SEKTORRAPPORT OM LANDBRUG, FISKERI OG RÅSTOFFER

FremKom4: Kompetence- og arbejdskraft-behovet i Landbrug, Fiskeri og Råstoffer

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.

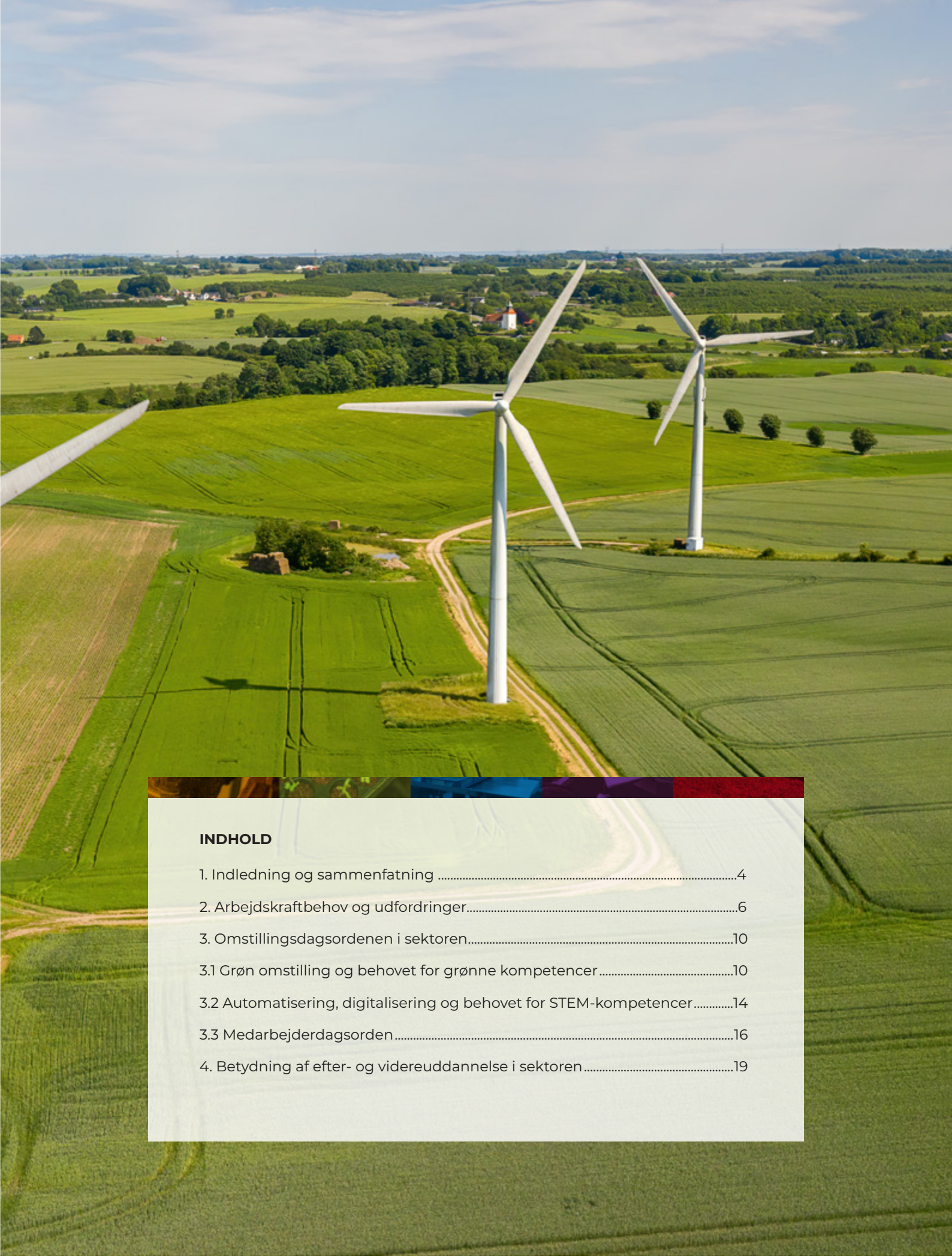
FremKom4-analysen er gennemført med konsulentbistand fra Oxford Research og Voxmeter, der har interviewet eksperter og ledere – fra den private og offentlige sektor i Nordjylland. En lang række nordjyske interessenter har været inddraget i processen og bidraget med både information og kvalitetssikring.

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

3. Omstillingsdagsordenen i sektoren....10

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer....10

3.2 Automatisering, digitalisering og behovet for STEM-kompetencer....14

3.3 Medarbejderdagsorden....16

4. Betydning af efter- og videreuddannelse i sektoren....19

1. Indledning og sammenfatning

Introduktion og indflyvning

Landbrug, fiskeri og råstoffer – også betegnet som de primære erhverv - er historisk set en af Nordjyllands mest betydningsfulde sektorer, idet det både har været, og til stadighed er, en sektor, hvor Nordjylland har en erhvervsmæssig specialisering. Nordjylland beskæftiger således relativt flere inden for denne sektor sammenlignet med resten af landet. Imidlertid er der især for landbrugets vedkommende tale om en klimabelastende sektor, hvilket betyder, at sektoren ser ind i en fremtid, hvor omstilling er påkrævet.

I 2019 beskæftigede sektoren 13.129, hvilket svarer til knap 5 pct. af alle beskæftigede i Nordjylland. Dette tal forventes at stige beskedent med 1,4 pct., svarende til 187 beskæftigede, frem mod 2026. Set i lyset af Nordjyllands specialisering inden for sektoren samt sektorens størrelse er det vigtigt at sikre adgangen til arbejdskraften til sektoren.

Sektoren beskæftiger især ufaglærte og faglærte. De faglærte inden for sektoren inkluderer bl.a. landmænd, forskellige typer af håndværkere som fx smed, industritekniker eller elektrikere, samt erhvervsfiskere.[1] Den ufaglærte arbejdskraft kan bestride mange forskellige stillingstyper i sektoren, der er kendt for at tilbyde mange opgaver for ufaglærte.

Sammenfatning: I landbrug, fiskeri og råstoffer skal de tre omstillingsdagsordener inkorporeres for at sikre fremtiden

Generelt ser landbrug, fiskeri og råstoffer i Nordjylland ind i en femårig periode med en marginal vækst i beskæftigelsen, men står samtidig over for rekrutteringsudfordringer af snart sagt alle uddannelsesgrupper – særligt de faglærte, som sektoren i høj grad ansætter. Arbejdskraftbehovet, som sektoren

Sektorrapport for Landbrug, fiskeri og råstoffer

Sektorrapporten om landbrug, fiskeri og råstoffer 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 sektoren ift. fremtidig beskæftigelse og arbejdskraftbehovet samt udfordringerne hermed.

Sektorrapporten for Landbrug, fiskeri og råstoffer bygger på følgende datamateriale:

- En fremskrivning af arbejdskraftsefterspørgslen (foretaget af Region Nordjylland på baggrund af data fra CRT)
- Interviews med 4 eksperter og repræsentanter fra arbejdspladser i sektoren, pri-mært landbruget
- Spørgeskema med besvarelser fra 96 arbejdspladser i sektoren.

Da interview primært er gennemført med landbrugsvirksomheder og i mindre omfang med virksomheder i fiskeriet, er sektorrapporten primært fokuseret på landbrugets udfordringer.

[1] Kategoriseres som en ungdomsuddannelse og er opbygget som en erhvervsuddannelse, men tilhører kategorien "Andre uddannelser" på UddannelsesGuiden.dk

har svært ved at dække med dansk arbejdskraft, forsøger arbejdspladserne at dække med udenlandsk arbejdskraft, selvom der er et ønske om at kunne ansætte dansk arbejdskraft i stedet.

De tre omstillingsdagsordener[2], som der er sat fokus på i FremKom4-analysen, vil i høj grad påvirke kompetencebehovene i de primære erhverv. Først og fremmest vil den grønne omstilling betyde, at der efterspørges flere kompetencer i forhold til innovation, forretningsudvikling, dokumentation, beregninger og rapportering af fx CO2-udledning og lignende. Især landbruget er en af de klimabelastende sektorer, der forventeligt vil blive reguleret i de kommende år. Det kan medføre forandringer i produktionen, øgede dokumentationskrav mv. Som følge af de stigende krav til omstilling i sektoren vil der også være efterspørgsel efter arbejdskraft, som er omstillingsparate, problemløsende og fleksible. Det er opfattelsen i sektoren, at omstillingsevnen er nødvendig, fordi omstilling til en mere bæredygtig produktion er nødvendig for at overleve. Sektoranalysens resultater er imidlertid ikke entydige, når det drejer sig om, hvorvidt sektoren bredt set selv vurderer, at man har behov for kompetencer til den grønne omstilling.

Digitaliserings- og automatiseringsdagsordenen spiller sammen med den grønne omstilling, fordi de teknologiske løsninger, der skal hjælpe med fx udregning af CO2-udledning, skal være så brugervenlige, at de ansatte kan anvende dem. Sektoren ser på STEM-kompetencerne på den måde, at de ansatte skal have brugerkompetencer, fordi det er dem, der anvender teknologien i deres opgaveløsning. Samtidig skal ledere have integratorkompetencer, fordi de skal forstå, hvordan implementeringen af løsningen kan understøtte opgavevaretagelsen i forretningen. Ydermere har landbrug, fiskeri og råstoffer et automatiseringspotentiale, og derfor er det muligt at effektivisere og realisere yderligere gevinster ved automatisering. Dertil kommer, at yderligere automatisering kan være en måde at imødekomme dele af de arbejdskraft- og rekrutteringsudfordringer, som sektoren står overfor.

Medarbejderdagsordenen har historisk set ikke været et fokuspunkt i sektoren, men den begynder at blive det, fordi de enkelte arbejdspladser er begyndt at indse, at forandringer er nødvendige for at kunne fastholde arbejdskraft og især tiltrække dansk arbejdskraft. Derfor får medarbejderdagsordenen indflydelse på sektoren de næste fem år. Sektorens arbejdspladser vurderer, at indflydelse på egne arbejdsopgaver, spændende og udfordrende arbejdsopgaver samt fleksibilitet og et godt arbejdsmiljø er hovedfaktorer i forhold til tiltrækning og fastholdelse.

Efter- og videreuddannelse vurderes til at kunne løse eventuelle arbejdskraftudfordringer i sektoren de næste fem år, og de nordjyske arbejdspladser inden for landbrug, fiskeri og råstoffer, finder overordnet set, at private udbydere, sidemandsoplæring eller interne kurser er vejen frem. Det bunder bl.a. i, at det opleves, at udbyttet fra andre kurser ikke opleves som tilstrækkeligt, i forhold til den tid de tager. Imidlertid kan uddannelserne være nødvendige i forhold til certificeringer, og i løbet af de næste fem år vil det især være områder som produktion, der efter- og videreuddannes indenfor.

Fremadrettede problemstillinger: Sikre et forspring i den grønne omstilling og fastholdelse af dansk arbejdskraft

Som sektor er landbrug, fiskeri og råstoffer nødt til at sikre sig, at de kommer foran i den grønne omstilling. Helt konkret foreslås det i interviewene, at teknologier til udregning af CO2-udledning, dokumentation af ressourceforbrug og -udnyttelse mv. udbredes i sektoren, og at de ansatte får de rette kompetencer til at kunne dette. Det kræver både en forståelse for det grønne aspekt samt brugerkompetencer i forhold til STEM-området. Det er essentielt for de primære erhverv at omstille til en mere grøn virkelighed – ikke alene fordi det er et konkurrenceparameter, men også pga. samfundsmæssige hensyn.

Rekrutteringen af dansk arbejdskraft er ligeledes en udfordring for sektoren, som ofte tyr til udenlandsk arbejdskraft for at dække behovet. Der er et stigende ønske i landbrug, fiskeri og råstoffer om at fastholde flere af de danske medarbejdere. Der er et potentiale i sektoren i relation til at skabe den gode arbejdsplads, som enkelte allerede har greb om, men som ikke er en sektortendens. Hermed kan der med fordel udbredes idéer til, hvordan man lykkes med fastholdelse og tiltrækning fx via elementerne i medarbejderdagsordenen.

[2] De tre omstillingsdagsordener omfatter: den grønne omstilling, digitalisering og automatisering samt medarbejderdagsordenen. Se nærmere i hovedrapporten for FremKom4-projektet.

2. Arbejdskraftbehov og udfordringer

Landbrug, fiskeri og råstoffer havde i 2019 lidt over 13.000 beskæftigede, hvilket udgør knap 5 pct. af alle beskæftigede, jf. tabel 1.

Sektoren ser ud til at efterspørge marginalt flere beskæftigede frem mod 2026. Væksten i efterspørgslen efter beskæftigede forventes at blive 1,4 pct., hvilket svarer til knap 200 ansatte sammenlignet med 2019.

Landbrug, fiskeri og råstoffer er en af de sektorer, hvor Region Nordjylland har en specialisering, idet andelen af beskæftigede inden for erhvervet i regionen er større end landsgennemsnittet.

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

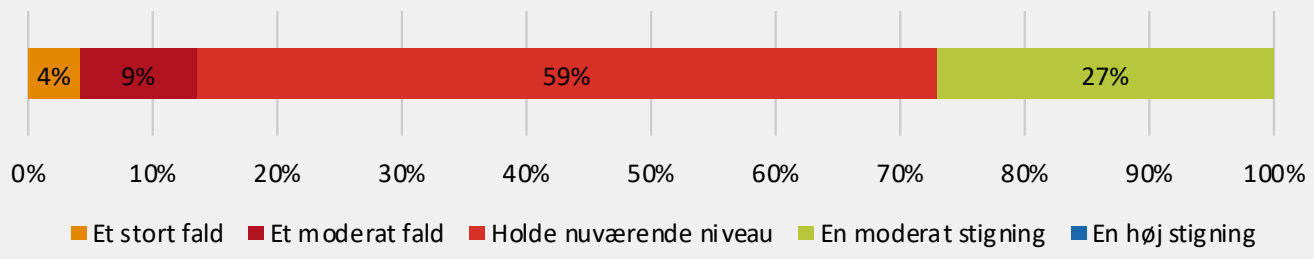
Fremkom4-analysen er gennemført på 16 sektorer, men afrapporteret i 14 sektorrapporter, da de 3 sektorer Højteknologisk Industri, Mellemteknologisk Industri og Lavteknologisk Industri er afrapporteret samlet i en sektorrapport for Industrien.

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)

Den beskedne vækst i efterspørgslen efter beskæftigede i sektoren, der fremgår af tabel 1, stemmer nogenlunde overens med forventningerne til fremtiden, når arbejdspladserne i de primære erhverv bliver spurgt. Således vurderer 27 pct., at de vil opleve en moderat vækst i antallet af ansatte de næste fem år, mens knap 60 pct. vurderer, at de vil holde deres nuværende niveau af ansatte. Under 15 pct. mener, at de vil opleve et fald i antallet af beskæftigede, som det ses i nedenstående figur 1:

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



Anm.: N= 96 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Dem, som har vækstforventninger til fremtiden, er fx dem, der eksporterer fødevarer til andre dele af verden. Dette ses i et af de foretagne interviews:

"Fødevareproduktion vil der særligt være vækst i de kommende år. Der er stigende efterspørgsel grundet øget befolkningsvækst – særligt på danske eksportmarkeder og nye, fremtidige eksportmarkeder."

I modsætning hertil er der også dele af sektoren, der forudser færre beskæftigede, fordi de primære erhverv har effektiviseret og automatiseret opgaverne og derfor har oplevet en produktivitetsfremgang, som betyder, at de har haft behov for færre ansatte samtidig med, at de har kunne øget produktionen. Denne udvikling forventes at fortsætte.

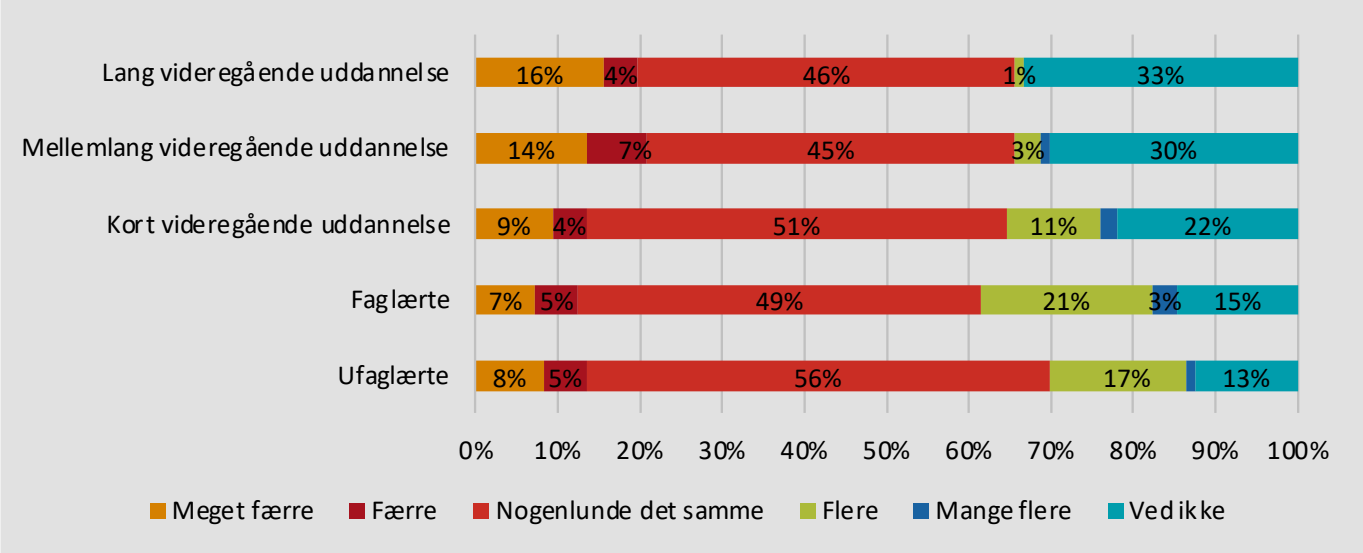
"Vi er blevet enormt effektive, vi har lavet en produktivitetsfremgang over de sidste 30 år, som er gået hurtigt. Jeg tror, vi mister flere end 10 % i beskæftigelse."

Som citatet illustrerer, så kan effektiviseringsprocesser ofte medføre et fald i beskæftigelse, og det er især manuelle, ensformige opgaver, der kan effektiviseres med stor gevinst, og dem er der en del af inden for denne sektor. Dette kan forklare, hvorfor dele af sektoren forventer fald i antallet af beskæftigede, selvom den samlede sektor ser ind i vækst.

Behov for arbejdskraft dækkes ofte med udenlandsk arbejdskraft

De primære erhverv har i høj grad faglært og ufaglært arbejdskraft ansat, og denne tendens fortsætter frem mod 2026. Det afspejler sig også i, hvilke uddannelsesgrupper, sektoren vil efterspørge de næste fem år. Således er der 24 pct. af arbejdspladserne i de primære erhverv, som vil efterspørge flere eller mange flere faglærte, mens det samme gør sig gældende for 18 pct. i forhold til ufaglærte. Dertil kommer, at landbrug, fiskeri og råstoffer generelt forventer, at de skal bruge færre med mellemlange og lange videregående uddannelser. Det ovenstående er illustreret i figur 2:

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



Anm.: N= 96 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Men det er ikke en hvilken som helst type faglært og ufaglært arbejdskraft, der efterspørges, som det fremgår af følgende citater:

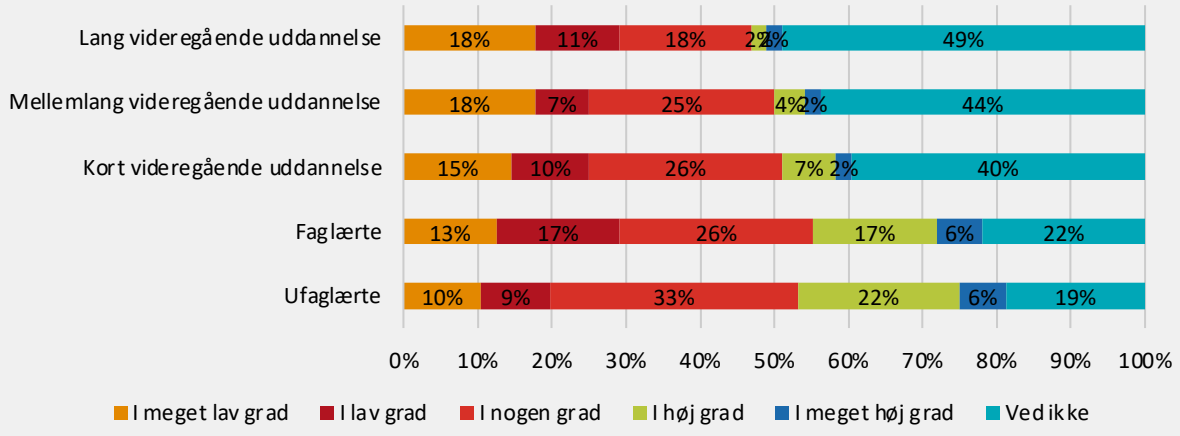
"Jeg tænker fortrinsvis faglærte landmænd, også gerne landmænd med mere end faglært uddannelse, driftslederuddannelse."

"Indenfor de seneste 15 år er det blevet mere og mere specialiseret i landbruget. Derfor er man også begyndt at se væk fra ufaglært arbejdskraft. Jeg vil dog hellere end gerne rekruttere og ansætte ufaglærte, som ikke tidligere har erfaring med landbruget – meget af det afhænger af, hvorvidt der er en interesse for branchen og faget."

"Ufaglært arbejdskraft skal have interesser og kompetencer vi kan bruge. Det er meget drevet af interesse fra vores medarbejdere"

Som citaterne understreger, så udgør kendskab og interesse for sektoren to determinerende faktorer, i forhold til rekruttering af arbejdskraft. Dette gælder især landbrugsdelen af sektoren.
Imidlertid hænger arbejdskraften, med den rette faglighed eller interesse, ikke på træerne, således at de primære erhverv ser ind i rekrutteringsudfordringer, som slår igennem for alle uddannelsesgrupper. Afhængigt af hvilken type arbejdskraft de spørges indtil, forventer mellem 19 og 30 pct. af respondenterne, at de vil have svært ved at rekruttere tilstrækkeligt med arbejdskraft fra samtlige uddannelsesgrupper. Dette fremgår af figur 3 herunder.

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



Anm.: N= 96 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

I et interview uddybes årsagerne til, at de ufaglærte udgør den uddannelsesgruppe, der vurderes at være færrest rekrutteringsudfordringer med. Det mere komplicerede erhverv kræver nemlig et højere uddannelsesniveau:

"Bedrifterne bliver større, og det kræver uddannede medarbejdere, men jeg tror stadig, at de ufaglærte og faglærte medarbejdere er en mangelvare, som det ser ud nu, og det ser ud til at fortsætte."

Imidlertid betyder det ikke, at den ufaglærte arbejdskraft ikke vil blive efterspurgt, hvilket citatet også understreger. Landbrug, fiskeri og råstoffer forsøger at imødekomme disse udfordringer ved at rekruttere udenlandsk arbejdskraft:

"Sådan som billedet er nu, er den største udfordring at besætte jobs i staldene. Derfor søger vi typisk efter udenlandsk arbejdskraft."

"Det er ærgerligt, fordi der hyppigt bliver udskiftet medarbejdere, som det er lige nu, og så rekrutterer vi eksternt arbejdskraft fra andre lande."

Det er blevet et kendetegn ved sektoren, at meget af arbejdskraften må hentes i udlandet, og mange nordjyske arbejdspladser inden for landbrug, fiskeri og råstoffer gør brug af dette, når de oplever udfordringer med at rekruttere dansk arbejdskraft.

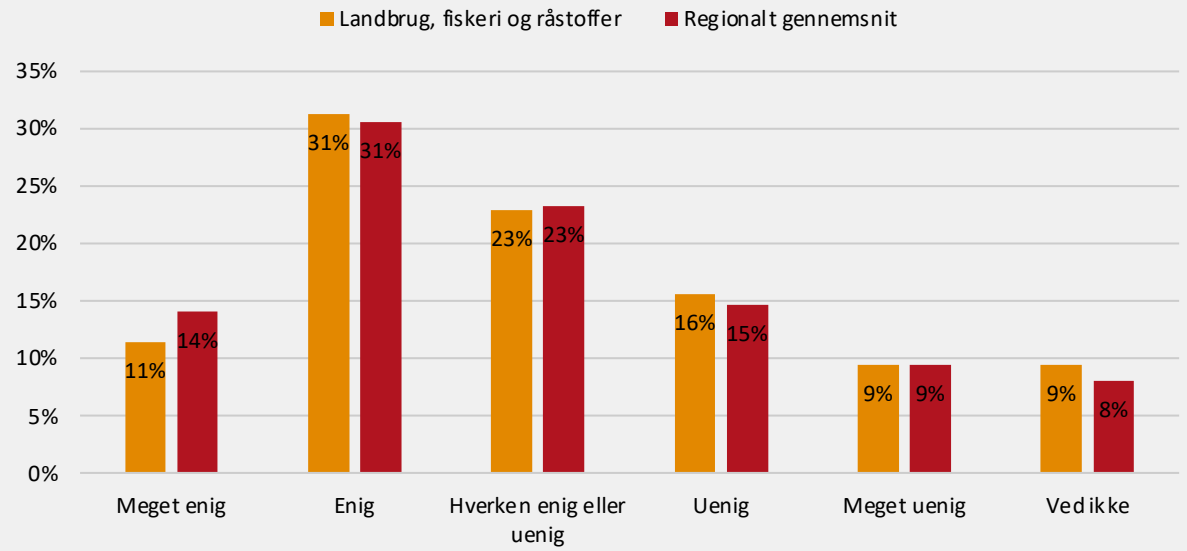
3. Omstillingsdagsordenen i sektoren

I de primære erhverv slår omstillingsdagsordenen igennem på flere planer. For det første er der tale om en sektor, hvis klimabelastning er stor. Den grønne omstilling kommer i løbet af de næste fem år til at medføre, at der efterspørges kompetencer til at sikre en omstilling af landbrug, fiskeri og råstoffer. Derudover er det, som tidligere nævnt, også en sektor, hvis automatiserings- og digitalise-ringspotentiale er stort, hvilket både historisk set, men også fremadrettet, kommer til at påvirke sektorens arbejdskraft- og kompetencebehov. Afslutningsvis viser analysen, at såfremt medarbej-derdagsordenen vinder ind på arbejdspladser i de primære erhverv, kan de afhjælpe nogle af de rekrutteringsudfordringer, som sektoren forventer at stå overfor.

3.1 Grøn omstilling og behovet for grønne kompetencer

Den grønne omstilling har allerede indflydelse på arbejdskraft- og kompetencebehov i sektoren. Dette kommer kun til at gøre sig mere gældende frem mod 2026. Det understøttes af nedenstående figur 4, hvor 42 pct. af de adspurgte i sektoren er enige eller meget enige i, at de får brug for kompe-tencer ifm. den grønne omstilling.

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



Anm.: Landbrug, Fiskeri og Råstoffer: N= 96. Regionalt gennemsnit: N= 1.556 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Andelen, der mener, at der bliver et behov for kompetencer til den grønne omstilling, er måske overraskende nok lavere end gennemsnittet for alle sektorer i regionen. Spørgsmålet er, om dette fund kan tolkes, som at fx landbruget i mindre grad er omstillingsparate i forhold til den grønne omstil-ling.

En mulig forklaring på at behovet for kompeten-cer inden for den grønne omstilling, i virksomhe-derne, ikke slår stærkere igennem, kan være, at sektoren i meget vidt omfang betjener sig af ekstern rådgivning fra fx landbrugskonsulenter. Forventningen kan være, at man herfra allerede har kompetencerne, man skal bruge og kan ind-hente de yderligere kompetencer, man får behov for for at gøre sektoren mere bæredygtig. En anden årsag kan være, at sektoren vurderer, at de kompetencer, som skal understøtte den grønne omstilling, allerede findes på deres arbejdspladser, og derfor efterspørger de ikke nye kompetencer.

I nogle interview er der dog givet udtryk for, at der vil komme en efterspørgsel efter kompetencer til fx at kunne dokumentere ressourceforbrug og -udnyttelse, udregne CO2-belastningen af produktionen mv.

"Vi skal nok have gjort os bevidst om, hvor stor en påvirkning vi har, og hvor den kommer fra. Kommer det fra 1 kilo kød eller korn, hvor meget udleder vi, og hvordan er fordelingen - det skal vi lære at forstå."

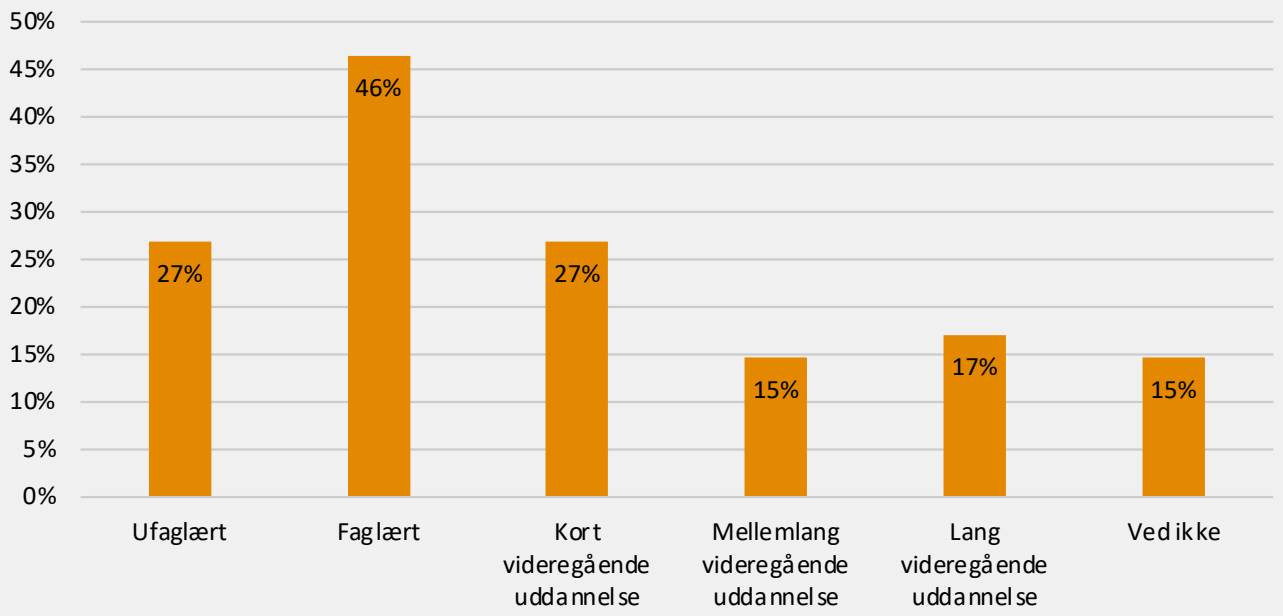
"Jeg ser ind i... hvordan man får indberegnet [CO2, red.], hvordan vi udnytter tingene. Vi skal dokumentere mere, hvordan vi udnytter de hjælpestoffer, vi har til rådighed, vores klimaregnskab, og det i sig selv gør også, at du skal have nogen, der synes det er sjovt at lave de ting, forstår det og har den rigtige tilgang til det."

De ovenstående citater indikerer, at der er en bevidsthed om, at den grønne omstilling ændrer de primære erhvervs kompetencebehov, så det i højere grad bliver nødvendigt med nogle tekniske regne- og dokumentationskompetencer. Disse kompetencebehov er opstået i takt med, at der stilles flere krav til sektoren om bl.a. dokumentation af udledning, men også fordi bæredygtighed og fokus på den grønne omstilling kan blive afgørende for at opretholde arbejdspladser i de primære erhverv. Det skyldes, at kunder i stigende grad vil efterspørge viden om, hvor grønne produkter er og som følge heraf vælge den grønneste løsning. En interviewperson udtrykker således:

"Det er vigtigt for os at være med, for hvis ikke, så dør vi."

Da landbrug, fiskeri og råstoffer er en sektor, der i høj grad har ansat faglært arbejdskraft, er det ingen overraskelse, at det især er den faglærte arbejdskraft, som skal besidde de kompetencer, der kan understøtte den grønne omstilling. Dette fremgår af figur 5. Jf. anmærkningen under figuren er der få respondenter fra sektoren, som har angivet, at de får brug for kompetencer i relation til den grønne omstilling. Derfor skal nedenstående figur 5 ses som et billede på tendenserne i sektoren, men tolkning på de konkrete procentsatser skal gøres varsomt. Dette gør sig gældende for flere figurer i indeværende kapitel.

Figur 5: Arbejdspladsernes behov for grønne kompetencer, efter uddannelsesniveau



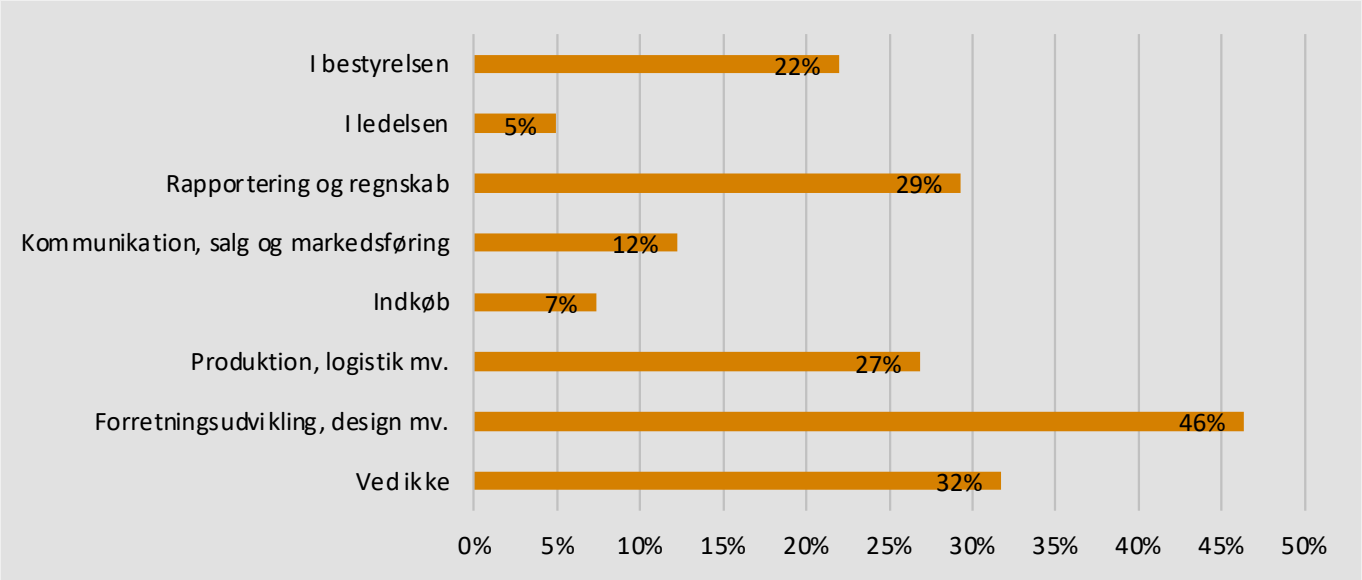
Anm.: N= 41. Der kan vælges flere svar. Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling?
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Ifølge en interviewperson kræver den grønne omstilling, at de enkelte uddannelser bliver bedre til at inkorporere grønne elementer og grøn teknologi:

"Uddannelserne er ikke med i forhold til det [kompetencer til at understøtte den grønne omstilling, red.], der efterspørges. De skal sætte sig ind i den teknologiske del. De er ikke opdateret i forhold til, hvad der behøves."

Nedenstående figur 6 er med til at underbygge de ovenstående citater, der omhandler, hvilke kompetencebehov den grønne omstilling medfører. De fagområder, som størstedelen af respondenterne i sektoren mener kræver kompetencer relateret til den grønne omstilling, er forretningsudvikling, design mv., rapportering og regnskab samt produktion, logistik mv.

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



Anm.: N= 41. 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 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Fagområderne forretningsudvikling og design ses især i forhold til, at flere interviewpersoner mener, at man skal gentænke bl.a. ressourceforbrug og -udnyttelse, hvilket kan kræve, at processer eller lignende redesignes. Derudover vil afrapportering og dokumentation af bl.a. CO2-regnskab fylde i den grønne omstilling af de primære erhverv. Den største overraskelse er faktisk, at kun 5 pct. angiver, at der er brug for kompetencer i relation til den grønne omstilling i ledelsen. Dette står nemlig i kontrast til, at flere interviewpersoner understreger ledelsens rolle ifm. den grønne omstilling:

"Vi skal kortlægge de strategiske retninger, som vi skal gå som organisation [i forhold til den grønne omstilling, red.]"

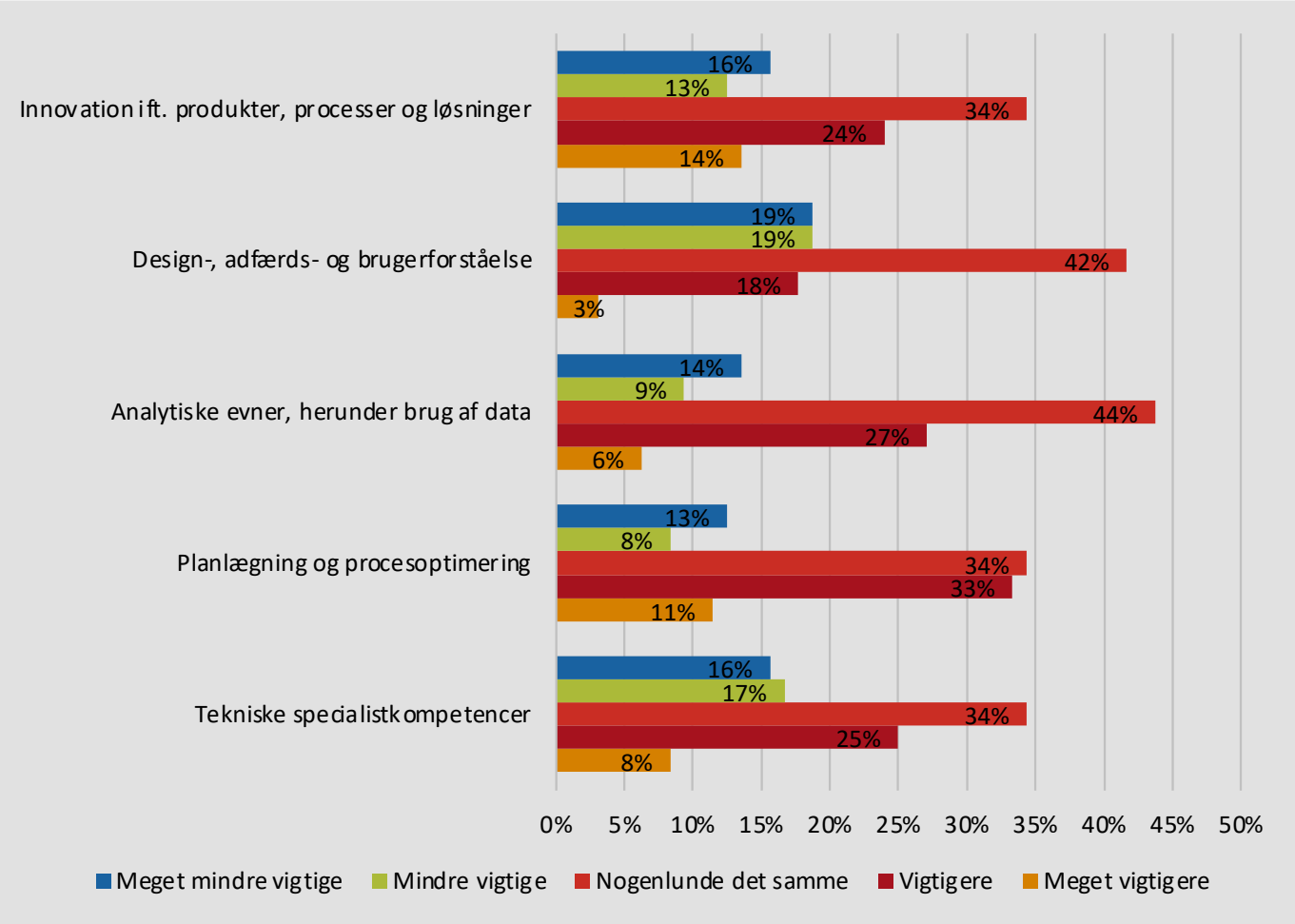
"Det er os, det er ledelsen og ejerkredsen. Det skal vi gøre ved hele tiden at flytte virksomhed, hvor den grønne omstilling kører hen."

"Vi [ledelsen, red.] har jo lavet en plan om, hvordan tingene skal være, sat navn på, hvem der skal køre det... Vi er godt forberedte, og det er vigtigt, at man har lavet målsætninger og handlingsplaner."

Alle citater pointerer, at ledelsen skal bestemme retningen for organisationen i forbindelse med den grønne omstilling, hvilket kræver, at ledelsen har en idé om, hvilken retning man som organisation skal bevæge sig i for at følge med. Det kan dog være, at respondenterne i spørgeskemaet i højere grad har vurderet, at dette finder sted i bestyrelserne, idet 22 pct. har angivet, at der her er brug for grønne kompetencer jf. figur 6.

Både spørgeskemaundersøgelsen og interviewene fortæller en sammenhængende historie om en sektor, der skal forbedre og innovere processer, ressourceforbrug og -udnyttelse samt dokumentationsevner i forbindelse med den grønne omstilling. Dette understøttes ligeledes af figur 7 herunder, hvor 33-44 pct. af de 96 respondenter fra sektoren svarer, at fagområder som innovation, tekniske specialistkompetencer, analytiske evner samt planlægning og procesoptimering bliver relevante for deres fremtid i forhold til den grønne omstilling:

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

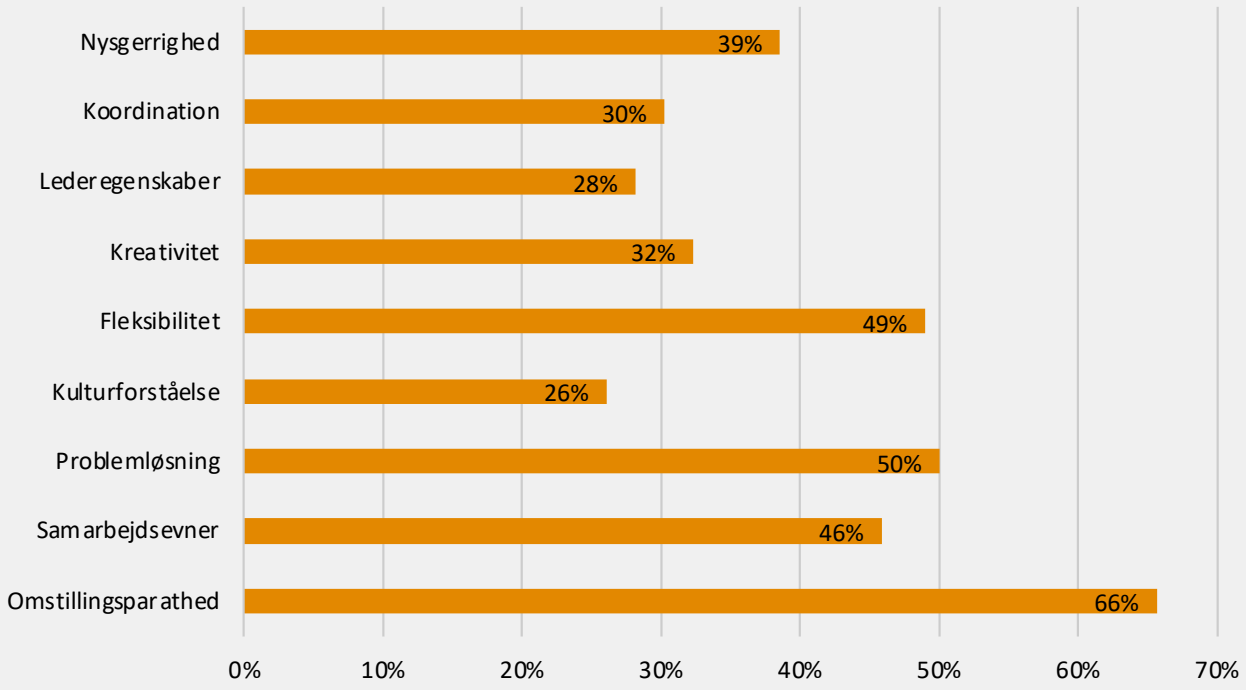


Anm.: N= 96 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Figur 7 er med til at vise et billede af en sektor, der er klar over, at dens fremtid er tæt forbundet med den grønne omstilling, og at man skal sætte ind nu for ikke at blive hægtet af.

Dette billede afspejles også når vi ser på, hvilke personlige kompetencer der vægtes højest i forbindelse med den grønne omstilling i de primære erhverv. Dette illustreres i figur 8.

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



Anm.: N= 96. Der kan vælges flere svar. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Inden for landbrug, fiskeri og råstoffer er der generelt mange af de personlige kompetencer, der vurderes at være vigtige for den grønne omstilling, men omstillingsparathed er klart den mest efterspurgte med 66 pct. Dette kan hænge sammen med, at det generelt kræver meget af sektoren at lave denne omstilling, hvilket bakkes op af, at problemløsning og fleksibilitet også er efterspurgte kompetencer. En interviewperson fra de primære erhverv understreger, at sektoren i forhold til den grønne omstilling:

"Skal være openminded mere generelt."

Dette er der jf. figur 8 bred opbakning til. Således viser analysen, at landbrug, fiskeri og råstoffer er en sektor, hvor omstillingen kommer til at medføre nye kompetencebehov som fx dokumentation og udregninger, der kobles til en efterspørgsel på bl.a. innovation, procesoptimering og omstillingsparathed.

3.2 Automatisering, digitalisering og behovet for STEM-kompetencer

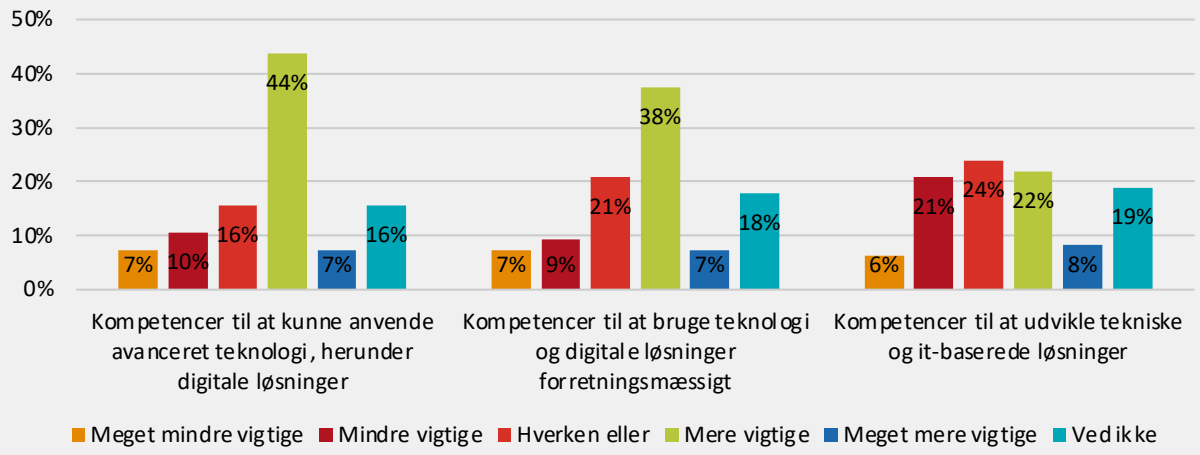
Landbrug, fiskeri og råstoffer har historisk set undergået store teknologiske ændringer, og dette ser ud til at fortsætte. Det vil skabe et behov for, at endnu flere af sektorens ansatte har de fornødne STEM-kompetencer. De fleste interviewpersoner fra sektoren kobler ligeledes den fremtidige teknologiske udvikling til den grønne omstilling, hvilket kun gør behovet for STEM-kompetencer endnu mere presserende. Her er det især bruger- og integratorkompetencer, der er i fokus, dvs. kompetencer til hhv. at anvende avancerede teknologiske eller digitale løsninger eller indtænke dem i forretningsudvikling mv. Derudover er der også et vist effektiviseringspotentiale i bl.a. automatisering, som arbejdspladserne kan udnytte ved eventuelle rekrutteringsudfordringer.

En interviewperson fra sektoren udtaler:

"Der er sket en ret stor udvikling i sektoren med hensyn til digitalisering. Det vil fortsætte."

Den udvikling, som interviewpersonen henviser til, kan også være en af årsagerne til, at respondenterne fra landbrug, fiskeri og råstoffer i relativt høj grad vurderer, at bruger- og integratorkompetencer inden for STEM-området bliver mere eller meget mere vigtige de næste fem år. Dette fremgår af figur 9:

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



Anm.: N= 96 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Således vurderer 51 pct., at kompetencer til at anvende avanceret teknologi eller digitale løsninger, de såkaldte brugerkompetencer, bliver (meget) mere vigtige de næste fem år, hvilket gør sig gældende for 45 pct. i forhold til integratorkompetencerne. En årsag til, at brugerkompetencerne i særdeleshed er efterspurgte kan, ifølge interviewpersoner, være, at de er en særligt nødvendig del af arbejdet i de primære erhverv, herunder den grønne omstilling:

"Kompetencerne i it [er vigtige, red.]. Det er ikke fordi, de skal regne alt muligt ud i Excel, men det er betjeningen af værktøjer til at løse opgaver. Finde rundt i kort på iPad, dokumentere de ting, de foretager sig. Vi går mere op i at dokumentere det, vi foretager os, for det er et led i den grønne omstilling i forhold til at få tilskud til grøn omstilling."

"Vi skal ikke opfinde den dybe tallerken her, men vi skal kunne anvende de maskiner der er herude, og det skal faglærte og ufaglærte også kunne. De bliver forretningskritiske de kompetencer."

Desuden belyser de foretagne interviews, at der i sektoren er et skel mellem, hvem der skal have hhv. bruger- og integratorkompetencer. Nedenstående citat eksemplificerer dette:

"Den første [brugerkompetencer, red.], det er den, der er det primære for de folk, vi har ansat. Nummer to [integratorkompetencer, red.], det er noget ledelsen beskæftiger sig med. De andre kommer med input til, hvordan det kan være anderledes, og den tredje [specialistkompetencer, red.], det betaler vi os fra."

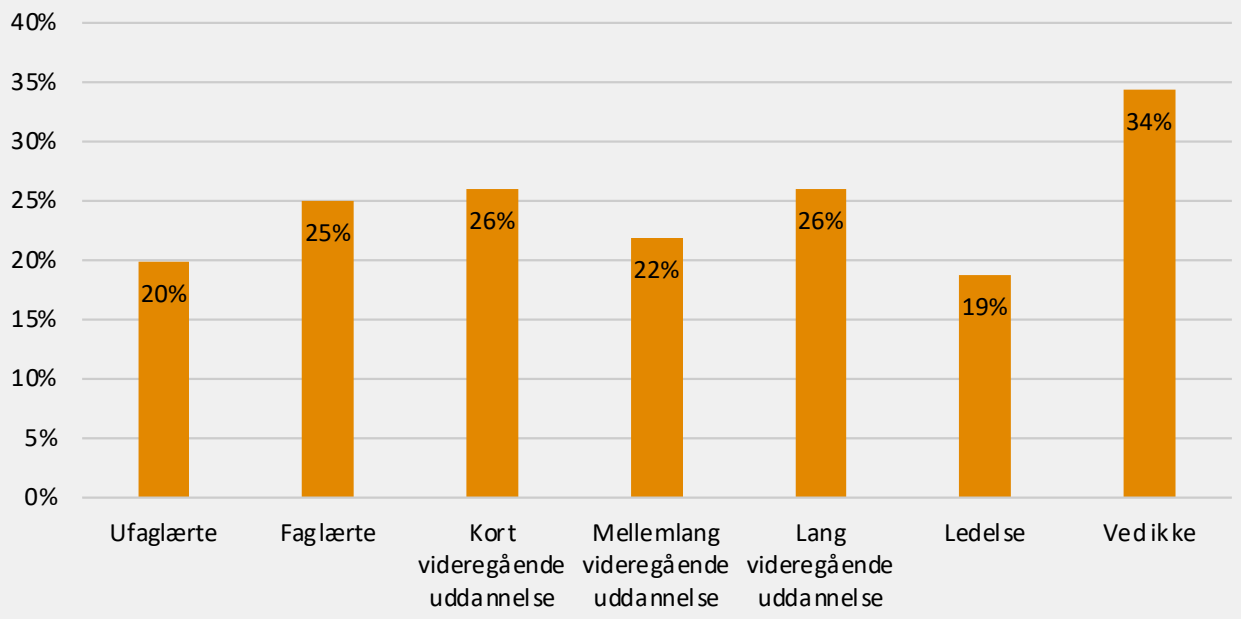
Citatet ovenfor illustrerer ligeledes, at det for sektoren især er vigtigt med bruger- og integratorkompetencer, fordi de primære erhverv køber sig til specialistkompetencerne fx hos rådgivere. Imidlertid viser nedenstående citat, at der forventes af integratorkompetencerne, at de kan være både tekniske og praktiske:

"Det er implementeringen i det, at man skal have nogen ude på gården, der kan gå fra computeren ud til traktoren. Koblingen bliver en væsentlig ting."

Denne slags kan, som citatet også antyder, styrke implementeringen af digitalisering eller automatisering, så den rent faktisk resulterer i en gevinst for den enkelte arbejdsplads.

Det faktum, at STEM-kompetencer i denne sektor skal spille forskellige roller på forskellige dele af arbejdspladsen, stemmer godt overens med, at der ikke ses et entydigt mønster for vigtigheden af STEM-kompetencer, hos de forskellige uddannelsesgrupper, i de primære erhverv, jf. figur 10. Der er en jævn fordeling af de fem uddannelsesgrupper, og en stor andel svarer "ved ikke".

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



Anm.: N= 96. 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 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Det er således fordelagtigt, at alle fra ufaglærte til ledelsen besidder visse STEM-kompetencer, hvilket stemmer godt overens med de mange ovenstående citater.

Imidlertid er der en del af automatiserings- og digitaliseringsdagsordenen, som ikke belyses ved at fokusere på STEM-kompetencer, og det er, at flere steder i de primære erhverv anvendes automatisering og digitalisering som en måde at imødekomme mangel på arbejdskraft:

"Alt det vi kan løse ved at effektivisere, det gør vi, men det kan ikke det hele."

"Vi prøver at automatisere og prøver at spare den menneskelige arbejdskraft væk ved at overgå til den mekaniske arbejdskraft. Det er nok noget af det, vi investerer mere og mere i. Det er rimelig lavpraktisk, og det er basal viden, som ikke kommer til at kræve andet arbejdskraft."

Citaterne henviser dog til, at det hele ikke kan effektiviseres, og at det primært er de mere lavpraktiske opgaver, man kan effektivisere og automatisere. Men denne tilgang til at imødekomme eventuelle arbejdskraftbehov er også med til at øge efterspørgslen på STEM-kompetencer i sektoren generelt, herunder især brugerkompetencerne.

3.3 Medarbejderdagsorden

Set i lyset af den arbejdskraftmangel, som sektoren selv vurderer, de ser ind i, kan det være essentielt at have fokus på, hvordan man fastholder og tiltrækker arbejdskraft. Dette gør sig især gældende for den danske arbejdskraft i sektoren. Landbrug, fiskeri og råstoffer er nemlig blandt dem, hvor imødekommelse af de ansattes behov og ønsker til arbejdspladsen ser ud til at kunne afhjælpe sektorens fremtidige arbejdskraftmangel.

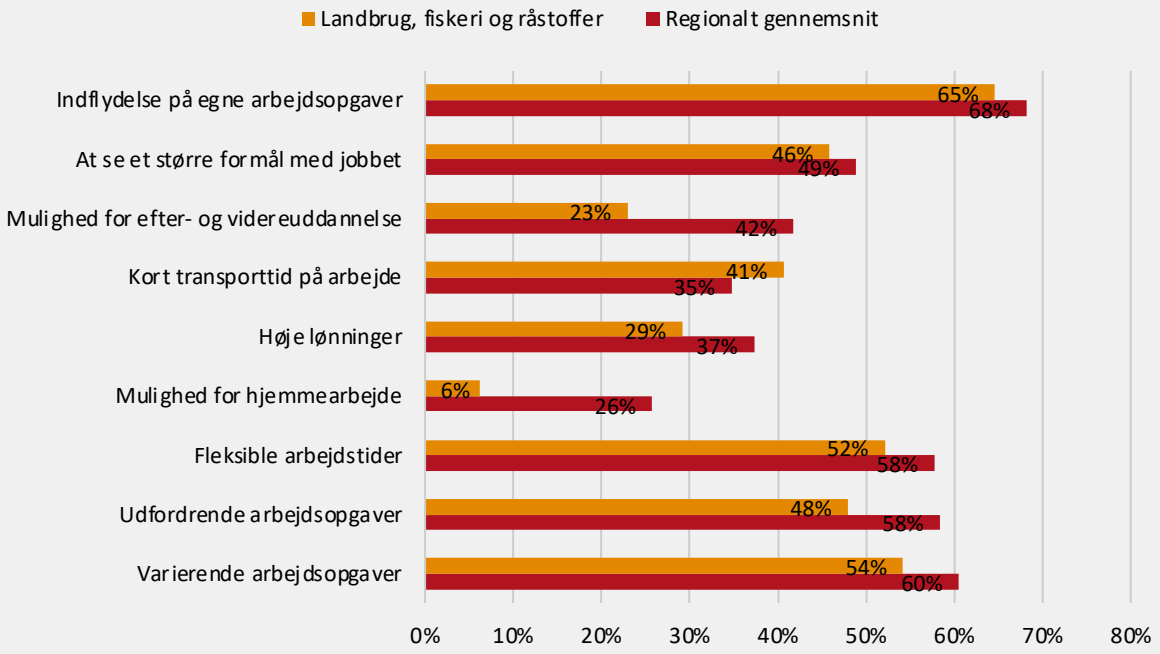
Den danske arbejdskraft er noget af det, flere interviewpersoner påpeger, de har svært ved at hhv. tiltrække og fastholde. Dette er et træk, som er ret særegent for sektoren:

"Der er svært ved at fastholde danskere i erhvervet. Historisk har der været meget lidt fokus på personalepleje i sektoren. Det er dog ved at skifte nu, eftersom der også sker en stigende anerkendelse af problemet ved manglende fastholdelse af kompetente danske medarbejdere."

"Der er en stor svingdør. Det er unge mennesker, der har faguddannelsen, men så søger mod andre erhverv. Det er nok noget med løn og arbejdsvilkår, jeg tror ikke, der er andet i det."

Figur 11 herunder viser, at noget af det, der skal til, for at kunne tiltrække og fastholde ansatte i de primære erhverv er, at de får indflydelse på egne arbejdsopgaver, varierende og udfordrende arbejdsopgaver, fleksible arbejdstider samt at kunne se et formål med deres arbejde.

Figur 11: Elementer, som arbejdspladserne vurderer, gør tiltrækning/ fastholdelse af medarbejdere nemmere



Anm.: Landbrug, Fiskeri og Råstoffer: N= 96. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Der kan vælges flere svar. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

På de fleste parametre i figur 11 ligger landbrug, fiskeri og råstoffer lidt under det regionale gennemsnit med undtagelse af kort transporttid på arbejde, hvor der er relativt flere, om end ikke mange flere, der angiver, at dette er vigtigt i sektoren sammenlignet med det regionale gennemsnit.

De foretagne interviews understøtter dog, at det gode arbejdsmiljø, spændende opgaver og fleksibilitet i forhold til arbejdstider er væsentlige elementer af tiltræknings- og fastholdelsesdagsordenen:

"Vi er kendt for, at det er spændende at være her... Det er en stor del af, at virksomheden kører, at folk har det godt. Man kan gøre meget med løn og alt muligt, men hvis man bruger meget tid på sit job, skal det være spændende at være der, og der skal være et godt arbejdsmiljø."

"Vi er i et marked, hvor der ikke er så mange, men dem, vi skal bruge, har vi ikke svært ved [at få, red.]. De kommer, fordi de synes, det er spændende [...]. [Og så skal vi, red.] sørge for at give indhold i hverdagen, og dem, der vil have mere, kan få mere [...]. Det er også noget med, hvor de er henne i livet. Fx, dem der kører gylle, der tager vi fortrinsvis unge mennesker fra 18 år og op til, hvornår de nu får børn, men i den periode, der vil de gerne arbejde mange timer og tjene mange penge, og at køre gylle er der mange timer i, men når de rammer et andet sted i livet, kan de lave noget andet, hvor sæsonerne er knap så presset eller kortere, så kan de pleje deres familie. Worklife balance [er også vigtigt, red.] Vi aflønner ikke højere end andre, slet ikke andre brancher, alle vores folk kunne tage til Sjælland og sætte køkke-

ner op og tjene mange flere penge, men det gør de ikke, for vi motiverer dem, og de har flere friheder her."

Begge citater er med til at understrege, at éns ry som den gode og spændende arbejdsplads er vigtigt i forhold til at kunne rekruttere de rette i en sektor, hvor der ikke er tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft til alle arbejdspladserne. Samtidig illustrerer de også begge, at selvom lønnen ikke er uvæsentlig, så er der tale om en sektor, hvor det motiverende er spændende opgaver og godt arbejdsmiljø, og hvor man har mulighed for at være fleksibel også.

Afslutningsvis viser ovenstående figur 11 også, at de primære erhverv, i langt lavere grad end regionsgennemsnittet vægter muligheden for efter- og videreuddannelse højt. Således er det kun 23 pct., der mener, at det er et vigtigt element i tiltrækning og fastholdelse, hvorimod det for regionen samlet set er 42 pct. Dette uddybes yderligere i kapitel 4.

4. Betydning af efter- og videreuddannelse i sektoren

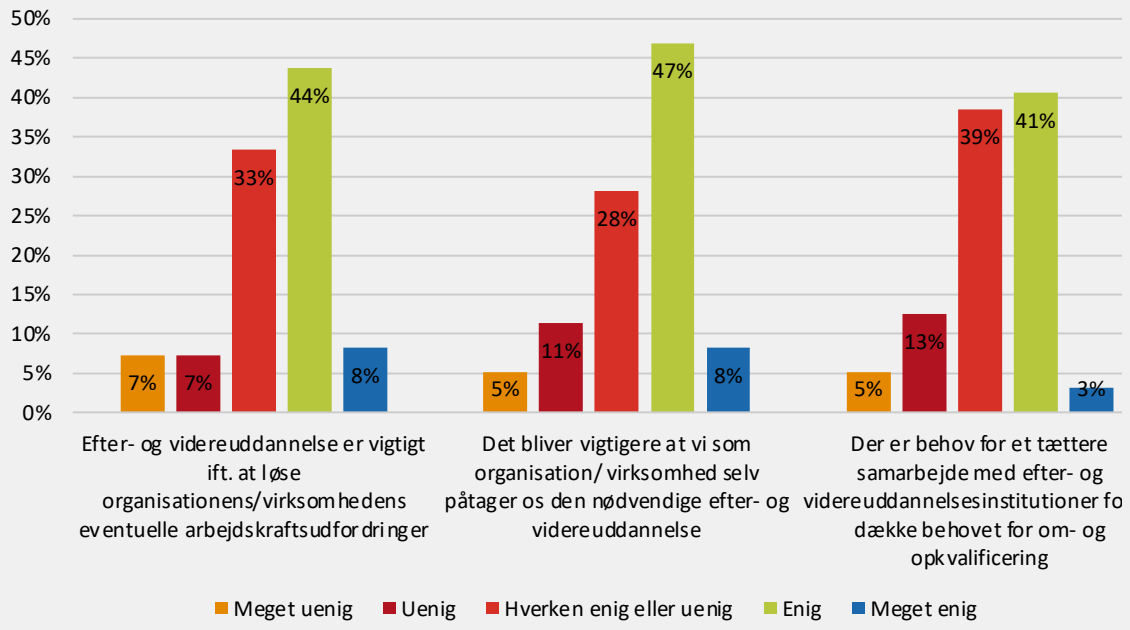
Inden for landbrug, fiskeri og råstoffer har det historisk set ikke været specielt eftertragtet at tage efter- og videreuddannelse, men denne analyse viser, at der i løbet af de næste fem år kommer til at være brug for efter- og videreuddannelse i sektoren. Det skyldes bl.a., at det kan løse potentielle arbejdskraftsudfordringer, men det kræver, at de enkelte arbejdspladser tager mere ansvar for disse uddannelser, og at der skal være et øget samarbejde mellem de primære erhverv og uddannelsesinstitutionerne. Sektoren peger nemlig på, at de ansatte i landbrug, fiskeri og erhverv ikke er motiverede til at deltage i de nuværende uddannelser, fordi uddannelserne tager lang tid i forhold til, hvor meget ny viden deltagerne oplever at få. Afslutningsvis viser analysen, at det er områder som produktion, vedligehold og driftsledelse, som sektoren kommer til at videreuddanne sin arbejdskraft indenfor.

Det følgende citat rammesætter den hidtidige tilgang til efter- og videreuddannelse i sektoren:

"Jeg håber, at vi kan få mere gang i det end, vi har haft. Fordi vi har ikke været for gode til det, men der skal også være et behov."

Citatet indeholder et fremtidigt ønske om at efter- og videreuddanne i højere grad, hvilket genfindes i nedenstående figur 12:

Figur 12: Arbejdspladsernes syn på efter- og videreuddannelse som mulig løsning på fremtidigt arbejdskraftbehov



Anm.: N= 96 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

52 pct. fra sektoren er enige eller meget enige i, at efter- og videreuddannelse har potentialet til at imødekomme eventuelle arbejdskraftudfordringer jf. figur 12. De kompetencer som efter- og videreuddannelse kan give i den forbindelse er ifølge interviewene fx IT- eller lederkompetencer.

"Det kunne godt være noget med IT. Ikke at du kan få et kursus, der direkte relaterer til det, vi bruger, men nogle kunne godt trænge til en genopfriskning, så de holder de sidste 12 år af deres arbejdsliv. Det kan dække nogle af de forretningskritiske behov."

"Men dem der leder erhvervet, de har mange [efter- og videreuddannelser, red.] [...]. Det kræver nogle kompetencer at lede forskellige typer arbejdskraft."

Desuden nævner nogle også, at der inden for de primære erhverv er flere opgaver, som kræver certificeringer eller lignende, som man typisk får på kurser i regi af efter- og videreuddannelse. Dette kan bl.a. omhandle brug af kemikalier, sprøjtemidler, sikkerhedscertificering eller lignende.

Imidlertid er det bemærkelsesværdigt, at så mange af arbejdspladserne i de primære erhverv mener, at de selv skal stå for mere af efter- og videreuddannelsen, og at der skal være et større samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og arbejdspladserne jf. figur 12. En årsag, der kan findes i interviewene, kan være, at de udbudte efter- og videreuddannelser ikke opleves som relevante af de ansatte i sektoren, eller at uddannelserne tager for lang tid:

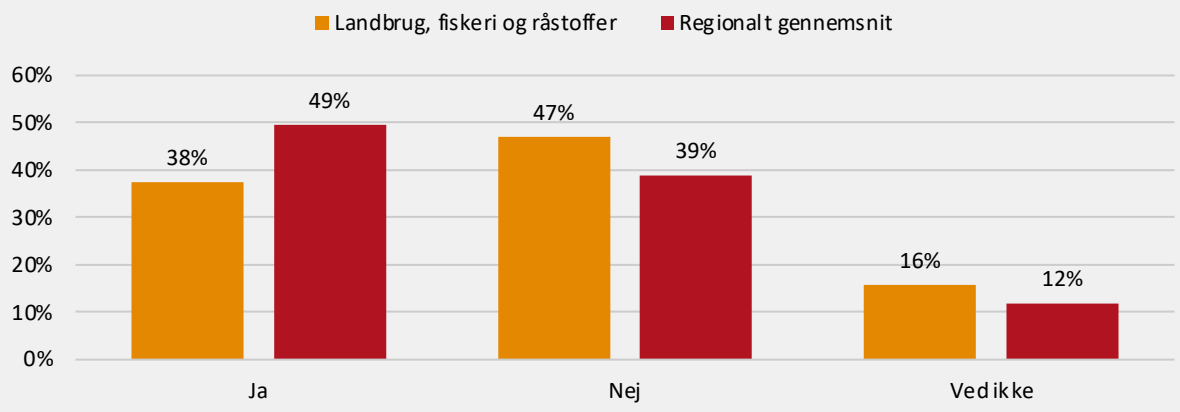
"Men hvis man kan gøre det mere inspirerende, vil de tage noget mere med sig fra kursus. Det skal være differentieret. De kan få flere kompetencer, når de bruger så lang tid på efteruddannelser"

"Jeg har sørget for, at de kommer afsted, men de gider som regel ikke afsted"

Øget samarbejde eller hjemtagning af uddannelse kan være med til at gøre efter- og videreuddannelse til noget, som de ansatte finder relevant for deres arbejde.

Alligevel er andelen af arbejdspladser inden for landbrug, fiskeri og råstoffer, som forventer at øge deres brug af efter- og videreuddannelse i fremtiden, lavere end det regionale gennemsnit jf. nedenstående figur 13. Dette kan hænge sammen med den generelle holdning, der er til efter- og videreuddannelse i sektoren.

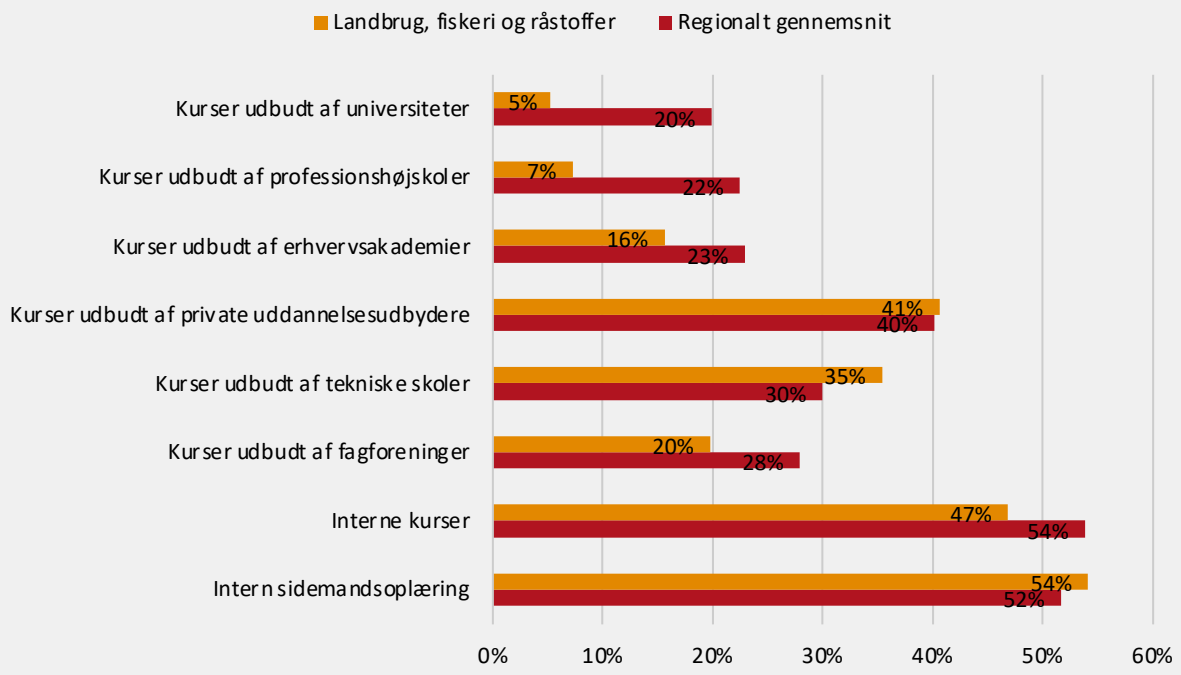
Figur 13: Arbejdspladsernes forventninger til øget brug af efter- og videreuddannelse i de kommende fem år



Anm.: Landbrug, Fiskeri og Råstoffer: N= 96. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Den generelle skepsis i forhold til efter- og videreuddannelse, der kommer til udtryk i både interviews og spørgeskemaundersøgelsen, ser ifølge figur 14 ud til især at omhandle de offentlige udbydere af efter- og videreuddannelse. Det fremgår nemlig af figuren, at sektoren særligt vil efter- og videreuddanne ved interne kurser, sidemandsoplæring og kurser udbudt af private udbydere.

Figur 14: Arbejdspladsernes forventninger til hvordan efter- og videreuddannelsen vil foregå



Anm.: Landbrug, Fiskeri og Råstoffer: N= 96. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Der var muligt at vælge flere typer. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

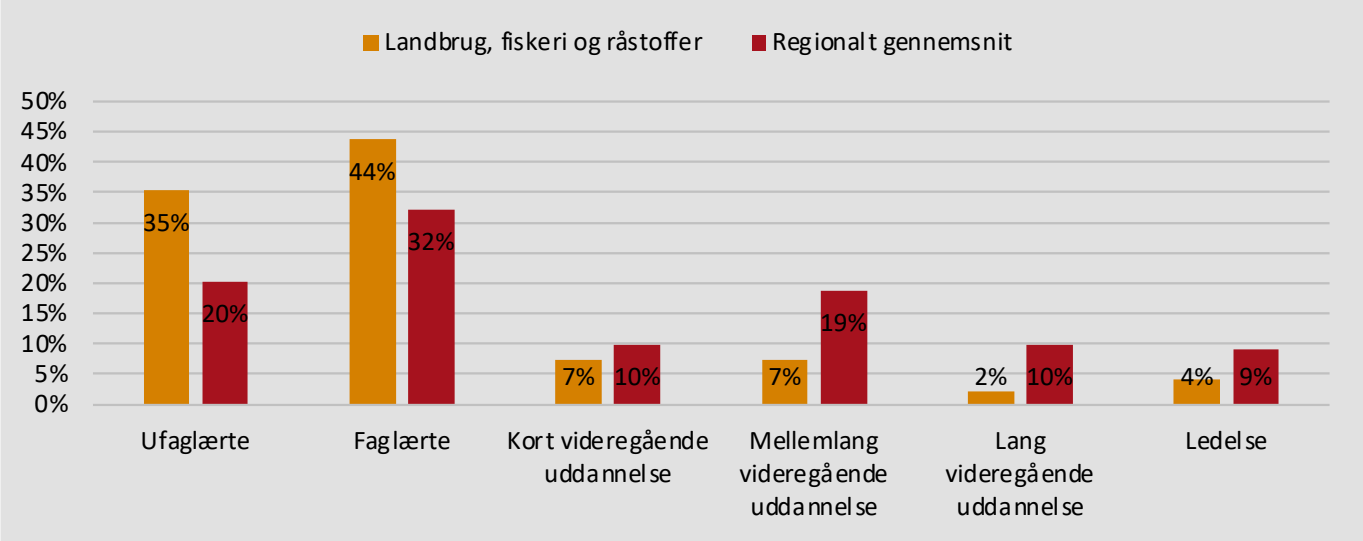
I den forbindelse udtaler en interviewperson således:

"Hvis jeg skal sige noget lidt negativt om arbejdsmarkedskurser, så er det, at det tager for lang tid. Det er det, jeg hører. Mine medarbejdere keder sig."

Der henvises i flere interviews til, at kurser inden for landbrug, fiskeri og råstoffer har for blandet en elevskare til, at dem, der allerede arbejder i sektoren og har viden herom, får tilstrækkeligt ud af deres undervisning. Det skyldes, at der bliver brugt for lang tid på at gennemgå ting, som dem i sektoren allerede ved, fordi kurserne ikke differentierer mellem kursister, der har job i sektoren og dem, der ønsker at opnå kvalifikationerne til at kunne arbejde i sektoren.

I fremtiden vurderer arbejdspladserne i de primære erhverv, at det er særligt vigtigt at sende de ufaglærte og faglærte ansatte på efter- og videreuddannelse, da der er klart flest fra disse to uddannelsesgrupper, som er beskæftigede i sektoren. Således svarer 35 pct. og 44 pct., at det særligt skal være hhv. ufaglærte og faglærte, som tager på efter- og videreuddannelse. Dette er andele, som er noget højere end det regionale gennemsnit. Alt dette ses i figur 15 nedenfor:

Figur 15: Arbejdspladsernes forventninger til hvilken uddannelsesgruppe der især skal efter- og videreuddannes



Anm.: Landbrug, Fiskeri og Råstoffer: N= 96. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Det var kun muligt at vælge én uddannelsesgruppe Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

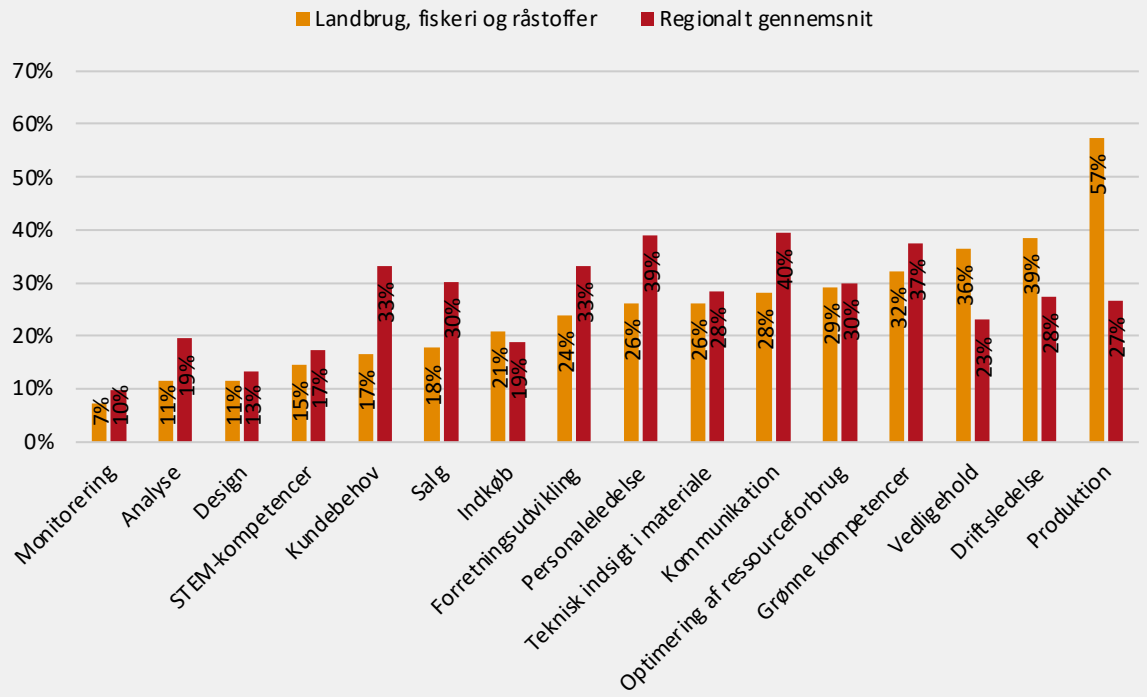
Som tidligere nævnt i kapitel 4, er der også behov for, at de ansatte i landbrug, fiskeri og råstoffer opretholder visse certificeringer mv., så tendenserne i figur 15 følger denne logik. Dog er der i interviewene nogle, der mener, at lederkurserne er dem, hvor arbejdspladserne får mest ud af at sende de ansatte på efter- og videreuddannelse.

"Vores mellemledere er også på kurser, som kører over et andet forløb, og som er dyrere. Det er lederkurser, og når de kommer tilbage, synes de ansatte, og jeg kan se, at det [deres uddannelse red.] bliver brugt i dagligdagen. Vi får noget for pengene. De er blevet bedre til at håndtere situationer over for medarbejdere, deres planer mm."

Dette kan dog ikke genfindes i figur 15, hvilket enten kan skyldes, at lederne ikke vurderes at være de vigtigste at efter- og videreuddanne, eller at det er mere undtagelsen end reglen at sende ledere på efter- og videreuddannelse.

En årsag til det der ses i figur 15, er, at de fagområder, som sektoren forventer at skulle efter- og videreuddanne indenfor, i løbet af de næste fem år, er produktion, driftsledelse, vedligehold og grønne kompetencer. Dette er ikke typiske fagområder, som ledelsen beskæftiger sig med. Dette fremgår af figur 16 herunder:

Figur 16: Arbejdspladsernes forventninger til områder, hvor efter- og videreuddannelse bliver relevant i de kommende fem år



Anm.: Landbrug, Fiskeri og Råstoffer: N= 96. Regionalt gennemsnit: N= 1.556. Det var muligt at angive flere områder Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt 1.556 virksomheder i Nordjylland gennemført i efteråret 2021.

Med 57 pct. udgør produktion klart det fagområde, som sektoren vil prioritere højest i forhold til fremtidig efter- og videreuddannelse. Dette er hele 30 procentpoint højere end det regionale gennemsnit. At dette kombineres med driftsledelse, vedligehold og grønne kompetencer stemmer godt overens med fundene i de andre kapitler: Landbrug, fiskeri og råstoffer ser ind i rekrutteringsudfordringer og grøn omstilling, hvilket giver udslag i de områder, hvor de vil efterspørge efter- og videreuddannelse.

FremKom

Fremtidens kompetencer i Nordjylland

REGIONAL UDVIKLING REGION NORDJYLLAND

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