

Træ- og Møbelindustriens
Kompetencecenter

Globaliseringens krav til kompetencer i træ- og møbelindustrien

Rapport

Marts 2008

COWI

COWI A/S

Cimbrergaarden
Thulebakken 34
9000 Aalborg

Telefon 99 36 77 00
Telefax 99 36 77 01
www.cowi.dk

Træ- og Møbelindustriens Competencecenter

Globaliseringens krav til kompetencer i træ- og møbelindustrien

Rapport - udkast

Marts 2008

Dokument nr. 1
Revision nr. a
Udgivelsesdato 22. oktober 2007

Udarbejdet POS, PHOX
Kontrolleret KMCH
Godkendt POS

Indholdsfortegnelse

1	Indledning og baggrund	2
1.1	Formål og mål med analysen	2
1.2	Analysens udarbejdelse	3
1.3	Rapportens opbygning	3
2	Globalisering inden for træ- og møbelindustrien	4
2.1	Hvorfor globalisering	4
2.2	Definition af begrebet globalisering	5
2.3	Træ- og møbelindustri i Danmark	5
2.4	Globaliseringens udbredelse blandt træ- og møbelvirksomheder	9
3	Globalisering og nye kompetencekrav - resultater fra interviewundersøgelsen	12
3.1	Virksomhedernes erfaringer med globalisering	14
3.2	Behov for nye kvalifikationer	19
3.3	Virksomhedernes kendskab til AMU uddannelserne	21
4	Resultater af interviews med nøglepersoner, supplerende desk research mv.	24
4.1	Generelle tendenser vedrørende globalisering i træ- og møbelvirksomhederne	24
4.2	Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft som led i virksomhedernes rekruttering	26
5	Konklusioner og anbefalinger	28
5.1	Konklusioner	28
5.2	Anbefalinger	29

1 Indledning og baggrund

Globalisering er et meget udbredt begreb inden for dansk industri og dækker over en række forskellige fænomener.

Globalisering betyder på den ene side en øget adgang til flere af verdens markeder, men på den anden side samtidigt en markant skærpet konkurrence fra hele verden. Den betyder nye måder at drive virksomhed på, hvor nogle, navnlig videnstunge jobfunktioner, styrkes eller ligefrem flyttes til Danmark, mens andre jobfunktioner flyttes fra Danmark til lande med et lavere omkostningsniveau.

Denne analyse afdækker globaliseringens konsekvenser for træ- og møbelvirksomhedernes kompetencebehov, som følge af, at mange virksomheder vælger at agere globalt i deres produktion, for at være konkurrencedygtige.

Undersøgelsen af nye kompetencekrav til medarbejderne i træ- og møbelindustrien vil fokusere på, hvilke konkrete nye krav den øgede globalisering/ outsourcing stiller til de timelønnede medarbejdere og til de uddannelses tilbud, som skal stilles til rådighed.

1.1 Formål og mål med analysen

Formål

Analysen har til formål at afdække de direkte konsekvenser af virksomhedernes globaliseringsstrategier for medarbejderne i virksomhederne og på baggrund heraf afdække om der er behov for nye efteruddannelsesmål inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, der kan styrke medarbejdernes kompetencer i forhold til globalisering. Formålet med analyserne er også at afdække eventuelle barrierer hos virksomheder og medarbejdere i forhold til udnyttelse af de uddannelses tilbud som stilles til rådighed.

Mål

Målet med gennemførelsen af analysen er, at nye kompetencekrav til de timelønnede medarbejdere er analyseret og at kravene til eventuelt nye uddannelsesmål defineres. Desuden er det målet med analyserne, at eventuelle barrierer blandt virksomhederne for at bruge de forskellige uddannelses tilbud er afdækkede.

1.2 Analysens udarbejdelse

Analysen er udarbejdet på foranledning af Træ- og Møbelindustriens Kompetencecenter, som er sekretariat for Træindustriens Uddannelsesudvalg og Træets Efteruddannelser. Analysen er støttet af Undervisningsministeriet.

1.3 Rapportens opbygning

Rapporten består foruden dette kapitel af fire andre kapitler:

Kapitel 2 indeholder en analyse af udviklingen i træ- og møbelindustrien med fokus på beskæftigelsesudvikling og globalisering både med hensyn til de aktuelle tendenser på området og forventningerne til fremtiden.

Kapitel 3 indeholder en analyse af de konkrete kompetencekrav til træ- og møbelindustrimedarbejderne, som indførelse af den øgede globalisering, på baggrund af den gennemførte interviewundersøgelse.

I **kapitel 4** præsenteres resultaterne af interviews med en række nøglepersoner, som har erfaring og viden om virksomheders globalisering og involvering af medarbejdere i disse processer.

Endelig indeholder **kapitel 5** en præsentation af de konkrete konklusioner fra analysen samt anbefalinger til Træ- og møbelindustriens Uddannelser vedrørende tilrettelæggelsen af uddannelser, som vedrører internationalisering inden for træ- og møbelvirksomhederne.

2 Globalisering inden for træ- og møbelindustrien

I dette kapitel beskrives den aktuelle udvikling inden for globalisering, med særlig vægt på træ- og møbelindustrien og industriens brug af arbejdskraft og efterspørgsel efter kompetencer.

2.1 Hvorfor globalisering

Globaliseringen stiller mange industrivirksomheder over for en ny markedssituation. De store danske industrikoncerner har i årevis ageret på et globalt marked og i den forstand er globalisering ikke et nyt begreb. Det nye er, at også små og mellemstore virksomheder agerer på et internationalt marked. Globaliseringen giver mulighed for at sælge på et betydeligt større marked end tidligere og det giver mulighed for at flytte produktion mellem forskellige lande med færre hindringer end tidligere.

Faktorer som fremmer globalisering

At globaliseringen har accelereret de senere år skyldes en kombination af forskellige faktorer:

- "Murens" fald i Østeuropa og det tidligere Sovjetunionen har siden starten af 1990'erne både skabt et nyt stort marked tæt på Vesteuropa og samtidig givet adgang til en industriel produktionskapacitet i form af både arbejdskraft og produktionsfaciliteter.
- Tilsvarende gennemgår det kinesiske samfund i disse år en betydelig politisk og økonomisk udvikling. Kina er i stigende grad blevet åbent for internationale investeringer og samtidig betyder den industrielle udvikling og en voksende middelklasse en vækst i den kinesiske efterspørgsel efter varer og tjenesteydelser.
- Tekniske fremskridt inden for transportsektoren (effektiviseret containertrafik m.m.) og den elektroniske kommunikation via Internettet har mindsket betydningen af geografiske afstande.

2.2 Definition af begrebet globalisering

Begrebet globalisering dækker over en række forskellige fænomener, som alle har det tilfælles, at de omhandler virksomheders bestræbelser på at optimere deres produktion af varer og tjenesteydelser. Nedenfor er forskellige definitioner af globalisering kort præsenteret, ligesom denne analyses vinkel på globalisering præciseres.

Outsourcing	<i>Outsourcing</i> er spørgsmålet om, hvorvidt en virksomhed selv skal producere et produkt eller en serviceydelse. Virksomheder outsourcer til både danske/lokale underleverandører og til udenlandske leverandører. Fokus er på virksomhedens specialisering på kernekompetencer, dvs. at virksomheden overlader opgaver, som bedre eller billigere løses uden for virksomheden, til underleverandører.
Off-shoring/ udflytning	Desuden anvendes begrebet <i>off-shoring/udflytning</i> om spørgsmålet om, hvorvidt en virksomhed beslutter sig for at flytte produktion til en geografisk lokalitet med lavere omkostningsniveau, dvs. ofte et lavtlønsland ¹ . Udflytningen kan ske til både virksomhedens egne udenlandske afdelinger og til underleverandører, for eksempel i licensproduktion. Fokus er på lavere lønomkostninger i produktionsprocesserne.
Alternativer til outsourcing og udflytning	Når en virksomhed vælger ikke at outsource eller udflytte en produktion eller anden ydelse, så vil man i stedet søge at minimere omkostninger på anden måde. Det kan ske ved forskellige effektiviseringstiltag. Ofte vil det være en kombination af øget automatisering (indførelse af robotteknologi mv.), <i>LEAN production</i> metoder (fjerne ikke-værdiskabende produktionsprocesser) ² og <i>design for production</i> (optimale produktionsprocesser styrer produktdesignet) ³ .
Denne analyses anvendelse af begrebet	I denne analyse anvendes en bred forståelse af begrebet globalisering, idet fokus er på virksomhedernes brug af udenlandsk produktion og de konsekvenser dette får for især de timelønnede medarbejdere.

2.3 Træ- og møbelindustri i Danmark

Træ- og møbelindustrien i Danmark dækker et bredt spektrum af virksomheder, fra savværker og emballageproducenter til producenter af møbler, køkkener, gulve, vinduer, spær og meget mere.

Træindustri omfatter typisk produktion af vinduer, døre, gulve, plader, spær, træemballage mv., hvorimod møbelindustrien omfatter fremstilling af stole,

¹ Dansk Industri og Itek definerer lavtlønslande som lande, hvor lønomkostningerne udgør mindre end en tredjedel af det danske lønniveau (f.eks. Østeuropa, Latinamerika, Kina, Thailand, Malaysia og Indien). Globale muligheder og vækst, Dansk Industri og Itek, 2004.

² LEAN kan direkte oversættes med mager. I industrisammenhæng anvendes begrebet om en organiseret udviklingsproces, som skal identificere og fjerne de steder i virksomheden, hvor der er spild og/eller ikke-værdiskabende processer. Det vil sige arbejdsfunktioner og arbejds gange, som er fordyrende for produktet og ikke tilføjer det yderligere værdi

³ Design for production betyder, at den mest optimale/billigste produktionsproces styrer designet af produktet. Det vil sige at man systematisk vælger det design, som er billigst at producere.

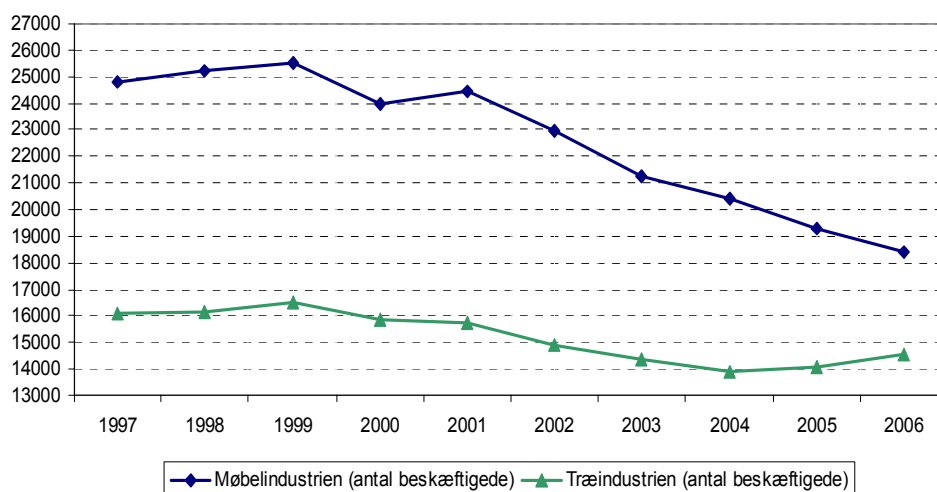
borde, senge, køkkener, butiksinventar, kontormøbler mv. I praksis kan man ikke skille de to brancher helt ad, idet der er virksomheder under brancherne, som har både møbelproduktion og træindustriel produktion.

2.3.1 Beskæftigelsen i træ og møbelbranchen

Det har vist sig svært for danske møbelvirksomheder at konkurrere med fabrikanter på det internationale marked. Producenter fra Østeuropa og Baltikum, Rusland, Ukraine og Kina har betydeligt lavere produktionsomkostninger end de danske. En af konsekvenserne har været et stigende antal konkurser blandt danske møbelvirksomheder. Af Foreningen Dansk Møbelindustri ca. 400 medlemmer var der i 2006 ca. 30 konkurser. Møbelindustrien er dog fortsat et betydeligt eksporterhverv og den samlede danske møbeleksport lå i 2006 på ca. 16 mia. kr., mens den i 2002 var 20,7 mia. kr. Møbelindustrien eksporterer ca. 83% af sin produktion.

Den overordnede beskæftigelse i møbelindustrien er siden slutningen af 1990'erne faldet med mere end 25%, som det fremgår af Figur 2-1. Antal beskæftigede i den danske træ- og møbelindustri. Forklaringen på denne udvikling skal formentlig søges i den meget vanskelige konkurrencesituation som danske møbelvirksomheder har været i de seneste år. Konkurrencen fra Østeuropa og Baltikum, Rusland og Kina har betydet at en række virksomheder er lukket og de tilbageværende har valgt at automatisere produktionen kraftigt og/eller flyttet produktion til lavtlønslande.

Figur 2-1. Antal beskæftigede i den danske træ- og møbelindustri.⁴



Inden for træindustri er beskæftigelsen også faldet i perioden, men ikke nær så dramatisk som inden for møbelindustrien. Som det fremgår af figur 2-2, så har beskæftigelsen desuden vist fremgang i perioden efter 2004. Det skyldes den økonomiske udvikling i Danmark, hvor især byggebranchen oplever et stort opsving. Dette opsving smitter af på træindustribranchen, da byggebranchen

⁴ Kilde: Danmark Statistik.

efterspørger produkter, såsom vinduer, døre mv., som skal leveres indenfor et kort tidshorisont.⁵

2.3.2 Beskæftigelsesfordeling i træ- og møbelbranchen

I de to følgende figurer er beskæftigelsen i de to brancher fordelt på funktionsniveau, det vil sige hvilke arbejdsopgaver de pågældende medarbejdere typisk varetager, (se også den tilhørende note).

Figur 2-3 Beskæftigede i træindustrien fordelt på funktionsniveau. 2006⁶.

Selvstændige	270
Medarbejdende ægtefælle	11
Topledere	456
Lønmodtagere højeste niveau	218
Lønmodtager mellemniveau	1.118
Lønmodtagere grundniveau	9.464
Andre lønmodtagere	1.217
Lønmodtagere u.n.a.	1.798
Beskæftigede i alt	14.552

Kilde: Danmarks Statistik, RAS9.

Figur 2-4 Beskæftigede i møbelindustrien fordelt på funktionsniveau. 2006.

Selvstændige	581
Medarbejdende ægtefælle	28
Topledere	719
Lønmodtagere højeste niveau	163
Lønmodtager mellemniveau	1.316
Lønmodtagere grundniveau	10.817
Andre lønmodtagere	2.557
Lønmodtagere u.n.a.	2.215
Beskæftigede i alt	18.396

Kilde: Danmarks Statistik, RAS9.

Ovenstående tabeller viser beskæftigelsesfordelingen i de to brancher. Det kendetegner således begge brancher, at en overvejende del af de beskæftigede er lønmodtagere på grundniveau, det vil sige timelønnede faglærte og ikke-

⁵ <http://finans.tv2.dk/nyheder/article.php?id=7782573>

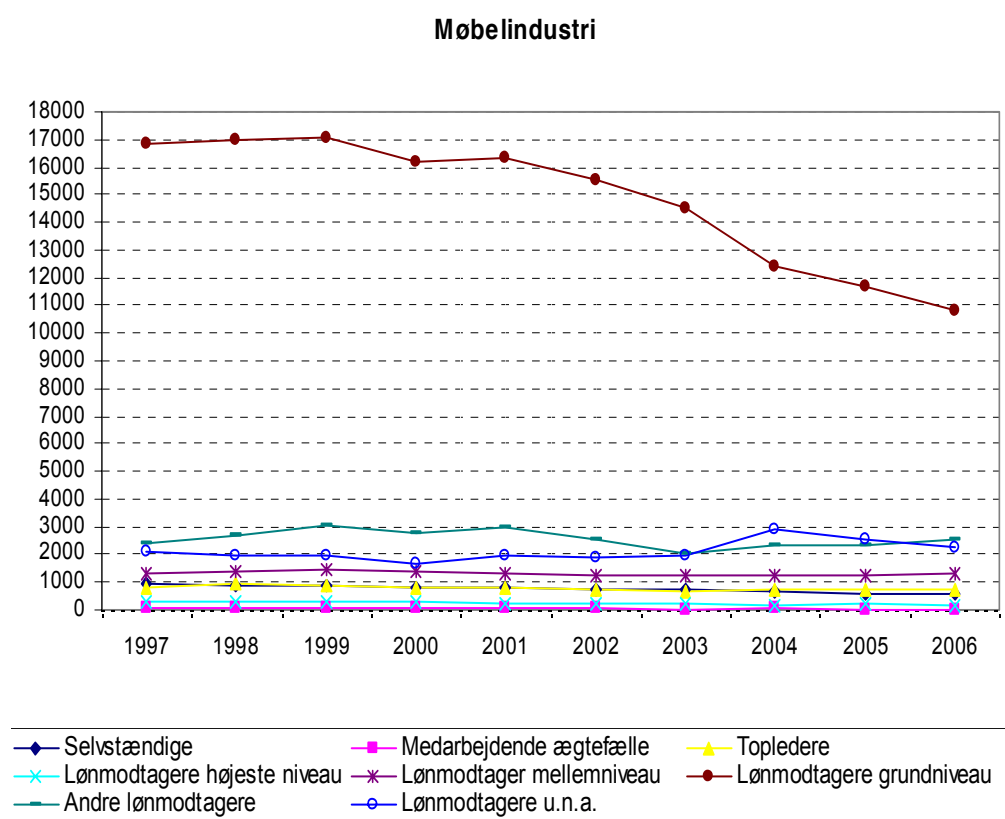
⁶ Danmarks Statistik opdeler i denne statistik lønmodtagere efter socioøkonomisk status, således at det er medarbejderens funktion som registreres og ikke formel uddannelse. Ved lønmodtagere på højeste niveau forstås arbejde med typisk akademisk arbejde, ved mellemniveau forstås typisk fagligt eller teknisk arbejde som kræver faglært eller teknisk uddannelse og ved grundniveau forstås funktioner på mere basalt fagligt niveau og ikke-faglært arbejde. Beskæftigede uden nærmere angivelse omfatter primært mangelfulde indberetninger. Data er baseret på virksomhedernes egne indberetninger. Opdelingen baseres på klassifikationen DISCO88.

faglærte. Inden for træindustri er 65 procent af medarbejderne i denne kategori og inden for møbelindustri er 59 procent af medarbejderne i kategorien. Hertil kommer hovedparten af lønmodtagere i kategorien "lønmodtagere uden nærmere angivelse", som af Danmarks Statistik vurderes til i overvejende grad at være kortuddannede.

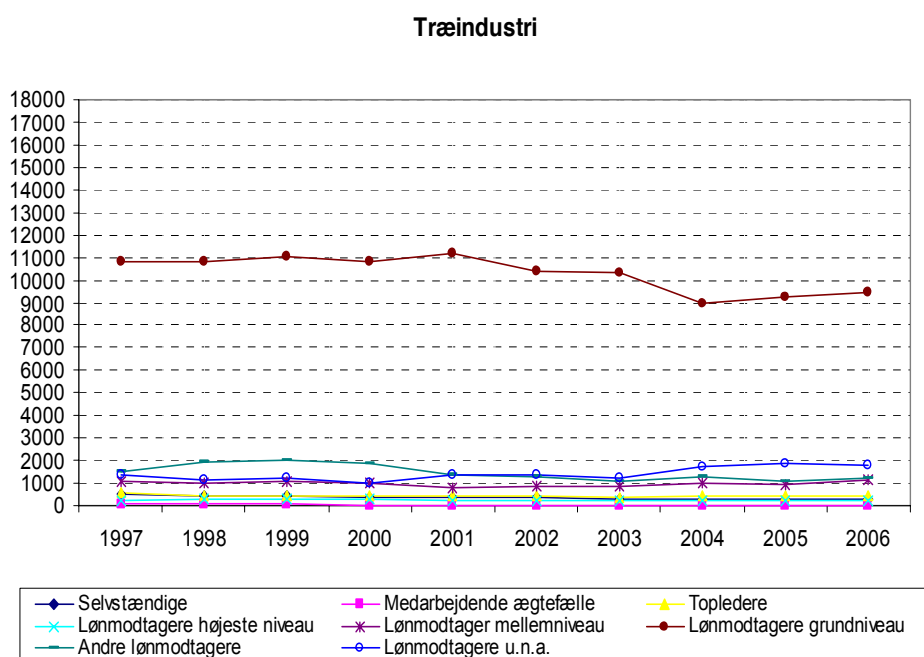
Stor forskel mellem møbelindustri og træindustri

Antallet af medarbejdere i møbelindustrien på grundniveau er i de senere år faldet ganske meget, mens antallet i træindustrien er faldet mere moderat. Det er interessant at bemærke, at beskæftigelsen for de øvrige grupper er relativt lav og generelt kun har ændret sig lidt i perioden. Udviklingen dokumenteres af følgende figurer.

Figur 2-5. Ansatte i møbelindustrien fordelt på socio-økonomisk status. 1997-2006



Figur 2-6. Ansatte i træindustrien fordelt på socio-økonomisk status. 1997-2006



Fra produktion til værdikæde

De kortuddannedes andel af beskæftigelsen er altså faldet - primært inden for møbelindustrien, hvor de kortuddannede udgør hele faldet i beskæftigelsen. Det vil sige at andelen af medarbejdere med et højere funktionsniveau er steget. Udviklingen betyder, at de to brancher i mindre grad er rene produktionsbrancher, men i højere grad repræsenterer hele branchen værdikæde: produktudvikling, design, salg, produktion, efterfølgende service mv. Det medfører at bl.a. faglærte medarbejdere får arbejdsfunktioner med et højere funktionsniveau.

På den anden side betyder denne medarbejdersammensætning, at der blandt virksomhederne i de to brancher er et betydeligt potentiale for efteruddannelse blandt medarbejdere som er ufaglærte eller faglærte på lavt niveau.

2.4 Globaliseringens udbredelse blandt træ- og møbelvirksomheder

En af effekterne af den konkurrencesituation, som den danske træ- og møbelindustri befinder sig i er den øgede udflytning af produktion til lavtlønslande⁷.

2.4.1 Udflytning indenfor træ- og møbelindustri

Industriens udflytning af produktion er belyst gennem mange undersøgelser. I en undersøgelse foretaget blandt virksomheder i det daværende Ribe Amt, viste

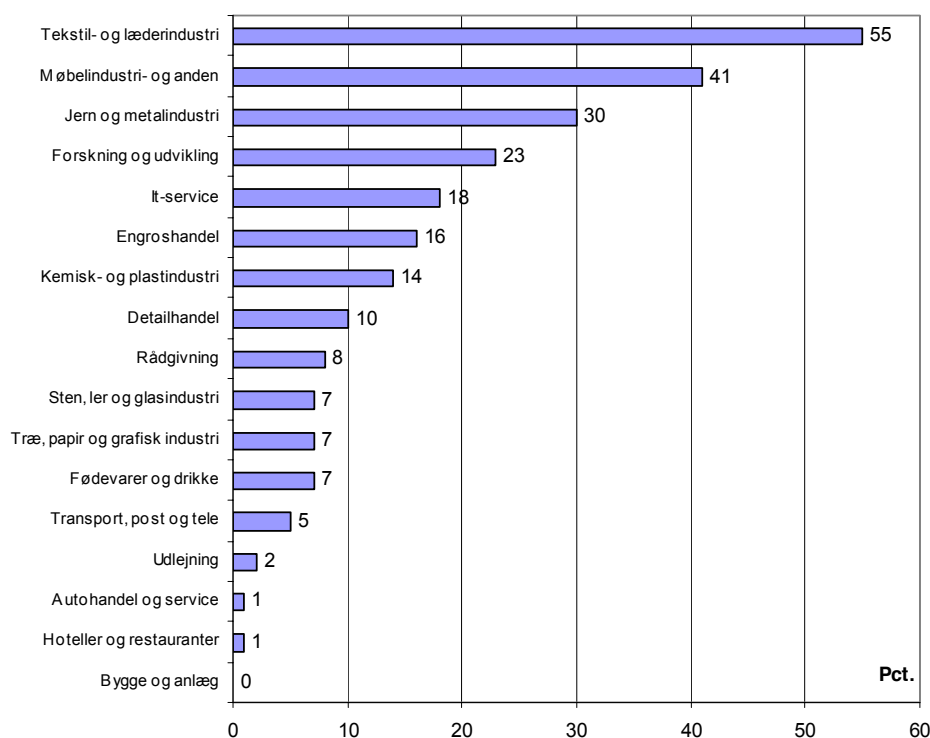
⁷ En anden måde at reagere på de øgede konkurrence er effektivisering ved bl.a. øget brug af automatisering, industrirobotter mv. Det tema er behandlet i rapporten "Indførelse af industrirobotter og kompetencekrav i træ- og møbelindustrien", som er udarbejdet for det faglige udvalg for Træets efteruddannelser.

det sig, at 40 % af virksomhederne i træ- og møbelindustrien i år 2005, overvejede at flytte arbejdspladser til udlandet.⁸

Danmarks Statistik har også undersøgt danske virksomheders outsourcing til lavtlønslande i perioden 2001 til 2004. Som det fremgår af figur 2-7, så er der blandt møbelindustrien flest virksomheder, som har udflyttet produktion i perioden, bortset fra tekstil og læderindustrien. I perioden har 41 % af virksomheder inden for møbelindustri outsourcet produktion til lavtlønslande, hvorimod kun 7 % af træ, papir- og grafisk industri har udflyttet produktion.

Der tegner sig således et billede af, at møbelvirksomhederne i høj grad flytter produktion ud af landet, hvilket passer godt med den udvikling, som er beskrevet i figur 2-8, hvor især møbelindustrien har oplevet fald i beskæftigelsen siden 1997. Til gengæld har træindustrien udflyttet i betydeligt mindre omfang, hvilket hænger sammen med at denne industri i vid udstrækning betjener det danske hjemmemarked.

Figur 2-9. Andelen af virksomheder som har outsourcet til lavtlønslande⁹



Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, AE Rådet 2006.

⁸ Ribe Amt og Arbejdsmarkedsrådet for Ribe Amt, 2005

⁹ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, AE Rådet 2006. Bemærk, at Danmarks Statistik har benyttet den såkaldte 27-brancheinddeling som udgangspunkt, hvor møbelbranchen er grupperet med en række mindre industribrancher og træindustri sammen med papir- og grafisk industri.

Det er interessant at bemærke, at det kun er tekstilindustrien, som outsourcer mere produktion end møbelindustrien. Tekstilindustrien har i mange år været kendt som den industri der flytter produktionen ud af landet og efterhånden kun bevarer koncernledelse, design, salgsfunktioner og distribution i Danmark.

Denne udvikling ses nu i stigende omfang blandt danske møbelkoncerner. Disse virksomheder vælger at tilpasse deres organisation, således at ledelse, design og salg styres fra Danmark og produktion varetages hos egne fabrikker i udlandet eller hos eksterne leverandører.

Spørgsmålet er, i hvilket omfang denne udvikling vil stille krav om nye kompetencer hos branchens medarbejdere, både ufaglærte, faglærte og medarbejdere med videregående uddannelser.

3 Globalisering og nye kompetencekrav - resultater fra interviewundersøgelsen

Som et centralt element i analysen af kompetencebehov, affødt af stigende globalisering og internationalt samarbejde, er der blevet gennemført en telefonbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt danske træ- og møbelindustrivirksomheder. I dette kapitel gennemgås resultaterne af den telefonbaserede spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhederne.

Metode og datagrundlag

Fra databasen Købmandsstandens Oplysningsbureau (KOB) er udtrukket samtlige 386 virksomheder inden for træindustri og møbelindustri med minimum 20 medarbejdere. Hertil kommer et mindre antal virksomheder med mellem 10 og 20 medarbejdere, som er udtrukket fra samme database. Dette udtræk er suppleret med en række nøglevirksomheder, som sekretariatet for Træets Uddannelser har identificeret. Blandt disse i alt ca. 450 virksomheder er der gennemført 106 interviews vedrørende globaliseringens betydning for kompetencekrav til medarbejdere i træ- og møbelindustrien.¹⁰ Interviewene er gennemført blandt direktører og/eller produktionschefer i den enkelte virksomhed.

Blandt virksomhederne på den udtrukne liste fra KOB er der en del virksomheder som enten ikke (længere) har produktion i Danmark og derfor ikke er relevante for undersøgelsen, ligesom der også har været en del virksomheder, som ikke har ønsket at medvirke.

Interviewene er gennemført af teleanalysefirmaet Markman efter en spørgeguide, som COWI har udarbejdet i samarbejde med Træ- og Møbelindustriens Kompetencecenter.

Undersøgelsen har berørt følgende temaer:

- Kommunikationen med udenlandske fabrikker/samarbejdspartnere
- Behovet for nye kompetencer, som følge af internationalt samarbejdet
- Hvem varetager den internationale kontakt i hvilke situationer

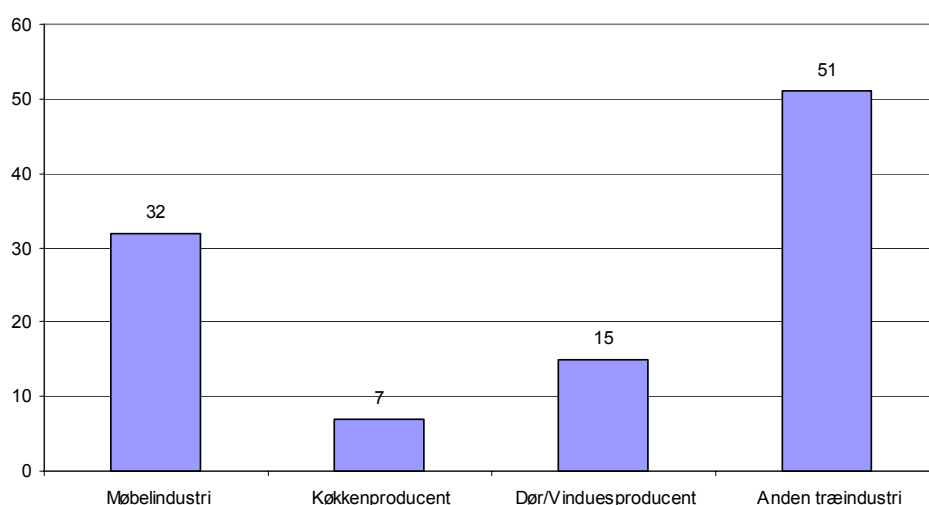
¹⁰ Blandt den samme population af virksomheder er desuden gennemført telefoninterviews med ca. 100 træindustrivirksomheder og møbelvirksomheder vedrørende robotteknologi og kompetencebehov. Resultaterne af den analyse er afrapporteret i en særlig rapport.

- Behovet for kursustilbud til medarbejderne.

Virksomhederne i undersøgelsen er fordelt på fire delbrancher, nemlig møbelindustri, køkkenproducenter, Dør-/vinduesproducenter og anden træindustri.

I de følgende figurer ses besvarelsernes fordeling på delbrancher under af træ- og møbelindustrien. Møbelindustrien er forholdsvis nem at indramme, hvorimod træindustrien er langt mere diversificeret, hvilket kommer til udtryk i kategorien "anden træindustri", hvor mange forskellige delbrancher hører til.¹¹

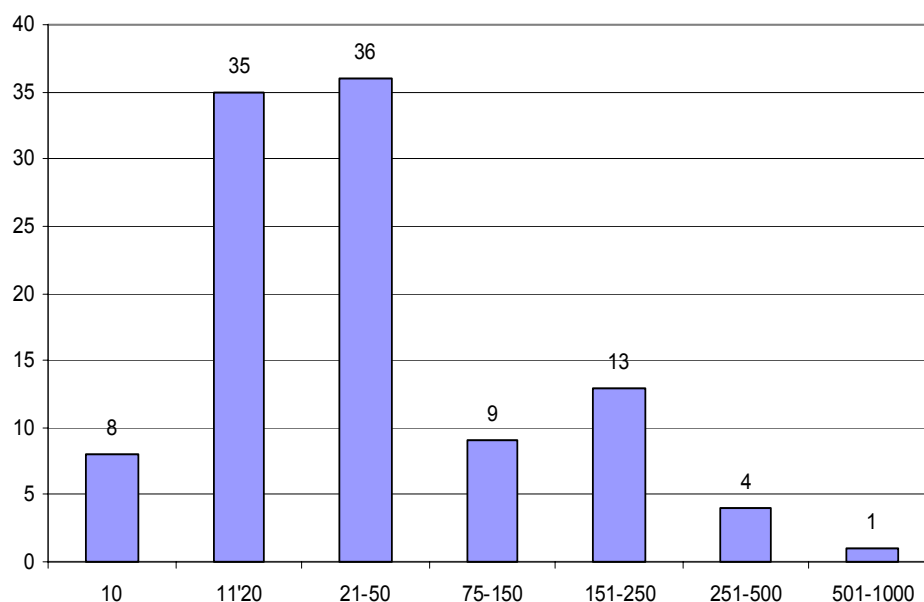
Figur 3-1. Fordeling af virksomheder i delbrancher "globalisering". 2007¹¹



Af figur 3-2 er virksomhederne i undersøgelsen opgjort på størrelse. Den overvejende del af de virksomheder som har deltaget i undersøgelsen er små. 79 af de 106 medvirkende virksomheder har således højst 50 medarbejdere. Sammensætningen af populationen afspejler således sammensætningen af de to delbrancher ganske godt, idet brancherne er præget af mange mindre virksomheder. Set på virksomhedsstørrelse kan undersøgelsen derfor godt regnes som repræsentativ.

¹¹ Heraf omfatter "andet"; Spær: 5, emballage: 4, kontor- og butiksinretning: 4. Af andre brancher kan nævnes, gulvproducenter, savværker og polstring.

Figur 3-3. Virksomhedsstørrelse i træ- og møbelindustrien "globalisering". 2007



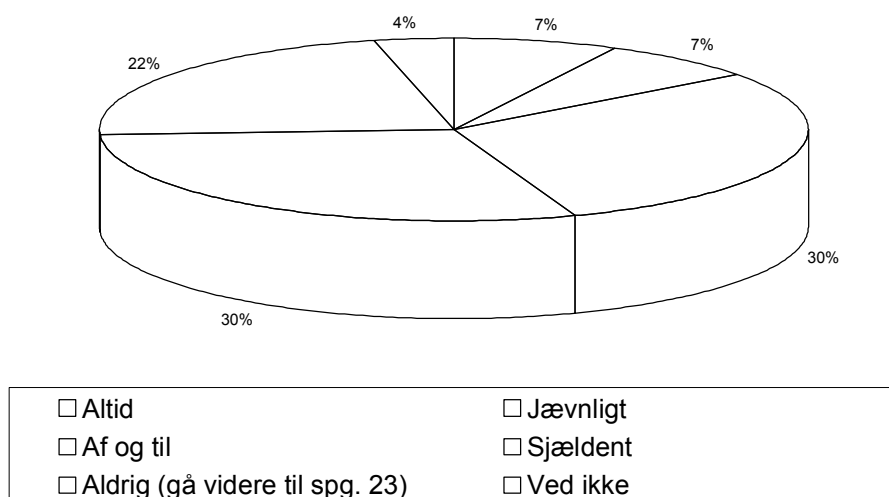
3.1 Virksomhedernes erfaringer med globalisering

I dette afsnit er virksomhedernes erfaringer med globalisering undersøgt. Der er fokuseret på de praktiske vanskeligheder, som virksomhederne oplever i forbindelse med samarbejdet med udenlandske leverandører, datterselskaber og lignende. Dette tema har betydning for identifikationen af, hvilken uddannelsesindsats der kan være relevant.

3.1.1 Vanskeligheder i kommunikationen ved outsourcing

Virksomhederne er konkret blevet spurgt om, i hvilket omfang man oplever kommunikationsproblemer. Af besvarelserne kan det ses, at danske træ- og møbelvirksomheder ofte oplever kommunikationsproblemer med udenlandske leverandører/produktionssteder. Faktisk oplever hele 7 % altid kommunikationsmæssige problemer når der er kontakt med disse parter, 7 % oplever det jævnligt og 30% af og til.

Figur 3-4. Hvor ofte oplever I, at kommunikationen med jeres udenlandske fabrikker er vanskelig?



I undersøgelsen er virksomhederne konkret blevet spurgt til, hvori kommunikationsvanskelighederne består. Tabel 3-1 viser, at virksomhederne ser sproglige vanskeligheder som det problem der er højest prioriteret, men også kulturelle forskelle i kommunikationen (humor, autoritet mv.), organisatoriske forskelle mv. har betydning. Forskelle i brug af og telefon mv. har til gengæld lille betydning.

Tabel 3-2. Virksomhedernes prioritering af kommunikationsvanskeligheder.¹²

Placering	Område	Vægtet prioritering
1	Sproglige vanskeligheder	1,90
2	Kulturelle forskelle (forskelligt syn på kultur, autoritet, humor mv)	2,37
3	Organisatoriske forskelle (ledelsens betydning, bureaukrati i virksomheden mv)	2,55
4	Forskelle i brug af mail, telefon m.v.	3,10

¹² Virksomhederne skulle prioritere mellem de fire områder på en skala fra 1-4. 1 vægtes som den højeste prioritet, mens 4 vægtes som den laveste.

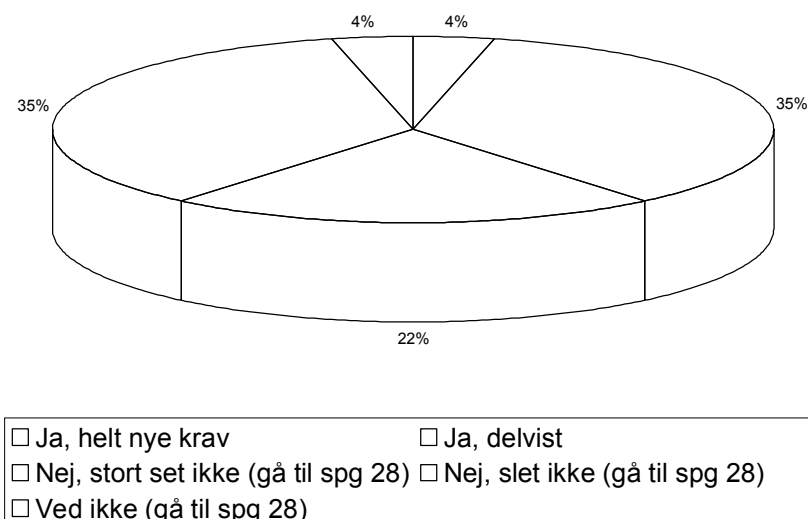
3.1.2 Stiller internationalt samarbejde krav om nye kompetencer

Et fundamentalt spørgsmål i forhold til nærværende undersøgelse er, om stigende kontakt med udenlandske samarbejdspartnere, leverandører mv. stiller nye krav til virksomheden og dens kompetencer.

Resultatet, som kan ses nedenfor, viser dog, at blot 4% af virksomhederne mener, at der stilles helt nye krav, mens 35% mener, at der delvist stilles nye krav. Henholdsvis 22% og 35% svarer stort set ikke og slet ikke til spørgsmålet.

At ikke flere virksomheder mener at samarbejdet stiller nye krav kan måske være lidt overraskende, sammenholdt med det antal virksomheder, som oplever kommunikationsproblemer i det internationale samarbejde. Noget tyder altså på, at virksomhederne ikke i første omgang opfatter internationalt samarbejde som en udfordring der kan løses via kompetenceudvikling, men undersøgelsen kan dog ikke direkte besvare, hvorvidt dette er tilfældet.

Figur 3-5. Stiller samarbejdet med udenlandske fabrikker/underleverandører krav om nye kompetencer hos jer?

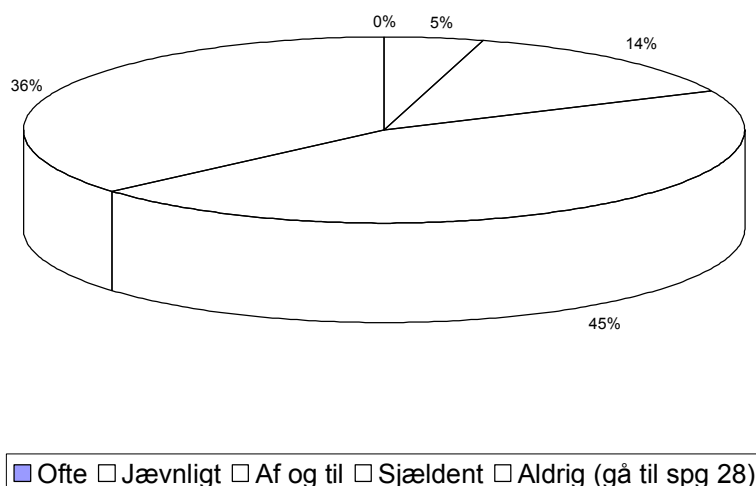


Generelt om kontakten

3.1.3 Produktionsmedarbejdernes internationale kontakter

Når danske virksomheder samarbejder med udenlandske fabrikker, hvad enten det er virksomhedens egne filialer eller ej, så vil danske medarbejdere i højere grad blive nødt til at kommunikere med disse. Jo oftere dette sker, jo oftere kan eksempelvis sprogvanskeligheder opstå, jf. Figur 3-4. Hvor ofte oplever I, at kommunikationen med jeres udenlandske fabrikker er vanskelig? Som det kan ses, er det dog ikke så ofte at medarbejderne i produktionen har kontakt til udenlandske samarbejdspartnere, leverandører mv. Ingen svarer ofte, men 5% af virksomhederne svarer jævnligt og 14% svarer af og til.

Figur 3-6. *Hvor ofte har produktionsmedarbejdere selv kontakt til udenlandske fabrikker?*



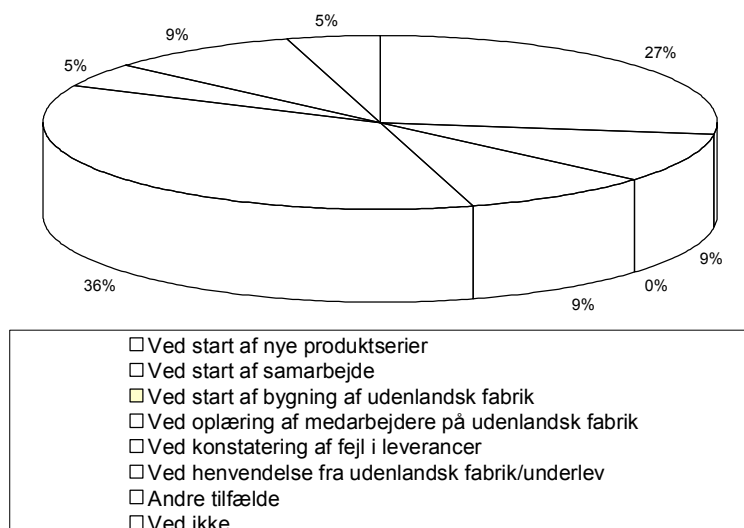
En række kvalitative interviews gennemført som led i undersøgelsen peger på, at i langt hovedparten af tilfældene sker kontakten via ledelsen, indkøbsfunktion, produktionstekniske afdelinger mv.

Figur 3-7 viser i hvilke situationer de timelønnede har kontakt til udlandet. De to største svarkategorier er "ved konstatering af fejl i leverancer" (36%) og "ved start af ny produktserie" (27%). Ved start af samarbejde og oplæring af udenlandske medarbejdere giver besvarelser på 9 % hver. Der er ingen som svarer, at der er kontakt i forbindelse med opførelse af fabrik.

De funktioner de timelønnede varetager i disse to typer situationer minder en del om hinanden, idet de begge i vid udstrækning omhandler udveksling af viden af produkt- og produktionsspecifik art. Produktionsmedarbejderne involveres altså i konkrete situationer vedrørende kvaliteten af (under-)leverancer eller når fabrikker/leverandører i udlandet skal introduceres til de produktkrav som den danske virksomhed stiller til leverancer.

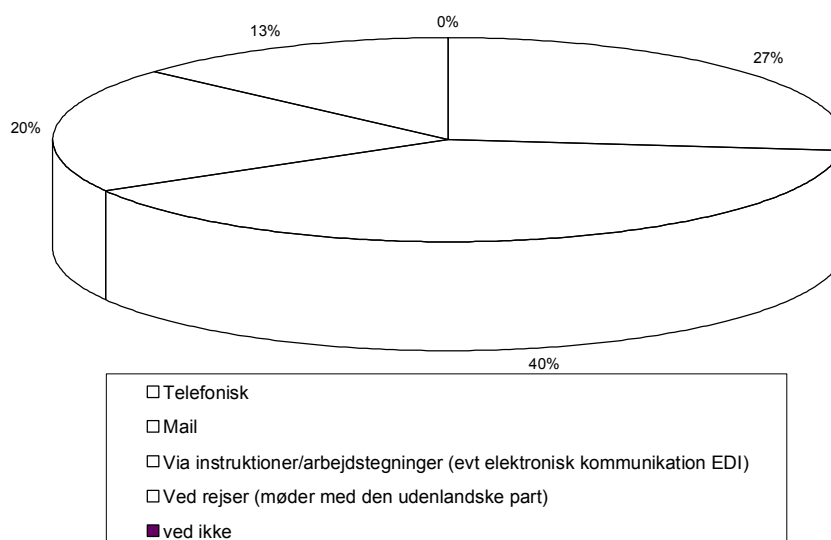
I disse situationer er medarbejderens rolle at formidle viden om produktionsprocesser, kvalitetskrav, og konkrete arbejds gange.

Figur 3-7. I hvilke situationer har de timelønnede kontakt til udenlandske fabrikker/leverandører?



Den efterfølgende figur viser hvilke kommunikationsformer der benyttes af de timelønnede, når de skal i kontakt med udlandet. Her er det overvejende e-mail og telefon der benyttes. Kommunikation er altså som hovedregel ikke mere kompliceret, end at det kan varetages ved hjælp af forholdsvis simple kommunikationsmidler, og de timelønnede medarbejdere er sjældent involveret.

Figur 3-8. Hvordan foregår de timelønnedes kontakt med de udenlandske fabrikker?



3.2 Behov for nye kvalifikationer

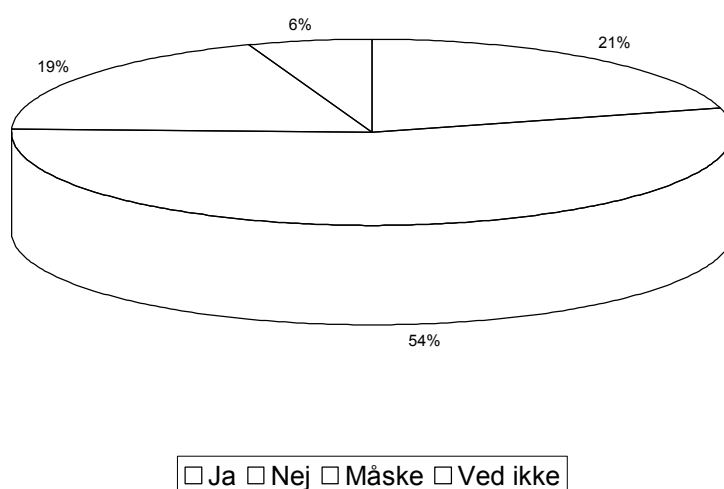
I dette afsnit afreporteres virksomhedernes svar vedrørende behovet for nye kompetencer og nye uddannelser som følge af øget internationalt samarbejde, outsourcing mv.

3.2.1 Behovet for nye kurser til medarbejdere

I den følgende figur kan det ses hvordan virksomhederne opfatter behovet for nye kurser for deres medarbejdere.

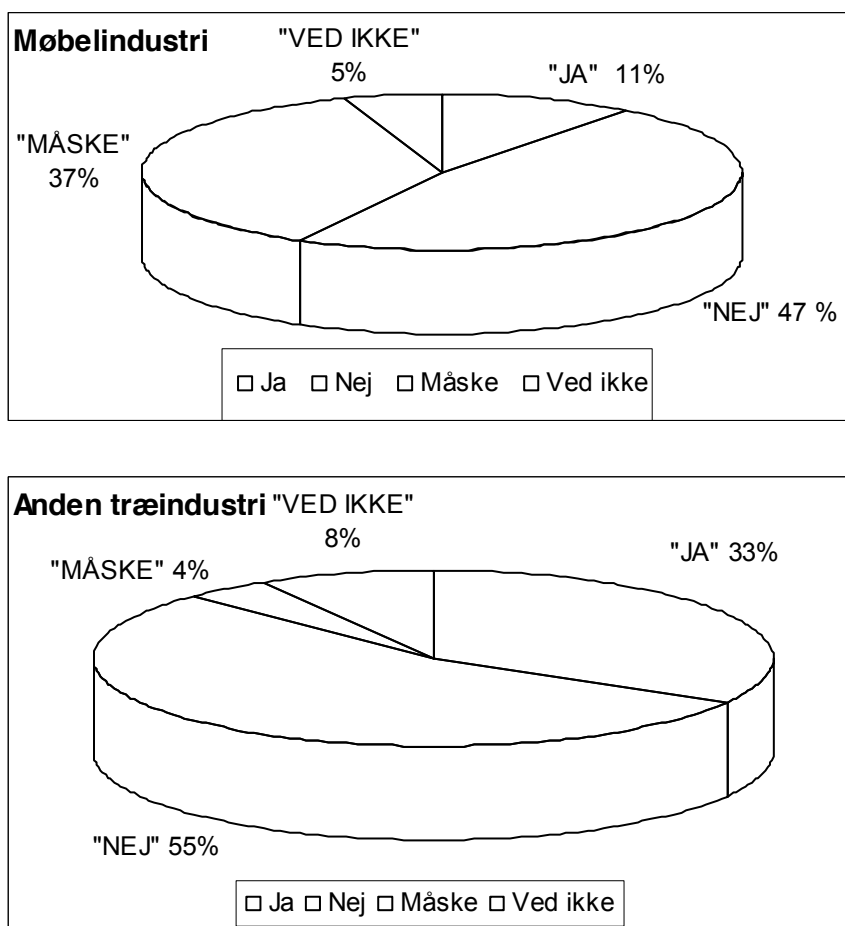
21% svarer direkte ja til spørgsmålet om de mener der er behov for nye kursustilbud, til medarbejderne, som følge af det øgede internationale samarbejde, 19% svarer måske, mens 54% svarer nej. Der er således meget der tyder på, at virksomhederne ikke forbinder internationalisering med egentlige kurser. Kurser forbindes formentlig primært til tekniske kompetencer.

Figur 3-9. Mener du at der er behov for nye kursustilbud til medarbejdere?



De følgende figurer viser hvordan de to største delbrancher vurderer behovet for kursustilbud. Den umiddelbare konklusion er, at mange virksomheder ikke mener at der er behov for nye kursustilbud. Antallet der tværtimod direkte svarer ja, er på højst 33%. Der er delbranchen "anden træindustri", som i flest tilfælde vurderer at der er behov for nye kursustilbud, hvorimod egentlige møbelproducenter kun svarer ja til spørgsmålet i 11 % af tilfældene.

Figur 3-10. Mener du at der er behov for nye kursustilbud til medarbejdere? Fordelt på delbrancher.¹³



3.2.2 Hvilke kompetencer er der behov for

Virksomhederne er blevet spurgt til vigtigheden af forskellige kursustyper og i den efterfølgende tabel ses virksomhedernes prioritering af kursustyper. Sprog er prioriteret som det klart vigtigste, mens kommunikation/forhandling og international kulturforståelse ligger tæt op ad hinanden. Til gengæld er viden omkring organisation i internationale virksomheder ikke prioriteret særligt højt blandt de adspurgte virksomheder.

Der er således god sammenhæng mellem virksomhedernes opfattelse af problemstillingerne i kommunikationen (se tabel 3-3) og de typer af kurser, som virksomhederne vil prioritere.

¹³ Køkkenproducenter og dør- og vinduesproducenter er baseret på et lavt antal respondenter, hvorfor disse skal betragtes med en vis skepsis.

De kursustyper der prioriteres er også udtryk for, at virksomhederne har en meget konkret forståelse af, hvor barriererne vedrørende globalisering ligger.

Tabel 3-4. Virksomhedernes prioritering af kursustyper.¹⁴

Placering	Område	Vægtet prioritering
1	Sprog	1,40
2	Kommunikation og forhandling	2,45
3	International kulturforståelse	2,53
4	Organisation i int. virksomheder	3,59

3.3 Virksomhedernes kendskab til AMU uddannelserne

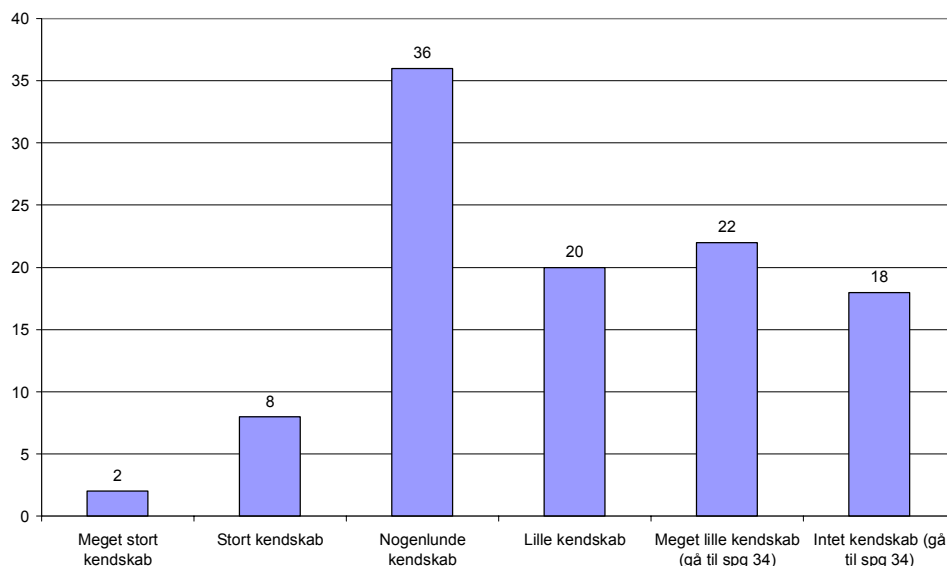
I det følgende ses de adspurgte virksomheders svar på kendskab og indtryk af AMU-kurser. Dette tema er medtaget af flere grunde:

- for det første for at afdække om manglende viden/kendskab er en barriere for anvendelse af AMU uddannelserne
- for andet for at undersøge, hvorvidt virksomhederne generelt opfatter AMU uddannelserne som et relevant redskab til kompetenceudvikling.

Resultaterne af denne del af undersøgelsen indeholder nogle overraskende budskaber.

¹⁴ Virksomhederne skulle prioritere mellem de fire områder på en skala fra 1-4. 1 vægtes som den højeste prioritet, mens 4 vægtes som den laveste.

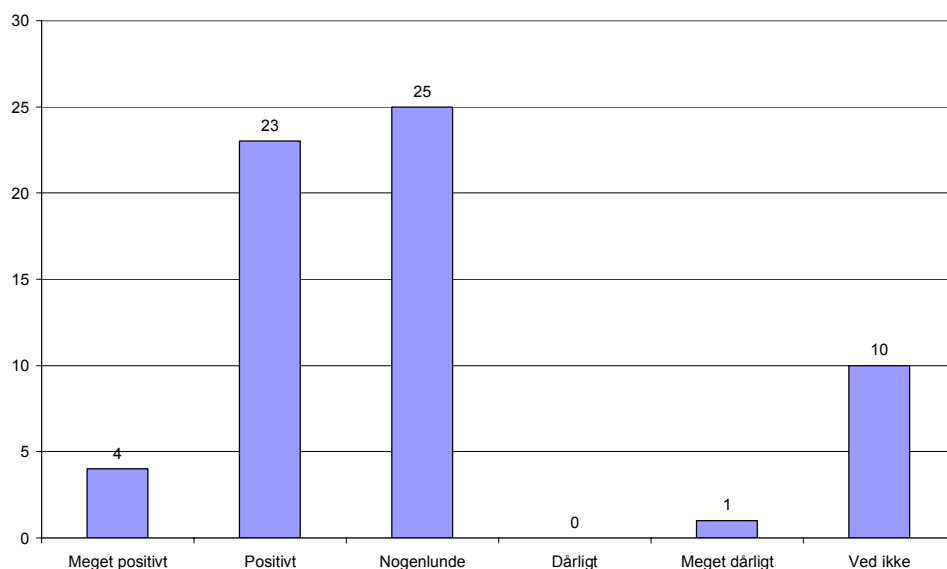
Figur 3-11. Hvordan er dit kendskab til AMU-kurser generelt på træ- og møbelområdet?



Af figuren fremgår det, at kun få træ- og møbelvirksomheder har et stort kendskab til AMU-kurser. Men i den efterfølgende figur viser det sig, at virksomhederne i høj grad er positivt eller nogenlunde positivt indstillede overfor kurserne. Virksomhedernes har altså en et rimeligt positivt billede af uddannelserne, men opfattelsen er baseret på et lille kendskab.

En forklaring på paradokset, kunne være at virksomhederne i svarer ud fra generel viden, rygter, forhåndskendskab baseret på andres omtale med videre.

3-12: Hvad er dit indtryk af AMU-kurser på træ- og møbelområdet?



3.3.1 Virksomhedernes kommentarer til AMU-uddannelserne i øvrigt

Virksomhederne blev bedt om med egne ord at uddybe deres syn på AMU-uddannelserne. De følgende udsagn repræsenterer de vigtigste pointer virksomhederne har fremlangt:

"Kurserne er generelt ok."

"Kursusprogrammet kunne godt være bedre."

"De kurser vi har deltaget på, indfrier vores forventninger."

"Får tilbagemeldinger om, at der er både gode (gode lærere) og dårlige (for useriøst)."

"For meget kaffeklub."

Dog fortalte mange, at de ikke sender deres medarbejdere på kurser. Netop dette faktum medvirker til at bekræfte, at virksomhedernes opfattelse af AMU uddannelser i vid udstrækning er baseret på få konkrete oplevelser.

4 Resultater af interviews med nøglepersoner, supplerende desk research mv.

Som supplement til de 106 telefoninterviews er gennemført kvalitative interviews med en række nøglepersoner som arbejder med rådgivning vedrørende industrivirksomheders internationalisering og outsourcing af produktion, konkrete træ- og møbelvirksomheder samt personer inden for uddannelsesverdenen (arbejdsmarkedssuddannelser og erhvervsuddannelser).

Desuden er der indhentet viden via andre analyser og undersøgelser som omhandler virksomheders internationalisering, anvendelse af udenlandsk arbejdskraft mv.

Afrapporteringen af denne del af undersøgelsen sker i følgende temaer:

- Generelle tendenser i træ- og møbelvirksomhedernes internationalisering
- Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft som led i virksomhedernes rekruttering.

4.1 Generelle tendenser vedrørende globalisering i træ- og møbelvirksomhederne

Passiv eller aktiv globaliseringsstrategi

Som det er beskrevet i kapitel 2, herunder figur 2-9, så sker der især møbelvirksomhederne en voldsom udflytning af aktiviteter til lavtlønslande. I første omgang har det især været producenter af fyrretræsmøbler¹⁵, som har flyttet produktionen til udlandet, fordi priskonkurrencen på deres produkter har været meget hård. I disse tilfælde kan man tale om globalisering som en forsvarsmekanisme mod priskonkurrence på det globale marked.

Der er dog også træ- og møbelvirksomheder som anvender globalisering som en offensiv strategi. Det vil sige at man globaliserer for at få adgang til et nyt marked eller en ny position på markedet, ved at reducere lønomkostningerne og/eller ved at få adgang til en produktionskapacitet, som ikke er tilgængelig i

¹⁵ BAT-Kartellet, "Humlebien - de siger den ikke kan flyve" 2003.

Danmark, for eksempel på grund af rekrutteringsproblemer på det danske arbejdsmarked.

Flere af de nøglepersoner som har medvirket i denne undersøgelse peger på, at kun få træ- og møbelvirksomheder arbejder strategisk med outsourcing af produktion. En stor del af de danske træ- og møbelvirksomheder er små og ofte er ejer og leder samme person og har en håndværksmæssig baggrund.

I de senere år er der dog sket en konsolidering af branchen, hvor en del mindre virksomheder er lukket eller opkøbt og en del af de tilbageværende virksomheder samles i større koncerner med mere professionel ledelse. Blandt andet stiller netop systematisk arbejde outsourcing af produktion krav til professionel ledelseskompentence.

International kontakt er et ledelsesanliggende

De nøglepersoner, som har medvirket i undersøgelsen bekræfter resultaterne fra interviewundersøgelsen om, at kontakten mellem danske fabrikker og udenlandske underleverandører kun i meget sjældne tilfælde sker via medarbejdere i produktionen. Kontakten varetages således stort set altid på ledelsesniveau.

Blandt årsagerne er, at medarbejdersammensætningen i både træindustrien og møbelindustrien er præget af et lavt uddannelsesniveau (se kapitel 3.3) og det har betydning for, i hvilket omfang virksomhederne tænker på produktionsmedarbejdere som en strategisk ressource. Der er derfor ikke tradition for at involvere medarbejderne i produktionen i de eksterne relationer. I vid udstrækning betragtes de timelønnede medarbejdere som en ressource der kan erstattes, f.eks. ved outsourcing.

Varetagelse af kontakten med internationale samarbejdspartner afhænger dog også af den konkrete samarbejdsrelation: Er der tale om ren outsourcing til en underleverandør eller er der tale om licensproduktion? Ved den rene outsourcing sker kontakten faktisk altid på ledelsesniveau - for eksempel via indkøbsfunktion eller PTA (produktionsteknisk afdeling). Ved kontrakt- eller licensproduktion vil det oftere ske at der er kontakt mellem medarbejdere i produktionen og udenlandske leverandører, idet der her er tale om et tættere forhold mellem parterne.

Erfaringer fra andre brancher

Et par nøglepersoner med stor erfaring inden for globalisering peger til gengæld på, at produktionsmedarbejders involvering i globaliseringsprocessen i et vist omfang ses i andre industribrancher. Det gælder for eksempel i dele af jern- og metalbranchen og elektronikbranchen. Der er tale om situationer, hvor der er en stærk relation til den udenlandske part og det er fortsat et mindre antal nøglemedarbejdere, for eksempel værkførere, kvalitetskontrollører (QC-medarbejdere) mv. som har denne kontakt.

I de tilfælde hvor en dansk virksomhed opfører eller opkøber en helt ny fabrik i udlandet, vil man til gengæld oftere se at danske produktionsmedarbejdere involveres i indkøring af produktionen på den udenlandske fabrik.

Fra andre brancher er der erfaring herfor fra virksomheder som Coloplast og batterivirksomheden Alkaline, som har flyttet produktion til henholdsvis Un-

garn og Indonesien. I disse tilfælde er danske timelønnede medarbejdere blevet involveret kraftigt i udflytningsprocessen og har fungeret som en slags konsulenter for de lokale medarbejdere på den nye fabrik.

I langt de fleste tilfælde er det dog en proces, som danske industrivirksomheder gennemfører ret sjældent. Af interviewundersøgelsen (se figur 3-8 i kapitel 3) fremgår det ad også, at ingen af de medvirkende træ- og møbelindustrier har praktiske erfaringer med at involvere produktionsmedarbejdere ved opbygning af helt ny produktionsanlæg eller fabrik i udlandet.

Globalisering - bredt forstået som øget interaktion mellem danske virksomheder og egne udenlandske fabrikker eller udenlandske underleverandører - er altså et fænomen i stor vækst, især inden for møbelindustrien, men også i et vist omfang inden for træindustrien.

På nuværende tidspunkt involveres produktionsmedarbejdere kun i begrænset omfang i kontakten til de udenlandske samarbejdspartner, men det forventes at disse medarbejdere i stigende omfang vil blive involveret i kontakten - i første omgang vil det være værkførere og produktionsledere, men også timelønnede vil i stigende omfang blive involveret.

4.2 Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft som led i virksomhedernes rekruttering

I forbindelse med denne undersøgelse er det blevet konstateret, at virksomhedernes rekruttering af udenlandsk arbejdskraft til produktion i Danmark har et stigende omfang. Flere træ- og møbelvirksomheder er således begyndt at rekruttere medarbejdere fra andre EU lande til Danmark.

Rekrutteringen sker enten fra de "gamle" EU lande, hvor der er fri mulighed for ansættelse, når blot det sker på danske løn- og ansættelsesvilkår eller fra de nye EU lande under den såkaldte Østaf-tale. Her gælder det at arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab inden ansættelsen skal søge opholdstilladelse i Danmark og at ansættelsen også her skal ske efter de løn- og ansættelsesvilkår, som er gældende for området.

Rekruttering fra gamle og nye EU lande

Vinduesvirksomheden IdealCombi i Thisted er et eksempel på en virksomhed, som i stigende omfang rekrutterer medarbejdere fra Tyskland. Rekrutteringen foregår i vid udstrækning efter "mund-til-mund" metoden. Det vil sige at allerede ansatte tyske medarbejdere hjælper med at finde kvalificeret arbejdskraft i Tyskland. De tyske medarbejdere har oftest 4 dages arbejdsuge og rejser hjem til Tyskland for at holde lang weekend.

I andre tilfælde vil der dog være tale om rekruttering fra lande, hvor hjemrejse på weekendbasis ikke er aktuelt, for eksempel for medarbejdere fra Østeuropa.

Dansk Industri har i oktober 2007 offentliggjort en medlemsundersøgelse som peger på, at 75% af de virksomheder som har erfaringer med rekruttering af udenlandske medarbejdere, vil ansætte flere udenlandske medarbejdere det

kommende år.¹⁶ Til gengæld viser undersøgelsen også at kun 15% af de virksomheder, som ikke har gjort sig praktisk erfaring med udenlandsk, forventer at rekruttere udenlandsk arbejdskraft i fremtiden.

Der er således noget der tyder på, at der hos mange industrivirksomheder er barrierer for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, især i opstartsfasen. Samtidig kan det altså konkluderes, at når virksomhederne har overvundet de første erfaringer med ansættelse af udenlandsk arbejdskraft, så er erfaringerne oftest positive.

Der er ingen tvivl om, at baggrunden for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er de stigende rekrutteringsproblemer på det danske arbejdsmarked, men det er uvist, hvorvidt denne rekruttering vil fortsætte eller om virksomhederne vil søge at fastholde de udenlandske medarbejdere på længere sigt. Vil man fastholde de udenlandske medarbejdere, så kan en mere systematisk indsats for at integrere medarbejderne blive nødvendig - især hvis der ikke skal udvikle sig subkulturer i virksomhederne, som modvirker integration af udenlandske medarbejdere.

¹⁶ DI Indsigt nummer 15. 15. oktober 2007.

5 Konklusioner og anbefalinger

I dette kapitel præsenteres undersøgelsens konklusioner på baggrund af resultatet af analysen i kapitel 2, 3 og 4.

Desuden præsenteres en række konkrete anbefalinger til Træ- og møbelindustriens Uddannelser, som grundlag for det videre arbejde med at afdække behovet for uddannelsesinitiativer og udvikling af konkrete uddannelsesstilbud i relation til træ- og møbelindustriens globaliseringsprocesser, international rekruttering mv.

5.1 Konklusioner

Den samlede beskæftigelse i både træindustrien og møbelindustrien er generelt faldende - faldet er kraftigst i møbelbranchen. Det er hovedsageligt lønmodtagere på grundniveau, som også er den største gruppe medarbejdere, som oplever et fald.

Globalisering

41% af alle møbelvirksomheder havde i år 2006 flyttet dele af produktionen til udlandet. Sammenlignet med andre brancher det en meget massiv udflytning. Det betyder at næsten halvdelen af alle møbelvirksomheder jævnligt har kontakt til deres udenlandske fabrikker - og altså indgår i en globaliseringsproces. Antallet blandt træindustrivirksomheder er noget mindre.

Virksomheder påpeger, at de ofte har sproglige og kommunikationsmæssige vanskeligheder når der tages kontakt med fabrikkerne. Men samtidig mener over halvdelen af virksomhederne ikke, at der er behov for nye kompetencer hos medarbejderne i forbindelse med udenlandske fabrikker. Dette skal sammenholdes med at i alt ca. 20% af virksomhedernes fortæller at produktionsmedarbejdere jævnligt eller af og til har kontakt til udenlandske fabrikker.

Konklusion 1

Det kan altså konkluderes, at globalisering er et ret omfattende fænomen - især blandt møbelvirksomheder, men at produktionsmedarbejderne på nuværende tidspunkt kun i mindre omfang involveres i denne proces.

Kursusbehov

21 % af virksomhederne svarer ja til at der er behov for nye kursustilbud til medarbejdere med internationale kontakter. Interessen går mest på sproglige kompetencer, men også generelle kommunikationskompetencer og internatio-

nal kulturforståelse er kompetencer som efterlyses i kurser. Da den internationale kommunikation primært foregår via e-mail eller telefon, skal der være tale om både skriftlige og mundtlige kompetencer.

Konklusion 2

På trods af, at medarbejdere i virksomhedernes produktion kun i mindre omfang involveres direkte i globaliseringsprocesserne, så er der en vis interesse for at disse medarbejdere får kompetencer til at håndtere internationale kontakter. Det kan dog ikke forventes at virksomhederne generelt og på eget initiativ vil opsøge et kursustilbud i håndtering internationale relationer. Dertil er uddannelsestraditionerne i træ- og møbelindustrien for svage, hvilket bekræftes af den forholdsvis lave udnyttelse af de eksisterende efteruddannelsestilbud.

Kendskab til uddannelsesmuligheder

Over halvdelen af de adspurgte virksomheder har et lille, meget lille eller intet kendskab til AMU-kurser. Samtidig mener virksomhederne dog i høj grad, at de kurser som AMU-uddannelserne tilbyder i forbindelse med træ- og møbelbranchen er overvejende gode.

Konklusion 3

Der er behov for synliggørelse af de uddannelser og kurser, som tilbydes under arbejdsmarkedsuddannelserne og løbende tilpasse udbuddet til virksomhedernes behov. Der er også behov for at fremme uddannelsesplanlægningen i træ- og møbelvirksomhederne, således at der skabes reel sammenhæng mellem virksomhedernes kompetencebehov og uddannelsesaktiviteterne i træ- og møbelindustrien.

International rekruttering

Et stigende antal industrivirksomheder rekrutterer udenlandsk arbejdskraft fra både gamle og nye EU lande og fænomenet er også udbredt blandt danske træ- og møbelvirksomheder¹⁷. Dansk Industri peger på, at rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er forbundet med en række opstartsvanskeligheder vedrørende sprog og bureaukrati, men at virksomheder som har gjort sig erfaringer med udenlandsk rekruttering oftest vil gøre det igen.

Konklusion 4

Det bør afdækkes, hvorvidt der er behov for at tilbyde virksomheder i træ- og møbelindustrien en "kompetencepakke" i rekruttering og integration af udenlandsk arbejdskraft.

5.2 anbefalinger

Analysen og de ovenstående konklusioner giver anledning til følgende anbefalinger:

¹⁷ Der findes ikke en samlet opgørelse over antallet af udlændinge beskæftiget i Danmark, men alene såkaldte "østarbejdere" vurderes af Udlændingetjenesten i 2007 at udgøre ca. 35.000 personer. Bygge- og anlægsbranchen tegner sig for langt de fleste medarbejdere men et stigende antal beskæftiges i forskellige industribrancher.

Behovet for nye arbejdsmarkedsuddannelser

Denne analyse giver ikke grundlag for at påbegynde udvikling af konkrete arbejdsmarkedsuddannelser målrettet produktionsmedarbejderens konkrete involvering i globalisering i træ- og møbelindustrien, dvs. i forbindelse med virksomheders outsourcing eller etablering af produktion i udlandet.

Man må på den anden side konkludere, at de danske træ- og møbelvirksomheder i disse år gennemfører omfattende globaliseringsaktiviteter i meget bred forstand. Disse omfatter både outsourcing, udflytning og rekruttering af udenlandske medarbejdere til produktionen i Danmark. Man ser en tilsvarende udvikling i andre industribrancher - både jern- og metalindustri, fødevarerindustri og tekstilindustri.

Denne udvikling peger på, at behovet for relevant kompetenceudvikling i forhold til internationale kompetencer blandt produktionsmedarbejdere i træ- og møbelindustrien bør afdækkes nærmere.

Afdække behovet for konkrete "kompetencetilbud"

Som supplement til den gennemførte analyse anbefales det, at der blandt en række konkrete virksomheder med store internationale aktiviteter gennemføres en mindre, men målrettet undersøgelse af disse virksomheders konkrete kompetencebehov i forbindelse med internationale aktiviteter.

Undersøgelsen skal konkret afdække, hvilke særlige kompetencer virksomhederne har behov for, for at gennemføre forskellige typer globaliseringsprocesser, dvs. outsourcing, udflytning af produktion mv.

I forbindelse med dette afdækningsarbejde skal virksomhederne præsenteres for nogle konkrete "kompetencepakker", som kan forventes at matche virksomhedernes behov.

I beskrivelsen af disse kompetencepakker bør følgende forhold indgå:

- Målgrupper: Kompetencer målrettet medarbejdere som rejser meget, medarbejdere/værkførere i Danmark, medarbejdere i visse stabsfunktioner (PTA, kvalitetsafdeling, indkøbsfunktion mv.) osv.
- Kompetencer: Forslag til en række konkrete kompetencer inden for sprog, international kulturforståelse, projektledelse, IT kompetencer, kontraktforhold osv.
- Kursusform: Overvejelser vedr. kursernes varighed, praktisk gennemførelse mv.

Målet for en målrettet undersøgelse bør være, at afdække behovet for at iværksætte et konkret udviklingsarbejde vedrørende uddannelsesstilbud på området og eventuelt at etablere et pilotforsøg, målrettet virksomheder med konkrete globaliseringsstrategier. Etablering af pilotforsøg er dog ikke en del af denne undersøgelse.

Det skal i den sammenhæng også undersøges, om et udviklingsarbejde kan gennemføres i samarbejde med andre industribrancher med stor udflytning af produktion, outsourcing mv.

Fokus på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft sker i stigende omfang blandt danske industrivirksomheder.

Det kan derfor anbefales at udbredelse af udenlandsk rekruttering til træ- og møbelindustrien afdækkes nærmere og at virksomheder, som har erfaringer med eller planer om internationale rekruttering præsenteres for nogle konkrete kompetencepakker, som kan forventes at matche virksomhedernes behov.

I disse kompetencepakker bør følgende forhold indgå:

- Målgrupper: værkførere og medarbejdere, som har opgaver med oplæring mv.
- Kompetencer: sprog, international kulturforståelse, integration og fastholdelse af medarbejdere, kompetenceafklaring af udlændinge mv.
- Overvejelser vedrørende kursusform: kursernes varighed, praktisk gennemførelse mv.

Målet for denne målrettede undersøgelse vil være at afdække behov for etablering af et pilotforsøg, målrettet virksomheder som rekrutterer udenlandsk arbejdskraft eller forventer at gøre det.