



PIXI udgave:

Analyse af kommende kompetencebehov på Bornholm

Udarbejdet af Anders Hedetoft og Karin Topsø Larsen

Februar 2011

For Kompetenceforum Bornholm

DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond

Vi investerer i din fremtid

Analysens konklusioner og anbefalinger

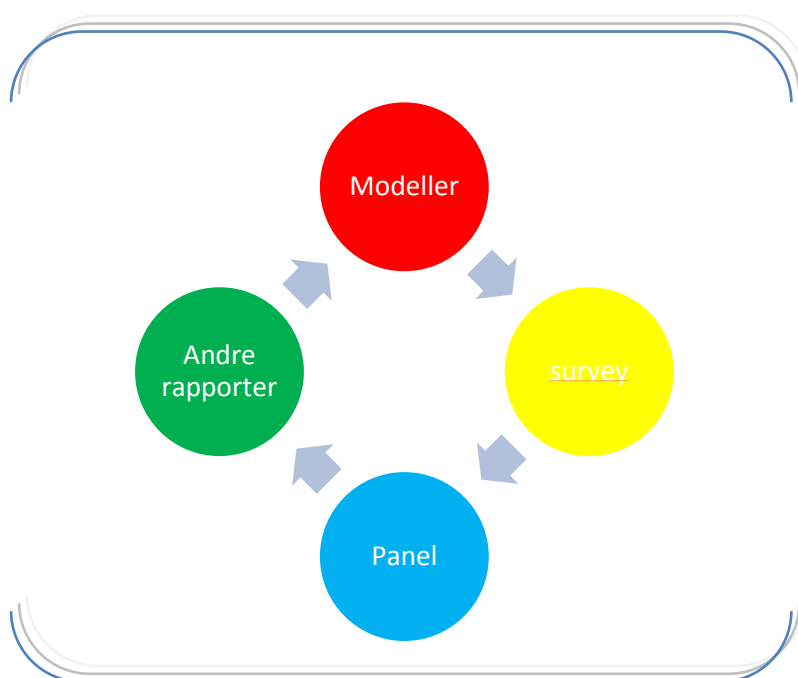
Formålet med denne undersøgelse har været at skabe et overblik over de bornholmske virksomheders behov for viden og medarbejdere med specifikke kompetencer. Der har været fokus på virksomheder inden for det private erhvervsliv, men da Bornholms Regionskommune beskæftiger omkring 25 % af arbejdsstyrken på Bornholm, er der selvfølgelig også interesse i at kende videns- og kompetencebehovet inden for det offentlige.

Undersøgelsen peger på nogle tendenser der påvirker virksomhedernes behov for viden og kompetencer og nogle tendenser til hvorledes virksomhederne søger og indsamler denne viden. Dette har selvfølgelig en afledt betydning for de undervisningsforløb og kurser øens uddannelsesinstitutioner kan udbyde, men det har ikke været denne undersøgelses formål at gå nærmere ind i en vurdering af selve kursusudbudet.

I undersøgelsen er der gjort brug af en lang række forskellige metoder for at sikre et bredt kendskab

til virksomhedernes videns- og kompetencebehov. Der er skelnet til den meget lange række af fag- og branchespecifikke kompetenceundersøgelser der er gennemført i de senere år. Der er indsamlet erfaringer fra de bornholmske virksomheder, i form af en spørgeskemaundersøgelse. Dertil er der gjort brug af registerdata (indeholdende eksempelvis oplysninger om befolkningens uddannelses og beskæftigelsesforhold) og økonomiske fremskrivningsmodeller. Endelig er de indsamlede informationer samt udkast til konklusioner forsøgt kvalificeret gennem diskussioner i såkaldte virksomheds- og ungepaneler, som Kompetenceforum Bornholm har kørt parallelt med CRTs analyser.

På trods af denne meget brede tilgang vil det være nødvendigt med et efterfølgende konkret udviklingsarbejde før rapportens resultater kan udmøntes i konkrete kompetenceudviklingsinitiativer.



Overordnede tendenser på arbejdsmarkedet

På det helt overordnede niveau viser undersøgelsen, at det bornholmske erhvervsliv indenfor en kortere årrække kommer til at mangle kompetente medarbejdere inden for en meget bred vifte af uddannelser og brancher.

Set fra de unges side er den positive nyhed, at der i stor udstrækning er frit valg på alle hylder.

Blot de tager en uddannelse vil der med stor sandsynlighed være job. Hvilket selvfølgelig samtidig er en sandhed med modifikationer, for selvfølgelig vil der være uddannelser der giver færre jobmuligheder (på Bornholm) end andre, men i det store hele vil en lang række uddannelser, både erhvervsfaglige og

Det bornholmske arbejdsmarked frem til 2024

Ud over den generelle konjunkturudvikling, vil udviklingen på det bornholmske arbejdsmarked især blive påvirket af de særlige demografiske og branchemæssige strukturer på øen. Populært sagt er den bornholmske arbejdsstyrke lidt grå i toppen, hvilket betyder at forholdsvis mange forventes at udgå af arbejdsstyrken i de kommende år. Samtidig hermed er der en relativ høj andel af ufaglærte på det bornholmske arbejdsmarked, en gruppe der i særlig grad vil opleve faldende beskæftigelse i de kommende år og endelig er det bornholmske arbejdsmarked præget af relativ mange arbejdspladser indenfor brancher hvor der forventes en negativ beskæftigelsesudvikling i de kommende år. Alt sammen forhold, der i kombination med den generelle konjunkturudvikling, vil påvirke det bornholmske arbejdsmarked i de kommende år.

Mellem de enkelte uddannelsesgrupper er der forskelle i arbejdsstyrkens sammensætning. For Bornholms vedkommende findes der imidlertid en stor andel af personer over 50 år i stort set alle uddannelsesgrupper. I gruppen af ufaglærte er andelen af personer over 50 år 30,7 % mod

videregående, give de bornholmske unge ganske gode muligheder for et efterfølgende job på Bornholm, hvis de måtte ønske det.

Den forventede mangel på arbejdskraft inden for en lang række uddannelsesområder er et landsdækkende fænomen, hvilket desværre har den konsekvens at Bornholm må ud i konkurrence med det øvrige land om at tiltrække og fastholde den nødvendige arbejdskraft på Bornholm. Selvom de bornholmske virksomheder har relativ let adgang til arbejdskraft med de nødvendige kompetencer forventes denne situation ændret relativt radikalt i løbet af en kortere årrække.

kun 23,4% på landsplan. Da antallet af ufaglærte job falder kraftigt i de kommende år er det imidlertid ikke et stort problem, at så mange bornholmske ufaglærte kan forventes at forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. Faktisk er de mange tilbagetrækninger med til at sikre, at arbejdsløsheden blandt de ufaglærte på Bornholm ikke bliver højere end den rent faktisk forventes at blive

Den samlede **beskæftigelse** på de bornholmske arbejdssteder forventes reduceret fra 19.107 i 2008 til 16.619 i 2024. Beskæftigelsen bliver således **reduceret** med 2.488 fuldtidsstillinger. **Arbejdsstyrken** (udbuddet af arbejdskraft) forventes imidlertid reduceret med 4.477 personer (fra 19.931 i 2008 til 15.454 i 2024) – primært på grund af pensionering og fraflytning – og dette resulterer i, at der vil opstå mangel på arbejdskraft med specifikke kompetencer (= negativ arbejdsløshed i tabellerne ovenfor). Bortset fra ufaglærte vil Bornholm komme til at mangle arbejdskraft inden for stort set alle uddannelsesområder. Selv hvis det forudsættes, at alle arbejdsløse ufaglærte kan omskoles til en kompetencegivende uddannelse, vil Bornholm alligevel komme til at mangle over 1100 personer

i arbejdsstyrken. Antalsmæssigt er det især inden for de erhvervsfaglige områder samt inden for kortere videregående uddannelser (bl.a. det

omfattende ”tekniker-område”), at der vil blive mangel på arbejdskraft.

I nedenstående tabel ses en oversigt over de forventede ændringer i arbejdsstyrke, beskæftigelse og arbejdsløshed i perioden fra 2008 til 2024.

	Ændringer i:		Arbejdsløshed		
	Arbejdsstyrke	Beskæftigelse	2008	2024	Ændring
Ufaglært, studenter mv.	-1.899	-1.928	361	390	29
EUD handel	-811	-498	100	-213	-313
EUD Byggeri	-285	30	62	-253	-315
EUD jern og metal	-399	-271	86	-42	-128
EUD Social og sundhed	-146	-105	21	-20	-41
EUD andre	-267	8	70	-206	-276
KVU alle	-177	137	37	-277	-314
MVU pædagogisk	-44	-28	19	3	-16
MVU folkeskolelærere	-104	-165	6	67	61
MVU Samfundsfaglig	-22	63	25	-60	-85
MVU Teknisk	-76	-45	4	-28	-32
MVU Sundhedsfaglig	-152	11	0	-161	-161
MVU Bachelor	21	35	0	-12	-12
LVU Humanistisk	-16	43	4	-55	-59
LVU Naturvidenskabelig	-19	39	0	-57	-57
LVU Samfundsfaglig	-17	31	0	-46	-46
LVU Sundhedsfaglig	-43	44	0	-87	-87
LVU Andre	-10	6	0	-17	-17
Forskere og PhD	0	9	0	-9	-9
Ukendt uddannelse	-11	96	24	-82	-106
SUM	-4.477	-2.488	824	-1.165	-1.989

Tabel: Arbejdskraftbalance, Bornholm, 2008 – 2024

Manglen på uddannet arbejdskraft vil blive størst inden for erhvervsfaglige uddannelser (handel, byggeri, jern & metal og "andre" (hvor "andre" eksempelvis indeholder uddannelser indenfor it og kommunikation) samt inden for de korte videregående uddannelser (KVU), der bl.a. omfatter en række af de forskellige teknikeruddannelser. Også de mellemlange videregående uddannelser inden for sundhedsområdet (eksempelvis sygeplejerske eller fysioterapeut) vil i betydelig udstrækning komme til at mangle arbejdskraft.

Det skal understreges at der netop er tale om "modelberegninger" idet negativ arbejdsløshed selvfølgelig ikke kan opstå i virkeligheden. I virkeligheden vil virksomheder enten være nødt til at indskrænke eller fraflytte øen på grund af problemer med tiltrækning af arbejdskraft. Alternativt hertil, så skal Bornholm blive bedre end tidligere til at tiltrække arbejdskraft fra det øvrige land eller fra udlandet. Imidlertid siger omfanget af den negative arbejdsløshed noget om størrelsen på de udfordringer på arbejdsmarkedsområde som Bornholm står over for.

Efterspørgslen efter arbejdskraft inden for EUD Byggeri er bl.a. beregnet med udgangspunkt i den registrerede udvikling i beskæftigelsen inden for dette område i perioden 1996 til 2008. Efterfølgende har finanskrisen sat en betydelig dæmper på efterspørgslen efter arbejdskraft, og den estimerede efterspørgsel efter arbejdskraft inden for "bygge og anlæg" er sandsynligvis overestimeret.

Som det fremgår af ovenstående tabel er det over en meget bred kam af uddannelsesgrupper, at Bornholm kommer til at mangle kompetente medarbejdere i de kommende år. I den nuværende situation med høj arbejdsløshed og begrænset efterspørgsel efter arbejdskraft kan det være vanskeligt "at sælge" ideen om, at det i

de kommende år vil være manglen på kvalificeret arbejdskraft der kommer til at begrænse den økonomiske vækst på Bornholm. Imidlertid vil manglen på især personer med en erhvervsfaglig uddannelse være et landsdækkende fænomen og derfor skal Bornholm konkurrere med andre arbejdsmarkeder om denne attraktive arbejdskraft. Dette vil gøre det vanskeligere at sikre den nødvendige tilflytning eller indpendling til øen, hvilket så igen kan resultere i en fraflytning af arbejdspladser fra øen.

At Bornholm kommer til at mangle kvalificeret arbejdskraft inden for en meget bred palet af kompetencer har den (positive) konsekvens at unge mennesker, der står foran at skulle vælge uddannelsesforløb (og som samtidig skeler til beskæftigelsesmulighederne på Bornholm), stort set har frit valg på alle hylder. Bornholm vil i fremtiden mangle kompetent arbejdskraft inden for stort set alle uddannelsesområder. En undtagelse herfra er bl.a. pædagoger og folkeskolelærere, hvor Bornholm i flere år har haft adgang til udlagte uddannelser på øen hvilket betyder, at Bornholm i dag er dækket godt ind indenfor disse to uddannelsesområder.

Et andet område hvor det er muligt at tage en uddannelse på øen er SOSU-området¹. Også her ses det, at den forventede ubalance på denne del af arbejdsmarkedet er begrænset. SOSU-området hører under gruppen "EUD Social og Sundhed" hvor der kun forventes at mangle 20 uddannede personer i 2024, hvilket alt anden lige må betegnes som en begrænset ubalance. Hvis formålet med de forlagte uddannelser således er at reducere ubalancerne på det regionale arbejdsmarked, ser det ud til at denne politik fungerer efter hensigten på det bornholmske arbejdsmarked.

¹ Social- og Sundhedshjælper samt Social- og Sundhedsassistenter

Den forventede udvikling på det bornholmske arbejdsmarked hviler bl.a. på en fremskrivning af den registrerede adfærd i perioden 1996 til 2008. Dette har blandt andet den konsekvens at forventninger til den fremtidige tilbage-trækningsalder hviler på den registrerede tilbage-trækningsalder i perioden 1996 til 2008. Indføres

Muligheder for at løse fremtidens kompetencebehov

Som led i den samlede undersøgelse er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse målrettet virksomheder i det private erhvervsliv på Bornholm. I alt har 134 virksomheder besvaret spørgeskemaet i november 2010. I undersøgelsen har der været fokus på virksomhedernes kompetenceudvikling i bred forstand. Hvilke ændrede konkurrencevilkår forventes virksomhederne at stå overfor, og hvad betyder disse forandringer for virksomhedernes fremtidige videns- og kompetencebehov? Hvilke former for viden og kompetencer forventes der at blive mangel på og hvorledes kan virksomhederne, uddannelsesinstitutionerne og erhvervsfremmesystemet imødekomme disse behov?

Virksomhedernes kompetencebehov er altså mere end blot deres efterspørgsel efter

der eksempelvis en ændring af efterlønsordningen vil dette selvklart påvirke tilbage-trækningsadfærd og dermed arbejdskraftbalancen. En nærmere omtale af de benyttede metoder fremgår af baggrundsnotatet.

medarbejdere med specifikke uddannelser eller deres efterspørgsel efter konkrete efteruddannelses tilbud og kurser til deres medarbejdere. Virksomhedernes kompetenceudviklingsindsats er således alt hvad de gør for at sikre sig adgang til de kompetencer og den viden der er nødvendige for at kunne klare sig under ændrede konkurrencevilkår, hvad enten denne viden nu skaffes via virksomhedssamarbejde, formelle og uformelle netværk på og udenfor Bornholm, via brug af rådgivere, via ansættelser eller på en helt andre måder.

I det følgende gives en række konkrete, om end overordnede, bud på hvorledes "Bornholm" (hvad enten der nu er tale om de enkelte virksomheder, det offentlige Bornholm eller den enkelte borger) kan løse fremtidens kompetencebehov.

1. Opkvalificering af den bornholmske arbejdsstyrke

Bornholm har en relativ stor andel af ufaglærte og selvom en del af disse må forventes at ville forlade arbejdsmarkedet i løbet af en kortere årrække vil der stadig ikke være tilstrækkelig med job til restgruppen. **Den ufaglærte gruppe** kan i hele perioden frem mod 2024 forventes at være under lige så stærkt pres som i dag. Det betyder at der fortsat skal gøres en betydelig indsats for at "løfte" personer fra den ufaglærte gruppe over i forskellige former for uddannelser. Der er ikke i denne undersøgelse taget hul på analyse af mulighederne indenfor voksenlærlingeområdet, men det er nødvendigt, at der også tænkes

strategisk om denne mulighed i forhold til på den ene side de mange ufaglærte på Bornholm og virksomhedernes udækkede kompetencebehov på den anden. Det gode budskab i den forbindelse er, at der rent faktisk vil være jobmuligheder inden for en lang række af erhverv.

Indenfor **efteruddannelsesområdet**, er der gennemført en analyse af virksomhedernes brug af og behov for efteruddannelse fordelt på brancher og virksomhedsstørrelse. Analysen viser, at 75 % af virksomhederne indenfor de

seneste 12 måneder har haft medarbejdere på intern eller ekstern efteruddannelse. Der er således tale om en væsentlig indsats. Virksomhederne benytter sig både af lokale efteruddannelsesmuligheder i form af kurser, såvel som mere skræddersyede forløb, målrettet den enkelte virksomhed. På enkelte områder; grøn energi/bæredygtig teknologi samt international markedsføring og nethandel, står virksomhederne i en vis udstrækning med fælles udfordringer og her kunne der måske være bair for lokale efteruddannelses tilbud? Men på langt de fleste områder giver analysen ingen klare indikationer af fælles efteruddannelsesbehov. Virksomhedernes behov for viden og kompetencer, herunder kurser, er knyttet tæt til den specifikke underbranche og i nogle tilfælde endda til den enkelte virksomhed. Dette betyder at eventuelle lokale kurser må udvikles og tilbydes i tæt dialog med virksomhederne. I denne og tidligere undersøgelser har flere virksomheder givet udtryk for at der ønskes en bedre dialog med primært Erhvervsskolen omkring udbud af virksomhedstilpassede kurser. Og dette er en tendens der gør sig gældende på landsplan. Hele AMU-området (AMU = arbejdsmarkedsuddannelser) er blevet evalueret i de seneste år og resultaterne viser, at man efterspørger metoder til en bedre dialog mellem uddannelsesudbydere, altså skolerne, og virksomhederne.

2. Den nuværende ubalance på praktikpladsområdet kan blive kritisk

Inden for erhvervsuddannelserne har der i flere år været mangel på praktikpladser på Bornholm hvilket dels har bevirket at unge er flyttet fra øen for at finde praktikplads ovre og dels har manglen på praktikpladser sandsynligvis ført til en vis frafald blandt de unge. Praktikpladssituationen har dog ikke været en del af denne undersøgelse.

For virksomhederne i de fleste brancher har det ikke hidtil været et problem at skaffe den

Den forventede mangel på uddannet arbejdskraft understreger også behovet for en bedre "pleje" af de bornholmske unge, så der ikke sker et så stort frafald blandt unge der er gået i gang med en kompetencegivende uddannelse. I fremtiden er der endnu mindre råd til at lade nogen form for ressourcer gå til spilde. På nuværende tidspunkt forventes det at ca. 23 % af de bornholmske unge IKKE har gennemført en **ungdomsuddannelse**, 10 år efter de har afsluttet grundskolen. Det er især drenge/mænd, der ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. De drenge/mænd der bliver på Bornholm og får en uddannelse, får en erhvervsuddannelse, mens det især er pigerne/kvinderne der rejser og gennemfører en uddannelse udenfor øen. Der er stor forskel på frafaldet på forskellige fagområder indenfor erhvervsuddannelserne. Mens gennemførelsesprocenten for SOSU-uddannelsernes hovedforløb på Bornholm er knap 85 %, ligger tallene lavere for langt de fleste andre erhvervsuddannelser på Bornholm. Da en uddannelsesplads på SOSU uddannelserne samtidig sikrer en praktikplads, kan manglen på sammenhæng mellem antallet af unge der søger en uddannelsesretning og antallet af praktikpladser indenfor samme område, muligvis forklare en del frafald.

nødvendige faguddannede arbejdskraft, men inden for få år kan dette blive et problem. Virksomhederne må derfor også selv (via praktikpladser) være med til at løfte opgaven med at få en tilstrækkelig stor andel af de bornholmske unge uddannet.

Undersøgelsen viser også, at det er de samme virksomheder, der har lærlinge, og at der er store branchemæssige forskelle på brugen af lærlinge.

Den lokale **lærlingestruktur** er tydeligt præget af det lokale erhvervsuddannelsesudbud, hvilket gør det svært for nogle virksomheder med mere specifikke kompetencebehov at forsøge at rekruttere fremtidig arbejdskraft gennem udbud af praktikpladser i virksomheden. Omvendt er manglen på praktikpladser en national udfordring der truer gennemførelsesandelen på de erhvervsfaglige uddannelser. Dette bør give Bornholm muligheder for at arbejde mere strategisk med at tiltrække lærlinge til bornholmske virksomheder indenfor fagområder, der ikke udbydes lokalt.

Analysens fund, især på lærlingeområdet og efteruddannelsesområdet understreger behovet for at tænke **mobilitet** ind i uddannelses- og erhvervspolitikken. Der bør arbejdes videre med

3. Lokalt uddannelsesudbud afhjælper balanceproblemer. Muligheder i fremtiden?

Analysen viser at de områder hvor der kan forventes den bedste balance på det fremtidige bornholmske arbejdsmarked er indenfor SOSU-uddannelserne, pædagoguddannelserne og læreruddannelserne. Her forventes der nogenlunde balance mellem udbud og efterspørgsel. Dette er samtidig uddannelser der udbydes på Bornholm og undersøgelsen viser således at det har en effekt for det lokale arbejdsmarked at udbyde sådanne uddannelser.

Der er for øjeblikket (2010) et overskud af sygeplejersker (**MVU Sundhed**). Dette gælder dog ikke på landsplan og frem mod 2024 vil der opstå massiv mangel på denne uddannelsesgruppe på Bornholm. Set i lyset af de gode erfaringer med udlagt uddannelse på pædagog- og folkeskolelærer området (hvor der er opnået et bornholmsk arbejdsmarked der stort set er i balance) kunne det overvejes at udvide antallet

af undersøge mulighederne for at støtte unge til at tage især erhvervsuddannelser der ikke udbydes på Bornholm, men fastholde en tilknytning til Bornholm gennem en lokal praktikplads. De unge i ungepanelet gav udtryk for en stor lokal loyalitet og dermed ønske om flere lokale uddannelsesmuligheder. Omvendt bør det også være muligt, som nævnt ovenfor, at tiltrække unge uden for Bornholm til praktikpladser i bornholmske virksomheder. Overordnet er det væsentligt at den regionale uddannelsesplanlægning på den ene side tager højde for unge, der tænker nationalt og globalt og gerne vil søge uddannelsesmuligheder udenfor Bornholm samtidig med, at den tager højde for den gruppe unge, der IKKE er så mobile og som efterspørger flere uddannelsesstilbud og praktikpladser på Bornholm.

af bornholmske uddannelsespladser inden for MVU Sundhed.

Denne undersøgelse giver ikke belæg for at foreslå oprettelse af nye videregående uddannelser, men der er indikationer på, at **virksomhederne mangler tekniske og ingeniørmæssige kompetencer**. Igen bør der skelnes til, at tilstedeværelsen af lærer-, pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne på Bornholm har skabt et balanceret arbejdsmarked indenfor disse områder. Dermed bør det tages op til fornyet overvejelse (eller måske snarere yderligere undersøgelser), om der er belæg for at udbyde en særlig teknisk videregående uddannelse på Bornholm, eventuelt med nogle generelle tekniske moduler og udbudt - på samme vis som læreruddannelsen - om eftermiddagen og aftenen, så det er muligt at henvende sig til studerende, der fastholder deres arbejde under uddannelse.

4. Mere opmærksomhed mod handel og service/ det merkantile erhvervsuddannelsesområde

Den bornholmske uddannelsespolitik kan ikke ses isoleret fra andre politikområder. Specielt må erhvervsfremmepolitikken og uddannelsespolitikken ses i sammenhæng. I den forbindelse virker eksempelvis **EUD merkantil** (handel, kontor og service) som et erhvervspolitisk forsømt område. Handel og service indgår ikke i Bornholms Vækstforms klyngesatsninger og er ikke i fokus for BCB's erhvervsfremmeindsats. Ikke desto mindre er det en branche der i de kommende år vil give en lang række

”jobåbninger” til bornholmske unge. EUD merkantil er samtidig den uddannelsesgruppe der anvendes bredest indenfor de fleste brancher og nationale brancheanalyser understreger, at der er tale om en landsdækkende udfordring. Såfremt der opstår problemer med at rekruttere unge til disse uddannelser vil det derfor give problemer på tværs af det bornholmske erhvervsliv. Analysen viser at der indenfor EUD merkantil kan forventes at mangle omkring et par hundrede uddannede i 2024.

5. Opkvalificering inden for grøn energi og bæredygtighed

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de bornholmske virksomheder (på tværs af brancher) ser konkrete udviklingsmuligheder inden for grøn energi og bæredygtig teknologi. Flere virksomheder oplever øget efterspørgsel fra kunder på ”det grønne område” og ser muligheder indenfor feltet. Dette afføder kompetenceudviklingsbehov i virksomhederne, men der er behov for yderligere dialog, for at konkretisere mulighederne, ligesom det er uvist om der er tale om fælles kompetencebehov på

tværs af brancherne, eller om der er tale om meget specifikke vidensbehov, der er knyttet til enkelte brancher og produkttyper.

Der er dermed ikke et konkret undersøgelsesresultat, der kan pege på uddannelsesbehov, men undersøgelsen viser dog at en række bornholmske virksomheder **uopfordret** giver udtryk for, at de ser udviklingsmuligheder i den retning og at de i samme forbindelse også mener at have behov for tilførsel af nye kompetencer på området.

6. Opkvalificering inden for international markedsføring og nethandel

Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at de bornholmske virksomheder (på tværs af brancher) ser konkrete udviklingsmuligheder inden for international marketing, herunder netmarketing og –handel. Også dette afføder kompetenceudviklingsbehov i virksomhederne, men der er behov for yderligere dialog, for at konkretisere mulighederne.

De seneste årtiers digitalisering har medført at de bornholmske virksomheder i stigende udstrækning rammes af konkurrence fra fjerne markeder. På den anden side har de bornholmske virksomheder også taget mulighederne til sig og er klar til i større udstrækning at ”eksportere” udenfor det bornholmske marked og i den forbindelse er der et behov for nye kompetencer.

7. Øget indsats for at hjælpe de bornholmske virksomheder gennem generationsskiftet

Spørgeskemaundersøgelsen viser også at en stor del af virksomhederne har **fokus på**

generationsskiftespørgsmålet og på hvorledes de kan få overført den nødvendige viden til den ny

generation der skal drive virksomheden videre. Der synes at være potentiale for en mere systematisk bornholmsk indsats i relation til generationsskifte. Bornholm har en stor andel af ældre virksomhedsledere og mange af disse giver

8. Mulighed for at øge omfanget af i værksætterier på Bornholm

En række mindre virksomheder planlægger ikke generationsskifte, men forventer i stedet at lukke inden for en kortere årrække. Dette understreger behovet for at de bornholmske unge fortsat opmuntres og kvalificeres til **iværksætterier**. Det vil sige at der på tværs af en række uddannelser,

udtryk for at det forestående generationsskifte er en af deres største udfordringer. Muligvis mangler der også konkret kontakt til kandidater der kan overtage de pågældende virksomheder.

fortsat bør arbejdes med udvikling af de unges evner til og forestillinger om et liv som selvstændig. Der er allerede en række positive indsatser på området, f.eks. Young Enterprise, og det bør overvejes om de nuværende indsatser dækker behovet.

9. Arbejdskraftbehov i turistbranchen

I denne kompetenceundersøgelse har turistbranchen ikke været genstand for særskilt analyse og i spørgeskemaundersøgelsen blev branchen repræsenteret af få virksomheder. Men arbejdsmarkedet inden for turistbranchen er kendetegnet ved mange sæsonansættelser og de politiske rammevilkår for sådanne ansættelsesforhold er under forandring, hvorfor det medtages her. Inden for branchen har det hidtil været udbredt at tilbyde ansættelse i turistsæsonen hvorefter de ansatte i større eller mindre udstrækning er gået på dagpenge i den resterende del af året. Vilkårene for optjening af dagpengeregler vil imidlertid blive skærpet væsentligt og derfor kan branchen med virkning fra 2012 ikke regne med at have den samme nemme adgang til medarbejdere med brancheerfaring.

Det er således bekymrende om det, som en følge af det sæsonbetonede arbejdsmarked på Bornholm vil være muligt for de, der i dag er afhængige af sæsonansættelser, indenfor en

relativ kort periode (3 år) at optjene det fornødne antal timer for at kunne generhverve dagpengeregleret. A-kasserne er derfor også anmodet om, at komme med et bud på det harmoniserede beskæftigelseskravs betydning for dagpengemodtagere på Bornholm. Jobcenteret vurderer, at de ændrede dagpengeregler tilsammen kan medføre en betydelig social deroute for en væsentlig del af den bornholmske arbejdsstyrke. Ligeledes kan konsekvensen være en større fraflytning, og dermed reduktion af arbejdsstyrken. Allerede nu ses de manglende muligheder for optjening af dagpengeregleret at indgå som begrundelse for at fraflytte øen.

Såfremt turistbranchen fremover skal have adgang til branchekendt, eller ligefrem faguddannet arbejdskraft kræver det, at der i større udstrækning end i dag kan tilbydes ansættelse hele året. Alternativt hertil må branchen satse på at tiltrække branchekendt personale fra andre dele af landet eller fra udlandet.

10. Tiltrækning af arbejdskraft uden for Bornholm

I en vis udstrækning vil den lokale mangel på kompetent arbejdskraft som hidtil kunne løses ved tiltrækning af medarbejdere uden for Bornholm. Men på en række specifikke uddannelsesområder vil der være tale om en landsdækkende mangel på kompetente medarbejdere. Bornholm skal derfor ud at

konkurrere med andre af landets kommuner om disse attraktive medarbejdere. Igen peger undersøgelsen på behovet for at tænke uddannelsespolitik, erhvervs politik og regional udvikling sammen, idet tiltrækning af medarbejdere udenfor Bornholm påkræver en samlet indsats.

Kompetenceudvikling er langt mere end kurser og formelle uddannelser

Virksomhedernes vidensbehov handler om meget andet og langt mere komplekse vidensbehov end hvad et kortvarigt (bornholmsk) efteruddannelses tilbud kan dække. Når der planlægges støtte til virksomhedernes kompetenceudvikling på regionalt plan, er der derfor i lige så høj grad behov for, at der gives støtte til virksomhedernes muligheder for at indhente viden via andre kanaler, eksempelvis via deltagelse i **vidensnetværk udenfor Bornholm**.

På tværs af de indkomne svar gennem spørgeskemaundersøgelsen, såvel som gennem udsagnene i virksomheds- og ungepanelerne, tegner der sig en rød tråd. Eller måske rettere en grøn tråd. Virksomhederne og de unge giver udtryk for, at uddannelsesudbuddet ikke er centralt for at sikre et kompetent Bornholm i fremtiden. Mere væsentligt er det, at Bornholm

er et godt "brand" der ikke forbindes med et affolket udkantsområde uden muligheder. De efterspørger et revitaliseret image af Bornholm som et levende og aktivt samfund. Med andre ord handler konkurrencen om kompetente medarbejdere i lige så høj grad om at sikre mulighed for en attraktiv livsstil på Bornholm.

Flere virksomheder og de unge nævner de mange muligheder der ligger i mega-brandet *Bright Green Island*. Virksomhederne kan se vækstmuligheder – både på brancheniveau såvel som for den enkelte virksomhed – indenfor miljøområdet og indenfor bæredygtig energi. Ligeledes kan de unge forestille sig at vende tilbage til Bornholm - såfremt der er erhvervs muligheder - og jobbene må gerne være indenfor grøn energi og miljø.

Uddybende baggrundsnotat og data kan rekvireres ved henvendelse til:

- Business Center Bornholm: Tlf.: 5695 7300, Mail: info@bornholm.biz eller
- Center for Regional og Turismeforskning: Tlf.: 5644 1144, Mail crt@crt.dk