



HØBJÆRRE BRAUER SCHULTZ

Kristendom, kultur og kommunikation

Aftagerundersøgelse

MARTS 2020

Om aftageranalysen

Denne analyse undersøger, hvor professionsbachelorer i kristendom, kultur og kommunikation fra Diakonissestiftelsen 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.

En metodebeskrivelse er at finde til sidst i rapporten.

Indhold

Dimittendernes arbejdsmarked	4
Aftagernes kompetenceefterspørgsel	11
Rekruttering af dimittender	18
Metodebeskrivelse	21

01 Dimittendernes arbejdsmarked

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



81 professionsbachelorere i kristendom, kultur og kommunikation er dimitteret fra Diakonissestiftelsen fra 2014-2018

Alle 81 dimittender er blevet uddannet på Frederiksberg.
(Kilde: egne beregninger på registerdata fra DST)



Den gennemsnitlige ledighed 4-7 kvartaler efter dimission var 23,4% for årgangene 2014-2017

Ledigheden 4-7 kvartaler efter dimission var 12,2% for den nyeste dimittendårgang, 2017. (Kilde: egne beregninger på data fra UFM's datavarehus og registerdata fra DST)



44 af de nyuddannede professionsbachelorere har opnået beskæftigelse inden ultimo 2017

Hvor det nyeste arbejdsmarkedsregnskab fra Danmarks Statistik ophører. *Detaljerede opgørelser over disse 44 dimittenders beskæftigelse er afrapporteret på side 6-9.* (Kilde: egne beregninger på registerdata fra DST)



37% af de nyuddannede professionsbachelorere har påbegyndt en ny uddannelse inden ultimo sep. 2018

Hvor det nyeste elevregister fra Danmarks Statistik ophører. *Detaljerede opgørelser over disse 30 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):

48%

af dimittenderne finder arbejde i den offentlige sektor (N=21)

75%

af dimittenderne finder arbejde i den private sektor (N=33)

Note: Ud af i alt 44 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
Organisationer og foreninger	18	41%
Daginstitutioner og dagcentre mv.	12	27%
Arbejdsformidling og vikarbureauer	7	16%
Detailh. med beklædning og fodtøj	3	7%
Virksomhedskonsulenter	3	7%

Note: Ud af i alt 44 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.

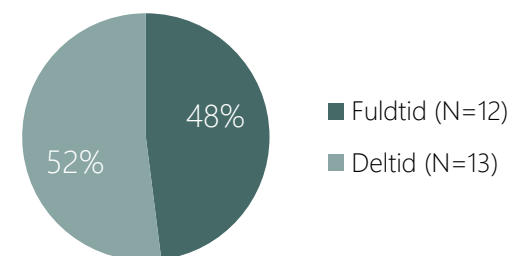
Dimittendernes stillingstype

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

STILLINGSKATEGORI	ANTAL	ANDEL
Arbejde med tilknytning til religion på mellemniveau	8	18%
Almindeligt kontorarbejde	6	14%
Pædagogisk medhjælp	4	9%
Andet manuelt arbejde	3	7%
Salgsarbejde i butik	3	7%

Note: Ud af i alt 44 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.

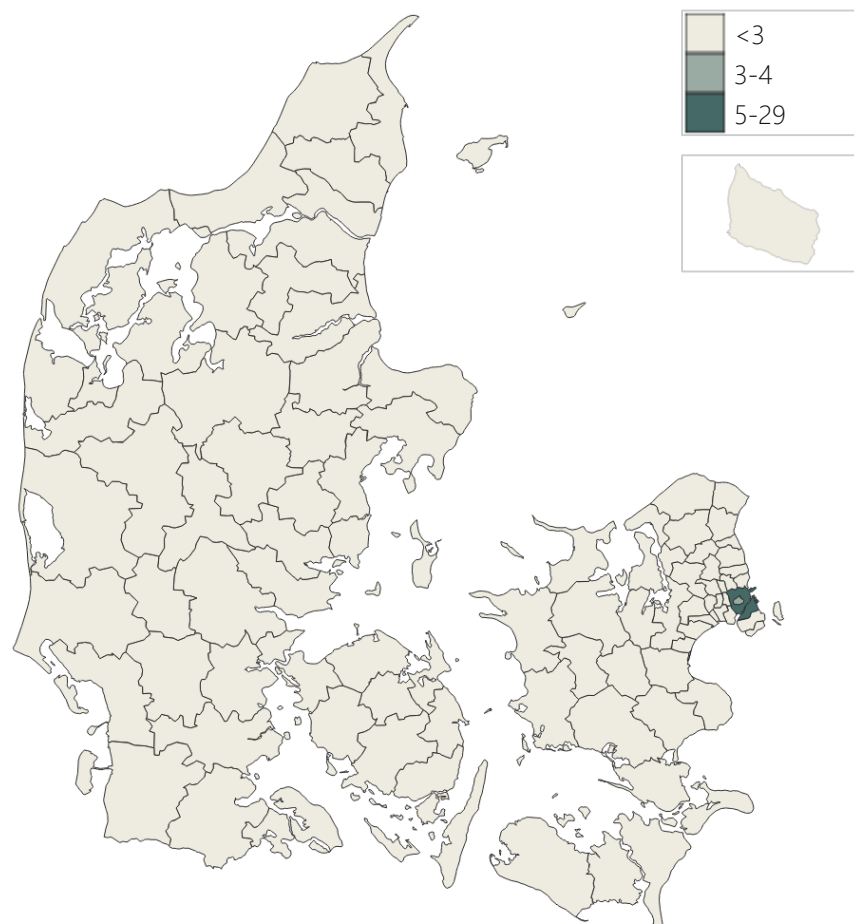
KP-dimittendernes arbejdstid:



Note: Ud af i alt 25 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 44 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.

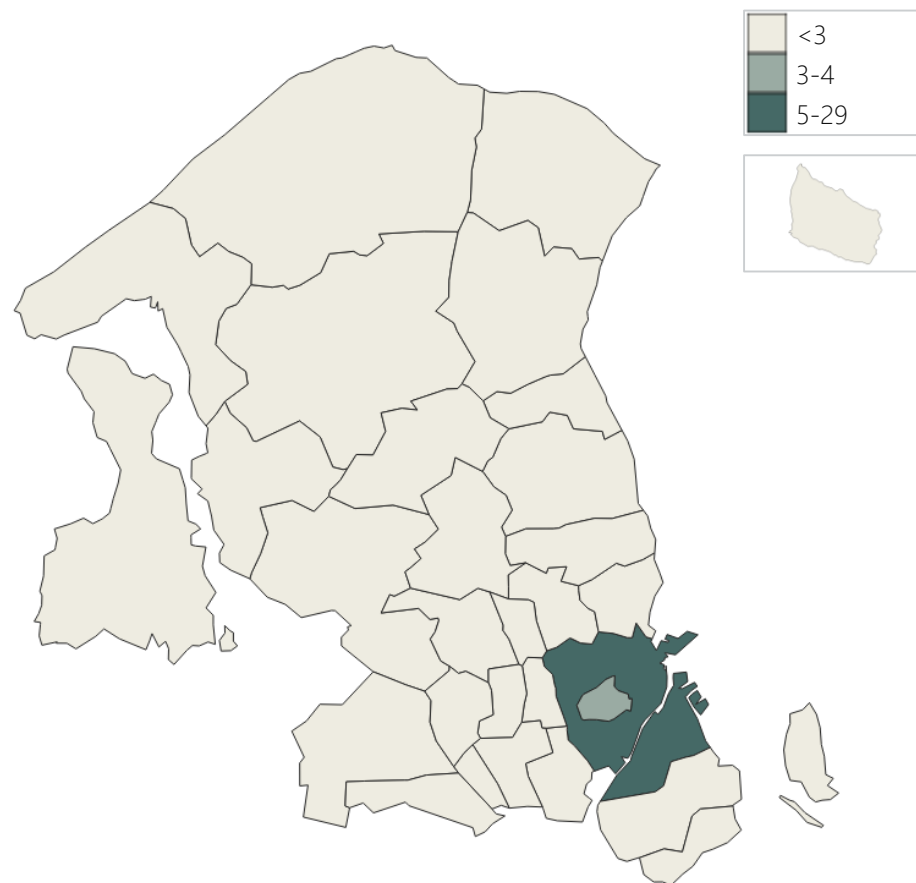
Hyppigste arbejdsstedskommuner for KP-dimittenderne:

KOMMUNE	ANTAL	ANDEL
København	29	66%
Frederiksberg	4	9%

Note: Ud af i alt 44 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 arbejdssted

KP-dimittendernes beskæftigelse fordelt på kommuner i Region Hovedstaden:



Note: Ud af i alt 44 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.

Kommuner i Region Hovedstaden, hvor få dimittender finder job (<3):

Albertslund	Halsnæs
Allerød	Helsingør
Ballerup	Herlev
Bornholm	Hillerød
Brøndby	Hvidovre
Dragør	Høje-Taastrup
Egedal	Hørsholm
Fredensborg	Ishøj
Frederikssund	Lyngby-Taarbæk
Furesø	Rudersdal
Gentofte	Rødovre
Gladsaxe	Tårnby
Glostrup	Vallensbæk
Gribskov	

Note: Ud af i alt 44 dimittender, der kommer i beskæftigelse inden udgangen af 2017.
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Dimittendernes uddannelsesvalg

KP-dimittender, der påbegynder en ny uddannelse:

37%

af dimittenderne er påbegyndt en ny uddannelse (N=30)

17%

af dimittenderne er startet direkte på en ny uddannelse (N=14)

Note: Ud af i alt 81 dimittender (2014-2018). At starte direkte defineres som at starte inden for 75 dage fra dimittenddatoen. Statistikkerne er opgjort per ultimo september 2018.
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Hyppigste uddannelser for KP-dimittender, der påbegynder en ny uddannelse:

UDDANNELSE	ANTAL	ANDEL
Socialt arbejde, kand.2år	7	23%
Diakoni, kand.2år	3	10%
Informationsarkitektur, kand.2år	3	10%

Note: Ud af i alt 30 dimittender, der starter ny uddannelse inden ultimo september 2018.
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

- Q Kandidaten i socialt arbejde er den mest populære uddannelse at fortsætte på for dimittenderne.

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 professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation.

Til at undersøge kompetenceefterspørgslen på arbejdsmarkedet for professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation anvendes derfor tekstanalyse af jobopslag. En række relevante jobtitler er udvalgt til at repræsentere arbejdsmarkedet for professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation. 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 professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation, omfatter fx: kirke-kulturmedarbejdere, kommunikationsmedarbejdere inden for kirke og kristendom, boligsocial medarbejder, underviser i kristendom m.fl. Kompetenceanalysen i denne rapport er underlagt den anvendte afgrænsning af arbejdsmarkedet for professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation.

Jobopslag pr. år:

277

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

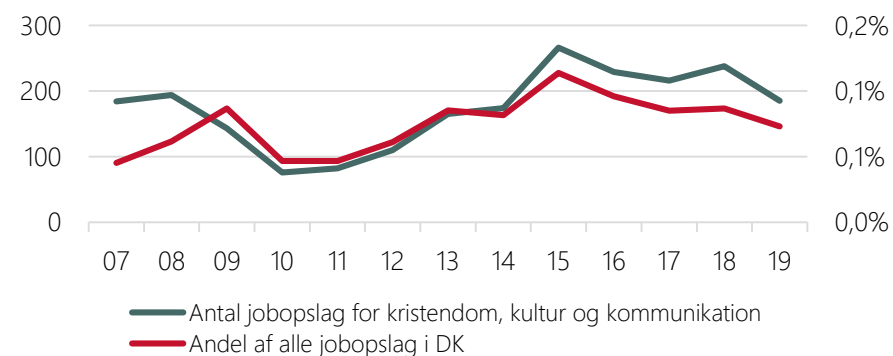
Note: Gennemsnittet er regnet over 2015-2019.
Kilde: HBS Jobindex.

Store aftagere i Region Hovedstaden:

Københavns Kommune
Gladsaxe Kommune
Slots- og kulturstyrelsen
Kirkens Korshær

Kilde: HBS Jobindex

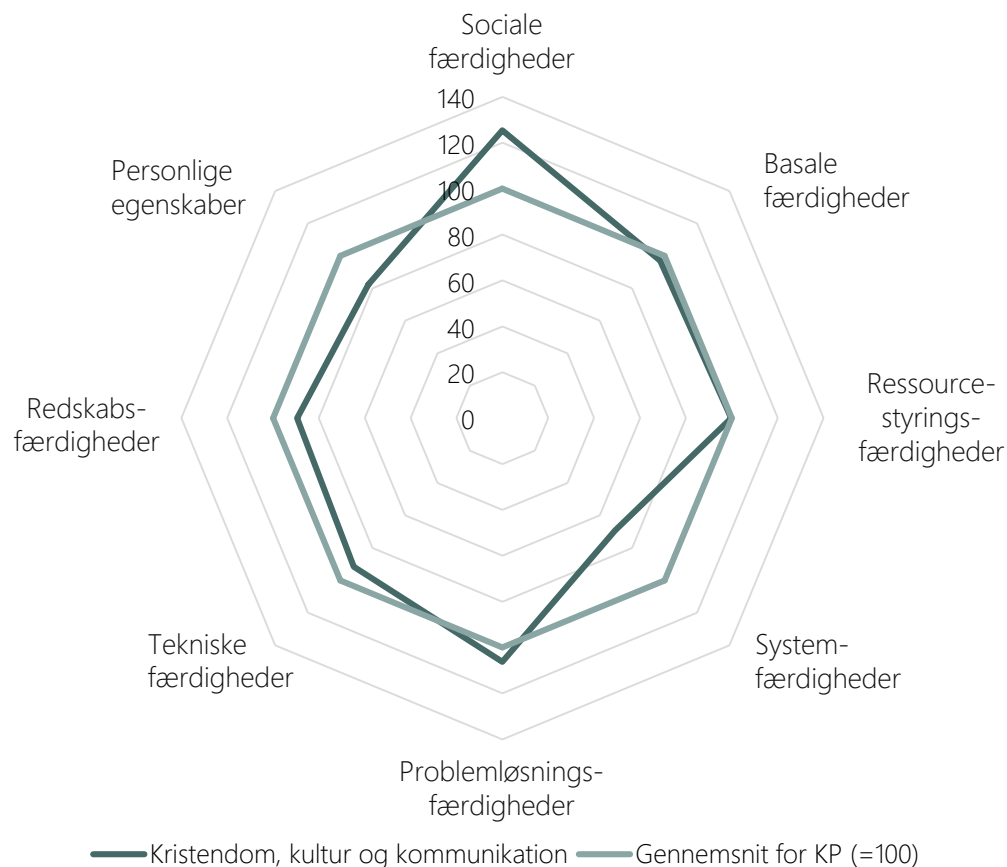
Udviklingen i antallet af jobopslag:



Kilde: HBS Jobindex.

Kompetenceefterspørgslen for kristendom, kultur og kommunikation

Kompetenceefterspørgslen for kristendom, kultur og kommunikation:



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 efterspurgt kompetencer for professionsbachelorerne:

Sociale færdigheder
Problemløsningskompetencer
Ressourcestyringsfærdigheder

- Q Sociale færdigheder, problemløsnings- og ressourcestyringsfærdigheder er de tre mest efterspurgt kompetencer.
- Q Sociale færdigheder optræder godt 25 pct. oftere i jobopslag til professionsbachelorere i kristendom, kultur og kommunikation, sammenlignet med KP-gennemsnittet. Sociale færdigheder er eksempelvis **at kunne samarbejde med kolleger, borgere, menighedsråd m.fl.** samt **at kunne skabe relationer.**

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

- At kunne samarbejde med kolleger, borgere, menighedsråd m.fl.
- Indgå i et fællesskab
- Kunne skabe relationer til børn, unge, udsatte m.fl.
- Engagere andre

Basale færdigheder

- Gode kommunikationsevner (både skriftligt og mundtligt)
- Systematisk
- Gode formidlingsevner
- Høj faglighed

Ressourcestyringsfærdigheder

- At kunne organisere og strukturere
- At kunne planlægge
- Administration
- Bogføring

Systemfærdigheder

- Kendskab til lovgivning
- Fundraising
- Implementere nye tiltag
- Effektmåling og evaluering
- Kendskab til politiske udvalg

Problemløsningsfærdigheder

- Finde løsninger
- Have analytisk sans
- Nytænkning

Tekniske færdigheder

- Fortrolig med IT

Redskabsfærdigheder

- Kørekort
- Excel
- Office-pakken

Personlige egenskaber

- Udadvendt
- Initiativrig
- Kreativ
- Fleksibel
- Imødekommende
- Robust
- Engageret
- Nysgerrig

Kilde: HBS Jobindex.

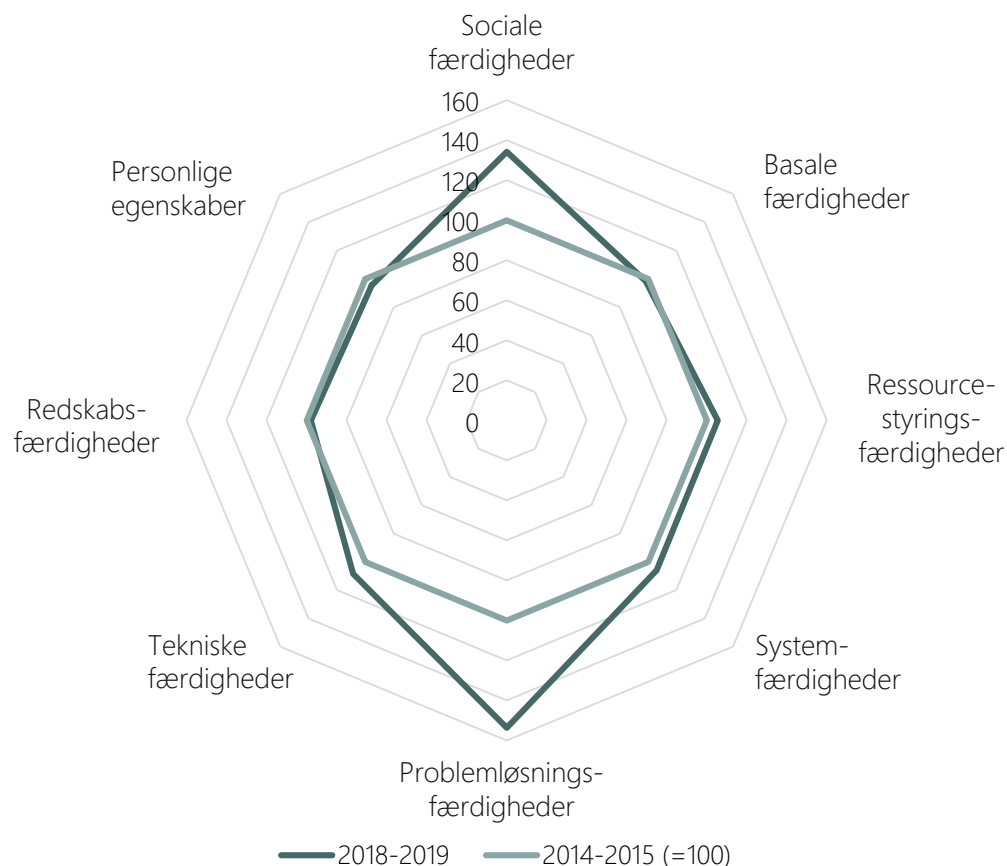
Udvikling i kompetenceefterspørgslen over tid

Udvikling i kompetenceefterspørgslen for professionsbachelorerne i kristendom, kultur og kommunikation

Efterspørgslen er steget mest for:

Problemløsningsfærdigheder
 Sociale færdigheder
 Tekniske færdigheder

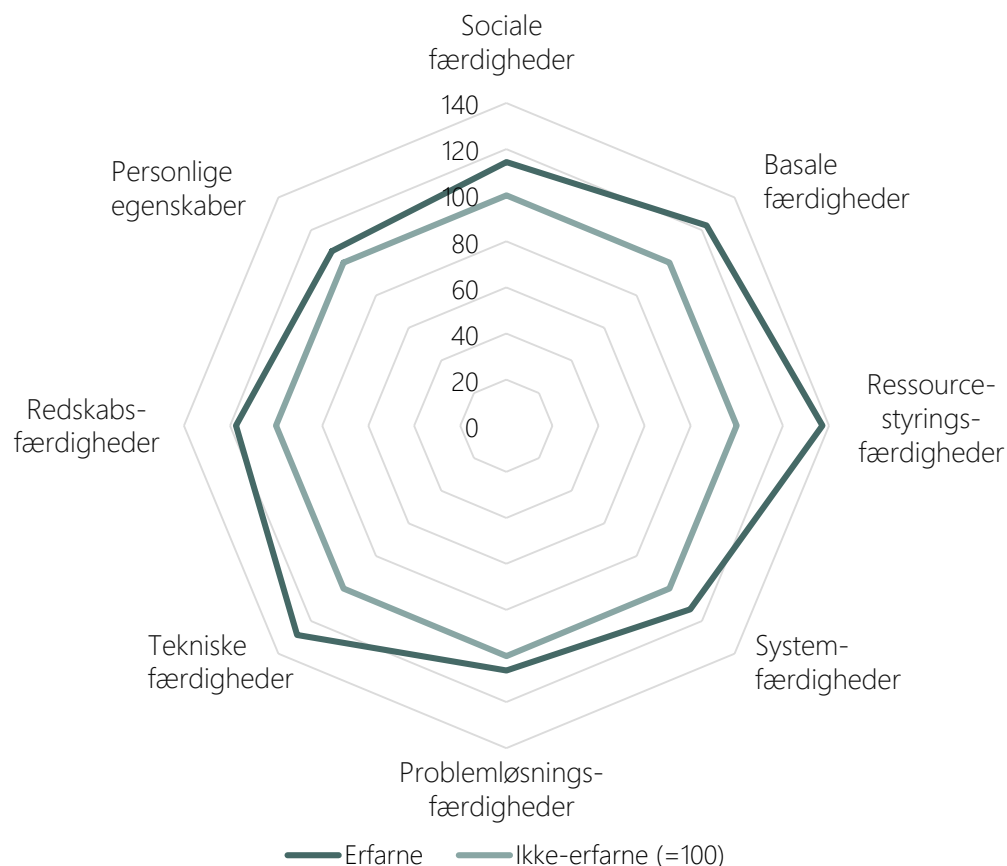
- Over perioden er efterspørgslen på problemløsningsfærdigheder steget særligt meget. Problemløsningsfærdigheder nævnes godt 50% oftere i jobopslagene fra 2018-2019 end i jobopslagene fra 2014-2015.
- Problemløsningsfærdigheder er eksempelvis **at kunne finde løsninger** samt **at kunne have analytisk sans**.



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.

Kompetenceefterspørgslen for erfarne

Kompetenceefterspørgslen for erfarne professionsbachelorer i kristendom, kultur og kommunikation:



Note: Baseret på tekstanalyse af jobopslag fra 2015-2019. Kompetenceefterspørgslen er indekset med ikke-erfarne = 100. Forskellen mellem de to serier 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:

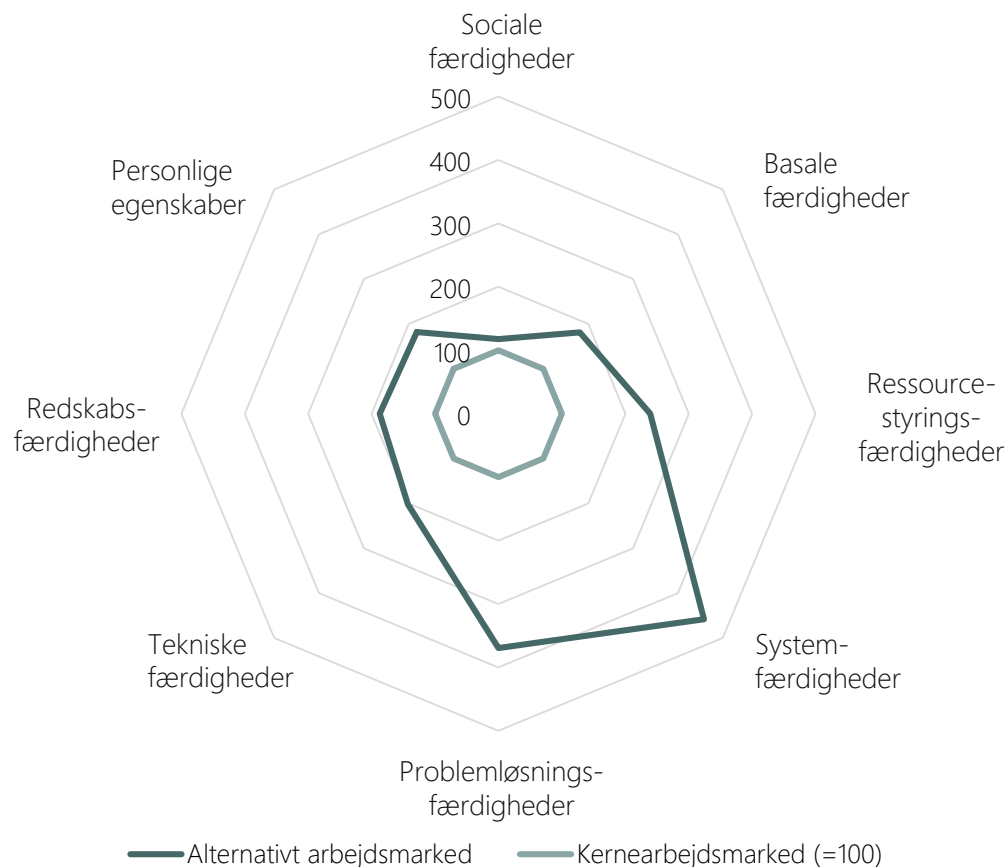
Ressourcestyringsfærdigheder
Tekniske færdigheder
Basale færdigheder

- ☞ Særligt ressourcestyringsfærdigheder efterspørges oftere hos de erfarne. Ressourcestyringsfærdigheder nævnes knap 40% oftere i jobopslag, hvor der søges en erfaren medarbejder.
- ☞ Ressourcestyringsfærdigheder er eksempelvis **at kunne strukturere og organisere** og **at have kendskab til administration og bogføring**.
- ☞ Der efterspørges en erfaren kandidat i 10% 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".

Forskelle i kompetencebehovet

Forskelle i kompetenceefterspørgslen for kernearbejdsmarkedet og det alternative arbejdsmarked for kristendom, kultur og kommunikation:



Note: Baseret på tekstanalyse af jobopslag fra 2015-2019. Kompetenceefterspørgslen er indekset med kernearbejdsmarkedet = 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 oftere på det alternative arbejdsmarked:

Systemfærdigheder

Problemløsningsfærdigheder

Ressourcestyringsfærdigheder

System-, problemløsnings- og ressourcestyringsfærdigheder efterspørges oftere på det alternative arbejdsmarked end på kernearbejdsmarkedet. Systemfærdigheder er eksempelvis **at have kendskab til lovgivning, at kunne implementere nye tiltag samt at kunne foretage evalueringer.**

68% af alle de relevante opslag er på det alternative arbejdsmarked.

Eksempler på jobtitler:

- | | |
|---------------------------------|---|
| ● Aktivitetsmedarbejder (kirke) | ● Kommunikationsmedarbejder (kirke) |
| ● Boligsocial medarbejder | ● Kulturmedarbejder |
| ● Diakonalmedarbejder | ● Lærer (kristendom) |
| ● Frivilligkoordinator (kirke) | ● Medarbejder til skoletjeneste (kirke) |
| ● Integrationsmedarbejder | ● Projektmedarbejder (kirke) |
| ● Kateket | ● Sognemedhjælper |
| ● Kirke-kulturmedarbejder | ● Underviser (kristendom) |
| ● Klubmedarbejder (kirke) | |
- Kernearbejdsmarked ● Alternativt arbejdsmarked

Note: Kernearbejdsmarkedet er de jobtitler, der har størst relevans for uddannelsen, mens det alternative arbejdsmarked er mere bredt defineret.
Kilde: HBS Jobindex.

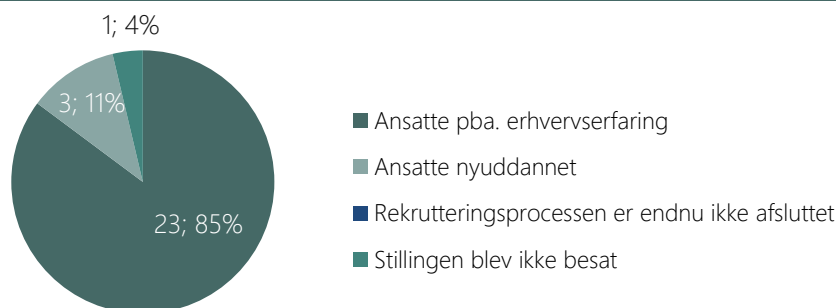
03 Rekruttering af dimittender

Rekruttering af professionsbachelorer i kristendom, kultur og kommunikation

Vi har udført en survey blandt aftagere, der via et elektronisk jobopslag har opslået en stilling, der kunne besættes af en professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation. Vi har efterfølgende stillet dem en række spørgsmål om rekruttering af medarbejdere og deres kompetencer.

27 respondenter har deltaget i surveyen. De har alle søgt en medarbejder til en arbejdsplads i en kommune i Region Hovedstaden. Svarprocenten er 61.

Resultatet af respondenternes stillingsopslag:



Note: Ud af i alt 27 respondenter, der har opslået en relevant stilling.
Kilde: Surveyundersøgelse.

Respondenter, der ansatte en kandidat med en professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation:

46%

af respondenterne ansatte en kandidat med en bachelor i kristendom, kultur og kommunikation (N=12)

Note: Ud af i alt 26 respondenter, der har opslået en relevant stilling og ansatte en kandidat.
Kilde: Surveyundersøgelse.

Respondenter, der ikke ansatte en kandidat med en professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation:

46%

af respondenterne ansatte en kandidat, der *ikke* har en bachelor i kristendom, kultur og kommunikation (N=12)

67%

af disse respondenter modtog ansøgninger fra bachelorer i kristendom, kultur og kommunikation og foretog herved et aktivt fravalg (N=8)

Note: Ud af i alt 26 respondenter, der har opslået en relevant stilling og ansatte en kandidat.
Kilde: Surveyundersøgelse.

Er ansøgerne kvalificerede?

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

	ANTAL	ANDEL
I meget høj grad	5	19%
I høj grad	10	38%
I nogen grad	9	35%
I lav grad	2	8%
I meget lav grad	0	0%

Note: Ud af 26 respondenter, der har svaret på spørgsmålet.
Kilde: Surveyundersøgelse.

- Q Aftagerne oplever i høj grad, at der er tilstrækkeligt med kvalificerede med ansøgere.
- Q Der ansættes i overvejende grad erfarne kandidater, og halvdelen ansætter kandidater med en anden baggrund end en bachelor i kristendom, kultur og kommunikation. Blandt uddannelsesprofilerne er cand.mag, cand.theol, læreruddannede og pædagoger.

Udvalgte begrundelser fra dem, der mener, at der i meget lav og lav grad er tilstrækkelig kvalificerede ansøgninger fra bachelorer i kristendom, kultur og kommunikation

“ Der er mange som søger, som har en begrænset personlig kirkelig erfaring. Det er ikke nok at tage en uddannelse - det er enormt vigtigt, at den person vi ansætter, selv ser sig som en del af et menigheds- og kirkeliv, og at den person også har erfaring som frivillig fra andre kirkelige sammenhænge.

Kilde: Surveyundersøgelse.

Respondentens angivelse af kendskabet til, hvad man lærer på uddannelsen for kristendom, kultur og kommunikation.

	ANTAL	ANDEL
I meget høj grad	0	0%
I høj grad	2	17%
I nogen grad	9	75%
I lav grad	1	8%
I meget lav grad	0	0%

Note: Ud af i alt 12 respondenter, der har svaret på spørgsmålet.
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 selvløsning) 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.



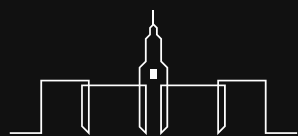
System

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
INFO@HBSECONOMICS.DK