



PROGNOSE FOR
**ARBEJDSKRAFTBEHOV I
RANDERS KOMMUNE - 2026**

Baseret på arbejdsgivernes forventninger

Forord

I Randers Kommune har vi en klar ambition om at ville skabe gode rammer for både borgere og virksomheder – og sikre, at Randers også i fremtiden er et attraktivt sted at arbejde, drive virksomhed og udvikle sig. Adgangen til den rette arbejdskraft er afgørende for, at vi lykkes med den ambition.

Arbejdsmarkedet er i forandring, og virksomhederne oplever i stigende grad, at det kan være vanskeligt at finde medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er det vigtigt, at vi har et solidt vidensgrundlag at handle ud fra. Arbejdskraftprognosen 2026 giver netop dette – baseret på input fra knap 600 lokale arbejdsgivere og den tætte dialog, vi løbende har med erhvervslivet i Randers.

Årets prognose viser, at efterspørgslen på arbejdskraft fortsat er høj. Særligt inden for *Offentlig administration, Undervisning og sundhed samt Handel og transport* forventes mange jobåbninger i det kommende år. Industrien fastholder ligeledes et betydeligt behov for arbejdskraft. Samtidig peger prognosen på, at rekrutteringsudfordringerne fortsat er markante – især i brancher med specialiserede kompetencekrav.

Prognosen viser også tydelige tendenser i virksomhedernes kompetencebehov. De erhvervsfaglige medarbejdere udgør den største gruppe på det randrusianske arbejdsmarked, og efterspørgslen på faglært arbejdskraft vil ligeledes i 2026 være høj og stabil, mens korte og mellemlange videregående uddannelser også spiller en fortsat vigtig rolle for det lokale erhvervsliv. Samtidig ser vi, at virksomhederne i stigende grad tilpasser deres rekrutteringsstrategier for at kunne imødekomme et presset arbejdsmarked.

Endelig er det positivt, at mange virksomheder fortsat tager et ansvar for uddannelse, opkvalificering og rummelighed. Som det fremgår af Hvidbogen bag Fremtidens Randers har vi i Randers brug for virksomheder, der vil påtage sig netop det ansvar for at løfte vores kommune. Samtidig viser prognosen, at der fortsat er et potentiale for at engagere flere virksomheder i arbejdet med lærlinge, elever og inkluderende ansættelsesformer – et fokus, der er helt centralt, hvis vi skal sikre både vækst, sammenhængskraft og et bæredygtigt arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedet i Randers rummer både udfordringer og muligheder. Med denne prognose står vi stærkere i arbejdet med at skabe målrettede indsatser og et tæt samarbejde mellem kommune og erhvervsliv – til gavn for både virksomheder, borgere og hele Randers Kommune.

Tak til de mange virksomheder, der har bidraget med deres viden og erfaringer.

God læsning.



Karina Hjorth, Formand for Social- og Arbejdsmarkedsudvalget.

Hovedpointer fra rapporten

850

forventede jobordrer via
JobRanders' rekrutteringsser-
vice i 2026

65%

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

561

virksomheder er blevet spurgt ind til deres
forventede arbejdskraftbehov i 2026.

1.600

nye medarbejdere forventes ansat
inden for de næste 12 måneder.

56%

af virksomhederne
forventer at have ansatte i
uddannelsesforløb i 2026



90%

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

Sektorer

Størst rekrutteringsbehov

Off. administration, undervisning og sundhed
Handel og transport
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirk.
Erhvervsservice
Kultur, fritid og anden service

Jobprofiler

Flest jobåbninger

Pleje-, social- og sundhedspersonale
Salgs- og butiksmedarbejdere
Pædagoger, undervisere mv.
Logistik, transport og chauffører
Produktions- og industrimedarbejdere

Baggrund for rapporten

I efteråret 2025 gennemførte JobRanders 561 interview med lokale arbejdsgivere for at afdække deres fremtidige behov for arbejdskraft. Undersøgelsens resultater, kombineret med indsigter fra den daglige dialog med virksomhederne, danner grundlaget for rapportens opbygning. Prognosen belyser det forventelige arbejdskraftbehov i Randers Kommune i et 12-måneders perspektiv og kan derfor anvendes til at kvalificere beslutninger og strategier på arbejdsmarkedsområdet.

Hovedkonklusioner

Arbejdskraftprognosen er inddelt i tre hovedområder med følgende konklusioner.

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

Undersøgelsen blandt 561 antal randrusianske arbejdsgivere viser, at antallet af forventede jobåbninger i 2026 forventes at ligge på niveauet fra 2025. Der er fortsat udbredt bekymring blandt virksomhederne over rekrutteringsudfordringer, især når det gælder muligheden for at finde kandidater med efterspurgte kompetencer og kvalifikationer. Denne bekymring ses på tværs af de fleste sektorer, men er særlig udtalt i brancher med høj efterspørgsel på jobprofiler inden for det social- og sundhedsfaglige område samt inden for salg og kundeservice. Samlet set forventer arbejdsgiverne i prognosen rekrutteringsudfordringer i 61 % af alle ansættelser inden for de næste 12 måneder, og i 9 ud af 10 sektorer forudser virksomhederne udfordringer med at besætte over halvdelen af de forventede jobåbninger.

Del 2 - Uddannelse og kompetencebehov

Virksomhederne forventer et fald i efterspørgslen på kandidater med faglærte uddannelser, mens der ses en lille stigning i efterspørgslen på kandidater med korte og mellemlange videregående uddannelser. Samtidig stiger efterspørgslen på ufaglærte ganske svagt, mens efterspørgslen på ufaglærte med kompetencegivende kurser stiger fra 11 % i 2025 til 16 % i 2026. Det indikerer, at virksomhederne udviser en større fleksibilitet i relation til kvalifikationer og kompetencer som følge af rekrutteringsudfordringer. Virksomhederne tilpasser sig udbuddet af arbejdskraft med færre krav til uddannelsesniveau og større råderum over egen arbejdstid.

Efterspørgslen på lærlinge og elever er lavere i 2026 sammenlignet med 2025, hvilket primært skyldes manglende opgaver, tid og økonomi til at oplære og ansætte i uddannelsesstillinger.

Del 3 - CSR og mangfoldighed

I en tid med øget fokus på CSR-arbejde¹ og virksomhedernes sociale ansvar, er det positivt, at undersøgelsen viser en fortsat høj villighed til at skabe mangfoldige og rummelige arbejdspladser. Samlet set arbejder 90 % af virksomhederne aktivt med inklusion og mangfoldighed. Andelen af arbejdsgivere, der vurderer, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job, falder fra 54 % i 2025 til 42 % i 2026, hvilket blandt andet skyldes virksomhedernes blik på opgavesammensætning, økonomi og **ressourcebetinget** prioritering i indsatsen for mangfoldighed.

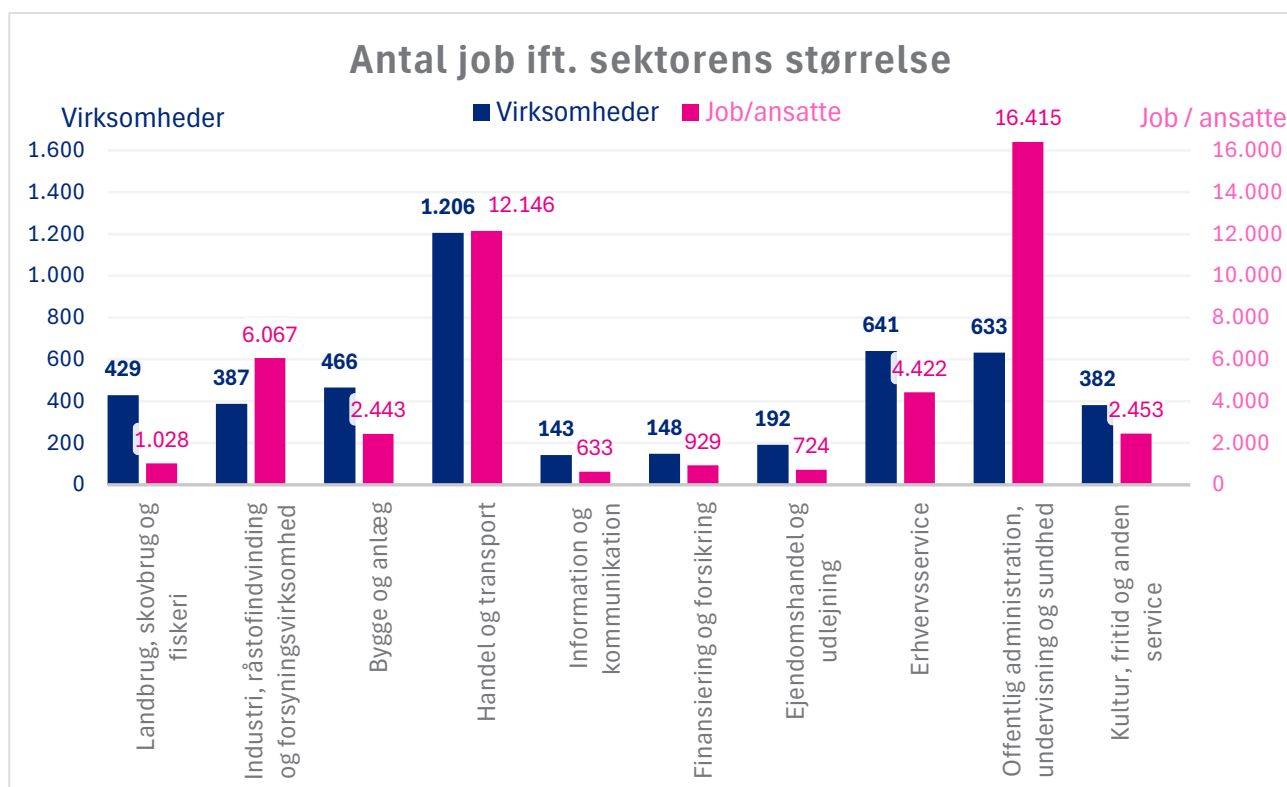
¹ CSR står for *Corporate social responsibility* og dækker over virksomhedernes arbejde med at integrere sociale og miljømæssige ansvar i deres adfærd, drift og aktiviteter, herunder i rekrutteringssammenhænge.

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

I Randers Kommune domineres virksomhedslandskabet af de to sektorer *Handel og transport* og *Offentlig administration, undervisning og sundhed* i hhv. antal virksomheder og andelen af alle ansatte i randrusianske virksomheder. Sammenligner man alle sektorerne, er der forskel på forholdet mellem antal virksomheder og antal ansatte. *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed*² indtager en tredjeplads målt på antal job, men er sjettestørst målt på antallet af virksomheder. Som det ses af figur 1.1 nedenfor, tegner også *Erhvervsservice*³, *Bygge og anlæg* samt *Kultur, fritid og anden service* sig for en væsentlig del af den samlede beskæftigelse i kommunen.

Sektorstrukturen i Randers betegnes primært af små og mellemstore virksomheder (SMV'er), og det er et gennemgående træk på tværs af brancherne. Virksomheder med mindst 100 ansatte udgør 1 %, mens 2,3 % af virksomhederne har 50-99 ansatte. Omvendt beskæftiger 66 % af de randrusianske virksomheder hver især under 5 ansatte, og hele 89 % beskæftiger hver især under 20 ansatte. De små virksomheder er en vigtig del af erhvervslivet, skaber mange specialiserede arbejdspladser og bidrager til en høj grad af mangfoldighed blandt medarbejderne.

Figur 1.1: Sektorstrukturen i Randers Kommune: Antal virksomheder og ansatte i hver sektor



² Sektoren omfatter hhv. fremstillings- og produktionsvirksomheder (metal, maskiner, fødevarer, plast, beton, elektronik etc.), indvinding af råstoffer (olie, gas, sten og grus), virksomheder inden for forsyning af el, gas, vand og varme, renovations- og genbrugsvirksomheder samt rensningsanlæg.

³ Sektoren omfatter hhv. advokatvirksomheder, revisions- og bogføringsfirmaer, erhvervsrådgivning, arkitekter og rådgivende ingeniører, forskning og udvikling, reklame- og analysebureauer, specialiseret vidensservice (bl.a. kommunikation, produktdesign, landbrugskonsulenter m.fl.), dyrlæger, udlejningsvirksomheder, vikar- og rejsebureauer, vagt og sikkerhed, ejendomsservice og rengøring samt forskellige administrative og driftsoperationelle servicevirksomheder.

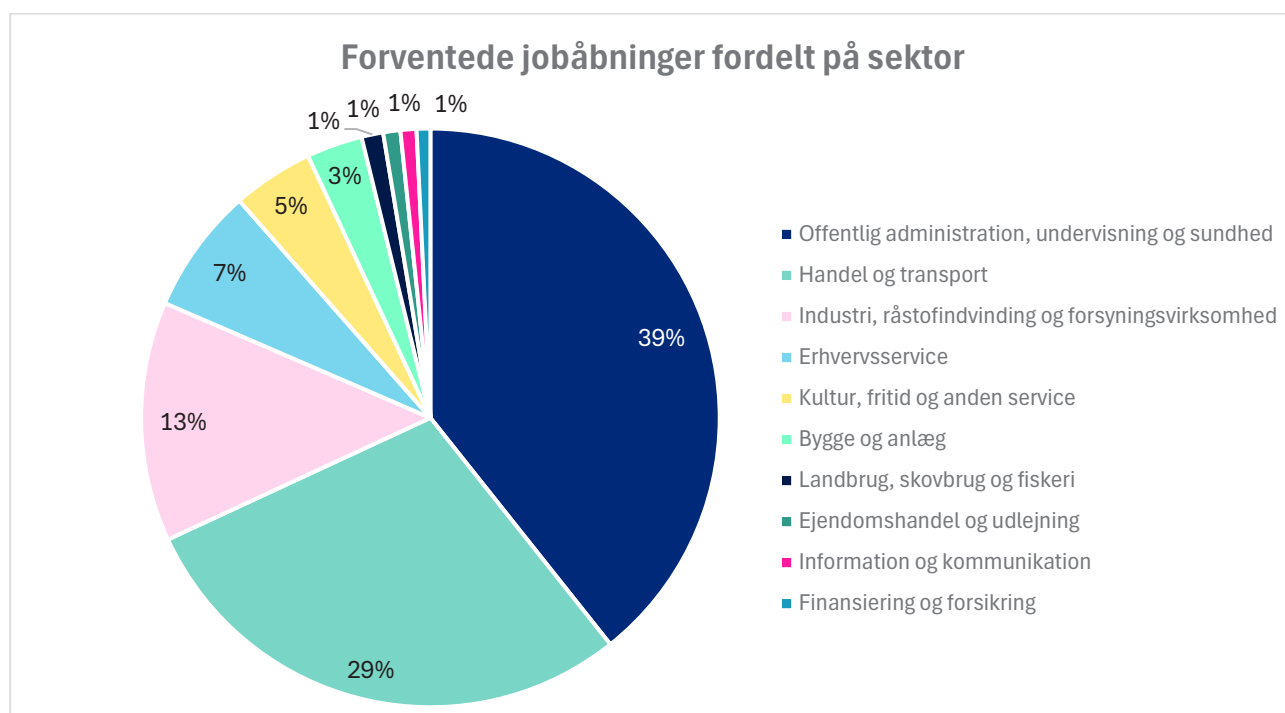
Et erhvervsliv bestående af en meget stor andel af SMV'ere kan samtidigt være mere udsat over for kriser, lavkonjunkturer og ressourcemæssige sårbarheder, sammenlignet med erhvervsstrukturer med flere store virksomheder. Det skyldes, at små virksomheder enkeltvist har en mindre økonomi, et mindre råderum og til en vis grad en smallere produkt- eller serviceprofil (en højere grad af specialisering). Det betyder også, i forhold til arbejdskraft- og kompetencebehov, at SMV'ere derfor kan have sværere ved at tiltrække højt kvalificerede medarbejdere, investere i efter-videreuddannelse af de ansatte og bidrage til uddannelsen af fremtidens arbejdskraft.

I undersøgelsen spørges virksomhederne til forventede jobåbninger inden for de næste 12 måneder. Disse forventninger giver et indblik i, hvilke sektorer og kompetenceområder der særligt præger arbejdsmarkedet i Randers fremover. Figur 1.2 nedenfor fordeler virksomhedernes forventede jobåbninger på sektorer. De adspurgte virksomheder forventer at skulle rekruttere til i alt 1.600 jobåbninger i løbet af 2026.

Forventningerne afspejler overordnet set både sektorernes størrelse og rekrutteringsudfordringer. Går vi et trin dybere ned i undersøgelsen og tættere på sektorernes underliggende brancher, finder vi den største efterspørgsel på arbejdskraft inden for hhv. sundhedsvæsenet, detailhandelen, døgninstitutioner og plejehjem, børneinstitutioner, engroshandel, undervisning og restauration.

Figuren viser samtidigt en tydelig koncentration af rekrutteringsbehovet i få store sektorer. *Offentlig administration, undervisning og sundhed* samt *Handel og transport* står samlet for knap to tredjedele af alle forventede jobåbninger. De to sektorer står dermed for en andel af de forventede jobåbninger, der er større end deres andele af det randrusianske arbejdsmarked i dag. *Offentlig administration, undervisning og sundhed* beskæftiger 35 % af de ansatte blandt virksomhederne i Randers, mens *Handel og transport* beskæftiger 26 %.

Figur 1.2: Sektorfordeling på de forventede jobåbninger



Ifølge tillidsindikatorerne i Danmark Statistiks konjunkturbarometer var detailhandelsbranchens forventninger til omsætning og beskæftigelse de højeste blandt barometrets udvalgte brancher i både

september, oktober og november 2025⁴. De fleste virksomhedsinterview bag dette års prognose fandt sted i september og oktober 2025, og inden for *Handel og transport* står detailhandelen for 12 % af det samlede antal forventede jobåbninger på tværs af sektorerne, efterfulgt af engroshandelen med 6 %. Efterspørgslen i den samlede handelsbranche går ikke mindst på ansatte inden for butiksarbejde, herunder vikarer og deltidsansatte, salg, lager og logistik samt på mekanikere.

I *Offentlig administration, undervisning og sundhed* findes efterspørgslen særligt inden for sundhedsvæsenet, døgninstitutioner og plejehjem samt børneinstitutioner, og der er især behov for pædagoger og pædagogmedhjælpere samt syge-, pleje- og social- og sundhedspersonale. Også i denne sektor er der inden for visse områder et behov for vikarer, hvilket ligeledes har en betydning for arbejdskraftbehovet. Hertil kommer, at flere af sektorens velfærdsstillinger løser opgaver indrammet af offentlige servicemål, garantier, frister, standarder og/eller øvrige behov, som virksomhederne er forpligtet til at levere på.

Blandt de resterende sektorer er det kun forventningerne i *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed*, der modsvarer den andel af arbejdskraften, som sektoren beskæftiger på det lokale arbejdsmarked i Randers. Sektoren beskæftiger i dag 13 % af alle lønmodtagere og forventer at skulle ansætte til 13 % af jobåbningerne i 2026. Her drives efterspørgslen især af fremstillingen af maskiner, fødevarer, metalprodukter, produkter og elementer til bl.a. bygge- og anlægsbranchen, elektrisk udstyr samt plast og gummi. De mest efterspurgte profiler er naturligvis produktionsmedarbejdere, men også industriteknikere, smede og automationsteknologer samt ufaglærte specialarbejdere.

De forventede jobåbninger inden for *Erhvervsservice, og Kultur, fritid og anden service* samt *Bygge og anlæg* ligger på et niveau, der er lavere end de tre sektors andel af det randrusianske arbejdsmarked – hhv. 9 %, 5 % og 5 %. Erhvervsservicesektoren rummer flere forskelligartede brancher, og efterspørgslen er primært drevet af rengøringsfirmaer, revisionsvirksomheder og marketingydelser, men udgøres generelt af flere underbrancher, der ansætter meget forskellige kompetencer og kvalifikationer. De mest efterspurgte profiler er rengøringsassistenter, herunder ufaglærte, medarbejdere med kompetencer inden for kommunikation og marketing, bogholdere, revisorer, men ligeledes faglærte profiler, der typisk også kan finde ansættelse inden for *Bygge anlæg* – herunder elektrikere og anlægsstruktører.

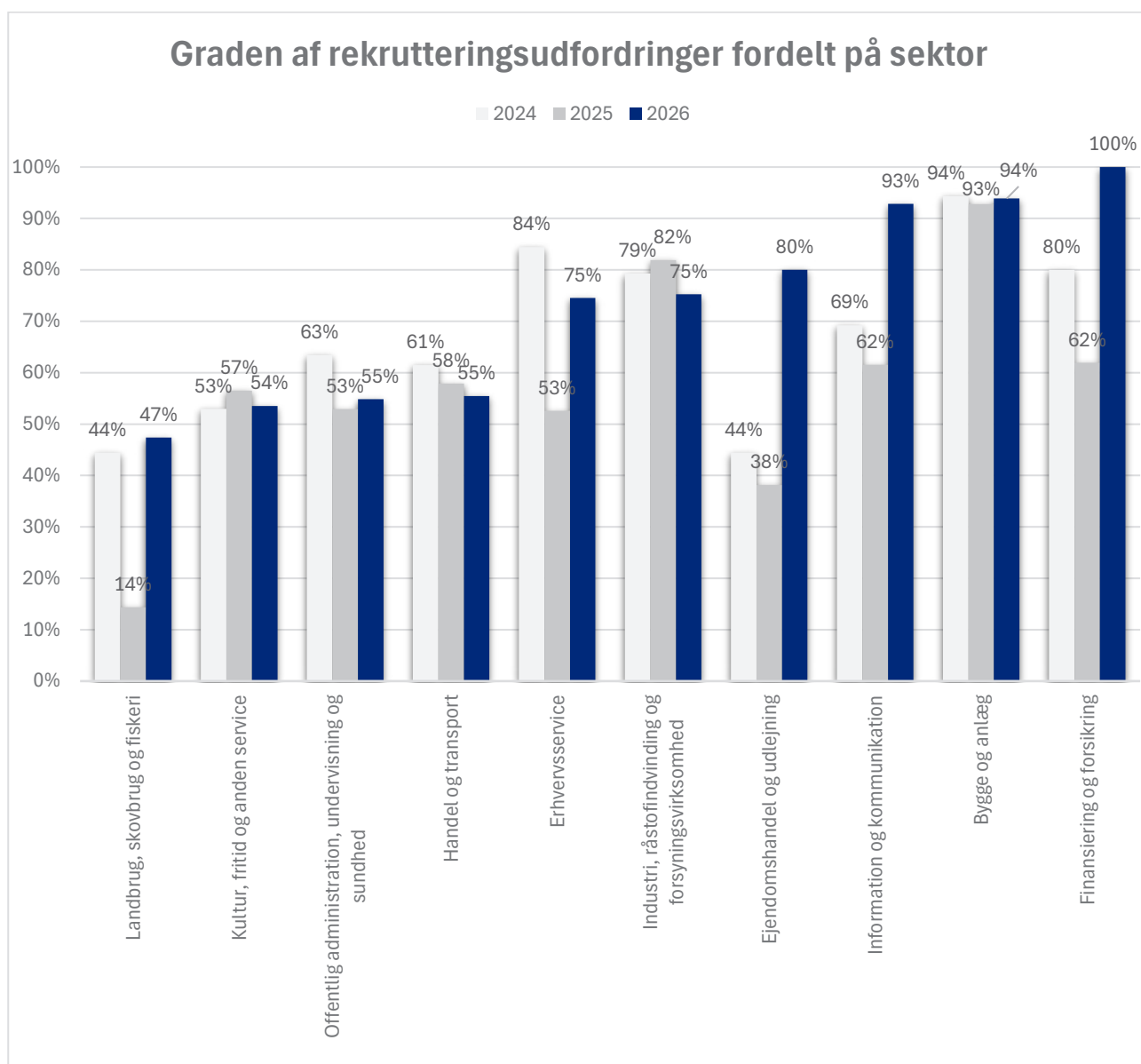
Kultur, fritid og anden service er ligeledes en sektor med stor variation i virksomhedstyperne. Efterspørgslen findes særligt i brancher inden for fritids- og sportsaktiviteter og oplevelsesbranchen og for profiler inden for salgs- og kundeservice, betjening af caféer, rengørings- og køkkenpersonale og kontormedarbejdere.

I *Bygge og anlæg* skyldes den relativt set lavere efterspørgsel på arbejdskraft, at det, i modsætning til mere positive landsdækkende tendenser for branchen, har været sværere for de lokale virksomheder at vinde nye og større projekter, og at der eksempelvis er færre boligrenoveringsprojekter i Randers. Samtidigt har større bygge- og anlægsprojekter en lang varighed, og fraværet af sådanne opgaver spiller derfor en betragtelig rolle for virksomhedernes mere langsigtede forventninger til rekrutteringsbehovet. Et underliggende perspektiv på udfordringen i forhold til de store projekter skal samtidigt findes i den førnævnte sektorstruktur med mange små virksomheder, for hvilke det er svært at gøre sig gældende i konkurrencen om store ordretilgange – selv ved lokalforankrede initiativer. Som det fremgår af figur 1.3, er *Bygge og anlæg* samtidigt påvirket af væsentlige rekrutteringsudfordringer, hvilket også kan have en betydning for virksomhedernes muligheder for at tage del i en ordretilgang på landsplan.

⁴ Danmarks Statistik, *Konjunkturbarometer for erhvervene december 2025*: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=51644>.

De randrusianske virksomheder oplever nemlig fortsat udbredte rekrutteringsudfordringer. Figur 1.3 nedenfor viser andelen af de forventede jobåbninger, som virksomhederne samtidigt forventer udfordringer med at besætte. Figuren peger på et relativt stabilt niveau blandt de største sektorer med undtagelse af *Erhvervsservice*, hvor udfordringerne forventes at stige og nærmer sig 2024-niveauet i sektoren. Udfordringerne ses især i relation til faglærte stillinger, herunder elektrikere, anlægsstruktører, bogholdere, chauffører, og IT-supportere, men også profiler med hhv. lange og korte- eller mellemlange videregående uddannelser, herunder revisorer, programmører og medarbejdere med kompetencer inden for marketing og kommunikation. Blandt ufaglærte stillinger findes udfordringerne især inden for rengøringsfaget, hvilket typisk skyldes, at jobbet er præget af skæve eller sene arbejdstider.

Figur 1.3: Oversigt over den forventede grad af rekrutteringsudfordringer i hver sektor



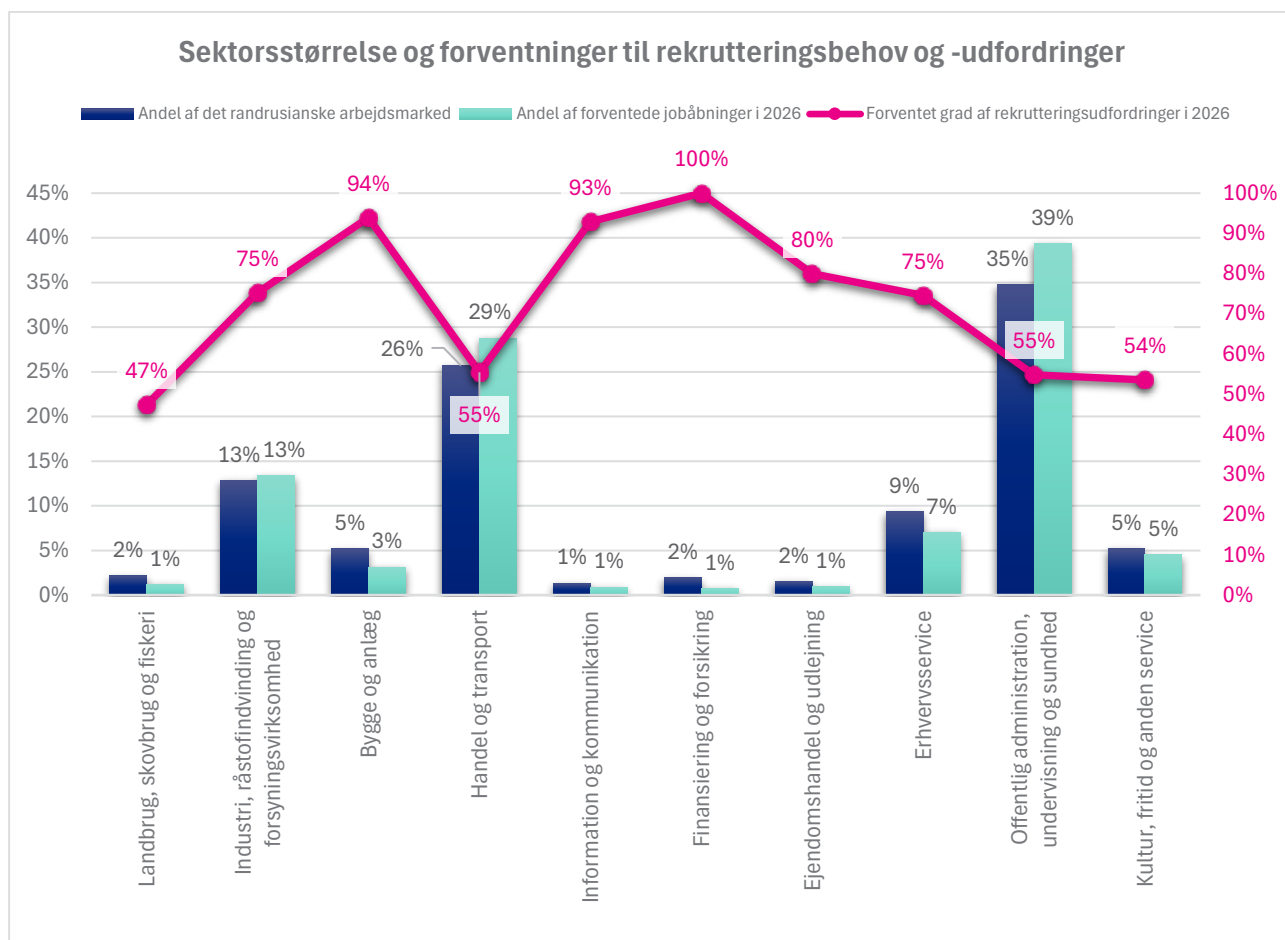
Bygge og anlæg har længe været kendetegnet af rekrutteringsudfordringer, hvor især elektrikere, tømrere, murer og VVS-montører er svære at finde for bygge- og installationsfirmaerne. Udfordringen findes også i anlægsbranchen, der bl.a. efterspørger kloakrørlæggere og maskinførere. Selvom sektoren ikke står alene

med det høje og vedvarende behov for faglært arbejdskraft, tegner bygge- og anlægsvirksomhederne sammen med industribranchen sig for den del af det lokale erhvervsliv, der i særlig grad er afhængige af specialiseret arbejdskraft med faglærte kvalifikationer. Kvalifikationer, som de har svært ved at rekruttere, og hvis mangel kan hæmme virksomhedernes vækstbetingelser.

I netop *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* forventes udfordringerne fortsat at være høje og udbredte, selvom forventningerne til rekrutteringsudfordringer faldet med 7 procentpoint. Udfordringen forventes især inden for fremstilling af metalprodukter, produkter og elementer til bl.a. bygge- og anlægsbranchen samt elektronisk udstyr og gælder for produktionsmedarbejdere generelt men bl.a. også industriteknikere, smede, byggemontageteknikere, anlægsstruktører, maskinførere og klejnsmede. Blandt profiler, der ikke har en faglært uddannelse, forventes ligeledes rekrutteringsudfordringer for konsulenter og projektledere inden for IT-området.

Selvom rekrutteringsudfordringerne ikke forventes at være lige så høje i hhv. *Handel og transport* og *Offentlig administration, undervisning og sundhed* er sektorerne væsentlige at bemærke også i denne sammenhæng, da de beskæftiger en meget høj andel af det randrusianske arbejdsmarked. En sammenhæng illustreret i figur 1.4 nedenfor, der giver et samlet billede af, hvor presset reelt ligger på arbejdsmarkedet.

Figur 1.4: Sektorstørrelse og sektorernes forventning til jobåbninger og graden af rekrutteringsudfordringer



Engroshandelen forventer udfordringer med at besætte hele 72 % af stillingerne, hvilket især gælder profiler som salgskonsulenter, accountmanagere, salgs- og kundeansvarlige etc. Herudover forventes der på tværs

af *Handel og transport* rekrutteringsudfordringer blandt chauffører, pakkerimedarbejdere, mekanikere samt medarbejdere inden for slagter-, delikatess- og bagerifagene, og i restaurationsbranchen er det fortsat svært at besætte til kokkestillinger.

Inden for *Offentlig administration, undervisning og sundhed* forventes graden af rekrutteringsudfordringer at være størst inden for undervisningsbranchen og dernæst blandt børneinstitutioner, hvor udfordringen dog omfatter flere stillinger målt i antal forventede jobåbninger – hér blandt pædagoger og pædagogiske assistenter, omsorgs- og social- og sundhedspersonale samt socialrådgivere. Det største aftryk set i forhold til antallet af berørte stillinger findes dog i hhv. sundhedsvæsenet (sygeplejersker, socialpædagoger, tandlæger og tandklinikassistenter etc.) og pleje- og ældreområdet (social- og sundhedspersonale, pædagoger og sygeplejersker).

Der forventes udbredte rekrutteringsudfordringer inden for *Finansiering og forsikring, Information og kommunikation* samt *Ejendomshandel og udlejning*. Det er værd at bemærke, at sektorerne er små målt i både antal virksomheder og ansatte, og at små udsving kan afhænge af specifikke markedsforhold og derfor have uforholdsmæssigt stor betydning for den samlede vurdering af rekrutteringsudfordringer. Selvom disse brancher fylder relativt lidt i beskæftigelsen, er de præget af specialiserede kompetenceprofiler, hvor rekrutteringen i forvejen kan være vanskelig. Det kan under visse forudsætninger øge udfordringerne, selvom det samlet set påvirker færre jobåbninger.

Rekrutteringsudfordringer i *Finansiering og forsikring* kan afspejle et stigende behov for specialiserede profiler inden for eksempelvis rådgivning, kredit, risiko og compliance, kombineret med høje krav til dokumentation og digitale kompetencer. Det kan reducere kandidatfeltet og skærper dermed konkurrencen.

I *Information og kommunikation* kan udfordringen skyldes en relativt strukturel mangel på specialiserede digitale kompetencer, hård konkurrence om kandidater på tværs af brancher samt høje og hurtigt skiftende krav til teknologi, sikkerhed og data. Dette vil kunne mærkes lokalt på et relativt set mindre arbejdsmarked, som det randrusianske, set i forhold til det aarhusianske, der samtidigt ligger tæt på rent geografisk. Hér skal det dog samtidigt nævnes, at data fra Danmarks Statistik⁵ tyder på, at der i Randers Kommune bor flere med formelle it-kvalifikationer, end der i dag er, i hvert fald specialiserede og rene IT-faglige, arbejdspladser til i kommunen.

Inden for *Ejendomshandel og udlejning* skyldes rekrutteringsudfordringer ofte en kombination af et, lokalt set, lille rekrutteringsgrundlag og en efterspørgsel efter smalle kompetencer inden for udlejning, drift, administration og kundeservice, hvor kravene til både struktur, jura og serviceadfærd gør det vanskeligt hurtigt at besætte stillinger med det rette match. Hertil kommer konkurrencen om visse faglærte kompetencer, hvor efterspørgslen deles med *Bygge og anlæg* (bygningsmalere, håndværkerfærdigheder etc.). Som det vil fremgå af Del 3, tyder undersøgelsen på, at sektoren forsøger at imødegå sine rekrutteringsudfordringer ved at ansætte fra kanten af arbejdsmarkedet til de mere praktiske opgaver.

Overordnet viser figur 1.4, at arbejdskraftbehovet og -udfordringerne i 2026 påvirker både de store volumenbrancher og de små specialiserede sektorer – men af forskellige årsager. De store brancher står for det største behov for arbejdskraft, mens de små og til dels mere specialiserede brancher forventer de største udfordringer med at skaffe de rette kandidater.

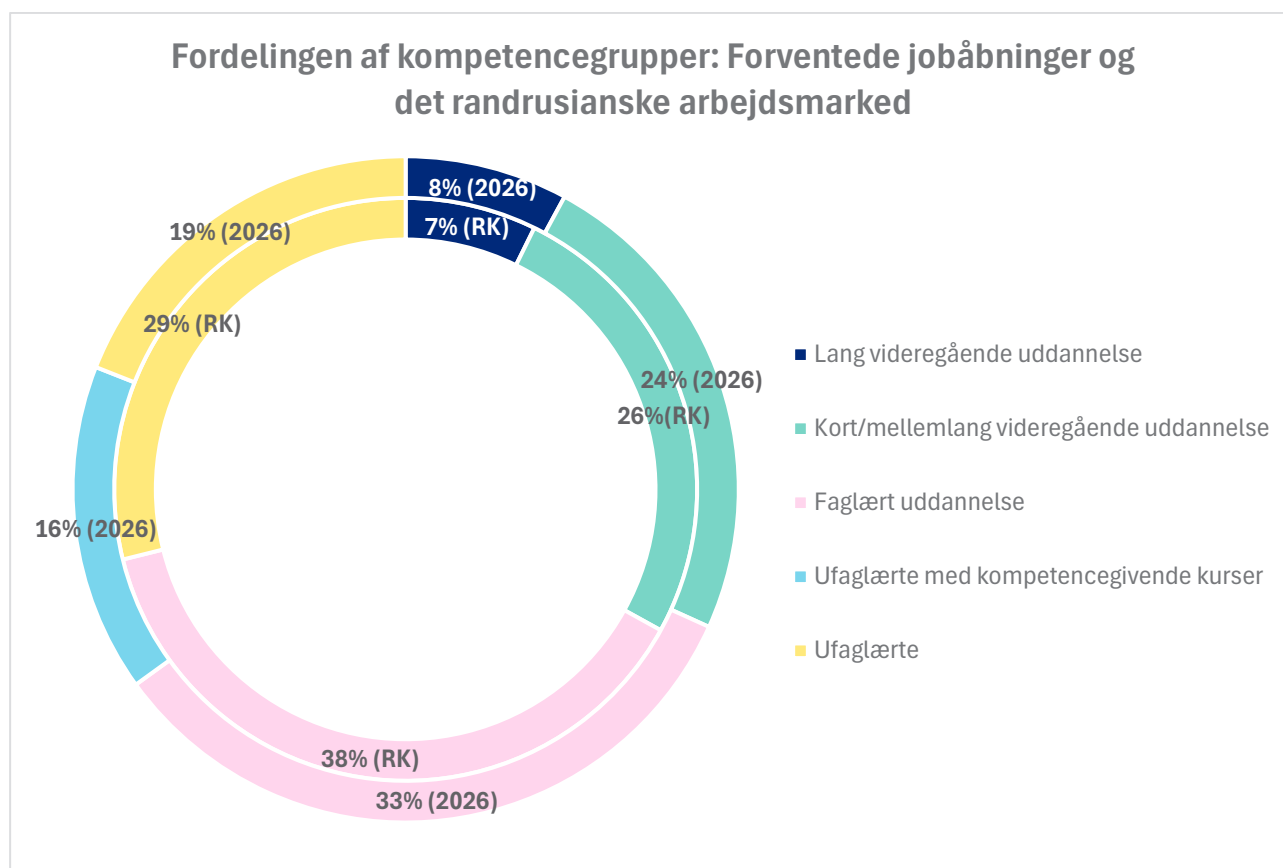
⁵ Sammenholdning af GF12 (It-virksomheder), ERHV2 (Virksomheder i *Information og kommunikation*) og HFUDD16 ved Danmarks Statistik (Tal baseret på data fra 2023).

Del 2- Uddannelse og kompetencebehov

Mens den første del af rapporten belyser arbejdskraftbehov og rekrutteringsudfordringer i relation til virksomhedernes specifikke efterspørgsel på forventede stillinger, fokuserer denne del af rapporten på de kompetencer, som virksomhederne søger. Både i rekrutteringsøjemed inden for de næste 12 måneder og som et aktivt bidrag i uddannelsen af de ønskede kompetencer og kvalifikationer i fremtidens arbejdskraft.

Figur 2.1 nedenfor opdeler virksomhedernes forventede jobåbninger i 2026 i fem kompetencegrupper og sammenligner forventningerne mellem de adspurgte i årets prognose (yderste ring) med alle ansatte på det randrusianske arbejdsmarked (inderste ring). Den samlede forventning til de kommende 12 måneders efterspørgsel på uddannet arbejdskraft er med 65 % faldet 6 procentpoint både i forhold til forventningerne til 2025 og andelen af den nuværende arbejdsstyrke ansat i randrusianske virksomheder, der har en formel uddannelse (71 %). Faldet ses især i forventningerne til faglærte jobåbninger. Dette bør ses i lyset af to forhold: Forventningerne til faglærte jobåbninger i 2025 var 3 procentpoint højere end gruppens andel af det lokale arbejdsmarked, og som beskrevet i rapportens første del, forventer flere brancher udbredte udfordringer med at finde de rette faglærte profiler.

Figur 2.1: Forventede jobåbninger fordelt på kompetencegrupper

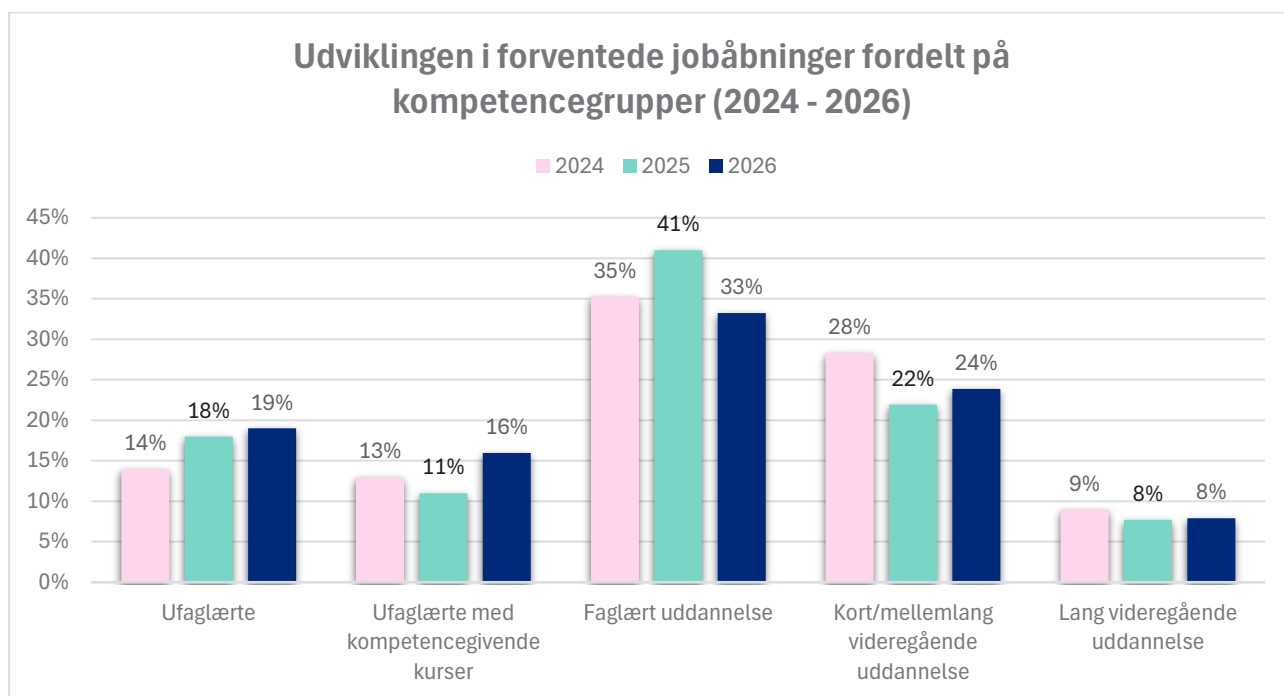


Det er også i det forhold, at en væsentlig forklaring på den øgede forventning om ufaglærte jobåbninger i 2026 skal findes. Rapporten synliggør netop forskellen på hhv. ufaglærte og ufaglærte med kompetencegivende kurser, fordi flere virksomheder forsøger at dække deres, i udgangspunktet, faglærte kompetencebehov med ufaglærte profiler, som besidder særligt relevante kompetencer eller har gennemgået et målrettet opkvalificeringsforløb – eksempelvis i et samarbejde mellem virksomheden og JobRanders. Kompetencegruppens nuværende andel af det randrusianske arbejdsmarked er højt

sammenlignet med i alt 29 % for kommunerne inden for Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Østjylland, og manglen på kvalificerede faglærte er en væsentlig udfordring for erhvervslivet i Randers, hvis kerneforretning i høj grad hviler på erhvervsfaglige kvalifikationer for at opretholde produktion og kvalitet.

I figur 2.2 nedenfor fremgår udviklingen fra virksomhedernes forventninger til 2024 og frem. Som det vil fremgå af Del 3 om virksomhedernes CSR-arbejde og mangfoldighed, tyder det ikke på, at det randrusianske erhvervsliv i højere grad end 2025 ser værdien i at ansætte medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet. En delkonklusion på den forøgede forventning til ufaglærte ansættelse kan derfor være, at virksomhederne i endnu højere grad er nødsaget til at rekruttere bredere og mere fleksibelt, grundet forgæves rekrutteringer og manglende kandidater med de rette kompetencer. Dertil kommer visse virksomheders bekymring for fremtidens vækstbetingelser og ordretilgange set i lyset af usikkerheden om verdensmarkedernes udvikling med evt. toldkrige og andre handelsrestriktioner. Det kan få nogle virksomheder til at konsolidere den primære ydelse og produktion om den eksisterende arbejdsstyrke og så vidt muligt nøjes med at ansætte til ufaglærte stillinger og mindre specialiserede opgaver. For ufaglærte har et stigende kompetenceniveau – fx via AMU-kurser – også betydning for virksomhedernes villighed til at ansætte dem i funktioner, der er åbne for bredere rekruttering. Udviklingen peger på, at opkvalificering på den korte bane og et langsigtet fokus på faglært arbejdskraft fortsat vil være centralt for at imødekomme virksomhedernes behov.

Figur 2.2: Udviklingen i virksomhedernes forventninger til jobåbninger fordelt på kompetencegrupper fra 2024 til 2026



Når efterspørgslen på kandidater med lange videregående uddannelser er stabil, skyldes det til en vis grad, to, på overfladen, modsatrettede forhold. De mere specialiserede kvalifikationskrav lader sig i lav grad imødegå ved ansættelse af kandidater fra de øvrige kompetencegrupper, hvilket bidrager til at holde rekrutteringsbehovet stabilt. Samtidigt er erhvervslivet i Randers Kommune, sammenlignet med visse andre kommuner, ikke udbredt kendetegnet ved en kerneforretning, der er afhængig af ansatte med lange videregående uddannelser. Det skaber omvendt en dynamik, hvor behovet ikke øges kraftigt, og hvor virksomheder, der har svært ved at rekruttere højtuddannede profiler, i stigende grad vælger kandidater med mellemlange uddannelser (fx finansøkonomer, markedsføringsøkonomer og professionsbachelorere).

Det giver en større fleksibilitet, blandet andet i økonomisk usikre situationer, og tendensen ses særligt inden for finans, analyse og administration.

Som figur 2.3 nedenfor viser, har virksomhedernes samlede forventninger til deres kompetencebehov siden 2019 overordnet set udviklet sig som forventet med en stigende efterspørgsel på uddannet arbejdskraft. På overfladen kan faldet i forventningerne til efterspørgslen på kandidater med lange videregående uddannelser hen over perioden, samt faldet på forventningerne fra 2025 til 2026 til ansættelse af kandidater med formelle uddannelser, synes at modsige dette. Men det er vigtigt at se forventningerne på 8 % i 2026 i lyset af, at gruppens andel af det nuværende arbejdsmarked i Randers Kommune udgør 7 %. Et svagt fald i forventningerne til en kvalifikation er dermed ikke nødvendigvis udtryk for, at gruppens andel af den lokale arbejdsmarkedsstruktur vil falde i fremtiden. Tværtimod er der intet der tyder på, at andelen af højtuddannede ansatte i randrusianske virksomheder er faldende. Erhvervslivet, dets virksomhedstyper og sektorstrukturer er stabile, og forventningerne til jobåbningerne for den uddannede arbejdskraft er, uafhængigt af lokale forhold, betinget af udviklingen af markedernes krav til virksomhedernes kerneydelse og tilgængeligheden af den efterspurgte arbejdskraft. Mere lokalt kan særlige forhold gøre sig gældende: Randers Kommunes beliggenhed som rekrutteringsgrundlag, lokale investeringer og forretningsbetingelser, kundegrundlag etc. Disse forhold udgør mere eller mindre tidsbestemte faktorer for virksomhedernes rekrutteringsbehov, uddannelsesvillighed og rekrutteringspraksis, som vi berører yderligere nedenfor.

Figur 2.3: Udvikling i jobåbninger fra 2019 til 2026, fordelt på kompetencegrupper

Uddannelsesniveau	Tendens		Procentsats
Ufaglærte	Faldende	↓	22 % i 2019 → 19 % i 2026
Ufaglærte med kompetencegivende kurser	Faldende	↓	19 % i 2019 → 16 % i 2026
Faglært uddannelse	Stabil	↔	33 % i 2019 → 33 % i 2026
Kort/mellemlang videregående uddannelse	Stigende	↑	15 % i 2019 → 24 % i 2026
Lang videregående uddannelse	Faldende	↓	11 % i 2019 → 8 % i 2026

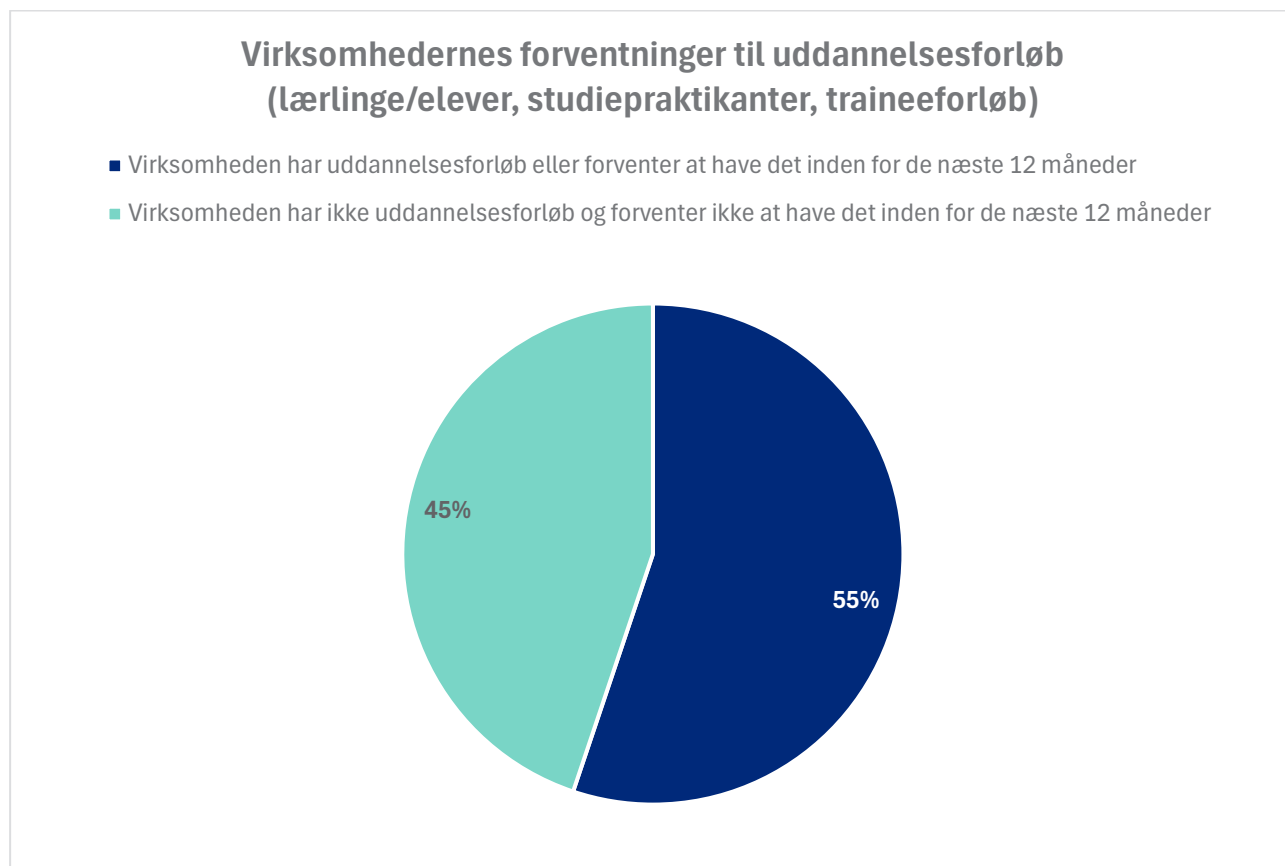
Virksomhedernes uddannelsesansvar

Figur 2.4 nedenfor viser, at 55 % af virksomhederne i 2026 enten har eller forventer at have ansatte lærlinge, elever, studiepraktikanter eller trainee-elever. Det er på niveau med 2025, hvor andelen var 56 %. Ser man alene på erhvervsfaglige uddannelser, dvs. kun lærlinge og elever, viser den efterfølgende figur 2.5 på side 16, at forventningen til virksomhedernes udbud af lærlinge- og elevpladser steg frem til 2025, inden faldet i forventningerne til 2026. I 2026 forventer blot 42 % af virksomhederne at ansætte lærlinge og elever, hvilket svarer til niveauet under Corona-krisen og den efterfølgende periode med stigende inflation og energipriser. Kriser, der dengang medførte usikkerhed, tilbageholdenhed og midlertidige nedlukninger, og som gjorde det vanskeligt for virksomhederne at planlægge deres langsigtede arbejdskraftbehov og binde sig til uddannelsesaftaler.

En forklaring på den nu lavere forventning til ansættelse af lærlinge og elever, som vist i figur 2.5, skal findes i flere forhold. Der er igen, om end af andre årsager, en generel og underliggende usikkerhed at spore

blandt flere virksomheder, hvilket får nogle til at tøve med at ville binde sig til en flerårig uddannelsesaftale. I Bygge og anlæg bunder usikkerheden i den lavere forventning om ordre- og projekttilgange. I eksempelvis industribranchen handler det om bekymringen for en usikker udvikling i handelsmarkederne for de virksomheder, som branchen er leverandør til.

Figur 2.4: Andel af virksomheder, der allerede i dag har eller inden for 12 måneder forventer at have lærlinge/elever, studiepraktikanter eller trainee-elever ansat

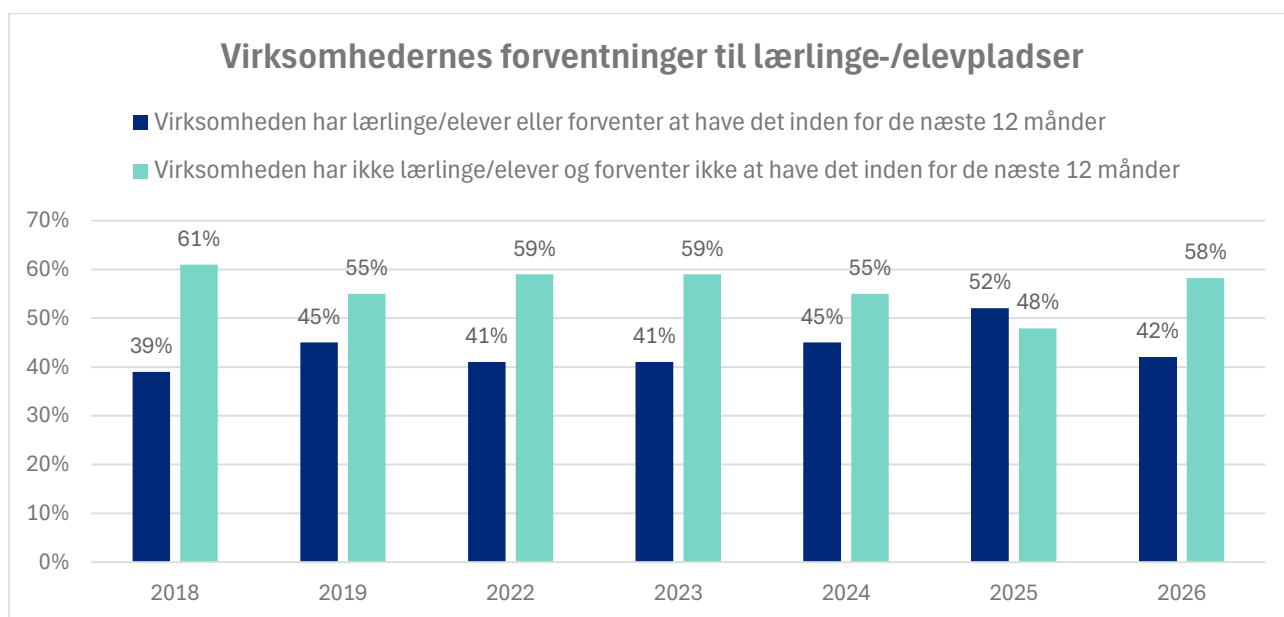


Der kan samtidigt være tale om en lille afmatning fra det tidligere højere niveau. Dette kan sammenlignes med en aftagende stigning i tilvæksten af jobåbninger, hvor jobmarkedet gennemgår en delvis normalisering relativt til den meget stejle udvikling lige i efterdønningerne af de første Corona-nedlukninger, der stod for en høj jobomsætning og et stigende antal jobåbninger til følge. Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at uddannelsesaftaler varer flere år, hvorfor især små og mellemstore virksomheder typisk ikke indgår uddannelsesaftaler hvert år, men venter til deres nuværende elev har færdiggjort sin læretid, hvis de beslutter sig for at ansætte en ny lærling. Med det højere niveau i hhv. 2024 og 2025, kan nogle virksomheders behov være dækket inden for de kommende 1-2 år.

Samlet set er der fortsat et betydeligt rum til at udvide og styrke samarbejdet om lærlinge, elever og studerende, mens niveauforskellen fra 2025 til 2026 i udbredelsen af virksomhedernes uddannelsesvillighed understreger, at der fortsat er et betydeligt potentiale for at engagere flere virksomheder i uddannelsen af erhvervsfaglige profiler – særligt i brancher, hvor både rekrutteringsudfordringerne og efterspørgslen på faglært arbejdskraft er høje. Især taget i betragtning af, at 14 % af de virksomheder, der ikke forventer at ansætte elever og lærlinge, allerede har elever ansat, og at størstedelen af dem er at finde i størrelseskategorien 5-49 ansatte og dermed er små til mellemstore virksomheder. Sådanne virksomheder

kan have en begrænset økonomi, uddannelseskapacitet eller opgavevariation, og kan derfor ikke altid binde sig til et højere antal flerårige uddannelsesaftaler ad gangen. Det betyder også, at selvom blot 42 % af virksomhederne forventer at udbyde lærepladser i 2026, så er det de facto 50 % af virksomhederne i undersøgelsen, der enten har sat eller forventer at komme til at sætte handling bag en interesse i at have elever og lærlinge.

Figur 2.5: Udviklingen i andelen af virksomheder, der har eller forventer at have lærlinge og elever ansat inden for de næste 12 måneder⁶



Ser man på udviklingen i de enkelte sektors forventede uddannelsesansvar på det erhvervsfaglige område (lærlinge og elever) samt på den forventede andel af det samlede antal elevpladser, som hver enkelt sektor forventer at udbyde, fremstår et mere nuanceret billede. I figur 2.6 vises andelen af virksomheder inden for hver sektor, der enten har eller forventer at ansætte lærlinge og elever. I *Finansiering og forsikring* er andelen steget fra 47 % i 2025, hvilket kan afspejle en reaktion på sektorens høje forventninger om rekrutteringsudfordringer. Industribranchen og *Bygge og anlæg* står derimod med faldende forventninger fra hhv. 67 % og 60 % i 2025. Industribranchen forventede 2 procentpoint færre jobåbninger i 2025, men til gengæld havde flere virksomheder enten allerede ansat til erhvervsfaglige uddannelsespladser eller planer om at gøre det. I 2026 står sektoren for en større andel af de forventede jobåbninger, men kompenserer for det i en lavere aktivitet på uddannelsesområdet. I *Bygge og anlæg* forventer man lokalt færre opgaver, herunder især blandt de mindre virksomheder, og forventer derfor, i tråd med forventningerne på det ordinære jobmarked, at ansætte færre elever.

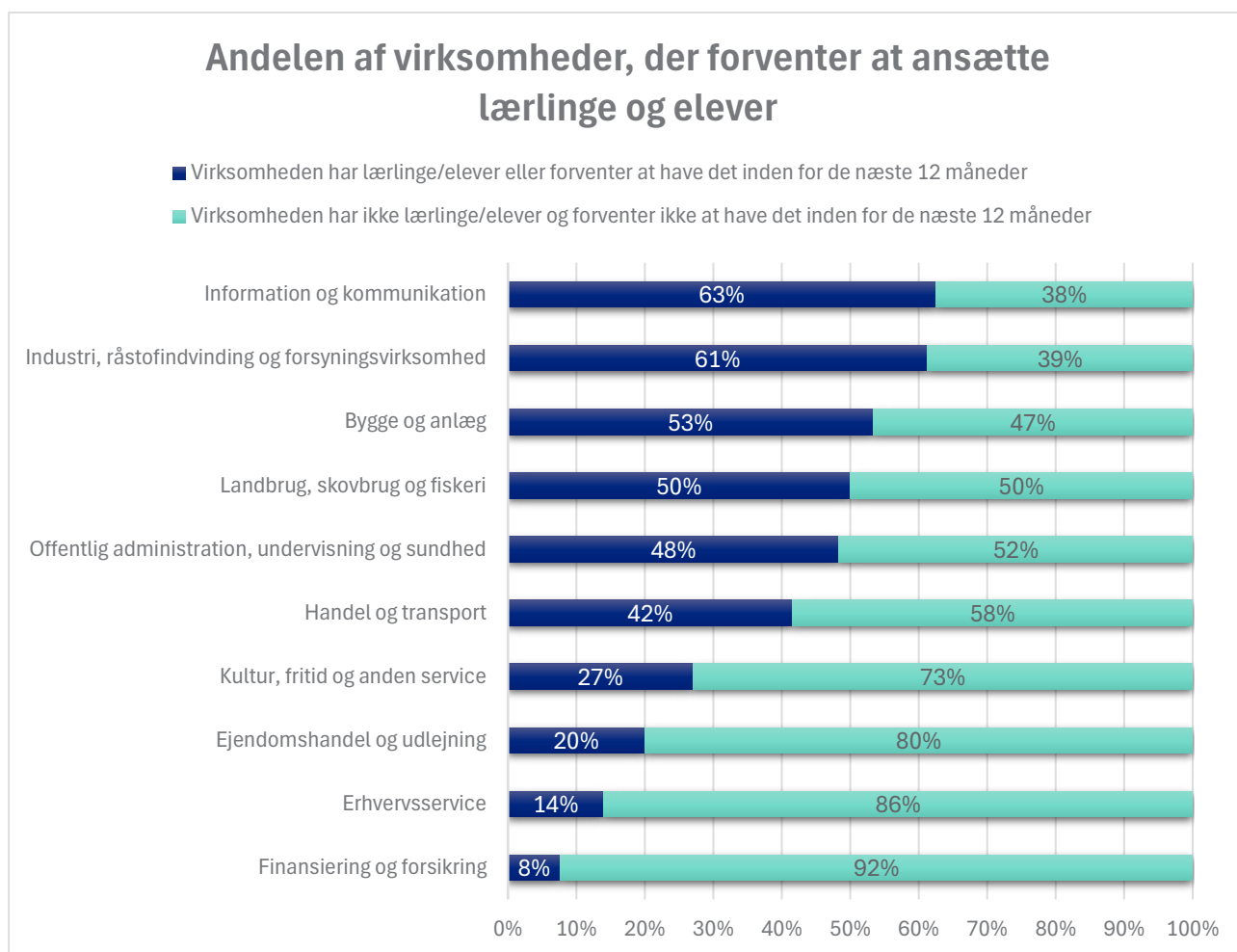
Det store fald i *Erhvervsservice* fra 37 % i 2025 skal ses i lyset af en stigning fra 24 % i 2024. For sektoren gælder det fortsat, at en vækst i efterspørgslen på arbejdskraft i sektoren i relativt høj grad er drevet af virksomheder inden for vidensservice, der typisk ansætter højt uddannede kandidater, samt virksomheder inden for rengøring og kombinerede serviceydelser, der i flere sammenhænge ansætter ufaglærte

⁶ Grafen springer fra år 2019 til 2022. Det skyldes to forhold: 1) Enkelte overgange fra en forårsindsamling til en efterårsindsamling af data og dermed en forrykkelse i kalenderåret for rapporternes udgivelse, samt 2) at Corona-udbruddet i 2020 gjorde kildematerialet for det års prognose for usikkert, da dataindsamlingen var foretaget inden udbruddet og den daværende regerings implementering af Corona-nedlukninger.

medarbejdere, og hvor det, ligesom i både hotelbranchen og handelsbranchen, kan være svært at rekruttere til job med sene og skiftende arbejdstider.

Niveauet i *Handel og transport* samt *Landbrug, skovbrug og fiskeri* holdes stabilt i forhold til 2025, hvor andelen af virksomhederne, der i de to sektorer forventede at ansætte læringen og elever, var på hhv. 44 % og 53 %. Sådan forholdet det sig ikke for *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, hvor forventningerne er faldet fra 64 % i 2025. Det er dog vigtigt hér at bemærke, at niveauet i 2024 var på 40 %. I denne sektor handler fravalget af lærlinge og elever primært om manglende tid og økonomi til at ansætte og sekundært om, at elever og lærlinge ansættes gennem virksomhedens hovedkontor eller andre enheder i organisationen, eller at virksomheden ikke kan godkendes som praktikvirksomhed.

Figur 2.6: Virksomhedernes udbud af lærlinge- og elevpladser (erhvervsfaglige uddannelser)



Kultur, fritid og anden service er faldet fra 36 % i 2025, men overordnet set steget fra 17 % i 2024. Omvendt er forventningerne i *Finansiering og forsikring* faldet fra 59 % til 8 % på trods af bekymringen for høje rekrutteringsudfordringer. Det bør her igen bemærkes, at små udsving i de helt små sektorer kan afhænge af specifikke forhold og have en stor betydning for den samlede vurdering af virksomhedernes uddannelsesvillighed. Den mest angivne årsag til at fravælge lærlinge og elever i undersøgelsen er, at virksomheden ikke kan godkendes som praktikplads. Det skyldes typisk enten for få relevante opgaver, for lav opgavevariation eller endda fraværet af opgaver, der er relevante for faglært personale. Netop manglen

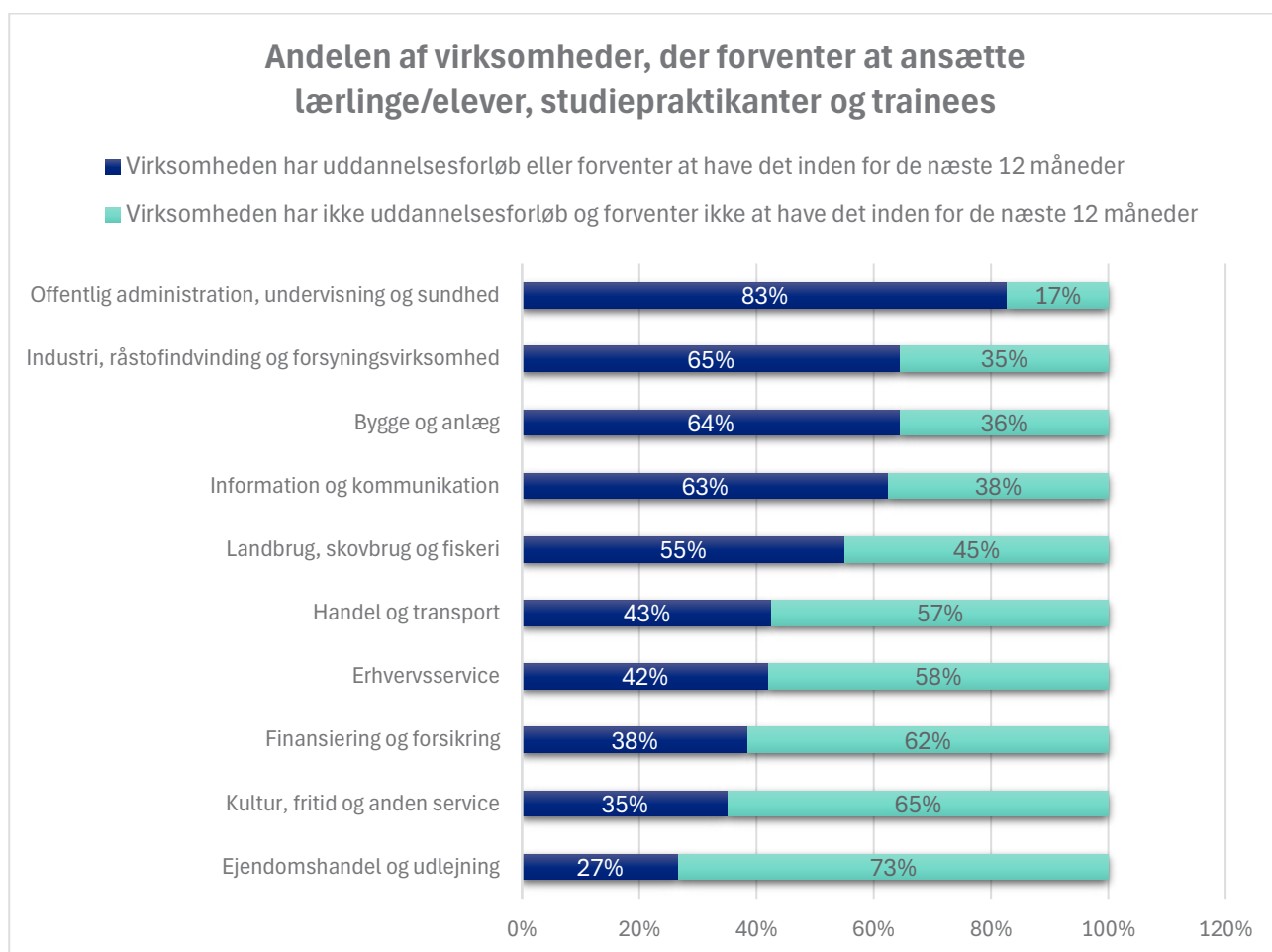
på opgaver er i meget høj grad årsagen til den lave andel af virksomheder i *Ejendomshandel og udlejning*, der forventer lærlinge og elever.

Figur 2.7 nedenfor illustrerer andelen af virksomheder inden for hver sektor, der enten har eller forventer at udbyde uddannelsesforløb til både lærlinge og elever, studiepraktikanter og trainees, og viser et niveau, der i overvejende grad svarer til forventningerne og det samlede billede fra 2025.

Offentlig administration, undervisning og sundhed er steget fra 70 % i 2025, og ligeledes er *Information og kommunikation* fra 54 % i 2025 og *Erhvervsservice* fra 37 %. *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* holder niveau med 68 %, ligesom *Bygge og anlæg* med 62 % i 2025 og *Kultur, fritid og anden service* fra 38 %. *Landbrug, skovbrug og fiskeri* er faldet ganske lidt fra 59 % i 2025.

Derimod står *Finansiering og forsikring* for et større fald fra 56 % i 2025, og *Ejendomshandel og udlejning* i endnu højere grad med et stort fald fra 67 % i 2025. De adspurgte virksomheder i de to sektorer forventer med andre ord i lige så lav grad at tage imod studiepraktikanter, trainees og andre under uddannelse som imod lærlinge og elever. For begge sektorer handler det også hér om manglende opgaver.

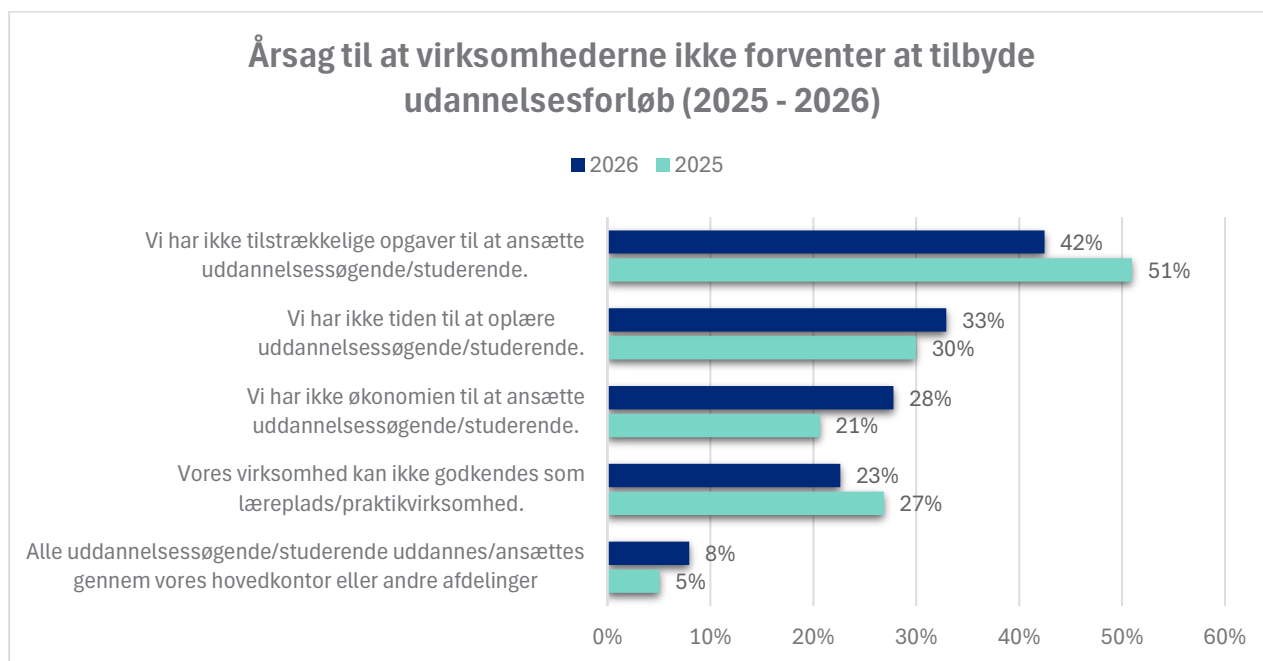
Figur 2.7: Virksomhedernes udbud af uddannelsesforløb (erhvervsfaglige uddannelser, studiepraktikanter og trainee-forløb) inden for hver sektor



Fravalget af uddannelsesforløb

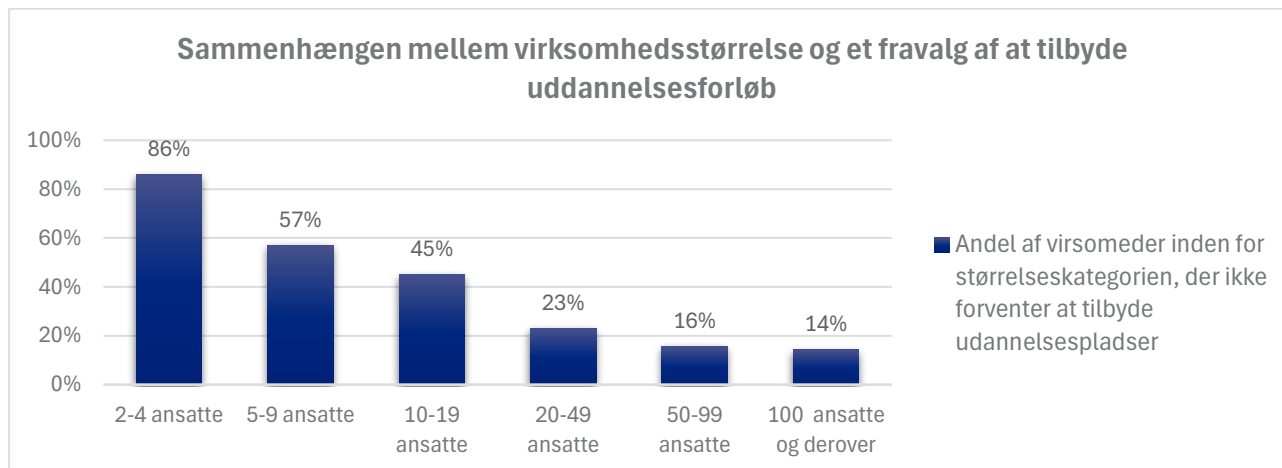
Figur 2.8 viser på tværs af sektorer, hvorfor virksomheder ikke forventer at tilbyde uddannelsesforløb, samt udviklingen siden 2025. Manglen på opgaver er fortsat den primære årsag. Samtidig angiver flere virksomheder nu mangel på tid og økonomi til oplæring og ansættelse, hvor fokus på kerneopgaven prioriteres frem for at afsætte ressourcer til uddannelsespladser.

Figur 2.8: Årsager til at virksomhederne ikke tilbyder uddannelsespladser (erhvervsfaglige uddannelse, studiepraktikanter og traineeforløb)



Tendensen peger, i endnu højere grad end i 2025, på, at kapacitets- og ressourcemangel gør det svært for flere virksomheder at tilbyde uddannelsesforløb. Især for mindre virksomheder kan et pres på tid og ressourcer være en udfordring, da de ofte allerede har netop færre ressourcer til oplæring og en mindre opgaveportefølje. Dette understreger fortsat behovet for øget støtte og fleksible løsninger, der kan gøre det lettere for virksomheder at tilbyde uddannelsespladser. Især i en kommune som Randers, hvor erhvervsstrukturen i høj grad er kendetegnet af små virksomheder.

Figur 2.7: Virksomhedernes forventninger om ikke at tilbyde uddannelsespladser fordelt på virksomhedsstørrelse



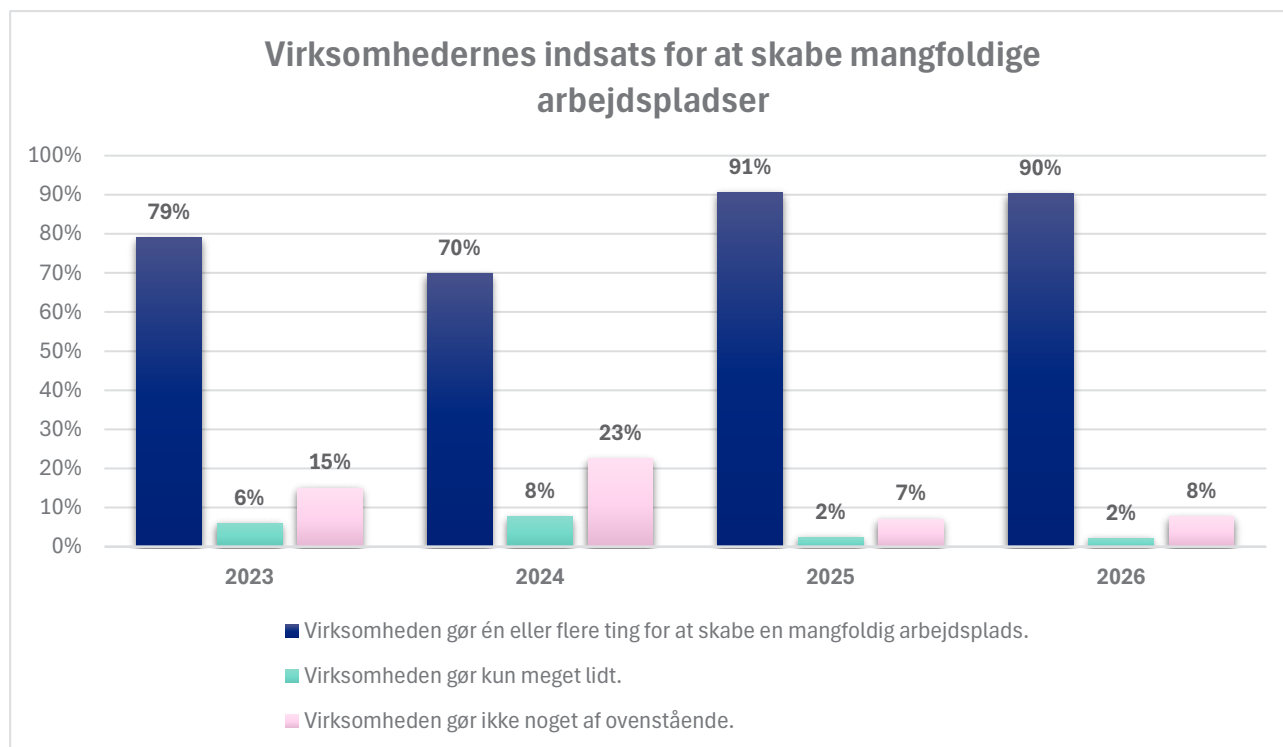
Del 3 - CSR og mangfoldighed

CSR og mangfoldighed på arbejdspladsen bliver af flere grunde en stadig vigtigere del af det at føre en succesfuld og konkurrencedygtig virksomhed. Selvom de lempede krav til rapportering i EU's direktiv (CSRD) ganske vist har fritaget mindre virksomheder fra at dokumentere på en række målepunkter, måler og rapporterer mange virksomheder fortsat på f.eks. diversitet, sygefravær og balancen mellem fuldtids- og deltidsansættelser, da kunder og leverandører kræver det. Det giver også virksomhederne en konkurrencefordel ved større tilbudsgivninger inden for udbudsloven. Det betyder også, at arbejdet med mangfoldighed i stadig stigende grad er en strategisk faktor – både i forhold til rekruttering, fastholdelse og virksomhedens samlede markedsposition.

Ovenstående gælder ikke mindst i sektorer med høje rekrutteringsudfordringer, hvor en bredere tilgang til diversitet kan være en nødvendig strategi for at sikre adgang til arbejdskraft. Ligeledes kan rapporteringskravene påvirke underleverandører. Det betyder, at selv virksomheder, der ikke direkte er omfattet af direktivet, i stigende grad møder forventninger om at levere dokumentation til deres samarbejdspartnere. Derfor får mangfoldighed og social ansvarlighed, også i virksomheder, der hidtil kun i begrænset omfang har arbejdet med området, større organisatorisk tyngde.

Som figur 3.1 nedenfor viser, prioriterer virksomhederne fortsat mangfoldigheden højt. 90 % af de adspurgte virksomheder angiver, at de aktivt gør én eller flere ting for at skabe en mangfoldig arbejdsplads. Det ligger på niveau med sidste års markante stigning fra 70 % til 91 %, og bekræfter, at bevægelsen ikke blot var et engangsresultat, men udtryk for en mere varig udvikling i virksomhedernes tilgang til social ansvarlighed. Figuren viser dermed meget tydeligt, at langt størstedelen af virksomhederne arbejder med mangfoldighed i praksis, og at konkrete tiltag er bredt forankret på tværs af sektorer. Undersøgelsen tyder i udgangspunktet på, at arbejdet med mangfoldighed i mange virksomheder er blevet en integreret del af en HR- og rekrutteringspraksis.

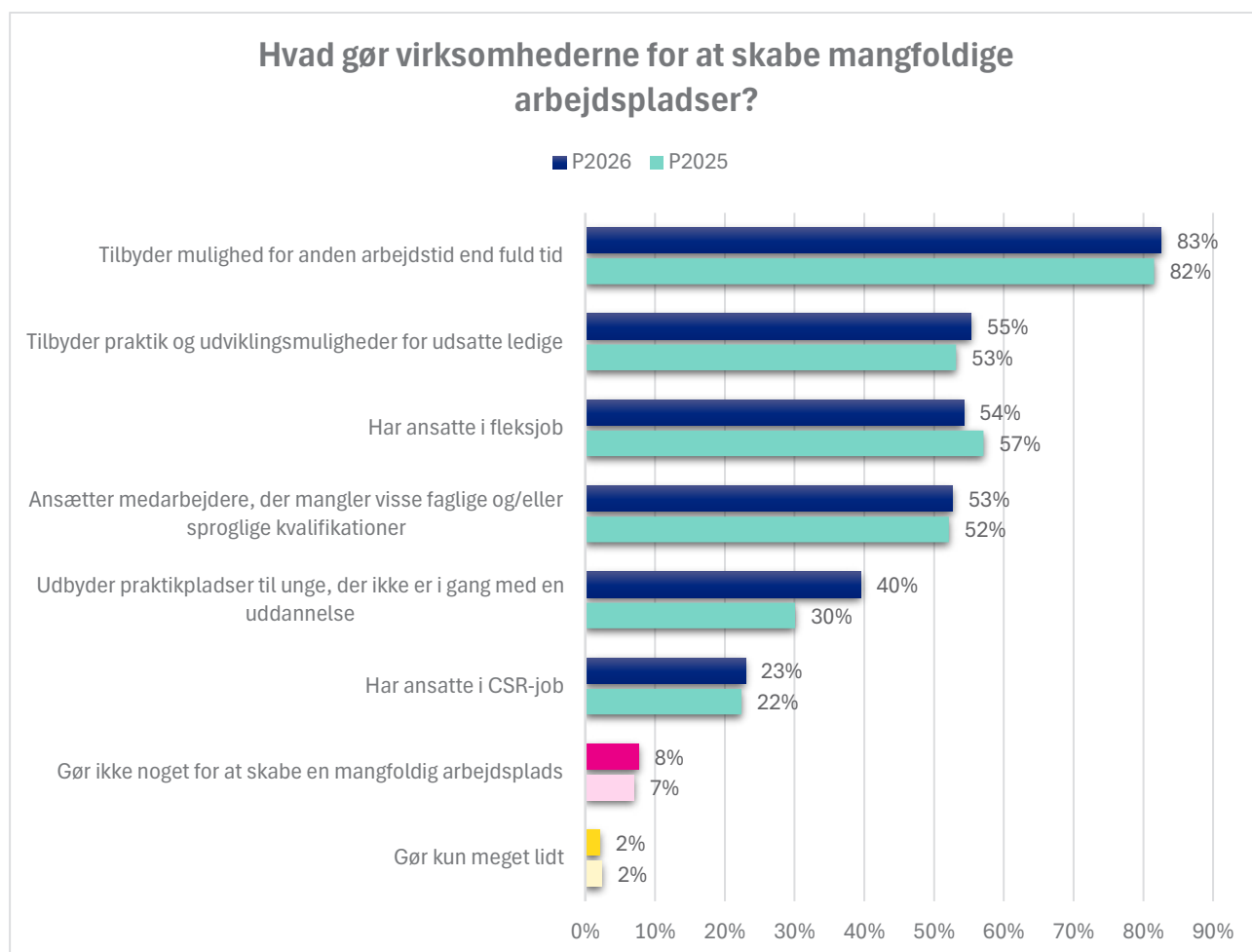
Figur 3.1: Virksomhedernes arbejde med at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen



Arbejdet med mangfoldighed kan udmøntes i forskellige tiltag og have et større eller mindre aftryk i virksomhedens samlede CSR-profil. Nedenfor illustrerer figur 3.2, hvad virksomhederne konkret gør for at fremme inklusion og mangfoldighed, og viser udviklingen fra undersøgelsen i 2025. Her fremgår det, at virksomhedernes arbejde med CSR sker i en bred række tiltag og især gennem fleksibilitet, praktikforløb og rummelige ansættelser – og det er netop disse værktøjer, der forventes at få endnu større betydning i takt med stigende krav fra CSR-lovgivning og et presset arbejdsmarked.

Den største udvikling ses i en øget andel blandt virksomhederne, der gør noget aktivt for at støtte unge ind i arbejdsfællesskaber. Virksomhederne er vigtige samarbejdspartnere i kommunens samlede ungeindsats, og i lyset af Randers Kommunes ambitioner for at reducere andelen af unge uden uddannelse og arbejde er udviklingen en positiv tendens, der kan udbredes yderligere – herunder eksempelvis i tæt samarbejde med erhvervslivet inden for Ungeløftet⁷. Her iværksætter virksomheder, civilsamfund og Randers Kommune sammen konkrete indsatser for at løfte og skabe muligheder for 1.000 unge uden job og uddannelse.

Figur 3.2: Konkrete tiltag for at skabe rummelige arbejdspladser



Det mest udbredte greb for en mangfoldig arbejdsplads er at tilbyde mulighed for anden arbejdstid end fuldtid. Fleksible arbejdstidsmodeller er dermed fortsat det mest centrale redskab i virksomhedernes

⁷ Læs mere om Ungeløftet i Randers hér: <https://www.randers.dk/erhverv/ungeloefitet/>.

arbejde med at tilpasse arbejdspladsen til forskellige medarbejderes behov – og et vigtigt element i at fastholde og tiltrække arbejdskraft.

Derudover angiver 55 %, at de tilbyder praktik- og udviklingsforløb for udsatte ledige, mens 54 % har ansatte i fleksjob. Det understreger en klar vilje til at skabe plads til medarbejdere med forskellige forudsætninger og arbejdsevne. Samtidig ansætter 51 % medarbejdere, der mangler visse faglige eller sproglige kvalifikationer, hvilket viser, at mange virksomheder arbejder aktivt med at åbne døren for kandidater, som ikke nødvendigvis matcher alle traditionelle krav, og at sådanne ansættelser måske også indgår som en strategiske rekrutteringspraksis, der skal imødegå rekrutteringsudfordringer.

Til sammenligning gør kun 22 % af virksomhederne brug af CSR-job, som dermed også i år er det mindst udbredte tiltag. Det kan skyldes, at CSR-job kræver tættere samarbejde med kommunen og ofte forudsætter en mere fleksibel organisering af arbejdsopgaver. Det er i den sammenhæng interessant, at 43 % af virksomhederne i undersøgelsen vurderer, at de har opgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job, hvilket åbner for et betragteligt potentiale. Faktisk har hele 61 % af disse virksomheder ikke i dag ansatte i CSR-job. Det betyder, at 26 % af alle undersøgelsens deltagende virksomheder vurderer, at de har opgaver, der i udgangspunktet kunne løses af en CSR-ansættelse, men samtidigt svarer, at de ikke i dag har en ansat i CSR-job.

Definition af CSR-job

Et CSR-job er en opgavebaseret ansættelse, der giver virksomheder mulighed for at tage socialt ansvar og samtidig optimere ressourcerne i dagligdagen. Medarbejdere i CSR-job løser typisk opgaver uden stramme deadlines eller krav til formelle uddannelseskvalifikationer såsom oprydning, lettere lageropgaver, rengøring og havearbejde.

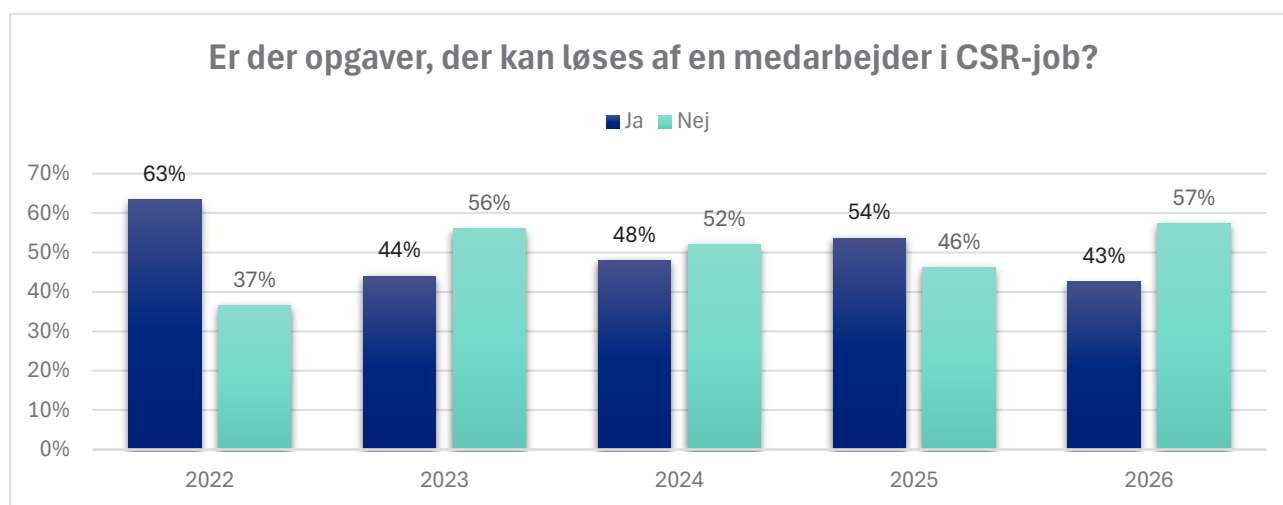
Stillingen tilpasses både medarbejderens og virksomhedens behov og kan være på deltid eller fuldtid. Udover at skabe værdi for virksomheden ved at frigive nøglemedarbejdere til kerneopgaverne, giver et CSR-job mennesker på kanten af arbejdsmarkedet en mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet.

Det er de klare erfaringer fra arbejdet med udbredelsen af Randers Kommunes virksomhedsrettede CSR-strategi, at mange virksomheder har brug for tæt dialog og sparring med kommunens virksomhedskonsulenter, og måske også et forudgående samarbejde med JobRanders om praktik og andre samarbejdstyper ifm. ledige jobsøgende fra kanten af arbejdsmarkedet, førend de er klar til at ansætte deres første medarbejder i et CSR-job. Modtagelsen og oplæringen af nye medarbejdere i CSR-ansættelser er typisk en klar investering i virksomhedens CSR-profil og mangfoldighedskultur. Derudover kan mange virksomheder have brug for sparring om, hvor CSR-jobbene findes i deres virksomheder, og hvordan CSR-job skaber resultater for både virksomheden og den nye medarbejder.

Som figur 3.3 nedenfor viser, er der et fald i andelen af virksomheder, der vurderer, at de har relevante opgave til en CSR-ansættelse. Rapporten berør på de kommende sider, hvilke årsager virksomhederne kan have til i udgangspunktet at fravælge CSR-ansættelser. Det er dog relevant at bemærke sig, at villigheden til at ansætte fra kanten af arbejdsmarkedet, ligesom for ansættelsen af nøglemedarbejdere, er genstand for bl.a. markedskonjunkturer, lokale forhold og samlede forretningsbetingelser for såvel brancherne som den enkelte virksomhed.

Som figuren viser, svinger virksomhedernes vurdering af, om de har opgaver til CSR-job, betydeligt hen over perioden. Efter et højt niveau i 2022 (63 %) falder andelen markant i 2023 (44 %), hvorefter der sker en gradvis genopretning i 2024 (48 %) og 2025 (54 %). I 2026 falder vurderingen igen til 44 %, hvilket bringer den tilbage på niveau med 2023. Den overordnede tendens er dermed, at virksomhedernes oplevelse af at have opgaver til CSR-job ikke udvikler sig stabilt, men følger en bølgebevægelse. Det tyder på, at vurderingen i høj grad påvirkes af konjunkturer, skiftende rekrutteringsbehov og virksomhedernes aktuelle kapacitet til at organisere opgaver på en fleksibel måde. Det tyder også på, at flere virksomheder i år oplever, at de opgaver, som de forventer er mangle medarbejdere til, enten er for specialiserede eller for tidskritiske til at kunne løses i et CSR-job.

Figur 3.3: Sammenligning af virksomhedernes vurdering for årene 2022 til 2025



Derudover viser undersøgelsen, at 11 % af de virksomheder, der ikke vurderer at have opgaver, der kan løses i et CSR-job, allerede tilbyder ansættelse i CSR-job. I takt med udbredelsen af Randers Kommunes CSR-strategi og det fortsatte arbejde med at udbrede CSR-job som rekrutteringspraksis, er det forventeligt, at de opgaver, der er relevante for CSR-ansættelser, bortfalder som ledige jobmuligheder, i takt med at virksomhederne netop ansætter i CSR-job.

Samlet set peger udviklingen på et klart potentiale for CSR-job, men at det er sårbart over for ændringer i virksomhedernes drift, økonomi og rekrutteringssituation. Det kræver derfor en vedvarende indsats at støtte virksomheder i at identificere og organisere opgaver, der kan åbne døren for medarbejdere i CSR-stillinger.

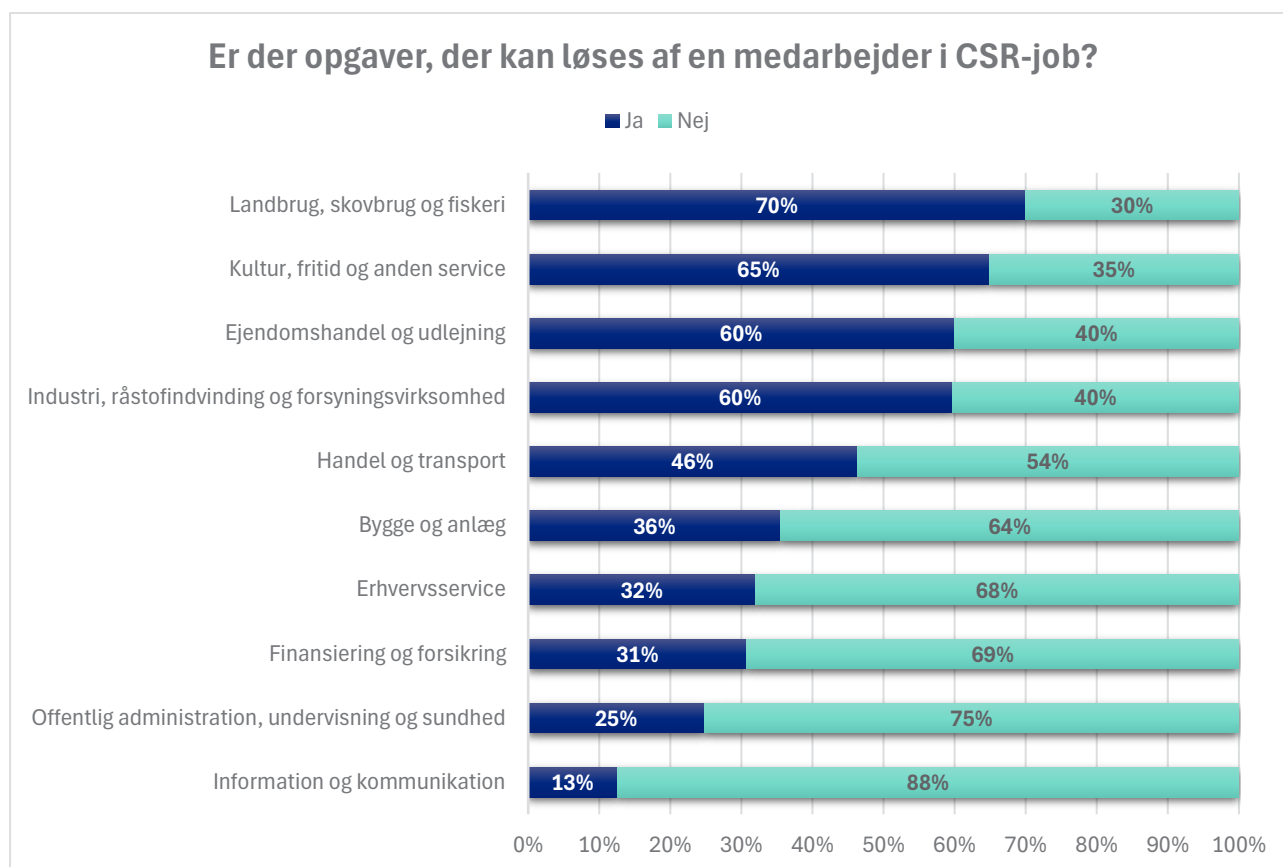
Figur 3.4 nedenfor viser sektorfordelingen på virksomhedernes vurdering af, hvorvidt de har opgaver, der kan løses af ansatte i CSR-job. Selvom besvarelsen ikke nødvendigvis betyder, at alle virksomhederne bag er klar til at ansætte en CSR-medarbejder til opgaverne, så er der interessante perspektiver at bemærke sig.

Ligesom tidligere år er det særligt de praktisk orienterede sektorer, der ser et stort potentiale. *Landbrug, skovbrug og fiskeri* ligger højest med 70 %, tæt fulgt af *Kultur, fritid og anden service* med 64 %. Det afspejler, at disse brancher typisk rummer mange drifts- og støttefunktioner, der kan løses uden krav om høje formelle kvalifikationer og derfor egner sig godt til CSR-ansættelser.

Som beskrevet i Del 1 står *Ejendomshandel og udlejning* for en stor stigning i forventningen om rekrutteringsudfordringer og, som berørt i Del 2, et stort fald i forventningen til at tilbyde uddannelsesforløb. Sektoren står omvendt for en stigning på 12 procentpoint fra 2025 i vurderingen af at

have opgaver, der kan løses af en CSR-ansat. Omvendt ser mange virksomheder i *Information og kommunikation* ikke CSR-jobbet som en mulighed i deres virksomhed, men udgør samtidigt en sektor, hvoraf den største andel af virksomhederne forventer at ansætte lærlinge og elever i 2026. Dette kan være et eksempel på, hvordan sektorer på forskellig vis forsøger at imødegå høje rekrutteringsudfordringer. I *Ejendomshandel og udlejning* med mange praktiske og fleksible opgaver ser man mulighederne i at ansætte medarbejdertyper, der kan frisætte nøglemedarbejdere til kerneopgaven, mens en større afhængighed af specialiserede kvalifikationer i *Information og kommunikation* får virksomhederne til at prioritere ansættelsen af elever og lærlinge.

Figur 3.4: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante opgaver for CSR-job, fordelt på sektorer



Bygge og anlæg rummer mange praktiske funktioner og beskæftiger også ufaglært arbejdskraft, men stiller samtidig ofte krav til sikkerhed, tempo, fysisk styrke og specialiserede kompetencer, hvilket i nogle tilfælde kan begrænse mulighederne for CSR-ansættelser. Alligevel har andelen af sektorens virksomheder, der vurderer at have relevante opgaver for CSR-ansættelser tidligere været væsentligt højere end i dag. I 2024 var andelen på 60 %, hvilket gjorde *Bygge og anlæg* til sektoren med forholdsmeæssigt flest virksomheder, der var åbne for CSR-ansættelser. I 2025 var niveauet faldet til 47 %, som dog alligevel er højere end de nuværende 36 %. Her er der relevant at se på sektorens lavere forventninger til jobåbninger og usikkerhed om fremtidige ordretilgange. I en situation med usikkerhed om indtjeningsgrundlaget og høje rekrutteringsudfordringer, prioriterer virksomhederne så vidt muligt at holde på kernekompetencer og satser, ligesom i *Information og kommunikation*, på kandidater i gang med erhvervsfaglige uddannelser.

Situationen for hhv. Industribranchen og *Bygge og anlæg* ligner på flere punkter hinanden: Høje rekrutteringsudfordringer, efterspørgsel på faglærte kvalifikationer og en relativt høj uddannelsesvilje over

et bredt udvalg af uddannelses typer – og ligesom i *Bygge og anlæg* finder man også i industrien en vis bekymring for fremtidens ordretilgang. Men for fremstillingsvirksomhederne er denne bekymring primært bundet til mere generelle markedstendenser med risikoen for handelskrige og høje toldsatser. For *Bygge og anlæg* er udfordringen, som beskrevet i Del 1, samtidigt lokalt forankret, og forventningerne til jobåbningerne i 2026 er lavere end blandt produktionsvirksomhederne.

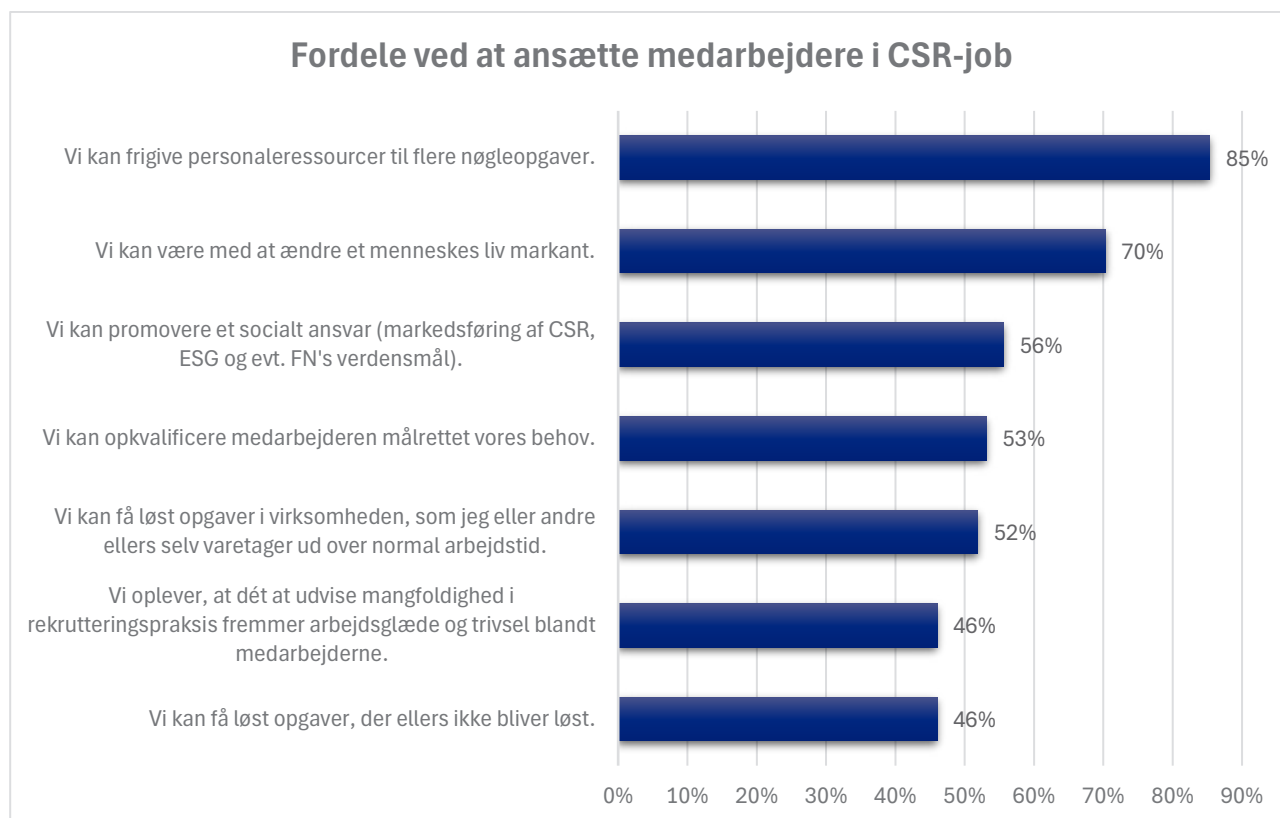
I *Handel og transport* (46 %) vurderer virksomhederne også i betydeligt omfang, at de har relevante opgaver. I disse sektorer findes der ofte arbejdsområder som lager, lettere vedligehold og ad hoc-opgaver samt klargøring, der kan tilpasses den enkelte medarbejders kompetencer og behov.

I den lave ende af skalaen ligger generelt sektorer præget af videns-, administrations- og rådgivningsopgaver. Ud over *Information og kommunikation* findes *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (25 %), *Finansiering og forsikring* (31 %) og *Erhvervsservice* (32 %). Disse brancher er typisk kendetegnet ved specialiserede eller kundevedtede opgaver, som virksomhederne kan finde sværere at tilpasse til CSR-målgruppen.

Tendensen viser generelt, at virksomheder med praktisk orienterede arbejdsopgaver er mest åbne for at ansætte medarbejdere i CSR-job. Omvendt oplever virksomheder i videns- og serviceprægede sektorer større udfordringer med at finde opgaver, der passer til CSR-jobprofiler. Det peger fortsat, og som beskrevet ovenfor, på et behov for stadig mere oplysning og dialog om, hvordan opgaver kan organiseres og tilrettelægges, så flere virksomheder kan drage fordel af CSR-job som en del af deres rekrutteringsstrategi.

De virksomheder, der i undersøgelsen vurderer, at de har opgaver, der kan løses af i et CSR-job, er blevet spurgt om, hvilke fordele de ser i at ansætte medarbejdere i CSR-job, og figur 3.5 nedenfor fordeler virksomhedernes svar i nogle grundlæggende betragtninger.

Figur 3.5: Virksomhedernes svar på, hvilke fordele der er i at ansætte i CSR-job

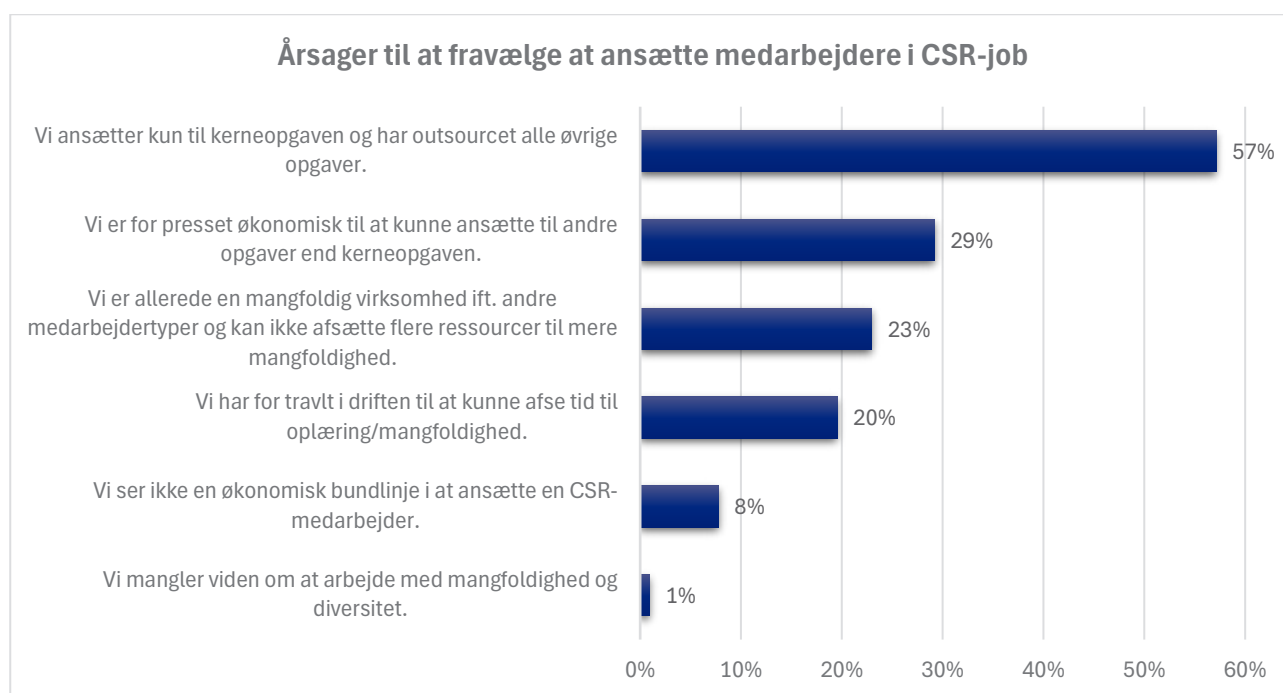


De fleste virksomheder er enige om, at frisættelsen af nøglemedarbejderes tid til kerneopgaven er en fordel ved CSR-job, og det indgår i høj grad som en del af den virksomhedsrettede dialog om at rekruttere mangfoldigt, når det er svært at skaffe de rette kvalifikationer til kerneforretningen. Figuren viser samtidigt, at virksomhederne i høj grad også er optaget af, hvordan inklusion kommer den nye medarbejder til gode, og at en rummelig kultur kan øge trivslen bredt blandt de ansatte.

Derudover viser svarene, i forlængelse af den førmtalte sammenhæng fra strategisk inklusion til et løft af rekrutteringsgrundlag og konkurrenceevne som underleverandør, at virksomhederne er opmærksomme på værdien af at kunne promovere virksomhedens sociale ansvar og værdisæt.

Endeligt er de virksomheder, der ikke vurderer at have opgaver, der kan løses i et CSR-job, blevet spurgt om, hvad årsagen til deres fravalg er. Her peger tendensen ret klart på, at årsagerne til ikke at ansætte i CSR-job handler om virksomhedernes ressourcer og opgaveportefølje. Det styrker ovenstående konklusion om, at mange virksomheder anerkender den grundlæggende fordel i at ansætte i CSR-job, selvom nogle af dem enten vurderer, at de mangler de ressourcemæssige muligheder for at udnytte fordelene, eller har brug for professionel sparring til at identificere og organisere opgaver, der kan åbne for CSR-ansættelser og de fordele og muligheder, som de giver hhv. virksomhederne og ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.

Figur 3.6: Virksomhedernes svar på, hvilke fordele der er i at ansætte i CSR-job.



I rapporten har vi gennemgået de centrale områder: Det fremtidige arbejdskraftbehov, uddannelse og kompetencebehov samt virksomhedernes arbejde med CSR og mangfoldighed. Disse indsigter giver et tydeligt billede af de aktuelle tendenser og udfordringer på arbejdsmarkedet i Randers Kommune inden for et 12-måneders perspektiv. Rapportens næste og sidste afsnit giver en nærmere beskrivelse af dataindsamlingen, herunder interviewguidens udformning og den anvendte analysemetode.

Dataindsamling og metode

Arbejdskraftprognosen bygger på en undersøgelse blandt virksomheder i Randers Kommune, udført af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering i JobRanders. Besvarelserne blev indsamlet i perioden medio august til primo november 2025 og er udfyldt i samarbejde med arbejdsgivere under virksomhedskonsulenternes normerede og planlagte besøg hos virksomhederne eller sekundært ved telefoniske møder. Ved at anvende denne metode, skaber prognosen rum for en dialog om virksomhedernes arbejdskraftbehov og eventuelle samarbejdsmuligheder, hvor JobRanders kan yde en værdiskabende virksomhedsservice, samtidigt med at undersøgelsen foretages inden for den allerede normerede og planlagte virksomhedsrettede indsats ved JobRanders. Prognosens metodiske fundament hviler på to grundlæggende dele i undersøgelsen: Interviewguide og analyse samt virksomhedsinterview.

Interviewguide og analyse

Analysen og interviewundersøgelsen er en videreudvikling af foregående prognoser, der ligeledes er gennemført af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering. Ud over at skulle leve op til rapportens formål, er spørgsmålene i undersøgelsen formuleret, så de er relevante for en bred gruppe virksomheder, fremmende for dialogen mellem virksomhederne og JobRanders samt kvalificerende for kommunens virksomhedsservice. Helt konkret har virksomhedskonsulenterne benyttet interviewguiden som dialogværktøj og i samarbejde med arbejdsgiverne noteret virksomhedernes svar digitalt i interviewguiden.

Rapporten anvender sektorinddelinger, erhvervsgrupper og betegnelser, der overvejende fastholder strukturen fra tidligere prognoser. Dette sikrer kontinuitet i rapporternes udtryk, en bedre tilpasning til arbejdsmarkedet i Randers Kommune og sammenlignelighed med data fra blandt andre Danmarks Statistik og andre undersøgelser. Konklusionerne er kvalificeret og underbygget af branchekendskabet og den indgående viden om det lokale arbejdsmarked blandt virksomhedskonsulenterne i Center for Virksomhedsservice og Rekruttering i JobRanders.

Virksomhedsinterview

Udover sektorfordelingen blandt virksomhederne er virksomhedsinterviewene struktureret efter tre overordnede kriterier. Disse kriterier er fagligt forankrede og sikrer, at prognosen afspejler den aktuelle udvikling på det randrusianske arbejdsmarked. Samtidig udgør de en vigtig brik i det samlede vidensgrundlag om arbejdsmarkedet i Randers Kommune.

Undersøgelsen hviler på interview af et repræsentativt udsnit af det lokale erhvervsliv. For både at understøtte en repræsentativ undersøgelse og sikre et validt prognosegrundlag, er det samtidigt prioriteret at interviewe så mange af de største virksomheder som muligt (50 ansatte og derover). I en kommune med meget få store virksomheder vil et rent statistisk udsnit af virksomhedskorpset i høj grad ekskludere store virksomheder. Store virksomheder kan ofte danne prisme for mange af de udviklinger og tendenser, der udgør det lokale erhvervslivs samlede forretningsbetingelser. Rapporten kvalificerer og tager løbende højde for denne metodiske afvejning i brugen af datamaterialet, herunder i præsentationen af udviklinger hen over tid. Det betyder eksempelvis, at enkelte gengivelser af resultater fra tidligere års prognoser kan fremstå lidt anderledes end i deres respektive årsprognoser.

De tre overordnede kriterier i virksomhedsinterviewene

- **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:** Inddragelsen af vækstende virksomheder styrker 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.

CENTER FOR VIRKSOMHEDSSERVICE OG REKRUTTERING



- Besøger årligt mere end 2.000 lokale virksomheder med det formål at løse lokale arbejdskraftudfordringer.
- Tilbyder professionel, hurtig og effektiv rekruttering inden for alle brancher.
- Tilbyder virksomhedsservice inden for rekruttering, fastholdelse af medarbejdere samt uddannelse og opkvalificering.
- Afholder netværksarrangementer for lokale ledermentorer og andre CSR/ESG- interesserede.
- Hjælper virksomheder, der ansætter medarbejdere med brug for ekstra støtte og vejledning.
- Besvarer spørgsmål fra virksomheder vedrørende VITAS, voksenlærlinge og virksomhedspraktik på tlf. 89 15 79 90 eller virksomhedsservice@randers.dk.

Udgivet af

JobRanders, Center for Virksomhedsservice og Rekruttering, januar 2026

Ansvarshavende redaktør

Tine Arensbach, Centerleder for Virksomhedsservice og Rekruttering

Redaktører

Tine Arensbach, Sidney Bakar og Paulina Malanowicz

Data og analyse

Sidney Bakar og Paulina Malanowicz

Grafisk design

Paulina Malanowicz

Fotos

Randers Kommune, Colourbox.com

Mangler din virksomhed medarbejdere?

Kontakt Center for Virksomhedsservice og Rekruttering på
virksomhedsservice@randers.dk eller telefon 89 15 79 90.



JOBRanders