

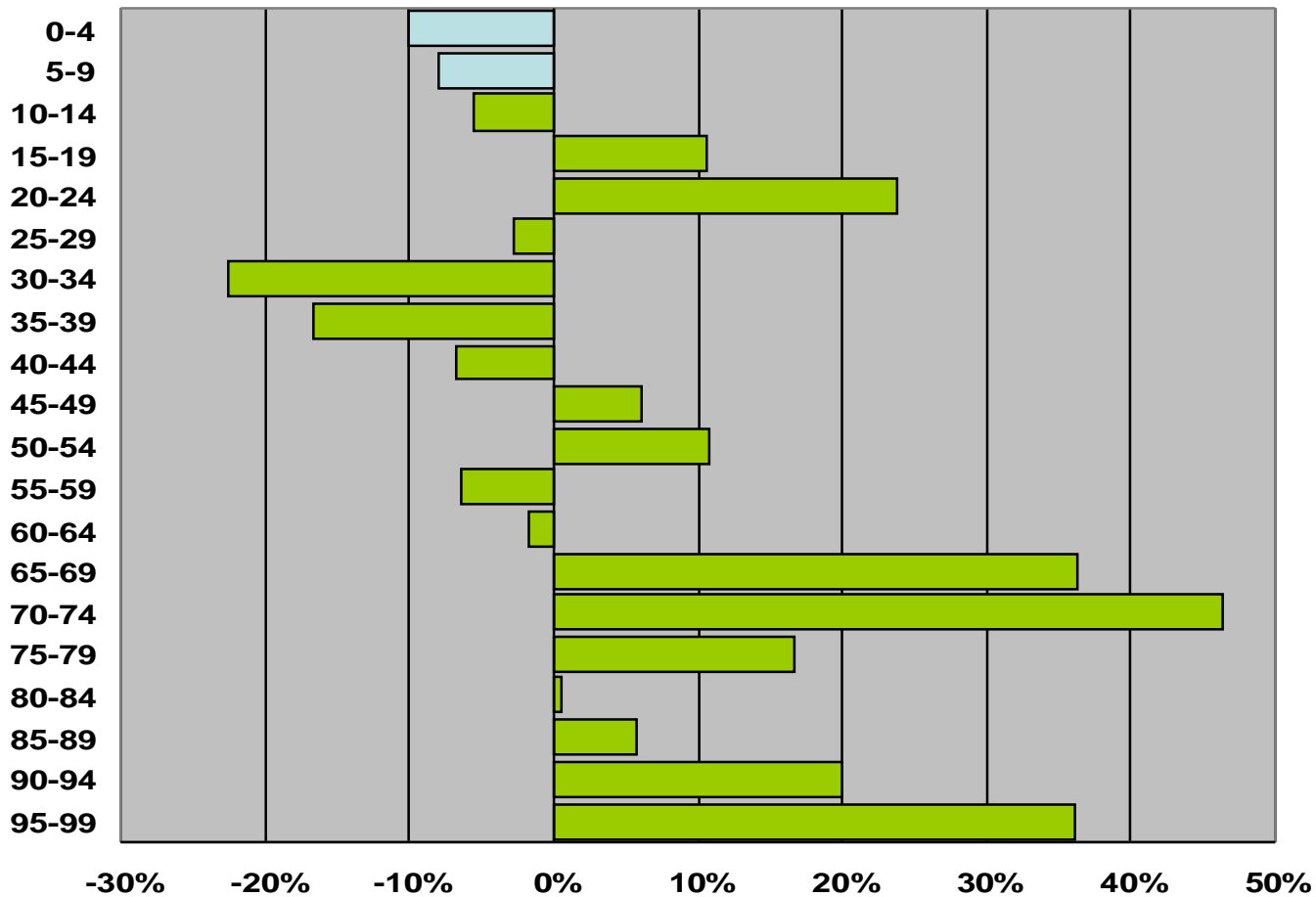
# Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere nu og i fremtiden !



1. Status på efterspørgslen efter arbejdskraft
2. Metoder til at rekruttere og fastholde medarbejdere
3. Sygefravær og arbejdsmiljø
4. De unge medarbejdere og fremtidens ledelse
5. Konklusion

# Befolkningsudviklingen

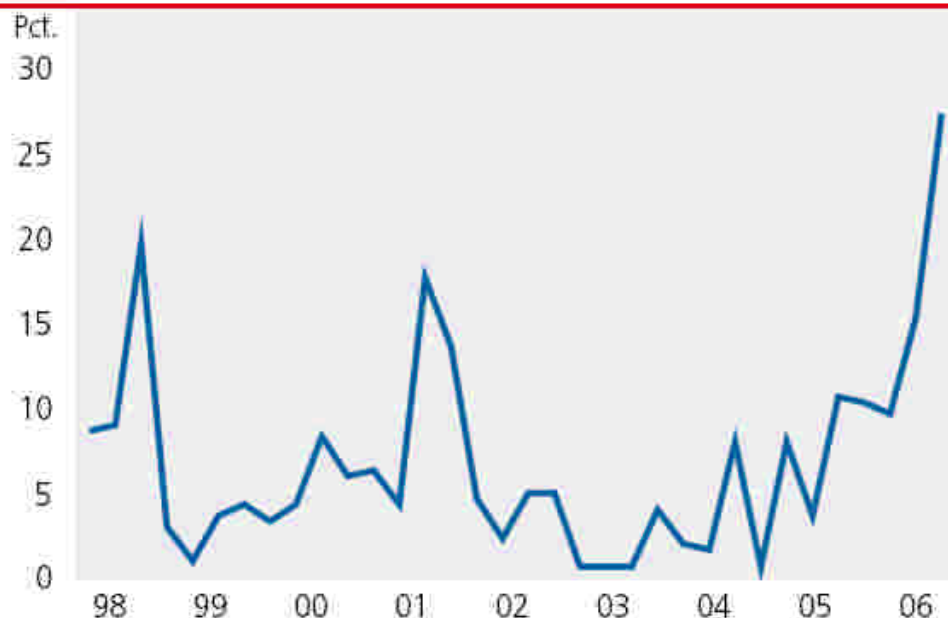
Danmark 2006-2016



# Mangel på arbejdskraft og begrænset vækst og produktion

## Mangel på arbejdskraft tiltager

Fremstillingsvirksomheder hvor produktionen begrænses af mangel på arbejdskraft



I dag begrænses produktionen på grund af arbejdskraftmangel i 27 pct. af virksomhederne i de tre hårdest ramte brancher.

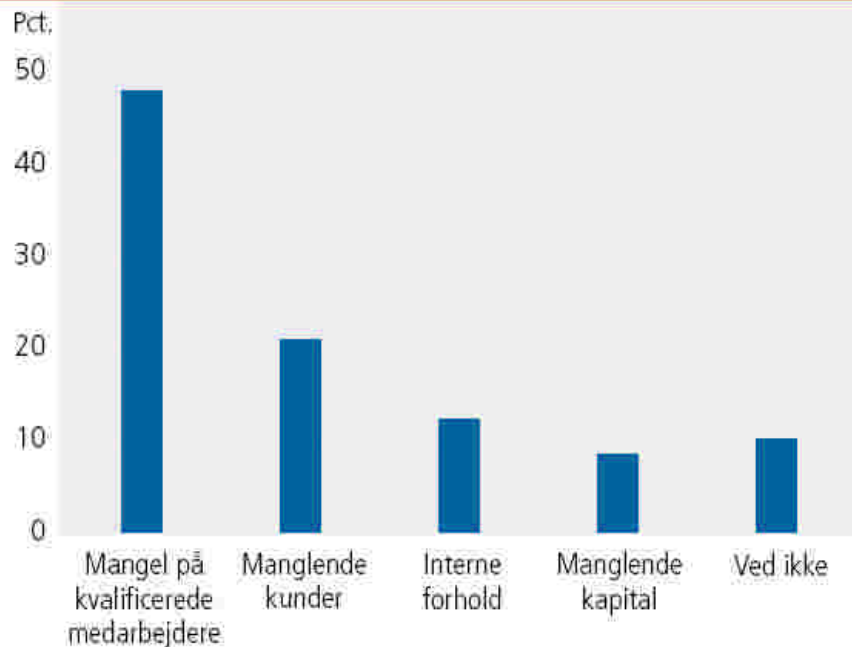
Anm.: Beregnet som et simpelt gennemsnit for de tre brancher med størst mangel på arbejdskraft. Sidste obs. er for 2. kvartal 06.

Kilde: Danmarks Statistik og DI-beregninger.

# Hvad forhindrer vækst i virksomhederne og DK ?

## Væsentligste vækstbarriere for private virksomheder er mangel på kvalificeret arbejdskraft

Virksomhedernes væsentligste vækstbarriere (pct. fordeling)

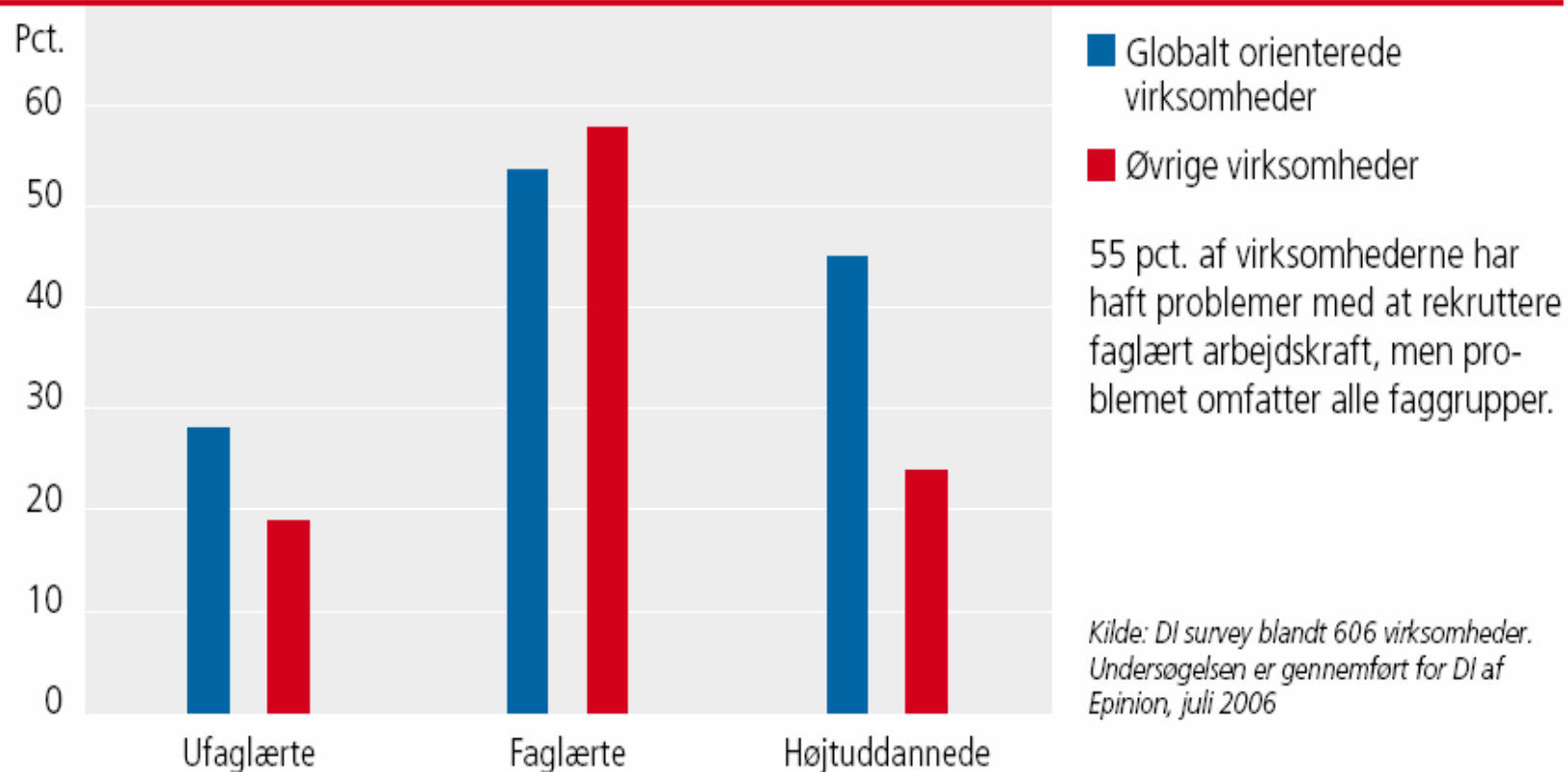


Næsten 50 pct. af virksomhederne vurderer, at den største vækstbarriere er mangel på arbejdskraft.

Kilde: DI survey blandt 606 medlemsvirksomheder. Undersøgelsen er gennemført for DI af Epinion, juli 2006

## Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Virksomhederne er blevet spurgt, om de inden for det seneste år har oplevet problemer med at finde tilstrækkelig arbejdskraft



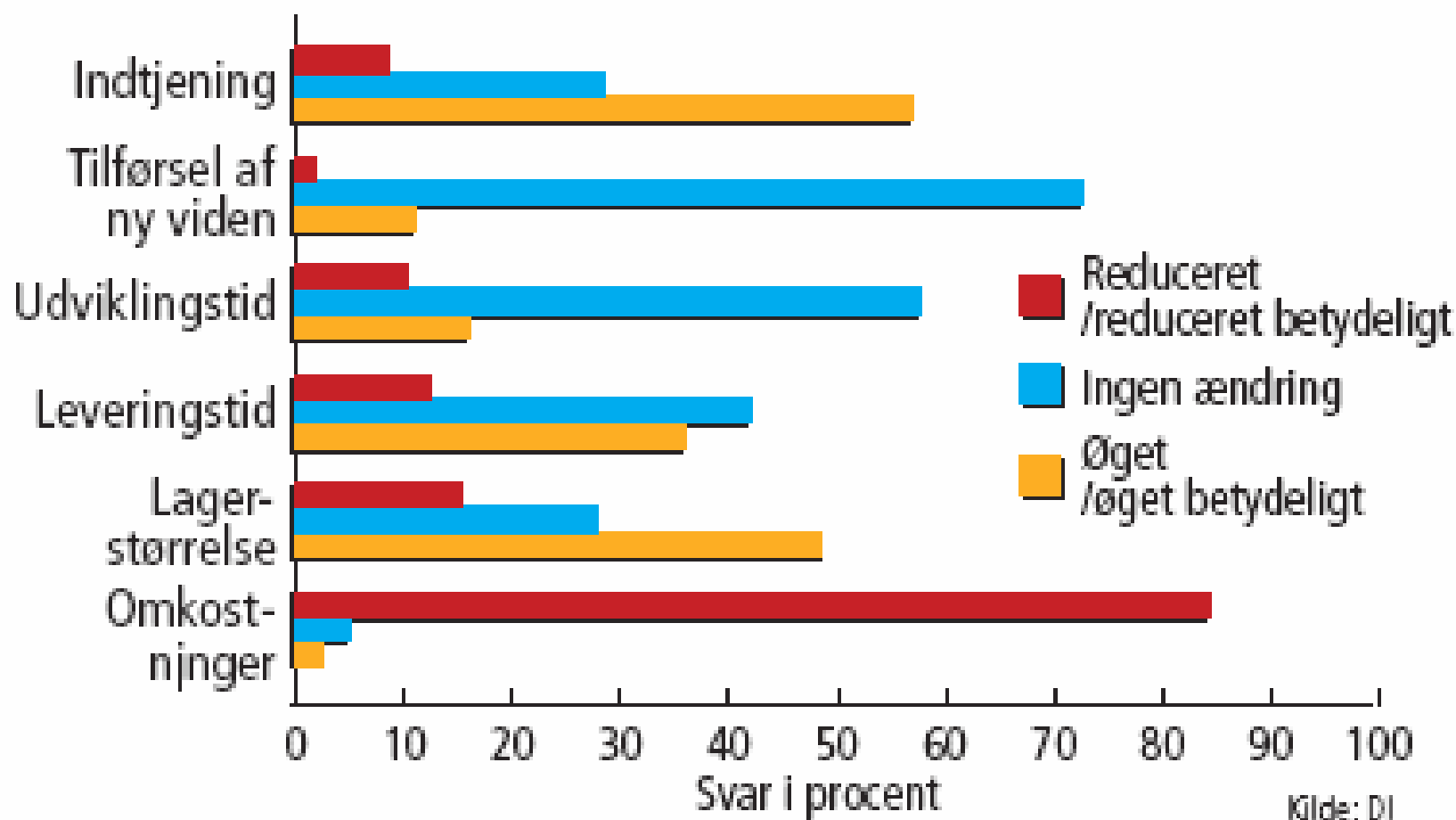
## **2. Metoder til at rekruttere fastholde medarbejdere på**

# Outsourcing i mindre danske virksomheder

- **Produktionsvirksomheder mellem 20 og 199 ansatte. 638 virksomheder**
- **1 år efter outsourcing har 29 % af virksomhederne mistet medarbejder og 30 % øget antallet af medarbejdere, 40 % uændret medarbejderskare**
- **Lille stigning i funktionærgruppen og ingen ændring for de faglærte og ufaglærte som helhed**
- **Kilde: Mette Præstgaard, Syddansk Universitet**

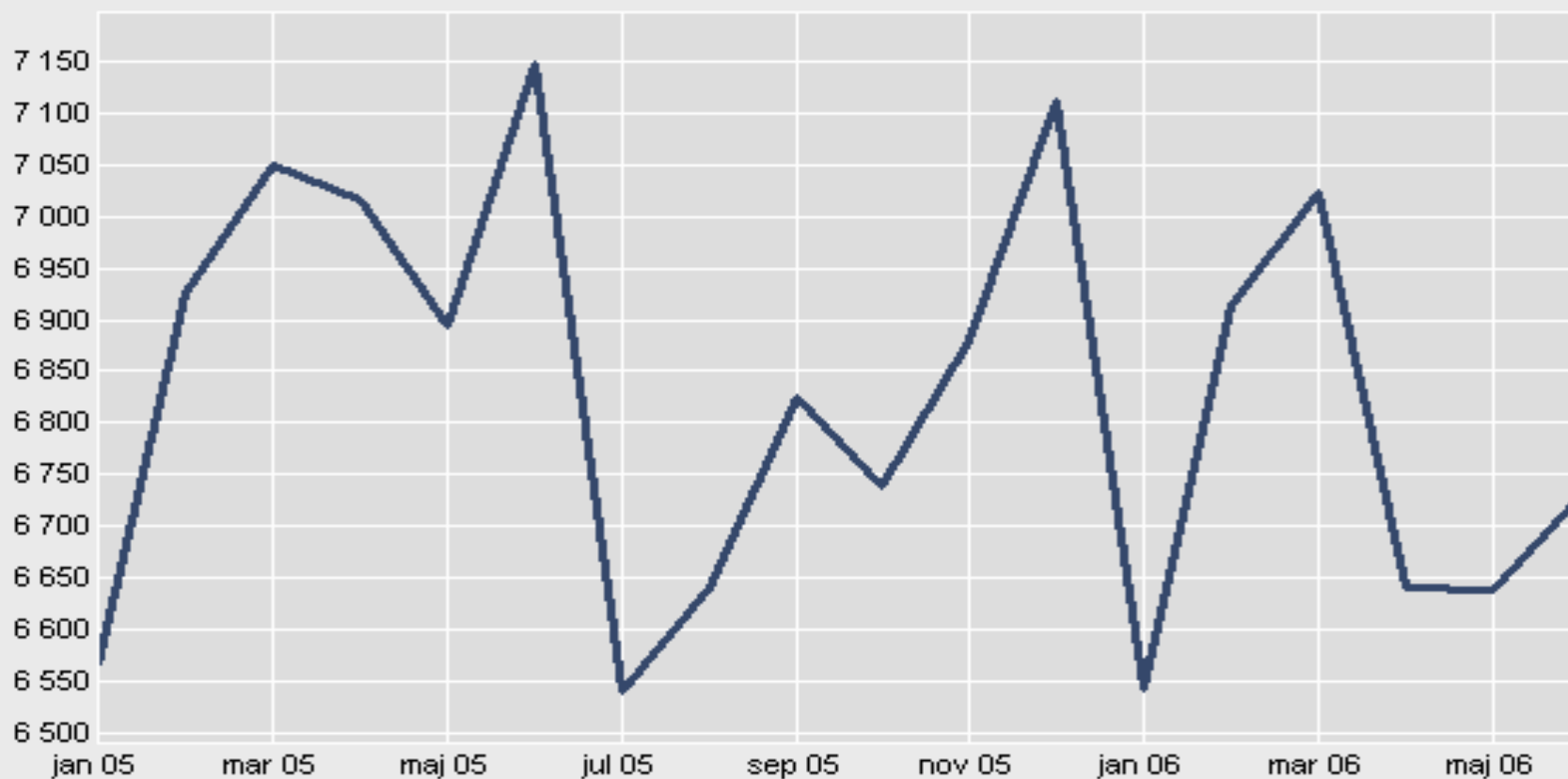
# Outsourcing til lavtlønslande

## Konsekvenser af outsourcing



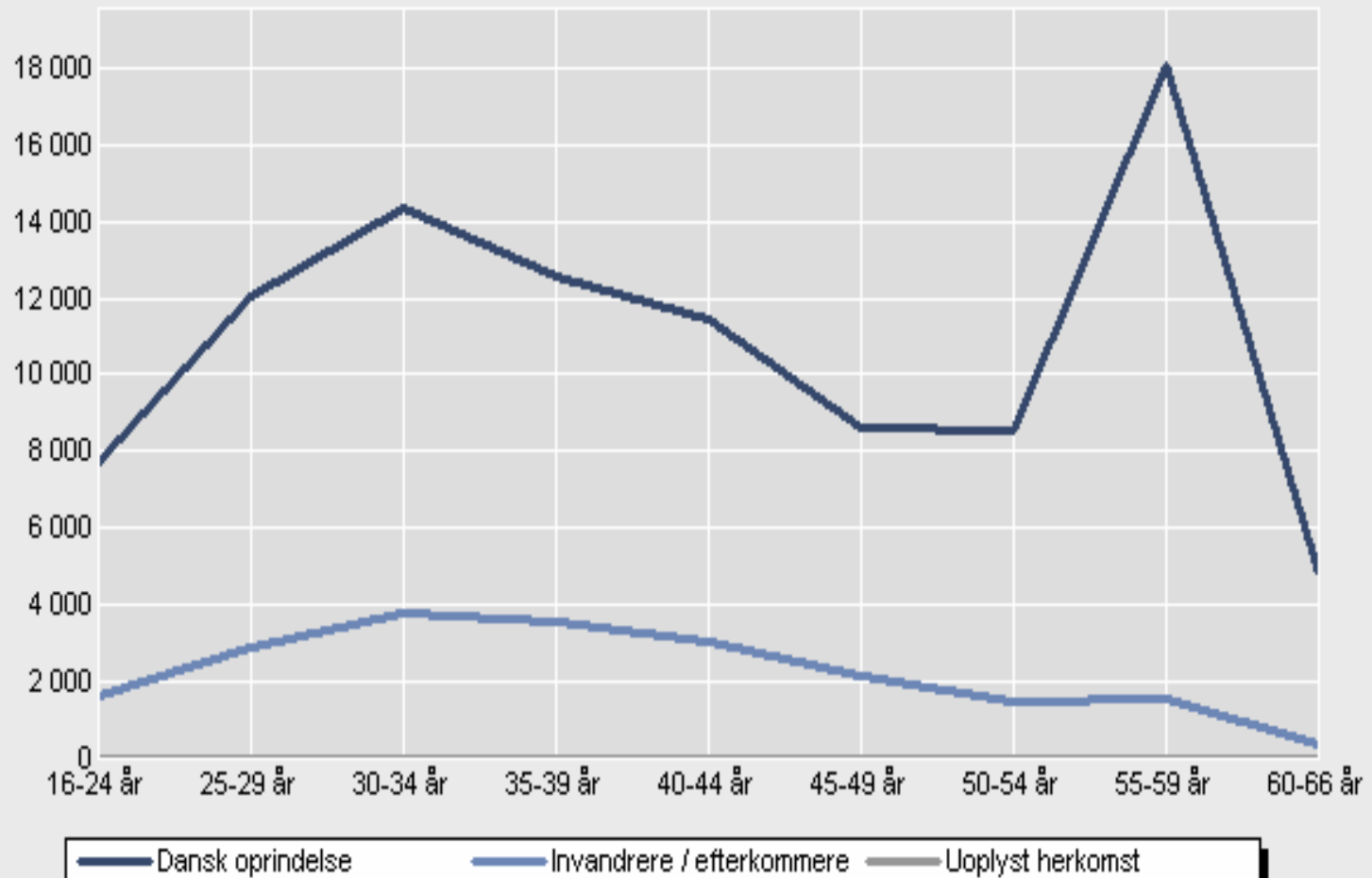
# Kontanthjælpsmodtagere

**Kontanthjælpsmodtagere (månedlig, personer)  
efter tid.  
Modtagere af kontanthjælp mv. i alt, Sønderjyllands Amt. (Antal)**



# De ledige

Ledige  
efter herkomst og alder.  
2006K3, I alt, I alt. (Antal)



## **Andre interessante fakta**

- **42.000 unge mellem 20 og 29 år med 10.kl. som er uden arbejde**
- **102.000 deltidsansatte i DK er deltidsansatte, fordi de ikke kan få fuldtidsjob**

# Eurostat - ledighed i EU

Unemployment (%) in September 2006 - in ascending order

DK	NL	IE	EE	AT	LU	CY	UK	SI	LT	IT	LV	CZ
3.5	4.0	4.2	4.4	4.7	4.9	5.0	Jul 06 5.6	5.7	6.1	2006 Q2 6.8	6.8	7.0
PT	MT	HU	Euro area	ES	FI	EU25	BE	DE <sup>5</sup>	FR	EL	SK	PL
7.2	7.5	7.6	7.8	7.8	7.9	8.0	8.6	8.7	8.9	2006 Q2 9.0	12.8	14.1

EU25: Belgium (BE), the Czech Republic (CZ), Denmark (DK), Germany (DE), Estonia (EE), Greece (EL), Spain (ES), France (FR), Ireland (IE), Italy (IT), Cyprus (CY), Latvia (LV), Lithuania (LT), Luxembourg (LU), Hungary (HU), Malta (MT), the Netherlands (NL), Austria (AT), Poland (PL), Portugal (PT), Slovenia (SI), Slovakia (SK), Finland (FI), Sweden (SE) and the United Kingdom (UK).

# Hente folk udefra

- **Arbejdskraftreserver i europæiske lande**
- **Østaftalen fra april 2006 - gøre det lettere at få arbejdskraft fra de østeuropæiske lande**
- **Green Card ordningen – højtuddannede mulighed fra 2007 at søge job i DK**
- **Yderligere åbning af det danske arbejdsmarked hvis den økonomiske vækst i DK fortsætter**

# Status

- **Der er arbejdskraft at hente både i DK og andre lande**
- **Vi har hot marked (globalt) for de veluddannede og kreative**
- **Virksomhederne skal gøre en stor indsats for at få arbejdskraften til at virke i det daglige**
- **Mange barrierer – sprog, uddannelse, kvalifikationer og geografi**

# **Få mere ud af medarbejderne – mindsk sygefraværet**

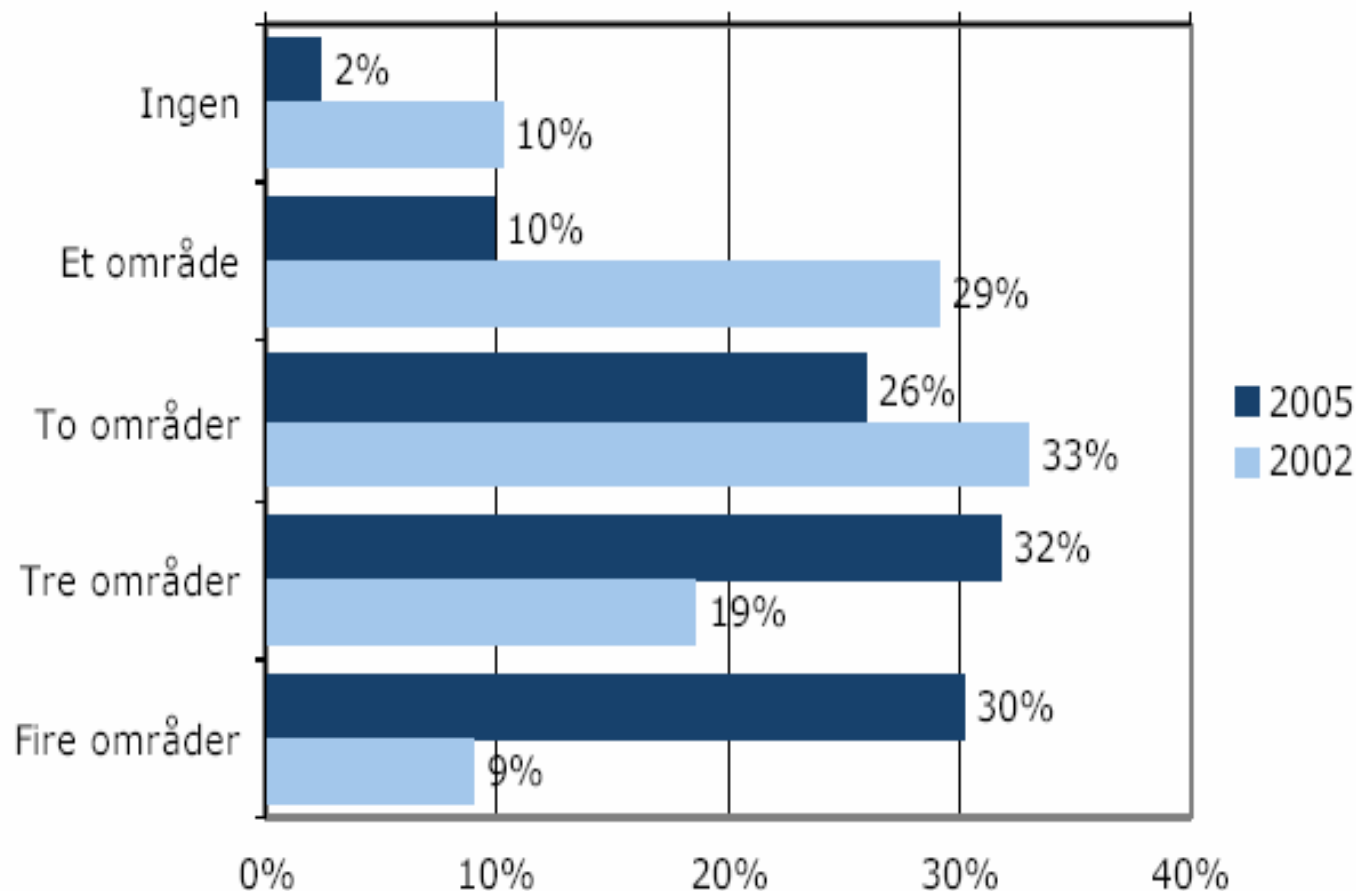
- **Hvert år i DK 140.000 fuldtidsansatte er væk grund af sygdom - der var i september 117.000 ledige i DK**
- **Antal af sygemeldinger er i perioden 2003 – 2005 steget med 40 %**
- **De kommunalt ansatte 15,8 dag pr. år**
- **De privatansatte 9,1 dag pr. år**
- **De ansatte i staten 8, 1 dag pr. år**

# Arbejdsmiljø

- Tidligere røg og støj, nu stress og arbejdsmiljø
- Rambøll undersøgelser af sundhedsfremme i på arbejdspladser i 2005 med fokus på mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø og stress for Sundhedstyrelsen
- Tidligere undersøgelser i 1997 og 2002

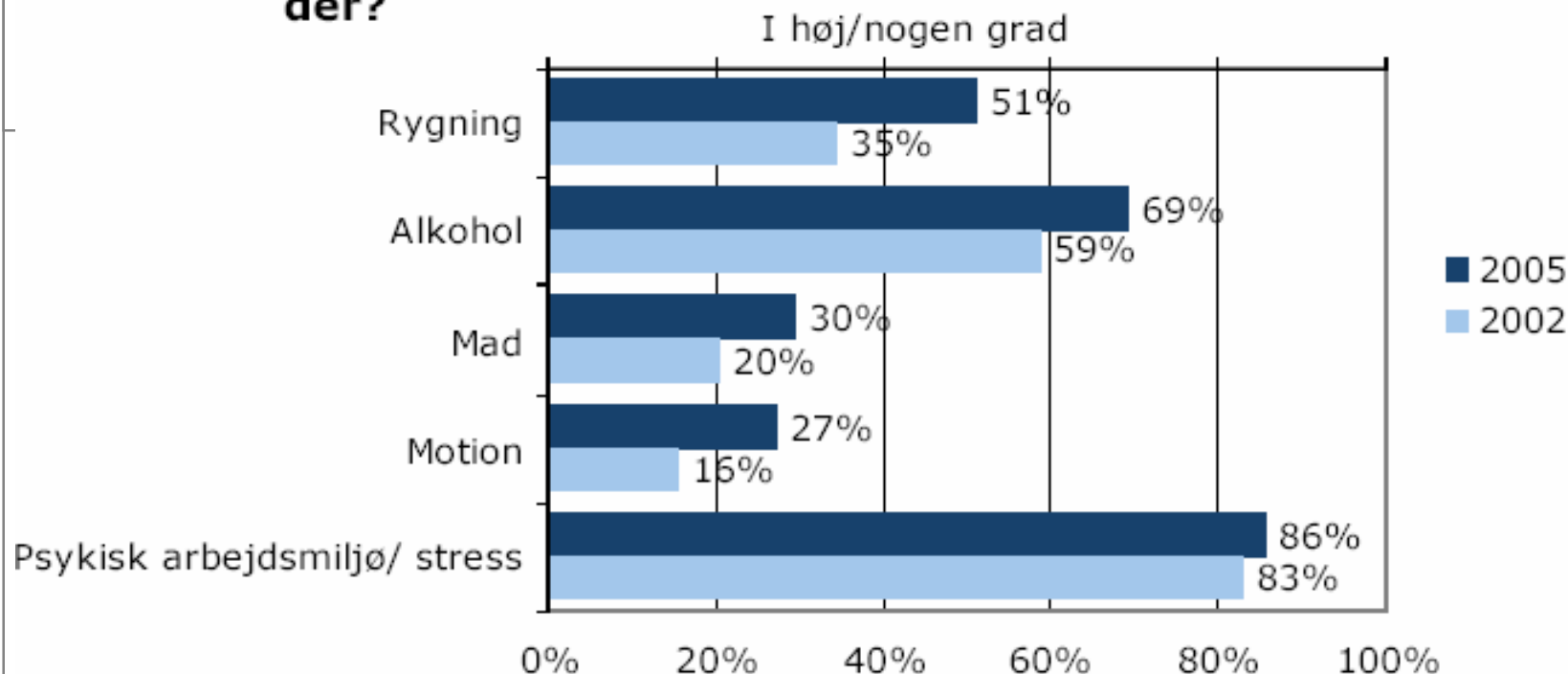


**Figur 9.2**    **Udvikling over tid: Udbredelse af sundhedsfremmeordninger på mad, motion, rygning og alkohol**



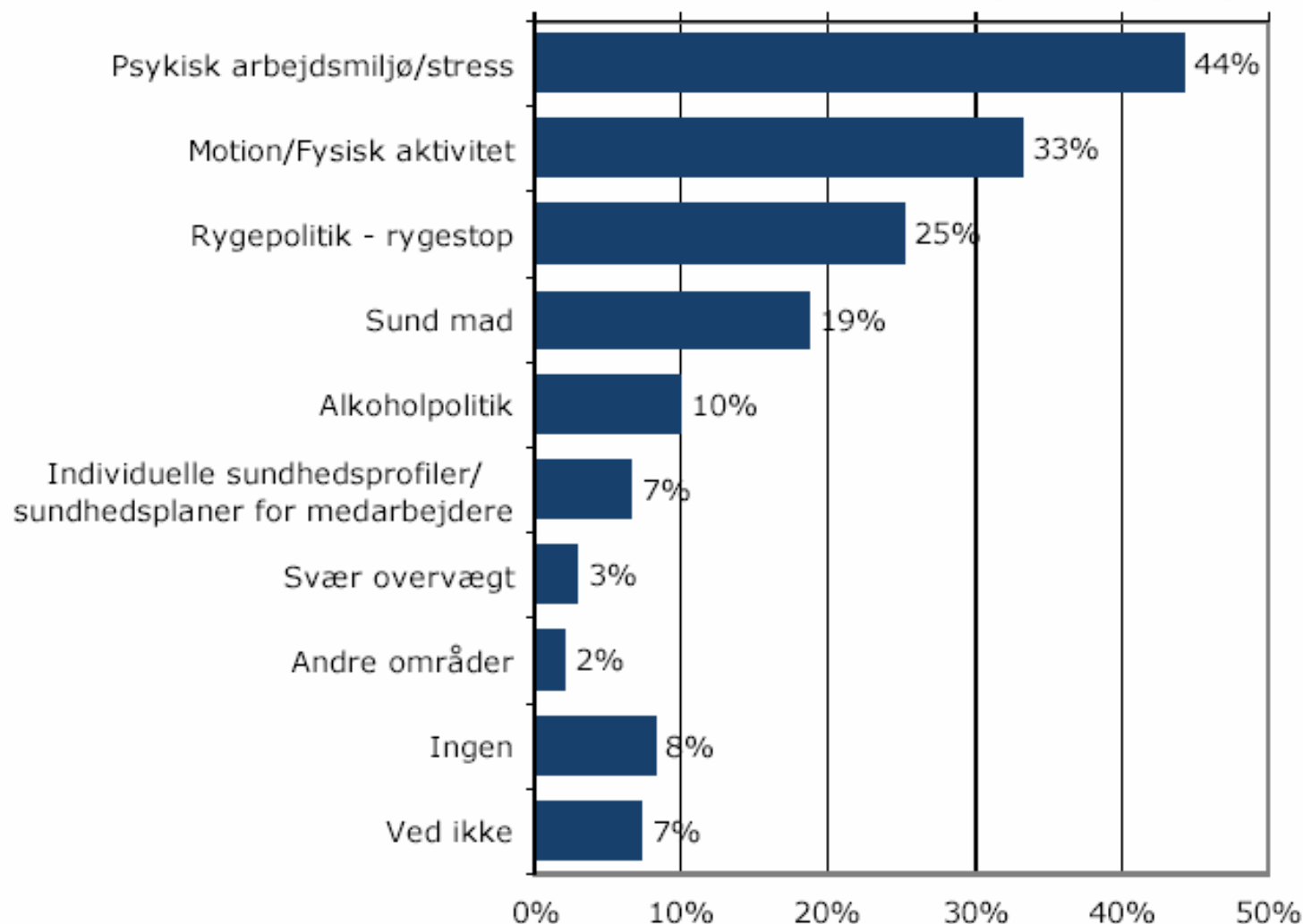
Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10 + ansatte.

**Figur 9.8 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner, inden for følgende områder?**



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra henholdsvis 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10+ ansatte. Figuren viser andelen, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad".

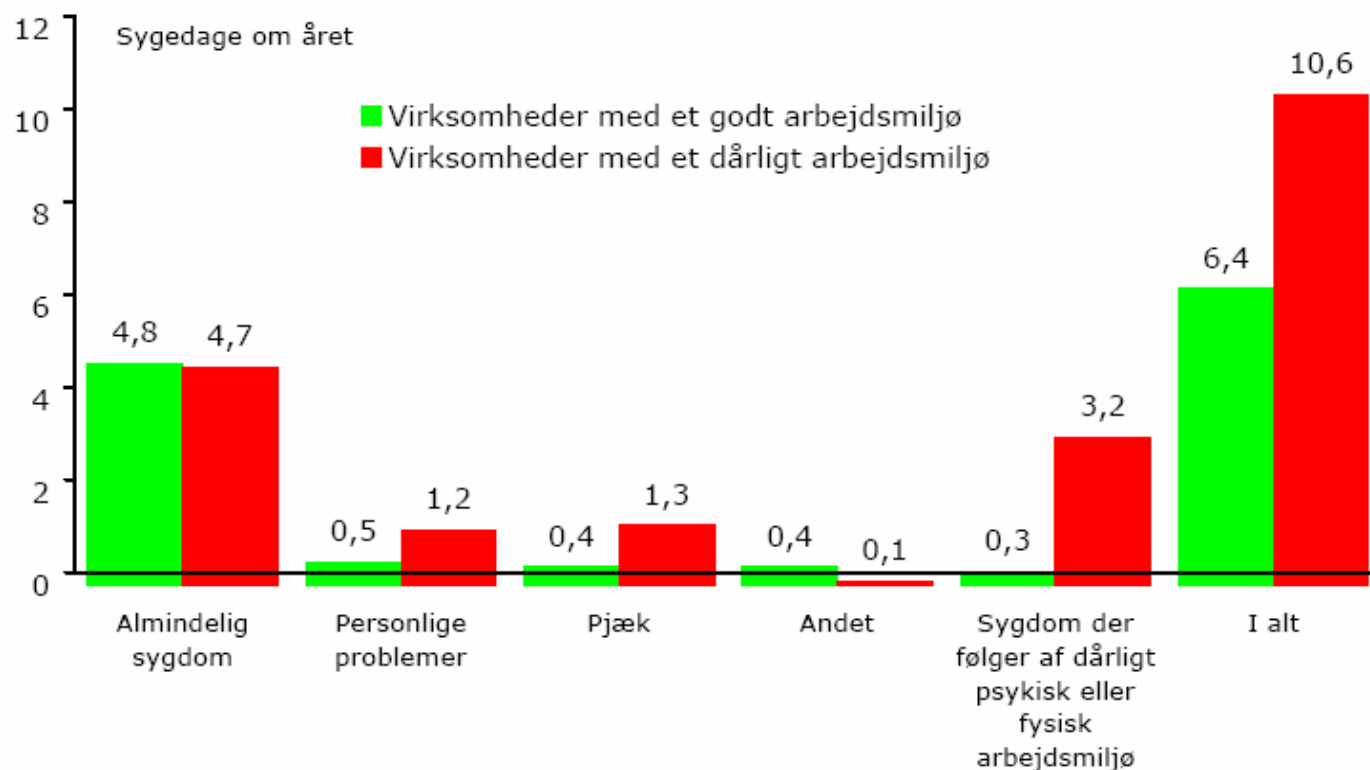
**Figur 8.3 Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, hvilke områder skulle det så primært være efter din opfattelse? (Sæt højst 2 kryds)**



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

# Kilde: Ledernes Hovedorganisation – 1728 ledere på alle niveauer

**Figur 3**  
Medarbejdernes sygefravær fordelt efter årsager



## **Godt arbejdsmiljø = fastholde og rekruttere medarbejdere**

- **Ledelse af afgørende for det psykiske arbejdsmiljø og stress**
- **Dårlig ledelse gør folk syge og får dem til at flytte arbejde (Flere undersøgelser fra AMI)**
- **God ledelse giver positive medarbejdere som vil anbefale arbejdspladsen til andre.**
- **De unge går i et samfund fyldt med informationer efter det gode eksempel og hvad kammeraterne siger!**

# **Fremtidens medarbejdere - krav og forventninger**

**Interviews med unge mellem 15 og 19 år, som gik i folkeskole, gymnasium, , HTX, Handelsskole, Teknisk skole.**

**De unge kom fra storby, provinsby og en enkelt på landet**

# Hvad betyder mest i livet?



## Venner

- Tre lag af venner
- 4-8 intime venner, 30-50 gode venner, 100-200 netvenner

## Familie

- Mine forældre, især min mor

**Aktivitetsvenner – sport, fritidsinteresser mv.**

**Kæresten – men kommer sjældent i første række**  
– større fysisk afstand til kæresten

# Det virtuelle



- **Er på nettet – for at chatte, købe, finde informationer og downloade musik, artikler m.v. og for at spille!**
- **Mobilen er den vigtigste genstand – men det bliver nok ”platformen” fremover**
  - **SMS – er en bekræftelse på, at vi har kontakt**
  - **Det fleste handler ikke om noget**
  - **En SMS er en gave – det skal en gave retur**

# Fremtiden – arbejde og familie!



**Der er forskel !**

**Alment Gymnasium:**

- Har ikke nogen planer, vil ud at rejse, måske læse xx eller have et job i et andet land
- Er først i gang med at skabe livsdrømmen

**Teknisk skole, handelsskole og flere andre:**

- Har det hele planlagt – eller ideen om planlægning
- 20 år fast kæreste, 22 år sort polo, 25 år første barn, 27 år parcelhus

# Fremtidens medarbejdere



## De stabile traditionalister !

- Godt job og gode udviklingsmuligheder
- Balance med parforhold, familie og parcelhus

## De frie omskiftelige !

- Udfordringer og udvikling i jobbet hele tiden, ellers finder de nye græsgange

# **De unges forventninger til på arbejdspladsen**

- **Mig selv i fokus og frihed og ret til forskellighed**
- **Arbejdsplads med fokus på min livsfase, børn og andre forhold f.eks. en syg hund/papegøje**
- **Gode ledere som kan motivere og forstå den enkelte medarbejder**
- **Fri os for regler, men giv os masser af frivillige tilbud**

# **De unges forventninger til privatlivet**

- **Familie, parforhold og børn**
- **Parcelhus**
- **Status i kompetencer, ikke i at kunne købe**
- **Status i at investere egen tid i humanitært arbejde**
- **Tid, fred og ro og nærvær**

# **Virksomhedernes udfordringer!**

- **Tiltrække begge medarbejdertyper, de efterlyser ikke det samme type job og rammer for jobbet**
- **Skabe gode attraktive vilkår for begge medarbejdertyper**
- **Virksomhederne får mere og mere ansvar for både arbejde og privatlivet**

# Fremtidens leder

- **Forstå at arbejde er et selvrealisering projekt- give gode muligheder til hver enkelt medarbejder**
- **Værdsætte hver enkelt for det de er både privat og på arbejde - grænserne flyder**
- **Lave særlige arbejdspladser for Zapperne/udviklerne -**
- **Autensitet – gør det man siger - børneopdragelse**

# Fremtidens leder

- **Evne til at begejstre medarbejder både produkt og virksomhedens kultur**
- **En leder som tør fejle, prøve nye veje og indrømme fejltagelser contra fejlfinder/problemkulturen**
- **Forståelse uddannelse er livslang**
- **Evnen til rumme og behandle forskellige medarbejder på forskellige måde**

# ”Den situationsbestemte leder”



- **Naturtalent for at matche en given ledelse til den situation som hver medarbejder står i time for time**
- **Forståelse for lederskabets mange facetter og udfordringer**

# **Konklusion – rekruttering og fastholdelse af medarbejdere**

## **Mange fronter**

- **Mangel på unge de næste 10-15 år!**
- **Ikke nok at få noget til at finde arbejdskraft i DK eller udlandet**
- **Virksomhedens psykiske arbejdsmiljø og stress**
- **Virksomhedens ledere og udvikling af eksisterende ledere**

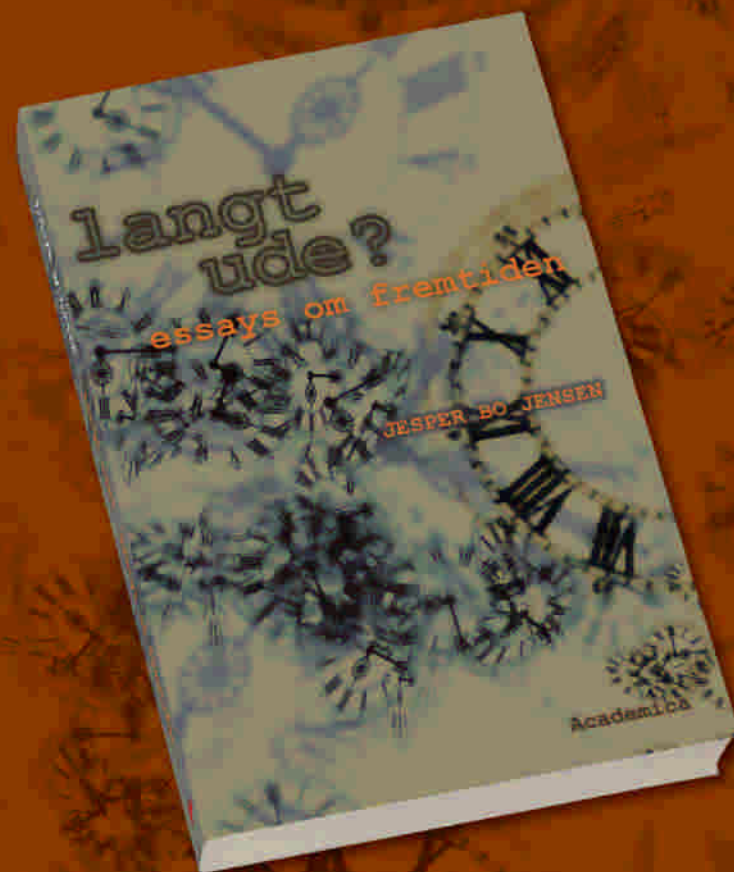
**Internet-adresse:**  
**www.fremforsk.dk**



Marianne Levinsen  
Dalgas Avenue 48  
Postboks 275  
8100 Århus C

E : mlev@fremforsk.dk  
T 86 11 47 44  
M 20 67 45 00

**UDKOMMER**  
**2. JANUAR 2007**



**Academica**  
– et forlag i Gyldendal Akademisk

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

fremforsk