

# Arbeitskräfte für Wachstum und Wohlfahrt

APRIL 2018

Vorwort .....	3
Entwicklung der Arbeitskräfte der Zukunft .....	4
Die Arbeitskräfte von morgen .....	5
Was wir selbst tun können .....	6
Gemeinsamer Arbeitsmarkt – gemeinsame Herausforderungen .....	8
Kurz- und langfristiger Bedarf an Arbeitskräften .....	10
Strategie – Zusammenarbeit über den Zugang zu Arbeitskräften .....	11
Zugang zu Arbeitskräften: Bildung und Kompetenzentwicklung .....	12
Zugang zu Arbeitskräften: Arbeitskräfte anziehen .....	14
Zugang zu Arbeitskräften: Arbeitskräfte halten .....	16
Anlage 1: Grundlage für strategische Partnerschaften .....	18
Anlage 2: Inspiration – Beispiele aus der Region .....	19
Anlage 3: Überblick über Bildungsgänge in Sønderjylland .....	20
Anlage 4: Stand der Rekrutierung, Herbst 2017 .....	21
Berichte und Papiere .....	22
UdviklingsRåd Sønderjylland (URS) .....	23

**IMPRESSUM:****Text:** UdviklingsRåd Sønderjylland (URS)**Layout und Karten:** Danske Transport Medier ApS**Druck:** Mohrdieck Tryk A/S**PDF:** Download unter [www.soenderjylland.dk](http://www.soenderjylland.dk)

Sønderjylland hat interessante Karrieremöglichkeiten in privaten und öffentlichen Unternehmen sowie attraktive Ausbildungen in einem starken beruflichen Umfeld zu bieten.

Hier sind einige der größten familiengeführten Industrie-, Produktions- und Handelsunternehmen sowie Hauptgeschäftsstellen verschiedener Finanzunternehmen beheimatet.

Jeden Tag liefern sie Produkte und Dienstleistungen, die auf globalen Märkten nachgefragt sind und von denen viele die langfristige, nachhaltige Entwicklung in der Welt unterstützen. Sønderjylland ist dank der guten Lage, Versorgungssicherheit, einem hohen Anteil an erneuerbaren Energien und schnellem Internet ein attraktiver Standort für Unternehmen, Logistik- und Vertriebsinrichtungen und neue globale Dienstleistungen wie z. B. Datenzentren.

Sønderjylland verfügt über starke Unternehmenskonzentrationen und Kompetenzen in den Bereichen Mechatronik, Automatisierung, Logistik, Transport, Ernährung und Landwirtschaft. Und im Vergleich zum Niveau in der Region Syddanmark (1,2 %) und Dänemark (0,9 %) belegen die privaten Unternehmen mit einer jährlichen durchschnittlichen Produktivitätsentwicklung von 1,8 %<sup>1</sup> in den Jahren 2013 - 2015 einen Spitzenplatz.

Das stetige Wirtschaftswachstum in der Region gerät jedoch bedingt durch eine demografische Entwicklung unter Druck, durch die sich die Bevölkerung im Alter von 25 - 64 Jahren zwischen 2017 und 2037 laut Prognosen um 15 % reduzieren wird. Dies reduziert die Arbeitskräfte und damit die wichtigste Ressource privater und öffentlicher Unternehmen für Wachstum und Entwicklung.

Wir möchten deshalb die Bemühungen stärken, das Arbeitskräfteangebot in der Region zu erhöhen und zu entwickeln, sowie zu einem Mehr an „Das können wir selbst tun“ inspirieren. Wir konzentrieren uns dabei auf drei strategische Handlungsschwerpunkte, bei denen die Region aus unserer Sicht mit Erfolg ansetzen könnte:

- Laufende Ausbildung und Kompetenzentwicklung der Arbeitskräfte.
- Erhöhung des Arbeitskräfteangebots durch Unterstützung der Anziehung von Arbeitskräften und Studierenden.
- Stärkung des Wohlbefindens von Arbeitskräften und Studierenden.

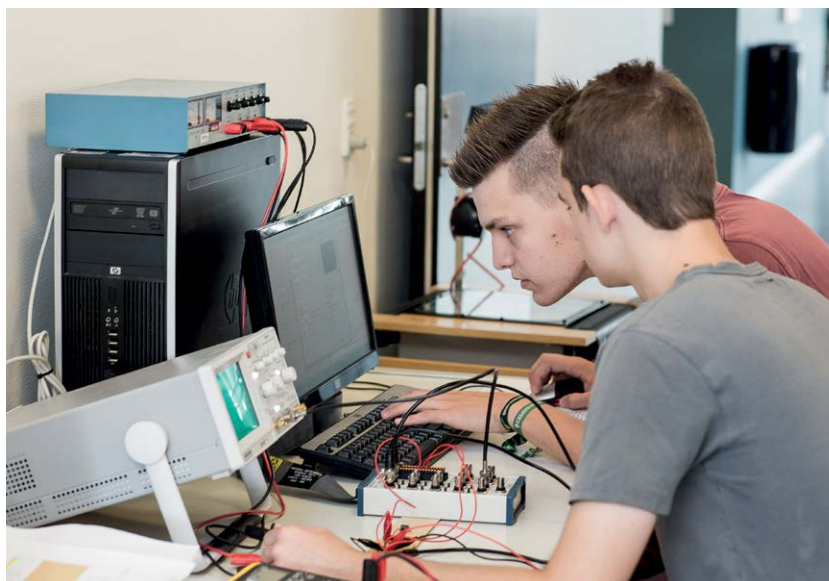


Foto: EUC Syd

<sup>1</sup> Sønderborg liegt mit 4,7 % ganz vorn. Quelle: Kontur 2017, Region Syddanmark

Die rasante technologische Entwicklung im Bereich Automatisierung und Digitalisierung und die fortschreitende Globalisierung sind Trends, die sich ganz natürlich auf die Kompetenzentwicklung der Zukunft auswirken. Vor allem in einer Zeit, in der sich wandelnde globale Märkte und neue Technologien innerhalb kürzester Zeit die Geschäftsmodelle von Unternehmen und deren Bedarf an Arbeitskräften ändern und oft über Nacht neue Unternehmen entstehen lassen oder stilllegen können.

Der Kompetenzbedarf der Zukunft wird sich mit der Zeit weiterhin ändern, und deshalb ist es wichtig, dass wir uns der Frage annehmen, wie wir Kompetenzen entwickeln, damit wir den Unternehmen Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften sichern und der Erwerbsbevölkerung relevante Qualifizierungen entsprechend der Entwicklung anbieten können. Die Kompetenzentwicklung der Zukunft sollte neben Fachkompetenz folgende Schwerpunkte haben:

**Lebenslanges Lernen.** Kenntnisse und Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Weiterbildung ein ganzes Leben lang sollen Arbeitskräften, Unternehmen und Studierenden Wohlbefinden und Sicherheit bieten.

**Agilität und Vielfalt.** Die Fähigkeit, sich auf eine globale und digitale Agenda umzustellen, setzt Zugang zu agilen und flexiblen Kompetenzentwicklungs- und Bildungsangeboten und zu einer vielfältigen Zusammensetzung individueller Kompetenzen voraus<sup>2</sup>.

**Kreativität und Innovation.** In Zukunft muss die Entwicklung von Kompetenzen verstärkt inkludiert und priorisiert werden, z. B. Problemlösung, Kooperation, Projektleitung, Kreativität und Innovation, um die Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu unterstützen<sup>3+4</sup>.



Foto: ABC Luftfoto

<sup>2</sup> [https://ida.dk/sites/default/files/idas\\_udspil\\_om\\_mangfoldighed\\_0.pdf](https://ida.dk/sites/default/files/idas_udspil_om_mangfoldighed_0.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.weforum.org/agenda/2018/01/top-quotes-from-davos-on-the-future-of-education/>

<sup>4</sup> "Future of Jobs", World Economic Forum, 2016



Wir kennen die Arbeitskräfte von heute, aber welchem Arbeitskräfteangebot begegnen die Unternehmen in 5 - 10 Jahren, wenn die neuen Jugendjahrgänge ihre Ausbildungen abgeschlossen haben?

Die Arbeitskräfte von morgen sind „Digital Natives“, die mit dem Internet und den sozialen Medien aufgewachsen sind, was ihnen von Beginn an eine globale Perspektive verleiht und ihre Erwartungen an künftige Arbeitgeber und Ausbildungen prägt.

Nachstehend folgen einige Beispiele für Merkmale der künftigen Arbeitskräfte, mit denen sich Arbeitgeber auseinandersetzen sollten:

- **Gesellschaftliches Engagement lokal und global.** Größere Anforderungen an die Sozialverantwortung der Unternehmen und ihre Rolle bei der Lieferung von Lösungen gemeinsamer Herausforderungen<sup>5</sup>. Unternehmen, die Talente für sich gewinnen möchten, müssen ein hohes Maß an Gesellschaftsverantwortung aufweisen, Corporate Social Responsibility (CSR) – lokal und global<sup>6</sup>.
- **Ein Teil von etwas Größerem.** Die Arbeitskräfte der Zukunft werden verstärkt von anderen Motivationsfaktoren als Gehalt getrieben sein. Sie erwarten, eine gesunde „Work-Life-Balance“ aufrechtzuerhalten, einer guten Sache dienen und einen Teil von etwas Größerem sein zu können<sup>7</sup>.
- **Von Veränderungen getrieben.** Starke Visionen und größere Risikobereitschaft sind für die Talente von morgen attraktiv. Frisch gebackene Hochschulabsolventen sind ehrgeizig und entwicklungsorientiert und erwarten, dass ihnen ihr Arbeitsplatz Raum gibt, dies in einem innovativen und experimentierenden Umfeld zu entfalten.
- **Autodidaktische Jugendliche.** Sie erwarten intellektuelle Herausforderungen in ihrem Beruf und dass ihre selbst erlernten Kompetenzen, insbesondere im Bereich IT und Medien, nutzbringend eingesetzt werden können. Die Jugendlichen werden verstärkt von gleichgeschalteten Kompetenzprofilen abweichen und dagegen eine Mischung von Kompetenzen einbringen.
- **Erhöhte Berufsmobilität.** Die dänische Berufsmobilität gehört zu den höchsten in Europa - bei steigender Tendenz. Künftig werden Mitarbeiter mit 10jährigem Dienstjubiläum eher eine Seltenheit sein<sup>8</sup>. Analysen zeigen gleichzeitig, dass die Berufsmobilität öfter branchen- und sektorenübergreifend verläuft und öfter mit einem Karrierewechsel verbunden ist.



Foto: UC Syd

<sup>5</sup> <https://www.scribd.com/document/239886985/The-Future-of-Business-Citizenship-People-s-Insights-Magazine>

<sup>6</sup> [https://www.ugebreveta4.dk/unge-virksomheder-skal-tage-mere-ansvar-for-samfunde\\_19852.aspx](https://www.ugebreveta4.dk/unge-virksomheder-skal-tage-mere-ansvar-for-samfunde_19852.aspx)

<sup>7</sup> [Most\\_Attractive\\_Employers\\_2017\\_Denmark\\_Students.pdf](#)

<sup>8</sup> [http://www.da.dk/bilag/Arbejdsmarkedsrapport%202013\\_Kapitel\\_4.pdf](http://www.da.dk/bilag/Arbejdsmarkedsrapport%202013_Kapitel_4.pdf)

Die Wettbewerbsfähigkeit der Region<sup>9</sup> wird auch künftig von unserer Fähigkeit abhängen, die von privaten und öffentlichen Unternehmen nachgefragten Arbeitskräfte auszubilden, anzuziehen und zu halten.

Die entsprechenden Bemühungen erfolgen vor allem individuell in Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Kommunen in der Region und bei den Sozialpartnern.

Wir fordern zu einer Stärkung der Zusammenarbeit und der Unterstützung gemeinsamer Initiativen unter den Partnern auf, wenn die Bemühungen des Einzelnen nicht ausreichen. Nachstehend sind die Themen aufgelistet, zu denen wir die Zusammenarbeit in der Region gerne ausbauen möchten:

### **Bildung und Kompetenzentwicklung**

- Den Anteil derjenigen reduzieren, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, z. B. durch mehr Beratung.
- Den Anteil derjenigen mit einer beruflichen Ausbildung aufrechterhalten und ausbauen, z. B. durch Umwandlung von Schulpraktika (d. h. Praktikumsstellen in der Berufsschule) in Bildungsverträge in Unternehmen sowie Reduzierung der Abbrecherquote.
- Die Anzahl derer erhöhen, die eine weiterführende Ausbildung absolvieren, z. B. durch vermehrte Unternehmenskooperationen während der Ausbildung (Praktikum, Semester- und Abschlussarbeiten, Netzwerke und Besuche).

### **Anziehung und Entwicklung**

- Kenntnisse des Arbeitsmarkts und der Bildungsmöglichkeiten in der Region verbessern. z. B. durch gemeinsame Messebesuche und Kampagnen in und außerhalb der Region.
- Weiterführende Bildungsgänge um Spezialmodule sowie Fort- und Weiterbildung entsprechend der Stärkepositionen und Bedürfnisse der Wirtschaft ausbauen, z. B. Starkstrom, Automatisierung, Logistik, Ernährung, Tourismus und Export.
- Die Anzahl an Stellen im privaten Sektor erhöhen, z. B. durch verstärkten Fokus auf Wachstumsfaktoren wie Kapital, Innovation und Entrepreneurship.

### **Halten und Wohlbefinden**

- Mitarbeitern und Studierenden Karrieremöglichkeiten sichtbar machen, z. B. durch die Teilnahme an fachlichen Wirtschaftsnetzwerken, Entwicklungsprojekten und Karriereberatung.
- Das Wohlbefinden von Arbeitskräften und Studierenden stärken, z. B. durch Arbeitsplätze für Ehepartner/Partnerleben, Netzwerkbildung und Engagement in Vereinsleben.

<sup>9</sup> Humankompetenzen sind laut OECD einer von fünf wichtigen Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit von Städten. Die vier anderen sind Innovation, Entrepreneurship, Einrichtungen und Infrastruktur der Städte.



Foto: VUC Syd

*Sønderjylland, april 2018*

*Direktor Leif Friis Jørgensen, Naturmælk  
Vorsitzender UdviklingsRåd Sønderjylland*

*Bürgermeister Thomas Andreasen, Aabenraa Kommune,  
Stellv. Vorsitzender UdviklingsRåd Sønderjylland*

*Marita Geinitz, 3 F, Als*

*Direktor Finn Karlsen, EUC SYD*

*Amtierende Direktorin VUC SYD  
Vinnie Lerche Freudendal*

*Head of GS North Europe, Jens Gaarde Gad, Danfoss A/S*

*Gschf. Direktor, Jesper Arkil A/S*

*Prorektor Bjarne G. Sørensen, Syddansk Universitet*

*Direktor Henrik Leth, UC SYD*

*Gschf. Direktor Peter Fosgrau, Sygehus Sønderjylland*

*Gschf. Direktor Erling Duus, Eegholm A/S  
Vorsitzender DI Sønderjylland*

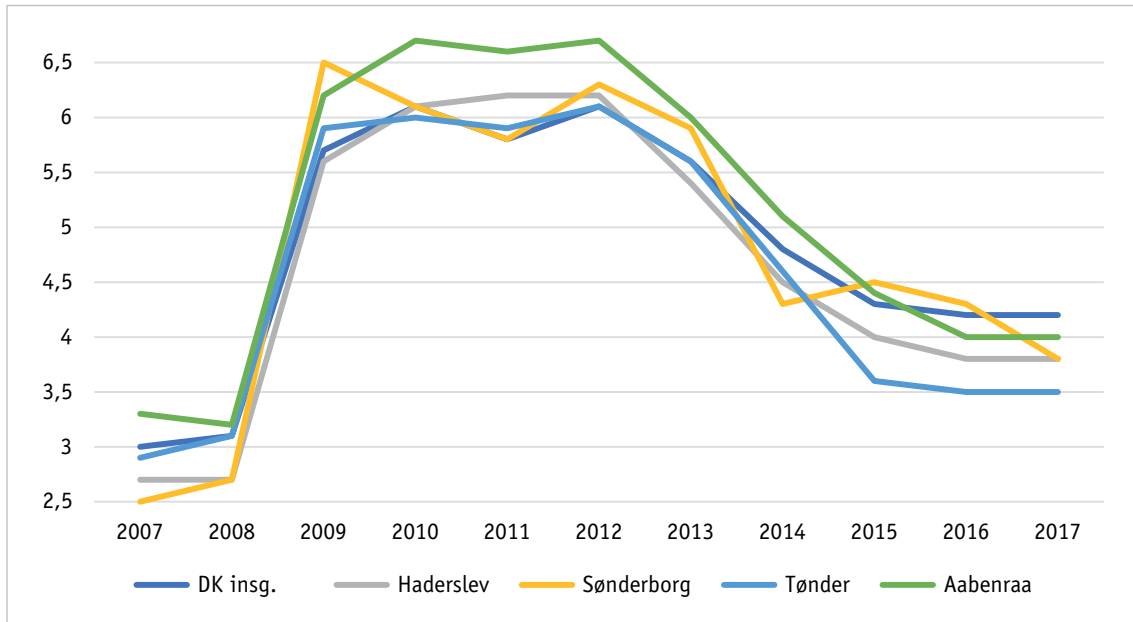
*Direktor John Christensen, Fleggaard Holding A/S*

*Bezirksleiter Laurids Kudsk, Sydbank A/S*

*Gschf. Direktor Frank Abel, Sønderjysk Forsikring A/S*

Das Wirtschaftswachstum und die wirtschaftliche Entwicklung in der Region entsprechen der Entwicklung im restlichen Dänemark und verzeichnen wieder einen Aufwärtstrend. Dies bestätigen die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts für Sydjylland<sup>10</sup> und die Arbeitslosenquote in der Region, die im Jahr 2017 in allen vier Kommunen unter dem landesweiten Durchschnitt lag.

**Abb. 1. Arbeitslosigkeit in % des Arbeitskräfteangebots.**

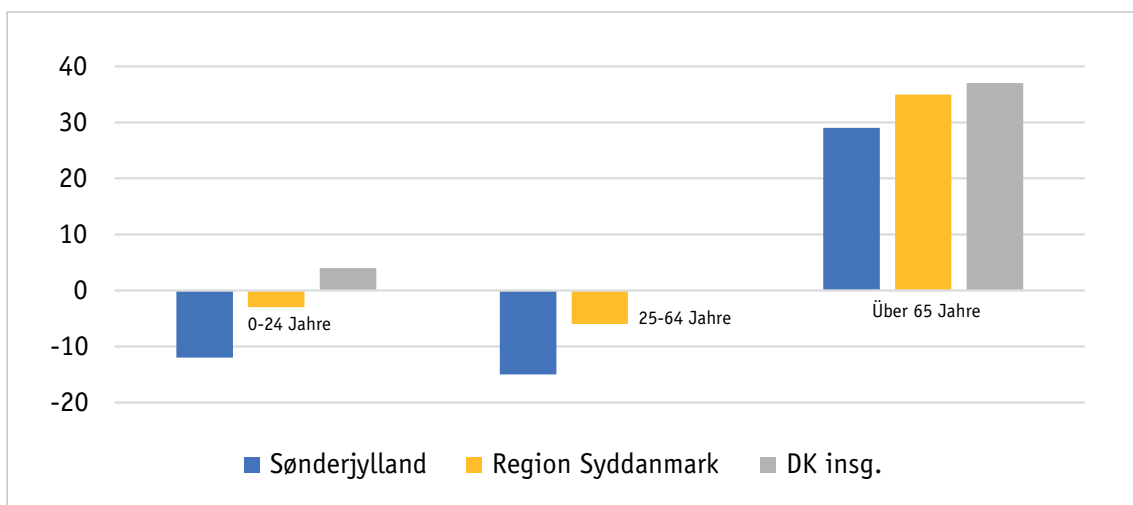


Quelle: DST

### Demografische Entwicklung

Zu den ganz großen Herausforderungen der Region zählt die demografische Entwicklung, durch die das Arbeitskräfteangebot der Region bis 2037 um 15 % erheblich reduziert wird. Dies stellt eine gemeinsame Herausforderung dar, da der regionale Arbeitsmarkt sehr eng mit einem großen internen Pendeln zwischen den Kommunen verbunden ist.

**Abb. 1. Das Arbeitskräfteangebot verändert sich im Laufe der Zeit und geht zwischen 2017 und 2037 um 15 % zurück.**



Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks

<sup>10</sup> Sydjylland verzeichnet die drittbeste Entwicklung des BIP zwischen 2000 und 2016, und wird nur von Kopenhagen und dem Raum Kopenhagen übertroffen. (DST)



## Bildungsniveau

Das Bildungsniveau der Arbeitskräfte der Region stellt eine weitere große Herausforderung dar, das unterhalb oder auf dem Niveau des landesweiten Durchschnitts liegt. Einen Spitzenplatz belegt die Region jedoch beim Anteil an Erwerbspersonen mit einer beruflichen Ausbildung.

**Tabelle 2. Höchste absolvierte Ausbildung der Bevölkerung (15 - 69 Jahre) in %.**

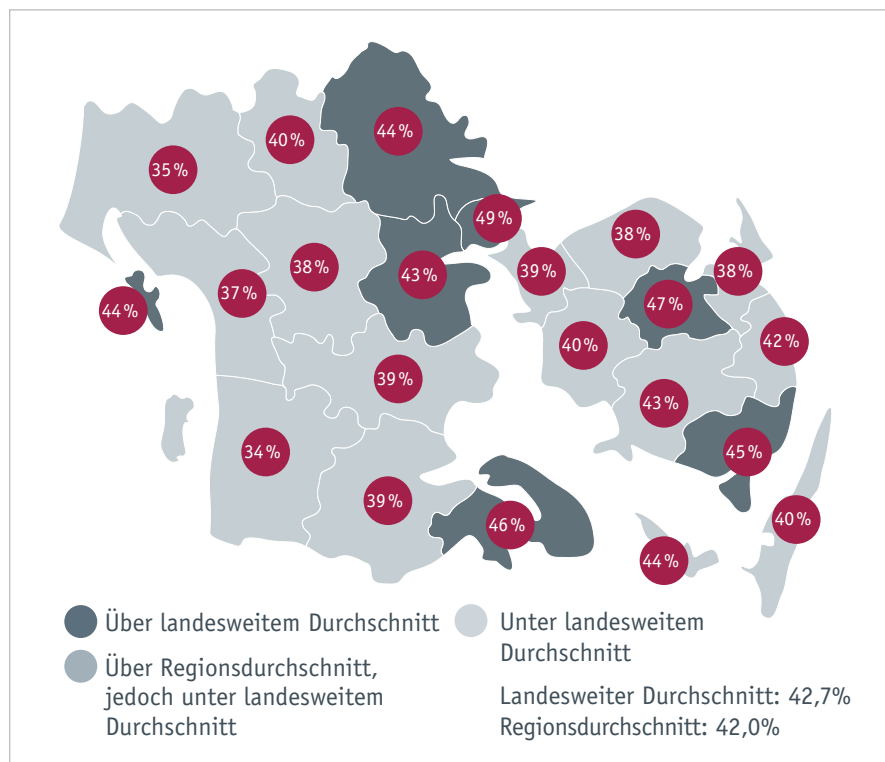
Nach Dauer, höchste absolvierte Ausbildung und Wohnort

	DK insg.	Region Hovedstaden	Region Syddanmark	Sønderjylland
Pflichtschule	26,4	22,0	29,4	31,3
Gymnasiale Ausbildungen	9,9	12,3	8,3	6,5
Berufliche Bildungen	30,3	23,0	34,2	37,4
Kurze weiterführende Bildungen, KWB	4,8	4,7	4,7	4,5
Mittellange weiterführende Bildungen, MWB	14,3	14,6	14,4	13,1
Bachelor-Bildungsgänge, BACH	2,3	3,9	1,4	0,8
Lange weiterführende Bildungen, LWB	9,1	15,4	5,3	4,2
Promotions- und Forschungsausbildungen	0,8	1,4	0,4	0,2

Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks

Bildung fördert die Produktivität, also gilt es im Ausgangspunkt, die Kompetenzen der Arbeitskräfte auf allen Ebenen zu verbessern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist es, die Zulassung zu den Ausbildungen in der Region auszubauen und die Abbrecherquote zu reduzieren.

**Abb. 2. Abbrecherquoten bei den beruflichen Bildungen, 2016.**

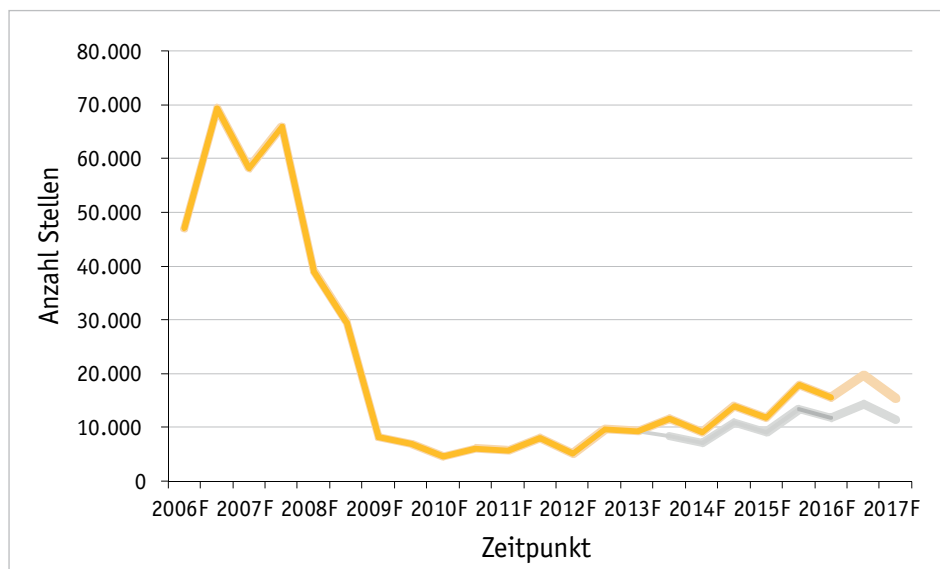


In Sønderjylland sind relativ viele SchülerInnen für die beruflichen Bildungsgänge zugelassen. Jedoch ist die Abbrecherquote bei den beruflichen Ausbildungen hoch im Vergleich zu den gymnasialen Bildungsformen, wo sie mit einem Durchschnitt von 13,75 % wesentlich niedriger ausfällt. (Kontur Sønderjylland 2017, Region Syddanmark).

Quelle: Kontur 2017, Region Syddanmark

Im März 2018 stuft der dänische Wirtschaftsrat den Fachkräftemangel als eine der großen Herausforderungen für die dänische Wirtschaft<sup>11</sup> ein. Dieses Bild zeichnet sich ebenfalls in Sønderjylland ab, jedoch branchenspezifisch unterschiedlich<sup>12</sup>.

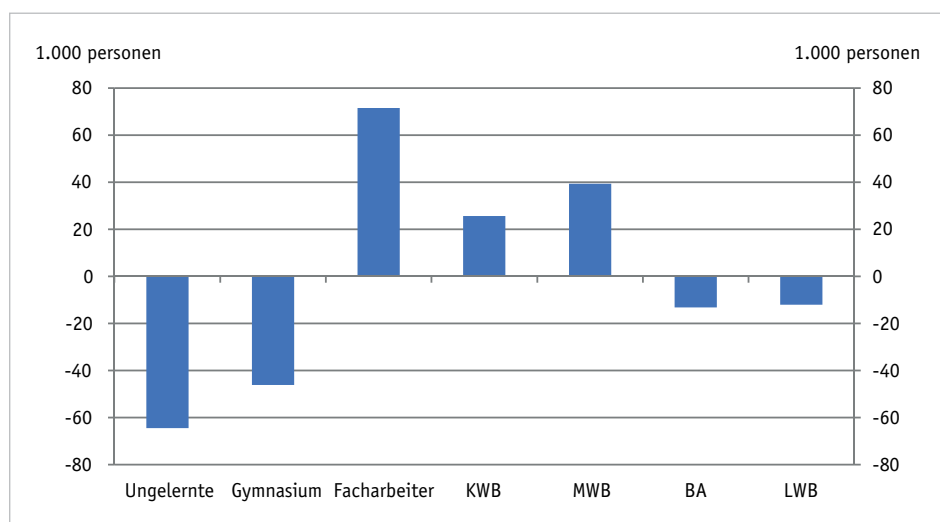
**Abb. 3. Vergebliche Rekrutierungen in GANZ Dänemark.**



Quelle: Rekrutierungspublikation, Frühjahr 2017, STAR (dän. Arbeitsmarktbehörde)

Wenn es darum geht, Arbeitskräfte für Stellen in Sydjylland zu gewinnen, gibt es eine Steigerung der Anzahl Unternehmen, die vergeblich Arbeitskräfte für diese Jobs rekrutieren. Das Niveau aus dem Jahr 2006 ist jedoch bei weitem nicht erreicht, siehe Abb. 3.

**Abb. 4. Arbeitskräftemangel im Jahr 2025.**



Quelle: AE pba. Daten des dän. Finanzministeriums und Statistisches Amt Dänemarks

Langfristig dürfte die übergeordnete Nachfrage nach Arbeitskräften in der Region dem nationalen Trend folgen, bei dem insbesondere Facharbeiter sowie Arbeitskräfte mit KWB und MWB nachgefragt werden. Siehe Abb. 4.

<sup>11</sup> Gastbeitrag JP Finans vom 18. Januar 2018.

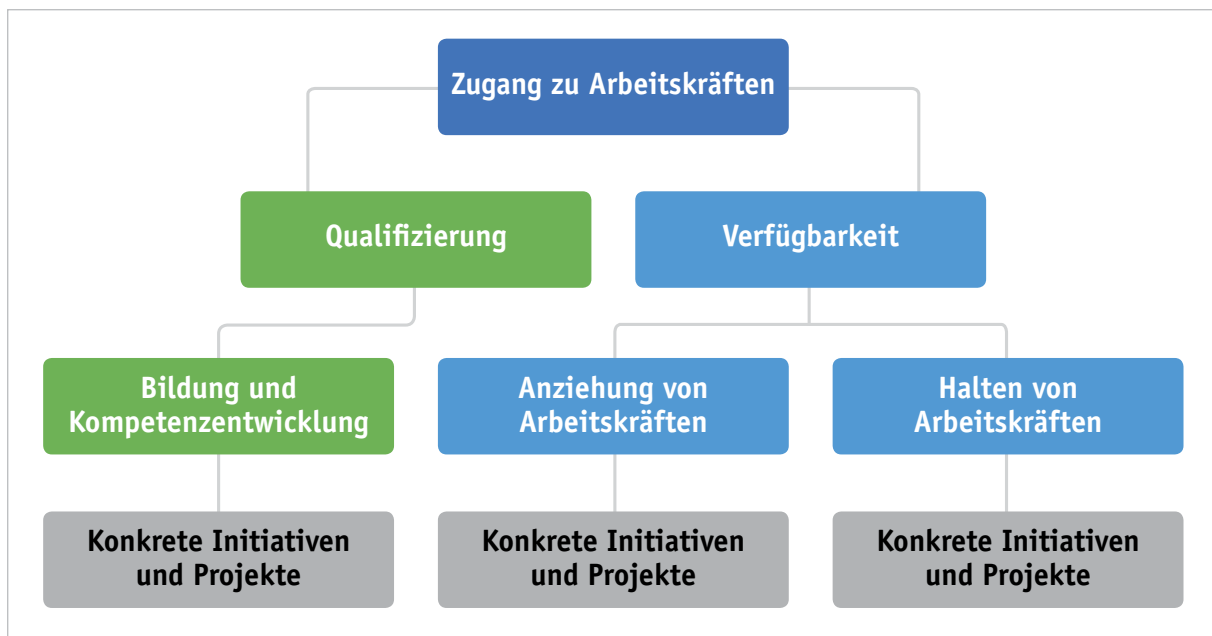
<sup>12</sup> Kurzfristig zeigt die Rekrutierungsanalyse von STAR für Sydjylland aus dem Herbst 2017, dass insbesondere in den Bereichen Baugewerbe, Industrie und Gastgewerbe vergebliche Rekrutierungen zu verzeichnen sind. Örtlich kann es einen Mangel an Ingenieuren, Logistikmitarbeitern, Ärzten oder Lehrlingen geben.

Wir haben eine Strategie mit drei Handlungsschwerpunkten erarbeitet, die die Grundlage für eine Reihe von Initiativen in der Region zur Stärkung des Zugangs zu qualifizierten Arbeitskräften bilden kann.

Die Strategie orientiert sich daran, dass es sich vor allem um verfügbare und qualifizierte Arbeitskräfte handeln muss.

- Verfügbarkeit setzt voraus, dass die Arbeitskräfte in die Region geholt und hier gehalten werden können. Es müssen entsprechende Ausbildungen, Arbeitsplätze und Karrieremöglichkeiten vorhanden sein.
- Ein qualifiziertes Arbeitskräfteangebot setzt voraus, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen, Voraussetzungen und Möglichkeiten einschlägiger Bildung und Kompetenzentwicklung in allen Lebensabschnitten geschaffen werden.

**Abb. 5. URS-Strategie – Zusammenarbeit über Zugang zu Arbeitskräften.**



Quelle: URS

Das Arbeitskräfteangebot für mehr Wachstum und Wohlfahrt, heute und morgen, muss deshalb gestärkt werden. Zum einen durch die individuellen Bemühungen der Anbieter von Arbeitsplätzen und Ausbildungen, zum anderen durch vermehrte Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Kommunen, Organisationen und den Bildungseinrichtungen mit folgender Schwerpunktsetzung:

- Bildung und Kompetenzentwicklung
- Arbeitskräfte anziehen
- Arbeitskräfte halten

Auf den folgenden Seiten stellen wir die aus unserer Sicht wichtigsten Herausforderungen und Handlungsschwerpunkte als Grundlage neuer konkreter Initiativen und Projekte dar.

Wenn man das Bildungsniveau gemessen an der höchsten absolvierten Ausbildung als Ausdruck des „Eigenkapitals“ der Region an Humanressourcen betrachtet, liegt die Region in allen Bereichen unter dem landesweiten Durchschnitt, berufliche Bildungsgänge ausgenommen. Bei näherer Betrachtung der Zahlen für die vier Kommunen in der Region sind mehrere Nuancen festzustellen; die Kommune Tønder liegt bei den beruflichen Bildungen ganz vorn, und Sønderborg hat einen hohen Anteil an kurzen weiterführenden Bildungen<sup>13</sup>.

**Tabelle 3. Berufsstruktur und Bildungsniveau in Sønderjylland 2015.**

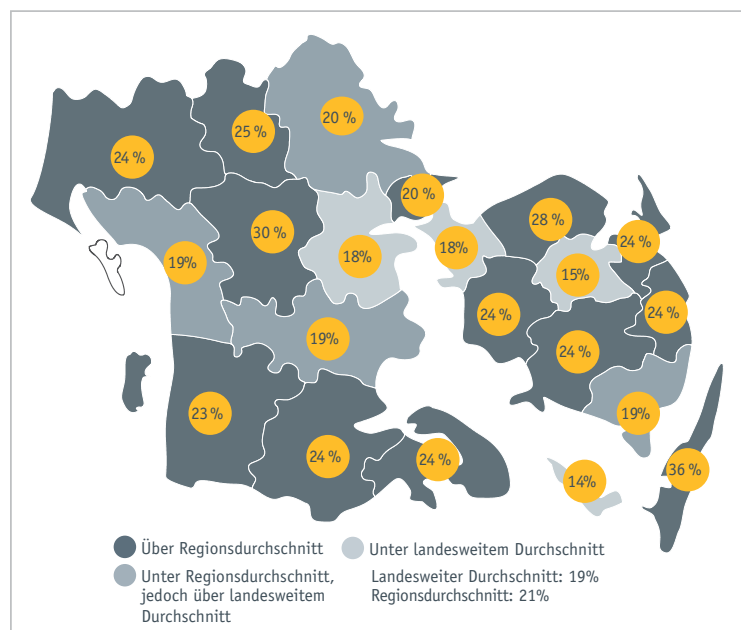
	Ungelernte	Berufsausbildung	Kurze weiterführende	Mittellange weiterführende	LWB
Ernährung	44 %	47 %	4 %	3 %	2 %
Möbel/Bekleidung	37 %	48 %	6 %	5 %	5 %
Tourismus	68 %	23 %	2 %	3 %	3 %
Bau/Wohnung	28 %	53 %	7 %	8 %	4 %
IT/Kommunikation	26 %	42 %	12 %	13 %	7 %
Transport	39 %	54 %	3 %	3 %	1 %
Energie/Umwelt	31 %	41 %	7 %	14 %	6 %
Medico/Gesundheit	19 %	30 %	7 %	23 %	21 %
Sonstige Berufe	34 %	42 %	6 %	11 %	7 %
<b>Sønderjylland insg.</b>	<b>36 %</b>	<b>46 %</b>	<b>6 %</b>	<b>8 %</b>	<b>5 %</b>
<b>Syddanmark</b>	<b>36 %</b>	<b>43 %</b>	<b>6 %</b>	<b>9 %</b>	<b>6 %</b>
<b>DK insg.</b>	<b>35 %</b>	<b>38 %</b>	<b>6 %</b>	<b>9 %</b>	<b>12 %</b>

In der Tabelle sind das Bildungsniveau in Ressourcenbereichen (private Arbeitsplätze) in Sønderjylland sowie das Bildungsniveau in allen privatwirtschaftlichen Berufen in Sønderjylland, Syddanmark und DK insgesamt im Jahre 2015 dargestellt. LWB einschließlich Bachelor-Bildungsgängen.

Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks, von e-statistik.dk aufbereitet.

Tabelle 3 ist das Bildungsniveau in verschiedenen Wirtschaftsbereichen zu entnehmen. Sie zeigt, dass das Bildungsniveau je nach Branche sehr schwankt.

**Abb. 6. Bildungsnachfrage, berufliche Bildungsgänge 2016.**



Quelle: Region Syddanmark und dän. Ministerium für Kinder, Unterricht und Gleichstellung

Eine hohe Motivation ist entscheidend dafür, dass sich Jugendliche für eine Ausbildung entscheiden und diese auch anschließend zu Ende führen. Beratungsmaßnahmen vor, während und nach der Ausbildung sind ein weiterer wesentlicher Faktor, damit Jugendliche die richtige Wahl treffen. Im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt bzw. dem Regionsdurchschnitt entscheiden sich die Jugendlichen hier verstärkt für eine Berufsausbildung (Abb. 6). Bei einem Durchschnitt von 22,5 % erfüllt man in Sønderjylland beinahe die von der Region Syddanmark vorgegebene Zielsetzung, wonach 25 % eines Jahrgangs sich für eine Berufsausbildung entscheiden sollten.

<sup>13</sup> Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks

Bei den beruflichen Bildungsgängen sind Lehrverträge mit Unternehmen entscheidend für den Verlauf der Ausbildung. In der Region absolvieren derzeit etwa 250 SchülerInnen Schulpraktika in der Berufsschule als Ersatz für die fehlenden Lehrverträge<sup>14</sup>. Wenn man die Entwicklung bei den eingeschriebenen Studierenden an weiterführenden Bildungsgängen in der Region in Tabelle 4 betrachtet, fällt der Zuwachs in den Jahren 2009 bis 2016 niedriger aus als der landesweite Durchschnitt. Bei den eher technisch/kaufmännisch ausgerichteten weiterführenden Bildungsgängen in der Region entspricht das Niveau bei der SDU Sønderborg dem der Region Syddanmark, wogegen es bei der Erhvervsakademi Sydvest etwas niedriger ausfällt<sup>15</sup>.

**Tabelle 4. Eingeschriebene Studierende in weiterführenden Bildungsgängen, 2009 - 2016, (Anzahl).**

	2009	2016	Änderung 2009-2016	%
UC SYD insg.	1.299	1.874	575	30,7
SDU insg.	2.625	5.176	2.551	49,3
Erhvervsakademi Sydvest insg.	434	602	168	27,9
<b>Region Syddanmark insg.</b>	<b>7.654</b>	<b>12.506</b>	<b>4.852</b>	<b>38,8</b>
UC Syd (Haderslev und Aabenraa)	470	677	207	30,6
SDU (Sønderborg)	308	503	195	38,8
<b>Syddanmark insg.</b>	<b>778</b>	<b>1.180</b>	<b>402</b>	<b>34,1</b>

Quelle: Dän. Ministerium für Bildung und Forschung (2016) sowie eigene Berechnungen



#### **Wir konzentrieren uns auf folgende Herausforderungen bei den Arbeitskräften:**

- Niedriger Anteil mit einer gymnasialen Ausbildung und einer weiterführenden Ausbildung.
- Eine hohe Anzahl Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen.
- Weitere Aufrechterhaltung eines hohen Anteils an Arbeitskräften mit einer beruflichen Ausbildung.



#### **Es ist unser Ziel,**

- den Anteil zu reduzieren, der nur über einen Pflichtschulabschluss verfügt;
- den Anteil derer mit einer beruflichen Ausbildung aufrechtzuerhalten und auszubauen;
- die Anzahl derer mit einer weiterführenden Ausbildung zu erhöhen (KWB bis LWB).



#### **Unsere Bemühungen zielen darauf ab,**

- die Beratung über und die Anwerbung für die Bildungsgänge in der Region zu stärken, z. B. durch die Entwicklung von Kontakten zu Unternehmen im Zuge der Ausbildungsberatung bzw. der Bildungsgänge selbst;
- die Zulassung von SchülerInnen für die beruflichen Bildungsgänge zu erhöhen und die Abbrecherquote zu reduzieren, z. B. durch die Entwicklung von Mentoring, Unternehmenskooperationen und Imagepflege;
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, z. B. durch verstärkte Entwicklung flexibler und unternehmensnaher Kompetenzentwicklung.

<sup>14</sup> EUC SYD, März 2018.

<sup>15</sup> Umfasst Esbjerg und Sønderborg als Standorte der Bildungsgänge der Erhvervsakademi Sydvest.



Gute Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten sind das A und O, um Arbeitskräfte für Unternehmen zu gewinnen. Dabei ist es zweitrangig, ob Arbeitskräfte oder Studierende von außerhalb oder aus der Region kommen. Wichtig ist, dass private und öffentliche Unternehmen ausreichende und qualifizierte Arbeitskräfte anziehen und die Bildungseinrichtungen Studierende anziehen und qualifizierte Arbeitskräfte liefern können.

Wenn wir zunächst die Menge an Arbeitsplätzen betrachten, ist leider ein Rückgang insbesondere bei den privat Beschäftigten festzustellen, die zwischen 2008 und 2015 um 6.406 zurückgegangen sind. Das heißt, dass weniger Stellen beworben werden und als Grundlage einer lebenslangen Karriere dienen können.

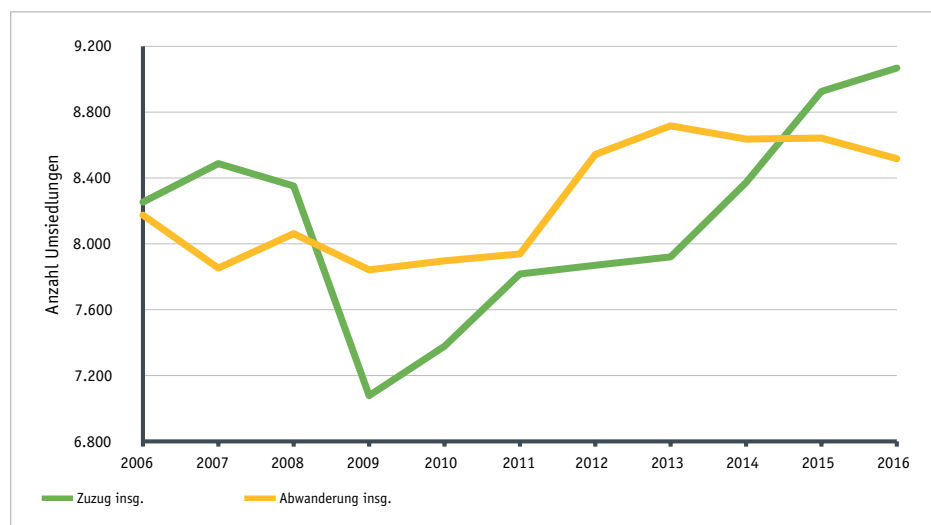
**Tabelle 5. Beschäftigte Arbeitnehmer.**

	Öffentlich Änderung 2008-15	i %	Privat Änderung 2008-15	i %
<b>DK insg.</b>	<b>22.756</b>	<b>3,6</b>	<b>-40.589</b>	<b>-3,2</b>
<b>Syddjylland</b>	1.514	2,1	-10.961	-6,3
Sønderborg	-457	-6,0	-3.268	-17,6
Aabenraa	391	7,0	-533	-4,0
Haderslev	-595	-9,3	-1.487	-13,6
Tønder	-179	-5,6	-1.118	-14,0
<b>Sønderjylland insg.</b>	<b>-840</b>	<b>-3,7</b>	<b>-6.406</b>	<b>-12,6</b>

Quelle: URS

Die Motivation der Arbeitskräfte, weitere Strecken zur Arbeit zurückzulegen, war in Dänemark steigend. In Sønderjylland bedeutet dies, dass netto täglich 3.491 Personen (Zahlen aus 2015) aus der Region Richtung Norden zur Arbeit fahren. Die Zahl ist von 2.853 Personen im Jahre 2010 auf 3.491 im Jahre 2015 und damit um 22 % gestiegen. 95 % der Pendler zwischen Dänemark und Deutschland (entspricht 14.024 Personen) arbeiten in Dänemark, davon 5.200 in Sønderjylland (Zahlen aus 2016). Darüber hinaus gibt es 651 Personen mit Wohnsitz in Dänemark, die in Deutschland beschäftigt sind<sup>16</sup>.

**Abb. 7. Nettozugang 2006 - 2016.**



Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks

Wenn wir die Anziehungskraft der Region insgesamt betrachten, ergibt sich seit Mitte des Jahres 2014 ein positiver Nettozugang. Damit wurde die negative Entwicklung seit 2008 gestoppt.

<sup>16</sup> Quelle: Regionskontor der Region Sønderjylland-Schleswig

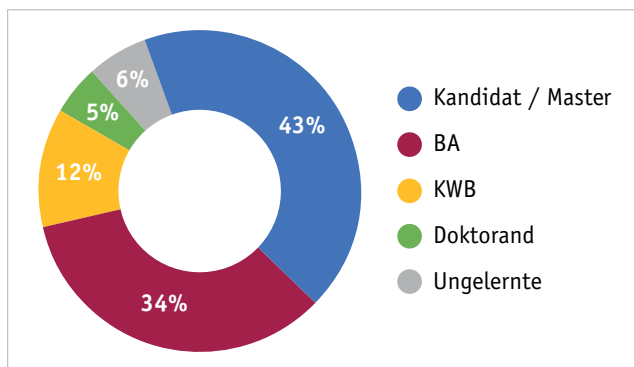
Viele Zuzügler aus dem Ausland arbeiten in den Kommunen in Sønderjylland, und Sønderborg zieht dabei die meisten an.

**Tabelle 6. Internationale Mitarbeiter in den vier Kommunen der Region (Anzahl).**

Kommunen	2016	2017
Haderslev	2.068	2.185
Sønderborg	3.087	3.329
Tønder	1.617	1.793
Aabenraa	2.574	2.687

Quelle: Jobindsats.dk

**Abb. 8. Bildungsniveau unter 89 begleitenden Ehepartnern (%).**



Quelle: URS – Projekt Partnerleben. Zahlen aus 2018.

Wenn ein internationaler Mitarbeiter für ein Unternehmen gewonnen wird, begleitet ihn oft ein Ehepartner/Lebenspartner. Ihr Bildungsniveau ist im Allgemeinen hoch, und sie sind deshalb potenzielle Arbeitskräfte für die Region.



#### **Wir konzentrieren uns auf folgende Herausforderungen:**

- Rückgang bei den privaten Arbeitsplätzen in der Region von 6.406 zwischen 2008 und 2015.
- Die Region verzeichnet weniger Einschreibungen zu weiterführenden Ausbildungen.
- Geringe Kenntnisse der Wirtschaft und Karrieremöglichkeiten in Sønderjylland.



#### **Es ist unser Ziel,**

- den Bekanntheitsgrad des Arbeitsmarkts und der Bildungsmöglichkeiten in der Region zu erhöhen;
- weiterführende Ausbildungen und Fortbildungsangebote um Spezialmodule für die Wirtschaft auszubauen;
- die Anzahl an Arbeitsplätzen im privaten Sektor zu erhöhen.



#### **Unsere Bemühungen zielen darauf ab,**

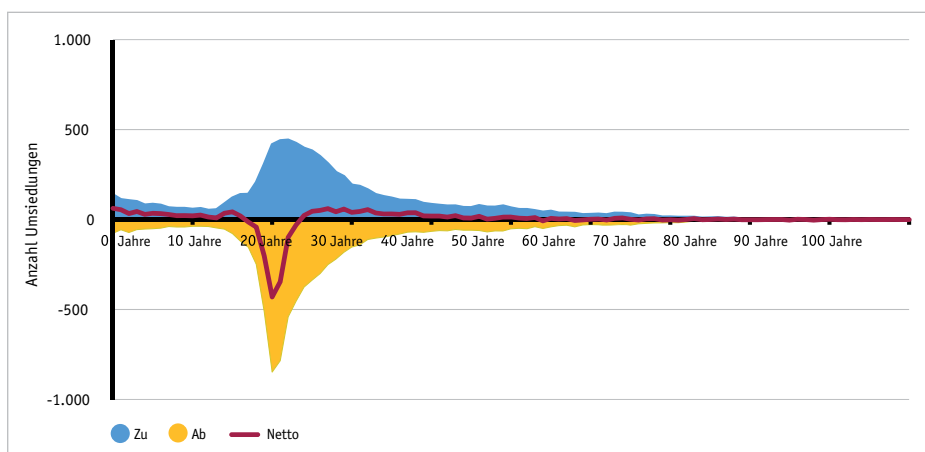
- *mehr private Arbeitsplätze zu schaffen*, z. B. durch vermehrte Anwerbung von Unternehmen, verstärkte Bemühungen im Bereich Entrepreneurship, besseren Zugang zu Kapital, Wissenszentren und Innovationskooperationen;
- *die Kenntnisse der Bildungsgänge und der Stärkepositionen der Wirtschaft in der Region zu erhöhen*, z. B. durch auf Pendler, Bildungsstandorte usw. ausgerichtete Kampagnen;
- *auf die Wirtschaft ausgerichtete weiterführende Ausbildungen und Fortbildungsangebote auszubauen*, z. B. im Bereich Logistik, Automatisierung und Ernährung.

Wer sich für die Region entscheidet, braucht Hilfe, um sich hier einzuleben, zu bleiben oder hierher zurückzukehren. Das Halten von Arbeitskräften ist deshalb als ein Mittel zur Eindämmung der Abwanderung zu sehen.

Ein Forscher stellt<sup>17</sup> Faktoren wie Ausbildung, Karriere und Beschäftigung als wichtigste Ursachen für Wanderungen heraus. Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, finanzielle Umstände, eine Änderung des Lebensstils oder der Wunsch, an den Ort zurückzukehren, an dem man aufgewachsen ist, stellen weitere mögliche Faktoren dar. Darüber hinaus ergeben sich Wanderungen im Zuge familiärer Veränderungen usw.

Wie der nachstehenden Abbildung zu entnehmen ist, sind die Arbeitskräfte verständlicherweise in den jüngeren Jahren und über einen kurzen Zeitraum am mobilsten, sie ziehen ausbildungs- und berufsbedingt um. Das Binden von Arbeitskräften bezieht sich auf das ganze Arbeitsleben, und es gilt, die Arbeitskräfte in der Region bzw. in Pendelentfernung zu halten.

**Abb. 9. Umsiedlungen von und nach Sønderjylland 2014 - 2016 (Anzahl).**

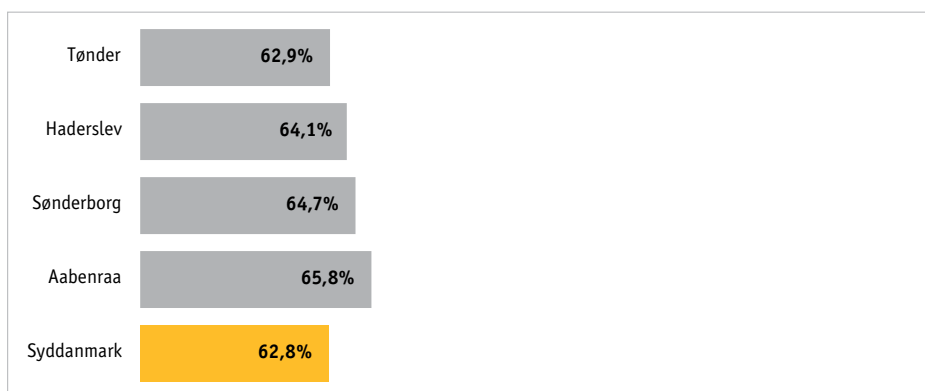


Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks

Dass man sich persönlich, beruflich und als Familie wohlfühlt, ist ein wesentlicher Aspekt, wenn es darum geht, Studierende bzw. Mitarbeiter in der Bildungseinrichtung oder im Unternehmen zu halten. Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Kommunen tun eine Menge, damit neue Mitarbeiter und Studierende einen guten Start erhalten und sich gut einleben.

Die Bevölkerung in der Region fühlt sich grundsätzlich wohl, und die Zufriedenheit liegt in allen vier Kommunen der Region über dem Durchschnitt der 22 Kommunen in der Region Syddanmark.

**Abb. 10. Die Lebenszufriedenheit in Sønderjylland ist höher als in der restlichen Region Syddanmark.**



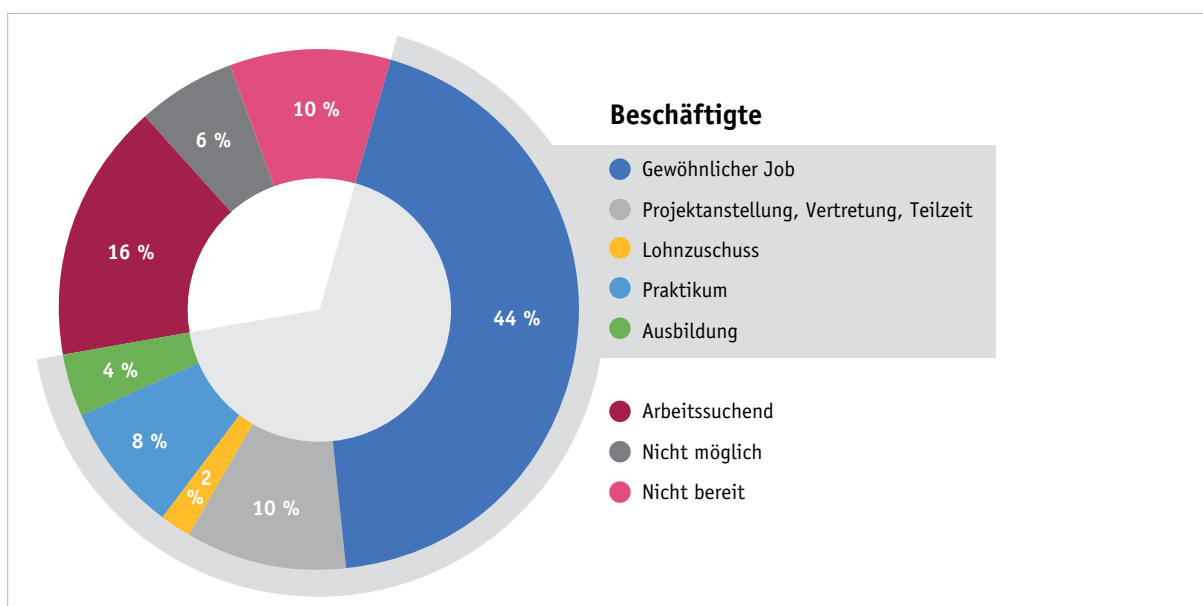
Quelle: Region Syddanmark und Statistisches Amt Dänemarks

<sup>17</sup> (Skifter Andersen 2009a)

Wenn es darum geht, einen guten Zuzugsprozess in die Region zu gewährleisten, ist der begleitende Ehepartner/Lebenspartner ein zentraler und wichtiger Punkt.

Im Projekt Partnerleben wird begleitenden Ehe- bzw. Lebenspartnern Hilfe angeboten, wie sie am besten in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Seit 2016 haben 89 Personen, Dänen und Ausländer, dieses Angebot wahrgenommen. Die 89 Personen vertreten 40 Nationalitäten, sind gut ausgebildet und können sich selbst versorgen, noch dazu stellen sie eine unbeachtete Reserve an qualifizierten Arbeitskräften dar, die nicht in die Ermittlung des Arbeitskräfteangebots einfließt.

**Abb. 11. Beschäftigungsgrad begleitender Ehepartner (2016 - 2018)**  
– Projekt Partnerleben/Jobs für 2.



Quelle: Projekt Partnerleben/URS



#### **Wir konzentrieren uns auf folgende Herausforderungen:**

- Diejenigen, die berufs- oder ausbildungsbedingt hierher ziehen, sollten sich wohlfühlen, sowie hiesige Bürger, die erwägen, die Region zu verlassen.
- Diejenigen, die aus dem restlichen Dänemark und Norddeutschland hierher pendeln, sollten sich wohlfühlen und sich ansiedeln.



#### **Es ist unser Ziel,**

- Mitarbeitern und Studierenden Karrieremöglichkeiten sichtbar zu machen, z. B. durch die Teilnahme an fachlichen Netzwerken, Entwicklungsprojekten.
- Das Wohlbefinden von Arbeitskräften und Studierenden zu stärken, z. B. durch Arbeitsplätze für Ehegatten/Partnerleben, Netzwerkbildung und Engagement in Vereinsleben.



#### **Unsere Bemühungen zielen darauf ab,**

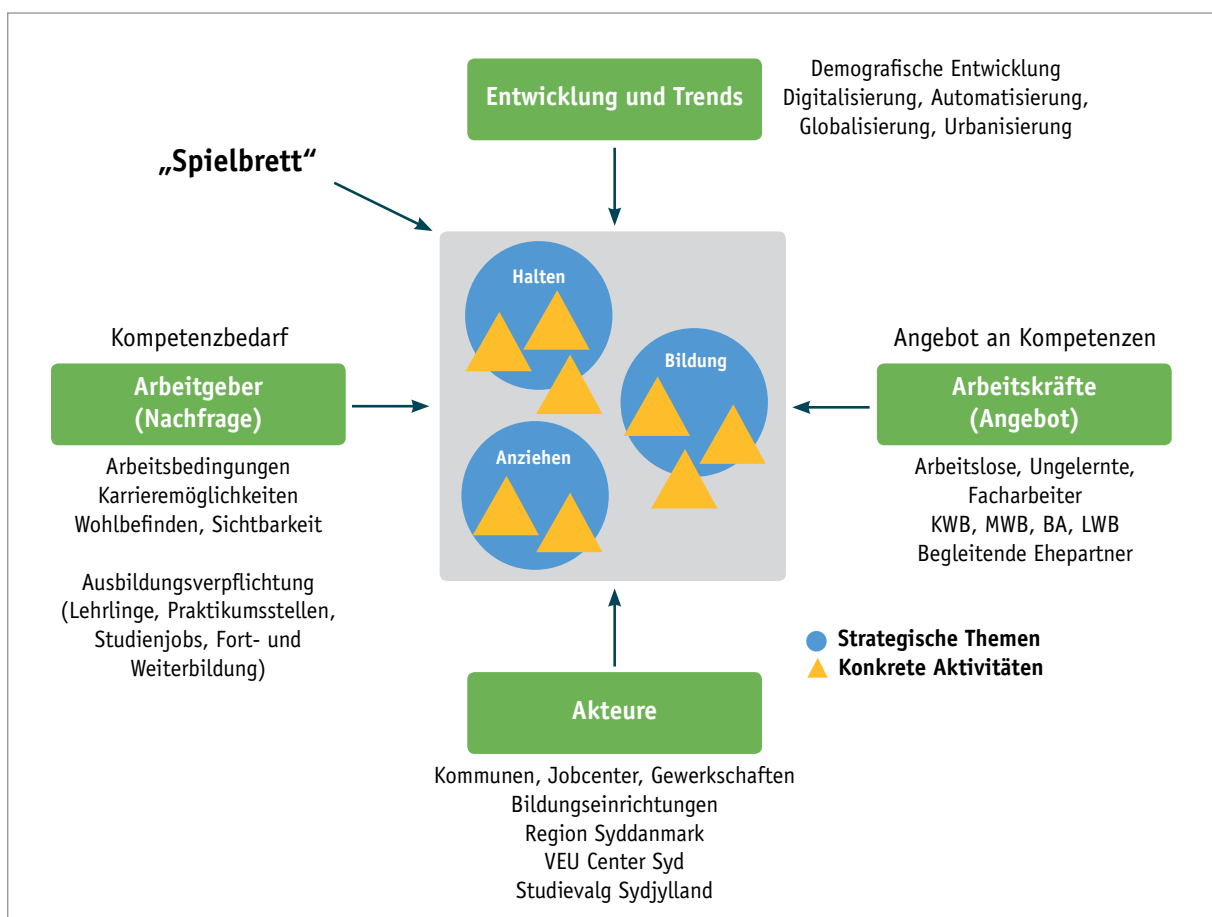
- *die berufliche Entwicklung zu stärken*, z. B. dadurch, dass Mitarbeiter an fachlichen Wirtschaftsnetzwerken und Entwicklungszusammenarbeit teilnehmen;
- *das Ansiedeln und das Wohlbefinden zu stärken*, z. B. durch Entwicklung der Methoden der Region zur Verankerung von Arbeitskräften; Partnerleben/Jobs für 2, Sprachunterricht und Beteiligung an Vereinsarbeit.

Der Zugang zu Arbeitskräften für Unternehmen in Sønderjylland beruht auf verschiedenen Faktoren, die für das Gesamtangebot eine Rolle spielen.

Wir arbeiten auf der Grundlage des nachstehenden Modells mit ausgewählten, aber flexiblen Aktivitäten und folgenden strategischen Faktoren: Bildung und Kompetenzentwicklung, Arbeitskräfte anziehen und Arbeitskräfte halten;

- Ausbildung und die Fähigkeit, die benötigten Arbeitskräfte entsprechend dem nachgefragten Kompetenzbedarf selbst zu produzieren.
- Die Fähigkeit, spezialisierte und qualifizierte Arbeitskräfte in die Region zu holen.
- Vorhandene Ressourcen in der Region zu binden und zu qualifizieren.

Abb. 12. Strategie zur Qualifizierung von Themen und Aktivitäten.



Quelle: URS



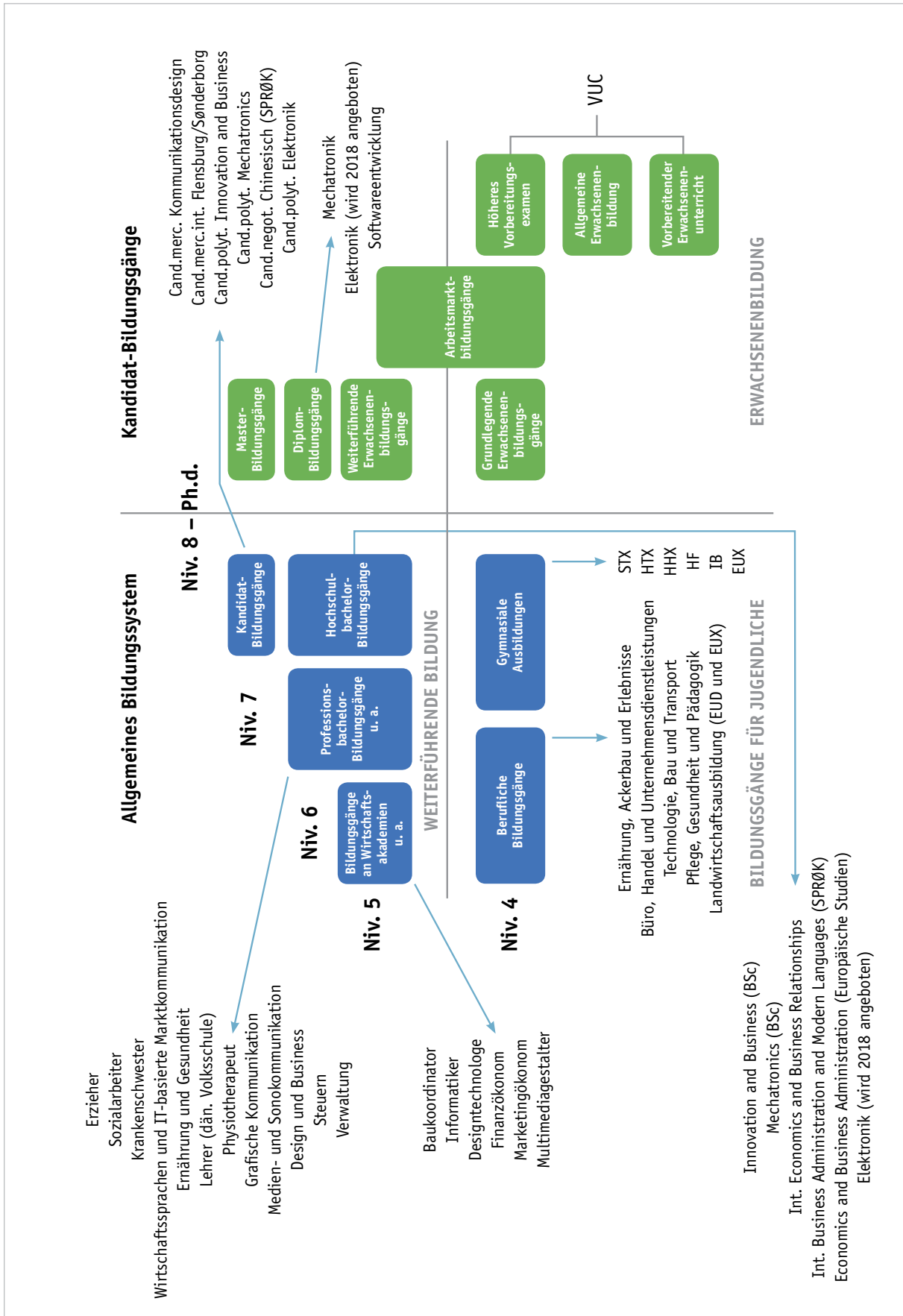
Im Bereich Arbeitskräfte stehen mehrere dänische Kommunen den gleichen Herausforderungen gegenüber wie Sønderjylland, und es gibt einen verstärkten, landesweiten Wettbewerb, Arbeitskräfte und Studierende anzuziehen.

Kurzfristig verstärken wir deshalb den Fokus auf das, was wir selbst tun können. Folgende Beispiele dienen der Inspiration:

Initiative	Erläuterung
<b>Kommunale Akteure:</b>	
Service für Zuzügler	Die Ansiedlung der Zuzügler wird durch lokale Hilfe des Ansiedlungshelfers der Kommunen Sønderborg, Aabenraa, Haderslev und Tønder optimiert.
Regionskontor/Infocenter Padborg	Das Sekretariat der Region Sønderjylland-Schleswig berät bei Fragen von Pendlern zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.
AC Match	(Vom Jobcenter Sønderborg entwickeltes) Konzept/System, das die Wirtschaft bei der Suche nach akademischen Arbeitskräften nutzen kann.
<b>Kooperation zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen:</b>	
Karrieremesser	Wirtschaftsvertreter und Bildungseinrichtungen stellen in jeder Kommune ihre Karrieremöglichkeiten für Jugendliche und Arbeitssuchende vor.
Adoption einer Schulklasse durch Unternehmen	Über das Netzwerk RelationsNetværket wurde eine Partnerschaft zwischen Humlehøjskolen, Sønderborg und Plejehjem Dalsmark sowie Danfoss eingegangen. So sollen Schulklassen Lernbesuche in den Unternehmen ermöglicht werden.
Berufsmentor	Beim Jobcenter Tønder werden Berufsmentoren geschult, gefährdete Bürger im Hinblick auf Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten zu unterstützen. Im Bereich Kfz-Werkstatt und in weiteren Branchen.
Beratertage	Von UdviklingsRåd Sønderjylland fasilitiert, um die Beziehungen zwischen der Wirtschaft und den Jugend-Ausbildungsberatern in den vier Kommunen zu stärken.
Business Lunch	Veranstaltung, bei der die Wirtschaft auf Studierende der SDU Sønderborg und Erhvervsakademi Sydvest im Hinblick auf z. B. Studienjobs, Praktika, Projektarbeiten oder Einstellung eines Absolventen treffen kann.
Entrepreneurship in der Schule	StartHER in Haderslev schafft junge Unternehmensgründer in den Volksschulen, Jugendausbildungen und Bildungseinrichtungen der Kommune.
<b>Unternehmen:</b>	
Danfoss Next Generation Industry	Konzept, das Praktikanten der Klassen 8 - 10 ein breites Spektrum an Karriere-möglichkeiten präsentiert.
Studienjobs und Erstbeschäftigung	Studienjobs und erste Jobgarantie für Ingenieurstudierende der SDU Sønderborg stehen im Mittelpunkt.
<b>Bildungseinrichtungen:</b>	
Praktikumsgarantie	Z. B. aktuell mit EUC Syd und DI. Gelingt es den SchülerInnen und der Schule nicht, eine Praktikumsstelle zu finden, ist DI mit einer Stelle irgendwo in Dänemark behilflich (hands on).
Unternehmensberater (SDU)	Brückenschlag zwischen Studierenden und der Wirtschaft bzgl. Studienjobs, Praktikum, Aufgaben, Jobs usw.
<b>Ehrenamtler:</b>	
Auf den individuellen Bedarf zugeschnittenes Mentorangebot	Kommune Sønderborg: Seit 10 Jahren wurden insgesamt 140 ausländischen begleitenden Ehepartnern Hilfe in Sachen Arbeitsmarkt angeboten.
<b>Projekte:</b>	
Partnerleben Sønderjylland	Auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Unterstützung und Brückenschlag zu vorhandenen Angeboten an begleitende Ehepartner/Lebenspartner – dänische und ausländische.
Job over Grænsen	Optimierung der Arbeitskräfte für Unternehmen auf beiden Seiten der deutsch-dänischen Grenze – vorhandene und potenzielle Arbeitskräfte (Jobcenter Aabenraa).
STARFORCE	Lehrstellenangebote über die deutsch-dänische Grenze hinweg.
Studentenwohnungs- und Jobgarantie	Vorschlag von Envotherm
Vorschlag der Jugend-Ausbildungsberatungszentren in Sønderjylland	Projektvorschlag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikumskarussells, bei denen sich die Unternehmen die Praktikanten teilen. Oder Unternehmen gestalten gemeinsam Verläufe für Schmiede, Bäcker oder Büropraktika.</li> <li>• Bei den gymnasialen Ausbildungen den Kontakt zu Unternehmen ausbauen.</li> </ul>

Quelle: URS

Abb. 13. Überblick über allgemeine Bildungsgänge sowie Fort-/Weiterbildung.



Dän. Bildungsministerium, KOT 2017, ug.dk, SDU, ES Sydvest, Gråsten Landbrugsskole, UC Syd

**Stand der Rekrutierung verteilt auf Regionen. Anzahl vergeblicher Bewerbungen gegliedert nach Prozent im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl**

BRANCHE	Bornholm		Fyn		Hovedstaden		Nordjylland		Sjælland		Syddjylland		Vestjylland		Østjylland		Landsplan	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baugewerbe	14	1,3	315	2,6	1.582	3,4	546	3,2	619	2,4	750	3,4	260	2,5	738	2,8	4.825	3,0
Gastgewerbe	77	9,8	150	1,9	626	1,5	81	0,8	242	2,3	332	2,4	52	1,1	219	1,4	1.780	1,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	62	6,9	48	0,7	21	0,8	132	1,0	62	0,6	213	1,4	159	1,6	184	1,5	881	1,2
Reisebüro, Reinigung und sonstige operationelle Dienstleistungen	38	5,7	57	0,5	799	1,4	176	1,4	169	1,0	109	0,6	9	0,1	141	0,6	1.498	1,0
Information und Kommunikation	0	0,0	0	0,0	669	1,1	14	0,2	36	0,7	145	2,7	21	0,9	110	0,7	995	0,9
Immobilienhandel und Vermietung	0	0,0	20	0,6	123	0,7	4	0,0	56	1,0	66	1,1	22	0,8	114	1,6	403	0,9
Wissensdienstleistungen	0	0,0	53	0,7	763	0,9	189	2,1	209	1,7	66	0,5	18	0,3	132	0,5	1.431	0,9
Transport	10	1,2	89	1,3	351	0,7	211	2,2	77	0,6	211	1,0	33	0,5	91	0,5	1.073	0,8
Industrie	29	1,8	162	0,8	260	0,4	388	1,0	191	0,6	384	0,7	179	0,5	345	0,7	1.938	0,7
Finanzdienstleistungen und Versicherung	0	0,0	81	2,6	266	0,6	0	0,0	44	0,9	25	0,4	33	1,2	113	1,1	562	0,7
Wasserversorgung und Abfall	0	0,0	0	0,0	51	1,9	0	0,0	9	0,6	5	0,3	0	0,0	6	0,3	71	0,6
Handel	30	1,3	163	0,5	876	0,6	259	0,6	132	0,3	193	0,3	166	0,6	451	0,6	2.271	0,5
Sonstige Dienstleistungen u. a.	0	0,0	0	0,0	121	0,4	15	0,2	31	0,4	16	0,2	15	0,4	92	0,9	291	0,4
Gesundheit und Sozialwesen	83	2,3	42	0,1	421	0,3	88	0,2	404	0,6	103	0,2	128	0,5	207	0,2	1.476	0,3
Kultur und Medien	0	0,0	0	0,0	35	0,2	62	1,4	20	0,4	16	0,3	0	0,0	38	0,4	172	0,3
Rohstoffgewinnung	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	0,3	0	0,0	0	0,0	6	0,1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Polizei	0	0,0	49	0,7	61	0,1	3	0,0	5	0,0	9	0,1	10	0,1	8	0,0	145	0,1
Unterricht	0	0,0	6	0,0	90	0,1	25	0,1	46	0,2	12	0,0	19	0,2	7	0,0	205	0,1
Energieversorgung	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0	3	0,2	4	0,0
Ohne Angabe	0	0,0	0	0,0	7	0,4	0	0,0	0	0,0	37	8,2	0	0,0	0	0,0	43	1,2
<b>Insgesamt</b>	<b>344</b>	<b>2,1</b>	<b>1.235</b>	<b>0,6</b>	<b>7.124</b>	<b>0,7</b>	<b>2.193</b>	<b>0,8</b>	<b>2.354</b>	<b>0,7</b>	<b>2.700</b>	<b>0,7</b>	<b>1.124</b>	<b>0,7</b>	<b>2.998</b>	<b>0,7</b>	<b>20.071</b>	<b>0,7</b>

Quellenhinweis: Statistisches Amt Dänemarks, RAS 2015, Rekrutierungserhebung Herbst 2017. Hinweis: Im Zeitraum KW 26 bis 43 2017 wurde versucht, die Stellen ohne Erfolg zu besetzen.

**Stigende problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft  
(Qualifizierte Arbeitskräfte – ein wachsendes Problem)**

Papier, Region Syddanmark – Det gode liv, September 2016.

**Kvalificeret arbejdskraft – forudsætning for vækst  
(Qualifizierte Arbeitskräfte – Voraussetzung für Wachstum)**

Papier, Dachverband Danske Regioner, 2009.

**Rekrutteringsundersøgelse, Efterår 2017  
(Rekrutierungsstudie, Herbst 2017)**

Studie, Arbejdsmarktbehörde Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

**KONTUR Sønderjylland 2017**

Kommunale Eckdaten für die Entwicklung in der Region Syddanmark

**MM Special: Mandag Morgen kortlægger strid om ledige hænder  
(MM Spezial: Streitpunkt Arbeitslose – eine Bestandsaufnahme)**

Wochenbrief Nr. 7, Mandag Morgen, 12. Februar 2018

**Fremtidens medarbejder - Hvilke kompetencer skaber vækst?  
(Mitarbeiter der Zukunft – Welche Kompetenzen fördern Wachstum?)**

Bericht, Technologisches Institut, April 2014

**Denmark's Most Attractive Employers 2017 (Students and Young Professionals)**

Studie, Universum, 2018

**The Future of Jobs**

Bericht, World Economic Forum, Januar 2016

**Websites**

Det Gode Liv - Publikationen	<a href="http://www.detgodeliv.regionsyddanmark.dk">www.detgodeliv.regionsyddanmark.dk</a>
Dän. Bildungsministerium	<a href="http://www.uvm.dk">www.uvm.dk</a>
Dansk Indust	<a href="http://www.danskindustri.dk">www.danskindustri.dk</a>
Dansk Erhverv	<a href="http://www.danskerhverv.dk">www.danskerhverv.dk</a>
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd	<a href="http://www.ae.dk">www.ae.dk</a>

Eine Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Akteuren, bei der sich die Partner gemeinsam für eine dynamische Entwicklung in Sønderjylland einsetzen.

Ziel ist die Positionierung von Sønderjylland als innovative Region mit einer starken Identität, wo es attraktiv ist:

- zu leben, zu arbeiten und sich auszubilden;
- private und öffentliche Unternehmen zu betreiben und zu entwickeln;
- Ideen zur Marktreife zu entwickeln.

Mehr über die Aktivitäten von URS auf [www.soenderjylland.dk](http://www.soenderjylland.dk)

## Mitglieder, April 2018

### Wirtschaft

Direktor Leif Friis Jørgensen, Naturmælk  
Head of GS North Europe, Jens Gaarde Gad, Danfoss A/S  
Geschäftsführender Direktor Søren Stier, ECCO Holding A/S  
Bezirksleiter Laurids Kudsk, Sydbank A/S  
Vorsitzender Peder Damgaard, BHI Fonden  
Geschäftsführender Direktor Jesper Arkil, Arkil A/S  
Strategiedirektor Lars Bo Jensen, Syd Energi, SE  
Landwirt Jørgen Popp Petersen, Det Sønderjyske Landbrugsråd  
Direktor Mogens Therkelsen, H.P. Therkelsen Transport A/S  
Geschäftsführender Direktor Peter Fosgrau, Sygehus Sønderjylland  
Geschäftsführende Direktorin Carina Christensen, ITD  
Geschäftsführender Direktor Frank Abel, Sønderjysk Forsikring G/S  
Rechtsanwalt Hans Henrik Fischer, Fischer Advokatfirma

### Sozialpartner

Marita Geinitz, Vorsitzende 3F, Als  
Geschäftsführender Direktor Erling Duus, Eegholm A/S, Vorsitzender DI Sønderjylland

### Kommunen

Bürgermeister Erik Lauritzen, Kommune Sønderborg  
Bürgermeister Thomas Andresen, Kommune Aabenraa  
Bürgermeister H.P. Geil, Kommune Haderslev  
Bürgermeister Henrik Frandsen, Kommune Tønder

### Unternehmensverbände

Geschäftsführender Direktor Henrik Raunkjær, Tentoma ApS, Sønderborg  
Direktor John Christensen, Fleggaard Holding A/S, Aabenraa  
Landwirt Johan Schmidt, Damkjærgaard, Haderslev  
Direktor Henning Nielsen, Abtek International ApS, Tønder

### Bildungsbereich

Direktor Henrik Leth, UC SYD  
Direktor Finn Karlsen, EUC SYD  
Prorektor Bjarne G. Sørensen, Syddansk Universitet  
Amtierende Direktorin Vinnie Lerche Freudendal, VUC SYD





**UdviklingsRåd** Sønderjylland  
[www.soenderjylland.dk](http://www.soenderjylland.dk)