

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

KULTUR,
TURISME OG
EVENT

I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSES-
OMRÅDET OM AT AFDÆRKE 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.

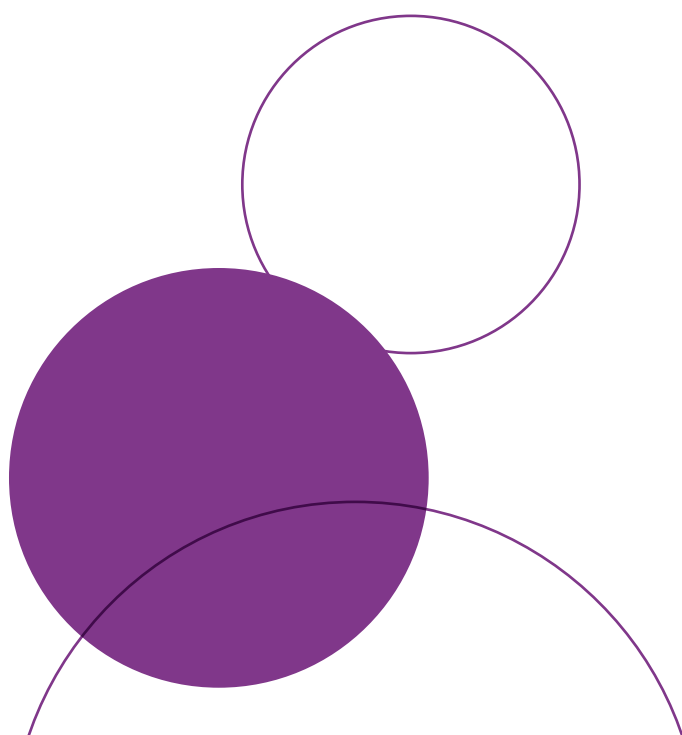
*FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside:
www.fremkom.dk*



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 kultur, turisme og event	10
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov	11
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren	12



1. INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren sektoren kultur, turisme og event i 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 sektorrapporte, 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

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.



Fotograf: Niclas Jessen

1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

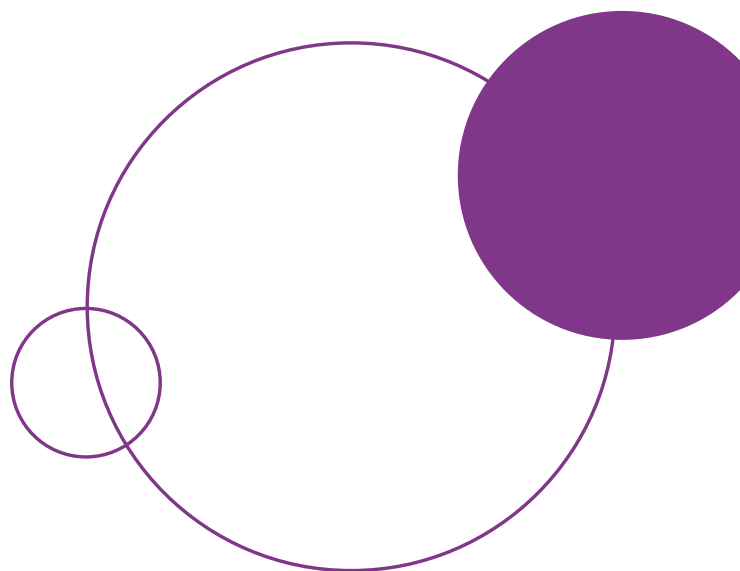
Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysens hovedkonklusioner, en pixi udgave af hovedrapporten samt 16 sektorrapporter og fire oplandsrapporter, der sætter fokus på hovedkonklusionerne for de enkelte sektorer og oplande.

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

Kultur, turisme og event:

Sektoren kultur, turisme og event er defineret som hotel og restaurationsvirksomheder samt virksomheder og institutioner, der beskæftiger sig med kultur og forlystelser.

- Kultur, turisme og eventsektoren har knapt 11.400 arbejdspladser og er dermed en af de mellemstore sektorer i regionen.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for kultur, turisme og eventsektoren i Nordjylland på 3% svarende til ca. 291 arbejdspladser. Væksten ventes især i Aalborg.
- Virksomhedssurveyen tyder på relativt stor optimisme blandt kultur, turisme og eventsektoren. 51% af virksomhederne regner med at øge antallet af medarbejdere i løbet af de kommende 5 år, og kun 4% forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomhederne regner især med at øge beskæftigelsen for medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

Fremtidens kompetencebehov inden for kultur, turisme og event:

- Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne vil i de kommende 5 år især vil stille krav om kommunikative, processuelle, relationelle og faglige kompetencer. Det gælder såvel i forhold til ikke-faglærte medarbejdere som medarbejdere med en erhvervsfaglig og medarbejdere med en videregående uddannelse.
- Hos lederne vil virksomhederne især lægge vægt på evnen til ledelse af medarbejdere samt evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter. Desuden vægtes evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser også højt. Ligeså gælder evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder og vidensinstitutioner.
- Hovedparten af virksomhederne inden for kultur, turisme og eventsektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 38 % finder imidlertid de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde. Det er især medarbejdernes kommunikative kompetencer, som det ofte kniber med. Desuden peges på behov for øget

selvstændighed, bedre overblik i arbejdsprocesserne mv. Blandt andet for kokke og tjenere peges desuden på, at de nyuddannedes faglige niveau kunne styrkes.

- I forhold til fremtidens individuelle personlige kompetencebehov, så vil kultur, turisme og eventsektoren stille større krav til medarbejdernes relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer. Det skyldes ikke mindst de ændrede forbrugermønstre med krav om levering af mere individualiserede produkter, ydelser og services, og hvor kundemødet og relationen mellem medarbejder og kunde er afgørende for kundens oplevede produktværdi.
- Turisterhvervet forventer at der kan opstå problemer med at kunne rekruttere tilstrækkeligt mange faglærte medarbejdere til at varetage de fremtidige stillinger i sektoren. De kompenserer for det manglende udbud af faglærte ved at ansatte ikke-faglærte.
- Turisterhvervet er stærkt afhængigt af ikke-faglærte sæsonansatte, hvoraf en stor andel udgøres af unge under uddannelse. Ungdomsårgangene bliver imidlertid stadig mindre, samtidigt med, at kravene til individualiseret serviceproduktion er stigende. Dette betyder, at det kan være vanskeligt at finde tilstrækkelig "gode" unge ikke-faglærte sæsonansatte.
- Uddannelsesmæssigt er der markante forskelle mellem storby- og kystområderne. Inden for det ikke-faglærte område anvender kystturisme i langt større udstrækning ikke-faglærte med grundskole som højst fuldførte uddannelse, hvorimod storbyturisme i stigende omfang anvender "studenter", det vil sige personer med en gymnasial uddannelse som højst fuldførte uddannelse. Der er desuden ofte tale om personer, der er i gang med en uddannelse.

2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Kultur, turisme og eventsektoren i Nordjylland har knapt 11.400 arbejdspladser og er dermed en af de mellemstore sektorer i regionen.

Den økonomiske krise opleves i sektoren som aftagende. Turisme og kulturoplevelse oplever global vækst, og man har en klar forventning om vækst, også i antallet af arbejdspladser.

Antallet af medarbejdere i sektoren ventes således at stige med knapt 300 frem mod 2020, hvilket svarer til en gennemsnitlig stigning på 3%.

Væksten forventes, ifølge fremskrivningerne, især at blive drevet af en vækst inden for den private sektor. Stigningen ventes primært at finde sted i Aalborg, der melder om forventet stigning på 5 %. Hvorimod der kun forventes en beskedne stigning på 1 % i henholdsvis Vendsyssel og Himmerland, mens Thy Mors ligefrem må påregne et fald på 1 %, som dog kun svarer til 9 personer.

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

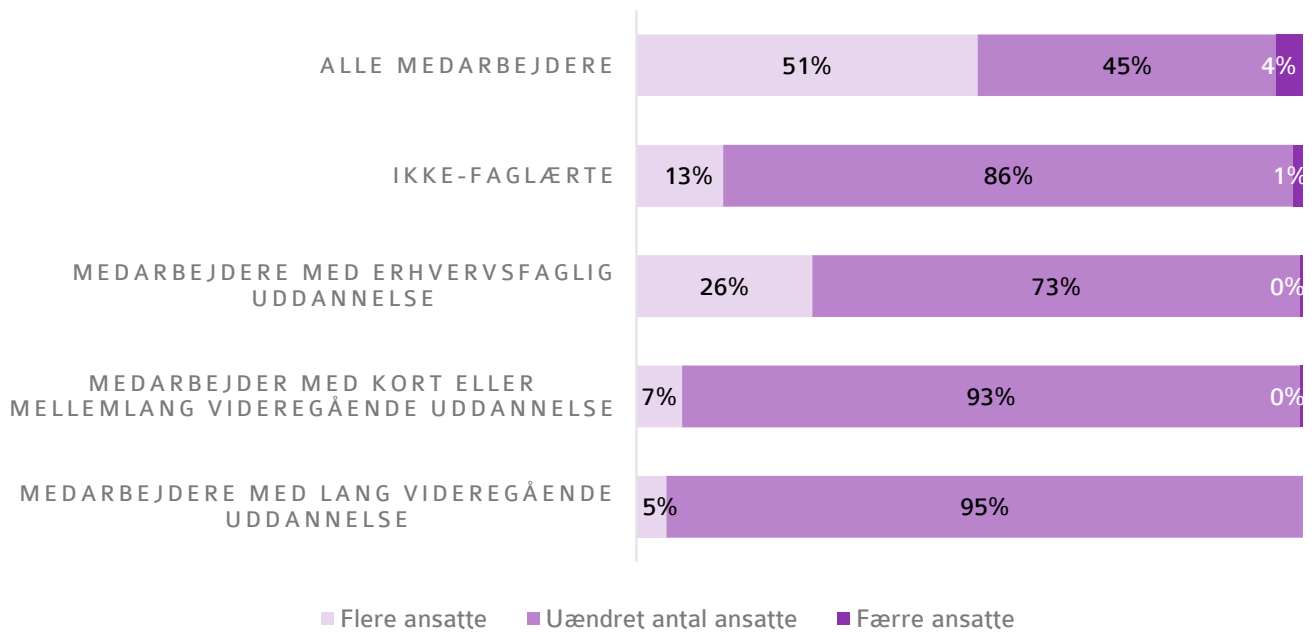
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteerhverv	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%
Øvrigt 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 relativ stor optimisme blandt kultur, turisme og eventvirksomhederne. Lidt over halvdelen - 51% af virksomhederne - forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 4 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.1).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse (26 %), ligesom der dog også forventes en relativ pæn stigning blandt de ikke-faglærte (13 %). Til trods for at der på landsplan spores en stigning i turistbranchen blandt medarbejdere med kort eller lang videregående uddannelse, så viser virksomhedssurveyen en relativt begrænset forventet stigning i antallet af medarbejdere med disse uddannelsesmæssige kompetencer på henholdsvis 7 % og 5 %.

Figur 2.1 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Kultur, turisme og event.



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

Der er ikke fundet signifikante forskelle på virksomhedernes forventninger til udviklingen i antallet af ansatte, mellem virksomheder der har eksisteret i mere eller mindre end 10 år. Yngre virksomheder ser altså ikke ud til at have en vækstmæssig fordel inden for sektoren.

Et generelt problem i sektoren er den manglende oplevelse af relation mellem kvalitet og pris. Dette ses specielt for kystturismen, der oplever dårlige vækstrater og mister markedsandele. Kort sagt prisniveauet i Danmark er højt, og servicekvaliteten betragtes fortsat som forholdsvis lav.

Derfor må man blandt andet tilskrive den stigning, der er sket inden for kultur, turisme og eventsektoren i de forløbne fem år, at sektoren har været i stand til at omstille sig i forhold til en ændret forbruger- og brugermentalitet, som i stadig højere grad betyder individualiserede oplevelser og individuel service. Det gælder både i forhold til konferencgæster og traditionelle feriegæster i alle generationer.

Kvalitet og serviceniveau bliver helt afgørende parametre, hvis man vil differentiere sig i konkurrencen både lokalt og nationalt, men også i forhold til lande med et lavere lønniveau. Det stiller fornyede krav til organiseringen af både turismens værdikæder, de enkelte kulturvirksomheder samt krav til frontpersonalet.

Turisterhvervet er stærkt afhængigt af ikke-faglærte sæsonansatte, hvoraf en stor andel udgøres af unge under uddannelse. Ungdomsårgangene bliver imidlertid stadig mindre, samtidigt med, at kravene til individualiseret serviceproduktion er stigende. Dette betyder, at det kan være vanskeligt at finde tilstrækkelig "gode" unge ikke-faglærte sæsonansatte.

Der er dog også virksomheder uden for Aalborg, som påpeger, at de vurderer, at de nemmere kan fastholde de dygtige ikke-faglærte og faglærte medarbejdere, fordi "de har færre alternative jobmuligheder herude i vores del af regionen".

De fleste interviewede fremhæver, at mulighederne for rekruttere faglært arbejdskraft er større, hvis virksomhederne har et godt renommé, er kendte (har et brand), har ry for at være en god arbejdsplads eller at medarbejderne har muligheder for personlig og faglig udvikling.

De små ungdomsårgange bekymrer en række af interviewpersonerne. Man peger derfor på, at der skal arbejdes bevidst med attraktiviteten inden for især turistbranchen.

Turisterhvervet forventer ikke at kunne finde en tilstrækkelig mængde faglærte medarbejdere til at varetage de fremtidige stillinger i sektoren. De kompenserer derfor for det manglende udbud af faglærte ved at ansatte ikke-faglærte. Udfordringen ved de ikke-faglærte er, at de ofte er afløsere, der ikke kan være i virksomheden hele tiden, og derfor heller ikke så let kan præges i forhold til de serviceleverancer eller specifikke produkter, som sektoren trækker frem som nye unikke forretningsområder.



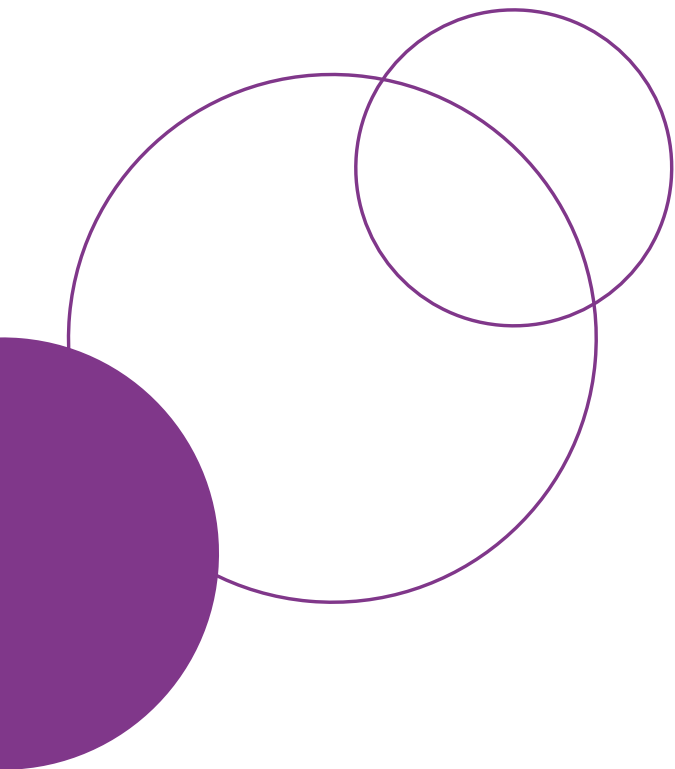
3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR KULTUR, TURISME OG EVENT

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 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

Virksomhederne inden for kultur, turisme og event oplever i stigende grad, at kravet fra forbrugerne om leverancen af en individualiseret serviceproduktion er stigende. Kvalitet og serviceniveau bliver afgørende parametre, både overordnet for sektoren og individuelt som medarbejder, hvis man vil differentiere sig i konkurrencen både lokalt og nationalt. Samtidig har sektoren udfordringer med at rekruttere faglærte og til dels ikke-faglærte, der har de rette faglige og ikke mindst personlige kompetencer.

Kvalitet og serviceniveau vil blive helt afgørende parametre, både overordnet for sektoren og individuelt som medarbejder, hvis man vil differentiere sig i konkurrencen både lokalt og nationalt. Det åbner, ifølge en interviewperson, op for en ny problemstilling i forhold til de unge faglærte og ikke faglærte i sektoren.

“Problemet er, at de unge ikke kender deres egne stærke og svage sider. Det mangler de at udvikle på skolerne, således at de bliver klogere på sig selv, og deres egen faglighed. Det vil betyde stærkere medarbejder i fremtiden, som ikke bliver ‘kørt over’ af gæsten. Den generation, vi får nu, har levet en beskyttet tilværelse, og derfor bliver der brugt meget krudt på at vise dem helt basale færdigheder, som de burde have med hjemmefra”.

Virksomhederne peger også på, at de unge ofte har et lidt urealistisk billede af, hvad uddannelserne inden for turisterhvervet indeholder, og derfor ikke søger ind på eksempelvis tjeneruddannelsen, til trods for et relativt højt lønniveau. Derudover er en af en af de store udfordringer, at skolerne og uddannelsesinstitutionerne ikke matcher de behov, som erhvervet efterspørger. Det opleves, at skolerne ikke har kunnet følge med udviklingen, og de kompetencer som erhvervet efterspørger.

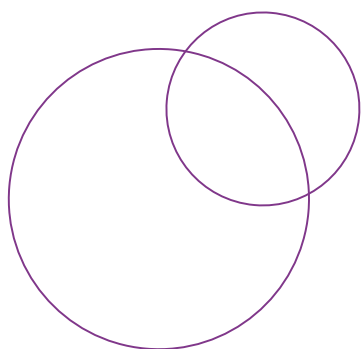
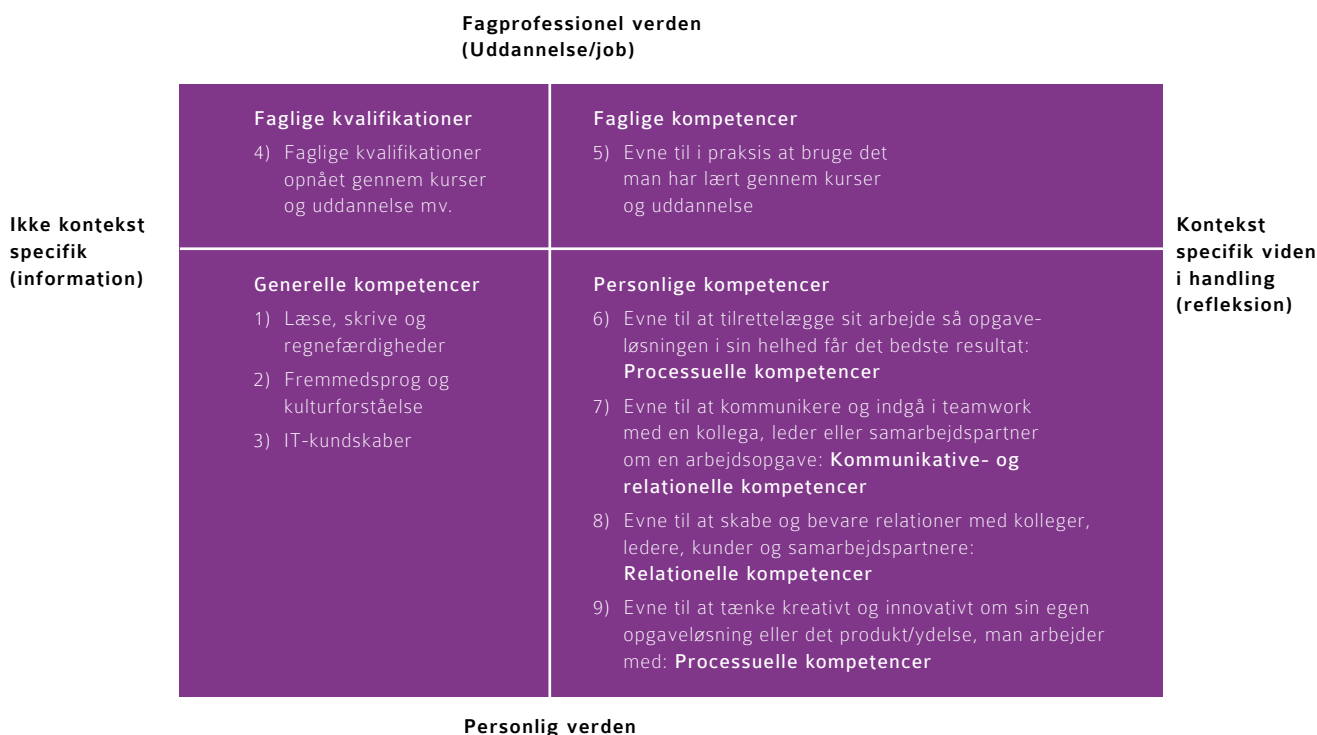
“Der er simpelthen sket for lidt i forhold til den verden, vi bevæger os i. Den dynamik som er kendetegnet ved vores branche, kan ikke aflæses på uddannelsesinstitutionerne i regionen, og man mangler at trække erhvervet med ind i den indholdsmæssige udvikling af uddannelserne”.

I forhold til fremtidens individuelle personlige kompetencebehov, så vil kultur, turisme og eventsektoren stille større krav til medarbejdernes relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer. Det skyldes ikke mindst de ændrede forbrugermønstre med krav om leverance af mere individualiserede produkter, ydelser og services, og hvor kundemødet og relationen mellem medarbejder og kunde er afgørende for kundens oplevede produktværdi.

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:





Fotograf: Dahl Photography



3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for kultur, turisme og event de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer.

Vigtigst for virksomhederne er de ikke-faglærtes evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (87 %), deres evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (74%), samt deres evne til at tilrettelægge deres arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (71%).

Virksomhederne inden for sektoren lægger lidt større vægt på evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med, evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave hos deres ikke-faglærte medarbejdere end de nordjyske virksomheder generelt.

Omvendt lægger de lidt mindre vægt på IT-kundskaber end de nordjyske virksomheder generelt.

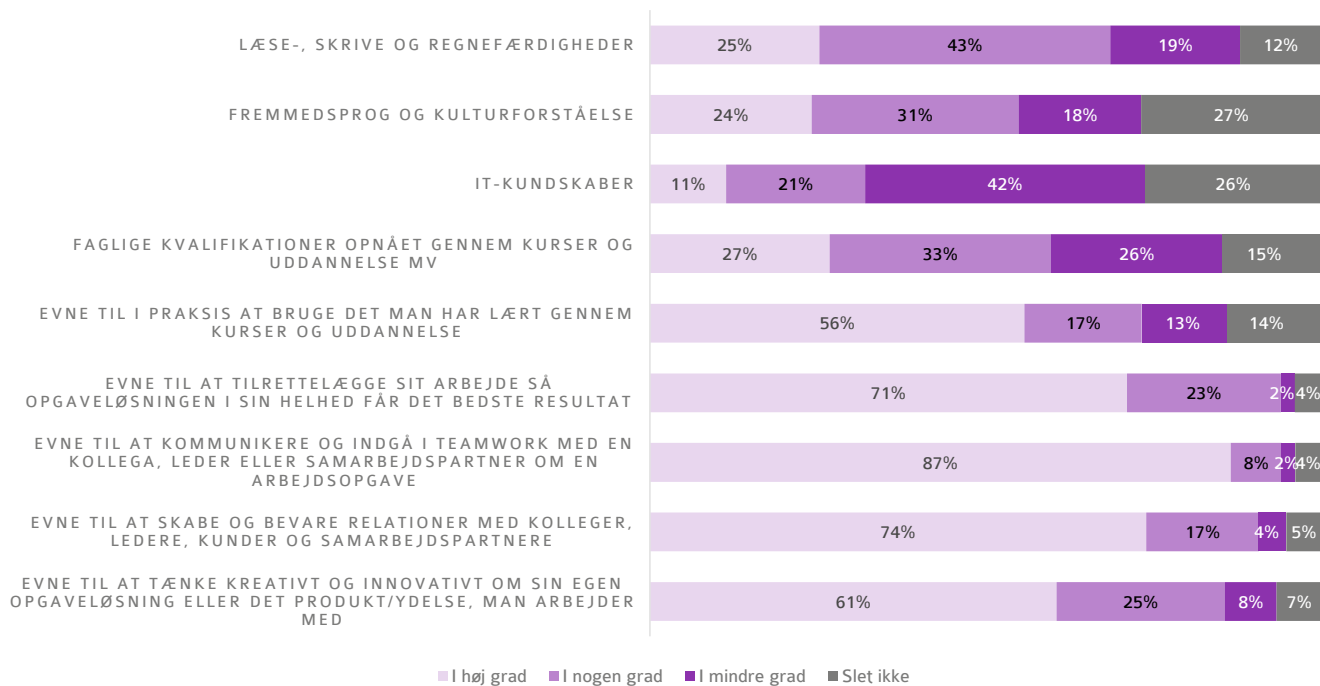
Evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse man arbejder med, er også noget som virksomhederne lægger stor vægt på hos de ikke-faglærte medarbejdere (61%). Ligeledes scorer evnen til i praksis at bruge, det man har lært gennem kurser og uddannelse særdeles højt (56 %).

Det hænger sammen med, at de ikke-faglærtes faglige kompetencer fra kurser tillige med deres generelle kompetencer fra folkeskolen, gymnasiet og evt. andre uddannelser, eller igangværende uddannelse blandt studerende kan bidrage til at skabe værdi for virksomheden. Derimod er der kun begrænsede krav om IT-kundskaber (11 %), faglige kvalifikationer samt læse-, skrive- og regnefærdigheder samt fremmedsprog og kulturforståelse i de kommende 5 år.



Fotograf: Dahl Photography

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.

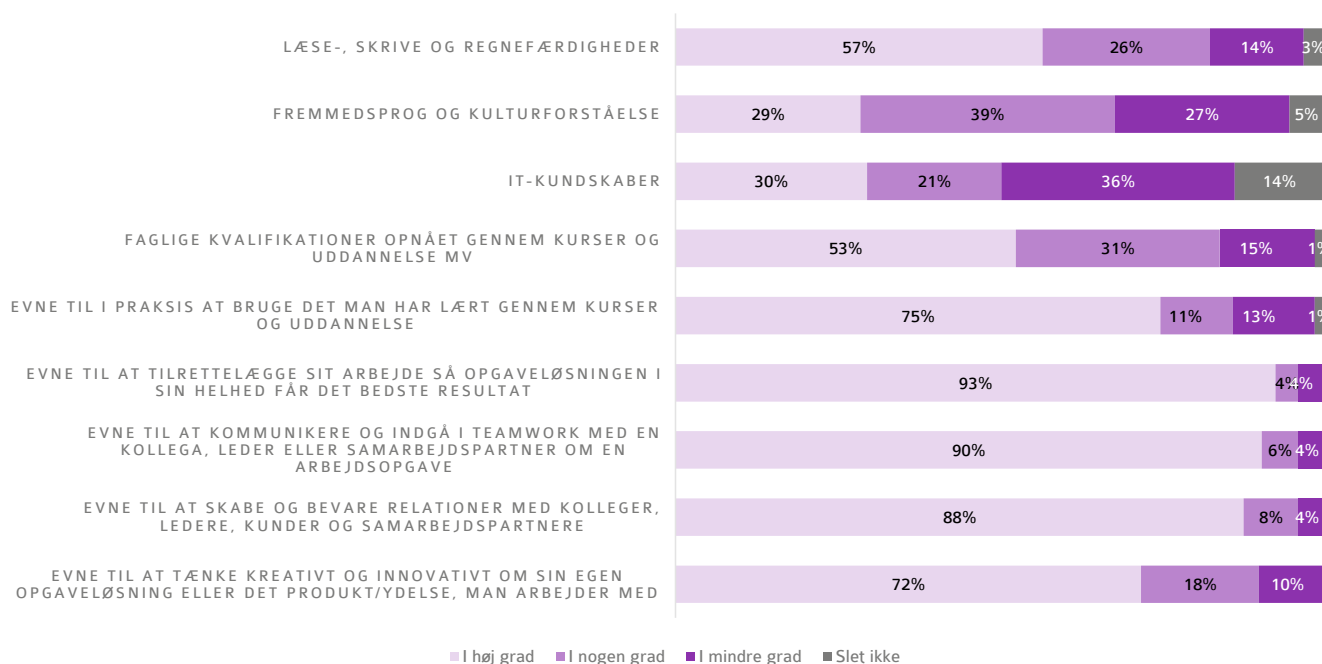
3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Blandt medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse er billedet stort set det samme som blandt de ikke-faglærte. Virksomhederne vil især stille krav til de ikke-faglærtes relationelle, kommunikative, processuelle og faglige kompetencer.

Virksomhederne inden for sektoren vil i højere grad lægge vægt på evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere, evnen til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat samt fremmedsprog og kulturforståelse hos deres medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse end de nordjyske virksomheder generelt.

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (93 %), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (90 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (88 %), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (75 %) samt evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med (72 %).

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.

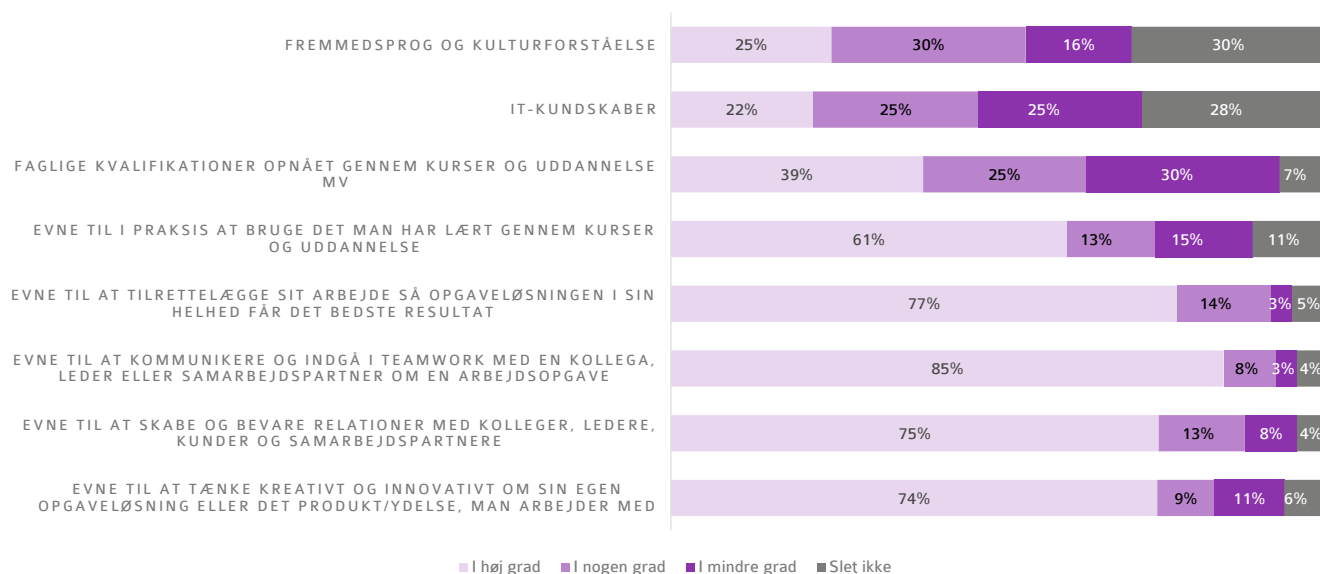
3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Blandt medarbejdere med en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse er billedet nogenlunde det samme som blandt de ikke-faglærte og de faglærte. De vigtigste kompetencer i de kommende 5 år vurderes i virksomhedssurveyen at være medarbejdernes relationelle, kommunikative, processuelle og faglige kompetencer.

Virksomhederne inden for kultur, turisme og event lægger mindre vægt på evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse og IT-kundskaber hos medarbejdere med videregående uddannelse end de nordjyske virksomheder generelt.

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 (85 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (77 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (75 %) samt evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med (74 %).

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 i kultur, turisme og eventsektoren vurderer evnen til ledelse af medarbejderne (82 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (77 %) samt indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder (70 %) som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende fem år.

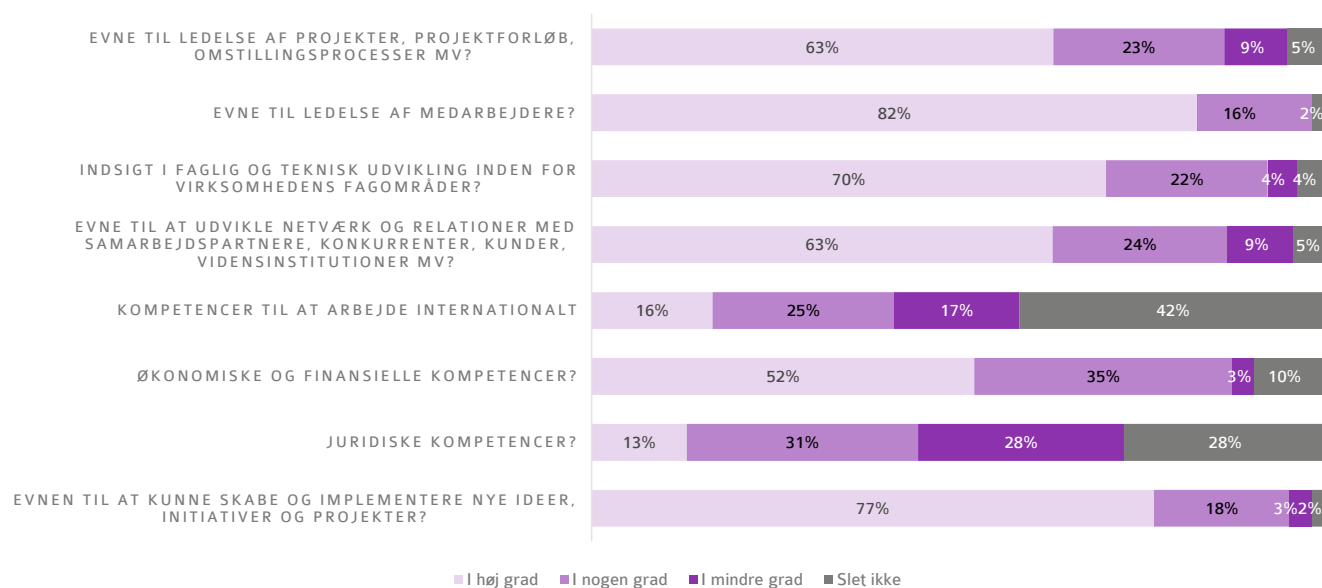
At evnen til at kunne og implementere nye ideer, initiativer og projekter scorer højt understøttes af en række interviews, der alle peger

på den forandrings- og omstillingsproces som sektoren gennemgår i disse år for, på den ene side, at efterkomme kundernes individualiserede produktønsker og, på den anden side, at skille sig ud i forhold til det konkurrerende marked.

Kravene til lederne inden for sektoren afviger ikke signifikant fra de tilsvarende krav blandt de nordjyske virksomheder generelt.

Kun få virksomheder lægger stor vægt på kompetencer til at arbejde internationalt og på juridiske kompetencer.

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.

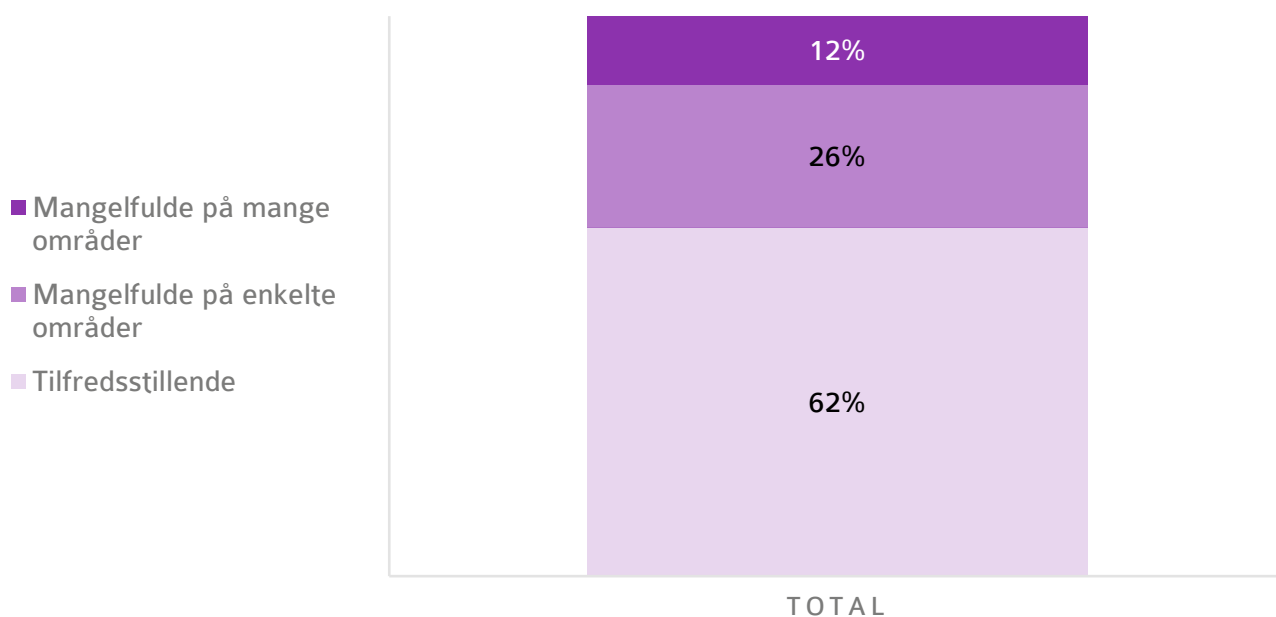
3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

62 % af de adspurgte virksomheder inden for sektoren er tilfredse med de kompetence, som de nyuddannede besidder.

Der er dog relativt mange, der vurderer, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde (38 %). 12 % vurderer, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder. 26 % at de er mangelfulde på enkelte områder.

Interviews blandt turistvirksomheder peger på, at det især er en opdateret viden i forhold til nyeste teknologi og arbejdsmetoder, der efterspørges. Derfor peger interviewpersonerne også på muligheden for et tættere samarbejde med uddannelsesinstitutionerne med henblik på et bedre kompetencematch.

Figur 3.5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?

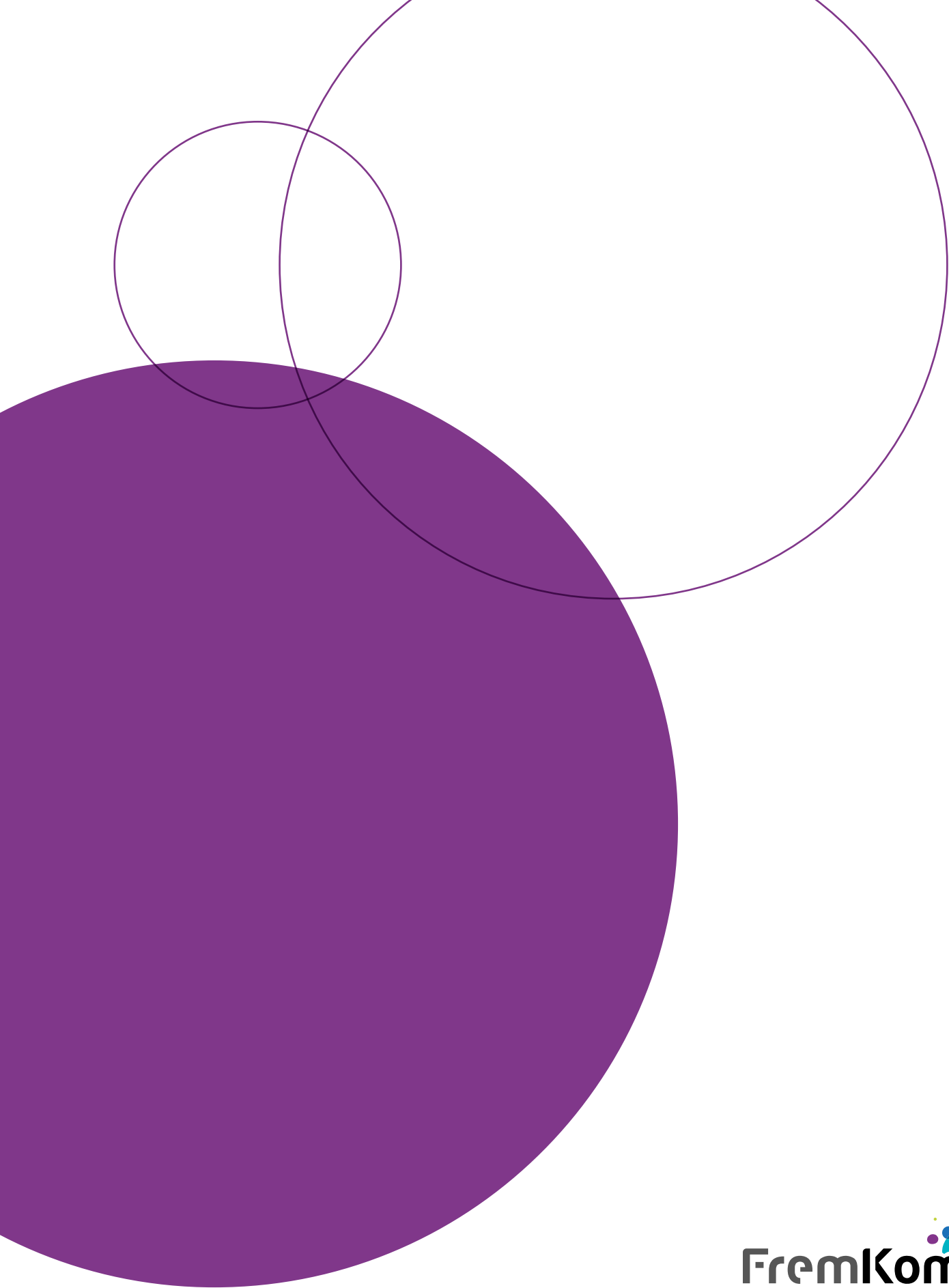


Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

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.

Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler kommu-

nikative kompetencer. Desuden peges på behov for øget selvstændighed, bedre overblik i arbejdsprocesserne mv. Blandt andet for kokke og tjenere peges der desuden på, at de nyuddannedes faglige niveau kunne styrkes.



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