

VIRKSOMHEDSPANEL 1. RUNDE

– TEMA: REKRUTTERING AF ARBEJDSKRAFT





Kolofon

ISBN. 978-87-999161-1-5

Region Midtjylland, Regional Udvikling

8800 Viborg

2016

Denne publikation er en del af analyserne i det EU- og Interreg støttede projekt KOBRA (Kompetencebaseret Regional Analyse). Analysen er baseret på resultaterne fra den 1. runde i det virksomhedspanel, der er nedsat i forbindelse med KOBRA-projektet.

Sprog: Dansk

URL

www.kompetencebehov.dk

www.kobra.eu

Version

1.0

Versionsdato

14.7.2016

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	4
OPSAMLING	6
HOVEDRESULTATER FRA UNDERSØGELSEN	9
OPTIMISTISKE VIRKSOMHEDER I REGION MIDTJYLLAND	11
POSITIV UDVIKLING I BESKÆFTIGELSEN	11
BRANCHER – HØJEST VÆKST INDEN FOR 'INFORMATION OG KOMMUNIKATION' OG 'INDUSTRI'	13
STIGENDE OMSÆTNING I VIRKSOMHEDERNE	15
KOMPETENCEFORSYNINGEN	16
ADGANG TIL KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT ER DEN VIGTIGSTE FAKTOR FOR VÆKST OG UDVIKLING	19
MEST EFTERSPURGTE KOMPETENCER	21
ELEVER/LÆRLINGE FRA ERHVERVSUDDANNELSE	22
ER VIRKSOMHEDERNE GODKENDT SOM PRAKTIKSTED?	22
HAR VIRKSOMHEDERNE ANSAT ELEVER/LÆRLINGE I DET SENESTE ÅR?	23
OVERVEJER VIRKSOMHEDERNE AT ANSÆTTE ELEVER/LÆRLINGE I DET KOMMENDE ÅR?	24
EFTERUDDANNELSE AF MEDARBEJDERE	25
HVILKE TYPER EFTERUDDANNELSE ER ANVENDT I DE SENESTE 12 MÅNEDER?	25
MANGE MEDARBEJDERE HAR BEHOV FOR EFTERUDDANNELSE	26
BEHOVET FOR EFTERUDDANNELSE ER LET STIGENDE	27
BARRIERER FOR EFTERUDDANNELSE	28
TEMA: REKRUTTERINGSSITUATIONEN	30
JOBOMSÆTNINGEN FOR MEDARBEJDERGRUPPER	30
VIRKSOMHEDERNES REKRUTTERINGSMETODER	32
4 UD AF 10 VIRKSOMHEDERNE HAR OPLEVET REKRUTTERINGSPROBLEMER	35
ENKELTE VIRKSOMHEDER HAR OPLEVET PRODUKTIONSBEGRÆNSNINGER PGA. MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT	37
TILTAG IVÆRKSAT FOR AT AFHJÆLPE ELLER FOREBYGGE REKRUTTERINGSPROBLEMER	39
FORSLAG TIL AKTIVITETER FRA VIRKSOMHEDERNE	42

Indledning

Viden og kompetencer er en af de afgørende faktorer for virksomhedernes vækst og udvikling i de kommende år. En vigtig leverandør af viden og kompetencer til virksomhederne er de offentlige aktører inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet.

Den viden om virksomhedernes kompetencebehov og udfordringer, som indhentes fra virksomhedspanelet, vil blive anvendt til at gøre indsatsen fra de offentlige aktører inden for uddannelse, erhverv og beskæftigelse endnu mere målrettet og effektiv.

FORMÅLET MED VIRKSOMHEDSPANELET

Virksomhedspanelundersøgelsen gennemføres for at give de offentlige aktører på uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmeområdet bedre viden om virksomhedernes kompetencebehov og udfordringer ift. at anskaffe sig de nødvendige kompetencer.

Den viden, som bliver indhentet i forbindelse med virksomhedspanelet, bliver anvendt til at målrette og kvalificere den virksomhedsopsøgende indsats og at igangsætte initiativer som imødekommer virksomhedernes behov for kompetencer.

Virksomhedspanelet er nedsat af Region Midtjylland i samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og VEU-centrene i Midtjylland.

Virksomhedspanelet bliver spurgt to gange om året om deres kompetenceforsyning og kompetencebehov.

Datagrundlaget for undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt direktører eller personaleansvarlige fra 544 virksomheder i Region Midtjylland. Spørgeskemaundersøgelsen er udformet af Region Midtjylland i samarbejde med de midtjyske partnere i KOBRA-projektet, mens selve spørgeundersøgelsen er gennemført af Rambøll Management. Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen er på 21%.

Derudover er der gennemført kvalitative interviews med 37 virksomheder. Disse interviews er gennemført af virksomhedskonsulenter ved følgende uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland; Mercantec, Tradium, Viden Djurs, Th. Langs HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech.

Virksomhedspanelet er afgrænset til private virksomheder med mindst 5 ansatte. Virksomheder inden for Landbrugssektoren og Kultur- og fritidsområdet indgår dog ikke i panelet.

Resultaterne i undersøgelsen er repræsentative for private virksomheder inden for de udvalgte brancher og størrelsesgrupper af virksomheder. I bilaget kan du læse mere om metode-

grundlaget for undersøgelsen, spørgeskema til den internetbaserede spørgeskemaundersøgelse og interviewguide til de kvalitative interviews.

Denne rapport er derfor udarbejdet både på baggrund af resultaterne fra den internetbaserede spørgeskemaundersøgelse og resultaterne fra de kvalitative interviews med 37 virksomheder. Resultaterne af analysearbejdet er valideret og drøftet af alle de midtjyske partnere i KOBRA-projektet.

HVAD ER KOBRA-PROJEKTET?

KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt med partnere i Danmark, Norge og Sverige. Projektet udspringer af samarbejdet i Interreg IV projektet SkanKomp, der arbejdede med at fremme livslang læring og kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet gennem skabelsen af et øget samspil mellem udbydere og efterspørgere af uddannelse og kompetenceudvikling.

Det er intentionen med projektet at samarbejde om udviklingen af fælles viden, strategier og redskaber, som partnerne kan bruge i deres arbejde med at bistå virksomhederne med deres kompetenceforstyrning på arbejdsmarkedet. Dette projekt skal bl.a.:

- Skabe, samle og udveksle viden om virksomhedernes fremtidige kompetencebehov i relation til arbejdskraftens kompetencer.
- Udvikle strukturer og metoder til at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer i regionerne.
- Professionalisere den virksomhedsopsøgende indsats på tværs af det offentlige system med henblik på at forbedre dialogen, samspillet og samarbejdet med virksomhederne.

Indsatsen i projektet indeholder flere forskellige elementer. En del af indsatsen fokuserer på (a) det opsøgende arbejde, som har til formål at hjælpe virksomhederne med at foretage uddannelsesplanlægning og sikre medarbejdernes beskæftigelse – dvs. arbejde strategisk med kompetenceudvikling.

Andre indsatser vedrører (b) formidling og opkvalificering af de opsøgende medarbejdere, mens andre igen vedrører (c) den viden om arbejdsmarkedet som findes i systemerne – specielt om fremtidens kompetencebehov. Indsatsen er koordineret med øvrige indsatser i Region Midtjylland, der retter sig imod små og mellemstore private virksomheder.

SPØRGSMÅL OM VIRKSOMHEDSPANELET KAN RETTES TIL:

Specialkonsulent Steinar Stefansson

Regional Udvikling

Tel. +45 7841 1130 /Mob. +45 2490 8951

E-mail: steinar.stefansson@ru.rm.dk

Region Midtjylland

Skottenborg 26

DK-8800 Viborg

Opsamling

Resultaterne fra virksomhedspanelet viser, at uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet har en vigtig opgave i at understøtte virksomhedernes kompetenceforsyning og dermed understøtte de vækstpotentialer, der er i de midtjyske virksomheder i den kommende tid.

Generelt set forventer virksomhederne stigende aktivitet og behov for nye medarbejdere i det kommende år. Det betyder, at mange midtjyske virksomheder er inde i en positiv udvikling.

Over halvdelen af virksomhederne i panelet ser **adgangen til kvalificeret arbejdskraft** som en af de vigtigste faktorer for vækst og udvikling fremover. Dog er der risiko for at mange virksomheder ikke får dækket sit behov for kvalificeret arbejdskraft. Resultaterne fra virksomhedspanelet og andre undersøgelser viser, at der er mangel på arbejdskraft inden for mange områder, hvor det er svært at løse problemerne på kort sigt.

Baggrunden er bl.a., at der ofte efterspørges arbejdskraft med meget specialiserede kompetencer, som ikke kan imødegås med ledig dansk arbejdskraft eller en korterevarende opkvalificering af arbejdsstyrken. Mange virksomheder afhjælper derfor manglen på arbejdskraft ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft, ved at outsource produktionen eller ved at udnytte den eksisterende arbejdsstyrke mere ved overarbejde, weekend arbejde og lignende.

Resultaterne fra virksomhedspanelet (herunder de kvalitative interviews) viser, at flertallet af virksomhederne forsøger at "løse problemerne når de opstår" – og at få virksomheder har en langsigtet strategisk tilgang til kompetenceforsyningen. Det betyder, at det er svært at løse nogle af de mere komplekse kompetenceforsyningsproblemer, da de kræver en mere langsigtet tilgang.

Udfordringen i at understøtte kompetenceforsyningen på både kortere og længere sigt er en fælles udfordring for både virksomhederne og uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet i Region Midtjylland.

Nedenfor er der opstillet nogle opmærksomhedspunkter, som vedrører de enkelte systemer. Punkterne er udarbejdet på baggrund af resultaterne fra virksomhedspanelet og de kvalitative interviews.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

VIRKSOMHEDER:

Mange virksomheder har mest fokus på de mere kortsigtede kompetenceforsyningsbehov, som ofte kan dækkes ved at rekruttere nye medarbejdere eller ved at iværksætte en korterevarende opkvalificering af medarbejderne. Når virksomhederne ser på den langsigtede kompetenceforsyning "overlades" ansvaret ofte til uddannelsessystemet, mens virksomheden kun spiller en rolle ift. at ansætte lærlinge/elever mv. Mange af kompetenceforsyningsudfordringerne kan kun løses ved at virksomhederne får en mere langsigtet kompetenceforsyningsstrategi, hvor alle de forskellige metoder for kompetenceforsyning sættes i spil.

Det er også vigtigt, at virksomhederne indgår i dialog med de offentlige systemer om både de kortsigtede og langsigtede kompetenceforsyningsbehov. Det kan medvirke til at de offentlige systemer hurtigere kan imødegå de aktuelle behov i virksomhederne og at der kan udvikles løsninger og samarbejder omkring de langsigtede udfordringer.

UDDANNELSESSYSTEMET:

Virksomhederne peger på efteruddannelse af medarbejderne som en af de vigtigste metoder for kompetenceforsyning. Mange virksomheder mener også, at behovet for efteruddannelse er stigende og virksomhederne anvender i høj grad efteruddannelse, som et værktøj for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer. Samtidig peger virksomhederne på en del barrierer for efteruddannelse. Den største handler om, at det er svært at undvære medarbejdere, når de deltager i efteruddannelse. Og for hver 5. virksomhed er det en barriere, at det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov.

For at uddannelsessystemet skal kunne imødegå virksomhedernes behov for efteruddannelse kræves meget fleksible løsninger, som hurtigt kan omstilles ift. virksomhedernes behov.

Samtidig skal uddannelsesinstitutionerne understøtte virksomhederne i at udvikle langsigtede løsninger på deres kompetenceforsyningsbehov og indgå i samarbejder med virksomhederne og de øvrige systemer.

BESKÆFTIGELSESSYSTEMET:

Rekruttering af nye medarbejdere er en af virksomhedernes foretrukne kompetenceforsyningsmetoder og mange virksomheder vurderer, at adgang til kvalificeret arbejdskraft er den vigtigste faktor for vækst og udvikling i det kommende år.

Mange virksomheder foretrækker at anvende lukkede i stedet for åbne rekrutteringsmetoder. Dog anvendes beskæftigelsessystemet af en del virksomheder. 36% anvender jobnet og 20% tager kontakt til et jobcenter, når de skal rekruttere nye medarbejdere. De kvalitative interviews viser, at virksomhedernes erfaringer med jobcentrene er forskellige. Nogle virksomheder har dårlige erfaringer, mens andre virksomheder har et løbende samarbejde med gode erfaringer. Blandt de virksomheder, der har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer, har 19% indgået i samarbejde med jobcentre.

Mange virksomheder vil derfor gerne samarbejde med beskæftigelsessystemet for at afhjælpe mangel på arbejdskraft. En del af problemerne er dog meget komplekse – og er svære at løse på kort sigt af beskæftigelsessystemet alene. Det er derfor behov for en langsigtet indsats, hvor der samarbejdes mellem de tre systemer og virksomhederne om løse rekrutteringsudfordringen. I dette samarbejde spiller beskæftigelsessystemet en vigtig rolle, da de har en stor virksomhedskontakt og den største viden om rekrutteringssituationen på hele arbejdsmarkedet.

ERHVERVSSERVICESYSTEMET:

Mange virksomheder vurderer, at "udvikling af nye markeder", "IT og digitalisering", "udvikling af nye produkter" og "tilgang til kapital" mv. er nogle af de vigtige faktorer for vækst og udvikling i det kommende år. Dette er alle områder, hvor erhvervsservicesystemet har muligheder for at understøtte virksomhederne.

Samtidig peger mange virksomheder på "netværk/samarbejder med andre virksomheder", "investering i ny teknologi", "køb af konsulentytelser" og "omorganisering af virksomheden", som nogle af de kompetenceforsyningsmetoder de anvender. Det er dog få virksomheder i panelet som peger på "samarbejde med det offentlige erhvervsfremmesystem", som en af de kompetenceforsyningsmetoder de anvender. Resultaterne fra virksomhedspanelet indikerer derfor at der er et stort potentiale for at udvide erhvervsservice indsatsen til flere virksomheder.

Erhvervsservicesystemet kan også spille en vigtig rolle i forhold til at løse nogle af de langsigtede kompetenceforsyningsudfordringer i virksomhederne. Udfordringerne kræver ofte, at virksomhederne får en mere langsigtet og strategisk tilgang til kompetenceforsyning, hvilket er et af de områder, hvor erhvervsservicesystemet netop har muligheder for at understøtte virksomheder.

KOMMUNER OG REGION MIDTJYLLAND:

Flere virksomheder påpeger, at kommunerne har en vigtig rolle i forhold til at understøtte udbuddet af arbejdskraft ved sætte mere fokus på fastholdelse af og tiltrækning af borgere til kommunen.

Dette kræver en indsats der både har fokus på at styrke befolkningsgrundlaget i alle dele af regionen, men også en indsats som bidrager til at der findes en uddannelsesudbud/tilbud i regionen, der svarer til virksomhedernes behov. Her har både kommunerne og Regional Udvikling en vigtig rolle.

Hovedresultater fra undersøgelsen

Positiv udvikling i virksomhederne

- I det seneste år er antallet af medarbejdere i virksomhedspanelet steget 4,1%. Væksten har været højest inden for brancherne 'Information og kommunikation' og 'Industri'.
- I det kommende år er forventningerne positive og der forventes en fremgang i antal medarbejdere i virksomhedspanelet på 5,3%. Der forventes højest vækst i de mellemstore virksomheder.
- Der er geografiske forskelle og virksomheder i Østjylland forventer højest vækst.
- I det kommende år forventer 65% af virksomhedspanelet stigende omsætning, mens kun 8% forventer et fald i omsætningen (med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt).

Kompetenceforsyningen

- 'Intern oplæring af medarbejdere', 'Efteruddannelse af medarbejdere' og 'Rekruttering af medarbejdere' er de mest anvendte metoder til kompetenceforsyning.
- 55% af virksomhedspanelet vurderer, at 'Adgang til kvalificeret arbejdskraft' er en af de vigtigste faktorer for vækst og udvikling i de kommende 12 måneder. Herefter kommer 'Virksomhedens image og omdømme' og 'Den generelle konjunkturudvikling'.
- Virksomhederne efterspørger en række kompetencer i de kommende 12 måneder. Over 1/3-del af virksomhederne angiver, at de mest efterspurgte kompetencer er:
 - Kvalitetsbevidsthed
 - Fleksibilitet mht. arbejdstid og opgaver
 - Omstillingsparathed
 - Salgs-, markeds- og kommunikationskompetencer
 - Teknisk-faglige kompetencer
 - Samarbejde/teamarbejde

Elever/lærlinge

- 71% af virksomhederne er godkendt som praktiksted (389 virksomheder ud af 544)
- 54% af de virksomheder, der er godkendt som praktiksted, har ansat en eller flere elever/lærlinge i de seneste 12 måneder (211 virksomheder ud af 389)
- 42% af de virksomheder, der er godkendt som praktiksted, men som ikke har ansat en lærling/elev i det seneste år, overvejer at ansætte en elev/lærling i det kommende år.
- Virksomhederne angiver ca. 50 forskellige grupper af elever/lærlinge, som de overvejer at ansætte i det kommende år.

Efteruddannelse af medarbejdere

- Hovedparten af virksomhederne har anvendt efteruddannelse inden for de seneste 12 måneder. Kun 14% angiver, at de sjældent efteruddanner medarbejderne.
- 'Intern efteruddannelse' og 'kurser fra leverandører' er den form for efteruddannelse, som har været anvendt mest.
- 52% af virksomhederne angiver, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse. Heraf er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter i 50% af virksomhederne, mens 29% er ved at planlægge aktiviteter.

- En større andel af virksomhederne (11%) vurderer, at behovet for efteruddannelse vil være stigende i det kommende år end faldende (6%). Hovedparten forventer dog, at behovet vil være uændret (78%).
- 36% af virksomhederne oplever ingen væsentlige barrierer for efteruddannelse af medarbejderne.
- Når virksomhederne oplever barrierer, er de i højere grad virksomhedsinterne end eksterne. F.eks. er det at 'undvære medarbejderne, når de er på efteruddannelse', den mest væsentlige barriere for virksomhederne, mens få virksomheder peger på f.eks. 'administrativt arbejde', som en væsentlig barriere.
- Ca. 2 ud af 10 virksomheder oplever det som en barriere, at 'det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov'. Det er en problemstilling, som vil blive taget op i 2. runde i virksomhedspanelet i efteråret 2016.

Tema om rekrutteringssituationen

- Der er en stor jobomsætning på arbejdsmarkedet. I Region Midtjylland er den samlede jobomsætning på 37% i 2015. Resultaterne fra virksomhedspanelet viser, at mange virksomheder har en relativ stabil "kernearbejdsstyrke", hvor jobomsætningen er lav. Samtidig indikerer undersøgelsen, at der er en mindre gruppe blandt de ansatte, hvor jobomsætningen og udskiftningen af medarbejdere er højere.
- 65% af virksomhederne anvender personlige kontakter og netværk, når de skal rekruttere nye medarbejdere. Derudover anvendes en række mere åbne rekrutteringsmetoder af mange virksomheder.
- Stadig flere virksomheder anvender sociale netværk, som f.eks. LinkedIn eller Facebook, som rekrutteringsmetode.
- 4 ud af 10 virksomheder har haft rekrutteringsproblemer i større eller mindre grad i de seneste 6 måneder.
- 67% af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer, har dog fået ansat de ønskede medarbejdere, mens 33% har oplevet større problemer og ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.
- De meste alvorlige rekrutteringsproblemer har været inden for 'Bygge og anlæg' og 'Finansiering og forsikring', hvor 26% af virksomhederne ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.
- Virksomhederne har angivet en række faggrupper, hvor de har oplevet rekrutteringsproblemer. I bilagsrapporten kan man se en oversigt over alle grupper. Faggrupperne ligger inden for forskellige brancheområder og på forskellige kvalifikationsniveauer.
- 16% af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer i de seneste 6 måneder vurderer, at det har medført produktionsbegrænsninger.
- 1 ud af 4 virksomheder i panelet har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer.
- Det mest udbredte tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer er 'efteruddannelse af medarbejdere', som 43% af virksomhederne har iværksat. Derefter kommer 'har samarbejdet med private rekrutteringsfirmaer', 'har udarbejdet en strategi for at tiltrække flere medarbejdere', 'medarbejderne har haft overarbejde' og 'annoncering i jobportaler på internettet'.

Optimistiske virksomheder i Region Midtjylland

I dette afsnit belyses udviklingen i beskæftigelsen i det seneste år og virksomhedspanelets forventninger til udviklingen på et års sigt. Resultaterne er fordelt på geografiske områder i regionen, brancher og virksomhedsstørrelse.

Positiv udvikling i beskæftigelsen

I det seneste år har antallet af medarbejdere i de virksomheder, som indgår i virksomhedspanelet, udviklet sig positivt. Det er et udtryk for at beskæftigelsen i den private sektor udvikler sig positivt i Region Midtjylland.

Samlet set er beskæftigelsen i virksomhedspanelet steget 4,1% fra april sidste år til april i år. Det betyder, at antallet af medarbejdere er steget fra 19.782 til 20.598, en fremgang på 816 medarbejdere.

Den positive udvikling bekræftes også i de kvalitative interviews, som er gennemført med 37 virksomheder. Hovedparten af de 37 virksomheder er inde i en positiv udvikling, hvor både antallet af medarbejdere og omsætningen er stigende.

På et års sigt forventer virksomhedspanelet, at beskæftigelsen stiger 5,3%. Det er en lidt højere stigning end i det seneste år og svarer til en vækst på 1.096 medarbejdere.

Resultatet fra virksomhedspanelet indikerer, at rekrutteringsbehovet er stigende blandt de midtjyske virksomheder i den private sektor i det kommende år.

Højest vækst i Østjylland

Resultaterne i virksomhedspanelet kan opdeles på geografiske områder, herunder landsdele, VEU center områder og pendlingsområder.¹

Udviklingen i antal medarbejdere i det seneste år samt forventningerne til udviklingen på et års sigt ses i tabel 1.

Fordelt på **landsdele** ses en mere positiv udvikling i Østjylland end i Vestjylland i det seneste år. I Østjylland er antallet af medarbejdere steget 5,2% mod 1,5% i Vestjylland.

På et års sigt forventes en fortsat høj vækst i Østjylland på 6,0% og i Vestjylland forventes en fremgang på 3,6% – en lidt højere vækst end i det seneste år.

¹ I bilaget kan du se en oversigt over hvilke kommuner som indgår i de enkelte VEU center områder og pendlingsområder.

Fordelt på **VEU center områder** har udviklingen i det seneste år været mest positiv i VEU center Østjylland (+5,5%) og VEU center MidtØst (+4,7%), mens væksten har været lidt lavere i VEU center MidtVest (0,5%).

I det kommende år forventes næsten samme vækst i VEU center MidtVest og MidtØst med en forventet fremgang på h.h.v. 2,9% og 3,2%, mens der forventes en relativ høj vækst i VEU center Østjylland på 7,7%.

TABEL 1. ANTAL MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDSPANELET I APRIL 2015 OG 2016, SAMT PANELET'S FORVENTNINGER TIL ANTAL MEDARBEJDERE OM ET ÅR (APRIL 2017). RESULTATERNE ER OPDELT PÅ GEOGRAFISKE OMRÅDER I REGION MIDTJYLLAND

Områder:	Antal virksomheder	Antal medarbejdere			Udvikling	
		April 2015	April 2016	April 2017	Udv. seneste år	Forventet udv. et års sigt
Østjylland	321	13.923	14.653	15.534	5,2%	6,0%
Vestjylland	223	5.858	5.945	6.160	1,5%	3,6%
<i>VEU-center områder:</i>						
VEU MidtVest	169	4.589	4.612	4.745	0,5%	2,9%
VEU MidtØst	130	5.667	5.936	6.128	4,7%	3,2%
VEU Østjylland	245	9.525	10.049	10.820	5,5%	7,7%
<i>Pendlingsområder:</i>						
Pendlingsområde Holstebro	52	2.056	1.970	1.994	-4,2%	1,2%
Pendlingsområde Randers	48	3.154	3.352	3.438	6,3%	2,6%
Pendlingsområde Horsens	44	1.858	1.975	2.104	6,3%	6,6%
Pendlingsområde Aarhus	203	7.694	8.096	8.569	5,2%	5,8%
Pendlingsområde Herning	117	2.533	2.642	2.751	4,3%	4,1%
Pendlingsområde Viborg	54	1.269	1.333	1.415	5,0%	6,2%
Pendlingsområde Silkeborg	26	1.217	1.230	1.422	1,1%	15,6%
Region Midtjylland	544	19.782	20.598	21.694	4,1%	5,3%

Note: Datagrundlaget for en del af pendlingsområderne er relativt lille, hvilket medfører at udviklingen ikke er udtryk for en generel tendens, men kun et udtryk for udviklingen i de virksomheder der indgår i panelet.

I bilaget til sidst i denne rapport er der udarbejdet mere detaljerede tabeller med resultaterne for de enkelte VEU-områder fordelt på brancher mv. (Se side 19-20 i bilagsrapporten)

Fordelt på **pendlingsområder** ses en relativ høj stigning i antal medarbejdere i det seneste år i de fleste pendlingsområder undtaget Holstebro-området, som har oplevet en tilbagegang på 4,2% og Silkeborg-området som har en lille fremgang på 1,1%. De øvrige områder har haft en stigning på 4,3% til 6,3% i det seneste år.

På et års sigt forventes fremgang i alle pendlingsområder. Dog med de laveste vækstforventninger i Holstebro-området (1,2%) og Randers-området (2,6%). I Silkeborg-området forventes en meget høj vækst på 15,6% i det kommende år. En stor del af væksten kommer fra en enkeltvirksomhed, som forventer at ansætte mange nye medarbejdere i det kommende år.

STATISTISK USIKKERHED

For at sikre en korrekt fordeling af de deltagende virksomheder på branche og størrelse er alle resultater vægtet. Vægtningen af data sikrer, at fordelingen af virksomheder efter branche og størrelse svarer til fordelingen i populationen. Dvs. at resultaterne fra virksomhedspanelet er repræsentative for private virksomheder i Region Midtjylland med flere end fem medarbejdere, der ikke er en del af brancherne kultur, fritid og anden service, landbrug, skovbrug og fiskeri.

Man skal dog være opmærksom på, at når der fordeles på flere variable, f.eks. både geografi og branche, eller hvor stikprøven er meget lille, som f.eks. når der fordeles på pendlingsområder, så er resultaterne kun udtryk for udviklingen i de virksomheder der indgår i virksomhedspanelet. Omvendt er datagrundlaget tilstrækkeligt til at udtale sig om generelle tendenser i de tilfælde, hvor der ikke nedbrydes på flere variable og hvor stikprøven er tilstrækkelig stor. F.eks. når resultaterne fordeles på landsdele, brancher eller virksomhedsstørrelse.

Brancher – højest vækst inden for 'Information og kommunikation' og 'Industri'

Tabel 2 nedenfor viser udviklingen i antal medarbejdere i det seneste år fordelt på brancher i virksomhedspanelet, samt virksomhedspanelet's forventninger til udviklingen i det kommende år.

I det senest år har væksten været højest inden for 'Information og kommunikation' (+9,3%) og i 'Industri mv.' (+5,6%). Kun inden for 'Finansiering og forsikring' har der været et fald i antal medarbejdere på 2,5%.

TABEL 2. ANTAL MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDSPANELET FORDELT PÅ BRANCHER I APRIL 2015 OG 2016, SAMT PANELET'S FORVENTNINGER TIL ANTAL MEDARBEJDERE OM ET ÅR (APRIL 2017)²

Brancher:	Antal virksomheder	Antal medarbejdere			Udvikling	
		April 2015	April 2016	April 2017	Udv. seneste år	Forventet udv. et års sigt
Bygge og anlæg	67	1.460	1.477	1.579	1,2%	6,9%
Ejendomshandel og udlejning	12	295	299	311	1,4%	4,1%
Erhvervsservice	62	4.169	4.355	4.836	4,5%	11,1%
Finansiering og forsikring	24	448	437	437	-2,5%	0,1%
Handel og transport mv.	219	6.818	7.151	7.385	4,9%	3,3%
Industri, råstofindv. og forsyningsvirksomhed	92	4.410	4.659	4.889	5,6%	4,9%
Information og kommunikation	22	331	362	397	9,3%	9,8%
Off. administration, undervisning og sundhed	46	1.851	1.859	1.859	0,4%	0,0%
I alt	544	19.782	20.598	21.694	4,1%	5,3%

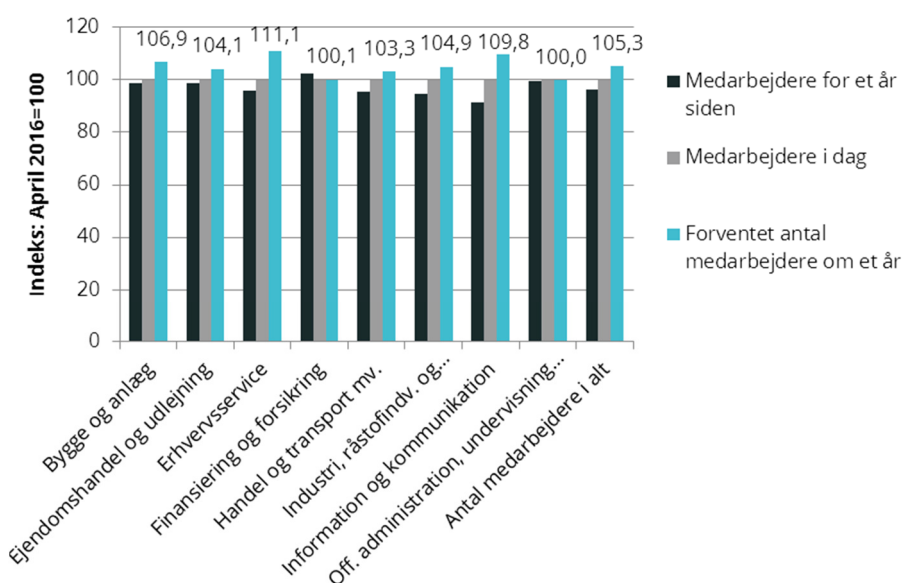
Note: Datagrundlaget for en del af brancherne er relativt lille, hvilket medfører at udviklingen ikke er udtryk for en generel tendens, men kun et udtryk for udviklingen i de virksomheder der indgår i panelet. Det gælder f.eks. 'Ejendomshandel og udlejning', 'Finansiering og forsikring' og 'Information og kommunikation'.

² I virksomhedspanelet indgår 46 virksomheder inden for brancheområdet 'Offentlig administration, undervisning og sundhed'. Dette er private virksomheder, som leverer ydelser inden for den 'offentlige servicesektor', herunder f.eks. tandlægeklinikker, lægehuse/klinikker, fysioterapiklinikker, friskoler, efterskoler, selvejende institutioner mv.

I det kommende år forventes højest vækst inden for 'Erhvervsservice' (+11,1%), 'Information og kommunikation' (+9,8%) og 'Bygge og anlæg' (+6,9%). Den laveste vækst forventes inden for 'Finansiering og forsikring' og 'Offentlig administration, undervisning og sundhed'.

I figur 1 nedenfor er der udarbejdet en grafisk fremstilling af udviklingen inden for de enkelte brancher. I figuren er antal medarbejdere i branchen indekseret ud fra antallet af medarbejdere i april 2016 (dvs. april 2016 = indeks 100).

FIGUR 1. INDEKSERET UDVIKLING I ANTAL MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDSPANELET I APRIL 2015 OG 2016 OG PANELET'S FORVENTNINGER TIL ANTAL MEDARBEJDERE OM ET ÅR (APRIL 2017). ANTAL MEDARBEJDERE I APRIL 2016 = INDEKS 100



Note: Indeks tallet over søjlen for 'forventet antal medarbejdere om et år' angiver den forventede udvikling i antal medarbejdere inden for branchen. F.eks. forventes en vækst på 6,9% fra april 2016 til april 2017 inden for bygge- og anlægsvirksomhed.

Virksomhedsstørrelse – højest vækst i de mellemstore virksomheder

I det seneste år er antallet af medarbejdere steget mest i de mellemstore virksomheder – dvs. i størrelsesgrupperne fra 10 ansatte til under 100 ansatte, mens væksten har været lidt lavere i de små virksomheder med 5-9 ansatte og de store med 100 eller flere ansatte.

I det kommende år forventes lidt højere vækst i de små virksomheder (5 til 9 ansatte) og de mellemstore og store virksomheder, mens virksomheder med 10 til 19 ansatte forventer lidt lavere vækst end i det seneste år.

TABEL 3. ANTAL MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDSPANELET FORDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE I APRIL 2015 OG 2016, SAMT PANELET'S FORVENTNINGER TIL ANTAL MEDARBEJDERE OM ET ÅR (APRIL 2017)

Virksomhedsstørrelse:	Antal virksomheder	Antal medarbejdere			Udvikling	
		April 2015	April 2016	April 2017	Udv. seneste år	Forventet udv. et års sigt
5-9 ansatte	252	3.217	3.254	3.388	1,2%	4,1%
10-19 ansatte	134	4.059	4.263	4.372	5,0%	2,6%
20-49 ansatte	99	3.954	4.177	4.435	5,6%	6,2%
50-99 ansatte	34	3.253	3.456	3.741	6,2%	8,2%
100+ ansatte	25	5.298	5.447	5.757	2,8%	5,7%
I alt	544	19.782	20.598	21.694	4,1%	5,3%

Stigende omsætning i virksomhederne

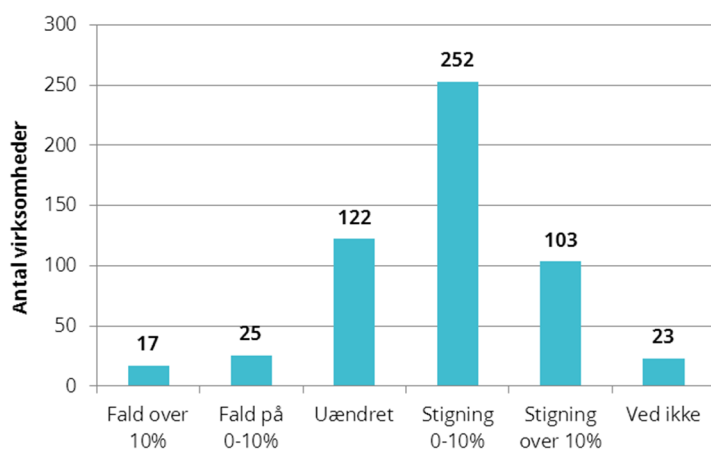
Virksomhedspanelet er bedt om, at svare på spørgsmålet: "Hvilke forventninger har du til virksomhedens omsætning i de kommende 12 måneder?". Med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt.

Virksomhedspanelet's forventninger er generelt meget positive. Resultaterne viser, at:

- Kun 8% af virksomhederne i panelet forventer faldende omsætningen i de kommende 12 måneder (42 virksomheder)
- 22% forventer uændret omsætning (122 virksomheder)
- 46% forventer stigning i omsætningen på mellem 0 og 10% (252 virksomheder)
- 19% forventer stigning i omsætningen på over 10% (103 virksomheder)

Samlet set betyder tilbagemeldingen, at næsten 2/3-dele af virksomhedspanelet forventer en større eller mindre stigning i omsætningen i de kommende 12 måneder. I bilagsrapporten side 21, er resultaterne vedr. virksomhedspanelet's forventninger til omsætningen fordelt på brancher.

FIGUR 2. VIRKSOMHEDSPANELET'S FORVENTNINGER TIL UDVIKLINGEN I OMSÆTNINGEN I DE KOMMENDE 12 MÅNEDER.



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Antallet over hver søjle angiver antal virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori. Med omsætning menes virksomhedernes salg eller indtægt

Kompetenceforsyningen

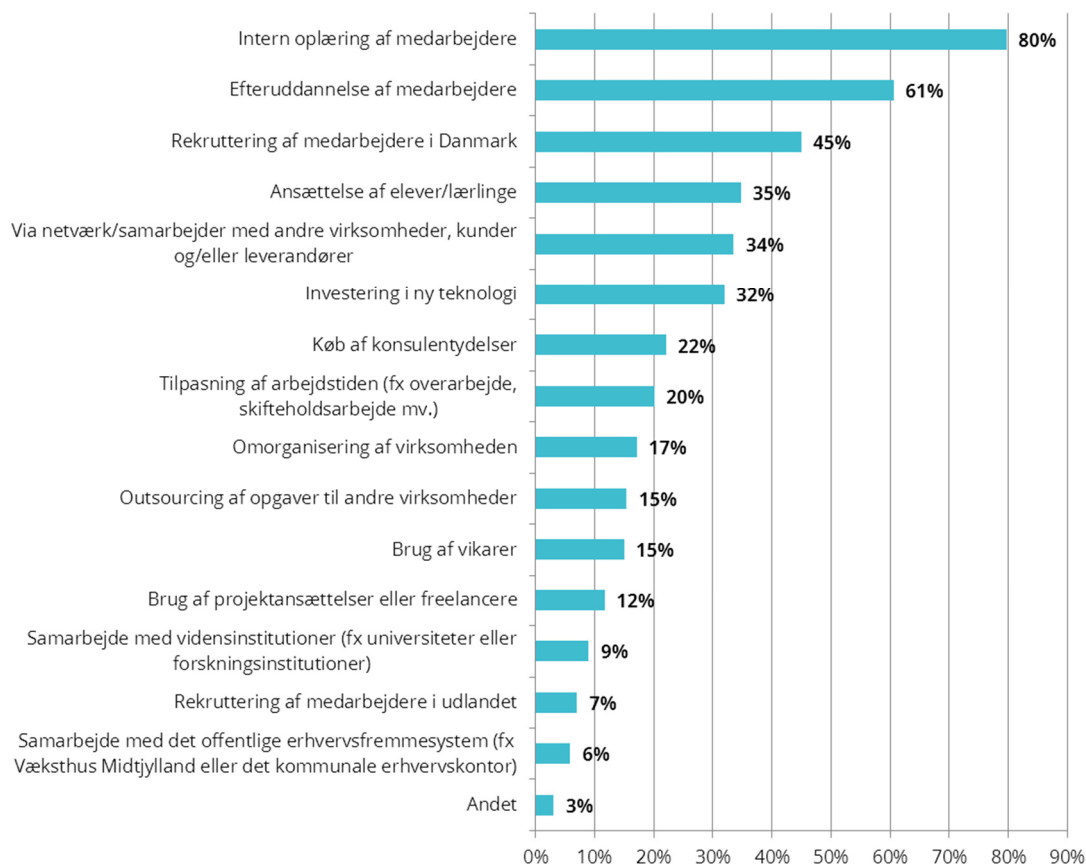
Virksomheder kan "forsyne" sig med kompetencer via en række forskellige metoder. I undersøgelsen er virksomhedspanelet stillet følgende spørgsmål: "Hvordan sikrer virksomheden sig de nødvendige kompetencer?"

Hovedparten af virksomhederne i panelet angiver at de sikrer sig de nødvendige kompetencer via tre metoder:

- Intern oplæring af medarbejdere
- Efteruddannelse af medarbejdere
- Rekruttering af medarbejdere i Danmark

De tre metoder for kompetenceforsyning anvendes af mellem 45% og 80% af virksomhederne. Det skal bemærkes, at en virksomhed kan anvende flere forskellige metoder og har derfor haft mulighed for at vælge flere af de angivne svarkategorier.

FIGUR 3. VIRKSOMHEDSPANELET'S ANVENDELSE AF KOMPETENCEFORSYNINGSMETODER. SØJLERNE VISER ANDEL AF VIRKSOMHEDERNE, SOM HAR ANGIVET ET ELLER FLERE AF DE ANGIVNE SVARKATEGORIER PÅ SPØRGSMÅLET, "HVORDAN SIKRER VIRKSOMHEDEN SIG DE NØDVENDIGE KOMPETENCER?"



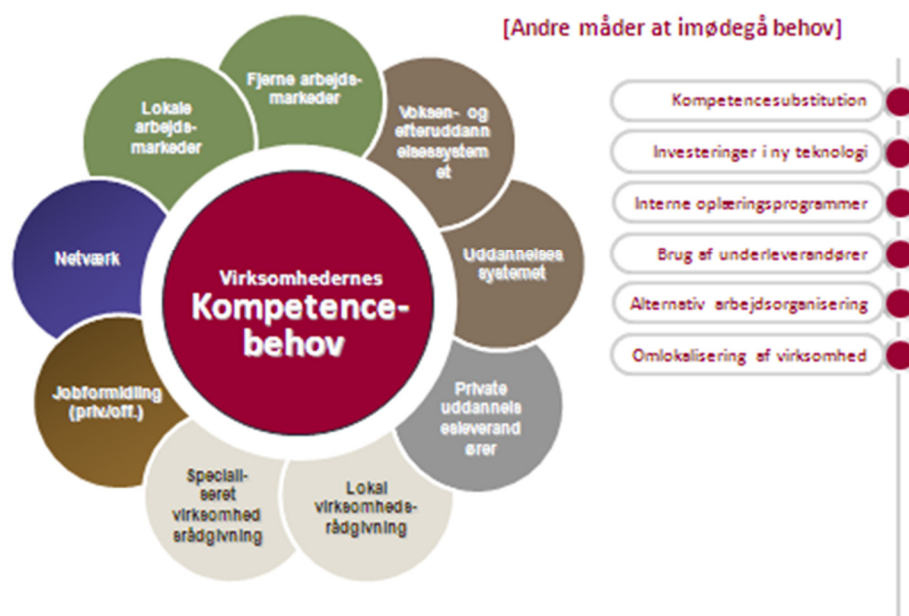
Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svar. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

KOMPETENCEFORSYNINGSBEGREBET

Kompetenceforsyning er et lidt bredere begreb end kompetencebehov. Kompetenceforsyning er alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere mhp. at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne. Figuren nedenfor viser nogle af de 'kilder' som er væsentlige for virksomhedernes kompetenceforsyning, herunder rekruttering fra lokale eller fjerne arbejdsmarkedet, efteruddannelse, ordinær uddannelse, virksomhedsrådgivning, netværk, substitution af arbejdskraft, ny teknologi, intern oplæring osv.

Virksomhedens kilder til Kompetenceforsyning

midt
region midtjylland



RESULTATER FRA KVALITATIVE INTERVIEW VEDR. KOMPETENCEFORSYNING

I de **kvalitative interviews** har der været fokus på at få en yderligere beskrivelse af virksomhedernes kompetenceforsyning. Interviewene viser overordnet:

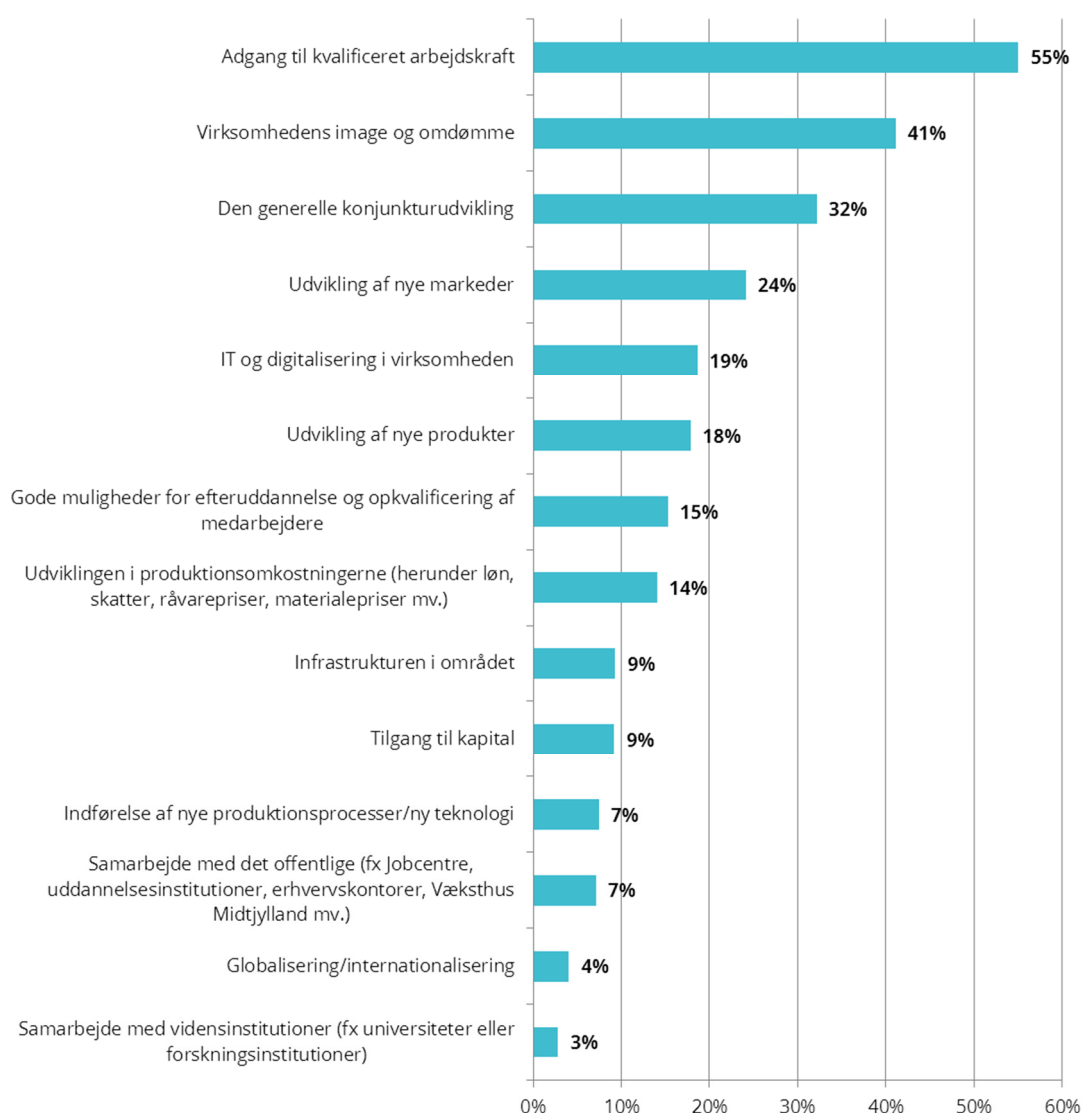
- Virksomhederne anvender generelt mange forskellige kompetenceforsyningsmetoder og -værktøjer.
- De fleste virksomheder har ikke en langsigtet og systematisk/strategisk tilgang til kompetenceforsyning, men anvender forskellige kompetenceforsyningsmetoder efter behov.
- Mange virksomheder har fokus på efteruddannelse af medarbejdere og anvender i denne forbindelse både sidemandsoplæring, leverandørkurser og det offentlige tilbud af efteruddannelse. Der er eksempler på virksomheder som har et langsigtet samarbejde med uddannelsesinstitutioner ift. at opkvalificere medarbejderne.
- Ift. rekruttering af nye medarbejdere anvendes en række forskellige rekrutteringskanaler. En del virksomheder foretrækker, at anvende rekruttere via personlige netværk, dvs. de anvender lukkede rekrutteringsmetoder. Stadig flere virksomheder anvender sociale netværk, som f.eks. LinkedIn eller Facebook ift. at tiltrække nye medarbejdere.
- Virksomhedernes kompetencebehov er meget forskellige. I nogle virksomheder kræves "specialistkompetencer", som typisk kræver en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse koblet med en relevant erhvervserfaring, mens der i andre virksomheder er jobmuligheder for ufaglærte, hvis du har de rette kompetencer eventuelt i kombination med særlige certifikater eller kurser.
- En del virksomheder peger på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, som en af de metoder de anvender ift. at dække behovet for "specialistkompetencer". Andre virksomheder rekrutterer udenlandsk arbejdskraft pga. mere personlige kompetencer, som f.eks. arbejdsmoral og samarbejdsevne eller for at løse mere "simple" opgaver.
- Mange virksomheder har ansat elever/lærlinge og ser på lærlinge som en del af den fremtidige arbejdsstyrke i virksomheden.

Adgang til kvalificeret arbejdskraft er den vigtigste faktor for vækst og udvikling

En række faktorer både indenfor og udenfor virksomheden kan have betydning for virksomhedernes udvikling. I undersøgelsen er virksomhedspanelet spurgt om: "Hvilke faktorer er de vigtigste for virksomhedens vækst og udvikling i de kommende 12 måneder?".

"Adgang til kvalificeret arbejdskraft" angives af over halvdelen af virksomhederne, som en af de vigtigste faktorer for virksomhedens vækst og udvikling. Herefter kommer "virksomhedens image og omdømme" (41%) og "den generelle konjunkturudvikling" (32%).

FIGUR 4. HVILKE FAKTORER VURDERER VIRKSOMHEDSPANELET ER DE VIGTIGSTE FOR VÆKST OG UDVIKLING I DE KOMMENDE 12 MÅNEDER. SØJLERNE VISER ANDELEN AF VIRKSOMHEDER, SOM HAR ANGIVET SVARKATEGORIEN.

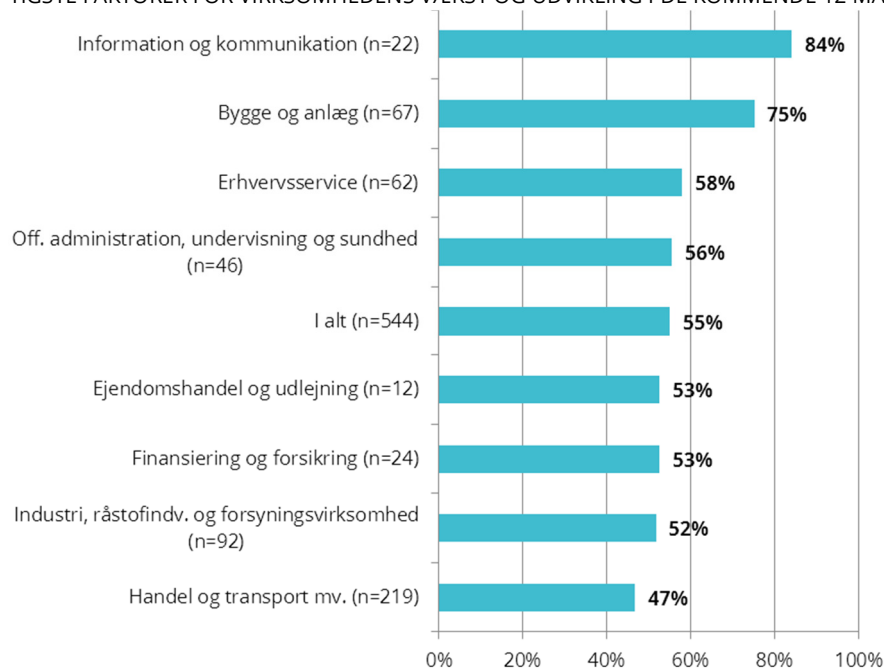


Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svar. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

Figur 5 giver et billede af i hvilken grad betydningen af "Adgang til kvalificeret arbejdskraft" varierer mellem de forskellige brancher.

Figuren viser, at der især er en høj andel af virksomhederne inden for 'Information og kommunikation' og 'Bygge og anlæg', som peger på "Adgang til kvalificeret arbejdskraft", som en af de vigtigste faktorer for virksomhedens vækst og udvikling i det kommende år.

FIGUR 5. ANDEL VIRKSOMHEDER, SOM VURDERER, AT "ADGANG TIL KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT" ER EN AF DE VIGTIGSTE FAKTORER FOR VIRKSOMHEDENS VÆKST OG UDVIKLING I DE KOMMENDE 12 MÅNEDER.



Note: N angiver, hvor mange virksomheder der indgår i hver branche i virksomhedspanelet. Antallet af virksomheder er vægtet for at sikre en korrekt fordeling i virksomhedspanelet på brancher. Figuren viser, f.eks. at 84% af de 22 virksomheder inden for branchen 'Information og kommunikation', vurderer at "Adgang til kvalificeret arbejdskraft" er en af de vigtigste faktorer for virksomhedens vækst og udvikling i de kommende 12 måneder.

Mest efterspurgte kompetencer

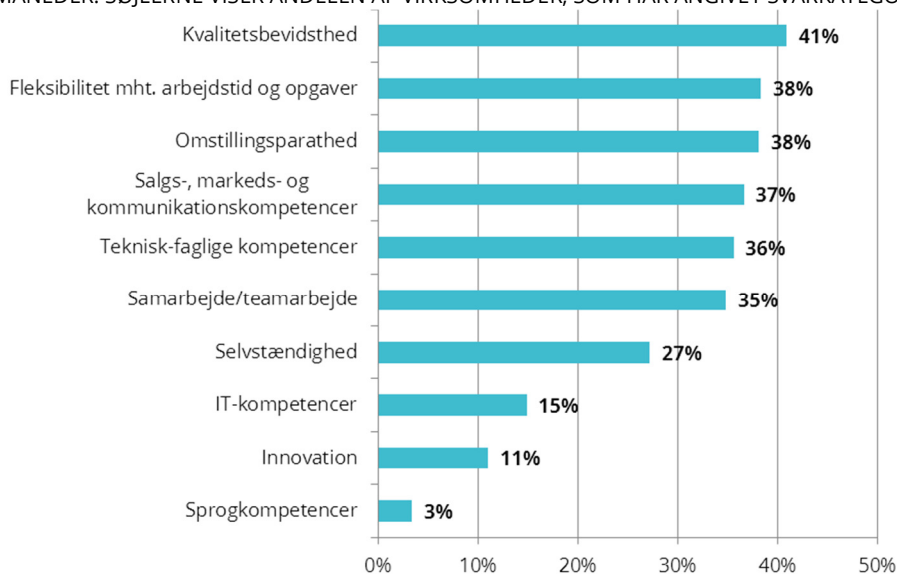
Virksomhedspanelet er bedt om, at svare på spørgsmålet: "Angiv de tre kompetencer, der forventes at blive mest efterspurgte i virksomheden i de kommende 12 måneder?".

Svarene viser, at virksomhederne generelt efterspørger flere forskellige typer af kompetencer i de kommende 12 måneder. Over 1/3-del af virksomhederne angiver, at de mest efterspurgte kompetencer er:

- Kvalitetsbevidsthed
- Flexibilitet mht. arbejdstid og opgaver
- Omstillingsparathed
- Salgs-, markeds- og kommunikationskompetencer
- Teknisk-faglige kompetencer
- Samarbejde/teamarbejde

Lidt færre virksomheder (27%) angiver 'Selvstændighed', mens 'IT-kompetencer' og 'Innovation' ligger lidt lavere. 'Sprogkompetencer' angives af færrest virksomheder, som en af de mest efterspurgte kompetencer.

FIGUR 6. HVILKE KOMPETENCER VURDERER VIRKSOMHEDSPANELET BLIVER MEST EFTERSPURGTE I DE KOMMENDE 12 MÅNEDER. SØJLERNE VISER ANDELEN AF VIRKSOMHEDER, SOM HAR ANGIVET SVARKATEGORIEN.



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge op til tre svar. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

Elever/lærlinge fra erhvervsuddannelse

I undersøgelsen er virksomhedspanelet blevet stillet en række spørgsmål vedr. ansættelse af elever/lærlinge fra erhvervsuddannelser.

Er virksomhederne godkendt som praktiksted?

Ud af de 544 virksomheder, som indgår i panelet, angiver 389 virksomheder (71%), at den er godkendt som praktiksted.

Andelen af virksomheder, der er godkendt som praktiksted varierer en del mellem brancherne. Den højeste andel er inden for 'Finansiering og forsikring', hvor 97% er godkendt som praktiksted og inden for 'Bygge og anlæg' og 'Ejendomshandel og udlejning', hvor andelen er på 87% og 85%. Den laveste andel er inden for 'Information og kommunikation', hvor 36% er godkendt.

TABEL 4. "ER VIRKSOMHEDEN GODKENDT SOM PRAKTIKSTED TIL ELEVER/LÆRLINGE FRA ERHVERVSUDDANNELSER?". SVAR FORDELT PÅ BRANCHER.

Branche:	Antal virksomheder				Andel, som er godkendt som praktiksted
	Ja	Nej	Ved ikke	Total	
Bygge og anlæg	58	8	1	67	87%
Ejendomshandel og udlejning	10	1	1	12	85%
Erhvervsservice	39	16	7	62	63%
Finansiering og forsikring	23	1		24	97%
Handel og transport mv.	150	41	28	219	68%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	70	7	14	92	76%
Information og kommunikation	8	5	9	22	36%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	30	12	4	46	66%
I alt	389	90	65	544	71%

Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet

Tabel 5 viser, at andelen af virksomheder, som er godkendt som praktiksted, varierer lidt mellem de forskellige størrelsesgrupper af virksomheder. Blandt de største virksomheder med 100 ansatte eller flere er andelen som er godkendt højest, mens andelen er lidt lavere blandt virksomheder med 10-19 ansatte.

TABEL 5. "ER VIRKSOMHEDEN GODKENDT SOM PRAKTIKSTED TIL ELEVER/LÆRLINGE FRA ERHVERVSUDDANNELSER?". SVAR FORDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE.

Virksomhedsstørrelse:	Antal virksomheder				Andel, som er godkendt som praktiksted
	Ja	Nej	Ved ikke	Total	
5-9 ansatte	180	44	28	252	71%
10-19 ansatte	88	25	22	134	65%
20-49 ansatte	72	14	13	99	73%
50-99 ansatte	27	5	2	34	79%
100+ ansatte	23	2	0	25	90%
I alt	389	90	65	544	71%

Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet

Har virksomhederne ansat elever/lærlinge i det seneste år?

Ud af de 389 virksomheder, som er godkendt som praktiksted til elever/lærlinge, har 54% ansat en eller flere elever/lærlinge i de seneste 12 måneder.

Andelen som har ansat en elev/lærling varierer mellem brancherne. Den højeste andel har 'Information og kommunikation' og 'Bygge og anlæg', hvor h.h.v. 74% og 73% af de virksomheder, der er godkendt som praktiksted, har ansat en elev/lærling i de seneste 12 måneder. Inden for 'Finansiering og forsikring' er andelen lavest på kun 7%.

TABEL 6. "HAR VIRKSOMHEDEN ANSAT EN ELLER FLERE L ELEV/LÆRLINGE I DE SENESTE 12 MÅNEDER?" SVAR FORDELT PÅ BRANCHE.

Branche:	Antal virksomheder				Andel, som har ansat elev/lærling
	Ja	Nej	Ved ikke	Total	
Bygge og anlæg	42	15	1	58	73%
Ejendomshandel og udlejning	5	5	0	10	51%
Erhvervsservice	23	16	0	39	58%
Finansiering og forsikring	2	15	6	23	7%
Handel og transport mv.	78	72	0	150	52%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	37	33	1	70	52%
Information og kommunikation	6	2	0	8	74%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	18	12	0	30	61%
I alt	211	170	8	389	54%

Note: 389 virksomheder har besvaret spørgsmålet

Overvejer virksomhederne at ansætte elever/lærlinge i det kommende år?

De virksomheder, der er godkendte som praktiksted, men som ikke har ansat elever/lærlinge i de seneste 12 måneder, er blevet spurgt om de overvejer at ansætte elever/lærlinge i de kommende 12 måneder. Samlet set er der 170 virksomheder i denne gruppe i virksomhedspanelet.

Ud af disse virksomheder, overvejer 72 virksomheder (42%) at ansætte elever/lærlinge i de kommende 12 måneder. Andelen varierer mellem brancherne. Højest ligger 'Bygge og anlæg', hvor hovedparten af virksomhederne overvejer at ansætte elever/lærlinge. Omvendt ser det ud inden for 'Ejendomshandel og udlejning' og 'Finansiering og forsikring', hvor ingen virksomheder overvejer at ansætte elever/lærlinge i de kommende 12 måneder.

TABEL 7. "OVERVEJER VIRKSOMHEDEN AT ANSÆTTE ELEVER/LÆRLINGE I DE KOMMENDE 12 MÅNEDER?" SVAR FORDALT PÅ BRANCHE.

Branche:	Antal virksomheder				Andel, der overvejer
	Ja	Nej	Ved ikke	Total	
Bygge og anlæg	13	0	1	15	88%
Ejendomshandel og udlejning	0	5	1	5	0%
Erhvervsservice	4	10	2	16	26%
Finansiering og forsikring	0	9	6	15	0%
Handel og transport mv.	32	28	12	72	44%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	17	11	5	33	51%
Information og kommunikation	1	1	0	2	71%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	5	4	3	12	40%
I alt	72	68	30	170	42%

Note: 170 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Det er de virksomheder, som i et tidligere spørgsmål har svaret at de er godkendt som praktiksted og som ikke har ansat en elev/lærling i det seneste år.

De virksomheder, som overvejer at ansætte lærlinge/elever forventer at ansætte en række forskellige grupper.

I bilagsrapporten side 22-23 kan du se en oversigt over de grupper af elever/lærlinge, som virksomhederne overvejer at ansætte.

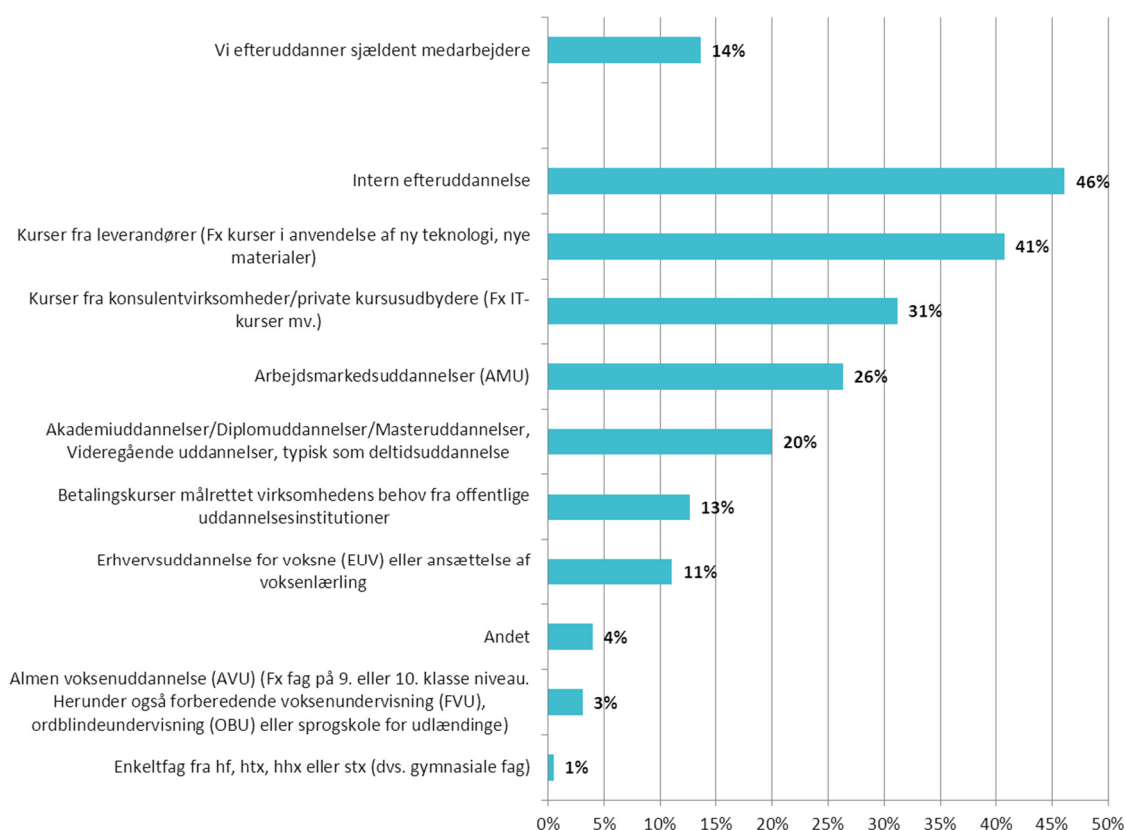
Efteruddannelse af medarbejdere

I undersøgelsen er panelet blevet stillet en række spørgsmål vedr. efteruddannelse af medarbejderne i virksomheden.

Hvilke typer efteruddannelse er anvendt i de seneste 12 måneder?

Den hyppigste form for efteruddannelse i virksomhederne er 'intern efteruddannelse' og 'kurser fra leverandører', som har været anvendt i næsten ½-delen af virksomhederne i de seneste 12 måneder. Kun 14% af virksomhederne angiver, at de 'sjældent efteruddanner medarbejderne'.

FIGUR 7. HVILKE TYPER EFTERUDDANNELSE/KURSER HAR VIRKSOMHEDERNE ANVENDT INDEN FOR DE SENESTE 12 MÅNEDER?



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svar Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

Mange virksomheder har også anvendt 'Kurser fra konsulentvirksomheder/private kursusudbydere (fx IT-kurser)' (31%), 'Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)' (26%) og 'Akademiuddannelser/Diplomuddannelser/Masteruddannelser mv. – typisk som deltidsuddannelser' (20%).

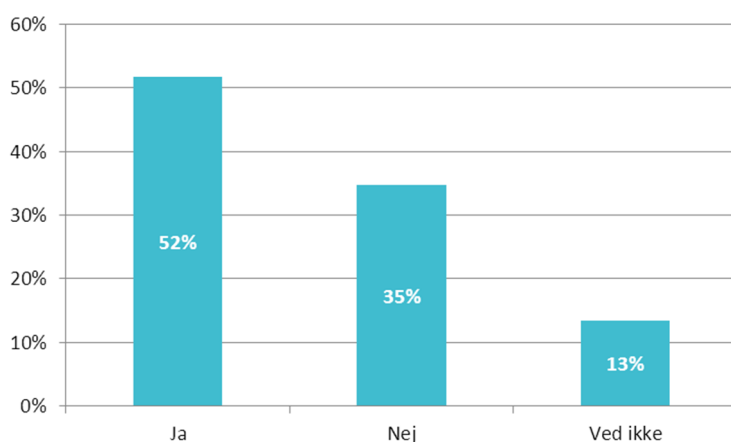
Få virksomheder har anvendt efteruddannelse i form af AVU, FVU, ordblindeundervisning mv. eller enkeltfag fra gymnasiale uddannelser.

Mange medarbejdere har behov for efteruddannelse

Virksomhedspanelet er spurgt om: "Vurderer du, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse?".

Svarene viser, at 52% af virksomhederne i panelet vurderer, at der er medarbejdere, som har behov for efteruddannelse. Det svarer til 281 virksomheder.

FIGUR 8. "VURDERER DU, AT DER ER MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDEN, SOM HAR BEHOV FOR EFTERUDDANNELSE?".

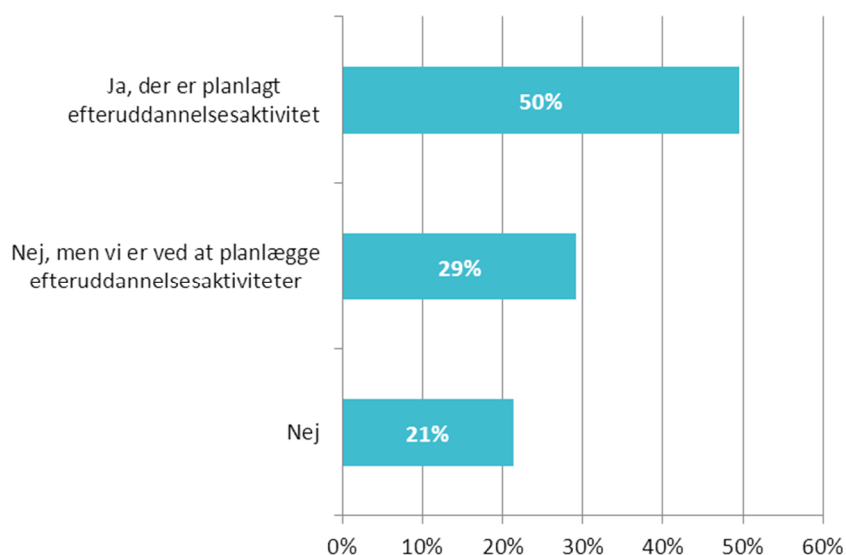


Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

Efterfølgende er de virksomheder, der har svaret ja til spørgsmålet, om der er medarbejdere, som har behov for efteruddannelse, blevet stillet følgende spørgsmål: "Er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter for disse medarbejdere?".

Svarene viser, at 1/2-delen af virksomhederne har planlagt efteruddannelsesaktiviteter for de medarbejdere, som har behov for efteruddannelse, mens 29% er ved at planlægge efteruddannelsesaktiviteter. Kun 21% svarer nej til spørgsmålet.

FIGUR 9. "ER DER PLANLAGT EFTERUDDANNELSESAKTIVITETER FOR DISSE MEDARBEJDERE?". (DVS. DE MEDARBEJDERE, SOM HAR BEHOV FOR EFTERUDDANNELSE JF. FOREGÅENDE FIGUR)

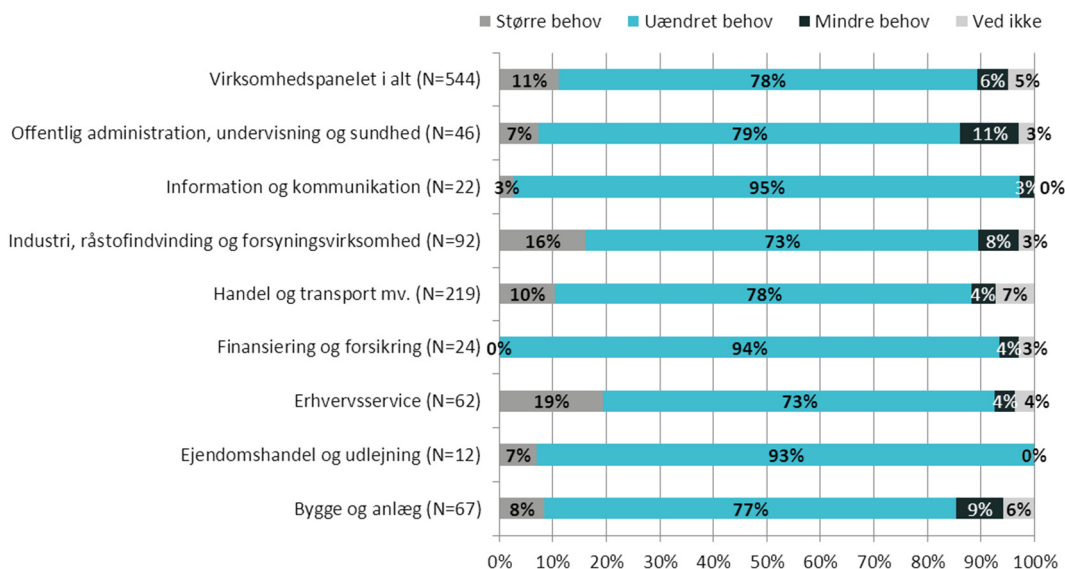


Note: 281 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Det er de virksomheder, som i det foregående spørgsmål har angivet, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse. Andelen angiver andelen af de 281 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

Behovet for efteruddannelse er let stigende

Virksomhedspanelet er blevet spurgt om deres behov for efteruddannelse i det kommende år. Svarene fra panelet viser, at virksomhederne generelt forventer et stigende eller uændret behov for efteruddannelse i de kommende 12 måneder.

FIGUR 10. "FORVENTER DU, AT DER INDEN FOR DE KOMMENDE 12 MÅNEDER VIL VÆRE ET STØRRE, UÆNDRET ELLER MINDRE BEHOV FOR EFTERUDDANNELSE AF DINE MEDARBEJDERE SAMMENLIGNET MED DE SENESTE 12 MÅNEDER?". PCT.VIS FORDELING AF SVARENE INDEN FOR HVER BRANCHE.



Note: N angiver, hvor mange virksomheder der indgår i hver branche i virksomhedspanelet. Tallet er vægtet for at sikre en korrekt fordeling i virksomhedspanelet på brancher. Figuren viser, f.eks. at 16% af de 92 virksomheder inden for branchen 'Industri mv.' vurderer, at behovet for efteruddannelse vil være større i de kommende 12 måneder.

Samlet set viser resultaterne fra virksomhedspanelet, at 11% af virksomhederne vurderer, at behovet vil være stigende, mens 6% vurderer, at behovet vil være mindre. En stor del af virksomhederne (78%) vurderer, at behovet vil være uændret ift. de seneste 12 måneder.

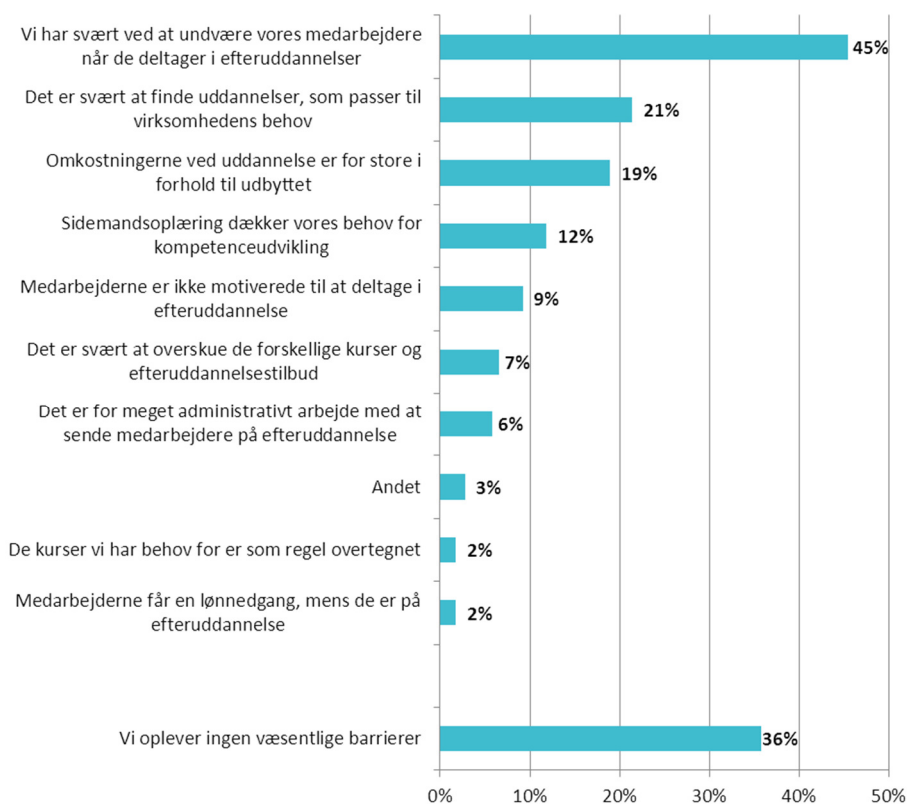
Inden for de enkelte brancher er vurderingerne forskellige. Især inden for 'Erhvervsservice' og 'Industri mv.' vurderer mange virksomheder, at behovet er større i de kommende 12 måneder. Modsat tendens ses indenfor 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' og 'Finansiering og forsikring', hvor der er flere virksomheder, som forventer 'mindre behov' end der er virksomheder, som forventer 'større behov'. Det skal dog bemærkes, at der i alle brancher er der en høj andel som forventer 'uændret behov' for efteruddannelse.

Barrierer for efteruddannelse

36% af virksomhederne i panelet oplever ingen væsentlige barrierer ift. at efteruddanne medarbejdere.

Blandt de virksomheder, der oplever barrierer for efteruddannelse, er 'Vi har svært ved at undvære vores medarbejdere når de deltager i efteruddannelser', den barriere, som flest virksomheder peger på. Hele 45% af virksomhedspanelet oplever det som en barriere.

FIGUR 11. "HVLKE EVENTUELLE BARRIERER ER DER FOR AT EFTERUDDANNE MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDEN? – SÆT OP TIL 3 KRYDS VED DE VIGTIGSTE."



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge op til tre svar. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.



Omkring 2 ud af 10 virksomheder peger på, at 'Det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov' og at 'Omkostningerne ved uddannelse er for store i forhold til udbyttet'.

Omvendt er der relativt få virksomheder, som oplever at 'det er svært at overskue udbuddet af uddannelser', at 'det er for meget administrativt arbejde med at sende medarbejdere på efteruddannelse' eller at 'kurserne er overtegnet'.

Resultaterne tyder på at interne forhold i virksomhederne i højere grad udgør en barriere for efteruddannelse end eksterne forhold, som f.eks. administrativt "bøvl" eller problemer med at overskue udbuddet af uddannelser.

Tema: Rekrutteringssituationen

I 1. runde af virksomhedspanelet er der valgt at sætte fokus på "rekrutteringssituationen". Herunder belyses en række forhold som har betydning for rekrutteringssituationen, udbredelsen af forskellige rekrutteringsmetoder, områder med rekrutteringsproblemer og de evt. tiltag virksomhederne anvender for at imødegå problemerne.

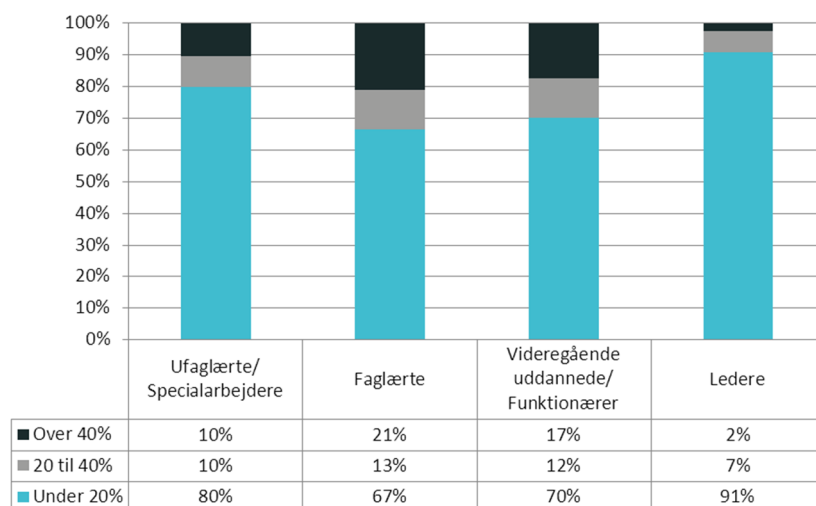
Jobomsætningen for medarbejdergrupper

I virksomhedspanelet er virksomhederne spurgt om: "Hvor stor en andel af medarbejderne er ansat inden for de seneste 12 måneder?". Formålet med spørgsmålet er at belyse i hvilken grad virksomhederne har mange "nyansatte" og om der er nogle særlige grupper, som har en højere jobomsætning end andre.

Der er spurgt til 4 forskellige grupper af medarbejdere: 'Ufaglærte/specialarbejdere', 'Faglærte', 'Videregående uddannede/funktionærer' og 'Ledere'. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge mellem tre kategorier til hver gruppe: Andel 'Under 20%', '20-40%' og 'Over 40%'.

Virksomhedspanelet's tilbagemelding viser, at de fleste virksomheder angiver, at de har en relativt lav jobomsætning for de fire overordnede medarbejdergrupper. Se figur 12.

FIGUR 12. ANDEL AF MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDSPANELET, SOM ER ANSAT INDEN FOR DE SENESTE 12 MÅNEDER FORDELT PÅ FIRE OVERORDNEDE MEDARBEJDERGRUPPER



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

I gruppen af **ufaglærte/specialarbejdere** svarer 80% af virksomhederne, at under 20% af medarbejderne er ansat inden for de seneste 12 måneder. I kun 10% af virksomhederne er over 40% af de ufaglærte ansat inden for de seneste 12 måneder.

I gruppen af **faglærte** er andelen som er ansat inden for de seneste 12 måneder generelt lidt højere. F.eks. svarer 21% af virksomhederne, at over 40% af de faglærte medarbejdere er ansat inden for de seneste 12 måneder. Dog ses, at i ca. 2/3-dele af virksomhederne, er under 20% af de faglærte ansat inden for de seneste 12 måneder.

I gruppen af **videregående uddannede/funktionærer** er jobomsætningen næsten på niveau med de faglærte.

I gruppen af **ledere** ser det ud til at jobomsætningen generelt er lavest. I kun 2% af virksomhederne, er over 40% af lederne ansat inden for de seneste 12 måneder. I hovedparten af virksomhederne (9 ud af 10 virksomheder) er under 20% af lederne relativt nyansatte.

Resultatet indikerer, at mange virksomheder har en relativt stabil "kernearbejdsstyrke", som udgør en stor andel af de ansatte. "Kernearbejdsstyrken" kendetegnes ved en relativt lav jobomsætning. Samtidig indikerer undersøgelsen, at der er en mindre andel af medarbejdere, hvor jobomsætningen og udskiftningen af medarbejdere er større.

JOBOMSÆTNINGEN

Jobomsætningen giver en indikator for virksomhedernes rekrutteringsbehov.

Den seneste officielle statistik for den samlede jobomsætning fra jobindsats.dk viser, at der opstod 165.225 nye job i Region Midtjylland i 2015. Når antallet af nye job sammenholdes med antallet af lønmodtagere med arbejdssted i Midtjylland (450.863 fuldtidsbeskæftigede), giver det en gennemsnitlig "jobomsætning" på ca. 37% i 2015.³

Det betyder, at virksomhederne generelt har behov for at rekruttere mange nye medarbejdere i løbet af et år.

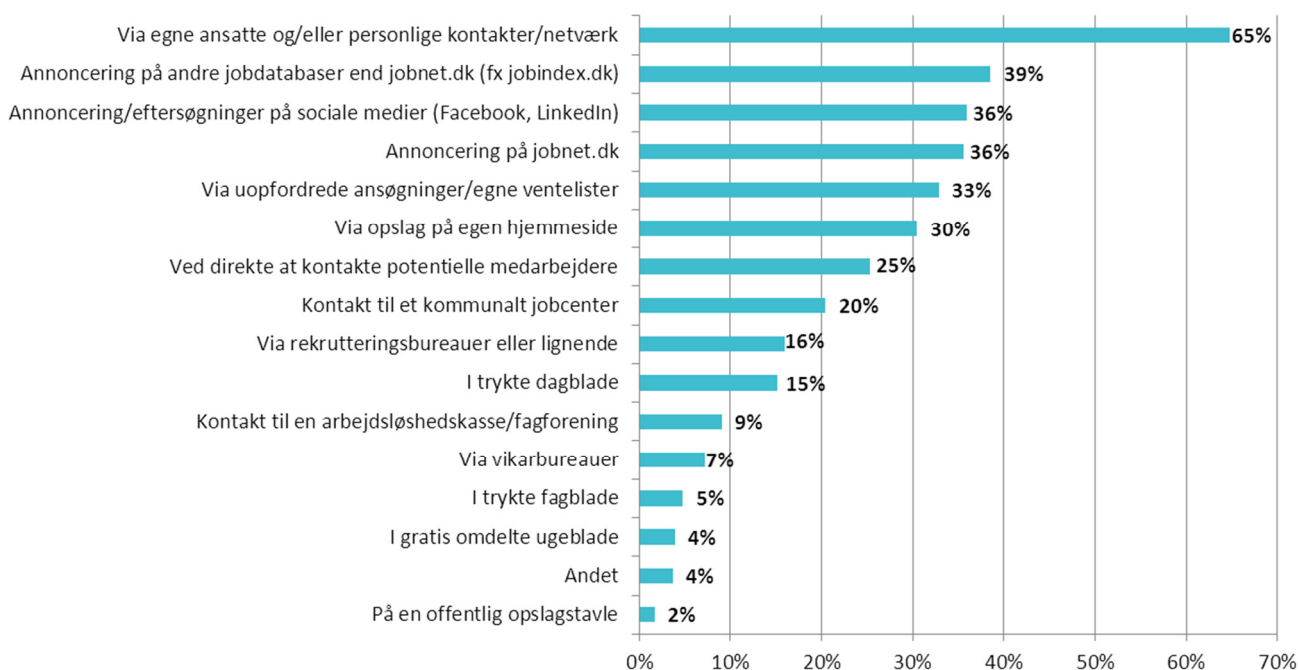
³ Tallene er fra jobindsats.dk og dækker alle lønmodtagere i den private og offentlige sektor.

Virksomhedernes rekrutteringsmetoder

I forhold til rekrutteringsmetoder, viser panelundersøgelsen, at mange virksomheder foretrækker at anvende personlige kontakter og netværk, når de skal rekruttere nye medarbejdere. Det angiver 65% af virksomhederne i panelet, når de bliver spurgt om "hvordan rekrutterer virksomheden nye medarbejdere?"

Ud over personlige netværk anvender mange virksomheder annoncering på jobdatabaser, jobnet og på sociale medier, samt rekruttering via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister og opslag på egen hjemmeside. Ovenstående rekrutteringsmetoder anvendes af 30% til 39% af virksomhedspanelet.

FIGUR 13. HVORDAN REKRUTTERER VIRKSOMHEDERNE NYE MEDARBEJDERE? SØJLERNE VISER ANDELEN AF VIRKSOMHEDER I PANELET, SOM ANVENDER DE ANGIVNE REKRUTTERINGSMETODER.



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svar. Andelen angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori

Rekrutteringsmetoder inden for brancherne

På tværs af næsten alle brancher i virksomhedspanelet foretrækkes rekruttering via personlige kontakter/netværk. I bilagsrapporten er der udarbejdet en oversigt over de mest anvendte rekrutteringsmetoder i virksomhedspanelet fordelt på de forskellige brancher.

Rekruttering via personlige kontakter/netværk er den mest foretrukne rekrutteringsmetode inden for alle brancher undtagen virksomhederne inden for den "offentlige servicesektor".

Annoncering via sociale medier som f.eks. Facebook eller LinkedIn anvendes også i alle brancher i et ganske stort omfang. F.eks. anvender 7 ud af 10 virksomheder inden for 'Information



og kommunikation' og 6 ud af 10 inden for 'Finansiering og forsikring' sociale medier til rekruttering.

Anvendelsen af den offentlige rekrutteringsservice, herunder jobnet og jobcentrene, varierer en del imellem brancherne. F.eks. anvendes annoncering på jobnet af 74% af virksomhederne inden for den offentlige servicesektor, men af kun 23% af virksomhederne inden for 'Bygge og anlæg'.

Rekruttering via kontakt til det kommunale jobcenter anvendes af ca. 3 ud af 10 virksomheder inden for 'Bygge og anlæg', 'Industri mv.', 'Information og kommunikation' samt den offentlige servicesektor. Samtidig viser svarene fra virksomhedspanelet at næsten ingen virksomheder inden for 'Finansiering og forsikring' og 'Ejendomshandel og udlejning' kontakter det kommunale jobcenter for at rekruttere arbejdskraft.

Annoncering på jobdatabaser og egne hjemmesider er også nogle af de mest anvendte rekrutteringsmetoder. Rekruttering via jobdatabaser (andre end jobnet) anvendes af ca. ½-delen af virksomhederne inden for de fleste brancher undtaget 'Bygge og anlæg', 'Handel og transport' og 'Industri mv.', hvor andelen er lidt lavere. Egne hjemmesider anvendes af relativt mange virksomheder inden for 'Erhvervsservice' og 'Information og kommunikation' (ca. 4 ud af 10 virksomheder), men næsten ingen virksomheder inden for 'Ejendomshandel og udlejning'.

Rekruttering af nye medarbejdere ved at kontakte den potentielle medarbejder direkte anvendes af ca. 6 ud af 10 virksomheder inden for 'Finansiering og forsikring' og 'Information og kommunikation'.

I bilagsrapporten side 24-26 kan du se en nærmere oversigt over de rekrutteringsmetoder, som anvendes i de forskellige brancher i virksomhedspanelet.

RESULTATER FRA KVALITATIVE INTERVIEW VEDR. REKRUTTERINGSMETODER

I de **kvalitative interviews** har der været fokus på at få en yderligere beskrivelse af virksomhedernes rekrutteringsmetoder. Interviewene viser overordnet:

- Mange virksomheder foretrækker at rekruttere via mere lukkede rekrutteringsmetoder, som via personlige netværk, herunder f.eks. via medarbejdernes netværk. Der er dog eksempler på virksomheder, som undgår at rekruttere via personlige netværk, da netværksrekruttering i høj grad bygger på subjektive kriterier. En virksomhed påpeger, at netværksrekruttering kan skabe konflikter på arbejdspladsen, hvis en "ven" fravælges af den rekrutteringsansvarlige.
- Mange virksomheder anvender også mere åbne rekrutteringsmetoder, som jobdatabaser (jobnet, jobindeks mv.), fagforeninger, sociale medier, egne hjemmesider mv.
- Stadig flere virksomheder anvender sociale netværk, som f.eks. LinkedIn eller Facebook ift. at tiltrække nye medarbejdere.
- Nogle virksomheder anvender også jobcentrene og vikarbureauer. Vikarbureauer anvendes især i forbindelse med spidsbelastningsperioder.
- Der er forskellige erfaringer med vikarbureauer og jobcentre. Nogle har haft dårlige erfaringer med vikarbureauer og jobcentre, mens andre anvender vikarbureauer strategisk i forbindelse med travle perioder. Andre anvender jobcenteret og har en bevidst rekrutteringsstrategi, hvor virksomheden afprøver ledige i jobpraktik inden de ansættes.
- Virksomhederne anvender i høj grad forskellige rekrutteringsmetoder for forskellige medarbejdergrupper. Ift. "funktionærgruppen" anvendes i højere grad private rekrutteringsfirmaer eller åbne rekrutteringsmetoder, som annoncer, jobdatabaser eller sociale medier. Ift. det ufaglærte område og dele af det faglærte område anvendes i højere grad lukkede netværk, vikarbureauer eller jobcentrene. Til specialiserede jobfunktioner anvendes rekrutteringsfirmaer og/eller annoncering i dagblade og fagblade af en del virksomheder.
- En del virksomheder har fokus rekruttering af lærlinge/elever som en kilde til den fremtidige arbejdsstyrke i virksomheden.

4 ud af 10 virksomhederne har oplevet rekrutteringsproblemer

Omfanget af rekrutteringsproblemer i virksomhedspanelet er forsøgt afdækket ved at stille følgende spørgsmål: "Har virksomheden oplevet problemer med at rekruttere nye medarbejdere i de seneste 6 måneder?"

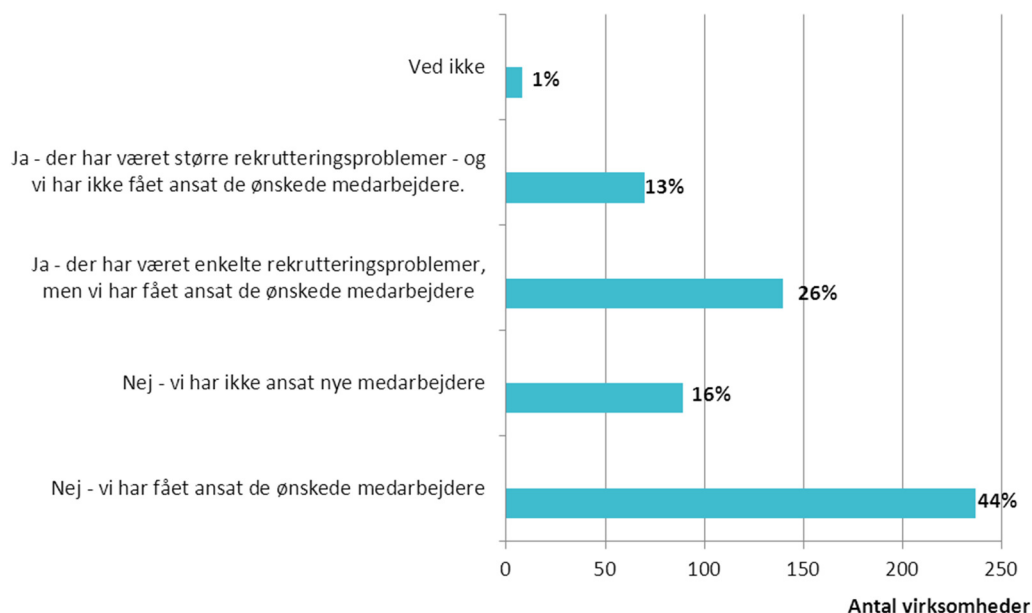
Virksomhedspanelet's tilbagemelding viser, at 6 ud af 10 virksomheder (i alt 326 virksomheder) ikke har haft problemer med at rekruttere nye medarbejdere, mens 4 ud af 10 virksomheder (i alt 210 virksomheder) har haft rekrutteringsproblemer i større eller mindre grad.

Samlet set har 44% af virksomhederne i panelet haft succes med at rekruttere de ønskede medarbejdere, mens 16% ikke har haft behov for at rekruttere nye medarbejdere i de seneste 6 måneder.

Blandt de i alt 210 virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer, har hovedparten (67%) fået ansat de ønskede medarbejdere, selv om der har været enkelte rekrutteringsproblemer. Blandt 33% af virksomhederne med rekrutteringsproblemer, har problemet dog været så stort, at de ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.

Samlet set betyder det, at 13% af virksomhedspanelet har haft større rekrutteringsproblemer i de seneste 6 måneder, mens 26% har haft enkelte problemer, men har fået ansat de ønskede medarbejdere alligevel.

FIGUR 14. HAR VIRKSOMHEDEN OPLEVET PROBLEMER MED AT REKRUTTERE NYE MEDARBEJDERE I DE SENESTE 6 MÅNEDER?



Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Andelen til hver søjle angiver, hvor stor en andel af de 544 virksomheder, der har valgt den pågældende svarkategori.

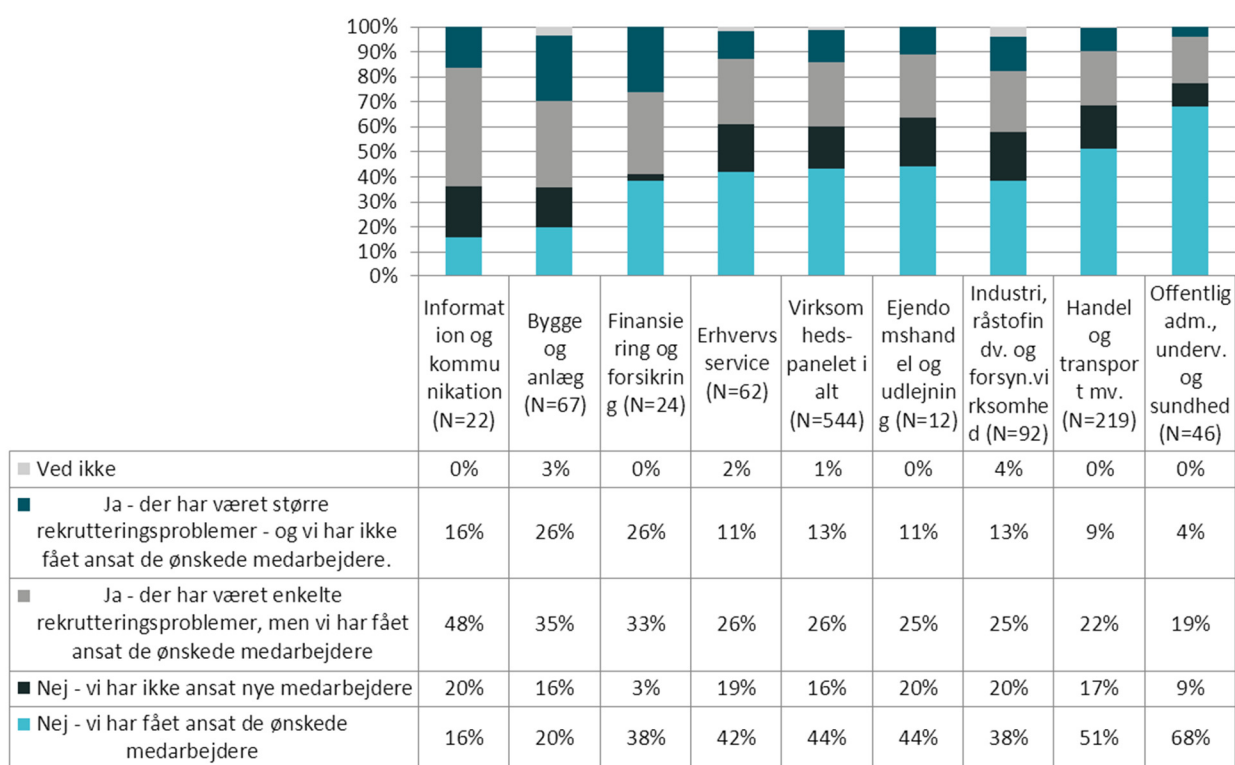
Faggrupper med rekrutteringsproblemer

Virksomhederne har angivet en række faggrupper, hvor de har oplevet problemer med at rekruttere nye medarbejdere. I bilagsrapporten kan du på side 27 til 32 se en oversigt over hvilke faggrupper virksomhederne i panelet har haft problemer med at rekruttere i de seneste 6 måneder. Oversigten viser, at der er rekrutteringsproblemer på forskellige kvalifikationsniveauer og inden for mange forskellige brancheområder.

Rekrutteringsproblemer fordelt på brancher

Fordelt på brancher viser figur 15, at rekrutteringsproblemerne har været mest udbredte inden for brancherne 'Information og kommunikation', 'Bygge og anlæg' og 'Finansiering og forsikring', hvor 6 ud af 10 virksomheder har haft problemer med at rekruttere nye medarbejdere.

FIGUR 15. EVT. REKRUTTERINGSPROBLEMER I DE SENESTE 6 MÅNEDER FORDELT PÅ BRANCHER



Note: N angiver, hvor mange virksomheder der indgår i hver branche i virksomhedspanelet. Tallet er vægtet for at sikre en korrekt fordeling i virksomhedspanelet på brancher. Figuren viser, f.eks. at 16% af de 22 virksomheder inden for branchen 'Information og kommunikation' har oplevet større rekrutteringsproblemer og har ikke fået ansat de ønskede medarbejdere.

Især inden for 'Bygge og anlæg' og 'Finansiering og forsikring' har virksomhederne i panelet haft mest alvorlige rekrutteringsproblemer. Her har 26% af virksomhederne ikke fået ansat de ønskede medarbejdere.

Inden for 'Information og kommunikation' har rekrutteringsproblemerne været lidt mindre alvorlige, da en lavere andel ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere og en lidt højere andel vurderer, at problemerne kun har været mindre.

Inden for den offentlige servicesektor har der været mindst rekrutteringsproblemer. Kun 4% af virksomhederne har ikke kunnet få ansat de ønskede medarbejdere, mens 16% har oplevet mindre alvorlige rekrutteringsproblemer.

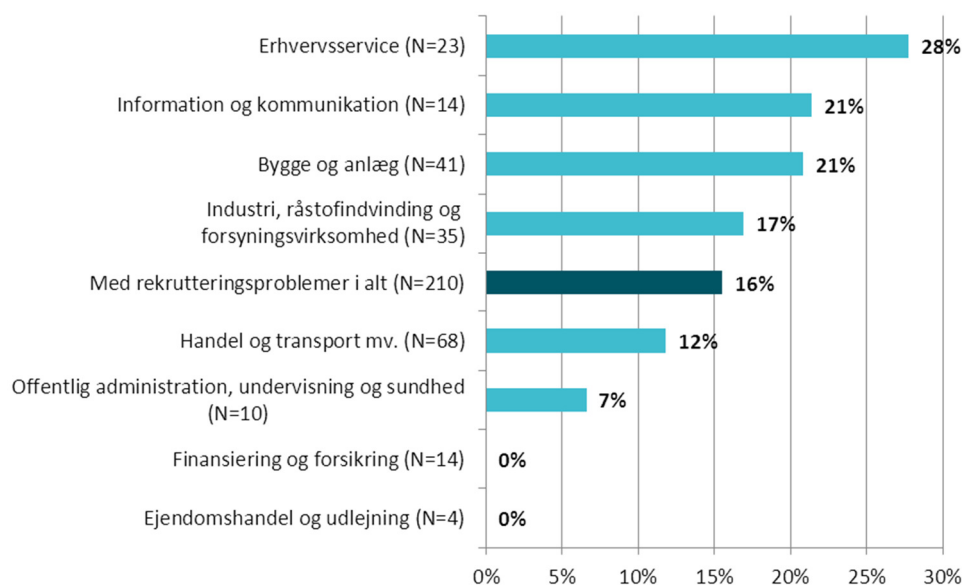
Enkelte virksomheder har oplevet produktionsbegrænsninger pga. mangel på arbejdskraft

16% af de virksomheder, som haft problemer med at rekruttere nye medarbejdere i de seneste 6 måneder vurderer, at det har medført at virksomheden har måttet opgive ordrer eller aktiviteter i de seneste 6 måneder. Dvs. at rekrutteringsproblemerne har medført produktionsbegrænsninger.

72% af de virksomheder, der har oplevet produktionsbegrænsninger, har haft større rekrutteringsproblemer, hvor virksomheden ikke har fået ansat de ønskede medarbejdere.

Omfanget af produktionsbegrænsninger har været mest udbredt inden for brancherne 'Erhvervsservice', 'Information og kommunikation' og 'Bygge og anlæg', hvor over 20% af de virksomheder, som har haft rekrutteringsproblemer vurderer, at det har medført produktionsbegrænsninger.

FIGUR 16. HAR REKRUTTERINGSPROBLEMERNE BETYDET, AT VIRKSOMHEDEN HAR OPGIVET ORDRER ELLER AKTIVITETER I DE SENESTE 6 MÅNEDER?



Note: N angiver, hvor mange virksomheder i hver branche, som har haft rekrutteringsproblemer og derfor er blevet stillet spørgsmålet om produktionsbegrænsninger. Værdien til hver søjle angiver, andelen af virksomheder med rekrutteringsproblemer i den enkelte branche, som har oplevet produktionsbegrænsninger. Figuren viser, f.eks. at 28% af de 23 virksomheder inden for branchen 'Erhvervsservice', som har oplevet rekrutteringsproblemer, har svaret "Ja" til spørgsmålet: "Har rekrutteringsproblemerne betydet, at virksomheden har opgiver ordrer eller aktiviteter i de seneste 6 måneder?".

RESULTATER FRA KVALITATIVE INTERVIEW VEDR. REKRUTTERINGSPROBLEMER

I de **kvalitative interviews** har der været fokus på at få en yderligere beskrivelse af virksomhedernes rekrutteringsproblemer. Interviewene viser overordnet:

- De fleste virksomheder oplever ikke alvorlige rekrutteringsproblemer. Dog har en del virksomheder problemer med at rekruttere særlige faggrupper, som f.eks. slagtere, butiksslagtere, industriteknikere, CNC-operatører, klejnsmede, elektrikere, ingeniører, sælgere og indkøbere.
- Der er eksempler på enkelte virksomheder, som oplever alvorlig mangel på særlige faggrupper, som er kritisk for virksomheden. F.eks. melder en virksomhed om akut mangel på medarbejdere til vedligeholdelsesafdelingen (virksomhed inden for fødevarer/procesindustri).
- Enkelte virksomheder har problemer med at rekruttere faggrupper inden for det ufaglærte område. Rekrutteringsproblemerne ift. de ufaglærte grupper har ofte en speciel baggrund, f.eks. at virksomheden har en særlig beliggenhed, hvor befolkningsgrundlaget er tyndt. En virksomhed har f.eks. problemer med at rekruttere "unge opvaskere". Andre virksomheder stiller store krav til erfaring mv., som kan være svært at imødekomme.
- Der er også eksempler på virksomheder i yderområder, som har svært ved at fastholde særlige specialiserede grupper, som f.eks. ingeniører.
- Enkelte virksomheder oplever, at andre mere attraktive/store virksomheder, "lokker" medarbejdere med højere lønninger.
- For enkelte grupper, som f.eks. ingeniører, har nogle virksomheder særlige kompetencekrav. En virksomhed kræver f.eks. at den ønskede ingeniør har erhvervserfaring som faglært. En anden virksomhed oplever, at det er sværest at rekruttere "ingeniører, som er projektledere – kombineret med det personlige og faglige".
- Flere virksomheder har særlige kompetencekrav, som kommer fra den øgede digitalisering. F.eks. kræves stadig større krav til tegningsforståelse inkl. anvendelse af it inden for bygge- og anlægsområdet.

Tiltag iværksat for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer

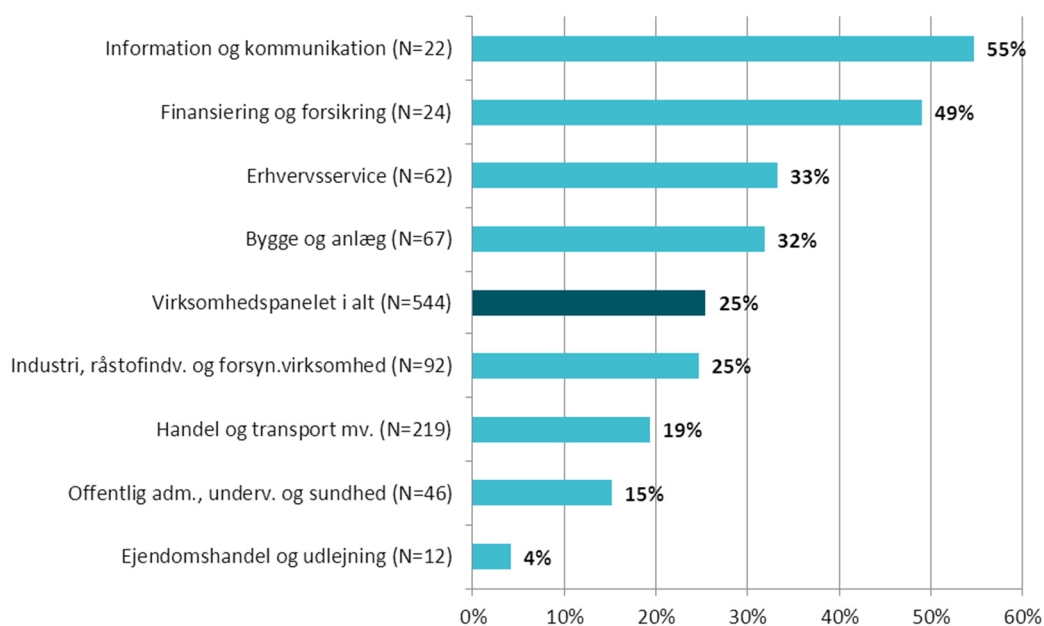
I virksomhedspanelet er virksomhederne spurgt om de har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer – og hvilke tiltag de har iværksat.

Overordnet viser resultaterne, at 1 ud af 4 virksomheder i panelet (i alt 138 virksomheder) har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer.

Figur 17 viser endvidere, at der er stor forskel mellem brancherne på i hvilken grad de har iværksat tiltag.

Inden for 'Information og kommunikation' og 'Finansiering og forsikring' har relativt flest virksomheder iværksat tiltag, mens kun få virksomheder har iværksat tiltag inden for den offentlige servicesektor og 'Ejendomshandel og udlejning'.

FIGUR 17. HAR VIRKSOMHEDEN IVÆRKSAT TILTAG FOR AT AFHJÆLPE ELLER FOREBYGGE REKRUTTERINGSPROBLEMER? SØJLERNE ANGIVER ANDEL AF VIRKSOMHEDER, DER HAR SVARET JA TIL SPØRGSMÅLET.



Note: N angiver, hvor mange virksomheder i hver branche, som har besvaret spørgsmålet. Værdien til hver søjle angiver, andelen af virksomheder som har svaret "Ja" til spørgsmålet om de har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer. Figuren viser, f.eks. at 55% af de 22 virksomheder inden for branchen 'Information og kommunikation' har iværksat tiltag.

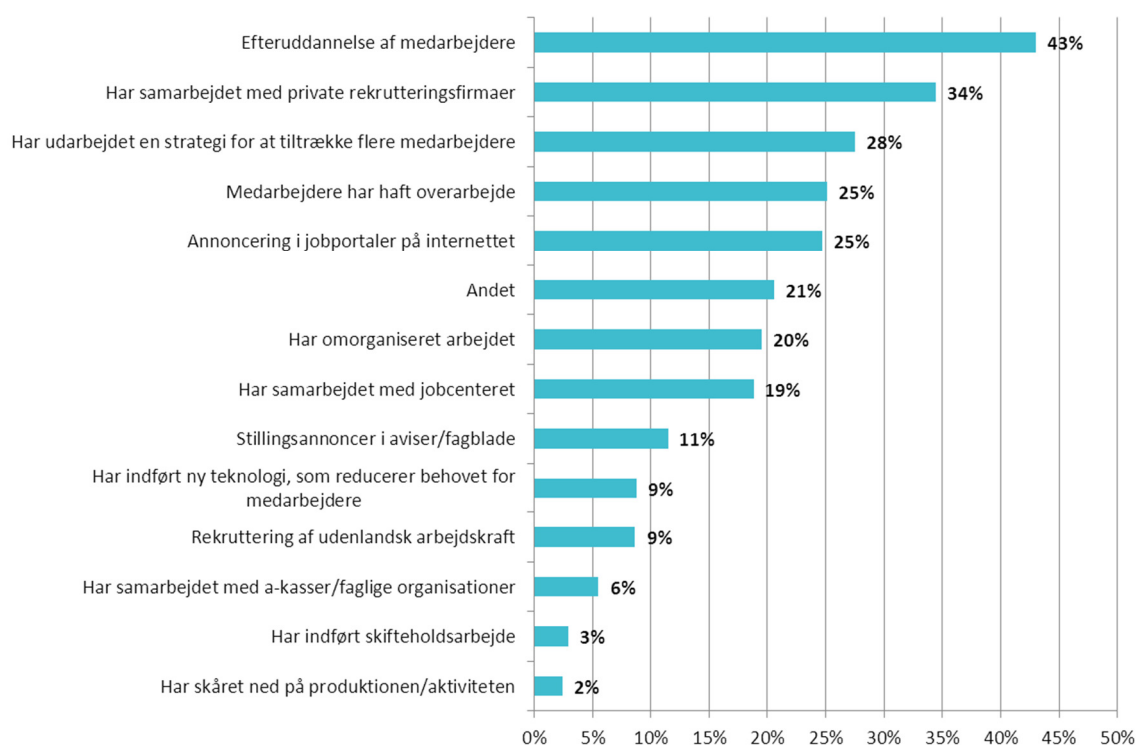
I figur 18 ses en oversigt over en række forskellige initiativer, som kan bidrage til at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer og andelen af virksomheder, som har iværksat et af de pågældende tiltag. Det skal bemærkes, at kun virksomheder, som har svaret "Ja" til at de har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer i det foregående spørgsmål, har haft mulighed for at besvare spørgsmålet. Dvs. i alt 138 virksomheder ud af de 544 virksomheder i panelet.

Det mest udbredte tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer er 'efteruddannelse af medarbejdere', som 43% af virksomhederne har iværksat. Derefter kommer 'har samarbejdet med private rekrutteringsfirmaer', 'har udarbejdet en strategi for at tiltrække flere medarbejdere', 'medarbejderne har haft overarbejde' og 'annoncering i jobportaler på internettet'.

Blandt de 21% af virksomhederne, som har iværksat "Andet", har mange angivet initiativer ift. elever/lærlinge eller praktikanter.

Derudover har virksomhederne iværksat initiativer ift. at forbedre rekrutteringen af nye medarbejdere, outsourcet eller flyttet aktiviteter (herunder har to virksomheder flyttet aktiviteter til udlandet) og endelig har en virksomhed startet et bonusprogram.

FIGUR 18. HVILKE TILTAG HAR VIRKSOMHEDSPANELET IVÆRKSAT FOR AT AFHJÆLPE ELLER FOREBYGGE REKRUTTERINGSPROBLEMER. ANDEL AF VIRKSOMHEDER, SOM HAR IVÆRKSAT TILTAG (N=138)



Note: 138 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Det er de virksomheder, som i det tidligere spørgsmål har svaret "Ja" til at de har iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer. Virksomhederne har haft mulighed for at angive flere svar. I svarkategorien 'Andet' har virksomhederne haft mulighed for at angive et svar i fritekst

RESULTATER FRA KVALITATIVE INTERVIEW VEDR. VIRKSOMHEDERNES INDSATS FOR AT MODVIRKE REKRUTTERINGSPROBLEMER

I de **kvalitative interviews** har virksomhederne orienteret om de forskellige tiltag de har iværksat for at modvirke rekrutteringsproblemer. Interviewene viser overordnet:

- Mange virksomheder har iværksat **interne tiltag**, som vedrører arbejdsforhold, omdømme, løn, sociale arrangementer, tilbud om efteruddannelse, fastholdelse af lærlinge mv. Det er tiltag som først og fremmest har til formål at forbedre fastholdelsen af eksisterende medarbejdere. De interne tiltag er dog også med til at forbedre den rekruttering, der foregår via mere lukkede rekrutteringsmetoder, som f.eks. medarbejdernes netværk mv.
- Virksomhederne har også iværksat mere **eksterne tiltag**, som f.eks. markedsføring af virksomheden (målrettet omverdenen), samarbejde med jobcentre om rekruttering, rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, anvendelse af vikarer, outsourcing af produktion mv. Det er tiltag, som har til formål at forbedre rekrutteringen af nye medarbejdere til virksomheden på kortere og længere sigt.
- Mange virksomheder har også fokus på opkvalificering af medarbejdere, herunder er der eksempler på virksomheder, der opkvalificerer nyansatte ufaglærte mhp. at de på sigt kan overtage mere krævende jobfunktioner i virksomheden.
- Enkelte virksomheder samarbejder med erhvervsskoler, samt studievejledere i folkeskolen og gymnasier mhp. at få flere unge til at søge ind på bestemte uddannelser.
- Mange virksomheder ansætter elever/lærlinge mhp. at undgå rekrutteringsproblemer på sigt.
- Flere virksomheder bruger overarbejde, weekendarbejde og ansættelse af vikarer i spidsbelastningsperioder.
- Der er eksempler på virksomheder, der låner medarbejdere af hinanden i spidsbelastningsperioder.
- Der er også virksomheder der har outsourcet aktiviteter.

Forslag til aktiviteter fra virksomhederne

I forbindelse med de kvalitative interviews har virksomhederne kommet med forslag til indsatser inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet, som kan modvirke mangel på arbejdskraft og forbedre rekrutteringssituationen. I boksen nedenfor kan du se hvilke forslag virksomhederne har kommet med.

VIRKSOMHEDERNES FORSLAG TIL SYSTEMERNE:

Virksomhederne i de kvalitative interviews har en række forslag til indsatser i de tre systemer jf. nedenstående:

- Tæt dialog mellem kommunen og virksomhederne er nødvendig, herunder vedr. kommunernes rammevilkår.
- Virksomheder og kommuner kan sætte mere fokus på fastholdelse og tiltrækning af borgere/medarbejdere.
- Flygtninge har et potentiale som en arbejdskraftressource for virksomhederne.
- Kompetenceløft målrettet virksomhedernes behov for kvalifikationer. Ikke alle behøver at være faglærte.
- Forslag om øget fokusering på mulighederne for dybere specialisering af ufaglærte. Herunder skal skolerne tilbyde relevant faglig opkvalificering og uddannelsesplanlægning i samarbejde med virksomhedens ledere og fagspecialister, således at der lægges strategiske uddannelsesplaner for de forskellige funktioner i produktionen.
- Mere fokus på erhvervsuddannelse og hæve uddannelsernes image, herunder behov for en ændring i studie- og erhvervsvejledningen i folkeskolen. Behov for at gymnasiets studievejledning også skal rettes mod erhvervsuddannelser. En elektrikerfirma mener, at der er ok at de unge har gennemført gymnasiet, da de er blevet mere modne og typisk har fået kørekort.
- Mere samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner, herunder forslag om at 10. klasse og efterskoler kombineres med "grundforløb" inden for EUD. Og at endnu flere bliver gjort opmærksom på karriere- og videreuddannelsesmulighederne ved en erhvervsuddannelse, herunder at en erhvervsuddannelse kan følges op af en videregående uddannelse.
- Etablering af "FabLabs" – dvs. et kreativt, højteknologisk prototypeværksted, hvor idéer og projekter kan omsættes til fysisk form, målrettet både studerende og 9. og 10. klasser.
- Virksomhederne kan være mere aktive til at bakke systemerne op, f.eks. ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner om at øge de studerendes kendskab til virksomheden/-branchen. Også forslag om tættere samarbejde med erhvervsskolerne om de elever de har mhp. at give eleverne den bedst tænkelige uddannelse.
- Tættere samarbejde mellem jobcentre og erhvervsskoler, herunder f.eks. øget uddannelse af CNC-folk.
- Samarbejde mellem virksomheder og erhvervsakademier og universiteter ift. projekter og udviklingsopgaver.
- Behov for en fast kontaktperson til det offentlige system, som så formidler videre til de relevante systemer/personer.
- Behov for stabilitet vedr. tilskudsordninger ift. elever. En virksomhed påpeger, at "det skaber huller i flowet af elever, når der politisk er snak om tilskudsordninger".
- Direkte tilgang til jc'ernes databaser (Ønsker selv at kigge cv'er igennem)

