

Fremtidens arbejdsmarked og kompetenceefterspørgsel

Lars Goldschmidt
Goldschmidt Rise and Shine



Disposition

- Min baggrund
- Kan man forudsige fremtiden?
- Hvad skal vi leve af?
- Kompetenceefterspørgsel nu og i fremtiden
- Livskompetencer

Ingeniør, lobbyist og politiker

- Blandet offentlig privat baggrund
 - Energistyrelsen, Miljøstyrelsen, Arbejdsmarkedsstyrelsen
 - Mærsk Olie og Gas AS, Dansk Industri, Dansk Handel & Service, Foreningen af Rådgivende Ingeniører
 - Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School
 - Goldschmidt Rise and Shine I/S
 - Diverse bestyrelser
 - Folketingskandidat S
- **Konkurrencekraft, kompetencebehov**
- **Ordentlighed og værdiskabelse**

Fremtiden?

Det er svært at spå – især om fremtiden

Storm P.

- Kan man forudsige fremtiden? Ja i nogen grad!
 - Globale megatrends
 - Fremtiden eksisterer i dag – ujævnt fordelt
 - Stabilitet i behovet for de generiske kompetencer
- Kan man forberede sig på fremtiden? Ja i høj grad
 - Kompetent, empatisk og ælskværdig
 - Slank, robust og adræt
 - Aliancestrategier

Megatrends

- De globale forandringsdagsordner forsvinder ikke igen
 - Urbanisering – flere skal bo i store byer
 - Aldring – større andel af + 70 i befolkningen
 - Knappe ressourcer – nødvendiggør stadig større ressourceeffektivitet
 - Klimaforandringerne – skaber behov for andre måder at forbruge og producere energi på
 - Markedsbalancerne skifter – skaber nye kunder med andre preferancer
 - Voldsom global vækst i viden – gør det muligt at skabe nye produkter og services - eksempelvis inden for sundhed
 - Voldsom global kompetenceproduktion – skærper konkurrencen
- De globale forandringsdagsordner skaber grænseløst marked for nye produkter og serviceydelser og afliver de gamle
- Forny eller forsvind

Fremtiden er her allerede – men ujævnt fordelt

- Der går lang tid fra første ide eller forskningsmæssige gennembrud til at der kommer helt nye produkter på markedet.
- Vi kan se potentialerne i en række af de nye teknologier mm, der allerede findes
- Nogle samfund er langt foran andre i udvikling
- ”Børnene er født”

Generiske kompetencer har lang holdbarhed

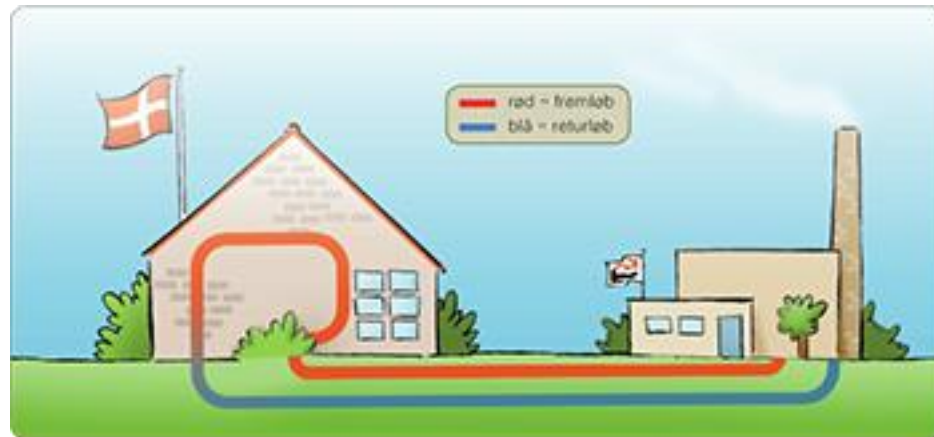
- De generiske kompetencer
 - Kvantitativ begribelse af verden.
 - Forskel på Million og Milliard
 - Kubik meter og kubik kilometer
 - Modelforståelse og bygning
 - Den fysiske verden i og udenfor dig selv
 - Kommunikation
 - Kulturforståelse
 - Kildekritik
 - Etik
 - Social interaktion, demokrati
 - Og mange flere
- De specifikke fremtrædelsesformer ændrer sig meget
 - Det politiske verdensbillede
 - Teknologier
 - Mode

Hvad skal vi leve af?

- Vi lever af at skabe oplevet værdi for andre mennesker over hele verden i samarbejde med mennesker, der er forskellige fra os selv, i konkurrence med dygtige mennesker fra hele verden, på basis af viden fra hele verden
- I vidensamfundet skaber viden værdi når den møder kunden i en for kunden anvendelig fremtrædelsesform
- Arbejdspladser forudsætter konkurrencekraft
- $KK = S * Rb * Rs / O$
- Snedighed
- Rammebetingelser
- Råstyrke
- Omkostninger
- Sammenhængende dele af værdikæden

Eksempler

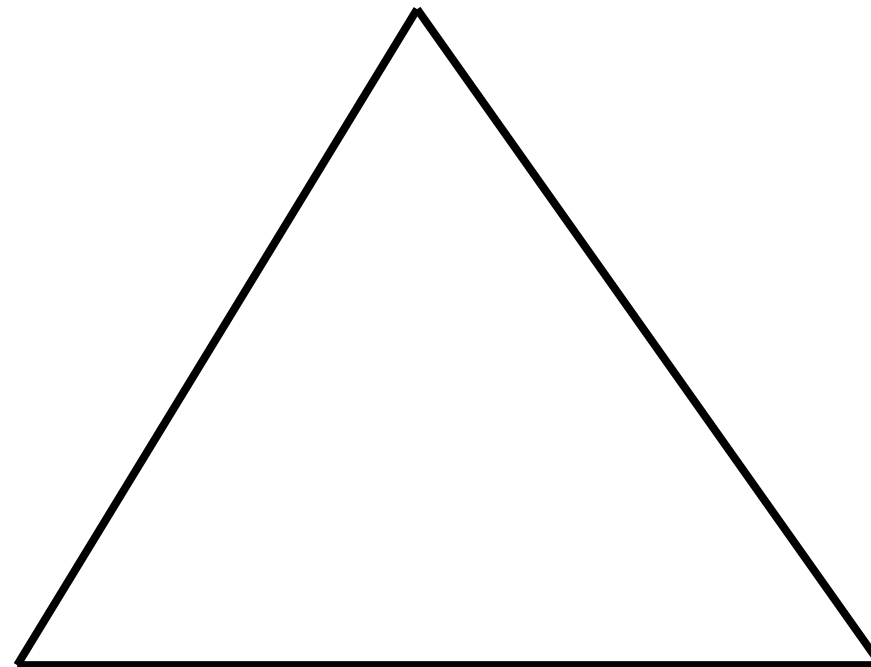
- Sko
- Fødevarer
- Medicin
- Fjernvarme
- Nyheder
- Pandora



- Der er brug for dygtige medarbejdere i alle led af værdikæden frem til at produkt eller service møder kunden.
- Det er nødvendigt at ville være fremragende det middelmådige er ikke godt nok

**Æstetisk kvalitet,
oplevelse og identitet**

**Værdi-
trekanten**



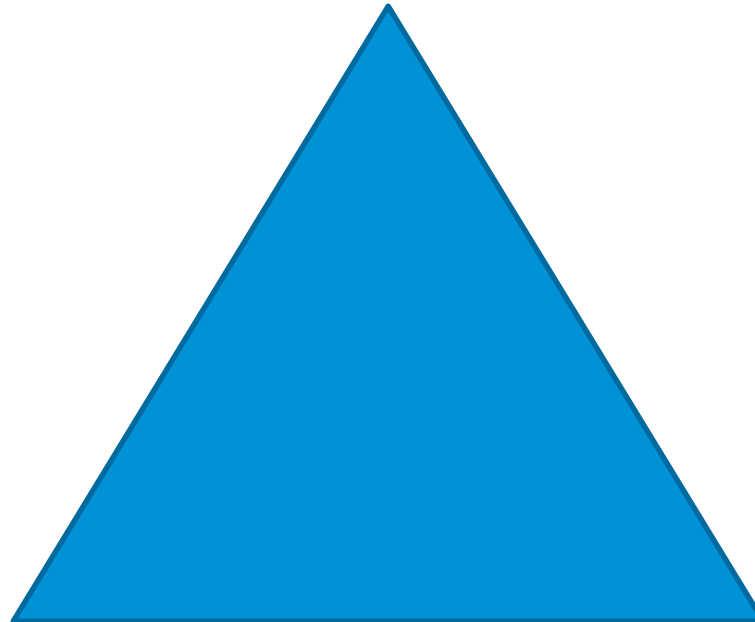
**Teknisk
funktionalitet**

**Social og kulturel
funktionalitet**

Forny eller bryd sammen

- Stærkt stigende efterspørgsel efter det offentliges ydelser.
 - Demografi
 - Nye behandlingsmetoder
 - Stigende kompetencekrav på arbejdsmarkedet
 - Større betydning af det offentlige som rammebetingungelse
 - Skandaler i dagens praksis
- Ikke forventning om tilgang af proportionale ressourcer
 - Større krav end der kan opfyldes – overbestemte systemer
 - Lang historik med effektiviseringer
 - Yderligere potentiale uden radikale nybrud
 - Stærk konkurrence om medarbejdere og faldende arbejdsstyrke
- Potentiale i:
 - ny teknologi og ny viden
 - Ny rollefordeling forvaltning – borger, offentlig - privat
- De professionelle er et omdrejningspunkt

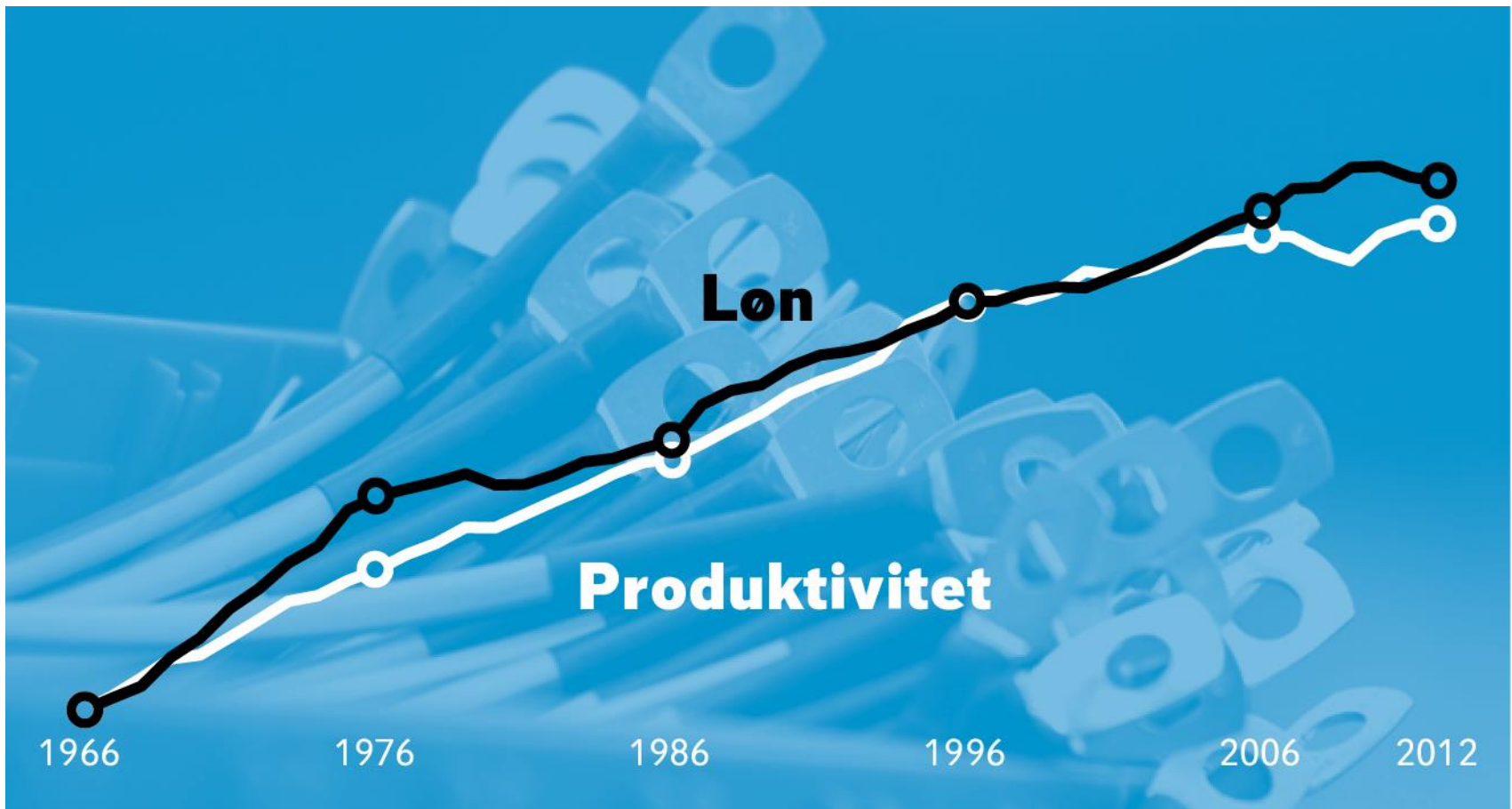
Lean/Slank
Optimering og fokus
omkring værdi for
kunden



Robust
Styrke til at modstå
Diversitet /dublering
Overdimentionering

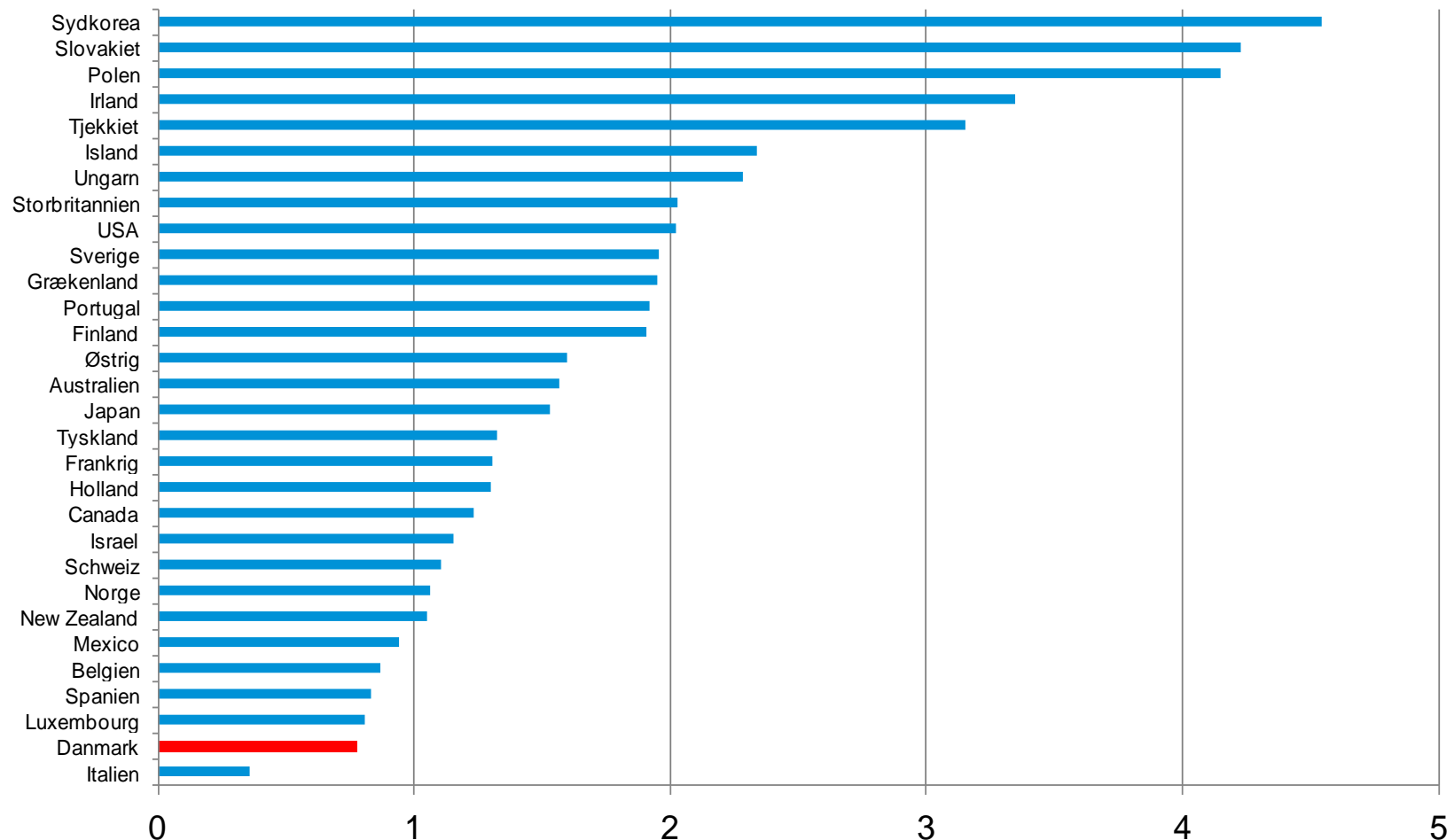
Adræt
Evne til at se nye
muligheder
Overkvalificering
Mangfoldighed

Produktivitet



Produktivitetsudviklingen i OECD i faste priser

Gns. årlig vækst i BNP pr. arbejdstime 1995-2011, pct.



Anm.: OECD ekskl. Chile, Estland, Slovenien og Tyrkiet

Kilde: OECD og DI-beregninger

Hvad kan erhvervslivet?

- Eksporten går godt men beskæftigelsen falder i eksporterhvervene
- Produktiviteten er høj
- Produktivitetsudviklingen er ringe og ujævnt fordelt
- Der er uudnyttede potentialer for produktivetsforbedringer på mange områder, men typisk ujævnt fordel
- Investeringsniveauet er lavt
- Store potentialer i eksempelvis robotisering, procesoptimering, selvbetjening anden hyperautomatisering
- Fleksibel intelligens i alle dele af proces og produkter

Efterspørgsel efter arbejdskraft

- Dygtige – meget dygtige medarbejdere på alle pladser
- Medarbejdere der kan og vil skabe værdi for andre
- Begejstrede medarbejdere, der gør det, der skal til, i en turbulent virkelighed
- Medarbejdere, der kan arbejde fornyende
- Medarbejdere der kan oversætte fra abstrakt ide til konkret service eller produkt – translationskompetence
- Alle fag og uddannelser - men nogle mere end andre
- Markant underskud af teknisk, naturfagligt, og sundhedsfagligt kvalificerede på alle uddannelsesniveauer

Udfordringer for arbejdskraften

- De andre er meget dygtige
- De andre er meget billige
- De andre er meget flittige
- Der er intet selvfølgerigt klassesforhold
- Du er dit eget varemærke
- Du er din egen advokat
- Du er opdraget i det lille vindue i danmarkshistorien hvor danskerne har været rige i et globalt perspektiv

Udbud og efterspørgsel?

- Dårligt match mellem udbud og efterspørgsel på fremtidens arbejdsmarked
 - Ingen efterspørgsel efter svagt kvalificerede ufaglærte
 - Vigende efterspørgsel efter dygtige ufaglærte
 - Vigende efterspørgsel efter svage faglærte
 - Stigende efterspørgsel efter højt kvalificerede faglærte
 - Stigende efterspørgsel efter teoretiskfunderede praktikkere
 - Ingen efterspørgsel efter svagt funderede teoretikere
 - Stigende efterspørgsel efter stærke teoretikere med et anvendelsesperspektiv
 - Mange helt uden uddannelse
 - Mange uden praktisk erfaring
 - Mange der uddanner sig på et niveau hvor de aldrig bliver gode
 - For få med translationskompetence
- 800.000 uden for arbejdsmarkedet!

Jobkompetencer

- Faglig dybde
- Faglig koblingskompetence
- Faglig applikation
- Fokus - Problemknusning
- Samarbejde
- Ledelse
- Salg
- Omhu og kvalitetsbevidsthed
- Globalt udsyn og begejstret multikulturel empati

Fornyelseskompetence

- Evnen til at se og opsøge forskelle i behov og muligheder
- Evnen til at søge efter løsninger i et åbent løsningsunivers
- Evnen til at overskride og kombinere på en faglig kompetent måde
- Evnen til at introducere det nye og være fornyer og afviger i en organisation
- Tryghed i kompetencen til at møde nye udfordringer ikke i status quo
- Vildskab og begejstring
- Begejstret multikulturel empati

Gøre god ledelse mulig

- Følgeskab er medarbejderadfærd der får en given ledelsesform til at fungere
- Selvledelse er bidrag til løsning af ledelsesopgaver i relation til ens eget ansvarsområde
- Medledelse er bidrag til løsning af ledelsesopgaver medarbejderen ikke har formelt ansvar for
- Ledelse er at få andre til at overgå sig selv. Varetagelse af de opgaver der adskiller en organisation fra en tilfældig gruppe af ukoordinerede individer

Loyal civil ulydighed

- At gøre det der skal til ikke kun det man skal
- Forudsætter værdi og målfællesskab
- Kræver bemyndigelse i fredstid
- En særlig dansk kompetence

Overgange til livsduelighed

- Fra resigneret til refleksiv
- Fra selvbeskyttende dovenskab til offensiv flid
- Fra offer til aktør
- Fra det man skal til det der skal til
- Fra god til fremragende
- Fra lønmodtager til medleder
- Fra skjult til synlig
- Fra administrator til leder
- Vi kan vinde, hvis vi vælger at ville
- Vi kan vinde, hvis vi vælger at gøre hinanden større