



AC-ARBEJDSKRAFT I DEN VESTLIGE DEL AF REGION MIDTJYLLAND

MULIGHEDER OG BARRIERER

11:02

TRINE FILGES
HELLE HOLT

11:02

AC-ARBEJDSKRAFT I DEN
VESTLIGE DEL AF
REGION MIDTJYLLAND

MULIGHEDER OG BARRIERER

TRINE FILGES
HELLE HOLT

KØBENHAVN 2011
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

AC-ARBEJDSKRAFT I DEN VESTLIGE DEL AF REGION MIDTJYLLAND.
MULIGHEDER OG BARRIERER
Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:
Bente Højsgaard Steffensen, Erhverv Århus
Jens Mølbach, Akademikernes Centralorganisation
Ina Drejer, Region Midtjylland
Jens Møller Nielsen, Vestjysk Landboforening
Per Gorm Nielsen, HBR Herning
Steinar Stefansson, Beskæftigelsesregion Midtjylland
Mogens Jensen, Beskæftigelsesregion Midtjylland

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7119-001-4

Layout: Hedda Bank
Forside: Hedda Bank
Oplag: 600
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2011 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	11
	Sammenfatning af resultater	11
	Perspektiver	17
2	AC-ARBEJDSMARKEDET I DEN VESTLIGE DEL AF REGION MIDTJYLLAND	25
	Undersøgelsens data	28
	Hvilke typer af virksomheder har AC-medarbejdere ansat?	32

3	FORVENTNINGER TIL DEN FREMTIDIGE REKRUTTERING AF AC-MEDARBEJDERE	35
	Antal AC-medarbejdere, der ønskes rekrutteret	38
4	VIRKSOMHEDERNES BRUG AF AC-MEDARBEJDERE	43
	Typer af opgaver	43
	Uddannelse	45
	Rekrutteringsmetoder	48
5	BARRIERER FOR REKRUTTERING AF AC-MEDARBEJDERE	53
	Resultater fra tidligere undersøgelser	53
	Denne undersøgelses resultater	55
	Krav om, at AC-medarbejderen flytter til området/er på virksomheden hver dag	59
6	POTENTIELT BEHOV FOR AC-MEDARBEJDERE	63
	Barrierer for brug af AC-medarbejdere	66
	Beskæftigelsesomfanget	68
7	EKSTERN HJÆLP OG DELE-JOBBER	71
	Ekstern hjælp	71
	Dele-stillinger	73
	Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	74
	BILAG	77
	Bilag 1: Beskrivelse af Projekt Markedsplads for Højtuddannede	77

BILAGSTABELLER	81
LITTERATUR	91
SFI-RAPPORTER SIDEN 2010	93

FORORD

Beskæftigelsesregion Midtjylland har bedt SFI om at undersøge AC-arbejdsmarkedet i regionen. Baggrunden for undersøgelsen er, at flere og flere virksomheder i Region Midtjylland, og specielt i den vestlige del, i perioden før krisen i efteråret 2008 gav udtryk for problemer med at rekruttere AC-arbejdskraft. Undersøgelsen belyser dels behovet for rekruttering af AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland, og dels de barrierer, som virksomhederne oplever i forbindelse med at rekruttere AC-medarbejdere. Der er i undersøgelsen både fokus på de udfordringer, der er for virksomheder, der anvender AC-arbejdskraft, og på dem, der ikke gør. I rapporten gives også inspiration og ideer til de fortsatte diskussioner i regionerne om, hvordan barriererne måske kan overkommes, og hvem der skal påtage sig ansvaret. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt *virksomheder* i kommunerne: Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer.

Region Midtjylland og Beskæftigelsesregion Midtjylland har finansieret undersøgelsen, som er gennemført af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker cand.oecon., ph.d. Trine Filges og seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt. Der har været tilknyttet en følgegruppe til undersøgelsen, som har kommenteret et udkast til rapporten. Undersøgelsen er ligeledes blevet kommenteret af to lektører, professor dr.oecon. Peder J. Peder-

sen, Aarhus Universitet, samt professor cand.polit. Per Kongshøj Madsen, CARMA, Aalborg Universitet. Alle takkes for gode og konstruktive kommentarer.

København, februar 2011

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Undersøgelsen belyser rekrutteringsbehovet samt barrierer for rekruttering af AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt *virksomheder* i kommunerne: Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer. Dataindsamlingen blev gennemført i april-maj 2010. Undersøgelsen belyser rekrutteringsbehovet samt evt. barrierer for rekruttering af AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland.

REKRUTTERINGSBEHOVET

Lidt under halvdelen af undersøgelsens virksomheder har AC-medarbejdere ansat. I alt otte pct. af virksomhederne ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste seks måneder¹, typisk økonomer og ingeniører. Det er primært større virksomheder og hovedsageligt virksomheder, som i forvejen har AC-medarbejdere ansat. Antallet af AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret, svarer til fire pct. af virksomhedernes AC-medarbejdere. Det absolutte antal er 213, hvoraf de 49 efterspørges af offentlige virksomheder. I undersøgelsen opregnes den samlede efterspørgsel efter AC-medarbejdere i den private sektor til popula-

1. Der skelnes ikke mellem nyansættelser og genbesættelser. Det næste halve år er fra interviewtidspunktet, dvs. vedrører perioden fra april-maj til oktober-november 2010.

tionsniveau, og det giver en forventet efterspørgsel på i alt 256. Dette er ifølge andre undersøgelser på niveau med efterspørgslen i resten af landet.

POTENTIELT BEHOV FOR AC-MEDARBEJDERE

De virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat, er blevet spurgt, om de kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed. Men selv på de gunstige økonomiske betingelser svarer kun ca. en tredjedel bekræftende og fortrinsvis de større virksomheder med mindst 50 ansatte.

BARRIERER

Hovedparten af virksomhederne, som kan bruge en gratis AC'er, giver udtryk for, at de ikke kan se nogen særlige barrierer ved at ansætte en AC-medarbejder. Den største bekymring går på, at AC-medarbejderen vil have svært ved at omsætte sit akademiske arbejde til konkrete resultater i virksomheden.

Blandt virksomheder, som har AC-medarbejdere ansat, oplever en større andel, omkring 40 pct., at der er barrierer i forbindelse med at rekruttere AC'ere. Typisk, at virksomhederne ligger 'langt væk fra alting', at der er et begrænset jobmarked i tilfælde af ledighed og videre karriere i lokalområdet, og at der er en dårlig infrastruktur.

Mere end halvdelen af virksomhederne stiller krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag, og det oplever 15 pct. som en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere. Lidt færre, 2 ud af 5, stiller krav om, at AC-medarbejderen flytter til lokalområdet, og heraf oplever omkring 40 pct., at kravet er en barriere. Da det er et ret vidtgående krav at stille, kan det ikke undre, at en forholdsvis stor andel af virksomhederne oplever det som en barriere.

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

Undersøgelsen belyser efterspørgslen efter AC-arbejdskraft i Region Midtjylland. Baggrunden for undersøgelsen er, at flere og flere virksomheder i Region Midtjylland, og specielt i den vestlige del, i perioden før krisen i efteråret 2008 gav udtryk for problemer med at rekruttere AC-arbejdskraft, og at vi fra tidligere undersøgelser ved, at der eksisterer en del barrierer for at få højtuddannede til at arbejde i yderområderne vestpå i regionen.

Både rekrutteringsbehovet og barrierer for rekruttering af AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland undersøges. Der er i undersøgelsen fokus på de udfordringer, der er i og for virksomheder, der anvender AC-arbejdskraft, og virksomheder, der ikke gør det.

SAMMENFATNING AF RESULTATER

Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse til *virksomheder* i kommunerne: Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer. Bruttostikprøven omfatter alle virksomheder med mindst 10 ansatte på nær brancherne undervisning, offentlig administration og sundhed og socialvæsen. Derudover indgår virksomheder med mindst 2 ansatte i udvalgte brancher samt få udvalgte virksomheder i brancherne

offentlig administration og undervisning. Dataindsamlingen blev gennemført i april-maj 2010.

AC-arbejdsmarkedet i Region Midtjylland kan sammenlignes med Region Sjælland og Hovedstaden ved, at der i begge regioner er et (østligt) beliggende stort byområde, som uddanner mange AC-medarbejdere, som også primært er beskæftiget i de store byområder. De vestligt beliggende aftagere af AC-arbejdskraft er afhængige af, at AC'erne også finder det attraktivt at bosætte sig eller pendle til arbejdspladserne.

AC'ere pendler oftere end personer med kortere uddannelser, således også i den vestlige del af Region Midtjylland. Niveauet for AC'ernes ind- og udpendling i de fem kommuner er på samme niveau som i hele Region Midtjylland, dvs. omkring 40 pct.

Undersøgelsen viser, at lidt under halvdelen, 45 pct., af de interviewede virksomheder har AC-medarbejdere ansat. Andelen er størst i branchen vidensservice og blandt de større virksomheder, men der er ikke forskel mellem kommunerne. I gennemsnit har virksomheder med AC-medarbejdere 11,6 AC-medarbejdere ansat, men spredningen er stor. Godt en fjerdedel af virksomheder med AC-medarbejdere har kun én AC-medarbejder ansat, og 4 pct. har mere end 50 ansat.

REKRUTTERINGSBEHOVET

Den økonomiske krise har generelt bevirket et fald i beskæftigelsen, og blandt undersøgelsens virksomheder er faldet på 4,4 pct. inden for et år. Udviklingen er dog nu tilsyneladende vendt. Således ønsker 37 pct. af virksomhederne i gennemsnit at rekruttere fire medarbejdere inden for de næste 6 måneder fra interviewtidspunktet². I alt 8 pct. af virksomhederne ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder. Virksomhederne efterspørger typisk økonomer og ingeniører, men også i mindre omfang biologisk og humanistisk uddannede.

Virksomhederne, der allerede har ansat AC'ere, bruger AC-medarbejdere til forskellige opgaver, men typisk til ledelsesopgaver. Også revision/økonomi er en typisk AC-medarbejder-opgave, og til en vis grad opgaver som formidling, salg og marketing samt produktudvikling og innovation. De typer af opgaver, som virksomhederne ønsker at re-

2. Alle typer arbejdskraft.

kruttere AC-medarbejdere til, er ligeledes i høj grad ledelse, revision/økonomi, formidling, salg og marketing samt produktudvikling og innovation.

Det er primært større virksomheder, og det er primært virksomheder, som i forvejen har AC-medarbejdere ansat, som ønsker at rekruttere flere. I gennemsnit ønsker virksomhederne at rekruttere 2 AC-medarbejdere, og det samlede antal, som virksomhederne oplyser, at de ønsker at rekruttere, er 213, heraf efterspørges de 49 af offentlige virksomheder. I forhold til antal AC'ere, som virksomhederne har ansat på interviewtidspunktet, svarer efterspørgslen efter AC'ere til et rekrutteringsbehov på 4 pct. Rekrutteringsbehovet for AC-medarbejdere i området er således på samme niveau som hele landet, se Filges, 2008.

Af to grunde er det absolutte tal for efterspørgslen efter AC'ere dog ikke fuldstændig retvisende. For det første dækker undersøgelsens stikprøve ikke alle brancher. Det samlede antal AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret i den private sektor, er 164³. For det andet skal der korrigeres for, at ikke alle de udtrukne virksomheder har valgt at deltage i undersøgelsen. Når besvarelsene opregnes til populationsniveau i den private sektor, svarer det til, at der i alt ønskes rekrutteret 256 AC-medarbejdere.

Det opregnede antal AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret, er naturligvis behæftet med en vis usikkerhed. Det 'rå' antal på i alt 164 AC-medarbejdere som ønskes rekrutteret, kan således betragtes som en nedre grænse, mens det opregnede antal på i alt 256 AC-medarbejdere kan betragtes som en øvre grænse.

SØGEMETODER

De fremgangsmåder, virksomhederne anvender, når de skal rekruttere nye AC-medarbejdere, er fortrinsvis annoncer og eget netværk. At mange virksomheder benytter eget netværk og derved ikke er så synlige eksternt, er et problem, da en undersøgelse blandt ledige AC'ere viser, at AC'erne synes, at det er svært at finde de vestjyske virksomheder, se EURA, 2010. Samtidig konkluderer EURA-undersøgelsen, at AC'erne

3. Af de 96 virksomheder, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, er de 12 virksomheder fra brancherne Undervisning og Offentlig administration. Disse 12 virksomheder ønsker i alt at rekruttere 49 AC-medarbejdere.

ikke selv tager kontakt, de 'søger, som de plejer', og hovedparten af de vestjyske virksomheder modtager således kun sjældent uopfordrede ansøgninger.

Målrettede tilbud fra erhvervsservicesystemet, fx kontaktmæglere⁴, er der kun en meget lille andel af virksomhederne, som benytter. Formålet med kontaktmæglerne er at skabe øget fokus blandt regionens virksomheder om betydningen af og mulighederne for at ansætte højtuddannede, også andre end økonomer og ingeniører. Fra andre undersøgelser ved vi dog, at virksomhederne ikke har kendskab til de forskellige ordninger, hvilket stemmer godt med, at så få virksomheder oplyser, at de har tænkt sig at benytte målrettede tilbud fra erhvervsservicesystemet.

POTENTIELT BEHOV FOR AC-MEDARBEJDERE

Det kan tænkes, at nogle virksomheder har behov for at få løst nogle opgaver, som de kunne sætte en AC-medarbejder til, men langt fra alle har behov for en fuldtidsstilling. De virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat, er blevet spurgt, om de kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed. På denne måde undgås bedst muligt, at overvejelser omkring, hvorvidt AC-medarbejderen kan bruges i en fuldtidsstilling, den økonomiske rentabilitet og problemer ved at oprette deltidsstillinger, influerer besvarelsen. Det er langt fra alle, selv på disse gunstige økonomiske betingelser, der svarer bekræftende. Kun en tredjedel af virksomhederne kan bruge AC-medarbejdere, hvis de stilles gratis til rådighed, i størst omfang de større virksomheder med mindst 50 ansatte.

I forhold til de virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat, er det i højere grad formidling, salg og marketing samt reklame og hjemmesidedesign, som virksomheder uden AC-medarbejdere kan bruge AC-medarbejdere til, og i mindre grad produktudvikling, innovation og ledelse. I gennemsnit kan virksomhederne beskæftige en AC-medarbejder i 19 timer om ugen.

4. Se bilag 1 for en beskrivelse.

BARRIERER

Den primære årsag til, at virksomheder, som kan bruge gratis AC'ere, ikke har ansat AC-medarbejdere, er sandsynligvis, at de ikke har opgaver nok, som det er nødvendigt, en AC-medarbejder varetager. Hovedparten af virksomhederne, 71 pct., giver nemlig udtryk for, at de enten ikke kan se nogen særlige problemer ved at ansætte en AC'er, og/eller at de kunne få stor glæde af en AC-medarbejder. En anden årsag kan være, at virksomhederne har brug for flere forskellige kompetencer, som ikke kan dækkes af én person.

Blandt de virksomheder, som kan se eventuelle problemer, går den største bekymring på, at AC-medarbejderen ville have svært ved at omsætte sit akademiske arbejde til konkrete resultater i virksomheden.

Virksomheder, som har AC-medarbejdere ansat, oplever lidt oftere, at der er barrierer i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere. I undersøgelsen belyses det, om lønniveauet og forhold, som er knyttet til området, nemlig netværk og faglig sparring, ægtefælleproblematikken, begrænsede karrieremuligheder, dårlig infrastruktur og dermed lang pendlingstid, kompetenceudvikling og fysisk afstand til 'alting', opleves som en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere blandt de virksomheder, som har AC-medarbejdere ansat.

Det er generelt mindre end halvdelen af de virksomheder, som har AC'ere ansat, 40 pct., som overhovedet ser nogen af de nævnte forhold som en barriere. Virksomheder, som snart står over for at skulle rekruttere AC-medarbejdere, oplever med større sandsynlighed nogle af de nævnte forhold som en barriere. Derudover viser undersøgelsen, at virksomheder i Lemvig og Ringkøbing-Skjern i højere grad oplever nogle af de nævnte forhold som en barriere. De barrierer, som virksomhederne oplever, er typisk, at virksomheden ligger 'langt væk fra alting', at der er et begrænset jobmarked i tilfælde af ledighed og videre karriere i lokalområdet, og at der er en dårlig infrastruktur/lang pendlingstid. Derimod opfattes lønniveauet, begrænsede muligheder for netværk/faglig sparring og kompetenceudvikling i lokalområdet ikke som en barriere af ret mange virksomheder.

VIRKSOMHEDSKRAV OG BARRIERER

Derudover viser undersøgelsen, at mere end halvdelen af virksomhederne stiller krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag, og heraf oplever 15 pct., at kravet er en barriere i forhold til at re-

kruttere AC-medarbejdere. Lidt færre virksomheder, 2 ud af 5, stiller krav om, at AC-medarbejderen flytter til lokalområdet, og heraf oplever omkring 40 pct., at kravet er en barriere. Da det er et ret vidtgående krav at stille, kan det ikke undre, at en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som stiller dette krav, oplever det som en barriere. Man må formode, at de virksomheder, som stiller sådan et krav, mener, at besværet med at finde en AC-medarbejder, som er villig til at flytte til området, opvejes af gevinsten ved at få en loyal medarbejder, som ønsker at blive i området.

EKSTERN HJÆLP

Alle virksomheder kan til tider have brug for at få løst opgaver, som typisk varetages af AC-medarbejdere, men hvor der ikke er behov for at ansætte arbejdskraft i fuldtidsstillinger. En måde, hvorpå virksomhederne kan få løst deres opgaver, er ved at købe sig til ydelserne ude i byen, når de har brug for det. Omkring hver tredje virksomhed har slet ikke benyttet ekstern bistand. Den typiske opgave, hvortil man benytter ekstern bistand, er revision/økonomi, men også reklame og hjemmesidedesign, formidling, salg og marketing, arbejdsmiljø/sikkerhedsopgaver, personaleudvikling og personalejura er opgaver, som virksomhederne får ekstern hjælp til. Socialt ansvar, bæredygtighed, kvalitetssikring, optimering af produktion og organisationsudvikling er derimod opgaver, som virksomhederne enten i høj grad løser selv eller ikke har.

DELE-STILLINGER

En anden måde at løse problemet med manglende opgaver til en fuldtidsstilling er at oprette dele-stillinger, hvilket kun 5 pct. af virksomhederne har gjort. Hver tredje virksomhed er dog positiv over for sådan en ordning. Særligt de virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat, men som tilkendegiver, at de kan bruge AC-medarbejdere, er positive. Der er dog et behov for hjælp til det praktiske i forbindelse med oprettelse af dele-stillinger for AC-medarbejdere.

Dette arbejde er allerede udmøntet i 'Projekt DJ' i forbindelse med udviklingsprojektet *Markedsplads for Højtuddannede* i Region Midtjylland (se bilag 1), hvor DJ står for delejobber. Projektet foreslår fire forskellige modeller af dele-stillinger, og kontaktmæglerne står for gennemførelsen. På baggrund af, at denne undersøgelse viser, at der er et poten-

tiale for AC-delestillinger, kan det forventes, at ordningen bliver en succes.

PERSPEKTIVER

INSPIRATION OG IDÉER TIL AKTØRERNE PÅ OMRÅDET

Undersøgelsen har vist, at der faktisk er et uopfyldt behov for ansættelse af AC'ere på mellem 164 og 256 personer i foråret 2010. Undersøgelsen har også vist, at de virksomheder, der er vant til at bruge AC'ere, og også de virksomheder, der ikke i dag beskæftiger AC'ere, tilsyneladende bruger og tænker AC-kompetencer temmelig snævert. Endelig er det også tydeligt, at når små og mellemstore virksomheder tænker på akademikere, så tænker de primært på økonomer og ingeniører.

Når man ser på resultaterne og også trækker på andre undersøgelser, får man fornemmelsen af, at der er et uopdyrket potentiale: Virksomhederne ved ikke, at de behøver akademiske kompetencer for at klare fremtidens udfordringer, og AC'erne er ikke klar over, hvor spændende arbejdsopgaver der findes i de små og mellemstore virksomheder.

Dertil skal så lægges de barrierer og fordomme, virksomheder og akademikere har om hinanden. Nogle barrierer er formentlig reelle og må forsøges løst, andre har måske mere karakter af fordomme, som eventuelt kan opløses, hvis flere virksomheder og AC'ere lærer hinanden at kende.

I det følgende vil vi præsentere nogle af de barrierer, der er trukket frem i denne og andre undersøgelser. Vi vil derudover give inspiration til de fire centrale aktører, som findes på området: region og beskæftigelsesregion, jobcentrene, virksomhederne og akademikerne. Der er i det følgende kun tale om inspirationer til de fire aktører, altså nogle idéer hvis formål udelukkende er at skabe et grundlag for diskussioner. Der er ikke tale om egentlige anbefalinger, idet det kræver en grundigere gennemgang af arbejdsdeling og kompetencer hos de forskellige aktører. Idéerne er skrevet på baggrund af nærværende undersøgelse samt projekterne: Ellerbæk & Thuesen, 2010; "Udviklings- og mobilitetssamtaler med højtuddannede" EURA, 2010; Weatherall & Henriksen, 2009.

De fire aktører på området har fået hvert deres afsnit. Aktørerne kan have forskellige roller, interesser i og muligheder for at overkomme barrierer, men der er nok ingen tvivl om, at alle i et eller andet omfang

skal deltage i diskussionerne og eventuelle indsatser, hvis det skal lykkes at få flere akademikere ansat på små og mellemstore virksomheder i Vestjylland til gavn for virksomhederne, akademikerne og området.

REGION OG BESKÆFTIGELSESGREGION

Region og beskæftigelsesregion har en central rolle at spille i en sådan diskussion, idet de i forvejen har en koordinerende rolle, og fordi de formentlig også både myndighedsmæssigt og finansielt kan løfte større opgaver. Region og beskæftigelsesregion har endvidere overblikket over erhvervsstruktur, beskæftigelsesstruktur og vækstpotentiale, der er vigtige informationer som baggrund for en indsats. Dog skal man være opmærksom på, at de to myndigheders roller er forskellige. Regionen har i højere grad end beskæftigelsesregionen en informerende og koordinerende rolle. Mens beskæftigelsesregionens virke især retter sig mod jobcentrene. I det følgende vil vi komme med nogle eksempler på tiltag, der kan iværksættes af enten region eller beskæftigelsesregion.

INFORMATION OM GENERELLE AKADEMISKE KOMPETENCER

Det kunne være en idé, hvis regionen kunne fremskaffe materiale, der kunne udbrede kendskabet til de mere ”generelle akademiske kompetencer” til virksomhederne, således at virksomhederne får øjnene op for de generelle akademiske kompetencer i stedet for som nu at se forholdsvis snævert på faglige kompetencer (økonomer og ingeniører). Man kunne i sådan et materiale lægge vægt på:

- At AC’ere kan tænke langsigtet – og være med til at se, hvilke behov virksomheden vil have i fremtiden
- At AC’erne kan være med til at udvikle nye produkter og produktionsmetoder uanset virksomhedens nuværende produkter, fordi AC’ere er dygtige til at analysere og strukturere informationer
- At AC’ere kan være med til at opdyrke nye markeder på grund af deres kompetence i at strukturere store informationsmængder
- At AC’ere kan styrke både ledelsen og medarbejdernes kompetencer
- At AC’erne kan sikre både sparring, inspiration og innovation i virksomheden, fordi de tænker anderledes, end man plejer
- At AC’erne kan forstå og håndtere tilskudsordninger og lovgivning

- At AC'erne kan lave kvalitetssystemer, sociale regnskaber, miljøcertificeringer osv.

VIRKSOMHEDERS GAVN AF AKADEMISKE KOMPETENCER

I samme omgang kunne der i materialet også argumenteres for, hvorfor de små og mellemstore virksomheder vil have gavn af at ansætte en akademiker. Det kunne gøres med argumenter som:

- Virksomhederne bliver formentlig nødt til i fremtiden at arbejde mere med, hvordan de kan udvikle deres produkter og markeder. Dette vil en akademiker kunne hjælpe med.
- De små og mellemstore virksomheder bliver formentlig også nødt til at tænke utraditionelt, selvom de ikke er vant til det. Her kan et andet blik fra fx en akademiker være en igangsætter.
- Små og mellemstore virksomheder skal lære at tænke i strategi og ledelse som en del af overlevelsen. Dette kan akademiske kompetencer være behjælpelige med.
- Virksomhederne skal se AC'erne som en investering, der måske ikke giver et direkte afkast med det samme, men som er nødvendigt på lidt længere sigt.
- Ellers ender Vestjylland som et frilandsmuseum (EURA, 2010).

MARKEDSPLADSARRANGEMENTER

Regionen skal fortsætte med at lave markedsplads-arrangementer⁵ og fortsat støtte kontaktmægler-ordningen. Selvom udbyttet måske ikke har været så stort som forventet, er det formentlig vigtigt at gøre det til noget tilbagevendende – noget, som både virksomheder og AC'ere ved kommer igen.

KONTAKT TIL UDDANNELSESINSTITUTIONER

Det kan være en idé at etablere kontakter til de større byers uddannelsesinstitutioner, og det skal gøres bredt. Dette er der flere grunde til:

- Det kunne måske være lettere at rekruttere fx humanister, der har vanskeligere ved at opnå beskæftigelse end økonomer og ingeniører, der tilsyneladende er virksomhedernes foretrukne AC-medarbejdere.

5. Se bilag 1 for en beskrivelse.

For humanister er det formentlig heller ikke så vigtigt, hvilken virksomhed de er ansat på, men mere at de har beskæftigelse, der kan skrives på et cv. Man kunne direkte gå efter forholdsvis nyuddannede, der har lyst til at bruge deres kompetencer på en privat virksomhed og dermed give sig selv gode kort på hånden til det ”næste job”.

- Man kunne tilbyde studerende, der næsten er færdige med deres studier, at finansiere et stipendium til at lave et projekt på en konkret virksomhed, således at både den kommende AC'er og virksomheden kunne få nogle praktiske erfaringer.
- Man kunne udbrede de gode erfaringer med en mentorvirksomhedsordning, som Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning har etableret med virksomheder i området. Ordningen går ud på, at virksomhedsophold inkluderes i uddannelsesforløbet. Idéen kunne gives videre til andre uddannelsesinstitutioner⁶.
- Man kunne tage kontakt til arbejdstagerorganisationerne (AC, DM, IDA osv.) og få dem til at deltage i diskussionen af, hvad generelle akademiske kompetencer er, og hvorfor det kan være en god idé at blive ansat på en mindre privat virksomhed.

INFORMATIONER OM REGIONEN

Det kunne være en idé at skabe materiale, der hurtigt giver en potentiel tilflytter eller pendler en oversigt over:

- Infrastruktur
- Daginstitutioner, skoler, sundhedssystem osv.
- Kulturelle tilbud.

Oversigterne findes måske allerede i kommunerne, men det kunne være en idé at samle oplysningerne regionalt, således at en potentiel tilflytter eller pendler kun skal henvende sig et sted.

6. Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning og Aarhus Universitet har skabt en tæt tilknytning mellem virksomheder og de studerende allerede tidligt i studie-forløbet. De studerende vil typisk være på mentorvirksomheden 2-3 dage om ugen som led i deres uddannelse, hvor de arbejder med studierelevante opgaver. Ud over en praksisdimension i uddannelsesforløbet har det også vist sig at give de færdige kandidater job lokalt (Andersen, 2010).

SPREDNING AF INFORMATIONER TIL VIRKSOMHEDERNE

Der skal gøres overvejelser om, hvordan man når virksomhederne med de oplysninger og informationer, som skal til for at ændre virksomheders syn på AC-arbejdskraft. Virksomheder ønsker sjældent at have informationer, de ikke efterspørger, så det er nok ikke pjecer, vi taler om. Man skal nok inspirere og informere virksomheder på et tidspunkt, hvor de er lydhøre. Det kunne måske være i forbindelse med:

- Når virksomheder mødes i forskellige netværk (Rotary, Lions og andre lokale og regionale virksomhedsnetværk). Der er gode erfaringer med, at virksomheder lytter til andre virksomheders erfaringer. Virksomheder, der har gode erfaringer med akademisk arbejdskraft – og gerne en alternativ brug af akademisk arbejdskraft – kunne sendes på turné (jf. også EURA, 2010).
- Det kunne ske via virksomhedernes arbejdsgiverorganisationer, men det kræver nok, at regionen henvender sig til disse. Arbejdsgiverorganisationerne holder formentlig lokale og regionale møder indimellem, og også i en sådan forbindelse vil der være en god platform for diskussion af AC'ere som arbejdskraft.
- En alternativ idé kunne være at henvende sig til revisorforeningen i området. Revisorerne når ud til virksomhederne og kunne derfor være en vigtig informationskanal. Revisorerne har også indblik i, hvordan virksomhedernes fremtidsudsigter er, og på den baggrund vil det måske falde naturligt at diskutere, hvordan virksomheden kan få noget hjælp til at udvikle og forandre virksomheden.
- Der kan være andre instanser, der jævnligt kommer på virksomhederne, og hvor det vil falde naturligt at diskutere fremtidig arbejdskraft-efterspørgsel, fx Arbejdstilsynet og Told og Skat.

JOBCENTRENE

Jobcentrene er også en central aktør. Jobcentrene har i forvejen opgaver, hvor de kommer i berøring med både virksomheder og ledige AC'ere. Derfor er det oplagt, at jobcentrene kunne have en central rolle i at idéudvikle og deltage i en indsats for at få flere AC'ere til Vestjylland. Særlige opgaver kunne være at bidrage til *matchningen mellem virksomheder og akademikere*.

- Jobcentrene kan give et overblik over jobåbninger til akademikere og et overblik over ledige AC'ere i området.
- Jobcentrene kan bidrage til indsatsen ved at have særlige Jobkonsulenter til matchning af AC'ere og virksomheder. Disse konsulenter kan måske se jobåbninger, som virksomhederne ikke selv kan se, og ledige job, som AC'erne ikke selv kan se. Kontaktmæglerne, som er en etableret ordning, skal vel netop dette⁷.
- Jobkonsulenterne og/eller kontaktmæglerne kan administrere delejob-ordningerne.

VIRKSOMHEDERNE

Virksomhederne stiller ifølge undersøgelserne mange krav til AC'erne, som i sig selv kan udgøre barrierer – barrierer, som virksomhederne selv erkender, er til stede. Virksomheder kan derfor overveje, om de ved at *rekruttere på en anden måde* og overveje de *krav, de stiller* til en potentiel medarbejder, kan få et bedre match.

TIDSBEGRÆNSEDE KONTRAKTER

En idé kunne være, at virksomhederne i rekrutteringen af AC'ere lægger vægt på, at det er i orden at bruge jobbet som springbræt. Måske kunne virksomhederne ligefrem lave tidsbegrænsede kontrakter, så det blev legitimeret, at AC'erne gerne må flytte sig. Virksomhederne kunne måske få hjælp af jobcenteret til udformningen af en sådan tidsbegrænset kontrakt, og det er særligt oplagt, hvis jobcenteret har hjulpet med matchningen.

Endvidere kunne virksomheden aftale at give medarbejderen mulighed for efteruddannelse efter ansættelse i en periode. Begge måder kan fastholde AC'eren i en periode.

EKSTERN REKRUTTERING VED FX ANNONCERING

Det er formentlig en god idé, at virksomhederne slår flere af AC-stillingerne op eksternt. Ved at gøre det er der en større chance for, at der kommer ansøgere, og det bliver synligt, at der er virksomheder, der efterspørger akademisk arbejdskraft. Hvis man rekrutterer gennem egne netværk, er der en fare for, at virksomhederne rekrutterer personer og

7. Se bilag 1.

kompetencer, der minder om det, man kender i forvejen. Ved en ekstern rekruttering kan der måske også komme noget nytænkning ind i virksomheden.

GEOGRAFISK OG TIDSMÆSSIG FLEKSIBILITET

Virksomhederne kan fx udvise en høj grad af fleksibilitet, når det kommer til fx arbejdstid. En idé kunne være at lave nogle faste aftaler med medarbejderen om nogle minimumskrav til fx tilstedeværelse på virksomheden.

Virksomhederne kan overveje, om det er et nødvendigt krav, at personen flytter til området, selvom det fra virksomhedens synsvinkel opleves som det optimale.

PRÆSENTERE ARBEJDET SOM ATTRAKTIVT

Overordnet må det essentielle være, at virksomheden formår at gøre arbejdet attraktivt. Det kan de gøre ved fx at lægge vægt på, at det at være ansat i en lille eller mellemstor virksomhed betyder, at man er en stor fisk i en lille sø i stedet for en lille fisk i en stor sø, hvilket bl.a. betyder:

- At man som akademiker kan få rigtig mange forskellige arbejdsopgaver
- At man har stor indflydelse på egne arbejdsopgaver
- At man har stor mulighed for direkte at få indflydelse på virksomhedens strategier og dermed overlevelse
- At man har stor mulighed for hurtigt at få ledelsesmæssigt ansvar
- At man som akademiker får alle muligheder for at udvikle sig selv både fagligt og personligt.

AKADEMIKERNE

Ligesom virksomhederne skal være med til at overkomme barriererne, så skal AC'erne også deltage. Både virksomheder og AC'ere skal formentlig gå på kompromis fx i forhold til løn, tilstedeværelse, bosted og tidsmæssig fleksibilitet, før et ansættelsesforhold er på plads. En idé kunne være, hvis fx en jobkonsulent kan være behjælpelig med at finde kompromiserne. Det vil måske også gøre parterne mere trygge i situationen. Det er dog nok altafgørende, at *AC'eren formår at stille krav, som virksomheden kan håndtere og derfor honorere*, hvilket blandt betyder, at:

- AC'erne skal passe på ikke at stille urealistiske krav til løn eller til arbejdstiden
- AC'erne skal prøve at tænke ud af deres egen faglige boks – og lægge vægt på de akademiske kompetencer i højere grad end de fagspecifikke
- AC'erne skal vise, at det at have akademiske kompetencer kan bidrage med vigtig viden og nye redskaber, der kommer virksomheden til gode på mellemlang sigt, men samtidig være ydmyge over for kollegaernes kompetencer, der er lige så vigtige
- AC'erne skal prøve at komme virksomhederne i møde ved fx at skrive uopfordrede ansøgninger og måske møde personligt op i virksomhederne.

AC-ARBEJDSMARKEDET I DEN VESTLIGE DEL AF REGION MIDTJYLLAND

Denne undersøgelse belyser AC-arbejdsmarkedet i Region Midtjylland med fokus på den vestlige del af regionen. Baggrunden for undersøgelsen er, at flere og flere virksomheder i Region Midtjylland giver udtryk for problemer med at rekruttere AC-arbejdskraft (Beskæftigelsesregion Midtjylland, 2007; 2008). Krisen har dog sandsynligvis midlertidigt sat en stopper for rekrutteringsbehovet. Fra 2008-2009 faldt antallet af beskæftigede i den private sektor i hele Region Midtjylland med 3 pct., og i den vestlige del af regionen med 4 pct. Ifølge Region Midtjylland (2010c) forsvandt der i årene 2008-2010 op mod 10 pct. af stillingerne i de små og mellemstore virksomheder. Undersøgelsen fra Region Midtjylland konkluderer, at jobtabet fra krisen er bremsset, og der er en stigning på vej. Om et år forventer hver tredje af de små og mellemstore virksomheder, at der bliver flere ansatte, og kun 6 pct. forventer færre ansatte (Region Midtjylland, 2010b).

ERHVERVSSTRUKTUR⁸

Fordelingen af regionens brancher ligner generelt branchefordelingen i hele Danmark. Dog eksisterer der nogle mindre forskelle, såsom at ande-

8. Dette afsnit er et citat fra *Projekt Markedsplads for Højtuddannede*, Ellerbæk & Thuesen, 2010.

len af beskæftigede inden for maskinindustrien, handel, landbrug, gartneri og skovbrug samt træ og papirtrykkeri er større i Region Midtjylland end i resten af landet. Samtidig er der relativt færre beskæftigede i Region Midtjylland end i resten af landet inden for brancher som offentlig administration, forsvar og politi, finansiering og forsikring, transport og medicinalindustrien. Udviklingen i branchefordelingerne har hverken ændret sig drastisk i Region Midtjylland eller i resten af landet over de sidste 5 år.

Inden for Region Midtjylland er der store geografiske brancheforskelle (se bilagstabel 1). I vest er der en stor andel af regionens beskæftigede inden for landbrug, fiskeri og energiforsyning, føde- og drikkevarer, tobaksindustrien samt metalindustrien. Samtidig er der i midtregionen omkring Herning-Ikast en relativt stor tekstilindustri. I den østlige del af regionen er der en større andel af beskæftigede i undervisning, rådgivning, it og informationstjenester, sundhedsvæsenet, sociale institutioner og handel. Alle brancher, undtagen de primære erhverv, er velrepræsenterede i øst – specielt omkring Århus. Der er ikke sket drastiske ændringer i den geografiske fordeling af brancher over de sidste 5 år.

De fleste arbejdspladser i Region Midtjylland ligger i de større kommuner som Århus, Randers, Viborg, Silkeborg og Herning, hvor der bor flest mennesker. I vest er en stor andel af arbejdspladserne inden for primære erhverv og fremstillingserhverv. I øst er der en stor andel arbejdspladser inden for bygge og anlæg, handel og service og offentlige tjenesteydelser. Derimod er andelen af arbejdspladser i nord både stor inden for fremstillingserhverv og offentlige tjenesteydelser. I syd er der relativt mange arbejdspladser inden for fremstillingserhverv, bygge og anlæg samt handel og service.

Arbejdsstedernes gennemsnitlige størrelse i Region Midtjylland skiller sig ikke ud fra landsgennemsnittet. Næsten 40 pct. af alle arbejdssteder har kun en ansat, 27 pct. har to-fire ansatte, 25 pct. har fem-19 ansatte, fem pct. har 20-49 ansatte, og to pct. har 50-99 ansatte. I hele regionen er der altså 1 pct. (omkring 750) arbejdssteder med mere end 100 ansatte. Udviklingen i arbejdsstedernes størrelse har ikke ændret sig markant over de seneste år.

AC-ARBEJDSMARKEDET OG DEN VESTLIGE DEL AF REGIONEN
AC-arbejdsmarkedet i Region Midtjylland ligner Region Sjælland og Hovedstaden ved, at der i begge regioner er et (østligt) beliggende stort

byområde, som uddanner mange AC-medarbejdere, som også primært er beskæftiget i disse store byområder. De vestligt beliggende aftagere af AC-arbejdskraft er afhængige af, at AC'erne også finder det attraktivt at bosætte sig eller pendle til arbejdspladserne. AC'ere pendler oftere end personer med kortere uddannelser, se Danmarks Statistik, 2001. Niveaueet for pendling, opdelt på uddannelsesniveau, i den vestlige del af regionen, nærmere bestemt kommunerne: Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer, er vist i tabel 2.1. Andelen, som pendler, er stigende med uddannelsesniveaueet.

TABEL 2.1

Samlet ind- og udpendling, opdelt på uddannelse i kommunerne Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer for 2009. Procent.

Uddannelse	Indpendling ¹	Udpendling ²
Kortuddannede	21	20
Faglærte	25	25
Kort videregående	32	31
Mellemlang videregående	32	30
Lang videregående	46	37
I alt	26	25

1. Andel af beskæftigede i en kommune, som ikke har bopæl i kommunen.

2. Andel beskæftigede med bopæl i kommunen, som ikke har arbejdssted i kommunen.

Kilde: Beskæftigelsesregion Midtjylland

Af tabel 2.2. ses det, at for alle fem kommuner er indpendlingen større end udpendlingen. Der er altså netto flere AC'ere, som arbejder i den enkelte kommune, end der er AC'ere med bopæl i den enkelte kommune.

Vi ved fra tidligere undersøgelser (*Projekt Markedsplads for Højtuddannede*, Ellerbæk & Thuesen, 2010; *Midtvejsevaluering*, Weatherall & Henriksen, 2009), at der eksisterer en del barrierer for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder, specielt i yderområderne vestpå i regionen. Resultaterne er fremkommet ved at sammenholde udsagn fra såvel studerende og udførende aktører som virksomheder. Målgruppen er afgrænset til at omhandle virksomheder, som enten har, overvejer eller søger højtuddannet arbejdskraft. Undersøgelserne giver således et indblik i udfordringerne på området, men kan ikke anvendes

som et generelt mål for barrierer mellem højtuddannede og virksomheder i regionen⁹. For at få et bredere billede af barrierer på virksomheder er det derfor nødvendigt at udvide målgruppen til også at omhandle virksomheder, som ikke overvejer højtuddannet arbejdskraft.

TABEL 2.2

Samlet ind- og udpendling for AC'ere i kommunerne Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer samt Region Midtjylland for 2009. Procent.

Kommune	Indpendling ¹	Udpendling ²
Herning	49	41
Holstebro	46	38
Lemvig	31	26
Ringkøbing-Skjern	42	30
Struer	55	42
Samlet for de fem kommuner	46	37
Region Midtjylland	40	41

1. Andel af beskæftigede i en kommune, som ikke har bopæl i kommunen.

2. Andel beskæftigede med bopæl i kommunen, som ikke har arbejdssted i kommunen.

Kilde: Beskæftigelsesregion Midtjylland.

Denne undersøgelse belyser både rekrutteringsbehovet og barrierer for rekruttering af AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Der er fokus på de udfordringer, der er for virksomheder, der anvender AC-arbejdskraft, og de virksomheder, der ikke anvender AC-arbejdskraft.

UNDERSØGELSENS DATA

Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse til virksomheder i den vestlige del af regionen, nærmere bestemt kommunerne: Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer. Bruttostikprøven af virksomheder/arbejdssteder til interview er udtrukket fra CVR-registeret

9. Studerende på overbygningen af deres uddannelse er udvalgt til interview og er givetvis ikke repræsentative for alle højtuddannede. På samme vis er virksomhederne udvalgt ud fra kontaktmæglerens netværk og er formentlig ikke repræsentative for alle virksomheder i regionen. Kontaktmæglerne (initiativ 2 under udviklingsprojektet *Markedsplads for Højtuddannede* i Region Midtjylland) udfører en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med hensyn til at afdække behovet for højtuddannet arbejdskraft.

og omfatter alle virksomheder med mindst 10 ansatte i alle brancher på nær undervisning, offentlig administration og sundhed og socialvæsen. Derudover er der udtrukket virksomheder med mindst to ansatte i udvalgte brancher samt få udvalgte virksomheder i brancherne offentlig administration og undervisning, se boks 2.1.

BOKS 2.1

Undersøgelsens population af virksomheder i kommunerne Herning, Struer, Lemvig, Holstebro og Ringkøbing-Skjern.

<p>Alle virksomheder med mindst to ansatte inden for følgende brancher</p> <p>Råstofindvinding Kemisk industri Elektronikindustri Energiforsyning Information og kommunikation Finansiering og forsikring Vidensservice Kultur og fritid Andre serviceydelser mv. Råstofindvinding</p>	<p>Alle virksomheder med mindst 10 ansatte inden for følgende brancher</p> <p>Landbrug, skovbrug og fiskeri Føde-, drikke- og tobaksvareindustri Tekstil- og læderindustri Træ- og papirindustri, trykkerier Olieraffinaderier mv. Medicinalindustri Plast-, glas- og betonindustri Metalindustri Fremstilling af elektrisk udstyr Maskinindustri Transportmiddelindustri Møbel og anden industri mv. Vandforsyning og renovation Bygge og anlæg Handel Transport Hoteller og restauranter Ejendomshandel og udlejning Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service</p>
<p>Få udvalgte virksomheder inden for brancherne</p> <p>Offentlig administration, forsvar og politi Undervisning</p>	

Baggrunden for denne lidt skæve stikprøve er, at undersøgelsens fokus primært er på den private sektor, og det må forventes, at ikke alle virksomheder har AC-medarbejdere ansat. For at sikre et tilstrækkeligt datagrundlag til at kunne belyse de nævnte forhold er brancher, hvor forholdsvis mange virksomheder har AC-medarbejdere ansat, overrepræsenteret i stikprøven. De brancher, hvor alle virksomheder med mindst

to ansatte indgår i stikprøven, er således udvalgt på baggrund af en forholdsvist høj andel beskæftigede med lang videregående uddannelse¹⁰.

Inden udarbejdelse af spørgeskemaet til undersøgelse af barrierer for rekruttering af flere AC-medarbejdere i den vestlige del af regionen er der lavet en forundersøgelse for at få indblik i betydningen af den geografiske dimension. Forundersøgelsen er baseret på kvalitative fokusgruppesamtaler med henholdsvis virksomheder, som har AC-medarbejdere ansat, og virksomheder, som ikke har. De spørgsmål, som stilles i forundersøgelsen, er inspireret af de barrierer på virksomhederne, som fremkom i rapporten *Midtvejsevaluering. Følgeforskning*, som blev udarbejdet i forbindelse med *Projekt Markedsplads for Højtuddannede* (Weatherall & Henriksen, 2009). Midtvejsevalueringens målgruppe er afgrænset til at omhandle virksomheder, som enten har, overvejer eller søger højtuddannet arbejdskraft. For at få et bredere billede af barrierer på virksomhederne er forundersøgelsen til nærværende undersøgelse udvidet til også at omhandle virksomheder, som ikke overvejer højtuddannet arbejdskraft. Forundersøgelsen giver indsigt i virksomhedernes oplevede rekrutteringsproblemer og barrierer i forbindelse med at rekruttere AC-medarbejdere. Forundersøgelsens interviews blev gennemført i januar 2010.

Spørgeskema-dataindsamlingen blev gennemført i april-maj 2010. Der blev udsendt spørgeskemaer til i alt 2.038 virksomheder, og vi fik svar fra i alt 1.174, svarende til 58 pct. Af disse blev fire virksomheder sorteret fra på grund af en meget mangelfuld besvarelse. Analysens samlede datagrundlag udgør dermed 1.170 virksomheder. Hvor intet andet er anført, er dette datagrundlaget for rapportens tabeller og figurer.

De 1.170 virksomheders fordeling på branche, størrelse og kommune er vist i tabel 2.3. Den største andel af virksomhederne er fra industrien og handelsbranchen. Halvdelen af virksomhederne har under 10 ansatte, og en tredjedel har 10-24 ansatte. Som forventet udgør virksomheder fra Herning den største andel, mens virksomheder fra Struer og Lemvig udgør den mindste andel.

10. Baseret på Danmarks Statistiks offentligt tilgængelige statistikbank (<http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>).

TABEL 2.3

Virksomhederne, der indgår i denne undersøgelse, fordelt på branche, størrelse og kommune. Procent.

	Procent
<i>Branche</i>	
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1
Råstofindvinding	1
Industri	18
Energiforsyning	2
Vandforsyning og renovation	1
Bygge og anlæg	7
Handel	17
Transport	3
Hoteller og restauranter	3
Information og kommunikation	3
Finansiering og forsikring	7
Ejendomshandel og udlejning	1
Vidensservice	13
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	2
Offentlig administration, forsvar og politi	1
Undervisning	2
Kultur og fritid	6
Andre serviceydelser mv.	12
Uoplyst aktivitet	0
I alt	100
<i>Antal ansatte</i>	
2-5 ansatte	29
6-9 ansatte	11
10-24 ansatte	33
25-49 ansatte	13
50-99 ansatte	9
100 ansatte og derover	5
I alt	100
<i>Kommune</i>	
Herning	35
Holstebro	23
Lemvig	8
Struer	8
Ringkøbing-Skjern	26
I alt	100
Beregningsgrundlag	1.170

Der er foretaget en statistisk analyse for at undersøge, om svarprocenten er forskellig, opdelt på kommune, branche og virksomhedsstørrelse. Denne viser, at svarprocenten ikke er signifikant¹¹ forskellig opdelt på

11. Signifikansniveauer viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

brancher eller blandt de fem kommuner, men signifikant mindre blandt de små virksomheder med to-fem ansatte. Dette kan skyldes, at de små virksomheder ikke i samme grad som større virksomheder kan afsætte tid til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse. Den lavere svarprocent kan også skyldes, at små virksomheder i højere grad ikke har AC-medarbejdere ansat og derfor ikke kan se formålet med at deltage.

HVILKE TYPER AF VIRKSOMHEDER HAR AC-MEDARBEJDERE ANSAT?

Lidt under halvdelen af virksomhederne har enten på interviewtidspunktet eller inden for de seneste 2 år haft AC-medarbejdere ansat¹². Det højeste antal AC-medarbejdere, som disse virksomheder har eller har haft ansat på et givet tidspunkt inden for de seneste 2 år, fremgår af tabel 2.4. På det tidspunkt, hvor der var flest AC'ere beskæftigede, var gennemsnittet 11,6. Der er dog en betydelig spredning på antallet af AC-medarbejdere på den enkelte virksomhed. Godt en fjerdedel af virksomhederne har kun haft én AC-medarbejder ansat, og yderligere knap en fjerdedel af virksomhederne har som det højeste haft ansat mere end 10 AC-medarbejdere.

TABEL 2.4

Det højeste antal AC-medarbejdere, virksomhederne har eller har haft ansat i de sidste 2 år. Procent.

	Procent
1	26
2-5	39
6-10	14
11-20	9
21-50	9
50 +	4
I alt	100
Gennemsnitligt antal AC-medarbejdere	11,6
Beregningsgrundlag	528

12. Af de virksomheder, som har eller har haft AC'ere ansat inden for de seneste 2 år, har ca. hver femte virksomhed ikke AC'ere ansat på interviewtidspunktet.

TABEL 2.5

Virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat inden for de seneste 2 år, fordelt på branche, antal ansatte og kommune. Procent.

Variabel	Har eller har haft AC-medarbejdere ansat	Beregningsgrundlag
<i>Branche***</i>		
Landbrug, skovbrug og fiskeri	44	9
Råstofindvinding	33	6
Industri	57	206
Energiforsyning	22	23
Vandforsyning og renovation	63	8
Bygge og anlæg	29	86
Handel	29	195
Transport	26	38
Hoteller og restauranter	13	38
Information og kommunikation	67	36
Finansiering og forsikring	43	87
Ejendomshandel og udlejning	36	14
Vidensservice	73	157
Rejsebureauer, rengøring og anden operati- onel service	35	20
Offentlig administration, forsvar og politi	69	13
Undervisning	86	21
Kultur og fritid	45	73
Andre serviceydelser mv.	35	139
<i>Antal ansatte***</i>		
2-5 ansatte	41	342
6-9 ansatte	31	126
10-24 ansatte	43	385
25-49 ansatte	51	156
50-99 ansatte	59	103
100 ansatte og derover	72	58
<i>Kommune</i>		
Herning	48	413
Holstebro	46	272
Lemvig	43	98
Struer	44	88
Ringkøbing-Skjern	41	299
I alt	45	1.170

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

Der er især ansat AC-medarbejdere i virksomheder i:

- Undervisningsbranchen¹³
- Offentlig administration, forsvar og politi¹⁴
- Vidensservice, information og kommunikation og vandforsyning og renovation
- Industrien.

Andelen af virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat, varierer en del opdelt på henholdsvis branche og virksomhedsstørrelse, se tabel 2.5.

Ikke overraskende er andelen af virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat, størst for de større virksomheder, målt på antal ansatte. Der er ingen forskel mellem kommunerne, hvad angår andelen af virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat.

Vi har undersøgt om kommune, branche eller virksomhedsstørrelse har betydning for, om virksomheden har eller har haft AC-medarbejdere ansat. I analysen er der taget hensyn til variabler som, om virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern, og om virksomheden overvejende leverer standardprodukter/ydelser, eller om produkter/ydelser tilpasses til modtagerens individuelle ønsker. Disse forhold er dog uden betydning.

Se den logistiske regressionsanalyse i bilagstabel 2 bagest i rapporten.

13. Det er helt som forventet, da kun få udvalgte virksomheder, fortrinsvis gymnasier, indgår i stikprøven.

14. Dette er også forventet, da disse virksomheder forventes at have AC-medarbejdere ansat.

FORVENTNINGER TIL DEN FREMTIDIGE REKRUTTERING AF AC-MEDARBEJDERE

Ikke alle virksomheder har som nævnt AC-medarbejdere ansat, og ikke alle virksomheder forventer at få behov for at rekruttere AC-medarbejdere. Spørgeskemaet er opbygget med forskellige spørgsmål, så det tager højde for virksomhedernes forskellige situation, hvad angår AC-medarbejdere. Alle virksomheder har dog fået stillet spørgsmålet, om de ønsker at rekruttere medarbejdere, og særligt om de ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder, uanset om de har eller har haft AC-medarbejdere ansat eller ej.

Undersøgelsen viser, at virksomhederne i alt ønsker at rekruttere 1.735 medarbejdere af alle typer arbejdskraft. Det svarer til 3 pct. af de nuværende ansatte. Derudover viser undersøgelsen, som det fremgår af tabel 3.1, at:

- 37 pct. ønsker at rekruttere medarbejdere inden for de næste 6 måneder¹⁵
- Virksomhederne ønsker i gennemsnit at rekruttere 4 medarbejdere – lidt mere for virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat

15. Alle typer arbejdskraft.

- Andelen er signifikant¹⁶ højere blandt virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat.

Det kan være svært at fortolke indholdet i de svar, som virksomhederne giver på spørgsmålet om at ville rekruttere nye medarbejdere, da det både kan dække over genbesættelser og rekruttering til nyoprettede job. I forhold til andre undersøgelser af rekrutteringsbehovet i virksomheder er det under alle omstændigheder en forholdsvis lille procentdel. Ifølge DI (DI, 2009) opretter danske virksomheder omkring 300.000 job og nedlægger omkring 300.000 job hvert år, stort set uafhængigt af konjunktursituationen. Regnes med en beskæftigelse på ca. 2.800.000, svarer DI's tal netop til en samlet jobomsætning på 20 pct.¹⁷, og heraf er halvdelen rekrutteringer til nyoprettede job, altså 10 pct. inden for et år. Så på trods af, at virksomhederne i denne undersøgelse er blevet spurgt til den forventede rekruttering inden for det næste halve år, og ikke et helt år, er 3 pct. forholdsvis lavt. En mulig forklaring er, at der spørges til den forventede rekruttering, hvor virksomheden sandsynligvis ikke har taget højde for uønskede og måske uventede forhold som opsigelser og sygdom blandt de ansatte.

TABEL 3.1

Ønsker virksomheden at rekruttere nye medarbejdere inden for de næste 6 måneder? Procent.

	Virksomheder, som har AC-medarbejdere	Virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere	Alle
Ja***	45	31	37
Nej***	55	69	63
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	991	744	1.735
Gennemsnitligt antal medarbejdere, som ønskes rekrutteret	4,3	3,8	4,0

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

16. Signifikansniveauer viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

17. Også andre undersøgelser vurderer, at jobmobiliteten i Danmark er på dette niveau. Omkring 20 pct. skifter hvert år job – ifølge en opgørelse fra Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2002.

Af de virksomheder, som ønsker at rekruttere nye medarbejdere, oplyser 23 pct., eller i alt 96 virksomheder, at de ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder, se tabel 3.2. Kun fire af disse virksomheder er virksomheder, som ikke har eller har haft AC-medarbejdere ansat. Blandt de resterende 92 virksomheder, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, har næsten alle, 92 pct., AC-medarbejdere ansat på interviewtidspunktet¹⁸.

TABEL 3.2

Ønsker virksomheden at rekruttere nye AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder?¹ Procent.

	Virksomheder, som har AC-medarbejdere	Virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere	Alle
Ja**	39	2	23
Nej	61	98	77
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	235	195	430
Gennemsnitligt antal AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret	2,2	2,3	2,2

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau.

Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

1. Kun virksomheder som oplyser, at de ønsker at rekruttere nye medarbejdere.

For nærmere at undersøge, om virksomhedskarakteristika som kommune, branche eller virksomhedsstørrelse har betydning for, om virksomheden ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, er der foretaget en statistisk analyse¹⁹. Ud over de nævnte karakteristika kan det også tænkes, at mere videnstunge virksomheder eller virksomheder, som i forvejen har forholdsmæssigt mange AC-medarbejdere ansat, oftere rekrutterer nye AC-medarbejdere. En variabel, som angiver uddannelsesniveaut for den type af medarbejdere, virksomheden har flest af, er derfor medtaget i analysen. Virksomheder, som inden for det næste år har planlagt forskellige udviklingstiltag, kan også tænkes i højere grad at have brug for at ansætte AC-medarbejdere. Variabler, som angiver, om virksomheden inden for det næste år har planlagt følgende

18. Dvs. 8 pct., svarende til syv virksomheder, har på interviewtidspunktet ikke AC-medarbejdere ansat, men har eller har haft AC-medarbejdere ansat inden for de seneste 2 år.

19. Da så få virksomheder ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, vises ingen procenttabeller for at undgå identifikation af virksomheder.

udviklingstiltag: markeds-, organisations-, produkt- og procesudvikling, er derfor medtaget i analysen²⁰. Der er foretaget dels en analyse, hvor alle virksomheder indgår, og dels en analyse, hvor kun virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere, indgår. Resultaterne er stort set identiske, så kun analysen, hvor alle virksomheder indgår, vises (se bilagstabel 3). Analysen giver svar på, hvilken betydning de nævnte forhold alt andet lige har på sandsynligheden for, at virksomheden ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, og viser:

BOKS 3.1

Sandsynligheden for, at virksomheden vil rekruttere flere AC-medarbejdere er størst for virksomheder:

- Som i forvejen har mange AC-medarbejdere ansat
- Som har forholdsmæssigt flest medarbejdere med kort eller mellemlang uddannelse
- Som planlægger markeds- eller organisationstiltag
- Som har mere end 25 ansatte
- Inden for brancherne industri, information og kommunikation, offentlig administration, forsvar og politi, undervisning og vidensservice samt transport, hoteller og restauranter.

ANTAL AC-MEDARBEJDERE, DER ØNSKES REKRUTTERET

I dette afsnit beregnes, hvor mange AC-medarbejdere virksomhederne ønsker at rekruttere i de fem kommuner, og det diskuteres, på hvilket niveau det kan forventes, at den samlede efterspørgsel efter AC-medarbejdere ligger i de fem kommuner.

Som det ses af tabel 3.3, ønsker hovedparten af de virksomheder, som allerede har AC-medarbejdere ansat, at rekruttere yderligere én AC-medarbejder, mens 22 pct. ønsker at rekruttere to medarbejdere.

I alt ønskes 213 AC-medarbejdere rekrutteret. Det svarer til 4 pct. af de nuværende ansatte AC'ere. Rekrutteringsbehovet for AC'ere er

20. Også variabler, som angiver, om virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern, og om virksomheden overvejende leverer standardprodukter/ydelser, eller om produkter/ydelser tilpasses til modtagerens individuelle ønsker, indgår i analysen.

altså lidt højere end det samlede rekrutteringsbehov i de kommuner, som indgår i undersøgelsen. Det er overraskende, at rekrutteringsbehovet er højere for AC-medarbejdere, da andre undersøgelser viser, at omsætningen af medarbejdere er større for ufaglærte og faglærte medarbejdere (se bl.a. Filges, 2008; Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1999). Rekrutteringsbehovet for AC-medarbejdere i området er dog på samme niveau som hele landet (se Filges, 2008; Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1999), hvorimod det samlede rekrutteringsbehov i området er forholdsvis lavt.

TABEL 3.3

Antal AC-medarbejdere, virksomhederne ønsker at rekruttere. Procent.

	Procent
1	58
2	22
3 eller flere	20
I alt	100
Gennemsnitligt antal AC-medarbejdere	2,2
Antal AC-medarbejdere i alt	213
Beregningsgrundlag	96

Det samlede antal AC-medarbejdere, som virksomhederne oplyser, at de ønsker at rekruttere, er baseret på de indkomne svar fra virksomhederne i undersøgelsens stikprøve. Af to grunde giver det dog ikke et retvisende billede for hele arbejdsmarkedet.

For det første dækker undersøgelsens stikprøve ikke, som nævnt tidligere, alle brancher. Stikprøven af virksomheder i den private sektor er dog tæt på at være repræsentativ. Besvarelsene fra virksomhederne i den private sektor udgør derfor datagrundlaget for analysen af den forventede fremtidige efterspørgsel efter AC-medarbejdere²¹. Det samlede antal AC-medarbejderen som ønskes rekrutteret i den private sektor, er 164²².

For det andet skal der korrigeres for, at ikke alle de udtrukne virksomheder har valgt at deltage i undersøgelsen. For at give et skøn over den samlede fremtidige forventede efterspørgsel efter AC-

21. Det drejer sig om 1.135 virksomheder.

22. Af de 96 virksomheder, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, er de 12 virksomheder fra brancherne undervisning og offentlig administration. Disse 12 virksomheder ønsker i alt at rekruttere 49 AC-medarbejdere.

medarbejdere, skal der derfor vægtes for forskelle i besvarelsesprocent. De benyttede vægte er vist i bilagstabel 4.

Når besvarelsene således opregnes, svarer det til, at der i alt er 140 virksomheder, som i alt ønsker at rekruttere 256 AC-medarbejdere, altså et gennemsnit på 1,8 AC-medarbejdere, se tabel 3.4. Det gennemsnitlige opregnede antal per virksomhed er således ikke væsentligt forskelligt fra gennemsnittet baseret på besvarelsene, mens det samlede opregnede antal AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret, er godt en halv gang så højt som det samlede antal, baseret på besvarelsene.

TABEL 3.4

Forventet efterspørgsel efter AC-medarbejdere.¹ Antal.

	Faktiske	Opregnet
Samlet antal virksomheder	84	140
Gennemsnitligt antal AC-medarbejdere	2,0	1,8
Antal AC-medarbejdere i alt	164	256

1. Efterspørgslen i brancherne undervisning og offentlig administration indgår ikke.

Det opregnede antal AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret, er naturligvis behæftet med en vis usikkerhed. Det kan være både overvurderet og undervurderet.

Det er vanskeligt at vurdere, hvor stor en overvurdering der er foretaget med opregningen, men den er givetvis større end den beskedne undervurdering, som også kan tænkes at finde sted. Det 'rå' antal på i alt 164 AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret, kan således betragtes som en nedre grænse, mens det opregnede antal på i alt 256 AC-medarbejdere kan betragtes som en øvre grænse.

BOKS 3.2

I forhold til at vurdere niveauet for efterspørgslen efter AC-medarbejdere på populationsniveau²³ er tallet sandsynligvis *undervurderet*, idet små virksomheder med to-ni ansatte kun indgår i stikprøven i udvalgte brancher med en forholdsvis høj andel beskæftigede med lang videregående uddannelse. Vi ved, at små virksomheder generelt i mindre grad har AC-medarbejdere ansat, og virksomheder, som ikke har mange AC-medarbejdere ansat, ønsker med mindre sandsynlighed at rekruttere nye AC-medarbejdere. Undervurderingen er således sandsynligvis beskeden, idet de udeladte virksomheder er små og er fra brancher med en forholdsvis lav andel beskæftigede med lang videregående uddannelse.

Tallet er på den anden side muligvis *overvurderet*, idet de virksomheder, som har valgt ikke at besvare spørgeskemaet, i højere grad end de virksomheder, som har valgt at deltage, kan tænkes at være virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat, og som ikke ønsker at rekruttere AC-medarbejdere. Antagelsen om at de virksomheder, som ikke har besvaret spørgeskemaet, i gennemsnit ville have ønsket at rekruttere det samme antal AC-medarbejdere, som de virksomheder, som deltager i undersøgelsen, fører således til en overvurdering af det samlede antal AC-medarbejdere, som ønskes rekrutteret.

Det er særligt blandt de små virksomheder med to-fem ansatte, at svarprocenten er lav. At svarprocenten er signifikant²⁴ mindre blandt de små virksomheder, kan skyldes, at små virksomheder ikke i samme grad som større virksomheder kan afsætte tid til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse. I så fald er den overvurdering, der finder sted, ikke større for de små virksomheder end for de større virksomheder. Den lavere svarprocent kan dog også skyldes, at små virksomheder i højere grad ikke har ansat AC-medarbejdere og derfor ikke kan se formålet med at deltage i undersøgelsen. I så fald er den overvurdering, der finder sted, større for små virksomheder end for store virksomheder.

23. Med undtagelse af brancherne undervisning, offentlig administration og sundhed og socialvæsen.

24. Signifikansniveauer viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

VIRKSOMHEDERNES BRUG AF AC-MEDARBEJDERE

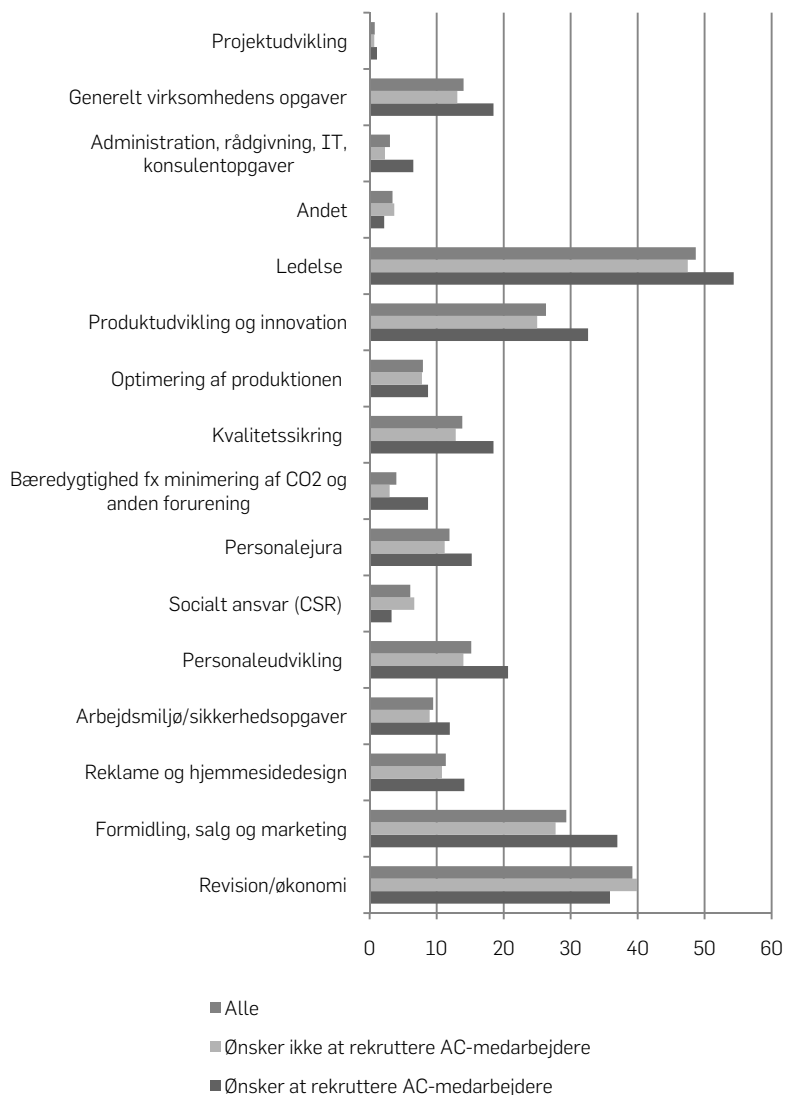
I dette kapitel ser vi på, hvilke typer af opgaver, som AC-medarbejdere bruges til, samt de typer af opgaver, som virksomhederne ønsker at rekruttere nye AC-medarbejdere til. Endvidere belyses, hvilke typer af AC-medarbejdere, dvs. deres uddannelse, virksomhederne ønsker at rekruttere, og endelig virksomhedernes rekrutteringsmetoder.

TYPER AF OPGAVER

Virksomhederne bruger AC-medarbejdere til forskellige opgaver, men typisk til ledelsesopgaver, se figur 4.1. Også revision/økonomi er en typisk AC-medarbejder-opgave og til en vis grad opgaver som formidling, salg og marketing samt produktudvikling og innovation.

FIGUR 4.1

Til hvilken type opgaver bruger virksomheden AC-medarbejdere? Procent.

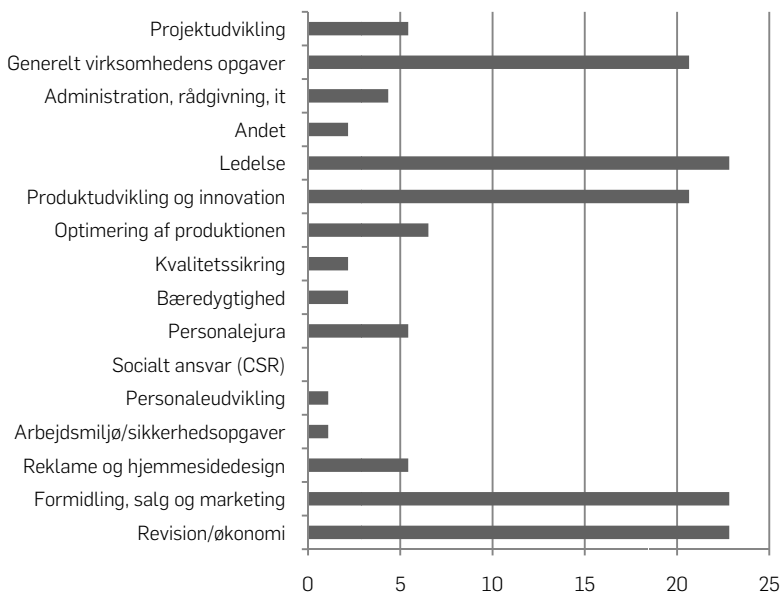


De typer af opgaver, som virksomhederne ønsker at rekruttere AC-medarbejdere til, er ligeledes i høj grad ledelse, revision/økonomi, formidling, salg og marketing samt produktudvikling og innovation, se figur 4.2. Omkring hver femte af de virksomheder, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder, angiver, at AC-

medarbejderne ønskes rekrutteret til en af disse typer af opgaver. Også til varetagelse af virksomhedens generelle opgaver²⁵ ønsker hver femte af disse virksomheder at rekruttere en AC-medarbejder.

FIGUR 4.2

Til hvilken type opgaver ønsker virksomheden at rekruttere AC-medarbejdere?
Procent.



UDDANNELSE

At virksomhederne især ønsker at rekruttere AC-medarbejdere til opgaver som revision/økonomi, formidling, salg og marketing samt produktudvikling og innovation, afspejles også i deres ønsker til de nye AC-medarbejders uddannelse.

25. Denne svarkategori var ikke givet på forhånd, men er fremkommet ved at samle dem, som i svarkategorien 'Andet' har skrevet generelle opgaver eller lignende. Også svarkategorien 'Administration, rådgivning og it' er fremkommet ved at samle dem, som i svarkategorien 'Andet' har skrevet administration, rådgivning og it.

Det er især økonomer og ingeniører, virksomhederne efterspørger, se tabel 4.1. Også fra tidligere undersøgelser (se *Midtvejs evalueringen*, Weatherall & Henriksen, 2009), ved vi, at virksomhederne især efterspørger ingeniører eller økonomer, og denne efterspørgsel underbygges af kontaktmæglerens erfaringer²⁶.

TABEL 4.1

Hvilken type medarbejdere ønsker virksomheden at rekruttere? Procent.

	Procent
Geologisk uddannede	3
Biologisk uddannede	10
Civilingeniør	25
Diplomingeniør	17
Andre naturvidenskabeligt uddannede	13
Økonomer	25
Jurister	7
Cand.merc.aud./revisor	17
Andre samfundsvidenskabeligt uddannede	10
Uddannede inden for journalistik, kommunikation eller informatik	3
Andre humanistisk uddannede	11
Arkitekt	5
Andet	10
Beregningsgrundlag	92

Undersøgelsen viser, at ud af de virksomheder, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, så efterspørger:

- Hver fjerde virksomhed økonomer
- Hver sjette virksomhed specifikt cand.merc.aud. eller andre revisoruddannede
- Hver fjerde virksomhed civilingeniører
- Hver sjette virksomhed diplomingeniører.

Også andre typer højtuddannede efterspørges dog. Projekt Markedsplads for Højtuddannede (Ellerbæk & Thuesen, 2010) viser, at de deltagende virksomheder, gennem kurser i forbindelse med Karriereværkstedet, har fået

26. Kontaktmæglerne (initiativ 2 under udviklingsprojektet *Markedsplads for Højtuddannede* i Region Midtjylland) udfører en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med hensyn til at afdække behovet for højtuddannet arbejdskraft, se bilag.

øjnene op for, at ikke kun ingeniører og økonomer kan bidrage med viden til virksomhederne. Andre natur- og samfundsvidenskabeligt uddannede efterspørges da også af tilsammen knap en fjerdedel, mens humanistisk, juridisk og biologisk uddannede efterspørges af samlet omkring en tredjedel af virksomhederne.

FORGÆVES REKRUTTERING

En mindre andel på 7 pct. af alle virksomhederne har inden for det seneste år forgæves søgt efter nye AC-medarbejdere, se tabel 4.2.

Andelen er størst (23 pct.) blandt de virksomheder, som inden for de næste 6 måneder ønsker at rekruttere nye AC-medarbejdere. Mod kun 4 pct. for de virksomheder, som ikke inden for de næste 6 måneder ønsker at rekruttere nye AC-medarbejdere. Kun 30 pct. har svaret, at de ikke har eller har haft behov for at søge nye AC-medarbejdere, mens 46 pct. har fundet alle de nye AC-medarbejdere, de havde behov for, inden for det seneste år.

TABEL 4.2

Har virksomheden inden for det seneste år forgæves søgt efter nye AC-medarbejdere? Procent.

	Ønsker at rekruttere AC-medarbejdere	Ønsker ikke at rekruttere AC-medarbejdere	Alle
Ja**	23	4	7
Nej, vi har ikke haft behov for at søge nye AC-medarbejdere	30	76	68
Nej, vi har fundet alle de nye AC-medarbejdere, vi har behov for	46	18	23
Nej, vi har på forhånd opgivet at finde egnede AC-medarbejdere	1	2	2
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	92	436	528

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

REKRUTTERINGSMETODER

I dette afsnit ser vi på de rekrutteringsmetoder, virksomhederne vil anvende, når de skal rekruttere nye AC-medarbejdere, samt de rekrutteringsmetoder, de anvendte, da de sidst rekrutterede AC-medarbejdere.

De fremgangsmåder, virksomhederne fremadrettet vil anvende, når de skal rekruttere nye AC-medarbejdere, er vist i tabel 4.3. Knap hver sjette virksomhed har kun angivet én fremgangsmåde, godt halvdelen vil anvende to fremgangsmåder, og knap en tredjedel mere end to fremgangsmåder.

- 62 pct. vil benytte annoncer, og de fleste angiver dette som 1. prioritet.
- 51 pct. vil benytte eget netværk, og ca. halvdelen angiver dette som 1. prioritet.
- Knap 25 pct. vil benytte sig af henvendelse til nuværende ansatte. Ca. halvdelen angiver dette som 1. prioritet.
- Knap 25 pct. vil benytte headhunter/konsulentbureau. Denne fremgangsmåde er ligeligt fordelt som 1., 2. og 3. prioritet.
- Kun en meget lille andel vil benytte tilbud fra erhvervsservicesystemet, fx kontaktmæglere.

At mange virksomheder benytter eget netværk og derved ikke er så synlige eksternt, er et problem, da en undersøgelse blandt ledige AC'ere viser, at AC'erne synes, at det er svært at finde de vestjyske virksomheder, se EURA, 2010. Samtidig konkluderer EURA-undersøgelsen, at AC'erne ikke selv tager kontakt, de 'søger, som de plejer', og hovedparten af de vestjyske virksomheder modtager således kun sjældent uopfordrede ansøgninger.

Formålet med kontaktmæglerne²⁷ er at skabe øget fokus blandt regionens små og mellemstore virksomheder om betydningen af og mulighederne for at ansætte højtuddannede, også andre end økonomer og ingeniører. Fra Midtvejsevalueringen, Weatherall, 2009, ved vi, at de virksomheder, som er blevet opsøgt af kontaktmæglere, er glade for kontaktmæglerens bistand. Både virksomheder med og uden AC-arbejdskraft forholder sig positivt til kontaktmæglerens bistand. Men i

27. Se bilag 1.

Projekt Markedsplads for Højtuddannede (Ellerbæk & Thuesen, 2010), konkluderes det, at virksomhederne ikke har kendskab til de forskellige ordninger, hvilket stemmer godt overens med, at så få virksomheder i denne undersøgelse oplyser, at de har tænkt sig at benytte målrettede tilbud fra erhvervservicesystemet som fx kontaktmæglere.

TABEL 4.3

Hvilke fremgangsmåder vil virksomheden anvende, når man skal rekruttere nye AC-medarbejdere? Procent.

	1. prioritet	2. prioritet	3. prioritet	4. prioritet	I alt
Announce på internettet, i avis eller fagblad	47	14	11	0	72
Henv. til uddannelsesinstitution	2	4	1	2	9
Eget netværk	30	17	4	0	51
Henv. til nuværende ansatte vedr. evt. kendskab til interesserede	10	9	4	1	24
Headhunter-/konsulentbureau	8	8	7	0	23
Målrettede tilbud fra erhvervservicesystemet, fx kontaktmæglere	1	0	0	1	2
Andet	2	0	0	0	
I alt	100	52	27	4	
Beregningsgrundlag	92				

TIDLIGERE BENYTTETE REKRUTTERINGSMETODER

Alle virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat, er blevet spurgt om, hvilke fremgangsmåder de anvendte, da de sidst rekrutterede AC-medarbejdere. Det er naturligvis behæftet med usikkerhed at spørge til fremgangsmåder tilbage i tid, og for nogle virksomheders vedkommende langt tilbage i tid. Det kan formentlig især være svært at huske andre benyttede fremgangsmåder end den, hvormed man fik kontakt til den senest rekrutterede AC-medarbejder, og sikkert især prioriteringen, hvis man benyttede mere end én fremgangsmåde.

TABEL 4.4

Hvilke fremgangsmåder anvendte virksomheden, da man sidst rekrutterede nye AC-medarbejdere? Procent.

	1. prioritet	2. prioritet	3. prioritet	I alt
Announce på internettet, i avis eller fagblad	44	9	2	55
Henvendelse til uddannelsesinstitution	2	1	0	3
Eget netværk	33	8	1	42
Henvendelse til nuværende ansatte med kendskab til interesserede	3	2	1	6
Headhunter/konsulentbureau	6	3	1	10
Målrettede tilbud fra erhvervservicesystemet, f.eks. kon-taktmæglere	2	1	0	3
Andet	9	0	0	9
I alt	100	23	6	
Beregningsgrundlag	527			

Der er da også kun 29 pct. af virksomhederne, som angiver at have brugt mere end én metode, se tabel 4.4. Der er dog næppe tvivl om, at annoncer og eget netværk har været de mest benyttede fremgangsmåder. I alt henholdsvis 55 pct. og 42 pct. angiver at have benyttet annoncering og

eget netværk, primært som 1. prioritet²⁸. At annoncering og eget netværk er forholdsvis populære søgemetoder, kan skyldes, at rekrutteringseffektiviteten er høj. Set i forhold til, hvor mange af virksomhederne der angiver at have brugt den pågældende søgemetode, viser Filges, 2008, at rekrutteringseffektiviteten er 71 pct. for annoncering og 60 pct. for de uformelle søgemetoder. Til gengæld er virksomheder, som fik kontakt via de uformelle kanaler, de mest tilfredse, både hvad angår menneskelige og faglige kvalifikationer hos senest ansatte.

28. Disse resultater er i overensstemmelse med tidligere undersøgelser af virksomheders rekruttering, som viser, at kontakten med senest ansatte medarbejder typisk er opnået ved brug af annoncering eller uformelle søgemetoder (se Filges, 2008).

BARRIERER FOR REKRUTTERING AF AC-MEDARBEJDERE

I dette kapitel belyses de barrierer, som virksomhederne oplever i forbindelse med at rekruttere AC-medarbejdere. Først præsenteres resultater fra andre undersøgelser, som har givet inspiration til spørgeskemaet. Dernæst præsenteres resultaterne fra denne undersøgelse om virksomhedernes barrierer for rekruttering af AC-medarbejdere. Og endelig belyses det, om virksomhederne stiller krav til AC-medarbejdere om, at de skal flytte til området, og at de skal være på virksomheden hver dag, samt i hvilket omfang det udgør en barriere.

RESULTATER FRA TIDLIGERE UNDERSØGELSER

Vi ved fra tidligere undersøgelser (*Projekt Markedsplads for Højtuddannede*, Ellerbæk & Thuesen, 2010; *Midtvejsevaluering*, Weatherall & Henriksen, 2009), at højtuddannede har en række ønsker til deres arbejdsliv, som virksomhederne i regionens yderområder har svært ved at leve op til. Disse forhold kan således være en barriere for at få AC-medarbejdere ud i virksomhederne. For højtuddannede er jobbet ofte en del af et selvrealiseringsprojekt. Det vil sige, at der skal være mulighed for faglig udvikling i jobbet, herunder mulighed for faglig sparring med andre højtuddannede. De højtuddannede skifter også gerne job for at fremme karrieren, og de forventer, at arbejdsopgaverne er interessante og udfordrende.

I yderområder er udvalget af virksomheder inden for samme branche lille, og mange af virksomhederne er små og mellemstore, hvilket betyder, at de højtuddannede ofte står alene uden mulighed for faglig sparring, samt at det kan være vanskeligt at skabe et netværk til andre højtuddannede i lokalområdet. Endvidere kan det være svært for en højtuddannet at se en varieret karrierevej i områder med få virksomheder.

Udfordringen bliver endnu større, hvis der også skal tages højde for ægtefællens/partnerens karriere. Et krav fra nogle højtuddannede studerende er, at der skal være et arbejde til partneren i nærheden af det sted, de bor, da en flytning ellers vil kunne resultere i en dårligere situation for partneren med risiko for arbejdsløshed og mistrivsel i familien. Hensynet til familien bliver således en begrundelse for lav mobilitet.

Endelig er lønniveauet og antallet af store og kendte virksomheder i de større byer som København og Århus markant højere end i Region Midtjyllands yderområder. En del højtuddannede prioriterer en høj løn, og virksomhederne vurderer, at lønnen kan være en barriere. En del ønsker at arbejde i virksomheder, som er forbundet med prestige, da det er mere attraktivt at kunne skrive på sit CV, at man har arbejdet i en større kendt virksomhed i Århus eller København.

Midtvejsevalueringen, Weatherall, 2009 peger således på, at lønniveauet og manglen på store og kendte virksomheder samt andre forhold, som er knyttet til området, nemlig netværk og faglig sparring, ægtefælleproblematikken og karrieremuligheder, kan udgøre en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere i Region Midtjylland.

Projekt Markedsplads for Højtuddannede (Ellerbæk & Thuesen, 2010), bekræfter, at der samlet set stadig er mange af de samme overordnede barrierer og udfordringer, der gør sig gældende i Region Midtjylland. Resultaterne giver således et indblik i udfordringerne på området, men kan, som tidligere nævnt, ikke anvendes som et generelt mål for barrierer mellem alle typer højtuddannede og virksomheder i regionen²⁹.

29. De interviewede højtuddannede er givetvis ikke repræsentative for alle højtuddannede, og de interviewede virksomheder er sandsynligvis ikke repræsentative for alle virksomheder i regionen.

FORUNDERSØGELSENS RESULTATER

Forundersøgelsens resultater har yderligere givet inspiration til en række mulige barrierer, angående pendling/infrastruktur, kompetenceudvikling og fysisk afstand.

I samtalerne med virksomhederne fremkommer det, at geografi næsten har den eneste betydende rolle, når der tales om rekruttering og barrierer. Den geografiske placering går igen i alle emnerne som den væsentligste årsag og forklaring på de udfordringer, som virksomhederne har.

I forhold til de højtuddannedes ønsker, eller manglende ønsker, om at være bosat og arbejde i den vestlige del af Region Midtjylland, så skyldes en del af dette, ifølge virksomhederne, at det er 'langt fra alting', og at der er fordomme over for den vestlige del af regionen.

Virksomhederne ved godt, at de er langt fra mange ting, og væsentligst i denne sammenhæng er manglende muligheder for kompetenceudvikling og efteruddannelse i området. Ifølge virksomhederne har deres medarbejdere alt for få muligheder for videreudvikling i form af bl.a. efteruddannelse, når de bosætter sig i den vestlige del af Region Midtjylland, medmindre de vil køre langt efter tilbuddene.

Som følge af, at de højtudannede ikke vil flytte til området, og infrastrukturen ikke understøtter pendling, er det vanskeligt for virksomhederne at tiltrække AC-medarbejdere. En af virksomhederne gør klart, at den offentlige transport til store dele af regionen, når der er tale om transport til arbejde, er uden reel værdi. Så bil er den bedste mulighed i langt de fleste tilfælde, og det betyder, at man ikke kan vælge at gøre transporttiden nyttig.

DENNE UNDERSØGELSENS RESULTATER

I dette afsnit ser vi på, hvordan virksomhederne opfatter de mulige barrierer for at rekruttere højtuddannede, ifølge denne undersøgelses spørgeskema.

Ét af resultaterne i Midtvejsevalueringen (Weatherall & Henriksen, 2009) er, at de højtuddannede og virksomhederne lægger meget vægt på mismatchet i forhold til lønniveauet. Det ser dog ikke ud til at være et forhold, som i stort omfang vurderes at være en barriere, da kun i alt 8 pct. af virksomhederne i nærværende undersøgelse vurderer, at løn-

niveauet er et problem, se tabel 5.1. Yderligere er der ikke forskel på denne andel, afhængig af om virksomheden inden for de næste 6 måneder ønsker at rekruttere AC-medarbejdere eller ej. Resultatet er i overensstemmelse med *Projekt Markedsplads for Højtuddannede* (Ellerbæk & Thuesen, 2010). Her viser undersøgelsen, lavet i forbindelse med den endelige rapport, at billedet siden midtvejsevalueringen har ændret sig markant. De højtuddannede nævner på intet tidspunkt lønnen som en afgørende faktor. Forklaringen kan være, at krisen har skabt nogle ændringer i form af færre arbejdspladser og flere ledige. Det kan betyde, at de højtuddannede sænker deres økonomiske krav.

Der er, blandt de interviewede højtuddannede i Midtvejsevalueringen, Weatherall, 2009, en forventning om, at små og mellemstore virksomheder ikke kan tilbyde den faglige sparring, som de vægter så højt, samt at der ikke kan dannes netværk i lokalområdet.

Men heller ikke dette er der ret mange af denne undersøgelses virksomheder, som oplever, er en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere. Der er ligeledes ikke forskel på disse andele, afhængig af om virksomheden inden for de næste 6 måneder ønsker at rekruttere AC-medarbejdere eller ej. Fra forundersøgelsens samtaler med virksomhederne angående faglig sparring og netværk kan der muligvis findes en forklaring på dette misforhold i form af betydningen af fordomme. Forundersøgelsens virksomheder giver på forskellig måde udtryk for, at der internt på deres virksomheder er mulighed for faglig sparring og netværk – men der er fordomme om, at det ikke er sådan.

En ting, som nogle højtuddannede også prioriterer, og som også virksomheder fra forundersøgelsen peger på som et problem, er mulighederne for at gøre karriere i lokalområdet. Udfordringen bliver endnu større, hvis der også skal tages højde for ægtefællens/partnerens karriere. Det ses da også, at en noget større andel af virksomhederne oplever de begrænsede karrieremuligheder i form af et begrænset jobmarked i lokalområdet som en barriere. En næsten tilsvarende andel oplever, at begrænsede beskæftigelsesmuligheder for ægtefællen er et problem.

Videreudvikling i form af efteruddannelse er ligeledes en ting, som nogle højtuddannede prioriterer, og som virksomheder fra forundersøgelsen peger på som et problem. Men ikke ret mange i denne undersøgelse oplever det som en barriere.

TABEL 5.1

Oplever virksomheden, at nogle af følgende forhold er en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere? Procent.

	Virksomheder, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere	Virksomheder, som ikke ønsker at rekruttere AC- medarbejdere	Alle
AC-medarbejders ægtefælles be- skæftigelsesmulig- heder***	20	9	11
Begrænset jobmar- ked i lokalområdet i tilfælde af ledighed og videre karriere*	23	16	17
Lønniveauet	7	8	8
Dårlig infrastruk- tur/lang pendlings- tid***	25	13	15
Begrænsede mulig- heder for kompe- tenceudvik- ling/efteruddannel- se i lokalområdet	9	5	6
Virksomheden er lille og/eller ukendt	10	8	8
Begrænsede mulig- heder for net- værk/faglig spar- ring på virksomhe- den/i lokalområdet	3	5	4
Langt væk fra alting (cafeer, kultur, mv.)***	42	15	20
Andet	1	1	1
Nej, virksomheden oplever det ikke som en barriere***	36	65	60
Beregningsgrundlag	92	436	528

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau.

Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

Midtvejsvurderingens resultater viser, at en barriere for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland er de højtuddannedes forestilling om, at det er lettere at gøre karriere i store virksomheder. Der ligger en forventning hos de højtuddannede om, at store og kendte virksomheder giver bedre karrieremuligheder, og at disse virksomheder ligger i storbyerne. En tidligere undersøgelse peger dog på,

at højtuddannede gradvis ændrer deres søgning i løbet af ledighedsforløbet (Akademikernes Centralorganisation, 2007). Det er derfor sandsynligt, at højtuddannedes ønsker om arbejde i større virksomheder i storbyer kun er en barriere umiddelbart efter endt uddannelse. Der er da heller ikke en særlig stor andel (kun 8 pct.) af denne undersøgelses virksomheder, som oplever, at en barriere er, at virksomheden er lille og/eller ukendt.

Den overordnede barriere, som Midtvejsevalueringen finder, er, at de højtuddannede studerende af forskellige grunde er modvillige over for at bosætte sig i yderregionen af Region Midtjylland. Også i samtalerne med forundersøgelsens virksomheder fremkommer det, at virksomhederne/området har nogle udfordringer omkring pendling/dårlig infrastruktur som følge af, at højtuddannede i første omgang ikke har lyst til at flytte til området. Der er da også 15 pct. af virksomhederne, som oplever, at dårlig infrastruktur/lang pendlingstid udgør en barriere. Andelen er noget højere, 25 pct., for dem, som ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder.

Den fremtrædende rolle, som geografi spiller i samtalerne med forundersøgelsens virksomheder, bliver til dels opfattet som, at der er fordomme over for regionen, fordi de er 'langt fra alting'. Samtidig med at virksomhederne godt ved, at de *er* langt fra mange ting. Vi har derfor spurgt virksomhederne, om det, at de ligger 'langt væk fra alting', opleves som en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere. I alt hver femte virksomhed svarer bekræftende, og der er en betydeligt større andel af de virksomheder, som inden for de næste 6 måneder ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, som opfatter 'langt væk fra alting' som en barriere. Så denne geografiske dimension, som går igen i alle emnerne som den væsentligste årsag og forklaring på de udfordringer og problemer, virksomhederne har, får tilslutning fra den samlede set største andel af denne undersøgelses virksomheder.

HVEM OPLEVER INGEN BARRIERER?

Omkring 40 pct. af virksomhederne ser de nævnte forhold som en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere. Der er dog forholdsvist mange af de virksomheder, som oplyser, at de ønsker at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder, som oplever barrierer. Knap 2 ud af 3 af disse virksomheder angiver, at de oplever mindst én af de nævnte barrierer.

En statistisk analyse bekræfter, at virksomheder, som snart står over for at skulle rekruttere AC-medarbejdere, med større sandsynlighed oplever nogle af de nævnte forhold som en barriere. Derudover viser analysen, at der ikke er forskel mellem brancher og virksomhedsstørrelse, men at virksomheder i Lemvig og Ringkøbing-Skjern i højere grad oplever nogle af barriererne. Se bilagstabel 5 bagest i rapporten.

KRAV OM, AT AC-MEDARBEJDEREN FLYTTER TIL OMRÅDET/ER PÅ VIRKSOMHEDEN HVER DAG

I forlængelse af bl.a. forundersøgelsens resultater er der fremkommet yderligere to forhold, som det er interessant at undersøge nærmere: Stiller virksomheden krav om, at AC-medarbejderen skal flytte til lokalområdet, og stiller virksomheden krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag? Blandt de virksomheder, som stiller disse krav, undersøges det yderligere, om det opleves som en barriere.

BAGGRUND

Baggrunden for at undersøge disse forhold er, at vi fra forundersøgelsen ved, at virksomhederne har svært ved at få medarbejdere, og de medarbejdere, de kan få, ofte ikke har den viden eller erfaring, som er nødvendig i det konkrete job. Ofte skal medarbejderne oplæres eller delvist omskoles, hvilket nogle af virksomhederne udtrykker frustration over, fordi de oplever, at når medarbejderen efter et par år har fået viden og erfaring på området, forlader medarbejderen virksomheden. Det betyder, at virksomhedsrepræsentanterne foretrækker medarbejdere, der bor i området. Når medarbejderne ikke bor i området, kommer der på et tidspunkt borm og daglig logistik i vejen for pendlingen. Virksomhederne oplever det således som en usikker investering at få medarbejdere, som skal oplæres, men som ikke har lyst til at flytte til egnen og være en del af nærmiljøet. Der er derimod en klar forventning om, at AC-medarbejdere, der er villige til at flytte til området, bliver på virksomheden i længere tid. For nogle virksomheder kan det have den konsekvens, at de kræver, at AC-medarbejderen flytter til området.

Andre af virksomhederne mener derimod, at hvis medarbejderne trives, så er nogle medarbejdere meget loyale og kan pendle i mange år, selvom der er en lang afstand. Det er dog nødvendigt med gode arbejdsvilkår for, at medarbejderne vil fortsætte med at pendle i flere år,

blandt andet mulighed for, at medarbejderne i højere grad bruger hjemmearbejdsplads, hvilket kan være et problem. Fra én af forundersøgelsens virksomheder ved vi, at virksomheden giver de vilkår for medarbejderne, som er nødvendige, men også, at det kan være svært at få hjemmearbejde til at passe ind i den måde, virksomheden arbejder på. Virksomheden ser således helst, at medarbejderne er på arbejdspladsen hver dag. Også Midtvejsevalueringen, Weatherall, 2009, viser, at der til en vis grad er et mismatch mellem højtuddannedes ønsker til arbejdsvilkår og fleksibilitet og de vilkår, som virksomhederne tilbyder.

VIRKSOMHEDERNES KRAV JF. DENNE UNDERSØGELSE

Mere end halvdelen af virksomhederne i denne undersøgelse stiller krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag, de 23 pct. dog kun i visse tilfælde, se tabel 5.2. Henholdsvis 14 pct. og 16 pct. af de virksomheder, som stiller krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag, oplever dette krav som en barriere. Af samtlige virksomheder udgør de i alt ni pct. Som det også var tilfældet med de øvrige barrierer, er det i højere grad virksomheder, som inden for de næste 6 måneder ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, som oplever dette krav som en barriere i forhold til at rekruttere AC-medarbejdere.

TABEL 5.2

Stiller virksomheden krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag, samt andel, som oplever det som en barriere. Procent.

	Ønsker at rekruttere AC-medarbejdere	Ønsker ikke at rekruttere AC-medarbejdere	Alle
Ja, stiller krav**	45	37	38
Andel, som oplever, det er en barriere***	27	10	14
Ja, stiller krav i visse tilfælde	27	22	23
Andel, som oplever, det er en barriere***	32	12	16
Nej, stiller ikke krav**	28	41	39
Beregningsgrundlag	92	436	528

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

TABEL 5.3

Stiller virksomheden krav om, at AC-medarbejderen skal flytte til lokalområdet, samt andel som oplever det som en barriere. Procent.

	Ønsker at rekruttere AC-medarbejdere	Ønsker ikke at rekruttere AC-medarbejdere	Alle
Ja, stiller krav**	23	21	21
Andel, som oplever, det er en barriere***	48	38	40
Ja, stiller krav i visse tilfælde	24	17	18
Andel, som oplever, det er en barriere***	55	39	43
Nej, stiller ikke krav**	53	62	61
Beregningsgrundlag	92	436	528

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

Hver femte virksomhed stiller krav om, at AC-medarbejderen flytter til lokalområdet, og yderligere knap hver femte stiller i visse tilfælde dette krav, se tabel 5.3. Da det er et ret vidtgående krav at stille, kan det ikke undre, at en forholdsvis stor andel af virksomhederne oplever det som en barriere. Man må formode, at de virksomheder, som stiller sådan et krav, mener, at besværet med at finde en AC-medarbejder, som er villig til at flytte til området, opvejes af gevinsten ved at få en loyal medarbejder, som ønsker at blive i området.

POTENTIELT BEHOV FOR AC-MEDARBEJDERE

I dette kapitel analyseres de virksomheder, som ikke har eller har haft AC-medarbejdere ansat. Det belyses, om virksomhederne har arbejdsopgaver, som de kan bruge en AC-medarbejder til, og endvidere, om der ville være nogen særlige problemer eller barrierer for at beskæftige en AC-medarbejder. Desuden belyses, i hvilket omfang virksomhederne eventuelt kan bruge en AC-medarbejder.

Virksomhederne efterspørger typisk økonomer og ingeniører. Ifølge Midtvejsevalueringen, Weatherall, 2009, har virksomhederne sjældent behov for at ansætte andre typer af AC-medarbejdere i fuldtidsstillinger, da der kun er brug for deres arbejdskraft til konkrete opgaver i kortere perioder. Det kan derfor tænkes, at virksomheder, som ikke har eller har haft AC-medarbejdere ansat, alligevel har nogle opgaver, som de kunne sætte en AC-medarbejder til. Ifølge *Projekt Markedsplads for Højtuddannede* (Ellerbæk & Thuesen, 2010), er virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat, især bekymrede for de økonomiske omkostninger, når de ikke har kendskab til højtuddannet arbejdskraft i forvejen. For at undgå, at økonomiske overvejelser influerer på vurderingen af, om virksomhederne har arbejdsopgaver, de kan bruge en AC-medarbejder til, har vi stillet de virksomheder, som ikke har eller har haft ansat AC-medarbejdere, spørgsmålet, om de kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed. På denne måde undgås bedst muligt, at overvejelser omkring, hvorvidt AC-

medarbejderen kan bruges i en fuldtidsstilling, den økonomiske rentabilitet og problemer ved at oprette deltidsstillinger, influerer besvarelsen. Det kan dog ikke udelukkes, at denne måde at spørge på kan henlede nogle virksomheder på subsidiær arbejdskraft.

Det er langt fra alle, selv på disse gunstige økonomiske betingelser, der svarer bekræftende. Kun ca. en tredjedel af virksomhederne kan bruge AC-medarbejdere, selv hvis de stilles gratis til rådighed, se tabel 6.1.

TABEL 6.1

Kan virksomheden beskæftige AC-medarbejdere, hvis de stilles gratis til rådighed? Procent.

	Procent
Ja	35
Nej	65
I alt	100
Beregningsgrundlag	638

For nærmere at undersøge, om virksomhedskarakteristika som kommune, branche eller virksomhedsstørrelse har betydning for, om virksomheden kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed, er der foretaget en statistisk analyse. Analysen tager højde for, at uddannelsesniveaet på virksomhederne kan være forskelligt og evt. planlagte udviklingstiltag med særligt behov for AC-arbejdskraft³⁰. Analysen giver svar på, hvilken betydning de nævnte forhold alt andet lige har på sandsynligheden for, at virksomheden kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed.

Som forventet kan virksomheder, som har forholdsmæssigt mange medarbejdere med en videregående uddannelse ansat, med større sandsynlighed bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed. Men også virksomheder, som forholdsmæssigt har flest faglærte henholdsvis ufaglærte medarbejdere med

30. Også variabler, som angiver, om virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern, og om virksomheden overvejende leverer standardprodukter/ydelser, eller om produkter/ydelser tilpasses til modtagerens individuelle ønsker, indgår i analysen.

kursus, kan med større sandsynlighed bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed.

Af de forskellige udviklingstiltag er det kun ”andre udviklingstiltag”, som har signifikant³¹ betydning. Mod forventning kan virksomheder, som planlægger andre udviklingstiltag end ovenstående, med mindre sandsynlighed bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed.

Derudover har virksomhedens størrelse, målt på antal ansatte, som forventet betydning. De større virksomheder med mindst 50 ansatte kan i forhold til de mindre virksomheder med større sandsynlighed bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed. Se bilagstabel 6 bagest i rapporten.

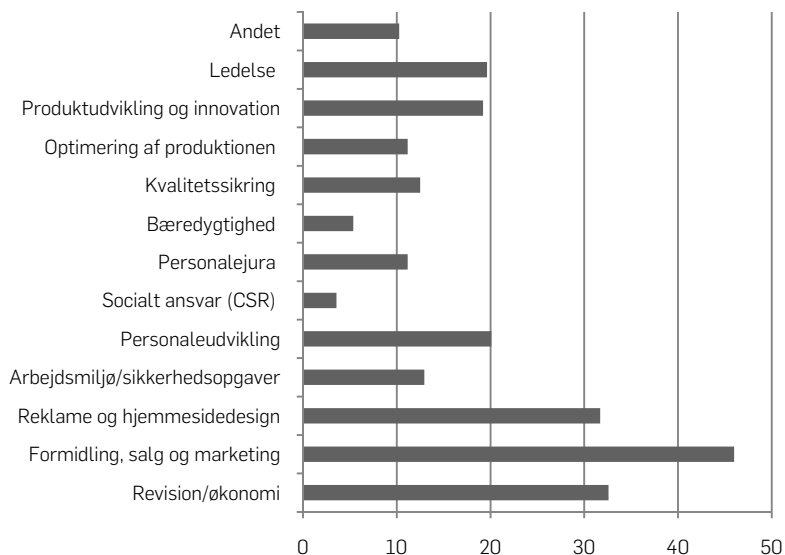
TYPER AF OPGAVER

De typer af opgaver, som virksomhederne kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer til, hvis de bliver stillet gratis til rådighed, er primært formidling, salg og marketing, revision/økonomi samt reklame og hjemmesidedesign, se figur 6.1. Men også til opgaver som personaleudvikling, produktudvikling og innovation samt ledelse. I forhold til de virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat, er det i højere grad formidling, salg og marketing samt reklame og hjemmesidedesign, som virksomheder uden AC-medarbejdere kan bruge AC-medarbejdere til, og i mindre grad produktudvikling, innovation og ledelse.

31. Signifikansniveauer viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

FIGUR 6.1

Til hvilke typer opgaver kan virksomheden bruge AC-medarbejdere, der stilles gratis til rådighed? Procent.



BARRIERER FOR BRUG AF AC-MEDARBEJDERE

Knap to tredjedele af de virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat, kan ikke bruge AC-medarbejdere, selv hvis de stilles gratis til rådighed. Den primære årsag hertil er sandsynligvis, at virksomheden ikke har opgaver til en AC-medarbejder.

Det var da også den primære begrundelse, som de virksomheder uden AC-medarbejdere, som blev interviewet i forbindelse med forundersøgelsen, angav. Under samtalerne med virksomhederne kom der dog yderligere nogle forhold frem, som virksomhederne så som potentielt problematiske, hvis de skulle beskæftige en AC-medarbejder. Virksomhederne gav udtryk for, at deres struktur, arbejdsmåde eller tilsvarende sammenholdt med virksomhedens forestillinger/erfaringer med de højtuddannede og deres ønsker til deres arbejdsliv potentielt kan udgøre et problem. Også *Projekt Markedsplads for Højtuddannede*, (Ellerbæk & Thuesen, 2010) konkluderer, at virksomhederne oplever en afstand mellem deres egen praktiske verden og den akademiske verden.

Inspireret af disse resultater har vi således formuleret en række spørgsmål, som afdækker, i hvilket omfang disse forhold er gældende blandt virksomhederne i denne undersøgelse. Kun de virksomheder, som kan bruge AC-medarbejdere med de rette kvalifikationer, hvis de bliver stillet gratis til rådighed, får stillet disse spørgsmål.

Hovedparten af virksomhederne, 62 pct., mener ikke, at der ville være nogen særlige problemer ved at beskæftige en AC-medarbejder, se tabel 6.2. Knap en fjerdedel af virksomhederne giver ligefrem udtryk for, at de kunne få stor glæde af en AC-medarbejder. For 14 pct. af virksomhederne er der overlap mellem disse to svarkategorier. Det betyder, at der i alt er 71 pct., som giver udtryk for, at de enten ikke kan se nogen særlige problemer, og/eller at de kunne få stor glæde af en AC-medarbejder.

Blandt de virksomheder, som kan se eventuelle problemer, går den største bekymring på, at AC-medarbejderen ville have svært ved at omsætte sit akademiske arbejde til konkrete resultater i virksomheden. Kun en lille andel af virksomhederne mener, at AC-medarbejderen ville have vanskeligt ved at tilpasse sig virksomhedens arbejdsforhold, og at AC-medarbejderen ville føle sig isoleret.

TABEL 6.2

Tror I, at nogle af følgende forhold ville opleves, hvis en AC-medarbejder blev beskæftiget på virksomheden? Procent.

	Procent
AC-medarbejderen ville have vanskeligt ved at tilpasse sig virksomhedens arbejdsforhold (fx mødetid, omgangsform mv.)	12
AC-medarbejderen ville føle sig isoleret	12
AC-medarbejderen ville forsøge at lave for meget om på virksomhedens arbejds- gange	7
AC-medarbejderen ville have svært ved at omsætte sit akademiske arbejde til konkrete resultater i virksomheden	20
Andet	5
Der ville ikke være nogen særlige problemer	62
Virksomheden kunne få stor glæde af en AC-medarbejder	23
Beregningsgrundlag	224

Disse forhold kan til en vis grad sammenlignes med de tidligere belyste spørgsmål til virksomheder, som har AC-medarbejdere ansat; nemlig krav om, at AC-medarbejderen skal være på virksomheden hver dag og manglende mulighed for faglig sparring. Disse forhold vurderer også kun

en mindre andel af virksomhederne med AC-medarbejdere ansat som en barriere.

BESKÆFTIGELSESMOMFANGET

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvor mange timer om ugen de tror, at AC-medarbejdere ville kunne beskæftiges på virksomheden. Her skal man huske på, at det drejer sig om medarbejdere, som stilles gratis til rådighed. Nogle virksomheder vil således sandsynligvis svare på, hvor meget arbejde de reelt ville have til en AC-medarbejder. Men det kan naturligvis ikke udelukkes, at idet der ikke er økonomi indblandet, vil nogle virksomheder angive et timetal, som er højere, end hvad der reelt er opgaver til. Således svarer fx hver fjerde virksomhed, at de kan beskæftige en AC-medarbejder på fuldtid, se tabel 6.3. Ingen af disse virksomheder har planer om at rekruttere AC-medarbejdere inden for de næste 6 måneder³², og ingen har forgæves søgt at rekruttere AC-medarbejdere inden for det seneste år.

Hele 88 pct. af disse virksomheder giver udtryk for, at de enten ikke kan se nogen særlige problemer, og/eller at de kunne få stor glæde af en AC-medarbejder. Da det er dyrt og besværligt at ansætte en AC'er, er det sandsynligvis i høj grad det forhold, at AC-medarbejderen stilles gratis til rådighed, der bevirker, at disse virksomheder angiver at kunne bruge en AC-medarbejder på fuldtid. En anden årsag kan være, at virksomhederne har brug for flere forskellige kompetencer, som ikke kan dækkes af én person.

I gennemsnit kan virksomhederne beskæftige en AC-medarbejder i 19 timer om ugen. Godt hver femte virksomhed kan beskæftige en AC-medarbejder i 5 timer eller mindre, 13 pct. kan beskæftige en AC-medarbejder i 6-10 timer om ugen, og yderligere en tredjedel kan beskæftige en AC medarbejder i 11-30 timer om ugen. Den primære årsag til, at disse virksomheder ikke har ansat AC-medarbejdere, er således sandsynligvis, at virksomheden ikke har opgaver nok, som det er nødvendigt, en AC-medarbejder varetager, men naturligvis også, at virksomhederne har brug for flere forskellige kompetencer, som ikke kan dækkes af én person.

32. 39 pct. har planer om at rekruttere andre medarbejdere.

TABEL 6.3

Hvor mange timer om ugen tror I, AC-medarbejdere kunne beskæftiges på virksomheden? Procent.

	Procent
0-5 timer	22
6-10 timer	13
11-30 timer	33
37 timer og derover	26
Ved ikke	6
I alt	100
Gennemsnit	19
Beregningsgrundlag	219

Anm.: Næsten alle har svaret inden for de listede time-kategorier. Én virksomhed har svaret 33 timer, og én virksomhed har svaret 36 timer.

EKSTERN HJÆLP OG DELE-JOBBER

I dette kapitel belyses behovet for ekstern (konsulent)hjælp og virksomhedernes holdning til AC-medarbejdere i delestillinger.

Både virksomheder, som har og ikke har ansat AC-medarbejdere, kan til tider have brug for at få løst opgaver, som typisk varetages af AC-medarbejdere, men hvor der ikke er behov for at ansætte arbejdskraft i fuldtidsstillinger. En måde, hvorpå virksomhederne kan få løst deres opgaver, er ved at købe sig til ydelserne ude i byen, når de har brug for det. En anden måde at løse problemet med manglende opgaver til en fuldtidsstilling er at oprette delestillinger, som også foreslået i Midtvejsevalueringen i form af Forslag til et nyt projekt: Tværgående akademikerteams i delestillinger (*Midtvejsevaluering*, Weatherall & Henriksen, 2009, s. 57).

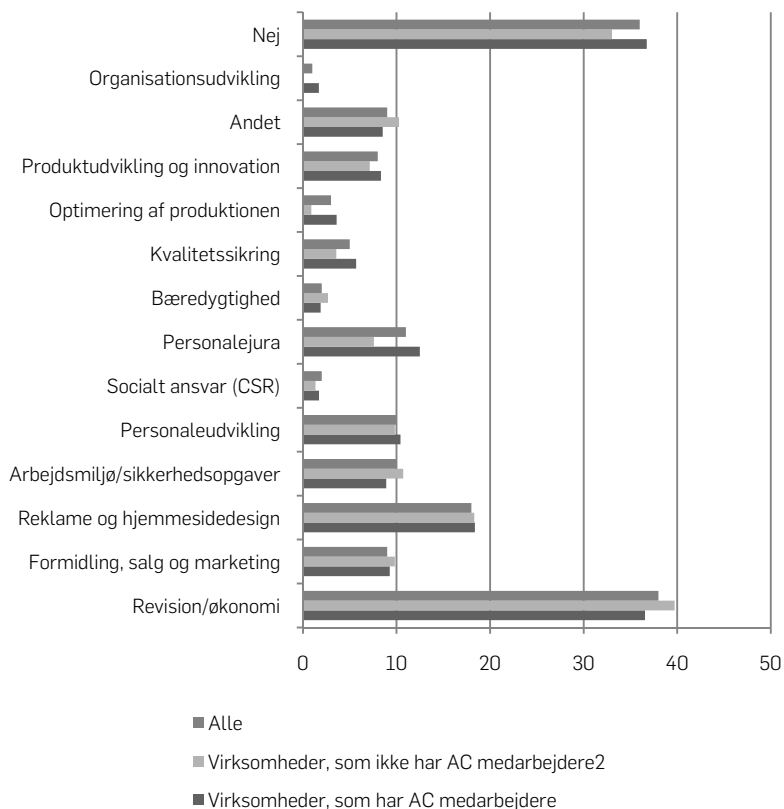
EKSTERN HJÆLP

Vi har spurgt virksomhederne om behovet for at benytte ekstern (konsulent)bistand og til hvilke opgaver, der er benyttet ekstern (konsulent)bistand inden for det sidste år. Kun virksomheder, som enten har ansat AC-medarbejdere eller har tilkendegivet, at de kan bruge AC-

medarbejdere³³, er blevet spurgt om dette. Der er ikke nævneværdig forskel på hverken den totale andel, som har benyttet ekstern (konsulent)bistand, eller på hvor stor en andel, som har benyttet bistand til de forskellige typer af opgaver, opdelt på virksomheder, som henholdsvis har og ikke har AC-medarbejdere ansat, se figur 7.1.

FIGUR 7.1

Har virksomheden inden for det sidste år benyttet ekstern (konsulent)bistand?
Procent.



Omkring hver tredje virksomhed har slet ikke benyttet ekstern bistand. Ikke overraskende er den typiske opgave, hvortil man benytter ekstern

33. De virksomheder, som kan bruge AC-medarbejdere, hvis de stilles gratis til rådighed.

bistand, revision/økonomi. Det afspejler givetvis, at uanset om virksomheden beskæftiger AC-medarbejdere eller ej, er det sandsynligvis kun større virksomheder, som har egen revisor ansat, og små og mellemstore virksomheder benytter eksterne revisorer. Knap hver femte virksomhed har benyttet ekstern hjælp til reklame og hjemmesidedesign, og omkring hver tiende virksomhed har benyttet ekstern hjælp til at få løst opgaver som formidling, salg og marketing, arbejdsmiljø/sikkerhedsopgaver, personaleudvikling og personalejura. Socialt ansvar, bæredygtighed, kvalitetssikring, optimering af produktion og organisationsudvikling er derimod opgaver, som virksomhederne enten i høj grad løser selv eller ikke har.

DELE-STILLINGER

Ideen med delestillinger er at oprette en form for konsulentvirksomhed med tværgående teams med højtuddannede, som kan løse arbejdsopgaver i flere forskellige virksomheder. Denne arbejdsform vil tilgodese de højtudannedes behov for faglig sparring og vil samtidig give virksomhederne den AC-medarbejder-arbejdskraft, de efterspørger. Virksomhederne ville dermed ikke binde sig til at fastansætte medarbejdere, som der kun var behov for til en konkret opgave i en mindre periode, men ville alligevel få løst de arbejdsopgaver, der var behov for.

I Midtvejsevalueringen, Weatherall, 2009, konkluderes det, at både de interviewede virksomhedsrepræsentanter og studerende er positive over for forslaget. Dog er virksomhederne usikre på, hvordan ordningen rent praktisk skal fungere. I Region Midtjylland (2010a) konkluderes det, at muligheden for at få hjælp til de praktiske problemer ved at dele ansættelsen af en AC-medarbejder mellem flere virksomheder vækker interesse i hver fjerde af de interviewede små og mellemstore virksomheder.

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

Vi har i denne undersøgelse både spurgt virksomheder med og uden AC-arbejdskraft, og som har tilkendegivet, at de kan bruge AC-medarbejdere³⁴, om de kan forestille sig at samarbejde med andre virksomheder om AC-medarbejdere omkring job, hvor der evt. kun er arbejde til en deltidsstilling. Undersøgelsen, se tabel 7.1, viser:

TABEL 7.1

Kan virksomheden forestille sig at samarbejde med andre virksomheder om AC-medarbejdere omkring job, hvor der evt. kun er arbejde til en deltidsstilling? Procent.

	Virksomheder, som har AC-medarbejdere ansat	Virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat	Alle
Ja, gør det allerede	7	1	5
Ja, hvis det er praktisk muligt	33	62	42
Nej, det ville ikke være praktisk muligt*	13	7	12
Nej, det er der ikke behov for	34	23	31
Ved ikke	12	7	10
I alt	100	100	100
Beregningsgrundlag	528	231	759

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

Virksomheder med AC-arbejdskraft:

- En tredjedel mener ikke, at der er behov for en deleordning.
- En lille andel har allerede etableret sådan en ordning.
- Yderligere en tredjedel er positive.

Virksomheder uden AC-arbejdskraft:

- En fjerdedel mener ikke, at der er behov for en deleordning.
- 62 pct. af de virksomheder, som ikke har eller har haft AC-medarbejdere ansat, er positive.

34. De virksomheder, som kan bruge AC-medarbejdere, hvis de stilles gratis til rådighed.

I Region Midtjylland (2010a) angiver 38 pct., som har AC-medarbejdere ansat, at de er positive over for en deleordning, mens det kun er 19 pct. af de virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat. De virksomheder, som indgår i Region Midtjyllands undersøgelse, som ikke har AC-medarbejdere og ikke er interesserede i en deleordning, angiver, at de ikke kan se, hvad en AC-medarbejder kan bidrage med i deres virksomhed. Det er således sandsynligvis rimeligt at antage, at virksomhederne i denne undersøgelse, som ikke har eller har haft AC-medarbejdere ansat og ikke kan bruge AC-medarbejdere, selv hvis de stilles gratis til rådighed, heller ikke vil være interesserede i en deleordning. Blandt alle virksomheder, som ikke har eller har haft AC-medarbejdere ansat, vil andelen af virksomheder, som er positive over for deleordningen, således være på 22 pct., altså på niveau med, hvad Region Midtjylland, 2010, finder.

Der er således et uopfyldt behov for hjælp til det praktiske i forbindelse med oprettelse af delestillinger for AC-medarbejdere. Siden Midtvejsevalueringen har kontaktmæglerne da også fået et supplement til deres kontrakt, som indebærer arbejde med etablering af netop delestillinger for højtuddannede. Det indebærer både en klarlægning af de juridiske rammer og udarbejdning af et koncept for delestillinger. Arbejdet er udmøntet i 'Projekt DJ', i forbindelse med udviklingsprojektet Markedsplads for Højtuddannede i Region Midtjylland (se bilag 1), hvor DJ står for dele-jobber. Projektet foreslår fire forskellige modeller af delestillinger, og kontaktmæglerne står for gennemførelsen. I Projekt Markedsplads for Højtuddannede (Ellerbæk & Thuesen, 2010) nævnes det, at der endnu ikke er blevet ansat højtuddannede gennem projektet³⁵, men de virksomhedsrepræsentanter, der er blevet interviewet i forbindelse med evalueringen, ser potentiale i delestillinger med en akademiker. De studerende er generelt meget positive over for forslaget og ser det som en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet.

35. En af kontaktmæglerne kender dog til en selvopstået succesfuld delestillings-konstruktion i lokal-området.

BILAG

BILAG 1: BESKRIVELSE AF PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

Formålet med det overordnede *Projekt Markedsplads for Højtuddannede* er at gennemføre initiativer med nye metoder og modeller til fremme af virksomheders ansættelse af forskellige typer af højtuddannet arbejdskraft. Ønsket med *Projekt Markedsplads for Højtuddannede* er at forbedre rammebetingelserne for virksomhederne i forhold til højtuddannet arbejdskraft og at påvirke virksomhederne til at udnytte disse rammebetingelser. Det langsigtede mål i forhold til erhvervslivets præstationer er relateret til vækstforums delmål om at øge virksomheders innovationskompetencer, herunder Erhvervsudviklings-strategiens indikator om, at andelen af højtuddannede i regionens virksomheder skal vokse fra 4 pct. i 2005 til 10 pct. i 2015. I forhold til de temaer, der uddyber delmålene i vækstforums erhvervsudviklings-strategi, sigter Markedsplads for højtuddannede primært mod at:

- Øge andelen af små og mellemstore virksomheder, der ansætter højtuddannet arbejdskraft.
- Understøtte samspil, netværk og partnerskaber mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner på både de erhvervs-mæssige styrkepositioner og nye vækstområder.

- Sikre et større samspil mellem yderområdernes virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner i regionen. Projektet vil i det omfang, det er relevant, også sigte mod at understøtte samspil med viden- og uddannelsesinstitutioner uden for regionen.

BESKRIVELSE AF INITIATIVER I

PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

I *Projekt Markedsplads for Højtuddannede* er der planlagt fire selvstændige initiativer, som sigter mod forskellige delelementer af problemstillingen med at få flere højtuddannede kandidater ansat i regionens små og mellemstore virksomheder. De fire initiativer er:

1. Career Campus: Sigter mod tiltrækning og fastholdelse af studerende og kandidater i regionens små og mellemstore virksomheder i yderområder.
2. Kontaktmæglerne: Indebærer en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med hensyn til at afdække behovet for højtuddannet arbejdskraft.
3. Karriereværkstedet: Sigter mod at øge de studerendes interesse for og indsigt i de faglige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder kan byde på.
4. Regionale karrieremesser: Sigter mod at arrangere konkrete fysiske mødesteder for studerende/kandidater og små og mellemstore virksomheder.

INITIATIV 1 – CAREER CAMPUS

Målet med dette initiativ er at tiltrække og fastholde studerende og færdiguddannede i regionens ydreområder gennem oprettelsen af en karrierecampus (Career Campus). Career Campus' primære opgave er at skabe kontakt og agere bindeled mellem virksomheder og de studerende eller færdiguddannede.

Idéen bag Career Campus er, at de studerende og færdiguddannede ved at bo i et af regionens udkantsområder får indblik i, hvordan det er at bo i området, og hvilke karrieremuligheder området kan byde på. Derudover er tanken, at initiativet skal sørge for, at der bliver skabt et netværk mellem virksomheder og højtuddannede, hvilket skal medvirke til at fremme væksten af højtuddannede i Region Midtjylland.

Selve Career Campus er et moderne kollegium placeret i Ringkøbing med plads til 28 personer – studerende eller færdiguddannede.

Career Campus står for at arrangere faglige og sociale aktiviteter for de studerende, der er tilknyttet projektet. Career Campus kan, som et led i at skabe samarbejde mellem de studerende og virksomheder, tilbyde de studerende og de færdiguddannede gratis boligfaciliteter samt gratis transport til arbejdspladsen.

INITIATIV 2 – KONTAKTMÆGLERNE

Kontaktmæglerne er personer, der har base i de lokale erhvervsråd rundt om i regionen.³⁶ Formålet med dette initiativ er at informere og rådgive virksomheder i Region Midtjylland om de udviklingsmuligheder, der knytter sig til at ansætte højtuddannede medarbejdere. Kontaktmæglerne har et indgående kendskab til det lokale erhvervsliv og har samtidig overblik over de uddannelser, som tilbydes på de videregående uddannelsesinstitutioner. De kan derfor fungere som bindeled mellem virksomheder på den ene side og studerende og færdiguddannede i målgruppen på den anden side. Kontaktmæglerne laver aktivt opsøgende arbejde hos små og mellemstore virksomheder i deres lokalområde for at kortlægge, hvordan virksomhederne eventuelt kan få udbytte af at deltage i projektet. Kontaktmæglerne udarbejder en konkret analyse af virksomhedens behov for højtuddannet arbejdskraft og rådgiver efterfølgende omkring forskellige muligheder for at få en studerende eller en færdiguddannet tilknyttet virksomheden. Der er i udgangspunktet otte kontaktmæglere fordelt på syv erhvervsråd.

INITIATIV 3 – KARRIEREVÆRKSTEDET

Dette initiativ gennemføres i samarbejde med Aarhus Universitet. Tilbuddet retter sig mod alle kandidatstuderende og specialestuderende. På karriereværkstedet bliver universitetsstuderende introduceret til de udfordringer og muligheder, der er forbundet med højtuddannedes jobfunktioner i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. Kurset består af fem kursusdage med holdundervisning, fire læringsgruppemøder med praktisk gruppearbejde og én individuel coachingsession. Idéen bag dette initiativ er, at de studerende bliver opmærksomme

36. De lokale erhvervsråd er en lokal interesseorganisation, der aktivt varetager erhvervslivets interesser. Målet er at skabe vækst og udvikling og gøre lokalområdet til et godt sted at bo, arbejde og drive virksomhed.

på de karrieremuligheder, der ligger i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

INITIATIV 4 – REGIONALE KARRIEREMESSER

Målet med de regionale karrieremesser er at skabe et fysisk mødested, hvor virksomheder og højtuddannede kan skabe kontakt til hinanden og derigennem skabe et match. Der skal i perioden 2008-2010 afholdes op til tre lokale karrieremesser, som arrangeres af kommuner i samarbejde med det lokale erhvervsliv. Markante lokale virksomheder skal deltage i messerne, som skal fungere som fysisk mødested mellem studerende og virksomhederne. Den første messe var planlagt til at blive afholdt i Herning i februar 2008, men grundet manglede virksomhedstilmelding blev den aflyst. Den anden messe blev afholdt i Århus i februar 2010, og den tredje messe skal afholdes i Horsens i november 2010.

BILAGSTABELLER

BILAGSTABEL 1

Beskæftigede fordelt på branche, 2008. Procent.

Branche	Hele landet	Landsdel Østjylland ¹	Landsdel Vestjylland ²
Landbrug, skovbrug og fiskeri	3	3	6
Råstofindvinding	0	0	0
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	3	2	4
Tekstil- og læderin- dustri	0	0	1
Olieraffinaderier mv.	0	0	1
Kemisk industri	0	0	0
Medicinalindustri	1	0	0
Plast-, glas- og betonindustri	1	1	1
Metalindustri	2	2	3
Elektronikindustri	1	1	1
Fremst. af elektrisk udstyr	0	0	0
Maskinindustri	2	2	5
Transportmiddel- industri	0	1	0
Møbel og anden industri mv.	1	2	3
Energiforsyning	0	0	0

(Fortsættes)

BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Branche	Hele landet	Landsdel Østjylland ¹	Landsdel Vestjylland ²
Vandforsyning og renovation	1	1	1
Bygge og anlæg	7	6	7
Handel	15	16	15
Transport	5	5	4
Hoteller og restauranter	3	3	2
Forlag, tv og radio	1	1	1
Telekommunikation	1	1	0
It- og informationstjenester	1	2	0
Finansiering og forsikring	3	2	2
Ejendomshandel og udlejning	1	1	1
Rådgivning mv.	3	3	2
Forskning og udvikling	0	0	0
Reklame og øvrig erhvervsservice	1	1	1
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	4	5	3
Offentlig administration, forsvar og politi	5	4	5
Undervisning	8	8	6
Sundhedsvæsen	6	6	5
Sociale institutioner	12	13	11
Kultur og fritid	2	1	1
Andre serviceydelser mv.	3	3	2
Uoplyst aktivitet	0	0	0
I alt	100	100	100

1. Landsdel Østjylland inkluderer: Favrskov, Hedensted, Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs og Aarhus.

2. Landsdel Vestjylland inkluderer: Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer og Viborg.

I bilagstabel 2 er det kun variabler, som er signifikante³⁷, dvs. den reducerede model, der er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellen.

Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”. Kun i brancherne vidensservice og undervisning er der en signifikant større andel virksomheder, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat. Som nævnt er resultatet vedrørende undervisningsbranchen forventet, da kun virksomheder, som forventes at have AC-medarbejdere ansat, indgår i stikprøven. Virksomhedens størrelse målt på antallet af ansatte har som forventet en betydning. Blandt de mindre virksomheder, med færre end 10 ansatte, er der en signifikant mindre andel, som har eller har haft AC-medarbejdere ansat³⁸.

37. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

38. Samme resultat opnås, hvis analysen foretages udelukkende blandt de brancher, hvor alle virksomheder med mindst to ansatte indgår i stikprøven.

BILAGSTABEL 2

Sandsynligheden for, at virksomheden har AC-medarbejdere. Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1170)

Variabel	Effekt
<i>Branche</i>	
Landbrug, skovbrug og fiskeri	•
Råstofindvinding	0
Industri	0
Energiforsyning	0
Vandforsyning og renovation	0
Bygge og anlæg	0
Handel	0
Transport	0
Hoteller og restauranter	0
Information og kommunikation	0
Finansiering og forsikring	0
Ejendomshandel og udlejning	0
Videnservice**	+
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	0
Offentlig administration, forsvar og politi	0
Undervisning**	+
Kultur og fritid	0
Andre serviceydelser mv.	0
Uoplyst aktivitet	0
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
2-5 ansatte	•
6-9 ansatte	0
10-24 ansatte***	+
25-49 ansatte***	+
50-99 ansatte***	+
100 ansatte og derover***	+

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Ikke signifikante variabler: Kommune, om virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern, og om virksomheden overvejende leverer standardprodukter/ydelser, eller om virksomhedens produkter/ydelser tilpasses til modtagerens individuelle ønsker. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

I bilagstabel 3 er det kun variabler, som er signifikante, dvs. den reducerede model, der er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellen. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”.

Som forventet ønsker virksomheder, som i forvejen har forholdsmæssigt mange AC-medarbejdere ansat, med større sandsynlighed at rekruttere nye AC-medarbejdere. Også virksomheder, som forholdsmæssigt har flest medarbejdere med en kort eller mellemlang videregående uddannelse, ønsker med større sandsynlighed at rekruttere AC-medarbejdere. Som forventet har det også betydning, hvorvidt virksomheden planlægger forskellige udviklings tiltag. Virksomheder, som planlægger markedsudvikling eller organisationsudvikling inden for det næste år, ønsker med større sandsynlighed at ansætte AC-medarbejdere. Derimod har det ikke betydning, om virksomheden planlægger produkt- eller procesudvikling. Virksomhedens størrelse målt på antal ansatte har som forventet betydning. Virksomheder med mere end 100 ansatte ønsker med større sandsynlighed at ansætte AC-medarbejdere. Også mellemstore virksomheder med 25-49 og 50-99 ansatte ønsker med større sandsynlighed at ansætte AC-medarbejdere. Endelig viser analysen som forventet, at virksomheder i brancherne industri, information og kommunikation, offentlig administration, forsvar og politi, undervisning samt vidensservice med større sandsynlighed ønsker at ansætte AC-medarbejdere. Lidt overraskende ønsker også virksomheder i brancherne transport, hoteller og restauranter med større sandsynlighed at ansætte AC-medarbejdere.

BILAGSTABEL 3

Sandsynligheden for, at virksomheden ønsker at rekruttere flere AC-medarbejdere. Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1010)

Variabel	Effekt
<i>Medarbejdertype, virksomheden har flest af</i>	
Ufaglærte	.
Ufaglærte med kursus	0
Faglærte	0
Kort og mellemlang videregående uddannelse***	+
Lang videregående uddannelse***	+
<i>Planlagte udviklingstiltag</i>	
Markedsudvikling**	+
Organisationsudvikling***	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
2-5 ansatte	.
6-9 ansatte	0
10-24 ansatte	0
25-49 ansatte**	+
50-99 ansatte**	+
100 ansatte og derover***	+
<i>Branche¹</i>	
Landbrug, skovbrug og fiskeri, råstofindvinding, vand- og energiforsyning, renovation, ejendomshandel og udlejning, rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, andre serviceydelser mv.	.
Industri**	+
Bygge og anlæg	0
Handel	0
Transport, hoteller og restauranter**	+
Information og kommunikation**	+
Finansiering og forsikring	0
Videnservice***	+
Offentlig administration, forsvar og politi, undervisning***	+
Kultur og fritid	0

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Ikke signifikante variable: Kommune, om virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern, og om virksomheden overvejende leverer standardprodukter/ydelser, eller om virksomhedens produkter/ydelser tilpasses til modtagerens individuelle ønsker, om virksomheden planlægger produktudvikling, procesudvikling eller andre udviklingstiltag. Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

1. Nogle af kategorierne i variabelen branche er slået sammen. Det er nødvendigt for at få modellen til at konvergere, da der i nogle brancher er virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere ansat.

For at give et skøn på den samlede fremtidige forventede efterspørgsel efter AC-medarbejdere skal der vægtes for forskelle i opnåelsesprocent. De benyttede vægte/opregningsfaktorer er vist i bilagstabel 4.

Da analysen af sandsynligheden for, at virksomheden ønsker at rekruttere AC-medarbejdere, viser, at bl.a. branche og virksomhedens størrelse målt på antal ansatte har signifikant betydning, beregnes vægterne efter branche og virksomhedsstørrelse³⁹. Vægtningen foretages for at udjævne variationerne i besvarelsesprocent efter virksomhedsstørrelse og branche, og således at summen af de vægtede besvarelser er lig summen af mulige besvarelser, dvs. hvis svarprocenten havde været 100.

Ved således at opregne antallet af virksomheder i hvert stratum til antallet af virksomheder i stikprøven, og yderligere antage at de virksomheder, som ikke har besvaret spørgeskemaet, i gennemsnit ville have ønsket at rekruttere det samme antal AC-medarbejdere som de virksomheder, som deltager i undersøgelsen, opdelt på branche og antal ansatte, er det muligt at beregne et skøn over den forventede efterspørgsel efter AC-medarbejdere i stikprøven.

39. Blandt de signifikante variabler er det de eneste, vi har oplysninger om, for de virksomheder, som ikke har besvaret spørgeskemaet.

BILAGSTABEL 4

Vægte/opregningsfaktorer.

	2-5 ansatte	6-9 ansatte	10-24 ansatte	25-49 ansatte	50-99 ansatte	≥ 100 ansatte
<i>Branche</i>						
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1,00	1,60	2,00	2,00	1,62	
Råstofindvin- ding	2,00	2,00				
Industri	2,83	1,31	1,42	1,86	1,69	1,57
Energiforsy- ning	1,6	1,25		1,00		
Vandforsy- ning og renova ion	1,3	1,00				
Bygge og anlæg	2,	4	1,69	1,35	1,45	1,5
Handel	1,92	1,6	1,45	1,34	1,37	1,33
Transport	2,50	1,25	1,78	3,33	1,38	
Hoteller og restauranter	2,89	1,56	1,42	2,00		
Information og kommu- nikation	2,19	2,67	1,56	1,75	1,33	1,00
Finansiering og forsikring	2,81	2,10	1,40	1,43	1,25	1,33
Ejendoms- handel og udlejning	1,00	1,38	1,00	1,00		
Videnservice	1,93	1,73	1,26	1,89	1,00	2,50
Rejsebureau- er, rengøring og anden operationel service	1,00		1,55	1,67	2,33	1,50
Kultur og fritid	2,32	2,00	1,50	1,00	1,00	
Andre serviceyd- elser mv.	2,09	2,07	1,23	1,50	1,00	

BILAGSTABEL 5

Sandsynligheden for, at virksomheden oplever barrierer i forhold til at ansætte AC-medarbejdere, blandt virksomheder, som har AC-medarbejdere. Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=527)

Variabel	Effekt
<i>Kommune</i>	
Herning	•
Holstebro	0
Lemvig**	+
Struer	0
Ringkøbing-Skjern***	+
Virksomheden ønsker at ansætte flere AC-medarbejdere	•
Ja	-

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau. Ikke signifikante variabler: branche og virksomhedsstørrelse.

Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”.

I bilagstabel 6 er det kun variabler, som er signifikante, dvs. den reduce-rede model, der er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellen. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekate-gorien er angivet med ”•”.

BILAGSTABEL 6

Sandsynligheden for, at virksomheden kan beskæftige AC-medarbejdere, blandt virksomheder, som ikke har AC-medarbejdere. Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=626)

Variabel	Effekt
<i>Medarbejdertype, virksomheden har flest af</i>	
Ufaglærte	•
Ufaglærte med kursus**	+
Faglærte***	+
Kort og mellemlang videregående uddannelse***	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
2-5 ansatte	•
6-9 ansatte	0
10-24 ansatte	0
25-49 ansatte	0
50-99 ansatte***	+
100 ansatte og derover**	+
<i>Planlagte udviklingstiltag</i>	
Andre udviklingstiltag***	-

Anm.: ** signifikant på et 5-procents-niveau, *** signifikant på et 1-procents-niveau.

Signifikansniveauerne viser, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder.

Ikke signifikante variabler: Kommune, branche, om virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern, og om virksomheden overvejende leverer standardprodukter/ydelser, eller om virksomhedens produkter/ydelser tilpasses til modtagerens individuelle ønsker, om virksomheden planlægger markedsudvikling, organisationsudvikling, procesudvikling eller produktudvikling.

LITTERATUR

- Akademikernes Centralorganisation (2007): *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*. København: Akademikernes Centralorganisation.
- Andersen, K.B. (2010): Kandidater med gode jobmuligheder. *Herning Folkeblad, Erhverv*. 1. november.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999): *Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Beskæftigelsesregion Midtjylland (2007): *Analysereport*.
- Beskæftigelsesregion Midtjylland (2008): *Arbejdsmarkedsoverblik*.
- Danmarks Statistik (2001): *Nyt fra Danmarks Statistik*, 155.
- DI (2009): *Indsigt*, oktober.
- Ellerbæk, L. S. & F. Thuesen (2010): *Projekt Markedsplads for Højtuddannede. Følgeforskning for Region Midtjylland*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:18.
- EURA A/S ved L. Nystrup (2010): *Udviklings- og mobilitetssamtaler med højtuddannede*.
- Filges, Trine (2008): *Virksomheders rekruttering. En undersøgelse af fremstillings- og servicevirksomheder*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:12
- Region Midtjylland (2010a): ”Deleakademikere, 30. juni 2010”. *Det Midtjyske Vækstlag, runde 10, maj 2010*.

- Region Midtjylland (2010b): ”Konjunkturanalyse, 11. juni 2010”. *Det Midtjyske Vækstlag, resultater, runde 10, maj 2010.*
- Region Midtjylland (2010c): ”Jobglidning, 8. juni 2010”. *Det Midtjyske Vækstlag. Resultater, runde 10, maj 2010.*
- Weatherall, C. og A.C. Henriksen (2009): Midtvejsevaluering. Følgforskning i forbindelse med projekt ’Markedsplads for højtuddannede’. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Økonomi- og Erhvervsministeriet (2002): *Vækstvilkår i Danmark*. København: OEM, maj.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2010

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design.* 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1.* 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark.* 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.
- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter.* 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag.* 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.

- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravides sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og buslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris 160,00 kr.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris 140,00 kr.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projektet arbejdsplads for højtuddannede. Følgforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkkenfaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublikation.
- 10:20 Ottesen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Stage, S.: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og Trivsel 2010*. 155 sider. ISBN: 978-87-7487-982-4. Vejledende pris: 260,00 kr.

- 10:21 Kofod, J.E., Benwell, A.F., Kjær, A.A.: *Hjemvendte soldater. En interviewundersøgelse*. 76 sider. ISBN: 978-87-7487-983-1. Netpublikation.
- 10:22 Lausten, M, Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 2*. 184 sider. ISBN: 978-87-7487-984-8. Vejledende pris: 195,00 kr.
- 10:23 Christensen, E., Lindstrøm, M. & Mølholt, A.-K.: *Efterværn for voldsudsatte kvinder. Krisecentrenes støtte og hjælp til kvinder, som flytter fra centrene*. 95 sider. ISBN: 978-87-7487-985-5. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:24 Jensen, V.M. & Nielsen, L.P.: *Vejle til ungdomsuddannelse 1. Statistiske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennemførelse af en ungdomsuddannelse*. 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-2. Netpublikation.
- 10:25 Espersen, L.D.: *Bekymrende identiteter. Ph.d.-afhandling*. 260 sider. ISBN: 978-87-7487-987-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:26 Høgelund, J., Tørslev, M.K. & Weibel, K.: *Sygemeldte og førtidspensionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentrenes indsats*. 101 sider. ISBN: 978-87-7487-986-6. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:27 Lyk-Jensen, S.V., Jacobsen, J. & Heidemann, J.: *Soldater – før, under og efter udsendelse. Et litteraturstudie*. 92 sider. ISBN: 978-87-7487-989-3. Netpublikation.
- 10:28 Thuesen, F., Holt, H., Jensen, S. & Brink Thomsen, L.: *Virksomheders sociale engagement*. 172 sider. ISBN: 978-87-7487-990-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet. Litteraturstudier og registerdata*. 175 sider. ISBN: 978-87-7487-991-6. Vejledende pris: 176,00 kr.
- 10:30 Christoffersen, M.N.: *Børnemishandling i hjemmet*. 120 sider. ISBN: 978-87-7487-992-3. Netpublikation.
- 10:31 Jakobsen, T.B., Hammen, I. & Steen, L.: *Efterværn – støtte til tidligere anbragte unge*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-993-0. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 10:32 Korzen, S., Fisker, L. & Oldrup, H.: *Vold mod børn og unge i Danmark. En spørgeskemaundersøgelse blandt 8.-klases-elever*. 127 sider. ISBN: 978-87-7487-994-7. Netpublikation.

- 10:33 Mateu, N.C.: *Hjælpe linjen for spilleafhængige. Kortlægning af telefonsamtaler i Danmark og Norge i perioden 2008-2009.* 50 sider. ISBN: 978-87-7487-995-4. Netpublikation.
- 10:34 Egelund, T., Jakobsen, T.B. & Steen, L.: *"Det er jo min familie!" Beretninger fra børn og unge i slægtspleje.* 126 sider. ISBN: 978-87-7487-996-1. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:35 Christensen, E.: *Alkoholproblemer og partnervold.* 48 sider. ISBN: 978-87-7487-997-8. Vejledende pris: 50,00 kr.
- 11:01 Liversage, A., Jakobsen, V. & Rode Hansen, I.: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse.* 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & Holt, H.: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3.* 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.

AC-ARBEJDSKRAFT I DEN VESTLIGE DEL AF REGION MIDTJYLLAND

MULIGHEDER OG BARRIERER

Denne rapport belyser muligheder og barrierer for AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland.

Undersøgelsen viser, at ca. 8 pct. af virksomhederne, der indgår i undersøgelsen, på interviewtidspunktet ønsker at rekruttere AC-arbejdskraft inden for 6 måneder.

Undersøgelsen viser desuden, at mange af virksomhederne forventer, at AC'eren møder på arbejdspladsen hver dag – og gerne, at de flytter til lokalområdet. Virksomhederne vurderer, at det er en barriere, at AC'erne har svært ved at se en videre karriere i lokalområdet, og at de foretrækker at pendle til arbejdspladsen. Dårlig infrastruktur nævnes i den forbindelse også som en barriere.

Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i kommunerne: Lemvig, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern og Struer. Undersøgelsen er bestilt af Beskæftigelsesregion Midtjylland og er finansieret af Region Midtjylland og Beskæftigelsesregion Midtjylland.