



Fremtidens arbejdsmarked

Megatrends & kompetencebehov





RANDI MØRK LILDBALLE



CHAT BOT
work. live. stay.

Hvordan søger man en arbejdstilladelse?

Spørg bare løs...

work. live. stay.
southern denmark

A green rectangular advertisement for a chatbot. It features a white speech bubble with the question 'Hvordan søger man en arbejdstilladelse?' (How do you find a job?). To the left is a circular logo with 'CHAT BOT' and 'work. live. stay.' below it. At the bottom left, it says 'Spørg bare løs...' (Just ask and get the answer...). At the bottom right, there is another circular logo with 'work. live. stay.' and 'southern denmark' below it.

Bestyrelsen



Lene Borregaard

Formand for bestyrelsen / HR-direktør



Sigurd Hansen

Næstformand for bestyrelsen / HR Director



Jannie Duus

Head of Talent Operations Northern Europe/HQ



Glenda Napier

CEO



Karsten Rieder

Direktør



Simon Møberg Torp

Dekan



Rikke Vestergaard

Kommunaldirektør



Michael Jensen Holm

Senior Director



Morten V. Pedersen

Kommunaldirektør



Else Dyekjær Mejer

Programchef



Peter Karm

Kommunaldirektør



Lars O. Bech Petersen

Chief Human Resources Officer



Kirsten von Wildenradt

Partner



Tom Ahmt

Kommunaldirektør

Om work-live-stay

work-live-stay er et non-profit netværksbaseret projekt- og videnshus, der arbejder med **at øge udbuddet af kvalificeret arbejdskraft** i partnerskab med virksomheder, kommuner, uddannelsesinstitutioner og andre aktører inden for erhvervsfremme.

Strategiske ambitioner



Virksomhedernes kompetencebehov skal matches



Styrke de danske SMV'er i kampen om talent



Indfri potentialerne i international arbejdskraft



Flere tilflyttere med stærkere tilknytning



Omstilling af virksomheder og arbejdsstyrken til fremtidens grønne arbejdsmarked



Sætte arbejdskraft på dagsordenen

Mød os her...



worklifestay.dk



Mere om work-live-stay

Find information om medlemskab, netværk og events, igangværende projekter, partnerskaber og meget mere

Nyhedsbrev

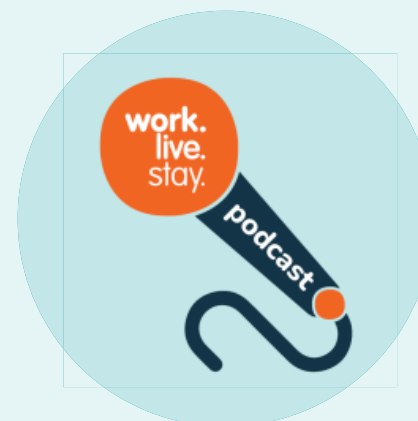


Hold dig opdateret om arbejdskraft

Scan QR-koden og tilmeld dig vores nyhedsbrev



Podcast

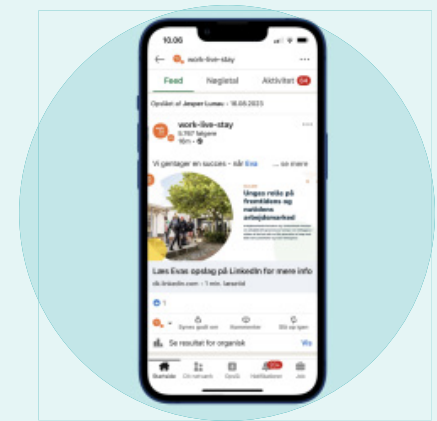


Lyt med



Find vores episoder i din afspiller

LinkedIn



Følg os på LinkedIn



Få de seneste nyheder fra work-live-stay

- Megatrends og deres indflydelse
- Identifikation af fremtidens kompetencebehov
- Uddannelsesbehov
- Afslutning og spørgsmål

Fremtidens arbejdsmarked

Megatrends & kompetencebehov

Globale drivkræfter der har betydning for vores fremtid – både som samfund, virksomhed og individer

De store pensler!
Viser hvad der vil præge vores samfund og markedet fremadrettet

Megatrends og deres indflydelse

Og hvordan påvirkes vores arbejdsmarked

Forskellig betydning fra erhverv, sektor eller branche
Udfordringer og potentialer!



Klima og bæredygtighed

Temperaturstigninger | Ekstreme vejrphænomener | Faldende biodiversitet | Socialt ansvar

Megatrend

Subtrends



Ressourceknaphed

Råvaremangel | Global knaphed på naturressourcer | Energimangel | Mangel på kvalificeret arbejdskraft



Disruptive teknologier

Digitalisering og data | Hyperkonnektivitet | Biobaserede teknologier | Kunstig intelligens | Genomics | Manufacturing excellence | XR | Kvanteteknologi



Nye livsmønstre, forbrugsmønstre og værdier

Digital tilstedeværelse | Fleksibelt arbejdsliv | Etisk forbrug | Deleøkonomi | Immaterialisering | Individualisering | Diversitet



Ændringer i demografi

Befolkningsvækst | Massemigration | Aldring | Urbanisering | Voksende global middelklasse



Skift i sundhedsudfordringer

Flere kronikere | Mental sundhed og psykiske lidelser | Nye typer af sygdomme og pandemier



Glokalisering

Globalt marked og talentbase | Nye vækstmarkeder | Tilpasning til lokale markeder | Polarisering | Protektionisme











Økonomisk usikkerhed og magtpolitiske opbrud









Recession | Økonomisk magtskifte | Teknologisk kold krig | Geopolitisk ustabilitet | Ustabile forsyningskæder | Europæisk suverænitet

IRIS Group
– for Danmarks
Erhvervsfremme
bestyrelse

Kilde: IRIS Group

Analyse af megatrends og deres betydning for danske SMV'er, IRIS Group, feb 2023

Område								
Bygge/bolig	++	+++	+++	++	+	+	+	+
Fødevarer	+++	++	+++	++	+	++	+	+
Transport	+++	++	+++	++	+		++	++
IKT	++	+	+++	+++		+	++	+++
Medico/sundhed	+	+++	+++	++	+++	+++	+	+
Turisme	+++	+	++	+	++	++	+	++
Møbler/beklædning	+++	+++	++	+++	++		+	++
Energi/miljø	+++	+++	+++		+		+	++

 Klima og bæredygtighed	 Ressourceknaphed	 Disruptive teknologier	 Nye livsmønstre, forbrugsmønstre og værdier
 Ændringer i demografi	 Skift i sundhedsudfordringer	 Glokalisering	 Økonomisk usikkerhed og magtpolitiske opbrud

Kilde: IRIS Group

Signaturforklaring: +++ Meget stor betydning; ++ Stor betydning; + Nogen betydning

5 megatrends for fremtidens arbejdsmarked

Vive 2021 – der står
mindst 33.000
ledige med
selvvurderet
handicap klar til at
tage et arbejde
inden for de næste
14 dage.



Ligestilling
og diversitet



Bæredygtighed
og grøn omstilling



Fleksibilitet
på flere niveauer

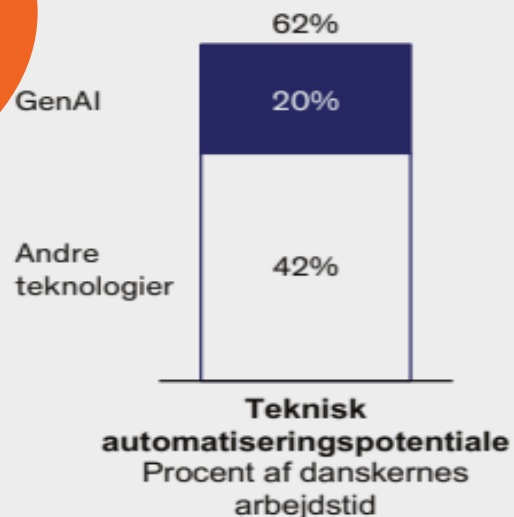


Digitalisering
og automatisering

Generativ AI – game changer

GenAI har potentiale til at automatisere 20% af danskerne med nuværende teknologi

- 470 forskellige danske jobtyper
- 2300 arbejdsopgaver
- 400 eksperter



Kilde: McKinsey Global Institute; Danmarks Statistik

I rapporten anslås, at GenAI kan løfte velstanden i Danmark med 230-290 mia. kr. svarende til ~10% af Danmarks nuværende BNP. Heraf tegner den offentlige sektor sig for omkring halvdelen af værdipotentialet (90-120 mia. kr.).

- Teknisk automatiseringspotentiale i Danmark er muligt med eksisterende teknologi
- Faktisk implementering kræver udrulning af teknologier og forventes løbende frem mod 2030
- De fleste jobs har en betydelig andel af aktiviteter der kan automatiseres, mens meget få jobs kan fuldt automatiseres

Højtuddannedes arbejdsopgaver!

Fremtidens kompetencebehov

Mangel på færdigheder, kompetencer og kvalifikationer

World Economic Forum – Future of jobs

Dette er

Vækst i teknologirelaterede roller

- AI- og machine learning jobs, topper listen over højvækst jobs,
- efterfulgt af bæredygtighedsspecialister, forretningsintelligens og informationssikkerhed
- Ingeniører inden for velfærd og energi

langs

Vækst inden for uddannelse, landbrug og digital handel.

- Jobs inden for uddannelsesindustrien
- Jobs for landbrugsfagfolk, især operatører af landbrugsmaskiner.
- E-handelsspecialister, specialister i digital transformation og specialister inden for digital markedsføring og strategi.

og

Behov for flere faggrupper

Antallet af danskere +80 år stiger frem mod 2030 med mere end 1/3 og lægger yderligere pres på velfærdssamfundets knappest ressourcer – arbejdskraft. Her viser undersøgelser, at det vil kræve 16.000 flere SOSU'ere i 2030, hvis de til den tid omkring 118.000 flere ældre danskere skal kunne få omsorg og pleje. Samtidig forventes det, at der frem mod 2033 kommer mere end 59.000 flere små børn i alderen 0-5 år

...ndt faglærte

... på højst fuldf

... KV

Grøn omstilling, velfærdsområdet & generativ AI

- Behov for VVS'ere, smede etc. samtidig med:
- Flere børn og ældre skal passes
- Skift væk fra velfærdsfagene
- Færre vælger faglært udd
 - Gen AI og højtudd

2014

2016

2018

...statistik • Hent embedkode • Hent som billedfil • Hent data

Ledigheden er historisk lav - især blandt faglærte | Created with Datawrapper

Grøn omstilling

Dialog med 35 toneangivende sydjyske virksomheder afdækket:

- hvilke kompetencer, der især er efterspurgte

Der er en mangel på kompetencerne til at gennemføre de videregående aktiviteter for at sikre, at efterspørgslen ikke uforløste sig i et styrket samarbejde mellem virksomheder og offentlige institutioner.



Solid teknisk grundforståelse

Virksomhederne spørger først og fremmest efter solid teknisk grundforståelse. Det skyldes, at den grønne omstillings hovedopgaver er teknologiske og involverer opskalering og videreudvikling af allerede kendte teknologier i stor skala.



Tværgående kompetencer

En særlig type kompetencer, som flere virksomhedsrepræsentanter fremhæver, er tværgående kompetencer, herunder evne til at samarbejde med faggrupper og persontyper anderledes end ens egne, grønt mindset og forståelse for projektstyring.



Forretningsudvikling, ESG og supply chain

Virksomhederne efterspørger kompetencer indenfor forretningsudvikling, ESG-management og supply chain, da nuværende og kommende rapporteringskrav kræver dokumentation af ESG-parametre i virksomhedernes værdikæder.



Energi og PtX

Viden om og forståelse for energi, energihåndtering og energisystemet fremhæves af flere virksomheder. Det gælder fx specialister i stærkstrøm, i processer under højt tryk og specialiseret viden om kulstof.



Samarbejdsevne

Sociale processer er et vigtigt aspekt for flere af virksomhederne. Evnen til at samarbejde med andre, både med samme faglighed og med andre fagligheder, er vigtig for et projekts fremdrift og for at sikre de bedst mulige resultater.



Projektledelse

Projektledelse er en kompetence, som stort set alle virksomheder har efterspurgt. Det skyldes ifølge nogle virksomheder at projektarbejde som disciplin er blevet mere komplekst. Mange projekter har flere grænseflader mellem teoretiske og praktiske niveauer, og der er langt flere forskellige aktører, som er inde i processen.



It-kompetencer

It-kompetencer efterspørges af flere virksomheder, både til at organisere virksomhedens digitaliseringsudvikling og til at drifte og vedligeholde processerne.



Nyuddannede med forretningsforståelse

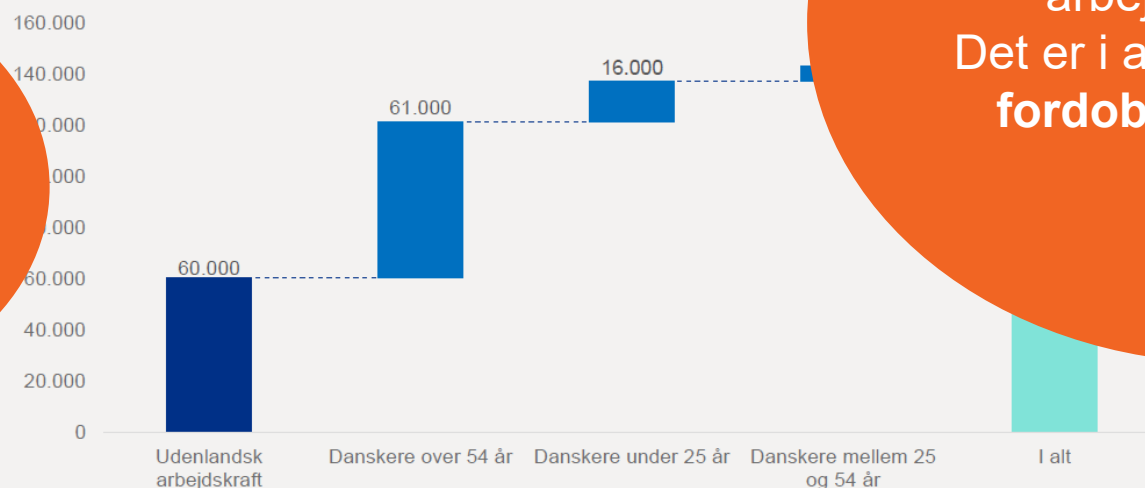
Virksomhederne er glade for nyuddannede, da de bidrager med nyeste viden og nye perspektiver. Nyuddannede med forretningsforståelse, fx fra praktik, er særligt efterspurgt.

Seniorer og internationale

- Hvor skal vi finde hænderne?

Lønmodtagerbeskæftigelse er steget med 143.000 fuldtidspersoner siden februar 2020

Fremgang i lønmodtagerbeskæftigelse er primært udført af udenlandsk arbejdskraft og danskere



Seniorer kompetenceudvikling fra 45 års alderen!

Allerede i 2022 udgjorde international arbejdskraft ca. hver 8. ansatte på arbejdsmarkedet. Det er i antal mere end en **fordobling** i forhold til 2008

Kilde: Jobindsats.dk

Uddannelsesbehov

Hvordan sikrer vi de rette kompetencer?

- Udvikling af færdighedscentrum
- 77% af virksomhederne har svært ved at finde kvalificeret arbejdskraft
- Finde kvalificeret arbejdskraft og udvikle den
- Styrke de digitale kompetencer hos hver tredje medarbejder
- Kompetenceudvikling og læring ved fx. at bygge nye kompetencer

Det europæiske år for færdigheder indeholder fire overordnede målsætninger:

- At fremme højere, effektive og inkluderende investeringer i uddannelse og opkvalificering
- At tilpasse arbejdstageres ønsker og færdigheder med muligheder på arbejdsmarkedet
- At sikre, at arbejdstageres færdigheder er relevante for arbejdsmarkedets behov
- At tiltrække talentfulde individer fra tredjelande

Europæiske år for færdigheder

World Economic Forum

”Future of jobs”

Ny virkelighed
– grøn omstilling &
digitalisering
Livslang læring er
kommet for at blive!

”6/10 medarbejdere vil
indenfor de næste 5 år
have brug for
opkvalificering”

”Under 1/2 af
medarbejdere har
adgang til
opkvalificering”

World Economic Forum

”Future of jobs”

Virksomhedernes vurdering af nødvendig færdighedstræning af deres medarbejdere

Fremtidens evner og kompetencer

Så ja selvom vi ser ind i en tid, hvor ”hårde” kompetencer så som fx STEM kompetencer etc. er efterspurgt, så er det dertil også ”bløde” kompetencer der vil være afgørende – som fx også vi så i magisternes megetrends

Styrke kompetencer gennem uddannelse

•Digitale kompetencer i vækst:

- Væksttendenser peger på øget behov for digitale færdigheder og teknologiforståelse.
- Dataudnyttelse bliver afgørende for SMV'ernes forretningsudvikling.

•Grøn omstilling øger kompetencekrav:

- Nye krav i forbindelse med bæredygtige materialer, cirkulære principper og livscyklusanalyser.
- Dokumentation og rapportering på ESG-indikatorer bliver nødvendig.

•Megatrends skubber til flere områder:

- Stigende kompetencebehov inden for sourcing, produktionsmetoder og materialekendskab.

•Udfordring for mindre virksomheder:

- SMV'er med færre end 30 ansatte kan ikke dække behovet gennem rekruttering alene.
- Nødvendigheden af kompetenceløft uden forholdsmæssigt mange nye ansættelser.

•Fusion af erhvervsfremme og uddannelse:

- Behov for praksisorienterede uddannelser, der adresserer SMV'ernes udfordringer.
- Initiativer for at forbedre SMV'ernes anvendelse af efter- og videreuddannelse.

•Integreret løsning til kompetenceløft:

- Tættere samarbejde mellem erhvervsfremmesystemet og uddannelsessystemet for at identificere og imødekomme uddannelsesbehov.

Løsningen er samarbejde

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner er genvej til de rette kompetencer

Stort set alle de interviewede virksomheder har enten igangværende eller tidligere haft et samarbejde med videregående uddannelsesinstitutioner og/eller studerende. Motivationerne for at indgå i samarbejde er forskellige, men ofte mener virksomhederne, at de har et ansvar for at uddanne og udvikle arbejdskraften inden for eget felt. De fem mest anvendte typer af samarbejder mellem virksomheder og videregående uddannelser er:

- Praktikforløb**
Den studerende får indgående kendskab til virksomheden og virksomheden får et, som tidligere omtalt, 'frisk pust' og indblik i den nyeste viden fra uddannelsesinstitutionerne.
- Projektsamarbejde**
Projektsamarbejder bruger virksomhederne til fx at undersøge ny teknologi eller på anden måde få nogen, som ikke til dagligt er knyttet til virksomheden, til at undersøge et område nærmere.
- Case til undervisning, arrangementer eller eksamen**
En effektiv metode til at gøre sig synlig for de studerende.
- Karrieredage og fyraftensarrangementer**
Karrieredage og messer giver virksomheder mulighed for at møde studerende og nyuddannede ansigt til ansigt.
- Forskningssamarbejde**
Virksomhederne får adgang til højt specialiseret viden – og bruger forskningssamarbejder som rekrutteringskanal til de højt specialiserede kompetencer.

Fremtidens grønne kompetencer skabes sammen



Opsamling:
Vi står vi midt i en tid,
hvor forandringerne
faktisk allerede sker,
men hvor vi måske
ikke helt sådan HELT
reelt har opdager det

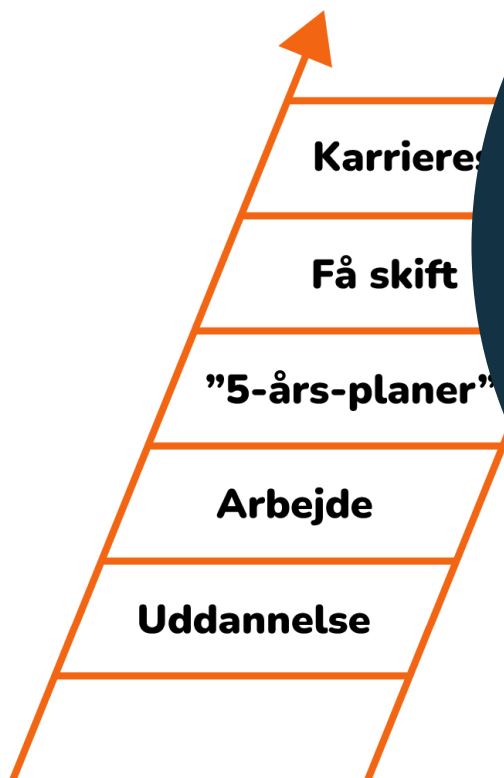
Afslutning & spørgsmål

Livslang læring, samarbejde og forandringer

Livslang læring og karriere

-”gentænke” hvad karriere

Som KL også påpeger, så skal vi se på kompetencer og omstilling gennem hele livet. Den vante forestilling om et liv bygget op om først uddannelse, så karriere og til sidst otium er under forandring. Vi får brug for at kunne omstille os og lære nyt gennem arbejdslivet. Samtidig bruger vi langt størstedelen af uddannelsesressourcerne på danskerne, inden de er midt i 30'erne. Oveni kommer, at de grupper, som får mindst uddannelse tidligt i livet, også er dem, der får mindst videre- og efteruddannelse.



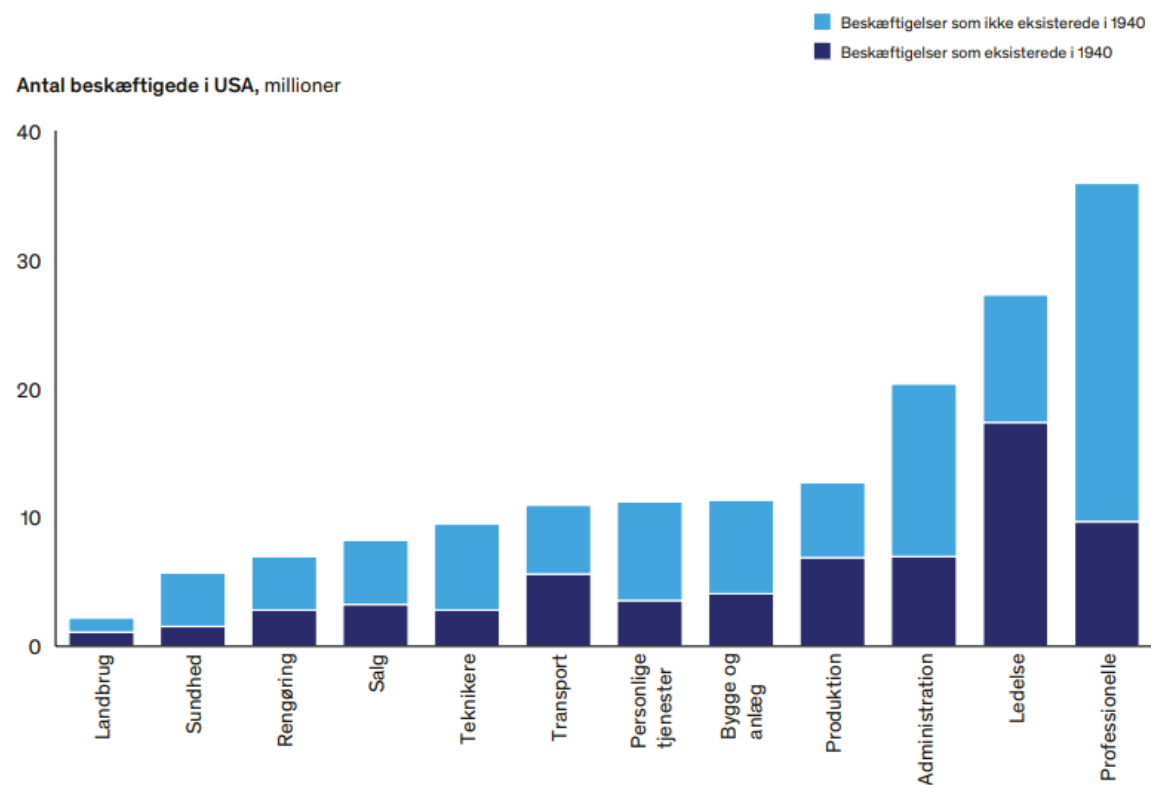
erfaglighed

Skift

Flere pauser

Arbejdsmarkedet er i konstant forandring

Figur 6:
Over halvdelen af alle beskæftigede er i job der ikke eksisterede i 1940



Kilde: Autor et al. (2022); Goldman Sachs Research

https://www.mckinsey.com/dk/~/_media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/denmark/our%20insights/genai%20i%20danmark/mck-det-okonomiske-potentiale-af-genai-i-danmark-2023.pdf



worklvestay.dk

Er virksomhederne og uddannelsessystem tilstrækkeligt gearret til livslang læring og sporskifte? Har vi den nødvendige fleksibilitet i vores uddannelses system og organisationer – og i hvordan udnytter vi den optimalt?

Hvordan bliver vi klar til det ukendte?

“Du er nødt til at løbe hurtigere blot for at blive, hvor du er.”
— Rosa

Vi ved ikke altid hvilke kompetencer og færdigheder vi vil bruge for lige meget tid, men vi kan måske stå stille og

Skal vi tænke uddannelse mindre lineært og mere som byggeklodser, der kan sammensættes gennem livet?

work.
live.
stay.

southern
denmark

Tak for i dag



Randi Mørk Lildballe

Projektleder

Tlf: +45 2393 3044

Mail: rml@worklifestay.dk