

Behovet for kandidatuddannet arbejdskraft

Resultater fra Fremkom4 analysen

Indhold

Hovedkonklusioner	s. 2
Arbejdspladsernes behov for kandidatuddannet arbejdskraft	s. 3
Kandidatuddannet arbejdskraft og grønne kompetencer	s. 5
Kandidatuddannet arbejdskraft og STEM-kompetencer	s. 7
Metode og datagrundlag	s. 8

Tre hovedkonklusioner om fremtidens behov for kandidatuddannet arbejdskraft



1



15 pct. af arbejdspladserne i Nordjylland forventer at ansætte flere eller mange flere kandidatuddannede

Inden for teknologi og IT gælder det for ca. halvdelen af arbejdspladserne. Dog vil ca. en fjerdedel opleve rekrutteringsudfordringer med kandidatuddannede



2



Kandidatuddannede er den type arbejdskraft, som flest nordjyske arbejdspladser vurderer, især er vigtige ift. grønne kompetencer

Samtidig vurderer mere end en tredjedel af arbejdspladserne, at kandidatuddannede skal efter og videreuddannes inden for områder relateret til den grønne omstilling



3



44 pct. af arbejdspladserne mener, at det er vigtigt, at den kandidatuddannede arbejdskraft har STEM-kompetencer

Dette er den højeste andel blandt de nordjyske arbejdspladser. Desuden er STEM-kompetencer et vigtigt fokus ift. efter- og videreuddannelse af kandidatuddannede.



Brancher inden for IT og teknologi vil især efterspørge flere kandidatuddannede

15 pct. af de adspurgte arbejdspladser i Nordjylland forventer jf. figur 1 at ansætte flere kandidatuddannede, men i brancher som højteknologisk industri samt IT, telekommunikation og medier, er det ca. halvdelen, der vil ansætte flere eller mange flere kandidatuddannede, som det ses i figur 2. Disse to brancher er bl.a. kendetegnet ved at have nogle af de største vækstforventninger i Nordjylland.¹ Selvom disse sektorer umiddelbart har det største behov for kandidatuddannet arbejdskraft, vil knap så videnstunge sektorer også ansætte flere eller mange flere i fremtiden jf. figur 2.

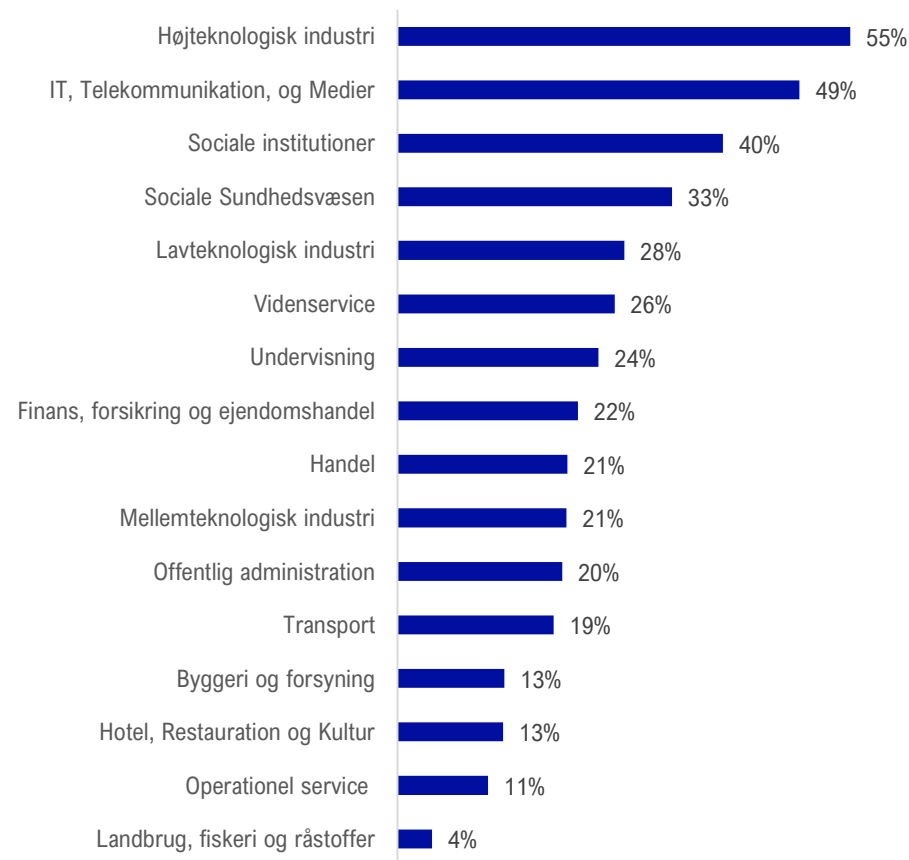
Som det fremgår af figur 1, har knap hver fjerde arbejdsplads ikke taget stilling til eller er i tvivl om behovet for kandidatuddannede.² Dette kan f.eks. skyldes, at disse arbejdspladser har svært ved at vurdere kandidatuddannedes relevans. Dette er til trods for, at akademikere bl.a. kan være vækstkatalysatorer i SMV'er.³

Figur 1: Arbejdspladsernes forventninger til ansættelser af kandidatuddannet arbejdskraft



Anm: N=1556.

Figur 2: Andel arbejdspladser, der forventer at ansætte flere eller mange flere kandidatuddannede fordelt på branche



Anm: N=1556.

¹Oxford Research (2022) Nordjyllands kompetencedagsorden: FremKom4-analyse om kompetence- og arbejdskraftsbehovene i Nordjylland

²Andelen der har svaret "ved ikke" for lang videregående uddannelse på spørgsmålet: *Hvilken type arbejdskraft forventer I at ansætte mere eller mindre af de næste fem år?*

³Ceva (2017) Langtuddannede som katalysatorer for vækst

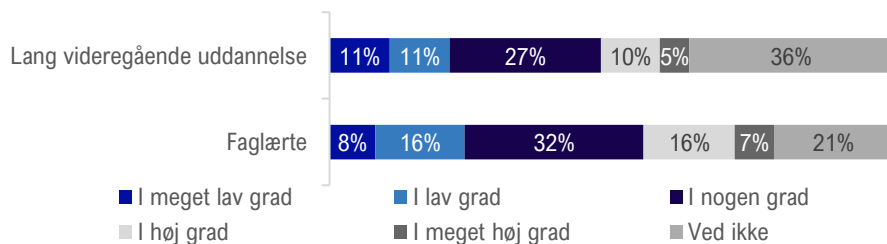


Næsten hver fjerde arbejdsplads i Nordjylland forventer rekrutteringsudfordringer ift. kandidatuddannede

22% af adspurgte arbejdspladser vurderer jf. figur 3, at de i lav eller meget lav grad kan rekruttere den kandidatuddannede arbejdskraft, de har brug for i fremtiden. Dette ligger ca. på niveau med de forventede rekrutteringsudfordringer for faglært arbejdskraft. Figur 4 illustrerer, at det er en oplevet mangel på kvalificerede kandidatuddannede den primære årsag til, at disse arbejdspladser forventer rekrutteringsudfordringer.

Rekrutteringsmulighederne for kandidatuddannet arbejdskraft er også karakteriseret ved usikkerhed og/eller en manglende stillingtagen, idet en tredjedel af arbejdspladserne svarer "ved ikke" til, om de vil opleve rekrutteringsudfordringer ift. denne type arbejdskraft jf. figur 3.

Figur 3: Arbejdspladsernes vurdering af i hvor høj grad de kan skaffe den arbejdskraft, de efterspørger



Anm: N=1556.

Figur 4: Årsager til at arbejdspladser ikke forventer at kunne rekruttere tilstrækkeligt kandidatuddannet arbejdskraft



Anm: N=334. Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "i lav grad" eller "i meget lav grad" for kandidatuddannede på spørgsmålet: I hvilken grad vurderer du, at organisationen i løbet af de næste fem år kan rekruttere tilstrækkeligt af arbejdskraft med lang videregående uddannelse? Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder.

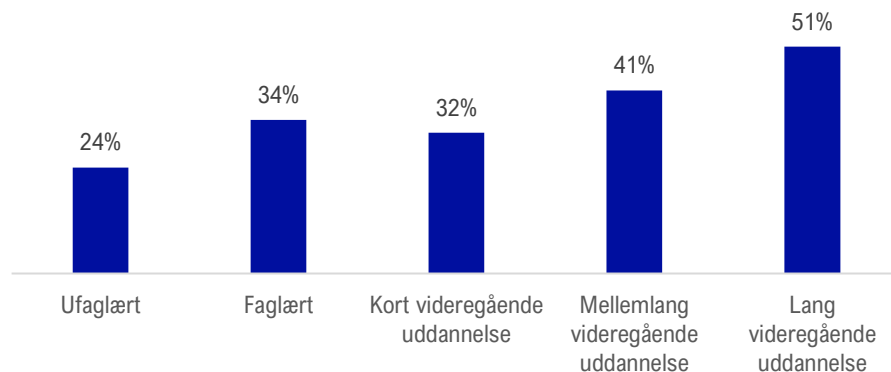


Kandidatuddannede er den type arbejdskraft, som flest arbejdspladser mener, skal have grønne kompetencer

Når nordjyske arbejdspladser bedes vurdere, inden for hvilken medarbejdergruppe det især bliver vigtigt at sikre grønne kompetencer i fremtiden, peger flest på kandidatuddannede (51 pct.). Dette ses i figur 5 nedenfor. Således er de kandidatuddannede særligt vigtige for den pågående grønne omstilling.

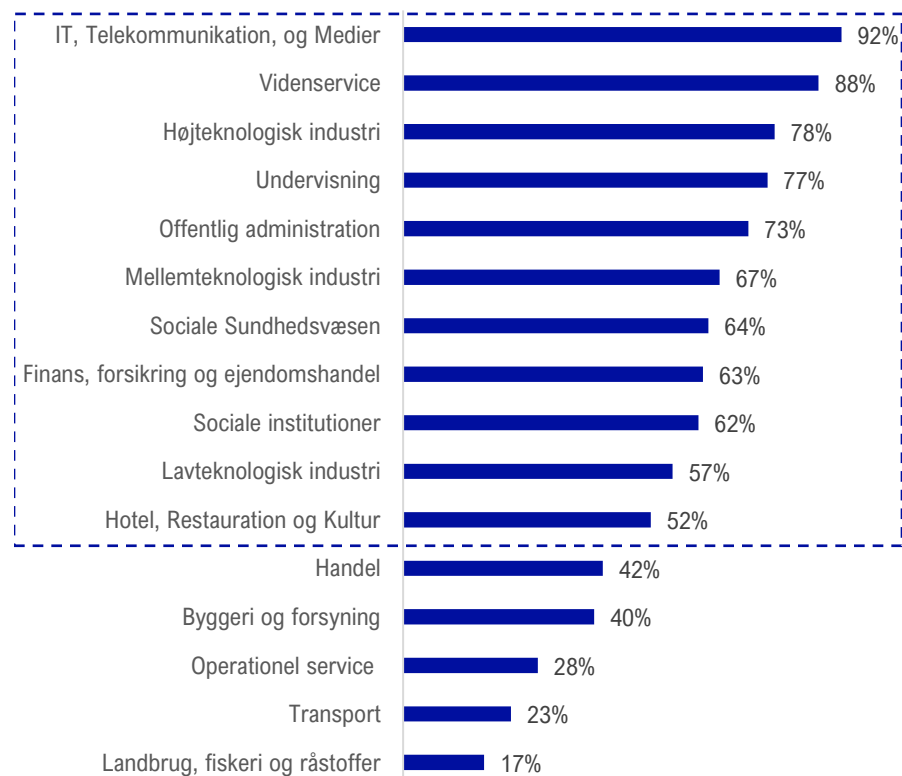
Som boksen i figur 6 viser, er det en bred palette af brancher, hvor mindst halvdelen af arbejdspladserne vurderer, at de kandidatuddannede er blandt den arbejdskraft, som især skal have grønne kompetencer.

Figur 5: Arbejdspladsernes vurdering af, hvilke medarbejdergrupper der især skal sikre grønne kompetencer



Anm: N= 694. Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/enig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling? Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder.

Figur 6: Andelen af arbejdspladser, der vurderer, at det er kandidatuddannede, der skal have grønne kompetencer fordelt på brancher



Anm: N= 694. Besvarelser kun medtaget for de respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/enig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling? Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder.



Efter- og videreuddannelse af højtuddannede skal især vedrøre det tekniske og det grønne

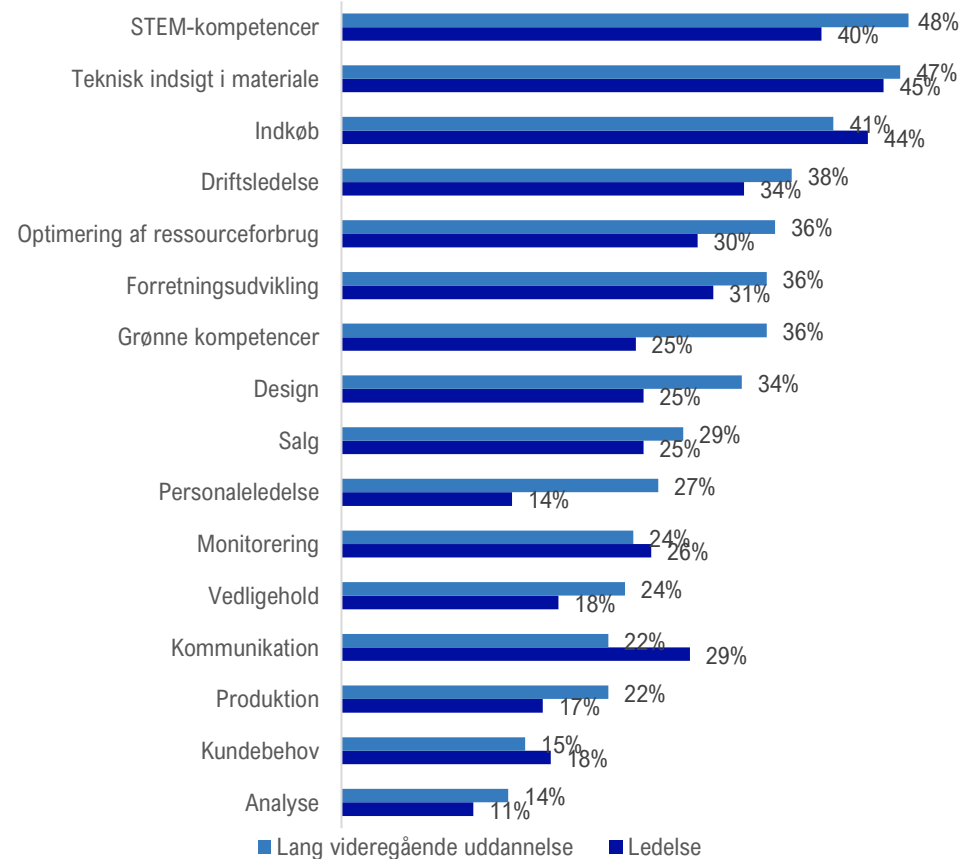
Når der stilles skarpt på efter- og videreuddannelse af kandidatuddannet arbejdskraft, bliver det tydeligt, at denne uddannelsesgruppe ifølge arbejdspladserne høj grad er dem, som skal løfte den grønne og digitale omstilling jf. figur 7.

Dette ses bl.a. ved, at knap halvdelen af arbejdspladserne, der vil efter- og videreuddanne kandidatuddannede, angiver at det skal være inden for STEM-kompetencer eller teknisk indsigt. Til sammenligning er det kun 17 pct. af arbejdspladserne, der vil efter- og videreuddanne inden for STEM, når man ser på tværs af arbejdskrafttyper.⁴

Dertil kommer, at ca. en tredjedel af arbejdspladserne vil fokusere på efter- og videreuddannelse af kandidatuddannede inden for områder relateret til den grønne omstilling, som f.eks. grønne kompetencer eller optimering af ressourceforbrug.

Ledelsen er valgt som sammenligningsgrundlag, da FremKom4-analysen også peger på, at ledelsen er essentiel ift. den grønne omstilling om STEM-dagsordenen. Dermed viser figur 7, at mange arbejdspladser i højere grad vil opkvalificere de kandidatuddannede snarere end ledelsen, hvilket understreger hvor vigtige kandidatuddannede bliver for den grønne og digitale omstilling.

Figur 7: Områder hvor arbejdspladserne vil efter- og videreuddanne kandidatuddannet arbejdskraft og ledere



Anm: N=297 Besvarelser kun medtaget for virksomheder der har svaret "lang videregående uddannelse" eller "ledelse" i spørgsmålet: Inden for hvilken uddannelsesgruppe forventer du, at organisationen/virksomheden især vil efter- og videreuddanne flere de næste fem år? Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder.

⁴Oxford Research (2022) Nordjyllands kompetencedagsorden: FremKom4-analyse om kompetence- og arbejdskraftsbehovene i Nordjylland

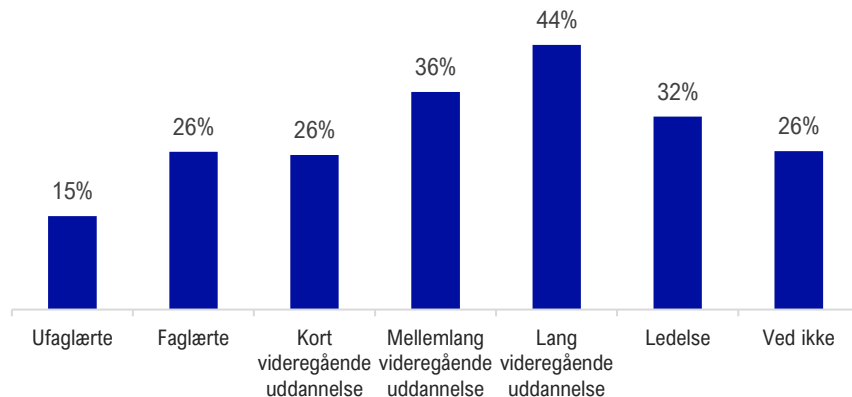


STEM-kompetencer hos kandidatuddannede bliver afgørende i fremtiden

Knap halvdelen (44 pct.) af de adspurgte arbejdspladser peger på de kandidatuddannede, når de skal angive den type arbejdskraft, hvor det i fremtiden bliver vigtigt at have STEM-kompetencer. Det fremgår af nedenstående figur 8. Dette er relevant set i lyset af figur 7 på forrige side, idet STEM-kompetencer er et hovedfokusområde ift. efter- og videreuddannelse af kandidatuddannede.

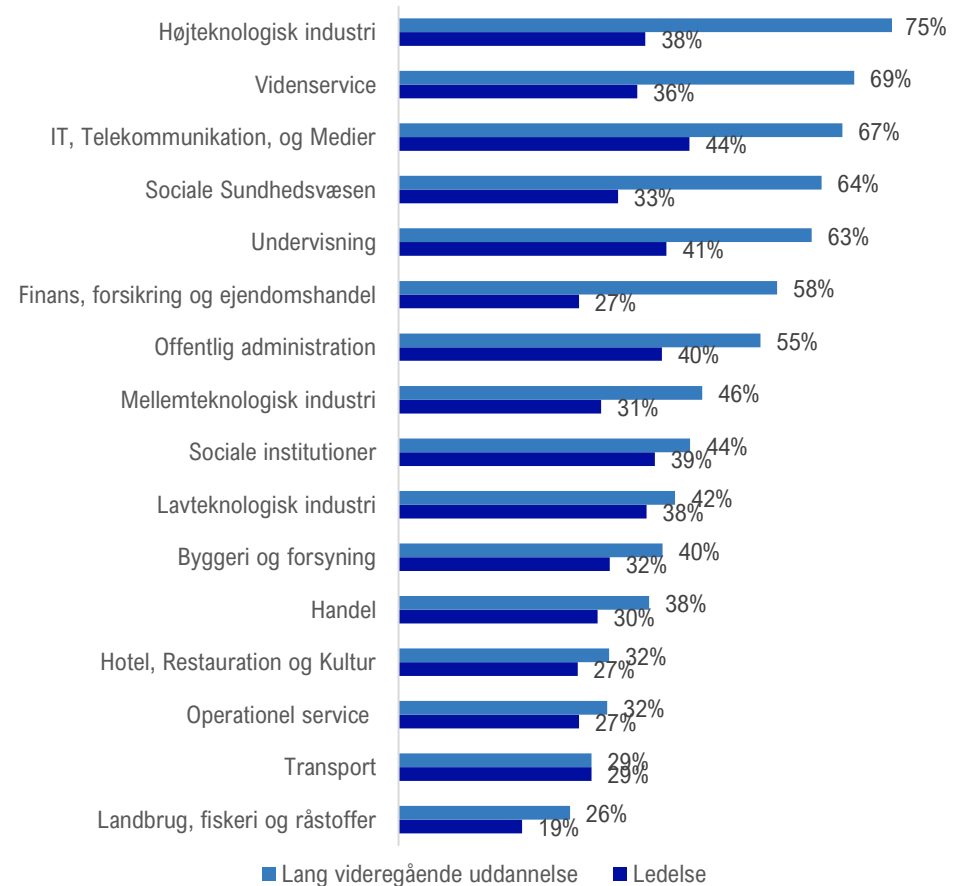
På tværs af sektorerne i figur 9 ses, at det særligt er kandidatuddannet arbejdskraft, der på fremtidens arbejdsmarked skal besidde STEM-kompetencer. Dette kan især tilskrives et behov for udvikling og implementering af avancerede og specialiserede digitaliserings- og automatiseringsløsninger på arbejdspladserne samt et stadig stigende fokus på at anvende data.

Figur 8: Arbejdspladsernes vurdering af, hvem der i fremtiden særligt skal have STEM-kompetencer



Anm: N=1556. Respondenterne har kunnet vælge flere svarmuligheder.

Figur 9: Arbejdspladsernes vurdering af, hvem der i fremtiden særligt skal have STEM-kompetencer fordelt på brancher



N=1556. Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder.

Metode og datagrundlag

Metode

Selve udformningen af spørgsmålene i den survey, der er grundlaget for indeværende analyse, er lavet i et samarbejde mellem Oxford Research, Region Nordjylland og Voxmeter. Forud for dette er der foretaget interviews med 50 eksperter og virksomhedsejere for at stille skarpt på arbejdskraft- og kompetencedagsordenen i Nordjylland, hvorved spørgsmålene i surveyen bygger på omfattende ekspertise.

Derudover er surveydata baseret på i alt 1556 besvarelser, der er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af Region Nordjyllands private og offentlige arbejdspladser. Bemærk, at fordelingen af private og offentlige virksomheder ikke er 1:1 med den reelle fordeling i Nordjylland, da hovedfokus har været på de private virksomheder, og der er derfor valgt en disproportional fordeling. Det betyder, at det totale datasæt ikke vil være 100 pct. repræsentativt i forhold til Nordjylland på dette parameter.

Stikprøverne til såvel den private som den offentlige survey er udtrukket fra en totaldatabase indeholdende samtlige arbejdspladser på P-enhedsniveau. Der er præstratificeret på baggrund af branche. Dvs., at der inden for hver branche er udtrukket en simpel tilfældig stikprøve. Derudover er der benyttet kvoter på parametrene branche og virksomhedsstørrelse således, at den endelige stikprøve på 1556 er repræsentativ for private virksomheder og offentlige arbejdspladser i Region Nordjylland.

Metodisk er interviewene gennemført henholdsvis telefonisk og webbaseret. Ca. 50 pct. af interviewene er gennemført som telefonsurvey og cirka 50 pct. som websurvey. Dette eliminerer den bias, der er forbundet med udelukkende at indsamle data via websurvey.

Datagrundlag

Surveydata er grundlag for figurerne, hvor N=1556 når alle respondenter har svaret. Undtagelserne er:

- I figur 4, hvor årsager til rekrutteringsudfordringer adresseres, er det kun respondenter, der har svaret "i lav grad" eller "i meget lav grad" til spørgsmålet: I hvilken grad vurderer du, at organisationen i løbet af de næste fem år kan rekruttere tilstrækkeligt arbejdskraft med lang videregående arbejdskraft? der har svaret.
- I afsnittet om grøn omstilling er det 694 respondenter, der har svaret "enig" eller "meget enig" i spørgsmålet: Hvor enig/enig er du i følgende udsagn: I løbet af de næste fem år kommer vi til at have brug for kompetencer, der relaterer sig til grøn omstilling? Disse respondenter har fået yderligere spørgsmål på området.
- I afsnittet om efter- og videreuddannelse er det tilsvarende kun respondenter, der har svaret "lang videregående uddannelse" eller "ledelse" i spørgsmålet: Inden for hvilken uddannelsesgruppe forventer du, at organisationen/virksomheden især vil efter- og videreuddanne flere de næste fem år? Her har hhv. 154 og 143 respondenter svaret "lang videregående uddannelse" og "ledelse" og samlet N=297.