

OVNAD



Uddannelse og kompetencer i Syddanmark

Rapport

For information on obtaining additional copies, permission to reprint or translate this work, and all other correspondence, please contact:

DAMVAD A/S
Badstuestræde 20
DK-1209 Copenhagen K
Tel. +45 3315 7554
info@damvad.com
damvad.com

Copyright Damvad A/S

Indhold

1	Sammenfatning	5
1.1	Udvikling i uddannelsesniveauet i Syddanmark	5
1.2	Uddannelse og kompetencer i udvalgte brancher	6
1.3	Maskinindustri	6
1.4	Engroshandel	8
1.5	Velfærdsteknologi	10
1.6	Fødevarerindustri	12
1.7	Bygge og anlæg	14
2	Uddannelse i Region Syddanmark	17
2.1	Fremadrettet behov for uddannelse og kompetencer i Syddanmark	18
2.2	Gennemførelse af ungdomsuddannelser og videregående uddannelse i Syddanmark	19
2.3	Gevinster ved uddannelse	20
2.4	Danmark og Syddanmark	21
2.5	Geografiske forhold i Syddanmark	21
3	Maskinindustri	23
3.1	Rekrutteringsgrundlag og mobilitet	24
3.2	Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges?	26
3.3	Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav	27
3.4	Uddannelsesdækning og brugen af VEU	29
4	Engroshandel	32
4.1	Rekrutteringsgrundlag og mobilitet	33
4.2	Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges?	35
4.3	Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav	36
4.4	Uddannelsesdækning og brugen af VEU	39
5	Velfærdsteknologi	42
5.1	Rekrutteringsgrundlag og mobilitet	43
5.2	Erfaringer og kompetencer	46
5.3	Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav	47
5.4	Uddannelsesdækning og brugen af VEU	49
6	Fødevarerindustrien	54
6.1	Rekrutteringsgrundlag og mobilitet	55
6.2	Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges i fødevarerindustrien	58
6.3	Jobfunktioner, uddannelser og fremadrettet kompetencekrav	59
6.4	Uddannelsesdækning og kompetenceudvikling	61
7	Bygge og anlæg	65
7.1	Rekrutteringsgrundlag og mobilitet	66

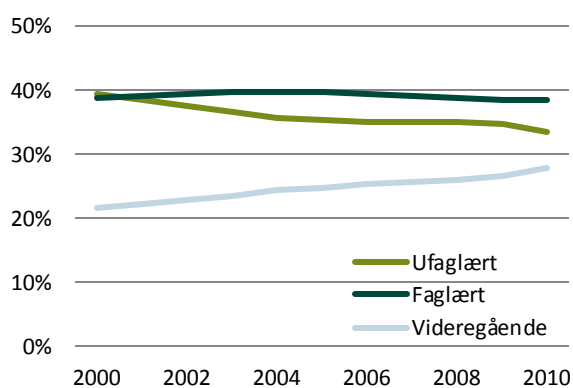
7.2	Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges?	68
7.3	Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav	69
7.4	Uddannelsesdækning og brugen af VEU	72
8	Virksomhedernes arbejde med kompetenceudvikling og samarbejde med uddannelsesinstitutioner	76
9	Metode	79
9.1	Valg af brancher	79
9.2	Spørgeskema	80
9.3	Udarbejdelse og validering af spørgeskemaet	81
9.4	Udsendelse og rykkerprocedurer	81
9.5	Svarprocenter og repræsentativitet	81
9.6	Bortfaldsanalyse	82
9.7	Telefoninterviews	82

1 Sammenfatning

1.1 Udvikling i uddannelsesniveaet i Syddanmark

I løbet af det seneste årti har uddannelsesniveaet i Syddanmark været stigende. Udviklingen dækker over en stigende andel beskæftigede med videregående uddannelse, jf. figur 1.1.

FIGUR 1.1
Udvikling i de beskæftigedes uddannelsesniveau



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Den aktuelle demografiske situation, hvor de store

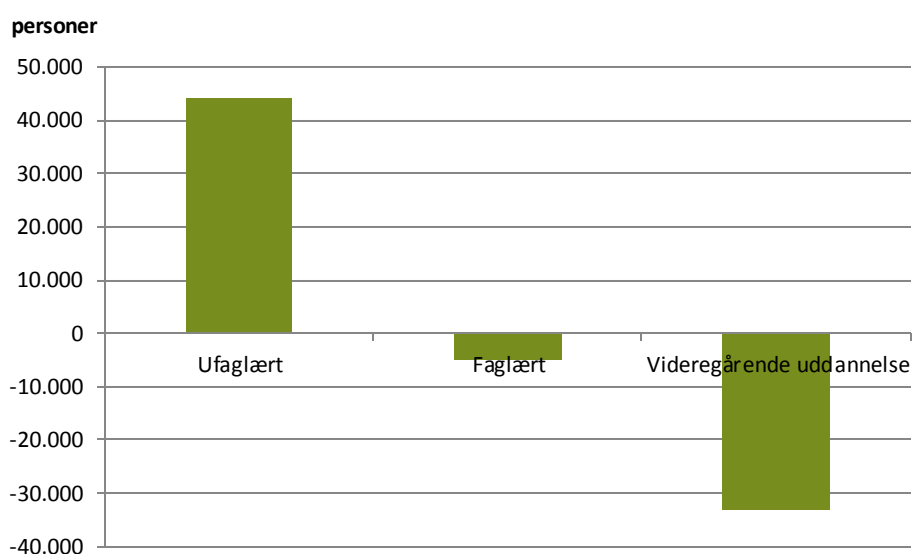
generationer forlader arbejdsmarkedet, kombineret med, at de unge i gennemsnit er bedre uddannede, er der udsigt til et fortsat stigende uddannelsesniveau i Syddanmark.

Det er dog under forudsætning af, at det nuværende uddannelsesniveau som minimum fastholdes for de årgange, der fremadrettet kommer ind på arbejdsmarkedet i Syddanmark.

En central drivkraft bag den stigende efterspørgsel efter faglærte og højtuddannede er, at arbejdsprocesser og produktionsmetoder i stigende grad kræver avancerede færdigheder. Denne udvikling må forventes at fortsætte, hvilket stiller endnu højere krav til de beskæftigedes uddannelsesniveau.

En fremskrivning af efterspørgsel og udbud af arbejdskraft viser således, at der i Syddanmark vil opstå et underskud faglærte og personer med videregående uddannelse. Dette beløber sig til henholdsvis knap 5.000 og godt 33.000 personer. Omvendt vil der være et overskud af personer med

FIGURE 1.2
Ubalancer på arbejdsmarkedet i Syddanmark efter faggrupper, 2020



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik og beskæftigelsesregion Syddanmark

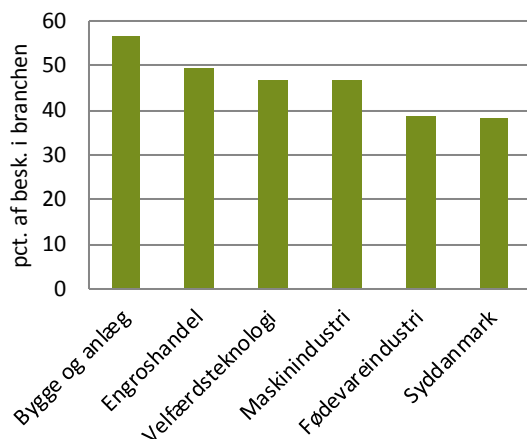
en grundskoleuddannelse, jf. figur 1.2.

1.2 Uddannelse og kompetencer i udvalgte brancher

For at kunne lede den ufaglærte arbejdskraft over i jobfunktioner med et højere uddannelsesniveau, er det nødvendigt med viden om behovet for uddannelse og kompetencer på et mere detaljeret niveau.

Til det formål er der udvalgt fem konkrete brancher i Syddanmark, hvis uddannelsessammensætning, rekrutteringsmønster, og kompetenceefterspørgsel undersøges. Brancherne er udvalgt ud fra en række statistiske kriterier. Et af de væsentlige kriterier er andelen af faglærte i branchen, og alle brancher er således kendetegnet ved at have en høj andel af faglærte, jf. figur 1.3.

FIGUR 1.3
Andel af faglærte i udvalgte brancher i Syddanmark, 2009



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De udvalgte brancher er maskinindustri, engroshandel, velfærdsteknologi, fødevarerindustri, samt bygge- og anlæg.

1.3 Maskinindustri

Maskinindustrien har frem til og med 2009 opretholdt et forholdsvist stabilt beskæftigelsesniveau. I 2010 er beskæftigelsen i imidlertid reduceret med 23 pct. Maskinindustrien er dermed hårdt ramt af den økonomiske krise og står over for en væsentlig udfordring med at få genetableret de tabte arbejdspladser.

Maskinindustrien er hårdt ramt af den økonomiske krise. De beskæftigede har en høj gennemsnitsalder

Branchen er desuden kendetegnet ved høj gennemsnitsalder, hvor 37 pct. af de beskæftigede i maskinindustrien er ældre end 45 år, og 12 pct. ældre end 55 år.

Uddannelsessammensætning

Branchen er domineret af erhvervsuddannede, som udgør halvdelen af den samlede beskæftigelse. Over de seneste ti år er andelen af ufaglærte faldet, mens andelen med videregående uddannelse er vokset. Begge grupper udgør i dag ca. en fjerdedel (26 pct.) af den nuværende beskæftigelse. Denne udvikling afspejler ifølge en brancheforening et øget behov for specialiseret viden og uddannelse i maskinindustrien. Blandt de faglærte er mange smede og mekanikere, mens gruppen med en videregående uddannelse især består af ingeniører.

Smede og mekanikere dominerer branchen

Rekruttering

En forholdsvis stor andel af rekrutteringen til maskinindustrien sker ikke overraskende fra industrien, hvor de to underbrancher metalvareindustri samt reparation og installation af maskiner udgør en betydelige rekrutteringskilder. Det kan hænge sammen med, at der er stor fokus på faglighed og specialisering inden for branchen. Af de faglærte som kommer ind i branchen er 12 pct. maskinarbejdere og 11 pct. klejnesmede, mens maskiningeniører dominerer for de videregående uddannelser (17 pct.)

Jobmarkedet

De ufaglærte, der tilgår branchen, bliver primært placeret i tre typer overordnede jobkategorier: håndværkspræget arbejde (20 pct.), proces- og maskinoperatørarbejde (24 pct.) og andet manuelt arbejde (25 pct.), hvor særligt de to sidstnævnte er kendetegnet ved relativt lave kompetencekrav. Blandt de erhvervsuddannede arbejder den største andel (42 pct.) med håndværkspræget arbejde, mens flertallet af personer med videregående uddannelser kommer til at arbejde med ledelse eller videnarbejde.

Tekniske arbejdsopgaver dominerer

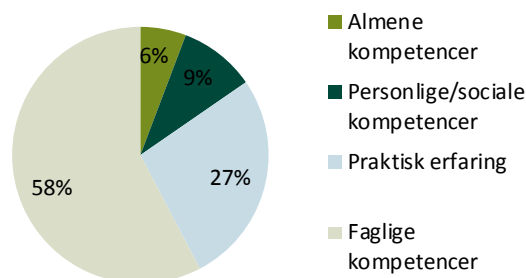
For alle uddannelsesgrupper gør det sig således gældende, at jobfunktionerne indenfor maskinindustri i høj grad er karakteriseret ved tekniske arbejdsopgaver.

Kompetencebehov

Maskinindustrien er kendetegnet ved i høj grad at efterspørge faglige kompetencer. Således lægger næsten 60 pct. af de adspurgte virksomheder særlig vægt på faglige kompetencer ved ansættelse af erhvervsuddannede. Det er et godt stykke over gennemnittet i andre brancher. Derimod synes de almene og personlige kompetencer at vægte relativt lavt sammenlignet med andre brancher

FIGUR 1.4

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Kigger man nærmere på indholdet af de faglige kompetencer er proces, teknik og mekanik centrale egenskaber. Igen har de kompetencer som fremhæves et meget fagspecifikt indhold sammenlignet med andre brancher.

Faglige og teknisk kompetencer er afgørende for adgang til maskinindustri

Derudover stilles der i takt med den teknologiske udvikling stigende krav til medarbejdernes tekniske forståelse pga. øget automatisering samt krav om flere skræddersyede løsninger og øget kvalitetsbevidsthed blandt kunderne. Dette bekræfter ligeledes sammenfaldet mellem faglighed og tekniske kompetencer.

TABEL 1.1
Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Hvilke kompetencer efterspørges?	
Faglige	Procesforståelse, tegningsforståelse, kvalitets- og dokumentationsforståelse og CNC-maskiner, erhvervsforståelse <i>Uddannelser:</i> industriteknikere, industrioperatører, produktionsoperatører, elektronikoperatører, smede, software-, it- og maskiningeniører
Sociale/ personlige	Samarbejdskompetencer, omstillingsparathed, fleksibilitet, punktlig, ansvarlig, god kollega, motiveret, hårdtarbejdende
Almen	Gode regnefærdigheder og sprogfærdigheder

VEU og kompetenceudvikling

Størstedelen (9 ud af 10) af virksomhederne vurderer, at der fremadrettet er gode muligheder for at ansætte kvalificeret arbejdskraft med en erhvervsuddannelse, mens en lidt mindre andel (60 pct.) mener, at der er tilfredsstillende muligheder for at ansætte kvalificeret arbejdskraft med en videregående uddannelse fremadrettet.

Maskinindustrien er den branche, hvor færrest virksomheder (29 pct.) har angivet, at de indgår i dialog med uddannelsesinstitutioner om deres behov for kompetencer. Samtidig er maskinindustrien den branche, hvor flest virksomheder (21 pct.) vurderer, at der er kompetencer, som de ikke kan få opfyldt på det eksisterende marked. Det tyder på, at der på dette punkt er et udviklingspotentiale for samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne i maskinindustrien.

Maskinindustrien er den branche, hvor den største andel af de tilgående tager et VEU-forløb (40 pct.). Dette kan dog delvist skyldes, at nogle kurser er lovpligtige, hvilket også kan være en del af forklaringen på, at gaffeltruck certifikater samt forskellige former for sikkerhedskurser er blandt de mest an-

vendte AMU-kurser. Det bekræfter billedet af en branche, hvor fagligheden vægter højt.

1.4 Engroshandel

På det overordnede plan er der en tendens til en svag stigning i beskæftigelsen over det seneste årti i engroshandel. Det skyldes primært, at der siden 2001 har været en konstant stigning i både antallet og andelen med en videregående uddannelse i branchen.

Svag stigning i beskæftigelsen

Uddannelsessammensætning i branchen

Generelt synes der at være et stigende behov for personer med en videregående uddannelse. Blandt disse er der størst efterspørgsel efter personer med en erhvervsakademiuddannelse, som efterspørges af ca. en tredjedel af virksomhederne. Behovet for andre videregående uddannelser er dog ligeledes stigende, en udvikling, der har at gøre med et stigende behov for analytiske og strategiske evner inden for branchen. De faglærte dominerer stadig branchen, og ifølge 80 pct. af virksomhederne vil de også blive efterspurgt fremover. De ufaglærte fylder ca. 30 pct. i branchen.

Stigning i medarbejder med videregående uddannelse og faglærte

Rekruttering

Kigger man på, hvor de nyansatte i branchen rekrutteres fra, kommer mange fra brancher, der har en stor andel faglærte. Samtidig ser rekrutteringen ud til at være præget af stor diversitet. Dette kan skyldes, at der er behov for en fagspecifik viden om de ting, der handles med. Eftersom der handles med ting, der falder ind under en bred vifte af

fagområder, er der også brug for faglig viden inden for alle disse områder.

Rekruttering fra mange brancher

Jobmarkedet

Når der ansættes personer inden for engroshandel, kommer en stor andel (26 pct.) til at arbejde med håndværksprægede jobs. Det synes ikke overraskende i betragtning af den store andel faglærte medarbejdere i branchen. Næsten lige så mange (21 pct.) kommer til at arbejde med ledelse og videnarbejde, hvilket afspejler den store tilgang af personer med videregående uddannelser.

Polariseret jobmarked:

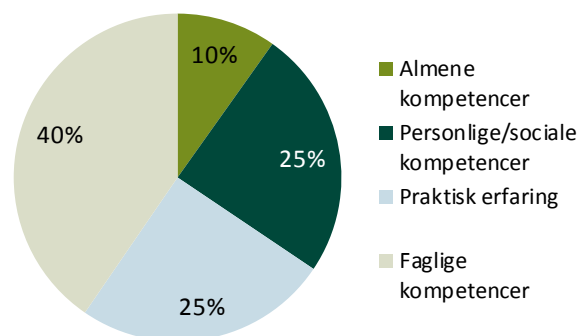
Håndværksprægede jobs og videnarbejde dominerer

Kompetencebehov

Den kompetence flest virksomheder efterspørger blandt ufaglærte er, at de kan sprede sig udover flere jobfunktioner. Dette kan hænge sammen med, at de ikke har tilegnet sig specialiserede kompetencer gennem uddannelse og derfor må kompensere for dette ved en større bredde. Resultaterne indikerer endvidere, at de ufaglærte har mindre sikkerhed i deres ansættelse sammenlignet med andre grupper.

Faglighed er en væsentlig kompetence inden for engroshandel. Sammenlignet med andre brancher er der dog et bemærkelsesværdigt fokus på ikke-faglige kompetencer i branchen. Dette kommer til udtryk ved, at halvdelen af de adspurgte virksomheder i surveyet angiver henholdsvis sociale og personlige kompetencer, som den væsentligste kompetence ved ansættelse af faglærte.

FIGUR 1.5: Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Kigger man nærmere på sammensætningen af *faglige kompetencer* inden for engroshandel, viser det sig gennem de kvalitative interviews, at mange virksomheder lægger vægt på salgskompetencer, købmanskab og strategiske kompetencer. Hvad angår de *personlige og sociale kompetencer* er der stor fokus på interesse for arbejdsområdet, engagement, udadvendthed, fleksibilitet, empati mm.

TABEL 1.2 Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Kompetencetype	Kompetencebeskrivelse
Faglige	Salgskompetencer, købmanskab, strategiske kompetencer Uddannelse: HH og HG
Sociale/personlige	Interesse for arbejdsområdet, udadvendt, fleksibel, kan arbejde i teams, ægte engagement, empati, menneskekender
Almen	Stærke engelskkundskaber og sprogkundskaber

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

I forhold til de dyberegående årsager bag kompetenceudviklingen peger langt størstedelen (mellem 79 og 96 pct.) af virksomhederne samstemmende på tre faktorer: øget konkurrence, teknologisk udvikling samt internationalisering og eksport.

Personlige og sociale kompetencer dominerer

VEU og kompetenceudvikling

Virksomhederne er generelt tilfredse med og har et godt kendskab til tilbud om videreuddannelse. Det er dog karakteristisk for branchen, at hovedparten af virksomhederne vægter intern kompetenceudvikling højest, ligesom kun en tredjedel angiver at de har en strategi for kompetenceudvikling. Der synes således at være en tendens til at lægge vægt på uformelle former for kompetenceudvikling, der er fokuseret på sociale og personlige egenskaber.

Alligevel ligger anvendelsen af efteruddannelse ved nyansættelser på samme niveau, som de andre brancher. Dette kan skyldes modsatrettede tendenser inden for branchen. På den ene side er det primære fokus på uformel kompetenceudvikling til fordel for formelle tilbud. På den anden side rekrutteres en stor andel af de nyansatte, til trods for et stigende behov for analytiske og strategiske evner, blandt faglærte. Dette taler for, at der ofte er et stort behov for opkvalificering i forbindelse med tilgang til engroshandel fra andre brancher, hvilket kan være med til at forklare den gennemsnitlige anvendelse af videreuddannelse ved tilgang til branchen.

Intern kompetenceudvikling vægter højt, men virksomhederne har ikke en strategi herfor.

1.5 Velfærdsteknologi

Velfærdsteknologibranchen er af beskeden størrelse og beskæftiger i dag knap 3.000 personer i region Syddanmark. Beskæftigelsesniveauet i branchen ligger forholdsvis stabilt gennem de se-

neste 10 år om end både finanskrisen og den tidligere højkonjunktur naturligt har haft indvirkning på beskæftigelsesudviklingen i branchen.

Forskydning fra ufaglært arbejdskraft over mod personer med en VU

Uddannelsessammensætning i branchen

Der er en klar tendens til et voksende behov for personer med en videregående uddannelse, og blandt virksomhederne er vurderingen, at fremtidens behov for personer med en VU overstiger efterspørgslen efter ufaglærte. Samlet set domineres branchen af erhvervsuddannede, som også knap 60 pct. af virksomhederne i nogen grad forventer at få behov for fremadrettet.

Blandt de videregående uddannelser er der størst efterspørgsel efter personer med en lang videregående uddannelse, som efterspørges af knap 40 pct. af virksomhederne, mens professionsbachelorer og erhvervsakademiuddannede efterspørges af knap 30 pct. af virksomhederne.

Voksende behov for videregående uddannelser

Rekruttering

Som den eneste faggruppe er tilgangen af personer med en videregående uddannelse væsentlig større end afgang, hvilket bekræfter udviklingen mod, at de videreuddannede i høj grad vinder større indpas i branchen. En stor del af rekrutteringen af højtuddannede sker direkte fra uddannelsesinstitutionerne.

40 pct. af rekrutteringen til velfærdsteknologibranchen sker fra industrien. Her rekrutteres i udbredt grad fra fremstilling af motorer og vindmøller samt reparation og installation af maskiner.

Jobmarkedet

De højtuddannede i velfærdsteknologibranchen er i knap 70 pct. af tilfældene beskæftiget inden for arbejde med ledelse eller andet videnarbejde, som ingeniørarbejde, organisation og økonomiarbejde.

De erhvervsuddannede står for 50 pct. af tilgangen til branchen og er beskæftiget med en bred vifte af jobfunktioner. Også blandt de faglærte er mange beskæftiget med videnarbejde, dvs. 24 pct., hvor optikerarbejde, samt betjening af hospitalsudstyr udgør den største andel. Derudover er de faglærte beskæftiget med håndværkspræget arbejde som fx elektronikmekanikerarbejder.

Stor spredning i jobfunktioner blandt faglærte, mens de videreuddannede koncentrerer om videnstungt arbejde

Kompetencebehov

Der tegner sig et billede af en forholdsvis diversificeret kompetenceefterspørgsel blandt de faglærte, hvilket afspejles i en varieret kompetenceefterspørgsel blandt virksomhederne i branchen. Knap 40 pct. af virksomhederne tilkendegiver, at faglighed er den væsentligste kompetence blandt de faglærte.

Sammenlignet med andre brancher er der et bemærkelsesværdigt fokus på ikke-faglige kompetencer i branchen, hvor særligt almene kompetencer som fx gode engelskkundskaber og læsefærdigheder er i høj kurs blandt virksomhederne.

Kigger man nærmere på sammensætningen af faglige kompetencer inden for velfærdsteknologi, viser de kvalitative interviews, at mange virksomheder lægger vægt på salgskompetencer, maskinforståelse samt gode it-kundskaber.

TABEL 1.3

Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Kompetencetype	Kompetencebeskrivelse
Faglige	Salgskompetencer, produktionsforståelse, brugerdrevet innovation, it-kompetencer, maskinforståelse, avanceret mekatronik
Sociale/ personlige	Samarbejde med andre faggrupper, ansvarlig
Almen	Stærke engelskkundskaber og læsefærdigheder

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

I velfærdsteknologibranchen efterspørges derudover, at den ufaglærte arbejdskraft kan varetage flere jobfunktioner og er i stand til at tilegne sig ny viden. Sidstnævnte hænger sammen med, at de ufaglærte i mindre grad medbringer den nødvendige viden og kompetencer fra tidligere erhverv for at få en fod inden for i velfærdsteknologibranchen.

Kompetencebehovet i branchen drives i høj grad af den teknologiske udvikling samt forskning og udvikling. Det afspejler en branche præget af videnintensive produkter. Dertil ligger konkurrence og øget internationalisering pres på kompetencekravene.

VEU og kompetenceudvikling

Under halvdelen af virksomhederne i branchen mener, at kunne tilfredsstille efterspørgslen efter højtuddannede personale. Kombineret med et fremadrettet voksende behov for højere uddannelser peger udviklingen i retningen af et hul i uddannelsesdækningen. Interview med virksomhederne bekræfter faren for flaskehalse vedrørende branchens kompetencebehov for videregående uddannelser.

Virksomhederne er generelt set mindre tilfredse med tilbuddet om videreuddannelse sammenlignet med andre brancher. Det er derfor ikke overra-

skende, at hovedparten af virksomhederne vægter intern kompetenceudvikling højere end anvendelse af de formelle former for opkvalificering.

Branchen præges med andre ord af et uddannelsesmismatch, hvor de kompetencer branchen ønsker at kunne opbygge gennem voksen og efteruddannelsesforløb ikke harmonerer med de aktuelle uddannelsesstilbud.

Branchen får ikke dækket sit opkvalificeringsbehov via eksisterende VEU-tilbud, og benytter i høj grad intern kompetenceopbyggelse

Det tyder derfor på, at VEU-systemet ikke i tilstrækkelig grad lægger en støttende hånd under den kompetenceefterspørgsel, som findes i branchen, og som fremadrettet i stigende grad vil udfordre branchens udvikling. Derimod substituerer virksomhederne selv i højere grad manglen på opkvalificeringsmuligheder med intern kompetenceopbyggelse.

1.6 Fødevarerindustri

Beskæftigelsen i fødevarerindustrien i Syddanmark er i det seneste årti blevet reduceret med næsten 7.000 personer svarende til 30 pct. Reduktionen er sket kontinuerligt og dermed uafhængig af periodens konjunkturudsving, hvilket tyder på, at branchen gennemgår en strukturel tilpasning. Fødevarerindustrien har dog en betydelig jobomsætning, idet 24 pct. af beskæftigelsen gennemsnitlig udskiftes om året.

Permanent og kontinuerlig nedgang i beskæftigelsen gennem det seneste årti.

Uddannelsessammensætning

De faglærte vil fremadrettet være en vigtig kilde til arbejdskraft i henhold til virksomhedernes forventninger. Således forventer 64 pct. af virksomhederne fremadrettet at ansætte faglærte. Dog er det markant, at 30 pct. af virksomhederne forventer at ansætte personer med lange videregående uddannelser, og næsten 40 pct. at ansætte professionsbachelorere. Dette skal ses i forhold til, at 12 pct. af de beskæftigede i dag har en videregående uddannelse.

Langt hovedparten af de personer, som tilgår branchen kommer uden en kompetencegivende uddannelse (60 pct.) – dermed er branchen kendetegnet ved en meget stor jobomsætning af ufaglærte. Det kommer også til udslag i en lav alder blandt de ufaglært, hvor 49 pct. af tilgangen og 38 pct. af afgang til branchen udgøres af 16-25-årige. Der er med andre ord mange unge som finder kortvarig beskæftigelse i branchen, hvorefter de forlader den igen.

Stor tilgang og afgang af ufaglærte, og fortsat stort behov for ufaglærte fremadrettet

Efterspørgselen efter ufaglærte forventes fremadrettet fortsat at være høj. Således forventer 45 pct. af virksomhederne også fremadrettet, at ansætte ufaglærte – og det gælder særligt slagterierne, vurderer brancheforeningen.

Jobmarkedet og rekruttering

De mest efterspurgte jobfunktioner blandt ufaglærte, som i 2010 har fundet beskæftigelse i fødevarerindustrien, er ekspedient og kassearbejde samt slagteriarbejde og pakkingsarbejde, hvilket kræver forholdsvis få forhåndskompetencer.

Der rekrutteres fra en mangfoldighed af brancher

For de faglærte der træder ind i branchen dominerer industrielt slagteriarbejde, bagerarbejde, men også de mere generelle funktioner som lager- og pakhusarbejde og håndværkspræget arbejde. Det stemmer overens med, at de som træder ind i branchen kommer fra mange forskellige brancher som fx maskinindustri og malingsindustri, men også fra slagterier og fødevarerindustri fra andre regioner.

Kompetencebehov

Kravene til de faglærte er bredere sammenlignet med de andre brancher. Således vurderer 37 pct. af virksomhederne, at faglærte kompetencer vægter højest, 37 pct. vægter praktiske erfaringer højest, 19 pct. vægter personlige kompetencer højest og de restende 7 pct. af virksomhederne vægter almene kompetencer højest.

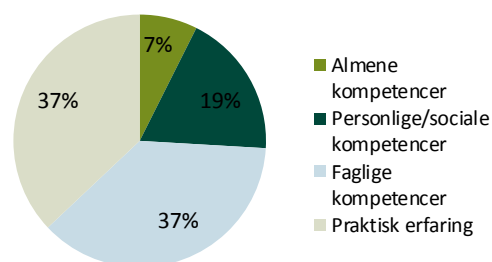
De mest almindelige faglige uddannelser for de, som ankommer til branchen er bager, kolonial, slagter og salgsassistent. Det er alle faglige uddannelser, som er bredere i deres indhold end fx de tekniske uddannelser, som efterspørges i fødevarerindustrien.

Det afspejles også i, at de almene og personlige kompetencer i høj grad efterspørges. Det gælder især de sproglige kundskaber. Dette skal ses i lyset af den tiltagende internationalisering i branchen, hvor der er et stigende behov for fx gode

engelskkompetencer. Slagterisektoren fremhæves i denne forbindelse, da denne eksporterer 75 pct. af deres produkter til udlandet.

FIGUR 1.5

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Af andre sociale og personlige kompetencer nævnes blødere kompetencer, som kommunikative kompetencer, samarbejde og evnen til konfliktløsning.

TABEL 1.4

Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Hvilke kompetencer efterspørges?	
Faglige	Kendskab til branchen og produktionsvirksomhed, it-kompetencer og kompetencer inden for automatik
Sociale/ personlige	Kommunikative kompetencer, evnen til konfliktløsning, samarbejdskompetencer og fleksibilitet
Almen	Stærke engelsk- og dansk kundskaber

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey

Sproglige kompetencer vægter højt sammen med personlige kompetencer

Der næst adskiller fødevarerindustrien sig ved, at der stilles lave krav til uddannelse blandt de ufaglærte. Kun 12 pct. af virksomhederne efterspørger relevant uddannelse hos ufaglærte, hvilket er markant lavere end de andre brancher.

Derimod efterspørger virksomhederne, at de ufaglærte kan varetage flere jobfunktioner og enden til at tilegne sig ny viden på egne hånd. Det ligger på linje med resultaterne for de andre brancher og er i overensstemmelse med det skiftende arbejdsindhold ufaglært arbejdskraft forventes at kunne løfte. Adgangen for de ufaglærte handler derfor mere om indstilling til jobbet end faglige kompetencer.

VEU og kompetenceudvikling

Set i lyset af det stærke fokus på sociale og personlige kompetencer er det interessant, at intern kompetenceudvikling vægter højt i branchen – 80 pct. af virksomhederne finder det afgørende. Det bekræftes også af, at over halvdelen af virksomhederne svarer, at de har en strategi for kompetenceudvikling.

Mange af virksomhederne i fødevarerbranchen indgår i dialog med uddannelsesstederne, men der er overraskende få, der føler at deres synspunkter bliver hørt. Således mener næsten 60 pct. af virksomhederne, at de i mindre grad eller slet ikke bliver hørt.

VEU-forløb bruges relativ begrænset i fødevarerbranchen i forbindelse med brancheskift. De mest populære er truckcertifikat og fødevarerhygiene.

Uformel kompetenceudvikling dominerer

1.7 Bygge og anlæg

Bygge- og anlægsbranchen udgør med ca. 34.000 beskæftigede næsten 7 pct. af beskæftigelsen i Syddanmark. Dette niveau har i løbet af de seneste ti år været stort set fastholdt, om end branchen er meget konjunkturfølsom.

Bygge og anlæg er meget konjunkturfølsom

Uddannelsessammensætning

Uddannelsesniveaet i bygge- og anlægsbranchen er steget betydeligt i løbet af det seneste årti. Dette skyldes først og fremmest, at en stigende andel af de beskæftigede i branchen har en erhvervsfaglig uddannelse. Helt præcist er andelen af beskæftigede erhvervsudannede steget fra 56 pct. i 2001 til 60 pct. i 2010. Ikke overraskende dominerer de traditionelle håndværkeruddannelser blandt de faglærte, hvor tømreruddannelsen udgør 19. pct. af tilgangen af faglærte.

Forventning hos virksomhederne er, at udviklingen fortsætter. Omkring 80 pct. af de adspurgte virksomheder forventer i høj eller i nogen grad, at ansætte folk med en erhvervsuddannelse, mens kun 22 pct. forventer at ansætte ufaglærte.

Faglærte dominerer, mens andelen af ufaglært er faldende

Rekruttering og arbejdsmarked

Nye tilkomne til branchen kommer primært fra industrien og helt specifikt fra fremstilling af andre maskiner, som tilsammen udgør 27 pct. af rekrutteringsgrundlaget fra industrien.

En anden central tendens er, at den tilgående arbejdskraft hentes udenfor arbejdsstyrken. Således er godt og vel en tredjedel af den tilgående arbejdskraft uden fra arbejdsstyrken. Den største gruppe udgøres af arbejdsløse, hvilket kan hænge sammen med beskæftigelse i bygge og anlæg er sæsonbestemt og i nogle tilfælde er knyttet til projektansættelser. Den tilgående arbejdskraft består hovedsageligt af to grupper: unge som kommer fra uddannelse og unge ufaglærte.

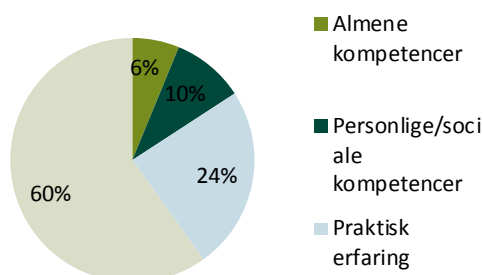
Unge ufaglærte og nyuddannede dominerer tilgang af arbejdskraft til branchen

Kompetencebehov

En relevant faglig uddannelse er et væsentligt kriterium for adgang til branchen for de faglærte, hvor 90 pct. af virksomhederne i bygge- og anlæg vurderer relevant uddannelse som den mest afgørende kompetence. Det bekræfter dermed billedet af en branche, hvor erhvervsuddannelse er afgørende for at finde fast beskæftigelse i branchen. Det bekræftes også af den samlede vurdering af, hvad der er afgørende kompetencer for faglærte, hvor fagligheden dominerer.

FIGUR 1.6

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey

Et andet forhold der adskiller de faglærte og ufaglærte er, at evnen til at lede og arbejde selvstændigt vægtes markant højere hos de faglærte end de ufaglærte. I interviewene fremhæves ledelseskompetencer desuden som en kompetence, der savnes i byggebranchen, og der ytres ønske om, at erhvervsskolerne fokuserer mere herpå i uddannelserne. I forhold til de personlige/sociale kompetencer vægtes det højt for både faglærte og ufaglærte, at personen kan indgå i arbejdsprocesser med andre.

Det billede genkendes også i interviewene, hvor det særligt er de fagspecifikke kompetencer så som erhvervsforståelse, tegningsforståelse, bygningsautomatik og kompetencer indenfor styring og regulering, der efterspørges.

Der kigges også på de sociale kompetencer, når der rekrutteres folk så som gode samarbejdsevner, fleksibilitet, ansvarlighed og forståelse for kundernes behov. Set i det lys er det interessant at evnen til samarbejde vægtes højt, men at branchen ellers synes præget af relevant erhvervsuddannelse, som adgangsbillet – og dermed relativt søjleopdelte professioner.

TABEL 1.5

Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Kompetencetype	Kompetencebeskrivelse
Faglige	Erhvervsforståelse, tegningsforståelse, kompetencer inden for styring og regulering, arbejdsmiljø- og sikkerhedskompetencer, speciale i bygningsautomatik, byggefaglige kompetencer og opdateret på nyeste viden
Sociale/ personlige	Samarbejdskompetencer, punktlighed, ansvarlighed, motivation, fleksibilitet, hårdtarbejdende og kunde-forståelse
Almen	Gode regnefærdigheder og talforståelse

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey

Både survey og interview peger på to nært forbundne områder, som vil drive efterspørgslen i de kommende år: grøn energi og miljørigtigt byggeri. Den teknologiske udvikling udpeges dog også generelt som særlig central for udviklingen i efterspørgsel, hvor 83 pct. af virksomhederne vurderer, at den teknologiske udvikling enten i høj eller i nogen grad påvirker udviklingen i kompetencekravene i branchen.

Stærk faglighed med fokus på grøn energi og teknologi vægtes højt, men også samarbejdevner og ledelse

VEU og kompetenceudvikling

Godt 26 pct. af de beskæftigede, som tilgår bygge- og anlægsbranchen i forbindelse med brancheskiftet har gennemført et VEU-forløb. Det er relativt lavt sammenlignet med de øvrige brancher i analyse. Det peger på, at opbygningen af de nødvendige kompetencer i bygge- og anlægsbranchen i større grad foretages ude i virksomhederne og derfor ikke i sammenhæng med et offentligt uddannelsesforløb, hvilket stemmer overens med, at for de ufaglærte vægtes praktiske kompetencer højere.

Opkvalificering ved hf-enkeltfag ses i størst omfang ved kurser i engelsk, matematik, samfundsfag og dansk, og peger derfor på et behov for at videreudvikle de almene færdigheder som at læse, skrive, regne.

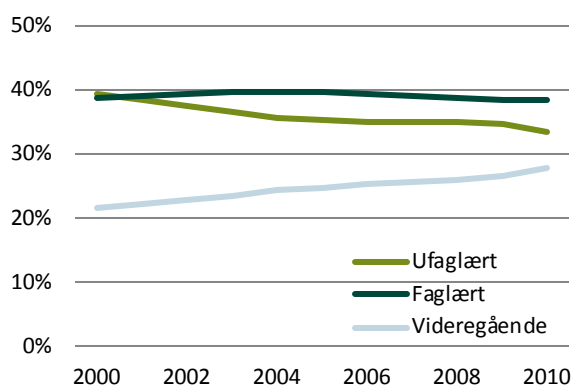
AMU-kurser er mindre anvendte i bygge og anlæg forud for brancheskift

2 Uddannelse i Region Syddanmark

I løbet af det seneste årti har uddannelsesniveaut i Syddanmark været stigende. Udviklingen dækker over en stigende andel beskæftigede med videregående uddannelse.

Siden 2000 er andelen af beskæftigede med videregående uddannelse således steget fra 22 pct. til 28 pct. i 2010. Andelen af faglærte har været nogenlunde konstant, mens andelen af ufaglærte er faldet, jf. figur 2.1.

FIGUR 2.1
Udvikling i de beskæftigedes uddannelsesniveau



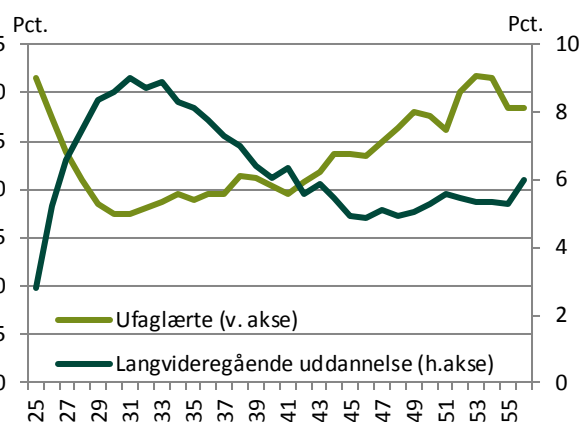
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Den positive udvikling i uddannelsesniveaut skal ses i lyset af et skift i uddannelsesadfærden mellem generationerne. Det indebærer, at de unge, der træder ind på arbejdsmarkedet i gennemsnit har en højere uddannelse end dem, der træder ud af arbejdsmarkedet. Det kan illustreres ved at se på uddannelsesniveaut inden for forskellige aldersgrupper, jf. figur 2.2.

Betragtes de langt videregående uddannede, så har knap 9 pct. af de 30 til 35-årige i Syddanmark en uddannelse på højeste niveau. Omvendt har kun 5 pct. af de 45 til 55-årige en tilsvarende uddannelse. De yngre har dermed i gennemsnit en højere uddannelse end de ældre.

Betragtes de ufaglærte i Syddanmark, så er 20 pct. af de 30 til 35-årige ufaglærte. Denne andel stiger betydeligt med alderen, og blandt de 50 til 55-årige er knap 30 pct. ufaglærte. Således er uddannelsesniveaut blandt de ældre i gennemsnit noget lavere end blandt de yngre.

FIGUR 2.2
Beskæftigede efter alder og uddannelsesniveau, 2009



Kilde : DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Anm. : Figuren viser andelen af ufaglærte (LVU) inden for en given alder. Figuren dækker 25-100 år, hvor de 55+-årige er summet til én gruppe.

Det bemærkes, at den høje andel af ufaglærte blandt de helt unge skyldes, at de er under uddannelse og primært er deltidsbeskæftigede i fx handel og restauration.

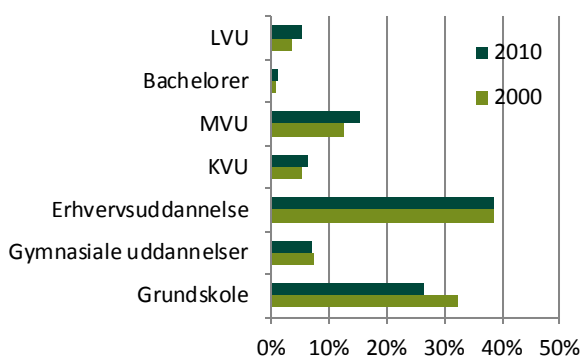
I de kommende år er der udsigt til et fortsat stigende uddannelsesniveau i Syddanmark. Det skyldes den aktuelle demografiske situation, hvor store generationer forlader arbejdsmarkedet, kombineret med, at de unge generelt er bedre uddannede.

Det er dog under forudsætning af, at det nuværende uddannelsesniveau som minimum fastholdes for de årgange, der fremadrettet kommer ind på arbejdsmarkedet i Syddanmark.

Betragtes udviklingen i uddannelsesniveaet på et mere detaljeret niveau, så fremgår det, at især andelen af beskæftigede med grundskole som højest fuldførte uddanneles er faldet.

Til gengæld er andelen af beskæftigede med en mellemlang og lang videregående blandt de beskæftigede steget, jf. figur 2.3.

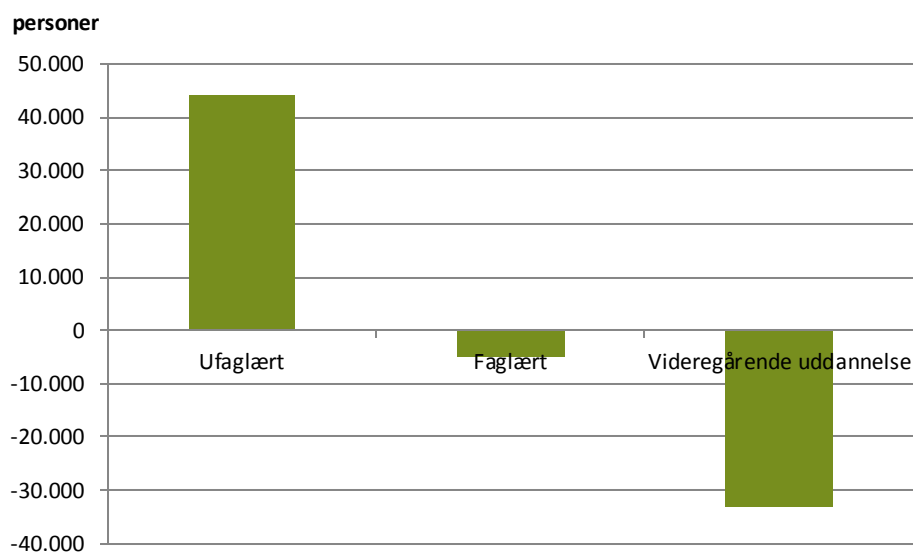
FIGUR 2.3
Udvikling i de beskæftigedes uddannelsesniveau på detaljeret niveau



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Fokus i nærværende rapport er på uddannelsesniveaet blandt de beskæftigede. Betragtes befolk-

FIGUR 2.4
Ubalancer på arbejdsmarkedet i Syddanmark efter faggrupper, 2020



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik og beskæftigelsesregion Syddanmark

ningens uddannelsesniveau i Syddanmark, så fremgår det ligeledes, at uddannelsesniveaet i Syddanmark har været stigende omend mindre afvigelser til ovenstående kan forekomme.

2.1 Fremadrettet behov for uddannelse og kompetencer i Syddanmark

En central drivkraft bag den stigende efterspørgsel efter faglært og højt uddannede arbejdskraft er, at arbejdsprocesser og produktionsmetoder i stigende grad kræver avancerede færdigheder.

Hvis efterspørgslen efter faglærte og/eller personer med videregående uddannelse forsætter som hidtil, så er der behov for, at udbuddet af uddannede følger med. Sker dette ikke, vil der opstå et lønpres blandt de faggrupper, hvor der er mangel på arbejdskraft. Dette til skade for regionens konkurrencedygtighed, og dermed på længere sigt også for antallet af arbejdspladser.

Man kan få et indtryk af det fremtidige overskud og den fremtidige mangel på arbejdskraft ved at frem-

skrive efterspørgsel og udbud af arbejdskraft fra den historiske udvikling.

Det centrale resultat er, at der i Syddanmark vil opstå et underskud faglærte og personer med videregående uddannelse. Dette beløber sig til henholdsvis knap 5.000 og godt 33.000 personer. Omvendt vil der være et overskud af personer med grundskole som højeste fuldførte uddannelse.

Fremskrivningen tager højde for, at uddannelsesniveauet fremadrettet vil stige som beskrevet. Dette som følge af de demografiske forskydninger og ændringer i uddannelsesadfærden. Samtidig tages højde for det hidtidige strukturelle skift mod mere videntunge arbejdsfunktioner i dansk økonomi. Med andre ord er fremskrivningen udtryk for de ubalancerne, der må forventes at opstå, hvis der ikke ekstraordinært sættes ind.

Fremskrivningen vidner om, at der i Syddanmark er behov for at skabe incitamentter til at øge ud-

buddet af især faglærte og personer med kort videregående uddannelse. Samtidig er der behov for en målrettet arbejdsmarkedspolitisk indsats med henblik på at opkvalificere personer med grundskole som højeste fuldførte uddannelse.

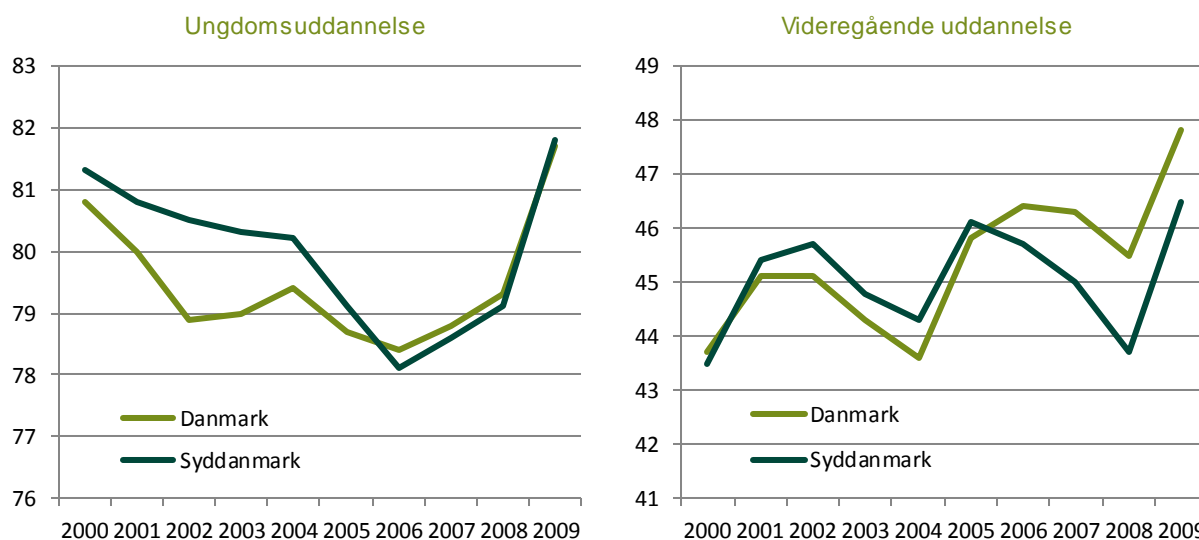
Der ligger også en opgave i at stimulere flere med en erhvervsuddannelse til at tage en videregående uddannelse som overbygning på deres faglige kompetencer.

2.2 Gennemførelse af ungdomsuddannelser og videregående uddannelse i Syddanmark

Regeringen har en målsætning om, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse, 60 pct. en videregående uddannelse og 25 pct. en lang videregående uddannelse. Denne målsætning skal sikre en tiltrækkelig kvalificeret arbejdsstyrke i fremtiden.

FIGUR 2.5

Andel af ungdomsårgangen i det pågældende år, der forventes at gennemføre hhv. en ungdomsuddannelse og videregående uddannelse, pct.



Note : Figuren viser andelen af personer der har afsluttet 9 klasse i det pågældende år, som 15 år efter forventes at have en ungdomsuddannelse, og andelen af personer, der har afsluttet 9 klasse i det pågældende år, og som 20 år efter forventes at have en videregående uddannelse.

Kilde: Ministeriet for børn og undervisning, profilmødelien

Målsætningen kan betragtes som et pejlemærke og som et redskab til at monitorere, om det fremadrettede udbud af faggrupper er tilstrækkeligt givet den nuværende uddannelsesadfærd.

Både Syddanmark og Danmark som helhed er et godt stykke fra at opfylde målsætningen om, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Således er der knap 82 pct. af dem, som fuldførte 9. klasse i 2009, der forventes at fuldføre en ungdomsuddannelse inden for 15 år. Niveaueet er steget i 2009, hvilket er udtryk for en svær jobsituation i kølvanden på den økonomiske krise, som tilskylder til at begynde en uddannelse.

For så vidt angår målsætningen for de videregående uddannelser, så er det ligeledes et stykke vej til at denne er opfyldt. Dette gælder for både Syddanmark og Danmark som helhed.

Region Syddanmark og Danmark som et hele er placeret på godt 45 pct.

2.3 Gevinster ved uddannelse

Ud fra en samfundsøkonomisk betragtning er det en god investering at skabe incitamenter til at bruge ekstra år på skolebænken. I en analyse fra AE-rådet beregnes de skattemæssige merindtægter ved at tage en uddannelse udover folkeskolen, jf. tabel 2.1.

TABEL 2.1
Skattemæssig merindtægt ved at tage en uddannelse udover folkeskolen

	Mio. kr.
Erhvervsuddannelse	3,4
Kort videregående uddannelse	4,4
Mellemlang videregående uddannelse	5,7
Lang videregående uddannelse	12,6

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra AE-rådet

Set over et livsforløb vurderer AE-rådet, at det alt andet lige giver et merafkast på 3,4 mio. kr., hvis en person opnår en erhvervsuddannelse fremfor grundskole. Dette efter omkostningerne til erhvervsuddannelsen er fratrukket. Merindtægten stiger i takt med uddannelsesniveaueet og for personer med en lang videregående uddannelse er skattebetalingerne 12,6 mio. kr. højere end for en person med grundskole set over et livsforløb.

Gevinsterne ved uddannelse er ikke kun samfundsmæssige, men også i høj grad af privatøkonomiske karakter. Der er således store forskelle i livstidsindkomsten afhængigt af, hvilken uddannelse man har taget. Helt grundlæggende, så er indkomsten regnet over hele livet større, desto længere uddannelsen er, jf. tabel 2.2:

TABEL 2.2
Disponibel livsindkomst for udvalgte faggrupper

	Mio. kr.
Murer, tømmer	14,2
Smede, Industriteknikere	14,7
Slagtere, bagere	13,8
SOSU-hjælpere	10,8
Fødevarereteknologer, økonomaer	14,8
Bygningskonstruktører	20,0
Civilingeniører	21,5

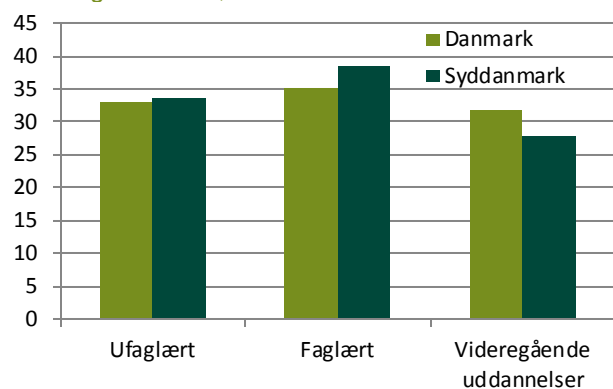
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra AE-rådet
Anm.: Beregnet ud fra beskæftigede (18-65-årige) i Syddanmark i perioden fra 2001 til 2010.

Endelig er der en tæt sammenhæng mellem produktivitet og aflønning af arbejdskraft. Således har uddannelse en positiv effekt på virksomhedernes produktivitet, jf. analysen "Produktivitet og videregående uddannelse" af Tænketanken DEA.

2.4 Danmark og Syddanmark

Region Syddanmark har en højere andel af faglærte blandt de beskæftigede end resten af landet, mens andelen med en videregående uddannelse er noget lavere, jf. figur 2.6.

FIGUR 2.6.
Beskæftigede fordelt efter faggrupper i Syddanmark og Danmark, 2009



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Den anderledes sammensætning af uddannelsesniveauet i Syddanmark skal ses i lyset af to forhold.

For det første er koncentrationen af personer med videregående uddannelse i hovedstaden højere end i resten af landet. Det skyldes det store udbud af uddannelsesinstitutioner og fx placeringen af store dele af centraladministrationen. Sammenligningen med Syddanmark er dermed ikke foretaget på et ensartet grundlag.

For det andet, så er erhvervsstrukturen i Syddanmark præget af erhverv, der gør brug af faglært arbejdskraft og derfor vil sammensætning helt naturligt være rettet mere mod denne type af arbejdskraft. Tabellen herunder viser de fem brancher, som Region Syddanmark har den største erhvervspecialisering indenfor, dvs. de brancher

hvor de har relativt størst beskæftigelse, og den andel af faglærte, der er ansat i brancherne.

TABEL 2.3
Erhvervspecialisering og faglærte i Syddanmark, 2009

Erhvervspecialisering	Andel faglært (pct.)	Antal beskæftigede i Region Syddanmark
Råstofindvinding	2,9	2.687
Transportindustri	2,6	4.867
Elektriskudstyr	1,9	4.202
Møbel mv.	1,6	10.002
Meta lindustri	1,5	12.059
Maskinindustri	1,5	16.562
Fødevarer mv.	1,5	17.517
Bygge og anlæg	1,1	34.520
Handel	1,1	90.621

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Anm.: Erhvervspecialisering er et indeks, som måler forholdet mellem (i) beskæftigelsen inden for den pågældende branche som andel af den samlede beskæftigelse i Syddanmark, og (ii) den tilsvarende andel for hele Danmark. Et indeks på mere en ét betyder, at Syddanmark er specialiseret i den pågældende branche.

Det fremgår, at alle brancherne har en høj andel af faglært arbejdskraft og på den måde vil erhvervsstrukturen naturligvis påvirke de beskæftigedes uddannelsesniveau i sammenligning med resten af landet.

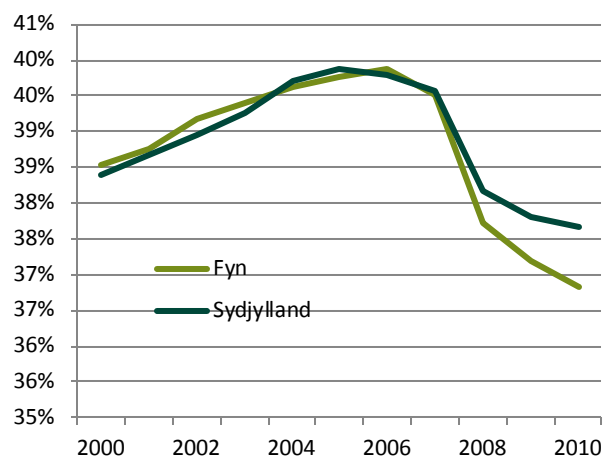
2.5 Geografiske forhold i Syddanmark

Region Syddanmark kan opledes i Sydjylland og Fyn. Sydjylland dækker den del af Region Syddanmark, der er placeret i Jylland samt Fanø, mens Fyn omfatter både Fyn, Langeland og Ærø.

Figuren herunder viser, at andelen af faglærte blandt de beskæftigede er højere i Sydjylland end på Fyn, men samtidigt at forskellene ikke er markante.

Udviklingstendenserne for de to områder er ensartet og begge viser således en stigning frem mod år 2006. Reduktionen fra 2006 til 2008 er et udtryk for den mangel på faglært arbejdskraft, der har været i kombination med en stadig stigende andel af personer med videregående uddannelser.

FIGUR 2.7
Andel af faglærte på Fyn og i Sydjylland



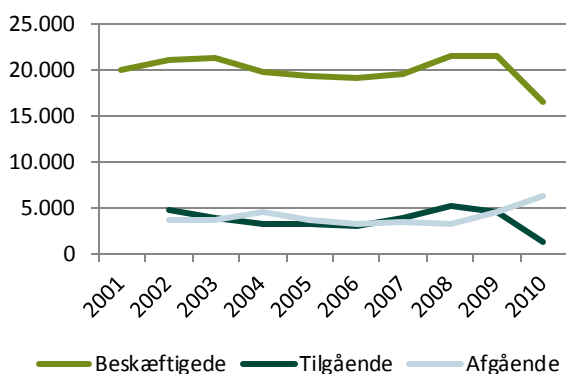
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

3 Maskinindustri

Maskinindustrien i Region Syddanmark beskæftiger omkring 20.000 personer. Beskæftigelsen har været forholdsvis stabil frem til og med 2009, jf. figur 3.1.

Maskinindustrien er imidlertid hårdt ramt af den økonomiske krise og beskæftigelsen er i 2010 reduceret med 23 pct. En væsentlig udfordring er således at få genetableret de tabte arbejdspladser, og undgå at der flyttes aktiviteter til udlandet, når væksten vender tilbage.

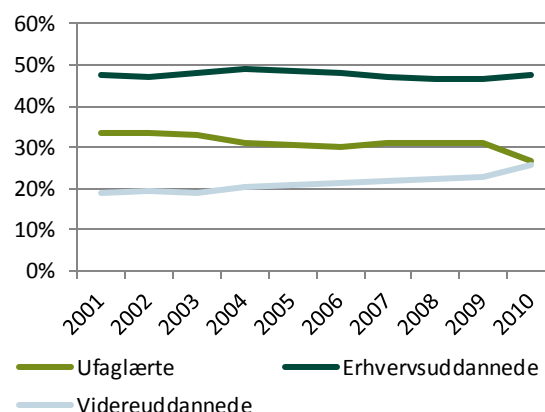
FIGUR 3.1
Udvikling i beskæftigelse, afgang og tilgang inden for maskinindustrien



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De faglærte dominerer maskinindustrien. Gennem det seneste årti var næsten halvdelen af de beskæftigede erhversuddannede. Denne andel har været forholdsvis konstant. Andelen af ufaglærte er derimod faldet, mens andelen med videregående uddannelser har været stigende. De ufaglærte og videreuddannede udgør dermed begge 26 pct. af de beskæftigede i 2010. Dette indikerer et stigende krav til de beskæftigedes kompetencer.

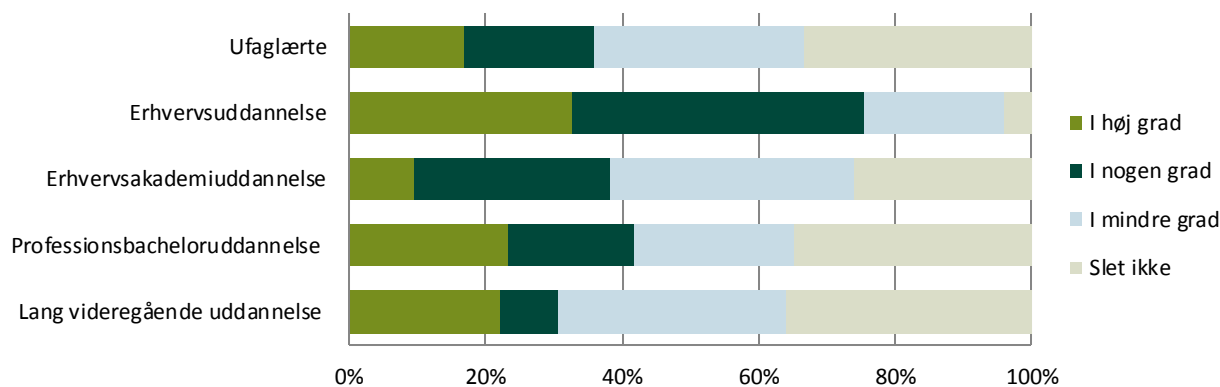
FIGUR 3.2
Udvikling i kompetencesammensætningen



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

FIGUR 3.3

I hvilken grad forventer din virksomhed fremadrettet at ansætte personer med følgende uddannelsesniveau?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

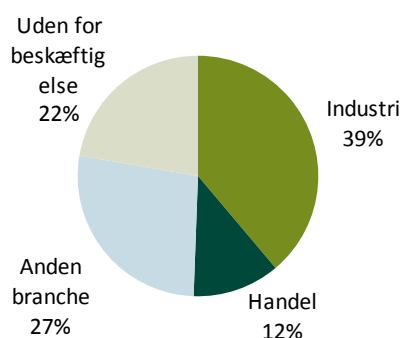
Knap 75 pct. af virksomhederne forventer i høj eller nogen grad at ansætte faglærte fremadrettet, jf. figur 3.3. Således vil de faglærte fortsat spille en vigtig rolle i branchen.

Behovet for faglært arbejdskraft genkendes også af brancheforeningen på området, der siger: ”I dag er man mere robotpasser, der skal vide, hvordan maskinerne fungerer. Der er derfor brug for en mere specialiseret og uddannet arbejdskraft”.

3.1 Rekrutteringsgrundlag og mobilitet

Hovedparten af de personer, som tilgår maskinindustrien, kommer fra anden beskæftigelse (78 pct.). Andelen som har skiftet fra enten industrien eller handel udgør over halvdelen, jf. figur 3.4. Disse to brancher figurerer også som væsentlige rekrutteringskilder i de andre analyserede brancher. For maskinindustrien er andelen, som kommer fra industrien dog markant højere, idet 39 pct. af de tilgående året forinden havde beskæftigelse i anden del af industrien.

FIGUR 3.4
Overordnede rekrutteringskilder for maskinindustrien, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Personer, som er tilgået fra industrien, har i høj grad været beskæftiget inden for metalvareindu-

strien (22 pct.) og brancher for reparation, installation af maskiner og udstyr (17 pct.). Herefter kommer 10 pct. fra maskinindustrien uden for Region Syddanmark. Tabel 3.1 viser top ti over rekrutteringskilder, som alle ligger forholdsvis tæt på maskinindustrien, hvilket indikerer, at faglighed er afgørende for rekrutteringen.

TABEL 3.1
Ti mest dominerende rekrutteringskilder til maskinindustri fra industrien, 2002-2010

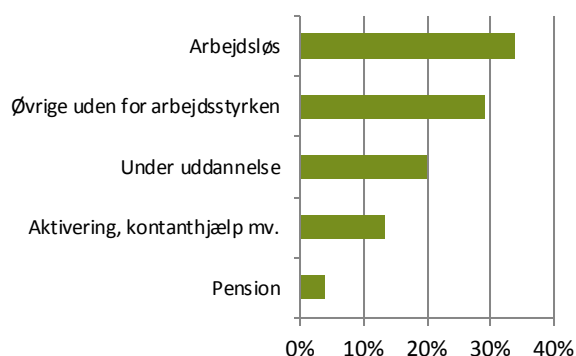
Metalvareindustri	23 %
Reparation og installation af maskiner	17 %
Glasindustri og keramisk industri	10 %
Maskinindustri (Anden region)	10 %
Plast- og gummiindustri	4 %
Fremst. af husholdningsapparater, mv.	4 %
Fremst. af metal	4 %
Fremst. af computere, mv.	3 %
Fremst. af motorkøretøjer og dele hertil	3 %
Slagterier	3 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Tabellen viser tilgangen af beskæftigede til maskinindustri fordelt efter den industribranche, de er rekrutteret fra.

Hver tredje person, som tilgår branchen og ikke kommer fra beskæftigelse, var registreret som arbejdsløse, mens to ud af tre ikke indgik i arbejdsstyrken, jf. figur 3.5. Personer, som kommer fra uddannelse, er en anden væsentlig rekrutteringskilde, idet de udgør 20 pct.

FIGUR 3.5

Rekrutteringskilder til maskinindustri uden beskæftigelse, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Figuren viser tilgangen uden for beskæftigelse til branchen fordelt efter den status, de rekrutteret fra. Øvrige uden for arbejdsstyrken omfatter personer uden for offentlige registre, herunder hjemmegående, uregistrerede ledige mv.

TABEL 3.2

Kompetencefordeling på tilgående og afgangende arbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	Ufaglærte	Erhvervsuddannede	Videregående	I alt
Tilgang	38%	42%	20%	100%
Personer fastholdt i branchen	30%	49%	22%	100%
Afgang	38%	44%	18%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note 1): Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter faggrupper. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.
 Note 2) For 2 pct. af de beskæftigede er der ikke angivet et uddannelsesniveau og indgår dermed ikke i andelsberegningerne.

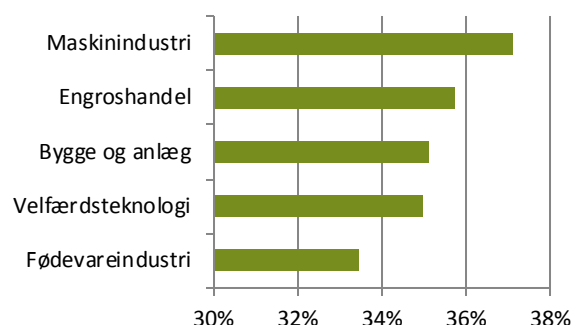
Set i forhold til den nuværende sammensætning i beskæftigelsen er der en stor tilgang af personer uden en kompetencegivende uddannelse (38 pct.). Det er mere, end denne gruppe fylder blandt de beskæftigede i branchen (30 pct.) på nuværende tidspunkt, jf. tabel 3.2. De ufaglærte udgør dog en tilsvarende stor andel på afgangssiden.

Det fremhæves ofte, at en relativ stor del af de beskæftigede i maskinindustrien er ældre. Det billede genfindes også i Syddanmark, hvor 37 pct. af

de beskæftigede i maskinindustrien er ældre end 45 år. Denne andel er større end i de andre brancher, omend forskellene ikke er meget store, jf. figur 3.6.

FIGUR 3.6

Andel af de beskæftigede ældre end 45 år efter branche, 2009



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Over halvdelen af den tilgående arbejdskraft udgøres af personer under 35 år. Tilgangen er særligt overrepræsenteret i forhold til personer i alderen 16-26, der udgør 28 pct. Det skal ses i forhold til, at den nuværende andel af 16- og 25-årige på 8 pct. er forholdsvis lav, jf. tabel 3.3.

Det er dog værd at bemærke, at afgang (20 pct.) af de beskæftigede i denne aldersgruppe er lavere end tilgang, jf. tabel 3.3. Dermed fastholds en betydelig del af de helt unge i beskæftigelse i branchen. Omvendt er tilgangen stærkt underrepræsenteret i forhold til personer ældre end 45. Til sammenligning er aldersfordelingen på afgangssiden mere jævnt fordelt.

TABEL 3.3

Til- og afgangende arbejdskraft efter alder, 2002-2010

Gruppe	16-25 årige	26-35 årige	36-45 årige	46-55 årige	55+	I alt
Tilgang	28%	28%	25%	14%	5%	100%
Personer fastholdt i branchen	8%	23%	32%	25%	12%	100%
Afgang	20%	26%	25%	16%	14%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter alder. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

Samlet set er tilgangen til maskinindustrien særligt præget af unge og ufaglærte. De unge og ufaglærte kan opdeles i to grupper. Den ene gruppe fastholdes inden for maskinindustrien, hvor en del af disse bliver erhvervsuddannet undervejs. Den anden gruppe forlader branchen.

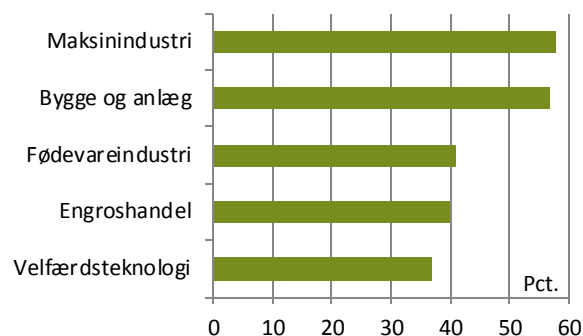
3.2 Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges?

En central konklusion for branchen er, at der især lægges vægt på de faglige kompetencer. Næsten 60 pct. af de adspurgte virksomheder lægger således størst vægt på de faglige kompetencer ved ansættelse af erhvervsuddannede. Dette er betydeligt mere end gennemsnittet for de andre brancher, jf. figur 3.7.

Derudover er branchen kendetegnet ved, at praktiske erfaringer er en central kompetence ved ansættelse af faglærte. Således vurderer 27 pct. af virksomheder de praktiske erfaringer, som de vigtigste, jf. figur 3.8.

FIGUR 3.7

Andel som vægter faglige kompetencer, som de vigtigste ved ansættelse af faglærte

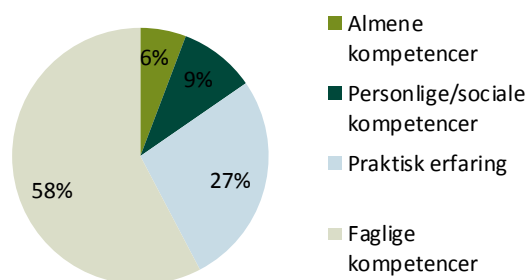


Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011
 Note: Andel af adspurgte virksomheder, som vægter faglige kompetencer, som den vigtigste ved ansættelser.

De personlige og almene kompetencer vurderes i mindre grad at være afgørende. Det kan være udtryk for, at de almene og personlige kompetencer blandt de erhvervsuddannede generelt er tilfredsstillende.

FIGUR 3.8

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Blandt de specifikke faglige kompetencer, som er særligt efterspurgt, er der stor fokus på proces, teknik og mekanik. Det er kendetegnende, at de efterspurgt kompetencer har et relativt fagspecifikt indhold og i høj grad er rettet mod eksisterende uddannelser og/eller stillingsbetegnelser, som fx

software-, it- og maskiningeniører, industriteknikere og industrioperatører.

TABEL 3.4

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte

Kompetencetype og kompetencebeskrivelse	
Faglige	Procesforståelse, tegningsforståelse, kvalitets- og dokumentationsforståelse og CNC-maskiner, erhvervsforståelse Uddannelser: industriteknikere, industrioperatører, produktionsoperatører, elektronikeroperatører, smede, software-, it- og maskiningeniører.
Sociale/ personlige	Samarbejdskompetencer, omstillingsparthed, fleksibilitet, punktlig, ansvarlig, god kollega, motiveret, hårdtarbejdende
Almen	Gode regnefærdigheder og sprogfærdigheder

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey, 2011

Det betydelige fokus på proces, teknik og mekanik afspejler sig også i interview med virksomhederne. Her fremhæves, at den tiltagende digitalisering af branchen stiller krav om en større teknisk forståelse hos medarbejderne og en virksomhed siger herom: *”Vi har brug for folk med en teknisk uddannelse såsom software-, it- og maskiningeniører, da stort set alt er fuldt automatiseret”*.

I tråd med den teknologiske udvikling stilles der også større krav til medarbejdernes kvalitetsforståelse, og en virksomhed siger i denne forbindelse: *”Vi er en virksomhed der leverer skræddersyede løsninger til kunden. Vi oplever at kunderne har højere krav til kvaliteten, og det er derfor vigtigt at medarbejderne har en god forståelse af kvalitet i forhold til produktet”*.

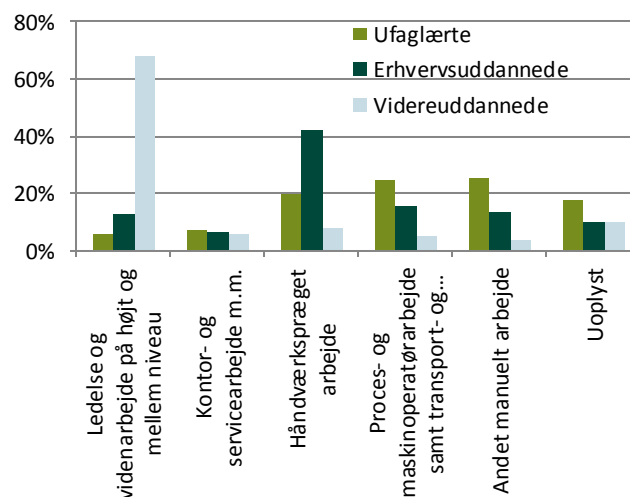
3.3 Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav

Ufaglærte, som er tilgået maskinindustrien siden 2001, er primært blevet beskæftiget i jobfunktioner for håndværkspræget arbejde (20 pct.), proces- og maskinoperatørarbejde (24 pct.) og andet manuelt arbejde (25 pct.). Proces- og maskinoperatørarbejde og særligt andet manuelt arbejde forudsætter et forholdsvist lavt kompetenceniveau.

Personer, som er tilgået med en erhvervsuddannelse, er primært beskæftiget med håndværksprægede opgaver (42 pct.). Over halvdelen af gruppen, som tilgår med en videregående uddannelse, er beskæftiget inden for ledelse og videnarbejde. Figur 3.9 viser således en forholdsvis stram arbejdsdeling mellem de respektive medarbejdergrupper.

FIGUR 3.9

Jobfunktioner for personer, som tilgår maskinindustrien, opgjort efter kompetenceniveau.



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

En mere detaljeret opdeling af jobfunktionerne angiver, at ufaglærte primært beskæftiges med opgaver inden for lagerarbejde, betjening af maskiner samt andre servicefunktioner.

TABEL 3.5

De fem mest dominerende jobfunktioner opdelt på uddannelser (tilgang), 2010.

Ufaglærte	Faglærte	Videregående uddannelse
Betjening af metalforbearbejdningsmaskiner	Håndværkspræget arbejde	Ingeniør- og arkitektarbejde i øvrigt
Lager- og pakhusarbejde	Maskinelt præcisionsarbejde i metal og indstilling af metalforbearbejdningsmaskiner	Ingeniørarbejde vedr. ikke-elektriske motorer og maskinlæg
Alment kontor- og sekretærarbejde	Betjening af metalforbearbejdningsmaskiner	Specialfunktioner i vedr. organisation, økonomi, salg mv.
Eksponentarbejde	Mekaniker- og montørarbejde i øvrigt	Arbejde der forudsætter viden på højeste
Svejsning	Elektrikerarbejde	Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 12 pct., 22 pct., og 24 pct. af den samlede tilgang af jobfunktioner inden for faggruppen

Erhvervsuddannede beskæftiges i høj grad med håndværkspræget arbejde, som omfatter elektriker- og mekanikerarbejde og indstilling af maskiner. Videreuddannede er karakteriseret ved jobfunktioner, som omfatter ingeniørarbejde med elektriske motorer og maskiner samt administrative funktioner for organisering og økonomi (tabel 3.5).

De faglærte, som tilgår maskinindustrien, udgøres primært af mekanikere og smede, jf. tabel 3.6. Det er i overensstemmelse med de jobfunktioner, som denne gruppe udfylder, hvilket også bekræfter, at fagrelevante uddannelser er et vigtigt krav til erhvervsuddannede i maskinindustrien.

TABEL 3.6

De fem mest dominerende uddannelser ved tilgang til branchen, 2010

Ufaglærte	Faglærte	Videregående uddannelse
9. klasse	Maskinarbejder	Maskin, diplomingeniør prof.bach.
10. klasse	Klejnsmid	Maskintekniker, konstruktion
7. klasse	Kontor all round	Erhvervsøkonomi, cand.merc.
8. klasse	Elektriker, installationsteknik	Maskinmester
10. klasse, efterskole	Automekaniker	Regnskabsvæsen, HD-2.del

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 72 pct., 41 pct., og 37 pct. af den samlede tilgang af uddannelser inden for faggruppen

Blandt de mest dominerede videregående uddannelse ved tilgang til branchen er ingeniører, jf. tabel 3.6. Det harmonerer også med de jobfunktioner, som gruppen udfylder. Det bemærkes dog, at en stor andel af disse udgøres af personer med mellemlange ingeniøruddannelser (professionsbachelor med diplomuddannelser), mens kun en mindre andel har en lang videregående uddannelse (civilingeniør).

Analysen vidner om en ganske skarp arbejdsdeling mellem typen af beskæftigede, hvor uddannelse er en nødvendig adgangsbillet til det faglærte arbejde. Samtidig er jobfunktionerne for den tilgående arbejdskraft i høj grad kendetegnet ved tekniske arbejdsopgaver.

Det er i god overensstemmelse med, at 96 pct. af virksomhederne vurderer, at den teknologiske udvikling vil påvirke det fremadrettede krav til kompetencer. Kompetencekravene forventes dertil også at blive påvirket af en øget konkurrence (96 pct.), øget internationalisering (91 pct.) samt krav til

forskning og udvikling (70 pct.) Dette er illustreret i tabel 3.7.

TABEL 3.7

Forhold med betydning for udviklingen af kompetencekravene i maskinindustri

	I høj eller nogen grad
Teknologisk udvikling	96 %
Øget konkurrence	96 %
Øget internationalisering og eksport	91 %
Krav til forskning og innovation	70 %
Opgaveglidning (fra én faggruppe til en anden)	56 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

I forhold til den øgede konkurrence siger en repræsentant fra brancheforeningen: *"Produktionen er flere steder flyttet ud, og det, der er tilbage, er den serviceorienteret del, så der er behov for folk med gode kompetencer inden for service og salg"*.

Blandt de specifikke forhold, der forventes at drive kompetenceudviklingen i maskinindustrien, er særligt den øgede teknologi og automatisering og udviklingen inden for særlige fagområder, jf. tabel 3.8.

TABEL 3.8

Forhold, som driver kompetenceudviklingen i branchen

Områder der forventes at påvirke efterspørgslen
<ul style="list-style-type: none"> Teknologi, automatiserede processer, robotteknologi, montage og afprøvning (custom design), nye køletekniske anlægsudformninger og elektromekanik Projektledelse, ISO certificering og udviklingsstyring

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

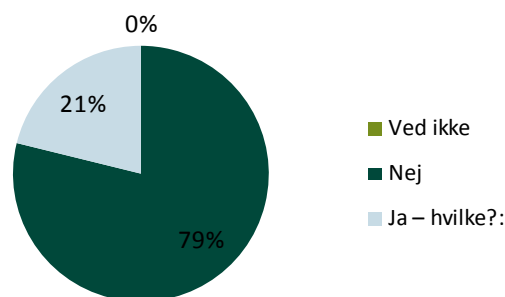
3.4 Uddannelsesdækning og brugen af VEU

Omkring 9 ud af 10 virksomheder angiver, at de fremadrettet forventer at kunne ansætte erhvervsuddannede, som besidder de rette kompetencer. Det samme gælder for 75 pct. af virksomhederne mht. ufaglærte. Det indikerer, at der også forsat vil være efterspørgsel efter ufaglærte i maskinindustrien. I forhold til personer med videregående uddannelser er det dog kun omkring 60 pct. af virksomhederne, som forventer at kunne ansætte personer med de rette kvalifikationer inden for dette uddannelsesniveau.

Trods gode forventninger til kompetent arbejdskraft, er der også områder, som ikke umiddelbart synes dækket. Således finder 21 pct. af virksomhederne, at de efterspørger kompetencer, som de ikke kan få opfyldt på det eksisterende marked, jf. figur 3.10.

FIGUR 3.10

Er der nogle af de kompetencer I efterspørger, som I ikke kan få opfyldt på det eksisterende arbejdsmarked?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Overordnet angiver virksomhederne, at de i høj eller nogen grad er vidende om de tilgængelige VEU-forløb (81 pct.), og at disse har en tilfredsstillende kvalitet. Det er dog overraskende, at kun ganske få af de adspurgte virksomheder har en dialog med uddannelsesinstitutionerne, nemlig 29

pct., jf. tabel 3.9. Det er det laveste niveau for de fem analyserede brancher. Samtidig er maskinindustrien den branche, der i størst omfang efterspørger kompetencer, som ikke kan opfyldes af det eksisterende arbejdsmarked. Samlet set kan det tyde på, at samarbejdet mellem branchen og uddannelsesinstitutionerne rummer et potentiale for forbedring.

TABEL 3.9

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

	I høj/ nogen grad
I hvilket omfang indgår I i dialog med uddannelsesinstitutionerne om de for virksomheden relevante uddannelser?	29 %
I hvilken grad oplever I, at jeres synspunkter fører til ændringer i uddannelserne?	27 %
Vi er vidende om de tilgængelige efter- og videreuddannelsesmuligheder	81 %
Efter- og videreuddannelsesmulighederne er tilfredsstillende	87 %

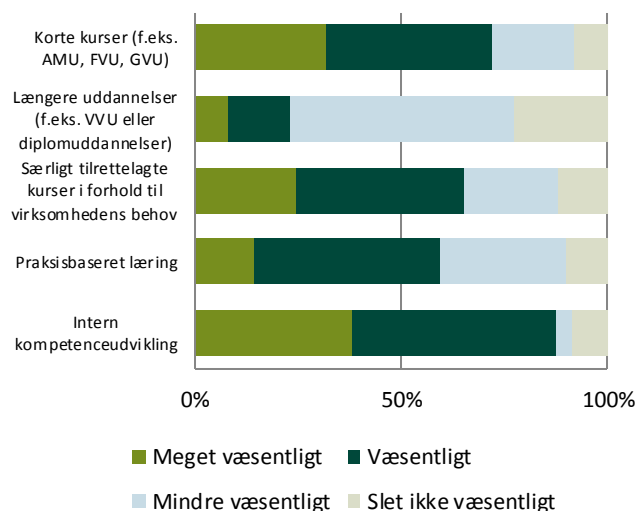
Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Kigger man nærmere på, hvilke former for kompetenceudvikling virksomhederne bruger, så angiver 90 pct., at intern kompetenceudvikling er den foretrukne form for opkvalificering af virksomhederne inden for maskinindustrien. Herefter angiver mellem 60 og 70 pct., at korte kurser (f.eks. AMU-kurser), skræddersyede kurser samt praksisbaseret læring udgør væsentlige former for kompetenceudvikling, jf. figur 3.11.

Det billede bekræftes i interview med virksomhederne. Her angiver virksomhederne, at de særligt gør brug af AMU-kurser. Dog kritiseres uddannelsesinstitutionerne for ikke at være fleksible nok: *"Der er behov for mere fleksibilitet i systemet, så man kan sende det antal medarbejdere, man har brug for uden at blive straffet økonomisk. Vi har ofte brug for kurserne nu og her og kan derfor ikke vente til, vi kan fylde et helt hold op"*.

FIGUR 3.11

Hvordan vil du vurdere væsentligheden af følgende former for kompetenceudvikling/opkvalificering for jeres virksomhed?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Der efterlyses også mere praksisorientering i uddannelserne, og en virksomhed siger: *"Det er oftest os, der lærer dem mest om det håndværk de skal ud og lave. Der er derfor behov for en opkvalificering på skolerne"*.

VEU-forløb bruges også i forbindelse med brancheskift. Således har 40 pct. af den tilgæet arbejdskraft til branchen taget et VEU-forløb de seneste 2 år forud for et brancheskift, jf. figur 3.10. Det er det højeste blandt alle fem analyserede brancher.

TABEL 3.10

Brugen af voksen- og efteruddannelseskurser i forbindelse med et brancheskifte til maskinindustribranchen

	Maskinindustri	Øvrige fokusbrancher
Tilgang til branchen uden VEU forløb	59%	71%
Tilgang til branchen med VEU forløb	40%	28%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De mest anvendte AMU-kurser er gaffeltruck-certifikater samt forskellige former for sikkerhedskurser. Heraf er nogle universale (førstehjælp og brandslukning), mens andre er fagspecifikke (f.eks. sikkerhed ved svejsning og polyesterstøbning).

Hf-enkeltfag udgøres primært af kurser, som er rettet mod udvikling af almene færdigheder, herunder læsning, regning og skrivning, jf. tabel 3.12.

TABEL 3.12

De mest anvendte AMU-kurser og HF-kurser de seneste 2 år forud for brancheskift til maskinbranchen for ledige og beskæftigede

AMU-kurser	HF-enkeltfag		
Gaffeltruckcertifikatkursus B, 7 dage	957	Matematik	79
Sikkerhed ved polyesterstøbning	885	Engelsk	65
Individuel kompetenceafklaring	761	Dansk	43
Turistbuskørsel	735	Samfundsfag	37
Arbejds miljø og sikkerhed, svejsning/termisk	678	Psykologi	26
Introduktion til førstehjælp på jobbet	631	Biologi	21
Pers. sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater	541	Religion	21
Elementær brandbekæmpelse	411	Kemi	20
Sikkerhed/arbejds miljø - Introduktion, til polyest	341	Historie	18
Kunde/leverandørforhold for operatører	329	Geografi	17

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

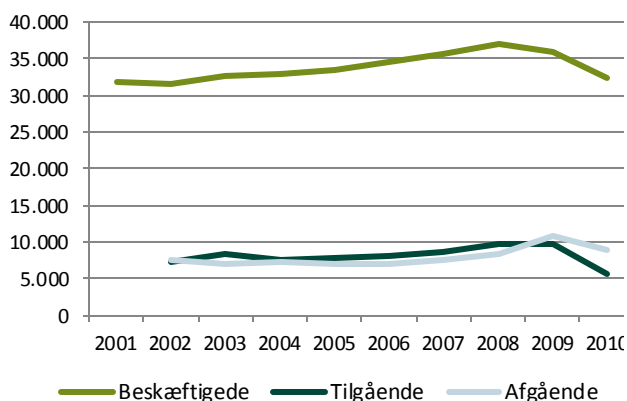
4 Engroshandel

I dag er der omkring 32.500 personer beskæftiget inden for engroshandel i Region Syddanmark. Det svarer til 6 pct. af den samlede beskæftigelse i regionen.

Over de seneste ti år har beskæftigelsesniveauet været stabilt med tendens til en svag stigning i den strukturelle beskæftigelse. I lighed med udviklingen inden for andre brancher faldt beskæftigelsen inden for engroshandel fra 2008 og frem, hvor økonomien var i recession. Det er dog bemærkelsesværdigt, at beskæftigelsen ikke falder under lavkonjunkturen fra 2000 til 2003. Det peger i retning af, at der generelt er tendens til en svag stigning i beskæftigelsen i branchen, der i mindre grad afhænger af konjunkturudviklingen, jf. figur 4.1.

Samtidig har der været en betydelig jobomsætning i branchen, som har ligget rimelig konstant over de seneste ti år. Gennemsnitligt har der således været en afgang på omkring 8.000 personer om året, mens tilgangen har været på omkring 8.100. Både afgang og tilgang påvirkes naturligvis af det generelle fald i beskæftigelsen fra 2008 og frem.

FIGUR 4.1
Udvikling i beskæftigelse, afgang og tilgang inden for engroshandel

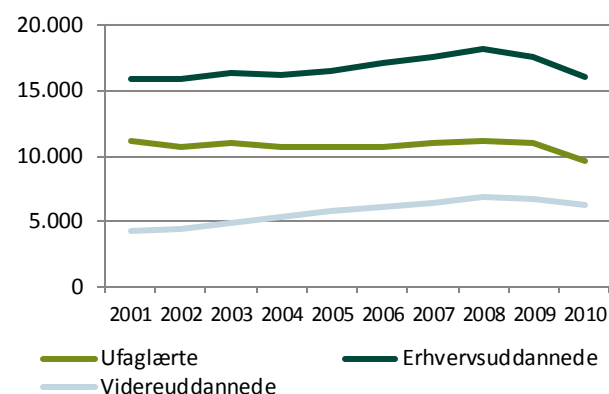


Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Omkring halvdelen af de beskæftigede inden for engroshandel er erhversuddannede. I perioden

fra 2001 til 2009 har det været gældende for mellem 16.000 og 18.000 personer, hvilket gennemsnitligt svarer til 50 pct. af de beskæftigede i branchen. Den næststørste gruppe er ufaglærte, som gennem hele perioden udgør et nogenlunde konstant antal på omkring 12.000 beskæftigede. Det er bemærkelsesværdigt, at der frem til recessionen i 2008 er tale om en konstant stigning i antallet af beskæftigede med en videregående uddannelse, jf. figur 4.2.

FIGUR 4.2
Udvikling i beskæftigelse opgjort efter højest kompetencegivende uddannelse



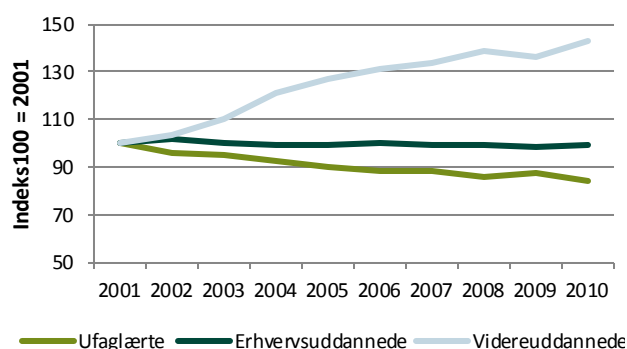
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anskuer man uddannelsesniveauet i engroshandel er der tale om en samlet stigning i uddannelsesniveauet på grund af den stærkt stigende andel af ansatte med videregående uddannelser. Dette billede genkendes af brancheforeningen på området, der siger: "Sammenlignet med andre brancher, som Dansk Erhverv har kontakt til, er det kendetegnende for engrosbranchen, at der efterspørges et højere uddannelsesniveau".

Det fremgår endvidere, at selvom antallet af ufaglærte er konstant, så er *andelen* overordnet set faldende i perioden. Fra 2006 og frem er andelen af ufaglærte dog mere konstant, hvilket kan skyldes, at der i perioden 2006 til 2008 var så stor mangel på uddannet arbejdskraft, at det førte til en

relativt øget anvendelse af ufaglært arbejdskraft. Sammenlignet med de andre brancher, er engroshandel altså en forholdsvis polariseret og dynamisk branche, hvor de højtuddannede fylder mere samtidig med, at ufaglærte udgør en betragtelig andel. Det ses bl.a. af figur 4.3.

FIGUR 4.3
Indekseret udvikling i uddannelsesgruppernes andele.



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Knap 35 pct. af virksomhederne forventer at ansætte personer med erhvervsakademiuddannelse, mens de øvrige videregående uddannelser vurderes at være mindre efterspurgt.

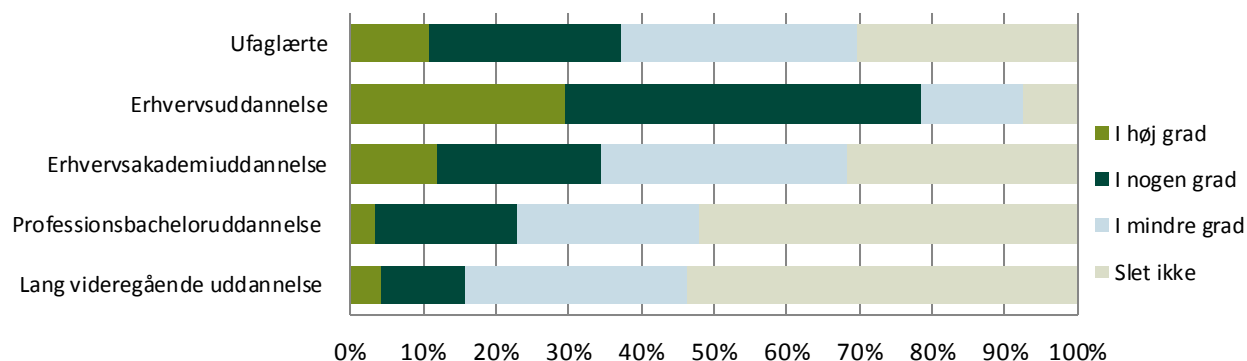
En repræsentant for brancheorganisationen peger på, at der generelt efterspørges et højere uddannelsesniveau, men tilføjer ligeledes, at de kompetencer, der efterspørges, ofte relaterer sig til "salg af ting, der er kompetencebundet". Der er med andre ord behov for en fagspecifik viden om de varer, der handles med, hvilket kan være med til at forklare den store efterspørgsel efter faglærte.

4.1 Rekrutteringsgrundlag og mobilitet

Størstedelen (74 pct.) af den tilgående arbejdskraft i engroshandel kommer fra andre brancher, hvoraf en stor andel (41 pct.) kommer fra industri og handel. Det skyldes bl.a., at industri og handel er store brancher, hvorfor de naturligt udgør et stort rekrutteringsgrundlag. Endelig kommer 26 pct. ind på arbejdsmarkedet uden for beskæftigelse. Den andel af den tilgående arbejdskraft, der kommer fra engroshandel i andre regioner, hører ind under handel, hvilket også er en del af forklaringen på størrelsen af denne andel.

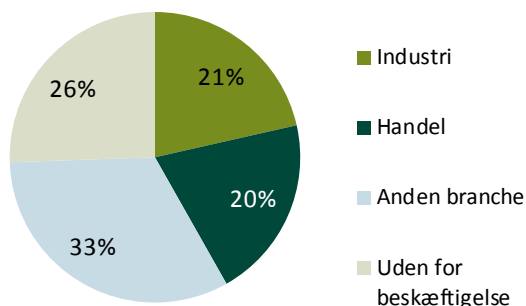
FIGUR 4.4

I hvilken grad forventer din virksomhed fremadrettet at ansætte personer med følgende uddannelsesniveau?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

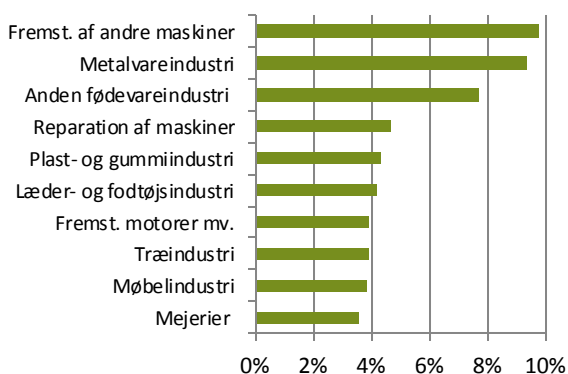
FIGUR 4.5
Overordnede rekrutteringskilder for engroshandel, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De tre største rekrutteringskilder fra industrien er fremstilling af andre maskiner, metalvareindustri og anden fødevarerindustri. Der er tale om erhverv, hvor der er en stor andel faglærte. Det stemmer således fint overens med den store andel af faglærte inden for engroshandel; at en stor del af rekrutteringsgrundlaget kommer fra delbrancher som disse.

FIGUR 4.6
Ti mest dominerende rekrutteringskilder til engroshandel fra industrien



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser tilgangen af beskæftigede til engroshandel fordelt efter den industribranche, de er rekrutteret fra.

De tre mest dominerede rekrutteringskilder fra industrien udgør hver under 10 pct. af det samlede

rekrutteringsgrundlag. Dermed er rekrutteringsgrundlaget til branchen relativt bredt. Det vidner om, at rekrutteringen fra industrien er præget af stor diversitet, hvilket hænger godt sammen med den kompetencebundethed indenfor branchen, som blev omtalt ovenfor. Man skal vide noget om det, man handler med.

Som nævnt rekrutteres en tredjedel uden for beskæftigelse. Kigger man nærmere på sammensætningen af denne gruppe kommer en fjerdedel fra arbejdsløshed, mens 18 pct. har været under uddannelse. Den største gruppe har dog været udenfor arbejdsstyrken af andre grunde, som ikke er nærmere defineret.

En relativ stor andel af den tilgående arbejdskraft til branchen udgøres 16-25 årige, jf. tabel 4.1. Således bestod 31 pct. af tilgang til branchen i perioden 2002 til 2010 af personer i denne aldersgruppe. Samtidig er afgang fra branchen blandt 16-25 årige noget lavere på 26 pct. Samlet set har andelen af 16-25-årige dermed været stigende.

Samtidig er der en klar tendens til, at tilgangen bliver mindre i takt med at alderen stiger. Det kan ses som en naturlig konsekvens af, at folk bliver mere etablerede i deres job og branche i takt med alderen, hvorfor de er mindre tilbøjelige til at skifte til en ny branche.

TABEL 4.1
Aldersfordeling på tilgående og afgangsarbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	16-25 årige	26-35 årige	36-45 årige	46-55 årige	55+	I alt
Tilgang	31%	26%	23%	13%	7%	100%
Personer fastholdt i branchen	9%	25%	31%	22%	14%	100%
Afgang	26%	24%	23%	14%	13%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter alder. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

I relation til hvor stor en andel de ufaglærte udgør af den samlede beskæftigelse i branchen, er denne gruppe overrepræsenteret både i forhold til tilgang og afgang i branchen. Det tyder på, at de ufaglærte generelt har mindre sikkerhed i deres ansættelse sammenlignet med de uddannede grupper. Der ser således en større jobomsætning indenfor denne gruppe, mens det modsatte gør sig gældende for de faglærte jf. tabel 4.2.

TABEL 4.2
Kompetencefordeling på tilgående og afgående arbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	Ufaglærte	Erhvervs-uddannede	Videre-uddannede	I alt
Tilgang	41%	40%	18%	100%
Personer fastholdt i branchen	29%	53%	17%	100%
Afgang	43%	41%	16%	100%

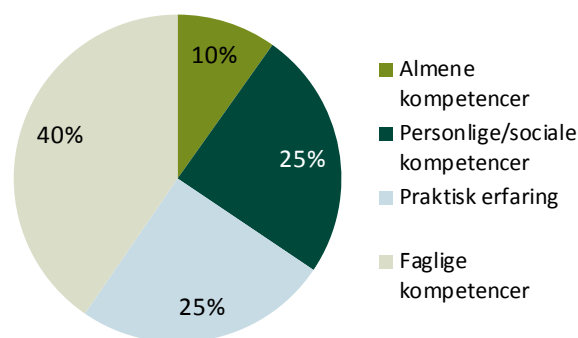
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter faggrupper. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

4.2 Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges?

Når vi kigger på hvilke kompetencer og erfaringer, der efterspørges inden for engroshandel, viser der sig markante forskelle mellem faglærte og ufaglærte på visse faktorer, mens der på andre faktorer er store ligheder mellem hvad der efterspørges, jf. figur 4.8.

Den vigtigste kompetence, der ønskes hos de faglærte (efterspurgt af 72 pct. af virksomhederne) er en relevant uddannelse i forhold til jobbet. Det stemmer dog ikke helt overens med, at kun 40 pct. af virksomhederne lægger størst vægt på faglige kompetencer ved ansættelse af faglærte jf. figur 4.7

FIGUR 4.7
Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at 50 pct. af virksomhederne peger på praktisk erfaring og personlige og sociale kompetencer, som det, der lægges størst vægt på ved ansættelse af faglærte. Det er således kendetegnende for engroshandel, at der i høj grad er fokus på ikke-faglige kompetencer; særligt i sammenligning med andre brancher. At de personlige og sociale kompetencer vægtes højt understøttes af interviewene med virksomhederne, hvor en virksomhed siger: "Vi kigger efter personligheden, og om folk er udadvendte og har interesse for branchen, da det handler om at kunne sælge – hvis du kan det, så finder du ud af resten".

Den vigtigste kompetence, der ønskes hos ufaglærte (efterspurgt af 56 pct. af virksomhederne) er evnen til at varetage flere jobfunktioner – en kompetence som kun 35 pct. efterspørger hos de faglærte. Denne forskel kan skyldes, at de ufaglærte ikke har tillært sig specialiserede kompetencer gennem uddannelse. Værdien i deres arbejdskraft består derfor i højere grad i, at de kan brede sig ud over flere jobfunktioner og ”fylde hullerne ud”.

Dette billede stemmer overens med, hvad virksomhederne efterspørger af specifikke kompetencer, hvor forhold som ægte engagement, interesse for området og empati træder frem. Dog er de faglige kompetencer ikke uvæsentlige, hvor salgskompetencer og købmandskab dominerer sammen med stærke engelskkundskaber. Det hænger sammen med, at eksport er en vigtig driver for udviklingen i branchen.

TABEL 4.3
Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Kompetence-type	Kompetencebeskrivelse
Faglige	Salgskompetencer, købmandskab, strategiske kompetencer Uddannelse: HH og HG
Sociale/personlige	Interesse for arbejdsområdet, uadvendt, fleksibel, kan arbejde i teams, ægte engagement, empati, menneskekender
Almen	Stærke engelskkundskaber og sprogkundskaber

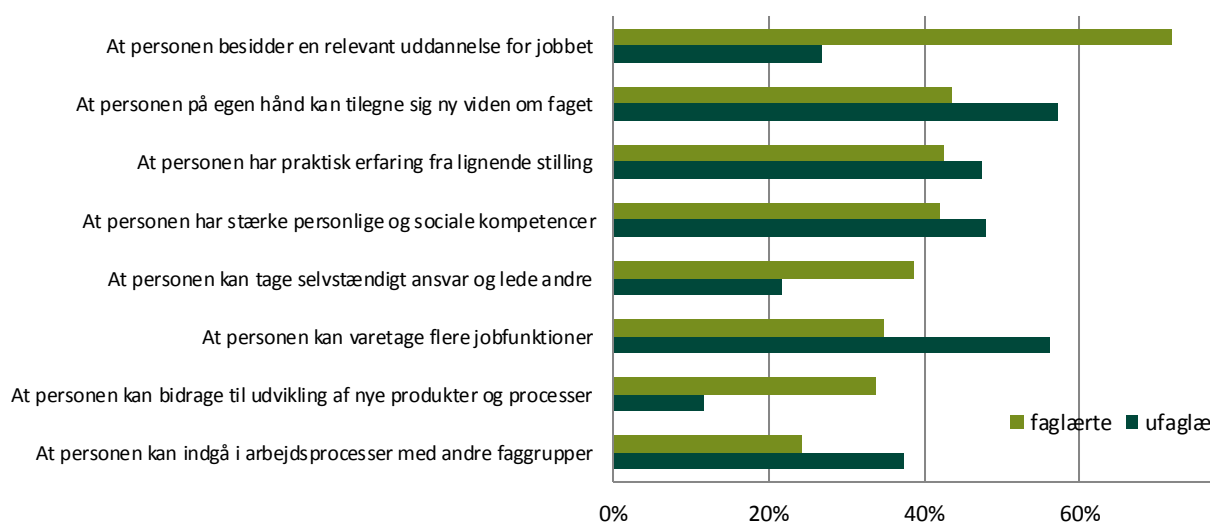
Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

4.3 Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav

Et andet interessant spørgsmål er, hvilke jobfunktioner de nyansatte i branchen får. Set over hele perioden ansættes flest (26 pct.) i håndværksprægede job, jf. figur 4.9. Det er forventeligt set i sammenhæng med, at omkring halvdelen af de ansatte i branchen har en erhvervsuddannelse, samt at der ligeledes er en stor andel ufaglærte.

FIGUR 4.8

Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges hos hhv. faglærte og ufaglærte?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Den næststørste andel (21 pct.) af den tilgående arbejdskraft arbejder med ledelse og videnarbejde. Disse jobfunktioner hører til blandt de mest kompetencekrævende, og den store tilgang af arbejdskraft inden for dette område stemmer derfor overens med det stigende uddannelsesniveau i branchen.

Dykker vi ned i branchens konkrete arbejdsopgaver, er det ikke overraskende, at salgsarbejde dominerer for både faglærte og personer med en videregående uddannelse, jf. tabel 4.4. De højtuddannede er derudover primært beskæftiget med mere videnstungt arbejde, mens de faglærte i tillæg til salgsarbejde varetager kontorarbejde og sekretærfunktioner.

De ufaglærte i branchen varetager hovedsageligt manuelle arbejdsopgaver inden for lagerbetjening samt ekspedientarbejde.

TABEL 4.4

De fem mest dominerende jobfunktioner opdelt på uddannelser (tilgang), 2010

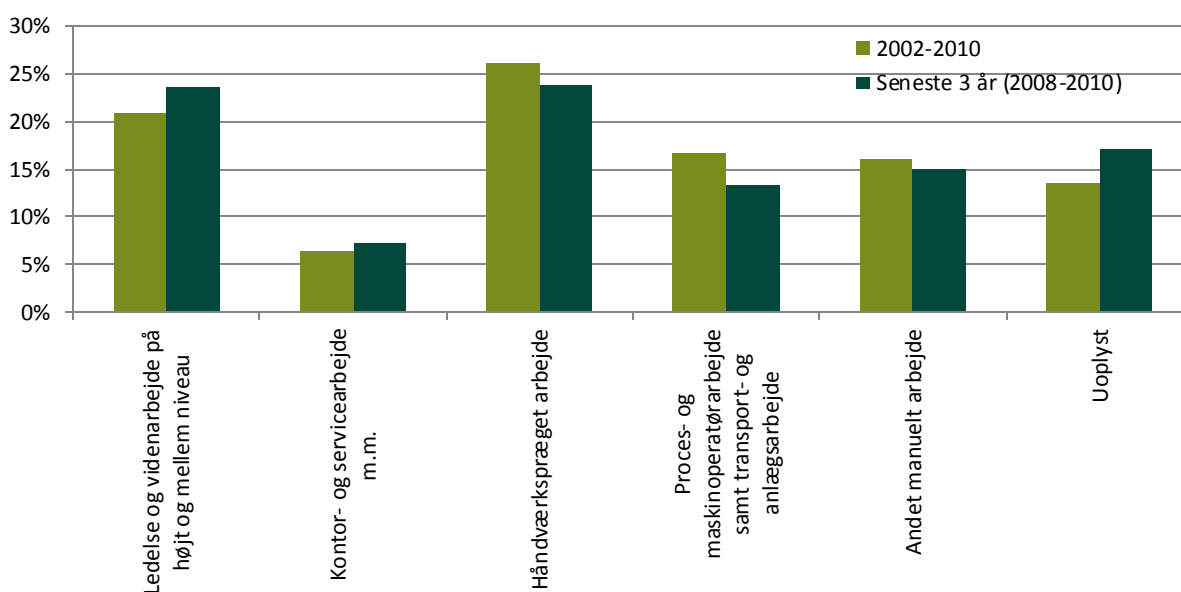
Ufaglærte	Faglærte	Videregående uddannelse
Lager- og pakhusarbejde	Opsøgende salgsarbejde ekskl. detailsalg	Arbejde der forudsætter viden på højeste niveau
Ekspedientarbejde	Kontorarbejde	Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
Lagerføring	Andet salgsarbejde ekskl. detailsalg	Opsøgende salgsarbejde ekskl. detailsalg
Kasseekspedientarbejde	Ekspedientarbejde	Andet salgsarbejde ekskl. detailsalg
Manuelt pakningsarbejde	Alment kontor- og sekretærarbejde	Alment kontor- og sekretærarbejde

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 14 pct., 23 pct., og 24 pct. af den samlede tilgang af jobfunktioner inden for faggruppen

Zoomer man ind på uddannelsesbehovet i branchen, er erhvervsøkonomi og regnskabsstyring eftertragtede kompetencer i branchen blandt per-

FIGUR 4.9

Jobfunktioner i engroshandel for den tilgående arbejdskraft.



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

soner med en videregående uddannelse.

Også blandt de faglærte afspejles arbejdsopgaverne i uddannelserne, hvor en relativ høj andel faglærte er uddannet inden for salg og handel, hvortil også kontoruddannelsen udgør en stor andel.

TABEL 4.5
De fem mest dominerende uddannelser ved tilgang til branchen (tilgang), 2010

Ufaglærte	Faglærte	VU
9. klasse	Kontor all round	Erhvervsøkonomi, cand.merc.
10. klasse	Salgsassistent	Maskin, diploming. prof.bach.
7. klasse	Automekaniker	Erhvervsøkonomi HA, bach.
8. klasse	Kolonial (detailhandel)	Regnskabsvæsen, HD-2.del
Hhx	Tekstil	Designteknolog

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 66 pct., 27 pct., og 19 pct. af den samlede tilgang af uddannelser inden for faggruppen

Kigger man på hvilke faktorer, der ligger bag udviklingen i kompetencekravene, fremhæver virksomhederne særligt tre ting. Langt størstedelen af de adspurgte virksomheder (96 pct.) har angivet den øgede konkurrence som en vigtig driver bag kompetenceudviklingen, jf. figur 1.12. Næsten lige så mange (86 pct.) peger på den teknologiske udvik-

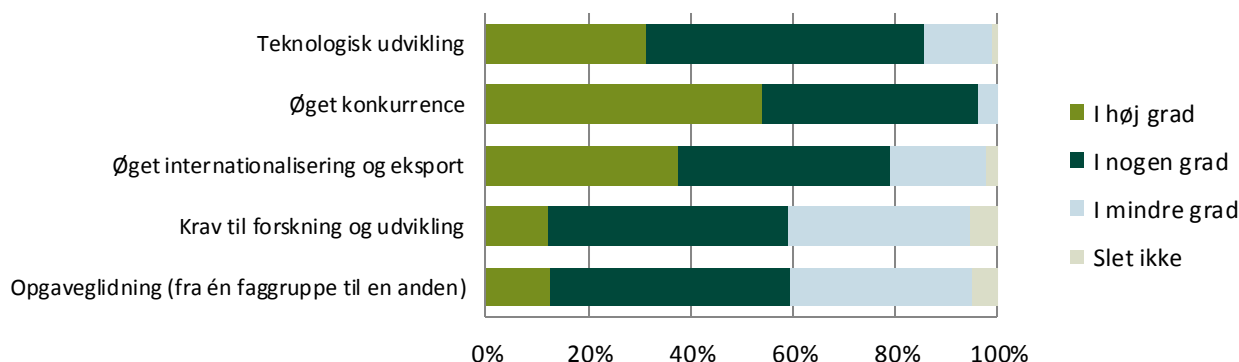
ling, ligesom en stor andel (79 pct.) også fremhæver den øgede internationalisering og eksport, som vigtige for kompetenceudviklingen. I forhold til sidstnævnte udtaler en virksomhed: "Den øgede internationalisering af virksomheden har betydet en niveaustigning i uddannelsesbehovet; eksempelvis er det vigtigt, at du kan tale og skrive et godt engelsk, da en stor del af handlen foregår på engelsk".

Disse udviklinger synes således centrale i forhold til at forklare behovet for det øgede uddannelsesniveau i branchen. Brancherepræsentanten peger ligeledes på, at den stigende skalering inden for engroshandel har en særlig betydning for den øgede efterspørgsel efter videregående uddannelser: "Dette har hovedsagligt noget at gøre med, at det er større salg, man laver i branchen. Man er gået fra kuffertsalg til større salgsprojekter og kampagner. Dette stiller større krav til strategiske evner"

I tabel 4.6 opsummerer vi en række af de mere specifikke forhold, som branchen mener, vil drive udviklingen fremover. Disse områder er i væsentlig grad knyttet til den teknologiske udvikling og kerneområder i salg.

FIGUR 4.10

I hvilken grad mener du, at følgende elementer påvirker udviklingen af kompetencekravene i branchen?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

TABEL 4.6

Forhold, som driver kompetenceudviklingen i branchen

Områder der forventes at påvirke efterspørgslen
<ul style="list-style-type: none"> • Indkøb, marketing, salg, PR, eksport, logistik, rådgivning
<ul style="list-style-type: none"> • It, e-business, nye teknologier, robotteknologi,
<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdskategorier: Key Account Manager, indkøbs- og regnskabsassistenter, Risk Management
<ul style="list-style-type: none"> • Produktudvikling, projektledelse, omstillingsparathed

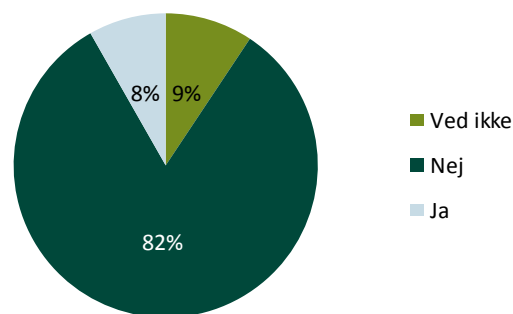
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

vurderes imidlertid ikke at være lige så gode; her vurderer kun omkring halvdelen af virksomhederne, at der fremover vil være tilfredsstillende muligheder.

I forlængelse heraf svarer langt de fleste virksomheder (83 pct.), at arbejdsmarkedet tilbyder de kompetencer, der er behov for, mens kun 8 pct. angiver udfordringer med uopfyldte kompetencebehov, jf. figur 4.12.

FIGUR 4.12

Er der nogle af de kompetencer I efterspørger, som I ikke kan få opfyldt på arbejdsmarkedet?



Kilde: Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

4.4 Uddannelsesdækning og brugen af VEU

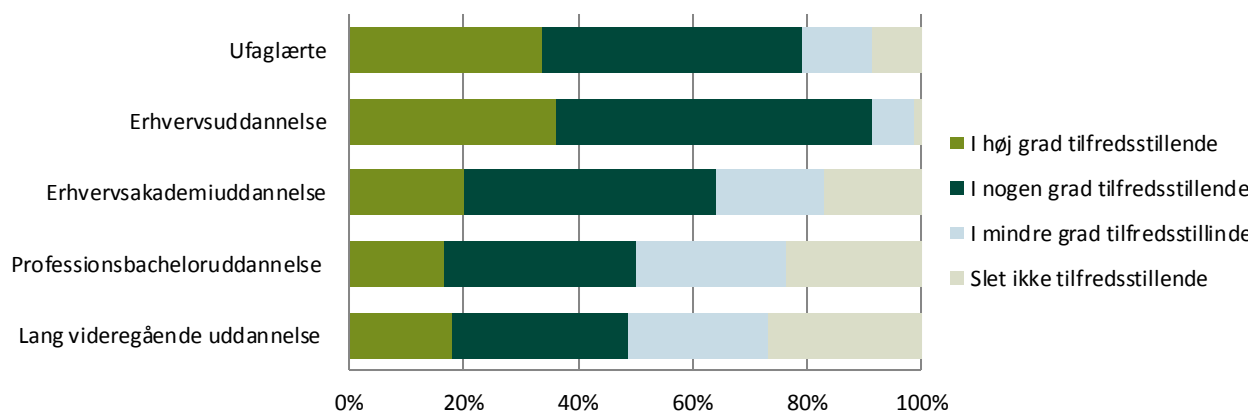
Det generelle billede i engroshandel er, at der er tilfredshed med udbuddet af uddannelse i regionen. Hele 91 pct. af virksomhederne angiver således, at de i høj eller nogen grad har tilfredsstillende mulighed for at ansætte personer med erhversuddannelser. Dette er centralt eftersom de faglærte udgør den største andel i branchen, jf. figur 4.11.

Dog kan vurderingen være påvirket af den aktuelle økonomiske lavkonjunktur, som generelt giver et stort udbud af arbejdskraft. Mulighederne for at ansætte personer med videregående uddannelse

Selvom virksomhederne angiver, at have et godt kendskab til uddannelsesudbuddet og er tilfredse hermed, så er der diskrepans i forhold til, hvilken

FIGUR 4.11

I hvilken grad vil du vurdere jeres mulighed for fremadrettet at ansætte personer, som matcher jeres kompetencekrav indenfor følgende uddannelsesniveauer?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

form for kompetenceudvikling de vægter højest i engrosbranchen. Således overrasker det en smule, at de fleste virksomheder (75 pct.) vægter intern kompetenceudvikling højest, mens kun få virksomheder finder længere uddannelser relevante. Det viser figur 4.12 nedenfor.

Det er i tråd med, at kun en tredjedel af virksomhederne i engrosbranchen angiver at have en strategi for kompetenceudvikling, hvormed den uformelle kompetenceudvikling rettet mod sociale og personlige kompetencer ser ud til at dominere.

TABEL 4.7
Brugen af voksen- og efteruddannelseskurser i forbindelse med et brancheskifte til engrosbranchen

	Engrosbranchen	Øvrige fokusbrancher
Tilgang uden VEU forløb	71,4%	68,6%
Tilgang med VEU forløb	28,6%	31,4%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Det stemmer dog ikke helt overens med registerdata, som viser, at 70 pct. af de beskæftigede har været på AMU-kursus, 25 pct. har været på anden erhvervsskoleforløb fx VVU, mens 4 pct. har benyttet sig af fx diplomuddannelse. Det overrasker, at

videregående VEU-forløb fylder relativt lidt i branchen taget i betragtning af det voksende behov for medarbejder med videregående uddannelse.

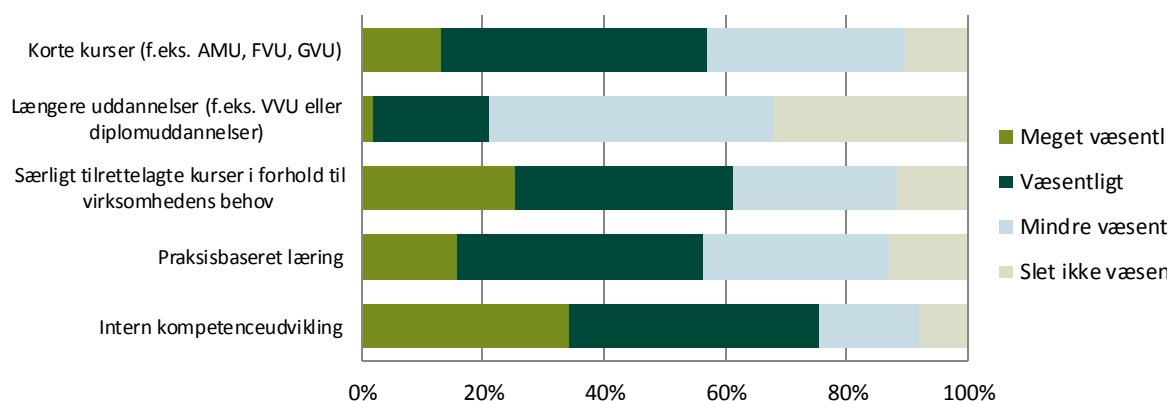
I forbindelse med tilgang af ny arbejdskraft til engrosbranchen, er andelen der modtager voksen- og efteruddannelseskurser mere begrænset og en anelse under gennemsnittet i forhold til de andre brancher. Det kan være udtryk for nogle modsatrettede tendenser internt i branchen. På den ene side, er der meget fokus på ikke-faglige kompetencer, og derfor også mindre interesse for de almindelige tilbud om efteruddannelse. På den anden side rekrutteres en stor del af de beskæftigede blandt faglærte – til trods for, at der er et stigende behov for at kunne tænke analytisk og strategisk.

En brancherepræsentant udtaler i tråd med dette: ”mange bliver overraskede over, hvilke krav der stilles til at arbejde på et strategisk og analytisk niveau i branchen”. Dette taler for, at der er behov for opkvalificering i forbindelse med tilgang til branchen. Disse modsatrettede tendenser kan være forklaringen på, at anvendelsen af uddannelses-tilbud i forbindelse med tilgang ender tæt på gennemsnittet i andre brancher.

Langt størstedelen af de kurser, som anvendes for

FIGUR 4.12

Hvordan vil du vurdere væsentligheden af følgende former for kompetenceudvikling/opkvalificering for jeres virksomhed?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

ud for brancheskift, er AMU-kurser, mens de resterende hovedsagligt opkvalificeres gennem andre erhvervsrettede uddannelser eller VUC. For AMU-kurserne viser det sig, at andelen der følger forløbet omkring individuel kompetenceafklaring, er markant større end de øvrige tilbud. Også kurser om arbejdsmiljø, it, førstehjælp mv. benyttes af mange. Iblant de hf-fag der benyttes, er matematik, engelsk, dansk og samfundsfag de mest anvendte, jf. tabel 4.8.

TABEL 4.8

De mest anvendte AMU-kurser de seneste 2 år forud for brancheskift til engroshandel for ledige og beskæftigede

AMU	Antal benyttede kurser	HF-enkeltfag	Antal benyttede kurser
Individuel kompetenceafklaring	1.509	Matematik	229
Arbejdsmiljø inden for faglærte og ufaglærte job	1.375	Engelsk	219
Anvendelse af PC brugerprogrammer på jobbet	486	Dansk	160
Introduktion til førstehjælp på jobbet	457	Samfundsfag	132
Individuel kompetencevurdering i AMU	442	Psykologi	111
Almen fødevarerhygiejne - obligatorisk certifikat.	404	Historie	85
Gaffeltruck certifikatkursus B	366	Religion	79
Personligt salg - kundens behov og løsninger	335	Biologi	76
Anvendelse af regneark til talbehandling	302	Kemi	68
Arbejdsmiljø og sikkerhed, svejsning/termisk	297	Geografi	67

Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

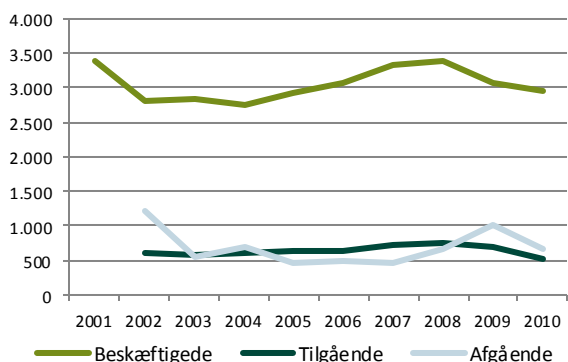
5 Velfærdsteknologi

Branchen for velfærdsteknologi er relativ lille og beskæftigede i 2010 knap 3.000 personer i Syddanmark. Branchen udgør samlet set blot 0,6 pct. af beskæftigelsen i region Syddanmark. Dette niveau har gennem de seneste ti år været stort set uforandret.

De velfærdsteknologiske virksomheder leverer brugerorienterede produkter eller teknologier, der typiske er knyttet til offentlige eller private velfærdsydelser. Virksomhederne ligger primært inden for fremstilling af elektroniske komponenter, høreapparater, bestrålingsudstyr, medicinske og dentale instrumenter, optikere samt handel med medicinske artikler og hospitalsartikler.

Beskæftigelsen i branchen har været faldende i perioder kendetegnet ved lavkonjunktur, 2001-2003 og igen fra 2008 og frem. Tilsvarende er beskæftigelsen stigende under højkonjunkturer i perioden 2004 til 2008, jf. figur 5.1.

FIGUR 5.1
Udvikling i beskæftigelse, afgang og tilgang inden for velfærdsteknologi

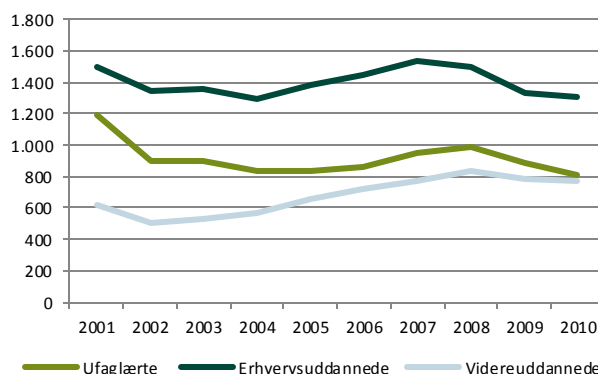


Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Jobomsætningen inden for velfærdsteknologi er forholdsvis konstant over perioden på omkring 500 til 600 personer, hvilket svarer til en årlig udskiftning på godt 25 pct. af de beskæftigede. Det er

forholdsvis højt i sammenligning med de øvrige brancher i regionen.

FIGUR 5.2
Udvikling i beskæftigelse inden for velfærdsteknologi opgjort på uddannelse



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Gennem hele den tiårige periode domineres branchen af faglærte, som i 2010 udgør knap 50 pct. af de beskæftigede (figur 5.2). For både faglærte og de ufaglærte har den tiårige periode samlet set betydet et fald i beskæftigelsen. Beskæftigede med en videregående uddannelse vinder derimod større indpas i branchen og stiger fra 600 beskæftigede i 2001 til 800 beskæftigede i 2010.

Samlet set er der en klar udvikling i branchens beskæftigelse fra primært ufaglært arbejdskraft over mod videregående arbejdskraft. Fra, at der i 2001 var dobbelt så mange ufaglærte som beskæftigede med en videregående uddannelse, er forskellen udjævnet i 2010. Her udgør de to grupper begge 800 personer svarende til 25 pct. af branchen.

Ser man på branchens forventninger til fremtidige ansættelsesforhold, forventes en bevægelse mod en højere kompetencesammensætning og en bevægelse bort fra ufaglært arbejdskraft. Således svarer kun godt 25 pct. af de adspurgte virksomheder, at de i høj eller nogen grad forventer at ansætte ufaglært arbejdskraft fremadrettet (figur 5.3).

Til sammenligning hermed forventer mellem 30 og 40 pct. af virksomhederne at ansætte personer med en erhvervsakademiuddannelse, professionsbacheloruddannelse og/eller en lang videregående uddannelse.

Blandt de fem fokusbrancher er velfærdsteknologi den branche, hvor efterspørgslen efter lange videregående uddannelser er størst, hvor knap 40 pct. af virksomhederne forventer at ansætte denne uddannelsesgruppe fremadrettet.

Til sammenligning forventer cirka 30 pct. af virksomhederne inden for fødevarer- og maskinindustrien og mindre end 20 pct. af virksomhederne

inden for byggebranchen og engroshandel i nogen eller høj grad at ansætte personer med en lang videregående uddannelse.

5.1 Rekrutteringsgrundlag og mobilitet

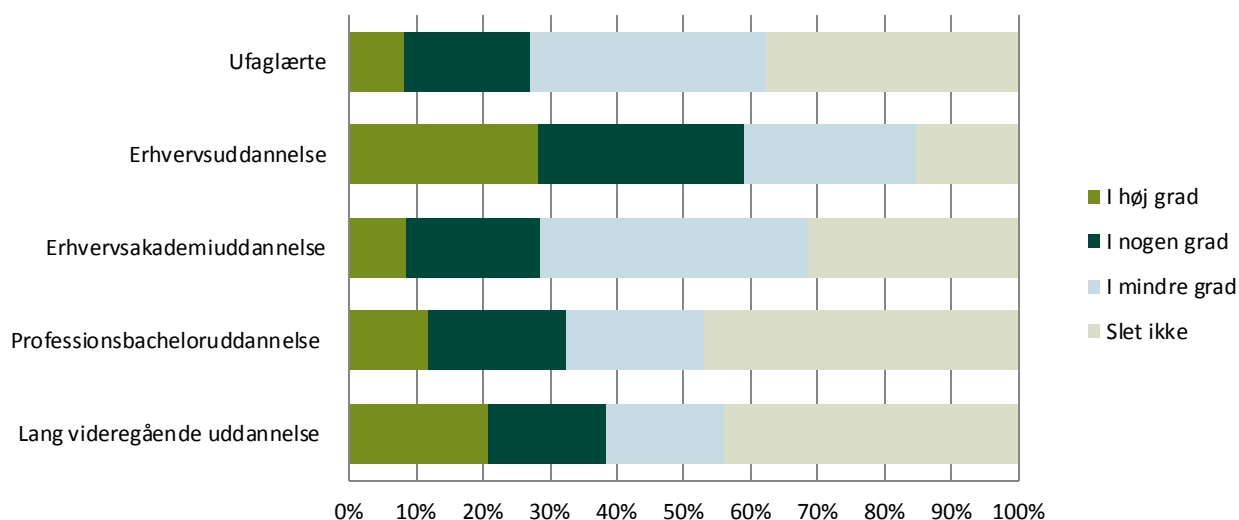
Af de personer, som bliver rekrutteret til branchen, kommer 70 pct. fra beskæftigelse, mens 30 pct. kommer uden for arbejde set over perioden fra 2001 til 2009.

Hovedparten af de personer, som skifter til velfærdsteknologi fra en anden branche stammer fra industri og handel, dvs. henholdsvis 27 pct. og 19 pct. Omtrent 30 pct. af personer, som tilgår branchen, kommer ikke direkte fra beskæftigelse, men enten fra ledighed eller direkte fra en uddannelsesinstitution. Betragtes alene personer, som skifter fra en anden branche, tilgår hele 40 pct. velfærdsteknologibranchen fra industrien, mens 25 pct. tilgår branchen fra handel. De resterende 35 pct. tilgår fra øvrige brancher.

Opdeles industrien på undergrupper ser vi, at ho-

FIGUR 5.3

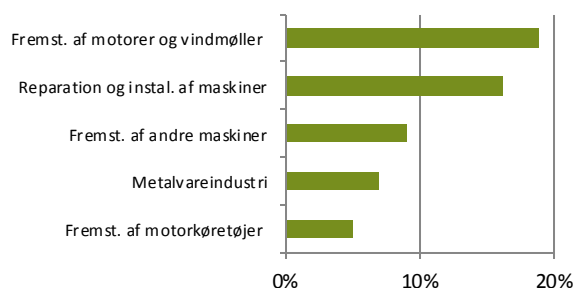
I hvilken grad forventer din virksomhed fremadrettet at ansætte personer med følgende uddannelser?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

vedparten kommer fra fremstilling af motorer og vindmøller, fra reparation og installation af maskiner samt fra fremstilling af andre maskiner, jf. figur 5.4. Den dominerende rekrutteringskilde til velfærdsteknologi udgøres derfor af personer beskæftiget inden for fremstilling af maskiner og lignende.

FIGUR 5.4
Fem mest dominerende rekrutteringskilder til velfærdsteknologi fra industrien, 2002-2010

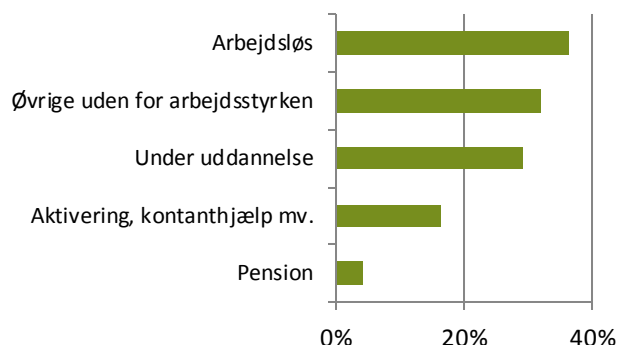


Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser tilgangen af beskæftigede til velfærdsteknologi fordelt efter den industribranche, de er rekrutteret fra.

En anden central tendens for tilgang til velfærdsteknologi er, at rekrutteringen i forholdsvis høj grad foretages blandt personer, som ikke er i beskæftigelse. Samlet set stammer godt 30 pct. af rekrutteringen til branchen fra personer uden beskæftigelse og udgøres derfor enten af ledige eller personer uden for arbejdsstyrken. Knap 25 pct. heraf er ledige, mens en anden stor gruppe udgøres af dimitterende fra uddannelsesinstitutioner (figur 5.5).

At en stor del kommer direkte fra uddannelsesinstitutioner skal ses i sammenhæng med, at en relativ stor andel af branchen udgøres af personer med en videregående uddannelse, som efter endt uddannelse finder plads i branchen.

FIGUR 5.5
Rekrutteringskilder til velfærdsteknologi uden for beskæftigelse, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser tilgangen uden for beskæftigelse til velfærdsteknologi fordelt efter den status, de er rekrutteret fra. Øvrige uden for arbejdsstyrken omfatter personer uden for offentlige registre, herunder hjemmegående, uregistrerede ledige mv.

Der er en markant overrepræsentation af personer i alderen 16-25 år, som tilgår branchen; 32 pct. set i forhold til, at andelen af aldersgruppen i branchen udgør 9 pct. Det skyldes, at en stigende andel af de beskæftigede inden for velfærdsteknologi besidder en videregående uddannelse, hvor mange tilgår branchen i en ung alder efter endt uddannelse. Det understøttes af, at 60 pct. i aldersgruppen 16-26 år kommer direkte ind i branchen uden for arbejdsstyrken, hvoraf hovedparten kommer fra uddannelse (tabel 5.1).

TABEL 5.1
Aldersfordeling på tilgående og afgangende arbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	16-25 årige	26-35 årige	36-45 årige	46-55 årige	55+	I alt
Tilgang	32%	28%	24%	12%	5%	100%
Fastholdt i branchen	9%	25%	32%	22%	13%	100%
Afgang	23%	27%	25%	15%	10%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter alder. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

Branchen præges desuden af afgang, hvad angår personer over 55 år, hvor denne aldersgruppe i 2010 udgør 13 pct. Som tidligere beskrevet, er tilgang og afgang fra branchen forholdsvis sammenfaldende gennem de seneste ti år. Det kombineret med, at blot 5 pct. af tilgangen og 10 pct. af afgang udgøres af personer over 55 år, resulterer i, at det ældre segment taber terræn i branchen.

Endelig er der en markant større andel med videregående uddannelser, som tilgår branchen set i forhold til afgang fra branchen (tabel 5.2). Det bekræfter udviklingen mod højere uddannelse og dermed udviklingen mod en mere videnintensiv branche. Dette billede genkendes også i interviewene, hvor en repræsentant for brancheorganisationen siger: *"Det er en branche med behov for højtuddannet arbejdskraft, da kravene til produkterne er meget høje, og det kræver derfor en kompleks og specificeret viden"*.

TABEL 5.2

Kompetencefordeling på tilgående og afgående arbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	Ufaglærte	Erhvervsuddannede	Videregående	I alt
Tilgang	39%	37%	24%	100%
Fastholdt i branchen	27%	50%	23%	100%
Afgang	40%	40%	20%	100%

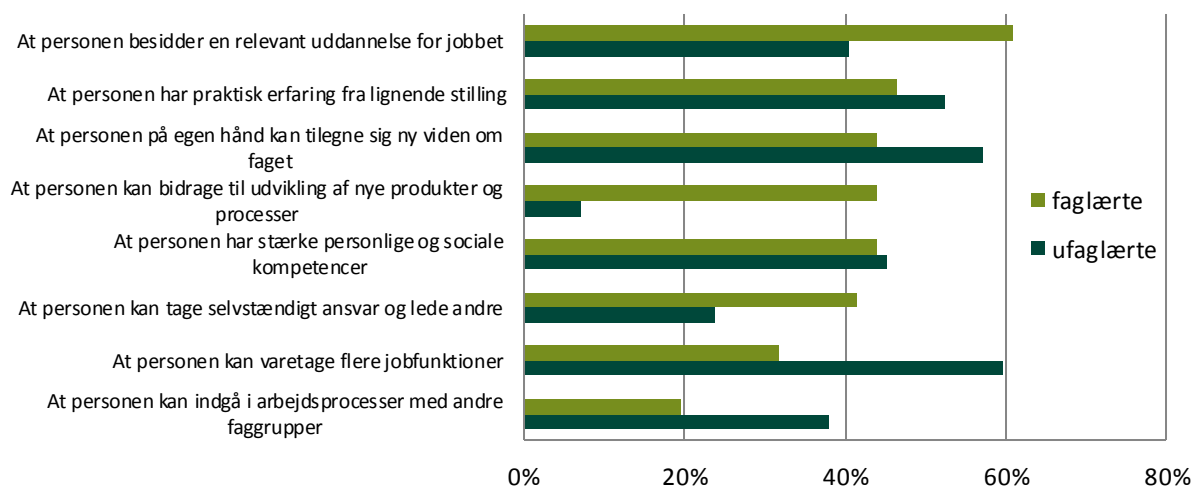
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter faggrupper. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden følgende år.

Blandt de ufaglærte ses en relativ stor tilgang og afgang fra branchen. Det tyder på, at de ufaglærte og personer med lavere kompetencegivende uddannelse har sværere ved at hægte sig på branchen og derfor i højere grad er eksponeret for at miste jobbet. Omvendt er tilgangen af ufaglærte betragtelig større end bestanden af ufaglærte, mens tilgangen af faglærte er markant mindre end bestanden af faglærte. Det tyder derved på, at en del af de faglærte kommer ind i branchen som ufaglærte og opkvalificeres gennem beskæftigelse i branchen.

FIGUR 5.6

Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges hos hhv. faglærte og ufaglærte?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

5.2 Erfaringer og kompetencer

Der er markante forskelle mellem faglærte og ufaglærte, når det drejer sig om, hvilke kompetencer der efterspørges af virksomhederne i branchen.

Det væsentligste kriterium for adgang til velfærdsteknologibranchen for faglærte er en relevant uddannelse for jobbet. Det tilkendegiver godt 60 pct. af virksomhederne i branchen, jf. figur 5.6.

Arbejdsmarkedet for ufaglærte kræver derimod, at den ufaglærte kan varetage flere jobfunktioner og er i stand til at tilegne sig ny viden. Sidstnævnte kan skyldes, at de ufaglærte i mindre grad end faglærte medbringer den nødvendige viden og kompetencer fra forrige erhverv.

Dette bekræftes i interviewene, hvor en virksomhed siger: *"Det er svært at finde ufaglærte med erfaring indenfor gummiindustrien, og vi må derfor selv oplære dem. Vi kigger derfor ikke efter de faglige kompetencer, men om ansøgeren er villig til at lære noget nyt og har interesse for faget"*. De ufaglærte har derfor i større omfang behov for opkvalificering for at kunne finde indpas i branchen.

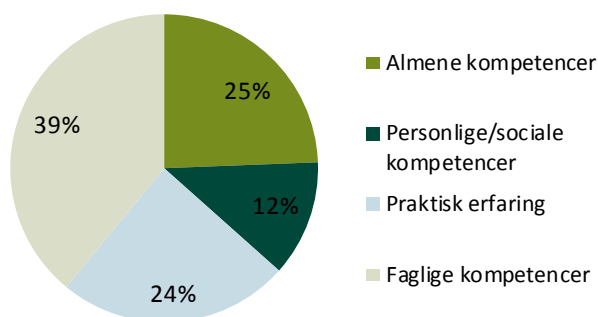
At den faglærte har en relevant uddannelse og dermed de faglige kompetencer tilkendegiver flest virksomhederne som den udslagsgivende faktor ved en ansættelse, jf. figur 5.7. Af faglige kompetencer værdsætter virksomhederne i særlig grad gode it-kompetencer, maskinforståelse samt kompetencer inden for brugerdriven innovation.

Brancheforeningen på området fremhæver desuden, at det er forskellige kompetencer, der efterspørges afhængigt af, om man arbejder i produktion eller udvikling: *"I produktionen skal man kunne betjene de højtautomatiserede maskiner og have forståelse for de mange dokumentationskrav. In-*

den for udvikling er det i høj grad evnen til at kunne indgå i brugerdrevet innovation, der er vigtigt".

Der efterspørges desuden kompetencer indenfor projektledelse, og repræsentanten fra brancheorganisationen siger: *"Det er noget af det sværeste at få teknologi til at fungere med mennesker, og der er derfor brug for bedre projektledelsesevner"*.

FIGUR 5.7
Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Der tegner sig et billede af, at det ikke kun er faglige kompetencer, som er væsentlige for de faglærtes arbejdsmarked i branchen. Her er særligt almene kompetencer i højsæde og særdeles eftertragede kundskaber blandt de faglærte, hvor 25 pct. af virksomhederne tilkendegiver almene kompetencer, som det væsentligste kriterium. Af almene kundskaber efterspørger virksomhederne i særlig grad gode engelskkundskaber og læsefærdigheder, jf. tabel 5.3.

TABEL 5.3
Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Kompetence- type	Kompetencebeskrivelse
Faglige	Salgskompetencer, produktionsforståelse, brugerdrevet innovation, it-kompetencer, maskinforståelse, avanceret mekatronik, Uddannelse: Højtuddannet indenfor naturvidenskabelige retninger
Sociale/ personlige	Samarbejde med andre faggrupper, ansvarlighed
Almen	Stærke engelskkundskaber og læsefærdigheder

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey, 2011

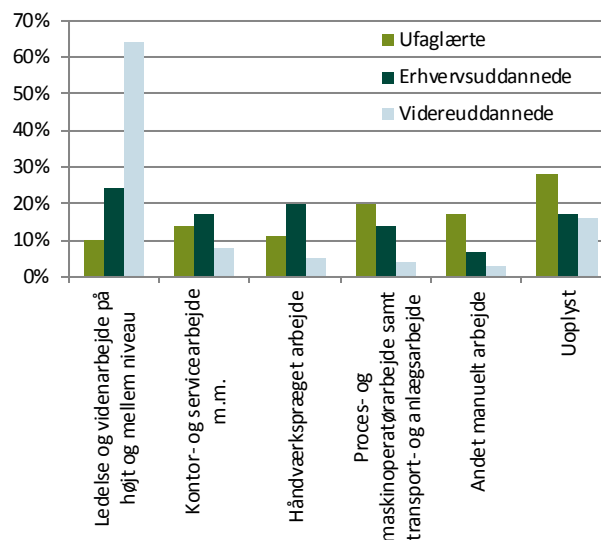
5.3 Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav

En forholdsvis stor del af de beskæftigede i velfærdsteknologibranchen er ansat i jobfunktioner, der kræver viden på højt og mellemniveau, samt inden for ledelse. Det er i høj grad de beskæftigede med en videregående uddannelse, som varetager disse jobfunktioner, jf. figur 5.8.

De faglærte spreder sig ud over de forskellige typer af jobfunktioner, hvilket tyder på en branche præget af diversitet i arbejdsopgaverne. En forholdsvis stor andel af de faglærte er beskæftiget med videnarbejde på mellemniveau, dvs. 24 pct., hvoraf mange er beskæftiget med optikerarbejde.

Zoomer vi ind på de konkrete jobfunktioner som dominerer branchen videreføres billedet af et videnstungt arbejdsmarked primært beskæftiget af personer med en videregående uddannelse. De mest udbredte arbejdsopgaver findes inden for ingeniørarbejde samt arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau.

FIGUR 5.8
Fordelingen af jobfunktioner for velfærdsteknologibranchen, 2006-2010 opgjort efter uddannelse



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De faglærte er i høj grad beskæftiget inden for optikerarbejde samt inden for installation og montering af elektronisk udstyr. Optikeruddannelsen har tidligere været en erhvervsfaglig uddannelse, men ligger i dag på erhvervsakademierne. Da uddannelsen tidligere var en erhvervsuddannelse, er der fortsat mange faglærte blandt optometristere i regionen.

De ufaglærte i branchen for velfærdsteknologi varetager primært manuelle arbejdsopgaver domineret af monteringsarbejde samt lager- og ekspedientarbejde.

TABEL 5.4

De fem mest dominerende jobfunktioner opdelt på uddannelser (tilgang), 2006-2010

Ufaglærte	Faglærte	VU
Montering af elektronisk udstyr	Optikerarbejde	Ingeniørarbejde vedr. svagstrøm
Ekspedientarbejde	Montering af elektronisk udstyr	Arbejde der forudsætter viden på højeste niveau inden for område
Lager- og pakhusarbejde	Ekspedientarbejde	Ingeniør- og arkitektarbejde i øvrigt
Manuelt pakningsarbejde	Kontorarbejde	Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
Optikerarbejde	Alment kontor- og sekretærarbejde	Specialfunktioner i erhvervsvirksomheder vedr. organisation, økonomi, salg mv.

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 31 pct., 32 pct., og 33 pct. af den samlede tilgang af jobfunktioner inden for faggruppen

Ikke overraskende dominerer uddannelser inden for optik blandt de faglærte, hvor også kontoruddannelsen og elektronikfagtekniker er blandt de mest dominerende. Mange ufaglærte tilgår branchen på baggrund af en ungdomsuddannelse pri-

mært med en 8. til 10. klasse i ryggen. En del heraf tilgår branchen som et lærlingeforløb som en del af erhvervsuddannelse og opkvalificeres herefter.

TABEL 5.5

De fem mest dominerende uddannelser ved tilgang til branchen (tilgang), 2006 - 2010

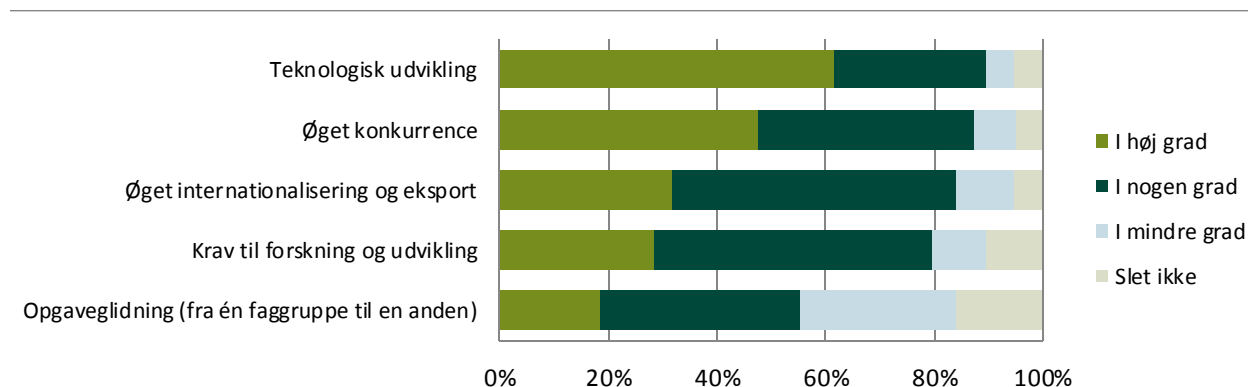
Ufaglærte	Faglærte	VU
10. klasse	Optiker	Elektronik-IT, prof.bach.
9. klasse	Kontor all round	Maskin, prof.bach.
8. klasse	Elektronikfagtekniker	Elektroniktekniker
3. g	Salgsassistent	Sygeplejerske, prof.bach.
Hhx	Maskinarbejder	Erhvervsøkonomi, cand.merc.

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 61 pct., 33 pct., og 31 pct. af den samlede tilgang af uddannelser inden for faggruppen

Med hensyn til hvilke kompetencer, som vil drive efterspørgslen fremadrettet, er virksomheder i branchen særligt opmærksomme på fire faktorer. Først og fremmest sætter den teknologiske udvikling standarden for kravene til kompetencer i branchen, jf. figur 5.9.

FIGUR 5.9

I hvilken grad mener du, at følgende elementer påvirker udviklingen af kompetencekravene i branchen?



Kilde : DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Set i sammenhæng med de øvrige fokusbrancher, er der relativt flere af virksomhederne i velfærdsteknologibranchen, som vurderer at forskning og den teknologiske udvikling vil drive kompetenceudviklingen. Samlet set tyder det på, at branchen er præget af videnintensive produkter og arbejdsprocesser samt under påvirkning og forandring præget af forskning.

I tråd hermed forventer virksomhederne, at det i fremtiden vil afføde en øget efterspørgsel efter højere uddannelser blandt medarbejderne. Denne tilkendegivelse går hånd i hånd med den tidligere beskrevne udvikling, hvor de videregående uddannelser i stigende grad vinder indpas i branchen. En virksomhed siger herom: *”Den teknologiske udvikling gør, at vi hele tiden må opkvalificerer vores kompetencer. Det er specialiseret kompetencer, vi har behov for, og vi ansætter derfor folk med minimum en mastergrad.”*

En anden faktor som også præger udviklingen i kompetencekravene er øget konkurrence og øget internationalisering, hvilket tilkendegives af mere end 80 pct. af virksomhederne. I tabel 5.6 nedenfor angives de forhold, som virksomhederne specifikt vurderer, vil drive kompetenceudviklingen i branchen fremover.

TABEL 5.6

Forhold, som driver kompetenceudviklingen i branchen

Områder der forventes at påvirke efterspørgslen
<ul style="list-style-type: none"> It-kompetencer, separationsteknologi, kompetencer indenfor arbejde i renrum og viden om internationale handelsrelationer
<ul style="list-style-type: none"> Ledelseskompetencer, teknisk projektledelse, HR-kompetencer, økonomisk controller-funktion, logistik, R&D

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey, 2011

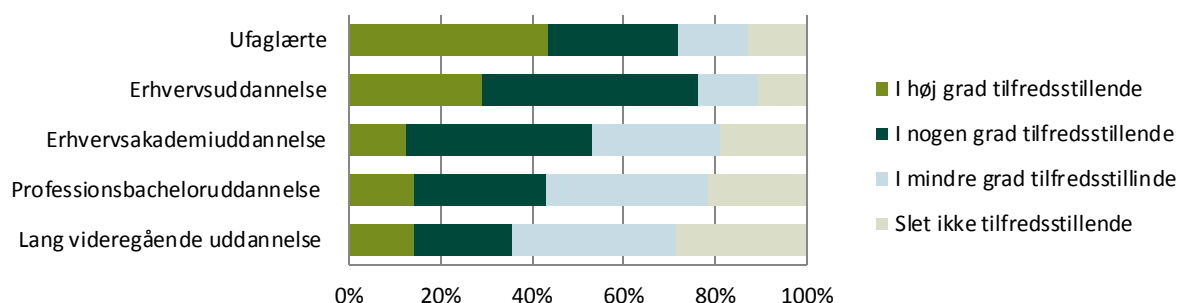
5.4 Uddannelsesdækning og brugen af VEU

Blot halvdelen af virksomhederne mener, at kunne få tilfredsstillet efterspørgslen efter personer med en erhvervsakademiuddannelse. Derimod vurderer godt 65 pct. af virksomhederne, at de ikke i tilstrækkeligt omfang kan få dækket efterspørgslen efter personer med en lang videregående uddannelse jf. figur 5.10.

Udviklingen mod behovet for højere uddannelser forventes at forsætte fremadrettet. Således er det i tidligere afsnit vist, at der i 2019 vil være en overefterspørgsel på personer med videregående uddannelse på 4.165 svarende til 14 pct. af udbuddet. Velfærdsteknologibranchen står derfor over for en potentiel trussel i form af mangel på de nød-

FIGURE 5.10

I hvilken grad vil du vurdere jeres mulighed for fremadrettet at ansætte personer, som matcher jeres kompetencekrav indenfor følgende uddannelsesniveauer?



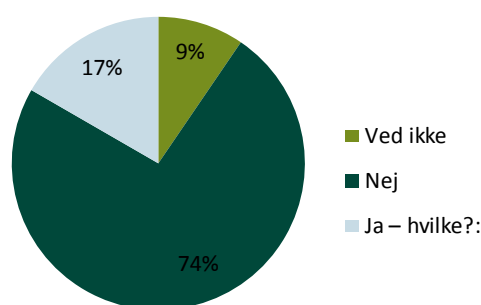
Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

vendige højtuddannede kompetencer, idet regionens udbud af personer med videregående uddannelse ikke matcher branchens efterspørgsel.

Virksomhederne bekræfter i interviewene bekymringen for flaskehalse ved rekrutteringen af højtuddannede: *"Vi har i særlig grad behov for ingeniører med minimum en bachelorgrad, men det er ikke altid let at finde herhjemme, og vi rekrutterer derfor i høj grad fra udlandet"*.

Samlet set vurderer 17 pct. af virksomhederne, at det på det eksisterende arbejdsmarked ikke er muligt at få opfyldt kompetenceefterspørgslen. Det er en forholdsvis høj andel set i sammenhæng med de øvrige fokusbrancher, hvor det eksempelvis i bygge og anlægsbranchen samt fødevarerbranchen er hhv. 12 pct. og 8 pct. af virksomhederne, som vurderer ligeså, jf. figur 5.11.

FIGUR 5.11
Er der nogle af de kompetencer I efterspørger, som I ikke kan få opfyldt på det eksisterende arbejdsmarked?



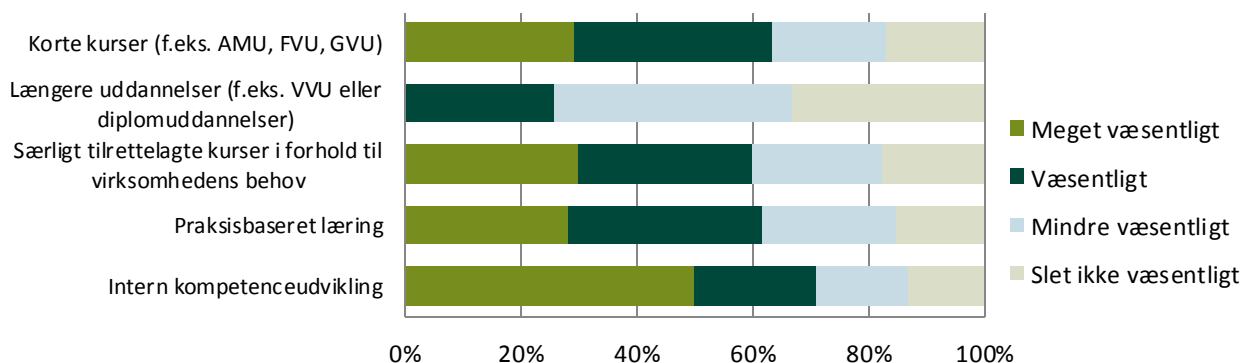
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey, 2011

Man kunne således have forventning om, at udsigten til et fremtidigt underskud af personer med en videregående uddannelse i højere omfang ville tilskynde virksomhederne til at indgå i dialog om udfordringen med uddannelsesinstitutioner.

Ud over kompetencerne på arbejdsmarkedet er det interessant at se, hvad der påvirker kompetenceudviklingen og hermed kompetenceopbyggelsen. På trods af behovet for højere uddannelse tilkendegiver virksomhederne i velfærdsteknologibr-

FIGURE 5.12

Hvordan vil du vurdere væsentligheden af følgende former for kompetenceudvikling/opkvalificering for jeres virksomhed?



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey, 2011

chen kun i begrænset omfang, at opkvalificering gennem længere uddannelsesforløb som VVU og diplomuddannelser, er en væsentlig faktor for virksomhedernes kompetenceudvikling. Det viser figur 5.12.

Derimod er hovedparten af virksomhederne enige om væsentligheden af at kompetenceudvikle medarbejdere gennem virksomhedernes interne kompetenceudviklingsprocessor.

Set i forhold til de øvrige fokusbrancher vurderer virksomheder i velfærdsteknologibranchen i mindre grad at det er væsentligt at kompetenceudviklingen foretages gennem det formelle uddannelsessystem angivet ved korte kurser og længere uddannelser i figur 5.13. Det kan måske skyldes, at det formelle uddannelsessystem ikke matcher deres behov, hvorfor de laver deres egne skræddersyet opkvalificering.

Af personer som tilgår velfærdsteknologibranchen har 29,7 pct. De seneste 2 år forud brancheskiftet

gennemført et voksen- og efteruddannelsesforløb. Det er en smule lavere end gennemsnittet af de øvrige fokusbrancher, hvortil 30,5 pct. skifter umiddelbart i forlængelse af et VEU-forløb, jf. tabel 5.7.

TABEL 5.7
Brugen af voksen- og efteruddannelseskurser 2 år forud for et brancheskifte til velfærdsteknologibranchen

	Velfærds- teknologi	Øvrige fokus- brancher
Tilgang uden VEU forløb	70,3 %	69,5 %
Tilgang med VEU forløb	29,7 %	30,5 %

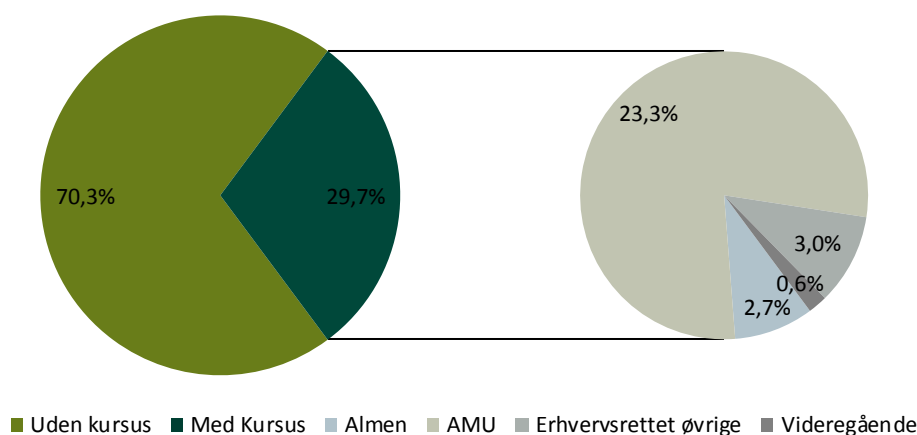
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Langt hovedparten af de opkvalificeringskurser, som anvendes i forbindelse med et brancheskifte til velfærdsteknologibranchen foretages gennem arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Det viser figur 5.13.

Opkvalificering gennem de videregående uddan-

FIGUR 5.13

Fordelingen af VEU kurser for tilgang til velfærdsteknologibranchen



Kilde : DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

nelser foretages kun i meget begrænset omfang. Da knap 25 pct. af tilgangen til branchen foretages af personer med en videregående uddannelse, er det bemærkelsesværdigt, at blot 0,6 pct. af de personer, som skifter til branchen, har gennemført et videregående VEU-forløb.

Det kunne tyde på et uddannelses-mismatch, hvor de videregående VEU-forløb, som branchen efterspørge ikke harmonerer med de aktuelle tilbud af kurser. Det kunne skyldes, at der er tale om en videnintensiv branche i konstant udvikling og påvirkning fra forskningsfronten, hvor værdien og anvendeligheden af uddannelsesstilbud udfordres forholdsvis hurtigere.

Det betyder med andre ord, at langt hovedparten af personer med en videregående uddannelse, som tilgår branchen ikke opkvalificeres i forbindelse med et brancheskifte, men derimod enten i forvejen besidder uddannelse eller tilgå direkte fra en uddannelsesinstitution.

De mest anvendte AMU-kurser i forbindelse med et brancheskifte til velfærdsteknologi er L-AUS, tavle- og installationsarbejde, jf. tabel 5.8. Derudover anvendes som oftest AMU-kurser inden for sikkerhed samt mere fagspecifikke kurser så som lodning og montage samt certifikatkursus til gaffeltruck.

TABEL 5.8

De mest anvendte AMU-kurser de seneste 2 år forud for brancheskift til velfærdsteknologi for ledige og beskæftigede

AMU-kurser	Antal benyttede kurser
L-AUS, tavle- og installationsarbejde	113
Individuel kompetenceafklaring	89
Lodning og montage af leadede komponenter	74
ESD-sikring af elektronkarbejdspladser	72
Pers. sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater	71
Lodning af SMD komponenter	69

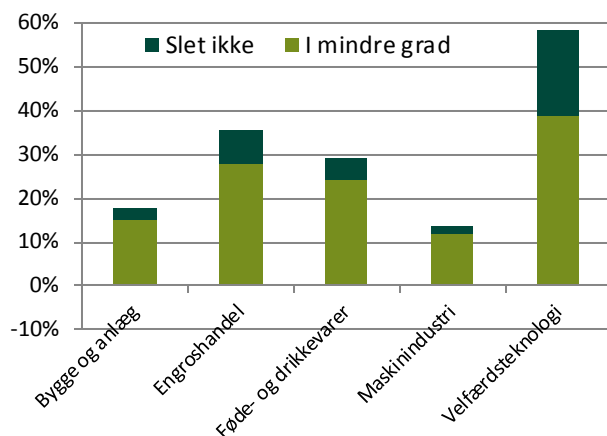
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

I interviewene med virksomhederne påpeges det, at udbuddet af AMU-kurser er så stort, at det næsten er uoverskueligt *"det er som om, der er gået inflation i at udbyde"*. Samtidig er der brancher, hvor man ikke mener, at udbuddet matcher kompetencebehovet: *"Der findes kun kurser indenfor plastik, men ingen inden for gummi"*.

Som tilfældet for de videregående VEU-forløb tyder det på, at tilbuddet af efteruddannelseskurser ikke fuldt ud matcher kompetenceefterspørgslen. Det bekræftes af figur 5.14.

FIGUR 5.14

Tilfredshed med efter- og videreuddannelsesmulighederne i branchen



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

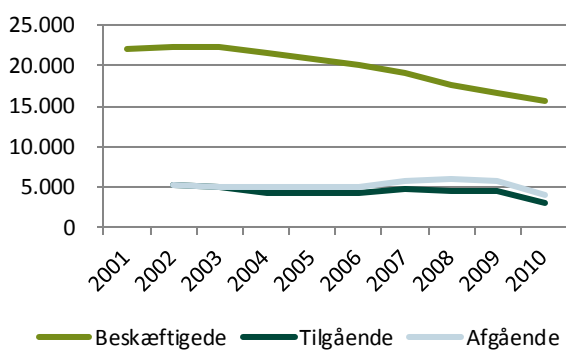
Set i sammenhæng med de øvrige fokusbrancher er det interessant, at relativt flere af virksomhederne i velfærdsteknologibranchen, 50 pct. vurderer, at den interne kompetenceudvikling er meget væsentlig.

Det tyder derfor på, at VEU-systemet ikke i tilstrækkelig grad virker til at lægge en støttende hånd under det kompetenceefterslæb, som findes i branchen og som fremadrettet i stigende grad vil udfordre branchens udvikling. Derimod substituerer virksomhederne selv i højere grad manglen på opkvalificeringsmuligheder med intern kompetenceopbyggelse.

6 Fødevarerindustrien

Fødevarerindustrien omfatter godt 15.000 beskæftigede i Syddanmark, hvilket svarer til knap 3 pct. af beskæftigelsen i regionen. Fødevarerindustrien har oplevet en kontinuerlig tilbagegang i beskæftigelsen i løbet af det seneste årti. I alt er beskæftigelsen faldet med næsten 7.000 personer, hvilket svarer til en reduktion på 30 pct., jf. figur 6.1.

FIGUR 6.1
Udvikling i beskæftigelse, afgang og tilgang



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Nedgangen i beskæftigelsen er den mest markante blandt de fem analyserede brancher i nærværende analyse. Både efter en relativ og absolut målestok. Reduktionen er sket kontinuerligt og dermed uafhængig af periodens konjunktursving. Det tyder på, at branchen gennemgår en strukturel tilpasning.

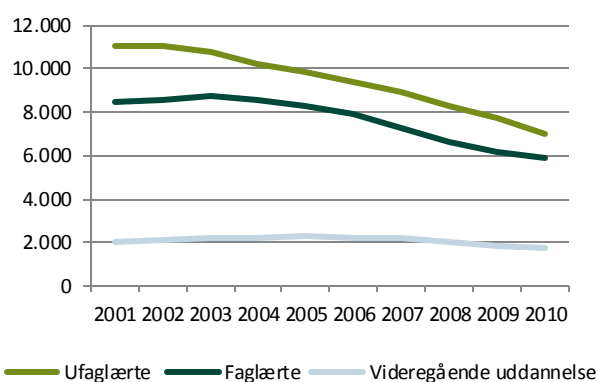
Det negative beskæftigelsesudvikling er afspejlet i alle fem delbrancher under fødevarerindustrien. Mejerierne er hårdest ramt, hvor beskæftigelsen er reduceret med 40 pct. Beskæftigelsen inden for slagtervirksomhed er reduceret med 30 pct., hvor afgang primært er indtruffet mellem 2006 og 2007. Reduktionen har været lavest inden for hhv. fiskeriindustri, samt bagerier og brødfabrikker, hvor beskæftigelsen er reduceret med 20 pct.

Et andet fremstående karakteristika er, at fødevarerindustrien har betydelig jobomsætning. I gennemsnit udskiftes årligt næsten 24 pct. af beskæftigelsen. Fra 2003 til 2010 er der således årligt tilgået 4.200 nye medarbejdere til branchen, mens 5.200 årligt har forladt branchen.

Den høje jobomsætning kan hænge sammen med, at halvdelen af de beskæftigede i fødevarerindustrien er ufaglærte, hvilket er den højeste koncentration af ufaglærte blandt de fem brancher i undersøgelsen.

Nedgangen i beskæftigelsen i fødevarerindustrien dækker over alle faggrupper. Målt i antal er faldet størst for de ufaglærte, som er reduceret med godt 4.000 personer. Dernæst kommer faglærte og personer med videregående uddannelser, som er reduceret med henholdsvis 2.500 og 400 personer.

FIGUR 6.2
Udvikling i antal beskæftigede opgjort efter uddannelse



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Man skal være opmærksom på, at ufaglærte og faglærte udgør langt hovedparten af de beskæftigede. Betragter man branchens relative sammensætning over tid, så er der ikke sket store forskydninger på tværs af faggrupper. Dette på trods af, at

den samlede beskæftigelse er faldet betydeligt. Der er dog en lille tendens til, at beskæftigede med videregående uddannelser fylder mere, idet deres andel af beskæftigelsen er steget fra 10 pct. i 2000 til 12 pct. i 2011.

Relativt mange virksomheder i fødevarerindustrien efterspørger fremadrettet personer med lang videregående uddannelse og professionsuddannede, jf. figur 6.3. Således forventer 30 pct. af virksomhederne at ansætte personer med lang videregående uddannelser, og næsten 40 pct. at ansætte professionsbachelorer. Dette skal ses i forhold til, at 12 pct. af de beskæftigede har en videregående uddannelse.

De faglærte vil fremadrettet være den vigtigste kilde til arbejdskraft i henhold til virksomhedernes forventninger, idet 64 pct. af virksomhederne fremadrettet vil ansætte faglærte. Også ufaglærte ligger højt, idet 45 % forventer at ansætte ufaglærte.

Den brede efterspørgsel dækker over forskellige

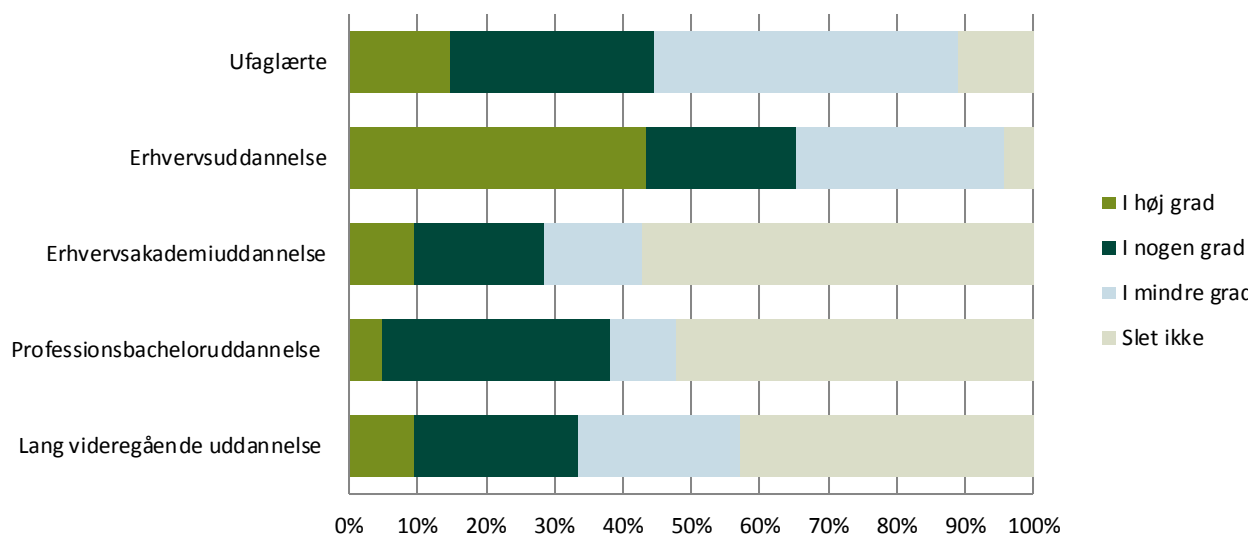
behov for forskellige underbrancher. En repræsentant fra en brancheorganisation fortæller netop, at der er store forskelle på hvilke uddannelsesniveauer, der efterspørges inden for de underliggende sektorer: *"Eksempelvis efterspørger mejeribranchen i stigende grad højere uddannede medarbejder, mens slagterbranchen til stadighed efterspørger ufaglært arbejdskraft"*.

6.1 Rekrutteringsgrundlag og mobilitet

Selvom beskæftigelsen i fødevarerindustrien generelt er faldet, så tilgår der - som beskrevet ovenfor - i gennemsnit 4.200 nye medarbejdere til branchen årligt. Hovedparten på knap 62 pct. kommer fra beskæftigelse, mens 38 pct. var uden for arbejde forud for deres skift til branchen, jf. figur 6.4.

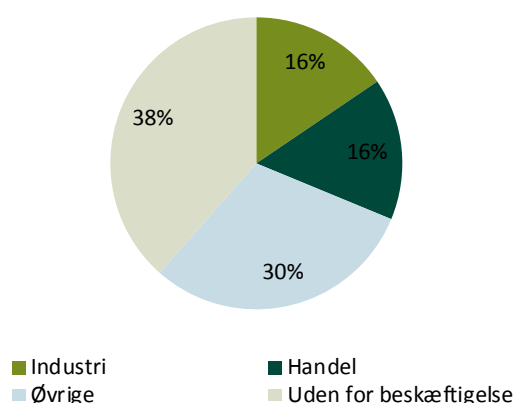
FIGUR 6.3

I hvilken grad forventer din virksomhed fremadrettet at ansætte personer med følgende uddannelsesniveau?



Kilde : DAMVAD på baggrund af survey , 2011

FIGUR 6.4
Overordnede rekrutteringskilder for fødevarerindustrien, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Den væsentligste rekrutteringskilde fra industrien er fremstilling af maling og sæbe, hvor 13 pct. af de beskæftigede kommer fra, jf. tabel 6.1

TABEL 6.1
Mest dominerende rekrutteringskilder til fødevarerindustrien fra industrien, 2002-2010

Branche	Procent
Fremst. af maling og sæbe mv.	13%
Slagterier (Anden region)	9%
Metalvareindustri	8%
Fremst. af andre maskiner	6%
Bagerier, brødfabrikker mv. (Anden region)	6%
Anden fødevarerindustri (Anden Region)	5%
Mejerier (Anden region)	5%
Plast- og gummiindustri	5%
Fremst. af motorer, vindmøller og pumper	5%

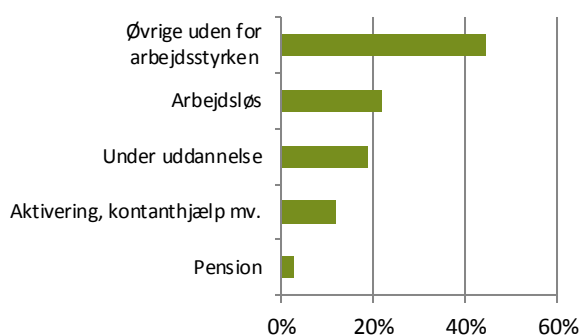
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser tilgangen af beskæftigede til fødevarerindustri fordelt efter den industribranche, de er rekrutteret fra.

Derudover tilgår beskæftigelsen i høj grad fra fødevarerindustrien i andre regioner, herunder fra

andre slagterier, bagerier mv. og anden fødevarerindustri.

Hovedparten af dem, som tilgår fødevarerindustrien uden forrige beskæftigelse, indgik ikke i arbejdsstyrken. Godt 20 pct. som kommer ind uden for arbejde var registreret som arbejdsløse, og samtidig tilgik 20 pct. efter at have været under uddannelse, jf. figur 6.5.

FIGUR 6.5
Rekrutteringskilder til fødevarerindustrien uden for beskæftigelse, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser tilgangen uden for beskæftigelse til fødevarerindustri fordelt efter den status, de er rekrutteret fra. Øvrige uden for arbejdsstyrken omfatter personer uden for offentlige registre, herunder hjemmegående, uregistrerede ledige mv.

Langt hovedparten af de personer, som tilgår branchen, kommer uden en kompetencegivende uddannelse (60 pct.). Set i forhold til branchens kompetencesammensætning er denne gruppe overrepræsenteret. Samtidig udgør denne gruppe en meget stor andel af de beskæftigede, som afgår fra branchen, jf. tabel 6.2.

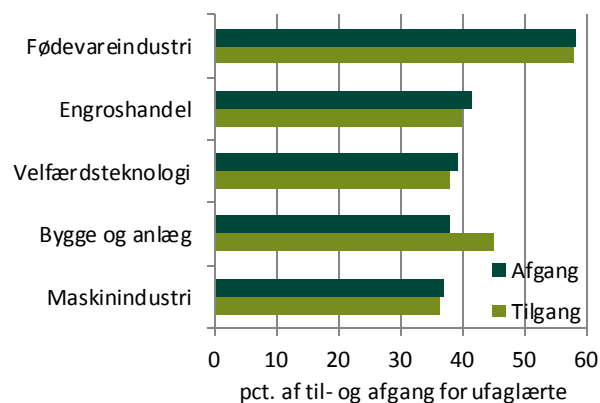
TABEL 6.2
Kompetencefordeling på tilgående og afgående arbejdskraft, 2002-2010.

Gruppe	Ufaglærte	Erhvervsuddannede	Videreuddannede	I alt
Tilgang	62%	28%	10%	100%
Personer fastholdt i branchen	45%	43%	11%	100%
Afgang	60%	30%	9%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter faggrupper. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

Taget i betragtning, at andelen af ufaglærte i fødevarerindustrien er nogenlunde konstant, så betyder den høje til- og afgang, at branchen er kendetegnet ved en meget stor jobomsætning af ufaglærte, jf. figur 6.6. Dette skal ses i lyset af, at fx slagterier effektivt tilpasser produktionskapaciteten efter udsving i udbud og efterspørgsel, og samtidig i høj grad gør brug af ferie afløser mv.

FIGUR 6.6
Tilgang og afgang for ufaglærte efter branche, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Den betydelige jobomsætning af ufaglærte afspejler sig også i aldersfordelingen i branchen. Kun 14 pct. af de beskæftigede er mellem 16 og 25 år, mens 49 pct. af tilgangen og 38 pct. af afgang til

branchen udgøres af 16-25-årige, jf. tabel 6.3. Der er med andre ord mange unge, som finder kortvarig beskæftigelse i branchen, hvorefter de forlader den igen.

TABEL 6.3
Aldersfordeling på tilgående og afgående arbejdskraft, 2002-2010.

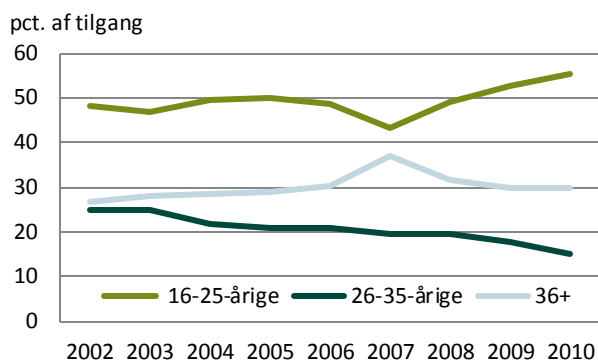
Gruppe	16-25 årige	26-35 årige	36-45 årige	46-55 årige	55+	I alt
Tilgang	49%	21%	17%	9%	4%	100%
Personer fastholdt i branchen	14%	23%	30%	22%	11%	100%
Afgang	38%	21%	19%	12%	10%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter alder. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

Siden 2007 har efterspørgslen efter 16-25 årige været stigende i fødevarerindustrien. I 2007 var 43 pct. af tilgangen således 16-25-årige, mens den tilsvarende andel i 2010 er steget til næsten 55 pct.

Denne udvikling er primært sket på bekostning af en lavere tilgang af midaldrende, mens efterspørgslen efter den ældre del af befolkningen har været nogenlunde konstant, jf. figur 6.7.

FIGUR 6.7
Fordeling af tilgang til fødevarerindustrien efter alder, 2002-2010.



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

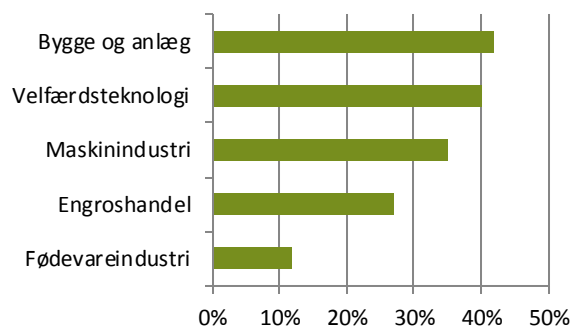
6.2 Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges i fødevareindustrien

Langt hovedparten (78 pct.) af virksomhederne i fødevareindustrien vurderer uddannelse som den mest væsentlige kompetence for de faglærte, jf. figur 6.8. Dermed er fødevareindustrien sammen med bygge og anlæg, den branche, hvor virksomheder stiller størst krav om en relevant uddannelse til de faglærte.

Omvendt adskiller fødevareindustrien sig ved, at der stilles meget lave krav til uddannelse blandt de ufaglærte. Kun 12 pct. af virksomhederne efterspørger relevant uddannelse hos ufaglærte. Efterspørgselen efter uddannelse blandt ufaglærte er betydeligt lavere end i andre brancher, hvor uddannelse i højere grad efterspørges selvom om det er tale om ufaglærte, jf. figur 6.9.

Det kan tyde på, at de ufaglærte i fødevareindustrien i højere grad forventes at løfte forholdsvis simple arbejdsopgaver, som fx ikke kræver forudgående branchekendskab.

FIGUR 6.9
Andel af virksomheder, som efterspørger uddannelse blandt ufaglærte, 2009



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De kompetencer og erfaringer, som virksomhederne især efterspørger blandt ufaglærte, er evnen til at varetage flere jobfunktioner og evnen til at tileg-

FIGUR 6.8

Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges hos hhv. faglærte og ufaglærte

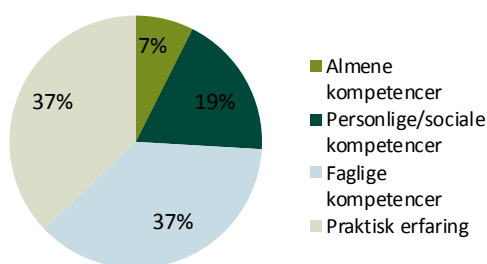


ne sig ny viden på egne hånd. Det ligger på linje med resultaterne for de andre brancher og er i overensstemmelse med det skiftende arbejdsindhold uaglært arbejdskraft forventes at kunne løfte.

Vendes blikket mod de faglærtes kompetencer ved ansættelse i fødevarerindustrien, så lægger virksomhederne især vægt på faglige og praktiske kompetencer. Men også almene og personlige kompetencer er vigtige, jf. figur 6.10.

FIGUR 6.10

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Dermed efterspørger virksomhederne en mere bred kompetenceprofil end de øvrige brancher, som fx bygge og anlæg. Her udgør fx faglige kompetencer det mest betydningsfulde kriterium for adgang til branchen.

Af de konkrete kompetencer, som efterspørges blandt de faglærte i branchen, så nævnes fagspecifikke kompetencer indenfor fx it, produktion og automatik, jf. tabel 6.4.

Blandt de almene kompetencer efterspørges især sproglige kundskaber. Dette skal ses i lyset af den tiltagende internationalisering i branchen, hvor der er et stigende behov for fx gode engelskkompetencer. I den forbindelse fremhæver en virksomhed: *”De nye maskiner er ofte fra udlandet med engelsk manual, og hvis der skal bestilles noget*

hjem fra udlandet, er det nemmere hvis folk i produktionen selv kan klare dette”.

TABEL 6.4

Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Hvilke kompetencer efterspørges?	
Faglige	Kendskab til branchen og produktionsvirksomhed, it-kompetencer og kompetencer inden for automatik
Sociale/personlige	Kommunikative kompetencer, evnen til konfliktløsning, samarbejdskompetencer og fleksibilitet
Almen	Stærke engelsk- og dansk kundskaber

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra survey

6.3 Jobfunktioner, uddannelser og fremdrettet kompetencekrav

De mest efterspurgte jobfunktioner blandt uaglærte, som i 2010 har fundet beskæftigelse i fødevarerindustrien, er ekspedient- og kassearbejde, samt slagteriarbejde og pakkingsarbejde, jf. tabel 6.5.

Dette dækker over arbejdsfunktioner, som kan gennemføres, hvor uddannelser ikke er en forudsætning. Dette ligger på linje med, at virksomhederne i fødevarerindustrien i lav grad efterspørger uddannelsesmæssige kompetencer hos de uaglærte.

For de faglærte tegner der sig et tilsvarende billede, idet efterspurgte funktioner vedrører slagteriarbejde, bagerarbejde, lager og pakkearbejder. Dette ligger på linje de uddannelser, som efterspørges i branchen, jf. tabel 6.6.

TABEL 6.5

De fem mest dominerende jobfunktioner opdelt på uddannelse (tilgang), 2010

Ufaglærte	Faglærte	Videregående uddannelse
Ekspedientarbejde	Industrielt slagteri arbejde	Arbejde der forudsætter viden på højeste niveau
Industrielt slagteri arbejde	Bagerarbejde	Laborantarbejde, fødevarerindustri
Andet industriarbejde uden betjening af stationære maskiner	Lager- og pakhusarbejde	Opsøgende salgsarbejde ekskl. detail-salg
Manuelt pakkingsarbejde	Håndværkspræget arbejde	Kontorarbejde
Kasseekspedientarbejde	Betjening af maskiner inden for nærings- og nydelsesmiddelindustri	Alment kontor- og sekretærarbejde

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 16 pct., 16 pct., og 17 pct. af den samlede tilgang af jobfunktioner inden for faggruppen

For så vidt angår tilgangen med videregående uddannelser, så er den mest dominerede jobfunktion arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. Hele 7 pct. af tilgangen omfatter jobfunktioner inden for denne kategori, og dermed den mest efterspurgte enkeltkategori.

Det er på linje med, at relativt mange virksomheder i fødevarerindustrien fremadrettet efterspørger personer med lang videregående uddannelse og professionsuddannede.

De fem mest efterspurgte jobfunktioner for de ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelse udgør henholdsvis 16, 16 og 17 pct. af den samlede tilgang af jobfunktioner til branchen.

TABEL 6.6

De fem mest dominerende uddannelser ved tilgang til branchen (tilgang), 2010

Ufaglært	Faglært	Videregående uddannelse
9. klasse	Bager	Driftsleder, grønt bevis
10. klasse	Kolonial (detailhandel)	Erhvervsøkonomi, cand.merc.
8. klasse	Butikslagter	Laborant
7. klasse	Maskinarbejder	Mejeriteknolog
3. g uden linjeopdeling	Salgsassistent	Maskinmester

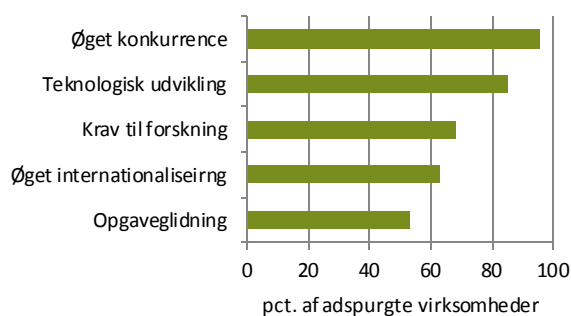
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
 Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 74 pct., 28 pct., og 32 pct. af den samlede tilgang af uddannelser inden for faggruppen

Vender man blikket mod, de forhold der fremadrettet forventes at drive kompetencebehovet i branchen, så peges der især på IT og teknologi. Behovet for kompetencer inden for disse områder understreges også af en repræsentant for branchen, som siger: *"Den til stadighed stigende automatisering af produktionen kræver fagspecialister til håndtering af maskinerne og en større grad af teknologisk forståelse fra medarbejdernes side"*.

Dette genkendes i surveyen, hvor 85 % af virksomhederne udpeger den teknologiske udvikling som en central faktor for udviklingen i kompetencekravene i branchen, jf. figur 6.11.

FIGUR 6.11

Forhold med betydning for udviklingen af kompetencekravene i fødevarerindustrien



Note: Andel, som har svare i høj eller nogen grad
Kilde: DAMVAD på baggrund af survey

Godt 90 pct. af virksomhederne vurderer, at øget konkurrence vil påvirke kompetenceefterspørgslen i fremtiden. Herudover fremhæves krav til forskning og øget internationalisering som væsentlige faktorer. Slagterisektoren fremhæves i denne forbindelse, da denne eksporterer 75 pct. af deres produkter til udlandet.

Endelig nævnes de øgede lovkrav om bl.a. fødevareresikkerhed, da disse kræver en mere uddannet arbejdskraft, hvis kravene skal efterleves og omsættes. Det viser sig også i forhold til virksomhedernes brug af efteruddannelse, hvor det i høj grad er certificeringskurser inden for AMU, der benyttes, og hvor en virksomhed siger: *"Vi bruger meget AMU-kurser i forhold til folk fra produktionen fx truckførerkurser og hygiejnekurser. De fleste af de kurser vi sender folk på er lovpligtige, da meget af arbejdet kræver et certifikat"*.

I tekstboksen nedenfor opsummeres en række af de mere specifikke forhold, som tænkes at påvirke efterspørgslen fremover, hvilket understreger det stærke fokus på teknologi, internationalisering og eksport.

TABEL 6.7

Forhold, som driver kompetenceudviklingen i branchen for alle faggrupper?

Områder, der forventes at påvirke efterspørgslen
<ul style="list-style-type: none"> • It, teknologi, automationskendskab, produktudvikling og maskinforståelse • Salg og udvikling, økonomi og benchmarking, GMP - good manufacturing process (Systemer eller praktikker til at sikre både produktionen og kvalitetskontrollen lever op til de krav, der er til produktet)

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey

6.4 Uddannelsesdækning og kompetenceudvikling

Virksomhederne vurderer generelt, at kompetencerne for ufaglærte og faglærte er til stede i det eksisterende arbejdsmarked. Således vurderer de adspurgte virksomheder, at de ufaglærtes kompetencer matcher deres behov. Derimod vurderes muligheder for at ansætte de relevante kandidater med en videregående uddannelse mindre optimistiske.

En måde at påvirke udbuddet af relevante kandidater med en videregående uddannelse er at gå i dialog med de relevante uddannelser. Det gør 55 pct. af virksomhederne i fødevarerindustrien, jf. figur 6.13.

Selvom virksomhederne forsøger at påvirke indholdet på uddannelserne, er der overraskende få, der føler at deres synspunkter bliver hørt. Således mener næsten 60 pct. af virksomhederne, at de i mindre grad eller slet ikke bliver hørt. Dermed er der rum til forbedring – særligt set i lyset af, at 96 % af virksomhederne mener, at videreuddannelse er afgørende for at kunne sikre de fremtidige kompetencebehov.

Kigger man nærmere på, hvilken form for uddannelse virksomhederne benytter, er det primært de korte uddannelser som AMU-kurser og særligt tilrettelagte kurser. Derimod vurderer 66 %, at længere uddannelser i mindre grad eller slet ikke har en betydning for kompetenceudviklingen. Det er overraskende, da virksomhederne, som vist forventer at komme til at mangle folk med en lang uddannelse i fremtiden. Der er således en diskrepans mellem virksomhedernes kompetenceudvikling og de fremadrettede kompetencebehov.

Den interne kompetenceudvikling vurderes desuden af 80 % som væsentlig for opkvalificeringen af kompetencer. Virksomhederne prioriterer hermed mere den interne kompetenceudvikling end den formelle kompetenceudvikling. Dermed er fødevarereindustrien blandt de brancher, som mest systematisk arbejder med intern kompetenceudvikling. Over halvdelen svarer, at de har en strategi for kompetenceudvikling.

Ledige og brugen af VEU

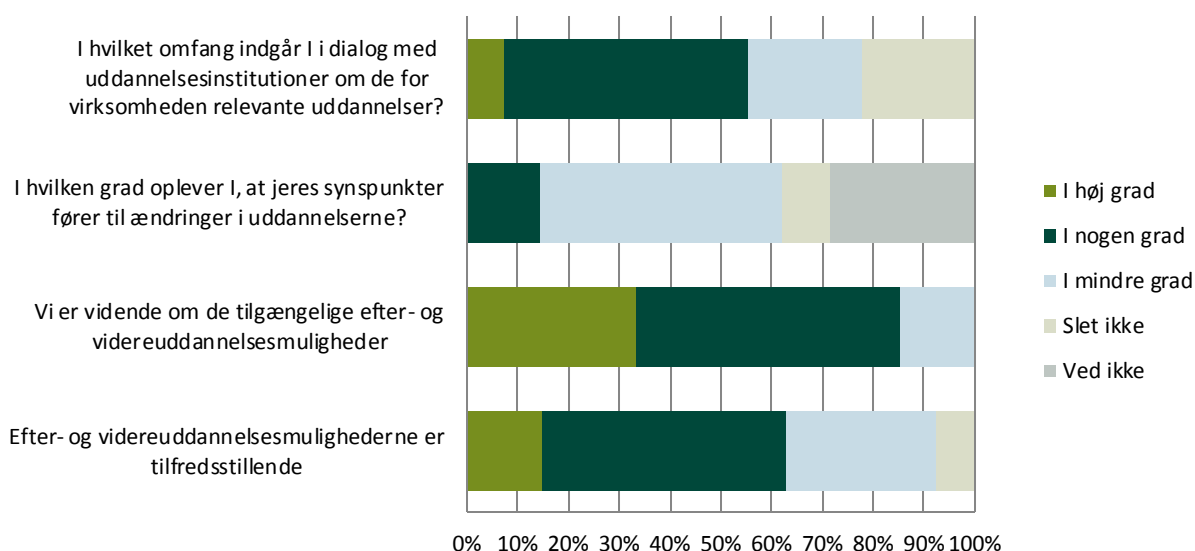
Godt 32 pct. af dem, som tilgår branchen har gennemført et VEU-forløb de seneste 2 år forud for skiftet til fødevarerebranchen. Dette er på niveau

med de øvrige brancher, hvor den tilsvarende andel er godt 30 pct.

Af de godt 32 pct. som skifter til fødevarerebranchen i forbindelse med et VEU-forløb har langt hovedparten fulgt et AMU kursus, mens omtrent 10 pct. har fulgt enten et alment eller et erhvervsrettet kursus andet end AMU-kurser.

De mest anvendte AMU-kurser forud for brancheskift til fødevarerebranchen er certifikatkursus af gaffeltruck, sikkerhedskurser samt individuel kompetencevurdering, jf. tabel 6.8.

FIGUR 6.13
Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

TABEL 6.8

De mest anvendte AMU-kurser de seneste 2 år forud for brancheskift til fødevarerindustrien for ledige og beskæftigede

AMU	Antal
Gaffeltruck certifikatkursus B, 7 dage	805
Almen fødevarerhygiejne - obligatorisk certifikat.	735
Individuel kompetenceafklaring	731
Introduktion til førstehjælp på jobbet	438
Ergonomi i.f.t. ufraglærte og faglærte job	332
Kunde/leverandørforhold for operatører	331
Grunduddannelse for forædling inden for industri	295
Brancherettet elementær brandbekæmpelse	261
Individuel kompetencevurdering i AMU	252
Anvendelse af PC brugerprogrammer på jobbet	248

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

Betragter man de hf-fag, som oftest er gennemført forud for et skift til branchen, så omfatter disse matematik, engelsk og dansk.

TABEL 6.9

De mest anvendte HF-enkeltfag de seneste 2 år forud for brancheskift til fødevarerindustrien for ledige og beskæftigede

HF-enkeltfag	Antal
Matematik	124
Engelsk	108
Dansk	95
Psykologi	73
Samfundsfag	70
Religion	52
Kemi	51
Historie	46
Biologi	38
Billedkunst	28

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

Personer, som tilgår fødevarerindustrien umiddelbart efter et VEU forløb, er typisk ældre end personer, som tilgår branchen uden et VEU-forløb. Denne forskel tyder på, at ældre i højere grad har behov for et kompetenceløft ved tilgang til branchen i takt med, at kompetencebehovet i branchen ændres med tiden.

Personer som tilgår branchen i forbindelse med et VEU-forløb har derimod gennemsnitligt en højere uddannelse end personer, som tilgår branchen uden et kursus. Andel af faglærte som tilgår branchen med enten et AMU-kursus eller et andet erhvervsrettet VEU-forløb er således markant større end personer, som tilgår branchen uden et VEU-forløb.

TABEL 6.10

Karakteristik af personer som tilgår fødevarerindustrien med og uden VEU

	Uddannelse			Alder			Køn		Herkomst	
	Ufaglært	Faglært	VU	mindre end 35	35-45	større end 45	Mænd	Kvinder	Dansk	Indv, etekor
AMU	47%	43%	10%	50%	27%	23%	66%	34%	88%	12%
Andre erhvervsrettet	31%	46%	23%	62%	25%	13%	57%	43%	92%	8%
VUC	59%	30%	10%	57%	20%	23%	39%	61%	80%	20%
Uden VEU	58%	30%	12%	64%	19%	17%	51%	49%	90%	10%

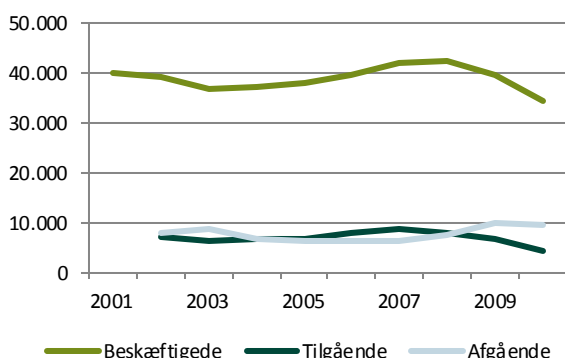
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

7 Bygge og anlæg

Bygge- og anlægsbranchen beskæftiger i dag omkring 34.000 personer i Syddanmark, og udgør dermed næsten 7 pct. af beskæftigelsen i regionen. Dette niveau har i løbet af de seneste ti år været stort set fastholdt.

Bygge- og anlægssektoren er kendetegnet ved at følge de samfundsøkonomiske konjunkturer tæt, hvilket også gør sig gældende i Syddanmark. Således har beskæftigelsen været faldende i perioderne med lavkonjunktur i Danmark i henholdsvis 2001-2003 og 2008-2010. Omvendt er beskæftigelsen steget under opsvinget fra 2003-2008, jf. figur 7.1.

FIGUR 7.1
Udvikling i beskæftigelse, afgang og tilgang inden for bygge og anlæg



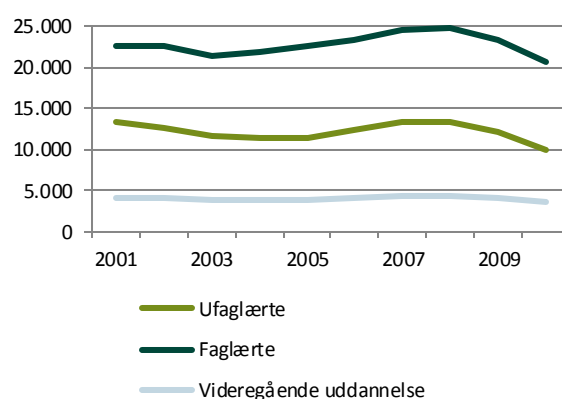
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

I perioden fra 2001 til 2010 har der årligt været en tilgang af arbejdskraft til branchen på 7.100 personer samt en årlig afgang på 7.700 personer, jf. figur 7.1. Dette svarer til en årlig udskiftning af de beskæftigede på 18 pct., hvilket er en smule lavere end i de andre brancher.

Inden for branchen er det kun beskæftigelsen inden for anlægsentreprenører, der skiller sig ud. Her er beskæftigelsen steget med 38 pct. fra 2.200 personer til 3.050 over de seneste årti. Beskæfti-

gelsen for byggeentreprenører er faldet med 34 pct. og er dermed hårdest ramt. Beskæftigelsen inden for bygningsinstallation, bygningsfærdiggørelse, murere og anden specialiseret byggevirksomhed er faldet med 12-14 pct.

FIGUR 7.2
Udvikling i beskæftigelse opgjort efter højst kompetencegivende uddannelse



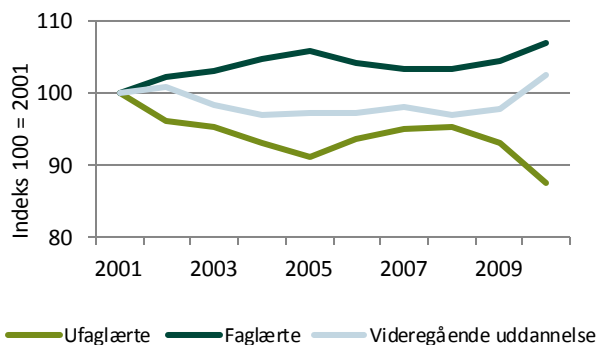
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Uddannelsesniveaulet i bygge- og anlægsbranchen er steget betydeligt i løbet af det seneste årti. Dette skyldes først og fremmest, at en stigende andel af de beskæftigede i branchen har en erhvervsfaglig uddannelse. Således er andelen af beskæftigede erhvervsudannede steget fra 56 pct. i 2001 til 60 pct. i 2010.

Andelen af ufaglærte følger en strukturel nedadgående trend gennem perioden 2001 til 2010, jf. figur 7.3. Dog med den undtagelse, at andelen af ufaglærte har været stigende i perioden 2005-2008. Dette skal ses i lyset af den daværende højkonjunktur, herunder i byggebranchen. Manglen på faglært arbejdskraft betød, at arbejdsgiverne i højere grad ansatte ufaglært arbejdskraft. Perioden fra 2008 til 2010 viser tilsvarende, at det i høj grad var de ufaglærte, som går ud af beskæftigelse, da finanskrisen sætter ind.

FIGUR 7.3

Indekseret udvikling i uddannelsesgruppernes andele.



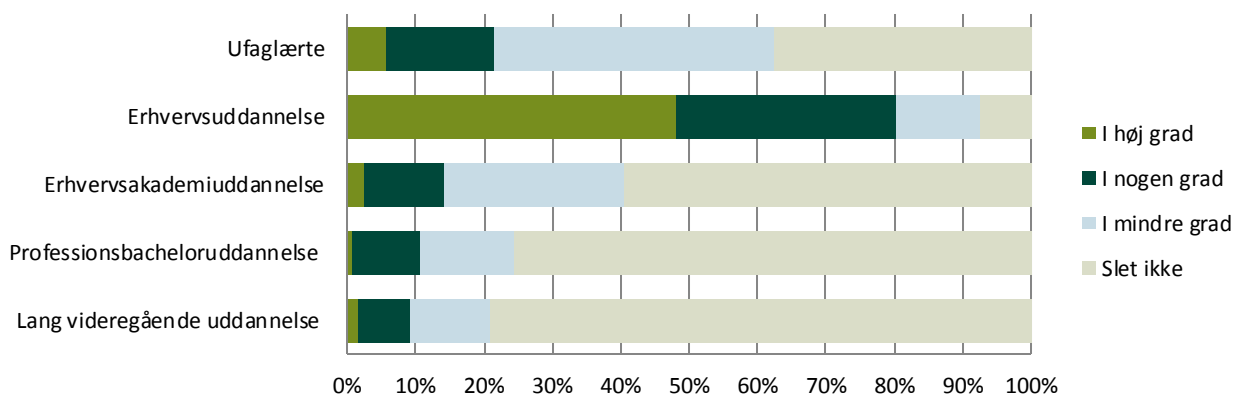
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Ser man på branchens forventninger, forventes bevægelsen mod en høj andel med erhvervsfaglig uddannelse at fortsætte. Således forventer 80 pct. af de adspurgte virksomheder i høj eller nogen grad at ansætte folk med en erhvervsuddannelse, mens kun 22 pct. forventer at ansætte ufaglærte, jf. figur 7.4.

Det er bemærkelsesværdigt, at kun 14 pct. af de adspurgte virksomheder forventer at ansætte medarbejdere med en erhvervsakademiuddannelse fremover. Det er netop de uddannelser, som kan bidrage til udvikling af de håndværksprægede miljøer.

FIGUR 7.4

I hvilken grad forventer din virksomhed fremadrettet at ansætte personer med følgende uddannelsesniveau?



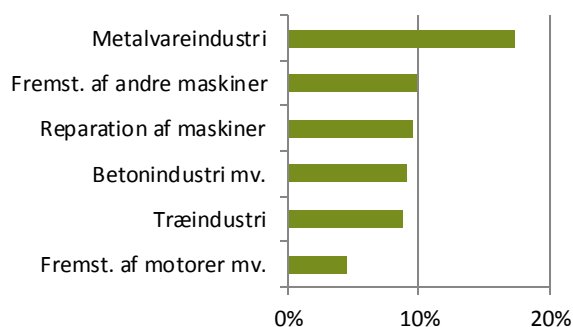
Kilde : DAMVAD på baggrund af survey, 2011

7.1 Rekrutteringsgrundlag og mobilitet

Langt hovedparten af de personer, som tilgår bygge og anlæg fra en anden branche, kommer fra industri eller handel, dvs. henholdsvis 16 og 11 pct. Inden for industri er det især metalvareindustri og fremstilling af andre maskiner, som tilsammen udgør 27 pct. af rekrutteringsgrundlaget fra industrien, jf. figur 7.5.

FIGUR 7.5

Seks mest dominerende rekrutteringskilder til bygge og anlæg fra industrien, 2002-2010



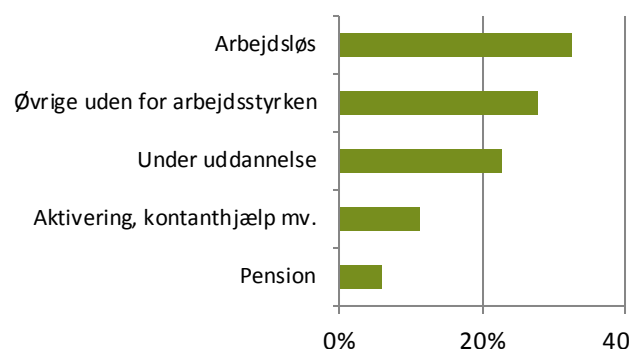
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Figuren viser tilgangen af beskæftigede til Bygge og Anlæg fordelt efter den industribranche, de er rekrutteret fra.

En anden central tendens er, at godt og vel en tredjedel af den tilgående arbejdskraft ikke kommer til branchen fra anden beskæftigelse. Den største gruppe udgøres af arbejdsløse, hvilket kan

hænge sammen med beskæftigelse i bygge og anlæg er sæsonbestemt og i nogle tilfælde er knyttet til projektansættelser.

FIGUR 7.6
Rekrutteringskilder til bygge og anlæg uden for beskæftigelse, 2002-2010



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser tilgangen uden for beskæftigelse til bygge og anlæg fordelt efter den status, de er rekrutteret fra. Øvrige uden for arbejdsstyrken omfatter personer uden for offentlige registre, herunder hjemmegående, registrerede ledige mv.

En forholdsvis stor andel af den tilgående arbejdskraft er personer i alderen 16-25 år. Således bestod 38 pct. af tilgangen i 2002 til 2010 af 16-25-årige, jf. tabel 7.1. Samtidig er afgang i denne aldersgruppe væsentligt lavere, idet kun 26 pct. af de personer, som har forladt branchen er mellem 16 og 25 år.

Omvendt stod 46-55-årige og 55+-årige for henholdsvis 15 pct. og 14 pct. af afgang fra branchen i perioden 2002 til 2010. Dette er noget lavere end tilgangen på henholdsvis 13 pct. og 6 pct.

TABEL 7.1
Aldersfordeling på tilgående og afgående arbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	16-25 årige	26-35 årige	36-45 årige	46-55 årige	55+	I alt
Tilgang	38%	24%	19%	13%	6%	100%
Personer fastholdt i branchen	18%	22%	25%	22%	13%	100%
Afgang	26%	24%	21%	15%	14%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter alder. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

Ud over aldersfordelingen er det interessant, at den tilgående arbejdskraft i høj grad består af ufaglærte, jf. tabel 7.2. Dette skal ses i sammenhæng med den forholdsvis store tilgang af 16-25-årige, og uddannelsesstrukturen i branchen. Således kommer mange unge ind i branchen som ufaglærte og får efterfølgende en faglært uddannelse.

TABEL 7.2
Kompetencefordeling på tilgående og afgående arbejdskraft, 2002-2010

Gruppe	Ufaglærte	Erhvervsuddannede	Videregående uddannede	I alt
Tilgang	47%	43%	10%	100%
Personer fastholdt i branchen	28%	61%	11%	100%
Afgang	39%	51%	10%	100%

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Figuren viser periodens aggregerede tilgang og afgang fordelt efter faggrupper. Fastholdt i branchen omfatter personer, som har været beskæftiget i branchen i minimum to på hinanden efterfølgende år.

7.2 Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges?

Set i lyset af at registerdata viser markante forskelle mellem faglærte og ufaglærtes rolle på arbejdsmarkedet, er det interessant at undersøge, hvilke kompetencer og erfaringer virksomhederne lægger vægt på hos de to grupper.

Ikke overraskende er en relevant uddannelse et væsentligt kriterium for adgang til branchen for de faglærte, hvor 90 pct. af virksomhederne i bygge- og anlæg vurderer en relevant uddannelse som den mest afgørende kompetence. Det bekræfter dermed billedet af en branche, hvor erhvervsuddannelse er afgørende for at finde fast beskæftigelse i branchen.

Omvendt for de ufaglærte er det primært erfaringer fra lignende stillinger, som virksomhederne efterspørger (69 pct.), hvilket hænger godt sammen med, at erfaringen fra praksis kompenserer for manglende uddannelse. For de ufaglærte er det desuden bemærkelsesværdigt, at det vægtes høje-

re, at de på egen hånd kan tilegne sig ny viden om faget (55 pct.) end, at de besidder en relevant uddannelse (40 pct.). Relevant uddannelse kunne i dette tilfælde være et AMU-kursus.

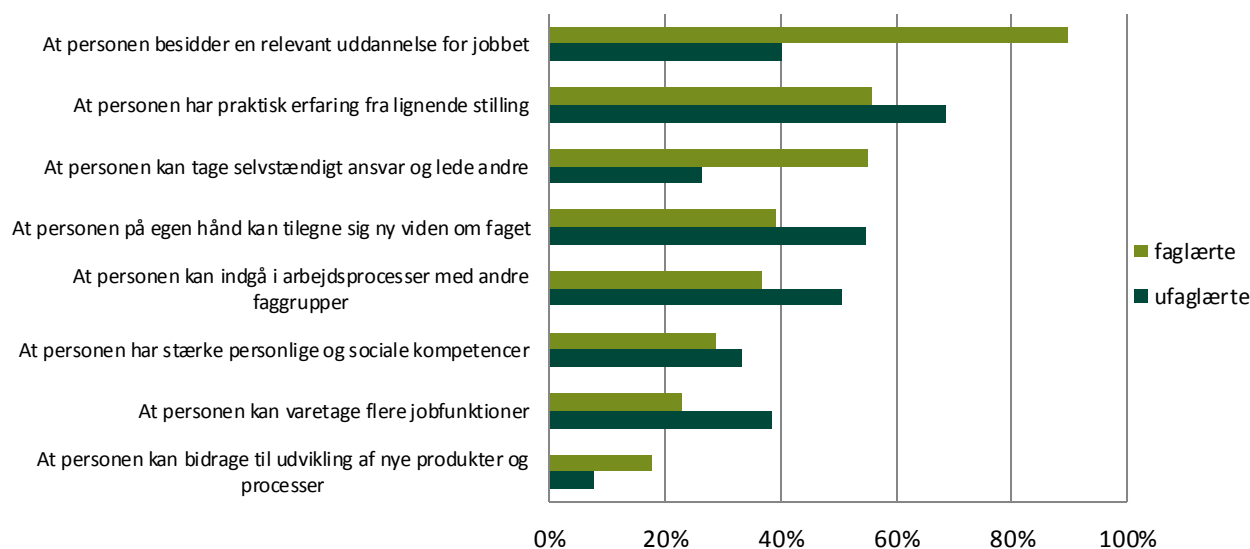
Et andet forhold der adskiller de faglærte og ufaglærte er, at evnen til at lede og arbejde selvstændigt vægtes markant højere hos de faglærte end de ufaglærte. I interviewene fremhæves ledelseskompetencer desuden som en kompetence, der savnes i byggebranchen, og der ytres ønske om, at erhvervsskolerne fokuserer mere herpå i uddannelserne.

Fælles for begge kategorier er, at evnen til at udvikle vægtes overraskende lavt – og det skal endda ses i lyset af, at personer med en videregående uddannelse fylder meget lidt i branchen – og at det dermed er de faglærte, som er krumtappen i udviklingen af virksomheden.

I forhold til de personlige/socialt kompetencer vægtes det højt for både faglærte og ufaglærte, at personen kan indgå i arbejdsprocesser med andre.

FIGUR 7.7

Hvilke kompetencer og erfaringer efterspørges hos hhv. faglærte og ufaglærte?



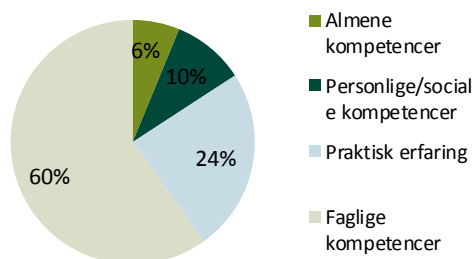
Kilde: DAMVAD på baggrund survey, 2011.

Samarbejde fremhæves også i interviewene, hvor det at være samarbejdsorienteret og en god kollega nævnes som vigtige kompetencer: "Det er vigtigt, at man kan samarbejde både internt i faggruppen, men også med andre faggrupper og har en forståelse for, hvad de laver".

At de faglige kompetencer vægtes højt genkendes, når virksomhederne skal prioritere mellem de respektive kompetencer. Således vægter 60 pct. af de adspurgte virksomheder faglige kompetencer højere end praktisk erfaring eller personlig og sociale kompetencer, når de ansætter faglærte, jf. figur 7.8.

FIGUR 7.8

Vigtigste kompetencer ved ansættelse af faglærte



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Det billede genkendes også i interviewene, hvor det særligt er de fagspecifikke kompetencer såsom erhvervsforståelse, tegningsforståelse, bygningsautomatik og kompetencer indenfor styring og regulering, der efterspørges. Der kigges også på de sociale kompetencer, når der rekrutteres folk såsom gode samarbejdsevner, fleksibilitet, ansvarlighed og forståelse for kundernes behov. I forhold til sidstnævnte siger en repræsentant for brancheforeningen: "Når der kommer en elektriker ud, så har man ikke brug for at høre de tekniske detaljer, men hvor meget jeg sparer, når jeg køber en ny

pumpe. Det er vigtigt, at medarbejderen kan vejlede herom".

Der lægges også vægt på de almene kompetencer, især om man har gode regnefærdigheder og talforståelse, da det er nødvendigt for at kunne begå sig på en byggeplads og fx at læse en tegning. Derimod tillægges engelskfærdigheder ikke meget vægt, hvilket formentlig skyldes den begrænsede internationalisering af branchen. Tabellen nedenfor opsummerer de væsentligste efterspurgte kompetencer inden for de tre kategorier, som er blevet nævnt i interviewene:

TABEL 7.3

Efterspurgte kompetencer blandt faglærte

Kompetencetype	Kompetencebeskrivelse
Faglige	Erhvervsforståelse, tegningsforståelse, kompetencer inden for styring og regulering, arbejdsmiljø- og sikkerhedskompetencer, speciale i bygningsautomatik, byggefaglige kompetencer og opdateret på nyeste viden
Sociale/ personlige	Samarbejdskompetencer, punktlighed, ansvarlighed, motivation, fleksibilitet, hårdtarbejdende og kundeforståelse
Almen	Gode regnefærdigheder og talforståelse

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

7.3 Jobfunktioner og fremadrettede kompetencekrav

Arbejdsindholdet i bygge og anlæg er i høj grad håndværkspræget arbejde med stort fagligt indhold. Særligt blandt de faglærte optræder de traditionelle håndværksfag i høj grad på listen over de mest udbredte jobfunktioner i bygge og anlæg, jf. tabel 7.4.

Personer med en videregående uddannelse i bygge- og anlægsbranchen arbejder også i vid udstrækning inden for fagteknisk håndværkspræget arbejde som elektrikerarbejder og teknikerarbejder. Hertil rangerer de mere videnintensive arbejdsopgaver også højt så som ingeniørarbejde og andet arbejde som forudsætter viden på højt niveau.

De ufaglærtes arbejdsmarked præges af mere manuelle funktioner som lager og pakhusarbejde samt ekspedientarbejde.

TABEL 7.4
De fem mest dominerende jobfunktioner opdelt på uddannelser (tilgang), 2010

Ufaglærte	Faglærte	Videregående uddannelse
Lager- og pakhusarbejde	Håndværkspræget arbejde	Elektrikerarbejde
Jord-, kloak- og andet anlægsarbejde	Tømrer- og snedkerarbejde vedr. byggeri	Teknikerarbejde vedr. elektriske anlæg og udstyr
Kasseekspedientarbejde	Murerarbejde	Arbejde der forudsætter viden på højeste niveau
Ekspedientarbejde	Elektrikerarbejde	Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
Andet bygningsarbejde uden særlige kvalifikationer	Vvs-arbejde	Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 12 pct., 34 pct., og 17 pct. af den samlede tilgang af jobfunktioner inden for faggruppen

Uddannelsessituationen afspejler i høj grad de arbejdsopgaver som varetages af de forskellige faggrupper. Ikke overraskende dominerer de traditionelle håndværkeruddannelser blandt de faglærte, hvor tømreruddannelsen udgør 19. pct. af tilgangen af faglærte.

Personer som tilgår bygge- og anlægsbranchen på baggrund af en videregående uddannelse er i overvejende grad uddannet inden for håndværksfeltet, hvor de mest udbredte uddannelser er bygningskonstruktør, installatør samt uddannelser inden for driftsledelse.

TABEL 7.5
De fem mest dominerende uddannelser ved tilgang til branchen (tilgang), 2010

Ufaglærte	Faglærte	VU
9. klasse	Tømrer	Bygningskonstruktør, prof. bach.
10. klasse	Elektriker, installationsteknik	El-installatør
7. klasse	Murer	Bygning, diploming, prof. bach.
8. klasse	Bygningsmaler	Driftsleder
Hhx	Automekaniker	Installatør

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik
Note: Top 5 for ufaglærte, faglærte og VU udgør hhv. 81 pct., 48 pct., og 44 pct. af den samlede tilgang af uddannelser inden for faggruppen

En ting er hvilke typer af jobfunktioner branchen efterspørger, noget andet er hvilke specifikke kompetencer, der forventes at drive efterspørgslen fremover – og dermed påkalder sig særlige færdigheder og viden. Både survey og interview peger på to nært forbundne områder, som vil drive efterspørgslen i de kommende år: grøn energi og miljørigtigt byggeri. En virksomhed siger herom: "Vi arbejder mere med energireovering, herunder solcelleanlæg til el-produktion, og det kræver helt specifikke kompetencer".

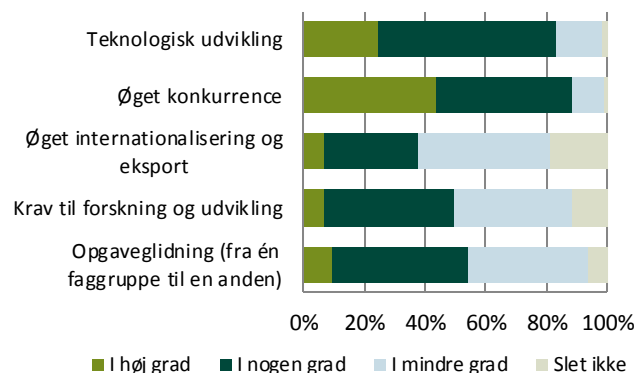
Herudover peges der på behovet for medarbejdere, der kan varetage flere funktioner, da opgaverne i fremtiden vil smelte mere sammen: "Når en el-tekniker er ude i et hjem, så skal han ikke bare kunne fortage et energitjek, men skal også kunne rådgive, så kunderne på bedste vis kan lave installationerne. Der er behov for elektriker og VVS'er,

der kan tænke mere bredt og forstå kundens behov". Set i det lys er det interessant at evnen til at samarbejde vægtes højt, mens at branchen ellers synes præget af relevant erhvervsuddannelse, som adgangsbillet – og dermed relativt søjleopdelte professioner.

Den teknologiske udvikling udpeges både i surveyen og i interviewene som særlig central for udvikling i efterspørgsel, hvor 83 pct. af virksomhederne vurderer, at den teknologiske udvikling enten i høj eller i nogen grad påvirker udviklingen i kompetencekravene i branchen. Således mener brancheforeningerne på området også, at de nye teknologier forskubber kompetencebehovene og forstærker behovet for løbende efter- og videreuddannelse og kunne opdatere egen viden.

FIGUR 7.9

I hvilken grad mener du, at følgende elementer påvirker udviklingen af kompetencekravene i branchen?

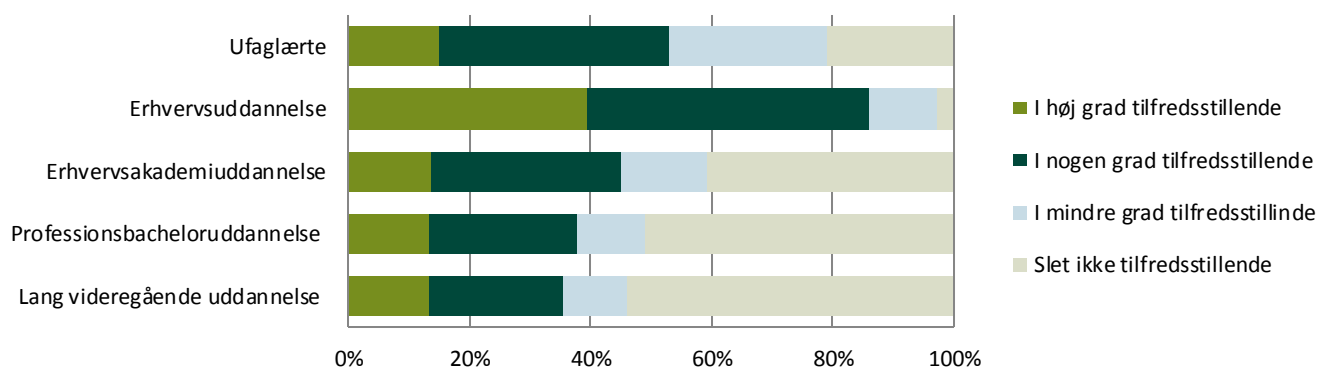


Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Set i det lys synes virksomhedernes begrænsede efterspørgsel på videregående uddannelse også bemærkelsesværdig (jf. figur 7.4), eftersom ansættelse af erhvervsakademiuddannede (fx byggetekniker eller produktionsteknologer) kan være med til at imødekomme den udvikling.

FIGUR 7.10

I hvilken grad vil du vurdere jeres mulighed for fremadrettet at ansætte personer, som matcher jeres kompetencekrav indenfor følgende uddannelsesniveauer?



Kilde: DAMVAD på baggrund survey, 2011.

TABEL 7.6

Forhold, som driver kompetenceudviklingen i branchen for alle faggrupper

Områder der forventes at påvirke efterspørgslen baseret på åbne svar i survey
<ul style="list-style-type: none">• Solcelleteknologi, grøn energi, varmepumpeinstallation, energioptimering og energirigtig byggeri og efterisolering af bygningsmassen• Automation, tekniske installationer, montage af stålkonstruktioner, brandtekniske anlæg, kloak og beton, varmepumpe-teknologi og jernbanesikkerhed.• Ledelse og kommunikation, præfabrikering, produktudvikling og salg og digitalisering

Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

I tekstboksen ovenfor opsummeres en række af de mere specifikke forhold, som virksomhederne forventer at påvirke efterspørgslen fremover. Der er et stærkt fokus på grøn energi, bæredygtighed og teknologisk udvikling. DAMVAD lavede i 2009 en analyse for Undervisningsministeriet, som viste, at erhversuddannelserne havde svært ved at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel af bæredygtighed, hvilket understreger behovet for at udvikle uddannelsesudbuddet i den retning.

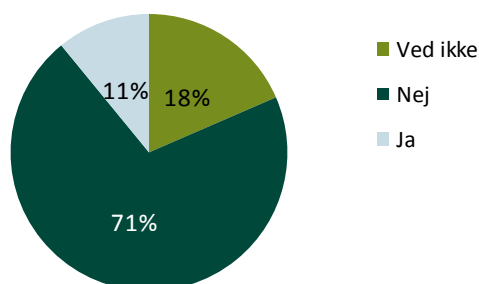
7.4 Uddannelsesdækning og brugen af VEU

Næsten 90 pct. af virksomhederne vurderer, at det

fremadrettet vil være muligt at ansætte erhversuddannede med de rette kompetencer. Det viser figur 7.11 nedenfor. Den vurdering hænger formentligt sammen med, at den økonomiske krise har medført et overudbud af arbejdskraft.

Spørger man til, i hvilken grad de kan få opfyldt deres kompetencebehov, er der også 11 pct. af virksomhederne, som vurderer, at de ikke kan få opfyldt deres kompetencebehov på det eksisterende arbejdsmarked. Der er således en begrænset diskrepans mellem udbuddet og efterspørgslen af uddannelsesbehov (figur 7.11).

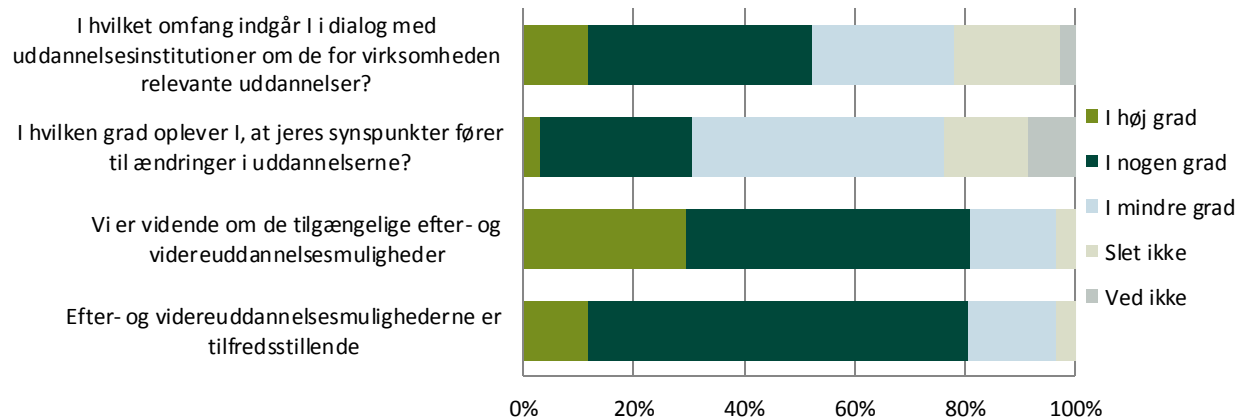
FIGUR 7.11 Er der nogle af de kompetencer I efterspørger, som I ikke kan få opfyldt på det eksisterende arbejdsmarked?



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

FIGUR 7.13

Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne



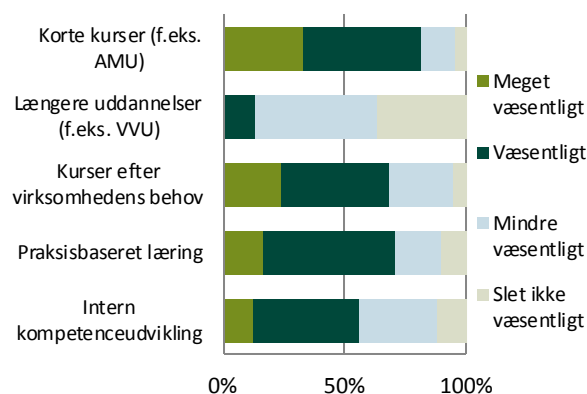
Kilde: DAMVAD på baggrund af survey

Ser man på, hvad der påvirker kompetenceudviklingen, så vurderer virksomhederne, at korte kurser såsom AMU-kurser har en stor betydning for kompetenceudviklingen, jf. figur 7.12.

Dette billede bekræftes i interviewene, hvor en virksomhed udtaler: *"Vi benytter os i høj grad af AMU-kurser til at opkvalificere vores medarbejder, særligt dem indenfor nivellering og afsæt og kranførerkurser"*. Derimod tillægges den interne udvikling ikke meget betydning, hvilket kan tolkes som, at virksomhederne har mere tillid til den formelle kompetenceudvikling end deres interne kompetenceudvikling.

FIGUR 7.12

Hvordan vil du vurdere væsentligheden af følgende former for kompetenceudvikling/opkvalificering for jeres virksomhed?



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey

En del af de beskæftigede, som finder plads i bygge- og anlægsbranchen, har i forbindelse med skiftet til branchen haft fordel af kompetenceopbygning i form af et voksen- og efteruddannelsesforløb (VEU forløb) – men det er dog de færreste, hvor VEU-forløbet synes afgørende for brancheskiftet. Det kan dels skyldes, at personerne allerede besidder de nødvendige kompetencer, samt at de nødvendige kompetencer opbygges direkte i virksomheden.

Tabel 7.7 herunder viser, at 26,4 pct. af de beskæftigede, som tilgår bygge- og anlægsbranchen, de seneste 2 år forud for brancheskiftet har gennemført et VEU-forløb. Sammenlignes med de øvrige brancher er andelen med et VEU-forløb i ryggen relativt lav i bygge- og anlægsbranchen. Det peger på, at opbyggelsen af de nødvendige kompetencer i større grad foretages ude i virksomheder og derfor ikke i sammenhæng med et offentligt uddannelsesforløb. Dette stemmer overens med, at for de ufaglært vægtes praktiske kompetencer højere end de faglige.

TABEL 7.7

Brugen af voksen- og efteruddannelseskurser de seneste 2 år forud for et brancheskifte til bygge- og anlægsbranchen

	Bygge og anlæg	Øvrige fokusbrancher
Tilgang uden VEUV forløb	73,6 %	67,9 %
Tilgang med VEUV forløb	26,4 %	32,1 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Lagkagediagrammet til højre i figur 7.15 viser fordelingen af de VEU-forløb, som foretages i forbindelse med et brancheskifte til bygge- og anlægsbranchen. Langt hovedparten heraf opkvalificeres gennem arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), mens de resterende forløb foretages på VUC og erhvervsskoler.

Tabellen herunder præsenterer de AMU-kurser og HF-enkeltfag, som anvendes i størst omfang forud for brancheskift til bygge- og anlægsbranchen. Hvad angår AMU-kurser består hovedparten af individuel kompetenceafklaring. Derudover dominerer kurser i sikkerhed samt mere fagspecifikke kurser som certifikatkurser i gaffeltruck. En del af AMU-kurserne er lovpligtige og fremgår derfor naturligt blandt de mest anvendte kurser for personer, som indtræder i branchen. Opkvalificering ved hf-enkeltfag ses i størst omfang ved kurser i engelsk, matematik, samfundsfag og dansk, og peger derfor på et behov for at videreudvikle de almene færdigheder som at læse, skrive, regne.

TABEL 7.8

De mest anvendte AMU-kurser de seneste 2 år forud for brancheskift til bygge- og anlægsbranchen for ledige og beskæftigede

AMU	Antal benyttede kurser
Individuel kompetenceafklaring	934
Gaffeltruck certifikatkursus B, 7 dage	806
Vejen som arbejdsplads	730
Arbejds miljø og sikkerhed, svejsning/termisk	396
Introduktion til førstehjælp på jobbet	350
Pers. sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater	333

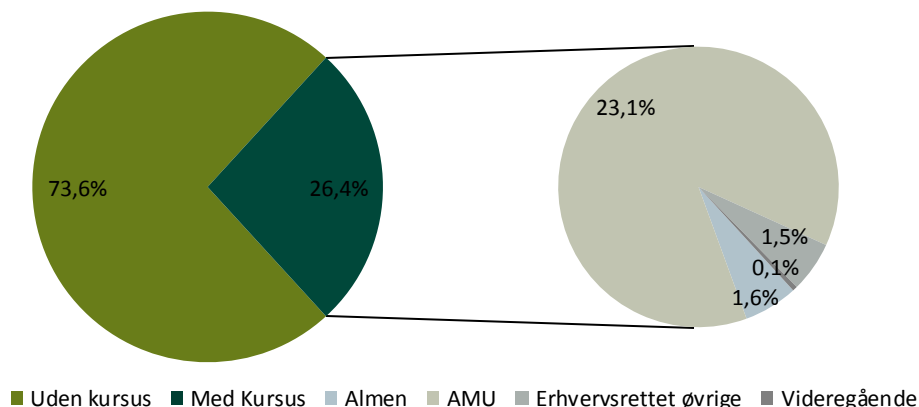
Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

Personer som skifter til bygge- og anlægsbranchen i forbindelse med et VEU-forløb er generelt set ældre end personer, som skifter til branchen uden et kursus. Det tyder på, at det i højere grad er æl-

FIGUR 7.14

Fordeling af VEU kurser for tilgang til bygge- og anlægsbranchen



Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik. Note: Almen voksenuddannelse indrammer forberedende voksenundervisning, AVU samt hf ved VUC. Erhvervsrettet øvrige dækker de erhvervsrettede voksen og efteruddannelse med undtagelse af AMU.

dre, som har behov for et kompetenceløft ved tilgang til branchen i takt med, at kompetencebehovet ændres med tiden.

Dernæst er personer, som skifter til branchen i forbindelse med et VEU-forløb af højere uddannelse end personer, som skifter til branchen uden et VEU-forløb, jf. tabel 7.10.

TABEL 7.9

De mest anvendte HF-enkeltfag de seneste 2 år forud for brancheskift til bygge- og anlægsbranchen for ledige og beskæftigede

HF-enkeltfag	Antal benyttede kurser
Engelsk	92
Matematik	87
Samfundsfag	72
Dansk	66
Psykologi	51
Biologi	40

Kilde: DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Anm.: Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende ift. den aktuelle branche.

TABEL 7.10

Karakteristik af personer som tilgår bygge- og anlægsbranchen med og uden VEU

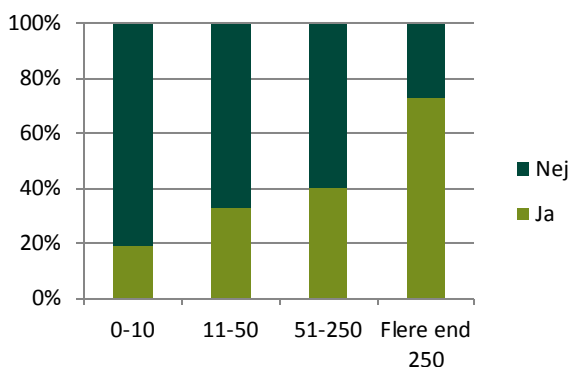
	Uddannelse			Alder		Køn		
	Ufaglært	Faglært	VU	mindre end 35	35-45	større end 45	Mænd	Kvinder
AMU	34%	56%	10%	51%	25%	24%	92%	8%
Andre erhvervsrettet	21%	46%	34%	50%	23%	27%	73%	27%
VUC	53%	41%	6%	57%	17%	27%	74%	26%
Uden VEU	47%	43%	10%	58%	19%	23%	88%	12%

Kilde : DAMVAD på baggrund af data fra Danmarks Statistik

8 Virksomhedernes arbejde med kompetenceudvikling og samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Et gennemgående karaktertræk på tværs af de fem brancher er, at forholdsvis få af de adspurgte virksomheder har en kompetencestrategi, nemlig kun 30 pct.

FIGUR 8.1
Har jeres virksomhed en strategi for kompetenceudvikling, fordelt efter antal ansatte i virksomhederne



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

Der er imidlertid en klar tendens til, at store virksomheder har formuleret en kompetencestrategi, mens det kun i mindre grad er tilfældet for små

virksomheder, jf. figur 8.1.

Men en strategi for kompetenceudvikling er ikke en forudsætning for, at virksomhederne anvender kompetenceudvikling. Det er nærmere udtryk for, hvor systematisk kompetenceudvikling tænkes, og hvad der anvendes – formel eller uformel kompetenceudvikling.

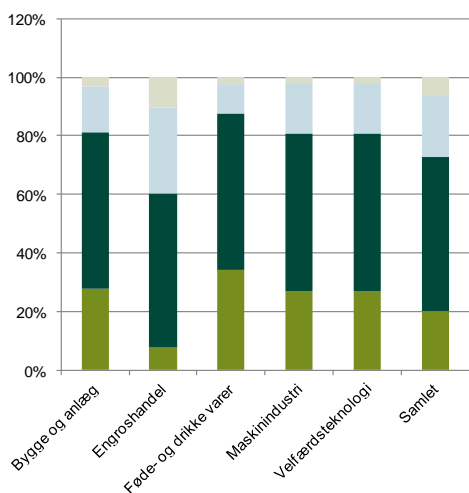
Det bekræftes af, at en meget lille andel af virksomhederne angiver, at de slet ikke anvender kompetenceudvikling. Der er dog også en række interessante forskelle på tværs af brancherne. Fx er der stor forskel på brugen af formel kompetenceudvikling i engroshandel og i maskinindustri, hvor engroshandel er kendetegnet ved uformel kompetenceudvikling. Det er i god tråd med, at engroshandel i højere grad efterspørger sociale og personlige kompetencer end de andre brancher.

Kigger man på tværs af virksomhedernes størrelse viser der sig en sammenhæng mellem størrelsen af virksomheder og brugen af kompetenceudvik-

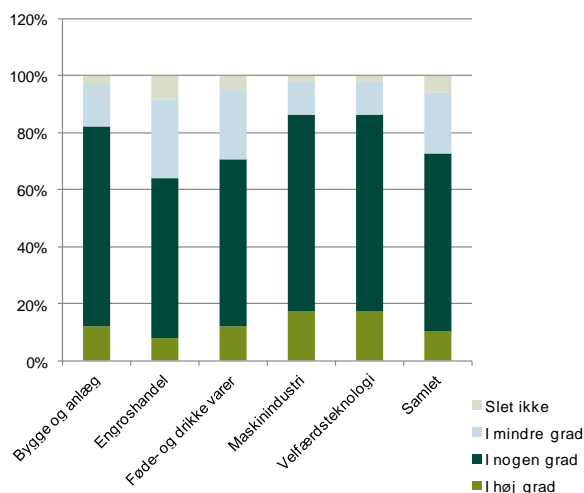
FIGUR 8.3

Viden om og tilfredshed med uddannelsesudbud

Vi er vidende om de tilgængelige efter- og videreuddannelsesmuligheder inden for branchen:



Efter- og videreuddannelsesmulighederne for branchen er tilfredsstillende:



Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

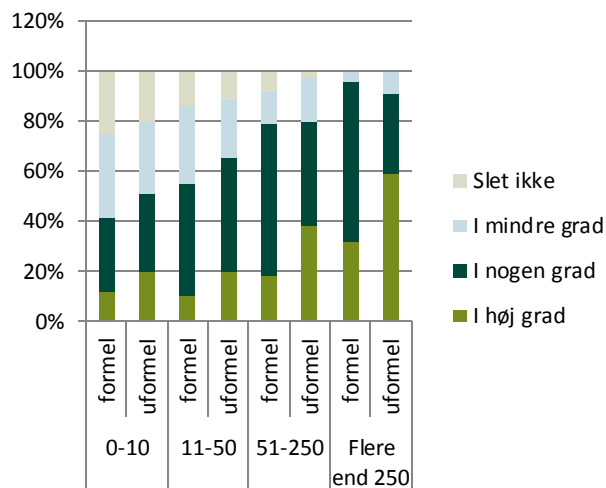
ling, sådan at de større virksomheder i højere grad anvender kompetenceudvikling jf. figur 8.3. I det sammenhæng er det dog interessant, at der ikke er et mønster i balancen mellem formel og uformel – fx kunne man tror at den uformelle og interne kompetenceudvikling ville fylde relativt mere i de store virksomheder, men det synes ikke tilfældet.

Taget i betragtning af virksomhedernes brug af formel kompetenceudvikling er det glædeligt, at de angiver at have et forholdsvis solidt overblik over udbuddet og en tilsvarende tilfredshed, jf. figur 8.4.

I interviewene er der flere der antyder, at AMU-kurserne er vanskelige at finde rundt i og overskue, hvilket kan virke hæmmende for særligt de små virksomheder. I den forbindelse påpeges det også, at det kan være en hindring, når medarbejderne skal rejse langt for at komme på kursus.

FIGUR 8.2

I hvilken grad benytter I jer af kompetenceudvikling fordelt på karakteren heraf og virksomhedens størrelse

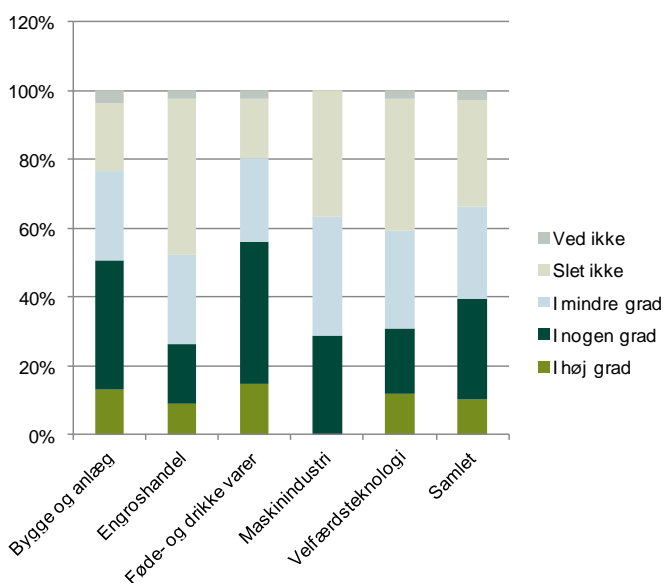


Kilde: DAMVAD på baggrund af survey, 2011

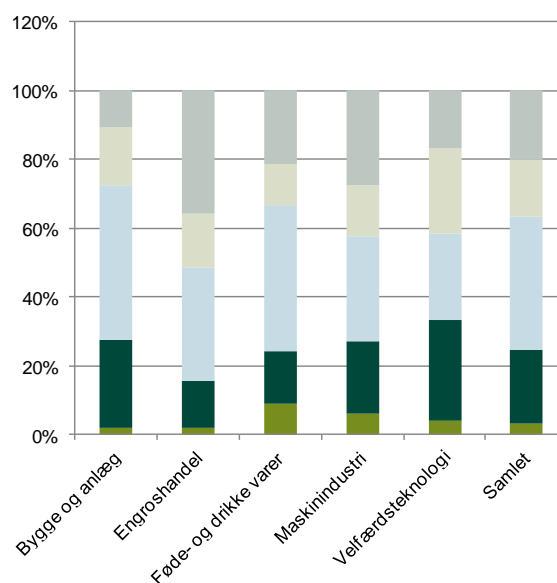
FIGUR 8.4

Samarbejde og dialog med uddannelser

I hvilket omfang indgår I i dialog med uddannelsesinstitutioner om de for virksomheden relevante uddannelser?



I hvilken grad oplever I, at jeres synspunkter fører til ændringer i uddannelserne?



[Text]

En af måderne til at imødekomme dette mismatch mellem udbuddet og efterspørgslen er dialog mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne. Set i det lys er det interessant, at 40 pct. af virksomhederne angiver, at de i høj eller nogen grad er i dialog med uddannelserne – og det dækker over forholdsvis store forskelle mellem brancherne. Kigger man på hvem der indgår i dialog, viser undersøgelsen endvidere, at det oftere er de store virksomheder (over 50 ansatte), som er i dialog. Dermed kunne der være et væsentligt indsatsområde i forhold til at samarbejde med de mindre virksomheder om at udarbejde strategier for kompetenceudvikling og synliggøre muligheder.

9 Metode

Dette kapitel gennemgår det metodiske grundlag for analyserne i nærværende rapport.

9.1 Valg af brancher

Brancherne er udvalgt på baggrund af en række statistiske kriterier. Derudover på baggrund af en workshop afholdt med VEU-centrene den 7. september 2011, samt erfaringer og ønsker fra BR Syddanmark. Der er lagt særlig vægt på de korte uddannelser efter ønske fra BR Syddanmark og deltagerne fra workshoppen.

Det er lagt vægt på følgende statistiske kriterier: Antal faglærte i branchen, andelen af faglærte i branchen, efterspørgsel efter beskæftigede i branchen, efterspørgsel efter faglærte i branchen, efterspørgsel efter beskæftigede med videregående uddannelse i branchen.

Velfærdsteknologi

På workshoppen var der bred enighed om, at velfærdsteknologi bør indgå i den detaljerede brancheanalyse. Først og fremmest fordi velfærdsteknologi af Region Syddanmark er udpeget som et strategisk væksterhverv. Velfærdsteknologi udgør en mulighed for at inddrage et langsigtet perspektiv i analysen. Derudover vil man med velfærdsteknologi også have en offentlig vinkel i analysen, selv om den offentlige sektor ikke direkte vil indgå.

Inddragelsen af velfærdsteknologi som branche kræver, at der dannes en helt ny branche, som går på tværs af den standardiserede branchenomenklatur. DAMVAD har i en række projekter arbejdet med konstruktionen af nye brancher, herunder fx velfærdsteknologi og miljøteknologi. Velfærdsteknologibranchen er defineret ud fra samme principper, som beskrevet i DAMVAD (2010) "Velfærdsteknologi som ny ressourcestatistik".

Med udgangspunkt i de identificerede velfærdsteknologiske produkter og services i analysen "Velfærdsteknologi som ny ressourcestatistik" er de velfærdsteknologiske virksomheder i Syddanmark identificeret. Konkret nærværende analyse virksomhederne, som ligger i brancher, hvor salget af velfærdsteknologiske produkter udgør 40 pct. eller mere en branchens samlede salg. Nedenstående figur indeholder en oversigt over de pågældende brancher.

TABEL 9.1

BRANCHER, HVOR VELFÆRDSTEKNOLOGI UDGØR 40 PCT. ELLER MERE AF BRANCHENS SAMLEDE SALG

Brancher
Fremstilling af andre plastprodukter
Fremstilling af elektroniske komponenter og plader
Fremstilling af høreapparater og dele hertil
Fremstilling af bestrålingsudstyr og elektromedicinsk og elektroterapeutisk udstyr
Fremstilling af cykler og invalidekøretøjer
Fremstilling af medicinske, dentale instrumenter samt udstyr hertil
Engroshandel med læge- og hospitalartikler
Detailhandel med medicinske og ortopædiske artikler
Optikere

Kilde: DAMVAD (2010) "Velfærdsteknologi som ny ressourcestatistik".

Engroshandel

Handel er en af de brancher, der har oplevet størst fremgang i antallet af beskæftigede over de seneste år. Fremgangen dækker primært over en stigning i antallet af ufaglærte i detailhandlen. En stor del af denne stigning omfatter studenterjob. Denne stigning er sket sideløbende med, at efterspørgslen efter faglærte i detailhandlen er faldet med godt 2.000 personer. På den baggrund er det valgt ikke

at inddrage handel som helhed i de detaljerede brancheanalyse.

Engroshandlen beskæftiger omkring 16.000 faglærte og 6.000 med videregående uddannelse. Dermed er godt 40 pct. faglærte og godt 60 pct. VU'ere. Engroshandel er den eneste underbranche inden for handel, som har oplevet en stigende efterspørgsel efter faglærte – om end beskeden på godt 300 personer. Efterspørgselen efter VU'ere er steget med godt 2.000 personer i engroshandel. Der er i alt 32.000 beskæftigede i engroshandlen, hvilket gør den til den 5. største branche i Syddanmark.

Maskinindustri

Metal- og maskinindustri blev begge fremhævet på workshoppen som brancher, der ønskes inddraget i den detaljerede brancheanalyse. I 2009 var der omkring godt 10.000 beskæftigede i metalindustrien og godt 15.000 i maskinindustrien. Dermed er de blandt de største private brancher i Syddanmark og omfatter store internationalt anerkendte danske virksomheder.

Der er beskæftigede 6.200 faglærte i metalindustrien og knap 8.000 faglærte i maskinindustrien. Begge brancher har oplevet et fald i antallet af beskæftigede bredt over alle uddannelseskategorier. Dette er udtryk for en generel udvikling i Danmark, hvor industrien er hårdt ramt af den økonomiske krise og der er tvivl om, i hvilket omfang de tabte arbejdspladser vil vende tilbage til Danmark. I dette lys er det interessant at undersøge det fremtidige kompetencebehov i maskinindustrien.

Analyse af VEU-forløb

VEU-forløb er afgrænset til brugen af VEU i det offentlige uddannelsessystem. En væsentlig del af kompetenceopbygning som foretages ved voksen- og efteruddannelse sker gennem kurser internt i

virksomheden og eller kurser udbudt af private foreninger, organisationer og virksomheder.

Brugen af private kurser registreres ikke sammenhængende, hvorfor det registermæssigt ikke er muligt at kortlægge brugen heraf. Brugen af VEU i privat regi registreres ikke sammenhængende og omfanget heraf er derfor belyst ved hjælp af spørgeskemaundersøgelsen, jf. nedenfor.

Brancheskift og VEU-forløb

Et brancheskift er defineret ved, at en person skifter beskæftigelse til den branche, som er genstand for analysen, fra en anden branche. Personen, som skifter brancher, kan have været i ledighed i op til 2 år mellem brancheskiftene. I forbindelse med et ledighedsforløb vil tilhørsforholdet til den afgående branche mindskes over tid, hvorfor tilbøjeligheden til at søge beskæftigelse i andre brancher stiger med ledighedsperioden. Skifter vedkommende til branchen efter mere end 2 års ledighed anses dette forløb derfor ikke som et brancheskifte.

Et brancheskifte med tilknytning til et VEU-forløb forekommer, hvis en person enten samme år som brancheskiftet foretages eller året tidligere har gennemført et VEU-forløb. Det skyldes, at beskæftigelsesstatus måles november i samme år. Således er et VEU-forløb i indeværende år samt det forudgående år relevant. VEU-forløb kan være gennemført med henblik på beskæftigelse i en anden branche og kan derfor ikke nødvendigvis betragtes som opkvalificerende i forhold til den aktuelle branche.

9.2 Spørgeskema

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse i Region Syddanmark, hvor målgruppen har været virksomheder med mere end 10 medarbejdere in-

den for de fem udvalgte brancher. Den samlede population for undersøgelsen er 2457 virksomheder, mens fordelingen af populationen på brancher kan ses i tabel nedenfor.

9.3 Udarbejdelse og validering af spørgeskemaet

Temaerne for spørgeskemaet blev diskuteret og udviklet på workshop med uddannelsesinstitutionerne primo september. Et generelt usikkerhedselement i forbindelse med spørgeskemaundersøgelser er, at man ikke kan være sikker på, at respondenterne har samme forståelse af de anvendte begreber. Derudover kan man komme ud for, at der bliver spurgt ind til forhold, som respondenterne ikke har fuld indsigt i. Det er eksempelvis ikke givet, at alle har samme forståelse af, hvad det vil sige at være faglært, ligesom det givetvis heller ikke er alle respondenter, der har overblik over hvor mange faglærte der er i virksomheden, og hvilke jobfunktioner de udfører.

For at minimere sådanne usikkerhedselementer og styrke validiteten af undersøgelsen blev spørgeskemaet pilottestet af to repræsentanter fra populationen medio september. De udvalgte pilottestere fik forud for testen tilsendt spørgeskemaet. Ved telefoninterview blev de bedt om at forholde sig til, om spørgsmål, svarkategorier og begreber, der blev anvendt i skemaet, var relevante, forståelige og dækkende. Desuden blev der spurgt ind til, om der var centrale emner, som mentes at være udeladt i spørgeskemaet. Pilottestene førte til at spørgeskemaet blev lettere revideret. De to pilottester blev foretaget på brancherne engroshandel og føde- og drikkevarer.

9.4 Udsendelse og rykkerprocedurer

Spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt per e-mail d. 22. september 2011 via survey-programmet Analyzer. Alle respondenter, der ikke havde besvaret spørgeskemaet, modtog efterfølgende første rykker per e-mail d. 29. september 2011. Efterfølgende blev der fulgt op med endnu en rykker per e-mail d. 6. oktober 2011. Undersøgelsen blev lukket for besvarelser d. 12. oktober 2011, efter at have været aktiv i 21 dage.

9.5 Svarprocenter og repræsentativitet

Spørgeskemaundersøgelsen indeholder samlet 2457 respondenter. 559 af disse har svaret på spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 22,8 pct. Selvom dette er en relativ lav svarprocent, synes antallet af svar indenfor hver branche at være tilstrækkeligt stort (laveste antal gennemførte svar for en branche er 41) til, at resultaterne kan antages at være repræsentative for den resterende del af branchen.

TABEL 9.2
POPULATION OG SVARPROCENTER FOR SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

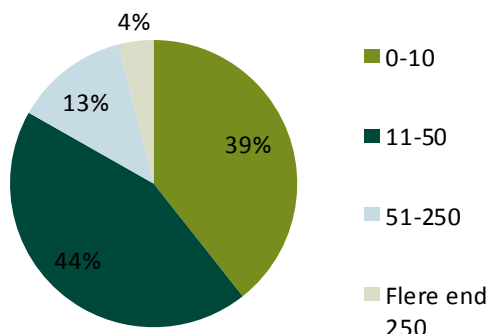
Branche	Population	Antal svar	Svarprocent
Engroshandel	861	183	21,3
Bygge og anlæg	1090	241	22,1
Maskinindustri	209	52	24,9
Føde- og drikkevarer	159	41	25,8
Velfærdsteknologi	138	42	30,4
Samlet	2457	559	22,8

En central overvejelse i forhold til ovenstående er dog ligeledes, hvorvidt der er særlige forskelle på de virksomheder, der har gennemført, og dem der ikke har. En risiko i denne forbindelse kunne være, at større virksomheder vil være overrepræsenterede, da de må antages at have flere ressourcer, der beskæftiger sig med administrative opgaver.

Dette har dog ikke været et problem eftersom langt størstedelen (tilsammen 83 %) af besvarelserne kommer fra virksomheder, der har mindre end 50 ansatte. På baggrund af dette synes der ikke at være problemer med repræsentativiteten af svarpersonerne i undersøgelsen. Der synes med andre ord, at være et tilfredsstillende grundlag for at betragte undersøgelsens resultater som udtryk for generelle tendenser i de enkelte brancher.

FIGUR 9.1

Hvor mange ansatte er der i din virksomhed?



9.6 Bortfaldsanalyse

Variationen i svarprocenterne i brancherne går fra 21,3 pct. for engroshandel til 30,4 for velfærdsteknologi, giver som nævnt ikke anledning til at nogle brancher er underrepræsenterede i undersøgelsen.

Af den samlede population på 2457 respondenter er 12 respondenter udtaget efter henvendelse om

at virksomheden er under afvikling, ikke tilhører den angivne branche eller ikke ønsker at deltage af andre grunde.

Der er fra populationen udtaget 236 virksomheder, da der disse kom rapport om, at de anvendte e-mailadresser var ugyldige, og derfor ikke var nået frem til modtageren.

9.7 Telefoninterviews

Der blev i undersøgelsen gennemført 20 telefoninterviews. Der blev forud for de afholdte interviews udarbejdet en spørgeguide der var differentieret for henholdsvis virksomheder og brancheorganisationer. Alle interviews blev afholdt som semistrukturerede interviews, hvilket gav mulighed for at spørge ind til relevante vinkler, der måtte opstå under interviewet.

Femten interviews blev gennemført med virksomheder der repræsenterede de valgte brancher. Der blev i udvælgelsen af respondenterne inden for hver branche lagt vægt på at opnå en geografisk fordeling inden for Region Syddanmark, ligesom der blev lagt vægt på at interviewe virksomheder af varierende størrelse.

Yderligere fem interviews blev gennemført med en repræsentativ brancheorganisation for hver branche. Brancheorganisationerne blev udvalgt på baggrund af virksomhedernes angivelse af tilhørsforhold inden for de respektive brancher.

For alle interviews gælder det, at der blev taget referat af hvert interview, hvorefter de er blevet analyseret på tværs af de forskellige informanter inden for hver branche og sammenholdt med de åbne svar fra surveyet. Efterfølgende er der foretaget en metodisk triangulering, hvor resultaterne fra de gennemførte interviews er skrevet sammen med de øvrige analyser fra survey og registerdata.

Denne kombination af forskellige datakilder er foretaget for derved at opnå en øget robusthed af resultaterne.

For alle interviews gælder det, at organisationens navn ikke er offentliggjort, da de interviewede er lovet anonymitet. Tabellen ovenfor viser fordelingen af interviews på brancher.

FIGUR 9.3

Fordeling af telefoninterview

Branche	Interviews med virksomheder	Interviews med brancheorganisationer	I alt interviews inden for branchen
Engros handel	3	1	4
Bygge og anlæg	3	1	4
Maskinindustri	3	1	4
Føde- og drikkevarer	3	1	4
Velfærdsteknologi	3	1	4
Plejhjemsledere	2		
Samlet	17	5	22



DAMVAD
OSLO . COPENHAGEN . DAMVAD.COM

Badstuestræde 20
DK-1209 Copenhagen K
Tel. +45 3315 7554

Essendrops gate 3
N-0368 Oslo
Tel. +47 9704 3859