

Arbejdsmarkedsrådene i Nordjylland,
Viborg, Århus, Ringkøbing og Vejle amter

Globaliseringens muligheder og konsekvenser for industriens arbejdskraft

Kompetenceprofiler i industrien

April 2006

Arbejdsmarkedsrådene i Nordjylland, Viborg,
Århus, Ringkøbing og Vejle amter

Globaliseringens muligheder og konsekvenser for industriens arbejdskraft

Kompetenceprofiler i industrien

April 2006

Dokument nr. 1
Revision nr. a
Udgivelsesdato 05.04.2006

Udarbejdet brl/pos
Kontrolleret hle
Godkendt pos

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	3
1.1	Metode	3
1.2	Rapportens opbygning	6
2	Fællestræk i efterspørgslen efter kompetencer	7
2.1	Virksomhederne	7
2.2	Forventet efterspørgsel på kompetencer	8
3	Udviklingen af kompetenceprofiler og anvendelse i den aktive beskæftigelsesindsats	11
3.1	Udviklingen af kompetenceprofiler	11
3.2	Anvendelsen af kompetenceprofiler	13
4	Logistikopgaver - kranbetjening	16
4.1	Betjening af kraner	16
5	Betjening af industrirobotter	18
5.1	Drift af industrirobotter (robotoperatører)	18
6	Køle- og klimaanlæg (produktion og test)	20
6.1	Fremstilling af køle- og klimaanlæg	20
6.2	Fyldning og afprøvning af køle- og klimaanlæg	21
7	Produktivitets-, kvalitets- og miljøstyring mv.	23
7.1	Produktivitetsstyring i produktionsvirksomheder	23
7.2	Kvalitets- og miljøstyring i produktions-virksomheder	24
8	Fremstilling af elektriske/mekaniske apparater (hvidevarer mv.)	26
8.1	Manuel mekanisk montage	26
8.2	Manuel elektrisk montage	27

9	Overfladebehandling	29
9.1	Industriel overfladebehandling af komponenter	29
9.2	Overfladebehandling af stålkonstruktioner	30
10	Plastproduktion og plastsvejsning mv.	32
10.1	Processer ved fremstilling af produkter i termoplast	32
10.2	Processer ved fremstilling af produkter i hærdeplast	33
10.3	Drift og vedligeholdelse af produktionsudstyr – plastprocesser	34
10.4	Svejsprocesser indenfor plastsvejsning	35
11	Levnedsmiddel-, medicinal- og procesindustri	37
11.1	Processer ved fremstilling af non-food produkter	37
11.2	Processer ved fremstilling af levned- og nydelsesmidler	38
11.3	Processer ved forarbejdning af fisk og fjerkræ	40
11.4	Processer ved fremstilling af medicinalvarer og - produkter	41
11.5	Drift og vedligeholdelse af produktionsudstyr	42
11.6	Kvalitet og dokumentation – procesindustri	44
12	Metalbearbejdning (spåntagende samt pladebearbejdning)	46
12.1	Spåntagende metalindustriel bearbejdning	46
12.2	Pladebearbejdning	47
13	Elektronikindustri	50
13.1	Montage af elektronikkomponenter	50
13.2	El-mekanisk montage	51
13.3	Kvalitetskontrol af print og elektroniske kredsløb	52
14	Træ- og møbelindustri	54
14.1	Produktion af døre og vinduer	54
14.2	Produktion af plademøbler	55
14.3	Produktion af massivtræsmøbler	56
	Spørgeramme, anvendt til opfølgende telefoninterviews med de 60 virksomheder	58

1 Indledning

Dette kompetenceprofilkatalog indeholder en række kompetenceprofiler, der beskriver de kompetencer, der forventeligt vil være efterspurgt af industrivirksomheder i fremtiden. Kompetenceprofilerne dækker 11 funktionsområder, som er yderligere opdelt i en række jobfunktioner, som sædvanligvis varetages af ufaglærte og/eller kortuddannede medarbejdere i industrien.

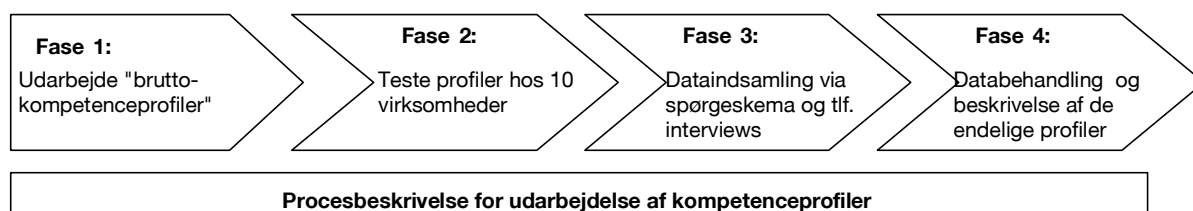
Kompetencekataloget er udviklet af COWI A/S og Inhouse Consulting, som et element i en større analyse af globaliseringens muligheder og konsekvenser for industriens arbejdskraft. Kompetencekataloget er tænkt som et anvendelsesorienteret redskab, der bl.a. kan anvendes i forbindelse med opkvalificeringen af ufaglærte, vejledningsindsatsen mv.

Endvidere indeholder kompetencekataloget et kapitel, men overvejelser omkring udvikling og anvendelse af kompetencekataloger i en aktiv beskæftigelsesindsats. Overvejelser omkring metode og udbytter, herunder styrker og begrænsninger.

1.1 Metode

Kompetenceprofilerne er udarbejdet ved en kombination af kvalitative data som er indhentet i virksomheder og brancheorganisationer og kvantitative data som er indhentet blandt 1664 industrivirksomheder i Nordjyllands-, Viborg-, Ringkøbing-, Århus og Vejle amter.

Metoden kan beskrives i følgende procesforløb:



1.1.1 Grundlaget for kompetenceprofilerne

Spørgeskemaet, som har dannet grundlag for profilerne, er udviklet af Inhouse Consulting efter en metode som tidligere har været anvendt ved kortlægning af

det fremtidige kompetencebehov i industrivirksomheder samt en kortlægning af kompetencebehovet i det samlede byggeerhverv. I begge tilfælde har profilskemaer samt (semistrukturerede) kvalitative interviews været anvendt.

I dette tilfælde er spørgeskemaet udarbejdet efter drøftelse med følgende aktører:

- Dansk Industri (2 møder)
- Industriens Uddannelser (2 møder)
- Procesindustrien (1 møde)
- Fødevareindustrien (1 møde)
- Plastindustrien (1 møde)
- Træets Arbejdsgiverforening (1 møde)
- Lægemiddelindustrien (1 møde)

Desuden er der gennemført 3 interviews og 1 (længere) telefonkontakt med virksomheder inden for procesindustri, jern- og metalindustri, plastindustri samt kemisk industri.

Profilskemaerne udgør en bruttoliste

På baggrund af oplysninger fra disse aktører, er profilerne udarbejdet som en bruttoliste over kompetencer, som vurderes at være relevante for virksomhederne i branchen

Profilerne er testet inden udsendelse

Kvalitetssikring af kompetenceprofilerne.

Der er efterfølgende gennemført en testning af kompetenceprofilerne i 10 industrivirksomheder. Som led i testen er virksomhederne blevet anmodet om at gennemgå og kommentere de opstillede kompetenceprofiler. Test er gennemført blandt følgende virksomhedstyper:

Antal virksomheder	Branche
2	Jern- og metalindustri
1	Procesindustri
1	Træ- og møbelindustri
1	Fødevareindustri
1	Medicinalindustri
1	Kemisk industri
1	Farve- og lakindustri
1	Plastindustri
1	Kemisk industri

Spørgeskemaet er således et produkt heraf af denne dataindsamling.

Spørgeskema og respondenter

1.1.2 Indsamling af data i virksomhederne

Til grund for de færdige kompetenceprofiler ligger en spørgeskemaundersøgelse, der er afviklet i perioden fra den 7. februar til den 22. februar 2006 (begge dage inkl.). Respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er blevet udvalgt med udgangspunkt i Købmandstandens Oplysnings Bureau (KOB), hvor der er ud-

valgt 1664 virksomheds e-mails. Kriterierne der ligger til grund for udvælgelsen af virksomheder, er at det er virksomheder inden for fremstillingsindustrien i Nordjyllands-, Viborg-, Ringkøbing-, Århus og Vejle amter og som ifølge KOB har mere end ni ansatte og som har en e-mail adresse¹.

Rykkerprocedure og svarprocent

Der blev indledt en rykkerprocedure to dage forud for svarfristens udløb. Rykkerproceduren består i at der bliver fremsendt endnu en e-mail med en opfordring til deltagelse, samt et link til spørgeskemaundersøgelsen, til de virksomheder, der ikke allerede havde besvaret spørgeskemaet. Forud for fremsendelsen af rykkerskrivelsen, var der indløbet omkring 218 besvarelser. Rykkerproceduren bevirkede, at der i alt er indkommet 376 besvarelser, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på knap 23 procent. Heraf er der dog omkring 80 virksomheder, der alene har valgt at besvare de første tre spørgsmål, for derefter at stoppe besvarelsen, hvilket bevirker at den reelle besvarelsesprocent er lavere.

Set i lyset af, at spørgeskemaet er blevet sendt til overordnede virksomheds e-mail adresser og ikke til enkeltpersoner, så anses en svarprocent på knap 23 procent, som værende en relativ høj svarprocent. Men set i lyset af, at en række virksomheder ikke har besvaret mere end blot tre spørgsmål - og på denne baggrund er sorteret fra, bliver svarprocenten på et forventeligt niveau (ca. 17 %). Det giver et svargrundlag på 281 besvarelser, hvilket vurderes at være et tilstrækkeligt grundlag for udarbejdelsen af hovedparten af kompetenceprofilerne. Der er dog enkelte profiler, hvor besvarelsesgrundlaget har været lille.

Telefoninterview

Spørgeskemaundersøgelsen er blevet fulgt op med 60 telefoninterview med virksomheder². Spørgeguiden til telefoninterviewene indeholdt 13 opfølgende spørgsmål på resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. Interviewene er afviklet i perioden fra den 7. marts til den 14. marts, begge dage inklusiv. Respondenterne er tilfældigt udvalgt blandt de virksomheder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

1.1.3 Kompetenceprofiler

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen og telefoninterviewene er 28 kompetenceprofiler, der beskriver hvilke kompetencer virksomhederne forventer at efterspørge og som de anser som værende relevante for medarbejder inden for 11 overordnede funktionsområder³. Hver kompetenceprofil er opdelt i hhv. almene-, tekniske/faglige- og personlige kompetencer. Hver af disse typer af kompetencer er kategoriseret efter, hvilke der er primære og sekundære. Hvorvidt en kompetence er enten primær eller sekundær afgøres af, hvor stor en procentdel af virksomhederne, der vurderer den pågældende kompetence som værende relevant i forhold til den fremtidige efterspørgsel efter kompetencer.

¹ Der er imidlertid 18 virksomheder, der medvirker i undersøgelse, som selv angiver at have færre end ni ansatte. Uoverensstemmelsen skyldes antageligt ændringer i virksomhederne efter KOBs opgørelsesdatoer.

² Telefoninterviewene er udført af Catinet A/S på baggrund af en spørgeramme, der er udarbejdet i et samarbejde mellem Inhouse Consulting og COWI A/S

³ Kompetenceprofiler, der alene består af én besvarelse er sorteret fra i kapitel 4.

De kompetencer der vurderes relevante, er således væsentlige for arbejdsstyrken at besidde i forhold til den konkrete funktion (arbejdsområde).

Primære kompetencer

For at blive kategoriseret som en primære kompetence skal der være mellem 75 % - 100 % af virksomhederne, der har vurderet den enkelte kompetence som værende relevant.

Primære kompetencer: 75 % - 100 % af virksomhederne, der har vurderet den enkelte kompetence som værende relevant.

Sekundære kompetencer

Kategorien sekundære kompetencer anvendes, der hvor der er mellem 50 % - <75 % af virksomhederne, der har vurderet den enkelte kompetence som værende relevant.

Sekundære kompetencer: 50 % - <75 % af virksomhederne, der har vurderet den enkelte kompetence som værende relevant.

Mindre relevante kompetencer

Når der er mindre end hver anden af virksomhederne, der har peget på en kompetence som værende relevant, er denne undladt. Dette begrundes med at det ikke i samme grad som tilfældet er med de primære og sekundære kompetencer vil være relevant for arbejdsmarkedspolitiske aktører, at anvende ressourcer på at opkvalificere medarbejdere i denne kompetence.

1.2 Rapportens opbygning

Kompetence profilkataloget består foruden dette indledende kapitel af 13 andre kapitler.

Kapitel 2 indeholder en sammenfatning af de fællestræk fra kompetenceprofilerne, der kan identificeres.

Kapitel 3 indeholder et uddybende metodeafsnit, samt en perspektiverende metode diskussion omkring udviklingen og anvendelsen af kompetencer profiler.

Kapitlerne 4-14 indeholder de 28 kompetenceprofiler fordelt på 11 overordnede funktionsområder.

2 Fællestræk i efterspørgslen efter kompetencer

Dette kapitel indeholder de fællestræk, som kan identificeres, på baggrund af de 30 kompetenceprofiler.

2.1 Virksomhederne

Der er, som nævnt indledningsvis, op mod 376 virksomheder, der har medvirket i spørgeskemaundersøgelsen, hvoraf de 281 har besvaret hele spørgeskemaet. Disse virksomheder har produktion inden for 11 funktionsområder, hvoraf der er størst repræsentation inden for metalbearbejdning jf. nedenstående tabel.

Tabel 2-1 Virksomheder fordelt på funktionsområder

Samlet: Hvilken funktion betegner bedst den funktion som den antalmæssigt største og næststørste gruppe af ansatte i virksomheden, varetager?	Abs. ¹	Pct.
Logistikopgaver - kranbetjening	23	5%
Betjening af industrirobotter	13	3%
Køle- og klimaanlæg (produktion og test)	12	3%
Produktivitets-, kvalitets- og miljøstyring mv.	24	6%
Fremstilling af elektriske/mekaniske apparater (hvidevarer mv.)	19	5%
Overfladebehandling	18	4%
Plastproduktion og plastsvejsning mv.	19	5%
Levnedsmiddel-, medicinal- og procesindustri	59	14%
Metalbearbejdning (spåntagende samt pladebearbejdning)	139	33%
Elektronikindustri	31	7%
Træ- og møbelindustri	62	13%
Basis	419	

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen.

¹) Basis, det vil sige det samlede antal besvarelser (abs.), er 419 fra 281 medvirkende virksomheder. Virksomhederne har haft mulighed for at besvare spørgsmål for den største og næststørste medarbejdergruppe i de deltagende virksomheder.

Af ovenstående tabel kan det udledes, at der er hhv. 12 og 13 deltagende virksomheder, hvor enten den antalmæssigt største eller næststørste gruppe af ansatte er beskæftiget med den funktion, der betegnes hhv. "Køle- og klimaanlæg" og "Betjening af industrirobotter". Blandt de medvirkende virksomheder, er disse to funktioner de mindst repræsenterede. Modsat er 139 medvirkende

virksomheder med funktioner inden for "Metalbearbejdning", svarende til 33 procent.

Godt en tredjedel af de medvirkende virksomheder (97) har en størrelse på 20-49 ansatte og udgør den største gruppe. Andre 79 virksomheder har en størrelse på mellem 10-19 ansatte.

Tabel 2-2 Fordeling efter antal ansatte på virksomhederne

Hvor mange ansatte er der i virksomheden?	Abs.	Pct.
0-1	0	0%
2-4	1	0%
5-9	12	4%
10-19	79	28%
20-49	97	35%
50-99	49	17%
+100	43	15%
Basis	281	

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen.

Det kan endvidere udledes at der er 43 medvirkende virksomheder, svarende til 15 procent, der har mere end 100 ansatte på virksomheden, jf. ovenstående tabel.

Den største gruppe af virksomheder, som udgør 21 procent af virksomhederne, har mellem 10-19 ufaglærte ansat på virksomheden. Der er alene 5 procent af virksomhederne, der har mere end 100 ufaglærte ansat, jf. nedenstående tabel.

Tabel 2-3 Fordeling efter antal ufaglærte ansat på virksomhederne

Hvor mange ansatte er ufaglærte?	Abs.	Pct.
0-1	39	14%
2-4	51	18%
5-9	51	18%
10-19	60	21%
20-49	45	16%
50-99	20	7%
+100	15	5%
Basis	281	

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen.

Der er 7 procent af virksomhederne, der har mellem 50 og 99 ufaglærte ansat og til sammenligning er der 16 procent virksomheder med 20-49 ufaglærte.

2.2 Forventet efterspørgsel på kompetencer

Almene kompetencer

Det kan på baggrund af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen udledes, at industrivirksomheder nærmest enstemmigt efterspørger arbejdskraft der kan læse og skrive dansk. Det er således afgørende, at arbejdsstyrken besidder

kundskaber, der gør den enkelte i stand til at læse og skrive dansk. Det er endvidere afgørende at fremtidens medarbejdere kan oparbejde et kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede mål og værdier, jf. nedenstående tabel.

Tabel 2-4 Forventet efterspørgsel på almene kompetencer i produktionen

Hvilke almene kompetencer forventer du at virksomheden vil efterspørge i fremtiden, inden for produktionen?	Abs.	Pct.	Basis
Kunne læse og skrive dansk	382	97 %	395
Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede mål og værdier	358	92 %	388
Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder	318	81 %	391
Kunne kommunikere via e-mail	121	32 %	373

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen.

¹⁾ Antallet af besvarelser (abs.) udgør summen af besvarelser for den største og næststørste medarbejdergruppe i de deltagende virksomheder.

²⁾ Basis udgør antallet af virksomheder, der har svaret på spørgsmålet.

Anm. Det kan diskuteres hvorvidt de to sidstnævnte kompetencer er almene eller faglige, i hvert fald kan det hævdes, at de er procesafhængige og dermed knytter sig til den enkelte virksomhed. Men i spørgeskemaet er de henregnet under almene kompetencer, hvorfor de også her er gengivet i denne kategori.

Det er ligeledes vigtigt - om end i mindre grad - at arbejdskraften har et kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. I modsætning hertil er der ikke de store forventninger til at virksomhederne vil efterspørge arbejdskraft med kompetencer inden for kommunikation via e-mail.

Personlige kompetencer

Det kan udledes at "fleksibilitet" er nøgleordet i forhold til de personlige kompetencer, som forventes efterspurgt i fremtiden. Det er således evnen til at kunne påtage sig nye og skiftende arbejdsopgaver, være præcis, kommunikere internt, samt at være indstillet på, at levere en ekstra arbejdsindsats i virksomhedernes spidsbelastningsperioder. De altoverskyggende kompetencer, som vil være efterspurgt hos arbejdskraften er dog evnen til, at kunne samarbejde og kommunikere med kollegaer og ledelse, samt kvalitetsbevidsthed.

Tabel 2-5 Forventet efterspørgsel på personlige kompetencer i produktionen

Hvilke personlige/socialt kompetencer forventer du at virksomheden vil efterspørge i fremtiden inden for produktionen?	Abs.	Pct.	Basis
Være kvalitetsbevidst	351	99 %	353
Kunne kommunikere med kolleger og ledelse	351	99 %	353
Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere	347	99 %	352
Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver	343	97 %	354
Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave	342	97 %	354
Kunne overholde arbejdstider	342	97 %	352
Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver	340	97 %	352
Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden	306	87 %	351
Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams	291	83 %	352
Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter	267	76 %	351

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen.

¹⁾ Antallet af besvarelser (abs.) udgør summen af besvarelser for den største og næststørste medarbejdergruppe i de deltagende virksomheder.

²⁾ Basis udgør antallet af virksomheder, der har svaret på spørgsmålet.

Derimod er det mindre vigtigt - om end stadig vigtigt - at kunne arbejde på skæve tidspunkter og arbejde i selvstyrende produktionsgrupper. Desuden vil det, at kunne opsøge informationer internt i virksomheden af egen drift, være mindre efterspurgt.

Vigtigheden af kompetencer

Det er væsentligt at vurdere i hvilken grad virksomhederne anser der forskellige typer af kompetencer som værende vigtige. Ved at summere samtlige observationer af "relevante" kompetencer inden for hver kompetencetype og sammenholde disse med det totale antal observationer inden for hver kompetencetype er det muligt, at vurderer virksomhedernes oplevelser af vigtighed i forhold til hver kompetencetype, jf. nedenstående tabel.

Tabel 2-6 Vigtigheden af hver kompetencetype

Kompetencer	Relevant	Procent	Total
Almene	1179	76%	1547
Tekniske/faglige	1909	75%	2549
Personlige	3279	93%	3524

Kilde: COWI's beregninger på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen.

Anm.: Antallet af relevante er opgjort ved at sammentælle samtlige observationer af "relevante" kompetencer inden for hver af de tre kompetencetyper og sammenholdt disse med det totale antal observationer inden for hver kompetencetype.

Det kan udledes, at de kvalifikationer som vægtes mindst, lidt overraskende er de tekniske/faglige kompetencer, hvorimod at personlige kompetencer er de vigtigste for virksomhederne, i forhold til ufaglærte og kort uddannede. En forskel, der er statistisk signifikant.

Det skal dog bemærkes, at der med teknisk/faglige kompetencer er tale om kompetencer der ofte vil være meget specifikke i forhold til den enkelte virksomhed. Der er således større sandsynlighed for at virksomhederne blandt svar-kategorierne kan finde kompetencer, som ikke er relevante for netop deres virksomhed, hvorimod at almene- og personlige kompetencer er mindre virksomhedsspecifikke. Effekterne af denne indbyggede "skævhed" er forsøgt minimeret ved at virksomhederne i deres besvarelser om relevansen har haft mulighed for selv at tilføje andre relevante kompetencer i et fritekst-felt.

3 Udviklingen af kompetenceprofiler og anvendelse i den aktive beskæftigelsesindsats

Dette kapitel indeholder en diskussion af metoden bag udviklingen af kompetenceprofilerne. Desuden vil kapitlet indeholde en perspektiverende diskussion af anvendelsen af kompetenceprofiler i den aktive beskæftigelsesindsats.

3.1 Udviklingen af kompetenceprofiler

Udviklingen af kompetenceprofiler bør afhænge af hvordan kompetenceprofilerne forventes anvendt efterfølgende. Således er det afgørende for designet, hvorvidt profilerne skal anvendes i visitationsøjemed, til udvikling og sammensætning af uddannelsesstilbud eller til strategisk planlægning af uddannelsesforanstaltninger. Med andre ord er der behov for at gøre sig en række tanker omkring metoden til at udvikle kompetenceprofiler for at sikre anvendelsen efterfølgende.

3.1.1 Metodiske erfaringer

Med udviklingen af kompetenceprofiler er der risiko for at "sætte sig mellem to stole", hvis ikke det efterfølgende anvendelsesbehov er defineret og gjort specifikt. Dette skal ses i lyset af, at det - afhængigt af detaljeringens niveauet - er relativt ressourcekrævende at udvikle kompetenceprofilerne og at der er en vigtig balancegang mellem meget specifik viden og dermed detailanvendelse på den ene side og generel viden til f.eks. strategiudvikling på den anden side.

Procesafhængige kompetencer

Denne balancegang påvirker selvsagt metoden og ikke mindst datagrundlaget. Hvis der er behov for specifikke kompetenceprofiler der dækker meget afgrænsede funktioner, er der behov for et væsentligt større datagrundlag end hvis det handler om at beskrive generelle tendenser for efterspørgslen efter kompetencer. Dette hænger bl.a. sammen med at arbejdsprocesserne på forskellige virksomheder varierer og derfor vil de ofte være meget virksomhedsspecifikke. Dette bevirker at afgrænsede funktioner og kompetenceprofiler også vil veksle fra virksomhed til virksomhed, eller sagt på en anden måde, så er kompetencerne procesafhængige⁴. Dermed kan en relevant teknisk/faglig kompetence i en

⁴ Anvendelsen af begreberne "procesafhængige- og procesuafhængige kompetencer" er hentet fra publikation "Forbundne kar og åbningsind". CARMA, Aalborg Universitet, 2003. Publikationen er tilgængelig på <http://pub.uvm.dk/2003/sind/>.

virksomhed være mindre relevant i en anden. Dette til forskel fra almene og i særdeleshed personlige kompetencer, der er procesafhængige.

På denne baggrund kan det udledes, at kompetenceprofiler vedrørende procesafhængige kompetencer, dvs. tekniske/faglige kompetencer har begrænsninger i anvendelsen. Ikke alene i forhold til en bred strategisk planlægning, men også i forhold til detailanvendelse, som fx visitation. I forhold til strategisk planlægning (politikdannelse) vil detaljeringsgraden risikere at være for høj til at man kan uddrage generelle tendenser. Desuden kræver det et stort datagrundlag at få detaljeret virksomhedsspecifik viden.

Samtidig får "timing" af en teknisk/faglig opkvalificering på fx en uddannelsesinstitution stor betydning, netop fordi der er tale om en procesafhængig kompetence, hvor opkvalificering i nogen grad kun kan foregå i den specifikke virksomhed. Dette understøttes af resultaterne fra de personlige interviews, hvoraf det fremgår at der er tendens til at behovet for faglige kvalifikationer styres af konkret teknologianvendelse, og dermed af fx konkrete maskiner på de enkelte virksomheder.

Procesafhængige kompetencer

I forhold til de kompetencer, der i mere eller mindre grad kan siges at være procesafhængige, såsom almene og personlige kompetencer, vurderes anvendeligheden af disse i forhold til den brede strategiske planlægning at være højere end ved de tekniske/faglige kompetencer. Der er dog også forskel på generaliserbarheden af kompetenceprofiler udarbejdet på baggrund af disse to kompetencetyper.

Almene kompetencer kan være procesafhængige

Begrundelsen herfor skal bl.a. ses i lyset af, at de almene kompetencer i højere grad end de personlige kompetencer er procesafhængige, men dog i mindre grad end de faglige kompetencer er det. Det er en vigtig pointe i forhold til anvendelse af kompetenceprofilerne, at det er lettere at iværksætte tiltag, der er rettet mod arbejdsstyrkens almene kvalifikationer, end det er tilfældet med de personlige kompetencer, som er vanskeligere at definere og kompetenceudvikle i forhold til. Argumentationen kan ikke alene anvendes i forhold til den brede strategiske planlægning, men gør sig også gældende i forhold til mere detailanvendelse, såsom til visitation af ledige, hvor det også er muligt med opkvalificering af almene kompetencer.

Generelle forhold

Ressourcediskussion

Generelt gælder det, at det er ressourcekrævende at udvikle især den faglige del af kompetenceprofilerne. Således kræver det mange ressourcer at udvikle bruttolisten af kompetencer, som ligger til grund for selve dataindsamlingen, der igen ligger til grund for det endelige kompetenceprofil-katalog. Dernæst kræver det ressourcer at afgrænse og udvælge respondenter, samt indhente data og derefter behandling af data. Man skal derfor overveje metoderne til beskrivelse af bruttokompetenceprofiler og dataindsamling, hvis udviklingen af disse skal varetages i jobcentre eller beskæftigelsesregioner.

Ressourceforbruget afhænger selvsagt af antallet af kompetenceprofiler, der skal udvikles og ikke mindst detaljeringsgraden. I nærværende opgave er der udviklet 28 kompetenceprofiler med udgangspunkt i knap 300 besvarelser fra

virksomheder. Udgangspunktet er 35 brutto kompetenceprofiler og 1664 udsendte spørgeskemaer. Der er således syv kompetenceprofiler, der ikke er blevet defineret, grundet manglende besvarelser. Der er således behov for et stort datagrundlag for at kunne udvikle flere kompetenceprofiler med denne detaljeringsgrad.

Detaljeringsgraden i foreliggende katalog vurderes at være så høj som det er muligt uden at det i nævneværdig grad går ud over generaliseringsgraden. Sagt på en anden måde, vil et mere detaljeret niveau bevirke, at data bliver så virksomhedsspecifikke at det bliver vanskeligt at uddrage generelle konklusioner på baggrund heraf.

Metoden til dataindsamling har også betydning for den mulige detaljeringsgrad. Når data indhentes via henvendelse til virksomhedernes generelle e-mailadresse vil der være større risiko for at man henvender sig til virksomheder, som ikke kan besvare især den teknisk/faglige del af spørgeskemaet. Afgrænsning af respondenter og fremsendelsesmetoden har således også indflydelse på det detaljeringsniveau, det er muligt at udvikle et kompetenceprofil katalog på baggrund af.

En anden diskussion er, hvor mange besvarelser, der skal danne grundlag for udviklingen af kompetenceprofiler, førend at denne er repræsentativ. Grundlæggende vil svaret på dette afhænge af den samlede population inden for den enkelte funktion. For at kunne afdække teknisk/faglige kompetenceprofiler som er dækkende for mange delbrancher, kræves en forholdsvis stor population, hvorimod de almene kompetencer og især de personlige kompetencer i langt højere grad er dækkende på tværs af virksomheder og brancher. Dette bekræftes bl.a. af de personlige interviews, som er gennemført med industrivirksomhederne i forbindelse med analysen.

Udviklingen af dette kompetenceprofil-katalog har vist, at udviklingen af anvendelsesorienterede kompetenceprofiler er en balance mellem på den ene side praktisk anvendelighed og på den anden side generaliserbarhed. Der kræves således et stort datagrundlag for at

3.2 Anvendelsen af kompetenceprofiler

Kompetenceprofilerne kan fungere som et nyttigt redskab bl.a. i visitationsøjemed, men også i forhold til strategisk planlægning af opkvalificeringstiltag for ledige.

Konkrete sammenhænge

Denne analyse peger på, at virksomhederne i forhold til ufaglærte og kort uddannede vægter personlige kompetencer højere end både almene og tekniske/faglige kompetencer. Netop personlige kompetencer er generelt krævende at formidle i undervisningssammenhæng, da fokus er på det enkelte individs opfattelse, engagement og indstilling. Derfor er det en kompetencetype som især er egnet til at blive bragt i spil i en visitationssituation og i forhold til at matche virksomhedernes efterspørgsel med de lediges beskæftigelsesønsker.

- Visitation og information**
- Kompetenceprofilkataloget kan således anvendes i en konkret rekrutteringssituation, hvor en virksomhed kontakter AF eller de kommende jobcenter med et behov for arbejdskraft. Kompetenceprofilen kan inden for et givent funktionsområde fungere som en skabelon, som arbejdsgiveren kan supplere med virksomhedsspecifikke kompetencebehov.
- Kompetenceprofilerne kan endvidere anvendes i forhold til ledige, der ønsker at opnå et større kendskab til forskellige funktionsområder og derigennem få et større indblik i de efterspurgte kompetencer og samtidigt identificere kompetencer, hvor den pågældende eventuelt måtte have behov for opkvalificering.
- Materialet fra kompetenceprofilanalysen kan også indgå i det undervisningsmateriale, som konsulenter og vejledere samt Andre Aktører anvender på eksempelvis informationsmøder over for arbejdssøgende. Der kan udvikles derfor et særligt præsentationsmateriale (f.eks. power point), hvor både den generelle og specifikke viden indgår.
- Et mere relevant CV**
- Kompetenceprofilerne har givet en række værdifulde udsagn vedrørende virksomhedernes forventninger til arbejdskraftens personlige og almene kompetencer. Det gør det naturligvis oplagt at anvende virksomhedernes beskrivelse af deres kompetencekrav som inspiration til udarbejdelse af et CV til brug ved jobsøgning. Udsagnene har blandt andet den styrke, at der er meget store fællestræk ved virksomhedernes krav og forventninger og validiteten er dermed forholdsvis høj.
- Input til CV udarbejdelse kan præsenteres på både www.jobnet.dk og via præsentationsmateriale til informationsmøder mv. Man kan for eksempel forestille sig en præsentation i retning af: "Ti gode råd til dit CV".
- Strategisk planlægning**
- Kompetenceprofilerne kan som nævnt også anvendes i forhold til strategisk planlægning af fx opkvalificeringstiltag hos arbejdsmarkedsrådene, de kommende Lokale Beskæftigelsesråd. Blandt andet viser nærværende kompetenceprofiler, at næsten samtlige virksomheder vil efterspørge medarbejdere, der kan læse og skrive dansk. Andre analyser viser, at det er op i mod hver fjerde voksne dansker, der mangler basale færdigheder i dansk og matematik.
- Dette vidner således om, at der generelt er et behov for opkvalificering af arbejdsstyrkens almene kompetencer i forhold til danskkundskaber og i nogen grad matematik, eksempelvis gennem øget anvendelse af Forberedende Voksen Undervisning (FVU). FVU'en kan med fordel anvendes overfor beskæftigede der er blevet opsagt, evt. som følge af virksomhedslukning eller -udflytning, grundet gældende refusionsregler.
- Kompetencetyperne**
- Det kan således konkluderes, at kompetenceprofilernes anvendelsesområder er forskellige for de forskellige kompetencetyper, dvs. personlige, almene eller faglige. Profilerne på de personlige kompetencer må vurderes at være særdeles relevant i direkte visitations- og formidlingsammenhæng, hvorimod de tekniske/faglige kompetenceprofiler må vurderes at være mest velegnet til tilrettelæggelse af konkret faglig efteruddannelse.

Anvendeligheden af profilerne vedrørende de almene kompetencer er ligeledes stor, fordi de samme kompetencer dækker forventningerne hos en lang række virksomheder om end kendskabet. En del af de almene kompetencer er dog også virksomhedsspecifikke, som fx "Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål". Kompetenceprofilerne har derfor klart sin berettigelse ved et afbalanceret detaljeringsniveau.

Sat på spidsen så kan det til gengæld hævdes, at der er begrænsninger ved anvendelsen af de faglige kompetencer som betyder, at udbyttet ikke i alle tilfælde står mål med indsatsen. I de tilfælde, hvor virksomheder står og skal bruge et større antal medarbejdere, kan det dog være givende i visitationsøjemed, at have nogle dækkende faglige kompetenceprofiler, der kan give den ledige en indsigt i jobbet, og derigennem søge at sikre et godt match mellem de krav der stilles til medarbejderen og den lediges jobønsker.

4 Logistikopgaver - kranbetjening

4.1 Betjening af kraner

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne kommunikere via e-mail.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til tilrettelæggelse, planlægning og vurdering af flytning og placering af byrder. • Kunne forstå arbejdsinstruktioner og sikkerhedsinstruktioner. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Viden om den principielle opbygning af forskellige krantyper samt gældende certifikatregler for arbejdet med kranerne. • Kendskab til mærkning og gældende regner for stropbelastninger, sikkerhedsfaktorer samt kassationsgrænser.
Personlige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider.

	<ul style="list-style-type: none">• Kunne kommunikere med kollegaer og ledelse.• Være kvalitetsbevidst.• Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver.• Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams.• Af egen drift kunne søge information internt i virksomheden.• Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none">• Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none">• Ordenssans.
--	---

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 14-19.

5 Betjening af industrirobotter

5.1 Drift af industrirobotter (robotoperatører)

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne foretage kvalitetsmæssige produktvurderinger af emner, som robotten arbejder med. • Drift, overvågning, reparation og vedligeholdelse af industrirobotter og deres periferiudstyr. • Have kendskab til Arbejdstilsynets krav til sikring, afskærmning og nødstopkontakter i forbindelse med drift af robotter. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne foretage korrekt indgreb i forbindelse med fejl og driftsstop og om nødvendigt gennemføre fejlfinding og fejlretning samt foretage justeringerne på periferiudstyr. • Have viden om forskellige materialer og teknologi i tilknytning til de emner, som robotten arbejder med.
Personlige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave.

	<ul style="list-style-type: none">• Kunne overholde arbejdstider.• Kunne kommunikere med kolleger og ledelse.• Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden.• Være kvalitetsbevidst.• Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none">• Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter.• Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams.
--	---

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 11-12.

6 Køle- og klimaanlæg (produktion og test)

6.1 Fremstilling af køle- og klimaanlæg

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne kommunikere via e-mail.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Viden om opbygning af et helt anlæg på basis af komponenter og et kabinet. • Kunne læse og fortolke tegninger, styklister, diagrammer og andre former for produktdokumentation. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til lodning af rør og indlodning af kompressorer, herunder såvel blødlodning som hårdlodning med sølv- og fosfor-loddematerialer.
Personlige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse.

	<ul style="list-style-type: none"> • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
--	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 8-10.

6.2 Fyldning og afprøvning af køle- og klimaanlæg

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kunne kommunikere via e-mail. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til fyldning og afprøvning af forskellige typer af køle- og klimaanlæg. • Kendskab til udførelse af kontrolmålinger, registrering af måleresultater, fejlfinding og fejlretning på komponentniveau samt tømning af køle- og klimaanlæg. • Viden om fyldning og tømning med kølemidler, herunder viden om betjening af fylde- og tømmestand, kølemidlernes køletekniske og miljømæssige egenskaber samt de risici, der er forbundet med arbejdet med forskellige typer af kølemidler. • Kendskab til betjening af måle- og testudstyr, herunder anvendelse af forskellige måleteknikker og testprincipper. • Selvstændigt kunne anvende testprogrammer i forbindelse med afprøvning. • Grundlæggende viden om køle- og klimaanlægs opbygning og virkemåde, herunder om de enkelte komponenters funktion i kølekredsen.

	<p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 2.

7 Produktivitets-, kvalitets- og miljøstyring mv.

7.1 Produktivitetsstyring i produktionsvirksomheder

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kunne kommunikere via e-mail. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne arbejde ud fra en række hensyn, herunder kvalitet, spild, leveringstider samt virksomhedens konkurrenceevne. • Kunne iværksætte øjeblikkelig fejlafhjælpning og forbedringer i produktionen. • Kunne anvende forskellige produktivitetsmodeller og/eller værktøjer med henblik på reduktion af omstillingstider. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Overblik over virksomhedens organisation, som rækker ud over den enkelte produktionsgruppe og den enkelte afdeling.
Personlige	Primære efterspurgte kompetencer

kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Kunne overholde arbejdstider. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Være kvalitetsbevidst. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
--------------------	---

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 12-16.

7.2 Kvalitets- og miljøstyring i produktionsvirksomheder

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne kommunikere via e-mail. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til og anvendelse af procedure i den enkelte virksomheds kvalitetsstyrings- og miljøstyringssystemer. Disse omfatter eksempelvis, hvordan man foretager inspektion af råvarer, hvordan man foretager inspektioner af forskellige processer, hvordan man registrerer måleresultater, hvordan man vedligeholder måleudstyr, hvordan man kontrollerer spild og energiforbrug, samt hvordan man anvender analyse- og problemløsningsmetoder. • Overblik over virksomhedens organisation, som rækker ud over den enkelte produktionsgruppe og den enkelte afdeling. • Kendskab til virksomhedens dokumenterede kvalitetsstyringssystemer.

	<p>ringssystem, eksempelvis en af DS/ISO 9000-seriens standarder.</p> <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. • Kunne overholde arbejdstider. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 6-8.

8 Fremstilling af elektriske/mekaniske apparater (hvidevarer mv.)

8.1 Manuel mekanisk montage

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. Andre kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • IT-kundskaber.
Faglige kompetencer	Primære/sekundære efterspurgte kompetencer¹⁾ <ul style="list-style-type: none"> • Kunne udføre den manuelle mekaniske montage på baggrund af viden om typiske mekaniske komponenter, f.eks. lejer og pakninger samt montageteknikker og sammenføjningsmetoder, der knytter sig til montage af mekaniske komponenter generelt. • Korrekt brug og vedligeholdelse af håndværktøjer, herunder el- og luftdrevne værktøjer. • Kunne anvende arbejdstegninger, styklister og anden teknisk dokumentation for mekaniske produkter og komponenter.
Personlige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave.

	<ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden.
--	---

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 15-16.

¹⁾ Grundet en fejl i spørgeskemaet er det ikke muligt, at skelne mellem primære- og sekundære faglige kompetencer i forhold til manuel mekanisk montage.

8.2 Manuel elektrisk montage

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse diagrammer, styklister og anden teknisk dokumentation for elektriske produkter og komponenter. • Kendskab til internationale standarder vedrørende montage af elektriske apparater, samt specifikationskrav til apparatbygning. • Kunne udføre lodning og andre montageteknikker i forbindelse med montage af typiske elektriske komponenter, som f.eks. transformatorer, spoler, modstande, kondensatorer. • Korrekt brug og vedligeholdelse af håndværktøjer og loddestationer samt andet udstyr til manuel elektrisk montage. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 2-3.

9 Overfladebehandling

9.1 Industriel overfladebehandling af komponenter

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne opstille, klargøre, rengøre og vedligeholde de forskellige former for udstyr til overflade behandling. • Viden om forholdsregler til sikring af arbejdsmiljø og det ydre miljø i forhold til myndighedskrav. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne gennemføre regelmæssig projektkontrol, herunder udføre målinger på kemiske bade og registrere måleresultaterne. • Kunne varetage alle faser i forbehandlingsprocessen.
Personlige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams.
--	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 13.

9.2 Overfladebehandling af stålkonstruktioner

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne påføre vådmaling på baggrund af behandlings-specifikation og datablade ved anvendelse af airless sprøjteudstyr eller pensler og malerruller. • Have viden om de anvendte malingtypers hærde- og tørreegenskaber. • Kendskab til opstilling, klargøring, rengøring og vedligeholdelse af sandblæsningsudstyr, højtryksspuler og sprøjtemalingsudstyr. • Viden om forholdsregler til sikring af arbejdsmiljøet og det ydre miljø i forhold til myndighedskrav. • Såfremt der arbejdes med epoxy og isocyanater havde gennemført den særlige uddannelse i henhold til myndighedskrav og -bekendtgørelser. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave.

	<ul style="list-style-type: none">• Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver.• Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams.• Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere.• Kunne overholde arbejdstider.• Kunne kommunikere med kolleger og ledelse.• Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden.• Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none">• Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver.
--	---

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 3-4.

10 Plastproduktion og plastsvejsning mv.

10.1 Processer ved fremstilling af produkter i termoplast

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. Andre kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne tale, skrive og forstå engelsk.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Bredt materialekendskab, herunder kendskab til de mest benyttede termoplastmaterialer, deres opbygning og egenskaber.
Personlige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter.
--	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 7-9.

10.2 Processer ved fremstilling af produkter i hærdeplast

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne arbejde med forskellige processer i forbindelse med produktioner i fiberforstærket hærdeplast. • Såfremt der arbejdes med epoxy og isocyanater have gennemført den særlige uddannelse i henhold til myndighedskrav og bekendtgørelser. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indgående kendskab til de mest benyttede hærdeplastmaterialer inden for epoxy-, polyester og polyurethanområdet.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper.

	<p>per/teams.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter.
--	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 3.

10.3 Drift og vedligeholdelse af produktionsudstyr – plastprocesser

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne kommunikere via e-mail.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne planlægge produktion i forhold til kundeordrer og driftsforskrifter. • Kunne klargøre råvarer og materialer ud fra specifikationer og driftsmanualer. • Kunne vurdere sikkerheds- og arbejdsmiljøforhold inden start af produktionen. • Kunne klargøre anlæg til produktionsopgaven, herunder opstille formværktøjer, indstille driftsparametre og produktionsanlæg og tilhørende følgeudstyr. • Kunne starte og indkøre produktionsanlæg og følgeudstyr under de rette ergonomiske forhold. • Kunne overvåge og optimere produktionsforløb, herunder afhjælpe driftsforstyrrelser. • Kunne medvirke ved udbedring af emnefejl. • Kunne udføre daglig og periodisk rengøring samt vedligehold af produktionsudstyr, herunder enkle fejlfindings-

	<p>og fejlretningsopgaver.</p> <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 1-2.

10.4 Svejseprocesser indenfor plastsvejsning

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

<p>Personlige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selvstændig løsning af kundespecifikke behov.
--------------------------------------	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 1-3.

11 Levnedsmiddel-, medicinal- og procesindustri

11.1 Processer ved fremstilling af non-food produkter

<p>Almene kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne tale engelsk og tysk. • Kunne matematik og evt. fysik.
<p>Faglige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ved drift af pakkeanlæg kunne udføre korrekt pakning og emballering af forskellige non-food produkter, herunder kontrol af mærkning af det færdige produkt ud fra kendskabet til de gældende mærkningsregler for produktet. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne udføre prøvetagning og enkle driftsanalyser med henblik på fejlfri gennemførelse af driftsprocesserne. • Indgående kendskab til de materialer, der benyttes i produktionen. <p>Andre kompetencer</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Elektronik uddannelse.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. Kunne overholde arbejdstider. Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 15-16.

11.2 Processer ved fremstilling af levned- og nydelsesmidler

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kunne læse og skrive dansk. Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Gennem prøvetagning og enkle driftsanalyser kunne medvirke til fejlfri gennemførelse af driftsprocesser. Kunne foretage nødvendige korrigerende handlinger i produktioner i forbindelse med overholdelse af HACCP-principperne. Kunne identificere risici, der udgør en levnedsmiddelfejl i produktionen samt foreslå og udføre forebyggende foranstaltninger. Medvirke til opretholdelse af det hygiejniske niveau ved at kunne vurdere og udføre rengørings- og hygiejnekontrol

	<p>på produktionsanlægget og justere de daglige rutiner på arbejdspladsen i forhold til hygiejniske kontrolmålinger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne anvende rengørings- og desinfektionsmidler sikkerhedsmæssigt, miljømæssigt og hygiejnisk korrekt ved rengøring af produktionsanlæg. • Kunne bortskaffe affald fra produktionen fx i forbindelse med rengøring af produktionsanlæg ud fra givne interne og eksterne miljøkrav. • I forbindelse med pakkeanlæg kunne medvirke ved sikring af korrekt pakning og emballering af levned- og nydel-sesmidler, herunder kontrol af mærkning af det færdige produkt ud fra kendskab til gældende mærkningsregler. • Kunne opfylde kravene til uddannelse i hygiejne i henhold til Fødevaredirektoratets gældende bekendtgørelse om ud-dannelse i fødevarerhygiejne. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indgående kendskab til de benyttede råvarer, herunder hjælpestoffers betydning for kvaliteten af det færdige pro- dukt.
<p>Personlige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksom- heden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 13-15.

11.3 Processer ved forarbejdning af fisk og fjerkræ

<p>Almene kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Truck certifikat. • Kunne matematik og evt. fysik.
<p>Faglige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indgående kendskab til benyttede råvarer samt hjælpepestofers betydning for kvaliteten af det færdige produkt. • Kunne udføre de nødvendige korrigerende handlinger i produktionen i forbindelse med overholdelse af HACCP-principperne. • Kunne identificere risici, der udgør en levnedsmiddelfejl i produktionen, og foreslå og udføre forebyggende foranstaltninger. • Bidrage til opretholdelse af et højt hygiejnisk niveau ved at kunne vurdere og udføre rengørings- og hygiejnekontrol på produktionsanlæg og justere de daglige rutiner på arbejdspladsen i forhold til hygiejniske kontrolmålinger. • I forbindelse med drift af pakkeanlæg kunne udføre korrekt pakning og emballering af både fersk og frossen fisk og fjerkræ, herunder kontrol af mærkning af det færdige produkt ud fra kendskab til gældende mærkningsregler for fødevarer. • Kunne opfylde kravene til uddannelse i hygiejne i henhold til Fødevarerdirektoratets gældende bekendtgørelser om uddannelse i fødevarerhygiejne. • Være i stand til at handle hensigtsmæssigt i forhold til egne arbejdsstillinger og medvirke ved udarbejdelse af en ergonomiplan over eget arbejdsområde. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viden om udskæringsnormer og kendskab til beregning af udbytteprocent i forhold til den anvendte udskærings-/fileteringsteknik. • Grundlæggende færdigheder i filetering og partering af

	<p>fisk og fjerkræ samt kendskab til fiske- og fjerkræarters anatomi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne anvende rengørings- og desinfektionsmidler sikkerhedsmæssigt, miljømæssigt og hygiejnisk korrekt ved rengøring af produktionsanlæg.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 13-17.

11.4 Processer ved fremstilling af medicinalvarer og -produkter

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kunne kommunikere via e-mail.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrage til opretholdelse af det hygiejniske niveau ved at kunne vurdere og udføre rengørings- og hygiejnekontrol for produktionsanlæg og justere de daglige rutiner på arbejdspladsen i henhold til hygiejniske kontrolmålinger.

	<p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til og anvendelse af viden inden for processer til fremstilling af medicinalvarer, medicinsk udstyr og hjælpemidler samt bioteknologiske produkter, eksempelvis enzymer. • I forbindelse med fremstilling af sterile produkter sikre overholdelse af GMP-reglerne. • Grundlæggende viden om kemiske, fysiske og biologiske processer, herunder enhedsoperationer som filtrering, oprensning, destillation, kondensering og omrøring i forbindelse med procesindustriell medicinalvarefremstilling. • Identificere og analysere kvalitetsproblemer i produktionen og udføre de nødvendige korrigerende handlinger. • Kende og følge alle gældende regler for steril produktion, herunder udvise korrekt sluseadfærd og kunne gennemføre omklædningsprocedurer korrekt samt at udføre rengørings- og desinfektionsprocesser. • I forbindelse med drift af pakkeanlæg kunne udføre korrekt pakning og emballering af medicinalvarer og -produkter, herunder vurdere, om pakkematerialer og hjælpematerialer som fx lim og etiketter overholder virksomhedens gældende normer for korrekt opbevaring og anvendelse.
<p>Personlige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 3.

11.5 Drift og vedligeholdelse af produktionsudstyr

Almene kom-	Primære efterspurgte kompetencer
-------------	----------------------------------

<p>petencer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generelt kendskab "Health & Safety".
<p>Faglige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne planlægge produktion ud fra kundeordrer og driftsforskrifter. • Klargøre råvarer og materialer ud fra specifikationer og driftsmanualer. • Videreeksperdering af produktion til lager eller forsendelse. • Vurdere sikkerheds-, miljø- og arbejdsmiljøforhold inden start af produktionen. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klargøre anlæg til produktionsopgaven, herunder opstilling af driftsparametre for produktionsanlæg og tilhørende følgeudstyr. • Start og indkøring af produktionsanlæg og følgeudstyr under de rette ergonomiske forhold. • Overvågning og optimering af produktionsforløb, herunder afhjælpning af eventuelle driftsforstyrrelser. • Registrering af produktionsforløb i driftsrapporter. • Kunne læse omfattende teknisk dokumentation, herunder diagrammer, funktionsbeskrivelser, styklister, datablade mv.
<p>Personlige kompetencer</p>	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Være kvalitetsbevidst.

	<p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Kunne overholde arbejdstider.
--	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 4-5.

Bemærk at dette er den eneste profil hvor det at kunne læse og skrive dansk ikke vurderes som primær almene kompetencer. Det er alene 50% af virksomhederne der vurderer denne kompetence som værende relevant i forhold til denne arbejdsfunktion.

11.6 Kvalitet og dokumentation – procesindustri

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kunne kommunikere via e-mail. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til virksomhedens kvalitetssystemer og kvalitetsmanualer. • Viden om HACCP-konceptet, især med hensyn til identifikation og overvågning af kritiske kontrolpunkter samt fastlæggelse af korrigerende handlinger, hvis kritiske grænser overskrides. • Specielt for fødevarer virksomheder kunne medvirke ved stikprøvekontrol af færdigvarer og proceskontrol efter HACCP-principperne. • Kunne gennemføre løbende registreringer for at kunne dokumentere, at kvalitetsstyringen foregår efter HACCP-principperne. • Medvirke ved sikring af, at fremstillingsprocesser i produktionen gennemføres efter de fastlagte forskrifter og løbende rapporteres og dokumenteres korrekt. • Kunne udarbejde driftsrapporter og procesdokumentation samt udføre proceskontrol, herunder foretage ændringer af procesparametre. • Kunne planlægge og udføre råvare- og færdigvarekontrol visuelt og med egnet måle- og kontroludstyr ud fra kend-

	<p>skab til kontrolmetoder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • På baggrund af skriftlig procedure kunne indsamle og bearbejde måleresultater i forbindelse med Statistisk Proces Control (SPC) og sammenfatte kvalitetsvurderinger i en mindre rapport. • For virksomheder, der fremstiller levnedsmidler, skal operatører opfylde krav til uddannelse og hygiejne i henhold til Fødevarerinspektoratets gældende bekendtgørelse om uddannelse i fødevarerhygiejne. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specielt i virksomheder, der fremstiller medicinalvarer og -produkter, have grundlæggende og fortsat træning som omfatter såvel teori som praktisk anvendelse af bestemmelserne om god fremstillingspraksis (GMP) for lægemidler. • For virksomheder, der fremstiller medicinalvare- og produkter, skal operatører have gennemgået uddannelse og træning i henhold til lægemiddelstyrelsens gældende bekendtgørelse om god fremstillingspraksis (GMP) for lægemidler.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 2-3.

12 Metalbearbejdning (spåntagende samt pladebearbejdning)

12.1 Spåntagende metalindustriell bearbejdning

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. Andre kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og forstå engelsk. • Kunne matematik.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og forstå tegninger, styklister, operationsbeskrivelser samt kontrolspecifikationer og anden relevant dokumentation for produktionens udførelse. • Kunne opspænde og indstille værktøjer samt opspænding af emner til bearbejdning. • Kunne gennemføre produktionsforberedelse, afhængig af det anvendte udstyr og de emner, der skal fremstilles. • Kunne varetage operationsplanlægning på baggrund af foreliggende emnetegninger. • Udføre løbende kvalitetskontrol af de fremstillede emner. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne rengøre og vedligeholde maskiner og udstyr, fx

	<p>slibning og renovering af high-speed skær og bor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ved anvendelse af CNC-maskiner kunne opbygge og indtaste et CNC-program og afprøve udstyret. Hvis ikke korrekt indstillet, skal operatør kunne korrigere enkle programfejl og rette korrektørværdier efter opmåling af emnet. • Kunne vælge eller beregne skæredata samt køle- og smøremidler til opgaven blandt andet også i lyset af miljømæssige overvejelser. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse tegninger. • Kunne lave konstruktioner og tilbud. • Kendskab til LEAN (system optimering).
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 41-47.

12.2 Pladebearbejdning

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p>
---------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og forstå engelsk. • Kunne læse og forstå tysk.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne gennemføre introduktionsforberedelse, afhængig af det anvendte udstyr og de emner, der skal fremstilles. • Kunne læse og forstå tegninger, styklister, operationsbeskrivelser samt kontrolspecifikationer og anden relevant dokumentation for produktionens udførelse. • Kunne opspænde og indstille værktøjer samt opspænding af emner til bearbejdning. • Kunne foretage opmærkning og beregning af materialeforbrug ved forskellige former for pladebearbejdning. • Kunne overvåge produktion ved udførelse af en løbende kvalitetskontrol af de fremstillede emner. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne rengøre og vedligeholde udstyr og maskiner, fx slibning og renovering af stempler og matricer til stanse-maskiner. • Ved anvendelse af CNC-maskiner kunne opbygge og indtaste et CNC-program og afprøve udstyret, samt hvis maskinen ikke arbejder korrekt, kunne korrigere enkle programfejl, eksempelvis rette korrektørværdier efter opmåling af emnet. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og forstå tegninger. • Kunne lave konstruktioner og tilbud. • Kunne pladeudfoldning.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksom-

	<p>heden.</p> <ul style="list-style-type: none">• Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none">• Ingen.
--	--

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 74-84.

13 Elektronikindustri

13.1 Montage af elektronikkomponenter

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til elektronikkomponenter og deres kodning. • Lodning og samling af mikroelektroniske komponenter, fx sensorer og transducere samt håndtering af forskelligt materiale i forbindelse med montage og mikroelektronik, i henhold til arbejdsbeskrivelser, diagrammer, styklister og placeringstegninger, samt i overensstemmelse med givne standarder. • Korrekt anvendelse og vedligeholdelse af loddeudstyr, herunder udloddeudstyr, håndværktøjer og hjælpeværktøjer. • Dataopsamling og løbende kontrol og vedligeholdelse af udstyret i henhold til kravspecifikationer. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klargøring af montageopgave i forbindelse med automatisk lodning samt overvåge og sikre, at produktionsprocessen forløber korrekt. • Kendskab til hele montage- og loddeprocessen igennem det automatiske montage- og loddeproduktionsanlæg med henblik på at kunne omstille anlægget til montage af nye produkter.

	<ul style="list-style-type: none"> I de tilfælde, hvor medarbejdere arbejder med epoxy og isocyanater, have gennemført den særlige uddannelse i henhold til myndighedskrav/bekendtgørelser. Udførelse af mindre reparationer på feedere og andet perifert udstyr.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. Kunne overholde arbejdstider. Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 12-13.

13.2 El-mekanisk montage

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kunne læse og skrive dansk. Kunne kommunikere via e-mail. Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingen.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kendskab til el-mekanisk montage af elektriske og mekaniske komponenter i forbindelse med opbygning af elektroniske apparater og udstyr i henhold til internationale standarder og specifikationskrav til apparatbygning. Kunne læse og forstå diagrammer, styklister, mekaniske

	<p>tegninger og anden tekniske dokumentation for opbygning af elektroniske apparater og udstyr.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne udføre lodning, wire wrapping og andre montage- og sammenføjnningstekniker i forbindelse med montage af typiske elektriske og elektroniske komponenter, fx transformatorer, stik, kontakter, displays, transducere og kabelforbindelser. • Korrekt brug og vedligeholdelse af håndværktøjer og lodstationer samt andet værktøj og udstyr til el-mekanisk montage. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 11-12.

13.3 Kvalitetskontrol af print og elektroniske kredsløb

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
---------------------------	--

Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kvalitetskontrol af print, printkort med leade og SMD-komponenter, tykfilmskredsløb, kabel/ledningsføring og stikforbindelser. • Udførelse af visuel kontrol og funktionstest under anvendelse af mikroskop, elektroniske måleinstrumenter og testopstillinger. • Kunne anvende forskellige udførelsesstandarder, komponentkoder og større mængde dokumentation over de produkter, der kontrolleres. (I form af diagrammer, styklister, placeringstegninger og instruktioner i forbindelse procedure for fejlfinding og anvendelse af testopstillinger). • Selvstændigt kunne gennemføre enkle fejlfindingsforløb og udføre fejlretning. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne anvende forskellige udførelsesstandarder, komponentkoder og større mængde dokumentation over de produkter, der kontrolleres. (I form af diagrammer, styklister, placeringstegninger og instruktioner i forbindelse procedure for fejlfinding og anvendelse af testopstillinger). • Grundlæggende viden om svagstrømsteknik med vægt på komponentkendskab om kredsløbsforståelse. • Anvendelse af grundlæggende viden om sikkerhed under arbejdet med stærkstrømsapparater, som led i selvstændigt arbejde med kontrolmålinger og isolationstest af kredsløb, der er omfattet af stærkstrømsreglementet.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 3.

14 Træ- og møbelindustri

14.1 Produktion af døre og vinduer

Almene kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.
Faglige kompetencer	Primære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Kunne selvstændigt og i samarbejde med andre vurdere, planlægge og gennemføre almindeligt forekommende arbejdsopgaver inden for erhvervet. • Have forståelse af arbejdsmiljø og miljøbeskyttelse samt kendskab til reglerne herom. • Kunne selvstændigt udføre maskinelle træindustrielle og teknisk faglige arbejdsfunktioner. • Kunne opstille, betjene og vedligeholde standardmaskiner og specialmaskiner til dør- og vinduesproduktion under hensyn til god værkstedspraksis. • Kunne anvende skærende værktøjer efter gældende maskin- og værktøjsstandarder i Dansk Standard. • Kunne tilrettelægge og udføre industriel bearbejdning i en vindues- og dørproduktion. Sekundære efterspurgte kompetencer <ul style="list-style-type: none"> • Have kendskab til industriel træbeskyttelse, overfladebehandling, limning og laminering. Andre kompetencer

	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne bidrage til en effektiv produktion gennem planlægning af eget arbejde.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 20-21.

14.2 Produktion af plademøbler

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder. • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne matematik. • Have IT-kendskab.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne selvstændigt og i samarbejde med andre vurdere, planlægge og gennemføre almindeligt forekommende arbejdsopgaver inden for erhvervet.

	<ul style="list-style-type: none"> • Have forståelse af arbejdsmiljø og miljøbeskyttelse samt kendskab til reglerne herom. • Kunne anvende skærende værktøjer efter gældende maskin- og værktøjsstandarder i Dansk Standard. • Kunne tilrettelægge og udføre industrielle samlinger inden for korpus- og plademøbelproduktion. • Kunne selvstændigt udføre maskinelle træindustrielle og teknisk faglige arbejdsfunktioner. • Kunne opstille, betjene og vedligeholde standardmaskiner og specialmaskiner til pladeproduktion under hensyn til god værkstedspraksis. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Have kendskab til industriel overfladebehandling, limning og laminering.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Indstillet på at arbejde på skæve tidspunkter. • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 16-20.

14.3 Produktion af massivtræsmøbler

Almene kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne læse og skrive dansk. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til kulturen og kravene i industrivirksomheder.
---------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til og forståelse for virksomhedens overordnede værdier og mål.
Faglige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne selvstændigt udføre maskinelle træindustrielle og teknisk faglige arbejdsfunktioner. • Kunne opstille, betjene og vedligeholde standardmaskiner og specialmaskiner til massivtræsproduktion under hensyn til god værkstedspraksis. • Kunne anvende skærende værktøjer efter gældende maskin- og værktøjsstandarder i Dansk Standard. • Kunne selvstændigt og i samarbejde med andre at kunne vurdere, planlægge og gennemføre almindeligt forekommende arbejdsopgaver inden for erhvervet. • Have forståelse af arbejdsmiljø og miljøbeskyttelse samt kendskab til reglerne herom. • Kunne tilrettelægge og udføre industriel bearbejdning i en massivtræsproduktion. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Have kendskab til industriel overfladebehandling, limning og laminering. <p>Andre kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uddannelse som (maskin-)snedker.
Personlige kompetencer	<p>Primære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstillet på at påtage sig nye arbejdsopgaver. • Kunne samarbejde med andre grupper af medarbejdere. • Kunne overholde arbejdstider. • Kunne kommunikere med kolleger og ledelse. • Indstillet på at arbejde mere, når der er meget at lave. • Kunne arbejde i (selvstyrende) produktionsgrupper/teams. • Af egen drift kunne søge informationer internt i virksomheden. • Være kvalitetsbevidst. <p>Sekundære efterspurgte kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne varetage skiftende arbejdsopgaver.

Antal besvarelser der ligger til grund for profilen: 13-16.

Spørgeramme, anvendt til opfølgende telefoninterviews med de 60 virksomheder

Tema		Noter
1	Hvilken branche tilhører virksomheden?	Nærings- og nydelsesmiddelindustri Tekstil-, beklædnings- og læderindustri Træ-, papir- og grafisk industri Mineralolie-, kemisk- og plastindustri Sten-, ler-, og glasindustri (cement, tegl osv.) Jern- og metalindustri Møbelindustri Andet _____
2	Hvilke ændringer i produktionen har virksomheden foretaget inden for de seneste 5 år som følge af globaliseringen?	Ingen Flytte produktion til underleverandører i Danmark Flyttet produktion til underleverandører i udlandet Flyttet produktion til egne virksomheder/søstervirksomheder i Danmark Flyttet produktion til egne virksomheder/søstervirksomheder i udlandet I stigende omfang indført ny teknologi Ved at indføre systematisk trimning/rationalisering af produktionsprocesser Andet? _____
3	Hvilke ændringer har globalisering (udflytning, ny teknologi mv.) medført for medarbejdersammensætningen?	Flere ufaglærte Færre ufaglærte Flere faglærte Færre faglærte Flere funktionærer Færre funktionærer Ingen ændringer
4	Hvad er dine forventninger til rekrutteringsbehovet i virksomheden i de kommende 5 år?	Forventer rekruttering af 10 eller flere nye medarbejdere Forventer rekruttering af 5-9 nye medarbejdere Forventer rekruttering af 1-4 nye medarbejdere Forventer uændret antal medarbejdere Forventer at skulle afskedige 1-4 medarbejdere Forventer at skulle afskedige 5-9 medarbejdere Forventer at skulle afskedige 10 eller flere medarbejdere Ved ikke

Tema		Noter
5	Hvordan forventes virksomhedens andel af medarbejdere, der er ufaglærte og korttidsuddannede, at udvikle sig inden for de kommende 5 år?	Kraftigt stigende Noget stigende Uændret Noget faldende Kraftigt faldende Ved ikke
	Hvad er de mulige årsager hertil? (Flere svarmuligheder)	Ændrede produktionsmetoder Nye produkter Udflytning af produktion (outsourcing mv.) Ændringer i organiseringen af arbejdet Andet: _____ Ved ikke
6	Arbejder virksomheden med strategisk kompetenceudvikling, herunder for ufaglærte og korttidsuddannede medarbejdere?	Ja, fuldt ud Ja, delvist Nej, men overvejer det Nej, slet ikke
7	Overvejer virksomheden at udarbejde egentlige kompetenceprofiler for ufaglærte og korttidsuddannede medarbejdere?	Har allerede Ja, snart Ja, på længere sigt Nej Ved ikke
8	Hvilke af de fremtidige kompetencekrav(almene, faglige eller personlige), opleves at have stigende betydning for virksomheden?	Almene kompetencer (dansk regning, IT) Tekniske/faglige kompetencer Personlige/social kompetencer (selvstændighed, kvalitetsbevidsthed, samarbejde mv.) Ved ikke
9	Vil ufaglærte og korttidsuddannede være i stand til at kunne opfylde virksomhedens fremtidige kompetencekrav?	Ja, fuldt ud Ja, delvist Nej, stort set ikke Nej, slet ikke Ved ikke
10	Hvad vil det sige at være kvalitetsbevidst i produktionen på din virksomhed?	Beskriv
11	Nævn 3 konkrete arbejdsfunktioner i virksomheden, som du forventer vil være i tilbagegang de kommende år. (eks. transport/lager, manuel produkti-	1 2 3

Tema		Noter
	on, kontorarbejde)	
12	Nævn 3 konkrete arbejdsfunktioner i virksomheden, som du forventer vil være i vækst de kommende år. (eks. produktudvikling, salg, kontorarbejde)	1 2 3
13	Hvordan betragter du generelt den stigende konkurrence som globalisering medfører for din virksomhed	Mulighed (hvordan) Trussel (hvordan)