

## Arbejdsstyrke, uddannelse og efteruddannelse



Rapport og anbefalinger fra Regionsrådets midlertidige udvalg  
vedrørende arbejdsstyrke, uddannelse og efteruddannelse

---

# Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Indledning.....	3
1.1 Udvalgets formål og opgave .....	3
1.2 Udvalgets arbejdsform .....	4
2. De aktuelle udfordringer i Region Midtjylland .....	4
2.1 Generelt.....	4
2.2 Fremtidens kompetencebehov.....	6
2.3 Region Midtjyllands opgaver og roller.....	8
3. Arbejdsstyrkens kompetencer .....	9
3.1 Status og udfordringer .....	9
3.2 Initiativer i forhold til arbejdsstyrkens kompetencer.....	12
4. Arbejdsstyrkens størrelse .....	13
4.1 Status og udfordringer .....	13
4.2 Initiativer i forhold til udvidelse af arbejdsstyrken.....	14
5. Anbefalinger .....	16

# 1. Indledning

Region Midtjylland har en overordnet mission om at bidrage til velfærd ved at fremme borgernes mulighed for sundhed, trivsel og velstand.

Region Midtjylland ønsker at understøtte udviklingen af en fremtidssikret arbejdsstyrke, hvor både arbejdsstyrkens størrelse og kompetencer kan sikre virksomhedernes fremtidige konkurrencekraft og dermed fortsat vækst og velstand i Region Midtjylland.

På den baggrund har Regionsrådet nedsat et midlertidigt udvalg vedrørende arbejdsstyrke, uddannelse og efteruddannelse med en funktionsperiode for 2012 og 2013.

Udvalget har haft følgende sammensætning:

- Henrik Gottlieb Hansen (A) - formand
- Susanne Buch Nielsen (F) - næstformand
- Henrik Fjeldgaard (A)
- Conny Jensen (A)
- Olav Nørgaard (V)
- Jørgen Nørby (V)
- Leif Lund (O)

Udvalget er blevet sekretariatsbetjent af Regional Udvikling og Regionssekretariatet.

## 1.1 Udvalgets formål og opgave

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalget konkret har haft til opgave at følge og bidrage til arbejdet med at udvide arbejdsstyrken, reducere frafaldet fra ungdomsuddannelserne, sikre bedre overgange mellem uddannelsesniveauer og løfte kompetenceniveauet i arbejdsstyrken, således at nye jobfunktioner og ændrede kompetencebehov kan honoreres.

Udvalget har i den forbindelse i funktionsperioden haft til opgave at følge og understøtte arbejdet inden for en række særlige fokusområder:

- Udvikling af det sammenhængende uddannelsessystem med fleksible overgange mellem uddannelsesinstitutionerne.
- Reduktion af frafaldet på alle niveauer.
- Etablering af flere lære- og praktikpladser.
- Fremme de uddannelsessøgendes interesse for uddannelser inden for det tekniske og naturvidenskabelige samt velfærdsuddannelser.
- Fremme løbende opkvalificering af medarbejdere og ledere.
- En langsigtet udvidelse af arbejdsstyrken gennem styrket integration og fastholdelse af marginaliseringsstruede medarbejdere på arbejdsmarkedet.

## 1.2 Udvalgets arbejdsform

Udvalget har afholdt fem møder i 2012 og fire møder i 2013.

Møderne har været temabaserede i forhold til udvalgets opgaver, og møderne er i stor udstrækning blevet afholdt hos relevante aktører i regionen, herunder VIA University College Horsens, Jobbanken i Herning og Flexika i Nr. Nissum.

Udvalget har på møderne fået en række input til udvalgets arbejde fra såvel interne som eksterne oplægsholdere, herunder fra Beskæftigelsesregion Midtjylland, uddannelsesinstitutioner, kommunale aktører og socialøkonomiske virksomheder.

Udvalget har i september 2013 afholdt en temadag med særlig fokus på personer på kanten af arbejdsmarkedet. Formålet med temadagen var at give viden og inspiration til arbejdet med at få personer på kanten af arbejdsmarkedet indsluset på arbejdsmarkedet. Målgruppen var de aktører, som har ansvaret og/eller bidrager til denne indsats: Kommunerne, A-kasserne, beskæftigelsesrådene, private aktører m.fl.

Samtidig var temadagen også et startskud på Region Midtjyllands arbejde med den nye socialfondsperiode, hvor der er stor fokus på de udsatte grupper og deres indslusning på arbejdsmarkedet.

På temadagen var der en række oplæg med relevante pointer fra såvel forskere som praktikere om denne indsats.

Der var overordnet enighed om behovet for en forstærket indsats på området, som det bl.a. også sker via den nye Førtidspensions- og fleksjobreform og om, at der er behov for en styrket forskning i og i det hele taget større fokus på, hvad der konkret virker i indsatsen og ikke mindst hvorfor, det virker, og for hvem. Temadagen var således en god start på det fremtidige samarbejde aktørerne imellem.

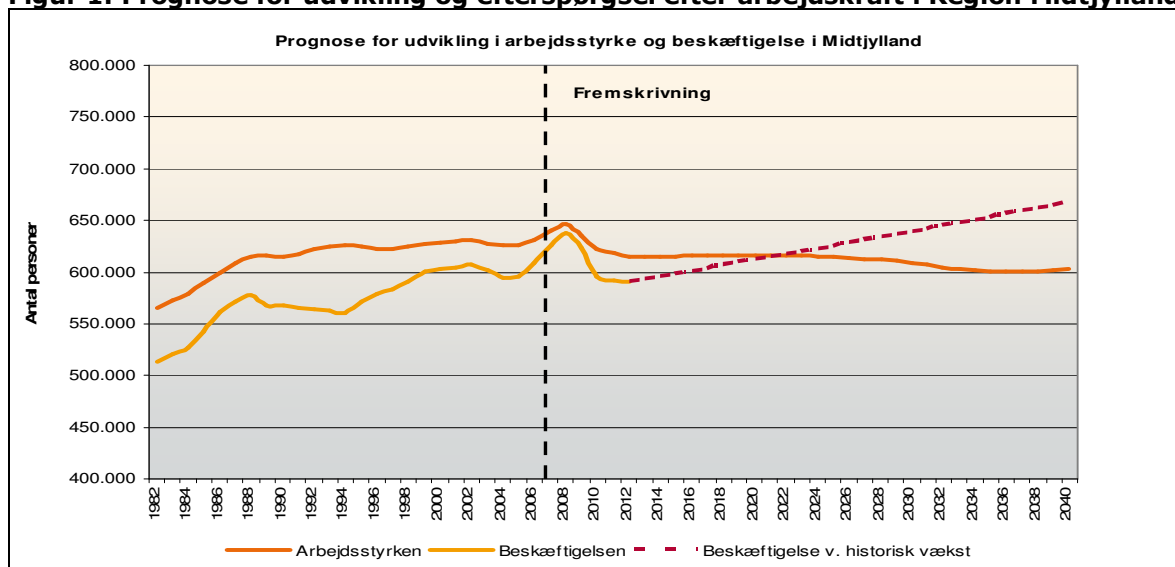
## 2. De aktuelle udfordringer i Region Midtjylland

### 2.1 Generelt

To af de største aktuelle samfundsmæssige udfordringer i Danmark og i Region Midtjylland er at øge produktiviteten og beskæftigelsen. For begge er en velkvalificeret og tilstrækkelig arbejdsstyrke en nødvendighed. Derfor er det vigtigt at udvikle arbejdsstyrken både kvalitativt (uddannelse og efteruddannelse) og kvantitativt (fastholdelse og inklusion).

En af arbejdsmarkedets hovedudfordringer er den demografiske udvikling, der alt andet lige vil betyde et fald i arbejdsstyrken i de kommende år. De store årgange er i færd med at forlade arbejdsmarkedet og erstattes af relativt små årgange. Selv om der lige nu er krise, vil det på et tidspunkt betyde et underskud af arbejdskraft som illustreret i figur 1. Det skal dog samtidig bemærkes, at prognosen i figur 1 bygger på en antagelse om, at væksten vil fortsætte på samme niveau som den kendte historiske vækst samtidig med, at arbejdsudbuddet ligeledes er fremskrevet ud fra den nuværende adfærd.

**Figur 1: Prognose for udvikling og efterspørgsel efter arbejdskraft i Region Midtjylland**



Kilde: Beskæftigelsesregion Midtjylland på baggrund af data fra Danmarks statistik.

Samtidig ses, at der allerede nu - selv med den lave vækst og dertil hørende aktuelle ledighed - er fagområder og geografiske områder, der oplever mangel på arbejdskraft. I Region Midtjylland gælder det især bygge- og anlægsbranchen i forbindelse med de store anlægsarbejder i regionen samt visse dele af industrien, der mangler faglærte og ingeniører med særlige kvalifikationer.

En anden hovedudfordring på arbejdsmarkedet er at sikre tilpasning af arbejdsstyrkens kvalifikationer til virksomhedernes fremadrettede behov, det vil sige at sikre, at arbejdskraften til enhver tid har de fornødne kvalifikationer.

Sikring af beskæftigelsen indebærer også en imødegåelse af den tendens til nedlæggelse af industriarbejdspladser, vi har set over en lang årrække. I de seneste år har vi mistet 35.000 job i fremstillingsindustrien. Hvis Danmark fortsat skal have design- og udviklingsopgaver, må fremstillingsvirksomhederne også bevares. Det stiller store krav til arbejdsstyrkens kvalifikationer, bl.a. skal der sikres tilstrækkelig faglært arbejdskraft, hvorfor blandt andet den faldende tilgang til erhvervsuddannelserne må adresseres. Det er der allerede stort fokus på bl.a. med oprettelsen af praktikpladscentre, der skal træde i stedet for virksomheden, når der er mangel på praktikpladser. Praktikcentrene skal øge kvaliteten i skolepraktik og bidrage til en bedre udnyttelse af praktikpladskapaciteten.

Danmark har et meget bevægeligt arbejdsmarked, hvor ca. 30 % af de ansatte skifter job hvert år, selv under krisen. Mange bevæger sig ud og ind af arbejdsmarkedet samtidig med, at virksomhederne kontinuerligt tilpasser sig den stigende globale konkurrence.

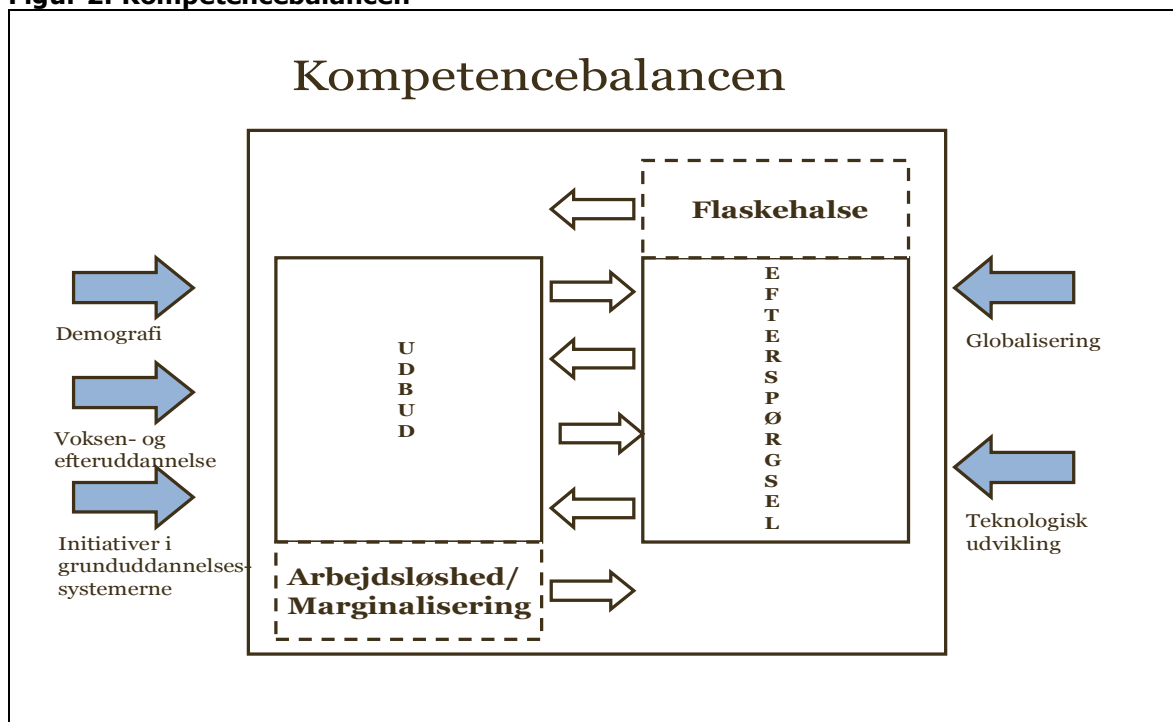
Det betyder, at en stor del af den danske arbejdsstyrke kommer under pres i forhold til at skaffe sig nye kvalifikationer for fortsat at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det betyder samtidig, at de danske virksomheder må udvikle strategier for deres uddannelsesindsats, idet de generelt skal satse mere på medarbejderuddannelse og organisationsudvikling for at sikre, at de nødvendige kvalifikationer er til stede i virksomhederne. Ikke mindst fordi såvel produktivitet som konkurrenceevne hænger snævert sammen med medarbejdernes kvalifikationer. I modsat fald opstår der

flaskehalse; situationer hvor virksomhederne efterspørger kvalifikationer, der ikke findes i arbejdsstyrken.

Samtidig viser en række undersøgelser og analyser, at der er en klar sammenhæng mellem uddannelsesniveau og produktivitet, således at jo højere uddannelse jo højere produktivitet.<sup>1</sup>

Det gælder med andre ord om at opretholde kompetencebalancen på arbejdsmarkedet, som illustreret i figur 2.

**Figur 2: Kompetencebalancen**



Kilde: Villy Hovard Pedersen.

Sammenfattende kan det siges, at en udvidelse af arbejdsstyrken sammen med kvalificering af arbejdsstyrken er afgørende for fortsat vækst og innovation i regionens virksomheder.

## 2.2 Fremtidens kompetencebehov

Det store spørgsmål er, hvilke kvalifikationer erhvervslivet vil efterspørge i fremtiden? Det er der forskellige (forsigtige) bud på. Fælles for dem alle er, at de entydigt peger på en faldende efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft og en generel stigende efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft på alle niveauer. Det er en opgave, som også Region Midtjylland arbejder kontinuerligt med, idet billedet ikke er statisk.

Det er en udvikling, der har været i gang længe, men som må forventes at blive forstærket fremover. En opgørelse foretaget af tidligere overvismand Torben M. Andersen viser, at der i en ca. 20-årige periode fra 1994 til 2008 er sket et fald i

<sup>1</sup> Se bl.a. DEA's rapport: Produktivitet og Videregående uddannelse, 2010.

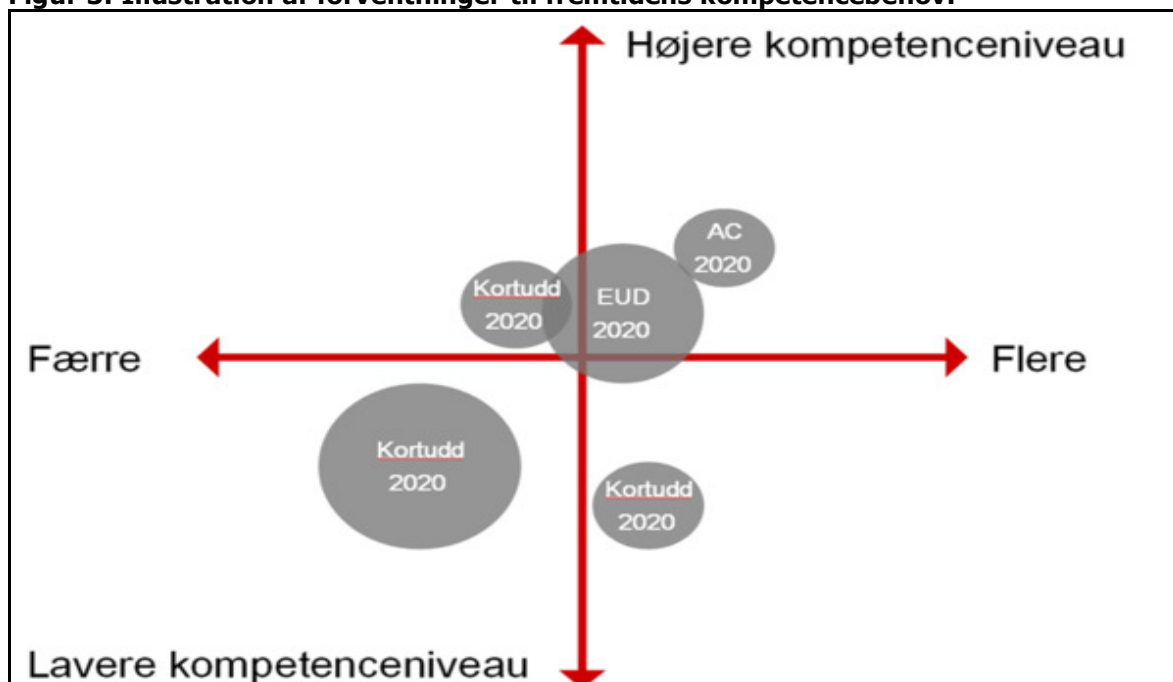
efterspørgslen efter arbejdskraft uden erhvervskompetencegivende uddannelse i størrelsesordenen 100.000 jobs, mens der i den tilsvarende periode har været en stigende efterspørgsel på arbejdskraft med en erhvervskompetencegivende uddannelse i størrelsesordenen 300.000 jobs.

Generelt gælder, at minimumskravene til arbejdsstyrkens kompetencer bliver højere samtidig med, at de dygtigste skal kunne endnu mere. Det vil sige, at man på alle uddannelsesniveauer som hovedregel skal have endnu bedre kvalifikationer; det gælder både de teknisk faglige, de alment faglige og de personlige kvalifikationer.

For den uaglærte/kortuddannede arbejdskraft er hovedhistorien i Region Midtjylland, at der er en meget sammensat forventning til beskæftigelsesudsigterne. Mange job for kortuddannede forventes at forsvinde i et 2020-perspektiv. Det gælder især de kortuddannede med de mindst fleksible forudsætninger. For enkelte grupper af kortuddannede vil der være flere job-åbninger, men bl.a. på grund af automatisering og nye servicekoncepter er der tale om andre og oftest lavere kompetencekrav end nu. Det vil sige, der bliver tale om en egentlig dequalificering for denne gruppe. Kun for en lille gruppe af kortuddannede for eksempel indenfor energi og miljø samt sundheds-IKT kan vi forvente højere kompetencekrav, men der vil blive relativt færre af den type job.

Tendensen for faglært arbejdskraft er generelt den modsatte. Her vil efterspørgslen efter arbejdskraft være stigende samtidig med, at de faglærte generelt vil blive mødt med stigende kompetencekrav.

**Figur 3: Illustration af forventninger til fremtidens kompetencebehov.**



Kilde: Region Midtjylland 2011: Kompetencekompas 2020.

Endelig er det ganske entydigt, at behovet for arbejdstagere med videregående uddannelser under et vil være stigende, samtidig med at de også skal udvikle deres kompetencer i nye retninger både fagligt og personligt. Der tegner sig dog et meget forskelligt billede af behovet for de enkelte kandidater: Størst mangel vil der blive

inden for de tekniske samt de natur- og sundhedsvidenskabelige områder, mens eksempelvis humaniora vil have et overskud af kandidater, se figur 6.

Forventningerne for de enkelte grupper er illustreret i figur 3. Som det fremgår af figuren vil efterspørgslen bevæge sig i forskellige retninger også inden for de enkelte grupper.

Fremtidens kompetencebehov vil på tværs af brancher og faggrupper i stigende grad være:

- Højere sociale og personlige kompetencer.
- Mere fokus på kvalitetssikring.
- Øget krav om fleksibilitet ift. skift af jobfunktioner i samme virksomhed.
- Bedre forretningsforståelse (det vil sige forståelse for egen rolle i virksomhedens værdiskabelse).
- Evner til at indgå i bruger- og medarbejderdrevne innovationsmetoder.

En betydelig del af de beskæftigede vil stå over for krav, der skal matche jobfunktioner med mere direkte kundekontakt (salg og service). Derudover vil en del blive mødt af nye kompetencekrav om forståelse for mulighederne i web 2.0 (digitale, interaktive løsninger). De videregående uddannede vil i stigende grad blive mødt af stadig mere specialiserede kompetencekrav samt krav om mere praksisnære kompetencer uanset sektor og branche.

### **2.3 Region Midtjyllands opgaver og roller**

Udfordringerne på det danske arbejdsmarked med at sikre en fortsat produktivitetsudvikling og beskæftigelse kan bedst adresseres i en kompetencebaseret vækstpolitik, som kombinerer arbejdsmarkeds-, erhvervs- og beskæftigelsespolitikken som illustreret i figur 4.

Der er mange aktører i dette felt, idet erhvervspolitikkenes hovedaktører er Vækstforum, Væksthuset og de lokale erhvervskontorer. På det beskæftigelsespolitiske område er hovedaktørerne beskæftigelsesregionen, kommunerne/jobcentre og a-kasserne, mens det på det uddannelsespolitiske område drejer sig om hele spektret fra folkeskolerne og de gymnasiale og erhvervsfaglige ungdomsuddannelser til de videregående uddannelsesinstitutioner samt hele voksen og efteruddannelsessystemet. Det vil bl.a. sige kommunerne, staten og Voksen- og Efteruddannelsescentre (VEU).



Figur 4: En kompetencebaseret vækstpolitik



Region Midtjyllands opgaver og roller i forhold til arbejdsmarked, uddannelse og efteruddannelse kan overordnet opdeles i tre områder.

For det første som arbejdsgiver. Region Midtjylland er med ca. 28.000 ansatte den største arbejdsgiver i regionen. Som arbejdsgiver har regionen en opgave i at tiltrække og fastholde en kompetent og tilstrækkelig arbejdsstyrke til at løse de opgaver, som regionen er ansvarlig for. Det drejer sig i særdeleshed om sundhedsfagligt personale.

For det andet har regionen via opgaverne i Vækstforum til opgave at understøtte de lokale virksomheders vækst - og dermed være med til at sikre, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft kan imødekommes, det vil sige at understøtte virksomhedernes adgang til kompetent og tilstrækkelig arbejdskraft.

For det tredje har Regionsrådet en række konkrete opgaver på uddannelsesområdet i forhold til at koordinere uddannelsesinstitutioner og dimensionere optag. Herudover støtter regionen udviklingsprojekter på uddannelsesområdet.

## 3. Arbejdsstyrkens kompetencer

### Uddannelse og efteruddannelse

#### 3.1 Status og udfordringer

Danmark står p.t. over for en række uddannelsespolitiske udfordringer. Nogle af udfordringerne kan regionen være med til at adressere, andre ligger inden for henholdsvis statens og kommunernes områder.

Først og fremmest tager alt for få en ungdomsuddannelse. Det betyder, at der fortsat vil være for mange ufaglærte i arbejdsstyrken, og det i en fremtid hvor behovet for ufaglærte er faldende.

**Fakta i Region Midtjylland:**

- 92 % af en ungdomsårgang påbegynder en ungdomsuddannelse.
- 87 % gennemfører en ungdomsuddannelse.
- 70 % påbegynder en gymnasial uddannelse.
- 22 % påbegynder en erhvervsuddannelse.
- 8 % "dobbeltdanner" sig.

Kilde: Profilmodellen for den årgang, der forlader folkeskolens 9. klasse i 2011, 25 år efter 9. klasse.

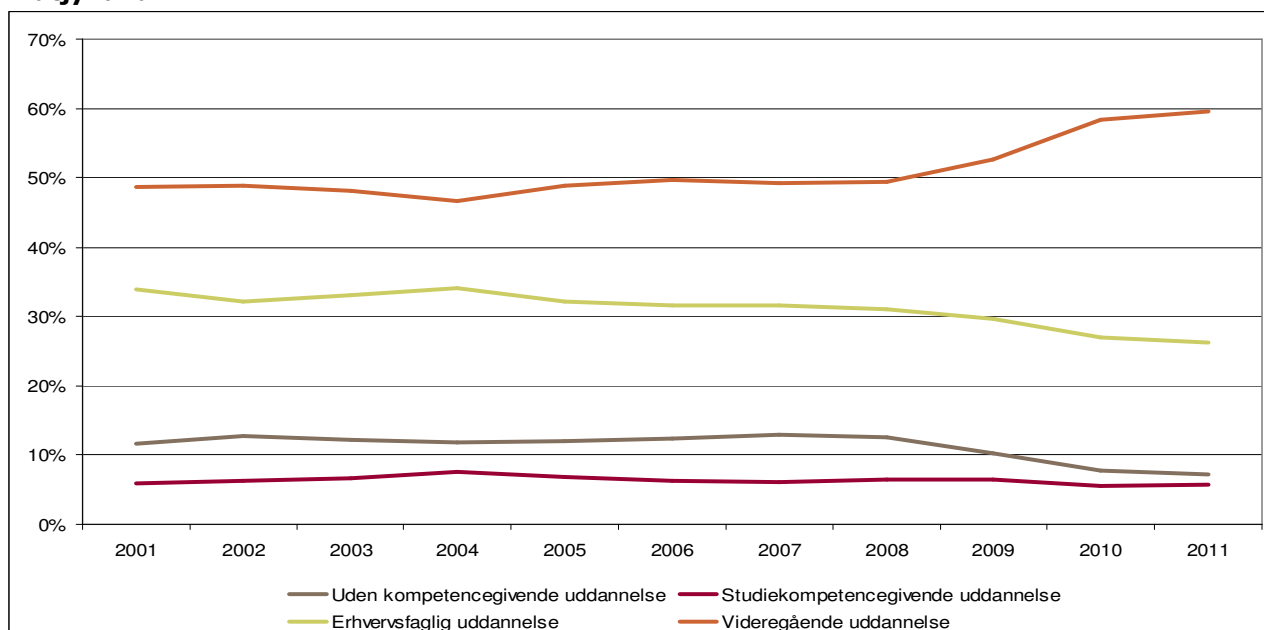
En af årsagerne til, at så mange ender uden en ungdomsuddannelse - når 92 % af en årgang rent faktisk starter på en - er det store frafald fra ungdomsuddannelserne. Det gælder især erhvervsuddannelserne, hvor mere end halvdelen falder fra inden for visse fag.

En anden udfordring er, at for få unge tager en erhvervsuddannelse. Derfor kan vi se frem til mangel på faglærte. Det er en situation, der kan skade dansk konkurrenceevne.

En tredje udfordring er, at for få unge tager en videregående uddannelse. Dette ser dog ud til at være på vej frem. Det officielle mål er 60 % af en ungdomsårgang. I figur 5 ses udviklingen i forventet uddannelsesniveau for en ungdomsårgang 25 år efter 9. klasse, og her ser det ud til, at der kan forventes, at en større andel vil tage en videregående uddannelse.

Et helt generelt problem er således, at det nuværende uddannelsesniveau for en ungdomsårgang er for lavt i forhold til fremtidens krav.

**Figur 5: Udvikling i forventet uddannelsesniveau for ungdomsårgange i Region Midtjylland**



Kilde: Profilmodellen, UVM.

Hertil kommer, at for få unge har lyst til at uddanne sig inden for de teknisk/-naturvidenskabelige områder. Det kan medføre mangel på fx ingeniører og dataloger; et scenarie der allerede ses, og som kan skade konkurrenceevnen – jf. figur 6.

**Figur 6: Prognose for efterspørgsel efter universitetskandidater i Danmark**

Mangel på universitetskandidater i fremtiden			
	2020	2025	2030
Samfundsfaglige	0	-900	-2.000
Humanistiske/kunstneriske	1.900	2.200	2.500
Tekniske	-4.000	-5.000	-8.000
Naturvidenskabelige	-1.000	-3.000	-3.000
Sundhedsvidenskabelige	-2.000	-2.200	-2.300
<b>I alt</b>	<b>-5.100</b>	<b>-9.000</b>	<b>-12.800</b>

Kilde: Epinion: De videregående uddannede og den private sektor.

En fjerde udfordring er kvaliteten i uddannelserne, helt fra grundskole til universitetsniveau. Alt for mange kommer ud af folkeskolen uden funktionelle færdigheder i dansk (15 %) og regning (17 %)².

Sidst men ikke mindst bruges der mange samfundsmæssige ressourcer på dobbeltuddannelse (pt. 8 % af en ungdomsårgang) og uddannelser, der ikke anvendes efter hensigten. Fx tager for mange en studentereksamen uden at bruge den til videreuddannelse og ender derfor som ufaglærte. Samtidig bygger relativt mange en erhvervsuddannelse oven på en studentereksamen, og alt for mange tager mere end en erhvervsuddannelse, hvor nr. to ikke er en videreuddannelse af den første.

Det gælder endvidere, at alt for mange kandidater fra især humanistiske og samfundsfaglige uddannelser ender som ledige. Det betyder, at der er udfordringer i forhold til dimensioneringen af og udbuddet af de enkelte uddannelser for at undgå, at der udbydes for mange kvalifikationer, der ikke efterspørges; jf. kompetencebalancen i figur 2.

Endelig medfører dobbeltuddannelser, at gennemsnitsalderen på især erhvervsuddannelserne er relativ høj.

Ovenstående udfordringer imødegås med en længere tidshorisont jævnfør kompetencebalancefiguren side 8, men her og nu er udfordringen, at ca. en tredjedel af arbejdsstyrken er ufaglært samtidig med, at efterspørgslen efter ufaglærte falder jævnt, mens efterspørgslen efter faglærte og videreuddannede stiger.

Det betyder, at der udover indsatser i det ordinære uddannelsessystem må sættes på efteruddannelse af den eksisterende arbejdsstyrke. Dvs. det såkaldte dobbelte kompetenceløft, hvor ufaglærte uddannes til faglærte, mens ledige uddannes til at gå ind i de derved skabte job-åbninger.

² Undervisningsministeriet: Gør en god skole bedre – et fagligt løft af folkeskolen.

### 3.2 Initiativer i forhold til arbejdsstyrkens kompetencer

Der er allerede igangsat en række indsatser på det kompetencemæssige område, idet Region Midtjylland i samspil med Vækstforum via partnerskaber med blandt andet uddannelsesinstitutioner og kommuner har igangsat en ambitiøs og nyskabende indsats i form af store programmer, der skal sikre en velkvalificeret og tilstrækkelig arbejdsstyrke.

I forhold til de udfordringer, som rapporten beskriver for ungdomsuddannelsesområdet er der i perioden fra 2007 frem til og med 2012 igangsat en lang række udviklingsprojekter, som adresserer netop disse de udfordringer. Projekterne er iværksat sammen med de regionale uddannelsesinstitutioner og finansieret med bl.a. midler fra den regionale uddannelsespulje.

Eksempelvis er der iværksat flere projekter, som har fokus på de unges *uddannelsesvalg* og *overgangen* fra grundskolen til ungdomsuddannelse med det formål, at flere vælger rigtigt og dermed er i stand til at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Der er ligeledes iværksat projekter *rettet mod erhvervsuddannelserne*, herunder etablering af et virtuelt videncenter tilknyttet de to regionale centres of excellence i regi af Mercantec og Herningsholm Erhvervsskole. Her er fokus at udvikle uddannelsesforløb i samarbejde med virksomheder og videninstitutioner, samt særlige forløb rettet mod folkeskoler med det formål at tiltrække og fastholde de unge inden for bl.a. de teknisk/naturvidenskabelige områder.

**Akademiet for talentfulde unge** har fokus på *talentudvikling, fastholdelse og overgangen til de videregående uddannelser*. Projektet er nu nationalt og retter sig mod de gymnasiale uddannelser.

På voksen- og efteruddannelsesområdet er igangsat **KOMPETENCEmidt**, der har fokus på at igangsætte mere og bedre efteruddannelse for især kortuddannede i små og mellemstore virksomheder. Midlet hertil er et styrket samarbejde mellem uddannelses- og beskæftigelsesaktører og virksomheder, som herved får bedre muligheder for at udnytte de mange eksisterende muligheder for kompetenceudvikling. I version 2 af programmet er jobrotation inddraget som et vigtigt værktøj i forhold til kompetenceudvikling af den ledige del af arbejdsstyrken. KOMPETENCEmidt løber i 2013 og 2014.

I hele Skandinavien er konkurrencekraften afhængig af en velkvalificeret arbejdsstyrke, derfor suppleres KOMPETENCEmidt af **Interreg-projektet "Skankomp"** (Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk), der bygger oven på "KOMPETENCEmidt". Formålet er at medvirke til at professionalisere såvel uddannelsesinstitutionerne som virksomhederne i forhold til at arbejde med sidstnævntes uddannelsesbehov via inddragelse af erfaringer fra hele Skandinavien. Skankomp slutter medio 2013.

## 4. Arbejdsstyrkens størrelse

### Inklusion og fastholdelse

#### 4.1 Status og udfordringer

Arbejdsstyrkens størrelse er på langt sigt primært afhængig af den demografiske udvikling, mens den såvel på det kortere og mellemlange sigt også afhænger af hvor stor en andel af befolkningen, der indgår i arbejdsstyrken. Herunder kommer migration, hvor indvandring af udenlandsk arbejdskraft i perioder kan udgøre et nødvendigt supplement til arbejdsstyrken.

For så vidt angår den demografiske udvikling, så er situationen den, at relativt store årgange er på vej ud af arbejdsmarkedet, mens de erstattes af relativt små årgange.

Den del af befolkningen, der ikke indgår i arbejdsstyrken eller er på vej til at falde ud af arbejdsstyrken (modtager offentlig forsørgelse i minimum 80 % af tiden over de sidste 3 år), benævnes her som personer på kanten af arbejdsmarkedet. Gruppen af personer på kanten af arbejdsmarkedet er sammensat af mange forskellige grupper fra sygedagpengemodtagere over langtidsledige til førtidspensionister og efterlønsmodtagere.

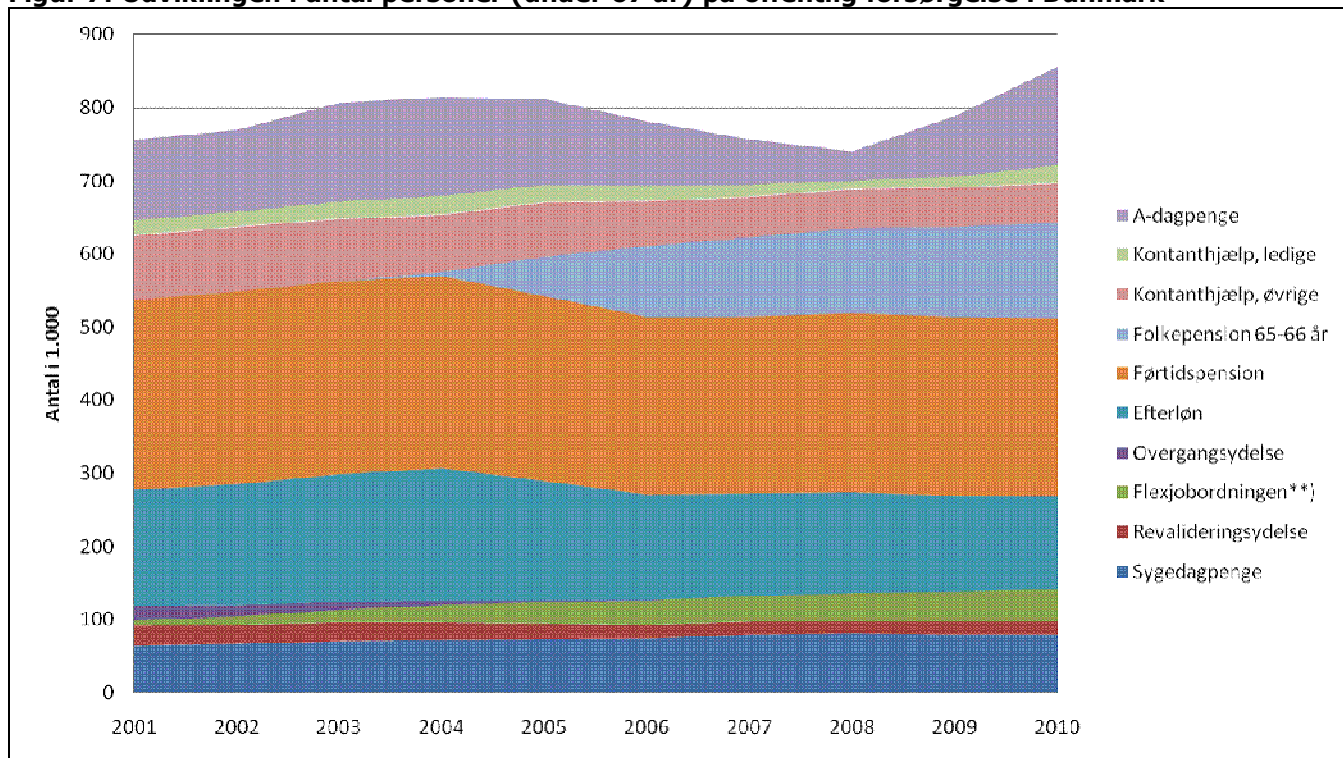
Fælles for dem alle er, at langt de fleste er offentligt forsørgede i lange perioder. Nogle er på varig offentlig forsørgelse fx efterlønsmodtagere og førtidspensionister, mens andre er på midlertidige overførselsindkomster. Det gælder ledige dagpengemodtagere, sygedagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere.

Derudover består alle disse grupper af personer med mange forskellige udfordringer: fra pensionister og efterlønsmodtagere, der frivilligt har trukket sig fra arbejdsmarkedet, over fysisk handicappede, psykisk syge samt misbrugere, der har meget forskelligartede udfordringer i forhold til at kunne fungere på arbejdsmarkedet til langtidsledige, der som udgangspunkt blot mangler et job. Ofte kan en borger have flere udfordringer fx både en psykisk sygdom og et misbrugsproblem. Det betyder, at det er en gruppe, der reguleres af en differentieret lovgivning og en stor aktørkreds.

Gruppen udgør op mod en fjerdedel af arbejdsstyrken, uanset om der er høj- eller lavkonjunktur. Andelen har ikke ændret sig meget de seneste 50 år, blot er forsørgelsesformen skiftet fra privat til offentlig.

Figur 7 viser udviklingen i antal personer på offentlig forsørgelse i Danmark i perioden 2001-2010. Figuren viser, at den største del af gruppen er på varige overførselsindkomster, hvilket øger problematikken.

**Figur 7: Udviklingen i antal personer (under 67 år) på offentlig forsørgelse i Danmark<sup>3</sup>**



Kilde: Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd.

Når der er store ændringer i gruppernes størrelse, skyldes det hovedsageligt ændret lovgivning, fx ændringer i antal folkepensionister i alderen 65-66 i 2004, da pensionsalderen blev nedsat fra 67 år til 65 år pr. 1. januar 2004.

## 4.2 Initiativer i forhold til udvidelse af arbejdsstyrken

Pt. er udbuddet af arbejdskraft generelt større end efterspørgslen i Region Midtjylland – og i Danmark som helhed. På længere sigt forventes arbejdsstyrken i Danmark at blive mindre primært grundet den demografiske udvikling, og det må derfor forventes, at der alt andet lige bliver mangel på arbejdskraft. Dog er der allerede nu på trods af ledigheden mangel på arbejdskraft inden for specielle fag eller geografier.

På kortere og mellemlangt sigt kan der peges på tre muligheder for at fastholde og udvide arbejdsstyrken: 1) tiltagetrækningsalderen kan hæves og den alder, hvor man indtræder på arbejdsmarkedet kan sænkes, 2) personer på kanten af arbejdsmarkedet kan integreres i arbejdsstyrken, og 3) der kan rekrutteres udenlandsk arbejdskraft.

For så vidt angår en højere tilbagetrækningsalder og en lavere alder ved indtræden på arbejdsmarkedet, er der på nationalt plan taget en række initiativer med dette formål i

<sup>3</sup> \*) Antal 1.000 personer omregnet til fuldtid. Opgørelsen omfatter ydelser i forbindelse med ledighed, sygdom, tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt revalidering. Aktiverede, folk på SU m.v. og barsel er ikke medregnet.

\*\*\*) Flexydelse, ledighedsydelse samt halvdelen af personerne i flexjob er medtaget, svarende til gennemsnitlig ½ arbejdstid og ½ offentlig forsørgede i ordningen.

form af efterlønsreform, hævelse af pensionsalder, SU-reform mv. Den videre understøttelse af disse initiativer skal primært tages på de lokale arbejdspladser (herunder Region Midtjylland), f.eks. i form af seniorordninger, socialt kapital mv. og i uddannelsessystemet.

Både nationalt og regionalt/lokalt er der stor fokus på personer på kanten af arbejdsmarkedet; både i forhold til de samfundsøkonomiske konsekvenser og i forhold til de menneskelige konsekvenser for de personer, det drejer sig om.

Folketinget har vedtaget en førtidspensions- og fleksjobreform, der er trådt i kraft i 2013, hvis hovedmål er at få personer flyttet fra overførselsindkomst til at blive integreret på arbejdsmarkedet. Der er i reformen et særligt fokus på at undgå, at unge under 40 år kommer på overførselsindkomst, men i stedet integreres på arbejdsmarkedet.

Det må forventes, at førtidspensions- og fleksjobreformen i de kommende år bliver hovedomdrejningspunktet i forhold til indsatsen for at integrere personer på arbejdsmarkedet.

Det er primært kommunerne, der er hovedaktører og ansvarlige i forhold til implementeringen af førtidspensions- og fleksjobreformen, men regionen har en vigtig opgave i at understøtte kommunernes indsats med sundhedsfaglig rådgivning og en sundhedskoordinatorfunktion.

Region Midtjylland har i perioden 2007-2012 støttet en række projekter, der har til formål at integrere personer på kanten af arbejdsstyrken på arbejdsmarkedet, og regionen vil fortsat have mulighed for at støtte sådanne projekter, f.eks. via EU's socialfondsmidler, og på den måde understøtte intentionerne om at integrere flere på arbejdsmarkedet.

Som eksempel kan nævnes projekt **Beskæftigelsesfremme for ADHD-ramte i Randers området**, hvor borgere afklares i forhold til ADHD, hjælpes til en stabilisering af deres situation og får redskaber til at kunne fungere bedre på arbejdsmarkedet. Projektet afsluttes medio 2014, hvor Randers kommune også vil have forsøgt sig med etablering af en socialøkonomisk virksomhed, som kan hjælpe de borgere, der endnu ikke er kommet i beskæftigelse, tættere på arbejdsmarkedet. Der arbejdes også med at øge tilbagetrækningsalderen i projekt **Flexseniority-en3karriere**, der arbejdes dels på afklaring af seniorer i forhold til deres seniortilværelse, dels på ansættelse af seniorer i offentlige og private virksomheder og dels på modning af virksomheder i forhold til deres seniorarbejdsstyrke. Dette projekt er i afslutningsfasen.

I visse situationer vil det være nødvendigt at tiltrække udenlandsk arbejdskraft for på den måde at udvide arbejdsstyrken eller tilføje særlige kompetencer. Det kan gøres på forskellige måder, der kan supplere hinanden. En metode er, at de enkelte virksomheder rekrutterer den konkrete arbejdskraft, de efterspørger. En anden metode er at tiltrække udenlandske studenter og fastholde dem efter endt uddannelse på det danske arbejdsmarked.

I forhold til at rekruttere udenlandsk arbejdskraft er det en opgave for de enkelte virksomheder i det omfang, de finder det ønskeligt, herunder også Region Midtjylland. Med rekrutteringsopgaven kan beskæftigessystemet bistå virksomhederne. Mulighederne for en succesfuld rekruttering af udenlandsk arbejdskraft understøttes på forskellig vis fra offentlig side. Fx i form af særlige skatteregler, regler omkring

opholds- og arbejdstilladelse, graden af administration forbundet med sådanne ansættelser og hjælp til integration i det danske samfund. Region Midtjylland har igangsat en indsats netop i forhold til modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft, der skal sikre en god modtagelse i de offentlige systemer, hjælp til at finde bolig, til registrering, sikre skoler til medfølgende børn osv. samt øge fastholdelsen af de udenlandske arbejdstagere gennem etablering af forskellige typer netværk mv.

For så vidt angår rekruttering og fastholdelse af udenlandske studerende er det i første omgang primært uddannelsesinstitutionerne, der kan understøtte dette. Region Midtjylland har i samspil med Vækstforum igangsat en indsats, der har til formål at fastholde udenlandske studerende, da også denne gruppe tilfører arbejdsstyrken både volumen og efterspurgte kvalifikationer. Støtten til aktiviteterne for udenlandsk arbejdskraft og udenlandske studerende blev igangsat under højkonjunktur, men initiativerne er fortsat aktuelle. Projekterne afsluttes medio 2014, hvorefter de respektive organisationer skal have forankret de dele af indsatsen, som det fortsat vil give mening at gennemføre.

## 5. anbefalinger

Udvalget er på møderne via oplæg og dialog med en række interne og eksterne aktører blevet præsenteret for en række generelle og konkrete udfordringer i forhold til at sikre en fremtidssikret arbejdsstyrke, hvor både arbejdsstyrkens størrelse og kompetencer kan sikre virksomhedernes fremtidige konkurrencekraft og dermed fortsat vækst og velstand i Region Midtjylland.

Udvalget er samtidig blevet præsenteret for en lang række initiativer og konkrete erfaringer med at understøtte dette arbejde. Udvalget har på den baggrund identificeret en række områder, hvor der kan være et behov for en styrket indsats.

Hovedudfordringerne kan kort opsummeres med, at der er behov for at udvide arbejdsstyrken i Region Midtjylland i de kommende år – primært grundet den demografiske udvikling. Det kræver, at der tages initiativer til at udvide arbejdsstyrken. Det kan være gennem bedre fastholdelse og inklusion på arbejdsmarkedet.

Samtidig er der behov for en løbende tilpasning og udvikling af arbejdsstyrkens kompetenceprofil til at matche virksomhedernes efterspørgsel. Konkret vil der blive øget efterspørgsel på uddannet arbejdskraft, særligt arbejdskraft med en erhvervsfaglig uddannelse, mens der samtidig vil være et for stort udbud af kortuddannede.

Udvalget har på den baggrund formuleret en række anbefalinger til Region Midtjyllands videre arbejde med at understøtte en fremtidssikret arbejdsstyrke i regionen.

### **Generelt**

1. Der er forsvundet 35.000 produktionsarbejdspladser i regionen siden den økonomiske krise indtraf. Region Midtjylland skal fortsat medvirke til løbende at identificere de barrierer, der er for vækst fremadrettet samt sætte initiativer i værk, der kan mindske disse.



2. Region Midtjylland skal fortsat arbejde på, at der etableres rammer for en styrket strategisk koordination mellem erhvervs-, uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken på regionalt plan for at skabe en mere sammenhængende indsats.
3. Region Midtjylland skal fortsat have politisk fokus på området.

### ***Uddannelse og efteruddannelse***

4. Region Midtjylland skal også fremadrettet arbejde på, at man i regionen kan matche et stigende behov for kompetenceudvikling og efteruddannelse med henblik på at kunne matche arbejdsgivernes krav til medarbejdernes kvalifikationer. Regionen skal i den forbindelse særligt have fokus på de små og mellemstore virksomheders behov samt på de kortuddannede, der er i fare for at ryge ud af arbejdsmarkedet. Region Midtjylland skal i den forbindelse understøtte initiativer til efter- og videreuddannelse af ufaglærte ("det dobbelte kompetenceløft").
5. Region Midtjylland skal fortsat være en meget aktiv aktør i forhold til at facilitere udviklingsprojekter og samarbejder blandt de relevante aktører på uddannelsesområdet.
6. Region Midtjylland skal fortsat understøtte indsatsen for at minimere frafaldet i ungdomsuddannelser.
7. Region Midtjylland skal styrke arbejdet på at fremme et tættere samspil og samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og erhvervslivet på alle uddannelsesniveauer, som f.eks. i Vitus Bering Innovation Park.
8. Region Midtjylland skal fortsat arbejde på at fremme iværksætterier.
9. Region Midtjylland skal fortsat arbejde på at fremme etablering af internationale studiemiljøer og campusmiljøer med henblik på at tiltrække og fastholde flere udenlandske studerende.
10. Region Midtjylland skal arbejde på, at erhvervsuddannelserne får et mere positivt image blandt de unge og erhvervslivet.
11. Region Midtjylland skal som arbejdsgiver fortsat tage et aktivt ansvar for at etablere praktikpladser for unge på regionens arbejdspladser.

### ***Inklusion og fastholdelse***

12. Region Midtjylland skal som arbejdsgiver fortsat tage et aktivt socialt ansvar i forhold til at fastholde udsatte medarbejdere og inkludere udsatte grupper på arbejdsmarkedet.
13. Region Midtjylland skal aktivt understøtte implementeringen af førtidspensions- og fleksjobreformen. Det kan bl.a. ske ved målrettet at anvende socialfondsmidler og projektmidler til etablering af forsøgsprojekter og videnopsamling/-formidling på dette område. I den forbindelse skal der særligt

sættes fokus på at inkludere unge på overførselsindtægt, herunder især førtidspension, på arbejdsmarkedet.

14. Region Midtjylland skal aktivt understøtte etableringen af socialøkonomiske virksomheder i regionen.
15. Region Midtjylland skal aktivt understøtte initiativer, der minimerer administrative og praktiske barrierer i forhold til ansættelse i fleksjob.