

Behov og muligheder for at styrke udbuddet af kvalificeret arbejdskraft på Bornholm

Idékatalog

Udarbejdet for RAR-Bornholm

Indhold

1. Indledning	2
1.1 Konklusioner	2
1.2 Læsevejledning	3
2. Generelle indsatser	4
2.1 360-graders tjek af fødekæden for faglærte	4
2.2 Arbejdskraft udefra til hotel- og restaurationsbranchen	5
2.3 Større ejerskab til den løbende kompetenceudvikling	5
2.4 Gør Bornholm kendt for det gode arbejdsliv	6
3. Hotel og restauration	8
3.1 På den længere bane	9
3.2 Tiltag	9
4. Metal- og maskinindustrien	13
4.1 På kort sigt	13
4.2 På længere sigt	13
4.3 Tiltag	14
5. Handel og service	16
5.1 På kort sigt	16
5.2 På den længere bane	16
5.3 Tiltag	17
6. Fødevareindustri	19
6.1 Tiltag	20

Behov og muligheder for at styrke udbuddet af kvalificeret arbejdskraft på Bornholm (2019). Idékataloget er udarbejdet af Oxford Research på vegne af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Bornholm og AMK-Øst.

Oxford Research er en specialiseret vidensvirksomhed med fokus på velfærdsområderne og erhvervs- og regionaludvikling. Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

1. Indledning

Dette katalog præsenterer en række branchenedslag og forslag til tiltag rettet mod at styrke udbuddet af kvalificeret arbejdskraft på Bornholm. Kataloget er resultatet af en analyse iværksat af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Bornholm (RAR-Bornholm) og gennemført af Oxford Research i efteråret 2019. Analysen skal ses i lyset af de lokale rekrutterings- og kompetenceudfordringer, som er en af de væsentligste barrierer for erhvervsmæssig vækst og udvikling på Bornholm. Formålet med analysen har således været at klarlægge behov og bidrage til initiativer, der kan afbøde fremtidige rekrutterings- og kompetenceudfordringer på Bornholm.

Analysen er baseret på desk research, interviews med virksomheder og nøgleaktører på Bornholm, en survey udsendt til 350 bornholmske virksomheder samt en workshop afholdt på Bornholm den 20. november 2019. På workshoppen deltog lokale virksomheder, brancheforeninger og beskæftigelsesaktører. På baggrund af det indledende analysearbejde blev der i samarbejde med RAR-Bornholm udvalgt fire brancher på Bornholm, hvor der enten er akutte udfordringer, eller hvor det forventes, at der vil komme udfordringer i den nærmeste fremtid. De fire brancher er:

- Hotel og restauration
- Metal- og maskinindustri
- Fødevarerindustri
- Handel og service.

Bornholm har i mange år haft en mangesidet tilflytterindsats, ligesom der har været fokus på at optimere erhvervsuddannelserne og praktikpladssamarbejdet bl.a. under et midlertidigt kommunalt uddannelsesudvalg. Tiltagene, som præsenteres i kataloget her, skal ses som et fortsat bidrag til dette arbejde i lyset af den intensiverede konkurrence om kvalificeret arbejdskraft.

Med de tiltagende rekrutteringsudfordringer er det også vigtigt, at flere virksomheder deltager i arbejdet med at sikre kvalificeret arbejdskraft. Det handler om et langsigtet engagement i efteruddannelse, men også helt konkret om at åbne for samarbejder, tage lærlinge og benytte Jobnet til at slå stillinger op, så de konkrete behov er synlige og dokumenterbare for uddannelses- og beskæftigelsesaktørerne.

1.1 Konklusioner

De enkelte kapitler indeholder en række konkrete forslag til branchespecifikke indsatser. Oxford Research anbefaler, at de følgende indsatsområder får høj prioritet i det fremtidige arbejde:

- I forhold til den helt centrale udfordring med at rekruttere faglærte anbefaler vi, at RAR-Bornholm igangsætter et tjek af hele fødekæden for den faglærte arbejdskraft. Det vil sige helt fra forældre- og elevindsatser samt praktikpladssamarbejder til frafald på skolen og

fastholdelse senere i arbejdslivet. Formålet er at få et samlet overblik over, hvor der eventuelt kan opnås yderligere forbedringer, herunder at klargøre arbejdsdeling.

- De akutte problemer i hotel- og restaurationsbranchen bør også adresseres. Den lave ledighed på Bornholm og de store sæsonudsving gør, at det er oplagt at trække arbejdskraft til udefra. Selvom dette allerede sker til en vis grad i dag, mener vi, at der kan lægges mere til indsatsen for at udnytte det potentiale, Bornholm kunne have som destination for sæsonarbejdere.
- Det er også vigtigt, at der arbejdes for et større og bredere ejerskab til den offentlige efteruddannelse hos virksomheder. Udfordringen er, at det eksisterende samarbejde, ifølge flere virksomheder, ikke er hurtigt nok til at tilpasse sig eller ikke udbyder relevante kurser på de rigtige tidspunkter. Virksomhederne er allerede formelt inddraget i uddannelsesplanlægningen, men vi opfordrer til, at inddragelse og ejerskab til efteruddannelsen udbredes til flere virksomheder, særligt på tværs af de forskellige EUD-skel.

1.2 Læsevejledning

I de følgende kapitler præsenteres først generelle udfordringer og indsatser, hvorefter vi ser nærmere på de fire brancher, der har været valgt ud som fokusområder.

2. Generelle indsatser

På tværs af brancherne ser vi en række tværgående udfordringer, som enten er akutte eller væsentlige at adressere for at styrke udbuddet af kvalificeret arbejdskraft på længere sigt. Da flere af dem går på tværs af brancherne, vurderer vi, at det er oplagt at gå til dem helheds- og problemorienteret i stedet for på brancheniveau. En af grundene til dette er, at der i en række brancher er få store virksomheder, som har deres helt egne rekrutteringsudfordringer. Danish Crown og Bornholms Andelsmejeri har f.eks. behov for at rekruttere henholdsvis industrislagtere og mejerister, men deler nærmest ikke den udfordring med andre på øen. Til gengæld deler de behovet for andre faglærte grupper med andre industrivirksomheder – f.eks. elektrikere, procesoperatører og smede.

Udfordringerne, der går på tværs af brancherne, handler primært om en bred efterspørgsel på faglærte, men også i mindre grad på kvalificerede ufaglærte. For de faglærte gælder det, at der på landsplan vil blive stor konkurrence om kvalificeret arbejdskraft særligt i **de tekniske fag**. Det kan allerede mærkes i de bornholmske industrivirksomheder, der på tværs af brancher fortæller om udfordringer med at rekruttere f.eks. smede, elektrikere og proces teknikere.

De ufaglærte på Bornholm er efterspurgt – særligt inden for hotel, service og restauration. Selvom fremskrivningerne peger på, at der i løbet af de næste ti år vil komme et overskud af ufaglærte, så er indtrykket fra virksomhederne, at de har et konstant behov for denne type arbejdskraft. Hertil deler flere virksomheder også behov for ungarbejdere.

En tredje udfordring, som går på tværs, er et behov for en bedre koordinering af efteruddannelse. Her er der fordele i at koordinere på tværs af brancher og med uddannelsesaktørerne for at opnå kritisk masse samt sikre relevante kurser.

For alle indsatserne gælder det, at hvis ikke arbejdskraften fastholdes i branchen eller virksomhederne, vil det gå ud over effekten af rekrutteringsarbejdet. De primære redskaber er ud over løn og konkrete arbejdsforhold derfor også et udviklende arbejde og en høj arbejdsglæde.

2.1 360-graders tjek af fødekæden for faglærte

Den mest centrale udfordring for det bornholmske erhvervsliv de kommende år bliver den landsdækkende mangel på faglærte. Da den bornholmske erhvervsstruktur er særligt afhængig af faglærte, vil den landsdækkende mangel ramme Bornholm endnu hårdere. Det er en udfordring, som virksomhederne allerede oplever, og manglen på faglærte dukker således op i samtlige brancher i undersøgelsen, men på forskellige måder. Det er på grund af øens små ungdomsårgange klart, at Bornholm fortsat vil være afhængig af at tiltrække faglærte ”udefra”. I den forbindelse er relationen til unge bornholmere, koordinering af praktikpladser samt øens image som bo- og arbejdssted helt centrale redskaber.

Vi opfordrer til, at de relevante aktører går sammen om at give hele erhvervsuddannelsesfødekæden et 360-graders eftersyn fra elev- og forældreinddragelse i grundskolerne til fastholdelse gennem arbejdslivet. Der er mange initiativer, som enten er i gang eller på vej (såsom ”Faglært er fedt”), og i første omgang kan et gennemsyn give et overblik over eksisterende og kommende indsatser og arbejdsdeling for dernæst at kunne udpege de områder, hvor der yderligere kan sættes ind, eller hvor arbejdet i højere grad kan koordineres. Mange af disse elementer har været en del af projekt ”Bornholmermodellen” og bliver yderligere udvidet under projekt ”Faglært er fedt”. Et eftersyn bør derfor fokusere på, om der er virksomheder eller brancheområder, der ikke er med, om der kan gøres mere for at nå elever på hovedforløb uden for øen, eller om der er behov for en konkret indsats rettet mod branchefastholdelse senere hen.

2.2 Arbejdskraft udefra til hotel- og restaurationsbranchen

Et helt konkret problem er manglen på arbejdskraft i højsæsonen. Udfordringen er særligt mærkbar i hotel- og restaurationsbranchen, men rækker også ind i andre brancher, som er sæsonafhængige. Det vil sige unge i turisterhverv og detailbutikker. Vi foreslår, at Bornholm arbejder på at brande og udvikle sig som en destination for sommerjobbere. Det vil sige, at der igangsættes en større og sammenhængende indsats for på den ene side at **markedsføre øen bredt** (og mere internationalt f.eks. i Skandinavien) og på den anden side **sænke nogle af barriererne** – det vil primært sige logi, sprog, jobsøgning og ansættelse. Initiativet skal løftes af en aktør med ressourcer til at udvikle en jobformidlingsplatform i samarbejde med virksomhederne. Platformen skal indeholde nyttig praktisk viden og inspirerende cases fra tidligere ungarbejdere. Til initiativet kan f.eks. knyttes fælles ”on-boarding”-forløb ligesom guideskolerne sydpå eller som Faarup Academy i Nordjylland, eventuelt med et attraktivt tilbud om at smage lidt på Bornholms mad, natur og kultur. Vi mener, at Bornholm har de rigtige ingredienser til at være attraktiv for unge og eventyrlystne nomadearbejdere ud over øens egen befolkning. Der er allerede positive erfaringer med f.eks. Nordjob-ordningen, som forklares på side 7, og fra virksomheder, der rekrutterer fra deres filialer i København, lyder det, at det er populært med ”arbejdsferier” på Bornholm.

2.3 Større ejerskab til den løbende kompetenceudvikling

Den offentlige efteruddannelse på Bornholm er udfordret pga. af øens størrelse, som betyder en mindre volumen af virksomheder og medarbejdere. For at der fortsat kan være et relevant og aktuelt udbud på CAMPUS Bornholm, er der behov for at arbejde tæt sammen og udbrede ejerskabet til de offentlige efteruddannelser.

Virksomhederne fortæller om et uoverskueligt system, hvor kurserne ikke ligger på de rigtige tidspunkter. Der er også udfordringer med at sikre, at kurserne er relevante. Til gengæld udtrykker de også interesse for at få mere information og for at samarbejde om at identificere kursusbehov og pulje medarbejdere. Udbyderne fortæller til gengæld om manglende vilje blandt virksomheder til at investere i efteruddannelse og om sene afbud. Det sidste er nok svært at undgå, men med et proaktivt samarbejde kan der suppleres op fra andre virksomheder.

Det er samtidig vigtigt, at det offentlige efteruddannelsessystem finder sine nicher blandt de private leverandører og i virksomhedernes eget opkvalificeringsarbejde. Certifikater og opdateringer af autorisationer, som følger lovkrav, fremhæves som nogle af de områder, hvor CAMPUS Bornholm er gode og vigtige, ligesom der også er en rolle i en bredere opkvalificeringsindsats omkring projekt- og procesledelse samt digitale kompetencer. Udfordringen er, at det ikke er muligt at lægge en lokal kompetenceplan for det kommende år eller to, som man efterfølgende kan følge. I stedet er der behov for en løbende koordination af udbud og efterspørgsel i forhold til markedets rytmer og udvikling.

Vi foreslår derfor, at der i arbejdet med at sikre et relevant udbud af kurser samt en løbende koordinering og opgavedeling inddrages endnu flere virksomheder på tværs af uddannelsesskellene. Den større inddragelse er en forudsætning for et større ejerskab hos flere virksomheder. Det er selvfølgelig vigtigt, at alle de relevante uddannelsesaktører deltager, men det er afgørende, at det er virksomhedernes behov, der er udgangspunktet.

2.4 Gør Bornholm kendt for det gode arbejdsliv

For at de mange rekrutteringsindsatser skal have en varig virkning, er det vigtigt, at der også arbejdes med fastholdelse gennem det gode arbejdsmiljø og arbejdsliv. Det kan være unge, der tilbydes attraktive og stimulerende sommerjobs ved at tilkoble mindre kursusforløb, at hoteller og restauranter arbejder med tone og omgangsformer, eller at omsorgspersonale inddrages i vagtplanlægning samt ansvars- og opgavefordeling. Kan turisterhvervene f.eks. hæve antallet af ”sæsonarbejdere”, der ønsker at komme igen året efter, med bare 20 %, så er meget vundet i forhold til rekrutteringsproblemerne.

I en nylig undersøgelse blandt akademikere fandt man en tydelig sammenhæng mellem arbejdsmiljø og jobsøgning. Blandt medarbejdere med et ”meget dårligt” arbejdsmiljø var det 40 %, som havde søgt et andet job inden for den seneste måned, mod kun 4 % hos dem med et ”meget godt” arbejdsmiljø. Undersøgelsens resultater svarer til lignende undersøgelser blandt andre faggrupper¹.

Men det gode arbejdsliv kunne også bruges proaktivt som en attraktionsværdi udadtil i forhold til den intensiverede konkurrence om arbejdskraft. I tillæg til de mange indsatser man allerede har igangsat på Bornholm for at optimere det lokale uddannelsesmiljø og tiltrække arbejdskraft udefra, ville det være nytænkende, hvis Bornholm ikke bare var et ”great place to live”, men også et ”great place to work”. Konkret kunne det ske ved, at bornholmske virksomheder (offentlige og

¹ Se mere på: <https://www.magisterbladet.dk/magasinet/2019/magisterbladet-nr-11-2019/medarbejdere-flygter-fra-daarligt-arbejdsmiljoe>


private) gik sammen om en målsætning om at ligge i toppen af de danske virksomheder, når det gælder arbejdsglæde og arbejdsmiljø. Det kunne være via interne processer eller via eksterne konsulenter, der også kunne stå for benchmarking op mod andre danske virksomheder.

3. Hotel og restauration


Hoteller og restauranter er et vigtigt arbejdsmarked på Bornholm. Virksomhederne inden for dette erhverv beskæftiger en relativt stor andel af den bornholmske arbejdsstyrke, og antallet af beskæftigede har inden for det seneste årti været stigende. Ser man på udviklingen i procent, gør det hotel- og restaurationsbranchen til den tredjestørste jobskaber på tværs af brancher på Bornholm. I alt er der fra 2010 til 2018 skabt 140 nye jobs.

Virksomheder beretter, at de i stigende grad oplever udfordringer forbundet med at finde kvalificeret arbejdskraft. I svarene til Oxford Research fra survey og interviews lyder det fra virksomhederne, at de særligt har problemer med at skaffe faglærte kokke eller ufaglært personale, der er dygtige til at lave mad. Dernæst oplever virksomhederne, at de generelt har vanskeligt ved at ansætte medarbejdere til service- og rengøringsopgaver. Her er det særligt i højsæsonen, hvor der mangler hænder i en bred forstand.

De bornholmske virksomheder står ikke alene med den udfordring. En national undersøgelse fra HORESTA viser, at hele landet kæmper om at skaffe kvalificeret arbejdskraft på dette område. Det fremgår af undersøgelsen, at problemerne er størst i provinsen og særligt uden for de store provinsbyer. Her er det mere end hver anden virksomhed, som finder det vanskeligere eller meget vanskeligere at rekruttere faglærte kokke. Den nationale undersøgelse viser også, at udfordringen med at


Hotel og restauration på Bornholm

- Et vigtigt arbejdsmarked på Bornholm med over 800 beskæftigede – en stigning på 20 % siden 2010.
- Er præget af sæsonudsving og mange ungarbejdere i højsæsonen – udvidelsen af sæsonen betyder nye udfordringer uden for ferietiden.
- Efterspørger fleksibel arbejdskraft – folk, der kan arbejde på skæve arbejdstider og på deltid.


Specifikke kompetencebehov

- Branchen oplever store udfordringer med at skaffe faglærte kokke og et moderat behov for kvalificerede tjenere og servicepersonale.
- I højsæsonen mangler der hænder i bred forstand til service- og rengøringsopgaver.
- På sigt forventer branchen de samme udfordringer. Der opleves dog et øget pres fra gæster og kunder ift. service og gastronomi, som forventes at fylde mere i fremtiden.

ansætte medarbejdere er størst blandt de mindste hotel- og restaurantvirksomheder².

På Bornholm oplever hotel- og restaurantvirksomhederne ofte et mismatch mellem deres behov og den potentielle arbejdskraft. Virksomhederne oplever, at nogle ledige på Bornholm i deres øjne ikke er fleksible nok og takker nej til jobs med skæve arbejdstidspunkter. Der er selvfølgelig også et arbejdstagerperspektiv på denne problematik, som handler om muligheden for et afbalanceret familie- og fritidsliv ved siden af arbejdet.

Virksomhederne fremhæver også de personlige kompetencer som kritiske. Det gælder bl.a. evner som at møde stabilt på arbejde, at udvise engagement og tage ansvar for ens serviceopgaver for kunder og gæster. Derudover lyder det fra enkelte restaurantvirksomheder, at ansøgere fra fx Hotel- og Restaurantskolen somme tider har specifikke ønsker, som ikke kan imødekommes. Særligt de mindre restauranter efterspørger kokke, som kan arbejde med varierende kokkeopgaver.

3.1 På den længere bane

Virksomhederne oplever ikke, at kompetencebehovene ændrer sig væsentligt over tid, men der er en bevidsthed om, at kunder og gæster efterspørger et højere og højere serviceniveau. Det er en udvikling, som gør, at der stilles større krav til medarbejdernes kompetencer, både i forhold til det gastronomiske niveau og generelt for at give gæsterne en endnu bedre oplevelse. Selvom denne udvikling medfører et øget behov for efter- og videreuddannelse, herunder fx et AMU-kursus i nye serviceoplevelser for gæster³, er det kun meget få af de interviewede hotel- og restaurantvirksomheder, som benytter sig af VEU-systemet.

3.2 Tiltag

'Task force' til koordinering og udvikling af brancherettede kurser

En stor udfordring for hotel- og restaurationsvirksomhederne på Bornholm er at rekruttere faglærte kokke og engageret og dygtigt servicepersonale. Der er langt mellem kvalificerede ansøgere, og virksomhederne vælger derfor ofte at ansætte medarbejdere med en anden uddannelses- eller erfaringsbaggrund. Selvom det medfører et behov for opkvalificering af virksomhedernes medarbejdere, er det relativt få virksomheder, som benytter VEU-systemet. Det skyldes bl.a. et begrænset kendskab til relevante kurser. Flere af virksomhederne fortæller også,

² HORESTA (2018), Mangel på arbejdskraft i hotel- og restauranterhvervet.

³ Et eksempel på et relevant kursus for at løfte serviceniveauet hos de bornholmske virksomheder er AMU-kurset "Skab serviceoplevelser sammen med gæsten", som udbydes af Hotel- og Restaurantskolen. <https://hrs.dk/kurser/course/oplevelse-i-perspektiv/>

at de har oplevet aflyste kurser samt udbudte kurser, som afholdes i højsæsonen, hvilket mindsker deres lyst til at bruge efteruddannelsen.

Oxford Research ser derfor et behov for, at **virksomhederne i højere grad er med til at koordinere og planlægge efteruddannelseskurserne** for at koble aftager- og udbydersiden tættere sammen, dels for at sikre et mere fagligt relevant udbud af kurser, dels for at koordinere tilmeldingerne og planlægge tidspunktet for afholdelse af kurserne med virksomhederne.

Helt konkret støtter vi, at der på dette område etableres en branchespecifik 'task force' til koordinering og udvikling af brancherettede kurser. På workshoppene viste de deltagende virksomheder allerede opbakning til sådan et initiativ. Følgende aktører meldte sig på banen:

- Jens Borup Pedersen – Restaurant Bryghuset
- Benny Schou – HORESTA og Hotel Balka Strand
- Jonna Nielsen & Mette Sandberg – 3F
- Henrik Juul Pedersen – Campus Bornholm
- Lene Vendelboe – projekt "Ja tak til efteruddannelse"
- Susanne Ovesen – AMK Øst
- Rikke Holm – Jobcenter Bornholm.

For at sikre en bred forankring og opbakning blandt hotel- og restaurationsvirksomhederne på Bornholm er det vigtigt, at 'taskforcen' som det første har fokus på at involvere flere virksomheder end dem, som meldte sig. Ud over at koordinere tilmeldinger og udvikle brancherettede kurser er det også vigtigt at sætte andre forhold på dagsordenen, herunder fælles indsats for at styrke branchens image, tiltrække ungarbejdere i højsæsonen og lignende indsats, der har interesse for alle virksomhederne.

Deltagere: CAMPUS Bornholm, brancheaktøerne, arbejdstagerorganisationerne og virksomhederne.

Sommerjob på Bornholm – brande øen som en destination for sommerjobbere

En akut udfordring for mange hotel- og restaurationsvirksomheder på Bornholm er at skaffe tilstrækkeligt med arbejdskraft i højsæsonen. Der efterlyses generelt flere hænder i højsæsonen og særligt engagerede og arbejdsvillige personer (herunder særligt ungarbejdere) i spidsbelastningsperioderne.

For at give virksomheder nemmere adgang til sommerjobbere i højsæsonen ser vi en mulighed for, at virksomhederne går sammen om at brande øen som en destination for sommerjobbere, det vil sige en systematisk markedsføring af Bornholm som et sæsonarbejdsmarked for unge personer. Vi anbefaler, at initiativet løftes af virksomhederne selv, herunder f.eks. også brancheorganisationen HORESTA, som kan påtage sig ansvaret og udvikle en platform for at formidle mulighederne. Her kan være henvisninger til sites med jobopslag, og platformen skal desuden indeholde informationer om transport- og logimuligheder. Næste skridt i at brande øen som en attraktiv destination for sommerjobbere er at tilbyde særlige uddannelsesforløb for

sommerjobberne som f.eks. gastronomikurser. Et eksempel på sådan et succesfuldt læringsforløb er Faarup Academy ⁴, som kan være til inspiration for virksomhederne på Bornholm.

Deltagere: virksomhederne i samarbejde med HORESTA Bornholm, Destination Bornholm, Business Center Bornholm, Tilflytterservice.

Øg antallet af unge i højsæsonen via Nordjobb-ordningen

De bornholmske virksomheder rekrutterer typisk fra øens unge mennesker eller skaffer arbejdskraften fra fastlandet, mens de færreste har erfaring med at kigge ud over landets grænser og til de nordiske lande. Det er imidlertid forholdsvis nemt at hente unge mennesker fra de nordiske lande i sommerperioden. Særligt fra Sverige grundet den korte afstand til Bornholm, men også fra de andre lande på grund af de små kulturelle forskelle og det nordiske sprog, som gør, at unge mennesker fra Norden forholdsvis nemt kan starte i jobbet.

Et initiativ, som allerede hjælper både jobsøgende og arbejdsgivere med at finde hinanden i hele Norden, er organisationen Nordjobb (se boksen til højre). Fra vores interviews hører vi, at der er enkelte gode erfaringer med at bruge ordningen, men vores indtryk er, at mange ikke har kendskab til den. Derfor ser vi et potentiale i at **udbrede kendskabet til ordningen** og indgå et **strategisk samarbejde med Nordjobb**, som leder efter arbejdsgivere til at tage imod de jobsøgende fra hele Norden.

Helt konkret foreslår vi, at en brancheaktør som HORESTA eller Business Center Bornholm i samarbejde med Nordjobb-organisationen kan igangsætte en kampagne målrettet de bornholmske virksomheder, hvor kendskabet først og fremmest kan øges. Dernæst kan samarbejdet omhandle, hvordan der sikres overnatningsmuligheder for de unge mennesker.

Deltagere: HORESTA eller Business Center Bornholm i samarbejde med Nordjobb-organisationen.

Hvad er Nordjobb?

Nordjobb er en nordisk organisation, som hjælper unge mennesker på 18-30 år med at finde et midlertidigt job i sommerperioden i et andet nordisk land. F.eks. har Nordjobb udviklet en guide med praktiske informationer om overnatningsmuligheder, sygesikring, beskatning osv. Nordjobb har hvert år en omfattende database med omtrent 10.000 ansøgninger fra unge mennesker med varierende arbejds erfaring og uddannelse. Mange af ansøgerne er midt i deres uddannelse f.eks. inden for turisme eller gastronomi.

⁴ <https://www.faarupacademy.dk/>

Fortsat brug af fleksjobordningen og øget brug af småjobs

Set i lyset af udfordringen med at finde den nødvendige fleksible arbejdskraft inden for hotel- og restaurationsbranchen har nogle af de bornholmske virksomheder **gode erfaringer med at ansætte personer i fleksjob**. De gode erfaringer med anvendelse af fleksjobordningen kan potentielt udvides til en øget brug af småjobs til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere samt jobs på få timer til fx pensionister. Vores interviews viser, at Novasol og andre virksomheder på Bornholm allerede har gode erfaringer med fleksjobordningen. For det første er medarbejderne, der er visiteret til et fleksjob – og dermed har begrænsninger i arbejdsevnen – glade for at få tilbudt et job, som gør, at de derved kan undgå de regelmæssige møder på jobcenteret. Derudover finder virksomheden engagerede medarbejdere, der kun efterspørger et lille antal timer om ugen, hvilket matcher godt med deres behov. En forudsætning for at få succes med at ansætte en person med begrænsninger i arbejdsevnen er, at virksomheden laver en grundig vurdering af, hvorvidt medarbejderen passer til arbejdsopgaverne og behovet, herunder om der kan tages hensyn de nødvendige skånehensyn. I disse tilfælde kan det være nødvendigt at øge kendskabet til de forskellige ordninger og muligheder for skånehensyn og formidle de gode råd og vejledning i, hvordan en ansættelse af en person med begrænsninger i arbejdsevnen forløber bedst muligt.

Deltagere: jobcenteret i samarbejde med virksomhederne.

4. Metal- og maskinindustrien

Metal- og maskinindustrien på Bornholm består typisk af mindre virksomheder med under 30 ansatte. Jensen Denmark A/S er klart den største private virksomhed på Bornholm med over 500 ansatte. Inden for det seneste årti har metal- og maskinindustrivirksomhederne oplevet en vækst i beskæftigelse, og det har generelt betydet, at der er et forholdsvis højt rekrutteringspres.

4.1 På kort sigt

Der efterspørges på tværs af virksomhederne faglært arbejdskraft – særligt smede, elektrikere og industriteknikere. Derudover efterspørges også specialiseret og højtuddannet arbejdskraft, f.eks. maskiningeniører og software-ingeniører.

Fra interviewene forklarer virksomhederne, at de har vanskeligheder med at rekruttere de helt specifikke kompetenceprofiler og derfor ofte må ansætte personer med en anden faglig erfarings- eller uddannelsesbaggrund. Særligt de mindre metal- og maskinindustrivirksomheder fortæller, at de har behov for faglærte personer med alsidige kompetencer. Det opleves som en udfordring, når rekrutteringen sker fra Jensen Denmark, da personerne ofte er meget specialiserede inden for faget. Dermed har de ikke de alsidige kompetencer, der efterspørges, og det gør, at medarbejderne har behov for kompetenceudvikling, som enten foregår på arbejdspladsen eller igennem et AMU-kursus.

4.2 På længere sigt

Fra virksomhederne selv lyder det, at kompetencebehovene ikke kommer til at ændre sig på længere sigt. Oxford Research vurderer dog, at den stigende digitalisering og automatisering i metal- og maskinindustrien generelt også vil påvirke kompetencebehovene for de bornholmske virksomheder. Alt andet lige forventer vi derfor, at flere virksomheder på den længere bane vil efterspørge mere specialiseret, faglært arbejdskraft. Eksempelvis ved at en industritekniker får behov for at specialisere sig i produktionsoptimering og tilegne sig mere viden om drift og design af automatiserede enheder.



Metal og maskinindustrien på Bornholm

- Branchen beskæftiger ca. 800 personer og består typisk af mindre virksomheder samt én stor virksomhed (Jensen Denmark) med over 500 medarbejdere.
- En branche, som de sidste 10 år har oplevet en vækst i beskæftigelsen på over 50 %.



Specifikke kompetencebehov

- Virksomhederne efterspørger faglærte håndværkere – særligt smede, industriteknikere og elektrikere. Moderat behov for flere specialiserede og højtuddannede personer.
- Stigende fokus på digitalisering og automatisering stiller større krav til medarbejdernes kompetencer på sigt.

4.3 Tiltag

Udbred kendskabet til delelærlingeordningen

Som virksomhederne fortæller, kan det være vanskeligt at sørge for, at lærlingene kommer hele vejen rundt i faget, når de er i praktik. Det vil sige, at eleverne får en alsidig oplæring under deres hovedforløb. Det opleves således som en udfordring at fastholde et relevant uddannelsesfokus. Derudover er det vanskeligt for de faglærte elever at skifte job, hvis de har fået en meget specialiseret oplæring under deres praktikforløb. En måde at sikre et relevant uddannelsesfokus og en alsidig oplæring er at bruge delelærlingeordningen inden for f.eks. smede- og industriteknikeruddannelserne. Det betyder, at to virksomheder i samarbejde uddanner lærlingen. En delelærlingeordning betyder ikke, at eleven fra dag til dag skifter mellem praktiksteder, men at praktikforløbene fordeles mellem arbejdspladserne. For at indsatsen kan lykkes, er det derfor vigtigt, at der oprettes en klar uddannelsesaftale mellem eleven og virksomhederne. En forudsætning for, at flere virksomheder og elever får øjnene op for delelærlingeordningen, er, at CAMPUS Bornholm afsætter dedikerede ressourcer til at øge kendskabet og støtte virksomhederne og eleven i at oprette et fælles uddannelsesforløb. CAMPUS Bornholm kan med fordel afsøge mulighederne for at søge midler til det administrative arbejde, herunder fx i brancheorganisationerne og kommunen. Desuden kan der med fordel søges inspiration til initiativet fra MARCOD i Frederikshavn⁵, som har ansat en uddannelseskoordinator til at understøtte delelærlinge inden for elektriker- og industriteknikeruddannelserne, hvor flere af virksomhederne har gode erfaringer med at samarbejde om at uddanne lærlinge.

Deltagere: CAMPUS Bornholm og virksomhederne.

'Taskforce' til koordinering og udvikling af brancherettede kurser

For at sikre et godt match mellem virksomhedernes behov for efteruddannelse og det konkrete udbud samt for at undgå aflyste kurser er der behov for, at metal- og maskinindustrivirksomhederne i højere grad er med til at koordinere og planlægge efteruddannelseskurserne. Helt konkret foreslår vi, at der etableres en 'task force' til koordinering og udvikling af brancherettede kurser. En forudsætning for at oprette en 'taskforce' er, at virksomhederne er interesserede og deltager. Da der endnu ikke er vist interesse for en taskforce, foreslår vi, at Business Center Bornholm i samarbejde med Metal Bornholm inviterer alle virksomheder til et **netværksmøde**, hvor initiativet præsenteres, og virksomhederne har mulighed for at melde sig på banen. En vigtig forudsætning for at få succes med initiativet er, at der er en bred opbakning og forankring blandt metal- og maskinindustrivirksomhederne.

⁵ <https://www.marcod.dk/da/services/kvalificeret-arbejdskraft/maritim-laerlingeordning-v-anette>

Deltagere: virksomheder i samarbejde med CAMPUS Bornholm (Boost Bornholm), Business Center Bornholm og de faglige organisationer og brancheaktører herunder Dansk Metal og Dansk Industri.

Voksenlærlingeordningen

Voksenlærlingeordningen er en ordning, der kan hjælpe virksomhederne med at skaffe den faglærte arbejdskraft, som de har behov for. Voksenlærningeforløbet er en fordel for virksomhederne, da medarbejdernes forløb fra ufaglært til faglært bidrager til, at de får den arbejdskraft, som de står og mangler. Samtidig kan virksomhederne få et solidt tilskud til lønnen undervejs.

Jobcenteret, fagforeningerne og brancheforeningerne på Bornholm spiller alle en central rolle i udmøntningen af ordningen til virksomhederne. De skal dels fortælle om fordelene ved voksenlærlingeordningen, dels gøre virksomhederne opmærksomme på de muligheder, der ligger i at etablere pladser for voksenlærlinge.

Deltagere: jobcenteret, de faglige organisationer og brancheaktører.

CAMPUS Bornholm som ”center of excellence” for metal- og maskinindustri

På længere sigt kan det overvejes, om CAMPUS Bornholm skal specialisere sig endnu mere i uddannelse inden for metal- og maskinindustrien. Det kunne ske ved f.eks. et fondsfinansieret ”field-lab” (inspireret af ”Smart Industry” i Holland) eller lignende flagskibsprojekter, som også kan trække elever til udefra, og som samtidig kunne være omdrejningspunktet for efter- og videreuddannelse. En anden mulighed kunne være at inddrage succesfulde virksomheder i kompetenceudviklingen som i det norske ”Omstillingsmotoren”.

Smart Industry (Holland)

I Holland sigter Smart Industry initiativet mod at hjælpe virksomheder med at gribe mulighederne i ’Industri 4.0’. Idéen i ’Smart Industry’ er at formidle konkret viden og muligheder for at teste de nye teknologier og forretningsformer. Det sker konkret gennem en række ’Field Labs’, hvor forskellige virksomheder, forsknings og uddannelsesinstitutioner bringes sammen om at udvikle nye produkter og afprøve løsninger. Ved hjælp af disse problemorienterede partnerskaber får de ansatte mulighed for at stifte bekendtskab med de nye, avancerede maskiner og samarbejds måder.

Omstillingsmotoren (Norge)

I Norge har man valgt at inddrage industrien i kompetenceudvikling på den måde, at de førende klynger inden for digitalisering og avanceret industri driver kompetenceløftsprojekter for SMV’er. Idéen er, at de allerbedste skal give deres indsigt og viden videre til de næste i rækken gennem såkaldt business to business learning. Initiativet drives af, at kompetenceløfts projekterne udløser udviklingsmidler til de involverede klynger. Virksomheder opfordres til at søge i netværk og partnerskaber, og for at deltage kræves det, at kompetenceforløbet kobles på et reelt udviklingsprojekt i den deltagende SMV.

5. Handel og service

Handel og service dækker et bredt område af butikker og virksomheder. Der er både tale om mindre, selvstændige butikker og om filialer af landsdækkende kæder og supermarkeder med flere fagområder i samme butik. Der er således i denne branchekategori stor forskel på behovene afhængigt af butiks- og virksomhedstype. Mange af ”kæderne” har rekruttering fra centralt hold og varetager i øvrigt internt deres kompetenceudvikling. Herudover rummer serviceerhvervene nogle af de samme udfordringer som hotel og restauration med krav om fleksibilitet med sæsonarbejde og skæve mødetider. I det følgende er der derfor primært fokus på handel.


5.1 På kort sigt

Fremskrivningerne for Bornholm viser, at der kommer til at mangle faglærte inden for handel og service allerede om få år. Det er dog ikke vores indtryk på baggrund af de interviews, vi har foretaget, at virksomhederne her og nu oplever store og akutte udfordringer. De konkrete, men moderate udfordringer, som virksomhederne særligt fremhæver, er rekruttering af salgsassistenter og ungarbejdere. Derudover er der udfordringer med de enkelte og specialiserede faggrupper, f.eks. bagere og slagtere.


Med hensyn til butikspersonale fortæller virksomhederne typisk, at det ikke er nemt at rekruttere, men heller ikke umuligt. Flere virksomheder fortæller desuden, at de får mange ukvalificerede ansøgere, når de slår stillingerne op. Derfor undgår de åbne opslag og rekrutterer helst internt. De ukvalificerede ansøgere mangler helt basale personlige kompetencer (som f.eks. sans for rengøring og oprydning, selvstændighed i opgaveløsningen samt service-mindset) for at kunne indgå i butiksdriften.

5.2 På den længere bane

For mange af de mindre butikker er det presset fra nethandel og de større butikker, som fylder – og de står muligvis over for at skulle specialisere sig for at overleve på den længere bane. Her kan


Handel og service på Bornholm

- Beskæftiger ca. 2200 personer i meget forskellige butiksformer (kæder, supermarkeder, selvstændige).
- Forskellige rekrutteringstraditioner, men typisk god brug af elever og interne kurser.
- Detailhandelen undergår forandringer på grund af presset fra internethandel og stordrift.


Specifikke kompetencebehov

- Virksomhederne oplever udfordringer med at skaffe ungarbejdere og et moderat behov for flere salgsassistenter, såvel som udfordringer med at skaffe bagere, slagtere og lignende.
- På længere sigt er der et gradvist stigende behov for digitale kompetencer såvel som erhvervsudviklingsstøtte.

der være et behov for at støtte med virksomhedsforløb, som stimulerer og støtter innovation og kreativitet. Digitalisering påvirker også kompetencebehovene, selvom det sker gradvist. Arbejdsdagen i butikkerne bliver mere og mere digital og datadrevet, i takt med at computersystemer overtager f.eks. lagerstyring og betalingssystemer. Behovet for digitale kompetencer er derfor støt stigende både for salgsassistenter og for ledelse.

5.3 Tiltag

Opkvalificering af ledige til butiksassistenter

På baggrund af efterspørgslen blandt virksomhederne ser vi et potentiale i at opkvalificere eller omskole ledige med de rette personlige kompetencer til stillinger som salgsassistenter eller ufraglærte butiksassistenter. På den personlige side kræves mødestabilitet og en præsentabel fremtræden, mens der på den faglige side efterspørges kompetencer inden for salg og service. Herudover er der konkrete kompetencebehov som kassebetjening, løfteteknikker og eventuelle sprogfærdigheder. Initiativet skal løftes af et samarbejde mellem jobcenteret og de større detailbutikker på øen. Jobcenteret skal screene ledige og i samarbejde med f.eks. Boost Bornholm tage første skridt til et samarbejde med de større detailkæder for at indhente erfaringer og beskrivelser af kompetencebehov.

Deltagere: detailvirksomheder, Boost Bornholm og jobcenter.

Udviklingsforløb for mindre virksomheder

Set i lyset af den internet-drevne omstilling, som detailhandelen står over for, ser vi et potentiale for på sigt at igangsætte et fælles udviklingsforløb for de mindre butikker på Bornholm. Særligt to kompetencespor kunne være relevante, nemlig mulighederne i og **omstillingen til internet-marketing** og -salg samt kravene til butikker, der ønsker at forfølge en **specialiseringsstrategi**. Initiativet bør sigte mod virksomhedsejere og iværksættere og kan ligesom andre acceleratorforløb indeholde såvel **kreative udviklingsforløb** med udgangspunkt i deltagernes forretninger som **kompetenceudvikling**. Organisatorisk vurderer vi, at initiativet bør drives af handelsstandsforeninger og BCB i fællesskab (for at trække på sidstnævntes kompetencer), samtidig med at det vil være naturligt at trække på eksperter og eksterne undervisere. I forhold til finansiering bør det undersøges, hvorvidt regionaludviklings- eller erhvervsfremmemidler kan indgå, og hvordan Erhvervshuset kan inddrages i initiativet.

Deltagere: handelsstandsforeninger, BCB, BRK samt evt. borgerforeninger.

Digitale kompetencer i butikslivet

Selvom den digitale udvikling inden for handel opleves som gradvis, så kræver udviklingen alligevel en løbende opkvalificering af medarbejdere. I den kommende fremtid vil RFID-chips, indsamling af kundedata, øget fokus på websalg og delvist selvbetjente butikker forandre kompetencebehovene. Mens de større kæder oftest selv varetager kompetenceudviklingen eller indkøber kurser fra leverandører, så vurderer vi, at der kan opstå lignende behov for opkvalificering hos andre virksomheder eller ved mere generelle emner såsom Excel, GDPR, sociale medier, databehandling og -analyse. Da det handler om at udbyde kortere kurser, bør

CAMPUS Bornholm være tovholder på dette initiativ. Men det er også et initiativ, hvor de faglige organisationer kan inddrages.

Deltagere: CAMPUS Bornholm, jobcenter, faglige organisationer.

6. Fødevarerindustri

Den bornholmske fødevarerindustri er præget af et mindre antal større virksomheder og en række mindre fødevarerproducenter. Begge dele er vigtige for det bornholmske erhvervsliv, men har vidt forskellige arbejdskraft- og kompetencebehov. Det følgende tager først og fremmest udgangspunkt i de større virksomheder.

Danish Crowns slagteri i Rønne har over 200 ansatte med ca. 15 % af udenlandsk herkomst. Rekrutteringssituationen er i øjeblikket ikke alarmerende, men man oplever, at det er svært at få unge ind både som elever og som uaglærte. Slagteriet peger selv på arbejdets dårlige image blandt danskere. Desuden forventes det, at der om fire-fem år vil blive behov for en større udskiftning af medarbejdere. Da slagteriet sidst havde lidt større rekrutteringsudfordringer, faldt det heldigvis sammen med, at der kom flygtninge til øen, som man rekrutterede fra. Det var ikke uden udfordringer, men det er endt godt. Slagteriet har et **internt indkøringsforløb**, som tager op til 8 uger. I denne periode er medarbejderen under oplæring og bidrager ikke positivt til driftsøkonomien. Selvom man på den måde kan tage uaglærte hurtigt ind, er det dog ikke oplagt at bruge unge på sæsonbasis eller i fritidsjobs, men man er åben for at tage unge, der ikke ønsker lærepladser eller anden form for ungdomsuddannelse.

Slagteriet oplever også i mindre grad udfordringer med at rekruttere fra andre grupper af faglærte samt på mellemliderniveau. Ud fra vores kendskab til Bornholms Andelsmejeri tyder det på, at man har lignende moderate udfordringer her. I mejerierhvervet har den teknologiske udvikling dog været med til at ændre fagets image, og de senere år er optaget øget på mejeristuddannelsen. En analyse fra Mejerifagets FællesUdvalg påpeger, at omkring 60 % af de elever, der blev færdige med uddannelsen i 2017, var voksenalere, og at gennemsnitsalderen for dimittender var 31 år i perioden 2015-2017.



Fødevarerindustrien på Bornholm

- Branchen beskæftiger ca. 630 personer, hvoraf de 200 er ansatte hos Danish Crown.
- Vidt forskellige virksomhedsprofiler i branchen. Få meget store virksomheder og en række mindre, specialiserede producenter.



Specifikke kompetencebehov

- En række virksomhedsspecifikke behov og en bredere efterspørgsel på faglært arbejdskraft samt projekt- og procesledelse inden for fødevarerproduktion.
- Slagteriet har udfordringer med at tiltrække unge, men ikke akutte rekrutteringsproblemer.
- På tværs af branchen et behov for kompetencer inden for marketing, salg, ledelse, procesledelse samt en moderat mangel på faglærte smede, elektrikere og lignende.

Svaneke Bryghus nævner, at de har udfordringer med kvalificerede ansøgere inden for produktionsledelse og mere specialiserede positioner såsom marketing og salg. Det er vigtige positioner for deres fremtidige udvikling. Også på Svaneke Bryghus har man gode erfaringer med udlændinge, som er i gang med sprogkurser for på sigt at kunne videreuddanne sig.

Samlet set er fødevareindustrien præget af specifikke behov på virksomhedsniveau, såvel som en række tværgående behov inden for andre faglærte og specialistpositioner. Her minder udfordringerne om maskin- og metalindustrien. Vi vurderer på denne baggrund ikke, at der er brug for her og nu-tiltag. På sigt kan en række initiativer overvejes.

6.1 Tiltag

Proces- og projektledelse inden for fødevareproduktion

Produktionsteknologi og -processer i fødevareindustrien bliver generelt mere avanceret og stiller krav til projekt- og procesledelse, der skal leve op til de høje kvalitetskrav i sektoren. På sigt kan der derfor godt være en konkret efterspørgsel på kompetenceudvikling på dette område, som kan udfyldes af VEU-systemet.

Deltagere: virksomhederne i samarbejde med Boost Bornholm/CAMPUS Bornholm.

Udlændinge til slagteriet

Det er en udbredt praksis på de danske industrislagterier at anvende udlændinge (f.eks. fra Østeuropa), og set i lyset af den lave interesse fra danske unge er det også et oplagt næste skridt for slagteriet på Bornholm. Slagteriet må selvfølgelig selv løfte en væsentlig del af denne rekrutteringsopgave, men der kan være en række opgaver omkring logi, hygiejnekurser og eventuelt sprogundervisning, som skal løses af de relevante aktører herunder CAMPUS Bornholm og BRK.

Deltagere: Danish Crown, BRK, CAMPUS Bornholm (sprogcenteret).

Unge ufaglærte

Slagteriet efterlyser på baggrund af tidligere erfaringer unge, som kan håndtere det fysiske i arbejdet, og som gerne vil tjene penge som ufaglærte. Et initiativ kunne være at gøre mere for at markedsføre denne jobtype til gruppen af unge, som er skoletrætte, i stedet for at presse dem igennem en ungdomsuddannelse. I så fald er det oplagt, at slagteriet og skolerne taler sammen, eller at man går sammen med andre virksomheder med samme behov om en fælles kampagne.

Deltagere: Danish Crown, uddannelsesvejledere.

