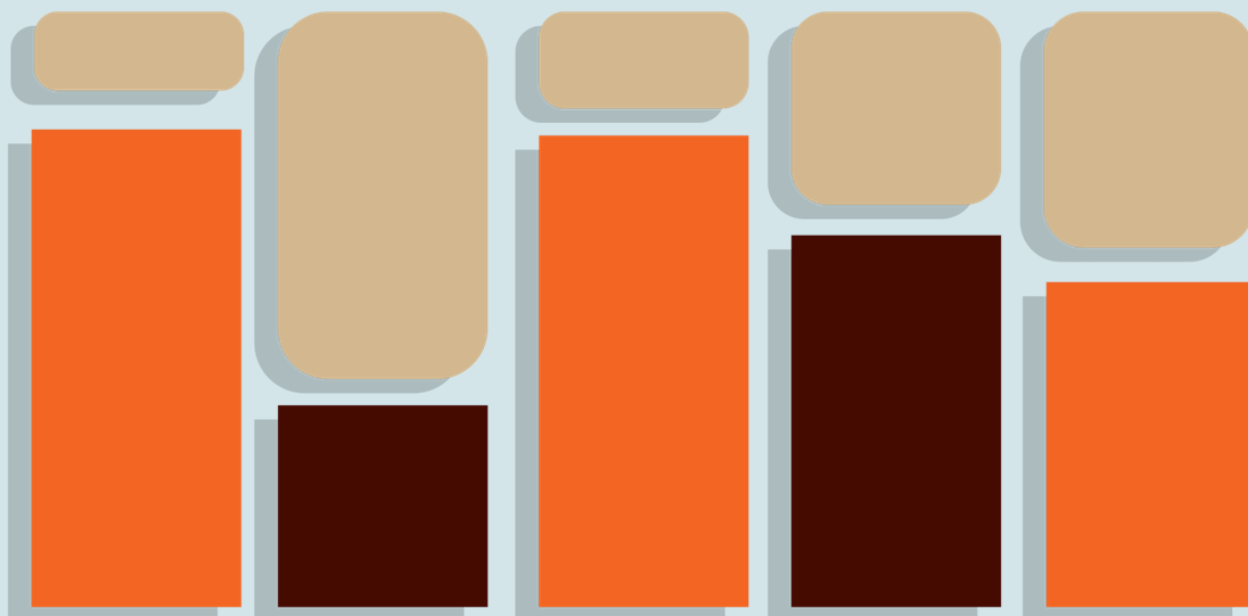


LEDERE VIL UDVIKLE DERES MEDARBEJDERE

Men virksomhederne mangler ofte strategi og budget



Udarbejdet af
Laura Skousgaard Jørgensen, konsulent
Signe Falkencrone, seniorøkonom
Marie Rotvig Erichsen, projektassistent
Ditte Asping, projektassistent

Denne rapport er en del af projektet "Livslangt lærende STEM-uddannede" og gennemføres af Tænk tanken DEA. Projektet er støttet af Novo Nordisk Fonden (bevillingsnummer: NNF23SA0087833)

December 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusioner	8
Implikationer	10
Behov for kompetenceudvikling	12
Læsevejledning	12
Lederne mener, der er et stort behov for at kompetenceudvikle medarbejderne	14
De store behov kan imødekommes gennem mange forskellige aktiviteter	19
Udbytte af kompetenceudvikling	24
Stort forventet udbytte af de formelle efter- og videreuddannelses tilbud	24
Rammer for kompetenceudvikling	29
Der er en række barrierer for optimal kompetenceudvikling	29
Virksomhedernes egne muligheder	39
Mange virksomheder har gode muligheder for kompetenceudvikling internt	39
Data og metode	45
Branchedefinitioner	45
Spørgeskemaundersøgelse	45
Litteraturliste	48
Bilag	50

01

Baggrund

Baggrund

Kompetencer inden for *science*, *technology*, *engineering* og *mathematics* – også kendt som STEM – er fundamentale for både innovation, vækst og grøn omstilling i fremtidens samfund. Flere analyser understreger, at STEM-kompetencer spiller en afgørende rolle for Danmarks konkurrenceevne og for vores muligheder for at løse nogle af de største samfundsudfordringer: fra energi og klima til sundhed og sikkerhed (ATV 2020; 2021; DEA 2023; IRIS Group & HBS Economics for Danske Gymnasier & IDA 2021).

DEA har tidligere undersøgt, hvordan STEM-medarbejdere selv oplever og anvender kompetenceudvikling (DEA 2025) i tre STEM-intensive brancher, nemlig IT-, life science- og energibrancherne. For efterspørgslen efter netop STEM-kompetencer udvikler sig i takt med nye teknologier, og dermed bliver virksomhedernes evne til at opkvalificere og omstille deres medarbejdere en vigtig nøgle til at fastholde deres konkurrencekraft.

Men kompetenceudvikling er ikke udelukkende et individuelt anliggende, men også et virksomhedsanliggende og et samfundsanliggende. Det handler om, hvordan vi organiserer livslang læring, så det matcher både virksomhedernes behov, uddannelsesinstitutionernes udbud og medarbejdernes ønsker.

Denne analyses formål at undersøge, hvordan lederne ser på STEM-medarbejderes behov for kompetenceudvikling, herunder hvordan behovene kan imødekommes, når det kommer til formater for aktiviteterne, foretrukne udbydere samt virksomhedernes egne muligheder for at stå for udviklingen af deres medarbejdere.

Projektet er støttet af Novo Nordisk Fonden.

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Ni ud af ti af de adspurgte ledere fra IT-, life science- og energibrancherne forventer at skulle kompetenceudvikle deres nuværende STEM-medarbejdere. Derudover forudser lige over halvdelen, at der fremover vil komme et endnu større behov for kompetenceudvikling end det, de oplever i dag. Som hovedårsag angiver de, at kompetenceudvikling er nødvendig, for at deres virksomheder kan udvikle sig og vækste.
- Seks ud af ti ledere arbejder i virksomheder, der ikke har en strategi eller politik for kompetenceudvikling. Mere end halvdelen angiver, at deres virksomheds uddannelsesbudget enten er for småt eller slet ikke eksisterer.
- Ikke-formelle kursusforløb fra private kursusudbydere er *den* kompetenceudviklingsaktivitet, som flest ledere angiver som relevant for deres medarbejdere - det gælder for 69 pct. af lederne. Til sammenligning mener 57 pct. af lederne, at offentligt udbudte enkeltstående kurser er relevante for deres medarbejdere, og 10 pct., at hele offentlige efteruddannelser er relevante.
- To tredjedele af lederne mener ikke, at det er vigtigt, om medarbejderes kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en formel uddannelsesinstitution. Interviewede ledere peger på, at dokumentation af kompetencer kan være nødvendig af lovmæssige eller salgsmæssige årsager, men at de derudover ofte har større fokus på konkret joberfaring med en opgavetype end på kursusresultater.
- Næsten tre ud af fire ledere mener, at private kursus- og uddannelsesudbydere er blandt deres foretrukne facilitatorer af kompetenceudvikling, mens lidt over halvdelen også mener, at deres virksomheder har interne tilbud, som er blandt ledernes bedste facilitatormuligheder til at forestå kompetenceudvikling af deres medarbejdere. 42 pct. af lederne anser også de offentlige uddannelsesinstitutioner som fx universiteterne for relevante facilitatororganisationer.
- Hver tredje leder vurderer, at sidemandsoplæring er blandt de aktiviteter, der giver det største udbytte. Det er dermed det format, som flest ledere angiver som udbytterigt. Derefter kommer enkeltstående kurser i det formelle uddannelsessystem, som 30 pct. af lederne mener, er et af de mest udbytterige formater. Ledernes oplevelse af, at de formelle formater er meget udbytterige, står lidt i kontrast til den relativt lave andel af ledere, der vurderer, at de formater er relevante for dem.
- Lederne angiver en stor betalingsvillighed til at dække udgifter til medarbejdernes aktiviteter, og mindst ni ud af ti ledere mener, at deres medarbejdere gerne må bruge tid på en lang række kompetenceudviklingsaktiviteter. Alligevel angiver lederne tid og økonomi som de største barrierer for deres medarbejderes kompetenceudvikling. Interviewede ledere beskrev, at betalingsvilligheden ikke nødvendigvis betyder, at de påtænker at anvende alle formater hele tiden og på én gang, men derimod er en villighed til at benytte mange slags formater afhængigt af det konkrete behov i en given situation.

03

Implikationen

Implikationer

Inden for energi-, life science og IT-brancherne er der en enighed om, at kompetenceudvikling er helt centralt for at understøtte virksomhedernes vækstmuligheder. Det billede bekræftes også i DEAs tidligere undersøgelse af, hvordan STEM-kandidatuddannede selv beskriver deres behov for og brug af kompetenceudviklingsaktiviteter (DEA 2025).

Samtidig finder vi også i denne analyse, at næsten alle ledere anser kompetenceudvikling som afgørende for deres virksomheds muligheder for udvikling og vækst, men at de organisatoriske rammer halter efter. Hver femte leder arbejder i en virksomhed uden et særskilt uddannelsesbudget, og næsten halvdelen vurderer, at de midler, der er afsat, ikke rækker. Det peger på et potentiale for, at virksomheder i højere grad kan arbejde strategisk med kompetenceudvikling, så indsatsen både styrker medarbejdernes faglighed og bidrager til virksomhedens samlede udvikling.

Et andet centralt fund i analysen er, at hver femte leder ikke kender til de formelle offentlige udbud af efter- og videreuddannelse. Det er ikke nødvendigvis et problem i sig selv, da mange er tilfredse med private eller interne løsninger. Men blandt de ledere, der faktisk har erfaring med de offentlige udbud, vurderer størstedelen, at udbyttet er stort. Det indikerer, at der kan være et uudnyttet potentiale, både for virksomheder, der kunne få mere ud af de eksisterende muligheder, og for de offentlige udbydere, der kunne drage fordel af at øge synligheden af deres tilbud overfor virksomhederne. En vej kunne være at tænke de mere formelle formater tættere ind i virksomhedernes arbejde med kompetenceudvikling for på den måde at give ledere og medarbejdere et bedre kendskab til de offentlige muligheder.

Dette potentiale er særligt aktuelt i lyset af universitetsreformen fra 2023, hvor dimittenderne fra de nye, kortere kandidatuddannelser får særlig mulighed for at tage fag, moduler og særligt udviklede kandidatforløb på universitetet senere i deres arbejdsliv (UFM 2023). Reformen åbner i princippet for et mere fleksibelt samspil mellem virksomhedernes kompetencebehov og de offentlige uddannelsesinstitutioners tilbud. Det kræver dog, at information om disse muligheder når ud til både ledere og medarbejdere, og at udbuddene opleves som relevante og anvendelige i praksis.

Rapporten viser desuden, at mange virksomheder allerede råder over interne strukturer og initiativer, der understøtter medarbejdernes kompetenceudvikling. Det gælder blandt andet sidemandsoplæring, interne kurser og definerede karrierespor, som i sig selv spiller en væsentlig rolle i virksomhedens samlede læringskultur. Netop derfor er det vigtigt, at både offentlige og private udbydere formår at skabe forbindelser til, og også bygger videre på, de eksisterende praksisser. På den måde kan både offentlige og private eksterne udbud spille en aktiv rolle i at understøtte en helhedsorienteret kompetenceudvikling, hvor medarbejdernes faglige udvikling og virksomhedernes strategiske mål går hånd i hånd.

04

Behov for kompetenceudvikling

Behov for kompetenceudvikling

Læsevejledning

Analysen rapporterer svarene fra en spørgeskemaundersøgelse udsendt via Danmarks Statistik til ledere for kandidatuddannede og diplomingeniører inden for de fire STEM-discipliner (science, technology, engineering og mathematics), og som ifølge registrene arbejder inden for energi-, IT- eller life science-branchen. Alle inkluderede ledere har angivet at have personaleansvar for minimum én STEM-uddannet medarbejder. I forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen er der foretaget 16 opfølgende interviews med ledere, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

Vi har fokus på ledernes overordnede vurdering af medarbejdernes behov for kompetenceudvikling samt de strategier, lederne har for at sikre de rette kompetencer i deres virksomhed.

Hovedresultaterne præsenteres i rapportens figurer, mens visse brancheopdelte opgørelser findes i bilag, hvis de ikke er vist i figurene. Enkelte steder er datagrundlaget ikke stort nok til at lave brancheopdelte tal.

Analysen behandler overordnet set tre forskellige typer af kompetenceudvikling af medarbejdere. De er nærmere beskrevet i boks 1. Afgrænsningen af de tre typer følger den, der bliver anvendt i "Handbook of the Economics of Education, 2023". Dog med den undtagelse, at vi ikke ser på aspekter af *learning by doing*, hvormed der menes det aspekt, der omfatter at blive bedre til sit arbejde gennem repetition i opgaveløsningen.

Formelle videre- og efteruddannelsesaktiviteter/aktiviteter i det formelle system

Med formel videre- og efteruddannelse menes kurser, der giver ECTS-point. Den type kurser bliver ud-budt på offentlige uddannelsesinstitutioner som fx professionshøjskoler og universiteter. En ph.d. er ikke en efteruddannelsesaktivitet.

De konkrete formater, som refereres til som formelle, er:

Hel akademi-, diplom- eller master-efteruddannelse

Enkeltstående kursus (fx et masterkursus, microcredential eller enkeltfag).

Ikke-formelle videre- og efteruddannelsesaktiviteter/aktiviteter i det ikke-formelle system

Med ikke-formel videre- og efteruddannelse menes aktiviteter, der *ikke* giver ECTS-point. Aktiviteterne skal have forbindelse til medarbejdernes arbejdsliv.

De konkrete formater, som refereres til som ikke-formelle, er:

Certificeringsgivende kursus

Forelæsning, oplæg, workshop eller endagskursus

Kursusforløb eller workshop af mere end én dags varighed

Sidemandsoplæring (finder sted, hvis en kollega systematisk underviser dig i et afgrænset arbejdsområde)

Privatundervisning fra ekstern lærer/instruktør/mentor

Netværksarrangement

Andet (andre aktiviteter, der lever op til definitionen for ikke-formel kompetenceudvikling).

Uformel læring

Med uformel læring menes aktiviteter, som medarbejderne laver spontant for at forbedre deres viden, opgaveløsning eller færdigheder med forbindelse til deres arbejdsliv.

De konkrete formater, som refereres til som uformelle, er:

Læring, der sker ved at lære fra en kollega, en bekendt eller et familiemedlem

Læring, der sker ved selv at opsøge viden (fx læse relevant litteratur, søge viden på internettet eller lytte til podcast).

Begreber er tilpasset efter "Handbook of the Economics of Education", 2023.

Lederne mener, der er et stort behov for at kompetenceudvikle medarbejderne

90 pct. af de adspurgte ledere for STEM-uddannede forventer at imødekomme de kommende års kompetencebehov ved at udvikle kompetencerne hos deres nuværende medarbejdere, jf. figur 1. To tredjedele (67 pct.) af lederne vil rekruttere nyt personale med de efterspurgte kompetencer. Næsten halvdelen (42 pct.) af dem vil imødekomme behovet ved at omorganisere internt i virksomheden, mens 30 pct. forventer at gøre brug af konsulenttydelser.

Strategien for at imødekomme de kommende års kompetencebehov varierer noget mellem brancherne, jf. bilaget. 72 pct. af lederne i IT-branchen forventer at rekruttere nyt personale, mens det gælder 61 og 66 pct. af lederne i hhv. energi- og life science-branchen. Omvendt er tilkøb af konsulenttydelser mindre aktuelt blandt lederne i IT-branchen. 23 pct. af lederne i IT-branchen forventer at tilkøbe konsulenttydelser, mens det gælder 29 og 30 pct. af lederne i hhv. energi- og life science-branchen. Brugen af kompetenceudvikling og omorganiseringer internt varierer ikke mellem brancherne.

I opfølgende interviews med nogle af lederne på tværs af de tre brancher har vi spurgt dem om forholdet mellem opkvalificering, fastholdelse og rekruttering. Sidstnævnte kan ifølge de interviewede ledere antage forskellige former. Fx har nogle brugt konsulenter til at opkvalificere hele teamet på én gang inden for bestemte teknologier eller værktøjer. Dette beskrives af en leder således:

Så har vi on-the-job training, hvor vi har en (ekstern) konsulent, som hjælper os, fordi vi ikke har den erfaring selv, men ham vil vi jo så bygge op og så med tiden fase ham (den eksterne) ud, fordi vi så får kompetencen internt.

Adspurgte om rekruttering af nye, faste medarbejdere, er der en række forskellige strategier. Nogle ledere foretrækker at ansætte nyuddannede, så man som leder ikke skal forholde sig til "dårlige vaner" fra tidligere ansættelser. Andre ledere er på så specialiserede arbejdspladser, at alle medarbejdere er nødt til at have et vist niveau af erfaring for at kunne operere. Nogle beretter om vækst i virksomheden som årsag til, at de med sikkerhed er nødt til at rekruttere nye medarbejdere i de kommende år.

Angående STEM-uddannede specifikt beskrev nogle ledere dem som kandidater, der motiveres af udvikling og derfor forventer løbende opkvalificering. Flere ledere fremhæver, at løfter om kompetenceudvikling er afgørende for at kunne tiltrække disse profiler, da de ofte ikke ønsker at stå stille fagligt. Samtidig understreger lederne, at de især vægter lærevillighed og evnen til at løse problemer frem for udelukkende at fokusere på, om en ansøger allerede besidder alle de nødvendige kompetencer til en given rolle.

Figur 1 // Hvordan lederne forventer at imødekomme de kommende års kompetencebehov blandt deres STEM-medarbejdere



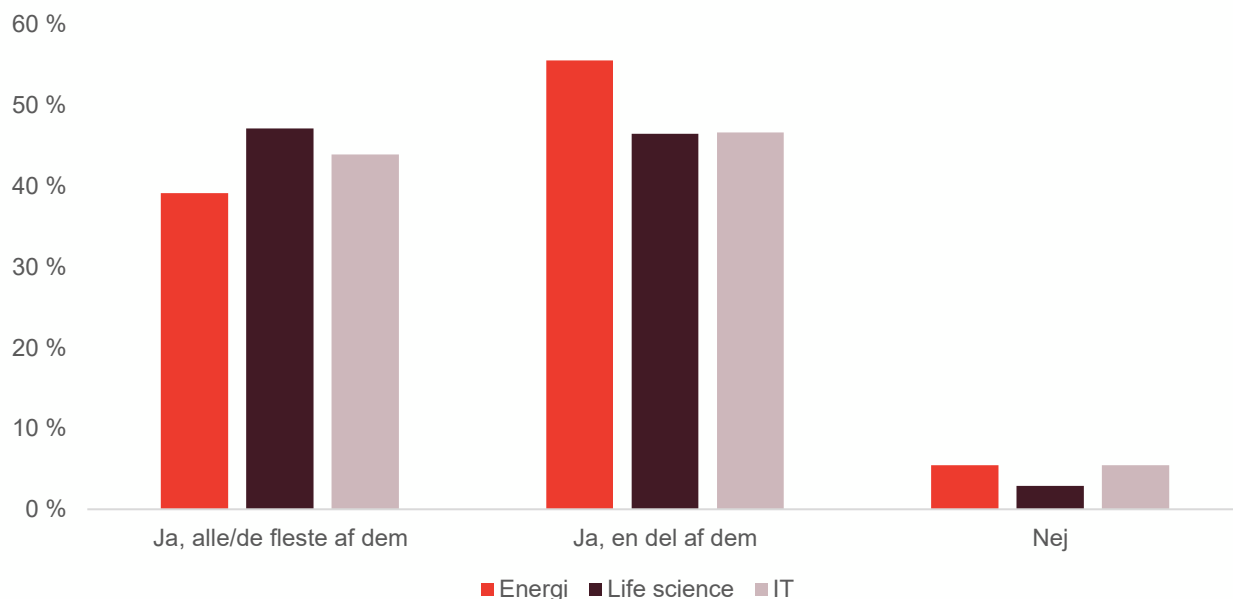
Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvordan forventer du at imødekomme de kommende års kompetencebehov blandt dine STEM-medarbejdere? Antal af respondenter er 460.

Langt størstedelen af lederne mener, at alle eller en del af deres STEM-medarbejdere har behov for kompetenceudvikling, jf. figur 2. Ledere i life science- og IT-brancherne vurderer i lidt højere grad, at alle eller de fleste af deres STEM-medarbejdere har brug for kompetenceudvikling (hhv. 47 og 44 pct.), sammenlignet med lederne i energibranchen (39 pct.).

På tværs af de tre brancher angiver knap 5 pct. af lederne, at deres STEM-medarbejdere ikke har brug for kompetenceudvikling i de kommende år. Samtlige af disse ledere angiver dog efterfølgende, at de forventer, at deres medarbejdere alligevel vil deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter.

Figur 2 // Ledernes vurdering af, hvorvidt medarbejderne har behov for kompetenceudvikling



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

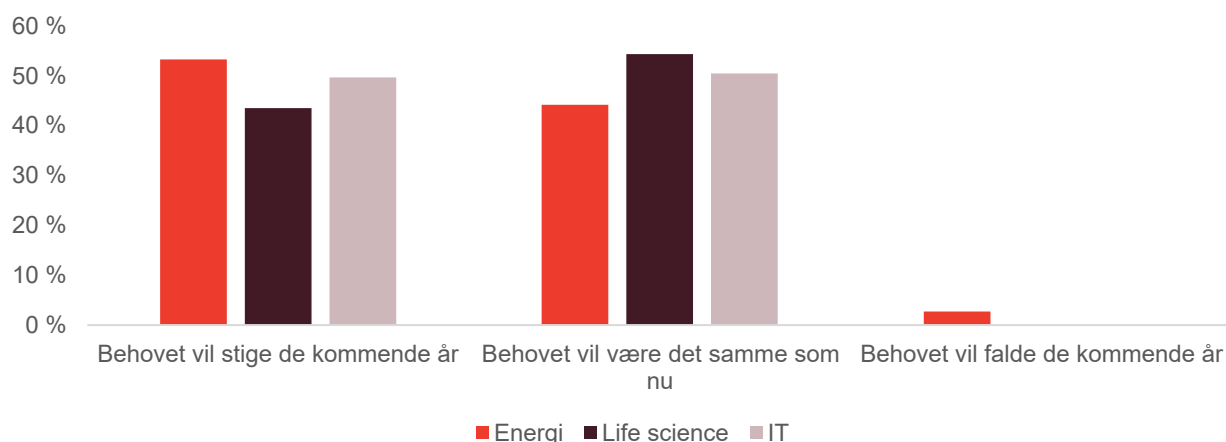
Anm.: Spørgsmålet er: Har dine STEM-medarbejdere brug for kompetenceudvikling i de kommende år? Antal af respondenter er 110 i energibranchen, 138 i life science-branchen og 146 i IT-branchen.

Som det ses i figur 3, forventer 53 pct. af lederne i energibranchen, at behovet for STEM-medarbejdernes kompetenceudvikling vil stige i de kommende år. I IT-branchen gælder det 50 pct., mens andelen er lavere i life science-branchen, hvor 43 pct. vurderer, at behovet vil stige. Omvendt gælder det, at der er flere ledere i life science- og IT-brancherne, som vurderer, at behovet vil være det samme som nu.

I interviews med ledere fra de tre brancher blev dette emne yderligere nuanceret. Flere ledere pegede på, at kompetenceudvikling ikke er et særskilt og separat behov, men en indlejret del af arbejdet i brancher, hvor teknologi og viden konstant udvikler sig. Medarbejderne må nødvendigvis tilegne sig nye kompetencer for at løse de opgaver, virksomheden konkret står overfor. Det er en forudsætning, at medarbejderne må dygtiggøre sig og udvide deres viden og færdigheder.

De afholdte interviews indikerer således, at nogle ledere opfatter kompetenceudvikling som allerede højt prioriteret i virksomhederne. Denne nuance er værd at have for øje, når en stor del af lederne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer, at behovet for kompetenceudvikling fremover vil forblive på samme niveau som i dag.

Figur 3 // Ledernes vurdering af, hvordan behovet for kompetenceudvikling vil udvikle sig i de kommende år



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvordan forventer du, at behovet for STEM-medarbejdernes kompetenceudvikling vil udvikle sig i de kommende år? Antal af respondenter er 111 i energibranchen, 135 i life science-branchen og 143 i IT-branchen.

Den mest udbredte årsag til, at lederne vurderer, at medarbejderne har brug for kompetenceudvikling, er at de vil opnå nye færdigheder, som virksomheden har brug for, jf. figur 4. Dette bliver angivet af 93 pct. af lederne.

Vi ser også, at medarbejdernes egne ønsker spiller ind for 46 pct. af de adspurgte ledere, samt at knap en tredjedel (31 pct.) også benytter kompetenceudvikling for at opretholde færdigheder, mens godt hver fjerde leder (26 pct.) benytter det for at opfylde krav eller opnå certificeringer.

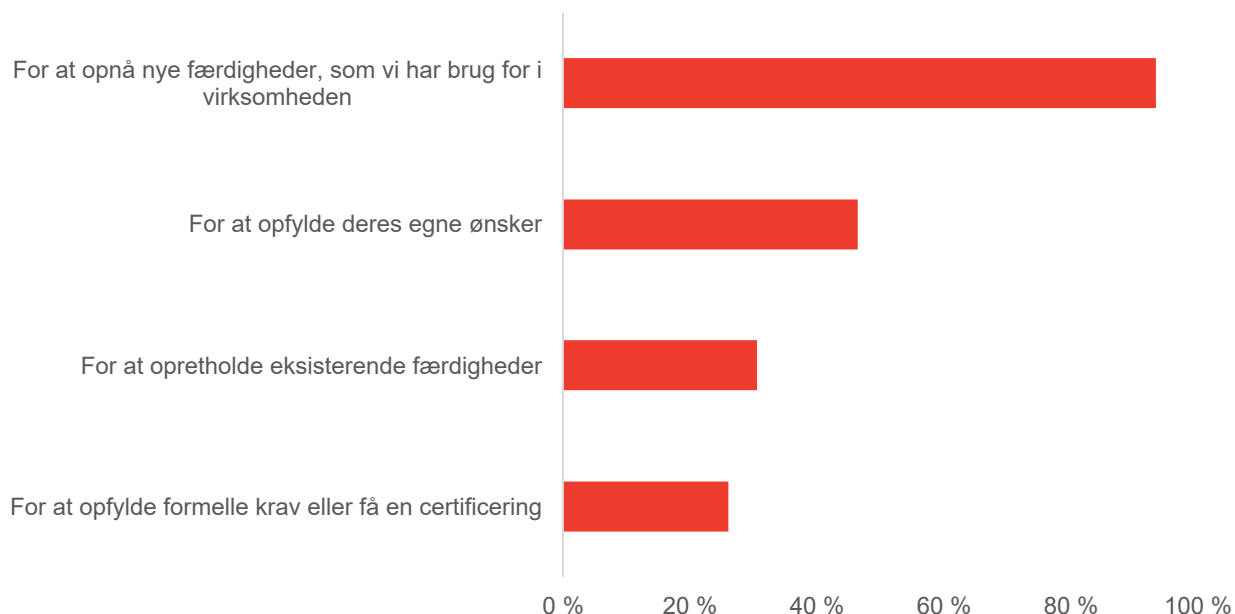
Samlet set indikerer spørgeskemaresultaterne, at kompetenceudvikling i høj grad er drevet af virksomhedens behov for nye kompetencer, mens medarbejdernes egne udviklingsønsker og formelle krav spiller en sekundær, men stadig væsentlig rolle.

95 pct. af lederne i life science- og IT-brancherne udtrykker, at deres medarbejdere har brug for kompetenceudvikling, fordi virksomheden har brug for nye kompetencer. Det gælder 88 pct. af lederne i energibranchen. Samtidig er der 27 pct. af lederne i energibranchen, der angiver, at det skyldes, deres medarbejdere har brug for at opretholde eksisterende færdigheder. Det gælder 29 pct. i IT-branchen og 33 pct. i life science-branchen. Der er flere ledere i life science-branchen, der fortæller, at deres medarbejdere har brug for kompetenceudvikling, fordi medarbejderne selv ønsker det, sammenlignet med de andre brancher. Det gælder 52 pct. af lederne i denne branche mod 44 og 45 pct. i hhv. energi- og IT-branchen, jf. bilaget.

Interviewpersonerne fremhæver ligeledes, at medarbejderens egne ønsker spiller en central rolle i forbindelse med kompetenceudvikling. Virksomhedens interesser og medarbejderens personlige ønsker ses dog ikke som gensidigt udelukkende. Tværtimod vurderer interviewpersonerne, at kompetenceudvikling fungerer bedst, når den også udspringer af medarbejderens egen motivation og lyst til at udvikle sig.

Når det gælder behovet for at opretholde eksisterende færdigheder, fremhæves det særligt som en indbygget og uundgåelig del af life science-branchen af lederne herfra. Her er det en forudsætning at kunne dokumentere specifikke kompetencer for at måtte udføre dele af arbejdet. Løbende opretholdelse af eksisterende færdigheder er derfor en nødvendighed for at opfylde de regulatoriske krav.

Figur 4 // Ledernes vurdering af, hvorfor **medarbejderne** har brug for kompetenceudvikling



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvorfor har dine STEM-medarbejdere brug for kompetenceudvikling? Antal af respondenter er 441.

Kompetenceudvikling bliver i vid udstrækning betragtet som et redskab til at styrke virksomhedens vækst og fremtidige konkurrenceevne og i væsentlig mindre grad som fastholdelsesgreb eller for at sikre den daglige drift, jf. figur 5.

På tværs af brancherne vurderer langt størstedelen af lederne, at det primære formål med kompetenceudvikling er at understøtte virksomhedens udvikling og vækst. Dette gælder for 62 pct. af lederne i energibranchen, 74 pct. i life science-branchen og 77 pct. i IT-branchen. Betydeligt færre peger på fastholdelse af medarbejdere som hovedårsagen (25 pct. i energibranchen, 11 pct. i life science-branchen og 15 pct. i IT-branchen), mens kun en lav andel angiver, at kompetenceudvikling primært sker for at sikre den løbende drift (13-15 pct.).

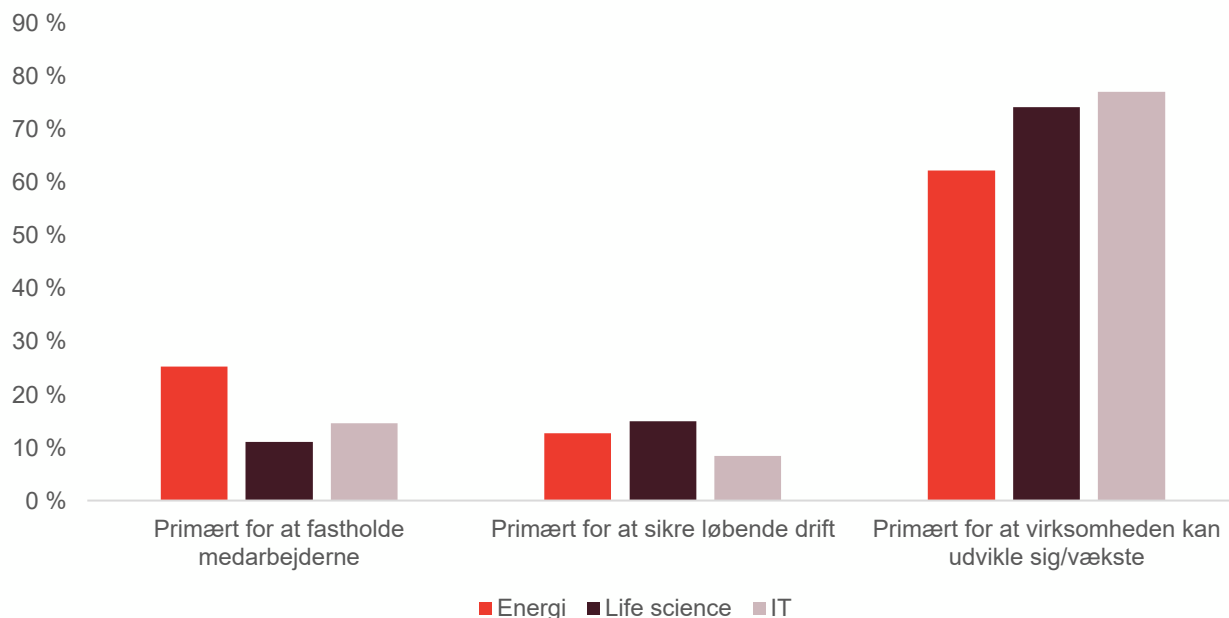
At det primære formål med kompetenceudvikling er at understøtte virksomhedens udvikling og vækst, fremgår også af de opfølgende interviews. Her fremhæves det blandt andet, at kompetenceudvikling skal give mening for virksomheden, og at eventuelle ønsker fra medarbejderen skal matche virksomhedens behov. En interviewet leder udtrykker det således:

Vi laver ikke kompetenceudvikling, medmindre vi ser det som noget, der gavner virksomheden og gavner teamet. [...] Man skal kunne stå på mål for den udgift, kompetenceudviklingen nu måtte have.

Interviewene giver dog også eksempler på, hvordan kompetenceudvikling også kan ses som et centralt redskab til fastholdelse af virksomhedens medarbejdere. Interviewpersoner peger på, at det særligt for medarbejdere med en lang uddannelse er vigtigt, at de oplever, at deres opgaver matcher deres forventning til faglig udvikling for at kunne fastholde dem. En interviewet leder sætter ord på kompetenceudviklings betydning for dennes STEM-medarbejdere således:

” Hvis du ikke giver dem et udviklingspotentiale, så har du heller ikke deres engagement på sigt, når det er vidensmedarbejdere.”

Figur 5 // Ledernes vurdering af, hvorfor **virksomheden** har brug for at kompetenceudvikle sine medarbejdere



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvad er den primære grund til, at din virksomhed har brug for at kompetenceudvikle sine STEM-medarbejdere? Antal af respondenter er 103 i energibranchen, 127 i life science-branchen og 130 i IT-branchen.

De store behov kan imødekommes gennem mange forskellige aktiviteter

Overordnet set vurderer lederne, at de fleste aktiviteter for kompetenceudvikling er relevante for deres medarbejdere.

Kursusforløb og workshops af mere end én dags varighed afholdt af en privat kursusudbyder eller forelæsninger, oplæg, workshops eller endagskurser er de kompetenceudviklingsaktiviteter, som flest ledere vurderer, er relevante for deres medarbejdere, jf. figur 6. Det gælder for omkring to ud af tre ledere.

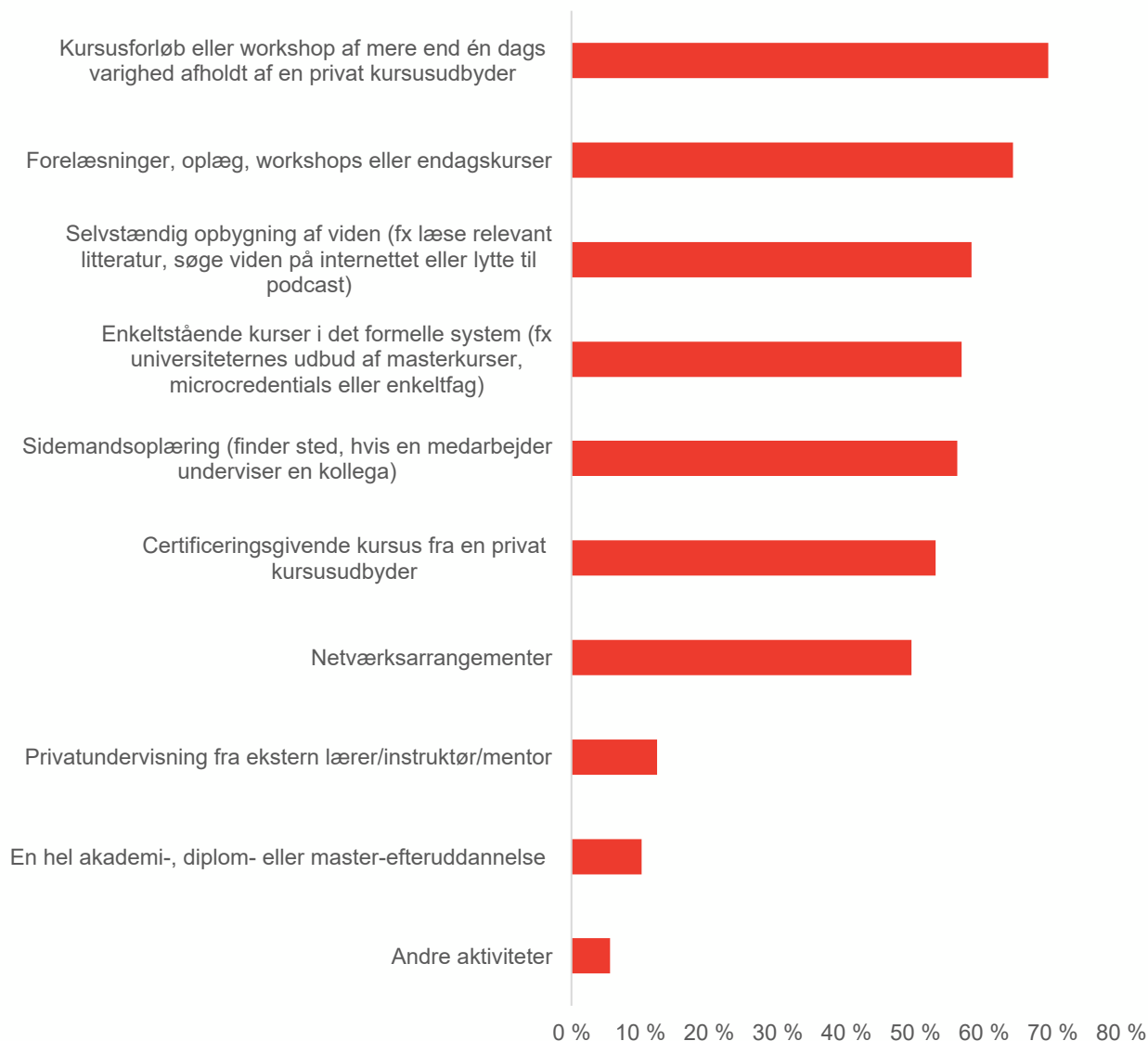
Derudover fremhæver lidt over halvdelen af lederne, at selvstændig vidensopbygning – som at læse relevant litteratur, søge viden på internettet eller lytte til podcasts – er blandt de opkvalificeringsveje, de anser for relevante for deres STEM-medarbejdere. Det er især lederne i IT-branchen, der finder dette format relevant for deres medarbejdere. Her vurderer 69 pct. af lederne, at det er relevant, mens 54 pct. og 45 pct. af lederne i hhv. life science- og energibranchen finder det format relevant, jf. bilaget.

Der er overordnet set en noget større interesse for de ikke-formelle udbud af kompetenceudviklingsaktiviteter sammenlignet med de formelle udbud. 57 pct. af lederne vurderer, at enkeltstående kurser i det formelle system er relevante for deres medarbejdere, mens 10 pct. vurderer, at hele uddannelser i det formelle system er relevante. 65 pct. af lederne i energibranchen vurderer, at enkeltstående kurser i det offentlige system er

relevante for deres medarbejdere, mens det gælder 59 pct. og 53 pct. i hhv. life science- og IT-branchen, jf. bilaget.

Privatundervisning og hele efteruddannelser i det formelle system er de formater, som absolut færrest ledere finder relevante. Omkring en ud af ti ledere vurderer, at disse formater er relevante for deres medarbejdere.

Figur 6 // Ledernes vurdering af, hvilke typer aktiviteter der er relevante for STEM-medarbejdernes kompetenceudvikling i de kommende år



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvilke typer aktiviteter er relevante for dine STEM-medarbejders kompetenceudvikling i de kommende år? Antal respondenter er 481.

40 pct. af lederne har ikke valgt nogen formelle efteruddannelsesaktiviteter og er blevet stillet et opfølgende spørgsmål om begrundelsen herfor. 56 pct. af de her adspurgte ledere begrundet deres fravalg af formelle efteruddannelsesaktiviteter med, at de hellere vil prioritere andre typer af kompetenceudviklingsaktiviteter, jf. figur 7. Det er således i de fleste tilfælde, fordi lederne vil prioritere anderledes.

31 pct. af lederne begrundet fravalget med deres forventning om, at de offentlige tilbud vil være mindre fleksible end alternative muligheder, mens 21 pct. vurderer, at tilbuddene ikke er brugbare for deres medarbejdere. 20 pct. kender ikke til kursusudbuddet.

Figur 7 // Barrierer ifølge ledere for, hvorfor offentlige tilbud ikke er relevante for deres medarbejdere



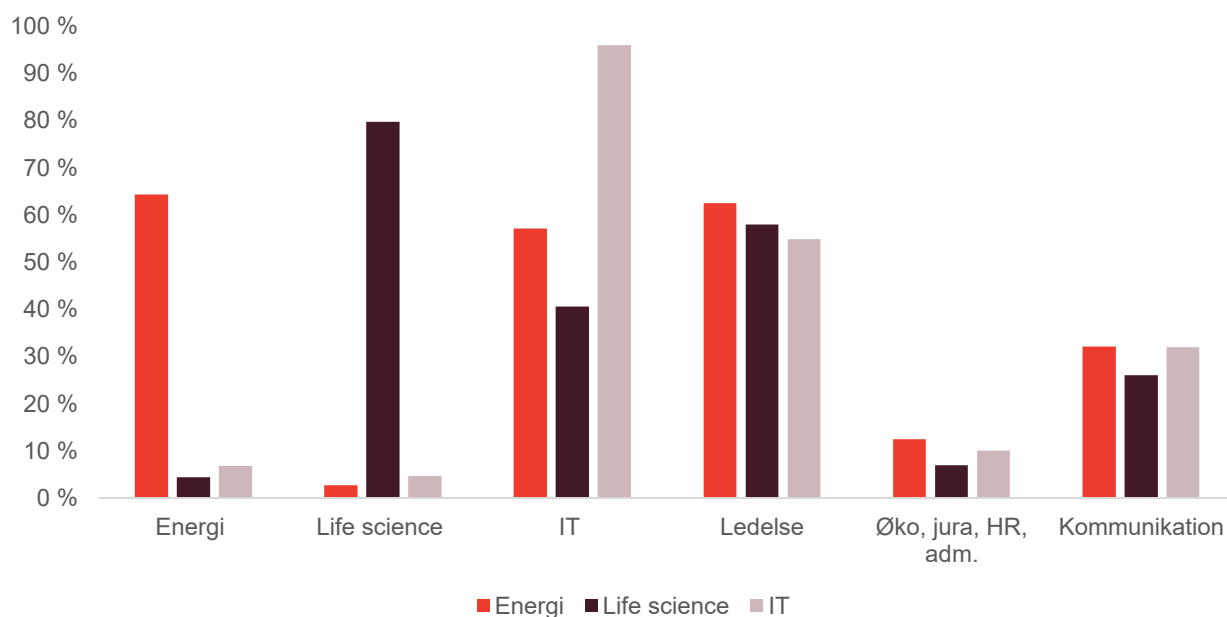
Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Du har ikke angivet det som relevant for dine STEM-medarbejdere at deltage i enkeltstående kurser i det formelle system eller en hel akademi-, diplom- eller master-efterskole. Hvorfor er det ikke relevant? Antal respondenter er 193.

Lederne vurderer generelt, at medarbejdernes kompetenceudvikling bør tage udgangspunkt i branchens kerneområde, men at der på tværs af brancher samtidig er en betydelig opmærksomhed på IT-kompetencer som et tværgående og stadig vigtigere kompetencefelt, jf. figur 8. Vi ser også, at ledelseskompeter anses for relevant for STEM-medarbejderne af over halvdelen af lederne i alle tre brancher (55-63 pct.). Kommunikationskompetencer anses for relevant af mere end hver fjerde leder i brancherne (26-32 pct.)

Blandt lederne i energibranchen vurderer 64 pct., at kompetenceudviklingen primært bør ske inden for energiområdet, mens 57 pct. samtidig peger på IT som et relevant fagområde. I life science-branchen er 80 pct. af lederne enige om, at kompetenceudviklingen især skal foregå inden for life science-området, og 41 pct. fremhæver IT-området som et relevant supplement. I IT-branchen ser næsten alle ledere, 96 pct., kompetenceudvikling inden for IT-området som relevant, mens kun 7 pct. peger på energi og 5 pct. på life science.

Figur 8 // Ledernes vurdering af, hvilke områder der er relevante for medarbejderne at kompetenceudvikle sig inden for



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvilke områder er relevante for dine STEM-medarbejders kompetenceudvikling i de kommende år? Antal af respondenter er 112 i energibranchen, 138 i life science-branchen og 146 i IT-branchen.

05

Udbytte af kompetenceudvikling

Udbytte af kompetenceudvikling

Stort forventet udbytte af de formelle efter- og videreuddannelses tilbud

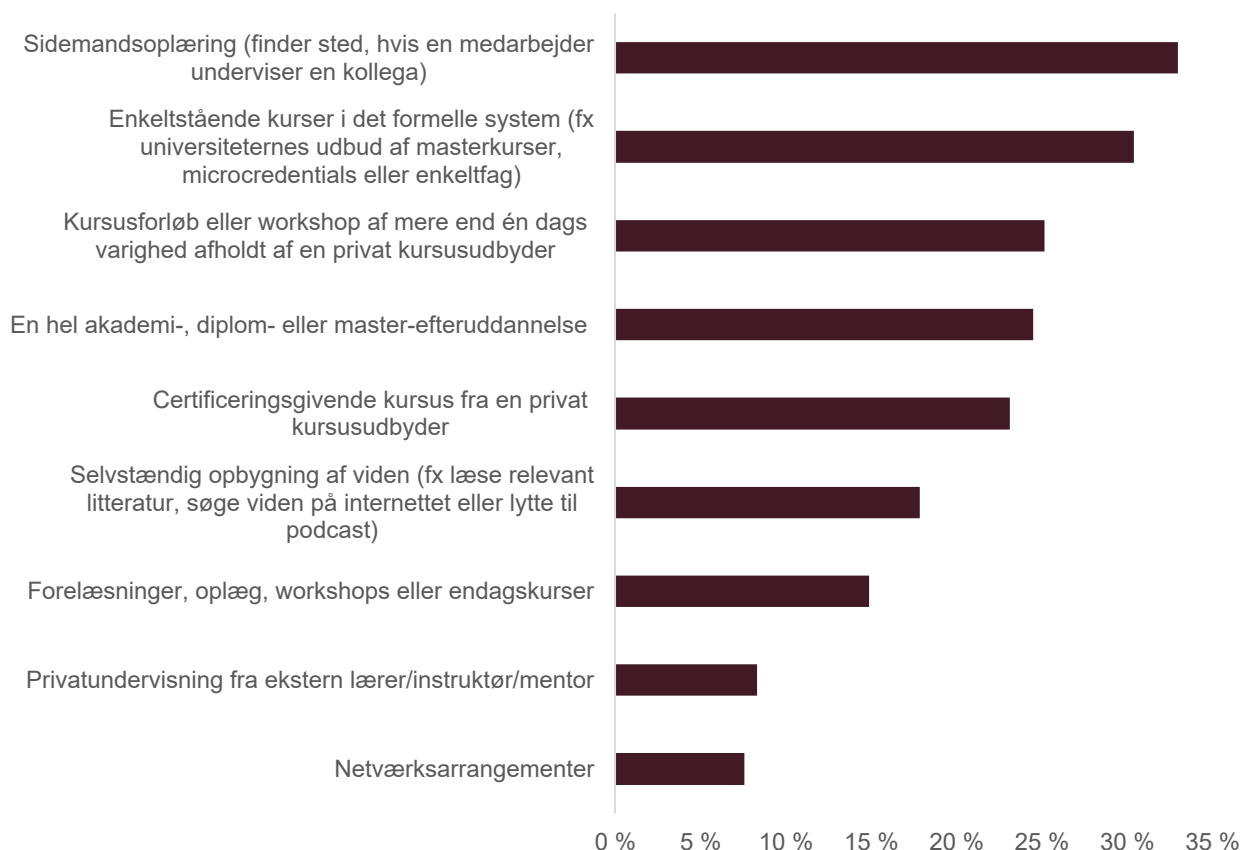
En tredjedel af lederne vurderer, at sidemandsoplæring, hvor en medarbejder underviser en kollega, giver det største udbytte, jf. figur 3. Dermed er det også det format, som flest ledere angiver som udbytterigt.

Derefter er det enkeltstående kurser i det formelle uddannelsessystem, som nævnes af 30 pct. af lederne som det mest udbytterige. Det stemmer ikke helt overens med andelen af ledere, der vurderer, at de formater er relevante for dem, som vi så i figur 6. Her ligger de formelle formater noget lavere i forhold til de andre formater. Denne diskrepans gælder for flere af formaterne: Lederne vurderer stort udbytte, men lille relevans. Kursusforløb eller workshops af mere end én dags varighed hos private kursusudbydere vurderes fx som mest udbytterige af 25 pct., men er det format, som flest ledere vurderer, er relevant for deres medarbejdere.

De interviewede ledere delte bredt en forståelse af sidemandsoplæring som et opkvalificeringsgreb, der er meningsfuldt og udbytterigt grundet formatets helt kontekstnære og konkrete natur. En leder sætter disse ord på sidemandsoplæringsværdi relativt til andre typer kompetenceudvikling:

Det mest effektive er faktisk at parre dem op med nogen, der er erfarne, og så lærer de i fællesskab. [...] Det har typisk været det mest effektive, mere end at sende nogen på et dyrt kursus.

Figur 9 // Ledernes vurdering af, hvor udbyttet er størst, blandt de aktiviteter, der er relevante for deres medarbejdere



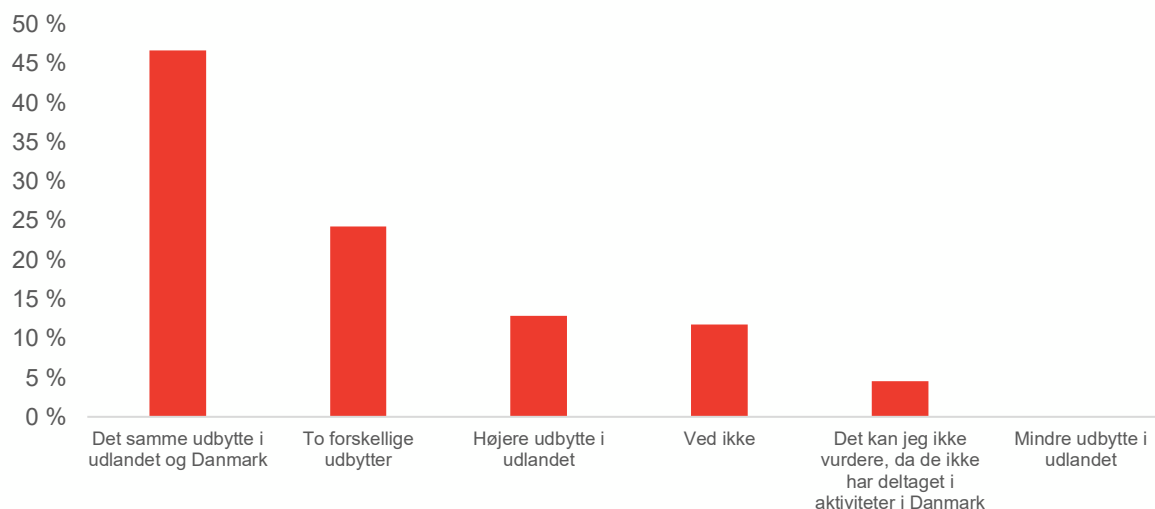
Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Du har angivet, at følgende aktiviteter er relevante for dine medarbejdere i de kommende år. Ranger op til tre aktiviteter, hvor du forventer, at de vil få størst udbytte. Vælg og ranger de tre aktiviteter, hvor du forventer, at de vil få størst udbytte. Antal respondenter er 446.

6 pct. af alle lederne angiver, at alle deres medarbejdere har deltaget i kompetenceudvikling i udlandet, mens halvdelen af lederne angiver, at nogle af deres medarbejdere har deltaget i udlandet. Godt hver tredje har ingen medarbejdere, der har været i udlandet for at deltage i kompetenceudvikling, jf. figur 10.

Af de ledere, som har medarbejdere med kompetenceudviklingserfaringer fra udlandet, vurderer knap halvdelen, at udbyttet er det samme i Danmark og i udlandet. Hver fjerde leder mener, at der er tale om to forskellige typer udbytte, mens 13 pct. vurderer, at udbyttet er større af udenlandske aktiviteter. Ingen ledere vurderer, at udbyttet er mindre i udlandet.

Figur 10 // Ledernes vurdering af udbytte af danske aktiviteter sammenlignet med udenlandske



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvordan vil du vurdere dine STEM-medarbejders udbytte af deres kompetenceudviklingsaktiviteter i udlandet sammenlignet med deres danske aktiviteter? Antal respondenter er 264.

63 pct. af lederne vurderer, at medarbejdernes udbytte af kompetenceudviklingsaktiviteter er større, når aktiviteterne gennemføres med kolleger. 17 pct. vurderer, at det ikke har nogen betydning for udbyttet, mens 21 pct. svarer, at de ikke ved, om fælles deltagelse påvirker udbyttet, jf. figur 11. Dette varierer ikke væsentligt på tværs af brancher, jf. bilaget.

I interviewene beskriver en leder, at der opstår en særlig værdi, når medarbejdere deltager sammen i kompetenceudviklingsaktiviteter. Det ses som en måde at styrke læringen på gennem kollegial sparring, samtidig med at det understøtter transfer af viden i teamet. Som en leder udtrykker det:

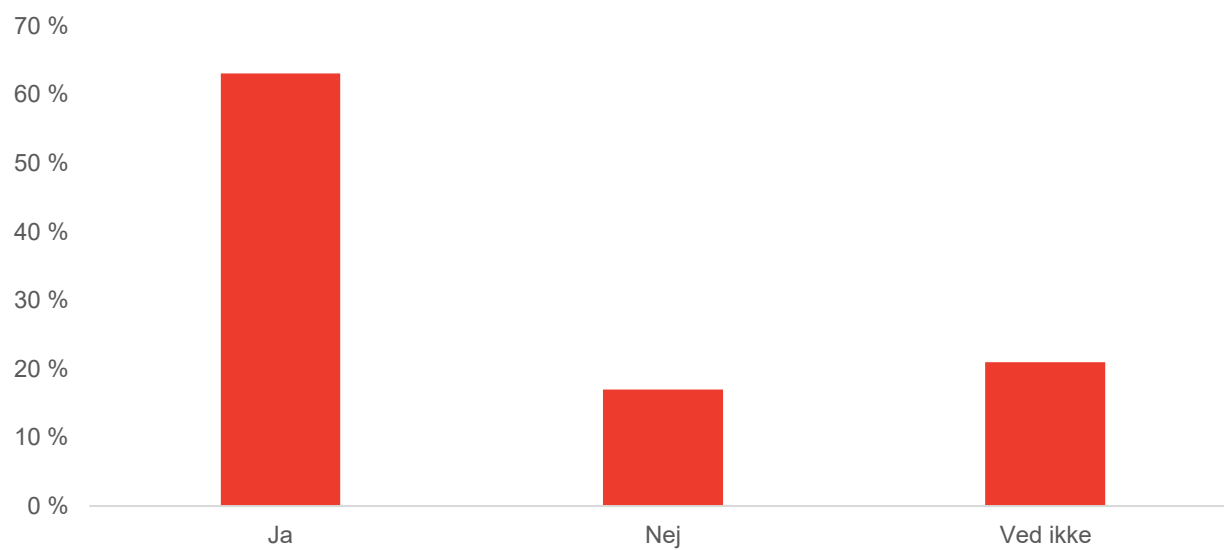
Kurser, hvor der er flere deltagere sammen, skaber en helt anden dynamik. Det giver mulighed for dialog, man diskuterer erfaringer, og der opstår en kæmpe synergieffekt, som gør, at læringen bliver mere forankret i teamet.

En anden leder peger på, at fælles deltagelse letter lederens rolle i forhold til opfølgning og forankring af den nye viden i virksomheden.

For mig som leder aflaster det også, for ellers skal jeg være mere opsøgende og følge op på, hvordan de tænker at bruge det i praksis.

Samtidig fremhæves det også af en tredje leder, at hvorvidt udbyttet er større ved fælles deltagelse, kan afhænge af, hvad der skal læres. Kompetenceudvikling der er af mere teoretisk karakter kan i højere grad tages individuelt, uden at udbyttet vil være mindre.

Figur 11 // Ledernes vurdering af, hvorvidt udbyttet af aktiviteter er større, hvis de er gennemført sammen med kolleger



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Får dine STEM-medarbejdere efter din vurdering større udbytte, hvis flere deltager i kompetenceudviklingsaktiviteter sammen? Antal respondenter er 481.

06

Rammer for kompetenceudvikling

Rammer for kompetenceudvikling

Der er en række barrierer for optimal kompetenceudvikling

Lederne er blevet spurgt om, hvorvidt de mener, at der er barrierer for, at deres STEM-medarbejdere får den kompetenceudvikling, de har brug for. Her angiver to tredjedele af lederne, at der er en eller flere barrierer, jf. figur 12.

43 pct. af lederne peger på, at den største barriere er, at medarbejderne ikke har tid til at deltage i kompetenceudvikling. Den næstmest hyppige udfordring er økonomi, idet 31 pct. vurderer, at kompetenceudvikling er for dyrt. Økonomi og tid er dermed de klart mest markante barrierer blandt lederne.

15 pct. af lederne angiver derudover, at det kan være vanskeligt at vurdere medarbejdernes behov, mens 12 pct. peger på, at der enten ikke findes det rigtige udbud, eller at tilbuddene ikke er fleksible nok i forhold til tid og sted.

Desuden fremhæver 10 pct. af lederne, at det kan være svært at implementere de nye kompetencer i organisationen efterfølgende, mens kun 6 pct. mener, at medarbejderne selv mangler vilje til at deltage. 5 pct. angiver andre årsager.

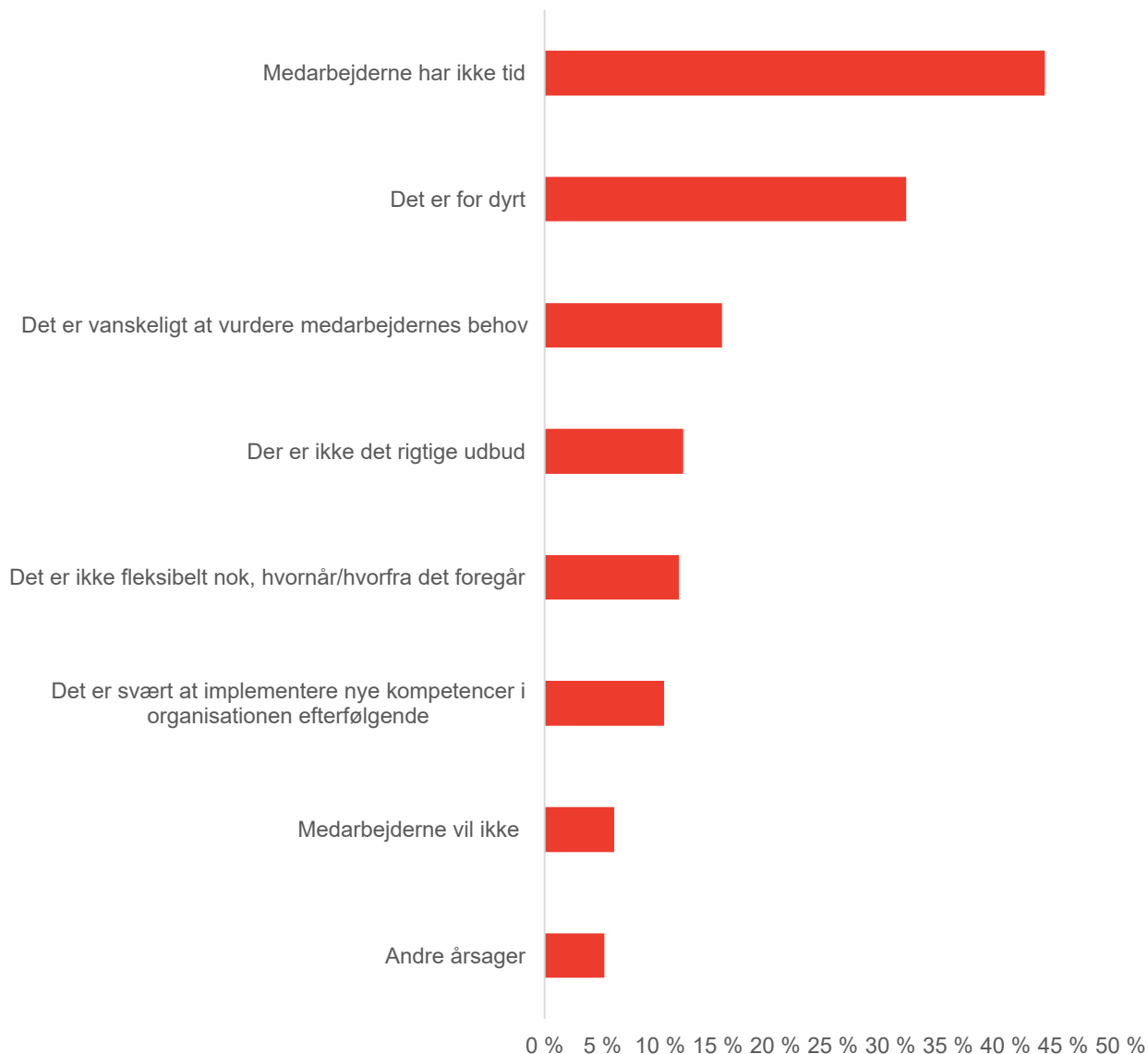
På baggrund af interviewmaterialet bekræftes det, at tid og økonomi er væsentlige barrierer for, at STEM-medarbejderne kan få kompetenceudvikling. I praksis betyder det, at beslutningen om, om nogle skal have kompetenceudvikling, ikke er en fast del af driften, men ofte må vurderes fra sag til sag. Lederne beskriver, at aktiviteten skal være relevant og kunne betale sig forretningsmæssigt. Det kan ikke være ren og skær egen interesse. Det skal hænge sammen med forretningen, hvilket en leder opsummerer således:

Vi tager så dialogen omkring cost, værdi og betydning for den enkelte og træffer beslutningen ud fra det.

Hvis en medarbejder fx har et ønske eller er nysgerrig på et område, er det afgørende, at medarbejderen kan argumentere for, hvordan kompetenceudviklingen vil skabe værdi for virksomheden.

Medarbejderne har en individuel udviklingsplan, hvor man kan snakke om ekstern uddannelse [...]. Det bliver en individuel vurdering, når vi snakker om de her eksterne kurser, hvor der er en omkostning.

Figur 12 // Ledernes vurdering af barrierer for, at deres STEM-medarbejdere kan få den kompetenceudvikling, de har brug for



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Er der barrierer i vejen for, at dine STEM-medarbejdere kan få den kompetenceudvikling, de har brug for? Antal respondenter er 481.

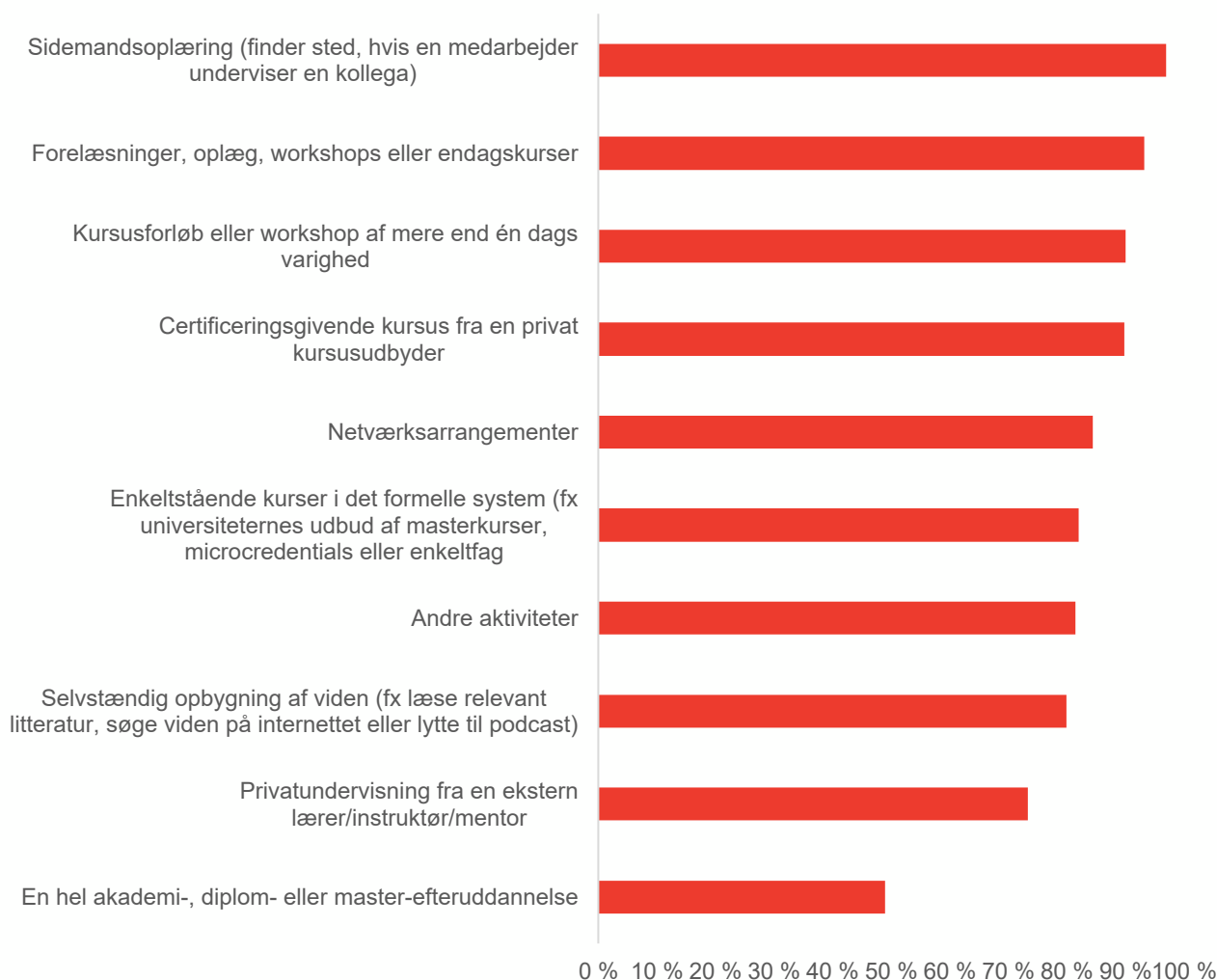
På trods af at de fleste ledere angiver tid og økonomi som de største barrierer for deres medarbejders kompetenceudvikling, så angiver mindst ni ud af ti ledere, at deres medarbejdere gerne må bruge tid på en lang række kompetenceudviklingsaktiviteter, jf. figur 13. Det drejer sig om både endagsformater og længerevarende kurser og workshops hos private udbydere, certificeringskurser og sidemandsoplæring.

Derudover angiver 84 pct. af lederne, at deres medarbejdere må bruge arbejdstid på netværksarrangementer, og 82 pct. af dem vil gerne lade dem bruge på arbejdstid på enkeltstående kurser i det formelle uddannelsessystem. De aktiviteter, som medarbejdere ifølge deres ledere mest sjældent må deltage i i

arbejdstiden, er de offentlige, længerevarende uddannelser som fulde akademi-, diplom- og masterefteruddannelser (49 pct.).

Blandt de interviewede ledere, som angiver, at deres medarbejdere gerne må bruge arbejdstid på hele akademi-, diplom- eller master-efteruddannelsen, beskriver lederne, at lige netop disse formater ofte kræver, at medarbejderen er villig til at inddrage fritid til at gennemføre dele af uddannelsen, da det ellers ville tage for meget arbejdstid fra virksomheden at anse det fulde tidsforbrug som arbejdstid.

Figur 13 // Ledernes vurdering af, hvornår medarbejderne generelt må bruge arbejdstid på kompetenceudviklingsaktiviteter, blandt de aktiviteter, som de vurderer, er relevante for deres medarbejdere



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvilke af de aktiviteter, du har angivet som relevante for dine STEM-medarbejdere, må de generelt set bruge arbejdstid på? Antal respondenter er 481.

På samme måde som for tidsforbrug ser vi, at selvom økonomi bliver angivet som en stor barriere, vil en væsentlig andel af lederne gerne dække udgifterne til en række aktiviteter, jf. figur 14. 81 pct. af lederne er fx villige til at finansiere kursusforløb eller workshops af mere end én dags varighed samt forelæsninger, oplæg, workshops eller endagskurser. Der er ikke brancheforskelle med hensyn til villigheden til at betale for disse typer formater.

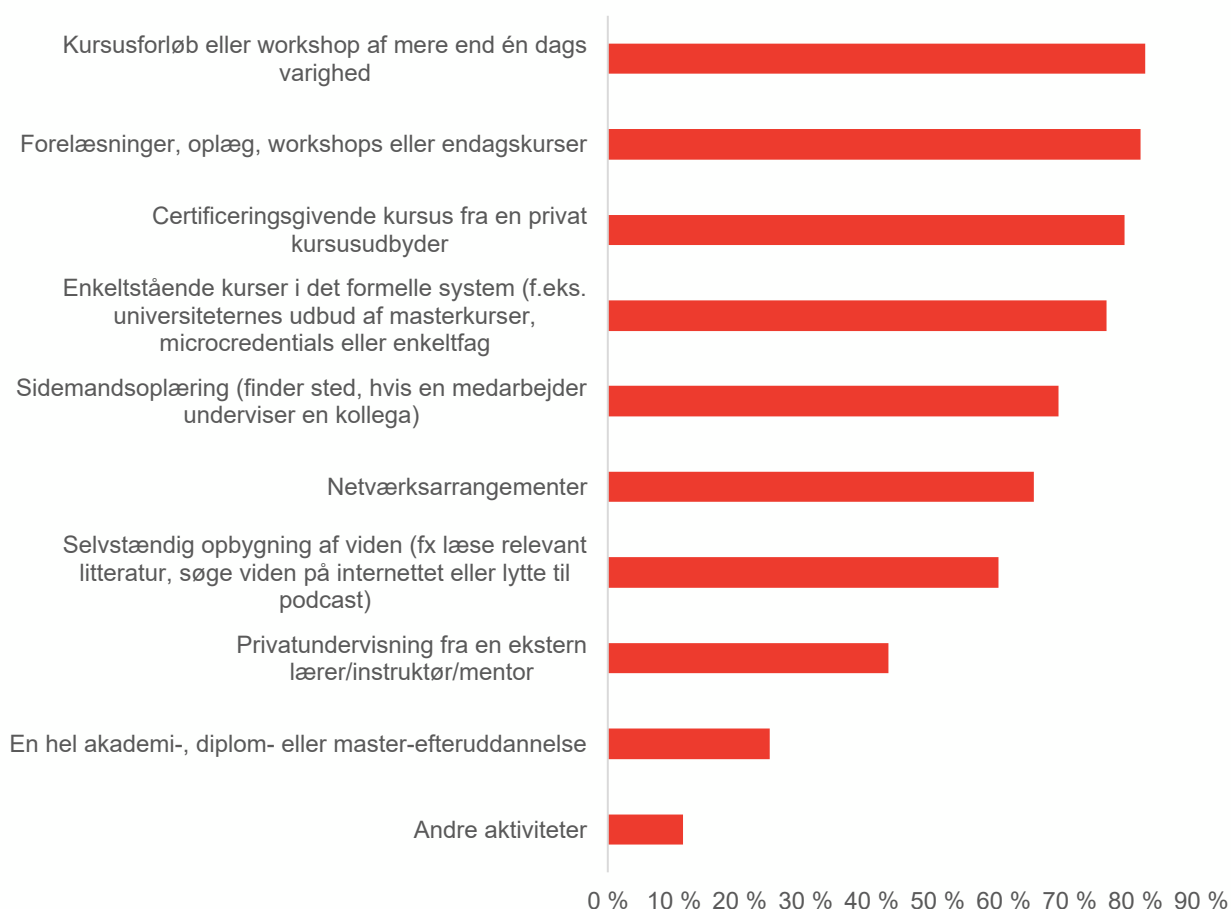
78 pct. af lederne vil gerne dække udgifterne til certificeringsgivende kurser fra private kursusudbydere, mens 76 pct. angiver det samme for enkeltstående kurser i det formelle uddannelsessystem, som fx universiteters udbud af masterkurser eller microcredentials eller enkeltfag.

Derimod er det færre, der ønsker at betale for hele akademi-, diplom- og master-efteruddannelser (25 pct.). Dermed er der noget, der tyder på, at betalingsvilligheden hos arbejdsgiverne er noget mindre, når det handler om de mere omkostningstunge og tidskrævende uddannelsesforløb. Der er ikke brancheforskelle med hensyn til villigheden til at betale for de offentlige uddannelsesstilbud.

Interviewede ledere på tværs af brancherne forklarer, at det er nødvendigt at prioritere, da det er sjældent, at der er midler til at sende alle medarbejdere afsted på kompetenceudvikling. En leder beskriver sin situation således:

Som afdelingsleder får jeg et budget til kompetenceudvikling, og hvis der kommer en ny medarbejder, der mangler en need to-kompetence, så bliver det prioriteret først. Når der så er penge til overs, kigger vi på nice to-kompetence.

Figur 14 // Aktiviteter, som ledere gerne vil dække udgifter til



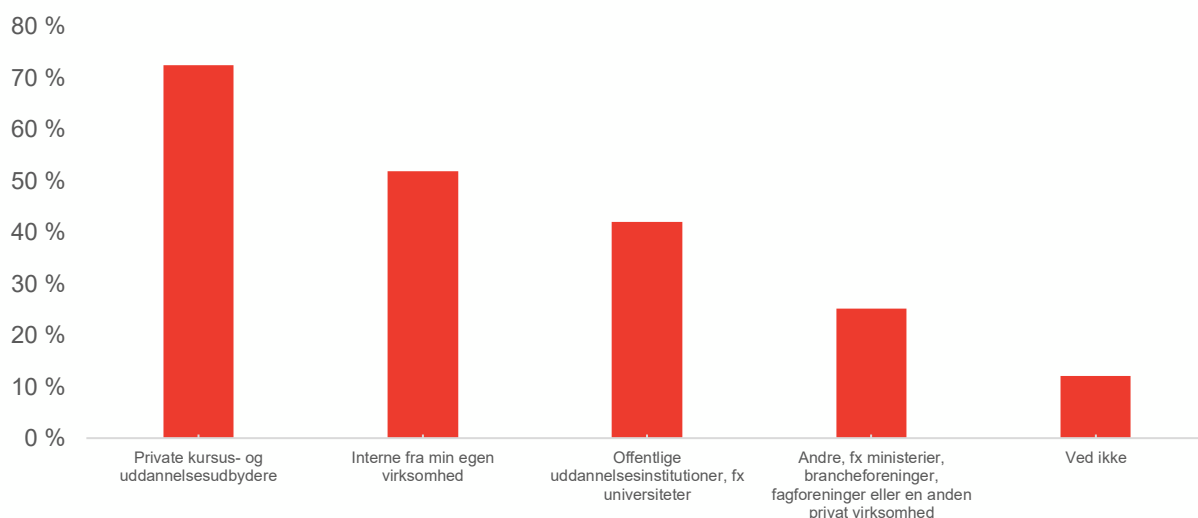
Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvilke aktiviteter vil du dække dine STEM-medarbejders udgifter til? Antal respondenter er 481.

Ledernes præferencer for rammer og formate72 pct. af lederne har private kursus- og uddannelsesudbydere blandt deres foretrukne facilitatorer af deres medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter. 52 pct. peger på interne undervisere fra deres egen virksomhed som en af deres foretrukne facilitatormuligheder, jf. figur 15. 42 pct. af lederne foretrækker også offentlige uddannelsesinstitutioner som fx universiteterne.

Der er ikke forskel mellem brancherne på, hvem lederne foretrækker som udbyder af deres medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter, jf. bilaget.

Figur 15 // Ledernes foretrukne facilitator af kompetenceudviklingsaktiviteter



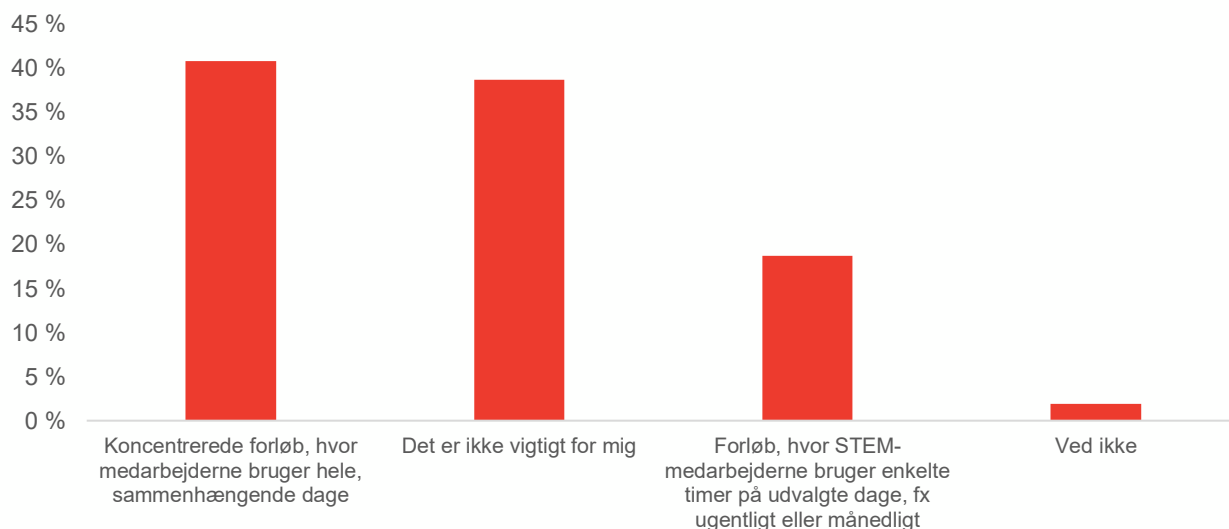
Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvem foretrækker du, skal facilitere dine STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter? Antal respondenter er 481.

Mange virksomheder prioriterer umiddelbart effektive og fokuserede læringsperioder frem for løbende, fragmenterede kompetenceudviklingsaktiviteter, jf. figur 16. Således foretrækker 41 pct. af lederne koncentrerede forløb, hvor medarbejderne deltager i hele, sammenhængende dage, som deres medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter. Det gælder i højere grad blandt lederne i life science- og energi-brancherne, hvor hhv. 48 og 44 pct. af lederne foretrækker det, sammenlignet med lederne i IT-branchen, hvor 34 pct. foretrækker de sammenhængende forløb. Omvendt foretrækker en noget højere andel af lederne i IT-branchen, at deres medarbejdere deltager i mere fragmenterede forløb, hvor de bruger enkelte timer mere spredt ud, jf. bilaget.

39 pct. angiver, at tilrettelæggelsen ikke er vigtig for dem, mens 19 pct. foretrækker forløb, hvor medarbejderne bruger enkelte timer på udvalgte dage, fx ugentligt eller månedligt.

Figur 16 // Ledernes foretrukne tilrettelægning af kompetenceudviklingsaktiviteter



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvordan foretrækker du, at dine STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter tilrettelægges? Antal respondenter er 481.

Alle ledere, der har angivet, at forelæsninger, oplæg, workshops, endagskurser eller længere kursusforløb er relevante formater for deres STEM-medarbejdere, hvad angår deres kompetenceudvikling, er blevet adspurgte, hvilken form de forventer, at disse aktiviteter har. Aktiviteterne kan enten være skræddersyede til netop virksomhedens udgangspunkt og ønsker, eller de kan være generelle, hvor en ekstern udbyder faciliterer et mere generisk format, som kan anvendes en til en af flere forskellige typer kursister.

41 pct. forventer, at aktiviteterne hovedsageligt vil være generelle udbud, mens kun 14 pct. regner med, at de primært vil være specifikt tilrettelagt til virksomheden, jf. figur 17.

Det er særligt lederne i energibranchen, der ønsker de skræddersyede forløb til virksomheden. I energibranchen forventer 21 pct. af lederne, at deres aktiviteter vil være skræddersyede, mens det gælder 16 pct. i life science-branchen, og 9 pct. i IT-branchen, jf. bilaget.

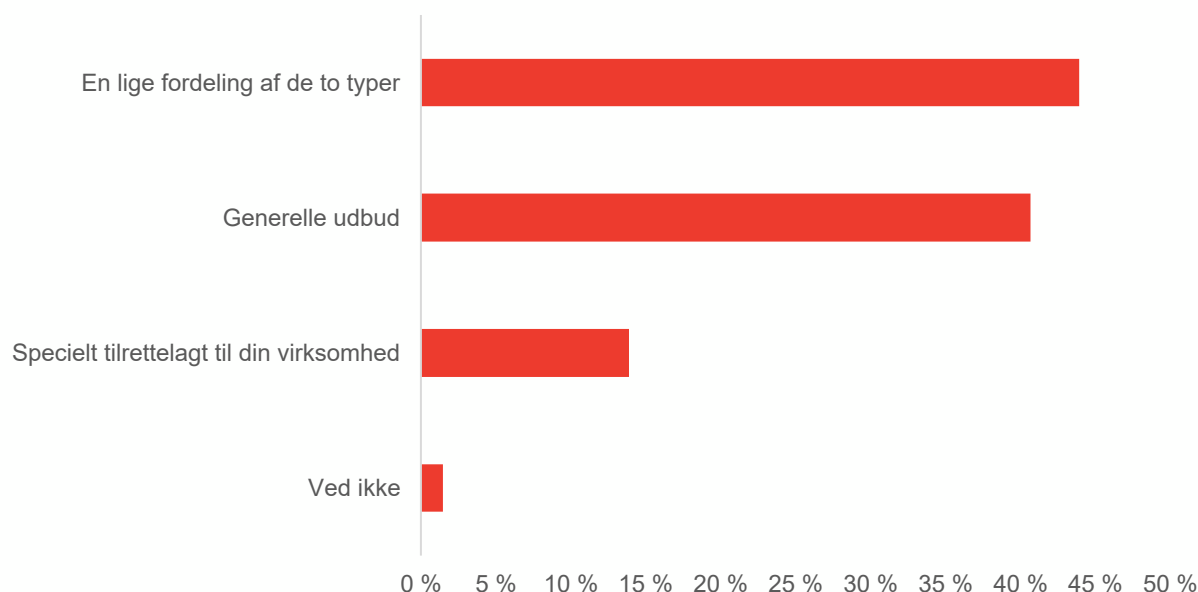
Omvendt forventer 55 pct. af lederne i IT-branchen, at de vil benytte sig af generelle udbud, hvor det gælder hhv. 33 pct. i energibranchen, og 33 pct. i life science-branchen, jf. bilaget.

44 pct. af lederne forventer, at kompetenceudviklingsaktiviteterne vil bestå af en ligelig fordeling mellem generelle udbud og aktiviteter, der er skræddersyede til virksomheden. Dette kan afspejle et ønske om fleksibilitet og bred anvendelighed i kompetenceudviklingen frem for skræddersyede løsninger målrettet den enkelte virksomhed.

De interviewede ledere har bidraget med nærmere beskrivelser af kompetenceudviklingsformater, som de har erfaring med, og som er taget med for at illustrere, hvilke former for aktiviteter figur 17 blandt andet dækker over.

Et eksempel på brug af både de eksisterende (i figuren benævnt "generelle") kurser og skræddersyede formater, kommer fra en leder i life science-branchen, der både har sendt en medarbejder på et kort universitetskursus, andre medarbejdere ud hos private kursusudbydere for at få kurser inden for *good manufacturing practice* (GMP) og har hyret en ekstern konsulent til virksomheden i en tidsbegrænset periode til et train the trainer-forløb, som medarbejderne efterfølgende skulle videreføre, når nye ansatte kom ombord i virksomheden.

Figur 17 // Ledernes forventninger til formen på deres STEM-medarbejders kurser, forelæsninger, oplæg og workshops



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet stillet til de ledere, der har angivet følgende formater som relevante for deres STEM-medarbejdere: forelæsninger, oplæg, workshops, endagskurser eller længere kursusforløb: Forventer du, at den type kompetenceudviklingsaktiviteter primært vil være. Antal respondenter er 403.

Når vi spørger lederne, hvorvidt det er betydningsfuldt, om deres STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution, svarer 24 pct., at det er relevant for nogle STEM-medarbejdere, og 5 pct., at det er relevant for alle STEM-medarbejdere, jf. figur 18.

Årsagerne er dog forskellige. 29 pct. af lederne vurderer, at det er betydningsfuldt for alle eller nogle af deres STEM-medarbejdere, at deres kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution. 33 pct. af lederne begrundet det med et ønske om, at de foretrækker forskningsbaseret undervisning, mens 19 pct. angiver, at det er virksomhedspolitik, og 15 pct. angiver, at det skyldes lovkrav.

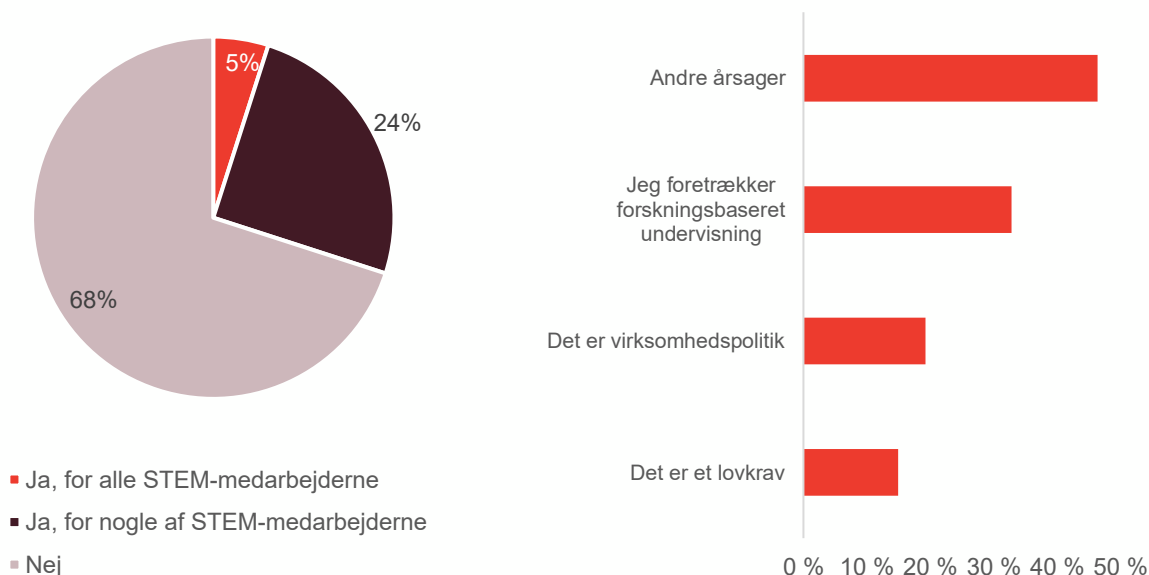
Et flertal på 68 pct. vurderer modsat, at det ikke er betydningsfuldt, om kompetenceudviklingen resulterer i et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution. Der er ikke forskelle i denne andel på tværs af de tre brancher, jf. bilaget.

Blandt de interviewede ledere har størstedelen tilsluttet sig andelen af respondenter, for hvem statslige uddannelsesinstitutioners kursusbeviser ikke er vigtige.

Fordelingen i figuren kunne godt tolkes som, at forskningsbaseret viden fylder relativt lidt for lederne. Vi har derfor i interviewene spurgt yderligere ind til ledernes syn på, hvordan forskning fylder i relation til kompetenceudvikling for deres STEM-medarbejdere. Her fik vi indsigt i, at ledernes interesse for forskningsbaseret viden kan komme til udtryk på andre måder end ved at sende en medarbejder på et universitetskursus.

For nogle af lederne sondres der ikke mellem forskning, der foregår i offentligt regi og i privat regi. Ifølge flere af lederne i både IT- og life science-brancherne har virksomhederne tilknytning til visse forskningsmiljøer på de danske universiteter, hvor de på forskellige måder sparrer med de offentlige forskningsmiljøer og således holder sig orienterede mod forskningen på universiteterne. Dette gælder særligt for virksomheder med *research and development*-teams, hvor drivkraften i teamet er at skabe ny viden og innovative løsninger.

Figur 18 // Lederne vurdering af, hvorvidt det er betydningsfuldt, om deres STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution, og årsager hertil



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Venstre diagram: Er det betydningsfuldt for din virksomhed, om dine STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution? Antal respondenter er 481. Højre diagram: Hvorfor er sådanne kursusbeviser betydningsfulde? Antal respondenter er 140.

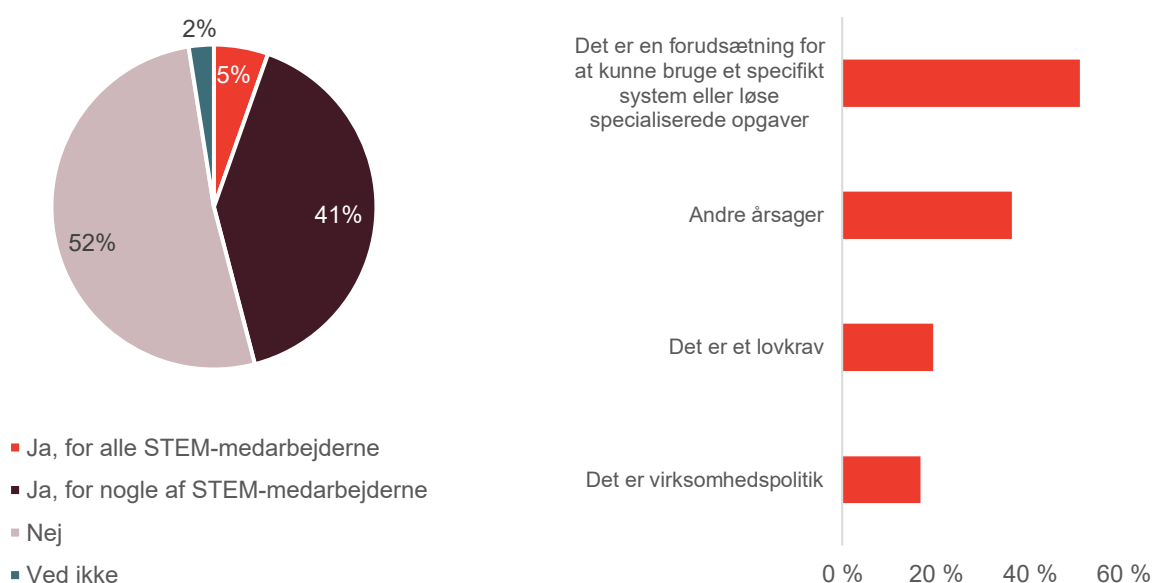
41 pct. af lederne mener, at det er betydningsfuldt for nogle af deres STEM-medarbejdere, at deres kompetenceudviklingsaktiviteter er certificeringsgivende, jf. figur 19. 5 pct. af lederne mener, at det har betydning for samtlige af deres medarbejdere. Halvdelen af disse to grupper af ledere svarer, at det skyldes, at det er en forudsætning for at kunne anvende specifikke systemer eller løse specialiserede opgaver. 19 pct. af lederne peger på lovkrav som årsag, og 17 pct. angiver virksomhedspolitik som årsagen til certificeringernes vigtighed.

Over halvdelen af lederne vurderer dog, at certificering ikke er betydningsfuldt. Overordnet set er der lidt flere ledere i life science- og energibrancherne, der ikke tillægger certificeringer betydning, sammenlignet med IT-branchen, jf. bilaget.

I interviewene beskriver særligt en række ledere fra IT-branchen, at certificeringer er noget, som kan have betydning for både aftagerne af deres services og medarbejderne selv, da det giver dem noget nyt på CV'et. Fælles for alle de interviewede er, at certificeringerne opfattes mere som dokumentation end som noget, der har iboende kvalitet i sig selv. En leder i et IT-virksomhed beskriver det således:

Certificeringerne, dem giver jeg ikke meget for, jeg ser dem som pengemaskiner. Jeg vil langt hellere rekruttere en, der har sagt "jeg har været Scrum Master i fem år" end "jeg er Professional Scrum Master". Det kan komme med en respekt og anerkendelse at få det på CV'et, men for mig at se, så har det en værdi i stemplet og ikke så meget mere.

Figur 19 // Ledernes vurdering af, hvorvidt det er betydningsfuldt, om deres STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter er certificeringsgivende, og årsager hertil



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Venstre diagram: Er det betydningsfuldt for din virksomhed, om dine STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter er certificeringsgivende? Antal respondenter er 481. Højre diagram: Hvorfor er certificering betydningsfuldt? Antal respondenter er 221.

07

Virksomhedernes egne muligheder

Virksomhedernes egne muligheder

Mange virksomheder har gode muligheder for kompetenceudvikling internt

Knap tre ud af fire ledere vurderer, at deres virksomhed selv i høj eller nogen grad kan varetage deres STEM-medarbejdes behov for kompetenceudvikling, jf. figur 20. Det er især virksomheder i life science-branchen, der angiver, at deres virksomhed i høj grad kan varetage kompetenceudviklingen af deres medarbejdere selv. Det gælder for 15 pct. af lederne der, sammenlignet med 8 og 9 pct. i hhv. IT- og energibranchen, jf. bilaget.

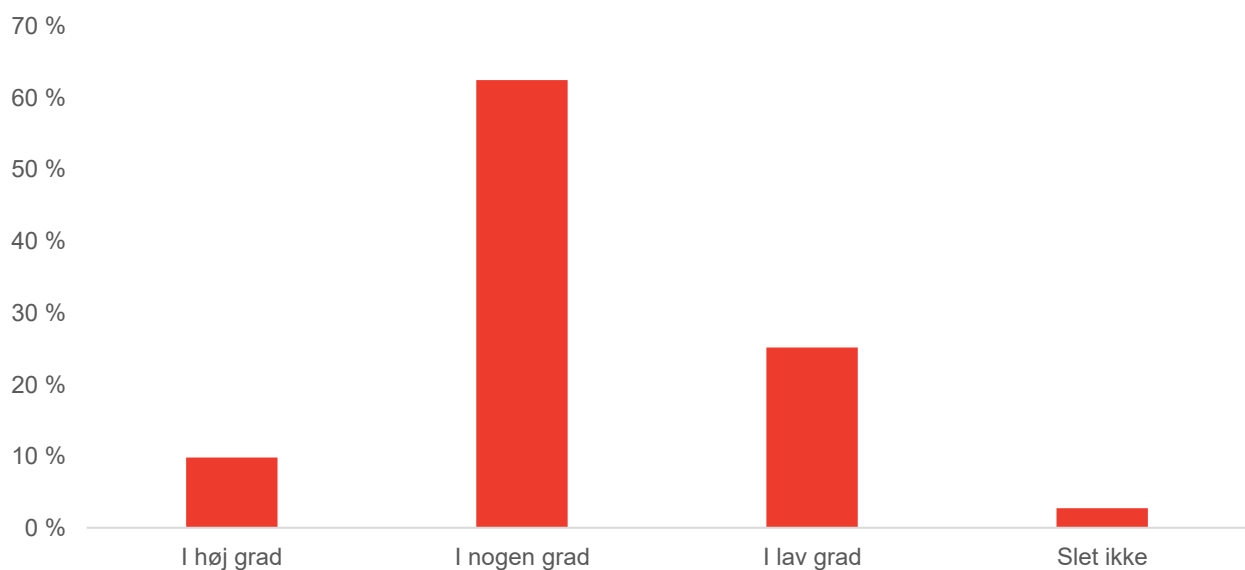
Godt én ud af fire virksomheder angiver omvendt, at de kun i lav grad eller slet ikke kan varetage den. Dermed er godt hver fjerde leder afhængig af eksterne udbydere af kompetenceudvikling, for at deres medarbejdere kan få den nødvendige kompetenceudvikling.

I interviewene fik vi nærmere indblik i de deltagende ledes syn på, hvornår intern opkvalificering var den mest meningsfulde mulighed i deres egen virksomhedskontekst.

Her beskriver ledere fra alle tre brancher, at deres medarbejdere arbejder på et så højt specialiseret felt, at det i visse tilfælde ikke giver mening for dem at søge opkvalificering fra eksterne. Nogle deler i stedet for deres viden ved oplæg for en bredere medarbejderskare, mens andre beskriver, at sidemandsoplæring hos en højt specialiseret kollega er en udbredt måde at forestå kompetenceudvikling internt på.

Visse ledere beskrev dog også, at det i nogle tilfælde ville være alt for ressourcekrævende for dem at varetage kompetenceudvikling internt, hvorfor de er afhængige af eksterne tilbud.

Figur 20 // Ledernes vurdering af, i hvilken grad deres egen virksomhed kan varetage kompetenceudviklingen af deres STEM-medarbejdere



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: I hvilken grad vurderer du, at dine STEM-medarbejdes kompetenceudvikling kan varetages af virksomheden selv? Antal Respondenter er 481.

Adspurgt om, hvilke aktiviteter lederne angiver, at deres egen virksomhed afholder for at kompetenceudvikle dens medarbejdere, er sidemandsoplæring den hyppigst angivne, jf. figur 21. 78 pct. af lederne benytter sig af sidemandsoplæring for at kompetenceudvikle deres STEM-medarbejdere.

Cirka halvdelen af lederne angiver, at de internt i deres virksomheder afholder endagsaktiviteter (56 pct.), kurser og test (52 pct.) og kursusforløb eller længere workshops (49 pct.).

Endagsaktiviteterne bliver særligt anvendt i life science-branchen, hvor 65 pct. af lederne angiver, at deres virksomhed afholder sådanne aktiviteter, jf. bilaget. Det gælder 54 pct. af lederne i energi- og IT-brancherne. De længerevarende kursusforløb og workshops bliver markant hyppigere brugt i life science- og energibrancherne, hvor hhv. 54 og 56 pct. af lederne angiver det. Omvendt er det 35 pct. af lederne i IT-branchen, der angiver, at deres virksomhed selv afholder kursusforløb og længere workshops. I IT-branchen angiver 40 pct. af lederne, at deres virksomhed selv afholder obligatoriske kurser og test, mens det gælder 59 og 63 pct. af lederne i hhv. life science- og energibranchen.

9 pct. af de adspurgte ledere angiver, at de ikke afholder nogle aktiviteter selv.

Figur 21 // Aktiviteter, som virksomhederne selv afholder



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Hvilke aktiviteter afholder virksomheden selv for at kompetenceudvikle STEM-medarbejderne? Antal respondenter er 481.

Lederne er også blevet spurgt om, hvilke udviklingsspor de tilbyder i deres virksomheder for medarbejderne. Udviklingsspor er her forstået som interne rammer, veje eller muligheder for faglig og karrieremæssig udvikling, som virksomheden stiller til rådighed for medarbejderne, jf. figur 22.

68 pct. af lederne angiver, at de har specialistspor, mens 62 pct. har lederspor. 37 pct. af de adspurgte lederes virksomheder har graduatespor, som er interne karrierespor rettet mod nyuddannede medarbejdere. 19 pct. har andre spor.

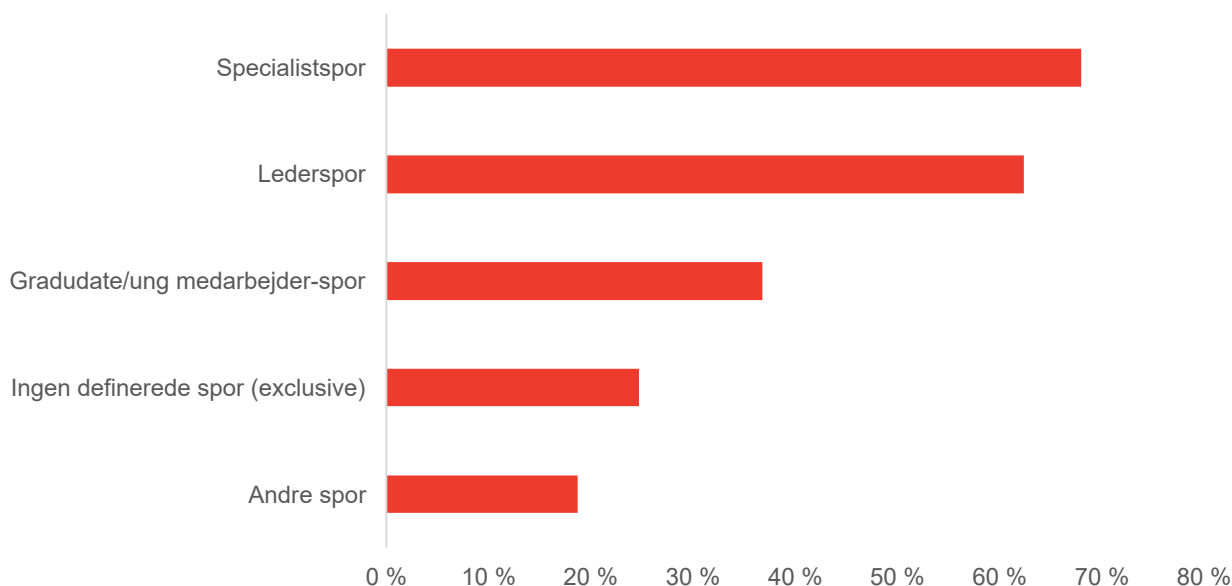
Hver fjerde virksomhed har ikke nogen definerede spor til kompetenceudvikling af deres medarbejdere.

I interviewene med lederne er karrierespor mest almindelige i de store virksomheder, selvom det også kun forekommer visse steder som decideret tilrettelagt spor fra virksomhedens side. En leder fra en mellemstor virksomhed beskriver det således:

I forhold til lederuddannelse og de her ting, projektleder. Det foregår ude af huset, for vi har ikke nogen, der kan varetage det internt. Virksomheden er simpelthen ikke stor nok til det.

Det er vigtigt at have for øje, at ledere fra store virksomheder udgør en markant del af respondentskaren i spørgeskemadagrundlaget. De foretagne interviews peger i retning af, at dette formentlig spiller en rolle for procentfordelingen i figur 22.

Figur 22 // Udviklingsspor, som virksomheden tilbyder



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

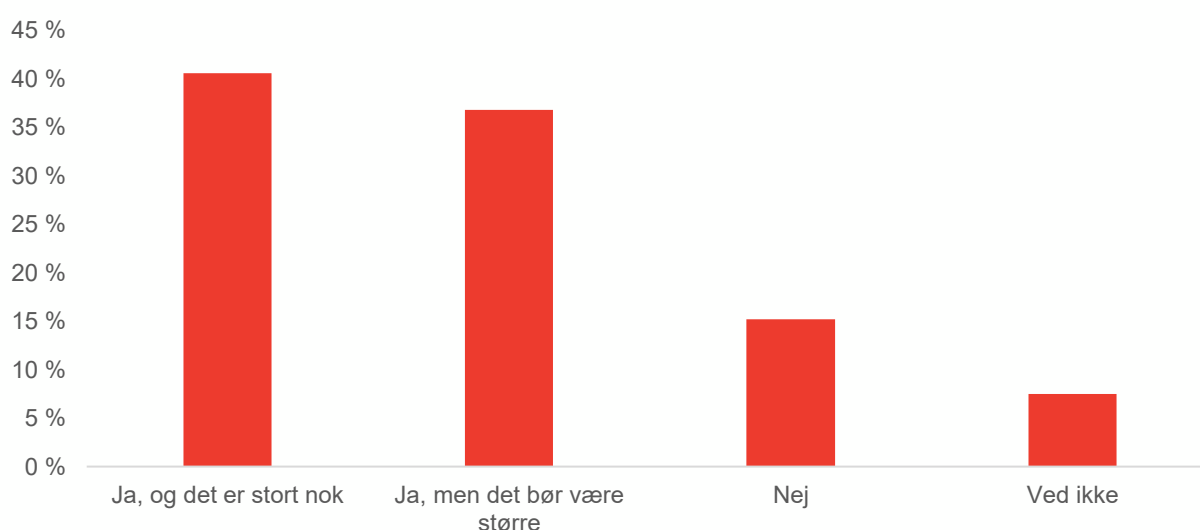
Anm.: Spørgsmålet er: Hvilke udviklingsspor har virksomheden, som medarbejderne kan følge? Antal respondenter er 481.

77 pct. af lederne har en specifik post på deres budget, der er afsat til uddannelse og kompetenceudvikling, jf. figur 23. Godt halvdelen af lederne mener, at dette budget er stort nok til deres behov, mens den anden halvdel mener, at budgettet burde være større.

48 pct. af lederne i energibranchen mener, at deres virksomheds årlige uddannelsesbudget er stort nok, mens det gælder 35 og 42 pct. af lederne i hhv. life science- og IT-branchen. I life science-branchen angiver 43 pct. af lederne, at deres virksomhed har et uddannelsesbudget, men at det bør være større. Det gælder tilsvarende 34 og 36 pct. af lederne i hhv. IT- og energibranchen, jf. bilaget.

16 pct. af lederne angiver dog, at de ikke har noget særskilt uddannelsesbudget i deres virksomhed, og 7 pct. er ikke klar over det.

Figur 23 // Virksomheder, der har et årligt uddannelsesbudget



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Har virksomheden et årligt uddannelsesbudget, som inkluderer videre- og efteruddannelse og kompetenceudvikling? Antal respondenter er 481.

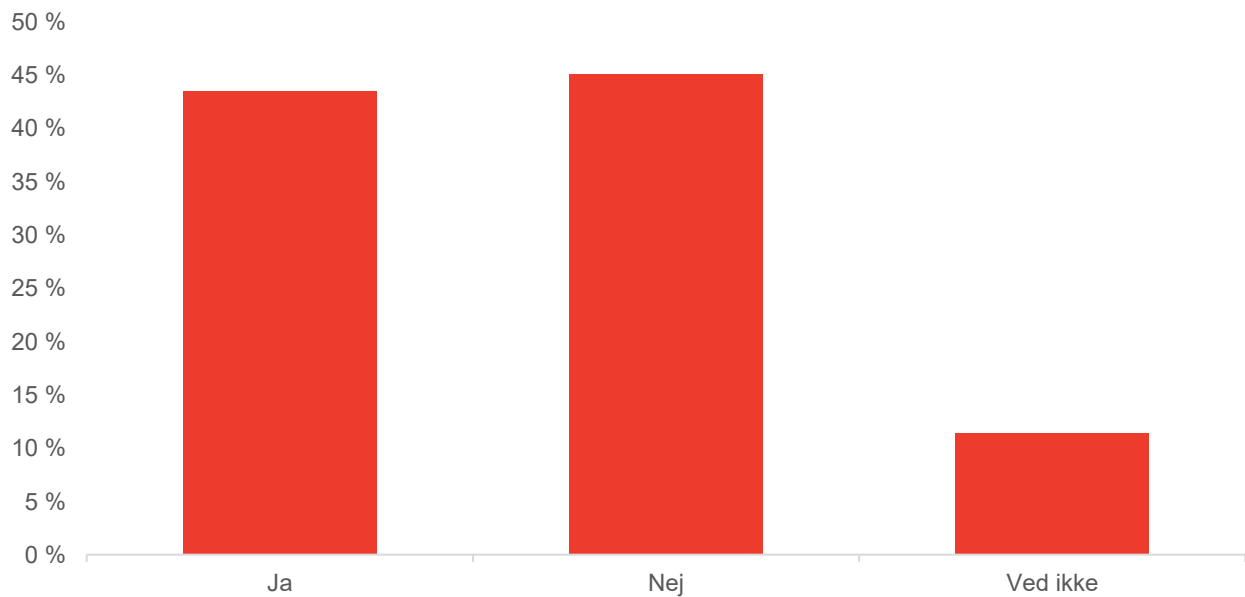
43 pct. af lederne af STEM-medarbejdere angiver, at de har en særlig strategi eller politik for virksomhedens kompetenceudviklingsaktiviteter, jf. figur 24. Samtidig angiver 45 pct., at de ikke har en særlig strategi, og yderligere 11 pct. har ikke kendskab til det.

Det er det dermed langt fra alle virksomheder, der arbejder strategisk med kompetenceudvikling på tværs af deres organisation. 58 pct. af lederne i energibranchen angiver, at deres virksomhed har en særlig strategi eller politik for kompetenceudviklingsaktiviteterne til medarbejderne, mens det gælder 39 pct. af lederne i både life science- og IT-brancherne, jf. bilaget.

Når vi har spurgt ind til dette hos de interviewede ledere, har de alle deres egne strategier for, hvordan de sikrer de rette kompetencer, selvom disse ikke nødvendigvis udspringer af en formel eller samlet strategi på organisatorisk niveau. Disse strategier strækker sig fra det meget strukturerede til vurderinger fra sag til sag. I den meget strukturerede ende fortæller to ledere, at de for deres team bruger et Excel-baseret værktøj, der synliggør teamets kompetencer, kompetencegab og medarbejderpræferencer, så lederen kan prioritere opkvalificering og rekruttering på et oplyst grundlag. I den mindre formelt strukturerede ende forklarer en leder det således:

Vi har vores egen måde at gøre det på, og det er ikke sådan, at vi kvantificerer det, og så siger, at du skal være på en 5 og ikke på en 2, og så er der et gap. Det er mere rationelt. Hvis du skal ind og varetage en rolle som teknisk projektleder, så har vi jo en jobbeskrivelse, der beskriver, hvad du skal kunne, og så vurderer vi ud fra profilen, hvilke kompetencer du har.

Figur 24 // Har virksomheden en særlig strategi eller politik for virksomhedens kompetenceudviklingsaktiviteter til medarbejderne?



Kilde: egne beregninger på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik for DEA

Anm.: Spørgsmålet er: Har virksomheden en særlig strategi eller politik for virksomhedens kompetenceudviklingsaktiviteter til medarbejderne? Antal respondenter er 481.

08

Data og metode

Data og metode

Branchedefinitioner

Analysen omfatter ansatte i IT-, energi- og life science-brancherne med en DISCO-kode, der kategoriseres som ledelsesarbejde på produktionsenhedsnumre. Branchetilhørsforhold er defineret i Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsmarkedsstatistik (RAS) på baggrund af DB07-branchekoden.

Energibranchen omfatter følgende branchekoder¹:

061000, 091000, 252100, 253000, 271100, 271200, 272000, 273300, 281110, 281300, 282100, 351100, 351200, 351300, 351400, 352100, 352200, 352300, 353000, 422200

IT-branchen omfatter følgende branchekoder (med 127-gruppering)²:

26001, 46005, 58002, 61000, 62000, 63000

Life science-branchen omfatter følgende branchekoder³:

266010, 266090, 325000, 464620, 211000, 212000, 464610, 721100

Spørgeskemaundersøgelse

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse udsendt af Danmarks Statistik for DEA, som er koblet med registerdata fra Danmarks Statistik.

Spørgeskemaet er udarbejdet af DEA med sparring fra en tilknyttet referencegruppe med aktører fra de tre omfattede brancher samt udbydere af kompetenceudviklingsaktiviteter. I operationaliseringen af spørgeskemaet har vi taget udgangspunkt i "Adult Education Spørgeskemaundersøgelse" (AES), der er en tværeuropæisk undersøgelse af populationens kompetenceudviklingsaktiviteter, som henvender sig til medarbejderniveau. Denne danner også udgangspunktet for DEA (2025), som denne analyse, som tidligere beskrevet, ønsker at spejle med et lederperspektiv. Spørgeskemaet har været udsendt fra 10. juni 2025 til 1. august 2025.

Populationen for undersøgelsen er ledere, der opfylder følgende kriterier:

- Lederen arbejder i enten IT-, energi- eller life science-branchen og har ifølge DISCO-08-koden arbejde på ledelsesniveau i perioden marts-maj 2023.
- Lederen arbejder på produktionsenhedsnumre, hvor der er ansatte, som har en kandidatuddannelse inden for teknisk videnskab, naturvidenskab, jordbrug, natur og miljø eller fødevarer, bio- og laboratorieteknik eller har en diplomingeniøruddannelse.

Den samlede population bestod af 7.224 personer, og af den blev der udtrukket en stikprøve stratificeret på branche og antal af STEM-medarbejdere i virksomheden. Af virksomheder med 1-9 STEM-medarbejdere er alle ledere udtrukket til stikprøven. Af virksomheder med 10-99 STEM-medarbejdere er 75 pct. udtrukket, og af virksomheder med 100+ STEM-medarbejdere er 50 pct. udtrukket til stikprøven. På den måde er

¹ Defineret med støtte fra Green Power Denmark ud fra brancher, hvor 100 pct. af branchen er en del af energisektoren.

² Defineret ud fra [IT-Branchens](#) egen afgrænsning.

³ Defineret af Erhvervsministeriet i publikationen [Life science-industriens økonomiske fodafttryk](#).

stikprøven endt på 6.236 personer, forsøgt udtrukket ligeligt mellem de tre brancher og antal af STEM-medarbejdere.

Det samlede antal besvarelser er 922 personer, hvoraf 481 har været svaret ja til at have personaleansvar. De resterende er filtreret ud af spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 8,4 pct.

I besvarelserne har lederne angivet deres nuværende branchetilhørsforhold til at være inden for IT-, energi-, eller life science-branchen eller anden branche. 85 ledere har angivet at have et andet branchetilhørsforhold end de tre specifikke, der er hovedfokus i denne analyse. Grundet tidsforskydning mellem seneste opdatering af registrene og udsendelsen af spørgeskemaet, samt med den relativt lille population in mente, var spørgeskemaet designet til, at disse ledere også kunne gennemføre hele undersøgelsen på lige fod med ledere, der angav et branchetilhør inden for en af de tre casebrancher. I valget indgår hensyn til analysens robusthed. Derudover er det vægtet højt, at alle ledere er blevet udvalgt til at deltage i spørgeskemaet, fordi de inden for en relativt kort periode har haft beskæftigelse i en af de tre brancher. Ligesom den centrale målgruppedefinition, nemlig at lederne med personaleansvar for STEM-medarbejdere, er opfyldt. Det gør dem metodisk homogene og relevante, også hvis enkelte befinder sig i brancher uden for de tre tilsigtede. Gruppen er inkluderet i alle opgørelser gennem hovedrapporten, som ikke er brancheopdelt.

Der er ikke brugt vægte til at få svardata til at være mere repræsentativt, da den udtrukne stikprøve er så tæt på den fulde population. Dog arbejder 62 pct. af de ledere, der har svaret, i en virksomhed med mere end 250 ansatte, jf. figur A i bilaget. Der er derfor en skævvridning i besvarelserne mod store virksomheder.

09

Litteraturliste

Litteraturliste

ATV. 2020. "Verdens førende tech-regioner. Danmarks styrkepositioner i et globalt perspektiv". ATV.

ATV. 2021. "Danmark 2030: En vision for Science & Engineering som en bæredygtig vækstmotor for Danmark". ATV.

DEA. 2020. "Løneffekter af videregående voksen- og efteruddannelse". Tænk tanken DEA. Lokaliseret 20.5.2025

DEA. 2023. "STEM-kompetencer på arbejdsmarkedet". Tænk tanken DEA.

DEA. 2024. *Brug af formel videre- og efteruddannelse blandt kandidatuddannede*. Tænk tanken DEA. Lokaliseret 20.5.2025.

DEA. 2025. "Ni ud af ti har brug for kompetenceudvikling". Tænk tanken DEA. Lokaliseret 13.11.2025.

IRIS Group & HBS Economics. 2021. "Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030". Danske Gymnasier & IDA. Lokaliseret 20.5.2025.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. 2023. "Aftale om rammerne for Reform af universitetsuddannelserne i Danmark". Uddannelses- og Forskningsministeriet.

VIVE. 2016. "Effekterne af videregående efteruddannelse for personer med videregående uddannelse". Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

10

Bilag

Bilag

Hovedresultaterne præsenteres i rapportens figurer, mens mere detaljerede opdelinger kun beskrives i brødteksten. Brancheopdelte opgørelser findes i nærværende bilag. Medmindre andet er noteret i figurene, gælder det, at antallet af respondenter er 112 i energibranchen, 138 i life science-branchen og 146 i IT-branchen. Felter er blanke af diskretionshensyn, som gælder ved under 5 personers svar.

Til figur 1 // Ledernes vurdering af, hvorvidt medarbejderne har behov for kompetenceudvikling			
	Energi	Life science	IT
Kompetenceudvikle nuværende personale	89 %	94 %	91 %
Rekruttere nyt personale	61 %	66 %	72 %
Intern omorganisering	43 %	40 %	41 %
Konsulentytelser	29 %	30 %	23 %

Til figur 2 // Ledernes vurdering af, hvorvidt medarbejderne har behov for kompetenceudvikling			
	Energi	Life science	IT
Ja, alle/de fleste af dem	39 %	47 %	44 %
Ja, en del af dem	55 %	46 %	47 %
Nej	5 %	3 %	5 %

Til figur 3 // Ledernes vurdering af, hvordan behovet for kompetenceudvikling vil udvikle sig i de kommende år			
	Energi	Life science	IT
Behovet vil stige i de kommende år	53 %	43 %	50 %
Behovet vil være det samme som nu	44 %	54 %	50 %
Behovet vil falde i de kommende år	3 %	0 %	0 %

Til figur 4 // Ledernes vurdering af, hvorfor medarbejderne har brug for kompetenceudvikling			
	Energi	Life science	IT
For at opnå nye færdigheder, som vi har brug for i virksomheden	88 %	95 %	95 %
For at opfylde deres egne ønsker	44 %	52 %	45 %
For at opretholde eksisterende færdigheder	27 %	33 %	29 %

For at opfylde formelle krav eller få en certificering	27 %	29 %	30 %
--	------	------	------

Til figur 5 // Ledernes vurdering af, hvorfor virksomheden har brug for at kompetenceudvikle sine medarbejdere

	Energi	Life science	IT
Primært for at fastholde medarbejderne	25 %	11 %	15 %
Primært for at sikre den løbende drift	13 %	15 %	8 %
Primært for, at virksomheden kan udvikle sig/vækste	62 %	74 %	77 %

Til figur 6 // Ledernes vurdering af, hvilke typer aktiviteter der er relevante for STEM-medarbejdernes kompetenceudvikling i de kommende år

	Energi	Life science	IT
Certificeringsgivende kursus fra en privat kursusudbyder	54 %	51 %	62 %
Enkeltstående kurser i det formelle system (fx universiteternes udbud af masterkurser, microcredentials eller enkeltfag)	65 %	59 %	53 %
Selvstændig opbygning af viden (fx læse relevant litteratur, søge viden på internettet eller lytte til podcast)	45 %	54 %	69 %

Til figur 8 // Ledernes vurdering af, hvilke områder der er relevante for medarbejderne at kompetenceudvikle sig inden for

	Energi	Life science	IT
Energi	64 %	4 %	7 %
Life science	3 %	80 %	5 %
IT	57 %	41 %	96 %
Ledelse	63 %	58 %	55 %
Økonomi, jura, HR, adm.	13 %	7 %	10 %
Kommunikation	32 %	26 %	32 %
Andet	13 %	10 %	4 %

Til figur 11 // Ledernes vurdering af, hvorvidt udbyttet af aktiviteter er større, hvis de er gennemført sammen med kolleger

	Energi	Life science	IT
Ja	63 %	60 %	67 %
Nej	13 %	18 %	16 %
Ved ikke	25 %	22 %	16 %

Til figur 12 // Ledernes vurdering af barrierer for, at deres STEM-medarbejdere kan få den kompetenceudvikling, de har brug for

	Energi	Life science	IT
Medarbejderne har ikke tid	43 %	43 %	49 %
Det er for dyrt	25 %	36 %	38 %
Det er vanskeligt at vurdere medarbejdernes behov	18 %	12 %	18 %
Der er ikke det rigtige udbud	10 %	14 %	8 %
Det er ikke fleksibelt nok, hvornår/hvorfra det foregår	8 %	12 %	11 %
Det er svært at implementere nye kompetencer i organisationen efterfølgende	6 %	12 %	11 %
Medarbejderne vil ikke	5 %		10 %
Andre årsager	4 %	4 %	6 %
Der er ingen barrierer	36 %	33 %	24 %

Til figur 13 // Ledernes vurdering af, hvornår medarbejderne generelt må bruge arbejdstid på kompetenceudviklingsaktiviteter, blandt de aktiviteter, som de vurderer, er relevante for deres medarbejdere

	Energi	Life science	IT
Sidemandsoplæring			
Endagsaktiviteter	92 % (n = 64)	91 % (n = 92)	92 % (n = 97)
Kursusforløb eller længerevarende workshops	92 % (n = 79)	90 % (n = 100)	87 % (n = 93)
Certificeringsgivende kursus fra privat kursusudbyder	88 % (n = 60)	96 % (n = 71)	85 % (n = 91)
Netværksarrangementer	78 % (n = 45)	90 % (n = 71)	82 % (n = 77)
Enkeltstående kurser i det formelle system	92 % (n = 73)	91 % (n = 81)	92 % (n = 78)
Andre aktiviteter			
Selvstændig opbygning af viden	72 % (n = 50)	82 % (n = 74)	77 % (n = 101)
Privatundervisning			
En hel akademi-, diplom- eller masteruddannelse			

Til figur 14 // Aktiviteter, som lederne gerne vil dække udgifter til			
	Energi	Life science	IT
Sidemandsoplæring	66 %	72 %	68 %
Endagsaktiviteter	78 %	80 %	83 %
Kursusforløb eller længerevarende workshops	79 %	84 %	79 %
Certificeringsgivende kursus fra privat kursusudbyder	74 %	83 %	81 %
Netværksarrangementer	57 %	63 %	69 %
Enkeltstående kurser i det formelle system	77 %	77 %	72 %
Andre aktiviteter	12 %	12 %	11 %
Selvstændig opbygning af viden	45 %	61 %	66 %
Privatundervisning	40 %	50 %	36 %
En hel akademi-, diplom- eller masteruddannelse	34 %	22 %	18 %

Til figur 15 // Ledernes foretrukne facilitator af kompetenceudviklingsaktiviteter			
	Energi	Life science	IT
Intern fra min egen virksomhed	56 %	54 %	51 %
Private kursus- og uddannelsesudbydere	71 %	75 %	73 %
Offentlige uddannelsesinstitutioner, fx universiteter	38 %	48 %	42 %
Andre, fx ministerier, brancheforeninger og fagforeninger	25 %	27 %	24 %
Ved ikke	13 %	11 %	9 %

Til figur 16 // Ledernes foretrukne tilrettelægning af kompetenceudviklingsaktiviteter			
	Energi	Life science	IT
Koncentrerede forløb, hvor medarbejderne bruger hele, sammenhængende dage	44 %	48 %	34 %
Forløb, hvor STEM-medarbejderne bruger enkelte timer på udvalgte dage, fx ugentligt eller månedligt	15 %	10 %	26 %
Det er ikke vigtigt for mig	42 %	38 %	40 %
Ved ikke	0 %	4 %	0 %

Til figur 17 // Ledernes forventninger til formen på deres STEM-medarbejders kurser, forelæsninger, oplæg og workshops

	Energi	Life science	IT
Specielt tilrettelagt til din virksomhed	21 %	16 %	9 %
Generelle udbud	30 %	33 %	55 %
En lige fordeling af de to typer	49 %	49 %	36 %
Ved ikke	0 %	2 %	0 %

Til figur 18 (venstre diagram) // Ledernes vurdering af, hvorvidt det er betydningsfuldt, om deres STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution

	Energi	Life science	IT
Ja, for alle STEM-medarbejderne	4 %	7 %	5 %
Ja, for nogle af STEM-medarbejderne	31 %	23 %	23 %
Nej	65 %	66 %	71 %
Ved ikke	0 %	4 %	2 %

Til figur 19 (venstre diagram) // Ledernes vurdering af, hvorvidt det er betydningsfuldt, om deres STEM-medarbejders kompetenceudviklingsaktiviteter giver et kursusbevis fra en statslig uddannelsesinstitution

	Energi	Life science	IT
Ja, for alle STEM-medarbejderne	5 %	4 %	9 %
Ja, for nogle af STEM-medarbejderne	40 %	46 %	47 %
Nej	52 %	48 %	44 %
Ved ikke	3 %	3 %	0 %

Til figur 20 // Ledernes vurdering af, i hvilken grad deres egen virksomhed kan varetage kompetenceudviklingen af deres STEM-medarbejdere

	Energi	Life science	IT
I høj grad	9 %	15 %	8 %
I nogen grad	67 %	57 %	62 %
I lav grad	21 %	25 %	27 %
Slet ikke	4 %	2 %	3 %

Til figur 21 // Aktiviteter, som virksomheden selv afholder			
	Energi	Life science	IT
Sidemandsoplæring	72 %	83 %	78 %
Endagsaktiviteter	54 %	65 %	54 %
Obligatoriske kurser og test	63 %	59 %	40 %
Kursusløb og længere workshops	56 %	54 %	35 %
Andre aktiviteter	13 %	14 %	25 %
Afholder ikke selv aktiviteter	6 %	9 %	10 %

Til figur 23 // Virksomheder, der har et årligt uddannelsesbudget			
	Energi	Life science	IT
Ja, og det er stort nok	48 %	35 %	42 %
Ja, men det bør være større	36 %	43 %	34 %
Nej	6 %	12 %	20 %
Ved ikke	10 %	9 %	4 %

Til figur 24 // Har virksomheden en særlig strategi eller politik for virksomhedens kompetenceudviklingsaktiviteter til medarbejderne?			
	Energi	Life science	IT
Ja	58 %	39 %	39 %
Nej	29 %	46 %	53 %
Ved ikke	13 %	15 %	8 %

Figur A // Hvor mange ansatte er der i den virksomhed, du arbejder i?	
Mellem 1 og 25 ansatte	10 %
Mellem 26 og 50 ansatte	7 %
Mellem 51 og 250 ansatte	21 %
Flere end 250 ansatte	62 %



DEA

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu