

Kortlægning af behovet for kvalificeret arbejdskraft i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner

Af Oxford Research, januar 2018



Kortlægning af behovet for kvalificeret arbejdskraft i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner

Endelig rapport

Januar 2018

Om Oxford Research Knowledge for a better society

Oxford Research er en specialiseret videnvirksomhed med fokus på velfærdsområderne og erhvervs- og regionaludvikling.

Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

Oxford Research er grundlagt i 1995 og har selskaber i Danmark, Norge, Sverige, Finland, Letland og Polen. Oxford Research er en del af Oxford Gruppen.

Oxford Research A/S
Falkoner Alle 20, 4.
2000 Frederiksberg C
Danmark
(+45) 33 69 13 69
office@oxfordresearch.dk
www.oxfordresearch.dk

Indhold

1.	Indledning	1
1.1	Rapportens opbygning	2
2.	Sammenfatning	3
2.1	Analysens hovedresultater	3
2.2	Resumé af anbefalinger	5
3.	Det lokale arbejdsmarked	7
4.	Identifikation og konsekvenser af rekrutteringsudfordringer	9
4.1	Identifikation af rekrutteringsudfordringer	9
4.2	Konsekvenser af rekrutteringsudfordringerne	14
4.3	Rekrutteringsudfordringer i fremtiden	16
5.	Årsager til rekrutteringsudfordringerne	18
5.1	Generel landsdækkende mangel på arbejdskraft forstærkes i yderområderne	18
5.2	Årsager til rekrutteringsudfordringer varierer	21
5.2.1	Udfordringer i rekrutteringen af højtuddannede	22
5.2.2	Udfordringer i rekrutteringen af faglærte	24
5.2.3	Udfordringer i rekrutteringen af kvalificerede ufaglærte	26
6.	Virksomhedernes kompetenceforsyning	27
6.1	Virksomhederne kan blive mere systematiske i deres rekruttering	27
6.2	Virksomhedernes strategier, når rekrutteringen er vanskelig	29
6.3	Udenlandsk arbejdskraft	31
7.	Anbefalinger og inspirationskatalog med idéer til tiltag	36
7.1	Inspirationskatalog	37
7.1.1	Idéer til tiltag relateret til rekruttering af højtuddannet arbejdskraft	37
7.1.2	Idéer til tiltag relateret til rekruttering af faglært arbejdskraft	40
7.1.3	Idéer til tiltag relateret til rekruttering af kvalificeret ufaglært arbejdskraft	43
7.1.4	Idéer til tiltag relateret til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft	46
Bilag		50
	Datagrundlag og metode	50
	Desk research	50
	Kvalitative interview	51
	Virksomhedssurvey	53

1. Indledning

Erhvervsministeriet har i december 2016 udpeget Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner som et område for en særlig målrettet erhvervsindsats. Det har resulteret i Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg og et tilhørende partnerskab bestående af de tre kommuner, Vordingborg Erhverv og Business Lolland-Falster samt en lang række centrale uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsaktører, herunder uddannelsesinstitutioner, virksomheder, pengeinstitutter, Region Sjælland, Erhvervsministeriet mv.

Et af de initiativer, der er igangsat under vækstprogrammet, er en kortlægning af de lokale virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft, da flere lokale og nationale undersøgelser peger på, at en af de væsentligste barrierer for vækst i virksomhederne er manglen på kvalificeret arbejdskraft¹.

Formålet med kortlægningen af behovet for kvalificeret arbejdskraft er at skabe et solidt vidensgrundlag for at kunne udvikle løsninger og initiativer, der kan afbøde lokalområdets rekrutteringsudfordringer. Vidensgrundlaget opbygges dels ved at undersøge omfanget, karakteren og årsagerne til udfordringerne samt konsekvenserne af udfordringerne for det lokale erhvervsliv. Dels ved at indsamle og identificere gode eksempler på igangsatte initiativer lokalt, men også andre steder i landet på lignende problemstillinger, som vækstprogrammet og lokalområdets virksomheder kan lade sig inspirere af.

Kortlægningen behandler således tre hovedtemaer:

- **Identifikation og konsekvenser af rekrutteringsudfordringer**
Identificere omfanget af rekrutteringsudfordringer for erhvervslivet i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, samt hvilken type arbejdskraft, som virksomhederne særligt har mangel på.
- **Årsager til rekrutteringsudfordringerne**
Afdækning af baggrunden for og årsagerne til de specifikke og ofte forskelligartede årsager til virksomhedernes problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Undersøgelsens datagrundlag

Desk research af analyser, rapporter, statistik, websites, notater, mv.

Syv kvalitative interview med lokale/regionale beskæftigelses- og erhvervsfremmeaktører.

E-mailbaseret virksomhedssurvey – 445 virksomheder (svarprocent på 12%).

21 kvalitative interview med virksomheder på tværs af kommuner, udvalgte brancher og virksomhedsstørrelse.

¹ Se bl.a. Oxford Research og Plougmann Copenhagen for REG LAB ”Kvalificeret arbejdskraft - Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016), Danske Regioner ”Kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark” (2016), Region Syd-danmarks Vækstbarometer ”Alvorlige problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft” (2017).

- **Løsning af rekrutteringsudfordringer**

Kortlægning af, hvordan områdets virksomheder, jobcentre og erhvervsfremmeaktører samt andre kommuner, regioner, erhvervsfremmeaktører, nationale aktører mv. har forsøgt at løse tilsvarende rekrutteringsudfordringer.

1.1 RAPPORTENS OPBYGNING

Kapitel 2 er en sammenfatning af rapportens hovedresultater og anbefalinger.

I *kapitel 3* præsenteres en række centrale karakteristika ved det lokale arbejdsmarked og erhvervsstrukturen i de tre kommuner.

I *kapitel 4* redegøres for omfanget af virksomhedernes rekrutteringsudfordringer, karakteren af rekrutteringsudfordringerne og konsekvenserne af dem. Afslutningsvis behandles virksomhedernes forventninger til fremtidig rekruttering.

I *kapitel 5* analyseres årsagerne til rekrutteringsudfordringerne. Årsagerne til udfordringer med at rekruttere hhv. højtuddannede, faglærte og kvalificerede ufaglærte behandles i særskilte afsnit.

I *kapitel 6* behandles virksomhedernes kompetenceforsyningsstrategier – hvad gør de når de vil rekruttere ny arbejdskraft, og hvad har de gjort, når de ikke har kunne rekruttere de medarbejdere, de gik efter? I kapitlet ses også nærmere på virksomhedernes brug af udenlandsk arbejdskraft bagudrettet og fremadrettet.

I *kapitel 7* præsenteres anbefalingerne og et inspirationskatalog med idéer til tiltag, der på forskellig vis kan bidrage til at løse udfordringer med at rekruttere hhv. højtuddannede, faglærte, ufaglærte og udenlandsk arbejdskraft på tværs af uddannelsesniveauer.

Rapporten indeholder afslutningsvis et *bilag* med en gennemgang af undersøgelsens datagrundlag og metode.

2. Sammenfatning

I det følgende præsenteres en sammenfatning af rapportens hovedresultater og anbefalinger.

2.1 ANALYSENS HOVEDRESULTATER

Helt overordnet viser analysen, at omtrent hver tredje virksomhed i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner inden for det seneste år har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i større eller mindre grad. Ses der udelukkende på virksomheder med fem ansatte eller flere, er det knap tre ud af fire virksomheder, der har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, hvilket svarer til niveauet på landsplan².

Analysen viser samtidig, at der er udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for alle brancher, men at udfordringerne lokalt er særligt udbredt inden for bygge og anlæg – hvilket også er tilfældet på landsplan – og inden for andre store brancher med mange ansatte såsom handel, transport, hotel og restauration samt inden for fremstillingsindustrien.

Arbejdsmarkedet flugter med erhvervsstrukturen, men er udfordret

Den lokale erhvervsstruktur er kendetegnet ved mange ansatte inden for de nævnte brancher, hvor virksomhederne typisk har relativt mange faglærte og ufaglærte ansat. Erhvervsstrukturen afspejler således i grove træk det lokale arbejdsmarked, hvor der netop er relativt mange faglærte og ufaglærte.

De tre kommuners arbejdsmarked rummer en række af de karakteristika, der typisk ses for arbejdsmarkeder i yderområdekommuner. Det indebærer bl.a., at arbejdsstyrken generelt har kortere uddannelser end på landsplan. Der er flere ufaglærte og færre højtuddannede i de tre kommuner end i Danmark som helhed. Endvidere er der relativt flere personer, der står uden for arbejdsstyrken end på landsplan. Det sker bl.a. som følge af en højere gennemsnitsalder, og fordi der er en relativt høj andel af fortidspensionister i de tre kommuner.

Særligt faglærte, men også kvalificerede ufaglærte og højtuddannede er en mangelvare

Virksomhederne i de tre kommuner er i særdeleshed udfordret i rekrutteringen af faglært arbejdskraft (fx tømrer, VVS'ere og kokke), men også kvalificeret ufaglært arbejdskraft fx til fremstillingsindustrien, og højtuddannede er en mangelvare i området. I forlængelse heraf viser data, at virksomhederne i særlig grad har vanskeligheder med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft med de rette tekniske og håndværksmæssige kompetencer.

² RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

Rekrutteringsudfordringerne har haft og kan i stigende grad få konsekvenser for væksten

Virksomhederne i de tre kommuner mærker konsekvenser af deres udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Blandt de virksomheder, der har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, har knap 1 ud af 3 måtte sige nej til nye opgaver og 1 ud af 4 har haft mindre omsætning.

Analysen viser, at vanskelighederne med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft ser ud til at blive større i fremtiden, som vil få konsekvenser for virksomhederne, herunder mindre vækst end der er potentiale til.

Flere årsager til rekrutteringsudfordringerne og årsagerne er forskellige fra type til type

En stor del af virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner oplever således rekrutteringsudfordringer, og udfordringerne vedrører både højtuddannet, faglært og ufaglært arbejdskraft. Årsagerne til udfordringerne med at skaffe kvalificerede medarbejdere er ifølge virksomhederne oftest, at der er generel mangel på medarbejdere med den uddannelse/det formelle kompetenceniveau og/eller arbejdskraft med de rette personlige kompetencer.

Årsagerne til manglen på kvalificeret arbejdskraft er – alt efter typen af arbejdskraft, der er mangel på – også en konsekvens af en række strukturelle, konjunkturbestemte og yderområde-relaterede faktorer.

- **Højtuddannede.** Det har i længere tid været vanskeligt at tiltrække højtuddannede til virksomhederne i de tre kommuner, som primært skyldes, at virksomhederne ligger i et yderområde. I forhold til nogle typer ingeniører og it-specialister er det også en konjunktur- og strukturudfordring. Dvs. at der er større efterspørgsel end udbud efter nogle typer af højtuddannede på landsplan, hvilket forværres i en højkonjunktur.
- **Faglærte.** Det er primært en konjunktur- og strukturudfordring, hvilket ses ved, at der er generel mangel på faglærte på landsplan fx tømrere, murere, VVS'ere, kokke og tjenere. Det er samtidig også en yderområdeudfordring, idet de store bygge- og anlægsprojekter i de større byer tiltrækker faglært arbejdskraft bl.a. grundet en højere løn. Det har betydning for det generelle kompetenceniveau blandt de faglærte, der er tilbage i de tre kommuner.
- **Kvalificerede ufaglærte.** Det er primært en konjunkturudfordring, der slår ud lokalt/regionalt. De ledige ufaglærte, der er tilbage, er groft sagt ikke kvalificerede og er uden de rette faglige og særligt de rette personlige kompetencer.

Udfordringerne som virksomhederne i de tre kommuner står overfor er således også udfordringer, som virksomheder i hele landet står overfor, men som styrkes af, at virksomhederne ligger i et yderområde, hvor periodisk affolkning af folk i den arbejdskraftdygtige alder har stor betydning for adgangen til kvalificeret arbejdskraft³.

Virksomhedernes kompetenceforsyningsstrategier – eller mangel på samme

Analysen og andre undersøgelser⁴ peger på, at virksomhederne – og særligt SMV'erne - med fordel kan blive mere systematiske og proaktive i deres rekruttering. En stor andel af virksomhederne gør meget brug af netværk, når de rekrutterer nye medarbejdere, men der er også en stor andel af de små virksomheder, som svarer, at de ikke ved, hvilken rekrutteringskanal, der blev anvendt i forbindelse med ansættelse af den sidst ansatte medarbejder. Det tyder på manglende overblik og begrænset systematik i arbejdet med at rekruttere. Samtidig peger mange af de interviewede SMV'er på begrænsede ressourcer til løbende at arbejde med at sikre, at virksomheden har den rette arbejdskraft ansat, hvilket både kræver opmærksomhed på at rekruttere, fastholde og opkvalificere til den korte og lidt længere bane.

Når rekrutteringen af kvalificerede nye medarbejdere bliver udfordrende, benytter virksomhederne sig overordnet set af to strategier. Mange virksomheder ansætter medarbejdere med en anden profil end oprindeligt ønsket, og mange satser også i højere grad på at fastholde de medarbejdere, de ansætter eller har i forvejen.

Få orienterer sig mod udenlandsk arbejdskraft, men flere forventer at gøre det

Størstedelen af virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner har de seneste tre år ikke rekrutteret udenlandsk arbejdskraft. Oftest er det fordi virksomhederne ikke har oplevet nævneværdige vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret dansk arbejdskraft, eller fordi udenlandsk arbejdskraft ikke har de kompetencer, der efterspørges fx sprogkundskaber. Der observeres dog en stigning i andelen af virksomheder, der er interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fremadrettet, og særligt blandt dem, der har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

2.2 RESUMÉ AF ANBEFALINGER

Analysen har identificeret fire områder med hver sine udfordringer – og i nogle tilfælde overlappende udfordringer – som Oxford Research helt overordnet anbefaler, at Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg og deres samarbejdspartnere har fokus på at adressere fremadrettet med henblik på at imødekomme det lokale erhvervslivs differentierede behov for kvalificeret arbejdskraft. De fire områder, der aktivt bør adresseres med forskellige typer af konkrete tiltag, er:

³ RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

⁴ Bl.a. RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

- Højtuddannet arbejdskraft
- Faglærte arbejdskraft
- Kvalificerede ufaglærte arbejdskraft
- Udenlandsk arbejdskraft på tværs af uddannelsesniveauer

I afsnit 7.1 præsenteres et inspirationskatalog med idéer til konkrete tiltag, der på forskellig vis adresserer et eller flere af de fire områder. Det er nemlig en afgørende pointe, at der er behov for forskellige tiltag afhængig af den arbejdskraft, der er behov for, som er forskellig fra virksomhed til virksomhed.

Oxford Research anbefaler desuden, at der etableres en fortløbende strategisk tværkommunal og tværsektoriel samarbejdsplatform med deltagelse af aktører inden for erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg Kommuner – og evt. andre nabokommuner – der dækker et større arbejdskraftområde og flere centrale aktører end de eksisterende organisationer (bl.a. Business LF, Vordingborg Erhverv og Uddannelsesråd Lolland-Falster) gør i dag. Formålet med at etablere en samarbejdsplatform er at få aktører på tværs af kommuner og sektorer til at mødes to til fire gange om året for at:

- blive opdateret om nyeste viden om erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet af lokal og regional relevans;
- drøfte udfordringer, der kan samarbejdes om at imødekomme;
- igangsætte fælles tiltag, der adresserer det lokale erhvervslivs behov for kvalificeret arbejdskraft.

Inspirationen til samarbejdsplatformen kan fx hentes fra det nordjyske FremKom, der har eksisteret siden 2007 (for yderligere information se afsnit 7.1)

3. Det lokale arbejdsmarked

Dette kapitel har til formål at skitsere arbejdsmarkedet og erhvervsstrukturen i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner. Kapitlet viser, at de tre kommuners arbejdsmarked rummer en række af de karakteristika, der typisk ses for arbejdsmarkeder i yderområdekommuner. Det indebærer bl.a., at arbejdsstyrken generelt har kortere uddannelser end på landsplan. Der er procentvis flere ufaglærte og færre højtuddannede i de tre kommuner end i Danmark som helhed. Endvidere er der procentvis flere personer, der står uden for arbejdsstyrken end på landsplan. Det sker som følge af en højere gennemsnitsalder, og fordi der er en relativ høj andel af førtidspensionister i de tre kommuner. Afslutningsvis viser kapitlet, at næsten hver femte borger i kommunerne pendler til jobs, der ligger mere end 50 km fra deres bopæl, hvilket er over landsgennemsnittet. Det skyldes primært nærheden til det storkøbenhavnske arbejdsmarked.

En mindre arbejdsstyrke med kortere uddannelser

Uddannelsesniveaet i de tre kommuner afviger fra den regionale og særligt den nationale fordeling. I de tre kommuner er der flere med en erhvervsfaglig uddannelse eller med grundskole som højeste fuldførte uddannelse end i Region Sjælland og landsplan, mens andelen med lang videregående uddannelse ligger 6 procentpoint under niveauet på landsplan.

Tabel 3.1 - Befolkningens højeste fuldførte uddannelse (15-69 år) fordelt på bopæl

	Hele landet	Region Sjælland	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg
Grundskole	26%	30%	35%
Gymnasiale uddannelser	10%	7%	6%
Erhvervsfaglige uddannelser	30%	36%	38%
Adgangsgivende uddannelsesforløb	0%	0%	0%
Korte videregående uddannelser, KVV	5%	5%	4%
Mellemlange videregående uddannelser, MVU	14%	13%	13%
Bacheloruddannelser, BACH	2%	1%	1%
Lange videregående uddannelser, LVU	9%	5%	3%
Ph.d. og forskeruddannelser	1%	0%	0%
Uoplyst mv.	2%	2%	2%
I alt	100%	100%	100%

Kilde: Statistikbanken 2017.

Samtidig har kommunerne en relativ mindre arbejdsstyrke. Det skyldes blandt andet, at ældre borgere over 65 år udgør en relativ stor andel af den demografiske sammensætning i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner. På landsplan er ca. hver femte borger over 65 år, men i de tre kommuner er minimum hver fjerde borger nu ældre end 65 år⁵. Denne udvikling mod en større andel af ældre over 65 år i de tre kommuner ser ud til at fortsætte fremover. Derudover har særligt Lolland Kommune en større andel borgere i den erhvervsaktive alder, der står uden for arbejdsmarkedet⁶. Det påvirker den samlede arbejdsstyrkes størrelse i kommunerne, som ligger 5-10 procentpoint under det nationale niveau.

Erhvervsstrukturen afspejler befolkningen

De tre største brancher i det private erhvervsliv i de tre kommuner er også de største brancher regionalt og nationalt. De tre største brancher er:

1. Handel
2. Fremstilling
3. Bygge og anlæg

Alligevel er der mindre forskelle i fordelingen, som fint afspejler sammensætningen af uddannelsesniveau i området. Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri fylder eksempelvis relativt mere i de tre kommuner end i regionen og landet som helhed, mens brancherne for liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser, hvor det formelle kompetenceniveau ofte er højt, fylder mindre⁷.

Mange pendler ud af kommunerne

Kommunerne er også præget af en høj grad af pendling ud af kommunerne, hvilket må tilskrives områdets beliggenhed i forhold til Storkøbenhavn. På landsplan pendler 8% af de beskæftigede over 50 km fra deres bopæl, men i de tre kommuner pendler 17% over 50 km fra deres bopæl⁸. Særligt faglærte pendler ud af kommunerne, mens de, der pendler til kommunerne, oftest har videregående uddannelse⁹.

⁵ Danmarks statistik nov. 2017: www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=25204

⁶ Vækstvilkår 2017: Lolland

⁷ Statistikbanken 2017

⁸ Statistikbanken 2017

⁹ Vækstvilkår 2017 Lolland, Guldborgsund og Vordingborg

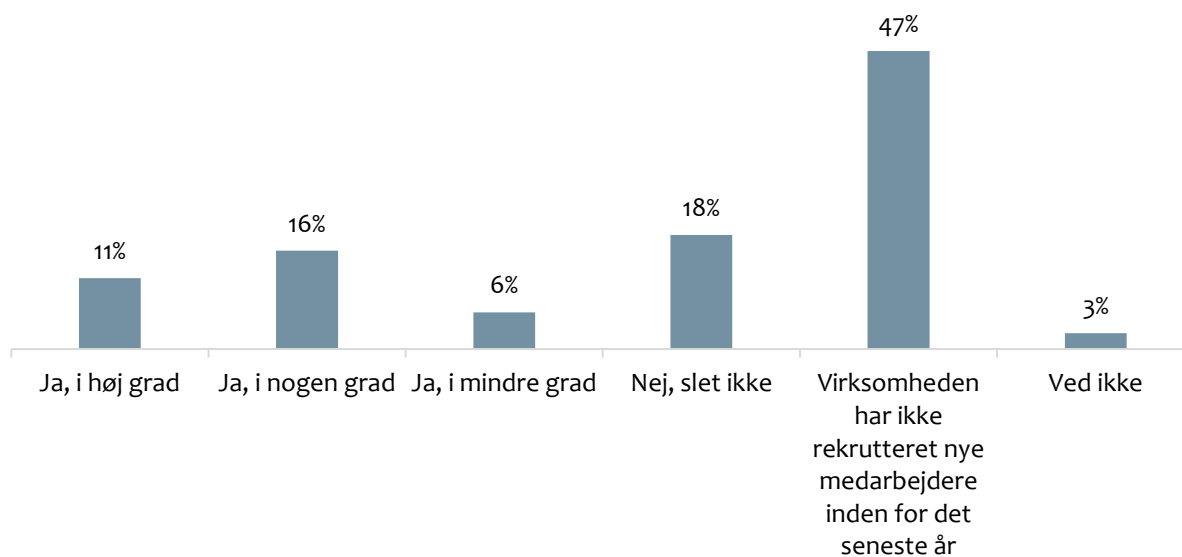
4. Identifikation og konsekvenser af rekrutteringsudfordringer

Dette kapitel viser, at en stor andel af de virksomheder i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, der har søgt medarbejdere inden for det seneste år, har oplevet rekrutteringsudfordringer. Som en del af kortlægningen har vi spurgt virksomhederne i de tre kommuner til omfanget af deres rekrutteringsudfordringer og konsekvenserne af dem. Rekrutteringsudfordringerne i de tre kommuner er ikke umiddelbart større end på landsplan. Analysen viser også, at virksomhederne i de tre kommuner oplever konsekvenser af deres udfordringer, og at de samtidig forventer, at vanskelighederne med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft bliver større i fremtiden. Virksomhederne er i særdeleshed udfordret i rekrutteringen af faglært arbejdskraft, men også kvalificeret ufaglært arbejdskraft og højtuddannede opleves som en mangelvare i området.

4.1 IDENTIFIKATION AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

Hver tredje virksomhed i de tre kommuner har inden for det seneste år oplevet vanskeligheder af forskelligt omfang med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Det resultat skal ses i lyset af, at 47% af virksomhederne angiver, at de ikke har forsøgt at rekruttere inden for det seneste år.

Figur 4.1 - Har virksomheden inden for det seneste år oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft?



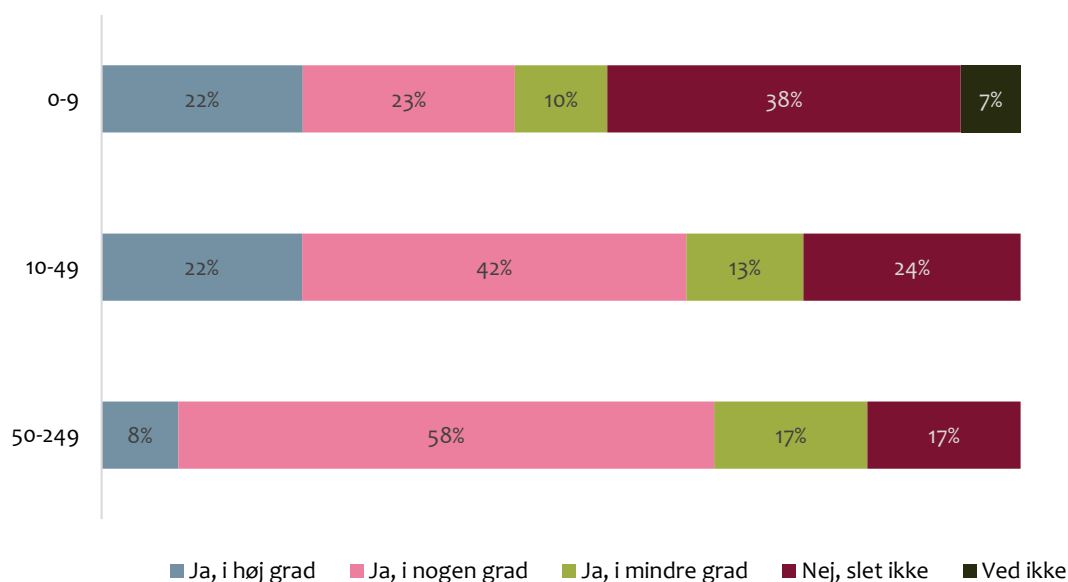
Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 445 svar.

Af de 47%, som ikke har forsøgt at rekruttere medarbejdere det seneste år, er en stor del af virksomhederne meget små. Hvis vi udelukkende ser på virksomheder med 5 ansatte eller flere, har 73% af virksomhederne oplevet vanskeligheder med at finde kvalificeret arbejdskraft. RegLab analysen af kvalificeret arbejdskraft fra 2016 viste tilsvarende, at 70% af virksomhederne på landsplan oplevede vanskeligheder¹⁰. Omfanget af udfordringerne med at rekruttere i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner ser således ud til at være meget lig det nationale niveau.

Udfordringerne rammer både små og store virksomheder

En stor andel af virksomhederne oplever generelt rekrutteringsudfordringer. Når virksomhedsstørrelse og omfanget af virksomhedernes rekrutteringsudfordringer sammenholdes, kan vi i vores surveydata se, at det særligt er større virksomheder, der møder vanskeligheder med at rekruttere. Af virksomhederne, der har rekrutteret medarbejdere det seneste år, angiver 83% af virksomhederne med over 50 ansatte, at de har haft vanskeligheder med at rekruttere. Tilsvarende har 55% af virksomhederne med 0-9 ansatte oplevet vanskeligheder. Resultaterne bakkes også op af RegLab analysen, som viser, at virksomheder med 51-100 medarbejdere er særligt udfordrede, når de skal finde de rette medarbejdere¹¹. Forskellen må dog delvist tilskrives og forklares af, at større virksomheder rekrutterer hyppigere.

Figur 4.2 - Har virksomheden inden for det seneste år oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft?



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 236 svar.

¹⁰ RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

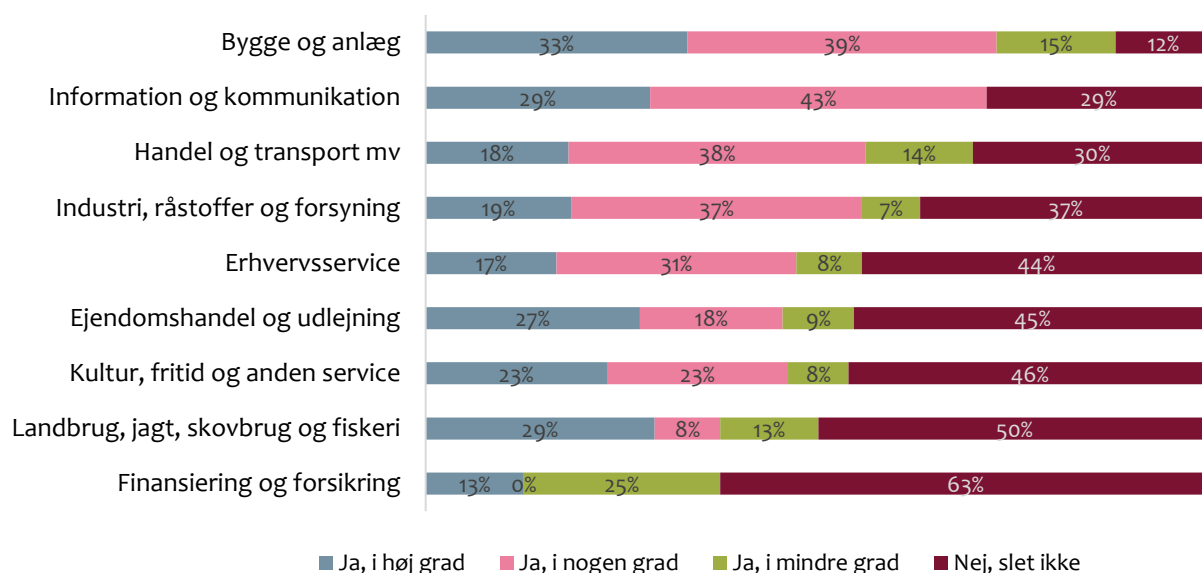
¹¹ Ibid.

De kvalitative data bekræfter, at udfordringerne både rammer store og små virksomheder. Samtidig nuancerer interviewene også vores surveyresultater, da det her bliver tydeligt, at det kan være svært at foretage en direkte sammenligning af udfordringer i eksempelvis en stor fremstillingsvirksomhed med over 250 medarbejdere og dem i en lille bygge- og anlægsvirksomhed med 5 ansatte. Hvis fremstillingsvirksomheden mangler 30 medarbejdere i produktionen, vil det ikke nødvendigvis ramme dem ligeså hårdt som den lille bygge- og anlægsvirksomhed, der mangler en enkelt murer. Der ligger dermed også en grad af fortolkning i surveyspørgsmålet, fordi virksomhederne både har kunne besvare spørgsmålet ud fra, hvor mange de har forsøgt at rekruttere, eller ud fra hvor hårdt det har ramt dem.

Bygge- og anlægsbranchen har størst rekrutteringsudfordringer

Vanskelighederne med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i de tre kommuner er mest udbredt inden for bygge- og anlægsbranchen, hvor 9 ud af 10 virksomheder, der har forsøgt at rekruttere, har oplevet det vanskeligt i forskelligt omfang. Dette fund bakkes også op af de kvalitative interview med virksomheder indenfor branchen, som beretter om mangel på særligt murere og tømrere. Af de brancher, der fylder i lokalområdet oplever særligt brancherne ”Handel og transport mv.” og ”Industri, råstoffer og forsyning” også udfordringer. De mest udfordrede brancher er således også de brancher, der er størst i de tre kommuner jf. kapitel 3.

Figur 4.3 - Har virksomheden inden for det seneste år oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft?

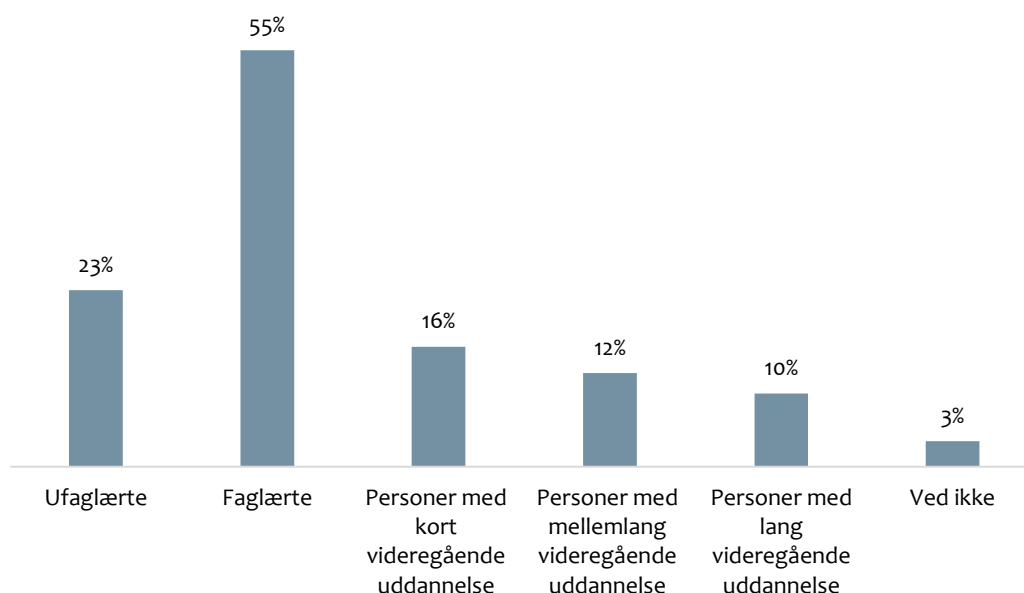


Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 225 svar. Note: Brancherne ”Information og kommunikation” og ”Finansiering og forsikring” har hver især under 10 besvarelser.

Der er særligt stor mangel på faglærte

Surveydata og kvalitativt data viser samlet, at virksomhederne primært mangler tre typer af arbejdskraft; faglærte, ufaglærte og personer med en lang videregående uddannelse. Af virksomheder, der har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, har mere end halvdelen haft vanskeligheder ved at rekruttere faglært arbejdskraft, hvilket er i tråd med figur 4.3, og hvilke brancher, der særligt oplever rekrutteringsudfordringerne. 23% af virksomhederne har oplevet vanskeligheder ved at rekruttere ufaglært arbejdskraft, men også rekruttering af arbejdskraft med en videregående uddannelse er en udfordring og har været det over længere tid ifølge kvalitative interview med lokale erhvervsfremmeaktører.

Figur 4.4 - Hvilke typer af kvalificeret arbejdskraft har virksomheden haft vanskeligheder med at rekruttere? (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 145 svar.

Efterspørgslen efter faglært arbejdskraft er generelt stor, men er særligt udbredt i nogle brancher. Inden for bygge- og anlægsbranchen er det således 90% af virksomhederne, der har haft vanskeligheder med at rekruttere faglærte, og det er i høj grad tømrere og murere, virksomhederne nævner i de kvalitative interview. Inden for handel og transportbranchen angiver 65%, at de har efterspurgt faglærte. Branchen ”Handel og transport mv.” inkluderer også hoteller og restauranter, og de kvalitative virksomhedsinterview viser, at man her har store udfordringer med at rekruttere faglærte kokke og tjenere. En anden virksomhed fortæller om vanskeligheder med at rekruttere vinspecialister til deres butik.

”Vinvejledere rekrutterer vi løbende til og vi har 6-8 ansat af dem. Og der kan jeg godt mærke at det ser tungt ud med kvalificerede ansøgere. De skal gerne både have vin- og spirituskendskab og god butikserfaring.” (Virksomhed fra handels- og transportbranchen)

En ting er at rekruttere en faglært medarbejder, men hvis der stilles yderligere krav om specialiserede kompetencer, er der langt mellem de kvalificerede ansøgere. Anderledes ser udfordringerne ud med den ufaglærte arbejdskraft, som hver fjerde virksomhed også oplever udfordringer med at rekruttere. Her er efterspørgslen mere ligeligt fordelt på tværs af brancher, men de kvalitative interviews bekræfter, at det er en udfordring, som fylder meget i et bredt udsnit af virksomheder.

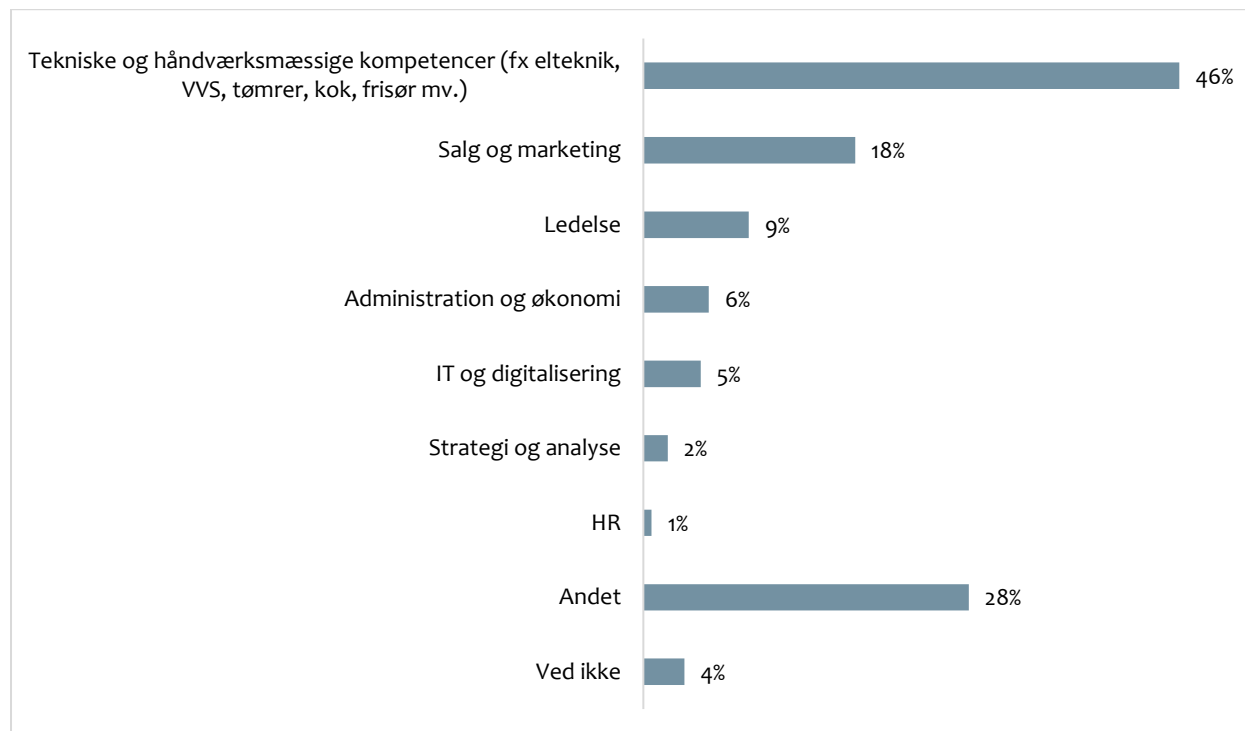
Samlet set har 10% af de rekrutterende virksomheder haft udfordringer med at besætte stillinger til personer med lang videregående uddannelse. Men også her er der en branchemæssig forskel, og eksempelvis har 40% af virksomhederne inden for erhvervs-service angivet, at de har haft vanskeligheder ved deres rekruttering af højtuddannede. I de kvalitative data ses også, at erhvervs-service er en branche, der særligt rekrutterer personer med lang videregående uddannelse og har vanskeligheder med det. Samtidig kan vi også kvalitativt se, at selvom der er færre, der angiver vanskeligheder med at rekruttere højtuddannede, er udfordringen betydelig, da de højtuddannede ofte rekrutteres til nøglepositioner i virksomheden. Det kan derfor blive forretningskritisk, hvis disse stillinger ikke besættes af kvalificerede medarbejdere.

Et lignende billede af efterspørgslen ses i RegLabs analysen af kvalificeret arbejdskraft fra 2016, hvor de faglærte også er den type arbejdskraft, som er sværest at rekruttere¹². Dog efterspørges faglært arbejdskraft mere i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner end på landsplan og personer med lang videregående uddannelse er mindre efterspurgt i de tre kommuner. Det skyldes bl.a. erhvervsstrukturen i de tre kommuner, hvor brancher med mange højtuddannede fylder mindre jf. kapitel 3.

I forlængelse heraf viser data, at virksomhederne også i særlig grad har vanskeligheder med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft med tekniske og håndværksmæssige kompetencer, jf. figur 4.5 (på næste side). Dette kompetenceområde kan både dække over faglærte og kvalificerede ufaglærtes kompetencer samt ingeniørstillinger.

¹² RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

Figur 4.5 - Inden for hvilke kompetenceområder har virksomheden haft vanskeligheder med at skaffe kvalificerede medarbejdere? (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 144 svar.

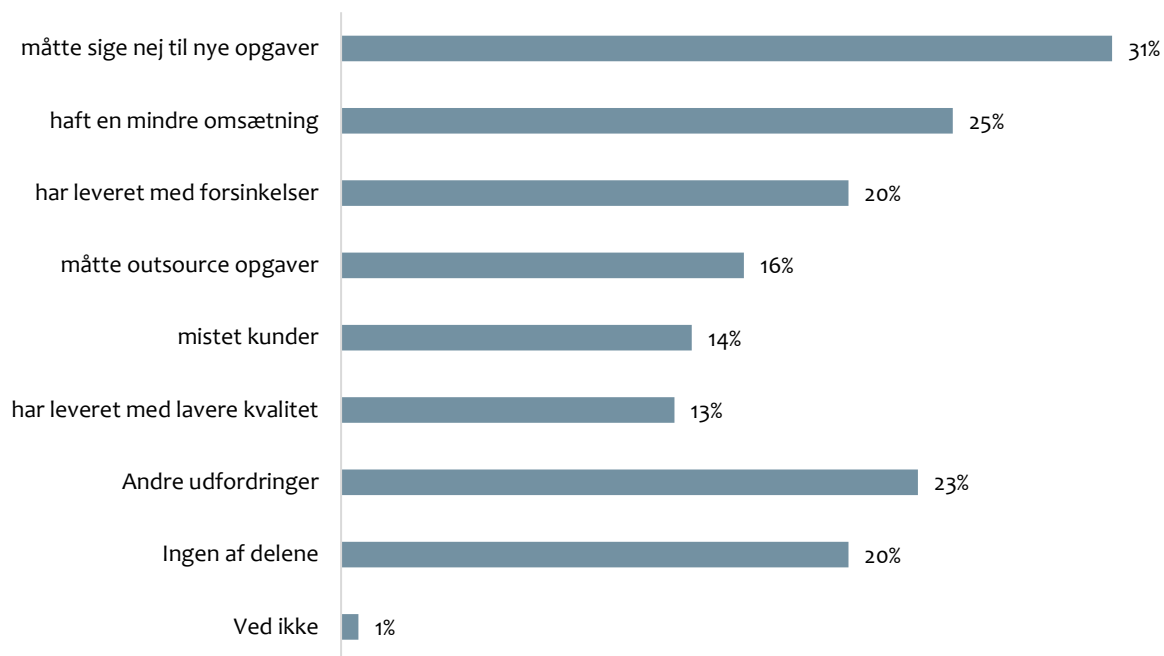
Baseret på de kvalitative interviews vurderes det, at svarkategorien 'Andet' kan dække over personlige kompetencer hos fx ufaglærte og lærlinge og praktikanter, som er eller skal i gang med at blive oplært og dermed opdyrke kompetencer.

4.2 KONSEKVENSER AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGERNE

Både de kvalitative interviews og surveyen peger på, at virksomhederne mærker konsekvenser af deres rekrutteringsudfordringer.

Den hyppigste konsekvens for virksomhederne er, at det rammer deres vækst. Det giver udslag i, at de må takke nej til opgaver, hvilket næsten hver tredje virksomhed har været nødsaget til. Hver fjerde virksomhed har haft en mindre omsætning, og 14% af virksomhederne angiver også, at de har mistet kunder. En anden konsekvens for virksomhederne er, at kvaliteten af det arbejde, de leverer, bliver dårligere. Herunder at hver femte virksomhed oplever at levere med forsinkelser, jf. figur 4.6 (på næste side).

Figur 4.6 - Har vanskelighederne med at rekruttere nye medarbejdere det sidste år været årsag til, at virksomheden har... (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 145 svar.

Kvalitativt har vi hørt om mange af de samme konsekvenser, som listet i figur 4.6, men som det fremgår af figuren angiver 23% af virksomhederne, at de har oplevet ”Andre udfordringer”. Vi ved ikke, hvad disse andre udfordringer handler om, men i de kvalitative data finder vi bidrag, som muligvis kan dække over disse ukendte udfordringer.

De kvalitative data peger primært på yderligere to konsekvenser. Enten har virksomheden ansat mindre kvalificerede medarbejdere, eller også har virksomheden været nødsaget til at bede medarbejderne om at tage overarbejde.

”Når vi ansætter ufaglærte (red: i mangel på faglærte), får vi af og til et dårligere produkt. Eller vi må afskedige igen og igen. Vi kan ikke tage de samme opgaver på os, hvis vi ikke har kvalificeret arbejdskraft til at løse opgaverne.” (bygge- og anlægs virksomhed)

En mindre kvalificeret medarbejdergruppe kan forringe kvaliteten af virksomhedernes produkter ligesom det kan medføre flere udskiftninger i medarbejdergruppen, da virksomhederne bliver tvunget til at tage flere chancer i deres rekruttering. Flere virksomheder fortæller, at de står i et dilemma, da de

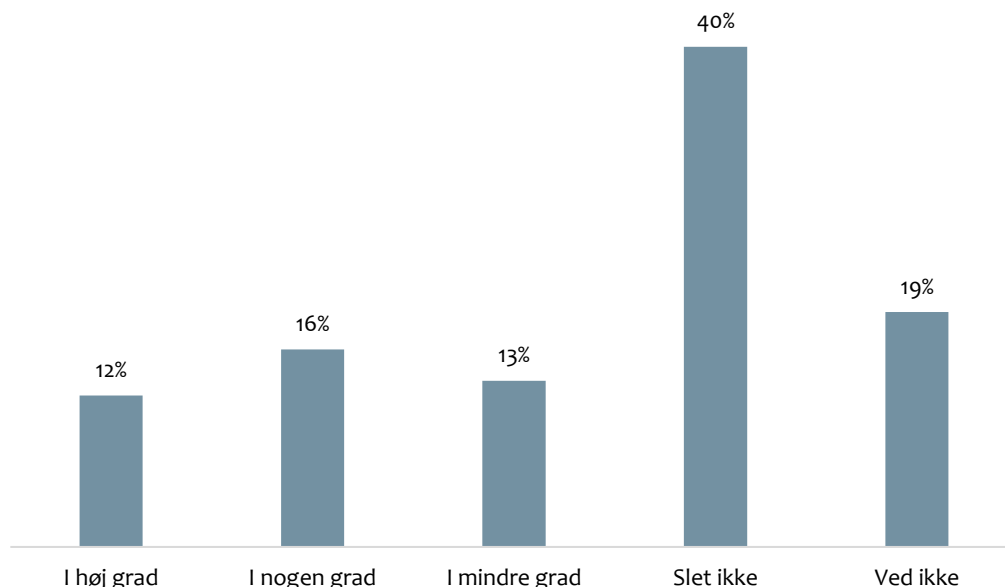
ikke vil gå på kompromis med kvaliteten, men omvendt heller ikke har råd til at sige nej til opgaver igen og igen.

For de virksomheder, der i stedet anmoder deres medarbejdere om at arbejde over som konsekvens af rekrutteringsvanskelighederne, opstår andre problemer. Det slider på medarbejdergruppen og får konsekvenser for arbejdsmiljøet. En virksomhed, der netop har været nødsaget til at anmode deres medarbejdere arbejde over, fortæller, at de har mange loyale medarbejdere, som har været hos dem i mange år. Medarbejderne er derfor villige til at tage overarbejde for virksomheden, men virksomheden ser det ikke som en holdbar løsning.

4.3 REKRUTTERINGSUDFORDRINGER I FREMTIDEN

Virksomhederne ser flere udfordringer i fremtiden. 41% forventer i høj, i nogen eller i mindre grad at opleve vanskeligheder ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for de næste 3 år. Andelen der forventer udfordringer i fremtiden ligger således 8 procentpoint over andelen af virksomheder, som har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft det seneste år.

Figur 4.7 - Forventer virksomheden at opleve vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for de næste 3 år?



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 430 svar.

Samme forventninger til fremtiden finder vi i de kvalitative data. Også her fortæller mange virksomheder om de udfordringer, de forventer at møde i fremtiden, og at de ser en udvikling med stadig færre kvalificerede ansøgere, som de ikke forventer vil vende i nær fremtid. I eksemplet herunder er problemet, at der er færre ungarbejdere i området, og virksomheden forventer, at de unge fortsat og i stigende grad flytter til København.

”Jeg tænker, at det ikke bliver nemmere. Alle spår at det bliver sværere, og det kommer til at ramme os. 2017 er fx det første år, hvor vi ikke har kunne få [specifik jobfunktion]. Og det bliver sværere i fremtiden, når alle de unge flytter til København” (større lokal virksomhed)

En anden større virksomhed fortæller, at 25% af deres medarbejdergruppe går på pension inden for 4-5 år. De demografiske udfordringer beskrevet i kapitel 3 bliver altså genfortalt i interview med virksomhederne; at kommunerne får flere ældre og færre unge.

5. Årsager til rekrutteringsudfordringerne

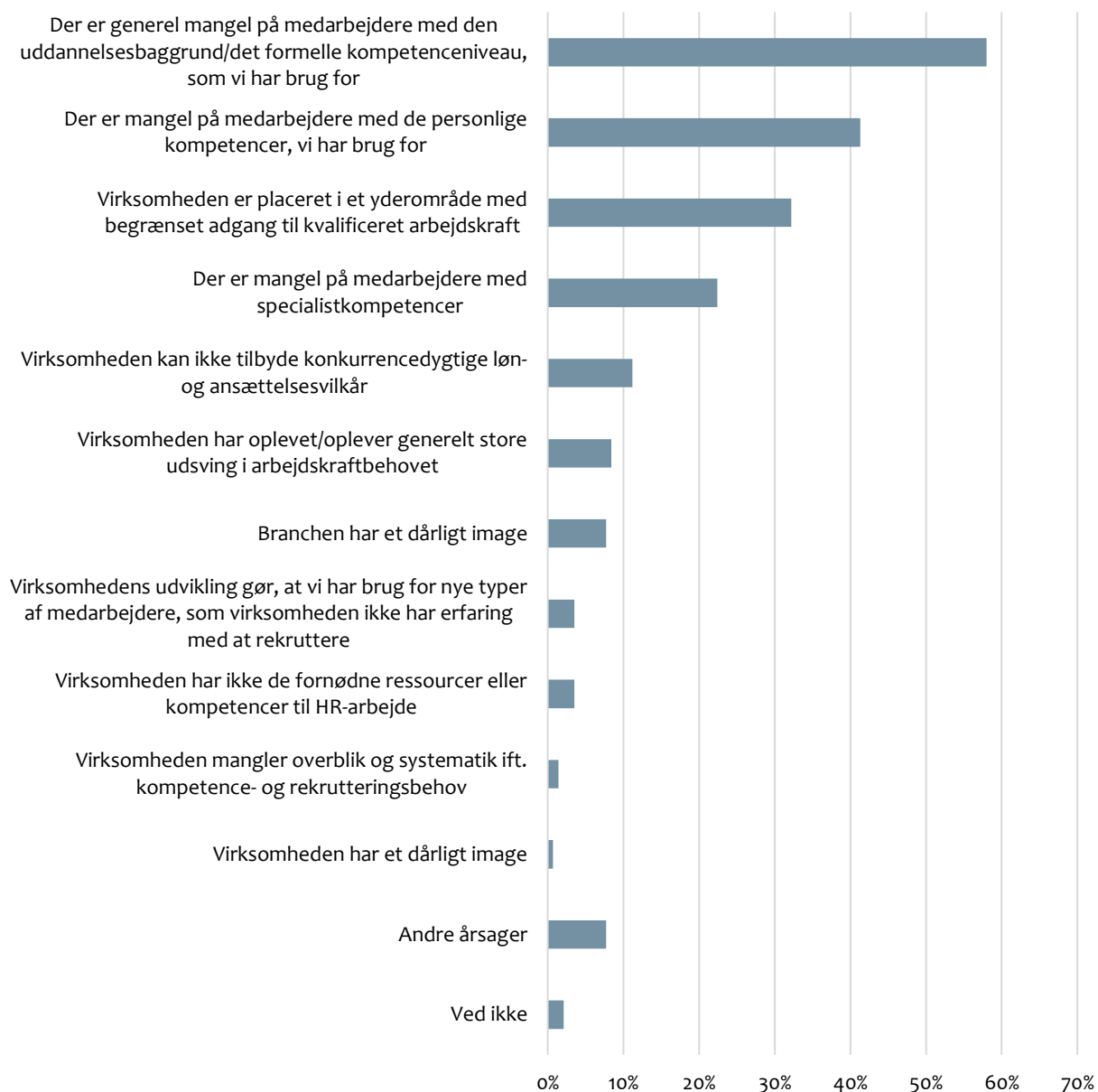
En stor del af virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner oplever rekrutteringsudfordringer. Udfordringerne vedrører både højtuddannet, faglært og ufaglært arbejdskraft. Det følgende kapitel viser, at rekrutteringsudfordringerne både skyldes en generel kvantitativ mangel på den rette arbejdskraft, men også udfordringer med kvaliteten af kompetencer blandt den arbejdskraft, der er tilbage i lokalområdet. Det gælder særligt de personlige kompetencer, men til dels også de faglige kompetencer, hvor virksomhederne vurderer, at niveauet ikke altid er højt nok. Derudover oplever virksomhederne også en mangel på specialistkompetencer.

Årsagerne til manglen på kvalificeret arbejdskraft er - alt efter typen af arbejdskraft, der er mangel på - en konsekvens af en række strukturelle, konjunkturbestemte og yderområderrelaterede faktorer. De forhold beskrives nærmere i de underafsnit, der omhandler manglen på henholdsvis højtuddannet, faglært og ufaglært arbejdskraft.

5.1 GENEREL LANDSDÆKKENDE MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT FORSTÆRKES I YDEROMRÅDERNE

Størstedelen af de virksomheder i surveyen, der oplever rekrutteringsudfordringer, angiver, at der er en generel mangel på personer med den uddannelsesbaggrund og den kompetenceprofil, som virksomhederne efterspørger. Næstflest peger på en mangel på medarbejdere med de rette personlige kompetencer, som årsag til, at virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer, jf. figur 6.1 (på næste side).

Figur 5.1 - Hvad er årsagerne til at virksomheden oplever vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft? (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 145 svar.

Generel mangel på personer med de uddannelsesbaggrunde virksomhederne efterspørger

Den hyppigste årsag til, at virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer, er at der er en generel mangel på personer med den uddannelsesbaggrund og den kompetenceprofil, som virksomhederne

efterspørger. 58% af virksomhederne angiver dette som den vigtigste årsag til, at de har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Manglen på formelle kompetencer vedrører særligt faglært arbejdskraft, men også personer med videregående uddannelser, jf. figur 4.4 og de kvalitative interview. Endvidere er det særligt personer med tekniske og håndværksmæssige kompetencer, som virksomhederne oplever en mangel på, jf. figur 4.5.

I den landsdækkende analyse af kvalificeret arbejdskraft, der blev gennemført for RegLab i begyndelsen af 2016, svarer virksomhederne også, at manglen på personer med den fornødne uddannelsesbaggrund er den primære årsag til, at de oplever rekrutteringsudfordringer¹³. Der er dermed tale om et landsdækkende problem. Alligevel er det dog kun 40% af virksomhederne på nationalt niveau, der angiver manglen på det formelle kompetenceniveau som årsag til, at de har svært ved at rekruttere arbejdskraft.

Den højere andel af virksomheder i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, der oplever mangel på personer med bestemte uddannelser, kan på den ene side skyldes, at den nuværende højkonjunktur har forstærket den generelle mangel på arbejdskraft i dag i forhold til starten af 2016, hvor RegLab surveyen blev gennemført¹⁴. Dernæst viser de gennemførte interview og analysen af det lokale arbejdsmarked, at antallet af personer med en formel uddannelse er mindre i de tre kommuner end på landsplan, hvilket sandsynligvis også er en årsag til, at flere virksomheder i området oplever mangel på personer med det formelle kompetenceniveau. Det understreges af, at hver tredje virksomhed i surveyen vurderer, at det, at virksomheden ligger i et yderområde, medfører en begrænset adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Næsten hver fjerde virksomhed (22%) svarer, at der er en mangel på medarbejdere med de fornødne specialistkompetencer. Specialistkompetencer er typisk højtuddannede medarbejdere såsom ingeniører og IT-specialister, men de gennemførte interview og RegLab analysen viser, at det også kan være faglærte og andre med særligt specialiserede kompetencer¹⁵.

Manglen på arbejdskraft med det efterspurgte formelle kompetenceniveau i de tre kommuner skyldes i første omgang det strukturelle forhold, at der uddannes for få personer med særlige uddannelsesbaggrunde. Eksempelvis faglærte håndværkere og ingeniører. Det skyldes både, at der er for få unge, der vælger at læse de konkrete uddannelsesretninger, og da frafaldet på særligt erhvervsuddannelserne er

¹³ RegLab "Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv" (2016)

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

relativt højt¹⁶. Endvidere forstærkes manglen af den nuværende højkonjunktur, og af at virksomhederne ligger i yderområde, hvor koncentrationen af personer med formelle uddannelser generelt er lavere.

Mangel på medarbejdere med de fornødne personlige kompetencer

Den anden hyppigste årsag til, at virksomhederne oplever rekrutteringsproblemer, er, at der er mangel på personer med de personlige kompetencer, som virksomhederne efterspørger. 41% af virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner svarer dette, hvilket er på niveau med svarene i den landsdækkende RegLab survey om kvalificeret arbejdskraft fra 2016¹⁷.

De kvalitative interview understreger, at en stor del af særligt den ufaglærte arbejdskraft, der endnu ikke er i beskæftigelse, mangler basale personlige kompetencer. Personlige kompetencer indebærer eksempelvis at kunne møde til tiden, at yde en stabil indsats og være motiveret, når man er på arbejde og generelt at kunne tage ansvar for sine arbejdsopgaver.

Rekrutteringsudfordringerne skyldes sjældent interne forhold – ifølge virksomhederne selv

Generelt viser den gennemførte survey, at rekrutteringsudfordringerne sjældent skyldes virksomhedsinterne forhold såsom, at virksomheden har et dårligt image eller ikke har tilstrækkeligt med ressourcer til at arbejde systematisk med rekruttering og afklaring af kompetencebehov. I kapitel seks om virksomhedernes kompetenceforsyningsstrategier vil det dog blive belyst, at der særligt for lokalområdets SMV'er er potentiale for at arbejde mere systematisk med rekruttering, fastholdelse og opkvalificering af deres medarbejdere.

5.2 ÅRSAGER TIL REKRUTTERINGSUDFORDRINGER VARIERER

Årsagerne til, at virksomhederne oplever problemer med at rekruttere arbejdskraft, varierer alt efter, hvilken type af arbejdskraft, virksomheden forsøger at ansætte. Årsagerne til rekrutteringsproblemerne er forskellige alt efter, om der er tale om højtuddannet, faglært eller ufaglært arbejdskraft. De forhold beskrives nærmere nedenfor.

¹⁶ www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=25585

¹⁷ RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

5.2.1 Udfordringer i rekrutteringen af højtuddannede

Manglen på højtuddannet arbejdskraft er på den ene side en yderområdeudfordring, mens den for særlige typer af højtuddannet arbejdskraft også er en strukturel udfordring. Det viser både de gennemførte interview og den tidligere gennemførte analyse for RegLab, hvor virksomheder i andre yderområder og uden for de større byer i det hele taget kæmper med at rekruttere højtuddannet arbejdskraft¹⁸.

Der er færre med en længere videregående uddannelse i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner end der er på landsplan, og særligt i forhold til københavnsområdet, hvor koncentrationen er højest. Det medfører, at der generelt er færre højtuddannede at rekruttere fra for lokalområdets virksomheder. De gennemførte interview viser endvidere, at de højtuddannede ofte ikke ønsker at pendle for langt til arbejde over en længere tidsperiode. Virksomhederne fortæller, at i de tilfælde, hvor det lykkes at rekruttere langvejspendlere, eller hvor virksomhederne vælger at ansætte langvejspendlere, så er det generelt svært for virksomhederne at fastholde dem efterfølgende. Eksempelvis langvejspendlere fra København, da de ofte efter noget tid finder et job tættere på deres hjem. En virksomhed fortæller, at de som konsekvens heraf helst ikke ansætter personer fra andre steder i landet, og uddyber:

”Det er ’nemmere’ at fastholde vores medarbejdere når først de har valgt at bosætte sig i lokalområdet. (...) Vi gør meget ud af at afsøge om ansættelserne er holdbare. De skal gerne ville bosætte sig i området” (Rådgivningsvirksomhed)

En anden virksomhed understreger, at det særligt gælder for funktionærer:

”Hvis ikke de flytter til området, så stopper de typisk efter et halvt år. Fx på funktionærsiden. De falder fra på køreturen.”

Da virksomhederne vurderer, at det er uholdbart at rekruttere personer, der stopper efter relativt kort tid, så indgår store dele af det københavnske arbejdsmarked i praksis heller ikke i Lolland-, Guldborgsund- og Vordingborgvirksomhedernes rekrutteringspulje.

Den lavere koncentration af højtuddannet arbejdskraft i de tre kommuner skyldes bl.a., at højtuddannede som en del af deres studier flytter til de store byer. De gennemførte interview med lokalområdets

¹⁸ RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

aktører og virksomheder viser, at en stor del af den højtuddannede arbejdskraft efter endt studie ikke vælger at flytte tilbage efterfølgende. Det skyldes bl.a., at jobmulighederne blandt akademikerne ofte opleves bedst omkring de større byer, og at den højtuddannede arbejdskraft ofte finder en ægtefælle med en tilsvarende høj uddannelse, der også ønsker at kunne anvende sin uddannelse i en virksomhed med behov for højtuddannet arbejdskraft. Det er vigtigt at være opmærksom på, at jobmulighederne for akademikere ikke nødvendigvis i praksis er bedre i københavnsområdet end i de tre kommuner, men interviewene viser, at akademikerne ofte oplever det sådan. Det kommer også til udtryk ved, at der blandt nogle akademikere, der overvejer at søge job og bosætte sig i de tre kommuner, er en skepsis for, om der findes et reelt akademikerarbejdsmarked i de tre kommuner, så vedkommende (og ægtefællen) ikke er bundet til en bestemt virksomhed, men har mulighed for at skifte job løbende i sin karriere uden at skulle flytte til en helt ny region.

Virksomhederne i regionen oplever særligt rekrutteringsudfordringer, når det kommer til højtuddannet arbejdskraft inden for det tekniske og naturvidenskabelige område - eksempelvis i form af ingeniører, bygningskonstruktører, biologer og GIS-specialister. Specifikt fortæller fire af de interviewede virksomheder, at de har oplevet mangel på den nævnte type af specialister. Samlet set er det en relativt høj andel, da det langt fra er alle af de interviewede virksomheder, der har forsøgt at rekruttere den type højtuddannet arbejdskraft. Tre af virksomhederne beretter specifikt om problemer med at rekruttere ingeniører. Af dem har den ene virksomhed i dag kun udenlandske ingeniører ansat, mens den anden helt har opgivet at rekruttere en specialiseret ingeniør. Den sidste virksomhed er lykkedes typisk med at rekruttere ingeniører, men fortæller, at det er en vanskelig proces. RegLab analysen af kvalificeret arbejdskraft viser, at manglen på højtuddannede med tekniske og naturvidenskabelige kompetencer ikke kun er en yderområdeudfordring, men også en national strukturel udfordring, da der fortsat uddannes for få i forhold til efterspørgslen på den type af arbejdskraft¹⁹. På landsplan er det særligt IT-specialister og ingeniører, der efterspørges.

I nogle situationer kan rekrutteringsudfordringerne også skyldes nogle mere virksomhedsinterne forhold såsom image og prestige. Eksempelvis oplever nogle af de lokale virksomheder, at det kan være svært at konkurrere på bruttoløn og i nogle tilfælde på prestige med fx nogle af de store københavnske ingeniør- og udviklingstunge virksomheder. Det indebærer i nogle situationer også en skepsis blandt dele af den højtuddannede arbejdskraft for om de bliver tilstrækkeligt udfordrede, og om der er gode udviklingsmuligheder i eksempelvis en mellemstor fremstillingsvirksomhed på Lolland. Interviewene tyder på, at det eksempelvis hvad angår de højtuddannedes muligheder for at blive fagligt udfordret hos de lokale virksomheder, sjældent er et problem i praksis, men at der snarere er tale om en italesættelsesopgave for lokalområdets virksomheder.

¹⁹ RegLab ”Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv” (2016)

5.2.2 Udfordringer i rekrutteringen af faglærte

Udfordringerne med at rekruttere faglært arbejdskraft er på den ene side en strukturel landsdækkende udfordring. På den anden side forstærker den nuværende højkonjunktur og de mange store nationale og lokale anlægsprojekter rekrutteringsudfordringerne nationalt og i de tre kommuner. Eksempelvis inden for bygge- og anlægssektoren, der oplever stor mangel på faglært arbejdskraft.

Den nationale RegLab analyse af kvalificeret arbejdskraft²⁰ samt en række andre analyser²¹ peger på, at der allerede nu er mangel på faglært arbejdskraft på nationalt niveau. Surveyen såvel som de gennemførte interview viser, at virksomhederne forventer, at mangelen bliver endnu større i fremtiden. Et samfundsøkonomisk studie fra forskningsinstitutionen DREAM²² viser, at der kommer til at mangle 85.000 faglærte på landsplan i 2025²³, mens en fremskrivning fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd konkluderer, at der 'kun' kommer til at mangle 75.000 faglærte i 2025²⁴. Uanset det præcise antal er det tydeligt, at der allerede nu og i endnu højere grad i fremtiden vil være mangel på faglært arbejdskraft.

Mismatchet skyldes bl.a., at store dele af den faglærte arbejdskraft vil gå på pension i den kommende årrække samtidig med, at der slet ikke uddannes det antal faglærte på landets erhvervsskoler, som der er behov for. Siden år 2001 er antallet af elever, der søger om optagelse på en erhvervsuddannelse, faldet fra over 30% til omkring 18%. Dertil kommer, at frafaldet på erhvervsuddannelser er relativt højt²⁵, og det er derfor langt fra alle dem, der bliver optaget, der kan forventes at ende ud med et svendebrev. Samlet set betyder det, at der er langt fra den aktuelle situation til den nationale målsætning om, at 30% af en ungdomsårgang skal færdiggøre en erhvervsuddannelse.

Årsagerne til det faldende optag på landets erhvervsuddannelser er mangfoldige, men EUD-reformen fra 2014 og en række studier peger på, at erhvervsuddannelserne lider af et overordnet imageproblem og en række dertilhørende problemer²⁶. Eksempelvis er der mange unge, der ikke har nok kendskab til mulighederne i erhvervsuddannelsessystemet. Endvidere er mange unge ikke tilstrækkeligt afklarede

²⁰ RegLab "Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv" (2016)

²¹ Se eksempelvis Region Hovedstadens vækstbarometer og Region Syddanmarks vækstbarometer.

²² DREAM (Danish Rational Economic Agents Model) er dels navnet på en makroøkonomisk model af dansk økonomi, dels navnet på den institution, der bl.a. vedligeholder og foretager beregninger på modellen.

²³ Forskningsinstitutionen DREAM "Mismatch på det danske arbejdsmarked" (2017)

²⁴ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd "Udsigt til mangel på faglærte" (2017)

²⁵ Se eksempelvis www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=25585 og uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2017/jun/170606-faerre-falder-fra-erhvervsuddannelsernes-grundforloeb.

²⁶ Se eksempelvis "Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser" (2014) og www.kl.dk/Momentum/momentum2016-19-1-id212772/

til at vælge en kompetencegivende uddannelsesvej allerede efter grundskolen. Samtidig har der tidligere på flere samfundsniveauer været en italesættelse og understøttelse af, at gymnasiet og en efterfølgende videregående uddannelse var den bedste uddannelsesvej at gå. Det gælder både blandt politikere, i grundskolen - der primært har et bogligt fokus - og helt ned på forældreniveau, hvor der har været en forståelse af, at de unge mennesker bør vælge en boglig uddannelsesvej. Samlet set har det medført, at færre unge mennesker end tidligere har valgt at påbegynde en erhvervsuddannelse.

Årsagerne til frafaldet på landets erhvervsuddannelser er også mangefacetterede. Nogle af de årsager, der typisk nævnes i den sammenhæng har tidligere været manglende praktikpladser, personlige problemer, svage studiekompetencer blandt de elever, der bliver optaget og manglende ungdomsuddannelsesmiljøer på landets erhvervsskoler²⁷. Der er fortsat mangel på praktikpladser inden for nogle af uddannelsesretningerne, bl.a. inden for bygge og anlægsbranchen. Regionalt arbejder en stor del af Region Sjællands erhvervsskoler, herunder CELF og ZBC i Vordingborg derfor også aktivt med at få virksomhederne til at oprette flere praktikpladser. Et eksempel herpå er socialfondsprojektet ”Udvikling af praktikpladsordninger i SMV’er i Region Sjælland” til en samlet projektsum på 26 mio. kr²⁸. De gennemførte interview viser på den anden side, at der også er eksempler på den omvendte situation i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner. Her efterspørger en lang række af virksomhederne nemlig lærlinge, da der ikke er elever nok til at besætte de ledige praktikpladser. Eksempelvis på kokke og tjenerområdet.

Udover at udfordringen med at rekruttere faglært arbejdskraft kan karakteriseres som en strukturel udfordring, der forstærkes af den nuværende højkonjunktur, så viser data, at de tre kommuners geografiske placering tæt på københavnsområdet forværrer situationen. En del af regionens faglærte arbejdskraft pendler på nuværende tidspunkt til københavnsområdet, da lønnen som følge af manglen på faglært arbejdskraft i københavnsområdet er højere. Det peger flere af undersøgelsens informanter på, og uddyber, at det ofte er nogle af de dygtigste faglærte, der pendler væk fra kommunerne. På trods af, at en række af regionens dygtigste faglærte finder beskæftigelse i københavnsområdet, så tyder data på, at virksomhederne er tilfredse med kvaliteten af de faglærte, der kan rekrutteres lokalt. Pendlerproblematikken er dog en særlig lokal udfordring, som det er vigtigt at være opmærksom på i det videre arbejde med at styrke udbuddet af kvalificeret arbejdskraft i Lolland, Guldborgsund, og Vordingborg Kommune.

²⁷ Se eksempelvis ”Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser” (2014)

²⁸ <https://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/eu-udvikling-af-praktikpladsordninger-i-smver-i-region-sjaelland>

5.2.3 Udfordringer i rekrutteringen af kvalificerede ufaglærte

Udfordringerne med at rekruttere *kvalificeret* ufaglært arbejdskraft er primært en konjunkturudfordring. Rekrutteringsudfordringerne forstærkes ligesom for de faglærte af de store anlægsprojekter i regionen. Ledigheden er efterhånden så lav i regionen (omkring de 4-5% på tværs i de tre kommuner²⁹), at det primært er de ufaglærte med svage kompetencer, der ikke er kommet i beskæftigelse endnu. Eksempelvis fortæller en virksomhed, at de ufaglærte, som de har modtaget fra jobcentret i slutningen af 2017, har markant svagere kvalifikationer, end det var tilfældet for de personer, som blev henvist fra jobcentret i begyndelsen af 2016.

Virksomhederne oplever særligt, at de ufaglærte, der endnu ikke er i job, mangler de fornødne personlige kompetencer, der skal til for at kunne besætte de opslåede stillinger. Det gælder bl.a. evner som at møde stabilt på arbejde, at udvise engagement og tage ansvar for ens arbejdsopgaver.³⁰ I RegLab analysen ses manglen på kvalificeret ufaglært arbejdskraft, herunder manglen på personlige kompetencer også på landsplan³⁰.

Det nuværende behov for ufaglært arbejdskraft er til en hvis grad også et udtryk for, at der mangler faglært arbejdskraft, da virksomhederne i nogle situationer som følge af manglen på faglærte kan være nødsaget til at ansætte ufaglært arbejdskraft. Med andre ord kan det eksempelvis være nødvendigt for en restaurationsvirksomhed at ansætte en ufaglært tjener, selvom de foretrak at ansætte en faglært tjener. Der er naturligvis også en lang række stillinger, hvor virksomhederne foretrækker at ansætte ufaglærte. I dag såvel som i fremtiden vil der derfor fortsat være jobåbninger for ufaglært arbejdskraft, men flere analyser peger på, at virksomhedernes efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft gradvist vil falde, da kompetencekravene i virksomhederne vil stige i fremtiden. I den forbindelse peger eksempelvis Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fremskrivning af det danske arbejdsmarked på, at der vil være et overskud af ufaglært arbejdskraft på 65.000 personer i 2025³¹.

²⁹ I 2016 var ledigheden omkring de 5% i de tre kommuner (www.denoffentlige.dk/fakta-her-er-ledighedsprocenten-i-din-kommune). Interview med aktører fra de lokale jobcentre indikerer at ledigheden er faldet yderligere siden da.

³⁰ RegLab "Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv" (2016)

³¹ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd "Udsigt til mangel på faglærte" (2017)

6. Virksomhedernes kompetenceforsyning

Det følgende kapitel handler om, hvordan virksomhederne håndterer de rekrutteringsudfordringer, de møder.

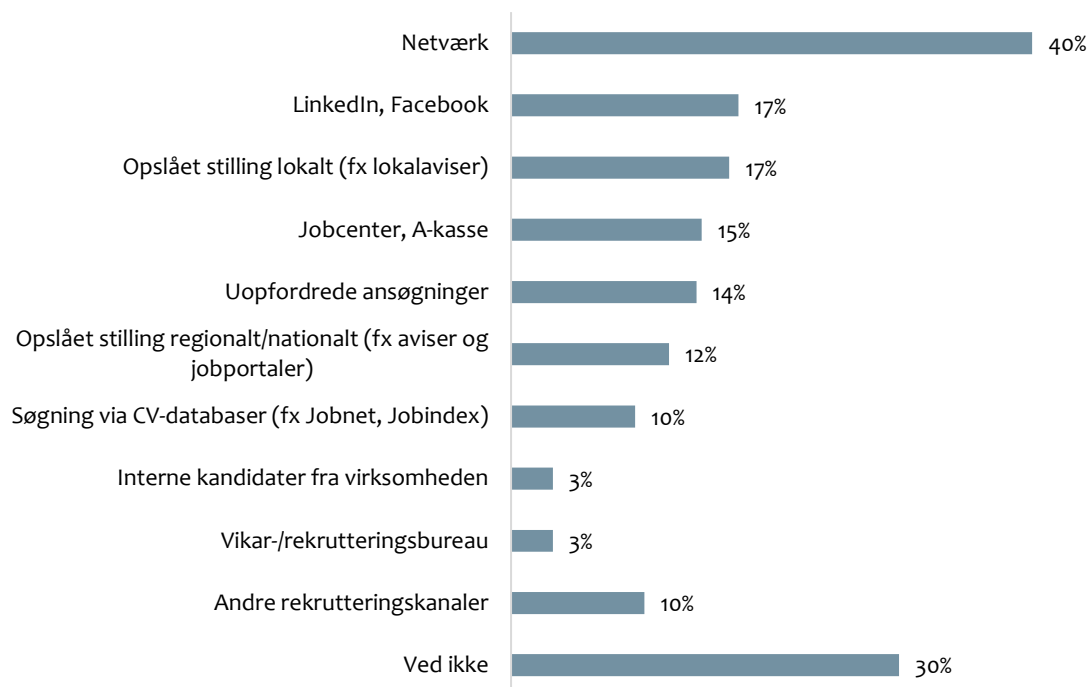
Kapitlet viser indledningsvist, at virksomhederne med fordel kan blive mere systematiske og proaktive i deres rekruttering, men også at virksomhederne med gode erfaringer gør meget brug af netværk, når de rekrutterer nye medarbejdere. Dernæst behandler kapitlet virksomhedernes kompetenceforsyningsstrategier, når rekrutteringen bliver udfordrende. Virksomhederne benytter sig overordnet set af to strategier. Mange virksomheder ansætter medarbejdere med en anden profil end oprindeligt ønsket og mange satser også i højere grad på at fastholde de medarbejdere, de ansætter eller har i forvejen.

Størstedelen af virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner har de seneste tre år ikke rekrutteret udenlandsk arbejdskraft. Oftest er det fordi virksomhederne ikke har oplevet nævneværdige vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret dansk arbejdskraft eller fordi udenlandsk arbejdskraft ikke har de kompetencer, der efterspørges fx sprogkunderskaber. Der er observeres dog en stigning i andelen af virksomheder, der er interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fremadrettet, og særligt blandt dem, der har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

6.1 VIRKSOMHEDERNE KAN BLIVE MERE SYSTEMATISKE I DERES REKRUTTERING

Virksomhederne gør i høj grad brug af deres netværk, når de skal rekruttere medarbejdere, mens andre mere formelle rekrutteringskanaler kun bliver brugt i mindre grad. I den gennemførte survey blev virksomhederne bedt om at angive, hvilke rekrutteringskanaler de brugte ved seneste ansættelse. Netværk er den oftest anvendte rekrutteringskanal, som 40% af virksomhederne anvender. Hver sjette virksomhed har også opslået stillingen i lokalavisen eller gennem LinkedIn eller Facebook. Værd at bemærke er det også, at knap hver tredje virksomhed ikke ved, hvilke kanaler de brugte ved seneste ansættelse, jf. figur 6.1 (på næste side). I nogle tilfælde kan disse svar tilskrives, at personen der har besvaret spørgeskemaet ikke har haft den fornødne indsigt i virksomhedens rekruttering, men da det udelukkende er mikrovirksomheder med 0-9 ansatte, der har svaret 'ved ikke', vurderes det, at det kun kan tjene som forklaring for en lille del af besvarelsene.

Figur 6.1 - Hvilke rekrutteringskanaler brugte virksomheden ved seneste ansættelse? (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 431 svar.

RegLab analysen fra 2016 om kvalificeret arbejdskraft, der bl.a. har et stort fokus på virksomheders kompetenceforsyningsstrategier, peger på, at en systematisk, proaktiv og strategisk kompetenceforsyning er afgørende for virksomhedernes succes med at rekruttere. Analysen konkluderer, at der er et forbedringspotentialt i forhold til at lykkes med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft for de virksomheder, der ikke arbejder systematisk, proaktivt og strategisk med kompetenceforsyning, som er mest udtalt blandt de små og mellemstore virksomheder³². Samme forbedringspotentialt tyder på at gøre sig gældende blandt virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner.

Både surveydata og de kvalitative data tegner et billede af, at større virksomheder er mere systematiske i deres rekruttering end små virksomheder. Alle virksomheder, der har svaret, at de ikke ved, hvilken rekrutteringskanal de anvendte ved seneste ansættelse, er mikrovirksomheder med 0-9 ansatte. Samtidig har større virksomheder oftere afsat medarbejderressourcer til rekrutteringsarbejdet.

De kvalitative interview bekræfter tendenserne i surveyen. Mange af de adspurgte virksomheder rekrutterer arbejdskraft gennem netværk, og især de mindre virksomheder er kendetegnet ved, at nye medarbejdere rekrutteres i det personlige netværk af venner og familie. Virksomhederne har også gode

³² RegLab "Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv" (2016)

erfaringer med at rekruttere personer, de har et kendskab til i forvejen. Man kan på den baggrund konkludere, at det er når ressourcerne i netværket slipper op, at det bliver særligt vigtigt at oparbejde en systematik og strategi for rekrutteringen.

Flere af de større virksomheder har gode erfaringer med at være kreative og proaktive i deres kompetenceforsyning.

”Åbent-hus-arrangementer for timelønnede har virket godt. Der har vi lokket med kaffe, kage osv. Det har givet mange ansøgninger.” (Industrivirksomhed)

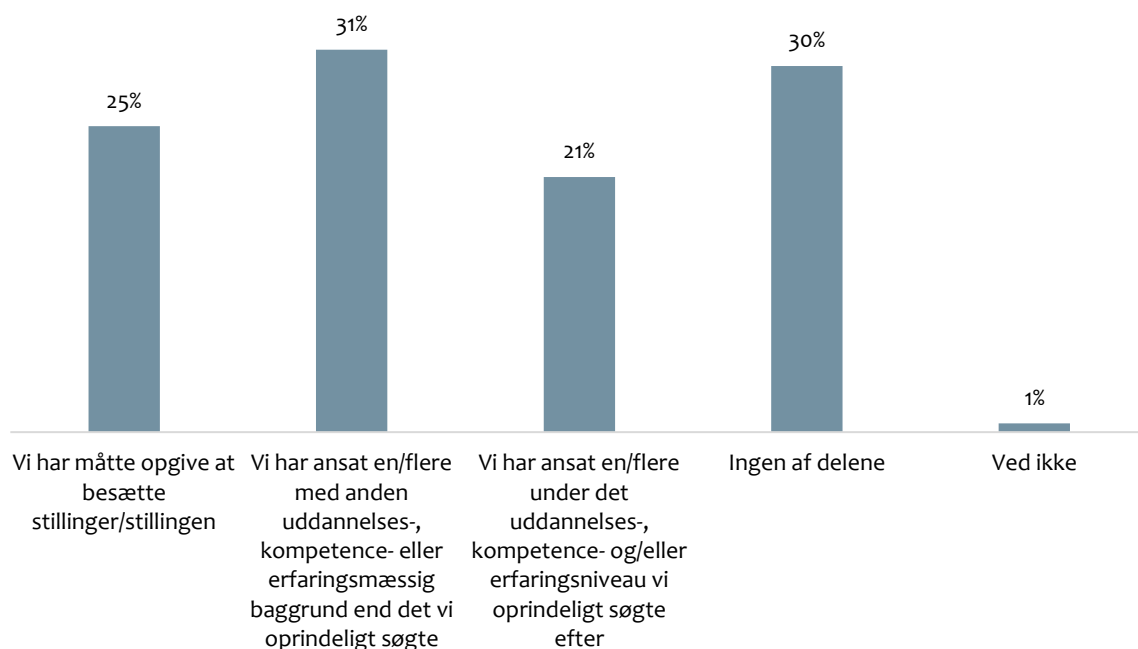
Åbent-hus-arrangementer er en mulighed, som flere af de interviewede virksomheder har haft gode erfaringer med. En virksomhed fortæller, at det særligt er de ældre ansøgere, som kan tiltrækkes af sådanne arrangementer. En anden virksomhed har som en del af deres rekrutteringsstrategi forsøgt at forbedre deres image ved at sponsorere et lokalt idrætshold, mens andre igen er aktive på jobmesser.

6.2 VIRKSOMHEDERNES STRATEGIER, NÅR REKRUTTERINGEN ER VANSKELIG

Når virksomhederne ikke lykkes med at rekruttere den ønskede arbejdskraft, griber de typisk fat i to strategier; de ansætter en person med en anden profil end først ønsket, og/eller de forsøger at fastholde den medarbejdergruppe, de allerede har.

Af virksomhederne, der har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, har størstedelen ansat en medarbejder med en anden profil end ønsket. Hver tredje virksomhed har ansat en eller flere med en anden uddannelses-, kompetence- eller erfaringsmæssig baggrund end det de oprindeligt søgte, mens hver femte virksomhed har ansat en med et lavere uddannelses-, kompetence- eller erfaringsniveau. En ud af fire virksomheder har måtte opgive at besætte stillingen.

Figur 6.2 - Hvad har virksomheden gjort for at få besat de stillinger, der har været vanskeligheder med at rekruttere til? (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 145 svar.

I de kvalitative data tegner et lignende billede sig. Flere virksomheder fortæller, at de i stedet for fx en faglært murer har ansat en arbejdsmand eller i stedet for en ingeniør har ansat en procesteknolog. Flere fortæller også, at de ikke har besat stillingen, fordi de bliver nødt til at finde den rigtige kandidat. Men andre strategier træder også frem i de kvalitative interview.

”Lige nu har vi vel fem lærlinge. Vi vil helst bare have 2-3 stykker. Hvis de så er gode, så får de et jobtilbud.” (Virksomhed i handels- og transportbranchen)

Mange virksomheder gør brug af lærlinge eller praktikanter, og for flere virksomheder er det en bevidst del af deres rekrutteringsstrategi, fordi de her kan danne relationer til interessante kandidater før de skal konkurrere om arbejdskraften med andre virksomheder. Samtidig får de indblik i lærlingens personlige og faglige kompetencer forud for en eventuel ansættelse.

I de kvalitative interview ses det, at mange virksomheder arbejder aktivt med fastholdelsen af medarbejdere. En restaurant fortæller, at de arbejder for at forbedre deres arbejdsmiljø, så deres medarbej-

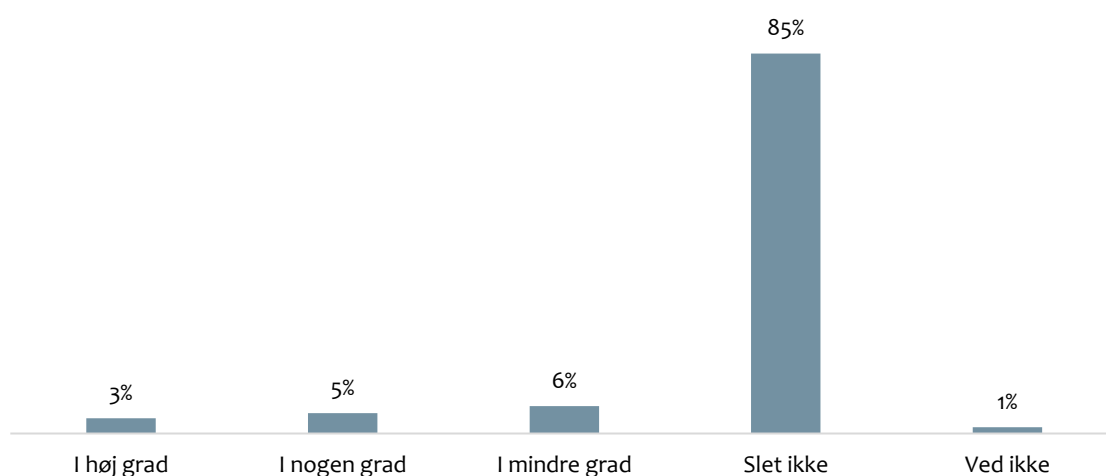
dere får lyst til at blive på arbejdspladsen. En transportvirksomhed fortæller, at de har undersøgt lønniveauet i tilsvarende virksomheder og har hævet lønnen for deres medarbejdere for at kompensere for arbejdspladsens beliggenhed. Derudover ses også en tendens til, at flere virksomheder satser stort på at ansætte medarbejdere, der bor i lokalområdet. Også selvom det kan betyde, at de må gå på kompromis med kompetenceniveauet. De forklarer det med, at medarbejdere fra eksempelvis hovedstadsområdet er for svære at fastholde.

En anden måde at sikre kvalificeret arbejdskraft i virksomhederne er intern opkvalificering af medarbejderne. Intern opkvalificering kan både fungere som en fastholdelsesstrategi og løse nogle af virksomhedernes rekrutteringsudfordringer. Her kan vi konstatere, at virksomhederne i området kun i begrænset omfang ser ud til at benytte sig af denne mulighed. Nogle af de større virksomheder tænker i selv at opkvalificere arbejdsstyrken til de opgaver de står over for, mens flere små virksomheder ser det som en for omkostningstung mulighed.

6.3 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Størstedelen af virksomhederne i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner har de seneste tre år ikke rekrutteret udenlandsk arbejdskraft. Syv ud af otte virksomheder (85%) angiver i den gennemførte survey, at de slet ikke har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft inden for de seneste tre år. Ses der bort fra de virksomheder, der ikke har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for de seneste tre år, er det to ud af tre virksomheder (68%), der svarer, at de slet ikke har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft de seneste tre år.

Figur 6-3 - Har virksomheden rekrutteret udenlandsk arbejdskraft inden for de seneste 3 år?



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 445 svar.

Analysen viser, at der inden for brancherne "Ejendomshandel og udlejning" (19%) og "Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri" (16%) er relativt flest, der angiver, at de i høj grad eller i nogen grad har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft inden for de seneste tre år.

Blandt de interviewede virksomheder, der alle har oplevet vanskeligheder ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, er der en lille overvægt af virksomheder, der har erfaringer med at have udenlandsk arbejdskraft ansat. Erfaringerne med at have udenlandsk arbejdskraft ansat er blandede, omend overvejende positive. Kulturelle forskelle og særligt sprog fremhæves dog af flere som en udfordring ved at have udenlandsk arbejdskraft ansat, der dog kan overkommes ved at tale engelsk og ved at medarbejderne 'slår rødder' lokalt i Danmark

Vi har haft meget blandede erfaringer indtil nu med at have udenlandsk arbejdskraft. Der er nogle risici. De savner ofte hjemlandet for meget. Vi har haft en jødisk medarbejder fra Israel, polske medarbejdere og medarbejdere fra Rumænien, så vores sprog i køkkenet er engelsk. Samtidig er der ofte kulturforskelle, der gør, at de vil hjem igen efter nogle år. Det er svært at fastholde udenlandske arbejdskraft, hvis ikke de har fundet sig en dansk pige eller mand. Men vi har også haft kokke i 8-10 år. (Virksomhed i hotel og restaurationsbranchen)

De hyppigste årsager til, at virksomhederne i mindre grad eller slet ikke er interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, er, at de ingen udfordringer har med at skaffe kvalificeret dansk arbejdskraft (40%) og, at de ikke mener, at udenlandsk arbejdskraft kan dække de kompetencer, virksomheden efterspørger (34%). Modsat er der meget få (1%), der angiver, at de mangler viden om, hvor og hvordan man kan rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Det kan enten skyldes, at de har den fornødne viden om, hvor og hvordan man kan rekruttere udenlandsk arbejdskraft skulle det bliver aktuelt. Det kan også skyldes, at relativt få virksomheder har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft og derfor ikke mangler viden herom.

Figur 6.4 - Hvad er årsagerne til at virksomheden i mindre grad eller slet ikke er interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? (Gerne flere svar)



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 221 svar.

Analysen viser, at der relativt set er flest virksomheder, der ikke mener, at udenlandsk arbejdskraft har de rette kompetencer inden for brancherne ”Finansiering og forsikring” (42%), ”Bygge og anlæg” (36%) og ”Handel og transport mv.” (33%), hvor sidstnævnte også inkluderer hotel og restauration. Analysen viser endvidere, at det særligt er virksomheder inden for ”Bygge og anlæg” (25%), hvor respondenterne svarer, at skepsis blandt medarbejdere overfor udenlandsk arbejdskraft er en årsag.

I de kvalitative interview fremhæves sprogkundskaber som en barriere for at ansætte udenlandsk arbejdskraft blandt majoriteten af de virksomheder, der ikke har erfaringer med at have udenlandsk arbejdskraft ansat. Sprog er både en barriere i den forstand, at udlændinge – i hvert fald i den første periode – ikke taler eller skriver dansk. Men også de danske medarbejders manglende engelskkundskaber kan være en barriere.

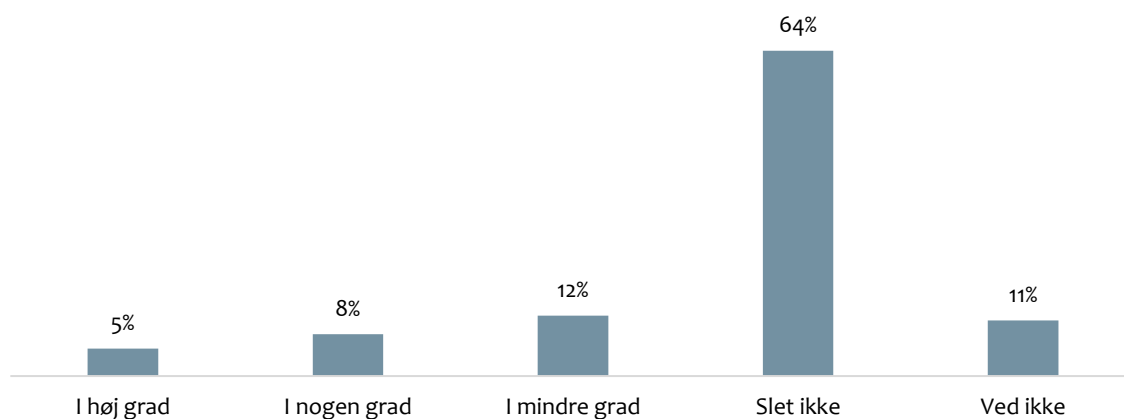
”Nej, vi har ikke udenlandsk arbejdskraft ansat. Det er lidt som at ansætte ufaglært arbejdskraft. Der skal stå en faglært ved siden af og støtte og de faglærte vil typisk ikke snakke engelsk og hjælpe. Jeg kan ikke sidde på kontoret og sende udenlandsk arbejdskraft ud uden, at der er nogen til at tage imod. Vi er nok for lille en virksomhed til, at det giver mening, for alle vores ansatte skal helst kunne arbejde selvstændigt.” (Virksomhed i bygge og anlægsbranchen)

Argumentet om, at sprog er en barriere for at ansætte udenlandsk arbejdskraft, går igen på tværs af brancher, og er i nogle tilfælde knyttet til kravet om at kunne kommunikere på flydende dansk med kunder og borgere – mundtligt og skriftligt – og/eller kunne forstå og læse danske lovtekster.

”Alt skal foregå på dansk bl.a. kommunikationen kunder og borgere. Derfor har vi ingen udenlandske ansatte. I forhold overskudsgraden giver det ikke mening, at have udenlandsk arbejdskraft ansat, da vores medarbejdere skal være meget selvkørende.” (Virksomhed i erhvervs-servicebranchen)

Ikke desto mindre er der flere virksomheder, der vil ansætte udenlandsk arbejdskraft fremadrettet. 13% angiver, at de i høj eller nogen grad er interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft inden for de næste 3 år for at dække virksomhedens behov for kvalificeret arbejdskraft set i forhold til, at der er 8%, som i høj eller nogen grad har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft inden for de seneste 3 år. Blandt de virksomheder, der har oplevet rekrutteringsvanskeligheder, er det mere end hver fjerde virksomhed, der i høj eller nogen grad er interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fremadrettet.

Figur 6.5 - Er virksomheden interesseret i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft inden for de næste 3 år for at dække virksomhedens behov for kvalificeret arbejdskraft?



Kilde: Oxford Research virksomhedssurvey 2017. 445 svar.

Analysen viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse målt på antal ansatte, og om de fremadrettet har interesse i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Blandt virksomheder med 50 ansatte eller flere, er det 46%, der angiver, at de har interesse i at rekruttere udenlandsk arbejdskraft de næste tre år, mens det samme gælder for 39% af virksomhederne med mellem 10-49 ansatte og for 22% af virksomhederne med mellem 0-9 ansatte.

At de større virksomheder synes mere interesserede i at ansætte udenlandsk arbejdskraft fremadrettet er en tendens, der kan genfindes i de kvalitative interview. Resultatet kan forklares med, at større virksomheder typisk har erfaringer med at have udenlandsk arbejdskraft ansat og, at de har flere ressourcer til at rekruttere arbejdskraft, herunder udenlandsk arbejdskraft, og i forlængelse heraf flere ressourcer til at indsluse og integrere udenlandsk arbejdskraft på arbejdspladsen.

7. Anbefalinger og inspirationskatalog med idéer til tiltag

Analysen har identificeret fire områder med hver sine udfordringer – og i nogle tilfælde overlappende udfordringer – som Oxford Research helt overordnet anbefaler, at Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg og deres samarbejdspartnere har fokus på at adressere fremadrettet med henblik på at imødekomme det lokale erhvervslivs differentierede behov for kvalificeret arbejdskraft. De fire områder, der aktivt bør adresseres med forskellige typer af konkrete tiltag, er:

- Højtuddannet arbejdskraft
- Faglærte arbejdskraft
- Kvalificerede ufaglærte arbejdskraft
- Udenlandsk arbejdskraft på tværs af uddannelsesniveauer

I afsnit 7.1 præsenteres et inspirationskatalog med idéer til konkrete tiltag, der på forskellig vis adresserer et eller flere af de fire områder. Det er nemlig en afgørende pointe, at der er behov for forskellige tiltag afhængig af den arbejdskraft, der er behov for, som er forskellig fra virksomhed til virksomhed.

Det er desuden en anbefaling, at de forskellige tiltag igangsættes og gennemføres i samarbejde med øvrige centrale lokale aktører på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet i de tre kommuner. Hvordan det kan organiseres uddybes i det følgende.

En strategisk tværkommunal og tværsektoriel samarbejdsplatform om arbejdskraftbehov

Oxford Research anbefaler, at der etableres en fortløbende strategisk tværkommunal og tværsektoriel samarbejdsplatform med deltagelse af aktører inden for erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg Kommuner – og evt. andre nabokommuner. Formålet med at etablere en samarbejdsplatform er at få aktører på tværs af kommuner og sektorer til at mødes to til fire gange om året for at blive opdateret om nyeste viden om erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet af lokal og regional relevans og for at drøfte udfordringer, der kan samarbejdes om at imødekomme. Samarbejdsplatformen skal endvidere være et sted, hvor der igangsættes fælles tiltag, der adresserer det lokale erhvervslivs behov for kvalificeret arbejdskraft

Samarbejdsplatformens aktører er mere konkret fx repræsentanter fra de lokale arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, det lokale erhvervsliv, lokale og evt. regionale uddannelsesinstitutioner, de tre kommuner (bl.a. jobcentre), Business LF, Vordingborg Erhverv og evt. regionale/nationale aktører såsom Region Sjælland, Væksthus Sjælland, Arbejdsmarkedskontor Øst og RUC.

Der er allerede en række tiltag, råd og fora, der kan bygges ovenpå, herunder Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg, Uddannelsesråd Lolland-Falster og et nyt strategisk uddannelsesforum i Guldborgsund Kommune.

Inspirationen til samarbejdsplatformen kan fx hentes fra det nordjyske FremKom.

FremKom

FremKom er et projekt, som har kørt siden 2007, der har til sigte at sætte fokus på fremtidens kompetencebehov i Nordjylland³³. I regi af FremKom gennemføres løbende analysearbejde med det formål at skabe viden om fremtidens kompetencebehov primært på lokalt og regionalt niveau. FremKom er desuden en platform for konstruktiv debat om analysearbejdets resultater og hvilke udfordringer, der skal tages hånd om. Allervigtigst er FremKom også en platform for igangsættelse af fælles konkrete indsatser, der kan imødekomme udfordringer og potentialer.

7.1 INSPIRATIONSKATALOG

I det følgende præsenteres idéer til tiltag til rekruttering af hhv. højtuddannet arbejdskraft, faglært arbejdskraft, ufaglært arbejdskraft og udenlandsk arbejdskraft på tværs af uddannelsesniveauer.

Idéerne til tiltag, der præsenteres i tabellerne, bygger på input fra interview og fra workshoppen med deltagelse af lokale aktører på erhvervs- uddannelses- og beskæftigelsesområdet afholdt i regi af nærværende analysearbejde. Der præsenteres desuden nyere tiltag fra rundt omkring i Danmark til inspiration i forlængelse af tabellerne. Information om sidstnævnte er indhentet fra interview og desk research.

7.1.1 Idéer til tiltag relateret til rekruttering af højtuddannet arbejdskraft

Det har i længere tid været vanskeligt at tiltrække højtuddannede til virksomhederne i de tre kommuner. Udfordringerne med at rekruttere højtuddannede er primært en yderområdeudfordring, men i forhold til nogle typer ingeniører og it-specialister er det en konjunktur- og strukturudfordring på landsplan. Følgende er idéer til tiltag, der kan imødekomme udfordringerne.

³³ fremkom.dk/om-fremkom-3/

Kort om tiltaget	Eksisterende eller nyt tiltag	Hvem kan spille en rolle?
Ægtefælle-job-ordning		
Håndholdt hjælp til at finde arbejde til ægtefæller i lokalområdet. Har den ene i et parforhold fået et tilbud om et job hos en virksomhed i området, kan det øge sandsynligheden for (varig) tilflytning, hvis der også findes et job til ægtefællen (m/k) i området. OBS: Indsatsen er ikke kun målrettet rekruttering af højtuddannede.	Eksisterende tiltag (Business LF)	Business LF, Vordingborg Erhverv, jobcentre og et netværk af lokale virksomheder.
Kompetencekonsulent til brobygning		
En kompetencekonsulent kan hjælpe til at skabe brobygning på tværs af lokale aktører på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet i de tre kommuner og fx være en slags fælles HR-funktion for SMV'er som supplement til jobcentrenes arbejde med at matche ledige med lokale virksomheder. OBS: Indsatsen er ikke kun målrettet rekruttering af højtuddannede.	Kommende og nyt tiltag (Kompetencekonsulent finansieret af Vækstprogram Lolland, Guldborgsund og Vordingborg)	Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg, Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuners jobcentre, Business LF, Vordingborg Erhverv og et netværk af lokale virksomheder.
Brobygning til uddannelsesinstitutioner udenfor kommunerne		
Brobygning til erhvervsakademier i andre dele af regionen og universiteter fx RUC, DTU og SDU fx med henblik på at tiltrække nyuddannede og skabe samarbejde mellem studerende og virksomheder om praktik og studiearbejde, der potentielt kan lede til fast arbejde.	Kommende og nyt tiltag (Uddannelsesforum i Guldborgsund Kommune har etableret et samarbejde RUC)	Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg, Business LF, Vordingborg Erhverv og et netværk af lokale virksomheder.
Ansæt højtuddannede med lokal tilknytning		
Erfaringerne viser, at har nye medarbejdere lokal tilknytning og/eller er de villige til at flytte til området, så er der større sandsynlighed for at fastholde de højtuddannede medarbejdere over længere tid. Oplysning herom til virksomheder, der vil ansætte højtuddannede fremadrettet, kan medvirke til at mindske rotationen og eventuelle dårlige erfaringer med hurtige opsigelser kort efter ansættelse fx fordi de har fået andet job tættere på, hvor de bor.	Nyt tiltag	Vækstprogram Lolland-Guldborgsund-Vordingborg, Business LF og Vordingborg Erhverv.
Synliggørelse og branding af virksomhederne i området		

Unge lokale, der fraflytter Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner for at tage en uddannelse, har begrænset kendskab til de lokale virksomheder og dermed mulighederne for at finde interessant arbejde, når de er færdiguddannede. Øget synliggørelse og branding af virksomhederne i området over for lokale børn og unge, men også på fx messer kan åbne øjnene for de gode muligheder for at finde arbejde fremadrettet hos virksomheder i tre kommuner.	Nyt tiltag	Business LF, Vordingborg Erhverv og et netværk af lokale virksomheder.
Stil boliger til rådighed til højtuddannede indpendlere		
Stil boliger til rådighed til indpendlende højtuddannet arbejdskraft, så der er mulighed for at overnatte fx fra søndag eller mandag til fredag, mens de arbejder.	Nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner i samarbejde med lokale virksomheder.
Bedre telefon- og internetforbindelse i tog til pendlere		
Bedre telefon- og internetforbindelse i regionaltoget mod Vordingborg og Nykøbing F således, at indpendleres pendlertid i tog kan ændres til arbejdstid.	Forbedring af eksisterende tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner. Påvirkning af Banedanmark, DSB, mobilskaber (bl.a. TDC) og evt. regeringen/Transportministeren.

I det følgende præsenteres udvalgte eksempler på tiltag fra andre myndigheder og aktører til inspiration.

Samarbejde mellem Thisted Kommune, lokale virksomheder og Aalborg Universitet

For at tiltrække højtuddannet arbejdskraft har Thisted Kommune en samarbejdsaftale med Aalborg Universitet. Samarbejdsaftalen giver virksomhederne i Thy lettere adgang til forskere og studerende på Aalborg Universitet, og værdien af højtuddannet arbejdskraft bliver mere tydelig og nærværende hos virksomhederne³⁴.

PartnerJob - et tilbud til medfølgende partnere og ægtefæller i Sønderborg

”PartnerJob - For dig, som flytter med” er et tilbud til en medfølgende partner eller ægtefælle i Sønderborg Kommune. Tilflytterservice Sønderborg hjælper bl.a. med distribution af CV’er til deres lokale og regionale erhvervsnetværk og afklaring af jobmuligheder i Sønderjylland samt sparring på ansøgning og CV³⁵.

³⁴ www.thisted.dk/Nyheder/2015/Februar/04022015%20Samarbejdsaftale%20AAU.aspx

³⁵ sonderborg.dk/da/partnerjob-dig-som-flytter-med

Kalundborg Rekrutteringsalliance hjælper med at rekruttere højtuddannet arbejdskraft

Kalundborg Rekrutteringsalliance har til formål at støtte virksomheder på Kalundborgegnen med at rekruttere højtuddannet arbejdskraft. Alliancen består af A-kasser, jobcentre, universiteter og virksomheder. Samarbejdet bidrager bl.a. til at synliggøre medlemmerne fra de deltagende A-kasser over for virksomhederne i Kalundborg Kommune og hjælper virksomhederne med at besætte åbne akademiske stillinger³⁶.

Boliger til rådighed til indpendlende højtuddannede, nyansatte medarbejdere på Bornholm

For at tiltrække højtuddannet arbejdskraft bosat uden for Bornholm, har en lokal virksomhed valgt at tilbyde boliger i nærhed til virksomheden, som de nyansatte får tilbudt. Virksomheder går samtidig efter at finde ansatte, der passer ind i det bornholmske samfund, med håbet om, at de og deres eventuelle familie vil bosætte sig permanent³⁷.

7.1.2 Idéer til tiltag relateret til rekruttering af faglært arbejdskraft

Der er mangel på faglærte på landsplan fx tømrere, murere, VVS'ere, kokke og tjenere. Udfordringerne med at rekruttere faglært arbejdskraft vurderes derfor primært at være en konjunktur- og strukturudfordring. Det kan dog også betragtes som en yderområdeudfordring. Det skyldes, at der er store og interessante bygge og anlægsprojekter i de større byer, og typisk højere løn, som tiltrækker. Det har betydning for kompetenceniveauet blandt de faglærte i de tre kommuner. Følgende er idéer til tiltag, der kan imødekomme udfordringerne.

Kort om tiltaget	Eksisterende eller nyt tiltag	Hvem kan spille en rolle?
Stil boliger til rådighed til faglærte indpendlere		
Stil boliger til rådighed til indpendlende faglært arbejdskraft, så der er mulighed for at overnatte fx fra søndag eller mandag til fredag, mens de arbejder. Det kan blive yderligere relevant ift. medarbejdere på de store anlægsprojekter relateret Femern Bælt tunnelen.	Nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner i samarbejde med lokale virksomheder.
Gør det attraktivt for udpendlende faglærte at finde job lokalt		
Gør det attraktivt for dem, der pendler ud af området at 'komme tilbage' og finde arbejde i en virksomhed tættere på deres hjem. Flere aspekter kan tiltrække arbejdskraft til en arbejdsplads: kortere	Nyt tiltag	Lokale afdelinger af arbejdsgiver og arbejdstagerorganisationer og virksomheder med faglærte ansat.

³⁶ <http://kalundborgrekrutteringsalliance.dk/4/for-virksomheder>

³⁷ www.dr.dk/nyheder/regionale/bornholm/firma-paa-jagt-efter-ansatte-stiller-bolig-til-raadighed

<p>pendlingstid, løn (overenskomst) og pension, godt arbejdsmiljø, efteruddannelsesuddannelsesmuligheder, mv.</p>		
<p>Synliggør områdets attraktivitet overfor faglærte indpendlere i forhold til bosætning</p>		
<p>Synliggør områdets attraktivitet overfor faglærte indpendlere med henblik på at øge interessen for at bosætte sig i området. Tiltaget handler dels om at fortælle de gode historier om området, dels en håndholdt indsats for evt. interesserede fx fra en bosætningskonsulent.</p> <p>OBS: Indsatsen er ikke kun målrettet rekruttering af faglærte.</p>	<p>Forbedring af eksisterende tiltag</p>	<p>Alle lokale kan spille en rolle. Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner og virksomheder med indpendlere bør gå foran.</p>
<p>Fælles HR-afdeling på erhvervsskolerne for lokale SMV'er med faglærte</p>		
<p>En fælles HR-afdeling på erhvervsskolerne (fx på CELF) for lokale SMV'er med faglærte kan hjælpe virksomhederne med at rekruttere kvalificeret faglært arbejdskraft. En del af finansieringen kan fx komme fra, at SMV'er kan købe et 'klippekort' til HR-ydelser.</p>	<p>Nyt tiltag</p>	<p>CELLF, Business LF, Vordingborg Erhverv, kommunale jobcentre og virksomheder med faglærte ansat.</p>
<p>Flere på erhvervsuddannelserne ved, at flere virksomheder skal tage lærlinge og flere skal fra VUC til erhvervsuddannelse samt FGU betalt af kommunen og 'mor på jobdating'.</p>		
<p>Der kommer til at mangle faglært arbejdskraft nationalt såvel som lokalt. Flere peger således på vigtigheden af, at flere tager en erhvervsuddannelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stor sandsynlighed for praktik er afgørende for at få flere til at tage en erhvervsuddannelse. Flere virksomheder skal derfor give håndslag på at tage lærlinge. På landsplan er der en række virksomheder der har givet håndslag på, at hvis den unge er mobil vil de sikre en plads som lærling. • Fra VUC til erhvervsuddannelse. Efter erhvervsskolereformen fandt man i 2016 ud af, at mange ikke havde kompetencerne til at komme på erhvervsuddannelse. De søgte derfor på VUC, hvor de ofte blev. • Forberedende Grunduddannelse (FGU) betalt af kommunen kan få flere til at blive klar til at tage en erhvervsuddannelses. FGU kan med fordel placeres på en erhvervsskole. 	<p>Forbedring af eksisterende og nye tiltag</p>	<p>CELLF, VUC, Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, Business LF, Vordingborg Erhverv og virksomheder med faglærte ansat.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 'Mor skal med på jobdating'. Studier viser, at mor har stor betydning for de unges uddannelsesvalg. Mor skal derfor oplyses om de gode perspektiver ved at tage en erhvervsuddannelse, og at gymnasievejen ikke er den eneste vej til at godt arbejdsliv. 		
Praktikforløb i udenlandske virksomheder		
Samarbejde om praktikforløb med udenlandske virksomheder fx syd for den dansk-tyske grænse, der er godkendt til at tage lærlinge, for at øge mulighederne for at komme i praktik.	Nyt tiltag	Business LF, Vordingborg Erhverv, kommunale jobcentre og virksomheder med faglærte ansat.
10. klasse på erhvervsskoler		
Erfaringer viser, at hvis 10. klasser placeres på en erhvervsskole, så er der flere (25%), der vælger at videreudanne sig på erhvervsskolen.	Nyt tiltag	CELF, VUC og skoler i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner.
Efteruddannelse		
Efteruddannelse af faglærte og ufaglærte er nødvendigt for at løfte kompetenceniveauet. Øget fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling kan øge den lokale 'pulje' af kvalificeret faglært arbejdskraft.	Forbedring af eksisterende tiltag	CELF, VUC, Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, virksomheder med faglærte ansat.

I det følgende præsenteres udvalgte eksempler på tiltag fra andre myndigheder og aktører til inspiration.

Erhvervsplaymaker og øgning af kendskabsgraden til lokale jobmuligheder i Frederikshavn

Frederikshavn Kommune har i 2016 ansat en erhvervsplaymaker. Erhvervsplaymakeren skal bygge bro mellem skoler og erhvervsliv for at kvalificere de unges viden om mulighederne for job og uddannelse indenfor kommunegrænsen. Erhvervsplaymakeren skal bl.a. bidrage til at opnå Frederikshavn Kommunes målsætning om, at 45 procent af en ungdomsårgang skal tage en erhvervsfaglig uddannelse for at komme manglen på kvalificeret arbejdskraft i møde³⁸.

DRIVKRAFT 17 er et andet tiltag igangsat af Frederikshavn Kommune, der skal øge lokale unges kendskab til lokale job- og karrieremuligheder. Der er bl.a. blevet afholdt et tre dage idéværksted for

³⁸ frederikshavn.dk/Sider/Skoleelever-skal-inviteres-ind-i-erhvervslivet.aspx

8. klasselever fra Frederikshavn Kommune og elever fra Innovationslinjen på Halvorsminde Efterskole med henblik på at koble lokale virksomheder med fremtidens arbejdskraft og give de unge et indblik i mulighederne for at et job og karriere lokalt³⁹.

Move North kampagne i Frederikshavn

Move North er en kampagne med dertilhørende website (movenorth.dk) og tilsvarende side på Facebook, der er igangsat af Frederikshavn Kommune. Movenorth.dk indeholder bl.a. information om ledige jobs, partnerjob, og om hvordan det er at bo og arbejde i Frederikshavn. Der er desuden koblet en konkret kontaktperson til kampagnen ansat af Frederikshavn Kommune, der er bindeled til virksomheder, institutioner mv. og som også hjælper medflyttende partnere med at finde job⁴⁰.

7.1.3 Idéer til tiltag relateret til rekruttering af kvalificeret ufaglært arbejdskraft

De ledige ufaglærte i de tre kommuner, der fortsat endnu ikke har bidt sig fast på arbejdsmarkedet, er ifølge virksomhederne ikke kvalificerede og er uden de rette faglige og særligt de rette personlige kompetencer. Udfordringerne med at rekruttere kvalificeret ufaglært arbejdskraft er primært en konjunkturdudfordring, der slår ud lokalt/regionalt, ved at puljen af kvalificeret arbejdskraft lokalt er relativt mindre end i de større byer. I det følgende præsenteres idéer til tiltag, der kan imødekomme udfordringerne.

Kort om tiltaget	Eksisterende eller nyt tiltag	Hvem kan spille en rolle?
Håndholdte indsatser ift. (langtids)ledige		
Håndholdte indsatser er vejen frem med en kombination af kurser, praktik og mentor-indsatser. Den største udfordring for mange langtidsledige er faktisk, at de ikke tror, de dur til noget. Ofte er det, der gør forskellen, at de kommer i gang, og at de møder en person, som tror på dem. Et kursus alene er ikke nok.	Eksisterende tiltag (Lolland Kommune)	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, lokale uddannelsesinstitutioner og lokale virksomheder.
Fra ufaglært til faglært - kompetenceafklaringsforløb		
Kompetenceafklaringsforløb for ufaglærte med henblik på at få flere ufaglærte til at blive faglærte. På baggrund af kompetenceafklaringsforløbet peges	Eksisterende tiltag (Vordingborg Kommune)	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner og lokale uddannelsesinstitutioner.

³⁹ www.kanalfrederikshavn.dk/vis/nyhed/skoleelever-skal-hjaelpe-firmaer-med-gode-ideer/

⁴⁰ movenorth.dk/

på uddannelsesmuligheder, og der medfølger økonomisk støtte til betaling af uddannelse.		
Partnerskabet omkring Storstrømsbroen - fire opkvalificeringsspor		
”Partnerskabet omkring Storstrømsbroen”, der har etableret fire opkvalificeringsspor. Disse er ikke målrettet i forhold til at levere ind til byggeriet, men for at dække de huller, som byggeriet skaber andre steder inden for transport, byggeri, vagt, mv.	Eksisterende tiltag	Guldborgsund Kommune, Vordingborg Kommune, Business LF, Vordingborg Erhverv, CELF, erhvervsskoler udenfor kommunerne og Region Sjælland.
Bedre opfølgning på ’tidligere’ langtidslidende, der er kommet i job		
Der er behov for bedre opfølgning på dem, som har været igennem et forløb (håndholdt forløb). Ofte slippes de langtidslidende, så snart de kommer i arbejde, men mange har brug for lidt støtte og hjælp de første par måneder. Typisk er de tre første måneder de mest kritiske i forhold til at fastholde folk i arbejde.	Nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommune (jobcentre)
Tættere samarbejde med virksomheder om at matche og indsluse ufaglærte		
Tættere samarbejde mellem jobcentre og lokale virksomheder om at matche de ufaglærte og få indsluset dem på den rette hylde og det rette niveau. Virksomhederne skal blive bedre til at beskrive jobfunktioner og hvilke kompetencer de kræver – spot-et-job modellen - som så kan bruges af jobcentrene. Omvendt fremhæver virksomhederne, at jobcentrene ikke skal insistere på at sende ufaglærte ud, som virksomhederne vurderer ikke er kvalificerede.	Nyt tiltag	Guldborgsund og Vordingborg kommune (jobcentre) og lokale virksomheder.
Øget opmærksomhed om eksisterende puljemidler til opkvalificering		
Erhvervslivet har mulighed for at søge midler fra eksisterende puljer til opkvalificering. Hjælp til at gøre virksomhederne opmærksomme på de puljemidler, der rent faktisk er til at opkvalificere de ufaglærte løbende, kan få flere virksomheder til at opkvalificere ufaglærte medarbejdere.	Nyt tiltag	Business LF, Vordingborg Erhverv og lokale uddannelsesinstitutioner.
Bedre koordinering om efteruddannelseskurser ift. at sikre nok deltagere		
Det er svært at samle hold til efteruddannelseskurser – mange virksomheder kan kun sende nogle stykker ad gangen. En mulighed er at forbedre koordineringen mellem kursusudbydere og kommunerne/job-	Nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner (jobcentre) og lokale uddannelsesinstitutioner.

centrene, så man kan pulje virksomhedernes kurser med nogle af de ledige i forhold til at opnå kritisk masse på kurserne.		
Match af løn til ufaglærte med løn til faglærte		
MHI Vestas matcher ufaglærtets løn med faglærte. Her vælger man at være lønførende, men man er ikke god nok til at få fortalt det til eks. Jobcentre. Samme tilgang kan være en strategi for andre virksomheder (der har råd) i forhold til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.	Eksternede tiltag	Lokale virksomheder og Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner (jobcentre)

I det følgende præsenteres udvalgte eksempler på tiltag fra andre myndigheder og aktører til inspiration.

Erhvervsmentorordning til uddannelses- eller jobparate unge ledige

”Bryd unges ledighed NU!” er en mentorordning særligt målrettet uddannelsesparate og jobparate unge i alderen 15-30 år, der enten er på udkig efter en uddannelse, fritidsjob, læreplads/praktikplads eller fuldtidsjob. En mentor kan hjælpe med at skrive jobansøgning, bidrage med relevant viden om en bestemt branche eller generelt afklare den unge om spørgsmål vedrørende arbejdsmarkedet og/eller uddannelsessteder⁴¹.

Opkvalificering af nyansatte medarbejdere, der før var ledige, på jobcenterets regning

Opkvalificering ved ansættelse er en ordning, der indebærer, at det kommunale jobcenter kan give tilskud til arbejdsgivere til opkvalificering i forbindelse med ansættelse på ordinære vilkår (uden løn-tilskud). Tilskuddet kan ydes i forbindelse med ansættelse af personer, som inden ansættelsen modtog dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, sygedagpenge og førtidspension samt ved ansættelse af revalidender og nyuddannede personer med handicap. Målet med ordningen er at afkorte vejen til ansættelse ved at finansiere køb af uddannelse efter ansættelse, samt øge mulighederne for, at nyansatte kan fastholde ansættelsen⁴².

⁴¹ www.erhvervsmentor.dk/?article=14

⁴² star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Vejledning-opkvalificering-uddannelse/Opkvalificering-ved-ansættelse.aspx

7.1.4 Idéer til tiltag relateret til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Analysen viser, at vanskelighederne ved at rekruttere kvalificeret dansk arbejdskraft på tværs af uddannelse og kompetenceniveauer gør, at udenlandsk arbejdskraft er interessant for flere virksomheder end tidligere. Og med den kommende Femern Bælt tunnel bliver det nødvendigt at kunne tiltrække endnu mere udenlandsk arbejdskraft, som gerne må bosætte sig, så de bliver hængende, når forbindelsen er færdig⁴³.

Der har tidligere været en ide om, at udenlandsk arbejdskraft 'kom af sig selv', men det gør de ikke nødvendigvis, bl.a. fordi økonomien i Europa vokser, og der skabes arbejdspladser, hvorfor færre har behov for at flytte til fx Danmark for at finde velbetalt arbejde.

Der er derfor behov for at arbejde aktivt for at tiltrække kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, såfremt den enkelte virksomhed er interesseret heri. Men rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft kræver noget ekstra i forhold til at rekruttere dansk arbejdskraft, og det er oftere vanskeligere at indsluse og fastholde udenlandsk arbejdskraft på arbejdspladsen bl.a. pga. kultur og sprogbarrierer – både hos den udenlandske arbejdskraft, men også blandt de danske medarbejdere, der ikke altid føler det bekvemt at skulle tale engelsk. Følgende er idéer til tiltag, der kan bidrage til at rekruttere og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Kort om tiltaget	Eksisterende eller nyt tiltag	Hvem kan spille en rolle?
Bred modtagerindsats målrettet nytilkommen kvalificeret udenlandsk arbejdskraft og flygtninge/indvandrere		
De tre kommuner, men også virksomhederne, skal generelt blive bedre til at modtage alle typer af udenlandsk arbejdskraft, når de kommer til, så de føler sig velkommen, herunder får støtte og rådgivning i forhold til at 'få en hverdag til at køre' på og udenfor arbejdspladsen. Det gælder både den kvalificerede udenlandske arbejdskraft, som rekrutteres, og flygtninge/indvandrere, som selv kommer til. Det er i den sammenhæng vigtigt at fremhæve, at grupperne er forskellige og dermed også kræver forskellige indsatser. Et eksempel er, at hvis en udenlandsk familie kommer for at arbejde, og børnene bliver placeret i modtagerklasse sammen med flygtningebørn, så flytter de måske igen.	Forbedring af eksisterende og nyt tiltag	Vækstprogrammet, Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, Business LF, Vordingborg Erhverv og lokale virksomheder med interesse for at ansætte udenlandsk arbejdskraft
En bred modtagerindsats kan bl.a. indbefatte at informere om love, regler og rettigheder, én kontakt		

⁴³ Ønske fremsagt på workshop.

<p>eller et telefonnummer man altid kan ringe til (fx ”En indgang”) for både virksomheden og den udenlandske medarbejder, sprogkurser, en mentor på arbejdspladsen, kompetenceafklaringsforløb for flygtninge/indvandrere, mv. Desuden er der behov for at gøre diverse processer mere smidige ved at koordinere på tværs, så virksomhederne og medarbejderne møder så lidt ’bureaukrati’ som muligt.</p>		
<p>Indsats overfor virksomheder der vil ansætte udenlandsk arbejdskraft</p>		
<p>Råd og vejledning om love, regler, rettigheder og gode råd – mundtligt og skriftligt –med henblik på at gøre virksomhederne mere fortrolige med at modtage og integrere udlændinge på arbejdspladsen.</p>	<p>Nyt tiltag</p>	<p>Vækstprogrammet, Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, Business LF og Vordingborg Erhverv</p>
<p>Engelskundervisning til lokale medarbejdere ude hos virksomhederne</p>		
<p>En del virksomheder har givet udtryk for, at sprogforstået som de lokale medarbejders engelskkundskaber - er en barriere i forhold til at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Engelskundervisning til lokale danske medarbejdere ude hos virksomhederne kan gøre medarbejderne mere trygge ved at tale engelsk til en kollega, hvilket kan gøre virksomheder mere tilbøjelige til at ansætte udenlandsk arbejdskraft.</p>	<p>Nyt tiltag</p>	<p>Lokale uddannelsesinstitutioner og interesserede lokale virksomheder.</p>
<p>Samarbejde mellem store virksomheder og SMV’er om rekruttering af udenlandske arbejdskraft</p>		
<p>Større virksomheder har typisk flere ressourcer afsat til HR, flere erfaringer med målrettet rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og erfaring med at have udenlandsk arbejdskraft ansat. Kan der etableres et samarbejde mellem store lokale virksomheder og SMV’er med interesse for at hjælpe hinanden med at tiltrække kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, kan de store hjælpe de små – og måske også omvendt. Et samarbejde om at rekruttere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft kan fx indbefatte deling af arbejdskraft mod betaling og betaling for støtte og hjælp til rekruttering.</p>	<p>Nyt tiltag</p>	<p>Business LF, Vordingborg Erhverv samt store virksomheder og SMV’er med interesse for at hjælpe hinanden med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft</p>
<p>Mentorordning på medarbejderniveau og lokalt</p>		
<p>Etablering af et modtagermentorkorps. Det kan både være mentorer blandt medarbejdere på den enkelte arbejdsplads og/eller en frivillig mentor fra lokalområdet, der kobles til den enkelte udlænding i den første periode med henblik på at medvirke til indslusningen på arbejdspladsen og i lokalsamfundet.</p>	<p>Nyt tiltag</p>	<p>Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, Business LF, Vordingborg Erhverv samt frivillige borgere (organisationer).</p>

Kvalificerende sprogkurser på forskellige niveauer		
Kvalificerede sprogkurser, der er differentierede i forhold til niveau således, at forskellige familiemedlemmer bliver opkvalificeret på hhv. dansk og engelsk, hvor sidstnævnte kan være nødvendigt i forhold til at kunne kommunikere den første tid. Igen er det vigtigt at være opmærksom på, at der kan være vidt forskellige forudsætninger for at lære sprog.	Nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner, virksomheder med nyan-satte udlændinge samt lokale uddannelsesinstitutioner.
Basal introduktion til dansk kultur i bred forstand		
Introkurser til udlændinge – til den nyansatte, familiemedlemmer og flygtninge/indvandrere – med det formål at oplyse om dansk kultur i bred forstand fx, at det er normalt, at både mor og far arbejder, og at der er professionelt personale i daginstitutionerne.	Nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner
Internationalt spor på en af skolerne		
Mange udenlandske familier er bange for, at børnene blot bliver placeret på i en dansk skole uden meget hjælp, hvorfor de efterspørger internationale klasser. Der er internationalt spor i udskolingen på en skole i Guldborgsund og der kommer snart i Nakskov.	Forbedring af eksisterende og nyt tiltag	Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner

I det følgende præsenteres udvalgte eksempler på tiltag fra andre myndigheder og aktører til inspiration.

Tilflytterservice i Sønderborg

Hvis en virksomhed har ansat eller ønsker at ansætte en kandidat – både udenlandske og danske – kan de kontakte tilflytterservice i Sønderborg Kommune. En ansat fra tilflytterservice tager dernæst kontakt til kandidaten og vejleder om bolig, pasning til børn, hjælp til evt. partner som også søger job. Derudover arrangerer de månedlige arrangementer for nye i området, så de får skabt netværk⁴⁴.

Fælles samarbejde om sprogundervisning til udenlandsk arbejdskraft i Frederikshavn

Frederikshavn Kommune, Erhvervshus Nord og VUC&hf Nordjylland samarbejder med lokale virksomheder for at få mere sprogundervisning ind på arbejdspladsen. Der er etableret et sprogkursus, der kører kontinuerligt, så nye medarbejdere fx fra fiskeindustrien, den maritime industri, service og

⁴⁴ sonderborg.dk/sites/default/files/tilflytterservice_til_virksomheder_0.pdf

rengøring kan springe på undervisningen, som foregår én gang om ugen på virksomheden (Elcor-Skagen), og varetages af VUC&hf Nordjylland⁴⁵.

Målrettet tilflytterinformation på engelsk og tysk med råd til udlændinge i Ringkøbing-Skjern

I Ringkøbing-Skjern Kommune har de lavet hjemmesiden www.flytmodvest.dk. Hjemmesiden indeholder information på engelsk og tysk målrettet tilflyttere og potentielle tilflyttere. Hjemmesiden indeholder bl.a. råd fra udlændinge, der allerede er flyttet til kommunen, fif til jobsøgning og trin-for-trin flytteguide⁴⁶.

Råd og vejledning om ansættelse af udenlandsk arbejdskraft af Dansk Byggeri

Dansk Byggeri har udarbejdet en folder med råd og vejledning til virksomheder, der går med tanker om ansættelse af udenlandsk arbejdskraft. Folderen indeholder bl.a. råd til, hvordan man finder udenlandsk arbejdskraft, relevante love og regler (bl.a. vedr. arbejds- og opholdstilladelse) og navnet på en kontaktperson, hvis virksomheden ønsker yderligere oplysninger⁴⁷.

⁴⁵www.erhvervshusnord.dk/nyheder/vis/artikel/faelles-samarbejde-om-sprogundervisning-til-udenlandsk-ansatte/#.WhgI.kkribIU

⁴⁶ www.flytmodvest.dk/english

⁴⁷ www.danskbyggeri.dk/media/6672/ansaettelse-af-udenlandsk-arbejdskraft_marts_2016_rgb.pdf

Bilag

DATAGRUNDLAG OG METODE

Det følgende bilag beskriver de metoder og datakilder, der er anvendt i udarbejdelsen af analysen. Til analysen har vi kombineret to overordnede datakilder samt viden fra indledende desk research. Datagrundlaget består derfor samlet set af:

- Kortlægning og gennemgang af relevante analyser, statistik og eksterne erfaringer fremsøgt gennem desk research
- Kvalitative telefoninterview med syv lokale/regionale beskæftigelses- og erhvervsfremmeaktører og 21 virksomheder
- Survey gennemført blandt 445 virksomheder

De forskellige datakilder supplerer hinanden i analysen sådan, at viden fra hver fase så vidt muligt ikke står alene, men kvalificeres af viden fra de andre faser. Denne tilgang kaldes også metodetrian-gulering og styrker analysens udsigelseskraft, da genstandsfeltet belyses fra flere sider. Nedenfor be-skriver vi datagrundlaget og dets anvendelse.

Desk research

For at sikre, at den allerede eksisterende viden om omfanget, årsager til og konsekvenser af rekrutteringsudfordringer blev inddraget, gennemførte vi en indledende foranalyse på området. Desk researchen havde både fokus på nationale analyser og analyser fra andre geogra-fiske områder, der kan tænkes at have udfor-dringer, der minder om dem, man har i Lolland, Guldborgsund og Vordingborg kommuner.

De fremsøgte rapporter og analyser er listet i boksen til højre. Foranalysen har bidraget til fo-kusering af undersøgelsen og har kvalificeret udviklingen af interviewguides til både skoler og virksomheder.

Inddragede analyser og rapporter

- Kvalificeret arbejdskraft - Fremtidens store udfor-dring for dansk erhvervsliv, Oxford Research og Plougmann Copenhagen (2016)
- Kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark, Danske Regioner (2016)
- Rapport om kvalificeret arbejdskraft, Danmarks Vækstråd (2016)
- Vækst- og beskæftigelsesredegørelse 1. kvartal 2017, Region Sjælland (2017)
- Business Lolland-Falster strategioplæg 2015-2018, Business LF (2015)
- Lediges perspektiver på uddannelse – Ufaglærte dagpengemodtageres vurderinger af samtaler og uddannelse, Danmarks Evalueringsinstitut (2017)
- Beskæftigelsesplan 2017 for Guldborgsund, Lol-land og Vordingborg Kommune (2016)
- Alvorlige problemer med at skaffe kvalificeret ar-bejdskraft, Region Syddanmark (2017)

Derudover har vi gennemført en kortlægning af, hvad sammenlignelige aktører i andre kommuner og regioner har gjort for at løse lignende problemstillinger. Denne kortlægning af andre iværksatte initiativer har til formål at hente inspiration til analysens fjerde fase med anbefalinger. Hvis initiativer hos andre kommuner, jobcentre, uddannelsesinstitutioner eller erhvervsfremmeaktører har haft succes med at øge arbejdskraftudbuddet eller tiltrække kvalificeret arbejdskraft, ser vi det som oplagt at inddrage disse erfaringer i vores analyse.

Der er desuden inddraget statistisk materiale bl.a. fra Danmarks Statistik til at skitsere de lokale arbejdsmarked og erhvervsstruktur i de tre kommuner.

Kvalitative interview

Vi har i analysens anden fase gennemført dybdegående, telefoniske interview med syv beskæftigelses- og erhvervsfremmeaktører og 21 virksomheder. Alle interview blev gennemført med en semistruktureret interviewguide. Tilgangen sikrede, at interviewene berører ønskede tematikker samtidig med, at informanterne har haft frihed til at komme omkring deres specifikke erfaringer og særlige viden.

Interview med beskæftigelses- og erhvervsfremmeaktører

De syv ekspertinterview er gennemført med videnspersoner fra jobcentre, kommuner og erhvervsorganisationer fra de tre kommuner. Informanterne er udvalgt med fokus på at få en geografisk spredning såvel som at få både kommunale og private aktører i spil.

Interviewene har haft en varighed af ca. 30 min. Deltagerne fremgår af tabellen nedenfor.

Organisation	Navn og titel
Guldborgsund kommune	Lars Bostholm, Centerchef arbejdsmarked
Jobcenter Lolland	Per Bech Grønning, Jobcenterleder
Vordingborg kommune	Claus Oppermann, Borger og arbejdsmarkedschef
Vordingborg erhverv	Susanne Kruse Sørensen, Direktør
Business LF	Mikkel Wesselhoff, Adm. direktør
Business LF	Lise Damsbo Savic, Forretningsudvikler
STAR	Marianne Sumborg, Arbejdsmarkedsdirektør, Arbejdsmarkedskontor Øst

Interview med virksomheder

De 21 virksomhedsinterview er gennemført med virksomheder, som har oplevet vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i varierende omfang. Virksomhederne er fordelt ud på 5 forskellige brancher udvalgt på baggrund af surveyresultaterne. Brancherne er:

- Bygge og anlæg
- Handel, Transport mv.
- Industri, råstoffer og forsyning
- Erhvervsservice
- Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri

Informanterne er her udvalgt med fokus på at få en branchemæssig og geografisk spredning. Endvidere er virksomhedsstørrelse inddraget som parameter.

I små virksomheder er interviewet typisk gennemført på lederniveau, mens det i større virksomheder typisk har været HR-konsulenter. Interviewene har haft en varighed af ca. 30 min.

Virksomhed	Branche	Navn og titel
Lolland		
Lalandia	Anden branche	Pia Danielsen, HR-chef
MHI Vestas	Industri, råstoffer og forsyning	Nina Stærke, HR Business Partner
Scandlines	Handel, transport mv.	Martin Warming, HR-konsulent
Nordic sugar	Industri, råstoffer og forsyning	Jens Okkels, HR-chef
Alfa Laval	Industri, råstoffer og forsyning	Stine Grønnemose, Site manager
Guldborgsund		
Guldborgsund Forsyning	Erhvervsservice	Lotte Bol, HR-ansvarlig
Troels Jørgensen A/S	Bygge og Anlæg	Mia Frederiksen, Direktør
Sax-Trans	Handel, transport mv.	Dan Davidsen, Transportchef
Bredgaard Bådeværft	Industri, råstoffer og forsyning	Maria Naur, kontor
Bo-Hus	Bygge og Anlæg	Bo Dennis Jørgensen, Direktør
Bjarne Lorentzen Pedersen	Landbrug mv.	Bjarne Pedersen, Indehaver
Special Waste System	Industri, råstoffer og forsyning	John Svendsen, Adm. direktør
Banedanmark	Handel, Transport mv.	Jacob Skriver, Teamleder, rekruttering og udd.
Niras	Erhvervsservice	Tine Sværdborg, Afdelingsleder
Vordingborg		
Byggefirmaet PKC A/S	Bygge og Anlæg	Dorte Christensen, Adm. direktør
Væksthus Sjælland	Erhvervsservice	Line Fossing, Vicedirektør
Restaurant Stalden, B & B	Handel, transport mv.	Kirsten Wilkki, Indehaver
Slorup Byg	Bygge og Anlæg	Inge Slorup
Tækkemand Bang	Bygge og Anlæg	Kåre Bang Bjerregaard, Indehaver
Øernes Revision og Øernes Administration	Erhvervsservice	Thorsten Gregersen, Administrationschef
Hotel Præstekilde	Handel, transport mv.	Torben Haurum, Indehaver

Virksomhedssurvey

For at supplere de kvalitative interview med kvantificerbar viden om virksomhedernes behov og udfordringer med rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, har vi gennemført en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt et bredt udsnit af virksomheder på tværs af brancher, kommuner og størrelse. Surveyen spørger indledningsvist ind til omfanget og karakteren af virksomhedernes rekrutteringsudfordringer og kommer dernæst både omkring årsager og konsekvenser af udfordringerne samt virksomhedernes rekrutteringsstrategier.

Virksomhedssurveyens datagrundlag

Surveyen er foretaget som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse i programmet Enalyzer. Surveyen er sendt ud til 3.651 private virksomheder på tværs af kommuner og brancher. 445 virksomheder (12%) har besvaret undersøgelsen, hvilket er relativt højt for denne type undersøgelse. Af disse har 145 virksomheder angivet, at de har haft rekrutteringsudfordringer det seneste år, og en del af surveyundersøgelsen baserer sig derfor på disse virksomheders svar. Det relativt høje antal svar for denne type undersøgelse er medvirkende til, at undersøgelsens resultater har god udsigelseskraft i forhold til den udvalgte stikprøve blandt danske virksomheder.

Undersøgelsens repræsentativitet

Besvarelsene fra surveyundersøgelsen er repræsentativt fordelt på brancher. En analyse af repræsentativiteten viser en mindre overvægt af besvarelser fra landbrugsvirksomheder, fremstillingsvirksomheder og erhvervsservice. Samtidig er virksomheder inden handel og transport samt bygge og anlæg en anelse underrepræsenteret. Analysen af repræsentativiteten viser dog, at forskellene er så små, at de ikke giver signifikante udsving fra fordelingen i populationen.

Branche	Antal observationer	Forventet antal observationer	Residual
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	55	48,3	6,7
Industri, råstoffer og forsyning	48	40	8
Bygge og anlæg	48	56,6	-8,6
Handel, transport mv.	110	119,2	-9,2
Information og kommunikation	18	17,8	0,2
Finansiering og forsikring	15	15,7	-0,7
Ejendomshandel og udlejning	21	23,5	-2,5
Erhvervsservice	89	77	12
Kultur, fritid og anden service	31	37	-6

Analysen af repræsentativiteten i forhold til fordeling af virksomhedsstørrelse viser, at der er en mindre overrepræsentativitet af mellemstore virksomheder, mens mikrovirksomheder med 0-9 ansatte er en anelse underrepræsenteret.

Stikprøven er ikke vægtet. I stedet understøttes og nuanceres resultaterne fra surveyen af et fyldigt kvalitativt interviewmateriale og data fra andre analyser og statistik, der bidrager til at højne undersøgelsens validitet ud fra princippet om metode- og kildetriangulering.



DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
Tel: (+45) 3369 1369
office@oxfordresearch.dk

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Tel: (+47) 4000 5793
post@oxford.no

SVERIGE

Oxford Research AB
Norrländsgatan 11
103 93 Stockholm
Sverige
Tel: (+46) 08 240 700
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research Oy
Helsinki:
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki, Suomi
www.oxfordresearch.fi
office@oxfordresearch.fi

BRUXELLES

Oxford Research
C/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
www.oxfordresearch.eu
office@oxfordresearch.eu

LATVIJA

Baltijas Konsultācijas, SIA
Vīlandes iela 6-1
LV-1010, Rīga, Latvija
Tel.: (+371) 67338804
info@balticconsulting.com
www.balticconsulting.com