

Find vejen frem
VIA University College

VIA's Erhvervsanalyse 2023



Fortolkninger, delkonklusioner og konklusioner fra interviews med virksomheder

Her er samlet resultaterne af 84 interviews, som er gennemført i foråret 2023. Alle interviews er gennemført af undervisere på VIA, som har besøgt virksomhederne. Dermed er de med til at vedligeholde den løbende dialog med erhvervslivet og dermed den praksis, som VIA uddanner til.

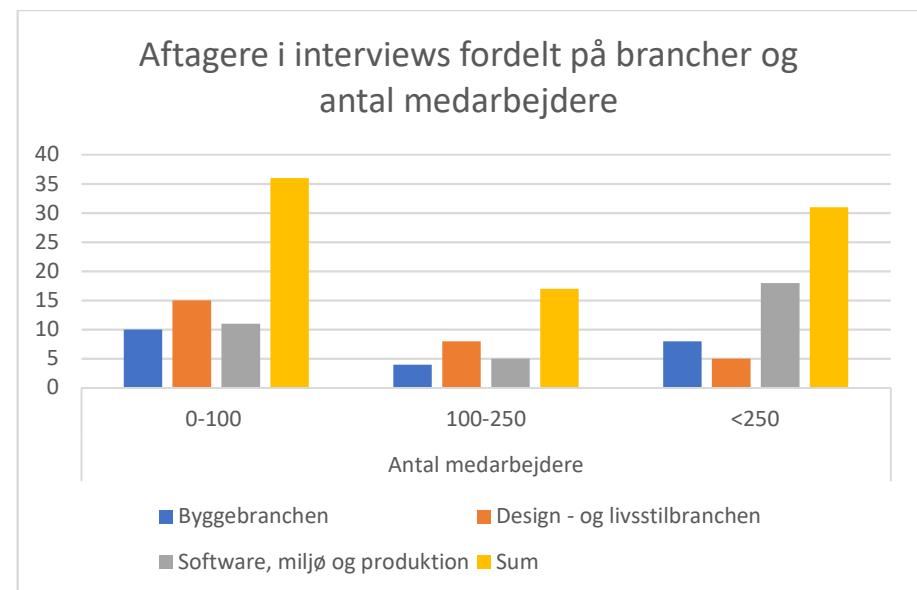
De 84 interviews fokuserede på seks temaer, udvalgt efter relevans og interesse:

- Grøn omstilling og bæredygtighed
- Digitalisering og data
- Forretning og værdiskabelse
- Ny viden
- Arbejdspladsen
- Kvalificeret arbejdskraft

Temaerne er ikke prioriterede, men i vilkårlig rækkefølge.

Resultaterne er først beskrevet for hver de tre brancher, dernæst samlet i en fælles konklusion for hvert tema.

Virksomhederne, som de 84 interviews er foretaget i, fordeler sig som følgende på brancher og størrelse:



GRØN OMSTILLING og BÆREDYGTIGHED

Byggeri

Virksomhederne i byggebranchen har stor interesse i bæredygtighed og emnet får megen opmærksomhed. Forventningen er, at bæredygtighed vil få yderligere fokus i fremtiden.

Virksomhederne tilgår den bæredygtige dagsorden på forskellige måder. Nogle af dem inkorporerer bæredygtighed i deres branding og ønsker at være frontløbere, mens andre virksomheder er mere tilbageholdende. De sidstnævnte overholder lovgivningen og er villige til at deltage i bæredygtige projekter, men de arbejder ikke aktivt med en strategisk tilgang til bæredygtighed og inkluderer det ikke i deres branding. Endelig er der virksomheder, der anerkender vigtigheden af bæredygtighed, men ikke føler, at bygherrerne efterspørger bæredygtige byggeprojekter, og de oplever generelt mange udfordringer ved at implementere bæredygtige praksisser.

En fællesnævner for alle virksomhederne er, at de føler sig nødsaget til at tage stilling til bæredygtighed på grund af nye lovgivningskrav vedrørende bygningers klimaaftryk. Lovgivningen har spillet en afgørende rolle i at bringe bæredygtighed på dagsordenen i byggebranchen og har motiveret virksomhederne til aktivt at adressere bygningers miljømæssige indvirkning og ressourceforbrug.

Mode- og livstilsbranchen

Her ser virksomhederne i stigende grad bæredygtighed som et interessant og aktuelt emne, der berører alle aktører. Lovgivningen betragtes som en afgørende drivkraft for den grønne omstilling. Dette skyldes delvist den opfattelse, at forbrugerne alene ikke kan bære ansvaret for at drive denne udvikling, og delvist fordi ikke alle virksomheder i branchen har lige stort fokus på bæredygtighed.

Den kommende tekstilforordning på baggrund af EU's tekstilstrategi forventes få stor betydning for bæredygtighed i de virksomheder, der værdsætter ensartede konkurrencebetingelser gennem fælles lovgivning.

Forventningen er, at bæredygtighed fremover vil blive en integreret del af virksomhedernes overordnede strategi i mode- og tekstilbranchen. Nogle virksomheder oplever, at de allerede har styr på den grønne omstilling, mens andre oplever udfordringer med den nye lovgivning. Flere virksomheder står over for kompetenceudfordringer på området, både når det kommer til materialevalg, specifikke faglige kompetencer inden for tekstildesign samt digital rapportering. For at løse disse udfordringer kan det blive nødvendigt at dele erfaringer og viden på tværs af virksomhederne.

Software, forsyning, miljø og produktion

De fleste virksomheder tager nu aktivt stilling til, hvordan de kan bidrage til den grønne omstilling og samtidig fremme deres forretningsinteresser. Det varierer dog, hvordan virksomheder tackler den grønne omstilling.

Primært er det lovgivningen, der fungerer som den afgørende drivkraft bag virksomhedernes arbejde med grøn omstilling. CO₂-reduktion og hensyn til miljøet står centralt i denne sammenhæng. Nogle virksomheder har endda fastsat mål om at opnå CO₂-neutralitet. Langt de fleste arbejder på at minimere og optimere deres CO₂-udledning ved at gennemføre tiltag inden for områder som transport, produktion og emballage.

Der er også virksomheder, der integrerer miljøhensyn i deres daglige drift ved at fremme brugen af offentlig transport frem for individuel bilkørsel, fokusere på det interne ressourceforbrug, reducere madspild og øge genanvendeligheden.

Mange virksomheder efterspørger medarbejdere med specialiseret viden inden for bæredygtighed, og nogle større virksomheder har dedikerede teams inden for bæredygtighedsområdet. En udfordring, som de fleste virksomheder står over for, er den stigende dokumentationsbyrde i forhold til deres bæredygtige initiativer.

Ny teknologi spiller en væsentlig rolle i den grønne omstilling, eksempelvis elektriske køretøjer, solcelleenergi og forsøg på at forlænge produkters levetid. Endelig er der virksomheder der som en del af deres strategi vælger at samarbejde med kunder, der opfylder specifikke bæredygtighedskrav.

Samlet konklusion

Den grønne omstilling er højt prioriteret, på dagsordenen hos alle og noget alle arbejder med.

Den største driver for den grønne omstilling er lovgivningen.

Der er stor forskel på virksomhedernes måde at arbejde med bæredygtighed og den grønne omstilling på. Man kan tale om tre grupper; dem som går foran og vil gerne have et image som "first movers", dem som er afventende og følger lovgivningen, og endelig dem, som endnu ikke rigtig er kommet i gang.

For alle gælder det at bæredygtighed fremadrettet skal integreres i hele virksomheden, i alle dens processer og er en del af virksomhedens samlede udvikling.

Generelt er der mange spørgsmål – og flere spørgsmål end svar. Der er usikkerhed omkring, hvad der er egentligt er bæredygtigt, hvordan man griber det rigtigt an og ikke mindst omkring, hvordan man dokumenterer rigtigt. Der mangler generel viden om området, og der efterspørges kompetencer med denne viden, ligesom der efterspørges løsninger. Mange påpeger, at området er præget af en høj grad af kompleksitet.

Eksempelvis nævnes spørgsmålet om, hvordan man kan sikre, at der opnås en bæredygtig effekt af digitalisering, som på den ene side betyder mere effektive processer, men samtidig er en stor CO₂ synder (eks. drift af datacentre). Her er igen et område, hvor der efterspørges løsninger. Der er generelt stort fokus på reduktion af CO₂, hvor en del virksomheder har konkrete mål og indsatser.

DIGITALISERING OG DATA

Byggeri

Byggebranchen har gennemgået en betydelig udvikling med hensyn til digitalisering og håndtering af store datamængder. Virksomhederne udtrykker en positiv holdning til denne digitale udvikling og påpeger, at den både gør byggeprojekter mere effektive og problemfrie.

De fleste medarbejdere benytter digitale værktøjer som Revit, hvilket resulterer i en markant stigning i datamængderne. Dette har fået virksomhederne til at fokusere på datasikkerhed som en afgørende faktor. Især de større virksomheder investerer betydelige ressourcer og midler i at beskytte deres data.

En fælles udfordring for virksomhederne er at etablere en integreret samarbejdsplatform, der kan håndtere de forskellige systemer, de anvender. Kommunikation på tværs af forskellige fagområder, uddannelsesniveauer og softwareværktøjer er en kompleks opgave, som flere virksomheder arbejder på at løse. Virksomhederne erkender deres ansvar for at uddanne deres medarbejdere, så de kan anvende og navigere i de digitaliserede værktøjer og facilitere effektiv kommunikation på tværs i branchen.

Mode- og livstilsbranchen

Inden for mode- og livstilsbranchen er virksomhederne i høj grad engagerede i at implementere nye teknologiske processer, da disse ændrer arbejdsgange og kræver investering i uddannelse. Branchen gennemgår en omfattende digital udvikling, og der er øget opmærksomhed omkring dette område. Digitaliseringen forventes at blive endnu mere fremtrædende i fremtiden, især med behovet for at tackle den nye lovgivning, som EU's nye tekstilstrategi indebærer.

Nogle virksomheder nærer både bekymring og skepsis over for anvendelsen af kunstig intelligens (AI), især i designprocesserne. Samtidig er der også store forventninger til teknologien og dens potentiale. Nogle eksperimenterer aktuelt med AI, men har endnu ikke udviklet en strategi for dette område. Der er bekymring for, om AI vil erstatte menneskelig arbejdskraft, hvilket skaber usikkerhed.

For nogle virksomheder er det udfordrende at se øjeblikkelige resultater og effekter af investeringer i digitale teknologier og programmer (f.eks. CLO 3D), hvilket gør dem lidt tilbageholdende med at omfavne disse teknologier.

Cyberkriminalitet udgør en betydelig bekymring i branchen, og virksomhederne prioriterer beskyttelsen af deres data mod potentielle angreb. Mange af dem outsourcer deres datahåndtering og datasikkerhed for at styrke deres sikkerhedsforanstaltninger.

Software, forsyning, miljø og produktion

Tilgangen til digitalisering er ret varierende. Nogle virksomheder søger aktivt at integrere digitale løsninger for at støtte deres forretningsudvikling, mens andre udviser en mere skeptisk tilgang. Anvendelsen af kunstig intelligens (AI) nævnes i mindre

omfang, og dette kan delvist skyldes, at spørgerammen blev udarbejdet, inden AI fik den store opmærksomhed, som den nyder nu.

Mange virksomheder udtrykker et stort behov for håndtering af store datamængder (Big Data), hvilket er en betydelig udfordring, hvis de skal omsættes til merværdi. Virksomhederne er generelt opmærksomme på cybersikkerhed, men det ser ud til, at dette område først får ekstra opmærksomhed, når der opstår problemer, eller når de står over for potentielle trusler eller angreb.

Samlet konklusion

Generelt anvender alle brancher digitale værktøjer bredt i deres arbejde. Teknologi og digitalisering spiller en afgørende rolle i alle virksomheder, men de adopterer det på forskellige måder og niveauer. Digitalisering har udviklet sig fra primært at være en drivkraft for forretningsudvikling, til nu at være integreret i alle virksomhedens processer og kommunikationsformer.

Virksomheder bruger digitalisering bredt i alle aspekter af deres operationer, herunder også til kommunikation og i designprocesser. Mange ser samtidig digitalisering som et middel til øget innovation.

Der er et stigende behov for effektiv kommunikation mellem forskellige systemer og programmer for at maksimere fordelene ved digitalisering, herunder drage nytte af Big Data.

Større virksomheder investerer betydelige ressourcer i digitalisering, og der er en stor efterspørgsel efter nye digitale løsninger. Især for at kunne overholde de øgede lovkrav i forhold til den grønne omstilling og håndtere en stigende mængde data som følge af større dokumentationskrav.

Samtidig med at digitalisering virksomhederne mere effektive bliver de også mere sårbare, især i forhold til datamanagement og risikoen for cyberkriminalitet.

Der er generelt en stor nysgerrighed og eksperimenterende tilgang til kunstig intelligens, men også en vis usikkerhed, som hos nogle munder ud i modstand og bekymring for dens potentielle indvirkning på arbejdsprocesser.

FORRETNING OG VÆRDISKABELSE

Byggeri

Corona, energikrisen og de skærpede lovkrav til bæredygtighed har givet byggebranchen nogle udfordringer. De fleste virksomheder peger eksempelvis på, at de stadig oplever længere leveringstider på materialer.

De nye krav om grøn omstilling har betydet, at virksomhederne oplever, at de har fået flere opgaver samtidig med at disse opgaver kræver specialiseret viden for at kunne løse dem. Der er forskel på, hvordan virksomhederne løser disse udfordringer. De

større virksomhederne ansætter specialister eller uddanner internt deres medarbejder. De mindre virksomheder hyrer specialister ind til at løse den konkrete opgave.

Det bliver dyrere for bygherrer at bygge grundet udgifterne til dokumentation, og samtidig beskriver virksomhederne, at flere af dem ikke får en større indtjening til trods for flere arbejdsopgaver, fordi virksomhederne skal løse de nye ekstra arbejdsopgaver til samme pris.

Mode- og livstilsbranchen

Inden for mode- og livstilsbranchen står virksomhederne over for en bred vifte af udfordringer, der varierer afhængigt af deres størrelse og alder. Mest markant er behovet for at tilpasse sig bæredygtige praksisser og opfylde kommende lovkrav fra EU. Dette vil sandsynligvis medføre øgede omkostninger og prisstigninger, da implementeringen af bæredygtige tiltag kan være ressourcekrævende.

Branchen oplever en betydelig påvirkning fra digitalisering og onlinesalg, da markedet udvikler sig. Der er stort fokus på virksomhedens brand og image i branchen. Der er også en øget fokus på sporbarhed og gennemsigtighed, som introduceres med kommende lovkrav, og som forventes at påvirke priserne. Selvom mange virksomheder ønsker at positionere sig som bæredygtige, eksisterer der også usikkerhed om, hvordan man definerer og implementerer bæredygtighed og frygt for negativ omtale også kaldet "greenwashing." Derudover oplever branchen prisstigninger og mangel på råvarer, især inden for møbelproduktion, hvilket påvirker indtjeningen.

Mange virksomheder overvejer at trække deres produktion tættere på Danmark eller i hvert fald væk fra Kina, på grund af politiske faktorer og kommende krav om sporbarhed. Endelig nævner flere virksomheder en stigende interesse for innovative produktionsmetoder som en vej til at opnå både bæredygtighed og konkurrencefordele.

Software, forsyning, miljø og produktion

For at forbedre deres konkurrenceposition og øge indtjeningspotentialer arbejder mange virksomheder kontinuerligt på at optimere deres supply-chain og value-chain. Dette inkluderer samarbejde med konkurrenter for at finde bedre løsninger, forbedre kundeflow og optimere interne processer.

Nogle virksomheder forventer vækst ved at udvikle nye produkter, implementere nye teknologier og udforske nye markeder. Der er hård konkurrence om at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Virksomheder er bevidste om, at dygtige medarbejdere er afgørende for deres forretning og værdiskabelse.

Generelt nævner virksomheder udfordringer som stigende råvarepriser, globalisering, skærpet konkurrence, eksterne kriser, miljømæssige hensyn og overgangen til grøn energi. Interessant nok nævner kun få virksomheder inflation som en specifik udfordring for deres forretning. For at bevare deres konkurrenceevne og omkostningsfordel vælger nogle virksomheder at producere i udlandet. Produktion i Danmark foretrækkes oftere af virksomheder med meget specialiseret produktion, lav produktionsvolumen eller en bred produktportefølje.

Samlet konklusion

Stigende råvarepriser og indførelse af nye lovkrav, især i form af dokumentationskrav, medfører økonomiske udfordringer for virksomhederne på tværs af brancherne. Disse omkostninger vil i sidste ende blive afspejlet i højere priser for kunderne.

Derudover har geopolitiske faktorer en betydelig indvirkning på virksomhedernes generelle situation. Dette kan gøre virksomheder mere sårbare, især når det kommer til omdømme og branding, og skabe bekymring om produktion i lande som f.eks. Kina. En bemærkelsesværdig tendens i øjeblikket er ønsket om at "source tilbage" og bringe produktionen og andre forretningsaktiviteter tættere på Danmark. Dette sker på grund af øget fokus på sikkerhed og for at overholde skærpede lovgivningsmæssige krav.

Uanset sektor oplever virksomheder en intens konkurrence om at tiltrække og fastholde kvalificeret og specialiseret arbejdskraft, da dette er afgørende for værdiskabelse. En tendens er at især større virksomheder ansætter for at sikre adgang til nødvendig ekspertise og dermed mindske deres sårbarhed.

NY VIDEN

Byggeri

Udviklingen kommer i øjeblikket med høj hastighed, og medfører en betydelig indflydelse på de krav og forventninger, som virksomheder stiller til deres medarbejdere. Den primære kompetence, som virksomhederne søger hos nye medarbejdere, er evnen og viljen til at tilegne sig ny viden og til at udvikle deres kompetencer. Særligt kompetencer inden for bæredygtighed (Life Cycle Assessment - LCA) og brandsikkerhed som følge af nye lovgivningskrav er efterspurgt.

Virksomhederne foretrækker at sende deres medarbejdere på kurser, når der er behov for at opdatere deres viden, f.eks. om LCA og nye byggetekniske krav. Efterfølgende sker der ofte vidensdeling gennem sidemandsoplæring, hvor erfarne medarbejdere deler deres viden med kolleger. Virksomhederne er også opmærksomme på vigtigheden af, at deres medarbejdere besidder de nødvendige digitale og tekniske kompetencer for at kunne arbejde effektivt med de teknologiske værktøjer, der anvendes i dagens byggeprojekter.

Mode- og livstilsbranchen

Branchen har et stort fokus på at opbygge ekspertise inden for innovation, bæredygtighed og digitale løsninger. Der er en særlig udfordring med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft inden for bæredygtighed, da der er store krav til stærke faglige kompetencer, især viden om materialer og udvidet ekspertise i indkøbsfunktionen. Mode- og livstilsbranchen har ikke et struktureret videndelingsprogram. I stedet forventes viden ofte at flyde naturligt mellem kolleger under møder og interaktioner. I branchen deltages i konferencer og man har dialog med samarbejdspartnere, leverandører og kunder som en kilde til viden.

Viden betragtes som en afgørende faktor for både øjeblikkelig og fremtidig indtjening. Virksomheder er opmærksomme på vigtigheden af at have den nødvendige viden og kompetencer til rådighed for at imødekomme både aktuelle og kommende udfordringer.

Nogle virksomheder vælger at købe ekstern viden indenfor bæredygtighed, men prioriterer samtidig at udvikle deres egne medarbejdere inden for dette område. Det er en udfordring at fastholde de medarbejdere, de har investeret i at uddanne og træne. Der er en tendens til, at mindre virksomheder er afhængige af at tiltrække medarbejdere fra større virksomheder med etableret ekspertise og kompetencer inden for bæredygtighed og innovation.

Software, forsyning, miljø og produktion

Inden for software, forsyning, miljø og produktion er der flere metoder til at indhente og anvende viden. Nogle virksomheder samarbejder med uddannelsesinstitutioner i forsknings- og udviklingsprojekter (FoU-projekter) for at skaffe sig ny viden og holde sig ajour med den seneste forskning. Flere virksomheder ansætter studerende i studenterjob og fastholder dygtige talenter gennem ansættelse. Dette bidrager til at tilføre ny viden og friske perspektiver til organisationen. En anden praksis er at rekruttere erfarne medarbejdere fra andre virksomheder, hvilket giver mulighed for at importere ekstern viden og knowhow.

Det er afgørende, at medarbejdere har evnen til at lære og anvende ny viden og ny teknologi, da feltet konstant ændrer sig. Videndeling spiller en central rolle, og den foregår gennem webinarer, interne kurser, præsentationer og interne workshops.

Derudover er der også en del ekstern videndeling med leverandører og kunder. Dette kan dog være en udfordring for større virksomheder med flere lokationer og tidszoner. Endelig er der et stigende behov for efteruddannelse inden for bæredygtighed og den generelle teknologiske udvikling, da disse områder kræver opdateret viden og kompetencer.

Samlet konklusion

Generelt er det en udfordring for virksomhederne at skaffe den nødvendige fagspecifikke og specialiserede viden, især inden for områder som bæredygtighed, teknologi, digitalisering og ny lovgivning. Lovgivning har en afgørende rolle for hvilken viden virksomhederne søger og udgør en større udfordring for mindre virksomheder som ikke har ressourcer til at ansætte specialister direkte. Derfor er det afgørende, at medarbejdere har evnen, lysten og metoderne til at tilegne sig ny viden.

Den nye viden skal leveres hurtigt, da den spiller en afgørende rolle for virksomhedernes konkurrenceevne og i sidste ende overlevelse. Videndeling foregår ofte løbende i virksomhederne gennem sidemandsoplæring. Det er værd at bemærke, at en del virksomheder ikke har en klar strategi for at indhente og dele ny viden.

Der er et paradoks i, at især mindre virksomheder søger både generalister og specialister samtidig. De ønsker, at deres medarbejdere skal have alsidige kompetencer samtidig med, at de er dygtige inden for specifikke områder. Dette krav afspejler kompleksiteten i de krav, virksomheder står overfor.

AFTAGER SOM ARBEJDSPLADS

Byggeri

Virksomhederne er generelt meget opmærksomme på deres image og værdier. Selvom ikke alle har en formel strategi har flertallet en klar holdning til deres image og de værdier, de ønsker at repræsentere gennem deres medarbejdere. Desuden har mange virksomheder haft svært ved at følge med i forhold til at ansætte medarbejdere, der har den nødvendige viden og kompetencer til at imødekomme de nye lovkrav.

Byggebranchen kan betegnes som konservativ, især når det kommer til arbejdet med mangfoldighed. De fleste virksomheder arbejder ikke strategisk med mangfoldighed, og branchen er fortsat meget mandsdomineret. Selvom flere virksomheder er opmærksomme på at ansætte flere kvinder, er kompetencer og personlighed stadig de primære kriterier ved ansættelse, og går forud for både køn, etnicitet og alder.

Virksomhederne i byggebranchen prioriterer work-life-balance for deres medarbejdere højt. De tilbyder generelt stor fleksibilitet i forhold til både tilstedeværelse og arbejdstider. Samtidig lægger de vægt på fysisk tilstedeværelse for at fremme videndeling og det sociale fællesskab, hvor sidstnævnte er et centralt fokusområde i de fleste virksomheder. Der forventes tilsvarende en vis fleksibilitet fra medarbejdernes side, så det går begge veje og er afstemt mellem medarbejder og virksomhed.

Mode- og livstilsbranchen

Branchen er generelt meget præget af familieejede virksomheder. Medarbejderes trivsel, mentale helbred og udvikling bliver prioriteret højt. Mange virksomheder vil gerne kendes som værende bæredygtige og ansvarlige, og rammerne på arbejdspladserne er meget fleksible, både hvad angår mødetider og muligheden for hjemmearbejde. Samtidig vægter virksomhederne fysisk tilstedeværelse, så medarbejderne kan være sociale sammen.

Der er stor medarbejderindflydelse – både i forhold til fordeling af opgaver og i forhold til hvordan opgaverne løses. Man må gerne forfølge et problem og finde løsninger herpå. Der er gode muligheder for udvikling og for at arbejde sig op ad rangstigen.

Derudover er der opmærksomhed på, at der gerne må være en tilpas blanding af mænd og kvinder. Branchen er meget kvindedomineret, dog ikke i ledelsesslaget. Mange virksomheder har engelsk som koncernsprog, derfor er det vigtigt at kunne tale og arbejde på engelsk.

Mange virksomheder oplever at de yngre medarbejdere stiller store krav til virksomhederne, hvilket kan være en udfordring. Der er mange forventninger fra den yngre generation til arbejdslivet, samtidig med en tendens til, at de ikke tager medansvar i pressede situationer (f.eks. ved Black Friday). Der må den ældre generation som oftest tage en ekstra tørn.

Det er en branche i meget hurtig udvikling. Arbejdspladsen og medarbejderne skal være meget fleksible og omstillingsparate. Der er generelt frie rammer og stor fleksibilitet, hvilket betyder medarbejderne har et stort ansvar og der er høje forventninger til medarbejderne.

Software, forsyning, miljø og produktion

Her er stor opmærksomhed på fleksibilitet og work-life-balance. Mange virksomheder giver deres medarbejdere mulighed for at arbejde hjemmefra, når det er foreneligt med arbejdsopgaverne, og tager hensyn til deres personlige liv, herunder familie og interesser.

Samtidig vurderer nogle virksomheder at faste rammer og procedurer er vigtige. Kompetencer som selvstændighed, personlighed og evnen til at håndtere forandringer nævnes som centrale kompetencer blandt medarbejderne.

Der opleves en bemærkelsesværdig generationsforskel i arbejdskulturen. De erfarne medarbejdere har tendens til at være mere selvdrevne og selvstændige, mens de yngre generationer forventer mere opmærksomhed, anerkendelse og klare afklaringer af deres roller. Det forventes at den gennemsnitlige medarbejderalder vil stige. Med mindre ungdomsårgange søger færre ind i branchen.

Nogle virksomheder fremhæver specifikt internationale studerende med deres sprogkompetencer. Samtidig har det danske sprog stor betydning for den sociale trivsel og kommunikation i branchen.

Samlet konklusion

På tværs af brancherne skiller de unge generationer sig tydeligt ud ved at udtrykke både deres forventninger og krav til arbejdspladsen. Dette udtrykkes tydeligt i deres ønsker om fleksibilitet og work-life-balance. Virksomhederne søger at imødekomme disse krav og ønsker at tilbyde fleksibilitet, både når det gælder tilstedeværelse og arbejdstid. Dog vægter de fleste virksomheder stadig fysisk tilstedeværelse højt på grund af vigtigheden af det sociale samvær med kolleger.

I mange virksomheder har medarbejderne indflydelse på såvel fordelingen af arbejdsopgaver, som på de metoder der anvendes i opgaveløsningen.

På trods af store forskelle i kønssammensætningen i de forskellige brancher har kønsfordelingen ingen nævneværdig indflydelse på spørgsmål om fleksibilitet og work-life-balance. Der er en klar forventning om, at fleksibiliteten skal være gensidig og afstemt mellem virksomhed og medarbejder og det er vigtigt at definere rammerne for fleksibilitet. Der er tale om et begreb i udvikling og i opfattelsen af, hvad fleksibilitet indebærer, samt hvilke tendenser der præger dette område

Hvad angår diversitet og inklusion, er tendensen i virksomhederne primært at ansætte den bedst kvalificerede ansøger uden nødvendigvis at tage særlige hensyn til mangfoldighed. Diversitet fylder generelt ikke meget i virksomhedernes beslutningsprocesser.

KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT

Byggeri

Byggebranchen oplever udfordringer med at tiltrække erfarne medarbejdere og specialister, især specialister med erfaring i håndtering af arbejdsopgaver som følger af nye lovkrav. Endvidere er kompetencer som evnen til at arbejde effektivt på byggepladser, udføre LCA-beregninger og kommunikere kompetent med en bred vifte af fagfolk og personligheder afgørende for at kunne håndtere en stigende kompleksitet i byggeprojekterne.

Virksomhederne oplever at det er en udfordring at fastholde erfarne medarbejdere på grund af stor konkurrence om deres ekspertise. Til gengæld er det lettere for virksomhederne at finde nyuddannede medarbejdere, som de ofte rekrutterer igennem praktikforløb. Virksomhederne ser de nyuddannede som værdifulde ressourcer, da de kommer med ny viden som er nødvendig for branchens omstilling, især inden for bæredygtighedsområdet.

Virksomheder med internationale kunder efterspørger ansøgere med gode kompetencer i engelsk, hvilket understreger betydningen af sprogkompetencer i branchen.

Mode- og livstilsbranchen

Det er en udfordring at finde erfarne medarbejdere og specialister, især inden for kompetenceområder som Corporate Social Responsibility (CSR) og specifikke IT-færdigheder. Der er dog en positiv dynamik ved at kombinere unge og erfarne medarbejdere, hvilket skaber en værdifuld synergi.

Branchen oplever at generelle kompetencer er tilgængelige, men at det er vanskeligt at rekruttere specialister. Dette kan resultere i, at nogle virksomheder leder udenlands for at finde de nødvendige kompetencer, eksempelvis indkøbere med specialiseret viden om materialer.

Der er en betydelig fokus på intern kompetenceudvikling i branchen. Dette sker primært gennem sidemandsoplæring og erfaringsudveksling, mens efteruddannelse i form af kurser er mindre udbredt. Virksomhederne prioriterer at give medarbejderne evnen til at lære nyt, da denne færdighed er afgørende i en branche i hastig forandring.

Det bemærkes at nogle unge medarbejdere kan have høje forventninger til løn.

Software, forsyning, miljø og produktion

Mange virksomheder betoner vigtigheden af at have de rette medarbejdere, og de tillægger faglige kompetencer samme betydning som sociale og personlige kompetencer. Flere virksomheder nævner at det kan være en udfordring, at finde de nødvendige personlige og faglige kompetencer i en og samme person. Det forventes generelt at medarbejderne har en grundlæggende viden fra deres uddannelse.

Mange virksomheder påpeger, at det er vanskeligt at finde specialiserede kandidater og især er der en efterspørgsel efter kompetencer inden for nye områder som informationsteknologi, bæredygtighed og lovgivning.

I forhold til de unge medarbejdere bemærker flere at de forventer mere service og har et stort behov for feedback samtidig med at de stræber efter at opnå perfektion og kan være tilbageholdende med at træffe beslutninger af frygt for at begå fejl.

For virksomhederne er det altafgørende at medarbejderne har lyst og vilje til at lære nyt og udvikle sig.

Den geografiske placering udenfor de større byer eller vækstområder påvirker tilgængeligheden af kvalificeret arbejdskraft.

Samlet konklusion

Sammenfattende er det udfordrende at rekruttere erfarne medarbejdere og specialister i alle brancher. Virksomhederne lægger lige så stor vægt på sociale og personlige kompetencer som eksempelvis empati og samarbejdsevner, som på de faglige kompetencer. Dette bygger på en forudsætning om at medarbejderne har en grundlæggende faglig viden fra deres uddannelse.

Generelt er det en udfordring at finde medarbejdere som kan vurdere om digitale løsninger kan implementeres i praksis. Inden for byggeri taler man om "bygbarhed," mens man i mode- og tekstilbranchen fokuserer på "materialeforståelse." Derfor er det vigtigt, at teknologiske fremskridt integreres effektivt i arbejdsprocesserne.

Ved ansættelse af nyuddannede medarbejdere fremhæves nødvendigheden af en forventningsafstemning mellem begge parter, eksempelvis i forhold til fleksibilitet og opgaveløsning. For eksempel kan unge medarbejdere have en tendens til at stræbe efter at udføre arbejdet perfekt, hvilket ikke altid er i tråd med behov og forventninger.

Geografisk placering spiller en rolle i forhold til tilgængeligheden af kvalificeret arbejdskraft, som det kan være svært at rekruttere uden for større byområder eller vækstområder.