

KOMMUNEBESKRIVELSE 2009

# HORSENS KOMMUNE



- DEN STRUKTURELLE UDVIKLING I DE NÆSTE 10 ÅR

Beskæftigelsesregion Midtjylland



# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. SAMMENFATNING</b>	<b>1</b>
<b>2. ET SAMMENHÆNGENDE ARBEJDSMARKED</b>	<b>2</b>
<b>3. ARBEJDSSTYRKEN VIL STIGE SVAGT PÅ SIGT I HORSENS</b>	<b>4</b>
<b>4. ARBEJDSSTYRKEN KAN BREMSE VÆKST I MIDTJYLLAND</b>	<b>5</b>
<b>5. RISIKO FOR MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT PÅ LÆNGERE SIGT</b>	<b>5</b>
<b>6. HVOR ER POTENTIALET FOR AT ØGE ERHVERVSDELTAGELSEN</b>	<b>8</b>
<b>7. BESKÆFTIGELSEN I HORSENS PÅ KORT OG LÆNGERE SIGT</b>	<b>10</b>
<b>8. UDVIKLINGEN I BESKÆFTIGELSEN DE SENESTE TI ÅR</b>	<b>11</b>
<b>9. PROGNOSE FOR BESKÆFTIGELSEN DE NÆSTE TO ÅR</b>	<b>12</b>
<b>10. UDVIKLINGEN I BESKÆFTIGELSEN DE NÆSTE TI ÅR</b>	<b>13</b>
<b>11. UDVIKLINGEN I UDDANNELSESBALANCEN</b>	<b>16</b>
<b>BILAG 1: UDVIKLINGSTRÆK I HOVEDBRANCHER</b>	
<b>BILAG 2: NØGLETAL OM ARBEJDSMARKEDET I MIDTJYLLAND</b>	

# FORORD

Hvordan vil beskæftigelsen udvikle sig i de kommende 10 år? Vil der være et tilstrækkeligt udbud af kvalificeret arbejdskraft? Hvilken betydning får udviklingen for Horsens Kommune?

Svaret på disse og andre spørgsmål giver Beskæftigelsesregion Midtjylland et bud på i denne kommunebeskrivelse, der belyser den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet i de kommende 10 år. Kommunebeskrivelsen skal således ses i sammenhæng med det tidligere udsendte debatoplæg om udfordringerne på baggrund af konjunkturudviklingen i de næste 1-2 år.

På kort sigt relaterer udfordringerne sig især til at håndtere den faldende beskæftigelse og stigende ledighed. På længere sigt går udfordringerne på at imødekomme den aldersbetingende afgang fra arbejdsmarkedet samt at øge uddannelsesniveautet i arbejdsstyrken.

På trods af den aktuelle lavkonjunktur er der fortsat behov for at have fokus på de mere langsigtede udfordringer om at sikre, at arbejdsudbuddet kan imødekomme efterspørgslen på arbejdsmarkedet – både hvad angår kvantitet og kvalitet.

Selvom det er vanskeligt at forudsige præcist, hvordan arbejdsstyrken og beskæftigelsen udvikler sig i de kommende år, er der en lang række indikatorer, der peger på, at der kan blive problemer med at sikre en tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdsstyrke.

Det kan få alvorlige konsekvenser. Uden en tilstrækkelig arbejdsstyrke med de rette kvalifikationer, er der en risiko for, at nye virksomheder og arbejdspladser vil blive placeret andre steder. En kvalificeret arbejdskraft forventes således at blive en væsentlig forudsætning for og konkurrenceparameter i forhold til at skabe og tiltrække arbejdspladser i fremtiden.

Beskæftigelsesindsatsen for de kommende år i Horsens Kommune kan derfor med fordel planlægges med et sigte på dels at håndtere de aktuelle udfordringer som følge af lavkonjunktoren og dels sikre en arbejdsstyrke, der er klar til den næste højkonjunktur.

Beskæftigelsesregionen håber på den baggrund, at kommunebeskrivelsen kan give brugbare input til arbejdet med beskæftigelsesplanen for 2010 og de politiske drøftelser af indsatsen i de kommende 10 år i Horsens.

Med venlig hilsen

Palle Christiansen  
Direktør for Beskæftigelsesregion Midtjylland

## 1. SAMMENFATNING

Beskæftigelsesindsatsen i Horsens står over for store udfordringer i de kommende år.

Den aktuelle udvikling i beskæftigelsen er især drevet af en lavkonjunktur, der betyder, at antallet af arbejdspladser falder lokalt og regionalt.

Set over en længere årrække kan der imidlertid ske en stor stigning i antallet af arbejdspladser. Samtidig vil erhvervs- og beskæftigelsesudviklingen i kommunen i stigende grad påvirkes af en række strukturelle udviklingstræk.

Omfanget og hastigheden af disse omstillingsprocesser afhænger dog af flere faktorer, og der kan på den baggrund tegnes to scenarier for udviklingen i "Opland Øst" – dvs. arbejdskraftoplandet omfattende Favrskov, Hedensted, Horsens, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Skanderborg, Syddjurs og Århus kommuner. Fælles for de to scenarier er, at der på længere sigt er udsigt til:

- Færre arbejdspladser inden for landbrug mv.
- Færre arbejdspladser inden for industrien
- Færre eller begrænset stigning i arbejdspladser inden for byggesektoren
- Flere arbejdspladser inden for handel og transport
- Flere arbejdspladser inden for den offentlige sektor
- Flere arbejdspladser inden for den private servicesektor

Med det mest positive vækstscenarium forventes der en stigning i antallet af arbejdspladser i Opland Øst på ca. 28.000 frem til 2017 svarende til ca. 3.300 arbejdspladser i Horsens Kommune. Med det mest negative vækstscenarium forventes der en stigning i antallet af arbejdspladser i Opland Øst på ca. 3.500 frem til 2017 svarende til ca. 400 arbejdspladser i Horsens Kommune.

Samtidig er der i Horsens risiko for, at arbejdsstyrken kan lægge begrænsninger for udviklingen i beskæftigelsen i de kommende 10 år. Dette kan betyde mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for en række brancher og fagområder på længere sigt. Den offentlige sektor vil i særlig grad have udfordringer med et stigende servicebehov blandt ældre og en stor aldersmæssig afgang af medarbejdere. Især social- og sundhedsområdet vil stå over for store udfordringer.

Udviklingen i de kommende år medfører, at virksomhederne i stigende grad efterspørger mere veluddannede og omstillingsparate medarbejdere. En velkvalificeret arbejdsstyrke bliver en væsentlig forudsætning for at sikre vækst og vil udgøre et væsentligt konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække arbejdspladser til kommunen.

Selvom Horsens har oplevet en stigning i uddannelsesniveaet gennem de sidste 10 år, er der fortsat ca. 1/5 af en ungdomsårgang, der ikke gennemfører en kompetencegivende uddannelse.

Skal udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft håndteres, kræver det en bred vifte af initiativer i beskæftigelsesindsatsen, herunder at:

- Sikre en større erhvervsdeltagelse fra personer der i dag står uden for arbejdsmarkedet (nedbringe sygefraværet, reducere antallet af personer i match 4 og 5, reducere antallet af førtidspensionister mv.)
- Fastholde ældre på arbejdsmarkedet i flere år
- Sikre at flest muligt unge gennemfører en kompetencegivende uddannelse målrettet de områder, hvor der bliver mangel på arbejdskraft
- Sikre opkvalificering af ufaglærte voksne

Jobcentrene kan imidlertid ikke løse opgaven alene. Der er også behov for initiativer ude på de enkelte arbejdspladser, i uddannelsessystemet, i andre kommunale forvaltninger m.fl.

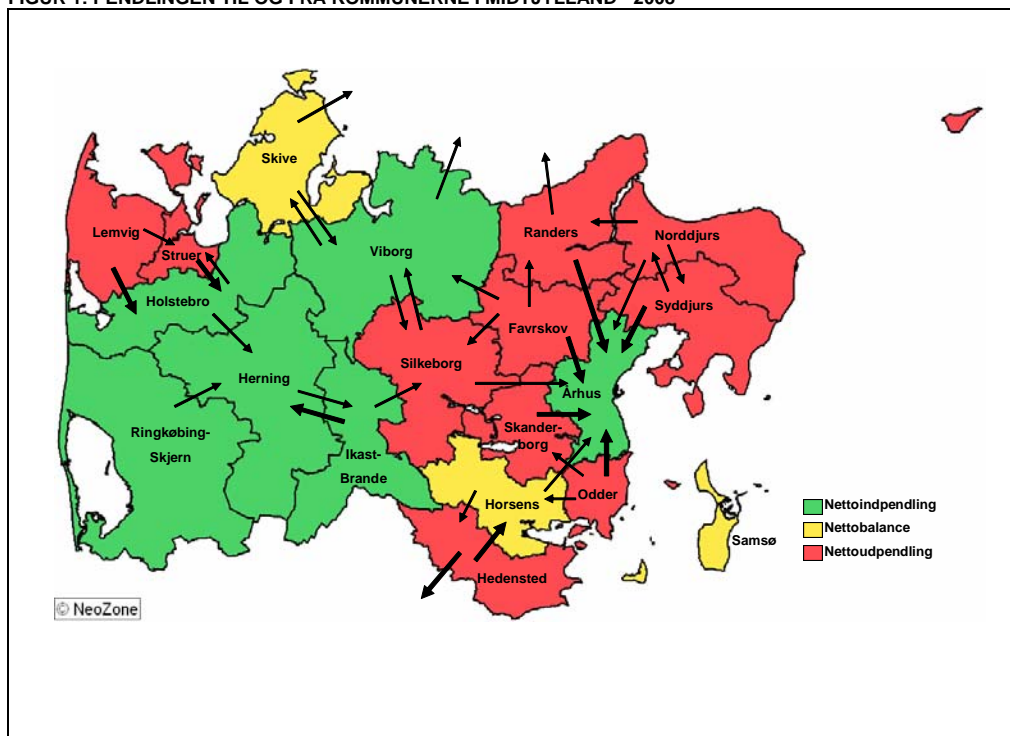
Endelig viser pendlingsmønstrene, at arbejdsmarkedet i Midtjylland er et sammenhængende arbejdsmarked, der ikke begrænser sig til enkeltkommuner. De kommende års indsats kan derfor også med fordel tilrettelægges i et større tværkommunalt perspektiv og samarbejde.

## 2. ET SAMMENHÆNGENDE ARBEJDSMARKED

Arbejdsmarkedet i Midtjylland er præget af stor geografisk bevægelighed, hvor mange dagligt pendler på tværs af kommunegrænserne til deres job. Den omfattende pendling viser, at de fleste kommuner er tæt forbundne og en del af et større, sammenhængende arbejdsmarked.

Der er seks kommuner i regionen, som i højere grad modtager end afgiver arbejdskraft. Det drejer sig om Århus, Viborg, Herning, Ringkøbing-Skjern, Holstebro og Ikast-Brande, jf. figur 1. I disse kommuner trækkes der arbejdskraft ind fra de omkringliggende kommuner.

FIGUR 1: PENDLINGEN TIL OG FRA KOMMUNERNE I MIDTJYLLAND - 2008



Kilde: Region Midtjylland kommunestatistik, Danmarks Statistik og egne beregninger

Anm.: For at forenkle billedet er kun de store pendlingsstrømme vist i figuren. En "tynd" pil angiver, at pendlingen omfatter 5-10 pct. af de beskæftigede personer i kommunen, og en "tyk" pil angiver, at pendlingen omfatter over 10 pct. af de beskæftigede personer i kommunen.

En række kommuner afgiver dagligt arbejdskraft. Det drejer sig primært om kommunerne omkring Århus. Således udgør Århus Kommune et indpendlingscenter i særklasse, som tiltrækker arbejdskraft fra de omkringliggende kommuner ind til job inden for bl.a. offentlig og privat service, handel og finansiering. Dagligt indpendler ca. 51.000 personer til Århus, heraf ca. 2.900 personer fra Horsens.

Pendlingen i Midtjylland er stigende. I langt de fleste kommuner stiger antallet af personer, der dagligt pendler ud over kommunegrænsen, og der er tale om stigende pendlingsafstande. Typisk pendler mere end hver fjerde af lønmodtagerne dagligt ud af deres bopælskommune, og i gennemsnit har de en afstand på ca. 18 km. til deres arbejde.

I Horsens kommune pendler ca. 13.000 borgere dagligt ud til job i andre kommuner, svarende til ca. 29 pct. af de beskæftigede borgere. Hovedparten pendler til Hedensted (ca. 2.900), Århus (ca. 2.900) og Vejle (ca. 1.800).



### Sammenfatning og mulige fokusområder i den lokale beskæftigelsesindsats

- Arbejdsmarkedet i Midtjylland er et sammenhængende arbejdsmarked, der er karakteriseret ved en stor pendling på tværs af kommunerne. Pendlingen har været stigende de seneste år.
- I Horsens Kommune er der nogenlunde lige mange som pendler ud fra og ind i kommunen. En stor del af udpendlingen fra Horsens sker til Hedensted og Århus.
- Pendlingen på tværs af kommunerne betyder, at den lokale beskæftigelsesindsats med fordel kan tilrettelægges med udgangspunkt i et større arbejdsmarked end arbejdsmarkedet i Horsens Kommune.
- I den nuværende lavkonjunktur kan der med fordel fokuseres på, om den geografiske mobilitet blandt de ledige kan øges yderligere.

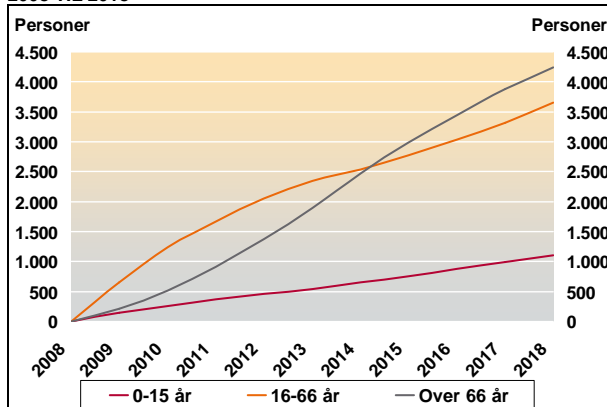
### 3. ARBEJDSSTYRKEN VIL STIGE PÅ SIGT I HORSENS

Beskæftigelsesindsatsen i Horsens står over for den store udfordring, at der fremover bliver markant flere ældre i befolkningen. I de kommende år vil et stigende antal personer forlade arbejdsmarkedet på grund af alder, og der kommer ikke en tilsvarende tilgang af unge til at erstatte den arbejdskraft, som overgår til efterløn og pension.

Aktuelt er der ca. 80.000 borgere i Horsens Kommune, heraf ca. 54.000 i den erhvervsaktive alder og ca. 10.000 over 66 år. Den kommende udvikling betyder, at der i 2018 forventes at være ca. 4.200 flere borgere over 66 år i Horsens end i dag, jf. figur 3. Antallet af borgere i den erhvervsaktive alder (16-66 år) stiger også, men kun med ca. 3.700 personer. Antallet af børn forventes at stige med ca. 1.100 personer.

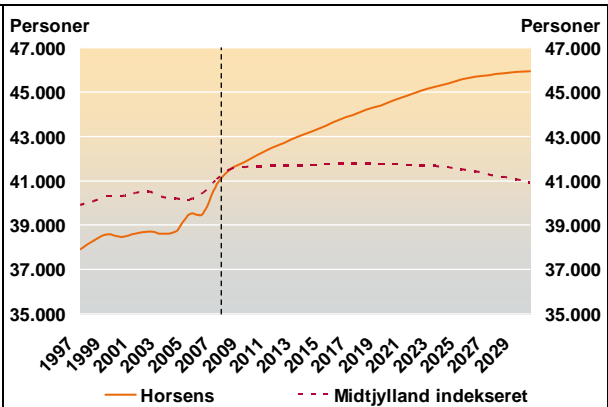
På denne baggrund forventes arbejdsstyrken i Horsens i de kommende år at stige fra de nuværende godt 41.000 i arbejdsstyrken, jf. figur 4. I Midtjylland som helhed vil arbejdsstyrken være stort set uændret de kommende ti år og derefter falde.

FIGUR 3: DEN FORVENTEDE UDVIKLING I ANTALLET AF BØRN/UNGE, ERHVERVSAKTIVE OG ÆLDRE I HORSENS FRA 2008 TIL 2018



Kilde: DST's befolkningsfremskrivning og egne beregninger

FIGUR 4: DEN FAKTISKE OG DEMOGRAFISK BETINGEDE UDVIKLING I ARBEJDSSTYRKEN 1997-2018



Kilde: Danmarks statistik og egne beregninger. Prognosen er baseret på Danmarks Statistiks befolkningsprognose samt på en fremskrivning af det hidtil kendte erhvervsdeltagelsesmønster på aldersgrupper (20-69-årige)

Ovenstående fremskrivning viser, at hvis befolkningen i Horsens udvikler sig som forventet, og hvis de forskellige aldersgruppers erhvervsdeltagelse fortsætter, som vi kender det i dag vil der samlet set være tale om en ganske pæn stigning i arbejdsstyrken frem mod 2030.

#### 4. ARBEJDSSTYRKEN KAN BREMSE VÆKST I MIDTJYLLAND

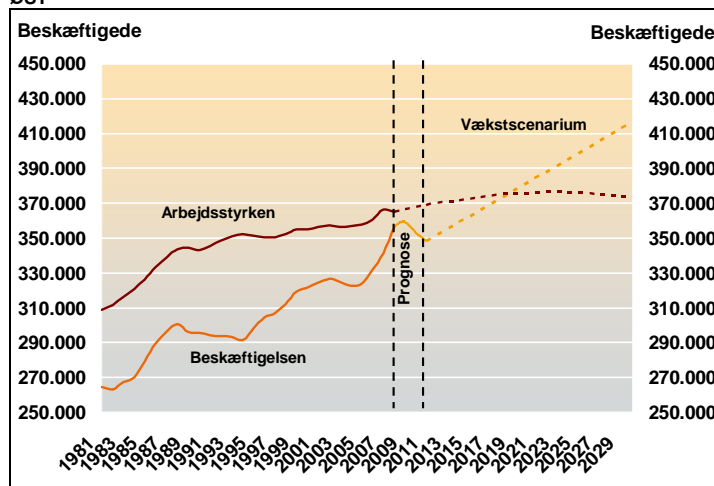
Selvom Horsens kan se frem til en stigning i arbejdsstyrken, er der risiko for, at der på sigt vil opstå udbredt mangel på arbejdskraft. Det skyldes, at flere kommuner omkring Horsens og i regionen som helhed samtidig forventes at opleve en uændret/faldende arbejdsstyrke.

Figur 5 viser, at hvis virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft (arbejdspladser) stiger i samme omfang, som har gjort sig gældende historisk, er det nødvendigt at øge arbejdsstyrken med ca. 3.600 personer pr. år i Opland Øst for at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.

Vækstscenariet indebærer, at arbejdsmarkedet i det østjyske opland - trods den aktuelle lavkonjunktur - allerede om 6-7 år vil være præget af lav ledighed og udbredte mangelsituationer inden for en række branche- og fagområder. Der er således udsigt til, at ledigheden i 2016 vil udgøre ca. 2 pct. af arbejdsstyrken, og at udviklingen i beskæftigelsen i de efterfølgende år begrænses af arbejdsstyrkens størrelse, jf. figur 5.

Med andre ord er en kommende mangel på arbejdskraft en trussel mod en fortsat positiv udvikling i beskæftigelsen i Region Midtjylland.

**FIGUR 5: EN FOR LILLE ARBEJDSSTYRKE VIL BREMSE FREMTIDIG VÆKST – UDVIKLINGEN I BESKÆFTIGELSEN UNDER ET VÆKSTSCENARIUM OG DEMOGRAFISK FREMSKRIVNING AF ARBEJDSSTYRKEN – 1981-2017. OPLAND ØST**



Kilde: DST(RAS), SAM-k/Line og egne beregninger

Et helt centralt fokus for den lokale beskæftigelsesindsats bliver derfor at understøtte, at flest mulige borgere i den erhvervsaktive alder deltager aktivt på arbejdsmarkedet.

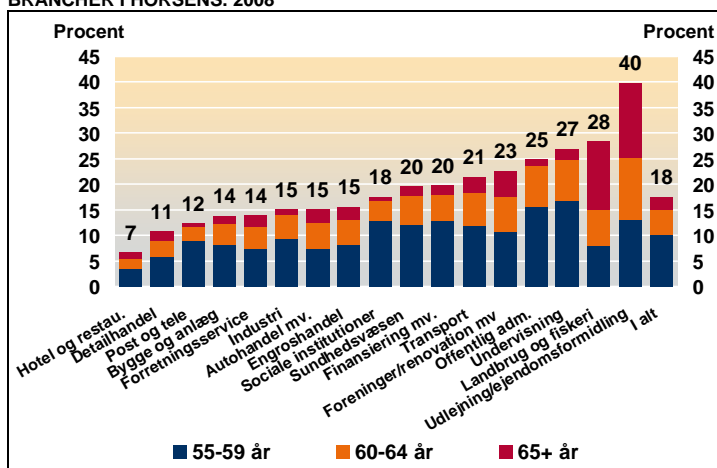
#### 5. RISIKO FOR MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT PÅ LÆNGERE SIGT

Befolkningens alderssammensætning betyder, at knap hver femte af alle beskæftigede borgere i Horsens aktuelt er over 55 år. I de kommende 5-15 år vil både offentlige og private virksomheder derfor skulle imødesee en betydelig afgang af medarbejdere, som trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Der er tale om en stor udfordring, fordi gruppen af ældre fylder meget på arbejdspladserne, og fordi der samtidig i høj grad er tale om medarbejdere med uddannelse og faglærte kvalifikationer. Denne arbejdskraft kan være vanskelig at erstatte i lyset af, at der ikke kommer en tilsvarende tilgang af unge ind på arbejdsmarkedet.

I Horsens må en række brancher derfor forberede sig på, at de inden for de næste 5-15 år skal udskifte en betydelig del af deres ledere og medarbejdere, jf. figur 6.

FIGUR 6: ANDELEN AF BESKÆFTIGEDE OVER 55 ÅR FORDELT PÅ ALDER OG BRANCHER I HORSENS. 2008



Kilde: DST(RAS) og egne beregninger

Ca. en fjerdedel af alle ansatte inden for undervisning og offentlig administration er i dag over 55 år, og seniorerne over 55 år udgør knap 1/5 af alle ansatte inden for sundhedsområdet og sociale institutioner, herunder ældreområdet. De kommende års tilbagetrækning betyder, at det – uanset at der sker en tilgang af yngre aldersgrupper - kan blive en udfordring at skaffe den fornødne arbejdskraft til dele af den offentlige sektor, herunder inden for sociale institutioner og sundhedsvæsenet, hvor beskæftigelsen samtidig forventes at stige.

Blandt de private virksomheder er det blandt andet inden for landbrug, transport, renovation og dele af det private serviceområde, hvor der er en stor tilbagetrækning i vente.

Generelt fylder andelen af personer over 55 år meget i brancher, som typisk også beskæftiger mange med mellemlange og langvarige uddannelser, herunder bl.a. undervisning, offentlig administration, sundhed m.v.

Hvis den stigende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet skal imødegås, er det vigtigt, at der er fokus på at gøre det mere attraktivt for de ældste medarbejdere at fortsætte med at arbejde på arbejdspladsen. Det kan blandt andet handle om at fremme udbredelsen af en aktiv seniorpolitik på de lokale virksomheder, så det i stigende omfang bliver muligt for ældre medarbejdere at vælge gradvis nedtrapning af arbejdstid, tilegne sig de krævede kvalifikationer i jobbet m.v.

Udover "at holde længere på de ældre", er det nødvendigt at arbejde med en bred vifte af initiativer, hvis udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft skal imødegås i fremtiden.

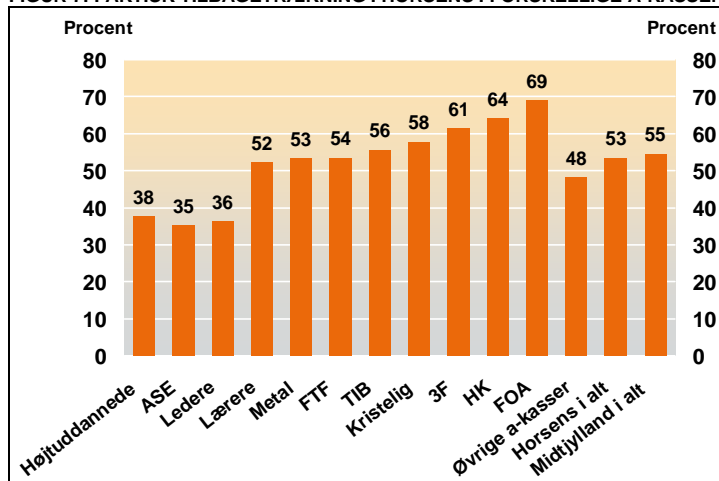
Helt oplagt skal der selvfølgelig sættes på, at de unge tilskyndes til at gennemføre en uddannelse og søge job inden for de brancher og kvalifikationsområder, hvor der forventes mangelproblemer.

Det er imidlertid næppe nok til at løse udfordringen. Der kan derfor også med fordel arbejdes med efteruddannelse af allerede ansatte. Dermed øges de allerede ansattes kvalifikationer, og der kan samtidig skabes plads til at indsluse ledige i den del af produktionen / opgaveløsningen, der kræver færrest kvalifikationer. Der kan også med fordel arbejdes med at omlægge og optimere opgaveløsning, så de faglige kompetencer og kvalifikationer, der er tilstede på arbejdsmarkedet, udnyttes optimalt.

Endelig er det vigtigt, at den aktuelle konjunktursituation – med stigende ledighed og færre jobåbninger – ikke giver anledning til, at flere seniorer vælger at trække sig tilbage tidligere end planlagt. F.eks. ved at overgå til efterløn tidligere end planlagt.

En stor del af de borgere, der er berettiget til efterløn, vælger i dag at benytte sig af muligheden. I Horsens er 53 pct. af alle a-kassemedlemmer mellem 60 og 65 år aktuelt på efterløn, jf. figur 7. Det er lidt lavere end gennemsnittet for regionen.

**FIGUR 7: FAKTISK TILBAGETRÆKNING I HORSENS I FORSKELLIGE A-KASSER**



Kilde: Danmarks Statistik og egne udtræk og beregninger på baggrund af Beskæftigelsesministeriets analyseregister DREAM.

Anm.: Figuren viser de a-kasser, som har flest 60-64-årige medlemmer/efterlønnere. De højtuddannede er medlemmer af følgende a-kasser: Journalistik-kommunikation mv., C3 (økonomer), akademikere (AAK), magistre og ingeniører.

Den største tilbagetrækning til efterløn sker blandt de a-kasser, som typisk har ikke-faglærte eller kortuddannede medlemmer (FOA, TIB, 3F, HK og Kristelig). Ledere og personer med lange videregående uddannelser trækker sig således typisk senere tilbage på efterløn: Kun 38 pct. af de efterlønsberettigede medlemmer fra de højtuddannedes a-kasser modtager i dag efterløn mod 69 pct. af FOA's medlemmer, jf. figur 7.

Hvis det hidtidige tilbagetrækningsmønster fortsætter i Horsens, vil der i de kommende år skulle imødeses en massiv afgang inden for store dele af den offentlige sektor, som beskæftiger mange over 55 år og herunder mange fra områder, som ofte vælger at overgå til efterløn, herunder FOA.

Samlet set er det derfor vigtigt, at den lokale beskæftigelsesindsats i de kommende år har fokus på tilbagetrækningsmønsteret og understøtter, at flest mulige kan fastholdes på arbejdsmarkedet.

## 6. HVOR ER POTENTIALET FOR AT ØGE ERHVERVSDELTAGELSEN

Uanset at arbejdsstyrken stiger i de kommende år i Horsens, vil der være risiko for, at vækst og udviklingsmuligheder bremses af mangel på arbejdskraft.

Det er derfor vigtigt, at der i beskæftigelsesindsatsen arbejdes målrettet for at styrke det effektive arbejdsudbud. Det handler først og fremmest om at sikre, at flere af de borgere, som i dag står uden for arbejdsstyrken, kan bringes i job eller komme tættere på arbejdsmarkedet.

Der er principielt flere måder, hvorpå udbuddet af arbejdskraft kan øges i de kommende år, herunder f.eks.:

- Det effektive arbejdsudbud kan øges ved at flere af de borgere, som i dag står uden for arbejdsstyrken, kommer i beskæftigelse. Det drejer sig f.eks. om kontanthjælpsmodtagere, som har problemer ud over ledighed, borgere som er ægtefælleforsørgede, sygedagpengemodtagere, efterlønnere, førtidspensionister m.v.
- De enkelte aldersgruppers erhvervsdeltagelse kan øges, f.eks. ved at ældre tilskyndes til at trække sig senere tilbage, ved at unge gennemfører deres uddannelse hurtigere end i dag, eller ved at flere indvandrere/efterkommere deltager på arbejdsmarkedet.
- De borgere, som er i beskæftigelse, kan tilskyndes til at arbejde endnu mere end de gør i dag.
- Arbejdskraften kan hentes til Horsens området fra andre dele af landet: Men da den demografiske udfordring er et fælles rammevilkår for hele landet, vil der være begrænsninger for hvor megen arbejdskraft, der kan tiltrækkes fra andre kommuner.
- Arbejdskraften kan hentes til Horsens-området fra udlandet, herunder inden for områder, hvor der efterspørges specialister, faglærte mv., som vanskeligt kan imødekommes blandt de arbejdssøgende.

I Horsens modtager ca. 20 pct. af alle borgere i den erhvervsaktive alder offentlig forsørgelse, jf. tabel 1 nedenfor.

**TABEL 1: HVOR ER POTENTIALET FOR EN ØGET ARBEJDSSTYRKE PÅ SIGT? – OFFENTLIGT FORSØRGEDE FEBRUAR 09\***

	Horsens		Midtjylland	
	Antal	Andel af befolkningen (16-64)	Antal	Andel af befolkningen (16-64)
Dagpenge	1033	1,9%	17.253	2,1%
Kontanthjælp (match 1-3)	463	0,9%	4.882	0,6%
Kontanthjælp (match 4-5)	1.137	2,1%	13.752	1,7%
Sygedagpenge	1.676	3,2%	22.616	2,8%
Introduktionsydelse	25	0,0%	469	0,1%
Revalidering	256	0,5%	3.453	0,4%
Forrevalidering	166	0,3%	840	0,1%
Ledighedsydelse	294	0,6%	3.361	0,4%
Førtidspension	3.471	6,5%	54.726	6,8%
Efterløn	2.058	3,9%	32.794	4,1%
<b>I alt</b>	<b>10.579</b>	<b>19,9%</b>	<b>154.146</b>	<b>19,1%</b>

Kilde: Jobindsats.dk, DREAM og egne beregninger

\* Tallene for sygedagpenge er fra december 2008. Antallet af efterlønsmodtagere er fra januar 2009

Det er en lidt højere andel af befolkningen end i regionen som helhed, hvor 19 pct. står uden for arbejdsmarkedet. Samlet set er der således et potentiale for at øge arbejdsudbuddet i Horsens i de kommende år.

Det største potentiale ift. at øge det effektive arbejdsudbud på kort og mellemlang sigt er at øge erhvervsdeltagelsen blandt de grupper, der er omfattet af jobcentrets indsats. Det gælder de ca. 1.700 borgere på sygedagpenge, 1.600 kontanthjælpsmodtagere og 1.000 ledige dagpengemodtagere (opgjort februar 2009).

Endvidere er det vigtigt at have fokus på at forebygge, at der sker en tilgang til førtidspension, og at der samtidig sker en indsats for at gøre det attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet.

#### **Sammenfatning og mulige fokusområder i den lokale beskæftigelsesindsats**

- Der er risiko for, at arbejdsstyrkens størrelse lægger begrænsninger for udviklingen i beskæftigelsen i de kommende ti år. Det kan betyde mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for en række brancher og fagområder. Den offentlige sektor vil blive særlig hårdt ramt.
- Skal udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft håndteres, kræver det en bred vifte af initiativer i beskæftigelsesindsatsen, men også i høj grad initiativer ude på de enkelte arbejdspladser.
- Beskæftigelsesindsatsen skal indrettes på at sikre, at flest mulige personer er en del af arbejdsstyrken. Det kan ske ved at nedbringe sygefraværet, reducere antallet af personer i match 4 og 5, reducere antallet af førtidspensionister, sikre en større erhvervsdeltagelse mv.
- På arbejdspladserne kan der med fordel arbejdes med at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet i flere år, efteruddannelse af allerede ansatte kombineret med løbende indslusning af nye medarbejdere, omlægning af opgaveløsningen på arbejdspladserne mv. Beskæftigelsesindsatsen kan med fordel indrettes på at understøtte og supplere ovenstående initiativer ude på de enkelte arbejdspladser.
- Beskæftigelsesindsatsen skal indrettes på at sikre, at flest mulige unge gennemfører en kompetencegivende uddannelse målrettet de områder, hvor der bliver mangel på arbejdskraft.

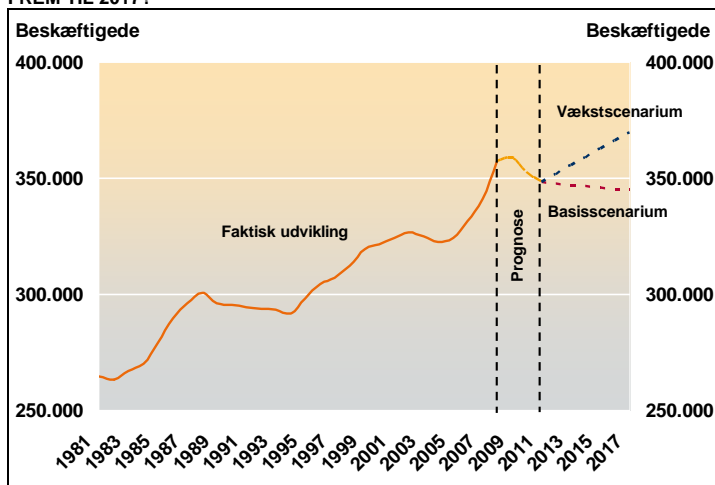
## 7. BESKÆFTIGELSEN I HORSENS PÅ KORT OG LÆNGERE SIGT

Beskæftigelsesudviklingen i Horsens er præget af store forandringsprocesser. I de sidste 10 år er der således mange job og jobfunktioner, som er blevet nedlagt i Horsens-området. Men virksomhederne har i samme periode etableret et stort antal helt nye job og jobfunktioner. Nogle brancher har således haft fremgang i beskæftigelsen og andre har oplevet en kraftig reduktion i antallet af arbejdspladser.

Siden 1981 er antallet af arbejdspladser i Opland Øst vokset med ca. 90.000.

For at belyse den mulige erhvervsudvikling for Horsens-området i de kommende år og betydningen herfor for den lokale beskæftigelsesindsats har Beskæftigelsesregionen udarbejdet en prognose for beskæftigelsen på kortere sigt frem mod 2011 og samtidig opstillet to scenarier for udviklingen frem til 2018, jf. figur 8.

**FIGUR 8: HVORDAN VIL BESKÆFTIGELSES UDVIKLE SIG I OPLAND ØST FREM TIL 2017?**



Kilde: DST(RASA1X), Beskæftigelsesregionens prognose og scenarier på baggrund af SAM-k/LINE

Note: Opland Øst består af følgende kommuner: Favrskov, Hedensted, Horsens, Norddjurs, Odder, Århus, Samsø, Skanderborg, Syddjurs og Århus.

Prognosen for udviklingen i beskæftigelsen frem til 2011 er udarbejdet på baggrund af de aktuelle forventninger fra regeringen til udviklingen i dansk økonomi. Prognosen er præget af den aktuelle konjunktursituation, hvor der forventes en faldende beskæftigelse inden for en række brancher, og er samtidig baseret på regionens kendskab til det lokale og regionale arbejdsmarked.

De to langsigtede scenarier frem til 2018 er opstillet ved hjælp af en økonomisk-demografisk model baseret på:

- Finansministeriets langsigtede forventninger til udviklingen i dansk økonomi fordelt på sektorer/brancher
- Prognoser for befolkning og arbejdsstyrke
- Forventninger til uddannelsessammensætning i arbejdsstyrken og blandt beskæftigede.

Der er udarbejdet et "basis-scenarium" baseret på modellens basale antagelser, jf. oven for. Endvidere er udarbejdet et "vækstscenarium" baseret på modellens antagelser, men hvor der samtidig er forudsat en stigning i beskæftigelsen, som svarer til den årlige vækst i be-

skæftigelsen, som har fundet sted de seneste årtier. Væksten forudsættes primært at finde sted inden for privat service, sygehusvæsen og sociale institutioner. Samtidig er forudsat en mindre negativ udvikling inden for industrien og bygge- og anlægssektoren end i basisscenarioet.

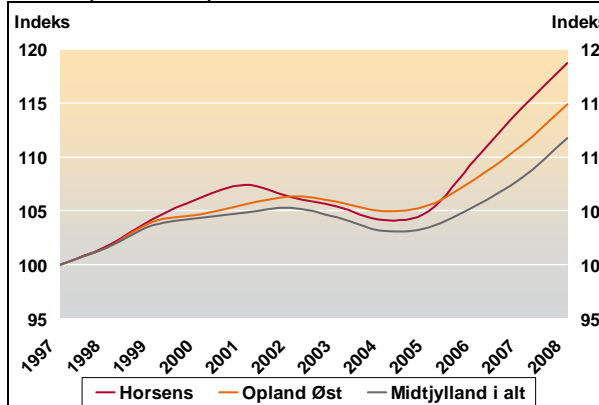
Nedenfor gennemgås hvilken betydning den mulige udvikling frem mod 2011 og 2018 kan have for Horsens-området og betydningen heraf for den lokale beskæftigelsesindsats.

## 8. UDVIKLINGEN I BESKÆFTIGELSEN DE SENESTE TI ÅR

Antallet af arbejdspladser i Horsens er steget i de seneste ca. 10 år, jf. figur 9. Især i de seneste 4-5 år har udviklingen været positiv med 4.800 arbejdspladser, svarende til en stigning på ca. 14 pct., til aktuelt knap 40.000 arbejdspladser.

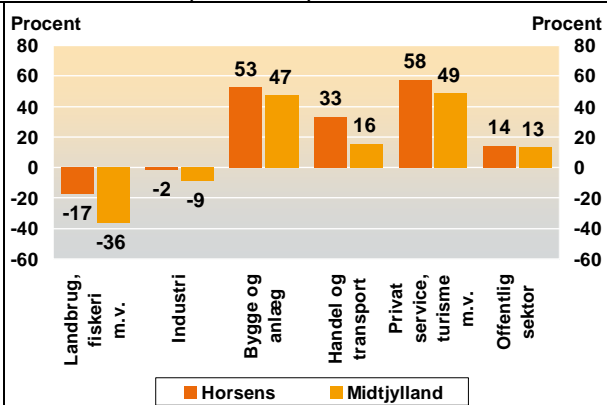
Stigningen har været større end i de øvrige østjyske kommuner i regionen og i regionen som helhed. Det skyldes bl.a., at kommunen har haft en mindre nedgang i beskæftigelsen inden for industri og landbrug og fiskeri end regionen som helhed, jf. figur 10. Desuden har kommunen haft en større stigning i beskæftigelsen inden for bygge- og anlæg, privat service og handel og transport end regionen som helhed.

FIGUR 9: UDVIKLINGEN I ANTALLET AF ARBEJDSPLADSER I HORSENS MIDTJYLLAND ØST OG HELE MIDTJYLLAND FRA 1997 TIL 2008 (20-69-ÅRIGE)



Kilde: SAM-k/LINE og egne beregninger

FIGUR 10: UDVIKLINGEN I ANTALLET AF ARBEJDSPLADSER I HORSENS OG MIDTJYLLAND FRA 1997 TIL 2008 FORDELT PÅ HOVEDSEKTORER (20-69-ÅRIGE)



Kilde: SAM-k/LINE og egne beregninger

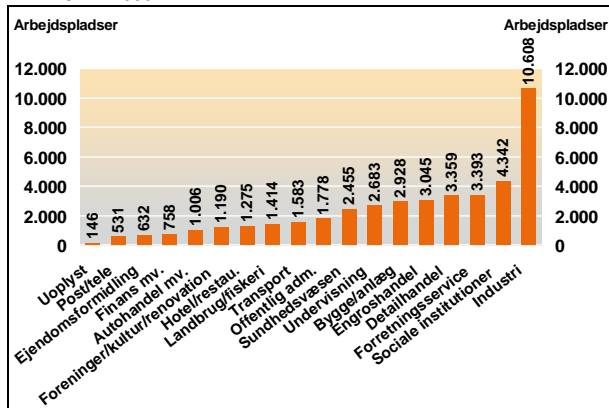
Det er iøjnefaldende, at antallet af arbejdspladser er faldet inden for landbruget og industrien i en periode, hvor beskæftigelsen generelt er steget kraftigt. Det vidner om, at der er en generel strukturel udvikling i gang, som indebærer en forskydning af arbejdspladser fra landbrug/industri til offentlig/privat service på det danske arbejdsmarked.

Samtidig er det iøjnefaldende, at den langvarige højkonjunktur har skabt et stort antal arbejdspladser i byggebranchen, handels- og transportområdet – lokalt og regionalt.

Erhvervsstrukturen i Horsens er kendetegnet ved at have mange arbejdspladser inden for især industrien (ca. 10.600), sociale institutioner (ca. 4.300) og forretningsservice (ca. 3.400), jf. figur 11.

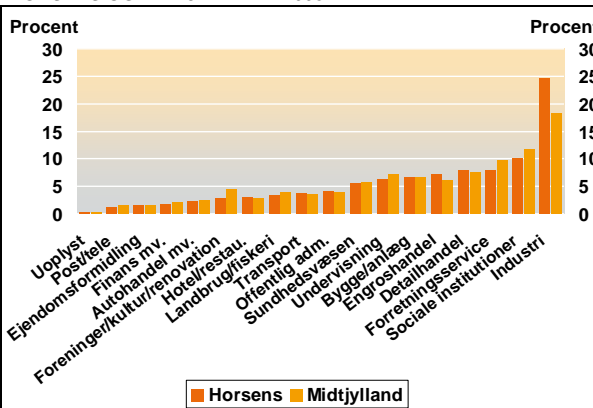
Sammenlignet med hele Midtjylland er der tale om relativt mange arbejdspladser i industrien, jf. figur 12. Omvendt er der færre arbejdspladser inden for sociale institutioner og forretningsservice i Horsens Kommune.

FIGUR 11: ARBEJDSPLADSERNE I HORSENS FORDELTE EFTER BRANCHE. 2008



Kilde: DST(RASA1X) og egne beregninger.

FIGUR 12: BRANCHEFORDELINGEN AF ARBEJDSPLADSER I HORSENS OG MIDTJYLLAND. 2008



Kilde: DST(RASA1X) og egne beregninger.

## 9. PROGNOSE FOR BESKÆFTIGELSEN DE NÆSTE TO ÅR

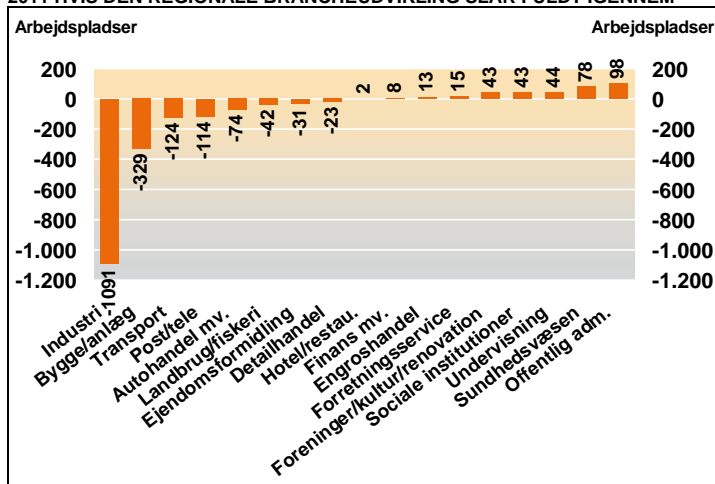
Den aktuelle lavkonjunktur betyder, at antallet af arbejdspladser falder lokalt og regionalt. I hele Midtjylland forventes der ca. 20.000 færre arbejdspladser inden for de kommende to år.

Udviklingen er især drevet af konjunkturerne og vil særligt ramme byggebranchen, byggeindustrien, transportområdet, engros-handelen og autohandelen, som er følsomme overfor den indenlandske efterspørgsel. Samtidig vil udviklingen ramme bl.a. møbelindustrien, fødevarerindustrien samt jern- og metalindustrien, som er følsomme overfor efterspørgslen på de største eksportmarkeder.

Hvis udviklingen i Horsens bliver som i hele Midtjylland, vil industrien miste ca. 1.100 arbejdspladser i de kommende år, mens bygge/anlægsområdet vil miste ca. 330 arbejdspladser, jf. figur 13. Derimod vil antallet af offentlige arbejdspladser stige med ca. 250.

Samlet set står Horsens til at miste knap 1.500 arbejdspladser over de næste to år, hvis den forventede udvikling i regionen gør sig gældende lokalt.

FIGUR 13: UDVIKLINGEN I ANTALLET AF ARBEJDSPLADSER I HORSENS 2008-2011 HVIS DEN REGIONALE BRANCHEUDVIKLING SLÅR FULDT IGENNEM



Kilde: DST(RAS) og DST's befolkningsfremskrivning 2008-2030 samt egne beregninger på baggrund af Finansministeriets konjunkturfremskrivning

## 10. UDVIKLINGEN I BESKÆFTIGELSEN DE NÆSTE TI ÅR

Selv om antallet af arbejdspladser i Horsens falder i ovennævnte størrelsesorden, vil der fortsat være tale om en historisk høj beskæftigelse i kommunen.

På kort sigt vil udviklingen i beskæftigelsen primært være konjunkturbestemt, idet den økonomiske krise har sænket efterspørgslen på både hjemmemarkedet og eksportmarkedet. Set over en længere årrække vil der imidlertid ud fra erfaringerne med den økonomiske cyklus kunne forventes en mere normaliseret eller stigende konjunkturudvikling.

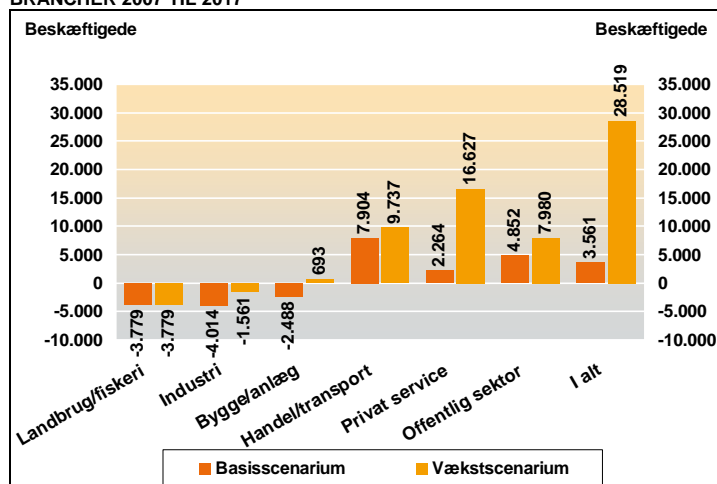
Samtidig vil erhvervs- og beskæftigelsesudviklingen i kommunen i stigende grad påvirkes af en række strukturelle udviklingstræk, som gør sig gældende inden for flere branchesektorer:

- Beskæftigelsen falder de næste ti år inden for landbrug og fiskeri. Udviklingen er først og fremmest et resultat af strukturelle ændringer, idet produktionen effektiviseres og automatiseres i takt med, at der omlægges til færre, større enheder i sektoren.
- Der er udsigt til et faldende antal industriarbejdspladser over de næste ti år. På kort sigt dominerer en lav efterspørgsel på de største eksportmarkeder og en faldende konkurrenceevne som følge af fald i valutakursen på pund, dollars og svenske kroner. På længere sigt kan der forventes en fortsat udflytning af arbejdspladser til lavtlønsområder.
- Servicebehovene inden for pleje-, omsorgs- og sundhedsområdet stiger i de kommende år i takt med, at der bliver flere ældre, og antallet af arbejdspladser vil uden tvivl stige inden for offentlige og/eller private servicevirksomheder. Omvendt er der udsigt til færre arbejdspladser inden for offentlig administration i lyset af de færre, større kommuner.
- Der er udsigt til stigende beskæftigelse inden for handels- og transportsektoren over de næste ti år. Udviklingen drives af stigende handel, stigende e-handel, agentvirksomhed, salgsfunktioner samt håndtering af gods og passagerer.
- Der er udsigt til flere arbejdspladser inden for den private servicesektor over de næste ti år. Sektoren overtager stadig flere opgaver fra den offentlige sektor samt administrative opgaver og tjenesteydelser fra private virksomheder, der outsourcer bogholderi, salg, administration, kommunikation, rengøring mv.
- Antallet af arbejdspladser inden for byggesektoren vil formentlig være uændret eller stigende over de næste ti år. På kort sigt vil antallet af arbejdspladser falde som følge af krisen på boligmarkedet, men udviklingen i sektoren er følsom overfor offentlige anlægsinvesteringer.

Den langsigtede, strukturelle udvikling vil betyde, at den igangværende forskydning af arbejdspladser fra landbrug og industri til servicesektoren vil fortsætte.

Omfanget og hastigheden af disse omstillingsprocesser afhænger dog af flere faktorer, og der kan på den baggrund tegnes to scenarier for udviklingen i Opland Øst, jf. figur 14.

FIGUR 14: UDVIKLINGEN I BESKÆFTIGELSEN I OPLAND ØST FORDELT PÅ BRANCHER 2007 TIL 2017



Kilde: DST(RAS) og DST's befolkningsfremskrivning 2008-2030 samt egne beregninger på baggrund af SAM-K/LINE

Fælles for de to scenarier er, at antallet af arbejdspladser falder inden for landbruget og industrien og stiger inden for handel og transport, privat service samt den offentlige sektor, jf. figur 14. Der er for kommunerne i Opland Øst således udsigt til, at:

- Der bliver ca. 3.800 færre arbejdspladser inden for landbrug mv.
- Der bliver ca. 1.600-4.000 færre arbejdspladser inden for industrien
- Der bliver ca. 7.900-9.700 flere arbejdspladser inden for handel og transport
- Der bliver ca. 2.300-16.600 flere arbejdspladser inden for privat service
- Der bliver ca. 4.900-8.000 flere arbejdspladser inden for den offentlige sektor
- Inden for bygge- og anlægssektoren forventes enten et fald på op til 2.500 arbejdspladser(basis-scenariet) eller en stigning på ca. 700 arbejdspladser (vækstscenariet).

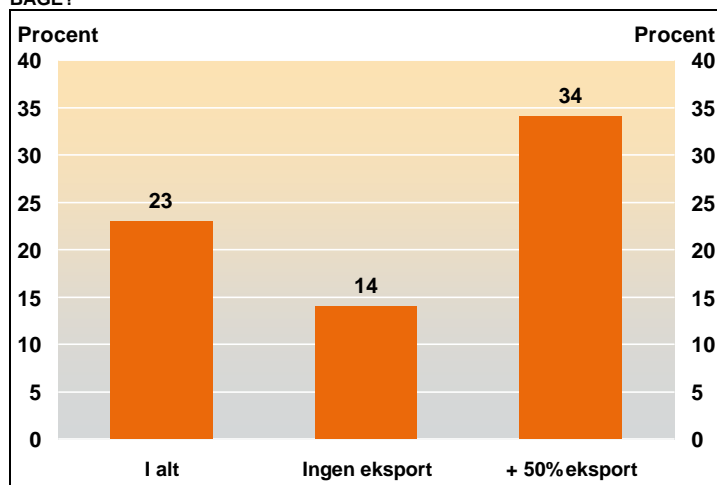
Den ovennævnte strukturelle udvikling vil ligeledes have stor betydning for erhvervsudviklingen i Horsens. Her kan særligt fremhæves:

- Industrien rummer ca. en fjerdedel af det samlede antal arbejdspladser i Horsens, og en faldende beskæftigelse inden for sektoren vil ramme Horsens hårdt.
- Med de mange arbejdspladser inden for offentlig og privat service i Horsens vil de positive udsigter for disse branchesektorer i begge scenarier have en positiv effekt.

Samlet set indebærer vækstscenariet en stigning i antallet af arbejdspladser i Opland Øst på ca. 28.000 frem til 2017 svarende til ca. 3.300 arbejdspladser i Horsens Kommune. I basis-scenariet forventes der en stigning i antallet af arbejdspladser i Opland Øst på ca. 3.500 frem til 2017 svarende til ca. 400 arbejdspladser i Horsens Kommune.

Udsigterne inden for industrien i basis-scenariet kan virke dystre, og der er ydermere risiko for, at den aktuelle konjunktursituation fører til et såkaldt "strukturelt spring" med sig, hvor en del af de nedlagte arbejdspladser udflyttes til lavtlønsområder, hvis/når de genopstår. Således viser en aktuel survey blandt midtjyske virksomheder, at relativt mange eksportvirksomheder forventer varige konsekvenser af den aktuelle situation, jf. figur 15.

FIGUR 15: HVOR STOR EN ANDEL AF DE VIRKSOMHEDER, SOM AFSKEDIGER ARBEJDSKRAFT, FORVENTER IKKE, AT ARBEJDSPLADSERNE KOMMER TILBAGE?



Kilde: Survey af beskæftigelsesregionerne forår 2009

En væsentlig forudsætning for at skabe flere arbejdspladser i Horsens Kommune på længere sigt er en tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdsstyrke. Uden en tilstrækkelig arbejdsstyrke med de rette kvalifikationer er der en risiko for, at nye virksomheder og arbejdspladser vil blive placeret andre steder. En kvalificeret arbejdsstyrke forventes således at blive en væsentlig forudsætning for og konkurrenceparameter i forhold til at skabe og tiltrække arbejdspladser i fremtiden.

Nedenfor oplystes en række forskellige fokusområder i indsatsen.

#### Sammenfatning og mulige fokusområder i den lokale beskæftigelsesindsats

- Beskæftigelsen forventes at falde i Horsens i de kommende år. Og der forventes en betydelig forandring af sammensætning af arbejdspladserne i kommunen over de næste 10 år.
- På længere sigt kan der ske en stigning i beskæftigelsen. Stigningen afhænger imidlertid bl.a. af, om der kan sikres en tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdsstyrke. Beskæftigelsesindsatsen skal derfor indrettes på at sikre dette.
- Beskæftigelsesindsatsen kan med fordel tilrettelægges med udgangspunkt i de forventede forandringer i sammensætningen af arbejdspladser. Og indsatsen kan med fordel målrettes mod de brancher og jobområder, hvor der forventes stigende beskæftigelse.
- Målretningen af beskæftigelsesindsatsen mod brancher med stigende beskæftigelse kan foregå på flere måder. Eksempelvis:
  - Tættere kontakt, dialog og samarbejde med brancher og virksomheder, hvor der forventes stigende beskæftigelse
  - Oprettelse af flere løntilskuds- og praktikpladser inden for brancher og jobområder med stigende beskæftigelse
  - Samarbejde med brancher og virksomheder om jobrotation og voksenlærlinge
  - Målretning af de lediges jobsøgning mod mangelområder
  - Målretning af vejledningen af de ledige mod fremtidige mangelområder
  - Målretning af de unges uddannelsesvalg mod fremtidige mangelområder
  - Målretning af opkvalificeringen af de ledige og revalidender mod mangelområder

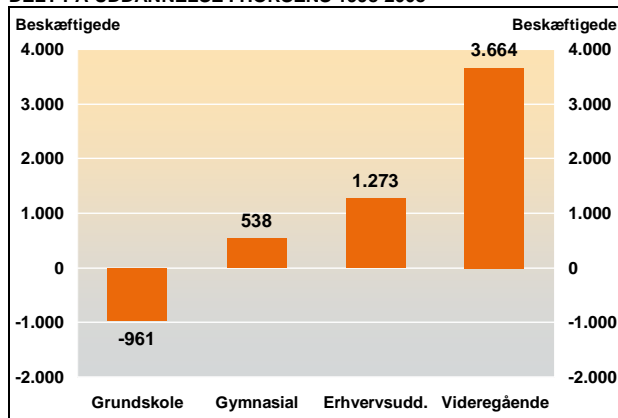
## 11. UDVIKLINGEN I UDDANNELSESBALANCEN

Globaliseringen og den teknologiske udvikling medfører, at virksomhederne i stigende grad efterspørger mere veluddannede og omstillingsparate medarbejdere.

Analysen peger på, at globaliseringen indtil nu har været en gevinst for Danmark samlet set - blandt andet i form af øget vækst og jobskabelse. Samtidig er globaliseringen imidlertid en udfordring i forhold til de forandringer, den skaber på arbejdsmarkedet. De nye job, der hvert år oprettes som led i globaliseringen, har således højere uddannelsesmæssige krav end de job, der hvert år nedlægges eller typisk flyttes til udlandet.

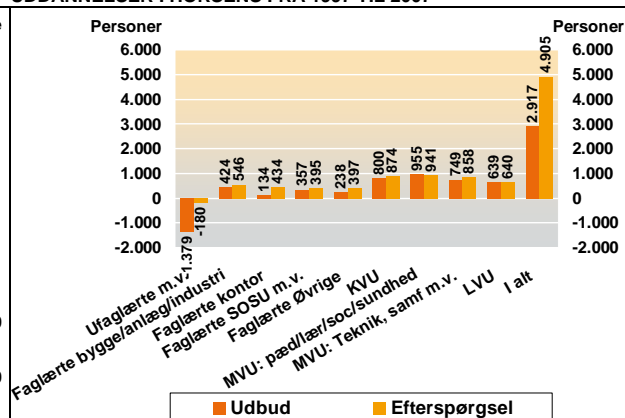
Horsens har – som andre kommuner - igennem de seneste 10 år oplevet en stigning i uddannelsesniveaut hos de beskæftigede, jf. figur 16. Antallet af personer, der kun har grundskole-niveau, er faldet med ca. 1.000 personer, mens antallet af personer med en videregående uddannelse er steget med knap 4.000 personer.

FIGUR 16: UDVIKLINGEN I ANTALLET AF BESKÆFTIGEDE FORDELT PÅ UDDANNELSE I HORSENS 1998-2008



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

FIGUR 17: UDVIKLINGEN I UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER UDDANNELSER I HORSENS FRA 1997 TIL 2007



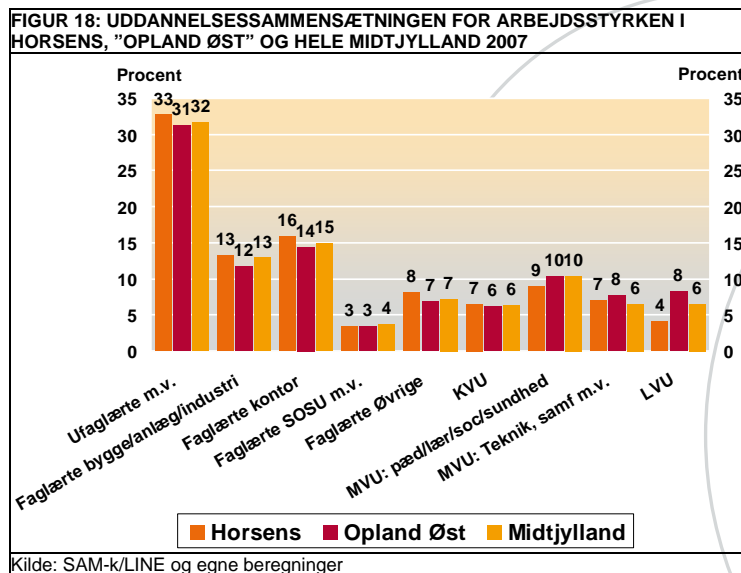
Kilde: SAM-k/LINE og egne beregninger

Horsens har samtidig oplevet en stigning i kravene til uddannelsesniveau, idet efterspørgslen efter faglærte og personer med en videregående uddannelse er steget over de seneste 10 år, jf. figur 17. Udbuddet er i samme periode også steget for begge grupper, men efterspørgslen er steget mere.

For ufaglærte er både udbud og efterspørgsel faldet, dog er udbuddet faldet væsentligt mere end efterspørgslen.

Samlet set er efterspørgslen efter arbejdskraft steget med ca. 4.900 personer i Horsens, mens udbuddet er steget med ca. 2.900 personer. Dette har bl.a. betydet, at der i de seneste år har været tiltagende rekrutteringsproblemer på en række områder.

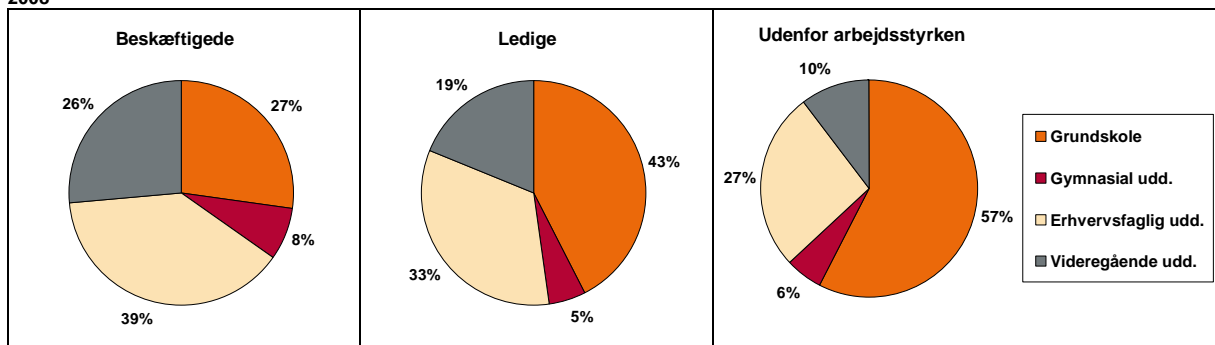
På trods af, at udbuddet af uddannet arbejdskraft er steget, er der stadig en tredjedel af arbejdsstyrken i Horsens, der er ufaglært, jf. figur 18. Dette ligger tæt på gennemsnittet for både oplandet og regionen. Horsens har ligeledes et gennemsnitligt antal faglærte og personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse i forhold til regionen som helhed. Omvendt har kommunen lidt færre med en lang videregående uddannelse.



Der er store forskelle i uddannelsessammensætningen blandt de beskæftigede, de ledige og personer uden for arbejdsstyrken.

I Horsens har 27 pct. af de beskæftigede borgere alene grundskole som højeste afsluttede uddannelsesniveau, mens dette gælder for 43 pct. af de ledige og for hele 57 pct. af dem, der står uden for arbejdsstyrken, jf. figur 19. Uddannelse kan således udledes at være en væsentlig faktor ift. at få adgang til og være aktivt deltagende på arbejdsmarkedet.

**FIGUR 19: UDDANNELSESNIVEAUET BLANDT BESKÆFTIGEDE, LEDIGE OG PERSONER UDEN FOR ARBEJDSSTYRKEN I HORSENS I 2008**



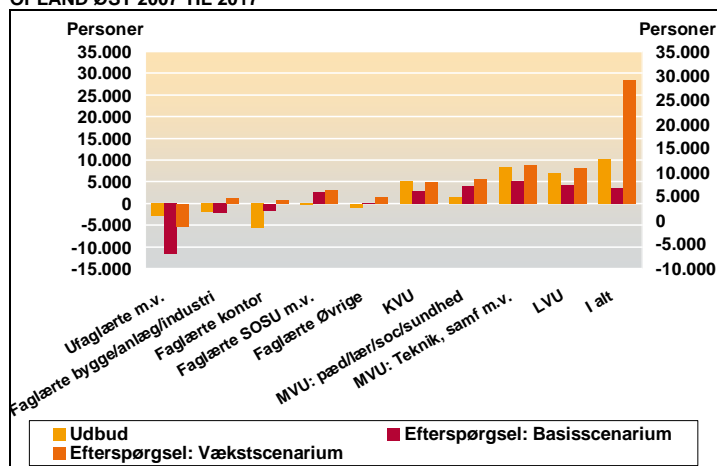
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Anm: Uddannelsesniveaue for ledige og personer uden for arbejdsstyrken er fra 2007. De beskæftigedes uddannelsesniveaue er fra 2008.

De fremtidige krav til uddannelse afhænger af, hvordan konjunkturerne og efterspørgslen konkret udvikler sig i de kommende år.

I både basis- og vækstscenariet sker der en faldende efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft på hhv. ca. 12.000 og ca. 5.300 i Opland Øst, jf. figur 20. Udbuddet forventes også at falde, men kun med knap 3.000 personer.

FIGUR 20: UDVIKLING I UDBUD OG EFTERSPØRGSEL EFTER UDDANNELSER - OPLAND ØST 2007 TIL 2017



Kilde: SAM-k/LINE og egne beregninger

For de faglærte grupper forventes en forskellig udvikling afhængig af, om basisscenarioet eller vækstscenariet vinder frem i de kommende 10 år. I basisscenarioet forventes samlet set et svagt fald i både udbud og efterspørgsel efter faglært arbejdskraft. I vækstscenariet er derimod forudsat en mere gunstig udvikling inden for industri samt bygge- og anlægssektoren, som medvirker til, at den samlede efterspørgsel efter faglærte forventes at stige.

I vækstscenariet forventes der således at komme et stigende pres på det faglærte arbejdsmarked i Opland Øst.

Udviklingen på det faglærte arbejdsmarked dækker imidlertid over væsentlige forskelle på tværs af de faglærte grupper. Mens der i de kommende 10 år vil være et overudbud af faglærte inden for kontorområdet, forventes der i samme periode at være risiko for massive rekrutteringsproblemer i forhold til faglærte inden for social- og sundhedsområdet. I begge scenarier gælder således, at udbuddet af faglærte på SOSU-området vil falde samtidig med, at efterspørgslen stiger.

Efterspørgslen på arbejdskraft med en videregående uddannelse forventes at stige i begge scenarier, dog noget mere i vækstscenariet end i basisscenarioet. Udbuddet forventes dog at stige mere end efterspørgslen i basisscenarioet undtagen inden for mellemlange uddannelser, som blandt andet omfatter pædagoger, lærere og sygeplejersker. Med andre ord indebærer basisscenarioet et (mindre) overskud blandt personer med videregående uddannelse, undtagen på social- og sundhedsområdet.

I vækstscenariet forventes et mindre overskud af personer med en kort videregående uddannelse og et underskud af personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Det skal bemærkes, at der kan være store forskelle i udbud og efterspørgsel inden for de enkelte grupper. Erfaringen viser, at der kan være betydelige variationer, f.eks. opleves der p.t. en stor overefterspørgsel efter læger og et stort overudbud af magistre. Der kan derfor – selv om der på det overordnede niveau er balance – være ubalancer ift. konkrete uddannelser.

### Hvilke uddannelser forventes der at blive henholdsvis overskud/underskud af i 2017 i Opland Øst?

- Der bliver underskud af arbejdskraft inden for en række af den offentlige sektors kerneområder – særligt ser der ud til at blive mangel på sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og socialrådgivere. Der vil desuden blive mangel på lærere.
- Ligeledes vil der blive mangel på specialister med kompetencer på højt niveau – forskere og phd'ere m.v.
- Overskud af arbejdskraft vil især ramme personer uden uddannelsesmæssige kompetencer, men derudover også faglærte inden for bygge- og anlægssektoren, personer med visse kortere videregående uddannelser og humanister.

Samlet set kan det konstateres, at alt tyder på, at især social- og sundhedsområdet kan få store vanskeligheder med at rekruttere inden for de næste 10 år. Da Horsens har relativt få arbejdspladser inden for dette område, bliver Horsens sandsynligvis ramt mindre hårdt af denne udvikling end regionen som helhed.

En analyse fra Region Midtjylland og Beskæftigelsesregion Midtjylland<sup>1</sup> viser, at der p.t. især er rekrutteringsproblemer ift. sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. For disse grupper forstærkes problemerne på længere sigt af, at mange forventes at trække sig tilbage i de kommende år. For de to sidste grupper er det desuden en yderligere udfordring, at tilgangen til fagene er faldende.

Også ift. socialrådgivere opleves der aktuelt en mangel på arbejdskraft, som med en vis sandsynlighed fortsætter i de kommende år, for selvom faget p.t. oplever en øget tilgang, forventes der samtidigt en stigende efterspørgsel<sup>2</sup>. Der forventes endvidere stigende mangelproblemer inden for lærer-området.

Det er således en udfordring at sikre, at der fremover bliver uddannet et tilstrækkeligt antal personer inden for især social- og sundhedsområdet, men også inden for andre områder, hvor der kan forventes stor efterspørgsel efter arbejdskraft.

Da efterspørgslen efter ufaglærte vil falde, er det under alle omstændigheder væsentligt at sikre, at de unge får en erhvervskompetencegivende uddannelse, da det øger sandsynligheden for en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Betragtes det højeste fuldførte uddannelsesniveau for de 30-49 årige, kan det konstateres, at der i Horsens er 29 pct., der hverken har eller er i gang med en kompetencegivende uddannelse, jf. figur 21. Det er lidt mere end i både oplandet og regionen som helhed.

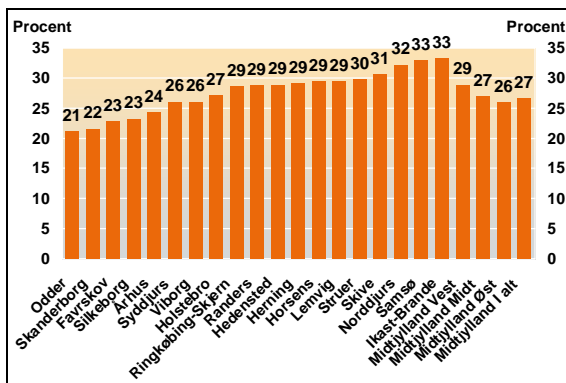
De mange personer i 30'erne og 40'erne, som har grundskole som højeste uddannelse, afspejler bl.a., at en del unge hvert år rejser fra Horsens til en af de større uddannelsesbyer

<sup>1</sup> Analyse af udvalgte faggrupper inden for sundhedsvæsenet i Region Midtjylland, marts 2009

<sup>2</sup> Region Midtjylland og KKR Midtjylland :Udbud og efterspørgsel efter lærere, pædagoger og socialrådgivere i den midtjyske region, februar 2009

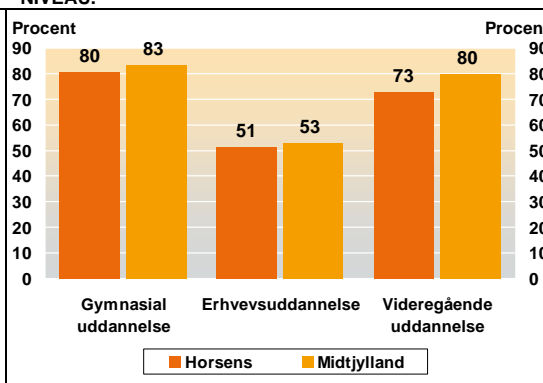
og gennemfører en mellemlang- eller længerevarende uddannelse. En del af disse vælger at bosætte sig i andre byer end Horsens efter endt uddannelse.

**FIGUR 21: HVOR STOR EN ANDEL AF DE 30-49-ÅRIGE HAR HVERKEN EN KOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSE ELLER ER IGANG MED EN UDDANNELSE.**



Kilde: Danmarks Statistik (KRHFU3) og egne beregninger

**FIGUR 22: BEREGNET GENNEMFØRELSESPROCENT FOR PERSONER UNDER UDDANNELSE I HORSENS OG MIDTJYLLAND I 2007 FORDELT EFTER UDDANNELSESNIVEAU.**



Kilde: Undervisningsministeriets aktivitetsstatistik (EAK) og egne beregninger

Udviklingen afspejler imidlertid også, at der i Horsens hvert år er en betydelig del af ungdomsårgangene, som ikke får gennemført en ungdomsuddannelse.

Kun godt 50 pct. af de personer, der påbegynder en erhvervsuddannelse, gennemfører den, jf. figur 22. Dette ligger lidt under niveauet for hele regionen. For de videregående uddannelser er gennemførelsen højere og ligger på 73 pct. for Horsens og 80 pct. for hele regionen.

For at sikre en høj fremtidig erhvervsdeltagelse blandt borgerne i Horsens er det vigtigt at få stoppet tilgangen af unge, som hverken har uddannelse eller erhvervs erfaring. En central udfordring bliver derfor at sikre, at alle unge gennemfører en uddannelse – og dermed også at de unge kommer hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet, så det samlede udbud af arbejdskraft kan styrkes.

Det er samtidig en udfordring at understøtte en stigning i uddannelsesniveaet for de lidt ældre aldersgrupper – herunder f.eks. borgere mellem 30-39 år – og dermed forebygge, at der er grupper, som kommer til at opleve ustabil beskæftigelse og arbejdsmarkedstilknytning i de kommende år.

Nedenfor oplystes en række forskellige fokusområder i indsatsen.

### Sammenfatning og mulige fokusområder i den lokale beskæftigelsesindsats

- I de kommende år forventes der en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft med uddannelsesmæssige kompetencer og en faldende efterspørgsel efter ufaglærte.
- En velkvalificeret arbejdsstyrke bliver en væsentlig forudsætning for at sikre vækst og et væsentligt konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække arbejdspladser til kommunen.
- Der er fortsat en stor andel af en ungdomsårgang, der ikke gennemfører en kompetencegivende uddannelse.
- Skal udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft håndteres, kræver det en bred vifte af initiativer i beskæftigelsesindsatsen, men også i høj grad initiativer ude på de enkelte arbejdspladser, i uddannelsessystemet og i andre kommunale forvaltninger.
- På arbejdspladserne kan der med fordel arbejdes med efteruddannelse af allerede ansatte kombineret med løbende indslusning og opkvalificering af nye medarbejdere. Beskæftigelsesindsatsen kan understøtte denne udvikling via fokus på jobrotation, voksenlærlingeforløb samt et tæt samarbejde med arbejdspladserne om at sikre indslusning af ledige via løntilskud, praktik mv.
- Beskæftigelsesindsatsen skal indrettes på at sikre, at flest mulige unge gennemfører en kompetencegivende uddannelse målrettet de områder, hvor der bliver mangel på arbejdskraft. Det er ikke en opgave, der alene kan løses via beskæftigelsesindsatsen. Der kræves et tæt samarbejde og samspil med uddannelsesinstitutionerne, øvrige kommunale forvaltninger og arbejdspladserne.
- Beskæftigelsesindsatsen skal indrettes på at sikre størst mulig faglig mobilitet blandt de ledige. Herunder synliggørelse af at erfaringer og kompetencer, der er tillegnet i et jobområde, kan udnyttes og anvendes i andre jobområder.
- Beskæftigelsesindsatsen skal indrettes på at sikre en målrettet opkvalificeringsindsats for ufaglærte. Indsatsen kan med fordel tilrettelægges, som en kombination af løntilskud og korte uddannelsesforløb.

## BILAG 1: UDVIKLINGSTRÆK I HOVEDBRANCHER

Industrisektoren:			
<b>Beskæftigede:</b> Over 2/3 af de ansatte er mænd, og der er primært ansat faglærte (43 pct.) og ikke-faglærte (37 pct.). Der er mange ansatte mellem 30 og 49 år (55 pct.) og få unge under 30 år (19 pct.).	<b>Konjunkturfølsomhed:</b> De fleste brancher i sektoren har en høj eksportandel og er meget følsom overfor efterspørgslen på de største eksportmarkeder. Desuden er sektoren følsom overfor fald i valutakursen på pund, dollars og svenske kroner.	<b>Strukturfølsomhed:</b> Sektoren er følsom overfor den globale konkurrence og bevæger sig i retning af mere specialiseret produktion. Sektoren udlægger de mest rutineprægede funktioner og arbejdsområder til udlandet.	<b>Udvikling de næste 10 år:</b> Beskæftigelsen forventes at falde over de næste 10 år. På kort sigt dominerer en lav efterspørgsel på de største eksportmarkeder. Udflytningen af arbejdspladser til lavtlønsområder forventes at fortsætte på kort og lang sigt.
Landbrugssektoren:			
<b>Beskæftigede:</b> Der er hovedsageligt mænd ansat i sektoren (79 pct.), og der er relativt mange over 50 år (40 pct.). Ca. halvdelen af de ansatte er ikke-faglærte (46 pct.). De øvrige er hovedsageligt faglærte.	<b>Konjunkturfølsomhed:</b> Sektoren har en meget høj eksportandel og er særdeles følsom overfor efterspørgslen på de største eksportmarkeder. Sektoren er meget følsom overfor valutaændringer.	<b>Strukturfølsomhed:</b> Sektoren er kraftigt påvirket af strukturelle ændringer, idet produktionen effektiviseres og automatiseres, og der lægges om til færre, større produktionsenheder.	<b>Udvikling de næste 10 år:</b> Beskæftigelsen forventes at falde over de næste ti år. Prisen på danske varer stiger på eksportmarkederne, og der forventes også fremover færre, større og mere automatiserede virksomheder i sektoren.
Byggesektoren:			
<b>Beskæftigede:</b> Sektoren beskæftiger primært mænd (84 pct.) og relativt mange 30-49 årige (47 pct.). Der er flest faglærte (51 pct.) og ikke-faglærte (36 pct.) i sektoren.	<b>Konjunkturfølsomhed:</b> Sektoren er ganske følsom overfor indenlandsk efterspørgsel og udviklingen på boligmarkedet. Sektoren er også følsom overfor offentlige anlægsinvesteringer.	<b>Strukturfølsomhed:</b> Sektoren er følsom overfor alderssammensætningen blandt de ansatte. Der er stigende afhængighed af udenlandsk arbejdskraft. Der er stigende konkurrence fra udenlandske byggefirmaer.	<b>Udvikling de næste 10 år:</b> Der forventes uændret beskæftigelse over de næste ti år. Aktuelt falder beskæftigelsen, men der forventes en stigende beskæftigelse fremover, bl.a. som følge af offentlige anlægsinvesteringer.
Handels- og transportsektoren:			
<b>Beskæftigede:</b> Der er flest mænd (61 pct.) i sektoren, og der er relativt mange under 30 år (36 pct.) Blandt de ansatte er flest ikke-faglærte (45 pct.) og faglærte (41 pct.).	<b>Konjunkturfølsomhed:</b> Sektoren er følsom overfor den indenlandske efterspørgsel og udviklingen i byggesektoren. Det gælder både virksomheder, der opbevarer og/eller transporterer varer og materialer.	<b>Strukturfølsomhed:</b> Sektoren udlægger stadig flere adm. opgaver til servicevirksomheder. Der omlægges til færre, større virksomheder. Stigende e-handel betyder, at varen oftere leveres direkte fra producent til kunde.	<b>Udvikling de næste 10 år:</b> Beskæftigelsen forventes at stige over de næste ti år. Udviklingen drives af stigende handel, agentvirksomhed, salgsfunktioner samt håndtering af gods og passagerer.
Den offentlige sektor:			
<b>Beskæftigede:</b> Der er hovedsageligt ansat kvinder (74 pct.), og der er relativt mange over 50 år (34 pct.). Halvdelen har en videregående uddannelse og relativt få er ikke-faglærte (22 pct.).	<b>Konjunkturfølsomhed:</b> Sektoren er stort set upåvirket af konjunkturerne. Et stigende udgiftspres på de offentlige budgetter som følge af lavkonjunktur kan dog give anledning til besparelser og/eller effektiviseringstiltag.	<b>Strukturfølsomhed:</b> Sektoren er følsom overfor et stigende servicebehov blandt ældre som følge af den demografiske udvikling. Omvendt udliciteres i stigende omfang opgaver til private servicevirksomheder.	<b>Udvikling de næste 10 år:</b> Der forventes en uændret eller stigende beskæftigelse over de næste ti år. Udviklingen drives af et stigende servicebehov blandt ældre. Omvendt forventes færre ansatte i off. administration som følge af færre, større kommuner.
Den private servicesektor:			
<b>Beskæftigede:</b> Sektoren har flest mænd blandt de ansatte (60 pct.). Der er relativt mange ikke-faglærte (43 pct.) og relativt mange under 30 år (34 pct.).	<b>Konjunkturfølsomhed:</b> Sektoren er følsom over den indenlandske efterspørgsel og privatforbruget.	<b>Strukturfølsomhed:</b> Sektoren overtager stadig flere serviceopgaver fra den offentlige sektor samt adm. opgaver og tjenesteydelser fra private virksomheder, der outsourcer bogholderi, salg, adm., kommunikation, rengøring mv.	<b>Udvikling de næste 10 år:</b> Beskæftigelsen forventes at stige over de næste ti år.

## BILAG 2: NØGLETAL OM ARBEJDSMARKEDET I MIDTJYLLAND

Kommune	Befolkning <sup>1</sup>	Befolkning <sup>1</sup>	Arbejdsstyrke	Erhvervs-	Beskæftigede <sup>3</sup>	Beskæfti-	Ledige <sup>5</sup>	Ledigheds-	Indpendling	Udpendling
		16-64	16-64	frekvens <sup>2</sup>		gelses-		procent <sup>6</sup>		
Favrskov	45 604	28.579	25.049	83,9	24 775	83,0	276	2,7	40,8	55,5
Hedensted	45 561	28.188	25.148	84,3	24 979	83,7	186	2,8	35,5	46,3
Herning	84 208	54.029	46.222	81,4	45 713	80,5	507	3,1	26,3	23,2
Holstebro	57 020	36.464	31.267	81,6	30 970	80,8	330	2,7	28,8	25,9
Horsens	80 102	52.303	43.236	79,4	42 674	78,3	584	3,4	30,7	30,0
Ikast-Brande	39 893	25.261	21.796	81,6	21.502	80,4	328	3,8	38,6	36,5
Lemvig	22 067	13.489	11.630	80,9	11.498	79,9	148	2,9	16,0	23,1
Norddjurs	38 581	24.266	19.786	77,1	19 431	75,6	322	3,3	20,0	29,4
Odder	21.562	13.405	11.453	81,6	11.304	80,5	154	3,1	27,7	47,9
Randers	93 644	59.915	49.132	78,8	48 410	77,5	726	3,4	23,5	28,8
Ringkøbing-Skjern	58 368	36.090	32.264	83,5	31.927	82,6	330	2,7	20,1	16,6
Samsø	4 085	2.393	1.986	75,7	1.919	72,9	49	3,7	10,2	10,0
Silkeborg	87 371	55.698	47.574	81,7	47 012	80,7	593	2,7	23,0	30,1
Skanderborg	56 044	35.618	31.035	83,6	30 689	82,6	335	2,2	41,3	52,4
Skive	48 356	30.178	25.684	80,2	25 325	79,0	378	4,2	21,6	21,1
Struer	22 672	14.263	11.916	79,5	11.781	78,6	170	3,9	33,1	37,5
Syddjurs	41.281	25.599	21.598	79,4	21.150	77,7	363	2,8	28,1	45,5
Viborg	92 084	58.621	50.240	81,6	49 649	80,6	577	2,6	28,5	22,9
Århus	298 538	207.012	163.378	76,8	159 904	75,1	3 033	2,8	27,8	17,7
Opland Øst	725.002	477.278	391.801	82,0	378.135	79,2	5.752	2,9		
Opland Midt	303.556	193.609	165.832	85,6	166.080	85,8	2.005	2,9		
Opland Vest	208.483	130.084	112.761	86,7	112.605	86,5	1.356	3,2		
Midtjylland i alt	1.237 041	807.755	670.394	83,0	656 820	81,8	9.338	3,0		

1: Alle RAS-tal er opgjort pr. 01-01-2008

2: Erhvervsfrekvenserne er opgjort for de 16-64 årige

3: Antallet af beskæftigede er opgjort efter bopælskommune og for alle aldersgrupper

4: Beskæftigelsesfrekvenserne er opgjort for de 16-64 årige

5: Ledigheden er for hele 2008, foreløbig opgørelse, Danmarks Statistik

6: Ledighedsprocenterne er fra marts 2009, kilde: Danmarks Statistik

7: Indpendling er procent af arbejdspladser i kommunen pr. 01-01-2008.

8: Udpendling er procent af antal beskæftigede med bopæl i kommunen pr. 01-01-2008.

## BESKÆFTIGELSESGREGION MIDTJYLLAND

Søren Frichs Vej 38K st.

8230 Åbyhøj

Telefon: 7222 3700

E-mail: brmidt@ams.dk

### NÆRMERE OPLYSNINGER OM KOMMUNEBESKRIVELSEN:

Steinar Stefansson, specialkonsulent, sst@ams.dk, tlf. 7222 3705

Lisbeth Kramme, fuldmægtig, lmi@ams.dk, tlf. 7222 3706

[www.brmidtjylland.dk](http://www.brmidtjylland.dk)

