SEKTORRAPPORT 2012

FremKom 2: Kompetenceudfordringer i Nordjylland

FremKom
Fremtidens kompetencer i Nordjylland

Metalindustri

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 Metalindustrisektoren i Nordjylland 7

1.4 Arbejdskraft- og kompetencebehov 7

1.4.1 Kompetencebehovet 11

1.5 Kompetencemæssige udfordringer 15

1.1 INDLEDNING

I denne publikation sættes fokus på det fremtidige arbejdskraft- og kompetencebehov inden for metalindustrisektoren i Nordjylland. Publikationen er 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.

METALINDUSTRISEKTOREN ER DEFINERET SOM VIRKSOMHEDER, DER BESKÆFTIGER SIG MED BRYDNING AF METALMALME, FREMSTILLING AF RÅMETALLER SAMT FREMSTILLING, STØBNING OG SMEDNING AF METALPRODUKTER. SEKTOREN OMFATTER DESUDEN FREMSTILLING AF MASKINER TIL METALINDUSTRI.

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 peger sektorrapporten for den nordjyske metalindustrisektor på følgende hovedkonklusioner:

- Metalindustrien er med kun 2.087 ansatte den ***mindste sektor i Nordjylland*** rent beskæftigelsesmæssigt. Den nordjyske metalindustri er sammensat af ***flest små og mellemstore virksomheder*** som Morsø Jernstøberi, WärtSila, K.P. Pladeindustri og diverse maskinfabrikker.

- Metalproduktionen har gennem de seneste år været påvirket af to store hændelser – ***finanskrisen*** og ***udflytningen af produktion til udlandet***. Desuden ses en tendens til en stigende ***automatisering*** af produktionen.

- De registerbaserede fremskrivninger peger på et ***mindre fald i sektorens arbejdskraftbehov*** på 2,6%. Den gennemførte spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder tegner dog et noget andet billede af metalsektorens fremtidige arbejdskraftbehov. Med 70% af virksomhederne, som i nogen eller høj grad forventer at ville øge antallet af medarbejdere, er de adspurgte virksomheder inden for metalsektoren de ***mest optimistiske*** sammenlignet med de andre sektorer i undersøgelsen.

- Virksomhederne inden for metalindustrien ser ud til at være mere ***internationalt orienterede*** end gennemsnittet af nordjyske virksomheder. Andelen af virksomheder inden for metalindustrien, der primært forventer at vækste i udlandet, er med 15% således højere end gennemsnittet, der ligger på knap 10%.

- Metalvirksomhederne efterspørger primært ***ingeniører, maskinmestre og smede***. Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at sektoren i stigende grad vil få behov for flere højtuddannede, hvilket på baggrund af de kvalitative interview tilskrives en ***øget konkurrence*** og et ***stigende antal miljøkrav***, der samlet set øger behovet for ***produktudvikling***.

- Metalsektoren adskiller sig i forhold til de øvrige sektorer ved, at ***færre virksomheder efterspørger fleksibilitet***, mens der omvendt er en større andel af virksomhederne (15%), der sammenlignet med gennemsnittet (6,3%) i høj grad efterspørger IKT på ekspertniveau. På ledelsesniveau efterspørges især ***faglig/branchespecifik viden, evnen til at indgå i netværk og økonomiske og finansielle kompetencer***.

- Langt de fleste af de interviewede virksomheder arbejder forholdsvist systematisk med kompetenceudvikling og efteruddannelse. Virksomhederne benytter sig bl.a. af ***it-kurser, sprogkurser, kurser i lean, truckførerkurser og lovpligtige kurser*** for faglærte i arbejdsmiljø og sikkerhed.

- Størstedelen af de interviewede virksomheder har inden for de seneste år ***ikke oplevet udfordringer med at rekruttere*** de ønskede medarbejdere.

1.3 METALINDUSTRI-SEKTOREN I NORDJYLLAND

Med kun 2.087 ansatte er metalindustrien i dag den mindste sektor i Nordjylland rent beskæftigelsesmæssigt. Den nordjyske metalindustri er sammensat af primært små og mellemstore virksomheder som Morsø Jernstøberi, WärtSila, K.P. Pladeindustri og diverse maskinfabrikker.

På området for metalproduktion har udviklingen gennem de seneste år været påvirket af to store hændelser – finanskrisen og udflytningen af produktion til udlandet. Udflytningen af produktionsarbejdspladser til udlandet blev allerede fremhævet som en væsentlig udviklingstendens for branchen i forbindelse med FremKom 1. Finanskrisen har medført, at efterspørgslen er faldet, mens fokusset på produktionsomkostninger har medført, at arbejdskraft er flyttet fra Nordjylland til udlandet.

Begge udviklinger har haft betydning for branchen i Nordjylland, idet de har medført, at behovet for arbejdskraft i branchen er faldet – specielt efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft. Udflytningen af produktion til udlandet er både et spørgsmål om lavere produktionsomkostninger, men handler også om at flytte produktionen hen til de områder, hvor der er stigende efterspørgsel. Det er en tendens, der allerede startede i 1990'erne, men som gennem de seneste fem år er forstærket. En HR-chef i en af de metalvirksomheder, som de senere år har flyttet produktion til udlandet, forudser, at virksomheden fortsat vil have produktion i Danmark de næste mange år frem:

"Der vil altid være en kerne af produktion her i Danmark. Det skyldes udviklingsaktiviteterne samt after-salgsaktiviteter. Jeg tror ikke, at vi bliver mindre end nu og heller ikke større. Vores produktion er så automatiseret, som den kan være. Der er dog stadig manuelt arbejde, og det vil der altid være."

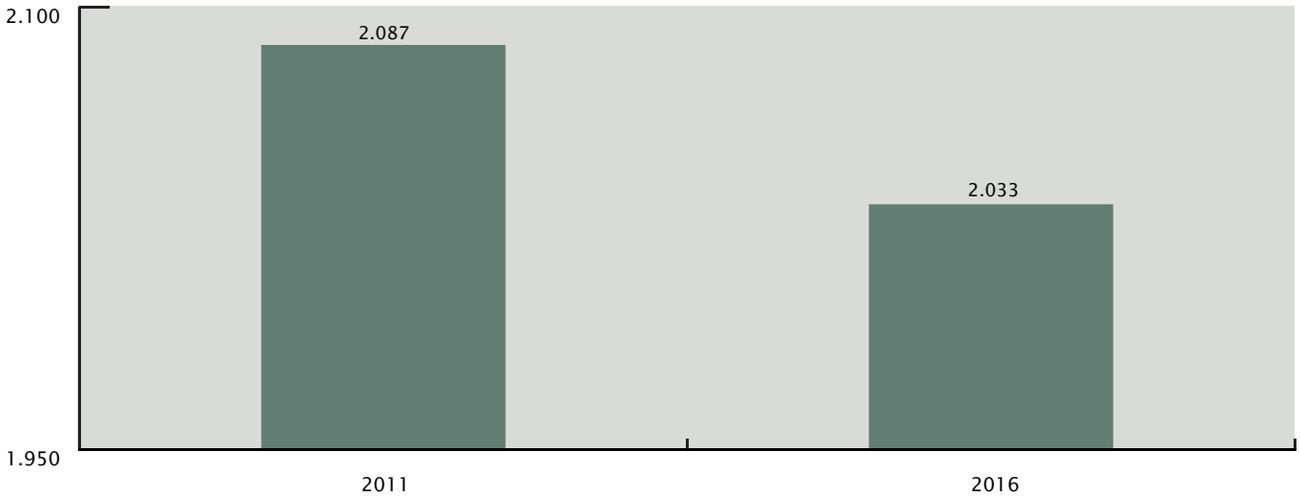
HR-chef, større metalvirksomhed i Region Nordjylland

En anden tendens i branchen er stigende automatiseringer af produktionen. Det betyder generelt set færre ufaglærte medarbejdere, men også en ændring af de kompetencer, som produktionsmedarbejdere skal have. Der er kommet et stigende behov for, at medarbejderne har de rette certificeringer til at varetage forskellige jobfunktioner i branchen, hvilket også stemmer overens med et stigende fokus på miljøkrav og dokumentation.

1.4 ARBEJDSKRAFT- OG KOMPETENCEBEHOV

Registerbaserede fremskrivninger af metalsektorens arbejdskraftbehov peger på, at sektoren vil gå fra 2.087 ansatte i 2011 til 2.033 ansatte i 2016. Dette giver et mindre fald på 2,6% i antallet af ansatte. De registerbaserede fremskrivninger stemmer godt overens med sektoreksperters forudsigelser om, at branchen de næste fem år fortsat vil være præget af en udflytning og automatisering af produktionen.

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



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

Det faldende arbejdskraftbehov inden for metalsektoren vil målt i antal ansatte være mindre sammenlignet med de øvrige sektorer, som ifølge de registerbaserede fremskrivninger vil opleve et faldende arbejdskraftbehov frem til 2016. Der vil således inden for metalsektoren ske et fald på 54 ansatte, mens faldet i de øvrige brancher ligger på mellem 161 og 5152 ansatte.

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

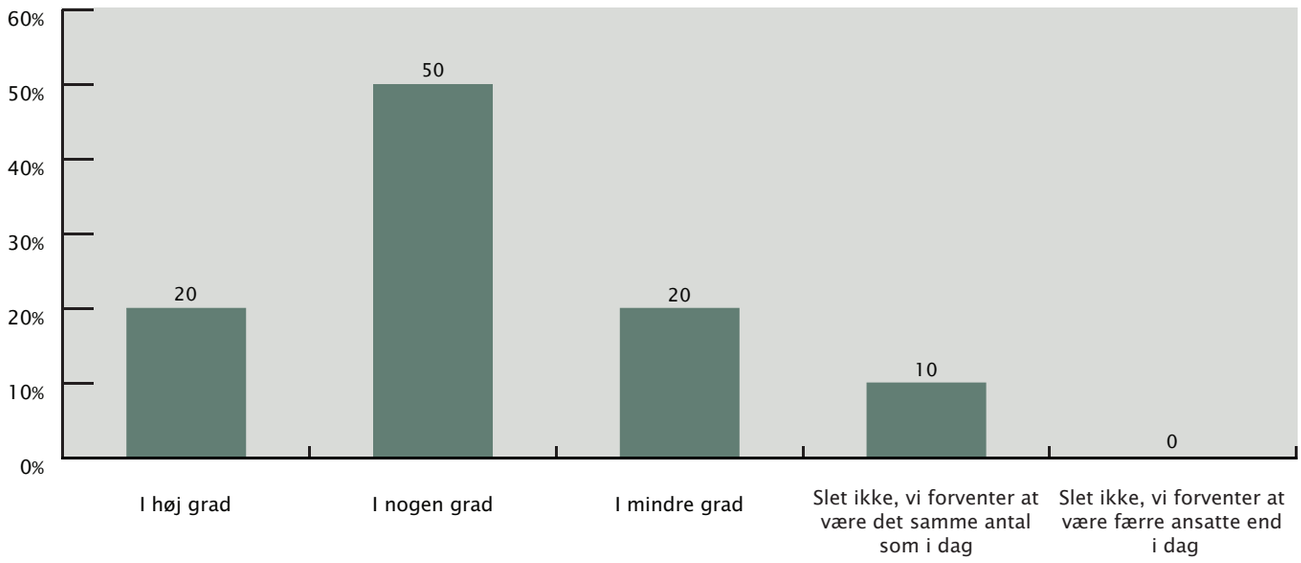
Sektor	Antal ansatte 2011	Antal efterspurgte ansatte 2016	Ændring i procent +/-
Fødevarer og støtteerhverv	39.550	34.398	-13,0%
Møbel, beklædning og støtteerhverv	7.029	6.693	-4,8%
Kultur, turisme og event	9.202	9.394	2,1%
Oplevelsesindustri	5.414	5.443	0,5%
IKT	5.637	5.971	5,9%
Energi og miljø og støtteerhverv	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

Den gennemførte spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder tegner et noget andet billede af metalsektorens fremtidige arbejdskraftbehov end de registerbaserede fremskrivninger.

Langt størstedelen af de adspurgte metalvirksomheder forventer således, at de vil vækste i antallet af medarbejdere i løbet af de næste fem år. Kun 10% tror, at de vil være det samme antal, og ingen forventer, at de vil være færre. Med 70% af virksomhederne, som i nogen eller høj grad forventer at ville øge antallet af medarbejdere, er de adspurgte virksomheder inden for metalsektoren samtidigt de mest optimistiske sammenlignet med de andre sektorer i undersøgelsen.

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

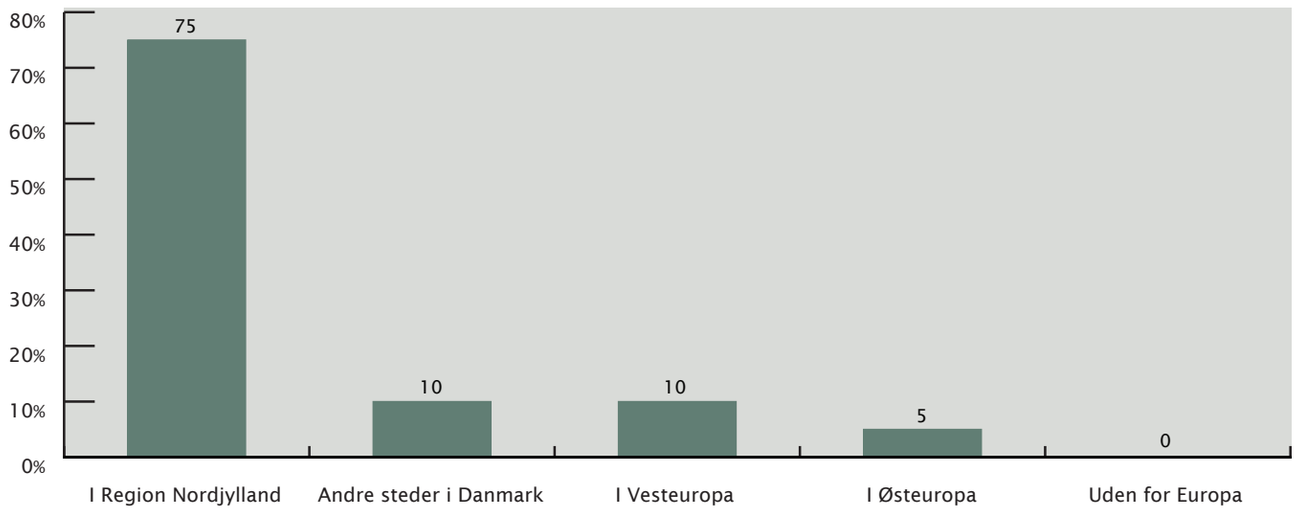


Kilde: Oxford Research 2011

Vækst vil primært ske inden for regionen på trods af stigende internationalisering

Trods den i ekspertinterviewene nævnte tendens med udflytning af nordjyske arbejdspladser, forventer 75% af de adspurgte metalvirksomheder, at de primært vil vækste i Region Nordjylland. Andelen af virksomheder inden for metalindustrien, der primært forventer at vækste i udlandet, er dog med 15% højere end gennemsnittet, der ligger på knap 10%. Særligt er andelen, der forventer at vækste i Vesteuropa, med 10% høj sammenlignet med gennemsnittet på 4%. Virksomhederne inden for metalindustrien ser altså ligesom bl.a. Øvrig produktion ud til at være mere internationalt orienterede end gennemsnittet af nordjyske virksomheder.

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



Kilde: Oxford Research 2011

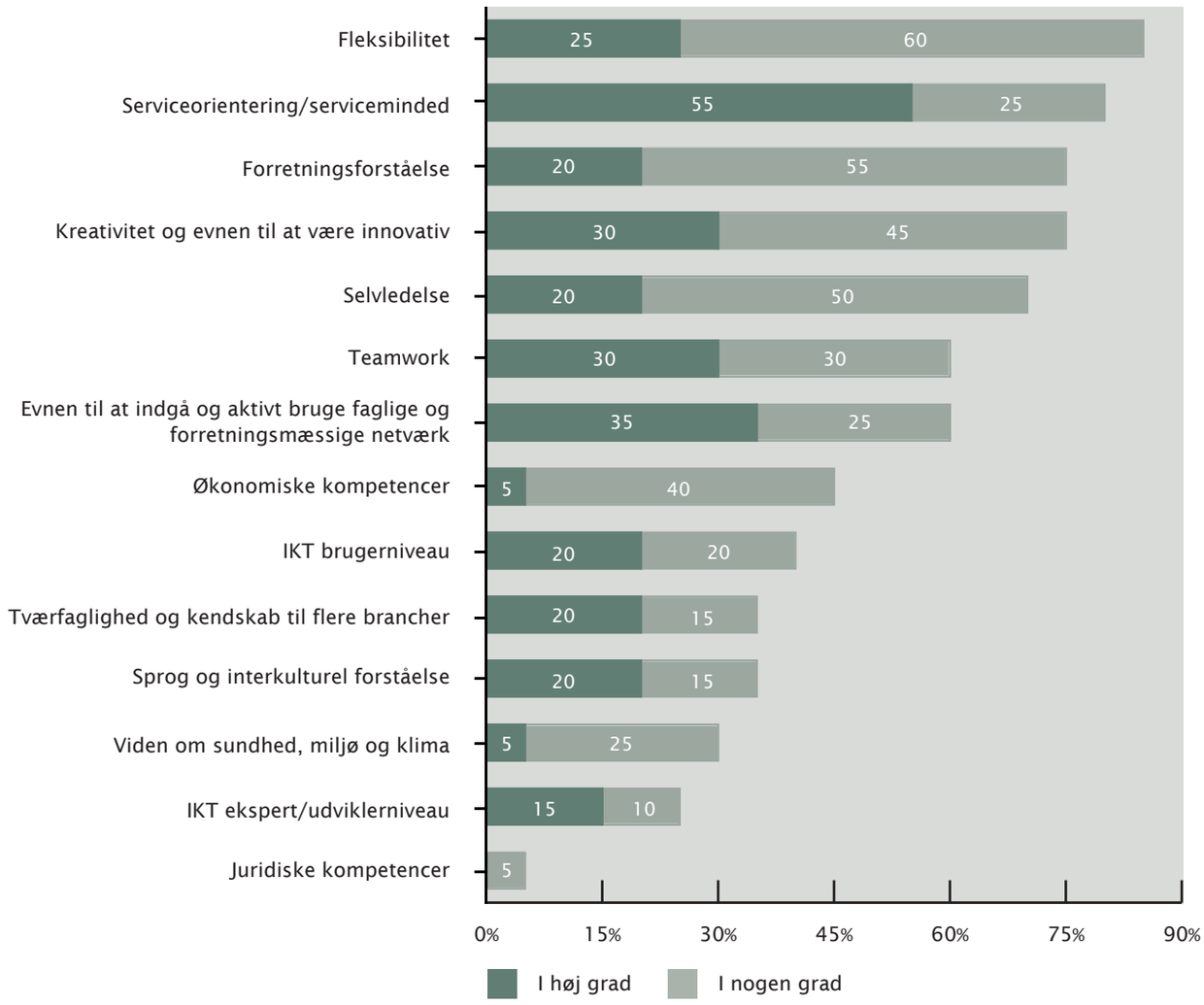
1.4.1 KOMPETENCEBEHOVET

Ser vi på virksomhedernes fremtidige kompetencebehov, peger spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder på en stigende efterspørgsel efter højtuddannede inden for de næste fem år. Flere af de interviewede virksomheder fremhæver dog også et fortsat behov for faglærte, og samlet set nævnes ingeniører, maskinmestre og smede som de tre mest efterspurgte uddannelsesbaggrunde inden for sektoren. Behovet for veluddannet arbejdskraft er i overensstemmelse med konklusionerne i FremKom 1, hvor det påpeges, at der i stigende grad vil blive brug for faglærte og højtuddannede inden for jern- og metalbranchen.

De nordjyske metalvirksomheder fremhæver bl.a. den stigende konkurrence som en årsag til behovet for medarbejdere, der er innovative, kan tænke i helheder og har en forståelse for markedet samt den samfundsmæssige udvikling. I de kvalitative interview påpeges det, at produktudviklingen ikke nødvendigvis kun er forbeholdt ingeniører, men kan finde sted inden for alle faggrupper i virksomheden, hvilket kræver faglærte medarbejdere, som er klædt tilstrækkeligt på til at deltage i denne proces. Flere af virksomhederne understreger dog, at de ud over en stigende konkurrence også er underlagt stadig flere miljøkrav, og i denne forbindelse er det ofte ingeniører, som ansættes til at sikre en produktudvikling, der lever op til de krav, der stilles.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder viser, at efterspørgslen efter kompetencer på medarbejderniveau inden for metalsektoren på flere punkter adskiller sig en anelse fra efterspørgslen blandt de adspurgte virksomheder generelt set. Inden for metalsektoren er der bl.a. markant færre virksomheder, der i høj grad efterspørger fleksibilitet, mens der på den anden side er en relativt stor andel af metalvirksomhederne (15%), der sammenlignet med gennemsnittet (6,3%) i høj grad vil efterspørge IKT på ekspertniveau.

Figur 4 Hvilke medarbejderkompetencer efterspørger din virksomhed frem til 2016?



Kilde: Oxford Research 2011

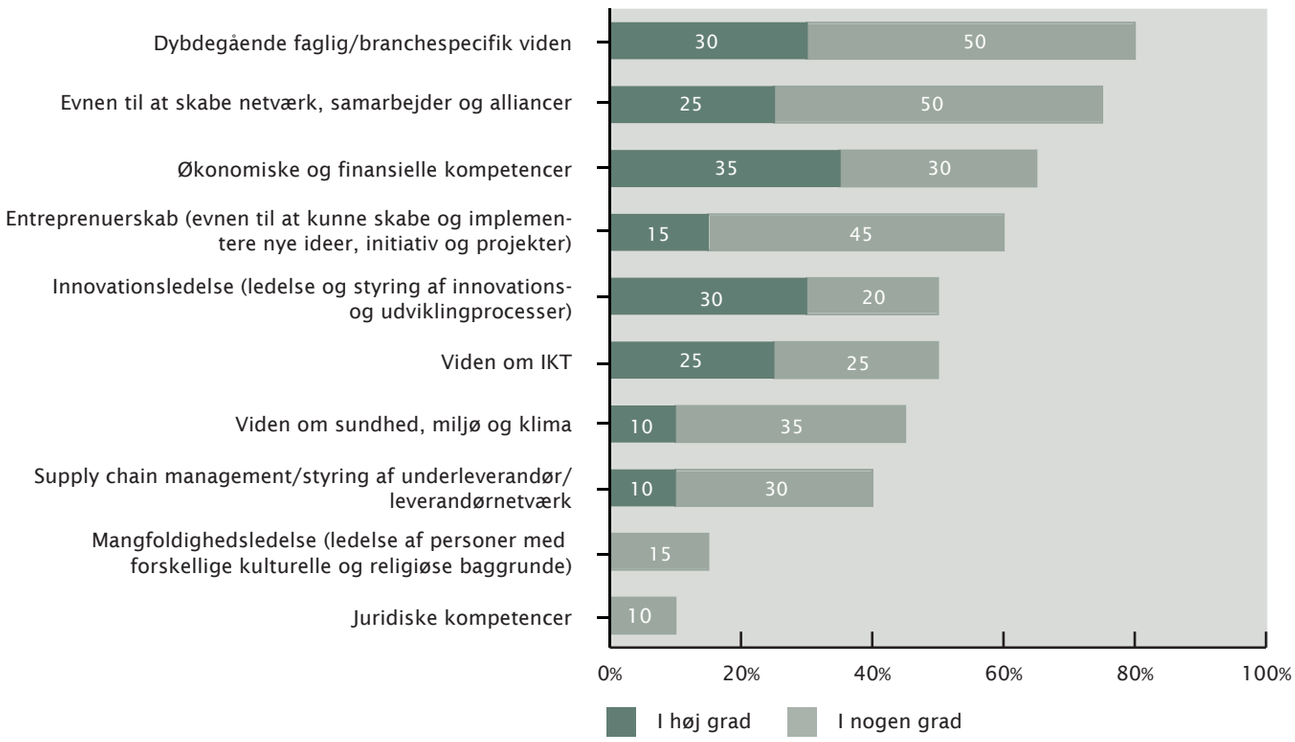
Ifølge spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder er det på ledelsesniveau især faglig/branchespecifik viden, evnen til at indgå i netværk og økonomiske og finansielle kompetencer, der kommer i højsædet inden for metalindustrien. I de kvalitative interview lægges ligeledes vægt på, at man som leder er udadvendt og deltager i netværk:

"Der stilles på ledelsessiden i stigende grad krav til de udadvendte kompetencer. At deltage i netværk, branchemøder, møder i lokalsamfundet samt have en dialog med uddannelsesinstitutioner er blevet en meget vigtig del af at være leder. Herudover handler ledelse i dag mere om at engagere sine medarbejdere og facilitere, at de kan udføre deres arbejde ordentligt, end det handler om ordrer, kontrol osv."

Direktør, mellemstor metalvirksomhed i Region Nordjylland

Det kan umiddelbart virke overraskende, at så få metalvirksomheder i spørgeskemaundersøgelsen forventer at få brug for internationalt relaterede ledelseskompetencer som mangfoldighedsledelse og supply chain management, da metalindustrien ellers typisk er et eksportorienteret erhverv, der også samtidigt er udsat for hård international konkurrence. En forklaring kan være, at størstedelen af de nordjyske metalvirksomheder er mindre underleverandører, der derfor selv opererer med et begrænset antal underleverandører samtidig med, at de endnu ikke har filialer eller produktionsfaciliteter i udlandet.

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



Kilde: Oxford Research 2011

I forhold til FremKom 1 er der ikke den store forskel i forhold til de kompetencebehov, som fremhæves inden for branchen. I sektorrapporten for jern- og metalbranchen i FremKom 1 fremhæves således også behovet for fleksible medarbejdere med kompetencer inden for produktudvikling og interessen, lysten og evnen til at engagere sig i produktionen. Der er imidlertid forskel på, hvor stor efterspørgslen efter arbejdskraft forventes at blive. Mens FremKom 1 peger på behovet for at importere arbejdskraft fra udlandet, er forventningerne til behovet for arbejdskraft her efter finanskrisen mere moderate.

Kompetenceudvikling og efteruddannelse

Langt de fleste af de interviewede virksomheder arbejder forholdsvis systematisk med kompetenceudvikling og efteruddannelse. Virksomhederne sender bl.a. deres medarbejdere på it-kurser, sprogkurser, kurser i lean samt på truckfører-kurser. De større metalvirksomheder er selvforsynende inden for de fleste kurser med undtagelse af de lovpligtige kurser i arbejdsmiljø og sikkerhed på faglært niveau. En enkelt virksomhed påpeger ventetiden på de lovpligtige kurser som en udfordring.

Desuden efterspørges der en større fleksibilitet i uddannelsessystemet, så det bliver nemmere at tage sig en uddannelse, mens man er i arbejde:

"Man skal modne folk til at ville lære mere. Det vil virksomheden støtte op om og motivere til. De skal kunne komme i gang tidligere. Virksomheden går ind for fleksibilitet, hvor medarbejderne kan uddanne sig og derved får fleksible arbejdstider. Uddannelsesstederne skal dog også være mere fleksible."

HR-chef, større metalvirksomhed i Region Nordjylland

1.5 KOMPETENCEMÆSSIGE UDFORDRINGER

Langt de fleste af de interviewede metalvirksomheder har inden for de seneste år ikke haft nogen udfordringer med at rekruttere de medarbejdere, som de har behov for. Flere af virksomhederne har dog oplevet perioder, hvor det især har været en udfordring at tiltrække ingeniører og øvrige højtuddannede. Det gælder især for de mindre metalvirksomheder, som er placeret i regionens udkantskommuner. I disse virksomheder gør man f.eks. i jobannoncer meget ud af at henvende sig til personer, der har et ønske om at søge ´tilbage til rødderne'.

De fleste virksomheder vil gerne finde nogle medarbejdere, der kan forestille sig at blive i virksomheden igennem en længere periode, og det kræver, at de har et særligt ønske om at bo i området. Hvis man skal have højtuddannede til at flytte til Nordjylland pga. jobbet, kræver det desuden, at der er tilstrækkeligt med jobs til, at deres partner kan finde et arbejde i regionen. I interviewene med metalvirksomheder fremhæves dette forhold netop som en udfordring i forhold til at tiltrække højtuddannede medarbejdere, herunder ingeniører.

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

METALINDUSTRIENS VÆSENTLIGSTE KOMPETENCE-MÆSSIGE UDFORDRINGER

- Kompetencekravene til medarbejdere inden for branchen er generelt stigende. Der bliver derfor en øget efterspørgsel på ingeniører, smede og maskinmestre.
- En væsentlig udfordring bliver at klæde de faglærte tilstrækkeligt på til at deltage aktivt i produktudviklingen sammen med ingeniører.
- Specielt i regionens udkantsområder opleves det som en udfordring at rekruttere ingeniører.

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