



PROGNOSE FOR
ARBEJDSKRAFTBEHOV I
RANDERS KOMMUNE - 2024

Baseret på arbejdsgivernes forventninger

Forord

Randers Kommunes Byråd har en vision om, at Randers skal have en beskæftigelsesgrad, der ligger over landsgennemsnittet.

Et væsentligt led for at indfri dette mål er, at byens arbejdspladser oplever professionel og løbende hjælp til deres rekrutteringsbehov og arbejdskraftudfordringer. Arbejdsmarkedsforvaltningens Center for Virksomhedsservice og Rekruttering varetager en væsentlig opgave i at sikre, at Randers Kommune har så velfungerende et samarbejde som overhovedet muligt med alle virksomheder i kommunen. Det erhvervsrettede sigte indebærer også at være en værdiskabende, rådgivende partner for erhvervslivet; private som offentlige virksomheder.

Særligt er der fokus på at medvirke til, at de lokale virksomheder kan tiltrække den arbejdskraft, de efterspørger for at kunne udvikle sig i deres markeder. Samtidig er der i kommunen en række borgere med vanskelige vilkår, som har brug for ekstra støtte for at være en del af arbejdsmarkedet. For aktivt at sikre, at erhvervslivets behov for arbejdskraft dækkes, er det fortsat vigtigt, at ledig arbejdskraft kompetenceudvikles målrettet til rekrutteringsudfordringer og lokale flaskehalse.

For at Center for Virksomhedsservice og Rekruttering kan bidrage til løsninger for lokale virksomheder, er det væsentligt at kunne forudsige det fremtidige arbejdskraftbehov i Randers Kommune. Arbejdskraftprognosen er et værktøj, der, med bidrag fra 586 adspurgte lokale virksomheder, understøtter planlægningen af indsatser inden for sektorer, hvor der forventes en øget efterspørgsel på arbejdskraft i et 6-12 måneders perspektiv. Prognoseværktøjet er udviklet ved at inddrage lokale repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og bliver opdateret mindst én gang årligt. Prognosen er både retningsangivende i forhold til mangelområder og brancher med høj grad af CSR-ansvarlighed.

Dette års arbejdskraftprognose bekræfter nogle af de flaskehalse, som arbejdsmarkedet står over for. Der er stadig høj efterspørgsel på kompetencer inden for en række sektorer, der har svært ved at rekruttere den efterspurgte arbejdskraft. Dette underbygger, igen i år, vigtigheden at arbejde målrettet med opkvalificering inden for mangelområderne.

Det er glædeligt fortsat at kunne konstatere, at virksomheder i Randers har et inkluderende menneskesyn og prioriterer mangfoldig rekruttering. Ligeledes er det positivt, at uddannelseslysten er stigende, og at endnu flere virksomheder tager del i at uddanne voksne og unge, som har brug for uddannelse eller fornyede kvalifikationer.

God læsning.



Bo Vestergaard

Formand for Beskæftigelsesudvalget

Hovedpointer fra rapporten

950

forventede jobordrer via
Jobcenter Randers'
rekrutteringsservice i 2024

73%

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

586

virksomheder er blevet spurgt ind til deres
forventede arbejdskraftbehov i 2024

45%

af virksomheder
med over én ansat
forventer at have
lærlinge eller
elever ansat i 2024



70%

af virksomhederne
støtter aktivt op om
indsatsen for et
mangfoldigt
arbejdsmarked

SEKTOR

Størst rekrutteringsbehov

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

FAGOMRÅDE

Flest jobåbninger

Pædagogisk og socialt arbejde
Byggeri- og anlægsmedarbejdere
Pleje-, social- og sundhedspersonale
Lager- og butiksansatte
Køkken- og restaurationspersonale

Rapportens baggrund

Center for Virksomhedsservice og Rekruttering har i efteråret 2023 gennemført 586 interview med lokale arbejdsgivere om deres fremtidige arbejdskraftbehov. Resultaterne i undersøgelsen, suppleret med erfaringer fra den daglige virksomhedskontakt, er baggrunden for opbygningen af rapporten. Prognosen belyser det forventelige arbejdskraftbehov i Randers Kommune i et 12-måneders perspektiv og kan derfor anvendes til at kvalificere beslutninger og strategier på beskæftigelsesområdet.

Hovedkonklusioner

Arbejdskraftprognosen er inddelt i tre hovedområder med følgende konklusioner.

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

Undersøgelsen viser, at de 586 adspurgte randrusianske arbejdsgivers forventninger til antal jobåbninger i 2024 samlet set er på niveau med 2023. Efterspørgslen på arbejdskraft er stadig relativt højt, men dog fortsat mildt aftagende. Der er ligeledes en fortsat udbredt bekymring for rekrutteringsudfordringer og for, om man kan finde jobkandidater med de efterspurgte kompetencer og kvalifikationer. Billedet gør sig gældende på tværs af de fleste sektorer, men der er ændringer at spore i visse brancher.

Mens virksomhedernes forventninger til rekrutteringsbehovet i 2023 i relativt høj grad var præget af usikkerhed over inflationskrisen, er de dalende forventninger til rekrutteringsbehovet i 2024 mere betonet af to forhold: En fortsat normalisering af efterspørgslen på arbejdskraft efter Corona-pandemien og bekymringen for rekrutteringsudfordringer, der blandt andet er påvirket af den lave ledighed.

Del 2 - Uddannelse og kompetencebehov

Virksomhederne forventer en fortsat stigning i efterspørgslen på kandidater med lange videregående uddannelser samt, i mindre grad, korte og mellemlange videregående uddannelser. Samlet set er behovet størst for profiler med faglærte kompetencer, og efterspørgslen på de erhvervsfaglige kandidater er sammenlignelig med undersøgelsen i 2023. 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.

Efterspørgslen på lærlinge og elever er stabil og på niveau med forventningerne fra 2023. Undersøgelsen viser dog samtidigt, at færre små virksomheder har, eller forventer at ansætte, lærlinge og elever, mens en større andel af virksomheder med mere end én medarbejder forventer at ansætte lærlinge i 2024.

Del 3 - CSR, CSRD og mangfoldighed

I en tid med stigende fokus på ESG-arbejdet og virksomhedernes sociale ansvar samt en fortsat mangel på arbejdskraft, bliver erhvervslivets rekrutteringspraksis og evne til inklusion særlig relevant for samtalen om virksomhedernes arbejdskraftbehov.

Undersøgelsen viser et fald i virksomhedernes tiltag for at skabe mangfoldige arbejdspladser, og at især små virksomheder gør mindre for et rummeligt arbejdsmarked end i 2023. Omvendt vurderer flere arbejdsgivere, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job.

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

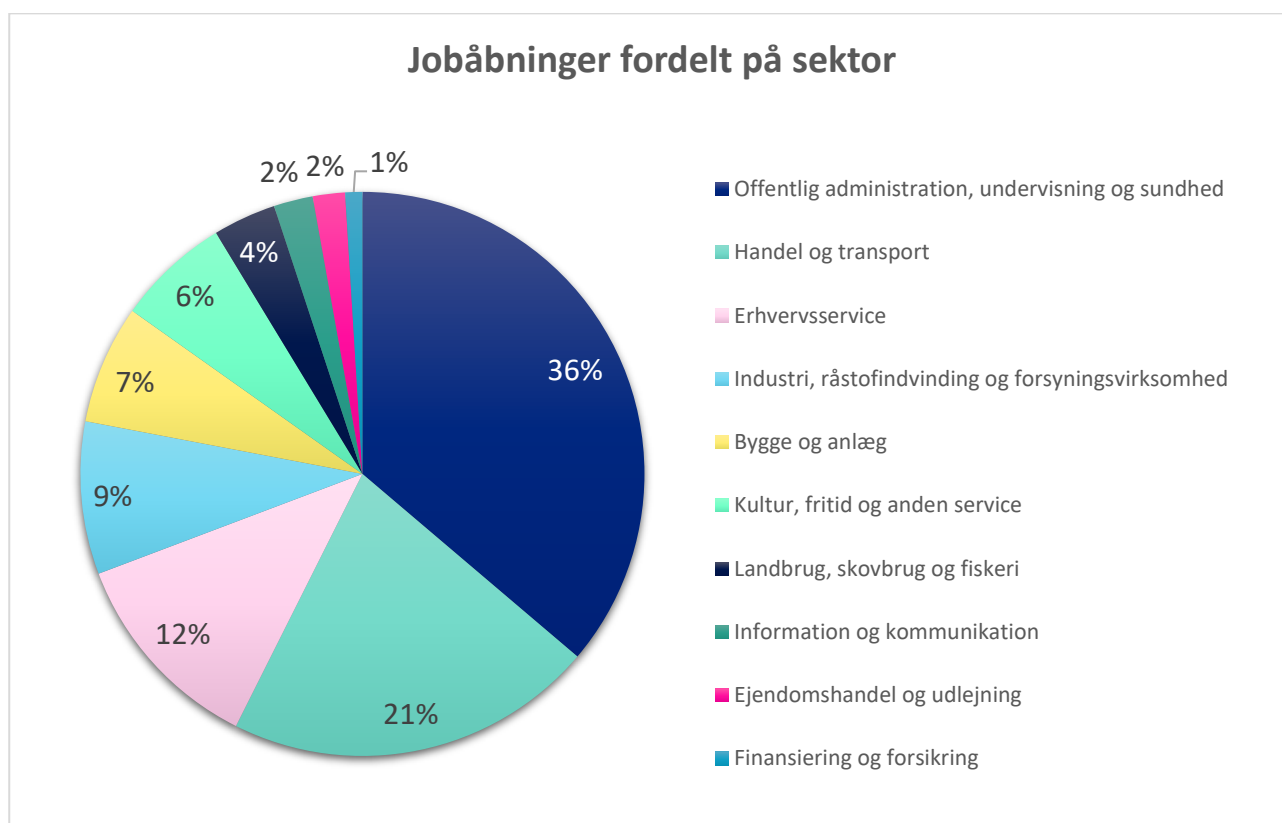
Det lokale arbejdsmarked er præget af en fortsat høj, men dog dalende forventning til efterspørgslen på arbejdskraft. Samtidigt er der en vis afmatning i ordretilgang og efterspørgsel på virksomhedernes ydelser og service. Det ses f.eks. inden for dele af industrien samt bygge- og anlægssektoren. Tendensen fra 2023 med dalende efterspørgsel på arbejdskraft har samtidigt årsag i manglen på kvalificeret arbejdskraft.

Virksomhedernes forventninger til rekrutteringsbehov og produktivitet i 2024 er generelt mindre usikre end i 2023 – blandt andet grundet en lavere inflation end i perioden fra 2022 og ind i 2023. Derfor skal den generelle afmatning blandt andet ses i lyset af en meget høj aktivitet lige efter og, for nogle sektorer, under perioden med Corona-relaterede restriktioner i 2020-2021 - og en deraf følgende meget høj beskæftigelse og lav ledighed. Den lave ledighed gør det generelt sværere for virksomhederne at finde de efterspurgte kompetencer og bidrager på sin vis, men ikke alene, til dele af de forventede rekrutteringsudfordringer.

Forventningerne til jobåbninger i 2024 er over niveau inden for *Erhvervsservice* og *Offentlig administration, undervisning og sundhed* målt i forhold til hvor stor en andel af det samlede antal ansatte på arbejdsmarkedet i Randers Kommune, som de to sektorer hver især beskæftiger.

Den relativt høje andel af efterspørgslen på 36% inden for *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, skal primært ses i lyset af en generelt lavere efterspørgsel på arbejdskraft i de tre øvrige store sektorer: *Handel og transport*, *Industri* samt *Bygge og anlæg*. Dette afspejler sig også i, at offentlige virksomheder generelt, i lavere grad end andre virksomheder i undersøgelsen, forventer at rekruttere til nye jobåbninger, og i stedet oftere forventer at skulle genbesætte eksisterende stillinger.

Figur 1.1: Sektorfordeling på de forventede jobåbninger

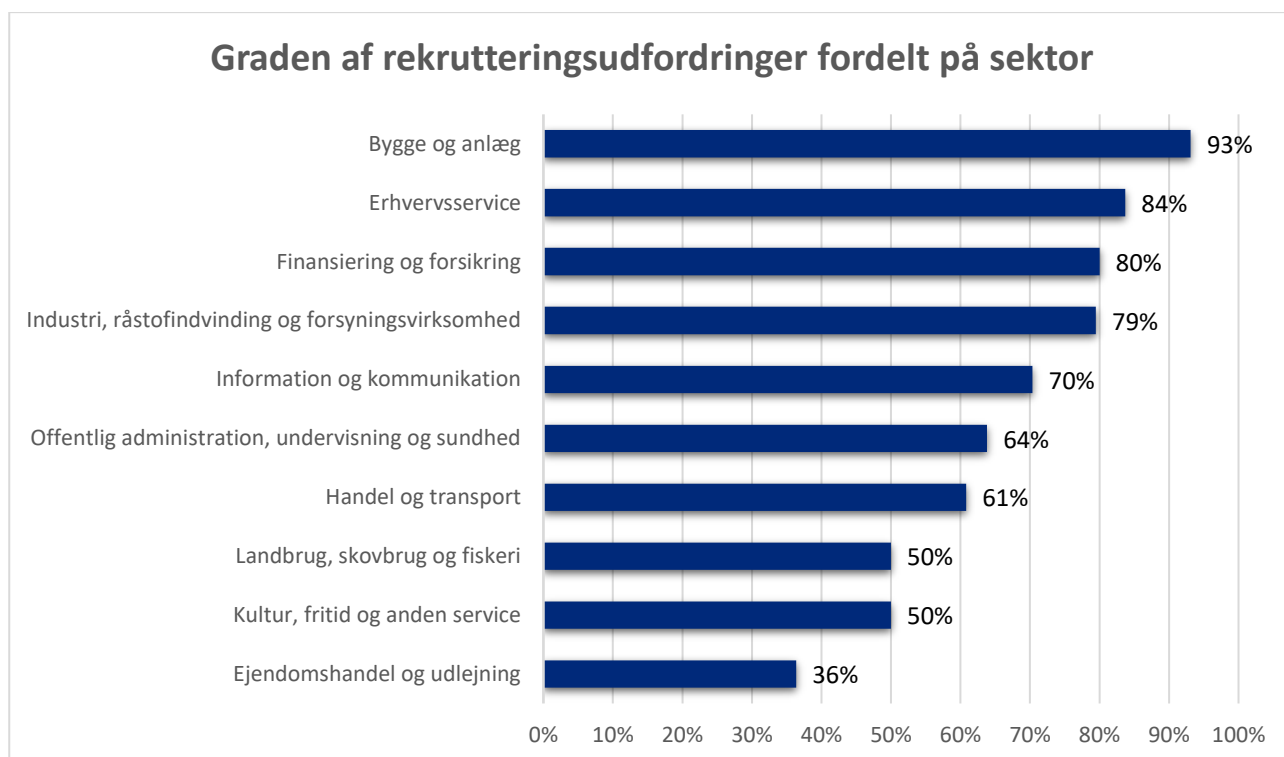


I visse sektorer er manglen på kvalificeret arbejdskraft en særlig kilde til bekymring. Adgangen til kvalificeret arbejdskraft har en helt naturlig og afgørende betydning for virksomhedens vækstmuligheder, daglige drift og medarbejdertrivsel. Den største stigning i forventede rekrutteringsudfordringer findes i *Erhvervsservice*, hvor virksomhederne vurderer, at det i 84% af tilfældene bliver svært at besætte de forventede jobåbninger - i modsætning til 66% i 2023.

I forhold til undersøgelsen i 2023 er der et stort fald i forventede rekrutteringsudfordringer inden for *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (fra 90% til 64%) og i *Ejendomshandel og udlejning* (fra 100% til 36%). Der er en mindre nedgang i *Bygge og anlæg* samt inden for *Industri* - henholdsvis fra 96% til 93% og fra 88% til 79%.

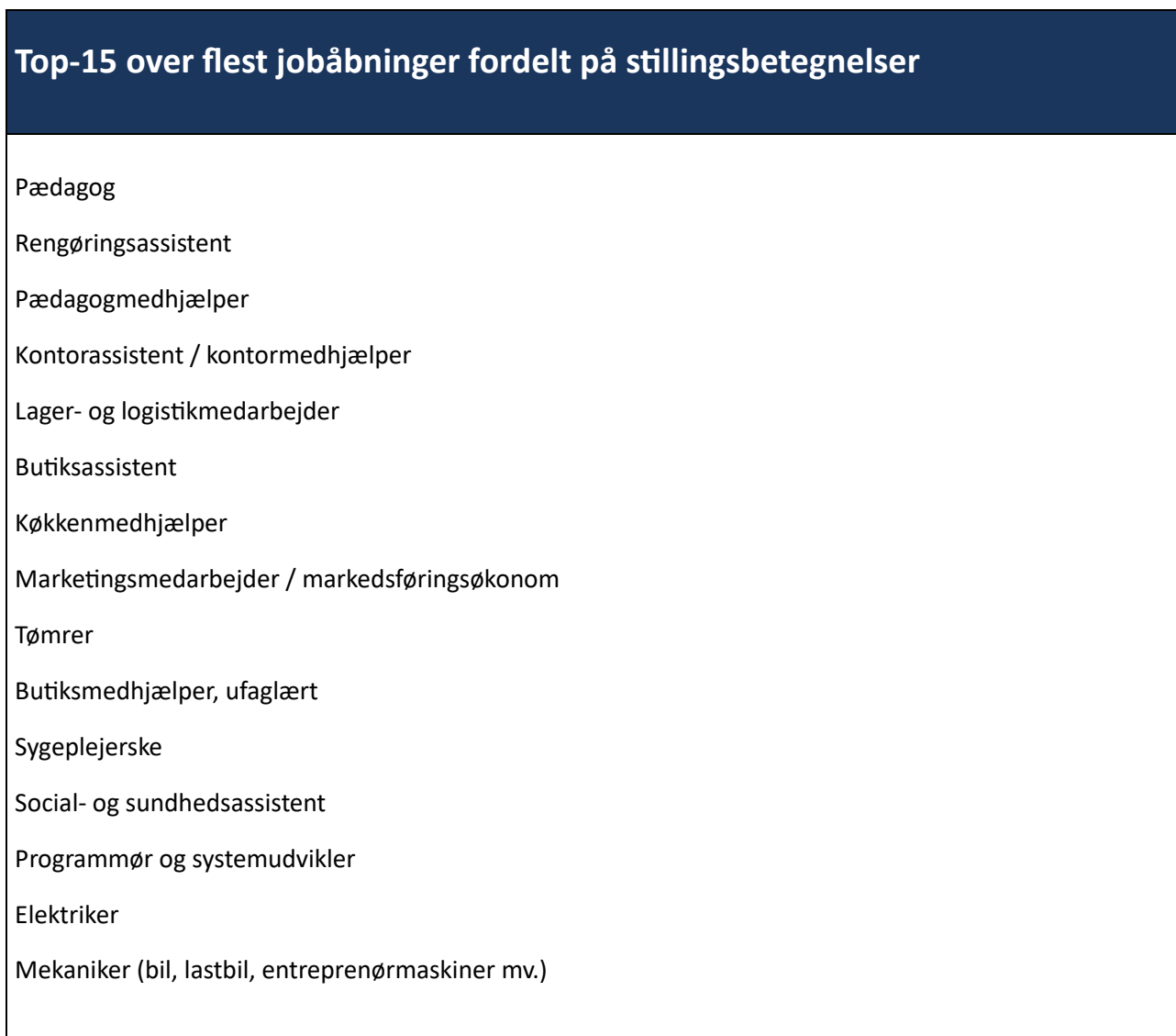
Samlet set forventer virksomhederne rekrutteringsudfordringer ved 68% af de forventede ansættelser inden for de næste 12 måneder.

Figur 1.2: Oversigt over forventede rekrutteringsudfordringer fordelt på sektorer



Som tidligere beskrevet skyldes en del af den mildt faldende forventning til jobåbninger i 2024 en mangel på kvalificeret arbejdskraft. Blandt de 15 oftest efterspurgte medarbejderprofiler (figur 1.3) forventer arbejdsgiverne således kun udfordringer ved alle rekrutteringsforsøg til 2 af stillingsbetegnelserne: Elektrikere og mekanikere. Dette skal ses i lyset af, at virksomhederne i undersøgelsen forventer 100% rekrutteringsudfordringer for hele 54% af alle stillingsbetegnelser, der forventes at blive rekrutteret til inden for de næste 12 måneder.

Figur 1.3: Jobprofiler med flest forventede jobåbninger

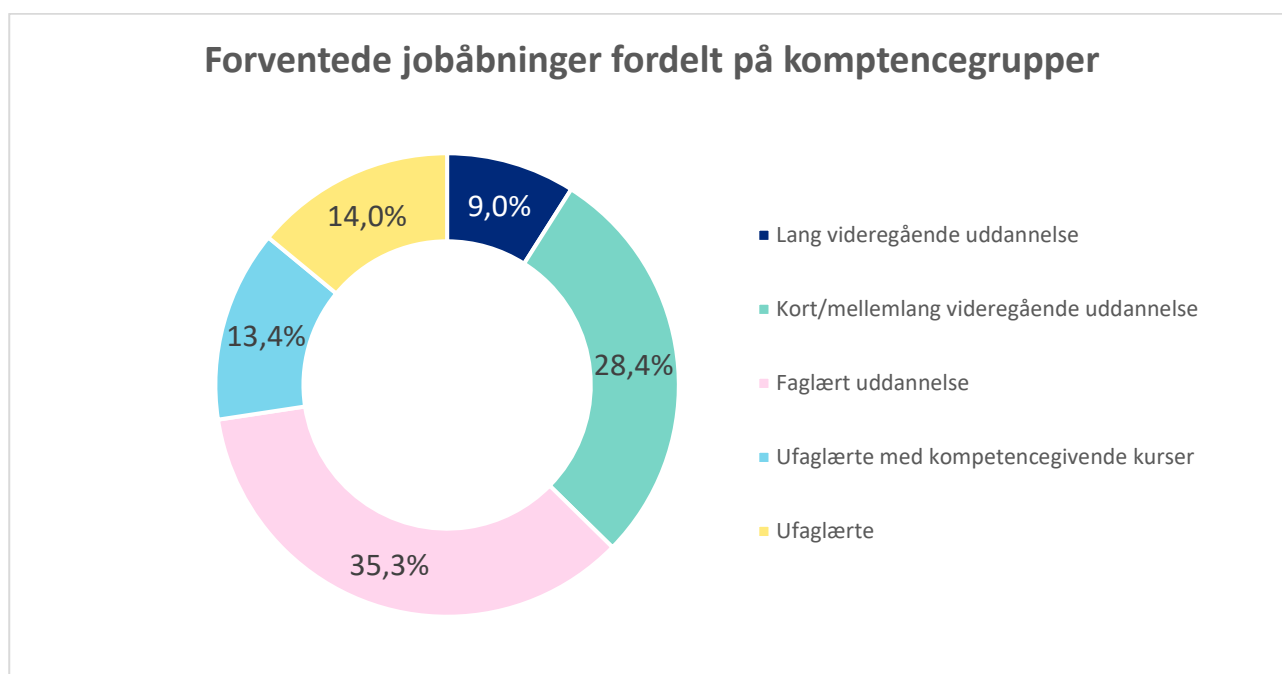


Del 2 - Uddannelse og kompetencebehov

Undersøgelsen viser, at 73% af de forventede jobåbninger går til profiler med en faglært, kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse. Det er en stigning i forhold til undersøgelsen i 2023, hvor de samme kompetencegrupper udgjorde 69% af de forventede jobåbninger. Stigningen skyldes en øget efterspørgsel på ansatte med lange videregående uddannelser (fra 7% i 2023 til 9%) samt en svag stigning i behovet for medarbejdere med korte og mellemlange videregående uddannelser (fra knap 27% i 2023 til lidt over 28%).

Resultatet i undersøgelsen stemmer overens med den generelle udvikling på arbejdsmarkedet, hvor virksomhederne i stigende grad kalder på uddannede kompetencer. Der er en høj efterspørgsel på faglært arbejdskraft, mens behovet for ufaglærte ansatte fortsat er faldende. På trods af et nedadgående behov, udgør ufaglærte profiler samlet set 27% af de forventede jobåbninger inden for de næste 12 måneder.

Figur 2.1: Forventede jobåbninger fordelt på kompetencegrupper

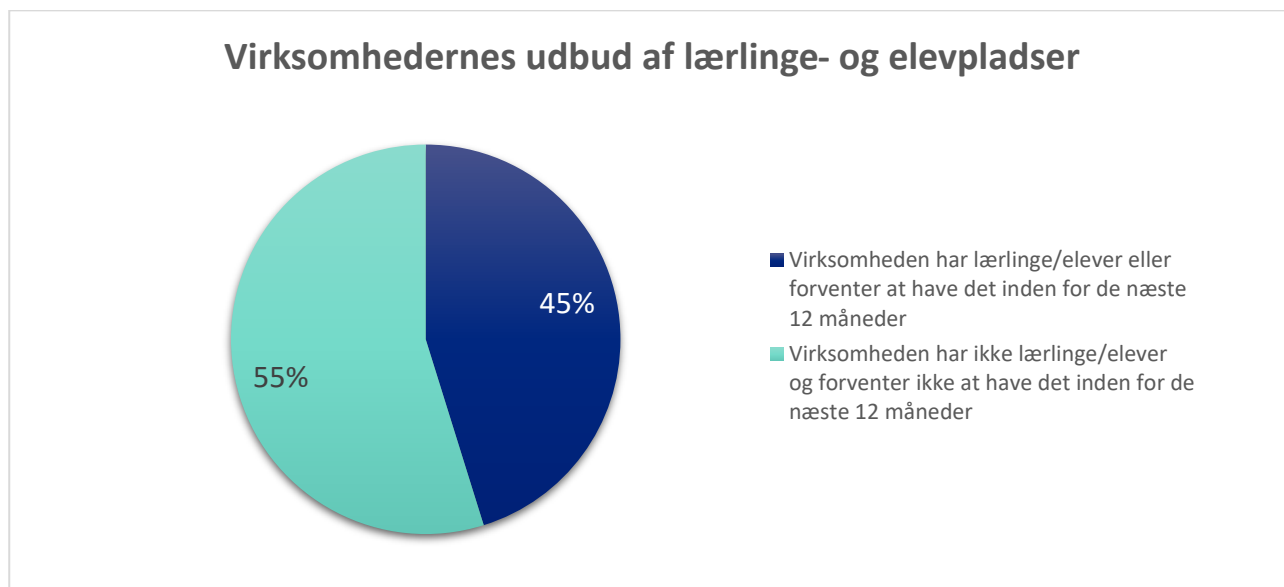


Efterspørgslen på lærlinge og elever er stabil og på niveau med forventningerne fra 2023. Undersøgelsen viser dog samtidigt, at færre små virksomheder har, eller forventer at ansætte, lærlinge og elever sammenlignet med undersøgelsen i 2023. De mindste virksomheder med kun 1 medarbejder har meget ofte ikke lærlinge og kan af flere årsager have svært ved at tilbyde lærepladser. I det følgende om virksomhedernes uddannelsesansvar er virksomheder med 1 medarbejder derfor frasorteret.

45% af arbejdsgiverne svarer, at de allerede har lærlinge og elever ansat eller forventer at få det inden for de næste 12 måneder. Det er en stigning i forhold til undersøgelsen fra 2023, hvor 41% gav samme svar. Kigger man nærmere på tallene, har 39% allerede lærlinge ansat, mens ligeledes 39% forventer at ansætte lærlinge inden for de næste 12 måneder.

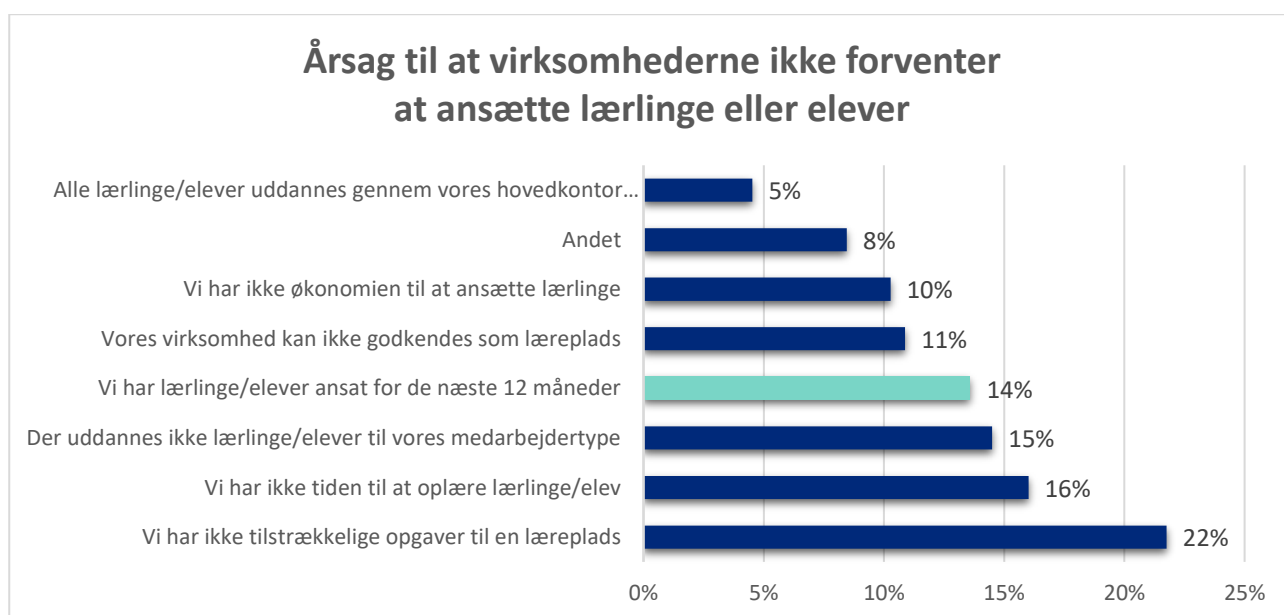
Blandt virksomheder, der forventer at ansætte lærlinge, har 73% allerede lærlinge. Omvendt viser undersøgelsen, at 82% af de virksomheder, der ikke allerede har lærlinge ansat, heller ikke forventer at ansætte lærlinge inden for de næste 12 måneder. Denne gruppe af virksomheder udgør 50% af alle virksomheder med mere end 1 medarbejder.

Figur 2.2: Andel af virksomheder, som har lærlinge og elever ansat - eller har planer om at ansætte.



De virksomheder, der ikke forventer at ansætte nye lærlinge, er blevet spurgt til årsagerne bag fravalget af lærepladser. Her angiver 86% af virksomhederne andre årsager end, at de allerede har indgået uddannelsesaftaler for perioden inden for de næste 12 måneder.

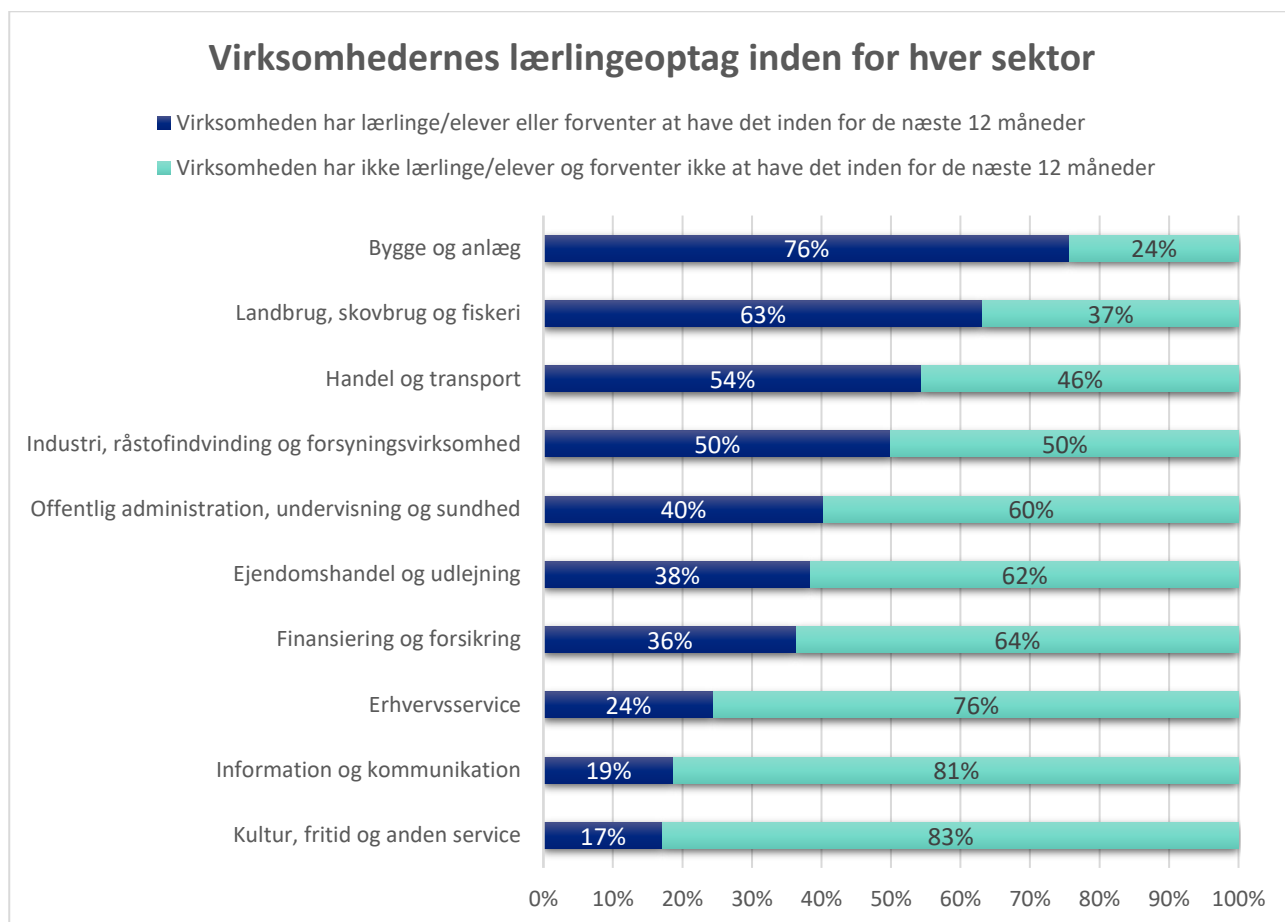
Figur 2.3: Årsager til virksomhedernes fravalg af lærlinge og elever



Virksomhedernes forventninger fordeler sig forskelligt i de enkelte sektorer. I forhold til undersøgelsen i 2023 er der for andelen af virksomheder, som enten allerede har eller forventer at ansætte lærlinge, størst bevægelse i *Bygge og anlæg* (fra 69% i 2023 til 76% i 2024), *Handel og Transport* (fra 38% til 54%) og *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (fra 32% til 40%). I *Erhvervsservice* er tallene omvendt faldet fra 31% til 24%, og i *Industri* er udviklingen gået fra 61% til 50%.

Ser man på det samlede antal lærlinge og elever, som undersøgelsens virksomheder forventer at ansætte inden for de næste 12 måneder, optager *Handel og transport* 30% af lærlingene, *Offentlig administration, undervisning og sundhed* 30%, *Industri* 13% og *Bygge og anlæg* 11%.

Figur 2.4: Virksomhedernes ansættelse af lærlinge og elever inden for hver sektor



Del 3 - CSR, CSRD og mangfoldighed

Det nye Corporate Sustainability Reporting Directive (i daglig tale ESG-arbejdet) stiller nye krav til virksomhederne. Blandt andet skal de rapportere deres tiltag for at skabe lavt sygefravær, diversitet i medarbejdersammensætning og ratio imellem fuldtids- og deltidsstillinger.

Der er med andre ord bundlinje i at "stå stærkt" i socialt ansvar og personalepolitik. I virksomhederne er der ligeledes en intern interesse i at fokusere på disse indsatser, da mange arbejdspladser er ramt af manglen på arbejdskraft, høj personaleomsætning og højt sygefravær. Derfor er det relevant, at prognosen også interesserer sig for de adspurgtes rekrutteringspraksis, inkluderende menneskesyn og villighed til at organisere arbejde og opgaver på nye måder.

Undersøgelsen viser, at 70% af virksomhederne gør én eller flere ting for at skabe mangfoldige arbejdspladser. Det er et relativt højt niveau, men samtidigt et fald på 9 procentpoint sammenlignet med undersøgelsen i 2023. Andelen af virksomheder, som gør meget lidt for at skabe en mangfoldig arbejdsplads, er steget fra 6% i 2023 til 8%. Andelen, der intet gør, er steget fra 15% i 2023 til 22%.

Derudover peger undersøgelsen på, at færre små virksomheder iværksætter konkrete tiltag for at øge eller sikre inklusion og det sociale ansvar. Set i forhold til 2023 er faldet særlig stort blandt virksomheder med op til 4 ansatte. I 2023 gjorde 62% af virksomhederne i størrelseskategorien en indsats for arbejdspladsens mangfoldighed, og det samme gør sig nu gældende for 51%.

Den lavere tilslutning til et mangfoldigt arbejdsmarked i forhold til 2023 afspejler sig naturligvis også i besvarelsene på, hvilke konkrete tiltag der løftes på arbejdspladsen. Der er dog en svag positiv udvikling at spore for andelen af virksomheder, der udbyder praktikpladser til sårbare unge under uddannelse eller har medarbejdere i CSR-job. Her er udviklingen i forhold til 2023 gået fra henholdsvis 16% til 17% og fra 11% til 12%. Ændringerne er dog meget små, og niveauet må siges at være stabilt. Det er dog væsentligt at bemærke, at 48% i undersøgelsen samtidigt vurderer, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job - en stigning fra 44% i 2023.

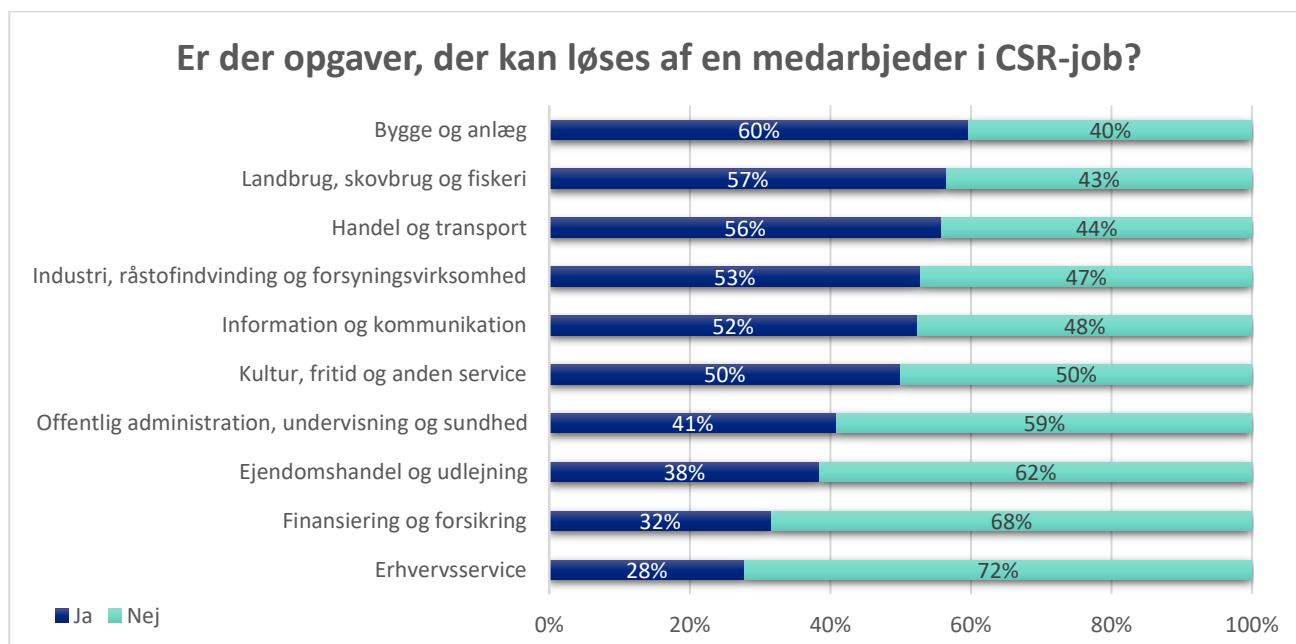
Figur 3.1: Konkrete tiltag for at skabe rummelige arbejdspladser



Ud fra virksomhedernes egen vurdering af mulighederne for at ansætte medarbejdere i CSR-job, viser en sektorfordeling en overordnet sammenlignelig tendens fra 2023. *Bygge og anlæg* og landbrugssektoren ligger fortsat i top, mens *Erhvervsservice* og *Finansiering og forsikring* i meget lavere grad vurderer at have opgaver, der kan løses af en medarbejder i CSR-job. Der er også visse større ændringer i forhold til undersøgelsen i 2023. Inden for *Handel og transport* er andelen af virksomhederne med opgaver, der kan løses i CSR-job, gået fra 39% i 2023 til 56%. Ligeledes er *Information og kommunikation* steget fra 28% til 52%.

Det største fald ses inden for *Kultur, fritid og anden service*, der har flyttet sig fra 58% i 2023 til 50%. Selvom der i *Offentlig administration, undervisning og sundhed* kan ses en udvikling fra 36% i 2023 til 41%, så bør udviklingen ses i lyset af, at sektoren er den største i Randers Kommune og beskæftiger 34% af alle ansatte på det randrusianske arbejdsmarked. For at sætte niveauet i relief, kan de nuværende 41% sammenholdes med, at 59% af sektorens virksomheder i undersøgelsen fra 2022 vurderede, at de havde opgaver, der kunne løses af ansatte i CSR-job.

Figur 3.2: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for ansatte i CSR-job, fordelt på sektorer



Definition af CSR-job

Et CSR-job er en opgaveafgrænset ansættelse målrettet ledige kandidater fra kanten af arbejdsmarkedet og personer med langvarig ledighed eller visse begrænsninger i arbejdsevnen.

Karakteristika ved CSR-job

Flest opgaver i fysiske erhverv samt inden for områder, der ikke kræver formelle uddannelseskompetencer. Færrest opgaver i erhverv med høj grad af specialisering inden for såkaldte desk-job.

Dataindsamling

Arbejdskraftprognosen er baseret på en undersøgelse blandt virksomheder i Randers Kommune foretaget af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering. Besvarelserne er indhentet i perioden medio august til primo november 2023 og er udfyldt i samarbejde med arbejdsgivere under virksomhedskonsulenternes besøg hos virksomhederne eller sekundært ved telefoniske møder. Fordelen ved metoden er, at prognosen skaber rum for en dialog om virksomhedernes arbejdskraftbehov og eventuelle samarbejdsmuligheder, hvor Jobcenter Randers kan yde en værdiskabende virksomhedsservice. Prognosens metodiske fundament hviler på to grundlæggende dele i undersøgelsen: Spørgeskema og analyse samt virksomhedsinterview.

Spørgeskema og analyse

Analysen og spørgeskemaundersøgelsen 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 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. Det understøtter en kontinuitet i rapporternes udtryk og en tilpasning til arbejdsmarkedet i Randers Kommune, samtidigt med at en sammenlignelighed med afgrænsninger fra blandt andre Danmarks Statistik og øvrige undersøgelser sikres. Konklusionerne er kvalificeret og underbygget af branchekendskabet og den indgående viden om det lokale arbejdsmarked blandt virksomhedskonsulenterne i Center for Virksomhedsservice og Rekruttering.

Virksomhedsinterview

Ud over virksomhedernes sektorfordeling er der anvendt tre overordnede kriterier i koordineringen af virksomhedsinterviewene. 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 overordnede 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: 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 2000 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

Center for Virksomhedsservice og Rekruttering, marts 2024

Ansvarshavende redaktør

Tine Arensbach, virksomhedsservicechef

Redaktører

Tine Arensbach, Sidney Bakar og Line Sinding Bisgaard

Analyse

Sidney Bakar og Morten Due Olsen

Grafisk design

Line Sinding Bisgaard

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.

