

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

HANDEL OG
FORRETNINGSSERVICE

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.

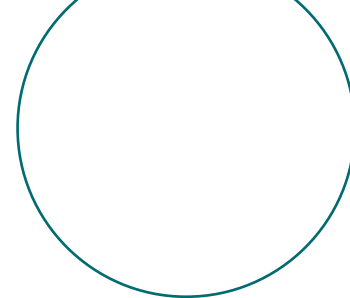
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

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

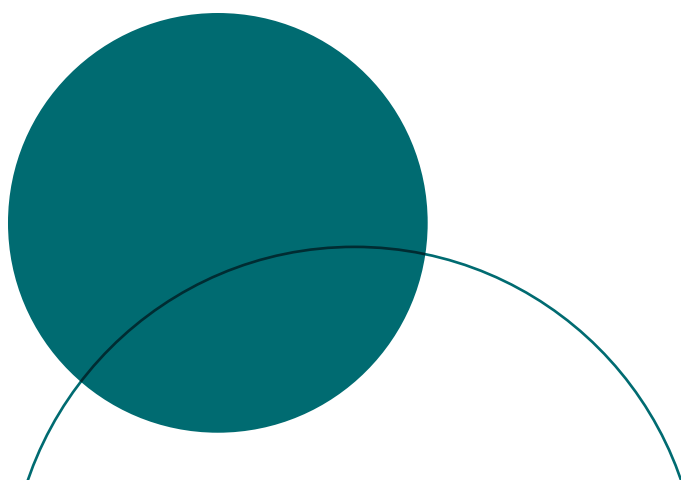


Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Indledning	5
1.1	Om FremKom.....	5
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	7
1.3	Hovedresultater.....	9
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	10
3	Fremtidens kompetencebehov inden for handel og forretningsservice i øvrigt	12
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov.....	12
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren.....	14







1 INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren handel og forretningsservice i øvrigt 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 én 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.



1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

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

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

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

Alle rapporterne er baseret på et omfattende datagrundlag.

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



1.2 KOMPETENCEBEGREBET I FREMKOM 3

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

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.



1.3 HOVEDRESULTATER

Handel og forretningsservice: Sektoren handel og forretningsservice i øvrigt omfatter virksomheder inden for agenturhandel engros- og detailhandel, samt diverse virksomheder beskæftiget med at levere specialiseret service, eksempelvis call centre, sikkerhedstjenester, rengøring og kantinedrift, fotokopiering mv. Sektoren indeholder de brancher, der ikke indgår i andre sektorer værdikæder.

- Handel og forretningsservice i øvrigt har ca. 20.500 arbejdspladser i Nordjylland.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for handel og forretningsservice i Nordjylland på 5 % svarende til ca. 1.100 arbejdspladser. Handel og forretningsservice er dermed den sektor, hvor der forventes den tredje største stigning i antallet af medarbejdere i de kommende 5 år.
- Virksomhederne inden for handel og forretningsservice er relativt optimistiske med hensyn til fremtiden. Virksomhedssurveyen viser, at halvdelen af virksomhederne (51 %) forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 5 % forventer at reducere beskæftigelsen. Virksomhederne forventer især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

Fremtidens kompetencebehov inden for handel og forretningsservice i øvrigt:

- Virksomhederne inden for handel og forretningsservice vil de næste 5 år især stille krav til deres medarbejders kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer, men også om generelle kompetencer som læse-, skrive- og regnefærdigheder og IT-kundskaber. Dette gælder både for ikke-faglærte og erhvervsuddannede, samt medarbejdere med videregående uddannelser.
- Hos lederne vurderes evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv. samt evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år.
- Virksomhederne inden for handel og forretningsservice er generelt tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (82 %). 14 % finder dog, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder. Virksomhederne nævner blandt andet, at de nyuddannede mangler forståelse for det at være på en arbejdsplads.
- Der er i sektoren en stigning i andelen af de beskæftigede inden for handel, som er ikke-faglærte unge studerende, der er timeansatte eksempelvis i forbindelse med at kunne dække weekendarbejde og forretningerne ydre åbningstider i de større virksomheder eksempelvis på dagligvareområdet.
- Der uddannes fortsat medarbejdere med en faglig uddannelse i detailhandelen. Flere virksomheder fortæller, at de medarbejdere som uddannes som elever i virksomheden ofte også er de medarbejdere, som man ønsker at satse på som fastansat arbejdskraft i fremtiden.
- Virksomhederne peger på rekruttering af mellemledere og ledere til sektoren som en særlig udfordring. Den store personaleomsætning og et relativt lavt lønniveau betyder, at det er svært at holde på de talentfulde medarbejdere.
- Beskæftigelse i dele af sektoren handels- og forretningsservice vurderes som lavstatusjobs og virksomhederne vurderer selv, at det vil påvirke rekrutteringsmuligheder negativt på længere sigt.

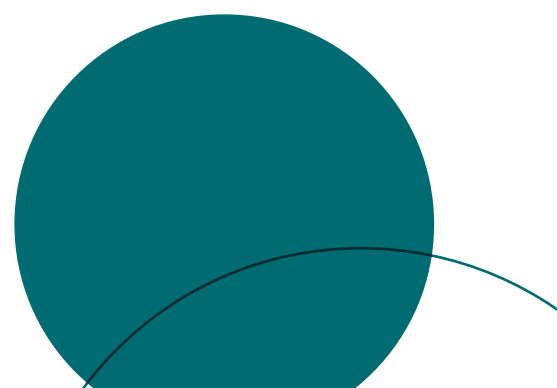
2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for handel og forretningsservice i Nordjylland på 5 % svarende til ca. 1.100 arbejdspladser (Tabel 2.1). Handel og forretningsservice er dermed den sektor, hvor der forventes den tredjestørste stigning i antallet af medarbejdere i 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 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%
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%

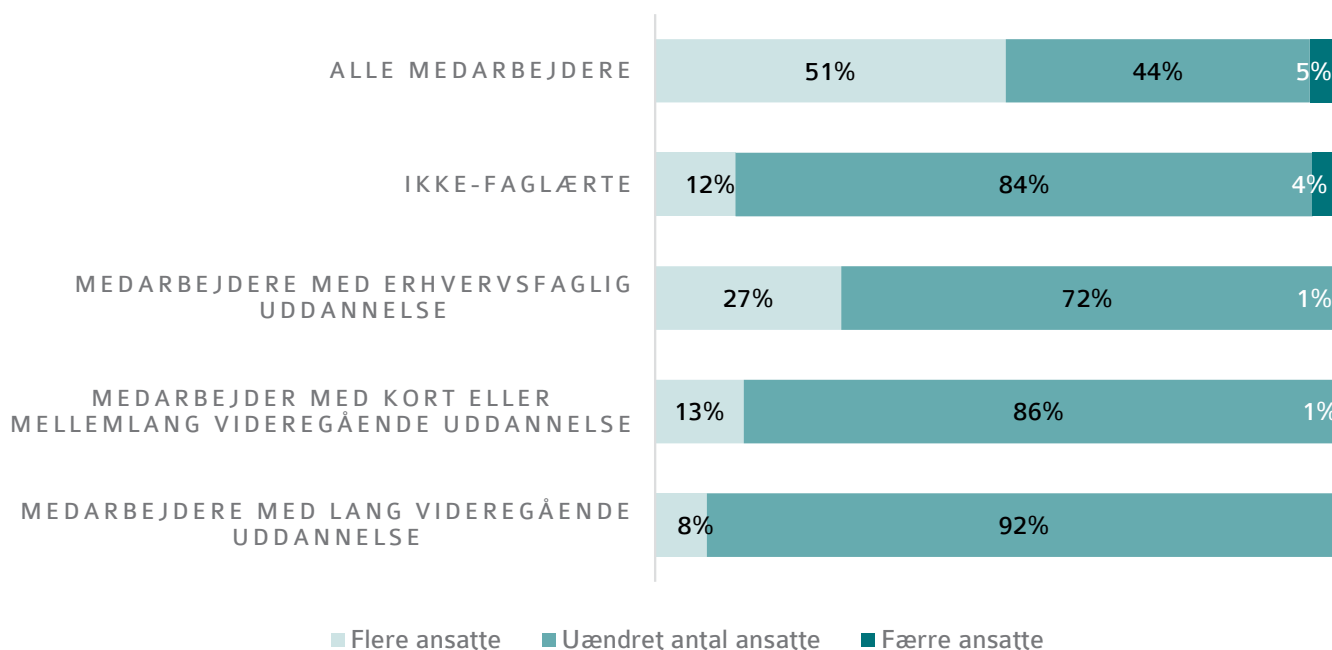
Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)



Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland tyder også på, at der er optimisme blandt virksomhederne inden for handel og forretningsservice. Halvdelen af virksomhederne (51 %) forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens 5 % forventer at reducere beskæftigelsen (Figur 2.2).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne inden for sektoren især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse.

Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Handel og forretningsservice.



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

Sektoren handel og forretningsservice i øvrigt består af virksomheder inden for detailhandel, engroshandel, rengøring, reparationsvirksomhed, personlig service (frisør, fitness), vikarbureauer mv. Den største del af de beskæftigede i sektoren er beskæftiget inden for detailhandel, mens virksomheder inden for rengøring og vikarbureauer vurderes at være i vækst.

Udviklingen inden for handel og forretningsservice er de senere år præget af en markant udvikling inden for detailhandelen. På dagligvareområdet er antallet af discountbutikker steget markant på bekostning af mindre, traditionelle supermarkeder med større personaleforbrug. Samtidig er der sket en ændring i butikkernes placering, så både specialbutikker og dagligvarebutikker i stigende grad er koncentreret i de større byer, hvorimod der bliver færre og færre butikker i de mindste byer.

Pris er et vigtigt konkurrenceparameter inden for detailhandel og netop discountbutikker er kendetegnet ved at fungere med et mindre personaleforbrug. Liberaliseringen af lukkelovgivning har desuden betydet, at især virksomheder inden for dagligvarehandel ofte har sene åbningstider, som kræver personale i en større del af døgnnet.

De seneste par år er internethandel for alvor blevet en faktor, som påvirker handelsvirksomhederne, og nethandel forventes at spille en stigende rolle de kommende år. Effekten er blandt andet, at de "fysiske butikker" kommer til at spille en mindre rolle, at åbningstider ikke bliver en barriere for indkøb, og at medarbejdere i netbutikker ikke møder kunderne personligt. Til gengæld flytter en del af beskæftigelsen over i distributionsvirksomheder, og det bliver i stigende grad distributionsvirksomheder, som skal beskæftige medarbejdere med aften- og natarbejde mv.

Inden for forretningsservice sker der i disse år en vækst i beskæftigelsen, som følge af at flere virksomheder vælger at outsource nogle servicefunktioner. Det gælder blandt andet rengøringsområdet mv., hvor virksomheder vælger at lade eksterne leverandører overtage rengøringsfunktioner.

Vikarbureauer er også en branche i vækst. Det er i stigende omfang produktionsvirksomheder og virksomheder inden for bygge- og anlæg, som benytter vikarbureauer i forbindelse med personalebehov. Vikarbureauerne benyttes både som en rekrutteringsmåde for virksomhederne og som en "arbejdskraftbuffer" for virksomheder, hvor beskæftigelsen kan variere meget.

3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR HANDEL OG FORRETNINGSSERVICE

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 handel og forretningservice er blandt andet præget af, at især dagligvarehandelen udvikler sig i retning af flere og flere discountbutikker, og at butikkerne har en længere åbningstid end tidligere.

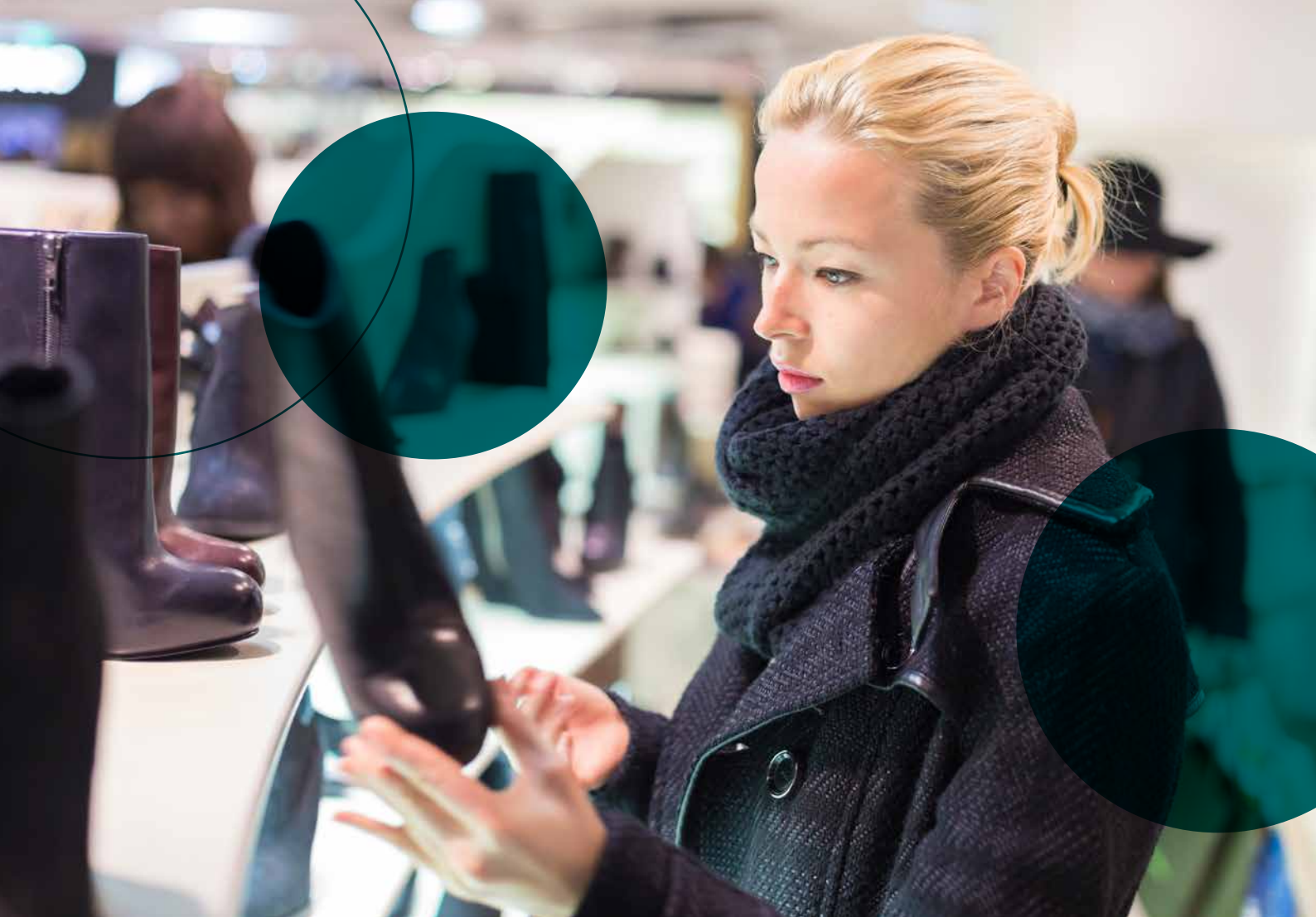
Det stigende antal discountbutikker og tendensen til sene åbningstider betyder, at en stigende andel af de beskæftigede inden for handel er unge og ikke-faglærte, og en stigende andel af de beskæftigede er studerende, som er timeansatte til eksempelvis weekendarbejde.

“Det er relativt let at tiltrække 18 – 25 årige medarbejdere, men når der kommer familie ind i billedet, så bliver det svært at få jobbet til at gå op med familien – det er et stort flow af medarbejdere ud og ind af denne branche.”

Der uddannes fortsat medarbejdere med en faglig uddannelse i detailhandelen. Flere virksomheder fortæller, at de medarbejdere som uddannes som elever i virksomheden ofte også er de medarbejdere, som man ønsker at satse på som fastansat arbejdskraft i fremtiden.

Samtidig vurderer virksomhederne, at de ikke-faglærte fortsat vil udgøre en stor del af sektorens beskæftigelse. Arbejdsfunktioner med kasseekspedition, vareopfyldning, lagerfunktioner mv. vil i vid udstrækning også i fremtiden blive varetaget af ikke-faglærte, ofte unge deltids- eller timeansatte.

Inden for blandt andet rengøringsbranchen er tendensen til en vis grad den samme. En meget stor del af beskæftigelsen er deltidsarbejde, og arbejdet foregår ofte om aftenen eller tidligt om morgenen. De arbejdsvilkår betyder ifølge en virksomhed, at jobbet i branchen får karakter af lavstatus.



“De fleste medarbejdere er deltidsansatte: oftest studerende, nydanskere og udenlandsk arbejdskraft i det hele taget. Det betyder, at vi har en relativ stor medarbejderomsætning, da de studerende ofte kun er ansat der i en kort periode.

Vi oplever, at den udenlandske arbejdskraft motiveret for arbejdet og vil gøre meget for at beholde arbejdet”.

Virksomhederne inden for handel og forretningsservice lægger vægt på, at medarbejderne har stærke personlige kompetencer inden for kommunikation, idet mødet med den enkelte medarbejder har indvirkning på om kunderne oplever, at ydelsen eller produktet har høj kvalitet.

“Det er typisk de ikke-faglærte, som kunderne møder. Medarbejdernes vilje og personlighed og deres ageren over for kunderne er vigtig – de skal kunne tale med kunderne, og kunderne skal opleve at indkøb er en oplevelse”.

Også inden for rengøringsbranchen spiller de kommunikative kompetencer en relativ stor rolle. Medarbejderne skal kunne indgå i dialog med kunden, men ofte også kunne kommunikere skriftligt med kunderne, når der er behov for tilbagemeldinger om arbejdets kvalitet.



3.2 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERGRUPPER I SEKTOREN

I surveyen er spørgsmålene for uddannelsesgrupperne; Ikke-fag- lært, 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 handel og forretningsservice de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer.

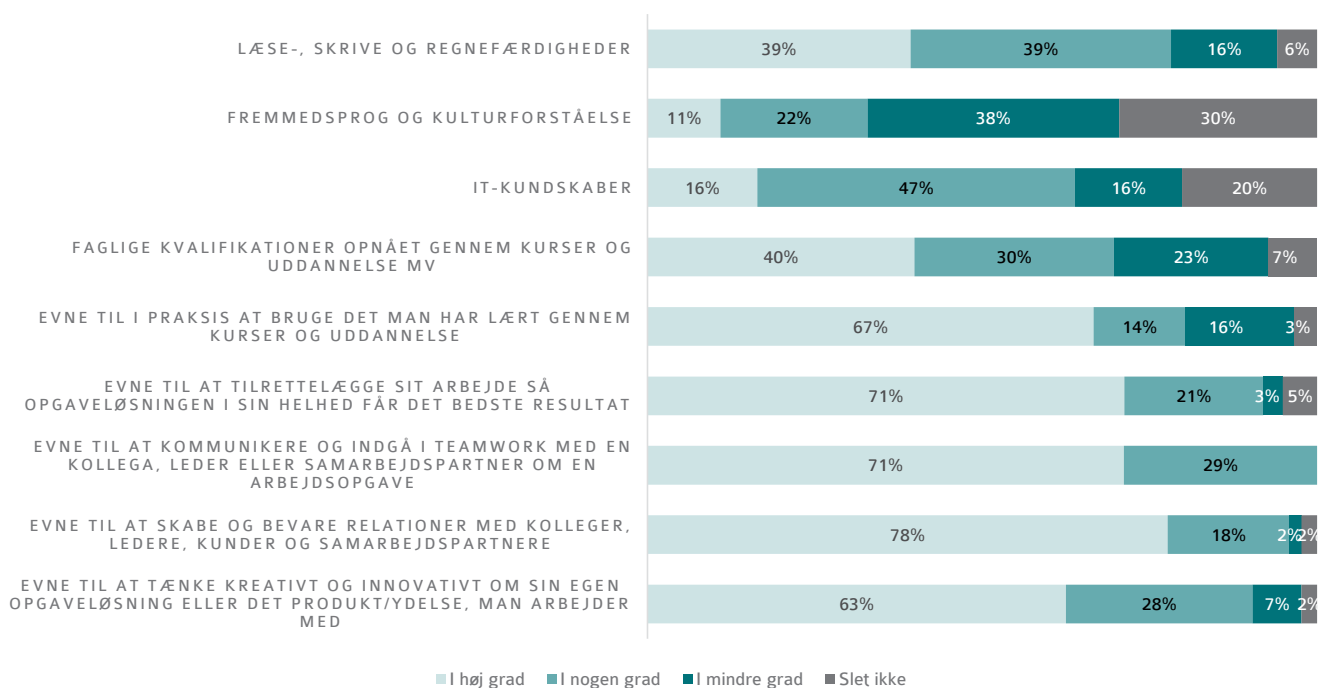
Virksomhederne inden for sektoren stiller i højere grad krav til de ikke-faglærtes processuelle kompetencer, dvs. evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med end de nordjyske virksomheder generelt, men herudover er der ikke afgørende forskelle på sektorens og de øvrige virksomheders krav til de ikke-faglærte.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (78 %), deres

evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (71 %), deres evner til at tilrettelægge arbejdet, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (71 %), deres evner til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv.(67 %) samt deres evner til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med (63 %) (Figur 3.1).

78 % af virksomhederne vil i høj eller i nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder, og henholdsvis 70 % og 63 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse og 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-faglærtemedarbejdere?



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

3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

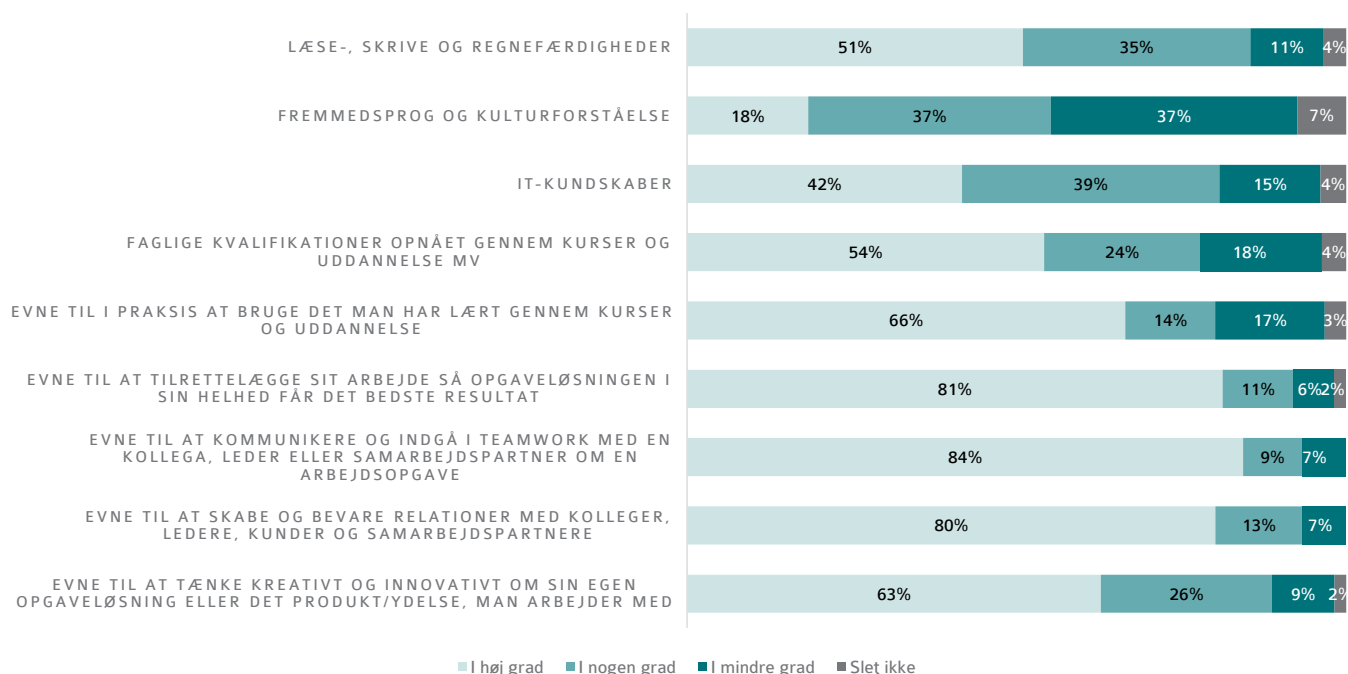
Virksomhederne inden for handel og forretningsservice vil de næste 5 år stille størst krav om kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer, men også om generelle kompetencer som læse-, skrive- og regnefærdigheder og IT-kundskaber hos arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse.

Derimod lægger virksomhederne mindre vægt på fremmedsprog og kulturforståelse.

Kravene adskiller sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav, der stilles til kompetencerne hos medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse i de nordjyske virksomheder.

De tre 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 (84 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (81 %) og evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (80 %) (Figur 3.2).

Figur 3.2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse?



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

3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

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

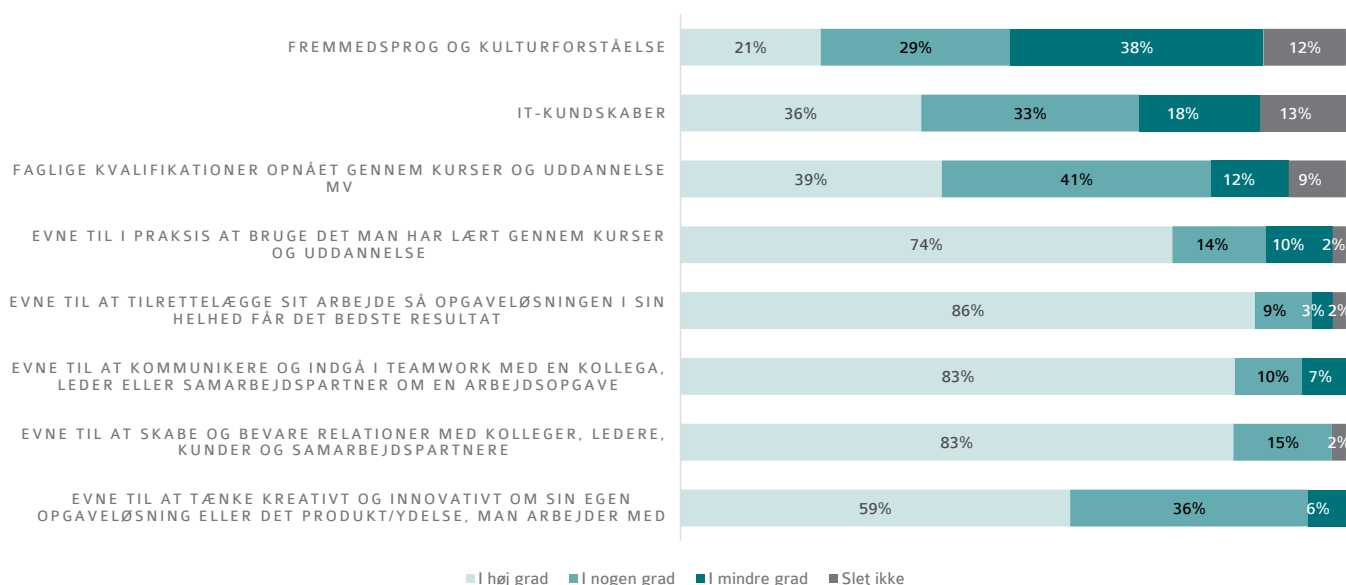
Billedet er det samme hos virksomhederne i regionen som helhed.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (86%), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (83%), evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (83%), evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (74%) samt evnen til at

tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med (59%)(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, men det betyder dog ikke, at virksomhederne slet ikke lægger vægt på disse kompetencer. 69% af virksomhederne vil i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber hos medarbejdere med videregående uddannelse, og halvdelen af virksomhederne 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.

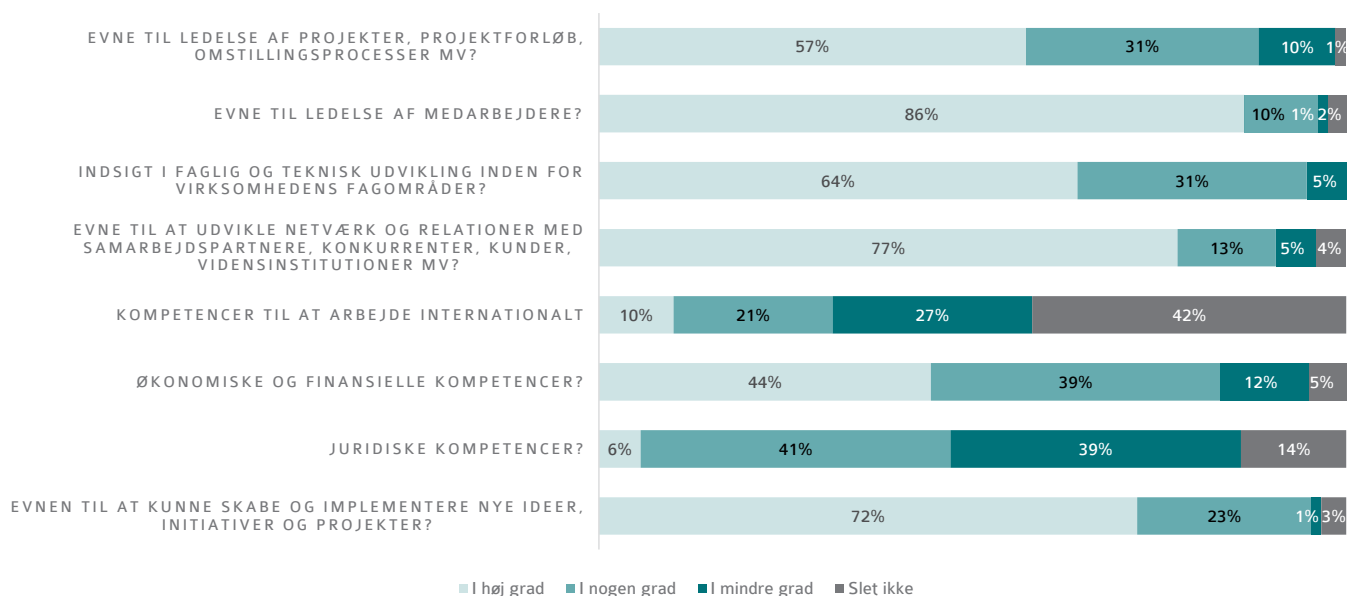
3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

Virksomhederne inden for handel og forretningsservice vurderer evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv. samt 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 86 %, 77 % og 72 % af virksomhederne svarer, at de i høj grad vil stille krav om disse kompetencer hos virksomhedens ledere. Samtidig lægges der også vægt på, at lederne har indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder (64 %), og på at lederne har evne til ledelse af projekter, projektforsøb, omstillingsprocesser mv. (57 %).

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

Virksomhederne inden for handel og forretningsservice stiller større krav til lederens evne til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv. end de nordjyske virksomheder generelt. Samtidig stiller de mindre krav til lederens juridiske kompetencer og på deres evne til ledelse af projekter, projektforsøb, omstillingsprocesser mv.

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.

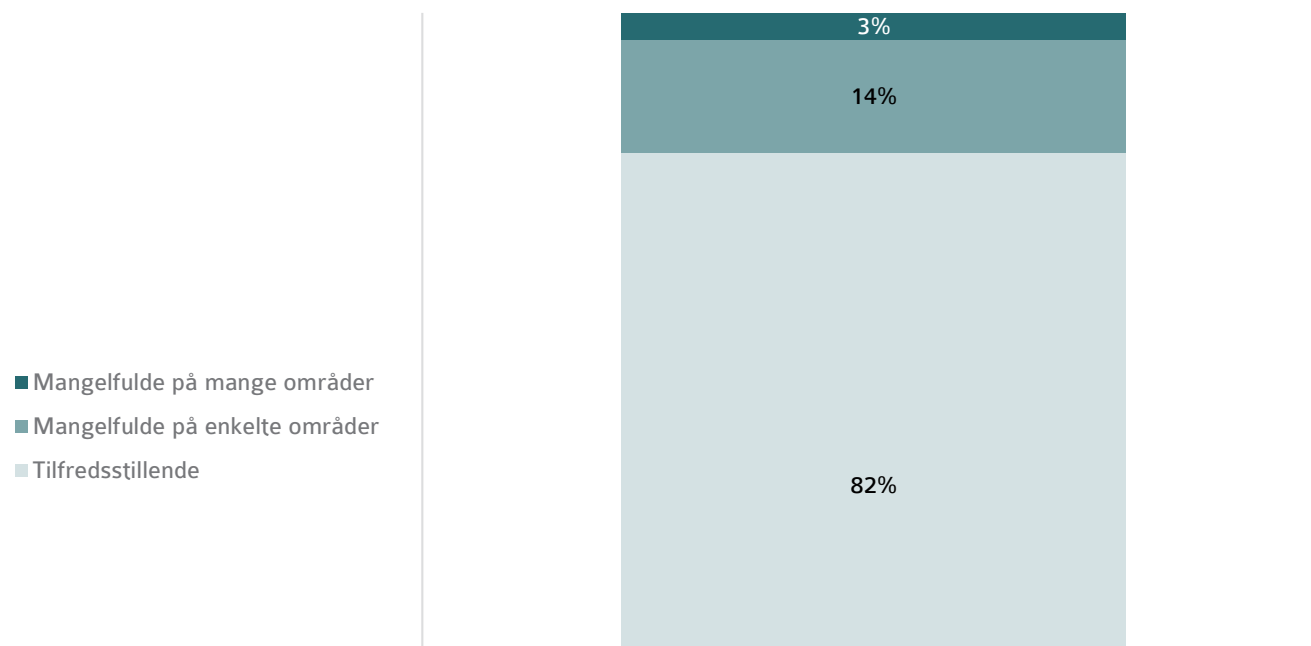
3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Virksomhederne inden for handel og forretningservice er generelt tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (82 %).

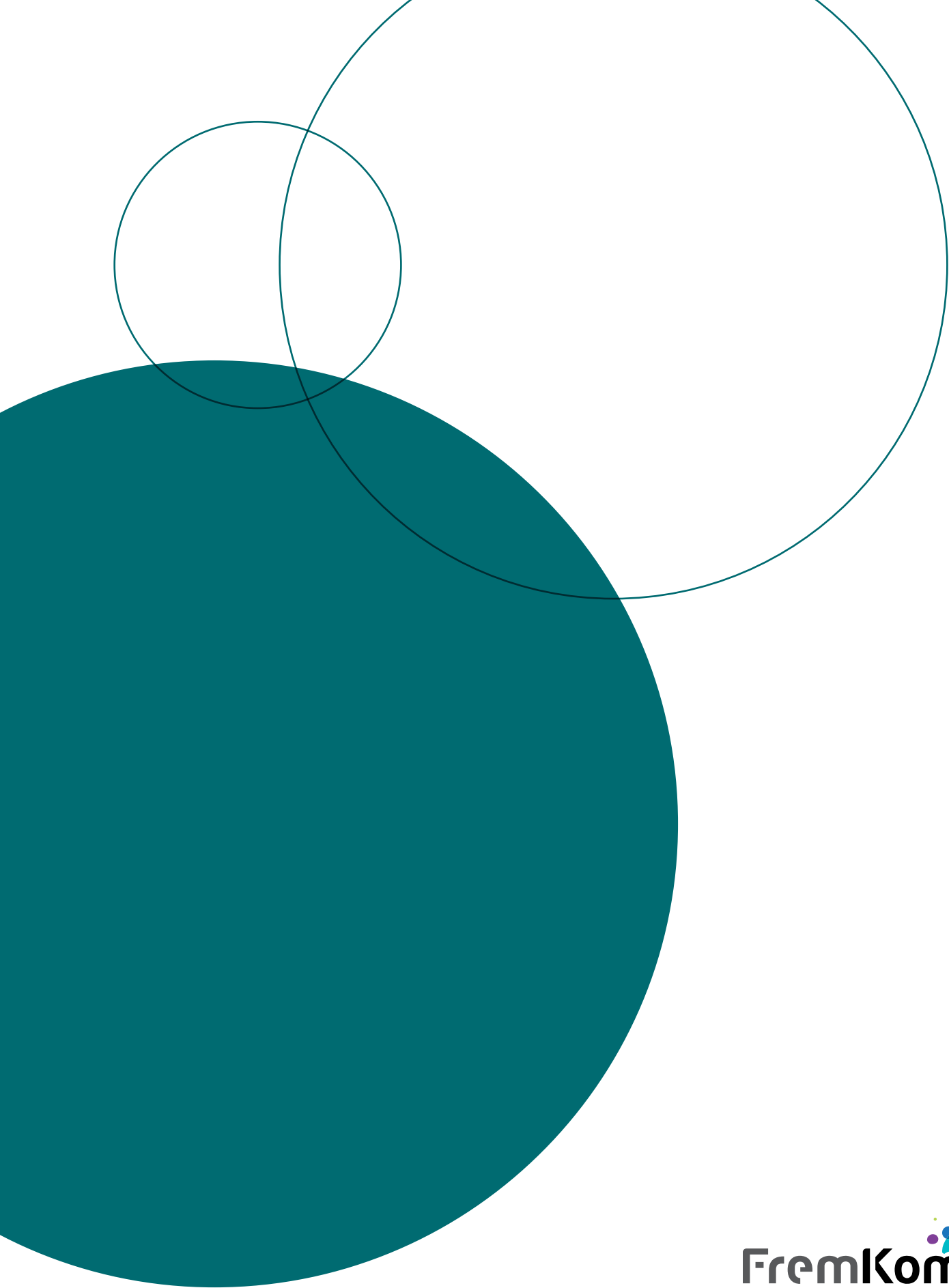
14 % finder dog, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 3 % finder, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder.

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 nævner blandt andet, at de nyuddannede mangler forståelse for det at være på en arbejdsplads, eksempelvis modenhed, sociale- og generelle kompetencer.

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

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Regional Udvikling
Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

www.fremkom.dk