

TEKNOLOGI ÆNDRER ARBEJDSLIVET – kan vi følge med?

Teknologisk Institut 2020



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Titel

Teknologi ændrer arbejdslivet – kan vi følge med?

Udarbejdet af

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup

Tekst og analyse

Stig Yding Sørensen,
Annemarie Holsbo,
Randi Åkerman &
Cecilie Ameland Bligaard

Teknologisk Institut 2020

Kontakt

Stig Yding Sørensen
Tlf: 7220 2704
Mail: stys@teknologisk.dk



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Indhold

Et arbejdsliv i forandring.....	4
Behov for ny viden til løsning af arbejdsopgaver	8
Hvad fremtiden kræver	10
Ansatte i større virksomheder ser flest udfordringer.....	12
Digitale kompetencer	14
Behov for kompetenceudvikling	18
Hvem har svaret?	20
Om Teknologisk Institut.....	24

Et arbejdsliv i forandring

Verden er under hastig forandring. Samfundet bliver mere komplekst og nye teknologier kommer til med stor hastighed. Danskere, der har udtrykt interesse for uddannelse, forventer, at 20-50% af deres arbejdsopgaver forandres i de kommende år. Behov for ny viden, ny uddannelse og måske endda omskoling opstår især som følge af stigende kompleksitet i samfundet og ny teknologi.

Det viser en ny undersøgelse, som Teknologisk Institut har gennemført i perioden 28. januar til 24. februar 2020 ved interview af 3.406 danskere, der har udtrykt interesse for uddannelse.

Kompleksitet i samfundet og ny teknologi er væsentlige tendenser, som betyder, at arbejdsopgaverne ændrer sig. Derfor stilles der nye krav til viden og kompetencer for at kunne løse daglige arbejdsopgaver.

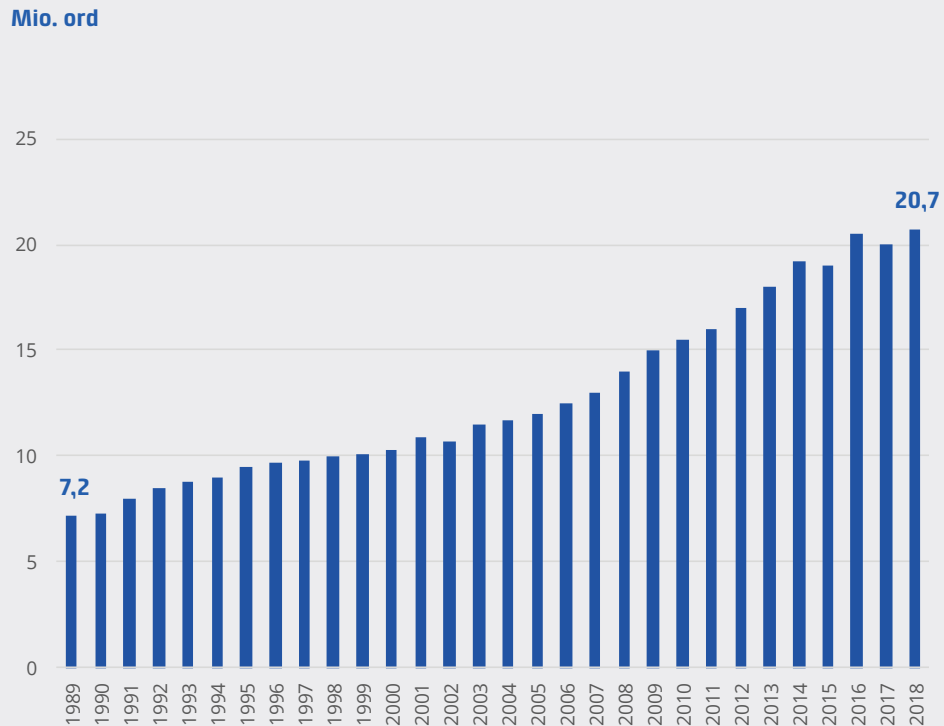
Stigende kompleksitet

Det er ingen overdrivelse, at samfundet bliver mere komplekst. Det indikerer fx en analyse foretaget af CEPOS, som illustrerede omfanget af love og bekendtgørelser i Danmark. Omfanget af love og bekendtgørelser kan tages som udtryk for kompleksitet i samfundet, fordi stadig mere reguleres mere detaljeret. CEPOS talte udviklingen i antallet af ord i love og bekendtgørelser fra 1989 til 2018. I 1989 blev der trykt 7,2 millioner ord, og tallet er steget næsten hvert år til i 2018 at fylde det tredobbelte, 20,7 millioner ord.

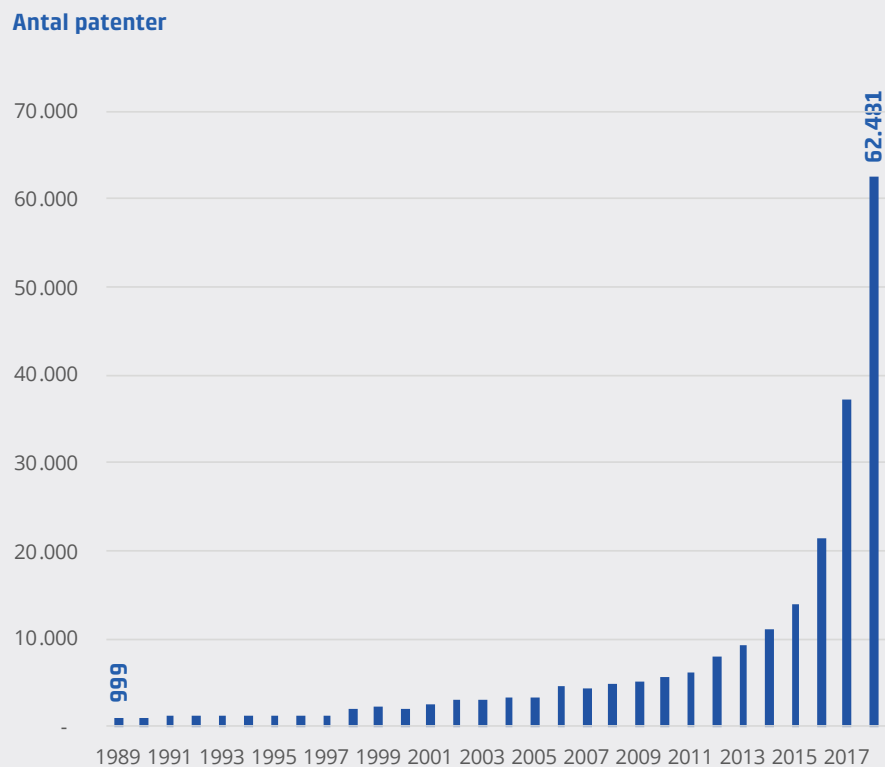
Hastig teknologisk udvikling

Samtidig er det klart, at ny teknologi kommer til med stor hastighed. Teknologisk Institut følger og udvikler nye teknologier og udbreder dem globalt fx kunstig intelligens, robotteknologi, datateknologi m.m. I 1989 blev der fx udtaget 999 patenter om kunstig intelligens, i 2018 var aktiviteten 60-doblet til 62.481 patenter på et enkelt år. Antallet af patenter for kunstig intelligens fordobles på få år, og mange andre nøgleteknologier viser tilsvarende brat stigning i FoU, innovation og teknologiudvikling. Patenterne bliver løbende til nye teknologier, som anvendes på danske arbejdspladser. Med stadig stigende hastighed i udviklingen er det ikke mærkeligt, at viden og kompetenceudvikling er nødvendig for at følge med. Kompleksitet og ny teknologi er væsentlige tendenser, der har stor betydning for fremtidens arbejdsliv.

STIGENDE KOMPLEKSITET 1989-2018:
ANTAL AF ORD PR. ÅR I DANSKE LOVE OG BEKENDTGØRELSE.



HASTIG TEKNOLOGIUDVIKLING 1989-2018:
ANTAL AF PATENTER PR. ÅR I VERDEN OM KUNSTIG INTELLIGENS.



Kilde øverst: Grafik med antal ord i love og bekendtgørelser 1989-2018 fra "Registerstaten voksede igen i 2018", CEPOS-notat, marts 2019, Jonas Herby. Kilde nederst: Antal patenter i verden om kunstig intelligens 1989-2018 beregnet af Teknologisk Institut, april 2020.

”

*Arbejdsopgaver vil forandre sig
i de kommende fem år.*



Kompleksiteten stiger

Ved undersøgelsens interviews i februar 2020 kunne respondenterne vurdere tendenser, der var valgt på forhånd og selv foreslå udviklinger, de forventede ville påvirke deres arbejdsliv. Én ud af 1211 respondenter nævnte, at nye sygdomme i samfundet kunne få betydning, og foreslog Coronavirus som et eksempel:

"Global Disruption [kan påvirke vores arbejdsliv i fremtiden], fx Coronavirus, som har betydning for vores omsætning, så hvordan forudser vi eller garanterer vi os mod uforudsete hændelser i verden, som vi ikke har set før." (Kvinde, 39 år fra Aarhus).

En måned senere lukkede det meste af verden ned som følge af Covid-19, hvilket har haft stor betydning for arbejdslivet. En ting, som også kan påvirke et arbejdsliv, er det, når det digitale tempo går stærkt. Det høje digitale tempo vil stille større krav om digitale kompetencer hos medarbejderne, når kompleksiteten stiger.

De fleste respondenter forventer, at kompleksiteten stiger, og nye teknologier presser sig på. Når langt de fleste forventer, at deres arbejdsopgaver vil forandre sig i de kommende fem år, så er konsekvensen, at også langt de fleste forventer, at det bliver nødvendigt med ny viden – i form af kurser eller helt nye uddannelser.

”

Det høje digitale tempo vil stille større krav om digitale kompetencer hos medarbejdere.

Behov for ny viden til løsning af arbejdsopgaver

Kompleksiteten kræver ny viden

Et mere komplekst samfund og ny teknologi påvirker arbejdsopgaverne så meget, at langt de fleste forventer, at de skal have ny viden for at kunne klare de arbejdsopgaver, der venter dem om 5 år. Interne og eksterne kurser er tilstrækkeligt for de fleste, mens andre har brug for at udbygge deres uddannelse eller kompetencer til andre fag.

54% forventer, at kompleksiteten i arbejdslivet med flere regler vil vokse så meget, at der bliver behov for ny viden og kurser for at varetage arbejdet. Og hele 27% forestiller sig, at samfundsudviklingen kan give behov for helt ny uddannelse og omskoling. Udover kompleksitet, så spiller teknologi en stigende rolle. 53% forventer, at ny viden og kurser er nødvendige for at klare jobbet, og yderligere 33% forventer, at ny uddannelse eller omskoling kan blive nødvendig.

Øget kompleksitet

Kompleksiteten i arbejdslivet stiger hele tiden. I mange arbejdsopgaver bliver man mødt med en konstant strøm af nye regler, paragraffer, systemer og forordninger. Det kræver opdateret viden. Samtidig er der hele tiden ny teknologi at forholde sig til. Digitalisering, Internet of Things og industri 4.0 betyder i alle brancher,

at der er nye arbejdsgange, nye produkter og nye værktøjer at forholde sig til, hvilket kræver opdateret viden. Nye teknologier kommer til Danmark fra hele verden. De fleste respondenter forventer, at ny teknologi skaber behov for ny viden. De færreste ser ændringer såsom internethandel som en trussel, der kræver opdatering af viden.

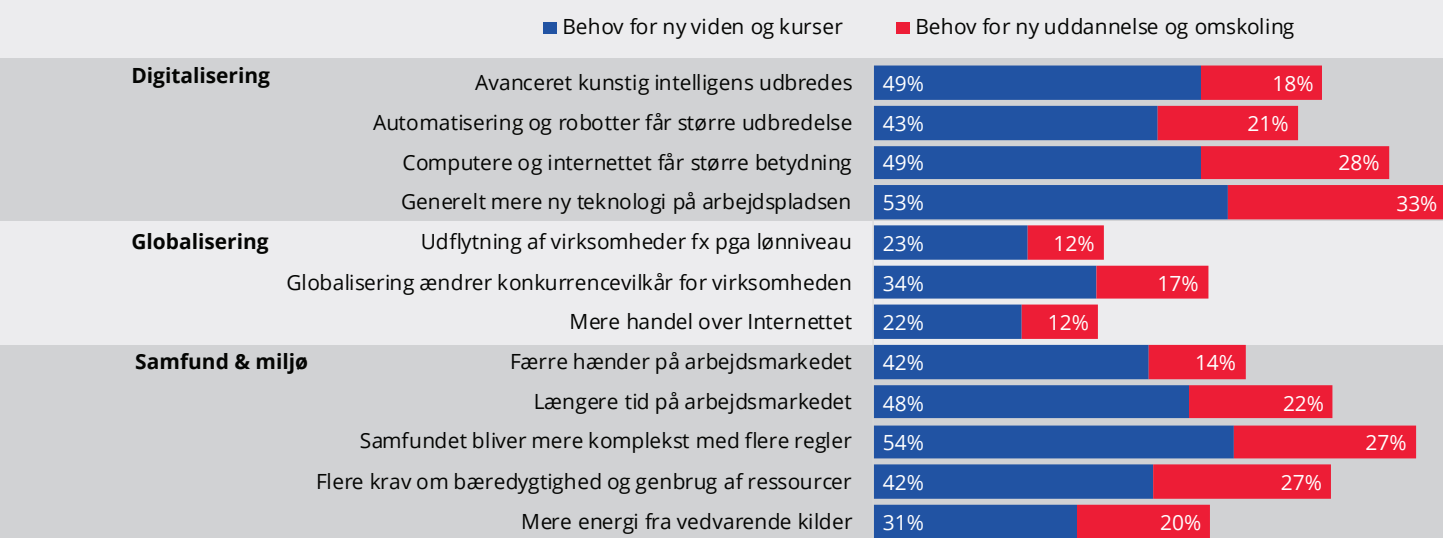
Endelig forventer mange af respondenterne, at omstilling til et mere bæredygtigt samfund kræver mere viden og uddannelse. Det gælder både brug af ressourcer og klimavenlige teknologier.

Den demografiske udvikling, hvor der bliver færre på arbejdsmarkedet samt pensionsalderen stiger, har også betydning for behovet for ny viden. Dels kan den ældre del af arbejdsstyrken fortsat få brug for ny viden, og dels på områder med færre hænder vil det være ny teknologi, løsninger og organisering, der bliver brug for viden om. Svarene grupperer sig statistisk i tre grupper, som Teknologisk Institut har givet overskrifterne 'Digitalisering', 'Globalisering' samt 'Samfund og miljø'.

11

54% forventer, at kompleksiteten i arbejdslivet med flere regler vil vokse så meget, at der bliver behov for ny viden og kurser for at varetage arbejdet.

KOMPLEKSITET OG DIGITALISERING PÅVIRKER ARBEJDSLIV OG BEHOV FOR NY VIDEN



Udvikling inden for mange områder kan få betydning for din arbejdsplads i de kommende 5 år. Nogle er måske ligegyldige for dit arbejde, mens andre betyder, at du skal på kursus og lære nyt, og atter andre er måske en trussel mod det arbejde, du har i dag. Hvilken betydning vurderer du, at ovenstående tendenser vil få for dit arbejde og din uddannelse i 2025? Svar: 3.406. Bemærk flere svar mulige.

Hvad fremtiden kræver

Verden i forandring

Det er vanskeligt at være præcis om, hvordan verden ændrer sig i de kommende fem år. Interviewene bag denne undersøgelse blev gennemført i februar 2020. Respondenterne havde mulighed for selv at tilføje andre tendenser, der kunne få konsekvenser. Hver tredje respondent kom med bud på tendenser, der kunne få konsekvenser.

En mellemlider i industrien fra hovedstadsområdet siger: "I øjeblikket, og der hvor jeg arbejder og har arbejdet i mange år, tror jeg, at det kan være af afgørende betydning, at vi som firma følger med i forhold til at sadle om efter markedets behov. Det mener jeg gælder både i forhold til den måde vi producerer, og i forhold til de produkter vi producerer nu. Det er endnu ikke til at sige, hvilke kompetencer det kræver af mig, men som arbejdsleder skal jeg kunne håndtere personale, omskiftelighed, nye regler og andet." Eller en selvstændig fra Odense, der konstaterer: "Flere ønsker at arbejde hjemmefra som jeg, det giver øget konkurrence for mig, derfor skal jeg blive bedre og udvikle nye kompetencer hele tiden."

Nye tendenser

Det, vi tror, vi ved om fremtiden, henter vi som regel fra fortiden. Nogle tendenser er vi mere sikre på, som fx ny teknologi, global specialisering, klimaændringer eller demografiske udviklinger. Men pludselige hændelser som terrorangreb, COVID-19, finansielle sammenbrud, tsunamier og vulkaner, træffer os ofte uforberedte. Men konsekvenserne af de pludselige hændelser kan være mindst lige så omfattende, som de tendenser vi forventer.

I øvrigt kan konsekvenserne af selv tilsyneladende kendte tendenser alligevel være uoverskuelige på fem eller ti års sigt. Udvikling i netværkskapacitet, computerkraft, kunstig intelligens og sensorer foregår eksponentielt. Det betyder, at den teknologi menneskeheden har udviklet indtil i dag, er dobbelt så kraftig eller avanceret om blot et par år, og teknologierne forstærker hinanden – og det ser ikke ud til at stoppe foreløbigt.

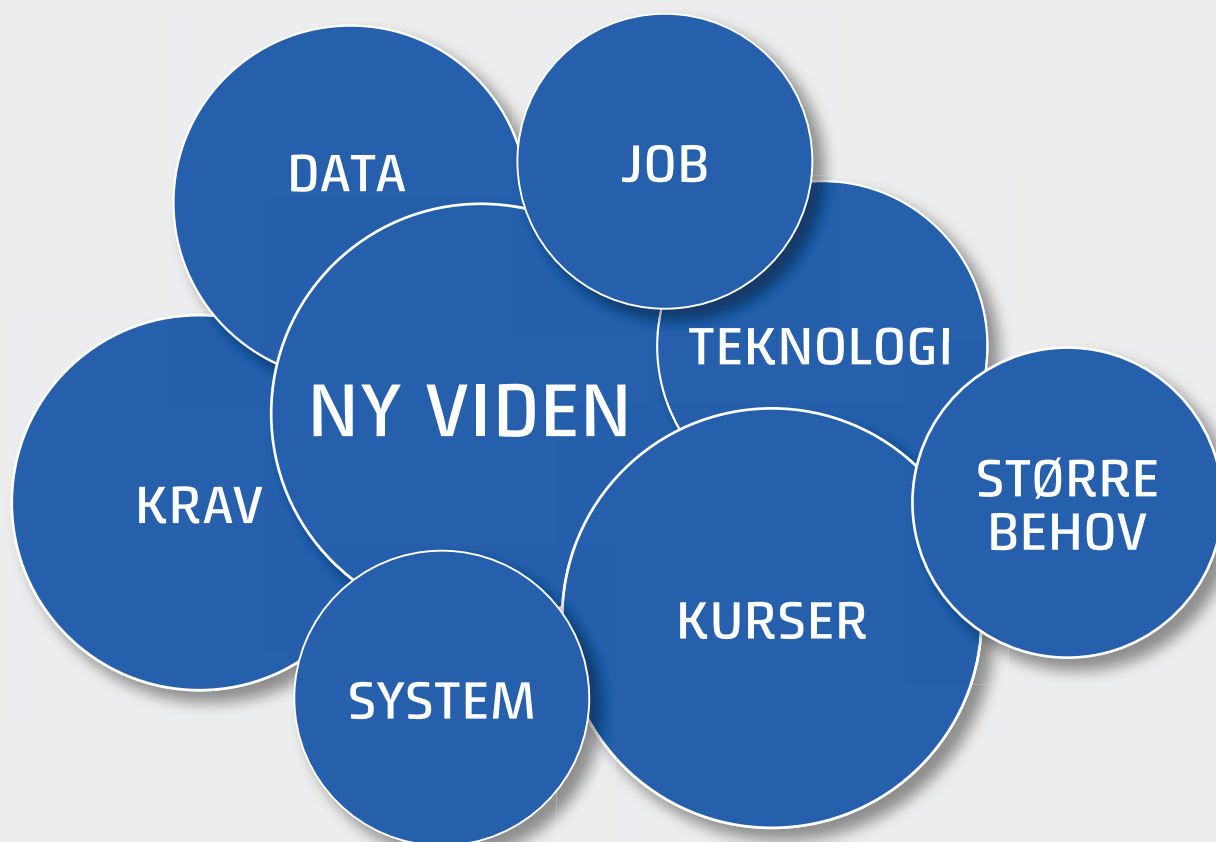
På det åbne spørgsmål om andre tendenser, er det fortsat temaet digitalisering, ny teknologi og krav om opdateret viden i en kompleks verden, som respondenterne kredser om. Eksempler på andre tendenser, som nævnes af respondenterne, er fx nye ansættelsesformer, stigende internationalisering og specialisering, overbefolkning, stemmestyrede computere, stress, økonomisk krise, udbredelse af verdensmålene, ledelse på tværs af landegrænser – og enkelte erfarne, som synes de samme tendenser går igen med års mellemrum.

”

1.209 peger på, at fremtiden kræver fx ny teknologi og krav om opdateret viden i en kompleks verden

ANDRE TENDENSER DER PÅVIRKER ARBEJDSLIVET I 2020

1.209 respondenter peger på, at fremtiden kræver fx digitalisering, ny teknologi og krav om opdateret viden i en kompleks verden. Én person peger på, at nye sygdomme kan få betydning for arbejdet og én nævner Corona-virus. Interview gennemført i februar 2020 COVID-19 lukkede verden i marts 2020.



Hvilke andre tendenser, tror du, får konsekvenser for dit arbejde og din uddannelse i 2025?
Svar: 1.211 respondenter har givet deres bud på andre tendenser.

Ansatte i større virksomheder ser flest udfordringer

Nye udfordringer

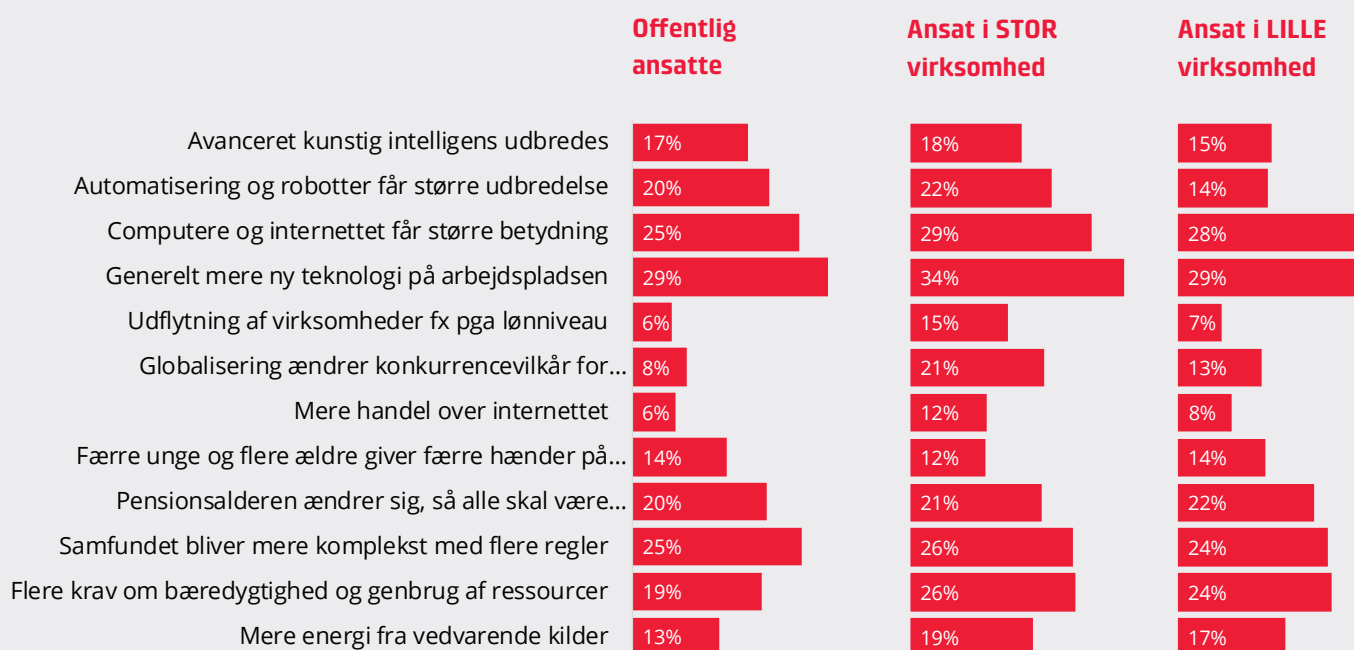
Mønsteret i de tendenser, der kan forandre arbejdsopgaverne for den enkelte, er ens både for private og offentlige virksomheder og for store og små virksomheder. Men ansatte i store virksomheder ser i højere grad, at det bliver nødvendigt at supplere med interne og eksterne kurser samt uddannelser ud over almindelig sidemandsoplæring. Det er især digitalisering og ny teknologi, der udfordrer arbejdsopgaverne.

Når det i lidt højere grad er gældende i større virksomheder end i mindre virksomheder eller det offentlige, så kan forklaringen være, at større virksomheder ofte er eksportvirksomheder. De befinder

sig i konkurrence med virksomheder fra hele verden. Her tæller det at være så effektiv, hurtig, præcis eller fleksibel som overhovedet muligt. Det kan ny teknologi hjælpe med. Derfor er det store virksomheder, der går forrest med at udnytte mulighederne i digital teknologi, kunstig intelligens, avancerede materialer, sensorer, trådløs teknologi, IoT, 3D-print, automatisering med robotter mv. Det er ofte virksomheder i konstant udvikling og med innovation af både produkter, services og interne processer. For medarbejderne betyder det, at der hele tiden kræves nye kompetencer og større kompleksitet. Komplexiteten er større i den kontekst, som de globale virksomheder opererer i.

ANSATTE I STØRRE VIRKSOMHEDER SER FLERE UDFORDRINGER SOM KRÆVER UDDANNELSE

Andel, der vurderer, at ny uddannelse bliver nødvendig



Hvilken betydning vurderer du, at ovenstående tendenser vil få for dit arbejde og din uddannelse i 2025?
 Svar: 3.406. Bemærk: Store virksomheder er med +250 ansatte og små med færre end 20 ansatte.
 Flere svar mulige.

Digitale kompetencer

I gennemsnit bruger de adspurgte respondenter 76% af deres arbejdstid foran en computer. Det er en stigning fra 67% i 2015 til 76% i 2020 – altså en stigning på 9% på bare fem år. Respondenterne forventer også, at

deres arbejdstid foran en computer fortsat vil stige mod 2025, men ikke i lige så høj grad som tidligere.

COMPUTER ELLER TABLET VIL IKKE TAGE MERE AF ARBEJDET OM 5 ÅR

Hvor stor en del af arbejdstiden bruges foran en computer eller tablet?



”

76% af arbejdstiden bruges i dag foran en computer eller tablet.

Spørgsmål: Hvor stor en del af din arbejdstid brugte du foran en computer for 5 år siden? Hvor stor en del af din arbejdstid bruger du foran en computer eller tablet i dag? Hvor stor en del af din arbejdstid tror du, at du bruger foran en computer eller tablet om 5 år? 3.406 svar.

11

Når det digitale tempo går stærkt, stilles der også automatisk større krav til digitale kompetencer hos medarbejdere.

Fra år 2020 til 2025

Selvom de fleste ikke forudser et stort spring i brugen af computere frem mod 2025, så er ændringen fra 2015 til 2025 markant.

76% er en stor del af en arbejdsdag at sidde foran en computer, og man må derfor også antage, at digitale kompetencer kræves af medarbejdere i dag. I fremtiden vil der derfor formentlig i stigende grad stilles krav til alles digitale kompetencer, da udviklingen sker langt hurtigere i dag end for fem år siden. Når det digitale tempo går stærkt, stilles der også automatisk større krav til digitale kompetencer hos medarbejdere.

Så hvad kan det betyde for dig i fremtiden? Når arbejdslivet ændrer sig, vil der også kræves nye kompetencer af medarbejderne. Hos de timelønnede forventes en stigning på 20% i arbejdstiden brugt foran en computer eller tablet fra 2015 til 2025, hvilket er undersøgelsens højdespringer. De timelønnede, som for bare fem år siden brugte mindre end halvdelen af arbejdstiden med en computer, forventer i fremtiden at op mod to tredjedele af arbejdstiden foregår med en computer. Man må

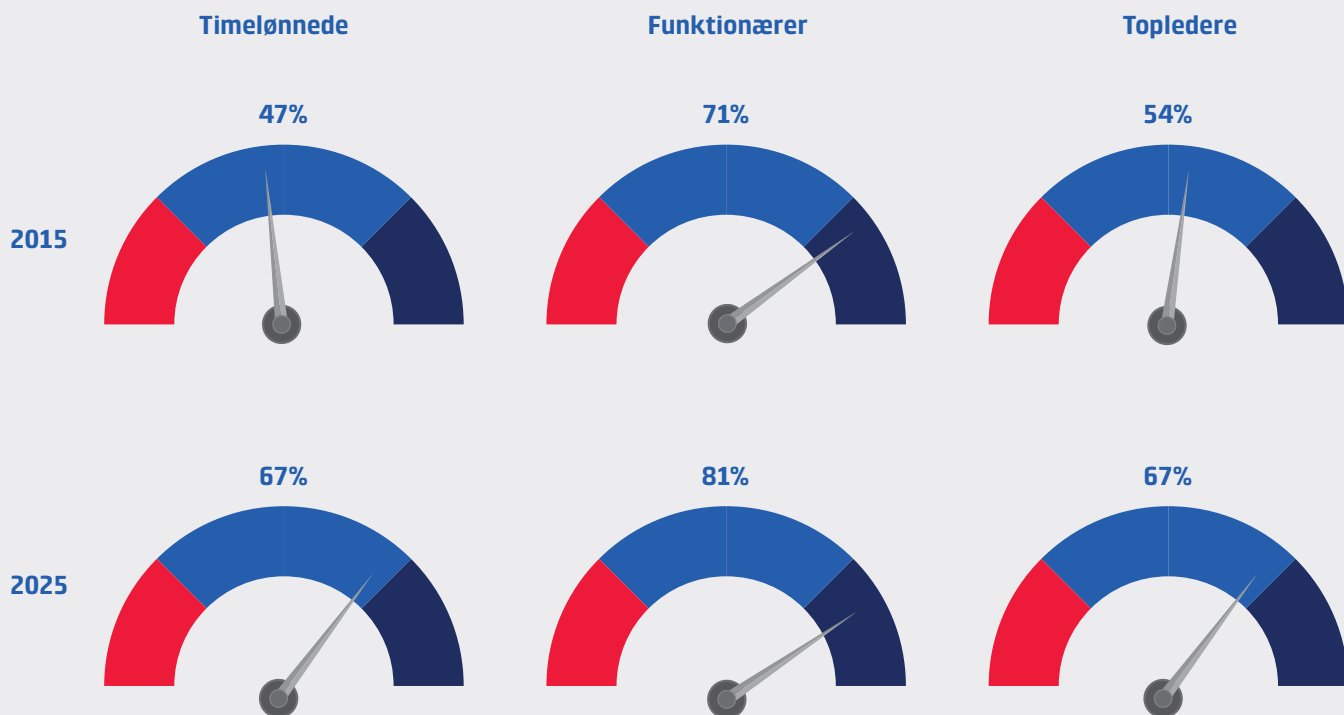
derfor antage, at især hos de timelønnede vil flere digitale kompetencer være nødvendige. Dernæst kommer topledere, som også forventes at stige fra 54% til 67% på fem år. Funktionærer forventes at stige fra 71 til 81% i 2025, og vil derved bruge seks timer af en almindelig arbejdsdag foran computer eller tablet.

Med en stigning i arbejdstid foran computeren, må man derfor også forvente, at der vil komme flere digitale arbejdsopgaver, som den enkelte medarbejder skal varetage. I nogle tilfælde, som med robotter og kunstig intelligens, kan computere overtage arbejdet helt, og for dem, der bliver tilbage på arbejdsmarkedet, skal der også være tid til andet end at sidde foran computeren. En anden mulighed er, at den digitale udvikling efterhånden gør computere, og dernæst tablets overflødige. Teknologien vil stadig findes, men usynligt og mere integreret med talegenkendelse og indbygget i andre teknologier. Fx er en mobiltelefon i dag i langt højere grad en computer end en telefon, og Google, Amazon, Apple er alle på vej med teknologier til naturlig tale og talegenkendelse i kombination med kunstig intelligens.

Når arbejdslivet ændrer sig, vil der også kræves nye kompetencer af medarbejderne

ARBEJDSLIVET ÆNDRER SIG – DIGITALE KOMPETENCER KRÆVES AF ALLE

Hvor stor en del af arbejdstiden bruges foran en computer eller tablet?



Spørgsmål: Hvor stor en del af din arbejdstid brugte du foran en computer for 5 år siden? Hvor stor en del af din arbejdstid tror du, at du bruger foran en computer eller tablet om 5 år? 3.406 svar.

”

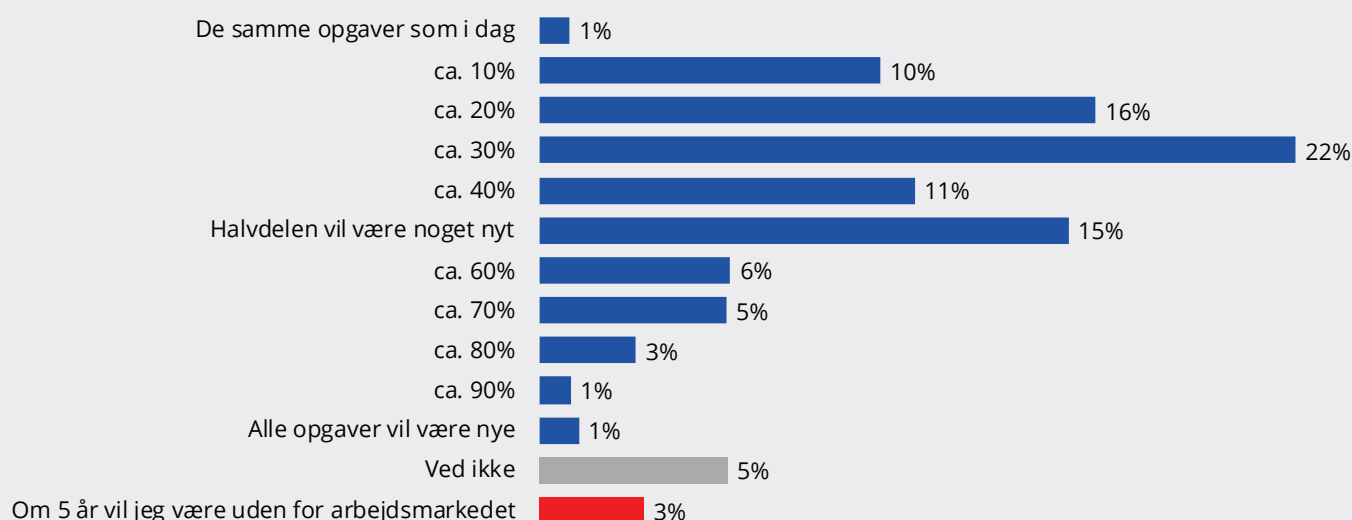
De fleste forventer, at deres arbejde i 2025 består af 20-50% nye opgaver sammenlignet med i dag.

Langt de fleste respondenter forventer, at deres arbejdsopgaver vil ændre sig frem mod 2025. Om-
sat i tal forventer de fleste, at deres arbejde i 2025
består af 20-50% nye opgaver sammenlignet med i
dag. Der er næsten ingen af respondenterne, som
tror, at de laver helt det samme om fem år. 5% sva-
rer ved ikke.

Med andre ord har langt de fleste en forandrings-
forventning, som formentlig også betyder, at man er
forberedt på, at noget nyt både kan og vil ske.

ARBEJDSOPGAVER I KONSTANT FORANDRING

Vil arbejdet i 2025 være det samme som i 2020?



Hvad tænker du om de kommende 5 år – hvor stor en andel af dine arbejdsopgaver, tror du, vil være en helt ny type arbejde? Antal svar: 3.406

”

Hver femte vil skridtet videre og have en mere formel og typisk også mere omfattende efter- og videreuddannelse.

Behov for kompetenceudvikling

Der er brug for ny viden for at kunne klare nye typer af arbejdsopgaver, nye programmer på computeren, brug af nye teknologier, anderledes organisering osv. Når langt de fleste forventer, at deres arbejdsopgaver vil forandre sig i de kommende fem år, så er det helt naturligt, at også langt de fleste forventer, at det bliver nødvendigt med ny viden. For med et kompetenceløft står man stærkere på arbejdsmarkedet i fremtiden.

Hver tiende respondent forventer at klare sig med det, som kollegaerne kan lære dem undervejs. Det mest almindelige er, at man holder sig opdateret ved

at få et kursus i den teknologi eller viden, man løbende har brug for. Kurser kan være interne på arbejdspladsen, eller det kan være eksternt hos fx leverandører eller hos kursusudbydere.

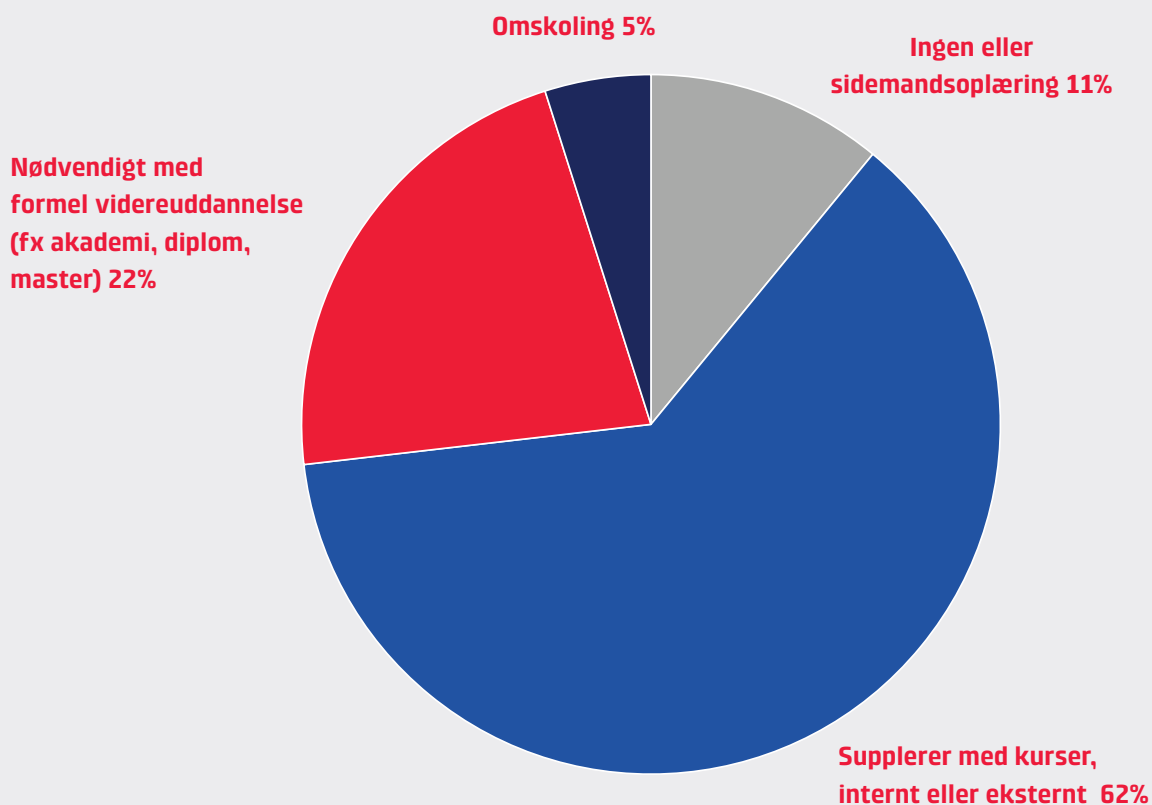
Hver femte respondent vil skridtet videre og have en mere formel og typisk også mere omfattende efter- og videreuddannelse. En formel uddannelse som typisk vil blive afrundet med et eksamensbevis, et diplom eller en akkreditering. Endelig er der få, en ud af tyve respondenter, som mener, at en decideret omskoling bliver nødvendig.

11

Det mest almindelige er, at man holder sig opdateret ved at få et kursus i den teknologi eller viden man løbende har brug for. Kurser kan være interne på arbejdspladsen eller det kan være eksternt hos fx leverandører eller hos kursusudbydere.

NYE OPGAVER GIVER BEHOV FOR VIDEN, KURSER OG UDDANNELSE

Behov for videreuddannelse før 2025



Hvor meget forventer du at efter- eller videreuddanne dig for at kunne varetage et arbejde på din arbejdsplads om 5 år?
Antal svar: 3.406

Hvem har svaret?

Undersøgelsens population er danskere, der har udtrykt interesse for uddannelse på Teknologisk Institut. Totalpopulationen består af 3.406 respondenter fra 12 forskellige brancher. Jysk Analyse A/S har på vegne af Teknologisk Institut gennemført undersøgelsen. Den er gennemført via en online survey, hvor respondenterne har modtaget en invitation med et unikt link til undersøgelsen, som de har haft mulighed for at besvare. 3.406 respondenter har valgt at svare. Undersøgelsen er gennemført i perioden 28. januar til 24. februar 2020. Svarene er anonymiseret og er efterfølgende behandlet og statistisk analyseret af Teknologisk Institut. Udover spørgsmål om efter- og videreuddannelse, er der stillet en række baggrundsspørgsmål som fx køn, uddannelsesbaggrund, alder og stilling.

58% af respondenterne er kvinder og 42% er mænd. De fleste respondenter ligger i aldersgruppen 50 til 59 år, hvor 40% af respondenterne placerer sig. 34% er mellem 40 til 49 år, 13% er mellem 30 til 39 år, 11% er over 60 år, mens 2% af respondenterne er under 30 år.

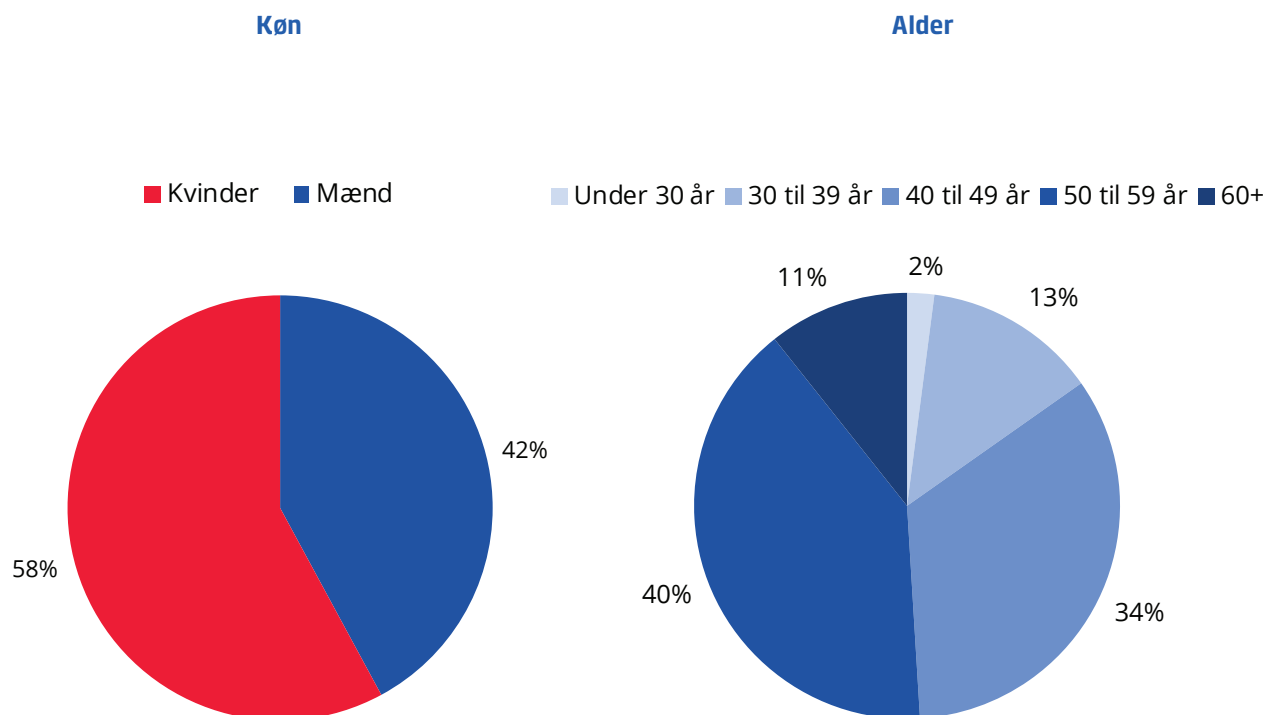
En tredjedel af respondenterne har en mellemlang videregående uddannelse, 27% en lang videregående uddannelse, 18% en kort videregående uddannelse, 14% en erhvervsuddannelse, 5% en gymnasial

uddannelse, 2% folkeskole 9./10. klasse eller realeksamen, og 4% svarer, at de har en uddannelse, der ligger uden for ovenstående kategorier.

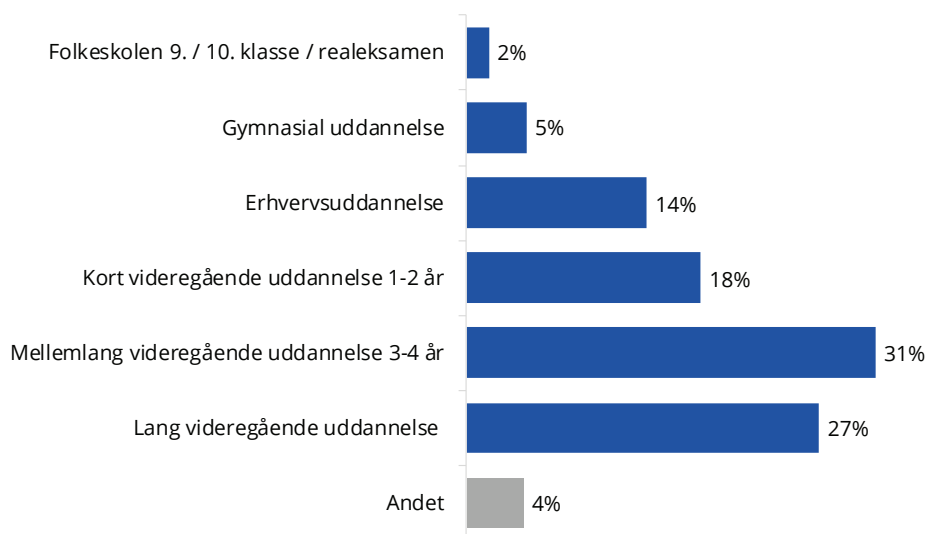
92% af respondenterne er i beskæftigelse og godt to ud af tre er ansat i en funktionærstilling. 31% er offentligt ansat, 33% er ansat i en stor virksomhed med mere end 250 ansatte, mens 18% er ansat i en mellemstor virksomhed med 20 til 250 eller færre ansatte.

Populationen, vi har spurgt ind til, er danskere, der har udtrykt interesse for uddannelse på Teknologisk Institut. Der er dog væsentlige forskelle, man skal være opmærksom på, når man fortolker resultaterne. Respondenterne i undersøgelsen adskiller sig særligt på alder og uddannelsesniveau. Sammenlignet med statistikbanken er der i undersøgelsen en overvægt af respondenter med en videregående uddannelse i alderen 40 til 59-årige. Derudover, er der en lille overvægt af kvinder og offentligt ansatte.

RESPONDENTERNES KØN OG ALDER



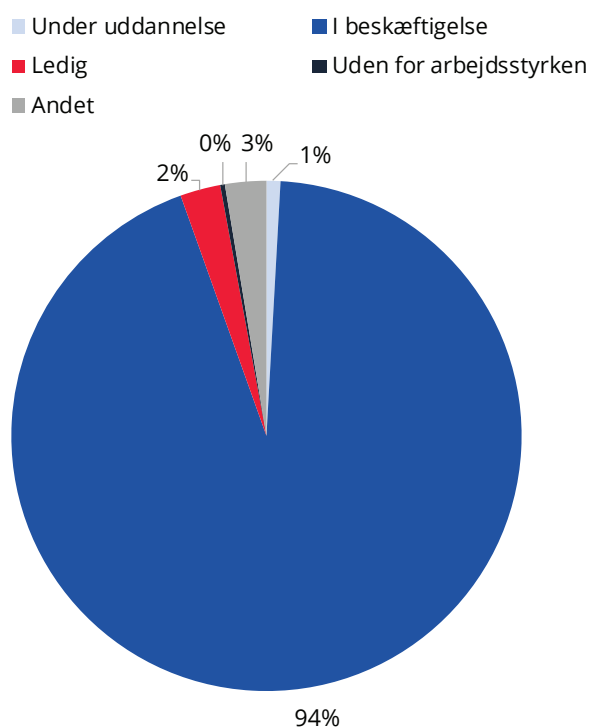
RESPONDENTERNES UDDANNELSE



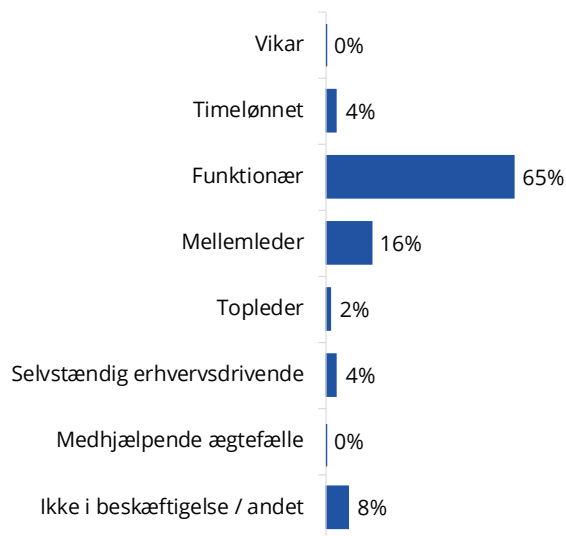
Kilde: Teknologisk Institut survey Antal svar: 3.406

RESPONDENTERNES STATUS PÅ ARBEJDSMARKEDET OG STILLING

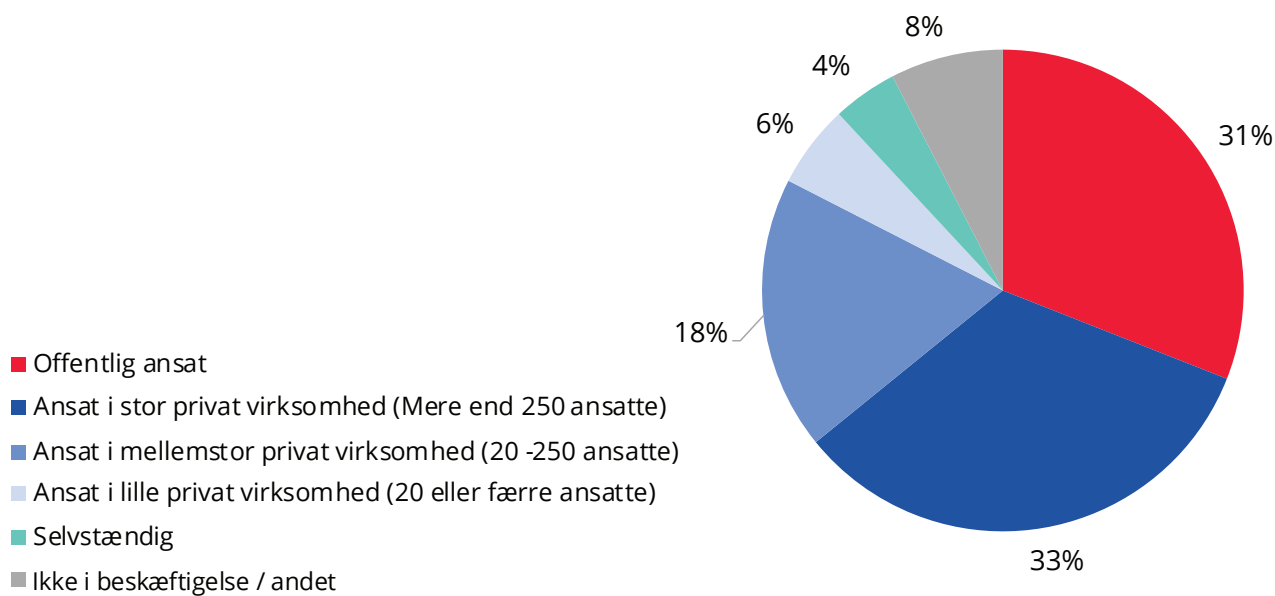
Status på arbejdsmarkedet



Stilling



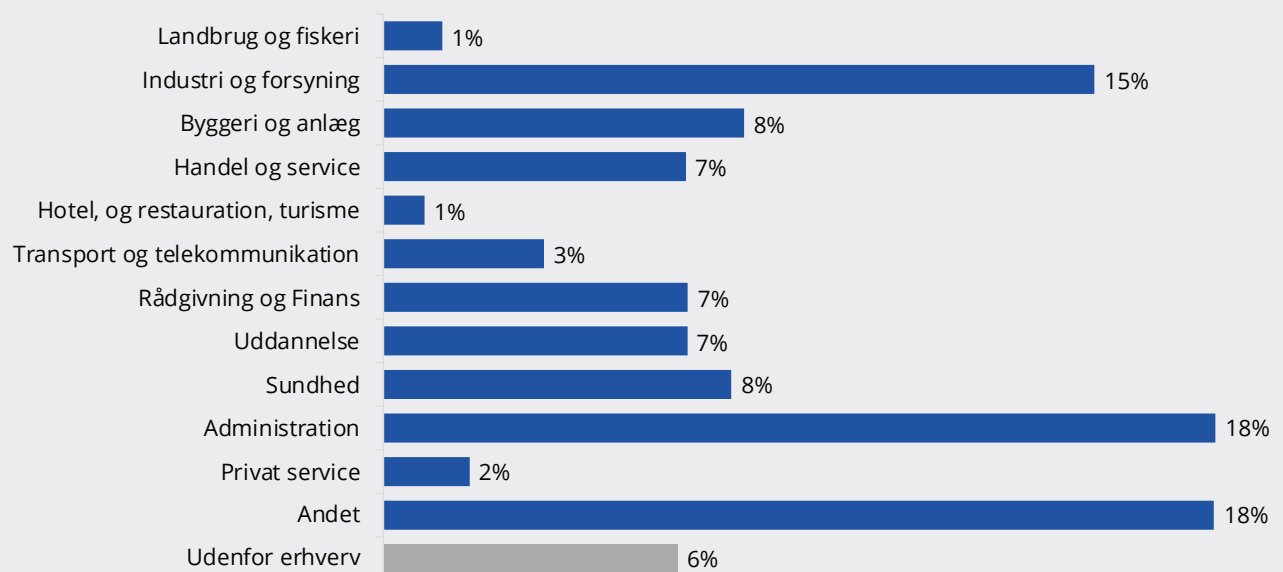
OFFENTLIG ELLER PRIVAT ANSAT?



Kilde: Teknologisk Institut survey. Bemærk, kun personer i beskæftigelse er spurgt om stilling på arbejdsmarkedet
Antal svar 3.406

RESPONDENTERNES STATUS PÅ ARBEJDSMARKEDET OG STILLING

Hvor arbejder dem der har svaret?



Kilde: Teknologisk Institut survey. Bemærk, kun personer i beskæftigelse er spurgt om stilling på arbejdsmarkedet
Antal svar: 3.406



Om Teknologisk Institut

Fokus på kompetenceudvikling

Teknologisk Institut er Danmarks største private udbyder af kurser, konferencer og uddannelser, som har bidraget med kompetenceudvikling til dansk erhvervsliv siden 1906. Vi har dermed mere end 110 års erfaring på området.

Vi styrker erhvervslivet i mødet med fremtidens teknologiske og erhvervsmæssige udfordringer, så I er bedst muligt rustet på arbejdsmarkedet. Teknologisk Institut omsætter viden til værdi, ved at være med til at styrke ledere og medarbejders kompetencer i erhvervslivet.

Teknologisk Institut har stor kursusaktivitet, der henvender sig til såvel offentlige som private virksomheder. Vi afholder kurser, uddannelser og konferencer i København, Taastrup, Aarhus, Aalborg og Kolding. Vi har hele 300 forskellige undervisere, som dækker et stort udvalg af fagområder. Hvert år deltagere der mere end 17.000 personer på Teknologisk Instituts arrangementer, der består af mere end 1.000 forskellige kurser, uddannelser og konferencer, hvor vi har en høj kundetilfredshed blandt vores deltagere.

Stort udvalg til jeres behov

Teknologisk Institut har mange forskellige kursusformer, som passer netop til dit eller dine medarbejders behov. Vi har eksempelvis tilstedeværelseskurser, uddannelser, online kurser, virtuelle kurser og webinarer. Hvis I ikke finder en kursusform eller et kursusudbud som passer til jer, så kan I også få et tilbud på et firmakursus, som vi tilpasser præcis til jeres ønsker og behov, hvor I vil og hvornår I vil. Ønsker I et kursus til engelsktalende medarbejdere, så har vi også et bredt udvalg af kurser på engelsk.

Vi har derudover også over 20 års erfaring med certificeringer, og tilbyder derfor internationalt anerkendte certificeringer inden for bl.a. Cisco, Prince2® og Microsoft. Alt dette kan du læse mere om på vores hjemmeside: teknologisk.dk/kurser

Teknologisk Institut har mange forskellige typer af kurser, som dækker en bred vifte af områder inden for kompetenceudvikling. Teknologisk Institut har både IT-kurser, kurser i personlig udvikling, projektledelse, kommunikation, salg og marketing, ledelse, administration, HR, jura og økonomi. Derudover har vi også kurser i energi og byggeri, produktivitet, må-



leteknik og logistik, samt kurser i kvalitet, fødevarer og miljø. Ønsker I at få flere informationer og læse kursusbeskrivelser, kan I se mere på vores hjemmeside.

Brugbart indhold

Teknologisk Institut udbyder også en bred vifte brugbart indhold, som består af alt fra artikler, videoer, læringsserier og podcasts. Artiklerne og videoerne handler ofte om gode råd, et bestemt kompetenceområde, uddybende 'Hvad er' artikler og tematikker der drejer sig om arbejdsliv.

Vores læringsserier består af inspirerende og værdiskabende indhold inden for et bestemt emne, som du får tilsendt direkte til din mail. Læringsserierne kunne f.eks. omhandle konflikthåndtering eller præsentationsteknik – dem kan du tilmelde dig på vores hjemmeside.

Podcasten hedder 'TI Pod', og er en podcast der giver inspiration til dine faglige og personlige kompetencer. Emnerne har derfor en relation til dit arbejdsliv, som eksempelvis nye teknologier og arbejdsglæde. Gennem interviews med eksperter på området får du gode råd, tips og tricks, der kan hjælpe dig i dit

arbejde. Du kan lytte til vores podcast på hjemmesiden.

Du kan holde dig opdateret på Teknologisk Instituts indhold på hjemmesiden og på sociale medier. Teknologisk Institut har profiler på både Facebook, LinkedIn og Instagram. Her deler vi aktuelle nyheder inden for kursus-, uddannelses- og konferenceområdet, samt artikler, videoer mm. som kan bidrage til din faglige og personlige kompetenceudvikling. Derudover kan du også møde vores medarbejdere og følge med i vores dagligdag på profilerne. Du kan finde os ved at søge på 'Teknologisk Institut – kurser & uddannelse'.

Ønsker du at udvikle dine faglige eller personlige kompetencer, er du meget velkommen til at kigge på Teknologisk Instituts hjemmeside, sende os en mail eller give os et kald. Vi sidder klar til at besvare spørgsmål og hjælpe dig med din kompetenceudvikling.

Kontakt

- teknologisk.dk/kurser
- kurser@teknologisk.dk
- + 45 72 20 30 00

