

2016
SEKTOR-
RAPPORT

FremKom 3:
Kompetencebehov i Nordjylland

FØDEVARER OG
STØTTEERHVERV

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.

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 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 medarbejderens 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.

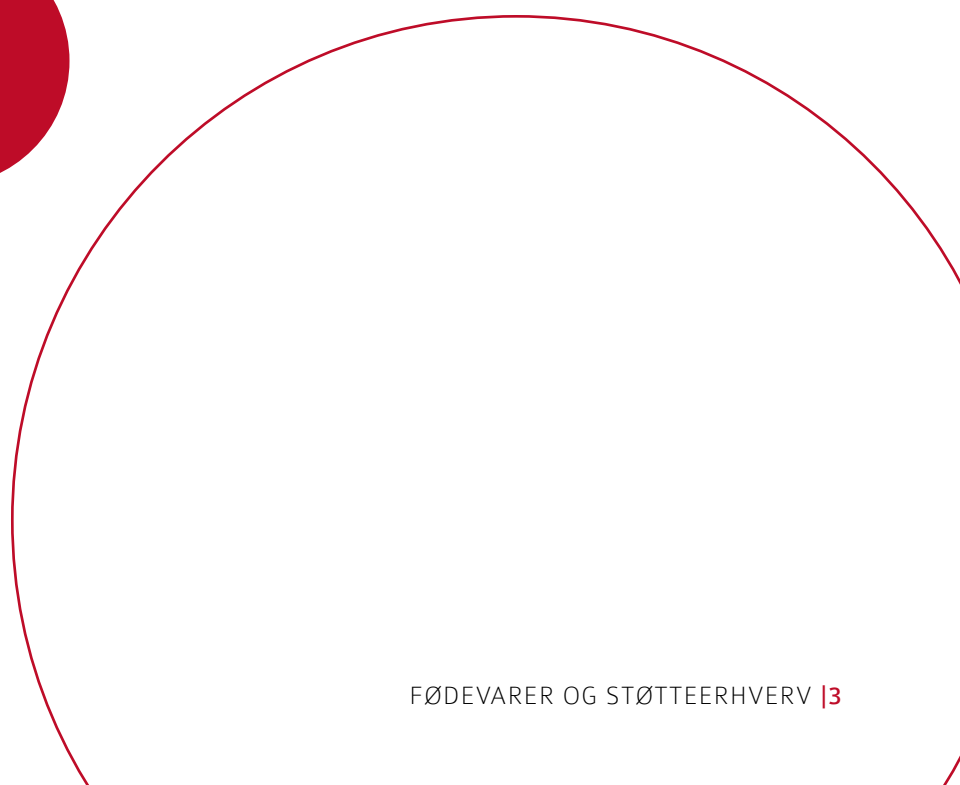
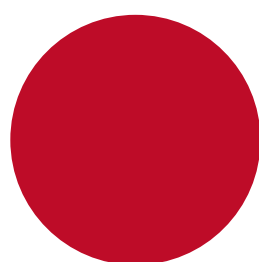
*FremKom 3-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside:
www.fremkom.dk*



Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

INDHOLD

1	Indledning	4
1.1	Om FremKom.....	4
1.2	Kompetencebegrebet i FremKom 3.....	6
1.3	Hovedresultater.....	7
2	Udviklingstendenser, beskæftigelse og uddannelsesbehov	8
3	Fremtidens kompetencebehov inden for fødevarer og støtteerhverv	10
3.1	Virksomhedernes kompetencebehov.....	11
3.2	Kompetencekrav til medarbejdergrupper i sektoren.....	12





1 INDLEDNING

Denne rapport indeholder en beskrivelse af det fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer inden for sektoren fødevarer og støtteelev 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

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 rapporter er baseret på et omfattende datagrundlag.

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 fokus-gruppeinterview - 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.

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 rapporter, 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.

Følgevirkningerne 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.

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

Fødevarer og støtteerhverv:

Sektoren fødevarer og støtteerhverv er defineret som virksomheder inden for landbrug, fiskeri og gartneri, industrivirksomheder der forarbejder fødevarer eller fremstiller maskiner og hjælpemidler til fødevarereproduktion, rådgivning rettet mod fødevarereproduktion, samt engros- og detailhandel med fødevarer.

- Fødevarerektoren i Nordjylland har godt 37.300 arbejdspladser og er dermed den største sektor i regionen (2014). Sektoren kan opdeles i to overordnede grupper: direkte fødevarereproduktion (landbrug, fiskeri, gartnerier, samt industriel forarbejdning af fødevarer), som står for 53% af beskæftigelsen, og associerede følgeerhverv (fremstilling af maskiner og hjælpematerialer til fødevarereproduktion, landbrugsrådgivning og -service, engros- og detailhandel), som tilsammen står for 47%.
- Både i Nordjylland og i landet som helhed spiller fødevarerektoren en meget vigtig rolle som arbejdsmarked for ikke-faglærte og faglærte, og i øvrigt for mange med svag tilknytning til arbejdsmarkedet (f.eks. unge, studerende). Ikke-faglærte og faglærte udgør tilsammen 92% af samtlige beskæftigede i fødevarerektoren.
- Der er tegn på, at nedgangen for fødevarerektoren er vendt, og at der i de kommende år ligefrem samlet set kan forventes stigende beskæftigelse. Ifølge fremskrivningen af efterspørgslen efter arbejdskraft frem mod 2020 forventes antallet af medarbejdere i sektoren således at stige med ca. 1.800, svarende til 5 %, hvilket gør fødevarerektoren til den af samtlige undersøgte sektorer i Nordjylland, hvor der ventes størst vækst i antallet af arbejdspladser.
- Den gennemførte survey blandt nordjyske virksomheder om forventningerne til deres fremtidige arbejdskrafts-anvendelse, tegner da også et relativt positivt billede. 42% af de adspurgte virksomheder forventer således at ansætte flere medarbejdere i de kommende år, mens kun ganske få virksomheder forventer faldende beskæftigelse. Især vurderer virksomhederne at få stigende behov for faglærte og ikke-faglærte.

Fremtidens kompetencebehov inden for fødevarer og støtteerhverv:

- Bredt set vil fødevarerektorens kompetenceniveau gå fra at være produktionsorienteret til mere proces- og markedsorienteret. Fokus flyttes fra primært at have

fokus på faglige, produktionsrettede kvalifikationer og kompetencer til også at blive understøttet af mere personlige kompetencer som proces- og relationsforståelse – herunder særligt kommunikative og relationsskabende kompetencer.

- Hos lederne vurderes evnen til ledelse af medarbejdere (86 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (66 %), evnen til ledelse af projekter, projektførelse og omstillingsprocesser (63 %) samt indsigt i den faglige og tekniske udvikling inden for virksomhedens fagområde (62 %), som de vigtigste kompetencer.
- Virksomhederne inden for fødevarerektoren er generelt ganske godt tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 66% vurderer, at de nyuddannedes kompetencer er tilfredsstillende. 22% finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 12% finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder. Virksomhederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler selvstændighed, engagement, forståelse for helheden og samarbejde.
- Fremadrettet vil der i landbrug og fødevarerektoren blive efterspurgt flere faglærte medarbejdere og flere medarbejdere med længerevarende uddannelser, der blandt andet kan varetage funktioner inden for innovation, marketing, salg og strategi og procesforståelse, herunder forståelse for og håndtering af den kompleksitet som præger markedet og sektoren.
- Den gennemførte survey og interview med virksomheder og eksperter peger dog på, at der fortsat vil være et stort og måske stigende behov for ikke-faglærte inden for fødevarerektoren. Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne især stiller krav til de ikke-faglærtes relationelle og kommunikative kompetencer snarere end til traditionelle faglige kvalifikationer.
- Generelt er der ifølge flere interviewede virksomheder store udfordringer forbundet med at rekruttere især ikke-faglært arbejdskraft med de fornødne kompetencer og engagement. Udbuddet af denne type arbejdskraft, specielt blandt danskere, er begrænset i regionen, hvorfor ansættelse af udlændinge ofte er en mulighed, som benyttes. Der er generelt stor tilfredshed med udenlandske medarbejders kompetencer og arbejdsindstilling i fødevarerektoren, men mange arbejdsgivere foretrækker at ansætte danskere for at undgå sproglige og kulturelle barrierer.

2 UDVIKLINGSTENDENSER, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSESBEHOV

Fødevarerektoren i Nordjylland har i dag godt 37.300 arbejdspladser og er dermed den største sektor i regionen. Fremadrettet forventes antallet af medarbejdere i sektoren at stige fra 37.300 til 39.100, dvs. ca. med 1.800 flere arbejdspladser svarende til

en stigning på 5 %. Det gør fødevarerektoren til den af de 16 sektorer, hvor der kan forventes den største stigning i antallet af arbejdspladser i årene 2014-2020, jf. tabellen neden for.

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

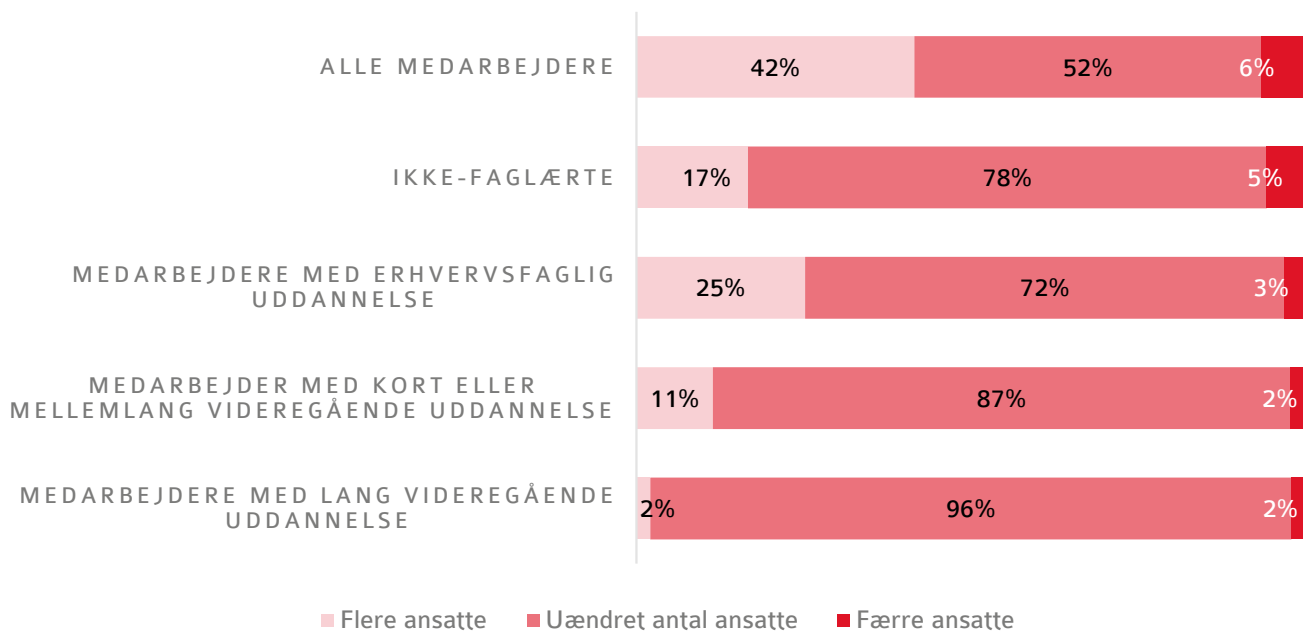
	Antal arbejdspladser			
	2014	2020	Ændring i antal	Ændring i %
Fødevarer og støtteeerhverv	37.343	39.129	1.786	5%
Møbel, beklædning og støtteeerhverv	7.163	7.826	663	9%
Kultur, turisme og event	11.378	11.669	291	3%
Oplevelsesindustri	6.579	6.855	276	4%
IKT	7.133	7.268	135	2%
Energi, miljø og støtteeerhverv	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%
Øvrig 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 tegner også et relativt positivt billede (Figur 2.2). 42 % af de adspurgte virksomheder i fødevarerektoren forventer således at ansætte flere medarbejdere i de kommende år, mens kun ganske få virksomheder forventer faldende beskæftigelse.

Især vurderer virksomhederne at få stigende behov for faglærte og ikke-faglærte.

Figur 2.2 Virksomhedernes forventninger til antallet af medarbejdere om 5 år. Fødevarer og støttee-hverv.



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

Fødevarerektoren har gennem de seneste årtier været udsat for ganske omfattende forandringer, både i Danmark og internationalt. Først og fremmest to modsatrettede udviklingstendenser gør sig gældende.

På den ene side er de traditionelle dele af sektoren (fra landbrug, forarbejdning, distribution, og afsætning/salg), præget af standardiseret, stordriftsbaseret produktion, udsat for en stadigt intensiveret priskonkurrence, omkostningsminimering, rationalisering og teknologiudvikling, ejermæssig koncentration, globalisering og flytning af produktion til udlandet mv., hvorved tusindvis af arbejdspladser alene i Nordjylland er mistet¹.

På den anden side er der siden 1990'erne i Nordjylland og i andre dele af landet med stigende styrke sket en fremvækst af nye typer af fødevareraktører med specialiserede, håndværksprægede produkter, teknologier og forretningsmodeller, markedsført på grundlag af forskellige værdibårne kvaliteter såsom økologi, lokal oprindelse, dyrevelfærd, osv., og for hvilke prisfaktoren ikke har den tilsvarende store betydning for konkurrenceevnen.

¹ Se også Manniche, Jesper (2008). Den rumlige fordeling og udvikling af fødevarerektoren i Danmark – Typer af landdistrikter og kommuner. Center for Regional- og Turismeforskning, Oktober 2008. http://www.crt.dk/media/Rumlige_fordeling_og%20udvikling_af_fødevarerektoren_JM_CRT_2008.pdf

I forhold til beskæftigelsen har "rationaliseringstendensen" dog hidtil været langt stærkere end "specialiseringstendensen". Der er således tabt langt flere arbejdspladser i de traditionelle, standardiserede dele af fødevarerektoren end der er skabt i de mere specialiserede, kvalitetsorienterede virksomheder.

Ifølge ekspertinterview er det et åbent spørgsmål, om fødevarerektorens grundlæggende udfordringer er et overstået kapitel. Eksperterne peger på, at der er tale om en sektor, hvor mange små og mellemstore virksomheder ikke oplever den store økonomiske vækst, men tværtimod oplever manglende eller lav for-tjeneste på sin produktion/produkter. Samtidigt er det en sektor, hvor man til trods for opsving og højkonjunktur ikke har mulighed for vækst på samme måde som andre sektorer. Det skyldes blandt andet, at der på fødevareremarkedet ikke er direkte sammenhæng mellem økonomisk vækst og forbrugernes indkøb og forbrug af fødevarer – hverken mængde- eller kvalitetsmæssigt. Væksten i sektoren er derfor også underlagt specifikke kulturelle handlemønstre og ændringer heri.

Sektoren er derfor i dag i høj grad differentieret. Der er tale om både store og meget små virksomheder inden for landbrug, industri håndværk/kvalitetsproducenter og følgeindustri.

Sektoren kan opdeles i to grupper: direkte fødevarereproduktion (landbrug, fiskeri, gartnerier, samt industriel forarbejdning af fødevarer), som står for 53% af beskæftigelsen, og associerede følgeerhverv (fremstilling af maskiner og hjælpematerialer til fødevarereproduktion, landbrugsrådgivning og -service, engros- og detailhandel), som tilsammen står for 47%.

En styrkeposition i den nordjyske fødevarerektor er god råvaretilgang – blandt andet i kystområderne, hvor fiskeri og forarbejdning af fisk er i fokus. Det er derfor en sektor, der indeholder den samlede værdikæde fra primærsektor over forædlingsindustri til detailhandel.

3 FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV INDEN FOR FØDEVARER 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

Virksomheder og eksperter peger på, at sektoren har gennemgået en kraftig proces teknologisk udvikling, men at et vigtigt udviklingstræk fremover vil være at sikre en større grad af innovation af såvel teknologier som produkter og markeder. Dette fordrer andre kompetencer samt et andet syn på fødevarerproduktion, der omfatter ikke bare den enkelte virksomheds udviklings- og vækstperspektiver, men hele værdikædens.

Ligeledes peges på, at den danske fødevarerkontrol og -sikkerhed kan udgøre en styrkeposition, som fremadrettet vil kunne være en vækstskabende faktor på globale og internationale markeder. Dette ikke mindst set i lyset af en række internationale fødevarer-skandaler samt ift. de stadigt mere kritiske og oplyste forbrugere i Danmark. Det vil også sætte stigende fokus på formidling omkring kvalitet og kvalitetssikring.

Bredt set vil fødevarersektorens kompetenceniveau ifølge eksperter gå fra at være produktionsorienteret til proces- og markedsorienteret. Fokus flyttes fra primært at have fokus på faglige, produktionsrettede kvalifikationer og kompetencer til også at blive understøttet af mere personlige kompetencer som proces- og relationsforståelse – herunder særligt kommunikative og relationskabende kompetencer.

Fremadrettet vil der i landbrug og fødevarerindustri blive efterspurgt flere faglærte medarbejdere og flere medarbejdere med længerevarende uddannelser, der kan varetage funktioner inden for innovation, marketing, salg og strategi. I forhold til udnyttelse af vækst- og udviklingspotentialer i sektoren vil arbejdskraft med erhvervsfaglig og videregående uddannelse kunne bidrage til procesforståelse, herunder forståelse for og håndtering af den kompleksitet som præger markedet og sektoren pga. globaliseringen, udvikling af kvalitetskontrol, innovation o.l.

Både virksomheder og eksperter i den nordjyske fødevarer sektor fortæller samtidig, at det kan være svært at rekruttere nye medarbejdere med videregående uddannelse, ikke mindst mht. det rette match af medarbejder og virksomhed. Det kan skyldes, at der i store dele af sektoren ikke er store erfaringer med personer med en uddannelse på bachelor- eller kandidatniveau som medarbejder- og faggruppe.

Det gør det ikke lettere at rekruttere disse faggrupper, at der i dele af sektoren ifølge eksperter mangler en klar italesættelse og synliggørelse af virksomhedernes unikke produkter. Storytelling, branding og narrative tilgange er måder, som mange virksomheder kunne arbejde mere med for at tiltrække nye typer medarbej-

dere og ift. at synliggøre produkter på markedet.

Ifølge de interviewede virksomheder er det en udfordring at få opkvalificeret de ikke-faglærte fra at kunne håndtere et manuelt produktionsapparat til at kunne arbejde med mere komplekse produktionsprocesser, hvor det er nødvendigt at de selv tager beslutninger og tilrettelægger deres arbejde. Disse krav adskiller sig ikke fra det generelle billede af krav til kompetencerne hos ikke-faglærte medarbejdere.

“Vi er lidt som en stor familie her på virksomheden. Vi synes det er meget vigtigt, at der er en god atmosfære, og at alle er med og bidrager. Jeg synes, vi er ret fleksible og socialt indstillede, og vi har mange gange antaget arbejdsløse, som uopfordret har henvendt sig. Men ofte må vi give op ret hurtigt. Det er meget svært at finde den rette medarbejder, særligt blandt ikke-faglærte. De har ofte alvorlige problemer og er ikke altid job-parate. Også blandt de unge, der kommer lige fra skolen, er det svært at finde nogen, som gider at arbejde under de vilkår, som vi kan tilbyde i landbruget, f.eks. med weekendarbejde og hårdt fysisk arbejde. På den anden side: det ville være utænkeligt, hvis vi flyttede til et andet sted. Vores identitet er bundet til stedet”.

Generelt er der dog ifølge flere interviewede virksomheder store udfordringer forbundet med at tiltrække arbejdskraft, både uddannet og uuddannet, til yderområderne i Nordjylland. Dette skyldes f.eks. manglede kendskab til fødevarerektoren blandt unge, men flere fremhæver også, at det regionale udbud af (selv ikke-faglært) arbejdskraft med de fornødne arbejdsevner og kompetencer ganske enkelt er meget begrænset for nærværende.

Flere virksomheder fortæller, at mange ledige af forskellige sociale og fysiske årsager reelt ikke er i stand til at varetage et job i sektoren, hvorfor ansættelse af udlændinge ofte er eneste mulighed. Der er generelt stor tilfredshed med udenlandske medarbejders kompetencer og arbejdsindstilling i fødevarerektoren, men mange arbejdsgivere foretrækker at ansætte danskere for at undgå sproglige og kulturelle barrierer.

3.2 KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERGRUPPER I SEKTOREN

I surveyen er spørgsmålene for uddannelsesgrupperne; Ikke-faglært, erhvervsfaglig uddannelse og lang videregående uddannel-

se bygget op om den anvendte kompetencemodell, som beskrevet i nedenstående figur:





3.2.1 IKKE-FAGLÆRTE

Som allerede nævnt udgør fødevareresektoren - sammen med f.eks. turismesektoren – et meget vigtigt arbejdsmarked for ikke-faglærte og personer med kun svag tilknytning til arbejdsmarkedet (unge, udlændinge osv.) Samtidig peger virksomhedsinterviewene på, at mange fødevarer virksomheder påtager sig et vist socialt ansvar for deres arbejdskraft og har stor tilknytning til det område, hvor virksomheden er lokaliseret.

Virksomhedssurveyen viser, at virksomhederne inden for fødevareresektoren især stiller krav til de ikke-faglærtes kommunikative og relationelle kompetencer, snarere end til traditionelle faglige kvalifikationer.

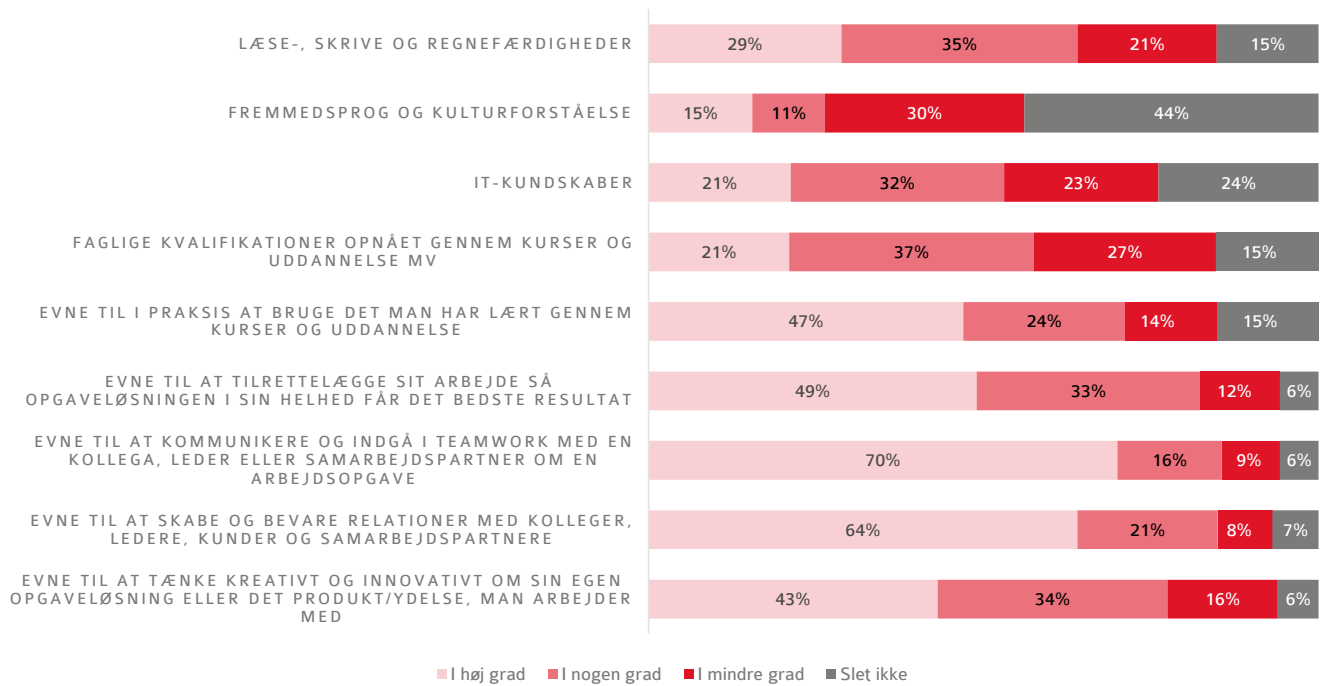
Sammenlignet med de øvrige nordjyske virksomheder lægger virksomhederne i sektoren mindre vægt på, at de ikke-faglærte har evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat, på faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv.

Det betyder især høje krav til de ansattes evner til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (70 %) og til evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (64 %) (Figur 3.1).

Ifølge de interviewede virksomheder er det en generel udfordring at få opkvalificeret de ikke-faglærte fra at kunne håndtere et manuelt produktionsapparat til at kunne arbejde med mere komplekse produktionsprocesser, hvor det er nødvendigt at de selv kan tage beslutninger og tilrettelægge deres arbejde.

64 % af virksomhederne vil i høj eller i nogen grad stille krav om læse-, skrive- og regnefærdigheder og 53 % 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

Ligesom for de ikke-faglærte vil fødevarer virksomhederne de næste 5 år stille størst krav til relationelle, kommunikative og processuelle kompetencer.

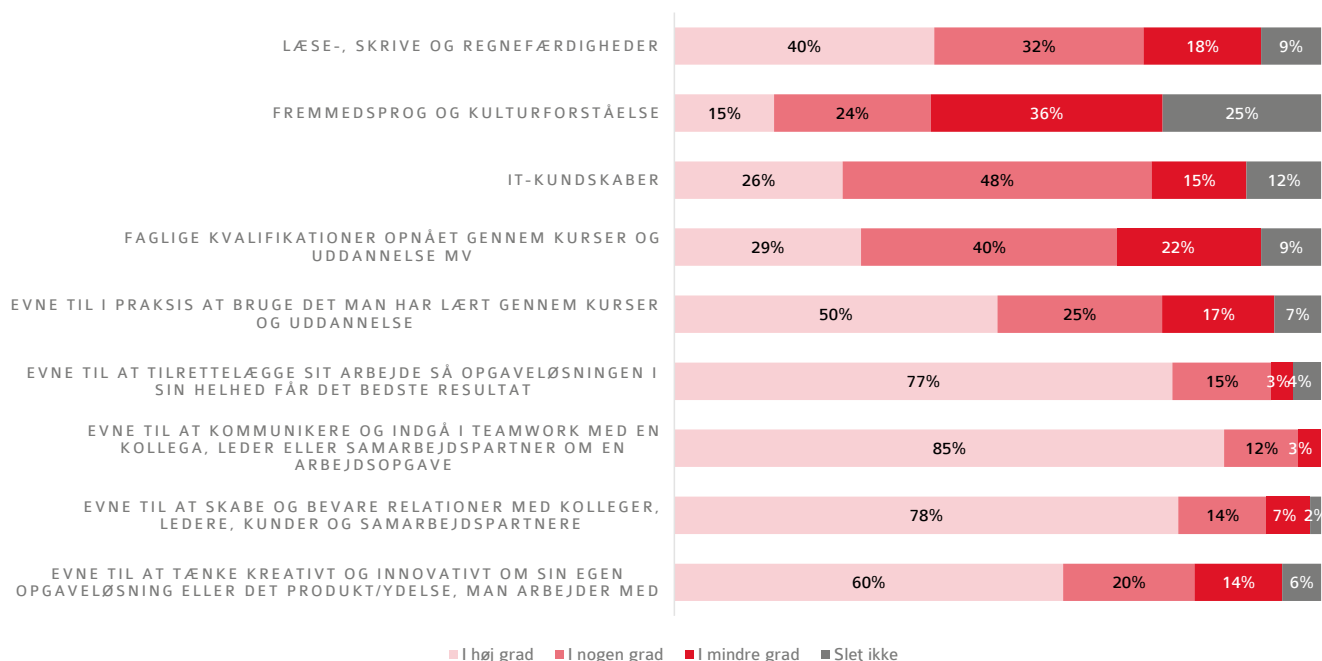
Og ligesom i en række andre sektorer lægger fødevarer sektoren mindre vægt på generelle kompetencer som fremmedsprog, kulturforståelse samt IT-kundskaber og faglige kvalifikationer hos deres faglærte medarbejdere.

Sammenlignet med de nordjyske virksomheder som helhed lægger virksomhederne inden for fødevarer sektoren mindre vægt på, at deres medarbejdere med erhvervsfaglige uddannelser har faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv., og på evnen til i praksis at bruge det, de har lært gennem kurser og uddannelse mv.

De mest vægtede krav til medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (85 %), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (78 %) samt evnen til at tilrettelægge arbejdet, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (77 %) (Figur 3.2).

Det kan ifølge virksomhedsinterview være en udfordring, at rekruttere faglært arbejdskraft, der kan opfylde de efterlyste kvalifikationer og kompetencer. Dette kan skyldes, at uddannelsernes pejlemærker eller standarder ikke helt afspejler det faglige kompetencebehov, som der er behov for at kunne værdiforøge på det moderne arbejdsmarked.

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.

3.2.3 MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

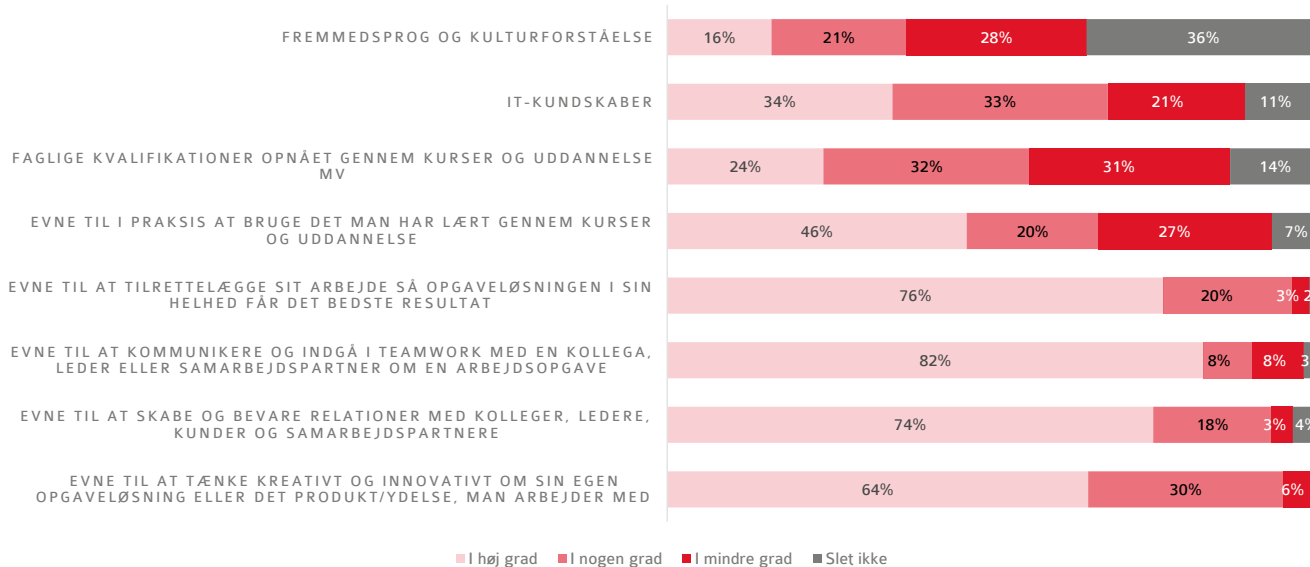
Kravene til medarbejdere med videregående uddannelser går meget i samme retning som kravene til ikke-faglærte og faglærte, dvs. de går især på de personlige relationelle, kommunikative og processuelle kompetencer.

Virksomhederne inden for fødevarer og sundhedssektoren lægger mindre vægt på, at medarbejderne med videregående uddannelser har faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse mv. og på deres evne til i praksis at bruge det de har lært gennem kurser og uddannelse end de nordjyske virksomheder som helhed.

De kompetencer som flest virksomheder vil lægge vægt på hos deres medarbejdere med videregående uddannelse i de kommende 5 år, er evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (82%), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (76%) samt evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (74%) (Figur 3.3).

Kun relativt få virksomheder vil i høj grad lægge vægt på faglige kvalifikationer opnået gennem kurser og uddannelse, IT-kundskaber og fremmedsprog og kulturforståelse.

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.

Interview med virksomheder og eksperter i den nordjyske fødevarer og sundhedssektor har samtidig afdækket, at det kan være svært at rekruttere nye medarbejdere med videregående uddannelse, ikke mindst mht. det rette match af medarbejder og virksomhed. Dette kan skyldes, at der i store dele af sektoren ikke er store erfaringer med personer med en uddannelse på bachelor- eller

kandidatniveau som medarbejder- og faggruppe. I forhold til udnyttelse af vækst- og udviklingspotentialer i sektoren vil denne gruppe af arbejdskraft dog kunne bidrage til procesforståelse, herunder forståelse for og håndtering af den kompleksitet som præger markedet og sektoren pga. globaliseringen, udvikling af kvalitetskontrol, innovation o.l.

3.2.4 MEDARBEJDERE MED LEDELSESFUNKTIONER

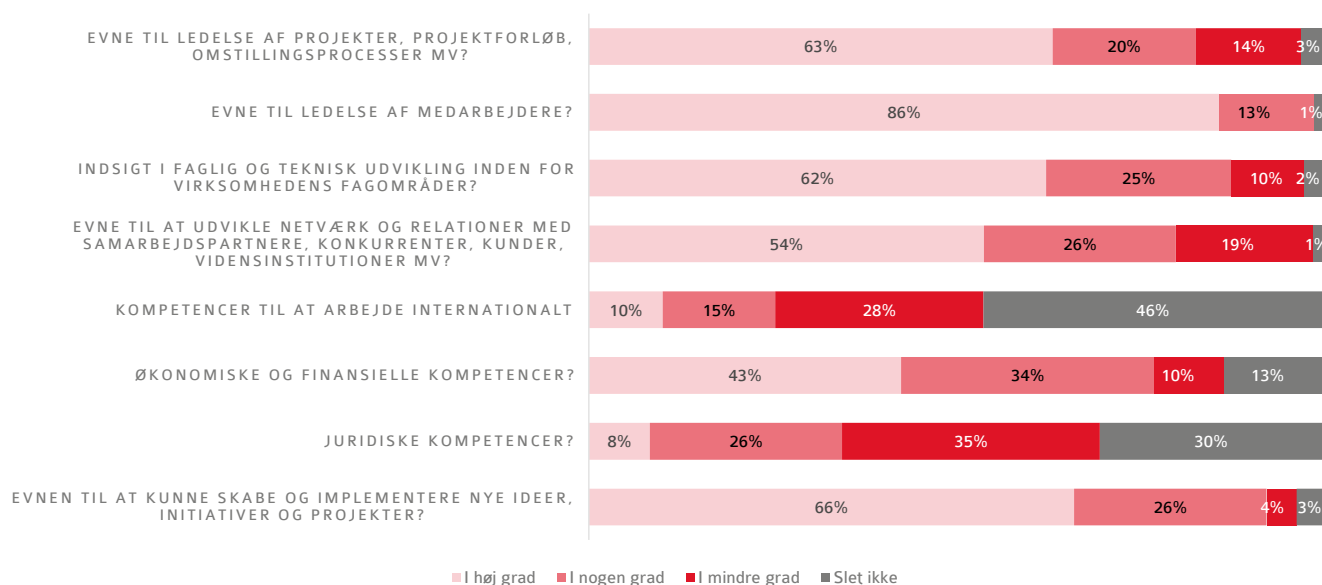
Kravene til medarbejdere med ledelsesfunktioner i den nordjyske fødevareresektor er forskelligartede og omfattende (Figur 3.4). Blandt de højest vægtede er ikke overraskende en række typiske ledelseskompetencer, såsom evnen til ledelse af medarbejdere (86 %), evnen til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter (66 %), evnen til ledelse af projekter, projektforbøb og omstillingsprocesser (63 %) samt indsigt i den faglige og tekniske udvikling inden for virksomhedens fagområde (62 %).

Mange virksomheder fremhæver derudover evnen til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter,

kunder, vidensinstitutioner mv. (54 %), hvorimod juridiske kompetencer og kompetencer til at arbejde internationalt kun vurderes som vigtige af henholdsvis 8 % og 10 % af virksomhederne.

Sammenlignet med de nordjyske virksomheder som helhed lægger virksomhederne inden for fødevareresektoren mindre vægt på, at deres ledere har evne til at kunne skabe og implementere nye ideer, initiativer og projekter, evne til at udvikle netværk og relationer med samarbejdspartnere, konkurrenter, kunder, vidensinstitutioner mv.

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.

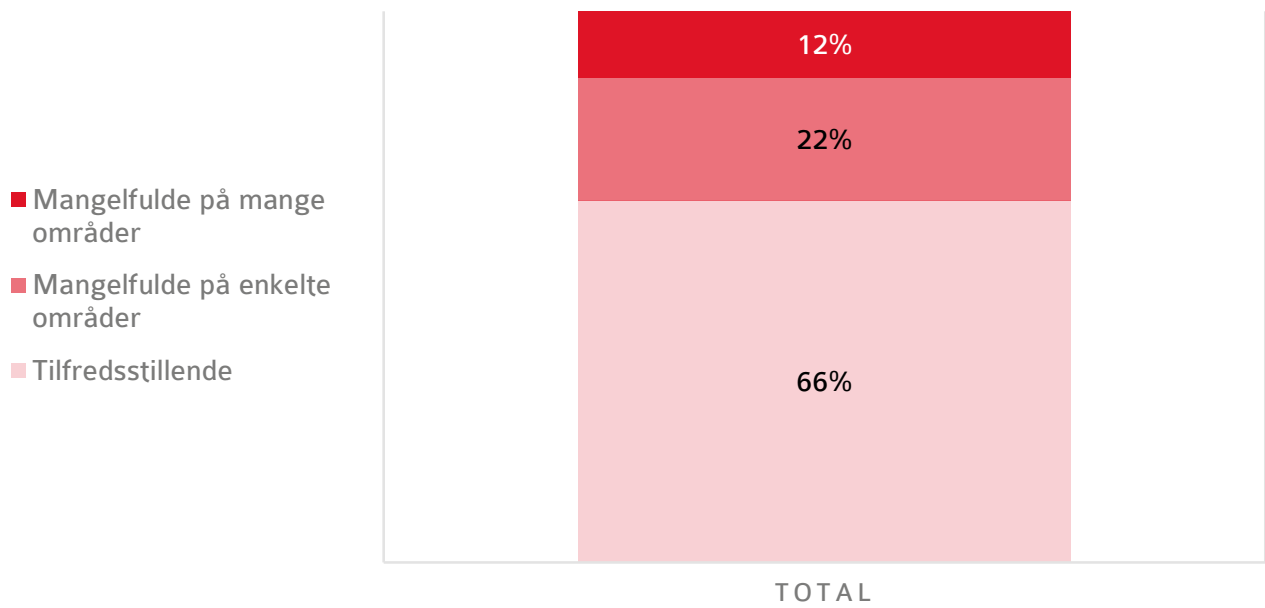
3.2.5 VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF DE NYUDDANNEDES KOMPETENCER

Virksomhederne inden for fødevarerektoren er generelt ganske godt tilfredse med de nyuddannedes kompetencer. 66 % vurderer således, at de nyuddannedes kompetencer er tilfredsstillende.

22 % finder imidlertid, at kompetencerne er mangelfulde på enkelte områder og yderligere 12 % finder de nyuddannedes kompetencer mangelfulde på mange områder.



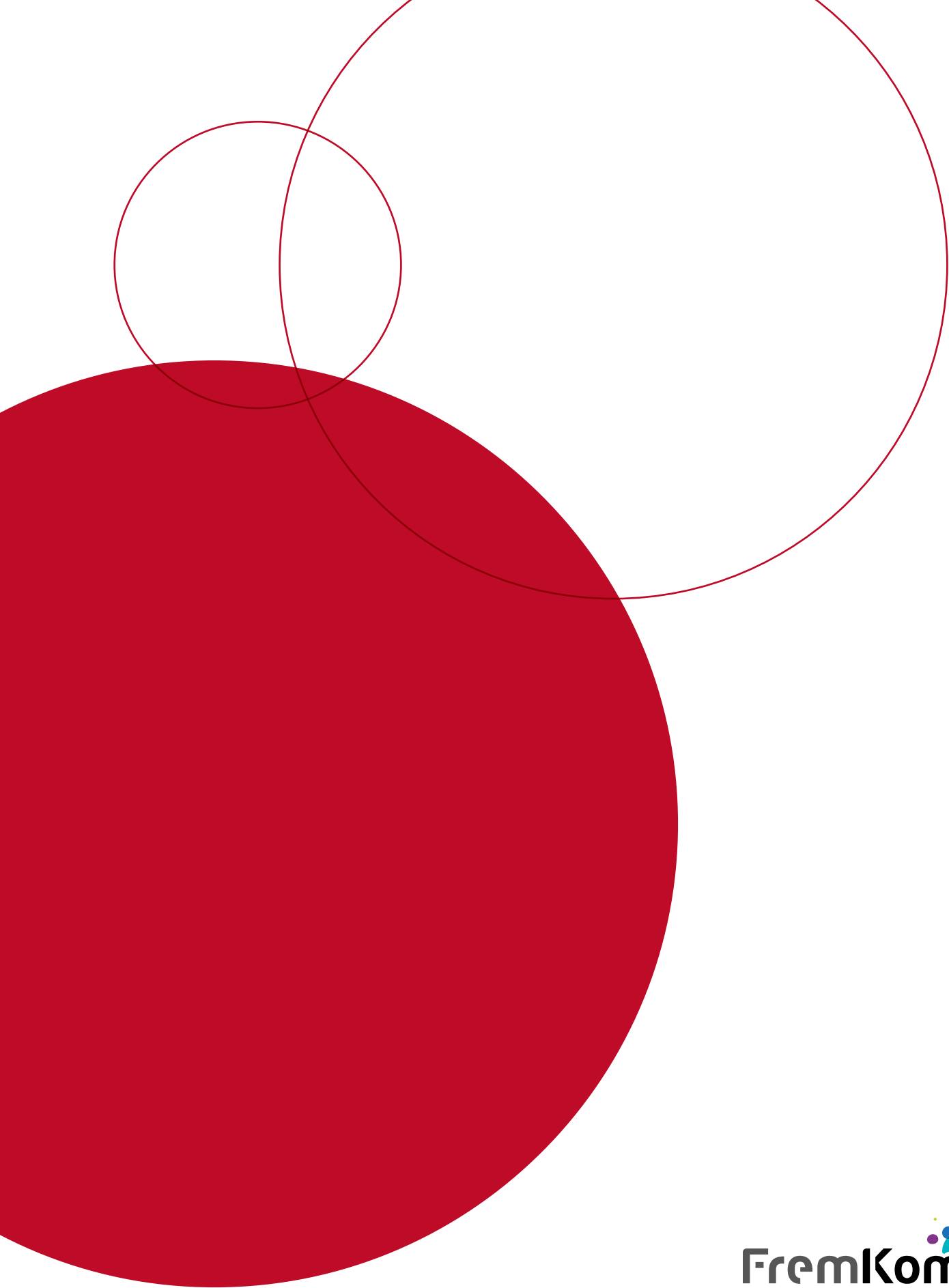
Figur 3.5 Hvordan vurderer virksomheden generelt de nyuddannedes kompetencer?



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. Virksom-

hederne peger bl.a. på, at de nyuddannede mangler selvstændighed, engagement samt forståelse for helheden og samarbejde.





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