



HØBJERRE BRAUER SCHULTZ

# Sygeplejerske, Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole

## Aftagerundersøgelse

FEBRUAR 2020

# Om aftageranalysen

Denne analyse undersøger, hvor dimittender fra sygeplejerskeuddannelsen på Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole ender efter endt uddannelse. Analysen belyser, hvilke kompetencer aftagerne efterspørger, hvordan aftagerne vurderer dimittendernes kompetencer, og hvilke udfordringer de oplever i forbindelse med rekruttering.

Analysen er opdelt i tre dele:

- *Dimittendernes arbejdsmarked*, som bygger på registerdata fra Danmarks Statistik.
- *Aftagernes kompetenceefterspørgsel*, som bygger på tekstanalyse af online jobopslag fra HBS Jobindex.
- *Rekruttering af dimittender*, som bygger på en surveyundersøgelse blandt aftagerne.

Der er udarbejdet tre særskilte rapporter for sygeplejersker, én for sygeplejersker fra København og Hillerød, én for sygeplejersker fra Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole og én for sygeplejersker fra Diakonissestiftelsen. I de tre rapporter er afsnit 2 og 3 ens.

En metodebeskrivelse er at finde til sidst i rapporten.

# Indhold

Dimittendernes arbejdsmarked	4
Aftagernes kompetenceefterspørgsel	10
Rekruttering af dimittender	16
Metodebeskrivelse	20

# 01 Dimittendernes arbejdsmarked

# Beskæftigelse, ledighed og uddannelse – hvad er de centrale tal?



93 sygeplejersker er dimitteret fra Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole fra 2014-2018

Alle 93 sygeplejersker er blevet uddannet i Rønne. (Kilde: egne beregninger på registerdata fra DST)



64 af de nyuddannede sygeplejersker har opnået beskæftigelse inden ultimo 2017

Hvor det nyeste arbejdsmarkedsregnskab fra Danmarks Statistik ophører. *Detaljerede opgørelser over disse 64 dimittenders beskæftigelse er afrapporteret på side 6-9.* (Kilde: egne beregninger på registerdata fra DST)



Den gennemsnitlige ledighed 4-7 kvartaler efter dimission var 1,7% for årgangene 2015-2017

Ledigheden 4-7 kvartaler efter dimission var 1,8% for den nyeste dimittendårgang, 2017. (Kilde: egne beregninger på data fra UFM's datavarehus og registerdata fra DST)



4% af de nyuddannede sygeplejersker har påbegyndt en ny uddannelse inden ultimo sep. 2018

Hvor det nyeste elevregister fra Danmarks Statistik ophører. *Detaljerede opgørelser over disse 4 dimittenders uddannelsesvalg er afrapporteret på side 10.* (Kilde: egne beregninger på registerdata fra DST)

# Dimittendernes brancher

KP-dimittender, der finder arbejde i hhv. den offentlige og private sektor (nogle dimittender når at arbejde i begge sektorer over perioden):

100%

af dimittenderne finder arbejde i den offentlige sektor (N=64)

6%

af dimittenderne finder arbejde i den private sektor (N=4)

Note: Ud af i alt 64 dimittender, der kommer i beskæftigelse inden udgangen af 2017. Andelene summer til mere end 100 pct. idet nogle dimittender, har haft mere end én ansættelse over perioden.  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Hyppige brancher for KP-dimittender i beskæftigelse:

BRANCHE	ANTAL	ANDEL
Hospitaler	58	91%
Læger, tandlæger mv.	14	22%
Daginstitutioner og dagcentre mv.	3	5%

Note: Ud af i alt 64 dimittender, der kommer i beskæftigelse inden udgangen af 2017. Andelene summer til mere end 100 pct. idet nogle dimittender, har haft mere end én ansættelse over perioden.  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

🔍 Størstedelen af dimittenderne (91%) finder arbejde på et hospital.

# Dimittendernes stillingstype

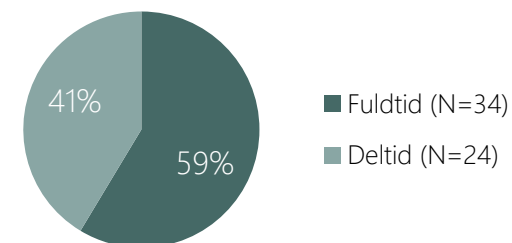
Hyppe stillingskategorier (DISCO) for KP-dimittender i beskæftigelse:

STILLINGSKATEGORI	ANTAL	ANDEL
Sygeplejerskearbejde, basisfunktioner	64	100%
Sygeplejerskearbejde	4	6%

Note: Ud af i alt 64 dimittender, der kommer i beskæftigelse inden udgangen af 2017. Andelen summer til mere end 100 pct. idet nogle dimittender, har haft mere end én ansættelse over perioden.  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

🔍 Sygeplejerskearbejde, basisfunktioner, er klart den hyppigste stillingskategori.

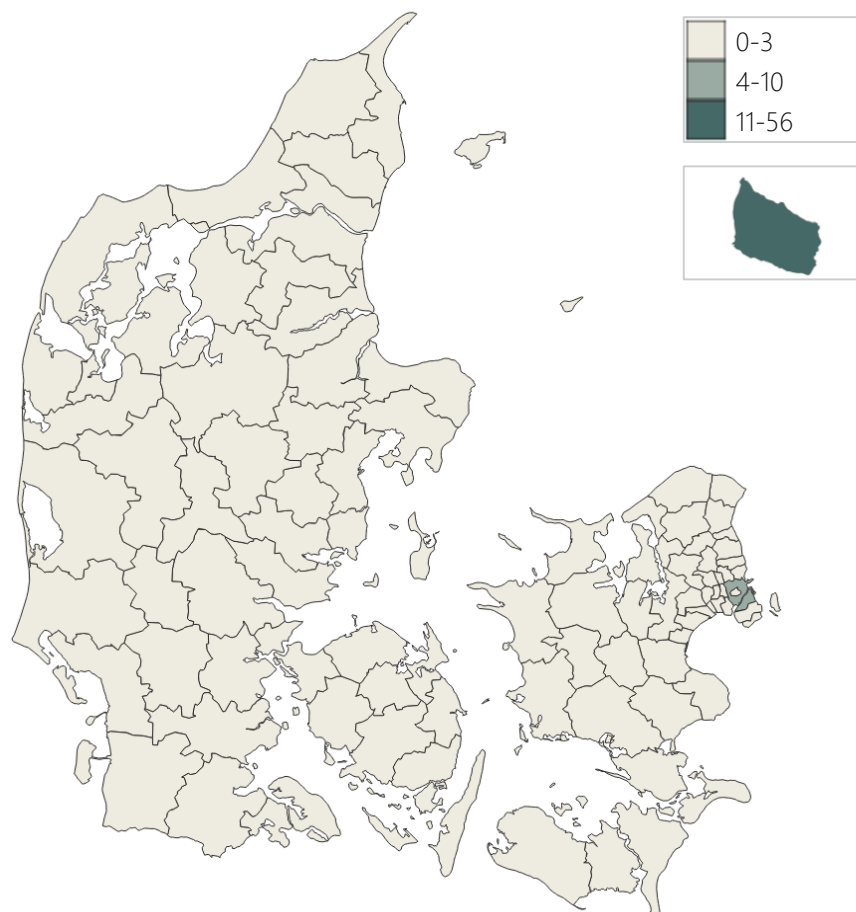
KP-dimittendernes arbejdstid:



Note: Ud af i alt 58 dimittender, der er i beskæftigelse ultimo november 2017. Kun lønmodtagere er inkluderet i statistikken.  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

# Dimittendernes arbejdssted

KP-dimittendernes beskæftigelse fordelt på kommuner:



Note: Ud af i alt 64 dimittender, der kommer i beskæftigelse inden udgangen af 2017. Intervallerne er defineret ud fra, hvor der er naturlige pauser i fordelingen.  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Hyppigste arbejdsstedskommuner for KP-dimittenderne:

KOMMUNE	ANTAL	ANDEL
Bornholm	56	88%
København	10	16%
Herlev	3	5%

Note: Ud af i alt 64 dimittender, der kommer i beskæftigelse inden udgangen af 2017. Andelene kan summere til mere end 100 pct., idet nogle dimittender har mere end ét job over perioden.  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.



# Dimittendernes uddannelsesvalg

KP-dimittender, der påbegynder en ny uddannelse:

---

4%

af dimittenderne er  
påbegyndt en ny  
uddannelse (N=4)

- 🔍 4 dimittender har påbegyndt en ny uddannelse. Disse 4 dimittender påbegynder forskellige uddannelser.

Note: Ud af i alt 93 dimittender (2014-2018).  
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

---

# 02 Aftagernes kompetence- efterspørgsel

# Jobopslag giver viden om arbejdsmarkedet

Jobopslag er en rig datakilde til at kortlægge, hvilke kompetencer aftagerne efterspørger, når de søger nye medarbejdere med en sygeplejerskeuddannelse.

Til at undersøge kompetenceefterspørgslen på sygeplejerskernes arbejdsmarked anvendes derfor tekstanalyse af jobopslag. En række relevante jobtitler er udvalgt til at repræsentere arbejdsmarkedet for sygeplejersker. Fra HBS Jobindex – en database med næsten alle online jobopslag slået op i Danmark siden 2007 – er alle opslag med de udvalgte jobtitler fundet. En algoritme har efterfølgende identificeret kompetencebegreber i disse opslag og kategoriseret begreberne i kompetencekategorier. Resultatet heraf kan læses på de næste sider.

Jobtitlerne, der er anvendt til at afgrænse arbejdsmarkedet for sygeplejersker, omfatter fx: sygeplejerske, operationssygeplejerske, hjemmesygeplejerske, sundhedsplejerske, gruppeleder inden for pleje m.fl. Kompetenceanalysen i denne rapport er underlagt den anvendte afgrænsning af arbejdsmarkedet for sygeplejersker.

Jobopslag pr. år:

## 8.029

opslag med relevante jobtitler, slås i gennemsnit op i Danmark hvert år.

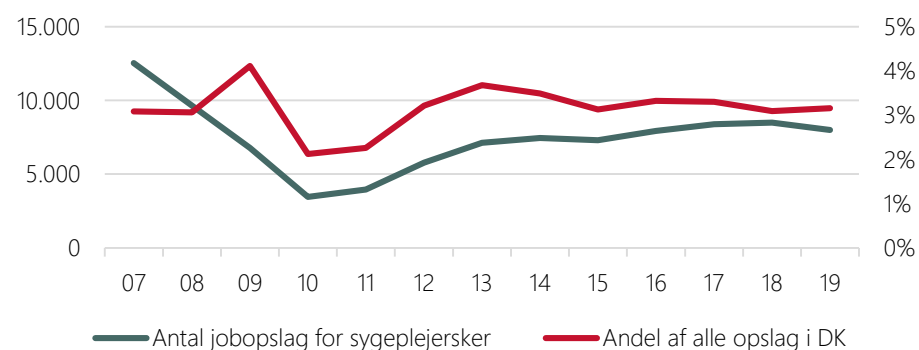
Note: Gennemsnittet er regnet over 2015-2019.  
Kilde: HBS Jobindex.

Store aftagere i Region Hovedstaden:

Region Hovedstaden  
Herlev Hospital  
Bispebjerg Hospital  
Hvidovre Hospital  
Glostrup Hospital

Kilde: HBS Jobindex

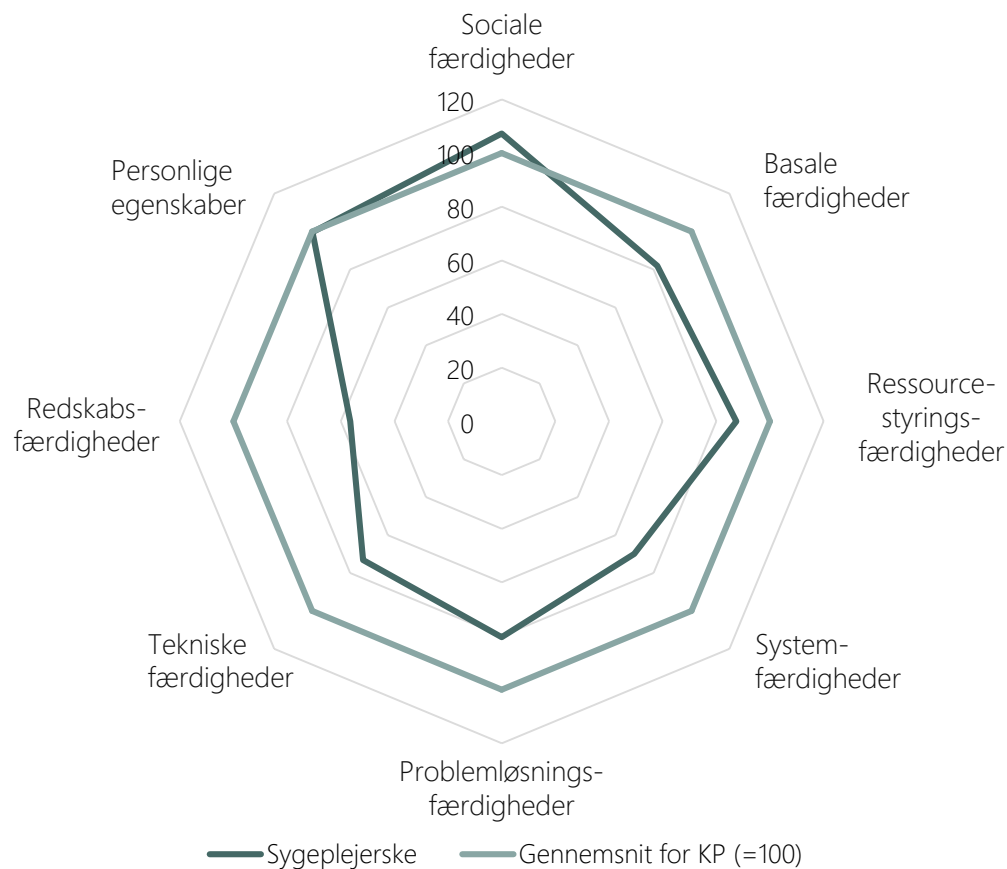
Udviklingen i antallet af jobopslag:



Kilde: HBS Jobindex.

# Kompetenceefterspørgslen for sygeplejersker

## Kompetenceefterspørgslen for sygeplejersker:



Note: Baseret på tekstanalyse af jobopslag fra 2018-2019. Kompetenceefterspørgslen er indekset med KP-gennemsnittet = 100. Forskellen mellem de to serie kan derfor aflæses som en procentvis forskel i, hvor ofte kompetenceord inden for en given kategori optræder i jobopslag.  
Kilde: Egne beregninger på data fra HBS Jobindex.

## Mest efterspurgte kompetencer for sygeplejersker:

Sociale færdigheder  
Personlige egenskaber  
Ressourcestyringsfærdigheder

- ☞ Sociale færdigheder, personlige egenskaber og ressourcestyringsfærdigheder er de tre mest efterspurgte kompetencer for sygeplejersker.
- ☞ Sociale færdigheder efterspørges 7 pct. oftere i jobopslag rettet mod sygeplejersker, end i jobopslag rettet mod andre KP-uddannelser. Sociale færdigheder er eksempelvis **at kunne samarbejde med kolleger, patienter og pårørende** samt **at kunne indgå i et fællesskab**.

**i** Definitioner på de 8 kompetencekategorier kan læses i metodebeskrivelse, bagerst i denne rapport. På næste side, ses desuden eksempler på konkrete kompetencer under hver kategori.

**i** Der er stor forskel på, hvor ofte kompetenceord fra de 8 forskellige kompetencekategorier optræder i jobopslag. Eksempelvis er der tradition for at beskrive nogle typer kompetencer, fx personlige egenskaber og sociale færdigheder, oftere end andre. Det er derfor nødvendigt at holde kompetenceefterspørgslen for uddannelsen op mod noget andet, for at kunne se, hvilke tendenser i kompetenceefterspørgslen, der er særlige for uddannelsen. At sammenligne med resten af KP er en god benchmark, fordi det sikrer en sammenligning med en bred gruppe af jobopslag, der alle er rettet mod kandidater med en mellemlang uddannelse.

# Eksempler på efterspurgte kompetencer

Hyppige kompetencebegreber i relevante jobopslag:

## Sociale færdigheder

- Samarbejde med kolleger (herunder tværfagligt)
- Samarbejde med borger, patienter og pårørende
- Engagere andre
- Dialog
- Indgå i fællesskab
- Kunne lære fra sig

## Basale færdigheder

- Høj faglighed
- Fagligt engagement
- Kommunikation (mundtlig og skriftlig)
- Formidlingsevner
- Skabe overblik
- Arbejde målrettet

## Ressourcestyringsfærdigheder

- Planlægge og tilrettelægge
- Tage ansvar
- Ledelse
- Strukturere

## Systemfærdigheder

- Foretage dokumentation (herunder elektronisk)
- Kvalitetssikring og kvalitetsarbejde
- LEAN
- Implementering af nye tiltag
- Håndtere forandringsprocesser
- Patientinddragelse

## Problemløsningsfærdigheder

- Træffe beslutninger og handle
- Overskue komplekse problemstillinger
- Patientsikkerhed
- Metodisk
- Nyttænkning
- Identificere problemer

## Tekniske færdigheder

- IT-brugerniveau
- Instrumentel sygepleje
- Diagnosticere
- Behandlingsformer
- Anvende udstyr

## Redskabsfærdigheder

- Elektronisk patientjournal
- Kørekort

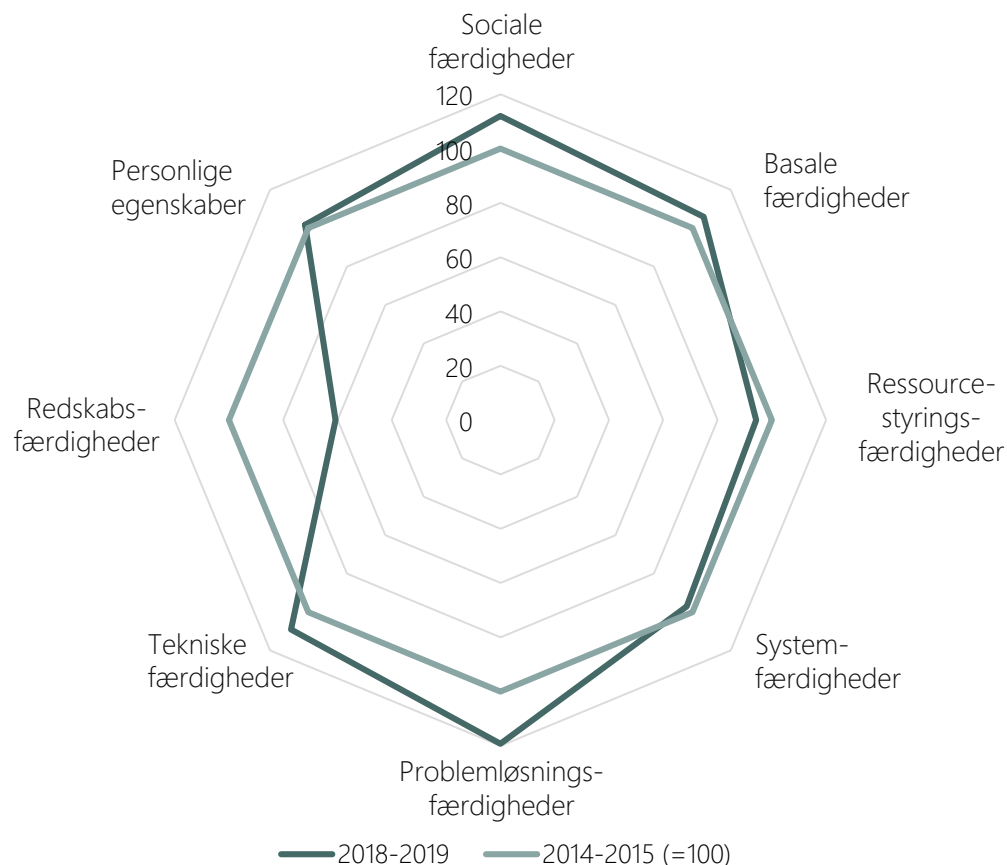
## Personlige egenskaber

- Fleksibel
- Åben
- Godt humør
- Positiv
- Respekt
- Nysgerrig
- Robust
- Stabil

Kilde: HBS Jobindex.

# Udvikling i kompetenceefterspørgslen over tid

Udvikling i kompetenceefterspørgslen for sygeplejersker:



Note: Baseret på tekstanalyse af jobopslag fra 2014-2015 og 2018-2019. Kompetenceefterspørgslen er indekset med 2014-2015 = 100. Forskellen mellem de to serie kan derfor aflæses som en procentvis forskel i, hvor ofte kompetenceord inden for en given kategori optræder i jobopslag.  
Kilde: Egne beregninger på data fra HBS Jobindex.

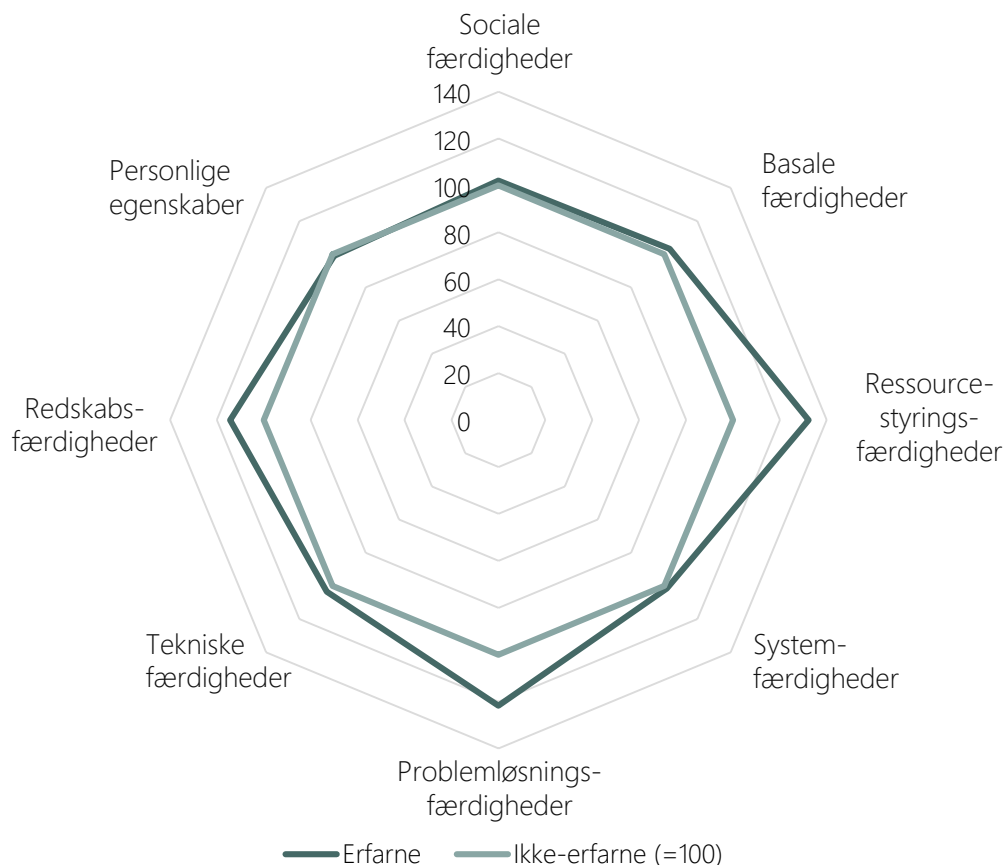
Efterspørgslen er steget mest for:

Problemløsningsfærdigheder  
Sociale færdigheder  
Tekniske færdigheder

- Over perioden er efterspørgslen på problemløsningsfærdigheder steget særligt meget. Problemløsningsfærdigheder nævnes knap 20% oftere i jobopslagene fra 2018-2019 end i jobopslagene fra 2014-2015.
- Problemløsningsfærdigheder er eksempelvis **at kunne identificere og overskue komplekse problemstillinger fx inden for patientsikkerhed, at kunne tænke metodisk og at kunne finde løsninger.**

# Kompetenceefterspørgslen for erfarne

## Kompetenceefterspørgslen for erfarne sygeplejersker:



Note: Baseret på tekstanalyse af jobopslag fra 2015-2019. Kompetenceefterspørgslen er indekset med ikke-erfarne = 100. Forskellen mellem de to serie kan derfor aflæses som en procentvis forskel i, hvor ofte kompetenceord inden for en given kategori optræder i jobopslag.  
Kilde: Egne beregninger på data fra HBS Jobindex.

## Kompetencer, der efterspørges særligt ofte hos erfarne:

Ressourcestyringsfærdigheder  
Problemløsningsfærdigheder  
Redskabsfærdigheder

- ☞ Særligt ressourcestyringsfærdigheder efterspørges oftere hos de erfarne. Ressourcestyringsfærdigheder nævnes godt 30% oftere i jobopslag, hvor der søges en erfaren sygeplejerske.
- ☞ At ressourcestyringsfærdigheder efterspørges oftere hos erfarne sygeplejersker, hænger sammen med at man ofte søger mere erfarne sygeplejersker til stillinger med ledelses- og planlægningsansvar, hvorved ressourcestyringsfærdigheder er vigtige. Ressourcestyringsfærdigheder er eksempelvis **at kunne planlægge og tilrettelægge arbejdsgange** og **at kunne lede medarbejdere**.
- ☞ Der efterspørges en erfaren kandidat i 14% af de relevante jobopslag.

**i** Kompetenceefterspørgslen for erfarne er undersøgt ved at finde alle de jobopslag, hvor der eksplicit efterspørges en kandidat med relevant erhvervs erfaring, fx "du skal minimum have 2 års erfaring fra lignende stilling".

# 03 Rekruttering af dimittender

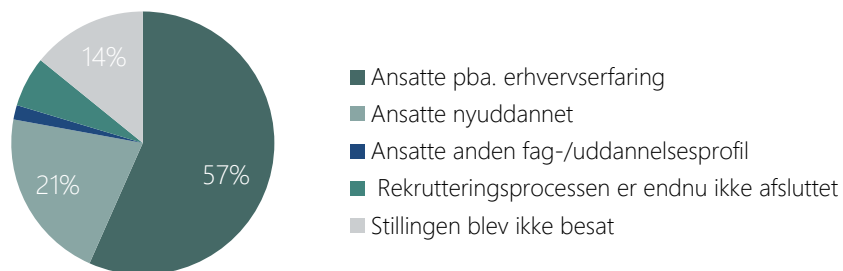


# Rekruttering af nyuddannede sygeplejersker

Vi har udført en survey blandt aftagere, der via et elektronisk jobopslag har søgt en sygeplejerske til deres arbejdsplads. Vi har efterfølgende stillet dem en række spørgsmål om rekruttering af sygeplejersker og deres kompetencer.

113 respondenter har deltaget i surveyen. De har alle søgt en sygeplejerske til en arbejdsplads i en kommune i Region Hovedstaden. Svarprocenten er 40.

## Resultatet af respondenternes stillingsopslag:



Note: Ud af i alt 113 respondenter, der har søgt en sygeplejerske.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

## Respondenter, der har ansat en nyuddannet sygeplejerske:

23%

af respondenterne, der søgte en sygeplejerske, har ansat en nyuddannet sygeplejerske (N=24)

83%

af de nyuddannede sygeplejersker, som respondenterne ansatte, var fra KP (N=20)

Note: Ud af i alt 106 respondenter, der har søgt en sygeplejerske og har afsluttet rekrutteringsprocessen.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

## Respondenter, der ikke ansatte en nyuddannet sygeplejerske:

73%

af respondenterne ansatte en sygeplejerske, der *ikke* er nyuddannet (N=66)

50%

af disse respondenter modtog ansøgninger fra nyuddannede og foretog herved et aktivt fravalg (N=33)

Note: Ud af i alt 90 respondenter, der har søgt en sygeplejerske, har afsluttet rekrutteringsprocessen og besat stillingen.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

# Vurdering af nyuddannede sygeplejersker

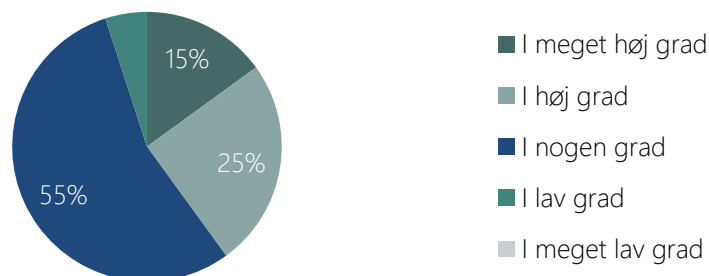
Respondenternes begrundelse for fravalg af nyuddannede sygeplejersker:

BEGRUNDELSE	ANTAL	ANDEL
Stillingen kan ikke varetages af en nyuddannet	20	61%
Manglende erhvervs erfaring	17	52%
For lavt grundfagligt niveau blandt nyuddannede	3	9%
Lønkrav	1	3%
Personen ønskede en deltidsstilling	1	3%
Personen ønskede en fuldtidsstilling	0	0%
Anden årsag	4	12%
Ved ikke	0	0%

Note: Ud af i alt 33 respondenter, som valgte ikke at ansætte en nyuddannet og samtidig svarede ja til at have modtaget en ansøgning fra en nyuddannet sygeplejerske.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

“ Stillingen skal besættes af en sygeplejerske, dog ikke en nyuddannet sygeplejerske. Som nyuddannet har man ikke den erfaring og de kompetencer, der er nødvendige.  
(respondent)

Andelen af dimittender fra KP, som lever op til de faglige forventninger:



Note: Ud af i alt 20 respondenter, der har ansat en nyuddannet sygeplejerske fra KP.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

Respondenternes vurdering af de nyuddannede sygeplejersker fra KP:

	HAR STÆRKE DIGITALE KOMPETENCER	HAR GODE TVÆRPROFESSIONELLE SAMARBEJDS EVNER	HELE KP
I meget høj grad	20%	0%	14%/22%
I høj grad	45%	70%	54%/53%
I nogen grad	35%	30%	27%/26%
I lav grad	0%	0%	4%/0%
I meget lav grad	0%	0%	1%/0%

Note: Ud af i alt 20 respondenter, der har ansat en nyuddannet sygeplejerske fra KP.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

# Er ansøgerne kvalificerede?

Respondentens angivelse af, om der er tilstrækkeligt kvalificerede ansøgere, når en stilling bliver slået op.

	ANDEL
I meget høj grad	2%
I høj grad	28%
I nogen grad	42%
I lav grad	19%
I meget lav grad	9%

Note: n=90, respondenter, som har afsluttet rekrutteringsprocessen.  
Kilde: Surveyundersøgelse.

🔍 Der er ikke ét billede af, om aftagerne oplever, at de får tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere. Der er 30%, som angiver, at de i meget høj grad eller i høj grad får det, mens 28% svarer at de får det i enten lav grad eller meget lav grad.

🔍 Men det er alt andet lige bemærkelsesværdigt, at mere end hver 4. af adspurgte oplever, at de ikke får tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere.

Udvalgte begrundelser fra dem, der mener, at der i meget lav og lav grad er tilstrækkelig kvalificerede ansøgninger fra sygeplejersker

- 🗨 *Mangel på sygeplejersker.*
- 🗨 *Antallet af sygeplejersker, som udviser de rette kompetencer og stabilitet, er ikke tilstrækkeligt.*
- 🗨 *For få sygeplejersker og for mange, der vælger andre fag pga. løn og arbejdsvilkår.*
- 🗨 *Generelt oplever vi rekruttering af sundhedsfagligt personale som svært.*
- 🗨 *At der er mangel på sygeplejersker generelt, og særligt tunge medicinske specialer, hvor man ved, der er travlt og meget skiftende arbejdstider, er ikke særligt attraktive.*
- 🗨 *Der er mangel på sygeplejersker, og alle ansøgere er nyuddannede med meget forskellige kompetencer. Der er en del af de nyuddannede sygeplejersker, der ikke har haft praktik i et sengeafsnit i deres sidste år af uddannelsen og dermed ikke kender til stuegang og medicin administration til flere patienter.*

Kilde: Surveyundersøgelse.

# 04 Metodebeskrivelse

# Datakilder, afgrænsninger og opgørelser

## REGISTERANALYSE

Opgørelserne i afsnit 1 i denne rapport er lavet på registerdata fra Danmarks Statistik. Alle dimittender fra Københavns Professionshøjskole er identificeret ved hjælp af institutionskoden i det komprimerede elevregister (KOTRE). Efter at have afgrænset populationen, er arbejdsmarkedsdata for hver dimittend hentet fra arbejdsmarkedsregistret (AMRUN). Fra arbejdsmarkedsregistret haves alle ansættelser for hver dimittend fra dimittenden dimitterer til registret ophører ultimo 2017. For hver ansættelse haves branche (DB07), sektor, stillingskategori (DISCO), socioøkonomisk statuskode (fx selvstændig eller lønmodtager), arbejdsstedskommune og arbejdstid.

Opgørelser over dimittendernes ansættelser fordelt på branche, sektor, stillingskategori, statuskode og arbejdsstedskommune er lavet akkumuleret. Dvs. at alle ansættelser, som hver dimittend har haft over perioden er inkluderet i statistikkerne - dog er ansættelser, der ophører i månederne efter dimission sorteret fra for at undgå at studiejobs indgår i statistikkerne. Derfor vil andelen i disse tabeller summe til mere end 100% idet nogle dimittender, har arbejdet i mere end én branche, stillingskategori, kommune osv. over perioden. Statistikkerne er lavet akkumuleret frem for som nedslag i tid, fordi nogle dimittendpopulationer er meget små og vi derfor risikerer at miste for meget data, ved at lave nedslag. Som undtagelse er statistikken over arbejdstid opgjort som et nedslag i tid (ultimo november 2017). Arbejdstiden kan svinge over året af naturlige årsager og derfor er det mest hensigtsmæssigt at opgøre denne som et nedslag.

## SURVEYUNDERSØGELSE

Opgørelserne i afsnit 3 er lavet på surveydata. Der er udført en online spørgeskemaundersøgelse blandt offentlige og private arbejdspladser i Region Hovedstaden, som er aftagere for KP-dimittender. Arbejdspladserne og de konkrete personer, som har besvaret spørgeskemaet, er fundet på baggrund af et jobopslag, der efterspurgtte en stilling, som kan varetages af en KP-dimittend (se boksen til højre).

Vi har i alt indsamlet 772 svar og svarprocenten er 38. Antal svar og svarprocent for de enkelte uddannelser fremgår af de respektive uddannelsesrapporter. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført januar-februar 2020.

## JOBOPSLAGSANALYSE

Jobopslagsanalysen i afsnit 2 i denne rapport er lavet på jobopslagsdata fra HBS Jobindex. HBS Jobindex er en database med omtrent alle online jobopslag, slået op i Danmark siden 2007. For hver uddannelse er en liste med relevante jobtitler udarbejdet og analysen i afsnit 2 er lavet på alle jobopslag i HBS Jobindex, hvor en jobtitel fra denne uddannelsesspecifikke liste efterspørges.

Listen med relevante jobtitler er udarbejdet på baggrund af viden fra registerdata, jobopslag og uddannelsesinstitutionerne selv. Registeranalysen viser, hvilke stillingskategorier og brancher dimittenderne ansættes i efter endt uddannelse. For mange dimittender er det lykkedes at matche den stilling de ansættes i, med det jobopslag de har søgt, ved at sammenholde ansættelserne fra registeranalysen med jobopslagene i HBS Jobindex for samme periode, virksomhed, stilling osv. I disse tilfælde har vi kunnet se præcis hvilken jobtitel der er blevet efterspurgt i jobopslaget og vi har kunnet bruge denne jobtitel til at finde lignende jobopslag i databasen. Derudover er mange stillingskategorier så specifikke, at jobtitlen giver sig selv – fx jobtitlen fysioterapeut for ansættelser i stillingskategorien fysioterapeutarbejde. Uddannelsesinstitutionerne har desuden bidraget med relevante jobtitler til listen på baggrund af deres viden om dimittendernes arbejdsmarked. Listen med jobtitler er efterfølgende blevet kvalitetssikret løbende i analyseprocessen.

For de traditionelle velfærdsuddannelser er det meget mere ligetil at identificere de relevante jobtitler, fx sygeplejerske, fysioterapeut, lærer, pædagog. Dimittender fra disse uddannelser får ofte ansættelse i de samme stillingskategorier og i de samme brancher og jobtitlen er ofte givet af uddannelsen. For de nyere uddannelser derimod, fx Katastrofe- og risikomanager, er det relevante arbejdsmarked mindre specifikt og det er vanskeligere at foretage en præcis afgrænsning. Dimittender fra de nyere uddannelser spreder sig typisk over mange forskellige stillingskategorier og mange forskellige brancher. Der vil derfor uundgåeligt være større usikkerhed i resultaterne for disse uddannelser.

Efter at have identificeret de relevante jobopslag for hver uddannelse, har en algoritme, udviklet af HBS, læst jobopslagene igennem og fundet de kompetencebegreber der nævnes i jobopslagene. Algoritmen har kategoriseret disse kompetencebegreber efter 8 forskellige kompetencekategorier (se næste side).

# Beskrivelse af kompetencekategorierne



Sociale

Sociale færdigheder er relateret til mellemmenneskelige aspekter af jobs. De indbefatter evnen til at koordinere andres arbejde, instruere andre, forhandle, overtale andre, have empati og kunne yde service.



Personlighed

Mange arbejdsgivere efterspørger bestemte personlighedstræk. Personlighedstræk adskiller sig fra færdighederne, fordi de er sværere at ændre. Eksempler på personlighedstræk er udadvendthed, ambition, målrettethed.



Basale

Basale færdigheder er evnen til ikke bare at bestride et job, men også at udvikle sine kompetencer i jobbet. De omfatter evnen til at lære, lytte og tænke kritisk samt grundlæggende færdigheder inden for matematik, læsning, skrivning, skriftlig og mundtlig kommunikation.



Redskaber

Redskaber er en væsentlig dimension i forståelsen af et job med de arbejdsopgaver, det indebærer. Brugen af et nyt redskab kan oftest tillæres hurtigt, hvis den grundlæggende tekniske kompetence er til stede. Eksempler på redskaber er IT-programmer, som fx Excel, kørekort mm.



Ressource

Ressourcestyringsfærdigheder er evnen til at styre finansielle, fysiske og menneskelige ressourcer (herunder evnen til selvledelse) samt tid.



Tekniske

Tekniske færdigheder forholder sig til konkrete teknologier og omfatter evner til at vælge teknisk udstyr, at vedligeholde, installere, anvende, overvåge, analysere, programmere, reparere, designe og/eller fejlfinde teknisk udstyr.



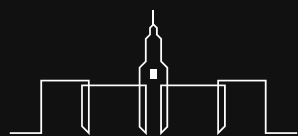
System

Systemfærdigheder er færdigheder, som relaterer sig til organisatoriske eller sociale systemers funktion. De omfatter evnen til at forstå, analysere og evaluere et systems virkemåde og tage beslutninger under hensyn til omkostninger og fordele ved ændringer.



Problemløsning

Problemløsningsfærdigheder indebærer, at man er i stand til at identificere komplekse problemer, at vurdere forskellige løsningsmuligheder, at vælge den rette løsning og løse problemerne.



HØBJERRE BRAUER SCHULTZ

NY KONGENSGADE 9B, 1. SAL  
1472 KØBENHAVN K  
[WWW.HBSECONOMICS.DK](http://WWW.HBSECONOMICS.DK)  
[INFO@HBSECONOMICS.DK](mailto:INFO@HBSECONOMICS.DK)