

De ledige kvinder i Sønderjylland

***En analyse af et kønsopdelt
arbejdsmarked***

***Niels Henning Bjørn
Cecilie Dohlmann***

København 2001
Socialforskningsinstituttet
01:10

De ledige kvinder i Sønderjylland - en analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked

Forskningsleder Lisbeth Pedersen
Forskningsgruppen for arbejdsmarkedspolitik

Undersøgelsens følgegruppe:

Anne-Marie Jacobsen, konsulent, Arbejdsmarkedsstyrelsen
Aage Mølholt, arbejdsleder, Arbejdsmarkedsrådet
Frank Nielsen, kontorchef, HK i Sønderjylland
Grethe Nielsen, uddannelseskonsulent, Arbejdsmarkedsrådet
Birthe Olesen, fuldmægtig, Sønderjyllands Amt
Jørgen Stærmose, sekretariatschef, AF Sønderjylland
Christine Thomsen, bioanalytiker, Arbejdsmarkedsrådet og FTF
Karsten Troelsgaard, fuldmægtig, AF Sønderjylland
Lisbeth Pedersen, Socialforskningsinstituttet

ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-669-4

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principiayout af Bysted A/S
Omslagsfoto: Kirsten Bille, Billedhuset 2. maj
Oplag: 1.000
Trykkeri: Saloprint A/S

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf.: 33 48 08 00
Fax: 33 48 08 33
E-mail: sfi@sfi.dk
Web: www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Forord

Socialforskningsinstituttet

Kvinderne i Sønderjylland er mere ledige end mændene i regionen. Dette forhold gælder ikke kun i Sønderjylland, men i næsten alle landets amter. Men årsagerne er ikke nødvendigvis de samme i alle regioner.

AF Sønderjylland og det regionale Arbejdsmarkedsråd i Sønderjylland har taget initiativet til denne undersøgelse. Formålet var at afdække årsagerne til overledigheden blandt kvinder og komme med anbefalinger til de lokale aktører til en indsats, der kan reducere kvindernes arbejdsløshed i Sønderjylland.

Socialforskningsinstituttet har gennemført en undersøgelse, hvor der er set på udbuds- og efterspørgselsforhold samt de regionale rammebetingelser i Sønderjylland. Der er lagt vægt på bredden i undersøgelsen frem for at gå i dybden med en enkelt mulig årsag til kvindernes overledighed. En vigtig brik i undersøgelsen er en interviewundersøgelse blandt de ledige kvinder. I forlængelse af analyserne er der gennemført en scenarieproces, hvor en række personer har vurderet de fremtidige udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet i Sønderjylland.

Analyserne er gennemført af forskningsassistent, cand.polit. Cecilie Dohlmann og programleder, cand.oecon., ph.d. Niels Henning Bjørn, som har været projektleder for undersøgelsen. SFI-Survey har gennemført interviewundersøgelsen, mens scenarieprocessen er gennemført af konsulent, cand.scient. Trine Panton, konsulent, cand.mag. Mette Abrahamsen og konsulent, cand.mag. Jonas Svava Iversen, Teknologisk Institut. Arbejdsmarkedsstyrelsen, Arbejdsmarkedsrådet, Sønderjyllands Amt, HK og FTF i Sønderjylland og AF Sønderjylland har finansieret undersøgelsen. Manuskriptet er læst og kommenteret af lektor, cand.polit. Per Kongshøj Madsen, som takkes for gode kommentarer.

København, oktober 2001

Jørgen Søndergaard

Forord

Arbejdsmarkedsrådet i Sønderjylland

Sønderjylland har et kønsopdelt arbejdsmarked. Sønderjyske mænd og kvinder har en tendens til at søge job inden for bestemte brancher. Samtidig findes der mange arbejdspladser, som har markant flere ansatte af det ene køn end af det andet. Det kønsopdelte arbejdsmarked viser sig også ved, at kvinder udgør 60 pct. af alle ledige, men kun 45 pct. af arbejdsstyrken. Med den nuværende sammensætning af virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft betyder det, at nogle virksomheder har svært ved at få den arbejdskraft, de efterspørger, selvom der er en del ledige. På et fremtidigt arbejdsmarked kan dette blive en stadig større trussel for Sønderjylland.

Derfor besluttede Arbejdsmarkedsrådet for godt et år siden at igangsætte en perspektivanalyse af det kønsopdelte arbejdsmarked. Analysen dokumenterer, at der fortsat er et kønsopdelt arbejdsmarked i Sønderjylland med markant flere ledige kvinder end mænd og tegner et billede af fremtidsperspektiverne.

Analysen fremkommer med en række anbefalinger til den regionale arbejdsmarkedspolitik og AF Sønderjyllands samarbejdspartnere, bl.a. virksomheder og kommuner samt den enkelte jobsøgende. Analysen er et konkret værktøj, der bør bruges nu for at sikre de bedste fremtidsbetingelser i Sønderjylland.

Arbejdsmarkedsrådet har med udgangspunkt i analysen igangsat arbejdet med en ny ligestillingsstrategi og opfordrer alle aktører i regionen til at samarbejde om at løse de problemstillinger, analysen peger på, og komme med løsningsforslag hertil.

Arbejdsmarkedsrådet ønsker at takke de aktører, der sammen med Rådet har bidraget økonomisk til, at analysen kunne gennemføres. Det drejer sig om Arbejdsmarkedsstyrelsen, Sønderjyllands Amt, HK og FTF i Sønderjylland.

Der skal ligeledes rettes en stor tak til alle dem, der har bidraget til, at analysen kunne gennemføres. Det vil sige Socialforskningsinstituttet, de ledige kvinder, nøglepersoner fra virksomheder, kommuner, uddannelsesinstitutioner, a-kasser, faglige organisationer, Arbejdsmarkedsstyrelsen og AF Sønderjylland, der har stillet sig til rådighed for interview eller afsat tid til at udvikle scenarierne.

Thorkild Jacobsen

Formand for Arbejdsmarkedsrådet i Sønderjylland

Indhold

Kapitel 1

Sammenfatning	11
1.1. Kvinderne på det sønderjyske arbejdsmarked	11
1.2. Sønderjyske virksomheders efterspørgsel efter kvindelig arbejdskraft	14
1.3. Rammebetingelser for det sønderjyske arbejdsmarked	15
1.4. Scenarier for det sønderjyske arbejdsmarked	16
1.5. Anbefalinger til de regionale og lokale aktører i Sønderjylland ..	17
1.5.1. De ledige kvinders udbud af arbejdskraft	17
1.5.2. Virksomhedernes muligheder for at rekruttere flere kvinder	20
1.5.3. Bedre rammebetingelser for et velfungerende arbejdsmarked	21
1.6. Nøglefaktorer for indsatsen	26

Kapitel 2

Kvinderne i Sønderjylland	27
2.1. Befolkningen i Sønderjylland	27
2.2. Uddannelsesniveaue i Sønderjylland	28
2.3. Arbejdsstyrken og erhvervsfrekvenser i Sønderjylland	30
2.4. Sammenfatning af kapitlet	34

Kapitel 3

De ledige kvinder i Sønderjylland	35
3.1. Udviklingen i ledigheden i Sønderjylland	35
3.2. Regionale forskelle i ledighed	38
3.3. Ledighedens fordeling på aldersgruppe	40
3.4. Ledighed blandt personer med anden etnisk baggrund	44
3.5. Uddannelsens betydning for ledighed	45
3.6. Forskelle i ledighed mellem a-kasser	50
3.7. Marginalisering af kvinderne i Sønderjylland	51
3.8. Økonomiske incitamenter til at finde arbejde	53
3.9. Familie og baggrund for de ledige	57
3.10. Geografisk og faglig fleksibilitet	60
3.11. Sammenfatning af kapitlet	69

Kapitel 4

Efterspørgslen efter arbejdskraft i Sønderjylland	71
4.1. Sammensætningen af beskæftigelsen i 1990'erne	72
4.2. De efterspurgte kvalifikationer	76
4.3. Aldersopdeling i efterspørgslen på arbejdskraft	79
4.4. Sønderjyske virksomheders rekrutteringsområde	84
4.5. Arbejdsgivernes rekrutteringskanaler	87
4.6. Globalisering og ny teknologi	89
4.7. Sammenfatning af kapitlet	93

Kapitel 5

Rammebetingelser for det sønderjyske arbejdsmarked	95
5.1. Arbejdsformidling, a-kasser og den kommunale indsats i relation til arbejdsmarkedet	95
5.1.1. Arbejdsformidlingen i Sønderjylland	96
5.1.2. A-kasser og fagforbund	102
5.1.3. Kommunerne	102
5.1.4. Samarbejde på tværs af organisationer	103
5.2. Erhvervsfremmeaktører	104
5.3. Uddannelsesmuligheder i Sønderjylland	106
5.4. Pasning af børn i offentligt regi	110
5.5. Offentlig transport i Sønderjylland	110
5.6. Sammenfatning af kapitlet	112

Kapitel 6

Udviklingen på det sønderjyske arbejdsmarked frem til 2010	115
6.1. Fremskrivninger af nøglevariable	115
6.1.1. Demografisk udvikling frem til 2010	116
6.1.2. Uddannelsesudvikling	118
6.1.3. Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft frem til 2010	119
6.2. Scenarieproces for det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland	122
6.2.1. Scenarier som metode til at udvikle billeder af fremtiden	122
6.2.2. Scenarier for kvinders beskæftigelse i Sønderjylland, år 2010	125
6.2.3. Udfoldelse af scenarierne	129
6.2.4. Virksomhederne går foran	130
6.2.5. March på stedet	131
6.2.6. Kvinderne går foran	132
6.2.7. Fælles fremgang	133
6.2.8. Scenariernes logik	135

6.2.9. Scenarielogik for 'Fælles fremgang', 2001-2010	135
6.2.10. Diskussion af scenarier	141
6.3. Sammenfatning af kapitlet	144

Kapitel 7

Anbefalinger til aktørerne i Sønderjylland	147
7.1. De ledige kvinder og deres muligheder på arbejdsmarkedet . . .	148
7.1.1. Bedre kvalifikationer øger mulighederne for beskæftigelse	149
7.1.2. Større faglig og geografisk mobilitet giver flere jobmuligheder	149
7.1.3. Aktiv søgning forøger mulighederne for beskæftigelse . .	151
7.1.4. Alder og sygdom ingen hindring for at være beskæftiget	152
7.1.5. Et større økonomisk incitament øger tilskyndelsen til at søge arbejde	153
7.1.6. Anden arbejdsindstilling kan give nyt og større jobmarked	153
7.2. Efterspørgslen efter kvinder som arbejdskraft	154
7.2.1. "Lette" job udvider arbejdsstyrken	155
7.2.2. Mere kvalificeret arbejdskraft letter rekrutteringen	156
7.2.3. Globalisering og større behov for kvalificeret arbejde . .	156
7.3. Rammebetingelser for arbejdsmarkedet	157
7.3.1. Klare linier hos Arbejdsformidlingen giver større opbakning	157
7.3.2. God formidling og oplysning forbedrer kontakt til virksomheder og kvinder	158
7.3.3. Samarbejde mellem institutioner forøger effekten	159
7.4. Uddannelsesinstitutioner og andre eksterne faktorer	161
7.4.1. En tidlig indsats kan forebygge langtidsledighed	161
7.4.2. Fokus på behovet for almene "kompetencer"	162
7.4.3. Kvalificeret arbejdskraft kan starte en dynamisk proces på arbejdsmarkedet	162
7.4.4. Bedre pasningsmulighed øger fleksibiliteten i arbejdstiden	163
7.4.5. Øget infrastruktur øger der geografiske arbejdsmarked	166
7.5. Sammenfatning af kapitlet	166

Litteratur	169
-----------------------------	------------

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden januar 2000 . . .	173
--	------------

Sammenfatning

Kvinder i Sønderjylland er i gennemsnit mere ledige end mænd. I 2000 var ledigheden blandt kvinder 6,7 pct., hvor den var 3,9 pct. blandt mænd. Samtidig er en mindre andel af kvinderne end af mændene på arbejdsmarkedet. Denne situation er ikke blevet påvirket af overgangen fra lavkonjunktur til højkonjunktur i 1990'erne, den tiltagende globalisering, vækst i beskæftigelsen i den offentlige sektor eller indførelsen af orlovsordninger. Det mest slående ved udviklingen er helt klart den stabilitet, der synes at være i forskellen i ledighed mellem mænd og kvinder. Det virker, som om de ledige kommer i beskæftigelse i fast, men usynlig rækkefølge. De forreste kommer i beskæftigelse, mens de bagerste næsten står stille eller bliver presset længere bagud, fordi nye ledige kommer ind i køen før dem. Den kønsmæssige, aldersmæssige og uddannelsesmæssige sammensætning af køen er næsten den samme hele tiden, selvom personerne skiftes ud.

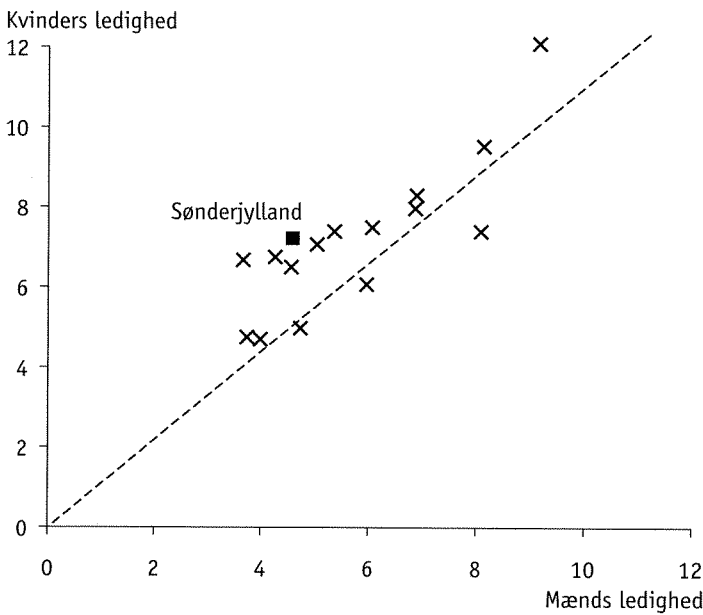
1.1. Kvinderne på det sønderjyske arbejdsmarked

Arbejdsmarkedstilknytningen for kvinder i Sønderjylland er karakteriseret ved at andelen af kvinder på arbejdsmarkedet, er mindre end i landet som helhed. Dette kan skyldes, at flere forlader arbejdsmarkedet pga. fysiske problemer, og at relativt flere kvinder i Sønderjylland ikke har en erhvervsuddannelse og derfor har vanskeligt ved at finde det ønskede job. Blandt kvinderne på arbejdsmarkedet er ledigheden større end mændenes, hvilket dog er et fælles problem for næsten alle amter, jf. figur 1.1. Sønderjylland er sammen med Vejle, Ringkøbing og Viborg Amter et af de amter, hvor forskellen er størst. Undtagelsen fra reglen er situationen i Københavns Amt samt Københavns og Frederiksberg kommuner, hvor mænd i gennemsnit er mere ledige end kvinder i de første fire måneder af 2001. Selvom forskellen i ledighed mellem mænd og kvinder eksisterer over næsten hele landet, behøver årsagerne ikke at være ens. Der

er stor forskel på arbejdsmarkedet i hovedstadsområdet og i Sønderjylland. I det følgende vil vi fokusere alene på det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland.

Selvom ledigheden for kvinder i Sønderjylland er næsten dobbelt så stor som for mændene i regionen, så er ledigheden for kvinder i Sønderjylland stadig lavere end på landsplan, til trods for at uddannelsesniveauet er lavere. Det er mændene i Sønderjylland, som har en markant lavere ledighed end på landsplan. Situationen på arbejdsmarkedet i Sønderjylland er relativt gunstig. Analysen og anbefalingerne skal ses som en vej til at forbedre kvindernes ledighed og beskæftigelse de næste 10 år.

Figur 1.1.
Mænd og kvinders ledighed på amtsniveau, gennemsnit januar-april 2001. Procent.



Ved en fordeling af de ledige på korttidsledige og langtidsledige finder man i begge grupper 60 pct. kvinder og 40 pct. mænd. Overvægten af langtidsledige kvinder er med andre ord ikke større end overvægten af korttidsledige kvinder. Til gengæld er kvindernes overledighed ulige fordelt på faggrupper. Ufaglærte og til dels fag-

lærte kvinder er mere ledige end mænd, mens kvinderne med en videregående uddannelse klarer sig stort set lige så godt som mændene. Sammenlignet med hele landet klarer kvinderne i Sønderjylland sig godt, idet de for alle uddannelsesniveauer har en lavere ledighed end for hele landet.

Ledigheden er heller ikke fordelt ligeligt efter alder. Det er især kvinderne i 50'erne og i 20'erne, som er mere ledige end dem i 30'erne og 40'erne. En af årsagerne hertil kan være manglende kvalifikationer og for nogle fysisk nedslidning. Det sidste er der dog kun en mindre del af de ledige kvinder, som er enige i.

En interviewundersøgelse af de ledige kvinders egen vurdering af årsagerne til deres ledighed viser, at ikke engang 50 pct. af de ledige ufaglærte kvinder finder, at manglende kvalifikationer er årsagen til deres ledighed, mens andelen er lidt mindre for de faglærte ledige. De ledige kvinder giver heller ikke udtryk for, at det er problemer med at få passet deres børn, der er en væsentlig årsag til ledighed.

Det er heller ikke overvejende den manglende økonomiske tilskyndelse til at søge arbejde, som efter de ledige kvinders egen vurdering nedsætter beskæftigelsen. Kun to pct. mener, at de økonomiske incitamenter i høj grad har bevirket, at de har valgt ledighed, mens knap 20 pct. mener, at det i nogen grad har påvirket deres ledighedssituation. Det er især de ledige kvinder fra husstande med en relativt høj indkomst blandt de interviewede, som angiver økonomiske årsager til at vælge ledighed.

Majoriteten af de ledige kvinder ønsker et arbejde, men det får kun sjældent kvinderne til at flytte eller pendle til andre områder. Selvom det er muligt at tilbyde både den ledige og eventuel partner beskæftigelse, er der kun en mindre andel, som er interesseret i at flytte. Det kunne kompenseres ved en vilje til at pendle langt til arbejde, men kun en lille del af kvinderne er villige til at bruge mere end en time i daglig transporttid.

Den faglige fleksibilitet er heller ikke stor, når det gælder kvindernes ønsker til fremtidig beskæftigelse. De færreste har ønske om at være

beskæftiget i mere end én branche, og kun 25 pct. har henvendt sig til en arbejdsgiver for at søge arbejde inden for den sidste måned, mens godt 30 pct. har reflekteret på en annonce. Dette er mindre end gennemsnittet for alle ledige, men svarer omtrent til det gennemsnitlige resultat af tilsvarende interview med langtidsledige for hele landet.

1.2. Sønderjyske virksomheders efterspørgsel efter kvindelig arbejdskraft

Hovedparten af kvinderne i Sønderjylland er, ligesom i resten af landet, ansat i serviceerhverv. Virksomhedernes efterspørgsel i Sønderjylland er derfor i udgangspunktet mindre fordelagtig for kvinder set i forhold til hele landet, idet industrien og landbruget spiller en stor rolle, mens offentlig og privat service samt finansiering, forretningsservice mv. spiller en mindre rolle. Selv om landbrug og industri i fremtiden måske spiller en mindre rolle for beskæftigelsen, så synes udviklingen i Sønderjylland at vise, at der fortsat vil være relativt mange beskæftigede inden for industrien i regionen, men andelen af ufaglærte vil være mindre end i 2001.

Til gengæld er der relativt flere kvinder inden for industrien i Sønderjylland end i den øvrige del af landet, og det er fortrinsvis ufaglærte kvinder. Næsten 50 pct. af kvinderne er beskæftiget i den offentlige sektor, og mere end 80 pct. af kvinderne med en videregående uddannelse er beskæftiget her.

Globalisering, ny teknologi og nye organisationsformer forventes i de kommende ti år at føre til krav om højere kvalifikationer. Undersøgelsen peger på, at virksomhederne i industrien især stiller flere faglige krav til arbejdskraften, mens virksomheder inden for handel og service i større grad også stiller krav til de personlige kvalifikationer. Hvis virksomhederne skal forblive i regionen, er det et krav, at de kan få den type af arbejdskraft, som de har behov for. I modsat fald vil især private arbejdspladser flytte til andre dele af landet, eller de bliver flyttet til udlandet f.eks. til lavtlønslande. Arbejdsgiverne giver udtryk for, at de i et vist omfang kan erstatte uddannet arbejdskraft med ufaglærte, der bliver opkvalificeret, men det fordrer en interesse hos de ansatte for at blive opkvalificeret,

hvilket nogle gange mangler hos kvinderne. Samtidig betragter virksomhederne de eksisterende faglige og videregående uddannelsesinstitutioner som essentielle for deres forbliven i regionen.

Arbejdsmarkedet i Sønderjylland er kønsopdelt, hvilket bl.a. skyldes, at mænd og kvinder ikke altid søger de samme job. En væsentlig faktor her er formodentlig traditioner, og selvom der er tegn på en mere ligelig rekruttering til nogle stillinger, f.eks. malere, så er der langt til en ligelig fordeling af jobbene. En af årsagerne kan være, at virksomhederne fortsat foretrækker mænd til det "tunge" arbejde, som kræver fysisk styrke.

Virksomhederne rekrutterer deres ufaglærte på basis af personlige henvendelser til virksomhederne, men nogle har dog et mere eller mindre formaliseret samarbejde med Arbejdsformidlingen. Dette gælder i mindre grad for funktionærer, faglærte og især personer med videregående uddannelse. Virksomhederne har generelt ikke et ensartet billede af samarbejdet med hverken Arbejdsformidlingen eller kommunerne, hvor de største virksomheder generelt giver udtryk for den største tilfredshed.

1.3. Rammebetingelser for det sønderjyske arbejdsmarked

Arbejdsformidlingen er en af de væsentligste institutioner i relation til at få det lokale arbejdsmarked til at fungere. De spiller en væsentlig rolle for formidlingen af job og indsatsen over for de forsikrede ledige. Indsatsen over for de forsikrede ledige omfatter vejledning og igangsætning af aktivering i form af kurser, uddannelse og jobtræning. Samtidig gennemfører kommunerne en tilsvarende indsats for de ikke-forsikrede ledige. Kommunen har flere instrumenter til hjælp for ledige med andre problemer end ledighed end Arbejdsformidlingen. Der er dog ikke det store samarbejde mellem de to institutioner omkring indsatsen, til trods for at systemerne i høj grad er parallelle. Samtidig er der kun lidt over 30 pct. af de interviewede kvinder, som tror, at aktiveringstilbud kan hjælpe på deres beskæftigelsessituation. Endvidere mente kun ca. 50 pct. af de interviewede kvinder, at de stod som arbejdssøgende hos Arbejdsformidlingen. Det var i særlig grad de ledige i aktivperioden, som var af den opfattelse.

En tredje væsentlig aktør på arbejdsmarkedet er a-kasserne, som både har til opgave at vejlede og støtte de ledige, men samtidig også skal kontrollere deres søgeaktiviteter. Samarbejdet med Arbejdsformidlingen og kommunerne synes at være præget af personlige kontakter og uden formaliserede kanaler. Der er ved at blive etableret et samarbejde mellem Arbejdsformidlingen, a-kasser, kommunerne i Sønderjylland og amtet om at koordinere og udvikle vejledninger for unge og voksne.

Uddannelsessystemet i Sønderjylland bærer præg af, at både tekniske skoler og AMU-skoler er fusioneret til to store institutioner med et bredt udbud af uddannelser, mens handelsskolerne i regionen er selvstændige. Derimod er mulighederne for at tage en videregående uddannelse i regionen begrænset til Syddansk Universitet, en række seminarier og nogle enkelte uddannelser på handelsskolerne. Mange unge rejser derfor fra regionen for at tage en uddannelse.

Mulighederne for at få passet børn i regionen er generelt gode, og kun få kommuner opfylder ikke pasningsgarantien. Åbningstiderne i institutionerne kan volde problemer for nogle virksomheder, men generelt synes der ikke at være problemer, der giver anledning til ledighed.

1.4. Scenarier for det sønderjyske arbejdsmarked

Hovedresultaterne fra analysen er blevet præsenteret for en arbejdsgruppe med bred repræsentation af personer med kendskab til arbejdsmarkedet i Sønderjylland. De har gennem en scenarieproces givet deres bud på de tendenser og de usikkerhedsmomenter i fremtiden, som er afgørende.

Nøglevariablene er efter deres vurdering kvindernes vilje til at omstille sig og virksomhedernes vilje til at nuancere efterspørgslen. Er begge disse til stede, er der mulighed for "fælles fremgang", men er kvinder ikke omstillingsparate, går virksomhederne foran, hvilket resulterer i flaskehalse. Hvis kvinderne går forrest, mens virksomhederne ikke er nuancerede i efterspørgslen, vil det også lede til fortsat arbejdsløshed.

Endelig vil manglende fleksibilitet hos både kvinder og virksomheder føre til fortsat højere ledighed for kvinder end for mænd.

1.5. anbefalinger til de regionale og lokale aktører i Sønderjylland

Opgaven til Socialforskningsinstituttet var at finde årsagerne til, at kvinder er mere ledige end mænd i Sønderjylland, og på den baggrund komme med anbefalinger til de regionale og lokale aktører til initiativer, der kan udjævne ledigheden. En relativt stor del af anbefalingerne er rettet til Arbejdsformidlingen, da langt størstedelen af de ledige er i Arbejdsformidlingens regi, og da den samtidig har vist en interesse for at ændre på tingenes nuværende tilstand bl.a. ved at rekvirere denne analyse. Anbefalingerne gives med udgangspunkt i såvel resultaterne af analysen som scenarieprocessen.

1.5.1. De ledige kvinders udbud af arbejdskraft

Kvinderne har muligheder på det sønderjyske arbejdsmarked, men det kræver kvalifikationer, geografisk og faglig fleksibilitet og vilje til at søge og pendle til de potentielle arbejdspladser. En langt højere andel af kvinderne skal have en erhvervsuddannelse og løbende efteruddannes, samtidig med at de skal være fagligt mobile.

Større faglig og geografisk mobilitet giver flere jobmuligheder

Hovedparten af kvinderne søger beskæftigelse, men det er vores indtryk, at nogle af de ledige kvinder ønsker et job magen til det sidste, som de har været i, hvilket afspejler deres manglende lyst til at kaste sig ud i andre arbejdsopgaver inden for en anden sektor. Denne holdning bør bearbejdes grundigt, så kvinderne i højere grad er indstillet på at prøve andre job og andre brancher end tidligere. Kun hvis de er i stand til at trænge ind på nogle af de mandsdominerede arbejdspladser, vil de være i stand til at opnå en beskæftigelsesrate som mændene.

På kort sigt må kvinderne derfor opkvalificeres gennem efteruddannelse og oplæring på virksomheder. Det gælder næsten uanset kvindernes alder og erfaring, at hvis de ikke er kommet i beskæftigelse, når de kommer til aktivperioden, så må man formode, at en form for opkvalificering vil være nødvendig.

Midlet til at overbevise kvinderne er, at Arbejdsformidlingen skal have en øget kontakt til de ledige kvinder. Kvinderne skal kende deres muligheder og svagheder bedre, end det er tilfældet for de ledige i dag. Det er vores indtryk, at netop den personlige kontakt til de ledige kan være midlet til at overbevise dem om mulighederne og begrænsningerne på det lokale eller regionale sønderjyske arbejdsmarked.

På lang sigt skal det være målet, at en langt højere andel af kvinderne får en erhvervsuddannelse, allerede når de er unge. Det behøver ikke at være en videregående uddannelse, men det er vigtigt, at nogle af kvinderne også tør at vælge en mandsdomineret uddannelse. Der er mange traditioner for, at mænd vælger én uddannelse og kvinder en anden. Hvis kvindernes ledighed skal reduceres til mændenes niveau, skal nogle kvinder udfordre mændenes traditionelle position inden for de traditionelle mandefag som faglærte inden for byggeri og anlæg, jern og metal eller andre industriområder.

Ledigheden for kvinder er forskellig inden for Sønderjyllands Amt, og nogle af kvinderne kunne forbedre deres muligheder for at finde arbejde, hvis de flyttede til områder med bedre muligheder for beskæftigelse. Det er der dog næsten ingen af kvinderne, der ønsker, selvom de var garanteret et arbejde. Alternativet til en flytning er, at kvinden pendler frem og tilbage til arbejdspladsen. Kun en mindre del af de ledige kvinder er dog villige til at have en daglig transport frem og tilbage på mere end en time. Der er meget langt til den transporttid på fire timer, som kvinder skal være villige til at acceptere ifølge lovgivningen efter seks måneders ledighed. Her står valget mellem at presse kvinderne yderligere eller at prøve at etablere specifikke busruter fra områder med høj ledighed til områder med bedre beskæftigelsesmuligheder. Her er det nødvendigt, at Arbejdsformidlingen og a-kasserne går i dialog med de ledige kvinder om, hvordan de ledige kan søge job længere væk fra bopælen.

De ledige kvinder søger arbejde på vidt forskellige måder, men kun godt 25 pct. har henvendt sig til arbejdsgivere for at søge et job. Det vil her være gavnligt, at alle de ledige kvinder hele tiden har flere uopfordrede ansøgninger liggende ude hos arbejdsgiverne, så

de er med næste gang, der skal ansættes personer. Det er oplagt en opgave for Arbejdsformidlingen og kommunerne vedrørende de ikke-forsikrede ledige.

Mange af de ledige kvinder er afhængige af en indkomst, da de fleste er boligejere. De er derfor kun sjældent berettigede til at få bistandshjælp, og de er tvunget til at komme i arbejde for at forblive medlemmer af en a-kasse. De bør være motiveret for at gå i gang med jobtræning både i den private og den offentlige sektor. Denne mulighed bør udnyttes af Arbejdsformidlingen i vejledningen.

Anden arbejdsindstilling og større jobmarked

Der er en gruppe af ledige, der ikke ønsker at få et job for øjeblikket. Vi kender ikke alle de konkrete årsager til, at ledige ikke ønsker at komme i arbejde, men foretrækker at modtage understøttelse eller bistandshjælp. En grund er, at nogle af dem venter på at gå på efterløn eller førtidspension. Endelig kan nogle af de ledige kvinder ønske at være arbejdsfrie. Et ønske om ikke at komme i beskæftigelse synes også at hænge sammen med, at ægtefællen eller den samlevende allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Arbejdsformidlingen og kommunerne kan vælge to strategier over for kvinder, som ikke ønsker at komme i beskæftigelse. Den ene er at gennemføre en mere koncentreret og øget indsats for at motivere dem til at søge et job. Fordelen ved denne vej er, at det vil kunne motivere flere til at søge arbejde, når andre viser vejen. Ulempen er, at det kan være en dyr løsning, da Arbejdsformidlingen skal anvende flere ressourcer på at formidle og vejlede de ledige.

Den anden strategi er at opgive at finde et job til alle og i stedet tilbyde en del af kvinderne en langsigtet aktivering eller beskæftigelse med tilskud. Det kan for kvinder over 47 år og med over 18 måneders ledighed være i form af servicejob, som kan være et tilbud om ekstra service til nogle kommunale aktiviteter som eksempelvis ældreplejen, daginstitutioner eller en anden form for offentlig service. Ulempen ved denne vej er, at det kan mindske lysten til at søge andet arbejde, hvis det offentlige alligevel tilbyder et job, når der er gået lang nok tid. For andre vil et job være mindre

ønskeligt, og det vil animere dem til at søge et almindeligt arbejde, når de alligevel skal være i en form for job.

For de yngre kvinder, som ikke kan overbevises om, at de skal være mere fagligt og geografisk fleksible, og det ikke er muligt at anvise ordinært arbejde, kan arbejdsformidlingen kun opfylde deres forpligtelse til aktivering.

1.5.2. Virksomhedernes muligheder for at rekruttere flere kvinder

En af kvindernes barrierer på arbejdsmarkedet er “det tunge arbejde”. Mange virksomheder angiver at have fysisk krævende arbejde, og enkelte arbejdsgivere har haft kvinder ansat i job med tungt arbejde, men efter deres egen vurdering er det en fordel for dem at have mænd i disse funktioner. Hvis virksomhederne kunne slippe af med noget af det tunge arbejde ved øget brug af teknologi, vil det være muligt for dem at rekruttere kvinder til disse funktioner. Derved kunne de få et bedre udvalg af personer at vælge imellem. Samtidig vil det mindske nedslidningen af specielt de ufaglærte. Virksomhederne bør derfor gennemgå arbejdsgangene for at gøre det lettere at klare opgaverne uden en “maskulin” styrke.

Vi anbefaler også, at Arbejdsformidlingen ved henvendelser fra virksomhederne nøje undersøger indholdet i jobbet og udspørger om mulighederne for at ansætte personer, som ikke kan klare mange tunge løft eller lignende. Det er muligt ad denne vej at påvirke ansættelsesmulighederne for kvinder til gavn for både virksomhederne og kvinderne.

Virksomhederne bør også i stigende grad deltage i projekter omkring f.eks. det rummelige arbejdsmarked, der vil kunne løse nogle opkvalificeringsbehov blandt ledige. Samtidig kunne det hjælpe på virksomhedernes rekrutteringsbehov. Nogle virksomheder har allerede interne “rummelige” ordninger. Dette er en meget rimelig fremgangsmåde, men bør ikke forhindre, at virksomhederne går ind i flere opgaver på det rummelige arbejdsmarked.

Veje til lettere rekruttering af uddannet arbejdskraft

Nogle virksomheder har behov for uddannet arbejdskraft, som det

ikke umiddelbart er muligt at tilfredsstille i lokalområdet. En metode til at klare problemet er en øget efteruddannelse af eksempelvis de ufaglærte. Behovet for ufaglærte i specielt industrien vil falde, og derfor er det oplagt at opkvalificere en række af de ufaglærte gennem en målrettet uddannelsesindsats lokalt. Det kan ske i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Alternativet til efteruddannelse er, at virksomhederne tiltrækker arbejdskraft med specielle kvalifikationer fra andre dele af landet og i særlige tilfælde fra udlandet. Hvis det skal være muligt at tiltrække arbejdskraft, skal man kunne tilbyde både en attraktiv arbejdsplads og attraktive omgivelser. Første led er, at man kan tilbyde en karriereplan for de tilflyttende, hvor der er muligheder for udvikling enten på arbejdspladsen eller på virksomheder i omegnen. Næste led er at kunne tilbyde beskæftigelse til ægtefælle eller partner. Arbejdsformidlingen har i samarbejde med nogle virksomheder allerede etableret et netværk, hvor virksomhederne hjælper hinanden med at finde arbejde til eventuel ægtefælle eller partner. Dette samarbejde bør udbygges og effektiviseres, så de enkelte virksomheder kan tilbyde en konsulent til særlige rekrutteringsopgaver, der kan præsentere Sønderjylland som et godt sted at leve og et let sted at flytte til.

1.5.3. Bedre rammebetingelser for et velfungerende arbejdsmarked

De eksterne forhold for arbejdsmarkedet er for hovedparten bestemt af offentlige instanser og politikere på lokalt, regionalt og nationalt plan. Denne blanding af interesser giver i dette tilfælde det resultat, at de forskellige institutioner kun sjældent har et formaliseret praktisk samarbejde. Generelt synes der at være behov for at få formuleret en langsigtet og samlende strategi, som alle regionens aktører kan bakke op om. Væsentlige komponenter i udførelsen af en sådan strategi bør være kommunikation, synlighed og gennemsækelighed omkring de forskellige aktørers roller og indsatsområder. Et tilbagevendende tema i denne del vil derfor være mulighederne for at forbedre samarbejdet mellem offentlige institutioner. Denne indsats er meget vigtig for kvinderne, da interviewene viser, at de ledige kvinder kun i begrænset omfang aktivt søger arbejde, og at deres faglige og geografiske fleksibilitet generelt bør forøges.

Klare linier hos Arbejdsformidlingen betyder større opbakning

Generelt bør Arbejdsformidlingen og andre aktører i Sønderjylland overveje hvilke opgaver, som Arbejdsformidlingen skal udføre. Det gælder både opgaver, som naturligt kan falde inden for Arbejdsformidlingens arbejde, og opgaver, som ligger på grænsen til andre myndigheder, private virksomheder eller halvoftentlige organisationer.

Arbejdsformidlingen i Sønderjylland synes at have to vigtige lov-mæssige opgaver. Den ene er at formidle job til de arbejdsløse og andre arbejdssøgende, den anden er at formidle arbejdskraft til virksomhederne. Det bør generelt undersøges, hvordan indsatsen indvirker på de ledige, og hvordan virksomhederne oplever kontakten til Arbejdsformidlingen. Vores indtryk af forholdene er, at virksomhederne har et meget forskelligt indtryk af samarbejdet med Arbejdsformidlingen og andre offentlige kontorer. Et simpelt krav er her, at virksomhederne skal vide, hvem der kan varetage deres interesser, og at den valgte kontaktperson håndterer problemet uden at skulle igennem mange sagsbehandlere eller konsulenter. Det gælder både for store og små virksomheder.

Arbejdsformidlingens opgave er at finde veje til at øge kvindernes faglige og geografiske fleksibilitet og tiltro til, at det er muligt at finde beskæftigelse. Den ledige bør her møde den samme konsulent og oftere, end det er foreskrevet i lovgivningen for ledige. Møderne skal styrke sammenhængen mellem rådgivning og aktivering, så de ledige får bedre udbytte og større tiltro til nytten af aktivering samt sikre, at de ledige fortsat søger arbejde i aktivperioden. Der synes her at være en stor forskel mellem ressourcerne, der er afsat til den rådgivende indsats og til den indkomsterstattende indsats.

Der synes at være særlige problemer for ufaglærte og til dels faglærte kvinder over 50 år. Her er der i særlig grad brug for en tidlig fleksibel indsats, hvor aktivering og rådgivning intensiveres tidligere i forløbet. Generelt bør denne tidlige indsats opprioriteres i forhold til de grupper af kvinder, som har meget ledighed. Andre muligheder end aktivering som eksempelvis vikarfunktion kunne være en metode til at sluse nogle af de udsatte grupper, f.eks. kvinder i 50'erne, ud i beskæftigelse igen.

Fælles indsats øger effektiviteten

Det er vigtigt, at holdningen fra Arbejdsformidlingen og a-kassen eller kommunen er den samme. Derfor bør samarbejdet udbygges og formaliseres.

Når de forsikrede har været uden job i et år, overgår de til aktivperioden, og Arbejdsformidlingen og den ledige udarbejder i fællesskab en handlingsplan for aktivering, hvor de har ret og pligt til aktivering i mindst 75 pct. af tiden. A-kassen orienteres om denne plan. Arbejdsformidlingen bør her invitere a-kassen med til samtalen, så indsatsen fra de to instanser "trækker på samme hammel".

Enkelte af de ledige får ikke optjent nok udstøttet arbejde til at bevare dagpengere retten, hvorefter de overgår til bistandshjælp. Der afholdes her et afsluttende møde mellem den ledige og Arbejdsformidlingen. Ved dette møde bør inddrages både a-kasse og den kommunale sagsbehandler, som efterfølgende "overtager" den ledige, så hun ikke oplever overgangen som en proces, hvor hun starter forfra. Samtidig skal man undlade at "skubbe" ledige med mange problemer frem og tilbage mellem mange instanser.

Kommunen og Arbejdsformidlingen har i forvejen parallelle opgaver for de ikke-forsikrede. Kommunen søger efter muligheder for at aktivere de ledige. Samarbejdet mellem Arbejdsformidlingen og kommunerne bygger ofte på personlige relationer, og der synes ikke at være "genveje" mellem de to offentlige instanser. Der skal oprettes flere formelle kanaler for, hvem sagsbehandleren henvender sig til i den anden organisation, hvis denne har eksempelvis jobmuligheder eller andre fælles opgaver. Man bør overveje at etablere kontorfællesskaber mellem kommunerne og Arbejdsformidlingen samt evt. a-kasser.

Arbejdsformidlingen kan eventuelt i samarbejde med erhvervsfremmeaktører tilbyde samlede pakker for at tiltrække særligt kvalificeret arbejdskraft fra andre dele af landet eller fra udlandet. Det drejer sig om job til partner eller ægtefælle, bolig, daginstitution/dagpleje, skole, ungdomsuddannelse (gymnasium eller erhvervsgymnasial ud-

dannelse). Spørgsmålet er, hvem der kan tilbyde en sådan pakke og til en gunstig pris (for bolig). Det er også relevant at få etableret et samarbejde mellem kommuner og amtet, således at regionens landdistriktspolitik gør det mere attraktivt at flytte til regionen.

Samarbejde mellem institutioner forøger effekten

Uddannelsesinstitutionerne bør også spille en rolle i indsatsen for at forbedre kvalifikationerne i arbejdsstyrken i Sønderjylland. Denne indsats bør indledes allerede i folkeskolen. På noget længere sigt bør mulighederne for at skabe et mere formaliseret samarbejde mellem EUC Syd, VUC og AMU også overvejes. Det kunne måske gøre uddannelserne mere sammenhængende og lette adgangen.

En tidlig indsats forebygger

Studie- og erhvervsvejledningen i kommunerne i Sønderjylland skal arbejde for, at næsten alle får en erhvervsuddannelse. Kommunerne og Sønderjyllands Amt bør fastsætte ambitiøse mål for andelen af en årgang, som får en uddannelse. Pigerne skal have en ekstra tilskyndelse til at kaste sig ud i en traditionel mandeuddannelse. Her kunne det være en ekstra tilskyndelse, hvis eksempelvis kvinder i mandefag inviteres ud på skolerne, så de kan blive præsenteret som forbilleder for de unge piger, eller pigerne kan tilbydes praktik inden for mandsdominerede fag. Sønderjyllands Amt, kommunerne og Arbejdsformidlingen bør formulere en samlet regional vejledningsstrategi for såvel uddannelses-, studie- og erhvervsvejledere i regionen med det mål at øge andelen af unge med en erhvervsuddannelse. Denne opgave kunne f.eks. løses af Vejledningscentret i Sønderjylland.

For hovedparten af de unge vil det være relevant at tage en faglært uddannelse. Her er der allerede problemer, idet der er mangel på praktikpladser inden for mange områder. Der er behov for langt flere praktikpladser, hvis arbejdsstyrken skal opkvalificeres. Det er skolerne og virksomhedernes opgave at sikre et tilstrækkeligt antal praktikpladser til de unge. Redskaberne kan være praktikophold, differentieret aflønning eller en større kampagne for at skaffe praktikpladser, så det i højere grad bliver muligt at få de unge igennem en uddannelse.

I relation til denne problemstilling bør det overvejes, hvorvidt Vejledningscentret kan spille en konstruktiv rolle som motivator og innovator til initiativer, der skaber større fokus på praktikpladsers betydning for regionen som helhed.

En barriere for ufaglærte ledige kvinder kan være manglende almene kompetencer som engelskkundskaber, viden om IT på brugerniveau og erfaring eller kendskab til kundeservice. Det anbefales derfor, at uddannelsesinstitutioner i samarbejde med virksomheder får afdækket, hvilke mindstekrav virksomheder i dag og i fremtiden forventer at stille til ansattes almene kompetenceniveau. På denne baggrund vil det være muligt at skræddersy en række uddannelsesforløb, der med stor sandsynlighed vil forbedre deltagernes muligheder for at komme i arbejde markant.

Nogle virksomheder betragter de videregående uddannelsesinstitutioner som essentielle for deres beliggenhed. Problemet kan måske være at tiltrække studerende i større omfang end i dag til uddannelser i Sønderjylland under de nuværende forhold. Et forslag er, at virksomhederne i regionen kan give stipendier til studerende på f.eks. ingeniørlinien for at tiltrække og pleje tilgangen til studiet. Hvis man betragter studerende som potentielle ansøgere til stillinger, kan man anvende samme redskaber i kampagnen som over for de uddannede.

Uddannelsesstrategier for virksomheder

Meget tyder på, at regionens virksomheder i fremtiden vil få et stigende behov for højt uddannet arbejdskraft, og at det kan blive svært for virksomhederne at tiltrække denne arbejdskraft. De regionale aktører og virksomhederne bør være interesseret i at iværksætte initiativer, der kan hjælpe regionens små og mellemstore virksomheder til at arbejde mere struktureret med at uddanne deres arbejdskraft og få formuleret egentlige uddannelsesinitiativer.

Kommunikationen mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan blandt andet foregå via de eksisterende uddannelsesudvalg på erhvervsskolerne. Alle regionens aktører skal samarbejde om denne opgave. Skal man tiltrække og fastholde studerende i regio-

nen, er det sandsynligvis ikke nok, at studierne er interessante. Der skal også være f.eks. attraktive boligforhold og muligheder for forskellige former for fritidsudfoldelse. Budskabet skal kommunikeres, så målgruppen overbevises. Det kan eksempelvis ske ved, at der arrangeres events, som sætter fokus på regionen.

1.6. Nøglefaktorer for indsatsen

Samler man de væsentligste brikker i dette arbejde, hedder de helt essentielle faktorer:

- Næsten alle skal have en erhvervsuddannelse og efteruddannelsesløbende.
- Kvindernes fleksibilitet over for nye job, uddannelser og pendling skal være højere.
- Virksomhederne skal være fleksible i deres rekruttering, øge efteruddannelsesindsatsen og skaffe flere praktikpladser til elever og lærlinge.
- Koordinationen mellem de offentlige institutioner som Arbejdsformidling og kommuner samt a-kasser skal forbedres, og der skal gennemføres en større indsats for ligestilling i formidlingen.
- Samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner, kommuner, amt, Arbejdsformidling og virksomheder bør forbedres, så langt flere af de unge får en uddannelse.

Kvinderne i Sønderjylland

Kvindernes situation på det sønderjyske arbejdsmarked hænger i høj grad sammen med udviklingen i befolkningssammensætningen, uddannelsesfordelingen og erhvervsfrekvensen i og omkring Sønderjylland gennem de sidste 10 år. I det følgende gives et generelt billede af befolkningsstrukturerne i regionen og samtidig fremhæves karakteristika for kvinderne i Sønderjylland, jf. boks 2.1.

2.1. Befolkningen i Sønderjylland

Den sønderjyske befolkning udgør 4,6 pct. af den danske befolkning i 2000. Aldersfordelingen i Sønderjylland ligner generelt resten af landets aldersfordeling. Det er dog tydeligt, at andelen af unge i 20'erne er mindre i Sønderjylland end landsgennemsnittet. Det skyldes, at der er meget få muligheder for at tage videregående uddannelser i Sønderjyllands Amt. Hvis de unge skal have en videregående uddannelse, tager de ofte til andre amter, hvor uddannelsesinstitutionerne findes.

De sidste 10 år har befolkningsudviklingen betydet, at andelen af teenagere og unge i 20'erne er faldet både i Sønderjylland og i resten af landet, hvor andelen af ældre, specielt dem i 50'erne, er steget.

Den familiemæssige baggrund har betydning for en persons interesse i forbindelse med bestemte beskæftigelses- eller ledighedssituationer, jf. Bach (1999). Fordelingen af civilstatus i Sønderjyllands Amt har ændret sig lidt inden for de sidste 10 år, hvor andelen af enlige er vokset, og andelen af par med et eller to børn er reduceret. Samtidig er andelen af par med mere end tre børn også vokset i perioden. Der er omkring to procent af den sønderjyske befolkning, som er enlige kvinder med børn. Der er flere enlige kvinder end mænd, der har børn, hvilket kan være med til at forklare kvinders og mænds forskellige beskæftigelsesvalg, jf. Smith (1998).

Boks 2.1.**Kilder til belysning af befolkningssammensætningen i Sønderjylland.*****Statistikbanken, Danmarks Statistik***

Statistikbanken indeholder oplysninger for hele landet, Sønderjyllands Amt og i nogle tilfælde også på kommuneniveau. Ved hjælp af statistikbanken er det muligt at få totaltal på befolkningen i Sønderjyllands Amt.

2.2. Uddannelsesniveaue i Sønderjylland

Uddannelsesstrukturen i befolkningen er vigtig for nuværende og fremtidige jobmuligheder. Samtidig kan uddannelsesstrukturen have indflydelse på de virksomheder, som beslutter sig for at placere sig i Sønderjyllands Amt. I Sønderjylland er andelen af personer uden erhvervsuddannelse større end landsgennemsnittet, og andelen med en videregående uddannelse er lavere end regionens andel af befolkningen. Dette forhold mellem Sønderjylland og resten af landet har ikke ændret sig betydeligt inden for de sidste 10 år.

I 1999 har næsten 50 pct. af kvinderne i Sønderjylland ingen erhvervsuddannelse, mens kun knap 40 pct. blandt mændene i Sønderjylland er uden erhvervsuddannelse. Sammenlignet med landsgennemsnittet på hhv. 45 pct. og næsten 40 pct. er forskellene i uddannelse blandt kønnene større i Sønderjyllands Amt end i resten af landet, jf. tabel 2.1. Det er muligt, at den høje ledighed blandt kvinder skyldes manglende uddannelse. Generelt er der færre uden erhvervsuddannelse både i Sønderjylland og på landsplan end for 10 år siden, og reduktionen har været størst blandt kvinder. Det er samtidig interessant, at andelen af kvinder med en mellemlang videregående uddannelse både på landsplan og i Sønderjylland er større end blandt mænd.

Den større andel af ufaglærte blandt kvinder kan skyldes traditionsmønstre, hvor kvinder i mindre grad end mænd blev og muligvis bliver opfordret til at tage faglærte uddannelser, som traditionelt set har været domineret af mænd, og som det er muligt at tage i amtet.

Tabel 2.1.**Uddannelsesfordelingen i befolkningen mellem 20-66 år, 1999. Procent.**

	Hele landet		Sønderjylland	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Grundskole ¹⁾	45,0	38,8	48,4	38,4
Erhvervsfaglig uddannelse ²⁾	34,2	41,9	34,9	46,3
Kort videregående uddannelse	6,5	5,0	5,6	5,2
Mellemlang videregående uddannelse	10,3	7,7	9,5	7,0
Lang videregående uddannelse	4,2	6,6	1,6	3,1
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

*Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.**1) Grundskole omfatter grundskoleuddannelse og almen gymnasial uddannelse.**2) Erhvervsfaglig omfatter erhvervsfaglig uddannelse og erhvervsgymnasial uddannelse.*

I Sønderjyllands Amt og andre amter, som ikke har mange uddannelsesinstitutioner, hvor det er muligt at tage en videregående uddannelse, og hvor der er langt til storbyerne, forlader de unge regionen for at tage til storbyen og uddanne sig, Graversen m.fl. (1996). Problemet for disse amter er, at de studerende sjældent vender tilbage til landdistrikterne igen, fordi de har stiftet familie og fået venner i uddannelsesbyen, eller fordi landdistriktet ikke efterspørger denne arbejdskraft. Det vil sige, at arbejdskraften i amter med mange landdistrikter generelt består af flere personer uden uddannelse eller med en erhvervsfaglig uddannelse end i amter med mange uddannelsesinstitutioner.

I Sønderjyllands Amt er der en nettofraflytning på lidt over 1.200 personer i 2000. Det er især nettofraflytning af mænd og kvinder under 30 år, hvor der er en lille nettotilflytning blandt de ældre aldersgrupper, jf. tabel 2.2. Flyttemønstret varierer mht. køn, dvs. antallet af nettofraflytninger blandt kvinder, som ikke er fyldt 20 år er større end blandt yngre mænd. Det modsatte er tilfældet for mænd og kvinder i 20'erne.

Flyttemønstrene i Sønderjyllands Amt indikerer, at en andel af de unge vælger at studere uden for amtet, og de færreste vender tilbage efter endt studietid. Kønsforskellen i flyttemønstret kunne skyldes, at kvinderne vælger andre uddannelser end mændene, og at

Tabel 2.2.
Antal tilflyttere og fraflyttere i kommunerne i Sønderjyllands Amt, 2000.

	Tilflyttede		Fraflyttede	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
16-19 år	239	281	328	474
20-29 år	1.243	1.294	1.872	1.782
30-39 år	548	420	561	391
40-49 år	256	210	242	187
50-59 år	146	133	106	88
60-69 år	77	68	61	62
70+ år	40	61	25	43
I alt	2.549	2.467	3.195	3.027

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.
Anm.: Til- og fraflytninger kan være mellem to kommuner i Sønderjyllands Amt.

de vælger dem på andre tidspunkter i deres liv end mændene. Kvinderne kan blandt andet starte på et studie uden først at aftjene værnepligt. De kønsspecifikke flytteforskelle blandt personer i 30’erne skyldes måske, at kvinderne meget nødtigt vil flytte, når de først har stiftet familie, hvilket vi uddyber i afsnittet om familiens betydning for ledighedssituationen, jf. afsnit 3.9.

2.3. Arbejdsstyrken og erhvervsfrekvenser i Sønderjylland

Arbejdsstyrken i Sønderjyllands Amt har de sidste 10 år udgjort omkring 4,5 pct. af den danske arbejdsstyrke. Omkring 45 pct. af den sønderjyske arbejdsstyrke er kvinder, hvilket er lidt mindre end andelen af kvinder i hele den danske arbejdsstyrke. I samme periode er antallet af kvinder i arbejdsstyrken faldet med 2,5 pct., hvor antallet af mænd er faldet med 4,1 pct.

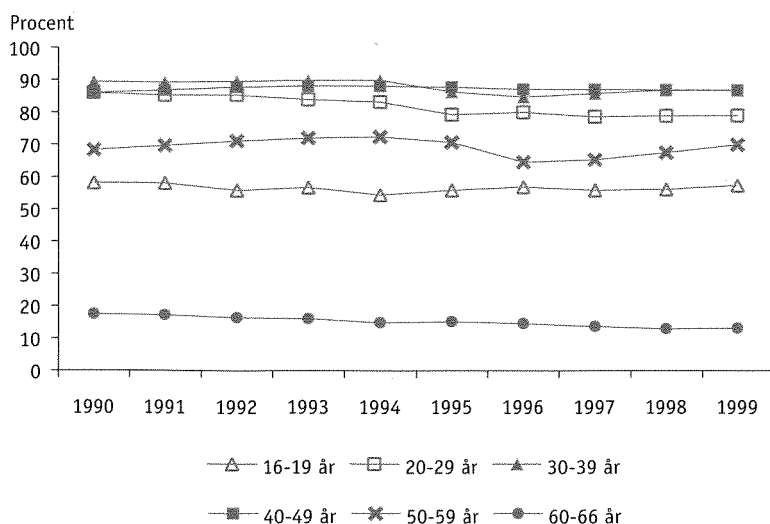
Andelen af ældre i den sønderjyske arbejdsstyrke er vokset markant over årene, mens andelen af unge under 29 år er faldet drastisk. Denne ændring skyldes både befolkningsudviklingen, hvor der fødes færre børn, og tendensen til, at flere folk erhverver sig en uddannelse uden for regionen.

Ser vi på erhvervsfrekvensen, som er andelen af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der er i arbejdsstyrken, viser den potentialet for at udvide arbejdsudbudet på lang sigt.

Det er karakteristisk for Sønderjyllands arbejdsmarked og arbejdsmarkedet i mange andre amter, at kvinderne har en markant lavere erhvervsfrekvens end mændene. Samtidig er erhvervsfrekvensen for sønderjyske kvinder lavere end landsgennemsnittet, hvor den for de sønderjyske mænds vedkommende er højere end landsgennemsnittet. Forskellen mellem de kønsspecifikke erhvervsfrekvenser har været større i Sønderjyllands Amt de sidste 10 år end på landsplan. I 1999 var erhvervsfrekvensen for mænd omkring 82 pct. og for kvinder omkring 72 pct. Der er altså større potentiale for at udvide arbejdsstyrken af kvinder i Sønderjylland end mænd på lang sigt.

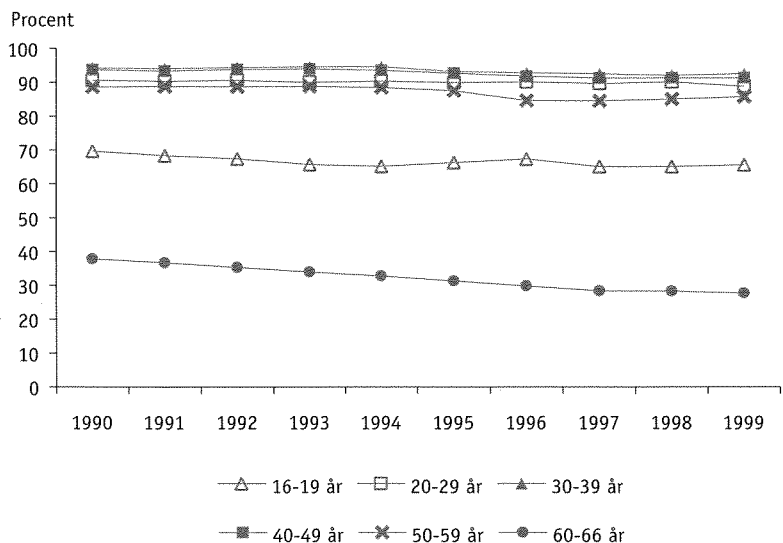
Både på landsplan og i regionen er erhvervsfrekvensen faldet over de sidste 10 år fra omkring 80 pct. til omkring 77 pct. Denne reduktion skyldes blandt andet igangsættelsen af orlovsordninger og større udnyttelse af efterløns- og overgangsydelsesordningerne, da reduktionerne i erhvervsfrekvensen hovedsageligt skete fra 1994 til 1997, jf. figur 2.1.a og 2.1.b.

Figur 2.1.a.
Aldersspecifikke erhvervsfrekvenser blandt sønderjyske kvinder.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Figur 2.1.b.
Aldersspecifikke erhvervsfrekvenser blandt sønderjyske mænd.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

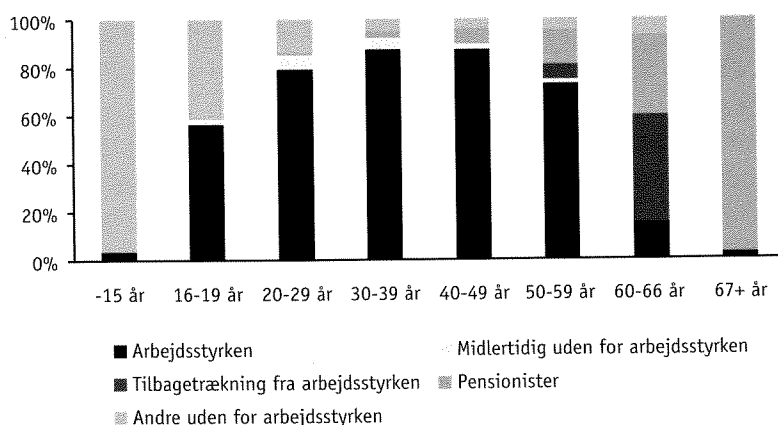
Hvis man ser bort fra unge under 20 år og ældre over 60 år, er erhvervsfrekvensen for mænd i de resterende aldersgrupper minimum 85 pct., hvor frekvenserne varierer betydeligt blandt de sønderjyske kvinder.

Da andelen af 50-årige kvinder, som er midlertidig uden for arbejdsstyrken, tilbagetrukket fra arbejdsstyrken, pensioneret eller af andre grunde uden for arbejdsstyrken er større end blandt mænd, har de sønderjyske kvinder i 50'erne en lavere erhvervsfrekvens end mændene, jf. figur 2.2.a og 2.2.b.

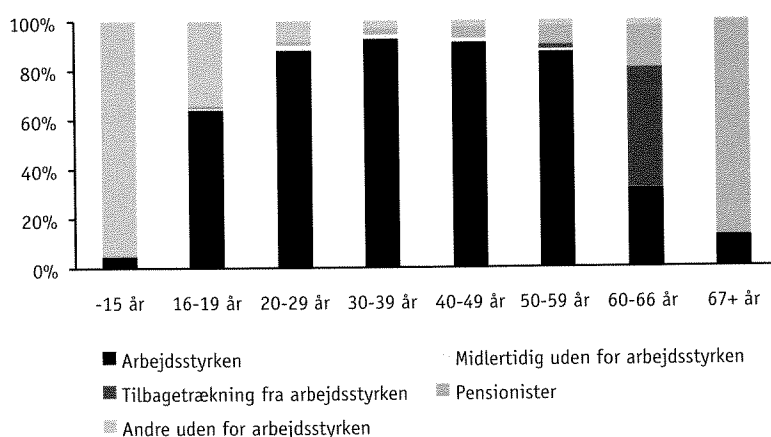
Forskellen i de kønsspecifikke erhvervsfrekvenser kan være et udtryk for forskelle i uddannelsesstrukturen blandt kvinder og mænd. Den større andel af ufaglærte blandt kvinder medfører måske, at de i højere grad tager ufaglærte job, som er fysisk krævende, og derved nedslides de tidligere og forsvinder fra arbejdsmarkedet.

De mange kvinder med en ikke-erhvervsfaglig uddannelse betyder, at de økonomiske incitamenter til at arbejde er mindre for kvin-

Figur 2.2.a.
Tilknytning til arbejdsmarkedet for kvinder i Sønderjylland, 2000.



Figur 2.2.b.
Tilknytning til arbejdsmarkedet for mænd i Sønderjylland, 2000.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

derne end for mændene, hvilket kan være med til at forklare den lavere erhvervsfrekvens blandt kvinder, jf. Smidt (1998).

Endnu en forklaring på forskellene i de kønsspecifikke erhvervsfrekvenser kunne være, at holdningen til udearbejde og selv værdsfølelsen ved at arbejde er anderledes for mænd end for kvinder. Nogle kvinder synes ikke, at et arbejde er attraktivt og ønsker måske i stedet at bruge tid på familie og børn, jf. Bach (1999).

2.4. Sammenfatning af kapitlet

Sønderjyllands Amt har sammenlignet med landsgennemsnittet færre unge i 20'erne, hvilket skyldes, at der er få muligheder for at tage en videregående uddannelse i regionen. Generelt er andelen af ufaglærte blandt de sønderjyske kvinder større end landsgennemsnittet, hvilket blandt andet skyldes, at de unge, som tager en videregående uddannelse i andre amter, sjældent vender tilbage til Sønderjylland efter endt uddannelse.

Erhvervsfrekvensen i Sønderjyllands Amt, som blandt andet afhænger af uddannelsesstrukturen, er markant lavere for kvinder end for mænd i regionen. Det er især de yngste og de ældste grupper af kvinder i den erhvervsaktive alder, der har en lav erhvervsfrekvens.

De ledige kvinder i Sønderjylland

Den gennemsnitlige ledighed i Sønderjyllands Amt har gennem de sidste 10 år været lavere end landsgennemsnittet. Arbejdsløsheden steg i perioden 1990-93 både i Sønderjylland og i resten af landet, hvorefter den faldt. I 2000 er ledigheden i Sønderjyllands Amt 5,3 pct. (dvs. ca. 6.500 fuldtidsledige). I dette kapitel belyses de ledige kvinders arbejdsmarkedssituation i Sønderjyllands Amt.

Det undersøges, om ledigheden er forbundet med specifikke befolkningsgrupper i Sønderjylland gennem en analyse af sammenhængen mellem ledighed og personlige karakteristika som uddannelse, familiesammensætning og bopæl. Samtidig undersøges om begrebet marginalisering er passende for nogle af de sønderjyske kvinders ledighedshistorie. Yderligere analyseres sammenhængen mellem ledighed og kvinders holdning samt deres mening om egen ledigheds-situation. Desuden beskrives de sønderjyske kvinders fleksibilitet i form af maksimal transporttid, velvilje over for efteruddannelse, skift af erhverv, flytning osv.

Kapitlet bygger på data fra Danmarks Statistik og Arbejdsmarkedsstyrelsen samt resultaterne af interview med godt 560 ledige kvinder fra Sønderjyllands Amt, jf. boks 3.1.

3.1. Udviklingen i ledigheden i Sønderjylland

De sønderjyske mænd har de sidste 10 år haft en lavere ledighed end landsgennemsnittet, hvor kvindernes har været højere med undtagelse af perioden 1994-98, jf. figur 3.1. I 2000 er ledigheden blandt kvinder i Sønderjylland 6,7 pct. og blandt mænd 3,9 pct., hvilket i fuldtidsledige betyder 3.995 kvinder og 2.667 mænd. Opgjort i ledighedsberørte er antallet omkring fire gange så stort, da kun de færreste ledige har været arbejdsløse hele året.

Boks 3.1.

Kilder til belysning af kvinder på det sønderjyske arbejdsmarked.

Statistikbanken, Danmarks Statistik

Statistikbanken indeholder oplysninger for hele landet, Sønderjylland og i nogle tilfælde også på kommuneniveau. Ved hjælp af statistikbanken er det muligt at få totaltal på befolkningen i Sønderjyllands Amt.

Registerdata, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Datasættet er et udtræk af Arbejdsmarkedsstyrelsens registre. Der er oplysninger om alle personer, der i perioden 1/1-2000 til 31/12-2000 har været registreret på et Arbejdsformidlingskontor i Sønderjylland. Vi har informationer om de sønderjyske lediges aktivering og ledighed samt nogle få personlige karakteristika.

Telefoninterview, Socialforskningsinstituttet

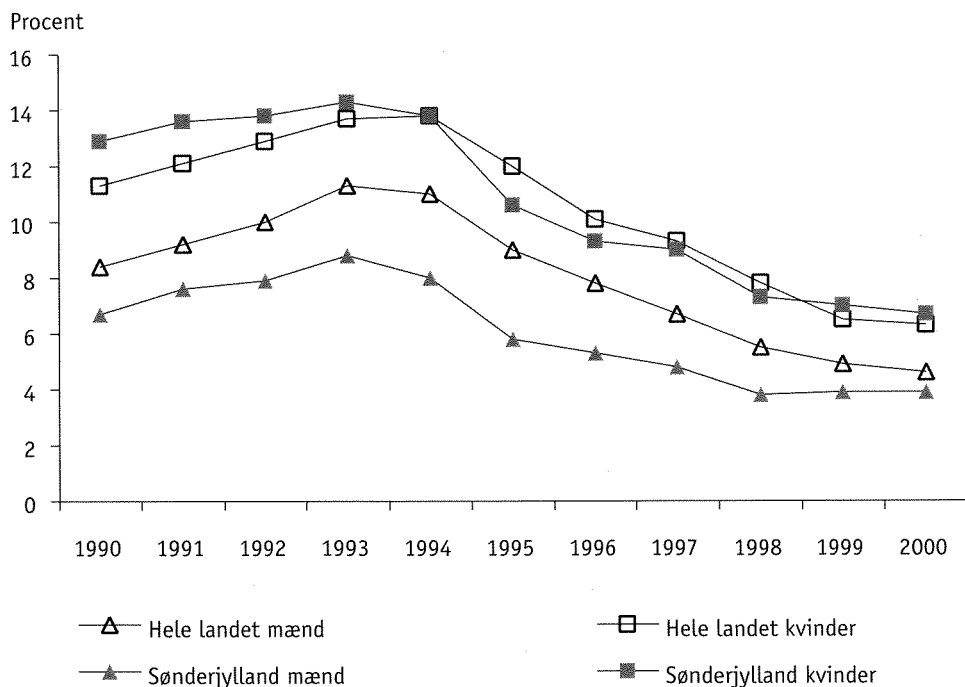
650 ledige sønderjyske kvinder blev udtrukket fra Arbejdsmarkedsstyrelsens registre over ledige til telefoninterview. I stikprøven på de 650 kvinder, som er mellem 16-65 år, indgår både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. 325 kvinder blev udvalgt simpelt tilfældigt fra en gruppe på ca. 1.200 kvinder, som var i aktivperioden, men uden at være aktiveret. De andre 325 kvinder blev simpelt tilfældigt udvalgt fra en gruppe på ca. 3.140 kvinder, som alle havde været ledige i mere end 10 uger og fortsat var i dagpengeperioden. Socialforskningsinstituttet gennemførte telefoninterview med 563 kvinder (87 pct.). Kvinderne blev interviewet både om arbejdsmarkedsforhold, indkomstforhold og andre økonomiske og sociale forhold.

Når der refereres til kvindernes holdninger og aktiviteter i teksten, bygger det på telefoninterviewene af de 563 ledige sønderjyske kvinder. Der er kun gennemført interview med ledige kvinder med mere end 10 ugers ledighed, hvilket betyder, at holdningerne blandt kvinder i beskæftigelse og med en kort ledighedsperiode ikke er repræsenteret.

Interview med nøglepersoner

Otte nøglepersoner i virksomheder og institutioner med indflydelse på udviklingen på arbejdsmarkedet i Sønderjylland blev interviewet. Interviewene drejede sig om de lokale rammebetingelsers betydning og den generelle opfattelse af problemerne på det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland. Nøglepersonerne blev udvalgt i samarbejde med AF Sønderjylland.

Figur 3.1.
Andel af ledige i arbejdsstyrken.

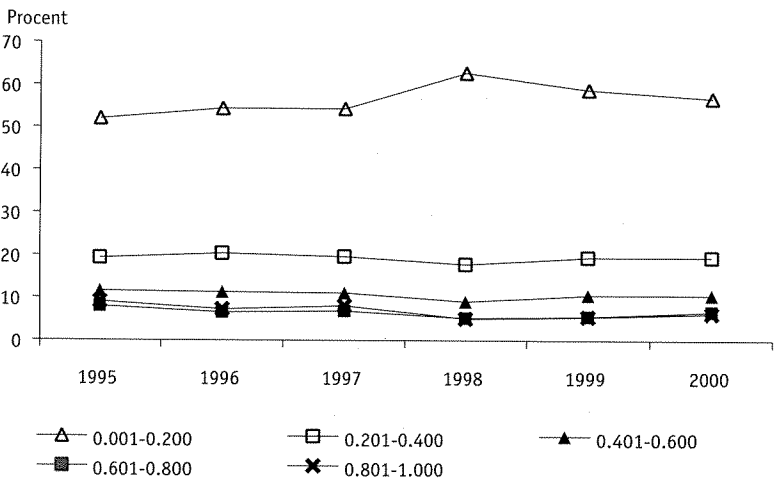


Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

I de fleste danske amter har udviklingen i ledigheden været ens for kvinder og mænd, samtidig med at kvindernes ledighedsniveau har været højere end mændenes. Det gælder også i Sønderjyllands Amt. Det karakteristiske for Sønderjyllands Amt er, at arbejdsløsheden blandt kvinder er næsten dobbelt så stor som blandt mænd. En så høj overledighed blandt kvinder finder vi ellers kun i Vejle, Ringkøbing og Viborg Amt.

Andelen af langtidsledige målt som personer med en årsledighed på over 80 pct. er faldet svagt inden for de sidste 6 år blandt både kvinder og mænd i Sønderjyllands Amt, jf. figur 3.2. Det betyder, at omkring 7 pct. af de ledige sønderjyske kvinder er ledige mere end 80 pct. af år 2000, og andelen er omtrent den samme for mændene. Det ses tydeligt, at det er de korttidsledige med en ledighed på mindre end 20 pct. af året, der udgør majoriteten af de ledige mænd og kvinder i Sønderjyllands Amt.

Figur 3.2.
Fordelingen af ledighedsgrader blandt ledige kvinder i Sønderjylland.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Det er interessant, at selvom der er sket ændringer i fordelingen af ledighedsgrader i perioden 1995-2000, så er kønsfordelingen blandt de forskellige ledighedsgradsgrupper ikke ændret. Kvinderne udgør stadig majoriteten på mellem 54 pct. og 65 pct. af hver ledighedsgradsgruppe, jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Andelen af kvinder blandt ledige i Sønderjyllands Amt.

	1995	2000
0,001-0,200	54,4	58,2
0,201-0,400	58,2	60,8
0,401-0,600	63,8	62,6
0,601-0,800	64,5	62,2
0,801-1,000	61,1	56,1
I alt	58,0	59,4

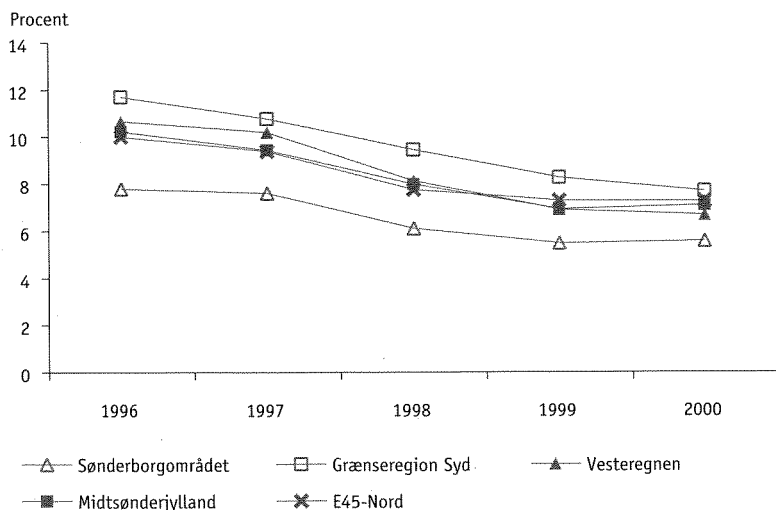
Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

3.2. Regionale forskelle i ledighed

Inddeles Sønderjyllands Amt i analyseenheder også kaldet arbejds-kraftoplande, der er geografiske områder, hvor de fleste personer bor og arbejder indenfor, ser vi, at ledigheden inden for en femårs

Figur 3.3.

Ledigheden blandt kvinder i Sønderjylland fordelt på arbejdskraftoplande.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Anm.: Arbejdskraftoplandene er inddelt som i Jensen (1995), men med navne som AF Sønderjylland normalt anvender. Sønderborgområdet: Augustenborg, Broager, Gråsten, Nordborg, Sundeved, Sydals og Sønderborg. Grænseregion syd: Bov, Lundtoft, Rødekro, Tinglev og Aabenraa. Vesteregnen: Bredebro, Højer, Løgumkloster, Skærbæk og Tønder. Midtsønderjylland: Gram, Nørre-Rangstrup og Rødding. E45-Nord: Christiansfeld, Haderslev og Vojens.

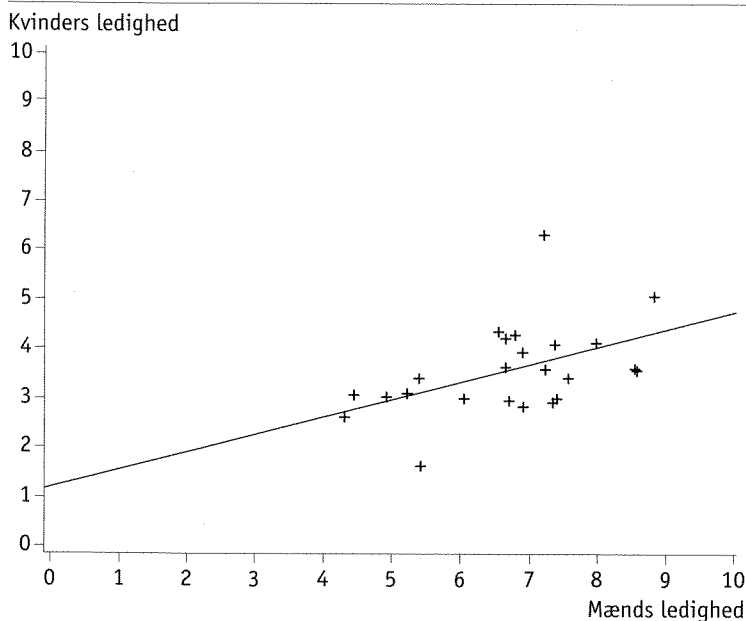
periode har varieret inden for amtet, jf. figur 3.3.¹ Ledigheden har været faldende for alle arbejdskraftoplandene, hvor f.eks. Sønderborgområdet fortsat har en lavere ledighed end Grænseregion Syd.

Både for kvinder og mænd er ledigheden højest i Grænseregion Syd, og den er lavest i Sønderborgområdet for kvinder og Midtsønderjylland for mænd. Der er op til fire procentpoints forskel på ledighedsprocenterne i de forskellige arbejdskraftoplande for hhv. mænd og kvinder. Inden for de enkelte kommuner er der typisk en sammenhæng mellem mænds og kvinders ledighedsprocenter. Således er ledighedsprocenten høj for kvinder i de kommuner, hvor den er høj for mænd, og lav for kvinder, hvor den er lav for mænd, jf. figur 3.4.

1 Kaldes i andre undersøgelser et pendlingsopland.

Figur 3.4.

Forholdet mellem de kønsspecifikke ledighedsprocenter i Sønderjyllands kommuner, 2000.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Anm.: Linien er lavet ud fra mindste kvadraters metode (OLS). Hældningen er 0,36 (0,14), hvor der er mindre end 2 pct. sandsynlighed for, at hældningen er 0. Forklaringsgraden er $R^2=0,23$.

Forskellene i ledighedsprocenterne mellem regionerne skyldes til dels, at enkelte store virksomheder har betydelig indflydelse på ledighedsudviklingen i de enkelte regioner. En virksomhed som Danfoss har f.eks. stor betydning for ledighedsudviklingen i Sønderborgområdet. Samtidig kan ledighedsforskellene blandt arbejdskraftoplandene skyldes befolkningssammensætningen, uddannelsesniveaue og geografisk mobilitet.

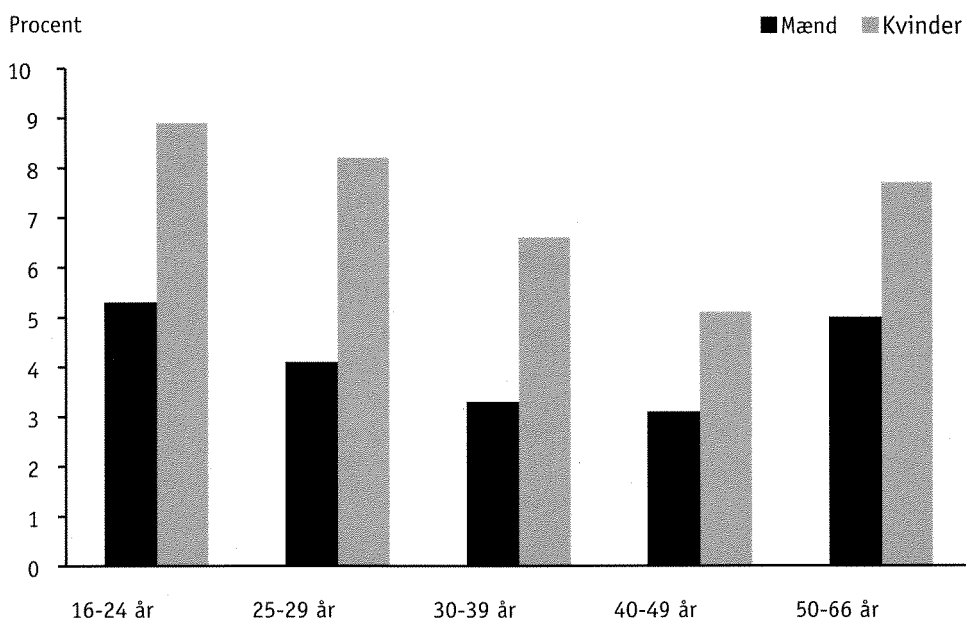
3.3. Ledighedens fordeling på aldersgrupper

En persons alder kan have betydning for, hvilket arbejde man kan påtage sig. Det er muligt, at en ældre kvinde har sværere ved at påtage sig fysisk krævende arbejde end en yngre kvinde. Samtidig efterspørger nogle virksomheder specifikt unge mennesker i fysisk og mental god form med IT-kendskab, som er omstillingsparate.

Den laveste ledighed findes blandt personer i 40'erne, og det er tilfældet både blandt mænd og kvinder, jf. figur 3.5. Ledigheden er højest for de unge og de ældre i arbejdsstyrken. Alligevel udgør disse grupper ikke majoriteten af de ledige, da befolkningsårgangenes størrelse varierer. I 2000 er lidt over 30 pct. af de ledige kvinder i 30'erne, hvor de i 20'erne, 40'erne og 50'erne hver især udgør ca. 22 pct.² Aldersfordelingen blandt ledige mænd i Sønderjylland er lidt forskellig fra kvindernes, da andelen af mænd i 30'erne er mindre, mens andelen af mænd over 50 år er større.

De unge kvinder under 30 år har en relativt høj ledighed. En forklaring kunne være, at virksomheder ønsker erfarne medarbejdere og kvinder, som ikke er fraværende pga. barselsorlov og børns første sygedag, jf. Høgelund & Kruhøffer (2000).

Figur 3.5.
Ledigheden blandt aldersgrupper i Sønderjylland, 2000.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

2 Opgjort i fuldtidsledige.

Alder som indikator for helbred er ofte blevet fremført som en forklaring på den høje ledighed blandt ældre i forhold til yngre personer, men da der ikke er en entydig lineær sammenhæng mellem alder og ledighed, kan det ikke være den eneste forklaring på den relativt høje ledighed blandt ældre kvinder og mænd i Sønderjylland.

Ser vi på de ledige kvinders vurdering af årsagerne til ledighed, så mener 15 pct. af de interviewede, at årsagen til ledigheden i mere eller mindre grad skal findes i deres helbred. De ældre ledige kvinder mener ikke i højere grad end de yngre, at de er ledige pga. dårligt helbred, personlige eller psykiske problemer.

Helbred synes at have mindre betydning for at være ledig, set ud fra de ledige kvinders besvarelse i interviewundersøgelsen. Det er dog også muligt, at de ledige ikke selv er klar over årsagen til deres egen ledighedssituation, og de derfor svarer benægtende på helbredets indflydelse på ledighedssituationen.

Selvom de ældre kvinder ikke mener, at deres helbred er skyld i, at de er arbejdsløse, så er der alligevel næsten 25 pct. af kvinderne i 40'erne og 50'erne, der mener, at deres arbejdsevne til dels er nedsat pga. sygdom, hvor det i mindre grad er tilfældet blandt de unge, jf. tabel 3.2.

Det er interessant, at det er kvinderne uden erhvervsuddannelse, der mener, at de har fået nedsat deres arbejdsevne pga. sygdom. De mener også i højere grad end andre uddannelsesgrupper, at deres ledighedsstatus skyldes dårligt helbred.

De, der rammes af ledighed, er typisk belastet af ledighed i varierende grad. Nogle er ledige i enkelte eller korterevarende perioder inden for et år, og andre har længerevarende ledighedsperioder.

Ligesom ledighed målt ved ledighedsprocenten inden for en given gruppe er ulige fordelt på aldersgrupper, så er også ledighedsgraden ulige fordelt på aldersgrupper, jf. figur 3.6. Mange af de unge er kun ledige i en mindre del af året, mens de ledige i 50'erne oftere er ledige i længere perioder. Dog er andelen af helt unge under 19

år og ældre over 60 år lille blandt alle ledighedsgradsgrupper. Dette billede er ens for mænd og kvinder.

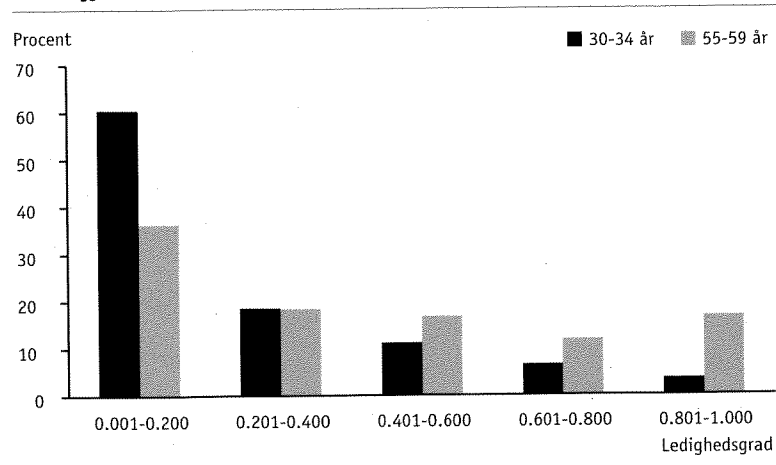
For mændenes vedkommende er fordelingen mht. alder mere jævn blandt ledighedsgradsgrupper end blandt kvinderne. Undtagelsen er gruppen af ældre på 55-59 år, som også blandt mændene er overrepræsenteret blandt de langtidsledige.

Tabel 3.2.
Logistisk regressionsanalyse af forhold, der påvirker sandsynligheden for, at en ledig kvinde vurderer, at arbejdsevnen er reduceret.

Variable	Påvirkninger på sandsynlighed
Alder	Positiv*
Ledighedsperiode:	
Aktivering	Reference
Dagpenge	Ej betydningsfuld
Uddannelse:	
Grundskole	Reference
Erhvervsfaglig	Negativ**
Videregående	Negativ**

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.
Anm.: * Mindre end 1 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. ** Mindre end 5 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0.

Figur 3.6.
Fordeling af ledighedsgrader blandt kvinder i specifikke aldersgrupper i Sønderjyllands Amt, 2000.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

En persons ledighedsgrad ser ud til at afhænge af alder og køn. De mange langtidsledige blandt ældre ledige kan være en indikation på, at de ældre enten har forringet helbred, eller at deres kvalifikationer er forældet, hvilket kan gøre det vanskeligt for denne gruppe af ledige at vende tilbage til ordinær beskæftigelse på arbejdsmarkedet. De ældre ledige kan også blive udsat for, at virksomhederne foretrækker en ung arbejdskraft frem for en ældre, hvilket betyder, at de ældre skal bevise over for virksomhederne, at de er en stabil og kvalificeret arbejdskraft, før de kan gøre sig forhåbninger om et fast arbejde.

3.4. Ledighed blandt personer med anden etnisk baggrund

Anden etnisk baggrund kan have indflydelse på jobmulighederne blandt andet pga. diskrimination fra virksomhedernes og kollegerens side, jf. Schmidt & Jakobsen (2000). En anden årsag kunne være, at kvinder med anden etnisk baggrund eventuelt mangler kvalifikationer, som f.eks. at kunne tale indvandringslandets sprog flydende, jf. Borjas (2000).

Ledigheden blandt mænd og kvinder med anden etnisk baggrund er markant højere end den gennemsnitlige ledighed for sønderjyske mænd og kvinder i 2000, jf. tabel 3.3. Derimod er ledigheden blandt efterkommere af indvandrere mere på niveau med etniske danskere. Antallet af personer med anden etnisk baggrund i Sønderjylland er dog ikke stort.

Da mange af kvinderne med anden etnisk baggrund er kontanthjælpsmodtagere uden at være meldt ledige, er de ikke talstærkt repræsenteret i interviewundersøgelsen. Der er dog enkelte karakteristika, som kommer frem alligevel fra deltagerne med anden etnisk baggrund. 50 pct. af de kvindelige etniske minoriteter i interviewundersøgelsen er fra et EU-land. De etniske minoriteter deltager i større grad i aktivering end de etniske danskere. Næsten 45 pct. af de ledige kvinder fra etniske minoriteter vurderer, at deres baggrund har betydning for deres ledighedsstatus, og det gælder uanset deres sprogfærdigheder inden for dansk.

Tabel 3.3.**Ledighed blandt etniske minoriteter i Sønderjyllands Amt, 2000.**

	Ledige i pct. af arbejdsstyrken		Antal fuldtidsledige	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Indvandrere ¹⁾	12,8	9,3	321	294
Efterkommere ²⁾	4,7	5,2	8	13
Etniske minoriteter i alt ³⁾	12,3	9,0	329	307

Kilde: Arbejdsmarkedsnotat (2000), Danmarks Statistik.

- 1) Indvandrere er personer født i udlandet, hvor begge forældre (eller den ene, såfremt der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet.
- 2) Efterkommere er personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark.
- 3) Etniske minoriteter er gruppen af indvandrere og efterkommere.

Interviewundersøgelsen viser, at dårlige danskkundskaber ikke synes at være den eneste forklaring på den højere ledighed blandt etniske minoriteter, da det ikke kun er dem med dårlige danskkundskaber, som er ledige. Om den større ledighed blandt indvandrere skyldes diskrimination, eller at de etniske minoriteter generelt har ringere kvalifikationer, er svært at vurdere på baggrund af det beskedne datamateriale.

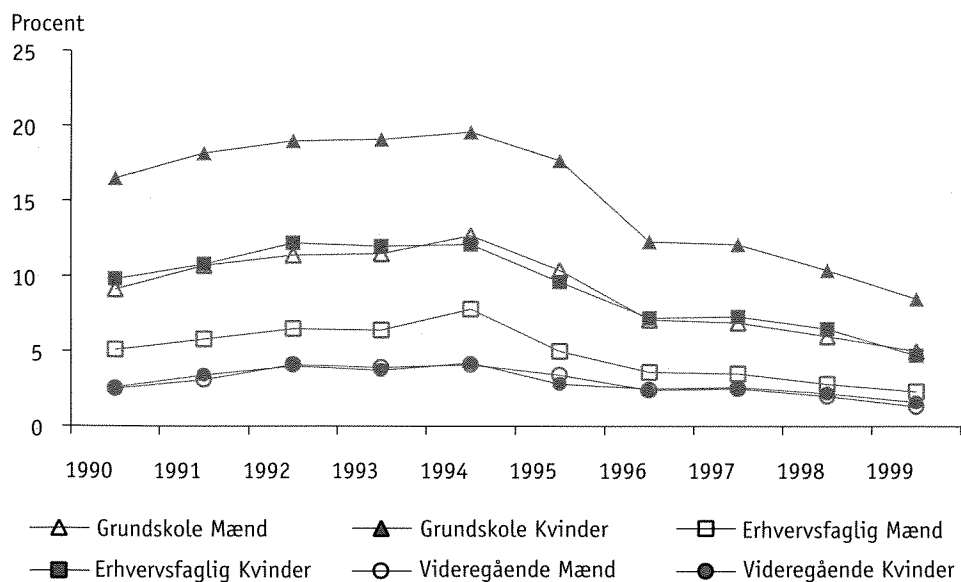
3.5. Uddannelsens betydning for ledighed

Uddannelse synes at være en nøglevariabel både for omfanget af ledigheden og mulighederne for at komme i beskæftigelse. Dette er ikke specielt for Sønderjyllands Amt. Ligesom i resten af landet har ledigheden i Sønderjylland været højere blandt personer med grundskoleuddannelse end blandt personer med en erhvervsuddannelse inden for de sidste ti år, jf. figur 3.7.

Indtil 1995 havde kvinder uden erhvervsuddannelse og kvinder med erhvervsfaglig uddannelse en højere ledighed i Sønderjylland end landsgennemsnittet, men derefter har de været mindre ledige end landsgennemsnittet. De sønderjyske mænd har inden for alle uddannelsesniveauer haft en lavere ledighed end resten af landets mænd igennem de sidste 10 år. Sammenlignet med hele landet så er ledigheden for hvert enkelt uddannelsesniveau for tiden lavere i Sønderjylland end på landsplan.

Figur 3.7.

Ledigheden fordelt på uddannelsesniveauer i Sønderjyllands Amt.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Anm.: Grundskole omfatter grundskoleuddannelse og almen gymnasial uddannelse. Erhvervsfaglig omfatter erhvervsfaglig uddannelse og erhvervsgymnasial uddannelse. Videregående omfatter alle videregående uddannelser.

Ledigheden er højest for kvinder uden erhvervsuddannelse inden for alle aldersgrupper, jf. tabel 3.4. Det gælder både for Sønderjyllands Amt og på landsplan i 1999. Det er specielt blandt kvinder i 20'erne og 50'erne uden uddannelse eller med en erhvervsfaglig uddannelse, at ledigheden er høj. De ufaglærte mænd skiller sig ud, da ledigheden blandt de ældre i denne faggruppe ikke er markant høj. Den relativt høje ledighed blandt uuddannede ældre kvinder kan skyldes nedslidning, men da ledigheden blandt ældre inden for andre uddannelsesgrupper også er høj, kunne det tyde på, at forældede kvalifikationer eller ønsker om at gå på pension også påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet, jf. Arbejdsministeriet (2001). De kønsspecifikke ledighedsprocenter er knap så forskellige, når man ser på personer med videregående uddannelser.³ Kvinder

3 Der er meget få personer med en videregående uddannelse, som er yngre end 25 år, derfor uddybes den høje ledighed i aldersgruppen ikke.

Tabel 3.4.

Ledighed fordelt på alder og uddannelsesniveau i Sønderjyllands Amt, 1999. Procent.

	Grundskole		Erhvervsfaglig uddannelse		Videregående uddannelse	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
20-24 år	5,4	10,2	3,0	5,9	0,0	5,9
25-29 år	6,7	14,8	1,8	5,8	2,1	3,5
30-34 år	6,3	11,7	1,4	5,9	1,2	1,5
35-39 år	5,8	9,4	1,5	3,7	1,0	0,7
40-44 år	4,7	6,1	2,0	3,6	1,4	1,1
45-49 år	4,8	6,3	2,2	2,9	0,8	1,2
50-54 år	3,6	6,4	2,6	4,1	1,2	1,2
55-59 år	4,1	9,5	4,8	6,4	2,2	2,8
60-66 år	3,1	5,5	2,4	7,7	1,2	2,4
I alt	5,0	8,5	2,3	4,7	1,3	1,6

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Anm.: Uddannelseskategorierne er defineret som i figur 3.7.

med en videregående uddannelse har for nogle aldersgrupper en lavere ledighed end mænd. Det er et eksempel på, at det ikke er kønnet, men andre forhold som erhvervs- og uddannelsesvalg, der er afgørende for den relative ledighed, jf. Høgelund & Kruhøffer (2000).

Omkring 40 pct. af de interviewede ledige kvinder mener, at deres ledighed til dels skyldes manglende kvalifikationer. De ledige kvinder uden erhvervsuddannelse mener i højere grad end kvinder med en erhvervsuddannelse, at deres situation skyldes manglende kvalifikationer, jf. tabel 3.5. Det er interessant, at der er færre ledige kvinder i 50'erne end i de andre aldersgrupper, der vurderer, at deres status som arbejdsløs hænger sammen med deres manglende kvalifikationer. Der er omkring 45 pct. af kvinderne i 20'erne, som føler, at deres ledighedssituation til dels skyldes manglende kvalifikationer, hvor der kun er lidt over 35 pct. blandt kvinderne i 50'erne.

Tabel 3.5.
Logistisk regressionsanalyse af forhold, der påvirker sandsynligheden for, at en ledig kvinde vurderer, at ledighed skyldes manglende kvalifikationer.

Variable	Påvirkninger på sandsynlighed
<i>Alder:</i>	
20'erne	Reference
30'erne	Ej betydningsfuld
40'erne	Ej betydningsfuld
50'erne	Negativ***
60'erne +	Ej betydningsfuld
<i>Uddannelse:</i>	
Grundskole	Reference
Erhvervsfaglig	Negativ*
Videregående	Negativ*
IT- kendskab	Ej betydningsfuld
<i>Ledighedsperiode:</i>	
Aktivering	Reference
Dagpenge	Ej betydningsfuld

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.
*Anm.: * Mindre end 1 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. *** Mindre end 10 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0.*

Kendskab til informationsteknologi (IT) er en af de kvalifikationer, virksomheder i dag lægger meget vægt på, da selv simple arbejdsopgaver nu ofte betyder betjening af en computer i et eller andet omfang. Manglende kendskab til IT er dog efter kvindernes egen vurdering ikke en væsentlig begrundelse for, at de er ledige. Ud fra de ledige kvinders besvarelser ses, at IT-erfaringer stiger med uddannelsesniveauet, og kendskabet til IT falder med alderen. Hvor omkring 90 pct. af de sønderjyske ledige kvinder i 20'erne kender til edb, så har kun 65 pct. af kvinderne i 50'erne til dels kendskab til IT-området.

Uddannelse synes at have stor betydning for sønderjyske kvinders ledighed. Det er derfor også ekstra interessant, at kun 35 pct. af de ledige kvinder uden erhvervsuddannelse mener, at et kursus eller en uddannelse er nødvendig for at komme i arbejde igen. I gruppen af ældre kvinder mener kun omkring 30 pct., at et kursus eller en uddannelse er nødvendig for at ændre deres arbejdsmarkedssituation. De lediges holdning til kursusbehov med henblik på fremtidig beskæftigelse afhænger ikke nævneværdigt af, om kvinden befinder sig

i dagpenge- eller aktivperioden, dvs. længden af ledighed synes ikke at betyde noget. Samtidig finder vi en positiv sammenhæng mellem kvinders egen vurdering af, at deres ledighedssituation i høj grad skyldes manglende kvalifikationer, og deres overbevisning om, at en form for kursus er nødvendig for, at de igen kan komme i arbejde.

De fleste af de ledige, som mener, at videreuddannelse kan hjælpe dem tilbage i beskæftigelse, ønsker at uddanne sig inden for typiske kvindeerhverv og ikke inden for de brancher, hvor der er flaskehalse, jf. PLS Rambøll (2001).

Kun lidt over 30 pct. af de ledige kvinder i Sønderjylland vurderer, at aktiveringstilbud i form af kursus, uddannelse, jobtræning og beskæftigelsesprojekt hjælper på deres beskæftigelsessituation. Det er interessant, at blandt unge højt uddannede kvinder, som deltager eller har deltaget i aktiveringskurser, er der større sandsynlighed for at finde en positiv holdning over for aktiveringskurser end blandt ældre ufaglærte kvinder, jf. tabel 3.6. Disse holdninger over for aktivering er før blevet fundet blandt gruppen af ledige i Danmark, jf. Arbejdsministeriet (2001). De kvinder, som mener, at de har behov for uddannelse, tror også i højere grad på, at aktiveringstilbudene kan forbedre deres beskæftigelsesmuligheder.

Den traditionelle sammenhæng mellem ledighed, lav uddannelse og forældede kvalifikationer synes også at gælde i Sønderjyllands Amt. Samtidig ser det ikke ud til, at alle de kvinder, som kunne have brug for en opkvalificering, ønsker eller har tiltro til de aktiveringstilbud, der er til rådighed. Det kan forklare, hvorfor ufaglærte ældre kvinder i regionen har sværere ved at komme i arbejde end faglærte yngre kvinder. Det er da også de ældre ufaglærte ledige kvinder, som har de laveste forventninger om fremtidig beskæftigelse.

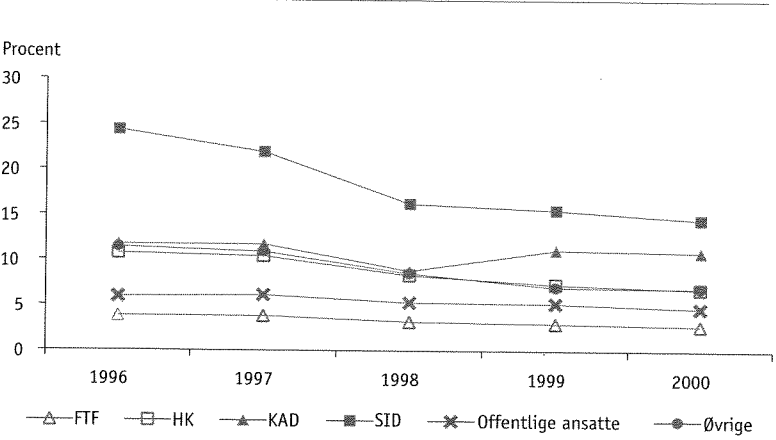
Årsagerne til, at lige netop de ældre ufaglærte har ringe forventninger om fremtidig beskæftigelse, kan være, at kvinderne er meget bevidste om deres egen situation. På den anden side kan det også betyde, at det i højere grad er de ældre ufaglærte kvinder, der har opgivet at komme i arbejde, og at de ikke ønsker eller ikke tror på, at de kan få et arbejde i fremtiden.

Tabel 3.6.
Logistisk regressionsanalyse af forhold, der påvirker sandsynligheden for, at en ledig kvinde har en positiv holdning over for aktiveringstilbud.

Variable	Påvirkninger på sandsynlighed
<i>Uddannelse:</i>	
Grundskole	Reference
Erhvervsfaglig	Ej betydningsfuld
Videregående	Positiv **
<i>Alder</i>	Negativ*
<i>Aktivering:</i>	
Ej deltaget	Reference
Deltaget/deltager	Positiv***
<i>Kursus fremmer beskæftigelse:</i>	
Nej	Reference
Ja	Positiv*

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.
 Anm.: * Mindre end 1 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. ** Mindre end 5 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. *** Mindre end 10 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0.

Figur 3.8.
Ledighed blandt kvinder i a-kasser i Sønderjylland.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks statistik.

3.6. Forskelle i ledighed mellem a-kasser
 Da medlemskabet af en a-kasse hænger sammen med personens uddannelse eller seneste stilling, er der en sammenhæng mellem ledighed og fagforeningstilknytning. For Sønderjyllands kvinder er

ledigheden specielt høj for medlemmer af SID, KAD og HK med hhv. 14 pct., 11 pct. og 7 pct. i 2000. Mændenes højeste ledighed på 7 pct. i 2000 er blandt medlemmer af SID.

I Sønderjylland er den gennemsnitlige ledighed for kvinder faldet blandt alle a-kasser i perioden 1996-2000, jf. figur 3.8. Forholdet mellem a-kassernes ledighedsprocenter er ikke ændret betydeligt i samme periode. Igen er det de yngste og de ældste mænd og kvinder blandt a-kasserne, der har høje ledighedsprocenter.

De heltidsforsikrede udgør over 80 pct. af de ledige mænd og kvinder i 2000. Andelen af deltidsforsikrede blandt de ledige kvinder i Sønderjylland er markant større end blandt mænd og til dels også større end på landsplan. Andelen af ikke-forsikrede, dvs. på kontanthjælp, er højere blandt mænd end blandt kvinder. Kønsforskellene i opdelingen af forsikrede, deltidsforsikrede og ikke-forsikrede skyldes blandt andet den forskellige holdning til arbejdstid og risikoaversion.

3.7. Marginalisering af kvinderne i Sønderjylland

Lang ledighed bliver ofte nævnt som faktor i sig selv, fordi jo længere en person går ledig, desto sværere kan det være at holde sine kvalifikationer ved lige, og derfor mister den langtidsledige tilknytningen til arbejdsmarkedet. Når en person deltager i aktivering, er denne reelt ikke i ordinær beskæftigelse. Marginaliseringsgraden er en måde at måle "fraværet" fra ordinær beskæftigelse og er her beregnet som den andel af et år, hvor en person enten har været ledig eller i aktivering. Hvis personer har en marginaliseringsgrad på mere end 80 pct., kaldes de marginaliserede. Ved hjælp af individdata fra Arbejdsmarkedsstyrelsen har vi undersøgt, i hvor høj grad de sønderjyske kvinder og mænd er marginaliserede. Andre undersøgelser udregner ofte marginaliseringsgraden ud fra tre år, hvilket ofte giver et mere præcist billede af de marginaliserede, men pga. manglende data anvender vi marginaliseringsgraden for et enkelt år, jf. Ingerslev & Pedersen (1996); Mohammad & Geerdsen (1998).

Tidligere undersøgelser er kommet frem til, at det specielt er personer med få uddannelsesmæssige kvalifikationer samt kvinder og de

ældste arbejdstagere, der har høj risiko for at blive langtidsledige, jf. Finansministeriet (2001).

I Sønderjyllands Amt er andelen af marginaliserede den samme blandt de ledige mænd og kvinder. Hovedparten af de ledige har enten en meget lav marginaliseringsgrad eller en relativt høj grad, jf. tabel 3.7. Omkring 25 pct. af gruppen af ledige og aktiverede i Sønderjylland er marginaliserede. Både blandt mænd og kvinder stiger andelen af marginaliserede med alderen. Omkring 50 pct. af de unge i 20'erne har været i aktivering eller ledige i mindre end 20 pct. af året, hvor det kun er knap 35 pct. blandt de ældre i 50'erne. Der er flere marginaliserede blandt kvinder i 50'erne end blandt mænd i samme aldersgruppe, hvor det omvendte er tilfældet blandt yngre aldersgrupper.

Tabel 3.7.

Fordelingen af marginaliseringsgrader i Sønderjyllands Amt i 2000. Procent.

	0,1-19	20-39	40-59	60-79	80-100	I alt
Under 20 år	60,5	18,4	0,0	2,6	18,4	100
20-29 år	47,0	17,0	9,9	6,1	20,0	100
30-39 år	43,1	15,2	11,1	8,4	22,2	100
40-49 år	37,5	15,2	11,8	9,4	26,1	100
50-59 år	21,2	17,0	15,3	13,8	32,6	100
60 år og over	21,2	17,0	15,3	13,8	32,6	100
I alt	39,4	15,7	11,5	9,0	24,4	100

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Andelen af marginaliserede varierer lidt mellem de forskellige arbejdskraftoplande, hvor der er omkring 30 pct. af de ledige kvinder, der er marginaliserede i Grænseregion Syd og lidt over 20 pct. i E45-Nord. For mændenes vedkommende er der flest marginaliserede i E45-Nord-regionen.

Der er relativt mange marginaliserede blandt de kvindelige a-kasse-medlemmer i KAD. Samtidig ser det ud til, at man har lidt højere risiko for at blive marginaliseret, hvis man har anden etnisk baggrund eller er deltidsforsikret. Ovenstående resultater svarer til resultater i andre analyser omkring de marginaliserede i Danmark, jf. Arbejdsministeriet (2001).

Ældre kvinder har en højere risiko for at miste kontakten til arbejdsmarkedet i forhold til andre ledige, hvis vi ser på antallet af marginaliserede. KADs ledige er ofte ufaglærte, og da de har relativt mange marginaliserede, ser det ud som om, at der er en positiv sammenhæng mellem lav uddannelse og sandsynligheden for at blive arbejdsmarkedsmarginaliseret.

Det er interessant, at der er 40 pct. blandt de interviewede ledige kvinder, som angiver at have været ledige eller aktiverede i to ud af tre år, samtidig med at de mener, at de har gode jobmuligheder, hvis de var villige til at tage hvad som helst. Det er især de yngre ledige kvinder, der i høj grad er optimistiske omkring fremtidig beskæftigelse.

3.8. Økonomiske incitamer til at finde arbejde

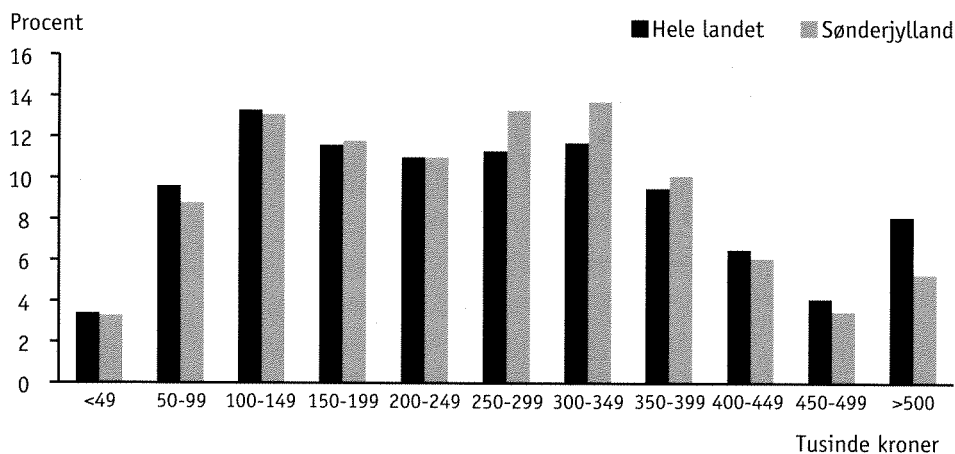
Medlemmer af arbejdsløshedskasser modtager ved ledighed en understøttelse på op til 90 pct. af tidligere indkomst eventuelt suppleret med højere boligsikring og lavere udgifter til barns pasning. Den effektive kompensationsgrad ved ledighed er derfor ganske høj for en kvinde med en lav løn, hvilket ofte er det relevante alternativ for mange ufaglærte ledige. I flere undersøgelser af det danske arbejdsmarked har man fundet, at ufaglærte og især enlige kvinder med børn ikke umiddelbart opnår nogen væsentlig økonomisk gevinst ved at være i arbejde i stedet for at være på overførselsindkomst, jf. Mogensen (1997). Niveauet og fordelingen af den skattepligtige indkomst i Sønderjylland vil således have betydning for incitamentsproblemernes omfang.

Den skattepligtige indkomstfordeling i Sønderjyllands Amt skiller sig ikke markant ud fra indkomstfordelingen i resten af landet, jf. figur 3.9. I 1999 har halvdelen af sønderjyderne en skattepligtig indkomst på mindre end 200.000 kr. om året. I forhold til resten af landet skiller Sønderjylland sig ud ved at have færre personer, der tjener over 500.000 kr. om året.

Hovedparten, dvs. over 60 pct., af de adspurgte ledige kvinders husstandsindkomst ligger mellem 10.000 kr. og 40.000 kr. om måneden, jf. tabel 3.8. De ledige i dagpengeperioden har generelt en

Figur 3.9.

Skattepligtig indkomst for personer i 1999.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

lidt større husstandsindkomst end de ledige i aktivperioden. Det er her vigtigt at bemærke, at over en fjerdedel af de adspurgte ikke ved eller ikke ønsker at oplyse husstandsindkomsten. Der er en tendens til, at den største andel af husstande med høje indkomster er blandt kvinderne i 30'erne.

Højere uddannelse hænger til dels sammen med højere husstandsindkomst, jf. tabel 3.8. Forbindelsen mellem uddannelse og indkomst kan skyldes, at kvinder med højere uddannelse oftere har en partner med højere uddannelse, og dermed er sandsynligheden for, at partneren har en høj indkomst større, end hvis partneren var ufaglært. En højere uddannelse betyder en lidt højere dagpengesats og dermed en lidt højere indkomst som ledig, men det kan langt fra forklare forskellen i husstandsindkomsten mellem ufaglærte og faglærte ledige kvinder.

Selvom den økonomiske gevinst ved at være i job kan være lille for mange ufaglærte, er det et mindretal, som giver udtryk for, at de har valgt ledighed ud fra økonomiske overvejelser. Kun 2 pct. af de ledige kvinder vurderer, at de økonomiske incitamenter i høj grad har influeret på ledighedsvalget, mens omkring 18 pct. af de ledige

Tabel 3.8.
Indkomstfordelingen blandt ledige kvinder i Sønderjylland, 2001.

	Grundskole og almen gymnasial	Erhvervsfaglig og erhvervs- gymnasial	Videregående	I alt
0-9.999 kr.	3,5	3,7	0,0	3,2
10.000-13.999 kr.	12,5	16,5	15,4	14,6
14.000-17.999 kr.	5,5	5,0	1,5	4,8
18.000-24.999 kr.	15,2	13,2	13,9	14,2
25.000-29.999 kr.	14,1	13,2	12,3	13,5
30.000-39.999 kr.	12,1	19,4	18,5	16,0
40.000 kr. +	4,3	10,3	13,9	8,0
Ved ikke, irrelevant eller uoplyst	32,8	18,6	24,6	25,8

Kilder: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.

kvinder mener, at de er ledige delvist af økonomiske årsager. Det er typisk dem med en relativt høj husstandsindkomst, som giver udtryk for, at det økonomiske aspekt har haft betydning for deres status som ledig. Det tyder på, at understøttelsen ikke kun er et sikkerhedsnet for personer med lav indkomst og formue, men det er også et velfærdsgode for husstande med højere indkomster. Blandt de enlige er der dog nogle med en husstandsindkomst på under 10.000 kr. om måneden, som mener, at det økonomiske incitament har været med i overvejelserne omkring ledighedssituationen.

De ledige kvinder mener ikke, at lønnen er det vigtigste i forbindelse med et nyt job. Samtidig er der kun ganske få af de ledige, der kan sige sig fri fra overvejelser omkring lønnen i forbindelse med en fremtidig beskæftigelsessituation. Der er ingen markant sammenhæng mellem civilstatus og lønnens rolle i et nyt job. De unge ledige kvinder prioriterer lønnen højere end de ældre. Til gengæld finder vi ikke nogen betydelig forskel mellem veluddannede og ufaglærtes prioritering af løn, hvilket skyldes, at lønnen ikke varierer i de job, som kvinderne søger.

Reservationslønnen, dvs. den løn, en ledig ønsker for at acceptere et job, kan være for høj i forhold til personens kvalifikationer og medføre, at virksomheder ikke efterspørger den tilbudte arbejdskraft. Den gennemsnitlige reservationsløn blandt de interviewede kvinder

Tabel 3.9.

Reservationslønnen i brutto kr. blandt ledige sønderjyske kvinder, 2001.

	Grundskole og almen gymnasial	Erhvervsfaglig og erhvervs- gymnasial	Videregående	I alt
20-29 år	13.834,2 kr.	14.694,4 kr.	16.800,0 kr.	14.517,7 kr.
30-39 år	13.583,9 kr.	14.748,9 kr.	16.112,6 kr.	14.438,1 kr.
40-49 år	14.067,0 kr.	15.215,3 kr.	16.550,5 kr.	14.920,0 kr.
50-59 år	14.187,4 kr.	15.863,1 kr.	14.786,8 kr.	14.917,3 kr.
60 år +	13.848,0 kr.	12.000,0 kr.	- ¹⁾	14.508,8 kr.
I alt	13.915,6 kr.	15.105,0 kr.	16.086,8 kr.	

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.

Anm.: Grundskole omfatter grundskoleuddannelse og almen gymnasial uddannelse. Erhvervsfaglig omfatter erhvervsfaglig uddannelse og erhvervsgymnasial uddannelse. Videregående omfatter alle videregående uddannelser.

1) '-' indeholder kun én observation.

ser ud til at afhænge af uddannelse og alder, hvor de højt uddannede generelt har en højere reservationsløn end personer med kortere uddannelser, jf. tabel 3.9. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det er gennemsnitslønninger, og der er en betydelig større variation i den ønskede løn blandt personer med en videregående uddannelse end blandt ufaglærte.

I relation til reservationslønnen blandt de interviewede ledige kvinder er den gennemsnitlige dagpengeudbetaling i januar måned i 2001 i Danmark på 13.994 kr., jf. Danmarks Statistik (2001). Specielt de ufaglærte ser ikke ud til at have markant høje lønkrav sammenlignet med den gennemsnitlige dagpengeudbetaling. Billedet er anderledes, når man ser på fordelingen af de ønskede lønninger, jf. tabel 3.10. Der er over 20 pct. af de interviewede ledige, som for at deltage på arbejdsmarkedet ønsker en løn, der er 2.000 kr. højere end den gennemsnitlige dagpengeudbetaling i Danmark. Det tyder på, at nogle af de ledige ikke har et stort behov for at komme i arbejde. Nogle af de højtuddannede ønsker en løn på minimum 25.000 kr. om måneden, men ingen af de ledige kvinder ønsker umiddelbart en løn over 30.000 kr. om måneden.

Ud fra en simpel analyse finder vi ikke, at reservationslønnen afhænger af, hvor lang tid kvinderne har været ledige, eller om de

Tabel 3.10.
Reservationsløn blandt sønderjyske ledige kvinder, 2001. Procent.

	Grundskole og almen gymnasial	Erhvervsfaglig og erhvervs- gymnasial	Videregående	I alt
0-9.999 kr.	0,5	1,2	1,5	0,9
10.000-13.999 kr.	36,5	19,0	13,9	26,3
14.000-15.999 kr.	27,8	29,3	20,0	27,6
16.000-17.999 kr.	8,0	19,8	18,5	14,3
18.000-24.999 kr.	2,0	10,3	18,5	7,5
25.000-29.999 kr.	0,0	0,0	1,6	0,2
Ved ikke, irrelevant eller uoplyst	25,4	20,2	26,1	23,3

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.

befinder sig i dagpenge- eller aktivperioden. Der er til dels en positiv sammenhæng mellem reservationslønnen og husstandsindkomsten. I forhold til andre aldersgrupper stiller de ledige kvinder i 30'erne og 40'erne mindre krav til lønnen i fremtidigt arbejde, hvilket kan skyldes, at de stiller mindre krav til arbejdsmarkedet eller har stærkere incitamenter til at søge beskæftigelse. Umiddelbart er det denne aldersgruppe, der klarer sig godt på arbejdsmarkedet, måske fordi de ønsker en løn, der beror på en vurdering af mulighederne på arbejdsmarkedet.

De ledige kvinders økonomiske status kommer til dels til udtryk i deres boligforhold. Næsten 65 pct. af de interviewede sønderjyske kvinder bor i ejerbolig, hvor det især er samboende og ældre, der ejer deres egen bolig, jf. tabel 3.11. Næsten 80 pct. af de enlige bor derimod i lejebolig. Der er en positiv sammenhæng mellem at bo i ejerbolig og husstandsindkomsten. Kvinder i ejerbolig har også ønsket om lidt højere løn i et nyt job end kvinder, der bor i lejebolig. Sammenlignet med kvinder i lejebolig er der markant flere kvinder i ejerbolig, der slet ikke ønsker et job. Dette er endnu et tegn på, at nogle kvinder ikke føler sig så presset i deres ledigheds-situation, så de går ud og finder arbejde uanset arten.

3.9. Familie og baggrund for de ledige

Et netværk bestående af familie, venner og sociale instanser fremhæves ofte som betydningsfulde faktorer for den lediges ønske og

Tabel 3.11.
Boligforhold blandt ledige sønderjyske kvinder i 2001. Procent.

	Samboende				Enlig			
	Ejerbolig	Lejebolig	Andet	I alt	Ejerbolig	Lejebolig	Andet	I alt
20-29 år	63	37	0	100	0	78	22	100
30-39 år	73	27	0	100	5	86	9	100
40-49 år	83	17	0	100	19	81	0	100
50-59 år	81	17	2	100	33	67	0	100
60 år +	93	7	0	100	0	100	0	100
I alt	77	22	1	100	15	79	6	100

Kilde: Survey, SFI-Survey.
 Anm.: Samboende er kvinder, som bor sammen med ægtefælle eller samlever.

mulighed for at komme i beskæftigelse, jf. Bach m.fl. (1998). Kvinder med småbørn kan have mindre mulighed og motivation til at arbejde uden for hjemmet. Det kan også være, at den ledige kvindes partner påvirker den lediges ønske om at komme i beskæftigelse.

Ser vi på de lediges civilstatus i Sønderjyllands Amt, er hovedparten af de ledige kvinder gift eller lever sammen med en partner. De fleste ledige mænd på arbejdsmarkedet er ikke gift.

Over halvdelen af de interviewede ledige kvinder, som har en partner, har børn i husstanden, mens halvdelen af de ledige enlige kvinder har børn.⁴

Børnepasning bliver i samfundsdebatten ofte nævnt som et problem i forhold til kvinder og deres muligheder for at blive beskæftiget, og det er specielt pasningsproblemet blandt enlige kvinder, der fremhæves, jf. Bach (1999). Der er imidlertid kun 13 pct. af de arbejdsløse sønderjyske kvinder med et barn yngre end 12 år, der passer deres børn selv. Hovedparten får børnene passet eksternt, eller børnene passer sig selv. Det er interessant, at ingen af de enlige kvinder passer deres egne børn. Samtidig passer kvinder fra husstande med en mellemindkomst i forhold til lavindkomstgruppen og højindkomstgruppen deres børn mindre.

4 Fordelingen af kvinder med partner i telefoninterviewene svarer ikke til fordelingen af ledige kvinder, da de korttidsledige, som ofte er unge enlige, ikke indgår i stikprøven.

Der er ikke engang 1 pct. af kvinderne med barn, der mener, at der er en snæver sammenhæng mellem deres ledighedssituation og pasningsproblemer. Faktisk er der kun i alt 7 pct. af de ledige kvinder med børn, som mener, at der til dels er en sammenhæng mellem deres status som arbejdsløs og børnepasning.

Når nogle af kvinderne passer deres børn selv, er det måske et udtryk for et ønske om at gå hjemme og passe børn. Andre kvinder passer deres børn pga. økonomiske overvejelser om at spare penge på pasning af børn. Umiddelbart synes børn ikke at være en barriere for, at de sønderjyske kvinder kan komme i beskæftigelse. Man kan dog godt forestille sig, at nogle virksomheder bliver irriteret over, at kvinderne passer børnene på den første sygedag, og at de går på barsel. Det kan muligvis resultere i, at nogle kvinder med børn ikke bliver ansat.

Majoriteten af de ledige sønderjyske kvinders partnere er lønmodtagere i den private eller den offentlige sektor, eller også er de selvstændige erhvervsdrivende. Der er en relativ stor andel på omkring 17 pct. af partnerne, der er på førtidspension eller anden tilbagetrækningsydelse, og kun meget få af de lediges samleverer er arbejdsløse med dagpenge eller på kontanthjælp.

Partnerens beskæftigelse og indstilling til kvindens status som arbejdsløs kan have betydning for kvindens incitament og motivation til at komme i beskæftigelse, jf. Bunnage & Bruhn (1999). Her vurderer de ledige kvinder, at 70 pct. af partnerne mere eller mindre ønsker, at de ledige kommer i beskæftigelse. Kvinder med en partner på førtidspension eller anden tilbagetrækningsydelse skiller sig ud, da over halvdelen føler, at deres partner ikke ønsker, at de kommer i beskæftigelse. Det er da også i høj grad de partnere, som selv er beskæftiget, der ønsker, at deres kvindelige samlever kommer i beskæftigelse. Det er interessant, at kvinderne med børn oftere føler, at deres partner bakker op om beskæftigelse end de ledige, som lever i par uden børn.

Vi har også spurgt om holdninger blandt de lediges omgangskreds eksklusiv familie og partner. Enlige kvinder føler i højere grad end

kvinder i parforhold, at deres omgangskreds ønsker, at de kommer i beskæftigelse. Yderligere observerer vi en positiv sammenhæng mellem kvinders vurdering af partnerens ønske om kvindens beskæftigelse og ønsket om beskæftigelse fra de mennesker, den ledige til dagligt omgås. Ledige kvinder, som ønsker et arbejde så hurtigt som muligt, føler, at både partner og omgivelser i høj grad ønsker, at de kommer i beskæftigelse.

Den positive sammenhæng mellem ledige kvinders ønske om job og vurderingen af partneres og omgivers jobønsker på den lediges vegne indikerer, at den opmuntring og motivation, man får fra et netværk bestående af familie og venner, er vigtig i forbindelse med den lediges forhåbninger om jobmuligheder i fremtiden.

3.10. Geografisk og faglig fleksibilitet

Det danske arbejdsmarked er under konstant udvikling, hvilket både skyldes virksomhedernes behov, politiske tiltag og medarbejdernes krav. Denne udvikling betyder, at arbejdsprocesser og arbejdskompetencer ændres næsten dagligt. De nye arbejdsprocesser og kompetencer kræver, at medarbejdere og arbejdsgivere er fleksible på flere måder. Fleksibilitet på arbejdsmarkedet kan være i form af flytning, pendling, indstilling til nye opgaver og generel faglig mobilitet.

Jobmulighederne for de ledige kvinder i Sønderjylland afhænger af den geografiske og faglige fleksibilitet, som kvinderne udviser på arbejdsmarkedet. De ledige kvinder bliver måske nødt til at udvise fleksibilitet i form af bopælsændring for at komme i beskæftigelse. Hvis kvinderne ikke er mobile både geografisk og fagligt, så er det endnu en barriere mht. jobtilbud og dermed en årsag til ledighed, jf. Boll (2001). Mobilitet i form af videreuddannelse, pendling og ønsker om at arbejde i mandsdominerede brancher er kvaliteter, der gør det lettere for sønderjyske kvinder at komme tilbage i beskæftigelse. Den mobilitet, kvinderne udviser, hænger sammen med, hvor meget kvinderne ønsker at blive beskæftiget.

Vi spurgte de ledige kvinder, hvor hurtigt de ville kunne starte i et nyt arbejde. Her er det interessant, at kun lidt over 50 pct. af de

adspurgte ledige kvinder ønsker at komme i beskæftigelse så hurtig som muligt, omkring 17 pct. ønsker et arbejde i løbet af året, og omkring 25 pct. ønsker slet ikke at komme i beskæftigelse.⁵

Lidt over 30 pct. af dem, som ikke ønsker beskæftigelse, begrundet det med, at de ikke vil arbejde, og 20 pct. ønsker at komme på førtidspension. Yderligere er der lidt mere end 10 pct., som ikke ønsker arbejde, fordi de allerede har arbejde. Lysten til at arbejde er altså langt fra til stede hos alle de interviewede kvinder i Sønderjylland.

De ledige kvinder, der ønsker at blive beskæftiget inden for det næste år er oftest yngre kvinder, jf. tabel 3.12.

Resultaterne viser, at kvinder har mindre lyst til at komme i arbejde, når deres partner modtager førtidspension eller efterløn. Det kan forklare, at specielt de ældre kvinder i parforhold ikke ønsker et arbejde, da der blandt denne gruppe af ledige er højere sandsynlighed for, at partneren modtager en ydelse i form af førtidspension eller efterløn.

Uddannelsesbaggrunden, ejerforhold mht. bolig og ledighedsperiode ser ikke ud til at have nogen betydning for de ledige sønderjyske kvinders ønske om at komme i arbejde. Til gengæld eksisterer der en positiv sammenhæng mellem kvinders ønske om at arbejde og være blevet sagt op i sidste arbejde.

Det er overraskende, at sandsynligheden for at ønske et job ikke stiger, når en ledig kvinde med partner bor i ejerbolig, idet de netop har et økonomisk incitament til at arbejde, fordi understøttelsen antageligt helt forsvinder ved udløbet af aktivperioden.

Der er nogle af de ledige kvinder, som ikke ønsker at arbejde, men pga. reglerne omkring understøttelse skal de stå til rådighed

5 Indeholder ikke personer, som allerede har arbejde. Yderligere tager kvinderne højde for diverse økonomiske fordele og ulemper ved understøttelsessystemet, når de svarer på dette spørgsmål.

Tabel 3.12.
Logistisk regressionsanalyse af forhold, der påvirker sandsynligheden for, at en ledig kvinde ønsker et job.

Variable	Påvirkninger på sandsynlighed
<i>Uddannelse:</i>	
Grundskole	Reference
Erhvervsfaglig	Ej betydningsfuld
Videregående	Ej betydningsfuld
Alder	Negativ*
<i>Ledighedsperiode:</i>	
Aktivering	Reference
Dagpenge	Ej betydningsfuld
<i>Bolig:</i>	
Lejer	Reference
Ejer	Ej betydningsfuld
<i>Ledighedsårsag:</i>	
Andet	Reference
Fyret	Positiv*
<i>Partners beskæftigelse:</i>	
Andet	Reference
Førtidspension eller efterløn	Negativ*
<i>Geografisk mobil:</i>	
Ej flytning med udsigt til job	Reference
Flytning med udsigt til job	Positiv*
<i>Faglig mobil:</i>	
Ønsker job i mindre end 3 brancher	Reference
Ønsker job i mere end 2 brancher	Positiv**

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.
*Anm.: * Mindre end 1 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. ** Mindre end 5 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0.*

på arbejdsmarkedet. Ved at se på de ledige kvinders faglige og geografiske mobilitet, kan man få en idé om, i hvor høj grad de ledige sønderjyske kvinder står til rådighed på arbejdsmarkedet.

Faglig mobilitet kunne f.eks. være villighed til at arbejde inden for mange forskellige brancher. Interessant er det, at majoriteten af de interviewede kvinder kun ønsker at blive beskæftiget i én branche ud af 19 mulige. Mange af de ledige sønderjyske kvinder giver samtidig udtryk for, at de har lyst til at komme i arbejde. Alligevel er der kun 2 pct. af de ledige kvinder, som giver udtryk for, at de gerne vil arbejde inden for fire forskellige brancher. Kvindernes

ledighedslængde, uddannelsesmæssige baggrund, alder og civilstatus ser ikke ud til at gøre nævneværdig forskel på antallet af brancher, kvinder ønsker beskæftigelse indenfor. Det er ofte i den sociale sektor og industrien, at kvinderne ønsker at arbejde. Den sociale sektor og specielt industrisektoren er meget omfattende brancher, men de ledige kvinders branchevalg er ensidigt, når man tænker på, at de vælger to hovedbrancher ud af 19 hovedbrancher.

De ledige kvinders ensidige præferencer for job inden for enkelte brancher, er en markant barriere i forhold til beskæftigelse. Generelt eksisterer der en høj faglig mobilitet blandt kvinder, som i høj grad ønsker et job med undtagelse af gruppen af unge ledige kvinder i 20'erne.

En persons flyttevalg afhænger som tidligere omtalt af uddannelsesvalget, men flyttevalget afhænger også af andre faktorer. Det er blevet vist, at en persons livscyklus i form af alder og familie har betydning for valget om at flytte, Ioannides (1988). Tilknytning til lokalområde, partners beskæftigelsesmuligheder og pendlingmuligheder har også vist sig at spille en vigtig rolle, når bosættelsesområde vælges, Cevero (1989) og Mulder (1993).

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de ufaglærte kvinder i Sønderjylland har boet længere tid i kommunerne end de faglærte. De fleste af de ledige har enten boet under 10 år i kommunen eller over 30 år. Det er altså i høj grad de unge tilflyttere og de ældre lokalkendte, der er ledige.

Flyttefleksibilitet eksisterer stort set ikke hos de ledige sønderjyske kvinder. De er ikke indstillet på at flytte, selvom det kunne betyde bedre jobmulighed. End ikke skolemuligheder, pasningstilbud og arbejde til partneren i tilflytningsregionen kan få de sønderjyske kvinder til at flytte. Der er næsten 75 pct. både blandt ledige i dagpengeperioden og ledige i aktivperioden, der ikke ønsker at flytte, ligegyldigt hvad de får tilbudt i forbindelse med et nyt job. Kvindernes ledighedshistorie har ingen indflydelse på deres ønsker om at flytte med udsigt til fast job. De ledige kvinder, som har boet relativt kort tid i den nuværende kommune, og som er enlige og

eventuelt har en videregående uddannelse, udtrykker i højere grad en positiv holdning til flytning i forbindelse med et nyt job end de ledige ufaglærte kvinder i parforhold, som har boet lang tid i samme kommune. De unge i amtet er ikke specielt indstillet på at flytte ved udsigten til et job, selvom man kunne forvente, at de i højere grad var omstillingsparate.

Det er personer med en høj husstandsindkomst, som i lidt højere grad kan affinde sig med at flytte i forbindelse med bedre jobudsigter. Selvom den generelle holdning er, at geografisk mobilitet i form af flytning kan forbedre jobmulighederne for ledige, så mener alligevel over 40 pct. af kvinderne i Sønderjylland, der ikke vil flytte, at deres fremtidige jobmuligheder er ret gode. De kvinder, som ønsker et job inden for det næste år, er mere indstillet på at flytte end de kvinder, som ikke ønsker job, men der er ingen forskel på flyttemotivationen mht. i hvor høj grad, man ønsker et arbejde i nærmeste fremtid.

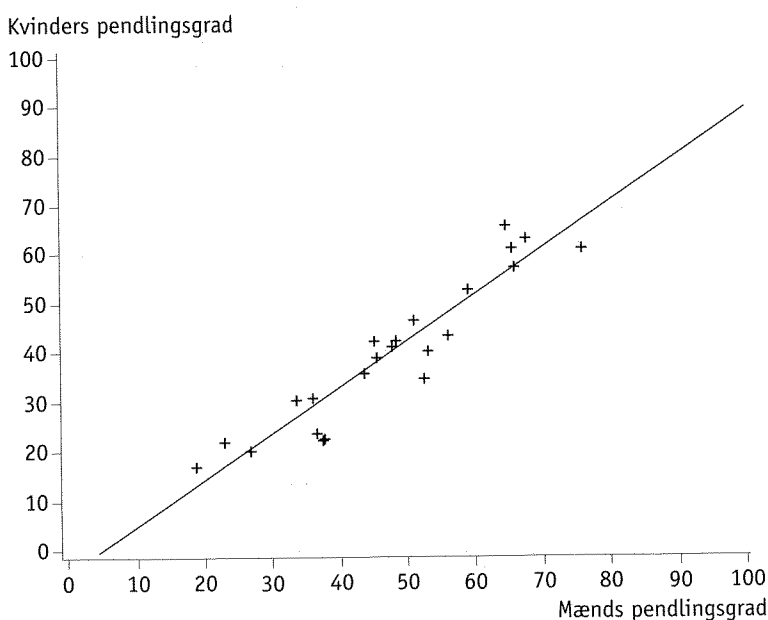
Det er veluddannede med en høj husstandsindkomst, som er de mest mobile. Forskellen mellem løn i beskæftigelse og understøttelse vil for de uddannede kvinder være større end for de ufaglærte. Den økonomiske gevinst ved at blive beskæftiget, ser derfor ud til at have betydning i forbindelse med ledige kvinders flytning.

Geografisk mobilitet kan også være i form af pendling. De ledige kvinder kan øge deres chancer for at finde job, hvis de står til rådighed for et større geografisk arbejdsmarked. I Sønderjyllands Amt er der store forskelle mellem kommunerne på, hvor stor en del af arbejdsstyrken, der pendler væk fra bo-kommunen for at arbejde i en anden kommune i amtet, jf. figur 3.10. I Augustenborg kommune er det mere end halvdelen af arbejdsstyrken, der pendler i 1999, mens kun 15 pct. pendler i Nordborg.

Mænd pendler generelt mere end kvinder. Der er dog ingen tegn på, at kvinder generelt slet ikke ønsker at pendle, for i de kommuner, hvor en stor andel af mændene pendler, er der også mange kvinder, der pendler.

Figur 3.10.

Sammenhæng mellem kvinder og mænds pendlingsgrad i kommunerne i Sønderjylland, 1999.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks statistik.

Anm.: Linien er lavet ud fra mindste kvadraters metode (OLS). Hældningen er 0,93 (0,07), hvor der er mindre end 1 pct. sandsynlighed for, at hældningen er 0. Forklaringsgraden er $R^2=0,88$.

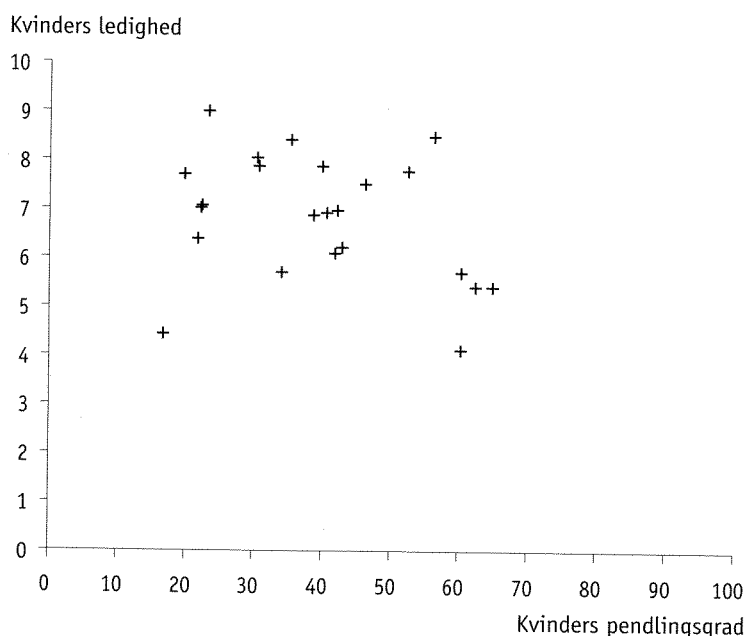
Det er bemærkelsesværdigt, at flere kommuner som f.eks. Aabenraa og Haderslev har en høj ledighedsprocent og en lav pendlingsgrad, og det gælder både for mænd og kvinder, jf. figur 3.11. Samtidig er der andre kommuner, som har en høj pendlingsgrad og en lav ledighed.

Den lave pendlingsgrad og den høje ledighed blandt kvinder i nogle kommuner tyder på, at kvinderne ikke søger arbejde i et særligt stort geografisk område. I disse kommuner kunne kvinderne højst sandsynligt øge deres beskæftigelseschancer, hvis de pendlede.

Over 80 pct. af de ledige interviewede kvinder har maksimalt haft en daglig transporttid på en time i deres sidste job. Kvinderne i dagpengeperioden har pendlet længere end kvinder i aktivperioden. Ofte argumenterer man for, at kvinder med familie begrænser deres

Figur 3.11.

Sammenhæng mellem ledighed og pendling for kvinder i kommunerne i Sønderjylland, 1999. Procent.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks statistik.

Anm.: Ved hjælp af mindste kvadraters metode (OLS) har vi ikke kunnet finde signifikant lineær sammenhæng mellem ledighed og pendling.

transporttid pga. børnepasning etc. Alligevel er det kvinder i par med børn, som i denne undersøgelse har pendlet mere end kvinder, der bor alene. Generelt giver de ledige kvinder udtryk for, at de er meget lidt mobile, da omkring to tredjedele ikke ønsker at påtage sig en daglig transporttid på mere end en time tur/retur for at få et arbejde.

Den geografiske mobilitet afhænger af hvilke transportmidler, kvinden har til rådighed. Over 60 pct. af kvinderne i Sønderjylland har bil til rådighed, hvilket virker som en stor andel, da andelen af husstande med en eller flere biler generelt er lavere end 60 pct. i hele landet, jf. Statistikbanken, Danmarks Statistik. Det er bemærkelsesværdigt, at de sønderjyske ledige kvinder er så lidt mobile, når de tilsyneladende har bil til rådighed.

Når kvinder i parforhold pendler mere end de enlige kvinder, er det ikke nødvendigvis et udtryk for, at kvinder i par er mere mobile end kvinder, der er alene, men de udviser måske en anden form for mobilitet. Enlige kvinder er måske i højere grad flyttet tæt på arbejdspladsen, og de har derfor i mindre grad behov for at pendle. Selvom kvinderne ikke har haft en lang transporttid i forbindelse med deres sidste job, er det ikke nødvendigvis ensbetydende med, at kvinderne er mindre geografisk mobile. Kvinderne havde eventuelt bedre mulighed for at finde job tæt på hjemmet. Generelt må man sige, at ved at pendle længere er det sandsynligt, at kvinderne kunne forbedre jobmulighederne.

Det ser ud til, at de kvinder, der ønsker et job så hurtigt som muligt, udviser en større geografisk og faglig mobilitet, end de andre ledige sønderjyske kvinder. De kvinder, som meget gerne vil have et arbejde hurtigt, har også lavere lønkrav end de andre ledige sønderjyske kvinder. De fagligt mobile kvinder mener dog ikke nødvendigvis, at de har gode jobmuligheder, hvilket kan være en af grundene til, at de udviser større faglig mobilitet, jf. Arbejdsministeriet (2001). Desto højere uddannelse den ledige kvinde har, desto bedre jobmulighed mener hun selv, at hun har uden at tage højde for jobpræferencer.

Faglig og geografisk fleksibilitet kan også komme til udtryk ved den ihærdighed, hvormed de ledige kvinder søger arbejde. Chancerne for at få et arbejde må stige, jo flere steder man søger. I interviewundersøgelsen har en fjerdedel af de ledige kvinder inden for den sidste måned henvendt sig direkte til en arbejdsgiver angående job, lidt over 30 pct. har indrykket eller svaret på en jobannonce, og næsten 50 pct. mener, at de står registreret hos arbejdsformidlingen eller kommunen som arbejdssøgende. 25 pct. af kvinderne har ikke taget noget initiativ til at finde et arbejde inden for den sidste måned. Nogle enkelte ledige kvinder har henvendt sig til arbejdsformidlingen, kontaktet venner og slægtninge, søgt på internettet etc. Der er altså mange ledige kvinder i Sønderjylland, der udviser en meget lav søgeintensitet, hvilket kan medvirke til at forklare omfanget af ledige kvinder i Sønderjylland.

Hvis spektret af jobtilbud i Sønderjylland ikke har de sønderjyske kvinders interesse, så vil der nødvendigvis være flere kvinder, der ønsker at gå ledige i stedet for at søge et arbejde, som de ikke er interesseret i at få. Vi har derfor spurgt, hvad de ledige sønderjyske kvinder lægger vægt på i en arbejdssituation jf. tabel 3.13.

De ledige kvinder i Sønderjylland lægger i høj grad vægt på, at deres fremtidige arbejde skal være interessant, og at de har gode kolleger på arbejdspladsen, hvor der eksisterer et godt teamwork. Dette er uafhængigt af kvindens civilstatus. Disse arbejdskvaliteter får større betydning, desto højere uddannelse den ledige har. For de yngre kvinder er det mere vigtigt, at arbejdet er interessant, og at teamworket fungerer, end for de ældre kvinder. For de ældre har kollegerne på arbejdspladsen den største betydning mht. fremtidigt arbejde. Dernæst er der mange af de ledige, som ønsker ansvar i arbejdet og fleksible arbejdstider. Igen er det de veluddannede, som efterspørger mere ansvar og fleksibilitet, hvor det er kvinderne i 30'erne og 40'erne, der ønsker mest ansvar, og det er kvinderne i 30'erne og 20'erne, der i høj grad efterspørger fleksible arbejdstider.

At de yngre kvinder efterspørger fleksible arbejdstider kunne hænge sammen med, at det er dem, som oftest har børn, og derfor ønsker de selv at kunne bestemme deres egen arbejdstid.

Tabel 3.13.
De lediges vurdering af forskellige aspekter vedrørende en arbejdssituation i 2001. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke, irrelevant	I alt
God løn	28	49	15	3	5	100
Interessant arbejde	82	12	2	1	4	100
Gode kolleger	90	5	1	0	4	100
Arbejde alene	15	25	21	34	5	100
Have ansvar	44	36	10	6	5	100
Blive styret	3	21	40	30	6	100
Fleksible arbejdstider	34	27	15	18	6	100
Teamwork	89	6	0	0	4	100
Arbejde hjemme	11	16	17	52	5	100

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.

Vi ser, at lidt over 90 pct. af kvinderne synes, at en god løn er mere eller mindre vigtig, men der er ikke engang 30 pct., som synes, at det er det vigtigste ved et nyt job. Lønprioriteringen er dog aldersafhængig. De yngre kvinder i 20'erne og enlige kvinder lægger mere vægt på, at lønnen er god, end de ældre kvinder.

Hjemmearbejde, muligheder for at arbejde alene eller at blive styret af andre i arbejdet er ikke nogle faktorer, som ligger de ledige kvinder meget på sinde mht. at vælge job. Uddannelsesbaggrunden har dog også blandt disse faktorer betydning, hvor det specielt er de veluddannede, der i højere grad ønsker at arbejde alene og hjemme i forhold til de lavt uddannede. Derimod er det de lavt uddannede, som mere efterspørger styret arbejde. Det er blandt de ældre ledige kvinder, vi finder flest, der ønsker at arbejde alene og blive styret af andre i arbejde.

De ledige kvinders ønsker om gode kolleger, teamwork og interessant arbejde hænger godt sammen med, at mange af de ledige kvinder ønsker at blive beskæftiget inden for den sociale sektor som f.eks. social- og sundhedshjælper eller pædagogmedhjælper. Netop inden for disse erhverv er man i tæt kontakt med sine kolleger og er stærkt afhængig af teamwork. Kvinderne ønskede også at arbejde inden for industri og fremstilling, og i disse brancher er mange virksomheder gået over til at producere i selvstyrende grupper, dvs. at teamwork er blevet en meget afgørende faktor i det daglige arbejde, og det kan være en af grundene til, at de ledige sønderjyske kvinder ønsker godt teamwork i forbindelse med et fremtidigt job. Her synes de lediges ønsker at være forenelige med virksomheders ønsker til arbejderne.

3.11. Sammenfatning af kapitlet

Ledigheden i Sønderjylland ligger lavere end på landsplan, men forskellen mellem kvinder og mænd er større end for landet som helhed. Forskellen skyldes, at de ufaglærte kvinder har en forholdsvis større ledighed end de ufaglærte mænd. Det gælder især de ufaglærte kvinder i 50'erne og 20'erne. Derimod har kvinder med en videregående uddannelse næsten samme ledighed som mændene i Sønderjylland.

Blandt de interviewede ledige kvinder var der kun ca. 30 pct., som vurderede, at et kursus eller lignende kunne forbedre deres jobmuligheder, og en tilsvarende andel fandt, at aktivering vil forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. Denne holdning gør det vanskeligt at opkvalificere de pågældende.

Kvinder med børn fandt ikke, at pasning af børnene var et problem i relation til at få arbejde, og langt de fleste i parforhold mente, at partneren støttede dem i deres jobsøgning. Derimod gav kvinderne ikke udtryk for, at den økonomiske tilskyndelse til at finde et job var af stor betydning for ret mange, selvom lønnen næsten altid var inde i overvejelserne om beskæftigelse. Det var ofte for kvinder fra husholdninger med en relativt høj indkomst, at det økonomiske spillede en rolle.

Kvinder ønsker ikke at flytte for at forbedre deres jobmuligheder, og de færreste er villige til at have en daglig transport til og fra arbejde på over en time. Samtidig ønsker de færreste at søge arbejde inden for ret mange brancher. Typisk ønsker de kun job i en branche. En anden form for fleksibilitet mht. arbejde er at søge job i mange virksomheder, men mange af de ledige søger ikke særlig aktivt. Derfor vurderer vi, at kvindernes manglende faglige og geografiske fleksibilitet er et af de væsentligste problemer i forbindelse med de ledige kvinder i Sønderjylland.

Efterspørgslen efter arbejdskraft i Sønderjylland

Analysen af efterspørgslen efter arbejdskraft i en region kan snævert set tage udgangspunkt i den form for arbejdskraft, der er til rådighed, jf. boks 4.1. Det er straks langt sværere at vurdere omfanget af den potentielle efterspørgsel efter arbejdskraft. Hvis virksomhederne har brug for andre typer af arbejdskraft, end der er på det lokale arbejdsmarked, må de tiltrække denne arbejdskraft fra andre regioner. Det kan enten ske ved, at personer flytter til regionen, eller at de pendler til arbejde. Alternativet er, at arbejdsgiveren flytter den del af produktionen til andre områder, som afhænger af den specifikke arbejdskraft. Det kan ske ved at oprette afdelinger i andre områder eller ved at købe varer eller tjenesteydelser af andre virksomheder i eller uden for regionen. Det gælder både offentlige og private virksomheder.

Denne undersøgelse vil fokusere på forskellene mellem mænd og kvinder i Sønderjylland, hvor der i nogle forbindelser bliver draget paralleller til situationen for hele landet. I analysen inddrages en række forhold som alder, nationalitet og uddannelse for de beskæftigede, der kan forklare, hvilke kvalifikationer arbejdsgiverne lægger vægt på ved ansættelse af personale. Ud over oplysninger om de beskæftigede og virksomhederne, analyseres også nyansættelser inden for et år, som indeholder informationer om hvilke job, det er muligt at finde på det sønderjyske arbejdsmarked.

Udviklingen i den internationale arbejdsdeling som følge af globalisering og den teknologiske udvikling er to af de eksterne faktorer, som har påvirket efterspørgslen mest. Vi vil kort se på betydningen af disse faktorer og vurdere effekten på arbejdsmarkedet.

Boks 4.1.

Kilder til belysning af virksomhederne på det sønderjyske arbejdsmarked.

Virksomhedsinterview

Der er foretaget 15 interview med ledere på mellem og højt niveau i sønderjyske virksomheder. Spørgsmålene omhandlede virksomhedernes holdninger til beskæftigelse af kvinder, kvindernes muligheder i den teknologiske udvikling og den fremtidige organisering af virksomhederne.

Virksomhederne blev udvalgt vha. oplysninger fra Købmandsstandens Oplysningsbureau efter kriterier som størrelse, geografisk beliggenhed, alder, branche og kvindeandelen inden for erhvervene. Virksomheder med mindre end 10 ansatte blev bortvalgt, da det var vigtigt at interviewe virksomheder med så mange ansatte, at beskrivelsen af de ansatte ikke blev for personspecifik.

Interview med nøglepersoner

8 nøglepersoner i virksomheder og institutioner med indflydelse på udviklingen på arbejdsmarkedet i Sønderjylland blev interviewet. Interviewene drejede sig om de lokale rammebetingelsers betydning og den generelle opfattelse af problemerne på det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland. Nøglepersonerne blev udvalgt i samarbejde med AF Sønderjylland.

Virksomhedernes synspunkter og holdninger

Når der refereres til virksomhedernes holdninger og aktiviteter i teksten, så bygger det på interviewene både med virksomhederne og med nøglepersonerne på det sønderjyske arbejdsmarked.

En række virksomheder ønskede ikke at deltage i undersøgelsen, hvilket kan have haft den følge, at virksomheder med et mere negativt syn på kvinders beskæftigelse ikke er repræsenteret.

4.1. Sammensætningen af beskæftigelsen i 1990'erne

Beskæftigelsen i Sønderjylland har udviklet sig positivt fra 1993 til

2000, idet der er kommet flere kvinder i beskæftigelse, samtidig med at beskæftigelsen blandt mænd er næsten uændret, jf. tabel

4.1. Bag fremgangen for kvinderne skjuler sig en tilbagegang i beskæftigelsen inden for undergrupperne landbrug, nærings- og nydelsesmiddelindustrien, tekstilindustrien og lignende, offentlig ad-

ministration samt finansierings- og forsikringsvirksomhed. Derimod har der været en væsentlig fremgang inden for undergrupperne jern- og metalindustrien, engroshandel, forretningsservice og sociale institutioner mv. Fremgangen inden for finansiering og forretningsservice dækker således over to modsatte effekter.⁶ Fremgangen inden for sociale institutioner tegner sig alene for over 2.000 nye arbejdspladser for kvinder, hvilket dækker over stigende beskæftigelse inden for ældreplejen og i daginstitutioner for børn.

Tabel 4.1.
Beskæftigelsen i Sønderjylland fordelt på erhverv og køn.

	Kvinder		Mænd	
	1993	2000	1993	2000
Landbrug, råstof mv.	2.452	1.633	8.168	6.563
Industri	8.686	9.055	20.073	20.399
Energi og vand	176	150	852	653
Bygge og anlæg	681	798	5.525	6.583
Handel, hotel mv.	9.371	9.992	11.153	12.379
Transport og tele	2.373	2.253	6.605	6.039
Finansiering, forretningsservice mv.	4.678	5.369	4.345	4.976
Offentlige og personlige tjenester	25.786	27.675	12.903	12.281
Uoplyst	664	272	631	233
I alt	54.867	57.197	70.255	70.106

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

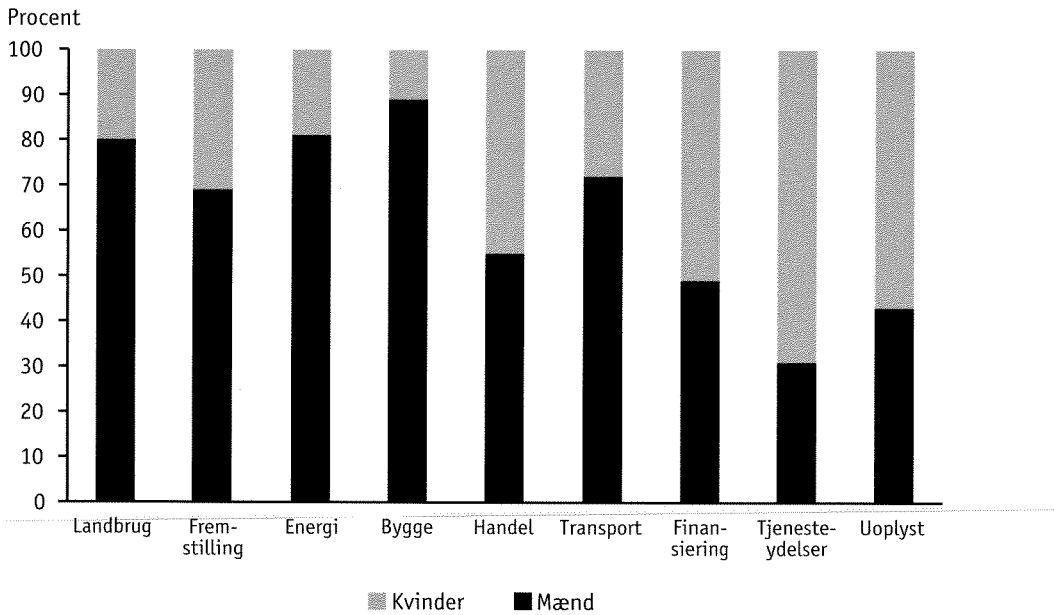
Udviklingen for mændene er for en lang række brancher parallel til udviklingen for kvinder. Det gælder eksempelvis for landbruget og nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Inden for jern- og metalindustrien har begge køn haft stigende beskæftigelse, men det har været mest udtalt for kvinder. Derimod er der ikke blevet beskæftiget nævneværdigt flere mænd inden for sociale institutioner, mens der er væsentligt flere mænd ansat inden for byggeri og anlæg.

6 En mindre del af stigningen inden for forretningsservice kan skyldes en anden opgavedeling mellem den offentlige og den private sektor, idet en udlicitering af rengøringen på en offentlig arbejdsplads til en privat tilbudsgiver vil slå ud som en sektorforskydning.

Forskellen i beskæftigelsen for mænd og kvinder afspejler en betydelig kønsmæssig arbejdsdeling inden for de enkelte brancher, jf. figur 4.1. Den kan endda genfindes inden for de enkelte arbejdsopgaver på de enkelte virksomheder. Et kendt eksempel er, at sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter typisk er kvinder, mens portørerne er mænd. Et tilsvarende eksempel fra industrien er, at ingeniørerne og maskinarbejderne ved CNC-maskinerne oftest er mænd, mens montricerne af de elektroniske komponenter er kvinder. Denne kønsmæssige arbejdsdeling kan blive forrykket, hvis der er mangel på enten mænd eller kvinder.

Sammenligner vi udviklingen i Sønderjylland med resten af landet, så er det bemærkelsesværdigt, at andelen i beskæftigelse inden for industrien er uændret i Sønderjylland, mens den generelt er faldet i Danmark, jf. tabel 4.2. Derimod er beskæftigelsesandelen ikke steget nær så meget inden for finansiering og forretningsservice,

Figur 4.1.
Kønsfordelingen blandt brancher i Sønderjylland, 1999.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik
Anm.: De forskellige brancher stemmer overens med brancherne i tabel 4.1.

hvilket skyldes, at fremgangen inden for forretningsservice har været væsentlig mindre i Sønderjylland end i den øvrige del af landet. Endelig har der været en større nedgang i beskæftigelsen inden for transport og telekommunikation i Sønderjylland end i det øvrige land.

Tabel 4.2.

Ændring i beskæftigelsen af kvinder 1993 til 2000. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	Danmark	Sønderjylland	Danmark	Sønderjylland
Landbrug, råstof mv.	-0,9	-1,6	-1,9	-2,3
Industri	-1,4	0,0	-1,9	0,5
Energi og vand	0,0	-0,1	-0,2	-0,3
Bygge og anlæg	0,0	0,2	1,4	1,5
Handel, hotel mv.	0,4	0,4	1,4	1,8
Transport og tele	-0,1	-0,4	-0,3	-0,8
Finansiering, forretningsservice mv.	1,3	0,9	2,2	0,9
Offentlige og personlige tjenester	1,3	1,4	-0,3	-0,8
Uoplyst	0,0	-0,7	-0,5	-0,6

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Det væsentlige for kvinderne er, at forretningsservice er et mindre erhverv i Sønderjylland, og at industrien har haft en gunstigere udvikling i Sønderjylland end i landet som helhed. Da ledigheden for mænd tilmed har været lav de seneste år i regionen, har kvinderne haft bedre muligheder for at finde beskæftigelse her end i resten af landet. Endelig har kvinderne i Sønderjylland og i landet som helhed fået beskæftigelse inden for de sociale institutioner.

IT-sektorerne er et af de områder, hvor der er sket en hastig udvikling, og en række virksomheder er vokset betydeligt inden for de seneste 10-20 år.⁷ Den danske beskæftigelse i IT-sektoren er generelt steget med knap 20.000 personer mellem 1992 og 1998

7 IT-erhvervene er senest blevet afgrænset som IT-engroshandel, IT-konsulentvirksomhed, telekommunikation og IT-industrien, hvilket går på tværs af de traditionelle brancheopdelinger, jf. Danmarks statistik (2001).

til en samlet beskæftigelse på knap 90.000 personer. Andelen af kvinder ligger på 32 pct. og når helt ned på 26 pct. inden for IT-konsulentbranchen, mens der i IT-industrien er 41 pct. kvinder, hvilket er en høj andel af kvinder i den private sektor. Alle disse brancher har en lavere andel af beskæftigede i Sønderjylland end i landet som helhed. IT-branchen synes at efterspørge kvinder i mindre grad end mænd. Yderligere ses ændringen i erhvervsstrukturen i forbindelse med IT kun at være slået igennem i mindre omfang i Sønderjylland.

4.2. De efterspurgte kvalifikationer

Virksomhederne efterspørger forskellige typer af kvalifikationer, men udviklingen de sidste 10 år er entydigt gået i retning af, at arbejdskraften skal have bedre og i nogle tilfælde bredere kvalifikationer. Mulighederne for at "vandre lige ind fra gaden" og få et job er blevet mindre. Virksomhederne lægger først og fremmest vægt på de faglige kvalifikationer. Medarbejderne skal kunne varetage en funktion, så selv om arbejdsgiverne lægger vægt på både formelle og uformelle kvalifikationer hos ansøgere, så er det de faglige evner og erfaringer, der vejer tungest.

Ser vi på de formelle uddannelser, er der blandt de beskæftigede kvinder med grundskole og uden erhvervsuddannelse over 30 pct. beskæftiget i den offentlige sektor eller i personlige tjenester, jf. tabel 4.3. Den største andel af mænd med grundskoleuddannelse finder vi derimod i industrien, mens handel og lignende spiller en rolle for beskæftigelsen af både mænd og kvinder uden erhvervsuddannelse. Sammenligner vi de sønderjyske kvinders beskæftigelse med fordelingen på landsplan, så er der en højere andel af de ufaglærte kvinder i industrien i Sønderjylland.

Blandt kvinderne i Sønderjylland med en erhvervsuddannelse er langt flere ansat i den offentlige sektor end blandt de ufaglærte. Det gælder både for de faglærte og dem med en videregående uddannelse. For nogle grupper er valget af beskæftigelse allerede bestemt i kraft af valget af uddannelse, idet nogle uddannelser næsten udelukkende er rettet mod den offentlige sektor. Det gælder eksempelvis sygeplejersker, pædagoger eller skolelærere, hvor der inden for alle

Tabel 4.3.
Beskæftigede i Sønderjylland fordelt efter køn og uddannelsesniveau, 1999.

	Grundskole		Faglært		Videregående	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Landbrug, råstof mv.	3.196	1.029	2.478	399	275	144
Industri	8.193	5.504	9.766	2.953	2.950	655
Energi og vand	201	55	281	73	175	22
Bygge og anlæg	2.349	338	3.624	407	572	45
Handel, hotel mv.	4.624	5.175	6.674	4.120	647	555
Transport og tele	3.195	1.131	2.428	962	319	116
Finansiering, forretningsservice	1.127	1.847	1.811	2.249	1.298	443
Offentlige og personlige tjenester	3.552	8.747	4.025	9.322	4.624	9.263
Uoplyst	101	164	214	218	34	29
I alt	26.538	23.990	31.301	20.703	10.894	11.272

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.
Anm.: Grundskole omfatter personer uden erhvervsuddannelse. Faglærte omfatter personer med erhvervsgymnasial og faglært uddannelse.

tre uddannelser er flest kvinder. Selv for personer med en erhvervsuddannelse, som kan bruges både i den private og den offentlige sektor, synes der at være tendenser til, at kvinder oftere har et job i den offentlige sektor sammenlignet med mændene. Det kan skyldes enten et bevidst valg fra kvindernes side, eller at de private arbejdsgivere i et vist omfang foretrækker mandlig arbejdskraft.

Virksomhederne giver udtryk for, at behovet for efteruddannelse eller oplæring på virksomhederne er steget, men det er svært at få et overblik over, da mange kurser ikke registreres i offentligt regi. En række af de større og teknologisk avancerede virksomheder ansætter ikke medarbejdere uden en grundlæggende viden hentet på et antal kurser, f.eks. AMU-kurser. Hvis en ledig person søger hos disse virksomheder, er det vigtigt, at disse kvalifikationer enten er opfyldt eller bliver opfyldt, inden en ansættelse skal starte. Inden for andre brancher er det et krav, at medarbejderne gennemgår et basalt kursus i f.eks. hygiejne. Disse krav gælder både mænd og kvinder.

Ansatte får tillige ofte tilbud om at blive yderligere opkvalificeret gennem kurser og oplæring på virksomheden. Her opleves situationen meget forskelligt, idet det på nogle virksomheder er mændene,

som er mest interesseret i yderligere opkvalificering, på andre synes kønnet ikke at spille en rolle, og hos en sidste gruppe er kvinderne mest interesseret.

Forklaringen på spredning i ønsket om opkvalificering skyldes måske interessen for det pågældende arbejde, hvor mænd eksempelvis kan være mere interesseret i at udbygge kundskaberne inden for svejsning, mens kvinder i højere grad ønsker at dygtiggøre sig inden for syning, uagtet at kvinder kan være lige så dygtige til at svejse som mænd og omvendt. En anden faktor er indstillingen på virksomheden. Hvis det er et generelt krav til alle ansatte, at de deltager i en form for opkvalificering, kan det øge kvindernes interesse for at deltage. Dette er et eksempel, hvor efterspørgslen påvirker de udbudte kvalifikationer.

Arbejdsgivernes fleksibilitet mellem faglærte og ufaglærte eller mellem forskellige typer af faglærte varierer mellem brancher og mellem forskellige former for organisering, jf. Pedersen (1989); Groes & Holm (1999). Inden for områder med mangel på uddannet arbejdskraft kan arbejdsgiverne være tvunget til at oplære ufaglærte til at varetage komplicerede funktioner, mens det inden for andre områder kan være sværere at erstatte en uddannet person med en ufaglært. I stort omfang drejer problemet sig om, hvor mange ufaglærte der kan være ansat for hver faglært. Hvis ufaglærte skal oplæres til at klare flere komplicerede funktioner, vil det ofte være nødvendigt, at der er uddannet personale placeret fysisk tæt ved den/de ufaglærte. Det er afgørende, at organiseringen af arbejdspladsen giver mulighed for oplæring, så den ufaglærte ikke arbejder alene.

Den faglige fleksibilitet på virksomheden spiller tilsyneladende en stigende rolle, idet arbejdsgiverne lægger vægt på, at flere medarbejdere kan overtage en ubesat funktion i forbindelse med sygdom eller andet fravær. I nogle virksomheder har medarbejderne tillige fået overdraget en række funktioner, så de ofte selv styrer arbejdet inden for en gruppe. Arbejdsgiverne har overdraget en stor del af ansvaret til de selvstyrende grupper fra mellemlederne, som der er blevet langt færre af. Denne omlægning stiller andre krav til de menige

ansatte, som skal kunne varetage langt de fleste opgaver uden instruktioner, jf. Friche & Thaulow (2000).

Den efterspurgte faglige fleksibilitet betyder, at det bliver i kollegernes interesse, at nye medarbejdere kan gå ind i flere funktioner. Hvis kvinder søger arbejde på disse virksomheder, er det derfor vigtigt, at arbejdspladsen er indrettet til både mænd og kvinder. Samtidig stiller denne organisering krav til medarbejdernes evne til at indgå i et samarbejde og til at kommunikere. Virksomhederne forsøger ofte at sammensætte grupperne af personer med forskellige erfaringer, temperamenter, alder og køn, hvilket erfaringsmæssigt giver det bedste samarbejde inden for grupperne. De behøver dog ikke at have de samme arbejdsopgaver. Det er tilstrækkeligt, at de arbejder i samme gruppe.

Arbejdsgiverne inden for langt de fleste brancher søger generelt ikke efter personer med bestemt køn, men alligevel er der til mange stillinger en stor kønsopdeling i ansøgerne til stillingerne. Som eksempler kan nævnes social- og sundhedsassistenter og montagearbejde i elektronikindustrien, hvor der næsten udelukkende er kvindelige ansøgere, mens mænd er mere interesseret i at søge det "tunge" arbejde som transport af gods, byggeri og svejsning.

Inden for nogle områder er der dog kommet flere kvinder i beskæftigelse. Det gælder eksempelvis malersvende og buschauffører.

4.3. Aldersopdeling i efterspørgslen på arbejdskraft

Aldersfordelingen varierer kraftigt mellem erhvervene, hvor der eksempelvis inden for landbrug mv. er mange beskæftiget også over 50 år, endda mange over 67 år, så er der relativt mange unge inden for detailhandel samt hoteller og restaurationer, jf. tabel 4.4. Denne aldersfordeling afspejler en kombination af ønsker hos arbejdsgiverne og medarbejdernes lyst til at arbejde i forskellige erhverv afhængig af alder og familiemæssig status.

I nogle job søger arbejdsgiverne modne personer, som har erfaring med at være sammen med mennesker i alle aldre. Det gælder eksempelvis inden for sociale institutioner og hjemmeplejen, hvor

Tabel 4.4.
Beskæftigede i Sønderjylland fordelt efter alder og branche.

	Mænd			Kvinder		
	16-29 år	30-49 år	Over 50 år	16-29 år	30-49 år	Over 50 år
Landbrug, råstof mv.	1.532	2.456	2.404	349	614	640
Industri	4.812	10.536	4.692	2.265	4.905	1.647
Energi og vand	41	302	309	18	93	36
Bygge og anlæg	1.897	3.164	1.491	189	368	227
Handel, hotel mv.	4.217	5.084	2.721	4.289	3.489	1.884
Transport og tele	1.107	3.043	1.712	539	1.179	437
Finansiering, forretningsservice mv.	894	2.367	1.576	1.087	2.853	1.316
Offentlige og personlige tjenester	1.947	5.750	4.555	4.510	15.663	7.420
Uoplyst	28	112	90	42	93	136
I alt	16.475	32.814	19.550	13.288	29.257	13.743

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.
 Anm.: Over 50 år omfatter også beskæftigede på 67 år og derover, hvorfor antallet af beskæftigede er højere end i nogle andre opgørelser.

patienterne ofte værdsætter personale med livserfaring. Dette område er endvidere et typisk kvindefag, hvor der kun sjældent er mandlige ansøgere. Selv om der er meget dagarbejde, er der også behov for personale i weekender og til aften- og natarbejde. Dette opfattes kun sjældent som en forhindring af ansøgere.

Inden for detailhandel, hoteller og restaurationer vurderes den forskudte arbejdstid og en relativt lav løn derimod at være væsentlige faktorer til forklaring af, at mange unge søger over i andre erhverv, når de stifter familie. Det gælder både for mænd og kvinder, faglærte såvel som ufaglærte. Aldersfordelingen er mere lige i engroshandel, hvor arbejdstider og kundekontakt er forskellige fra detailhandel.

I nogle erhverv lægger arbejdsgiverne vægt på fysisk styrke, udholdenhed, kendskab til IT eller vilje og evne til at omstille sig til andre arbejdsformer. Disse arbejdsgivere søger i højere grad yngre arbejdskraft.

Arbejdsgiverne har sjældent en egentlig aldersgrænse, men synes at vurdere ansøgernes kvalifikationer i relation til arbejdsopgaverne. For personer i slutningen i 50’erne er arbejdsgiverne interesseret i

at vide, om personen planlægger at trække sig tilbage, når vedkommende fylder 60 år, da arbejdsgiverne foretrækker at ansætte medarbejdere med henblik på ansættelse over en årrække. Det kan gøre det vanskeligere for ledige i slutningen af 50'erne at finde job, da de ofte konkurrerer med yngre personer.

Det er svært at måle efterspørgslen efter personer i specielle aldersgrupper, idet det kun er muligt at undersøge de faktiske ansættelser af personer i en given alder. Da en person kun bliver ansat, hvis de søger arbejde, beskriver ansættelserne ikke kun arbejdsgivernes efterspørgsel, men også personernes søgen efter arbejde. Antallet af ansættelser i en branche kan dog vise i hvilke brancher, det er muligt at få arbejde. Vi anvender i denne undersøgelse tal for ændringer i beskæftigelse. Der er her tale om bruttoansættelser og ikke ændringer i den samlede beskæftigelse, og der er ikke skelnet mellem ansættelse af ledige og ansættelse af personer, som i forvejen er i beskæftigelse. Det betyder, at i opgørelsen indgår også beskæftigelse i jobtræning i den offentlige og private sektor, hvilket antageligt bidrager til tilgangen i den offentlige sektor.

Vores opgørelse viser, at tallene for nybesatte stillinger i november 1998 sammenlignet med november 1997 stemmer godt overens med fordelingen af de beskæftigede, idet de unge kvinder i første række har fået job inden for offentlig og privat service og handel, hotel mv., mens de unge mænd har fået beskæftigelse i industrien og i handel, hotel mv., jf. tabel 4.5. Der er flere mænd end kvinder over 50 år, som har fået nyt job, men i forhold til antallet af personer i arbejdsstyrken er forskellen mellem kønnene ikke særlig stor. Mændene er kommet i job inden for en række forskellige brancher, mens næsten 50 pct. af kvinderne i 50'erne er kommet i job inden for offentlig og privat service. Det virker som om, det er sværere for de kvindelige seniorer end for de mandlige at komme i beskæftigelse i andre brancher.

Fysikken er i nogle tilfælde afgørende for de ansattes mulighed for at bestride et job, men virksomhederne vurderer konkret ud fra evnen til at varetage jobbet og et forventet omfang af fravær som følge af sygdom. Fysisk styrke og udholdenhed forbindes ofte med

Tabel 4.5.
Jobåbninger fordelt efter alder i Sønderjylland i 1998.

	Mænd			Kvinder		
	0-29 år	30-49 år	Over 50 år	0-29 år	30-49 år	Over 50 år
Landbrug mv.	1.223	194	85	319	69	21
Industri	3.240	2.666	746	1.758	1.266	255
Energi mv.	31	96	84	19	44	16
Byggeri og anlæg	896	804	226	118	96	31
Handel, hotel mv.	2.535	931	245	3.170	809	242
Transport	676	805	226	303	218	52
Finansiering mv.	463	351	157	479	320	82
Offentlig og privat service	1.848	1.028	511	2.609	2.481	657
Uoplyst erhverv	0	0	3	1	0	0
Alle brancher	10.912	6.875	2.283	8.776	5.303	1.356

Kilde: Danmarks Statistik.

Anm.: En jobåbning svarer i undersøgelsen til antallet af nyansættelser. Jobåbninger omfatter således ikke ledige stillinger, som ikke besættes (f.eks. på grund af mangel på arbejdskraft på dele af arbejdsmarkedet). I undersøgelsen indgår kun eksterne jobåbninger, dvs. at ansættelser af personer, der på ansættelsestidspunktet var ansat i anden stilling i samme virksomhed, ikke regnes med.

postomdelere, lagerarbejdere og renovationsarbejdere, men det er generelt vigtigt for mange arbejdsgivere, at medarbejderne ikke har fysiske skavanker. En god fysik er også nødvendig i de fleste job i industrien, inden for offentlig service, transport, rengøring, landbrug og gartneri mv. Disse krav gælder især for ufaglærte job. Da fysiske skavanker kun sjældent forsvinder med alderen, men derimod oftere forværres, har flere i 50'erne end i 30'erne problemer med at opfylde arbejdsgivernes krav til fysikken. Det betyder, at arbejdsgiverne i en situation med to næsten lige kvalificerede personer bl.a. vil inddrage ansøgernes alder i overvejelserne om ansættelse.

Mange virksomheder har en række "tunge" opgaver, hvor de foretrækker at ansætte mænd med en stærkere fysik end kvinder. Det kan dreje sig om både enkeltstående løft, mange ensidige løft af små, men tunge genstande eller varierende løft med enkelte tunge løft. Til trods for at grænsen for den tilladte belastning er blevet reduceret, og mulighederne for at anvende maskiner til det "tunge" er forbedret, ønsker mange arbejdsgivere at have en høj fleksibilitet ved at ansætte mænd, som kan klare en høj belastning i løbet af dagen. Dette gør det åbenlyst vanskeligere for kvinder at få disse

job i konkurrence med mænd. Denne type af job findes i næsten alle erhverv, men bygge- og anlægsbranchen synes især at foretrække mandlige ansøgere.

Det tyder på, at først når det bliver svært at finde mænd til de "tunge" opgaver, synes virksomhederne at vurdere mulighederne for at ansætte kvinder i stedet for og i den forbindelse at tilrette arbejdspladsen, så det er muligt at varetage flere funktioner uden en maskulin fysik.

En anden grund til fravær fra arbejdspladsen er barselsorlov, børnepasningsorlov eller børns første sygedag. Arbejdsgiverne opfatter det som et problem, at de skal undvære de kvindelige ansatte over en længere periode, og at de i en periode skal betale syge- og barselsdagpenge i et vist omfang. I nogle funktioner vurderer arbejdsgiverne, at det vil være vanskeligt og i alle tilfælde dyrt at oplære afløsere i denne periode. Samtidig kan det i nogle job være vanskeligt at arbejde med fuld kraft indtil starten af barselsorloven, da det kan være for fysisk belastende.

Arbejdsgiverne vurderer samtidig, at der altid er en større chance for, at kvinden vælger at gå på forældreorlov efter udløbet af barselsorloven, mens mænd kun sjældent benytter denne mulighed. Det gør det mindre attraktivt at ansætte kvinder, som muligvis skal have børn inden for en kortere tidshorisont, sammenlignet med mænd eller lidt ældre kvinder. Det er muligt, at de modne kvinder er en foretrukket arbejdskraft, hvis de sammenlignes med kvinder, som kan forventes at gå på barsel.

Forældrenes mulighed for at passe barnet på dets første sygedag er en anden ordning, som nogle arbejdsgiverne finder, fortrinsvist benyttes af mødrene, som påtager sig denne forpligtigelse. Der synes dog at være tegn på, at fædrene i stigende grad også passer børnene under den første dags sygdom.

Det er også relevant at undersøge i hvilke typer af virksomheder, der er mulighed for at blive ansat. Hvis vi konkret ser på nyansatte i 1998 målt i november 1998, så er det tydeligt, at de store virksom-

heder inden for industrien har ansat mange, jf. figur 4.2. De store virksomheder har ansat mere end hver anden i industrien, mens billedet er mere spredt inden for andre brancher, hvor det i højere grad er de mindre virksomheder, som står for beskæftigelsesåbningerne.

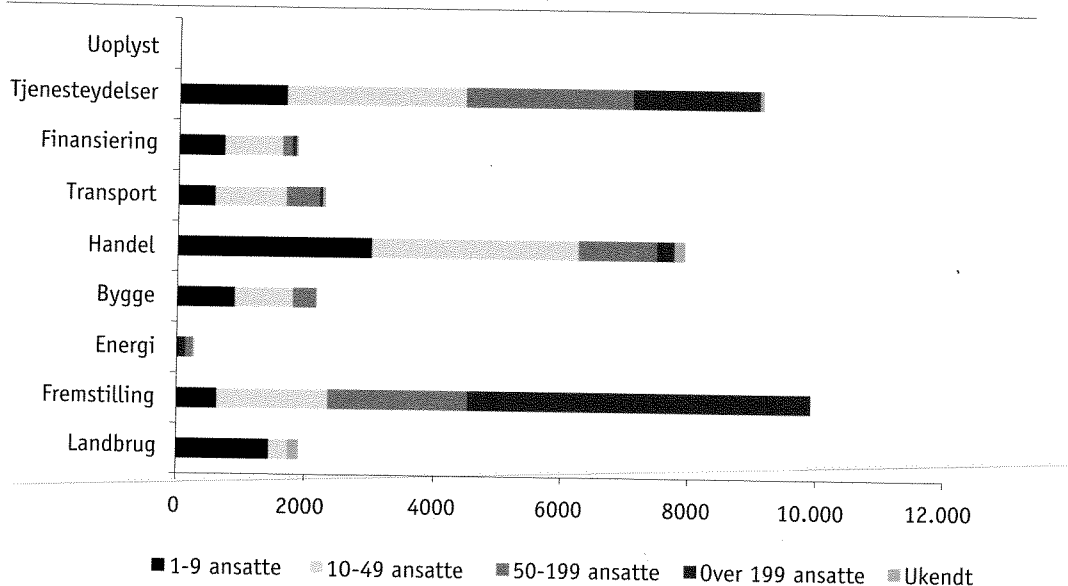
Dette afspejler i høj grad forskellen i beskæftigelsens fordeling på størrelser af virksomheder i de forskellige brancher. Konkret kan man uden tvivl sige, at de større virksomheders ve og vel har stor betydning for det sønderjyske arbejdsmarked.

4.4. Sønderjyske virksomheders rekrutteringsområde

Mange arbejdstagere lægger vægt på, at afstanden til arbejdspladsen og især transporttiden til arbejde er kort, samt at mulighederne for kollektiv transport eller samkørsel er gode, for at de søger arbejde et givet sted. Det afspejler sig i virksomhedernes rekruttering af medarbejdere, hvor størstedelen kommer fra Sønderjylland. Der er dog også en trafik til virksomhederne i Sønderjylland fra især de omliggende amter.

Figur 4.2.

Jobåbninger fordelt efter arbejdsstedets størrelse og branche, 1998.



Kilde: Statistik for Arbejdsmarkedsforskning, AF Sønderjylland.

Arbejdsgivernes geografiske rekrutteringsområde er mindst for ufaglærte stillinger, hvilket hænger sammen med niveauet for mindste aflønning, mens det er muligt at tiltrække arbejdskraft fra fjernere områder, når det drejer sig om faglærte eller personer med en videregående uddannelse med en højere løn.

Arbejdsgiverne og løn er formodentlig de vigtigste faktorer for arbejdsgivernes muligheder for at tiltrække ansøgere. Hjemlige forpligtelser som afhentning af børn i daginstitutioner, madlavning eller ønske om meget fritid kan påvirke arbejdsgivernes muligheder for at rekruttere over længere afstande.

Nogle virksomheder lægger vægt på, at de ansatte flytter til regionen, da de ikke forventer at kunne holde på personale, som skal pendle over længere afstande. Det gælder især for funktionærer med særlige kvalifikationer, men denne situation afhænger formodentlig af virksomhedens muligheder for at tiltrække arbejdskraft. Hvis det ikke er muligt at få tilstrækkeligt med ansatte til at flytte til området, har nogle virksomheder accepteret, at de ansatte pendler over længere afstande.

Medarbejdere i visse funktioner kan flytte noget af deres arbejde til en hjemmearbejdsplads, hvor de arbejder alene i nogle af ugens dage. Dette er ikke muligt inden for alle områder, men med de nye muligheder inden for kommunikation kan medarbejderne inden for eksempelvis udvikling og forskning i højere grad selv tilrettelægge deres arbejde og klare en stor del af kommunikationen via computere. Det kan lette rekrutteringen og samtidig mindske behovet for lokaler på arbejdspladsen. Hjemmearbejdspladser er dog kun sjældent relevant for problematikken omkring ufaglærte ledige kvinder.

Alternativet til hjemmearbejdspladser vil ofte være at flytte dele af virksomheden eller hele virksomheden til et andet område. Dette vil ofte være situationen inden for industrien, men andre erhverv har måske mulighed for at købe nogle af de varer, som de anvender til eksempelvis produktionen af serviceydelser. Hvis det ikke er muligt at skaffe kokke, kan restauranterne i stedet købe bearbejdede

halvfabrikata, som kan mindske behovet for kokke. Tilsvarende modeller kan tænkes inden for andre brancher. Problemet er ofte, at hvis der først er etableret produktion, udvikling eller andre funktioner i et andet område, så kan det være svært at hente arbejdspladserne tilbage til regionen, da det er svært at flytte den knowhow, som er blevet dannet på det andet arbejdssted.

Hvis det ikke er muligt at finde kvalificeret arbejdskraft til eksempelvis udvikling og omstilling af produktionsmaskinerne, så medfører det, at ikke kun de ubesatte stillinger, men også alle de tilknyttede funktioner og bidragsydere til produktionen forsvinder eller aldrig kommer til Sønderjylland. Konsekvensen kan blive, at hvis det ikke er muligt at skaffe eksempelvis kvalificerede elektroteknikere eller ingeniører til de ledige stillinger, så bliver der ikke oprettet de tilhørende ufaglærte stillinger til montage af elektroniske komponenter. Det forringer de ufaglærte kvinders muligheder for beskæftigelse.

Inden en virksomhed flytter produktionen til et andet sted, vil den ofte undersøge både de indenlandske og udenlandske muligheder for at skaffe sig arbejdskraft. Det betyder, at arbejdsgiverne vil forsøge at rekruttere arbejdskraft fra andre regioner, typisk de nærmeste regioner. Det gælder også for virksomhederne i Sønderjylland, som i 2000 havde over 5.000 ansatte fra de tre nærmeste amter. Mulighederne for at tiltrække arbejdskraft fra andre regioner afhænger både af de tilbudte løn- og arbejdsforhold og af alternative muligheder for beskæftigelse. Mønstret synes at være, at den største indpendling kommer fra kommunerne nærmest ved eller fra storbyerne.

Andelen af indvandrere og flygtninge blandt de beskæftigede er ikke særlig høj i Sønderjylland. De fleste kommer fra lande i EU, og det gælder især for lønmodtagere i stillinger på højt niveau både for mænd og kvinder, jf. tabel 4.6. Det dækker formodentlig over, at nogle selv har søgt stillinger i Sønderjylland, og at nogle brancher har haft succes med at tiltrække arbejdskraft fra andre lande, bl.a. læger. Set i forhold til antallet af danske statsborgere på det samme niveau er det klart, at denne rekruttering kun dækker en meget lille del af det samlede antal ansatte i denne kategori.

Tabel 4.6.
Lønmodtagernes stillingsniveau fordelt efter statsborgerskab, 2000.

	Højeste		Mellem		Grundniveau mv.	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Danmark	9.018	5.532	6.175	9.097	38.796	31.930
EU uden for Danmark	183	130	80	106	558	286
Europa uden for Norden og EU	11	11	4	12	113	103
Norden uden for Danmark	22	12	11	34	50	66
Uden for Europa	21	16	11	11	263	174

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.
 Anm.: Højeste niveau omfatter "topledere" og "højeste kvalifikationsniveau". Grundniveau omfatter "grundniveau" og "andre lønmodtagere", men ikke "lønmodtagere uden nærmere angivelse", da det bl.a. omfatter mange studerende. Tabellens tal kan ikke med mening adderes for kvalifikationsniveauer, da Sverige og Finland indgår i to landegrupper.

Der er beskæftiget 400-500 personer fra lande uden for Europa i stillinger på grundniveau og tilsammen ca. 60 personer i stillinger på et højere niveau, men der er ca. 200 ledige fra disse lande og tæt ved 1.200 uden for arbejdsmarkedet. Det betyder, at der er en stor arbejdskraftreserve, som kunne gå ind på arbejdsmarkedet, hvis de har eller får de rette kvalifikationer.

De rette kvalifikationer for indvandrere og flygtninge er først og fremmest basale kundskaber i dansk. Arbejdsgiverne har et næsten enslydende krav om, at indvandrere og flygtninge skal kunne kommunikere i tale og ofte i skrift med kolleger, ledelse og kunder. Det mest basale er, at medarbejdere skal kunne læse og skrive beskeder vedrørende arbejdet. Omfanget og arten af informationer, som ansatte skal kunne give, varierer bl.a. efter i hvilken grad, de skal arbejde alene eksempelvis inden for rengøring eller i team som i mange produktionsvirksomheder. Der er mulighed for at finde beskæftigelse uden ret mange sproglige kvalifikationer, men arbejdsgivere lægger generelt vægt på, at de ansatte skal kunne kommunikere med hinanden på dansk.

4.5. Arbejdsgivernes rekrutteringskanaler

Arbejdsgiverne varierer rekrutteringsmetoden efter den type af arbejdskraft, som de skal rekruttere. De fleste større virksomheder har således uopfordrede ansøgninger fra ufaglærte til ledige stil-

linger. Det er også gennemgående, at arbejdsgiverne anvender denne bunke som første kilde i rekrutteringen. Det er i denne bunke af ansøgninger, at de lediges henvendelse skal være for at komme i betragtning til et job. Nogle af virksomhederne har formaliserede kanaler til Arbejdsformidlingen, og andre har personlige kontakter, som de anvender. Kun i en lille del af virksomhederne er Arbejdsformidlingen den væsentligste kilde til at skaffe ansøgere. I nogle virksomheder resulterer omtale af et stigende ordreomfang umiddelbart i flere uopfordrede ansøgninger. Arbejdsgiverne behøver her ikke at gøre sig de store anstrengelser for at skaffe ufaglærte ansøgere.

Anderledes ligger det med faglærte, funktionærer og andre med højere kvalifikationer. Her annonceres i højere grad i aviser og på internettet, og i særlige tilfælde anvender arbejdsgiverne rekrutteringsfirmaer til at finde relevante emner. Der er stor forskel på de forskellige stillings- og uddannelsestyper, og valget afhænger af, hvor de potentielle ansøgere formodes at orientere sig om jobmuligheder. Arbejdsformidlingens rolle afhænger af det konkrete behov for arbejdskraft, hvor nogle virksomheder udnytter de formelle forbindelser til Arbejdsformidlingen, mens andre ikke inddrager Arbejdsformidlingen.

De mest formaliserede kanaler synes at eksistere mellem Arbejdsformidlingen og de største virksomheder samt mellem Arbejdsformidlingen og offentlige institutioner. Det kan skyldes, at der er mange job i disse virksomheder og institutioner, men det virker ikke som om, de øvrige virksomheder har et klart billede af Arbejdsformidlingens rolle på arbejdsmarkedet.

Inden for nogle brancher er der mangel på kvalificeret arbejdskraft med en specifik uddannelse. Det drejer sig i høj grad om kvalifikationer, som også er på Arbejdsformidlingens flaskehalsliste. De manglende kvalifikationer i arbejdsstyrken kan medføre flaskehalse på det sønderjyske arbejdsmarked, jf. PLS Rambøll Management (2001). Virksomhederne har tilsyneladende ikke noget formelt samarbejde med Arbejdsformidlingen om at skaffe disse typer af arbejdskraft, som alle har specifikke kvalifikationer. Det fremstår som virksomhedernes problem.

Nogle virksomheder har i den forbindelse et samarbejde om at finde arbejde til ægtefæller/partnere til ansøgere, ligesom nogle kommuner bidrager med boliggaranti og børnepasningsgaranti. Det er samlet set vores indtryk, at det kan være svært at tiltrække arbejdskraft med specielle kvalifikationer til regionen.

Arbejdsgivernes kendskab til beskæftigelse på særlige ordninger afspejler i en vis grad kontakten til Arbejdsformidlingen og kommunerne, idet de store virksomheder og de offentlige institutioner havde et kendskab til mange af ordningerne som jobtræning, servicejob, fleksjob mv., mens det var mindre udbredt i de mindre og mellemstore private virksomheder.

Virksomhederne lagde vægt på, at der skal være et perspektiv for virksomheden i at ansætte de ledige i specielle job. De sociale foranstaltninger skal have et konkret mål for virksomheden, og der skal være en letløbende administration af ordningerne, for at de skal være attraktive for virksomhederne.

4.6. Globalisering og ny teknologi

Den stigende handel med både varer og tjenesteydelser siden starten af 1960'erne har ført til en stigende arbejdsdeling både mellem lande med lønninger på samme niveau og mellem lande med store forskelle i aflønningen af arbejdere. Det internationale samarbejde er blevet udbygget, så det også omfatter bl.a. fælles lovgivning, tekniske standarder og procedurer for løsning af konflikter. Dette udbyggede samarbejde benævnes ofte globalisering.

Samtidig er den tekniske udvikling fortsat, hvilket har ført til væsentlige ændringer i arbejdsforholdene og arbejdsgivernes krav til de ansattes kvalifikationer, jf. Det Økonomiske Råd (2000).

Ændringen i den internationale arbejdsdeling og i de konkrete produktionsprocesser har haft konsekvenser for efterspørgslen efter ufraglærte. Vi må skelne mellem en øget arbejdsdeling mellem lande med et højt lønniveau og lande, hvor lønningerne er meget forskellige, eksempelvis mellem Danmark og Indonesien. Produktionen af nogle produkter med et højt arbejdsindhold er flyttet fra de

industrialiserede lande til lande med lavere lønninger for ufaglærte. Det gælder eksempelvis for produktionen af sko, tøj og tekstiler, hvor virksomhederne i dag kun i meget begrænset omfang selv ansætter eksempelvis syersker til massefremstilling. De har flyttet produktionen til andre lande enten i form af datterselskaber eller i form af filialer, som får varerne fremstillet hos underleverandører.

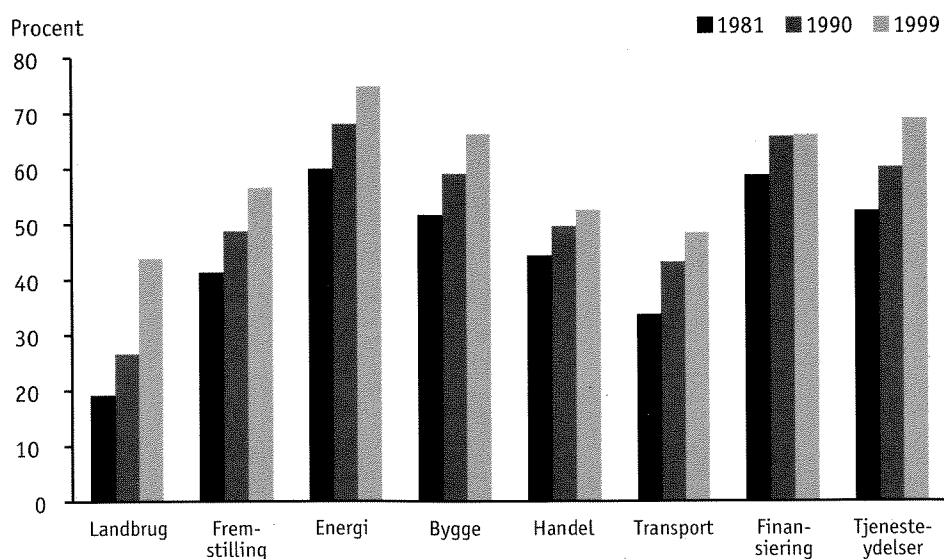
Inden for andre områder er der sket en koncentration af markedsandelen på færre virksomheder og på tværs af landegrænser. Disse multinationale virksomheder koncentrerer endvidere produktionen på færre og mere specialiserede enheder, hvorfra et større område dækkes, men produktionen opretholdes i lande med et højt lønniveau. Virksomheden markedsfører ofte hele produktsortimentet globalt. Et eksempel på virksomheder, der har flyttet produktionen til udlandet for at samle fremstillingen, er producenterne af is, hvor der i dag er meget få store producenter af fløde- og sodavandsis i Danmark. Denne specialisering af produktionen hænger ofte sammen med en betydelig omlægning af produktionsprocesserne, som gennemgår en rationalisering. Det har betydning for kravene til de ansatte og antallet af beskæftigede.

Selv uden denne koncentration af produktionen og sammenlægning af virksomheder vil de enkelte firmaer løbende udvikle deres produktionsapparat og arbejdsmetoder, så de fleste arbejdsgivere får behov for mindre arbejdskraft, som til gengæld ofte skal have bedre kvalifikationer. Effekten af disse ændringer er, at der er blevet mindre efterspørgsel efter ufaglærte i industrien, jf. figur 4.3.

Inden for nogle brancher er denne udvikling blevet accelereret af ændringer i konkurrencesituationen, hvor der det seneste årti har været en øget fokus på eksistensen af konkurrence. Ud fra samfundsøkonomiske hensyn er der gjort en indsats for at forøge konkurrencen både i den private sektor og mellem den private og den offentlige sektor. Transportforbindelser og kommunikationssystemer til både ind- og udland er forbedret, hvilket har lettet virksomhedernes muligheder for at afsætte deres produkter på udenlandske markeder. Konkret har etableringen af det indre marked lettet handlen med andre lande, hvilket har gjort det lettere at handle på tværs af grænsen.

Figur 4.3.

Andelen af de beskæftigede med erhvervsuddannelser i Danmark.



Kilde: Det Økonomiske Råd (2000).

Anm.: Andelen af de beskæftigede med erhvervsuddannelser omfatter personer med en faglært eller videregående uddannelse.

Dette har i nogle tilfælde ført til en koncentration eller specialisering af produktionen, men denne øgede konkurrence har haft konsekvenser for kravene om effektivitet hos de ansatte. Et eksempel herpå er også den øgede fokusering på udlicitering af offentlige opgaver eller konkurrence mellem de offentligt ansatte og private virksomheder om opgaver. Det har samtidig haft betydning for udviklingen af nye arbejdsformer og afklaring af arbejdsdelingen inden for den offentlige sektor.

Andre områder af den offentlige service er i stigende grad blevet målt på effektiviteten og sammenhængen mellem indgående ressourcer og de efterfølgende resultater. Derved er kravene til effektivitet og produktivitet blevet skærpet inden for eksempelvis omsorg for ældre og undervisning på universiteter, som ikke er blevet søgt udliciteret eller udsat for direkte konkurrence fra private virksomheder. Samtidig har en række af brugerne af den offentlige service fået en vis indflydelse på den konkrete indretning af servicen

eksempelvis i form af brugerbestyrelser. Disse ændringer har i høj grad medført stigende krav til de ansatte i den offentlige sektor.

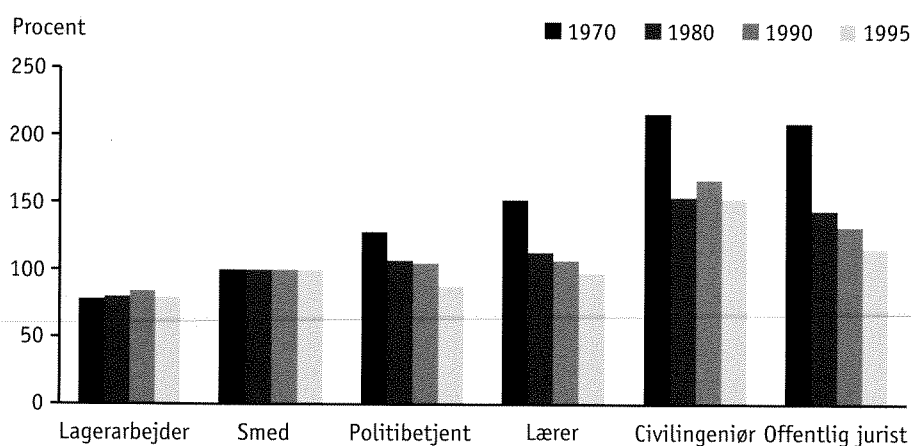
Samtidig har den offentlige sektor øget kravene til nogle af de ansattes kvalifikationer. Det drejer sig om sundhedsområdet, hvor social- og sundhedsassistenter har afløst sygehjælpere, og social- og sundhedshjælpere har overtaget funktioner, som tidligere blev varetaget af ufaglærte. Mulighederne for ufaglærte for at få varig beskæftigelse er i stigende grad blevet gjort afhængig af, at de gennemgår en opkvalificering inden for området.

Udviklingen i lønningerne er en af årsagerne til udflytningen af simple, arbejdsintensive produktionsprocesser til lande med lavere lønninger. Reallønnen er steget betydeligt i Danmark de seneste årtier, og samtidig er lønforskellen mellem ufaglærte og især personer med en videregående uddannelse blevet indsnævret betydeligt, jf. figur 4.4.

I forbindelse med gennemførelsen af ligeløn for mænd og kvinder med samme arbejde, indsnævredes lønforskellene med kønnene også i 1970'erne, men senere er denne indsnævring standset, og der er stadig en "uforklaret" forskel mellem mænds og kvinders lønninger,

Figur 4.4.

Relative livslønninger for udvalgte lønmodtagere i Danmark (Smed=100).



Kilde: Det Økonomiske Råd (2000).

jf. Pedersen & Deding (2000). Det skulle alt andet lige gøre det mere attraktivt at ansætte kvinder frem for mænd.

Virksomhederne i Sønderjylland er i større eller mindre omfang blevet presset af ændringerne i konkurrenceforhold og globalisering, og nogle har gennemgået den nævnte udvikling. Der har de seneste år været eksempler på denne type af omlægninger hos nogle af de større virksomheder i regionen. Disse virksomheder spiller en stor rolle for beskæftigelsen i regionen, hvorfor deres valg af strategi i høj grad vil præge arbejdsmarkedet i Sønderjylland.

Virksomhederne finder det dog svært at vurdere udviklingen ud over det nærmeste par år. De har dog alligevel et klart indtryk af retningen af ændringerne på det sønderjyske arbejdsmarked, men det er uklart, hvor hurtigt udviklingen vil gå. Det vil bl.a. afhænge af den omgivende verdens krav til virksomhedernes konkurrenceevne. Det vil også afhænge af brugernes krav til den offentlige service, og hvor meget de vil betale for den. Her kan både de lokale og nationale politiske signaler spille en stor rolle.

4.7. Sammenfatning af kapitlet

De sønderjyske virksomheder inden for branchen af offentlige og personlige tjenester beskæftiger på nuværende tidspunkt hovedparten af de sønderjyske kvinder, hvor mændene hovedsageligt er beskæftiget inden for industrisektoren. Generelt er mændene beskæftiget inden for mange brancher, hvor det typisk er virksomheder inden for offentlige og personlige tjenester, handel og hotel og lignende, industri, finansiering og forretningsservice og lignende, der har kvinder ansat.

Præferencer over for køn synes ikke umiddelbart at være til stede blandt virksomhederne, men samtidig er der meget få, som har taget specifikke initiativer med det formål, at kvinder kunne udføre det "tunge" arbejde, som normalt udføres af mænd i virksomhederne. I forbindelse med ansættelse af kvinder og mænd er der fokus på alder, helbred og fysisk kunnen. Dvs. en ufaglært kvinde i 50'erne og en ung pige i 20'erne, som eventuelt går på barsel, synes virksomhederne er mindre interessant end en ung mand i 30'erne.

De sønderjyske virksomheder, der i blandt de mange fremstillingsvirksomheder, forventer, at globalisering og den stigende konkurrence udefra vil medføre en mindre efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft i fremtiden. Årsagen er det høje lønniveau i Danmark. Virksomhederne ønsker derfor, at deres medarbejdere tilegner sig flere faglige kvalifikationer og udviser fleksibilitet mht. daglige arbejdsopgaver, faglig og geografisk mobilitet og fysisk styrke, for derved at kunne konkurrere med udlandet.

Rammebetingelser for det sønderjyske arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet i Sønderjylland påvirkes af eksterne faktorer, som kan være bestemt på regionalt plan eller på nationalt plan. Nogle af de væsentligste faktorer er lovgivningen for arbejdsmarkedet og de sociale love. Lovgivning bestemmer mere eller mindre detaljeret rammerne for indsatsen over for ledige i Sønderjylland både indholdsmæssigt og ressourcemæssigt. Uddannelsesmulighederne i Sønderjylland er i høj grad fastsat på nationalt plan, mens mulighederne for offentlig og privat transport samt pasningsordningerne for børn er et regionalt anliggende. Vi vil inddrage en række af disse forhold, som efter vores vurdering har afgørende betydning for kvindernes situation på arbejdsmarkedet.

De eksterne faktorer kan betragtes som rammebetingelser, der påvirker efterspørgsels- og udbudssiden af det sønderjyske arbejdsmarked, og begge sider af arbejdsmarkedet har på tilsvarende måde mulighed for at påvirke de eksterne faktorer. Det regionale Arbejdsmarkedsråd er her en central institution, hvor arbejdsgivere, fagforeninger, amt og kommunerne i regionen har mulighed for at påvirke den lokale indsats på arbejdsmarkedet. Andre eksempler er de sociale koordinationsudvalg og uddannelsesudvalgene på erhvervsskolerne, hvor arbejdsgivere og fagforeninger er repræsenteret.

I analysen inddrager vi kun institutionernes funktion i dag og udførelsen af opgaverne, jf. boks 5.1. Derimod tager vi ikke stilling til placeringen af opgaverne, som kan ligge enten i offentligt eller i privat regi.

5.1. Arbejdsformidling, a-kasser og den kommunale indsats i relation til arbejdsmarkedet

Sønderjyllands virksomheder skal have god information om arbejds-

Boks 5.1.

Kilder til kapitlet om eksterne effekter.

Dette kapitel bygger hovedsageligt på de skriftlige kilder, som er nævnt i litteraturlisten, og et antal interview med personer i Sønderjylland med et godt kendskab til regionens arbejdsmarked. Disse personer er udvalgt i et samarbejde mellem AF Sønderjylland og Socialforskningsinstituttet. De repræsenterer forskellige aktører på arbejdsmarkedet, men vi har ønsket at høre deres personlige holdninger. Deres udsagn er vægtet og vurderet, så den samlede vurdering alene må tilskrives Socialforskningsinstituttet.

Desuden har vi anvendt oplysninger fra databanker i Danmarks Statistik og Undervisningsministeriet samt data fra telefoninterviewene med de ledige kvinder, jf. boks 3.1.

styrkens ressourcer, så de ved, hvilken arbejdskraft de kan efterspørge og anvende i virksomhederne. Omvendt skal de ledige og andre arbejdssøgende i Sønderjylland have information og viden om jobmulighederne i Sønderjylland. En dårlig kommunikation og information på arbejdsmarkedet kan medføre unødigt ledighed, samtidig med at virksomheder mangler arbejdskraft. Det kan føre til lukning eller flytning af virksomheder pga. mangel på arbejdskraft.

Det er meget værdifuldt for regionen, at virksomhederne og Arbejdsformidlingen udsender klare signaler om, hvilke kvalifikationer det ville være godt at have eller tilegne sig for at forbedre sine jobmuligheder. De vigtige organisationer i denne forbindelse er Arbejdsformidlingen, a-kasser, fagforbund og kommunerne.

5.1.1. Arbejdsformidlingen i Sønderjylland

Arbejdsformidlingen har generelt til opgave at formidle job fra arbejdsgivere til arbejdstagere. Det indbefatter også et omfattende arbejde med at registrere, vejlede og aktivere ledige. Derimod er Arbejdsformidlingen kun i begrænset omfang inddraget i rekruttering af arbejdskraft med særlige kvalifikationer og med bopæl uden for amtet.

Når en person er blevet ledig, skal hun registreres hos Arbejdsformidlingen. A-kassen skal orienteres, hvis personen er berettiget til dagpenge fra en a-kasse. Senest efter fire uger skal Arbejdsformidlin-

gen gennemføre en grundregistrering eventuelt i samarbejde med a-kassen. Denne grundregistrering finder for øjeblikket sted efter gruppevis orientering og ud fra et skema, som den ledige selv udfylder.

Første visitationssamtale mellem en arbejdsformidlingskonsulent og en ledig finder sted efter fem måneders ledighed, hvor den lediges jobmuligheder diskuteres. Med mindre særlige forhold taler for det, har den ledige kun mulighed for at deltage i seks ugers undervisning i løbet af det første års ledighed. Hvis hun ønsker at deltage i mere undervisning, skal hun i samarbejde med Arbejdsformidlingen udarbejde en handlingsplan for at vende tilbage til beskæftigelse. Det samme gælder, hvis den ledige selv har fundet en mulighed for jobtræning og ønsker at starte herpå.

Arbejdsformidlingen har mulighed for at starte en såkaldt "tidlig fleksibel indsats", hvor aktiveringen starter tidligere, hvis særlige forhold taler for det. I Sønderjylland er denne indsats prioriteret til fire områder:

1. Ledige, der atter er til rådighed for arbejdsmarkedet efter en længere periode med sygemelding (halvt år eller mere).
2. Ledige med anden etnisk baggrund end dansk.
3. Ledige kvinder, der har været væk fra arbejdsmarkedet i længere tid, typisk som følge af børnepasningsorlov.
4. Andre ledige, der er i risikogruppen for at blive langtidsledige, og især ledige over 50 år. Denne vurdering foretages ofte i forening med a-kassen.

Når den ledige har været arbejdsløs i et år, skal hun overgå til aktivperioden. Hvis der ikke tidligere er udarbejdet en handlingsplan, skal en arbejdsformidlingskonsulent udarbejde en sådan i samarbejde med den ledige. En repræsentant for den lediges a-kasse kan også deltage i samtalen. I aktivperioden skal den ledige være i aktivering i minimum 75 pct. af tiden målt over de tre år i aktivperioden. Aktiveringen tilrettelægges ud fra handlingsplanen og i et samarbejde mellem Arbejdsformidlingen og den ledige. Den kan bestå af både jobtræning, praktik og undervisning i forskellige former.

Det er arbejdsformidlingskonsulenternes opgave at rådgive om den form for aktivering, som giver den bedste vej til beskæftigelse.

De sønderjyske kvinder er under aktiveringen typisk i jobtræning eller følger en uddannelse, hvor mændene hovedsageligt er i jobtræning, jf. figur 5.1. og 5.2.⁸ Forskellen i aktiveringsformen er blevet større siden 1995, hvor der ikke var store kønsforskelle. Forskellen i aktivering kan endvidere henføres til, at de forsikrede ledige kvinder i aktivering typisk er i uddannelse, mens ledige bistandsmodtagere i aktivering typisk er i jobtræning.

Jobtræning inden for det offentlige og det private erhverv er den mest anvendte arbejdsmarkedspolitiske foranstaltning i forbindelse med ledige. Jobtræning i den private sektor har gennem mange år været den bedste vej til et job uden støtte, jf. Arbejdsministeriet (2000); Langager (1997). Det er dog ikke alle ledige, der er klar til at komme i privat jobtræning. De kan mangle kvalifikationer, eller de kan ønske at komme i offentlig jobtræning med henblik på offentlig beskæftigelse.

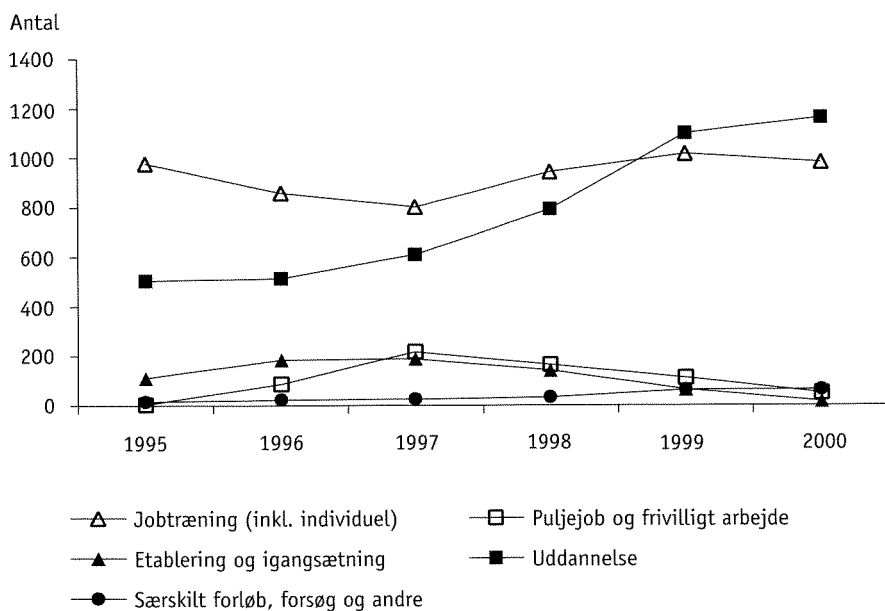
Hvis den ledige ikke har haft et halvt års ustøttet beskæftigelse inden for fire år, falder hun "ud af dagpengesystemet". Det betyder, at hun bliver henvist til bistandshjælp, som ofte er lavere end dagpenge fra a-kassen, og som afhænger af evt. ægtefælles eller samboendes indkomst og husstandens formue. For en del kvinder vil det betyde en lavere indkomst. For nogle langtidsledige lykkes det at finde arbejde lige inden udløbet af aktivperioden. Årsagen kan være, at Arbejdsformidlingen er forpligtet til at yde en særlig indsats for ledige, som er ved "at falde ud af systemet", men den personlige indsats er også vigtig, hvis det skal resultere i beskæftigelse. Ved overgangen fra a-kassesystemet til bistandssystemet arrangerer Arbejdsformidlingen en overgangssamtale, hvor a-kassen kan være indbudt.

Overgangen til bistandssystemet er dog ikke kun en ulempe, da der i det kommunale system er en række muligheder, som ikke

8 Personkreds: Dagpengeberettigede og kontanthjælpsberettigede.

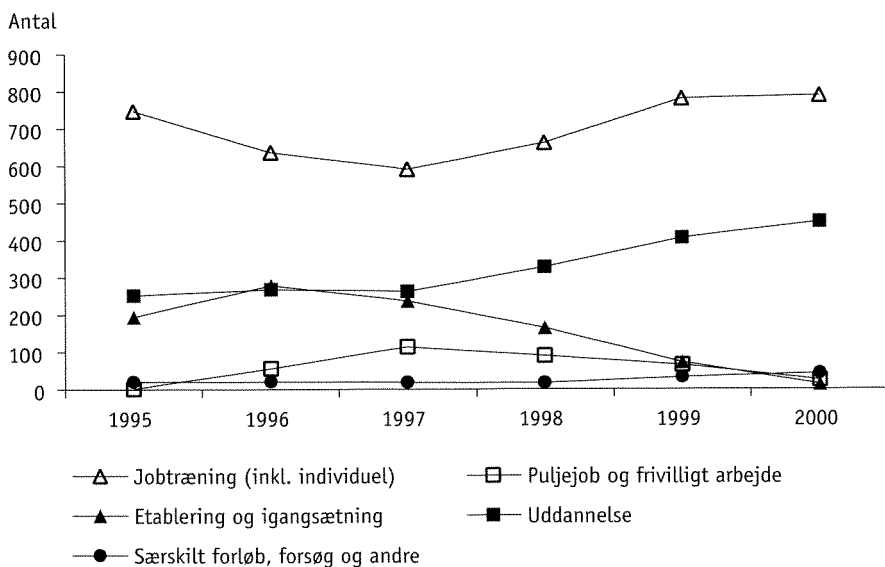
Figur 5.1.

Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for kvinder mellem 16-66 år i Sønderjylland.



Figur 5.2.

Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for mænd mellem 16-66 år i Sønderjylland.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Anm.: Ekskl. personer på børnepasningsorlov, uddannelsesorlov, overgangsydelser, efterløn og førtidspension. Yderligere forklaring af foranstaltningstyper findes i Statistisk Efterretning, Arbejdsmarked 1997:14.

findes i Arbejdsformidlings- og a-kassesystemet. Det drejer sig om mulighederne for forrevalidering, indstilling til førtidspension og aktiviteter, som er rettet mod problemer ud over ledighed.

Arbejdsformidlingen er på den måde handicappet af, at den ikke råder over disse muligheder. Fordelen ved eksempelvis revalidering frem for aktivering i Arbejdsformidlingens regi er, at der under revalidering og med revalideringsydelse er mulighed for at starte på uddannelser, som giver adgang til SU. Dette er normalt ikke muligt på dagpenge.

Når virksomhederne mangler arbejdskraft, skal de hurtigt have informationer om den arbejdskraft, der er til rådighed og ledig. Arbejdsformidlingen har virksomhedskonsulenter, som står for at formidle kontakten mellem virksomhederne med mangel på arbejdskraft og den ledige arbejdsstyrke. Det er vigtigt, at virksomhedskonsulenterne er aktive og agerer som de lediges sælgere over for virksomhederne, da virksomhederne i høj grad kun ønsker at gå ind i projekter og ansætte folk, hvis de kan se, at det øger afkastet i deres virksomhed.

Arbejdsformidlingens formidlerrolle mht. job synes ikke at være klar for alle de ledige kvinder, da kun ca. 50 pct. af de interviewede kvinder mener, at de står registrerede hos Arbejdsformidlingen eller kommunen som arbejdssøgende.

En undersøgelse af, hvilke kvinder som mener, at de står som arbejdssøgende, viser, at kvinder op i årene og kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse oftere mener, at de er registreret, jf. tabel 5.1. Ledige kvinder med en videregående uddannelse er mindre bevidste om registrering hos arbejdsformidlingen, hvilket kan skyldes, at de i mindre grad forventer at få job formidlet gennem arbejdsformidlingen.

Det ser ud til, at kvinder i dagpengeperioden, som er mere fagligt mobile, og som er optimistiske mht. aktivering, er ret bevidste om, at de står registreret hos Arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.

Tabel 5.1.

Logistisk regressionsanalyse af forhold, der påvirker sandsynligheden for, at en ledig mener, at hun står som arbejdssøgende hos Arbejdsformidlingen.

Variable	Påvirkning på sandsynlighed
Alder	Positiv
<i>Uddannelse:</i>	
Grundskole	Reference
Erhvervsfaglig	Positiv**
Videregående	Negativ***
<i>Ledighedsperiode:</i>	
Aktivperiode	Reference
Dagpengeperiode	Positiv**
<i>Civilstatus:</i>	
Enlig	Reference
Samboende	Ej betydningsfuld
<i>Ønsker job:</i>	
Nej	Reference
Ja	Positiv *
<i>Holdning til aktivering:</i>	
Hjælper ikke	Reference
Hjælper	Positiv **
<i>Geografisk mobilitet:</i>	
Ej flytning med udsigt til job	Reference
Flytning med udsigt til job	Ej betydningsfuld
<i>Faglig mobilitet:</i>	
Ønsker job i to eller færre brancher	Reference
Ønsker job i tre eller flere brancher	Positiv*

Kilde: Socialforskningsinstituttet, SFI-Survey.

Anm.: * Mindre end 1 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. ** Mindre end 5 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0. *** Mindre end 10 pct. sandsynlighed for, at parameteren er 0.

Virksomhederne benytter fortrinsvis Arbejdsformidlingen i forbindelse med rekruttering af ufaglærte og visse typer af faglærte, mens det er mere sjældent, at der annonceres efter funktionærer ad denne kanal. Det er i høj grad virksomhederne selv, der forsøger at hente arbejdskraft uden for regionen via annoncering og rekrutteringsvirksomheder. Arbejdsformidlingen har taget initiativ til en kampagne "job til to", hvor hensigten er at skaffe job til en tilflytters eventuelle partner. Dette initiativ synes dog ikke at have stor betydning for rekrutteringen.

5.1.2. A-kasser og fagforbund

A-kassernes opgave er at give de ledige kvinder råd og vejledning omkring rettigheder, pligter og konsekvenser i forhold til dagpenge-systemet. Yderligere skal de give kvinderne gode råd om forskellige initiativer, som kan forbedre de lediges jobmuligheder. Selve formidlingen af job sker ofte gennem et samarbejde med fagforbundet. Fagforbundet prøver altså at holde sig orienteret om jobåbningerne på det sønderjyske arbejdsmarked.

A-kassernes arbejde er på den ene side at varetage de ledige kvinders interesser, og på den anden side skal de kontrollere de lediges aktiviteter, så de opfylder kravene for at være medlem af en a-kasse.

I forbindelse med nogle ledighedsprojekter som f.eks. selvtilidskurser har der været samarbejde mellem a-kasser, Arbejdsformidlingen og AMU. Samarbejdet og den meget målrettede indsats omkring nogle specifikke problematikker blandt ledige synes at have givet gode resultater.

5.1.3. Kommunerne

Kommunerne har ansvaret for kontanthjælp og aktivering af de ledige, som ikke er berettiget til at modtage dagpenge fra en a-kasse. Kontanthjælpsmodtagere, som kun mangler et job for at kunne forsørge sig selv, skal også meldes ledige i Arbejdsformidlingens system på lige fod med a-kassemedlemmer. Hvis der også er andre årsager til at modtage kontanthjælp f.eks. misbrug, behøver personen ikke at være meldt ledig. Kommunerne skal aktivere unge under 30 år efter seks måneders ledighed inden for ni måneder, mens ledige over 30 år skal aktiveres efter et års ledighed. De unge under 30 år skal således aktiveres tidligt i deres arbejdsløshedskarriere.

Den kommunale aktivering er i store træk den samme, som den aktivering Arbejdsformidlingen tilbyder. Det betyder, at kommunen arbejder for at skaffe jobtræning mv. hos private virksomheder og offentlige institutioner på samme måde, som Arbejdsformidlingen gør. Kommunerne benytter sig i højere grad af jobtræningsprojekter, hvor Arbejdsformidlingen i højere grad anvender uddannelsesprojekter. Opkvalificeringen af de ledige kan ske ved, at kommunen

lige som Arbejdsformidlingen køber uddannelsesforløb hos AMU-centre, VUC, daghøjskoler, produktionshøjskoler mv.

En anden kommunal opgave er at kontakte syge arbejdstagere efter otte ugers sygdom. Kommunen skal arbejde for at sikre den syges tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Hvis sygdommen varer mere end seks måneder, skal kommunen i samarbejde med arbejdsgiveren, den sygemeldte og den faglige organisation udarbejde en plan for, at den syge vender tilbage til et job. Dette er en relevant problematik, fordi en succesfuld kommunal indsats vil kunne lette personens tilbagevenden til arbejdsmarkedet og dermed mindske ledigheden, jf. Weatherall (2001). Samtidig vil det kunne mindske afgangene til førtidspension eller revalidering, hvor der er flere kvinder end mænd. Det vil kunne forøge kvindernes erhvervsfrekvens.

Endelig har kommunerne en række opgaver i relation til forrevalidering, revalidering og støttet beskæftigelse som fleksjob og skånejob. Antallet af sønderjyske mænd og kvinder i fleks- og skånejob er steget fra 1999 til 2000. Antallet er steget med omkring 65 pct. for kvindernes vedkommende (ca. 150 kvinder). Der er flest mænd i fleks- og skånejob, og de er i højere grad inden for den private sektor, hvor kvinderne oftest er i den offentlige sektor.

Hos kommunerne er der således samlet aktiviteter fra både a-kasse og Arbejdsformidling. De ledige bistandsmodtagere har ikke som medlemmer af en a-kasse nogen personlig støtte i forhold til den offentlige institution. Til gengæld har kommunerne flere muligheder for at finde en vej til beskæftigelse.

5.1.4. Samarbejde på tværs af organisationer

Det påfaldende er, at der er opbygget parallelle systemer med hver sin gruppe ledige, som opererer i et fælles område, arbejdsmarkedet, og som søger efter muligheder for jobtræning de samme steder, uden at der i praksis finder en egentlig koordinering sted. På det formelle plan har såvel amt som kommuner indflydelse på den regionale arbejdsmarkedspolitik via Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, men denne forbindelse synes ikke at smitte igennem til det praktiske arbejde.

En ledig kvinde, som først er dagpengeberettiget, og som efter en lang ledighedsperiode indeholdende aktiveringsforløb og sygdom bliver bistandsmodtager, vil automatisk komme i kontakt med flere arbejdsmarkedsinstitutioner og uddannelsesinstitutioner. Da der i mange tilfælde ikke eksisterer et formaliseret praktisk samarbejde mellem de forskellige organisationer, bliver der højst sandsynligt lavet dobbeltarbejde i forbindelse med den ledige kvindes sagsbehandling. Yderligere kan det være forvirrende for ledige kvinder at være i kontakt med flere forskellige institutioner, som er uvidende om hinandens gøren. Det kan motivere den ledige til at udnytte institutionernes mulige svagheder, så f.eks. de økonomiske konsekvenser ved at være ledig bliver så små som mulige.

Samarbejde mellem arbejdsmarkedsaktører er muligt, og det forekommer også i Sønderjyllands Amt. Arbejdsformidlingen og akasserne kan blandt andet samarbejde i forbindelse med grundregistrering af ledige. Rent praktisk har de to organisationer mulighed for adgang til nogle enkelte af de samme oplysninger om ledige.

Som nævnt har organisationerne også samarbejdet omkring specifikke projekter, hvor virksomhederne har været sparringspartnere.⁹ Disse projekter bliver ofte fremhævet som succeshistorier, hvilket tyder på, at et bedre samarbejde kan fremme de ledige kvinders tilbagevenden på arbejdsmarkedet.

5.2. Erhvervsfremmeaktører

Virksomhederne i Sønderjyllands Amt konkurrerer med hinanden om de ansatte og ikke kun om markedsandel og produkter. Selvom de sønderjyske firmaer konkurrerer på mange punkter, er de enige om, at Sønderjylland skal gøres attraktiv for personer med en videregående uddannelse, og at uddannelsesinstitutionerne i regionen har stor betydning for virksomhedernes arbejdskraftressourcer.

I Sønderjyllands Amt er der etableret samarbejde mellem interesseorganisationer, som tilgodeser virksomhederne i regionen. Sønderjyllands Teknologisk InformationsCenter (TIC), Turist Marketing

9 Projekt 'Sikker havn'.

Sønderjylland (TMS) og det tidligere Sønderjyllands ErhvervsCenter er nu samlet i en organisation med navn Sønderjyllands TIC og ErhvervsCenter (STEC). Formålet er at forbedre hjælpen til sønderjyske erhvervsvirksomheder f.eks. i form af gode rammer for den efterspurgte arbejdskraft.

EU-kommissionens initiativ til at etablere regionale beskæftigelsespagter har ført til skabelsen af Beskæftigelsespagt Sønderjylland, der er et nyt og bredt samarbejde mellem organisationer, som varetager hhv. udbuds- og efterspørgselssidens interesser på det sønderjyske arbejdsmarked. Pagten er mellem Sønderjyllands Amt, AF Sønderjylland, Sønderjyllands TIC og ErhvervsCenter, Vest-Sønderjyllands Erhvervsknudepunkt, Center for Erhvervsudvikling og Erhvervsknudepunkt Sønderjylland Nord.¹⁰ Formålet med pagten er blandt andet at give mulighed for et bedre arbejdsliv for de marginaliserede/marginaliseringstruede grupper samt medvirke til, at flere kvinder får en uddannelse og/eller kommer i arbejde på områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, jf. Europæiske Union (2001).

Beskæftigelsespagten Sønderjyllands mål er meget relevante i forbindelse med problematikken omkring ledige kvinder i Sønderjyllands Amt. Det er interessant, at ingen af de spurgte arbejdsmarkedsaktører omtaler denne pagts betydning for de ledige kvinder i Sønderjylland. Samtidig er det interessant, at ingen af uddannelsesinstitutionerne som f.eks. AMU Syd, EUC Syd og seminarierne er direkte med i samarbejdet, selvom de har stor indflydelse på arbejdskraftens uddannelsesniveau.

Manglende kommunikation mellem udbudssiden, efterspørgselssiden og uddannelsesinstitutioner kan f.eks. resultere i, at de ledige ikke får den rette opkvalificering, hvilket reducerer kvindernes fremtidige muligheder for beskæftigelse og virksomhedernes muligheder for at rekruttere.

10 Erhvervsknudepunkt Sønderjylland Nord eksisterer ikke mere.

5.3. Uddannelsesmuligheder i Sønderjylland

Uddannelsesmulighederne i regionen synes at spille en stor rolle for uddannelsesniveauet i regionens arbejdsstyrke. Årsagen er, at mange finder det afgørende for at gå i gang med en uddannelse, at de kan tage den eller en efteruddannelse i Sønderjylland. Vi vil kun beskæftige os med de overordnede muligheder på uddannelsesområdet i Sønderjylland og specielt med henblik på årsager til kvindernes højere ledighed i forhold til mænd.

Inden de unge vælger en uddannelse, har de ofte været i forbindelse med en studie- og erhvervsvejleder på folkeskolen, på gymnasiet eller på en anden institution. Her kan den unge bl.a. søge oplysninger om uddannelsernes indhold og betydningen af at have en uddannelse. Det betyder, at der her er en mulighed for at påvirke de unges fremtidsplaner ved at give dem en grundig information om fordelene ved at have en uddannelse, og hvilke uddannelser der eksisterer i regionen.

Uddannelsesvalget indebærer for nogle et valg af at søge væk fra hjemegnen for at tage uddannelsen. Unge uden familie og ejerbolig er antagelig mere indstillet på at flytte fra hjemegnen end ledige med mere etablerede sociale netværk, men det er alligevel interessant, at meget få af de interviewede ledige kvinder er villige til at flytte for at få arbejde, og de færreste er villige til at acceptere en daglig transporttid på over en time.

Den lave mobilitet kan betyde, at de ledige næppe er interesserede i uddannelsesmuligheder langt uden for regionen i længere tid. Regionens uddannelsesinstitutioner spiller derfor en væsentlig rolle for opkvalificeringen af de ledige.

Det er muligt, at de beskæftigede er mere villige til at acceptere en længere transporttid til en uddannelsesinstitution, og rent faktisk giver arbejdsgiverne udtryk for, at afstanden til en uddannelsesinstitution inden for regionen ikke har nogen betydning for de beskæftigedes valg af efteruddannelse for en kortere periode.

Uddannelsesinstitutioner i regionen gør det lettere for virksomhe-

derne at rekruttere personer med en erhvervsuddannelse, jf. tabel 5.2. Nogle virksomheder vurderer derfor, at de vil være nødt til at flytte dele af eller alle aktiviteter til andre områder, hvis uddannelsesinstitutionerne i Sønderjylland bliver nedlagt eller flytter. Denne diskussion drejer sig især om de videregående uddannelser, som har stor betydning for private virksomheder, hvilket især er Syddansk Universitet, som er en fusion af Odense Universitet og Handelshøjskole Syd/Ingeniørhøjskolen i Sønderborg. Her er det muligt at få uddannelser inden for erhvervsøkonomi, erhvervssprog og tekniske uddannelser til ingeniør. Flere af uddannelsesinstitutionerne med videregående uddannelser har samarbejdsaftaler med universiteter syd for den danske grænse, hvilket udvider uddannelsesmulighederne i regionen.

Tabel 5.2.
Uddannelsesinstitutioner i Sønderjyllands Amt, 2001.

Efteruddannelse:	AMU-Syd i Aabenraa, Haderslev og Tønder VUC i alle fire købstæder og i Gram
Erhvervsskoler:	EUC Syd i alle fire købstæder Gråsten landbrugsskole Skolen for Social- og sundhedsuddannelser i Åbenrå
Handelsskoler:	Sønderborg Handelsskole Købmandsskole i Aabenraa Tønder Handelsskole Haderslev Handelsskole Mommarsk Handelsskole
Videregående uddannelsesinstitutioner:	Haderslev Statsseminarium Pædagogseminariet i Åbenrå Syddansk Universitet i Sønderborg Sygeplejeskolen i Sønderjylland i Sønderborg Designseminariet i Højer

Kilde: Undervisningsministeriet, Sønderjyllands Amt og AF Sønderjylland.

Der er i regionen også tre seminarier, som uddanner lærere og pædagoger. Disse uddannelser retter sig hovedsageligt imod den

offentlige sektor. Herudover findes der uddannelser til teknolog, sygeplejerske og multimediedesigner i regionen. Selvom nogle af de færdiguddannede rejser til andre dele af landet, forbliver en væsentlig andel i regionen.

Alle øvrige videregående uddannelser må de uddannelsessøgende finde uden for regionen. Nogle unge flytter væk fra Sønderjylland, eventuelt fordi de ønsker at tage uddannelser i andre dele af Danmark. Det er ikke et problem for virksomheder, hvis det er muligt at tiltrække medarbejdere med de nødvendige kvalifikationer, men det kan volde problemer for virksomheder, som efterspørger personer med specifikke kvalifikationer, jf. Graversen m.fl. (1996).

For langt den største del af arbejdsstyrken er det en faglært uddannelse eller tilsvarende, som vil være relevant, da det i høj grad er disse uddannelser, virksomhederne efterspørger på nuværende tidspunkt. De dominerende institutioner er her handels- og købmandsskoler, AMU Syd og EUC Syd, som er en fusion af tekniske skoler. Her kan de uddannelsessøgende få den teoretiske del af de faglærte uddannelser, som udbydes i regionen, og den indledende praktik i værksteder. Der er desuden mulighed for at komme i skolepraktik for dem, som er kvalificeret til at komme i lære, men ikke kan finde en læreplads.

Interessen for praktikpladser kan illustreres ved antallet af personer, som enten har indgået en aftale om en praktikplads, søger en praktikplads, eller som er i skolepraktik. Tilgangen til skolepraktikken ligger formodentlig på omkring 30-40 pct. af de indskrevne.

Tabel 5.3.
Fordelingen af antallet af personer, som har indgået aftale om praktikplads, søger praktikplads eller er i skolepraktik.

	2000		2001	
	Sønderjylland	Hele landet	Sønderjylland	Hele landet
Har aftale om praktikplads	501	9.295	441	9.301
Søger praktikplads	236	7.485	470	9.424
Er i skolepraktik	463	5.709	502	6.406

Kilde: Easy-p, Undervisningsministeriet.

Tallene viser, at interessen for praktikpladser er steget i Sønderjyllands Amt og i resten af landet fra 2000 til 2001, jf. tabel 5.3. Andelen af personer i skolepraktik i Sønderjylland er betydelig større end i resten af landet.

Det ser ud som om det er sværere at få praktikplads i Sønderjyllands Amt end i dele af resten af landet, da reduktionen i antallet af indgåede aftaler er betydelig større i Sønderjylland end i hele landet i 2001. Det er specielt svært at få praktikplads inden for jern- og metalbranchen og servicefag i Sønderjyllands Amt for øjeblikket.

Denne udvikling er meget beklagelig, da der synes at være en stigende efterspørgsel på personer med faglige kvalifikationer, men samtidig er der tilsyneladende ikke vilje til at oplære disse. I disse tal indgår også aftaler om voksenlærlinge, som er en særlig støttet form for læreaftaler for personer over 25 år. Her er der i 2000 indgået godt 100 aftaler i Sønderjylland.

Uddannelse og flere kvalifikationer kan kvinderne også få på VUC, som tilbyder fag på 8. og 9. klasses niveau, hf-enkeltfag og hf-samlet samt andre enkeltstående fag. Der findes flere VUC i Sønderjylland, og de tilbyder fortrinsvis undervisning i almene fag, som ikke konkret peger frem mod nogen speciel uddannelse eller stilling.

På Syddansk Universitet er det muligt at tage en uddannelse som f.eks. ingeniør og cand.merc. De andre videregående uddannelser i regionen er hovedsageligt rettet mod den offentlige sektor, hvilket konkret er lærer- og pædagogseminarier og sygeplejeskole. Her spiller det en vigtig rolle for den offentlige sektor, at den har regionale uddannelsesinstitutioner.

Virksomhederne og befolkningen benytter også uddannelsesinstitutioner uden for området. Det drejer sig bl.a. om AMU-skolen i Ribe og skoler i Kolding og Vejen. Ønsker om større uddannelsesudvalg og personlige forbindelser er nogle af grundene til at anvende uddannelsesinstitutioner uden for amtet.

Der er altså en vis mulighed for både uddannelse og efteruddan-

nelse i Sønderjyllands Amt, hvilket er vigtigt i forbindelse med kvaliteten af arbejdsstyrken i regionen. Der er mulighed for at vælge korte og mellemlange uddannelser inden for traditionelle kvinde-fag, mens uddannelsestilbudene inden for kvindedominerede lange videregående uddannelser er begrænset.

5.4. Pasning af børn i offentligt regi

Næsten alle forældre med børn under skolealderen får dem passet i offentlig dagpleje eller daginstitutioner drevet i offentligt regi. Alle kommuner med undtagelse af to har pasningsgaranti for børn under skolealderen, og kun fire har ikke pasningsgaranti for børn i skolealderen. Ventelisterne er i begge tilfælde ret begrænsede. Selv hvis kommunerne i begge tilfælde havde en venteliste med børn, som lige er flyttet til kommunen, så synes problemerne i regionen at være uden væsentlig betydning for kvindernes ledighed, når det kun drejer sig om kortere tid. Endelig har de fleste forældre mulighed for at gå på forældreorlov i en periode, hvis det kniber med pasningsmulighederne.

Åbningstiderne for daginstitutionerne kan også have betydning for mænd og kvinder med skiftende, forskudte eller meget tidlige arbejdstider. Her har det ikke været muligt at få et billede af muligheder, men der synes ikke at være generelle problemer i den anledning. Det udelukker ikke, at det for enkelte personer og virksomheder kan volde problemer, at daginstitutionerne ikke har døgnåbent. Åbningstiderne synes heller ikke at være årsag til nævneværdige problemer for kvindernes beskæftigelse. Enkelte virksomheder giver udtryk for, at begge forældre har valgt skifteholdsarbejde, for at de kan spare pasningsudgifterne.

5.5. Offentlig transport i Sønderjylland

Offentlig transport er et supplement til den private transport, som i forbindelse med transport fra hjem til arbejde ofte er en bil. Befolkningstætheden i Sønderjylland er relativt lav, og arbejdspladserne ligger spredt, hvorfor mange har en vis afstand til arbejde. Den offentlige transport er et billigt alternativ til at køre i bil, men det fordrer, at det er muligt at komme til og fra arbejde og eventuelt muligt at hente og bringe børn til skole og pasningsordning.

Derfor er offentlig transport mest relevant for lønmodtagere uden økonomiske muligheder for at anskaffe en bil, hvilket typisk er ufaglærte.

Togdriften i amtet foregår på to baner mellem Kolding og Sønderborg/Padborg samt Esbjerg og Tønder. På den østlige bane er der afgang hver vej hver anden time suppleret med et eller to ekstra tog morgen og eftermiddag, mens der er timedrift på den vestlige bane. Den vestlige bane har forholdsvis mange stationer, hvilket gør den velegnet til lokal transport, men mindre egnet til transport over længere afstande. Den østlige bane har forholdsvis færre stop, men også færre afgang. De ekstra afgang morgen og eftermiddag forbedrer dog mulighederne for at anvende denne bane til transport til og fra arbejde. Samlet set spiller tog dog en lille rolle i det overordnede transportbillede.

Busser spiller en større rolle, men de skal tilgodese flere hensyn, idet de har en transportfunktion for folk til og fra arbejde, og de har en social funktion for personer uden bil eksempelvis pensionister og unge. Der går i amtet to ekspresbusser og en række gennemgående busser, som ikke stopper undervejs mellem stationerne i de større byer. Disse ruter gør det muligt at komme hurtigt til disse byer og kan anvendes til befordring til arbejde. Ruter med mange stoppesteder er fortrinsvist anvendelige til transport til og fra arbejde over kortere afstande. Der er i amtet nogle ruter, som alene er tilpasset transport til og fra arbejdspladsen.

Det er ruter i omegnen af Tønder og til og fra Nordborg/Danfoss. Disse ruter er et væsentligt supplement til det øvrige busnet, om end arbejdsgiverne vurderer, at betydningen af disse ruter er aftaget de senere år til fordel for øget privat bilisme.

Privat kørsel i bil samt kørsel på knallert eller cykel er meget vigtig for transporten til arbejdspladsen i Sønderjyllands Amt. De senere års højkonjunktur har gjort det muligt for flere at have egen bil eller flere biler, hvilket øger mulighederne for at pendle til arbejdspladser længere væk, end det er muligt på knallert eller cykel. Vejnettet i regionen synes at være veludbygget med en grundstamme af den

nord-syd gående motorvej samt et net af hoved- og landeveje, som gør det let at komme rundt i regionen.

Overordnet set er der mange muligheder for offentlig trafik og privat transport i regionen, men samtidig må man huske, at amtet i nogle områder er tyndt befolket, hvilket gør det næsten umuligt at drive offentlig transport i de områder. Bosætter man sig i de områder, har man også valgt selv at sørge for transporten til arbejde, da det offentlige kan have svært ved at sikre offentlig transport til alle områder i regionen.

Ringe transportmuligheder kan helt klart begrænse ledige kvinders mulighed for beskæftigelse i større geografiske områder, men det synes ikke umiddelbart at være transportmulighederne, der er årsag til den højere ledighed blandt kvinder end mænd i Sønderjyllands Amt. Mænd og kvinder kan i givet fald have samme problem, men det kan ikke udelukkes, at mændene har fået fortrinsret til at anvende bilen til arbejde i familier med kun en bil.

5.6. Sammenfatning af kapitlet

En række eksterne forhold har afgørende betydning for funktionaliteten af arbejdsmarkedet i Sønderjylland. Det drejer sig først om Arbejdsformidlingen, der formidler job mellem virksomhederne og de ledige. Arbejdsformidlingen har også en væsentlig opgave i at aktivere og motivere de forsikrede ledige, så de lettere kan få et varigt udstøttet arbejde. Samme opgave har formidlingskonsulenterne i a-kassen/fagforeningen. Kommunens aktiveringstilbud er for de ikke-forsikrede ledige. Samtidig har kommunen til opgave at guide langtidssyge tilbage til arbejdsmarkedet.

Uddannelsesinstitutionerne i regionen spiller en væsentlig rolle i forbindelse med arbejdsstyrkens kvalificering til at kunne dække de lokale virksomheders behov for uddannet arbejdskraft. Det drejer sig i første række om de faglærte uddannelser og nogle af de mest almindelige videregående uddannelser.

Endelig belyste kapitlet betydningen af pasningsmuligheder for børn, som ikke synes at have betydning for ledigheden blandt

kvinder. Næsten det samme kan siges om offentlig transport, men her må vi dog konstatere, at de ufaglærte kvinder ikke synes at have lyst til at pendle ud over en time om dagen, hvilket begrænser deres jobmuligheder betydeligt.

Udviklingen på det sønderjyske arbejdsmarked frem til 2010

Udviklingen de næste 10 år kan være en ganske anden end i de foregående 10 år, hvorfor vi i dette kapitel ser på forventningerne til udviklingen på det sønderjyske arbejdsmarked. Kvinders fremtidige arbejdsmarkedssituation i Sønderjylland afhænger i høj grad af deres komparative fordele i form af personlige og faglige ressourcer. Vi vil koncentrere os om samspillet mellem kvindernes demografiske og uddannelsesmæssige udvikling indtil 2010 og virksomhedernes udvikling i samme tidsrum. Den fremtidige udvikling vurderes først ved en mekanisk fremskrivning af de centrale forhold på det sønderjyske arbejdsmarked, jf. afsnit 6.1.

Udviklingen vurderes efterfølgende i en scenarieproces, som bearbejder nogle af de mulige hændelser, der kan påvirke udviklingen på det sønderjyske arbejdsmarked, jf. afsnit 6.2. Heri indgår andre faktorer såsom miljø, love, innovation mv., der har betydning for de sønderjyske kvinders jobmuligheder. I scenarieprocessen samarbejder en række nøglepersoner i regionen om at give deres bud på den fremtidige udvikling. Scenarieprocessen bygger både på analyserne i de foregående kapitler og betydningen af udviklingen i en række eksterne forhold som eksempelvis globalisering.

6.1. Fremskrivninger af nøglevariable

Beskæftigelsesmulighederne for de ledige kvinder i Sønderjylland afhænger både af den fremtidige udvikling i Sønderjyllands Amt og udviklingen i resten af landet. Hvis kvinderne vælger en bestemt uddannelse, og virksomhederne ikke efterspørger en arbejdskraft med en sådan uddannelse, så bliver kvinderne ledige. På den anden side opstår der flaskehalse på arbejdsmarkedet, hvis virksomhederne

har brug for en bestemt slags arbejdskraft, som ikke findes i Sønderjylland. Det kan resultere i, at virksomhederne flytter til andre regioner, hvor den efterspurgte arbejdskraft findes.

6.1.1. Demografisk udvikling frem til 2010

Befolkningsudviklingen har stor betydning for arbejdsstyrkens størrelse i Sønderjyllands Amt. Fordelingen af personer i den arbejdsdygtige alder influerer direkte på størrelsen og kvaliteten af arbejdsstyrken.

Samtidig påvirker den demografiske udvikling ofte efterspørgslen på arbejdsmarkedet, da eksempelvis en stor andel af ældre i regionen vil forøge behovet for arbejdskraft i plejesektoren.

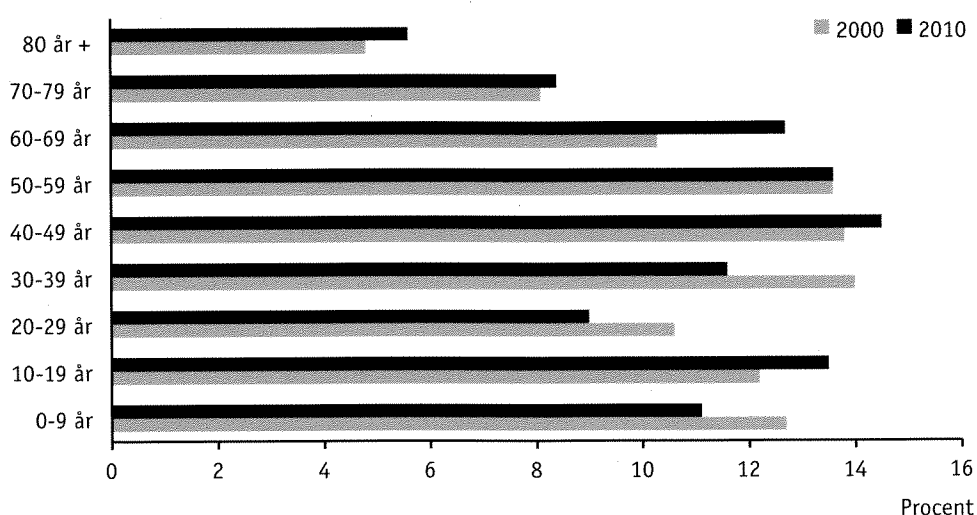
Størrelsen af Sønderjyllands befolkning afhænger af fødsels- og dødsrater, flyttebevægelser mellem Sønderjyllands Amt og det øvrige Danmark samt vandringsbevægelser mellem regionen og udlandet. Vi tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks prognoser fra 2000. Prognoser for befolkningens størrelse og sammensætning bygger på de seneste års tendenser i fertilitet, dødelighed og flytninger kombineret med en række antagelser om den fremtidige udvikling i hele Danmark.¹¹ Der kan være stor usikkerhed mht. udsvinget af fertilitet, vandringer og flytninger fra år til år, mens dødelighedsantagelserne kan forudsættes med stor sikkerhed.

Prognosen for Sønderjylland viser, at befolkningen inden for de næste 10 år kun stiger med 0,6 pct. Sønderjyllands befolkning bestod af ca. 253.500 personer i 2000 og vil bestå af ca. 255.000 personer i 2010, dvs. en stigning på omkring 1.500 personer. En af de væsentlige forudsætninger er, at både ind- og udvandring fra udlandet er antaget at være nul. Det kan siges at være en meget primitiv antagelse, men det er svært at forudsige præcise størrelser for netop vandring, da eksempelvis flygtningestrømme er vanskelige at skønne over.

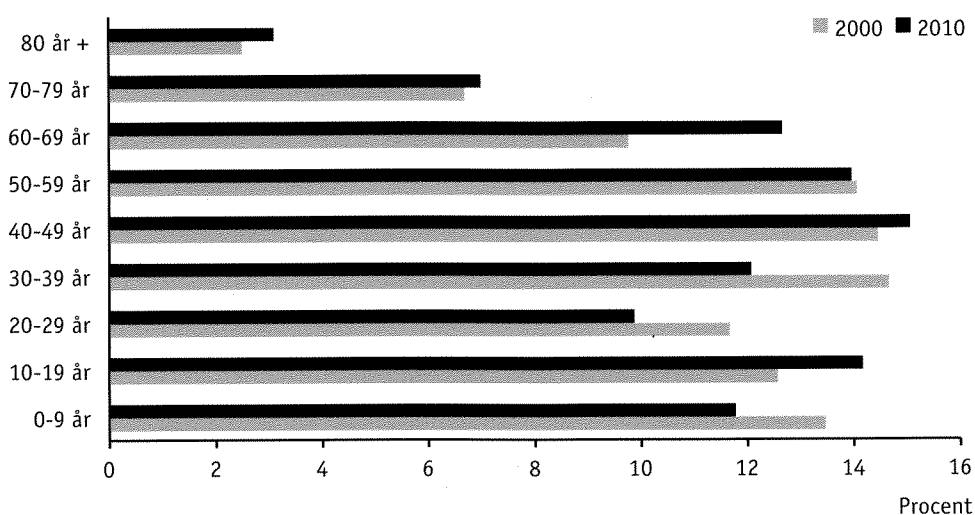
¹¹ Detaljeret beskrivelse af prognoser findes i Statistisk Efterretning: Befolkning og valg, 2000:11.

Ifølge prognoserne vil aldersfordelingen både blandt kvinder og mænd i Sønderjyllands Amt ændre sig de næste 10 år, også selvom størrelsen af befolkningen ikke ændres betydeligt, jf. figur 6.1. og 6.2. Gruppen af personer i 60'erne stiger markant, og andelen over

Figur 6.1.
Befolkningsprognose for kvinder i Sønderjyllands Amt.



Figur 6.2.
Befolkningsprognose for mænd i Sønderjyllands Amt.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

80 år stiger lidt frem til 2010, hvor de resterende aldersgrupper med undtagelse af personer i 40'erne og teenagere vil udgøre en mindre del af befolkningen i 2010, end de gør i 2000. Da størrelsen af den samlede befolkning er næsten uforandret, svarer den procentvise udvikling næsten til den antalsmæssige.

Problemet ved en fremskrivning af arbejdsstyrken er, at det vides ikke, hvornår personer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Tilbagetrækningsalderen varierer med personernes uddannelse og erhverv, hvor de ufaglærte og personer med faglige uddannelser i betydeligt omfang forlader arbejdsmarkedet, når de er 60 år, jf. Jensen (1996). Omvendt er selvstændige inden for landbruget ofte aktive i en høj alder. Arbejdsstyrken vil antageligt falde med tre til fire procentpoint indtil 2010, hvis man tager højde for differencierede tilbagetrækningsaldre, jf. kapitel 2.

Flyttømønstrene i Sønderjyllands Amt er der taget højde for i prognoserne. Vi ser, at noget af den svage befolkningstilvækst skyldes, at nettotilflytningen antages at blive positiv de næste 10 år, hvor den har været negativ i de foregående år. Den positive nettotilflytning skyldes, at antallet af fraflyttere i regionen falder, og at antallet af tilflyttere stiger. Denne forudsætning er overraskende, da der i en del år har været en nettofraflytning til den øvrige del af landet. Hvis denne nettofraflytning fortsætter vil størrelsen af både befolkningen og arbejdsstyrken falde.

6.1.2. Uddannelsesudvikling

Sønderjyderne nuværende og fremtidige uddannelsesbaggrund vil have betydning for udviklingen af erhvervslivet i Sønderjylland. Dermed har uddannelsesniveaet blandt sønderjyske kvinder og mænd også betydning for ledighedsudviklingen indtil 2010. Vi gennemgår de væsentligste træk i udviklingen i arbejdsudbudet indtil 2010, hvor en mere detaljeret analyse vil forudsætte brug af mere avancerede modeller, jf. Hansen & Hansen (1998).

Ser vi på andelen af en årgang, som erhverver sig en erhvervsuddannelse, så er andelen af unge kvinder i alderen 20-24 år med en faglært uddannelse faldet de seneste år, jf. tabel 6.1.

Tabel 6.1.**Andelen af yngre kvinder med en erhvervsuddannelse.**

	Faglært			Videregående uddannelse		
	1985	1990	1999	1985	1990	1999
20-24 år	33,6	40,6	36,0	2,7	2,0	1,9
25-29 år	29,6	41,7	45,1	16,8	14,0	19,2
30-34 år	30,8	30,7	46,6	20,7	20,0	20,2

Anm.: I tallene for faglærte indgår unge med en erhvervsgymnasial uddannelse.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Andelen i aldersgruppen 25-29 år med en faglært uddannelse er steget, mens den er faldet for pigerne i alderen 20-24 år, hvilket kan skyldes, at kvinderne tager deres faglige uddannelse senere. En andel af kvinderne får først deres uddannelse som social- og sundhedsassistent senere i livet, hvilket kan påvirke billedet. Tilgangen til de faglærte uddannelser synes dog langt fra at være stigende de seneste år.

Andelen med en videregående uddannelse er til gengæld meget stabil. De fleste har afsluttet deres uddannelse inden de fylder 30 år. Forskellen mellem antallet af uddannelsessøgende og antallet af personer med en given uddannelse ligger i til- og fraflytninger, hvor der er en tilflytning af personer med specielle kvalifikationer som præst, jordemoder etc.

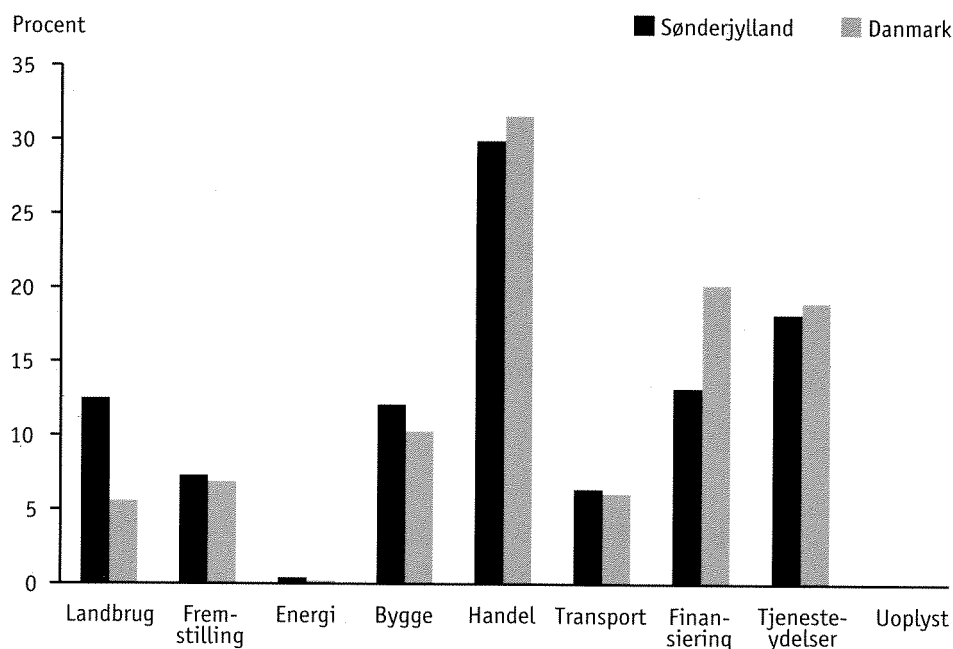
Andelen med almene uddannelser som folkeskole, hf og almen gymnasial uddannelse er steget i 1990'erne, men en stor del af stigningen skyldes, at flere tager en almen gymnasial uddannelse uden umiddelbart at tage en anden uddannelse. Disse piger har bedre muligheder for at gennemføre en erhvervsuddannelse end unge med kun en folkeskoleuddannelse. Der bør således være mulighed for at rekruttere unge kvinder til erhvervsuddannelserne.

6.1.3. Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft frem til 2010

Virksomhedernes efterspørgsel udvikler sig både strukturelt og konjunkturelt. Vi vil koncentrere os om den strukturelle udvikling, som kan blive bremset eller accelereret af den konjunkturrelle udvikling.

Figur 6.3.

Sønderjyske virksomheder etableret i perioden 1995-2000.



Kilde: Købmandsstandens Oplysningsbureau.

Den første indikator på den fremtidige udvikling er tilgangen af nye virksomheder i Sønderjylland, jf. Maskell (1992) og figur 6.3.

De to mest iøjnefaldende forskelle mellem udviklingen i Sønderjylland og i hele landet er, at der er relativt mange nye virksomheder inden for landbrug mv. i Sønderjylland, og der er relativt få inden for finansiering og forretningsservice. Det er ikke overraskende, at der er mange inden for landbrug, mens det er påfaldende, at der er så lille en andel inden for finansiering mv. Dette dækker over en væsentlig mindre vækst inden for forretningsservice, som har en relativt høj andel af kvinder sammenlignet med andre private sektorer. Korregerer vi for det relativt store antal nye virksomheder inden for landbrug, så er der en højere andel nye virksomheder inden for næsten alle brancher i Sønderjylland sammenlignet med landsgennemsnittet. Undtagelsen er andelen af nye virksomheder i branchen for finansiering og forretningsservice.

Landbruget og industrien har større betydning i Sønderjylland end i det øvrige land. Antallet af arbejdspladser i landbruget falder fortsat, og selvom kvinder skulle få en større andel af dette arbejdsmarked, vil det antalsmæssigt ikke være af stor betydning. Industrien er en betydelig arbejdsplads for kvinder og især ufaglærte kvinder. Beskæftigelsen i denne branche er steget svagt de seneste år, men den strukturelle udvikling vil trække i retning af færre arbejdspladser til ufaglærte. Det skyldes både den teknologiske udvikling og den øgede internationale arbejdsdeling, hvor rationalisering og tekniske fremskridt reducerer antallet af ufaglærte job og flytter arbejdskraft-intensive produktioner væk fra Sønderjylland.

Beskæftigelsen i handel, hotel og restauration har haft en gunstig udvikling de seneste år bl.a. i kraft af konjunkturopsvinget, men på lang sigt må man forvente en stabil udvikling i behovet for arbejdskraft. I denne branche vil der fortsat være behov for faglært arbejdskraft, men ufaglærte vil i et vist omfang kunne erstatte faglærte. Her vil kvinder have mulighed for at få en større andel af jobbene, da mænd og kvinder i forvejen arbejder side om side. Omfanget af transport og kommunikation vil blive udbygget i det kommende årti, men den teknologiske udvikling medfører antageligt, at antallet af arbejdspladser i heldigste fald vil være uændret.

Den stærkeste vækst vil vi formodentlig finde inden for finansiering mv. Udviklingen vil dog være delt, idet beskæftigelsen vil falde inden for finansiering, mens den vil stige inden for forretnings-service. Stigningen bliver antagelig ikke så stor i Sønderjylland som i resten af landet, hvilket er beklageligt for kvinderne, da der traditionelt er mange kvinder i branchen.

Inden for offentlig og privat service vil udviklingen gå i retning af færre i den offentlige administration, men der vil komme flere i den offentlige service. Det vil dreje sig om sundhedsvæsenet, undervisning og ældrepleje. Plejebyrden af børn ser ud til at falde, da der forventes færre småbørn, mens der til gengæld bliver flere ældre over 80 år. Disse institutioner vil dog i høj grad efterspørge kvinder og mænd med en erhvervsuddannelse. Man må forvente en vækst i den offentlige sektors beskæftigelse, men det er umiddelbart svært at

vurdere størrelsen heraf, da det i høj grad vil afhænge af ønskerne til den offentlige service inden for specielt ældrepleje.

Samlet set vil der blive et mindre behov for ufaglærte, og ufaglærte kvinder vil i stigende grad være tvunget til at uddanne sig for at forblive i arbejde. Det skyldes højere kvalifikationskrav og ændrede efterspørgselsforhold i specielt industrien og den offentlige sektor. Væksten i forretningsservice vil formodentlig være mindre i Sønderjylland end i det øvrige land, hvilket forringer kvindernes beskæftigelsesmuligheder, og kvinderne i Sønderjylland må i stedet indstille sig på at søge job inden for andre brancher.

6.2. Scenarieproces for det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland

I indeværende afsnit præsenteres resultaterne af en scenarieproces, der har til formål at perspektivere resultaterne fra den øvrige analyse i et ti års sigte.

Strukturen i kapitlet følger selve scenarieprocessen på den måde, at dokumentation af proces og præsentation af resultater følger hinanden. Afslutningsvis trækkes essensen af resultaterne ud til en egentlig vurdering af de muligheder, trusler og udfordringer, som Sønderjylland står over for i relation til at sikre de sønderjyske kvinders beskæftigelse.

6.2.1. Scenarier som metode til at udvikle billeder af fremtiden

Scenariemetoden har til formål at få deltagerne til at forholde sig til det, de ikke ved om fremtiden jf. boks 6.1. Scenarieprocesser er især velegnet på områder, hvor der hersker stor usikkerhed om, hvordan den fremtidige udvikling vil forme sig. Med metoden udvikles som udgangspunkt fire lige sandsynlige, men forskellige fremtidsbilleder – såkaldte scenarier – der tilsammen udgør en mulig ramme for den fremtidige udvikling. Scenarierne giver bud på forskellige begivenheder, tendenser og usikkerheder, der kan anvendes som strategisk grundlag for at diskutere en given problemstilling.

Den anvendte scenariemetode har været anvendt i forbindelse med regionaludvikling, organisationsudvikling og strategiske beslutnings-

processer i virksomheder samt arbejdsmarkedsudvikling for faglige organisationer.

I denne sammenhæng spiller scenarierne tæt sammen med den resterende analyse ved at bygge en del af sine præmisser og fokusområder på informationer, der er blevet afdækket i de foregående kapitler.

Boks 6.1.

Hvad er scenarier?

Den anvendte scenariemetode følger en helt specifik og fastlagt metode, som er udarbejdet af Global Business Network i USA. Enhver scenarieproces efter denne metode tager sit udgangspunkt i et spørgsmål, som ønskes besvaret. Via en struktureret brainstorm identificeres 8-12 faktorer, der har grundlæggende indflydelse på det spørgsmål, som ønskes besvaret. Faktorer kan eksempelvis være 'globalisering', 'adgang til kapital' eller 'holdninger'. Ud fra de valgte faktorer udvælges de to, som deltagerne i processen finder, er de mest betydningsfulde i forhold til problemstillingen. Disse faktorer benævnes herefter nøglefaktorer. For hver af de to nøglefaktorer defineres to yderpunkter. I tilfældet 'globalisering' kan det f.eks. være, om globaliseringen vil udvikle sig 'hastigt' eller 'langsomt'. De to faktorer kombineres i en matrix således, at der bliver fire forskellige udfaldsrum. Disse udfaldsrum danner rammerne for beskrivelsen af fire forskellige scenarier for fremtiden.

Deltagerne i processen brainstormer derefter, hvilke kendetegn de forskellige scenarier har, samt hvilke aktører der er de mest betydningsfulde inden for scenarierne. Således gives de enkelte scenarier 'liv', så de tegner troværdige billeder af mulige fremtidsperspektiver.

Når deltagerne har et klart billede af, hvorledes de fire scenarier ser ud, fokuseres processen på at beskrive hvilke hændelser, der vil kunne lede frem til, at de forskellige scenarier vil kunne blive realiseret. Dette sker via en målrettet teknik til historiefortælling.

På denne måde får deltagerne blik for, hvilke handlinger og hændelser man skal være opmærksomme på nu og i fremtiden, hvis man ønsker at fremme specielle udviklingstræk.

Scenarierne er dog ikke en færdig facitliste til aktørerne om, hvad man skal gøre for at få en succesfuld udvikling. Scenarierne er primært et redskab til at diskutere, problematisere og vurdere den fremtidige indsats fra aktørerne i Sønderjylland og dermed styrke aktørerne i at træffe bedre beslutninger om fremtiden.¹² Sagt på en anden måde kan man også sige, at scenarierne er en ramme, inden for hvilken aktørerne kan diskutere: "Hvad nu hvis? – Hvad gør vi så?" De fire scenarier er i princippet lige sandsynlige, men skal ikke opfattes som forudsigelser om fremtiden. Scenarierne repræsenterer derimod tilsammen et bud på et sandsynligt fremtidigt handlingsrum for aktørerne i Sønderjylland, dvs. de giver en vurdering af, hvilke muligheder og trusler aktørerne står overfor, samt giver bud på, hvordan aktørerne kan reagere på dem.

De fire scenarier, der vil blive præsenteret i dette kapitel, er skabt af en arbejdsgruppe sammensat af erhvervs- og arbejdsmarkedsaktører, uddannelsesinstitutioner, kommuner i Sønderjylland og repræsentanter fra analysegruppen. Scenarierne er yderligere blevet diskuteret og valideret via et fokusgruppeinterview med repræsentanter fra virksomheder i regionen.

Når en scenarieproces beskæftiger sig med et problem på arbejdsmarkedet, som f.eks. kvinders manglende beskæftigelse, kan fremkomsten af internettet være ét blandt mange forhold, som deltagerne forsøger at forholde sig til. Det kan også være at forholde sig til problemstillingen fra synsvinkler, som man ikke er vant til. Det vil f.eks. sige, at arbejdsmarkedsaktører forsøger at se problemstillingen fra virksomheders og uddannelsesinstitutioners side. Når man ser på en problemstilling fra forskellige synsvinkler, vil der typisk dukke nogle mulige hændelser og begivenheder op, som man ellers ikke ville være opmærksom på. Det er præcis denne bevidste brug af forskellige synsvinkler, som er den strategiske fordel ved scenarier frem for andre metoder.

12 Aktører er bl.a. virksomheder, kommuner, erhvervs- og arbejdsmarkedsaktører, uddannelsesinstitutioner etc.

6.2.2. Scenarier for kvinders beskæftigelse i Sønderjylland, år 2010

Som udgangspunkt for scenarieprocessen blev følgende problemstilling formuleret: *Hvordan sikrer Sønderjylland kvindernes beskæftigelse i 2010?*

Arbejdsgruppen besvarede som nævnt dette spørgsmål gennem forskellige former for struktureret brainstorm og historiefortælling.

Identifikation af nøgelfaktorer

Arbejdsgruppen bag scenarierne identificerede via brainstorm en række faktorer, som efter deres mening har betydning for den formulerede problemstilling. De mere end 100 forslag til faktorer blev grupperet efter "indhold", og hver gruppe blev givet en titel, jf. boks 6.2.

Boks 6.2.

Betydningsfulde faktorer for problemstillingen.

- Globalisering
- IT
- Kønsroller
- Økonomisk motivation (som parameter for kvindernes lyst til at tage arbejde)
- Konkurrence udefra (f.eks. naboamter i forhold til at tiltrække nye virksomheder)
- Holdninger (i forhold til at være f.eks. fleksibel i valg af arbejdssted og branche)
- Infrastruktur
- Netværk, klynger og samspil (virksomhedernes evne til at samarbejde)
- Regionale strategier
- Institutionelt samarbejde
- Koordinering af indsatser
- Arbejdsforhold
- Nye virksomheder
- Virksomheders strategier og holdninger
- Familieforhold
- Uddannelse
- Vejledning (af virksomheder og kvinder)

Deltagerne diskuterede herefter hvilke to af grupperne, der ville kunne fungere som nøglefaktorer. Det er et krav til nøglefaktorerne, at de skal være hinanden uafhængige, dvs. at en påvirkning af den ene nøglefaktor ikke direkte må føre til påvirkning af den anden nøglefaktor. Deltagerne "testede" flere potentielle nøglefaktorer mod hinanden for at se, hvilke to der kunne virke sammen. Arbejdsgruppen valgte to nøglefaktorer til at udgøre de to akser, der danner selve scenariematrixen, jf. figur 6.4.

Kvindernes omstillingsparathed blev af arbejdsgruppen vurderet som en nøglefaktor med afgørende betydning for mulighederne for at sikre kvindernes beskæftigelse i 2010. De variable udfaldsmuligheder for denne faktor blev vurderet til, at kvinder enten kan have en høj eller en lav grad af omstillingsparathed. Denne holdning i arbejdsgruppen underbygges i vid udstrækning af telefoninterview med ledige kvinder og interview med virksomheder og nøglepersoner. På baggrund af analysen er det muligt at kvalificere begrebet omstillingsparathed i relation til de arbejdsløse kvinders situation i Sønderjylland. I bredeste forstand skal omstillingsparathed forstås som:

- Evnen og viljen til at omstille sig til en anderledes situation, end den man befinder sig i.
- Viljen til at flytte efter et arbejde.
- Mulighed og vilje til at have en lang transporttid til arbejde.
- Viljen til at arbejde inden for nye jobområder.
- Muligheden og viljen til at uddanne sig.

Det er en væsentlig pointe, at kvinders omstillingsparathed ikke skal forstås således, at det alene er kvindernes ansvar, men nærmere at regionens aktører skal undersøge, hvorledes man kan arbejde med incitamentsstrukturer, informationsindsatser og holdningsbearbejdning på en række forskellige niveauer og derved sikre en omstillingsparathed blandt regionens kvinder.

Virksomhedernes efterspørgsel blev af arbejdsgruppen udvalgt som den anden nøglefaktor. De variable udfaldsmuligheder for virksomhedernes efterspørgsel blev identificeret til, at virksomhederne kan have en nuanceret eller en simpel, dvs. ensidig efterspørgsel efter ar-

bejdskraft. Med begrebet nuanceret efterspørgsel sigter arbejdsgruppen blandt andet til:

- Rekruttering af kvinder til traditionelle mandejob, herunder eventuel omlægning af produktionsprocesser for at gøre "tunge" job attraktive for kvinder.
- Fokus på kompetenceudvikling i samarbejde med regionens uddannelsesinstitutioner og andre virksomheder.
- Åbenhed over for ledige med andre problemer end ledighed, dvs. at sætte handling bag det rummelige arbejdsmarked.
- Interesse for socialt og regionalt ansvar i forhold til udbud af praktikpladser til erhvervsskoler og forskellige initiativer i samarbejde med regionale arbejdsmarkedsaktører for at motivere og uddanne arbejdsløse ufaglærte.
- Fokus på skabelsen af fleksible organisationsforhold, der muliggør hurtig omstilling for regionens virksomheder.

Det er – som i tilfældet med kvindernes omstillingsparathed – en væsentlig pointe, at udviklingen af en nuanceret efterspørgselsstruktur blandt regionens virksomheder ikke alene påhviler virksomhederne. Regionens arbejdsmarkeds- og erhvervsaktører samt uddannelsesinstitutioner kan spille en væsentlig rolle ved at skabe incitamentsstrukturer og konkrete tilbud til virksomhederne, så de kan se såvel kort- som langsigtede gevinster i at udvikle en nuanceret efterspørgselsstruktur. En sådan indsats må naturligvis ske under nøje hensyntagen til andre faktorer som f.eks. globaliseringen, der kan påvirke virksomhedernes efterspørgselsmønstre.

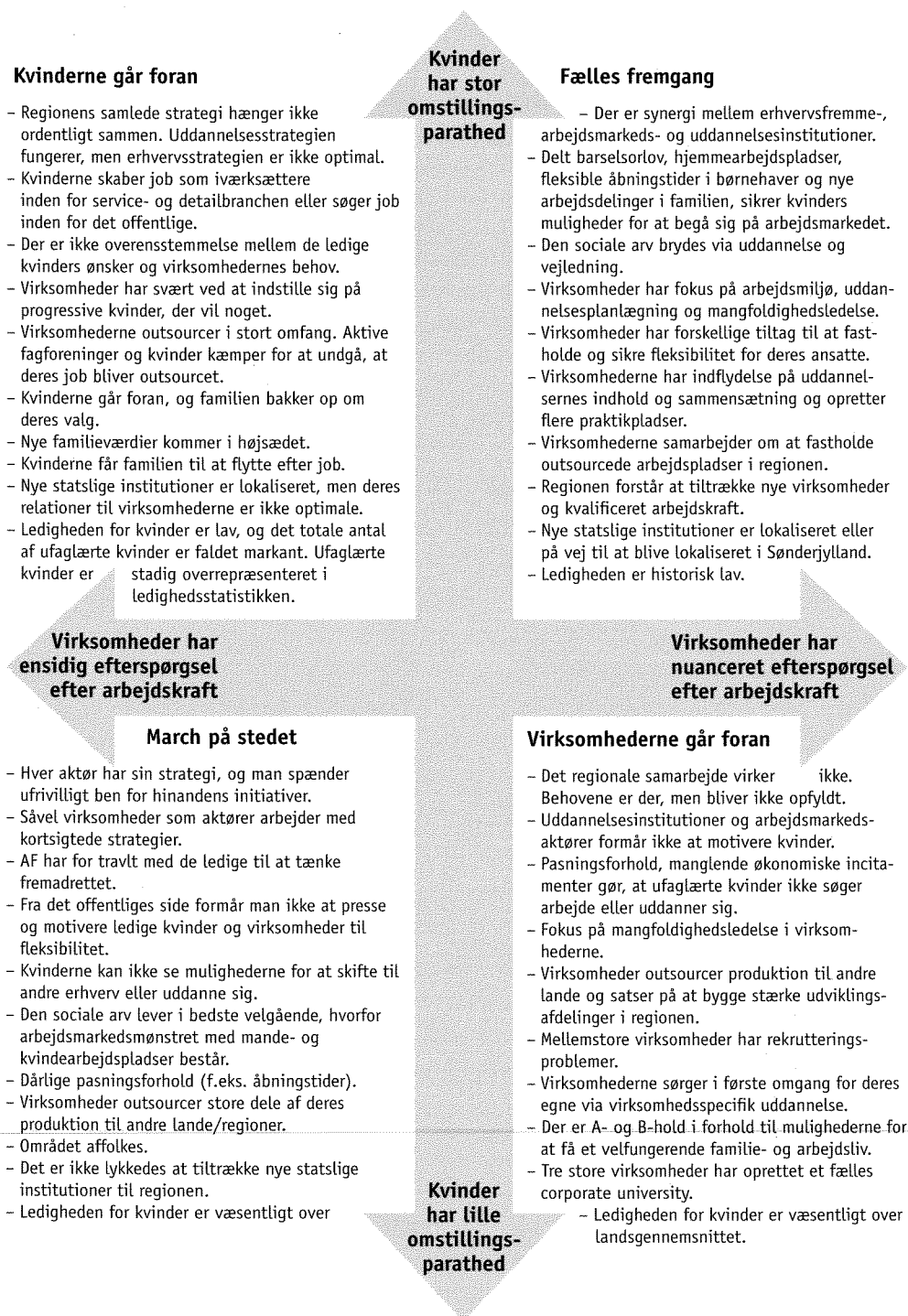
Arbejdsgruppen har karakteriseret hvert af de fire scenarier i 2010 i en scenariematrix med akser, navne og kendetegn, jf. figur 6.4.

Identifikation af aktører

I scenarieprocessens følgende fase brainstormede arbejdsgruppen, hvilke aktører der ud over kvinderne og virksomhederne, som repræsenteres via akserne i matrixen, er vigtige i forhold til problemstillingen. Hensigten er at identificere aktører, der kan bidrage til at fremme hhv. hæmme målet om at sikre beskæftigelse til de ledige kvinder i Sønderjylland i 2010. Resultatet fremgår af boks 6.3.

Figur 6.4.

Den udarbejdede scenariematrix.



Boks 6.3.**Brainstorm på betydende aktører for problemstillingen.**

- Amtet
- Folketinget
- Ministerierne
- AF Sønderjylland
- De faglige organisationer
- A-kasserne
- Græsørdder
- EU
- Kommuner/byråd
- De store virksomheder (virksomhedsdynamoer)
- Pressen/mediernes
- Uddannelsesinstitutioner
- Arbejdsgiverne
- Kulturinstitutioner
- De ledige
- Forskningsinstitutioner

Ved hjælp af en bestemt afstemningsprocedure (“Rabbit Race”) valgte deltagerne herefter de aktører, som de opfattede som værende de mest betydningsfulde i forhold til at indfri problemformuleringen. Det drejer sig om:

- De arbejdsmarkedspolitiske aktører, dvs. Arbejdsformidlingen, det Regionale Arbejdsmarkeds Råd og de faglige organisationer
- Uddannelsesinstitutionerne og ikke mindst institutionernes vejledere
- Amt og kommuner

I det følgende vil disse tre aktørgrupper under ét blive benævnt som “de regionale aktører”, velvidende at der naturligvis også findes andre regionale aktører.

6.2.3. Udfoldelse af scenarierne

I det følgende beskrives de fire scenarier mere detaljeret med udgangspunkt i de kendetegn, som deltagerne havde identificeret for de enkelte scenarier i 2010. Formålet med denne fase er at gøre deltagerne “fortrolige” med de enkelte scenarier, således at deltagerne blot ved navns nævnelse har en forståelse af, hvad der adskiller dette ene scenarie fra de andre.

Præsentationen starter i matrixens nederste højre hjørne og følger uret rundt, det vil sige:

- Virksomhederne går foran
- March på stedet
- Kvinderne går foran
- Fælles fremgang

6.2.4. Virksomhederne går foran

Regionale strategier

I dette scenarie fungerer samarbejdet mellem de regionale aktører langt fra optimalt. Virksomhederne er i stand til at formulere og kommunikere deres behov, men oplever, at de regionale aktører ikke er hurtige og smidige nok til at hjælpe dem. En del af initiativerne til erhvervsfremme fungerer, men de sigter først og fremmest mod at hente højt kvalificeret arbejdskraft og nye virksomheder til regionen. Akilleshælen er primært uddannelsesinstitutionernes manglende dialog med regionens virksomheder og de forskellige vejledende instansers manglende succes med at motivere kvinder til at være omstillingsparate.

Virksomhederne

Virksomhederne har i perioden frem til 2010 været sat under stort konkurrencepres på grund af globaliseringen. Dette har tvunget dem til at fokusere på deres kernekompetencer, og de har været i stand til at gøre det offensivt således, at de har udvidet deres videns- og kernekompetenceniveau. Virksomhederne oplever dog en stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft, der ikke kan neutraliseres af de regionale initiativer for at tiltrække kompetent arbejdskraft til regionen. Da samspillet med regionens uddannelsesinstitutioner efter virksomhedernes mening ikke fungerer optimalt, arbejder de intensivt på at skabe egne programmer for at opkvalificere og fastholde medarbejderne. Regionens største virksomheder er gået sammen om at skabe et "corporate university".

Omstillingsparathed

De regionale aktører har hverken via uddannelses- eller vejledningssystemet formået at skabe incitamenter og motivationsstrukturer, der gør kvinder omstillingsparate. De mange ufaglærte kvinder tror

ikke på, at uddannelse eller jobtræning kan hjælpe dem ud af ledigheden, ligesom mange føler, at der ikke er et økonomisk incitament for at søge arbejde. Af samme grund er antallet af ufaglærte kvinder og arbejdsløsheden blandt dem stigende i regionen.

Familieforhold

I perioden frem til 2010 er der ikke sket en nævneværdig ændring i familiernes arbejdsdeling og prioritering af tid. Mange kvinder ønsker at gå hjemme og er ikke interesseret i at flytte fra deres nærmiljø for at få job eller bruge lang tid på transport til og fra arbejde. Ligeledes skal kvinder være relativt veluddannede for at få et job, hvor den økonomiske forskel på arbejde og ledighed for alvor kan mærkes.

6.2.5. March på stedet

Regionale strategier

I dette scenarie er der meget ringe kommunikation og koordination mellem de regionale aktører og de initiativer, de igangsætter. Man er havnet i en ond spiral, hvor alle aktører har for travlt med at løse akutte udfordringer til at se fremad og lave mere langsigtede integrerede strategier. De enkelte aktørers tiltag undermineres derfor ofte ufrivilligt af de andre aktører. Da regionen ikke har en samlet strategi, er den heller ikke i stand til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, nye virksomheder eller nye uddannelsesinstitutioner. I stedet er den under hårdt pres for ikke at tabe eksisterende virksomheder og uddannelsesinstitutioner til mere succesrige regioner, og der finder en substantiel "udvandring" af kvalificeret arbejdskraft sted.

Virksomhederne

Regionens virksomheder er på grund af globaliseringen under hårdt pres for at holde omkostningerne så lave som muligt. Derfor er virksomhederne skeptiske over for at ansætte kvinder, da faktorer som barselsorlov, pasning af syge børn og en lille grad af fleksibilitet gør kvinder til en mindre attraktiv arbejdskraft set gennem en rationaliseringsoptik. Ligeledes mener de færreste virksomheder, at det er ressourcerne værd at operere med praktikforløb og lærepladser for unge under uddannelse eller ledige i jobtræningsforløb.

Yderligere oplever visse virksomheder, at det er svært at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft til at fastholde og udbygge deres kerneområder. Derfor har flere mellemstore virksomheder valgt at flytte hele virksomheden til andre regioner, hvor det er nemmere at rekruttere og fastholde den værdifulde arbejdskraft.

Omstillingsparathed

De regionale aktører har langt fra formået at skabe incitament- og motivationsstrukturer for kvinder eller virksomheder. Fastholdelsen af en ensidig efterspørgsel af arbejdskraft, virksomhedsflytninger og lave investeringer i kompetenceopbygning tærer på regionens ressourcer og giver ingen argumenter for kvinderne til at bryde uddannelses-, ledigheds- og familiemønstre.

Familieforhold

Man har i regionen ikke været i stand til at fostre initiativer, der har kunnet bryde med den sociale arv. Derfor er det kvinden, der i langt størstedelen af regionens familier prioriterer de hjemlige pligter højere end arbejdslivet. Dårlige pasningsforhold og dårlige transportforhold betyder yderligere, at det er meget svært for familier at få hverdagen til at hænge sammen, hvis begge parter arbejder. Forankringen i traditionsbundne familiemønstre viser sig også ved en klar tendens til afsmitning i familierne. Er manden ledig, på efterløn eller lignende daler den ledige kvindes motivation markant i forhold til at få et job.

6.2.6. Kvinderne går foran

Regionale strategier

I dette scenarie arbejder arbejdsmarkedspolitiske aktører og uddannelsesinstitutionerne godt sammen omkring opgaven med at vejlede og uddanne kvinder. Desværre har de ikke for alvor formået at få involveret regionernes virksomheder i dette arbejde, hvilket betyder, at uddannelser og vejledning ikke altid matcher de jobåbninger, der findes i virksomhederne. Yderligere er virksomhederne ikke for alvor åbne for initiativer, der kan rykke ved den eksisterende efterspørgselsprofil. Dette skyldes i høj grad, at der er en mangel på initiativer til erhvervsfremmende foranstaltninger, som er sammentænkt med indsatsen fra de arbejdspolitiske aktører og uddan-

nelsesinstitutionerne. Kvinderne er med andre ord omstillingsparate, men fra virksomhedernes side er der mere snak end handling.

Virksomhederne

Virksomhederne er som sagt ikke specielt indstillet på at arbejde sig hen imod en nuanceret efterspørgsel på arbejdskraft. For en meget stor del af virksomhedernes side skyldes det den globale konkurrence, som får dem til at fokusere på at minimere omkostninger ved drift og produktion. Besparelserne kommer til udtryk via outsourcing af service, administration og produktion. Besparelserne betyder også en manglende vilje og et manglende økonomisk overskud til at deltage i uddannelses- og motivationsinitiativer for ufaglærte ledige, som på kortere sigt påfører virksomheden udgifter. Man har med andre ord ikke lyst til at tage chancer, og der findes ingen regionale initiativer til kompetenceudvikling, som for alvor kompenserer virksomheder for at indgå i denne type af projekter.

Omstillingsparathed

I dette scenarie kommer kvindernes omstillingsparathed først og fremmest til udtryk ved, at det samlede uddannelsesniveau for regionens kvinder hæves markant. Ligeledes er der en stor villighed blandt kvinderne til at skifte mellem forskellige typer af job, også hvis det kræver uddannelse. Endelig er kvinderne gode til at gå egne veje ved at starte virksomheder inden for service- og detailbranchen.

Familieforhold

I perioden fra 2001 til 2010 er der sket en relativt stor holdningsændring specielt blandt den yngre generation, men også blandt den ældre. Familier deler i højere grad det huslige arbejde imellem sig, og mænd accepterer, at kvinder har behov og interesse for at have et givtigt og interessant arbejdsliv, selvom de har stiftet familie. Derfor er det i ligeså høj grad kvindens som mandens arbejdsmæssige interesser og ambitioner, der tæller, når hverdagen skal planlægges, og de større beslutninger om f.eks. bopæl skal tages.

6.2.7. Fælles fremgang

Regionale strategier

I dette scenarie samarbejder arbejdsmarkedspolitiske aktører, uddan-

nelsesinstitutioner, amt og kommuner på en måde, så der opstår synergier mellem erhvervsfremme og arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske institutioner. Aktørerne fremstår som én samlet aktør, og kommunikationen og koordinationen mellem aktørerne er gnidningsfri på en sådan måde, at såvel virksomheder som ledige oplever, at de kommunikerer med en aktør med fælles mål i stedet for en række forskellige aktører med forskellige agendaer. På den baggrund formår aktørerne også at have en offensiv og udadvendt strategi, der tiltrækker virksomheder, højt kvalificeret arbejdskraft og uddannelsesinstitutioner til regionen.

Virksomhederne

Virksomhederne har i perioden frem til 2010 været sat under stort konkurrencepres på grund af globaliseringen. Det har tvunget dem til at fokusere på deres kernekompetencer, hvilket de har formået at gøre så offensivt, at de har udvidet deres videns- og kernekompetenceniveau. Mange virksomheder har outsourcet dele af produktionen, men forskellige regionale initiativer har støttet en opblomstring af virksomheder, der har kunnet insource det, de andre har outsourcet. Således er størstedelen af de outsourcete job forblevet i regionen.

På grund af det øgede behov for højt kvalificeret arbejdskraft indgår virksomhederne i forskellige initiativer, der opkvalificerer den enkelte medarbejder således, at der konstant skabes jobåbninger på virksomhedernes laveste kompetenceniveau, så ufaglærte kan sluses ind den vej. Ligeledes satser størstedelen af virksomhederne på at knytte unge ansatte til sig så hurtigt som muligt ved at tilbyde dem favorable praktik- og lærepladsvilkår.

Omstillingsparathed

De regionale aktører har i såvel uddannelses- som i vejledningssystemet formået at skabe incitament- og motivationsstrukturer, der gør kvinder omstillingsparate. De mange jobåbninger og muligheden for at uddanne sig fortløbende inden for virksomhederne har yderligere skabt stor motivation hos kvinder, der i forvejen har en uddannelse, til at prøve nye ting. Antallet af ufaglærte kvinder i Sønderjylland er dalet drastisk, og der er perspektivrige jobåbninger for de fleste ufaglærte kvinder, som ønsker det.

Familieforhold

Fra 2001 til 2010 er der sket en relativt stor holdningsændring især blandt den yngre generation, men også blandt den ældre. Familier deler i højere grad det huslige arbejde imellem sig, og mænd accepterer, at kvinder har behov og interesse for at have et givtigt og interessant arbejdsliv, selvom de har stiftet familie. Denne udvikling understøttes yderligere af fleksible pasningsforhold, der gør hverdagen nemmere for familier, hvor begge forældre arbejder. Regionens infrastruktur og landområdestrategi understøtter et aktivt og levende lokalmiljø.

6.2.8. Scenariernes logik

I scenarieprocessens sidste fase skulle deltagerne forholde sig til, hvilke begivenheder og hændelser der kunne lede frem til en realisering af de fire scenarier. Dette sker ved, at deltagerne lader sig inspirere af den "viden", de allerede havde om scenarierne ved aksernes karakteristika, kendetegnene og de identificerede aktører. Metodologisk benævnes dette at identificere scenariets logik.

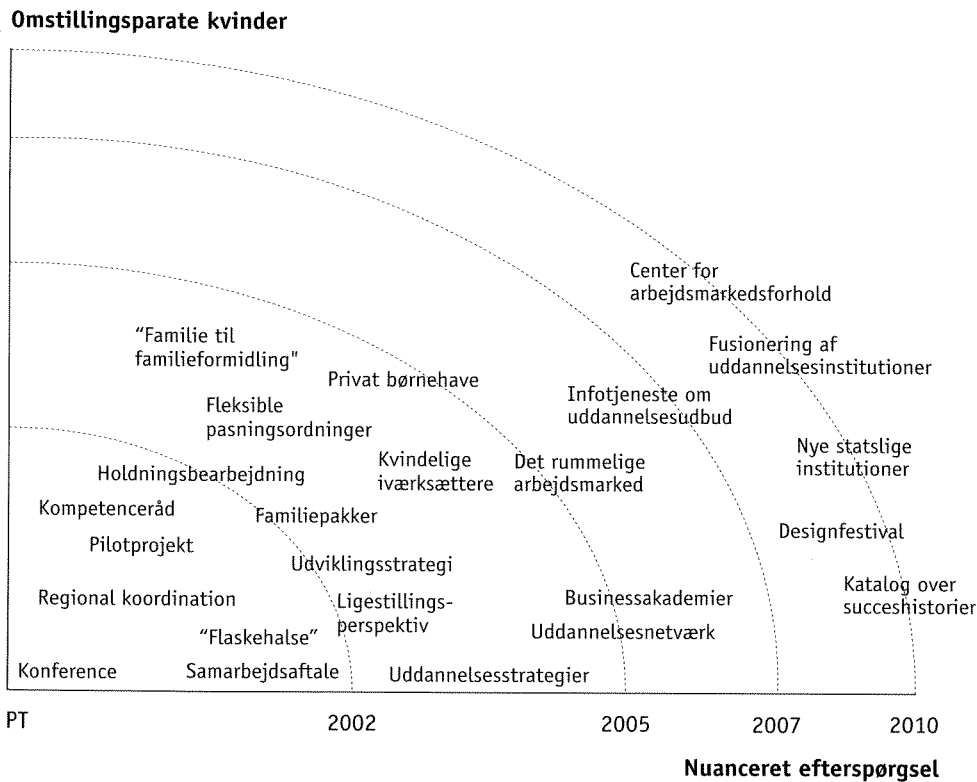
Som det fremgår af beskrivelsen af de enkelte scenariers kendetegn, er scenariet 'Fælles fremgang' klart det mest attraktive scenarie i forhold til at sikre kvinderne beskæftigelse i 2010. Derfor valgte arbejdsgruppen at anvende den sidste del af processen på kun at folde 'Fælles fremgang' ud, dvs. beskrive, hvordan udviklingen fra 2001 til 2010 kan tage sig ud, hvis dette scenarie skal realiseres.

6.2.9. Scenarielogik for 'Fælles fremgang', 2001-2010

Scenarielogikken kan betragtes som et idékatalog til, hvordan eksisterende og nye initiativer kan kobles på en måde, så regionen gennemgår den ønskede udvikling. Scenarielogikken er skrevet som en historie bygget op omkring væsentlige begivenheder, der er tidsfæstet, og det er angivet, hvilken af de to nøgelfaktorer en begivenhed primært relaterer sig til, jf. figur 6.5.

Den 25. oktober 2001 gennemfører AF Sønderjylland en konference, hvor de præsenterer deres perspektivanalyse for det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland. På konferencen deltager en række virksomheder samt repræsentanter for arbejdsmarkeds- og uddannelsesinstitutioner samt erhvervspolitiske institutioner.

Figur 6.5.
Scenarielogik for 'Fælles fremgang'.



Konferencen får god pressedækning og er startskuddet for at få sat det kønsopdelte arbejdsmarked på dagsordenen; ikke kun blandt arbejdsmarkedsaktører, men også blandt erhvervsaktører, virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

I efteråret 2001 tager uddannelsesinstitutionerne de første konkrete initiativer som følge af konferencen. Regionens Vejledningsudvalg iværksætter og koordinerer indsatsen for dels holdningsbearbejdning af de ufaglærte kvinder, dels uddannelse af skolernes vejledere i forhold til at kunne varetage denne holdningsbearbejdning af kvinderne. I samme efterår iværksætter det lokale vejledningsudvalg i Haderslev som noget af det første et pilotprojekt, hvor man inviterer udvalgte virksomheder til en diskussion af, hvilke behov virksomhederne har i forhold til at begynde at ansætte kvinder i mandefag.

Formålet med pilotprojektet er at få sparring af virksomhederne i relation til vejlederrollen.

Virksomhedernes spirende interesse hænger ikke mindst sammen med, at det vedvarende er svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Der er begyndende flaskehalse inden for faglært arbejdskraft i fremstillingsindustrien. Den spirende interesse blandt visse virksomheder for kvindelig arbejdskraft bliver dog kun i begrænset omfang omsat i handling. Det er stadig kutymen at ansætte mænd i traditionelle mandejob.

Et brud med traditionerne ses dog lige før julen 2001, hvor to virksomheder, der er kendt for en numerisk efterspørgsel af arbejdskraft, indgår en samarbejdsaftale om udveksling af arbejdskraft. Samarbejdet er et forsøg på at undgå at havne i den situation at mangle arbejdskraft midt i juletravlheden.

På centralt niveau tager man opgaven mere alvorligt end i virksomhederne og arbejder målrettet for at etablere fora og kommunikationskanaler for regional koordination. Det Erhvervsstrategiske Forum, som holdt sit stiftende møde i sommeren 2001 får til opgave at udarbejde en 'Udviklingsstrategi' for hele regionen. Opgaven er at få identificeret regionens styrker på tværs af det erhvervssamarbejde, der er etableret i hvert af de fem arbejdskraftoplande i regionen. Arbejdet med udviklingsstrategien består i høj grad af at integrere informationer og ideer fra dels den seneste, dels tidligere perspektivanalyser samt amtets erhvervspolitiske strategi.

Kompetencerådet holder sit stiftende møde efteråret 2001 med deltagelse af Købmandsskolen i Aabenraa, Sønderjyllands Amt, AF Sønderjylland og Arbejdsmarkedsrådet. På de første møder i efteråret diskuterer man bl.a. perspektivanalysen og i forlængelse deraf, at Kompetencerådet bør påtage sig et ansvar for den uddannelsesmæssige side af sagen. Det inkluderer uddannelse af de ufaglærte kvinder og rådgivning til virksomhederne vedrørende uddannelsesplanlægning og betydningen af at nuancere deres efterspørgsel af arbejdskraft. Yderligere enes Kompetencerådet med det Erhvervsstrategiske Forum om i samarbejde at formulere udviklingsstrategien

for regionen. Dette samarbejde møder en del bevågenhed fra pressen og fra andre regioner.

Analysen af regionens styrker afsluttes i maj 2002, og sætter bl.a. fokus på den kvindelige arbejdskraftreserve. Anbefalingen i rapporten er at tage fat i denne mulighed og transformere den til en styrke. Dermed får Udviklingsstrategien et ligestillingsperspektiv. En anden identificeret styrke ved regionen er den attraktionsværdi, som naturen udgør. Rapporten anbefaler, at regionen forfølger tendensen med fokus på de nære værdier ved at gøre det attraktivt for unge familier at slå sig ned i Sønderjylland, dvs. udvikling af familiepakker med fokus på billigt køb af eget hus, gode offentlige serviceydelser såsom pasningsgarantier og fritidsudbud mv. Det længere sigte med familiestrategien er at kunne tiltrække nye virksomheder til regionen.

Indsatsen for at gøre de ledige ufaglærte kvinder i regionen mere omstillingsparate begynder så småt at bære frugt i sommeren 2002. AMU får succes med et kursus de kalder "Fra hjemmegående til IT-superbruger". Til de første moduler bevægede AMU sig ud til kvinderne i de lokale forsamlingshuse, hvor kvinderne fik deres pc-kørekort. Da kvinderne gennemførte de første kurser og dermed fik mere blod på tanden, bevægede de sig ind til AMU-centrene for at gennemføre de sidste moduler. Især de kvinder, som gennemfører hele kurset, får hurtigt arbejde.

For at fremme den positive udvikling yderligere lægger Vejledningsudvalget en strategi for, hvordan man kan motivere kvinderne til at uddanne sig, når de møder til deres samtaler hos AF Sønderjylland, a-kasse, fagforening mv. Strategien sættes i værk i efteråret 2002 og foranlediger i første omgang et modpres – ikke mindst blandt de yngre kvinder. Hvis de skal omskoles eller efter- eller videreuddannes, vil de have jobgarantier. Det lykkedes ved en fælles indsats fra de arbejdsmarkedspolitiske aktører og Det Erhvervsstrategiske Forum at indgå aftaler med nogle virksomheder om at ansætte disse kvinder på tre måneders prøve.

Den stigende succes med at uddanne ufaglærte kvinder og kvindernes succesoplevelser på arbejdsmarkedet skaber en stigende interesse

hos kvinderne til at prøve kræfter med livet som iværksættere. De regionale aktører er ikke sene til at opfange disse signaler, og i starten af 2003 lancerer de en række kurser og rådgivnings- og vejledningsydelser for kvinder, der ønsker at starte egen virksomhed. En række etablerede virksomheder involverer sig i disse initiativer på opfordring fra det Erhvervsstrategiske Forum. Det omfatter bl.a. en mentorordning, som giver kvindelige iværksættere mulighed for at få råd og sparring fra regionens virksomhedsledere.

I starten af 2003 igangsætter Sønderjyllands Amt og kommunerne i fællesskab et udredningsarbejde – Familiestrategien – der skal resultere i forslag til, hvordan pasningsordningerne kan gøres mere fleksible. Virksomhedernes behov for arbejdskraft på alle tidspunkter af døgnet skal et langt stykke af vejen kunne imødegås af fleksible åbningstider i institutionerne. Virksomhederne spiller også en aktiv rolle i denne sammenhæng, og i starten af 2004 åbner den første virksomhedsbørnehave. Andre tiltag i forlængelse af Familiestrategien er dels at styrke nærhedsprincippet i forhold til kultur og service, dvs. at alle landdistrikter i regionen har noget at byde på fordelt efter en særlig fordelingsnøgle, dels iværksættelsen af kampagnen “Familie til familieformidling”. Her stiller unge familier i regionen sig til rådighed som vejledere for eventuelle tilflyttere.

Da regionens aktører i midten af 2003 kan konstatere, at strategien for at motivere ufaglærte kvinder til at uddanne sig har båret frugt, vender de blikket mod initiativer, der kan motivere virksomhederne til at tænke mere langsigtet, når det drejer sig om uddannelsesinitiativer. Med støtte fra Den Europæiske Socialfond sætter Kompetencerådet i efteråret 2003 en kampagne i gang over for virksomhederne for at få dem i gang med uddannelsesstrategier. Mange virksomheder, som hidtil har brugt efteruddannelse ad hoc, ønsker nu at få det sat lidt mere i system for bedre at kunne fastholde deres medarbejdere. Andre virksomheder har brug for hjælp til at udvikle introduktionsforløb, der skal forberede ufaglært kvindelig arbejdskraft til job, der traditionelt har været varetaget af mænd.

Desuden er det så småt lykkedes at få virksomhederne til i højere grad at formulere deres kvalifikationsbehov til uddannelsesinstitu-

tioner. Det er bl.a. takket være den dialog som Kompetenceråd og Erhvervsforum får etableret med virksomhederne samt de pilot-projekter, som Vejledningsudvalget begyndte på allerede 1 1/2 år tidligere. De klarere udmeldinger fra virksomhederne betyder, at uddannelsesinstitutionerne bliver bedre til at imødekomme virksomhedernes behov gennem koordinering og udvikling af nye og/eller virksomhedsrettede kurser. Og da først virksomhederne erkender, at de offentlige uddannelsesinstitutioner kan levere varen, bliver virksomhederne også mere villige til at investere i efteruddannelse.

I 2004 og 2005 medfører virksomhedernes stigende interesse for uddannelse endvidere, at de i langt højere grad selv begynder at tage initiativer. Det betyder, at man bl.a. ser flere eksempler på etableringer af Business Akademier eller lignende med udgangspunkt i en lokalt førende virksomhed og med støtte fra kommunen. Formålet er, at den førende virksomhed lader andre virksomheder deltage på interne kurser. Andre små og mellemstore virksomheder inden for samme brancher begynder endvidere at danne uddannelsesnetværk, så de i fællesskab kan opfylde kravene til holdstørrelser på uddannelsesinstitutionerne. De mest uddannelsesprogressive virksomheder træder ind i Kompetencerådet i løbet af 2004.

Parallelt med at virksomhederne får øjnene op for uddannelse som et middel til at fastholde deres medarbejdere, bliver de mere åbne over for at vise et socialt ansvar for egne medarbejdere, der løber ind i fysiske og/eller psykiske problemer samt for ledige med andre problemer end ledighed. Det rummelige arbejdsmarked er ikke længere et begreb, men er blevet praksis.

2006 til 2008 bliver fusionernes år. Først og fremmest udmønter det gode samarbejde i Kompetenceråd og Vejledningsudvalg sig i dels en fælles infotjeneste om uddannelsesudbudet i regionen (2006), dels en fusionering af EUC Syd, VUC og AMU til VoksenuddannelsesCenteret (2008). Også på arbejdsmarkedssiden går man sammen om "én indgang" ved at samle rådgivning og vejledning om arbejdsmarkedsforhold, regelsæt og ordninger i Center for Arbejdsmarkedsforhold, så virksomheder og arbejdstagere ikke længere skal cirkle rundt mellem Arbejdsformidling og kommune.

I samme periode udarbejder Det Erhvervsstrategiske Forum endnu "en pind" til Udviklingsstrategien, der handler om, hvordan Sønderjylland skal tiltrække nye statslige institutioner inden for design, kunsthåndværk, turisme, uddannelse og forskning. Det handler i høj grad om at sætte "lobbyismen i system". Man afholder bl.a. i foråret 2009 en stor designfestival, der får stor bevågenhed ikke blot indenlands, men også fra udlandet. De mange kendte danske navne inden for design, som har repræsenteret Danmark på den internationale arena op gennem 1990'erne og det første årti i det nye årtusinde, og hvoraf en del er uddannet i det sønderjyske, har etableret en vedvarende international opmærksomhed på dansk design og danske designtalenter.

Endvidere udarbejder Det Erhvervsstrategiske Forum, i forlængelse af strategien for at tiltrække nye virksomheder til regionen, et katalog af succeshistorier om virksomheder – gamle som nye – der har opnået succes såvel på grund af som på trods af beliggenheden i Sønderjylland. Kataloget skal bidrage til fortsat at tiltrække nye virksomheder og dermed nye arbejdspladser til regionen.

6.2.10. Diskussion af scenarier

De foregående afsnit har præsenteret et hav af trusler, muligheder og udfordringer i forhold til den fremtidige beskæftigelse af de sønderjyske kvinder. Det meget relevante spørgsmål på nuværende sted er derfor: Hvad er så essensen i alt dette materiale?

Det kaotiske ved scenarier er, at en masse bolde bliver kastet i vejret. Kunsten ved scenarier er at gribe disse bolde på en struktureret måde og dermed opnå en forståelse af, at udviklingen kan påvirkes i den ønskværdige retning. Men forståelsen vil også rumme erkendelsen af, at der undervejs vil være en række faldgruber og en række forudsætninger, der skal opfyldes, før det lykkes. Med andre ord har scenarierne i samspil med den øvrige analyse givet et solidt datagrundlag og udgangspunkt for udarbejdelse af en strategi for at ændre på det kønsopdelte arbejdsmarked i Sønderjylland.

Det mest attraktive scenarie 'Fælles fremgang' har baseret sin positive udvikling på omstillingsevne og samarbejde på alle niveauer.

Omstillingsevne eller fleksibilitet skal være til stede blandt såvel virksomheder, kvinder som institutioner. Samtidig skal der samarbejdes virksomheder imellem, institutioner imellem, og virksomheder og institutioner imellem.

Omstillingsevne og samarbejde har været blandt mantraerne for vækst gennem de senere år og fremstår dermed ikke som nogle overraskende resultater. Imidlertid er det ikke disse begreber i sig selv, som udgør tyngden i resultaterne. Tyngden ligger derimod i den manglende omstillingsevne og det manglende samarbejde, som i dag kendetegner den sønderjyske region, og som ifølge de tre øvrige scenarier og de statistiske fremskrivninger tilsyneladende meget nemt vil komme til at kendetegne Sønderjylland fremover.

Det svære bliver med andre ord ikke at opretholde status quo, men at skabe positive forandringer.

Udfordringen ligger ikke mindst i, at det ikke er nok at tage fat ét sted. Scenarierne 'Kvinderne går foran', 'Virksomhederne går foran' og ikke mindst 'March på stedet' viser med al tydelighed, at det ikke er nok, at én af aktørgrupperne bliver progressive og forsøger at gøre noget ved egen situation. Hvis det f.eks. er virksomhederne, der begynder at have en mere nuanceret efterspørgsel, vil det være udtryk for, at medarbejdere i beskæftigelse får bedre adgang til efteruddannelse, og at virksomhederne vil forsøge eller være tvunget til enten at flytte produktionen ud af regionen eller at tiltrække arbejdskraft uden for regionen. Det får ikke nødvendigvis de sønderjyske ledige kvinder i arbejde.

Hvis kvinderne går foran, vil det være udtryk for, at deres øgede omstillingsparathed fører til flere iværksætterkvinder, og at flere kvinder er indstillede på at søge job i f.eks. andre brancher, end de tidligere har været beskæftiget indenfor, ikke mindst inden for det offentlige. Det vil rette lidt op på ledigheden blandt kvinder, men samtidig vil afstanden mellem kvinder, der kan selv, og kvinder som skal have hjælp, blive endnu større. Virksomhederne er jo ikke åbne over for at påtage sig et socialt ansvar, og de vil stadig ikke få den arbejdskraft, som de efterspørger.

Ligeledes er det ikke nok at tænke kortsigtet og iværksætte initiativer, som retter sig direkte mod de ufaglærte ledige kvinder og virksomhederne. De regionale erhvervsfremme- og arbejdsmarkedsaktører samt uddannelsesinstitutionerne skal også tænke mere langsigtet og forstå, at der er en række af andre forudsætninger, som skal opfyldes, for at 'Fælles fremgang' kan realiseres i en eller anden form. Det handler bl.a. om, at Sønderjyllands Amt som region skal være attraktiv. Attraktiv for ikke at tabe til andre regioner i konkurrencen om at tiltrække nye virksomheder. Attraktiv for at tiltrække nye tilflyttere, og for at unge, der evt. har forladt regionen i forbindelse med uddannelse, vender tilbage. Attraktiv for at centraladministrationen automatisk overvejer Sønderjylland som lokalitet for nye institutioner.

Globaliseringen som tendens skal ikke automatisk opfattes som en trussel, men derimod som en bevægelse, der skaber muligheder, der kan udnyttes. Den informations- og kommunikationsteknologiske udvikling giver nogle muligheder til en region, der fysisk måske nok ligger lidt afsides, men som i en internettid er lige så central som alle andre regioner. I en regionalpolitisk strategi kunne de relevante aktører derfor overveje at prioritere den informationsteknologiske infrastruktur på linie med de mere bløde ting, som at landdistrikterne skal have et attraktivt udbud af offentlige serviceydelser og fritidsaktiviteter.

Den omfattende palet af indsatsområder, som det ovenfor stående skitserer, påpeger det afgørende i, at de offentlige institutioner bliver bedre til at samarbejde indbyrdes og med virksomhederne. Et vigtigt led heri er synlighed og formidling. Virksomheder og arbejdsledige må ikke efterlades med en oplevelse af at sejle rundt mellem systemerne, når de skal have et behov opfyldt. Det skal være éntydigt, hvor man kan henvende sig for rådgivning og hjælp.

Uddannelse er et særligt vigtigt aspekt i forhold til at opnå såvel virksomheders som ledige kvinders fleksibilitet og omstillingsevne. Det skal handle om videre- og efteruddannelse af de ledige og ufaglærte kvinder, og det skal handle om ledelsesudvikling i virksomhederne, om at hjælpe virksomhederne til uddannelsesplanlægning,

og om at der skal skabes et bedre samspil mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner, så institutionerne kender til virksomhedernes behov og kan planlægge derefter. Med uddannelse tænkes ikke kun på almene og teknisk faglige kvalifikationer. De bløde kvalifikationer er mindst lige så vigtige, da omstillingsevne i høj grad opnås gennem holdningsbearbejdning.

Ud over ovenstående anbefalinger og generelle betragtninger, der kan udledes af scenarieprocessen har udfoldelsen af scenarielogikken for 'Fælles fremgang' givet en række konkrete ideer til initiativer for regionens aktører. Disse ideer vil indgå i kapitel 7 i sammenhæng med andre anbefalinger, som analysen har resulteret i.

6.3. Sammenfatning af kapitlet

Resultatet af fremskrivningerne er, at fortsætter den nuværende udvikling uændret, vil der i 2010 fortsat være omkring én ud af tre unge, som vil forlade uddannelsessystemet uden en erhvervsuddannelse. Dette problem bliver formodentlig større, hvis virksomhedernes antal af praktik- og lærepladser fortsat falder.

Samtidig vil virksomhederne i stigende grad efterspørge arbejdskraft med en erhvervsuddannelse. Det stiller store krav til de ufaglærte kvinder om at erhverve sig nye kvalifikationer, hvis de ikke skal enten blive ledige eller være i arbejde med en usikker fremtidig indkomst.

Scenariet 'Fælles fremgang' er det mest attraktive af de fire udviklede scenarier i forhold til at sikre beskæftigelse til kvinder i Sønderjylland i år 2010. Derfor er dette scenarie i præsentationen foldet mere ud end de øvrige.

'Fælles fremgang' har baseret sin positive udvikling på to afgørende parametre: omstillingsevne og samarbejde. Det er en forudsætning for scenariets realisering, at disse to parametre kommer til at kendetegne alle relevante aktører og ikke kun de ledige kvinder og virksomhederne. Dvs. at arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske aktører samt erhvervsfremmeaktører alle skal blive bedre til at tænke langsigtet og indgå i strategisk samarbejde med hinanden.

Endvidere skal indsatsområder ikke kun rettes mod de ledige kvinder og virksomheder, men også mod generelt at sikre, at den sønderjyske region er attraktiv i forhold til at tiltrække tilflyttere, nye virksomheder og nye institutioner under centraladministrationen.

Det er således helhedstænkning, hvor alle relevante aktører tager et ansvar, som skal til for bedst muligt at sikre de sønderjyske kvinder beskæftigelse i 2010.

Anbefalinger til aktørerne i Sønderjylland

Opgaven til Socialforskningsinstituttet var at finde årsagerne til, at kvinder i Sønderjylland er mere ledige end mænd i Sønderjylland. På den baggrund skal vi komme med anbefalinger til de regionale og lokale aktører til initiativer, der kan udjævne ledigheden mellem mænd og kvinder. Anbefalingerne gives med udgangspunkt i såvel resultaterne af analysen som scenarieprocessen.

Inden vi fokuserer på de ledige kvinder og mænd, er det værd at bemærke, at ledigheden i Sønderjylland er lavere end på landsplan, selvom relativt færre har en erhvervsuddannelse. Endvidere er mange af de ledige i lavkonjunkturen i 1993 siden kommet i arbejde, ligesom mange af de marginaliserede i 1993 nu er kommet i arbejde, jf. Arbejdsministeriet (2001). Dette er således forslag til, hvordan ledigheden kan nedbringes yderligere, og hvordan man kan forbedre kvindernes position nu og fremover på det sønderjyske arbejdsmarked. Det gælder både absolut og i forhold til mændene.

Anbefalingerne sigter mod at forbedre beskæftigelsen for de ufaglærte og faglærte kvinder i Sønderjylland, da forskellen i ledigheden næsten udelukkende vedrører kvinder uden erhvervsfaglig uddannelse eller en faglært uddannelse, mens kvinder med en videregående uddannelse synes at klare sig stort set lige så godt som mændene med samme uddannelse.

Det er bemærkelsesværdigt, at ændringerne i ledigheden for de relevante grupper i høj grad er proportionelle. Antalsmæssigt ændres ledigheden over tid, men sammensætningen i gruppen af ledige ændres ikke. Det betyder, at kønsfordelingen, aldersfordelingen og uddannelsesfordelingen blandt de ledige stort set ikke ændres, selvom konjunkturerne eller lovgivningen ændres. Det virker som om, de ledige kommer i beskæftigelse i en fast, men usynlig rækkefølge.

De forreste kommer i beskæftigelse, mens de bagerste næsten står stille eller bliver presset længere bagud, fordi nye ledige kommer ind i køen før dem. Hvis det er et rigtigt billede på situationen på arbejdsmarkedet, så står kvinder generelt lidt længere tilbage i jobkøen end mændene.

Spørgsmålet er, hvordan de sønderjyske kvinder kommer længere frem i jobkøen. Årsagerne til, at mændene står længere fremme i jobkøen, er mange, og vi vil gennemgå de enkelte dele af analysen for at kunne uddrage konklusionerne og anbefalinger af arbejdet.

Først må vi dog argumentere for, at det nytter at arbejde for at forbedre kvindernes position på arbejdsmarkedet. Det hævdes undertiden, at der kun er et vist antal job, og at en ekstra indsats for kvinder kun vil ske på bekostning af mænd. Vores modargument er, at det nytter at søge beskæftigelse aktivt og langt væk fra bopælen samt at blive opkvalificeret til at kunne passe flere typer af job. Jo lettere virksomheder kan rekruttere arbejdskraft, jo højere bliver beskæftigelsen. En effektiv arbejdsformidling og aktiv søgen fra de ledige kan forhindre, at der opstår flaskehalse samtidig med, at der er ledige med de nødvendige kvalifikationer. Virksomheder kan kun fungere, hvis der er den nødvendige arbejdskraft. Nogle virksomheder har allerede oplevet problemer med at rekruttere personer med de ønskede kvalifikationer. Målet er at nå en ledighed på samme niveau som mændene, hvilket både kan betyde, at kvinderne erobrer job fra mændene, og at kvinderne får en relativt stor andel af de nye job på det sønderjyske arbejdsmarked.

Anbefalingerne i denne rapport tager udgangspunkt i de belyste problemstillinger, som eksisterer på det sønderjyske arbejdsmarked mht. rammebetingelser og efterspørgsels- og udbudssiden.

7.1. De ledige kvinder og deres muligheder på arbejdsmarkedet

Kvinderne har muligheder på det sønderjyske arbejdsmarked, men det kræver kvalifikationer, geografisk og faglig fleksibilitet og vilje til at søge og pendle til de potentielle arbejdspladser.

7.1.1. Bedre kvalifikationer øger mulighederne for beskæftigelse

Kvalifikationer, herunder uddannelse, er en meget vigtig faktor for kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet. Kvinderne i Sønderjylland har oftere end mændene ingen uddannelse ud over folkeskolen, og hvis de har en faglært uddannelse, er de koncentreret på færre uddannelser som eksempelvis en handels- eller kontoruddannelse, inden for hotel og restauration eller inden for sygeplejeerhverv. Der er langt færre inden for de typiske mandefag.

Konsekvensen af at være ufaglært er, at kvinderne er kvalificeret til færre job, og de ufaglærte job giver i mindre grad sikkerhed i ansættelsen end faglærte job. Samtidig har de ufaglærte en lavere indkomst end de faglærte inden for det samme område. Det betyder, at de ufaglærte kvinder kan tjene mindre ved at være på arbejdsmarkedet og ved at være beskæftigede frem for at være ledige. Den økonomiske tilskyndelse til at søge arbejde er derfor mindre end for højtlønnede. Derfor er det foruroligende, at mange af de ufaglærte ikke finder, at deres kvalifikationer bør forbedres. Det betyder, at de ufaglærte ikke nødvendigvis tror, at bedre kvalifikationer vil kunne hjælpe dem til at få beskæftigelse.

Samtidig tror majoriteten af de ledige ikke, at aktivering kan bidrage til, at de kommer i beskæftigelse. Dette er et uheldigt udgangspunkt for en indsats, og det er nødvendigt, at Arbejdsformidlingen, kommunerne og a-kasserne (for de forsikrede) vender holdningen til aktivering, så kvinderne i højere grad er motiverede for at deltage i aktivering. Årsagen kan være, at kvinderne ikke tror på egne muligheder for at føre aktivering over i ordinær beskæftigelse, eller at de ikke har tiltro til, at Arbejdsformidlingens aktivering øger deres muligheder for at få et job. Det er svært at skelne mellem disse to årsager i interviewundersøgelsen, men en vej til at rette op på begge disse årsager kunne være at vise eksempler på kvinder, der er kommet ud af ledighed, og som kan motivere de ledige.

7.1.2. Større faglig og geografisk mobilitet giver flere jobmuligheder

Hovedparten af kvinderne søger beskæftigelse, men det er vores indtryk, at nogle af de ledige kvinder ønsker et job magen til det

sidste, som de har været i. Det afspejler deres manglende lyst til at kaste sig ud i andre arbejdsopgaver inden for en anden sektor. En tandlæge kunne lettere bruge dette argument, men ufaglærte er i mindre grad knyttet til et ønsket område på grund af en uddannelse. Samtidig er nogle ufaglærte ikke interesseret i egentlig efteruddannelse.

Denne holdning bør bearbejdes grundigt, så de ledige kvinder i højere grad er indstillet på at prøve andre job og andre brancher end tidligere. Vi mener, at det er muligt at ændre denne holdning, da virksomhederne i områder i Sønderjylland har erfaring for, at de ufaglærte kvinder er villige og interesserede i at få bedre kvalifikationer, når de ved, at dette er normen på virksomheden. Kun hvis de er i stand til at trænge ind på nogle af de mandsdominerede arbejdspladser, vil de være i stand til at opnå en beskæftigelsesrate som mændene. Det kan være svært at trænge ind på nye områder, og ledigheden for kvinder inden for eksempelvis metal er højere end for mændene, men lavere end for kvinder i KAD og SID.

På kort sigt må kvinderne derfor opkvalificeres gennem efteruddannelse og oplæring på virksomheder. Det gælder næsten uanset kvindernes alder og erfaring, at hvis de ikke er kommet i beskæftigelse, når de kommer til aktivperioden, så må man formode, at en form for opkvalificering vil være nødvendig.

Midlet til at overbevise kvinderne er en øget dialog til de ledige kvinder, som i højere grad skal være i kontakt med Arbejdsformidlingen. Kvinderne skal kende deres muligheder og svagheder bedre, end det er tilfældet for de ledige i dag. Det er vores indtryk, at netop den personlige kontakt til de ledige kan være midlet til at overbevise dem om muligheder og begrænsninger på det lokale eller regionale sønderjyske arbejdsmarked. Det bør overvejes at formulere en samlet regional vejledningsstrategi for såvel AF-konsulenter, uddannelses-, studie- og erhvervsvejledere. Denne opgave kan f.eks. koordineres af regionens vejledningsudvalg.

På langt sigt skal det være målet, at en langt højere andel af kvinderne får en erhvervsuddannelse, allerede når de er unge. Det

behøver ikke at være en videregående uddannelse, men nogle af kvinderne skal turde vælge en mandsdomineret faglært uddannelse. Der er traditioner for, at mænd vælger en uddannelse og kvinder en anden. Kvinder har dog været i stand til at etablere sig som faglærte inden for nogle områder som eksempelvis malere, og selv om ledigheden for kvinderne på området er højere end for mændene, er det klart en udvidelse af kvindernes arbejdsmarked.

Ledigheden for kvinder er forskellig inden for Sønderjylland, og nogle af kvinderne kunne forbedre deres muligheder for at finde arbejde, hvis de flyttede til områder med relativt gode muligheder for beskæftigelse. Næsten ingen af kvinderne ønsker dog at flytte, selvom de var garanteret et arbejde og en flytning på anden måde tilgodeså deres forhold som eventuel partners muligheder for beskæftigelse. Den meget bastante holdning til en flytning er værd at bemærke.

Alternativet til en flytning er, at kvinden pendler frem og tilbage til arbejdspladsen. Kun en mindre del af de ledige kvinder er dog villige til at have en daglig transport frem og tilbage på mere end en time. Der er stadig meget langt til den transporttid på fire timer, som ledige skal være villige til at acceptere ifølge lovgivningen efter seks måneders ledighed. Her står valget mellem at presse kvinderne yderligere eller at prøve at etablere specifikke busruter fra områder med høj ledighed til områder med bedre beskæftigelse, jf. afsnittet om rammebetingelserne. Her er det nødvendigt, at Arbejdsformidlingen og a-kasserne går i dialog med de ledige kvinder om, hvordan de ledige kan søge job længere fra bopælen.

Ledigheden er høj for indvandrere fra lande uden for Europa. Det gælder, selvom mange af dem endnu ikke er kommet ind på arbejdsmarkedet, men befinder sig i en integrationsfase. Dette gælder både for mænd og kvinder, men her drejer det sig især om at finde de muligheder for beskæftigelse, som kan anvendes af kvinder med en anden kulturel baggrund.

7.1.3. Aktiv søgning forøger mulighederne for beskæftigelse

De ledige kvinder søger arbejde på vidt forskellige måder; men kun

omkring 25 pct. har henvendt sig til arbejdsgivere for at søge et job inden for den sidste måned, hvilket i mange tilfælde er den bedste vej ind i en virksomhed. Langt de fleste virksomheder søger først i deres eget kartotek, inden de ser på mulighederne for at finde arbejdskraft hos andre kilder som f.eks. Arbejdsformidlingen. Det vil her være gavnligt, at alle de ledige kvinder hele tiden har flere uopfordrede ansøgninger liggende ude hos arbejdsgiverne, så de er med næste gang, der skal ansættes personer.

Et andet påfaldende resultat af interviewene er, at kun omkring 50 pct. mener, at de er registreret arbejdssøgende hos Arbejdsformidlingen og kommunen. Kvinder i aktivperioden tror i mindre grad end ledige i dagpengeperioden, at de er registreret som arbejdssøgende. Kvinderne bør være mere opmærksomme på deres position, og Arbejdsformidlingen og a-kasserne må sikre sig, at de ledige i aktivperioden er klar over, at aktivering ikke er det samme som ordinær beskæftigelse, men en hjælp til at finde et almindeligt arbejde. Det kan bl.a. ske ved hyppige møder med den ledige, hvor temaet er jobsøgning.

7.1.4. Alder og sygdom ingen hindring for at være beskæftiget

Kvinderne i 20'erne og 50'erne er mere ledige end kvinder i 30'erne og 40'erne, hvorfor alderen synes at spille en rolle for graden af ledighed. Arbejdsgiverne har generelt den holdning, at alder i sig selv ikke spiller nogen rolle, før ansøgeren nærmer sig efterlønsalderen. Derfor kan det være svært for kvinder i 50'erne at finde varig beskæftigelse. Selv om arbejdsgiverne ser bort fra fødselsdatoen, så er der formodentlig færre muligheder for kvinderne i 50'erne, da de skal kunne demonstrere, at de mestrer nye metoder, programmer og udfordringer lige så godt som de unge, og at deres arbejdstempo er lige så højt. Unge synes at have andre barrierer, da den relative ledighed også er høj for denne gruppe.

Fysisk kraft er her et af de vigtige forhold for kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet både for de ældre og de yngre kvinder. Næsten en fjerdedel af de ledige kvinder i interviewundersøgelsen i 40'erne og 50'erne finder, at deres arbejdsevne er nedsat. En af indikatorerne for betydningen af helbredet er, at flere kvinder end mænd har

fået tildelt førtidspension, som fortrinsvist tildeles på baggrund af helbredsforhold. Derfor finder vi, at kommunernes indsats for at få de langtidssyge tilbage til arbejdsmarkedet bør indgå som en del af arbejdet med at forbedre kvindernes position på det sønderjyske arbejdsmarked.

Det er muligt at opbygge en god fysisk form og reducere langvarige skavanker, hvis kvinderne gør en aktiv indsats. Ved at den ledige er i god fysisk form, signaleres til arbejdsgiveren, at den ledige er aktiv og ikke har skavanker. Specielt de ældre kvinder kunne højst sandsynligt anvende signalet i forbindelse med en jobsamtale.

7.1.5. Et større økonomisk incitament øger tilskyndelsen til at søge arbejde

De ledige kvinders økonomiske tilskyndelse til at søge et arbejde er et forhold, hvor de regionale aktører har svært ved at ændre forholdene og incitamentstrukturen, da understøttelsen er fastsat på landsplan. En del af de ufaglærte og nogle af de faglærte har lønninger, som kun i begrænset omfang overstiger understøttelsen fra a-kassen. Det betyder, at den økonomiske gevinst ikke er så stor ved at gå i arbejde. Til gengæld er mange af kvinderne afhængige af en indkomst, da de fleste er boligejere. Derfor er de sjældent berettigede til at få bistandshjælp. De skal arbejde for at forblive medlemmer af en a-kasse og bør være motiveret til at gå i gang med jobtræning både i den private og den offentlige sektor.

7.1.6. Anden arbejdsindstilling kan give nyt og større jobmarked

Der er en gruppe af ledige, der ikke ønsker at få et job for øjeblikket. I interviewundersøgelsen måler tre spørgsmål de lediges ønske om at få et job, og svarene på de tre spørgsmål er ikke altid konsistente.

Vi kender ikke alle konkrete årsager til, at ledige ikke ønsker at komme i arbejde, men foretrækker at modtage understøttelse eller bistandshjælp. Flere af dem venter dog på at gå på efterløn eller førtidspension.

Ønsket om ikke at komme i beskæftigelse synes bl.a. at hænge sammen med, om ægtefællen eller den samlevende allerede har trukket

sig tilbage fra arbejdsmarkedet. De fleste med partnere på en eller anden form for tilbagetrækningsydelse er selv i slutningen af 50'erne eller begyndelsen af 60'erne. Endelig kan nogle af de ledige kvinder ønske at være arbejdsfrie.

Arbejdsformidlingen, a-kasserne og kommunerne kan vælge to strategier over for kvinder, som ikke ønsker at komme i beskæftigelse, hvor den ene er at finde en vej til at motivere dem til at søge et job. Det synes at være muligt for en del af de marginaliserede at vende tilbage til et job på arbejdsmarkedet. Fordelen ved denne vej er, at det vil kunne motivere flere til at søge arbejde, når andre viser vejen. Ulempen er, at det kan være en dyr løsning.

Den anden strategi er at opgive at finde et job til alle og i stedet tilbyde en del af kvinderne en fast aktivering eller støttet beskæftigelse. Det kan for kvinder på eller over 48 år være i form af servicejob, som kan være et tilbud om billigere arbejdskraft til nogle kommunale aktiviteter som eksempelvis ældreplejen, daginstitutioner eller en anden form for offentlig service. Ulempen ved denne vej er, at det kan mindske lysten til at søge andet arbejde, hvis det offentlige alligevel tilbyder et job, når der er gået lang nok tid. For andre vil et job være mindre ønskeligt. De vil i stedet søge et almindeligt arbejde, når de alligevel skal være på arbejdsmarkedet.

For de yngre kvinder, som ikke kan overbevises om, at de skal være mere fleksible, kan arbejdsformidlingen kun opfylde deres forpligtelse til aktivering. Derefter overgår de til bistandshjælp.

7.2. Efterspørgslen efter kvinder som arbejdskraft

Efterspørgslen efter arbejdskraft i Sønderjylland er steget de sidste otte år, og samtidig er sammensætningen af efterspørgslen skiftet. Resultatet er den sammensatte effekt af konjunkturændringen og den glidende strukturændring. Sønderjylland er gået fra en lav- til en højkonjunktur, hvilket giver en større efterspørgsel i de fleste sektorer. Samtidig har der været en glidende ændring i de enkelte erhvervs betydning og i erhvervenes efterspørgsel efter forskellige typer af arbejdskraft.

De væsentligste ændringer for kvinderne har været inden for forretningsservice og den offentlige sektor, hvor de sociale institutioner har ansat flere kvinder. Beskæftigelsen inden for landbrug mv. er faldet for begge køn, hvorimod industrien har haft stigende beskæftigelse.

7.2.1. "Lette job" udvider arbejdsstyrken

Virksomhederne efterspørger generelt kvindelig arbejdskraft på lige fod med mandlig, og i mange tilfælde er det et ønske hos arbejdsgiverne, at der i en gruppe eller et team er en spredning ikke bare på alder og erfaring, men også på køn. Der er også job, hvor de mener at have erfaring for, at det er bedst at have mænd, eller mænd bedre kan klare jobbet som følge af eksempelvis de fysiske krav i stillingen.

Her er en af kvindernes barrierer på arbejdsmarkedet "det tunge arbejde". Enkelte arbejdsgivere har haft kvinder ansat i job med tungt arbejde, og efter deres egen vurdering er det en fordel for dem at have mænd i disse funktioner. Spørgsmålet er, om virksomhederne gør sig selv en bjørnetjeneste ved at opretholde disse "tunge" funktioner. Resultatet er, at deres muligheder for at rekruttere ansatte indsnævres til det ene køn. Hvis virksomhederne i stedet forsøgte at slippe af med noget af det tunge arbejde, vil det være muligt for dem at rekruttere kvinder til disse funktioner. Derved kunne de formodentlig få et bedre udvalg af personer at vælge imellem. Samtidig vil det mindske nedslidningen af specielt de ufaglærte. Virksomhederne bør derfor gennemgå arbejdsgangene for at gøre det lettere at klare opgaverne uden en "maskulin" styrke. Arbejdsformidlingen bør ved henvendelser fra virksomhederne nøje undersøge indholdet i jobbet og udspørge om mulighederne for at ansætte personer, som ikke kan klare mange tunge løft eller lignende.

Virksomheder bør også i stigende grad deltage i projekter omkring f.eks. det rummelige arbejdsmarked, der vil kunne afhjælpe nogle opkvalificeringsbehov blandt ledige. Samtidig kunne det hjælpe på virksomhedernes rekrutteringsbehov. Nogle virksomheder har allerede interne "rummelige" ordninger. Dette er en meget rimelig fremgangsmåde, men bør ikke forhindre, at virksomhederne går ind i flere opgaver på det rummelige arbejdsmarked.

7.2.2. Mere kvalificeret arbejdskraft letter rekrutteringen

Nogle virksomheder har behov for arbejdskraft, som det ikke umiddelbart er muligt at tilfredsstille i lokalområdet. En metode til at klare problemet er en øget efteruddannelse af eksempelvis de ufaglærte. Behovet for ufaglærte i specielt industrien vil falde, og derfor er det oplagt at opkvalificere en række af de ufaglærte gennem en målrettet uddannelsesindsats lokalt. Det kan ske i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne. Virksomhederne kan selv være med til at sætte fokus på den arbejdskraft, de forventer at efterspørge i fremtiden.

Alternativet til uddannelse af personer i regionen er, at virksomhederne tiltrækker arbejdskraft med specielle kvalifikationer fra andre dele af landet og i særlige tilfælde fra udlandet. Hvis det skal være muligt at tiltrække arbejdskraft, må man kunne tilbyde både en attraktiv arbejdsplads og attraktive omgivelser. Første led er, at man kan tilbyde en karriereplan for de tilflyttende, hvor der er muligheder for udvikling enten på arbejdspladsen eller på virksomheder i omegnen. Næste led er at kunne tilbyde beskæftigelse til ægtefælle eller partner.

Arbejdsformidlingen har i samarbejde med nogle virksomheder allerede etableret et netværk, hvor virksomhederne hjælper hinanden med at finde arbejde til eventuel ægtefælle eller partner. Dette samarbejde bør udbygges og effektiviseres, så de enkelte virksomheder kan tilbyde en konsulent til særlige rekrutteringsopgaver, der kan præsentere "familiepakken" i Sønderjylland. Det handler om, at regionen er et godt sted at leve og et let sted at flytte til. Kommunerne og amtet må samarbejde om en politik for landdistrikterne, som gør det attraktivt at flytte dertil. Regionen bør overveje at holde "events", der sætter fokus på regionen.

7.2.3. Globalisering og større behov for kvalificeret arbejde

Globaliseringen og anvendelsen af ny teknologi vil fortsætte de kommende år. Det vil betyde, at der bliver færre job til ufaglærte, især inden for industrien og den offentlige sektor, hvor virksomheder og institutioner i mindre grad vil ansætte ufaglærte. I fremtiden forventer vi en større efterspørgsel efter kvinder, som kan styre og overvåge en mere teknologisk produktion, og som kan samarbejde

på tværs af faggrupper. Det bør de lediges kvalifikationer allerede nu rettes ind efter.

Ser vi på de konkrete sektorer, så er der næppe uenighed om, at beskæftigelsen i den primære sektor vil falde de kommende år. Derimod er det uklart, om der vil komme en stigende beskæftigelse i industrien i det kommende tiår. Væksten i beskæftigelsen vil formodentlig ligge inden for forretningsservice. Den strukturelle ændring vil trække i retning af færre beskæftigede, men efterspørgslen vil i stigende grad blive rettet mod arbejdskraft med bedre kvalifikationer.

7.3. Rammebetingelser for arbejdsmarkedet

De eksterne forhold for arbejdsmarkedet er for hovedparten bestemt af offentlige instanser og politikere på lokalt, regionalt og nationalt plan. Denne blanding af interesser giver i dette tilfælde det resultat, at de forskellige institutioner kun sjældent har et formaliseret praktisk samarbejde, selvom der eksempelvis i det regionale Arbejdsmarkedsråd er samlet repræsentanter for nogle af de væsentlige aktører. Generelt synes der at være behov for at få formuleret en langsigtet og samlende strategi, som alle regionens aktører kan bakke op om. Væsentlige komponenter i udførelsen af en sådan strategi bør være kommunikation, synlighed og gennemskuelse omkring de forskellige aktørers roller og indsatsområder. Et tilbagevendende tema i denne del vil derfor være mulighederne for at forbedre samarbejdet mellem offentlige institutioner. Den øvrige del af anbefalingerne til rammebetingelserne er en række forslag til forbedringer, som kan gavne arbejdsmarkedssituationen for begge køn, men især kvinderne.

7.3.1. Klare linier hos Arbejdsformidlingen giver større opbakning

Generelt bør Arbejdsformidlingen og andre aktører i regionen løbende overveje, hvilke opgaver Arbejdsformidlingen skal udføre, hvilke de bør udføre, og hvilke de kunne medvirke i. Det gælder både opgaver, som naturligt kan falde inden for Arbejdsformidlingens arbejde, og opgaver, som ligger på grænsen til andre myndigheder, private virksomheder eller halvoffentlige organisationer. Mens formidling af arbejde og aktivering er lovbestemte opgaver, ligger

det opsøgende og rekrutterende arbejde for at skaffe arbejdskraft fra andre regioner og udlandet i udkanten af Arbejdsformidlingens naturlige arbejdsopgaver.

Først skal ligestillingsarbejdet i Arbejdsformidlingens indsats udbygges ved, at Arbejdsformidlingen gennemgår de interne og eksterne arbejdsgange. Mainstream-projektet i Arbejdsformidlingerne i Vejle, Århus og Vestsjælland har demonstreret, at det er muligt at forøge kvinders muligheder for beskæftigelse ad denne vej, jf. Arbejdsmarkedsstyrelsen (2001). Set i en større sammenhæng viser det betydningen af den valgte form af implementering af loven helt ud til kontakten til de ledige og til virksomhederne. Lovgivningen står ikke alene, men føres ud i livet af offentlige og private instanser og virksomheder, og institutionernes måde at sætte aktiviteter i værk påvirker resultatet af lovgivningen. Hvis der er mulighed for at anvise flere job til kvinder, vil det automatisk forbedre kvindernes beskæftigelse.

7.3.2. God formidling og oplysning forbedrer kontakt til virksomheder og kvinder

Det bør generelt undersøges, hvordan indsatsen indvirker på de ledige, og hvordan virksomhederne oplever kontakten til Arbejdsformidlingen. Vores indtryk af forholdene er, at virksomhederne har et meget forskelligt indtryk af samarbejdet med Arbejdsformidlingen og andre offentlige kontorer. Et simpelt krav er her, at virksomhederne skal vide, hvem der varetager deres interesser, og at den valgte kontaktperson håndterer problemet uden at skulle igennem mange sagsbehandlere eller konsulenter. Det gælder både for store og små virksomheder.

Arbejdsformidlingen har to vigtige opgaver, den ene er at formidle job til de arbejdsløse, den anden er at formidle arbejdskraft til virksomhederne.

Resultaterne fra interviewundersøgelsen af de ledige kvinder viser, at mange kvinder kun ønsker beskæftigelse inden for en eller ganske få sektorer, transporttiden til arbejde skal være højst en halv eller en hel time dagligt, og de lægger vægt på gode kolleger.

Her er opgaven for Arbejdsformidlingen at finde veje til at øge kvindernes faglige og geografiske fleksibilitet og tiltro til, at det er muligt at finde beskæftigelse. I denne proces vil det være vigtigt, at den ledige møder samme konsulent og oftere, end det er foreskrevet i lovgivningen for ledige. Disse møder skal styrke sammenhængen mellem rådgivning og aktivering, så de ledige får bedre udbytte og større tiltro til nytten af aktivering. Der synes her at være en stor forskel mellem ressourcerne til den rådgivende indsats og til den indkomsterstattende indsats.

Nogle grupper synes dog at have sværere ved at komme i beskæftigelse igen. Der synes at være særlige problemer for ufaglærte og til dels faglærte kvinder over 50 år. Her er der i særlig grad brug for en tidlig fleksibel indsats, hvor aktivering og rådgivning intensiveres tidligere i forløbet. Generelt bør denne tidlige indsats opprioriteres i forhold til de grupper af kvinder, som har meget ledighed.

Andre muligheder end aktivering som eksempelvis vikarfunktion kunne være en metode til at sluse nogle af de udsatte grupper i beskæftigelse igen. Kvinder i slutningen af 50'erne har i nogle situationer svært ved at opnå fast beskæftigelse, fordi arbejdsgivere frygter, at de ønsker at gå på efterløn så snart, de fylder 60 år. Ved at blive udsendt som vikarer forøges kvindernes mulighed for at finde fast beskæftigelse.

7.3.3. Samarbejde mellem institutioner forøger effekten

Holdningen fra Arbejdsformidlingen, kommunen og a-kassen bør være den samme, så den ledige møder samme indstilling hos aktørerne. Derfor bør samarbejdet udbygges og formaliseres.

Når de forsikrede har været uden job i et år, overgår de til aktivperioden, hvor de har ret og pligt til aktivering i mindst 75 pct. af tiden. I den forbindelse udarbejder Arbejdsformidlingen og den ledige i fællesskab en handlingsplan. A-kassen orienteres om denne plan. Det bør her overvejes at invitere a-kassen med til samtalen, så indsatsen fra de to institutioner "trækker på samme hammel".

Enkelte af de ledige får ikke optjent nok udstøttet arbejde til at bevare

dagpengeretten, hvorefter de overgår til bistandshjælp. Der afholdes her et afsluttende møde mellem den ledige og Arbejdsformidlingen. Ved dette møde bør inddrages både a-kasse og den kommunale sagsbehandler, som efterfølgende "overtager" den ledige, så den ledige ikke oplever overgangen som en proces, hvor hun starter forfra. Samtidig skal man undlade at "skubbe" ledige med mange problemer frem og tilbage mellem instanser.

Kommunen og Arbejdsformidlingen har i forvejen sammenfaldende opgaver for de ikke-forsikrede, hvor kommunen har ansvaret for at aktivere de ikke-forsikrede ledige. Samarbejdet mellem Arbejdsformidlingen og kommunerne bygger ofte på personlige relationer, og der synes ikke at være "genvej" mellem de to offentlige instanser. Der skal oprettes flere formelle kanaler for, hvem man henvender sig til i den anden organisation. Man bør overveje at etablere kontorfællesskaber mellem kommuner og Arbejdsformidlingen, som i forvejen har afdelingskontorer. Der synes at være et sådant samarbejde på vej, men den afgørende test på dette er implementeringen i det daglige arbejde.

Det samme gælder ved eksempelvis syge ledige eller forsikrede ledige med andre problemer end ledighed, hvor personerne skiftevis hører ind under Arbejdsformidlingen og kommunen. Kommunen er i forvejen en vigtig aktør i forbindelse med etablering af handlingsplaner for langtidssyge, hvor det kunne være nyttigt at inddrage erfaringer fra Arbejdsformidlingen.

Rekruttering af medarbejdere med særlige kvalifikationer ligger i udkanten af Arbejdsformidlingens opgaver, idet det på den ene side er naturligt, at Arbejdsformidlingen anvender erfaring og informationer fra den øvrige del af landet til at formidle arbejde. På den anden side kan formidling af job til allerede beskæftigede også ligge hos private rekrutteringsvirksomheder. Her bør Arbejdsformidlingen overveje typen og omfanget af indsatsen. Det vil være naturligt, at de regionale erhvervsfremmeaktører deltog i denne indsats.

Arbejdsformidlingen kan eventuelt i samarbejde med erhvervsforeninger tilbyde samlede pakker for at tiltrække særligt kvalificeret

arbejdskraft fra andre dele af landet eller fra udlandet. Det drejer sig om job til partner/ægtefælle, bolig, daginstitution/dagpleje, skole, ungdomsuddannelse (gymnasium eller erhvervsgymnasial uddannelse). Spørgsmålet er, hvem der kan tilbyde en sådan pakke og til en gunstig pris (for bolig). Her er det et godt initiativ, at der for Sønderborgområdet er oprettet en hjemmeside med relevante oplysninger og links til eksempelvis ejendomsmæglere, job, kultur.

Regionens aktører bør i højere grad tænke i langsigtede strategier, der favner alle regionens interesser og kompetencer i stedet for bilaterale samarbejdsaftaler. Det gælder eksempelvis den langsigtede regionale udviklingsstrategi.

7.4. Uddannelsesinstitutioner og andre eksterne faktorer

Uddannelsesinstitutionerne bør spille en større rolle i indsatsen for at forbedre kvalifikationerne i arbejdsstyrken i Sønderjylland. Kommunerne bør indlede indsatsen allerede i folkeskolen.

7.4.1. En tidlig indsats kan forebygge langtidsledighed

Studie- og erhvervsvejledningen i kommunerne i Sønderjylland kan spille en større rolle for de unges erhvervsvalg og valg af at tage en uddannelse. Kommunerne skal arbejde for, at næsten alle får en erhvervsuddannelse. Det kan f.eks. signaleres ved, at kommunerne fastsætter ambitiøse mål for andelen af en årgang, som får en uddannelse. Pigerne skal have en ekstra tilskyndelse til at kaste sig ud i en traditionel mandeuddannelse. Kvinder i mandefag kan inviteres ud på skolerne og blive præsenteret som forbilleder for de unge piger, eller pigerne kan tilbydes praktik inden for mandsdominerede fag.

For mange vil det være relevant at tage en faglært uddannelse. Her er der allerede problemer, idet der allerede er mangel på praktikpladser, og der er behov for langt flere praktikpladser, hvis arbejdsstyrken skal opkvalificeres. Det er skolerne og virksomhedernes opgave at få etableret det nødvendige antal pladser inden for områder, hvor der i fremtiden vil være behov for arbejdskraft. Redskaberne kan være praktikophold, differentieret aflønning eller en større kampagne for at skaffe praktikpladser, så det i højere grad bliver muligt at få de unge igennem uddannelsessystemet. Hvis det ikke er muligt at

tiltrække unge til de ledige praktikpladser, kan det være svært at tiltrække arbejdskraft til Sønderjylland generelt.

I relation til denne problemstilling bør det overvejes, hvorvidt Vejledningsudvalget kan spille en konstruktiv rolle som motivator og innovator til initiativer, der skaber større fokus på praktikpladsers betydning for regionen som helhed.

Et forslag er at samle EUC Syd, VUC og AMU Syd i VoksenuddannelsesCentret. Derved kan der skabes en sammenhæng i uddannelserne, og ressourcerne kan udnyttes bedre til fordel for de unge og de ufaglærte.

7.4.2. Fokus på behovet for "almene kompetencer"

En barriere for ufaglærte ledige kvinder kan være manglende almene kompetencer som engelskkundskaber, viden om IT på brugerniveau og erfaring eller kendskab til kundeservice. Det anbefales derfor, at uddannelsesinstitutioner i samarbejde med virksomheder afdækker, hvilke mindstekrav virksomhederne forventer at stille til de ansattes almene kompetenceniveau i fremtiden. På denne baggrund vil det være muligt at skræddersy en række uddannelsesforløb, der med stor sandsynlighed vil forbedre deltagernes muligheder for at komme i arbejde markant. Det kunne være IT-uddannelser for kvinder henlagt til lokale forsamlingshuse eller iværksætterkurser rettet mod kvinder.

7.4.3. Kvalificeret arbejdskraft kan starte en dynamisk proces på arbejdsmarkedet

Nogle virksomheder betragter de videregående uddannelsesinstitutioner som essentielle for deres beliggenhed. Problemet kan måske være at tiltrække studerende i større omfang end i dag til uddannelser i Sønderjylland under de nuværende forhold. Et forslag er, at virksomhederne i regionen kan give stipendier til studerende på f.eks. ingeniørlinien for at tiltrække og pleje tilgangen til studiet, jf. Hansen og Schmidt (2000). Hvis man betragter studerende som potentielle ansøgere til stillinger, kan man anvende samme redskaber i kampagnen som over for de uddannede.

En kommunikation mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan blandt andet foregå via de eksisterende uddannelsesudvalg. Også i denne sammenhæng er der grund til at understrege væsentligheden af et koordineret samarbejde mellem alle regionens aktører. Skal man tiltrække og fastholde studerende i regionen, er det sandsynligvis ikke nok, at studierne er interessante. Der skal f.eks. også være attraktive boligforhold og muligheder for forskellige former for fritidsudfoldelse, og dette skal kommunikeres til målgruppen.

Vi har ikke inddraget mulighederne for at tiltrække større uddannelsesinstitutioner fra det øvrige land. Hvis man ønsker at øge uddannelsesmuligheder, er det måske muligt at tilpasse udbudet på de eksisterende institutioner.

7.4.4. Bedre pasningsmulighed øger fleksibiliteten i arbejdstiden

Vores resultat er, at der ikke er alvorlige problemer med at få passet børn. Det fremgår klart af interviewundersøgelsen, at knap halvdelen af de ledige kvinder ikke har børn i husholdningen, og kun godt 30 pct. har børn under syv år i husholdningen. Ud af de 30 pct. er det kun 5 procentpoint, der passer børnene selv. Ser vi på tilbuddene om pasning af børn, er der kun to kommuner i Sønderjylland, der ikke har pasningsgaranti for børn under syv år. Der er fire kommuner, som ikke har pasningsgaranti for de yngre skolesøgende børn, men heller ikke her er der lange ventelister.

Tilbage bliver spørgsmålet om åbningstider. Her kan der være problemer for især de enlige, men blandt de enlige ledige med børn i interviewundersøgelsen er der ingen, der betragter børn som en forhindring for at få arbejde. Vores indtryk fra arbejdsgivere er, at kvinderne i beskæftigelse "finder ud af det". Der er enkelte undtagelser, men ikke noget, som giver anledning til, at der bliver væsentligt flere ledige. Vi mener derfor, at det er på tide at fjerne "pasning af børn" som en væsentlig forhindring for kvindernes beskæftigelse. Muligheder for mere fleksibel pasning kan dog øge kvindernes fleksibilitet mht. arbejdstidens tilrettelæggelse og derved forbedre virksomhedernes rekrutteringsmuligheder.

Anbefalinger til at reducere kvindernes ledighed i Sønderjylland.

164

Ansvarlig

Arbejdsmarkedsaktører	Uddannelsesinstitutioner
Igangsætte pilotprojekt Motiver kvinderne på mange måder Samarbejde med virksomheder om familiepakker Markedsfør succeshistorier, f.eks. kvindelig svejser	Igangsætte og deltage i pilotprojekt Sammenlægge uddannelsesinstitutioner, så uddannelsesudvalget bliver større og bredere Rådgiv virksomheder om uddannelsesplanlægning Tidlig erhvervsvejledning
Amtet forbedrer transport Vis succeshistorier om kvinder i mande-erhverv Gennemgå de interne arbejdsgange Flere samtaler med den ledige, hvor så mange som muligt af de involverede deltager Tidlig fleksibel indsats Rådgiv om iværksættelsesmuligheder	Kurser: Fra hjemmegående til IT-superbruger Rådgiv virksomheder om uddannelsesplanlægning, og hjælp virksomheder, så de kan motivere medarbejdere til videreuddannelse
Markedsanalyser af virksomheder, så man er på forkant med efterspørgslen Kontaktperson og infotjeneste til virksomhederne	Kampagne om opkvalificering af ældre medarbejdere, både fagligt og fysisk
Langsigtet samarbejdsstrategi med perspektiver som ligestilling Tiltrækning af nye virksomheder til regionen Gennemgå interne arbejdsgange Kontorsammenlægning Samarbejd, så de ledige bliver uddannet til ledige arbejdspladser	Sammenlæg uddannelsesinstitutioner Deltag i samarbejde

7.4.5. Øget infrastruktur øger det geografiske arbejdsmarked

Den offentlige transport er allerede udbygget, og det bør altid overvejes, hvilke aktiviteter der kan bidrage til at forbedre mulighederne for at anvende offentlig transport mellem bopæl og arbejde. Konkret bør man overveje mulighederne for at etablere hurtige forbindelser mellem områder med relativt høj ledighed og områder med lavere ledighed, eller det kan måske være mere fleksible ordninger, der kan tilpasse kørslen til behovet. Det kan også ske til erhvervsområder uden for regionen f.eks. Kolding, Esbjerg eller andre byer.

7.5. Sammenfatning af kapitlet

Der er overordnet fire punkter, som er væsentlige for, at kvinderne kan opnå en bedre position på arbejdsmarkedet i Sønderjylland, jf. tabel 7.1.

Den første er højere faglig og geografisk fleksibilitet, hvor kvinderne i højere grad skal have en uddannelse, og de skal være mere fleksible i deres stillingsmæssig valg af arbejdspladser og mere aktive i deres jobsøgning.

Den anden er, at virksomhederne bør gennemgå arbejdsgangene, så det bliver lettere for kvinder at varetage flere job, og virksomhedernes efteruddannelse af egne medarbejdere skal udbygges, samtidig med at omfanget af lære- og praktikpladser skal hæves kraftigt.

Arbejdsformidlingen, kommunerne og a-kasserne skal have udbygget deres samarbejde og etableret formelle kanaler. Dette kan indebære fælles kontorlokaler. Arbejdsformidlingen skal have en tættere kontakt til de ledige, og ligestillingen i formidlingen skal sikres.

Endelig skal kommuner, amt, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og Arbejdsformidlingen etablere et bedre samarbejde for at forøge uddannelsesniveaueet i regionen.

Litteratur

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2001)

Mainstreamingprojektet til kvalificering af AF's ordreforformidling gennem inddragelse af ligestillingshensyn. København.

Arbejdsministeriet (2001)

Marginalgruppen og arbejdsmarkedet. København.

Arbejdsministeriet (2000)

Effekter af aktiveringsindsatsen. København.

Bach, H. B. (1999)

Længerevarende ledighed – jobsøgning og beskæftigelseschancer. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 99:12.

Bach, H. B., Larsen, J. & Rosdahl, A. (1998)

Langtidsledige i tre kommuner. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 98:9.

Boll, J. L. (2001)

Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 01:4.

Borjas, G. J. (2000)

Labor Economics. Boston: McGraw-Hill/Irwin (Business & Economics).

Bunnage, D. & Bruhn, H. (1999)

De unge ældre i år 2010. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 99:2.

Cevero, R. (1989)

Jobs-Housing balancing and regional mobility. Journal of the American Planning Association 55 p. 136-150.

Danmarks Statistik (2000)

Arbejdsnotat 2000:18. København.

Danmarks Statistik (2001)

Nyt fra Danmarks Statistik. København: Danmarks Statistik. Nr. 126, marts 2001.

Danmarks Statistik (2001)

Informationssamfundet Danmark – en statistisk mosaik. København.

Det Økonomiske Råd (2000)

Dansk Økonomi, forår 2000. København.

Europæiske Union (2001)

Beskæftigelsespagten.

<http://www.europa.eu.int/abc/doc/off/bull/da/9906/i1005.htm>

Finansministeriet (2001)

Finansredegørelse 2001. København.

Friche, C. og Thaulow, I. (2000)

Omstilling, ændrede krav og marginalisering. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 00:16.

Graversen, B., Husted, L., Lemmich, D. & Nielsen, J. B. (1996)

Uddannelse i landkommunerne. København: AKF forlaget.

Groes, N. & Holm, A. (1999)

Uddannelser og ulige vægte på arbejdsmarkedet 1980-2017. København: AKF-rapport.

Hansen, C. & Hansen, M. J. N. G. (1998)

Fremtidens arbejdskraftsbehov i Sønderjylland. Aabenraa: Institut for Grænseregionsforskning.

Hansen, T. & Schmidt, R. (2000)

Perspektivanalysen for Grænseregion Syd. Aabenraa: Arbejdsmarkedsrådet i Sønderjylland og Institut for Grænseregionsforskning.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)

Virksomheders sociale engagement, Årbog 2000. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 00:13.

Ingerslev, O. & Pedersen, L. (1996)

Marginalisering 1990-1994. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:19.

Ioannides, Y. M. (1988)

Life Cycle Consumption, Labor Supply and Housing. Annales D'économie et de Statistique. No 9 1988.

Jensen, S. (1995)

Strukturbeskrivelse af det sønderjyske arbejdsmarked. Aabenraa: Arbejdsmarkedsrådet i Sønderjylland og Institut for grænseregionsforskning.

Jensen, S. (1996)

Udviklingen i arbejdsudbudet i Sønderjylland til år 2010. Aabenraa: Institut for grænseregionsforskning.

Langager, K. (1997)

Indsatsen over for de forsikrede ledige. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen I. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 97:20.

Maskell, P. (1992)

Nyetableringer i industrien. København: Handelshøjskolens forlag.

Mogensen, G. V. (1997)

Beskæftiget – ledig – på efterløn. København: Spektrum forlaget.

Mohammad, A. H. & Geerdsen, L. P. (1998)

Erhvervene og de langtidsledige. Marginalisering og integration på arbejdsmarkedet. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 98:8.

Mulder, C. H. (1993)

Migration dynamics: a life course approach. Amsterdam: Thesis.

Pedersen, L. (1989)

Job og uddannelse. En undersøgelse af substitutionsmulighederne. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 89:4.

Pedersen, L. & Deding, M. (2000)

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 00:4.

PLS Rambøll Management (2001)

Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 2000. PLS-rapport, marts 2001.

Schmidt, G. & Jakobsen, V. (2000)

En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 00:11.

Smith, N. (1998)

Økonomiske incitamenter til arbejde, i Smith, N. (red.): Arbejde og ledighed. Aarhus Universitets Forlag.

Weatherall, J. (2001)

Vejen til førtidspension. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdspapir 4:2001.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden januar 2000

- 00:1** Fridberg, T.: Kultur- og fritidsaktiviteter 1975-1998. 2000. 362 s. ISBN 87-7487-631-7. Kr. 200,00.
- 00:2** Csonka, A.: Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisations former i danske virksomheder. Ph.d.-afhandling, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet. Ph.d.-serien 2000/2. 2000. 400 s. ISBN 87-7487-632-5. Kr. 300,00.
- 00:3** Pedersen, L. (red.): Danske arbejdspladser. Antologi. 2000. 200 s. ISBN 87-7487-633-3. Kr. 130,00.
- 00:4** Pedersen, L. & Deding, M.: Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. 2000. 82 s. ISBN 87-7487-636-8. Kr. 85,00.
- 00:5** Bach, H.B.: Når lønmodtagere fratræder virksomheder. 2000. 99 s. ISBN 87-7487-637-6. Kr. 90,00.
- 00:6** Olsen, L., Nygaard Madsen, J., Rasmussen, B. & Larsen, M.: Indsatsen under EU's beskæftigelsesprogrammer - afsluttende evaluering af Mål 3 og EMPLOYMENT 1994-1999. 2000. 179 s. ISBN 87-7487-638-4. Kr. 135,00.
- 00:7** Hansen, H.: Elements of Social Security. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. 2000. ISBN 87-7487-639-2.
- 00:8** Platz, M.: Danskere med livserfaring - portrætteret i tal. Aspekter af levekår i fødselsårgangene 1920, 1925, 1930, 1935, 1940 og 1945. 2000. 135 s. ISBN 87-7487-641-4. Kr. 100,00.
- 00:9** Heide Ottosen, M.: Samboskab, Ægteskab og Forældrebrud. En analyse af børns familieforhold gennem de første leveår. 2000. 197 s. ISBN 87-7487-642-2. Kr. 150,00.
- 00:10** Christensen, E.: Det 3-årige barn. Rapport nr. 3 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995. 2000. 177 s. ISBN 87-7487- 643-0. Kr. 135,00.
- 00:11** Schmidt, G. & Jakobsen, V.: 20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer. 2000. 322 s. ISBN 87-7487-646-5. Kr. 245,00.
- 00:12** Damgaard, B.: Kommunerne, virksomhederne og den aktive socialpolitik. Casestudier af det lokale samarbejde. 2000. 183 s. ISBN 87-7487-644-9. Kr. 140,00.
- 00:13** Høgelund, J. Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000. 2000. 201 s. ISBN 87-7487-645-7. Kr. 150,00.
- 00:14** Olsen, H.: Holdninger til handicappede. En surveyundersøgelse af generelle og specifikke holdninger. 2000. 291 s. ISBN 87-7487-647-3. Kr. 220,00.

- 00:15** Høgelund, J., Kruhøffer, A. & Rosdahl, A.: Virksomheders sociale engagement – Sammenfatning. 2000. 43 s. ISBN 87-7487- 648-1. Kr. 30,00.
- 00:16** Thaulow, I. & Friche, C.: Omstilling, ændrede krav og marginalisering. 2000. 180 s. ISBN 787-7487-650-3. Kr. 135,00.
- 00:17** Olsen, H.: Voksnes holdninger til handicappede. 2000. 32 s. ISBN 87-7487-651-1. Kr. 25,00.
- 00:18** Hohnen, P.: Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked? 2000. 146 s. ISBN 87-7487-656-2. Kr. 115,00.
- 00:19** Olsen, L. m.fl.: The Action under the EU's Employment Programmes. 2000. 32 s. ISBN 87-7487-655-4. Kr. 30,00.
- 01:1** Bengtsson, S. & Middelboe, N.: "Der er ikke nogen der kommer og fortæller hvad man har krav på" – forældre til børn med handicap møder det sociale system. 2001. 188 s. ISBN 87- 7487-653-8. Kr. 145,00.
- 01:2** Lindermann, G. & Gregersen, O.: Benchmarking på førtidspensionsområdet – virker Den Sociale Ankestyrelses praksis koordinering? 2001. 62 s. ISBN 87-7487-654-6. Kr. 50,00.
- 01:3** Bunnage, D., Gregersen, O., Hansen, E.B., Meilbak, N. & Platz, M.: Kvalitet i ældreplejen. 2001. 188 s. ISBN 87-7487-657-0. Kr. 145,00.
- 01:4** Lynggaard, J.B.: Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. 2001. 117 s. ISBN 87-7487-661-9. Kr. 90,00.
- 01:5** Bruhn, H.H.: Sociale sager i Kongens Enghave. 2001. 130 s. ISBN 87-7487-660-0. Kr. 95,00.
- 01:6** Just Jeppesen, K. & Nielsen, A.: Tosprogede småbørn i Danmark. Rapport nr. 4 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995. 2001. 246 s. ISBN 87-7487-662-7. Kr. 185,00.
- 01:7** Quaade, T.: Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. 2001. 80 s. ISBN 87-7487-658-9. Kr. 65,00.
- 01:8** Bonke, J. & Rasmussen, L.K.: Længerevarende behandling af børn og unge. 2001. 140 s. ISBN 87-7487-665-1. Kr. 110,00.
- 01:9** Bonke, J. & Christensen, C.C.: En forstærket indsats over for kriminalitetstruede børn og unge. 2001. 160 s. ISBN 87-7487-667-8. Kr. 120,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en letlæselig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet temaNnummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis, kan tegnes ved henvendelse til instituttet. Emneopdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjem-

meside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden. En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.

