



CENTER FOR REGIONAL- OG TURISMEFORSKNING

PIXI udgave:

Analyse af kommende kompetencebehov på Bornholm

Udarbejdet af Anders Hedetoft og Karin Topsø Larsen

April 2011

For Kompetenceforum Bornholm



DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond

Vi investerer i din fremtid

Analysens konklusioner og anbefalinger

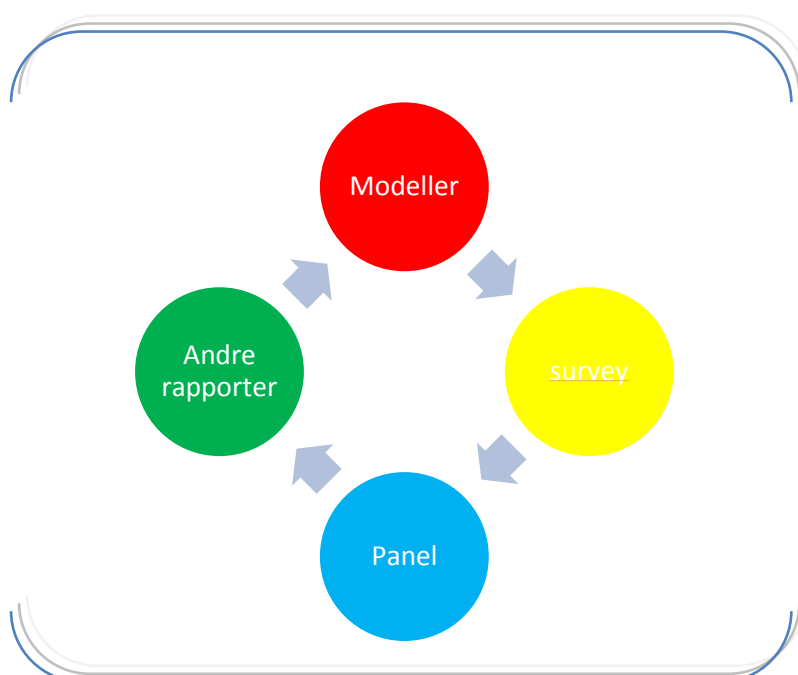
Formålet med denne undersøgelse har været at skabe et overblik over de bornholmske virksomheders behov for viden og medarbejdere med specifikke kompetencer. Der har været fokus på virksomheder inden for det private erhvervsliv, men da Bornholms Regionskommune beskæftiger omkring 25 % af arbejdsstyrken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

Undersøgelsen peger på nogle tendenser der påvirker virksomhedernes behov for viden og kompetencer og nogle tendenser til hvorledes virksomhederne søger og indsamler denne viden. Dette har selvfølgelig en afledt betydning for de undervisningsforløb og kurser øens uddannelsesinstitutioner kan udbyde, men det har ikke været denne undersøgelses formål at gå nærmere ind i en vurdering af selve 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 diskussioner i såkaldte virksomheds- og ungepaneler, som Kompetenceforum Bornholm har kørt parallelt med CRTs analyser.

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



Overordnede tendenser på arbejdsmarkedet

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

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

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

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

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

Det bornholmske arbejdsmarked

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

Mellem de enkelte uddannelsesgrupper er der forskelle i arbejdsstyrkens sammensætning. For Bornholms vedkommende findes der imidlertid en stor andel af personer over 50 år i stort set

alle uddannelsesgrupper. I gruppen af ufaglærte er andelen af personer over 50 år 30,7 % mod kun 23,4% på landsplan. Da antallet af ufaglærte job falder kraftigt i de kommende år er det imidlertid ikke et stort problem, at så mange bornholmske ufaglærte kan forventes at forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. Faktisk er de mange tilbagetrækninger med til at sikre, at arbejdsløsheden blandt de ufaglærte på Bornholm ikke bliver højere end den rent faktisk forventes at blive

Den samlede **beskæftigelse** på de bornholmske arbejdssteder forventes reduceret fra 19.107 i 2008 til 16.516 i 2016. Beskæftigelsen bliver således **reduceret** med 2.591 fuldtidsstillinger. **Arbejdsstyrken** forventes imidlertid reduceret med 2.996 personer (fra 19.931 i 2008 til 16.935 i 2016) – primært på grund af pensionering og fraflytning – og dette resulterer i, at der vil opstå mangel på arbejdskraft med specifikke kompetencer). Bortset fra ufaglærte vil Bornholm komme til at mangle arbejdskraft inden for en

lang række uddannelsesområder. Antalsmæssigt er det især inden for det erhvervsfaglige område (minus jern og metal) samt de kortere videregående uddannelser (bl.a. det omfattende "tekniker-område") der kommer til at mangle arbejdskraft.

Også uddannelser på sundhedsområdet (både SOSU-området, MVU-området (bl.a. anden sygeplejersker) samt LVU-området (primært læger) bliver præget af mangel på arbejdskraft.

Det skal understreges at der netop er tale om "modelberegninger" idet negativ arbejdsløshed selvfølgelig ikke kan opstå i virkeligheden. I virkeligheden vil virksomheder enten være nødt til at indskrænke eller fraflytte øen på grund af problemer med tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. Alternativt hertil, 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 arbejds-markedsområde som Bornholm står over for.

I nedenstående tabel ses en oversigt over de forventede ændringer i arbejdsstyrke, beskæftigelse og arbejdsløshed i perioden fra 2008 til 2016.

	Ændringer i: 2008 til 2016		Arbejdsløshed 2008 til 2024			
	Arbejdsstyrke (ændring i antal personer)	Beskæftigelse (ændring i antal job)	2008	2016	2020	2024
Ufaglært, studenter mv.	-1351	-1695	361	643	658	390
EUD handel	-565	-501	100	36	-64	-213
EUD Byggeri	-188	-73	62	-53	-222	-253
EUD jern og metal	-272	-305	86	119	44	-42
EUD Social og sundhed	-79	-13	21	-44	-34	-20
EUD andre	-159	-106	70	17	-128	-206
KVU alle	-107	+10	37	-80	-205	-277
MVU pædagogisk	-7	+46	19	-35	-28	3
MVU folkeskolelærere	-67	-46	6	-15	11	67
MVU Samfundsfaglig	-5	+28	25	-8	-24	-60
MVU Teknisk	-56	-49	4	-3	-33	-28
MVU Sundhedsfaglig	-98	+12	*	-108	-144	-161
MVU Universitetsbachelor	+20	+15	*	6	-3	-12
LVU Humanistisk	-8	+14	4	-18	-33	-55
LVU Naturvidenskabelig	-10	+17	*	-26	-42	-57
LVU Samfundsfaglig	-9	+25	*	-32	-42	-46
LVU Sundhedsfaglig	-31	+21	*	-53	-73	-87
LVU Andre	-8	-8	*	0	-7	-17
Forskere og PhD	1	+4	*	-3	-7	-9
Ukendt uddannelse	4	+14	24	13	-50	-82
SUM	-2.996	-2.591	824	419	-425	-1165

Tabel: Arbejdskraftbalance, Bornholm, 2008 – 2023

Efterspørgslen

Kommentarer til tabellen:

** I tabellen er der fokus på arbejdskraftsbalancen (udvikling i arbejdsstyrke og beskæftigelse) frem til 2016*

** I tabellen er der endvidere fokus på udvikling i arbejdsløshed i perioden frem til 2024.*

** Der kan i hele perioden regnes med faldende beskæftigelse (faldende antal job) men da faldet i arbejdsstyrken er langt kraftigere opstår der mangel på arbejdskraft med en lang række specifikke kompetencer. I 2016 kan der forventes mangel på især personer med en kort videregående uddannelse og MVU-sundhed (primært sygeplejersker).*

** Ubalancen på arbejdsmarkedet vokser gradvis og i 2020 vil der teknisk set være negativ arbejdsløshed på øen under et. I grove træk betyder det, at selvom det skulle kunne lade sig gøre at omskole alle arbejdsløse vil der stadig være mangel på arbejdskraft inden for en lang række brancher.*

**Ubalancen forstærkes frem mod 2024 hvor der inden for hver af en lang uddannelsesgrupper mangler et par hundrede personer. Blandt ufaglærte kan der dog i hele perioden frem mod 2024 forventes arbejdsløshed*

** Arbejdskraftbalancen er udarbejdet med den forudsætning at de forskellige uddannelsesgrupper udviser samme adfærd som i tidligere år. Det vil bl.a. sige at der kalkuleres med samme tilbagetrækningsadfærd som hidtil. En eventuel efterlønsreform vil udskyde tilbagetrækningsalderen og reducere de beregnede ubalancer på det bornholmske arbejdsmarked*

Efterspørgslen efter arbejdskraft inden for EUD Byggeri er bl.a. beregnet med udgangspunkt i den registrerede udvikling i beskæftigelsen inden for dette område i perioden 1996 til 2008. Efterfølgende har finanskrisen sat en betydelig

dæmper på efterspørgslen efter arbejdskraft, og den estimerede efterspørgsel efter arbejdskraft inden for "bygge og anlæg" er sandsynligvis overestimeret.

Som det fremgår af ovenstående tabel er det over en meget bred kam af uddannelsesgrupper, at Bornholm kommer til at mangle kompetente medarbejdere i de kommende år. I den nuværende situation med høj arbejdsløshed og begrænset efterspørgsel efter arbejdskraft kan det være vanskeligt "at sælge" ideen om, at det i de kommende år vil være manglen på kvalificeret arbejdskraft der kommer til at begrænse den økonomiske vækst på Bornholm. Imidlertid vil manglen på især personer med en erhvervsfaglig uddannelse være et landsdækkende fænomen og derfor skal Bornholm konkurrere med andre arbejdsmarkeder om denne attraktive arbejdskraft. Dette vil gøre det vanskeligere at sikre den nødvendige tilflytning eller indpendling til øen, hvilket så igen kan resultere i en fraflytning af arbejdspladser fra øen.

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

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.

Modelberegningerne viser mangel på pædagogudannede i 2016, men dette resultat må tages med forbehold. Alle modelberegningerne hviler i en vis udstrækning på den registrerede udvikling i perioden 1996 til 2008 og på grund af den mellemliggende kommunalreform ser antallet af stillinger inden for børne/unge området ud til at være stigende og det er til dels denne udvikling der er videreført i modellen.

SOSU-området hører under gruppen "EUD Social og Sundhed" og i 2016 forventes der at mangle 44 personer med denne uddannelse – altså en mindre ubalance. Set i forhold til erhvervsuddannelser, hvor der mangler arbejdskraft, blandt andet på grund af manglende

praktikpladser, viser den begrænsede ubalance på SOSU-området, værdien af, at have en sikret lokal praktikplads knyttet til uddannelsespladsen.

Den forventede udvikling på det bornholmske arbejdsmarked hviler bl.a. på en fremskrivning af den registrerede adfærd i perioden 1996 til 2008. Dette har blandt andet den konsekvens at forventninger til den fremtidige tilbage-trækningsalder hviler på den registrerede tilbage-trækningsalder i perioden 1996 til 2008. Indføres der eksempelvis en ændring af efterløns-ordningen vil dette selvklaart påvirke tilbage-trækningsadfærden og dermed arbejdskraft-balancen. En nærmere omtale af de benyttede metoder fremgår af baggrundsnotatet.

Muligheder for at løse fremtidens kompetencebehov

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

Virksomhedernes kompetencebehov er altså mere end blot deres efterspørgsel efter medarbejdere med specifikke uddannelser eller

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

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

1. Opkvalificering af den bornholmske arbejdsstyrke

Bornholm har en relativ stor andel af ufaglærte og selvom en del af disse må forventes at ville forlade arbejdsmarkedet i løbet af en kortere årrække vil der stadig ikke være tilstrækkelig med job til restgruppen. **Den ufaglærte gruppe** kan i hele perioden frem mod 2016 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 voksenlærningområdet, men det er nødvendigt, at der også tænkes strategisk om denne mulighed i forhold til på den ene side de mange ufaglærte på Bornholm og virksomhedernes udækkede kompetencebehov på den anden. Det gode budskab i den forbindelse er, at der rent faktisk vil være jobmuligheder inden for en lang række af erhverv.

Indenfor **efteruddannelsesområdet**, er der gennemført en analyse af virksomhedernes brug af og behov for efteruddannelse fordelt på brancher og virksomhedsstørrelse. Analysen viser, at 75 % af virksomhederne indenfor de seneste 12 måneder har haft medarbejdere på intern eller ekstern efteruddannelse. Der er således tale om en væsentlig indsats. Virksomhederne benytter sig både af lokale efteruddannelsesmuligheder i form af kurser, såvel som mere skræddersyede forløb, målrettet den enkelte virksomhed.

På enkelte områder; grøn energi/bæredygtig teknologi samt international markedsføring og nethandel, står virksomhederne i en vis udstrækning med fælles udfordringer og her kunne der måske være basis for lokale efteruddannelses tilbud? Men på langt de fleste områder giver analysen ingen klare indikationer af fælles efteruddannelsesbehov. Virksomhedernes behov for viden og

kompetencer, herunder kurser, er knyttet tæt til den specifikke underbranche og i nogle tilfælde endda til den enkelte virksomhed. Dette betyder at eventuelle lokale kurser må udvikles og tilbydes i tæt dialog med virksomhederne. I denne og tidligere undersøgelser har flere virksomheder givet udtryk for at der ønskes en bedre dialog med primært Erhvervsskolen omkring udbud af virksomhedstilpassede kurser. Og dette er en tendens der gør sig gældende på landsplan. Hele AMU-området (AMU = arbejdsmarkedsuddannelser) er blevet evalueret i de seneste år og resultaterne viser, at man efterspørger metoder til en bedre dialog mellem uddannelsesudbydere, altså skolerne, og virksomhederne.

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

praktikpladser indenfor samme område, muligvis

forklare en del frafald.

2. Den nuværende ubalance på praktikpladsområdet kan blive kritisk

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

For virksomhederne i de fleste brancher har det ikke hidtil været et problem at skaffe den nødvendige faguddannede arbejdskraft, men inden for få år kan dette blive et problem. Virksomhederne må derfor også selv (via praktikpladser) være med til at løfte opgaven med at få en tilstrækkelig stor andel af de bornholmske unge uddannet.

Undersøgelsen viser også, at det er de samme virksomheder, der har lærlinge, og at der er store branchemæssige forskelle på brugen af lærlinge. Den lokale **lærlingestruktur** er tydeligt præget af det lokale erhvervsuddannelsesudbud, hvilket gør det svært for nogle virksomheder med mere specifikke kompetencebehov at forsøge at rekruttere fremtidig arbejdskraft gennem udbud af praktikpladser i virksomheden. Omvendt er manglen på praktikpladser en national udfordring der truer gennemførelsesandelen på de

erhvervsfaglige uddannelser. Dette bør give Bornholm muligheder for at arbejde mere strategisk med at tiltrække lærlinge til bornholmske virksomheder indenfor fagområder, der ikke udbydes lokalt.

Analysens fund, især på lærlingeområdet og ungdomsuddannelsesområdet 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. Overordnet er det væsentligt at den regionale uddannelsesplanlægning på den ene side tager højde for unge, der tænker nationalt og globalt og gerne vil søge uddannelsesmuligheder udenfor Bornholm samtidig med, at den tager højde for den gruppe unge, der IKKE er så mobile og som efterspørger flere uddannelses tilbud og praktikpladser på Bornholm.

3. Lokalt uddannelsesudbud afhjælper balanceproblemer. Muligheder i fremtiden?

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

således at det har en effekt for det lokale arbejdsmarked at udbyde sådanne uddannelser.

Der er for øjeblikket (2010) et overskud af sygeplejersker (**MVU Sundhed**). Dette gælder dog ikke på landsplan og der vil opstå massiv mangel på denne uddannelsesgruppe på Bornholm. Allerede i 2016 forventes der at mangle over 100 sygeplejersker 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. Her skal man dog være opmærksom på, at især unges uddannelsesvalg ikke nødvendigvis er knyttet til beskæftigelsesmuligheder.

Denne undersøgelse giver ikke belæg for at foreslå oprettelse af nye videregående uddannelser, men der er indikationer på, at **virksomhederne mangler tekniske og**

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

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

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

”jobåbninger” til bornholmske unge, idet der er et stort antal merkantilt uddannede personer der forventes at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i de kommende år. EUD merkantil er samtidig den uddannelsesgruppe der anvendes bredest indenfor de fleste brancher og nationale brancheanalyser understreger, at der er tale om en landsdækkende udfordring. Såfremt der opstår problemer med at rekruttere unge til disse uddannelser vil det derfor give problemer på tværs af det bornholmske erhvervsliv.

5. Opkvalificering inden for grøn energi og bæredygtighed

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

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

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

6. Opkvalificering inden for international markedsføring og nethandel

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

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

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

Spørgeskemaundersøgelsen viser også at en stor del af virksomhederne har **fokus på generationsskiftespørgsmålet** og på hvorledes de kan få overført den nødvendige viden til den ny generation der skal drive virksomheden videre. Der synes at være potentiale for en mere systematisk bornholmsk indsats i relation til

generationsskifte. Bornholm har en stor andel af ældre virksomhedsledere og mange af disse giver udtryk for at det forestående generationsskifte er en af deres største udfordringer. Muligvis mangler der også konkret kontakt til kandidater der kan overtage de pågældende virksomheder.

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

En række mindre virksomheder planlægger ikke generationsskifte, men forventer i stedet at lukke inden for en kortere årrække. Dette understreger behovet for at de bornholmske unge fortsat opmuntres og kvalificeres til **iværksætteri**. Det vil 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. Der er allerede en række positive indsatser på området, f.eks. Young Enterprise, og det bør overvejes om de nuværende indsatser dækker behovet.

9. Arbejdskraftbehov i turistbranchen

I denne kompetenceundersøgelse har turistbranchen ikke været genstand for særskilt analyse og i spørgeskemaundersøgelsen blev branchen repræsenteret af få virksomheder. Men arbejdsmarkedet inden for turistbranchen er kendetegnet ved mange sæsonansættelser og de politiske rammevilkår for sådanne ansættelsesforhold er under forandring, hvorfor det medtages her. Inden for branchen har det hidtil været udbredt at tilbyde ansættelse i

turistsæsonen hvorefter de ansatte i større eller mindre udstrækning er gået på dagpenge i den resterende del af året. Vilkårene for optjening af dagpengen vil imidlertid blive skærpet væsentligt og derfor kan branchen med virkning fra 2012 ikke regne med at have den samme nemme adgang til medarbejdere med brancheerfaring.

Det er således bekymrende om det, som en følge af det sæsonbetonede arbejdsmarked på

Bornholm vil være muligt for de, der i dag er afhængige af sæsonansættelser, indenfor en relativ kort periode (3 år) at optjene det fornødne antal timer for at kunne generhverve dagpengerebet. A-kasserne er derfor også anmodet om, at komme med et bud på det harmoniserede beskæftigelseskravs betydning for dagpengemodtagere på Bornholm. Jobcenteret vurderer, at de ændrede dagpengeregler tilsammen kan medføre en betydelig social deroute for en væsentlig del af den bornholmske arbejdsstyrke. Ligeledes kan konsekvensen være

en større fraflytning, og dermed reduktion af arbejdsstyrken. Allerede nu ses de manglende muligheder for optjening af dagpengerebet at indgå som begrundelse for at fraflytte øen.

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

10. Tiltrækning af arbejdskraft uden for Bornholm

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

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

Kompetenceudvikling er langt mere end kurser og formelle uddannelser

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

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

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

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

erhvervsmuligheder - og jobbene må gerne være indenfor grøn energi og miljø.

Uddybende baggrundsnotat og data kan rekvireres ved henvendelse til:

- Business Center Bornholm: Tlf.: 5695 7300, Mail: info@bornholm.biz eller
- Center for Regional og Turismeforskning: Tlf.: 56 44 11 44, Mail crt@crt.dk