

Udvikling af en dynamisk kompetencetaksonomi

Midtvejsrapport til Disruptionrådet

November 2017

EN DANSK KOMPETENCETAKSONOMI

For at kunne understøtte fremtidens arbejdsmarked er der udviklet en ny metode til at overvåge efterspørgslen efter kompetencer på det danske arbejdsmarked. For de dele af arbejdsmarkedet, som er særligt udsatte for automatisering, vil den nye metode kunne anvendes til at belyse ændringer i de efterspurgte kompetencer. Det kan bruges til at rådgive personer, hvis job er under forandring – og det er mange job lige nu:

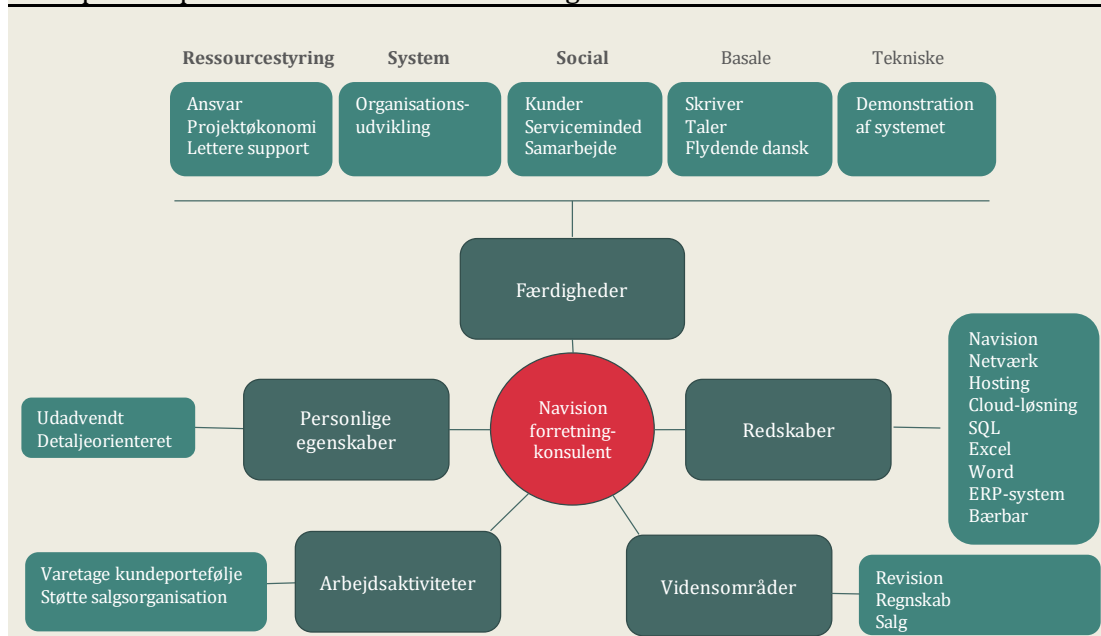
- Metal- og maskinarbejderjobs kræver i højere grad i dag end i 2011, at der er styr på grundlæggende færdigheder som læsning, skrivning, matematik og kommunikation – men også kravene til tekniske færdigheder og til "systemkompetencer" som fx kvalitetskontrol, procesoptimering og risikostyring øges i takt med automatiseringen af produktionen.
- Jobs inden for salg og kundeservice er under forandring som følge af digitalisering og øget konkurrence om kræse forbrugere. Arbejdsgiverne efterspørger fx i højere grad end i 2011 kompetencer inden for lagerstyring. Men der er også øget fokus på kundeoplevelser, som afspejler sig i, at flere arbejdsgivere kræver kompetencer inden for butiksindretning og design af kundeoplevelser.
- For jobs inden for finans og regnskab stilles i dag væsentligt højere krav til sociale kompetencer som evnen til at samarbejde og skabe relationer til kollegaer og kunder end der gjorde i 2011.
- Digitaliseringen er i høj grad slået igennem i lager- og logistikjobs, og det er afspejlet i høje og stigende krav til medarbejdere om at beherske bestemte digitale redskaber, herunder en række logistik- og økonomisystemer som fx SAP, Navision og AX-dynamics.
- For alle de ovennævnte jobs er der vækst i behovet for færdigheder som knytter sig til systemer, hvad enten det er fysiske systemer eller IT-systemer, implementering, optimering af processer, risikostyring og kvalitetskontrol.

Disse ændringer er kun et par eksempler på viden om ændringer i jobindhold, som kan frembringes ved hjælp af den nye metode.

Metoden består i at opsamle efterspørgslen efter kompetencer på en systematisk måde, der gør det muligt at lave sammenligninger over tid, på tværs af stillinger og brancher samt at udsøge stillinger med et kompetenceindhold, der svarer til en persons formelle og uformelle kvalifikationer. Metoden har to dele: en *taksonomi* som inddeler kompetencekrav og andre jobkrav i forskellige typer, og et *IT-værktøj*, som ved hjælp af maskinlæring kan opsamle jobkrav fra elektroniske jobopslag og inddele dem efter de forskellige typer.

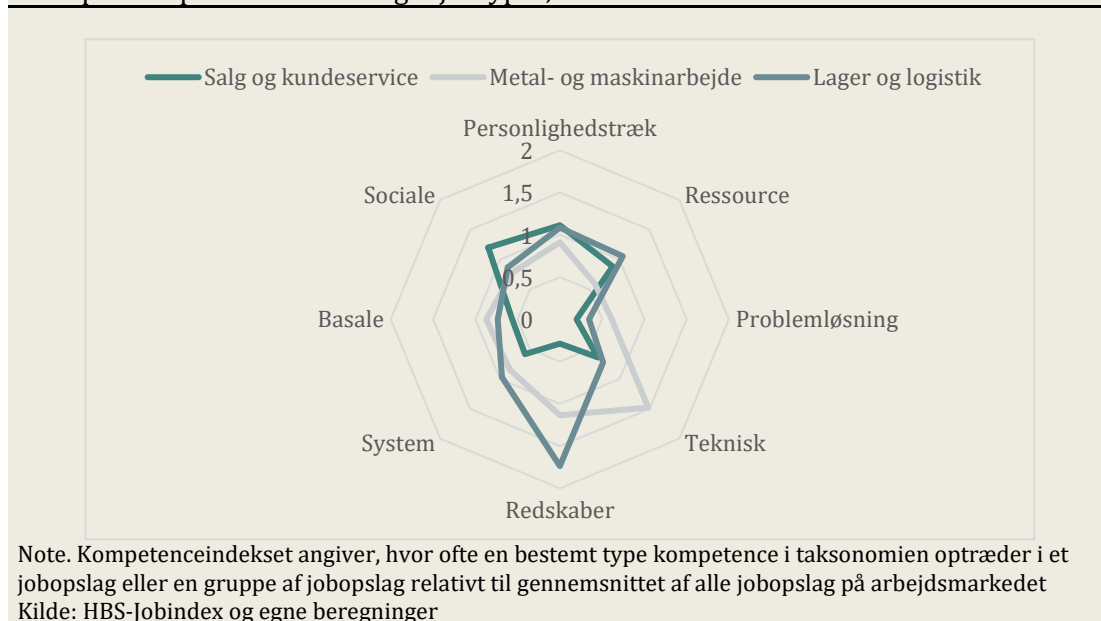
For eksempel kan en detaljeret profil for et job som *Navision-forretningskonsulent* beskrives, jf. figur 1. Figuren viser hvordan ord fra det konkrete jobopslag indplaceres i kompetencetaksonomiens fem hovedelementer.

Figur 1
Kompetenceprofil for en Navision forretningskonsulent



Når den statistiske model anvendes på alle elektroniske jobopslag er det muligt at danne statistiske kompetenceprofiler, som kan sammenlignes for forskellige jobtyper ved hjælp af et kompetenceindeks. Herved bliver det muligt at se, at jobs inden for metal- og maskinarbejde skiller sig ud på efterspørgsel efter tekniske kompetencer, mens job inden for lager og logistik i særligt grad kræver kompetencer inden for redskaber.

Figur 2
Kompetenceprofiler for udvalgte jobtyper, 2016



Metoden kan ligeledes illustrere udviklingen over tid i efterspørgslen efter bestemte kompetencer i bestemte stillinger. Eksempelvis er efterspørgslen efter ressourcekompetencer steget i stillinger inden for salg og kundeservice fra 2011 til 2016. Det drejer sig særligt om efterspørgslen efter varedisponering, lagerstyring mv., jf. figur 3.

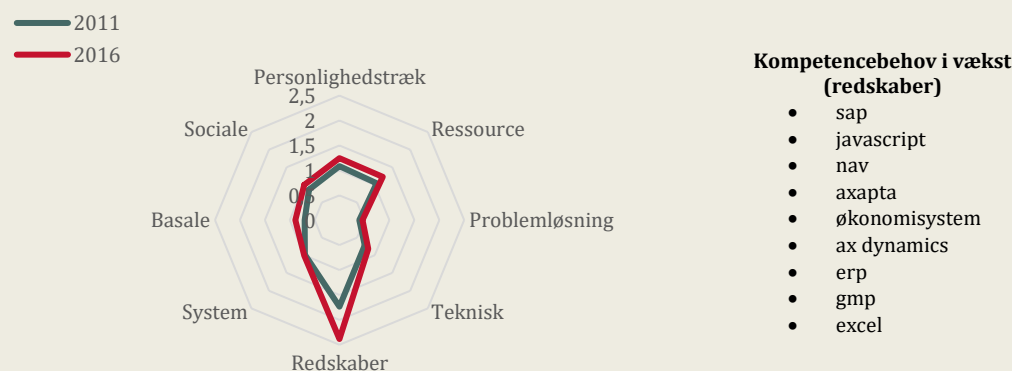
Figur 3
Udvikling i kompetenceprofilen inden for salg og kundeservice



Kilde: HBS-Jobindex og egne beregninger

Et andet eksempel viser, at der i lager- og logistikjobs er høje og stigende krav til medarbejdere om at beherske bestemte digitale redskaber, herunder en række logistik- og økonomisystemer som fx SAP, Navision og AX-dynamics.

Figur 4
Udvikling i kompetenceprofilen indenfor lager og logistik



Kilde: HBS-Jobindex og egne beregninger

Jobkravene i begge stillingstyper har således ændret sig synligt mellem 2011 og 2016, og på næsten alle områder er der kommet flere krav til ansøgere til jobbene.

Denne korte gennemgang viser kun en lille flig af den nye metodes anvendelsesmuligheder. Allerede på dette tidspunkt har den vist sit potentialer for at kunne levere en helt ny viden om arbejdsmarkedet og de krav, der stilles til medarbejdere i bestemte job og til ansøgere til jobbene.

For en nærmere beskrivelse af kompetencetaksonomien og den statistiske metode bag analyse af elektroniske jobopslag henvises til bilaget "Udvikling af en dynamisk kompetencetaksonomi – metodedokumentation".

Udvikling af en dynamisk kompetencetaksonomi

METODOKUMENTATION

Midtvejsrapport til Disruptionrådet

INDHOLDSFORTEGNELSE

1	Baggrund	3
2	Kompetencetaksonomi	3
2.1	Motivation og krav til en kompetencetaksonomi	3
2.2	En dansk taksonomi i en international kontekst	4
2.3	Bud på en dansk kompetencetaksonomi	5
3	Data og statistiske modeller	7
4	Anvendelse af modellen i praksis	9

1 BAGGRUND

Nærværende projekt blev igangsat i juli 2017 for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Projektets formål er at udvikle en dynamisk kompetencetaksonomi, som kan anvendes til at beskrive kompetenceudviklingen på det danske arbejdsmarked.

Denne metodedokumentation redegør for den foreløbige kompetencetaksonomi for det danske arbejdsmarked. Formålet er at afprøve om taksonomien fremadrettet kan bruges til at foretage systematisk overvågning af kompetencekrav på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i virksomheders elektroniske jobopslag.

Potentialerne ved en sådan overvågning er omfattende. Når taksonomien er færdigudviklet vil resultaterne potentielt kunne bruges af:

- Jobcentre, som kan få overblik over, hvordan kompetencebehovene udvikler sig, hvilket kan bruges til bedre vejledning af borgere.
- Vejledere, som med udgangspunkt i jobsøgeres kompetencer, kan foreslå, hvilke typer af stillinger, det vil være særlig relevant at søge
- Jobsøgere, som selv kan matche egne kompetencer op mod behovet i arbejdsmarkedet og vurdere evt. behov for efteruddannelse
- Uddannelsesaktører, som kan vurdere og tilpasse eget udbud til behovene.

Som led i projektet er der udviklet to foreløbige statistiske modeller og en maskinlæringsalgoritme, som kan genkende og klassificere kompetencebegreber i stillingsopslag. Efterfølgende sker der en statistisk bearbejdning af kompetenceordene, som blandt andet kan afdække: hvor hyppigt bestemte kompetencer efterspørges og i hvilke stillinger; og hvor hurtigt billedet ændrer sig.

Det skal bemærkes, at de resultater, som præsenteres i denne midtvejsrapportering, ikke skal tages som udtryk for hvad der kan forventes, når det færdige værktøj foreligger, idet der i løbet af resten af projektet kan ske tilpasninger af kompetencetaksonomien.

2 KOMPETENCETAKSONOMI

2.1 MOTIVATION OG KRAV TIL EN KOMPETENCETAKSONOMI

Formålet med taksonomien er at udvikle et fælles sprog, som gør det muligt at beskrive kompetencekrav på en ensartet, systematisk, men også dynamisk måde.

Udgangspunktet er, at taksonomien skal anvendes til gennemføre automatiserede analyser af danske jobopslag. Derfor er den udviklet med henblik på at kunne rumme de beskrivelser, som findes i jobopslagene, og at gøre brugerne i stand til at forstå hvilke kompetencer der efterspørges, og hvordan kompetencebehovene udvikler sig.

Taksonomien skal altså levere en systematik, som gør det muligt at forstå de forskelligartede krav og ønsker, der findes i stillingsopslag. Det er fx vigtigt for vejledere

at vide, om der kræves en bestemt uddannelse, om der stilles krav om bestemt erfaring, eller om ansøgere skal beherske bestemte redskaber.

Når der udvikles en kompetencetaksonomi er det nødvendigt at foretage en afvejning mellem hensynet til præcision og praktisk anvendelighed. På den ene side skal taksonomien være tilstrækkelig præcis – man skal fx kunne skelne mellem ”at bruge sociale medier” og ”at udvikle strategier for sociale medier”. På den anden side skal detaljeringsgraden ikke være så høj, at der kræves en omfattende vedligeholdelse for at fjerne kompetencer, som ikke er relevante, og tilføje nye.

Desuden er det ønskeligt, at der kan etableres sammenhæng til eksisterende klassifikationer. I Danmark drejer det sig om stillingsklassifikationen DISCO, den nationale kvalifikationsramme, som samler alle godkendte uddannelser og brancheklassifikationen Dansk Branchekode (DB07). Endeligt har EU netop lanceret ESCO (European classification of Skills, Competences, Occupations and Qualifications).

2.2 EN DANSK TAKSONOMI I EN INTERNATIONAL KONTEKST

For at tilgodese disse hensyn, har udviklingen af en dansk kompetencetaksonomi taget udgangspunkt i den viden, der allerede findes på området. Modellen er således fremkommet ved at studere internationale og nationale klassifikationer, som anvendes af arbejdsmarkedsinformationssystemer i forskellige lande. Fordele og ulemper ved hvert system er blevet vurderet i forhold til de krav og principper, som er skitseret ovenfor.

De væsentligste kilder til inspiration til en dansk kompetencetaksonomi er den Europæiske Kvalifikationsramme (EQF), O*Net (US) og ESCO

EQF, Den Europæiske Kvalifikationsramme, klassificerer kvalifikationer på otte niveauer, hvor niveau 1 i Danmark vil svare til folkeskolens afgangsprøve, mens niveau 8 svarer til en forskeruddannelse. På alle niveauer beskrives læringsudbytte ved hjælp af tre dimensioner: Viden, færdigheder og kompetence. I denne forståelsesramme er ’kompetencer’ evnen til at anvende viden, færdigheder og personlige egenskaber i en arbejds- eller læringskontekst. EQF har således bidraget med en konstatering af, at viden alene ikke gør en person kompetent, ligesom færdigheder heller ikke gør. Det er denne konstatering, som ligger bag taksonomiens skelnen mellem viden og færdigheder.

I udgangspunktet er både O*Net og ESCO tænkt som arbejdsinformationssystemer, og de ligger dermed tættere på formålet med nærværende projekt. Begge systemer er tilgængelige på offentlige portaler. I nedenstående boks er der en nærmere beskrivelse af O*Net’s og ESCO’s.

Boks 1

Beskrivelse af O*net og ESCO

O*net

Det amerikanske arbejdsmarkedsinformationssystem O*Net er særdeles omfattende og komplekst. Indholdet er inddelt efter forhold, som vedrører hos jobsøgere/medarbejdere, og forhold, som vedrører den enkelte stilling såvel som går på tværs af stillinger. Alene klassifikationerne af viden, færdigheder og uddannelser er særdeles detaljerede, og der findes tilsvarende omfattende klassifikationer af arbejdsaktiviteter, redskaber m.v. O*Net har således en meget høj detaljeringsgrad, når det kommer til at beskrive indholdet i en stilling. Imidlertid viser nedslag i beskrivelsen af konkrete stillinger, at en del af beskrivelserne forekommer forældede, på trods af at der bruges store ressourcer på at vedligeholde systemet. Det gælder især for beskrivelserne af konkrete værktøjer og teknologier, som anvendes i jobbet. Imidlertid har vi ladet os inspirere af O*Net til at skelne mellem seks typer af grundlæggende færdigheder.

ESCO

ESCO blev lanceret tidligere i år som et europæisk værktøj til at fremme mobilitet. ESCO indeholder tre "søjler": Erhverv (Occupations), Færdigheder (Skills) og Kvalifikationer (qualifications). Af de tre søjler er kun de to første færdigudviklede. I modsætning til O*Net udgør "viden" ikke en selvstændig søjle i ESCO, men er kategoriseret som en færdighedstype. Ligeledes i modsætning til O*Net er færdighedssøjlen ikke hierarkisk organiseret, men opererer kun med to typer: Viden og færdigheder. Man kan kun tilgå færdighedssøjlen gennem erhvervsbeskrivelserne eller gennem fritekstsøgning. Der findes ingen opdeling mellem færdigheder og redskaber. Hvis man eksempelvis søger på et bestemt redskab, fx "Adobe Photoshop", returnerer systemet, at der er tale om en færdighed af kategorien "viden", og at denne færdighed er nødvendig for de følgende erhverv: typograf, billedsætter, lektor i informatik, prepressmedarbejder og prepresstekniker. Det virker umiddelbart tilfældigt, hvilke software-redskaber, der er kendte af systemet. Søger man på "rengøringsudstyr", returnerer systemet færdigheden "vedligeholdelse af rengøringsudstyr", men ikke "brug af rengøringsudstyr".

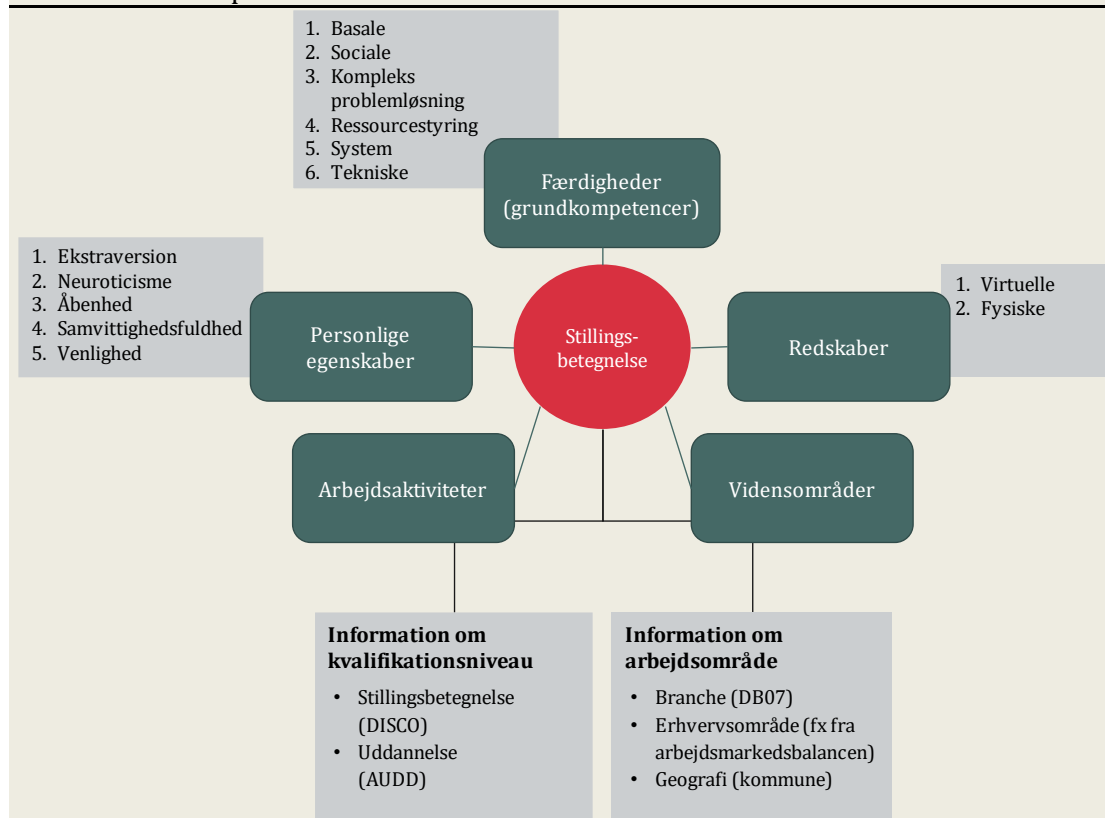
2.3 BUD PÅ EN DANSK KOMPETENCETAKSONOMI

På baggrund af overvejelser omkring kriterierne for at opnå en anvendelsesorienteret kompetencetaksonomi, samt en vurdering af styrker og svagheder ved de to centrale internationale taksonomier (O*net og ESCO) og en række andre systemer, foreslås en model med fem elementer for job og kompetencer på det danske arbejdsmarked.

Udgangspunktet for modellen er, at hvis der skal skabes værdi for fremtidige brugere (individuelle jobsøgere, jobcentre, vejledere, uddannelsesinstitutioner, HR-afdelinger og STAR), er det vigtigt at skelne mellem *personlighedstræk* (svære at ændre), *grundlæggende kompetencer* (kan udvikles, men det kræver en væsentlig indsats), *vidensområder* (jo mere komplekst og specialiseret vidensområdet er, jo vanskeligere er det at sætte sig ind i) og *konkrete arbejdsredskaber* (brugen af et nyt redskab inden for et vidensområde kan oftest tillæres hurtigt, hvis den grundlæggende tekniske kompetence er til stede).

Modellen er vist i figuren nedenfor og hvert af de fem elementer er beskrevet efterfølgende.

Figur 1
Elementer i kompetencetaxonomien



FÆRDIGHEDER

Færdighedsdimensionen er – inspireret af O*Nets inddeling af grundlæggende færdigheder – inddelt i følgende grupper:

Basale kompetencer omfatter kompetencer som evnen til at lære, at lytte, kritisk tænkning, matematik, naturvidenskabelig metode, læsning, skrivning, kommunikation.

Sociale kompetencer omhandler kompetencer som at kunne koordinere, instruere, forhandle, overtale, have empati og kunne yde service.

At have *komplekse problemløsningskompetencer* er at være i stand til at identificere komplekse problemer, at vurdere forskellige løsningsmuligheder, at vælge den rette og at løse problemerne.

Ressourcestyringskompetencer handler om at kunne styre finansielle, fysiske og menneskelige ressourcer samt tid.

Systemkompetencer omfatter det at kunne analysere og evaluere (tekniske eller sociale) systemers virkemåde og at tage beslutninger under hensyn til omkostninger og fordele.

Endelig forholder *tekniske kompetencer* sig til teknologi: At kunne vælge, vedligeholde, installere, anvende, overvåge, analysere, programmere, reparere, designe og fejlfinde teknisk udstyr.

PERSONLIGE EGENSKABER

Den dimension er medtaget, fordi det kan konstateres, at mange arbejdsgivere efterspørger bestemte personlighedstræk. Det er valgt at bruge den såkaldte "femfaktormodel", som er velunderbygget og derfor særdeles udbredt inden for personlighedspsykologi. Denne model identificerer fem generiske personlighedstræk, hvor der inden for hvert træk er variation mellem to poler: *Ekstraversion* (indadvendt – udadvendt); *neuroticisme* (sensitiv – selvsikker), *åbenhed* (konventionel – opfindsom); *samvittighedsfuldhed* (skødesløs - velorganiseret) og venlighed (irritabel – imødekommende). Foreløbige test har vist, at denne opdeling fungerer godt i praksis.

REDSKABER

En foreløbig opdeling af redskaber skelner kun mellem *virtuelle redskaber* og *fysiske redskaber*, idet en videre klassifikation let risikerer at blive hurtigt forældet, jævnfør ovennævnte betragtninger.

VIDENSOMRÅDER

Det diskuteres fortsat, hvor mange og hvilke vidensområder, det vil være relevant at klassificere. O*Net opererer med 33 vidensområder (fx lovgivning og politik, fysik, telekommunikation). En mindre finkornet opdeling kunne være en opdeling i viden om natur, om samfund, om menneskelig udfoldelse, om sundhed, om teknologi og om forretning (de traditionelle fakulteter på universiteterne).

ARBEJDSAKTIVITETER

Arbejdsfunktioner vil i første række blive genereret ud fra den automatiske analyse af stillingsopslagene. Hvis resultaterne giver anledning til det, kan en egentlig opdeling i typer af funktioner (fx ledelse, operatøropgaver etc.) overvejes.

3 DATA OG STATISTISKE MODELLER

Modellens datagrundlag er en database over elektroniske jobopslag i Danmark, HBS-Jobindex. Databasen er udviklet af Højbjerg Brauer Schultz i Jobindex. Databasen dækker perioden fra 2007 og frem til i dag og bliver hver måned opdateret med alle jobopslag på det danske arbejdsmarked fra den seneste måned. Databasen omfatter Jobindex' egne jobopslag såvel som jobopslag fra andre jobportaler og virksomheders hjemmesider. Antallet af jobopslag i databasen udgør mere end halvdelen af samtlige jobskifte og dækker stort set alle elektroniske jobopslag i Danmark. Databasen indeholder pt. mere end 2,3 mio. jobopslag, og den opdateres hver måned med i gennemsnit ca. 20.000 nye jobopslag.

I det følgende benyttes ordet 'kompetence' som en samlet betegnelse for kategorierne i kompetencetaksonomien. I praksis vedrører det empiriske modelarbejde på dette projekt identifikation og kategorisering af 'færdigheder' og 'redskaber'.

Til analysen er der udviklet tre statistiske modeller:

Identifikationsmodel. Modellen er en kombination af to forskellige modeltilgange. Dels er den baseret på lingvistiske regler, hvor faste regler for sætningsopbygningen bruges til

at identificere kompetenceord (regelbaseret). Dels er den baseret på en statistisk model, som på baggrund af identificerede kompetencer forudsiger nye kompetenceord (maskinlæring). Den statistiske model baserer sig på en omfattende mønstergenkendelse i jobopslagsteksten.

Kategoriseringsmodel. Modellen er en statistisk klynge-model. Som en del af maskinlæringen, er modellen trænet på et "træningsdatasæt", som består af en lang række kompetencer fra jobopslag, der manuelt er blevet kategoriseret ved brug af kompetencetaksonomien. I udviklingsfasen har kategoriseringen fokuseret på at opdele i 'personlighedstræk', færdigheder' (i seks underkategorier) og 'redskaber'.

Model til identifikation af stillingskategorier. Modellen identificerer jobtitlen i jobopslag, og kategoriserer dem efter Danmarks Statistiks klassifikation af stillingsbetegnelser, DISCO-koder. Modellen er eksempelvis brugt på en række case-områder, som er afgrænset på baggrund af DISCO-koder. Afgrænsningen kan ses i boks 2.

Endeligt er den enkelte virksomheds branche, størrelse og geografiske placering identificeret ved hjælp af CVR-registret.

Boks 2

Afgrænsning af case-områder

Finans og regnskab

Inden for dette område er modellen afprøvet for stillinger i supportfunktioner på erhvervsserviceområdet ift. regnskab og finansarbejde. Blandt de udbredte stillingstyper er finansmedarbejder, bankrådgiver, kunderådgiver.

Salg og kundeservice

Stillinger inden for dette område omfatter kunderelateret salgsarbejde i butik og forskellige former for kundeservicearbejde, herunder kasseassistentarbejde. Eksempel på udbredte jobtitler: Ekspedient, butiksassistent, butiksmedarbejder.

Metal- og maskinarbejde

Omfatter arbejde med metal og maskiner inden for industrien. Der er både tale om faglært metalarbejde, teknisk maskinoperatørarbejde og procesovervågningsarbejde i produktionen. Eksempel på udbredte jobtitler er: smed, værktøjsmager, industritekniker.

Lager og logistik

Stillinger som udgør primære støttefunktioner inden for transportområdet, herunder arbejde med lastning, opfyldning af lager samt kontorarbejde inden for logistik, distribution og lagerplanlægning. Omfatter udbredte jobtitler som: Speditør, logistikmedarbejder og lagermedarbejder.

4 ANVENDELSE AF MODELLEN I PRAKSIS

Som illustration af principperne bag den samlede metode, er taksonomien og de statistiske modeller anvendt på et enkelt jobopslag. Jobopslaget og de identificerede kompetencer og modellens kategorisering kan ses i boksen nedenfor.

Gennemgangen af modellens resultater på dette (og andre) jobopslag peger på, at det med tiden vil være muligt at udvikle en model, som kan give brugbar information om kompetencebehovet og udviklingen i denne på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Gennemgangen af de analyserede jobopslag peger imidlertid også på, at der er en række udfordringer, man skal være opmærksom på. Det vedrører dels de anvendte modeller og dels fortolkningen af de foreløbige resultater:

Modellerne, som præsenteret i oplægget, er ikke færdigudviklede. Identifikations- og kategoriseringsmodellen er ikke færdigudviklede. Modellerne bygger videre på arbejde, Højbjerg Brauer Schultz tidligere har lavet, men udviklingen/tilpasningen til dette projekt blev påbegyndt primo august 2017.

Resultaterne fremkommer ved analyse af rekrutteringer via elektroniske jobopslag. Det er ikke alle ledige stillinger som slås op via elektroniske stillingsopslag. Nogle rekrutterer også gennem netværk, ligesom der ofte anvendes rekrutteringsbureauer/headhuntere til nogle stillingstyper. Endeligt slås midlertidige stillinger sjældent op, men besættes gennem vikarbureauer eller matchning-platforme.

Dækker ikke 'underforståede' kompetencekrav. Analysen omfatter de kompetencer, som arbejdsgiverne præciserer i jobopslaget. For nogle dele af arbejdsmarkedet er bestemte stillingsbetegnelser eller uddannelser så tæt forbundet med en række kompetencer, at arbejdsgiverne ikke behøver at nævne disse. Modellen tænkes udviklet til at omfatte de uddannelser, som typisk efterspørges i forskellige stillingskategorier.

Usikkerhed i identifikationen og kategorisering af kompetenceord. Identifikationen af kompetenceord er baseret på en statistisk model. I nogle tilfælde vil modellen fejlagtigt medtage ord som kompetencekrav, der ikke er det (fx står i en anden kontekst), og i andre tilfælde vil modellen overse kompetenceord, som skulle have været med. Ligeledes er den automatiske klassificering af ordene ved hjælp af kompetencetaksonomien forbundet med usikkerhed.

Navision forretningskonsulent søges

NAV Konsulent Er du **klar til næste skridt i karrieren**? Navision forretningskonsulent søges. På vegne af vores kunde beliggende i Smørum, søger vi en **Navision forretningskonsulent**. Virksomheden er i kraftig vækst og søger en konsulent til at **varetage egen kundeportefølje af gode kunder i Storkøbenhavn**. Virksomheden leverer den fulde pakke over for virksomheder, når det kommer til ERP løsninger og videre i server, **netværk**, **hosting** og **cloud-løsninger**. Den kommende kollega skal arbejde med den del af virksomheden, som håndterer Navision kunder. Din dagligdag: Dine arbejdsopgaver vil spænde bredt, og du vil få rig mulighed for at udvikle egne kompetencer hurtigt. Du skal støtte salgsorganisationen i en presale rolle, hvor du bl.a. skal stå for **demonstration af systemet**. Desuden skal du virke som **løsningsarkitekt**, hvor du forstår kundens behov og kan omsætte dette til den rigtige løsning. Derudover får du til opgave at fungere som **projektleder**, hvor du har ansvaret for det tekniske design i **samarbejde** med en **NAV udvikler**, udarbejdelse af selve kravspecifikationen og til sidst ansvarlig for overholdelse af deadlines og **projektøkonomi**. Desuden vil din dagligdag bestå af almindelige konsulentopgaver for kunderne samt **lettere support**. Din baggrund: Du har en **regnskabsmæssig baggrund** og et par års relevant **erhvervs erfaring**. Du sidder i dag enten som **controller**, **regnskabsassistent** eller lign. Du kender måske allerede til **Navision**, eller også har du arbejdet med andet **ERP-system**. Du er **superbruger af Excel og Word**, og har du erfaring med **SQL**, vil det kun være en fordel. Det er et krav, at du **skriver** og **taler flydende dansk**. Du er **serviceminded** og **detaljeorienteret**, således at du ikke overser kundens ønsker til en samlet løsning. Din person er **udadvendt**, og du forstår, hvordan man begår sig blandt forskellige typer af kunder. Virksomheden tilbyder: En hverdag fyldt med udfordringer og frihed under **ansvar**. Et rigtig godt arbejdsmiljø blandt kollegaer, som har det sjovt, mens de er på arbejde. Løn efter kvalifikationer, bonusmulighed, telefon, internet og **bærbar**. Derudover frokostordning og fitnessordning, samt rabatmuligheder hos en række samarbejdspartnere. Ansøgning: Søg jobbet via link på siden. Har du spørgsmål til jobbet...

Identificerede kompetencer struktureret efter taksonomien:

