SEKTORRAPPORT 2012

Fremkom 2: Kompetenceudfordringer i Nordjylland

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

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

FREMKOM – NY ANALYSE AF FREMTIDENS KOMPETENCEBEHOV

Fokus på fremtidens kompetencebehov er afgørende for den fremtidige udvikling og vækst i Nordjylland. Derfor er det er med stor glæde, at vi præsenterer resultaterne af den nye FremKom 2-analyse. Den første blev offentliggjort første gang i 2008, hvor den gav et billede af det fremtidige kompetencebehov for halvdelen af den nordjyske arbejdsstyrke. FremKom 2 går skridtet videre og giver et billede af fremtidens kompetencebehov for ledere og medarbejdere i hele Region Nordjylland.

For at give et godt bud på, hvilke kompetencer, der bliver centrale inden for eksempelvis fødevareområdet, byggeri og offentlig forvaltning har vi med hjælp fra et konsulentfirma været rundt i hele Nordjylland for at tale med ledere og eksperter i både private virksomheder og offentlige organisationer.

Resultatet er spændende læsning, som giver stof til eftertanke og gode input til både de, der udbyder og efterspørger kompetenceudvikling. Interessant er det især at se, hvorledes der på tværs af brancher og sektorer i stadig stigende grad efterspørges både stærke faglige og stærke personlige kompetencer.

Der er stor opbakning omkring FremKom i Nordjylland, hvor strategiske aktører inden for erhvervs-, uddannelses og beskæftigelsesområdet har samarbejdet omkring at få realiseret FremKom 2-analysen. Det er med til at skabe en sammenhængende indsats, hvor vi samarbejder omkring at løse de udfordringer, som vi har i Nordjylland.

Med FremKom 2-analysen er der skabt et godt grundlag for en debat om Nordjyllands udfordringer i forhold til at sikre, at arbejdsstyrken også har de rette kompetencer om fem år. Dernæst også en diskussion af, hvordan vi sammen og hver for sig kan handle på den nye viden, som vi har fået.

FremKom 2-analysens resultater kan frit hentes på FremKom´s hjemmeside www.fremkom.dk.

Ulla Astman
Formand
Vækstforum Nordjylland

Erik H. Andersen
Formand
Det Regionale Beskæftigelsesråd

INDHOLD

1.1 Indledning 4

1.2 Opsummering 5

1.3 Byggesektoren i Nordjylland 6

1.4 Arbejdskraft- og kompetencebehov 7

1.4.1 Kompetencebehovet 11

1.5 Kompetencemæssige udfordringer 14

1.1 INDLEDNING

I denne publikation sættes fokus på det fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov inden for byggesektoren i Nordjylland. Publikationen er en del af en større analyse under det såkaldte FremKom 2-projekt, hvis formål er at afdække, hvad der vil være fremtidens kompetencebehov fem år frem i tiden i Region Nordjylland.

FremKom 2-projektet er en videreførelse af FremKom 1, der blev gennemført i 2007-2008, og som også satte fokus på fremtidens kompetenceudfordringer i Region Nordjylland. Hvor FremKom 1-projektet afdækkede virksomhedernes kompetencebehov inden for seks udvalgte erhvervsklynger, der tilsammen omfattede 50% af det nordjyske arbejdsmarked, afdækker FremKom 2 det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer[1]. Projektet har således både undersøgt tendenser og udfordringer på tværs af sektorer og samtidigt set på, hvilke specifikke arbejdskraft- og kompetencemæssige udfordringer de enkelte sektorer står over for.

Ud over at have fokus på regionens forskellige sektorer har der i FremKom 2-projektet også været fokus på at afdække arbejdskraft- og kompetencebehovet inden for regionens fire forskellige arbejdskraftoplande: Aalborg, Thy-Mors, Himmerland og Vendsyssel. Arbejdskraftoplandene er defineret ved at være klynger af kommuner, der har en stor gensidig udveksling af arbejdskraft.

Projektet er derfor også mundet ud i flere rapporter. Dels en hovedrapport, der går på tværs af sektorer og oplande, og dels en række kortere oplands- og sektorrapporter, der gennemgår hovedkonklusioner i relation til de enkelte sektorer og oplande. Alle rapporter kan frit downloades på www.fremkom.dk.

Selve dataindsamlingen, såvel som udarbejdelsen af rapporter, er blevet udført af Oxford Research A/S i tæt samarbejde med Region Nordjylland. Ligeledes har FremKom 2-projektets følge- og styregruppe, der består af de væsentligste erhvervspolitiske og uddannelses- og beskæftigelsesaktører i regionen, løbende været inddraget i analyseprocessen i forhold til at udstikke projektets retning, udvælge og tilpasse metoder samt facilitere kontakter til relevante virksomheder og eksperter til interview, fokusgrupper og workshop.

BYGGESEKTOREN ER DEFINERET SOM VIRKSOMHEDER, DER PROJEKTERER, OPFØRER, VEDLIGEHOLDER ELLER DRIVER BYGNINGER, SAMT PRODUCENTER AF MATERIALER OG KOMPONENTER, SOM INDGÅR I BYGNINGER.

Rapporterne i Fremkom 2-projektet bygger på et omfattende analysearbejde, hvor der har været indsamlet data via følgende metoder:

- Registerbaserede fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionen fordelt på sektorer og oplande.
- Kvalitative interview med brancheeksperter inden for de 16 sektorer.
- Spørgeskemaundersøgelse til virksomheder og offentlige arbejdsgivere i hele regionen.
- Kvalitative interview med 60 virksomheder fordelt på de 16 brancher og de fire oplande.
- Afsluttende workshop, hvor eksperter og interessenter har kommenteret hovedkonklusioner og anbefalinger.

[1] Ud af de i alt 16 sektorer arbejdsmarkedet er blevet opdelt i, er der blevet udarbejdet rapporter for de 15 sektorer. Der er ikke blevet udarbejdet en sektorrapport for 'Øvrig produktion', da dette reelt set ikke er en sektor, men en restgruppe af mindre og meget forskelligartede produktionssektorer, der ikke passer ind under de andre sektorer.

1.2 OPSUMMERING

Kort opsummeret viser sektorrapporten for den nordjyske byggesektor følgende:

- Byggesektoren (inklusiv støtteerhverv) er med sine 38.001 ansatte i 2011 ***den næststørste sektor i Region Nordjylland målt på antallet af ansatte.***

- Udviklingen i arbejdskraftsbehovet inden for byggesektoren er i et 5-årigt perspektiv relativt stabilt. På den positive side fremhæver virksomhederne ***en stigende offentlig efterspørgsel.*** På den negative side ***har finanskrisen medført en generel nedgang i aktivitetsniveauet*** hos byggevirksomheder og støtteerhverv samtidig med, at ***en markant international konkurrence på arbejdskraft presser priserne.***

- Langt hovedparten af de nordjyske byggevirksomheder (70%), der forventer at vækste i løbet af de næste fem år, regner med, at det sker inden for regionens grænser. ***10% forventer dog at vækste uden for Danmark*** – særligt i Europa. De ***flytter dele af deres produktion til udlandet,*** hvor lønningerne er markant lavere end i Danmark, og ***de kan være tæt på kunderne.***

- Eksperterne peger på, at der inden for de seneste par år er sket ***en stigning i kompleksitet i byggeprojekter som følge af miljø- og byggeregulativer.*** Det kræver opkvalificering af medarbejderne. Samtidig peger eksperterne også på, at behovet for faglært arbejdskraft generelt vil stige, mens ***behovet for ufaglært arbejdskraft vil falde***. Der er særligt behov for ingeniører og energikonsulenter i branchen som følge af skærpede energi- og miljøkrav.

- Eksperterne anfører, at særligt to rammebetingelser vil tegne arbejdskraftsituationen i byggebranchen i Region Nordjylland fremover. For det første vil der være ***udfordringer med at skaffe faglært arbejdskraft inden for specifikke faggrene*** (fx murer og tømrer) grundet manglende praktikpladser til studerende. Derudover peger eksperterne også på, ***at en relativ stor andel af medarbejdere inden for de næste 5-10 år går på pension.*** Ifølge virksomhederne og eksperterne vil disse – primært ufaglærte - medarbejdere blive erstattet af faglært arbejdskraft og automatiseringer.

- Virksomhederne oplever generelt ikke, at der på den korte bane er udfordringer forbundet med at skaffe medarbejdere til sektoren.

- Fleksibilitet er en kompetence, der fremadrettet vil være meget i fokus for medarbejderne i byggesektoren. Det handler om, ***at man som medarbejder skal være i stand til at indgå i flere dele af fx produktionen og varetage flere jobfunktioner.***

- Flere virksomheder fremhæver, ***at det kan være svært at finde efter- og videreuddannelsestilbud, der ligger geografisk tæt på deres virksomhed.*** Mange virksomheder sender deres medarbejdere på kursus på Sjælland, hvis de skal tilegne sig helt nye kompetencer eller fx øge deres kompetencer særligt inden for en faggren.

1.3 BYGGESEKTOREN I NORDJYLLAND

Byggesektoren (inklusiv støtteerhverv) er med sine 38.001 ansatte i 2011 den næststørste sektor i regionen – målt på antallet af ansatte.

Sektoren er kendetegnet ved at være en relativ heterogen sektor, hvor der er mange forskellige typer af virksomheder, der indgår under branchekoden, herunder eksempelvis virksomheder, der forarbejder træ til byggematerialer, mens andre virksomheder inden for samme sektor arbejder med anlæg af ledningsnet. Kernespillerne inden for sektoren centrerer sig om Aalborg, hvor virksomheder som Aalborg Portland, Cowi og Rambøll holder til. Derudover er der i Region Nordjylland også flere store virksomheder (+100 ansatte) inden for de andre oplande. Generelt er sektoren karakteriseret ved, at der er enkelte meget store spillere centreret omkring Aalborg, flere større spillere i hvert opland samt mange små spillere spredt ud over hele regionen.

Sektoren har traditionelt haft et aktivt samspil med uddannelsesinstitutionerne i regionen, hvor bl.a. de større virksomheder er med til at udvikle de kompetencer, som de fremtidige medarbejdere skal besidde, når de er færdige med endt uddannelse.

Udviklingen inden for byggebranchen har i de seneste par år i meget høj grad været påvirket af finanskrisen. Fald i efterspørgslen inden for branchen har betydet, at de store virksomheder har skåret ned i produktionen og deraf afhændet medarbejdere. Samtidig er branchen præget af stor international konkurrence – både på produkter og på arbejdskraft. Det er med til at presse priserne. I regionen har priskonkurrencen betydet, at mange små entreprenører har svært ved at konkurrere med store virksomheder, hvilket medfører, at de må lukke. De større virksomheder inden for branchen har som følge af konkurrencen og finanskrisen flyttet dele af produktionen til udlandet for at omkostningsminimere. Desuden arbejder virksomhederne inden for sektoren generelt meget aktivt med at produktionsoptimere ved fx at automatisere eller outsource dele af deres produktion.

Produktionen har i perioden, hvor branchen har været påvirket af finanskrisen, været båret af offentlig efterspørgsel.

1.4 ARBEJDSKRAFT- OG KOMPETENCEBEHOV

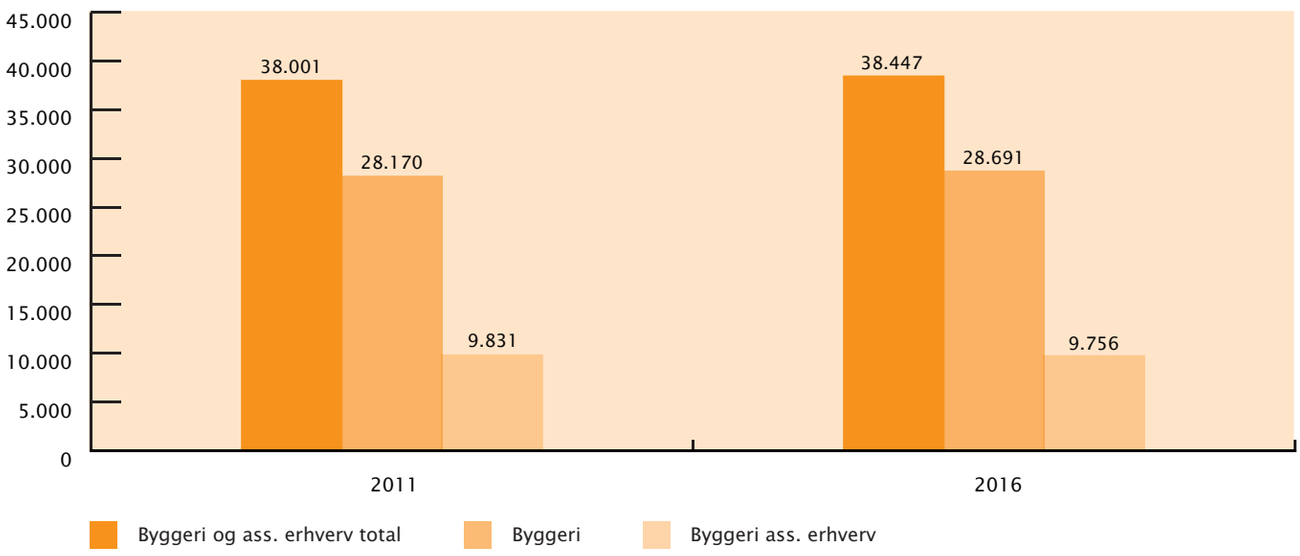
Udviklingen i arbejdskraftsbehovet inden for byggesektoren er i et 5-årigt perspektiv relativt stabilt. På den positive side fremhæver virksomhederne, at der inden for de seneste par år (under finanskrisen) har været en stigende offentlig efterspørgsel. Det forventes, at denne fortsætter på den korte bane – eksempelvis med etableringen af det nye sygehus i Aalborg jf. nedenstående citat:

"Vi regner med, at vi vækster inden for de nærmeste par år – det er både i omsætning og i antallet af medarbejdere. Og det har helt klart noget at gøre med den offentlige efterspørgsel, der er stor inden for vores område i øjeblikket, og så forventningerne til nye arbejdsopgaver i forbindelse med det nye 'supersygehus'".

Direktør, større byggevirksomhed i Region Nordjylland

På den negative side har finanskrisen medført en generel nedgang i aktivitetsniveauet hos byggevirksomheder og deres støtteerhverv samtidig med, at en markant international konkurrence på arbejdskraft presser priserne. Tilsammen medfører disse modsatrettede tendenser en relativ stabilitet i arbejdskraftsbehovet inden for sektoren. Dette gælder både for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere inden for "rene" byggeerhverv, og virksomheder, der beskæftiger medarbejdere inden for støtteerhverv til sektoren, hvilket figur 1 illustrerer.

Figur 1 Arbejdskraftbehovet inden for byggesektoren i Nordjylland (antal ansatte)



Kilde: Oxford Research og Center for Regional- og Turismeforskning 2010

De registerbaserede fremskrivninger i undersøgelsen viser således, at efterspørgslen efter arbejdskraft inden for de næste fem år ændrer sig med en positiv udvikling på 1,2%, hvilket i reelle tal dækker over ca. 450 flere medarbejdere i sektoren i 2016, end tilfældet er i 2011. Tabel 1 viser dette forhold.

Tabel 1: Ændring i arbejdskraftbehovet i Region Nordjylland fordelt på sektorer

Sektor	Antal ansatte 2011	Antal efterspurgte ansatte 2016	Ændring i procent +/-
Fødevarer og støtteerhverv	39.550	34.398	-13,0%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.029	6.693	-4,8%
Kultur, turisme og event	9.202	9.394	2,1%
Oplevelsesindustri	5.414	5.443	0,5%
IKT	5.637	5.971	5,9%
Energi og miljø og støtteerhverv	6.464	6.102	-5,6%
Transport og støtteerhverv	17.651	17.787	0,8%
Byggeri og støtteerhverv	38.001	38.447	1,2%
Metalindustri	2.087	2.033	-2,6%
Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico	25.447	26.259	3,2%
Finans, forsikring og videnservice	9.334	9.432	1,0%
Handel og forretningsservice i øvrigt	19.679	20.153	2,4%
Øvrig produktion	7.935	7.588	-4,4%
Uddannelse	22.326	21.249	-4,8%
Pleje og omsorg	30.935	29.866	-3,5%
Offentlig administration og organisationer	17.113	16.952	-0,9%

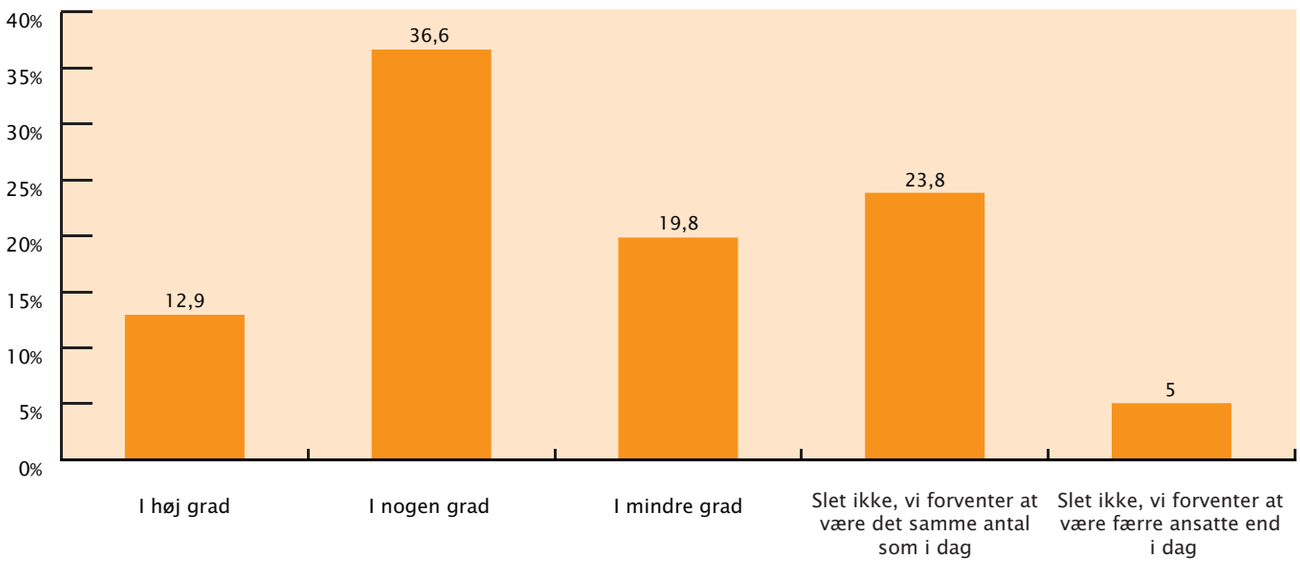
Kilde: Center for Regional- og Turismeforskning 2010/ Oxford Research 2010

Spørgeskemaundersøgelsen med 800 virksomheder i Region Nordjylland viser inden for byggesektoren, at der er en relativ optimisme i sektoren, hvor ca. halvdelen af virksomhederne (49,5%) vurderer, at de inden for de næste fem år i høj grad eller nogen grad vil ansætte flere medarbejdere jf. figur 2. Til sammenligning hermed ligger andelen af alle virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen, der vurderer dette, på 44%. Ydermere angiver kun 5% af de nordjyske virksomheder inden for byggerisektoren, at de om fem år forventer at være færre ansatte end i dag – mens dette er tilfældet for 6% af alle de nordjyske virksomheder, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen. Dette indikerer dermed, at selvom fremskrivninger peger på en begrænset vækst i antallet af medarbejdere inden for byggesektoren i regionen, har byggevirksomhederne selv mere optimistiske forventninger til fremtiden – også mere end virksomhederne generelt i regionen. Det hænger bl.a. sammen med, at branchen er meget heterogen og derfor retter sig mod mange forskellige kundetyper og områder. Fx er offshorebranchen et relativt nyt område at satse på for byggevirksomheder og et område, der fremadrettet er store forventninger til, fordi den hurtigt har reageret på finanskrisen:

"Vi har været hårdt ramt af krisen og har været nødsaget til at fyre relativt mange medarbejdere. Men nu er organisationen trimmet, og det gør os konkurrencedygtige – også mere end vi var før finanskrisen, hvor der måske var lidt 'overflødige kilo'. Samtidig har jeg meget store forventninger til vores fokus på offshoresektoren, fordi det er en branche, der hurtigt har rejst sig efter finanskrisen og nu efterspørger ydelser fra byggebranchen".

HR & Kvalitetschef i elvirksomhed i Region Nordjylland

Figur 2 I hvor høj grad forventer din virksomhed at vækste i antal ansatte frem til 2016?

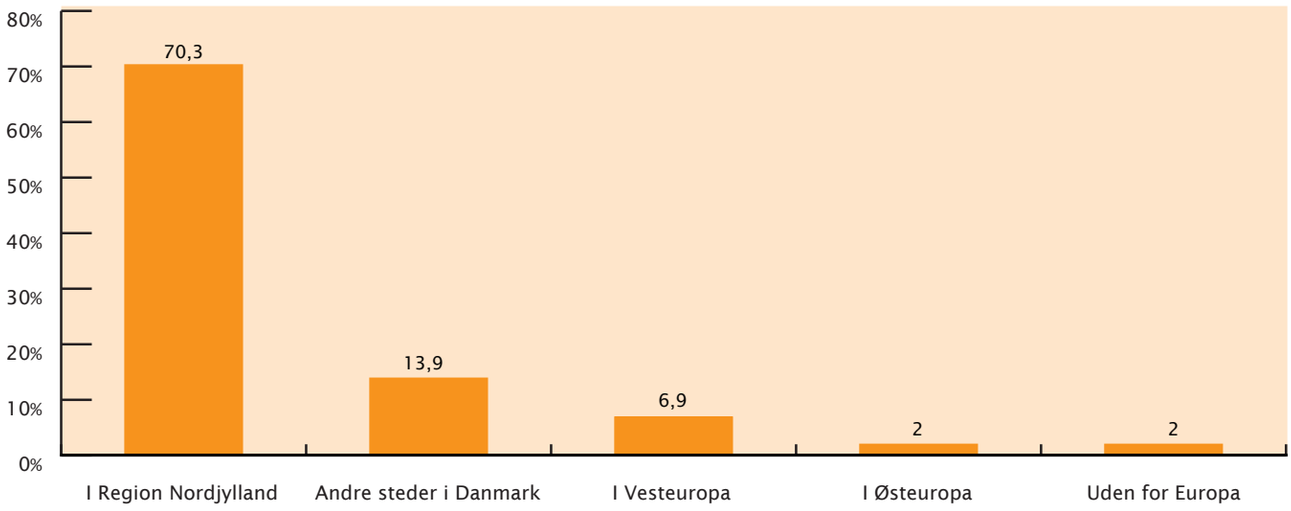


Kilde: Oxford Research 2011

Vækst vil primært ske inden for regionen – enkelte søger ud

Spørgeskemaundersøgelsen fokuserede også på, hvor virksomhederne rent geografisk forventer at vække inden for de næste fem år, hvis de vækster.

Figur 3 Hvis din virksomhed vækster inden for fem år, hvor forventer du primært, at det vil ske?



Kilde: Oxford Research 2011

Som figur 3 illustrerer, angiver hovedparten af virksomhederne (70,3%), at de primært forventer at vække inden for Region Nordjylland, mens en mindre andel (13,9%) forventer at vække andre steder i Danmark. Disse fordelinger ligner meget det samlede billede af alle virksomheder i Region Nordjylland, som indgår i spørgeskemaundersøgelsen. Virksomhederne i regionen hæfter sig primært ved, at væksten vil ske lokalt, fordi det er her den primære produktion ligger, og fordi det er i det lokale område, den offentlige efterspørgsel forekommer.

Figur 3 viser dog også et andet interessant forhold ved virksomhedernes vurdering af deres placering i relation til en potentiel vækst inden for de næste fem år. Det fremgår nemlig, at 10% af byggerivirksomhederne i Region Nordjylland primært forventer at vække uden for Danmark. Her er Vesteuropa det hyppigst angivne område efterfulgt af hhv. Østeuropa og uden for Europa. For disse virksomheder er der primært to tendenser, der gør sig gældende. Den ene handler om at flytte dele af deres produktion til udlandet, hvor lønningerne er markant lavere end i Danmark for derved at minimere deres produktionsomkostninger. Det er primært de større virksomheder inden for branchen, der allerede har gjort dette i et vist omfang, og som til dels vil blive ved med at gøre dette i et fremadrettet perspektiv. Den anden tendens inden for branchen forekommer også primært blandt de større spillere inden for branchen og omhandler vækst i primært Vesteuropa. Rationalet bag dette er at komme tættere på kunderne i andre vesteuropæiske lande end Danmark, jf.:

"Vi eksporterer rigtig meget til mange af de andre europæiske lande – Tyskland, Italien, Spanien mv. Og der vil jeg da ikke kunne afvise, at hvis det er denne del af forretningen, der 'boomer' inden for de nærmeste år, så vil vi se på mulighederne for at åbne produktionssites i disse lande. Vi vil gerne være så tæt på vores kunder som muligt, fordi det er godt i et salgs- og markedsførings-perspektiv, og det er godt for logistikomkostningerne".

Udviklingschef, større byggevirksomhed i Region Nordjylland

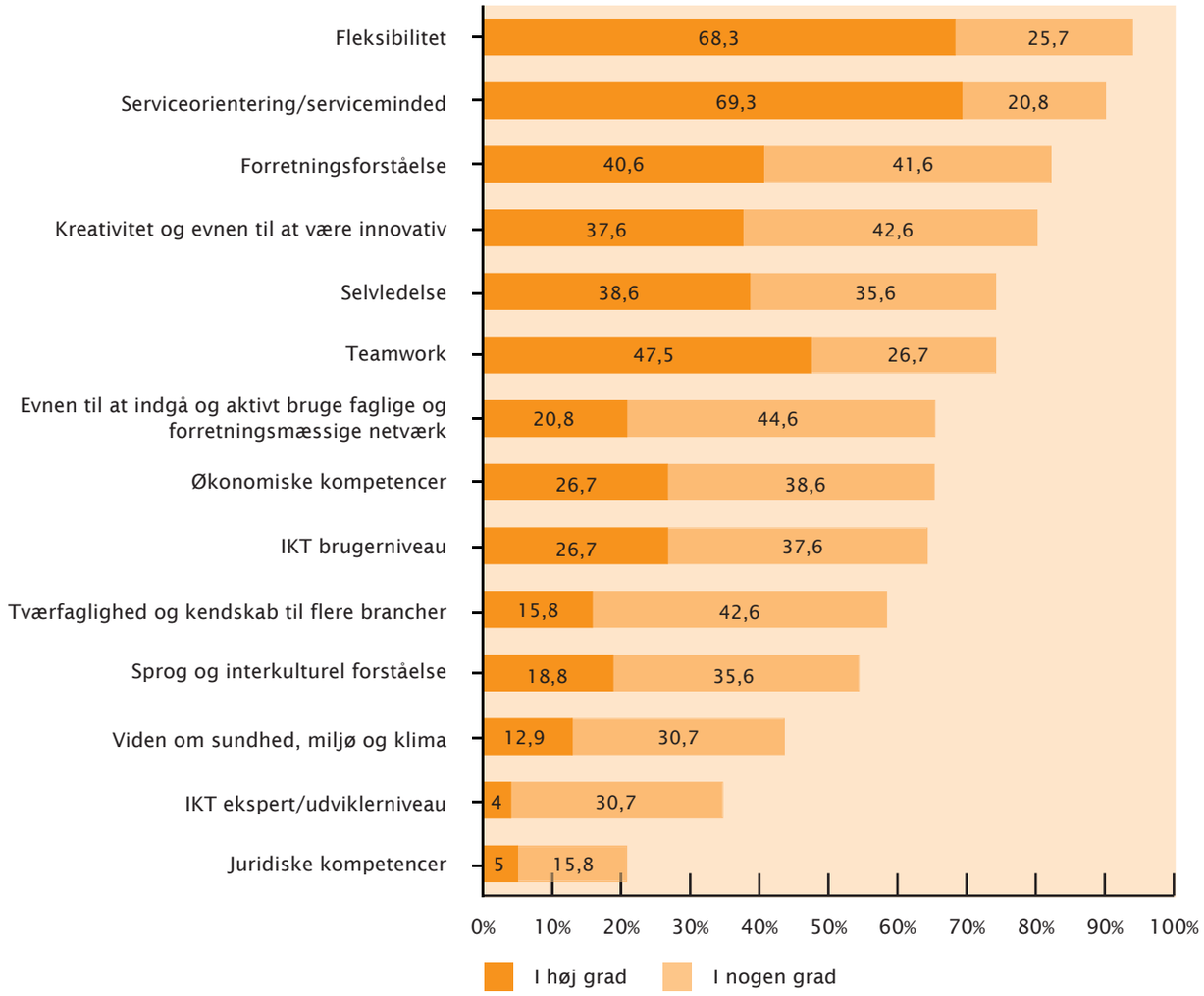
1.4.1 KOMPETENCEBEHOVET

Ifølge de nordjyske virksomheder og eksperterne inden for byggesektoren er der både på nuværende tidspunkt og i et fremadrettet perspektiv flere tendenser, der tegner kompetencebehovet blandt medarbejdere i sektoren.

Eksperterne peger for det første på en generel tendens inden for kompetencer i sektoren, hvor der inden for de seneste par år er sket en stigning i kompleksitet i byggeprojekter som følge af miljø- og byggeregulativer. Det betyder, at de medarbejdere, der arbejder inden for sektoren, skal kompetenceudvikles til at matche disse krav. Samtidig peger eksperterne på, at behovet for faglært arbejdskraft generelt vil stige, mens behovet for ufaglært arbejdskraft vil falde. Det betyder, at de store antal af ufaglærte stillinger, der traditionelt har været i sektoren, fremadrettet vil falde. Disse vil blive erstattet af faglært arbejdskraft, opkvalificerede ufaglærte, der fx har tilegnet kompetencer som operatører af maskiner, samt robotter, der automatiserer dele af produktionen.

De nordjyske virksomheder inden for byggesektoren blev derudover også selv bedt om at angive, hvilke medarbejderkompetencer de efterspørger i et fremadrettet perspektiv frem til 2016. Virksomhedernes angivelse af dette fremgår af figur 4.

Figur 4 Hvilke medarbejderkompetencer efterspørger din virksomhed frem til 2016?



Kilde: Oxford Research 2011

Som figur 4 illustrerer, er fleksibilitet en kompetence, der fremadrettet vil være meget i fokus for medarbejderne i sektoren. Det handler om, at man som medarbejder skal være i stand til at indgå i flere dele af fx produktionen og varetage flere jobfunktioner. Virksomhederne peger på, at de faglige kompetencer stadig vægtes højt, men at de anses som et fundament hos medarbejderne, og det netop er andre typer af mere personlige kompetencer, der lægges vægt på. Andre eksempler på dette er forretningsforståelse og serviceorientering, som mange virksomheder vil efterspørge fremadrettet. Ifølge flere virksomheder handler fokus på forretningsforståelse om, at medarbejderne, i takt med at deres arbejdsopgaver bliver mere komplekse, skal have en forståelse for, hvor deres konkrete stykke arbejde passer ind i produktionsprocessen, og hvordan de kan være med til at optimere virksomhedens produktion. Begrebet forretningsforståelse dækker altså også over forståelse af helheden i virksomhedens produktion, jf.:

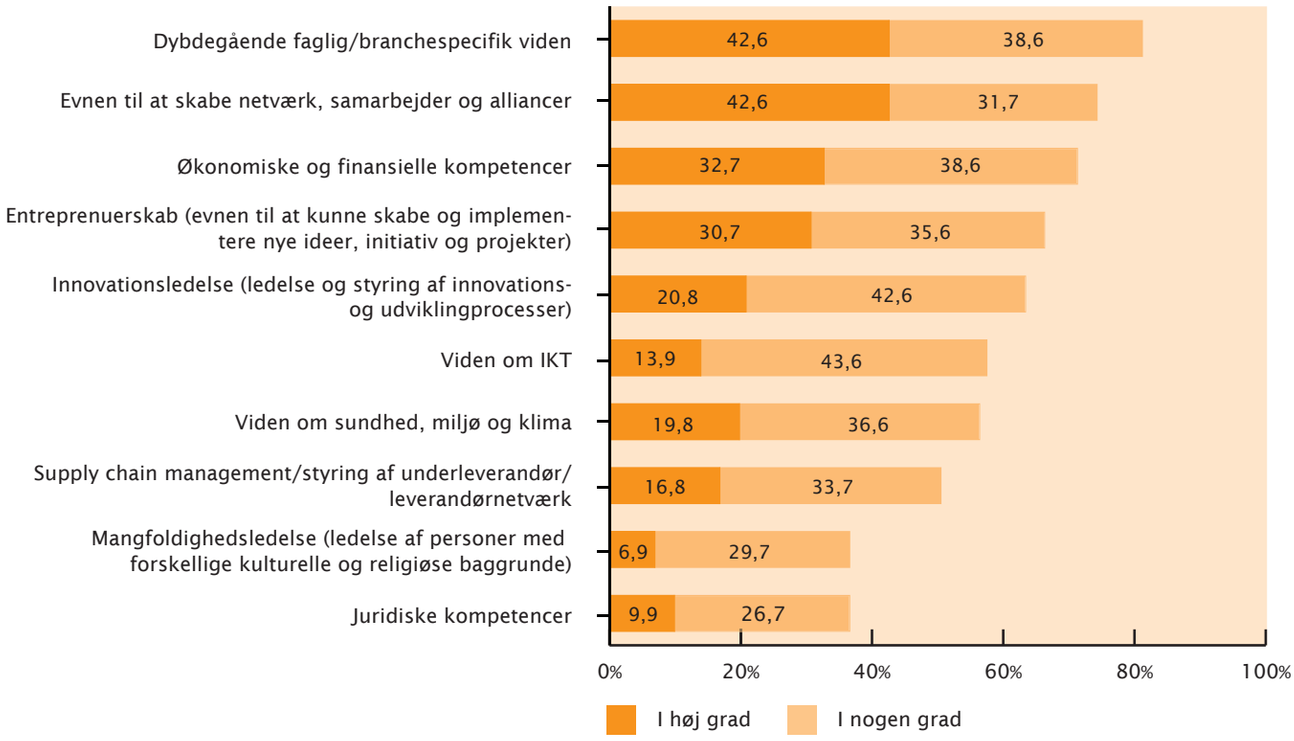
"Vores medarbejdere skal ikke kun kunne se meningen med det, de selv laver og vigtigheden af dette for virksomheden. Det er vigtigt for os, at vores medarbejdere også kan se helheder i det arbejde, de foretager sig, så de har forståelse for, hvilken betydning det har, at de laver netop lige den enkelte del af produktionen i en høj kvalitet og på det rigtige tidspunkt. Det er den form for forretningsforståelse, der er vigtig for os, fordi den også er med til at skabe opmærksomhed på andre dele af produktionen og få medarbejderne til at tage ansvar".

Direktør, byggevirksomhed i Region Nordjylland

Fokuseringen på service handler primært om, at flere byggevirksomheder peger på, at de ikke kun arbejder med produktion men i højere grad også med rådgivning inden for sektoren. Det betyder, at medarbejderne ikke kun skal have et højt fagligt niveau for at kunne rådgive andre, men de skal også være serviceorienteret i den kundekontakt, som de varetager via disse jobfunktioner. I denne kompetence ligger der interpersonelle kompetencer såsom kommunikation og empati.

Ledelsesmæssigt peger virksomhederne på flere og meget forskelligartede kompetencer, der fremadrettet vil være centrale. Disse fremgår af figur 5.

Figur 5 Hvilke kompetencer på ledelsesniveau efterspørger din virksomhed frem til 2016?



Kilde: Oxford Research 2011

Figur 5 illustrerer, at virksomhederne på ledelsesfronten efterspørger medarbejdere med relativt komplekse kompetencer. En grundlæggende kompetence, som hovedparten af virksomhederne peger på, er den dybdegående faglige viden på lederniveau, der er vigtig for at kunne være leder i en virksomhed, hvor arbejdsgange er under opbrud, medarbejdernes jobfunktioner skifter, og kunderne i stigende grad efterspørger andet end standardiserede produkter. Dertil er andre, mere personlige, kompetencer for ledende medarbejdere i virksomhederne evnen til at skabe netværk og samarbejder. Dette forventes i et relationelt perspektiv, hvor de ledende medarbejdere skal være dygtige til at indgå strategiske alliancer med andre firmaer eller videndele på tværs af brancher og deraf få viden om 'best practice', men handler også om at positionere sig strategisk i et salgsperspektiv og udnytte ens netværk i dette øjemed. Figur 5 viser også, at de mere klassiske lederkompetencer som økonomiske og finansielle kompetencer stadig er efterspurgte. De er ifølge flere virksomhederne det 'lederfundament', deres ledere skal have for at bestride de ledende positioner i deres virksomheder.

I FremKom 1-projektet fremhævede virksomhederne også kombinationen mellem de faglige og de personlige kompetencer som centrale fremadrettet. Her handlede det specielt om efterspørgslen af faglige kompetencer inden for projektledelse og procesoptimering, mens de personlige kompetencer primært dækkede over samarbejde, kommunikation og omstillingsparathed. På den måde viser FremKom 2-projektet i forhold til virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer, at de faglige kompetencer i højere grad end i FremKom1 anses som et fundament, mens specifikke personlige kompetencer i stigende grad efterspørges. Efterspørgslen efter personlige kompetencer er, som i FremKom 1, fleksibilitet (omstillingsparathed), mens virksomhederne i forbindelse med FremKom 2 også efterspørger medarbejdere, der har personlige kompetencer i form af forretningsforståelse og service.

Kompetenceudvikling og efteruddannelse

Eksperterne peger i undersøgelsen på, at der fremadrettet vil være et stigende fokus på højere uddannelse hos arbejdskraften, i takt med at kompleksitet i branchen stiger. Derfor vil fokus være på efter- og videreuddannelse i branchen – specielt til områder, hvor der i dag er flaskehalse. Der er særligt behov for ingeniører og energikonsulenter i branchen som følge af skærpede energi- og miljøkrav.

Generelt arbejder de interviewede virksomheder med efter- og videreuddannelse til deres medarbejdere. Dette primært for løbende at opkvalificere medarbejdernes kompetencer, i takt med at kompleksiteten i produktionen stiger, og der kommer skærpede krav til eksempelvis miljø. Virksomhederne hæfter sig derudover ved, at der er en del lovpligtige kurser på området. Flere virksomheder fremhæver, at det kan være svært at finde efter- og videreuddannelsestilbud, der ligger geografisk tæt på deres virksomhed. Mange virksomheder sender deres medarbejdere på kursus på Sjælland, hvis de skal tilegne sig helt nye kompetencer eller fx øge deres kompetencer særligt inden for en faggren, jf.:

"Vi har brug for at opkvalificere vores medarbejderes kompetencer på meget specifikke områder som fx svejseteknik på højt niveau, og det finder vi ikke i Nordjylland. Der må vi sende vores medarbejdere til København".

HR-chef, byggevirksomhed Region Nordjylland

"Mange af de kurser vi gør brug af ligger på Sjælland, fx et todags kursus i indkøb og salg. De bliver ikke udbudt her i Region Nordjylland, og det er selvfølgelig ærgerligt".

Direktør, byggevirksomhed, Region Nordjylland

Der er dermed virksomheder inden for sektoren, der efterspørger mere specialiserede kurser i nærområdet, men samtidig er der forståelse for, at det er svært at afholde disse meget målrettede og snævre kurser inden for regionen.

1.5 KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

Opsummeret vil byggesektoren være præget af en begrænset vækst inden for de næste fem år. Det er primært den offentlige efterspørgsel og brancher, der har reageret hurtigt på finanskrisen, der er facilitatorer for dette. Virksomhederne peger på, at de fremadrettet vil efterspørge medarbejdere med et højere uddannelsesniveau, hvilket vil medføre, at der kommer flere faglærte medarbejdere ind i virksomhederne. Derudover vil virksomhederne løbende arbejde med at opkvalificere deres nuværende medarbejdere, således at deres kompetencer matcher de stigende krav til kompleksitet og international orientering, som pågår i branchen – og fremadrettet forstærkes.

Eksperterne peger på, at der er flere rammebetingelser, der kan medføre udfordringer for branchen inden for den nærmeste årrække. For det første handler det om, at der fremadrettet vil være udfordringer med at skaffe faglært arbejdskraft inden for specifikke faggrene (fx murer og tømrer). Det er primært begrundet af, at studerendes praktikpladser inden for disse professioner gennem de seneste par år har været negligeret. Det vil betyde en mindre andel af faglærte professionelle inden for branchen.

Derudover peger eksperterne også på, at arbejdsstyrken inden for branchen er kendetegnet ved at have en forholdsvis høj gennemsnitsalder. Det betyder, at en relativ stor andel af – primært ufaglærte - medarbejdere går på pension inden for de næste 5-10. Ifølge virksomhederne og eksperterne vil disse medarbejdere blive erstattet af faglært arbejdskraft og automatiseringer.

Virksomhederne, der har deltaget i undersøgelsen inden for byggesektoren, oplever generelt ikke, at der på den korte bane er udfordringer forbundet med at skaffe medarbejdere til sektoren. Men det er de kompetencer, medarbejderne skal have – både på produktionsniveau, funktionærniveau og på ledelsesniveau. For her peger undersøgelsen på, at medarbejderne i højere grad, end tilfældet er i dag, skal have evnen til at indgå i forskellige jobfunktioner, og deraf være fleksible. De skal være serviceorienterede, idet flere kan få mere udadvendte jobfunktioner, hvis virksomhederne i højere grad overgår til at rådgive. Derudover skal medarbejderne have forståelse for hele forretningen, og hvordan deres arbejde passer ind i den samlede produktion. Det er ifølge virksomhederne centrale kompetencer, som kan medvirke til at holde dem sunde fremadrettet.

Generelt hæfter virksomhederne sig ved, at de er tilfredse med de medarbejdere, der kommer fra skolerne i Region Nordjylland. Undersøgelser peger dog også på, at flere virksomheder har svært ved at få de kurser, de efterspørger i den umiddelbare nærhed af deres placering. Det betyder, at virksomhederne må se til andre dele af Danmark og til udlandet for at opkvalificere deres medarbejdere. I nogle tilfælde må de se sig nødsaget til at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Virksomhederne påpeger vigtigheden af, at de flaskehalse, der er på området inden for specifikke faggrene, hurtigst muligt løses, og at personer videreuddannes til fx at kunne foretage svejsning på et højt niveau. En omorganisering af dele af sektoren, således at eventuelle faguddannede ledige opkvalificeres med specifikke kompetencer, kan på sigt medføre en mindre ledighed i regionen og matche den efterspørgsel, nogle virksomheder har.

I den følgende boks opsummeres de væsentligste kompetencemæssige udfordringer for byggesektoren i Region Nordjylland.

BYGGESEKTORENS VÆSENTLIGSTE KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

- Stigende efterspørgsel efter faglærte medarbejdere, men begrænset antal praktikpladser.
- På mellemlangt sigt (5-10 år) vil en stor andel af – primært ufaglærte - medarbejdere blive pensioneret. Disse vil primært blive erstattet af faglærte medarbejdere og automatiseringer.
- Medarbejdere skal i højere grad end tidligere være fleksible og indgå i flere dele af virksomheden – både på produktions- og funktionærniveau.
- Forretningsforståelse og service er kompetencer, som hovedparten af virksomhederne efterspørger. Dette er bl.a. på baggrund af, at virksomhederne inden for sektoren i stigende grad arbejder med rådgivning.
- Efter- og videreuddannelseskurser inden for sektoren er begrænset i Region Nordjylland. Det medfører, at virksomheder må søge efteruddannelse i andre dele af Danmark eller ansætte udenlandske specialister.

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Kolofon
Udgivet af Region Nordjylland,
Regional Udvikling
Analyse: Oxford Research A/S
Design og layout: Weltklasse reklame + pr
Tryk: Vester Kopi A/S
1. oplag
Januar 2012

Regional Udvikling
Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Ø

Tlf. +45 96 35 00 00
Mail: info@fremkom.dk
Web: www.fremkom.dk