

REKRUTTERING AF ARBEJDSKRAFT TIL LAND-DISTRIKTERNE FREMMES AF GOD LEDELSE OG RELATIONSOPBYGGENDE INDSATSER

Manglen på arbejdskraft fylder meget i det danske mediebillede. Samtidig fylder forestillinger om, at der både mangler jobs og arbejdskraft i landdistrikterne. Men hvad ved vi egentlig om landdistrikternes arbejdsmarkeder og deres beskæftigelsesudvikling samt adgang til kvalificeret arbejdskraft?

CRTs analyse af landdistrikternes arbejdsmarkeder og arbejdskraft har undersøgt, om der er særlige udfordringer med at rekruttere og fastholde arbejdskraft for virksomheder i de danske landdistrikter. Der er tale om en bred eksplorativ undersøgelse, der overordnet har sat fokus på (1) landdistrikternes særlige erhvervsstrukturer og beskæftigelsesmønstre; (2) betydningen af arbejdskraftens mobilitetsmønstre og (3) betydningen af virksomhedernes egne indsatser.

UNDERSØGELSENS VÆSENTLIGSTE POINTER ER:

Mangel i specifikke brancher

Trods den store mediebevågenhed er manglen på arbejdskraft ikke entydig. Det er primært indenfor specifikke brancher og uddannelser, at manglen er kritisk. Det drejer sig om Hotel- og restaurationssektoren, landbrugsområdet samt Bygge og anlæg. Uddannelsesmæssigt er det særligt faglærte, der er mangel på også i stigende grad ufaglærte med særlige kompetencer. Med undtagelse af landbrugsområdet, er der tale om en national mangel på faglært arbejdskraft, der også udfordrer virksomheder i landdistrikterne.

God ledelse har betydning

Virksomhedslederne oplever selv, at den vigtigste faktor til at sikre adgang til kvalificeret arbejdskraft er god ledelse. Det betyder både noget i forhold til rekruttering, at virksomheden har et stærkt brand som en god arbejdsplads, med ordentlige arbejdsforhold som tiltrækker ny arbejdskraft. Men det betyder også noget for fastholdelsen, at medarbejderne har meningsfulde arbejdsfunktioner, og at de føler sig set.

Landkommuner afhængig af lokal arbejdskraft

Arbejdskraften i landkommunerne skifter mindre job end på landsplan, og særligt i forhold til hovedstadskommunerne. Og når de skifter job, gør de det oftest indenfor samme kommune eller landsdel. Men der er ikke tale om markante forskelle mellem land og by og heller ikke om statiske arbejdsmarkeder i landdistrikterne. Dog er virksomhederne i landkommuner mest afhængig af lokal arbejdskraft, mens bykommunerne kan rekruttere fra andre landsdele.

Stor forskel på rekrutteringsoplande

Der er stor forskel på virksomhedernes rekrutteringsoplande afhængige af deres branche og medarbejdernes uddannelsesniveau. Ufaglærte rekrutteres ofte lokalt, faglærte også lokalt med udtagelse af særlige, specialiserede fag. Personer med videregående uddannelser rekrutteres ofte længere væk og her spiller relationen til stedet, virksomheden eller engagementet til faget en stor rolle.

2014-2019	Kommunetype arbejdssted, 2019						
	Andel i kommunetype	Hele landet	Hovedstads-kommuner	Storby-kommuner	Provinsby-kommuner	Oplands-kommuner	Land-kommuner
Skiftede ikke job 2014-2019		52,6%	46,2%	55,2%	54,2%	53,4%	59,5%
Jobskifte i samme kommune		16%	14,5%	21,9%	15,6%	11,5%	17,5%
Jobskifte til anden kommune i landsdel		13,1%	11,3%	10,6%	12,9%	19,1%	14,3%
Jobskifte til anden landsdel		18,3%	28,1%	12,1%	17,5%	15,7%	8,6%
I alt		1.832.935 personer	31,9%	14,2%	22,7%	12,8%	18,2%



“Det er et spørgsmål om, hvordan du som leder og direktør lader dig engagere i det, og det handler også om at investere i medarbejderne. Altså hvis der er ansatte, som gerne vil have noget uddannelse, så støtter vi det – vi køber nogle afløsere ind og sender dem på uddannelse. Jeg ser dem ikke bare som et aktiv, jeg ser dem som en integreret del af kernevirkomheden”

– Interview med virksomhedsejer, feriecenter

UNDERSØGELSENS ANBEFALINGER:

Undersøgelsen peger på at støtte til udvikling af det anerkendende lederskab, især i de små virksomheder, kan være en vej til at sikre bedre rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. Det er det meningsgivende arbejde, den anerkendte indsats og en vis grad af fleksibilitet, der både tiltrækker og fastholder arbejdskraften.

Når der skal tiltrækkes arbejdskraft udenfor lokalområdet, arbejder de succesfulde virksomheder ofte med at bygge relationer til kommende medarbejdere. Det kan ske gennem lærlingeansættelser for de faglærte in spe, men der skal være støtte til de unge, da lange transporttider kan være en udfordring.

For ansatte med videregående uddannelser, kan der skabes kontakt gennem projektbaseret samarbejde med uddannelsesinstitutioner til de kommende dimittender. Det kan dog også være nødvendigt med etablering af satellit-kontorer i en større by for arbejdskraft, der er svær at flytte. Det kan f.eks. gælde specialister indenfor finansiering eller markedsføring.

Undersøgelsen understreger, at der er behov for en nuanceret forståelse af “landdistrikternes” arbejdsmarkeder, der varierer fra branche til branche, fra fag til fag og fra uddannelsesbaggrund til uddannelsesbaggrund. Selvom der er visse geografiske forskelle mellem byområdernes mere fortættede arbejdsmarkeder og de mere “tynde” arbejdsmarkeder, der kendetegner geografiske områder udenfor byerne, peger undersøgelsen ikke på ensidige geografiske forskelle, der er afgørende for, hvordan arbejdsmarkederne fungerer.

Ofte er der tale om nationale tendenser, der også har et lokalt udslag, som enten forstærker eller formindsker udfordringen ved at sikre sig arbejdskraft.

Der savnes yderligere forståelser og forskning i karriereveje på arbejdsmarkeder i yderområder, herunder for den del af arbejdskraften der ikke skifter job og/eller som bliver på lokale arbejdsmarkeder. Hvilke motivationer eller oplevelser af deres muligheder har indflydelse på disse personers job- og livsvalg?

LINK TIL HELE RAPPORTEN:



Link til projektet og den fulde rapport:
bit.ly/crt-landdistrekrut

Undersøgelsen er finansieret af: Plan- og Boligstyrelsens Landdistriktspulje, Forsknings- og formidlingspuljen. Udført af seniorforskere Karin Topsø Larsen, Jesper Manniche samt seniorkonsulent Anders Hedetoft ved Center for Regional- og Turismeforskning. Udgivet i marts 2023.