

Tendenser og udfordringer på arbejdsmarkedet i yderområder og på Bornholm

Program:

- Kl. 15:00-15:05 **Velkomst**
- Kl. 15:05-15:20 **De overordnede tendenser. Arbejdsmarkeder og arbejdskraft i de danske landdistrikter?**
Jesper
- Kl. 15:20-15:40 **Tiltrækning og tilknytning af arbejdskraft** **Karin**
Spørgsmål og diskussion
- Kl. 16:00-16:10 Pause
- Kl. 16:10-16:30 **Beskæftigelses- og erhvervsudvikling på Bornholm** **Anders**
- Kl. 16:30-16:55 Spørgsmål og debat: Hvad kan vi gøre på Bornholm?
- Til sidst: En invitation fra **Anne**

HVORDAN SIKRER VI KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT TIL LANDDISTRIKTERNE?

Landdistrikternes arbejdsmarkeder og arbejdskraft

ANDERS, JESPER & KARIN/ CRT VIDENSCAFÉ / 06.12.2022

Hvordan sikres kvalificeret arbejdskraft i landdistrikterne?

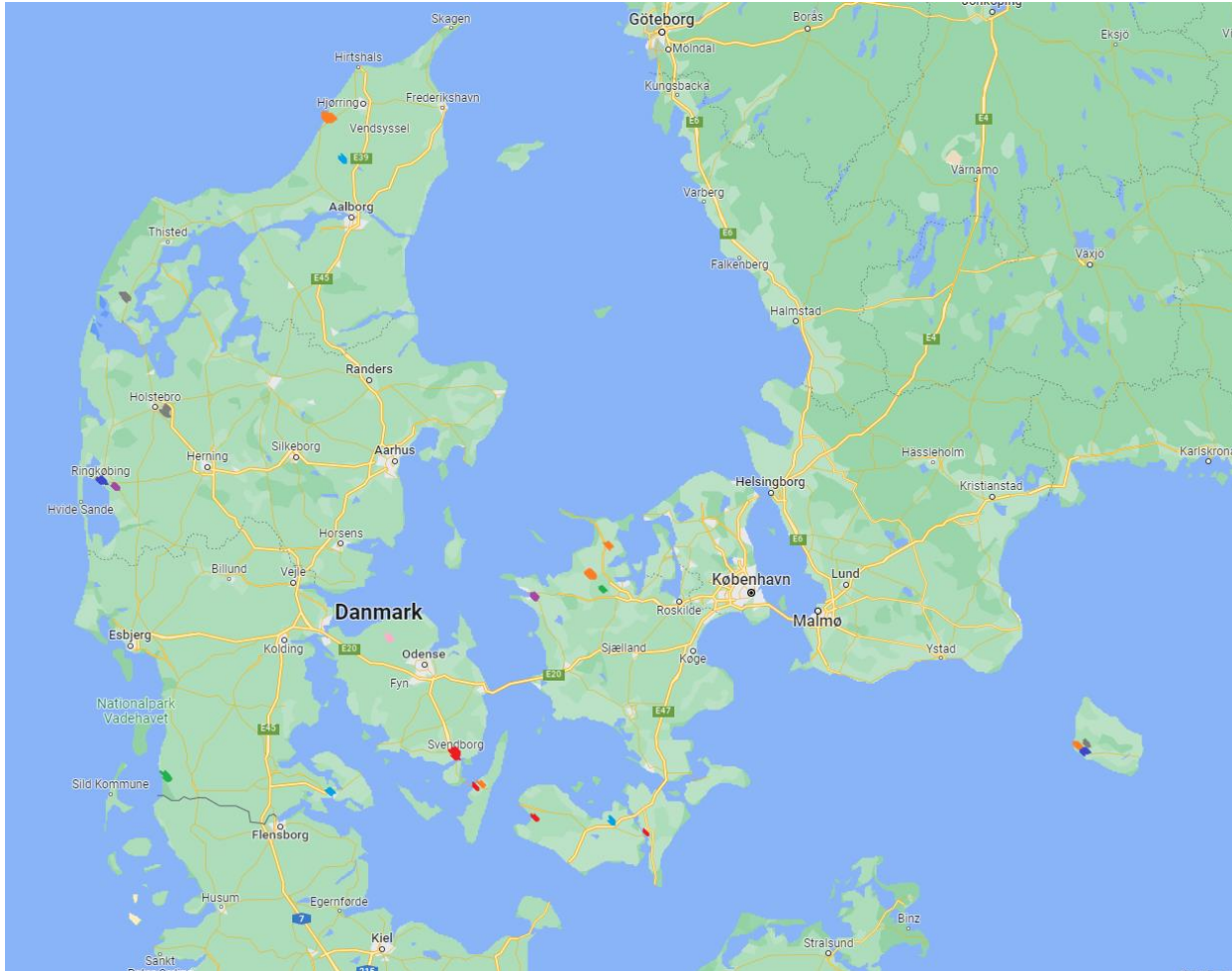
Problemstillinger

- Er der noget særligt der karakteriserer arbejdsmarkedene i de danske landdistrikter?
- En anden erhvervsstruktur (end i byerne)
- En anden befolkningssammensætning (end i byerne). Demografien er imod os
- Hvad med medarbejdernes tilknytning, jobskifte og pendler-mønstre? Større loyalitet?
- Er virksomheder bedre til at bruge den forhåndenværende arbejdskraft?
- Hvad betyder sted, et virksomheds-brand´ fag og uddannelse for ens tilknytning til et bestemt arbejdsmarked?
- Meget `eksplorativt´: åben undersøgelse...

Vores undersøgelse

- **Del 1:** Hvor er de største problemer og hvad skyldes de? Udbud og efterspørgsel af arbejdskraft set i forhold til beskæftigelsen
- **Del 2:** Hvordan kan man måle landdistriktsarbejdspladsernes evne til at tiltrække arbejdskraft? Ikke pendleropland, men tiltrækning af ny arbejdskraft. Analyse af arbejdskraftens mobilitet
- **Del 3:** Hvordan opleves det set fra virksomhedernes side? Hvad er de største udfordringer og hvad gør de for at løse dem? Hvilke muligheder findes der for at afhjælpe problemet?
- **DEL 4:** Hvad kan vi gøre ved det? Fra beskrivelse af problemer til anbefalinger til hvad man kan gøre ved det?

20 Interviews: Valgt virksomheder ud fra problemstillinger



- **Den grønne omstilling:** Nye potentialer + nødvendig omstilling
- Industrien i landdistrikterne
- Specialiseret, højtuddannet arbejdskraft i landdistrikterne
 - **Offentlige arbejdsmarked** (ikke velfærd og sundhed)
 - **Private arbejdsmarked** (IT, andre videnstunge virksomheder)
- **Mangel på faglærte:** Bygge & Anlæg
- Fag med lav prestige på landsplan og som fylder i landdistrikterne: **Landbrug** – fokus på udenlandsk arbejdskraft
- Fag med lav prestige på landsplan og som fylder i landdistrikterne: **Turisme** – fokus på ufaglærte generelt

De 'ufaglærte' 1

Tre vigtige erhverv i landdistrikterne:

- Turisme
- Landbrug
- Industrien

- Undervurderet gruppe
- Mangel på ufaglærte
- Loyale lokale
- Industriens specialarbejdere
- Turisme: sæson & karrierer
- Unge (Corona-årgang)
- Udenlandsk arbejdskraft



De 'ufaglærte' 2

De unge (turisme)

- Indgang til arbejdsmarkedet
- Træning – 15 år
- Relations-opbyggende
 - Mellem hinanden
 - Mellem ledelse og den unge (karriere-indflydelse)
 - Mellem unge og stedet: translokale unge
- Anerkendende ledelse: at se de enkelte unge
- Fleksibilitet
- Corona (årgangene der blev væk)

Udenlandske medarbejdere (Landbrug og turisme)

- Nødvendigt, men ikke uproblematisk
- Sproglige udfordringer
- Tilfældige kontakter – mund-til-mund
- Hyper-mobile: hurtigt ude igen
- Mange 'administrative' udfordringer
- Lokalt boende udlændige og udlændinge direkte fra hjemlandet
- Landbrug & turisme: brug for faglærte og folk med forståelse for livsformen
- Ledelsesstilgang

De faglærte

Problemer

- Meget stor forskel på hvilke fag der er udfordret
- Virksomheder er afhængige af specifikke kompetencer - **kvalitetsmærke**
- Industrien: bruger de faglærte til at oplære de ufaglærte som specialarbejdere
- Konsekvenser: ordre må vente, funktioner må nedlægges
- Virksomheder mener at nogle erhvervsuddannelser er for lange i forhold til kompetencebehovet: tjenere, færgespersonale.

Tendenser

- Tekniske fag: nogle på vej op, færre udfordringer
- Mindre fag: næsten umuligt (pladesmede, møbel snedkere)
- Lav prestige: service, detail (sosu)
- Fag og livsformer: kokke, landmænd
- Lærepladser som vejen til nye medarbejdere
- Overvejelser om kortere uddannelser og indsatser for voksenlærlinge (økonomi)



De højtuddannede - 1

- MEGET broget gruppe
 - Teknisk uddannede – ingeniører
 - Professions-uddannede – grafikere, jurister, økonomi
 - Akademiske generalister
- GENERELT ikke rekrutteringsvanskeligheder
- Håndholdt – små og mellemstore arbejdspladser, kun få nye ansættelser ad gangen.
- Relationsbåret – relation til: virksomhed/fag/opgaver/ stedet
- Pending og stedstilknytning som vigtige elementer



De højtuddannede - 2

- De akademiske generalister er meget mobile som nyuddannede. Der er muligheder for at starte en karriere udenfor de større byer
- Midlertidighed: 2-4 år. Kan være en dyr investering i meget specialiserede fag
- Små kommunale arbejdssteder: det handler om jobskabelse, ikke rekruttering
- Skal undersøges nærmere: STEM uddannede kommer først til landdistrikterne senere i livet? (Nakskov gymnasium, Svendborg kommune)
- Go all in: Knowledge HUB Zealand som model: Energiø

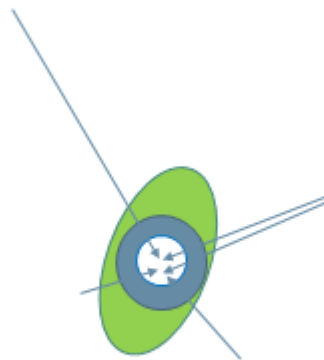
Hvad karakteriserer arbejdssteder der ikke har rekrutteringsvanskeligheder?

- Større udbud af arbejdskraft end efterspørgsel (gymnasielærere, højtuddannede generalister)
- Meningsfuldhed: opgaver og organisering
- Grøn omstilling som tiltrækningsplaster
- Ledelse. Ledelse. Ledelse. Personaleledelse: anerkendelse, frihed/ansvar, fleksibilitet
- De større virksomheder har et strategisk lag, som de mindre virksomheder ikke har
- Relationsbyggende
- Vægt på personlige kompetencer. Rette person til rette job.
- Mulighed for hjemmearbejde for pendlere

Hvad siger det om arbejdsmarkeder i landdistrikterne?

Særlige problemer eller muligheder?

- Ja: Erhvervsstruktur: landbrug, turisme, industri, (detail, offentligt service)
- Ja: Demografi-udfordret – færre unge, flere forlader arbejdsmarkedet
- Ja: virksomhederne er mindre og har mindre strategisk lag
- Nej: det handler om ledelse
- Nej: det handler om mening
- Nej: der er også lokale karrierer
- Ja, men på den gode måde: mere lokale medarbejdere
- Ja, men på den gode måde: nyuddannede akademikere kan starte her



Tiltrækningskraft

- STEDETS Brand: steder med momentum (Bornholm, Svendborg) ellers individuelle tilknytnings-historier (håndholdt)
- FAGETS Brand: prestigefag man gerne rejser efter
- Virksomhedsbrand:
 - De store: Arkil, Novo Nordisk
 - De lokale brands: Ideal-Combi, Skallerup Seaside
 - Arbejdstider, fleksibilitet, engagement i den enkelte karriere
- Sted og livscyklus
- Relation til byområder: jobmarked, boligmarked

Hvad kan vi gøre?

- **Ufaglærte unge:** måske løser det sig selv. Ellers: ledelse af unge, tale værdi af sommer og weekend jobs op. Arbejde med sociale aspekter.
- **Ufaglært udenlandsk arbejdskraft:** fra individuelle tilfældigheder til særlige indsatser (COPCAP, Live-stay-work)
- **Faglærte:** to spor. (1) Fortsat indsats. Giv det tid. (2) Gør noget nyt: Vej a: 1 år på gym, EUD generalist/praksisbaseret læring. Derfra læreplads. I løbet af karrieren: Virksomhedsbaseret special-træning. Vej B: mesterlære. Start i virksomheden.
- **Faglærte:** kortere uddannelser målrettet særlige problemområder/fagglidning: tjener, færgeoperatør.



- **Højtuddannede:**
Det private erhvervsliv: Flexibilitet.
Udlagte kontorer i byer (salg)
Samlede pakker: Knowledge HUB Zealand.
Det offentlige arbejdsmarked: Jobskabelse i kommuner for højtuddannede...
Måske brug for differentierede tilflytterindsatser:
 - unge nyuddannede generalister er velkomne: vi træner dig OG
 - erfarne stressede STEM-uddannede – et work-life balance liv med mening