



Gribskov Kommune
Februar 2015



11 CityDesign®

HOVEDRAPPORT

**Interviews med virksomheder, der har
indpendlere som arbejdstagere.**

Steffen Gulmann, adj. professor.
Søren Stig Lommer, cand. merc.

Indhold

<i>Hovedrapport</i>	
Formål	4
Konklusioner	6 - 8
Sammenfatning af interviews	9 - 13
Metode	14
<i>Bilag</i>	
Interviews:	19 - 34
<i>San Electro Heat, Direktør Martin Byberg.</i>	
<i>Brugsen, Gilleleje, Direktør Lars Corfitzen.</i>	
<i>Gribskov Gymnasium, Rektor Kristoffer Almlund.</i>	
<i>Linimatic, Direktør Jacob Himmelstrup.</i>	
<i>Nordstjerneskolen, Skoleleder Peter Brixen.</i>	
<i>Metro Therm, direktør Michael Kanstrup Jensen.</i>	
<i>Nordkysten, Direktør Mogens Pedersen.</i>	
<i>Gribskov Kommune, Kommunaldirektør Holger Spangsberg Kristiansen.</i>	
<i>WiseCon A/S, Direktør Preben Fritzbøgger.</i>	
<i>Transition World Org., Center for Bæredygtighed, Initiativtager Bente Milton.</i>	
Interviewguide, Kommunaldirektør Holger Spangsberg Kristiansen.	35
Interview med Holger Spangsberg Kristiansen.	36
Brev – fra Kommunen til interviewvirksomheder.	37-39

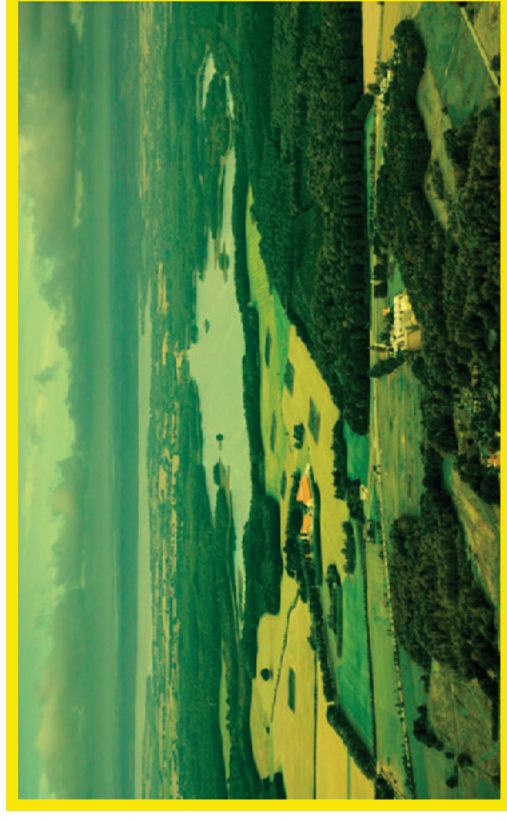
Formål

Nærværende kvalitative analyse indgår i en samlet vurdering af mulighederne for at øge antallet af ressourcestærke indbyggere til Gribskov Kommune. Strategien fokuserer på at tiltrække daglige indpendlere til kommunen via et attraktivt klyngebyggeri på særligt udvalgte steder, og via et samarbejde med erhvervslivet, at få disse pendlere informeret om og interesseret i at flytte til Gribskov.

Projektets endelige mål er, at få de første 25 familier (ud af den samlede indpendler målgruppe) til at bosætte sig i Gribskov Kommune. Projektet har derfor karakter af at tiltrække 'Nybysgere', som på længere sigt ville kunne tiltrække flere, projektet kan så at sige kopieres til byggeri på andre velegnede placeringer i kommunen.

Denne analyse har som formål at undersøge 1) potentialet af indpendlere hos udvalgte erhvervsvirksomheder, 2) erhvervsvirksomhedernes interesse i dette projekt – dvs. deres egne interesser/behov for at tiltrække og fastholde pendlende medarbejdere og om de vil medvirke til at informere deres pendlende. Afledt heraf 3) erhvervs- og institutionsledernes vurdering af argumenter for tilflytning til Gribskov.

Der er gennemført 10 personlige interviews i januar/februar 2015 med toneangivende personer i virksomheder/institutioner, som har indpendlere som medarbejdere. I virksomhed medtages ikke i analysen, idet denne ikke er etableret pt. Det er I CityDesigns opfattelse, at det kvalitative grundlag for konklusioner/sammenfatninger er retvisende i forhold til formålet.



Konklusioner

Indledning.

I Gribskov Kommune var der 628 langdistancependlere, defineret som kører mere end 50 km. til arbejde dagligt (Danmarks Statistik 2013). Lægges her til pendlere, der kører mere end 40 km. er der i alt 1055 pendlere, som må benytte en betydelig afstand.

Om potentialer.

De interviewede angiver selv et potentiale i deres virksomhed/institution til ca. 175 pendlere. Der er tale om langdistancependlere (mere end 40 km.) dagligt til arbejde), som også vurderes (af virksomhederne/institutionerne) at være ressourcestærke, hvad angår uddannelse og økonomi, som grundlag for en interessant målgruppe for kommunen og til klyngebyggeriet. Hertil kommer virksomheder/institutioner, som ikke er blevet interviewet. Endelig skal tillægges kommunens ansatte, som pendler. Det er vores estimat, at disse (som defineret ovenfor) udgør ca. 200 – 300 personer.

Om virksomhedernes/institutionernes medvirken og egeninteresse. Alle interviewede bakker op om projektet, og vil gerne medvirke til at videregive information til deres pendlende medarbejdere. Det er en udbredt opfattelse, at det er et attraktivt projekt, som vil kunne fange interesse blandt en del af deres medarbejdere. Endvidere er det fra virksomhedernes synsvinkel et godt projekt i relation til den oplevede problemstilling, at mange har svært ved at tiltrække yngre, kvalificerede medarbejdere. Flere giver udtryk for, at de står overfor generationsskifte i medarbejderstaben – men at rekrutteringsgrundlaget ikke er til stede. Det nævnes, at

målgruppen 20-30 år ofte trækker mod Hillerød og København, hvor det er lettere at finde job og ikke mindst at der er mere liv udenfor arbejdstid. Virksomhederne og institutionerne vil gerne medvirke til at distribuere informationsmateriale om projektet – enten via brochure eller via intranet (PPT). Man er ikke interesseret i særskilte møder hos dem selv – men opfordrer til et fællesmøde blandt samtlige pendlere i målgruppen på kommunens initiativ.

Om argumenter for Gribskov som bosætningskommune.

Nedenfor er listet i udtrykt prioriteret rækkefølge, de argumenter som de interviewede har udtrykt i forhold til at tiltrække nye bosættere. Det er en umiddelbar vurdering baseret på selvpolelse, samt fra familie, venner og bekendte.

På den positive/attraktive side

- Gribskov er en børnevenlig kommune.
- Fritidsliv – idræt, musik, svømmehal fremhæves.
- Natur og frisk luft.
- Tæt på vand
- Meget liv og handel i sommerperioden.
- Der er billigt at bo – billige grunde og boliger.
- Meget god kommunal service overfor nytilflyttere (én kontakt til alt)
- Tæt på attraktioner: København, Hillerød, Louisiana, Kronborg, Helsingborg
- Samlet vurderes Gribskov som en oplagt bosætningskommune for familier med børn eller for familier med børn på vej.

På den mindre positive side

- Infrastruktur – der er områder i kommunen, der har en mangelfuld offentlig transport for bosætning/erhverv. Få ligger dog så centralt, at det ikke nævnes som et problem (Gilleleje, Helsingø)
- Intet byliv (bortset fra Gilleleje, Tisvildeleje i sommerperioden) – driver de unge mennesker mod Hillerød og København, hvilket også udtynder rekrutteringsgrundlaget. Det kan være en hindring for ønsket om bosætning for unge uden børn, eller for familier med store børn.
- Manglende bredbånd ses også som et problem, da virksomhederne ofte må tage hensyn til den i familien med det '2'.job. Bredbånd ville kunne give mulighed for hjemmearbejde. Det '2' job er en hindring, som bredbånd kunne være med til at afhjælp. Endvidere nævnes, at bredbånd kunne tiltrække mindre virksomheder, mindre iværksættere.

Konkluderende bemærkninger.

Det er en samlet vurdering at:

1. Der er et potentiale af pendlende medarbejdere i virksomhederne/institutionerne, der er stort nok til at kunne tiltrække de 25 familier, der skal danne grundlag for den første klyngebebyggelse.
2. Der er stor interesse – og opbakning – fra virksomhederne/institutionerne til projektet. Og der udtrykkes støtte til at formidle dette til deres medarbejdere – og vil gerne involveres i øvrigt. Virksomhederne udtrykker behov for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft/medarbejdere – og ser nybyggerprojektet som en del af dette.
3. Der er mange gode argumenter for at flytte til Gribskov fra de interviewede, argumenter som bør anvendes aktivt – og som de selv i sammenhæng med gode bosætningsmuligheder kan anvende i deres rekruttering.

Sammenfatning af interviews

Fokuseret bosætning, Gribskov Kommune
Interviewguide – hovedemner.

*1. Faktuelt: Interviewperson, virksomhed, dato, tid.
Hvorfor er vi her, hvad beder vi dig om?*

San Electro Heat, Direktør Martin Byberg. Bor i Lyngby

Brugsen, Gilleleje, Direktør Lars Corfitzen. Bor i Gilleleje

Gribskov Gymnasium, Rektor Kristoffer Almlund.
Bor i Hørsholm

Linimatic, Direktør Jacob Himmelstrup. Bor i Espergærde

Nordstjerneskolen, Skoleleder Peter Brixen.
Bor i Fredensborg

Nordkysten, Direktør Mogens Pedersen. Bor i Gilleleje

Gribskov Kommune, Kommunaldirektør Holger Spangsborg
Kristiansen. Bor i Charlottenlund

Transition World Org., Center for Bæredygtighed.
Initiativtager **Bente Milton**. Bor i Gilleleje

Metro Therm, direktør Michael Kanstrup Jensen.
Bor i Lyngby

Wise-Con A/S, Direktør Fritzbøger.
Bor i Helsingø, men har købt hus i Gilleleje.

2. Hvor bor du selv? Har du overvejet at flytte til Gribskov?

Hovedparten, dvs. 6 af de interviewede bor ikke i kommunen, mens 3 bor i kommunen. Der er flere årsager til ikke at bo i kommunen. For institutionernes vedkommende handler det bla. om ikke at være tilgængelig/synlig efter arbejdstid. For andre har det familiære årsager. For dem der bor i kommunen er det fordi man er opvokset og har sin arbejdsplads dér – en enkelt har direkte tilvalgt kommunen pga. arbejdet – at være synlig nær arbejdsstedet. Og en enkelt overvejer at flytte til Gribskov – pga. kommunens kvaliteter i øvrigt.

3. Hvem pendler i din virksomhed – er det et problem – og har din virksomhed interesse i at fastholde dem?

I konklusionen er sammenfattet det vurderede antal indpendlere med en afstand på min. 40 km. til arbejde dagligt. Det drejer sig om ca. 175 medarbejdere i de interviewede virksomheder/institutioner, samt ca. 200 – 300 i kommunen. Hertil kommer ikke interviewede virksomheder og institutioner. Vedr. kriteriet for om de kunne være potentielle tilflyttere – eller Nybyggere efter konceptet omkring klyngebebyggelsen - er der lagt vægt på de pendlere, som har en højere uddannelse, og et familiemæssigt attraktivt indkomstniveau. Dette er selekteret af de interviewede selv og indgår således i det opgivne antal pendlere.

De pendlende medarbejdere kommer relativt spredt fra andre områder – Halsnæs, Helsingør, Hillerød, Stenløse, samt en overvægt på Storkøbenhavn – især Lyngby og Hørsholm.

Flertallet af de interviewede anser det problematisk med pendlende medarbejdere. Det udtrykkes meget klart,

at man helst ikke ansætter medarbejdere der kommer langvejs fra. Omvendt må man ofte gå på kompromis, da der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i kommunen. Få anser det ikke for et problem – de nævner selv, at de ligger godt placeret i forhold til infrastruktur – i relation til deres type medarbejdere. For de som anser pendlingen som problematisk, anses et initiativ med attraktive boliger som et argument, der kan anvendes i deres bestræbelser på at tiltrække kvalificerede arbejdskraft.

4. Hvad tiltrækker medarbejderne?

Flertallet af de interviewede – de som ser pendlingen som problematisk – mener deres væsentligste parameter for at tiltrække medarbejdere er jobbet og lønnen. Dog opleves, at lønniveauet – og jobtilbuddene – er mere og vanskeligere at konkurrere med – fra Hillerød og Storkøbenhavn i øvrigt. Omvendt har de ikke aktivt anvendt de argumenter for Gribskov som bosætningskommune, som listet i sammenfatningen. Et tilbud om attraktive boliger ville være et godt argument, og med støtte fra en evt. kommunal markedsføring ville de have glæde af dette og fremtidige lignende projekter, idet det kan anvendes i deres medarbejdersøgning.

5. Medvirken.

Alle interviewede uden undtagelse vil gerne medvirke til at videregive information om projektet til deres medarbejdere der pendler. Det kan ske ved både at sørge for distribution af brochure om projektet og ved en elektronisk præsentation til f.eks. deres intranet. Der opfordres til at afholde fællesmøde

for alle de pendlende medarbejdere, og ikke i de enkelte virksomheder/institutioner.

Når præsentationen af projektet er så langt at det kan præsenteres – dvs. område, bebyggelse mv. er rimeligt klar – opfordres kommunen til at kontakte dem for en præcis gennemgang af, hvad virksomheden/institutionen kan gøre for at medvirke.

6. *Andre virksomheds-institutioner, vi bør interviewe.*

Listen er umiddelbart udtømmende for så vist angår de toneangivende virksomheder/institutioner.

7. *Andre ideer til tiltrækning af bosætning – fra din egen synsvinkel – eller fra et kommunemæssigt synspunkt.*

Der fremkommer mange ideer.

Generelt ønskes det, at kommunen støtter en erhvervsindsats i kombination med bosætning – uden jobmuligheder – ingen bosætning – og vice versa.

Familiens 2. job er essentielt – kan man gøre noget for det?

Her nævnes især fibernet, som kan give muligheder for hjemmearbejde. Og problematikken med, at Gribskov er en kommune, hvor det næsten er krævet at familien har en bil nr. 2 nævnes også – kan man etablere opladningsmuligheder for el-biler (under et kommunalt 'grønt' koncept), kan man organisere delebilskoncepter mv.

Der henvises til interviews for andre særlige forslag/ideer.

8. *Andre tiltag for at tiltrække bosættere fra omkringliggende kommuner.*

Dette besvares ikke direkte. Der tænkes umiddelbart alene i lokale arbejdspladser og egne behov.

Et flertal nævner dog problemstillingen med at fastholde (og tiltrække) aldersgruppen 20-30 år, jf. tidligere.

9. *Pendlerne – interviews.*

Alle interviewede vil gerne formidle interviews med et udsnit af deres pendlende medarbejdere, hvis det ønskes. Man vil gerne bakke så meget som muligt op om projektet, og vi kan henvende os til alle, hvis der ønskes yderligere.

Metode

Interviews er gennemført som den kvalitative metode og er dermed ikke repræsentativ for erhvervslivet i Gribskov Kommune. I stedet er formålet at frembringe nuanceret viden, særligt om hvorvidt erhvervslivet støtter projektet og vil bidrage aktivt til information om medarbejdere i almindelighed og pendlere i særdeleshed.

Hvert interview har haft en varighed af omkring tre kvarter. Interviews er gennemført i februar 2015. Som det vil fremgå så er der overensstemmelse imellem informanterne, men i forskelligt omfang svarende til interesse og egen viden.

Det understreges at det i interviewene fremførte, er et sammendrag/summerisk med fokus på temaet og at 11CityDesigns egen vurdering ikke er en del af det, der rapporteres i det følgende. Informanternes tekster må ikke anvendes uden forudgående aftale.

Der er interviewet virksomheder med udgangspunkt i en listning fra Gribskov Kommune, ud fra kriterier som givet af 11CityDesign. I alt 10 – og alle er blevet kontakttet og interviewet. Kontaktproceduren har været hæmmet af, at ikke alle virksomheder på kontaktpunktet havde modtaget henvendelse fra kommunen – dette er dog overkommet med en indledende telefonisk gennemgang. Endelig har der været fra et par virksomheder kommentarer om vores henvendelse oveni andre henvendelser om interviews fra kommunen. Dette er ligeledes overkommet ved nærmere drøftelse/forklaring af den fokuserede strategi.

Pendlere 2013. Danmarks Statistik.

