SEKTORRAPPORT OM INDUSTRIEN

FremKom4: Kompetence- og arbejdskraftbehovet i Industrien

FremKom

Fremtidens kompetencer i Nordjylland

SEKTORRAPPORT APRIL 2022

FremKom4

– Fremtidens nordjyske kompetencebehov

Mads Duedahl
Regionsrådsformand

Nordjyllands fremtidige vækst og udvikling er stærkt afhængig af medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det en stor glæde, at partnerskabet bag FremKom-analyserne nu kan præsentere den nyeste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom4.

FremKom4 bygger på en række analyser og interviews af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer fem år frem i tiden, dvs. frem mod 2026 ligesom det var tilfældet med de 3 tidligere Fremkom-analyser.

Ud over at tegne et overordnet billede af kompetencesituationen i Nordjylland giver FremKom en detaljeret indsigt i kompetencebehovene i 16 forskellige sektorer og i 4 geografiske oplande; Himmerland, Thy-Mors, Vendsyssel - Han Herred og Aalborg.

FremKom4 er blevet til på baggrund af en stor nordjysk opbakning og et stærkt samarbejde mellem strategiske aktører fra uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsområdet. FremKom4-analysen bidrager således til en mere sammenhængende forståelse og indsigt i de nordjyske kompetenceudfordringer.

FremKom4-analysen er gennemført med konsulentbistand fra Oxford Research og Voxmeter, der har interviewet eksperter og ledere – fra den private og offentlige sektor i Nordjylland. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

Analysen viser, at der hos de nordjyske virksomheder er et særligt fokus på den grønne omstilling, men også at virksomhederne er lidt afventende ift. hvilke forandringer, den vil medføre. Derudover ses et markant fokus på digitalisering og automatisering. Herunder naturvidenskabelige kompetencer, de såkaldte STEM-kompetencer.

Analysen giver et indblik i, hvilke forventninger de 16 sektorer har til udviklingen i væksten de næste fem år. FremKom4 har også som noget nyt et særligt fokus på industrien, der med næsten 40.000 arbejdspladser er den næststørste sektor i Nordjylland. Her kommer det blandt andet til at handle om at sikre tilstrækkeligt erhvervsfagligt uddannede med en STEM- eller teknisk uddannelse og også at understøtte uddannelsen og tiltrækningen af eksempelvis længerevarende uddannede på de tekniske områder.

Resultaterne af FremKom4 skal fungere som input til både aktører, der udbyder og aktører, der efterspørger kompetenceudvikling. FremKom4 er derfor et strategisk oplæg til debat og drøftelse af initiativer handling. Det er derfor hensigten at sprede den nye viden gennem konferencer i regionen og på denne baggrund indsamle tanker og ideer til konkret, fremadrettet handling.

FremKom4-analysens resultater kan frit downloades på FremKom's hjemmeside: **www.fremkom.dk**

INDHOLD

1. Indledning og sammenfatning 4

2. Arbejdskraftbehov og udfordringer 6

2.1 Fremskrivning af behovet for arbejdskraft 6

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren 11

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer 11

3.2 Digitalisering, automatisering og behovet for STEM-kompetencer 17

3.3 Medarbejderdagsorden 20

4. Betydning af efter- og videreuddannelse i sektoren 23

1. Indledning og sammenfatning

Introduktion og sammenfatning

Industrien er en betydelig sektor i Nordjylland. Samlet omfatter sektoren knap 40.000 arbejdspladser svarende til 14 pct. af alle arbejdspladser i regionen.

Beskæftigelsesandelen i Nordjylland er den største, som industrien har blandt alle regioner i Danmark. Samtidig er sektoren geografisk spredt over hele regionen med en høj beskæftigelsesandel særligt i de tre oplande uden for Aalborg. Industrien skaber dermed mange arbejdspladser i brede dele af regionen.

Sektoren spænder bredt fra træ-, møbel-, papir- og fødevareindustri, der betegnes som lavteknologisk industri, over mellemteknologisk industri såsom metal-, plast- og betonindustri til den højteknologiske industri, der omfatter produktion af elektronik, maskiner, lægemidler, kemiske produkter osv.

Der kan være stor forskel på, om man som industrivirksomhed er ordreproducerende på baggrund af konkrete og specifikke opgaver, man får fra kunder, eller om man som industrivirksomhed producerer meget store serier. Især for virksomheder der producerer store serier, har digitalisering og fx udviklingen af robotter muliggjort en automatisering af produktionen tidligt. Men i den nuværende bølge af digitaliseringen sker der en digitalisering og også en automatisering af stadig større dele af produktionen selv i virksomheder, der er ordreproducerende. Alle steder stilles der dermed stadig større krav til tekniske færdigheder hos arbejdskraften.

Som udgangspunkt omfatter sektoren mange eksportorienterede virksomheder. Markedsmæssigt er industrivirksomhederne derfor meget mindre afhængige af det lokale marked i Nordjylland eller Danmark sammenlignet med eksempelvis byggeri, handel og service. Derfor er kompetencer til internationalisering og kendskab til andre markeder og kultur, også hos deres egne medarbejdere i Nordjylland, vigtige parametre for industrivirksomheder.

Arbejdskraftmæssigt spænder industrivirksomheder derfor også bredt. Industrivirksomheder trækker i sagens natur på og er afhængig af lokal arbejdskraft. Men i dele af sektoren rekrutterer man også udenlandsk arbejdskraft, især specialiseret og højtuddannet udenlandsk arbejdskraft. Den er også blevet nemmere at få adgang til, fordi den er blevet mere mobil. Man er således også afhængig af at kunne trække udenlandsk arbejdskraft ind eksempelvis ingeniører, lige som man også sender danske ansatte ud for, at de får markedskendskab og kulturforståelse.

Det vil således også være en del af strategien for at bevare industriarbejdspladser i en region som Nordjylland at udenlandsk, især den specialiserede arbejdskraft, kan trækkes til Nordjylland.

Sektorrapport for Industrien

Sektorrapporten om industrien er sammen med 13 andre sektorrapporter en del af FremKom4, som er den fjerde analyse af fremtidens arbejdskraft- og kompetencebehov i Region Nordjylland. FremKom4 indeholder derudover også fire oplandsrapporter og en samlet hovedrapport med de tværgående resultater.

Siden starten af FremKom-projektet har det været ambitionen med projektet at bidrage til, at det nordjyske arbejdsmarked er i stand til at efterleve de kompetencemæssige krav, der stilles på fremtidens arbejdsmarked.

FremKom4 skal skabe en strategisk kortlægning af de kompetencemæssige behov og udfordringer, som det nordjyske arbejdsmarked står over for i den kommende femårige periode, fra 2021 til 2026.

Formålet med indeværende sektorrapport er at give et indblik i de tendenser, der gør sig gældende i industrien i forhold til det fremtidige arbejdskraftbehovet samt udfordringerne hermed.

Sektorrapporten for industrien bygger på følgende datamateriale:

- En fremskrivning af arbejdskraftsefterspørgslen (foretaget af Region Nordjylland på baggrund af data fra CRT).
- Interviews med 15 eksperter og repræsentanter fra arbejdspladser i sektoren.
- Spørgeskema med besvarelser fra 148 arbejdspladser i sektoren.

Sammenfatning af sektoranalysen
Sektoranalysen har tre centrale observationer, der uddybes i det følgende. Observationerne vedrører, for det første, vækstudsigterne for sektoren i regionen og udfordringerne med at tiltrække arbejdskraften; for det andet, omstillingsdagsordenen i sektoren, herunder betydningen af den grønne omstilling, digitaliseringen og medarbejderdagsordenen[1] og endelig, for det tredje, det stigende behov for efter- og videreuddannelse.

Vækstudsigterne og beskæftigelsesudfordringerne: Fremskrivningen, som sektoranalysen delvist bygger på, tegner et mindre positivt billede af udviklingen i beskæftigelsen frem mod 2026, hvor sektoren står til at gå tilbage. Det gælder især den lavteknologiske industri, der ser ud til at opleve det største fald i efterspørgsel på beskæftigede. Der er dog blandt virksomhederne en større optimisme at spore om vækstmulighederne i regionen. Afgørende bliver rekrutteringen. Det er ikke overraskende den faglærte arbejdskraft med tekniske uddannelser som fx industrioperatører, og til dels også den ufaglærte arbejdskraft, der er efterspørgsel efter, og hvor der er bekymringer for, at efterspørgslen ikke kan imødekommes. Desuden er der den højtuddannede, specialiserede arbejdskraft, som især de højteknologiske virksomheder er afhængige af.

Drivere for omstillingen i industrien: Den grønne omstilling er på vej til at blive en væsentlig driver i sektoren, men langt fra alle har en klar retning på, hvad den grønne omstilling vil betyde. Den er en driver på de indre linjer. Det handler om optimering af produktionsprocessen. Den grønne omstilling sætter dog også fokus på behovet for kompetencer til forretningsudviklingen, fordi omstillingen kommer som et pres fra kunderne og markedet. Kompetencemæssigt er det en bred oprustning, som industrivirksomhederne kigger ind i, og de er der langt fra endnu. En anden trend er digitaliseringen, som har været der og fyldt meget i mange år. Den slår igennem i stadig bredere dele af industrien og i flere processer i virksomhederne. Det er dog tydeligt fra sektoranalysen, at de mindre, lavteknologiske virksomheder risikerer kompetencemæssigt at være bagud og ikke få de gevinster, som industrien ellers høster. Det kan svække deres konkurrencekraft. Den tredje omstillingsfaktor er medarbejderdagsordenen, der handler om, at medarbejdere, især de yngre, fremadrettet har nogle øgede forventninger og krav til deres arbejdsplads for, at den opleves som attraktiv. Krav og forventningerne retter sig mod, at arbejdspladserne skal tilbyde medarbejdere udviklingsmuligheder, muligheder for at få indflydelse og medbestemmelse samt en mening med at arbejde det pågældende sted. Der er i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv et fokus på disse parametre i industrien.

Efter- og videreuddannelse: Industrien ser klart efter- og videreuddannelse som et af de redskaber, der kan mindske udfordringerne med at få adgang til de kompetencer, man har behov for. Virksomhederne er parate til at investere mere. Det er tydeligt, at det især er i forhold til den ufaglærte og især faglærte arbejdskraft, som mange steder stadig udgør kernearbejdskraften, at der vil blive investeret. Efter- og videreuddannelse bliver et svar på at kunne klare de omstillinger, som virksomhederne kigger ind i. Det gælder bl.a. den grønne omstilling. Behovet for efter- og videreuddannelse i forhold til at kunne tilpasse sig den grønne omstilling slår klart igennem sammen med behovet for efteruddannelse relateret til kernedriften, hvor det er vigtigt, at kompetencerne er ajour i forhold til den teknologiske udvikling og fx den grønne omstilling.

Problemstillinger for sektoren: teknisk uddannede og kompetencer til grøn omstilling
Der vil være i hvert fald tre væsentlige problemstillinger at have fokus på for sektoren i Nordjylland: Den første er at sikre tilstrækkeligt erhvervsfagligt uddannede med en STEM- eller teknisk uddannelse og også understøtte uddannelsen og tiltrækningen af fx længerevarende uddannede på de tekniske områder. Den anden problemstilling er at understøtte den grønne omstilling, også kompetencemæssigt, som er på vej med høj fart til at påvirke industrien. Industrivirksomhederne vil dog i en del tilfælde stå med en stor usikkerhed angående, hvad omstillingen skal betyde for den enkelte virksomhed. Her kan branchemæssige tiltag mv. være relevante.
Den tredje centrale problemstilling er det efter- og videreuddannelsesbehov, der opstår i relation til den grønne omstilling. Der kunne her være basis for et tæt samarbejde mellem industrien og efter- og videreuddannelsesinstitutionerne om hvilke konkrete behov, der findes, og som skal tjene som indspil til, at efter- og videreuddannelserne kan udvikle tilbud, der matcher virksomhedernes behov.

[1] De tre omstillingsdagsordener om den grønne omstilling, digitaliseringen samt medarbejderdagsordenen er i fokus i FremKom4-projektet. Se nærmere i hovedrapporten for FremKom4-projektet.

2. Arbejdskraftbehov og udfordringer

Industrien er med knap 40.000 arbejdspladser sammen med handel den største sektor i Nordjylland.

Fremadrettet vil sektoren fortsat have stor betydning, men ud fra en statistisk fremskrivning kan sektoren se ind i en nedgang i efterspørgslen efter arbejdskraft, især i den lavteknologiske industri.

Vi finder dog en større optimisme blandt de adspurgte virksomheder i FremKom4 undersøgelsen. Over halvdelen af de adspurgte virksomheder forventer, at der vil være en stigning i beskæftigelsen. I den højteknologiske industri i Nordjylland er det 70 pct, som forventer dette. Udfordringen bliver særligt at få den faglærte arbejdskraft, der er behov for, og som man ikke kan få nok af. Det drejer sig bl.a. om industrioperatører. Normen er at søge i et stadig større opland. Ydermere er der også bekymringer for, at man ikke kan tiltrække den højtuddannede arbejdskraft såsom ingeniører til området.

I dette kapitel ser vi nærmere på arbejdskraftbehovet frem mod 2026 og på de udfordringer, som industrivirksomhederne ser ind i.

2.1 Fremskrivning af behovet for arbejdskraft

Sektorens knap 40.000 arbejdspladser, opgjort i 2019, er fordelt med ca. 15.000 i den lavteknologiske industri og ca. 11.000 i henholdsvis den mellemteknologiske og højteknologiske industri, jf. tabel 1.
Det er især den lavteknologiske industri, der i den statistiske fremskrivning ser ind i en nedgang i efterspørgslen på beskæftigede på ca. 12 pct., mens den højteknologiske industri ser ud til at kunne holde den nuværende efterspørgsel. Bliver den faldende efterspørgsel på arbejdskraft en realitet, vil det betyde, at Nordjylland vil miste ca. 2.500 arbejdspladser i industrien frem mod 2026.

Tabel 1: Fremskrevet udvikling i efterspørgslen efter arbejdskraft i Region Nordjylland. Opgjort på sektorniveau.

Fremkom4-analysen er gennemført på 16 sektorer, men afrapporteret i 14 sektorrapporter, da de 3 sektorer Højteknologisk Industri, Mellemteknologisk Industri og Lavteknologisk Industri er afrapporteret samlet i en sektorrapport for Industrien.

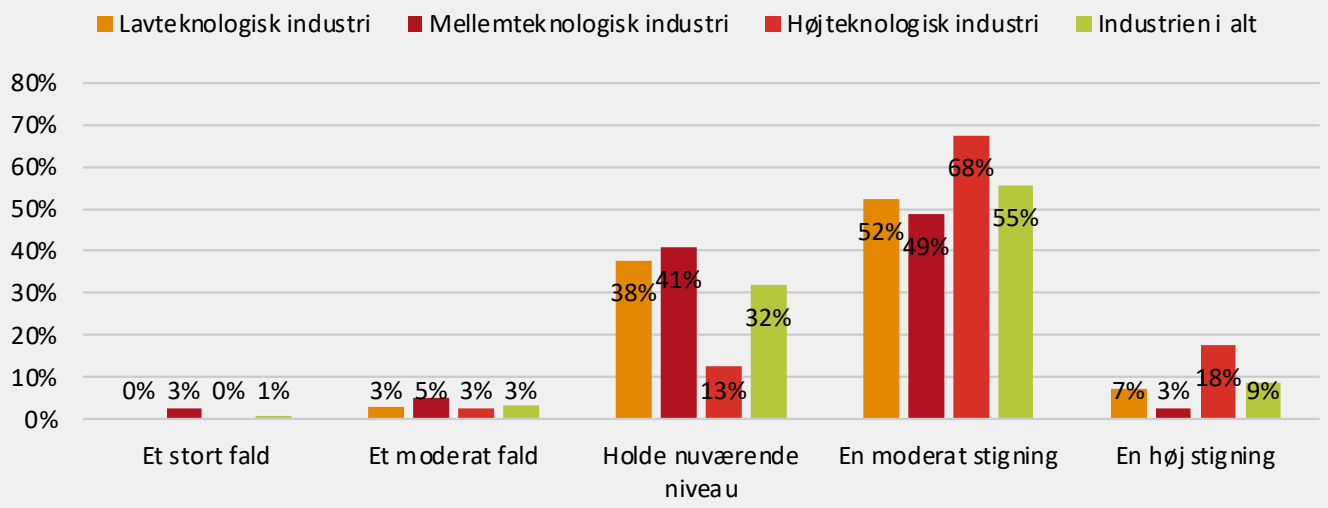
Sektor	Antal arbejdspladser				Ændring	
	2019	Andel	2026	Andel	Antal	Pct.
Byggeri og Forsyning	21.815	7,8%	24.491	8,6%	2.676	12,3%
Finans, Forsikring og Ejendomshandel	9.490	3,4%	9.328	3,3%	-162	-1,7%
Handel	42.449	15,1%	44.036	15,4%	1.587	3,7%
Hotel, Restauration og Kultur	16.885	6,0%	17.199	6,0%	314	1,9%
It, Telekommunikation og Medier	7.532	2,7%	7.577	2,7%	45	0,6%
Industrien	**39.738**	**14,1%**	**37.273**	**13%**	**-2.465**	**-6,2%**
- højteknologisk industri	11.563	4,1%	11.511	4,0%	-52	-0,4%
- mellemteknologisk industri	11.741	4,2%	11.370	4,0%	-371	-3,2%
- lavteknologisk industri	16.434	5,8%	14.392	5,0%	-2.042	-12,4%
Landbrug, fiskeri og råstoffer	13.129	4,7%	13.316	4,7%	187	1,4%
Offentlig administration	15.488	5,5%	16.002	5,6%	514	3,3%
Operationel service	19.804	7,0%	19.719	6,9%	-85	-0,4%
Sociale institutioner	35.307	12,6%	35.309	12,4%	2	0,0%
Sundhedsvæsen	17.462	6,2%	18.996	6,7%	1.534	8,8%
Transport	9.570	3,4%	9.393	3,3%	-177	-1,8%
Undervisning	22.496	8,0%	22.421	7,9%	-75	-0,3%
Videnservice	9.899	3,5%	10.018	3,5%	119	1,2%
Total	281.064	100%	285.078	100%	4.014	1,4%

Anm.: Sektoropdelingen på de 14 sektorer er foretaget af Region Nordjylland med udgangspunkt i Danmarks Statistiks 36 grupperede brancher. Se bilag 1 i hovedrapporten for FremKom-projektet for nærmere oplysninger. De tre industrisektorer er kategoriseret i overensstemmelse med definitioner fra EUROSTAT. Kilde: SAM-K/LINE®_REA2021_OKT (CRT)

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen, hvor 148 virksomheder er blevet spurgt, er vurderingerne mere positive, jf. figur 1.

Her er selv de lavteknologiske virksomheder mere optimistiske om væksten i antal ansatte frem mod 2026. 60 pct. blandt de lavteknologiske tror på en moderat eller en høj stigning i antal ansatte. Blandt de højteknologiske er andelen på 86 pct. Der er således en tro på, at det er muligt at skabe flere arbejdspladser i industrien i Nordjylland.

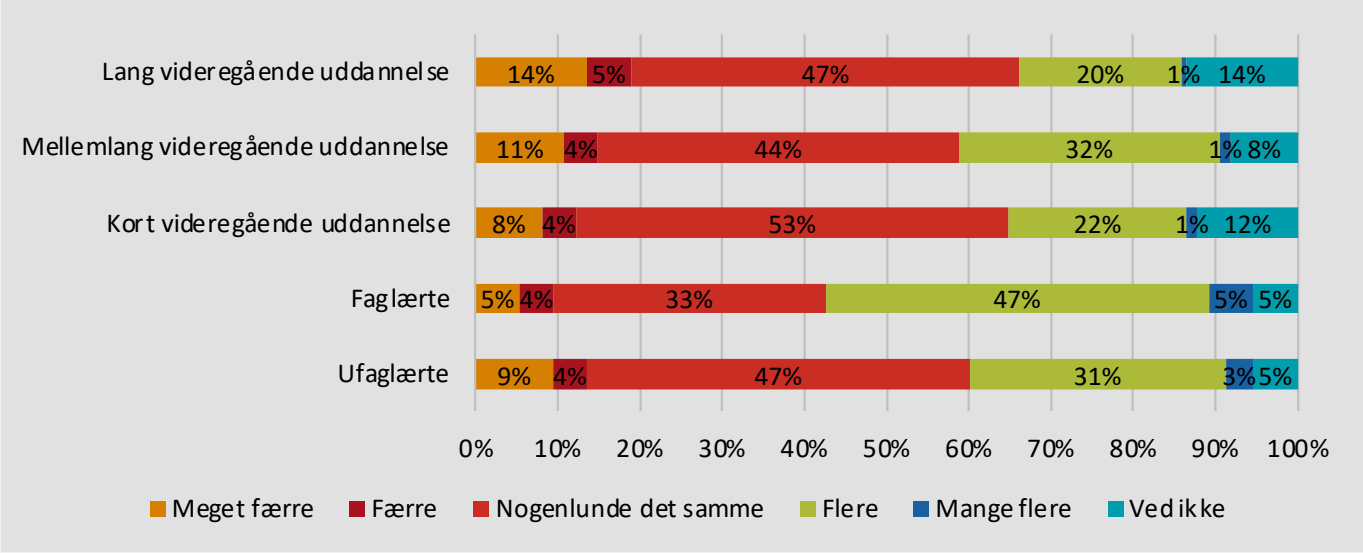
Figur 1: Arbejdspladsernes forventning til vækst i antal ansatte frem mod 2026



Anm.: Lavteknologisk industri: N= 69. Mellemteknologisk industri: N= 39. Høj teknologisk industri: N= 40. Industrien i alt: N=148. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021

Det er i høj grad den faglærte arbejdskraft, som der vil være et behov for, jf. figur 2. Over 50 pct. angiver, at de skal bruge flere eller mange flere. Det kompetenceniveau, som veluddannede faglærte har, er i stigende grad nødvendigt for industrien, og det gælder i alle tre industrisektorer.

Figur 2: Arbejdspladsernes forventninger til vækst i fremtidig arbejdskraft opdelt på uddannelsesniveau



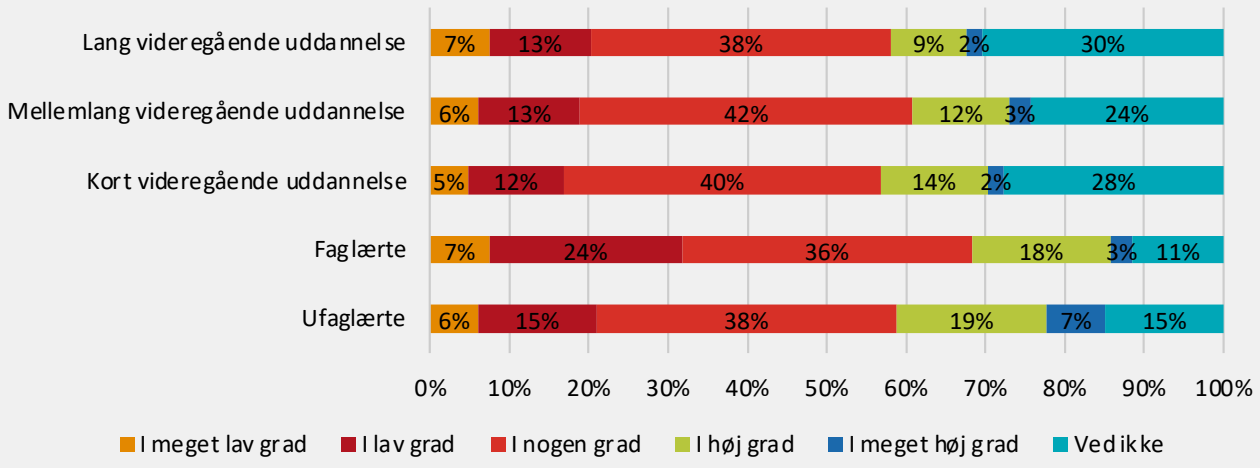
Anm.: N= 148 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Der tegner sig dog et mere blandet billede, når det handler om udfordringerne med at få den faglærte arbejdskraft frem mod 2026. Andelen, der i høj grad forventer udfordringer med at kunne rekruttere den faglærte arbejdskraft som de har brug for, er mindre end andelen, der i lav grad forventer at kunne rekruttere tilstrækkeligt faglært arbejdskraft, jf. figur 3.

31 pct. angiver, at de i meget lav eller lav grad vil have udfordringer med at rekruttere faglært arbejdskraft. Kun 21 pct. angiver, at de i høj eller meget høj grad vil have udfordringer med at rekruttere den faglærte arbejdskraft. Hertil angiver 36 procent at de i nogen grad vil have udfordringer med at rekruttere faglært arbejdskraft. Sammen med den ufaglærte arbejdskraft er den faglærte arbejdskraft den type arbejdskraft som man forventer flest udfordringer med.

De videregående uddannelser er dem, hvor færrest respondenter forventer, at der er udfordringer med at rekruttere arbejdskraft. Der er dog store andel der forventer udfordringer i nogen grad.

Figur 3: Andel arbejdspladser som forventer udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt arbejdskraft i fremtiden, efter uddannelsesniveau



Anm.: N= 148 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Industrivirksomheder udtaler i interviews, at det både er faglærte og arbejdskraft med en videregående uddannelse, fx maskinmestre og ingeniører, som er yderst vigtige, og som de kan opleve udfordringer med at rekruttere.

De tre citater, der er gengivet neden for, peger i retning af, at man oplever, at der ikke uddannes tilstrækkeligt med de tekniske kompetencer, fx industrioperatører. Man rekrutterer dem man kan få og omskoler og opkvalificerer i nødvendigt omfang. Man tager også lærlinge for at gøre problemet med rekrutteringen mindre på længere sigt. Lærlinge er en vej til at rekruttere og sikre sig de faglærte, man skal bruge, når man kan tilbyde dem et job i virksomheden efter uddannelsen.

"Dygtige teknikere og elektrikere, det skal på listen over mangler. Det med faglærte inden for produktion er svært, for der er kun industrioperatører. Der er for få uddannelser, der er gode nok. Du skal have erfaring. Det er svært i forhold til produktion, det handler det mere om at se på mennesket. I vores produktion har vi folk fra landbrug, mejeri mm., det er en broget flok, og så har man haft lyst til at prøve noget andet, og der er talent at bygge videre på, så kan vi skole dem til at passe linjer her."

"Jeg vil sige, at faglærte kommer vi til at mangle, for dem er der ikke mange af. Vi tager selv mange lærlinge, og det er vi nødt til, for de findes ikke. Der uddannes ikke nok med kompetence med nye teknologier. Enten noget vi selv skal uddanne dem til eller noget de er uddannet til. Der kan vi se, at vi ikke kan støve faglærte op nogen steder. Det er en mangelvare."

”Vi er simpelthen nødt til at gå ud og lave rekruttering, hvor vi stjæler dem fra andre. Der er ingen elektrikere, der naturligt går ud og skifter arbejde. Alle har gode løn og arbejdsforhold, så vi må ud og lokke for at gøre det attraktivt. Det er vores indtryk, at det er meget, meget svært. Førhen kunne man også altid finde vikarer, og jeg er i kontakt med flere vikarbureauer og ingen af dem har faglærte elektrikere.

Der er generelt en udfordring med at rekruttere som industrivirksomhed i ”udkantsdanmark”, som det udtrykkes i citatet nedenfor. Man rekrutterer derfor i et stadig større geografisk område, men gør det så vidt muligt lokalt, når det drejer sig om medarbejderne i produktionen for at have forhåbninger om at kunne holde på dem.

”Vi har fået flere medarbejdere fra et større geografisk område. Det er den udvikling vi har set de sidste fem år. Hobro, Randers og Aalborg. Endda nord for Aalborg. Det er blevet nemmere med hjemmearbejde men stadigvæk er de fleste funktioner fysiske.”

”At være produktionsvirksomhed i udkantsdanmark er ikke nemt. Når vi rekrutterer, har bopæl betydning. Mange, som arbejder på kontoret, er fra Aalborgområdet, men for medarbejdere til produktion og lager kigger vi lokalt. Bopæl er noget, vi kigger på, fordi man vil fastholde folk så godt som muligt. Vi mærker det da, vi ligger geografisk, hvor vi ligger. Der er lidt at kæmpe med.”

Selvom der med god grund er stor fokus på manglen på faglært uddannede, betoner mange industrivirksomheder, at arbejdskraft med en videregående uddannelse, fx maskinmestre og ingeniører, er yderst væsentlige. Der kan også være udfordringer med at tiltrække dem til området.

”De par gange, hvor vi har søgt kemiingeniører i min tid, der er det også et spørgsmål om, at ansøgningsfeltet har været smalt.”

”Generelt er virksomhederne udfordrede med at få de højest uddannede til området. Ikke megaudfordret, men noget udfordret. ”

”Maskinmestre [er særligt svære at rekruttere, red.]. Ja, og vi har også nogle ingeniører inden for automation, som er ekstremt vigtige at beholde, for uden påvirker det forretningen. Der skal vi være målrettede for at beholde dem. Det er specialiserede områder, der er forretningskritiske.”

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren

I FremKom4-analysen er der indkredset tre centrale tendenser med stor betydning for arbejdskraft- og kompetencebehovet i Nordjylland.

Det er, for det første, den grønne omstilling og kompetencebehovet, som den måtte afføde. Det er dernæst den fortsatte digitalisering og automatisering og behovet for STEM-kompetencer. For det tredje er det den såkaldte medarbejderdagsorden. Den handler om at være attraktiv som arbejdsplads for at kunne tiltrække en arbejdskraft, som der er mere rift om, og som i højere grad er mobil og til- og fravælger arbejdspladser, der ikke tilbyder attraktive vilkår.

Vi ser i industrien, at der er en stor opmærksomhed mod den grønne omstilling. Det vil kræve kompetencer bredt i virksomheden. Det er dog særligt i forhold til at få styr på processerne typisk i produktionen, hvor ressource- og klimabelastningen er stor. Dernæst er det kompetencer i forhold til forretningsudvikling. Det er samtidig tydeligt, at hos mange steder er omstillingen først på vej og ved at tage form. Det er i vidt omfang den eksisterende arbejdskraft, der skal drive det, med de kompetencer man har, men nye folk kan også være en driver for det.

Vi ser også, at behovet for at digitalisere og have STEM-kompetencer er bredt forankret, og udviklingen kører stadig stærkt, hvor automatiseringen breder sig ind i administrationen. Det er dog tydeligt, at der er mindre fokus på digitaliseringen hos de mindre lavteknologiske industrivirksomheder, som i forvejen er under pres. De har en lavere digitaliseringsparathed og spørgsmålet er, om de kan miste yderligere konkurrencekraft, hvis de ikke opnår gevinster ved digitalisering, som andre gør.

På den tredje omstillingsdagsordenen medarbejderdagsordenen er det et billede, at industrien bredt set er med på, at kravene fra især yngre medarbejdere er nogle andre. Her er medarbejderdagsordenen en uomgængelig dagsorden for industrien.

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer

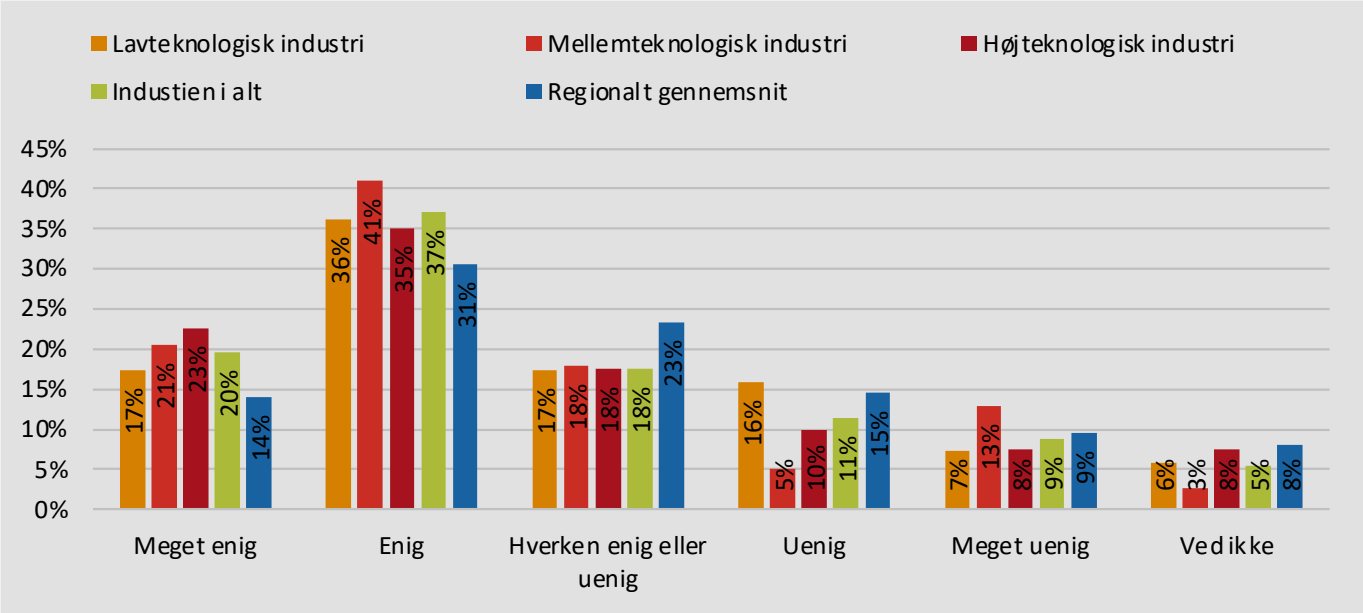
I industrien angiver op mod to ud af tre af de adspurgte industrivirksomheder, at de er enige eller meget enige i, at de får behov for kompetencer relateret til den grønne omstilling.

Som det fremgår af figur 4, er det gennemgående en større andel end gennemsnittet for alle arbejdspladser i regionen.

Også i industrien er der omkring en femtedel, der er uenige eller meget uenige i, at de får behov for kompetencer relateret til den grønne omstilling. Det er generelt en lavere andel end for det samlede gennemsnit af de nordjyske arbejdspladser, hvor andelen er omkring en fjerdedel, som er uenige eller meget uenige i, at de får behov for kompetencer i relation til grøn omstilling.

Baggrunden for svarmønsteret kan være, at det blandt virksomheder er forventningen, at det er den type arbejdskraft, man i forvejen rekrutterer, der skal levere de kompetencer, man har behov for til den grønne omstilling. Ellers klarer man det gennem efter- og videreuddannelse.

Figur 4: Andel arbejdspladser som ser et behov for kompetencer i relation til grøn omstilling i sektoren



Anm.: Lavteknologisk industri: N= 69. Mellemteknologisk industri: N= 39. Høj teknologisk industri: N= 40. Regionalt gennemsnit: N= 1.556
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

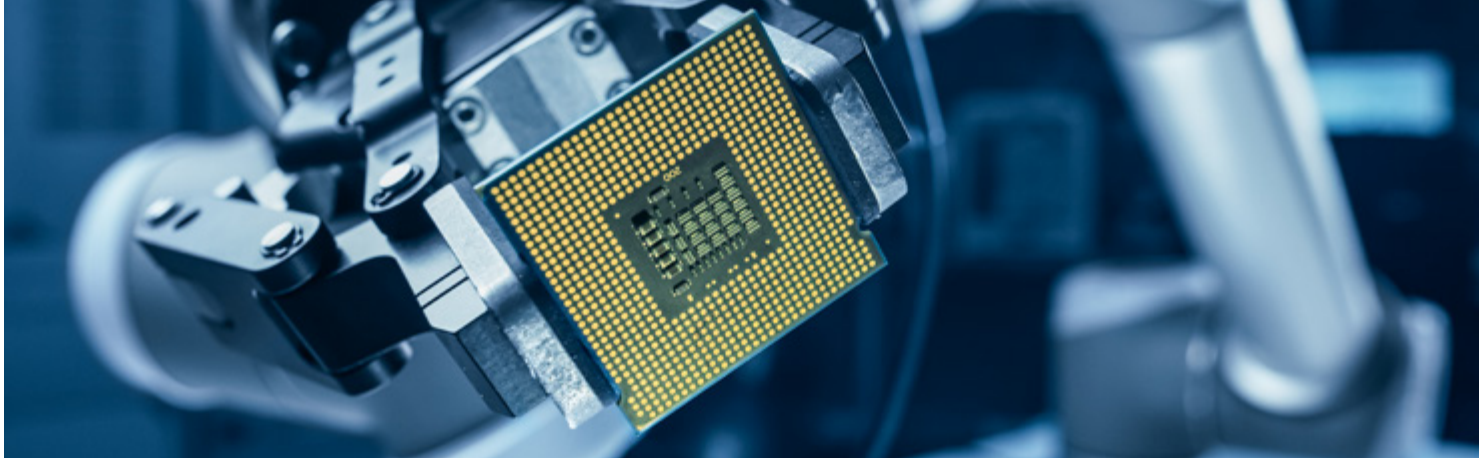
Billedet fra interviews er, at der er rigtig mange industrivirksomheder, som pt. er fokuseret på, hvad den grønne omstilling betyder. Forventningen er, at det potentielt kan have betydning for mange funktioner. Opmærksomheden på den grønne omstilling er drevet af særligt kundernes og omverdenens forventninger og krav. Afledt heraf opstår et behov for at kunne monitorere virksomhedens klima- og miljøaftryk. Også forventningen til, at den fremtidige regulering vil skærpes, spiller ind på virksomhedernes opmærksomhed.

"Helt konkret, så er det noget, vi arbejder med. Vi er som alle andre enige om, at vi skal og bør arbejde med det, men helt konkret er det sådan, at fordi vi er børsnoterede, så udover den eksisterende lovgivning, så er der en masse governance, ekstra retningslinjer mv. at leve op til, bl.a. at lave en CSR-rapport hvert år, og vi er begyndt at æde os ind på verdensmålene. Det er noget, vi skal. Det mere interessante er, at kunder efterspørger det, og det betyder, at der er nogle pile, der peger videre i forhold til vores egne leverandører. Hvad kan de, hvordan laver de det, hvad med bæredygtighed? Det bliver kun endnu mere, at det skal indtænktes, for det efterspørges igennem hele værdikæden."

"Nu har vi en relativt lille funktion, der kigger på det nu, men den vil givetvis vokse. Så kan du følge op med, at det indvirker på, hvilke salgsmæssige kompetencer og servicemæssige kompetencer, vi skal have efterfølgende. Det påvirker også de kompetencer, der efterspørges fremadrettet. Vi kommer til på et tidspunkt at skulle have en miljøleder eller bæredygtighedsansvarlig, det bliver en ny stilling, fordi inden for bæredygtighed og CSR der er meget arbejde at gøre der. Man skal have en tovholder på de ting. Lige nu har vi mange forskellige hoveder"

"Helt sikkert, både internt i vores egen virksomhed, bliver den grønne omstilling vigtigere i forhold til, hvordan vi kan lave varmegenindvinding, reducere procesvarme, udledning og i det hele taget i vores processer, der skal vi have folk, der kan køre de projekter og lave de nødvendige investeringer."

"Det er baseret på forventninger hos vores kunder. Hele bæredygtighedsdagsordenen er rigtig vigtigt, og vi har haft fokus på det, siden virksomheden blev grundlagt i 2002, men nu er det på en anden måde og mere synligt. Der kommer også krav fra EU, som får effekt på os på sigt – ikke lige nu fordi vi er for små."



Det er også tydeligt, at der er en hel række virksomheder – uden at analysen statistisk har kortlagt størrelsen af denne gruppe – som enten er underleverandører til virksomheder, der vil være påvirket af regulering fx på klimaområdet, eller selv er en del af "den grønne sektor", fordi de er leverandører af energi- eller miljøteknologi.[2] To eksempler på virksomheder, der ser et marked vokse, udtaler sig på følgende måde, når de bliver spurgt til, om de får et behov for kompetencer til den grønne omstilling.

"Ja, helt sikkert [om de får behov for grønne kompetencer, red.]. Nu har vi jo været gode til kedler og regne den del ud, nu skal vi kigge på batterier, og hvordan vi udnytter og samler energikilderne i en, og hvordan sikrer vi at kunderne, der har sejlet med en type brændstof, kan de få noget andet brændstof, og finde den næste kedel for vores del. (højteknologisk industri)

"Den grønne omstilling betyder mere arbejde til os. Der er mange steder, hvor der sker energieffektivisering på arbejdspladser samt efterlevelse af miljømæssige krav, herunder: bedre ventilation, mindre energiforbrug til varme. Alt det vi laver, har fat i de ting. Vi laver bedre løsninger med det ene og det andet. Så lang tid dette foregår i industrien, lever vi mange ting til den del af omstillingen. Især temperaturstyringen i større bygninger er en kæmpe energisluger."

Det overraskende er også, at virksomhedens grønne profil bliver et rekrutteringsparameter – eller det modsatte, hvis den ikke er der. At få nogle nye og unge folk ind, kan være en måde at få sat skub i den grønne omstilling og hjælpe virksomheden på vej, sådan som denne højteknologiske virksomhed udtrykker det.

"Rent rekrutteringsmæssigt er der ingen tvivl om, at særligt de yngre kandidater er opmærksomme på og spørger til, hvis ikke det er tydeligt at se på profilen, om de arbejder med det. Jeg tænker faktisk, at der nok er lidt to typer: der er både dem, der tænker, at de vil arbejde et sted, der har en grøn profil, og det kan være alt mellem himmel og jord, udvikling af grønne løsninger, men også være nogen, der indtænker det i hverdagen, som har fokus på at slukke lys mm., og så er der måske en helt anden gruppe som fx kan være ingeniørerne, der har ønske om at drive nogen projekter, der skubber virksomheden i en grønnere retning. Vi oplever, at nogle kandidater finder det meget interessant, hvis man kan forme en stilling til dem. Det gør, at kandidaten finder det særligt interessant, og det kan vi bruge som tiltrækningsparameter."

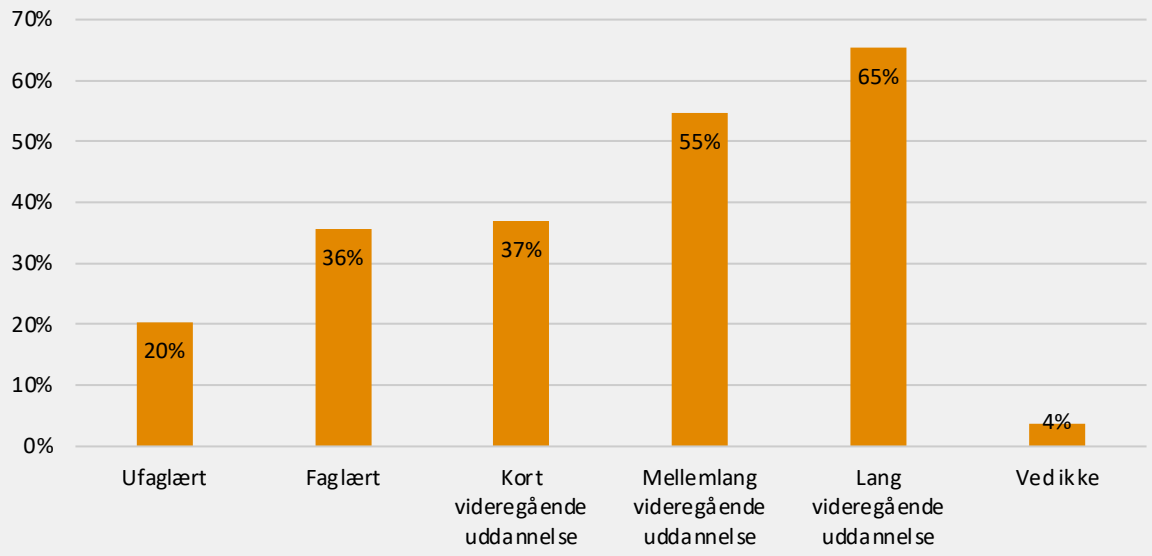
Blandt dem som er enige i, at de får behov for kompetencer til den grønne omstilling, er det en klar forventning, at det især er arbejdskraft med en lang eller mellemlang videregående uddannelse, der skal levere de kompetencer, man har behov for. I mindre omfang er det arbejdskraft med en mellemlang, kort videregående uddannelser eller den faglærte arbejdskraft, jf. figur 5.

Det er 65 og 55 pct. af virksomhederne, der har behov for kompetencer, der angiver, at det er arbejdskraften med en henholdsvis mellemlang eller lang videregående uddannelse, som især skal levere kompetencerne til den grønne omstilling.

Disse svar tyder på, at det i vidt omfang fx er ingeniører eller andre, der på dette tidspunkt i omstillingen nærmere skal afklare, hvordan virksomheden skal tilpasse sin egen produktion eller de produkter og systemer, man leverer.

[2] Til de grønne sektorer regnes byggeri- og byggematerialer, grøn energi og miljøteknologi, samt kemisk industri og biotek, jf. HBS Economics og IRIS Group, 2021. Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030.

Figur 5: Arbejdspladsernes behov for grønne kompetencer, efter uddannelsesniveau



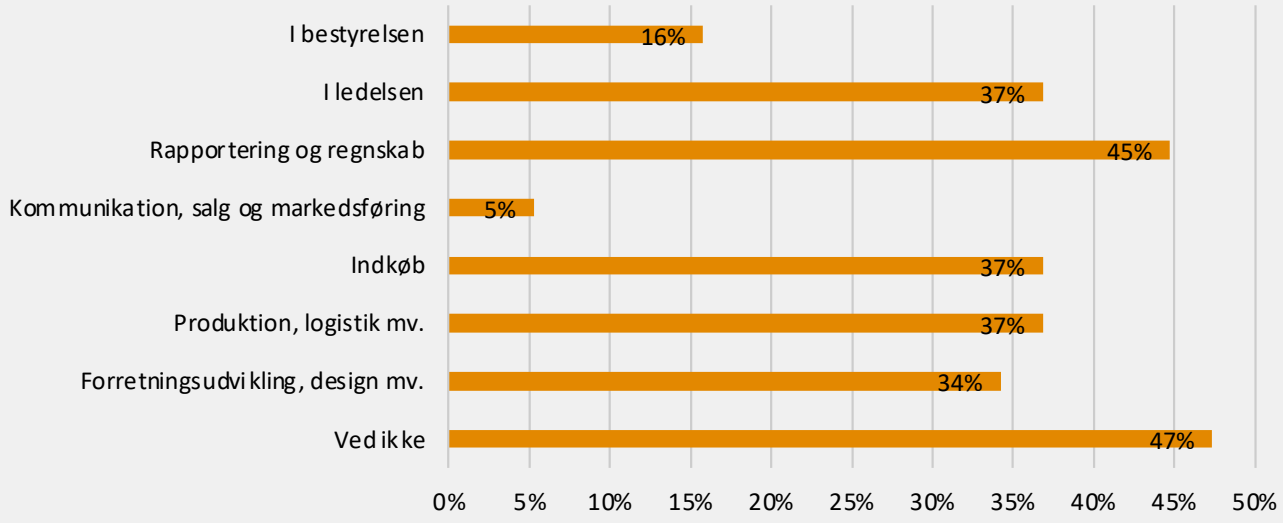
Anm.: N= 84. Der kan vælges flere svar. Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling?
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Som det er tydeligt i figur 6, er det netop i en række funktioner, at den grønne omstilling vil slå igennem i virksomheder - herunder forretningsudvikling, produktion og logistik, rapportering og regnskab.

En tydelig indikation på, at industrivirksomhederne er i en omstillingsfase og vil være det i et stykke tid endnu er, at 67 pct. angiver, at det er i forretningsudviklingen, at der vil være behov for kompetencer. Denne høje andel må afspejle, at forventningen er, at man skal udvikle sig med den grønne omstilling.

Det er dog også ganske markant, at der er 55 pct., der svarer, at de ikke ved, hvor behovet for kompetencer vil opstå.

Figur 6: Fagområder hvor arbejdspladserne forventer et behov for grønne kompetencer

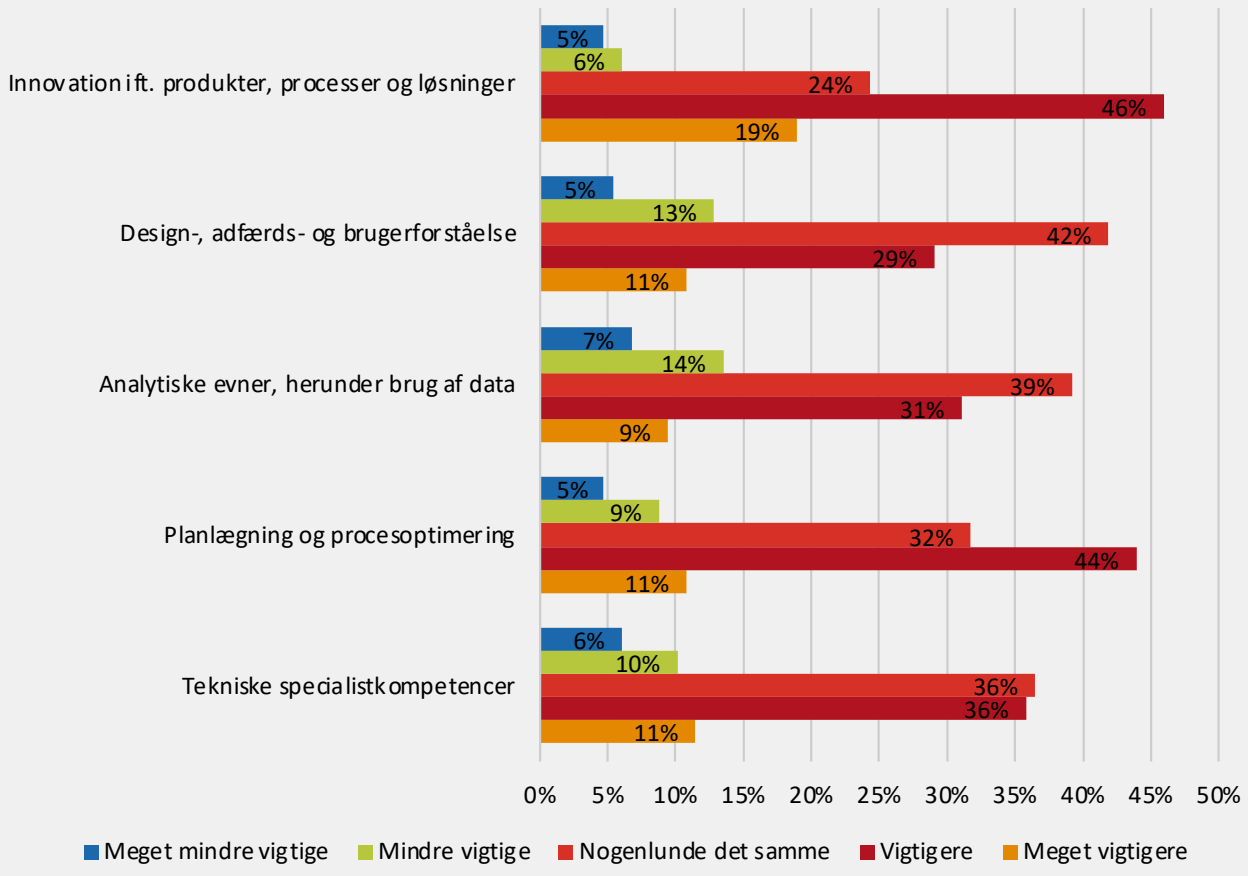


Anm.: N= 84. Der kan vælges flere svar blandt fagområderne. Det er ikke muligt at angive fagområder og samtidig angive "ved ikke". Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling? Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Det er på tværs af en række faglige kompetencer, at den grønne omstilling skal understøttes, jf. figur 7. Det er dog især kompetencer til planlægning og procesoptimering samt innovation, der vil være relevante. 55 pct. angiver, at kompetencer til planlægning og procesoptimering bliver vigtigere eller meget vigtigere for virksomhedens grønne omstilling, mens hele 65 pct. angiver, at det er kompetencer til innovation, der bliver vigtigere. Det er i tråd med, at virksomhederne forventer, at der skal skrues op for forretningsudviklingen med den grønne omstilling, og at det også er helt inde i kernen af industrivirksomhedens processer, at den grønne omstilling får betydning.

Virksomheder har kunnet angive flere svarmuligheder. Det er således tydeligt, at en omstilling forventes, selv om den måske ikke er sat i værk eller gennemført endnu. Næsten halvdelen angiver, at det også bliver vigtigere med tekniske specialistkompetencer.

Figur 7: Faglige kompetencer i forhold til grøn omstilling som arbejdspladserne anser som relevante for organisationens fremtid



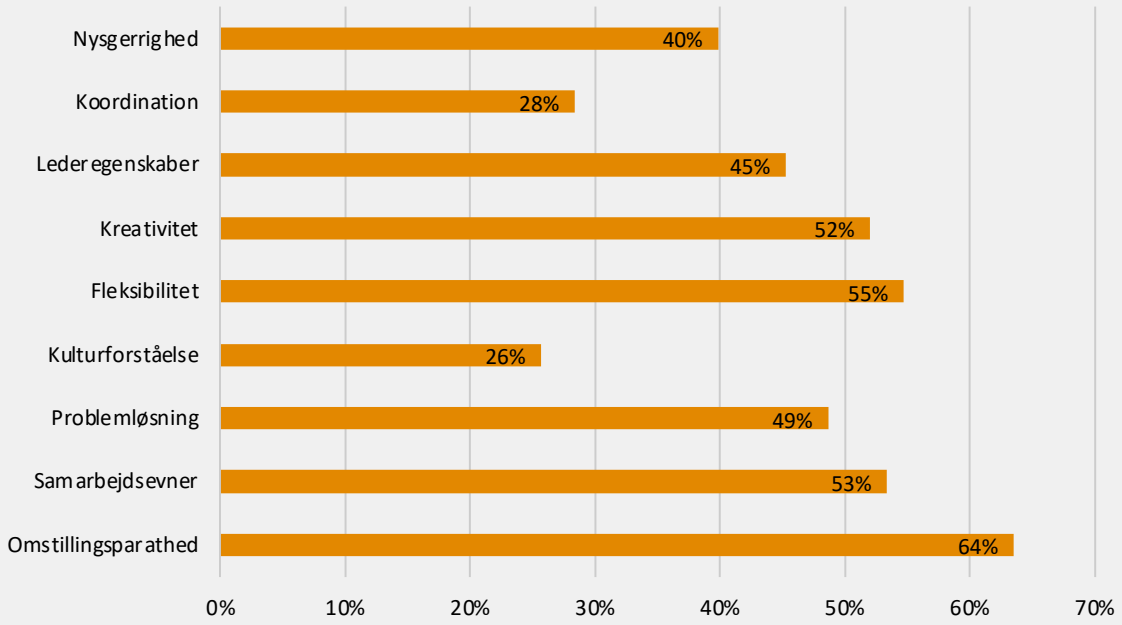
Anm.: N= 148 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Det er markant, at den grønne omstilling forventes at slå bredt igennem i virksomhedens funktioner, og at det især er kompetencer til at gennemføre en tilpasning i produktion og logistik og understøtte innovation og forretningsudvikling, som der vil være behov for.

Betegnende nok er det således også omstillingsevnen, der generelt bliver angivet som den personlige kompetence sammen med samarbejdsevner, kreativitet og fleksibilitet, jf. figur 8.

Hele 64 pct. peger på omstillingsparathed som en vigtig personlig kompetence. Herefter følger fleksibilitet, samarbejdsevner og kreativitet, som angives af flere end hver anden.

Figur 8: Personlige kompetencer som arbejdspladserne anser som væsentlige for den grønne omstilling



Anm.: N= 148. Der kan vælges flere svar. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

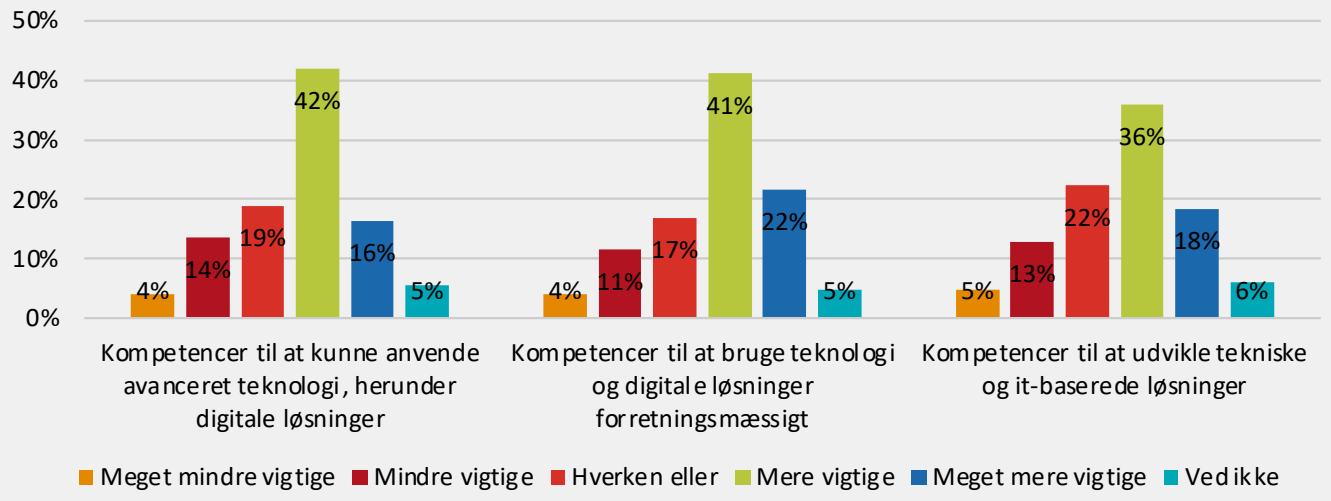
3.2 Digitalisering, automatisering og behovet for STEM-kompetencer

Industrivirksomheder bekræfter i en række interviews, at digitalisering blot griber mere og mere om sig i produktionen, hvor også automatiseringen breder sig i virksomheder, som ikke nødvendigvis har store serieproduktioner. Automatisering i form af fx softwarerobotter vinder også indpas i administrationen i virksomhederne. Samtidig er der forskel på, hvor digitaliseringsparate man er.

Derfor er det heller ikke overraskende, at industrivirksomhederne bekræfter over en bred front, at det er såvel de brugermæssige og forretningsmæssige kompetencer, der bliver vigtige STEM-kompetencer.

Som det fremgår af figur 9, er det over halvdelen og op mod to tredjedele af virksomhederne, der angiver, at det bliver vigtigere eller meget vigtigere. Behovet for specialistkompetencer angives af lidt færre som vigtigere.

Figur 9: Arbejdspladsernes forventninger til betydning af STEM-kompetencer i sektoren



Anm.: N= 148 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Når andelen, der siger, at STEM-kompetencer bliver vigtigere, ikke er større, må det til dels skyldes, at man i vidt omfang allerede har fokus på digitaliseringen og kompetencerne til det. I en del virksomheder har man formentlig allerede haft det i en årrække.

Der er dog nuancer i besvarelserne ud fra størrelsen på industrivirksomhederne. Som det fremgår af figur 10, er der væsentligt færre blandt de mindste virksomheder inden for den lavteknologiske industri, der angiver, at de tre typer STEM-kompetencer bliver vigtigere.

Gennem interviews er det muligt at få et indblik i, at de mindste virksomheder har et stort fokus på det som er praktisk muligt for dem at gøre, men også at der er et efterslæb.

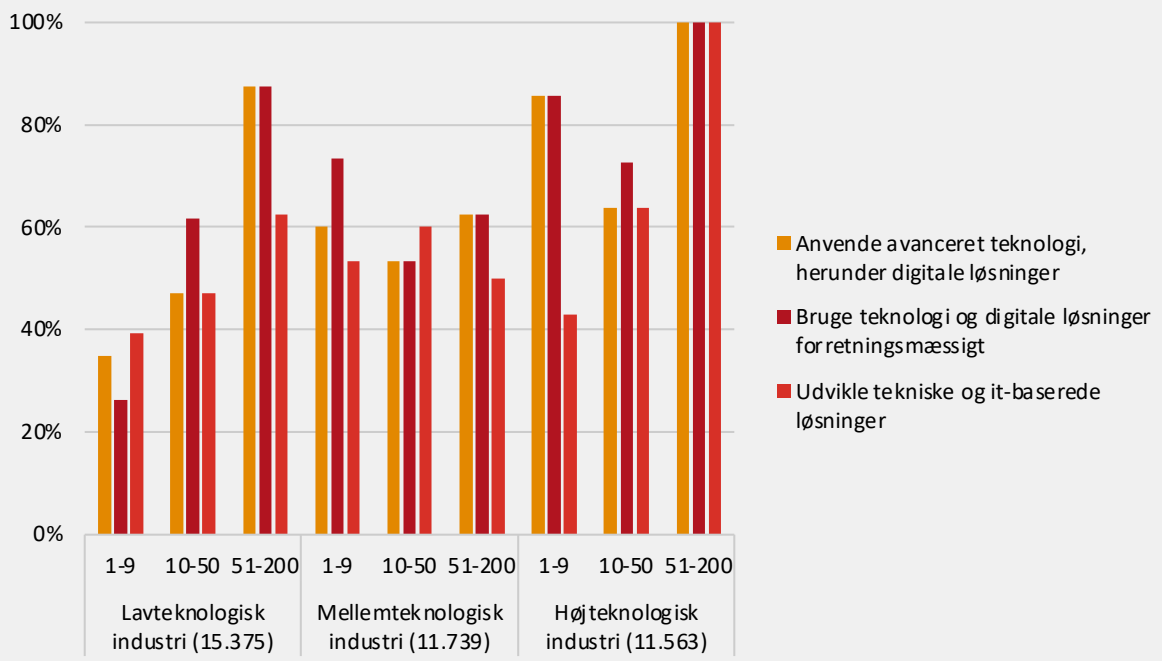
"Vi er meget lavpraktiske. Hvis vi skal vækste, så skal vi digitalisere processer. Jeg tror bare, at vi skal op på samme niveau som andre. Vi skal bare med. Vi kører måske bare, som man gjorde for tyve år siden".

"Den [produktionen, red.] er meget manuel. Meget håndværkstung. Vi skal lave yderligere automatisering. Ikke så meget på energifronten, men mere i forhold processer, der skal automatiseres. Der er brug for medarbejdere, der har andre kompetencer. De skal kunne programmere en robot i stedet for traditionelt svejsearbejde. Jeg tror, det bliver 50/50 disruption kontra opkvalificering. Cirka halvdelen af arbejdsstyrken i produktionen er +55. Det giver nogle udfordringer i forhold til opkvalificering af digitale løsninger."

Der tyder på at være et mønster, som indikerer, at man ikke er samme sted i forhold til digitaliseringen i de mindste, mere lavteknologiske industrivirksomheder. Digitaliseringsparatheden ser ud til at være lavere i denne gruppe af virksomheder, og man vil derfor have et efterslæb omkring digitaliseringen. Det kan potentielt have betydning for, om de mindre lavteknologiske virksomheder kan opnå gevinster ved digitalisering og automatisering, som andre får eller har fået. Derudover risikerer de på sigt at miste konkurrencekraft som følge af det.

Det samme mønster findes dog ikke hos de mindre virksomheder i den mellem- og højteknologiske sektor, hvor vurderingerne af STEM-kompetencer vurderes som vigtigere.

Figur 10: Uddannelsesgrupper hvor arbejdspladserne vurderer, at det bliver vigtigt at have STEM- i fremtiden kompetencer



Anm.: N= 73. Det var muligt at angive flere uddannelsesgrupper i svarmulighederne. Det var ikke muligt at angive en eller flere uddannelsesgrupper og samtidig angive "ved ikke". Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Der hvor digitaliseringen er i fuld gang, introduceres digitale løsninger i stadig flere funktioner og processer i virksomheden. Her bliver de forretningsmæssige integratorkompetencer særligt vigtige. Som det fremgår af citatet, er det fx i samspillet med kunden, at digitale løsninger introduceres.

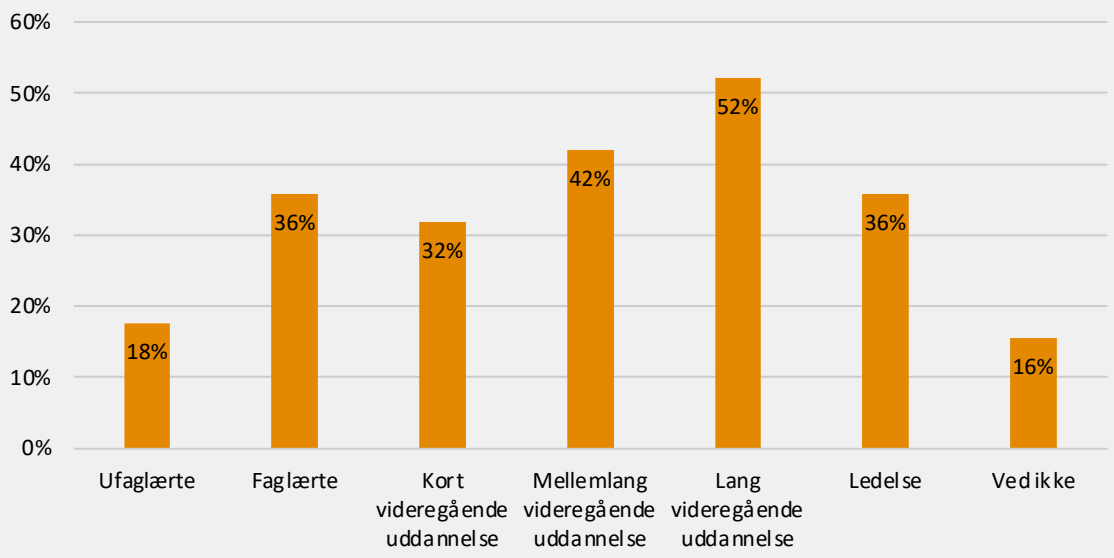
"Jeg tror, at integratorkompetencer bliver vigtigt for at kunne se mere holistisk på de løsninger, vi kommer med og de teknikker, vi finder. Hvordan kan de sættes i et større perspektiv, bliver vigtig. Det her med at digitalisere tingene, primært med henblik på at få data, som man 1) kan træffe beslutninger på, og man kan 2) supportere kunderne. Helt konkret implementerer vi digitale løsninger hos kunderne, hvor vi så kan rådgive kunder på baggrund af data".

De automatiserede løsninger bevæger sig også fra produktionen ind i administrationen. Både bruger og forretningsmæssige kompetencer bliver således også vigtige her i forhold til digitalisering og automatisering.
Som det fremgår af citatet fra et interview med en mellemteknologisk virksomhed, er de fuld i gang med at indføre softwarerobotter til at automatisere administrative processer. Her handler det også om en proces om at være mindre personaletunge.

"Vi er ved at føre RPA'er [robotic process automation er en betegnelse for en "kontorrobot", hvor administrative processer automatiseres ved hjælp af software, red.] i salgsafdelingen og logistikafdelingen, som skal hjælpe med at gøre en del af arbejdet, så vi ikke er så personaletunge. Generelt arbejder vi for at gøre ting nemmere, også i produktionen, med robotter og automatisering."

Når det drejer sig om, hvor behovet for de forskellige STEM-kompetencer opstår hos forskellige uddannelsesgrupper i virksomheden, er det også tydeligt, at det er ganske bredt og på tværs af uddannelsesgrupper, jf. figur 11.
36 pct. angiver, at det bliver vigtigt at have STEM-kompetencer som faglært, jf. figur 11. Andelene er 32, 42 og 52 pct. for henholdsvis kort, mellemlang og lang videregående uddannelser.

Figur 11: Uddannelsesgrupper hvor arbejdspladserne vurderer, at det bliver vigtigt at have STEM- i fremtiden kompetencer



Anm.: N= 148. Det var muligt at angive flere uddannelsesgrupper i svarmulighederne. Det var ikke muligt at angive en eller flere uddannelsesgrupper og samtidig angive "ved ikke". Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Hvad angår de ufaglærte, er det den uddannelsesgruppe, hvor færrest respondenter fra industrien mener, at det er vigtigt, at de i fremtiden har STEM-kompetencer. 18 pct. angiver, at det bliver vigtigt for ufaglært arbejdskraft at have STEM-kompetencer. Det flugter generelt med, at det i stigende grad bliver mere komplekst og uddannelseskrævende at indgå i produktionen og betjene maskiner osv. i industrien. Det sætter generelt kortuddannede under pres.

Netop kravet om, at man skal have visse kompetencer for at betjene maskiner, betyder, at uddannelseskravene også vokser. Ifølge en lavteknologisk virksomhed skal det sikres gennem oplæring eller ved få arbejdskraft med den rette uddannelse, hvis man kan få den.

"Engang kunne man have den holdning, at man kan tage en mand ind fra gaden. Det kan man ikke mere, for maskinerne er så komplekse, at man skal kunne et vist niveau af dansk og have en vis teknisk forståelse for at arbejde ved maskiner. Inden for 3 år har vi fået 3 nye store produktionslinjer, og man skal have folk, der kan stå der og servicere dem. Der ligger meget oplæring hos os selv. Der er ingen uddannelse, der passer. En industrioperatør er det, der kommer tættest på."

3.3 Medarbejderdagsorden

Medarbejderdagsordenen er en samlet betegnelse, som vi har anvendt om den trend, der handler om, at medarbejdere, især de yngre medarbejdere, fremadrettet har nogle øgede forventninger og krav til deres arbejdsplads for, at den opleves som attraktiv.
Krav og forventningerne retter sig mod, at arbejdspladserne skal tilbyde medarbejdere udviklingsmuligheder, muligheder for at få indflydelse og medbestemmelse samt en mening med at arbejde det pågældende sted.

Medarbejderdagsordenen er i høj grad relevant i forhold til spørgsmålet om, hvordan også industriarbejdspladserne i Nordjylland skal være i stand til at tiltrække og fastholde medarbejdere - især i lyset af en hårdere konkurrence om arbejdskraften både internt i Nordjylland og i forhold til andre regioner. Fremadrettet kan det således være vigtigt at have et stærkere blik for at kunne tilbyde og markedsføre sig på arbejdsvilkår, som netop anses for at være vigtige for fremtidens medarbejdere.

Er medarbejderdagsordenen slået igennem i industrien?

Det, vi kan konstatere, er, at der generelt er opmærksomhed på, hvilke forhold man tilbyder sine medarbejdere, når konkurrencen om arbejdskraften er

hårdere. Dette afspejles også i citatet.

"Vi er simpelthen nødt til at beholde dem, vi har, fordi vi ikke kan finde nogle nye. Man behandler dem ordentligt, løn har noget at sige, men trivsel på arbejdspladsen er absolut nødvendigt. Folk de flytter ikke på grund af arbejdsforhold, de flytter, fordi de tror de kan få det bedre et andet sted."

Men som en direktør for en industrivirksomhed udtrykker det, er det svært at agere i, at yngre medarbejdere ikke nødvendigvis er længe i den samme virksomhed og måske ikke har samme tendens til at blive længe på samme arbejdsplads. Førhen har man været vant til, at især ældre medarbejdere har gjort dette – og måske især i industrien.

Der er således også opmærksomhed på, at der skal skabes nogle andre rammer for de nye medarbejdere, også selvom de ikke kan forvente at være i virksomheden i lang tid. På den ene side er mobiliteten på arbejdsmarkedet en fordel, men på den anden side er de unge medarbejdere mere tilbøjelige til at skifte arbejde, og de vil stille nogle andre krav til arbejdspladsen.

"Det er en anden generation af unge mennesker, der kommer ud, de har ikke tænkt sig at være det samme sted i 10-15-20 år. De vil prøve noget forskelligt, og kommer buddet, så hopper de på."

"Det er svært at agere i. Du skal kunne trække momentant arbejdskraft, så derfor er mobiliteten i arbejdsstyrken "vigtig. Det kan vi se. Men det udfordrer os også. Vi får ansat en ung ingeniør og 3-4 år efter, vil de prøve noget andet."

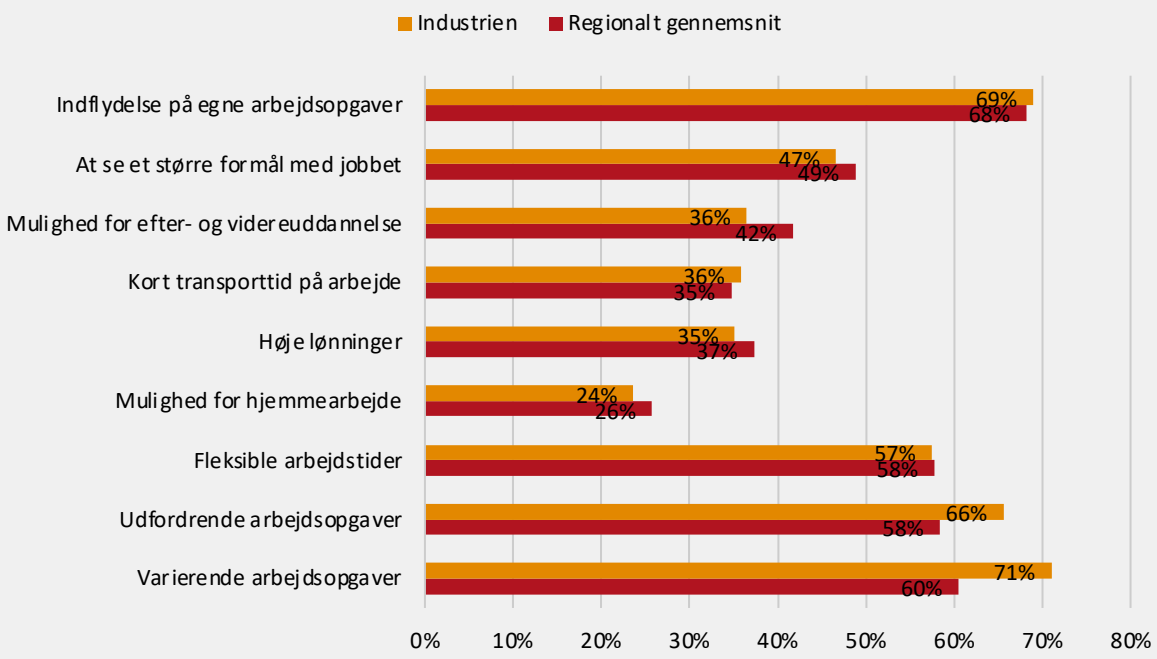
"De [yngre medarbejdere, red.] har et andet mindset på at prøve ting af i dag, end man havde for 25 år siden. Det må man acceptere. Nye folk kommer med nye ideer og input, så det præger også kulturen, og den måde man styrer virksomheden."

I FremKom4-hovedrapporten hvor temaet blev behandlet mere indgående, kunne vi konstatere, at især mindre virksomheder ser ud til at have et mindre fokus på at bruge de tiltrækning- og fastholdelsesfaktorer, der er vigtige i medarbejderdagsordenen hos især yngre medarbejdere. Der er ikke et tilstrækkeligt datagrundlag til at bekræfte, om det også specifikt er mønsteret i industrien. Hvis det er tilfældet, at mønsteret er det samme blandt industrivirksomhederne, som det er generelt blandt mindre arbejdspladser i Nordjylland, kan det betyde, at mindre virksomheder vil stå med en større udfordring i forhold til at tiltrække og fastholde den arbejdskraft, de har behov for fremadrettet. Fremadrettet kan det være vigtigt at have et stærkere blik for at kunne tilbyde og markedsføre sig på arbejdsvilkår, som er vigtige for at kunne tiltrække fremtidens medarbejdere.

I figur 12 ses generelt på, hvordan industrivirksomhederne sammenlignet med gennemsnittet for alle regionens virksomheder, vægter de parametrene, der er vigtige for tiltrækningen. Som vi definerede det i hovedrapporten er top 5-faktorerne i medarbejderdagsordenen indflydelse på egne arbejdsopgaver, udfordrende arbejdsopgaver, varierende arbejdsopgaver samt at kunne se et større formål med jobbet.

Det fremgår, at industrivirksomhederne gennemsnitlig set er godt med og fuldt på niveau med at vægte disse faktorer, som gennemsnittet af nordjyske arbejdspladser er. Ovenikøbet er andelen, der vægter udfordrende arbejdsopgaver og varierende arbejdsopgaver, højere for industrien end for arbejdspladserne som helhed i Nordjylland.

Figur 12: Elementer, som arbejdspladserne vurderer, gør tiltrækning/ fastholdelse af medarbejdere nemmere



Anm.: Industrien: N= 148. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Der kan vælges flere svar. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

FremKom4-analysen af medarbejdersdagsordenen, der er foretaget på baggrund af en række ekspertinterviews viser, at tiltrækning- og fastholdelsesfaktorerne vil spille en vigtig rolle fremadrettet.

Men grundlæggende vil det være op til den enkelte virksomhed at finde sin vej i at tilbyde attraktive vilkår, men at de nævnte tiltrækning- og fastholdelsesfaktorer bør være på dagsordenen på arbejdspladserne, er uomtvisteligt i en situation, hvor manglen på arbejdskraft vil blive mærkbar. En højteknologisk virksomhed har givet sit bud på, hvad de som mellemstor virksomhed også slår på for at være en attraktiv virksomhed i det nordjyske.

"Vi prøver at spille på de muligheder, der er i en mellemstor virksomhed. Hvis de kommer ind i en kæmpevirksomhed som nyuddannet, ryger man ned i en lille kasse, og så skal man arbejde hårdt for at komme til at prøve noget andet, hos os giver det sig selv pga. størrelsen, så jobbene er bredere, og der er flere muligheder for at prøve noget forskelligt. Vi synes også, vi tilbyder dem attraktive vilkår. Mange yngre mennesker finder det interessant, at udviklingsingeniører samarbejder med deres kolleger i USA, at vi rejser osv. Vi har en fordel, i at vi har en international profil. 96 % af vores produktion går til udlandet."

4. Betydning af efter- og videreuddannelse i sektoren

Som det også ses i andre sektorer, finder et flertal af respondenterne fra industrien, at efter- og videreuddannelse uddannelse er en af løsningerne på at få dækket kompetencebehovet fremadrettet. Men når andelen alligevel ikke er større, må det tilskrives, at man samtidig forventer at få udfordringer med at kunne tiltrække og få den arbejdskraft, man har behov for.

I dette kapitel ser vi en klar understregning af, at efter- og videreuddannelse har høj prioritet i industrien. Det er en stigende specialisering og et stadig behov for en opgradering af kompetencerne, der driver det. Derudover forventer nogle medarbejdere, at arbejdspladsen bidrager til at holde medarbejderens kompetencer ved lige.

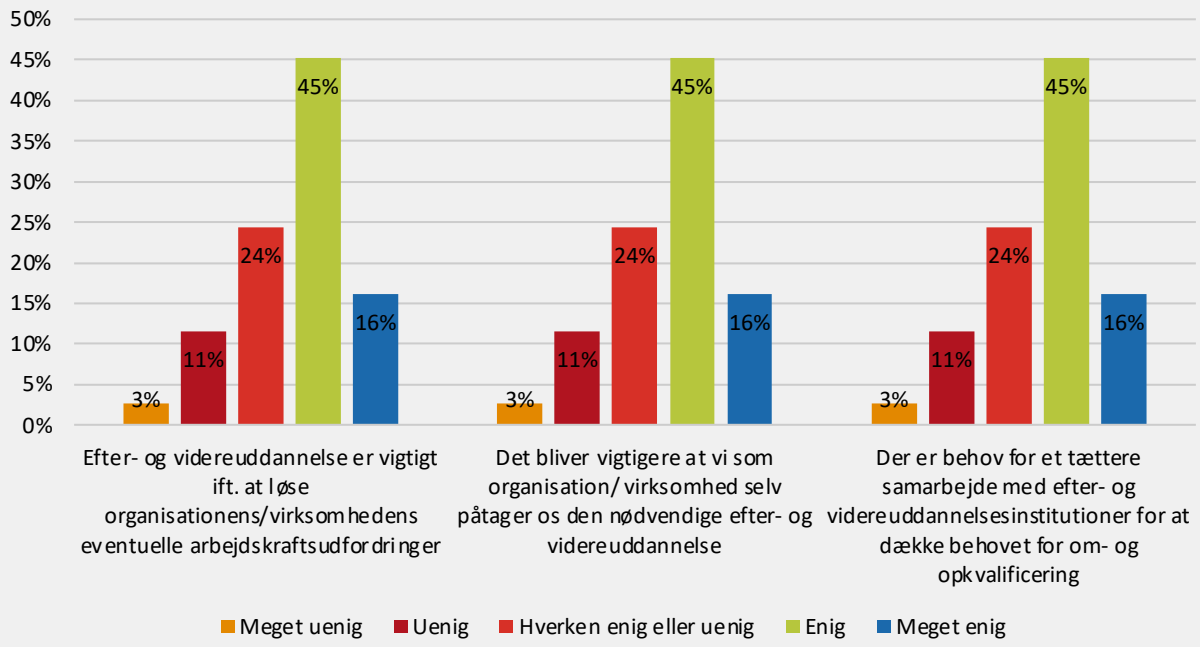
Det er særligt de ufaglærte og faglærte, der angives at skulle prioriteres. Det indikerer, at disse grupper udgør en kernearbejdsstyrke i store dele af sektoren, samtidig med at der er stigende krav til, at kompetencer er opdaterede. Det er den praksisnære efteruddannelse, der er i fokus. Derfor ses sidemandsoplæring som væsentlig sammen med korte kurser fra tekniske skoler og erhvervsakademier, der er målrettet virksomheden.

Det er især efteruddannelse relateret til kernedriften, der vil blive efterspurgt, fordi det er her, det er vigtigt, at kompetencerne er ajour, men efteruddannelse i forhold til den grønne omstilling toner endvidere frem som en klar prioritet. Tallene tyder klart på, at efterspørgslen efter efter- og videreuddannelse relateret til den grønne omstilling i den enkelte virksomhed vil stige.

Efter- og videreuddannelse bliver vigtigere i industrien - og forventes af medarbejderne

Som det fremgår af figur 13, er der et klart – og ensartet – mønster i, at et flertal ser, at efter- og videreuddannelse bliver vigtigere som vej til at løse kompetenceudfordringerne. Virksomhederne tager derfor et større lod i det og udbygger samarbejdet med efter- og videreuddannelserne om det.

Figur 13: Arbejdspladsernes syn på efter- og videreuddannelse som mulig løsning på fremtidigt arbejdskraftbehov

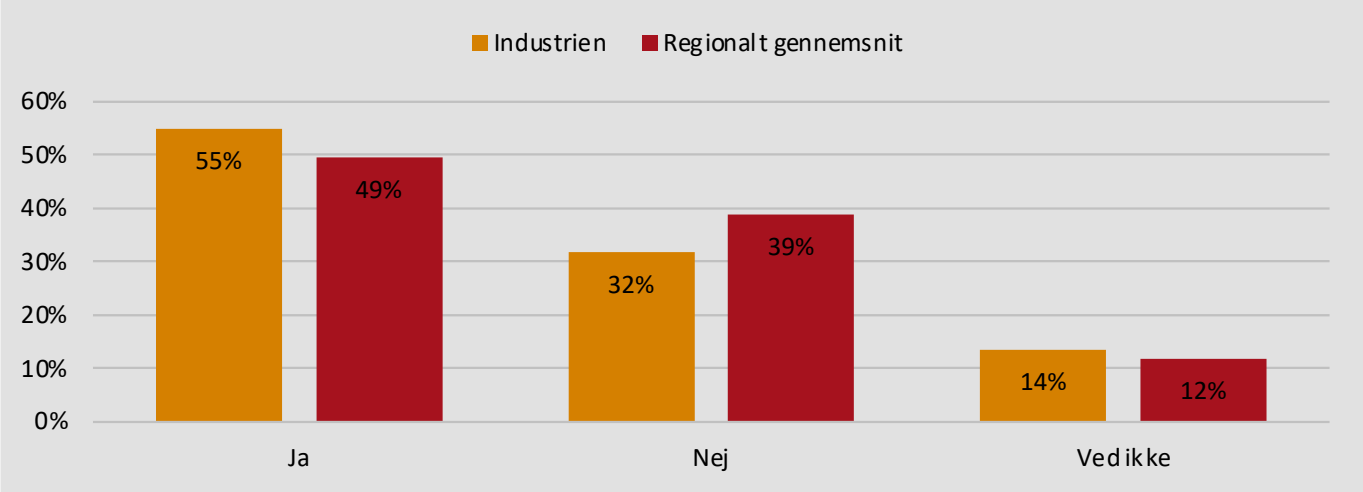


Anm.: N= 148 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Der er flere mulige forklaringer på, at andelen, der vurderer, at efter- og videreuddannelse er vigtig for at kunne løse arbejdskraftudfordringerne, ikke er større. En forklaring er logisk nok, at det ikke udelukkende er efter- og videreuddannelse af den arbejdskraft, man har, som kan løse udfordringer med at få den kompetente arbejdskraft, man har behov for. Her slår forventningen om manglen på arbejdskraft, vi så tidligere, formentlig igennem.

Med betydningen som efter- og videreuddannelse generelt tillægges i industrien, er det ikke overraskende, at forventningen er, at der skal investeres mere i efter- og videreuddannelse, jf. figur 14. 55 pct. angiver, at de vil gøre mere brug af efter- og videreuddannelse.

Figur 14: Arbejdspladsernes forventninger til øget brug af efter- og videreuddannelse i de kommende fem år



Anm.: Industrien: N= 148. Regionalt gennemsnit: N= 1.556 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Interviews underbygger i høj grad, at det er intentionen at bruge efter- og videreuddannelse mere. Der er en klar erkendelse af vigtigheden og behovet for dette, for at virksomheden er konkurrencedygtig. Der kan dog også nogle gange gå så meget drift og travlhed i det i de mindre virksomheder, at det er svært at prioritere.

"Vi bruger det [efter- og videreuddannelse, red.], men det er for lidt. Der går drift i den, vi har ikke tiden til det. [...] Det er noget vi skal gøre noget mere, på tirsdag skal vi gå hele forretnings-gangen igennem og udvikling med en ekstern konsulent, og der er det et af punkterne, at vi skal dygtiggøre vores folk. På en eller anden måde skal man bare have at vide, at det virker, og så sætter vi skub i det, nogle gange taber man det store overblik. [...] Der bliver behov for at få dem afsted for at holde os konkurrencedygtige."

"Det [brugen af efter- og videreuddannelse, red.] tror jeg vil stige. Det er fordi unge og nye medarbejdere stille større krav. De kompetencer, der kommer ind i organisationen, vil forlange det, så det bevirker, at der er større behov for det. Den aldrende arbejdsstyrke har ikke været gode nok."

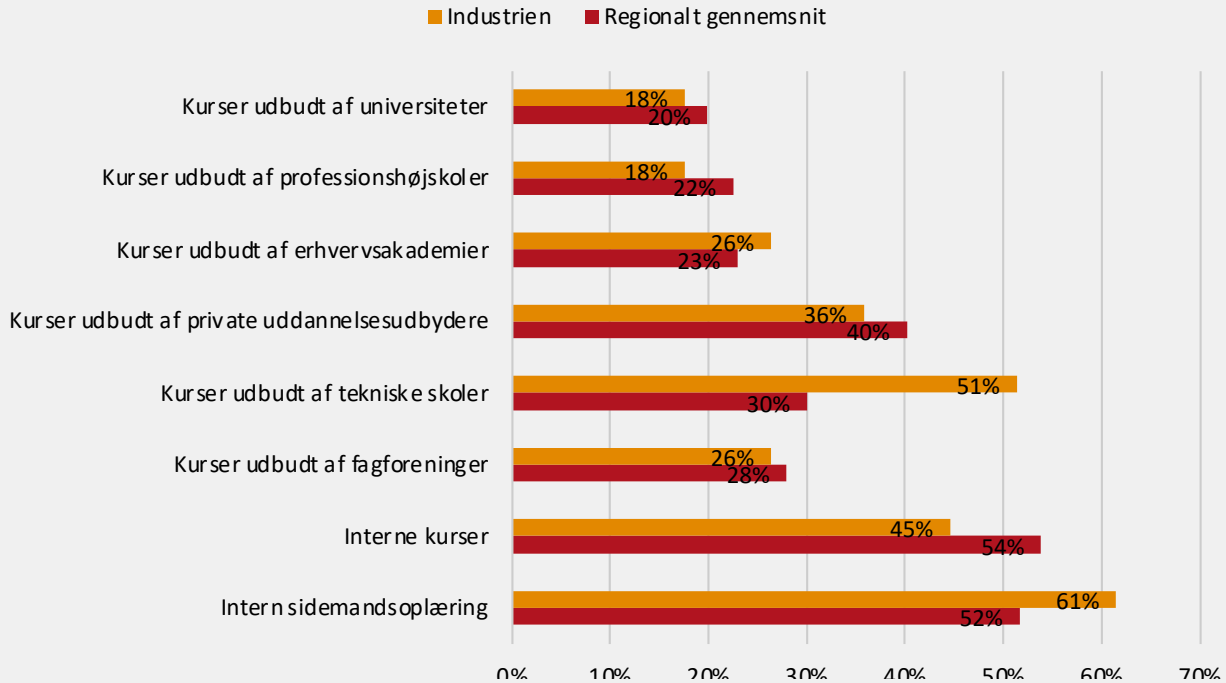
"Jeg håber, at vi kommer til at bruge det mere målrettet. Når vi får nye opgaver ind, så forsøger vi at bygge ovenpå de kompetencer, vi allerede har internt fremfor at kigge mod ekstern rekruttering som det første. Man kan sige, at det, der får indflydelse på, hvor meget og hvor lidt [der efter- og videreuddannes red.] er udbuddet af uddannelser. F.eks. grønne kompetencer, her dukker der nye tilbud op, kortere efteruddannelser, som er praksisnære, så man uden at folk skal i gang med en helt ny uddannelse, kan tage efteruddannelse, de kan implementere med det samme. Jeg tænker, jeg kunne forestille mig, at det bliver mere målrettet. Vi har brug for den her kompetence, vi ser du har muligheden for at opbygge den, så du får uddannelsen."

Det er samtidig tydeligt, at man ser brugen af det koblet til fastholdelse – til medarbejderdagsor-denen i virksomheden. Det er en fastholdelsesparameter, fordi medarbejderne forventer at deres kompetencer bliver vedligeholdt og opgraderet.

"Det [brugen af efter- og videreuddannelse, red.] tror jeg vil stige. Det er, fordi unge og nye med-arbejdere stiller større krav. De kompetencer, der kommer ind i organisationen, vil forlange det, så det bevirker, at der er større behov for det. Den aldrende arbejdsstyrke har ikke været gode nok til selv at efterspørge det."

"Det [efter- og videreuddannelse, red.] kan være med til at fastholde medarbejdere. Verden i dag er sådan, at det der med at være omstillingsparat, at udvikle nye kompetencer er en del af det, så man kan sige, hvis man er en virksomhed, hvor efter- og videreuddannelse aldrig kan lade sig gøre, så bliver man valgt fra af en stor medarbejdergruppe på et tidspunkt. Der er få, der rigtig gerne vil lave det, de plejer. Dem har vi også brug for, men de skal være omstillingsparate i for-hold til processer osv."

Figur 15: Arbejdspladsernes forventninger til hvordan efter- og videreuddannelsen vil foregå



Anm.: Industrien: N= 148. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Der var muligt at vælge flere typer. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Industrivirksomheder tillægger det stor betydning, at efteruddannelsen er praksisnær. Derfor vægtes sidemandsoplæring og kortere praktiske kurser som vejen til at få mest ud af efter- og videreuddannelse, jf. figur 15. 61 pct. angiver, at efter- og videreuddannelse vil foregå gennem intern sidemandsoplæring, mens 51 pct. peger på kurser udbudt af tekniske skoler. Interne kurser angives af 45 pct.

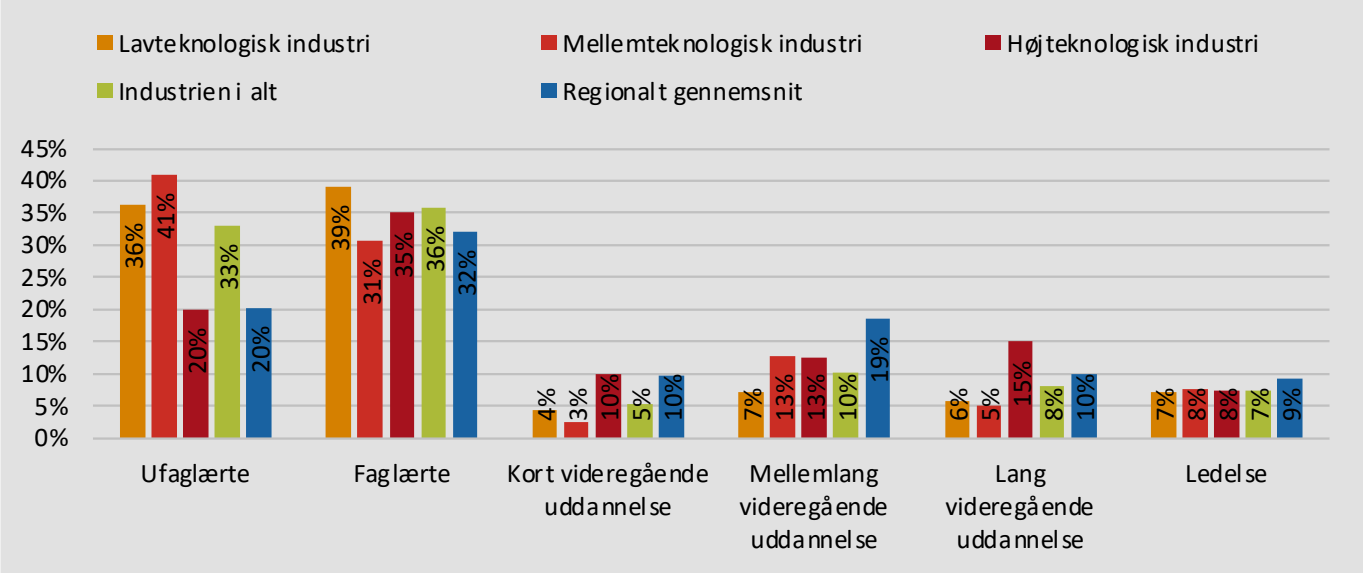
Den største forskel til det regionale gennemsnit ses i figur 15 i forhold til brugen af kurser udbudt af tekniske skoler. Det afspejler formentligt, at netop de tekniske skoler er en yderst vigtig lokal samarbejdspartner for industrien i forhold til den arbejdskraft, man særligt har ansat. Det er netop de specifikke kompetencer, der er vigtige for den enkelte virksomhed, som ikke overraskende fremhæves som væsentlige at få opgraderet.

"Jeg kan ikke lige sige, at jeg akut står og mangler noget, men jeg synes, generelt, at det der er brug for, særligt ved efteruddannelse, det er, at det er specifikke kompetencer, korte forløb, hvor man arbejder specifikt, så man kan noget, når

man kommer hjem. Det bliver for overordnet, og så har folk fået viden, og det er også godt, men det er stadig det der med selv at finde ud af, hvordan det omsættes til handling. Det interessante er, hvordan man får inkorporeret ny viden i hverdagen."

Det er især den ufaglærte og faglærte arbejdskraft, som industrivirksomhederne forventer skal prioriteres i forhold til efter- og videreuddannelse, jf. figur 16. Mellem 30 og 40 pct. angiver, at disse to medarbejdergrupper skal efter- og videreuddannes. Mens andelene er lavere for medarbejdergrupper med en

Figur 16: Arbejdspladsernes forventninger til hvilken uddannelsesgruppe der især skal efter- og videreuddannes



Anm.: Industrien: N= 148. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Det var kun muligt at vælge én uddannelsesgruppe Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

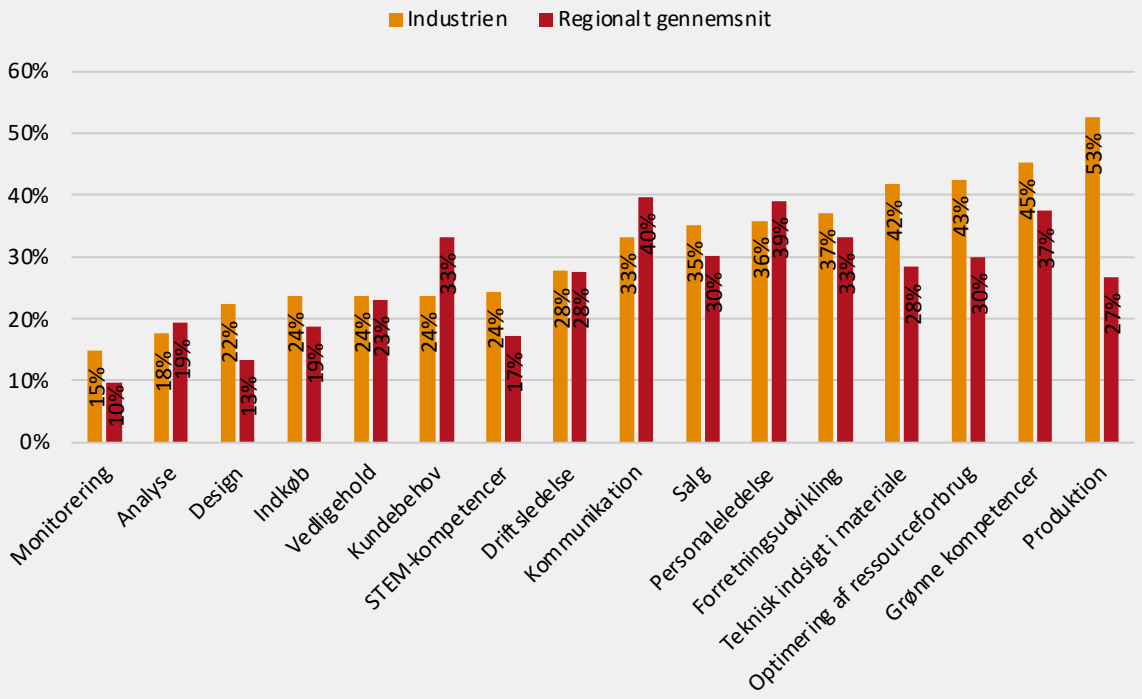
kort, mellemlang og lang videregående uddannelse. Særligt i forhold til medarbejdergruppen med en ufaglært baggrund tegnes et tydeligt billede. En tredjedel af de adspurgte industrivirksomheder har angivet den ufaglærte arbejdskraft som én af de grupper, der skal efter- og videreuddannes. For det samlede gennemsnit af de nordjyske arbejdspladser er det en femtedel.Prioritering af de ufaglærte og især de faglærte afspejler formentlig, at disse to grupper typisk udgør kernearbejdsstyrken i produktionen i industrivirksomheder. Her er det naturligvis vigtigt, at kompetencerne holdes ved lige, fx når kravene til at betjene maskiner skifter, og man skal kunne programmere og styre en robot.

Der er interessante nuancer, som dukker op i figur 16 i svarene fra de lav- og mellemteknologiske virksomheder på den ene side og de højteknologiske industrivirksomheder på den anden. Der er færre blandt de højteknologiske industrivirksomheder, som angiver, at det er ufaglærte, der skal uddannes, mens det er dobbelt så mange hos de lav- og mellemteknologiske virksomheder. Det afspejler formentligt, at der er færre af dem i de højteknologiske virksomheder, og at de ufaglærte ikke på samme måde som i de lav- og mellemteknologiske virksomheder udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken.

Et yderligere mønster i svarene er desuden, at de højteknologiske forventer at skulle prioritere efter- og videreuddannelse af deres medarbejdere med en videregående uddannelse i højere grad, end de lav- og mellemteknologiske virksomheder vil gøre. Her spiller det formentlig ind, at medarbejdersammensætningen er anderledes i de højteknologiske brancher. Det kan dog næppe tages som udtryk for, at man i de lav- og mellemteknologiske som sådan ikke prioriterer efter- og videreuddannelse af de medarbejdere, der har en videregående uddannelse. Tydeligt er det i figur 17, at det er inden for kernen af

industrivirksomhederne, at kompetenceniveauet skal sikres. 53 pct. siger, at efteruddannelse bliver relevant inden for produktionen. Men det er også et markant resultat, at det område, som får næstmest opmærksomhed, er kompetencer til den grønne omstilling. Det er et varsel om, at det er et område, hvor industrivirksomhederne forventer at skulle være ajour med de krav, der måtte komme fra kunder eller direkte i kraft af reguleringen.

Figur 17: Arbejdspladsernes forventninger til områder, hvor efter- og videreuddannelse bliver relevant i de kommende fem år



Anm.: Industrien: N= 148. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Det var muligt at angive flere områder Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 arbejdspladser i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

FremKom

Fremtidens kompetencer i Nordjylland

REGIONAL UDVIKLING REGION NORDJYLLAND

Niels Bohrs vej 30 // 9220 Aalborg Ø // 45 97 64 84 00