

Mobilitet og kompetenceudvikling



Med eksempler fra JUMP-projektet.
Partnere i projektet:
BQL Lübeck, BAW Niebüll,
Multicenter Syd Nykøbing F., PHK
Køge, Europa-Universität Flensburg,
Roskilde Universitet, 17 danske og
tyske virksomheder

Temadag om fremtidens
arbejdsmarked i yderområderne
29. april 2019



Interreg
Deutschland - Danmark

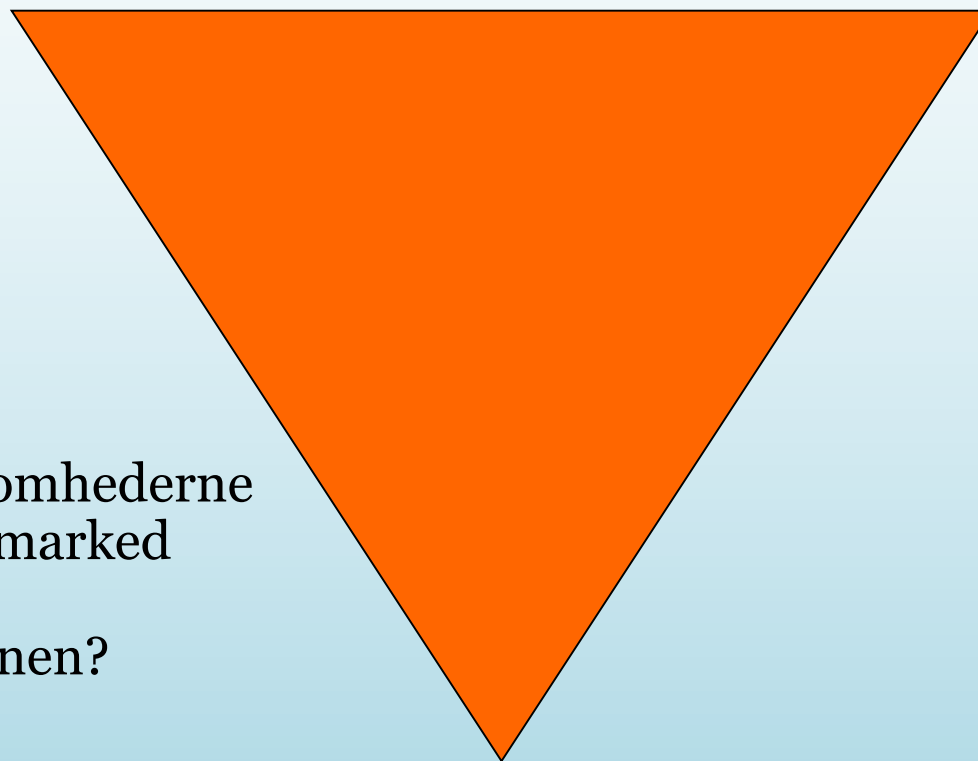


Finn M. Sommer, Roskilde Universitet

UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER ARBEJDSKRAFT - OG UDDANNELSE

VIRKSOMHEDER

**MEDARBEJDERE – POTENTIELLE
MEDARBEJDERE (UNGE)**



Kompetenceudvikling i virksomhederne
– og på det regionale arbejdsmarked

- En udfordring for kommunen?
- En udfordring for uddannelsesinstitutionerne?

UDDANNELSESINSTITUTIONER

STAT/REGIONER/KOMMUNER

Konsensus: Uddannelse er godt – det må vi alle have noget mere af (?)

- ”En velkvalificeret arbejdsstyrke er afgørende for at sikre konkurrenceevne og velfærd...og en fornyelse af velfærdssamfundet og i et land med få naturlige råstoffer og relativt høje lønomkostninger
- ”Kravene til arbejdsstyrkens almene og faglige kompetencer vil vokse – mens efterspørgslen på arbejdskraft med lave eller smalle kompetencer falder.”
- ”Arbejdsstyrken skal forøges, begyndende flaskehalse og mangel på faglært arbejdskraft”
- ”Der er brug for alle på arbejdsmarkedet.”
- ”Den demografiske udvikling: Arbejdsstyrken bliver ældre fremover og den forventede tilgang er mindre end den forventede afgang fra arbejdsmarkedet.”
- ”Alle skal have gode muligheder for og lyst til at lære nyt og tilegne sig brugbare kompetencer gennem hele livet.” (Livslang og livsbred læring)
- ”Målsætning (2017): 90% af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse, inden de fylder 25 år”
- ”Alle uddanner sig gennem hele livet.”
- ”Danmark skal have uddannelser i verdensklasse!”

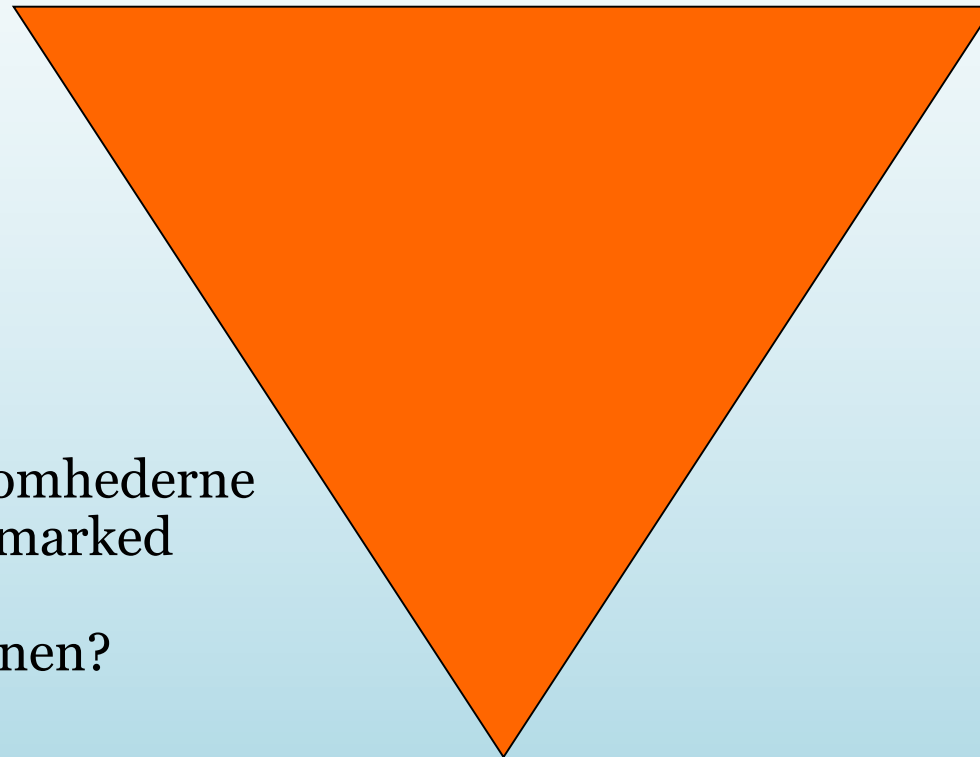
➤ **DETTE ER RETORIKKEN – HVAD ER REALITERNE? – HVAD ER UDFORDRINGERNE?**

UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER ARBEJDSKRAFT - OG UDDANNELSE

HVORDAN SES DER PÅ DET I VIRKSOMHEDERNE?

VIRKSOMHEDER

**MEDARBEJDERE – POTENTIELLE
MEDARBEJDERE (UNGE)**



Kompetenceudvikling i virksomhederne
– og på det regionale arbejdsmarked

- En udfordring for kommunen?
- En udfordring for uddannelsesinstitutionerne?

UDDANNELSESINSTITUTIONER

STAT/REGIONER/KOMMUNER

Virksomhedernes personalepolitik og uddannelsespolitik rummer 4 aspekter:

- **Rekruttering, tiltrækning af arbejdskraft**
- **Fastholdelse af arbejdskraft**
- **Udvikling af arbejdskraft
(kompetenceudvikling/uddannelse)**
- **Afvikling af arbejdskraft**

SAMMENHÆNG MELLEM VIRKSOMHEDERNES UDVIKLINGSSTRATEGIER, PERSONALEPOLITIK OG UDDANNELSESPOLITIK

Virksomhederne har meget forskellige strategier, f.eks. :

1. Teknikeringsstrategi (ny teknologi, logistik, it, m.m.):

- = Få uddannelsesbehov ud over direkte jobafledte kompetencebehov, evt. efterspørgsel efter relativt lavt kvalificerede medarbejdere

2. Opkvalificeringsstrategi:

- Horisontalt: Øget fleksibilitet i forhold til omstilling, teamwork, indbyrdes afløsningsbehov mellem medarbejdere = Større uddannelsesbehov og mulig efterspørgsel efter højere kvalificerede medarbejdere
- Vertikalt: Overtage mellemliderfunktioner, mv.
- = Større uddannelsesbehov: Alsidige jobkompetencer og mulig efterspørgsel efter højere kvalificerede medarbejdere

➤ Har betydning for virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft

HVORFOR ER UDDANNELSE GODT? (HYPOTETISKE) MOTIVER HOS Ledere og mellemedere

Uddannelse som middel til øget “produktivitet”:

- Styrke organisatorisk omstillingsevne
- Bedre udnyttelse af teknisk udstyr
- Bedre kvalitet i arbejdet
- Bedre service til borgere, brugere, kunder
- Effektivitet
- Fleksibilitet
- Kooperation, samarbejde
- Indbyrdes afløsningsmuligheder
- Mindske personaleomsætning
- Mindske fravær
- Større arbejdsglæde

➤ Nogle gange: Udvikling samtidig med afvikling af medarbejdere

Hvorfor lade være med at uddannelsesplanlægge og opkvalificere? (djævelens advokat)

- *Skøn* slår til
- Undgå uro/indblanding i *hvem* der skal på *hvilken* uddannelse *hvornår*
- Undgå indblanding i *økonomi/budget* til uddannelse
- Undgå *forhåndsbindinger* på hvornår bestemte personer er borte fra den daglige drift
- Uddannelse som *belønning/personalegode*
- *Selektiv politik* for fastholdelse af kernearbejdskraft og karrieremønstre (ønskes ikke formelt reguleret)
- Lav vurdering af *formel* uddannelse i forhold til selvlæring og sidemandsoplæring
- Ingen forventninger om *større ændringer* i virksomheden eller dens markedsvilkår
- Nervøsitet for at uddannelse medfører:
 - nye lønkrav
 - forventninger om jobændringer hos medarbejderne
- Ingen problemer med at rekruttere velkvalificeret arbejdskraft - behersket efteruddannelsesbehov
- Bekymring for at smarte uddannelses- og arbejdskraftsælgere” fra uddannelsesinstitutioner og kommuner “skaber behov”

STØRSTE BARRIERER PÅ LEDELSESSIDE

- Vi har klaret os meget godt indtil nu
- Medarbejderne er dygtige
- Vi udvikler løbende
- Vi har for travlt til at uddannelsesplanlægge
- Vi kan ikke undvære folkene
- Hvor er uddannelsesbehovet?

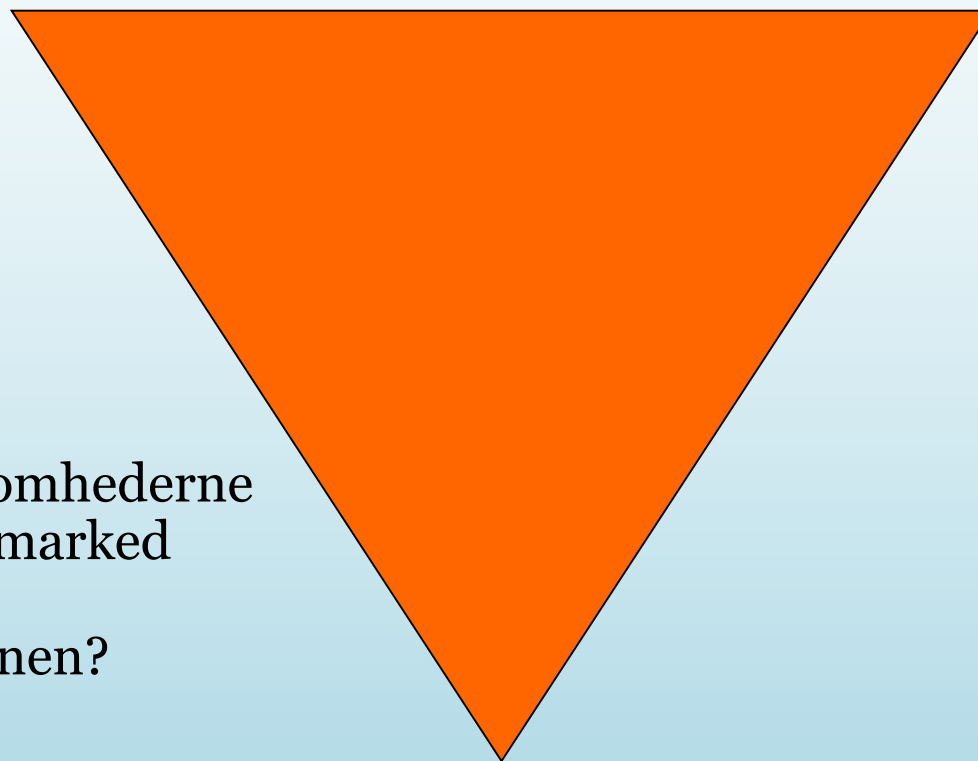
FORANDRING - ER EN KRISE NØDVENDIG? KAN RISICI VED VIRKSOMHEDERNES STRATEGI VÆRE ET TEMA VED SAMTALER MED VIRKSOMHEDERNE?

- Rekrutteringsproblemer
- Fastholdelsesproblemer
- Klager fra kunder, brugere, negativ offentlig omtale
- Vigende markedsandele på grund af dårlig kundebetjening, dårlig kommunikation mellem medarbejdergrupper, f.eks. frontmedarbejdere og udførende
- Medarbejderne tager fat på “dynamisk jobændring” og kræver bedre uddannelse

UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER ARBEJDSKRAFT - OG UDDANNELSE

VIRKSOMHEDER

**MEDARBEJDERE – POTENTIELLE
MEDARBEJDERE: UDDANNELSE OG
ARBEJDE TIL UNGE**



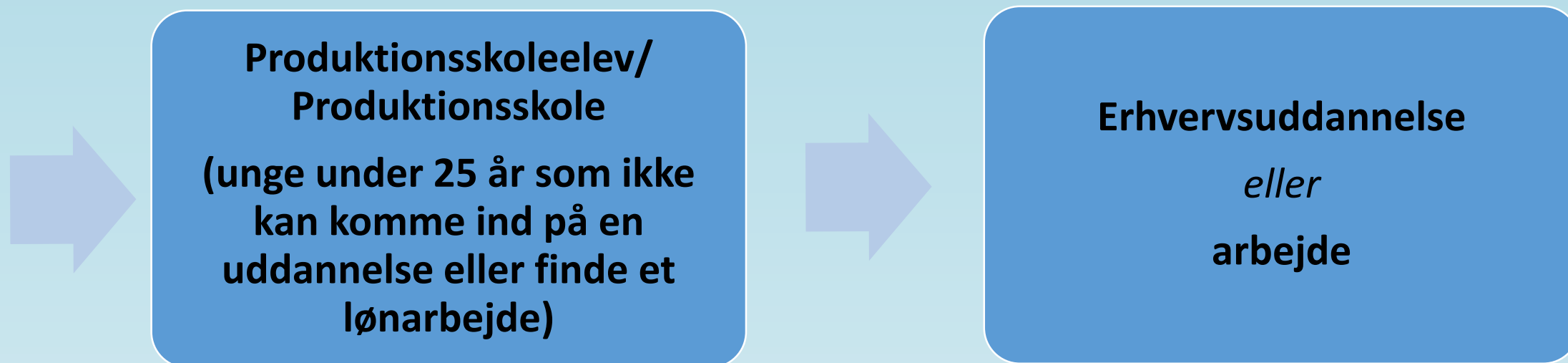
Kompetenceudvikling i virksomhederne
– og på det regionale arbejdsmarked

- En udfordring for kommunen?
- En udfordring for uddannelsesinstitutionerne?

UDDANNELSESINSTITUTIONER

STAT/REGIONER/KOMMUNER

Unge: Realiteter og udfordringer



- Regeringens målsætning: Kompetencegivende uddannelse til (næsten) alle unge (90%) – kommunernes ansvar at opfylde målsætningen
- Valg af ungdomsuddannelse: Erhvervsuddannelse 19% (stabilt fra 2013-2019)
- Geografisk og social ulighed > 11% udsatte unge i Nord-, Syd- og Vestsjælland, 2% på Frederiksberg
- Unge er tabere i kampen om job: Løs tilknytning til arbejdsmarkedet, prækære job
- Adgangskrav til ungdomsuddannelserne
- Nedsikringer af ydelser til elever og nedsikringer på uddannelserne
- FGU-reform (reform nummer 24 de sidste 25 år): Produktionsskoler slås sammen med VUC (m.fl.) = skolegørelse

JUMP: Mobilitet for danske og tyske produktionsskoleelever

Behov og udfordringer i forhold til udsatte unge?

- JUMP-projektets målgruppe er de mest udsatte unge i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet: Elever op til 25 år, som:
 - ikke kan komme ind på en kompetencegivende ungdomsuddannelse
 - ikke kan finde et arbejde
 - Mangel på praktikpladser i Danmark – trods begyndende mangel på arbejdskraft på nogle områder: Elektrikere, automekanikere, m.fl.
 - Flere unge er henvist til prekære job på arbejdsmarkedet: Kortvarig beskæftigelse, vikaransættelser, projektansættelser, ufrivillig deltidsansættelse, mindre tryghed, mindre løn,..
 - Unge med de sværeste forudsætninger for grænseoverskridende mobilitet og udvikling af interkulturelle kompetencer
- Der skal udvikles flere (kreative) metoder for at sikre, at det ikke kun er cremen af unge, som får reel mulighed for grænseoverskridende mobilitet
- Hvad kan vi gøre for at øge den regionale mobilitet for de mest udsatte i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, dvs. udvikle et mere sammenhængende og inkluderende uddannelses- og arbejdsmarked, m.m.?

JUMP-projekt: Model- og metodeudvikling i forhold til kompetenceudvikling, arbejdsmarkedstilknytning og mobilitet på det regionale arbejdsmarked

- **Inspirationsbesøg** på produktionsskoler i nabolandet
- **Inspirationsbesøg** på virksomheder i nabolandet
- **Praktikophold** på værksteder på produktionsskoler i nabolandet
- **Praktikophold** på virksomheder i nabolandet
 - Samarbejde med virksomheder om målrettet kompetenceudvikling – afsøgning af jobåbninger – evt. nye jobkonstruktioner i virksomhederne
- **Future camps** for danske og tyske produktionsskoleelever
- **Future camps** for danske og tyske produktionsskolelærere
- **Gennemførelse af ideer**, som lærere og elever udvikler på future camps
- **Modeller: Forskellige kombinationer** af inspirationsbesøg, future camps og praktikophold (forskellige modeller)
- **Efteruddannelse** for produktionsskolelærere

Praktik i nabolandet

- 1-2 ugers praktik
- Problemer med længerevarende praktik, som arbejdsgivere gerne vil have:
 - Økonomi, økonomiske problemer, transport, centralisering af uddannelsesinstitutioner, m.m.
- En stor beslutning, usikkerhed, risikofyldte overgange:
 - "Hvordan skal jeg klare mig, når jeg ikke kan sproget?"
 - "Kan jeg klare det arbejde, jeg skal lave?"
 - "Hvordan finder jeg hen til arbejdspladsen?"
 - "Hvor og hvordan får jeg noget at spise?"
 - "Hvad skal jeg lave i fritiden?"
 - "Kan jeg undvære min kæreste, min hund, min familie?"
- Hvilke erfaringer gør eleverne i deres praktik?



Hvilke erfaringer gør eleverne?

Mobilitetshistorie - læringshistorier

- vi er ved at udarbejde en lærebog for undervisere og professionelt interesserede, hvor vi præsenterer elevers lærerige mobilitetshistorier
- plus publikationer om *Mobilitet*, *Arbejde*, *Ud af komfortzonen* og *Mobilitetsmodeller og -moduler*

Først var jeg nervøs, fordi jeg tænke: Jeg kan ikke tale sproget, jeg kan ikke tale engelsk, ikke rigtig engelsk, og det var sådan: Kan jeg klare det?

Dansk elev i praktik på et cykelværksted i Lübeck: Jeg har set mange cykelværksteder i Danmark, men jeg har aldrig set så mange reservedele. Men de har ikke så meget værktøj.

EFTER

Tysk elev:

- Kunne du tænke dig at tage til udlandet igen?
- *Jeg kunne tage til Spanien og arbejde der, tjene nogen penge og så åbne en spansk restaurant – i Tyskland*

UNDER

- Forberedte du dig på at tage til Tyskland?
- *Ja, jeg tjekkede mit pas, og så ringede jeg selvfølgelig til min læge for at høre, om jeg skulle have nogle vaccinationer for at tage til Tyskland.*

FØR

Samarbejde med virksomhederne: Nye jobkonstruktioner?

Eksempel: Virksomhed med alsidige jobmuligheder



Restaurantkøkken

En virksomhed:
Forskellige
jobfunktioner



Turisme, vandsport: Udlejning og
vedligeholdelse af både, katamaraner, m.m.



Bed and Breakfast: Skifte
sengetøj, gøre rent, m.m.

Mange små
virksomheder (i
yderområder)



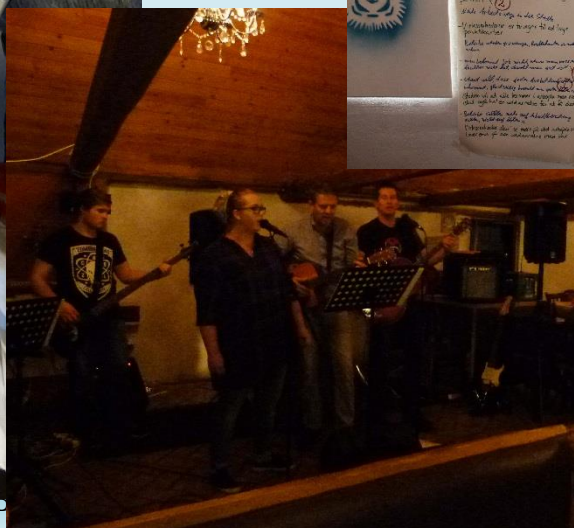
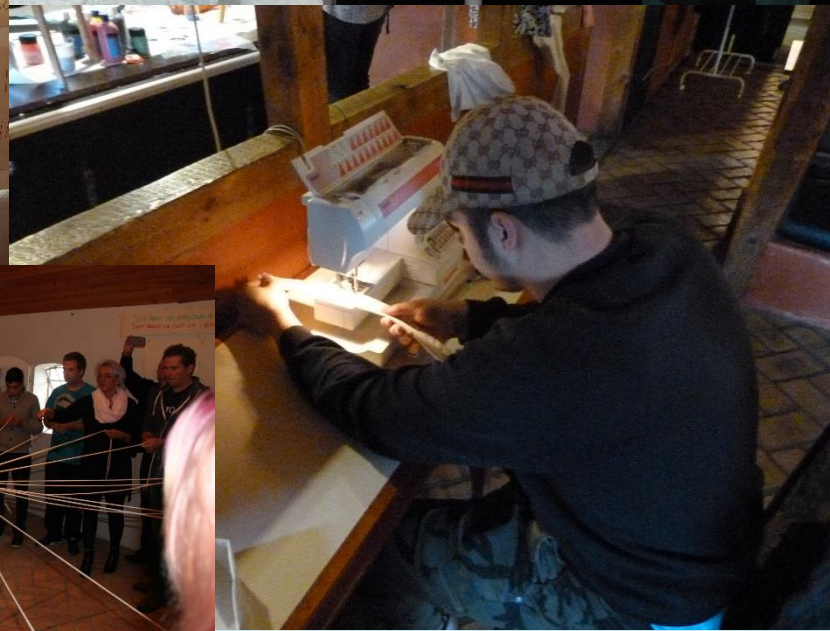
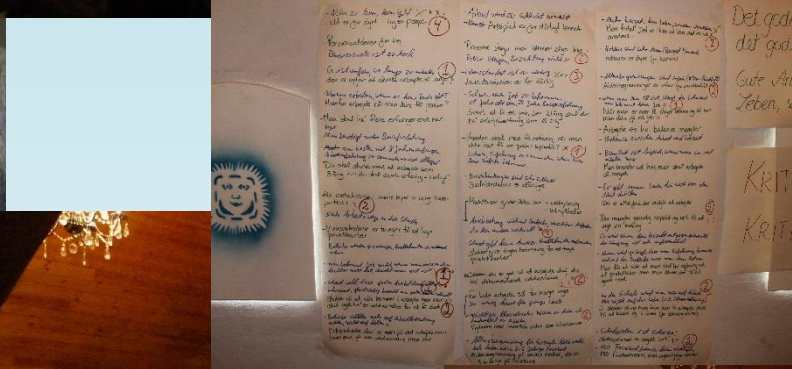
Reparation af sejl

Arbejdsgiveres (forskellige) motiver til at være med i JUMP-projektet

Virksomheder kan have meget forskellige motiver for at være med i udviklingsprojekter

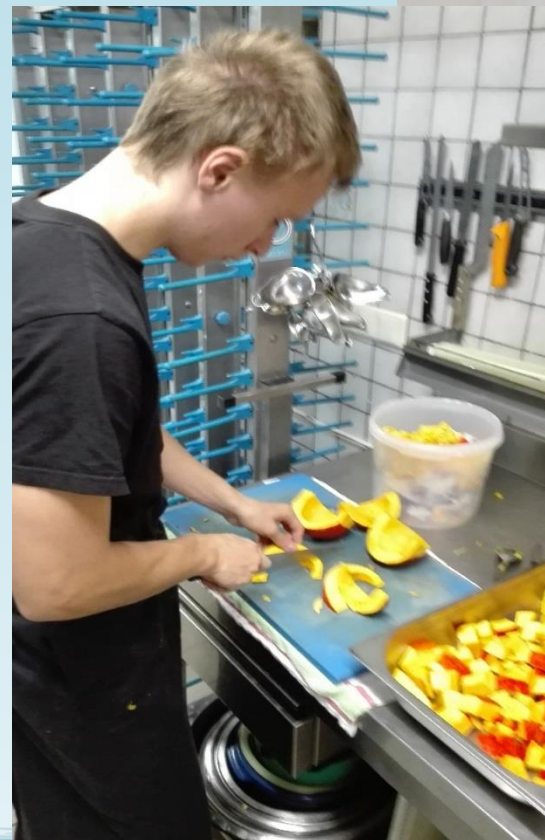
- Virksomheden har en alsidig, varieret produktion (i bred forstand), som giver eleverne mulighed for at prøve forskellige arbejdsopgaver og jobfunktioner
- Vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft
- Bekymring over fremtidige rekrutteringsmuligheder på det regionale arbejdsmarked
 - Vil gerne afprøve bredere rekrutteringsstrategier
- Virksomhedens politik om at være en social ansvarlig virksomhed
 - Også et ansigt udadtil for virksomheden (et brand)
- Gode relationer til uddannelsesinstitutionen og kommunale myndigheder: Tillid til skole, UU-vejledere og andre kontaktpersoner
 - Virksomheder kan være bekymret for, at det er professionelle ”sælgere” og ikke lærerne, som kender de unge, som virksomheden samarbejder med

Spørg eleverne: Future camps: 1) Udvikling af elevers ideer og forslag, 2) praktiske workshop og 3) besøg på projekter, virksomheder, m.m.



Eksempel: En af elevernes ideer fra en Future camp: *Pop-up aktiviteter i samarbejde med virksomheder*

- *"Vi kan deltage i kortvarige aktiviteter, som virksomhederne i forvejen laver – eller nye aktiviteter"*
- *"Vi kan lave mad. Vi kan vise virksomhederne, hvad vi kan."*
- *"Vi kan vise, at vi gerne vil arbejde."*



- **Jobrelevante aktiviteter som eleverne er motiveret for og som de finder værdifulde**

Gennemførelse af ide fra Future camp: **Pop-up aktivitet:** Deltagelse i et 3- dages marked i samarbejde med to virksomheder og lokal handelsstandsforening



Nærme sig et arbejde: På cykel langs den dansk-tyske grænse

Besøge virksomheder, produktionsskoler, m.m.



EFTERUDDANNELSE FOR LÆRERE



VIGTIGT!



Eget udviklingsprojekt: Omdannelse af nedlagt skole til et overnatnings- og cykelturismeservice-center

Udvikling af nye cykelruter, m.m. (sæt ting i gang!)



ADAG OM FREMTID

OMMER ROSKILDE UNIVE

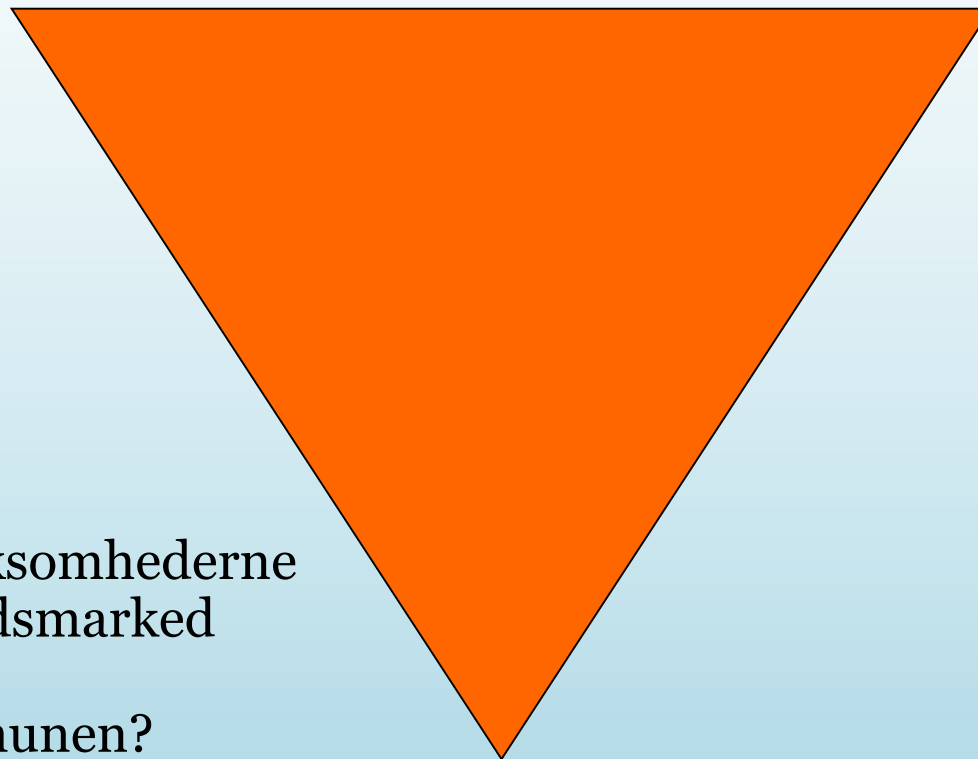
Gør noget, etabler noget selv: Flere udviklingsforsøg, eksperimenter, m.m.
Udvikle nye områder hvor elever, uddannelses- og beskæftigelsesparate kan deltage
- også i samarbejde med virksomheder, uddannelsesinstitutioner og frivillige

- **JUMP-projektet aktuelt: Særlig fokus på forskellige former for turisme, som udvikler sig i disse år, bl.a. bæredygtig turisme:**
 - **Cykelturisme** – Agriturisme – Økoturisme – Landboturisme - Bed & Breakfast – Lystfiskerturisme - Natur- og kystturisme - Kulturturisme (eksempel: *Den kolde krig*) - Events-, sportsturisme, oplevelsesturisme, f.eks. For krydstogtturisme
-
- **Der foregår mange (mere eller mindre bæredygtige) håndholdte udviklingsprojekter i kommunerne: Meget fokus på her og nu-kompetencer, knap så meget fokus på områder, hvor der er et potentiale for udvikling og inddragelse af virksomheder, frivillige, uddannelsesinstitutioner og unge, f.eks. i forhold til klimatilpasnings-strategier (kommuners bidrag til opfyldelse af Parisaftalen), m.m.**
 - **Stigning inden for området *cirkulær økonomi* (bl.a. upcycling / recycling), *samspilsøkonomi*, mv. med nye eller udvidede lokale beskæftigelsesområder – Det fremtidige arbejdsmarked?**
 - **Partnerskabsaftaler mellem kommuner (kompetencebaserede vækststrategier), offentlig-privat samarbejde, samarbejde med virksomheder, frivillige, m.fl.**
 - **Strategisk satsning med samarbejde mellem regionale myndigheder, brancher, arbejdsmarkeds-organisationer og dedikerede skoler er der historisk blevet mindre af**

UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER ARBEJDSKRAFT - OG UDDANNELSE

VIRKSOMHEDER

**MEDARBEJDERE – POTENTIELLE
MEDARBEJDERE (UNGE)**



Kompetenceudvikling i virksomhederne
– og på det regionale arbejdsmarked

- En udfordring for kommunen?

UDDANNELSESINSTITUTIONER

STAT/REGIONER/KOMMUNER

Tak for opmærksomheden

