

2018



Virksomhedernes behov for 'digitale' faglærte og ufaglærte i fremstillingsindustrien i Region Midtjylland

Pixiudgave



Forord

Den digitale udvikling buldrer afsted, og virksomhederne står over for nye muligheder – og udfordringer – i forhold til brugen af data, robotter og avanceret produktionsudstyr. Fremtidig vækst afhænger af om virksomhederne kan omstille sig og udnytte det digitale potentiale i udviklingen og om de kan sikre sig medarbejdere, der har de digitale kompetencer der er behov for.

Region Midtjylland har – i regi af KOBRA samarbejdet – bedt konsulenthuset Mploy og Hanne Shapiro Futures om at udarbejde en analyse af behovet for digitale kompetencer hos små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i regionen. I analysen fokuseres der på kompetencebehovet hos de medarbejdere, der er faglærte og ufaglærte/specialarbejdere. Formålet er at få afdækket, om virksomhederne efterspørger digitale kompetencer hos denne gruppe af medarbejdere, hvilke kompetencer det eventuelt drejer sig om, og hvilken betydning adgangen til digital kvalificeret arbejdskraft har for virksomhedernes vækst fremover. Analysen indeholder også eksempler på på uddannelsesinstitutionernes udbud af kursusforløb, hvorvidt det matcher virksomhedernes efterspørgsel samt en række virksomhedscases.

Analysen bygger på en repræsentativ survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland samt kvalitative interviews med både virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Denne pixiudgave indeholder rapportens hovedkonklusioner. Den fulde rapport kan findes på [\[indsæt link\]](#).

KOBRA

KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt, med partnere i Sverige, Norge og Danmark, som har til formål at udvikle fælles viden, strategier og redskaber, som kan anvendes i forhold til at bistå virksomhederne med deres kompetenceforsyning på arbejdsmarkedet.

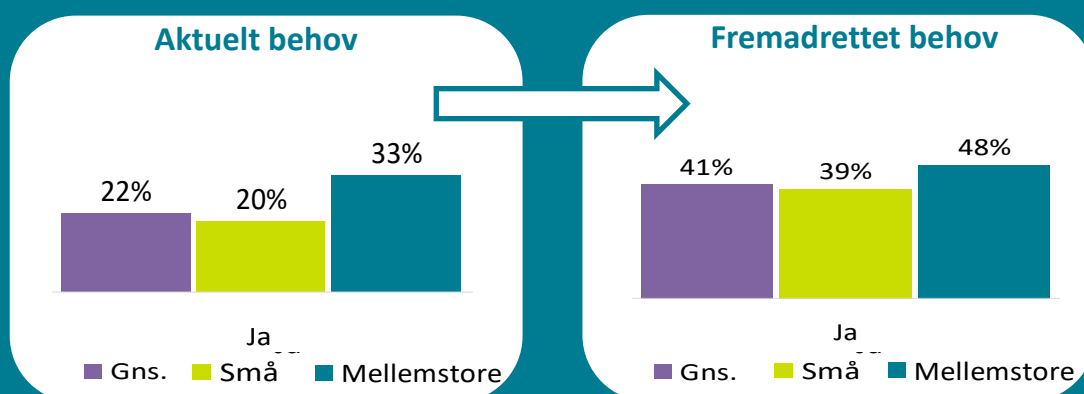
KOBRA-projektet er iværksat af Region Midtjylland i samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og VEU-centrene i Midtjylland. Danske partnere i KOBRA-projektet udgøres af TH Langs HF & VUC, Learnmark Horsens, Aarhus Tech, Uddannelsescenter Holstebro, Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern, Mercantec, Viden Djurs og Tradium.

Behov for 'digitale' faglærte og ufaglærte i fremstillingsindustrien

Der er et behov blandt fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland for faglærte og ufaglærte medarbejdere med digitale kompetencer – og behovet bliver større fremover.

Godt hver femte af de små og mellemstore fremstillingsvirksomheder har *aktuelt* behov for faglærte eller ufaglærte med digitale kompetencer, jf. figur 1. På længere sigt vil det være godt to ud af fem virksomheder, dvs. næsten dobbelt så mange som i dag. Behovet er størst hos de mellemstore virksomheder sammenlignet med de små – både aktuelt og fremadrettet. Inden for de næste 1-2 år kommer næsten 50 pct. af de mellemstore og knap 40 pct. af de små fremstillingsvirksomheder på tværs af brancher, til at efterspørge medarbejdere med digitale kompetencer blandt de faglærte og ufaglærte ansatte. Analysen viser også, at behovet for digitale kompetencer hos de faglærte og ufaglærte i branchen er større end blandt andre medarbejdergrupper.

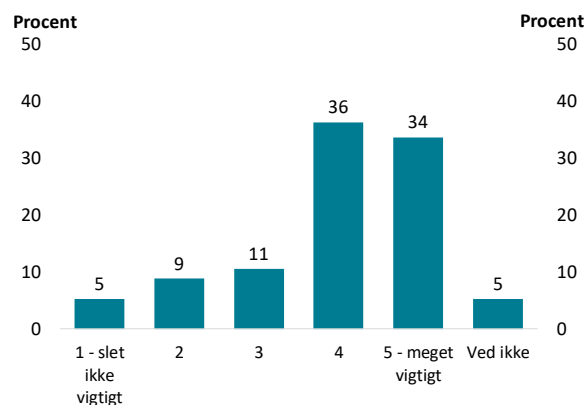
Figur 1: Illustration af behovet for faglærte eller ufaglærte med digitale kompetencer inden for fremstillingsbranchen



Kilde: Repræsentativ survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=510).
Anm: 'Små virksomheder' har 5-49 ansatte, og 'mellemstore virksomheder' har 50-249 ansatte. Signifikant forskellig ved 5 pct. signifikansniveau, χ^2 test.

Størstedelen af de virksomheder, der aktuelt eller fremadrettet efterspørger faglærte eller ufaglærte med digitale kompetencer, forventer en stigende omsætning de kommende år, og har planer om at foretage investeringer inden for det digitale område. Den rette kompetenceforsyning er en vigtig faktor for vækst. Hvis ikke virksomhederne kan sikre sig de 'digitale' faglærte og ufaglærte, der er behov for, kan det have betydning for væksten. Det mener syv ud af ti af de virksomheder, der aktuelt efterspørger 'digitale' medarbejdere, jf. figur 2.

Figur 2: Hvor vigtigt er det for virksomhedens vækst de næste 1-2 år, at I kan opkvalificere og/eller rekruttere faglærte og ufaglærte med digitale kompetencer?



Kilde: Survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=113 der har svaret 'ja' til at de har aktuelt behov for enten at opkvalificere, rekruttere eller begge dele)

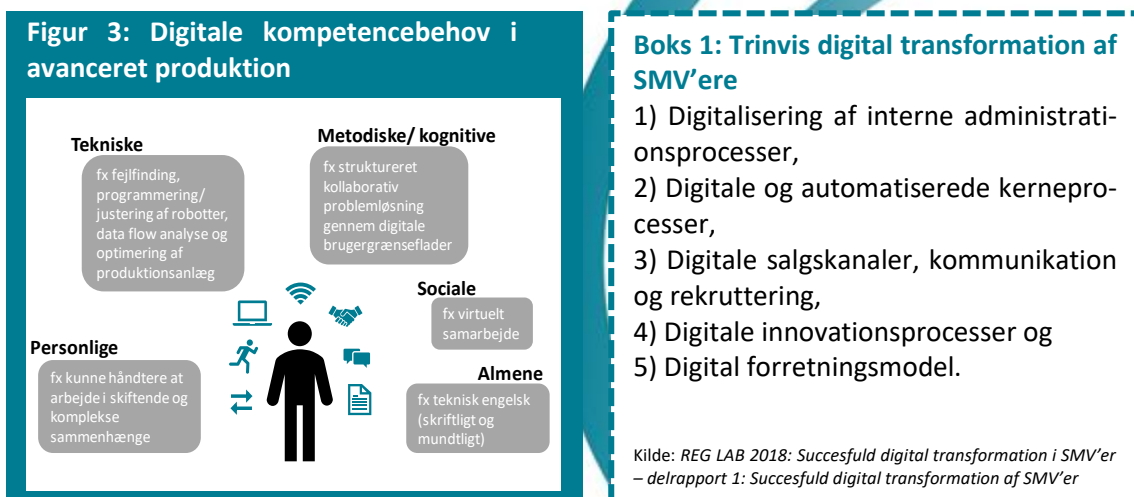
Behov for en bredvifte af digitale kompetencer

I takt med, at mere simple og manuelle opgaver udføres af teknologi, forskydes kompetencer i retningen af mere problemløsning og evnen til at samarbejde på tværs af fagskel – kognitive kompetencer får altså større betydning som supplement til kernefagligheden i takt med digitaliseringen.

Den konkrete palette af behov for medarbejdere med 'digitale' kompetencer afhænger af hvor digitaliseret virksomhedens produktion er: Jo mere digitaliseret – jo bredere palette af kompetencer er der typisk behov for. Fx kan de digitale kompetencer, der efterspørges af virksomheder med avanceret produktion, spænde over både personlige, almene, tekniske og procesrelaterede digitale kompetencer, jf. figur 3.

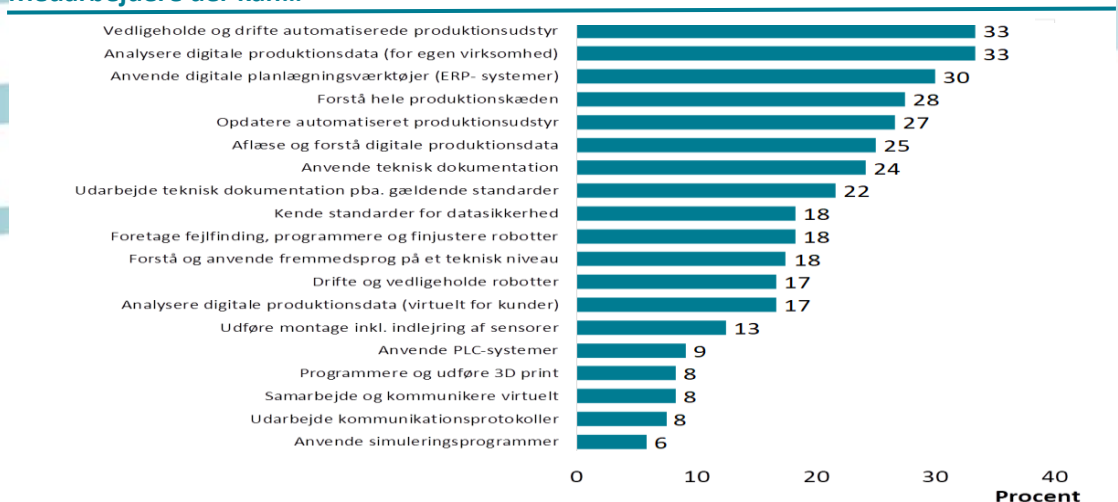
Digital transformation i virksomheder sker gradvist over fem trin, jf. boks 1.

Processen er kendetegnet ved at kompleksiteten stiger for hvert trin og barriererne opleves som begrænsede på de første trin og mere udfordrende på de sidste.



Blandt de midtjyske fremstillingsvirksomheder, der har behov for faglærte og ufaglærte med digitale kompetencer, er der især behov for, medarbejdere der kan... jf. figur 4.

Figur 4: Hvilke digitale kompetencer har I aktuelt behov for hos faglærte eller ufaglærte? Medarbejdere der kan...



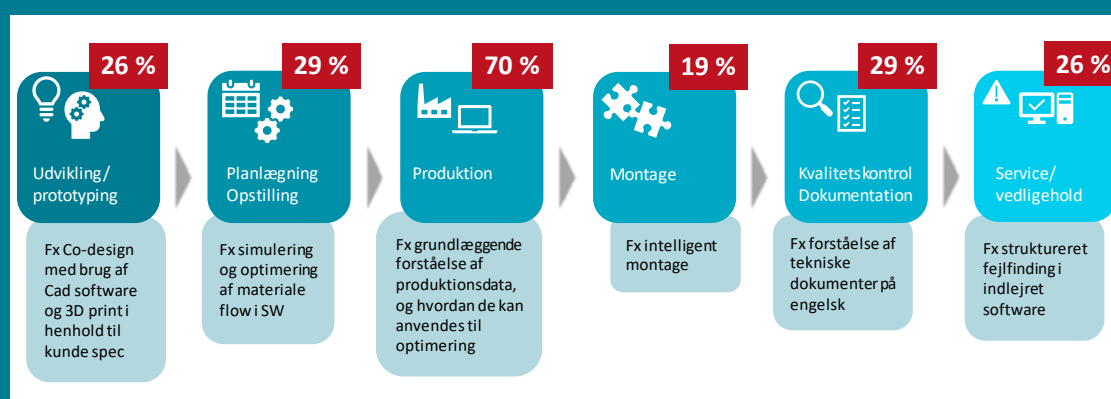
Kilde: Survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=113 der har svaret 'ja vi har aktuelt behov for at opkvalificere medarbejdere vi allerede har ansat' og/eller 'ja vi har behov for en eller flere ekstra medarbejdere i en kortere eller længere periode')

Behov for 'digitale' faglærte og ufaglærte er størst i produktionen

De fleste faglærte og ufaglærte medarbejdere i fremstillingssektoren er ansat direkte i produktionen. Ikke overraskende viser analysen at behovet for digitale kompetencer blandt disse grupper fremadrettet forventes i den del af produktionsflowet. Syv ud af ti af de fremstillingsvirksomheder, der har behov for faglærte og ufaglærte med digitale kompetencer inden for de næste 1-2 år siger i analysen, at det er i produktionen de har behovet, jf. figur 5.

En væsentlig mindre andel siger, at de forventer et behov inden for 'Planlægning og opstilling' (29 pct.), 'Kvalitetskontrol og dokumentation' (29 pct.), 'Udvikling og Prototyping' (26 pct.) samt 'Service og vedligehold' (26 pct.).

Figur 5: Hvor i produktionsflowet forventer din virksomhed at få behov for faglærte eller ufaglærte medarbejdere med digitale kompetencer inden for de næste 1-2 år?

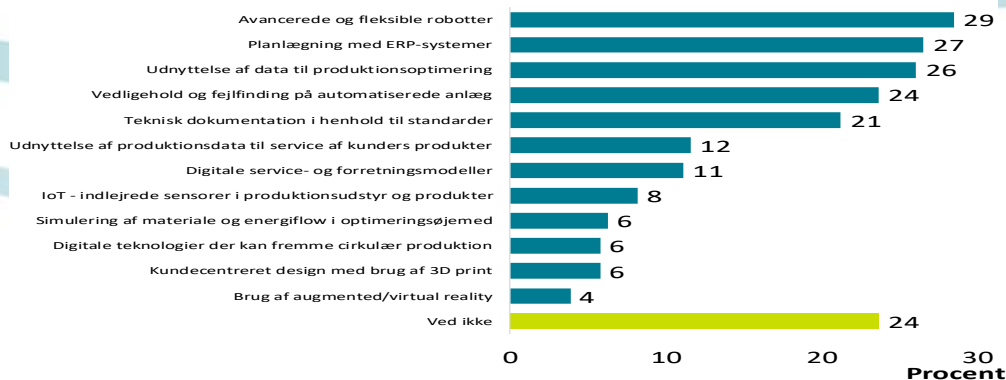


Kilde: Survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=207, der har svaret 'ja' til at de forventer et behov fremadrettet)

Anm.: Spørgsmål: I hvilke led i produktionsflowet forventer du, at virksomheden inden for de næste 1-2 år kommer til at mangle ufaglærte/specialarbejdere eller faglærte medarbejdere med digitale kompetencer?

Behovet fordeler sig på en række teknisk betonedede felter, jf. figur 6. I alt 29 pct. af virksomhederne for behov for faglærte og ufaglærte med digitale kompetencer inden for 'avancerede og fleksible robotter', 27 pct. inden for 'planlægning og ERP-systemer', 26 pct. inden for 'udnyttelse af data til produktion' osv.

Figur 6: På hvilke felter forventer I at få behov for faglærte eller ufaglærte medarbejdere med digitale kompetencer inden for de næste 1-2 år?



Kilde: Survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=207, der har svaret 'ja' til at de forventer et behov fremadrettet indenfor de næste 1-2 år)

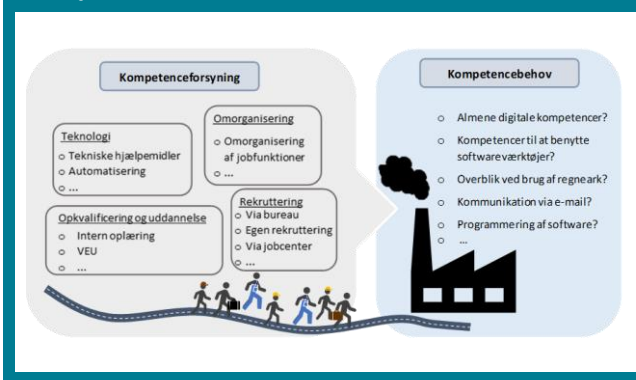
En fjerdedel af virksomhederne i undersøgelsen svarer 'ved ikke'. Det kan tyde på, at virksomhederne har svært ved at forudsige og beskrive deres fremadrettede kompetencebehov.

Opkvalificering og rekruttering af 'digitale' faglærte og ufaglærte

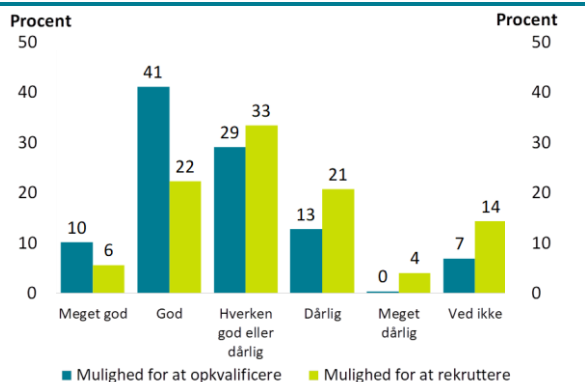
Virksomheder kan sikre deres egen kompetenceforsyning på forskellige måder, jf. figur 7. Blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i det midtjyske arbejder 17 pct. systematisk med deres kompetenceforsyning ift. sikre sig, at deres faglærte og ufaglærte medarbejdere har de digitale kompetencer, der er behov for.

Resultatet er ikke overraskende. Digital transformation i små og mellemstore virksomheder sker gradvist og er ofte ikke en planlagt proces.

Figur 7: Illustration af kompetenceforsyning og kompetencebehov



Figur 8: Hvordan vurderer I muligheden for at finde hhv. opkvalificere faglærte og ufaglærte medarbejdere ift. digitale kompetencer?



Kilde: Survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=64 der har svaret 'ja vi har behov for at opkvalificere medarbejdere vi allerede har ansat'. N=56 der har svaret 'ja vi har behov for en eller flere ekstra medarbejdere i en kortere eller længere periode')

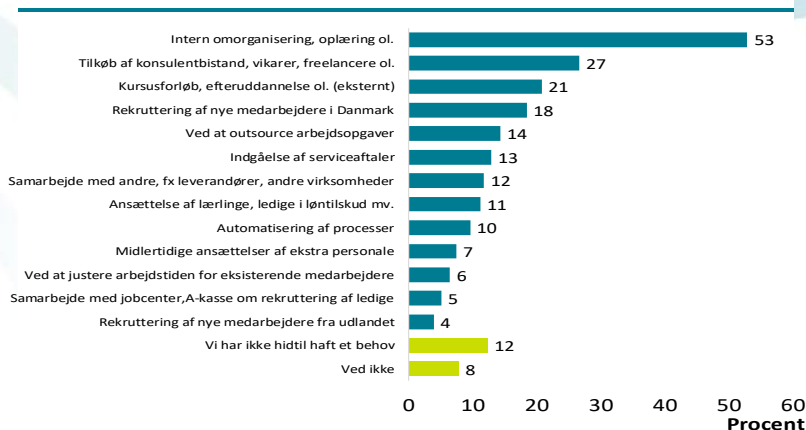
Mange virksomheder kompetenceudvikler 'reaktivt' fx når der er et konkret behov ved investering i nyt maskinel.

En vigtig del af kompetenceforsyningen handler om de muligheder, der er for opkvalificering og rekruttering af medarbejdere. Når fremstillingsvirksomhederne selv skal vurdere mulighederne for at opkvalificere deres faglærte og ufaglærte ansatte ift. de digitale behov virksomheden har, siger halvdelen at mulighederne er 'gode', jf. figur 8. Blandt virksomhederne, som har behov for at rekruttere, er svarene mindre positive. Her vurderer knap 30 pct. at mulighederne for rekruttering er 'gode', mens 25 pct. svarer, at de er 'dårlige'.

Hidtil har virksomhederne fået dækket deres behov for faglærte og ufaglærte med digitale kompetencer via forskellige kanaler, jf. figur 9.

Godt halvdelen bruger intern omorganisering og oplæring. Derudover er der mange, som får dækket deres behov via konsulentbistand. Opkvalificering via kursusforløb og efteruddannelse samt rekruttering følger derefter.

Figur 9: Hvordan har I hidtil fået dækket jeres behov for faglærte eller ufaglærte medarbejdere med digitale kompetencer?



Kilde: Survey blandt små og mellemstore fremstillingsvirksomheder i Region Midtjylland (N=510)

Match og barrierer mellem udbud og efterspørgsel

Analysens resultater viser, at der over en bred kam er behov for faglærte og ufaglærte digitale kompetencer i fremstillingsindustrien i Region Midtjylland. Et løft i kompetenceniveauet kræver opkvalificering målrettet netop de digitale kompetencer, der er behov for i branchen.



Interview med to uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland viser, at de efterspurgte digitale kompetencer indgår som elementer i et eller flere af de kursusforløb institutionerne udbyder. Der er således umiddelbart et match mellem de kompetencer, der efterspørges i fremstillingsindustrien, og de opkvalificeringsmuligheder, der udbydes.

Repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne arbejder aktivt med at afdække virksomhedernes kompetencebehov generelt og i forbindelse med behovet for digitale kompetencer. Behovet afdækkes bl.a. via virksomhedsbesøg og samarbejds møder med erhvervscentre/erhvervshuse, jobcentre og uddannelsescentre. En af institutionerne gennemfører ca. 80 virksomhedsbesøg årligt, hvor samtlige ledere og medarbejdere interviewes omkring behovet for digitale kompetencer. Virksomhedssamarbejde har ført til oprettelse af en specifik to-årig uddannelse (industrioperatøruddannelse) målrettet for ufaglærte, som bl.a. får løftet deres digitale kompetencer.



Der er barrierer for at imødekomme virksomhedernes behov. De interviewede uddannelsesinstitutioner fremhæver for det første, at mange virksomheder have svært ved præcist at definere deres kompetencebehov. For det andet ønsker virksomhederne til tider specifikke og meget målrettede kurser fx oplæring og betjening af en specifik maskine i produktionen. Det bliver dermed svært for uddannelsesinstitutionerne at matche behovet inden for rammerne af AMU-systemet. Uddannelsesinstitutionerne oplever desuden, at mange virksomheder ikke afsætter tid til at sende deres medarbejdere på kurser – og nedprioriterer derved opkvalificering.

Anbefalinger

Med udgangspunkt i analysens resultater og mulighederne i aftalen om et moderniseret AMU-system er formuleret en række konkrete anbefalinger til hvordan fremstillingsvirksomhedernes behov for faglærte og ufaglærte medarbejdere med digitale kompetencer kan imødekommes. Anbefalingerne er udarbejdet i et samarbejde mellem Mploy, Hanne Shapiro Futures, AMK Midt-Nord, Region Midtjylland og de danske partnere i KOBRA-samarbejdet.

Anbefalingerne er rettet mod uddannelsesstederne og et fremadrettet behov for at:

- **Øge fokus på behovet for "nye" digitale kompetencer i kursusudbuddet**
- **Udbyde fleksible kursusforløb, der kan sammensættes efter behov og tidsramme**
- **Gøre undervisningen mere praksisnær og bruge virksomhedernes maskiner, gæstelærere mv.**
- **Øge fleksibiliteten og have en pragmatisk tilgang til at møde virksomhederne**
- **Øge fokus på markedsføring som "Strategisk partner", opsøgende arbejde og samarbejde på tværs**
- **Fokusere på en ny medarbejdertype: "Digital uddannelseskonsulent"**
- **Arbejde med nye former for samarbejdsaftaler og partnerskaber inden for rammerne af det moderniserede AMU-system**
- **At de Regionale Arbejdsmarkedsråds på regionalt niveau leverer viden og understøtter aktiviteter, der sikrer bedste match mellem kompetenceefterspørgsel og -udbud**

Analysereporteren indeholder en uddybning og de konkrete anbefalinger.



MPLOY A/S
GOTHERSGADE 103, STUEN
1123 KØBENHAVN K

TEL. +45 32 97 97 87
MPLOY@MPLOY.DK
WWW.MPLOY.DK