

**2016**  
SEKTOR-  
RAPPORT

FremKom 3:  
Kompetencebehov i Nordjylland

---

OPLEVELSES-  
INDUSTRI

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.*

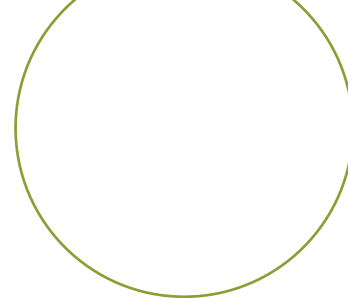
*Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.*

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

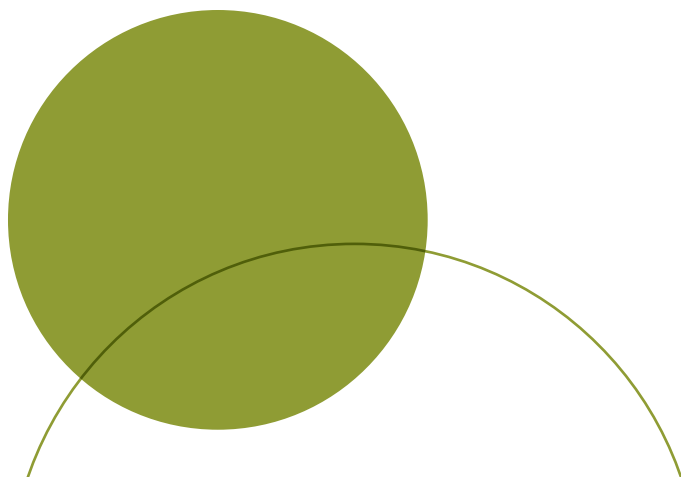


**Ulla Astman**  
Formand  
Vækstforum Nordjylland

# INDHOLD



<b>1</b>	<b>Indledning</b> .....	<b>4</b>
1.1	Om FremKom .....	4
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	5
1.3	Hovedresultater .....	6
<b>2</b>	<b>Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov</b> .....	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Fremtidens kompetencebehov inden for oplevelsesindustri</b> .....	<b>10</b>
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 oplevelsesindustri 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 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

**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 fokusgruppinterview – 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 Turisemeforskning (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 Turisemeforskning 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 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

## Oplevelsesindustri:

Sektoren oplevelsesindustri er defineret som producenter af trykte og indspillede medier, virksomheder der fremstiller produkter, som har en æstetisk eller nydelsesmæssig karakter, herunder smykker, musikinstrumenter og legetøj mv. samt detail- og engroshandel, der handler med disse produkter.

- Oplevelsesindustrien har knap 6.600 arbejdspladser og er en af de mindre sektorer i regionen.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger forventes der en stigning i antallet af arbejdspladser frem mod 2020 inden for oplevelsesindustriektoren i Nordjylland på 4 % svarende til ca. 276 arbejdspladser.
- Virksomhedssurveyen tyder på relativ stor optimisme blandt oplevelsesindustri-virksomhederne. 47 % af virksomhederne regner med at øge antallet af medarbejdere i løbet af de kommende 5 år, og kun 7 % forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomhederne regner med at øge beskæftigelsen af medarbejdere med videregående uddannelser, dog flest med en erhvervsfagligt uddannelse.

## Fremtidens kompetencebehov inden for oplevelsesindustri:

- Ifølge virksomhedssurveyen, er det især evnen til at kommunikere og samarbejde bredt i teams, være i stand til at tilrettelægge sit arbejde ud fra en helhedstænkning samt kreativ og innovativ tænkning i opgaveløsningen, der bliver efterspurgt i særlig høj grad inden for oplevelsesindustrien de kommende 5 år. Det gælder såvel i forhold til ikke-faglærte medarbejdere som medarbejdere med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.
- Hos lederne vil virksomhederne især lægge vægt på evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter og evnen til ledelse af med-

arbejdere som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetence i de kommende 5 år.

- Hovedparten af virksomhederne inden for oplevelsesindustriektoren er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. Dog finder 11 % de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder. Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede salgsassistenten mangler handlekraft og erfaring, at uddannelsesmateriale ikke er tidssvarende, så de nyuddannede kommer ud med forældet viden, fordi sektoren bevæger sig så hurtigt, samt at de unge mangler at kunne handle selvstændigt.
- Kunderne efterspørger mere og mere komplekse løsninger, og det stiller krav til medarbejdere, der er fagligt velfunderede og samtidig mestrer en bred faglighed. Det er en udfordring for sektoren at tiltrække medarbejdere, der både er dygtige fagligt og i besiddelse af forretningsforståelse.
- Der er et mere tydeligt behov for personlige kompetencer så som evnen til samarbejde, kommunikation og relationsskabelse. Endvidere ser man en tendens til mere fagligt samarbejde på tværs af faggrupper og faglighed samt et behov for projektledelseskompetencer og -værktøjer.
- Markedet er primært dansk, og der er ikke mange udenlandske aktører, hvorfor kompetencer inden for fremmedsprog og kulturforståelse har meget begrænset efterspørgsel i sektoren.
- Det er en væsentlig udfordring for særligt medievirksomhederne inden for oplevelsesindustriektoren at finde de rette kandidater såsom dataloger, ingeniører, statistikere mv. De bedste kandidater søger ofte til udlandet eller de større byer, hvor de har mulighed for at indgå i et fagligt miljø i virksomhederne, hvilket nordjyske virksomheder har svært ved at matche på grund af sektorens størrelse i regionen.

## 2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Oplevelsesindustrien har i dag knap 6.600 beskæftigede og er dermed den fjerdemindste sektor i regionen. Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for oplevelsesindustriektoren i Nordjylland

på 4 % svarende til 300 arbejdspladser (Tabel 2.1). Oplevelsesindustriektoren er dermed blandt de 6 sektorer, der forventer den største procentvise stigning i nye arbejdspladser de kommende 5 år.

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

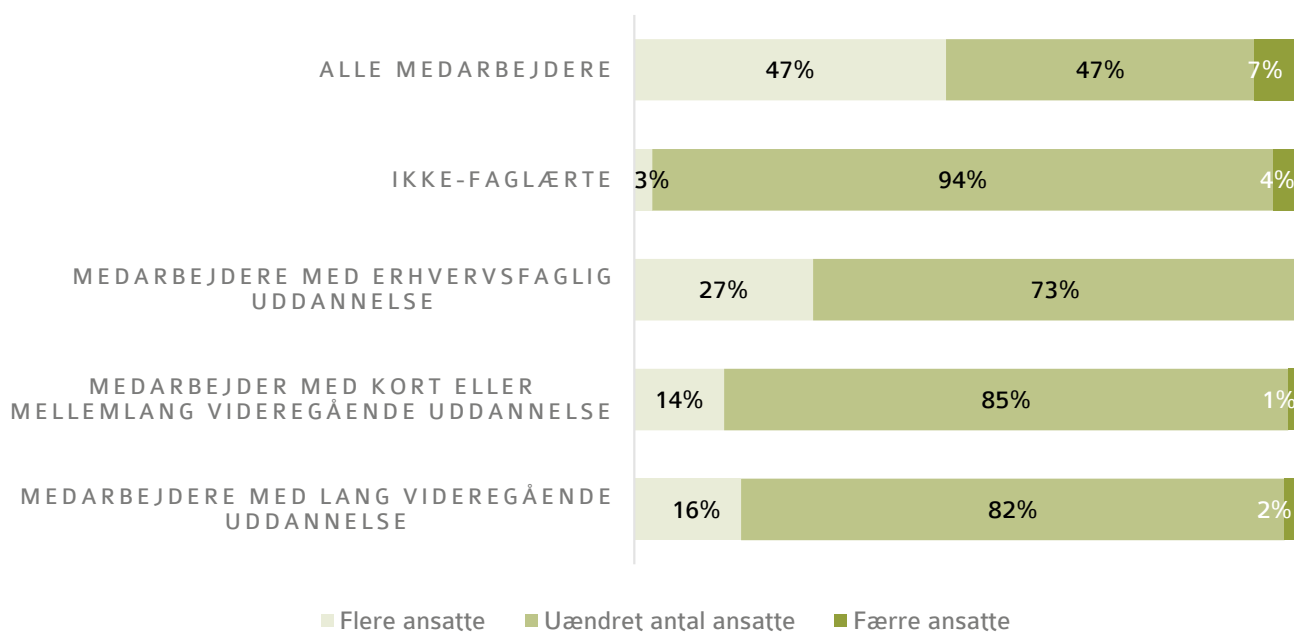
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støttee erhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støttee erhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
<b>Oplevelsesindustri</b>	<b>6.579</b>	<b>6.855</b>	<b>276</b>	<b>4%</b>
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støttee erhverv	6.001	5.595	-406	-7%
Transport og støttee erhverv	17.087	17.944	857	5%
Byggeri og støttee erhverv	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 oplevelsesindustri virksomhederne. 47 % af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens kun 7 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse (27 %), men skarpt efterfulgt af korte og mellemlange samt lange videregående uddannelser (hhv. 14 og 16 %). Det er især de yngre og forholdsvis nyetablerede virksomheder, der har eksisteret i mindre end 10 år, som har forventninger om at øge antallet af ansatte i de kommende 5 år.

**Tabel 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Oplevelsesindustrien.**



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

Oplevelsesindustriektoren i Nordjylland er kendetegnet ved, at opgaverne og produkterne i store dele af industrien bliver mere og mere komplekse som følge af en højere grad af digitalisering og større anvendelse af big data. I takt med stigende krav om komplekse og individuelle løsninger, øges også behovet for arbejdskraft med erhvervsfaglige og videregående uddannelser, der kan møde dette krav.

Virksomhederne oplever i nogle situationer rekrutteringsproblemer i forhold til visse faggrupper. Nogle medievirksomhederne har svært ved at rekruttere programmører, dataloger, ingeniører. Det er virksomhedernes vurdering at mange uddannede søger til andre større byer i Danmark eller til udlandet. En forklaring på dette kan være især mediebranchen ikke er så stor i Nordjylland.

Medievirksomheder har langt hen ad vejen ikke mulighed for at erstatte med udenlandsk arbejdskraft, fordi oplevelsesprodukterne typisk er dansksprogede og dybt forankrede i den danske kultur.

Den stigende kompleksitet påvirker også faggrupper såsom oplevelsesdesignere, kommunikationsuddannede m.fl., som virksomhederne har

lettere ved at rekruttere. Her er tendensen, at kandidaterne skal have bredere profiler end tidligere og også kunne mestre flere tekniske discipliner. Fælles for alle kandidater, uanset faglig baggrund, er kravet om større forretningsforståelse, som i dag er en mangelvare.

Som i resten af Danmark er en stor del af aktiviteten baseret omkring de store byer – og i Nordjylland er det primært Aalborg. Aalborg fylder meget og tiltrækker meget arbejdskraft, især på grund af virksomhedernes tætte samarbejde med uddannelsesstederne i Aalborg, som giver dem en særlig styrkeposition.

Hvor man under krisen så, at kunderne efterspurgte kortsigtede løsninger, der kunne aflæses på bundlinjen her og nu, så tænker kunderne i langt højere grad i langsigtede løsninger, hvor oplevelsesprodukterne tænkes ind i forretningsstrategien. Hvor kunder inden finanskrisen skede mindre til prisen, når de efterspurgte eksempelvis digitale produkter, har kunderne i dag en helt anden tilgang. Det handler i dag i højere grad om at gå analytisk til værks, indgå i dialog om forretningsudvikling og behov.





750 10  
OK  
10

50 Hz  
NOTCH

out

7  
8  
9

HIGH  
FREQ.

6

5

MAX (Hz)  
500  
5k

50k

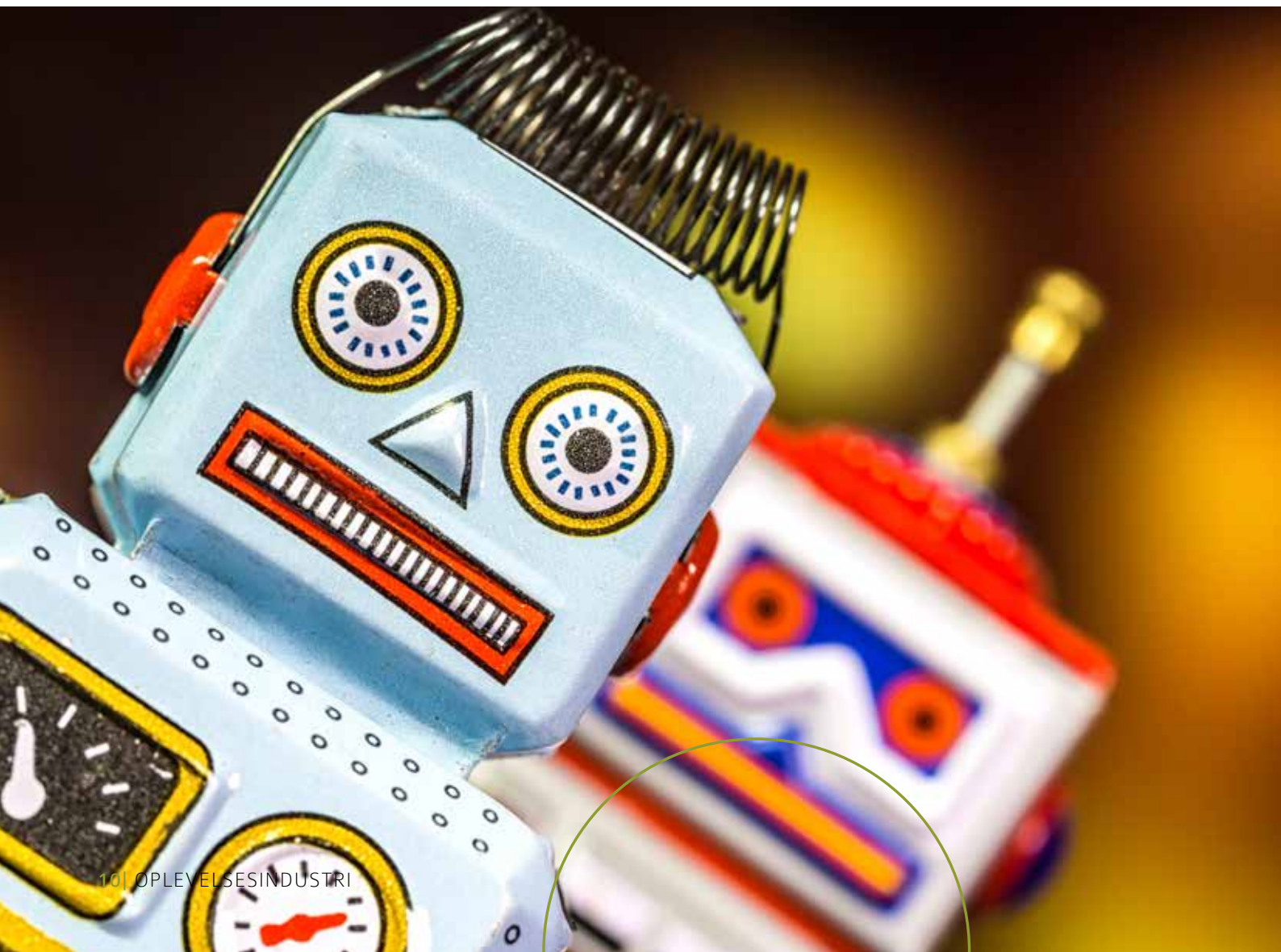
# 3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR OPLEVELSESINDUSTRI

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

Betydningen af kvalifikationer og kompetencer inden for oplevelsesindustrien varierer, da der er ca. 28 forskellige fagligheder beskæftiget inden for oplevelsesindustriektoren. Fælles er, at stillingerne fremover besættes af medarbejdere, der kan være fagligt brede eller generalister. Profiler inden for tekniske fag, der kan tænke i design og relationer, statistikere, der kan tænke i kundeoplevelser samt kunstnere og kreative brancher, der kan tænke kommercielt er noget af det, der i særdeleshed efterspørges, hvis man ser overordnet på sektoren.

De sidste fem år er den digitale udvikling gået stærkt inden for sektoren, og kunderne efterspørger mere og mere komplekse løsninger, der kommer til at kræve kandidater, der er fagligt velfunderede og samtidig mestrer en bred faglighed. Det er en udfordring for sektoren at tiltrække kandidater, der både er dygtige fagligt og i besiddelse af forretningsforståelse.

Som følge af den digitale udvikling, så bliver det ønskede kompetencebehov til medarbejdere og ledere mere komplekst.

*“Digitaliseringen har ændret den måde, vi driver virksomhed, typen af arbejdskraft vi rekrutterer og på længere sigt, vil det ændre den organisatoriske sammensætning”.*

Sektoren vil også se flere medarbejdere med sammensatte fagligheder og uddannelser.

*“En softwareudvikler er bare mere værd, hvis han ved noget om interaktionsdesign”.*

Man har en forventning om, at der vil blive ansat flere yngre medarbejdere i virksomhederne i sektoren de kommende år, ligesom der vil efterspørges mere højtuddannet arbejdskraft til at løfte de komplekse opgave.

Derudover er der også et mere tydeligt behov for personlige kompetencer så som evnen til procesforståelse, samarbejde, kommunikation og relationsskabelse. Endvidere ser man en tendens til mere fagligt samarbejde på tværs af faggrupper og faglighed samt et behov for projektledelseskompetencer og –værktøjer.

Sektoren er i høj grad afhængig af kvalifikationer, man ikke kan læse sig til. Det gælder lige fra sociale kompetencer til produktion i netværk, men også kreativitet og overblik over komplicerede processer.

*“Talent og omsætningen af viden i et forretningsperspektiv kan man ikke lære på uddannelserne i dag”.*

Markedet er til gengæld primært dansk, og der er ikke mange udenlandske aktører, hvorfor kompetencer inden for fremmedsprog og kulturforståelse har meget begrænset efterspørgsel i sektoren.

Der er stadig en del ikke-faglærte ansat i sektoren, og det forventes der også at være fremadrettet. Der forventes dog de samme personlige kompetencekrav for ikke-faglærte som for andre faggrupper i sektoren.

*“Kandidatens personlighed, holdninger, samarbejdsevner og mobilitet vægtes højere end formelle kompetencer”.*

Generelt er der stor fokus på videreuddannelse af medarbejderne. Flere af de større virksomheder i sektoren har egne akademier, hvor de uddanner internt eller samarbejde med de nærliggende uddannelsesinstitutioner.

Især medievirksomhederne inden for oplevelsesindustriektoren oplever en flaskehals i forhold til at kunne rekruttere til specialistfunktioner. Årsagen er, at de andre steder i landet og i udlandet ofte kan tilbydes bedre ansættelsesvilkår og et større fagmiljø end i Nordjylland.

*“Mediebureauer, reklamebureauer og konsulentbureauer træder ofte ind over hinandens fagområder. Derfor rekrutterer de bredere, og det er nødvendigt, fordi branchen er så lille, som den er”.*

Der er enighed om blandt virksomhederne, at både de og uddannelsesstederne har et ansvar for at støtte de studerende i at opnå den praktiske erfaring. Praktikpladser og studenterstillinger er derfor særdeles vigtige. Både i forhold til at give de studerende praktisk erfaring, men i høj grad også at skabe relationer til de nyuddannede specialister, så de bliver i regionen frem for at søge mod for eksempel Aarhus eller København eller måske udlandet.

# 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:



## 3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

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

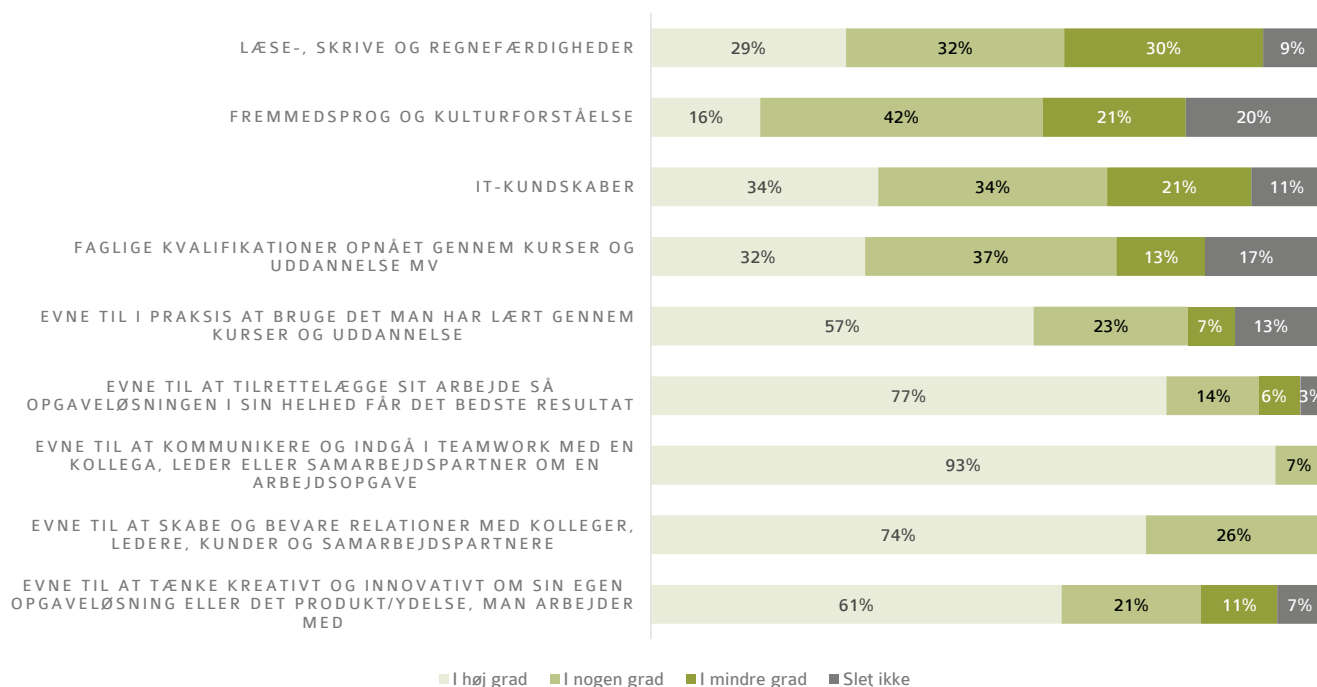
Sektoren stiller større krav til de ikke-faglærtes evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave end virksomhederne i Nordjylland generelt. Ellers adskiller kravene sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav til de ikke-faglærte, der stilles blandt virksomhederne i Nordjylland.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere er kompetencer til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave

(93 %). Derudover vil mange virksomheder også i høj grad stille krav om ikke-faglærtes evne til at tilrettelægge deres arbejde i sin helhed, så opgaveløsningen får det bedste resultat (77 %) samt evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (74 %).

Få virksomheder vil i høj grad stille krav om faglige kvalifikationer samt generelle kompetencer som IT-kundskaber, læse-, skrive- og regnefærdigheder samt fremmesprog og kulturforståelse. Alligevel vil 69 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav faglige kvalifikationer, ligesom 61 % i høj eller i nogen grad vil stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder, og 68 % i høj eller i nogen grad vil stille krav om IT-kundskaber. 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

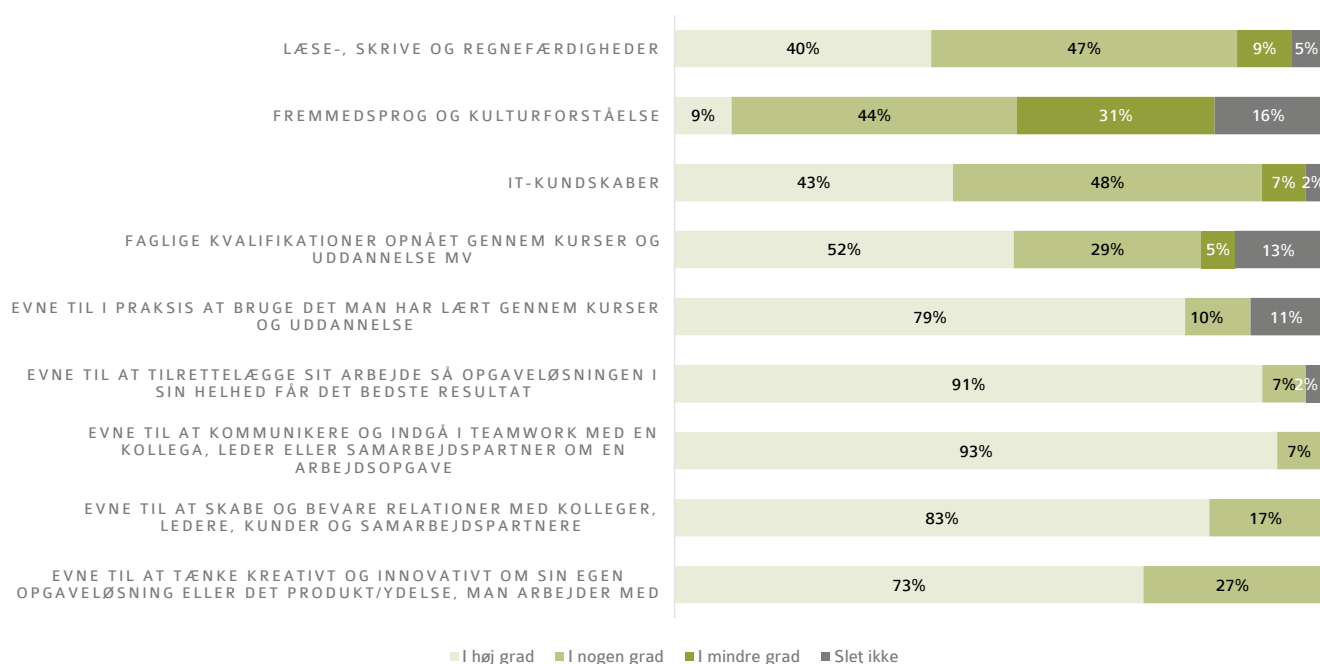
Ligesom for de ikke-faglærte vil virksomhederne de næste 5 år stille størst krav til relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer hos deres medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse. Oplevelsessektorens krav til medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse adskiller sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav, der stilles blandt virksomhederne i Nordjylland.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en opgave (93 %), til deres evner til at tilrettelægge arbejdet så opgaveløsningen i sin

helhed får det bedste resultat (91 %), evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (83 %), evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (79 %) samt evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt eller den ydelse man arbejder med (73 %) (Figur 3.2).

Kun få virksomheder lægger i høj grad vægt på fremmedsprog og kulturforståelse.

**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

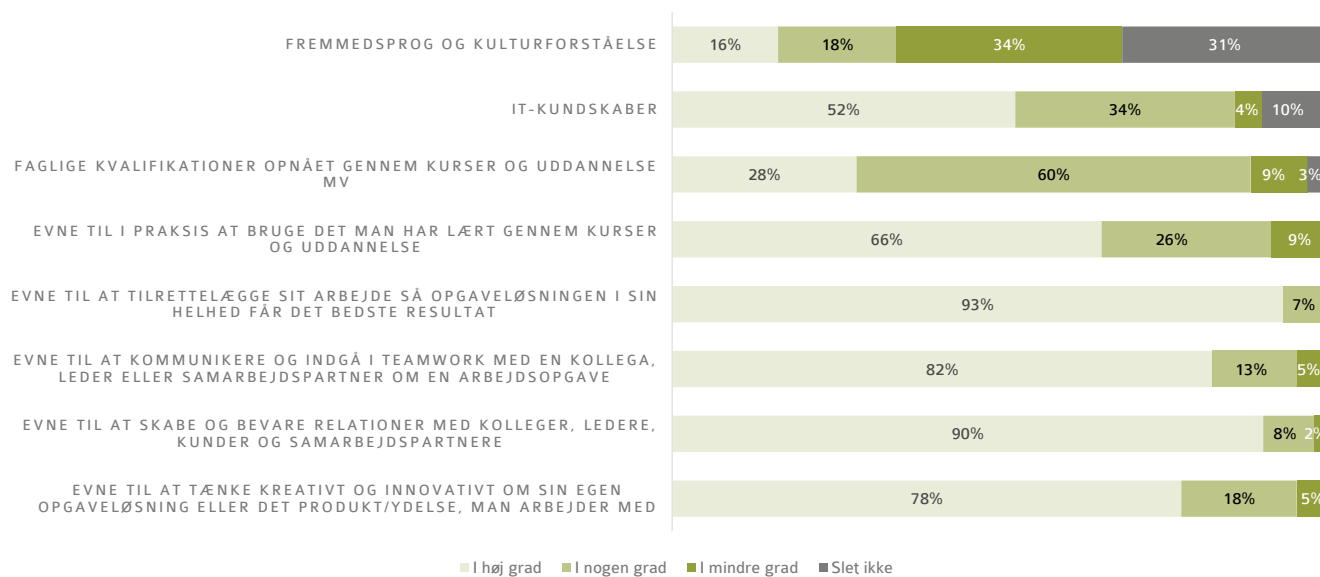
Blandt medarbejdere med videregående uddannelser er det også især de personlige kompetencer som relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer, der i høj grad efterspørges af virksomhederne i oplevelsesindustriektoren på 5 års sigt ifølge virksomhedssurveyen.

Evnen til at tilrettelægge arbejdet ud fra en helhedstænkning er igen en vigtig kompetence for virksomhederne de kommende 5 år (93 %). Derudover er evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere vigtigt (90 %), ligesom der

lægges vægt på, at de, der er uddannet på videregående uddannelser også har evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner (82 %) samt tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med (78 %) (Figur 3.3).

Virksomhederne i oplevelsesindustriektoren lægger lidt mindre vægt på faglige kvalifikationer hos deres medarbejdere med videregående uddannelse end virksomhederne i Nordjylland som helhed.

**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.



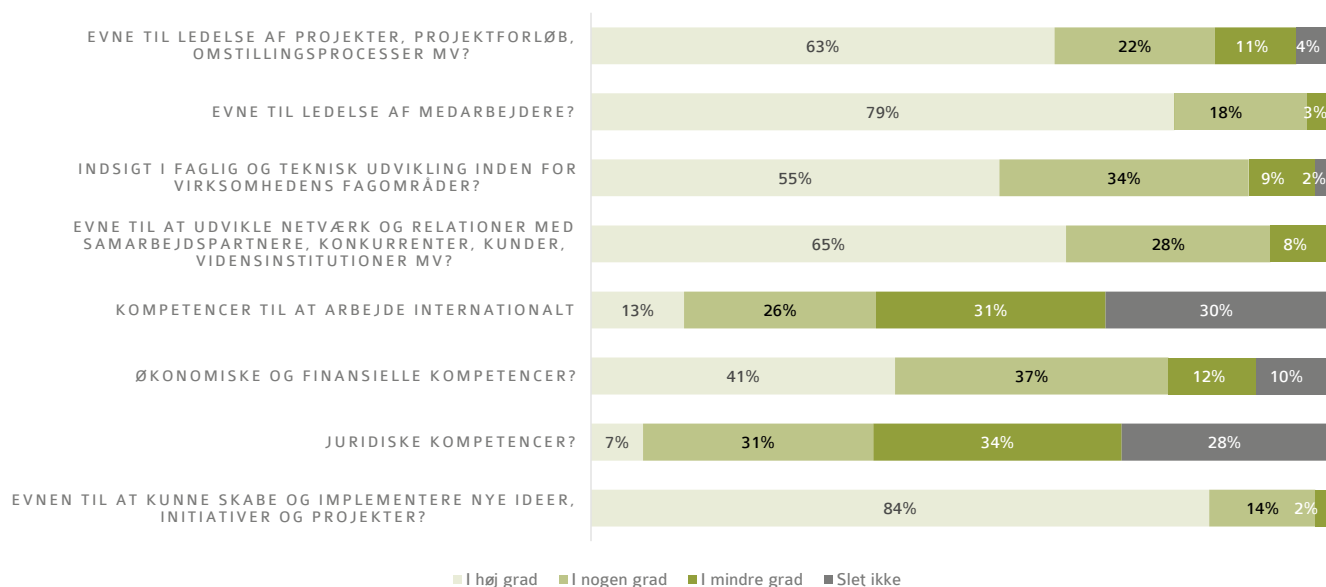
## 3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

Virksomhederne i oplevelsesindustri sektoren vurderer, at evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (84 %) tillige med evnen til ledelse af medarbejdere (79 %) som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetence i de kommende 5 år (Figur 3.4).

Juridiske kompetencer (7 %) og evnen til at arbejde internationalt (13 %) vurderes til gengæld ikke som afgørende kompetencer i oplevelsesindustri virksomhederne de kommende 5 år.

Kravene til lederne inden for sektoren adskiller sig ikke signifikant fra kravene blandt alle nordjyske virksomheder.

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



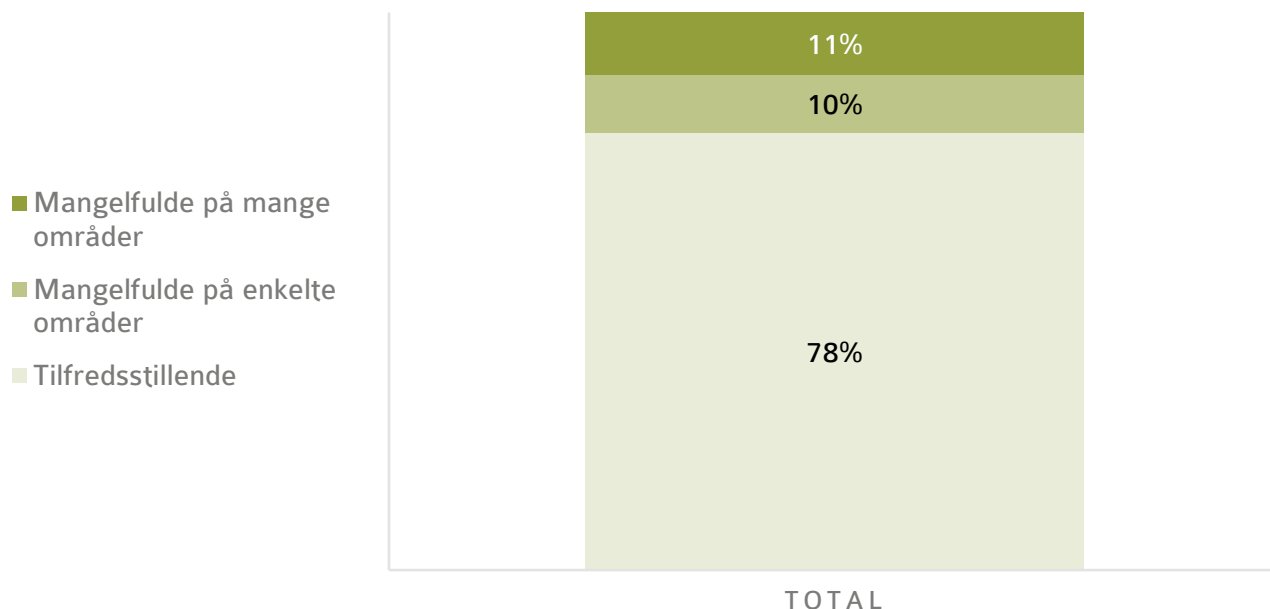
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

## 3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Virksomhederne inden for oplevelsesindustri sektoren er generelt tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 78 % af virksomhederne vurderer således, at de nyuddannedes kompetencer er tilfredsstillende.

10 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 11 % 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.

Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler handlekraft og erfaring. Inden for marketing og it vurderer virksomhederne, at uddannelsesmateriale ikke er tidssvarende, så de nyuddannede kommer ud med forældet viden, fordi sektoren bevæger sig så hurtigt. Det nævnes også, at de unge mangler at kunne handle selvstændigt.





**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)