



Analyse af kommende kompetencebehov på Bornholm

Udarbejdet af Anders Hedetoft og Karin Topsø Larsen

December 2010

For Kompetenceforum Bornholm

DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond

Vi investerer i din fremtid

Indhold

1. Analysens konklusioner og anbefalinger	4
2. Arbejdskraftbalance på Bornholm 2010 til 2018	8
2.1. Den anvendte metode.....	8
2.2. Overblik over det landsdækkende arbejdsmarked	10
2.3. Overblik over det bornholmske arbejdsmarked	11
2.3.1. Det nuværende bornholmske arbejdsmarked.....	12
2.3.1. Arbejdskraftbalance på Bornholm, 2008 til 2018.....	15
3. Virksomhedssurvey: kompetenceudvikling på Bornholm	17
3.1. Den anvendte metode.....	17
3.2. Karakteristik af de deltagende virksomheder	17
Uddannelsesbaggrunde	19
3.3. Virksomhedernes udvikling og innovation	20
3.4. Forventninger til fremtiden	22
3.5. Virksomhedernes kompetencemæssige udfordringer.....	24
3.6. Pension og efterløn	26
3.7. Erfaringer med rekruttering	27
3.8. Lærlinge	27
3.9. Højtuddannede.....	29
3.10. Efteruddannelse	29
3.11. Ekstern rådgivning	31
4. Bornholms Regionskommune	33
5. Viden fra andre kilder om kommende kompetencebehov	36
5.1. Fremtidens erhvervsrettede uddannelser på et globalt marked	36
5.1.1. Fra brancher til klynger?.....	36
5.1.2. Avancerede jobfunktioner	38
5.2. Nationale analyser indenfor udvalgte brancher.....	38
5.2.1. Analyse af hotel- og restaurantbranchens nuværende og fremtidige krav til medarbejderkompetencer og deres afledte behov for efteruddannelse af AMU-målgruppen	39
5.2.2. Merkantil området	39
5.2.3. El-branchen.....	40
5.2.4. Energi- og miljøteknologi	40
5.2.5. Mad til mennesker området	41

5.2.6. Import af udenlandsk arbejdskraft.....	41
5.3. Fakta om udbud af uddannelse: erhvervsuddannelser og efteruddannelsessystemet (AMU) 41	
5.3.1. Erhvervsuddannelserne.....	41
5.3.2. Efteruddannelse	42
5.4. Forslag til videre læsning.....	44
Bilag	46

1. 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 kursusudbuddet.

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 brug af 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.

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. I en vis udstrækning vil problemet 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 altså ud at konkurrere med andre af landets virksomheder om disse attraktive medarbejdere.

Derfor må der også være fokus på uddannelse og efteruddannelse af den bornholmske arbejdsstyrke, eksempelvis i form af omskoling af den ufaglærte del af arbejdsstyrken og i form af en bedre "pleje" af de bornholmske unge. I fremtiden er der endnu mindre råd til at lade nogen form for ressourcer gå til grunde og en større del af de unge må igennem et kompetencegivende uddannelsesforløb.

Set fra de unges sider 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.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at virksomhederne opfatter deres udviklingsmuligheder i mange forskellige retninger. Der er dog en tendens til på tværs af brancherne, at mange føler sig truet af høje transportomkostninger samt øget international konkurrence, især i form af internet-båret handel. På tværs af brancherne tegner der sig også to fælles udviklingstendenser, nemlig muligheder indenfor grøn energi og bære-

dygtig teknologi samt indenfor øget international marketing, herunder netmarketing og –handel. Disse udviklingsmuligheder kan afføde kompetenceudviklingsbehov i virksomhederne på tværs af brancherne, men der er behov for yderligere dialog, for at konkretisere mulighederne.

Undersøgelsen viser at en meget 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. Virksomhederne giver udtryk for at det er deres største udfordring og muligvis mangler der også konkret kontakt til kandidater der kan overtage de pågældende virksomheder.

En række mindre virksomheder planlægger ikke generationsskifte, men forventer i stedet med at lukke inden for en kortere årrække. Dette understreger behovet for at de bornholmske unge fortsat opmuntres og kvalificeres til **iværksætter**. Det vi sige at der på tværs af en række uddannelser, fortsat bør arbejdes med udvikling af de unges evner til og forestillinger om et liv som selvstændig.

Undersøgelsen viser også, at det er de samme virksomheder, der har lærlinge, og at der er store branchemæssige forskelligheder på brugen af lærlinge. Den lokale **lærlingestructur** 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. Her er det dog relevant at inddrage de unge på Bornholm, der via ungepanelet giver udtryk for, at der er **behov for bedre studie-/ungemiljøer på Bornholm**.

Dette understreget, at den bornholmske uddannelsespolitik ikke kan 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 nger" til bornholmske unge. EUD merkantil er samtidig den uddannelsesgruppe der anvendes bredest inderhvervsfremmeindsats. Ikke desto mindre er det en branche der i de kommende år vil give en lang række "jobåbniener for de fleste brancher. Såfremt der opstår problemer med at rekruttere unge til disse uddannelser vil det derfor give problemer på tværs af det bornholmske erhvervsliv.

Der er for øjeblikket (2010) et overskud af sygeplejersker (**MVU Sundhed**). Dette gælder dog ikke på landsplan og frem mod 2018 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 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.

I perioder har Bornholm haft vanskeligt ved at tiltrække kvalificeret dansk arbejdskraft indenfor området **LVU Sundhed** (primært læger). Umiddelbar ser det ikke ud til at denne ubalance vil blive mindre i de kommende år.

Den ufaglærte gruppe kan under hele perioden 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 voksenlæringleområdet, men det er nødvendigt, at denne mulighed også tænkes strategisk 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, og er således en væsentlig indsats. Analysen giver ingen klare indikationer af fælles efteruddannelsesbehov. Dette vidner om, at virksomhedernes vidensbehov både er komplekse og specifikke og rejser spørgsmålet om det giver mening at udarbejde analyser på et regionalt niveau.

Disse (manglende) resultater sætter også fokus på, at virksomhedernes vidensbehov måske handler om meget andet og langt mere komplekse vidensbehov end hvad et kortvarigt efteruddannelsesstilbud kan dække. Når der planlægges støtte til virksomhedernes kompetenceudvikling på regionalt plan, er der måske i lige så høj grad behov for, at der gives støtte til **virksomhedernes muligheder for at deltage i vidensnetværk udenfor Bornholm**.

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

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 udkantssområde, der reelt er lukket om vinteren. De efterspørger et revitaliseret image af Bornholm som et levende og aktivt samfund i vækst med en attraktiv livsstilsprofil. Flere virksomheder og de unge nævner især de mange muligheder der ligger i mega-brandet *Bright Green Island*. Virksomhederne kan se vækstmuligheder – både på branche niveau såvel som for den enkelte virksomhed – indenfor miljø og bæredygtig

energi-området. 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.

2. Arbejdskraftbalance på Bornholm 2010 til 2018

Dette kapitel indeholder en analyse af det bornholmske arbejdsmarked i perioden 2010 til 2018, med fokus på henholdsvis efterspørgslen efter arbejdskraft med specifikke kompetencer (uddannelser) og udbuddet af arbejdskraft med de samme kompetencer – en såkaldt arbejdskraftbalance.

2.1. Den anvendte metode

Udgangspunktet for fremskrivningen af det fremtidige bornholmske arbejdskraftbehov, er regeringens fremskrivning for den samlede danske økonomi (i regi af den såkaldte ADAM-model). Denne fremskrivning antages at udgøre det pt. bedste bud på udvikling i Danmarks økonomiske situation. Modellen tager hensyn til udvikling af landets internationale konkurrenceevne og til udviklingen på landets forskellige eksportmarkeder.

Herefter opstilles en lokal økonomisk model hvor de nationaløkonomiske forventninger populært sagt brydes ned på kommuneniveau. På denne måde beregnes beskæftigelsen i kommunen ud fra virksomhedernes produktion, som igen bestemmes af efterspørgslen – f.eks. eksport til udlandet, eksport til andre kommuner og efterspørgsel fra kommunen selv. Produktionen bestemmer hvad der tjenes (bruttoværditilvæksten, primærintkomsterne, skatter og disponible indkomster). Arbejdsløsheden bestemmes af beskæftigelsen inden for de forskellige erhvervssektorer, samt af arbejdsstyrken, som angiver hvor mange af kommunens befolkning, som er til rådighed for arbejdsmarkedet. Udviklingen i arbejdsstyrken er således ikke alene en funktion af konjunkturerne – krisen 2009-2011 og den efterfølgende forventede stabilisering – men også af den bagvedliggende demografiske udvikling.

Den fremtidige regionale arbejdsløshed er således afledt af den regionale arbejdskraftbalance:

$$\begin{aligned} & \text{Arbejdsstyrke} \\ & - \text{Beskæftigelse} \\ & = \text{Arbejdsløshed} \end{aligned}$$

Vokser den regionale arbejdsstyrke og falder den regionale beskæftigelse stiger den regionale arbejdsløshed. Falder arbejdsstyrken og stiger beskæftigelsen falder arbejdsløsheden. En forklaring af udviklingen i arbejdsløsheden må derfor se på udviklingen i arbejdsstyrken henholdsvis beskæftigelsen.

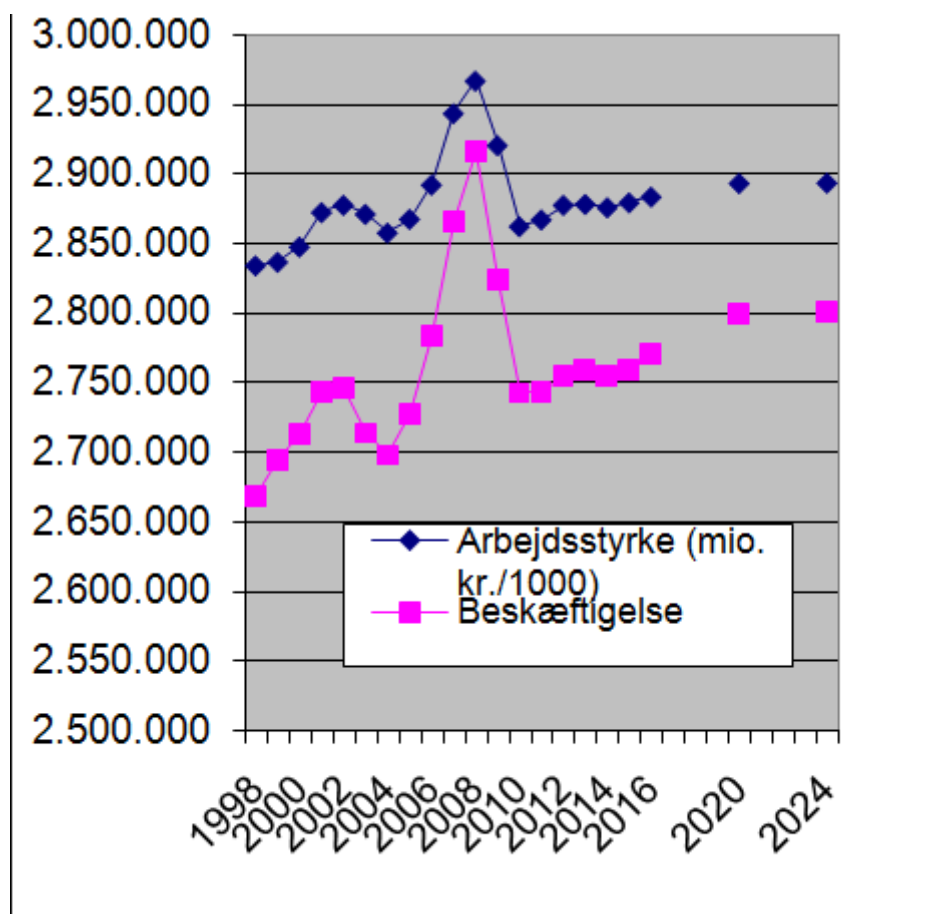
Udviklingen på Bornholm påvirkes ikke alene at den samlede økonomiske aktivitet (befolkning, produktion, indkomst, beskæftigelse, arbejdsløshed mv.), men også i den lokale erhvervsstruktur. Generelt forventes produktion og beskæftigelse inden for privat service og industriprodukter med høj forarbejdningsgrad at få større vægt i de kommende år, mens landbrugsproduktion og basal industriproduktion forventes at få mindre vægt, hvilket får betydning for efterspørgslen efter arbejdskraft med specifikke kompetencer og uddannelsesbaggrund.

I modelberegningerne antages det, at efterspørgslen efter arbejdskraft (fordelt på uddannelser) kan beregnes med udgangspunkt i den trend i efterspørgslen, som har kunnet konstateres i de foregående år (fra 1996 til 2008). Når eksempelvis andelen af ufaglærte er gået ned over de sidste 10 år antages denne nedgang at fortsætte i fremskrivningsperiode (2010 til 2016). På udbudssiden følger udviklingen befolkningsprognosen fra Danmarks Statistik samt hvordan aldersgrupper uddanner sig (den såkaldte kohortemetode). I 2016 vil antal personer i arbejdsstyrken uden uddannelse således være faldet, fordi andelen af uddannede blandt de ældre er størst og disse grupper pensioneres.

Fremskrivningen for 2010 og fremefter bygger på:

- Fremskrivning af hele landets økonomiske udvikling med ADAM, som baserer sig på finansministeriets konjunkturvurdering fra august 2010 for 2010 og 2011 samt regeringens konvergensprogram (http://www.fm.dk/Nyheder/Pressemeddelelser/2010/02/~media/Files/Nyheder/Pressemeddelelser/2010/Danmarks%20konvergensprogram/Danmarks_konvergensprogram_resumeer.ashx)
- I fremskrivningen er indlagt trends i:
 - Eksportens sammensætning på varegrupper, således at serviceeksport vinder relativt frem, mens eksport af landbrugsvarer og basale industrivarer relativt får mindre vægt
 - Udviklingen i erhvervenes arbejdsproduktivitet (det omvendte beskæftigelsesindhold), således at arbejdsproduktiviteten (beskæftigelsesindhold) inden for landbrugs- og de basale industrierhverv vokser relativt hurtigere og relativt langsommere inden for privat og offentlig service
 - Danmarks Statistiks befolkningsprognose fra maj 2010 samt befolkningsdata pr. 1. januar 2010 (indgår som ultimo-folketallet for 2009)
- National (ADAM-fremskrivning) af modellens eksogene variable, bortset fra:
 - Kommunefordelte trends af erhvervsbeskæftigelsesens sammensætning på køn, alder og uddannelse for perioden 1996 til 2008
 - Kommunefordelte trends i pendling mellem arbejdssted og bopæl for perioden 1996 til 2008
- DREAM-data vedr. arbejdsløshed for 2010, som forudsættes videreført til 2011
- Korrektion af udviklingen i det individuelle offentlige forbrug med demografisk udvikling.

2.2. Overblik over det landsdækkende arbejdsmarked



Figur 1: Arbejdsstyrke og beskæftigelse, hele landet, 1998 - 2024

Som det fremgår af figur 1, voksede både beskæftigelse og arbejdsstyrke markant fra 2004 frem til 2008. Arbejdsstyrken steg med ca. 100.000 fra 2.850.000 til 2.950.000. Samtidig voksede beskæftigelsen med ca. 200.000 fra 2.700.000 til 2.900.000, dvs. endnu mere end arbejdsstyrken. Som følge heraf faldt arbejdsløsheden fra ca. 150.000 personer, helt ned til et historisk lavt niveau på omkring 2 % af arbejdsstyrken eller ca. 50.000 i 2008. Med krisen er beskæftigelsen faldet med ca. 150.000 til ca. 2.750.000 i 2010, som frem til 2016 forventes at være stort set uændret. Herefter forventes beskæftigelsen at være svagt stigende på 50.000 op til 2.800.000 beskæftigede i 2024.

Arbejdsstyrken forventes at være uændret ca. 2.900.000 med en svag stigning frem til 2024. Arbejdsløsheden forventes således at være konstant godt 100.000 eller ca. 4 % frem til 2016 og herefter faldende til 3% i 2024. Udviklingen i arbejdsstyrken er ikke alene en funktion af konjunkturerne – krisen 2009-2011 og den efterfølgende forventede stabilisering – men også af den bagvedliggende demografiske udvikling, hvor der bliver flere og flere ældre og dermed en større andel af befolkningen uden for arbejdsstyrken.

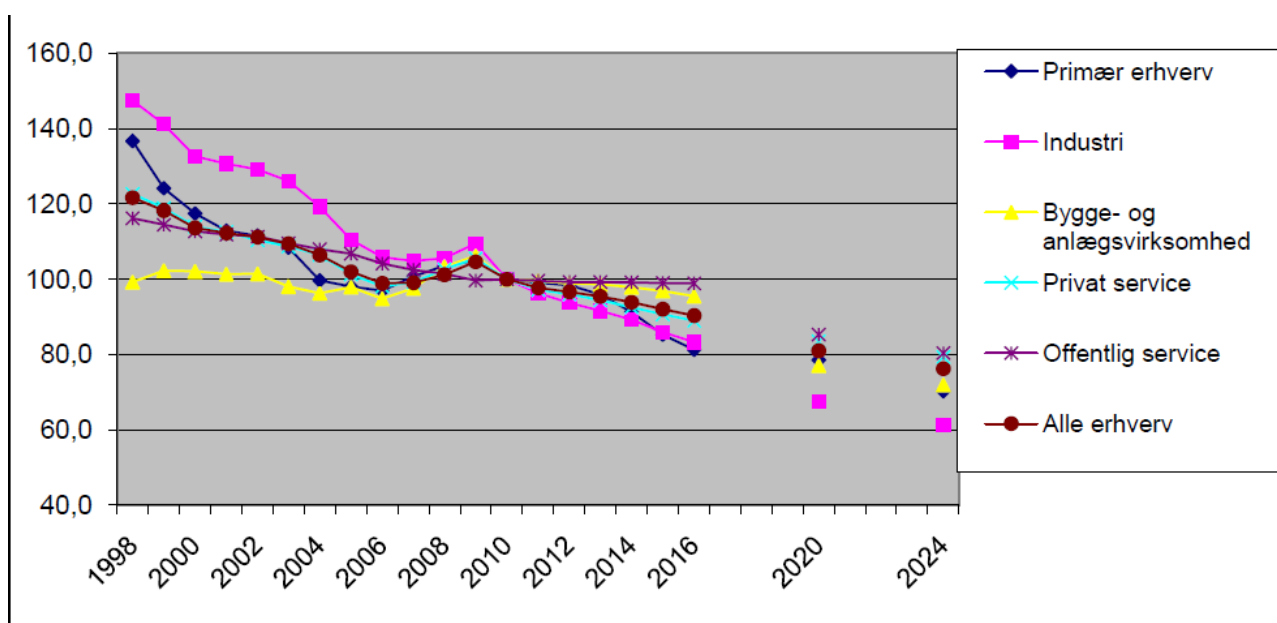
I den benyttede økonomiske fremskrivningsmodel "trækkes" den forventede udvikling i beskæftigelsen af den forventede udvikling i produktion og efterspørgsel.

Efterspørgslen (i mængder) forventes stort set ikke at vokse fra 2009 til 2011, mens udviklingen fra 2012 og fremover forventes at være normaliseret. Det er især en negativ udvikling i eksporten til udlandet og i investeringerne, som har drevet krisen, men også det gryende opsving. Udviklingen i 2011 og fremefter forven-

tes igen at udvise et mere normalt vækstmønster med en relativt kraftig udvikling i eksporten og vækst i investeringerne og en relativt svag vækst i det private forbrug. Der forventes nul-vækst for det offentlige forbrug.

De forskellige erhverv bliver bestandigt mere produktive. Det betyder omvendt også, at den samme produktion kan gennemføres af stadig færre beskæftigede. Beskæftigelsesindholdet i produktionen falder med andre ord. Beskæftigelsesindholdet af produktionen falder således med ca. 4 % alene fra 2009 til 2010 (svarende til en stigning i arbejdsproduktiviteten på 4%) og herefter forventes et årligt fald på ca. 2% fra 2011 og fremefter (svarende til en stigning i arbejdsproduktiviteten på i gennemsnit knap 2%). Med en stigning i produktionen på 2% og et fald i beskæftigelsesindholdet på knap 2% forventes beskæftigelsen at være stort set uændret frem mod 2016.

Ser man på udviklingen i beskæftigelsesindholdet inden for hovederhverv, tegner der sig følgende billede:



Figur 2: Beschäftigelsesindhold fordelt på hovederhverv, hele landet, 1998 - 2024

Det fremgår, at det især er beskæftigelsesindholdet i de primære erhverv (landbrug mv.) og i industrien, som forventes at falde med knap 20 % frem til 2016. Omvendt falder beskæftigelsesindholdet inden for både privat kun med ca. 10 %, mens beskæftigelsesindholdet i offentlig service er uændret. Dette er et udtryk for at arbejdsproduktiviteten især er stigende inden for de primære erhverv og industrien. Det betyder på den anden side også, at andelen af beskæftigelse inden for de primære erhverv og industri falder fra 3 % henholdsvis 13 % til 2 % henholdsvis 11% i 2016, mens andelen af beskæftigede inden for privat service forventes at vokse fra ca. 49% til 51%. Den offentlige beskæftigelse forventes at være uændret på knap 30 % - hvilket er et udtryk for forventning om et uændret offentligt forbrug.

2.3. Overblik over det bornholmske arbejdsmarked

I foregående afsnit tegnedes et billede at den forventede udvikling på det landsdækkende arbejdsmarked, men hvorledes ser det ud på Bornholm, med de specielle forhold der er gældende på øen?

2.3.1. Det nuværende bornholmske arbejdsmarked

Ud over den generelle konjunkturudvikling, vil udviklingen på det bornholmske arbejdsmarked især blive påvirket af de særlige demografiske og branche-strukturer på øen. Populært sagt at 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.

(antal)	Bornholm	Danmark
10-19 årige	1563	
20-29 årige	2146	
30-39 årige	3749	
40-49 årige	5461	
50-59 årige	5435	
60-69 årige	1559	
70-79 årige	204	
80 år og derover	42	
Alle	20.182	
20-69 årige	18.356	
Andel > 50 år	35,9%	28,2%

Tabel 1: Den bornholmske arbejdsstyrke, 2008. Opdelt i aldersgrupper

Som det fremgår af tabel 1 var 35,9 % af den bornholmske arbejdsstyrke i 2008 over 50 år. Selv om tilbagetrækningsalderen, både hvad angår efterløn og pensionering er stigende i disse år, må et betydeligt antal personer forventes at forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. For landets som helhed (og for alle faggrupper under ét) er kun 28,2 % af arbejdsstyrken over 50 år, hvilket understreger styrken af den demografiske udfordring Bornholm står overfor.

Mellem de enkelte uddannelsesgrupper er der betydelige 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 ses det at andelen af personer over 50 år er 30,7 % mod 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 gør.

(antal)	Alle uddannelser	Ufaglært	Faglærte	KVU	MVU	LVU
10-19 årige	1.563	1.557	0	-	-	-
20-29 årige	2.153	1.046	797	60	178	8
30-39 årige	3.749	961	1.747	235	605	155
40-49 årige	5.459	1.495	2.617	309	797	175
50-59 årige	5.435	1.607	2.369	303	883	208
60-69 årige	1.559	488	619	67	237	120
70-79 årige	213	112	54	11	25	8
80 år og derover	47	31	11	-	-	-
Alle	20.180	7.296	8.214	985	2.727	676
20-69 årige	18.355	5.597	8.149	974	2.702	666
Bornholm Andel > 50 år	35,9%	30,7%	37,2%	38,7%	42,0%	49,7%
Danmark Andel > 50 år	29,2%	23,4%	33,9%	28,9%	32,9%	30,3%

Tabel 2: Den bornholmske arbejdsstyrke, 2008. Opdelt i alders- og uddannelsesgrupper.

For landet som helhed ses, at andelen af personer over 50 år er lavest i gruppen af ufaglærte. I de resterende arbejdsgrupper udgør andelen af 50+ årige omkring 30%. I modsætning hertil ses på Bornholm en tendens til at andelen af 50+ årige stiger med stigende uddannelseslængde. Selvom tilbagetrækningsalderen også er højere for folk med en længere uddannelse i ryggen vil den demografiske udvikling betyde at det er inden for et meget bredt felt af uddannelsesgrupper at folk vil forlade det bornholmske arbejdsmarked i de kommende år.

Inden for alle uddannelsesgrupper ses, at andelen af personer over 50 år er højere på Bornholm end i landet som helhed. Går man ned på et lidt mere detaljeret niveau fremgår det¹, at de to uddannelsesgrupper der har den største andel af personer over 50 år er folkeskolelærere og personer med en lang videregående uddannelse inden for sundhedsområdet (hvilket primært vil sige læger).

Kvantitativt er problemet imidlertid større inden for en række af de erhvervsfaglige uddannelser. Flere af disse uddannelsesgrupper er også præget af en høj gennemsnitsalder, samtidig med at der er relativ mange beskæftiget inden for disse områder og samtidig med at der også i fremtiden vil være en høj efterspørgsel efter folk med disse kompetencer. Dette gælder eksempelvis for de erhvervsfaglige uddannelser inden for handel og inden for jern og metalindustrien. Som det fremgår af tabel 3 er der alene inden for disse uddannelsesgrupper over 1600 personer over 50 år i den bornholmske arbejdsstyrke.

¹ Hvilket dog ikke umiddelbart kan aflæses af tabellen.

(antal)	Ufaglært/U	Studenter	EFU: Hand	EFU: Bygg	EFU: Jern	EFU: Social	EFU: Andre	KVU: Alle	MVU: Pæd	MVU: Folk	MVU: Samf	MVU: Tekn	MVU: Sund	MVU: Bact
0-9 årige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10-19 årige	1.511	46	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
20-29 årige	711	335	210	167	147	110	163	60	45	36	37	8	43	10
30-39 årige	748	213	532	262	320	219	414	235	197	117	77	41	140	33
40-49 årige	1.311	183	936	362	483	305	532	309	244	126	110	82	213	23
50-59 årige	1.490	117	787	424	459	328	371	303	238	221	117	90	211	7
60-69 årige	459	29	240	124	108	44	103	67	44	65	37	41	48	3
70-79 årige	110	*	16	16	10	*	9	11	4	8	3	7	3	*
80-89 årige	31	-	7	*	*	*	*	-	-	-	-	-	-	-
90 år og derover	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alle	6.373	924	2.729	1.356	1.528	1.008	1.593	985	772	572	381	268	658	77
20-69 årige	4.720	877	2.705	1.340	1.516	1.005	1.583	974	768	565	378	261	655	76
Antal > 50 år	2.090	146	1.050	564	577	372	483	381	286	294	157	138	262	10
Andel > 50 år	32,8%	15,8%	38,5%	41,6%	37,8%	36,9%	30,3%	38,7%	37,0%	51,4%	41,2%	51,5%	39,8%	13,0%

Tabel 3: Bornholm 2008, Uddannelser fordelt på aldersgrupper (1)

(antal)	LVU: Hum	LVU: Natu	LVU: Samf	LVU: Sund	LVU: Andre	Forskere o	Ukendt udd	Alle uddan	ufaglært	Faglærte	KVU	MVU	LVU	sum
0-9 årige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
10-19 årige	-	-	-	-	-	-	6	1.563	1.557	0	-	-	-	-
20-29 årige	*	*	*	*	*	-	64	2.153	1.046	797	60	178	8	2146
30-39 årige	36	26	52	26	10	5	46	3.749	961	1.747	235	605	155	3749
40-49 årige	39	39	40	32	18	8	66	5.459	1.495	2.617	309	797	175	5461
50-59 årige	51	42	48	48	14	4	65	5.435	1.607	2.369	303	883	208	5435
60-69 årige	15	22	32	44	7	-	27	1.559	488	619	67	237	120	1559
70-79 årige	*	-	*	3	*	-	4	213	112	54	11	25	8	204
80-89 årige	*	-	-	-	*	-	4	47	31	11	-	-	*	42
90 år og derover	-	-	-	-	-	*	*	-	-	-	-	-	-	0
Alle	145	129	176	155	53	17	283	20.180	7.296	8.214	985	2.727	676	20182
20-69 årige	143	129	173	152	52	17	267	18.355	5.597	8.149	974	2.702	666	18356
Antal > 50 år	66	64	80	95	21	4	100	7.254	2.238	3.053	381	1.145	336	7.240
Andel > 50 år	45,5%	49,6%	45,5%	61,3%	39,6%	23,5%	35,3%	35,9%	30,7%	37,2%	38,7%	42,0%	49,7%	35,9%

Tabel 4: Bornholm 2008, Uddannelser fordelt på aldersgrupper (2)

Inden for flere af de længerevarende uddannelsesgrupper er **andelen** af personer over 50 år også ganske høj, men derimod er **antallet** af disse personer ikke særlig stor.

Hvis man ser på den samlede bornholmske arbejdsstyrke udgør andelen af personer over 50 år knapt 36 % svarende til 7.240 personer. En stor del af disse kan forventes at forlade arbejdsmarkedet inden for de næste 10 år.

2.3.1. Arbejdskraftbalance på Bornholm, 2008 til 2018

I det følgende opdeles det bornholmske arbejdsmarked i de samme 20 uddannelsesgrupper som også benyttet i tabel 3 og 4 og der opstilles arbejdskraftbalance jf. de skitserede principper i afsnit 1.

	Ændringer i:		Arbejdsløshed			
	Arbejdsstyrke	Beskæftigelse	2008	2018	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 5: Udvikling i arbejdsstyrke, beskæftigelse og arbejdsløshed for Bornholm 2008 -2018

En detaljeret gennemgang af arbejdskraftbalancerne inden for de enkelte uddannelsesgrupper på det bornholmske fremgår af bilaget til denne rapport

Den samlede **beskæftigelse** på de bornholmske arbejdssteder forventes reduceret fra 18.773 i 2008 til 16.039 i 2018. Beskæftigelsen bliver således **reduceret** med 2.737 fuldtidsstillinger. **Arbejdsstyrken** forventes imidlertid reduceret med 4.477 personer (fra 19.107 i 2008 til 15.454 i 2018) – 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 de arbejdsløse ufaglærte kan omskoles til en kompetencegivende uddannelse, vil Bornholm alligevel komme til at mangle over 1100 personer i arbejdsstyrken. Antalmæssigt er det især inden for de erhvervsfaglige områder samt inden for kortere videregående uddannelser (bl.a. det omfattende "tekniker-område")

Manglen på uddannet arbejdskraft vil blive størst inden for erhvervsfaglige uddannelser (handel, byggeri, jern & metal samt "andet" (hvor "andet" eksempelvis indeholder uddannelser indenfor it og kommunikation) samt inden for de korte videregående uddannelser (KVU), der bl.a. omfatter en række af de forskellige tekniker-uddannelser.. 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" for negativ arbejdsløshed kan selvfølgelig ikke 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 arbejdsmarkedsområdet 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 tabel 5 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 alle uddannelsesområder. En undtagelse herfra er bl.a. pædagoger og folkeskolelærere, hvor Bornholm i flere år har haft adgang til forlagt 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-området². 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 41 uddannede personer i 2018, hvilket alt andet 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.

² Social- og Sundhedsassistenter og Social- og Sundhedshjælpere

3. Virksomhedssurvey: kompetenceudvikling på Bornholm

3.1. Den anvendte metode

Der er gennemført en virksomhedssurvey blandt 94 virksomheder på Bornholm. Det overordnede formål er at indsamle viden om virksomhedernes egen opfattelse af hvilke muligheder og trusler der påvirker de bornholmske virksomheder og brancher, med fokus på hvilke kompetencebehov disse muligheder og trusler fordrer. Desuden er det formålet at danne sig et indtryk af virksomhedernes adgang til og brug af forskellige videnstilgange samt kompetenceudviklingsmuligheder.

Virksomhedssurveyen er foretaget ad to omgange: en første runde, hvor samtlige virksomheder det var muligt at fremskaffe e-mail adresser på, blev kontaktet og bedt om at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Denne runde fungerede dels som et screeningsforløb, dels som en grundlæggende registrering af de deltagende virksomheder. I alt blev der udsendt e-mails til ca. 600 bornholmske virksomheder. Af disse besvarede 188 det første spørgeskema og gav tilsagn om at ville medvirke i undersøgelsen.

I anden runde blev et forholdsvis langt spørgeskema udsendt til de 188 virksomheder. Af disse har 134 responderet på anden runde. Det er dog kun 94 virksomheder der har udfyldt hele skemaet, hvorfor et flertal af resultaterne nedenfor tager udgangspunkt i 94 bornholmske virksomheder. I den udstrækning øvrige virksomheder har besvaret de enkelte spørgsmål indgår disse besvarelser dog i datagrundlaget.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen kan anvendes til at indikere en række tendenser i det bornholmske erhvervsliv når det handler om kompetenceudvikling. Der kan IKKE uddannelsesplanlægges direkte på basis af de indkomne svar. Det skyldes at respondenterne kun udgør en andel af de bornholmske virksomheder og responsfladen afspejler ikke 100 % den størrelsesmæssige og branchefordelmæssige struktur på det bornholmske arbejdsmarked. Dertil skal man altid huske, at "man" (virksomheder og individer) sig ikke altid opfører/ handler som man indikerer man vil i et uforpligtende spørgeskema.

3.2. Karakteristik af de deltagende virksomheder

Spørgeskemaerne er primært udfyldt af virksomhedernes ejere eller administrerende direktører. Et flertal af virksomhederne har deres primære omsætning på et bornholmsk marked; men også virksomheder hvis primære marked er i resten af Danmark, Norden, Europa og udenfor Europa, er repræsenterede.

Nedenfor er udarbejdet en karakteristik af de deltagende virksomheder: hvilke brancher de tilhører, hvor mange medarbejdere de har og hvilke medarbejdertyper (defineret som uddannelsesbaggrunde), de har ansat.

Branche	Virksomheder		Andel af respondenter (virksomhed)	Uddannelsestyper
	Antal	Størrelse, antal ansatte		
Landbrug, skovbrug, fiskeri	4 18 1	uoplyste 1-5 ansatte 6-10 ansatte	23/97 (23,7 %)	10 ufaglærte 23 EUD jordbrug 5 andre EUD 4 lærlinge 1 Kort eller mellemlang 1 videregående uddannelse
Råstofudvinding	1	Over 50	1/97 (1 %)	Kan ikke repræsentere en branche, men kan repræsentere de større virksomheder på øen
Fremstillings-virksomhed	2 3	uoplyste 1-5 ansatte	13/97 (13,4 %)	106 ufaglærte 68 maskin/teknik EUD

	2 0 4 2	6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte Over 50		9 øvrige EUD 20 lærlinge 7 KMVU 8 LVU 27 anden uddannelse
Bygge og anlæg	1 2 2 3 2	uoplyste 1-5 ansatte 6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte	10/97 (10,3 %)	7 ufaglærte 70 Byg & anlæg EUD 12 øvrige EUD 4 KMVU 2 LVU
Engros- og detailhandel	3 8 4 2 1 1	uoplyste 1-5 ansatte 6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte Over 50	19/97 (19,6 %)	52 ufaglærte 58 handel etc. EUD 26 øvrig EUD 4 lærlinge 8 KMVU 1 LVU 10 Anden uddannelse
Transport og gods	1	Over 50	1/97 (1 %)	Kan ikke repræsentere en branche, men kan repræsentere de større virksomheder på Bornholm
Overnatning og restaura- tion	2 2 2 1 1	uoplyste 1-5 ansatte 6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte	8/97 (8,2 %)	Underrepræsenterer branchen. Påpasselighed med små tal. 32 ufaglærte 4 Jord/bord EUD 10 HK/ turisme 0 øvrig EUD 1 lærling 4 KMVU 2 LVU 12 Anden Uddannelse
Informations- og kommu- nikation	2 2	1-5 ansatte Over 50	4/97	Formentlig ikke repræsentativ, da 2 store virksomheder dominerer. 6 ufaglært 63 medier/IT EUD 15 HK (alle i 1 virksomhed) 12 Maskin/teknik EUD (1 virksomhed) 2 øvrig EUD 9 lærlinge (i 1 virksomhed) 3 KMVU 2 LVU
Pengeinstitutter	1	21-50 ansatte	1/97 (1 %)	Ikke repræsentativ for branchen
Fast ejendom	1 1	6-10 ansatte Over 50	2/97 (2,1 %)	Ikke repræsentativ for branchen
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydel- ser	2 1 1 2	1-5 ansatte 6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte	6/97 (6,2 %)	De store virksomheder dominerer 3 ufaglærte 29 HK/turisme EUD 28 maskin/teknik (25 i én virksomhed) EUD 1 øvrig EUD 4 lærlinge 21 KMVU 19 LVU (15 i 1 virk)
Administrative tjeneste- ydelser	1 1	uoplyste 1-5 ansatte	2/97 (2,1 %)	Ikke repræsentativ grundet lav værdi
Andre brancher	1 3 2 0 1	uoplyste 1-5 ansatte 6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte	7/97 (7,2 %)	31 ufaglærte 11 Diverse EUD 6 KMVU 5 LVU
Total	14 42 14 8 14 6	uoplyste 1-5 ansatte 6-10 ansatte 11-20 ansatte 21-50 ansatte Over 50	97/97	384 ufaglærte 73 lærlinge 125 EUD byg og anlæg 59 EUD Jord- /fødevarer 183 EUD HK 151 EUD maskin/teknik 65 EUD medier/it 83 KMVU – alle fag 71 LVU – alle fag 55 Anden uddannelse

På basis af ovenstående oversigt kan vi konkludere, at en række brancher ikke har deltaget repræsentativt og dermed kan der ikke gøres konklusioner knyttet til disse brancher. Det drejer sig om Råstofudvinding, Transport og gods; Penge, finans- og forsikring samt Fast ejendom. Samtidig skal man være påpasselig med følgende brancher, da der er tale om ganske få virksomheder, og/eller at enkelte store virksomheder dominerer billedet. Det drejer sig om Information og kommunikation; Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser samt Administrative tjenesteydelser.

Tentativt kan følgende dog bemærkes om de øvrige brancher.

Landbrug, skovbrug og fiskeri domineres af små virksomheder og branchen er overrepræsenteret i dette survey, hvilket vil sige at især de bornholmske landmænd har været villige til at deltage i undersøgelsen. Indenfor branchen, er der en ratio mellem ufaglærte og faglærte på ca. 1 til 3.

Fremstilling: dette er den eneste branche, hvor der er ansat flere ufaglærte end faglærte. Samtidig er der en høj andel lærlinge. Branchen er karakteriseret af enkelte store virksomheder med mange ufaglærte.

Bygge og anlæg: Denne branche har den højeste andel faglærte (67 %) og relativt mange lærlinge. 30,9 % eller næsten hver tredje af alle lærlinge i de deltagende virksomheder, er ansat i virksomhederne fra bygge- og anlægsbranchen.

Engros- og detailhandel: Der er forholdsvis mange ufaglærte samt faglærte med andre erhvervsuddannelser end indenfor handel. Dette kunne skyldes, at en del faglærte arbejder med handel af de produkter deres erhvervsfag har specialiseret dem i, eller at tilgangen til branchen er forholdsvis nem, selvom man ikke er handelsuddannet.

Overnatning og restauration: da der kun er indkommet svar fra 8 virksomheder i denne branche, er dataene ikke repræsentative. Med fare for overfortolkning viser de indkomne svar dog dels en meget broget branche rent uddannelsesmæssigt samt en høj andel af ufaglærte.

Information og kommunikation: igen en branche hvor de indkomne svar ikke kan siges at repræsentere en hel branche. Kun fire virksomheder har svaret, og to er ganske store.

Uddannelsesbaggrunde

Tager man udgangspunkt i medarbejdernes formelle uddannelseskompetencer afspejler undersøgelsens virksomheder følgende tendenser:

De **ufaglærte** arbejder primært i fremstillingsbranchen (33,4 %) efterfulgt af engros- og detailhandel (16,4 % af de ufaglærte) samt transportsektoren (12,6 % - bemærk kun repræsenterede af én enkelt stor virksomhed).

Lærlingene er, som tidligere nævnt, primært ansat i bygge- og anlægsbranchen, stærkt efterfulgt af fremstillingsbranchen (29,4 %) med informations og kommunikationsbranchen, der er uligt repræsenteret i denne undersøgelse, på en tredje plads (13,2 % af lærlingene).

Faglærte

Faglærte fra retningen **bygge og anlæg** er, som nævnt ovenfor stærkt repræsenteret i bygge- og anlægsbranchen. Andre brancher hvor der er ansat medarbejdere med en EUD indenfor byg og anlæg er engros- og detailhandel; transport; information og kommunikation samt en større andel indenfor fast ejendom.

Faglærte indenfor **jordbrug og fødevarer** breder sig over mange brancher, hvilket ikke er overraskende grundet den store spredning i det faglige indhold.

Faglærte indenfor **handel, kontor og turisme** udgør 171 medarbejdere i de 98 virksomheder, der har deltaget i denne del af undersøgelsen. Ikke overraskende arbejder de indenfor alle brancher. I undersøgelsen er handel, kontor og turisme grupperet sammen, men der findes ikke deciderede turismeorienterede erhvervsuddannelser på Bornholm (f.eks. receptionist; rejsebureau medarbejder eller hotel- og fritidsassistent). Til gengæld er der en Serviceskole. Det vil være spændende at se Serviceskolens evaluering for at vurdere i hvor høj grad turismebranchen har anvendt skolen til uddannelsesbehov.

Ikke overraskende arbejder langt de fleste medarbejdere med en erhvervsuddannelse indenfor **maskiner og teknik** i fremstillingsbranchen. Enkelte store virksomheder indenfor information og kommunikation; handel og kontor samt tekniske tjenesteydelser har et flertal af medarbejdere der er faglærte indenfor maskin- og teknik.

De 64 medarbejdere der er med i undersøgelsen, og som er faglærte indenfor **medier og it** er næsten alle ansat i 2 virksomheder indenfor informations og kommunikationsbranchen.

Korte og mellemlange videregående uddannelser (KMVU): i alt er der 53 medarbejdere med en KMVU indenfor det tekniske område eller det samfundsfaglige/merkantile område eller sundhedsfaglige/pædagogiske område i de 97 virksomheder, der har svaret på denne del af undersøgelsen. Generelt er disse medarbejdere de eneste med deres uddannelsesmæssige baggrunde i de virksomheder de arbejder i. Der er dog enkelte virksomheder indenfor enten det tekniske, merkantile eller samfundsfaglige område, hvor mere end 5 ansatte med en KMVU uddannelse er ansatte.

I alt er der 45 medarbejdere med en lang videregående uddannelse (LVU) blandt medarbejderne i de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet. I forhold til medarbejdere med korte eller mellemlange videregående uddannelser, er der en tydelig tendens til, at der er ansat flere LVUer i de virksomheder, hvor man har LVUer ansat. De er ansat indenfor flere brancher.

3.3. Virksomhedernes udvikling og innovation

3.3.1. De sidste 3 år

Virksomhederne er blevet spurgt om deres gennemførte innovationer eller udviklinger indenfor de sidste 3 år. Til dette har et flertal indikeret at de har gennemført innovationer indenfor et eller flere områder. Nedbrydes dette til forskellige typer af innovationer har 38 % af virksomhederne gennemført innovationer eller udviklinger på markedsføringsområdet; 34 % af virksomhederne har udviklet nye produkter i løbet af de seneste 3 år; 30 % har gennemført organisatoriske innovationer; og endelig har 26 % af virksomhederne gennemført innovationer indenfor proces-området.

Fordelt på brancher kan følgende tendenser nævnes:

Når der ses bort fra de brancher, hvor der kun er få virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen, er det primært indenfor fremstillingsindustrien (63,6 %), engros- og detailhandel (33,3 %) og landbrug (17,4 %), at der er gennemført nye produktinnovationer.

Indenfor udvikling af nye processer, er de dominerende brancher (igen) fremstillingsvirksomhed (63,6 %); engros- og detailhandel (33,3 %) samt landbrug (21,7 %).

Indenfor udvikling af nye marketingsindsatser eller nye markeder er de dominerende brancher Bygge og anlæg (75,0 %); Fremstillingsindustri (54,4 %); og Detailhandel (50,0 %). Her bør også nævnes overnatning og restauration, hvor 60 % af virksomhederne har gennemført markedsinnovationer. Der er dog tale om et lille branchegrundlag, idet kun 5 overnatnings- og restaurationsvirksomheder har besvaret spørgsmålet.

Endelig gælder, at når andelen af virksomheder, der har gennemført en organisatorisk innovation fordeles på brancher, er der tale om ganske få virksomheder i hver branche og derfor skal man være varsom ved overfortolkning af materialet. I hvert fald kan det konkluderes, at de velrepræsenterede brancher kun har få virksomheder, der har gennemført organisatoriske udviklinger, mens enkelte, især større virksomheder indenfor en lang række forskellige brancher, har gennemført denne type innovationer.

3.3.2. De kommende 3-5 år

Det er forventeligt, at andelen af virksomheder der planlægger innovationer er langt mindre, end andelen af virksomheder, der har gennemført en innovation. Det bekræfter kendt viden og sund fornuft, nemlig at innovative foranstaltninger ofte (og især i små og mellemstore virksomheder) gennemføres som reaktion på enten ændrede markedsvilkår, øget konkurrence eller organisatoriske forhold, i højere grad end der er tale om strategiske satsninger. I alt planlægger 52 % at udvikle nye produkter i de kommende 3-5 år, mens 34 % planlægger at gennemføre innovationer indenfor markedsføring og nye markeder. Fordelt på brancher, er det igen fremstillingsindustrien der er fremme i innovationsskoene, idet 81,8 % af de adspurgte virksomheder indenfor denne branche planlægger nye produkt og markedsinnovationer indenfor de kommende 3-5 år. Eneste anden nævneværdige branche er engros- og detailhandlen, hvoraf 66,6 % af de adspurgte virksomheder har planer om nye produktinnovationer indenfor de kommende 3-5 år.

3.3.3. Hvilke kompetencebehov vil opstå på baggrund af innovationer?

De virksomheder der har indikeret at de planlægger at gennemføre innovationer indenfor produkt eller markedsudvikling, er blevet spurgt om dette vil kræve nye kompetencer hos medarbejderne. I alt har 55 % af virksomhederne indikeret at det er tilfældet, når det drejer sig om udvikling af nye produkter, mens 56 % af virksomhederne har indikeret, at det er tilfældet ved udvikling af nye markeder eller ved markedsføringsinnovationer. Da der er ganske få virksomheder indenfor hver branche, giver det ikke mening at udpensle forskelle mellem brancherne, men det er interessant at bemærke, at det IKKE er fremstillingsvirksomhederne, der forventer et behov for kompetenceudvikling i forbindelser med innovationer.

Virksomhederne er blevet bedt om at indikere hvilke typer af kompetencer deres medarbejdere vil have behov for. Der er indkommet 23 svar vedrørende kompetencebehov i forbindelse med udvikling af nye produkter og 19 svar vedrørende kompetencebehov i forbindelse med udvikling af nye markeder eller nye markedsføringsindsatser. Det er for få svar til at indikere noget fast, og virksomhedernes behov er meget diverse og i flere tilfælde ganske specialiserede. Det kan dog nævnes at flere virksomheder pegede på følgende fagområder: indenfor udvikling af nye produkter indikerede fire virksomheder behov for efterud-

dannelse indenfor bioenergi, bioenergi afgrøder og energirenovering, mens et andet gennemgående fagområde var it. For de virksomheder, der har behov for nye kompetencer i forbindelse med markedsinnovationer, nævner flere "sprog", salg og marketing samt ledelse. Også her nævner flere it.

3.4. Forventninger til fremtiden

Virksomhederne er blevet bedt om at beskrive deres forventninger til branchespecifikke udviklinger/ændringer samt indikere hvilke trusler og muligheder de ser for deres branche som helhed. Herefter er de blevet bedt om at beskrive den største udfordring for deres egen virksomhed i de næste år. Formålet med spørgsmålene er at få en række kvalitative udsagn om virksomhedernes overordnede perspektiver samt indikationer af hvor der måske er kommende kompetencebehov.

3.4.1. Branche-specifikke forventninger

I alt har lidt over 60 virksomheder udfyldt felterne og flere har bidraget med længere beskrivelser, hvilket er yderst tilfredsstillende. Der gør sig nogle tydelige branchespecifikke tendenser gældende:

Landbrug, skovbrug og fiskeri: Der er forholdsvis stor overensstemmelse mellem svarene og da landbruget samt fødevarerproduktion er velrepræsenteret i undersøgelsen, er der tale om en gruppe på over 15 virksomheder, der er nogenlunde enige i deres branchespecifikke trussels- og mulighedsbillede. Generelt udgør manglende finansiering er stor trussel samt øget kontrol og omkostninger, herunder miljømæssige opstramninger, kontrol samt miljøafgifter. Flere har nævnt truslen fra national lovgivning og rammevilkår, hvilket begrænser konkurrenceevnen.

Blandt mulighederne er der større diversitet: de fødevarerproducerende virksomheder ser muligheder indenfor nye markeder i Asien og giver udtryk for international efterspørgsel efter danske fødevarer, der har et godt brand. Enkelte nævner muligheder for nye markeder gennem mere målrettet markedsføring.

Fremstillingsvirksomhed: Forholdsvis få virksomheder er kommet med udsagn, men også her ses en tendens. Truslerne er øget konkurrence og øgende omkostninger, primært stigende løn- og transportomkostninger. En enkelt nævner manglende politisk støtte til teknologiudvikling på nationalt niveau. Mulighederne er udvikling af nye produkter, "branding" (fødevarerproducent) samt øget eksport.

Bygge- og anlægsvirksomhed: Respondenterne fra denne branche er også meget enige i branchens trusler samt udviklingsmuligheder. Truslerne er økonomisk/finansiel krise samt en enkelt virksomhed der nævner akut mangel på kvalificeret arbejdskraft både på medarbejder- og ledelsesniveau. Muligheder er øget energirenovering og indarbejdelse af energibesparelser i både nybyggeri samt renovering. En enkelt nævner muligheder indenfor øget internet-baseret markedsføring samt netsalg.

Engros- og detailhandel: her er trusselsbilledet mere broget, mens respondenterne er forholdsvis enige om mulighederne. Branchen er truet af store transportomkostninger ved distribution ind og ud af Bornholm, øget konkurrence, især begrundet i øget internethandel og opsøgende telefonsalg. Desuden øgede kapitalkrav og finanskriser (kundernes manglende kapital). Flere virksomheder er enige om, at udbygning af internethandel og service, mens en enkelt nævner at kundernes større miljøbevidsthed giver muligheder.

Overnatning og restauration: her er kun ganske få respondenter, men de er enige i at branchens største trussel er manglende efterspørgsel, at markedet er stagneret og at det nuværende overnatnings og restaurationsudbud er baseret på et større marked. Der nævnes øget mødeturisme som en mulighed for at skabe nye markedsmuligheder.

Information og kommunikation: også her er der ganske få respondenter indenfor branchen. Som trussel angives, at branchen har et for snævert marked, mens der som både trussel og mulighed angives at kommunikationssamfundet er i vedvarende forandring, hvilket kræver at virksomhederne indenfor kommunikationsområdet er i vedvarende udvikling, hvilket kan være både en svaghed og en styrke.

Indenfor **fast ejendom** angives at forringede transportmuligheder til og fra Bornholm samt usikkerhed omkring udviklinger på arbejdsmarkedet og vedrørende skatter er et trusselsbillede for branchen. Der er kun to respondenter og de nævner ingen muligheder.

Indenfor **liberale, videnskabelige og tekniske tjenester** er virksomhederne enige om at den største trussel er øget konkurrence, og at mulighederne er indenfor øget teknologi/større automatisering samt online systemer.

Begge respondenter indenfor **administrative tjenester** melder, at branchen ikke er truet og bevarer status quo.

Endelig er der en del virksomheder der enten ikke har angivet en branche eller har angivet "andet" som branche. Der er ingen grund til at forsøge at finde fællesnævner, men en enkelt nævner muligheder for Bornholm grundet branding af Bright Green Island og øen som test-ø for vedvarende energi.

Overordnet og på tværs af brancherne kan man, ikke overraskende, konstatere, at det er "nemt" at benævne/definere branchens trusler, mens der er færre der indikerer muligheder. Mange virksomheder har svaret at øget konkurrence og øgede omkostninger samt snævre eller utilfredsstillende rammevilkår (lovgivning, kontrol, finansieringsproblemer) er trusler i hver deres branche. Desuden nævnes store og øgede transportomkostninger som et stigende problem på tværs af brancherne.

Kun nogle få opfatter manglende adgang til kvalificeret arbejdskraft som en branchespecifik trussel.

De største fælles mulighedsområder på tværs af brancherne ligger indenfor udvikling af nye markeder og nye markedsføringsindsatser, samt øget salg via internettet. Her er det værd at bemærke, at flere respondenter specifik nævner energi og kundernes øgede opmærksomhed på miljøsikre løsninger samt energibesparelser, som mulige udviklingsområder – både produktmæssigt samt markedsførings- og i sidste ende brandingsmæssigt for hele Bornholm.

3.4.2. Virksomhedernes egne forventninger

Som nævnet er virksomhederne blevet bedt om at beskrive den største udfordring for deres egen virksomhed i de næste år. I spørgeskemaet blev der angivet nogle eksempler: "bestemte konkurrenter", "markedsadgang", "adgang til ny viden" og "generationsskifte". I alt 75 virksomheder har udfyldt dette spørgsmål. Svarende er meget brogede og i mange tilfælde enten uhyre generaliserede mens de i andre er yderst specifikke. Der tegner sig dog alligevel et par gennemgående tendenser.

Tydeligst er indikationen af, at **generationsskifte**, er en gennemgående udfordring. I alt 14 virksomheder har formuleret dette som en specifik udfordring. Svaret er ikke knyttet til særlige brancher, selvom tre virksomheder indenfor engros- og detailhandel har indikeret at de er udfordret af generationsskifte.

Den eneste anden større fællesnævner er udfordringen fra øget konkurrence, hvor flere specifikt nævner øget **international konkurrence** og/eller behov for at **udvikle nye markeder internationalt**. Med undtagelse af én større virksomhed med over 50 ansatte, er alle virksomheder, der har nævnt denne udfordring små virksomheder med under 10 ansatte.

I forhold til vurdering af hvilke kompetencebehov udsagnene kan indikere, kan man igen ikke gøre sig stringente konklusioner. Dog kan følgende indikeres:

- Der er tilsyneladende behov for en opsøgende indsats overfor virksomheder der har behov for rådgivning om strategier for hvordan et planlagt generationsskifte kan udarbejdes.
- Der er muligvis behov for viden om udvikling af internationale markeder samt international markedsføring. Dertil er knyttet internet baseret handel, der muligvis også er et område, hvor virksomhederne har brug for mere viden.
- Et gennemgående tema er branchernes muligheder indenfor øget miljøbevidsthed hos forbrugerne samt krav til energibesparelser. Når dette knyttes til Bornholm's megabrand, Bright Green Island, er der en sammenhængskraft mellem virksomhedernes forståelse af vækstmuligheder og regionale udviklingsstrategier, som dels bør overvejes. Det er tænkeligt, at der knytter sig en lang række vidensbehov til disse muligheder og der bør åbnes for dialoger mellem regionale myndigheder, uddannelsesaktører samt virksomheder med det formål at definere vidensbehov nærmere.

3.5. Virksomhedernes kompetencemæssige udfordringer

Kompetenceforum Bornholm (KFB) har gennem sit 2-årige virke været i kontakt med over 300 bornholmske virksomheder, hvoraf de har foretaget besøg, hvor indgår vurdering af virksomhedernes kompetencebehov i ca. 150 virksomheder. Ud fra disse besøg har de KFB identificeret 7 vidensområder, indenfor for hvilke de mener der er behov for kompetenceudviklingsindsatser. Det drejer sig om:

- Salg, marketing og service
- Anvendelse af ny teknologi
- Energi og grøn teknologi
- It og e-business
- Logistik og distribution
- Administration og økonomistyring
- Ledelse

Dertil har CRT tilføjet endnu et kompetenceområde i spørgeskemaundersøgelsen, nemlig sproglig eller kulturel viden.

Med det formål at kvalificere behovet for ovenstående kompetencer yderligere, er virksomhederne blevet bedt om at angive i hvor høj grad de, indenfor en række definerede områder, har behov for mere kompetence. Svarene er branchefordelt hvilket i nogle tilfælde medfører, at der er for få virksomheder til at sva-

rene er repræsentative. Der er uarbejdet værdier for virksomhederne, baseret på hvor mange virksomheder der har svaret og om de har indikeret at mangle den pågældende kompetence i meget høj grad, høj grad, nogenlunde grad eller i ringe grad Disse besvarelser er værdisat efter følgende principper:

- Mangler i meget høj grad = 5
- Mangler i høj grad = 4
- Mangler i nogen grad = 3
- Mangler i ringe grad = 2
- Mangler i meget ringe grad = 1

3 udtrykker således en middelværdi.

Salg, markedsføring og service: i alt 81 virksomheder har svaret på dette spørgsmål, heraf finder 15, at disse kompetencer ikke er relevante for dem. Brancher der har højere værdier end 3 er:

Overnatning og restauration (3,7)*; Landbrug, skovbrug og fiskeri (3,4); Fremstillingsvirksomhed (3,2) samt Bygge og anlæg (3,). Øvrige brancher er enten for få til at være repræsentative eller har værdier under 3. Det er således indenfor disse brancher, at dialog om hvilke mere konkrete kompetencer virksomheder har brug for indenfor salg, marketing og service med fordel kan igangsættes. *OBS små værdier

Blandt de øvrige videnskategorier er der ingen tydelige indikationer på, at der er en generel efterspørgsel i en branche efter den specifikke viden. Alle har gennemsnitlig en værdi på under 3. Dette betyder IKKE, at der slet ikke findes virksomheder, der indikerer at de i høj grad mangler en specifik kompetence, blot at det ikke er et flertal af virksomheder i den pågældende branche, eller at så få virksomheder har svaret, at de ikke kan siges at være repræsentative for deres branche. Følgende kan dog nævnes:

Energi og grøn teknologi: Bygge og anlægsbranchen havde en værdi på (3,1). Dette passer fint sammen med virksomhedernes udsagn om, at de ser muligheder indenfor energireovering.

Administration og økonomistyring: i alt 79 virksomheder har svaret, heraf finder 68 fagområdet relevant for deres virksomhed. Overnatning og restauration har en samlet værdi på 3,0, men kun få virksomheder repræsenterer hele branchen.

Sproglig eller kulturel viden: I alt har 78 besvaret spørgsmålet, hvoraf kun 41 finder det relevant for deres virksomhed. Her har langbrug, skovbrug og fiskeri en samlet værdi på 3,5, hvilket kunne tyde på en erkendt kompetenceudfordring.

Set for alle brancher under ét vurderer virksomhederne selv, at de primært mangler kompetencer indenfor "salg, markedsføring og service" samt indenfor it og e-business.

Ses der på de enkelte brancher kan der være grund til at fremhæve turistbranchens fokusering på manglende kompetencer inden for salg, markedsføring og service. Bygge og anlæg fremhæver manglende kompetencer inden for energi og grøn teknologi. Virksomheder indenfor de primære erhverv (overvejende landbruget indikerer (noget overraskende) at mangle kompetencer inden for fagområder der ikke tidligere har været forbundet med landbruget – salg, markedsføring og service samt sproglig og kulturel viden. Dette

kunne tyde på at de har/ønsker at have mere direkte salg og kundekontakt end landbruget traditionelt har haft, eller at de i stigende grad er i forbindelse med udenlandsk arbejdskraft.

3.6. Pension og efterløn

Virksomhederne er blevet adspurgt om hvordan medarbejderes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet grundet pensionering eller efterløn vil påvirke virksomheden. Da arbejdskraftbalancen giver et overblik over hvilke brancher og indenfor hvilke uddannelsesbaggrunde de bornholmske virksomheder vil blive påvirket mest, har formålet været at indsamle udsagn om virksomhedernes strategier for erstatning af den tabte arbejdskraft.

I alt 83 virksomheder har besvaret de spørgsmål der vedrører tilbagetrækning af arbejdskraft. Af de 83 deltagende virksomheder, oplyser 55, at de har personale, der enten skal på efterløn eller pension i løbet af de næste tre år. I alt drejer det sig konkret om 78 personer. For langt de fleste virksomheders vedkommende er der tale om mellem 1-3 medarbejdere per virksomhed. Blandt undersøgelsesdeltagerne er der dog to større virksomheder, hvor mere end 10 medarbejdere skal på pension.

Strategier for erstatning af tabt arbejdskraft fordelt på brancher

Virksomhederne er blevet bedt om at indikere hvilke af følgende valgmuligheder, der bedst beskriver deres strategi for at erstatte den tabte arbejdskraft:

- at erstatte med tilsvarende arbejdskraft (dvs. erstatte ufaglærte med ufaglærte, faglærte med faglærte etc.);
- erstatte med medarbejdere med anden uddannelsesbaggrund (f.eks. erstatte ufaglærte med faglærte);
- lærlinge;
- intern oplæring;
- rekruttering af nye medarbejdere udenfor Bornholm;
- rekruttering lokalt, dvs. i konkurrence med andre lokale bornholmske virksomheder;
- den tabte arbejdskraft skal ikke erstattes.

Dette spørgsmål blev besvaret af 87 virksomheder og på tværs af brancherne er den foretrukne strategi at erstatte med tilsvarende arbejdskraft (32/87 = 36,8 %). Næste foretrukne strategi er intern oplæring (21 %). 16 % af virksomhederne satser på ansættelse af lærlinge. 24 % planlægger IKKE at erstatte den tabte arbejdskraft. Den mindst anvendte strategi er ansættelse af medarbejdere med andre uddannelser/kompetencer end den arbejdskraft der forlader virksomheden.

Man skal være varsom med overfortolkning af materialet på brancheniveau, da der er flere brancher, hvor der er få observationer. Ikke desto mindre kan følgende bemærkes. Indenfor **landbrug**, er de foretrukne strategier "tilsvarende arbejdskraft" og "intern oplæring". I tre ud af 22 landbrugsvirksomheder påregner man ikke at erstatte den tabte arbejdskraft. Indenfor **fremstilling**, er de foretrukne strategier "tilsvarende arbejdskraft" og "lærlinge", hurtigt efterfulgt af "intern oplæring" og "samme kompetencer som nuværende medarbejdere". I de 11 fremstillingsvirksomheder, der svarede på spørgsmålet påregnes at al tabt arbejdskraft skal erstattes. Indenfor bygge og **anlæg**, påregnes den nuværende arbejdskraft erstattet af til-

svarende arbejdskraft, tæt fulgt af lokal rekruttering og lærlinge. Indenfor **detail- og engroshandel** sattes på tilsvarende arbejdskraft og lærlinge, skarpt efterfulgt af intern oplæring.

3.7. Erfaringer med rekruttering

Virksomhederne er blevet spurgt om de har haft svært ved at finde nye medarbejdere med de rette kvalifikationer på Bornholm. Hertil svarede 31 % bekræftende. Disse blev yderligere spurgt hvilke kompetencer det i givet fald drejede sig om. I alt 28 virksomheder har svaret og der er tale om meget forskellige fagbetegnelser. Enkelte fælles fagspor tegner sig dog: flere efterlyser dygtige sælgere. Der antydes, at man kan ansætte en sælger, men at de ikke er servicemindede eller specielt kompetente; dernæst efterlyses teknisk personale på forskellige kompetenceniveauer (ingeniør, teknisk designer, serviceteknikere). Enkelte efterlyser personale til byggebranchen, herunder byggeledere.

Det bemærkes, at nogle af de specielle lærlinge der efterspørges i det følgende kapitel er samme fagligheder, der gives udtryk for, at man savner på Bornholm. Dette kunne tyde på, at nogle virksomheder med særlige behov kunne ydes den service, at man hjalp dem med at tiltrække lærlinge udenfor Bornholm, især indenfor fagområder, hvor der mangler praktikpladser i resten af landet.

Lidt over 1/3 af virksomhederne (36 %) har erfaringer med at rekruttere medarbejdere udenfor Bornholm, mens 31 % har forsøgt at "headhunte" tidligere Bornholmere til ledige stillinger. 37 % af virksomhederne har oplevet barrierer med at tiltrække nye medarbejdere til Bornholm. Tilspurgt om disse barrierer, har kun 13 virksomheder svaret, men svarene er næsten enslydende og falder under betegnelsen "manglende muligheder" på Bornholm (job til ægtefæller, skoler der lukker, manglende fritids- og kulturaktiviteter, dyre og dårlige transportmuligheder). To nævner formelle problemer med skat og opholdstilladelse.

3.8. Lærlinge

Som det fremgår andetsteds i notatet, er de lærlinge der indgår i denne undersøgelse primært ansat i bygge- og anlægsbranchen samt indenfor fremstillingsvirksomhed. Virksomhederne er blevet bedt om 1) har de lærlinge nu? og 2) har de planer om at ansætte lærlinge indenfor de næste 3 år?

Planlægger virksomheden at ansætte lærlinge indenfor de næste 3 år?				
		Er der lærling ansat i dag		Total
		Virksomheden har IKKE lærlinge ansat i dag	Virksomheden HAR ansat lærling(e) i dag	
Planlægger virksomheden at ansætte lærlinge indenfor de næste 3 år?	Ja	14	21	35
	Nej	55	4	59
Total		69	25	94

Som det fremgår af ovenstående tabel, kan der, såfremt virksomhederne handler som de siger de vil, og såfremt virksomhedernes holdninger er nogenlunde repræsentative, være større villighed til at ansætte lærlinge i fremtiden. Mens fire virksomheder der har lærlinge nu, ikke planlægger at ansætte nye lærlinge, påtænker 14 virksomheder der IKKE har lærlinge nu, at gøre dette indenfor de kommende 3 år. Bemærk dog, at tallene er baseret på svar fra i alt 94 virksomheder og at værdi vedr. 4 og 14 praktikpladser er meget spinkle grundlag at gøre sig store konklusioner omkring. Undersøgelsen bekræfter det generelle indtryk, at virksomheder der allerede har en lærling ansat også vil være mere tilbøjelig til at ansætte en lærling i fremtiden. Men samtidig viser undersøgelsen at der er et betydeligt potentiale for nye lærerpladser blandt virksomheder, som i dag ikke har ansat lærlinge.

Materialet viser en tendens til, at størstedelen af lærlingene er ansat i virksomheder med mere end 5 ansatte, til trods for, at langt størsteparten af de virksomheder, der har deltaget i denne undersøgelse har mellem 1-5 ansatte. Kun 4,3 % af de små virksomheder med max 5 ansatte har i dag en lærling ansat. Den største andel af lærlingene er, logisk nok, ansat i de store virksomheder med over 50 medarbejdere. For virksomheder mellem 6-50 ansatte er billedet mere broget. Bornholms Erhvervsskole oplyser, at de har mange lærlinge i små virksomheder, så virksomhedsfordelingen i spørgeskemaundersøgelsen er formentlig ikke repræsentativ.

Også fremover er det hos virksomhederne med over 5 ansatte, at lærlingene kan forvente at blive ansatte, idet det udelukkede er virksomheder med over 5 ansatte, der planlægger at ansætte lærlinge.

De virksomheder der planlægger at ansætte en lærling er blevet bedt om at indikere inden for hvilket fagområde, de(n) pågældende lærlinge skal ansættes. I alt 57 virksomheder har svaret, flere har indikeret mere end 1 lærling. Grupperet efter erhvervsuddannelsesindgange opstår følgende fordeling:

Erhvervsuddannelsesindgang	Antal	Kommentarer
Bygge og anlæg	12	Tømrer, murere
Merkantil	12	Kontor generelt samt specifikke detailhandelsområder
Produktion og udvikling	11	Primært "metal", + smed
Strøm, styring, it	10	Primært it
Dyr, planter, natur	8	Primært landbrug
Mad til mennesker	8	Mange forskellige hovedforløb
Bil, fly, transportmidler	6	Mange forskellige typer mekanikere
Transport og logistik	4	

Ovenstående tabel er delt på erhvervsuddannelsesindgange med det formål at skabe et overblik. Ikke desto mindre er det slående, at flertallet af de efterspurgte lærlinge er indenfor de erhvervsuddannelser der udbydes på Bornholm. Dette har store fordele set i forhold til, at sikre lokale unge en praktikplads, men viser også hvor geografisk forbundet lærlinge-markedet er. Måske kan det give øget rekrutteringsmuligheder samt hjælpe nogle af de mere specialiserede virksomheder, hvis der blev støttet op om virksomhedernes opfølgende indsats for lærlinge udenfor Bornholm.

3.9. Højtuddannede

Som det er nævnt i starten af kapitlet er der ikke ansat mange akademikere (det vil sige personer med en videregående uddannelse) i de deltagende virksomheder og der er en tendens til, at de er ansat i forholdsvis få virksomheder. I spørgeskemaet blev virksomheder der IKKE har en akademiker ansat spurgt om de har planer om dette indenfor de næste 3 år. Spørgsmålet knyttede sig til en ordning som Erhvervs- og Byggestyrelsen tidligere kørte, nemlig Isbryderordningen, hvor der blev ydet løntilskud til at ansætte unge akademikere i små- og mellemstore virksomheder i nye funktioner. Ordningen havde et dobbelt formål: dels at hjælpe nyuddannede akademikere ud på arbejdsmarkedet, dels at give et kompetencemæssigt løft til små- og mellemstore virksomheder, der ikke i forvejen havde akademisk personale ansat. Ordningen var ikke nogen succes på Bornholm, idet den kun blev benyttet af enkelte virksomheder. Hvis denne spørgeskemaundersøgelse er nogen indikation, ville genindførelse af ordningen ikke forbedre dens succesrate lokalt, idet kun 4 % af virksomhederne der ikke på nuværende tidspunkt har en akademiker ansat, har planer om at ansætte en indenfor de næste 3 år.

Lidt mere interessant er det, at virksomhederne blev bedt om at indikere hvilken akademisk faglighed, de efterspørger på det videregående uddannelsesniveau, hvis de skulle ansætte en akademiker. Der er indkommet svar fra ni virksomheder, så der er tale om kvalitative indikationer. Det er dog påfaldende, at tre efterspørger ingeniører eller specialuddannede teknikere/konstruktører, mens de øvrige 6 svar er meget forskellige. Grundlaget er for lille til at basere egentlige konklusioner på, men set i relation til andre dele af spørgeskemaundersøgelsen, hvor virksomhederne efterspørger teknisk personale på mange niveauer, er det formentlig relevant at indgå i yderligere dialog med virksomhederne om deres eventuelle efterspørgsel efter ingeniør-lignende kompetencer.

3.10. Efteruddannelse

Kun lidt over 1/3 (34 %) af virksomhederne har afsat et budget til efteruddannelse. Ikke desto mindre har et stort flertal gennemført en eller anden form for efteruddannelse. Den væsentligste indikator for efteruddannelsesbehov er dog virksomhedernes brug af det nuværende udbud af efteruddannelsesmuligheder. Denne viden ligger derfor allerede hos især lokale uddannelsesudbydere og hos KompetenceForum Bornholm.

En del efteruddannelse sker internt i virksomhederne og er dermed "usynlig". Derfor har denne survey fokuseret på at indsamle viden om forholdet mellem virksomhedernes brug af henholdsvis intern og ekstern efteruddannelse. Dertil er virksomhederne, når det drejer sig om ekstern efteruddannelse, blevet spurgt om dette foregår i samarbejde med lokale eller ikke-lokale uddannelsesudbydere. Endelig er virksomhederne blevet spurgt om de har udækkede uddannelsesbehov og om de har forslag til forbedringer på området.

Resultaterne viser, at virksomhederne anvender både intern og ekstern efteruddannelse i nogenlunde samme grad og giver et noget broget billede af virksomhedernes anvendelse af efteruddannelse afhængig af branche og virksomhedsstørrelse. Tallene nedenfor er derfor total tal på tværs af brancher og virksomhedsstørrelser.

Et forholdsvis stort flertal af virksomhederne har gennemført enten intern efteruddannelse eller deltaget i ekstern efteruddannelse i løbet af det sidste år. I alt har 67 af de 94 virksomheder der har deltaget i under-

søgelsen haft medarbejdere på intern efteruddannelse, mens 70 ud af 94 virksomheder har haft medarbejdere på ekstern efteruddannelse.

Hvor stor en andel af virksomhedens medarbejdere har været på efteruddannelse i det sidste år?

Intern efteruddannelse		Ekstern efteruddannelse	
Ingen	29 %	Ingen	26 %
1-25 %	23 %	1-25 %	33 %
25-50 %	17 %	25-50 %	14 %
50-75 %	9 %	50-75 %	6 %
Over 75 %	19 %	Over 75 %	20 %
Ved ikke	2 %	Ved ikke	1 %

I forhold til de eksterne uddannelsesaktiviteter har 44 % af virksomhederne deltaget i lokale efteruddannelser; 23 % har deltaget i uddannelse hos offentlige uddannelsesudbydere udenfor Bornholm; 53 % har købt deres efteruddannelse hos private kursusudbydere. 11 % af virksomhederne har deltaget i efteruddannelse internationalt, eller hos koncern, brancheorganisation eller gennem leverandører. Der var mulighed for flere svar, hvorfor den samlede andel er over 100 %.

Denne lokale loyalitet blev sat på prøve, da virksomhederne efterfølgende blev bedt om at angive deres holdninger til følgende udsagn:

1. Det lokale udbud af efteruddannelse passer godt til min virksomheds behov
2. Kvaliteten af efteruddannelse er højere udenfor Bornholm

Vedr. udsagn 1 indikerede 26/94 at de var enige eller meget enige, mens 36/94 enten var uenige eller meget uenige

Vedr. udsagn 2 indikerede 39/94 at de var enige eller meget enige, mens 6/94 enten var uenige eller meget uenige.

Det kan være svært at udbyde efteruddannelse der passer til virksomhedernes ofte meget specifikke behov, men resultaterne for udsagn nummer 2 indikerer at der er plads til et forbedret image af uddannelsesudbydere hos virksomhederne.

Virksomhederne er blevet adspurgt om der er særlige fagområder, hvor de savner uddannelses- eller efteruddannelsesmuligheder. De meget forskellige svar vidner om de store udfordringer der er ved at forsøge at udbyde efteruddannelse med et lille volumen til en lokal virksomhedsstruktur der er yderst kompleks. Det er derfor yderst relevant at indgå i dialog med virksomhederne, eventuelt med udgangspunkt i de branchespecifikke analyser, der henvises til i kapitel 5 i denne rapport.

Adspurgt om virksomhedernes forslag til hvordan deres efteruddannelsesbehov bedre kan dækkes i fremtiden er der flere der foreslår øget dialog mellem uddannelsesudbyderen og virksomhederne samt øget samarbejde mellem udbydere. Flere efterspørger, at det ikke kun er grundkurserne indenfor specifikke fagområder der udbydes, men at en samlet serie af kurser udbydes.

3.11. Ekstern rådgivning

Et væsentligt vidensinput til virksomheder er adgang til kvalificeret viden fra eksterne rådgivere. Det kan især være væsentligt i et udkantområde, hvor virksomhederne er små eller mellemstore og hvor det derfor er urentabelt for virksomhederne selv at ansætte eller udvikle specifik viden på en række områder. Men er de eksterne rådgivere kompetente? Eller er der barrierer for virksomhedernes adgang til kvalificeret og kompetent ekstern rådgivning?

Et stort flertal (67/94) af alle virksomhederne benytter sig af eksterne rådgivere. Af de 67, der benytter eksterne rådgivere gør følgende sig gældende:

- 36/67 virksomheder benytter rådgivere fra Bornholm
- 57/57 virksomheder benytter rådgivere udenfor Bornholm/ i resten af DK
- 11/67 benytter rådgivere udenfor Danmark.

Tages der udgangspunkt i den branchemæssige fordeling i forhold til brug af eksterne rådgivere, er den eneste branche hvor et flertal af virksomhederne IKKE benytter eksterne rådgivere, bygge og anlægsbranchen. De brancher, hvor den største andel anvender ekstern rådgivning er; landbrug, fremstillingsvirksomhed; samt information og kommunikation (om end den sidste branche ikke optræder repræsentativt i undersøgelsen).

Fagligt, grupperer anvendelsen af eksterne rådgivere på tværs af brancherne sig til:

- Økonomi
- Lovgivning/ jura
- Produktudvikling (mange specifikke behov)
- Fundraising/ ansøgninger til fonde

Der er ingen tydelige branchemæssige indikatorer i forhold til hvor vidt virksomhederne anvender rådgivere fra Bornholm. En væsentlig undtagelse er dog de primære erhverv (i overvejende grad landbrug), hvor 17 ud af 20 virksomheder har indikeret, at de anvender eksterne rådgivere på Bornholm. Dette kunne afspejle at landbruget, af historiske grunde, har en gennemorganiseret og meget effektiv rådgivningstjeneste. Den rådgivning som mindre produktions- og håndværkervirksomheder er henvist til at gøre brug af, er langt mere fragmenteret og derfor mindre tilgængelig for de enkelte virksomheder.

Da antallet af besvarelser fra virksomhederne, når de brydes ned på brancheniveau er ganske spredt, giver det ikke mening at analysere alt for specifikt på virksomhedernes benyttelse af rådgivere i det øvrige Danmark. Et flertal af alle virksomheder indenfor hver branche benytter sig (også) af rådgivere i det øvrige Danmark, også indenfor landbrug, skovbrug og fiskeribranchen.

I forhold til at benytte rådgivere i udlandet viser svarene (og igen skal man være varsom, idet der er flere brancher hvor det er ganske få virksomheder der repræsenterer en hel branche), at rådgivningen formentlig er knyttet til kundegrundlaget, idet de brancher der slet ikke benytter sig af udenlandske rådgivere er landbrug, bygge og anlæg samt engros- og detailhandel.

Holdninger/ lokal loyalitet

Virksomhederne blev i spørgeskemaet bedt om at indikere en holdning til ekstern rådgivning ved at erklære sig mere eller mindre enige i to udsagn. Det første er:

1. *Den eksterne rådgivning min virksomhed har brug for skal være branchespecifik*

I alt 91 virksomheder svarede på dette og 75/91 var enten meget enige eller enige. Krydses med oplysninger om virksomhedernes størrelse er der tendens til at de største virksomheder (20-50, men i endnu højere grad virksomheder over 50 samt de helt små virksomheder på max 5 ansatte) er mest enige, mens virksomheder med mellem 11-20 ansatte er mindst enige.

Det andet udsagn lød således:

2. *Det er vigtigt for min virksomhed, at eksterne rådgivere kender til bornholmske forhold, derfor skal den eksterne rådgivning helst være lokal.*

Af de indkomne 91 svar, var 21 enten enige eller meget enige, mens 40 var uenige eller meget uenige. 27 var hverken enige eller uenige. Mønstret følges, idet det her var virksomhederne med mellem 6-20 ansatte, der var enige, mens de små og de store virksomheder var uenige. Der er formentlig mange forklaringer på virksomhedernes holdninger, men det er ikke svært at forestille sig, at de store bornholmske virksomheder ikke har andre lokale samarbejdspartnere de kan indgå i netværk med/ spejle sig i, hvorfor de søger rådgivning og branchespecifik viden udenfor Bornholm.

Der er indhentet oplysninger om virksomhedernes holdninger til de to ovenstående udsagn fordelt på brancher, men der er så stor forskel på antallet af virksomheder repræsenteret i hver branche, at det ikke giver mening at specificere resultaterne. Der er en overordnet tendens, som gør sig gældende på tværs af alle brancher, nemlig at der er forholdsvis stor enighed med første udsagn: *Den eksterne rådgivning min virksomhed har brug for skal være branchespecifik*, mens virksomhederne har svaret mere broget og fordelt over hele svar-spektret i forhold til det andet udsagn: *Det er vigtigt for min virksomhed, at eksterne rådgivere kender til bornholmske forhold, derfor skal den eksterne rådgivning helst være lokal.*

4. Bornholms Regionskommune

Med sine 4.500 medarbejdere, er Bornholms Regionskommune (BRK), svarende til ca. 23 % af arbejdsstyrken, en væsentlig del af det bornholmske arbejdsmarked. Dertil kommer, at en række bornholmske uddannelser udelukkende retter sig mod offentlige ansættelser, hvoraf et flertal vil blive ansat i BRK. Det drejer sig om social- og sundhedsuddannelserne (SOSU hjælper og assistent), den pædagogiske assistentuddannelse samt pædagog-, lærer og socialrådgiveruddannelserne.

Bornholms Regionskommune har i 2008 udformet en analyse af arbejdskraften i regionskommunen. Den er baseret på tal fra kommunens lønsystem, det vil sige, at der er foretaget en inddeling af medarbejdere efter stillingsbetegnelse og alder, og ikke ud fra de enkelte virksomheder eller afdelinger i kommunen.

Analysen viser, at 39 % af kommunens ansatte er 50 år eller derover; og 22 % er 55 år eller derover. Det vil sige, at, afhængig af individuelle valg om efterløn og lignende, skal hver femte medarbejder i kommunen, udskiftes i en nær fremtid.

Bornholms Regionskommune har analyseret følgende generelle grupper:

- Social- og sundhedspersonale (EUD Sundhed etc.)
- Syge- og sundhedspersonale (MVU Sundhed)
- Folkeskolelærere
- Akademikere
- Pædagoger
- Kontorpersonale
- Teknisk personale

Dertil kommer et antal særlige områder, der er sårbare i forhold til højt specialiserede medarbejdere i lavt antal.

Social- og sundhedspersonale

Analysen fra BRK underbygger CRTs registerbaserede data, der viser, at der bliver et stort behov for social- og sundhedspersonale i fremtiden: 36 % er 50 år eller derover, mens 20 % er 55 % eller derover. Hertil skal tillægges, at social- og sundhedsområdet er hårdt fysisk arbejde, hvorfor man ikke kan forvente, at nogen stor andel medarbejdere fortsætter efter de er fyldt 60 år. Registerdata for 2008 viser således, at indenfor uddannelsesgruppen EFU Sundhed, var kun 44 personer ud af 1008 (svarende til godt 4 %) 60 år eller mere.

Rekrutteringsproblemet på social- og sundhedsområdet er en national udfordring. Både social- og sundhedshjælper- såvel som den pædagogiske assistentuddannelse er såkaldt dimensionerede uddannelser, hvilket vil sige, at uddannelseskapaciteten er nøje styret af et offentligt system med Undervisningsministeriet som øverst ansvarlig, hvor kommunerne får udmeldt en fast kvote for hvor mange praktikpladser de skal udbyde og de tilknyttede uddannelsesinstitutioner får udmeldt et tilsvarende antal uddannelsespladser.

Syge- og sundhedspersonale

Bornholms Regionskommune vurderede i 2008 at ca. 36 % af sygeplejerskerne, inklusiv ledende sygeplejersker er 50 år eller derover, mens 19 % er 55 år eller derover. Der er to forhold som trækker i hver sin retning indenfor dette område: nemlig på den ene side, at der er national mangel på sygeplejersker, så der er stor konkurrence om at tiltrække sygeplejersker til de stillinger der findes – og omvendt, at Bornholms Sundheds- og sygeplejeskole på Bornholm uddanner et hold sygeplejersker hvert år, hvis mest oplagte ansættelser vil ske i BRK eller Region Hovedstadens sygehus på Bornholm.

Dertil nævner rapporten udfordringer omkring mangel på specialister indenfor området – det drejer sig om sundhedsplejersker, specialtandlæger, tandlæger og tandklinikteknikassistenter. Ingen af disse medarbejdergrupper er store nok til at overveje et lokalt uddannelsesudbud, men problematikken rejses, at der skal rekrutteres specialuddannede fra et arbejdsmarked med igen eller meget lav arbejdsløshed, som er villige til at flytte til Bornholm

Folkeskolelærere

Trods faldende børnetal, er BRK opmærksom på, at der også på folkeskolelærerområdet vil være et øget efterspørgsel i de kommende år. I 2008 var 29 % 55 år og derover, hvilket svarer til 120 lærere. Også her er der på nationalt niveau tale om et arbejdsmarked med stor efterspørgsel efter grundskolelærere. Hertil kommer spørgsmål om lærernes specialfag og det lokale udbud af tilvalgsfag på læreruddannelsen.

BRK rapporten nævner følgende specialistproblemer: både indenfor skolepsykologer og skolekonsulenter er over 75 % 50 år eller derover.

Registeranalysen fra 2008³ viser at der var 583 lærere på Bornholm. En del af disse var altså ansat udenfor regionskommunens område. Af denne gruppe var 294 (svarende til 51,4% over 50 år i 2008).

Pædagoger

Hverken indenfor pædagoger eller støttepædagoger vurderer BRK, at der vil være mangel på arbejdskraft i en nær fremtid. Registerdata for 2008 viser at 38,7% af pædagogerne i 2008 var 50 år eller mere. Derfor vil der også indenfor dette fagområde være et demografisk betinget behov for arbejdskraft. Inden for uddannelsesområdet kan der i den kommende årrække frem mod 2018 forventes en reduktion i både arbejdsstyrken (pensioneringer) og efterspørgslen. Derfor forventes der en pæn balance mellem udbud og efterspørgsel og altså ingen mangel pædagoger.

Akademikere

BRK noterer sig i rapporten, at der er tale om en meget forskelligt artet gruppe og man kan sige, at dette svarer til specialistproblematikken for de andre faggrupper, altså at der skal rekrutteres udenfor Bornholm på et marked, med, i hvert fald for nogle fagligheder, stor efterspørgsel. I rapporten fokuseres på følgende fagligheder:

Arkitekter, hvor der er tale om en lille gruppe ansatte, men hvoraf 82 % er 50 år eller derover, heraf er 55 %, 55 år eller derover.

³ Se afsnit om den bornholmske arbejdskraftbalance

Jurister og økonomer, hvor 53 % er 50 år eller derover; og heraf kun 13 % som er 55 år eller derover.

Kontorpersonale

Denne gruppe rummer alt kontorpersonale, inklusiv ledere/mellemledere samt specialister. Her er 44 % 50 år eller derover og 23 % er 55 år eller derover. Såfremt denne medarbejdergruppe vælger at benytte sig af efterlønsordninger etc., vil hver fjerde kontoransat i kommunen forlade arbejdsmarkedet indenfor en kort årrække.

Indenfor det teknisk administrative personale nævnes især udfordringer for tekniske designere, hvor 64 % er 50 år eller derover, og 29 % er 55 år eller derover.

Teknisk personale

For det tekniske personale som helhed gælder det, at 46 % af medarbejderstaben er 50 år eller derover, og 28 % er 55 år eller derover. Teknisk personale har mange fagbaggrund, men det nævnes specifikt, at 29 % af alle BRK specialarbejdere i 2008 var 55 år eller derover. Det forventes at en stor andel af det tekniske personale vil gå på efterløn. Blandt håndværkere er 41 % 50 år eller derover. En medarbejdergruppe hvor aldersfordelingen er stærkt alarmerende er blandt de tekniske ledere og serviceassistenter. Samlet er 66 % af denne medarbejdergruppe over 50 år og 42 % er over 55 år. Blandt serviceassistenterne er kun 21 % under 45 år.

Brian Lambrecht, HR chefkonsulent i Bornholms Regionskommune om kompetenceudvikling i BRK:

”Behovet i BRK for systematisk registrering, planlægning og udvikling af kompetencer steget. For at kvalificere den strategiske kompetenceudvikling har BRK iværksat et ambitiøst projekt i 2010-12, hvor alle virksomheder implementerer systematisk kompetenceregistrering og kompetencedialog, understøttet af it-systemet Innomate. Implementeringen af et fælles kompetencesystem giver også forbedrede muligheder for at nyttiggøre en systematisk indsats på tværs af organisationen.

BRK støtter virksomhedernes implementering med bl.a. internkonsulentbistand til kompetenceregistrering, koncept for MUS med individuel udviklingsplan og kurser i kompetencedialog for alle både ledere og medarbejdere.

Ved strategisk kompetenceudvikling forstår vi i BRK en planlagt udvikling af medarbejdernes viden og færdigheder som sikrer, at organisationen kan nå sine aktuelle og fremtidige servicemål over for brugere og borgere.

Den strategiske kompetenceudvikling i BRK skal sikre, at virksomhederne identificerer de kompetencer, der skal udvikles for at løse fremtidens opgaver, og at alle medarbejdere får en individuel udviklingsplan, som er relevant og attraktiv både for virksomheden og den enkelte”.

5. Viden fra andre kilder om kommende kompetencebehov

Dette afsnit er en kort opsamling på en række analyser, der er gennemført på nationalt niveau indenfor de seneste par år. Formålet er at sætte denne bornholmske analyse i perspektiv med andre analyser, der i stedet for en regional vinkel, har et branchespecifikt udgangspunkt. Afsnittet kan også fungere som en kort introduktion til den store mængde viden om kompetencebehov, der er blevet udarbejdet af en lang række konsulentvirksomheder på forholdsvis kort tid. Der er henvisning til alle branchernes efteruddannelsesudvalg, og dermed til yderligere informationer.

5.1. Fremtidens erhvervsrettede uddannelser på et globalt marked

FORA, der er Erhvervs- og Byggestyrelsens enhed for erhvervsøkonomisk forskning og analyse, har for Undervisningsministeriet udarbejdet en rapport om behovene for en strategisk indsats med henblik på at sikre, at erhvervsuddannelserne dækker fremtidens kompetencebehov for faglært arbejdskraft med fokus på den del af det danske erhvervsliv, der konkurrerer på det internationale marked.

5.1.1. Fra brancher til klynger?

Analysen tager udgangspunkt i erhvervsklynger frem for brancher og fokuserer, som nævnt, på de erhvervsklynger, der konkurrerer på det internationale marked. FORA's analyse viser, at 40 pct. af de beskæftigede i de globale erhvervsklynger har en erhvervsfaglig baggrund.

FORA udarbejdede i 2006 en analyse af Danmarks erhvervsstruktur på det globale marked ud fra klyngebegrebet. De konkluderede, at der er 11 danske erhvervsklynger. I det følgende præsenteres de kort, med benævnelse af hvilke erhvervsuddannelser der er relevante for virksomheder i klyngerne.

5.1.1.1. De største erhvervsklynger

De tre største erhvervsklynger målt på beskæftigelsen er Entreprenørvirksomhed og byggematerialer, Megatronik (se definition nedenfor) og Fødevarer. Tilsammen har de 3 erhvervsklynger 45 % af beskæftigelsen i de globale erhverv og står for knap 40 % af den danske eksport.

Entreprenørvirksomhed og byggematerialer

Klyngen omfatter entreprenørvirksomheder, der kan udføre bygge- og anlægsopgaver overalt på kloden, og industrivirksomheder, der fremstiller byggematerialer. Klyngen omfatter ikke de mere håndværksprægede byggefag, som kun leverer til det danske marked og derfor hører til de lokale erhverv.

Der er ca. 187.000 beskæftigede i klynge, hvoraf 41 % har en erhvervsuddannelse som sin højeste afgangseksamen. De fleste erhvervsuddannede i klyngen har en tømreruddannelse, men også murere, automekanikere, klejnsmede og maskinarbejdere er talstærkt repræsenterede i byggeindustrien foruden kontoruddannede.

Megatronik

Klyngen omfatter fremstillingsvirksomheder, hvis produkter overvejende er baseret på mekaniske eller elektroniske kompetencer og teknologier. I de i alt 111.000 beskæftigede i klyngen, har ca. 48 % en erhvervsuddannelse. Maskinarbejdere, klejnsmede og automekanikere og kontoruddannede er de hyppigste uddannelse i Megatronik-klyngen.

Fødevarerklyngen

Klyngen omfatter al fremstilling af fødevarer og nydelsesmidler, samt fremstilling af maskiner, redskaber og emballage til landbrug og fødevarer. Der er ca. 96.000 ansatte indenfor denne klynge og heraf har 39 % en erhvervsfaglig baggrund. Bageruddannelsen er stærkest repræsenteret i denne klynge, efterfulgt af uddannelser indenfor kontor- og detailhandel.

5.1.1.2. De mellemstore erhvervs-klynger

De mellemstore erhvervs-klynger i Danmark er Forretningsservice, Underholdning og fritid, IKT og Finansiell service. Tilsammen udgør de 36,5 % af beskæftigelsen i de globale erhverv.

Indenfor **Forretningsservice**, har 26 % af de i alt 80.000 beskæftigede, en erhvervsfaglig uddannelse. De fleste har en kontoruddannelse.

Underholdnings- og fritidsklyngen omfatter industrier som film, teater, legetøj og sport, men også turisme og udgivelsesvirksomhed og har i alt 79.000 ansatte. 34 % af de beskæftigede i klyngen har en erhvervsfaglig uddannelse, som foruden kontoruddannelserne er stærkest repræsenteret af uddannelserne som kok, grafiker og tjener.

Af de ca. 77.000 ansatte i **IKT** (Informations- og kommunikations-) klyngen, har 32 % en erhvervsfaglig uddannelse, særligt indenfor kontor, edb-assistent, elektriker og elektronikfagteknikker.

Finansiell serviceklyngen omfatter pengeinstitutter, forsikrings- og finansieringsvirksomhed og 50 % af klyngens beskæftigede har en erhvervsfaglig uddannelse, hvilket hovedsagelig drejer sig om pengeinstitutuddannelsen. Herudover er kontor-, forsikrings- og finansuddannelsen bedst repræsenteret. Klyngen har knap 77.000 ansatte.

5.1.1.3. De mindste erhvervs-klynger

De mindste globale erhvervs-klynger i Danmark er Transport, Design og mode, Medicinal and Medico samt Energi. De udgør 17,5 % af de beskæftigede i de globale erhvervs-klynger.

Transportklyngen står for 22 % af den samlede danske eksport og er dermed en af de mest eksportorienterede danske hovedklynger. 40 % af de i alt 50.000 ansatte i klyngen har en erhvervsfaglig uddannelse, og blandt de stærkest repræsenterede uddannelser er kontor, kontor/spedition/shipping og automekaniker.

Design og modeklyngen omfatter en lang række brancher fra beklædning til møbler og porcelæn og har ca. 40.000 ansatte, hvoraf 41 % har en erhvervsfaglig uddannelse, især indenfor kontor, detail/tekstil og detail/salgssassistent.

Medicinal og Medico-klyngen omfatter fremstillingen af medicin og medico-teknik og er en meget eksportorienteret klynge. 29 % af de beskæftigede i klyngen (af i alt 33.000 ansatte) har en erhvervsfaglig uddannelse, som hovedsageligt udgøres af kontor-, maskinarbejder- og detail/kolonial-uddannede.

Endelig er der **Energi-klyngen**, der omfatter udvinding af olie og naturgas, kraftværker og fremstilling af vindmøller m.v. Der er ca. 30.000 ansatte i klyngen, hvoraf 46 % har en erhvervsfaglig uddannelse. Det drejer sig især om maskinarbejder-, elektriker/installationsteknik og kontoruddannelserne.

Nye erhvervsklynger

FORA vurderer, at fremtiden byder på udvikling af nye mega-klynger, der i højere grad end de nuværende er tværfaglige, og dermed stiller nye krav til de erhvervsuddannede i forhold til at kunne indgå i tværfaglige sammenhænge. Der nævnes eksemplet elever fra merkantil-området, fra mejeristuddannelsesområdet eller maskinarbejderområdet, der potentielt alle på forskellig vis skal kunne arbejde med sundhed og ernæring. Det kan give grobund for helt nye kombinationsuddannelser eller justeringer af eksisterende. De fire fremtidige klynger FORA tror på er:

- Miljø
- Sundhed
- Kreativitet
- Digitalisering

I hvor høj grad bornholmske virksomheder, organisationer eller uddannelsesinstitutioner indgår i disse "nationale" erhvervsklynger er uvist. FORA opfordrer til, at erhvervsudvalgene arbejder videre på at definere fremtidige kompetencebehov med udgangspunkt i en klyngetankegang. Hvad er det for produkter og services de erhvervsuddannede skal kunne arbejde med i fremtiden? På Bornholm ses allerede en kobling mellem oplevelsesøkonomi, international markedsføring og grøn teknologi i form af Energi Tours, hvilket er et aktuelt eksempel på hvordan brancherne kobles på tværs og dermed skaber nye kompetencebehov.

5.1.2. Avancerede jobfunktioner

I rapporten anvendes begrebet avancerede jobfunktioner, hvilket er jobs med et komplekst jobindhold som fx ledelsesfunktioner, specialistfunktioner eller andre typer af arbejde, hvor man dagligt skal forholde sig til komplicerede problemstillinger. Det er forventningen at en voksende andel af de beskæftigede vil varetage avancerede jobfunktioner. Rapporten angiver at ca. 25 % af de erhvervsuddannede i de globale erhverv i dag varetager avancerede jobfunktioner.

Spørgsmålet er i hvor høj grad erhvervsuddannelsessystemet skal klæde de studerende på til at varetage avancerede jobfunktioner? FORA peger på, at det er et nyt vidensområde og at der vil være behov for yderligere nationale analyser af kompetencebehovet indenfor forskellige erhvervsklynger, før man kan definere konkret hvilke kompetencer, der efterspørges fra faglærte i avancerede jobfunktioner.

For en udkantsregion som Bornholm er det væsentligt at følge med i denne vidensudvikling samt den medfølgende politiske og uddannelsesforvaltningsmæssige debat med henblik på, at indholdet i erhvervsuddannelserne – og efteruddannelsesmulighederne på Bornholm, følger med udviklingen.

5.2. Nationale analyser indenfor udvalgte brancher

Dette afsnit giver smagsprøver på nogle af de branche-specifikke kompetenceanalyser, der er blevet gennemført på nationalt niveau. Da der er udgivet et større antal analyser, er de nedenfor nævnte blot eksempler. De er udvalgt efter hvilke brancher der IKKE var repræsenteret i virksomhedsundersøgelsen, men som har stor betydning for den lokale erhvervsstruktur. Det drejer sig om et eksempel fra turismebranchen og fra HK området. Endelig omtales kort en række andre analyser. Formålet her er at give læseren smagsprøver på specifikke kompetencebehovsanalyser med udgangspunkt i specifikke brancher.

5.2.1. Analyse af hotel- og restaurantbranchens nuværende og fremtidige krav til medarbejderkompetencer og deres afledte behov for efteruddannelse af AMU-målgruppen

Efteruddannelsesudvalget for køkken, restaurant, bager, konditor og kødbranchen fik i 2007 gennemført en undersøgelse af hotel- og restaurationsbranchens nuværende og fremtidige ønsker og forventninger til medarbejderkompetencer – med sigte på at vurdere behovet for efteruddannelse af AMU-målgruppen. Undersøgelsens anledning var den stærkt begrænsede brug af de eksisterende AMU uddannelser indenfor branchen, samt med det formål at udvikle nye AMU uddannelser.

Analysen viser følgende trends for udvikling af branchen:

- Fremtidens medarbejder – uanset niveau – vil have et udfordrende job, som giver identitet. Dette bekræfter FORAs rapport om flere avancerede jobfunktioner.
- Medarbejderne bliver mindre loyale over for arbejdspladsen og sværere at fastholde.
- De klare faggrænser er under pres: tjenere skal måske kunne forberede halvfabrikata ved siden af servering. Receptionister skal også kunne servere og en kok skal både lave maden og være entertainer fra det åbne køkken.
- Værdier og oplevelser bliver mere centrale. Medarbejderne skal ikke blot servere, men også fast- og underholde, og kunderne skal have en unik oplevelse, der flytter dem fra blot at være kunder, til at være ambassadører for stedet.

I rapporten konkluderes følgende:

- Rapporten er fra før finanskrisen i 2008 og branchen forventede på det tidspunkt en fortsat vækst, hvilket krævede flere nyuddannede og en øget efteruddannelse. Analysen konkluderede dog, at selvom væksten indenfor branchen IKKE fortsatte, bliver der p.t. samlet set uddannet for få medarbejdere til hotel- og restaurationsbranchen.
- I rapporten konstateredes at antallet af uddannede gastronomer er steget, mens antallet af uddannede tjenere er faldet og antallet af receptionister er uændrede. Grundet at branchen samtidig har mange ufaglærte, konkluderede man, at det ikke var overskueligt, at vurdere om fordelingen i antallet af forskellige typer af erhvervsuddannelser svarede til det samlede behov. Der er derfor ingen samlede konklusioner om efterspørgslen af de enkelte uddannelsesretninger indenfor branchen.
- Rapporten udformer en lang række anbefalinger til hvordan branchen kan kompetenceudvikle nuværende medarbejdere. Vi skal ikke her videreformidle samtlige anbefalinger, men blot henvise til rapporten, der har anbefalinger til konkrete emner til arbejdsmarkedsuddannelserne og på det mere generelle plan til uddannelsesinstitutionerne, Undervisningsministeriet og Efteruddannelsesudvalget omkring uddannelsernes form, markedsføring mv. (Saabye Stendrup et al, 2007).

5.2.2. Merkantil området

Med udgangspunkt i ønsker fra Det faglige udvalg for Kontoruddannelser har New Insight for Undervisningsministeriet gennemført en analyse om virksomhedernes uddannelseskapacitet i relation til kontoruddannelserne, med fokus på specialet administration.

Analysen viser en vækst i det administrative arbejdsmarked, idet antallet af virksomheder, som har administrative medarbejdere, er steget. Udviklingen er primært sket i vækstperioden 2002-2006, og det er klart, at denne vækstrate ikke er fortsat efter 2008. Ikke desto mindre forventes mangel på arbejdskraft, hvilket i

høj grad skyldes, at kontorområdet har udsigt til stor tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i de kommende år. Omfanget af det udækkede arbejdskraftbehov angives som følger:

- Hvis de kontoruddannede, der varetager administrative arbejdsopgaver, og som forventes at forlade arbejdsmarkedet indenfor 5 år (fra 2007), skal erstattes med personer, der er uddannede med speciale indenfor administration, vil der som minimum være et årligt underskud på ca. 1000 personer.
- Hvis alle med en kontoruddannelse, som forventes at forlade arbejdsmarkedet inden for de næste fem år, skal erstattes med personer der er uddannet indenfor kontorområdet, vil der være et årligt underskud på ca. 1.100 personer.

Analysens fokus er virksomhedernes uddannelseskapacitet, og i den sammenhæng nævnes, at uddannelseskapaciteten, altså antallet af virksomheder der er godkendte praktiksteder, i perioden 2002-2006 steg med knap 1000. Denne forøgelse er næsten udelukkende sket på det offentlige område. Analysen angiver, at der er over 11.000 virksomheder, der har uddannelseskapacitet til administrationsuddannelsen (det vil sige, opfylder de formelle krav til godkendelse som praktiksted), men at der kun er ca. 5000 virksomheder, der ER godkendte. Dermed antydes det, at der er plads til udvikling på dette område, måske især indenfor det private erhvervsliv (Analyse af virksomhedernes uddannelseskapacitet...New Insight, 2008/2009).

5.2.3. El-branchen

New Insight har i januar 2010 udarbejdet en analyse af El-branchens fremtidige arbejdskraftbehov. Analysen er baseret på en fremskrivning af efterspørgsel og udbud af elektrikerarbejdskraft under forskellige forudsætninger. Analysen konkluderer, at der på nationalt niveau i 2013 kan mangle ca. 480 elektrikere, svarende til 3,8 pct. af den forventede samlede beskæftigelse af elektrikere i branchen i 2013. Manglen kan forventes at blive endnu større i 2018, hvor der forventes at kunne mangle 1.370 elektrikere på nationalt plan. Analysen gennemgår herefter en række forskellige muligheder, virksomhederne i branchen kan benytte sig af for at undgå en situation, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft (El-branchens fremtidige lærlingebehov, New Insight, 2010).

5.2.4. Energi- og miljøteknologi

ERA – Erhvervspædagogisk Rådgivning og Analyse har foretaget en afdækning af uddannelsesbehov inden for energi- og miljøteknologi. Sammenfatningen opfordrer blandt andet til overvejelse om udvikling af et fag, som giver eleverne en systemforståelse for energiteknologierne og de vigtigste fx brint, biogas, vekselstrøm. Samtidig pointerer rapporten, at det er vigtigt at holde sig for øje, at de miljøteknologiske virksomheder sandsynligvis ikke har ensartede uddannelsesbehov (Jensen, 2010).

På et mere overordnet niveau, viser en undersøgelse fra UNEP og ILO, at omlægningen til en mere miljøvenlig og bæredygtig økonomi, har stor betydning for fremtidens jobs. Undersøgelsen gennemgår en række fagområder og beskriver hvordan der er et stigende behov for "grønne kompetencer" indenfor mange brancher. Det drejer sig om alternative energiformer indenfor energisektoren, byggeri, transport, industri, fødevarer og landbrug samt skovbrug.

5.2.5. Mad til mennesker området

Analyse af de fremtidige kompetencebehov inden for institutionskøkkener

Både jobfunktion og arbejdsorganisering inden for institutionskøkkenområdet står foran omlægninger dels med baggrund i ændringerne som følge af Strukturreformen/Kommunalreformen og Sundhedsloven og dels foranlediget af mangel på faglig arbejdskraft på sundhedsområdet. Denne rapport er dokumentation for analysen af de fremtidige kompetencebehov for ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og ikke faglærte, som arbejder inden for institutionskøkkenområdet (Lundstrøm, 2007).

5.2.6. Import af udenlandsk arbejdskraft

Analyse af barrierer og udfordringer ved import af arbejdskraft (case industrislagtning)

På grund af mangel på kvalificeret arbejdskraft har svineslagterier siden 2006 rekrutteret et stort antal polakker (ca. 700). Størstedelen af dem er slagteruddannede og ansatte til at varetage forskellige manuelle skærefunktioner på slagterierne. Denne rapport undersøger, hvordan den ret store gruppe af polske slagteriarbejdere på de danske svineslagterier klarer at efterleve danske kvalitetskrav og standarder.

Undersøgelsen retter fokus på denne gruppes særlige behov for og motiver til at deltage i arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og undersøger, om skolernes erfaringer med at undervise polakkerne giver anledning til særlige opmærksomhedspunkter. Rapporten kan indirekte være relevant i forhold til vurdering af hvilke overvejelser man på regionalt plan bør gøre sig såfremt rekruttering af udenlandsk arbejdskraft bliver gennemført på Bornholm (Rasmussen et al, 2009).

5.3. Fakta om udbud af uddannelse: erhvervsuddannelser og efteruddannelsessystemet (AMU)

Følgende afsnit er en grundlæggende introduktion til det overordnede system der styrer udbuddet af erhvervsuddannelser og arbejdsmarkedsefteruddannelser (AMU). Afsnittet henvender sig til personer der slet ikke har kendskab til styringssystemerne.

5.3.1. Erhvervsuddannelserne

I det danske uddannelsessystem findes der i alt 110 erhvervsuddannelser med 308 trin eller specialer. Uddannelserne varer fra 1½ år til 5½ år afhængig af uddannelsesområde og består af et grundforløb/ en indgang samt et hovedforløb. Der findes i alt 12 indgange/ grundforløb.

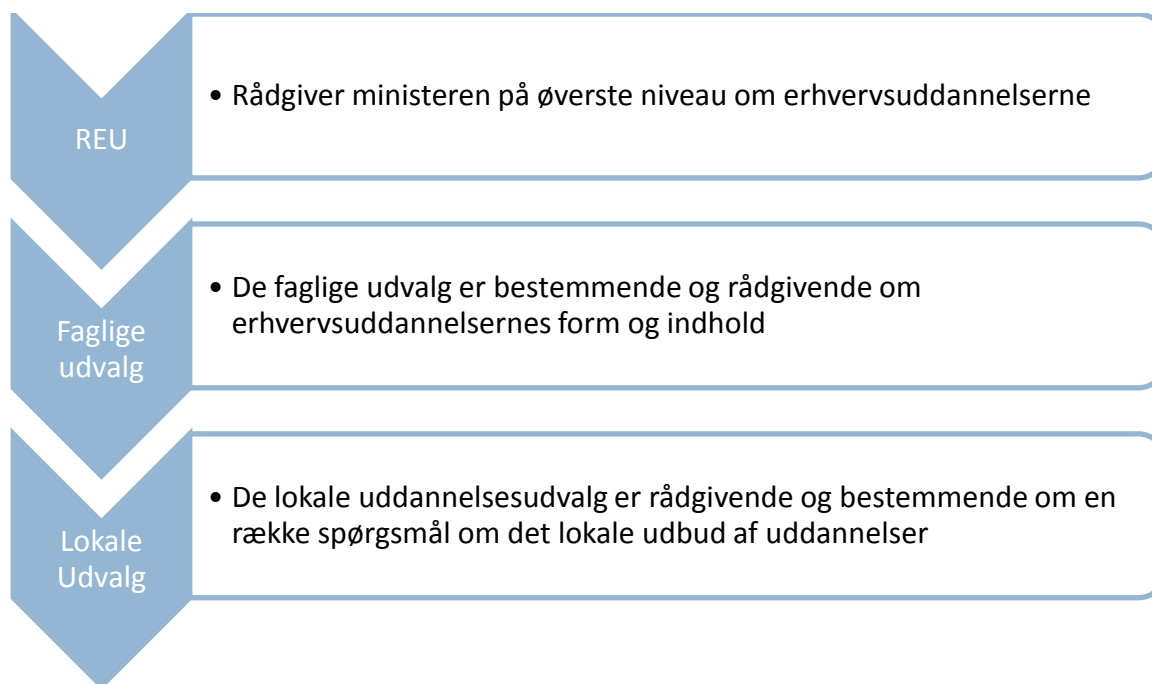
Den typiske varighed er 3-4 år fordelt på et grundforløb på skole og et hovedforløb, som veksler mellem skole og praktik i en virksomhed. Uddannelserne udbydes på en eller flere af de cirka 110 erhvervsskoler.

Den nyeste opgørelse af antallet af elever viser, at cirka 124.000 elever i 2008 var i gang med en erhvervsuddannelse. Omkring 44.000 af eleverne gik på grundforløbet og 80.000 på hovedforløbet.

Erhvervsuddannelsessystemet i Danmark bliver styret i et samarbejde mellem Undervisningsministeriet, arbejdsmarkedets parter og skolerne. Arbejdsmarkedets parter har indflydelse på erhvervsuddannelserne gennem de faglige udvalg, der består af repræsentanter fra både arbejdsgiver og lønmodtager –side.

Undervisningsministeren nedsætter et overordnet koordinerende og rådgivende udvalg: Rådet for Erhvervsrettede Uddannelser – REU, der består af samme repræsentanter som de faglige udvalg. REU er ale-

ne rådgivende. Til gengæld har de faglige udvalg kompetence til at beslutte en række forhold omkring uddannelsen – oftest i forhandling med ministeriet.

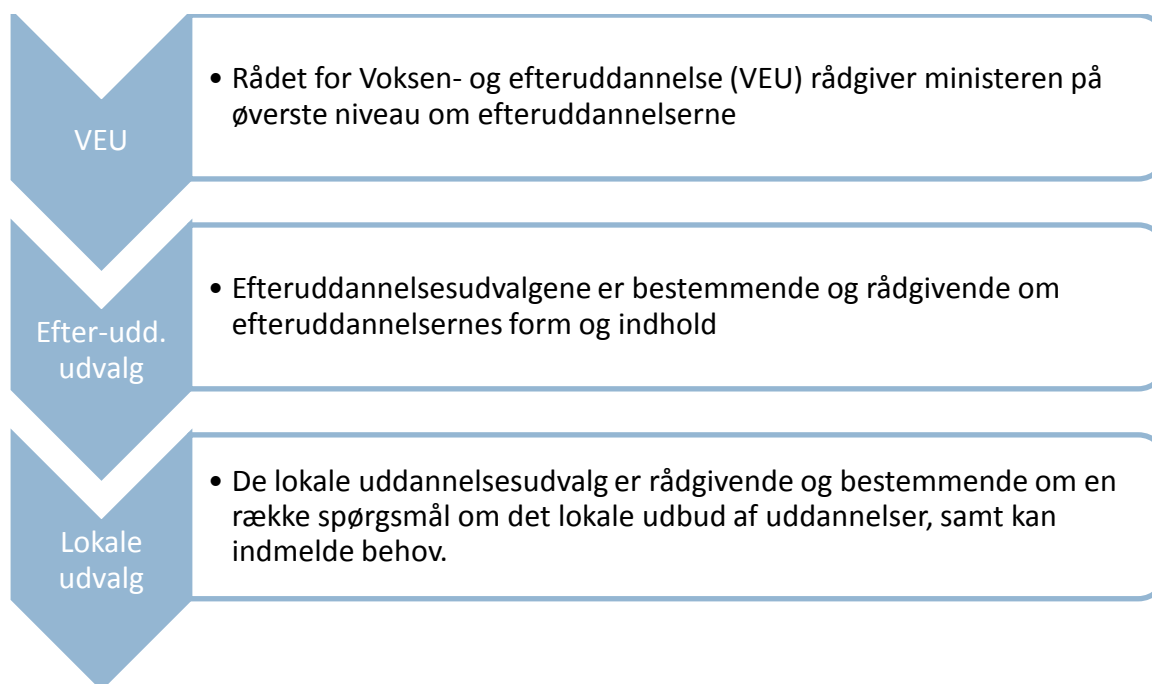


Det er en vigtig opgave for det lokale uddannelsesudvalg at medvirke til, at der er et godt samarbejde mellem det lokale arbejdsmarked og uddannelsesinstitutionen. Det lokale uddannelsesudvalg kan arbejde med rådgivning om lokale uddannelsesbehov samt samarbejde mellem skole og virksomheder på praktikpladsområdet.

Ønsker man adgang til yderligere analyser og prognoser indenfor alle 12 erhvervsuddannelsesindgange, kan man med stor fordel starte på www.fagligeudvalg.dk, hvor alle analyser, der er udarbejdet gennem de faglige udvalg er samlede.

5.3.2. Efteruddannelse

Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) i Danmark bliver styret i et samarbejde mellem Undervisningsministeriet, arbejdsmarkedets parter og skolerne og staten yder støtte til AMU-uddannelserne. Efteruddannelsessystemet ligner erhvervsuddannelsessystemet:



Det er således de lokale (efter-) uddannelsesudvalg, der har til opgave at sikre, at der er det rette udbud af (efter-)uddannelser, som passer til det lokale arbejdsmarkeds behov.

Efteruddannelsesudvalgene laver forslag til uddannelsesplaner inden for deres faglige områder. Disse uddannelsesplaner realiseres i konkrete arbejdsmarkedsuddannelser. Det er arbejdsmarkedets parter der har oprettet udvalgene, hvor der sidder folk fra både de faglige organisationer og fra arbejdsgiverne. Branchens organisationer har gennem udvalgene indflydelse på både indholdet i arbejdsmarkedsuddannelser og udbuddet af dem. De har også ansvar for udvikling af uddannelserne og de skal godkende de skoler, der udbyder efteruddannelse.

Der findes efteruddannelsesudvalg i disse brancher:

Efteruddannelsesudvalg for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen	www.khru.dk
Efteruddannelsesudvalget for bygge / anlæg og industri	www.ebai.dk
Efteruddannelsesudvalget for Det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet	www.epos-amu.dk
Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse	www.haklnet.dk
Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi ETIE	www.etie.dk
Industriens Fællesudvalg for Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser (IF)	www.industriensuddannelser.dk
Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg	www.euu.dk
Metalindustriens uddannelsesudvalg (MI)	www.industriensuddannelser.dk
Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg	www.susudd.dk
Transporterhvervets Uddannelsesråd	www.tur.dk
Træets Uddannelser	www.snedkerfaget.dk

På hver af den ovennævnte hjemmesider er det muligt at downloade en lang række analyser og rapporter vedrørende forventede kompetencebehov indenfor alle brancherne.

Spørgsmålet er hvorledes efteruddannelsessystemet virker lokalt; matcher udbuddet af uddannelser, virksomhedernes behov? Det kan denne rapport ikke vurdere, da det ikke er blevet undersøgt. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) samt konsulentfirmaet New Insight, har i 2007 evalueret AMU i Danmark. New Insight har fokuseret på efteruddannelsesudvalgenes og lokale uddannelsesudvalgs arbejde.

Angående afdækning af nye uddannelsesbehov, viser analysen, at medlemmerne af de lokale uddannelsesudvalg giver udtryk for, at dette generelt sker tilfældigt og sporadisk. Det er arbejdsgiverrepræsentanterne der har bedst føling med behovene, men omvendt er disse repræsentanternes fremmøde procent lavere end øvrige repræsentanter. Samtidig klargøres, at der primært er fokus på erhvervsuddannelserne i den sammenhæng, og i mindre grad på udbuddet af efteruddannelse. Endelig viser analysen, at det ofte er skolerne selv der påtager sig afdækningen af nye uddannelsesbehov.

5.4. Forslag til videre læsning

Analyse af administrative funktioner på det kommunale og regionale område. Kubix, 2009.

Analyse af tekniske servicemedarbejderes arbejdsmarked samt aktuelle og fremtidige kompetencekrav og efteruddannelsesbehov. Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat, 2010.

Analyse af virksomhedernes uddannelseskapacitet i relation til kontoruddannelserne, med fokus på specialadministration. New Insight for Undervisningsministeriet, 2008/2009.

Arbejdskraft i Bornholms Regionskommune. Økonomi og analyse, Bornholms Regionskommune. 2008.

Danmarks Evalueringsinstitut. Evaluering af AMU. Virksomhedsundersøgelse. Rambøll Management, Juni 2007.

Den danske kvalifikationsramme for Livslang Læring. Undervisningsministeriet, 2010.

El-branchens fremtidige lærlingebehov. Analyse af el-installationsbranchen og elektrikerne, udviklingen fra 1998-2008 og prognoser for udviklingen frem til 2018. New Insight, udført for Tekniq og Dansk EI-forbund. Januar 2010.

Evaluering af AMU. New Insight bidrag til EVA's evaluering af AMU. Belysning af efteruddannelsesudvalgenes og lokale uddannelsesudvalgs arbejde samt deltagernes erfaringer med AMU. New Insight, maj 2007.

Friche, Nanna: Detailhandel i Nordjylland: Dækkede og udækkede kvalifikationsbehov. CARMA, Aalborg Universitet, 2007.

Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World. UNEP, 2008.

Hvor blev de af? – analyse af bevægelsen fra uddannelse til branche for hotel- og restaurationsuddannede samt bygge- og anlægsuddannede. LO Storkøbenhavn, 2010.

Håndbog for de lokale uddannelsesudvalg. Undervisningsministeriet, PASS, EPOS, AMU. Oktober, 2010.

Jensen, Svend: Afdækning af uddannelsesbehov indenfor energi- og miljøteknologi. Industriens Uddannelser, 2010.

Kjeldsen Krarup, Charlotte & Bjerre, Markus: *Erhvervsklynger, jobfunktioner og uddannelse – en prognosemodel for fremtidens erhvervsrettede uddannelser*. FORA, juni 2010.

Lundstrøm, Ulla: *Analyse af de fremtidige kompetencebehov indenfor institutionskøkkenområdet*. Lundstrøm kommunikation og udvikling for Efteruddannelsesudvalget for køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen. August 2007.

Målgruppeanalyse af HAKLs målgrupper indenfor handel og logistik samt detailhandel, Connectia A/S, 2010.

Rasmussen, Anne Mette; Semey, Mette & Johansen, Jette: *Analyse af barrierer og udfordringer ved import af udenlandsk arbejdskraft indenfor industrislagting*. Kubix, 2009.

Saabye Stendrup & Partners for Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, restaurant, Konditor og Kødbranchen: *Analyse af hotel- og restaurantbranchens nuværende og fremtidige krav til medarbejderkompetencer og deraf afledte behov for efteruddannelse af AMU-målgruppen*. Efterår 2007.

Turismebranchens fremtidige kompetencebehov. Oxford Research, 2009.

Udvikling af AMU-målgruppens læse- og skrivekompetencer – inspiration til samarbejde mellem skoler og virksomheder. Udarbejdet for EPOS af Mærsk Nielsen HR og Teknologisk Institut. EPOS, 2010.

Ændringer i uddannelsesbehov på det merkantile område som følge af globaliseringen, New Insight, marts 2009.

Bilag

	Ufaglært/U	Studenter,	EFU: Hand	EFU: Bygg	EFU: Jern	EFU: Social	EFU: Andre	KVU: Alle	MVU: Pæd	MVU: Folk	MVU: Sam	MVU: Tekn	MVU: Sund	MVU: Bact
Befolkning (antal)	15.756	1.192	4.342	1.960	2.112	1.477	2.413	1.353	954	874	516	466	981	85
Andel i arbejdsstyrken (%)	39	75	62	68	72	69	63	74	78	67	75	58	68	82
Arbejdsstyrken (antal)	6.222	890	2.705	1.334	1.524	1.012	1.528	995	747	583	385	268	671	70
Beskæftigelse (antal)	5.891	860	2.605	1.272	1.438	991	1.458	958	728	577	360	264	669	69
Arbejdsløshed (antal)	331	30	100	62	86	21	70	37	19	6	25	4*	*	
Arbejdsstyrke (antal)	6.222	890	2.705	1.334	1.524	1.012	1.528	995	747	583	385	268	671	70
Arbejdsløshedsprocent (%)	5	3	4	5	6*		5	4	3*		6*		0*	
Arbejdspladser, Beskæftigelse & pendling: ()														
Beskæftigelse efter bopæl (antal)	5.891	860	2.605	1.272	1.438	991	1.458	958	728	577	360	264	669	69
Indpendling (antal)	193	161	29	30	31	6	32	29	15	9	17	56	18	16
Udpendling (antal)	246	89	131	73	94	21	90	73	28	15	22	49	21	13
Beskæftigelse efter arbejdssted (antal)	5.838	932	2.503	1.229	1.375	976	1.400	914	715	571	355	271	666	72

Bornholm, Arbejdskraftbalance (1), 2008

	LVU: Hum	LVU: Natur	LVU: Samf	LVU: Sund	LVU: Andre	Forskere o	Ukendt udd	Alle uddan	Ufaglært, s	Faglærte /	Kort vid.g.	Mellemlang	Lang vid.g.	Sum
Befolkning (antal)	173	193	228	223	70	17	7.178	42.563	16.948	12.304	1.353	3.876	904	42.563
Andel i arbejdsstyrken (%)	80	78	77	72	76	94	4	47	42	66	74	70	77	
Arbejdsstyrken (antal)	139	150	175	160	53	16	304	19.931	7.112	8.103	995	2.724	693	19.931
Beskæftigelse (antal)	135	149	174	160	53	16	280	19.107	6.751	7.764	958	2.667	687	19.107
Arbejdsløshed (antal)	4*	*		0	0	0	24	824	361	339	37	57	6	819
Arbejdsstyrke (antal)	139	150	175	160	53	16	304	19.931	7.112	8.103	995	2.724	693	19.931
Arbejdsløshedsprocent (%)	3*	*		0	0	0	8	4	5	4	4*	*		52
Arbejdspladser, Beskæftigelse & pendling: ()														
Beskæftigelse efter bopæl (antal)	135	149	174	160	53	16	280	19.107	6.751	7.764	958	2.667	687	19.107
Indpendling (antal)	8	11	11	44*		6	11	734	354	128	29	131	81	733
Udpendling (antal)	23	16	18	19	3	6	18	1.068	335	409	73	148	85	1.068
Beskæftigelse efter arbejdssted (antal)	120	144	167	185	51	16	273	18.773	6.770	7.483	914	2.650	683	18.773

Bornholm, Arbejdskraftbalance (2), 2008

	Ufaglært/U	Studenter,	EFU: Hand	EFU: Bygg	EFU: Jern	EFU: Social	EFU: Andre	KVU: Alle	MVU: Pæd	MVU: Folk	MVU: Sam	MVU: Tekn	MVU: Sund	MVU: Bach
Befolkning (antal)	14.122	1.190	4.158	1.914	2.026	1.582	2.475	1.358	1.062	942	584	460	971	125
Andel i arbejdsstyrken (%)	31	68	46	55	56	55	51	60	66	51	62	42	53	73
Arbejdsstyrken (antal)	4.407	806	1.894	1.049	1.125	866	1.261	818	703	479	363	192	519	91
Beskæftigelse (antal)	4.014	809	2.107	1.302	1.167	886	1.466	1.095	700	412	423	219	680	104
Arbejdsløshed (antal)	393	-3	-213	-253	-42	-20	-206	-277	3	67	-60	-28	-161	-12
Arbejdsstyrke (antal)	4.407	806	1.894	1.049	1.125	866	1.261	818	703	479	363	192	519	91
Arbejdsløshedsprocent (%)	9	0	-11	-24	-4	-2	-16	-34	0	14	-17	-14	-31	-14
Arbejdspladser, Beskæftigelse & pending: ()														
Beskæftigelse efter bopæl (antal)	4.014	809	2.107	1.302	1.167	886	1.466	1.095	700	412	423	219	680	104
Indpending (antal)	474	176	34	75	37	8	58	54	21	12	25	116	29	26
Udpending (antal)	488	152	222	156	159	37	138	109	48	26	37	66	39	20
Beskæftigelse efter arbejdssted (antal)	4.000	833	1.919	1.221	1.045	858	1.386	1.040	673	398	412	269	670	110

Bornholm, Arbejdskraftbalance (1), 2018

	LVU: Hum	LVU: Natur	LVU: Samf	LVU: Sund	LVU: Andre	Forskere o	Ukendt udd	Alle uddan	Ufaglært, s	Faglærte /	Kort vid.g.	Mellemlang	Lang vid.g.	Sum
Befolkning (antal)	186	203	268	216	64	19	4.844	38.768	15.312	12.154	1.358	4.144	956	38.769
Andel i arbejdsstyrken (%)	66	64	59	54	67	83	6	40	34	51	60	57	62	
Arbejdsstyrken (antal)	123	131	158	117	43	16	293	15.454	5.212	6.195	818	2.347	588	15.454
Beskæftigelse (antal)	178	188	205	204	59	25	376	16.619	4.822	6.928	1.095	2.538	860	16.619
Arbejdsløshed (antal)	-55	-57	-46	-87	-17	-9	-82	-1.165	390	-734	-277	-191	-271	-1.165
Arbejdsstyrke (antal)	123	131	158	117	43	16	293	15.454	5.212	6.195	818	2.347	588	15.454
Arbejdsløshedsprocent (%)	-45	-44	-29	-74	-39	-57	-28	-8	7	-12	-34	-8	-46	
Arbejdspladser, Beskæftigelse & pending: ()														
Beskæftigelse efter bopæl (antal)	178	188	205	204	59	25	376	16.619	4.822	6.928	1.095	2.538	860	16.619
Indpending (antal)	12	21	15	62*		10	18	1.284	650	212	54	229	121	1.283
Udpending (antal)	37	24	27	32	5	11	32	1.865	640	712	109	236	137	1.865
Beskæftigelse efter arbejdssted (antal)	153	185	192	235	55	24	361	16.037	4.833	6.428	1.040	2.531	844	16.039

Bornholm, Arbejdskraftbalance (2), 2018