

# Resultater fra baseline-survey

Faglighed i beskæftigelsesindsatsen

~~Fremfærd~~



# Indledning

Baselinemålingen er gennemført som et af de første led i projektet *Faglighed i beskæftigelsesindsatsen* og belyser, **på hvilke kompetenceområder ledere og medarbejdere vurderer, at de med fordel kan styrke deres kompetencer**. Målingen giver dermed et samlet billede af, hvor fagligheden i beskæftigelsesindsatsen opleves stærkest, og hvor der er størst potentiale for faglig udvikling.

Surveyen er udsendt til medarbejdere og ledere i de deltagende jobcentre og er udviklet af **Carelink Gruppen** og revideret og kvalificeret i tæt dialog med **KL, HK Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening**.

Deltagerne har vurderet deres udviklingsbehov inden for en række centrale kompetence- og vidensområder, der tilsammen tegner et bredt billede af beskæftigelsesfagligheden. Foruden de klassiske kvantitative data i form af skalaspørgsmål om selvvurderede udviklingsbehov, indeholder spørgeskemaet også **kvalitative spørgsmål**, hvor deltagerne reflekterer over beskæftigelsesfaglighedens indhold og **kerneopgaven i fremtidens beskæftigelsesindsats**.

Resultaterne danner et fælles udgangspunkt for de kommende kompetenceforløb og for den videre dialog om, hvordan beskæftigelsesfagligheden kan styrkes - både lokalt og på tværs af kommunerne. Foruden denne hovedrapport er resultaterne ligeledes opgjort kommunespecifikt og delt med den enkelte deltagende kommune.

## Surveyen i tal



11 deltagende kommuner



Udsendt til 1496 ledere og medarbejdere



1001 besvarelser, heraf 846 komplette



Svarprocent på knap 57% (*kun komplette medtages*)



85 ledere og 761 medarbejdere



Indsamlet i ugerne 39, 40 og 41



# Udviklingen af vidensfelterne

Sideløbende med gennemførelsen af baselinemålingen har Carelink Gruppen i tæt samarbejde med projektgruppen arbejdet med at kvalificere og videreudvikle forståelsen af beskæftigelsesfaglighedens kernekompetencer og vidensområder.

Formålet med dette arbejde har været at skabe en mere præcis og anvendelsesorienteret ramme for, hvordan de centrale elementer i beskæftigelsesfagligheden forstås og bringes i spil i praksis. Det har betydet, at de oprindelige syv vidensfelter fra surveyen undervejs er blevet revideret og sammenfattet til seks videns- og kompetencefelter.

Da surveyen blev udsendt, tog den udgangspunkt i de oprindelige syv vidensfelter og tre kernekompetencer. Ved afrapporteringstidspunktet er strukturen imidlertid ændret. Da der er tale om overordnede kategoriseringer og tematiske overskrifter, har det imidlertid været muligt at oversætte de oprindelige felter meningsfuldt ind i den nye struktur. Tabellerne til højre illustrerer, hvordan inddelingen af de oprindelige vidensfelter og kernekompetencer korresponderer med de aktuelle. Bemærk her, at både Borgernære Metoder & Virkning og Virksomhedsvendte Metoder & Virkning behandles som ét vidensfelt i det følgende - læs noten for uddybning.

Denne kobling har ikke ændret på de indsamlede svar, men gør det muligt at læse resultaterne ind i den aktuelle forståelse af beskæftigelsesfagligheden og bruge målingen som et fagligt afsæt for de kommende kompetenceforløb. I afrapporteringen tages der derfor udgangspunkt i de aktuelle vidensfelter og kernekompetencer.

| Oprindelige vidensfelt(er)                           | Aktuelle vidensfelt(er)                            |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Arbejdsmarked og erhverv + Tilbud og opkvalificering | Arbejdsmarked & Uddannelse                         |
| Lovgivning & Myndighed                               | Lov & Myndighed                                    |
| IT & Digital                                         | IT & Digital                                       |
| Metode & borgerinddragelse + Evaluering & virkning   | Borgernære + Virksomhedsvendte metoder & virkning* |
| Samarbejde & facilitering                            | Netværk & facilitering                             |

Note: \*I det aktuelle materiale er *Borgernære Metoder & Virkning* og *Virksomhedsvendte Metoder & Virkning* hver sit vidensfelt, men da spørgsmålene til de to oprindelige vidensfelter ikke differentierede tydeligt mellem borger- og virksomhedsvendt orientering, behandles de her analytisk samlet som ét vidensfelt, der dækker de tidligere felter Metode og Borgerinddragelse og Evaluering & Virkning.

| Oprindelige kernekompetence | Aktuelle kernekompetence |
|-----------------------------|--------------------------|
| Faglig-praktiske            | Praktiske                |
| Analytisk-refleksive        | Refleksive               |
| Relationel-kommunikative    | Relationelle             |



# Læsevejledning og disposition

I analysen er der gennemført en række krydsanalyser med henblik på at identificere mønstre og forskelle i data på tværs af relevante baggrundsvariable. Krydsanalyserne viser, hvordan vurderinger varierer mellem forskellige grupper - fx mellem medarbejdere og ledere.

Flere potentielle krydsanalyser er dog **fravalgt af metodiske årsager**. I nogle tilfælde var der ikke tilstrækkelig variation i svarfordelingerne til, at analysen bidrog med meningsfulde indsigter, og i andre tilfælde var antallet af respondenter i delgrupperne for lavt til at give robuste resultater.

Det gælder blandt andet:

- **Anciennitet**, hvor erfarne medarbejdere og ledere er stærkt overrepræsenteret, hvilket gør sammenligninger med mindre erfarne respondenter meget følsomme for udsving.
- **Uddannelsesniveau**, hvor respondenter med lange uddannelser og korte er underrepræsenteret, hvilket begrænser mulighederne for meningsfulde sammenligninger.
- **Arbejdsorientering (borgervendt/virksomhedsvendt)**, hvor kun få respondenter har en ren virksomhedsvendt funktion, og forskelle derfor ikke kan vurderes robust.
- **Socialfaglig uddannelse samt deltagelse i kursus- eller efteruddannelsesaktiviteter**, hvor der ikke forekom nævneværdig variation mellem grupperne.

De krydsanalyser, der vurderes metodisk forsvarlige, omfatter forskelle mellem **ledere og medarbejdere** samt mellem respondenter, der arbejder med **borgere tæt på hhv. langt fra arbejdsmarkedet**. Disse sondringer danner grundlag for den videre analytiske gennemgang af data.

Resultaterne skal læses med afsæt i, at alle spørgsmål har fulgt samme struktur:

- *En introducerende tekst til den pågældende kernekompetence eller det relevante vidensfelt.*
- **For medarbejdere:** *“Vurdér i hvilken grad du med fordel kan skærpe dine kompetencer i ... [indsæt udsagn].”*
- **For ledere:** *“Vurdér i hvilken grad medarbejderne i din afdeling kan skærpe deres kompetencer i ... [indsæt udsagn].”*

Svarene er afgivet på en skala fra 1 (*i meget lav grad*) til 5 (*i meget høj grad*).

Af hensyn til at kunne identificere meningsfulde indsigter i data, afrapporteres gennemgående andelen af respondenter, der har angivet **4 eller 5** på skalaen. Dette analytiske valg er truffet ud fra to hensyn:

- **Formålet med undersøgelsen**, som er at afdække det selvvalgte udviklingsbehov i jobcentrene.
- **Datamæssig robusthed**, idet en gennemsnitlig score på spørgsmålene ville være stærkt påvirket af den markante koncentration af svar omkring midten af skalaen. En sådan rapportering ville give meget begrænset variation mellem udsagnene og dermed et svagere grundlag for at vurdere, hvilke kompetencer flertallet faktisk opfatter som mest relevante at udvikle.

Den efterfølgende analyse er opbygget i fire hoveddele. Først præsenteres **respondenternes karakteristika**, efterfulgt af **resultaterne på tværs af temaer**. Dernæst gennemgås de **kvalitative data**, og afslutningsvis uddybes resultaterne inden for de enkelte **kernekompetencer og vidensfelter**.



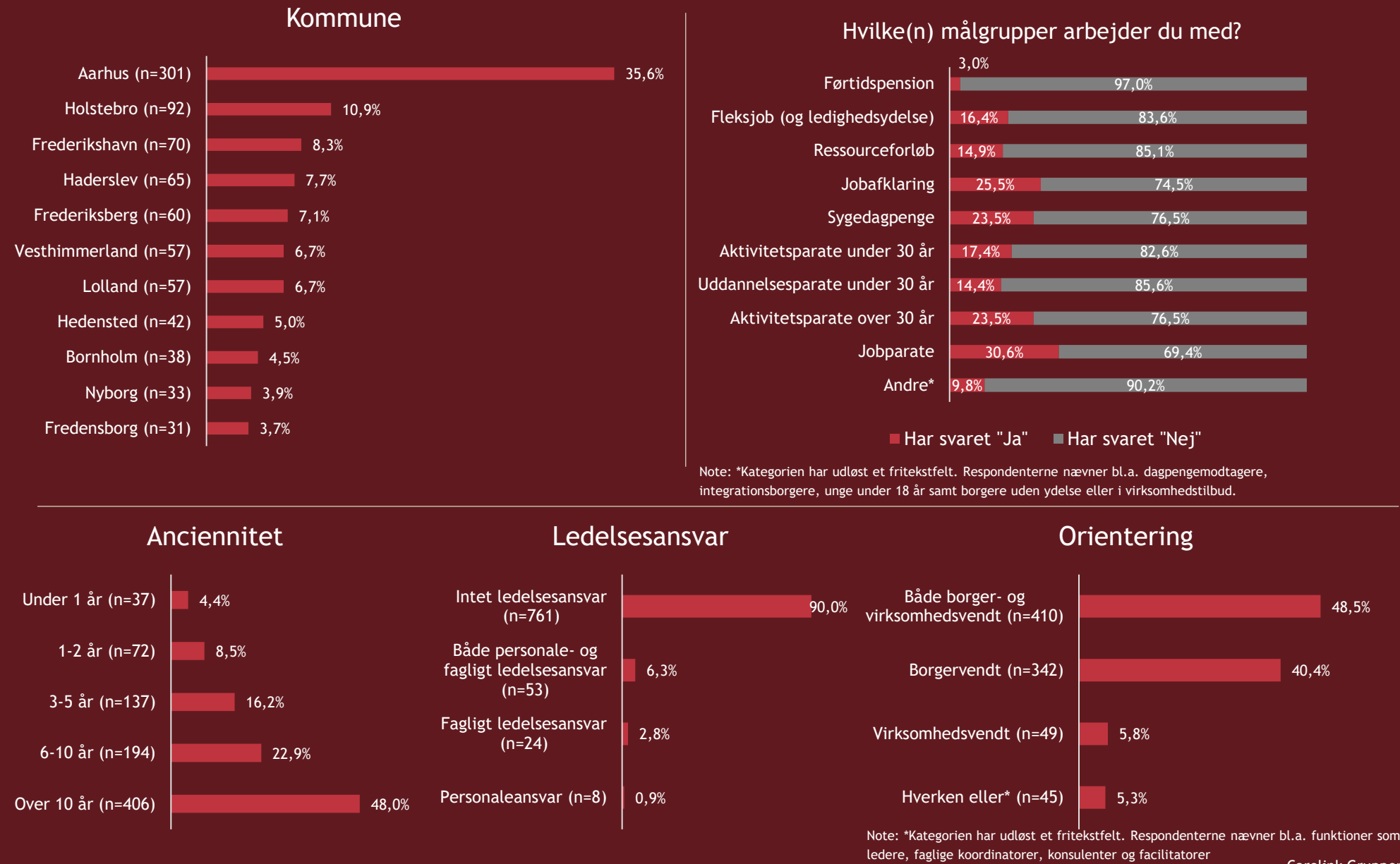
## 0. Respondenternes karakteristika



# Erhvervsmæssige baggrundsvARIABLE

Af figurene til højre ses de 846 komplette besvarelser fordelt på en række baggrundsvARIABLE herunder kommune, målgruppe, anciennitet, leder-/medarbejderfunktion og borger-/virksomhedsvendt orientering. En særlig vigtig pointe er, at Aarhus er overrepræsenteret blandt besvarelserne. Af den grund er der foretaget en gennemsnitsanalyse med og uden Aarhus, som dog ikke viste systematiske forskelle - Aarhus er derfor medtaget i den samlede analyse. Resultaterne bør dog læses med forbehold for, at Aarhus har en vis indflydelse på det samlede billede.

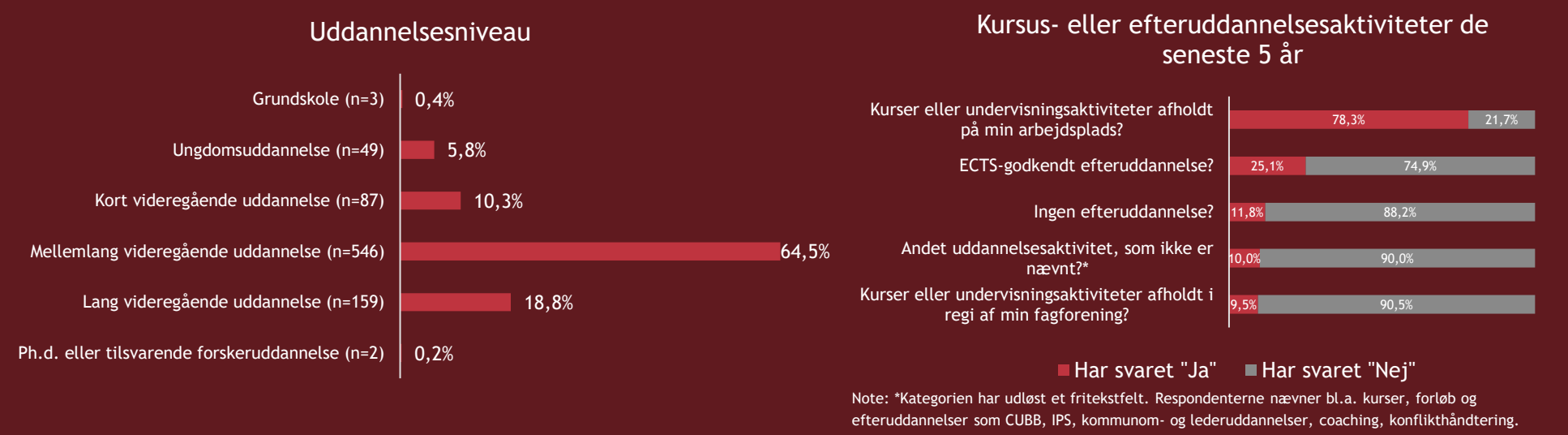
Der er bred repræsentation på tværs af målgrupper, dog med relativt få respondenter, der arbejder med førtidspension. Langt de fleste respondenter har over 6 års erfaring, og kun få har egentligt ledelsesansvar. Endelig er størstedelen borgervendt eller arbejder med både borger- og virksomhedsvendte opgaver, mens en mindre del har en ren virksomhedsvendt funktion.



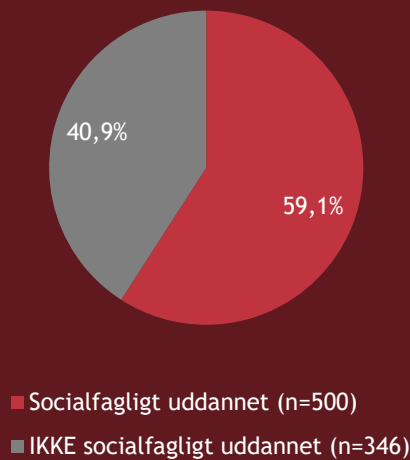


# Uddannelsesmæssige baggrundsvARIABLE

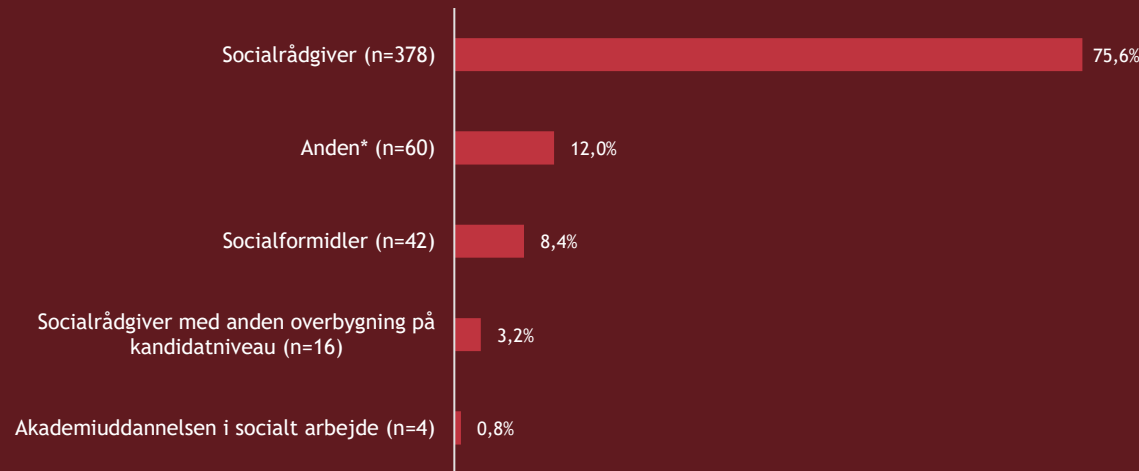
Som det fremgår af figurene til højre har langt størstedelen af respondenterne har en mellemlang videregående uddannelse, mens kun få har en kort eller lang videregående uddannelse. Derudover har næsten otte ud af ti deltaget i kursus- eller efteruddannelsesaktiviteter afholdt på arbejdspladsen inden for de seneste fem år. Omkring seks ud af ti respondenter har en socialfaglig baggrund - primært som socialrådgivere - mens de resterende fordeler sig på andre faglige profiler.



## Socialfagligt uddannet



## Fordeling af socialfaglige uddannelser



Note: \*Kategorien har udløst et fritekstfelt. Her beskriver respondenterne bl.a. pædagogiske og sundhedsfaglige uddannelser samt, at nogle aktuelt er under uddannelse.

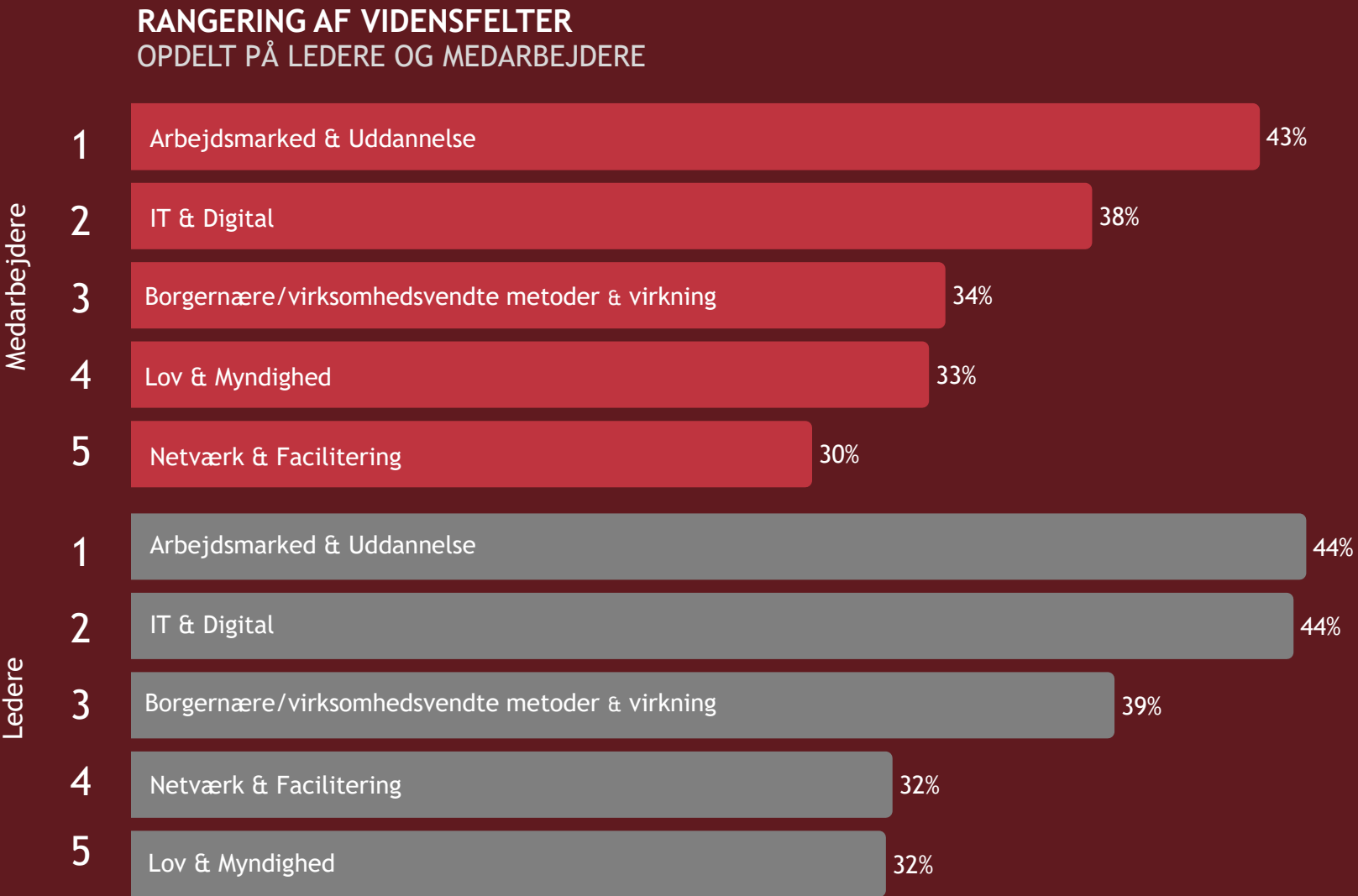


# 1. Resultater på tværs af temaer



# Rangering af vidensfelterne

Lederne vurderer generelt et højere kompetenceudviklingsbehov end medarbejderne på tværs af vidensfelter. Rangordningen er overordnet ens for de to grupper, hvilket indikerer en fælles forståelse af, hvor behovene er størst. Eneste afvigelse ses ved felterne *Lov & Myndighed* og *Netværk & Facilitering*, som bytter plads i prioriteringen mellem leder- og medarbejdergruppen.

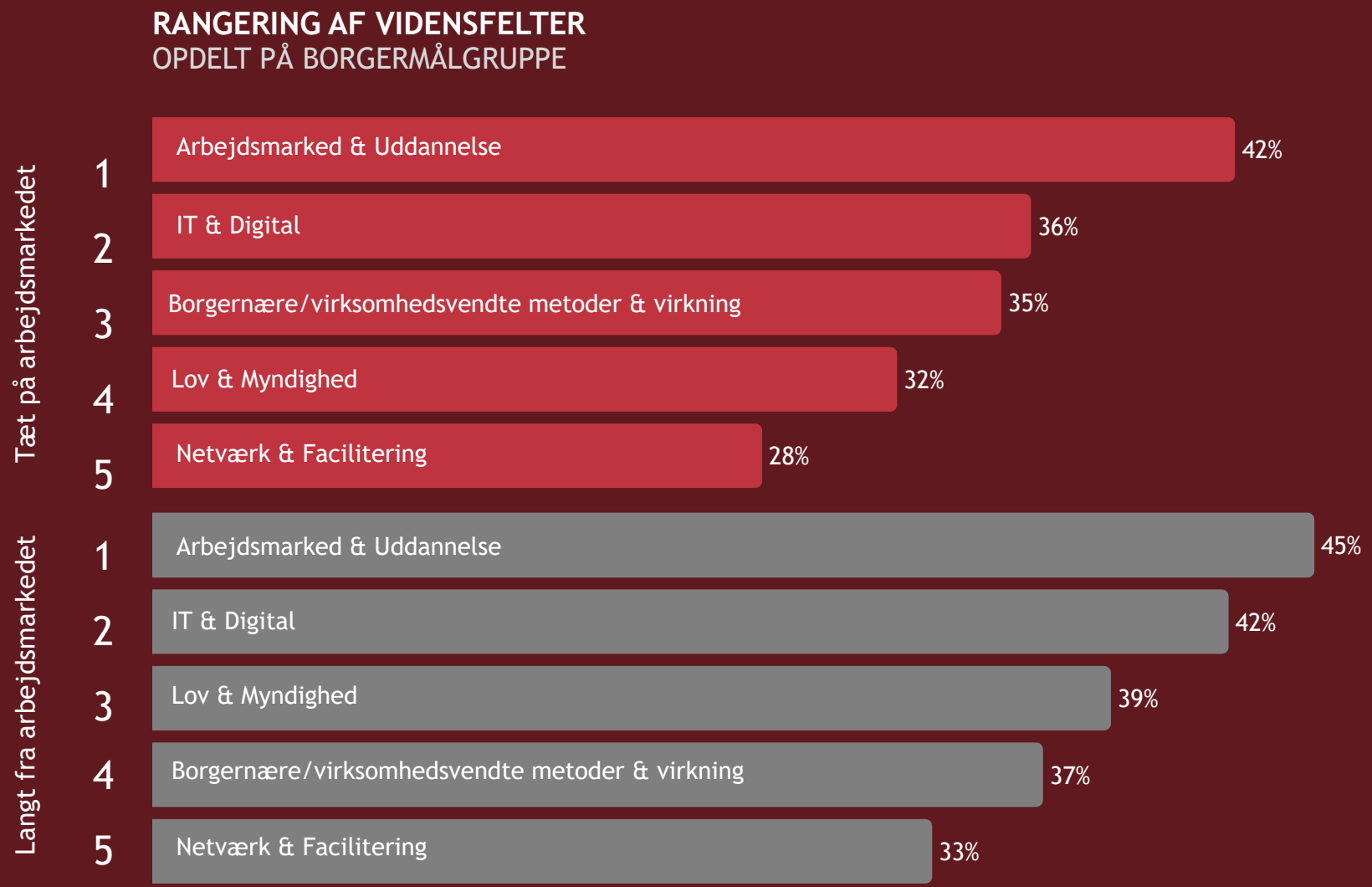


Note: Rangeringen er baseret på andelen der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer inden for vidensfeltet. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.

# Rangering af vidensfelterne

Respondenter, der arbejder med **borgere tæt på arbejdsmarkedet**, omfatter målgrupperne *jobparate*, *uddannelsesparate under 30 år*, *sygedagpengemodtagere* og *fleksjob (og ledighedsydelse)*. Gruppen med **borgere langt fra arbejdsmarkedet** dækker de øvrige målgrupper, bortset fra kategorien "andet", der er frasorteret. Medarbejdere, der arbejder med begge typer borgere, er ligeledes udeladt af opgørelsen.

Som figuren viser, er **rangordningen af vidensfelter stort set identisk** på tværs af de to grupper, men respondenter, der arbejder med borgere **langt fra arbejdsmarkedet**, vurderer et **generelt højere kompetenceudviklingsbehov** på tværs af felterne. Eneste forskel i rækkefølgen ses mellem *Lov & Myndighed* og *Borgervendte/virksomhedsvendte metoder & virkning*, som bytter plads i prioriteringen.



Note: Rangeringen er baseret på andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer inden for vidensfeltet. Medarbejdere der arbejder med: borgere tæt på arbejdsmarkedet n = 315, borgere langt fra arbejdsmarkedet n = 220. Medarbejdere der arbejder med begge målgrupper er udeladt. Kategorien "andet" er også udeladt.

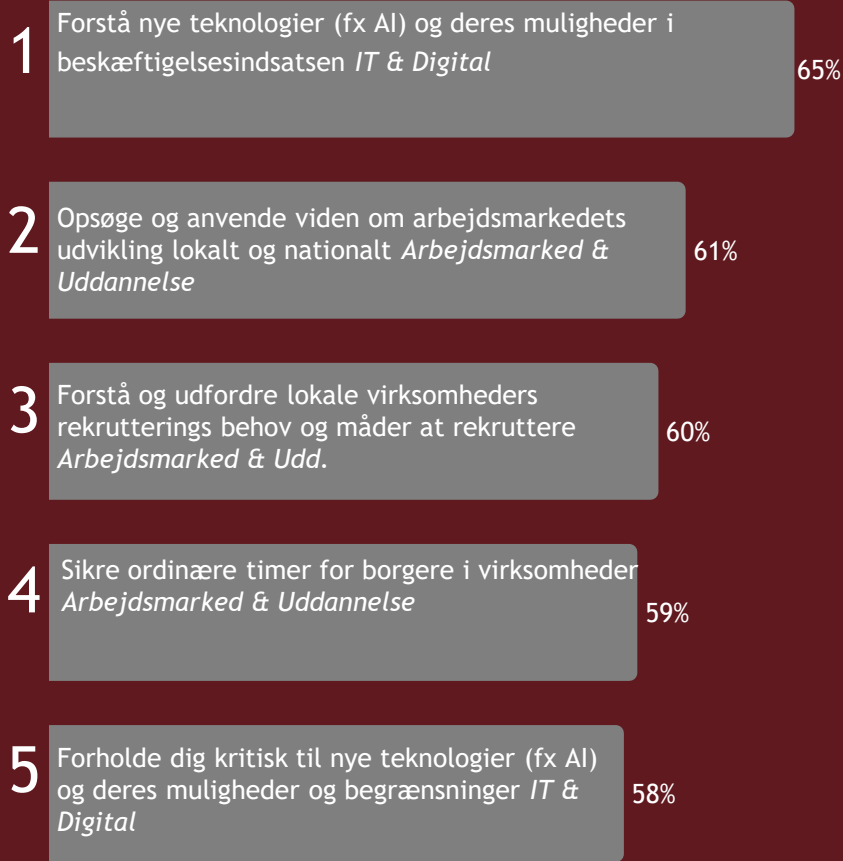


# Rangering af de enkelte udsagn

Når vi ser på de **enkelte udsagn** frem for de bredere vidensfelter, viser der sig et tilsvarende mønster: **Lederne** vurderer konsekvent et **højere kompetenceudviklingsbehov** end medarbejderne.

Der er dog stor overlap i prioriteringerne, hvor begge grupper fremhæver **forståelse af nye teknologier og AI** som et centralt udviklingsområde.

## LEDERES TOP 5 UDSAGN



Note: Top udsagn er baseret på andelen af ledere der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer for udsagnet. n = 85.

## MEDARBEJDERES TOP 5 UDSAGN



Note: Top udsagn er baseret på andelen af medarbejdere der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer for udsagnet. n = 761.



# Rangering af de enkelte udsagn

Når vi ser på enkelte udsagn fordelt på målgruppe, ses et marginalt højere udtryk for kompetenceudviklingsbehov blandt medarbejdere, der arbejder med borgere langt fra arbejdsmarkedet.

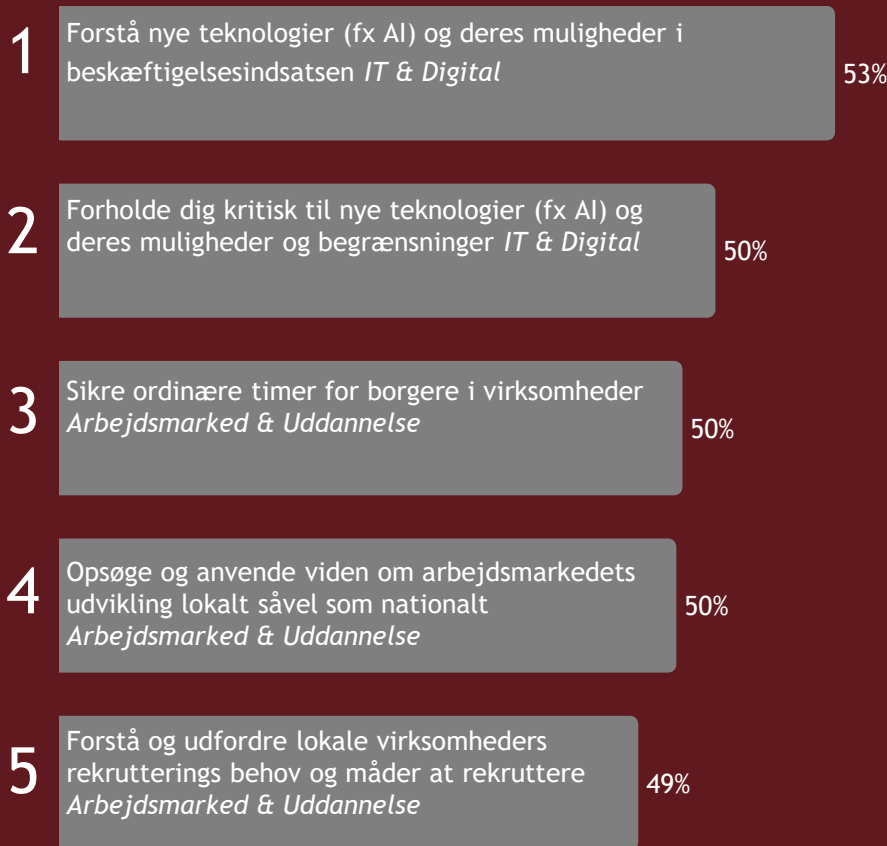
Den væsentligste forskel ligger dog i prioriteringen. Fælles for begge grupper er dog, at AI og nye teknologier fremstår som et centralt kompetenceområde i den fremtidige beskæftigelsesindsats.

## TOP 5 UDSAGN RESPONDENTER MED MÅLGRUPPER TÆT PÅ ARBEJDSMARKEDET



Note: Top udsagn er baseret på andelen af medarbejdere der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer for udsagnet. n = 315.

## TOP 5 UDSAGN RESPONDENTER MED MÅLGRUPPER LANGT FRA ARBEJDSMARKEDET



Note: Top udsagn er baseret på andelen af medarbejdere der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer for udsagnet. n = 220.



## 2. Kvalitative data

# Kondensering af kvalitative besvarelser på spørgsmålet: *"Hvad er ifølge dig kerneopgaven i fremtidens beskæftigelsesindsats?"*

I boksen nedenfor fremstår kondenseringen af en række omfattende fritekstbesvarelser på ovenstående spørgsmål. Kondenseringen er sket ved brug af en avanceret sprogmodel kombineret med manuel gennemgang af fritekstbesvarelserne med henblik på at identificere gennemgående temaer, begreber og formuleringer. Dette har resulteret i seks overordnede tematiske overskrifter, der tilsammen indfanger hovedtendenserne i respondenternes svar.

1. Hjælpe borgere i job, uddannelse eller selvforsørgelse (varige og holdbare løsninger)
2. Skabe det rette match mellem borger og virksomhed (kompetencer ↔ behov)
3. Understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft og rekruttering
4. Afklare og støtte borgere med komplekse udfordringer (arbejdsevne, motivation, kompetencer)
5. Arbejde relations- og borgercentreret (tillid, dialog, hjælp til selvhjælp)
6. Fremme meningsfuld og bæredygtig beskæftigelse (trivsel, rummelighed, samfundsværdi)





# Kondensering af kvalitative besvarelser på spørgsmålet:

*”Hvis der er andre kompetencer, som du mener er vigtige for dit arbejde - og som du enten ønsker at udvikle dig på eller betragter som en central del af beskæftigelsesfaglighedens grundlag - kan du skrive dem her:”*

Boksen til højre viser de gennemgående tematikker i de kvalitative svar på ovenstående spørgsmål. Kondenseringen er sket ved samme tilgang som forrige spørgsmål.

- **Relations- og borgerinddragelse** (facilitering, tillid, respekt, hjælp til selvhjælp, åben dialog/netværksmøder)
- **Kommunikation & samtaleteknik** (anerkendende/motiverende samtaler, konkretisering, meta-kommunikation, konflikthåndtering, mødeledelse, tydelig skriftlighed/dokumentation)
- **Emotionelle/mentale kompetencer** (empati, emotionel mestring/mentaliserings, psykologisk tryghed, supervision)
- **Helhedsorienteret & tværfagligt arbejde** (koordination på tværs, fælles plan, tydelig rollefordeling, tovholderkompetencer)
- **Arbejdsgiver-/virksomhedsrettede kompetencer** (rekruttering, salg/canvas, “oversætte” borgerkompetencer til virksomhedsbehov, Key Account-tænkning, onboarding/inklusion)
- **Arbejdsmarkedskendskab & forretningsforståelse** (lokalt marked, nye jobtyper, brancheindsigt, nøgletal, “forretningssprog”)
- **Faglig myndighed & dømmekraft** (mod til at træffe afgørelser og stille krav, etisk refleksion)
- **Afklaring af arbejdsevne & sundhedsfaglig viden** (diagnoser, mestring/psykoedukation, ergonomi/hjælpemidler, handicapkompensation)
- **Kulturel & sproglig kompetence** (interkulturel forståelse, flere sprog)
- **Læringsparathed & agilitet** (refleksiv praksis, kontinuerlig opkvalificering, coach/mentor-evner)
- **Digitale/AI-kompetencer & systemforståelse** (smart brug af it, tale-til-tekst, sikre AI-værktøjer, SharePoint/VITAS/Fasit)
- **Organisatoriske rammer der efterspørges** (mere supervision, mindre “kassetænkning”, simple processer, bedre implementering/ledelsesopbakning)

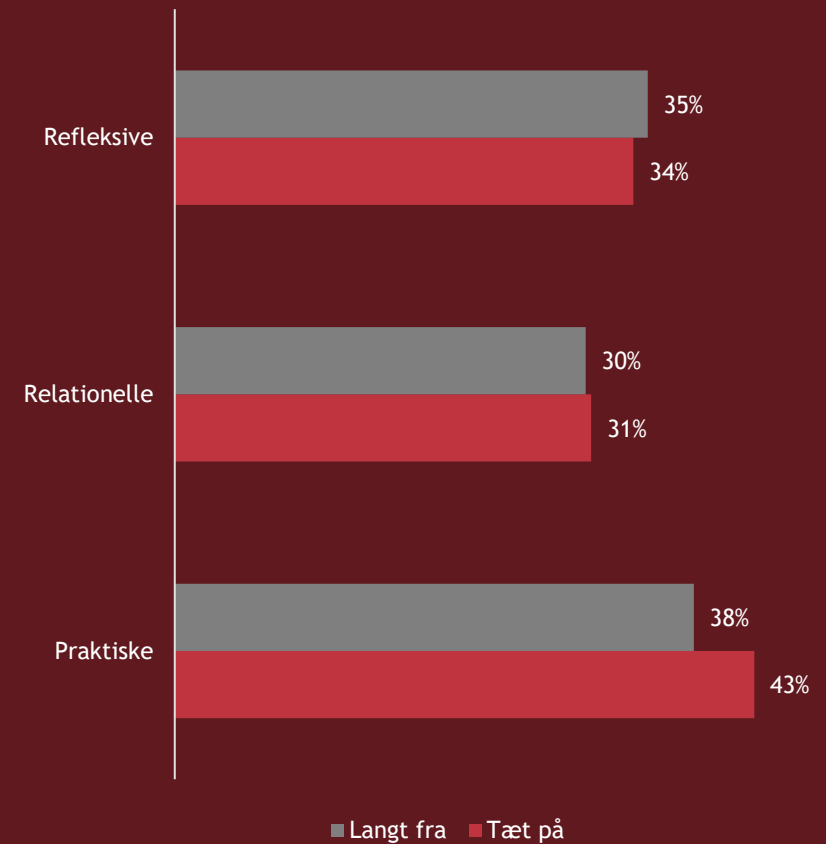


### 3. Beskæftigelsesfaglige kernekompetencer

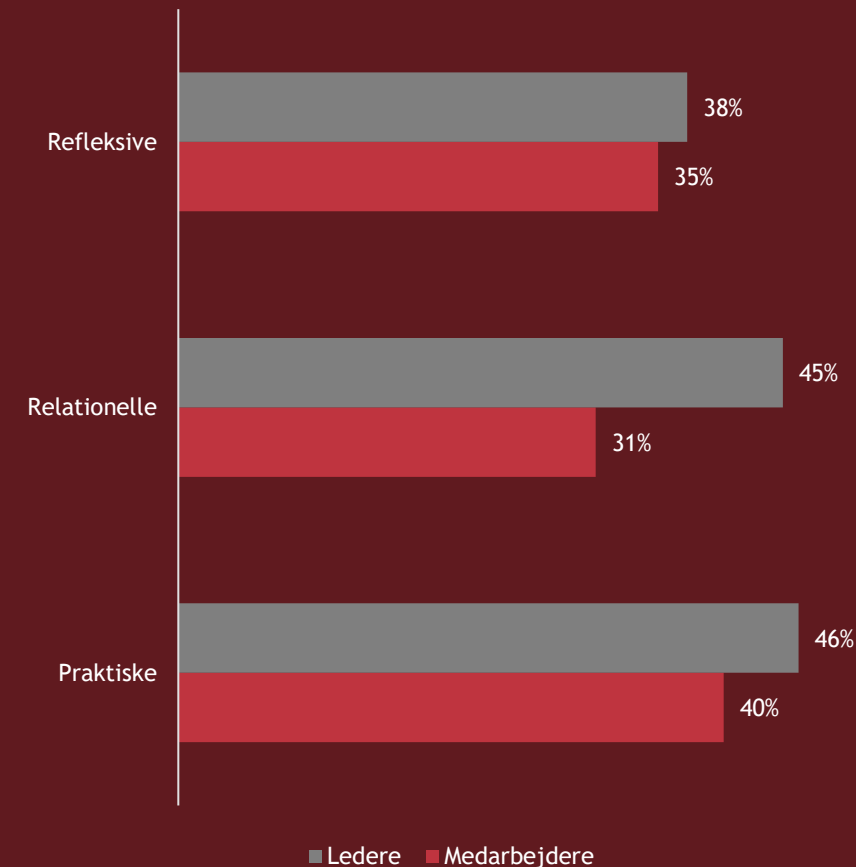
# Kernekompetencerne

Kernekompetencerne prægtes ikke af store forskelle mellem hverken ledere og medarbejdere eller medarbejdere med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet. En markant observation er dog, at **ledere i langt højere grad end medarbejdere vurderer de relationelle kompetencer som attraktive at udvikle.**

Andel ”I høj grad” eller ”I meget høj grad” - medarbejdere vs. ledere & tæt på arbejdsmarkedet vs. langt fra



Note: Rangeringen er baseret på andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer inden for kernekompetencen. n (langt fra) = 220. n (tæt på) = 315



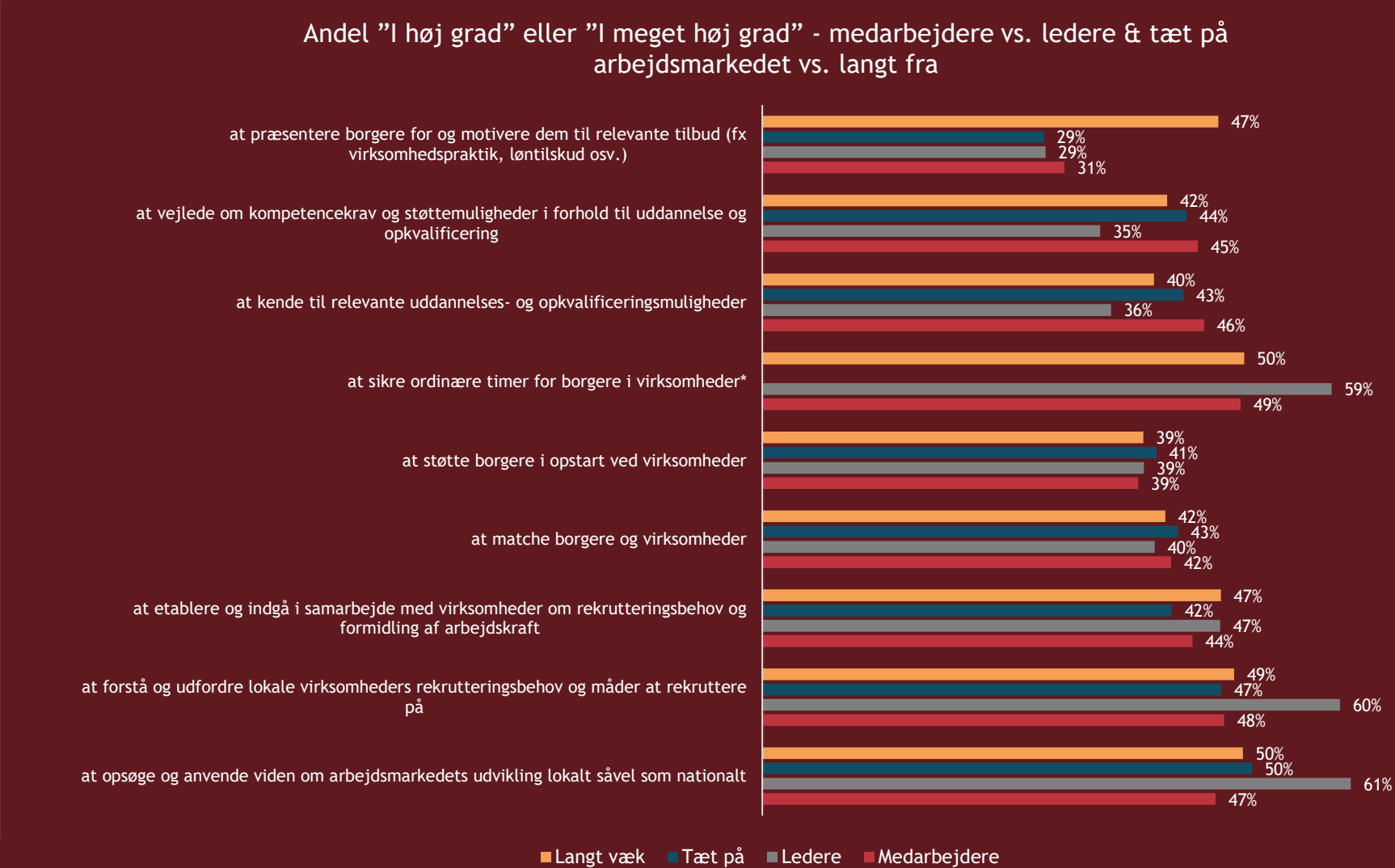
Note: Rangeringen er baseret på andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad kan skærpe deres kompetencer inden for kernekompetencen. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.



## 4. Beskæftigelsesfaglige vidensfelter

# Arbejdsmarked & Uddannelse

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Arbejdsmarked & Uddannelse*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

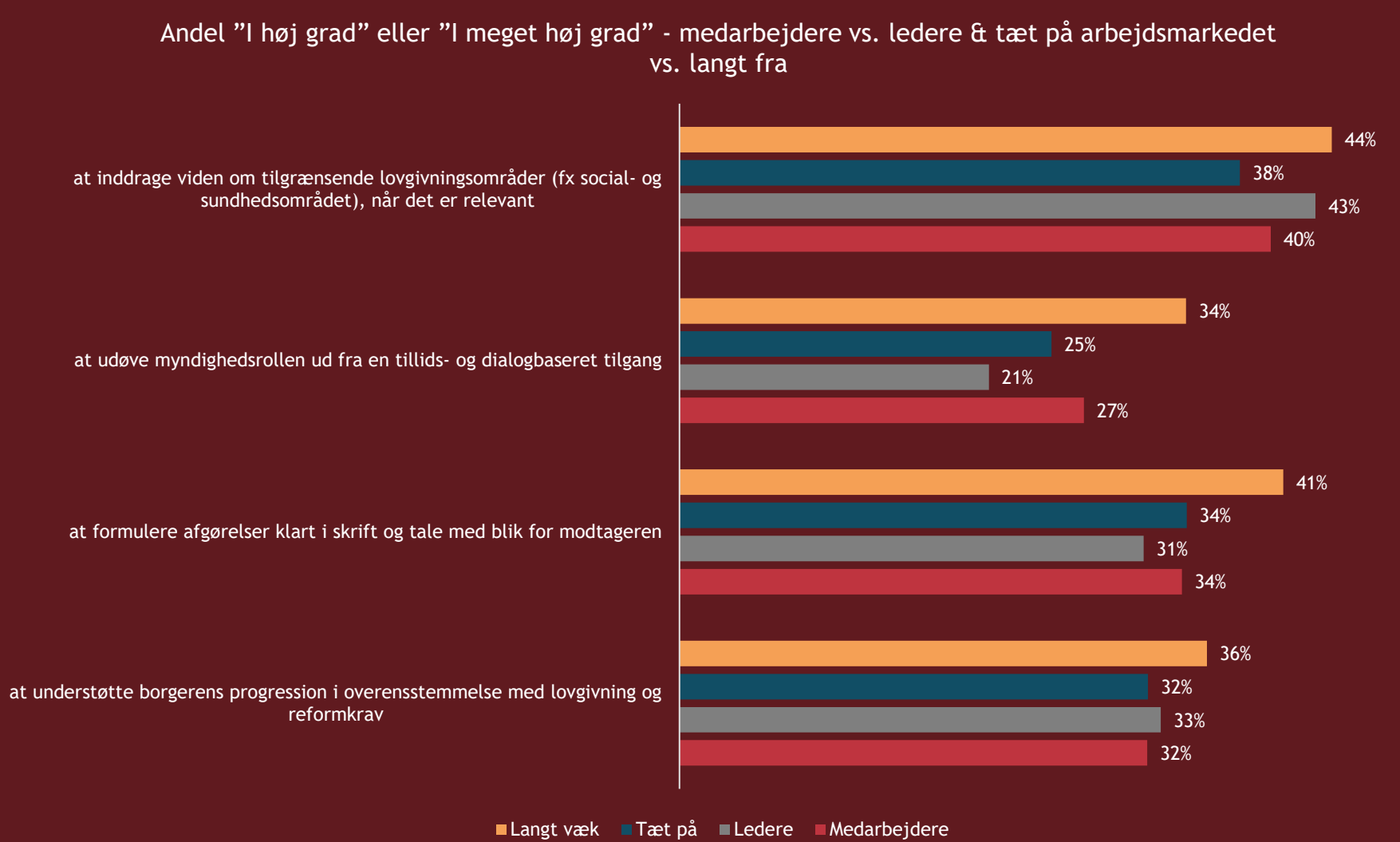


Note: \*Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter, der udelukkende arbejder med borgere tæt på arbejdsmarkedet.  
 Søjlerne angiver andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad. n (langt fra) = 220. n (tæt på) = 315. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.



# Lov & Myndighed

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Lov & Myndighed*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.



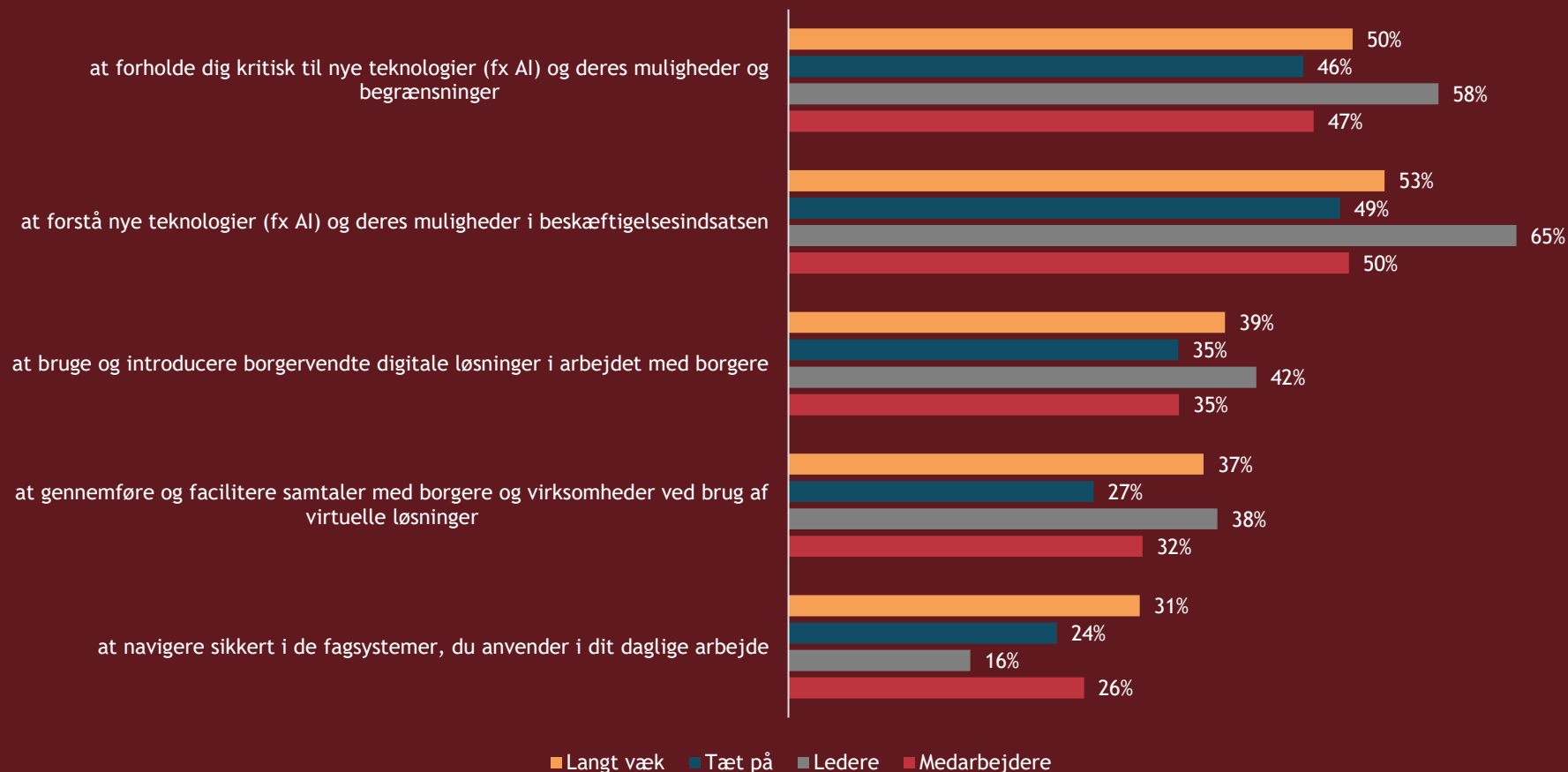
Note: Søjlerne angiver andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad. n (langt fra) = 220. n (tæt på) = 315. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.

# IT & Digital



Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *IT & Digital*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

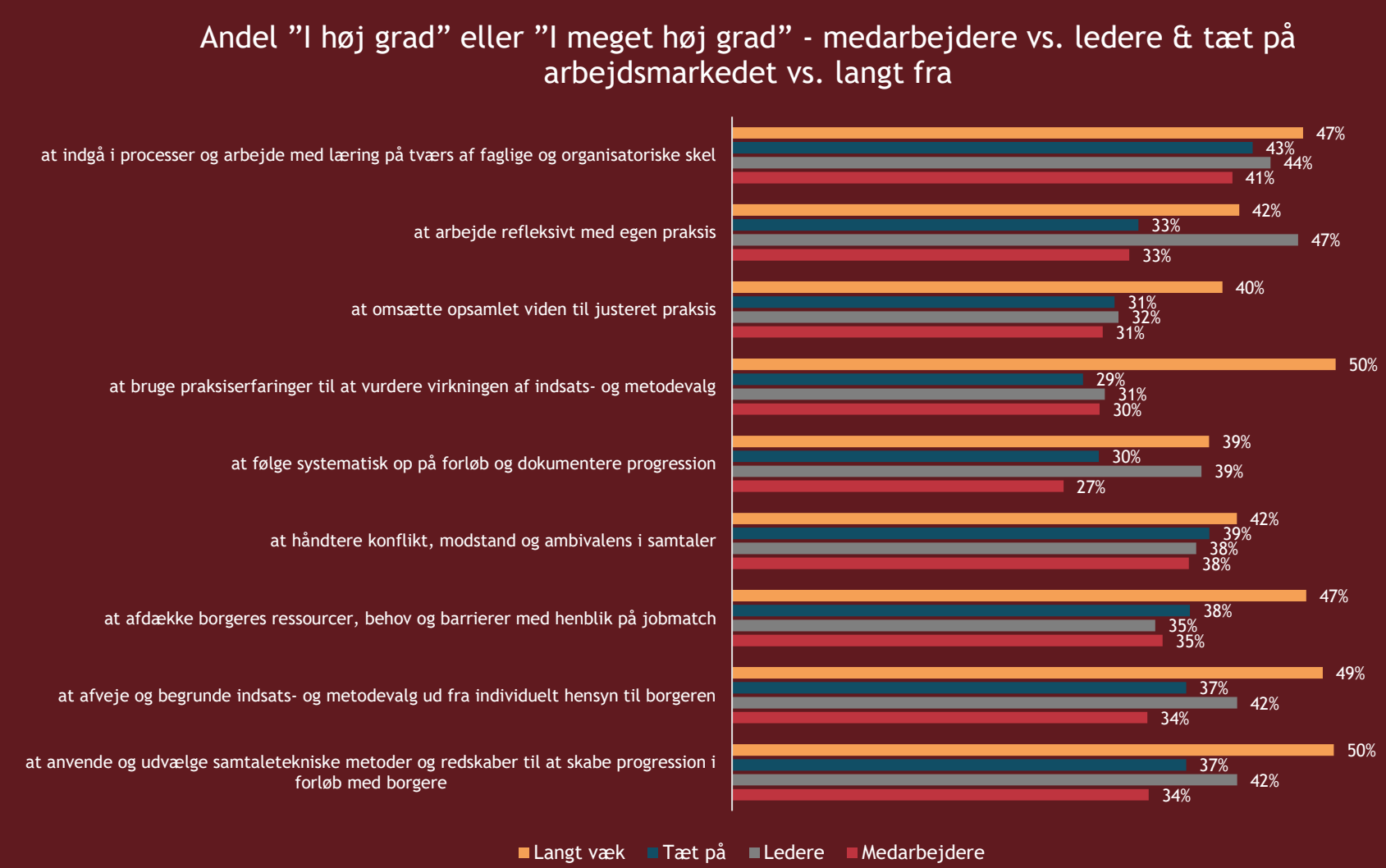
## Andel ”I høj grad” eller ”I meget høj grad” - medarbejdere vs. ledere & tæt på arbejdsmarkedet vs. langt fra



Note: Søjlerne angiver andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad. n (langt fra) = 220. n (tæt på) = 315. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.

# Borgernære + virksomhedsvendte metoder & virkning

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Borgnære + Virksomhedsvendte Metoder & Virkning*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.



Note: Søjlerne angiver andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad. n (langt fra) = 220. n (tæt på) = 315. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.

# Netværk & Facilitering

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

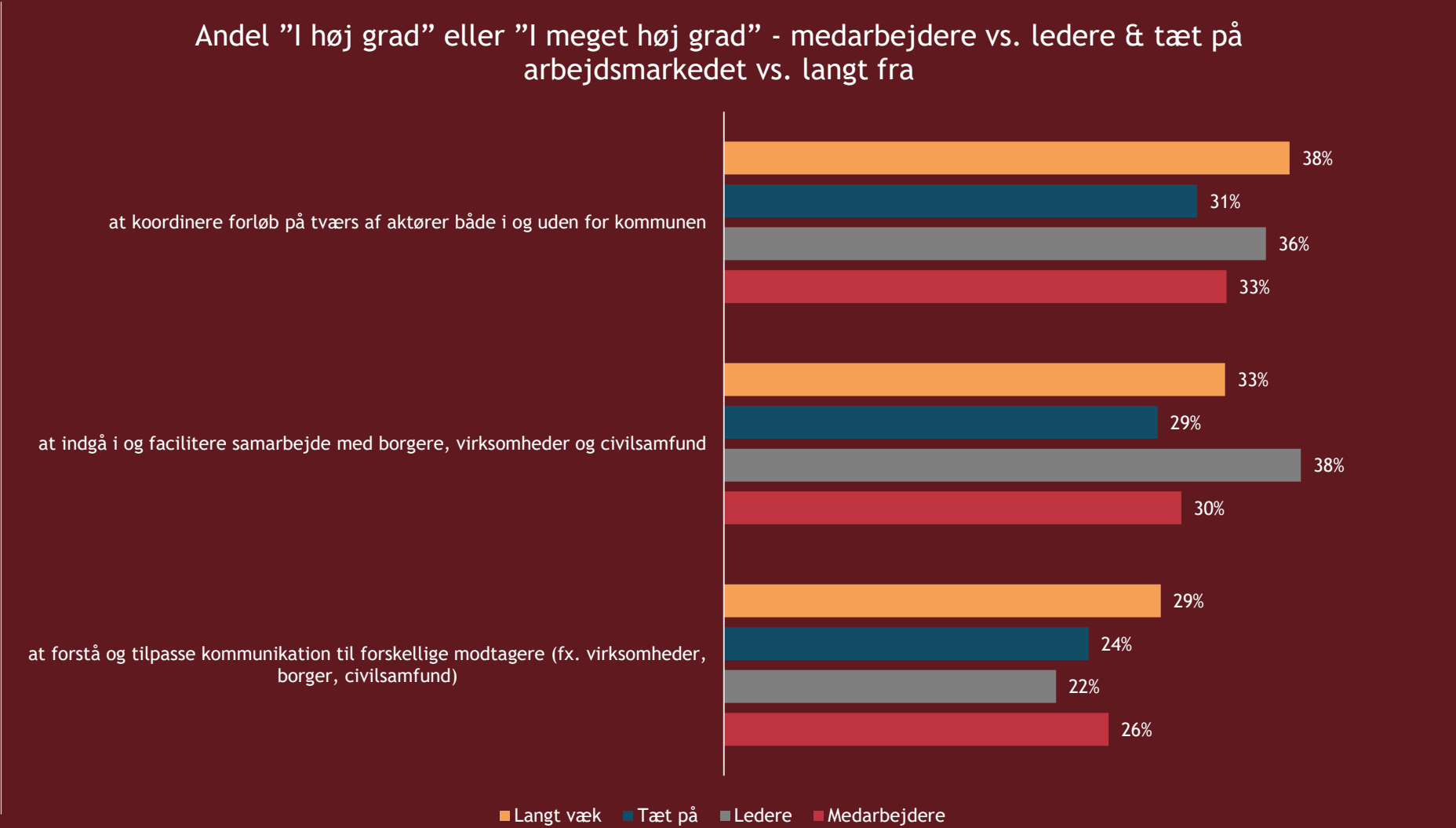
Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.

Til højre ses vurderingerne af, hvor attraktivt det vurderes, at kompetenceudvikle inden for de enkelte udsagn under *Netværk & Facilitering*, fordelt på respondenter, der beskæftiger sig med borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet, samt på medarbejdere og ledere.



Note: Søjlerne angiver andelen af respondenter der har svaret at de i høj grad eller i meget høj grad. n (langt fra) = 220. n (tæt på) = 315. n(medarbejdere) = 761, n(ledere) = 85.

