2023

PROGNOSE FOR ARBEJDSKRAFTBEHOV I RANDERS KOMMUNE

- Baseret på arbejdsgivernes forventninger

jobcenter Randers

RANDERS

Udgivet af

Jobcenter Randers Erhverv, februar 2023

Ansvarshavende redaktør

Tine Arensbach, Virksomhedsservicechef, Jobcenter Randers Erhverv

Redaktører

Tine Arensbach, Lea Kehlet Strandby Jensen & Line Sinding Bisgaard, Jobcenter Randers Erhverv

Analyse

Sidney Bakar, Morten Due Olsen og Oliver Bjerre Lindholt, Jobcenter Randers Erhverv

Grafisk design

Line Sinding Bisgaard, Jobcenter Randers Erhverv

Fotos

Randers Kommune, Colourbox.com

jobcenter Randers

Forord

Arbejdskraftprognosen 2023 peger på arbejdskraftskraftbehovet i Randers Kommune i et perspektiv på 12 måneder. Prognosen fokuserer på tre hovedområder; først på virksomhedernes fremtidige arbejdskraftbehov og mulige arbejdskraftmangel, dernæst på uddannelse, kompetencebehov og muligheder for lærlinge, og afslutningsvis på det socialt ansvarlige arbejdsmarked. Dette års prognose viser et erhvervsliv, der fortsat efterspørger arbejdskraft, men også i stigende grad på tværs af sektorer forventer rekrutteringsudfordringer. Samtidigt ses der fortsat en foruroligende sammenhæng mellem efterspørgslen på faglærte kompetencer og mangelområderne, hvilket både rammer udbuddet af ufaglærte jobåbninger negativt og sender et kraftigt signal til arbejdsmarkedets parter om, at opkvalificering, kompetenceudvikling og fokus på at højne uddannelsesniveauet i Randers bør have en høj prioritet.

Kvalificeret arbejdskraft

De fleste virksomheder i Randers Kommune er afhængige af adgang til kvalificeret arbejdskraft for at skabe vækst og for at stå stærke over for kunder i de markeder, de opererer i. Prognosen viser, at der fortsat i 2023 forventes et stort antal af nyansættelser. Den største andel (62 procent) af de forventede jobåbninger i 2023 er dog til stillinger, hvor der som minimum kræves en kort, mellemlang eller faglært uddannelse, eksempelvis inden for Industri, Regnskab, og Social- og Sundhedsområdet. Det er værd at bemærke, at det er de samme brancher, som forventer massive rekrutteringsudfordringer. I Randers Kommune har vi et mål om at understøtte lokale virksomheder i deres efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Prognosen er en retvisende indikator for, hvor vi sammen skal sætte ind for at nå dette mål.

Uddannelse og kompetencebehov

Virksomhedernes kompetencebehov kan både dækkes gennem efteruddannelse og opkvalificering af nuværende medarbejdere og ved at tiltrække nye medarbejdere gennem en mere langsigtet uddannelsesstrategi. Prognosen 2023 viser fortsat et stort behov for, og efterspørgsel på, faglært arbejdskraft. Derfor samarbejder det lokale arbejdsmarked, uddannelsesinstitutioner og Randers Kommune især om at øge tilgangen til erhvervsskolerne. Det sker gennem markedsføring af de erhvervsfaglige uddannelser og ved job- og uddannelsesrettede initiativer, for eksempel Kloge Hænder Messerne. Samtidig er det værd at bemærke, at prognosen også i år viser et fald i efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft. Erhvervsstrukturen i Randers har udviklet sig over i erhvervs-, service- og produktionsområder, hvor uddannet arbejdskraft er nødvendig for at være konkurrencedygtig. Samtidig ses en virkning af, at uddannet personale er en vækstkatalysator og dermed bidrager til den positive jobskabelseseffekt, vi ser i Randers lige nu.

Et rummeligt lokalt arbejdsmarked

Manglen på arbejdskraft tvinger virksomheder i Randers til at rette blikket mod andre medarbejdertyper og tænke mere i alternativ rekruttering. Derfor viser prognosen også en høj villighed til at være en rummelig og mangfoldig arbejdsplads. Det skaber værdi for de borgere, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Jobcenter Randers har gennem de seneste år opbygget et bredt samarbejde med det randrusianske erhvervsliv om endnu flere ansættelser, hvor mennesker med særlige behov eller skånehensyn får mulighed for at bidrage positivt til virksomhedens bundlinje. Indsatsen for at binde virksomhederne tættere til kommunens arbejdsmarkedsforvaltning er sket gennem

medarbejdermentorkurser, dialogforum for CSR-virksomheder og ledermentornetværk. Prognosen indikerer dog, at der er brug for et endnu større fokus på dette virke for at udvide kredsen af ambassadører for det mangfoldige arbejdsmarked. Nye initiativer under paraplyen FN's Verdensmål, ESG og bæredygtighed vil understøtte kursen for at skabe flere CSR-job og et mangfoldigt arbejdsmarked, hvor endnu flere bidrager det, de kan.

Tak for det gode samarbejde

Jeg vil gerne rette en tak til de 530 randrusianske virksomheder, som med deres besvarelser har bidraget til prognosen. Beskæftigelsesudvalget vil fortsat i 2023 have et fokus på en velkoordineret og professionel virksomhedsservice med henblik på at sikre gode arbejdspladser og arbejdskraft, der skal løfte virksomhederne i Randers endnu højere.

Med venlig hilsen

Bo Vestergaard
Formand for beskæftigelsesudvalget, Randers Kommune, 2023

Indholdsfortegnelse

Forord ... 3
- Kvalificeret arbejdskraft ... 3
- Uddannelse og kompetencebehov ... 3
- Et rummeligt lokalt arbejdsmarked ... 3
- Tak for det gode samarbejde ... 4

Hovedpointer fra rapporten ... 7
- Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov ... 7
- Del 2 - Uddannelse og kompetencebehov ... 8
- Del 3 - Rummelighed og alternativ rekruttering ... 8

Baggrund ... 9
- Kort om rapportens opbygning ... 9

DEL 1: FREMTIDIGT ARBEJDSKRAFTBEHOV ... 12
- Sammenfatning, del 1 ... 12
- Jobåbninger fordelt på jobprofil ... 13
  - Sektorfordeling på jobåbninger ... 13
- Brancher med arbejdskraftmangel ... 15
  - Industri og fremstilling ... 16
  - Bygge og anlæg ... 17
  - Erhvervsservice ... 17
  - Handel og detail ... 18
  - Offentlig service ... 19
- Indsats for at imødegå arbejdskraftmangel ... 20

DEL 2: UDDANNELSE OG KOMPETENCEBEHOV ... 22
- Sammenfatning, del 2 ... 22
- Kompetencebehov ... 23
  - Udvikling i kompetencebehov ... 23
  - Efterspurgte stillinger fordelt på kompetencegrupper ... 25
  - Opkvalificering af ansatte medarbejdere ... 25
  - Opkvalificering af ledige jobkandidater ... 26
- Muligheder for lærlinge og elever ... 27
  - Sektorfordeling ... 29
  - Uddannelsesprofil ... 31
  - Mangel på lærlinge og elever ... 32

Initiativ til at tiltrække lærlinge og elever til udvalgte brancher ... 33
Fravalg af lærlinge og elever ... 33
Spot på: Offentlig administration, undervisning og sundhed ... 34
Spot på: Handel og transport ... 34
Spot på: Industri ... 35
Spot på: Bygge og anlæg ... 35
DEL 3: CSR OG MANGFOLDIGHED ... 38
Sammenfatning, del 3 ... 38
Opbakning til et mangfoldigt arbejdsmarked ... 39
CSR-job som alternativ rekrutteringsmodel ... 42
Motivation for at ansætte medarbejdere i CSR-job ... 44
Udfordringer ved at rekruttere bredt og mangfoldigt ... 46
Tiltag, der understøtter en bredere rekruttering ... 47
Dataindsamling ... 50
Koordinering af virksomhedsinterview ... 50
Spørgeskema og analyse ... 50
Figuroversigt ... 51
Del 1 ... 51
Del 2 ... 51
Del 3 ... 51
Kildehenvisninger ... 51
Del 1 ... 51

Hovedpointer fra rapporten

995

Forventede jobordrer via Jobcenter Randers' rekrutteringsservice i 2023

69%

af de forventede jobåbninger er målrettet kandidater med en **faglært eller en videregående uddannelse**

530 virksomheder er blevet spurgt ind til deres **forventede arbejdskraftbehov i 2023**

33%

af virksomhederne **forventer at have lærlinge eller elever ansat i 2023**

79%

af virksomhederne støtter aktivt op om **indsatsen for et rummeligt arbejdsmarked**

SEKTOR

Størst rekrutteringsbehov

Social- og sundhedsvæsen
Handel og detail
Erhvervsservice, *rengøring og service*
Industri, *metal, fødevarer, plast og beton*
Bygge og anlæg

FAGOMRÅDE

Flest jobåbninger

Pleje-, social- og sundhedspersonale
Lager- og butiksansatte
Industri- og fremstillingsmedarbejdere
Byggeri, VVS- og anlægsmedarbejdere
Pædagoger, medhjælpere

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

Undersøgelsen viser, at der blandt de 530 adspurgte randrusianske arbejdsgivere er en lavere forventning til antal jobåbninger i 2023 sammenlignet med 2022. Niveauet er dog fortsat højt, og ligesom i 2022 er der fortsat udbredt bekymring for rekrutteringsudfordringer og for, om man kan finde jobkandidater med de efterspurgte kompetencer og kvalifikationskrav. Billedet gør sig gældende på tværs af sektorer.

Når adgangen til kvalificeret arbejdskraft mangler, har det konsekvenser for virksomhedens vækstmuligheder, daglige drift og eksisterende medarbejderes trivsel, da færre skal løfte mere. Arbejdsgiverne skal samtidig bruge mere tid og flere ressourcer på at rekruttere, hvilket er dyrt. De mange ubesatte stillinger repræsenterer desuden et uudnyttet samfundspotentiale og kalder på, at arbejdsstyrken øges, og at flere af dem, der står uden for arbejdsmarkedet, sættes i spil.

Del 2 - Uddannelse og kompetencebehov

Virksomhederne har flere muligheder for at imødekomme efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Én af løsningerne kan være opkvalificering og kompetenceudvikling af eksisterende medarbejdere, så de bedre matcher virksomhedens forventninger og kan være med til at løfte både aktuelle og fremtidige arbejdsopgaver. Til nogle jobfunktioner kan rekruttering af højtuddannet arbejdskraft derudover tilføre ekstra værdi til virksomheden. En anden mulighed er at investere mere langsigtet i en ny medarbejder. Det kan være ved rekruttering af en ledig jobkandidat, som har gennemført et målrettede opkvalificeringsforløb til en bestemt sektor, og som derfor har et godt fundament for den fortsatte oplæring i virksomheden.

Undersøgelsen viser, at der er et udpræget behov for faglærte og uddannede medarbejdere på det randrusianske arbejdsmarked, og det taler ind i endnu en rekrutteringsmulighed for virksomhederne. 33 procent af virksomhederne tilbyder lærlinge eller elevpladser og bidrager til at sikre fødekæden af faglært arbejdskraft til deres branche. Her giver virksomhederne dog også udtryk for, at der kan være udfordringer med at tiltrække nok lærlinge og elever. Derudover viser undersøgelsen, at en stor del af dem, der aktivt fravælger lærlinge og elever, begrunder det med økonomisk usikkerhed og manglende personaleressourcer til oplæring af nye lærlinge eller elever.

Del 3 - Rummelighed og alternativ rekruttering

En anden investering i den efterspurgte arbejdskraft kan være at rekruttere mere bredt ved at tænke alternative profiltyper ind i virksomhedens medarbejdersammensætning. Til mange jobfunktioner er der ledige jobsøgende fra kanten af arbejdsmarkedet, der måske ikke kan arbejde på fuld tid. Det kan også dreje sig om kandidater med forældede kompetencer eller jobsøgende, der ønsker et brancheskift. At have et bredt syn på arbejdskraftudbuddet taler samtidig ind i mange virksomheders åbenhed for at ansætte bredt og kombinere de faglærte medarbejdere med medarbejdere, der er stærkest på andre kompetencer - nogle vil eksempelvis være dygtige til specifikke opgaver, men have udviklingspunkter i forhold til arbejdsidentitet. Undersøgelsen viser, at der på det randrusianske arbejdsmarked generelt er stor vilje til at understøtte et mere mangfoldigt arbejdsmarked. Det er dog også tydeligt, at der er potentiale for mere samarbejde mellem virksomhederne og jobcenteret om konkrete jobmuligheder til en bredere målgruppe.

Det står på tværs af de forskellige dele i prognosen for 2023 klart, at både krigen i Ukraine, energi- og inflationskrisen har skabt en usikkerhed om fremtiden for en del virksomheder, hvilket selvfølgelig også nedskriver nogle virksomheders forventninger til vækst, økonomisk råderum og antal nye medarbejdere. Men det er ligeledes vigtigt at påpege, at der fortsat er et højt niveau af jobåbninger, og at ledigheden stadig ligger på et lavt niveau.

Baggrund

Jobcenter Randers Erhverv har i efteråret 2022 gennemført 530 interview med lokale arbejdsgivere om deres fremtidige arbejdskraftbehov. Resultaterne i undersøgelsen, suppleret med erfaringer fra den daglige virksomhedskontakt blandt Jobcenter Randers Erhvervs konsulenter, er baggrunden for opbygningen af rapporten. Det forventelige arbejdskraftbehov i Randers Kommune i et 12-måneders perspektiv bliver belyst i prognosen og kan derfor anvendes til at kvalificere beslutninger og strategier på beskæftigelsesområdet.

De 530 interview er gennemført fra september til oktober 2022. Interviewene er anvendt som et dialogbaseret værktøj og indgår i den direkte virksomhedskontakt. Der er således tale om et øjebliksbillede på den forventede udvikling i efterspørgslen på arbejdskraft i Randers Kommune. Derudover kvalificeres prognosen af det omfattende branche- og arbejdsmarkedskendskab, som Jobcenter Randers Erhverv indhenter med 1.500-2.000 årlige virksomhedsbesøg hos lokale arbejdsgivere samt deltagelse i netværk og samarbejdsfora.

Kort om rapportens opbygning

Arbejdskraftprognosen er inddelt i tre hovedområder. Som udgangspunkt får man den bedste forståelse for arbejdskraftbehovet i Randers Kommune ved at læse hele rapporten, men de tre dele kan også læses separat.

Del 1 er koncentreret om efterspørgslen på arbejdskraft samt arbejdskraftbehovet i et 12-måneders perspektiv. Der differentieres mellem efterspørgsel på arbejdskraft og reel arbejdskraftmangel. *Efterspørgsel på arbejdskraft* skal forstås som arbejdsgivernes behov for ny arbejdskraft; det vil sige jobåbninger. Det gælder udvidelse af medarbejderstaben samt udskiftninger og genbesættelser. Der skelnes hverken mellem job på fuld- og deltid eller mellem faste og midlertidige ansættelser. *Arbejdskraftmangel* betegner en situation, hvor arbejdsgiveren forgæves har søgt at besætte en stilling eller forventer problemer med rekruttering af arbejdskraft.

Del 2 fokuserer på virksomhedernes fremtidige kompetencebehov. Her ses der på efterspørgsel på arbejdskraft i et kompetenceperspektiv, og rapporten berører de forskellige muligheder for at imødekomme et eventuelt øget behov for kvalificeret arbejdskraft - herunder opkvalificering af eksisterende medarbejdere og rekruttering samt investering i nye medarbejdere. Derudover er der i dette afsnit fokus på erhvervsfaglige uddannelser og virksomhedernes åbenhed og udfordringer i uddannelsesindsatsen for fremtidens faglærte arbejdskraft.

Del 3 handler om virksomhedernes fokus på at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads. Det mangfoldige arbejdsmarked er en fællesbetegnelse for indsatsen for at skabe plads til alle på de danske arbejdspladser - også personer med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger. Mangfoldighed på arbejdsmarkedet er et bredt begreb, der især refererer til en forventning om, at arbejdspladserne giver plads til personer, som ikke kan leve op til gængse præstations- og effektivitetskrav.

DEL 1

FREMTIDIGT ARBEJDSKRAFTBEHOV

- Arbejdsgivernes efterspørgsel på arbejdskraft

DEL 1: FREMTIDIGT ARBEJDSKRAFTBEHOV

Sammenfatning, del 1

De adspurgte virksomheders forventninger til de kommende 12 måneder bærer præg af et fortsat stort behov for medarbejdere, omend det samlede antal jobåbninger forventes af blive lavere end i 2022. Faldet i virksomhedernes forventninger i forhold til prognosen for 2022 skal ses i lyset af to forhold. For det første betyder inflationskrisen og fortsatte usikkerheder om materialeleverancer, særligt inden for Industri og Bygge og anlæg, at virksomhederne er tilbageholdende med deres forventninger. Derudover steg det samlede arbejdskraftbehov betragteligt i 2021 med både nyansættelser og en meget høj jobomsætning i kølvandet på ophævelsen af flere Corona-restriktioner - også til niveauer, der lå væsentligt over perioden før Covid-19, og som fortsatte i et stadigt højt omend lavere niveau i 2022.

Faldet i forventninger til 2023 opstår derfor både på grund af udfordrede vækstbetingelser og et højt sammenligningsgrundlag fra et yderst aktivt jobmarked i 2021 og 2022. Tilbage står derfor trods alt et fortsat stort behov for medarbejdere, ligesom virksomhederne også i 2023 forventer vanskeligheder med at besætte jobåbninger med de rette kompetencer og med et tilstrækkeligt antal kvalificerede medarbejdere. Netop dette er fokus i del 1 af arbejdskraftprognosen.

Undersøgelsen viser, at de forventede jobåbninger især vil være inden for:

1. Den offentlige servicesektor
2. Handel og transport
3. Industri og fremstilling
4. Erhvervsservice / rengøring
5. Bygge og anlæg

Den offentlige servicesektor udgør samlet set den største branche i Randers, og ikke overraskende melder virksomhederne på området om flere forventede jobåbninger end i øvrige brancher. Undersøgelsen peger samtidigt på, at særligt Handel og detail, Industri og fremstilling samt Erhvervsservice fortsat oplever en høj efterspørgsel på arbejdskraft og en relativt stor jobomsætning. Det er ligeledes brancher, der i starten af 2023 på landsplan står med øgede forventninger til omsætning og produktion[1]. Derudover tegner også Bygge- og anlægssektoren sig for et stort antal forventede jobåbninger, og selvom virksomhederne her er varsomme med at forudsige jobåbninger, står de samlet set for 8 procent af de forventede ledige stillinger på trods af en andel af det lokale arbejdsmarked svarende til 6 procent. Prognosen viser, at en del af årsagen findes i branchens rekrutteringsudfordringer og usikkerhed om materialeleverancer, og at det samme gælder Industri og fremstilling. I Bygge- og anlæg synes man dog generelt at være mere afventende end eksempelvis Industri- og fremstillingsbranchen, hvor virksomhederne er mere optimistiske.

Rekrutteringsudfordringer fremhæves i alle sektorer og omhandler en lang række jobtyper. Det tegner et billede af et lokalt arbejdsmarked, hvor virksomhedernes vækstpotentiale forsinkes eller ikke indfries på grund af manglende personaleressourcer. Den offentlige sektor adskiller sig fra det private arbejdsmarked som helhed ved at have en større andel ældre ansatte end resten af arbejdsmarkedet. En betragtelig del af

[1] Danmarks Statistik, Konjunkturbarometer januar 2023

den offentlige arbejdsstyrke er seniorer, og forventningen er fortsat, at der i den næste årrække vil ske så stor afgang til pension, at velfærden indenfor omsorg og ældrepleje vil komme under massivt pres. Sporskifte, kompetenceudvikling og fleksible ansættelsesaftaler er nogle af de løsninger, som peges på for at imødekomme rekrutteringsudfordringer bredt set.

Jobåbninger fordelt på jobprofil

Fordelt på tværs af alle sektorer, viser Prognosen for 2023, at de adspurgte virksomheder forventes at udbyde minimum 995 jobåbninger i de kommende 12 måneder. Det er ikke muligt at vurdere, hvorvidt der skabes flere arbejdspladser eller ej, da undersøgelsen ikke skelner mellem nye jobåbninger eller genbesættelse af en eksisterende stilling. Vi ved at jobomsætningen (personale turn-around) i Randers er på det 2. højeste niveau i Østjylland, hvorfor en del af de udbudte jobåbninger må formodes at være til genbesættelse af stillinger, hvor den tidligere medarbejder rejser eller går på pension.

***Figur 1.1**: Jobprofiler med flest forventede jobåbninger*

Top-15 over flest jobåbninger fordelt på stillingsbetegnelser
Pædagog
Rengøringsassistent
Social- og sundhedsassistent
Sygeplejerske
Butiksassistent
Butiksmedhjælper, ufaglært
Kontorassistent / kontormedhjælper
Elektriker
Tjener, ufaglært
Social- og sundhedshjælper
Akademisk medarbejder
Programmør og systemudvikler
Mekaniker (bil, lastbil, entreprenørmaskiner mv.)
Chauffør, fragt, distribution, køretøj over 3,5 ton
Pædagogmedhjælper

Jobbarometer

For at illustrere efterspørgslen på forskellige stillingstyper udarbejder Jobcenter Randers Erhverv hvert kvartal et Jobbarometer.

Jobbarometret viser udviklingen for lokale jobmuligheder baseret på virksomhedernes forventninger.

Jobbarometret bruges aktivt i Jobcenter Randers' daglige arbejde.

Sektorfordeling på jobåbninger

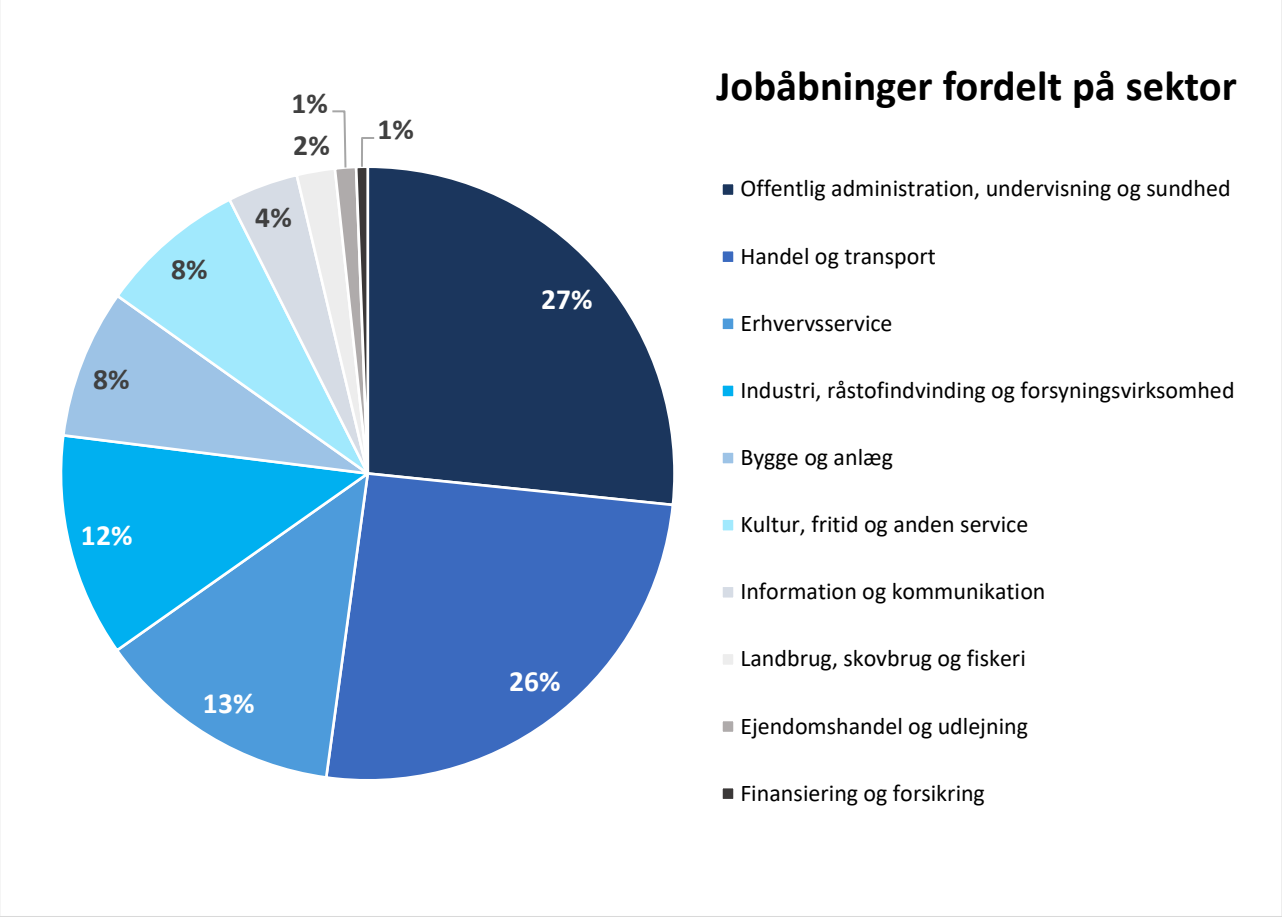
De følgende afsnit omhandler de forventede jobåbninger og graden af rekrutteringsudfordringer fordelt på overordnede sektorer. Mere konkret belyser afsnittene, hvor der både forventes mange jobåbninger og en

vis grad af rekrutteringsudfordringer, og giver dermed et billede af, hvor der allerede findes eller kan opstå reel arbejdskraftmangel. Der er især fem sektorer, hvor virksomhederne forventer mange jobåbninger:

Sektorer med flest forventede jobåbninger:

1. Offentlig administration, undervisning, og sundhed
2. Handel og transport
3. Erhvervsservice
4. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
5. Bygge og anlæg

***Figur 1.2**: Sektorfordeling på de forventede jobåbninger*



***Forklaring**: Virksomhedernes forventede jobåbninger fordelt på sektorer.*

Jobcenter Randers Erhvervs rekrutteringsservice tilbyder også i 2023 professionel og fleksibel assistance til lokale virksomheder. I 2022 blev 501 nye medarbejdere rekrutteret til lokale virksomheder ved hjælp af servicen, og en del af disse medarbejdere blev ansat i netop de sektorer og brancher, der efterspørger arbejdskraft, og som selv kan have svært ved at løse behovet for kvalificerede medarbejdere. Det tætte samarbejde mellem virksomhederne og virksomhedskonsulenterne i Jobcenter Randers Erhverv er med til

at synliggøre den kommunale rekrutteringsservice som et stærkt og kompetent led i indsatsen for at understøtte virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft.

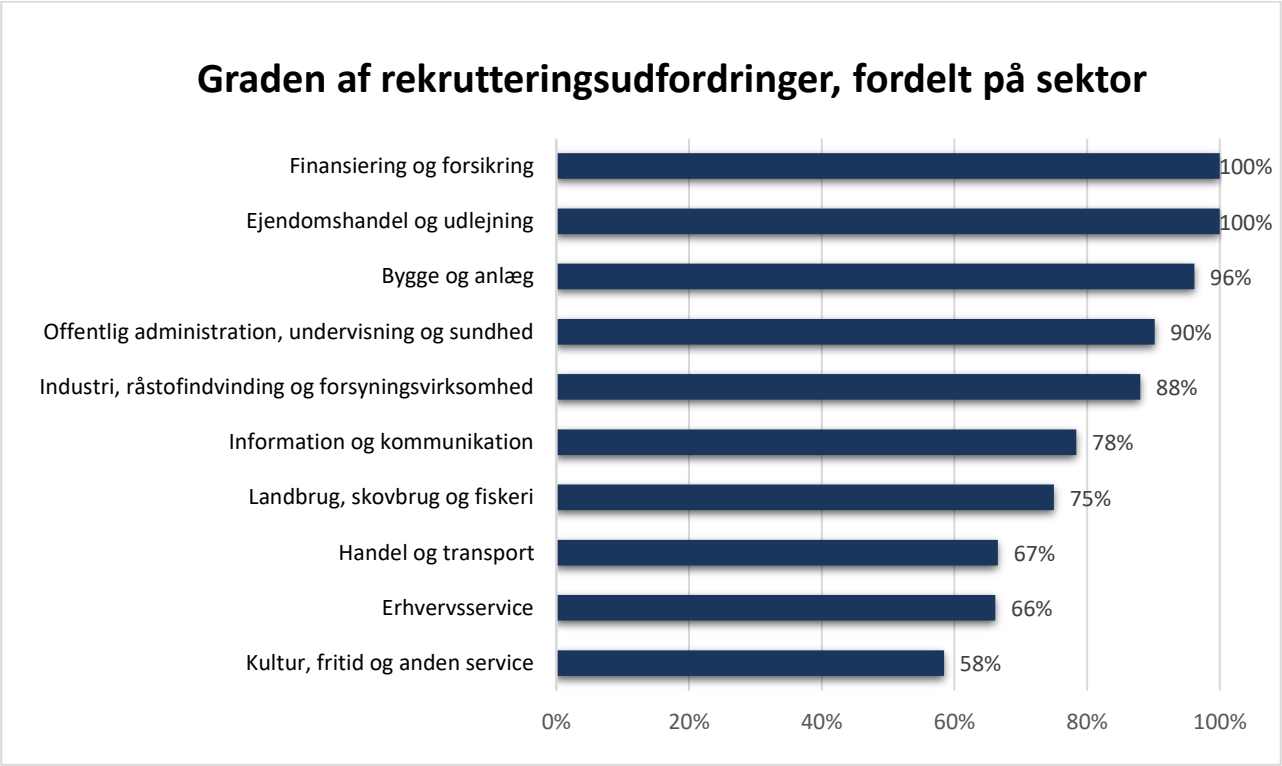
Et andet initiativ til at imødekomme rekrutteringsbehovet hos lokale virksomheder er det månedlige arrangement, Jobdating, der afholdes i Underværket i Randers. Her mødes jobsøgende kandidater og arbejdskraftsøgende virksomheder hinanden under omstændigheder, der er mere uformelle end den traditionelle rekrutteringspraksis blandt virksomhederne. Det giver anledning til en anderledes dialog om både faglige, personlige og sociale kompetencer, arbejdsopgaver, interesser og forventninger, der ikke er baseret på jobopslag, og som afdækker alternative veje til virksomhedernes næste medarbejder.

Jobdating blev afholdt 11 gange i 2022, og har været besøgt af op til 16 deltagende virksomheder og mellem 130 og 240 jobsøgende kandidater ad gangen. Ved gennemgang af resultaterne for Jobdating ses et gennemsnitligt match på direkte job til 5 kandidater og yderligere aftaler om gennemsnitligt 2 ansættelsessamtaler. Udover inspiration til både den jobsøgende og virksomheden, får den jobsøgende direkte sparring med arbejdsgivere og gode, konkrete råd til den videre jobsøgning. Den månedlige Jobdating fortsætter i 2023.

Brancher med arbejdskraftmangel

I undersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt ind til, i hvor høj grad de forventer rekrutterings-udfordringer i 2023. Der tegnes et tydelige billede af, at der i større eller mindre grad forventes rekrutteringsudfordringer på tværs af alle sektorer, brancher og jobtyper. Ved sammenligning med prognosen for 2022 ses desuden en tydelig indikation af, at udfordringerne er steget i omfang.

***Figur 1.3**: Oversigt over forventede rekrutteringsudfordringer fordelt på sektorer*



***Forklaring:** Virksomhedernes vurdering af forventede rekrutteringsudfordringer ved et behov for rekruttering.*

Undersøgelsen viser, at omfanget af rekrutteringsudfordringer forventes størst i sektorerne Finansiering og forsikring, Ejendomshandel og udlejning, Bygge og anlæg, den offentlige sektor samt Industri. Hertil er det er vigtigt at bemærke, at en sektor kan forvente store rekrutteringsudfordringer, selvom sektorens andel af jobåbninger fylder relativt lidt i det samlede billede. Eksempler er sektorerne Finansiering og forsikring samt Ejendomshandel og udlejning, som hver kun repræsenterer 1 procent af det samlede antal forventede jobåbninger, som vist i figur 1.2. Alle virksomheder i disse sektorer forventer, at deres behov for ny arbejdskraft i 100 procent af tilfældene vil udløse rekrutteringsudfordringer.

Enkelte sektorer, der fremgår af Figur 1.3, vil i de følgende afsnit blive yderligere uddybet på brancheniveau. Brancherne belyst i det følgende er udvalgt på baggrund af antal jobåbninger kombineret med graden af forventede rekrutteringsudfordringer.

Industri og fremstilling

Jobåbninger, der er svære at få besat - i prioriteret rækkefølge:

Produktionsmedarbejder, klejnsmed, industritekniker, mekaniker (bil, lastbil, entreprenørmaskiner mv.), operatør (uddannet), automationsteknolog, elektronik fagtekniker/ elektrotekniker, kranfører, bygningsingeniør, maskiningeniør, struktør (jord og beton)

Inden for Industri og fremstilling er der i høj grad sammenfald mellem jobåbninger og forventede rekrutteringsudfordringer. Der er fortsat travlt blandt branchens virksomheder. Travlheden i Industrien skyldes både en intens kamp for at betjene nuværende kunder rettidigt og sikre materialeleverancer, men også bestræbelser på at få nye ordrer på et marked udfordret af stigende priser, inflation og krigen i Ukraine. Flere har desuden investeret i nye maskiner og materiel, der kræver dygtige operatører. Industrivirksomhederne ved godt, at den faglærte arbejdskraft er svær at rekruttere, og er derfor også villige til at rekruttere relativt bredt. Men investeringen i en knap så kvalificeret medarbejder skal kunne ses på bundlinjen hurtigere end tidligere. Herudover er specialiserede faglærte, såsom CNC-operatører og industriteknikere, nødvendige for udførelsen af eksempelvis underleverancer. Med lav ledighed inden for mange fag kan det være svært at tiltrække nok medarbejdere, og der er stor konkurrence om kandidaterne.

Foretrukken kandidatprofil til produktion
Inden for produktion er der behov for medarbejdere, der kan arbejde i højt tempo og interagere som en del af en logisk proces med gentagne opgaver. Jobkandidaten skal kunne håndtere automatiserede maskiner og kunne arbejde med specialværktøjer til eksempelvis svejseopgaver. Derudover er det vigtigt, at medarbejderen har en god og stabil fysik og i visse tilfælde kan stå op det meste af dagen. Af personlige kvalifikationer er det en prioritet, at jobkandidaten er kvalitetsbevidst og kan arbejde selvstændigt. Herudover foretrækkes ofte en alsidig maskinforståelse og færdighederne til at indgå i forskellige processer.

Bygge og anlæg

Jobåbninger, der er svære at få besat - i prioriteret rækkefølge:

Elektriker, tømrer, VVS-montør, bygningsmaler, murer, ingeniør, maskinfører, kloakrørlægger, salgskonsulent, specialarbejder, projektleder, maskiningeniør, byggeleder, smed

Med en forventning om 8 procent af det samlede antal jobåbninger på tværs af sektorer, står Bygge og anlæg for en relativ stor efterspørgsel set i lyset af, at sektorens ansatte udgør 6 procent af arbejdsmarkedet i Randers Kommune. Sektoren har historisk og strukturelt set ofte været præget af korte skift mellem stigende og faldende efterspørgsel på arbejdskraft samt af korte ansættelser og efterfølgende genansættelser ved sæsonbestemte stigninger i ordretilgangen. Selvom også bygge- og anlægsvirksomheder påvirkes af inflationen og sidder med afdæmpede forventninger om økonomisk vækst, er der fortsat ordrer i den nærmeste fremtid. Det gælder primært for erhvervsrettede opgaver, hvor ordregiverne på grund af relativt lavere priser og mere sikre materialeleverancer, end siden inflationen tog fat, aner en kortvarig optimisme om færdiggørelse af forskellige projekter.

De forventede jobåbninger skal primært findes inden for brancherne El-installation, tømrervirksomheder, murere og VVS-forretninger - og i mindre grad inden for bygningsopførelse og byggepladsarbejdet. Det forventes også, at anlægsopgaver i forbindelse med eksempelvis etablering af fjernvarme vil afstedkomme jobåbninger. Der i særlig grad et sammenfald mellem forventede jobåbninger og rekrutteringsudfordringer i sektoren, og virksomhederne kan stå i situationer, hvor de også i 2023 må afslå opgaver på grund af mangel på kvalificeret arbejdskraft - men også grundet prisstigninger på leverancer, selvom det i hvert fald for en kort stund lysner lidt på både priser og leveringssikkerhed.

Foretrukken kandidatprofil til Bygge og anlæg
Den attraktive jobkandidat inden for Bygge og anlæg motiveres ved at arbejde udendørs i al slags vejr. Fælles er også behovet for, at kandidaten kan arbejde med værktøj og maskiner. Kandidaten har ordenssans og kan arbejde struktureret, men det er samtidig vigtigt, at den jobsøgende er fleksibel og villig til at løse mange forskelligartede opgaver. Derudover er det oftest afgørende, at jobkandidaten har kørekort i kategori B, da man ofte skal kunne køre varevogn eller fragte sig selv til en byggeplads.

Erhvervsservice

Jobåbninger, der er svære at få besat - i prioriteret rækkefølge:

Rengøringsassistent, sikkerhedsmedarbejder, anlægsstruktør, servicemedarbejder / ejendomsservice

Erhvervsservicesektoren udgør en relativ stor andel af den forventede efterspørgsel på arbejdskraft - også i forhold til branchens størrelse. Sektoren udgør således 9 procent af arbejdsmarkedet i Randers Kommune målt på antal ansatte, men tegner sig for 13 procent af det samlede forventede antal jobåbninger i 2023.

Det er især blandt virksomheder inden for rengøring og kombinerede serviceydelser samt den generelle serviceforretning ved eksempelvis vikarbureauer, landskabspleje og vagt- og sikkerhedstjenester, der tegner sig for jobåbningerne med i alt 9 procent af de samlede forventninger.
Det er særligt rengøringsassistenterne, herunder især ufaglærte, men også uddannede, der er behov for. En del af efterspørgslen skal ses i lyset af, at medarbejderprofilen ofte kan være svær at fastholde i job, der til tider omfatter skæve mødetider og ansættelser på få ugentlige timer, hvorfor en del af efterspørgslen omhandler genbesættelser. Derudover efterspørges så forskellige medarbejdertyper som sikkerhedsmedarbejdere, anlægsstruktører og kontorpersonale.

På tværs af sektoren forventer virksomhederne samlet set rekrutteringsudfordringer til 67 procent af jobåbningerne. For de mindre rådgivningsbrancher inden for Erhvervsservice, såsom bogføring og revision samt rådgivende ingeniørvirksomheder, findes rekrutteringsudfordringerne blandt bogholderiassistenter, ingeniører og IT-medarbejdere.

Foretrukken kandidatprofil til Rengøring
Rengøringsbranchen efterspørger i høj grad arbejdskraft i Randers, og der er rigtig gode jobmuligheder for jobkandidater, der trives med selvstændigt arbejde, er servicemindede og i rimelig fysisk form. Derudover er det vigtigt, at kandidaten er ansvarsfuld, idet man ofte arbejder i private hjem. Fagligt er der fokus på, at den jobsøgende har en grundlæggende viden om hygiejne og rengøringsmidler og samtidigt er miljøbevidst. Det er en fordel at have kørekort.

Handel og detail

Jobåbninger, der er svære at få besat - i prioriteret rækkefølge:

Butiksassistent, butiksmedhjælper (ufaglært), kontorassistent/kontormedhjælper, lager- og logistikmedarbejder, mekaniker, marketingsmedarbejder/markedsføringsøkonom

I denne sektor er en lang række jobtyper og brancher repræsenteret. Enkelte jobtyper i undersøgelsen er præget af både at være efterspurgte og svære at rekruttere med de ønskede kvalifikationer. To af de oftest forekommende eksempler herpå præsenteres nedenfor.

Spot på en jobtype: Butiksassistent

Der er gode jobmuligheder som både butiksassistent og ufaglært butiksmedhjælper, der samtidigt er de mest efterspurgte profiler i handelsbranchen. Branchen er samtidigt kendetegnet ved en meget høj jobomsætning, hvorfor en del af de forventede jobåbninger skal findes i personaleudskiftninger, hvad der også fremgår af den dialog, som Jobcenter Randers Erhverv løbende har med branchen.

Detailhandlen er udsat for stor konkurrence fra nethandel og webbutikker, og derfor er en høj kundetilfredshed højt prioriteret. En klar forventning om god og professionel kundeservice afføder en efterspørgsel på medarbejdere, der kan sætte kunden i centrum, optræder troværdigt og professionelt, og har stærke personlige og relationelle kompetencer. Hvis kandidatprofilen imødekommer dette, er branchen

villig til at se bort fra faglig uddannelse. Virksomhedernes udfordring med at rekruttere de efterspurgte kandidater skyldes i nogen grad arbejdstiderne, og at der ofte ikke er tale om fuldtidsbeskæftigelse.

Spot på en jobtype: Kontorassistent/kontormedhjælper

Kontorassistenter og -medhjælpere efterspørges i flere sektorer og brancher, men grundet sektorens størrelse findes en stor del af efterspørgslen i handelsbranchen. På trods af en ledig arbejdsstyrke, der fortsat tæller en stor gruppe med kontorfaglig uddannelse eller erfaring, ser Jobcenter Randers Erhverv stadig virksomheder, der har svært ved at skaffe profiler med de ønskede kvalifikationer, herunder specifikke faglige kompetencer fra andre opgavetyper. Det kan eksempelvis være kompetencer inden for marketing eller sociale medier, som ikke alle med en kontorfaglig baggrund er i besiddelse af.

Foretrukken kandidatprofil som butiksmedarbejder i Handel og detail

Fælles for handels- og detailvirksomheder er, at butiksmedarbejdere skal være servicemindede, fleksible og kunne sætte sig ind i kundens behov. De personlige kompetencer er mindst lige så vigtige som de faglige kompetencer. Det er ofte en klar fordel, hvis medarbejderen kan koble salgserfaring med produktkendskab. Især i detailhandelen er arbejdstiderne ofte skiftende, og der er gode muligheder for deltidsarbejde.

Offentlig service

Jobåbninger, der er svære at få besat - i prioriteret rækkefølge:

Pædagog, social- og sundhedsassistent, sygeplejerske, dagplejer, pædagogmedhjælper, jordemoder, social- og sundhedshjælper, lærer

Inden for den offentlige service er pædagoger, social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, samt sygeplejersker særligt efterspurgte - og omfattet af klare rekrutteringsudfordringer. På det pædagogiske område ses fortsat fra 2022, at pædagoger og pædagogmedhjælpere både er i høj kurs og forventes svære at rekruttere, og på social- og sundhedsområdet er der generelt en udbredt arbejdskraftmangel. Eksempelvis udtrykte virksomheder, der i november 2022 deltog i messen Kloge Hænder Messen - Velfærd med Omtanke, at udfordringerne med at skaffe social- og sundhedspersonale blandt andet skyldes udskiftning af personale og afgang til pension, tunge arbejdsbyrder i administrative dokumentationskrav og varierende arbejdstider.

Den offentlige servicesektor har ofte ikke mulighed for at afvise de stillede opgaver og dermed mindske noget af det pres, som arbejdskraftmangel medfører. Det resulterer i nogle tilfælde i en bredere rekrutteringspraksis, hvilket samtidigt gør det svært at fastholde krav om faglærte profiler.

Foretrukken kandidatprofil til social- og sundhedsområdet
Den attraktive jobkandidat til social- og sundhedsområdet har, udover sundhedsfaglig indsigt, viden om hygiejne og sikkerhed. Jobkandidaten er god til at dokumentere de daglige aktiviteter og kan planlægge og gennemføre sundhedsfremmende opgaver. Der lægges derudover stor vægt på, at jobkandidaten har en god menneskelig forståelse, kan udvise empati og sætte sig i andres sted. En stor selvstændighed og evne til at prioritere tid og opgaver er også vigtig, da det kan være et travlt arbejdsmiljø.

Foretrukken kandidatprofil som medarbejder inden for pædagogik
Den mest afgørende personlige kvalifikation for at arbejde inden for det pædagogiske felt er, at man har god empati og lyst til at arbejde tæt sammen med andre mennesker. Der er både mulighed for at arbejde med børn, unge og voksne. Fælles krav er, at kandidaten har grundlæggende forståelse for menneskers udvikling, er god til at aflæse kropssprog og kan genkende tegn på ændret fysisk eller psykisk tilstand hos andre. God hygiejne er ligeledes vigtigt, og en ren børneattest er et krav.

Indsats for at imødegå arbejdskraftmangel

Jobcenter Randers arbejder for at hjælpe ledige i beskæftigelse, der hvor arbejdskraftbehovet er. Konkret og aktuel viden om jobåbninger og bevægelser på det randrusianske arbejdsmarked bliver af jobcentret gjort synlig for enhver jobsøgende kandidat. Ligeledes spiller det jobrettede tilbud, Vejen til Job, en vigtig rolle. Indsatsen er et frivilligt tilbud for alle ledige jobsøgende på tværs af målgrupper og har til formål at give den enkelte nye kompetencer, netværk og branchekendskab til at kunne indtræde på arbejdsmarkedet hurtigst muligt. Tilbuddet består af forskellige modulbaserede undervisnings- og øvelseshold, og den ledige kandidat udvælger, ofte i samråd med sin jobkonsulent, de moduler, der giver optimal mulighed for at styrke den enkeltes evne til at indgå i en aktiv jobsøgning, der matcher virksomhedernes behov og udviklingen på arbejdsmarkedet.

Viden fra denne rapport bruges som input i tilrettelæggelsen af aktiviteterne i Vejen til Job. Et eksempel er undervisning, der fokuserer på brancher i vækst og de kompetencer, som disse brancher konkret efterspørger. Arbejdskraftprognosens resultater vil ligeledes indgå i planlægningen af Jobdating, jobmatch-arrangementer og virksomhedsbesøg.

Der er flere værktøjer til at imødekomme arbejdskraftmangel. Opkvalificering af egne og kommende medarbejdere, rekruttering af ledige jobkandidater til opkvalificeringsjob og et større uddannelsesfokus, er nogle af de mest åbenlyse muligheder for brancher med rekrutteringsudfordringer. Disse muligheder præsenteres nærmere i del 2 af rapporten.

DEL 2

UDDANNELSE OG KOMPETENCEBEHOV

- Muligheder for kvalificeret arbejdskraft

DEL 2: UDDANNELSE OG KOMPETENCEBEHOV

Sammenfatning, del 2

I forlængelse af prognosens del 1 om det fremtidige arbejdskraftbehov, belyser del 2 uddannelse og de kompetencer, som de randrusianske virksomheder efterspørger. Opfyldelse af kompetencebehovet kan blandt andet opnås gennem efteruddannelse og opkvalificering af nuværende medarbejdere eller ved at tiltrække nye medarbejdere gennem en mere langsigtet uddannelsesstrategi.

Undersøgelsen viser, at 62 procent af de samlede forventede jobåbninger går til kandidater med en faglært, kort eller mellemlang uddannelse. Det er en stigning på 7 procentpoint i forhold til de forventninger, som virksomhederne gav udtryk for i prognosen for 2022. Samtidigt ses en faldende efterspørgsel på ufaglærte jobkandidater, og udviklingen følger således de seneste års tendenser, hvor det randrusianske erhvervsliv i stadig stigende grad efterspørger uddannede kompetencer.

De lokale virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft kan blandt andet opfyldes gennem kompetenceløft af nuværende medarbejdere og tilførsel af nye kvalificerede medarbejdere. Jobcenter Randers har, sammen med diverse samarbejdspartnere, stor opmærksomhed på initiativer, der med udgangspunkt i erhvervslivets behov er med til at løfte kompetenceniveauet. Her kan nævnes opkvalificeringsforløb, Kloge Hænder Messerne og Karrieredagen for Højtuddannede, der alle har til formål at understøtte virksomhedernes rekrutteringsgrundlag. Det er desuden Jobcenter Randers Erhvervs oplevelse, at virksomhederne i Randers efterspørger flere uddannelsesmuligheder lokalt.

Prognosen viser, at de adspurgte virksomheder generelt er bevidste om ansvaret for at uddanne kvalificeret arbejdskraft gennem lærlingeoptag. Det største udbud af uddannelsespladser findes inden for Social- og sundhedsområdet, Handel og detail, Bygge og anlæg samt Industri og fremstilling. I disse sektorer forventer virksomhederne ligeledes udfordringer med at tiltrække unge uddannelsessøgende.

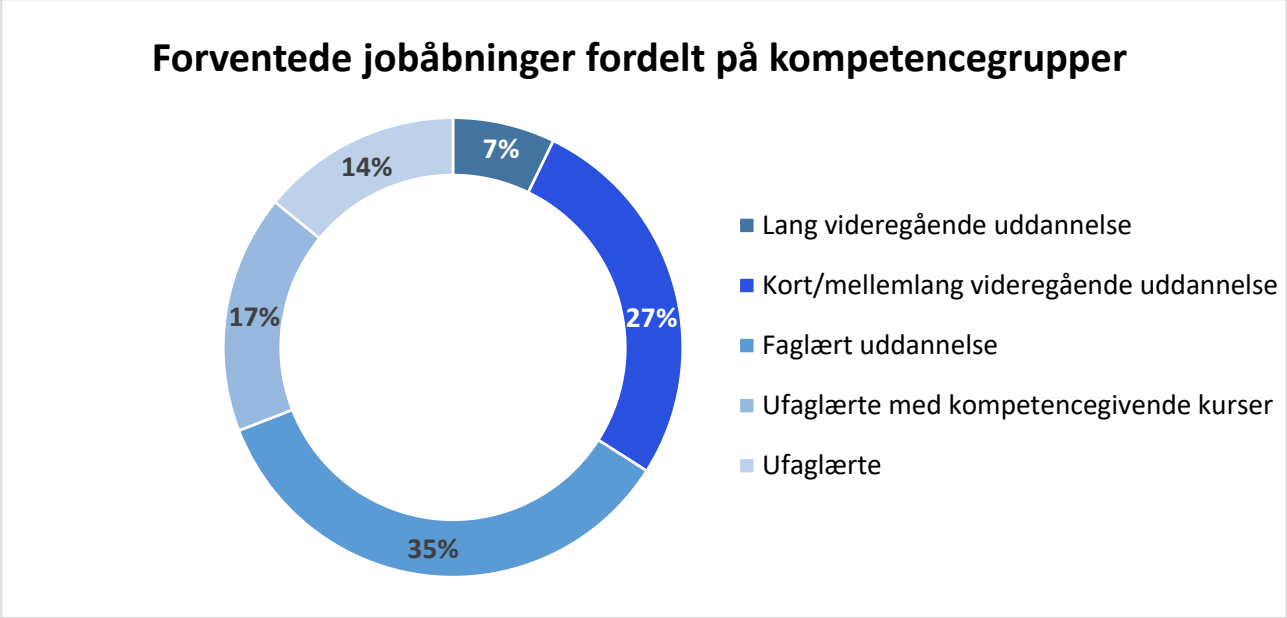
Selv om randrusianske virksomheder generelt er bevidste om deres uddannelsesansvar, er der mange virksomheder, som fravælger lærlingeoptag. Undersøgelsen viser blandt andet, at store virksomheder oftere ansætter lærlinge og elever end mindre virksomheder, og at en ofte forekommende årsag til at fravælge elevpladser skal findes i manglende opgaver, hvilket typisk er en større udfordring for netop små virksomheder end i de store og mellemstore.

Kompetencebehov

62 procent af de forventede jobåbninger er til **faglærte** og kandidater med en **kort eller mellemlang uddannelse**.

Fordelingen af jobåbninger inddelt på kompetencegrupper viser, at størstedelen af virksomhedernes efterspørgsel findes blandt faglærte profiler efterfulgt af kandidater med korte eller mellemlange uddannelser. Selvom der er tale om en nedadgående tendens, ventes dog fortsat en vis andel af jobåbninger til ufaglærte og ufaglærte med kompetencegivende kurser. Som ventet forudser virksomhederne færrest jobåbninger til kandidater med lange videregående uddannelser.

***Figur 2.1**: Forventede jobåbninger fordelt på kompetencegrupper*



***Forklaring**: Figuren viser, hvordan de forventede jobåbninger fordeler sig på fem overordnede kompetencegrupper inden for de næste 12 måneder.*

Efterspørgslen inden for de enkelte kompetencegrupper hænger sammen med den generelle udvikling på arbejdsmarkedet og lokalt i Randers, hvor virksomhederne i stigende grad kalder på faglærte kompetencer, mens ufaglærte stillinger er i fortsat afvikling. Tendensen understreger samtidigt vigtigheden af, at lokale virksomheder løfter et uddannelsesansvar og arbejder langsigtet med både efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling.

Udvikling i kompetencebehov

Virksomhedernes forventede behov for ufaglært arbejdskraft uden kompetencegivende kurser er faldet kraftigt inden for de senere år. Som figur 2.2 nedenfor viser er forventninger fra 2019 til 2023 dykket fra 22 procent til 14 procent. Det er forventningen, at denne gruppe jobkandidater vil få stadigt sværere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, hvorfor blikket må rettes mod de mange muligheder for opkvalificering og uddannelse. Samtidigt ses over samme periode et fald på 5 procentpoint i forventningen om jobåbninger til højtuddannede, mens efterspørgslen på kandidater med en kort eller mellemlang uddannelse til gengæld er steget markant.

***Figur 2.2**: Udvikling i jobåbninger fra 2019 til 2023, fordelt på kompetencegrupper*

Uddannelsesniveau	Tendens		Procentsats
Ufaglærte	Faldende	↓	22% i 2019 → 14% i 2023
Ufaglærte med kompetencegivende kurser	Faldende	↓	19% i 2019 → 17% i 2023
Faglært uddannelse	Stigende	↑	33% i 2019 → 35% i 2023
Kort/mellemlang videregående uddannelse	Stigende	↑	15% i 2019 → 27% i 2023
Lang videregående uddannelse	Faldende	↓	11% i 2019 → 7% i 2023

Prioriteringen af den faglærte arbejdskraft og arbejdskraft med en kort eller mellemlang uddannelse stemmer overens med den viden, som Jobcenter Randers Erhverv får fra samarbejdspartnere og lokale virksomheder i det daglige dialogbaserede arbejde. Et eksempel er produktionsvirksomheder, som i 2022 investerede i nyt materiel og nye maskiner, der på daværende tidspunkt krævede højt uddannede kompetencer. Efter det nye materiel og de nye maskiner er implementeret i produktionen, er det faglærte eller ufaglærte medarbejdere med kompetencegivende kurser, der er ansvarlige for den daglige drift.

Den mest markante udvikling i jobåbninger fordelt på kompetencegrupper ses inden for stillinger til personer med korte eller mellemlange uddannelser, og gruppen er naturligvis efterspurgt i flere brancher. Det gælder dog primært på pleje-, social- og sundheds- samt pædagogområdet, hvor virksomhederne generelt står med en udbredt mangel på medarbejdere. Som tidligere nævnt er Jobcenter Randers Erhverv i løbende dialog med virksomheder, der søger alternative rekrutteringsmuligheder som modsvar til udfordringer med at finde af kvalificeret arbejdskraft. Job- og elevmessen *Kloge Hænder - Velfærd Med Omtanke* var et nyt initiativ i 2022, der satte fokus på velfærdsområdets behov for blandt andre sygeplejersker og pædagoger og aktuelle jobmuligheder på området. Messen havde derudover også til formål at give unge inspiration til, hvordan kompetencerne kan bringes i spil efter gennemført uddannelse.

Udviklingen for kompetencegruppen skal også delvist ses i lyset af faldet i efterspørgslen på højtuddannede medarbejdere. Trods denne udvikling er det er værd at bemærke, at det forventede behov for kandidater med lange videregående uddannelser ikke ligger under det niveau, som kompetencegruppen i dag udgør på det randrusianske arbejdsmarked: Knap 7 procent af medarbejderne.

Behovet for faglært arbejdskraft ses særligt inden for social- og sundhedsområdet, industri og fremstilling, bygge- og anlægssektoren, samt i handelsbranchen. Særligt de tre førstnævnte brancher oplever et sammenfald mellem efterspurgte kompetencer og rekrutteringsudfordringer, og ligeledes hér må nogle virksomheder overveje andre måder at besætte deres jobåbninger. Ovenfornævnte job- og elevmesse *Kloge Hænder - Velfærd Med Omtanke* havde samtidigt fokus på aktuelle ledige stillinger inden for social- og sundhedspersonale og elevstillinger på området. Derudover er de fleste opkvalificeringsprojekter i samarbejde med Jobcenter Randers netop rettet mod industrien samt bygge- og anlægsbranchen, hvilket blandt andet beskrives i figur 2.4.

Efterspurgte stillinger fordelt på kompetencegrupper

I figur 2.3 nedenfor er de mest efterspurgte stillingskategorier listet op og fordelt på kompetencegrupper. Dette skal ses i sammenhæng med sektorfordelingen på de forventede jobåbninger, der fremgår af del 1.

***Figur 2.3**: Top-5 jobåbninger fordelt på uddannelsesniveau*

Uddannelsesniveau	Funktion
Ufaglært	Butiksmedhjælper, Tjener, Rengøringsassistenter, Produktionsmedarbejdere, Køkkenmedhjælper
Ufaglært med kompetencegivende kurser	Chauffør, fragt, distribution, køretøj over 3,5 ton, Pædagogmedhjælper, Lager- og logistikmedarbejder, Servicemedarbejder, ejendomsservice, Rengøringsassistenter
Faglært	Social- og sundhedsassistent, Social- og sundhedshjælper, Kontorassistent / kontormedhjælper, Elektriker, Butiksassistent
Kort/mellemlang uddannelse	Sygeplejerske, Pædagog, Programmør og systemudvikler, Marketingsmedarbejder/markedsføringsøkonom, Salgskonsulent
Lang videregående uddannelse	Akademisk medarbejder, Læge, Ingeniør, Projektleder, Jurist

Opkvalificering af ansatte medarbejdere

De lokale virksomheder er selv med til at udvikle kompetenceniveauet gennem efter- og videreuddannelse af deres nuværende medarbejdere. Det kan i særlig grad være relevant i en situation, hvor det er svært at rekruttere nye medarbejdere med de ønskede kvalifikationer. Opkvalificering af medarbejdere kan være med til at skabe øget innovation og effektivitet, hvilket bidrager til at øge medarbejdertilfredshed og trivsel. Samtidig skaber det værdi i forhold til både rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere - sidstnævnte er især vigtig i en tid med mangel på kvalificeret arbejdskraft.

I dialogen med virksomhederne fremgår det, at det ofte er nøglemedarbejdere, der får mulighed for opkvalificering; dels for at fastholde dem, og dels for at styrke deres kompetencer yderligere. I kontrast hertil kan virksomheder have så travlt med de daglige opgaver, at de ikke finder tid til opkvalificering. Arbejdsgiverne vil ikke skabe et yderligere pres på nøglemedarbejdere, og der er så hårdt brug for deres kompetencer, at de ikke kan undværes i den daglige drift. Der kan derfor være visse tendenser til, at opkvalificering bliver fravalgt for en periode - især af små og mellemstore virksomheder.

For de store virksomheder med egen HR-afdeling er der ofte ressourcer til et mere strategisk fokus på opkvalificering. Det betyder, at de skaber deres egne muligheder for at dygtiggøre deres medarbejdere, eksempelvis i form af AMU- og akademiforløb. Det primære formål er efteruddannelse, men der er også fokus på fastholdelse og på at gøre virksomheden attraktiv for potentielle nye medarbejdere.

Jobcenter Randers Erhverv konstaterer gennem de mange årlige virksomhedsbesøg, at virksomhederne udtrykker behov for at opkvalificere medarbejdere inden for mange forskellige områder. Kompetencer forældes i dag hurtigere end tidligere, og virksomhederne angiver behov for praksisfaglighed kompetencer inden for bæredygtige produktionsformer, ESG, grøn omstilling og afrapportering af eksempelvis klimaaftryk. Flere uddannelsesinstitutioner i Randers målretter kurser specifikt til virksomhederne. Der er gode finansieringsmuligheder og flere kompetencefonde, som gør det attraktivt for virksomhederne at

opkvalificere deres medarbejdere. Jobcenter Randers Erhverv oplever imidlertid, at virksomhederne kan mangle den nødvendige viden om finansieringsmuligheder for efteruddannelse.

Opkvalificering af ledige jobkandidater

En anden måde at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne er ved rekruttering af nye medarbejdere. Her har Jobcenter Randers et særligt fokus på at opkvalificere ledige jobkandidater til at kunne varetage de mere specialiserede opgaver i virksomhederne og til at aflaste faglærte medarbejdere.

Gennem de seneste tre år har Jobcenter Randers Erhverv, i samarbejde med relevante lokale arbejdsgivere, uddannelsesintuitioner og faglige organisationer, gennemført puljede opkvalificeringsforløb inden for en række områder med arbejdskraftmangel. Forløbene finansieres gennem den regionale uddannelsespulje (med undtagelse af Før-SOSU, der er en del af Randers Kommunes egen budgetaftale).

***Figur 2.4**: Opkvalificeringsforløb i 2022*

Forløb i 2022	Branche	Deltagere	Effekt
Før- SOSU	**Sundhed og omsorg**	**18 arbejdsgivere 19 jobkandidater**	**79% i uddannelse**
Medarbejder til metalindustrien	**Industri og fremstilling**	**10 arbejdsgivere 12 jobkandidater**	**33% i job**
Medarbejder til metalindustrien	**Industri og fremstilling**	**9 virksomheder 12 jobkandidater**	**50% i job**
Køkken/rengøring for to-sprogede	Restauration og køkken	13 virksomheder 14 jobkandidater	0% i job
Fibertekniker*	Anlæg og teleteknik	2 virksomheder 5 jobkandidater	100% i job
Industrioperatør*	Industri og fremstilling	2 virksomhed 3 jobkandidater	66,5% i job
Tagdækker*	Bygge og anlæg	1 virksomhed 1 jobkandidat	100% i job
Medarbejder til anlæg	Bygge og anlæg	9 virksomheder 11 jobkandidater	63,5% i job
CNC*	Industri og fremstilling	13 virksomheder 13 jobkandidater	62% i job og uddannelse
Industrioperatør*	Industri og fremstilling	18 virksomheder 26 jobkandidater	Afventer Afsluttes 01.02.2023

**Projekter gennemført i samarbejde med andre jobcentre og AMK Midt-Nord*

Med baggrund i opfyldelse af effektmål kan det konkluderes, at de puljede opkvalificeringsprojekter er et effektivt redskab til at klæde ledige jobkandidater på med nye efterspurgte kompetencer. Størstedelen af projekterne sigter derudover mod, at de deltagende jobkandidater på sigt kan få en uddannelsesaftale inden for fagområdet og dermed blive lærlinge eller voksenlærlinge, så de bedst muligt kan imødekomme virksomhedernes fremtidige krav til faglige kvalifikationer.

Opkvalificeringsprojekterne igangsættes altid med udgangspunkt i virksomhedernes kompetencebehov og indeholder en kombination af skoleophold og praktik hos de involverede arbejdsgivere. Hvis det er relevant i forhold til efterspørgsel og udbud, igangsættes opkvalificeringsforløb også i samarbejde med de omkringliggende kommuner. AMK Midt-Nord kan efter aftale bistå med VEU-koordinering. Der er forskellige målgrupper til opkvalificeringsforløbene, men udgangspunktet er, at der både er forløb målrettet ledige jobkandidater med erhvervserfaring og ledige jobkandidater eller uddannelsessøgende uden erhvervserfaring.

Der er samtidig en løbende dialog og afklaring med virksomhederne, om hvilke eventuelle skånehensyn de enkelte virksomheder kan rumme. På den måde er opkvalificeringsprojekterne med til at mangfoldiggøre jobåbningerne inden for mangelområderne til en bredere målgruppe.

Opkvalificeringsprojekterne for 2023 er endnu ikke fastlagt, men de bestemmes og udvikles på basis af virksomhedernes kompetencebehov og den forventede arbejdskraftmangel - blandt andet på baggrund af denne prognose. Det er altid planen at gennemføre opkvalificeringsforløb målrettet mangelområderne. Flere af opkvalificeringsforløbene i 2022 har vist sig så effektive, at de med stor sandsynlighed gentages i 2023.

***Figur 2.5**: Eksempler på opkvalificeringsforløb inden for Industri og fremstilling, som forventes gennemført i 2023.*

Mulige opkvalificerings-forløb i 2023	Formål
Industrioperatør **Før SOSU** **Bæredygtighedsledelse** **Grønne produktionsformer og klimajob**	At sikre, at virksomhedernes efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft inden for området i større grad kan efterkommes. På kort sigt kvalificeres kandidaterne til job i brancherne, og på lang sigt kan ansættelsen være inspirationskilde og adgang til optagelse på en faglært uddannelse.

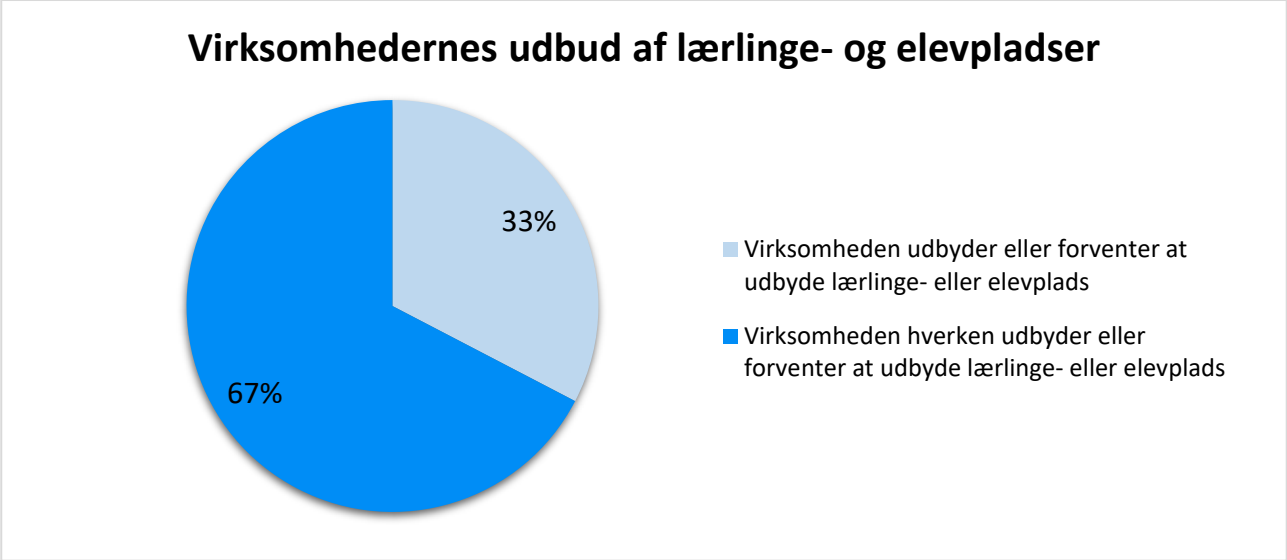
Muligheder for lærlinge og elever

Dette afsnit fokuserer på virksomhedernes forventede udbud af lærlinge- og elevpladser og behovet for faglært arbejdskraft. Derudover belyses over fordelingen af de forventede lærlinge og elever.

33 procent af virksomhederne i Randers har elever eller lærlinge ansat, eller forventer at ansætte - mens en andel på 67 procent, ikke forventer at ansætte lærlinge og elever.

Som det fremgår af figur 2.6 nedenfor, beretter 33 procent af virksomhederne i undersøgelsen, at de enten allerede har lærlinge eller elever ansat eller forventer at udbyde lærlinge- eller elevpladser i 2023. Det svarer til forventningerne i prognosen for 2022, hvor 32 procent faldt i samme kategori.

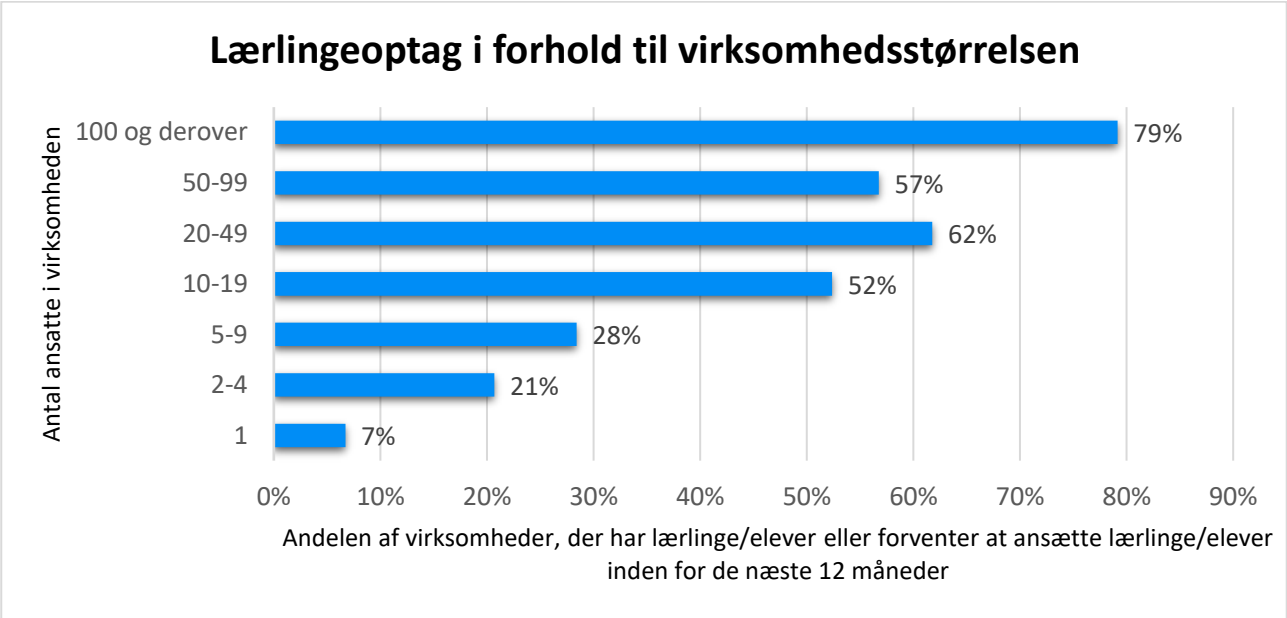
***Figur 2.6**: Andel af virksomheder, som har lærlinge og elever ansat - eller har planer om at ansætte.*



***Forklaring**: Figuren viser, hvor stor en andel af det samlede antal virksomheder i undersøgelsen, der har ansat lærlinge eller elever - eller forventer at gøre det inden for de næste 12 måneder. Samtidig viser figuren, hvor stor en andel der ikke har lærlinge og elever, og heller ikke forventer at ansætte, inden for de næste 12 måneder.*

Figur 2.7 viser, at de små virksomheder i lavere grad end store og mellemstore virksomheder udbyder lærlinge- og elevpladser. De små virksomheder kan have udfordringer med at imødekomme de faglige krav til uddannelsen og opgaveomfanget, herunder variationsgraden, ligesom knappe ressourcer både i form af tid og økonomi kan have en betydning. Udfordringerne behandles længere nede i afsnittet (figur 2.12), men bør også ses i sammenhæng med virksomhedernes størrelse.

***Figur 2.7**: Andel af virksomheder inden for hver størrelseskategori, der har eller forventer at ansætte lærlinge og elever*



***Forklaring**: Figuren viser andelen af virksomheder, der har lærlinge eller elever ansat eller forventer at have det inden for de kommende 12 måneder, fordelt på virksomhedsstørrelse.*

Virksomhedernes størrelse

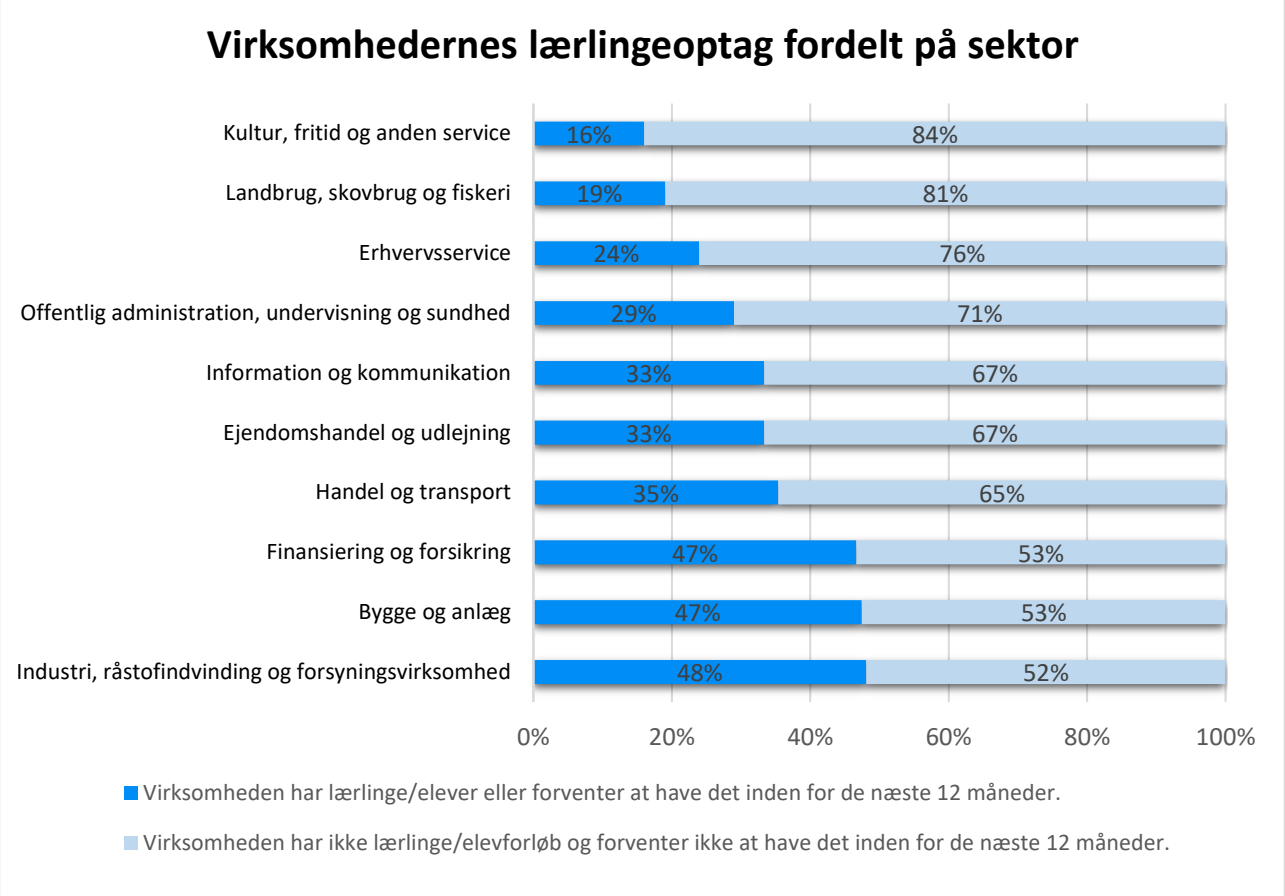
I rapporten omtales virksomhederne som "små", "mellemstore" og "store" virksomheder. Størrelsen refererer til antallet af medarbejdere:

- **Små** virksomheder: Mindre end 10 ansatte
- **Mellemstore** virksomheder: 10 til 99 ansatte
- **Store** virksomheder: 100 ansatte eller derover

Sektorfordeling

Prognosen viser, at der er stor forskel på udbuddet af lærlinge- og elevpladser i sektorerne. Hertil er det vigtigt at bemærke, at sektorstrukturer, opgavetyper og uddannelsesveje har en betydning for, i hvor stort omfang det er muligt og relevant for virksomhederne at optage lærlinge og elever.

***Figur 2.8**: Virksomhedernes ansættelse af lærlinge og elever inden for hver sektor*



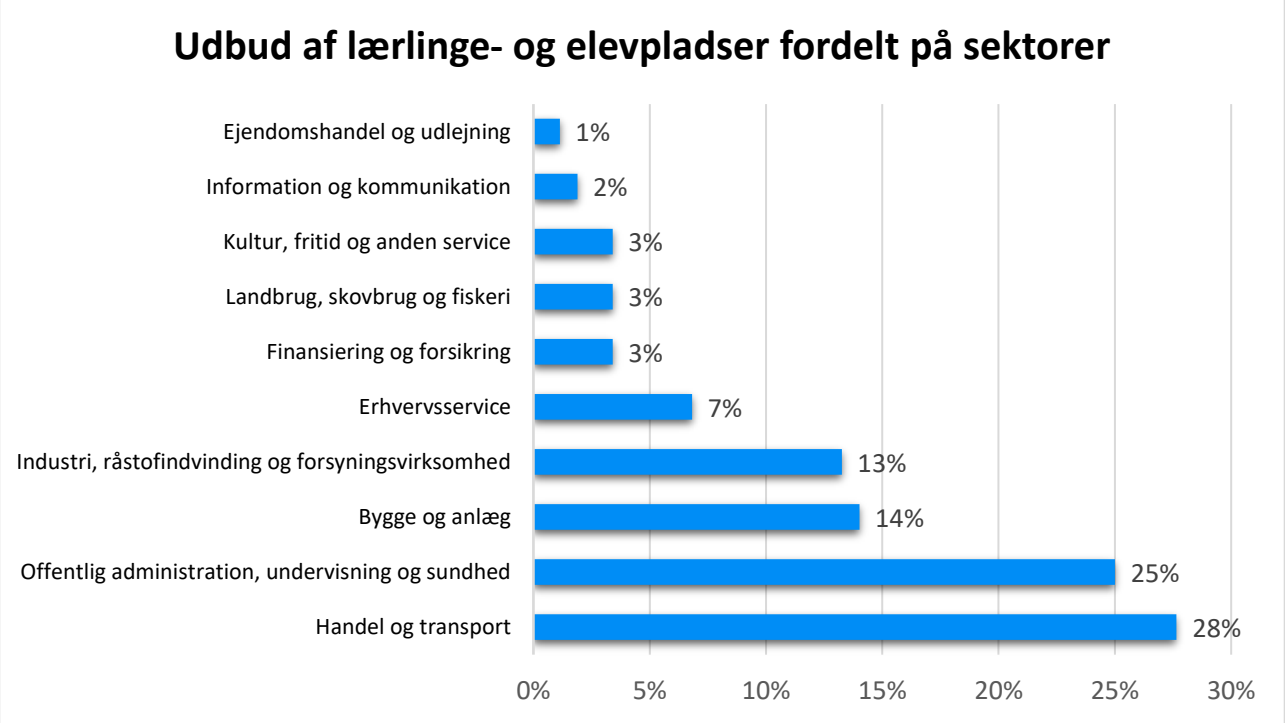
***Forklaring**: Figuren viser, hvor stor en andel af virksomhederne i hver sektor, der har ansat, eller forventer at ansætte, lærlinge eller elever inden for de næste 12 måneder. Samtidig fremgår det, hvor stor en andel, der ikke har lærlinge eller elever - og heller ikke forventer at ansætte inden for de næste 12 måneder.*

Top-5 sektorer - hvor der forventes flest åbninger for lærlinge og elever:

1. Offentlig administration, undervisning og sundhed
2. Handel og transport
3. Bygge og anlæg
4. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
5. Erhvervsservice

Figur 2.9 viser, at sektorerne Handel og transport samt Offentligt administration, undervisning og sundhed tegner sig for over halvdelen af de forventede lærlinge- og elevpladser i 2023. Mens andelen i Handel og transport er steget fra 22 procent i Arbejdskraftprognosen for 2022 til 28 procent i 2023, udgør forventningen på 25 procent i Offentligt administration, undervisning og sundhed et fald på 8 procentpoint i forhold til de 33 procent, som sektoren tegnede sig for i 2022. Det fremgår samtidigt af figur 2.8 ovenfor, at udbuddet til dels er koncentreret om 29 procent af sektorens virksomheder. Det kunne eksempelvis være kommunale institutioner, der ansætter social- og sundhedsassistentelever eller -hjælperelever, der, som figur 2.10 nedenfor viser, er efterspurgte. Sektoren omfatter både offentlige og private virksomheder. Målt i antal ansatte er de offentlige virksomheder dog til sammen den største aktør inden for sektoren.

***Figur 2.9**: Virksomhedernes forventede udbud af uddannelsespladser fordelt på sektorer*



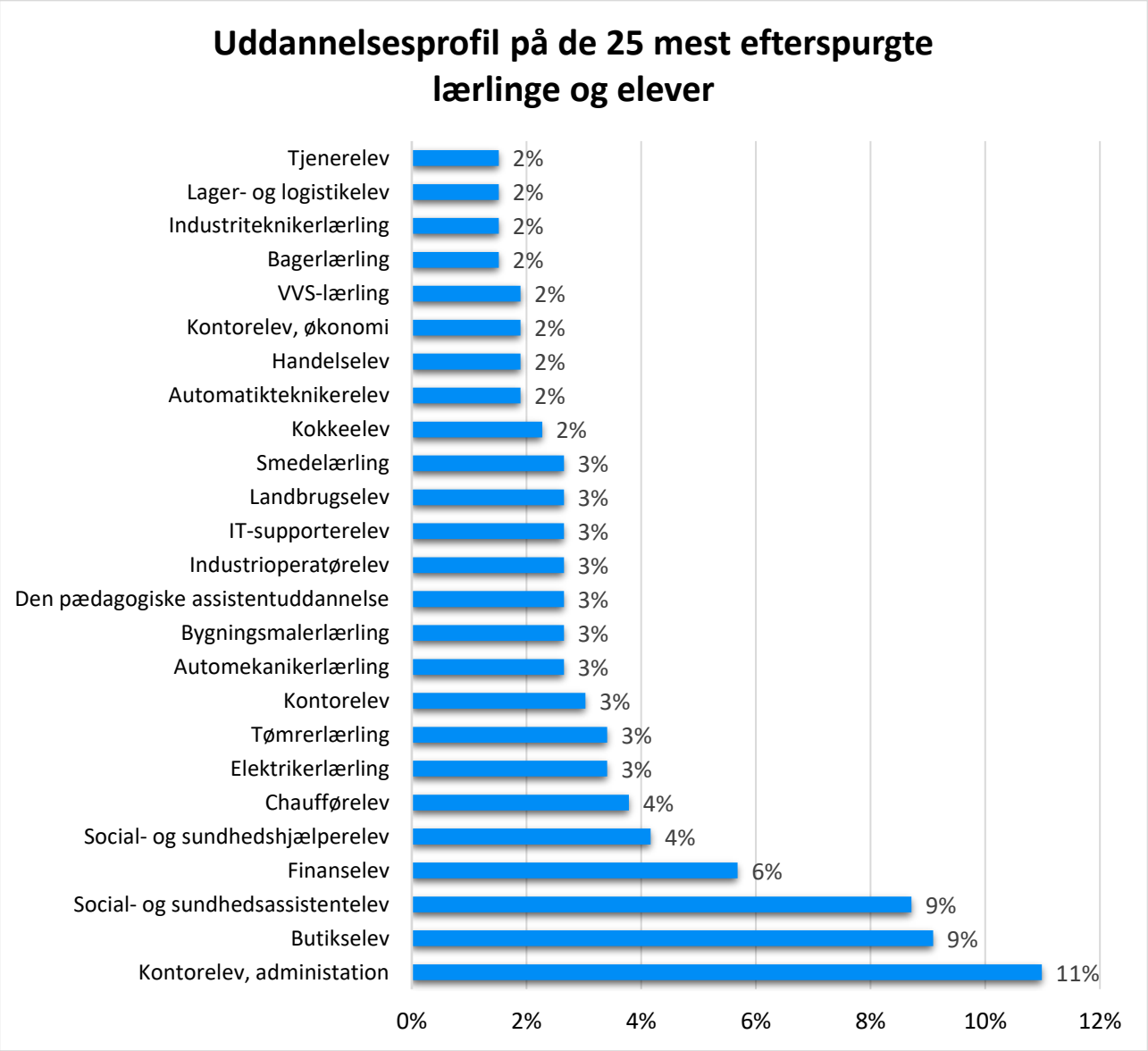
***Forklaring**: Figuren viser andelen af virksomhedernes forventede lærlinge- og elevpladser i de enkelte sektorer inden for de næste 12 måneder.*

Bygge og anlæg forventer at tage et forholdsmæssigt stort uddannelsesansvar og fremstår i figur 2.9 som højdespringer i det ventede udbud af elevpladser, når forventningerne sættes i forhold til, at sektoren beskæftiger 6 procent af medarbejderne på det randrusianske arbejdsmarked.

Uddannelsesprofil

Det er desuden, udover sektorfordelingen, interessant at se hvilke uddannelsesprofiler de udbudte lærlinge- og elevpladser har. Kontoreleverne udgør samlet set 16 procent af de forventede pladser, tæt efterfulgt af elevstillinger inden for social- og sundhedsområdet på i alt 14 procent. Butikseleverne og de forskellige elevstillinger inden for industri og bygge- og anlægsfagene afspejler samtidigt de sektorer, der i største grad efterspørger faglært arbejdskraft.

***Figur 2.10**: Virksomhedernes forventede udbud af lærling- og elevpladser fordelt på uddannelsesprofiler*



***Forklaring**: Figuren illustrerer, hvilke lærlinge- og elevpladser virksomhederne i størst grad forventer at oprette inden for de næste 12 måneder. Andelene er angivet i forhold til de samlede lærlinge- og elevpladser.*

Mangel på lærlinge og elever

Virksomhederne er blevet spurgt til deres forventninger til rekruttering af lærlinge og elever i 2023 - herunder også til hvor de forventer rekrutteringsudfordringer. Figur 2.11 viser, at det særligt er virksomheder inden for det offentlige, transportbranchen, industri samt Bygge og anlæg, der forudser mangel på lærlinge og elever, og hvor der ligeledes forventes rekrutteringsudfordringer.

***Figur 2.11**: Udbudte lærlinge- og elevpladser, hvor der forventes rekrutteringsudfordringer*

Udbudte lærlinge- og elevpladser, der er svære at få besat *- I prioriteret rækkefølge*	**Sektor**
Social- og sundhedshjælperelev	Socialområdet
Chaufførelev	Transport
Kontorelev	Sundhedssektoren
Handelselev	Handel og engros
Automatikteknikerelev	Industri
Tjenerelev	Hotel og restauration
Anlægsstruktør, bygningsstruktør og brolægger	Bygge og anlæg
Slagterlærling	Handel og engros
Anlægsgartner	Erhvervsservice
Frisørelev	Servicesektoren
Detailhandelselev	Handel
Murerlærling	Bygge og anlæg
Tagdækkerlærling	Bygge og anlæg
Tandklinikassistentelev	Sundhed
Ejendomsserviceteknikerelev	Uddannelsessektoren
Finmekanikerelev	Servicesektoren
Gartnerelev	Handel og engros
Teknisk designerelev	Erhvervsservice
Webudvikler	Information og kommunikation
Kokkeelev	Restauration og køkken
Butikselev	Handel og engros
Bygningsmalerlærling	Bygge og anlæg
Bagerlærling	Fødevareindustri
Lager- og logistikelev	Handel og transport
Social- og sundhedsassistentelev	Ældreområdet
Smedelærling	Industri
Landbrugselev	Landbrug
VVS-lærling	Bygge og anlæg

***Forklaring**: Figuren viser udbudte lærlinge- og elevpladser med rekrutteringsudfordringer - fordelt på uddannelsesprofiler. Listen er opstillet i prioriteret rækkefølge.*

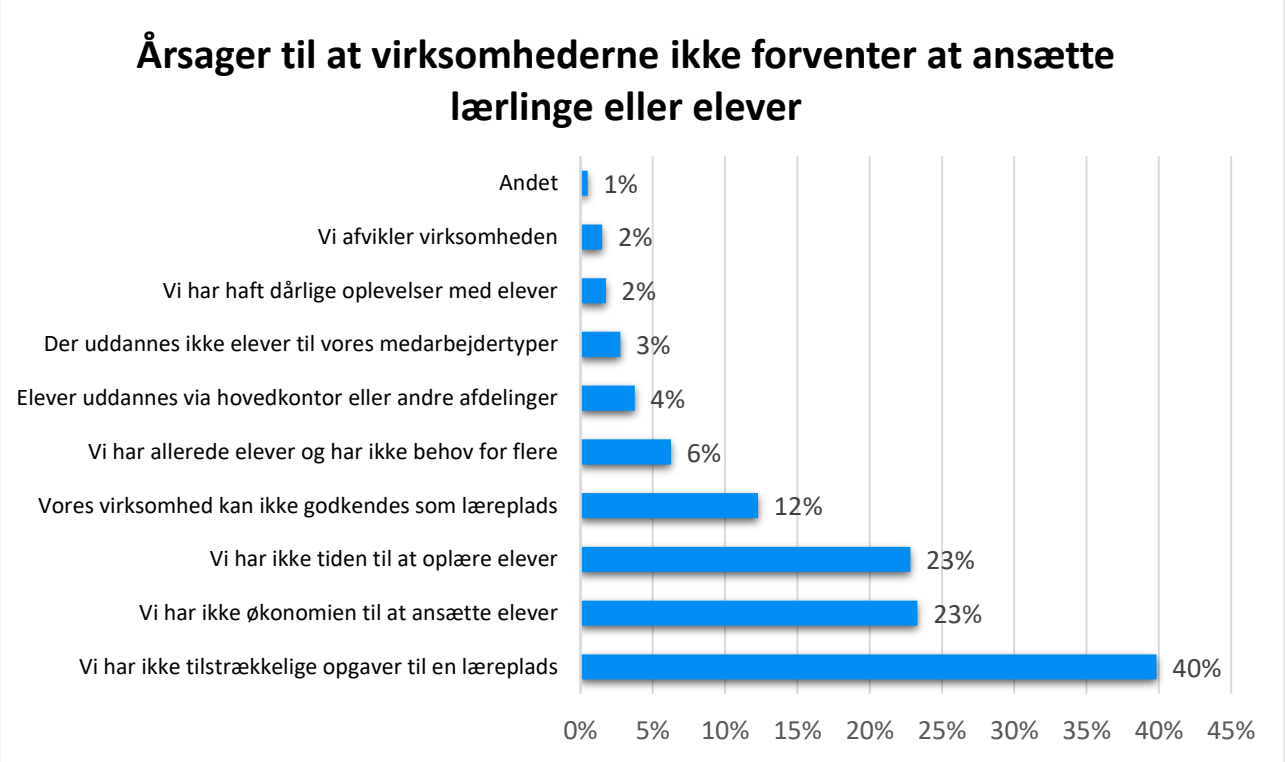
Initiativ til at tiltrække lærlinge og elever til udvalgte brancher

Der er siden 2017 blevet afholdt en årlig Kloge Hænder Messe for at skabe synlighed på sektorer med stor efterspørgsel på arbejdskraft. Der har indtil 2022 primært været fokus på sektorer inden for byggefagene og erhvervsservicen. I 2022 blev initiativet udvidet med endnu en Kloge Hænder Messe målrettet velfærdsområdet. Hovedformålet med initiativerne er at skabe et match til åbne job, lærlinge- og elevstillinger i virksomhederne. Et andet formål at gøre de job- og uddannelsessøgende klogere på efterspørgslen og mulighederne på det randrusianske arbejdsmarked. Derudover er målet sikre, at virksomhederne tager del i uddannelsesansvaret og understøtter fremtidens kompetente arbejdskraft som del af den randrusianske arbejdsstyrke.

Fravalg af lærlinge og elever

Undersøgelsen viser, at den oftest givne årsag til, at virksomhederne ikke forventer at ansætte lærlinge eller elever i 2023, er, at der i virksomheden ikke er tilstrækkeligt med opgaver til at udfylde en læreplads. Herefter er ressourcer i form af både tid og økonomi store faktorer, der er afgørende for fravalget af lærlinge og elever. En del af de virksomhederne, der angiver, at der ikke er tilstrækkeligt med opgaver til en lærling eller elev er enkeltmandsvirksomheder.

***Figur 2.12**: Årsager til virksomhedernes fravalg af lærlinge og elever*



***Forklaring**: Figuren illustrerer de forhold, som virksomhederne angiver som årsag for fravalg af lærlinge og elever.*

På baggrund af den nuværende inflationskrise, der har øget virksomhedsomkostningerne og dæmpet forventningerne til økonomisk vækst, kan det være en udfordring for nogle virksomheder at vurdere arbejdskraftbehovet på længere sigt. For nogle kan det også være problematisk at binde sig økonomisk i en længere periode. Ressourcepressede virksomheder har en tendens til at holde et fokus på kerneforretningen, frem for at binde personalemæssige og økonomiske ressourcer til en uddannelsesplads.

Spot på: Offentlig administration, undervisning og sundhed

Der bliver inden for offentlig administration, undervisning og sundhed hvert år udbudt et stort antal uddannelsespladser med løbende optag. Der kan eksempelvis nævnes social- og sundhedsområdet, som står for et stod udbud af lærlinge- og elevpladser. Dette kan sammenholdes med figur 1.2 i del 1, som viser, at der i sektoren er stor efterspørgsel på arbejdskraft.

29 procent af de adspurgte arbejdsgivere inden for offentlig administration, undervisning og sundhed **udbyder lærlinge- eller elevpladser**

Et interessant fag at sætte fokus på er ernæringsassistenter. Det er et fag, hvor virksomheder på velfærdsområdet, i dialog med Jobcenter Randers Erhverv, har tilkendegivet at rekruttere forgæves. Ernæringsassistenter er attraktive for forskellige brancher, hvor der er jobmuligheder som blandt andet diætist, i kantine eller i forbindelsen med børn, unge eller uddannelse. Behovet for ernæringsassistenter findes både i det private og det offentlige.

Spot på: Handel og transport

35 procent af de adspurgte arbejdsgivere inden for Handel og transport **udbyder lærlinge- eller elevpladser**

Undersøgelsen viser, at mange virksomheder i handelsbranchen er afventende i forhold til at ansætte lærlinge eller elever - primært fordi de har travlt og ønsker at fokusere på kerneopgaverne. Blandt de virksomheder, der ønsker elever og lærlinge, er der stor fokus på at finde det helt rigtige match. Meldingen fra detailvirksomhederne er, at elever og lærlinge ofte ikke er gode nok til at udvise den service, der er nødvendig inden for faget, og at det er nemmere at fokusere på kandidater, som allerede har serviceerfaring. Desuden nævner flere arbejdsgivere, at mange elever eller lærlinge stopper under eller efter uddannelse; blandt andet som følge af skæve arbejdstider. Dertil ønsker mange arbejdsgivere bredere profiler, end det er muligt at få med lærlinge og elever. Det kan eksempelvis være medarbejdere, som både er servicemindet og besidder praktiske kompetencer. I den forbindelse kan det være svært at tage lærlinge og elever ind, som qua deres uddannelse, kommer med specifikke uddannelsesmæssige mål og krav, der skal opfyldes. I nogle brancher er der desuden en tendens til, at de store detailkæder opretter deres egne interne uddannelser.

I den daglige dialog med virksomhederne oplever Jobcenter Randers Erhverv, at der i transportsektoren er mange ældre medarbejdere, der snart forlader arbejdsmarkedet. Samtidig viser undersøgelsen, at det er en branche med efterspørgsel på lærlinge og elever. Ifølge arbejdsgiverne handler det om, at mange unge ikke finder arbejdsforhold og arbejdsvilkår attraktive. De unge ønsker mere fritid og fleksibilitet, og undgår derfor brancher med lange, skiftende arbejdstider. I relation hertil forlod mange tidligere ansatte branchen i forbindelse med COVID-19 situationen og ønsker ikke at vende tilbage til branchen. Jobcenter Randers Erhverv oplever, at flere virksomheder er begyndt at lave strategiske målsætninger vedrørende elevoptag. Et fælles initiativ, der er relevant for transportsektoren, er Kloge Hænder Messen, beskrevet i del 2.

Spot på: Industri

48 procent af virksomhederne inden for industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed **udbyder lærlinge- eller elevpladser**

Undersøgelsen viser, at der er stor efterspørgsel på lærlinge og elever i denne sektor, og virksomhederne forventer en væsentlig grad af rekrutteringsudfordringer i forbindelse med eksempelvis automatikteknikerelev, smedelærling samt industritekniker.

Jobcenter Randers Erhverv oplever et stærkt samarbejde med virksomhederne i denne sektor, der er åben for nye rekrutteringsmuligheder, og som derfor samarbejder om opkvalificering og initiativer med formålet om at inspirere flere unge til at søge ind på erhvervsuddannelserne. Selvom der blandt virksomhederne er en forholdsvis stor villighed til at udbyde lærlinge- og elevpladser, kan det være svært for små virksomheder at leve op til de krav og forpligtelser, der følger med som uddannelsessted.

Spot på: Bygge og anlæg

47 procent af virksomhederne inden for Bygge og anlæg **udbyder lærlinge og elevpladser**

Bygge- og anlægsvirksomhederne forventninger til lærlinge- og elevoptag i 2023 er faldet med 4 procentpoint, fra 51 procent i 2022 til 47 procent i 2023. Det er især de store virksomheder i sektoren, der tiltrækker lærlinge og elever. Små eller mere specialiserede virksomheder kan have udfordringer ved at gøre sig attraktive for de unge, og flere især små virksomheder melder, at de ikke har personalemæssige eller økonomiske ressourcer til at tage et lærlinge- eller elevansvar.

Undersøgelsen viser, at der er efterspørgsel på lærlinge og elever, især inden for VVS og på bygningsmalere, tømrerlærlinge og elektrikerlærling. De lærlingepladser, der er størst udfordringer med at få besat er anlægsstruktører, anlægsgartnere, murere, tagdækkere og bygningsmalere.

DEL 3

CSR OG MANGFOLDIGHED

- Jobmuligheder for udsatte ledige

DEL 3: CSR OG MANGFOLDIGHED

Sammenfatning, del 3

Flere brancher oplever mangel på arbejdskraft og udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere. En del af løsningen kan være at tænke i alternative og mere mangfoldige rekrutteringsstrategier, og der er et stort uudnyttet arbejdskraftpotentiale i gruppen af mennesker på overførselsindkomst. Selvom det kan kræve andre ledelsesmæssige greb og et vedholdende opfølgningsfokus fra arbejdsgiverne, er et mere mangfoldigt ledelsessyn på det brede kandidatfelt - herunder det arbejdskraftudbud, som lige nu står udenfor arbejdsmarkedet - til gavn for både virksomheden, den ledige jobkandidat og Randers Kommune.

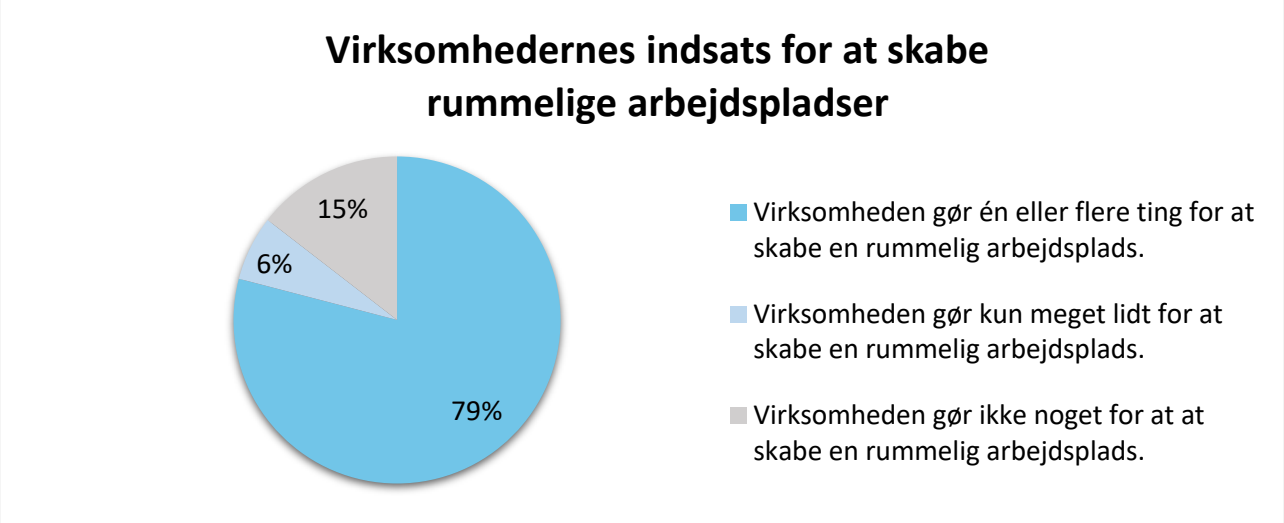
Undersøgelsen viser, at virksomhederne i Randers generelt udviser en stor åbenhed over for en rummelig, inkluderende arbejdspladskultur, og at der er en stor samarbejdsgrad mellem Jobcenter Randers og private og offentlige virksomheder. Det er dog også tydeligt, at der er et potentiale for mere samarbejde. Derfor fokuserer denne sidste del af rapporten på, om de jobåbninger og uddannelsespladser, der er tilkendegivet et behov for i de to foregående afsnit, kan komme kandidater fra kanten af arbejdsmarkedet til gode.

Besvarelserne viser, at det giver værdi for virksomhederne at have en mangfoldig medarbejderskare; både i forhold til at kunne frigøre ressourcer hos kernemedarbejderne og i forhold til oplevelsen af at gøre en forskel for den enkelte medarbejder. Derudover udtrykker flere af de adspurgte virksomheder fordele ved at kunne markedsføre sig på en aktiv CSR-strategi og et inkluderende menneskesyn i personalepolitik og rekrutteringssammenhæng.

Opbakning til et mangfoldigt arbejdsmarked

Af undersøgelsen fremgår det, at virksomhederne i Randers generelt gør en stor indsats for at skabe et mere mangfoldigt arbejdsmarked. 79 procent af de adspurgte virksomheder har ét eller flere tiltag for at skabe en rummelig arbejdsplads og bakker dermed op om et mangfoldigt arbejdsmarked med forskellige typer jobkandidater. Det kan eksempelvis være ved at ansætte kandidater med lang ledighed, kandidater, som ikke kan arbejde fuldtid, eller kandidater der har skånehensyn. Det kan dog være svært for virksomhederne at leve op til det - eksempelvis når det gælder CSR-ansættelser, hvor kun 11 procent af virksomhederne i undersøgelsen har ansat medarbejdere i CSR-job (se figur 3.2).

***Figur 3.1**: Virksomhedernes indsats for at skabe rummelige arbejdspladser*



***Forklaring**: Figuren illustrerer virksomhedernes brug af konkrete tiltag for at skabe mangfoldige arbejdspladser.*

For Jobcenter Randers er det et fokusområde at være medvirkende til at øge antallet af lokale arbejdspladser med en mangfoldig organisationskultur, hvor ansættelsesforhold, opgavetyper, arbejdstid og skånehensyn er tilpasset den enkelte medarbejder.

Et mangfoldigt arbejdsmarked

Det mangfoldige arbejdsmarked omfatter også jobkandidater (medarbejdere) med begrænsninger i arbejdsevnen. Disse begrænsninger kan både være helbredsmæssige og socialt betingede. Virksomheder, som er rummelige og har ansættelsesformer, der imødekommer skånehensyn og fysiske eller psykiske udfordringer hos medarbejderne, kan betragtes som værende mangfoldige. Derudover er et fællestræk for mangfoldige virksomheder, at de giver en jobkandidat en ny chance for at udfolde sit potentiale på arbejdsmarkedet.

I Jobcenter Randers Erhvervs daglige dialog med virksomhederne er det tydeligt, at der er stor forskel på, hvad virksomhederne opfatter som værende mangfoldigt. For nogle virksomheder er det en selvfølge at ansætte medarbejdere i CSR-job eller fleksjob, og man oplever det som forholdsvist ukompliceret at

integrere nye medarbejdere. Modsat kræver det for andre virksomheder større overvejelser og grundig tilpasning af arbejdspladsen, hvis mange forskelligartede hensyn skal kunne imødekommes.

I undersøgelsen fremgår det, at der er langt flere virksomheder, som har medarbejdere ansat i fleksjob end i CSR-job (Figur 3.2). Gennem løbende dialog med virksomhederne er det Jobcenter Randers Erhvervs opfattelse, at mange virksomheder kender fleksjobordningen bedst. De anser ordningen som værende fordelagtig i anskuelse af økonomi og varighed i ansættelsen. Jobcenter Randers Erhverv arbejder for udbredelsen af CSR-jobbet og virksomhedernes kendskab hertil. Når virksomhederne gøres bekendt med muligheden for ordinær ansættelse i et passende antal løntimer (CSR-job), konkluderer de hyppigt selv, at der ikke er store forskelle i det mangfoldigheds- og ledelsessyn, der bør være ved både en fleksjobansættelse og en CSR-jobansættelse.

De adspurgte virksomheder har samtidigt svaret på, hvad de konkret gør for at skabe en rummelig arbejdsplads. Af de adspurgte virksomheder er der 21 procent, som ikke gør noget, eller som kun gør meget lidt, for at skabe en rummelig arbejdsplads. Det kan blandt andet hænge sammen med de udfordringer, der kan være forbundet med at være en mangfoldig arbejdsplads, hvilket belyses nærmere i afsnittet som omhandler udfordringer ved at rekruttere mangfoldigt.

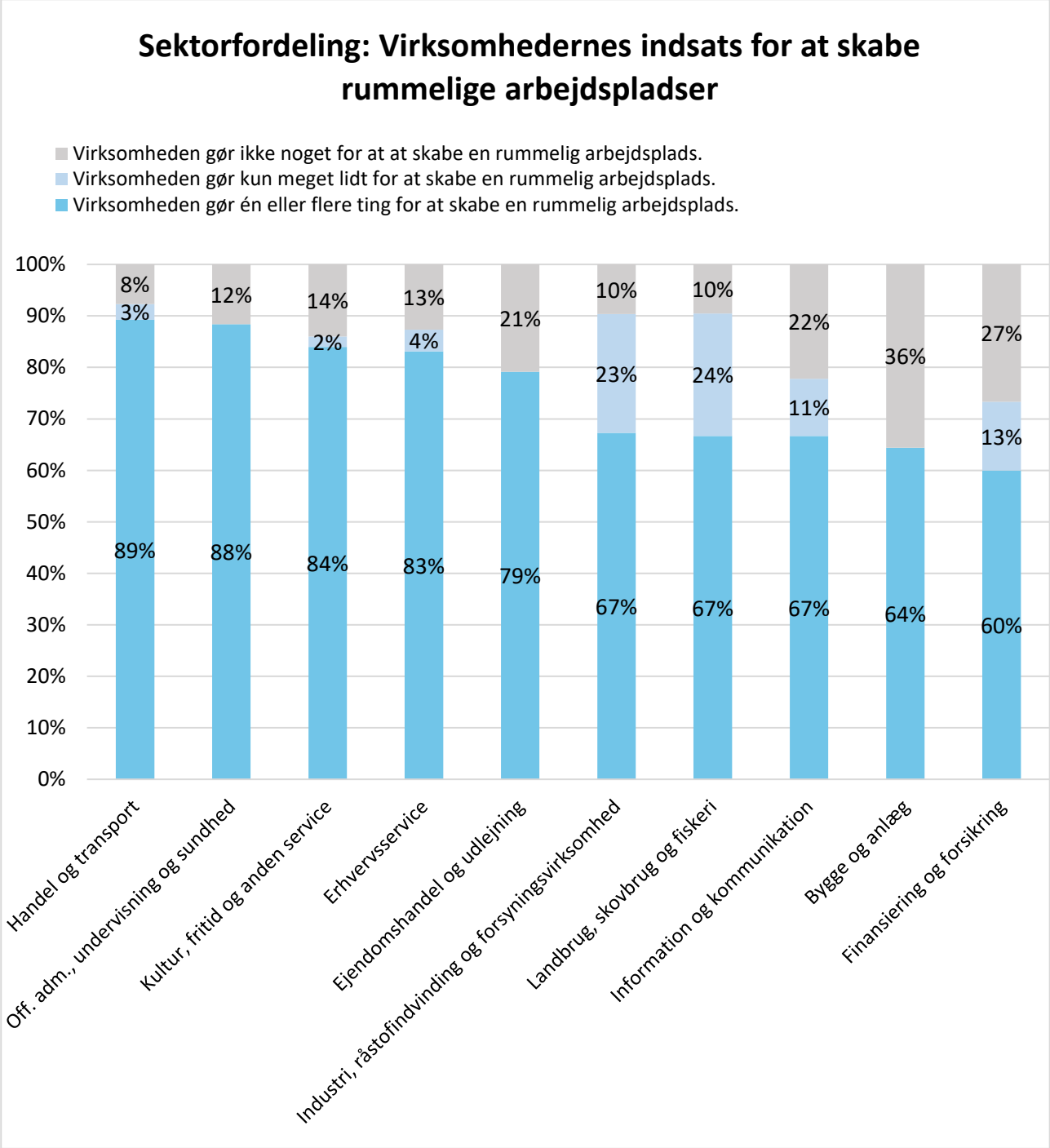
Figur 3.2: *Konkrete tiltag for at skabe rummelige arbejdspladser*

Forklaring*: Figuren illustrerer, hvad virksomhederne konkret gør for at skabe mangfoldige arbejdspladser.*

Der er en forholdsvis stor spredning på svarene i forhold til de enkelte sektorers tiltag for at skabe rummelige arbejdspladser. Der kan være mange årsager til graden af virksomhedernes mangfoldighed, ligesom eksterne faktorer kan have indflydelse på virksomhedernes prioriteringer. Figur 3.3 nedenfor

illustrerer en vis sammenhæng mellem sektorens specialiseringsniveau, og dermed krav om specialiserede kompetencer, og graden af rummelighed. Generelt tager højtspecialiserede sektorer i lavere grad rummelighedstiltag i brug end sektorer med et lavere specialiseringsniveau. Finansiering og forsikring, Ejendomshandel og udlejning samt IT og kommunikation er eksempelvis sektorer med høje performancekrav, hvilket kan have indflydelse på muligheden for at investere personaleressourcer i en mere mangfoldig organisationskultur. Ofte skyldes det ikke manglende velvilje, men i højere grad praktiske og strukturelle udfordringer samt fastlåste rutiner i organisationskulturen og opgavetilrettelæggelsen.

Figur 3.3: *Virksomhedernes indsats for at skabe mangfoldige arbejdspladser, fordelt på sektorer*



Forklaring*: Figuren illustrerer sektorernes brug af konkrete tiltag for at skabe mangfoldige arbejdspladser.*

I en sektor som Bygge og anlæg gør 64 procent af virksomhederne én eller flere ting for at skabe en rummelig arbejdsplads. Sektoren står for 6 procent af det samlede antal arbejdspladser i Randers Kommune. Der kan være flere faktorer, som gør det vanskeligt at udnytte optimeringspotentialet for de 36 procent af virksomhederne, der ikke gør noget for at skabe en mangfoldig arbejdsplads. Et eksempel er, at der ofte ikke er et fast arbejdssted, hvilket kan gøre det svært at integrere nye medarbejdere.

89 procent af virksomhederne inden for Handel og transport gør en eller flere ting for at skabe rummelige arbejdspladser - og er dermed den sektor, der ligger højest. Mangfoldigheden kommer eksempelvis til udtryk ved ansættelse af mennesker, som kun kan arbejde på nedsat tid, eller personer som taler et andet sprog end dansk. Dette er blandt andet muligt, fordi det er en lavspecialiseret sektor med mange fysiske opgaver. Inden for handelsbranchen er der ligeledes mange, der arbejder på nedsat tid, men der er også mulighed for at ansætte mennesker, som ikke nødvendigvis har de faglige kvalifikationer - men så er stærke på de personlige kompetencer, der kræves for at arbejde i en butik med kundehåndtering. Den høje grad af opbakning til rummelighedstiltag er af væsentlig betydning for at kunne skabe et mangfoldigt arbejdsmarked i Randers, da sektoren står for 26 procent af det samlede antal arbejdspladser i Kommunen.

CSR-job som alternativ rekrutteringsmodel

Randers Kommunes CSR-strategi tager afsæt i at styrke samarbejdet med lokale virksomheder om job, opkvalificering og udviklingsmuligheder for ledige jobkandidater på kanten af arbejdsmarkedet. Derfor vejleder og assisterer Jobcenter Randers lokale virksomheder, som beslutter sig for at tilbyde ansættelse til medarbejdere i opgaveafgrænsede ansættelsesformer, herunder CSR-job.

Medarbejdere i CSR-job kan løse opgaver fra den yderste cirkel i illustrationen til højre. Det frigiver værdifuld tid for de øvrige medarbejdere, som i stedet kan fokusere på specialiserede kerneopgaver.

Definition: CSR-job

Et CSR-job er en ansættelsesform målrettet ledige kandidater fra kanten af arbejdsmarkedet, herunder kandidater med funktionsnedsættelser og begrænsninger i arbejdsevnen.

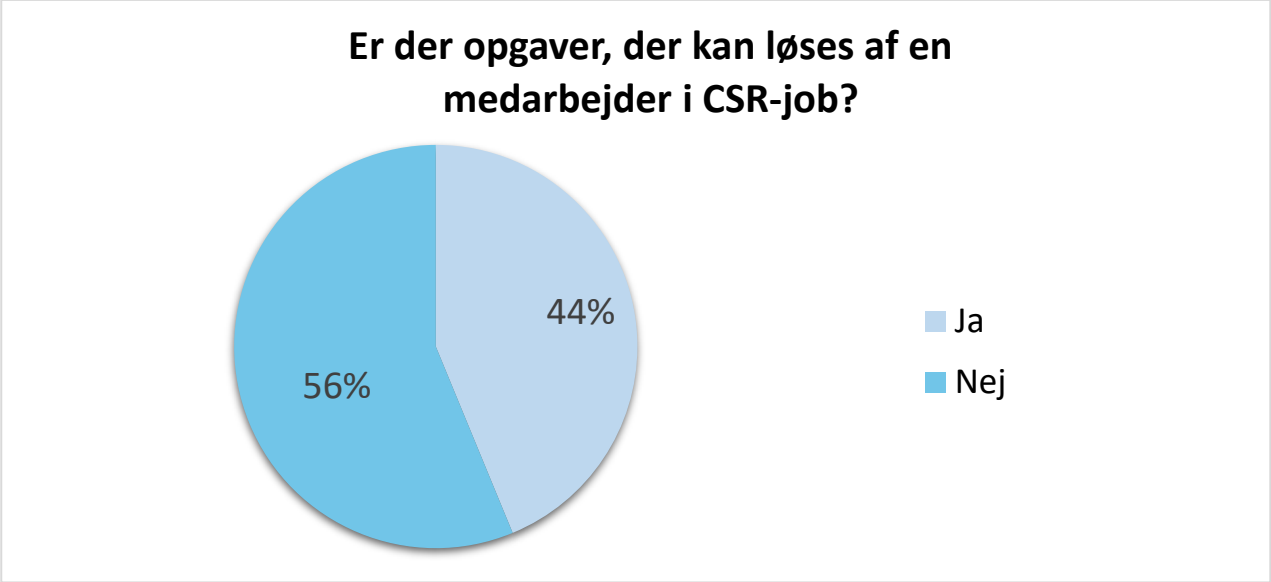
For virksomhederne kan det være en fordel at ansætte medarbejdere i CSR-job, så de faglærte medarbejdere kan fokusere på at løse de opgaver, der kræver erfaring og faglighed. Med CSR-job som rekrutteringsløsning øges det generelle udbud af arbejdskraft, idet opgaverne kan varetages af en bred

gruppe af ledige, som kan arbejde fra 1 til 37 timer om ugen. Virksomheder med ansatte i CSR-job tager stilling til at være en mere mangfoldig arbejdsplads. De er med til at give et menneske en ny chance for at blive en del af arbejdsfællesskabet og opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at en ansættelse i CSR-job kan blive en realitet, kræver det, at virksomheden har opgaver, som kan løses af andre end kernemedarbejderen, og at man vil prioritere lønbudget hertil. Det, der kan stå i vejen for beslutningen om at prioritere ansættelse af en medarbejder med brug for ekstra oplæring og støtte, er eksempelvis travlhed, tidsensitive strukturer i driftsformen eller manglende ordrer.

Som det fremgår af Figur 3.4 nedenfor tilkendegiver 44 procent af virksomhederne i undersøgelsen, at de har opgaver, som kan løses af en medarbejder ansat i CSR-job. Det er 19 procent færre end angivet i Arbejdskraftprognose for 2022, hvor 63 procent af virksomhederne tilkendegav, at de havde denne type opgaver.

***Figur 3.4**: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for en medarbejder i CSR-job*

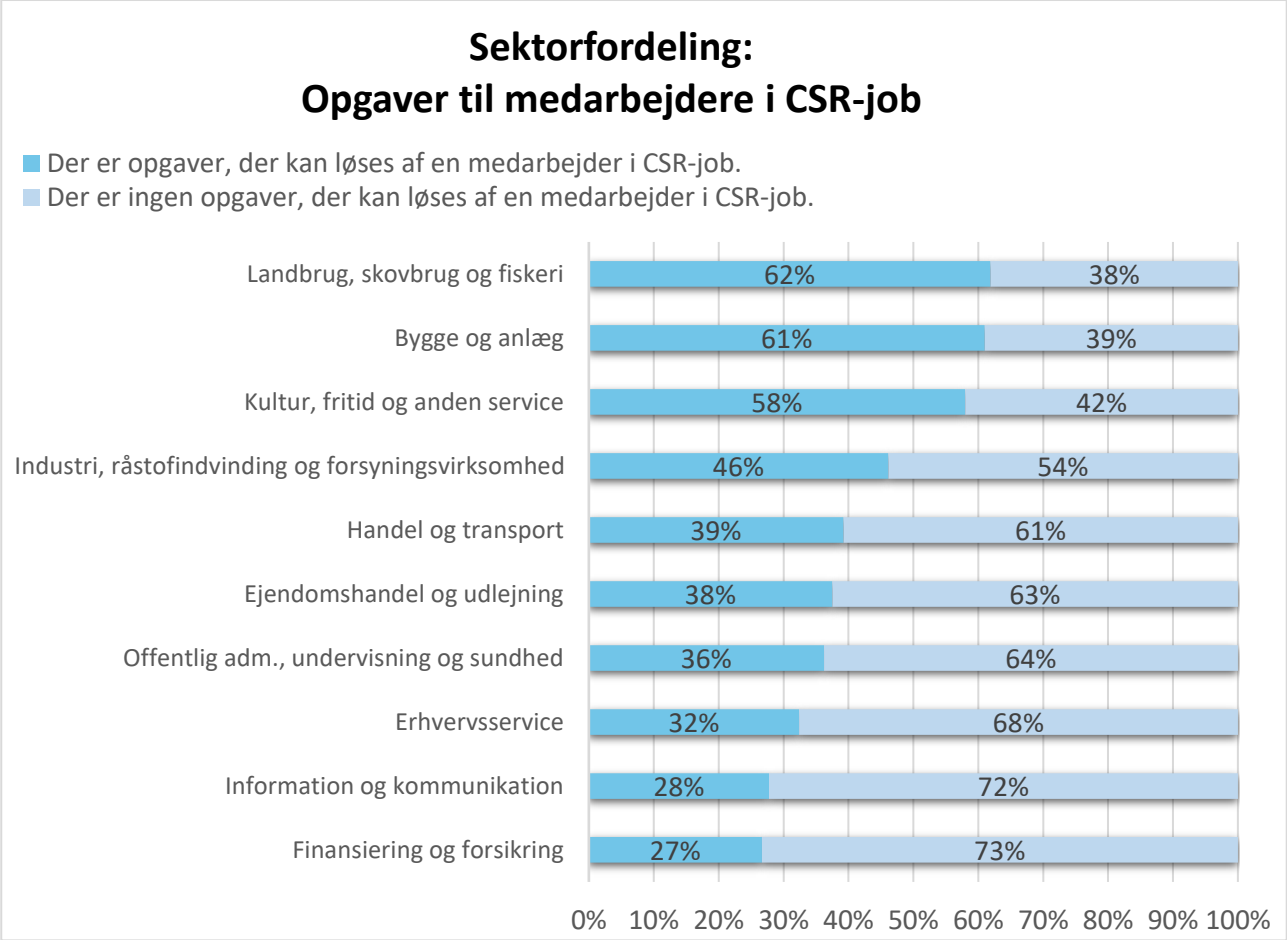


***Forklaring**: Figuren illustrerer andelen af virksomhederne, der vurderer, at de henholdsvis har eller ikke har relevante arbejdsopgaver for en medarbejder i CSR-job.*

11 procent af de adspurgte virksomheder angiver CSR-job som ét af de tiltag, de løfter, for at skabe en mere mangfoldig arbejdsplads (Figur 3.2). For en kandidat uden for arbejdsmarkedet kan et CSR-job være en effektiv vej til et ordinært job eller til en uddannelse. Det har stor værdi at blive integreret i en virksomhed og blive en del af et arbejdsfællesskab på lige fod med de øvrige ansatte. Det kan betyde, at en jobkandidat med lille eller ingen arbejdsidentitet- og erfaring får fornyet tro på egne muligheder, og derigennem finder motivation til at komme videre i arbejdslivet.

Som det ses af nedenstående Figur 3.5, er der en forholdsvis stor spredning på hvilke sektorer, der har opgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job.

***Figur 3.5**: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for ansatte i CSR-job, fordelt på sektorer*



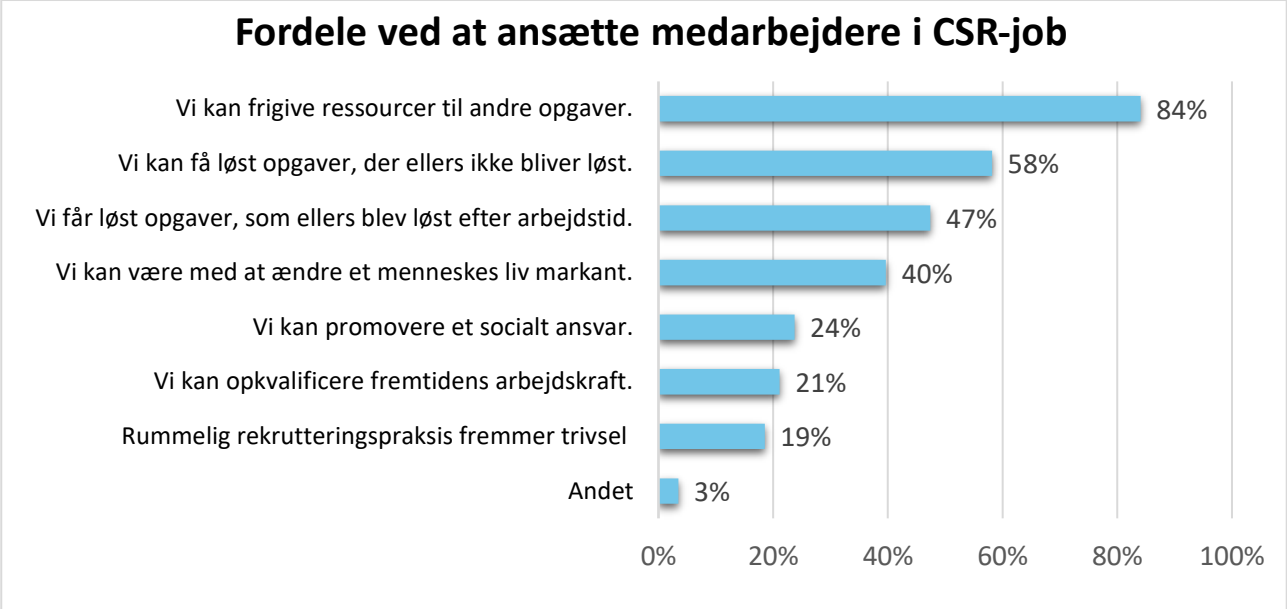
***Forklaring**: Figuren illustrerer andelen af sektorerne, der vurderer, at de hhv. har eller ikke har relevante arbejdsopgaver for en medarbejder i CSR-job.*

Som figuren ovenfor viser, er der cirka dobbelt så stor en procentdel af de adspurgte virksomheder indenfor bygge- og anlægssektoren (61 procent), der har opgaver til en medarbejder i CSR-job, end man finder i besvarelserne fra sektoren Offentlig administration, undervisning og sundhed (36 procent). Dette kan både skyldes forskelle i opgavetyper, arbejdspladskultur, specialiseringskrav og graden af mangel på arbejdskraft. Selvom virksomhederne har opgaver, der kan løses i CSR-job, er det dog ikke ensbetydende med, at de vil gøre brug af ansættelsestypen. Bygge og anlæg har eksempelvis mange opgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job, men som i stedet løses på anden vis - eksempelvis af lærlinge.

Motivation for at ansætte medarbejdere i CSR-job

Undersøgelsen afdækker fordelene ved at have ansat en medarbejder i CSR-job. Her fremhæves frigjorte ressourcer blandt kernemedarbejderne som det vigtigste. En anden væsentlige motivationsfaktorer er, at de praktiske opgaver i virksomheden bliver løst, herunder også opgaver, som arbejdsgiveren ellers måtte løse uden for normal arbejdstid. De menneskelige værdier er ligeledes en fremtrædende faktor for at ansætte til CSR-job. 40 procent af de adspurgte virksomheder nævner muligheden for at ændre et menneskes liv. Det er imidlertid 22 procentpoint færre end angivet i Arbejdskraftprognosen for 2022. I prognosen for 2023 er der umiddelbart større opmærksomhed på organisatoriske løsninger og ressourcemæssig værdiskabelse end i prognosen for 2022.

***Figur 3.6**: Faktorer, som virksomhederne ser som fordele ved at ansætte en medarbejder i CSR-job*



***Forklaring**: Figuren illustrerer, hvilke fordele virksomhedernes ser ved at ansætte en medarbejder i CSR-job.*

Der er stor variation i de opgaver, der i de forskellige sektorer kan løses af en medarbejder ansat i CSR-job. Figur 3.7 nedenfor oplister potentielle arbejdsopgaver for CSR-job, som virksomheder finder relevante.

***Figur 3.7**: Eksempler på arbejdsopgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job*

Arbejdsopgaver for medarbejdere i CSR-job

Bygge og anlæg
Oprydning og sortering af materialer, hente og bringe materialer, rengøring, klargøring af arbejdsbiler, affaldssortering, pakning af varer, trække ledninger, græsslåning

Erhvervsservice
Lettere rengøring, trappevask, afspritning af overflader, telefonbetjening, varebestilling, udbringning

Handel og detail
Opdatering af hjemmeside, kundebetjening, oprydning, opsætning af varer, rengøring, lettere kontoradministrative opgaver, pakning af varer i webshop, budkørsel, ordrehåndtering, arkivering

Kultur og fritid
Billetsalg, rengøring, lettere tilberedning af mad, madudbringning, mødebooking via telefon, vedligehold af lokaler og udeområder, klargøring til møder, lettere kontoradministrative opgaver

Landbrug
Affaldssortering, rengøring af maskiner og køretøjer, bygningsvedligehold, pasning og mærkning af husdyr

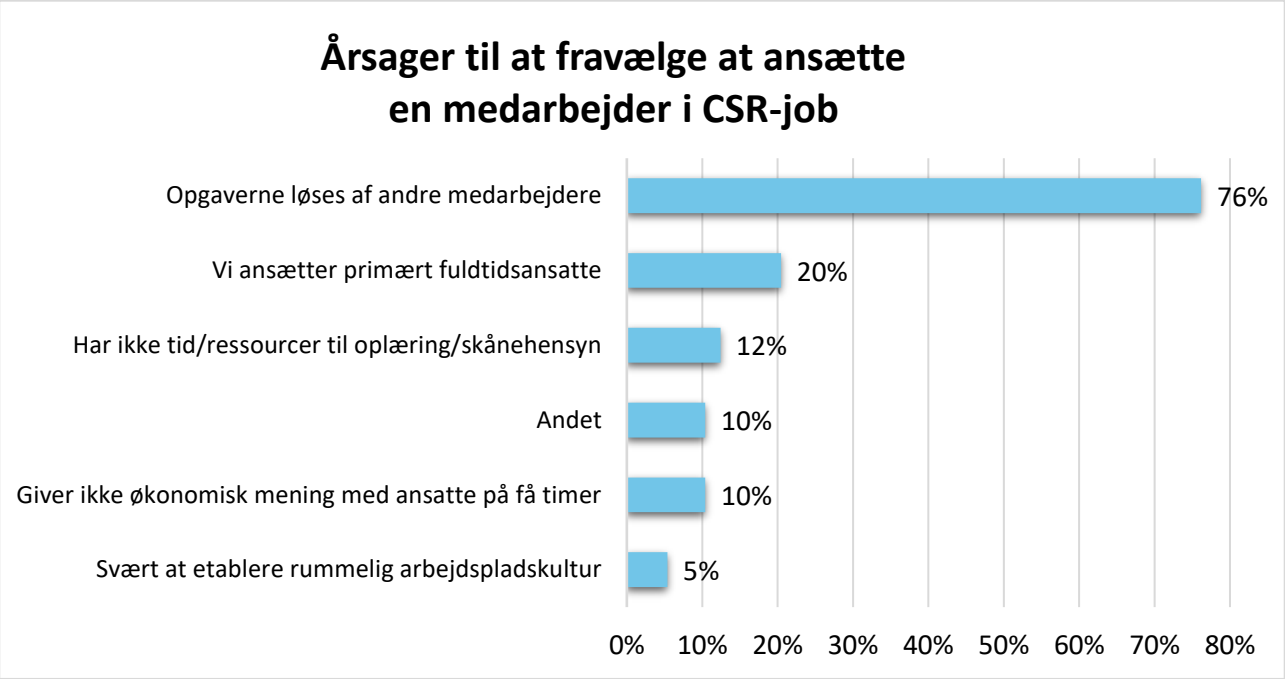
Offentlig administration, undervisning og sundhed
Rengøring, forsendelse af post og varer, aktivering af børn, køkkenmedhjælper, lettere kontoradministrative opgaver, håndtering af arbejdstøj, klargøring til møder, lettere pedelopgaver

Udfordringer ved at rekruttere bredt og mangfoldigt

Selvom virksomhederne angiver mange fordele (Figur 3.6) ved at kombinere flere forskellige jobtyper i deres samlede medarbejderstab, er de også bevidste om udfordringerne ved en mangfoldig arbejdsplads.

I prognosen for 2023 tilkendegiver 76 procent af de arbejdsgiverne, der fravælger ansættelse af medarbejdere i CSR-job, at årsagen til deres fravær er, at opgaverne i dag løses af andre medarbejdere - et fald på 4 procentpoint i forhold til 2022. En anden væsentlig grund for virksomhederne er, at nogle arbejdsgivere foretrækker medarbejdere, der udelukkende er ansat på fuld tid. Her er arbejdsgiverne dog blevet mere fleksible siden prognosen i 2022, hvor 25 procent angav præferencen for fuldtidsansættelser som årsag til fravalget af medarbejdere i CSR-job. De nævnte årsager indikerer, at der i mange virksomheder er opgaver, som potentielt kunne indgå i CSR-jobåbninger, hvis virksomheden fik flere redskaber til og mere erfaring med at tilrettelægge deltidsarbejde uden at påvirke driften negativt.

***Figur 3.8**: Virksomhedernes begrundelse for at ikke at ansætte medarbejdere i CSR-job*



***Forklaring**: Figuren illustrerer, hvilke årsager virksomhederne angiver som begrundelse for ikke at ansætte medarbejdere i CSR-job.*

Jobcenter Randers Erhverv har i samarbejdet med kommunens 190 CSR-virksomheder, 12 ledermentorer og cirka 50 uddannede medarbejdermentorer oparbejdet en stor viden på området. Det kan konkluderes, at de virksomheder, som fra øverste ledelsesniveau prioriterer en mangfoldighedskultur og prioriterer at skabe de rette præmisser i organisationen, er virksomhederne med størst diversitet og evne til at rumme forskellige skånehensyn.

Som følge af krigen i Ukraine udfordres virksomhederne af høje el- og råvarepriser, forsinkelser i forsyningskæden og udskudte ordrer, hvilket påvirker både produktion og efterspørgsel. Inflationen har bremset væksten i flere sektorer og skabt en økonomisk nedgang flere steder, hvilket reducerer lønbudgettet. I den løbende dialog med virksomhederne fremgår det eksempelvis, at virksomheder inden for transportsektoren har en gennemsnitlig omsætningsnedgang på 20-30 procent. En virksomhed fortæller, at de færre ordrer giver chaufførerne god tid til at varetage de opgaver, som en medarbejder i

CSR-job ellers kunne have varetaget. Det kan blandt andet være arbejdsopgaver som at renholde og vaske bilerne samt andet praktisk arbejde. Med andre ord har mange virksomheder i branchen rigelig medarbejderkapacitet, og derfor giver det ikke mening at ansætte yderligere medarbejdere for at optimere. Generelt hører virksomhederne i transportsektoren dog til blandt de mest mangfoldige virksomheder (Figur 3.3). Ligeledes fortæller virksomheder fra bygge- og anlægssektoren, at de har oplevet en opbremsning i antallet af nye ordrer, hvilket også hér betyder, at den faglærte arbejdskraft har tid til at løse de forefaldende opgaver, som ellers kunne løses af en medarbejder i CSR-job.

Modsat kan det også være svært at integrere nye medarbejdere med skånehensyn på arbejdspladsen i de brancher, hvor der generelt er travlt i hverdagen. Grunden hertil kan være, at kernemedarbejderne ikke kan frigøre tid til grundig oplæring af nye medarbejdere eller til at imødekomme eventuelle skånehensyn. De mere praktiske omstændigheder kan også være en udfordring for at skabe en mangfoldig arbejdsplads, herunder arbejdspladsens indretning, som kan gøre nogle skånehensyn svære at imødekomme. Derudover kan nedsat arbejdstid, som tidligere nævnt, være driftsforstyrrende, idet det stiller store krav til planlægning.

I dialogen med virksomhederne erfarer Jobcenter Randers Erhverv, at de handicapkompenserende ordninger, som i nogle tilfælde kan hjælpe med visse skånehensyn, ikke er bredt kendt af virksomhederne. De kompenserende ordninger giver eksempelvis mulighed for at finansiere personlig assistance og mentorstøtte, eller for at indrette arbejdspladsen så medarbejdernes eventuelle skånehensyn kan imødekommes, uden at de bliver en barriere for ansættelse. Indsatsen for at udbrede kendskabet til disse ordninger må formodes at kunne styrke både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med skånebehov.

Mangfoldighed er en bred betegnelse, og prognosen dækker kun et afgrænset blik på den rummelighed, som virksomhederne udviser. I det dialogbaserede arbejde med samarbejdspartnere og lokale virksomheder bliver Jobcenter Randers Erhverv ofte gjort opmærksom på, at mangfoldighed også udvises i tilknytning af førtidspensionister, studentermedhjælpere, ungarbejdere og virksomhedspraktikanter i den daglige drift.

Tiltag, der understøtter en bredere rekruttering

Randers Kommune har et mål om at styrke og videreudvikle samarbejdet med alle lokale virksomheder om job, opkvalificering og udviklingsmuligheder for ledige jobkandidater på kanten af arbejdsmarkedet - herunder kandidater med funktionsnedsættelser og begrænsninger i arbejdsevnen. Det skal være så nemt som muligt for virksomhederne at rekruttere alle typer af medarbejderprofiler ud fra et mangfoldighedsperspektiv.

CSR-strategien, herunder de strategiske mål, er retningsangivende for den daglige service og vejledning om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, som jobcenteret yder til virksomhederne i Randers Kommune. Jobcentrets virksomhedskonsulenter og rekrutteringsservice har erfaring med at rådgive og sparre med virksomheder om kvalificeret arbejdskraft og med at udvikle og udfordre virksomhedernes rekrutteringspraksis. Der er i den daglige dialog med virksomhederne stor fokus på fordelene ved bred rekruttering, fastholdelse af sårbare medarbejdere og investering i lærlinge og elever.

Randers Kommune har siden 2017 haft fokus på at synliggøre og anerkende de virksomheder, der gør en stor forskel for social ansvarlighed og det mangfoldige arbejdsmarked. I alt er 190 virksomheder blevet

tildelt Randers Kommunes CSR-certifikat, der er en anerkendelse af lokale virksomheder, som gør en særlig indsats for at sikre et mere mangfoldigt arbejdsmarked, hvor alle har mulighed for at bidrage efter evne. Virksomheder, som modtager CSR-certifikatet, har fokus på bred rekruttering og på at være åbne for alternative rekrutteringsmetoder, der skaber løn til flere på arbejdsmarkedet. Det kan være gennem en indsats med job og udviklingsmuligheder for ledige med skånehensyn eller fysiske og psykiske udfordringer, men også gennem en fokuseret fastholdelsesindsats for sårbare og sygemeldte. Slutteligt har indsatsen også fokus på et uddannelsesansvar for udsatte unge. Hvert år modtager 20 lokale virksomheder Randers Kommunes CSR-certifikat og dermed også en anerkendelse for at bidrage til et mere mangfoldigt arbejdsmarked. Modtagere af certifikatet udgør en vigtig ambassadørkreds, der viser vejen og inspirerer andre virksomheder til at skabe et mangfoldigt arbejdsmarked.

Et andet tiltag er Ledermentor Randers, som er et netværk af virksomhedsledere. Ledermentorerne tilbyder at stille deres viden og erfaring til rådighed i situationer, hvor andre virksomheder har brug for sparring vedrørende rekruttering, fastholdelse af medarbejdere eller lignende. De deler ud af deres erfaring om ledelsesredskaber og løsninger til de dilemmaer og situationer, der kan opstå i en mangfoldig medarbejderstab. I 2023 planlægges en udvidelse af denne ledermentorkreds fra de nuværende 12 til cirka 40 ledermentorer. Ønsket kommer fra lederne selv, der får øje på værdien i egen ledelsespraksis ved at have et ligesindet sparringsfælleskab.

Temaer som virksomheder kan sparre med Ledermentorer om

- Rekruttering og fastholdelse
- Fleksjob, skånejob og løntilskud
- Socialøkonomisk virksomhed
- Implementering af CSR-strategi
- Elever, praktikker og fritidsjob
- Medarbejdere med fysiske udfordringer
- Medarbejdere med psykiske udfordringer
- Seniorpolitik
- Partnerskab

Både CSR-virksomheder, partnerskabsaftalevirksomheder og ledermentorer inddrages i Jobcentrets virke og gives løbende et indflydelsesrum til at kunne stille forslag, give feedback og agere sparringspartner for Jobcentrets erhvervsafdeling. Dialogen omhandler både planlagte virksomhedsrettede indsatser og øvrige servicebehov. På den måde sikres et højt serviceaftryk og en værdiskabelse for det lokale erhvervsliv og de flere tusinde virksomheder, som Jobcenter Randers Erhverv årligt betjener. Inddragelsen sker igennem konferencer, kurser, jobrettede arrangementer samt netværks- og dialogmøder.

For at give virksomhederne de bedst mulige forudsætninger for at ansætte og fastholde medarbejdere, som har brug for ekstra støtte, har Jobcenter Randers Erhverv siden 2017 løbende udbudt professionelle mentorkurser for medarbejdere, der er enten praktikansvarlige, mentorer og/eller sociale go-to personer. Alle med den fælles ambition om at være en understøttende funktion for nye kolleger på arbejdspladsen. Mentorkursus for medarbejdere er en del af den strategiske CSR-indsats, og kan derfor ses som en

forlængelse af Jobcenter Randers Erhvervs vejledningsindsats. Kurset er for samarbejdspartnere på CSR-området, herunder både private og offentlige virksomheder. Mentorkurserne berører opstart, udvikling og fastholdelse af sårbare kolleger, som eksempelvis er ansat i CSR-job. Deltagerne bliver klædt på til at guide og hjælpe kollegaer i dagligdagen, samt til at tage imod nye kolleger, der har brug for ekstra støtte. På kurset lærer deltagerne om glæder og udfordringer ved mentorrollen - blandt andet hvordan man gennem nøje planlagt onboarding sikrer en god opstart for nye kolleger. Samtidig lærer de at håndtere eventuelle udfordringer i samarbejdet med den nye kollega, for eksempel ved at øve ”den svære samtale” og ”udviklingssamtalen”. I forår og efterår 2023 udbydes igen mentorkurser for medarbejdere. Tilbuddet gælder både medarbejdere i de 36 partnerskabsaftalevirksomheder og alle øvrige interesserede virksomheder, der samarbejder med Jobcenter Randers.

Dataindsamling

Arbejdskraftprognosen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse foretaget af Jobcenter Randers Erhverv i perioden fra september til primo november 2022. Spørgeskemaet er lavet online og udfyldt i samarbejde med arbejdsgivere i Randers Kommune. Udfyldelsen er foretaget i forbindelse med virksomhedskonsulenternes besøg ved virksomhederne eller sekundært ved telefoniske møder. Fordelen ved denne metode er, at prognosen giver anledning til at starte eller fastholde dialogen om virksomhedernes arbejdskraftbehov samt til at afdække eventuelle behov, hvor Jobcenter Randers kan stå til rådighed med en værdiskabende virksomhedsservice. Den metodiske del af prognosens tilblivelse er derudover formet af grundlæggende to faser i undersøgelsen: Koordineringen af virksomhedsinterview og udformning af spørgeskema og analyse.

Koordinering af virksomhedsinterview

Udover virksomhedernes sektorfordeling er der anvendt tre særlige kriterier i koordineringen af virksomhedsinterview. Kriterierne er fagligt baserede og understøtter en prognose, der er tilpasset det randrusianske arbejdsmarked. Det betyder samtidigt, at prognosen er et aktuelt input til det samlede vidensgrundlag om arbejdsmarkedet i Randers Kommune.

De tre særlige kriterier i koordineringen

- **Virksomhedsstørrelse**: Det er efterstræbt at interviewe både større og mindre virksomheder for at tage højde for nuancerne i den overordnede sammensætning af den randrusianske erhvervsstruktur og udviklingen på det lokale arbejdsmarked.
- **Vækstlagsvirksomheder**: Ved også at inkludere vækstende virksomheder styrkes prognosens evne til at gengive et aktuelt billede af arbejdskraftbehovet og dets udvikling.
- **Privat og offentligt**: En hensigtsmæssig fordeling blandt virksomheder i den private og den offentlige sektor er tilstræbt på tværs af sektorerne og de underliggende brancher.

Spørgeskema og analyse

Den samlede udformning af analysen og spørgeskemaundersøgelsen er en videreudvikling af foregående prognoser, som ligeledes er gennemført af Jobcenter Randers Erhverv. Udover at skulle leve op til rapportens formål, er spørgsmålene i undersøgelsen formuleret med den hensigt, at de skal være relevante for en bred gruppe af virksomheder, fremmende for dialogen mellem virksomhederne og Jobcenter Randers samt kvalificerende for jobcentrets virksomhedsservice. I rapporten benyttes sektorinddelinger, erhvervsgrupper og betegnelser, der i store træk er bibeholdt fra tidligere prognoser og bygger på hidtidige erfaringer. Formålet er at understøtte en kontinuitet i rapporternes udtryk og en tilpasning til arbejdsmarkedet i Randers Kommune, samtidigt med at en sammenlignelighed med de afgrænsninger, der blandt andet benyttes af Danmarks Statistik og i andre undersøgelser, sikres. Undersøgelsens konklusioner er kvalificeret og underbygget af branchekendskabet og den indgående viden om det lokale arbejdsmarked blandt virksomhedskonsulenterne i Jobcenter Randers Erhverv.

Figuroversigt

Del 1

Figur 1.1: Jobprofiler med flest forventede jobåbninger
Figur 1.2: Sektorfordeling på de forventede jobåbninger
Figur 1.3: Oversigt over forventede rekrutteringsudfordringer fordelt på sektorer

Del 2

Figur 2.1: Forventede jobåbninger fordelt på kompetencegrupper
Figur 2.2: Udvikling i jobåbninger fra 2019 til 2023, fordelt på kompetencegrupper
Figur 2.3: Top-5 jobåbninger fordelt på uddannelsesniveau
Figur 2.4: Opkvalificeringsforløb i 2022
Figur 2.5: Eksempler på opkvalificeringsforløb inden for Industri og fremstilling, som forventes gennemført i 2023.
Figur 2.6: Andel af virksomheder, som har lærlinge og elever ansat - eller har planer om at ansætte.
Figur 2.7: Andel af virksomheder inden for hver størrelseskategori, der har eller forventer at ansætte lærlinge og elever
Figur 2.8: Virksomhedernes ansættelse af lærlinge og elever inden for hver sektor
Figur 2.9: Virksomhedernes forventede udbud af uddannelsespladser fordelt på sektorer
Figur 2.10: Virksomhedernes forventede udbud af lærling- og elevpladser fordelt på uddannelsesprofiler
Figur 2.11: Udbudte lærlinge- og elevpladser, hvor der forventes rekrutteringsudfordringer
Figur 2.12: Årsager til virksomhedernes fravalg af lærlinge og elever

Del 3

Figur 3.1: Virksomhedernes indsats for at skabe rummelige arbejdspladser
Figur 3.2: Konkrete tiltag for at skabe rummelige arbejdspladser
Figur 3.3: Virksomhedernes indsats for at skabe mangfoldige arbejdspladser, fordelt på sektorer
Figur 3.4: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for en medarbejder i CSR-job
Figur 3.5: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for ansatte i CSR-job, fordelt på sektorer
Figur 3.6: Faktorer, som virksomhederne ser som fordele ved at ansætte en medarbejder i CSR-job
Figur 3.7: Eksempler på arbejdsopgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job
Figur 3.8: Virksomhedernes begrundelse for at ikke at ansætte medarbejdere i CSR-job

Kildehenvisninger

Del 1

1. Danmarks Statistik: https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=40009

Mangler din virksomhed medarbejdere?

Vil du vide mere om din virksomheds muligheder for rekruttering af lokal arbejdskraft?

Ønsker du rådgivning om, hvordan du fastholder og uddanner dine medarbejdere, så deres kvalifikationer modsvarer din virksomheds fremtidige behov?

Så kontakt Jobcenter Randers Erhverv

Tlf.: 89157990 / Mail: jobcentererhverv@randers.dk

Følg os på LinkedIn: Jobcenter Randers Erhverv

jobcenter Randers