



SEPTEMBER 2015

Viden til tiden

Nyt om erhvervsudvikling og vækst
fra Analyse og Erhvervsfremme, Teknologisk Institut.



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Kære Læser

I Center for Analyse og Erhvervsfremme gennemfører vi tusindvis af interview med danske virksomheder hvert år. Her spørger vi ofte virksomhederne om, hvilken adgang de har til kvalificeret arbejdskraft. Svaret er stadig tydeligere: Der mangler faglærte, faglærte og faglærte.

I Danmark har vi ingen særlige råstoffer ud over de mennesker og de hoveder, vi er. Hvis vi skal bevare vores konkurrencedygtighed, skal vi være sikre på, at vi i Danmark har en helt særlig, dygtig arbejdsstyrke.

I 00'erne fik vi det med "videnstunge virksomheder" helt galt i halsen. Det var underforstået, at videnstunge virksomheder er virksomheder med mange ingeniører og kreative medarbejdere med meget lange uddannelser. Resultatet blev, at en stor del af en årgang i dag ender på gymnasiet. I år ryger tre ud af fire unge direkte fra grundskolen til gymnasiet. Gymnasiet forbereder de unge til at kunne gennemføre en videregående uddannelse. Men det giver ikke de unge kompetencer, der kan bruges direkte på arbejdsmarkedet.

Erhvervsuddannelser blev et sted for de praktisk orienterede og for dem, der ikke var "kloge" nok til en gymnasial uddannelse. Man kan stadig i medierne høre udtryk som: "Kunne de i det mindste da bare tage en erhvervsuddannelse". Det bliver sagt om unge, som ikke rigtigt kommer i gang. Eller "Du har da for gode karakterer til at tage en erhvervsuddannelse".

Det er ikke så fint og har en lavere status at vælge en erhvervsuddannelse. Uddannelsesvejlederne har måske også haft en tendens til at se to veje: Den kloge vej og den praktiske vej i deres rådgivning af unge. Det overses, at erhvervsuddannelser kræver både evner og færdigheder.

Men, danske virksomheder vinder ikke på kun at have dygtige medarbejdere i toppen, men ved at have dygtige medarbejdere i alle led i virksomheden. Ingeniøren kan have tænkt nok så genialt. Men hvis der ikke er en maskinoperatør, der kan føre det ud i livet, er det helt forgæves. Derfor er virksomhedernes nødråb: "faglærte, faglærte og faglærte" en alvorlig advarsel.

Man kan håbe, at erhvervsuddannelsesreformen med nye krav til optagelse på erhvervsuddannelserne vil øge kvaliteten og gøre uddannelserne mere attraktive. Nu skal der præsteres for at komme ind og for at gennemføre. Virksomhederne har brug for dygtige faglærte for at kunne klare sig. Mange endda. Der er arbejde at få. Dygtige faglærte vil sammen med ingeniørerne kunne sikre, at danske virksomheder for alvor bliver "videnstunge". Det kan ikke gå hurtigt nok.

Erhvervslivets vilkår og kvaliteten af uddannelserne i Danmark er centralt for os. I Center for Analyse og Erhvervsfremme har vi gennem mange år arbejdet med de uddannelser, som skaber kompetencerne for de faglærte. I dette nummer af "Viden til tiden" præsenterer vi nogle af de problemstillinger, som vi for tiden er involveret i med evalueringer, kortlægninger, kompetenceprofiler og udviklingsaktiviteter. Vi er med på alle niveauer fra AMU, EUD til Ph.d. – i både offentligt og privat regi.

God læselyst!



Stig Yding Sørensen
Centerchef
7220 2704 / stys@teknologisk.dk

Vi er en del af Teknologisk Institut

Teknologisk Institut er en selvejende almennyttig institution med ca. 1000 medarbejdere. På Instituttet udvikler, anvender og formidler vi forsknings- og teknologibaseret viden til dansk erhvervsliv og den offentlige sektor. Vi er et af de største og stærkeste tekniske og samfundsfaglige rådgivermiljøer i Danmark og er godkendt af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling som GTS-institut (Godkendt Teknologisk Service).

Det kommunale netværk for social innovation



**Tilmeld dig til
netværket nu:**

www.teknologisk.dk/32158

Velkommen til netværket for social innovation, der klæder offentlige ledere og udviklingsmedarbejdere på til fremtidens Kommune version 3.0. Fjerde sæson starter i oktober måned, og tilmeldingen er begyndt. Nye medlemmer kan sagtens starte her!

Fra myndighed til lokalsamfund

Velfærdsløsninger skal i højere grad udvikles i et samarbejde mellem almindelige borgere, foreninger, kommercielle og socialøkonomiske virksomheder. Dermed opnås bedre løsninger, og uudnyttede ressourcer i lokalområdet udnyttes.

Mange kommuner og regioner søger netop i disse år at bevæge sig væk fra både den traditionelle myndighedsrolle og den serviceminded organisation. Målet er i højere grad at udfylde rollen som koordinator og facilitator af et aktivt og innovativt lokalsamfund, hvor alles ressourcer sættes i spil.

Bevægelsen foregår i forskellige tempi – både på tværs af landet, men også på tværs af forvaltningsgrene. Og nogle gange må man konstatere, at der er langt fra et strategisk mindset på direktionsgangen til implementeringen af velfærdsløsningen.

Medlemskab af netværket

Som medlem af netværket får man konkret viden om, hvordan borgere, virksomheder, civilsamfundsorganisationer og andre ikke-offentlige aktører kan blive en aktiv del af løsningen på de lokale samfundsudfordringer.

Vi kommer bl.a. til at beskæftige os med områder som borgerinddragelse, social bæredygtighed i by- og boligområder, fremtidens institutionsbyggerier og socialøkonomiske virksomheder. Og vi ser på værktøjer til organisering, ledelse, skalering og effektivisering af social innovation. Erfaringsudveksling er netværkets omdrejningspunkt.

Et medlemskab giver to personer ret til at deltage i de fem arrangementer, som afholdes i løbet af sæsonen 2015-2016. Prisen for et års medlemskab er 16.500 kroner.

Erhvervspolitiske virkemidler – har de en effekt?

De fleste erhvervspolitiske virkemidler understøtter kompetenceudvikling. Færre virkemidler understøtter et nyt forretningsgrundlag og innovation. Det viser en analyse, som Teknologisk Institut har gennemført for en række rammeprogrammer i Region Nordjylland. Analysen peger på interessant læring, som kan være til gavn, når der skal udvikles regionale erhvervsudviklingsstrategier.

Analysen omfatter seks virksomhedsrettede rammeprogrammer – to målrettet iværksættere og fire målrettet etablerede virksomheder. I nogle programmer gør virksomheder brug af flere virkemidler, mens andre kun anvender ét enkelt. Det tages der højde for i analysen.

Kompetenceudvikling betaler sig

De virksomheder, der har deltaget, har som oftest kun benyttet ét af de virkemidler, som blev tilbudt i rammeprogrammerne. Alligevel er der skabt resultater. Det kan være i form af kompetenceudvikling, etablering af et nyt strategisk forretningsgrundlag, innovation (fx nye produkter) eller positive kommercielle resultater.

Uanset virkemiddel er der dog flere virksomheder, der får styrket medarbejdernes kompetencegrundlag, end der er virksomheder, der opnår innovationsresultater. Og det er måske nok forventeligt, da der i en proces fra idé til kommercielle resultater ofte er andre interne og eksterne faktorer, som spiller ind på, om der opnås kommerciel succes.

Hvad angår mere konkrete resultater som innovation og økonomiske resultater, er der dog andre virkemidler, som i direkte indgreb med virksomheden har stor betydning for de opnåede resultater. Det kan fx være virkemidlerne Ansættelse af en akademiker eller Chef til leje.

Målgruppen for rammeprogrammerne

Uanset valg af virkemiddel stiller analysen spørgsmålstegn ved, om rammeprogrammerne rammer de rigtige virksomheder. Rammeprogrammerne har ofte rekrutteret virksomheder med et vækspotentiale.

Programmer og virkemidler

Programmer	Virkemidler					
	Kompetenceudvikling	Kompetenceudvikling i netværk	Chef til leje	Ansæt ledig akademiker	Individuelle konsultationer	Helhedsorienteret forløb
Nordjysk Iværksætter Netværk (NIN)					X	
Vækstiværksætter (VIP)					X	
Flere Virksomheder i Vækst (FVIV)	X	X	X	X		
Yderlig Vækst	X	X	X	X		
Virksomheder i Teknologisk Udvikling (VITU)					X	
Globaliseringsprogrammet (GLOBAL)	X	X	X		X	X

Kilde: Teknologisk Institut

Virkemidlernes resultater og effekter sat i forhold til en effektkædebetragtning

	Bedre videngrundlag	Nyt strategisk forretningsgrundlag	Innovationsresultater	Øget produktivitet
Kompetenceudvikling	75 %	62 %	45 %	76 %
Kompetenceudvikling i netværk	62 %	46 %	35 %	63 %
Chef til leje	61 %	54 %	33 %	68 %
Ansættelse af ledig akademiker	59 %	49 %	46 %	59 %
Individuelle konsultationer	48 %	39 %	38 %	57 %
Helhedsorienteret forløb	47 %	42 %	42 %	40 %
Flere virkemidler	67 %	55 %	40 %	57 %
I alt	58 %	47 %	39 %	62 %
Ingen resultater/effekt	10 %	14 %	27 %	29 %

Kilde: Teknologisk Institut

Og de vækstparate virksomheder er typisk også de virksomheder, som selv formår at omsætte deres ambitioner til handling og økonomisk vækst. Den stærke repræsentation af vækstparate virksomheder, som kan og vil, må antages at have relativt gode forudsætninger for at skabe udvikling og vækst – rammeprogram eller ej.

Det synes at blive bekræftet ved, at 20 pct. af de deltagende virksomheder tilkendegiver, at de ville have opnået de samme resultater og effekter uden programmerne. Blot 37 pct. tilkendegiver, at deltagelsen har været afgørende for deres udvikling.

Til fremtidige programmer synes en effektiv screening af virksomhederne derfor at være ønskelig for at nedbringe den såkaldte "dødvægt". Med andre ord: At virksomheder, der "ville have gjort det alligevel", i mindre grad involveres i programmerne.

Analysen er metodisk nyskabende. Udfordringen har været, at antallet af virksomheder har været begrænset. I et lærings- og udviklingsperspektiv kunne det være interessant at gennemføre en tilsvarende analyse på flere regioner samtidig.

Du kan læse den fulde rapport her: <http://www.rn.dk/Regional-Udvikling/Analyser-og-rapporter>



Leif Jakobsen
Sektionsleder
7220 2674 / lhjn@teknologisk.dk

Vækstforum Nordjylland har igangsat analysen for at kunne iværksætte bedre og mere effektfulde initiativer under den regionale erhvervsudviklingsstrategi. Ønsket har været at få ny viden om, hvordan rammeprogrammerne virker i forhold til at understøtte virksomhedernes udvikling og vækst samt at få input eller anbefalinger til at udforme den kommende regionale erhvervsudviklingsstrategi.



Foto: BAI

Teknologisk Institut har i samarbejde med Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri undersøgt muligheden for at anvende 'åbent værksted' som undervisningsform på AMU-kurser. Formål: At øge AMU-aktiviteten.

Kan 'åbent værksted' øge AMU-aktiviteten?

Større fleksibilitet skal øge AMU-uddannelsernes attraktivitet. Antallet af kursister er faldende på landets AMU-kurser. Spørgsmålet er, om undervisningsformen 'åbent værksted' kan være med til at øge aktiviteten. Svaret er ja, men det kræver vilje, vedholdenhed og fleksibilitet fra alle parter i AMU-systemet.

Fleksibilitet er altafgørende

'Åbent værksted' kan øge AMU-uddannelsernes attraktivitet. Den centrale idé er, at det åbne værksted er åbent hver dag, og at kursister kan tilmeldes fra dag til dag. De behøver ikke tage hele kurset i et stræk, men kan i stedet splitte kurset op i flere bidder.

Der kører flere kurser simultant i det åbne værksted, og kursisterne vælger selv frit mellem de udbudte uddannelsesstilbud. Det giver fuld fleksibilitet for både virksomheder og kursister.

En fælles opgave

'Åbent værksted' stiller store krav til administration, undervisere, virksomhedskonsulenter og ledelsen.

For administrationen kan der i begyndelsen være øget bøvvl, når kursister skal tilmeldes. Underviserne skal være forberedte på en ny og udfordrende vejlederrolle, hvor de ikke altid kender svaret.

Virksomhedskonsulenterne skal være klar til at markedsføre konceptet, for virksomhederne kender endnu ikke nok til 'åbent værksted'. Og så skal der være ledelsesopbakning – et velfungerende 'åbent værksted' etableres ikke natten over.



Johan Ernest Secher Olivier
Konsulent

7220 1395 / joes@teknologisk.dk

De nye erhvervsuddannelser kræver dygtigere undervisere

Undervisernes kompetencer skal opdateres. Erhvervsuddannelserne har fået et løft med den nye reform, som er ved at blive implementeret på alle uddannelsesinstitutioner. Der stilles krav til elevernes adgangskarakterer, og der ændres væsentligt i, hvordan de enkelte uddannelser skal gennemføres. Hvis ambitionerne skal indfries, er det dog altafgørende med engagerede og dygtige ledere og undervisere.

Fremover bliver der erhvervsuddannelser for unge og erhvervsuddannelser for voksne. Og så er der EUX-vejen, som kombinerer erhvervsuddannelsen med det, der svarer til en gymnasial eksamen.

Opkvalificering af undervisere

Hvis ambitionerne med reformen skal bæres igennem, skal der på hver eneste skole være engagerede og dygtige ledere og undervisere. Derfor har Undervisningsministeriet igangsat et forsknings- og udviklingsprogram, som har fokus på at opkvalificere undervisere i forhold til den aktuelle udvikling inden for deres branche og fagområde. Hvad er der kommet af nye metoder? Hvordan er arbejdet tilrettelagt? Hvilke nye materialer bliver der brugt? Og hvordan ser de nyeste maskiner ud?

Undervisere på virksomhedsbesøg

Undervisere fra 23 erhvervsskoler får nu lejlighed til at komme på kortere virksomhedsforløb i en eller flere virksomheder.

De skal blive klogere på praksis og det nyeste inden for deres område. Og så skal de have input til nye praksisnære undervisningsaktiviteter i uddannelsen.

Teknologisk Institut og Metropol følger projekterne tæt. Vi indsamler logbøger, afholder klyngemøder og besøger undervisere for at samle viden om, hvilke modeller for virksomhedsforløb der fungerer. Også for at afdække, hvilke forudsætninger der skal være på plads før, under og efter, at undervisere kommer ud i virksomhederne. Hvordan forventningsafstemmes der fra begge sider, hvor længe skal et forløb vare, og hvordan indsamler underviseren bedst en viden, der kan give didaktisk input?

Vi afslutter arbejdet i januar 2016.



Annemarie Holsbo
Chefkonsulent
7220 2644 / anh@teknologisk.dk





Praksislæring er knyttet til praksis og arbejdets konkrete udførelse. Ved praksislæring udvikles deltagerens refleksionsniveau, den faglige forståelse af et felt øges, deltagerens praksis forbedres, og flere lærer sammen.

Kortere læringsforløb kan gøre en stor forskel. Ved praksislæring sker der refleksion, og læringen følges af konkrete eksperimenter og praksisændring.

Praksislæring i sundheds- og omsorgsarbejde

Der er mange måder at lære på. Et kursus er langt fra altid det eneste eller mest oplagte valg til læring. Inden for Sundheds- og Omsorgsforvaltningens område i Københavns Kommune har man gjort brug af praksislæring på demensområdet – blandt flere andre områder. Effekterne er positive for både de demente borgere og for medarbejderne.

I en hjemmeplejeenhed i Københavns Kommune ønskede man at blive hurtigere til at opfange signaler på, om en borger er ved at udvikle demens. Praksislæringen (der supplerede et AMU-kursus) bestod i at uddanne og etablere et forpligtende netværk af demensvejledere blandt social- og sundhedshjælpere – en fuldstændig ny rolle for mange af dem.

Demensvejlederens opgave er at introducere andre til deres viden, og de skal sparre med kollegaer under udførelsen af arbejdet. Så det handler ikke bare om at løse opgaven, men også om at skabe praksislæring mellem kollegaer.

“ – ”Vi har opnået mere ensartethed i måden at takle borgerne. Før var ”dement” et ord, man brugte i flæng. Vi har fået gang i en udredningsproces, der hjælper med til at stille en diagnose. Den rette diagnose”.

Medarbejder, Københavns Kommune.

For den demente borger har det konkret betydet, at der nu er kommet en bedre forståelse for den enkeltes behov og livshistorie. Og det giver mindre stress og større tryghed for borgeren.

Hvornår kan praksislæring være det rigtige valg?

- Når der skal læres på tværs af faggrupper.
- Når der skal udvikles nye løsninger til konkrete arbejdsopgaver.
- Når der er behov for nye organisatoriske rammer for udvikling.
- Når mange komplekse problemstillinger ikke kan isoleres til enkeltstående tiltag.

Ofte viser det sig nemlig, at de problemstillinger, der skal løses inden for social- og sundhedsområdet, er komplekse og ikke ”bare” handler om at fikse et enkelt problem.



Eva-Carina Nørskov
Chefkonsulent
7220 2396 / ecn@teknologisk.dk

Europæiske PhD-uddannelser er for forskellige

Fælles europæisk indsats for fremtidens PhD.

PhD-uddannelserne i Europa er med til at bygge bro mellem uddannelse og forskning. Uddannelserne er dog tilrettelagt meget forskelligt, og det er ønskeligt, at sammenligneligheden øges.

En PhD er den mest avancerede og specialiserede form for uddannelse, der kan tages på en højere læreanstalt. EU's 2020-mål fordrer, at flere skal have en forskeruddannelse. Og den viden, der bliver frembragt på universiteterne, skal i højere grad komme både det private erhvervsliv og den offentlige sektor til gode i form af effektiviseringer og et højnet vidensniveau.

For EU-Kommissionen har Teknologisk Institut netop været med til at se på, hvordan PhD-uddannelserne i Europa kan tilrettelægges i fremtiden.

En af hovedpointerne er, at aftagere og universiteter bør arbejde mere sammen om kandidaternes jobmuligheder og om, hvilke kompetencer der er brug for på arbejdsmarkedet. Herunder også, hvilke kriterier der bruges til at bedømme PhD-kandidaterne, således at de ikke blot vurderes på produktionen af akademiske artikler.

I maj blev der i Riga afholdt et topmøde om fremtiden for PhD-uddannelserne¹. Teknologisk Institut leverede til formålet et grundigt litteraturstudie, der indeholdt "best practices", som kan være med til at skabe en bedre fælles europæisk indsats. Vores rapport satte scenen for topmødet med et indhold, der spænder fra diversiteten i PhD-programmer over beskæftigelsen for PhD-dimitterende til alternative undervisningsmetoder.

¹<https://future-doctorate.teamwork.fr/>



Tine Andersen
Sektionsleder
7220 1446 / tian@teknologisk.dk



Specialist i borgerkontakt – fremtidens kompetencer

Borgerservice under forandring. I disse år får arbejdet med borgerkontakt i kommunerne en anden karakter. Det er bl.a. en konsekvens af digitaliseringen og af ønsket om aktivt at inddrage borgerne. Medarbejderne mødes nu med nye og anderledes krav end de traditionelle kompetencer til borgerbetjening.

Kompetenceprofilen

Specialisten i borgerkontakt er borgerens indgang til kommunen og findes på mange arbejdspladser i kommunen. Derfor skal han/hun være dygtig til at kommunikere og afkode, hvorfor borgeren henvender sig.

Specialisten skal have en bred organisatorisk indsigt i kommunen, men også i hele det offentlige Danmarks opbygning, så han/hun kan vejlede borgeren til den rette instans.

Borgerspecialisten skal være løsningsorienteret og coache borgeren, så han/hun i videst muligt omfang kan betjene sig selv via digitale løsninger.

Det handler om at stå ved siden af borgeren og *medbetjene* frem for at betjene borgeren bag en skranke. Det kræver gode IT-kompetencer at være borgerspecialist, da han/hun skal kunne arbejde i en bred vifte af fag- og støttesystemer samt kunne udføre informationssøgning på højt niveau.

”– ”Vi er gået fra at være eksperter på et enkelt lovområde til at være coachende undervisere på mange forskellige områder!”

Medarbejder i Horsens Kommunes Borgerservice.

Personligt skal specialisten i borgerkontakt være serviceminded og forstå at levere individuel tilpasset service over for den enkelte borger.

SPECIALISTENS PROFIL

KOMMUNIKATION

- Har veludviklede kommunikative evner

PÆDAGOGIK OG COACHING

- Kan afkode borgeren
- Pædagogiske og didaktiske kompetencer
- Kan medbetjene borgeren

ORGANISATORISK INDSIGT

- Har viden i bredden frem for i dybden

IT-KOMPETENCER

- Er digital kompetent

PERSONLIGE KOMPETENCER

- Er serviceminded
- Kan samarbejde
- Evner at ”være på”
- Er kulturelt rummelig

Specialisten skal være dygtig til at samarbejde med både borgere og kolleger og skal kunne trække på sine kollegers kompetencer, når det er nødvendigt. Specialisten skal også være robust. Man skal kunne arbejde i en travl og foranderlige hverdag, hvor man ”er på” store dele af tiden – enten i telefonen eller ved borgernes fysiske fremmøde.

Teknologisk Institut har udarbejdet en kompetenceprofil for fremtidens specialist i borgerkontakt. Kompetenceprofilen er udarbejdet for Fremfærd Borger i samarbejde med KL og HK Kommunal. Du kan se profilen i sin fulde længde på: <http://fremfaerd.dk/Borgerkontakt>



Sisse Resen
Konsulent
7220 2626 / ssr@teknologisk.dk

Om Analyse og Erhvervsfremme

Analyse og Erhvervsfremme leverer overblik, indsigt og dokumentation til ny politik eller strategiske beslutninger. Vores kunder spænder fra EU-Kommissionen til kommuner, organisationer og private virksomheder. Vi henter inspiration i den nyeste forskning og trækker på et stort netværk af internationale eksperter. Vi arbejder under fire hovedoverskrifter:

Teknologi

Moderne samfund kræver teknologi. I analyser af teknologiske muligheder trækker vi på den samlede styrke på Teknologisk Institut. Her er mere end 100 års erfaring i teknologiudvikling tæt på virksomhederne. Vi har adgang til globale teknologidatabaser. Vores teknologianalyser er udviklet i samarbejde med Georgia Tech, USA, og giver ny viden til politiske prioriteringer om forskning og erhvervsudvikling. Vi hjælper virksomheder med at styrke deres strategiske prioritering af teknologisk forskning, udvikling, innovation og konkurrentovervågning. Temaerne er bl.a. teknologiområder som Key Enabling Technologies, automatisering, velfærdsteknologi og digital understøttelse af produktion og services.

Velfærd

Vi udvikler morgendagens velfærdsløsninger sammen med kommuner, regioner og civile organisationer. På velfærdsområdet arbejder vi med strategiformulering, analyse og effektmåling, udvikling, facilitering og match-making. Vi driver 'Det kommunale netværk for social innovation', hvor vi klæder ledere og medarbejdere i kommuner på til at samarbejde med virksomheder og almindelige borgere om at skabe nye og bedre velfærdsløsninger. Vi beskæftiger os med temaer som livskvalitet, social innovation og socialøkonomiske virksomheder. Vi er ofte en del af både analysearbejdet og den strategiske opfølgning hos vores kunder.

Vi spiller på hele klaveret

Vi kan hele det samfundsøkonomiske metoderegister. Fra observation, kvalitative interview, fokusgrupper og panelundersøgelser til evaluering af programmer og lovgivning, effektmålinger, benchmarking, brancheanalyser og fremtidsscenerier. Desuden tech-mining og teknologianalyser, kompetencevurderinger og udviklings- og læringsforløb. Vi har forskeradgang til databaserne i Danmarks Statistik og stor erfaring med specialundersøgelser, hvor surveydata kombineres med registerdata. Vi involverer kunderne og deres interessenter gennem workshops, seminarer og konferencer.

Erhverv

Virksomhedernes vilkår, vækst, virkelyst og innovation står centralt. Vores analyser giver indsigt og dokumentation til fx erhvervs- og regionaludvikling, miljøpolitik, forskning og innovationspolitik, klyngeudvikling og innovationssystemer. Vi kortlægger vækstmuligheder og udfordringer i kommuner og for hele EU. Vores opmærksomhed er der, hvor virksomhederne kan vokse bæredygtigt. Vi har velafprøvede metoder til at kortlægge brancher og vækstmuligheder i en kommune eller i et land.

Kompetencer

Vi analyserer udviklinger på arbejdsmarkedet og hjælper arbejdsmarkedsaktører til at blive bedre til at levere service til jobsøgere og virksomheder. Vi er specialister i både ungdomsuddannelser og voksenuddannelse - herunder erfaring og analytisk indsigt i udfordringer for erhvervsuddannelser og voksen efter- og videreuddannelse. Vi har procesfaglig erfaring og sammensætter udviklings- og læringsforløb for medarbejdere og ledere i private og offentlige virksomheder og organisationer. Det kan fx være i forhold til at styrke trivsel, øget produktivitet og kvalitet, at lære på nye måder eller udvikle ny praksis.



KIGID

Viden til tiden udgives af:
Teknologisk Institut
Analyse og Erhvervsfremme
Gregersensvej
2630 Taastrup

Telefon 72 20 20 00

Tilmeld dig nyhedsbrevet på:
analyseogerhvervsfremme@teknologisk.dk

Redaktion:
Line Ankerstjerne Kruuse
Stig Yding Sørensen

Redaktionen kan kontaktes på:
lnk@teknologisk.dk