

Udbud og Efterspørgsel

- En analyse af balancen mellem unges uddannelsesønsker og drømmejob og virksomhedernes behov for arbejdskraft i Mariagerfjord Kommune



Resumé og udfordringer

Baggrund for analysen

Mariagerfjord Kommune præges – som resten af regionen – af et generelt lavere uddannelsesniveau end på landsplan. Samtidig oplever flere virksomheder i området, at adgang til kvalificeret arbejdskraft bliver et større problem. I tillæg hertil sker der i uddannelsessektoren en strukturforandring og påvirkning, som udfordrer de institutioner, som i dag er til stede i Mariagerfjord Kommune. Inspireret af henvendelse fra 2 erhvervsmæssige ildsjæle fra Hadsundområdet, der ytrede ønske om etablering af yderligere uddannelses tilbud i Hadsundområdet, har Mariagerfjord Kommune, Mariagerfjord Erhvervsråd og Beskæftigelsesregion Nordjylland ønsket at udarbejde en analyse.

”Udbud og efterspørgsel – En analyse af balancen mellem unges uddannelsesønsker og drømmejob og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft i Mariagerfjord Kommune” belyser uddannelsesniveauet i kommunen i bredt perspektiv og sammenholder det med den virkelighed, som virksomhederne i kommunen oplever. Parterne har her haft et ønske om at få belyst uddannelsesønsker og forventninger til et fremtidigt arbejdsliv hos unge, der bor eller har været bosat i kommunen, samtidig med, at efterspørgslen efter og forventninger til arbejdskraften i kommunens virksomheder blev afdækket. Dertil kommer et ønske om at sætte fokus på distriktsforskelle internt i kommunen.

Analysen er baseret på data fra Danmarks Statistik, Undervisningsministeriet, to spørgeskemaundersøgelser med unge og virksomheder, interview med uddannelsesinstitutioner og virksomheder fra lokalområdet samt andet relevant materiale på området. I alt 812 unge og 151 virksomheder har besvaret de to gennemførte survey, og der er gennemført i alt 14 interviews med uddannelsesinstitutioner, UU Center Himmerland, Jobcenter Mariagerfjord og virksomheder fra lokalområdet.

Formålet med undersøgelsen har for det første været at skabe grundlag for initiativer til styrkelse af såvel udbud af som efterspørgsel efter ungdoms- og voksenuddannelser således, at en langsigtet styrkelse af uddannelsesniveauet i Mariagerfjord Kommune kan blive en realitet. For det andet at skabe dokumenteret grundlag for virksomhedernes behov for arbejdskraft samt krav til medarbejdernes nuværende og fremtidige personlige og faglige kompetencer.

Den samlede analyse kan læses og downloades fra følgende hjemmesider:

- Mariagerfjord Kommune: www.mariagerfjord.dk
- Mariagerfjord Erhvervsråd: www.mfer.dk
- Beskæftigelsesregion Nordjylland: www.brnordjylland.dk

Undersøgelsens resultater

Generelt om Kommunen

Resultaterne af undersøgelsen viser, at andelen af unge i Mariagerfjord Kommune bliver mindre fra år 2007 til 2017. Andelen af unge falder faktisk mere i kommunen end i region Nordjylland eller landet som helhed.

Mariagerfjord Kommune har en relativt stor andel af beskæftigelsen inden for råstofudvinding, kemisk- og plastindustri samt sten, ler- og glasindustri. Her er der dog geografiske forskelle internt i kommunen. Når dette relateres til den gennemførte survey ses, at kun en meget lille del af de unge drømmer om at arbejde inden for netop disse brancher. Dette kan dog bunde i manglende viden om arbejds- og jobfunktionerne på virksomhederne.

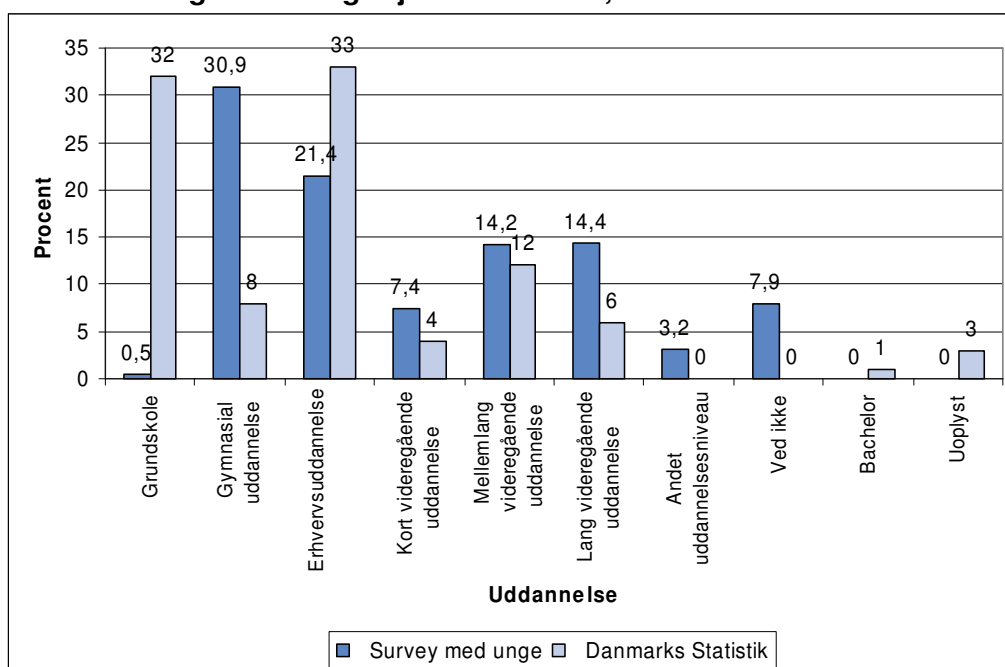
Som i resten af regionen er ca. 25 pct. af de beskæftigede i Mariagerfjord Kommune over 50 år. Det betyder, at der kan opstå mangel på arbejdskraft inden for de næste 10 år. Her er virksomheder inden for offentlig administration specielt udsatte. Sammenholdes dette med de unges drømmejob ses, at den private sektor er klart mere populær end den offentlige sektor.

Uddannelse

Uddannelsesmæssigt adskiller kommunen sig ved, at en større andel af befolkningen kun har grundskolen som højeste gennemførte uddannelse. Dertil kommer, at en større andel af befolkningen har gennemført en erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med regionen og landet som helhed. Det er i den forbindelse væsentligt, at personer, der har grundskolen som højeste gennemførte uddannelse, har en markant lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer, der har andre former for uddannelse.

Resultaterne fra det gennemførte survey viser, at de unge forventer at opnå et relativt højt uddannelsesniveau sammenlignet med uddannelsesniveaet i befolkningen i kommunen.

Figur: Forventet uddannelsesniveau indenfor de næste 5 år kontra højeste gennemførte uddannelse i befolkningen i Mariagerfjord Kommune, år 2006?



Kilde: survey (n=793, m=19) og Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk, (KRHFU1)

Ved sammenligningen af svarfordelingen fra surveyet med tal fra Danmarks Statistik ses, at de unges forventninger til deres uddannelsesniveau om 5 år ligger klart over tallene fra Danmarks Statistik. Dette er både en indikator på, at svarangivelserne kan være en anelse optimistiske, men også en indikator på, at unge faktisk opnår et højere uddannelsesniveau end de ældre generationer.

For kommunen kan de unges uddannelsesambitioner vise sig at have central betydning. I kommunen satses der netop nu på at få små og mellemstore virksomheder til at ansætte personer med længerevarende uddannelser. Her kan det med tiden vise sig at have betydning, at de lokale virksomheder kan ansætte lokale unge med en længerevarende uddannelse. Endelig skal det bemærkes, at der i kommunen satses massivt på brintområdet. En satsning, hvor adgangen til højtuddannet arbejdskraft kan blive af stor betydning.

De ledige forventer et lavere uddannelsesniveau end personer, der er i beskæftigelse eller under uddannelse. Dette er problematisk, da tal fra Danmarks Statistik viser, at personens uddannelsesniveau har betydning for personens tilknytning til arbejdsmarkedet. Jo lavere uddannelsesniveau, jo mindre tilknytning til arbejdsmarkedet.

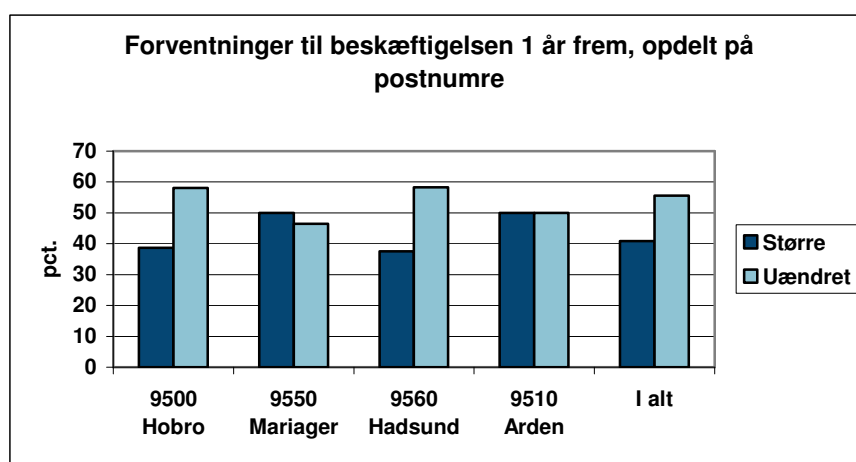
Uddannelsesniveautet varierer internt i kommunen. Personer bosat i Arden og Hadsund adskiller sig ved, at en større andel af befolkningen kun har grundskolen som højeste gennemførte uddannelse. Dertil kommer at en større andel af befolkningen i de to områder har gennemført en erhvervsfaglig uddannelse. Hobro området adskiller sig ved, at befolkningen har et højere uddannelsesniveau end i kommunen som helhed.

Der er i analysen sat fokus på hvilke faktorer, der har betydning, når der skal træffes valg/fravalg om ungdomsuddannelse. Her viser analysen, at det er personernes faglige interesser og evner samt deres vurdering af fremtidige jobmuligheder, der har størst betydning. Det er overraskende, at afstanden til uddannelsesinstitutionerne ikke spiller så stor en rolle. Dette underbygges af, at personer, der er under uddannelse, pendler længere end personer, der er i arbejde. Personer under uddannelse er simpelthen nødt til at pendle længere på grund af et begrænset antal uddannelsesinstitutioner.

De væsentligste årsager til, at personer ikke er i gang med eller har fuldført en ungdomsuddannelse, er, at de enten udsætter starttidspunktet for påbegyndelse af en ungdomsuddannelse eller endnu ikke har afsluttet grundskolen.

Beskæftigelse

Hele 40 pct. af virksomhederne i undersøgelsen forventer flere ansatte inden for det næste år. Her er optimismen størst i industrien, i store virksomheder og i virksomheder beliggende i Mariager. Samtidig er optimismen til beskæftigelsesudviklingen endnu større på 3 års sigt.



Kilde: Virksomhedssurvey (n=122)

Cirka 30 pct. af virksomhederne har forgæves forsøgt at rekruttere arbejdskraft inden for de seneste 3 måneder. Ud af 42 virksomheder har næsten 17 pct. måttet opgive ordrer eller aktiviteter inden for den seneste tre måneder på grund af rekrutteringsproblemer, mens næsten 35 pct. har udsat ordrer eller aktiviteter, og endelig har 17 pct. både udsat og opgivet ordrer. I undersøgelsen dokumenteres det, at virksomhederne har haft 76 stillinger, der ikke kunne besættes.

Virksomhederne har meget forskellige bud på, hvad der skal til for at fastholde og tiltrække arbejdskraft til virksomhederne i området. I følgende tabel ses, hvilke råd virksomhederne giver til Mariagerfjord Kommune, uddannelsesinstitutionerne og til virksomhederne i området.

Tabel: Væsentlige faktorer ved fremtidig rekruttering. Gode råd til...

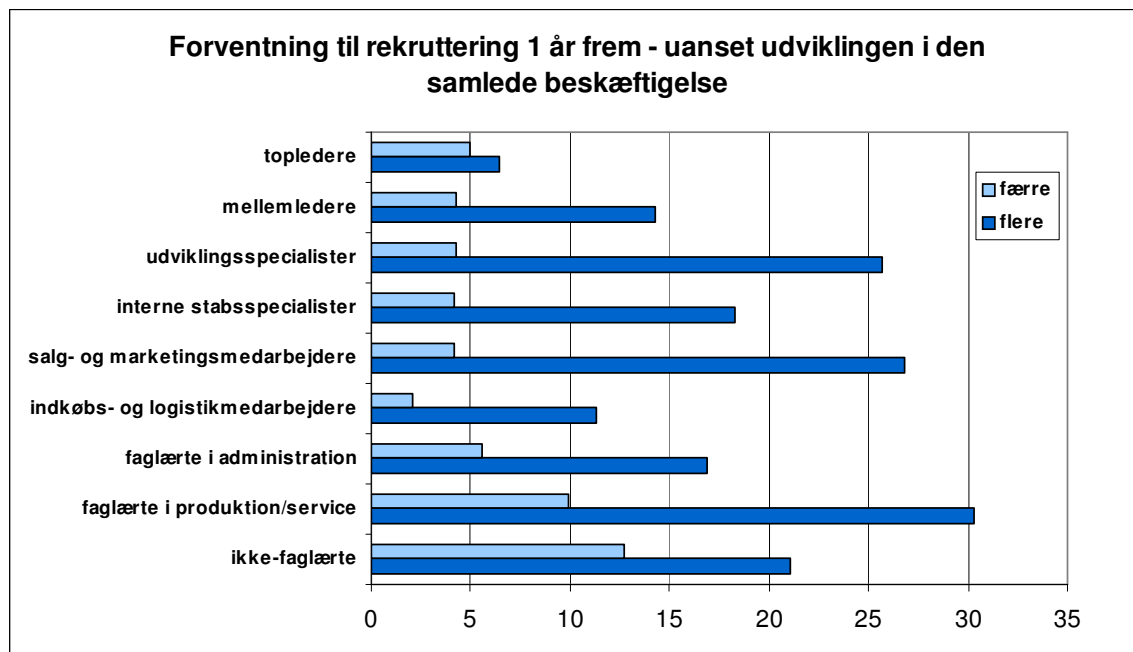
Uddannelsesinstitutionerne	Virksomhederne	Mariagerfjord Kommune
<ul style="list-style-type: none"> • Opret en veterinær / fødevarelinje på den lokale tekniske skole, f.eks. med mulighed for at tage hygiejnekursus • Ønske om, at det bliver muligt at tage et truckcertifikat på en lokal skole • Styrk danskundervisningen • Besøg virksomhederne • Vær mere synlige med uddannelses tilbud • Giv de unge mere indsigt i arbejdsmarkedet og konsekvenserne af deres uddannelsesvalg • Fasthold de unge praktikere i deres interesser • Lær de unge at engagere sig • Lav samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, kommune og virksomheder om uddannelse af udenlandsk arbejdskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejd struktureret med uddannelse og efteruddannelse af egne medarbejdere • Vær synlige ude på skolerne • Deltag i sociale partnerskaber • Branding af den gode virksomhed er vigtigt • Lav løbende forbedringer af arbejdsvilkårene • Undervurder ikke betydningen af et godt ry og glade medarbejdere. Det tiltrækker nye ansøgere og gør det lettere at rekruttere 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenteret opfordres til tættere samarbejde og dialog med virksomhederne. • Undervurder ikke de gode bosætningsmuligheders betydning for virksomhedernes rekruttering • Skab bedre rammer for de købekraftige bosættere gennem fritidsfaciliteter og attraktive byggegrunde • Basisservicen skal være på plads, herunder børnepasning, skoler m.v. • Udnyt den gode beliggenhed til at få ting til at ske både jobmæssigt, erhvervmæssigt og bosætningsmæssigt

Kilde: Interview med virksomheder

Udover ovenstående råd påpeger flere virksomheder, at adgangen til motorvejen er vigtig for at kunne tiltrække arbejdskraft. Her har alle dele af kommunen ikke lige gode vilkår.

Ved rekruttering af arbejdskraft lægger virksomhederne primært vægt på medarbejderens faglighed. Der er i undersøgelsen indikationer på, at virksomhederne på kort sigt søger efter stabile medarbejdere, mens de på længere sigt ønsker sig fleksible, samarbejdsvillige og kreative medarbejdere.

Skal en virksomhed øge beskæftigelsen, er det vigtigt at have fokus på den eller de medarbejder-type(r), som det handler om. Virksomhederne er blevet spurgt om, hvordan de forventer, at rekrutteringen af bestemte medarbejderkategorier vil være inden for en periode på 1 år – uanset udviklingen i den samlede beskæftigelse.



Kilde:

Virksomhedssurvey (n=142)

Virksomhedernes besvarelser er mangesidig og afspejler, at der er virksomheder fra et bredt spektrum af brancher og dermed også med meget forskellige behov for arbejdskraft. Selvom tendensen fortsat går i retning af stigende krav til de beskæftigedes kvalifikationer, hvad der kan begrunde, at ca. 13 pct. forventer færre ikke-faglærte, så er der dog en endnu større andel, ca. 21 pct., som forventer flere ikke-faglærte på 1 års sigt. Forventningerne til rekrutteringen af faglærte i produktionen er dog endnu mere positiv. Ellers er der i høj grad optimisme at spore, når det handler om personalegrupperne udviklingsspecialister og salg- og marketingsmedarbejdere. For mellemlederne er der udsigt til klar vækst, hvilket kan hænge sammen med et stigende behov, når den generelle beskæftigelse vokser. Af de 38 virksomheder, der forventer en vækst i den samlede beskæftigelse 1 år frem, skal de 9 også bruge flere mellemledere. Toplederne, som der i de fleste virksomheder kun er en enkelt af, forventes der nærmest et uændret antal af.

Virksomhedernes forventninger til det fremtidige behov for arbejdskraft ligger i god tråd med, at hele 176 (21,7 pct.) af de unge, der har besvaret spørgeskemaet, drømmer om en lederstilling, heraf drømmer 131 personer (16,2 pct.) om en lederstilling i den private sektor.

For erhvervslivet i kommunen er det interessant, at hele 171 (21 pct.) af de unge, der har besvaret spørgeskemaet, har en drøm om at blive selvstændige.

Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne

Der er i undersøgelsen sat fokus på samarbejdet mellem virksomhederne og lokalrådets uddannelsesinstitutioner. Kun få virksomheder rekrutterer medarbejdere, der er uddannet på uddannelsesinstitutioner i kommunen. Til gengæld er de virksomheder, der rekrutterer medarbejdere fra uddannelsesinstitutionerne, tilfredse med rekrutteringen. Her er det selvfølgelig væsentligt, at sammensætningen af medarbejdere på virksomhederne har betydning for, om det overhovedet er relevant for virksomhederne at rekruttere fra uddannelsesinstitutionerne i lokalområdet. Der er ingen uddannelsesinstitutioner i lokalområdet, der udbyder uddannelser på bachelor- eller kandidatniveau.

Bopæl og arbejdsplads i Mariagerfjord Kommune

Interessen for at bo i kommunen er en anelse større end interessen for at arbejde i virksomheder i kommunen. Interessen er påvirket af flere forskellige faktorer. F.eks. kan mænd i højere grad end kvinder forestille sig at blive boende og arbejde i kommunen, og personer, der kan forestille sig at arbejde i kommunen, kan også forestille sig at bo der.

Tabel: Bopæl eller arbejdsplads i Mariagerfjord Kommune?

	Kunne du forestille dig, at du i fremtiden vil bosætte dig i Mariagerfjord Kommune? (m=24)		Kunne du forestille dig, at du i fremtiden vil arbejde i virksomheder i Mariagerfjord Kommune? (m=25)	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Ja	357	45,3	329	41,8
Nej	207	26,3	212	26,9
Ved ikke	224	28,4	246	31,3
I alt	788	100	787	100

Kilde: Survey

Endelig er det interessant, at personens nuværende bopæl har betydning for, om de vil bo og arbejde inden for kommunens grænser. Personer, der bor i kommunens største by, Hobro, kan således bedre forestille sig at arbejde og bo i kommunen end personer bosat i Mariager.

Transport

Analysen af de unges transporttid viser, at smertegrænsen for den daglige transporttid går omkring de 60 minutter til og fra uddannelse eller arbejde – både nu og i fremtiden. Personernes nuværende transporttid har betydning for, hvor lang tid, de er villige til at transportere sig i fremtiden. Endelig er det interessant, at mænd er villige til at transportere sig længere end kvinder.

Udfordringer

På baggrund af analysen ses følgende udfordringer:

- Som følge af den demografiske udvikling er der i kommunen en udfordring i at forsøge at fastholde og tiltrække unge til kommunen således, at andelen af unge ikke falder nævneværdigt frem mod år 2017. For eksempel gennem attraktive job og boliger. Undersøgelsen viser her at personer, der kan forestille sig at arbejde i virksomheder i kommunen, også kan forestille sig at bo i kommunen.
- Undersøgelsen viser, at der er en udfordring i at forsøge at promovere virksomheder beliggende i kommunen således, at arbejdsopgaver og jobtyper bliver synliggjort og gjort attraktive for områdets unge.
- Som følge af et højt aldersgennemsnit vil der formentlig opstå mangel på arbejdskraft inden for den offentlige sektor om ganske få år. Samtidig viser analysen, at et flertal af de unge drømmer om at arbejde inden for den private sektor. Der er her en udfordring i at gøre den offentlige sektor mere attraktiv for de unge.
- Uddannelsesniveaue i kommunen halter efter det generelle niveau i regionen og i landet som helhed. Der er her en udfordring i at arbejde for at højne uddannelsesniveaue i kommunen, f.eks. ved at motivere unge til at tage en ungdomsuddannelse samt motivere uddannelsesinstitutionerne til et bredere udbud af uddannelser.
- Analysen viser, at personer, der har grundskolen som højeste gennemførte uddannelse, har en markant lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer med andre uddannelsesniveauer. Der er således en udfordring i, at ledige bliver opkvalificeret i ledighedsperioden, samt at beskæftigede deltager i opkvalificering og efteruddannelse gennem hele deres

arbejdsliv. Samtidig er det værd at bemærke, at der internt i kommunen er uddannelsesforskelle samt at unge, der er ledige, har lavere forventninger til deres fremtidige uddannelse end andre unge.

- Der er i kommunen en udfordring i at arbejde for, at de personer, der har valgt at udsætte starttidspunktet for deres uddannelse, faktisk kommer i gang. Dertil kommer, at personer, der er droppet ud af en ungdomsuddannelse, skal motiveres til at gå i gang med en anden uddannelse.
- Virksomhederne i kommunen er optimistiske i forhold til beskæftigelsessituationen om 1 og 3 år. Dog har flere virksomheder oplevet forgæves rekruttering og har som følge heraf måtte opgive eller udsætte ordrer. Der er her en udfordring i, at der i kommunen arbejdes aktivt for, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for.
- Flere unge har en drøm om at blive selvstændige. Iværksætterånden er altså til stede blandt de unge. Der er her en udfordring i at holde gnisten i live samt undersøge, om de unges idéer kan danne grundlag for dannelse af virksomheder i kommunen.
- Flere unge har høje ambitioner om at dygtiggøre sig og blive selvstændige, ledere eller lignende. Der er her en udfordring i at fastholde de unge i disse ambitioner.
- Samarbejdet mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne kan forbedres. Der er her en udfordring i at arbejde for, at uddannelsesudbuddet på institutionerne i højere grad svarer til virksomhedernes behov. Dertil kommer, at det er en udfordring for uddannelsesinstitutionerne at få virksomheder med egne uddannelsesprogrammer til at deltage i forløb på institutionerne samtidig med, at der er en udfordring i at få sammensat uddannelsesforløb rettet mod små og mellemstore virksomheder, hvor der samtidig er en holdbar økonomi for institutionerne. For virksomhederne er det en udfordring at investere de nødvendige ressourcer i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, så de kan være med til at påvirke udbuddet af uddannelser i området.
- Cirka 45 pct. af de unge, der har deltaget i undersøgelsen, kunne forestille sig at bo i kommunen. Det er her væsentligt, at der er en klar sammenhæng mellem, om personen kan forestille sig at arbejde og bo i kommunen – og omvendt. Det vil sige, at attraktive job og beskæftigelsesmuligheder og attraktive boliger kan være med til at fastholde unge i kommunen. Kvinder kan i mindre grad end mænd forestille sig at arbejde og bo i kommunen. Generelt er der altså en udfordring i at gøre arbejdspladserne og jobbene i virksomhederne i kommunen attraktive, herunder at få oplyst de unge om hvilke muligheder, der er – både for mænd og kvinder. Dertil kommer, at der er en udfordring i at skabe attraktive boliger og boligområder i kommunen.

Oktober 2007