprocesser, have kundekontakt og samtidig styre et budget for en udviklingsproces.

Enkelte virksomheder uden for Aalborg fortæller, at de oplever vanskeligheder med at rekruttere medarbejdere, der bor mere end 30 – 40 minutters kørsel fra Aalborg.

Udenlandsk arbejdskraft spiller en rolle i sektoren, men virksomhederne gør erfaringer med det på forskellig måde. Enkelte større virksomheder har placeret programmeringsopgaver i eksempelvis Indien, hvor der både er et stort arbejdskraftudbud, og hvor omkostningerne er lave. Andre rekrutterer gerne udenlandske IT-medarbejdere, hvis både de faglige og personlige kompetencer er på plads.

De stigende krav til organisationsforståelse og kommunikationskompetencer i arbejdet stiller dog store krav til de udenlandske medarbejdere. Der er derfor i praksis ikke et stort antal udenlandske medarbejdere i de nordjyske IKT virksomheder.



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

Personlig verden



3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for informations- og kommunikationsteknologi de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative kompetencer, samt til evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse.

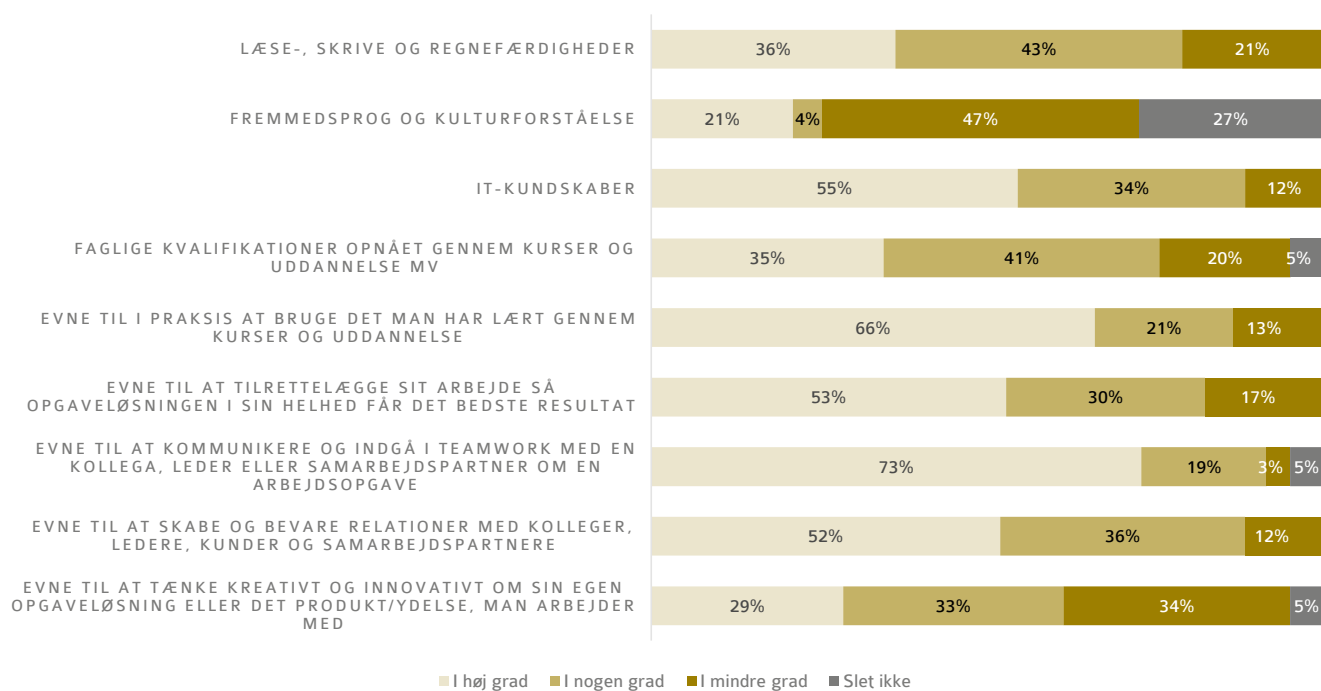
IKT-sektoren stiller højere krav til de ikke-faglærtes IT-kompetencer end virksomhederne generelt. Ellers adskiller kravene sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav til de ikke-faglærte, der stilles blandt virksomhederne i Nordjylland.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at kommunikere og indgå i team-

work med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (73 %) og evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv. (66 %). 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).

Færrest virksomheder vil stille krav om fremmedsprog og kulturforståelse.

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



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

3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

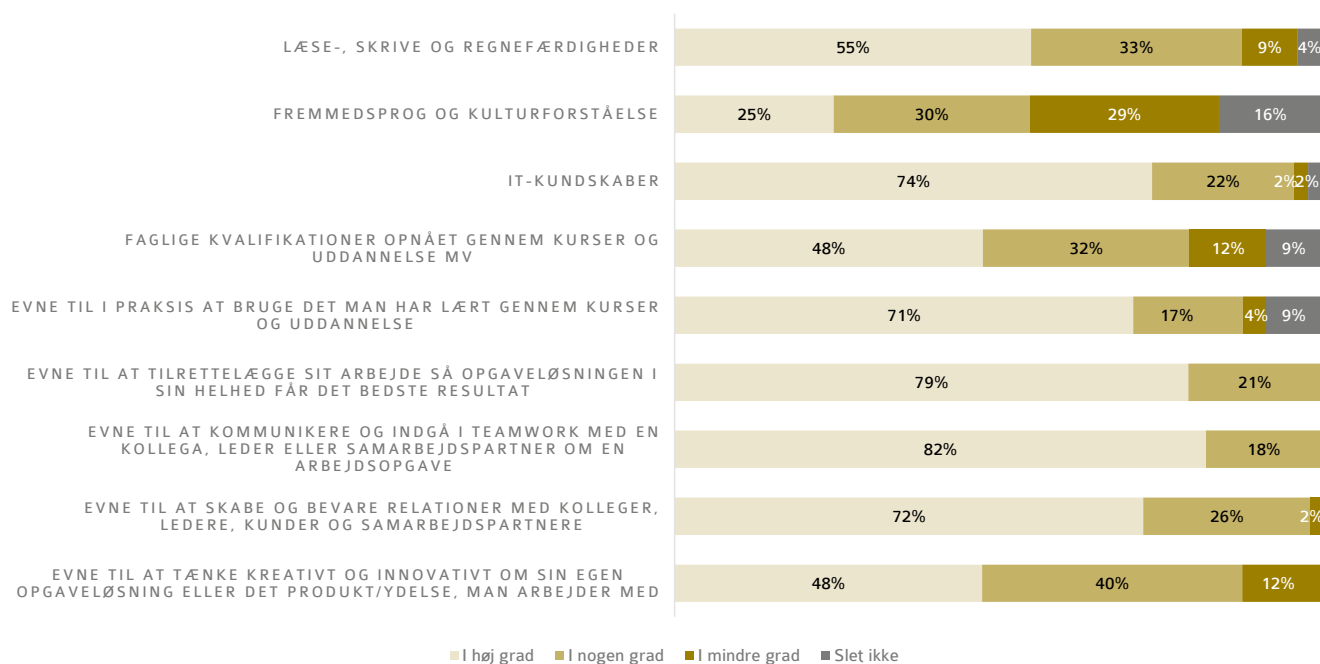
Virksomhederne inden for IKT vil de næste 5 år stille størst krav om relationelle, kommunikative og processuelle kompetencer, IT-kundskaber samt evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (faglige kompetencer) blandt arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse.

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

vil 88 % i høj eller nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Virksomhederne inden for sektoren lægger større vægt på IT-kundskaber end virksomhederne i Nordjylland generelt (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.

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 (82 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste

resultat (79 %), IT-kundskaber (74 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (72 %) samt evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (71 %).

3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

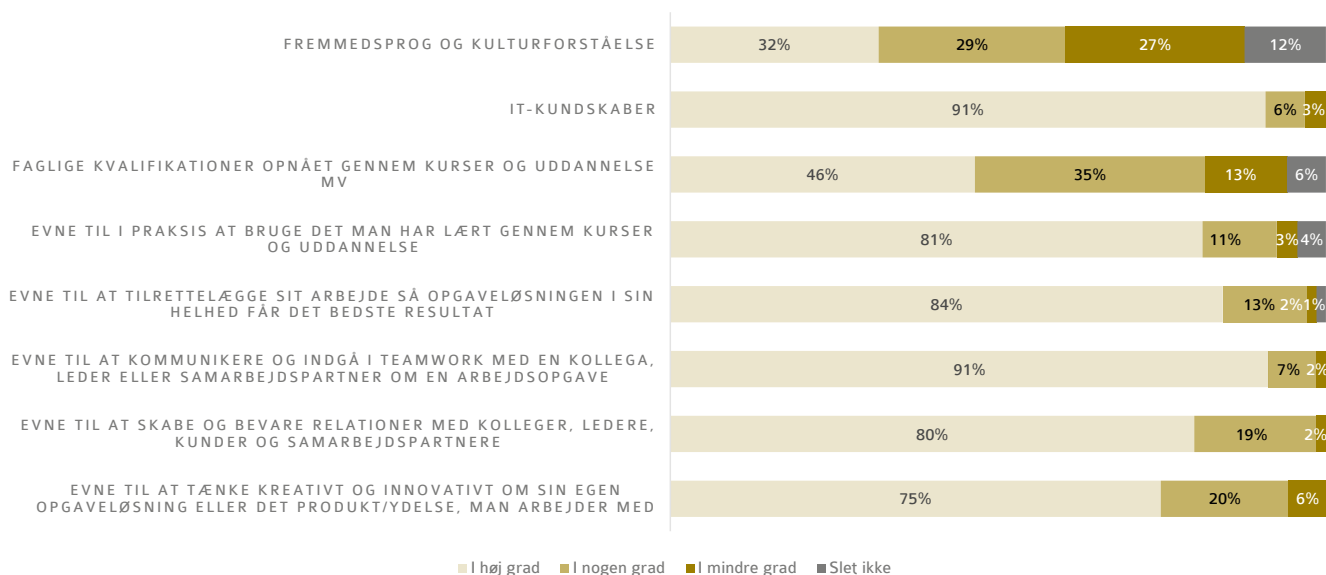
I de kommende 5 år vil IKT-virksomhederne især stille krav om proces, relationelle og kommunikative kompetencer, IT-kundskaber samt faglige kompetencer til medarbejdere med videregående uddannelse. Billedet er det samme som hos virksomhederne i regionen som helhed, bortset fra at virksomhederne inden for IKT lægger væsentlig større vægt på IT-kundskaber end virksomhederne i Nordjylland generelt.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave

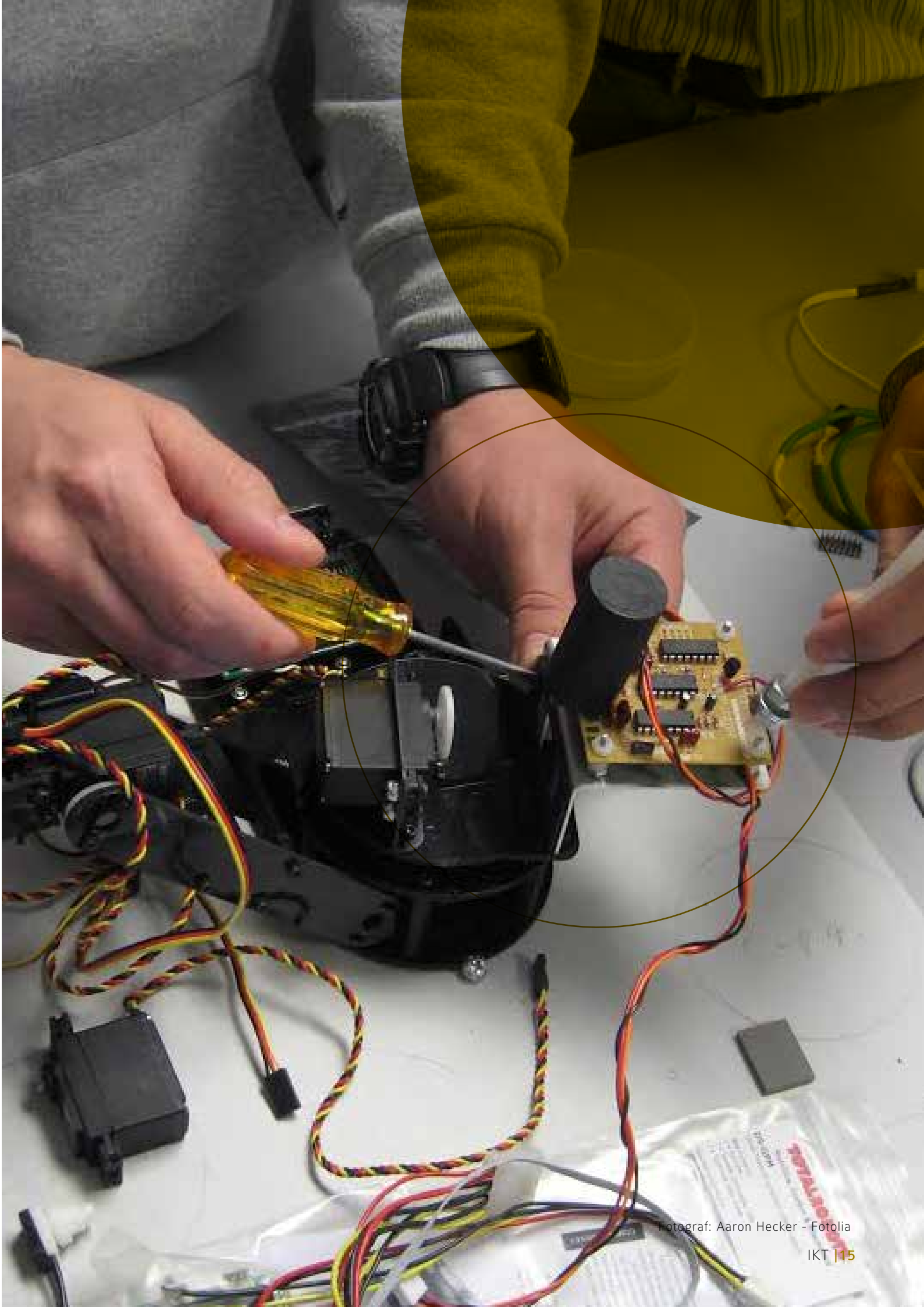
(91 %), IT-kundskaber (91 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (84 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (81 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (80 %) samt evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med er (75 %) (Figur 3. 3).

Fremmedsprog og kulturforståelse bliver der derimod ikke i samme grad lagt vægt på blandt virksomhederne i sektoren.

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



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





3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

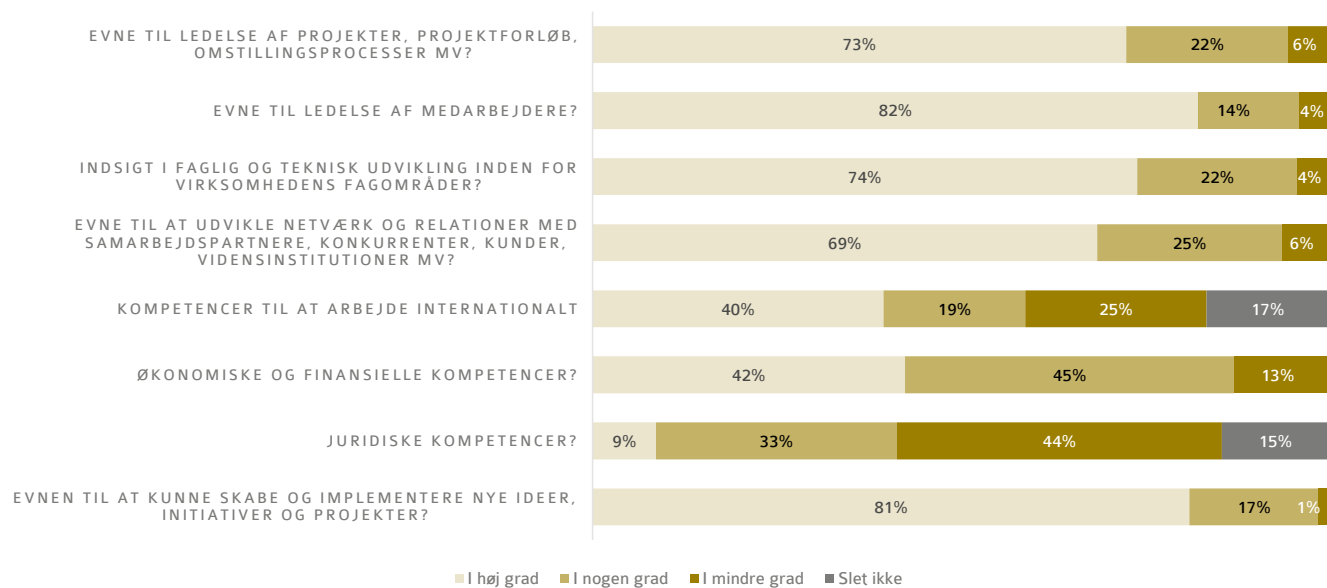
De kompetencer som virksomhederne inden for informations- og kommunikationsteknologi vægter højest blandt lederne i de kommende 5 år er evnen til ledelse af medarbejdere (82 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (81 %), indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder (74 %), evnen til ledelse af projekter, projektføreløb og omstillingsprocesser (73 %) samt evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder og vidensinstitutioner mv. (69 %).

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

Ikke desto mindre lægger virksomhederne inden for IKT noget større vægt på, at lederne har kompetencer til at arbejde internationalt end virksomhederne i Nordjylland generelt. Inden for IKT vil 40 % af virksomhederne i høj grad stille krav om dette, mens den tilsvarende andel er 14 % i Nordjylland som helhed. Herudover adskiller IKT-virksomhedernes krav til lederne sig ikke signifikant fra de nordjyske virksomheders som helhed.



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



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



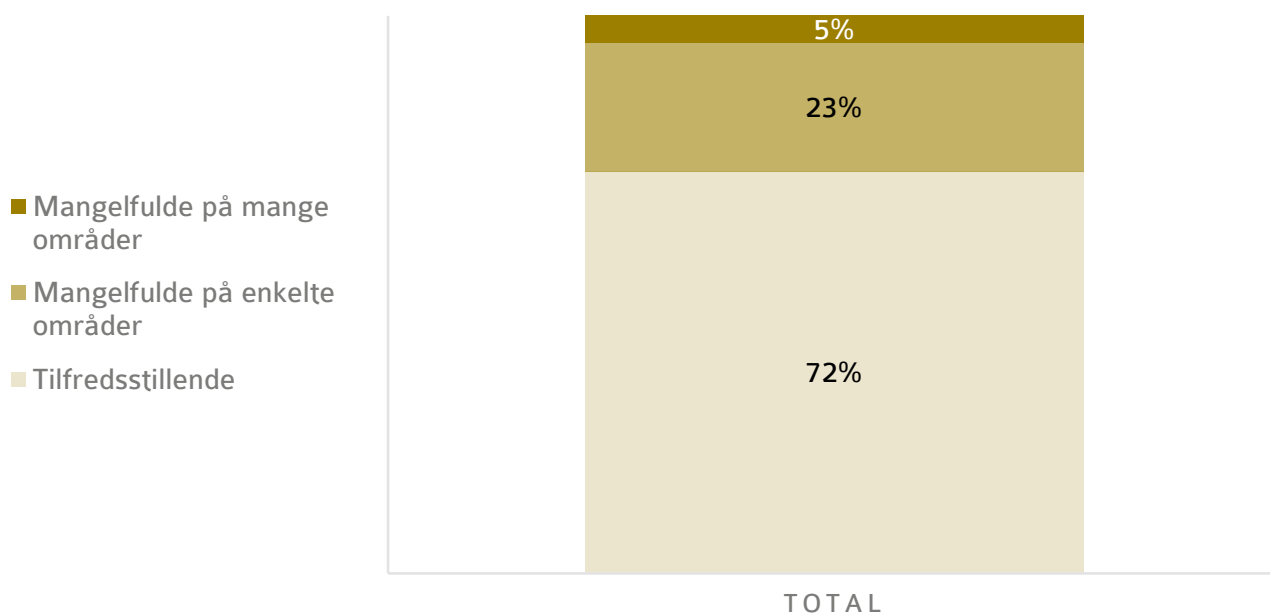
Fotograf: Aaron Hecker - Fotolia

3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

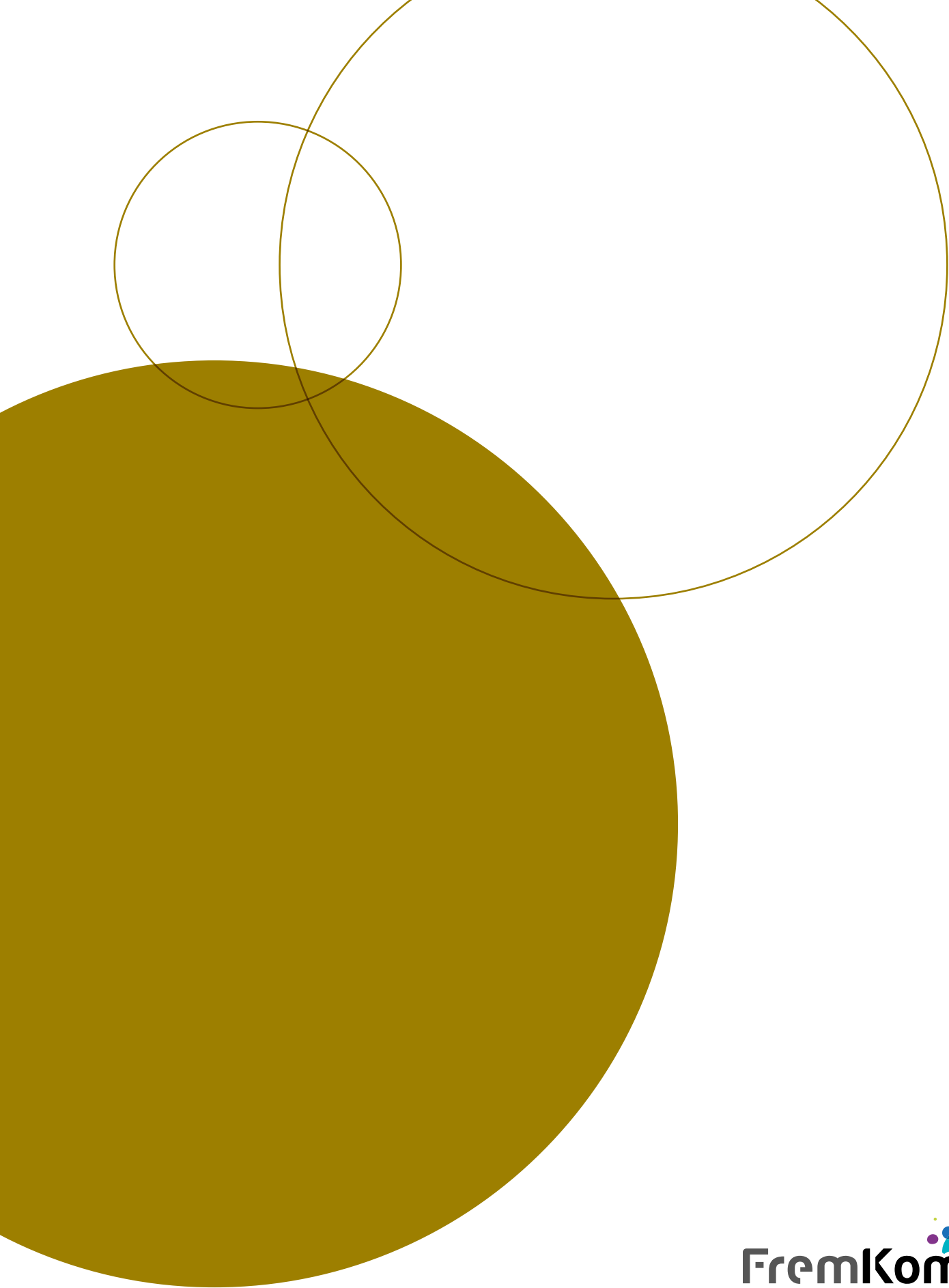
Knapt tre fjerdedele af virksomhederne inden for IKT-sektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (72 %) (Figur 3.5). En fjerdedel (23 %) finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 5 % anser de nyuddannedes kompetencer for at være mangelfulde på mange områder.

Flere af virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler faglige kvalifikationer, praktisk erfaring og tekniske færdigheder.

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