



I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESOMRÅDET OM AT AFDÆKKE OG DISKUTERE FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV I NORDJYLLAND

FREMKOM – FREMTIDENS NORDJYSKE KOMPETENCEBEHOV

Den fremtidige vækst og udvikling i Nordjylland er stærkt afhængig af medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det med glæde, at partnerskabet bag FremKom-analyserne nu kan præsentere den nyeste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom 3.

Lige som FremKom 1 fra 2008 og FremKom 2 fra 2012 bygger FremKom 3 på en række analyser og interviews om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer fem år frem i tiden.

Ud over at tegne et overordnet billede af situationen i Nordjylland giver FremKom en detaljeret indsigt i kompetencebehovene i 16 forskellige sektorer og i 4 geografiske oplande; Himmerland, Thy-Mors, Vendsyssel og Aalborg.

FremKom 3 er, lige som de øvrige analyser, muliggjort på baggrund af en stor nordjysk opbakning og et stærkt samarbejde mellem strategiske aktører fra beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet. Det bidrager således til en sammenhængende indsats i forhold til løsningen af nordjyske udfordringer.

FremKom 3 er på det konkrete plan gennemført med assistance fra et eksternt konsulentfirma, som har været rundt på det nordjyske arbejdsmarked og talt med eksperter og ledere – fra såvel den private sektor som den offentlige. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

Resultaterne af FremKom 3 giver, over en bred front, stof til eftertanke. Det er interessant, at der på tværs af sektorer og oplande ser ud til at være en ganske særlig vægt på medarbejdernes personlige kompetencer, specielt evnen til at indgå i samspil og dialog med andre og på denne vis bringe sine faglige kompetencer i spil på den mest optimale måde.

Interessant, eller tankevækkende, er det også, at manglen på både faglærte og eksperter stadig er den helt store udfordring. På dette felt forstærker FremKom 3 det billede, som også FremKom 2 tegnede.

Resultaterne af FremKom 3 skal fungere som input til både aktører, der udbyder og aktører, der efterspørger kompetenceudvikling. FremKom 3 er således både et oplæg til debat og til handling.

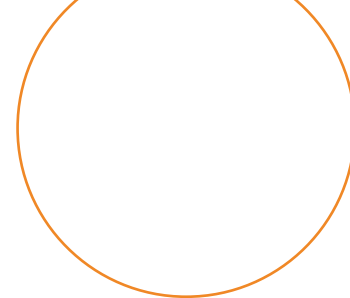
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside: www.fremkom.dk



Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Sammenfatning/resume	4
1.1	Tilbageblik til FremKom 2 og afsæt for FremKom 3	5
1.2	Forventningerne til behovet for arbejdskraft de kommende 5 år	7
1.3	Forventningerne til behovet for kompetencer i de kommende fem år	8
1.4	Udfordringer og anbefalinger	10
2	Indledning	16
2.1	Baggrund og formål	16
2.2	Det særlige fokus i FremKom 3	17
2.3	Metode og datagrundlag	17
2.4	Afgrænsning	18
3	Udviklingen de sidste 10 år	19
3.1	Første tegn på at udviklingen er vendt	20
3.2	Aalborg har som det eneste opland oplevet vækst	21
3.3	De nordjyske flagskibssektorer er blevet særligt hårdt ramt	23
3.4	Særlig mange vækstsektorer og sektorer med høj specialisering i Aalborg	26
3.5	Relativ mange højtuddannede i vækst-sektorerne – særligt i Aalborg	28
3.6	Generelt øget efterspørgsel efter højtuddannede	30
4	Det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer	31
4.1	Væksten ser ud til at bide sig fast i de kommende år	32
4.2	Aalborg forventes fortsat at trække for	35
4.3	Den private sektor ventes at trække for	38
4.4	Arbejdskraftbehovet varierer på tværs af sektorerne	39
4.5	Varierende efterspørgslen efter arbejdskraft på tværs af uddannelsesgrupper	43
4.6	Områder med rekrutteringsproblemer eller mangel på arbejdskraft og kompetencer	51
4.7	Flere der pendler ud end ind i Nordjylland	58
5	Fremtidens kompetencebehov i Nordjylland	61
5.1	Kompetencebegrebet	61
5.2	Hvilke generelle udviklingstendenser påvirker kompetencebehovet?	63
5.3	Seks hovedtendenser i kompetencebehovet	66
5.4	Kompetencekrav på uddannelsesniveau og til virksomhedens ledere	72
6	Litteraturliste	79

1 SAMMENFATNING /RESUME

Denne rapport præsenterer resultaterne af den tredje FremKom (Fremtidens Kompetencer) analyse, FremKom 3. Analysen sætter ligesom de to forudgående FremKom analyser, FremKom 1 og FremKom 2, fokus på de kommende års kompetencebehov i Nordjylland og i de fire arbejdskraft oplande: Aalborg, Himmerland, Vendsyssel og Thy-Mors.

Målet med analysen er bl.a. at give beslutningstagere og aktører inden for både det erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitiske område et fælles billede af de kompetenceudviklingsmæssige udfordringer, som regionen og de enkelte oplande står overfor i de kommende fem år. Og dermed et grundlag for at igangsætte konkrete initiativer, således at mangel på arbejdskraft og kompetencer ikke bliver en barriere for de kommende års vækst.

Det skal dog allerede indledningsvis understreges, at analysen ikke giver et endeligt overblik over, hvad det præcis er for kompetencer, arbejdskraften skal have fremover. Analysen giver i stedet et billede af nogle af de udviklingstendenser, som vil komme til at præge udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer i de kommende år, samt et billede af hvilke kompetencer virksomhederne vurderer, der bliver særlige vigtige fremover.

Analysen belyser både det samlede arbejdskraft- og kompetencebehov i Nordjylland og behovene inden for og på tværs af de fire oplande og 16 sektorer.

I forhold til de to tidligere FremKom analyser sættes der i FremKom 3 særligt fokus på de muligheder og udfordringer, som de fire oplande står over for hver især.

Analysen er gennemført af COWI A/S og CRT (Center for Regional og Turismeforskning) i tæt samarbejde med de erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesmæssige aktører i regionen. FremKom 3 er således blevet fulgt af en styregruppe og en følgegruppe med centrale aktører fra uddannelses- og forskningsinstitutioner, beskæftigelsesområdet, erhvervsfremmeorganisationer, kommuner og Region Nordjylland.

FremKom 3 består af flere delrapporter. Dels denne hovedrapport, der går på tværs af sektorer og oplande, dels en række kortere oplands- og sektorrapporter, der gennemgår hovedkonklusioner i relation til de enkelte sektorer og oplande.

Rapporterne kan alle findes og downloades fra www.FremKom.dk. Her kan du også finde og downloade bilagsmateriale til hovedrapporten samt en pixiudgave af samme rapport, hvor hovedresultaterne kort præsenteres.

De 16 sektorer er:	
Fødevarer og støtteerhverv	Metalindustri
Møbel, beklædning og støtteerhverv	Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico
Kultur, turisme og event	Finans, forsikring og vidensservice
Oplevelsesindustri	Handel og forretningsservice i øvrigt
IKT	Øvrigt produktion
Energi, miljø og støtteerhverv	Uddannelse
Transport og støtteerhverv	Pleje og omsorg
Byggeri og støtteerhverv	Offentlig administration og organisationer

1.1 TILBAGEBLIK TIL FREMKOM 2 OG AFSÆT FOR FREMKOM 3

Konjunkturerne har ændret sig mærkbart siden gennemførelsen af FremKom 2 analysen. Mens FremKom 2 tegnede et billede af det nordjyske arbejdsmarked i de første år under finanskrisen, så tegner FremKom 3 et billede af et arbejdsmarked præget af begyndende optimisme. Finanskrisen er dog i frisk erindring, og mange virksomheder er tilbageholdende med at øge antallet af medarbejdere. Resultaterne af analysen tyder på, at vi i de kommende fem år ikke vil komme til at se det samme tætte parløb mellem den økonomiske udvikling og beskæftigelsen, som vi har været vant til under tidligere højkonjunkturer.

I samme retning peger det forhold, at mange virksomheder i de senere år har øget produktiviteten gennem øget optimering, automatisering og digitalisering, hvorfor de i dag har brug for forholdsvis færre eller samme antal medarbejdere, men ofte medarbejdere med andre kompetencer end tidligere. Det gælder især inden for industrien og bl.a. inden for en række af de områder, hvor Nordjylland i dag har en høj specialiseringsgrad – metalindustrien, fødevarer og støtteeerhverv samt energi, miljø og støtteeerhverv.

Finanskrisen har været med til at forstærke udviklingen i retning af øget efterspørgsel efter personer med en videregående uddannelse og personer med en erhvervsfaglig uddannelse og lavere efterspørgsel efter ikke-faglærte.

Det er en udviklingstendens, som især kan tilskrives globaliseringen og den teknologiske udvikling, som også blev identificeret i forbindelse med FremKom 2. Udviklingen har accelereret under finanskrisen, og samtidigt er der sket en synlig ændring i, hvilke kompetencer, som virksomhederne i dag lægger særlig vægt på. I dag er det således ikke længere tilstrækkeligt kun at have gode faglige kvalifikationer og at kunne omsætte disse i praksis. Det er samtidigt og i stigende omfang nødvendigt også at besidde både processuelle, relationelle og kommunikative kompetencer, jf. afsnittet neden for om virksomhedernes forventninger til behovet for kvalifikationer kompetencer i de kommende fem år.

De øgede krav til både de faglige kvalifikationer og de personlige kompetencer har gjort det endnu sværere for gruppen af ikke-faglærte at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og samtidigt endnu vigtigere for virksomhederne, at den arbejdskraft, de har adgang til, både har de nødvendige kvalifikationer og de nødvendige kompetencer.

At arbejdskraftens kompetencer har fået endnu større betydning i de senere år, vidner nedenstående citat om:

“Som produktionsvirksomhed i Danmark er der stor konkurrence med andre lande, som ofte kan producere varerne billigere og under andre rammeforhold. Det er oplevelsen, at vi kan konkurrere med andre lande på grund af “måden vi tænker på”, som er mere procesorienteret, reflekterende, præget af teamånd og af at tænke nyt sammen – også på tværs af produktionen og andre afdelinger. Det oplever vi tydeligt i forhold til de afdelinger, som vores virksomhed har i eksempelvis Polen, hvor der er en kultur, som er mere præget af at arbejde efter “opskrift” og under traditionel ledelse”.

Citatet vidner om, at den danske arbejdskultur, og den danske arbejdskrafts refleksive og interpersonelle kompetencer, udgør en konkurrencefordel under de eksisterende konkurrenceforhold. Dette er tankevækkende set i lyset af de seneste års store fokus på at bibringe unge de nødvendige faglige forudsætninger.

Et andet forhold, som har udviklet sig siden FremKom 2 er, at virksomhederne i stigende omfang oplever problemer med at rekruttere den ønskede arbejdskraft. Rekrutteringsproblemerne omfatter især visse grupper af faglærte og personer med lange videregående uddannelser, herunder specialister. For de videregående uddannelser drejer det sig især om personer med uddannelser inden for de naturfaglige-, tekniske og sundhedsfaglige områder, mens det de faglærte især drejer sig om de tekniske områder og bygge- og anlægsområdet. Problemerne er typisk mere udtalte i nogle oplande end i andre, og her i højere grad i de nord- og vestlige oplande end i Aalborg og Himmerland. Det gælder især i forhold til personerne med en lang videregående uddannelse.

Rekrutteringsproblemerne skyldes ikke nødvendigvis den begyndende vækst i antallet af arbejdspladser, men ofte i ligeså høj grad, at udbuddet af de pågældende faggrupper er faldet og/eller er begrænset i de pågældende geografiske områder. For de erhvervsfaglige uddannelsers vedkommende kan rekrutteringsproblemerne henføres til en faldende tilgang til uddannelserne og en stigende afgang fra de pågældende uddannelser som følge af alder. På bygge og anlægsområdet er efterspørgslen samtidigt steget som følge af de store infrastrukturinvesteringer, hvilket giver dette område særlige udfordringer.

Udfordringerne i forhold til at kunne rekruttere den nødvendige arbejdskraft har samtidigt haft den konsekvens, at enkelte virksomheder har valgt at flytte deres virksomhed til Aalborg og her typisk syd for fjorden. Det gælder især de mere videnstunge virksomheder, der har behov at kunne rekruttere højtuddannede og som ved at flytte deres virksomhed får adgang til et større arbejdskraftopland. Flere virksomheder oplever imidlertid, at det på trods heraf fortsat kan være svært at tiltrække egentlige specialister fra både Aarhus og København, hvorfor nogle i stedet vælger at rekruttere specialister fra udlandet.

Selvom virksomhedsflytninger fortsat er sjældne, så har det været med til at forstærke det tab af arbejdspladser, som de tre øvrige oplande i modsætning til Aalborg har oplevet under finanskrisen, og som har været med til at forøge den geografiske ubalance i regionen, hvad angår vækstvilkår.

Tabet af arbejdspladser i Thy-Mors, Vendsyssel og Himmerland er især sket inden for fremstillingssektoren og her bl.a. inden for nogle af de områder, hvor de enkelte oplande har en høj specialiseringsgrad. Det gælder bl.a. inden for fødevarer og støtteeerhverv (Thy-Mors og Vendsyssel), metalindustri (Thy-Mors og

Vendsyssel) samt byggeri og støtteeerhverv (Thy-Mors, Vendsyssel og Himmerland), og dermed også inden for nogle af de erhverv, der beskæftiger et stort antal ikke-faglærte og faglærte. Når finanskrisen især har ramt fremstillingssektoren, skal det ses i lyset af, at denne sektor, som beskrevet ovenfor, har været nødsaget til at optimere og effektivisere deres produktion for at kunne overleve krisen og i den øgede globale konkurrence mere generelt.

De sektorer, der har oplevet fremgang i antallet af arbejdspladser i perioden 2005-2014, er primært sektorer med mange offentlige arbejdspladser såsom sundhedsvæsen mv. (Aalborg, Vendsyssel og Himmerland), uddannelse (Aalborg og Thy-Mors), pleje og omsorg (Aalborg og Thy-Mors) og offentlig administration (Aalborg og Himmerland). Dog har både Aalborg og Himmerland oplevet vækst inden for flere serviceerhverv og enkelte fremstillingserhverv. At væksten især er kommet Aalborg til gode i perioden 2005-2014 skal bl.a. ses i lyset af, at Aalborg har forholdsmeget flere arbejdspladser inden for det offentlige.

Billedet er således, at væksten i antallet af arbejdspladser under krisen især er sket inden for det offentlige og til dels inden for serviceerhvervene, samt især inden for sektorer med mange højt uddannede og alene i Aalborg.

Afsættet for analysen af det fremtidige behov for kompetencer er således et arbejdsmarked med følgende kendetegn:

- Begyndende opsving og forsigtig optimisme
- Afventning i forhold til at øge antallet af beskæftigede
- Færre og mere trimmede virksomheder inden for især fremstillingssektoren
- Øget vægt på, at arbejdskraften både skal besidde de nødvendige faglige kvalifikationer og evnerne til selvstændigt at bringe disse i spil i samspil med andre
- Begyndende rekrutteringsproblemer – især blandt faglærte og personer med en lang videregående uddannelse
- Enkelte virksomheder har valgt at rykke til Aalborg for at opnå et bedre rekrutteringsgrundlag
- Af de fire oplande er det kun Aalborg, der har oplevet vækst i antallet af arbejdspladser under finanskrisen

1.2 FORVENTNINGERNE TIL BEHOVET FOR ARBEJDSKRAFT DE KOMMENDE 5 ÅR

De nordjyske virksomheders forventninger til behovet for arbejdskraft i de kommende fem år understøtter billedet af et arbejdsmarked, hvor der er en forventning om en begyndende vækst både i økonomisk forstand og i antallet af arbejdspladser – omend forventningerne til udviklingen i antallet af arbejdspladser er relativt moderat.

Konkret viser de statistiske fremskrivninger, at antallet af arbejdspladser vil vokse med 5.800 i perioden 2014-2020, svarende til en vækst på 2 %. I samme periode forventes arbejdsstyrken og dermed det samlede udbud af arbejdskraft at vokse med 6.800, hvilket ligeledes svarer til en stigning på 2 %. Målt i antal forventes det samlede udbud af arbejdskraft at vokse mere end den samlede efterspørgsel efter arbejdskraft. Der er hermed tale om en ændring i det udviklingsmønster, vi har set siden finanskrisen satte ind, og som betød et fald i både efterspørgslen efter arbejdskraft og i udbuddet af arbejdskraft, og dermed også en ændring i det mønster vi så i FremKom 2.

Selvom forventningerne til udviklingen i antallet af arbejdspladser er moderat, og der samtidigt er udsigt til en stigning i udbuddet af arbejdskraft, forventer flere virksomheder at opleve rekrutteringsproblemer. Begrundelsen herfor er, at udbuddet af især de erhvervsfaglige uddannelser ikke forventes at kunne følge med efterspørgslen.

Væksten i antallet af arbejdspladser forventes ifølge både survey og fremskrivningerne især at blive drevet af en vækst inden for den private sektor, og her især af virksomhederne inden for fødevarer og støtteerhverv, byggeri og støtteerhverv, handel- og forretningsservice, møbel, beklædning og støtteerhverv, transport og støtteerhverv, oplevelsesindustri, kultur, turisme og event samt IKT. Blandt disse sektorer er fødevarer og støtteerhverv, kultur, turisme og event og IKT samtidigt tre af de sektorer, som Region Nordjylland har udpeget som potentielle vækstbrancher i deres Vækst og Udviklingsstrategi (Region Nordjylland 2014), ligesom transport udgør en stor del af det maritime område, som Nordjylland satser meget på i deres Vækst- og Udviklingsstrategi.

At det især er den private sektor, som ventes at øge antallet af arbejdspladser, er ligeledes et brud med det mønster, vi så under finanskrisen, hvor det primært var den offentlige sektor,

som oplevede vækst. Ser vi bort fra udflytningen af de statslige arbejdspladser, så forventes den offentlige sektor at falde i de kommende år. Udflytningen vil dog sandsynligvis ændre ved dette billede, idet det forventede fald i antal arbejdspladser inden for denne sektor stort set svarer til antallet af arbejdspladser, der flytter ud.

Det er dog ikke alle sektorer inden for den private sektor, som forventes at opleve en vækst i antallet af arbejdspladser. Ifølge den statistiske fremskrivning forventes antallet af arbejdspladser at ville falde inden for energi, miljø og støtteerhverv, metalindustri og øvrig produktion samt inden for pleje og omsorg og uddannelse.

Med hensyn til energi og miljø kan resultatet skyldes sammenlægninger inden for forsyningsvirksomheder. På metalområdet tyder både interviews og den gennemførte survey på, at den fremtidige udvikling kan vise sig mere positiv end forventet i fremskrivningen. En medvirkende forklaring er, at en del af de virksomheder, som normalt hører under de to områder energi og metal i FremKom sammenhæng er placeret i sektoren byggeri og støtteerhverv.

Ifølge fremskrivningerne forventes væksten i antallet af arbejdspladser primært at komme Aalborg til gode, mens der er udsigt til nul vækst i både Vendsyssel og Himmerland og en mindre tilbagegang i Thy-Mors. Det er samtidigt også alene Aalborg, der kan se frem til en stigning i arbejdskraft udbuddet, mens Himmerland og Vendsyssel ikke vil opleve de store ændringer i udbuddet af arbejdskraft. I Thy-Mors vil udbuddet af arbejdskraft til gengæld falde.

Det opsving, som vi i øjeblikket kan ane starten på, forventes således at fortsætte i de kommende fem år, men primært inden for den private sektor og primært i Aalborg. Tendensen i retning af en centralisering af væksten forventes således at fortsætte til trods for, at det ikke er den offentlige sektor, som forventes at trække for. Selvom der er udsigt til stigende udbud af arbejdskraft forventer virksomhederne selv, at rekrutteringsproblemerne vil fortsætte i de kommende år. Såfremt dette er rigtigt, er der en reel risiko for, at det begyndende opsving bremses, allerede inden det for alvor har fået fat.



1.3 FORVENTNINGERNE TIL BEHOVET FOR KOMPETENCER I DE KOMMENDE FEM ÅR

Virksomhedernes oplevelse af, at den økonomiske krise er på retur, betyder også, at de reflekterer over, hvad der bragte dem godt igennem krisen. Især de private virksomheder peger i forbindelse med interviewene blandt andet på rationalisering af arbejdsprocesser, automatisering, produktudvikling, internationalisering og ikke mindst fokus på medarbejdernes kompetencer som vigtige faktorer for deres udvikling de seneste år.

Virksomheders muligheder for at klare sig i den globale konkurrence er i stigende omfang afhængig af deres evne til dels at omsætte viden til nye løsninger og produkter, dels til at leve op til de stigende krav til kvalitet, miljø og sikkerhed, og ikke mindst deres evne til at øge produktiviteten.

De samme faktorer, som bragte virksomhederne gennem krisen, vil virksomhederne også bruge som grundlag for deres udvikling og vækst i fremtiden, og de vil dermed også være medbestemende for, hvilke faggrupper og kompetencer virksomhederne vil efterspørge i de kommende år.

Det giver sig bl.a. udtryk i, at virksomhederne i de kommende fem år forventer at efterspørge endnu flere med en videregående uddannelse, flere med en erhvervsfaglig uddannelse og færre ikke-faglærte. Det kendte mønster, som har præget udviklingen i de sidste mange år, ser således ud til at fortsætte. Dog forventes en stigning i efterspørgslen efter ikke-faglærte (inklusive studenter) i Aalborg i de kommende fem år, svarende til ca. 500 flere arbejdspladser sammen holdt med 2014.

Det skal nævnes, at de virksomheder, som indgår i interviewene og surveyen, ser mere positivt på udviklingen i efterspørgslen efter personer med en erhvervsfaglig uddannelse end den statistiske fremskrivning. Den statistiske fremskrivning forventer status quo på fem års sigt, mens virksomhederne forventer en stigning i efterspørgslen.

Samtlige sektorer på nær offentlig administration forventer således, ifølge surveyen blandt 1.769 nordjyske virksomheder, at beskæftige flere med en erhvervsfaglig uddannelse om fem år end i dag. Det er især metalindustrien, øvrig produktion og byggeri og støtteeerhverv, som forventer at beskæftige flere faglærte i 2020 end i dag.

Det er især sektorerne IKT, finansiering, forsikring og vidensservice samt øvrig produktion, som forventer at beskæftige flere med en videregående uddannelse om fem år sammenlignet med i dag.

Samtidigt med den øgede automatisering og digitalisering har mange virksomheder samtidigt indført nye organisations- og ledelsesformer, som understøtter udviklingen af innovative produkter og løsninger.

Følgevirkningernes forandringerne er, at medarbejderne skal kunne håndtere både indførelse af ny teknologi, nye arbejdsprocesser og nye organisationsformer. Medarbejderne skal således i højere grad kunne overskue virksomhedens samlede produktionsprocesser samt egne specifikke arbejdsprocesser frem for blot at udfylde en fast afgrænset arbejdsfunktion. De skal endvidere i højere grad kunne reflektere over og træffe selvstændige valg i konkrete arbejdssituationer herunder sikre, at de producerede produkter og løsninger lever op til bestemte kvalitets-, miljø- og sikkerhedskrav. Samtidig kommer ledelsen i virksomhederne på længere afstand af de daglige arbejdsprocesser, som i stigende omfang løses i teams og/eller projekter. Medarbejderne bliver dermed i praksis mere selvledende og sparringspartnere til den egentlige ledelse.

Udviklingen i arbejdets organisering betyder, at medarbejderne i større grad skal besidde personlige kompetencer, så som proceskompetencer (eksempelvis at kunne se og forstå sin funktion i en større sammenhæng), relationelle kompetencer (eksempelvis at kunne samarbejde med kolleger, andre faggrupper og med kunder/brugere) og ikke mindst kommunikative kompetencer, som omhandler medarbejdernes kompetence til eksempelvis at kunne forklare og formidle sin egen indsats, overlevere opgaver til og kommunikere med kolleger samt gå i dialog med kunder og brugere. De personlige kompetencer er nødvendige for, at de faglige kompetencer kan anvendes kompetent i de konkrete komplekse arbejdssituationer i både offentlige og private virksomheder fremadrettet.

Surveyen viser i tråd hermed, at virksomhederne i de kommende 5 år især vil stille krav til medarbejdernes:

- evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave
- evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat
- evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere.

I forhold til medarbejdere med enten en erhvervsfaglig uddannelse eller en videregående uddannelse vil virksomhederne i de kommende fem år endvidere lægge stor vægt på medarbejdernes

- evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse.

I fremtiden er det således ikke tilstrækkeligt at være faglig dygtig. Der vil også i stigende omfang blive stillet krav til de generelle og personlige kompetencer.



1.4 UDFORDRINGER OG ANBEFALINGER

Den fremtidige vækst i Nordjylland er afhængig af, at virksomhederne til enhver tid kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft, og at arbejdskraften har de kvalifikationer og kompetencer, som virksomhederne har brug for i forhold til at kunne klare sig i den globale konkurrence.

Resultaterne af FremKom 3 giver et overordnet billede af udviklingstendenserne i de nordjyske virksomheders behov for kvalifikationer og kompetencer. Analysen peger også på nogle konkrete udfordringer, som de forskellige aktører på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet står overfor i forhold til at sikre en balanceret vækst i hele regionen.

Nogle af udfordringerne lægger op til handling her og nu, andre kræver løbende opmærksomhed og indsatser. Fælles for udfor-

dringerne er, at de forudsætter en koordineret og fælles indsats på tværs de forskellige lokale og regionale aktører på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet og ikke mindst en fælles erkendelse af, hvad udfordringerne er, og hvad der skal og kan gøres ved dem.

Afsættet for anbefalingerne er, at løsningen af regionens udfordringer bør ske på grundlag af strategiske og tværfaglige beslutninger og prioriteringer. Det kræver både vilje og ressourcer samt konkrete beslutninger om den organisatoriske ramme herfor.

Der har vist sig følgende fire overordnede udfordringer, som der bør tages fat på. Baggrunden for udfordringerne er uddybet neden for.

UDFORDRING 1:	Risiko for at mangel på arbejdskraft kan bremse væksten
UDFORDRING 2:	Risiko for forøgede geografiske ubalancer
UDFORDRING 3:	Sikring af den nødvendige arbejdskraft og kompetencer til fremtidens væksterhverv
UDFORDRING 4:	Løft af arbejdskraftens uddannelsesniveau mere generelt

Det er vigtigt at understrege, at de beskrevne udfordringer som hovedregel ikke er nye men udtryk for kendte udviklingstenden-

ser, hvor der fortsat er behov for en samlet indsats.

UDFORDRING 1:

Risiko for at øgede rekrutteringsproblemer kan bremse væksten

En af de største udfordringer for regionen her og nu er, at mangel på arbejdskraft kan betyde, at opsvinget bremses, inden det for alvor får fat, herunder at virksomheder føler sig nødsaget til at flytte ud af regionen for at adgang til den nødvendige arbejdskraft.

Udfordringen består blandt andet i præcis at finde frem til, hvad det mere konkret er for kvalifikationer og kompetencer, som virksomhederne har brug for og hvornår. Det forudsætter en tæt og løbende dialog mellem virksomhederne på den ene side og uddannelsesinstitutionerne, jobcentre og a-kasserne på den anden side, samt det rigtige organisatoriske set up og ressourcer for at kunne agere hurtigt og smidigt i forhold til meldinger om konkrete behov.

Det kræver en samlet og koordineret indsats på tværs af de forskellige aktører på erhvervs-, uddannelses-, og beskæftigelsesområdet i hele regionen både i forhold til at opfange konkrete behov for arbejdskraft og kompetencer på såvel kort sigt som på lang sigt, og i forhold til at igangsætte de nødvendige initiativer.

På den korte bane, og således i forhold til at afhjælpe eksisterende problemer, at kigge på nogle af de områder, hvor der er ledige ressourcer og dermed på arbejdskraftsreserven, og på hvad der skal til for at gøre dem i stand til at udfylde jobs, som virksomhederne har svært ved at besætte.

Tre oplagte grupper at kigge på er:

- Den relative store gruppe af ikke-faglærte (ufaglærte), og her både de beskæftigede og de ledige
- Ledige akademikere, som har været ledige i mere end 6 måneder
- Flygtninge, som har opnået asyl.

Der er i Region Nordjylland en stor ikke-faglært arbejdsstyrke. I en periode hvor efterspørgslen efter ikke-faglærte på arbejdsmarkedet falder, er det en betydelig udfordring de kommende år. Den ikke-faglærte arbejdsstyrke (inkl. personer med en studentereksamen, som den højest gennemførte uddannelse) er på ca. 91.000 personer og udgør omtrent en tredjedel af den samlede arbejdsstyrke.

Gruppen af ikke-faglærte har forskellige forudsætninger for uddannelse. Ifølge analysen, "Potentiale for kompetenceløft af ikke-faglærte i Nordjylland" fra april 2014 udarbejdet af Newinsight for den daværende Beskæftigelsesregion Nordjylland, fremgår det, at ca. ca. 80 % af den ikke-faglærte arbejdsstyrke har et vist potentiale for uddannelse, ca. 6% et stort potentiale for uddannelse og ca. 14 % et mindre potentiale for uddannelse.

Hvad angår gruppen af ledige akademikere med mere end 6 måneders ledighed, vil der blandt denne gruppe være personer, som det er relativt enkelt at give de nødvendige forudsætninger for at kunne påtage sig nogle af de jobs, som virksomhederne har svært ved at få besat, mens der også vil være grupper, hvor det ikke vil være helt så enkelt.

UDFORDRING 2:

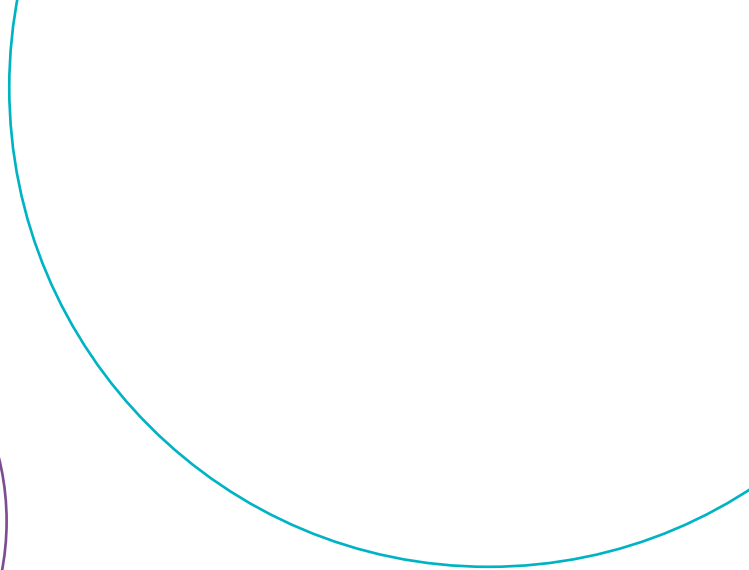
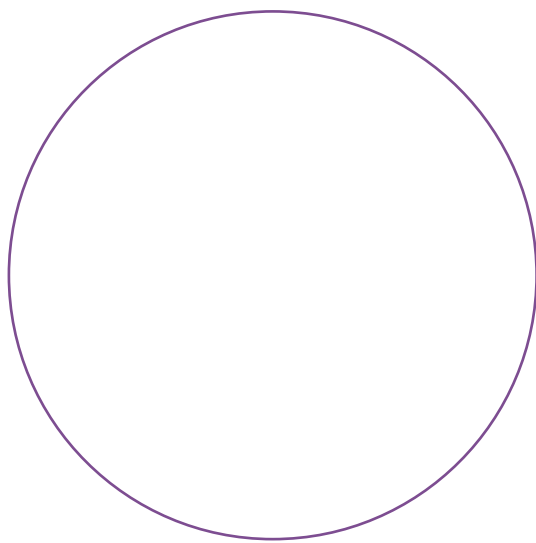
Risiko for forøgede geografiske ubalancer

Det forhold, at væksten i både udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft i højere og højere grad koncentrerer sig om Aalborg, er en tendens som ses i hele landet og internationalt. Baggrunden herfor er bl.a., at virksomhederne i stigende omfang lokaliserer sig, der hvor der er størst sandsynlighed for, at de kan få adgang til den ønskede arbejdskraft.

Hvis vi skal tilstræbe en balanceret vækst i hele regionen, er det nødvendigt at sætte fokus på, hvordan det kan sikres, at forudsætningerne for vækst er tilstede i alle fire oplande. Samtidigt bør det dog erkendes, at det ikke er muligt helt at undgå centraliseringen, og at den også har afsmittende effekter på de enkelte oplande.

Forudsætningerne for vækst udgøres bl.a. af:

- infrastrukturen, hvor tæt man er på gode veje og effektive kollektive trafikmuligheder, som kan forbinde arbejdskraften med beskæftigelsesmulighederne
- uddannelsesudbuddet i oplandet, det vil sige, hvilke uddannelser er det muligt at gennemføre i oplandet, men også
- hvor attraktivt området er for bosætning og dermed, hvordan potentialet er for en kompetent arbejdsstyrke og et stort udbud af kompetencer i det enkelte opland.



UDFORDRING 3:

Sikring af den nødvendige arbejdskraft og kompetencer til fremtidens væksterhverv i Nordjylland

Den tredje udfordring, som er blevet identificeret, er fokus på at sikre, at væksterhvervene i Nordjylland kan rekruttere den relevante arbejdskraft og kompetencer på såvel kort og lang sigt. Denne udfordring adskiller sig fra udfordring 1 ved, at fokus her ikke alene er på at afhjælpe eksisterende rekrutterings- eller mangelproblemer men på at sikre, at væksterhvervene har adgang til de rette kvalifikationer og kompetencer på den lidt længere bane.

Fokus bør holdes på de seks potentielle væksterhverv/områder, som er udpeget af Region Nordjylland i sin Vækst og Udviklingsstrategi (Region Nordjylland 2014). Blandt de seks potentielle væksterhverv/områder er de tre sektorer fødevarer og støtteerhverv, kultur, turisme og event og IKT, som også i FremKom-regi vurderes at være væksterhverv. Derudover peger Region Nordjylland i deres Vækst og Udviklingsstrategi på energiområdet, maritime erhverv samt sundhed og medico som væksterhverv i regionen.

I forbindelse med denne analyse har vi bl.a. kunnet konstatere, at hovedparten af de beskæftigede inden for flere af disse erhverv enten er ikke-faglærte eller faglærte. Det gælder bl.a. inden for fødevarer og støtteerhverv samt energi og miljø. Skal disse erhverv/sektorer klarer sig i den globale konkurrence fremover, vil det være nødvendigt at øge antallet af personer med en videregående uddannelse. En problemstilling som Vækstteamene¹ bl.a. var inde på i deres anbefalinger til, hvordan Danmarks væksterhverv overlever i fremtiden.

UDFORDRING 4:

Løft af arbejdskraftens uddannelsesniveau mere generelt

FremKom 3 bekræfter i tråd med de tidligere FremKom analyser, at udviklingen går i retning af øget efterspørgsel efter personer med en kompetencegivende uddannelse og lavere efterspørgsel efter ikke-faglærte. Analysen peger endvidere på, at et bredere fokus på arbejdskraftens kompetencer bliver mere og mere centralt. Det ikke er tilstrækkeligt, at arbejdskraften har de nødvendige faglige kvalifikationer i form af en kompetencegivende uddannelse, det er også i stigende grad vigtigt at fokusere på de generelle kompetencer og ikke mindst de personlige kompetencer.

Som det fremgår af denne analyse, vil det være en udfordring at sikre arbejdskraft og kompetencer til de nordjyske virksomheder de kommende år. Det gælder ikke mindst om at være opmærksom på at understøtte, at gruppen af ikke-faglærte opnår kompetencer, som sikrer dem en plads på arbejdsmarkedet, eksempelvis ved at tilbyde dem uddannelse på faglært niveau, og at flere og flere unge gennemfører en kompetencegivende uddannelse, så andelen af ikke-faglærte på arbejdsmarkedet de kommende år bliver mindre.

Medarbejderne i de 16 sektorer i Nordjylland skal i fremtiden kunne håndtere både indførelse af ny teknologi, nye arbejdsprocesser og nye organisationsformer, og udviklingen i arbejdets organisering medfører, at medarbejderne i større grad skal besidde personlige kompetencer, så som proceskompetencer, relationelle kompetencer og ikke mindst kommunikative kompetencer. De personlige kompetencer bliver medvirkende til og nødvendige for, at de faglige kompetencer kan anvendes kompetent i de konkrete komplekse arbejdssituationer i både offentlige og private virksomheder.

¹ Regeringen nedsatte i 2012 en række vækstteams, som skulle komme med forslag til hvordan Danmark kan skabe styrket vækst og beskæftigelse i en række nøglesektorer.



1.4.1 ANBEFALINGER

Anbefaling 1: Overvågning af udviklingen i behovet for arbejdskraft og kompetencer

Der er behov for en øget løbende overvågning af udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft og kvalifikationer. Overvågningen bør være lokal forankret, men baseret på samme tilgang og metode i de enkelte Jobcentre, således at tallene kan aggregeres til regionalt niveau. Den valgte tilgang og metode bør endvidere drøftes med de lokale uddannelsesinstitutioner, således det sikres, at de efterfølgende kan bruge de aggregerede tal i forbindelse med tilrettelæggelsen af deres udbud af kurser og uddannelser.

Der kan med fordel tages udgangspunkt i det redskab (Jobtermometer), som Jobcenter Hjørring har udviklet og som Jobcenter Frederikshavn og Jobcenter Brønderslev også har planer om at bruge. Der er tale om et spørgeskema, som kan besvares digitalt, mens virksomhedskonsulenterne er tilstede i forbindelse med et virksomhedsbesøg. I spørgeskemaet bliver virksomhederne bedt om at beskrive deres nuværende medarbejderressourcer og tage stilling til forventede rekrutteringsbehov på 3 og 12 måneders sigt. I spørgeskemaet anvendes dels de stillingsbetegnelse, som indgår i Arbejdsmarkedsbalancen, dels den opdeling på sektorer, som anvendes i FremKom. Såfremt alle Jobcentre i Nordjylland anvender dette redskab fremfor vil det kunne indgå som datagrundlag for fremtidige FremKom projekter.

Jobtermometret kan med fordel suppleres med spørgsmål om, hvad det mere konkret er for kompetencer, som virksomheden vil lægge særligt vægt på i forbindelse eventuelle ny ansættelser de kommende 3 og 12 måneder.

Jobtermometret kan endvidere med fordel suppleres med en fremskrivning af den forventede udvikling i efterspørgslen efter de enkelte faggrupper på 10 års sigt, men det vil kræve sær-analyser. Det kan overvejes at indtænke dette i den næste FremKom analyse.

Anbefaling 2: Overvågning af udviklingen i udbuddet af arbejdskraft

Overvågningen af udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer kan ikke stå alene, når målet er at forebygge situationer med mangel på arbejdskraft og kompetencer. Det er nødvendigt også at følge udviklingen i udbuddet af arbejdskraft og kompetencer, herunder at have særlig fokus på de områder, hvor der kan imødeses en stor afgang som følge af alder i de kommende år, og hvor der samtidigt er udsigt til en faldende tilgang af nyuddannede.

Når vi påpeger vigtigheden af også at følge udviklingen i udbuddet af arbejdskraft, skyldes det, at mangel på arbejdskraft lige så vel kan opstå som følge af, at udbuddet falder mere end efterspørgslen over tid, så vel som følge af, at efterspørgslen stiger mere end udbuddet over tid. Ofte er man tilbøjelig til udelukkende at fokusere på de områder, hvor der er forventning om, at stigningen i efterspørgslen efter arbejdskraft stiger mere end udbuddet, og glemmer den anden og ligeså vigtige vinkel.

Det forudsætter imidlertid køb af særkørsler hos Danmarks Statistik, idet det er nødvendigt at komme ned på faggruppeniveau. Konkret bør tallene indeholde oplysninger om både udviklingen i antallet af personer med de enkelte uddannelser og udviklingen i udbuddet af beskæftigede fordelt på alder med de pågældende uddannelser. I forhold til at følge udviklingen i tilgangen og dermed i antallet af nyuddannede bør der endvidere suppleres med tal fra Undervisningsministeriets databank, hvor det er muligt at finde tal for tilgangen til og antal fuldførte på de enkelte uddannelser. Vi vil anbefale, at overvågningen af udviklingen i udbuddet af de enkelte faggrupper foretages på regionalt niveau, men opdeles på oplande². Det kunne eventuelt være en opgave som Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord eller Region Nordjylland varetog.

De forskellige indikatorer for udviklingen i udbuddet af de enkelte faggrupper kan med fordel suppleres med fremskrivninger af udbuddet på faggruppeniveau. Det kan ligeledes overvejes at indtænke dette i en kommende FremKom analyse.

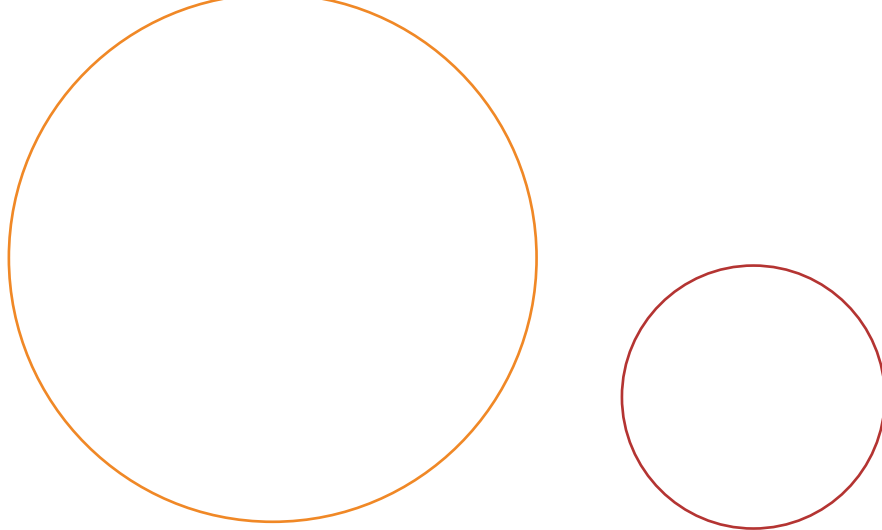
Anbefaling 3: Rekruttering til nøgleerhverv

Der bør sættes særligt fokus på at sikre arbejdskraft og kompetencer til de erhverv, som Region Nordjylland har identificeret i sin Vækst og Udviklingsstrategi: Maritime erhverv, Energi og klima, Informations- og Kommunikationsteknologi (IKT), Fødevarer, Sundheds- og velfærdsløsninger og Turisme som særlige nordjyske styrepositioner. Det anbefales derfor, at der i forbindelse med den løbende overvågning af udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer holdes særligt øje med disse erhverv, herunder udviklingen i uddannelses- og kompetencebehovet inden for disse erhverv.

I forhold til sidstnævnte aspekt bør der stilles skarpt på uddannelsesudbuddet, herunder både på udbuddet af de erhvervsfaglige uddannelser og de videregående uddannelser.

Særligt på fødevarerområdet peger flere aktører på, at der i Nordjylland mangler videregående uddannelser, som er direkte målrettet fødevarerindustrien, enten i form af en klassisk dyrlægeuddannelse eller nyudviklede fødevarer teknologiske uddannelser.

² Opdeling på kommuner giver ikke nødvendigvis mening, idet arbejdskraften typisk pendler på tværs af kommune grænserne. Ved at opdele på kommuner opnår man derfor et for snævert billede af virksomhedernes rekrutteringsmuligheder.



Anbefaling 4: Lokalt uddannelsesudbud

Der er behov for at undersøge muligheden for kreative løsninger til uddannelsessøgende, som ønsker at gennemføre uddannelser (både erhvervsuddannelser, videregående uddannelser mv.), som ikke er udbudt i oplandene. Målet bør være, at uddannelsessøgende, som ikke bor i en uddannelsesby, kan gennemføre en uddannelse uden nødvendigvis at flytte.

Det kan eksempelvis ske ved at samarbejde om, fremelske og tilbyde fjernundervisningsmiljøer eller lærings- og interesse miljøer i samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner, eksempelvis for personer, som tager en videregående uddannelse som fjernundervisning. Ideen er, at et fjernundervisningsmiljø kan skabe et socialt fællesskab blandt de uddannelsessøgende på tværs af forskellige uddannelser efter samme idé som et iværksætterhus, og at miljøet eksempelvis etableres på en lokal erhvervsskole eller anden uddannelsesinstitution.

Anbefaling 5: Øge arbejdskraftens mobilitet

Der er behov for tiltag, som kan øge arbejdskraftens mobilitet, så der sikres bedre sammenhæng mellem arbejdskraftens placering og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, og så geografisk afstand ikke bliver en barriere for rekruttering. Det kan være forbedringer af den kollektiv trafik i samarbejde med større virksomheder med stor indpendling eller samlet organisering af samkørselsordninger for nyuddannede.

Der bør derfor undersøges sammen med Nordjyllands Trafikselvskab, om der er grundlag for oprettelse af bedre pendlingsforbindelser mellem eksempelvis Aalborg og Thisted, Nykøbing Mors og andre byer i regionen. Løsningen kunne være særligt hurtige busafgange med få stop eller samarbejde med digitale samkørselstjenester om pendling direkte til større arbejdspladser.

Anbefaling 6: Styrke vejledningsindsatsen

Det kan anbefales, at der fortsat gøres en markant indsats for at klæde lærere i grundskolen og vejledere bedre på med viden om fremtidens arbejdsmarked og fremtidens kompetencebehov.

Resultaterne af FremKom 3 analysen bør derfor omsættes til et vejledningsmateriale for vejledere, så vidensgrundlaget for både undervisere, Ungdommens Uddannelsesvejledning og studievej-

ledning mv. kan styrkes, eksempelvis i samarbejde med jobcentre, uddannelsesinstitutioner og erhvervsfremmeorganisationer i kommunerne.

Anbefaling 7: Fokus på overgangen fra kvalifikationer til kompetencer

Overgangen fra uddannelse til praksis på en arbejdsplads nævnes i mange sammenhænge i både interviews og i den gennemførte survey som en udfordring.

- Der bør være øget fokus på at udvikle og understøtte overgangen mellem faglige kvalifikationer og anvendelse af de kvalifikationer kompetent i en konkret arbejdssituation.
- Praktikforløb og projektarbejde under uddannelserne roses af mange virksomheder. Både praktik og projektarbejdet kan med fordel udvikles, så vilkårene for projektarbejdet i højere grad ligner vilkårene på en arbejdsplads, eksempelvis med hensyn til tid og ressourcer.
- Uddannelserne bør blive mere opmærksomme på at arbejde med de uddannelsessøgendes personlige kompetencer, således at udviklingen af relationelle, kommunikative og processuelle kompetencer bliver en del af undervisningen.

Anbefaling 8: Synlighed om igangværende initiativer

Der gennemføres allerede i dag mange initiativer, som har til formål at sikre virksomheder arbejdskraft og sikre arbejdskraften (blandt andet nyuddannede) adgang til virksomhederne. Der er behov for at synliggøre de mange initiativer yderligere.

Særlig i forhold til nyuddannede kandidater er der igangsat flere initiativer, så som "Uddannelse på kanten" eller det spirende samarbejde mellem Jobcenter Aalborg og Karrierecenteret på Aalborg Universitet omkring at omsætte de nyuddannedes kvalifikationer til mere praksisnære kompetencer.

Der bør iværksættes en samlet formidling og læring af de allerede eksisterende initiativer, der er i gangsat for at lette overgangen fra uddannelse til job.



2 INDLEDNING

Dette kapitel indeholder en introduktion til analysen, herunder en beskrivelse af baggrunden og formålet med FremKom analysen mere generelt og med FremKom 3 mere specifikt. Kapitlet indeholder endvidere en kort beskrivelse af, hvilke datakilder FremKom 3 er baseret på.

2.1 BAGGRUND OG FORMÅL

Den fremtidige vækst i Nordjylland er afhængig af, at virksomhederne til enhver tid kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft, og at arbejdskraften har de kompetencer, som virksomhederne har brug for i forhold til at kunne klare sig i den globale konkurrence.

Efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer har i mange år været præget af den stigende globalisering og den teknologiske udvikling. Overordnet er tendensen gået i retning af faldende efterspørgsel efter ikke-faglærte og stigende efterspørgsel efter faglærte - og især efter personer med en videregående uddannelse. Men tendensen er ikke entydig og på nogle områder efterspørges fortsat ikke-faglærte.

Finanskrisen, som satte ind i 2008, har været med til at dæmpe den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft og samtidigt været med til at forstærke outsourcing, øget automatisering og digitalisering, og derfor også haft betydning for behovet for kompetencer. Det er derfor også vigtigt, at have et billede af betydningen af den konjunkturelle situation og af, hvordan den påvirker de generelle udviklingsmønstre.

Udfordringen består i både at sikre, at så mange unge som muligt opnår en relevant uddannelse i fremtiden, og i at sikre, at de faggrupper, der bliver overskud af, kan komme i spil på områder med risiko for mangel på arbejdskraft. Det forudsætter, at de

forskellige aktører, som skal bidrage til at sikre, at disse to målgrupper opnår de rette kompetencer, har kendskab til og samme billede af behovet for kompetencer og de mekanismer, der driver kompetencebehovet.

Det er her FremKom projektet kommer ind i billedet. Det overordnede formål med FremKom 3 er at afdække arbejdskraft- og kompetencebehovet på 5 års sigt i Region Nordjylland. Mere konkret skal FremKom 3 afdække kompetencebehovene inden for og på tværs af:

- virksomhedernes medarbejdere og ledere
- 16 udvalgte erhvervssektorer
- den offentlige og private sektor

FremKom 3 skal desuden analysere forskelle i udviklingstendenser og udfordringer i regionens fire arbejdskraftoplåde:

1. Thy-Mors: Thisted og Morsø kommuner
2. Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt kommuner
3. Himmerland: Rebild, Mariagerfjord og Vesthimmerlands kommuner
4. Aalborg: Aalborg Kommune

2.2 DET SÆRLIGE FOKUS I FREMKOM 3

FremKom-projekterne har gennemgået en udvikling gennem årene:

FremKom 1, der blev igangsat i 2007 og offentliggjort i oktober 2008, var et pilotprojekt, som afprøvede forskellige metoder og tilgange. Projektet afdækkede fremtidens kompetencebehov i en række erhvervsklynger, som omfattede ca. 50 procent af arbejdsstyrken. FremKom 1 var endvidere en afdækning af tværgående udviklingstendenser og scenarier for fremtidens udvikling.

FremKom 2, der blev igangsat 2010 og offentliggjort januar 2012, indeholdt en afdækning af fremtidens arbejdskraft- og kompetencebehov i Region Nordjylland samlet set og i de fire oplande 1) Thy + Mors 2) Frederikshavn + Hjørring + Læsø + Brønderslev + Jammerbugt (Vendsyssel) 3) Aalborg og 4) Rebild + Mariagerfjord + Vesthimmerland (Himmerland). I forbindelse med FremKom 2 fandt FremKom-projektet sin faste form metodemæssigt, som i hovedtræk videreføres i FremKom 3.

For at kvalificere FremKom-projektet har Region Nordjylland fået gennemført en uvildig, ekstern evaluering af FremKom 2 projektet. På baggrund af evalueringens anbefalinger har Region Nordjylland valgt at styrke FremKom 3 på følgende områder:

Et styrket fokus på oplandsniveauet: Der udarbejdes særskilte kvantitative analyser for de fire oplande, og der er gennemført både individuelle interview og fokusgruppeinterviews i alle oplande for at sikre et solidt grundlag for analysen i hele regionen

Uvildige anbefalinger: Analysen indeholder en række anbefalinger til handlinger og initiativer, som vurderes at kunne have effekt på de udfordringer, som aktører inden for arbejdsmarked og uddannelse står over for de kommende år

Afdækningen af kompetencer skal være mere dybdegående og konkret: Analysen har et strategisk sigte, men der lægges også vægt på, at analysens resultater kan anvendes operationelt, det vil sige i forbindelse med arbejdsmarkeds- og uddannelsesindsatsen.

2.3 METODE OG DATAGRUNDLAG

Dataindsamlingen er foregået i fem faser, der hver især repræsenterer forskellige dataindsamlingsmetoder og -kilder. Målet hermed har dels været at opnå et så nuanceret billede af fremtidens kompetencebehov i Nordjylland og i de fire oplande som muligt, dels at delagtiggøre og nyttiggøre viden fra så mange interessenter som muligt.

Fase 1: Analyser af registerbaserede fremskrivninger af udbudet og efter-spørgslen efter arbejdskraft i regionen som helhed og i de fire oplande, samt inden for de 16 sektorer. Herunder analyser af omfanget af ind- og udpendling i regionen og de fire oplande.

Fase 2: 40 interview med eksperter inden for de 16 sektorer i de fire oplande samt regionalt. Endvidere fokusgruppeinterview med nøglepersoner i de fire oplande og regionalt.

Fase 3: Survey-undersøgelse blandt 1.769 virksomheder i region Nordjylland.

Fase 4: 60 kvalitative virksomhedsinterview med centrale personer i virksomheder fordelt over de 16 sektorer i de fire oplande.

Fase 5: Ekspertseminar med deltagelse af eksperter, nøglepersoner og andre interessenter, hvor analysens hovedkonklusioner og anbefalinger er blevet valideret og nuanceret.

Fase 6 er selve rapporteringen. Resultaterne af analyserne rapporteres i:

- Hovedrapport
- Pixi-udgave af hovedrapporten
- 16 sektorrapporter
- 4 oplandsrapporter

I Bilagsmaterialet til hovedrapporten findes en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte faser. Alle rapporter og bilagsmaterialet kan findes på og downloades fra www.FremKom.dk

2.4 AFGRÆNSNING

Der skelnes i analysen mellem udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer.

- Udbuddet omfatter det samlede antal personer med bopæl i Region Nordjylland eller i de fire oplande, som står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. arbejdsstyrken som består af både de beskæftigede og de ledige.
- Efterspørgslen omfatter det samlede antal arbejdspladser i Region Nordjylland eller i fire oplande, dvs. det samlede antal beskæftigede med arbejdssted i Region Nordjylland/de fire oplande. Der kan her både være tale om personer, der bor i regionen og personer, som bor uden for regionen.

I rapporten skelnes der endvidere mellem 16 forskellige sektorer. De 16 sektorer er defineret ud fra en ressourceforståelse og omfatter både produktions-, forarbejdnings-, salgs- og marketingsleddet, samt rådgivning og udviklingsleddet. Eksempelvis omfatter sektoren fødevarer og støtteerhverv virksomheder inden for landbrug, fiskeri, gartneri, industrivirksomheder, der forarbejder og fremstiller fødevarer, samt støtte og rådgivningsvirksomheder inden for fødevarersektoren. Den definition af sektorer, som anvendes i FremKom projektet er således ikke direkte sammenlignelig med den, der anvendes i bl.a. Regions Vækst og udviklingsstrategi. I bilagsmaterialet til hovedrapporten findes en detaljeret beskrivelse af de enkelte sektorer.

2.4.1 RAPPORTENS OPBYGNING

Kapitel 1 indeholder en sammenfatning af rapportens hovedkonklusioner, og de konkrete udfordringer Nordjylland og virksomheder i de fire oplande står over for. Kapitellet indeholder desuden analysens anbefalinger.

I **Kapitel 2** redegøres for baggrunden og formålet med analysen, samt det datagrundlag, som analysen er baseret på.

I **Kapitel 3** analyseres den historiske udvikling i udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft og kompetencer i Nordjylland og i de fire oplande.

Vækstsektorer defineres i denne rapport som sektorer, der enten har eller forventes at opleve vækst i antallet af arbejdspladser.

Endelig skelnes der mellem uddannelsesgrupper og faggrupper.

Uddannelsesgrupper omfatter

- Ikke-faglærte (inkl. studenter)
- Erhvervsfaglig uddannelse (faglærte)
- Kort videregående uddannelser (varer 2-3 år: El-installatør, procesteknolog, maskintekniker mv.)
- Mellemlang videregående uddannelser (varer 3-4½ år: f.eks. folkeskolelærere, sygeplejesker, akademiingeniør mv.)
- Lang videregående uddannelser (varer > 4 år: f.eks. læger, jurister, biologer, ingeniører mv. inkluderer desuden forsker og Ph.d. uddannelser).

Når vi taler om faggrupper i rapporten drejer det sig om de enkelte specifikke uddannelser såsom eksempelvis murere, ingeniører, pædagoger, maskintekniker mv.



3 UDVIKLINGEN DE SIDSTE 10 ÅR

Dette kapitel indeholder en beskrivelse af udviklingen på arbejdsmarkedet i Nordjylland og i de fire oplande de seneste 10 år. Målet er at give et billede af de forandringer, som har præget arbejdsmarkedet i de senere år, og som danner afsæt for udviklingen i de kommende år.

Både konjunkturbestemte og strukturelle forandringer vil have konsekvenser for det fremtidige udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft og kompetencer og den hastighed, hvormed såvel udbuddet som efterspørgslen ændres. Kapitlet tjener således som en referenceramme for de efterfølgende kapitler.

Datagrundlaget består primært af registerdata fra Center for Regional- og Turismeforsknings (CRT) SAM-K/Line Model. Dataene dækker perioden 2005-2014, og dermed både perioden før og efter den internationale finanskrisen, som satte ind i 2008.

Generelt for data i SAM-K/LINE gælder, at data til og med 2012 er solide/faste data. Tallene for 2013 er foreløbige, men er dog relativt sikre, da de bygger på e-indkomstdata. Data fra 2014 og frem er en fremskrivning baseret på LINE modellen. I dette kapitel har vi således valgt at tage et enkelt fremskrivningsår med.

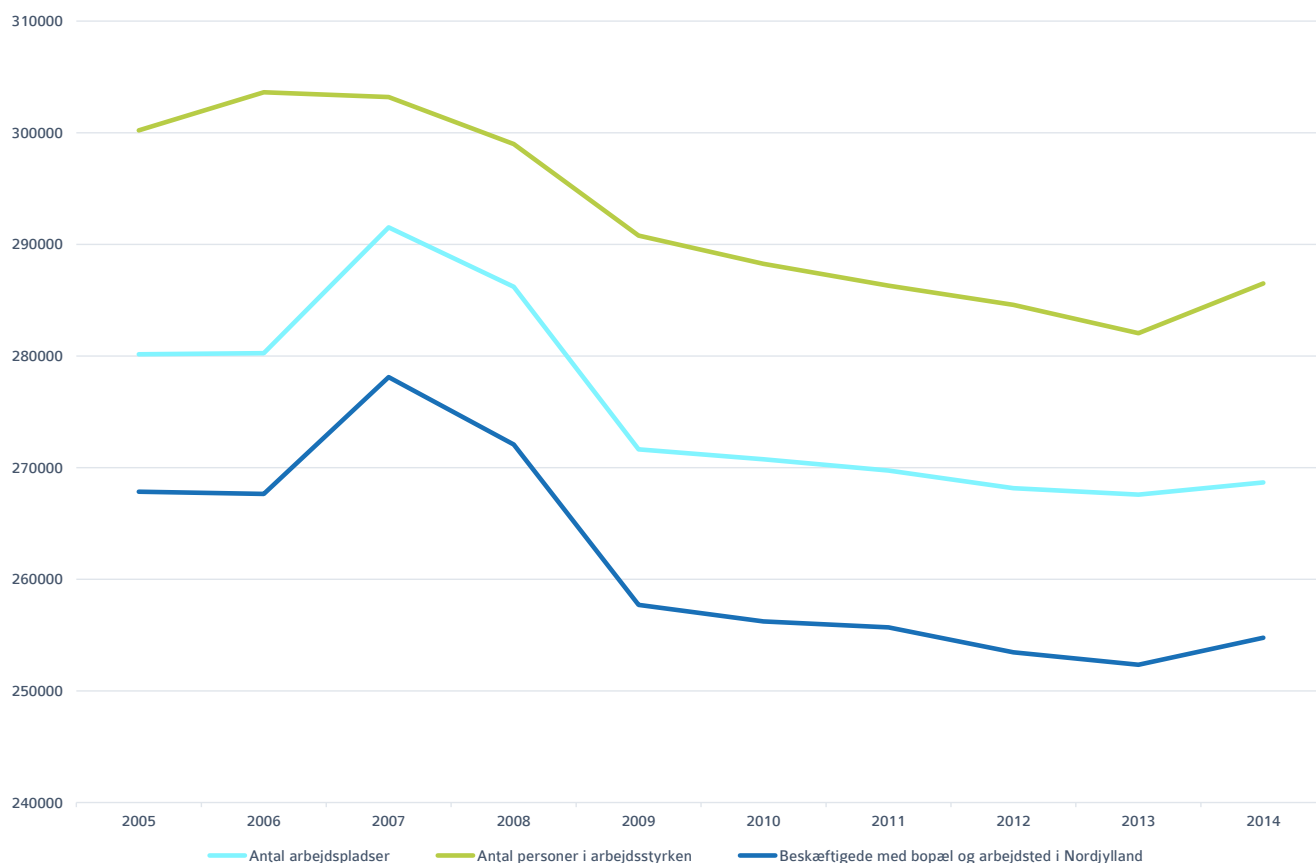
3.1 FØRSTE TEGN PÅ AT UDVIKLINGEN ER VENDT

Udviklingen i såvel udbuddet som efterspørgslen efter arbejdskraft har i de senere år været præget af finanskrisen, som for alvor satte ind i sensommeren 2008, men tallene for det seneste års udvikling giver en indikation af, at udviklingen er vendt.

Tilbagegangen satte allerede ind i 2007 i Nordjylland og accelererede med finanskrisen. Konkret er der i perioden 2007 til 2013 blevet knap 24.000 færre arbejdspladser i Nordjylland, svarende til et fald på 8 %. Heraf forsvandt de knap 20.000 i perioden 2007-2009.

Både efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft er blevet hårdt ramt af konjunkturomslaget. I kølvandet på det kraftige fald i efterspørgslen efter arbejdskraft er arbejdsstyrken, og dermed udbuddet af arbejdskraft, således faldet med godt 21.000 personer i perioden 2007 til 2013, svarende til et fald på 7 %. Faldet dækker både over, at flere unge har valgt at starte på uddannelse, og at flere ældre har valgt at forlade arbejdsmarkedet.

Figur 3.1 Udviklingen i arbejdsstyrken, antallet af arbejdspladser og antallet af personer, der bor og arbejder i Nordjylland i perioden 2005-2014



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

Konjunkturomslaget har således både haft en meget stor effekt på antallet af arbejdspladser i Nordjylland især i det første år, og samtidigt været med til at forstærke den generelle udvikling i

retning af en faldende arbejdsstyrke. I perioden 2013 til 2014 er både udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft dog begyndt at stige igen.

Det hidtidige fald i arbejdsstyrken skyldes den demografiske udvikling og dermed det forhold, at det store antal ældre, som forlader arbejdsmarkedet ikke er blevet erstattet af et tilsvarende antal unge. I det omfang de uddannelser, de unge vælger, svarer til virksomhedernes behov, vil det dog alt andet lige på længere sigt være med til at reducere risikoen for, at der opstår mangel på kvalificeret arbejdskraft.

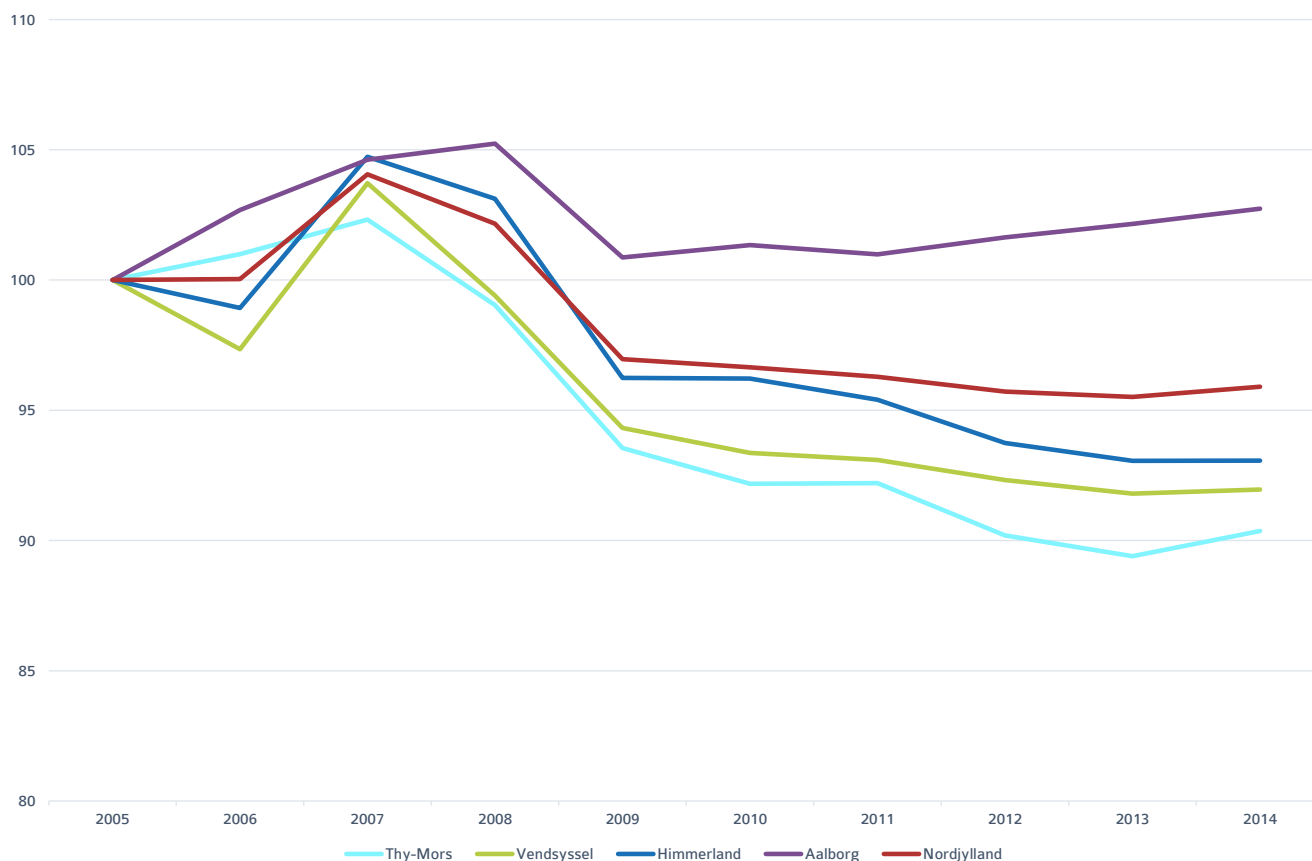
Tallene for den stigende arbejdsstyrke er foreløbige, men de bekræftes af Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), som indikerer, at udviklingen nu er vendt. Udviklingen i efterspørgslen er bl.a. drevet af fremrykkede offentlige investeringer, herunder de store infrastrukturinvesteringer, og den række af reformer, som er blevet implementeret i de senere år, og som har haft til hensigt at øge udbuddet af arbejdskraft.

3.2 AALBORG HAR SOM DET ENESTE OPLAND OPLEVET VÆKST

De eneste 10 års udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft dækker over en meget forskellig udvikling i de fire oplande:

- Thy-Mors: Thisted og Morsø kommuner
- Vendsyssel: Frederikshavn, Hjørring, Læsø, Brønderslev og Jammerbugt kommuner
- Himmerland: Rebild, Mariagerfjord og Vesthimmerlands kommuner
- Aalborg: Aalborg Kommune.

Figur 3.2 Udviklingen i antallet af arbejdspladser i perioden 2005-2014. Særskilt for Thy-Mors, Vendsyssel, Himmerland, Aalborg og Nordjylland i alt. Indeks: 2005=100



Blandt de fire oplande er det kun Aalborg, der har oplevet vækst i antallet af arbejdspladser i perioden 2005 til 2014. I denne periode er der blevet 2.800 flere arbejdspladser i Aalborg, svarende til en stigning på 3 %. Aalborg skiller sig samtidigt ud ved at have oplevet et både senere og mindre fald i antallet af arbejdspladser i forbindelse med finanskrisen samt en tidligere stigning i antallet af arbejdspladser igen.

Årsagen til, at Aalborg har oplevet en mere positiv udvikling i antallet af arbejdspladser end de tre andre oplande i den pågældende periode, skyldes blandt andet, at der er flere offentlige arbejdspladser i Aalborg end i de tre øvrige oplande, og dermed flere af den type arbejdspladser, som – alt andet lige - er mindre konjunkturfølsomme end hovedparten af de private arbejdspladser.

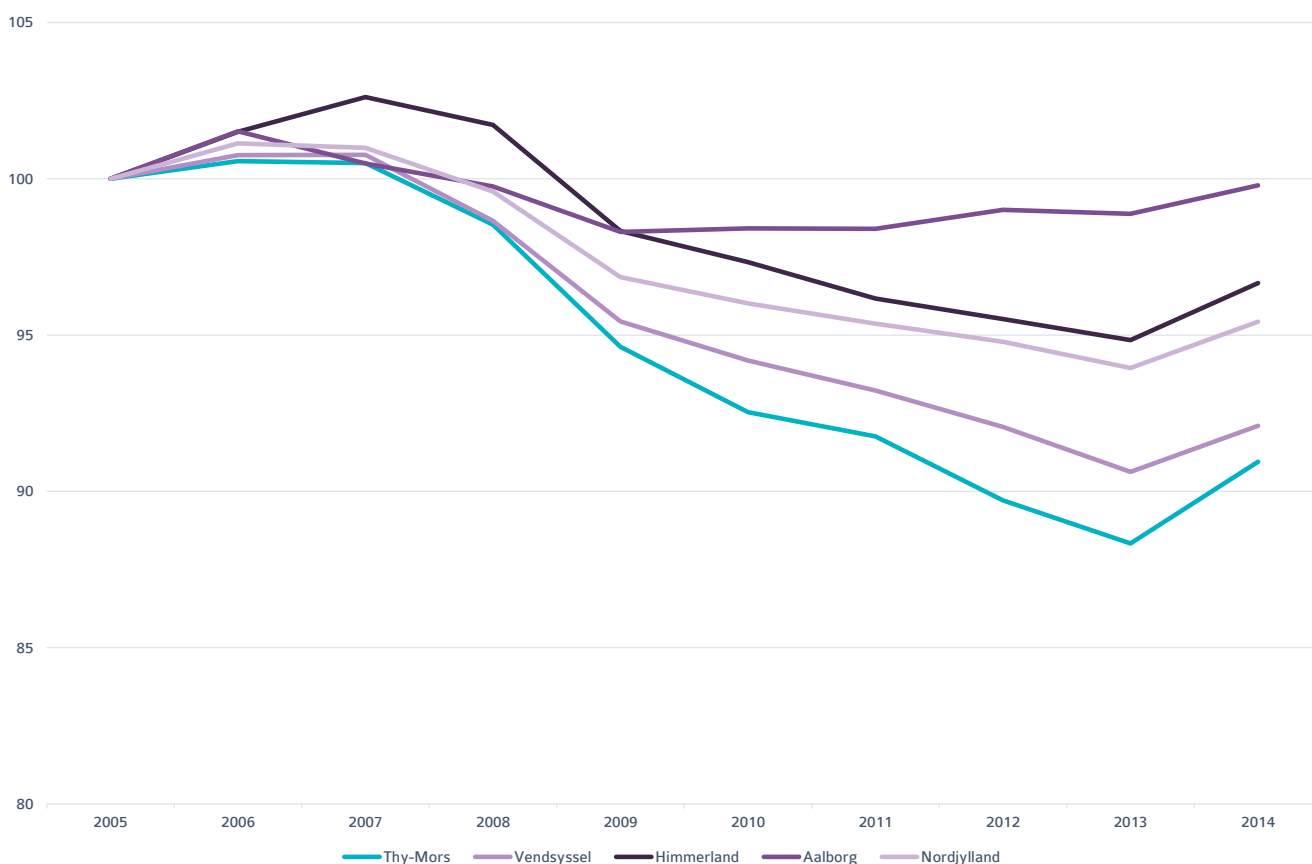
Det opland, som har mistet forholdsvis flest arbejdspladser i perioden 2005 til 2014, og som også er blevet hårdest ramt af konjunkturuomslaget, er Thy-Mors, hvor der i 2014 var godt 3.300

færre arbejdspladser end i 2005, svarende til et fald på 10 %. Thy-Mors er til gengæld det opland, som har oplevet den relative største stigning i antallet af arbejdspladser fra 2013 til 2014.

Mellem disse to yderpunkter befinder Vendsyssel og Himmerland sig. Begge disse to oplande har ligeledes mistet et større antal arbejdspladser i den pågældende periode, dog forholdsvis lidt færre end i Thy-Mors.

Stort set samme mønster gør sig gældende for udviklingen i arbejdsstyrken i de fire oplande. Dog er der ingen af de fire oplande, der har oplevet en stigning i arbejdsstyrken og dermed udbuddet af arbejdskraft i perioden 2005 til 2014. Men faldet har været mindst i Aalborg og størst i Thy-Mors. Thy-Mors er imidlertid det opland, hvor udbuddet af arbejdskraft er steget mest i perioden 2013 til 2014 ligesom det var tilfældet for udviklingen i antallet af arbejdspladser.

Figur 3.3 Udviklingen i antallet af personer i arbejdsstyrken (udbuddet af arbejdskraft) i perioden 2005-201. Særskilt for Thy-Mors, Vendsyssel, Himmerland, Aalborg og Nordjylland i alt. Indeks: 2005=100



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

3.3 DE NORDJYSKE FLAG-SKIBSSEKTORER ER BLEVET SÆRLIGT HÅRDT RAMT

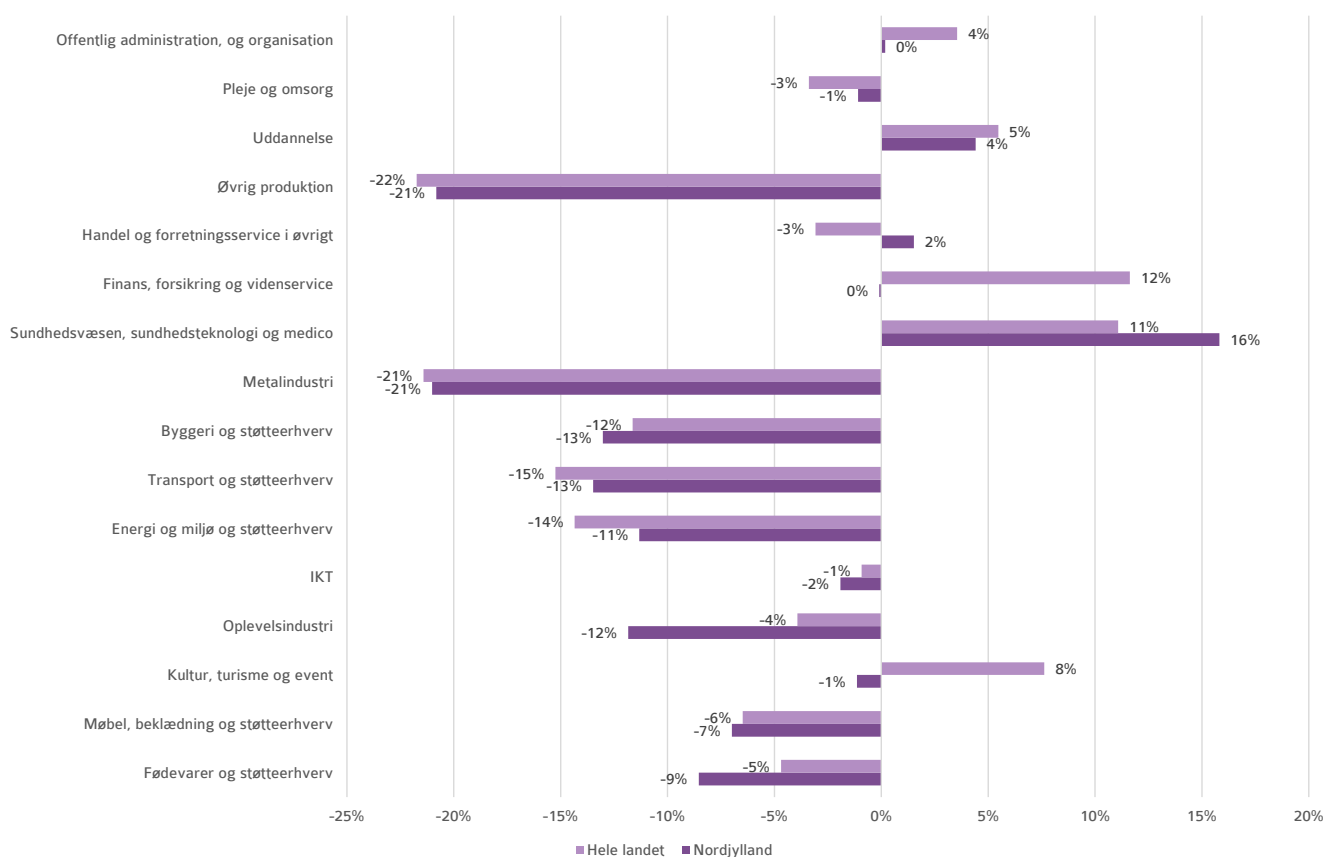
Udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de enkelte brancher har ligeledes været forskellig. Nogle brancher har oplevet vækst, mens andre har oplevet tilbagegang, jf. figuren neden for.

Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico er samtidig en af de sektorer, som beskæftiger flest i Nordjylland, men sammenholdt med landet som helhed udgør antallet af arbejdspladser en mindre andel af det samlede antal arbejdspladser.

De brancher, der har oplevet vækst i antallet af arbejdspladser i perioden 2005 til 2014 er:

- Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico
- Uddannelse
- Handel og forretningsservice i øvrigt

Figur 3.4 Udviklingen i antallet af arbejdspladser inden for de enkelte 16 sektorer i Nordjylland og hele landet, 2005-2014.



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model



De sektorer, som fylder mere i Nordjylland end på landsplan, og dermed de sektorer, hvor Nordjylland har en erhvervmæssig specialisering, har imidlertid alle, på nær sektoren uddannelse,

oplevet en tilbagegang i antallet af arbejdspladser i perioden 2005 til 2014, jf. figuren neden for³.

Figur 3.5 De enkelte sektorens specialiseringsgrad i 2014 sammenholdt med sektorens vækst i antallet af arbejdspladser i perioden 2005-2014.



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

³ En værdi over 1 på den lodrette akse i figuren betyder, at Nordjylland er specialiseret.



Metalindustrien og fødevarer og støtteeerhverv har begge oplevet nedgang i antallet af arbejdspladser i perioden 2005-2014. Værst er det gået ud over metalindustrien, hvor mere end hver femte arbejdsplads er forsvundet siden 2005. Metalindustrien er dog beskæftigelsesmæssigt fortsat større i Nordjylland end i landet som helhed. Fødevarer og støtteeerhverv har mistet knap hver tiende arbejdsplads i perioden.

Metalindustrien er i særlig grad udsat for global konkurrence, som har nødvendiggjort øget fokus på omkostningsniveauet med øget outsourcing og automatisering til følge. En af de interviewede fremstillingsvirksomheder påpeger:

“Efter nogle hårde år solgte vi halvdelen af vores aktier til anden virksomhed, som vi nu har købt tilbage. Salget til den anden virksomhed lagde grobund for, at vi kunne omlægge produktionen og investere i nye maskiner og teknologi, som, vi er sikre på, har medført vores virksomhedens overlevelse. Vi har øget vores effektivitet og kunne opretholde produktionen, men med 10 mindre ansatte. Dette uden at gå på kompromis med kvaliteten”.

Fødevarerektoren er også en af de sektorer, som fylder meget i Nordjylland, trods de senere års tilbagegang i antallet af arbejdspladser. Fødevarerbranchen er samtidigt en af de brancher, som Region Nordjylland har udpeget som en potentiel vækstbranche de kommende år (Region Nordjylland 2014). De øvrige udpegede potentielle vækstbrancher er: turisme, maritime erhverv, energi, sundhed samt kommunikations- og informationsteknologi.

Selvom den sektoropdeling, der anvendes i FremKom projektet ikke er den samme, som ligger til grund for Region Nordjyllands udpegning af vækstbrancherne, bemærkes det, at det blandt disse brancher kun er sundhed, som har oplevet vækst i antallet af arbejdspladser de sidste knap 10 år og kun fødevarer og energi og miljø, der har en specialiseringsgrad over 1.

Det er dog samtidigt vigtigt at understrege, at det ikke er ensbetydende med, at disse brancher ikke kan være potentielle vækstbrancher på morgendagens arbejdsmarked. Set i lyset af formålet med FremKom 3, er det derimod særligt vigtigt at sætte fokus på, hvad det så mere konkret er for kompetencer, som er nødvendige for at kunne understøtte den fremtidige vækst inden for disse brancher.

3.4 SÆRLIG MANGE VÆKSTSEKTORER OG SEKTORER MED HØJ SPECIALISERING I AALBORG

Aalborg skiller sig ud fra de øvrige oplande ved dels at have flest sektorer, der har oplevet vækst i perioden 2005-2014, dels ved, at væksten er sket inden for flere af de sektorer, hvor der i dag findes forholdsmæssig flere arbejdspladser end på landsplan, se tabellen neden for. Det gælder sektorerne:

- Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medicio
- Uddannelse
- IKT
- Energi og miljø og støtteerhverv.

Tabel 3.1 Udviklingen i antallet af arbejdspladser i perioden 2005-2014 fordelt på sektorer og specialiseringsgrader i 2014. Særsilt for de enkelte oplande.

	Thy-Mors		Vendsyssel		Himmerland		Aalborg	
	Vækst 2005-2014	Specialisering sgrad	Vækst 2005-2014	Specialisering s-grad	Vækst 2005-2014	Specialisering sgrad	Vækst 2005-2014	Specialisering sgrad
Fødevarer og støtteerhverv	-15%	1,83	-12%	1,65	-7%	1,73	1%	0,86
Møbel, beklædning og støtteerhverv	-47%	0,98	-10%	0,97	-24%	0,73	38%	1
Kultur, turisme og event	-19%	0,72	-13%	1,03	0%	0,73	16%	1,05
Oplevelsindustri	-12%	0,6	-20%	0,71	-21%	0,57	-2%	0,86
IKT	23%	0,26	-16%	0,29	-33%	0,33	5%	1,42
Energi og miljø og støtteerhverv	-32%	0,87	-26%	0,92	-9%	1,59	6%	1,27
Transport og støtteerhverv	-17%	0,8	-17%	1,04	-17%	0,87	-6%	0,86
Byggeri og støtteerhverv	-8%	1,51	-18%	1,08	-13%	1,43	-11%	1,01
Metalindustri	-27%	1,31	-38%	1,18	6%	2,52	-21%	1,26
Sundhedsvæsen, sundhedstek. og medicio	-1%	0,83	23%	0,85	26%	0,78	14%	1,17
Finans, forsikring og videnservice	-11%	0,57	-5%	0,53	11%	0,56	2%	0,71
Handel og forretningservice i øvrigt	0%	0,71	-2%	0,84	6%	0,85	3%	0,96
Øvrig produktion	-12%	1,24	-2%	1,14	-41%	1,31	-23%	0,53
Uddannelse	2%	0,95	-2%	0,85	-1%	0,92	11%	1,26
Pleje og omsorg	5%	1,14	-1%	1,19	-11%	1,09	2%	0,92
Offentlig administration, og org.	-4%	0,74	-3%	1,09	5%	0,64	2%	1,06
Alle erhverv	-10%	1	-8%	1	-7%	1	3%	1

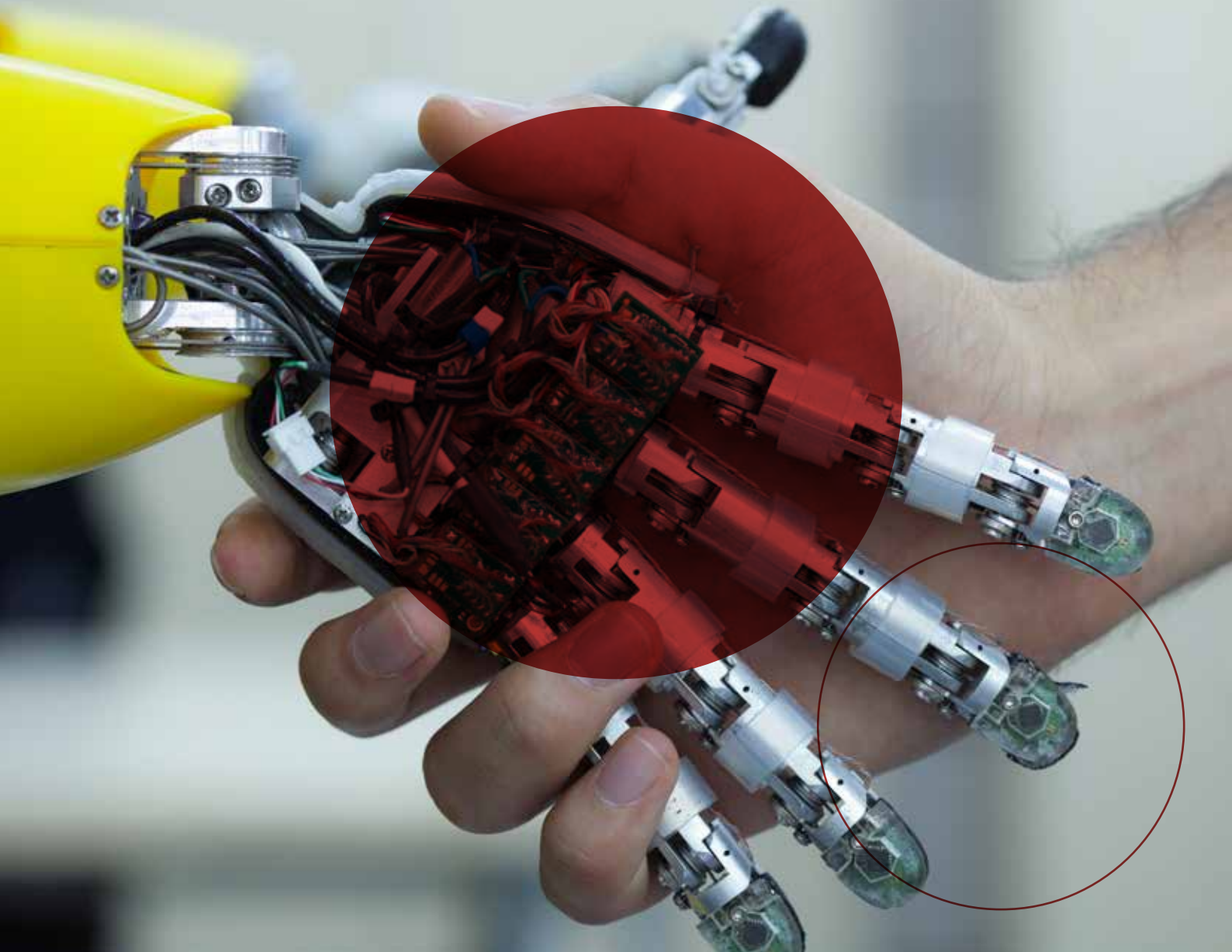
Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model.

Anm: De tal der er markeret med sort fed skrift angiver, at der enten er tale om en vækstsektor eller en sektor med en specialiseringsgrad over 1.

Det skal bemærkes, at sundhed, IKT og energi og miljø, som også nævnt ovenfor, er blandt de brancher, som Region Nordjylland har udpeget som potentielle vækstbrancher i deres Vækst og Udviklingsstrategi for 2015-2018 (Region Nordjylland, 2014).

I modsætning til Aalborg, så er væksten i de tre øvrige oplande både centreret om færre sektorer og i sektorer, som ikke fylder så meget rent beskæftigelsesmæssigt i de enkelte oplande. I Vendsyssel er væksten helt forbigået oplandets største sektorer.

I Thy-Mors og Himmerland er væksten kun sket inden for en af de sektorer, hvor de pågældende to oplande har forholdsmæssig flere arbejdspladser end på landsplan. I Thy-Mors gælder det sektoren pleje og omsorg, mens det i Himmerland gælder metalindustrien. I tilknytning hertil skal bemærkes, at Himmerland har 2,5 gange flere arbejdspladser inden for metalindustrien end på landsplan og dermed en særlig høj specialisering inden for denne sektor.



De tre oplande skiller sig endvidere ud ved, at de alle har relativt flere arbejdspladser end på landsplan inden for både fødevarer og støtteerhverv og inden for pleje og omsorg. En kendsgerning, som samtidigt indikerer, at de brancher, som Region Nordjylland har udpeget som potentielle vækstbrancher, har forskellig betydning og vækstvilkår i de fire oplande.

At fødevarer og støtteerhverv og pleje og omsorg fylder særligt meget i Thy-Mors, Vendsyssel og Himmerland skyldes formentlig dels, at der fortsat er relative mange virksomheder inden for bl.a. landbrug og fiskeri i disse områder, dels at der samtidigt er relativt mange ældre i disse områder.

Endelig skal det bemærkes, at der i hvert opland findes sektorer, som har oplevet en vækst i antallet af arbejdspladser på mere end 20 procent i perioden 2005 til 2014. I Thy-Mors drejer det sig om sektoren IKT, hvor der i 2014 var 23 % flere arbejdspladser end i 2005, hvilket dog i absolutte tal kun svarer til 57 flere arbejdspladser.

I både Vendsyssel og i Himmerland er der især kommet flere arbejdspladser inden for sektoren sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico. I Vendsyssel drejer det sig om 23 % flere og i Himmerland om 26 % flere svarende til henholdsvis 1.400 og 800 flere arbejdspladser.

Den branche, som har oplevet den største vækst i perioden 2005-2014 i Aalborg er Møbel, beklædning og støtteerhverv. Antallet af arbejdspladser er vokset med 38% i den pågældende periode, svarende til godt 800 arbejdspladser. Det er sandsynligt, at væksten især vedrører handel med møbler.

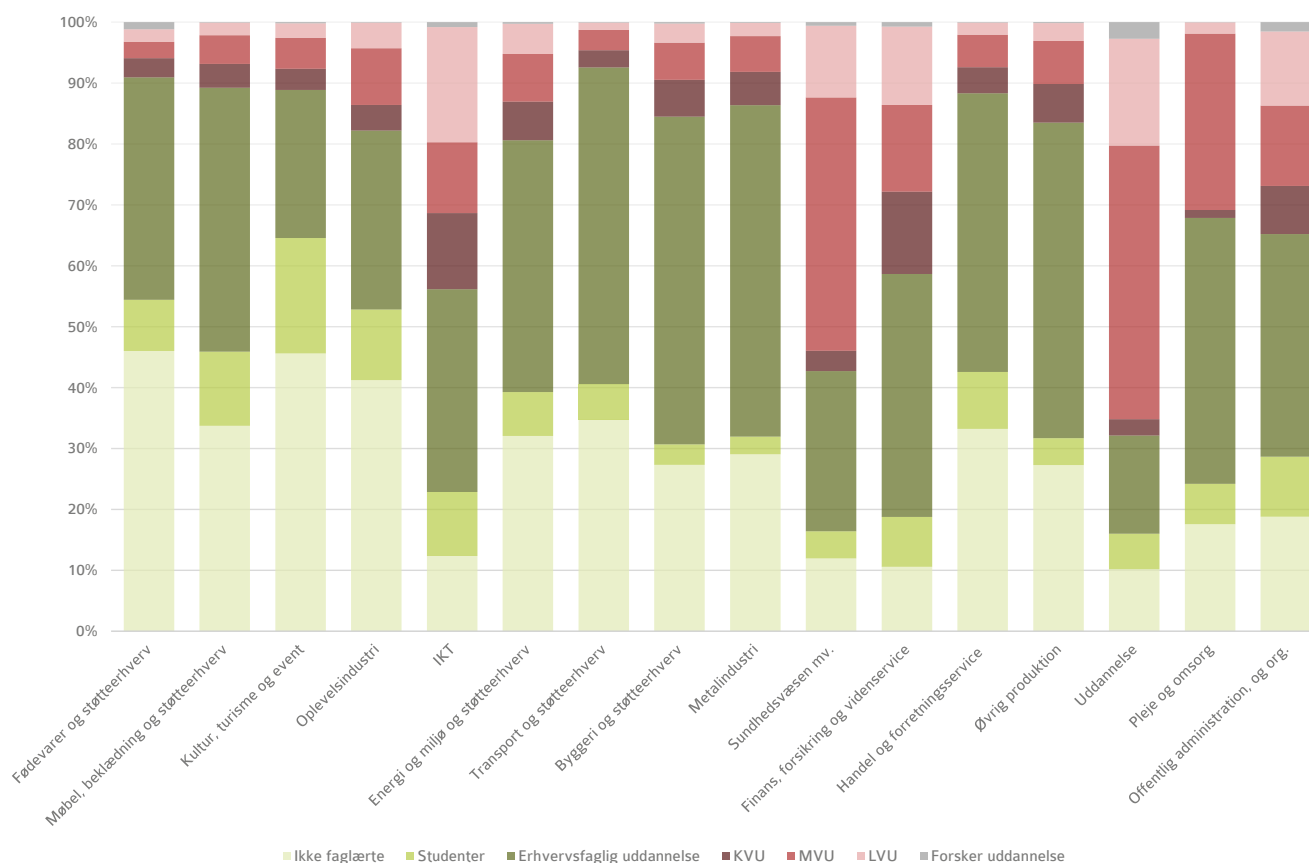
De forskelle mellem de enkelte oplande, som er afdækket i dette afsnit, er vigtige at have "in mente" i forbindelse med vurderingen af det fremtidige kompetencebehov i oplandene, idet erhvervsstrukturen og ændringerne heri i høj grad har indflydelse på efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer.

3.5 RELATIV MANGE HØJTUDDANNEDE I VÆKST-SEKTORERNE – SÆRLIGT I AALBORG

Betragtes efterspørgslen efter kompetencer i dag, kan det konstateres, at de to sektorer, som har oplevet den største vækst i antallet af arbejdspladser i perioden 2005-2014, samtidigt er de to sektorer, hvor andelen af personer med en videregående

uddannelse er størst. Jf. figuren neden for. Det drejer sig om sektorerne sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico samt uddannelse.

Figur 3.6 Antallet af beskæftigede inden for de 16 sektorer fordelt på uddannelsesbaggrund. 2014



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model



De to sektorer, som har de højeste specialiseringsgrader (fødevarer og støtteeerhverv samt metalindustri) er omvendt to af de sektorer, hvor andelen af personer med en videregående uddannelse er lavest. Inden for fødevarer og støtteeerhverv og metalindustrien udgør andelen af ikke-faglærte (inklusive studenter) og faglærte henholdsvis 92 % og 86 % af de beskæftigede. Særligt inden for fødevarer og støtteeerhverv er der mange ikke-faglærte.

Det skal bemærkes, at de to sektorer, som har de højeste specialiseringsgrader samtidigt er to af de sektorer, som beskæftiger flest ikke-faglærte og faglærte, mens de to vækstsektorerne er de sektorer, som beskæftiger flest med en videregående uddannelse.

Uddannelsesfordelingen inden for de enkelte sektorer på tværs af de fire oplande, viser ikke markante forskelle. Dog skiller Aalborg sig ud ved, at der er nogle flere med en lang videregående uddannelse inden for sektorerne finans, forsikring og vidensservice, uddannelse, sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico samt inden for IKT end i de tre andre oplande. De tre sidstnævnte sektorer er alle sektorer, som både fylder mere rent beskæftigelsesmæssigt i Aalborg end på landsplan, og som samtidigt alle tre har oplevet vækst i perioden 2005 til 2014.

I de tre andre oplande findes der ligeledes en relativ stor andel af personer med en videregående uddannelse inden for disse sektorer – selvom det ikke i alle tilfældene er der, hvor andelen er højest.

En analyse foretaget af Iris Group for Region Nordjylland (Region Nordjylland 2015) påviser, at vækstvirksomhederne ikke kun findes inden for få afgrænsede sektorer og/eller kun inden for sektorer/virksomheder med mange højtuddannede. De sektorer, som ifølge analysen har flest vækstvirksomheder, er handel, fødevarer samt stål, jern & plast. Vækstvirksomheder defineres i denne analyse, som virksomheder, der har en årlig vækst i omsætningen på mere end 10 procent, og som er internationalt orienterede.

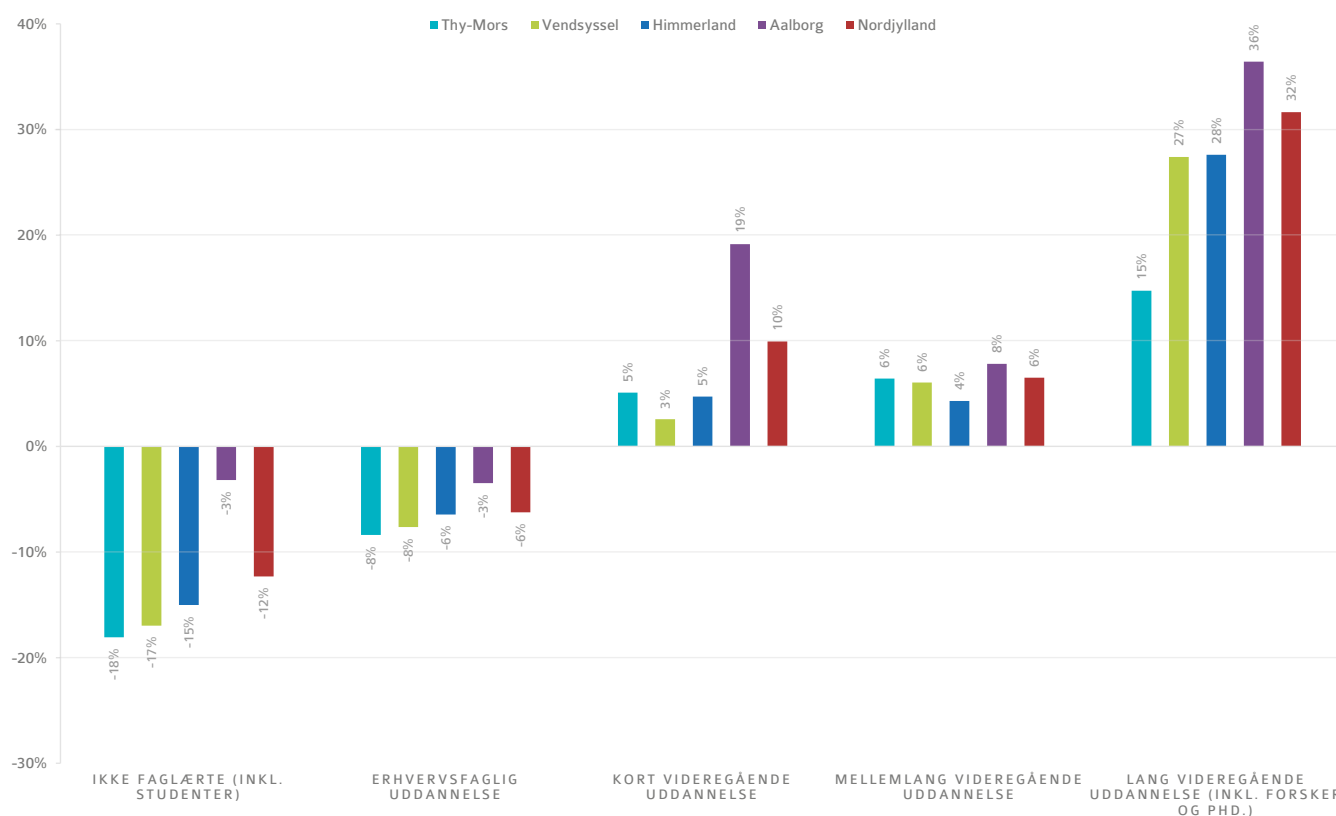
Det tyder således på, at der er forskel på hvilke typer af virksomheder, der skaber høj omsætning, og hvilke der skaber mange arbejdspladser, i hvert tilfælde under en lavkonjunktur, hvor der samtidigt er øget international konkurrence. Lavkonjunktoren og den øgede internationale konkurrence har betydet øget fokus på automatisering og optimering. Begge dele har alt andet lige typisk medført øget omsætning men færre ansatte.

3.6 GENERELT ØGET EFTERSPØRGSEL EFTER HØJTUDDANNEDE

Efterspørgslen efter personer med en videregående uddannelse er steget markant i perioden 2005 til 2014. Det gælder især efterspørgslen efter personer med en lang videregående uddannelse, jf. figuren neden for. I samme periode er efterspørgslen efter ikke-faglærte og faglærte faldet. Denne udvikling kan både tilskrives

den generelle udvikling i efterspørgslen efter kompetencer og finanskrisen. Finanskrisen har i denne henseende været med til at forstærke den faldende efterspørgsel efter ikke-faglært og faglært, dels i form af øget outsourcing og øget automatisering.

Figur 3.7 Ændringen i de beskæftigedes uddannelsesbaggrund i perioden 2005 til 2014, opdelt på arbejdssteder. Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Mod

Stigningen i efterspørgslen efter personer med en videregående uddannelse har været størst i Aalborg. Det gælder især efterspørgslen efter personer med en kort – eller lang videregående uddannelse. Det opland, hvor der har været størst vækst i antallet af arbejdspladser, er samtidigt det opland, hvor stigningen i efterspørgslen efter personer med en videregående uddannelse har været størst. Omvendt har faldet i efterspørgslen efter ikke-faglærte og faglærte været størst i tre øvrige oplande og her

størst i Thy-Mors.

De sektorer, som har oplevet de største stigninger i efterspørgslen efter personer med en videregående uddannelse i Nordjylland som helhed i perioden 2005 til 2014 målt i antal personer er sundhedsvæsen og medico og finans, forsikring og vidensservice. I disse to sektorer er der blevet henholdsvis 2.950 (23%) og 1.200 (37%) flere arbejdspladser.

De sektorer, der omvendt har oplevet de største fald i efterspørgslen efter ikke-faglærte målt i absolutte antal er byggeri og støtteerhverv (-3.200/-23%), transport og støtteerhverv (-2.200/-24%), samt fødevarer og støtteerhverv (-1.750/-8%).

Endelig omfatter de sektorer, der har tabt flest faglærte arbejdspladser målt i absolutte tal byggeri og støtteerhverv (-2.200/-11%) og fødevarer og støtteerhverv (-1.900/-12%).

4 DET FREMTIDIGE BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT OG KOMPETENCER

Dette kapitel indeholder en præsentation af resultaterne af fremskrivningerne af udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft i henholdsvis Nordjylland og de fire oplande frem til 2020. Målet med kapitlet er at give et billede af de af udviklingstendenser, som vil komme til at præge såvel udbuddet som efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer i Nordjylland og i de fire oplande i de kommende fem år.

Udgangspunktet for analysen i dette kapitel er, at det ikke er tilstrækkeligt alene at fokusere på væksten i de kommende år. Det er også nødvendigt at fokusere på arbejdsmarkedets udbudside, idet mangel på arbejdskraft og kompetencer også kan være et resultat af, at udbuddet af arbejdskraft falder mere end efterspørgslen.

Inden for flere erhvervsuddannelser har tilgangen til uddannelserne i de senere år har været vigende, og aldersgennemsnittet hos de beskæftigede stiger. Det gælder blandt andet inden for bygge- og anlægsområdet, hvor der i disse og i de kommende år igangsættes store infrastrukturprojekter i alle landets regioner. Her vil der opstå mangel på forskellig faggrupper som følge af, at udbuddet af de enkelte faggrupper samtidigt vil falde (Beskæftigelsesregion Nordjylland 2013).

Analysen i dette kapitel indeholder ikke en detaljeret analyse på faggruppeniveau. Fokus er på udvalgte overordnede uddannelsesgrupper, men der vil blive inddraget viden fra andre kilder om potentielle fremtidige ubalancer på faggruppeniveau.

Kapitlet vil desuden fokusere på arbejdskraftsmobilitet og dermed på sammenhængen mellem arbejdskraftens bosætning og arbejdspladsernes placering og den pendling, som dermed kræves.

Datagrundlaget består primært af data fra en specialversion af CRTs SAM-K/LINE model, der igen er baseret på individdata fra Danmarks Statistik⁴. Specialversionen er udarbejdet specifikt til FremKom projektet og indeholder en erhvervsopdeling, der er en videreudvikling af ressourceområdetilgangen. Erhvervsfordelingen er således ikke direkte sammenlignelig med den erhvervsfordeling, som Region Nordjylland bl.a. anvender i sin Vækst- og Udviklingsstrategi (Region Nordjylland 2014).

Generelt for data i SAM-K/LINE gælder, at data til og med 2012 er solide/faste data. Tallene for 2013 er foreløbige, men er dog relativt sikre, da de bygger på e-indkomstdata. Data fra 2014 og frem er en fremskrivning baseret på LINE modellen. En fremskrivning baserer sig i sagens natur på en række forudsætninger, og resultaterne skal derfor tages med de forbehold. Det er blandt andet vigtigt at være opmærksom på, at den historiske udvikling inden for de enkelte sektorer spiller en stor rolle, samt det forhold, at modellen er en strukturel model. Særlige udsving i form af eksempelvis lokaliseringen af store enkeltvirksomheder kan således få betydning for modellens forventninger til den fremtidige udvikling i den sektor, som er berørt.

Modelberegningerne indeholder desuden de forventede effekter af en række vedtagne politikker, tiltag og reformer som blandt andet har til formål at øge arbejdsudbuddet. Det er eksempelvis reformer på SU-, kontanthjælps-, skatte-, efterlønsområdet mv. For disse år er data derfor beregnet på baggrund af forventede effekter af vedtagne politikker. Det betyder, at figurer og tabeller i denne rapport vil vise en tydelig ændring i arbejdsstyrken fra 2013 til 2014.

Ud over data fra specialversionen af SAM-K/LINE modellen indgår der endvidere resultater af den survey, der er gennemført blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland.

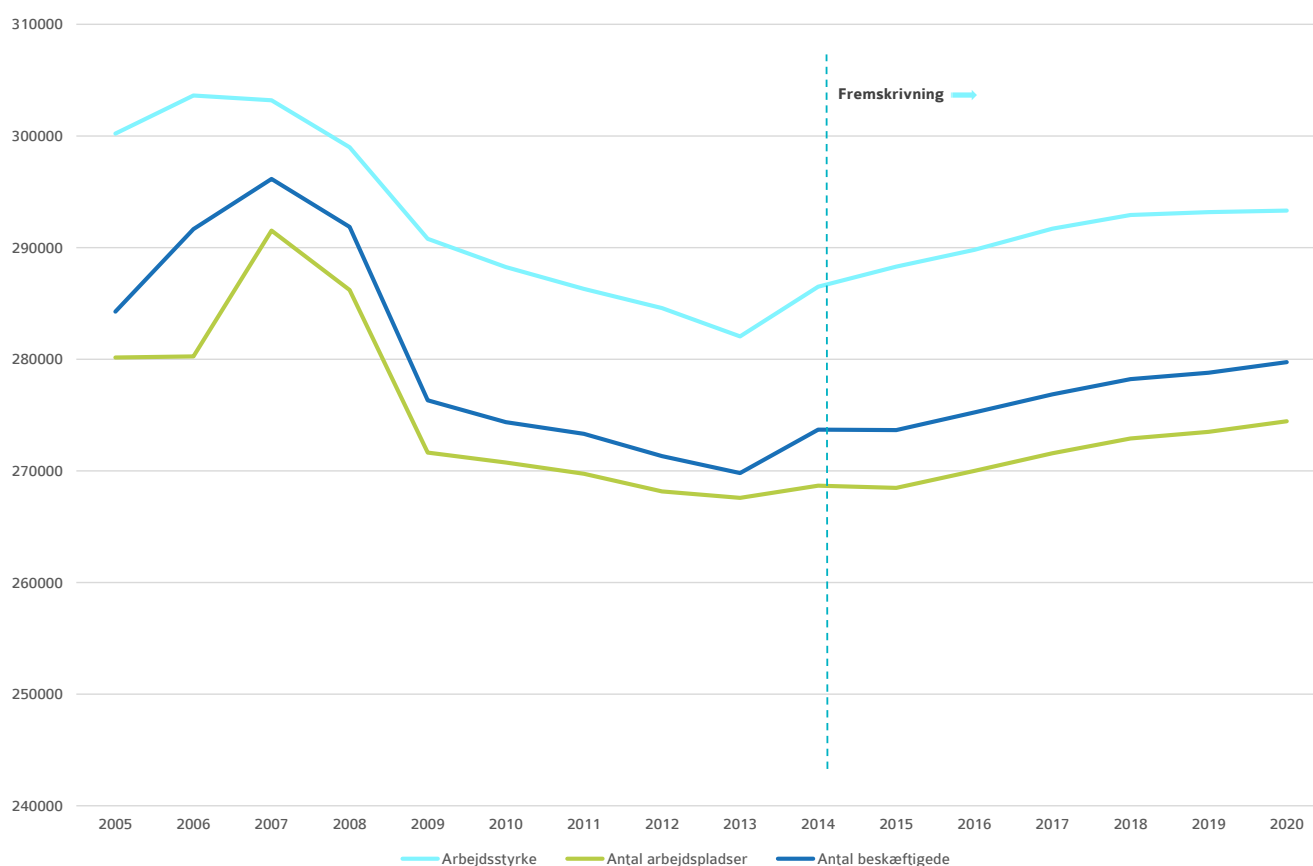
⁴ Se mere herom i særskilt bilagsmateriale til hovedrapporten

4.1 VÆKSTEN SER UD TIL AT BIDE SIG FAST I DE KOMMENDE ÅR

Efter en lang periode med fald i både udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen efter arbejdskraft (beskæftigede med arbejds-

sted i regionen) i kølvandet på Finanskrisen, (jf. kapitel 3) tyder fremskrivningerne på, at den stigning i såvel udbuddet som efterspørgslen efter arbejdskraft, som indtraf i 2013, vil fortsætte i de kommende år, jf. figuren neden for.

Figur 4.1 Udviklingen i udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen efter arbejdskraft (antal arbejdspladser) i Nordjylland i perioden 2005-2020, samt i antallet af beskæftigede med bopæl i Nordjylland



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

Selvom tallene for 2014 er foreløbige, er det en udvikling, som også bekræftes af Arbejdskraftundersøgelsen (AKU). Udviklingen er blandt andet drevet af fremrykkede offentlige investeringer og den række af reformer, som er blevet implementeret i de senere år, og som har haft til hensigt at øge udbuddet af arbejdskraft.

Udbuddet af arbejdskraft og dermed arbejdsstyrken forventes at vokse mere end efterspørgslen i perioden 2014-2020. Det betyder alt andet lige, at virksomhedernes rekrutteringsgrundlag øges. Konkret forventes antallet af arbejdspladser i Nordjylland at stige med ca. 5.800 i perioden 2014 til 2020, mens arbejdsstyrken forventes at stige med ca. 6.800 personer, og dermed med 1.000 personer mere. Stigningen i arbejdsstyrken skal ses i lyset af dels tilbagetrækningsreformen, dels stigningen i efterspørgslen efter arbejdskraft. Tilbagetrækningsreformen betyder, at tilbagetrækningsalderen gradvis hæves i perioden 2014-2022.

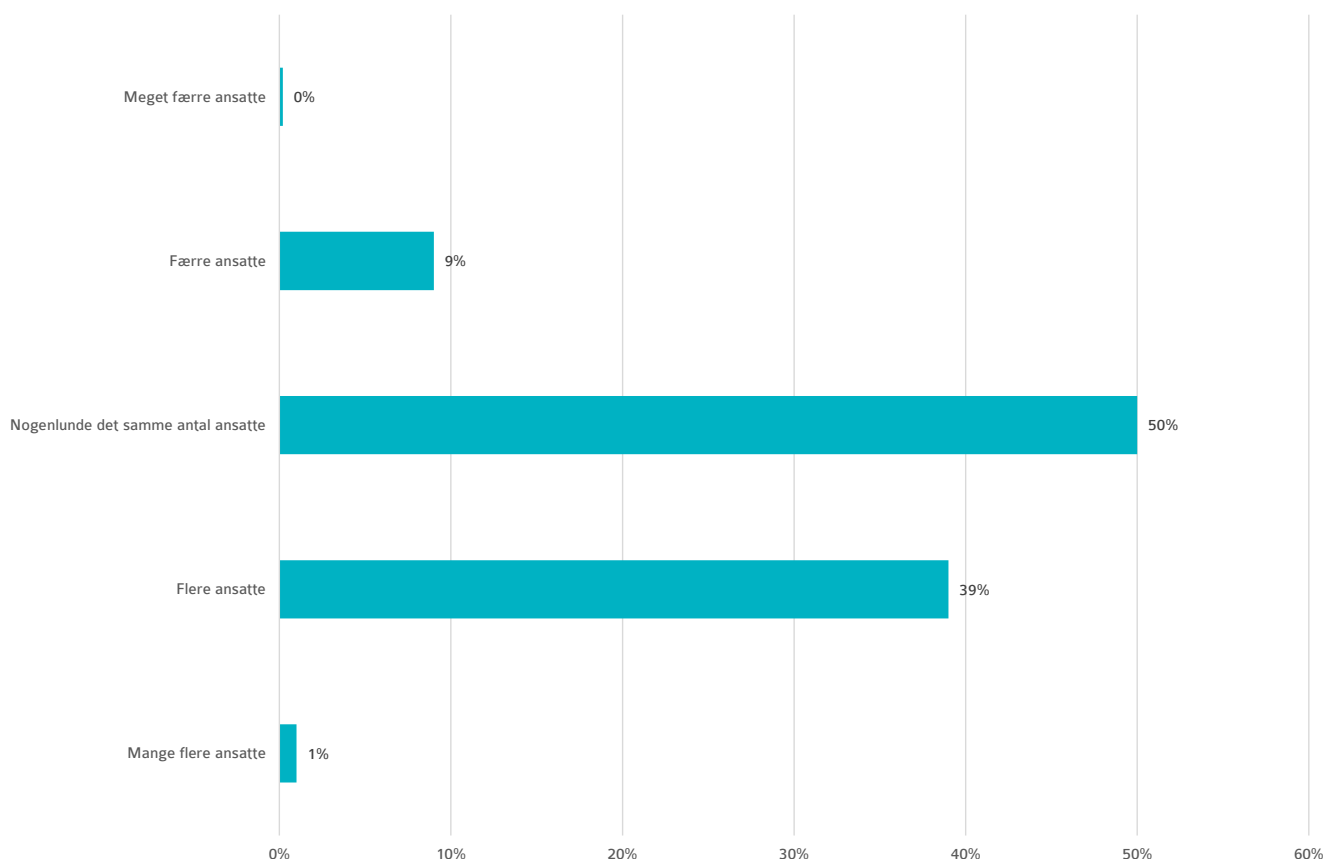
Antallet af beskæftigede med bopæl i Nordjylland forventes ligeledes at stige i den pågældende periode. Konkret forventes der at være ca. 6.000 flere i beskæftigelse på nordjyske virksomheder i år 2020 end i 2014, svarende til en stigning på 2 %. Knap hver tiende af disse forventes at arbejde uden for regionen.

Resultaterne af surveyen blandt 1.769 nordjyske virksomheder viser, at virksomhederne også tror på, at beskæftigelsen vil stige i de kommende fem år i Nordjylland.

700 af de 1.769 virksomheder (40 %) har således svaret, at de forventer at beskæftige flere om fem år end i dag (efteråret 2015), men kun hver tiende forventer at beskæftige færre end i dag, jf. figur 4.2.

Det skal bemærkes, at ca. halvdelen af virksomhederne forventer nogenlunde uændret beskæftigelse. Det kan være udtryk for, at virksomhederne trods den begyndende optimisme fortsat er relative forsigtige i forhold til at foretage nyansættelser og/eller, at de ikke har planer om at ansætte flere, selvom de kan forudse øget omsætning. Interviewene med virksomhederne vidner om, at mange virksomheder har klaret sig gennem krisen ved at optimere deres produktion og organisation, og at det vil fortsætte via dette spor i de kommende år. Øget vækst i omsætningen vil således ikke nødvendigvis resultere i øget beskæftigelse.

Figur 4.2 Virksomhedernes forventninger til udviklingen i antallet af ansatte om 5 år



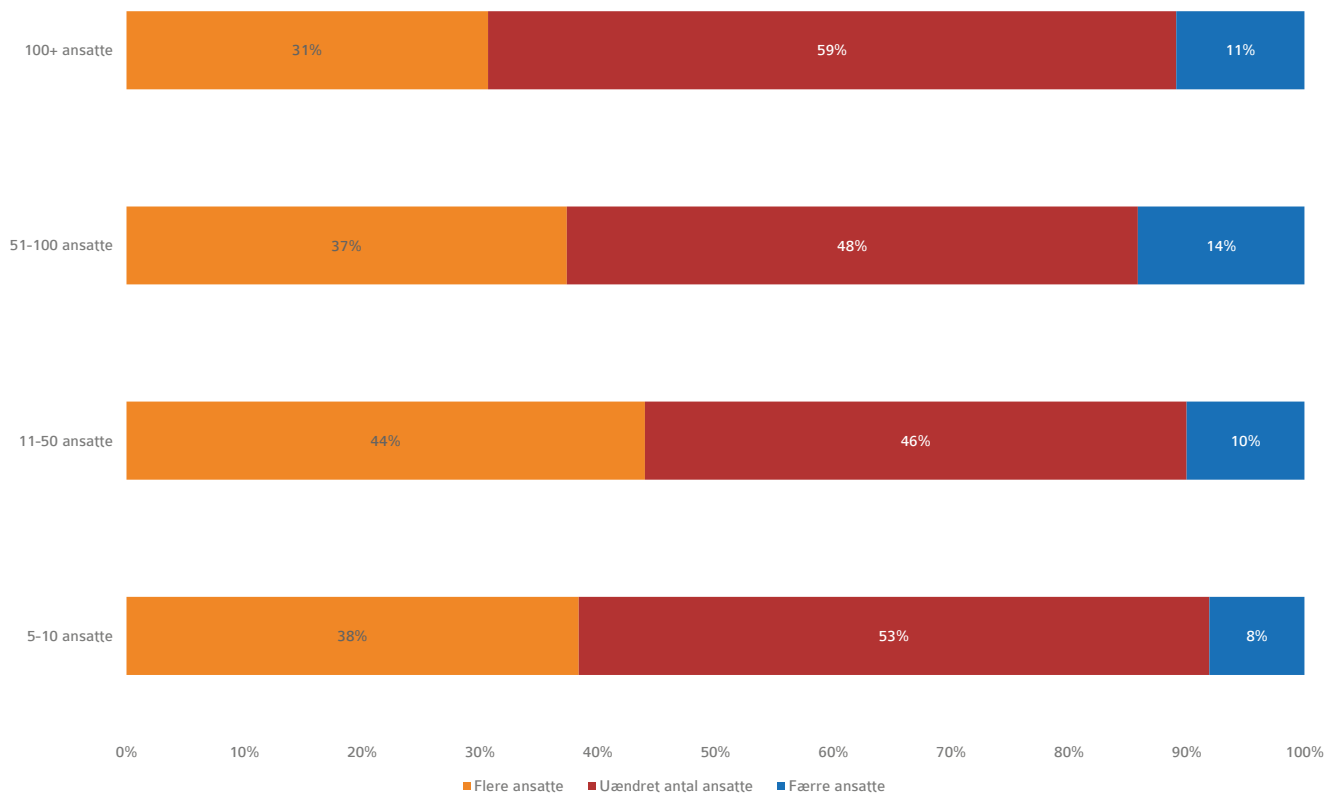
Kilde: Survey blandt 1.769 nordjyske virksomheder i efteråret 2015



I denne henseende er det interessant at bemærke, at det især er de helt små (5 – 10 ansatte) og de helt store virksomheder (+ 101 ansatte), der forventer uændret beskæftigelse i de kommende

fem år. De virksomheder, som ser mest positivt på udviklingen i antallet af ansatte i de kommende fem år, er virksomheder med mellem 11 og 50 ansatte, jf. figuren neden for.

Figur 4.3 Virksomhedernes forventninger til udviklingen i antallet af ansatte om 5 år. Opdelt efter virksomhedsstørrelse.



Kilde: Survey blandt 1.769 nordjyske virksomheder i efteråret 2015

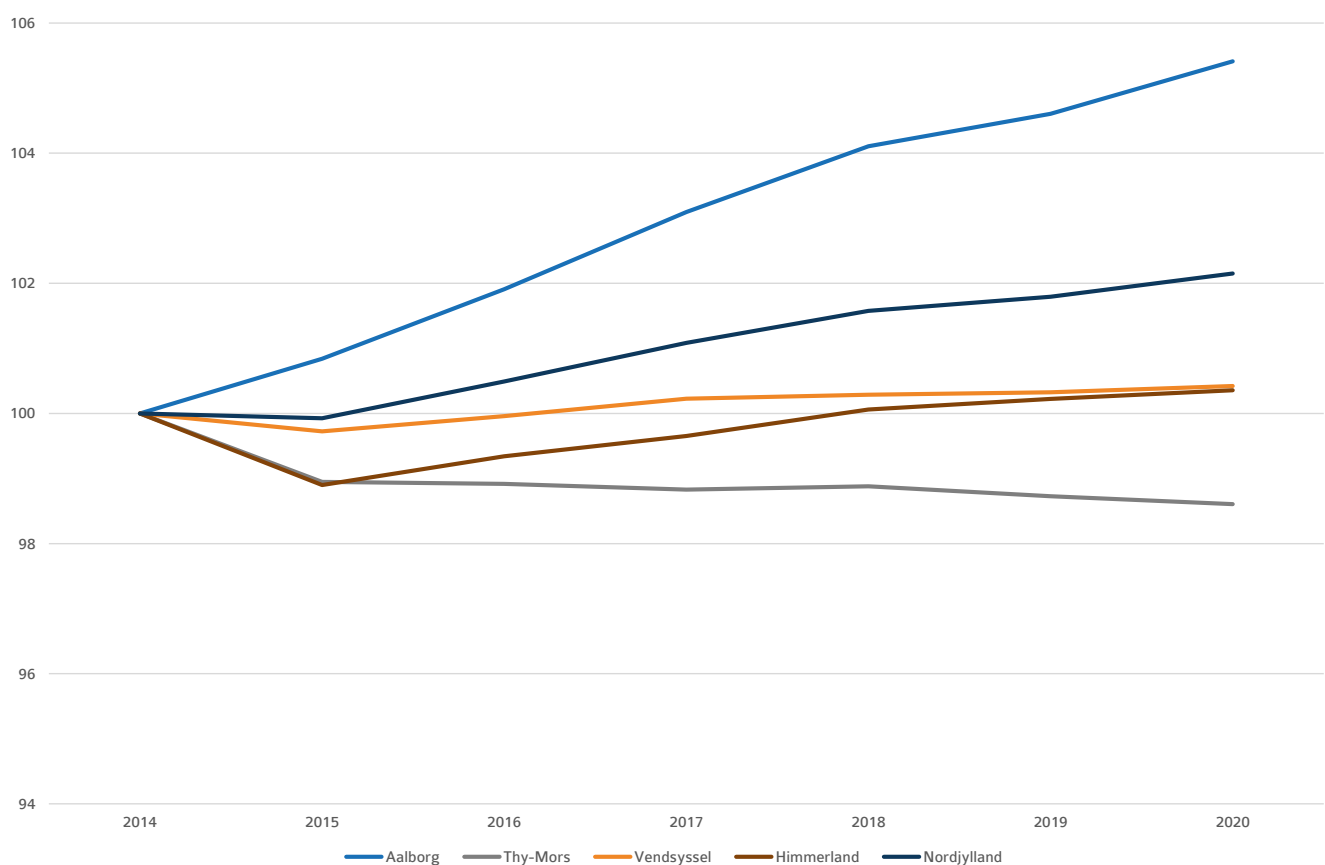


4.2 AALBORG FORVENTES FORTSAT AT TRÆKKE FOR

Den forventede stigning i efterspørgslen efter arbejdskraft i Nordjylland forventes særligt at foregå i Aalborg, jf. figuren neden for.

Aalborg fortsætter således den positive udvikling, som oplandet har været inde i siden 2009, jf. kapitel 3.

Figur 4.4 Udviklingen i antallet af arbejdspladser (efterspørgslen efter arbejdskraft) i perioden 2014-2020. Særskilt for de enkelte oplande og Nordjylland i alt.

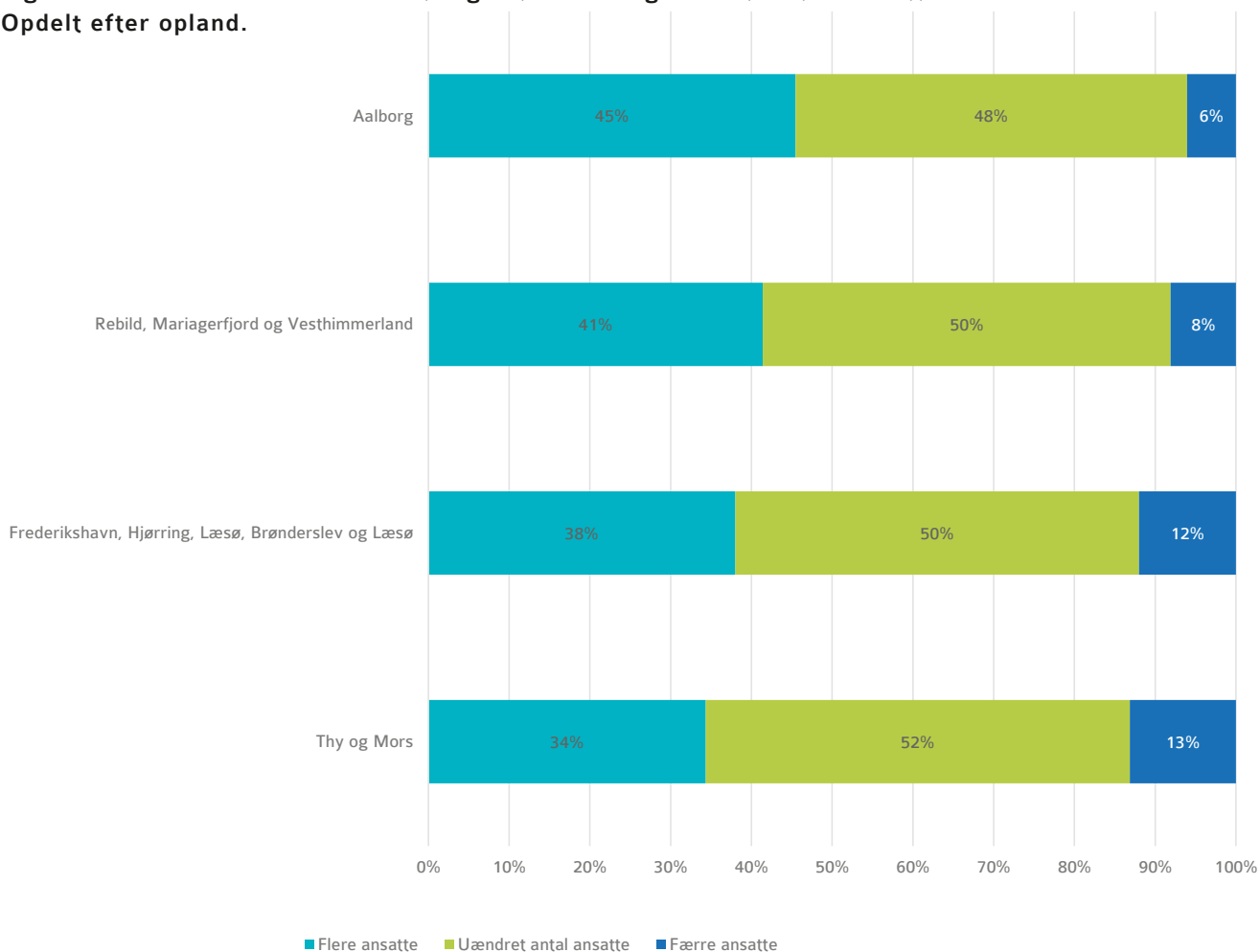


Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

Omvendt forventes væksten at forbigå Thy-Mors, som i stedet har udsigt til et fald i det samlede antal arbejdspladser i de kommende år. Vendsyssel og Himmerland forventes kun at komme til at mærke en marginal stigning i antallet af arbejdspladser i den pågældende periode.

Surveyen bekræfter dette mønster, jf. figuren nedenfor. Resultaterne af surveyen viser, at 45 % af de adspurgte virksomheder i Aalborg forventer at øge antallet af ansatte i de kommende fem år, mens kun 6 % forventer at reducere antallet af ansatte.

Figur 4.5 Virksomhedernes forventninger til udviklingen i antallet af ansatte om 5 år. Opdelt efter opland.



Kilde: Survey blandt 1.769 nordjyske virksomheder i efteråret 2015

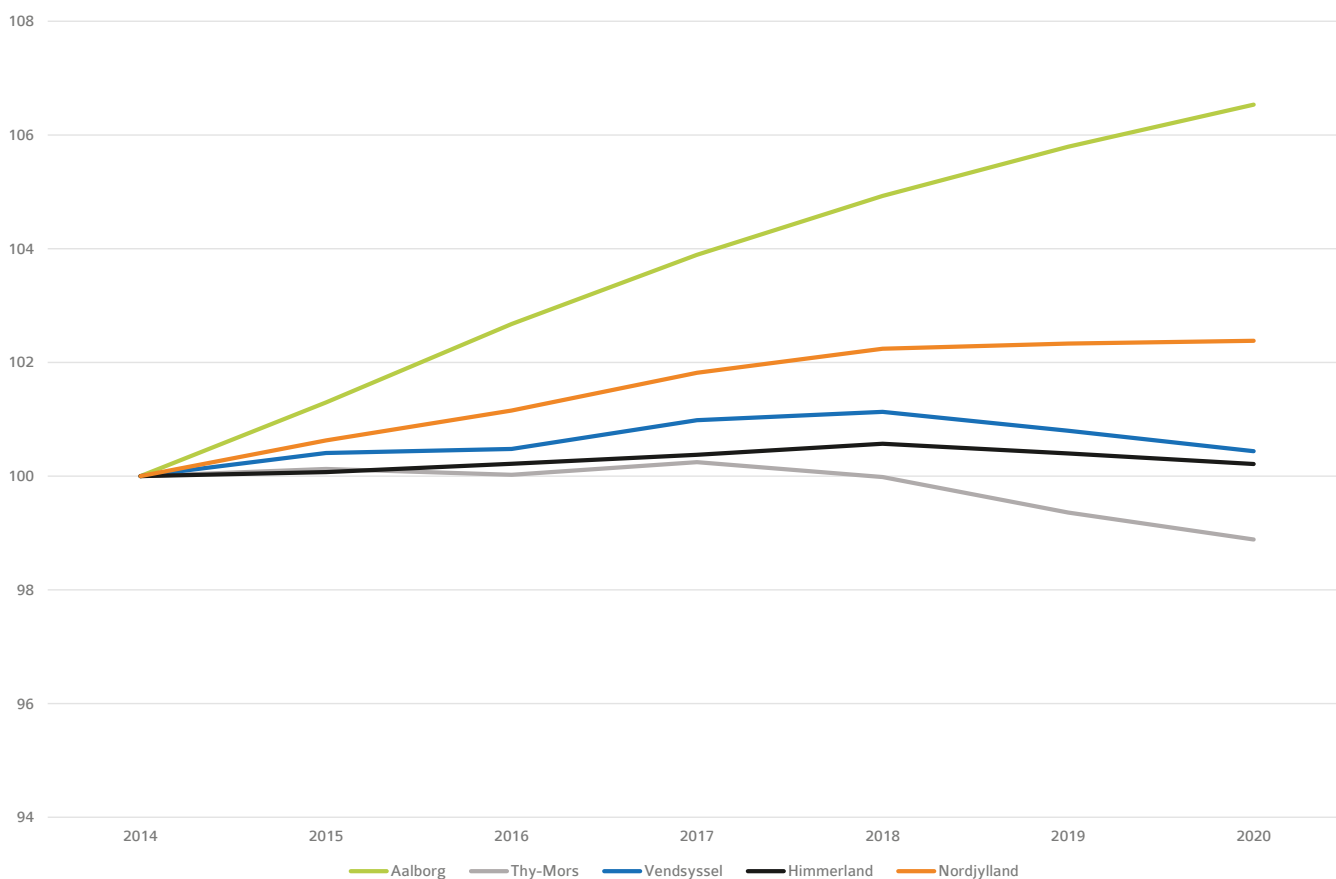
I alle de tre øvrige oplande er andelen af virksomheder, som forventer at øge antallet af ansatte mindre og andelen, der forventer at reducere antallet af ansatte større. I Thy og Mors er det kun hver tredje virksomhed, som forventer at vokse i de kommende fem år, mens godt hver tiende forventer tilbagegang. Virksomhederne i Thy og Mors er således i tråd med fremskrivningerne de mest pessimistiske.

Mønstret i den forventede beskæftigelsesudvikling går mere eller mindre igen i den forventede udvikling i udbuddet af arbejdskraft i de kommende fem år.

Aalborg er ligeledes det eneste opland, hvor der er udsigt til en stigende arbejdsstyrke, jf. figuren neden for. Arbejdsstyrken forventes endda at vokse mere end antallet af arbejdspladser i perioden 2014-2020.

I Vendsyssel og Himmerland forventes arbejdsstyrken at stige indtil 2018 for derefter at falde. I Thy-Mors forventes arbejdsstyrken at ville ligge på samme niveau som i 2014 frem til 2017, hvorefter den forventes at falde, jf. figuren neden for.

Figur 4.6 Udviklingen i udbuddet af arbejdskraft (arbejdsstyrken) i perioden 2014-2020. Særskilte for de enkelte oplande og Nordjylland i alt.



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

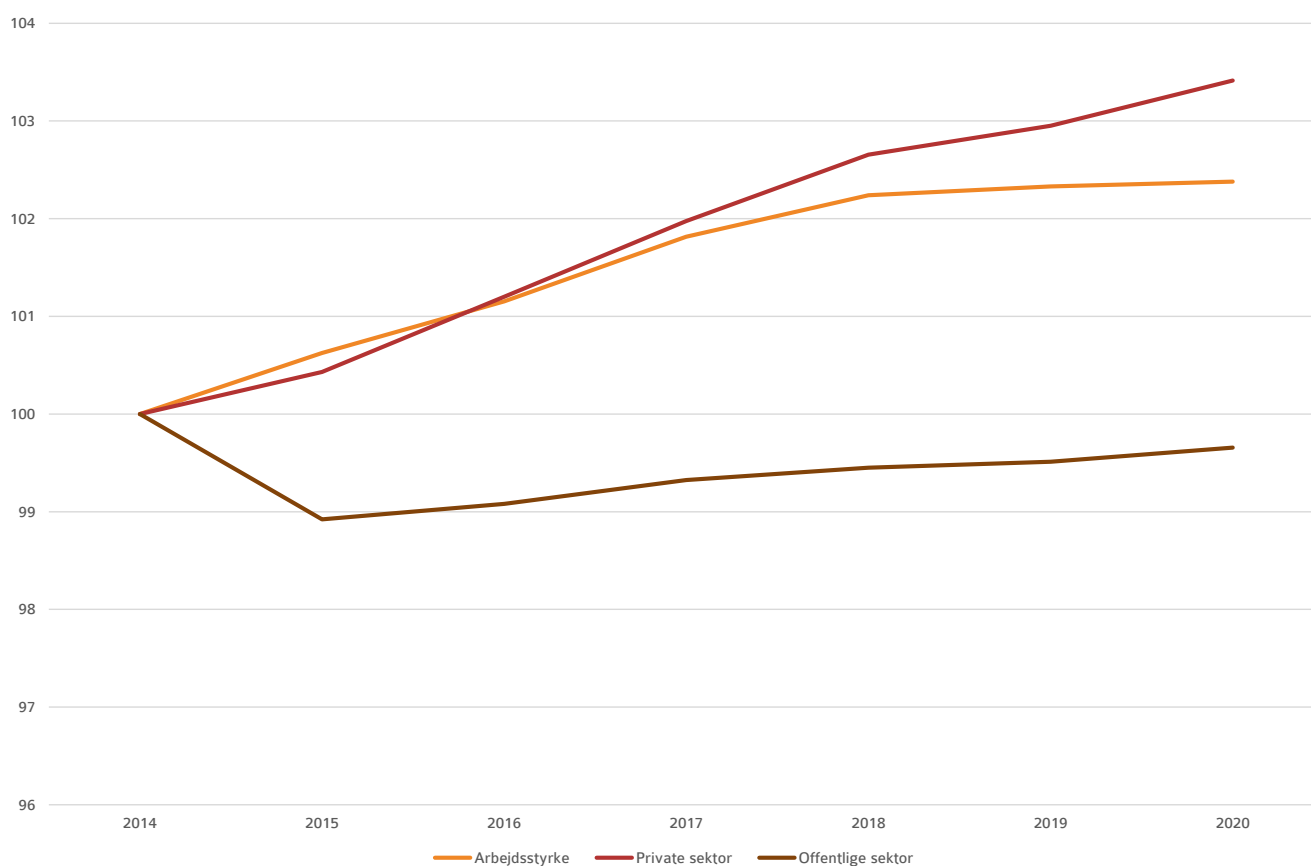
Tendensen til, at såvel væksten i antallet af arbejdspladser som i antallet af personer i arbejdsstyrken centrerer i Aalborg, forventes således at fortsætte med stigende styrke. Udviklingen ser ud

til især at ramme Thy-Mors, som har udsigt både at kunne vinke farvel til arbejdspladser og arbejdskraft.

4.3 DEN PRIVATE SEKTOR VENTES AT TRÆKKE FOR

Den forventede vækst i arbejdskraftbehovet ventes alene at komme fra en stigning i antallet af arbejdspladser inden for den private sektor. Antallet af arbejdspladser ventes her at stige med 3 % i perioden 2014-2020, svarende til en stigning på ca. 6.000 arbejdspladser, jf. figuren nedenfor.

Figur 4.7 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft i Nordjylland i perioden 2012-2020 fordelt på den private og offentlige sektor. Indeks: 2012=100



Kilde: Danmarks Statistik og CRTs SAM-K/LINE Model

Den offentlige sektor ventes omvendt at få behov for færre arbejdstagere de kommende år. I perioden 2014 til 2020 forventes antallet af arbejdspladser inden for den offentlige sektor at falde med ca. 300, svarende til et fald på 0,3 %. Det skal bemærkes at faldet allerede – ifølge fremskrivningen – er sket i perioden 2014 til 2015.

I denne periode forsvandt der – ifølge de historiske tal, som indgår i den statistiske fremskrivning – 970 arbejdspladser inden for

den offentlige i Nordjylland. Hovedparten af faldet er sket i kommunerne, hvor der i perioden forsvandt 740 arbejdspladser. Udviklingen dækker over forskellige mønstre i de fire oplande. I Aalborg ventes antallet af arbejdspladser at stige inden for både den private og den offentlige sektor, men mest inden for den private sektor. I Vendsyssel og Himmerland forventes væksten at ske i den private sektor, mens såvel den private som den offentlige sektor forventes at tabe arbejdspladser i Thy-Mors.

Det skal bemærkes, at fremskrivningen ikke tager højde for den politiske beslutning om at flytte ca. 400 statslige arbejdspladser til Nordjylland i nær fremtid. Udflytningen af statslige arbejdspladser til Nordjylland kan således - alt andet lige - være med til at sikre status quo i det samlede arbejdskraft behov inden for den offentlige sektor i Nordjylland.

Det ventede fald i efterspørgslen efter arbejdskraft sker fra 2014 til 2015. Efter 2015 forventes efterspørgslen efter arbejdskraft inden for den offentlige sektor omvendt at stige en smule frem til 2020, svarende til knap 700 arbejdspladser (1 %).

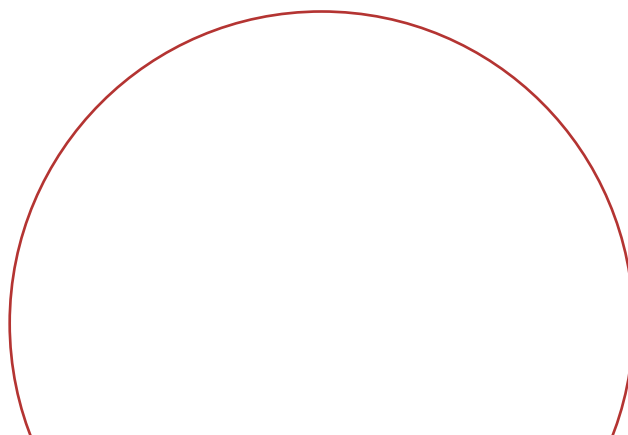
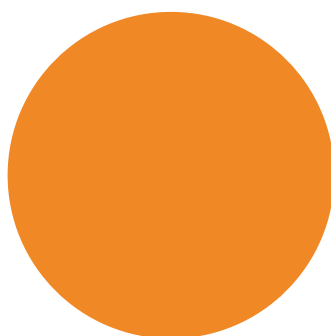
4.4 ARBEJDSKRAFTBEHOVET VARIERER PÅ TVÆRS AF SEKTORERNE

Det næste spørgsmål, som melder sig, er, hvilke sektorer det så mere konkret er, der forventes at komme til at opleve vækst i antallet af arbejdspladser i de kommende år.

Tabel 4.1 Den forventede ændring i efterspørgslen efter arbejdskraft 2014-2020 i Nordjylland

	Nordjylland				Thy/Mors	Vendsyssel	Himmerland	Aalborg
	Antal arbejdspladser							
	2014	2020	Ændring	Ændring				
Fødevarer og støtteherv	37343,00	39129,00	1786,00	5,00%	2,00%	3,00%	5,00%	9,00%
Møbel, beklædning og støtteherv	7163,00	7826,00	663,00	9,00%	4,00%	7,00%	9,00%	13,00%
Kultur, turisme og event	11378,00	11669,00	291,00	3,00%	-1,00%	1,00%	1,00%	5,00%
Oplevelsesindustri	6579,00	6855,00	276,00	4,00%	2,00%	3,00%	6,00%	5,00%
IKT	7133,00	7268,00	135,00	2,00%	-1,00%	2,00%	-1,00%	2,00%
Energi, miljø og støtteherv	6001,00	5595,00	-406,00	-7,00%	-13,00%	-10,00%	-6,00%	-4,00%
Transport og støtteherv	17087,00	17944,00	857,00	5,00%	3,00%	3,00%	4,00%	8,00%
Byggeri og støtteherv	34726,00	35881,00	1155,00	3,00%	-2,00%	3,00%	-2,00%	10,00%
Metalindustri	4074,00	3821,00	-253,00	-6,00%	-10,00%	-8,00%	-7,00%	-3,00%
Sundhedsvæsen, sundhedste. og medico	27018,00	27082,00	64,00	0,00%	-4,00%	-2,00%	-2,00%	3,00%
Finans, forsikring og vidensservice	10869,00	11719,00	850,00	8,00%	1,00%	9,00%	4,00%	10,00%
Handel og forretningsservice i øvrigt	20553,00	21657,00	1104,00	5,00%	3,00%	3,00%	5,00%	8,00%
Øvrigt produktion	5890,00	5614,00	-276,00	-5,00%	-6,00%	-4,00%	-7,00%	-1,00%
Uddannelse	22652,00	22457,00	-195,00	-1,00%	-4,00%	-3,00%	-2,00%	1,00%
Pleje og omsorg	29962,00	29636,00	-326,00	-1,00%	-5,00%	-3,00%	-3,00%	3,00%
Offentlig administration og organisationer	18971,00	19022,00	51,00	0,00%	-3,00%	-2,00%	-1,00%	4,00%
Uoplyst	1271,00	1273,00	2,00	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%
I alt	268670,00	274448,00	5778,00	2,00%	-1,00%	0,00%	0,30%	5,00%

Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)



De sektorer, som forventes at komme til at opleve de forholds- mæssigt største stigninger i efterspørgslen efter arbejdskraft i perioden 2014 til 2020 (målt i %), er følgende sektorer, jf. tabellen neden for:

- **Møbel, beklædning og støtteehverv** (+ 9 % / + 663 arbejdspladser)
- **Finans, forsikring og videnservice** (+ 8 % / +850 arbejdspladser)
- **Handel og forretningsservice i øvrigt** (+ 5 % / +1.104 arbejdspladser)
- **Fødevarer og støtteehverv** (+ 5 % / + 1.786 arbejdspladser)
- **Transport og støtteehverv** (+ 5 % / + 857 arbejdspladser).

I alle fem sektorer forventes efterspørgslen at blive størst i Aalborg og mindst i Thy-Mors. I Aalborg forventes der desuden en stor vækst i antallet af arbejdspladser inden for byggeri og støtteehverv, hvilket hænger godt sammen med, at det primært er i Aalborg, at større anlægsprojekter vil blive gennemført i de kommende år. I de øvrige oplande forventes denne sektor omvendt at blive reduceret. Det samme mønster gør sig gældende, hvad angår sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico, pleje og omsorg, samt offentlig administration og organisationer og dermed de tre sektorer, som typisk indeholder flest offentlige virksomheder.

Målt i antallet af arbejdspladser, så forventes følgende brancher at skulle ansætte flest nye medarbejdere i perioden 2014 til 2020 i Nordjylland som helhed:

- **Fødevarer og støtteehverv (+ 1.786)**
- **Byggeri og støtteehverv (+ 1.155)**
- **Handel og forretningsservice i øvrigt (+ 1.104).**

De tre sektorer tegner sig for 70 procent af den samlede forventede vækst i antallet af arbejdspladser i Nordjylland i perioden 2014 til 2020.

To af de tre sektorer, som forventes at få brug for flest nye medarbejdere i de kommende fem år målt i absolutte tal, er samtidigt to af de sektorer, som ifølge analysen af Nordjyllands vækstlag (Region Nordjylland 2015) har flest vækstvirksomheder, målt på vækst i omsætning. Det drejer sig om sektorerne fødevarer og støtteehverv og handel og forretningsservice i øvrigt.

Det er dog ikke alle brancher inden for den private sektor, som ifølge fremskrivningerne kan se frem til en vækst i antallet af arbejdspladser i de kommende år. Fremskrivningerne tyder på, at brancherne energi, miljø og støtteehverv og metalindustrien kan forudse relativt store fald i antallet af arbejdspladser i perioden 2014 til 2020. Faldet inden for energi, miljø og støtteehverv udgør 7 %, mens faldet inden for metalindustrien udgør 6 %, svarende til henholdsvis godt 400 og 250 færre arbejdspladser i perioden 2014-2020.

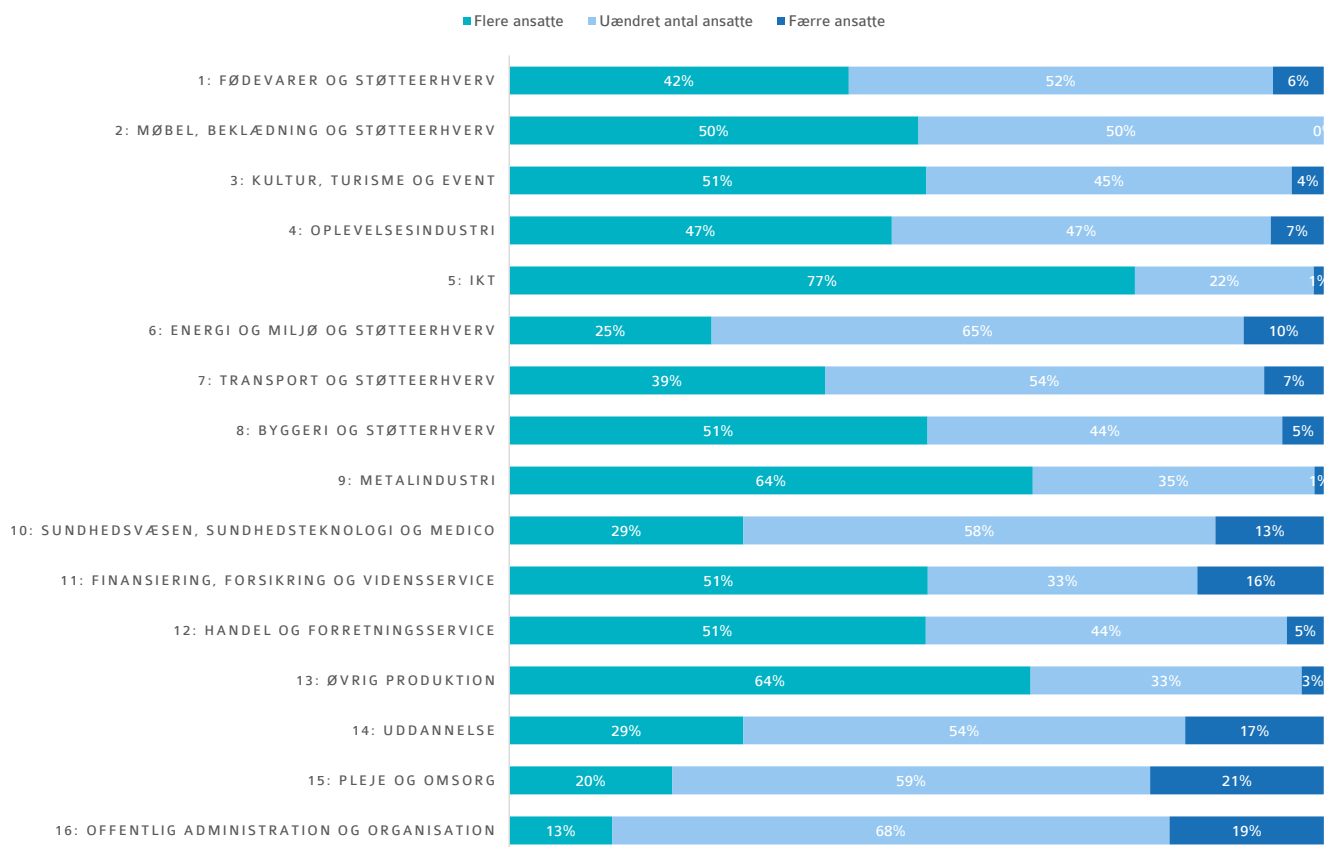
Det skal dog bemærkes, at såvel ekspertinterviewene som surveyen i modsætning til fremskrivningen peger på, at antallet af arbejdspladser inden for metalindustrien og øvrig produktion⁵ vil stige i de kommende år. Når fremskrivningerne forudser et fald, hænger det muligvis sammen med, at disse sektorer i de senere år har oplevet fald i antallet af arbejdspladser. I perioden 2005 til 2014 faldt antallet af arbejdspladser inden for metalindustrien med godt 20 %, svarende til 1.000 færre arbejdspladser, mens øvrig produktion i denne periode mistede godt 1.500 arbejdspladser, svarende til et fald på 21 %.

Survey-undersøgelsen peger ligeledes på, at der er meget store forskelle på forventningerne til væksten i antallet af arbejdspladser mellem de enkelte sektorer.

De mest positive forventninger findes inden for sektoren informations- og kommunikationsteknologi, hvor 77 % angiver, at de forventer at beskæftige flere ansatte i 2020 end i dag, mens kun 1 % af virksomhederne i sektoren venter at beskæftige færre ansatte (Figur 4 8).

⁵ Øvrig produktion omfatter diverse private virksomheder, som er beskæftiget med udvinding, forarbejdning eller fremstilling af en lang række produkter og halvfabrikata som ikke hører logisk hjemme i nogen af de øvrige erhvervssektorer, eksempelvis fremstilling af træemballage, basisplast og sprængstoffer.

Figur 4.8 Virksomhedernes forventninger til antallet af ansatte om 5 år i de 16 sektorer



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

De mest negative forventninger findes inden for sektoren offentlig administration og organisation, hvor kun 13 % af virksomhederne forventer at beskæftige flere ansatte om 5 år, mens 19 % af virksomhederne regner med faldende beskæftigelse.

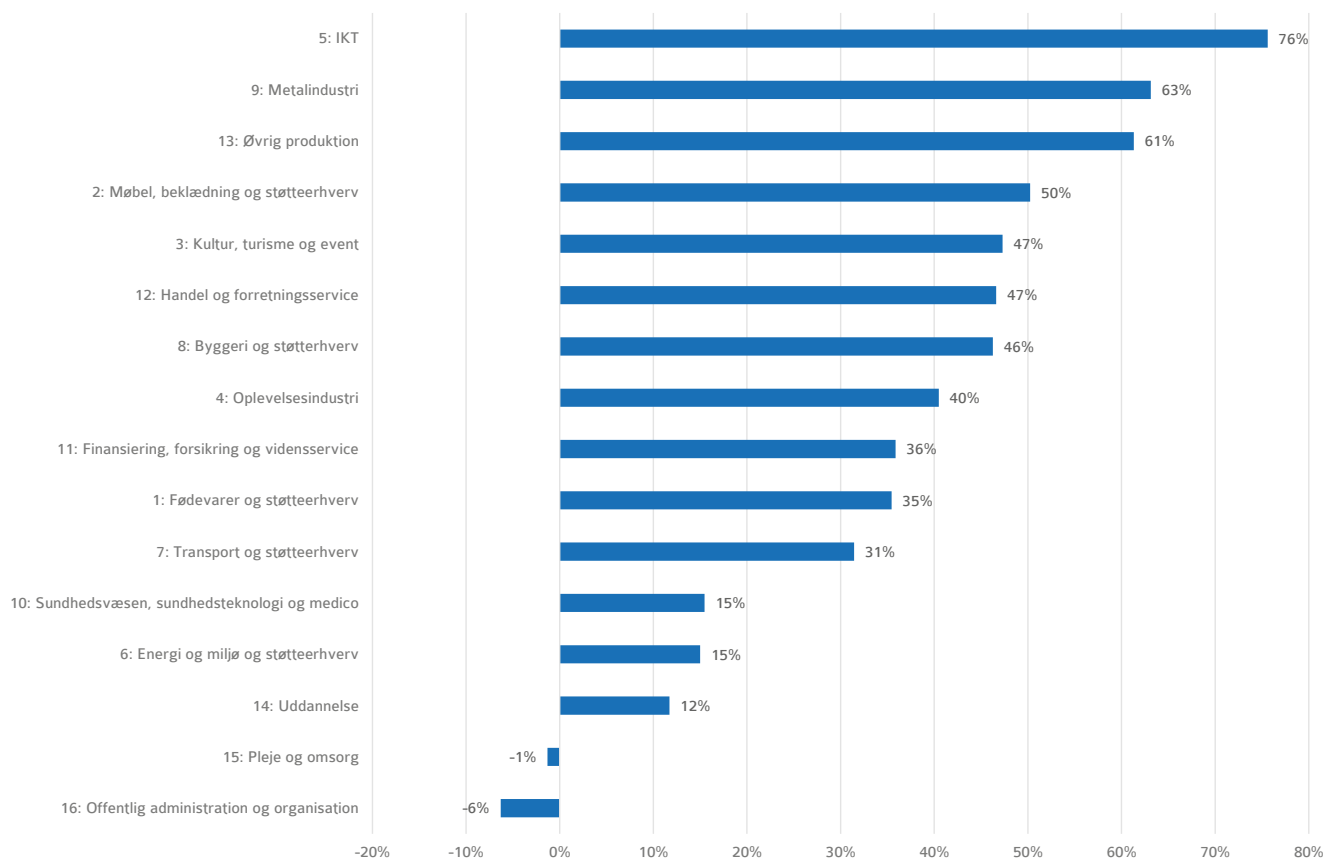
Forskellen i forventninger afspejler det mønster, som fremskrivningen også viste, jf. kapitel 3. I de sektorer, som omfatter relativt mange offentlige virksomheder, dvs. sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico, uddannelse, pleje og omsorg samt offentlig administration og organisation, er forventningerne væsentligt mere afdæmpede eller ligefrem negative end inden for de sektorer, hvor flertallet af virksomhederne er private.

De sektorer, som omfatter særlig mange offentlige virksomheder, hører samtidigt til blandt de fem sektorer med de mindst positive nettoforventninger til udviklingen i antallet af ansatte, jf. figuren neden for. Nettoforventningerne er defineret som andelen af virksomheder, der forventer flere ansatte, minus andelen der forventer færre ansatte.

Ud over sektoren Informations- og kommunikationsteknologi findes de mest positive forventninger til beskæftigelsesudviklingen i virksomhedssurveyen inden for metalindustrien, sektoren øvrig produktion og inden for møbel, beklædning og støtteeherhverv. Møbel, beklædning og støtteeherhverv er ligeledes den sektor, der forventes størst vækst i antallet af arbejdspladser ifølge den kvantitative fremskrivning.



Figur 4.9 Nettoforventningerne til antallet af ansatte i virksomhederne om 5 år. Opdelt efter sektor.



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Note: Nettoforventningerne er defineret som andelen af virksomheder, der forventer flere ansatte, minus andelen, der forventer færre ansatte.

Det er væsentligt at bemærke, at positive nettoforventninger i surveyen først og fremmest må opfattes som en indikator på (forventning om) stigende beskæftigelse og ikke er ensbetydende med, at beskæftigelsen i sektoren faktisk vil vokse. Hvis de virksomheder i sektoren, der venter faldende beskæftigelse, f.eks. reducerer beskæftigelsen meget, kan det føre til, at beskæftigelsen falder.

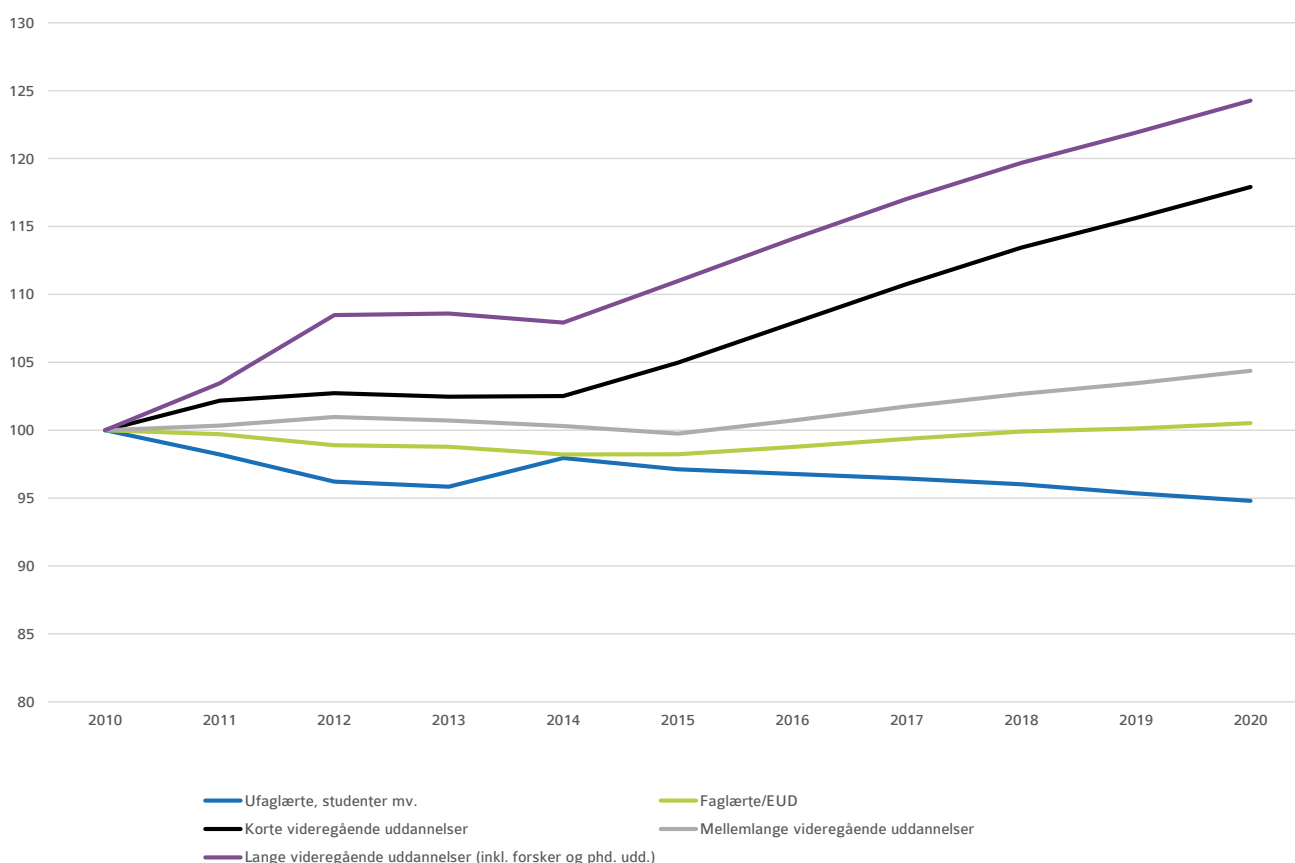
Det er væsentligt at bemærke, at positive nettoforventninger i surveyen først og fremmest må opfattes som en indikator på (forventning om) stigende beskæftigelse og ikke er ensbetydende med, at beskæftigelsen i sektoren faktisk vil vokse. Hvis de virksomheder i sektoren, der venter faldende beskæftigelse, f.eks. reducerer beskæftigelsen meget, kan det føre til, at beskæftigelsen falder.

4.5 VARIERENDE EFTERSPØRGSEL EFTER ARBEJDSKRAFT PÅ TVÆRS AF UDDANNELSESGRUPPER

Fremskrivningerne tyder på, at udviklingen i retning af øget efterspørgsel efter personer med en videregående uddannelse vil fortsætte i de kommende år. Tendensen er, at jo højere uddannelsesniveaue er, jo mere forventes efterspørgslen at stige. Omvendt forventes efterspørgslen efter ikke-faglærte at falde,

hvilket også er i tråd med de tendenser, der har præget efterspørgslen efter kompetencer i de seneste år, jf. kapitel 3. Hvad angår gruppen med en erhvervsfaglig uddannelse forventes den – ifølge fremskrivningerne – at være nogenlunde stabil i fremskrivningsperioden.

Figur 4.10 Udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft fordelt på uddannelser. 2010-2020

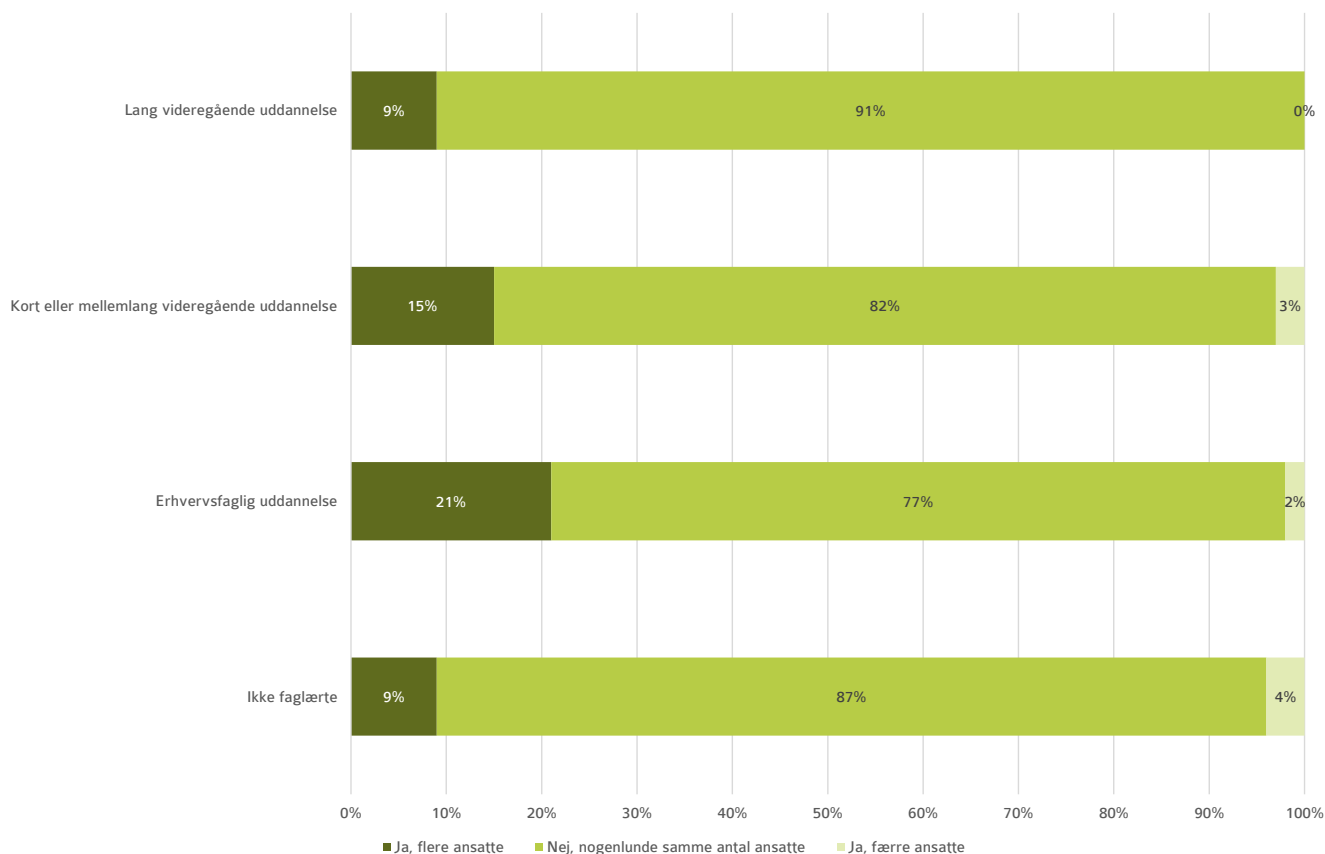


Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)



Survey-undersøgelsen blandt virksomhederne indikerer imidlertid, at de især vil efterspørge flere medarbejdere med erhvervsfaglige uddannelser, jf. figuren neden for.

Figur 4.11 Virksomhedernes forventninger til antallet af ansatte om 5 år inden for de enkelte hoveduddannelsesgrupper.



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Samtidig forventer relativt mange virksomheder også at øge beskæftigelsen af medarbejdere med videregående uddannelse – specielt en kort eller mellemlang videregående uddannelse, men også medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Derimod er forventningerne ikke helt lige så positive med hensyn til beskæftigelsen af ikke-faglærte medarbejdere, hvilket er helt i tråd med de statistiske fremskrivninger.

Det kan blive en udfordring på længere sigt, da Nordjylland, ligesom resten af Danmark, har en stor gruppe ikke-faglærte, og en stor andel af dem er ikke i beskæftigelse. I Nordjylland udgør den ikke-faglærte arbejdsstyrke (inkl. personer med en studentereksamen, som den højest gennemførte uddannelse) ca. 91.000 personer og repræsenterer omtrent en tredjedel af den samlede arbejdsstyrke.

Andelen af den ikke-faglærte arbejdsstyrke, der er i beskæftigelse er ca. 50 %. Der er derfor en uudnyttet ikke-faglært arbejdsstyrke, som ville kunne komme i spil i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft, hvis der gennemføres en opkvalificering af de ikke-faglærte.

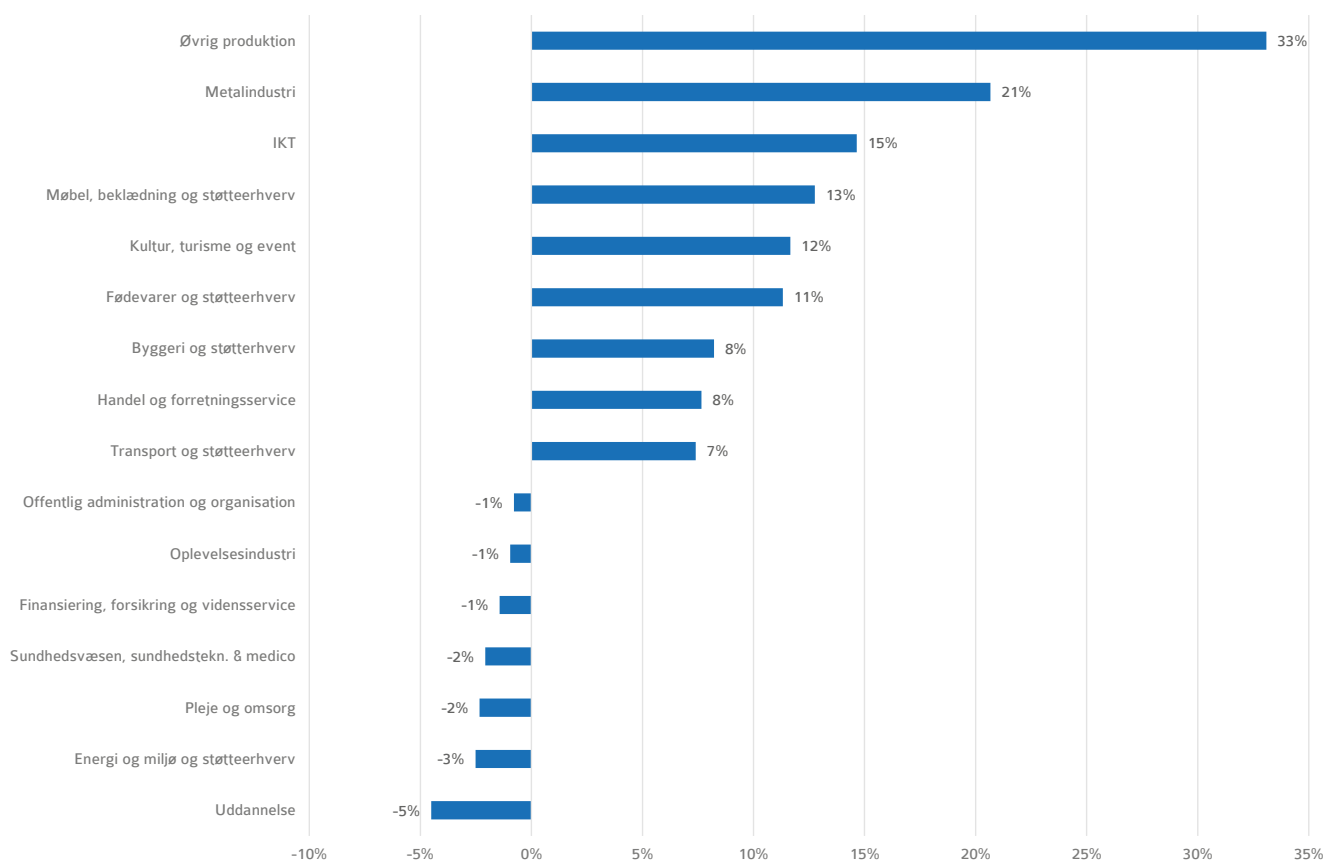
Analysen "Potentiale for kompetenceløft af ikke-faglærte i Nordjylland" fra april 2014, udarbejdet af New Insight for Beskæftigelsesregion Nordjylland, peger på, at ca. 80 % af den ikke-faglærte arbejdsstyrke har et potentiale for uddannelse, ca. 6% et stort potentiale for uddannelse og ca. 14 % et mindre potentiale. Der er således potentiale for at opkvalificere en større del af de ikke-faglærte til faglærte.



Hvad angår spørgsmålet om, hvilke sektorer, der især forventer at komme til at opleve en stigende efterspørgsel efter de enkelte faggrupper i fremtiden, så er det især virksomhederne inden for

sektorerne øvrig produktion, metalindustri og informations- og kommunikationsteknologi (IKT), der forventer, at komme til at ansætte flere ikke-faglærte (Figur 4.12).

Figur 4.12 Nettoforventningerne til antallet af ikke-faglærte medarbejdere om 5 år i de enkelte sektorer.

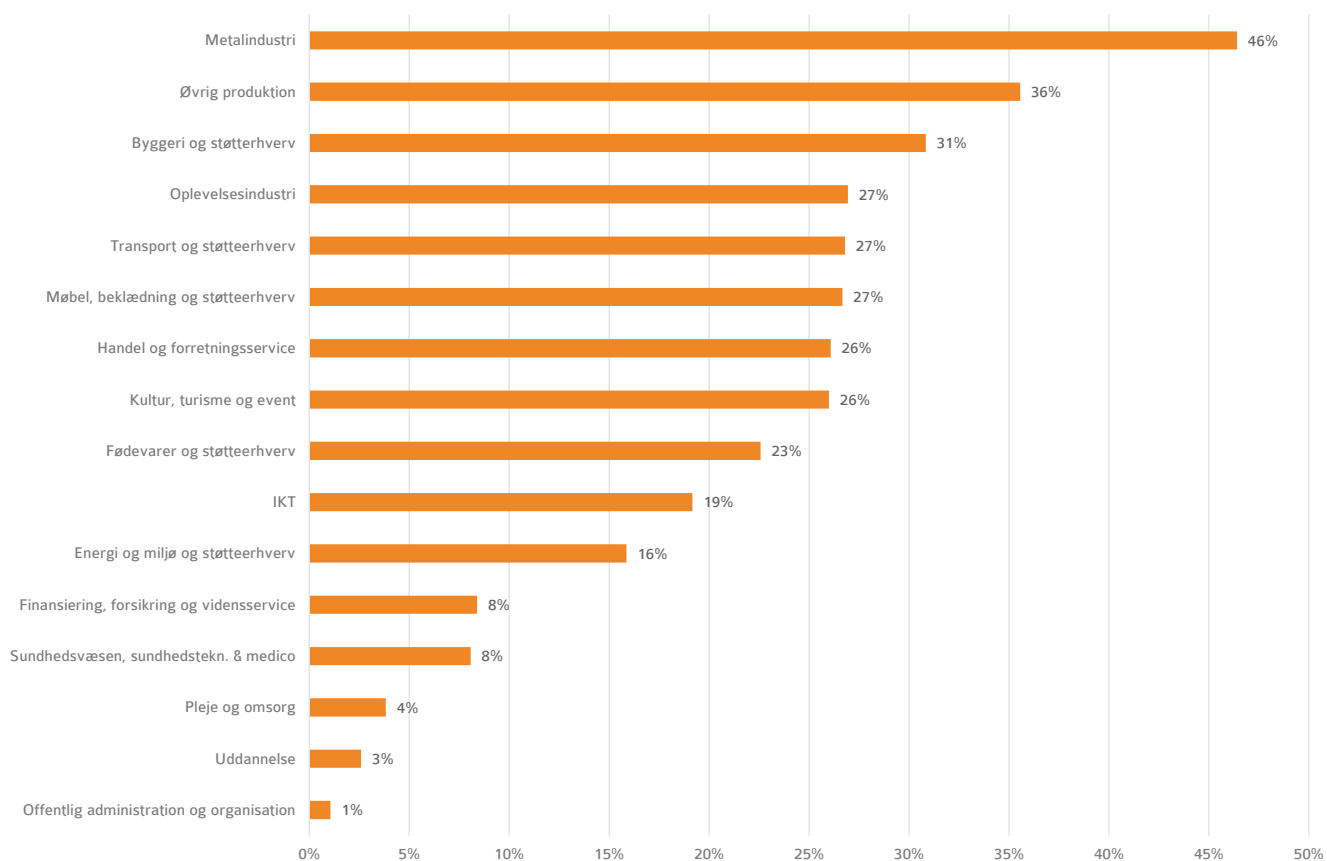


Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Note: Nettoforventningerne er defineret som andelen af virksomheder, der forventer flere ansatte, minus andelen, der forventer færre ansatte.



Figur 4.13 Nettoforventningerne til antallet af ansatte med erhvervsfaglig uddannelse om 5 år i de enkelte sektorer



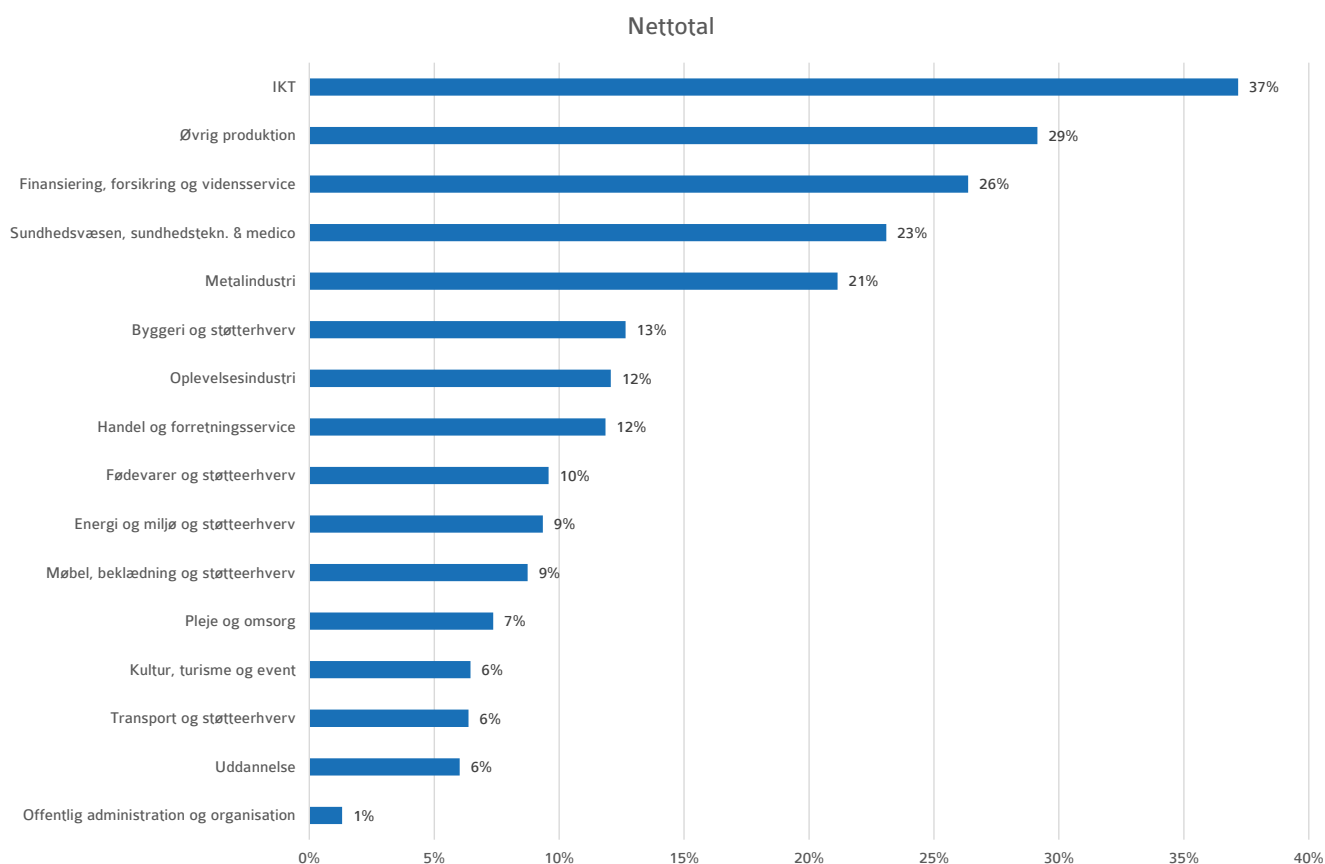
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Note: Nettoforventningerne er defineret som andelen af virksomheder, der forventer flere ansatte, minus andelen, der forventer færre ansatte.

For arbejdskraft med en erhvervsfaglig uddannelse, tyder virksomhedernes nettoforventninger især på voksende beskæftigelse

inden for metalindustrien, øvrig produktion samt byggeri og støtteelev (Figur 4.13).

Figur 4.14 Nettoforventningerne til antallet af ansatte med en kort eller mellemlang videregående uddannelse om 5 år i de enkelte sektorer.



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Note: Nettoforventningerne er defineret som andelen af virksomheder, der forventer flere ansatte, minus andelen, der forventer færre ansatte.

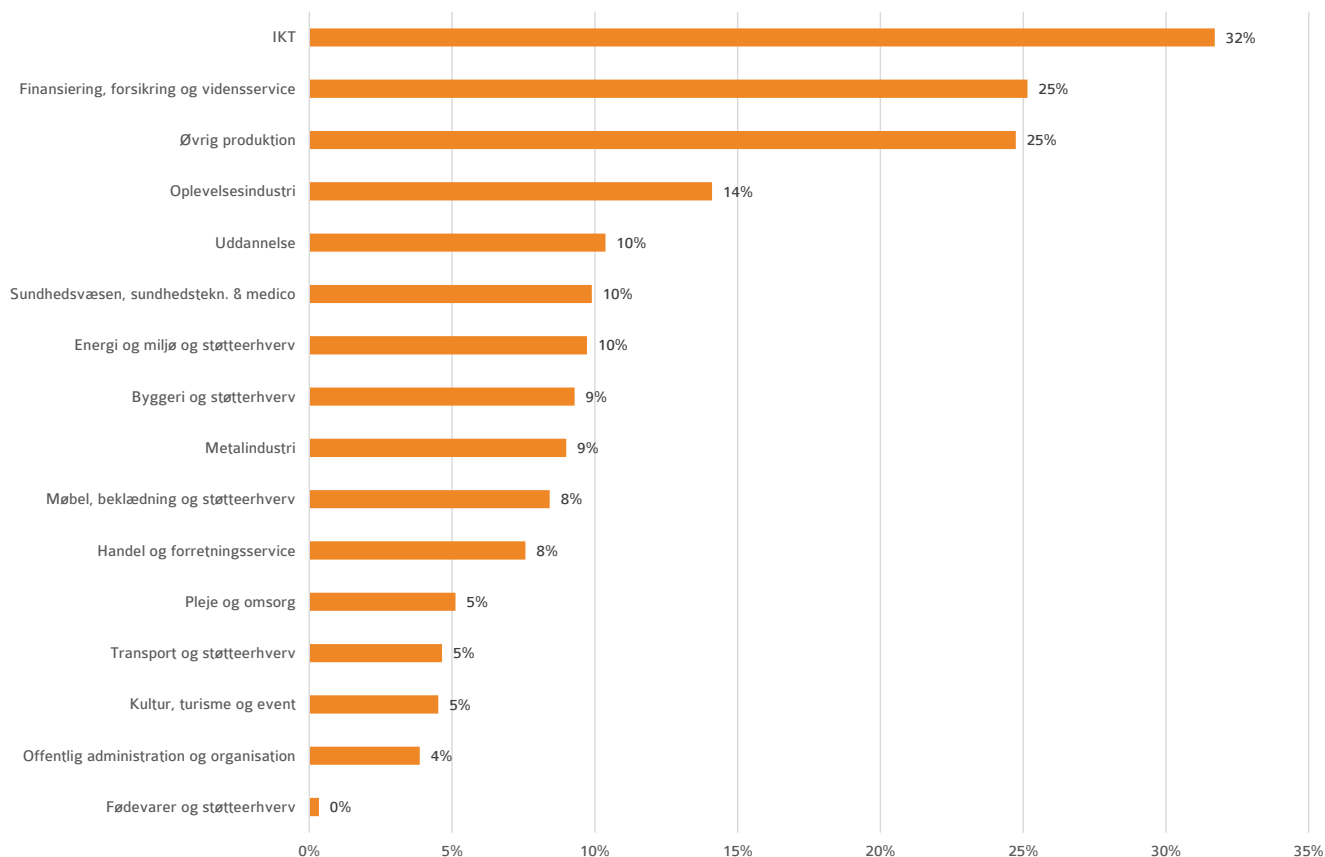
Nettoforventningerne indikerer samtidigt voksende beskæftigelse for arbejdskraft med en erhvervsfaglig uddannelse inden for alle sektorer bortset fra offentlig administration mv. (hvor nettoforventningerne ikke er signifikante forskellige fra 0).

Beskæftigelsen af medarbejdere med korte og mellemlange videregående uddannelser ser især ud til at vokse inden for sektorerne informations- og kommunikationsteknologi (IKT), øvrig produktion, finansiering, forsikring og vidensservice, samt sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico. I disse sektorer er der væsentligt flere virksomheder, der forventer stigende beskæftigelse, end der er virksomheder, der forventer faldende beskæftigelse. (Figur 4.14).

Omvendt er det igen sektorerne uddannelse og offentlig administration, der har de mindst positive forventninger til beskæftigelsen af medarbejdere med korte og mellemlange videregående uddannelser.

Beskæftigelsen af arbejdskraft med lange videregående uddannelser ser ud til at vokse i de kommende 5 år inden for sektorerne informations- og kommunikationsteknologi (IKT), finansiering, forsikring og vidensservice og inden for sektoren øvrig produktion (Figur 4.15).

Figur 4.15 Nettoforventningerne til antallet af ansatte med en lang videregående uddannelse om 5 år i de enkelte sektorer.



Note: Nettoforventningerne er defineret som andelen af virksomheder, der forventer flere ansatte, minus andelen, der forventer færre ansatte. Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S

I disse sektorer har virksomhederne de største nettoforventninger til beskæftigelse af denne type medarbejdere, dvs. der er væsentligt flere virksomheder, der regner med at øge antallet af medarbejdere med lang videregående uddannelse, end der forventer at skære ned i antallet af denne type medarbejdere.

Omvendt har sektorerne fødevarer og støtteerhverv, offentlig administration og organisation, kultur, turisme og event, transport og støtteerhverv samt pleje og omsorg de mindst positive nettoforventninger til beskæftigelsen af arbejdskraft med en lang videregående uddannelse.

Den forventede udvikling i efterspørgslen efter de enkelte overordnede uddannelsesgrupper dækker typisk over forskellige udviklingsmønstre på faggruppeniveau.

Undersøgelsen tyder på, at der er flest virksomheder, der forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse inden for kontor-, handel og service, inden for byggeri, maskinteknik og produktion, fødevarer mv. samt mekanikere mv.

Virksomhederne peger især på, at de forventer at øge beskæftigelsen af salgsassistenter mv., kontoruddannede, kokke, smede, elektrikere, tømrere/ snedkere samt mekanikere mv.

Blandt arbejdskraft med en kort eller mellemlang videregående uddannelse er der – netto - flest virksomheder, der forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en uddannelse inden for det sundhedsfaglige område, det økonomisk og merkantile område og det tekniske område. Virksomhederne forventer især at øge beskæftigelsen for pædagoger, sygeplejersker og ingeniører.

Endelig er der blandt arbejdskraft med en lang videregående uddannelse netto flest virksomheder, der forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en uddannelse inden for det teknisk videnskabelige område, det samfundsvidenskabelige område og det humanistiske område. Her forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af ingeniører, økonomer og personer med en lang videregående uddannelse inden for IT-området.

Vi har spurgt virksomhederne, hvilke konkrete faggrupper med hhv. en erhvervsfaglig uddannelse, en kort eller mellemlang videregående uddannelse og en lang videregående uddannelse, de især forventer at øge eller reducere efterspørgslen efter i de kommende 5 år.

Samlet set forventer de især at øge efterspørgslen efter følgende faggrupper:

Erhvervsfaglige uddannelser	Resultat
Salgsassistenter/ sælgere	Ca. 152 ventes at øge efterspørgslen og ca. 6 ventes at reducere efterspørgslen
Kontoruddannede/ administrativt personale/ advokatsekretærer	Ca. 100 ventes at øge efterspørgslen og ca. 25 ventes at reducere efterspørgslen
Kokke	Ca. 94 ventes at øge efterspørgslen og ca. 8 ventes at reducere efterspørgslen
Smede	Ca. 91 ventes at øge efterspørgslen og ca. 3 ventes at reducere efterspørgslen
Elektrikere	Ca. 84 ventes at øge efterspørgslen og ca. 0 ventes at reducere efterspørgslen
Tømrere/ snedkere	Ca. 75 ventes at øge efterspørgslen og ca. 1 ventes at reducere efterspørgslen
Mekanikere/ lastvogsmekanikere/ flymekanikere	Ca. 74 ventes at øge efterspørgslen og ca. 7 ventes at reducere efterspørgslen
Landmandsuddannede	Ca. 47 ventes at øge efterspørgslen og ca. 0 ventes at reducere efterspørgslen

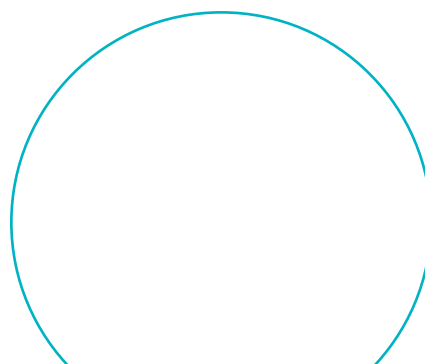
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S

Korte og mellemlange videregående uddannelser	Resultat
Pædagoger/ socialpædagoger	Ca. 207 ventes at øge efterspørgslen og ca. 108 ventes at reducere efterspørgslen
Sygeplejersker	Ca. 73 ventes at øge efterspørgslen og ca. 0 ventes at reducere efterspørgslen
Ingeniører (Diplom)	Ca. 60 ventes at øge efterspørgslen og ca. 7 ventes at reducere efterspørgslen
Salg/ salg marketing	Ca. 48 ventes at øge efterspørgslen og ca. 0 ventes at reducere efterspørgslen
Fysioterapeuter	Ca. 46 ventes at øge efterspørgslen og ca. 1 ventes at reducere efterspørgslen

Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S

Lange videregående uddannelser	Resultat
Ingeniører	Ca. 124 ventes at øge efterspørgslen og ca. 108 ventes at reducere efterspørgslen
Økonomer	Ca. 75 ventes at øge efterspørgslen og ca. 3 ventes at reducere efterspørgslen
IT/ programmering	Ca. 52 ventes at øge efterspørgslen og ca. 0 ventes at reducere efterspørgslen

Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S





4.6 OMRÅDER MED REKRUTTERINGSPROBLEMER ELLER MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT OG KOMPETENCER

Selvom der er udsigt til, at det samlede udbud af arbejdskraft vil stige i de kommende fem år og det mere end efterspørgslen, kan der opstå rekrutteringsproblemer eller direkte mangel på be-

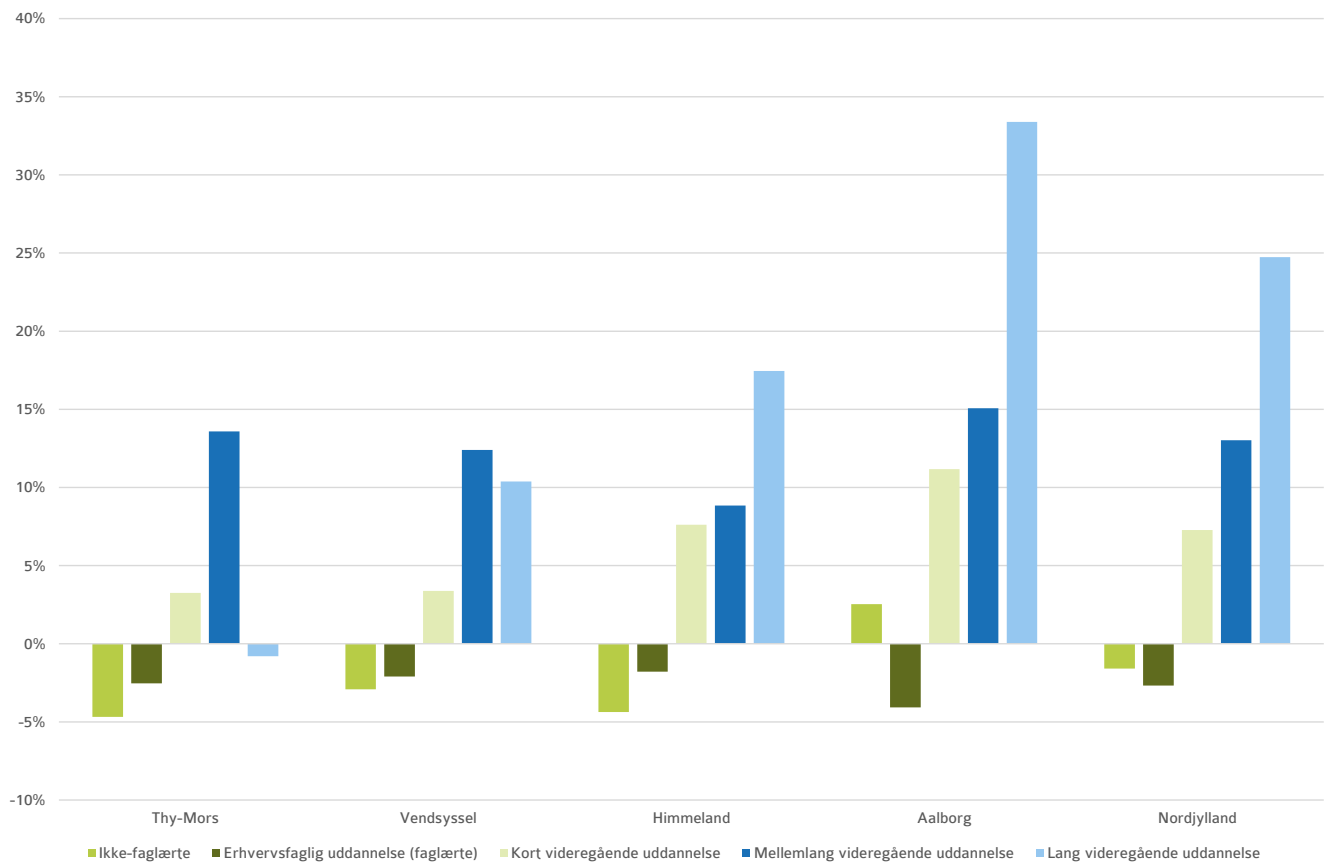
stemte typer af arbejdskraft og kompetencer. Denne problemstilling vil vi se nærmere på i næste afsnit.

4.6.1 STIGENDE UDBUD AF HØJT UDDANNEDE OG FALDENDE UDBUD AF IKKE-FAGLÆRTE OG FAGLÆRTE

De områder, hvor der er størst risiko for, at der kan opstå rekrutteringsproblemer eller mangel på arbejdskraft er imidlertid ikke nødvendigvis de områder, hvor der er udsigt til vækst i antallet af

arbejdspladser. Om der opstår rekrutteringsproblemer eller mangel på arbejdskraft afhænger i lige så høj grad af udviklingen i udbuddet af arbejdskraft.

Figur 4.16 Udviklingen i udbuddet af de enkelte uddannelsesgrupper i perioden 2014-2020. Særskilt på oplande og hele Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turisme forskning (CRT)

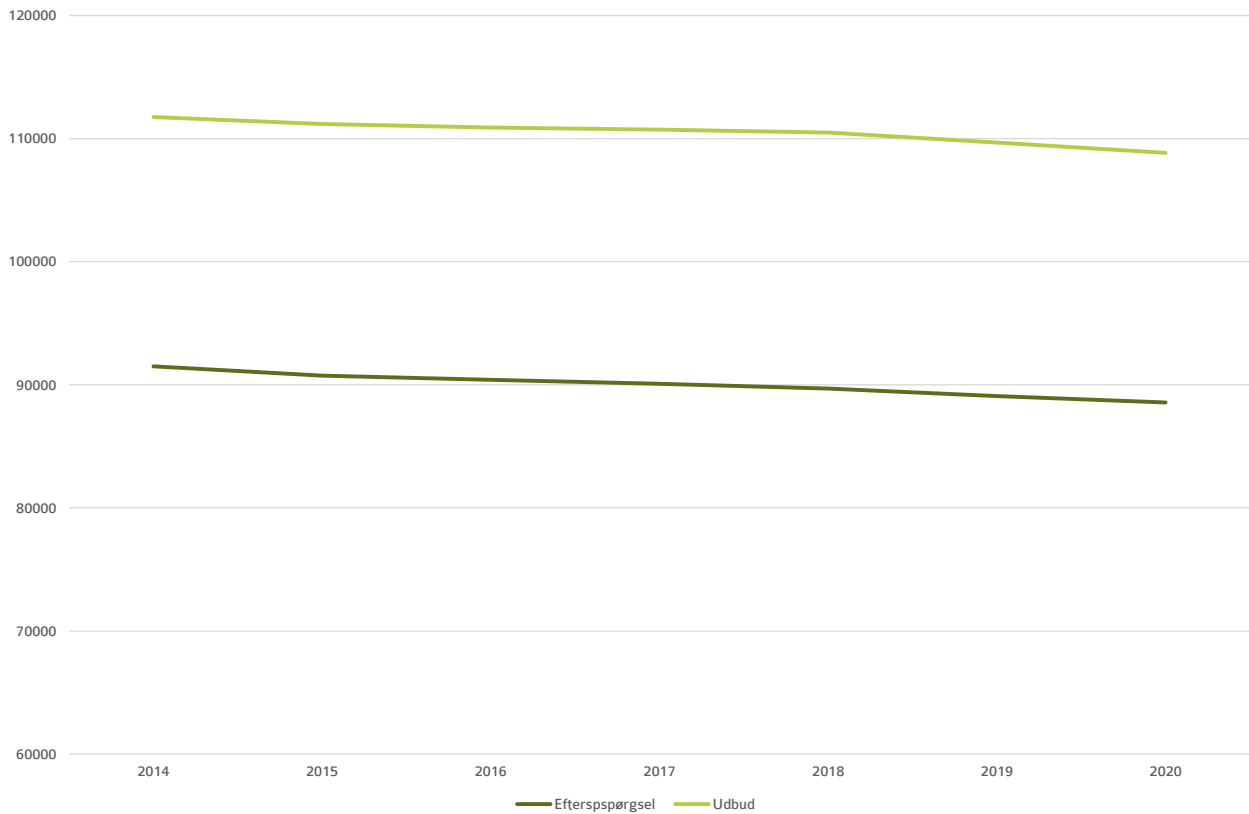
Ser vi først på den forventede udvikling i udbuddet af de overordnede uddannelsesgrupper, så kan det konstateres, at mønstret her til forveksling ligner den forventede udvikling i efterspørgslen efter de overordnede uddannelsesgrupper, jf. figuren ovenfor. Der ventes således et fald i udbuddet af ikke-faglærte og faglærte, men en stigning i udbuddet af personer med en videregående uddannelse, når vi ser på Nordjylland som helhed. Thy-Mors og Aalborg skiller sig ud fra dette mønster ved, at der i Thy-Mors er udsigt til et fald i udbuddet af personer med en lang videregående uddannelse, mens der i Aalborg er udsigt til en stigning i udbuddet af ikke-faglærte.

Tages der højde for udviklingen i nettoindpendlingen og udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft, så tyder tallene for de

overordnede uddannelsesgrupper på, at der er størst sandsynlighed for, at der i de kommende fem år kan opstå mangel på personer med en kort videregående uddannelse, og problemer med at rekruttere faglærte, jf. figurerne neden for: Omvendt ser der ud til at blive et relativt stort overskud af ikke-faglærte.

Det er dog vigtigt at påpege, at de overordnede uddannelsesgrupper dækker over mange forskellige faggrupper, hvoraf nogle kan se frem til overskud og andre til mangel. De fem figurer neden for giver således også kun en overordnet indikation af den fremtidige rekrutteringssituation.

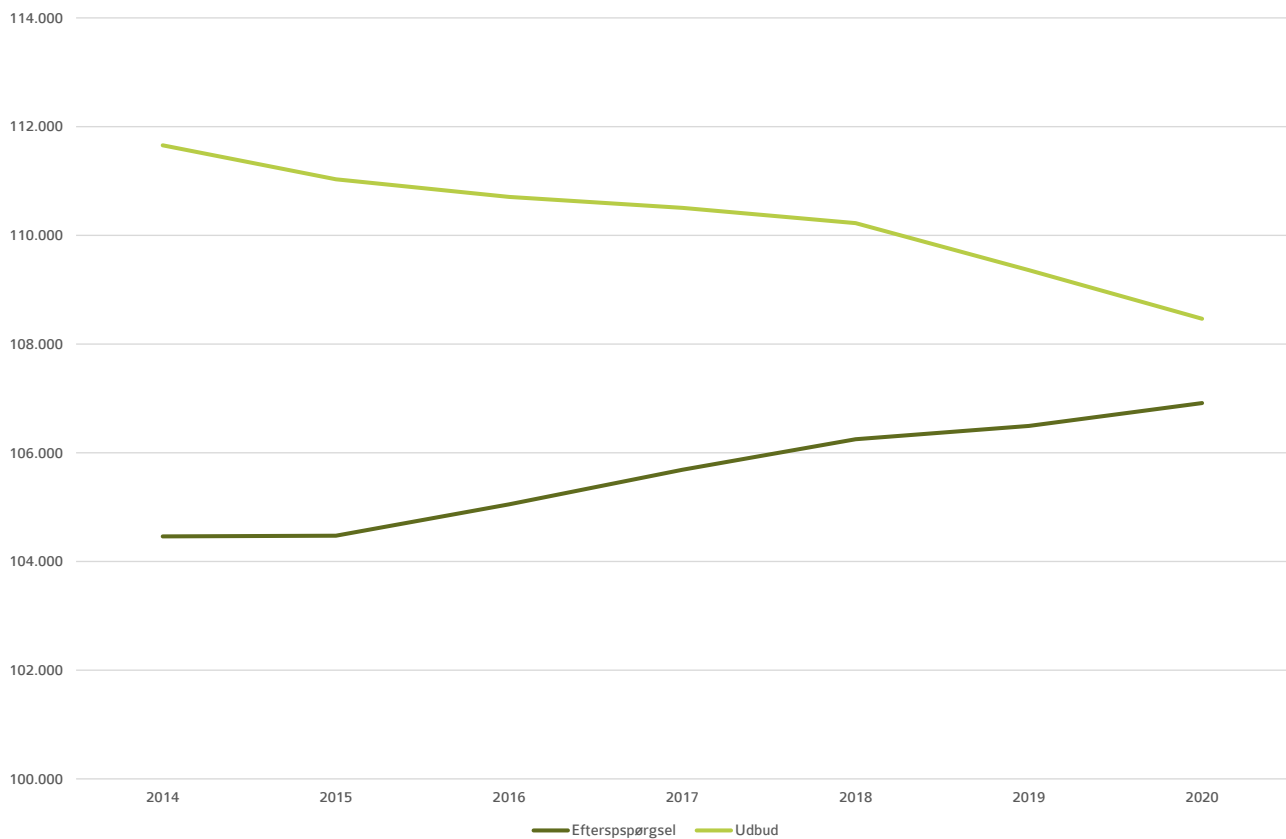
Figur 4.17 Udviklingen i udbuddet (-nettoindpendlingen) og efterspørgslen efter ikke-faglærte i perioden 2014-2020. Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og CRT, samt egne beregninger

Anm. Der er taget højde for netto-indpendlingen i forbindelse med beregningen af det samlede udbud.

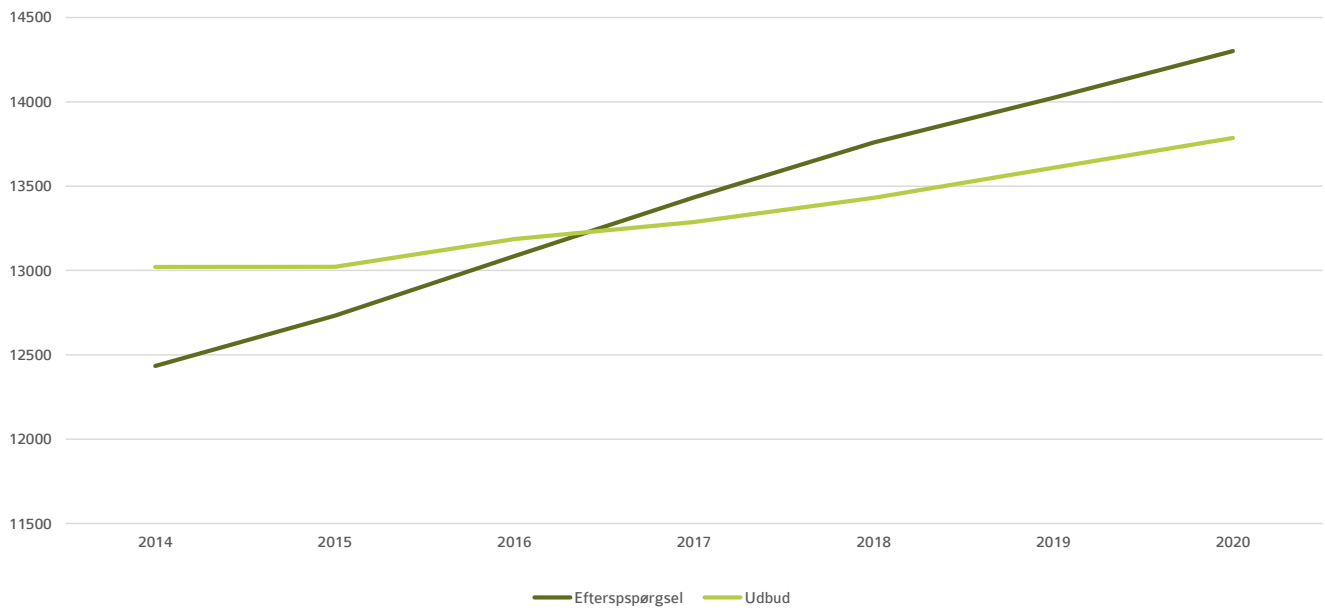
Figur 4.18 Udviklingen i udbuddet (-nettoindpendlingen) og efterspørgslen efter faglærte i perioden 2014-2020. Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og CRT, samt egne beregninger

Anm. Der er taget højde for netto-indpendlingen i forbindelse med beregningen af det samlede udbud.

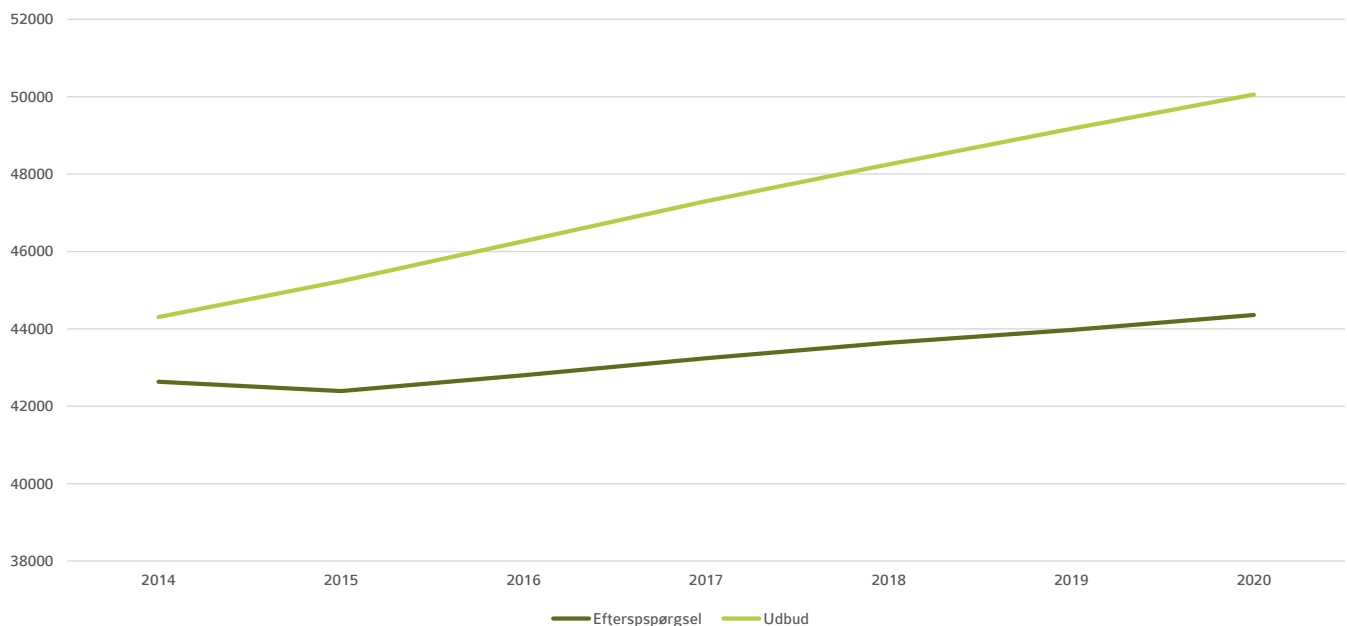
Figur 4.19 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter personer med en kort videregående uddannelse i perioden 2014-2020. Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og CRT, samt egne beregninger

Anm. Der er taget højde for netto-indpendlingen i forbindelse med beregningen af det samlede udbud.

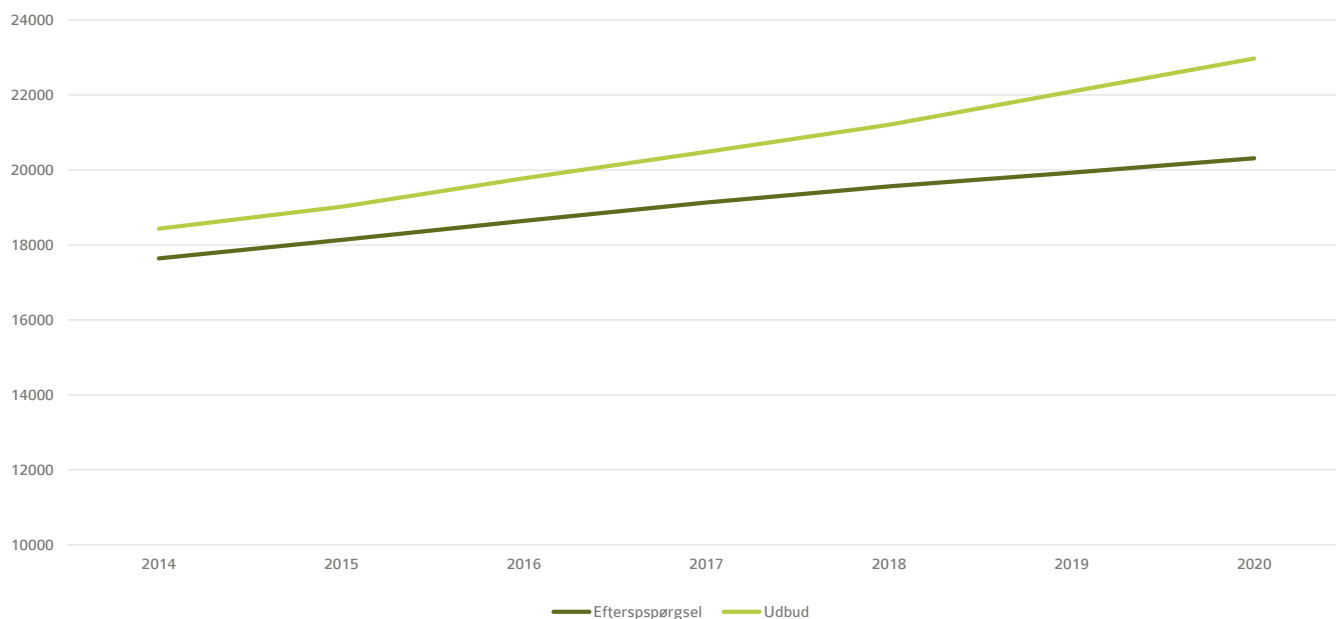
Figur 4.20 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter personer med en mellemlang videregående uddannelse i perioden 2014-2020. Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og CRT, samt egne beregninger

Anm. Der er taget højde for netto-indpendlingen i forbindelse med beregningen af det samlede udbud.

Figur 4.21 Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter personer med en lang videregående uddannelse (inkl. forskeruddannelse) i perioden 2014-2020. Nordjylland.



Kilde: Danmarks Statistik og CRT, samt egne beregninger

Anm. Der er taget højde for netto-indpendlingen i forbindelse med beregningen af det samlede udbud

Der ser ligeledes ud til, at til at blive overskud af både personer med en mellemlang- og lang videregående uddannelse.

Selvom der overordnet ser ud til at være et tilstrækkeligt antal inden for hovedparten af de enkelte uddannelsesgrupper, er det ikke ensbetydende med, at der ikke kan opstå mangel på konkrete faggrupper.

4.6.2 RISIKO FOR MANGEL PÅ SPECIFIKKE FAGGRUPPER

En analyse gennemført af COWI i 2012 for Beskæftigelsesregion Nordjylland (Beskæftigelsesregion Nordjylland 2012) viste, at der er udsigt til mangel på en række faggrupper inden for bygge- og anlægssektoren i de kommende år. Årsagen hertil er dels de større infrastrukturinvesteringer, dels de senere års faldende tilgang til de erhvervsfaglige uddannelser inden for bygge- og anlæg og den samtidige stigende afgang fra fagene som følge af alder.

Når effekten af de planlagte offentlige infrastrukturinvesteringer medregnes, viser resultaterne, at der kan være risiko for arbejdskraftmangel på følgende områder (alle tal er ca. tal):

- Mangel på fra 20 og stigende til 80 civilingeniører i perioden fra omkring 2012 til omkring 2016.
- Mangel på fra ca. 10 og stigende til 250 bygge- og anlægsteknikere fra omkring 2012. Manglen kan dog ofte løses ved i stedet at rekruttere konstruktører, ingeniører mv.
- Mangel på fra 20 og stigende til 50 arkitekter og landinspektører mv. i perioden fra omkring 2013 og frem.
- Mangel på fra 25 og stigende til 300 VVS'ere fra omkring 2013 og frem.
- Mangel på fra 0 og stigende til 900 tømrere fra omkring 2014 og frem.
- Mangel på fra 100 og stigende til 550 elektrikere fra omkring 2014 og frem.
- Mangel på fra 0 og stigende 150 bygningsmalere fra omkring 2016 og frem.
- Mangel på fra 50 og stigende til 550 smede fra omkring 2017 og frem.

For murere kan der desuden forventes rekrutteringsproblemer og efterfølgende mangel på murere fra omkring 2017. Allerede i dag opleves der udtalt mangel på bl.a. VVS-teknikere⁶.

COWI har endvidere gennemført en analyse af behovet for velfærdsuddannede for Region Nordjylland i 2014. Denne analyse viser omvendt, at der er risiko for overskud af flere faggrupper inden for velfærdsområdet. Årsagen til det forventede overskud er især en markant stigende tilgang til uddannelserne samt effekten af tilbagetrækningsreformen, som betyder senere pensionsalder.

De interviewede virksomheders svar på spørgsmålet om, hvor de oplever eller forventer at opleve rekrutteringsproblemer eller mangel på arbejdskraft, viser flere gennemgående tendenser:

- Øgede problemer med at rekruttere faglærte
- Øgede problemer med rekruttere specialister og højt uddannede inden for det tekniske område
- Øgede problemer med at rekruttere arbejdskraft med de rette erfaringer
- Rekrutteringsproblemerne er mere udtalte i de nordlige og vestlige oplande end i Aalborg og Himmerland.

Hvad angår de øgede problemer med at rekruttere faglærte, så gælder det især virksomhederne inden for metalindustrien, energi, miljø og støtteerhverv, møbel, beklædning og støtteerhverv, transport og støtteerhverv, samt turisme inden for sektoren kultur, turisme og event.

En direktør siger bl.a. således:

“Vi har svært ved at få faglærte til at arbejde i fremstillingsindustrien”.

Årsagen er ifølge nogle af de interviewede, at fremstillingsindustrien mangler prestige, og at nogle virksomheder har svært ved at leve op til lønniveauet i andre brancher. En af konsekvenserne er, at en del virksomheder forsat rekrutterer ikke-faglærte, for at sikre sig den fornødne arbejdskraft, mens andre vælger helt at undlade at rekruttere, hvis de ikke kan få den rette medarbejder. Således siger en af de interviewede fremstillingsvirksomheder:

“Vi er meget afhængige af input fra uddannelser og vil foretrække en nyuddannet værktøjskonstruktør, frem for en ufaglært med stor praksiserfaring”.

⁶ Jf. Arbejdsmarkedsbalancen for Nordjylland (2. halvår 2015): <http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/da/Jobmuligheder.aspx?region=|Nordjylland|&jobOpportunities=|3|>

Konkret mangler fremstillingsvirksomhederne i dag elektronikfagteknikere, køletekniker og værktøjsmagere, bageriarbejdere og sejlmager⁷. De tre førstnævnte faggrupper efterspørges inden for både metal- og fødevarerindustrien, som er to af de sektorer med en høj specialiseringsgrad i Nordjylland, og det især i oplandene Thy-Mors, Vendsyssel og Himmerland.

Det skal understreges, at det ikke er alle fremstillingsvirksomheder, som har svært ved at rekruttere faglærte. En større fremstillingsvirksomhed i Aalborg tilkendegiver, at de ikke har svært ved at rekruttere faglærte. De har til gengæld svært ved at rekruttere eksempelvis ingeniører med relevant baggrund indenfor eksempelvis: el, produktion, kemi og mekanik.

En anden virksomhed inden for metalindustrien peger på, at de både oplever udfordringer med at rekruttere industriteknikere, men også medarbejdere med en videregående uddannelse som eksempelvis maskiningeniører.

Der ser således ud til, at der især er rekrutteringsproblemer inden for de tekniske erhvervsfaglige uddannelser og de tekniske videregående uddannelser.

Et andet område, som mangler faglærte, er transportsektoren, der blandt andet mangler chauffører til persontransportområdet. Her er problemstilling blandt andet, at væksten i bygge- og anlægsgangene i især Aalborg har medført, at flere faglærte inden for bygge- og anlægsgangene, som under krisen søgte job i andre brancher, herunder transportbranchen, nu søger tilbage til deres profession igen.

Også turisterhvervet, hvor kravet om individualiseret serviceproduktion er stigende, har udfordringer med at rekruttere faglærte og til dels ikke-faglærte. Manglen skyldes, ifølge en af de interviewede inden for branchen, først og fremmest arbejdsvilkårene i sæsonvirksomheder, kombineret med en beliggenhed i yderområder. Turistbranchen er i dag stadig stærkt afhængige af ikke-faglærte sæsonansatte inden for service- og tjenerfagene, hvoraf en stor andel udgøres af unge under uddannelse. Ungdomsårgangene bliver imidlertid stadig mindre. Det betyder, at det kan være vanskeligt at finde tilstrækkelig "gode" unge ikke-faglært sæsonansatte, der kan sikre den gode brugeroplevelse. Turistbranchen retter derfor også i stigende omfang blikket mod personer med en relevant kompetencegivende uddannelse (erhvervsfaglig) inden for området.

Det kommer også til udtryk i virksomhedssurveyen, idet det umiddelbart tyder på, at virksomhederne inden for kultur, turisme og event især forventer at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse. 26 % af virksomhederne i sektoren forventer at øge antallet af medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse, mens der ikke er virksomheder der regner med at reducere antallet. Samtidig forventer 13 % af virksomhederne

inden for kultur, turisme og event at øge antallet af ikke-faglærte medarbejdere i de kommende 5 år, mens 1 % regner med at reducere antallet.

Vanskeligheder med at rekruttere specialister og højtuddannede gælder blandt andet speciallæger, herunder speciallæger til psykiatrien og forskellige grupper af ingeniører, som nævnt ovenfor. En forsyningsvirksomhed siger eksempelvis:

“Vi overvejer, om vi i højere grad skal outsource nogle planlægningsopgaver til eksempelvis rådgivende ingeniører, hvis vi ikke selv kan rekruttere medarbejderne og etablere et godt fagligt miljø”.

Interviewpersoner fra flere sektorer peger på, at det er vanskeligt at rekruttere medarbejdere med relevant erfaring. Det gælder blandt andet inden for IKT sektoren, som oplever problemer med at rekruttere erfarne projektledere, der kan lede udviklingsprocesser, have kundekontakt og samtidig styre et budget for en udviklingsproces. Det er til gengæld som regel nemmere at rekruttere nyuddannede.

Flere af de interviewede peger på vigtigheden af et godt udbud af uddannelsesinstitutionerne i regionen – både erhvervsskoler, professionshøjskole, universitet mv. Virksomhederne peger også på, at det er svært at rekruttere medarbejdere med uddannelser, der ikke udbydes i Nordjylland, eksempelvis på fødevarerområdet.

Flere virksomheder peger specifikt på værdien af Aalborg Universitet. Endvidere fremhæves betydningen af, at der er et veludviklet og prioriteret uddannelsesudbud i oplandene for, at virksomhederne kan rekruttere relevant uddannet arbejdskraft i regionenes geografiske udkantområder.

⁷ Jf. Arbejdsmarkedsbalancen for Nordjylland (2 halvår 2015): <http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/da/Jobmuligheder.aspx?region=|Nordjylland|&jobOpportunities=|3|>

4.7 FLERE DER PENDLER UD END IND I NORDJYLLAND

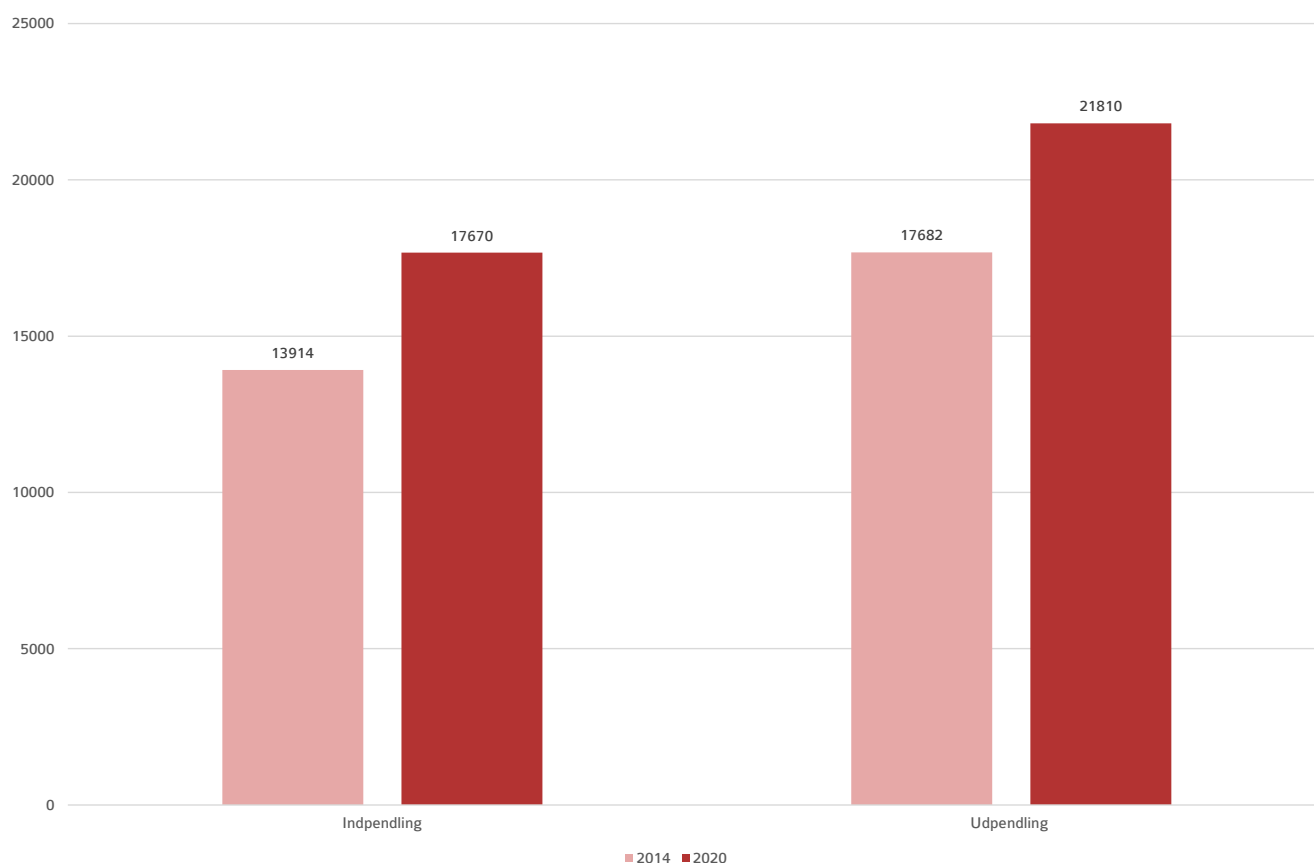
De nordjyske virksomheders muligheder for at rekruttere den nødvendige arbejdskraft afhænger både af udbuddet af arbejdskraft i Nordjylland, men også af i hvilket omfang virksomhederne kan tiltrække og fastholde arbejdskraft fra de omkringliggende geografiske område. Det handler derfor også for virksomhederne om at fremstå attraktive for arbejdskraften.

I 2014 tiltrak de nordjyske virksomheder 14.000 arbejdstagere med bopæl uden for regionen, jf. figuren neden for. Dette antal

forventes at stige til knap 17.000 i 2020. Antallet af personer, der pendler ud af regionen er imidlertid højere end antallet, der pendler ind. I 2014 udgjorde denne gruppe knap 18.000 personer og forventes at vokse til knap 22.000 i 2020.

Efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer i Nordjylland afhænger således ikke kun af de nordjyske virksomheder, men også af efterspørgslen i andre regioner.

Figur 4.22 Omfanget af indpendling og udpendling i alt i 2014 og 2020 i Nordjylland i alt.



Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)

Hovedparten af de personer, der pendler til Nordjylland, bor i Midtjylland. Det drejer sig mere konkret om knap 75 procent af samtlige indpendlere. De restende 25 procent kommer fra de tre øvrige regioner, herunder flest fra Hovedstaden og Syddanmark.

Omfanget af indpendlere er størst i Aalborg og Himmerland, jf. tabellen neden for. I begge oplande bor godt hver femte af de personer, der arbejder i oplandet uden for oplandet. I Vendsyssel og Thy-Mors drejer det sig kun om godt hver tiende.



Midtjylland er et vigtigt arbejdskraftopland for de nordjyske virksomheder. Når virksomheder i Thy-Mors rekrutterer fra et andet opland, sker det især fra Midtjylland. Også virksomhederne i Himmerland rekrutterer et stort antal medarbejdere fra Midtjylland.

Antalsmæssigt er der flest ikke-faglærte og faglærte end personer med en videregående uddannelse, der hver dag pendler. Ser man derimod relativt på pendlingen, er det især personer med en

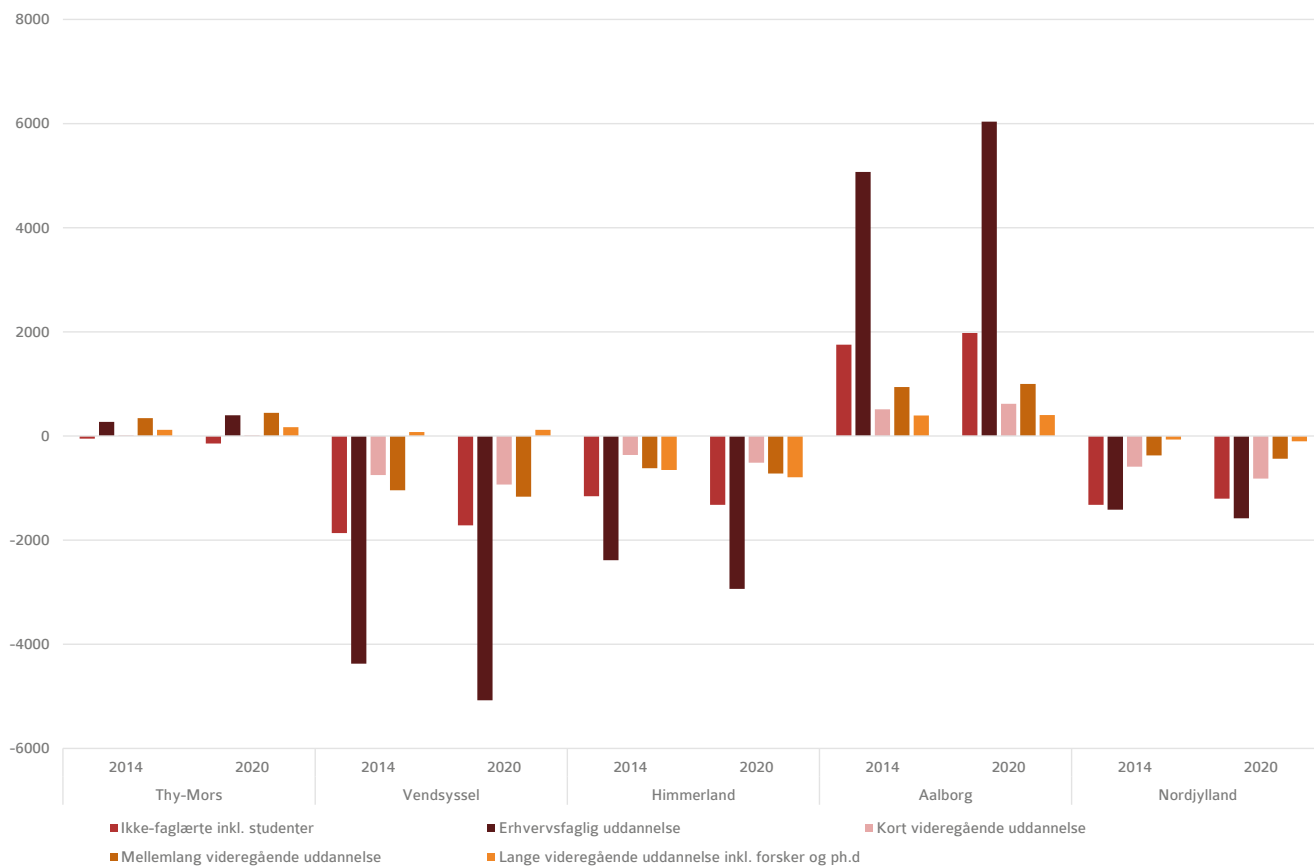
videregående uddannelse, der hver dag krydser regionsgrænsen til og fra arbejde. Udviklingstendenserne er beskrevet nærmere i figuren neden for. Der er dog forskelle mellem de enkelte oplande. I Aalborg er der blandt andet en del flere ikke-faglærte og faglærte, som pendler ind end, der pendler ud. Det kan blandt andet hænge sammen med, at denne gruppe typisk er bosat i de øvrige oplande end i Aalborg.

Tabel 4.2 Oversigt over hvor arbejdskraften i de fire oplande bor. 2013

BOPÆL	ARBEJDSSTED			
	Vendsyssel	Aalborg	Thy-Mors	Himmerland
Vendsyssel	88,20%	12,30%	1,80%	2,30%
Aalborg	8,00%	75,60%	0,90%	9,80%
Thy Mors	0,30%	0,30%	88,50%	0,10%
Himmerland	1,00%	7,50%	0,50%	77,70%
Region Hovedstaden	0,60%	0,70%	0,30%	0,30%
Regions Sjælland	0,30%	0,30%	0,20%	0,20%
Region Syddanmark	0,50%	0,60%	0,40%	0,50%
Region Midtjylland	1,10%	2,70%	7,40%	9,10%

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk

Figur 4.23 Omfanget af nettoindpendlere fordelt på uddannelsesgrupper i Nordjylland. 2014 og 2020. Særskilt for de fire oplande og Nordjylland som helhed.



Kilde: Danmarks Statistik og Center for Regional og Turismeforskning (CRT)

Ligesom der på oplandsniveau er oplande, der ikke følger det generelle mønster, gør det samme sig gældende på faggrupp niveau. Blandt følgende faggrupper er der således flere, der pendler ind end ud

- Lange videregående uddannelser inden for sundhed, naturvidenskab og samfundsvidenskab
- Folkeskolelærere
- Pædagoger
- Faglærte inden for social- og sundhedsområdet.

Inden for disse områder er virksomhederne i Nordjylland således afhængige af arbejdskraft udefra. Fremskrivningerne indikerer, at det fortsat vil være tilfældet i 2020.

5 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV I NORDJYLLAND

I dette kapitel stiller vi skarpt på, hvad det mere konkret er for kompetencer, der bliver behov for i de kommende fem år på medarbejderniveau.

Datagrundlaget for de resultater, der præsenteres i dette kapitel består af 40 ekspertinterview, 5 fokusgruppeinterview, virksom-

hedssurvey blandt 1.769 virksomheder og 60 virksomhedsinterview. For en nærmere beskrivelse af datagrundlaget henvises til bilagsmateriale til hovedrapporten, der, ligesom alle rapporterne lavet i forbindelse med FremKom 3, kan findes og downloades på www.fremkom.dk

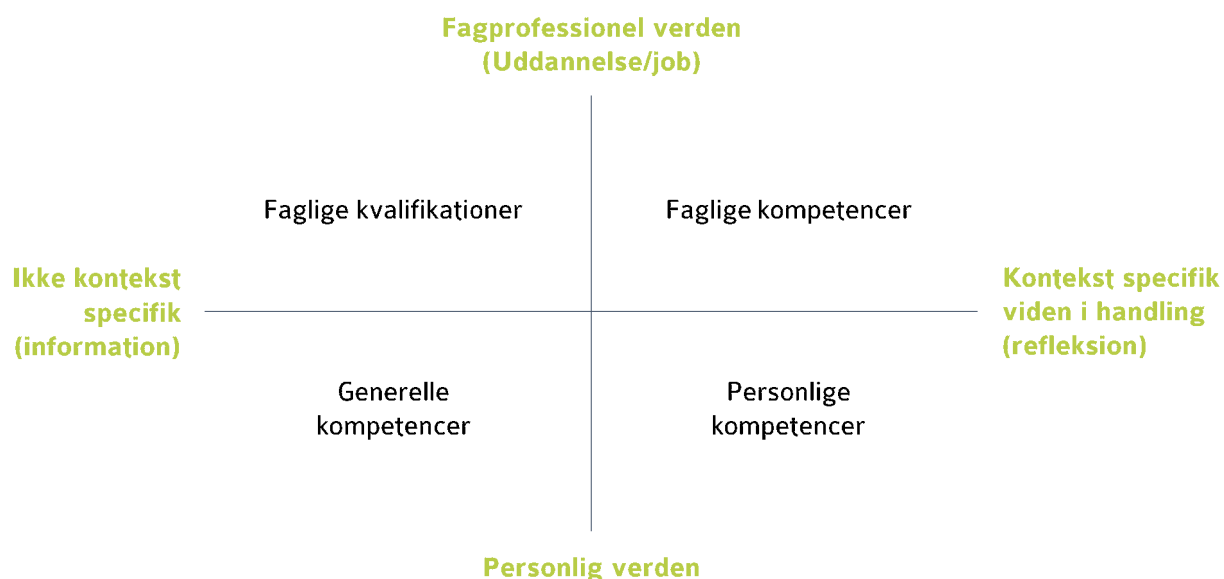
5.1 KOMPETENCEBEGREBET

For at kunne anvende kompetencebehovet er det vigtigt at benytte en entydig definition af kompetencebegrebet. I denne analyse definerer vi overordnet kompetence som evnen til at anvende sin viden og/eller erfaringer i en situation, hvor den skaber en værdiforøgelse for organisationen, samfundet eller andre mennesker.

Hvordan skal kompetencebegrebet forstås, og hvordan er det blevet arbejdet med det i tilblivelsen af FremKom 3 analysen?

I FremKom 3 opereres der med fire kompetenceformer. De fire kompetenceformer kan opstilles i nedestående præsenterede model, som også danner den grundlæggende forståelsesramme for kompetenceformerne i analyse. Modellen skal ses en forståelsesramme for kompetencebegrebets anvendelse, frem for at være en model, hvor man entydigt vil kunne placere en persons eller faggruppes kompetenceniveau.

Figur 5.1: Den anvendte kompetencemodell i FremKom 3 analysen



Det er vigtigt at understrege, at der er tale om en model for forståelse af kompetencer, som beskriver principperne for kompetencernes anvendelse i forskellige sammenhænge. Modellen læses således:

X-aksen repræsenterer her graden af specifik kontekst, hvor modellens venstre del er informationer/viden, som er indlært uafhængig af den kontekst, de skal anvendes i (eksempelvis klasseundervisning i grundskolen), og hvor modellens højre del i højere grad afspejler viden og faglighed i anvendelse i en specifik kontekst (eksempelvis i en jobfunktion).

Y-aksen viser derimod typen af kontekst eller sfære, hvor den øverste del er graden af kompetencernes sammenhæng med den fagprofessionelle kontekst, hvor fagligheden i forhold til et fag er i fokus, og den nederste del er en øget grad af kompetencernes sammenhæng med den personlige sfære.

Mere uddybende kan indholdet i kompetencebegreberne beskrives således:

Generelle kompetencer er...

- Basale sprog-, læse-, skrive- og IT kundskaber
- Kvalifikationer på grundskoleniveau
- Ikke fagspecifikke kompetencer – men sandsynligvis nødvendig for fagligt at bestride jobfunktioner
- Almindelig socialisering - kulturel aflejring (almindelige normer og regler i samfundet om samarbejde/samvær mv.: "hvordan vi opfører os over for hinanden").

Faglige kvalifikationer er...

- Erhvervet gennem kompetencegivende uddannelse – eksempelvis erhvervsuddannelse eller mellemlang videregående uddannelse eller anden uddannelse
- Synliggjort gennem uddannelsesdata, eksamensbeviser, certificeringer mv.

Faglige kompetencer er...

- Evnen til at anvende sine uddannelsesfaglige kvalifikationer i en arbejdssituation
- Viden opnået gennem uddannelse bragt i anvendelse i en arbejdssituation

Personlige kompetencer er...

- Kompetencer forbundet med medarbejderens personlige fremtræden i sit job
- Kompetencer, der kan understøtte de faglige kvalifikationer og kompetencer i en arbejdssituation
- Kompetencer, der er nødvendige for at udføre en arbejdsopgave, som ikke er knyttet til medarbejderens faglige kvalifikationer eller kompetencer
- Eksempler herpå er evnen til at kommunikere og formidle, at kunne skabe og forstå relationer, at kunne tænke kreativt, at forstå og kunne handle i sammenhænge/processer, sikre egen motivation samt at kunne reflektere over egne handlemåder og viden.

5.2 HVILKE GENERELLE UDVIKLINGSTENDENSER PÅVIRKER KOMPETENCE-BEHOVET?

I de kommende fem år vil de nordjyske virksomheders behov for arbejdskraft og kompetencer blive påvirket af følgende overordnede udviklingstendenser:

- Øget global konkurrence og arbejdsdeling
- Øget vægt på generelle og personlige kompetencer
- Ændrede krav og forventninger hos borgere til den offentlige sektor

5.2.1 ØGET GLOBAL KONKURRENCE OG ARBEJDSDELING

Globaliseringen, og dermed den stigende globale samhandel og arbejdsdeling, betyder, at de nordjyske virksomheders muligheder for at klare sig i konkurrencen afhænger af deres evne til at omsætte viden til nye løsninger og produkter samt deres evne til at levere høj kvalitet, herunder produkter, som er produceret under hensyntagen til særlige energi-, miljø- og sikkerhedskrav.

Som en virksomhedsejer udtaler, så er det nødvendigt at *“gå efter det, der er svært” – for “hvis det er let at hoppe over, hvor gæret er lavest, så gør andre det også”*.

Presset for at kunne udvikle innovative løsninger og produkter, som samtidigt lever op til stigende krav om bæredygtighed, er med til fortsat at ændre efterspørgslen efter arbejdskraft yderligere i retning af dygtige faglærte og personer med en videregående uddannelse på bekostning af ikke-faglærte.

De øgede kvalitets- og sikkerhedskrav stiller samtidigt flere krav til medarbejdernes evne til egenkontrol og refleksion (hvilken betydning har min indsats –og kan det gøres bedre?), samt kvalitetsbevidsthed.

Endelig betyder globaliseringen, at sprogkompetencer (især engelsk) og kendskab til kultur på de markeder, som virksomheden afsætter sine varer på, ligeledes er vigtige kompetencer i de virksomheder, der befinder sig på det globale marked. Flere af de virksomheder, der indgår i FremKom 3 peger på, at de i stigende omfang efterspørger og anvender udenlandsk arbejdskraft i salgspositioner.

I de senere år er der set en tendens til, at virksomheder vælger at hjemtage dele af deres produktion igen. Virksomhederne har erkendt, at komplekse opgaver lige så godt eller måske bedre kan varetages af danske faglærte medarbejdere, som besidder de nødvendige faglige kompetencer og evnen til refleksion og nytænkning. Hertil kommer værdien af den danske uddannelses- og arbejdskultur samt evnen til at tænke procesorienteret og i løsninger, som understøtter vores styrkeposition.

Som en HR-direktør udtaler:

“Som produktionsvirksomhed i Danmark er der stor konkurrence med andre lande, som ofte kan producere varerne billigere og under andre rammeforhold. Det er oplevelsen, at vi kan konkurrere med andre landet på grund af “måden vi tænker på”, som er mere procesorienteret, reflekterende, præget af teamånd og at tænke nyt sammen – også på tværs af produktionen og andre afdelinger. Det oplever vi tydeligt i forhold til de afdelinger, som vores virksomhed har i eksempelvis Polen, hvor der er en kultur, som er mere præget af at arbejde efter “opskrift” og under traditionel ledelse”.

Enkelte virksomheder peger på, at nettoomkostningerne i Danmark er forholdsvis stabile, hvorimod det europæiske og internationale marked i øjeblikket oplever stigninger i omkostningsniveauet. Derfor vil det ikke nødvendigvis fortsat kunne betale sig at outsource, hvis det er for at reducere udgifter og slet ikke, hvis det går ud over kvaliteten og/eller innovationselementet.

I forlængelse heraf er det samtidigt vigtigt at nævne den danske ledelseskultur, som en selvstændig styrkeposition, idet den indebærer tillid og uddelegering af ansvar til medarbejderne. Det gælder blandt andet ledelsesmæssigt om at skabe rum til at begå fejl og lære heraf, hvilke er nødvendige forudsætninger for, at medarbejderne kan udfolde deres innovative evner og for, at de tør tage chancer og forfølge nye idéer, som kan udvikle sig til nye produkter. En fremstillingsvirksomhed peger i tråd hermed, at lederne skal kunne “udfordre til leg”, mens medarbejderne “skal turde lege og prøve sig frem”.



Fotograf: Dahl Photography



5.2.2 STIGENDE BEHOV FOR GENERELLE- OG PERSONLIGE KOMPETENCER PÅ ALLE UDDANNELSES NIVEAUER

Globaliseringen og den teknologiske udvikling og de forandringer det medfører med hensyn til nye produkter og løsninger, måden der produceres på mv. betyder, at kravene til de generelle og personlige kompetencer har ændret sig.

I de situationer, hvor virksomhederne ikke stiller direkte krav til medarbejderne om en faglig uddannelse, lægger de således i stigende grad vægt på medarbejdernes generelle og personlige kompetencer. De ikke-faglærte skal således både være i stand til at reflektere over deres arbejdsopgaver og besidde gode generelle kompetencer inden for sprog, læsning, skrivning mv. De generelle kompetencer er blandt andet en forudsætning for at kunne læse og forstå det stigende antal sikkerheds- og kvalitetskrav, som stilles inden for de fleste sektorer, samt for at kunne betjene komplekse maskiner og udstyr.

Derfor er der enkelte virksomheder, der gerne ansætter personer med anden kompetencegivende uddannelse eller eventuelt en studentereksamen for at kunne bestride et ikke-faglært arbejde. Virksomhederne har en forventning om at disse medarbejdere besidder de nødvendige generelle kompetencer og personlige

kompetencer, som gør dem i stand til at kunne reflektere over sin egen arbejdsopgave, så den bliver optimeret, udviklet og kvalitetssikret.

Det stigende behov for generelle og personlige kompetencer gør det ekstra svært for virksomhederne at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, hvis arbejdet i branchen har lav prestige. Eksempler på dette er fremstillingssektoren, rengørings- og landbrugs- erhvervet. Inden for disse områder rekrutteres ofte udenlandsk arbejdskraft, fordi beskæftigelsen vurderes at have lav prestige. Rengøringserhvervet beskæftiger endvidere et relativt stort antal studerende og har derfor samtidigt en høj personaleomsætning. Inden for bygge- og anlægssektoren samt i specialist funktioner indenfor eksempelvis IKT og sundhed anvendes også udenlandsk arbejdskraft, blandt andet fordi rekruttering af arbejdskraft i disse erhverv er en udfordring.

Anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft sætter fokus på behovet for generelle kompetencer i disse fag. Relationer til både kunder/brugere og til kolleger stiller krav til sprogkundskaber og formidlingskompetencer generelt.

5.2.3 BORGERNES ÆNDREDE KRAV OG FORVENTNINGER TIL DE OFFENTLIGE INSTITUTIONER

I den offentlige sektor mærker man en ændret brugermentalitet. Det kommer eksempelvis til udtryk ved borgernes øgede forventninger til de offentlige institutioner og deres ydelser. Dette sker samtidigt med, at ressourcerne til at levere ydelserne bliver færre. Det stiller krav om en omstilling i retning af gå fra ydelsestænkning (levering af en defineret ydelse) til individuelle løsninger, hvor borgeren selv er aktivt deltagende.

Forandringen ses tydeligt i pleje- og omsorgssektoren, hvor der nu er en ændret tilgang fra omsorg og pleje som hjælp – til omsorg og pleje som hjælp til selvhjælp. Især i pleje- og omsorgssektoren udmønter det sig i et ændret rekrutteringsmønster, hvor man i stigende grad efterspørger personlige- og faglige kompetencer inden for kommunikation, relationer og pædagogik.

Det samme gør sig gældende inden for offentlig administration, hvor myndighedsrollen skifter karakter til at have fokus på mere rådgivning og vejledning i dialog med borgerne. Her bliver behovet for medarbejdere med relationelle og kommunikative kompetencer endnu mere tydelig.

Denne tendens bekræftes i virksomhedssurveyen, hvor 92 % af virksomhederne inden for offentlig administration således i høj grad stiller krav til evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere hos deres medarbejdere med videregående uddannelse. Og den tilsvarende andel er 94 % for evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave.

5.3 SEKS HOVEDTENDENSER I KOMPETENCEBEHOVET

I interviews med de nordjyske virksomheder og arbejdspladser er der blevet identificeret seks generelle tendenser i kompetencebehovet, som (forventeligt) vil præge efterspørgslen efter kompetencer på de nordjyske arbejdsmarked generelt og i de 16 sektorer og fire oplande nu og på 5 års sigt.

De seks hovedtendenser skal ses som en effekt af mange forskellige faktorer, så som samfundsudviklingen, globaliseringen, politiske prioriteringer, demografisk udvikling mv. og deres gensidige indvirkning på hinanden.

De seks hovedtendenser er:

- Fokus flyttes fra arbejdsfunktioner til arbejdsprocesser
- Medarbejderne bliver inddraget i ledelse
- Stigende behov for samarbejde og samskabelse
- Øget behov for relations- og kommunikationskompetencer
- Lederen som kommunikator
- Fra fagfaglige- til personfaglige kompetencer



Fotograf: Dahl Photography

5.3.1 FOKUS FLYTTES FRA FUNKTIONER TIL PROCESSER

En generel tendens i de 16 sektorer er, at fokus flyttes fra at tænke i afgrænsede arbejdsfunktioner til at tænke i processer. Forventninger i virksomhederne er, at jo højere uddannelsesniveau eller stilling medarbejderen har i organisationen, jo større forventninger og krav har organisationen til, at medarbejderne har en forståelse for virksomhedens processer som helhed. Hermed menes forståelse for de samlede arbejdsprocesser i virksomheden, og hvordan de spiller indbyrdes sammen og påvirker hinanden.

Der er også en stigende forventning om, at medarbejdere, som udfører mere praktiske opgaver, har forståelse for hele virksomhedens arbejdsprocesser og sin egen andel heri. Behovet for proceskompetence bliver her særligt tydeligt, når medarbejderne i stigende grad aktivt inddrages i den løbende udvikling af produktionen, ydelsen og produktet og ikke mindst i forhold til optimering af sin egen andel af arbejdsprocessen.

Det øgede fokus på proceskompetence formuleres af en direktør i en stor produktionsvirksomhed som, at fokus flyttes over på:

”måden vi arbejder på - mere end på selve opgaven”.

Proceskompetencer er...

Proceskompetencer dækker over kompetencen til at overskue sammenhænge i arbejdsprocesserne på både på micro- og makroniveau. Det sker eksempelvis ved at kunne se betydningen af sine egne arbejdsopgaver i forhold til resten af arbejdsprocesserne i virksomheden. Endvidere at kunne reflektere over sine egne arbejdsprocesser og løbende optimere og udvikle dem, med fokus på merværdi for virksomheden.

5.3.2 MEDARBEJDERNE BLIVER INDDRAGET I LEDELSE

Det øgede fokus på proceskompetencer i virksomhederne betyder, at medarbejderne i stigende omfang skal kunne reflektere over egen opgaveløsning for at bidrage til at optimere driften og kvaliteten af produktet og ydelsen. Det gælder eksempelvis inden for service- og plejesektoren, hvor der stilles stadig højere krav til medarbejdernes evne at tænke reflektivt og procesorienteret. Det i forhold til eksempelvis at kunne løse de daglige opgaver på en mere hensigtsmæssig måde for borgere eller inden for servicevirksomhed med et mersalg- eller effektiviseringsøjte for virksomheden.

Der observeres også en tendens til, at medarbejdere i stigende grad inddrages i ledelsesopgaver. I praksis får medarbejderne ansvar for mange daglige beslutninger, der tidligere blev styret og besluttet af ledelsen. Dette gælder eksempelvis beskrivelse og udvikling af egne arbejdsopgaver, identifikation og løsning af problemstillinger samt etablering af gode kunderelationer og optimering af salg.

Det fremhæves fra flere sider, at beherskelsen af proceskompetencer også indeholder et kulturelt element. I flere interviews peger virksomheder på, at selvstændighed er en særlig dansk styrke på medarbejderniveau, som også er en forudsætning for proceskompetencer og inddragelse i ledelse. Det danske uddannelsessystem nævnes som en vigtig medspiller til dette.

En direktør i en virksomhed udtaler om behovet for og evnen til selvstændighed hos medarbejdere:

“Medarbejdere skal være selvstændige og kunne tage individuelt ansvar. På den måde opretholder vi en flad struktur, hvilket betyder, at der er også er lave omkostninger på det administrative. Jeg kan kun rose det danske system for at uddanne til selvstændighed.”

Derudover observeres der en stigende tendens til, at opgaver løses i projektteams, hvor projektledelsen delegeres til en eller flere medarbejdere. Projektledelse er således i sig selv blevet en efterspurgt kompetence, sammen med evnen til at arbejde i teams. En HR-partner i en stor virksomhed udtaler følgende om inddragelse af medarbejdere i ledelse:

“Projektledelse bruger vi mere i dag på grund af et større behov for styring. Medarbejderne bliver alle sammen en del af den ændrede ledelse”.

I forhold til det at kunne arbejde i teams fremhæver en direktør fra en tekstilvirksomhed, at det i høj grad er en af de kompetencer, som de nyuddannede fra Aalborg Universitet besidder:

“Vi rekrutterer primært nye medarbejdere fra Aalborg Universitet, da det er oplevelsen, at det iboende fokus på projektsamarbejde som læringsmæssigt afsæt er med til at styrke kompetencerne for samarbejde (relations- og kommunikationskompetencerne), som er relevant for at kunne samarbejde med andre i teams – eksempelvis i en innovationsproces. Det, der umiddelbart er ulempen ved dette, er, at dette projekt- og samarbejde er foregået i en homogen gruppe fra samme studieretning, og derved ikke umiddelbart kan overføres til en uhomogen gruppe af medarbejdere med divergerende uddannelser”.

Den pågældende virksomhed peger her samtidigt på det forhold, at mange af de nyuddannede kræver en del ledelse, samt skal til at opøve kompetencen i at samarbejde med andre uddannelsesgrupper, når de er færdiguddannede.





5.3.3 STIGENDE BEHOV FOR SAMARBEJDE OG SAMSKABELSE

I forlængelse af det stigende fokus på medarbejdernes proceskompetencer ligger der også implicit i proceskompetence et styrket fokus på, at medarbejderne på arbejdspladserne har forståelse for de andre medarbejders bidrag til organisationen, samt kunne samarbejde tværfagligt og indgå i samskabende arbejdsfællesskaber.

Det bliver blandt andet tydeligt inden for pleje- og omsorgsarbejdet, der skal favne mere og mere komplekse opgaver med borgere, og hvor flere faggrupper derfor skal involveres, forstå processen og samarbejde med hinanden og borgeren for at levere den rette indsats, pleje og omsorg. Et andet eksempel er inden for uddannelsessektoren, hvor den nye folkeskolereform nødvendiggør et øget fokus på fagligt samarbejde mellem pædagoger og lærere samt eksempelvis virksomheder og erhvervsuddannelser for at løfte intentionerne i reformen.

En øget specialisering inden for brancherne medfører også et større behov for samarbejde mellem specialerne, eksempelvis inden for sundhedssektoren, hvor sygdomsprofilerne bliver mere komplekse i takt med øget viden og levealder. Udviklingen medfører, at eksempelvis speciallæger og andet sundheds- og plejepersonale skal have et tæt samarbejde for at give borgerne den mest optimale behandling og pleje. Samme udviklingstræk ses i private vidensvirksomheder, hvor mange specialister arbejder side om side.

Grundtanken i samarbejde og samskabelse handler om, som en direktør fra en IT-virksomhed udtaler, at

“gå andre fag i møde med sit eget”.

5.3.4 ØGET BEHOV FOR RELATIONS- OG KOMMUNIKATIONS-KOMPETENCE

Det bliver tydeligt gennem interviewene og den gennemførte survey, at der er et øget fokus på relationelle kompetencer, forstået som evnen til at forstå, deltage og bidrage aktivt i et fællesskab. Det øgede behov for relationelle kompetencer hænger også sammen med den stigende tendens til at organisere arbejdet i tværfaglige projekter samt tendensen i retning af øget borger- og patientinddragelse samt øget vægt på brugerdrevet innovation.

Open source er et konkret eksempel på en ny produktionsform, der forudsætter gode relationelle kompetencer både i forhold til de øvrige i netværket, men også i forhold til at inddrage forbrugere. Denne produktionsform er blandt andet udbredt inden for spiludviklingsbranchen og IKT branchen mere generelt.

Inden for turisme og oplevelsessektoren er mødet mellem medarbejder og kunde afgørende for kundens oplevelse af den service, som virksomheden leverer. Det gælder også inden for den offentlige forvaltning, hvor bevægelsen i disse år går fra myndighedskultur til servicekultur, og hvor det at kunne yde den rette vejledning og rådgivning er vigtigt for borgerens oplevelse af kontakten med den offentlige forvaltning.

Som en chef en i kommunal forvaltning udtaler, så handler det om

”at kunne snakke med mennesker”.

Relationelle kompetencer er...

Begrebet relationelle kompetencer dækker over kompetencer til at kunne formidle, skabe kontakt og netværk internt i en virksomhed og eksternt. Det kan eksempelvis ske ved at kunne sætte sig ind i sine kunders eller medarbejderes situation og evne at handle med afsæt i denne forståelse, med henblik på at skabe værdi for organisationen.

Kommunikative kompetencer er...

Begrebet kommunikative kompetencer favner over kompetencerne at kunne kommunikere målrettet og succesfuldt sprogligt og nonverbalt og derigennem sikre og skabe merværdi for organisationen. Det kan eksempelvis foregå ved have forståelse og evne til at anvende sproget som et redskab for at skabe motivation og forståelse for en arbejdsproces eller til at facilitere samarbejde mellem eller med faggrupper, kunder eller borgere.

5.3.5 LEDEREN SOM KOMMUNIKATOR

Tendensen er, at det ikke kun er de faglige kvalifikationer og kompetencer, der er ansættelseskriterier for ledere i sektorerne, men også om lederen har de relationelle- og kommunikative kompetencer til at "få det bedste frem i medarbejderne". På ledelsessiden gælder det om at få fat i de personer, "som er gode til at få folk med sig". Samme tendens gør sig gældende i forhold til at skabe relationer eksternt til kunder og samarbejdspartnere men også internt til sine medarbejdere.

Det er vigtigt, at ledelsen kan kommunikere med sine medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere. Det handler om at kunne motivere sine medarbejdere ved brug af "en coachende tilgang eller kommunikation" samt få samarbejde og faglighed i spil hos sine medarbejdere. Som en direktør i en kommune udtaler, så skal man som leder:

"Kunne udfordre og lede fagligheden - ikke være fagligheden".

Eller som en direktør inden for byggesektoren udtaler:

"Hvis mine medarbejdere skal tage ansvar, skal de også må

lave fejl, det er derfor en ledelsesmæssig opgave at give opbakning ved fejl. Ledelsen har derfor meget fokus på kommunikation".

Endvidere handler det også om, som leder at kunne skabe trygge rammer for sine medarbejdere under omskiftelige ydre rammer. Flere i interviewene fremhæver kommunikation, som et middel til dette.

En direktør siger blandt andet, at det som leder handler om at kunne håndtere paradokset:

"At skabe forudsigelighed i forandring med kommunikation".

Der er dog stadig brancher, hvor faglige kompetencer og indsigt betyder noget i forhold til legitimering af ledelsesretten eller for at kunne forstå og lede fagligheden i virksomheden. Et eksempel på dette er sundhedssektoren, hvor det fortsat er en udbredt opfattelse, at den ledende overlæge har stor viden om faget og er anerkendt for sit lægelige virke i fagkredse.

5.3.6 FRA FAGFAGLIGE- TIL PERSONFAGLIGE KOMPETENCER

Skellen mellem fagfaglige- og personfaglige kompetencer dækker over et mere tydeligt behov hos virksomhederne om, at medarbejdere og ledere skal besidde personlige kompetencer, som kan understøtte de faglige kompetencer.

At behovet for kompetencer flytter sig fra fagfaglige til personfaglige kompetencer er essensen af de øvrige tendenser inden for fremtidens kompetencebehov. Den øgede vægt på personfaglige kompetencer er en følge af en ændret arbejdstilrettelæggelse i virksomhederne, som både giver sig til udtryk ved øget fokus på arbejdsprocesser i stedet for arbejdsfunktioner samt en øget inddragelse af medarbejdere i tidligere ledelsesmæssige beslutningsprocesser, som medfører et stigende behov for processuelle, relationelle og kommunikative kompetencer.

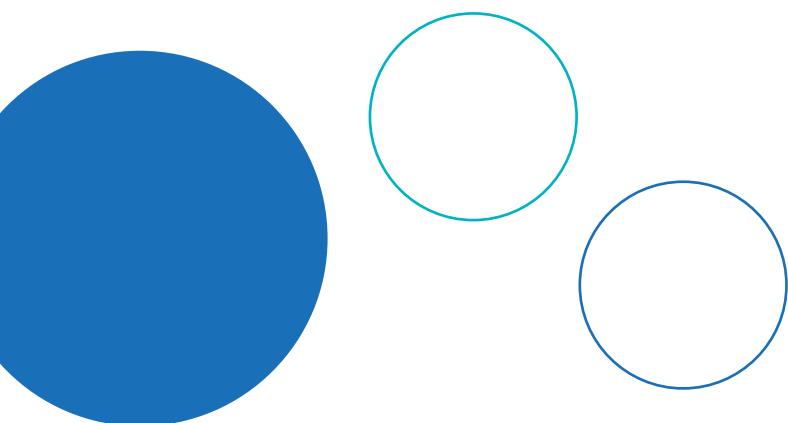
Det betyder, at virksomhedens opgaver ikke blot løses med hjælp af faglige kompetencer, men at de faglige kompetencer først kan komme i spil, hvis medarbejderen besidder personlige kompetencer, som er nødvendige for at de faglige kompetencer kan udnyttes optimalt i den specifikke arbejdssituation. De personlige kompetencer som fremstår som særligt vigtige, er proceskompetencer, relationelle kompetencer og kommunikative kompetencer.

Om tendensen skal tolkes som en reel ændring, eller om det er fordi, organisationerne er blevet mere bevidste om behovet, er dog usikkert. Analysen kan blot fremhæve, at det er en tendens, der både bliver italesat i interviews og dokumenteret i surveyen. Dette vil blive udfoldet yderligere i afsnittet neden for.

5.4 KOMPETENCEKRAV PÅ UDDANNELSESNIVEAU OG TIL VIRKSOMHEDENS LEDERE

I dette afsnit vil der være fokus på virksomhedernes kompetencekrav til medarbejdere med forskellig uddannelsesbaggrund:

ikke-faglærte, erhvervsfaglige uddannelse og videregående uddannelse samt virksomhedernes ledere i de 16 sektorer.



5.4.1 KOMPETENCEKRAV TIL IKKE-FAGLÆRTE MEDARBEJDERE

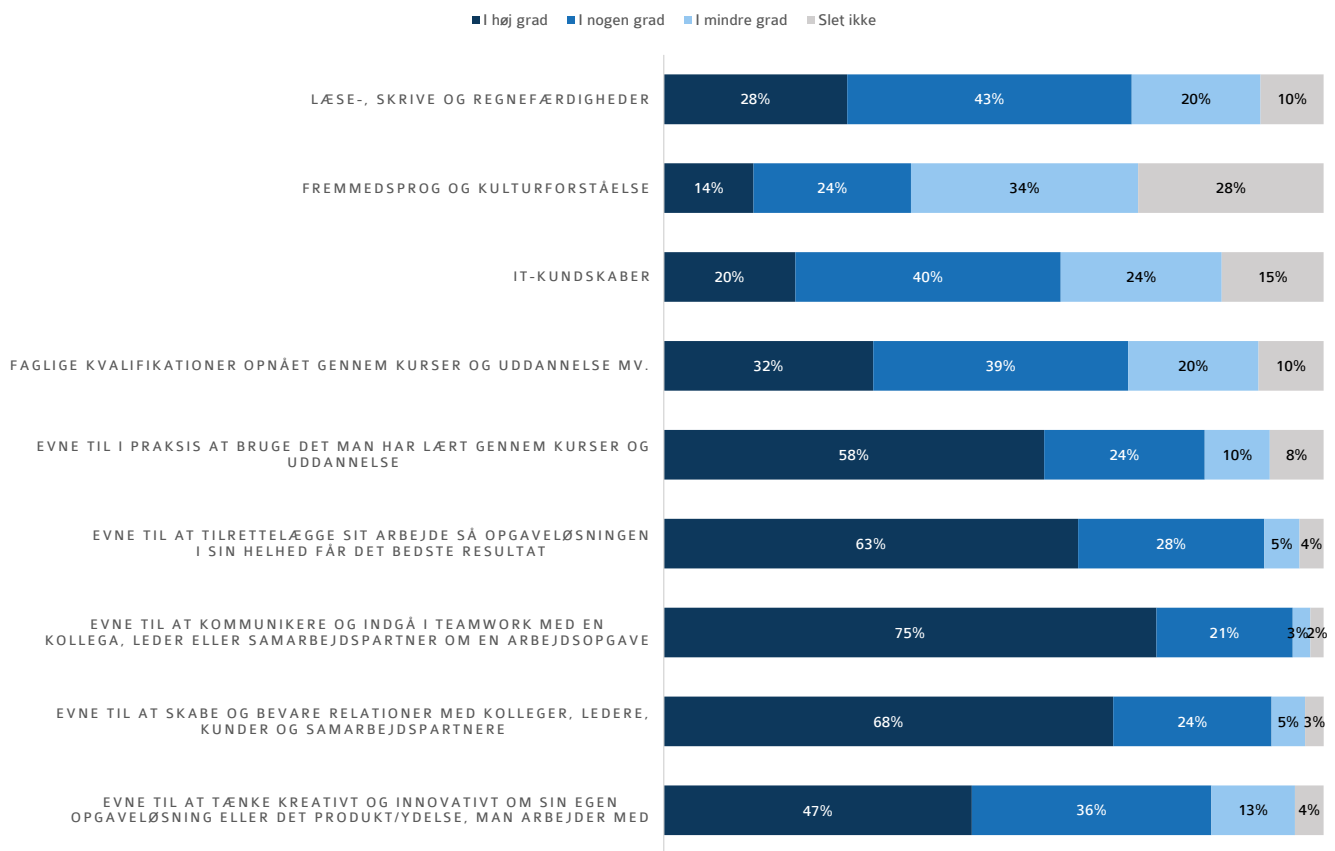
Surveyen viser, at virksomhederne de næste 5 år vil stille størst krav til de ikke-faglærtes relationelle-, kommunikative- og processuelle kompetencer.

Det betyder krav til deres evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (75 %), deres evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (68%) samt deres evne til at tilrettelægge deres arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (63 %) (Figur 5 2).

- **Evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave prioriteres højt af mindst 70 % af virksomhederne inden for 13 af de 16 sektorer.**

Surveyen understøtter altså de tendenser, som er kommet frem i interviews.

Figur 5.2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ikke-faglærte medarbejdere?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Det fremgår desuden af interviewene, at virksomheder selv er mere opmærksomme på eller finder det naturligt, at tager ansvar for opkvalificeringen, eksempelvis i form af sidemandsoplæring eller kurser for de ikke-faglærte i forhold til de specifikke arbejdsopgaver, de skal løse i virksomheden.

Det kan være en medvirkende årsag til, at faglige kompetencer, (evnen til i praksis, at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv.), er noget som også prioriteres relativt højt hos de ikke-faglærte medarbejdere (58 %). Endvidere har de ikke-faglærte ikke umiddelbart specifikke faglige kvalifikationer i form af uddannelse i forhold til arbejdsopgaven, så faglige kompetencer fra kurser vil derfor være der, hvor de ikke-faglærte kan skabe værdi for virksomheden.

I forhold til læse-, skrive og regnefærdigheder, så er det noget virksomhederne i interviewene lægger stor vægt på hos blandt andet de ikke-faglærte medarbejdere, hvor imod det ikke er noget, der fremstår signifikant i resultatet af surveyen.

En årsag til dette kan være, at der stadig er en del virksomheder i Nordjylland, der hverken kræver læse- eller regnefærdigheder, men som kræver, at man kan bruge det, man har lært ved sidemandsoplæring eller på et kursus. Det gælder blandt andet flere ikke-faglærte job inden for fødevarersektoren.

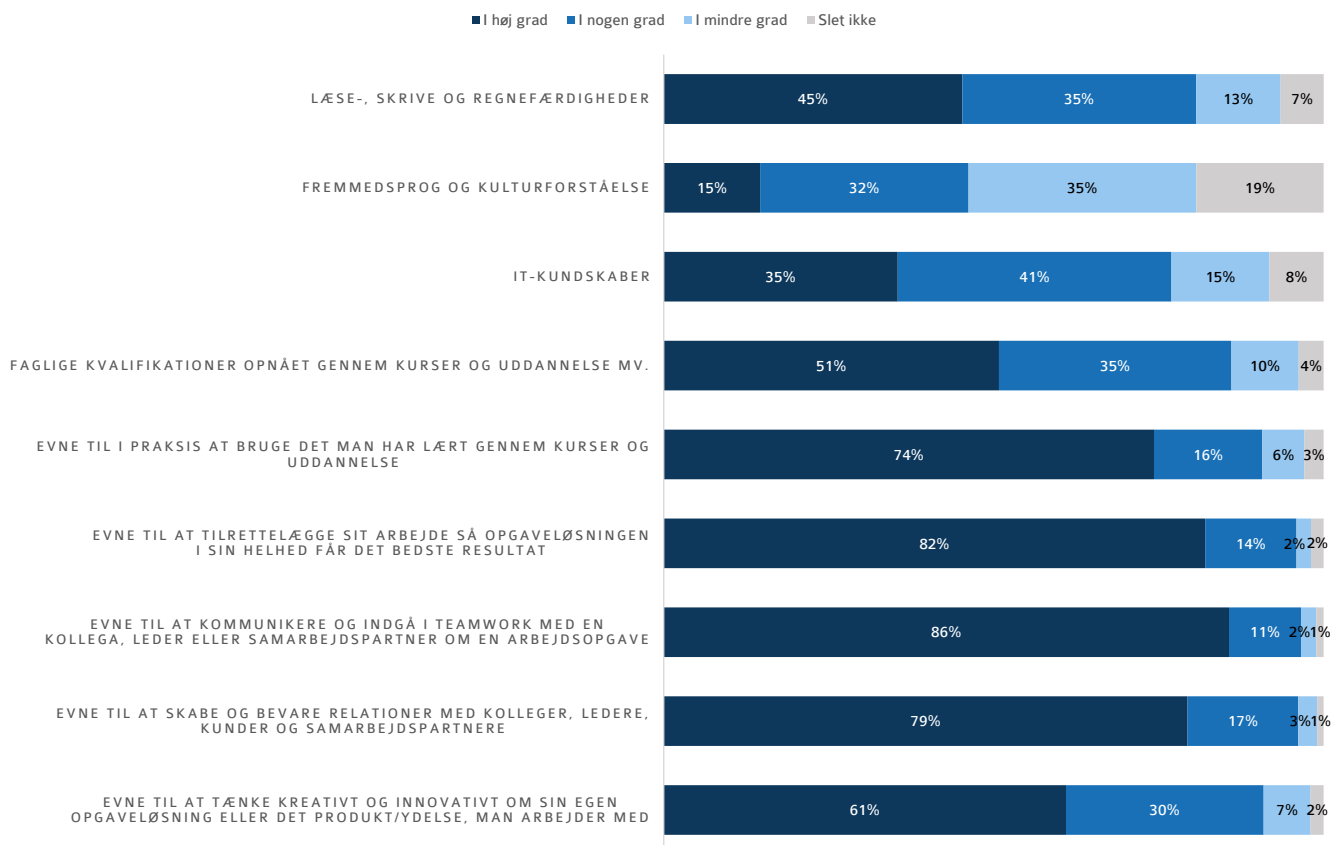
5.4.2 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERE MED EN ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Hos de faglærte medarbejdere er det igen de personlige kompetencer, proces-, relationel- og kommunikative kompetencer, som scorer højest i virksomhedssurveyen.

Igen er det evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (86 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (82 %) og evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (79%), som virksomhederne har fokus på i deres krav til medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse de næste 5 år.

- Evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave har stor betydning for mindst 75 % af virksomhederne i alle 16 sektorer.
- Evnen til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat er vigtigt for mindst 70 % af virksomhederne i alle sektorer.
- Evne til at skabe og bevare relationer med kollegaer, ledere, kunder og samarbejdspartnere spiller en stor rolle for mindst 70 % af virksomhederne i 14 af de 16 sektorer.

Figur 5.3 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse (der ikke har en lederrolle)?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

Endvidere nævnes igen de faglige kompetencer, det vil sige, evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv. (74 %) som én af de fire vigtigste kompetencer og som vigtigt for mindst 70 % af virksomhederne i 14 ud af de 16 sektorer.

Faglige kompetencer fremstår mere som et krav til de faglærte (74 %) end hos de ikke-faglærte (54%) og på linje med medarbejdere med lang videregående uddannelse (78%). Det ser derfor ud til, at virksomhederne stiller større krav til faglige kompetencer hos de medarbejdere, som har taget en kompetencegivende uddannelse.

For medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse spiller de generelle kompetencer, det vil sige krav til læse-, skrive og regnefærdigheder, IT-kundskaber og faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. en større rolle end hos de ikke-faglærte hos virksomhederne. De generelle kompetencer og faglige kvalifikationer scorer eksempelvis alle højest inden for sektoren finansiering, forsikring og vidensservice (over 70 % ved alle tre) i surveyen.

Faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. fylder mere hos medarbejdere med erhvervsfaglige (51 %) og lang videregående uddannelse (52 %) end hos de ikke-faglærte (32 %). Det kan skyldes, at faglige kvalifikationer stadig er afgørende for at kunne løse arbejdsmæssige opgaver inden for særlige fagområder. Inden for de fagområder har de faglige kvalifikationer en legitimerende effekt. Det gælder eksempelvis elektriker, sygeplejerske, læge og jurist.

Endvidere fremgår det af interviewene, at mere viden og komplicerede arbejdsopgaver medvirker til øget specialisering i nogle sektorer, hvilket betyder at de faglige kvalifikationer får en stigende betydning.

Virksomhederne stiller større krav til evnen til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ ydelse, man arbejder med, hvis man har en erhvervsfaglig uddannelse (61 %) end hvis man er ikke-faglært (47 %). Dog ikke så helt meget som de gør til medarbejdere med en videregående uddannelse (67 %).

5.4.3 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERE MED VIDERE-REGÅENDE UDDANNELSE

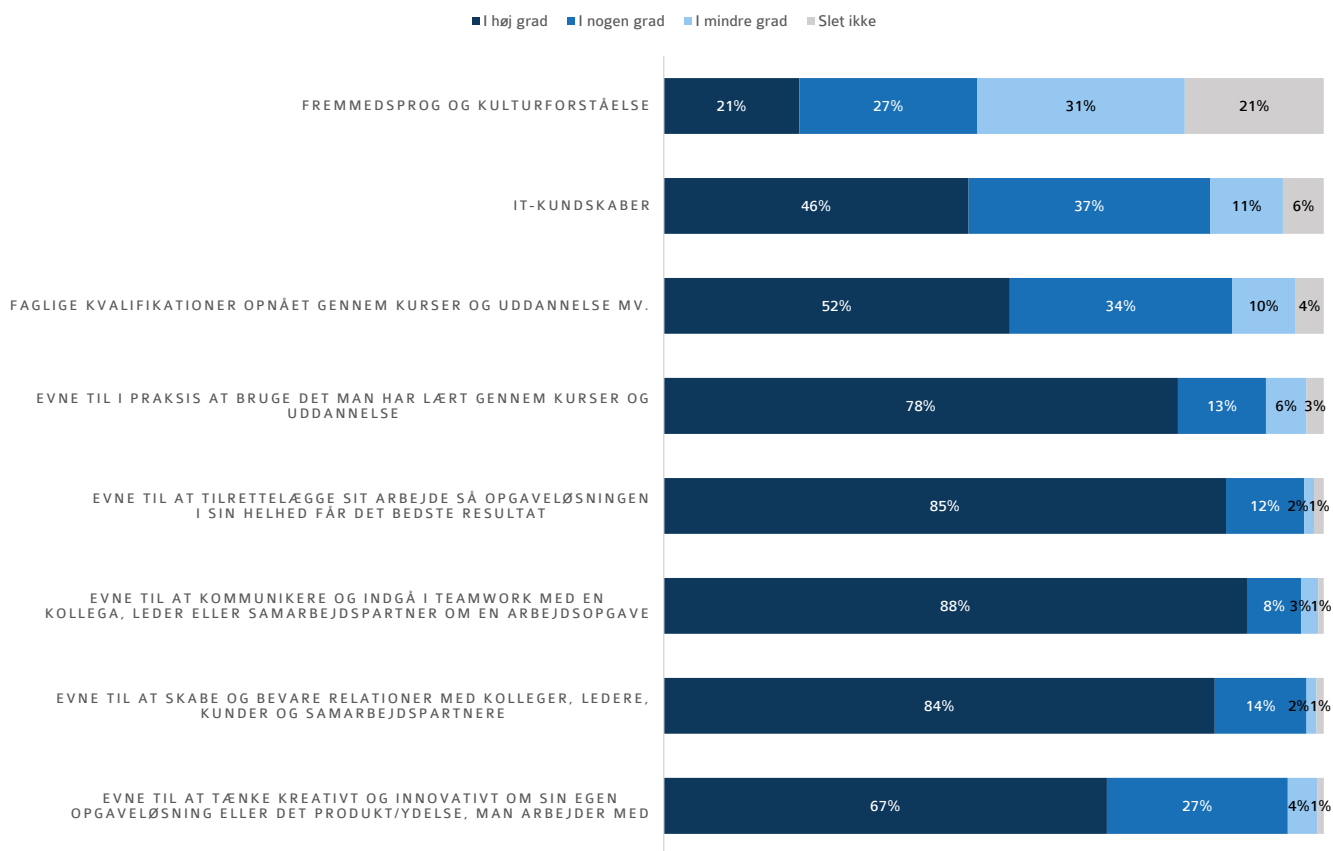
Hos medarbejdere med videregående uddannelser er det de personlige kompetencer, proces-, relationel- og kommunikative kompetencer, som virksomheden i høj grad stiller krav om på 5 års sigt i virksomhedssurveyen.

Evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (88 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (85 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (84%) er igen for medarbejdere med videregående uddannelse de tre kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om de kommende 5 år.

- **Evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave betyder meget for mindst 80 % af virksomhederne i 15 af de 16 sektorer og for mindst 70 % af virksomhederne i alle sektorer.**
- **Evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat betyder meget for mindst 70 % af virksomhederne i alle sektorer.**
- **Evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere har stor betydning for mindst 70 % af virksomhederne i alle sektorer.**

Pleje og omsorgssektoren er eksempelvis en sektor der stiller høje krav til medarbejdere inden for alle tre kompetenceområder (mellem 90 og 94 %).

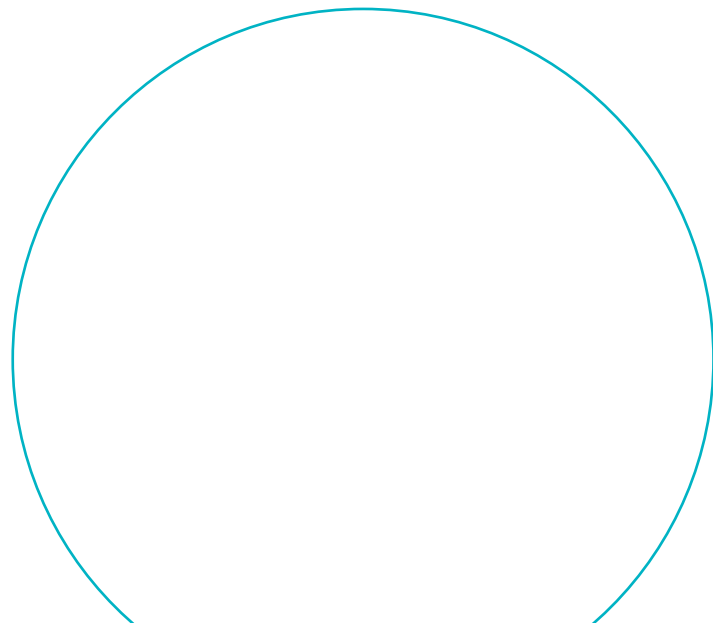
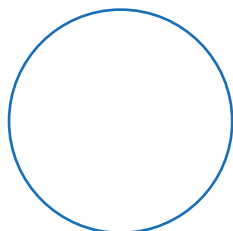
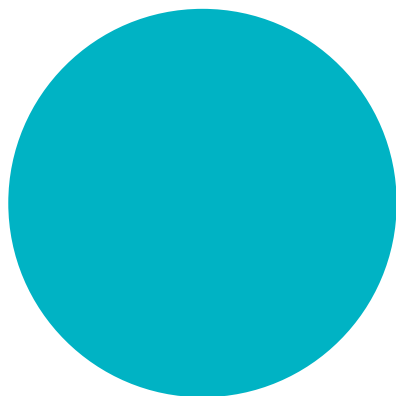
Figur 5.4 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med en videregående uddannelse (der ikke har en lederrolle)?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

78 % af virksomhederne giver udtryk for, at den faglige kompetence (evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv.) i høj grad er noget man stiller krav om hos medarbejdere med en videregående uddannelse, lige som det også var noget, der blev fremhævet som vigtigt for både ikke-faglærte (58 %) og faglærte (74 %).

Den processuelle kompetence, evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med, har også betydning for virksomhederne (67 %) i forhold til medarbejdere med en videregående uddannelse, hvilket også gjorde sig gældende for medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse (61 %).



5.4.4 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

Virksomhederne vurderer evnen til ledelse af medarbejdere til lige med evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter og evnen til ledelse af projekter, projektførløb og omstillingsprocesser som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år. Henholdsvis 87 %, 76 % og 71 % af virksomhederne svarer, at de i høj grad vil stille krav om disse kompetencer hos virksomhedens ledere (Figur 5.5).

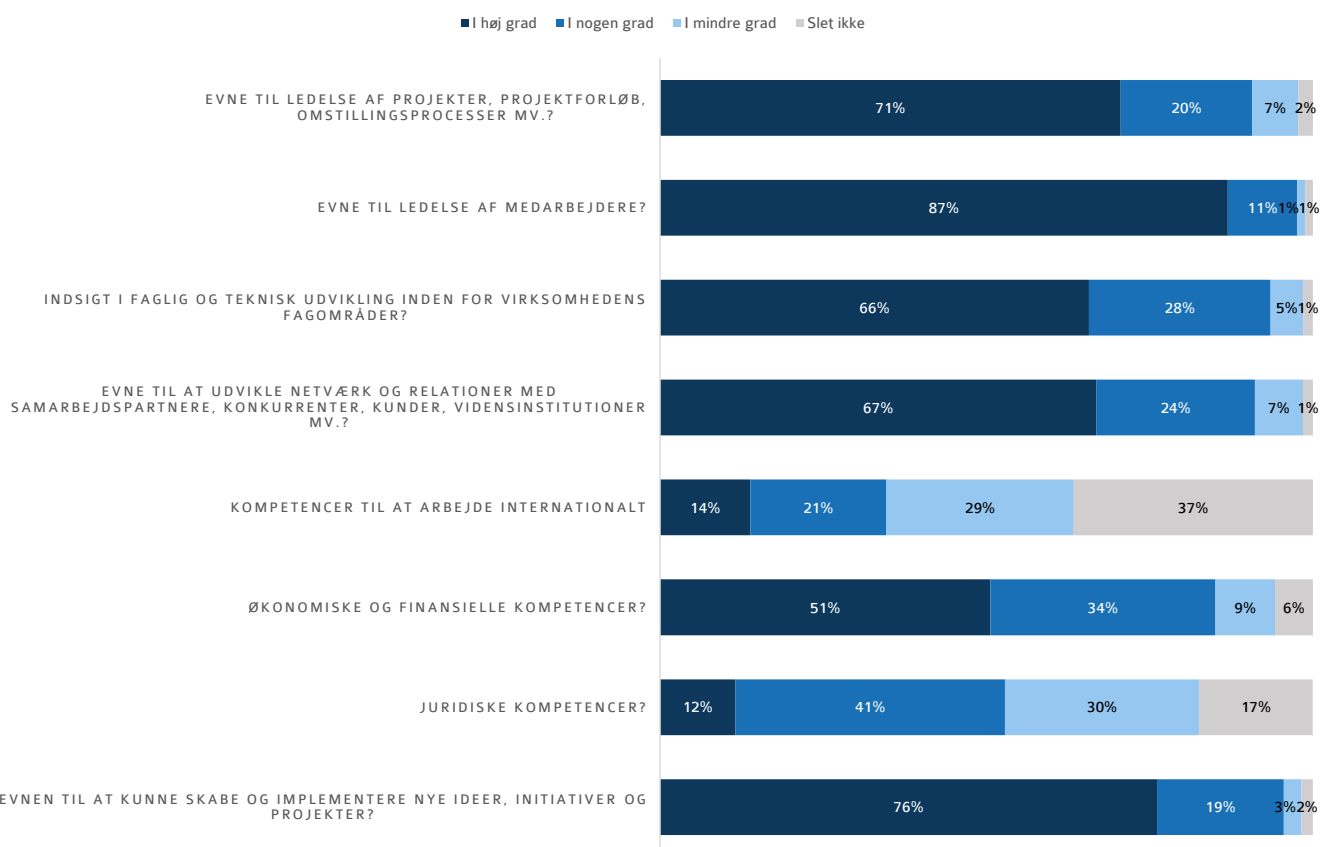
- Evnen til ledelse af medarbejdere vægtes generelt højt af alle sektorer.

Desuden er virksomhederne blevet spurgt om, hvorvidt der er andre ledelsesmæssige kompetencer, som de i høj grad forventer at efterspørge de kommende 5 år.

Essensen af de kompetencebehov, som de fleste virksomheder her peger på, er (nævnt i rangorden efter antallet af virksomheder der har peget på disse kompetencer):

- Kommunikative kompetencer og relationskompetencer
- Personaleledelse, personalepleje, coaching
- Omstillingsparathed
- Forandringsledelse
- Innovative kompetencer
- Empati/ psykologisk indsigt
- IT-kompetencer
- Samarbejdsevne

Figur 5.5 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ledere?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

5.4.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF NYUDDANNEDES KOMPETENCER

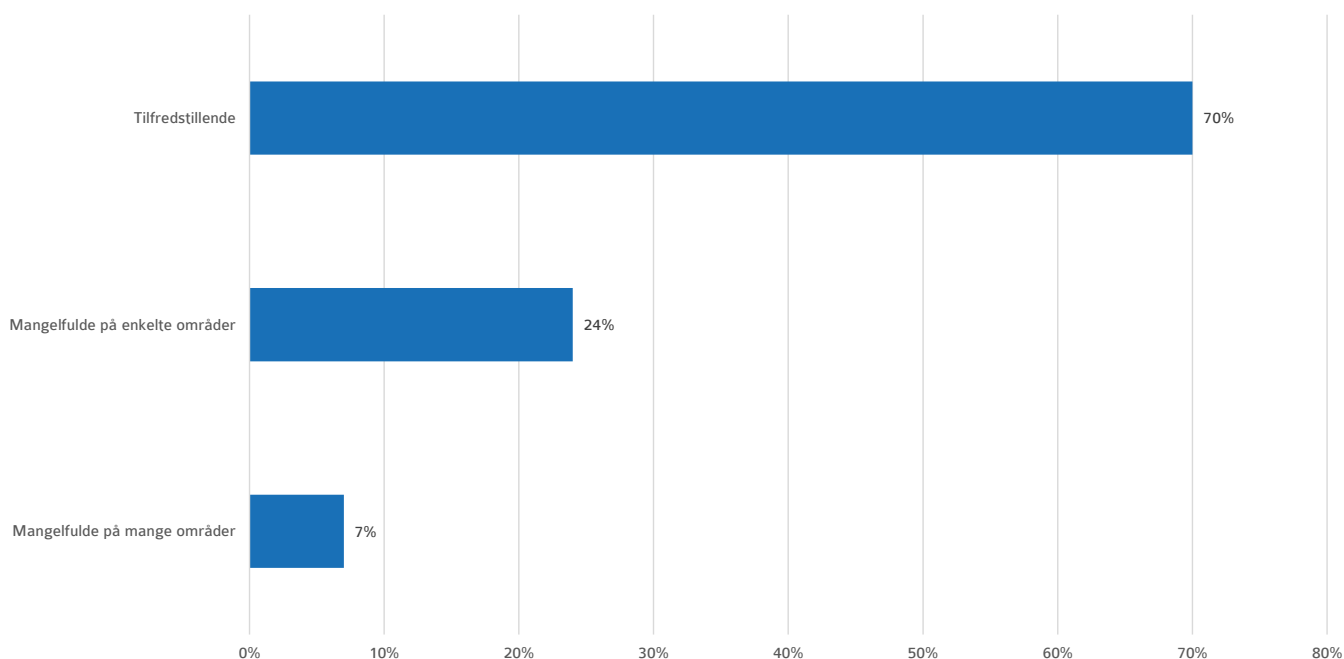
En fjerdedel af virksomhederne (24 %) mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på enkelte områder og 7 % mener, at de mangelfulde på mange områder. Langt de fleste virksomheder (70 %) finder, at de nyuddannedes kompetencer er tilfredsstillende (Figur 5.6).

Særligt inden for sektorerne handel- og forretningsservice (83 %), uddannelse (82 %) og offentlig administration (80 %) samt metalindustri (79%) finder virksomhederne de nyuddannedes kompetencer tilfredsstillende.

Der er ikke signifikant forskel på vurderingen af de nyuddannedes kompetencer mellem de store og små virksomheder.

Der er derimod mindre tilfredshed med kompetencerne blandt de nyuddannede inden for sektorerne sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico, hvor 43 % af virksomhederne finder, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde. Der er ligeledes mindre tilfredshed inden for pleje og omsorg og inden for kultur, turisme og event, hvor henholdsvis 39 % og 38 % af virksomhederne vurderer de nyuddannedes kompetencer som mangelfulde.

Figur 5.6 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

I enkelte sektorer er der relativt mange af virksomhederne, der vurderer, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde på mange områder. Det drejer sig om fødevarer og støtteerhverv (12 %), kultur, turisme og event (12 %), oplevelsesindustri (11 %) samt pleje og omsorg (9 %).

I flere interviews fortaget i forbindelse med analysen påpeges det som en særlig udfordring, at de faglige kvalifikationer erhvervet

gennem formel uddannelse næsten kan virke forældede inden eleverne/de studerende har færdiggjort deres uddannelse. Der udtrykkes dog også forståelse for, at omgivelserne og de arbejdsmæssige kontekster er mere omskiftelige end, det er muligt at gengive i uddannelsessammenhæng, samt at uddannelsesinstitutionerne derfor også reagerer langsomt på eksempelvis den teknologiske udvikling.

6 LITTERATURLISTE

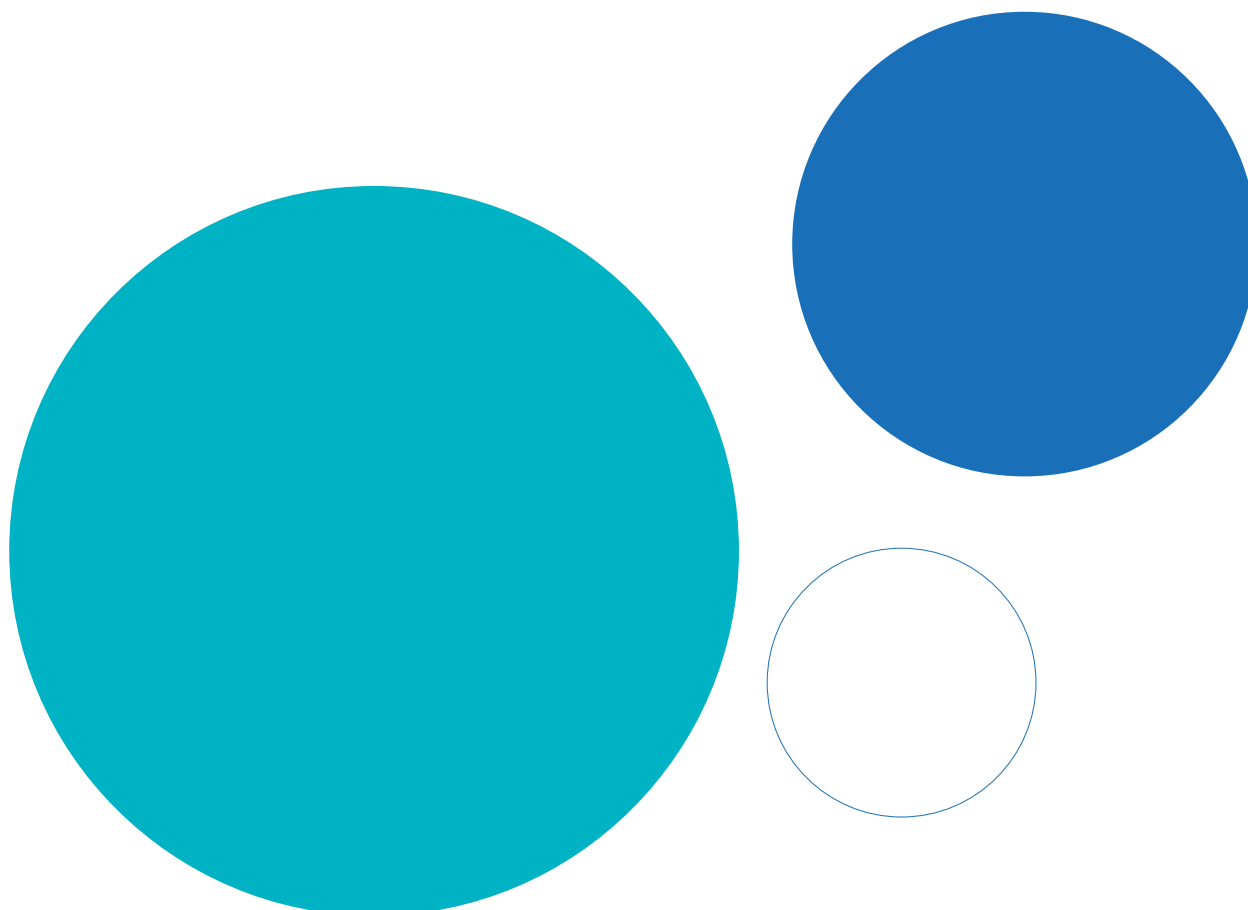
Beskæftigelsesregion Nordjylland:
Beskæftigelsen inden for Bygge- og anlægssektoren i Nordjylland, 2013.
Udarbejdet af COWI.

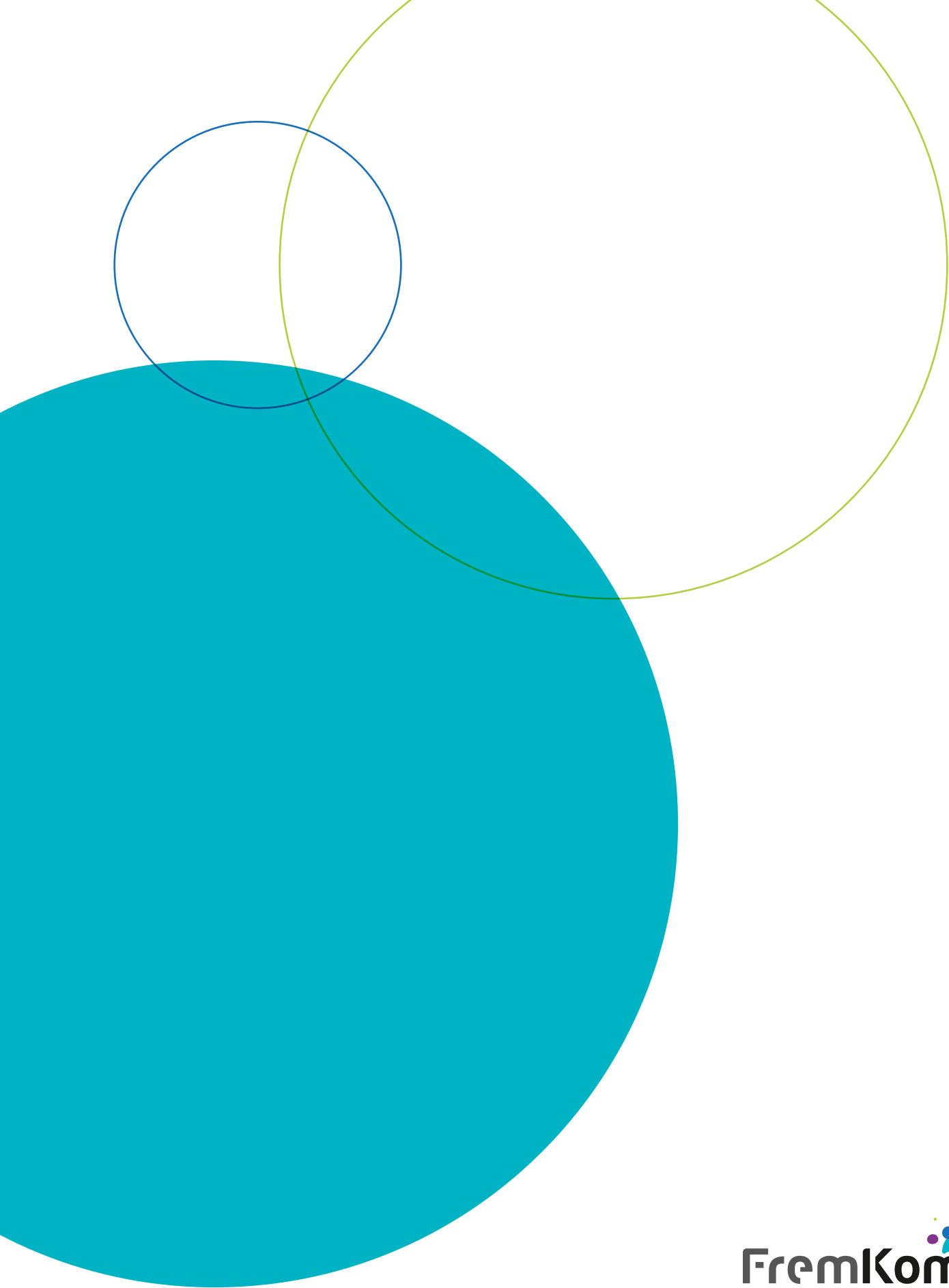
Region Nordjylland, 2015:
Det nye vækstlag - Profilanalyse af nordjyske vækstvirksomheder og deres udbytte af erhvervsfremme. Marts 2015

Region Nordjylland, 2014:
Mulighedernes Nordjylland. Vækst og Udviklingsstrategi 2015-2018.
Udarbejdet af Iris Group

Region Nordjylland, 2013:
Behovet for velfærdsuddannede 2013 – 2023 i Nordjylland.
Udarbejdet af COWI A/S

Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2014:
Potentiale for kompetenceløft af ikke-faglærte i Nordjylland.
Udarbejdet af New Insight.





Kolofon

Udgivet af Region Nordjylland,
Regional Udvikling
Analyse: COWI A/S
Design og layout: Weltklasse reklame + pr
Marts 2016



Regional Udvikling

Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

www.fremkom.dk