

Arbejdsmarkedet i Ribe Amt
– Udfordringer det næste årti
Hovedrapport

Arbejdsmarkedsrådet for Ribe Amt
Arbejdsmarkedet i Ribe Amt
– Udfordringer det næste årti
Hovedrapport

Indhold

Side

Forord.....	1
1. Indledning.....	3
2. Efterspørgslen efter arbejdskraft.....	5
2.1. Efterspørgslen efter arbejdskraft i dag.....	5
2.2. Efterspørgslen efter arbejdskraft de seneste 10 år.....	6
2.2.1. Faldende beskæftigelse i landbruget, svagt stigende i serviceerhverv	7
2.2.2. Færre små arbejdspladser i Ribe Amt	9
2.2.3. Fortsat få højtuddannede.....	9
2.3. Virksomhedernes økonomiske udvikling	9
2.3.1. Virksomhederne i Ribe Amt er internationale.....	9
2.3.2. Generelt høj produktivitet, investeringsniveau og avance i Ribe Amt.....	10
2.4. Udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft de kommende 10 år	11
3. Udbuddet af arbejdskraft	17
3.1. Udviklingen i udbuddet af arbejdskraft de seneste 10 år	17
3.1.1. Fortsat færre unge og flere seniorer	17
3.1.2. Faldende erhvervsfrekvens blandt de unge, men svagt stigende blandt seniorerne.....	17
3.1.3. De erhvervsaktives uddannelsesniveau.....	18
3.1.4. Erhvervsfrekvensen fordelt på kommunerne	18
3.2. Udbuddet af arbejdskraft de næste 10 år	19
4. Ubalancer på arbejdsmarkedet.....	23
4.1. Udviklingen de sidste 10 år	23
4.2. Aktuelle ubalancer på arbejdsmarkedet	24
4.2.1. Arbejdsmarkedet i Ribe Amt er præget af mange korttidsledige	24
4.2.2. De lediges fordeling på køn og alder	24
4.2.3. De ledige fordelt på a-kasser	24
4.2.4. Langtidsledige i Ribe Amt	25
4.2.5. Aktuelle rekrutteringsproblemer	26
4.2.6. Ledighed og mangel på arbejdskraft i fremtiden	27
5. Den geografiske mobilitet i regionen.....	31
5.1. Pendlingsmønstre for Ribe Amt samlet set	31
5.1.1. Ribe Amt er et nettoindpendlingsamt.....	31
5.1.2. Særligt indpendling fra Vejle og Sønderjyllands amter er stor	32
5.1.3. Ribe Amt er særligt afhængig af indpendling af KVVU'er og LVU'er	33
5.1.4. Knap 10 pct. pendler ind fra et fjernt opland	34
5.1.5. Særligt offshoreindustrien og LEGO er afhængig af arbejdsstyrkens mobilitet	35
5.2. Arbejdskraftoplande i regionen.....	36
5.2.1. Esbjergs arbejdskraftopland	36
5.2.2. Grindstedes arbejdskraftopland	38
5.2.3. Ribes arbejdskraftopland	39
5.2.4. Vejens arbejdskraftopland	40
5.2.5. Vardes arbejdskraftopland	41

5.2.6. Billunds arbejdskraftopland.....	42
5.2.7. Statistisk afgrænsning af delarbejdsmarkederne i Ribe Amt.....	44
6. Tendenser til outsourcing i Ribe Amt	47
6.1. Hvilke opgaver?.....	47
6.2. Udviklingen i outsourcingstunge brancher.....	49
6.3. Implikationer for efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt	50

Forord

"Arbejdsmarkedet i Ribe Amt – Udfordringer det næste årti" er en beskrivelse af udviklingstræk, som Arbejdsmarkedsrådet og andre aktører på arbejdsmarkedet skal tage hensyn til i deres arbejdsmarkedspolitiske beslutninger.

At se ti år frem i tiden er forbundet med stor usikkerhed. I beskrivelsen gives et bud på, hvordan arbejdsmarkedet i Ribe Amt vil udvikle sig, hvis de trends og tendenser, der kendes på nuværende tidspunkt, holder stik.

Arbejdsmarkedsrådet håber med denne strukturbeskrivelse at give et generelt grundlag for beslutninger inden for et bredt spekter af problemstillinger med relation til arbejdsmarkedet i Ribe Amt.

Arbejdsmarkedsrådets hovedopgave er at forene virksomheders behov for arbejdskraft med menneskers behov for arbejde. For at sikre dette følges udviklingen på arbejdsmarkedet gennem prognoser for den generelle udvikling og analyser af områder, hvor der er eller kan forventes at opstå problemer.

Resultaterne af analyserne formidles videre til en bred kreds af beslutningstagere på arbejdsmarkedet, således at vi i fællesskab kan arbejde på at få et velfungerende arbejdsmarked.

Denne rapport indeholder konklusioner og beskriver mulige initiativer, som Arbejdsmarkedsrådet håber, der vil være debat om blandt aktørerne på det regionale arbejdsmarked.

Strukturbeskrivelsen er udarbejdet af Rambøll Management. Arbejdsmarkedsrådet deler ikke nødvendigvis synspunkterne i rapporten. Rådet vil på baggrund af rapporten vurdere behovet for at iværksætte initiativer.

Bent Friis

Formand for Arbejdsmarkedsrådet i Ribe Amt

1. Indledning

Denne rapport beskriver arbejdsmarkedet i Ribe Amt. Rapporten er udarbejdet af Rambøll Management på opdrag fra Arbejdsmarkedsrådet for Ribe Amt.

Formålet med rapporten er at tilvejebringe en dyberegående beskrivelse af det regionale arbejdsmarked, der kan danne grundlag for arbejdsmarkedspolitiske beslutninger i både Arbejdsmarkedsrådet og hos andre aktører inddraget i den regionale arbejdsmarkedspolitik.

Analyserne er foretaget på baggrund af følgende *datakilder*:

- Registerdata fra Danmarks Statistiks Statistikbank
- Specialkørsler på Danmarks Statistiks IDA-database samt Danmarks Statistiks Momsregister
- Fremskrivninger af befolkning, arbejdsstyrke og beskæftigelse ved hjælp af Arbejdsmarkedsstyrelsens RIMO-model 2003 for Ribe Amt
- Seks fokusgrupper med deltagelse af brancherepræsentanter
- Tre interview med udvalgte erhvervschefer
- Diverse andre analyser og undersøgelser.

Rapporten sætter fokus på følgende *temaer*:

- Efterspørgsel efter arbejdskraft – i dag og i fremtiden (kapitel 2)
- Udbuddet af arbejdskraft – i dag og i fremtiden (kapitel 3)
- Ubalancer på arbejdsmarkedet – i dag og i fremtiden (kapitel 4)
- Geografisk mobilitet, herunder pendlingsmønstre og arbejdskraftoplønde (kapitel 5)
- Tendenser til outsourcing (kapitel 6).

Samlet set består *afrapportering* af analysen af arbejdsmarkedet i Ribe Amt af følgende:

- Nærværende hovedrapport, der beskriver analysens centrale resultater
- En baggrundsrapport, der har mere teknisk karakter og indeholder relevant tabel- og figurmateriale
- Et branchebilag, der indeholder statistiske oplysninger for Ribe Amt som helhed – opdelt på brancher
- Et kommunebilag, der indeholder statistiske oplysninger for hver af amtets 14 kommuner samt amtet og Danmark som helhed.

2. Efterspørgslen efter arbejdskraft

I dette kapitel beskrives efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt, som den ser ud i dag, og som den har udviklet sig i de seneste 10 år. Dernæst præsenteres en vurdering af, hvor arbejdsmarkedet i Ribe Amt bevæger sig hen i de kommende 10 år, og hvilke konsekvenser det vil få for efterspørgslen efter arbejdskraft.

2.1. Efterspørgslen efter arbejdskraft i dag

I 2002 var der 119.711 arbejdspladser i Ribe Amt, fordelt på 12.944 virksomheder.

80 pct. af virksomhederne i Ribe Amt har færre end ti ansatte, og hele 2/3 af virksomhederne i Ribe Amt har fem ansatte eller mindre. Blot 3 pct. af virksomhederne i amtet beskæftiger 50 ansatte eller flere.

Overordnet er arbejdsmarkedsstrukturen i Ribe Amt kendetegnet ved en større andel arbejdspladser inden for landbrug, skovbrug og fiskeri samt inden for industrien end landet som helhed.

Tabel 2.1 identificerer de største virksomheder i Ribe Amt. Nogle af virksomhederne er grundlagt i regionen, mens andre er filialer eller datterselskaber af danske virksomheder med hovedkontor andetsteds i landet. Tilsammen beskæftiger disse virksomheder knap 10 pct. af den samlede arbejdsstyrke i amtet. Der er mange industrivirksomheder på listen, hvilket har betydning for den type arbejdskraft, de efterspørger. Samtidig er det også inden for den produktionstunge del af industrien, at mulighederne for at flytte produktionen ud af landet oftest overvejes, blandt andet for at kunne spare på lønomkostningerne. Ingen af deltagerne i de afholdte fokusgrupper har konkrete planer om at flytte dele af produktionen ud af regionen, men der er enighed om, at det er overvejelser, man løbende er nødt til at gøre sig. Den nuværende situation med en meget lav dollarkurs gør sådanne overvejelser særligt aktuelle for eksportvirksomheder. Hvis sådanne overvejelser fører til konkrete udflytninger, vil det naturligvis få konsekvenser for efterspørgslen efter arbejdskraft i regionen, og da særligt efterspørgslen efter industriarbejdskraft.

Et andet væsentligt træk ved erhvervslivet i Ribe Amt er Esbjerg Havn, der ud over at være en af Nordeuropas største havne, også er et vigtigt knudepunkt for offshoreindustrien. Dette har givet et aktivt erhvervsliv på og omkring havnen, og særligt udviklingen i offshoreindustrien vil få betydning for den videre udvikling i efterspørgslen efter arbejdskraft i området. Det skal dog i den sammenhæng nævnes, at netop offshoreindustrien er meget afhængig af de internationale konjunkturer.

Samtidig er der flere innovative planer for en videreudvikling af Esbjerg Havn på tale i øjeblikket, blandt andet mulighederne for at oprette faciliteter for ophugning af udtjente boreplatforme og for at bygge et større hotel- og konferencecenter på havneområdet. Hvorvidt disse planer bliver realiseret eller ej, vil også få indflydelse på efterspørgslen efter arbejdskraft i Esbjerg-området.

Tabel 2.1: De tolv største private virksomheder i Ribe Amt målt ved antallet af ansatte, 2003

Virksomhed	Beliggenhed	Antal beskæftigede
LEGO System A/S	Billund	3454
NCC Roads A/S	Vejen	1389
A/S Vestfrost	Esbjerg Ø	978
HTH Køkkener A/S	Ølgod	823
Danisco Cultor Denmark Grindsted	Grindsted	800
DFDS Roland Munch A/S	Esbjerg	725
Danish Crown A.m.b.A.	Esbjerg	630
Betonelement A/S	Esbjerg Ø	650
Astralis A/S	Føvling	640
A/S Arovit Petfood	Esbjerg N	607
Modulex A/S	Billund	550
Mærsk olie og Gas	Esbjerg	Over 500*

Kilde: Købmandsstandens OplysningsBureau.

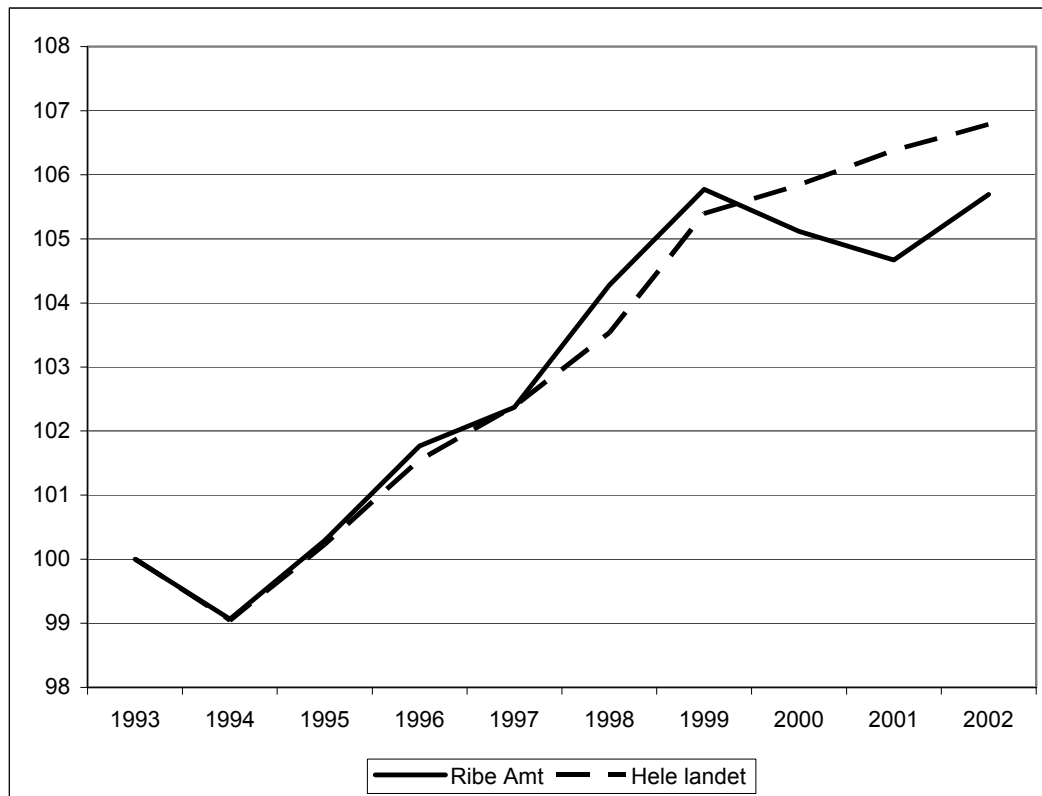
* Ikke muligt at få oplyst det præcise antal ansatte.

2.2. Efterspørgslen efter arbejdskraft de seneste 10 år

I perioden 1993-2002 steg antallet af arbejdspladser i amtet med 3,7 pct., hvilket skal ses i forhold til en landsdækkende vækst på 6,8 pct.

Som det fremgår af figur 2.1 nedenfor, skyldes den lavere vækst i Ribe Amt særligt udviklingen i årene 1999-2001, hvor der skete et fald i beskæftigelsen i amtet, samtidig med at der var fortsat stigning på landsplan. Til gengæld er der igen vækst i antal arbejdspladser i Ribe Amt fra 2001 til 2002, og endda en kraftigere vækst i antal arbejdspladser end for landet som helhed. Men hvor nedgangen i årene 1999-2001 forekom i de fleste brancher, så skyldes væksten fra 2001 til 2002 hovedsageligt en stigning i antal ansatte i de offentlige serviceerhverv, herunder offentlig administration, sundhedsvæsen og sociale institutioner.

Figur 2.1: Udviklingen i antal arbejdspladser i Ribe Amt og hele landet (1993=100)



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (Pend11).

2.2.1. Faldende beskæftigelse i landbruget, svagt stigende i serviceerhverv

En vigtig årsag til den negative udvikling i beskæftigelsen i Ribe Amt, set i forhold til hele landet, skyldes den relativt høje andel af beskæftigede inden for landbrug, skovbrug og fiskeri. I og med at disse brancher har været præget af nedgang i de senere år, og da særligt også i antallet af beskæftigede, vil dette naturligvis påvirke udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt mere end i resten af landet.

Samtidig har der kun været en svag vækst i antal arbejdspladser i industrien generelt, som også beskæftiger relativt mange personer i Ribe Amt.

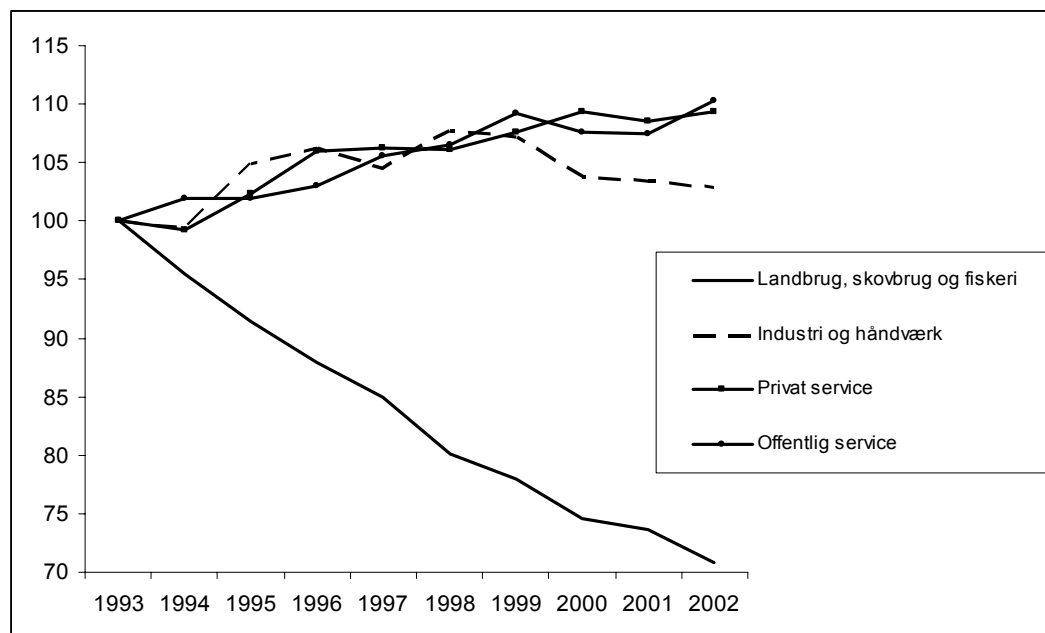
Et vigtigt beskæftigelsesområde, der særligt er vokset op i nyere tid, er offshoresektoren og de deraf afledte arbejdspladser hos underleverandører og andre. Ifølge Center for Maritim og Regional Historie¹ bidrager offshoresektoren med cirka 3.500 fuldtidsarbejdspladser i amtet i 1999/2000, inklusive ansatte hos underleverandører og operatører. Samtidig skaber industrien en årlig omsætning i regionen på cirka 4,5 mia. kroner, sammenlignet med en turismegenereret omsætning i amtet på cirka 2,3 mia. kroner, ifølge samme kilde.

Figur 2.2 viser, hvorledes fordelingen af arbejdskraften er blevet kraftigt forskudt imellem hovedsektorerne i de forgangne 10 år, med et kraftigt fald i beskæftigelsen inden for landbrug, skovbrug og fiske-

¹ Afledt effekt i Esbjerg Kommune og Ribe Amt af offshoreaktiviteterne på Nordsøen, Fiskeri- og Søfartsmuseet i Esbjerg/Center for Maritim og Regional Historie, januar 2002.

ri, og en kun svag stigning inden for industrierhvervene. Til gengæld er beskæftigelsen steget inden for de private og offentlige serviceerhverv.

Figur 2.2: Udviklingen i antallet af ansatte i Ribe Amt fordelt på hovedsektorer 1993-2002. Indeks 1993=100



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (Pend11).

Væksten i de private serviceerhverv er dog mindre i Ribe Amt end på landsplan. Her er det særligt finans- og forsikringsvirksomhederne samt forretningsservice, der trækker ned. Branchen har i Ribe Amt oplevet et markant større fald i beskæftigelsen end i landet som helhed. Antallet af arbejdspladser er således faldet med 18,5 pct., mod blot 2,6 pct. på landsplan i perioden 1995 til 2002. I samme periode har forretningsservice oplevet en tilvækst i antal arbejdspladser i amtet på 12,9 pct., mod hele 42,6 pct. på landsbasis. I forbindelse med de afholdte fokusgrupper gav repræsentanter for finans- og forsikringsvirksomheder samt virksomheder inden for forretningsservice udtryk for, at denne udvikling skyldes konsolidering i branchen kombineret med, at kunderne efterspørger en højere grad af ekspertise, der ikke kan leveres i de lokale filialer og afdelinger. Samlet set medfører dette, at arbejdspladserne flyttes til større enheder i de store danske byer, hvor medarbejdernes kompetencer specialiseres og arbejdskraften udnyttes mere effektivt. Som eksempel kan nævnes Deloitte, der har samlet deres aktiviteter i Ribe Amt i Esbjerg, og som samtidig trækker på specialister fra de større kontorer i Århus og København for at dække kompetencer, der ikke kan udnyttes optimalt lokalt.

For så vidt angår offentlige arbejdspladser har væksten i amtet været en smule højere end landsgennemsnittet i perioden 1993 til 2002, hvilket udelukkende skyldes en markant større stigning i beskæftigelsen inden for sundhedsområdet end for landet som helhed. Dette skal dog ses i forhold til, at andelen af beskæftigede inden for sundhedsvæsenet i Ribe Amt fortsat er lavere end i Danmark som helhed. Modsat er beskæftigelsen inden for undervisningsområdet stagneret i Ribe Amt i perioden 1995 til 2002, hvorimod der på landsplan er sket en tilvækst i antal arbejdspladser inden for undervisning på ca. 8,5 pct.

2.2.2. Færre små arbejdspladser i Ribe Amt

Samlet set er antallet af virksomheder faldet med 13,1 pct. i Ribe Amt, sammenlignet med 5,6 pct. på landsbasis fra 1992 til 2001. Det relativt store fald i antal virksomheder dækker over et større fald i antal mindre virksomheder end på landsplan. Årsagen til dette skal findes i den generelle nedgang inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, der er præget af mange små virksomheder. Derfor vil der forsvinde relativt flere små virksomheder i en region som Ribe, der har en relativt stor andel af virksomheder tilhørende den primære sektor.

2.2.3. Fortsat få højtuddannede

Blot 2,6 pct. af de beskæftigede, der er bosat i amtet, har en lang videregående uddannelse, mod 5,9 pct. på landsplan. Samtidig har væksten i antal beskæftigede med en lang videregående uddannelse været markant lavere i Ribe Amt (15,9 pct.) end i landet som helhed (47,3 pct.). Der er altså fortsat en fare for, at amtet sakker længere bagud, hvad angår andelen af beskæftigede med en lang videregående uddannelse. Særligt inden for de private serviceerhverv er der en frygt for, at det vil blive svært at tiltrække den nødvendige højtuddannede arbejdskraft til amtet i fremtiden, hvilket vil kunne hæmme væksten for denne type virksomheder i fremtiden.

Ifølge flere virksomhedsrepræsentanter er der en tendens til, at man i dag efterspørger arbejdskraft med bedre kvalifikationer og længere uddannelse end for 10 år siden. Det gælder også i de brancher, som f.eks. finansierings- og forsikringsvirksomhed og forretningservice (primært revision), hvor man tidligere i høj grad har anvendt intern uddannelse. Medarbejdernes mobilitet er generelt højere i dag end tidligere, hvorfor høje oplæringsomkostninger overvejes nøje. Det betyder i praksis, at der er en tendens til, at revisionsvirksomhederne i højere grad ansætter cand.merc.aud.ere i stedet for HH'ere – og bankerne rekrutterer finansøkonomer i stedet for HH'ere.

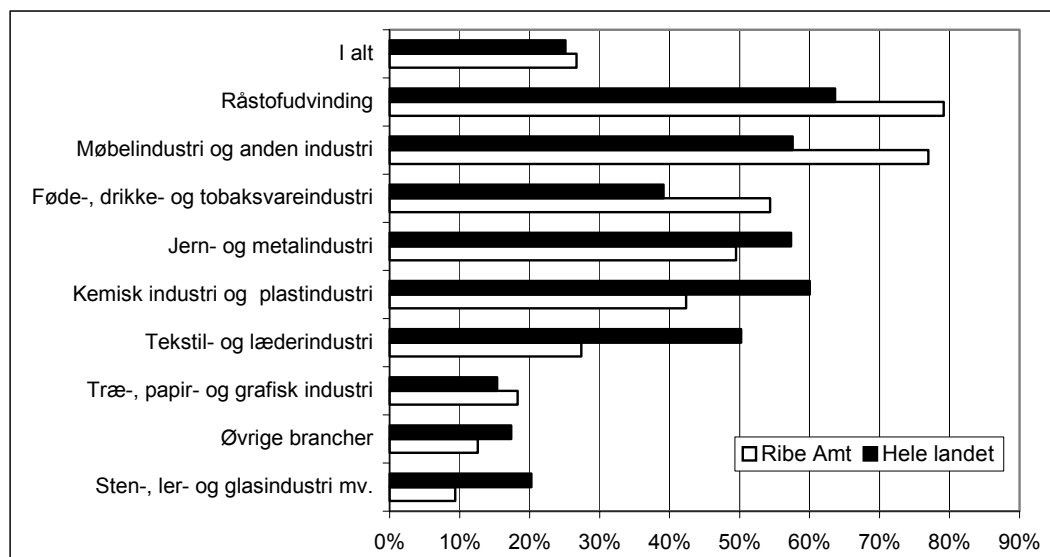
2.3. Virksomhedernes økonomiske udvikling

Som det fremgår af ovenstående, har væksten i beskæftigelsen i Ribe Amt været lavere end for landet som helhed i perioden 1993 til 2002, hvilket skyldes en lavere vækst i sidste del af perioden. I en samlet vurdering af erhvervslivets udvikling er det dog nødvendigt også at inddrage økonomiske nøgletal. Faldende beskæftigelse kan således være et resultat af effektiviseringer, der er nødvendige, for at virksomhederne fortsat er konkurrencedygtige på de danske og internationale markeder, hvilket er en forudsætning for at bibeholde arbejdspladser i amtet. I dette afsnit ser vi derfor nærmere på virksomhedernes økonomiske udvikling i løbet af perioden opgjort ud fra eksport, omsætning, investeringer og bruttoavance.

2.3.1. Virksomhederne i Ribe Amt er internationale

Samlet set er virksomhederne i Ribe Amt internationale, da omkring 25 pct. af deres omsætning skabes gennem afsætning til udenlandske markeder, hvilket er højere end for landet som helhed, jf. figuren nedenfor. Det er især råstofudvinding, møbelindustri og anden industri samt føde-, drikke- og tobaksvareindustrien med eksportkvoter på mellem 55 og 80 pct., der trækker den samlede eksportkvote op.

Figur 2.3: Eksportkvoter i Ribe Amt og hele landet fordelt på brancher 2002



Note: Specialkørsel på Danmarks Statistiks omsætningsstatistik. Eksportkvoten er defineret som eksportens andel af virksomhedernes samlede omsætning.

At virksomhederne i Ribe Amt er internationale betyder, at efterspørgslen efter arbejdskraft i høj grad afhænger af de internationale konjunkturer og i mindre grad af de indenlandske. Et internationalt opsving vil derfor have større betydning for efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt sammenlignet med andre dele af landet. Omvendt er internationale virksomheder udsat for et større konkurrencepres, hvilket betyder, at der stilles større krav til produktudvikling og specielt en effektiv tilrettelæggelse af produktionen, således at omkostningerne holdes nede. Sidstnævnte kan på det korte sigt betyde en faldende efterspørgsel efter arbejdskraft.

Ser man på væksten i eksporten i Ribe Amt i perioden 1995-2002 har virksomhederne samlet set oplevet en lavere vækst end landets øvrige virksomheder. Nogle brancher har således haft svært ved at bibeholde deres position på de internationale markeder. Dette skyldes den økonomiske afmatning internationalt i de seneste år.

2.3.2. Generelt høj produktivitet, investeringsniveau og avance i Ribe Amt

Virksomhederne i Ribe Amt har generelt klaret sig godt økonomisk med en positiv udvikling i produktivitet og bruttoavance i de fleste brancher, ligesom investeringerne er steget i et omfang over landsgennemsnittet.

Generelt er produktiviteten, opgjøret som omsætning pr. ansat, i dag på samme niveau i Ribe Amt som i resten af landet i de fleste brancher. Transporterhvervene ligger lidt højere, mens engros- og detailhandel ligger lidt under. At bygge og anlæg samt hotel og restauration i dag ligger på samme niveau som resten af landet, er et resultat af en kraftig vækst i produktiviteten op gennem 90'erne.

Inden for alle brancher er investeringerne i 2001 på samme niveau som i resten af landet. Bygge og anlæg, detailhandel samt hotel og restaurationsvirksomhed har haft et uændret investeringsniveau, mens der har været en markant vækst i investeringerne inden for transport og engroshandel. Forretningsservice har som den eneste branche haft et faldende investeringsniveau.

Industrien i Ribe Amt har oplevet en stor stigning i bruttoavancen op gennem 90'erne. Det samme gælder bygge og anlæg, hvor der dog fra 2000 til 2001 er sket et kraftigt fald. I de øvrige brancher har bruttoavancen været stabil og på niveau med resten af landet. Undtagelser er forretningservice og hotel og restauration, hvor bruttoavancen ligger over landsgennemsnittet.

Vurderet ud fra de økonomiske oplysninger om virksomhederne tegner der sig således et forholdsvis positivt billede af erhvervslivets situation i Ribe Amt. Blandt andet har nogle af de brancher, der må formodes at stå over for stigende konkurrence fra udlandet i de kommende år, foretaget en del investeringer, der kan medvirke til at sikre arbejdspladser i Ribe Amt fremover.

2.4. Udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft de kommende 10 år

I dette afsnit vurderes efterspørgslen efter arbejdskraft i de kommende 10 år i Ribe Amt, dvs. frem til 2014. Vurderingen er baseret på RIMO 2003, der er en empirisk model til beskrivelse af arbejdsmarkedet i Danmark, udviklet af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

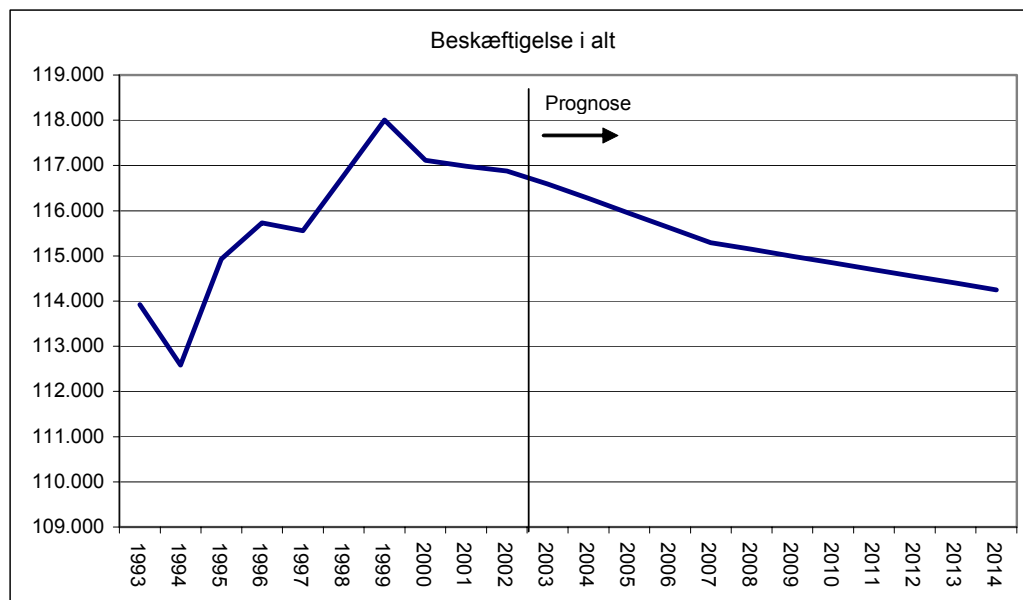
Fremskrivninger i RIMO er baseret på Finansministeriets prognoser for dansk økonomi i de kommende år, hvor den forventede udvikling på landsplan er styrende for udviklingen i landets amter. Modellen tager således ikke højde for særlige lokale forhold, for eksempel at en bestemt type industri i et område klarer sig bedre end landsgennemsnittet. Vurderingen af efterspørgslen i de kommende år i Ribe Amt foretages i det følgende derfor i en analyse, hvor fremskrivningerne i RIMO-modellen suppleres med udviklingen på landsplan for hver branche, jf. bl.a. figurene i rapportens branchebilag, interview med fokusgrupper bestående af virksomheder og offentlige myndigheder i Ribe Amt, Arbejdsmarkedsrådets seneste kvartalsprognoser samt generel viden om erhvervsudviklingen på landsplan.

En faktor, der med stor sikkerhed vil påvirke den faktiske udvikling i beskæftigelsen i Ribe Amt i forhold til RIMOs fremskrivninger i så godt som alle brancher, er regeringens "forårspakke", der blev lanceret medio marts 2004. Forårspakken er vedtaget efter færdiggørelse af fremskrivningerne, og de mulige effekter er derfor ikke inkluderet i nærværende rapport. De følgende skøn over udviklingen i beskæftigelsen vil derfor på kort sigt med stor sandsynlighed være minimumsskøn.

Udviklingen i den samlede beskæftigelse

Fremskrivningen i RIMO 2003 viser, at der kan forventes et fald i den samlede beskæftigelse i Ribe Amt frem mod 2014. Således vil det samlede antal beskæftigede falde med ca. 2.100 personer (1,7 pct.) til i alt 114.200 i 2014 mod 116.300 beskæftigede i 2004. Der er således tale om en udvikling, der følger udviklingen i beskæftigelsen de seneste år.

Figur 2.4: Udviklingen i antallet af beskæftigede i Ribe Amt i perioden 1993-2002 samt fremskrivning 2003-2014



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS2) og RIMO-modellen for 2003, Ribe Amt.

Udviklingen i de primære erhverv

Beskæftigelsen i de primære erhverv – landbrug, skovbrug og fiskeri – forventes at være i tilbagegang frem til 2014. I 2014 vil der således være 4.700 personer med beskæftigelse i sektoren mod 6.400 i 2004 – svarende til et fald på 1.700 personer eller ca. 24 pct. Beskæftigelsesudviklingen er en konsekvens af den generelle tendens med rationaliseringer og effektiviseringer, særligt inden for landbruget, hvor 90 pct. af de beskæftigede arbejder.

- Faldet i beskæftigelsen inden for landbrugssektoren skyldes primært, at antallet af selvstændige landmænd falder. Men der kan forventes øget efterspørgsel på landbrugsmedhjælpere til større landbrug.
- Udviklingen i beskæftigelsen inden for fiskeriet er meget følsom over for udviklingen i EU's fiskeripolitik, herunder størrelsen på torskekvoter i Nordsøen.
- Beskæftigelsen inden for skovbrug forventes at falde betydeligt som følge af den generelle lavkonjunktur i branchen og som følge af, at oprydningen og nyetablering af ny skov efter orkanen i 1999 nu er tilendebragt.

Udviklingen inden for industri og bygge og anlæg

Ser man på udviklingen i beskæftigelsen i de sekundære erhverv, viser fremskrivningen i RIMO, at efterspørgslen er stort set uforandret frem til 2014 – med en stigning på 250 personer, svarende til 0,7 pct.

Ser man nærmere på de enkelte brancher, er billedet mindre entydigt. Beskæftigelsen falder frem mod 2014 inden for nærings- og nydelsesmiddelindustri, kemisk og plastindustri samt møbelindustrien, mens beskæftigelsen forventes at stige inden for jern- og metalindustri og bygge og anlæg. Be-

skæftigelsen inden for råstofudvinding, tekstil og beklædning samt træ, papir og grafisk industri forventes at være stort set uændret.

En RIMO-baseret fremskrivning peger således samlet set på en tilbagegang i de fleste brancher, der dog opvejes af en stigende beskæftigelse inden for jern- og metalindustrien og bygge og anlæg. Disse brancher er beskæftigelsesmæssigt dominerende inden for de sekundære erhverv, og efterspørgslen i de kommende år er derfor særlig følsom over for udviklingen i disse brancher.

I det følgende beskrives nogle tendenser, der dels nuancerer RIMOs fremskrivning og dels peger på faktorer, der kan påvirke udviklingen i såvel positiv som negativ retning:

- Inden for nærings- og nydelsesmiddelindustrien forventes der samlet set et fald. Der er dog nogle underbrancher, hvor der er mere positive tendenser, f.eks. slagteribranchen der forventer stigende beskæftigelse i de kommende år.
- Beskæftigelsen i kemisk industri og plastindustrien falder, hvilket forventes at ske samtidig med en ændring i arbejdskraftens sammensætning. Ændringen sker, da de mere videnstunge dele af branchen er i fremgang. Der forventes således øget efterspørgsel på uddannede plastmagere, mens efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft falder.
- Inden for møbelindustri og anden industri forventes beskæftigelsen at falde frem til 2014, mens der er mere positive forventninger til branchens udvikling i Ribe Amt på kort sigt, jf. fokusgruppeinterviewene gennemført i forbindelse med udarbejdelse af nærværende strukturbeskrivelse. På langt sigt forventes beskæftigelsen i møbelindustrien dog at være under fortsat pres, da der kan produceres væsentligt billigere i de nye EU-østlande og i asiatiske lande.
- Der forventes en moderat vækst i beskæftigelsen i tekstil- og beklædningsindustrien. Udviklingen er dog afhængig af, at produktionen bliver i Danmark og ikke outsources til lavtlønslande.
- For jern- og metalindustrien forventes en stigende beskæftigelse, der – som tilfældet er for tekstil- og beklædningsindustri – afhænger af, at outsourcing af produktionen til udlandet ikke intensiveres. Udviklingen i offshoreindustrien kan imidlertid øge beskæftigelsen, hvis der skrottes boreplatforme, hvilket forventes at påvirke efterspørgslen efter både faglært og ufaglært arbejdskraft.

Udviklingen i de private serviceerhverv

For de private serviceerhverv viser RIMO-fremskrivningen et fald i beskæftigelsen frem mod 2014 på ca. 1.050 personer i forhold til 2004, svarende til 2,7 pct. Fordelt på de enkelte brancher er det beskæftigelsen i finansierings- og forsikringsbranchen, transportbranchen, hotel- og restaurationsbranchen og forretningsservice og udlejning, der er i tilbagegang. Beskæftigelsen inden for post og telekommunikation samt engroshandel er stort set uændret, mens der forventes vækst i beskæftigelsen frem mod 2014 inden for detailhandel og reparationsvirksomhed.

Der er flere forhold, der kan påvirke RIMO-fremskrivningen af beskæftigelsen i de private serviceerhverv i såvel positiv som negativ retning:

- Den faldende beskæftigelse inden for finansierings- og forsikringsvirksomhed i RIMO-fremskrivningen vil formentlig ske samtidig med en ændring i medarbejdersammensætningen, hvor især mindre pengeinstitutter forventes at efterspørge flere specialiserede bankrådgivere.

- Transportvirksomhederne, der er interviewet i fokusgrupper i forbindelse med udarbejdelse af strukturbeskrivelsen, har på kort sigt mere positive forventninger til udviklingen end den modelbaserede fremskrivning, hvor der forventes uændret beskæftigelse.
- Udviklingen i beskæftigelsen for hotel- og restaurationsbranchen samt forretningsservice og udlejning er betinget af udviklingen i turismen i amtet, herunder udviklingen i den tyske økonomi samt ændringer i det indenlandske privatforbrug.
- Beskæftigelsesudviklingen inden for post- og telekommunikationsbranchen påvirkes af den liberalisering sektoren står foran i Danmark. Dette kan forværre beskæftigelsessituationen i de offentlige virksomheder (PostDanmark), men forventes modsat at skabe beskæftigelse i private virksomheder. Et eksempel er detailhandelsvirksomheder, der kan overtage funktioner fra de traditionelle posthuse. Beskæftigelsen i postsektoren kan endvidere falde som følge af øget udbredelse og anvendelse af teknologi, herunder internet og elektronisk post.
- Den svagt stigende beskæftigelse inden for engroshandel i fremskrivningen kan ændres til et fald som følge af øget handel via internettet og koncentrering af aktiviteten i færre enheder.

Udviklingen i de offentlige serviceerhverv

For de offentlige serviceerhverv viser RIMO-fremskrivningen, at beskæftigelsen vil stige frem mod 2014 med 1 pct., svarende til 330 personer. Det er særligt beskæftigelsen inden for sundhedsvæsenet og offentlig administration, der forventes at stige, nemlig med hhv. 18 pct. og 10 pct. Beskæftigelsen i de sociale institutioner er uændret, mens beskæftigelsen i undervisningssektoren falder med 14 pct.

En af de faktorer, der kan få afgørende betydning for beskæftigelsesudviklingen inden for alle fire områder, er strukturreformen, der sandsynligvis vedtages af Folketinget inden udgangen af indeværende folketingsår. Ved rapportens afslutning foreligger der ikke et endeligt udspil til en reform fra regeringen, hvorfor en vurdering af de fremtidige konsekvenser for de offentlige serviceerhverv som helhed og for de enkelte områder er behæftet med stor usikkerhed. Der kan dog peges på en række forhold, der har særlig betydning for udviklingen i beskæftigelsen i de kommende år:

- Ser man på tidshorizonten for implementeringen af en kommunalreform, vil en reform, der påbegyndes 1. januar 2005, betyde, at organisation, funktioner og ændret opgavefordeling er på plads i løbet af 2006. Først herefter kan de fulde konsekvenser for beskæftigelsen i sektoren, som følge af kommunalreformen, vurderes.
- Før en eventuel reform er vedtaget og implementeringen påbegyndt, kan det blive svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til den offentlige sektor, da den fremtidige beskæftigelsessituation er uafklaret. Under implementeringen af en reform kan det ligeledes vise sig svært at tiltrække arbejdskraft, da der på flere områder kan være stor usikkerhed knyttet til beskæftigelsessituationen under reformprocessen.
- På kort sigt kan beskæftigelsen inden for offentlig administration falde som følge af sammenlægninger af kommuner, da dobbeltfunktioner på medarbejder- og chefniveau nedlægges. Reduktion i antallet af beskæftigede, som følge af en kommunalreform, kan i stor udstrækning ske ved naturlig afgang som følge af den demografiske udvikling i de offentlige serviceerhverv, hvor der er mange ansatte i alderen 50 til 66 år.

- På længere sigt kan der ske en ændring i den offentlige administrations personalebehov med stigende efterspørgsel efter uddannelse og kvalifikationer. Større kommunale enheder må således formodes at betyde et øget behov for højtuddannet arbejdskraft med administrative og ledelsesmæssige kompetencer, mens efterspørgslen på HK-uddannet personale kan falde. Den stigende efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft kan betyde øget tilflytning til området af personer med videregående uddannelser, hvilket kan have en afsmittende positiv effekt på de private virksomheders efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft.
- På længere sigt kan det endvidere forventes, at større enheder både på kommunalt og amtligt niveau fører til øgede effektiviseringer og rationaliseringer på det operationelle niveau, herunder daginstitutions-, skole- og ældreområdet.
- Graden af udlicitering i de nye kommuner forventes også at have indflydelse på beskæftigelsen. Barriererne for udlicitering vil blive mindre i de nye og større kommuner, dels fordi der vil være tale om større volumen i de nye kommuner, og dels fordi der vil være bedre uddannede og mere specialiserede medarbejdere i kommunerne, der kan håndtere udliciteringsprocessen professionelt. Dette vil gøre det lettere for private aktører at få adgang til opgaverne, og kan samtidig gøre det mere attraktivt for kommunerne at udlicitere på flere områder.
- Det er usikkert, hvilke konsekvenser en reform får for beskæftigelsen i relation til den amtslige sektor. En konsekvens kan være lukning af sygehuse, som følge af rationaliseringer. En anden, at opgaver inden for miljø- og planlægning placeres i de nye kommuner, og administrative funktioner, der i dag er overlappende, dermed fjernes. I begge tilfælde trækker dette i retning af faldende beskæftigelse.

Ser man på de enkelte offentlige områder er der udviklingstendenser, f.eks. demografiske og inden for uddannelsessektoren, som er uafhængige af en eventuel kommende kommunalreform:

- For beskæftigelsen på ældreområdet kan der opstå større differentiering mellem de forskellige faggruppers opgaver. Sygeplejerskerne overtager konsulent-lignende funktioner, rådgivningsopgaver og ledelse, mens nogle af plejeopgaverne overtages af social- og sundhedsassistenter. Der vil også opstå et stigende behov for ergoterapeuter og fysioterapeuter som led i aktivisering/genoptræning/vedligeholdelse af den fysiske formåen hos de ældre. I forbindelse med en større adskillelse af forskellige typer af arbejdsopgaver vil der blive en række primære serviceopgaver, som fx rengøring og indkøb, der overtages af ufaglært arbejdskraft. Ældreområdet forventes derfor samlet set at have næsten uændret efterspørgsel efter sygeplejersker, stigende efterspørgsel efter social- og sundhedsassistenter, fysioterapeuter og ergoterapeuter og stigende efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft.
- Ribe Amt er et udkantsområde uden landsdelsfunktioner på sygehusene. Dette kan påvirke mulighederne for at tiltrække speciallæger og også yngre læger, der foretrækker specialiserede job og job i de store universitetsbyer.
- Den nuværende mangel på sygeplejersker forventes at falde, idet mange social- og sundhedsassistenter kan overtage funktioner fra sygeplejerskerne, både i primærplejen og på sygehusene.
- Behovet for lægesekretærer forventes at falde, særligt på sygehusene, med indførelse af nye elektroniske patientjournaler.

- Beskæftigelsen inden for offentlig administration kan påvirkes af øget effektivitet, herunder effektiviseringer som følge af it-investeringer.
- RIMO-fremskrivningen for undervisningssektoren viser et fald i beskæftigelsen, hvilket skyldes en forventning om faldende børnetal i regionen, jf. befolkningsfremskrivningen i udbudskapitlet. På den anden side kan efterspørgslen stige som følge af udflytning af videregående undervisningsinstitutioner til regionen og stigende uddannelsesfrekvens.
- Udviklingen i beskæftigelsen i de sociale institutioner er bl.a. afhængig af, om udviklingen på institutionsområdet går mod mere fleksible institutioner med op til 80-120 børn, som forventes at blive mere udbredt i fremtiden. En sådan udvikling vil øge behovet for uddannet personale, dvs. flere pædagoger og færre hjælpere.

3. Udbuddet af arbejdskraft

I dette kapitel beskrives udviklingen i udbuddet af arbejdskraft i Ribe Amt, igen både som det ser ud i dag, som det har udviklet sig over de seneste 10 år, og som det forventes at ville udvikle sig i de kommende 10 år.

De vigtigste variable i denne sammenhæng er arbejdsstyrkens størrelse og erhvervsfrekvensen, det vil sige den andel af befolkningen, der er i beskæftigelse. Desuden vil der blive set nærmere på arbejdsstyrkens aldersfordeling og uddannelsesmæssige baggrund.

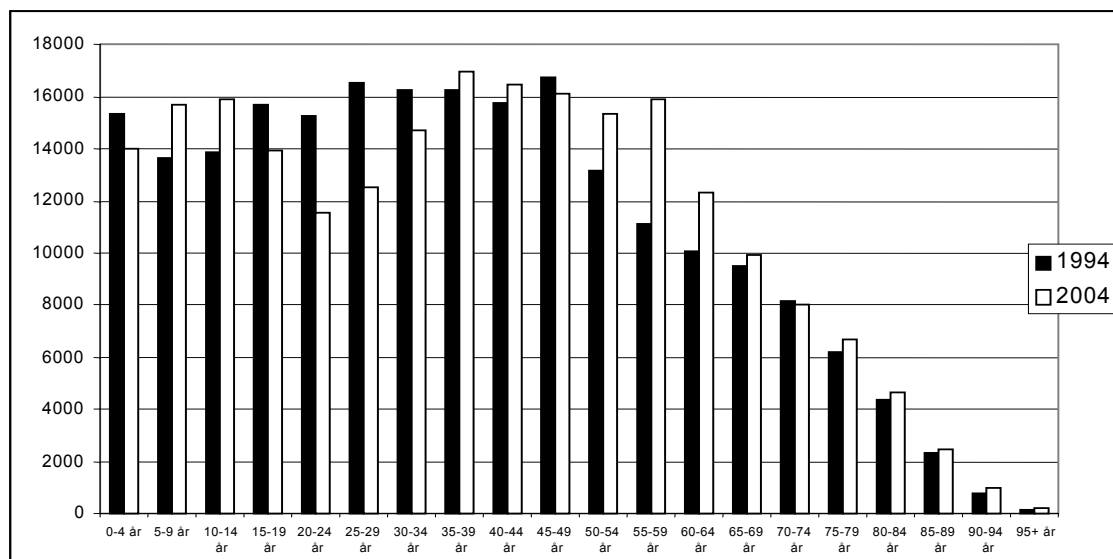
3.1. Udviklingen i udbuddet af arbejdskraft de seneste 10 år

3.1.1. Fortsat færre unge og flere seniorer

Befolkningen i Ribe Amt er samlet set vokset med 2,2 pct. fra 1992 til 2004 og ligger nu på knap 225.000 personer.

Samtidig er der sket en forskydning i alderssammensætningen i befolkningen i retning af særligt flere midaldrende (50-64 år) og færre unge (15-34 år). Overordnet set betyder det, at der er færre unge på vej ind på arbejdsmarkedet, og flere seniorer der i de kommende år vil forlade arbejdsmarkedet (jf. figur 3.1).

Figur 3.1: Befolkningssammensætningen i Ribe Amt 1994 og 2004 (pr. 1. januar)



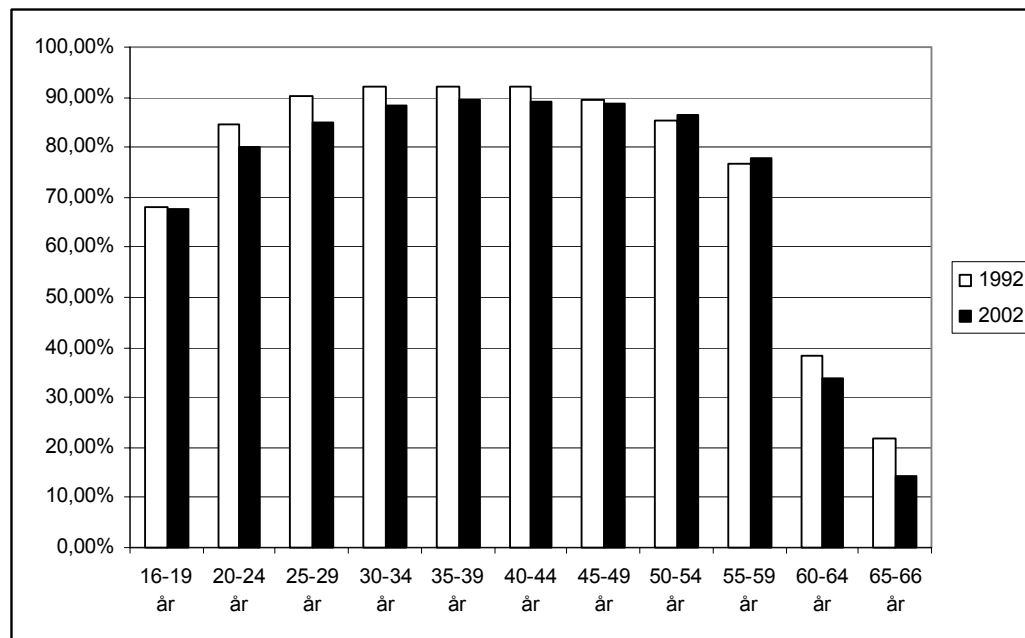
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (BEF2).

3.1.2. Faldende erhvervsfrekvens blandt de unge, men svagt stigende blandt seniorerne

Samtidig med at der er færre unge i Ribe Amt end for 10 år siden, er erhvervsfrekvensen blandt de unge også lavere, jf. figur 3.2 nedenfor. En del af faldet i erhvervsfrekvens for de unge skyldes dog, at der er flere unge, der tager en længere uddannelse i dag end for 10 år siden og derfor naturligt træder senere ind på arbejdsmarkedet.

Blandt seniorerne er der rent faktisk sket en positiv udvikling, om end beskedent, i retning af flere erhvervsaktive i aldersgruppen 50-59 år. Denne udvikling er vendt siden den seneste strukturbeskrivelse for Ribe Amt fra 2001, så der er tale om en positiv drejning i retning af større erhvervsfrekvens blandt seniorerne i de seneste år. Det gælder dog ikke for gruppen over 60 år.

Figur 3.2: Erhvervsfrekvenser i Ribe Amt opdelt på alder, 1992 og 2002



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (RAS33 og BEF2).

Det overordnede fald i arbejdsstyrken i Ribe Amt skyldes i overvejende grad færre 16-29-årige. Der er således blevet over 8.500 færre personer i denne aldersgruppe fra 1992 til 2002. Dette overstiger også den procentvise nedgang i landet som helhed med godt fire procentpoint. At arbejdsstyrken ikke er reduceret endnu mere i Ribe Amt, skyldes altovervejende den store vækst i antallet af 50-59-årige. Stigningen skyldes først og fremmest, at der er flere personer i denne aldersgruppe i 2002 end i 1992, og – indtil videre – kun i begrænset omfang den svage stigning i erhvervsfrekvensen for denne gruppe.

3.1.3. De erhvervsaktives uddannelsesniveau

Ser man på arbejdsstyrkens uddannelsesniveau i Ribe Amt, er uddannelsesniveauet generelt lavere i Ribe Amt end i Danmark som helhed.

Den største forskel i uddannelsesniveau i forhold til resten af landet er andelen af arbejdsstyrken, der har en lang videregående uddannelse. Hvor det gennemsnitligt er 5,7 pct. af landets arbejdsstyrke der har en lang videregående uddannelse, gælder dette kun for 2,2 pct. af arbejdsstyrken i Ribe Amt i 2002.

3.1.4. Erhvervsfrekvensen fordelt på kommunerne

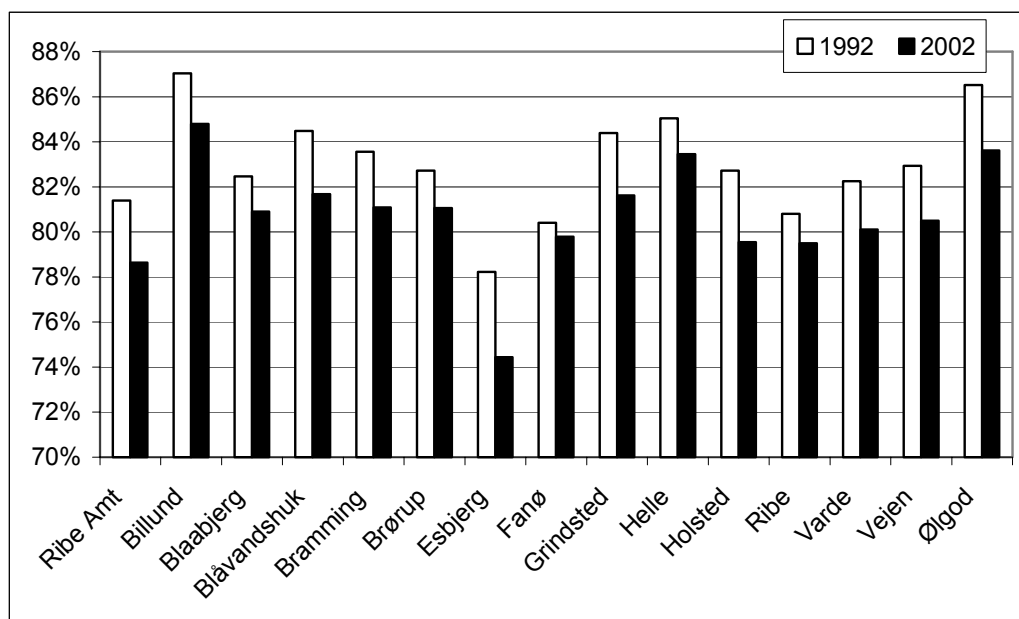
Den overvejende del af reduktionen i arbejdsstyrken i amtet er i perioden fra 1992 til 2002 sket i Esbjerg Kommune. I absolutte tal er arbejdsstyrken i Esbjerg reduceret med cirka 2.700 personer ud af

den samlede reduktion i amtet på knap 3.500 personer. Dette skal selvfølgelig ses i sammenhæng med, at langt størstedelen af amtets arbejdsstyrke er bosat i Esbjerg Kommune. Men der er også sket et forholdsvis stort fald i erhvervsfrekvensen i Esbjerg Kommune fra 1992 til 2002, til trods for at erhvervsfrekvensen i Esbjerg allerede var markant lavere end i resten af amtets kommuner i 1992.

En del af forklaringen på den lave erhvervsfrekvens i Esbjerg skyldes de mange uddannelsesinstitutioner i byen. Det vil naturligt medføre en lavere erhvervsfrekvens, da der vil være flere unge uden tilknytning til arbejdsmarkedet, der bosætter sig i byen. Desuden er der en overrepræsentation af personer på overførselsindkomster i Esbjerg, hvilket ikke er usædvanligt for byområder i hele landet.

I øvrigt er erhvervsfrekvensen faldet i alle kommuner i amtet fra 1992 til 2002. Som tidligere omtalt, er dette en normal udvikling, der sker i takt med, at de unge er under uddannelse længere, og de ældre over 60 år trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Billund Kommune har, ligesom i 1992, den største erhvervsfrekvens af samtlige kommuner i amtet.

Figur 3.3: Erhvervsfrekvensen i kommunerne i Ribe Amt, 1992 og 2002



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (Ras33 og Bef2).

Note: Bemærk, at y-aksen starter ved 70 pct.

3.2. Udbuddet af arbejdskraft de næste 10 år

I dette afsnit vurderes befolkningsudviklingen og arbejdsstyrken i Ribe Amt i de kommende 10 år, baseret på Arbejdsmarkedsstyrelsens RIMO 2003-model.

Befolkningsfremskrivning

Befolkningstallet i Ribe Amt forventes at være stort set uændret frem til 2014, jf. tabellen nedenfor.

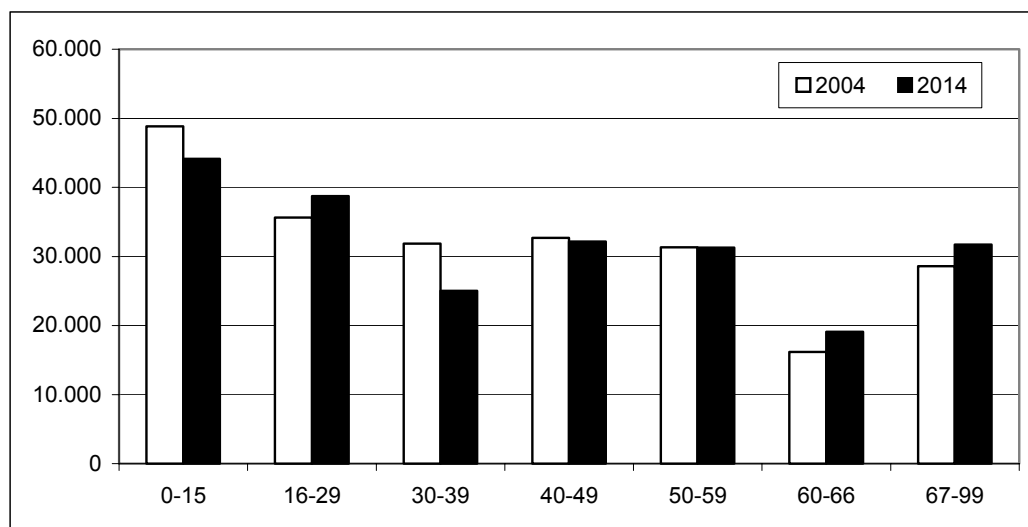
Tabel 3.1: Befolkningsudviklingen i Ribe Amt frem til 2014 opdelt på køn

	2004	2014	Ændring 04-14	Ændring i pct.
Mænd	112.590	110.393	-2.197	-2,0%
Kvinder	112.508	111.720	-788	-0,7%
I alt	225.098	222.113	-2.985	-1,3%

Kilde: RIMO 2003 for Ribe Amt.

At det samlede befolkningstal stort set er uændret indebærer blandt andet, at der forventes balance mellem antallet af tilflyttere til amtet og antallet af fraflyttere. Årligt er der omkring 10.000 personer, der flytter hhv. ind og ud af amtet, og over 10 år er det således op mod 100.000 personer i amtet, der er flyttet ind i løbet af perioden, mens der samtidig er 100.000, der er flyttet ud². Fremskrivningen i RIMO bygger således på ganske store bevægelser i befolkningsgrundlaget, der først og fremmest er drevet af efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt og de omkringliggende amter i RIMO-modellen.

Frem til 2014 sker der en aldersmæssig forskydning i Ribe Amt i retning af en ældre befolknings-sammensætning. Der bliver således færre i alderen 30 til 39 år og flere i alderen 60 til 66 år, jf. figuren nedenfor. Der forventes til gengæld en stigning blandt de 16-29-årige, hvor antallet af indbyggere vil stige fra ca. 35.000 i dag til knap 40.000 i 2014.

Figur 3.4: Befolkningen i Ribe Amt fordelt på alder 2004 og 2014

Kilde: RIMO 2003 for Ribe Amt.

Arbejdsstyrkefremskrivning

Arbejdsstyrken i Ribe Amt falder frem til 2014 fra ca. 118.500 til ca. 115.200, dvs. med omkring 2,7 pct., jf. tabellen nedenfor. Dette er lidt mere end for befolkningen samlet set, der forventes at falde med omkring 1,3 pct.

² En del fraflytter kun amtet for en periode, og der er derfor ikke tale om netto 100.000 nye indbyggere i amtet.

Tabel 3.2: Arbejdsstyrken i Ribe Amt 2004 og 2014, fordelt på køn og alder

	2004	2014	Ændring 04-14	Ændring i pct.
Mænd	64.165	62.066	-2.099	-3,3%
Kvinder	54.278	53.132	-1.146	-2,1%
I alt	118.443	115.198	-3.245	-2,7%
0-15	1.378	1.461	83	6,0%
16-29	27.783	30.871	3.088	11,1%
30-39	28.125	21.780	-6.345	-22,6%
40-49	29.046	27.729	-1.317	-4,5%
50-59	25.654	25.717	63	0,2%
60-66	4.773	5.636	863	18,1%
67-75	1.683	2.004	321	19,1%
I alt	118.443	115.198	-3.245	-2,7%

Kilde: RIMO 2003 for Ribe Amt. Arbejdsstyrken omfatter i denne opgørelse personer i alderen 0-75 år.

Arbejdsstyrkens uddannelsesniveau vil være stort set uændret frem mod år 2014, jf. nedenstående tabel. Med undtagelse af mellemlange videregående uddannelser og øvrige erhvervsuddannelser falder antallet i alle uddannelseskategorier. Faldet i hver kategori er forholdsmæssigt af nogenlunde samme størrelsesorden som den samlede tilbagegang i arbejdsstyrken, hvorfor der kun opstår mindre forskydninger i arbejdsstyrkens uddannelsesmæssige sammensætning.

Tabel 3.3: Arbejdsstyrken 2004 og 2014, fordelt på uddannelse

	2004	2014	Ændring (personer)
Ikke kompetencegivende uddannelser	47.068	45.497	-1.571
Erhvervsuddannelser – Handel og kontor	17.124	15.178	-1.946
Erhvervsuddannelser – Jern og Metal	10.496	10.220	-276
Erhvervsuddannelser – Bygge og anlæg	7.470	7.392	-78
Erhvervsuddannelser – Øvrige	12.916	13.485	569
Korte videregående uddannelser	5.237	5.096	-141
Mellemlange videregående uddannelser	14.959	15.163	204
Lange videregående uddannelser	3.175	3.165	-10
I alt	118.445	115.196	-3.249

Kilde: RIMO 2003 for Ribe Amt. Arbejdsstyrken omfatter i denne opgørelse personer i alderen 0-75 år.

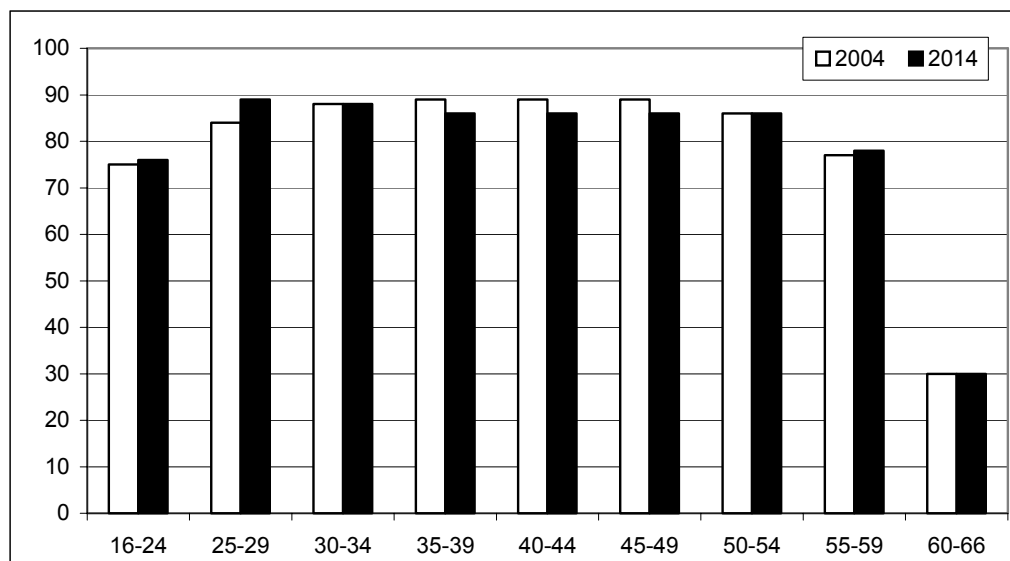
Det skal til fremskrivningen af antallet af personer med lange videregående uddannelser i Ribe Amt bemærkes, at etableringen af Syddansk Universitetscenter i 1999 kan påvirke udviklingen i de kommende år. I øjeblikket dimitterer ca. 10 kandidater pr. år, hvilket forventes at stige til ca. 30 om to år og over 50 om 4 år, bl.a. på grund af en kandidatuddannelse i folkesundhed, der starter i sommeren 2004. Derudover uddannes årligt ca. 30-35 bachelorer, hvilket forventes at stige svagt i de kommende år. Afhængig af, hvor stor en del af kandidaterne der finder beskæftigelse inden for amtet, kan dette øge antallet med lange videregående uddannelser i arbejdsstyrken.

Erhvervsfrekvens

Erhvervsfrekvensen³ i Ribe Amt forventes at være stort set uforandret, både for den samlede arbejdsstyrke og for de enkelte aldersgrupper, set over tiårsperioden 2004-2014, jf. nedenstående figur.

³ Erhvervsfrekvensen er et udtryk for antallet af personer i arbejdsstyrken mellem 16 og 66 år i procent af befolkningen i alderen 16-66 år.

Figur 3.5: Erhvervsfrekvenser opdelt på alder 2004 og 2014



Kilde: RIMO 2003 for Ribe Amt.

Note: Figuren omfatter kun personer i den erhvervsaktive alder.

Generelt er erhvervsfrekvensen højere i Ribe Amt i dag sammenlignet med resten af landet. Den forventede udvikling betyder, at erhvervsfrekvensen for de 35 til 49-årige nærmer sig landsgennemsnittet i de kommende år. For gruppen af 16-29-årige er det derimod forventningen, at erhvervsfrekvensen i Ribe Amt også i de kommende år vil ligge over landsgennemsnittet.

Den højere erhvervsfrekvens for de yngre grupper på arbejdsmarkedet kan forklares med, at Ribe Amt har forholdsvis få videregående uddannelsesinstitutioner. Unge, der tager en videregående uddannelse, fraflytter således ofte amtet og indgår derfor ikke i arbejdsstyrken. De unge tilflyttere flytter til gengæld typisk til amtet i forbindelse med arbejde. Den stigende erhvervsfrekvens for de yngre grupper afspejler således en udvikling, hvor stadig flere unge vælger at tage en uddannelse, og dette sker uden for amtet. Udviklingen kan dog være vendt i de seneste år, hvor bl.a. Syddansk Universitetscenter er blevet etableret. Aalborg Universitet har ligeledes etableret en afdeling i Esbjerg, hvorfra der i sommeren 2003 dimitterede 30 civilingeniører.

Efterlønsreformen fra 1999 synes ikke umiddelbart at slå igennem på erhvervsfrekvensen for gruppen af 60-66-årige i 2014. En supplerende RIMO-kørsel viser imidlertid, at der sker en stigning i erhvervsfrekvensen for de 60-66-årige mellem 2002 og 2004, hvorefter erhvervsfrekvensen er konstant frem mod 2014. Effekten af efterlønsreformen er således realiseret i modellen i de første to år og forventes derefter at være stort set konstant.

4. Ubalancer på arbejdsmarkedet

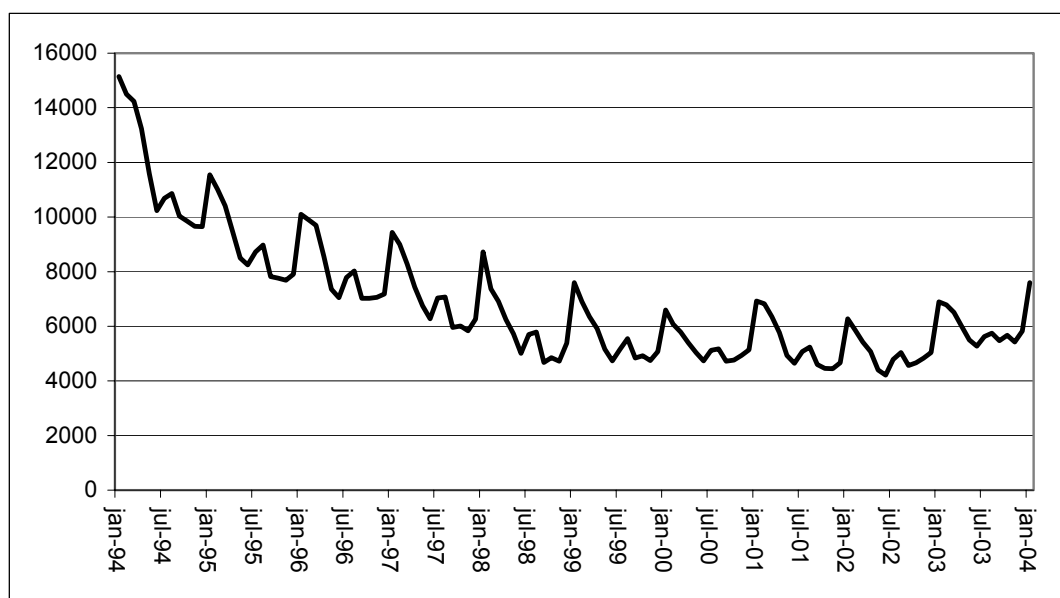
I dette kapitel kobles de to foregående kapitler. Det vil sige, at der her vil blive set på ubalancer, der opstår på grund af forskelle i efterspørgsel efter og udbud af arbejdskraft i Ribe Amt.

Nærmere bestemt er det henholdsvis ledighed og mangel på arbejdskraft i dag og forventninger til fremtiden, der vil blive belyst med henblik på at give Arbejdsmarkedsrådet det bedst mulige baggrundsmateriale for deres videre arbejde.

4.1. Udviklingen de sidste 10 år

Ledigheden i Ribe Amt er overordnet set faldet løbende over den seneste tiårsperiode. Nedgangen var størst frem til 1998, hvorefter kurven flader ud. I figuren kan der registreres en mindre stigning i antal ledige igen i det seneste år, men ifølge Arbejdsmarkedsrådets egne tal⁴ har der været tale om en svagt aftagende ledighed i regionen i det forgangne år, når der korrigeres for sæsonudsving.

Figur 4.1: Udviklingen i det gennemsnitlige antal ledige i Ribe Amt i perioden januar 1994 – januar 2004



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (Ab113+Ab113x).

Generelt er arbejdsmarkedet i Ribe Amt mere præget af sæsonudsving end arbejdsmarkedet i landet som helhed. En forklaring er erhvervsstrukturen i amtet med mange beskæftigede i industrien og bygge- og anlægsbranchen, samt hotel- og restaurationsbranchens afhængighed af den forholdsvis korte turistsæson, der generelt kendetegner den jyske vestkyst.

⁴ Arbejdsmarkedsrådets kvartalsprognose for 1. til 4. kvartal 2004.

4.2. Aktuelle ubalancer på arbejdsmarkedet

4.2.1. Arbejdsmarkedet i Ribe Amt er præget af mange korttidsledige

Som en naturlig konsekvens af de større sæsonudsving på arbejdsmarkedet i Ribe Amt er der også flere korttidsledige i amtet end i Danmark som helhed. Dette fremgår af tabel 4.1, der viser at 56,6 pct. af de ledige i den beskrevne periode har en ledighedsgrad på mellem 0,001 og 0,2, hvorimod det kun er knap 50 pct. af de ledige på landsplan, der falder i denne gruppe.

En relativt stor andel af de ledige har således en vis tilknytning til arbejdsmarkedet. Modsat er der færre ledighedsberørte, der har været væk fra arbejdsmarkedet i længere tid, og dermed kan have større behov for hjælp fra AF's side for at komme tilbage i beskæftigelse.

Tabel 4.1: Ledighedsberørte i Ribe og hele landet i perioden 1. kvartal 2003 – 4. kvartal 2003

Ledighedsgrad	0,001-0,200	0,201-0,400	0,401-0,600	0,601-0,800	0,801-1,000	I alt
Hele landet	272.635,8	118.055,8	74.283,75	46.721,5	40.017,23	551.714
Ribe Amt	13.039,3	4.613,8	2.693,3	1.542,3	1156,0	23.044,5
Hele landet	49,4%	21,4%	13,5%	8,5%	7,3%	100,0%
Ribe Amt	56,6%	20,0%	11,7%	6,7%	5,0%	100,0%

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk (Ru322).

Note: Tallene for de enkelte ledighedsgrader er beregnet som gennemsnittet for de fire kvartaler.

4.2.2. De lediges fordeling på køn og alder

Helt overordnet er der 7.600 forsikrede fuldtidsledige i Ribe i januar 2004, hvilket svarer til 7,2 pct. af det samlede antal forsikrede. Dette er 1,1 procentpoint lavere end landsgennemsnittet på 8,3 pct.

Generelt er kvinder hårdere ramt af ledighed end mænd, i Ribe Amt som i resten af landet. For mændenes vedkommende er der til gengæld en noget lavere andel fuldtidsledige medlemmer i samtlige aldersgrupper i Ribe Amt sammenlignet med hele landet.

I Ribe Amt såvel som i landet som helhed er der en større andel forsikrede fuldtidsledige i de yngre aldersgrupper, 16-24 år og 25-29 år. Derefter falder de fuldtidslediges andel frem til 50-års alderen, hvorefter den igen stiger – om end den stadig holder sig under ledighedsandelen for de yngre aldersgrupper. Det er værd at notere sig, at andelen af forsikrede fuldtidsledige i de yngre aldersgrupper nu nærmer sig eller er over de 10 pct. af de forsikrede i den enkelte aldersgruppe. Denne udvikling skyldes utvivlsomt den stigende ledighed i den senere tid, der traditionelt rammer de unge (uerfarne) hårdest.

4.2.3. De ledige fordelt på a-kasser

Sammenligner man Ribe Amt med landet som helhed er det mest iøjnefaldende, at der er en lavere ledighedsprocent i samtlige a-kasser i Ribe Amt end på landsplan. Det vil sige, at der generelt er en mindre arbejdskraftreserve i a-kasserne i Ribe Amt end i landet som helhed.

Det er særligt i de følgende a-kasser, at der er en meget lav ledighedsgrad i Ribe Amt:

- Metalarbejdernes a-kasse (2,5 pct.)
- Selvstændiges a-kasser (2,5 pct.)

- Akademikernes a-kasser (3,1 pct.)
- Funktionærer og tjenestemænds a-kasse (2,5 pct.).

Ledighedsgraden inden for enkelte a-kasser giver et vist indtryk af mulighederne for at rekruttere fra disse erhvervsgrupper. Det er derfor værd at være opmærksom på den meget lave ledighed inden for visse a-kasser, da det kan være et tegn på eksisterende og/eller kommende lokale rekrutteringsproblemer.

Der er forholdsvis mange ledige medlemmer i de Kvindelige arbejderes a-kasse og Specialarbejderens a-kasse i Ribe Amt såvel som i hele landet. Dette til trods for at det også er i disse a-kasser, at man har oplevet den største nedgang i antal ledige medlemmer siden 1994. Dette tyder på, at der er tale om et strukturelt problem, og ikke blot en konjunkturelt betinget høj ledighedsgrad blandt disse a-kassers medlemmer.

4.2.4. Langtidsledige i Ribe Amt

Sammenlagt er det 27,4 pct. af de ledighedsberørte, der er langtidsledige i Ribe Amt i efteråret 2003 – defineret som en ledighedsgrad på over 0,8. Dette dækker dog over en ganske markant forskel mellem mænd og kvinder – 24,2 pct. af de ledighedsberørte mænd er således langtidsledige, mens det tilsvarende tal for kvinderne er 30,1 pct. Dvs. at der er knap 6 procentpoint flere kvinder end mænd, der er langtidsledige blandt de ledighedsberørte.

Særligt blandt de 50-66-årige er der en markant højere andel langtidsledige blandt de ledighedsberørte kvinder. Det er således hele 41,7 pct. af de ledighedsberørte kvinder i denne aldersgruppe der er langtidsledige, hvilket er godt 12 procentpoint mere end blandt de jævnaldrende mænd. Kvindelige seniorer har således den markant største risiko for langtidsledighed. Seniorer er allerede identificeret som en særlig målgruppe i de arbejdsmarkedspolitiske strategier for Ribe Amt⁵, men her kan det være værd også at tage højde for den kønsmæssige skævvridning af risikoen for langtidsledighed i denne målgruppe.

Samtidig er der også markant flere langtidsledige kvinder end mænd blandt de unge ledighedsberørte mellem 16 og 24 år. 27,1 pct. af de ledighedsberørte kvinder er således langtidsledige i denne aldersgruppe, mod blot 14,4 pct. af mændene. Det vil derfor også være værd at overveje, om der skal sættes særligt ind over for de yngre kvinder, i et forsøg på at undgå at en så stor andel af dem bliver langtidsledige.

De ikke-forsikrede ledige er den gruppe af ledighedsberørte, der har den markant største andel langtidsledige med hele 54,5 pct., fordelt med 49,7 pct. langtidsledige blandt mænd og 59 pct. blandt kvinder. Dette er samtidig den klart højeste andel langtidsledige, der er fundet i denne undersøgelse.

Blandt de forsikrede er andelen af de ledighedsberørte, der er langtidsledige, særligt høj blandt pædagogmedhjælperne (knap 35 pct., svarende til 124 langtidsledige) og de kvindelige arbejdere (28,1 pct., svarende til knap 500 langtidsledige). I reelle tal fylder de langtidsledige specialarbejdere dog klart mest i statistikken med hele 1.002 langtidsledige medlemmer.

Der er særligt mange kvinder, både blandt de ledighedsberørte og blandt de langtidsledige, i de Offentligt ansattes, Handels- og kontorfunktionærernes, og Funktionærerne og tjenestemændenes a-

⁵ Arbejdsmarkedspolitiske strategier, Arbejdsmærkedsrådet i Ribe Amt, www.af.dk.

kasser. Samlet set er der knap 1.200 langtidsledige kvinder i disse tre a-kasser, hvorfor det kan være aktuelt at overveje en særlig beskæftigelsesindsats rettet mod kvinder i disse a-kasser.

4.2.5. Aktuelle rekrutteringsproblemer

Tabellen nedenfor giver en oversigt over de områder, der ifølge Arbejdsmarkedsrådets prognoser er omfattet af rekrutteringsproblemer i øjeblikket, herunder både flaskehalsområder, områder med rekrutteringsproblemer og områder med strukturelle problemer.

I en landsdækkende undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked, udarbejdet af Rambøll Management for Arbejdsmarkedsstyrelsen i efteråret 2003⁶, forventes det, at man i de kommende år vil få sværere ved at rekruttere ledere og højere uddannede, hvilket kan få særlig betydning i Ribe Amt, hvor andelen af højtuddannede i forvejen er lav.

Tabel 4.2: Områder med rekrutteringsproblemer i Ribe Amt, primo 2004

OFFENTLIG SEKTOR	PRIVAT SEKTOR
Flaskehalsproblemer Læger Sygeplejersker Jordemødre Folkeskolelærere Speciallærere ved vidtgående specialundervisning Bioanalytikere Lægesekretærer	Olie- og gasingeniører Maskinsnedkere Møbelpolstre Industrielektrikere (speciale inden for styrings- og reguleringsteknik) Frisør
Rekrutteringsproblemer Musikskoleundervisere Gymnasielærere med naturvidenskab Social- og sundhedsassistenter Radiografer Sundhedsplejerske Tandlæger Audiologiassistenter	Elektrikere med speciale inden for lys- og energiteknik samt inden for kommunikations- og sikringsteknik Smede Maskin- og elektroingeniører Kokke Faglærte i bygge- og anlægssektoren Faglærte i jern- og metalindustrien, herunder certifikatsvejsere (aluminium, rustfri, titanium) Automekanikere, autolakerere og industrimalere Automatik- og elektromekanikere Data- og elektronikmekanikere Plastmagere Butiksslagtere Bagere Procesoperatører Maskinoperatører (industrioperatører) Veterinærsygeplejersker Farmakonomer Tandteknikere Optikere
Områder med strukturproblemer Musikskolelærere	

⁶ *Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 2003*, Arbejdsmarkedsstyrelsen oktober 2003.

4.2.6. Ledighed og mangel på arbejdskraft i fremtiden

RIMO-modellen gør det muligt at udvikle prognoser for den fremtidige udvikling i såvel efterspørgslen som i udbuddet af arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Fremskrivningerne kan bruges til at demonstrere den udvikling, man kan forvente vil indtræffe på arbejdsmarkedet i fremtiden. Fremskrivningerne er naturligvis bundet af de forudsætninger og modelantagelser, som er indbygget i RIMO-modellen. Den fremtidige udvikling kan således vise sig at afvige fra de fremskrivninger, der udarbejdes på baggrund af RIMO, f.eks. som følge af ændrede økonomiske konjunkturer, fremrykkede offentlige anlægsinvesteringer, lokale beskæftigelsesinitiativer i AF-regi, udflytning af statslige arbejdspladser til området, virksomhedslukninger osv.

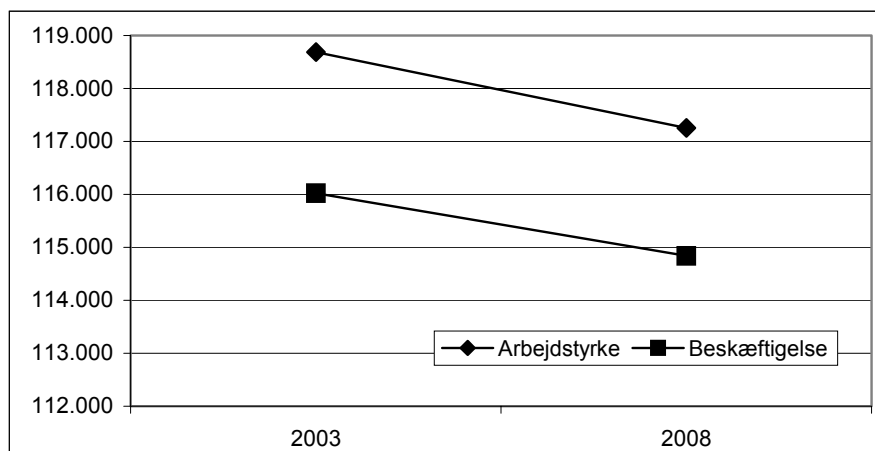
I nedenstående afsnit præsenteres en fremskrivning af udviklingen i efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft i Ribe Amt frem til år 2008. Som udgangspunkt er valgt 2003, og der er således tale om en fremskrivning, der viser udviklingen over en relativt kort periode på 5 år. Femårsperioden er valgt, da usikkerheden i fremskrivningen vokser betydeligt med prognosens længde, og fordi den regionale arbejdsmarkedspolitiske indsats i højere grad kan målrettes mod at løse ubalancer på kort sigt.

I det følgende præsenteres først en fremskrivning for amtet som helhed. Derefter fremskrives efterspørgsel og udbud for hoveduddannelsesgrupper.

Balancen på arbejdsmarkedet i Ribe Amt

Totalt set forventes arbejdsstyrken i Ribe Amt at falde med 1.431 personer i perioden 2003–2008, svarende til 1,2 pct., mens beskæftigelsen forventes at falde med 1.179 personer, svarende til 1,0 pct., i samme periode. Man kan således forvente lavere ledighed i 2008, da andelen af beskæftigede af den samlede arbejdsstyrke vokser.

Figur 4.2: Prognose for ændring i antallet af personer i arbejdsstyrken og i antallet af beskæftigede i Ribe Amt i perioden 2003-2008 – Alle uddannelsesgrupper



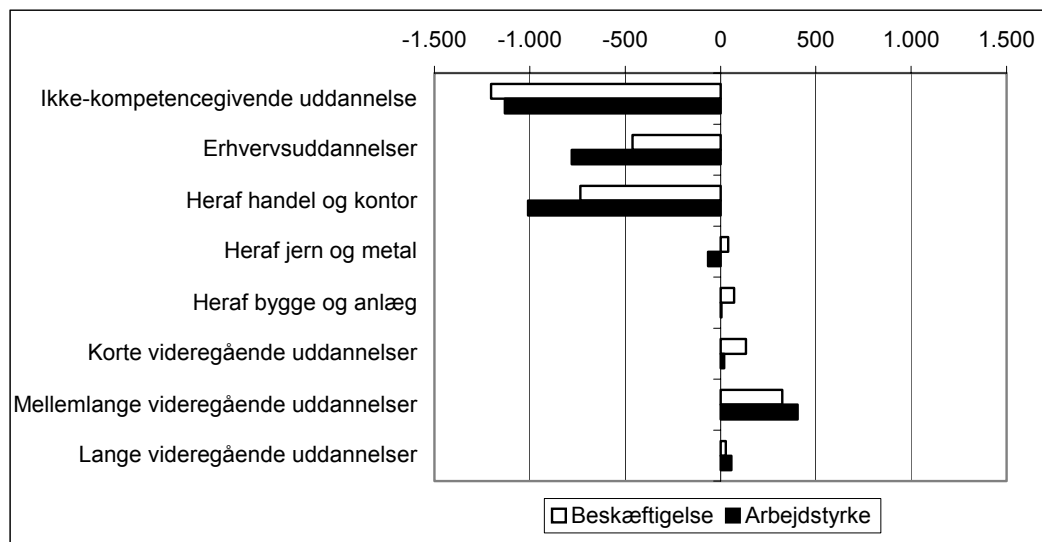
Kilde: RIMO 2003 for Ribe Amt.

Uddannelsesgrupper

Alle typer af videregående uddannelser samt erhvervsuddannelser inden for jern og metal og inden for bygge og anlæg kan forvente vækst i beskæftigelsen frem mod 2008. For gruppen uden kompetencegivende uddannelse og erhvervsuddannelserne inden for handel og kontor forventes en tilbagegang i beskæftigelsen.

Frem mod 2008 forventes et fald i arbejdsstyrken for gruppen uden kompetencegivende uddannelse og for erhvervsuddannelserne inden for handel og kontor og jern og metal. Arbejdsstyrken inden for bygge og anlæg og inden for de korte videregående uddannelser forventes at være stort set uændret, mens der vil være en stigning blandt de mellemlange og lange videregående uddannelser.

Figur 4.3: Prognose for ændring i antallet af personer i arbejdsstyrken og i antallet af beskæftigede i Ribe Amt i hoveduddannelsesgrupper i perioden 2003-2008



Samlet forventes beskæftigelsessituationen at blive forværret for gruppen uden kompetencegivende uddannelse, hvor beskæftigelsen falder med mere end arbejdsstyrken, mens beskæftigelsessituationen for handels- og kontoruddannede forbedres, da beskæftigelsen falder med mindre end arbejdsstyrken. For de korte videregående uddannelser stiger beskæftigelsen med mere end udbuddet af arbejdskraft, og der er således risiko for flaskehalse på dette område. Blandt de mellemlange og lange videregående uddannelser stiger arbejdsstyrken til gengæld med mere end beskæftigelsen. Da der i dag er stort set fuld beskæftigelse for disse grupper, kan dette være positivt i forhold til eventuelle flaskehalse.

Ikke-kompetencegivende uddannelse

Gruppen af ikke-kompetencegivende uddannelser forventes at opleve et fald i beskæftigelsen frem mod 2008. Da arbejdsstyrken samtidig falder lidt mindre kan der dermed forventes et fald i arbejdsløsheden for denne gruppe.

Tilbagegangen i beskæftigelsen for personer uden kompetencegivende uddannelse forventes at ske inden for sektorerne landbrug og fiskeri (-682 personer), sten, glas og møbler (-282 personer) nærings- og nydelsesmiddelindustrien (-290 personer), forretningsservice (-199 personer) og transportvirksomhed (-130 personer).

Hovedparten af faldet i beskæftigelsen kan henføres til tilbagegangen inden for landbruget samt nærings- og nydelsesmiddelindustrien og sten, glas og møbelindustri. De brancher, hvor der forventes den største stigning i beskæftigelsen, er jern- og metalindustrien, detailhandel samt den offentlige sektor. Førstnævnte brancher er også de brancher, hvor der generelt forventes fremgang, jf. kapitel 1.

Erhvervsuddannelser

Antallet af personer i arbejdsstyrken med en erhvervsuddannelse forventes at falde med mere end det dobbelte af beskæftigelsen, og der kan således forventes et fald i arbejdsløsheden for denne uddannelsesgruppe frem mod 2008.

Handel og kontor

Antallet af personer i arbejdsstyrken inden for både kontor og administration og detailhandel falder mere end beskæftigelsen frem mod 2008. Ledigheden for disse uddannelsesgrupper vil således være mindre i 2008 sammenlignet med 2003. En del af forklaringen på den faldende beskæftigelse for de handelsuddannede kan være øgede rationaliseringer og effektiviseringer i de større varehuse og detailhandelskæder.

Jern og metal

For personer med en uddannelse som smed eller mekaniker vil beskæftigelsessituationen være stort set uændret i 2008. Derimod vil beskæftigelsen stige for elektroteknikere, mens arbejdsstyrken vil være næsten konstant. Der kan således opstå en mangelsituation for denne gruppe. For personer med øvrige uddannelser inden for jern og metal falder arbejdsstyrken mere end beskæftigelsen, hvorfor ledigheden også vil falde. Da ledigheden for metalarbejderne i dag er meget lav, er der således risiko for flaskehalse på dette område.

Bygge og anlæg

Såvel beskæftigelse som arbejdsstyrke for de bygge- og anlægsuddannede er stort set konstant frem til 2008. For elektrikere og personer med øvrige erhvervsuddannelser inden for bygge og anlæg stiger beskæftigelsen lidt mindre end arbejdsstyrken frem mod 2008, hvilket kan føre til en mindre stigning i ledigheden. Der er dog i dag mangel på industrielektrikere i Ribe Amt, hvorfor denne udvikling nærmere løser et mangelproblem end skaber et ledighedsproblem.

Omvendt vil antallet af murere, malere og personer uddannet inden for træbearbejdning falde med mere end beskæftigelsen, hvorfor disse grupper kan forvente faldende ledighed.

Erhvervsuddannelser i øvrigt

For gruppen af øvrige erhvervsuddannelser viser 2008-fremskrivningen, at særligt personer med en uddannelse inden for levnedsmiddel- og husholdningsindustrien og inden for jordbrug og fiskeri kan forvente stigende ledighed i 2008, idet arbejdsstyrken forventes at vokse, mens beskæftigelsen falder. Omvendt vil ledigheden for personer med en grafisk uddannelse og uddannelser inden for serviceerhverv falde.

For personer med uddannelser inden for transport og kommunikation og med sundhedsuddannelser forventes beskæftigelsessituationen forbedret, idet beskæftigelsen stiger mere end arbejdsstyrken frem til 2008.

Videregående uddannelser

Samlet set forventes antallet af personer i arbejdsstyrken med en videregående uddannelse at stige med knap 500 personer frem til 2008, hvilket følges af en tilsvarende stigning i beskæftigelsen.

Korte videregående uddannelser

Der kan forventes en svag stigning i beskæftigelsen for personer med kortere videregående uddannelser, der blandt andet omfatter multimediedesigner, social- og sundhedsassistent og laboranter,

mens arbejdsstyrken er stort set konstant. Det kan således forventes, at beskæftigelsesmulighederne for denne gruppe forbedres frem til 2008.

For de enkelte uddannelsesgrupper skiller særligt gruppen med en samfundsvidenskabelig uddannelse sig ud, idet der her er tale om en vækst både i arbejdsstyrke og beskæftigelse på 175-200 personer.

For gruppen med en kort videregående uddannelse inden for sundhedssektoren (tandplejere, hospitalslaboranter, omsorgsassister mv.) er der tale om et større fald i arbejdsstyrken end i beskæftigelsen frem mod år 2008. Der kan således forventes faldende arbejdsløshed for denne uddannelsesgruppe. Set i lyset af den lave ledighed i dag kan dette give anledning i flaskehalsproblemer.

Mellemlange videregående uddannelser

Gruppen af personer med mellemlange videregående uddannelser (f.eks. tekniske ingeniører, sygeplejersker, journalister, socialrådgivere) er sammen med de lange videregående uddannelser den eneste gruppe, hvor der som helhed forventes vækst i både arbejdsstyrken og beskæftigelsen frem til 2008.

Eneste uddannelsesgruppe med tilbagegang i beskæftigelsen og arbejdsstyrken er personer med en naturvidenskabelig uddannelse, der dog overordnet ser ud til at være i balance. Beskæftigelsen af personer med mellemlange videregående uddannelser inden for sundhedsområdet forventes at stige med ca. 200 personer, hvilket modsvares af en tilsvarende stigning i arbejdsudbuddet. Beskæftigelsen for personer med humanistiske og kulturelle uddannelser og for personer med samfundsvidenskabelige uddannelser forventes at vokse mere end arbejdsstyrken.

De pædagogiske uddannelser (pædagoger, folkeskolelærere, socialpædagoger) vokser med næste tre gange så meget som beskæftigelsen. Der vil således kunne forventes stigende ledighed inden for dette uddannelsesområde i 2008. Denne fremskrivning virker overraskende, taget den landsdækkende mangel på bl.a. folkeskolelærere i betragtning. Forklaringen er bl.a., at ovenstående beregning i RIMO-modellen bygger på en antagelse om faldende børnetal i amtet, jf. ovenstående afsnit.

Lange videregående uddannelser

For personer med en lang videregående uddannelse vil både arbejdsstyrke og beskæftigelse være stort set konstant frem mod 2008. Arbejdsstyrken vil vokse mere end beskæftigelsen for både humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser, mens både arbejdsstyrke og beskæftigelse falder for levnedsmiddel, jordbrug og sundhed.

Særligt beskæftigelsesudviklingen for personer med en lang videregående uddannelse inden for sundhed kan virke overraskende. Forklaringen er, at RIMO-modellens fremskrivning af efterspørgslen, og dermed beskæftigelsen, er delvist bestemt af udbuddet. Kan efterspørgslen ikke opfyldes, ændres beskæftigelsen ikke. Prognosen for de lange videregående uddannelser inden for sundhedsområdet afspejler således den mangelsituation, der allerede findes i dag.

5. Den geografiske mobilitet i regionen

Geografisk mobilitet er et udtryk for arbejdsstyrkens bevægelse mellem bopæl og arbejdssted. Mobilitet i den forstand er interessant ud fra et arbejdsmarkedspolitisk perspektiv, fordi høj mobilitet dels er med til at sikre balance på arbejdsmarkedet, og dels er udtryk for delarbejdsmarkedernes indbyrdes afhængighed.

Historisk har efterspørgsel efter arbejdskraft og bosætning været tæt knyttet til hinanden, hvor en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft med bestemte kvalifikationer førte til en øget bosætning af den efterspurgte type arbejdskraft i en given region. Med en stadig mere udbygget infrastruktur er behovet for at bo tæt på arbejdspladsen blevet mindre, og bosætningsmønstret i dag er i højere grad bestemt af de generelle beskæftigelsesmuligheder i et område, priserne på boliger, områdernes udbud af kultur, forlystelser, uddannelsesmuligheder osv.

Samtidig har store dele af erhvervslivet været under forandring gennem de seneste 10 år, hvor der er indført ny teknologi, særligt it, samt opstået et øget konkurrencepres udefra som følge af stigende internationalisering. Erhvervslivet vil fortsat forandres i de kommende 10 år og sandsynligvis med endnu større hastighed. Der opstår dermed løbende et behov for nye kompetencer, der ikke kan opfyldes af det lokale arbejdsmarked alene.

Sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft kan derfor ikke længere anskues lokalt, men skal ses i relation til et større geografisk område. Geografisk mobilitet er blevet en forudsætning for balance på arbejdsmarkedet, og arbejdskraftoplandene er blevet større i løbet af de sidste 10 år.

Vi sætter i dette kapitel fokus på den geografiske mobilitet i regionen og anvender *pendling* som indikator herfor, dvs. hvor mange der krydser kommune- eller amtsgrænser for at komme fra bopæl til arbejdssted.

Vi anlægger først et helikopterblik og tegner et overordnet billede af pendlingsmønstrene for Ribe Amt som helhed. Efterfølgende zoomer vi ind på de enkelte kommuner i amtet.

5.1. Pendlingsmønstre for Ribe Amt samlet set

Vi sætter i dette afsnit fokus på Ribe Amt som ét af Danmarks 14 delarbejdsmarkeder.

5.1.1. Ribe Amt er et nettoindpendlingsamt

I Ribe Amt er antallet af arbejdspladser større end antallet af beskæftigede med bopæl i amtet. Der er 119.711 arbejdspladser i amtet, mens antallet af beskæftigede med bopæl i amtet tæller 116.877 personer⁷.

⁷ Disse tal er hentet fra RAS, som også blev anvendt i den tidligere analyse fra 2001 gennemført af COWI. Vi vælger fortsat at bruge dette register her af hensyn til sammenligneligheden til den tidligere rapport. Senere vælger vi dog i stedet at anvende IDA-databasen som datakilde. IDA-databasen (Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning) er en integreret database med oplysninger fra en lang række administrative og statistiske registre om befolkningen og dens tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er imidlertid kun ca. 90 pct. af de ca. 116.877 beskæftigede, som bor og arbejder inden for amtet. De resterende ca. 10 pct. arbejder uden for amtet og pendler derfor over amtsgrænsen hver dag for at komme til og fra arbejde. Disse benævnes *udpendlere*.

Samtidig pendler cirka 14.000 personer ind over amtsgrænsen hver dag for at komme på arbejde. Disse benævnes *indpendlere* og besætter ca. 12 pct. af samtlige arbejdspladser i amtet.

Der er således et arbejdskraftunderskud i regionen, og Ribe Amt er et *nettoindpendlingsamt* – med en nettoindpendling på ca. 3.000 personer – og er således afhængig af at kunne rekruttere arbejdskraft fra andre amter.

Der er sket en vækst i pendlingen fra 1993 til 2002. Det gælder både antallet af *indpendlere* til amtet, som er øget med knap 38 pct. fra 1993 til 2002, og antallet af *udpendlere*, der i samme periode er steget med godt 30 pct. Til sammenligning er antallet af arbejdspladser i amtet vokset med 4 pct., mens antallet, der bor og arbejder i amtet, kun er vokset marginalt fra 1993 til 2002.

De nye arbejdspladser, der er skabt i amtet i perioden 1993 til 2002, er således blevet besat med personer bosat uden for Ribe Amt. Samtidig arbejder en stadig større andel af de beskæftigede borgere bosat i Ribe Amt uden for amtet. Arbejdsmarkedet i Ribe Amt er dermed blevet stadig mere integreret med de omkringliggende arbejdsmarkeder i løbet af perioden.

5.1.2. Særligt indpendling fra Vejle og Sønderjyllands amter er stor⁸

Med undtagelse af Ringkøbing Amt, hvor der er tale om en lille nettoudpendling, bidrager de andre amter til at dække amtets arbejdskraftunderskud. Særligt indpendlingen til amtet fra *Vejle og Sønderjyllands amter*, dvs. amterne mod øst og syd, bidrager til at dække arbejdskraftunderskuddet.

Indpendlingen af arbejdskraft fra Vejle Amt er særlig stor, idet i alt 5.135 personer pendler fra Vejle Amt til Ribe Amt. Trekantsområdet er storleverandør af arbejdskraft til Ribe Amt. Godt 40 pct. af indpendlerne til Ribe fra Vejle Amt er således bosat i Vejle og Kolding. Endvidere bor en del indpendlere i to af de kommuner i Vejle Amt, der støder op til Ribe Amt. Det drejer sig om kommunerne Give og Egtved.

⁸ I det efterfølgende anvendes IDA-data. Populationen er afgrænset til lønmodtagere mellem 20 og 70 år, der er beskæftiget på et fysisk arbejdssted. Afgrænsningen betyder, at selvstændige og lønmodtagere uden fast arbejdssted, f.eks. sælgere, ikke er omfattet af analysen. Dette er valgt for at give et mere klart billede af pendlingsmønstrene.

Tabel 5.1: Indpendling fra og udpendling til andre amter

	Antal indpendlere	Indpendlere – Søjleprocent	Antal udpendlere	Udpendlere – Søjleprocent	Nettoindpendling
København og Frederiksberg kommuner	357	2,7%	428	4,0%	-71
Københavns Amt	169	1,3%	373	3,5%	-204
Frederiksborg Amt	93	0,7%	120	1,1%	-27
Roskilde Amt	105	0,8%	66	0,6%	39
Vestsjællands Amt	158	1,2%	74	0,7%	84
Storstrøms Amt	135	1,0%	59	0,6%	76
Bornholms Amt	20	0,2%	22	0,2%	-2
Fyns Amt	908	6,9%	334	3,2%	574
Århus Amt	953	7,3%	560	5,3%	393
Viborg Amt	229	1,8%	188	1,8%	41
Nordjyllands Amt	501	3,8%	177	1,7%	324
Sønderjyllands Amt	2.628	20,1%	1.837	17,4%	791
Vejle Amt	5.135	39,3%	3.806	36,0%	1.329
Ringkøbing Amt	1.687	12,9%	1.819	17,2%	-132
Uoplyst	-	-	723	6,8%	-723
Total	13.078	100,0%	10.586	100,0%	2.492

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Et tilsvarende billede tegner sig mod syd: Fra Sønderjyllands Amt pendler 2.628 personer til arbejdssteder i Ribe Amt. De primære leverandører af arbejdskraft hertil er de tre kommuner, der støder op til Ribe Amt; Rødding, Gram og Skærbæk kommuner.

5.1.3. Ribe Amt er særligt afhængig af indpendling af KVVU'er og LVU'er

I det følgende ser vi nærmere på, hvem det er der rejser hhv. ud og ind af amtet.

Følgende kendetegner dem, der rejser *ud* af amtet:

- Mændene er generelt de mest mobile, da 15 pct. af de mandlige beskæftigede arbejder uden for amtet, mod kun 8 pct. af kvinderne. For såvel mænd som kvinder er indpendlingen større end udpendlingen, og nettoindpendlingen er forholdsmæssigt af nogenlunde samme størrelsesorden.
- De yngre beskæftigede er lidt mere mobile end de ældre, da der er 14 pct. af dem under 25 år, der arbejder uden for amtet, mens andelen for de 50-66-årige er 9 pct. Den største nettoindpendling findes blandt de beskæftigede under 50 år, mens der er stort set lige mange, der pendler ind og ud, blandt de ældste grupper på arbejdsmarkedet.
- Der er nettoindpendling til amtet for alle uddannelsesgrupper med undtagelse af beskæftigede med en mellemlang videregående uddannelse. De mest mobile personer findes blandt de beskæftigede med korte- og lange videregående uddannelser, hvor hhv. 15 og 17 pct. arbejder uden for Ribe Amt.

De korte og lange videregående uddannelser er samtidig karakteriseret ved en høj indpendling. For de lange videregående uddannelser er det således over 25 pct. af arbejdspladserne i Ribe Amt, der varetages af personer bosat uden for amtet.

Nettoindpendlingen er størst for personer med en *gymnasial* uddannelse. Blandt de *erhvervsfagligt* uddannede er der en høj nettoindpendling af elektrikere samt maskinarbejdere. Begge grupper efterspørges i stort omfang af industrivirksomhederne i Esbjerg, herunder offshorevirksomheder.

Blandt de lange videregående uddannelser er nettoindpendlingen høj for erhvervsøkonomer og læger. For den sidstnævnte gruppe er der både tale om pendling, dvs. hvor der dagligt rejses mellem bolig og arbejde, og om læger på en tidsbegrænset turnus, der har bibeholdt deres adresse uden for amtet.

Med de ovenfor nævnte uddannelsesretninger, som mulige undtagelser, er der ikke specifikke uddannelser, der er stor mangel på eller overskud af i Ribe Amt. Men der er generelt større efterspørgsel efter personer med korte og lange videregående uddannelser end udbuddet i amtet, hvilket peger på, at tilflytningen af disse typer arbejdskraft sker langsommere, end efterspørgslen stiger.

5.1.4. Knap 10 pct. pendler ind fra et fjernt opland

En del pendling over amtsgrænser foregår over relativt korte afstande, nemlig mellem nabokommuner på hver sin side af en amtsgrænse. Vi anlægger et fokus nedenfor, som ikke tager afsæt i amtsgrænser, men i stedet i pendlingsdistancen⁹. Vi sonder mellem følgende tre typer pendling, der defineres som:

- *Nær*: Pendling til en af bopælskommunens nabokommuner
- *Mellemlang*: Pendling til en kommune i næste række efter nabokommunen
- *Fjern*: Pendling til en kommune mere end to kommuner væk.

Godt 60 pct. af Ribe Amts arbejdspladser er besat af personer, der bor og arbejder i samme kommune. De resterende knap 40 pct. pendler over enten en kommune- eller en amtsgrænse fra deres bopælskommune til deres arbejdssted. Ca. halvdelen af disse pendler nært, dvs. til en arbejdsplads, der ligger i nabokommunen, 9 pct. pendler mellemlangt og 9 pct. pendler fjernt.

Pendlingsmønstret varierer på tværs af de forskellige uddannelsesgrupper. Indpendlingen er størst for personer med en kort eller lang videregående uddannelse, og mindst for personer, der alene har en grundskoleuddannelse. For sidstnævnte gruppe er det endvidere karakteristisk, at de, der pendler, stort set kun gør det fra nabokommunerne.

⁹ Det er ikke muligt at udregne pendlingsdistancer i kilometerantal med afsæt i det foreliggende datagrundlag, hvorfor denne alternative løsning vælges. For hver kommune i amtet er tilknyttet et nært, et mellemlangt og et fjernt arbejdskraftopland.

Tabel 5.2: Pendlingsmønstre – opdelt på uddannelsesgrupper

	Bor og arbejder i samme kommune	Nær	Mellem	Fjern	I alt
1. Grundskole	65%	21%	7%	6%	24.398
2. Gymnasial	57%	16%	10%	17%	6.779
3. Erhvervsfaglig	62%	21%	8%	9%	40.504
4. KVVU	52%	20%	13%	15%	4.577
5. MVU	61%	20%	10%	9%	12.534
6. Bachelor	49%	17%	15%	20%	661
7. Lang videregående inkl. forsker	52%	14%	13%	21%	0
9. Uoplyst	67%	15%	8%	9%	2.802
I alt	62%	20%	9%	9%	1.124

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Kun godt halvdelen af de KVVU'er og LVU'er, der arbejder i amtet, bor og arbejder i samme kommune, mod godt 60 pct. samlet set. De to grupper adskiller sig dog ved, hvor langt de pendler mellem bopæl og arbejdssted. Hvor LVU'erne i høj grad indpendler fra et fjernt arbejdskraftopland, pendler KVVU'erne i større omfang enten nært eller mellemlangt for at komme fra deres bopæl til deres arbejdssted.

Pendlerne med de korte videregående uddannelser er primært fra de samfundsfaglige og tekniske fag. Antalsmæssigt er der færre med en kort videregående samfundsfaglig end teknisk uddannelse blandt pendlerne, men andelen, der pendler fra et fjernere opland end nabokommunerne, er højere, nemlig 71 pct.

Blandt personer med en lang videregående uddannelse pendler de samfundsvidenskabeligt og de sundhedsvidenskabeligt uddannede længst for at komme til arbejdspladser i Ribe Amt. Blandt de samfundsvidenskabeligt uddannede er det således næsten 80 pct. af pendlerne, der er bosat længere væk end nabokommunen.

5.1.5. Særligt offshoreindustrien og LEGO er afhængig af arbejdsstyrkens mobilitet

Opdeles pendlingen på brancher, viser det sig, at der er meget stor forskel på, hvordan arbejdskraften bevæger sig over amtsgrænsen. Inden for råstofudvinding og forretningsservice er over 30 pct. af de beskæftigede bosat uden for amtet. De to brancher adskiller sig fra hinanden ved, at hvor der stort set ikke er nogle borgere i Ribe Amt, der arbejder inden for råstofudvinding uden for amtet, er næsten halvdelen af de beskæftigede inden for forretningsservice ansat uden for amtet. Forskellen afspejler, at råstofudvinding i Ribe Amt er en central erhvervs-klynge, der beskæftiger arbejdskraft fra et stort opland, mens virksomhederne inden for forretningsservice er lokaliseret over et større geografisk område.

Møbel-, sten-, ler- og glasindustri og anden industri er en central erhvervs-klynge, hvor LEGO, som tilhører anden industri, fylder meget. Tekstil og beklædning samt jern- og metalindustri skaber i højere grad beskæftigelse uden for Ribe Amt.

Ikke overraskende er den offentlige sektor, dvs. sundhedsvæsen, undervisning samt sociale institutioner overvejende et lokalt erhvervsområde, hvor der kun i begrænset omfang udveksles arbejdskraft med de omkringliggende amter. Det mest lokale private erhvervsområde er dog finansierings- og forsikringsvirksomhed.

5.2. Arbejdskraftoplande i regionen

Det største lokale arbejdsmarked i Ribe Amt er Esbjerg Kommune, hvor der i 2001 var knap 40.000 arbejdspladser. Ud over i Esbjerg er der forholdsvis mange arbejdspladser i Varde, Vejen, Ribe, Billund og Grindsted kommuner, med over 6.000 beskæftigede lønmodtagere i hver. Halvdelen af disse kommuner er netto*indpendlings*kommuner. Det drejer sig om Billund, Esbjerg og Vejen. Varde, Ribe og Grindsted er omvendt netto*udpendlings*kommuner.

Analysen af amtets arbejdskraftoplande tager udgangspunkt i disse seks arbejdsmarkeder, der samlet set dækker godt 80 pct. af lønmodtagernes arbejdspladser i Ribe Amt.

Indledningsvis belyses pendlingsmønstret omkring de seks centre ud fra hhv. nært, mellemlangt og fjernt pendlingsområde. Med afsæt i denne tilgang viser arbejdskraftoplandet for Billund og Vejen sig at være forholdsvis stort. Omkring 30 pct. af de beskæftigede i disse kommuner bor længere væk end nabokommunerne. De øvrige kommuner er omvendt karakteriseret ved et forholdsvis lokalt arbejdsmarked, da ca. 85 pct. af de beskæftigede i disse kommuner bor enten i kommunen eller i en nabokommune.

Vurderet ud fra mobiliteten blandt indbyggerne i de respektive kommuner tegner der sig et lidt andet billede. Ribe kan karakteriseres som et lokalt arbejdsmarked, vurderet ud fra, hvor *arbejdskraften rekrutteres*. Samtidig er Ribe et af de mest mobile arbejdsmarkeder, vurderet ud fra, hvor *indbyggerne arbejder*. Også Vejen er kendetegnet ved, at borgerne er relativt mobile.

Billund adskiller sig fra Ribe ved, at arbejdskraften i høj grad rekrutteres fjernt fra kommunen, mens indbyggerne arbejder lokalt. Set i forhold til det store antal arbejdspladser i kommunen er det dog en relativt stor del af de beskæftigede borgere i kommunen, der arbejder længere væk end nærområdet.

Opgjort i forhold til indbyggernes arbejdsstedsområde, er Esbjerg fortsat et meget lokalt arbejdsmarked, da næsten 90 pct. af de beskæftigede i Esbjerg arbejder i kommunen eller i en af nabokommunerne.

For Grindsted og Varde tegner der sig samme billede, hvad enten mobilitet vurderes ud fra, hvor arbejdskraften rekrutteres, eller hvor indbyggerne arbejder.

I det følgende undersøges arbejdskraftoplandene i hvert af de seks områder nærmere.

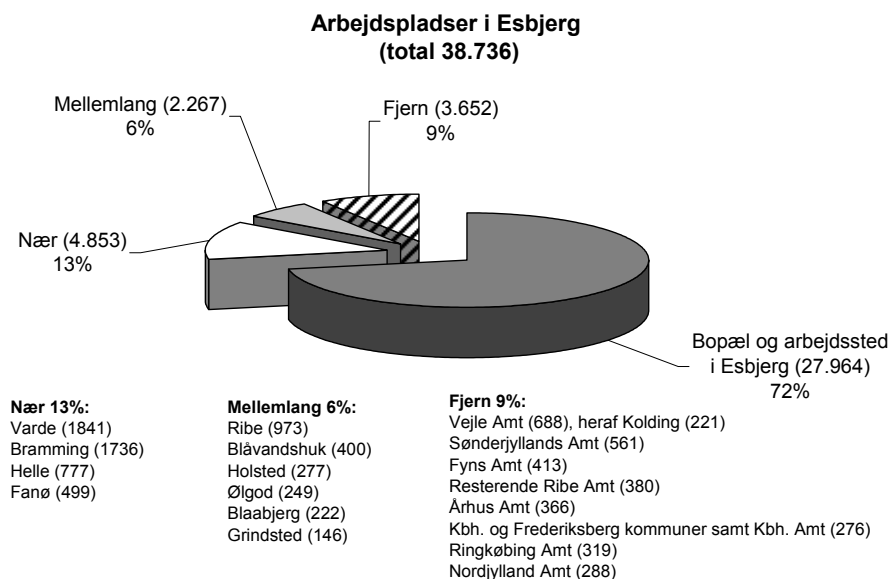
5.2.1. Esbjergs arbejdskraftopland

Esbjerg er, som nævnt, i høj grad et lokalt arbejdsmarked, hvor 72 pct. af kommunens arbejdspladser er besat af personer med bopæl i kommunen. Det *nære* arbejdskraftopland består af Varde, Bramming, Helle og Fanø, hvorfra pendlere i alt besætter 13 pct. af arbejdspladserne i Esbjerg. Indpendlingen fra det nære arbejdskraftopland sker særligt fra Varde og Bramming.

Det *mellemlange* arbejdskraftopland består af i alt seks kommuner, hvorfra flest indpendlere til Esbjerg kommer fra Ribe og Blåvandshuk.

I alt 9 pct. af Esbjergs arbejdspladser er besat med indpendlere fra det *fjerne* arbejdskraftopland, hvilket stort set svarer til gennemsnittet for amtet, men er væsentligt lavere end for Billund, Varde og Vejen. Målt i antal arbejdspladser er der dog tale om en betydelig indpendling, ca. 3.700 personer. Særligt indpendlingen fra de tilstødende amter mod øst og syd er stor.

Figur 5.1: Esbjergs arbejdskraftopland – opdelt på nær, mellemlang og fjern



Note: Kun kommuner, hvorfra der indpendler 5 pct. eller derover (enten opgjort for det nære, mellemlange eller fjerne arbejdskraftopland), er nævnt.

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Esbjerg ser dermed ud til at have et relativt velafgrænset arbejdskraftopland bestående af nabokommunerne samt Ribe og Blåvandshuk.

Afgrænsningen er mindre klar, når arbejdsmarkedet opdeles i forhold til de beskæftigedes uddannelse. Blandt de beskæftigede med korte videregående uddannelser i Esbjerg bor over 20 pct. således længere væk end nabokommunerne. For gruppen af beskæftigede med lange videregående uddannelser er andelen endnu højere, nemlig 27 pct.

Tendensen med højere mobilitet blandt korte og lange videregående uddannelser genfindes ikke blandt de beskæftigede med disse uddannelser, der bor i Esbjerg Kommune. Udpendingen længere væk end nabokommunerne er på samme niveau som for erhvervsfagligt uddannede og mellemlange uddannelser.

Der ser således ud til at være et uddannelsesmæssigt underskud i Esbjerg, der løses gennem rekruttering af arbejdskraft fra fjernere arbejdsmarkeder. For de tekniske fag under korte videregående uddannelser gælder, at langt hovedparten af dem, der rekrutteres, bor længere væk end nabokommunen. Rekrutteringen sker til de store industrivirksomheder i området. Blandt de lange videregående uddannelser er det de samfundsvidenskabeligt og sundhedsvidenskabeligt uddannede, der primært rekrutteres fra et større opland. Førstnævnte kan henføres til den kommunale administration i Esbjerg og sidstnævnte til Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg.

Endvidere er der store forskelle i Esbjergs arbejdskraftopland, når man anskuer det brancheopdelt. Råstofudvikling samt forsyning, dvs. Esbjergs offshoreindustri, rekrutterer knap 60 pct. af deres arbejdskraft uden for kommunen. Særligt den fjerne indpendling er høj. Godt 40 pct. af arbejdspladserne i branchen er besat med medarbejdere, der pendler fra det fjerne arbejdskraftopland. Også inden for bygge og anlæg samt hotel- og restaurationsvirksomhed sker en relativt stor del af indpendlingen

fra det fjerne arbejdskraftopland. Det er brancher kendetegnet ved blandt andet sæsonarbejde, hvilket kan være en af de bagvedliggende årsager hertil.

Særligt til de sociale institutioner er indpendlingen lav. I alt 85 pct. af kommunens arbejdspladser i de sociale institutioner er således besat med personer med bopæl i kommunen.

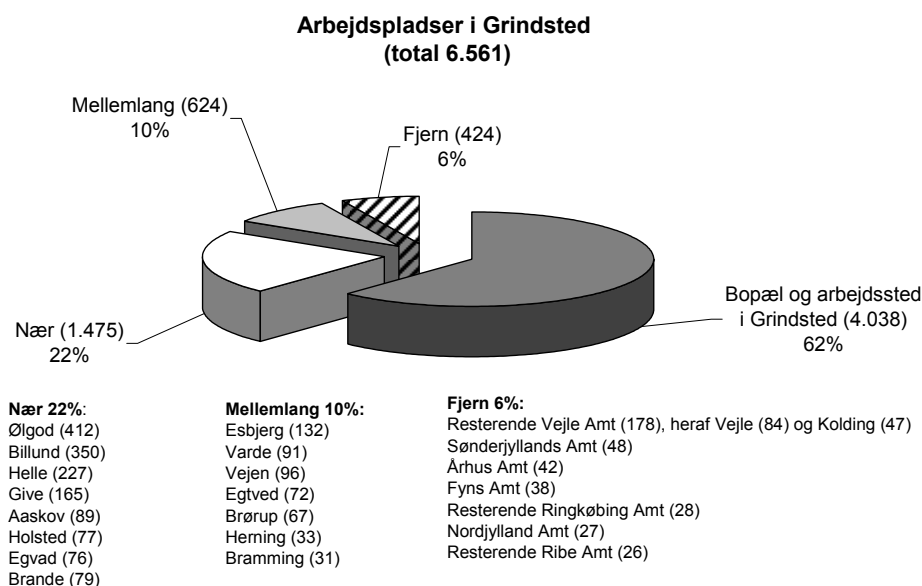
5.2.2. Grindsteds arbejdskraftopland

I Grindsted er 62 pct. af arbejdspladserne besat med borgere bosat i Grindsted Kommune. Grindsteds *nære* arbejdskraftopland udgøres af de i alt otte nabokommuner, der grænser op til Grindsted. I alt 22 pct. af Grindsteds arbejdspladser er besat med indpendlere fra disse kommuner, dog med Ølgod og Billund som de vigtigste leverandører af arbejdskraft.

Grindsteds *mellemlange* arbejdskraftopland består af en lang række kommuner, hvorfra der i alt rekrutteres til 10 pct. af arbejdspladserne i Grindsted. Her er Esbjerg, Varde, Vejen, Egtved og Brørup de primære leverandører af arbejdskraft i det mellemlange arbejdskraftopland.

Fra det *fjerne* arbejdskraftopland besættes 6 pct. af Grindsteds arbejdspladser. Her er det særligt fra Vejle Amt, at der indpendles, herunder fra trekantsområdet (især Vejle og Kolding). Generelt har det tilstødende regionale arbejdsmarked i Vejle Amt stor betydning for Grindsted. Også fra nabokommunen Give og fra Egtved pendler relativt mange personer til Grindsted.

Figur 5.2: Grindsteds arbejdskraftopland – opdelt på nær, mellemlang og fjern



Note: Kun kommuner, hvorfra der indpendler 5 pct. eller derover (enten opgjort for det nære, mellemlange eller fjerne arbejdskraftopland), er nævnt.

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

De beskæftigede i Grindsted pendler nært, i overvejende grad til nabokommunen Billund. Pendling over mellemlange eller fjerne distancer sker ikke i samme omfang.

Grindsted er særligt afhængig af indpendling af arbejdskraft med videregående uddannelser. Det gælder for såvel KVVU'er, MVU'er og LVU'er. Særligt adskiller sidstnævnte sig ved i høj grad at pendle til deres arbejdspladser i Grindsted fra det fjerne arbejdskraftopland.

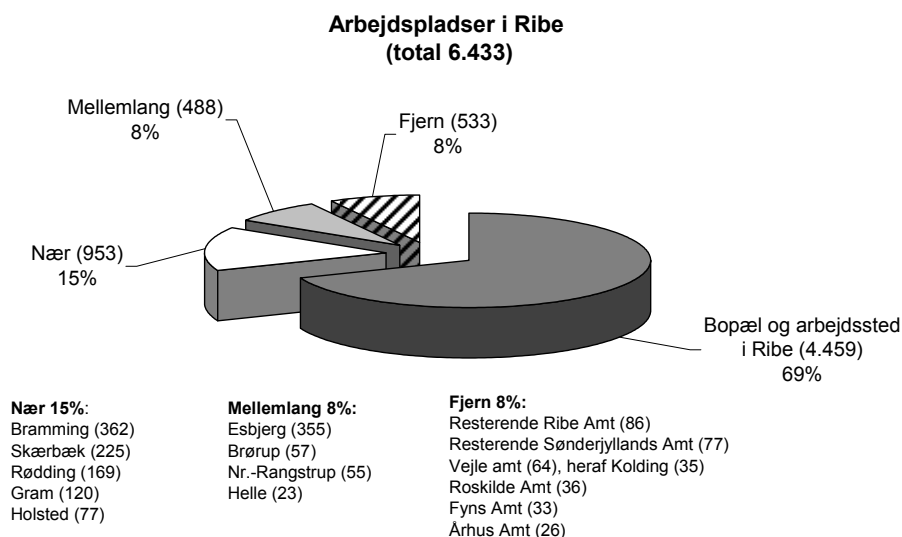
I Grindsted er tre brancher kendetegnet ved en relativt høj indpendling af arbejdskraft¹⁰: Træ, papir og grafisk industri, engroshandel samt sundhedsvæsenet. Til de to førstnævnte pendler relativt mange fra det fjerne arbejdskraftopland, mens en stor del af pendlingen til sundhedsvæsenet sker enten fra nabokommunerne eller fra det mellemlange arbejdskraftopland.

5.2.3. Ribes arbejdskraftopland

Knap 70 pct. af arbejdspladserne i Ribe er besat med personer, der har bopæl i kommunen, mens 15 pct. af kommunens arbejdspladser er besat med pendlere, der er bosat i nabokommunerne. Ribes *nære* arbejdskraftopland består af Bramming, Skærbæk, Rødding, Gram og Holsted med de tre førstnævnte som primære. Det nære arbejdskraftopland inkluderer således flere af nabokommunerne i Sønderjyllands Amt.

Det *mellemlange* arbejdskraftopland består af Esbjerg, Brørup, Nr.-Rangstrup og Helle, med Esbjerg som den primære leverandør af arbejdskraft. I alt 8 pct. rekrutteres fra det mellemlange arbejdskraftopland.

Figur 5.3: Ribes arbejdskraftopland – opdelt på nær, mellemlang og fjern



Note: Kun kommuner, hvorfra der indpendler 5 pct. eller derover (enten opgjort for det nære, mellemlange eller fjerne arbejdskraftopland), er nævnt.

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Fra det *fjerne* arbejdskraftopland besættes i alt 8 pct. af Ribes arbejdspladser. Det fjerne arbejdskraftopland består primært af de fjerntliggende kommuner i Ribe Amt samt den resterende del af Sønderjyllands Amt og Vejle Amt.

Knap 40 pct. af borgerne i Ribe pendler ud af kommunen. Den mellemlange pendling er relativt høj – og denne dækker primært over udpendling til Esbjerg.

¹⁰ Ser bort fra de brancher, som kun beskæftiger relativt få.

Ribe må således – på trods af en sydlig placering i amtet – ud fra et arbejdskraftperspektiv siges at have tættere bånd til kommunerne i Ribe Amt end til kommunerne i Sønderjyllands Amt. Særligt Esbjerg og Bramming spiller en afgørende rolle.

Ribe adskiller sig fra blandt andet Esbjerg og Grindsted ved, at der er en relativt stor andel af både KVU'erne og LVU'erne, der bor og arbejder i kommunen. Ribe er dog afhængig af rekruttering af LVU'er fra det fjerne arbejdskraftopland. Knap 20 pct. af LVU'erne rekrutteres således fra det fjerne arbejdskraftopland.

Særligt tre brancher er afhængige af indpendling¹¹. Detailhandlen, offentlig administration og transport. Særligt for de to førstnævnte er den fjerne pendling relativt høj. Den amtslige administration ligger i Ribe, hvilket forklarer en del af indpendlingen til offentlig administration.

Omvendt gælder det for mineralolie-, kemisk- og plastindustrien, hotel og restauration og undervisning, at Ribe er relativt selvforsynende med arbejdskraft.

5.2.4. Vejens arbejdskraftopland

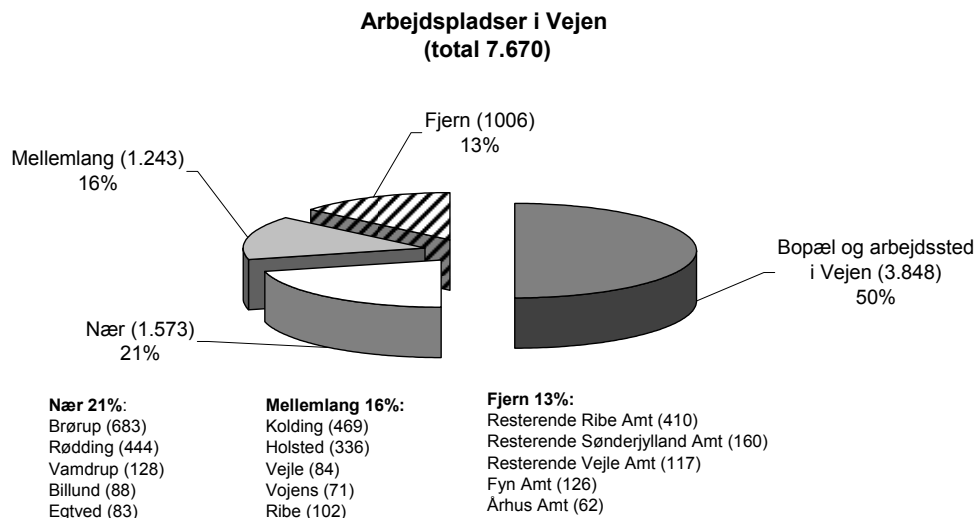
Kun halvdelen af Vejens arbejdspladser er besat med borgere fra Vejen. Det *nære* opland, hvorfra 21 pct. af arbejdskraften rekrutteres, består af nabokommunerne, hvoraf Brørup og Rødding er de mest betydningsfulde.

Kolding og Holsted er de kommuner, der bidrager med flest indpendlere fra det *mellemlange* arbejdskraftopland, som i alt bidrager med 16 pct.

Der rekrutteres en relativt stor andel *fjernt*, dog primært fra kommunerne mod vest og syd i amtet, Bramming, Esbjerg og Ribe.

¹¹ Her ses bort fra de brancher, der kun beskæftiger relativt få.

Figur 5.4: Vejens arbejdskraftopland – opdelt på nær, mellemlang og fjern



Note: Kun kommuner, hvorfra der indpendler 5 pct. eller derover (enten opgjort for det nære, mellemlange eller fjerne arbejdskraftopland), er nævnt.

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Vejens arbejdskraftopland består således overvejende af Brørup, Rødding, Kolding, Holsted samt Bramming, Esbjerg og Ribe. Således går det som et bælte fra vest til øst.

Vejen er i høj grad afhængig af indpendling af KVVU'er og LVU'er. Kun 32 pct. med disse uddannelsesstyper bor og arbejder i kommunen. I stedet rekrutteres de særligt fra det fjerne arbejdskraftopland. Det gælder for knap 30 pct. for begge grupper. For de korte videregående uddannelser er det stort set kun tekniske fag, der rekrutteres fra det fjerne arbejdskraftopland, mens det for de lange videregående uddannelser er de humanistiske og samfundsvidenskabeligt uddannede, der rekrutteres længe væk.

Idet indpendlingen til Vejen generelt er stor, er en lang række brancher også afhængige af indpendling af arbejdskraft. Det gælder i høj grad følgende, hvor 60 pct. af de ansatte eller derover er pendlere: Nærings- og nydelsesmiddelindustrien, forretningservice og råstofudvinding samt forsyning. Særligt for de to sidstnævnte er den fjerne indpendling relativt høj – på hhv. 26 pct. og 25 pct.

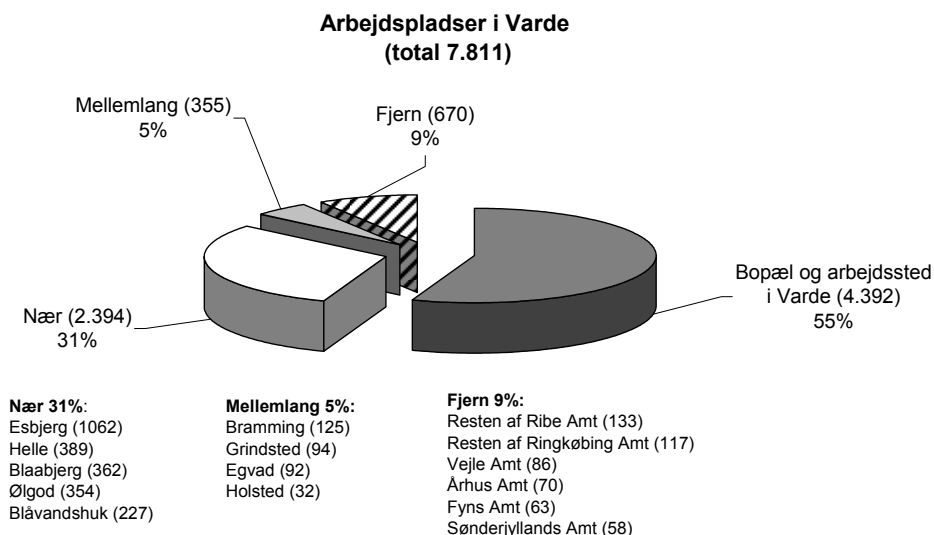
5.2.5. Vardes arbejdskraftopland

I Varde er godt halvdelen af kommunens arbejdspladser besat med indpendlere. En relativt stor andel af disse kommer fra det *nære* opland, med Esbjerg som den primære leverandør af arbejdskraft.

Fra kommunerne i næste række, dvs. det *mellemlange* opland, rekrutteres kun relativt få. De primære arbejdskraftleverandører i det mellemlange opland er Bramming og Grindsted.

Indpendling fra det *fjerne* opland besætter 9 pct. af Vardes arbejdspladser. Over halvdelen af disse indpendlere kommer fra de dele af hhv. Ribe og Ringkøbing amter, som ikke er en del af det nære eller mellemlange opland, samt fra Vejle Amt.

Figur 5.5: Vardes arbejdskraftopland – opdelt på nær, mellemlang og fjern



Note: Kun kommuner, hvorfra der indpendler 5 pct. eller derover (enten opgjort for det nære, mellemlange eller fjerne arbejdskraftopland), er nævnt.

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Vardes og Esbjergs arbejdskraftoplande er således tæt knyttet. De optræder som oplande indbyrdes, og der sker en del indpendling fra kommuner som Bramming, Helle, Holsted, Blåvandshuk og Blaabjerg. Hvor Esbjerg rekrutterer en del arbejdskraft fra syd, særligt fra Ribe, rekrutterer Varde i stedet lidt kraftigere fra nord.

Det overordnede billede for Varde kan også iagttages, når arbejdsmarkedet opdeles i forhold til de beskæftigedes uddannelse. Der er, f.eks. sammenlignet med Esbjerg og Ribe, tale om en relativt høj indpendling for alle uddannelser. Der er dog samtidig forskel på tværs af de beskæftigedes uddannelse. Der sker en relativt stor indpendling af KVVU'er og LVU'er på godt 50 pct., mens de lavere uddannede ikke indpendler i samme grad. Særligt den fjerne indpendling af KVVU'er og LVU'er er relativt høj.

Også indpendling til de forskellige brancher følger det generelle mønster for Varde, hvilket betyder, at en lang række brancher har en indpendling i størrelsesordenen 45-50 pct., hvoraf en stor del indpendler fra det nære opland.

Der er dog også brancher, der skiller sig ud: Forretningsservice, mineralolie-, kemisk- og plastindustrien, jern- og metalindustrien, transport samt offentlig administration er i særlig grad afhængige af arbejdskraft udefra. Den nære indpendling er dominerende for de fleste af disse brancher, med undtagelse af offentlig administration, hvor knap 1/3 af arbejdskraften rekrutteres fra det fjerne opland.

Varde Kaserne er en af de offentlige arbejdspladser i amtet, der kan være blandt de store aftagere af pendlere fra det fjerne opland.

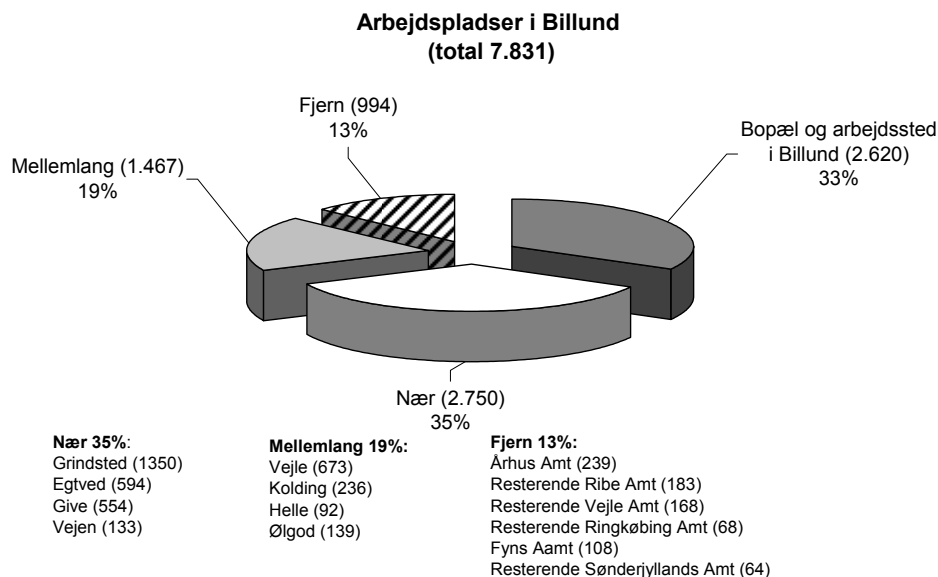
5.2.6. Billunds arbejdskraftopland

Billunds arbejdskraftopland kan betragtes som modpolen til Esbjergs. Kun 33 pct. af dem, der har job i Billund, er også bosat i kommunen. Pendling fra det *nære* opland er det hyppigste. I alt 35 pct. pend-

ler hver dag til Billund fra nabokommunerne, særligt fra Grindsted, Egtved og Give. En del pendler dog også ind fra trekantsområdet, særligt Vejle og Kolding, dvs. fra det *mellemlange* opland.

Den *fjerne* indpendling ligger en smule over gennemsnittet for alle kommunerne i Ribe Amt. Det fjerne arbejdskraftopland for Billund adskiller sig dog fra de resterende ved, at særligt indpendlingen fra Århus Amt er stor, hvor særligt LEGO må forventes at være storaftager af denne arbejdskraft.

Figur 5.6: Billunds arbejdskraftopland – opdelt på nær, mellemlang og fjern



Note: Kun kommuner, hvorfra der indpendler 5 pct. eller derover (enten opgjort for det nære, mellemlange eller fjerne arbejdskraftopland), er nævnt.

Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Billunds arbejdskraftopland er således kendetegnet ved i høj grad at strække sig ud over kommunegrænsen. Oplandet rækker primært ind i nabokommunerne mod nord og øst, men samtidig også ind i trekantsområdet og i Århus Amt.

Mønstret er det samme for alle uddannelsesgrupper. Relativt få bor og arbejder i kommunen. Der er dog forskelle. Således er indpendlingen særligt stor for de gymnasialt uddannede, bachelorer, KVVU'er og LVU'er. Kun 21 pct. af LVU'erne, der arbejder i Billund, er også bosat i kommunen. Samtidig adskiller disse grupper sig ved, at en stor del af pendlerne rekrutteres fra det mellemlange og fjerne opland.

Der er store forskelle på tværs af branche, om end der ikke er nogle brancher i Billund, der i høj grad er selvforsynende med arbejdskraft. Særligt afhængige af indpendling er møbel-, sten-, ler- og glasin-
dustri og anden industri, som blandt andet omfatter LEGO, og transport, som inkluderer Billund Luft-
havn. For førstnævnte er særligt indpendlingen fra det nære opland stor, mens sidstnævnte i høj grad er afhængig af indpendling fra det fjerne opland.

5.2.7. Statistisk afgrænsning af delarbejdsmarkederne i Ribe Amt

Med Strukturkommissionen er en nytegning af Danmarkskortet blevet aktuel. En lang række faktorer vil være afgørende for, hvordan stregerne skal slås, og de lokale arbejdsmarkeders indbyrdes afhængighed vil naturligvis kun være én blandt mange. Vi beskriver dog nedenfor naturlige kommunesammenlægninger set fra et arbejdsmarkedsperspektiv, vel vidende at andre faktorer kan trække i retning af andre strukturovervejelser.

I det følgende anvendes en tilgang, der tidligere har været anvendt til en kortlægning af sammenhænge på det nationale arbejdsmarked¹².

Princippet i analysen er, at de enkelte kommuners indbyrdes relationer beregnes ved at sammenholde pendlingen mellem to kommuner i forhold til beskæftigelsen i de to kommuner. Endvidere inddrages kommunernes størrelse målt i antal arbejdspladser i forhold til det samlede antal arbejdspladser i det område, der analyseres. Der sættes derefter en nedre grænse for, hvor stærk relationen mellem to kommuner skal være, før de kan siges at udgøre et lokalt arbejdsmarked. Der er således ikke nogle geografiske krav til definitionen af arbejdskraftområder. Det sidste trin i analysen er at sammenligne pendlingsmønstrene for alle kommuner i en såkaldt klyngeanalyse¹³, hvor kommuner, der har samme pendlingsmønster, lægges sammen.

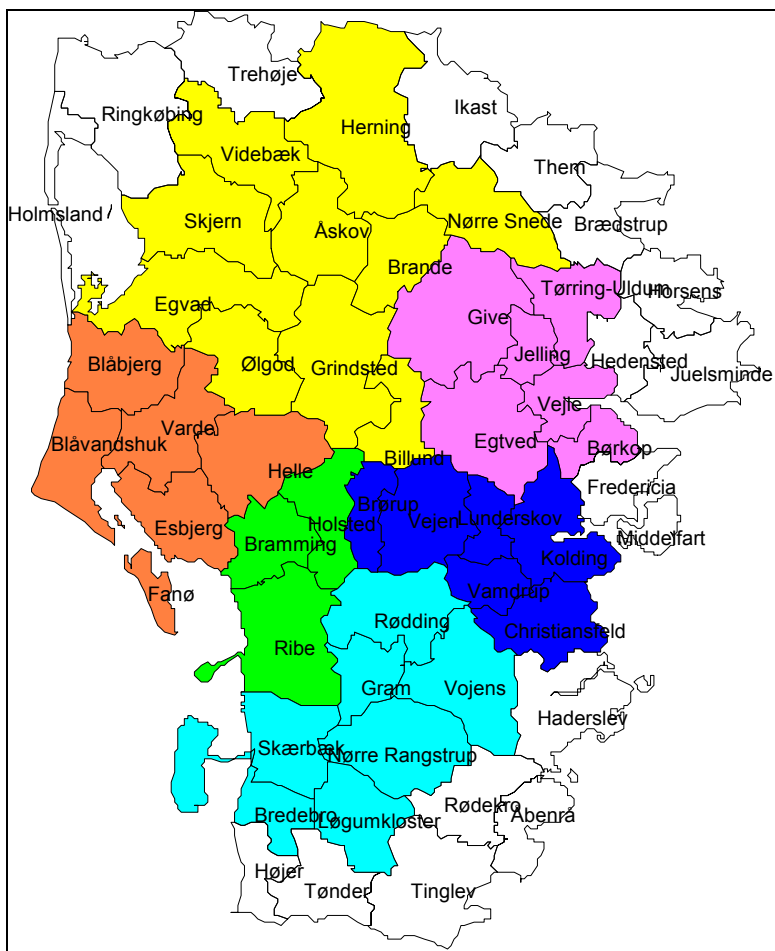
Den samlede klyngeanalyse af arbejdsmarkedet i Ribe Amt giver som resultat, at kommunerne i Ribe Amt indgår i fire arbejdskraftområder¹⁴, jf. figuren nedenfor.

¹² 'Functional Economic Areas of Denmark: Applying Input-Output Techniques to Commuting', Knud Kristensen, Forskningscenter Bornholm, 1998.

¹³ Der kan læses mere om metoden bag klyngeanalysen i baggrundsrapporten.

¹⁴ I baggrundsrapporten er analysen også gennemført med afsæt i en detaljeret gennemgang af pendlingsmønstre i amtets 14 kommuner. Der er dog kun mindre variationer i udfaldet af de to analyser.

Figur 5.7: Sammenhængende arbejdskraftoplande i Ribe Amt – alle beskæftigede



Kilde: Specialkørsel på IDA-databasen.

Arbejdsmarkedet omkring Esbjerg er afgrænset til Blåvandshuk, Blaabjerg, Fanø, Helle og Varde.

Ribe og Bramming indgår ikke som en del af Esbjergs arbejdskraftopland. Disse to kommuner udgør sammen med Holsted et selvstændigt arbejdsmarked, dvs. deres indbyrdes bånd og tilknytningen til arbejdsmarkedet mod øst og syd er tilsyneladende stærkere end tilknytningen til Esbjerg.

Vejle og Brørup indgår som en del af arbejdsmarkedet omkring Kolding, mens det fjerde og sidste arbejdsmarked består af Billund, Grindsted og Ølgod, der er en del af Hernings arbejdsmarked.

I det følgende undersøges sammenhænge på arbejdsmarkedene for forskellige uddannelsesgrupper i Ribe Amt. Samlet set er der kun mindre forskydninger, når arbejdsmarkedet opdeles for de forskellige uddannelsesgrupper:

- For de *ufaglærte* er der ikke tale om et begrænset antal velafgrænsede delarbejdsmarkeder, men for en lang række lokale arbejdsmarkeder. Det skyldes, at de ufaglærte i langt højere grad end de øvrige grupper arbejder i samme kommune som de bor, eller i nabokommunen. Samlet er det således tæt på 90 pct. af de ufaglærte, der arbejder enten i bopælskommunen eller nabokommu-

nen. Det betyder eksempelvis, at Esbjerg sammen med Fanø udgør et arbejdsmarked, mens Blaabjerg, Blåvandshuk og Varde udgør et andet arbejdsmarked for de ufaglærte.

- For de *erhvervsfagligt uddannede* vokser arbejdsmarkedet omkring Esbjerg således, at Ølgod og Grindsted også indgår som en del af Esbjergs arbejdskraftopland. Billund skifter til at blive en del af Vejles arbejdskraftopland, mens Ribe og Vejen begge indgår i et stort område sammen med bl.a. Kolding.
- For de *korte videregående uddannelser* er Esbjergs arbejdskraftopland en del større end for den samlede arbejdsstyrke, da Egvad og Bramming også indgår. Grindsted er orienteret mod Herning, Billund mod Vejle og Vejen mod Kolding. Ribe er ikke længere en del af amtets arbejdskraftopland, da denne kommune indgår i en klynge sammen med de sønderjyske kommuner.
- Også for de *mellemlange videregående uddannelser* indgår Ribe i en klynge sammen med de sønderjyske kommuner, mens MVU-arbejdsmarkedet omkring Esbjerg er lidt mindre end det samlede arbejdsmarked. Denne gruppe beskæftigede rekrutteres derfor i høj grad lokalt omkring Esbjerg. Grindsted og Billund hører sammen med den nordlige del af Vejle Amt, mens Helle, Bramming, Holsted, Brørup og Vejen hører til den sydlige del af Vejle Amt.
- For de *lange videregående uddannelser* er det særligt arbejdsmarkedet omkring Esbjerg, der afviger fra det samlede arbejdsmarked ved, at det strækker sig væsentligt længere nordpå og mod syd. Igen er Ribe ikke længere en del af amtets arbejdskraftopland, da denne kommune indgår i en klynge sammen med de sønderjyske kommuner.

6. Tendenser til outsourcing i Ribe Amt

De seneste 7-10 år har outsourcing vundet stigende udbredelse i Danmark. Begrebet, der har sin oprindelige i USA, defineres som *strategisk brug af eksterne ressourcer til at udføre opgaver, der tidligere blev håndteret af interne medarbejdere og ressourcer.*

Outsourcing er en følge af den generelle økonomiske, teknologiske og samfundsmæssige udvikling. I globaliseringens og den teknologiske udviklings kølvand stilles virksomhederne over for nye krav. Virksomhedernes konkurrencesituation skærpes, og de skal være konkurrencedygtige på pris og kvalitet, yde hurtigere, bedre og mere effektiv service, være i front med de nye teknologier og være i stand til at tilpasse sig markedsforholdene lynhurtigt. Outsourcing er et af redskaberne hertil. Outsourcing tillader virksomhederne at fokusere på deres kernekompetencer, gør virksomhederne mere fleksible og tilpasningsparate samt åbner for mulighed for at skære på omkostningerne. Disse argumenter er også i spil, når virksomhederne i Ribe Amt vælger at outsource opgaver, der tidligere blev løst internt. Flere detail- og engrosvirksomheder i Ribe Amt tilkendegiver eksempelvis, at de ikke længere har egne vognmænd og lastvogne, men i stedet har outsourcet opgaven til transportvirksomheder, der kan udnytte lastvognenes og chaufførernes kapacitet meget bedre. Samtidig bliver det også billigere, ikke mindst fordi konkurrencen i transportbranchen er så hård.

Den offentlige sektors pendant til outsourcing er udlicitering. Udlicitering har vundet frem i samme periode som outsourcing i private virksomheder, drevet af nye strømninger inden for offentlig forvaltning, f.eks. 'New Public Management', som arbejder ud fra en antagelse om, at det offentlige ikke udnytter sine ressourcer optimalt. Også tankegangen om frit leverandørvalg for borgerne er en af drivkræfterne bag udviklingen i den offentlige sektor.

6.1. Hvilke opgaver?

En del af logikken bag outsourcing er, at virksomhederne ønsker at fokusere på deres kernekompetencer og derfor vælger at outsource de arbejdsopgaver, der ligger i periferien af virksomhedens drift. Denne logik har også en afsmittende effekt på, hvilke opgaver der typisk outsources. De mindre videnstunge arbejdsopgaver outsources typisk til eksterne underleverandører, da de ligger i periferien af virksomhedernes drift.

Et af amtets vikar- og rekrutteringsbureauer, Jobteam Danmark, anfører da også, at det typisk er de medarbejdere, der er lavest uddannede, hvis arbejdsopgaver der outsources først. Der er dog tale om en proces, og det tilkendegives, at den ikke slutter ved de arbejdsopgaver, der kan løftes af personer uden kompetencegivende uddannelse.

Blandt de typiske opgaver, der outsources, er således rengøring og vedligehold, kantinedrift, transport/logistik, løn og regnskab, produktion samt it. Der er også eksempler på, at indkøbsfunktionen outsources. Det har f.eks. Esbjerg Offshore Base¹⁵ erfaringer med. Samtidig viser en nyligt offentlig-

¹⁵ Esbjerg Offshore Base tilbyder olieselskaber 'Complete Logistic Management', som i princippet betyder, at de tilbyder deres kunder en One-Stop-Shop-service. I dette koncept indgår bl.a. transport- og logistikløsninger.

gjort undersøgelse også, at outsourcing af indkøbsfunktionen er et af de områder, særligt i Norden og USA, der er i vækst¹⁶.

Nogle af disse opgaver outsources ikke bare til danske underleverandører, men flyttes ud af landet. Flere virksomheder inden for industrien peger således på, at når det er dele af produktionen, der outsources, så sker det typisk til udenlandske underleverandører. Den lavere løn i udlandet er den helt afgørende faktor. Råvarerne koster typisk det samme over hele verden, men lønnen er betragteligt lavere.

Endvidere tilkendegives fra industrivirksomhederne, at det kun er et spørgsmål om tid, før den mere videnstunge del af produktionen og udviklingsopgaverne flyttes ud af regionen – og ud af Danmark – og f.eks. til Indien. Det anføres således, at arbejdsstyrken i disse lande har et stigende kompetence-niveau, samt at medarbejderne ikke nødvendigvis er dårligere uddannet, end de medarbejdere virksomhederne kan rekruttere i Danmark.

Også administrative opgaver, f.eks. løn og fakturaudsendelse, rykkes i disse år til lande som f.eks. Polen. Det anføres således, at dette er blevet muligt i dag på grund af de teknologiske landvindinger, der er sket i de senere år.

Der er dog også eksempler på specialisstopgaver, som outsources allerede i dag. Det kan være opgaver inden for it, som kræver specialistarbejdskraft, ligesom det også af nogle kommuner nævnes, at de – på grund af deres ringe størrelse – outsources specialisstopgaver inden for f.eks. jura. I vid udstrækning handler det også om virksomhedernes størrelse. Således anføres det af en forsikringsvirksomhed i Ribe Amt, at de er for små til at have den rigtige it-ekspertise i huset, hvorfor det er bedre at købe sig til den eksternt. Også de små kommuner i amtet peger på, at de udliciterer specialisstopgaver, f.eks. juridisk bistand. Det er dog samtidig deres vurdering, at tendensen fremadrettet vil være modsatgående, idet de forventede kommunesammenlægninger betyder, at kommunerne i stigende grad når en størrelse, hvor de nu er i stand til at selv at løse nogle af disse specialisstopgaver, som de i dag har udliciteret til f.eks. advokatfirmaer.

I den offentlige sektor er de opgaver, der udliciteres, naturligt af en anden karakter end i den private sektor. Typisk er det ældrepleje og plejehjemsdrift, rengøring, renovation, vaskeri og kantinedrift samt it. Det tilkendegives dog, at udlicitering ikke naturligt vil være i vækst fremover. Udlicitering i den offentlige sektor kommer i bølger og er meget afhængig af de politiske strømninger. En analyse foretaget af dagbladet Politiken i efteråret 2003 peger da også på, at udliciteringsbølgen er gået i stå i den offentlige sektor. Således har kun 76 ud af 195 interviewede borgmestre planer om nye udbudsrunder¹⁷.

Det modsatte tilkendegives af de private virksomheder, særligt dem der selv fungerer som underleverandører. De vurderer, at udviklingen kun lige er startet. Der er et kæmpe potentiale for outsourcing i Ribe Amt, men markedet skal dog være modent til det. Det opleves som en generel trend inden for alle brancher, om end særligt udpræget i industrien. På nogle områder er man længere end på andre. Det gælder f.eks. på rengøring

¹⁶ En analyse gennemført af Accenture, baseret på interview med 309 ledere (danske som internationale) om deres perspektiver på outsourcing. Refereret i Berlingske Tidendes Nyhedsmagasin, nr. 6. 2004 og på Accentures danske hjemmeside.

¹⁷ Politiken, forsiden, d. 16. oktober 2003.

Der er også tendenser til, at udviklingen i outsourcing er drevet af udbuddet snarere end af efterspørgslen. Således beskriver Deloitte deres udvikling af ydelser inden for bogholderi og erhvervs-service som drevet af, at deres kerneforretning – revision – ikke giver muligheder for videre vækst, hvorfor man udvider til de nye rådgivningsområder.

6.2. Udviklingen i outsourcingstunge brancher

I den seneste analyse af arbejdsmarkedet i Ribe Amt fra 2001 tilkendegives, at en del af stigningen i antallet af ansatte inden for servicesektoren, primært den private servicesektor, sandsynligvis kan henføres til, at industrien gennem en lang periode har valgt at outsource funktioner som rengøring, kantinedrift, edb mv.

Hvis man ser på udviklingen i de brancher, som typisk indeholder virksomheder, hvortil opgaver udlliciteres, bekræftes denne formodning¹⁸. Opgjort fra 1992 til 2001 har en række brancher således oplevet markante vækstrater, set i forhold til en vækstrate på ca. 10 pct. i de øvrige brancher:

Tabel 6.1: Udvikling i antal ansatte i udvalgte brancher i Ribe Amt – fra 1992 til 2001

Branche	Vækstrate fra 1992 – 2001 (pct.)
Teknisk service i forbindelse med råstofudvinding	326%
Databehandling	156%
Rengøring	75%
Kantinedrift og catering	68%
Renovation og renholdelse	12%
Vognmandskørsel	8%
Revision og bogføring	-22%
Øvrige brancher	10%

Det gælder særligt for teknisk service i forbindelse med råstofudvinding, databehandling, rengøring samt kantinedrift og catering. Vækstkurverne adskiller sig dog fra hinanden. Mens der for rengøring samt kantinedrift og catering er der tale om en moderat vækst over hele perioden, er der for service i forbindelse med råstofudvinding samt databehandling i stedet tale om meget voldsomme svingninger.

Sådanne fluktuationer bekræftes også af nogle af de virksomheder i Ribe Amt, der servicerer offshoreindustrien. De er – naturligt – meget afhængige af, hvad der sker i offshoreindustrien, hvorfor de i en vis grad følger deres udvikling. Det seneste år har der været lidt stille i offshoreindustrien, hvorfor outsourcing-virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft ikke har været i vækst.

Vækstraterne i Ribe Amt for vognmandskørsel samt renovation og renholdelse har været mere moderate og på niveau med vækstraterne i de øvrige brancher som helhed. Dog gælder specifikt for renovation og renholdelse, at branchen oplevet en markant vækst frem til 1997, hvorefter branchen har oplevet tilbagegang.

¹⁸ Vi har valgt at sortere enkelte relevante brancher fra, idet der er tale om administrative ændringer snarere end faktiske ændringer. Det gælder f.eks. vikarbureauer, hvor antallet af ansatte varierer voldsomt fra år til år.

Revision og bogføring, hvorunder løn også hører, adskiller sig fra de resterende brancher ved at have oplevet et fald i antallet af ansatte i perioden. Det er således ikke lykkedes branchen som helhed at udvikle nye rådgivningsområder, f.eks. erhvervsservice, der kompenserer for nedgangen på revisionsområdet.

6.3. Implikationer for efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt

Øget outsourcing har flere implikationer for efterspørgslen efter arbejdskraft i Ribe Amt:

- I takt med at vikarbureauer – og outsourcing-virksomheder i det hele taget – i stigende grad vinder frem, forventes det, at dels kortere ansættelser, dels nye ansættelsesformer vinder frem. Kundernes behov for fleksibilitet – eller just-in-time på personalesiden – smitter også af på outsourcing-virksomhedernes ansættelsesformer. Promecon, som er en stålvirksomhed, der leverer personale til offshoreindustrien, anfører således til eksempel, at de ofte får nogle store opgaver, der f.eks. strækker sig over en periode på fem uger. Til sådanne opgaver ansætter de personale, som de så efterfølgende afskediger, hvis der ikke er kommet nye opgaver. Anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser eller projektansættelser må således forventes at være i vækst fremover.
- Væksten i outsourcing stiller også outsourcing-virksomhederne over for nogle udfordringer. De kan – særligt i opgangstider – have vanskeligt ved at fastholde deres medarbejdere. Medarbejderne har ikke en nær tilknytning til én arbejdsplads, heller ikke nødvendigvis outsourcing-virksomheden, hvilket kan spille en rolle for deres loyalitet og virksomhedens evne til at fastholde dem. Virksomhederne må i stedet tilbyde noget andet, hvilket f.eks. kan være større fleksibilitet i arbejdstid og -mængde. Hovedparten af virksomhederne har dog ikke problemer med at rekruttere p.t., men forventer, at det fremover kan være vanskeligt at rekruttere medarbejdere, der vil arbejde på alle tider af døgnet og hele året.
- Dele af arbejdsstyrken kan have svært ved at følge det tempo, som på grund af den hårde konkurrence mellem udbydere er nødvendigt at arbejde i. Særligt inden for rengøringsbranchen er konkurrencen hård, og det stiller naturligvis også medarbejderne i branchen over for krav om effektivitet samtidig med høj kvalitet i arbejdet. Nogle af de medarbejdere, der tidligere kunne varetage et rengøringsjob, f.eks. på en skole, vil således få svært ved at følge det tempo, der stilles krav om i nogle af de private rengøringsfirmaer.