

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

MØBEL, BEKLÆDNING
OG STØTTEERHVERV

I FREMKOM SAMARBEJDER EN RÆKKE AKTØRER FRA UDDANNELSES-, ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSES-OMRÅDET 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.

Ligesom 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 af 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, ligesom 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 så vel 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.

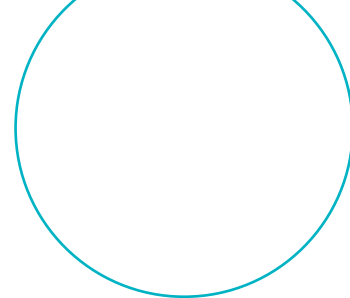
Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konference, seminarer, workshops og møder rundt om i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

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

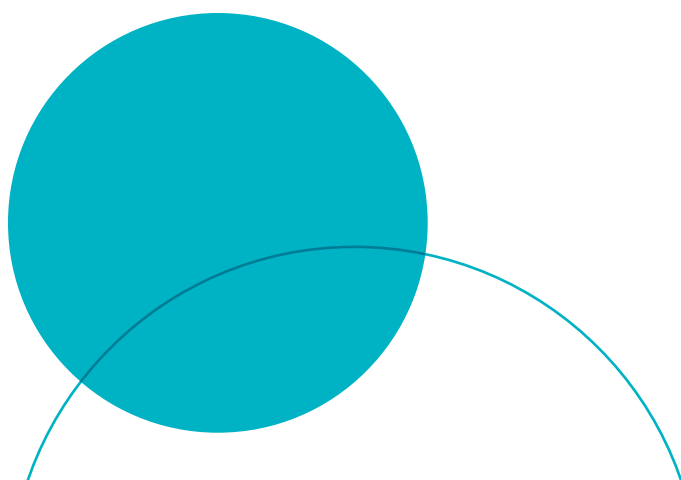


Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD



1	Indledning	4
1.1	Om FremKom	4
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	5
1.3	Hovedresultater	6
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	8
3	Fremtidens kompetencebehov inden for møbel, beklædning og støtteehverv	11
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov	11
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren	13



1. INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren møbel, beklædning og støtteehverv i Nordjylland. Rapporten er en del af en større analyse under FremKom 3 projektet, der har til formål at afdække fremtidens kompetencebehov i Nordjylland på fem års sigt.

1.1 OM FREMKOM

Fremkom 3 er en videreførelse af FremKom 1, der blev gennemført i 2007-2008 og FremKom 2, der blev gennemført i 2010-2012, og som også satte fokus på fremtidens kompetenceudfordringer i Region Nordjylland.

FremKom 3 omfatter en analyse af det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer og fire oplande - Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel. Resultaterne af FremKom 3 er afrapporteret i en hovedrapport, 16 sektorrapporter samt fire oplandsrapporter. Indeværende rapport udgør en af de 16 sektorrapporter.

Det er hensigten med sektorrapporten at give et bredt billede af sektorens kompetencebehov ud fra det samlede billede af sektoren og de generelle tendenser på tværs af sektorer. Sektorens kompetencebehov og -krav samt de generelle tendenser, der præger kompetencebehovet, er blevet identificeret gennem analysens samlede datagrundlag.

Alle FremKomanalyser er tilgængelige på www.fremkom.dk

Sektorrapporten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1 indeholder indledning, introduktion til den anvendte forståelse af kompetencebegrebet og en kort opsummering af de centrale resultater af analysen af sektoren.

Afsnit 2 indeholder en analyse af udviklingstendenser inden for beskæftigelse og uddannelser i sektoren, på baggrund af en fremskrivning af udviklingen i beskæftigelsen og en survey gennemført blandt virksomheder inden for sektoren.

Afsnit 3 indeholder en analyse af udviklingen i arbejdskraft- og kompetencebehov i sektoren, baseret på resultater af surveyen og en række kvalitative interviews med virksomheder og sektoreksperter.

1.1.1 DATAGRUNDLAG OG AFRAPPORTERING

Rapporterne i 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 sektorer og oplande.
- Kvalitative interview – 40 personlige og 5 fokusgruppinterview - med sektoreksperter inden for de 16 sektorer.
- Spørgeskemabaserede telefoninterview blandt både private og offentlige virksomheder i hele regionen – virksomhedssurvey med 1769 deltagende virksomheder.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder i de 16 sektorer og 4 oplande.
- Ekspertseminar hvor eksperter og interessenter har kommenteret og tolket resultater og konklusioner.

Afrapporteringen af FremKom 3 omfatter flere rapporter. En hovedrapport, der indeholder analysens hovedkonklusioner, en pixi udgave af hovedrapporten samt 16 sektorrapporter og fire oplandsrapporter, der sætter fokus på hovedkonklusionerne for de enkelte sektorer og oplande.

Alle rapporterne er baseret på et omfattende datagrundlag.

COWI A/S har gennemført analysen i samarbejde med Center for Regional og Turismeforskning (CRT) og Jysk Analyse. COWI har haft ansvaret for analyserne, udarbejdelsen af rapporterne, de kvalitative interview, tilrettelæggelsen af dataindsamlingen og udarbejdelsen af de anvendte spørgeskemaer. Center for Regional og Turismeforskning har haft ansvaret for levering af registerdata og den statistiske fremskrivning. Jysk Analyse har haft ansvaret for telefoninterview i forbindelse med virksomhedssurveyen.

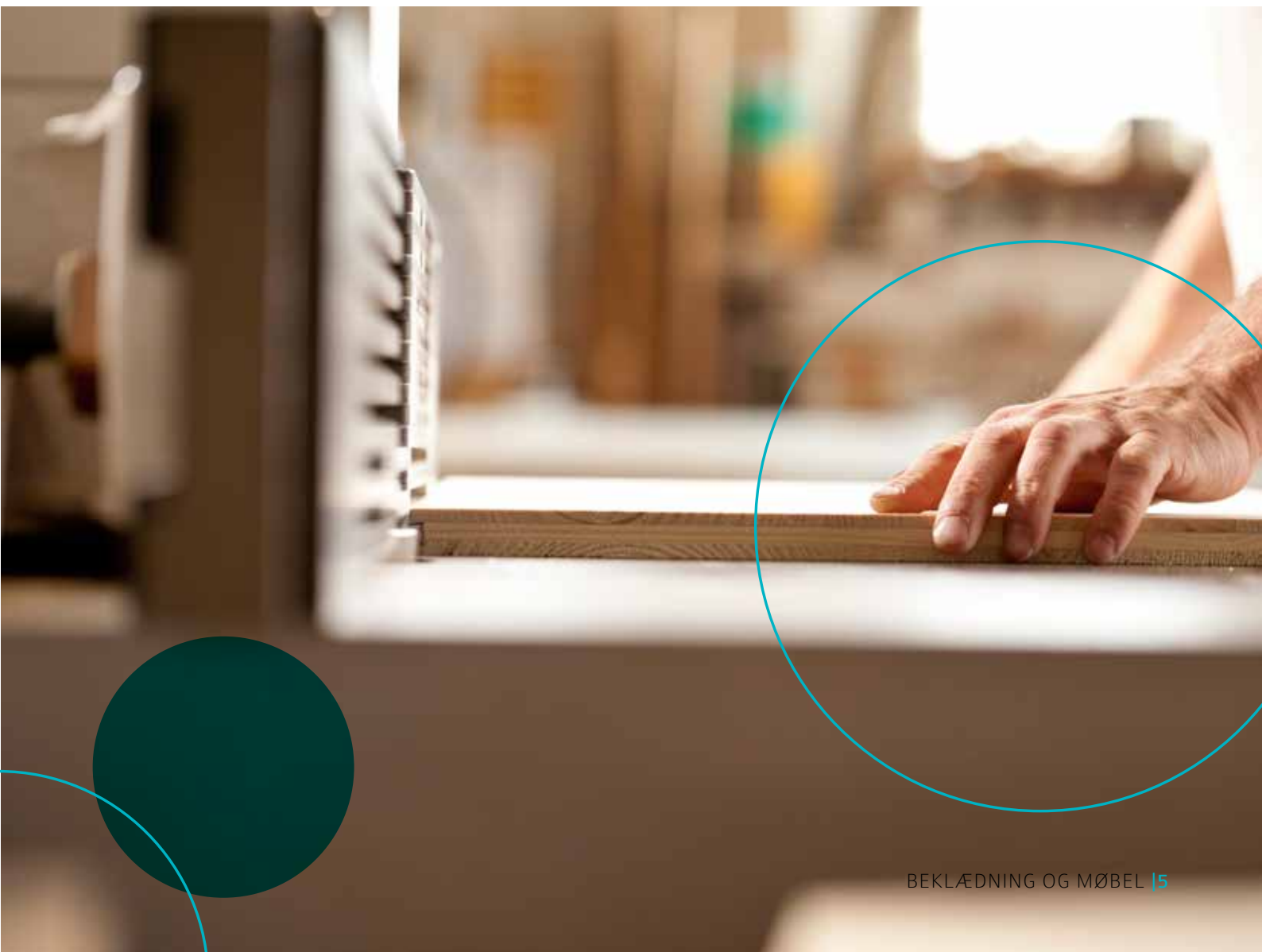
1.2 KOMPETENCEBEGREBET I FREMKOM 3

Globaliseringen og den teknologiske udvikling har på tværs af sektorer betydelig indvirkning på fremtidens kompetencebehov og –krav i Nordjylland. Vores evne til i stigende omfang at omsætte viden til nye produkter og løsninger er blevet konkurrenceparametre og har medvirket til et øget fokus på automatisering og effektivisering i virksomhederne. Organisatorisk har det betydet mere fokus på team- og samarbejde og øget inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser. 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 arbejdssituationer.

For at sikre en fælles forståelse af kompetencebegrebet, anvendes i FremKom 3 analysen en model til generel forståelse af kompetencebegrebet.

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- og personlige kompetencer. Generiske kompetencer kan kort beskrives som brancheafhængige kompetencer.

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



1.3 HOVEDRESULTATER

Møbel, beklædning og støtteeerhverv:

Sektoren møbel- og beklædning og støtteeerhverv er defineret som producenter af møbler, tøj og sko samt virksomheder der fremstiller tekstiler, garn, skind mv. Sektoren omfatter tillige virksomheder, der designer, udvikler og markedsfører møbler eller beklædning, herunder internet-handel og detail- og engrossalg.

- Møbel, beklædning og støtteeerhverv i Nordjylland har knapt 7.200 arbejdspladser og er dermed en af de mindre sektorer i regionen.
- Ifølge de registerbaserede fremskrivninger ventes der en stigning i antallet af arbejdspladser inden for møbel, beklædning og støtteeerhverv i Nordjylland på 9 % svarende til ca. 650 arbejdspladser. Væksten ventes især i Aalborg. Sektoren er dermed den sektor i Nordjylland, hvor der ifølge fremskrivningerne forventes den største procentvise stigning i beskæftigelsen i de kommende 5 år.
- Virksomhedssurveyen tyder på optimisme inden for møbel, beklædning og støtteeerhverv. Halvdelen af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens ingen forventer at reducere antallet af medarbejderne. Virksomhederne forventer især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.

Fremtidens kompetencebehov inden for møbel- og beklædning og støtteeerhverv:

- Det er især de kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer samt IT-kundskaber, som virksomhederne inden for møbel, beklædning og støtteeerhverv i høj grad stiller krav om på 5 års sigt. Dette gælder både for ikke-faglærte, erhvervsuddannede samt medarbejdere med videregående uddannelser.
- Hos lederne vurderes evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år. Virksomhederne lægger i denne sektor større vægt på, at lederne har kompetencer til at arbejde internationalt end de nordjyske virksomheder generelt.

- Tre fjerdedele af virksomhederne inden for møbel og beklædning og støtteeerhverv er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (74 %). 23 % vurderer dog, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder, herunder efterspørges især mere selvstændighed og erfaring.
- Den generelle udvikling i sektoren går i retning af, at de mindre og mellemstore virksomheder, som er kommet godt ud af krisen, tilfører deres produkter værdi i form af design, kvalitet eller nytænkning.
- Teknologi vinder større indpas i sektoren i form af automatisering, øget datasikkerhed i forbindelse med internethandel og brug af IKT, hvilket stiller større krav til medarbejdernes kompetencer i forhold til IT.
- Inden for detailhandelen kan faglært arbejdskraft være for løntung, og det kan svært at dække butikkens åbningstider, hvis det er fastansatte, der skal dække dem. Derfor ansætter de ikke-faglærte timelønnede – ofte studerende – så de kan dække hele butikkens åbningstider. Dette gør kun de personlige kompetencer endnu mere vigtige.
- Ikke-faglærte har fortsat stor betydning for sektorens arbejdskraft – enten til erstatning for faglærte i tilfælde af rekrutteringsproblemer, eller for at reducere lønudgifterne. Sektoren har desuden en del selv lærte medarbejder, eksempelvis i sælgerjobs.
- Det opleves som svært at rekruttere faglært arbejdskraft til produktionsvirksomhederne i sektoren. Rekrutteringsudfordringerne synes desuden større for både faglærte og medarbejdere med videregående uddannelse, hvis virksomheden ligger i udkanten af regionen, eller hvis den relevante uddannelse ikke udbydes i området.



2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

I dag findes der i alt 7.200 arbejdspladser inden for sektoren møbel, beklædning og støtteeerhverv i Nordjylland. Sektoren tegner sig hermed som en af de mindste sektorer i Nordjylland, men samtidigt en af de sektorer, som kan se frem til den forholdsmæs-

sige største vækst i antallet af arbejdspladser i de kommende fem år. Konkret forventes der at blive 650 flere arbejdspladser inden for sektoren i løbet af de kommende 5 år, svarende til en stigning på 9 %, jf. tabellen neden for.

Tabel 2.1 Den forventede ændring i efterspørgslen efter arbejdskraft 2014-2020 i Nordjylland i de enkelte sektorer.

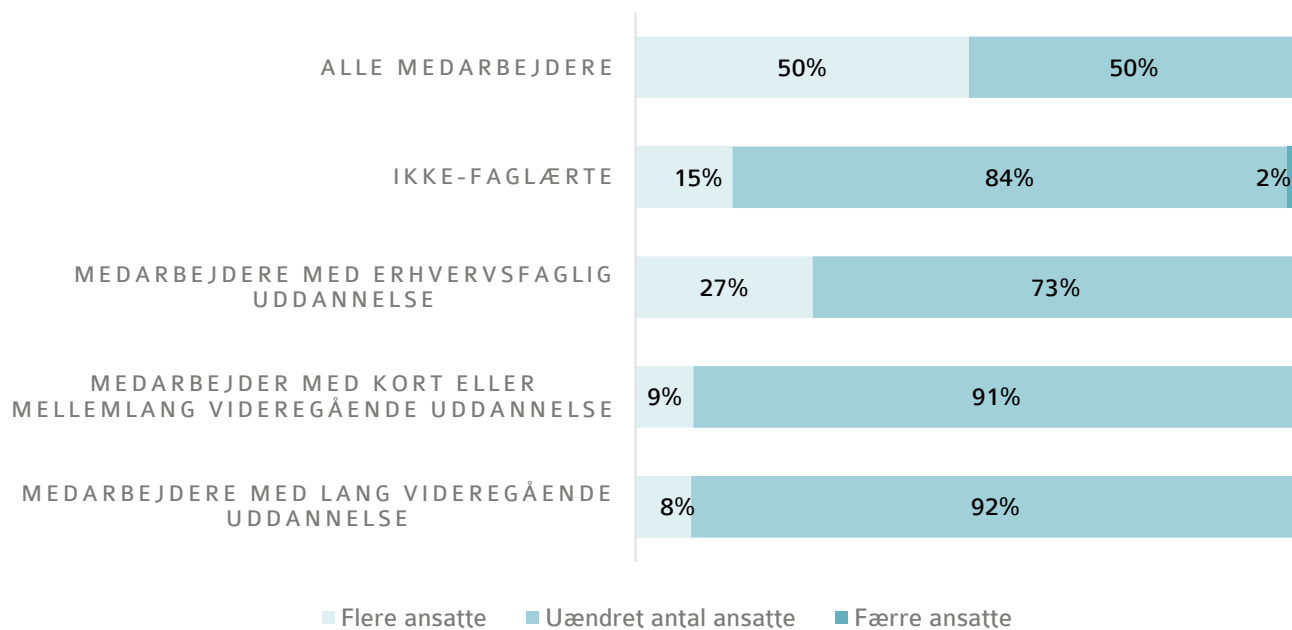
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteeerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteeerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteeerhverv	6.001	5.595	-406	-7%
Transport og støtteeerhverv	17.087	17.944	857	5%
Byggeri og støtteeerhverv	34.726	35.881	1.155	3%
Metalindustri	4.074	3.821	-253	-6%
Sundhedsvæsen, sundhedste. og medico	27.018	27.082	64	0%
Finans, forsikring og vidensservice	10.869	11.719	850	8%
Handel og forretningsservice i øvrigt	20.553	21.657	1.104	5%
Øvrigt produktion	5.890	5.614	-276	-5%
Uddannelse	22.652	22.457	-195	-1%
Pleje og omsorg	29.962	29.636	-326	-1%
Offentlig administration og organisationer	18.971	19.022	51	0%
Uoplyst	1.271	1.273	2	0%
I alt	268.670	274.448	5.778	2%

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

Virksomhedssurveyen blandt 1.769 virksomheder i Nordjylland tyder også på, at der er optimisme blandt virksomhederne inden for møbel, beklædning og støtteerhverv. Halvdelen af virksomhederne forventer at øge beskæftigelsen i løbet af de kommende 5 år, mens ingen forventer at reducere antallet af medarbejdere (Figur 2.1).

Som det ses af figuren, forventer virksomhederne især at øge beskæftigelsen af medarbejdere med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.

Tabel 2.1 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Møbel, beklædning og støtteerhverv.



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

Forventninger om fremtidig vækst i antallet af arbejdspladser skal ses i lyset af det begyndende opsving og den tilbagevendende optimisme hos forbrugerne, der igen er begyndt at investere i forbrugsgoder som beklædning og møbler.

Sektoren er imidlertid på lige fod med mange af de øvrige sektorer blevet hårdt ramt af globaliseringen og den teknologiske udvikling, som har påvirket udviklingen i såvel antallet af arbejdspladser som i hvilke typer af arbejdspladser, der i dag findes i Nordjylland. Det er i denne henseende især produktionsvirksomhederne, der er blevet ramt, hvad angår fald i antal arbejdspladser. Sektoren rummer også virksomheder, som fremstiller industrietikstiler og virksomheder, der beskæftiger sig med design og handel med møbel og beklædning mv. Tendensen i sektoren er, at de opgaver, der kan tilføre produktet værdi i form af design, kvalitet eller nytænkning, til en vis grad stadig foregår i Danmark.

Blandt produktions- og fremstillingsvirksomhederne i sektoren, er det virksomheder, der har evnet at trimme produktionen gennem automatisering og dermed også reduceret medarbejderstaben, som har formået at komme helskindet gennem krisen.

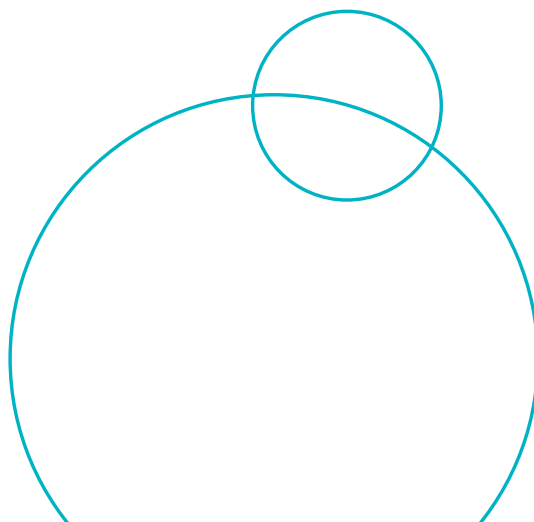
Automatiseringen i sektoren har også betydet, at virksomhederne har haft mulighed for at kvalitetssikre deres produkter yderligere gennem ensartet produktion, samt ved at kunne lave detaljer, der ikke var muligt med manuel arbejdskraft.

”Efter nogle hårde år blev det muligt for os at sælge halvdelen af vores aktier til anden virksomhed, som vi dog senere har købt tilbage. Dette lagde grobunden for at omlægge produktionen og investere i nye

maskiner og teknologi, som har medført virksomhedens overlevelse. Dette ikke mindst som følge af den øgede effektivitet, der har betydet, at vi kan opretholde produktionen men med 10 færre ansatte. Produktionen er nu kendetegnet ved eksklusive produkter, hurtig omskiftelighed i produktionen, samt at der produceres ordrevs”.

Virksomhederne i sektoren forventer vækst de kommende år. Det skyldes ikke mindst forventningen om konjunkturfremgang, som betyder, at forbrugerne har flere penge mellem hænderne. Inden for beklædning er det oplevelsen, at forbrugere ønsker at købe tryk og kvalitet og gerne køber dyrere varer end tidligere. Fokus på branding af de enkelte mærker og den unikke historie omkring de enkelte brands bliver ”vigtigere end prisen”, og ”varen bliver mindre prisfølsom”. Denne forbrugerændring påvirker også branchens vækst, særligt inden for beklædning.

Der er dog også store virksomheder i særligt møbelbranchen, som mere har fokus på kvantitet og på en bredere forbrugergruppe. De har selv under krisen formået at have høj vækst med stigende beskæftigelse og stor afsætning af deres varer, da de både har haft konceptet og billige produkter, som har kunne konkurrere på det globale marked. Sektoren er også præget af stigende internethandel enten som underleverandør til andre eller ved selv at have internethandel. Det er særligt noget, der præger beklædningsvirksomhederne i sektoren.



3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR MØBEL, BEKLÆDNING OG STØTTEERHVERV

Dette afsnit omhandler de kompetencebehov, som er blevet identificeret gennem data fra survey samt de interviews, der er gennemført i sektoren i forbindelse med FremKom 3.

Første del af afsnittet er en beskrivelse af sektoren og sektorens kompetencebehov med afsæt i interviews med virksomheder og relevante aktører fra sektoren.

Anden del vil tage afsæt i data fra surveyen og give viden om:

- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt inden for forskellige uddannelsesgrupper: ikke-faglært, erhvervsfaglige og videregående uddannelser i sektoren
- hvilke kompetencer virksomheder i sektoren stiller krav om på 5 års sigt hos medarbejdere med ledelsesfunktioner
- virksomhedernes vurdering af de nyuddannedes kompetencer

3.1 VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEBEHOV

Møbel, beklædning og støtterhverv er en bred sektor, som både favner over designvirksomhed, produktion og videresalg. Det er derfor forskellige kompetencebehov i de forskellige dele af værdikæden. Generelt for sektoren er dog en optimering af processerne og et øget fokus på medarbejdernes personlige kompetencer.

Hos sektorens produktions- og fremstillingsvirksomheder har sammensmeltningen mellem automatiseringen og udviklingen af produkterne betydet, at der i sektoren - særligt i de mindre virksomheder - er fokus på at få relevante faglærte medarbejdere, der kan deltage aktivt i virksomhedens værdiforøgelse gennem forståelse for faget, og de muligheder det skaber, i sammenspil med teknologien og kolleger. Inden for denne del af sektoren, er der rekrutteringsudfordringer, særligt hvis virksomheden ligger uden for regionens større byer, eller at den relevante uddannelse ikke udbydes i området. Det fremhæves, at der er mere fokus på de personlige kompetencer, når de skal finde kompensation for den faglærte arbejdskraft.

“Det er svært at rekruttere faglært arbejdskraft til branchen som produktionsvirksomhed. I forbindelse med indførelse af ny teknologi og maskiner i produktionerne har der været opkvalificering i samarbejde med maskinleverandøren. Det har derfor ikke været så vigtigt, at medarbejderne har haft den rette uddannelse, men mere de rette personlige kompetencer. Vi har blandt andet ansat en landmand i produktionen, som ikke har de

faglige kvalifikationer, men de personlige kompetencer til at løfte opgaven og være en del af virksomheden. Denne type medarbejdere varetager dog primært afgrænsede opgaver og indgår ikke i produktionen med generalistkompetencer, som de faglærte håndværkere”.

I andre dele af sektoren, hvor det primært er design og salg der er i fokus efterspørger man også faglige kvalifikationer og kompetencer i en sammenblanding med personlige kompetencer:

”Kompetencemæssigt er der på medarbejdersiden - med undtagelse af sælgere - fokus på at have nogle uddannelsesmæssige faglige kvalifikationer og kompetencer. På sælgersiden er det de personlige kompetencer, som vægtes højest. En form for sælgerenergi. Endvidere skal de alle være gode til at forstå processer og alle faggrupper - også lederne - skal være gode til at kommunikere og skabe relationer. Endvidere er der et øget krav til, at alle skal kunne håndtere ny teknologi”.

I forhold til salgs- og servicesiden i den del af sektoren som omfatter detailhandel, så er der et ønske om, at medarbejdere er fleksible i forhold til åbningstider i butikker. I nogle mindre butikker i sektoren, eksempelvis inden for beklædning, er det uddannet personale, der varetager salg. I de eksempelvis større møbelbutikker har der været tilkendegivet, at faglært arbejdskraft kan være for løntung, og for nogle medarbejdere er det svært at være fleksible med henblik på at dække butikkens åbningstider, hvis det er fastansatte, der skal dække dem. Derfor ansætter de ikke-faglærte timelønnede – ofte studerende – så de kan dække butikkens åbningstider. Dette gør kun de personlige kompetencer endnu mere vigtige.

En anden type salg er engrossalg, hvor sælgeren skal sælge virksomhedens produkter og brand til andre virksomheder eller butikker. Her opleves salgsfaget endnu tættere forbundet med personlige kompetencer:

”Sælger som fagprofession findes ikke, men det er de mere personlige kompetencer, der gør sig gældende. Sælgerne skal have den særlige ”salgsenergi”, som er så svær at definere og favne. Derudover skal de formå at formidle budskaber og fortælle den gode historie om brandet. De skal være stærke på kommunikation. Generelt har sælgerne ikke nogen særlige faglige kvalifikation af uddannelsesmæssig karakter bag sig”.

Teknologi vinder indpas i sektoren og påvirker kompetencebehovet. Det gælder både i forhold til automatisering i fremstillingsindustrien, eller hvis virksomheden sælger til andre store internetbutikker, idet det stiller andre krav til sektoren som leverandør. Blandt andet i form af et øget krav til datakvaliteten.

IKT benyttes i stigende grad i sektoren. Eksempelvis til at understøtte en professionel engrossalgproces ved brug af et program/app med det formål at sikre en god betjening af eksisterende kunder med afsæt i deres behov, samt som et internt hjælpeværktøj til at fremme væksten på nye kunder. Det stiller yderligere krav til medarbejdernes kompetencer.



3.2 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERGRUPPER I SEKTOREN

I surveyen er spørgsmålene for uddannelsesgrupperne; Ikke-faglært, erhvervsfaglig uddannelse og lang videregående uddannelse bygget op om den anvendte kompetencemodel, som beskrevet i nedenstående figur:

Fagprofessionel verden (Uddannelse/job)		
Ikke kontekst specifik (information)	Faglige kvalifikationer 4) Faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.	Faglige kompetencer 5) Evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse
	Generelle kompetencer 1) Læse, skrive og regnefærdigheder 2) Fremmedsprog og kulturforståelse 3) IT-kundskaber	Personlige kompetencer 6) Evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat: Processuelle kompetencer 7) Evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave: Kommunikative- og relationelle kompetencer 8) Evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere: Relationelle kompetencer 9) Evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med: Processuelle kompetencer
Personlig verden		

3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for møbel, beklædning og støtteehverv de næste 5 år især vil stille krav til de ikke-faglærtes kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer.

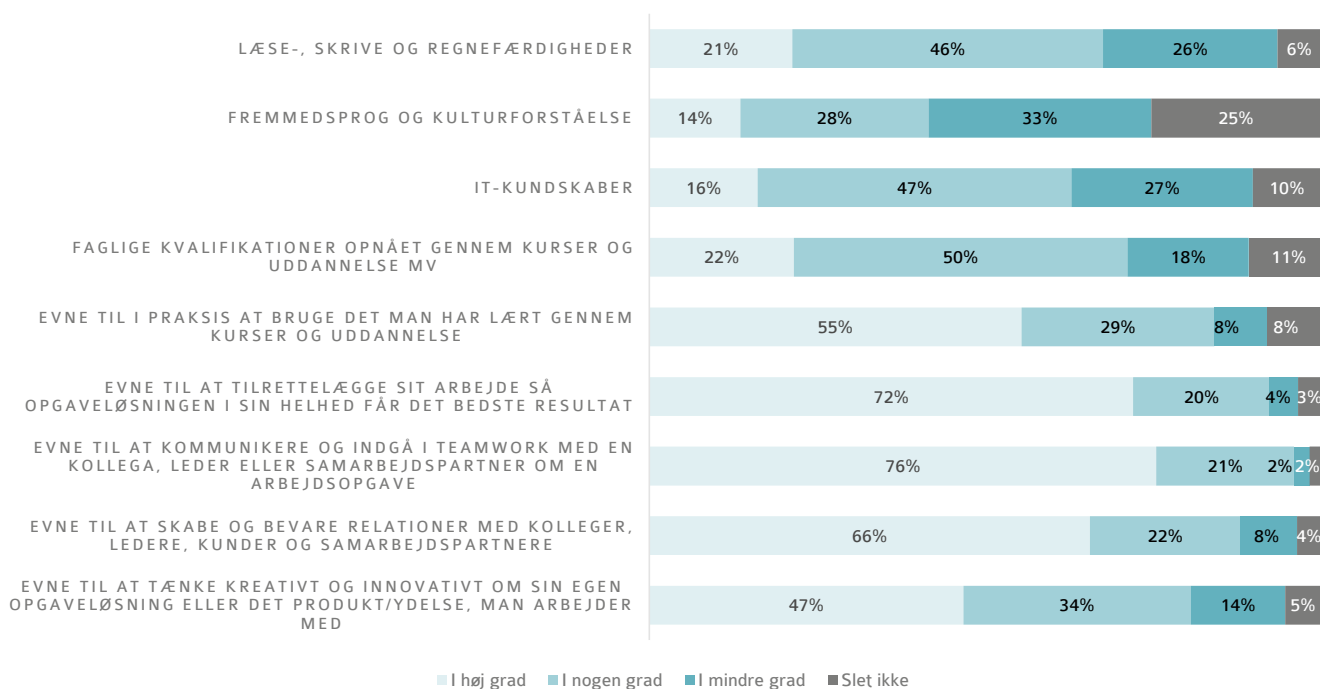
Kravene adskiller sig ikke signifikant fra det generelle billede af de krav, der stilles til kompetencerne hos de ikke-faglærte medarbejdere i de nordjyske virksomheder.

De krav, som flest virksomheder vil stille til deres ikke-faglærte medarbejdere, er krav til deres evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (76 %), evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (72 %), evne til at skabe og bevare

relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (66 %), evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse mv. (59 %) samt evne til at tænke kreativt og innovativt om sin egen opgaveløsning eller det produkt/ydelse, man arbejder med (47 %) (Figur 3.1).

Samtidig vil 67 % af virksomhederne dog i høj eller i nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder og 63 % vil i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber, men andelen af virksomheder, der i høj grad vil stille disse krav til de ikke-faglærte er relativt lav. Færrest virksomheder vil stille krav om fremmedsprog og kulturforståelse.

Figur 3.1 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.

3.2.2 MEDARBEJDERE MED ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

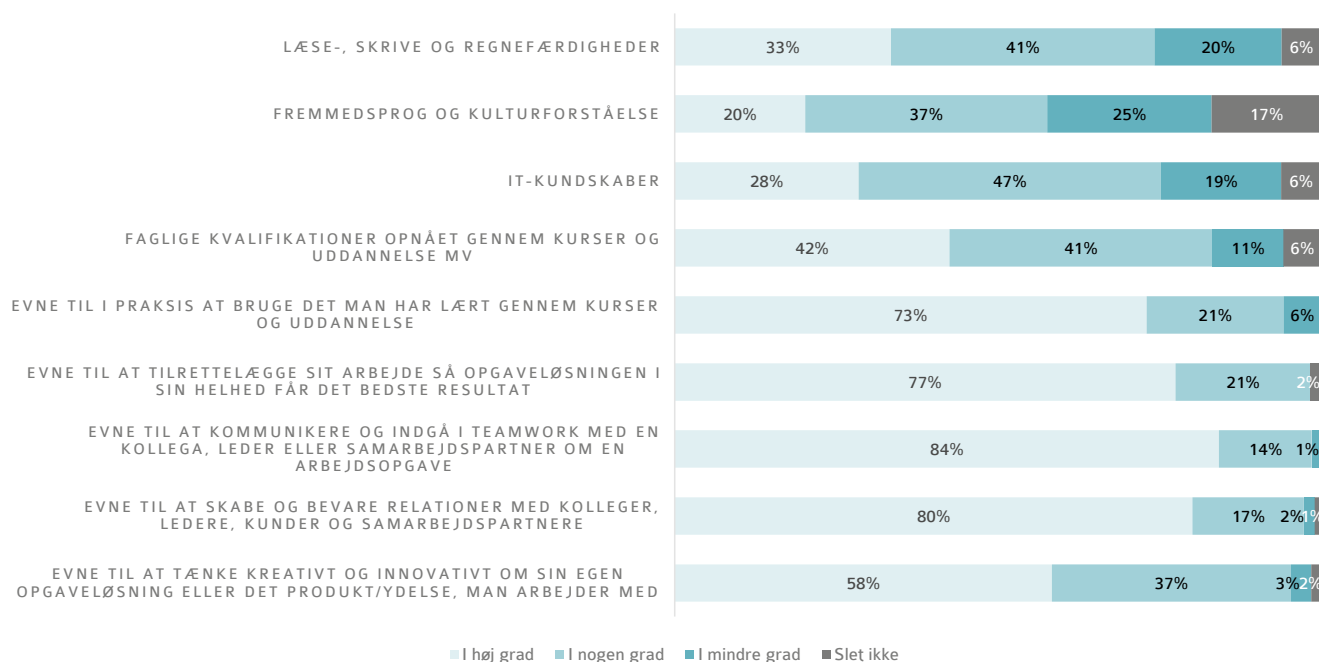
Virksomhederne inden for møbel, beklædning og støtteerhverv vil de næste 5 år stille størst krav om kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer.

Derimod lægger virksomhederne mindre vægt på de generelle kompetencer som fremmesprog og kulturforståelse, IT-kundskaber og læse-, skrive- og regnefærdigheder.

Ikke desto mindre vil 75 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om IT-kundskaber hos arbejdskraft med erhvervsfaglig uddannelse, 74 % vil i høj eller nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder og 57 % vil i høj eller nogen grad stille krav om fremmesprog og kulturforståelse.

Virksomhederne inden for sektoren lægger lidt mindre vægt på læse-, skrive- og regnefærdigheder hos medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse end virksomhederne i Nordjylland generelt.

Figur 3.2 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med erhvervsfaglig uddannelse?



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

De kompetencer, som virksomhederne især har fokus på, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (84 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartne-

re (80 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (77 %) samt evnen til at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (73 %) (Figur 3.2).

3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Blandt medarbejdere med videregående uddannelser er det især de kommunikative, relationelle, processuelle og faglige kompetencer samt IT-kundskaber, som virksomhederne inden for møbel, beklædning og støtteehverv i høj grad stiller krav om på 5 års sigt.

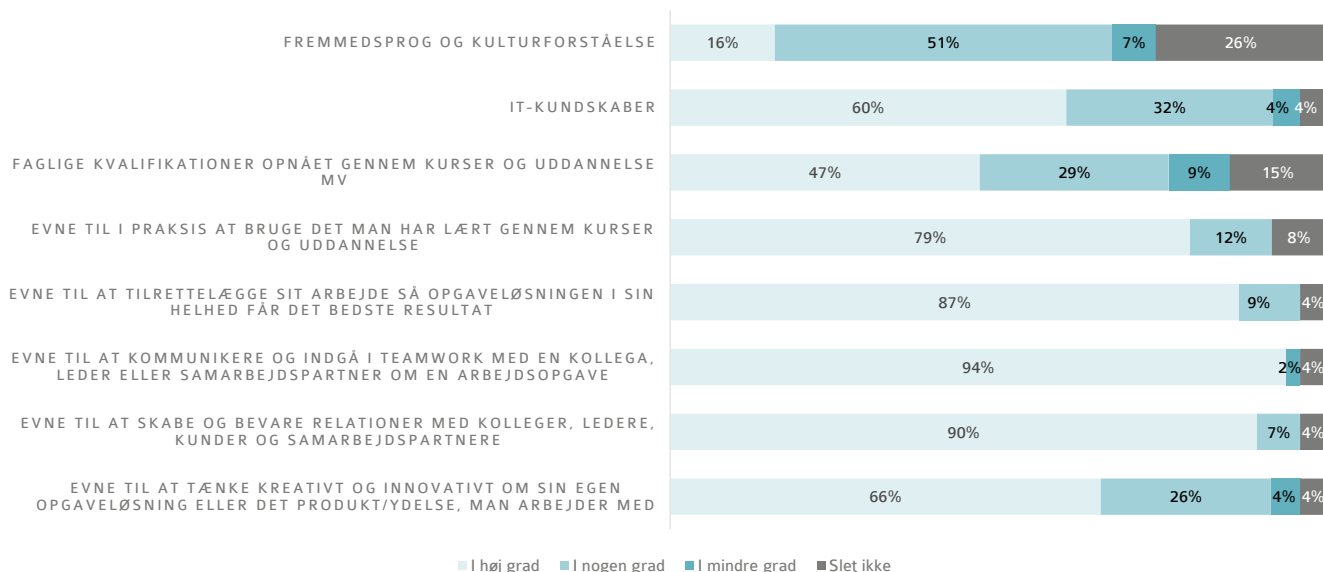
Billedet er her det samme som hos virksomhederne i regionen som helhed.

De kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om i de kommende 5 år, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (94 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere,

kunder og samarbejdspartnere (90 %), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (87 %) samt evnen til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse (79 %) (Figur 3.3).

De generelle kompetencer fremmedsprog og kulturforståelse bliver der derimod ikke i samme grad lagt vægt på blandt virksomhederne i sektoren. Ikke desto mindre vil 67 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad stille krav om fremmesprog og kulturforståelse hos medarbejdere med videregående uddannelse, og 92 % vil i høj eller nogen grad stille krav om IT-kundskaber.

Figur 3.3 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med videregående uddannelse?



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

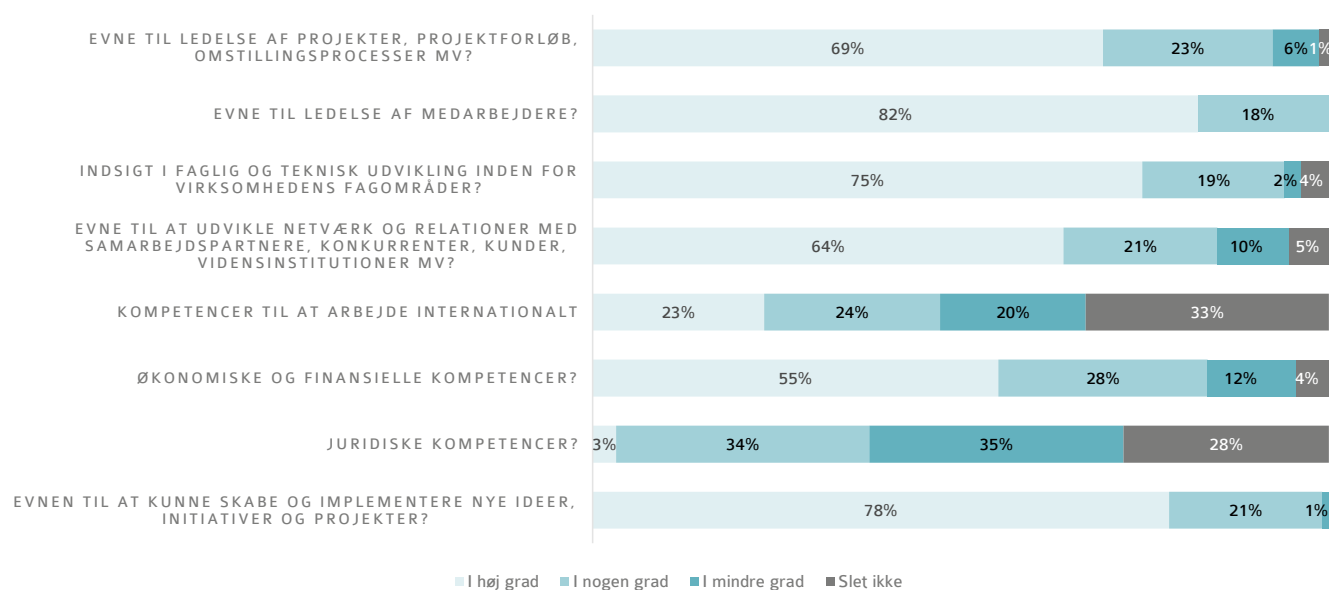
3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

Virksomhederne inden for møbel, beklædning og støtteehverv vurderer evnen til ledelse af medarbejdere, evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og indsigt i faglig og teknisk udvikling inden for virksomhedens fagområder som nogle af de vigtigste ledelsesmæssige kompetencer i de kommende 5 år. Henholdsvis 82 %, 78 % og 75 % af virksomhederne svarer, at de i høj grad vil stille krav om disse kompetencer hos virksomhedens ledere. Samtidig lægger en stor del af virksomhederne tillige vægt på evne til ledelse af projekter, projektforløb og omstillingsprocesser (69 %) og evne til at

udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv. (64 %).

Virksomhederne i denne sektor lægger desuden større vægt på, at lederne har kompetencer til at arbejde internationalt end de nordjyske virksomheder generelt og omvendt mindre vægt på juridiske kompetencer.

Figur 3.4 I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens ledere?



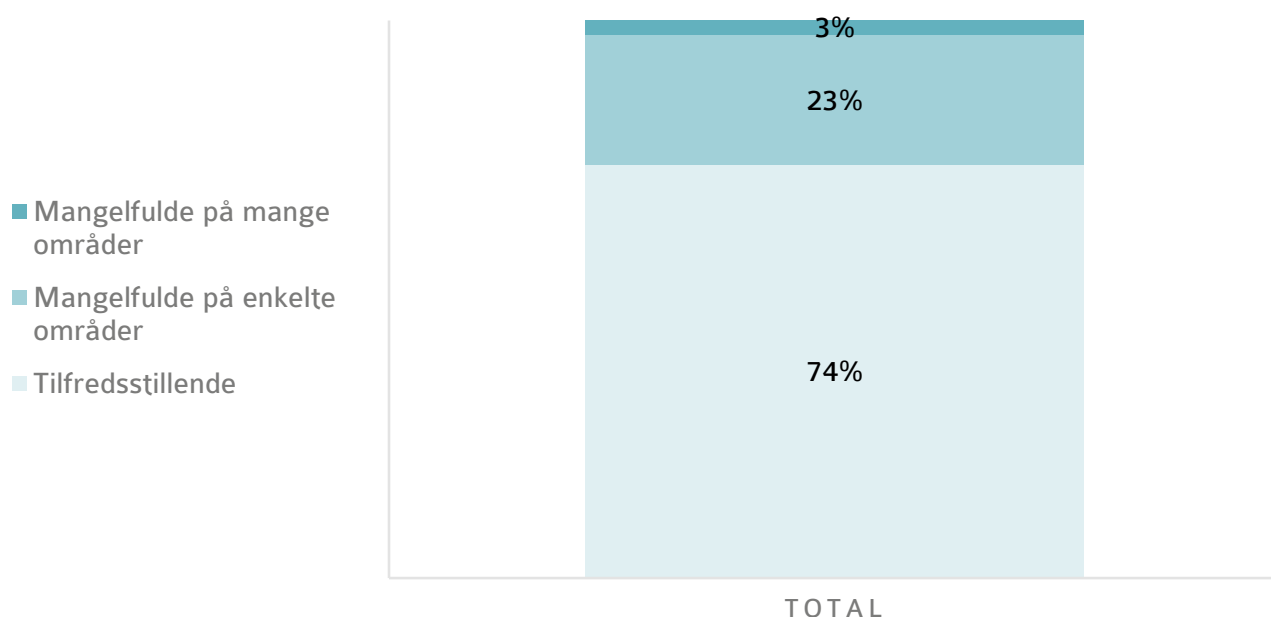
Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Tre fjerdedele af virksomhederne inden for møbel og beklædning og støtteriherverv er tilfredse med de nyuddannedes kompetencer (74 %). 23 % vurderer, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder

og yderligere 3 % finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder.

Figur 3.5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?

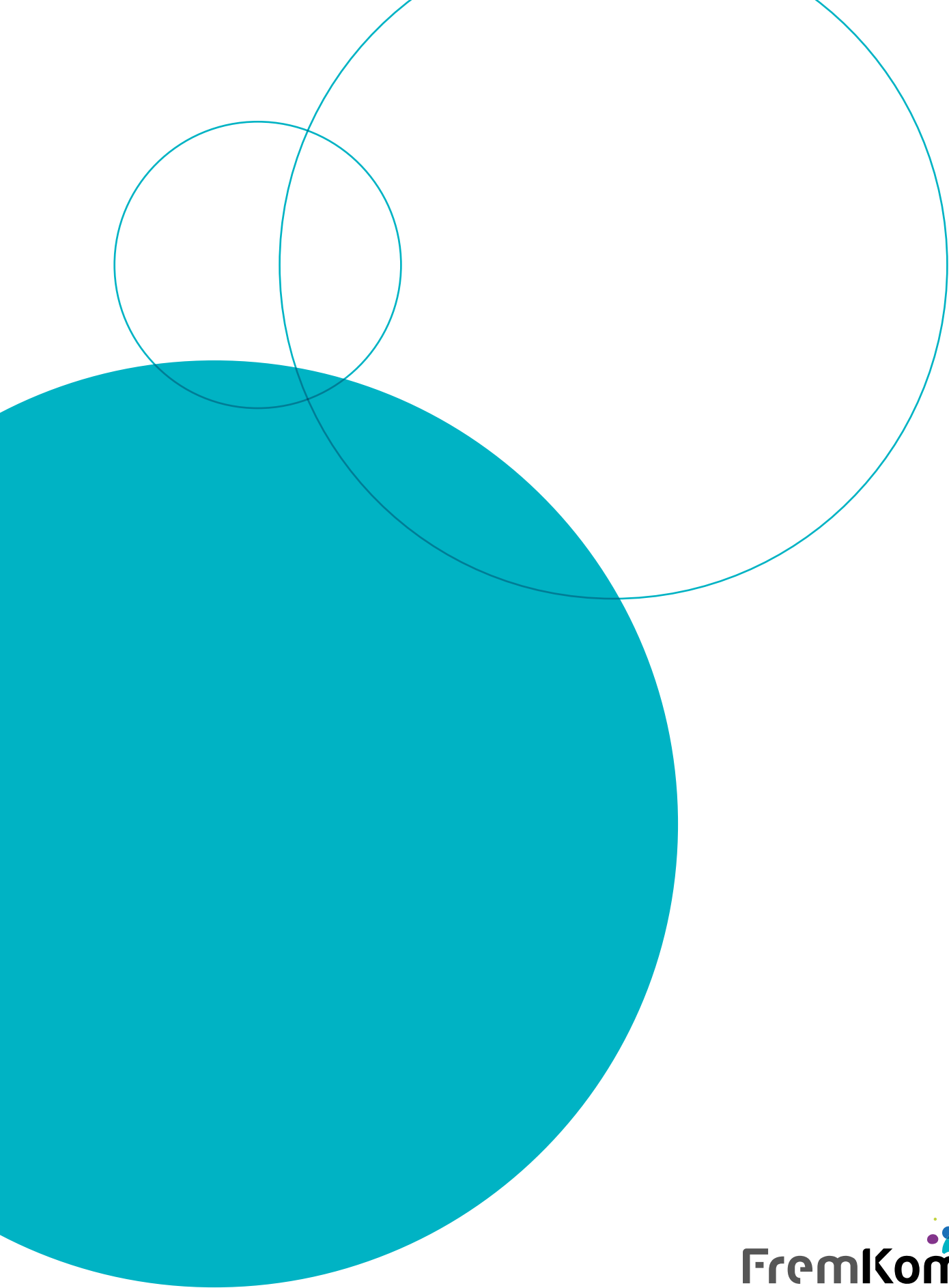


Kilde: Survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015. COWI A/S.

De virksomheder, der mener, at de nyuddannedes kompetencer er mangelfulde, har vi spurgt om, hvilke faggrupper det især drejer sig om, og hvilke kompetencer de nyuddannede især mangler. Her peges blandt andet på behov for mere personlig erfaring, kundeforståelser samt manglende sprogkompetencer hos butikspersonale, erfaring

med projektarbejde mv. Hos designere, indkøbere m.fl. efterspørges mere international kommunikation og kulturforståelse. Endelig er manglende erfaring med arbejdsmarkedet, hvordan man begår sig i en virksomhed mv. efterspurgt generelt.





Kolofon

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



Regional Udvikling

Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

www.fremkom.dk