

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.

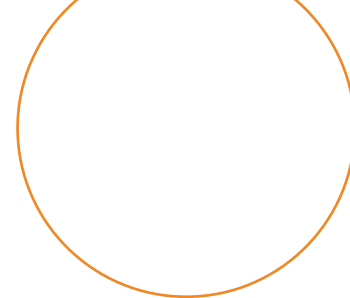
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

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



Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Om FremKom	4
2	Væksten stiller nye krav	5
2.1	Stigende beskæftigelse i private virksomheder	6
2.2	Mangel på specialister og faglærte	8
2.3	Arbejdskraften pendler længere	10
3	Personlige og faglige kompetencer bliver fremtidens vækstpotentiale	11
3.1	Hvad er kompetencer?	12
3.2	Hovedtendenser i kompetencebehovet i Nordjylland	14
4	Udfordringer og anbefalinger	16
4.1	Anbefalinger	18

1 OM FREMKOM

Fremkom 3 er tredje analyse i rækken af analyser af fremtidens kompetenceudfordringer i Nordjylland. FremKom 3 analyserer det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på fire oplande - Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel samt 16 sektorer.

Sektorerne er inddelt efter en værdikædebetragtning. Det vil sige alle de underbrancher, som leverer ydelser til sektoren indgår i sektoren. Eksempelvis indgår producenter af byggematerialer og ingeniørrådgivning inden for byggeri i sektoren Byggeri og støtteerhverv.

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



Foruden denne mini-hovedrapport, er resultaterne af FremKom 3 afrapporteret i en hovedrapport og 16 sektorrapporter samt fire oplandsrapporter. Formålet med mini-hovedrapporten er at give et kortfattet billede af analysens resultater med særligt vægt på de kommende års behov for arbejdskraft og kompetencer i Nordjylland. Endelig er analysens hovedudfordringer og anbefalinger beskrevet bagerst i denne rapport.

FremKom 3 bygger på et omfattende analysearbejde, hvor der har været indsamlet data ved hjælp af følgende metoder:

- Registerbaserede fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionen fordelt på 16 sektorer og fire oplande.
- Ekspertinterview – 40 personlige og 5 fokusgruppeinterview - med sektoreksperter inden for de 16 sektorer og fire oplande.
- Spørgeskemabaserede telefoninterview blandt 1769 private og offentlige virksomheder i hele regionen.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder i de 16 sektorer og 4 oplande.
- Ekspertseminar, hvor eksperter og interessenter har kommenteret og tolket resultater og konklusioner.

Alle FremKomanalyser er tilgængelige på www.FremKom.dk

2 VÆKSTEN STILLER NYE KRAV

- Konjunkturerne har ændret sig mærkbart siden FremKom 2 analysen og der er en begyndende optimisme i de nordjyske virksomheder, kombineret med en vis forsigtighed.
- Fremgangen drives af de private virksomheder, hvorimod de offentlige arbejdspladser venter uændret eller faldende beskæftigelse
- Der er en vis forventning om, at den økonomiske vækst ikke nødvendigvis skaber en tilsvarende vækst i antal jobs. Især fremstillingserhverv gennemgår en betydelig automatisering, som reducerer medarbejderbehovet.

*“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-
en for, at vi kunne omlægge produktionen og investere i nye maskiner og teknologi, som, vi er sikre på, har medført vores virksomheds overlevelse. Vi har øget vores effektivitet og kunne opretholde produktionen, men med 10 færre ansatte. Dette uden at gå på kompromis med kvaliteten”.*

Direktør i nordjysk fremstillingsvirksomhed



2.1 STIGENDE BESKÆFTIGELSE I PRIVATE VIRKSOMHEDER

Væksten i beskæftigelsen i de nordjyske virksomheder ventes de kommende år primært at komme fra private virksomheder, hvorimod sektorer med mange offentlige virksomheder venter uændret eller faldende beskæftigelse. I forhold til FremKom 2 analysen, er det nu tydeligere at det er den private beskæftigelse, som skal sikre fremgangen.

Antallet af arbejdspladser ventes i alt at vokse med 5.800 personer i perioden 2014-2020, svarende til en vækst på 2 %. I samme periode ventes arbejdsstyrken at vokse med 6.800. Det stigende udbud af arbejdskraft er en ny tendens, siden FremKom 2 analysen. En af forklaringerne er en stigende tilbagetrækningsalder, som blandt andet er et resultat af reformer på efterløns- og pensionsområdet.

De mest markante ændringer i beskæftigelsen ventes blandt andet at ske inden for følgende sektorer:

- Inden for Fødevarer og støtteerhverv ventes beskæftigelsen at stige med 5 % frem til 2020, svarende til ca. 1.800 personer. Den største stigning ventes i Aalborg området
- Inden for Byggeri og støtteerhverv ventes beskæftigelsen at stige med 3 % frem til 2020, svarende til ca. 1.150 personer. Her ventes dog nedgang i Thy og Mors og i Himmerland, men fremgang i Aalborg og Vendsyssel
- Inden for Handel og forretningsservice ventes en stigning i beskæftigelsen på 5 %, svarende til ca. 1.100 personer.
- Sektoren Pleje og omsorg ventes at miste 1 % af arbejdspladserne, svarende til godt og vel 300 personer.

Det generelle billede er, at det især er i Aalborg, at man kan se frem til en vækst i antallet af arbejdspladser i de kommende fem år. Her kan man således vente en samlet stigning i beskæftigelsen på 5 %. De mest markante stigninger ventes at komme inden for Byggeri og støtteerhverv med ca. 1.200 personer, inden for Finans, forsikring og vidensservice med ca. 500 personer og inden for Møbel, beklædning og støtteerhverv med knap 400 personer. Det er desuden værd at bemærke at man i Aalborg venter stigning inden for offentlig administration og organisationer. For den sektor ventes nedgang i alle øvrige oplande.

I de øvrige oplande kan man se frem til en mere beskeden stigning i antallet af arbejdspladser.

Ifølge den statistiske fremskrivning ventes en lille nedgang i beskæftigelsen i Thy og Mors. Inden for Pleje og omsorg ventes nedgang på ca. 170 personer, inden for Byggeri og støtteerhverv på ca. 130 personer og Sundhed, sundhedsteknologi og medico med ca. 100. Den mest positive udvikling ventes inden for Møbel, beklædning og støtteerhverv med lidt over 100 personer. Både den gennemførte survey og interviews med virksomheder i området viser dog mere positive tendenser og mange private virksomheder giver udtryk for optimisme for fremtiden.

I Vendsyssel ventes uændret beskæftigelse frem til 2020. Den mest positive udvikling ventes for Fødevarer og støtteerhverv med en stigning på ca. 430 personer, Finans, forsikring og vidensservice med ca. 250 og Møbel, beklædning og støtteerhverv med ca. 170. Den største nedgang ventes at ske inden for Pleje og omsorg med ca. 340 personer.

Også for Himmerland ventes uændret beskæftigelse de kommende 5 år. Fødevarer og støtteerhverv, som er en meget stor sektor i Himmerland, venter en fremgang på ca. 440 personer frem til 2020. Handel og forretningsservice venter en fremgang på ca. 160 personer. Til gengæld ventes det at efterspørgslen efter arbejdskraft inden for byggeri og støtteerhverv vil falde med knap 180 personer. Himmerland er det eneste opland, hvor der ventes nedgang i den sektor.

Surveyen blandt de nordjyske virksomheder viser, at der er store forskelle på forventningerne til væksten i antallet af arbejdspladser mellem de enkelte sektorer. I tråd med den statistiske fremskrivning er det især inden for de private erhverv, at der er optimisme at spore.

En del virksomheder er dog fortsat tilbageholdende med at øge antallet af medarbejdere, og giver udtryk for, at den stigende globale konkurrence og de nye teknologiske muligheder har ændret deres behov for arbejdskraft og kompetencer.

Af figuren neden for fremgår virksomhedernes forventninger til udviklingen i beskæftigelsen frem til 2020. Øverst i figuren er IKT sektoren, hvor hele 77 % af virksomhederne forventer at være flere ansatte om fem år. Inden for Metalindustri og Øvrig produktion venter 64 % af virksomhederne at være flere ansatte om fem år. Det er i øvrigt værd at bemærke, at virksomhederne inden for Metalindustri og Øvrig produktion i surveyen har mere positive forventninger til fremtiden, end resultaterne af den statistiske fremskrivning tyder på.

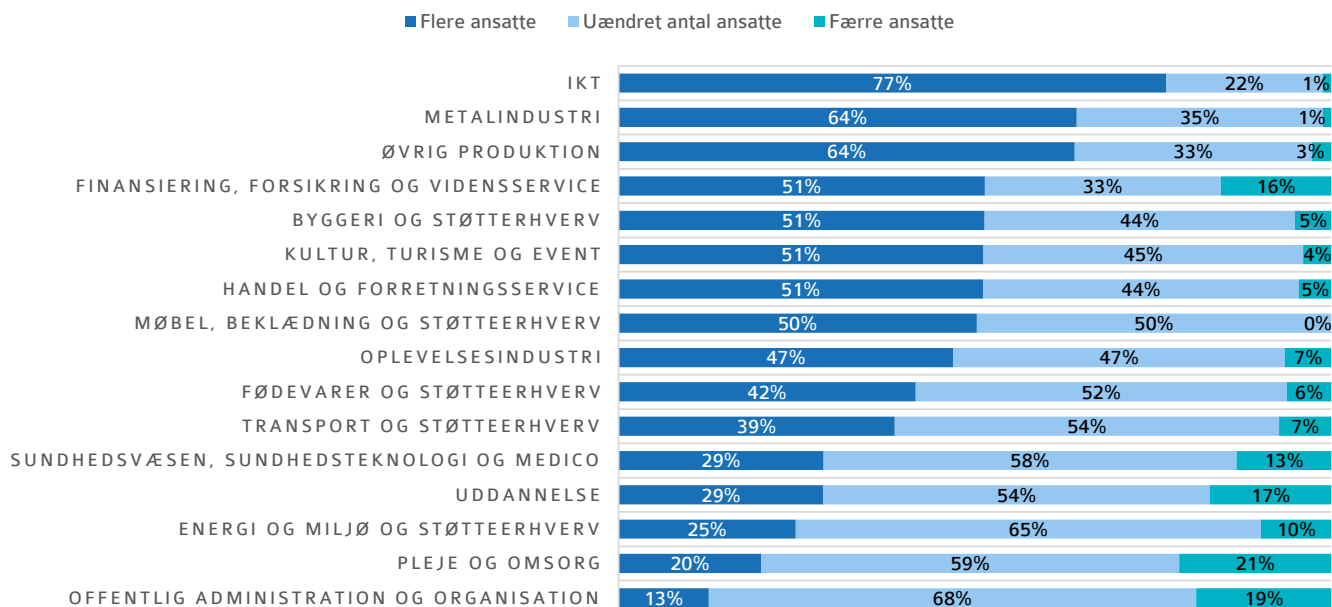
De mindst positive forventninger til udviklingen i beskæftigelsen findes inden for Offentlig administration og organisationer, Pleje og omsorg og Energi, miljø og støtteerhverv hvor kun henholdsvis 13 %, 20 % og 25 % af de adspurgte virksomheder venter flere ansatte de kommende 5 år.

“Behovet for arbejdskraft i den offentlige sektor – administrationen – er proportionel med borgerantallet i kommunen. Det betyder, at der i udkantsområderne i regionen på sigt vil blive mindre behov for arbejdskraft i den offentlige administration. Modsat vil der formentlig være en stigende efterspørgsel på arbejdskraft i Aalborg området”.

Direktør i nordjysk kommune

Energi, miljø og støtteerhverv omfatter en del forsyningsvirksomheder, hvor der i disse år sker en del rationaliseringer og fusioner af virksomheder. Det ventes at føre til faldende efterspørgsel efter arbejdskraft.

Figur 2.1: Virksomhedernes forventninger til antallet af ansatte om 5 år i de 16 sektorer



Kilde: Survey blandt 1769 virksomheder i Nordjylland



2.2 MANGEL PÅ SPECIALISTER OG FAGLÆRTE

Ser man på udviklingen i antallet af arbejdspladser opdelt på uddannelsesgrupper, ventes der vækst for alle grupper, undtaget for de ikke-faglærte, hvor efterspørgslen ventes at falde. Dermed fortsætter den tendens, som har været kendt på arbejdsmarkedet gennem mange år. Aalborg området skiller sig dog ud, idet der her ventes stigende efterspørgsel efter ikke-faglærte, herunder også personer, som har en studentereksamen som højeste gennemførte uddannelse. Denne udvikling skyldes formentlig, at de mange virksomheder, som findes Aalborg området inden for blandt andet dagligvarehandel, hotel og restauration og servicevirksomheder (rengøring mv.) beskæftiger mange ikke-faglærte.

Der ventes en vækst i efterspørgslen for erhvervsuddannede på 2.453 personer og for personer med en lang videregående uddannelse ventes en vækst på 2.441 personer frem 2020. Udviklingstendensen er i store træk er en fortsættelse af det udviklingsmønster, vi har set i FremKom 1 og 2.

Stigningen i efterspørgslen efter højtuddannede vil i de fleste situationer ikke blive et problem, fordi flere og flere gennemfører en videregående uddannelse. For oplandene uden for Aalborg kan der dog opstå rekrutteringsproblemer. Arbejdsgiverne oplever, at den akademiske arbejdskraft ofte bosætter sig nær uddannelsesstedet og derfor kan være svært at rekruttere til arbejdspladser i udkantsområder.

“Ja, vi har lidt rekrutteringsudfordringer. Det er svært at finde kvalificerede socialrådgivere. Vi ligger langt væk fra uddannelserne”.

Direktør i nordjysk kommune

Nogle private virksomheder oplever også rekrutteringsproblemer, eksempelvis i forhold til software-specialister og særligt når man gerne vil ansætte en medarbejder med erfaring eller med projektlederkompetencer.

“Den vestlige del af regionen, har det svært, og det ER svært at tiltrække arbejdskraft her, men det er virksomhederne selv, der skal tiltrække. Vi har et talentudviklingsforløb, hvor vi selv efteruddanner arbejdskraften”.

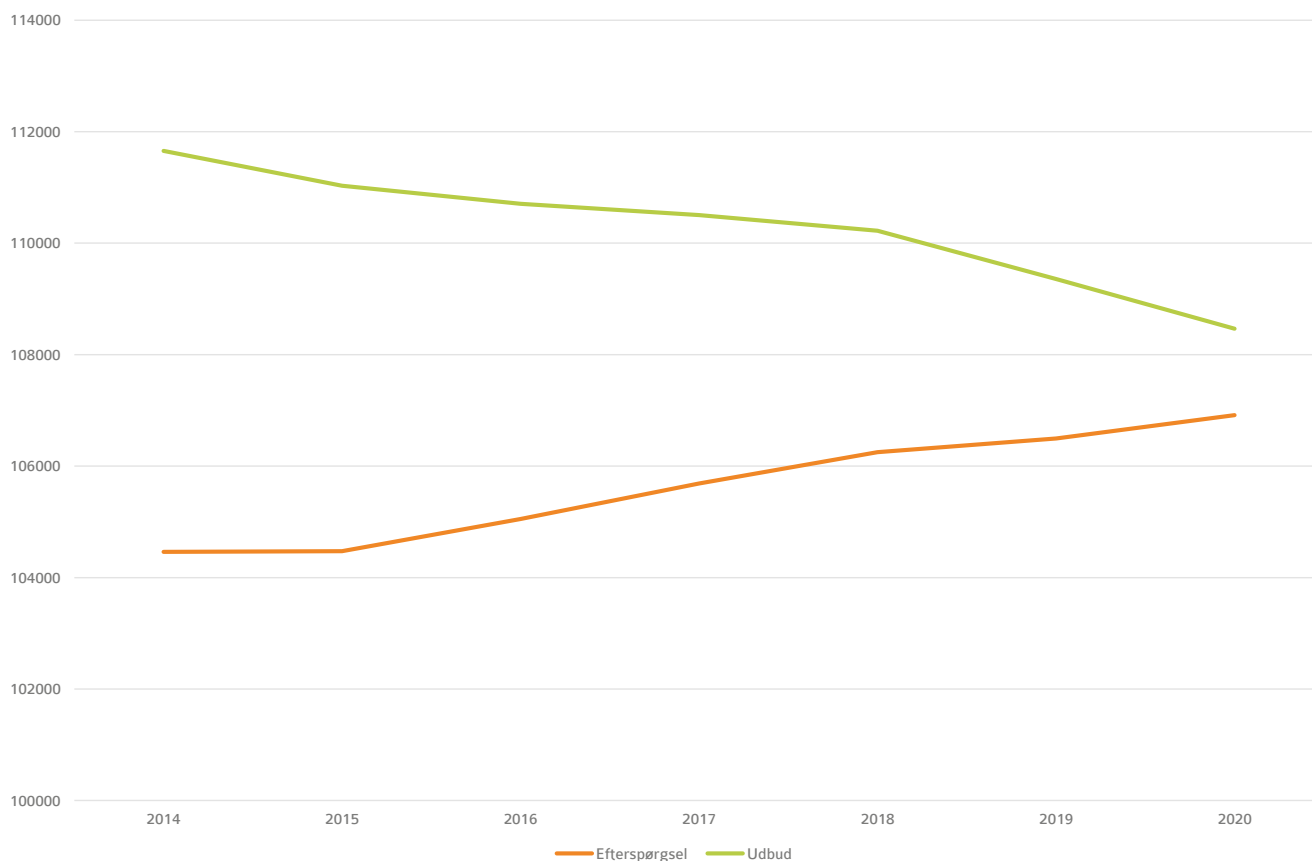
Direktør i IKT virksomhed

Det nordjyske arbejdsmarked står dog over for den udfordring, at udbuddet af erhvervsuddannede vil falde de kommende år. Mange erhvervsuddannede vil forlade arbejdsmarkedet på grund af alder og samtidig har antallet, som gennemfører en erhvervsuddannelse været faldende.

Udfordringen er beskrevet i figur 2.2 nedenfor, som viser at forskellen mellem efterspørgslen efter faglærte og udbuddet snævreres kraftigt ind frem til 2020. Figuren viser alle erhvervsuddannelser under ét og for enkelte uddannelser vil der derfor kunne ventes et direkte underskud af arbejdskraft i 2020. Risikoen for mangel vil være størst for uddannelse inden for byggeri og for uddannelser inden for især fremstillingserhverv, eksempelvis jern og metal.

Resultaterne af surveyen viser også, at netop de faglærte er den gruppe, som flest virksomheder ventes at ansætte flere af.

Figur 2.2 Udviklingen i udbuddet (-nettoindpendlingen) og efterspørgslen efter faglærte i perioden 2014-2020. Nordjylland. Figuren tager højde for nettoindpendlingen i forbindelse med beregningen af det samlede udbud.



Kilde: Danmarks Statistik, CRT og COWIs beregninger



2.3 ARBEJDSKRAFTEN PENDLER LÆNGERE

Et særligt træk ved udviklingen på det nordjyske arbejdsmarked er, at pendlingen mellem de fire oplande og mellem Nordjylland og de øvrige regioner fortsat er stigende. Den udvikling hænger sammen med, at et meget stort antal arbejdspladser findes i Aalborg. Der er altså i stigende omfang afstand mellem arbejdskraftens bosætning og arbejdspladserne.

“Vi har en meget stabil arbejdsstyrke, men det er tydeligt at vi skal rekruttere længere og længere væk. Folkene pendler langvejs fra i dag, hvor de før boede lokalt”.

Ejer af mindre metalvirksomhed

Ifølge den statistiske fremskrivning forventes der en relativ stor pendling fra både Himmerland og Vendsyssel til Aalborg. For Thy og Mors forholder det sig anderledes. Her er der flere, der pendler til oplandet end der pendler ud. Thy og Mors oplever i disse år et fald i arbejdsstyrken, som betyder, at man i stigende omfang bliver afhængig af at arbejdskraften vil pendle til området.

Det er dog ikke sikkert at pendlingen vil udvikle sig helt som forventet. Når arbejdspladserne flytter, kan det på længere sigt påvirke bosætningsmønstret, således at arbejdsstyrken i stigende grad vælger at bosætte sig i nærheden af arbejdspladserne.

3 PERSONLIGE OG FAGLIGE KOMPETENCER BLIVER FREMTIDENS VÆKSTPOTENTIALE

Globaliseringen og den teknologiske udvikling er drivere for, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger i Nordjylland de kommende år. Sammenholdt med FremKom 1 og 2 er betydningen af disse to faktorer kun blevet yderligere forstærket.

Udviklingen i kompetencebehovet peger i retningen af, at medarbejdernes evne til at anvende sine personlige kompetencer i tæt samspil med de faglige kompetencer bliver eksistentielle for at virksomhederne kan udløse deres vækstpotentiale. Dette gælder både for medarbejdere med videregående uddannelse, erhvervsfaglig uddannelse og ikke-faglærte.

Personlige kompetencer i tæt samspil med de faglige kompetencer bliver eksistentielt for virksomhedernes fremtidige vækstpotentiale

Udviklingen skyldes ikke mindst den økonomiske krise, som har accelereret automatiseringen og digitaliseringen i virksomhederne og hermed også behovet for nye kompetencer hos arbejdskraften. Arbejdskraftens evne til at omsætte viden til nye produkter og løsninger er blevet endnu vigtigere for, at de nordjyske virksomheder kan klare sig i den globale konkurrence.

Organisatorisk har det betydet mere fokus på team- og samarbejde og øget inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser. Organiseringen af arbejdet er en af virksomhedernes muligheder for at påvirke og sikre deres konkurrenceevne på det globale marked samt en af måderne til at sikre den offentlige velfærd og service på.

Følggevirkningerne af disse forandringer er, at medarbejderne skal kunne håndtere både indførelse af ny teknologi, nye arbejdsprocesser og nye organisationsformer. Udviklingen i arbejdets organisering betyder, at virksomhederne har behov for, at medarbejderne i større grad besidder de rette personlige kompetencer, da de i stigende grad bliver en forudsætning for, at de faglige kompetencer kan anvendes kompetent i konkrete arbejdsituationer.

Faktorer, der påvirker fremtidens kompetencebehov:

- Globalisering og internationalisering, der medfører international konkurrence og en anden måde at tænke marked på
- Ny teknologi, der blandt andet muliggør øget automatisering og digitalisering og dermed også effektivisering
- Arbejdets organisering, herunder mere ansvar og beslutningskompetence til medarbejderne i forhold til udvikling af nye produkter og løsninger, blandt andet også optimering af egen arbejdsproces

3.1 HVAD ER KOMPETENCER?

For at sikre en fælles forståelse af kompetencebegrebet, arbejdes der i FremKom 3 ud fra nedenstående definition af kompetence og med en kompetencemodel, der skal sikre et fælles udgangspunkt for forståelsen af kompetencer.

Kompetencer er... evnen til at anvende sin viden og/eller erfaringer i en situation, hvor den skaber en værdiforøgelse for organisationen, samfundet eller andre mennesker

I modellen er der et særligt fokus på at skelne mellem faglige kvalifikationer og faglige kompetencer samt en opdeling af de generiske kompetencer i generelle kompetencer og personlige kompetencer. Generiske kompetencer kan kort beskrives som brancheafhængige kompetencer.

Mere uddybende kan indholdet i kompetenceformerne beskrives således:

Faglige kvalifikationer er...

- Erhvervet gennem kompetencegivende uddannelse – eksempelvis en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse
- Man har eksamensbeviser, certifikater mv. som dokumentation

Faglige kompetencer er...

- Evnen til at anvende sine uddannelsesfaglige kvalifikationer i en arbejdssituation
- Viden fra uddannelsen, som anvendes i en arbejdssituation

Generelle kompetencer er...

- Basale sprog-, læse-, skrive- og IT kundskaber, f.eks. på grundskoleniveau
- Almindelig socialisering - kulturel aflejring (almindelige normer for samarbejde/samvær mv.: "hvordan vi opfører os over for hinanden")

Personlige kompetencer er...

- Kompetencer forbundet med medarbejderens personlige fremtræden i sit job og som understøtter de faglige kvalifikationer og kompetencer i en arbejdssituation
- 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.

De personlige kompetencer inddeles i tre underliggende kompetencer:

- Proceskompetencer – at overskue sammenhænge i arbejdsprocesserne
- Relationelle kompetencer og - at kunne formidle, skabe kontakt og netværk internt i en virksomhed og eksternt
- Kommunikative kompetencer - at kunne kommunikere sprogligt og nonverbalt for at skabe merværdi for organisationen

En nærmere beskrivelse af modellen og kompetenceformerne kan findes i Fremkom 3 analysens hovedrapport, som er tilgængelig under www.fremkom.dk.



3.2 HOVEDTENDENSER I KOMPETENCEBEHOVET I NORDJYLLAND

Kompetencebehovet udvikler sig forskelligt i de enkelte virksomheder og både virksomhedssektortilknytning, størrelse, alder, geografiske placering, brug af teknologi og meget andet spiller ind. Dog er der nogle hovedtendenser i kompetencebehovet, som vil præge efterspørgslen efter kompetencer på 5 års sigt i Nordjylland.

Hovedtendenserne skal ses som en syntese af den viden, der er opnået gennem interviews lavet på tværs af sektorer, offentlige- og private virksomheder og oplande i forbindelse med til Fremkom 3.

Hovedtendenserne i kompetencebehovet:

- 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

Fokus flyttes fra funktioner til processer

Fokus flyttes fra at tænke i afgrænsede arbejdsfunktioner til at tænke i processer. Behovet for proceskompetence bliver tydeligt, idet 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.

Fokus flyttes fra funktioner til processer og dermed til: "måden vi arbejder på - mere end på selve opgaven."

Direktør i fremstillingsvirksomhed.

Medarbejderne bliver inddraget i ledelse

Medarbejdere inddrages i stigende grad i ledelse, idet de får ansvaret for daglige beslutninger, der tidligere alene 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. Projektledelse er således også blevet en efterspurgt kompetence sammen med evnen til at arbejde i teams.

"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."

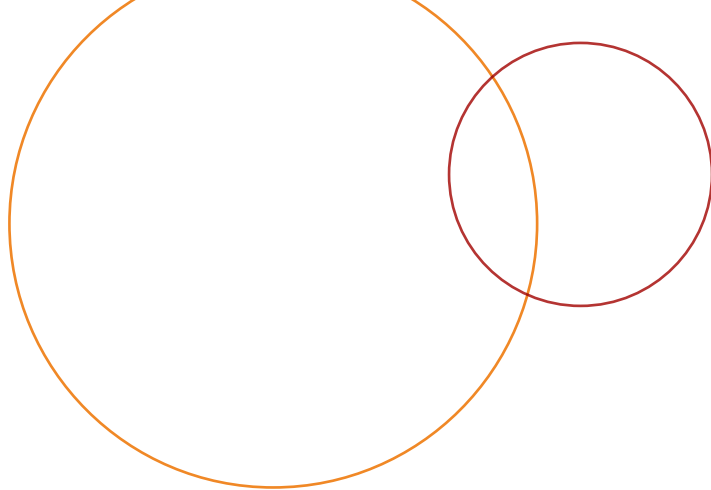
Direktør i fremstillingsvirksomhed

Stigende behov for samarbejde og samskabelse

En øget kompleksitet i arbejdsopgaverne og organiseringen samt et øget fokus på processer medfører et stigende behov for samarbejde. Medarbejderne skal have forståelse for andres bidrag til løsning af opgaverne, kunne samarbejde tværfagligt og indgå i samskabende arbejdsfællesskaber med kollegaer, samarbejdspartnere, kunder, brugere og borgere.

Grundtanken i samarbejde og samskabelse handler om, at "gå andre fag i møde med sit eget".

Direktør i IKT virksomhed



Øget behov for relations- og kommunikationskompetence

Et øget behov for relationelle – og kommunikative kompetencer hænger tæt sammen med den stigende tendens til at organisere arbejdet i tværfaglige projekter, øget borger- og patientinddragelse samt øget vægt på brugerrevet innovation, der forudsætter gode relationelle kompetencer i forhold til netværk og forbrugerinddragelse. Kommunikative kompetencer bliver et vigtigt element for at sikre relationen.

“Tendensen er også, at medarbejdernes roller i forhold til borgeren gå i retning af ‘fra autoritet til vejleder’. Personlige kompetencer betyder mere for at kunne løfte opgaven med at tænke individuelle løsninger sammen med borgeren”.

Direktør i kommune

Lederen som kommunikator

Tendensen er et behov for, at lederne har de relationelle- og kommunikative kompetencer til at “få det bedste frem i medarbejderne”. Det handler om at kunne motivere sine medarbejdere, få samarbejde og faglighed i spil samt skabe relationer eksternt til kunder og samarbejdspartnere samt internt til sine medarbejdere.

Ledelse handler fremadrettet mere om, at “kunne udfordre og lede fagligheden - ikke være fagligheden”

Direktør i kommune

Fra fagfaglige- til personfaglige kompetencer

Skelnen mellem fagfaglige- og personfaglige kompetencer dækker over et mere tydeligt behov for at medarbejdere og ledere skal besidde personlige kompetencer, der kan understøtte udfoldelsen af de faglige kompetencer. Hvor fagfaglige kompetencer handler om at kunne anvende sine faglige (tekniske) færdigheder, så handler de personfaglige kompetencer om at udvikle og bruge de personlige kompetencer, som bedst understøtter den faglighed, der er efterspørgsel efter i den specifikke arbejdsituation.

Kompetencer inden for processer, relationer og kommunikation fremstår som særligt vigtige.

“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”.

HR-direktør i fremstillingsvirksomhed



4 UDFORDRINGER OG ANBEFALINGER

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

Resultaterne peger dermed på en række udfordringer og behov for initiativer, som skal kunne imødegå de overordnede kompetencemæssige udfordringer, som regionen og de fire oplande står over for de kommende år.

Analysen peger på følgende fire udfordringer:

UDFORDRING 1:

Risiko for at mangel på arbejdskraft kan bremse væksten.

Konkret betyder det, at mangel på arbejdskraft kan betyde, at opsvinget bremses, inden det for alvor får fat. Udfordringen består bl.a. 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, jobcentrene og a-kasserne på den anden side.

UDFORDRING 2:

Risiko for forøgede geografiske ubalancer.

Det vil sige, at arbejdsstyrken og arbejdspladser i stigende omfang koncentrerer sig i regionens største byer. Risikoen er, at virksomheder i den øvrige del af regionen oplever øgede rekrutteringsproblemer, og at centraliseringen dermed accelererer.

UDFORDRING 3:

Sikring af den nødvendige arbejdskraft og kompetencer til fremtidens væksterhverv.

En vigtig del af den nordjyske erhvervsudvikling skal ske via udpegede væksterhverv. For at denne strategi kan lykkes, skal der være fokus på at sikre kvalificeret arbejdskraft til netop disse erhverv.

UDFORDRING 4:

Løft af arbejdskraftens uddannelsesniveau mere generelt.

Efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft stiger, og falder for ikke-faglærte. Det er derfor en særlig udfordring at sikre, at arbejdsstyrkens samlede uddannelsesniveau øges og i stigende grad matcher fremtidens efterspørgsel.

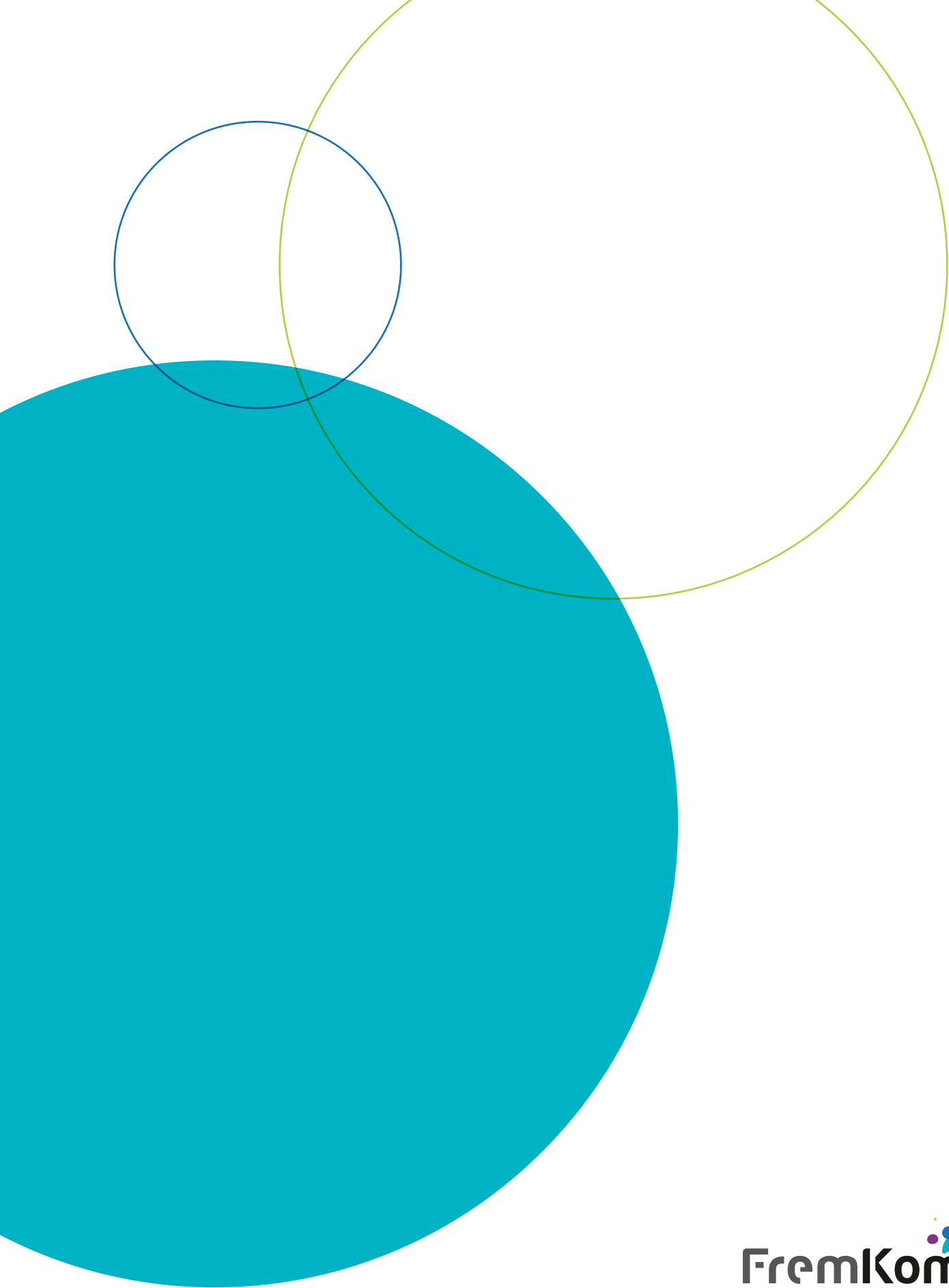


4.1 ANBEFALINGER

De fire udfordringer, som er identificeret i analysen, peger på følgende anbefalinger til initiativer vedrørende sikring af fremtidens kompetencer i Nordjylland:

1. Det anbefales, at der gennemføres en løbende **lokal overvågning af behovet for arbejdskraft og kompetencer**, med fokus på konkrete stillinger og kompetencer, for at imødegå rekrutteringsproblemer. Overvågningen bør have både et lokalt og regionalt fokus og fokusere på fremtidige udviklingstendenser, så ændringer i kompetencebehov, naturlig afgang i arbejdsstyrken mv. indgår.
2. Det anbefales, at der sker en mere løbende og fokuseret overvågning af **rekruttering til regionens væksterhverv**. Både erhvervenes kompetence- og rekrutteringsbehov og rekrutteringsgrundlag udvikler sig løbende, og der kan derfor være behov for tæt dialog med både erhvervsliv og uddannelses- og arbejdsmarkedsaktører.
3. Det anbefales, at der gøres en særlig indsats for at **afdække de kompetencemæssige potentialer hos dele af arbejdsstyrken**, eksempelvis de ikke-faglærte, de ledige akademikere og gruppen af flygtninge, som har opnået asyl. Målet bør være at afdække potentialet for, at disse grupper kan medvirke til at løse kommende rekrutteringsproblemer.
4. Det anbefales, at der sættes særsomt fokus på at **sikre relevante uddannelses tilbud i hele regionen**. Det gælder både adgangen til erhvervsuddannelser i oplandene, muligheden for fjernundervisning på videregående uddannelser og at sikre et udbud af uddannelser, rettet specifikt mod nordjyske væksterhverv.
5. Det anbefales, at der tages initiativer, som medvirker til at **øge arbejdsstyrkens mobilitet** via nye trafik- og mobilitetsløsninger og bedre it infrastruktur, herunder mobilt bredbånd. Målet skal være, at den øgede forskel mellem arbejdsstyrkens bosætning og arbejdspladsernes placering ikke bliver en barriere for rekruttering.
6. Det anbefales, at der gøres en markant indsats for at **klæde lærere i grundskolen og vejledere bedre på** med viden om fremtidens arbejdsmarked og fremtidens kompetencebehov. Et bedre vidgrundlag kan medvirke til at unge søger uddannelser mere varieret/bredere end i dag.
7. Det anbefales, at der i uddannelserne sættes fokus på omsætning af **faglige kvalifikationer til kompetencer**, blandet andet ved at udvikle yderligere på praktikforløb på uddannelserne. Desuden kan der være behov for, at de uddannelsessøgendes **personlige kompetencer** kommer mere i fokus under uddannelserne.
8. Det anbefales, at de mange lokale og regionale **arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer**, som løbende gennemføres i Nordjylland i højere grad **synliggøres**, og at der opsamles fælles læring af initiativerne.





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