OPLANDSRAPPORT 2012

FremKom 2: Kompetenceudfordringer i Nordjylland

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Himmerland

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 Arbejdskraftoplandet Himmerland 5

1.3.1 Pendling 6

1.3.2 Arbejdskraft- og kompetencebehov 8

1.3.3 Uddannelse og kompetencer 9

1.4 Kompetencemæssige udfordringer for Himmerland 12

1.1 INDLEDNING

I denne publikation sættes fokus på det fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov i Himmerland. Publikationen er del af en større analyse under det såkaldte FremKom 2-projekt, hvis formål er at afdække, hvad der vil være fremtidens kompetencebehov 5 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 indenfor seks udvalgte erhvervsklynger, der tilsammen omfattede 50% af det nordjyske arbejdsmarked, afdækker FremKom 2 det samlede nordjyske arbejdsmarked fordelt på 16 sektorer. 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 overfor.

Udover 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 har 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 FremKom 2´s hjemmeside 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[1], 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.

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] Repræsentanterne i styre- og følgegruppe kommer fra følgende organisationer: Region Nordjylland, EUC Nord, Aalborg Universitet, LO, Væksthus Nordjylland, Beskæftigelsesregionen, VUC, University College Nordjylland, KKR, Dansk Industri og AMU Nordjylland.

1.2 OPSUMMERING

Kort opsummeret viser oplandsrapporten for Himmerland at:

- ***Det samlede antal arbejdspladser i Himmerland er faldet*** fra omkring 52.204 i 2006 til 46.270 i 2011. Registerbaserede fremskrivninger viser, at faldet i arbejdspladser ser ud til at stabilisere sig frem mod 2016, således at der i oplandet vil være omkring 45.000 arbejdspladser i 2016.

- Det moderate fald i arbejdspladser vil særligt være drevet af et ***fald inden for fødevarersektoren,*** som er blandt oplandets vigtigste sektor rent beskæftigelsesmæssigt.

- Efterspørgslen efter arbejdskraft i Himmerland forventes derimod ***at stige inden for IKT samt Finans, forsikring og videnservice.*** Inden for begge brancher er der i Himmerland desuden en højere procentvis stigning sammenlignet med sektorernes vækst i regionen som helhed.

- Der ser ud til at ville ske en forholdsvis markant stigning i den fremtidige efterspørgsel efter ***medarbejdere med lange videregående uddannelser.***

- Komptencemæssigt er det især ***personlige kompetencer som fleksibilitet, at være serviceminded og have forretningsforståelse,*** der efterspørges i de kommende 5 år. Endvidere efterspørges ***evner til at drive innovations- og procesoptimeringsprocesser*** frem, hvilket er afgørende for virksomhedernes muligheder for at fastholde deres produktion i Danmark.

- Generelt set er der ***i dag ikke problemer med at rekruttere den fornødne arbejdskraft, og virksomhederne forventer heller ikke, at det bliver vanskeligt inden for de næste fem år.*** Flere virksomheder tilkendegiver, at de har en relativt central placering tæt på motorvej og større byer som Aalborg og Aarhus.

1.3 ARBEJDSKRAFT-OPLANDET HIMMERLAND

Himmerland ligger i den sydvestlige del af Region Nordjylland og består af kommunerne Vesthimmerland, Rebild og Mariagerfjord. Det er det mest centralt beliggende af de fire arbejdskraftoplande set i forhold til tilgængelighed til motorvej og nærhed til større byer som Aalborg, Aarhus, Viborg og Randers.

Ligesom resten af regionen er Himmerland blandt andet kendetegnet ved at have mange arbejdspladser inden for byggeri, fødevarer, Pleje og omsorg samt sundhed. I forhold til private virksomheder har henholdsvis Rockwool A/S og ARLA store filialer i Himmerland. Af andre virksomheder kan nævnes SAWO A/S, Dantherm A/S og Mekoprint, der alle har over 200 ansatte.

I forhold til offentlige arbejdsplader ligger der i Himmerland to store kommuner, henholdsvis Mariager og Rebild, der hver beskæftiger flere tusind ansatte inden for bl.a. folkeskole, dagtilbud og ældreområdet. Sygehus Himmerland er også er en stor arbejdsplads i oplandet med omkring 500 fuldtidsstillinger[2], ligesom botilbuddet Sødisbakke under Region Nordjylland har i omegnen af 250 ansatte.

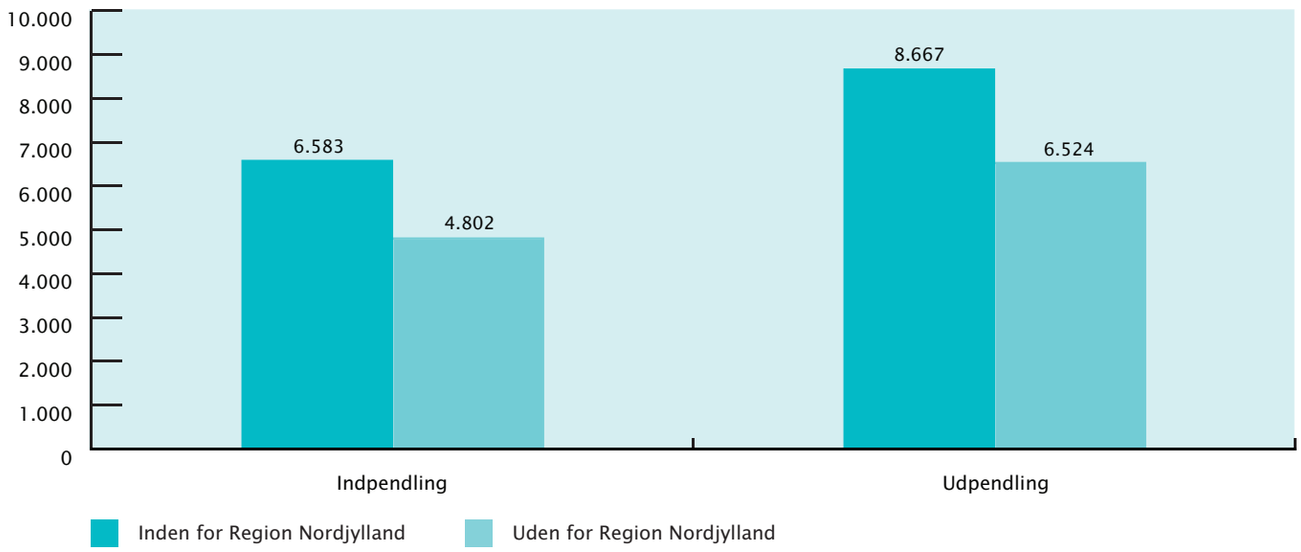
[2] Tal fra budget 2007 (http://www.sygehushimmerland.rn.dk/Fakta+og+tal/Nøgletal/#phBodyIndex_TOC_6)

1.3.1 PENDLING

Som det fremgår af figur 1.1, er udpendlingen fra Himmerland en del større end indpendlingen til oplandet. Udpendlingen sker overvejende til andre oplande i regionen, ligesom flere fra Region Nordjylland end andre regioner pendler til Himmerland. Såvel ind- som udpendling sker primært fra og til Aalborg.

Ses der på pendlingen i forhold til uddannelse fremgår det, at der generelt er flest faglærte personer, der pendler såvel ind i som ud af oplandet. Også i gruppen af ufaglærte er der et højt antal pendlere. Disse grupper er dog også dem, der tegner sig for den markant største andel af arbejdsstyrken i oplandet. Der er færre personer med korte, mellemlange og lange uddannelser, der pendler henholdsvis ind og ud af oplandet.

Figur 1 Ind- og udpendling til og fra Himmerland (2009)



Kilde: Oxford Research og DST 2010

Foto: NT

1.3.2 ARBEJDSKRAFT- OG KOMPETENCEBEHOV

Det samlede antal arbejdspladser i Himmerland er siden 2006 faldet fra omkring 52.204 til 46.270 i 2011. Registerbaserede fremskrivninger viser, at faldet i arbejdspladser ser ud til at stabilisere sig frem mod 2016, således at der i oplandet vil være omkring 45.000 arbejdspladser i 2016.

Fremskrivningerne viser samtidigt, at den største forventede nedgang i efterspørgslen efter arbejdskraft vil ske indenfor fødevaresektoren, hvor den forventede procentvise nedgang er 13,3%. Denne sektor er også den hårdest ramte i hele Region Nordjylland, hvor fremskrivningerne forudser en nedgang på 13,0%. Andre sektorer, hvor fremskrivningen viser faldende efterspørgsel i Himmerland, er blandt andet inden for uddannelsessektoren, hvilket ligeledes er i tråd med det overordnede billede i regionen. Til gengæld adskiller Himmerland sig fra Region Nordjylland samlet set ved at have faldende efterspørgsel af arbejdskraft inden for transportsektoren.

Efterspørgslen efter arbejdskraft i Himmerland forventes derimod at stige inden for IKT (9,8%) samt finans, forsikring og videnservice (5,7%). Inden for begge brancher er der i Himmerland desuden en højere procentvis stigning sammenlignet med sektorernes vækst i regionen som helhed.

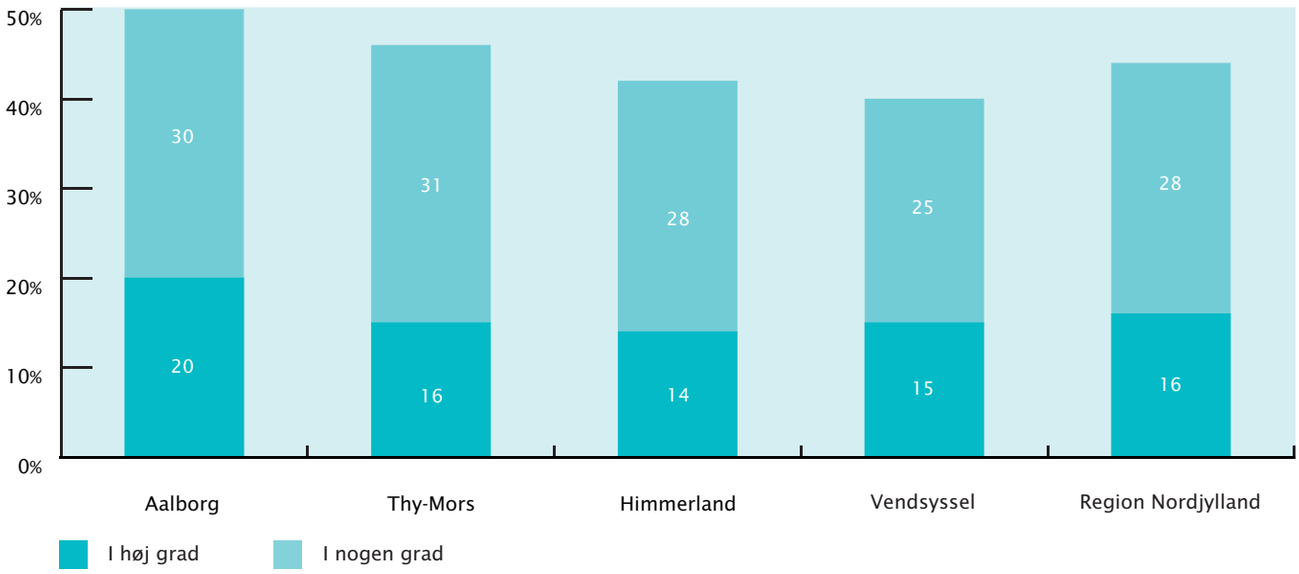
Tabel 1: Arbejdskraftbehovet i Himmerland fordelt på sektorer

Sektor	Antal ansatte 2011	Antal efterspurgte ansatte 2016	Ændring i procent +/-	Region Nordjylland Ændring i procent +/-
Fødevarer og støtteerhverv	7.870	6.825	-13,3%	-13,0%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	1.207	1.174	-2,7%	-4,8%
Kultur, turisme og event	1.148	1.187	3,4%	2,1%
Oplevelsesindustri	790	808	2,3%	0,5%
IKT	521	572	9,8%	5,9%
Energi og miljø og støtteerhverv	401	421	5,0%	-5,6%
Transport og støtteerhverv	3.026	2.925	-3,3%	0,8%
Byggeri og støtteerhverv	8.626	8.646	0,2%	1,2%
Metalindustri og støtteerhverv	769	761	-1,0%	-2,6%
Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico	3.441	3.506	1,9%	3,2%
Finans, forsikring og videnservice	1.231	1.301	5,7%	1,0%
Handel og forretningsservice i øvrigt	3.199	3.323	3,9%	2,4%
Øvrig produktion	2.527	2.434	-3,7%	-4,4%
Uddannelse	3.305	3.137	-5,1%	-4,8%
Pleje og omsorg	5.783	5.628	-2,7%	-3,5%
Offentlig administration og organisationer	2.114	2.141	1,3%	-0,9%

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

Set fra virksomhedernes vinkel er der i Himmerland 42%, der i høj grad eller nogen grad forventer, at øge antallet af medarbejdere de næste fem år (se figur 2). Dermed ligger Himmerland lidt under det mest optimistiske arbejdskraftsopland, som er Aalborg, og på omtrent samme niveau, som Region Nordjylland generelt set.

Figur 2 I hvor høj grad forventer virksomheden at øge antallet af medarbejdere de næste fem år?



Kilde: Oxford Research 2011

1.3.3 UDDANNELSE OG KOMPETENCER

Ses der på oplandets fremtidige uddannelsesbehov, er den overordnede tendens, at der bliver brug for flere personer med mere uddannelse. Dette gælder særligt lange videregående uddannelser, hvor efterspørgslen ser ud til at ville stige med ca. 13% frem mod 2016, hvilket er en anelse højere end stigning for hele regionen, der ligger på omkring 10%. Også de korte og mellemlange videregående uddannelser ser ud til at blive mere efterspurgt fremover, men ikke i så høj grad som de lange videregående uddannelser, og ikke så meget som for Region Nordjylland samlet set. Efterspørgslen efter ufaglærte og studerende falder med 6,4%, hvilket ligger en smule over fremskrivningerne for hele regionen.

Tabel 2: Ændring i efterspørgsel efter ansattes uddannelse
Aggregerede uddannelser

Uddannelse	Antal ansatte 2011	Antal efterspurgte ansatte 2016	Ændring i procent +/-	Region Nordjylland Ændring i procent +/-
Ufaglært, studenter mv.	16.533	15.479	-6,4%	-5,4%
Faglærte / EUD	18.307	18.222	-0,5%	-0,5%
Kort vid.g. uddannelse KVU	2.968	3.020	1,8%	4,5%
Mellemlang vid.g. udd. MVU	6.511	6.618	1,6%	3,4%
Lang vid.g. uddannelse LVU	1.789	2.020	12,9%	10,2%

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

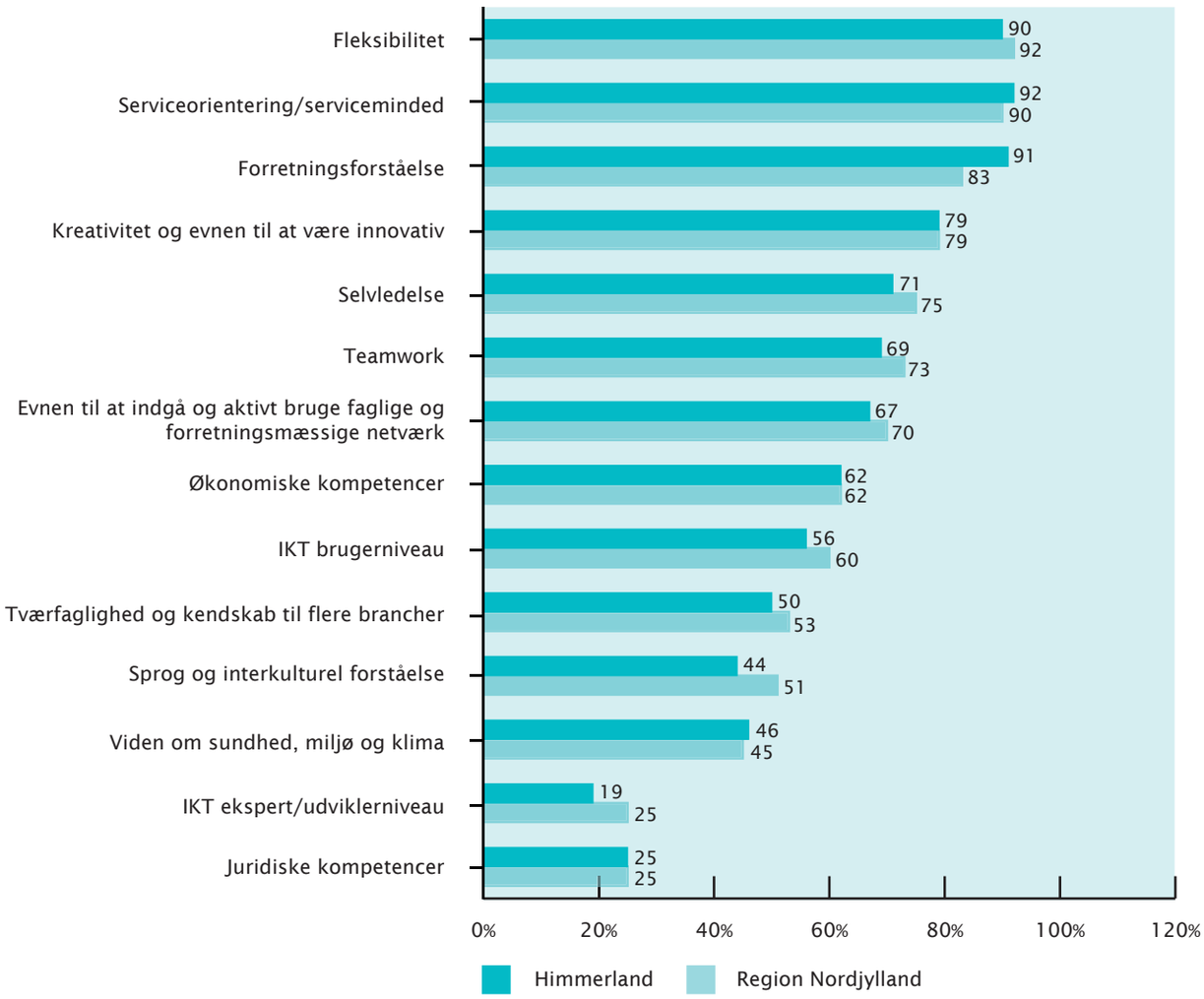
Virksomhedernes kompetencebehov

Udover hvilke uddannelsesbaggrunde virksomhederne især efterspørger blandt medarbejderne, er virksomhedernes mere specifikke kompetencebehov naturligvis også vigtigt at kortlægge. I virksomhedssurveyet blev virksomhederne derfor også spurgt om, hvilke kompetencer, de i særlig grad forventer at komme til at efterspørge blandt medarbejdere såvel som blandt ledere de kommende fem år.

På medarbejderniveau er det især de personlige kompetencer, som efterspørges, herunder fleksibilitet, at være serviceminded og at have forretningsforståelse. Denne tendens bekræftes også i de kvalitative interview, hvor den personlige profil tillægges stor betydning - især for faglærte og ufaglærte medarbejdere. Flere virksomheder bruger formuleringen, at 'det handler om at finde nogen, der passer ind i virksomheden'. Derfor vægter erfaringer og referencer fra tidligere arbejdsgivere højt frem for specifikke faglige retninger og moduler fra grund- eller efteruddannelse.

De kvalitative interview peger også på, at helhedsforståelse og blik for procesoptimering er vigtige kompetencer for at kunne klare sig på et globalt marked. Interviewene og de personlige besøg på virksomhederne Himmerland vidner om, at det løbende samspil mellem drift og udvikling er afgørende, og at medarbejdernes blik for udviklingsmuligheder spiller en central rolle, herunder særligt for de virksomheder, der har deres produktion i Danmark. Som det fremgår af figur 3, er der dog ikke markante forskelle på virksomhederne i Himmerland og regionen generelt set.

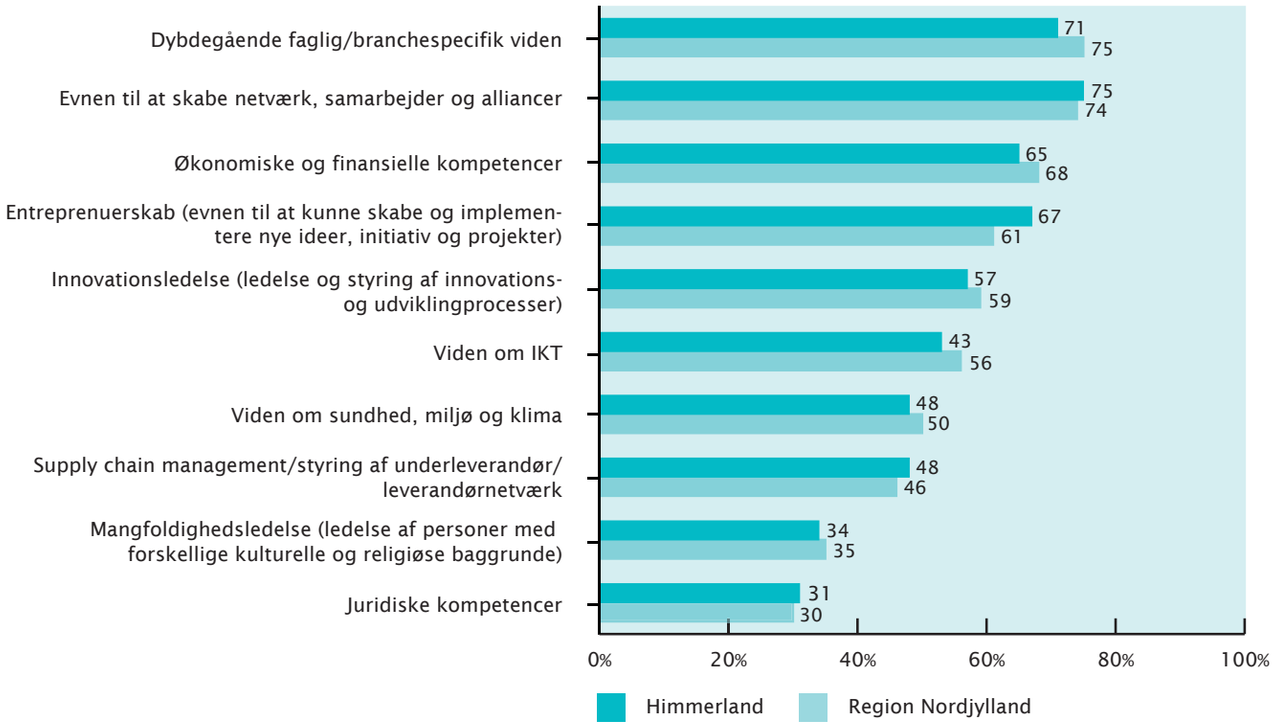
Figur 3 Hvilke medarbejderkompetencer efterspørges inden for de næste fem år?
Andel af virksomhederne som i høj eller nogen grad efterspørger de angivede kompetencer



Kilde: Oxford Research 2011

På ledelsesniveau er der i det kvantitative survey heller ikke nævneværdige forskelle på Himmerland og Region Nordjylland i øvrigt. Generelt set vægter virksomhederne evnen til at skabe netværk, samarbejder og alliancer højt sammen med den dybdegående faglige og branchespecifikke viden. Svarfordelingen for de efterspurgte ledelseskompetencer fremgår af figur 4.

Figur 4 Hvilke kompetencer på ledelsesniveau efterspørges inden for de næste fem år?
Andel af virksomhederne som i høj eller nogen grad efterspørger de angivede kompetencer



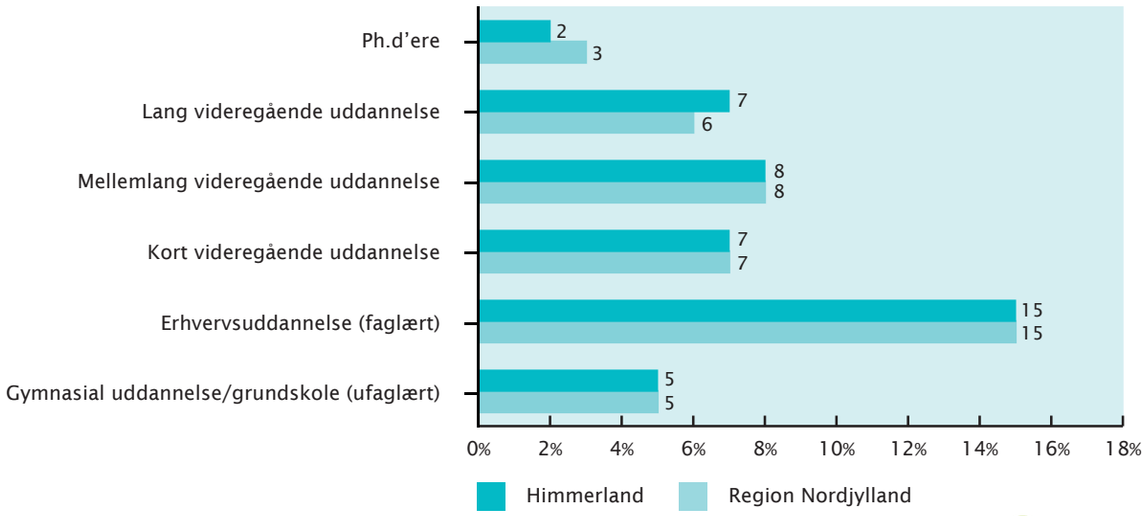
Kilde: Oxford Research 2011

1.4 KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER FOR HIMMERLAND

Flere virksomheder tilkendegiver, at de har tilpasset sig den økonomiske krise, og de sondrer generelt meget mellem tiden før og under den nuværende krise, når det handler om udbuddet af arbejdskraft. Før var det sværere at få den fornødne arbejdskraft – nu oplever de ikke, at det er vanskeligt. Tværtimod oplever virksomhederne, at de får ekstremt mange ansøgninger, især på jobopslag efter ufaglært arbejdskraft. En virksomhed inden for fødevarerbranchen fortæller for eksempel, at flere virksomhedslukninger i regionen har betydet, at virksomheden har fået udvidet udbuddet af ufaglært arbejdskraft med erfaringer inden for arbejdet med fødevarer.

Som det også fremgår af figur 5, er det relativt få virksomheder, der har oplevet rektutteringsproblemer inden for de seneste 5 år.

Figur 5 Medarbejdere fordelt på uddannelse, som virksomhederne har haft vanskeligt ved at rekruttere inden for det seneste år.



Kilde: Oxford Research 2011

Enkelte virksomheder fremhæver, at de fremover har fokus på at få tilstrækkeligt med ingeniører. De oplever imidlertid samtidig, at Himmerlandsområdet ligger relativt centralt med let adgang til at pendle fra større byer, herunder både Aarhus og Aalborg. Udover ingeniører samler efterspørgslen sig fremover om faglærte medarbejdere, der kan bidrage til både udvikling og drift af deres produktion.

På kompetencesiden er det især kompetencer inden for innovation og procesoptimering, der efterspørges nu og fremover. Der er således brug for medarbejdere, der kan bygge bro mellem avanceret højteknologisk udvikling og effektiv produktion. Dette udviklingsorienterede blik skal gerne være til stede både blandt de højtuddannede, herunder ingeniørerne, og de faglærte medarbejdere.

DE VÆSENTLIGSTE KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER FOR HIMMERLAND

- Generelt set oplever virksomhederne i Himmerland ikke pt. problemer med at rekruttere arbejdskraft, og de forventer heller ikke, at det bliver vanskeligt inden for de næste fem år. Flere virksomheder tilkendegiver, at de har en relativt central placering tæt på motorvej og større byer som Aalborg og Aarhus
- Enkelte virksomheder fremhæver, at det fremover måske kan blive en udfordring at få tilstrækkeligt med ingeniører.
- På kompetencesiden er det især kompetencer inden for innovation og procesoptimering, der efterspørges nu og fremover. Der er således brug for medarbejdere, der kan bygge bro mellem avanceret højteknologisk udvikling og effektiv produktion.

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