

VIRKSOMHEDSPANEL 1. RUNDE

– BILAG TIL HOVEDRAPPORT





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

OVERORDNET OM UNDERSØGELSEN	4
METODEBESKRIVELSE FOR SPØRGEUNDERSØGELSEN	5
OVERSIGT OVER PENDLINGSOMRÅDER OG VEU-CENTER OMRÅDER:	7
SPØRGESKEMA TIL VIRKSOMHEDSPANEL	8
INTERVIEWGUIDE TIL KVALITATIVE INTERVIEWS	15
UDVIKLINGEN I ANTAL MEDARBEJDERE I VEU-OMRÅDERNE	19
FORVENTET UDVIKLING I OMSÆTNINGEN FORDELT PÅ BRANCHER	21
OVERSIGT OVER GRUPPER AF ELEVER/LÆRLINGE, SOM VIRKSOMHEDSPANELET VURDERER AT ANSÆTTE	22
REKRUTTERINGSMETODER FORDELT PÅ BRANCHER	24
FAGGRUPPER MED REKRUTTERINGSPROBLEMER	27

Overordnet om undersøgelsen

Undersøgelsen af virksomhedernes **kompetenceforsyning** via virksomhedspanelet er opbygget som en "tretrinsraket":

- I **trin 1** er 544 panelvirksomheder stillet en række spørgsmål om deres kompetencebehov og kompetenceforsyning. Denne del af undersøgelsen er gennemført via et elektronisk spørgeskema. (Spørgeskemaet er vedlagt i bilaget)
- I **trin 2** er der gennemført kvalitative interviews med 37 virksomheder om deres kompetenceforsyning og rekrutteringssituation. De kvalitative interviews har givet en dybdegående viden om virksomhedernes aktuelle situation og udfordringer ift. at få dækket behovet for kompetencer. Interviewene er gennemført af 12 virksomhedskonsulenter ved Mercantec, Tradium, Viden Djurs, Th. Langs HF & VUC, Learnmark Horsens, Uddannelsescenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech. (Spørgeskemaet til de kvalitative interviews er vedlagt i bilaget)
- I **trin 3** er resultaterne fra det elektroniske virksomhedspanel (trin 1) valideret med resultaterne fra de kvalitative interviews (trin 2). Valideringen har foregået på et møde, hvor de 12 interviewere har drøftet resultaterne fra de kvalitative interviews, herunder hvilke udfordringer og problematikker, som virksomhederne har oplevet som centrale ift. deres fortsatte vækst og udvikling.

Denne rapport er derfor udarbejdet både på baggrund af resultaterne fra det elektroniske spørgeskema, resultaterne fra de kvalitative interviews, samt de 12 virksomhedskonsulenters validering og drøftelse af resultaterne.

Metodebeskrivelse for spørgeundersøgelsen

Populationen til spørgeundersøgelsen i virksomhedspanelet udgøres af alle private virksomheder i Region Midtjylland med mindst fem ansatte, der ikke er en del af brancherne kultur, fritid og anden service, landbrug, skovbrug og fiskeri. En virksomhed er i undersøgelsen afgrænset ved arbejdsstedet.

Kontaktoplysninger på virksomhederne er hentet fra Experians BusinessInsight virksomhedsdatabase.

Populationen udgøres af i alt 8.881 virksomheder.

Region Midtjylland har udsendt digital post til i alt 2.587 virksomheder. Heraf er 2.569 entydige virksomheder inden for målgruppen (bruttostikprøven), hvoraf 544 har bidraget med brugbare svar (nettostikprøven). Svarprocenten kan opgøres til 21,2%.

De inviterede virksomheder (bruttostikprøven) er udvalgt i overensstemmelse med en stratificeret stikprøveplan, der har til formål at opprioritere virksomheder med mindst 10 ansatte. Denne virksomhedsgruppe er opprioriteret, fordi denne gruppe beskæftiger en relativ stor del af det samlede antal beskæftigede.

Selve spørgeundersøgelsen er gennemført af Rambøll Management Consulting.

Svarprocenter pr. branche fremgår af tabel 1.

TABEL 1. POPULATION OG STIKPRØVE. OPGJORT PR. BRANCHE.

Branche	Population	Brutto	Netto	Dækningsprocent	Svarprocent
Bygge og anlæg	1,084	321	65	6.0%	20.2%
Ejendomshandel og udlejning	202	61	17	8.4%	27.9%
Erhvervsservice	1,011	293	68	6.7%	23.2%
Finansiering og forsikring	385	54	10	2.6%	18.5%
Handel og transport mv.	3,570	989	183	5.1%	18.5%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1,493	500	111	7.4%	22.2%
Information og kommunikation	375	109	17	4.5%	15.6%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	747	240	73	9.8%	30.4%
Uoplyst aktivitet	14	2	0	0.0%	0.0%
Total	8,881	2,569	544	6.1%	21.2%

Note: Virksomheder inden for brancheområdet 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' er private virksomheder, som leverer ydelser inden for den 'offentlige servicesektor', herunder f.eks. tandlægeklinikker, lægehuse/klinikker, fysioterapiklinikker, friskoler, efterskoler, selvejende institutioner mv.

Dataindsamlingsproces

Region Midtjylland har indledningsvist sendt en invitation med digital post til de udvalgte virksomheder. Rambøll har forestået udvælgelsen. I de tilfælde, hvor kontaktoplysningerne indeholder navne på den personaleansvarlige/direktøren, er kontaktpersonens navn anført på invitationsbrevet.



Invitationen til deltagelse i virksomhedspanel – underskrevet af afdelingschef Bent Mikkelsen i Region Midtjylland – indeholder en beskrivelse af undersøgelsen samt et internet-link til spørgeskemaet. Respondenten har derefter mulighed for at svare via internettet.

En uge efter udsendelse af invitationen har Rambøll påbegyndt telefonisk opfølgning til virksomheder, der ikke har besvaret. Telefonisk opfølgning består af et opkald med en venlig opfordring til at besvare spørgeskemaet. Der har ligeledes været mulighed for at stille spørgsmål til spørgeskemaet. For enkelte komplekse virksomheder har Rambøll tilbudt, at de kan svare på spørgeskemaet via telefoninterview.

Et gennemført interview er defineret som besvarelse af spørgeskemaets sidste spørgsmål. Dette er ud fra en traditionel betragtning et relativt ambitiøst gennemførelseskriterium, fordi der er tale om, at spørgeskemaet kun accepteres, hvis alle spørgsmål er udfyldt.

I modsætning til traditionelle surveys opereres der ikke med et mindste antal kontaktforsøg pr. virksomhed.

Der opereres med otte brancher, da der ikke er foretaget interviews af virksomheder i branchen "Uoplyst aktivitet".

I undersøgelsen opereres med 40 stratagrupper (5 størrelser * 8 brancher).¹

Datarensning

Ved dataindsamlingens afslutning er der foretaget en rensning og kvalitetssikring af det indsamlede datamateriale. Her er der bl.a. lagt fokus på kontrol af de forskellige aktiveringer i spørgeskemaet, således virksomhederne ikke besvarer spørgsmål, de ikke burde besvare.

Vægtning af data

For at sikre en korrekt fordeling af de deltagende virksomheder på branche og størrelse, indeholder datamaterialet en vægtvariabel, der sikrer, at fordelingen af virksomheder efter branche og størrelse i den vægtede nettostikprøve svarer til fordelingen i populationen (w1). Ved at benytte denne vægt kan resultaterne betragtes som 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.

¹ Der opereres med otte brancher, da der ikke er foretaget interviews af virksomheder i branchen "Uoplyst aktivitet".

Oversigt over pendlingsområder og VEU-center områder:

I undersøgelsen er de fleste resultater opdelt på regionen som helhed eller de to landsdele; Øst- og Vestjylland. Nogle resultater er også opdelt på pendlingsområder og VEU-center områder. Disse områder dækker over forskellige kommuner jf. nedenstående.

Pendlingsområder:

- Pendlingsområde Holstebro: Holstebro, Lemvig og Struer kommuner
- Pendlingsområde Randers: Randers og Norddjurs kommuner
- Pendlingsområde Horsens: Horsens og Hedensted kommuner
- Pendlingsområde Aarhus: Aarhus, Favrskov, Syddjurs, Skanderborg, Odder og Samsø kommuner
- Pendlingsområde Herning: Herning, Ikast-Brande og Ringkøbing-Skjern kommuner
- Pendlingsområde Viborg: Viborg og Skive kommuner
- Pendlingsområde Silkeborg: Silkeborg er ikke placeret i et pendlingsområde med andre kommuner, da kommunens kobling med andre kommuner går i flere geografiske retninger.

VEU-center områder:

- VEU-center MidtVest: Holstebro, Struer, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Ikast-Brande og Herning.
- VEU-center MidtØst: Skive, Viborg, Randers, Norddjurs, Syddjurs og Favrskov.
- VEU-center Østjylland: Aarhus, Skanderborg, Silkeborg, Odder, Samsø, Hedensted og Horsens.

Spørgeskema til Virksomhedspanel

Nedenfor ses det spørgeskema som er anvendt til det elektroniske spørgeskema:

Velkommen til Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Kort om undersøgelsen

Tak fordi du har valgt at deltage i virksomhedspanelet, der gennemføres på vegne af Region Midtjylland. 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. En målrettet og effektiv indsats fra de offentlige aktører kræver, at de har kendskab til virksomhedernes kompetencebehov.

Dette er 1. runde i virksomhedspanelet, og du skal regne med at bruge 5-10 minutter til at besvare spørgsmålene.

Du vil blive spurgt ind til virksomhedens behov for medarbejdere og kompetencer, samt om virksomhedens forsyning af kompetencer.

Virksomhedspanelet vil blive adspurgt to gange om året.

Hvad gør du?

Du begynder din besvarelse ved at klikke på næste i nederste højre hjørne. Du bevæger dig frem og tilbage i spørgeskemaet ved hjælp af knapperne nederst på hver side.

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til Rambøll Management Consulting på e-mail skema-support@ramboll.com eller på telefon 5161 8075 mellem 9.00 og 15.30 på hverdage.

Tak fordi du vil deltage i undersøgelsen.

Med venlig hilsen

Rambøll Management Consulting

Baggrundsinformation

Virksomheden:

Med virksomheden mener vi den del af virksomheden, som er beliggende på adressen.

Angiv antallet af medarbejdere i virksomheden:

Antal medarbejdere for et år siden

Antal medarbejdere i dag

Forventet antal medarbejdere om et år

Hvor stor en andel af medarbejderne er ansat inden for de seneste 12 måneder?

	Under 20%	20 til 40%	Over 40%
Ufaglærte/Specialarbejdere	☐	☐	☐
Faglærte	☐	☐	☐
Videregående uddannede/Funktionærer	☐	☐	☐
Ledere	☐	☐	☐

Hvilke forventninger har du til virksomhedens omsætning i de kommende 12 måneder?

Med omsætning menes virksomhedens salg eller indtægt

- ☐ Fald over 10%
- ☐ Fald på 0-10%
- ☐ Uændret
- ☐ Stigning 0-10%
- ☐ Stigning over 10%
- ☐ Ved ikke

Kompetencer i virksomheden

Med kompetencer menes både personlige, faglige og generelle kompetencer, som er nødvendige for at virksomheden får gennemført de planlagte aktiviteter.

Hvordan sikrer virksomheden sig de nødvendige kompetencer?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Efteruddannelse af medarbejdere
- ☐ Intern oplæring af medarbejdere
- ☐ Rekruttering af medarbejdere i Danmark
- ☐ Rekruttering af medarbejdere i udlandet
- ☐ Køb af konsulenttydelser
- ☐ Brug af vikarer
- ☐ Brug af projektansættelser eller freelancere
- ☐ Investering i ny teknologi
- ☐ Via netværk/samarbejder med andre virksomheder, kunder og/eller leverandører
- ☐ Samarbejde med det offentlige erhvervsfremmesystem (fx Væksthus Midtjylland eller det kommunale erhvervskontor)
- ☐ Samarbejde med vidensinstitutioner (fx universiteter eller forskningsinstitutioner)
- ☐ Tilpasning af arbejdstiden (fx overarbejde, skifteholdsarbejde mv.)
- ☐ Outsourcing af opgaver til andre virksomheder
- ☐ Omorganisering af virksomheden
- ☐ Ansættelse af elever/lærlinge
- ☐ Andet _____

Hvilke faktorer er de vigtigste for virksomhedens vækst og udvikling i de kommende 12 måneder?

Sæt maks. 3 kryds

- ☐ Adgang til kvalificeret arbejdskraft
- ☐ Udvikling af nye produkter
- ☐ Indførelse af nye produktionsprocesser/ny teknologi
- ☐ Infrastrukturen i området
- ☐ Udvikling af nye markeder
- ☐ Tilgang til kapital
- ☐ Samarbejde med vidensinstitutioner (fx universiteter eller forskningsinstitutioner)
- ☐ Globalisering/internationalisering
- ☐ Gode muligheder for efteruddannelse og opkvalificering af medarbejdere
- ☐ IT og digitalisering i virksomheden
- ☐ Virksomhedens image og omdømme
- ☐ Samarbejde med det offentlige (fx Jobcentre, uddannelsesinstitutioner, erhvervskontorer, Væksthus Midtjylland mv.)
- ☐ Den generelle konjunkturudvikling
- ☐ Udviklingen i produktionsomkostningerne (herunder løn, skatter, råvarepriser, materialepriser mv.)

Angiv de tre kompetencer, der forventes at blive mest efterspurgt i virksomheden i de kommende 12 måneder?

Sæt maks. 3 kryds

- ☐ Teknisk-faglige kompetencer
- ☐ IT-kompetencer
- ☐ Omstillingsparathed
- ☐ Kvalitetsbevidsthed
- ☐ Innovation
- ☐ Salgs-, markeds- og kommunikationskompetencer
- ☐ Sprogkompetencer
- ☐ Samarbejde/teamarbejde
- ☐ Selvstændighed
- ☐ Fleksibilitet mht. arbejdstid og opgaver

Rekruttering af medarbejdere

Denne rundes tema i Region Midtjyllands Virksomhedspanel er rekruttering. De følgende spørgsmål omhandler virksomhedens rekrutteringskanaler, rekrutteringsproblemer samt tiltag for at forebygge eventuelle rekrutteringsproblemer.

Hvordan rekrutterer virksomheden nye medarbejdere?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Annoncering på jobnet.dk
- ☐ Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk)
- ☐ Kontakt til en arbejdsløshedskasse/fagforening
- ☐ Kontakt til et kommunalt jobcenter
- ☐ I trykte dagblade
- ☐ I trykte fagblade
- ☐ I gratis odelte ugeblade
- ☐ På en offentlig opslagstavle
- ☐ Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn)
- ☐ Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk
- ☐ Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere
- ☐ Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister
- ☐ Via rekrutteringsbureauer eller lignende
- ☐ Via vikarbureauer
- ☐ Via opslag på egen hjemmeside
- ☐ Andet _____

Har virksomheden oplevet problemer med at rekruttere nye medarbejdere i de seneste 6 måneder?

- ☐ Nej - vi har fået ansat de ønskede medarbejdere
- ☐ Nej - vi har ikke ansat nye medarbejdere
- ☐ Ja - der har været enkelte rekrutteringsproblemer, men vi har fået ansat de ønskede medarbejdere
- ☐ Ja - der har været større rekrutteringsproblemer - og vi har ikke fået ansat de ønskede medarbejdere.
- ☐ Ved ikke

Har rekrutteringsproblemerne betydet, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter i de seneste 6 måneder?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Hvilken/hvilke faggrupper har virksomheden oplevet problemer med at rekruttere?

Har virksomheden iværksat tiltag for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Hvilke tiltag har virksomheden iværksat for at afhjælpe eller forebygge rekrutteringsproblemer?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Har samarbejdet med private rekrutteringsfirmaer
- ☐ Har samarbejdet med jobcenteret
- ☐ Har samarbejdet med a-kasser/faglige organisationer
- ☐ Efteruddannelse af medarbejdere
- ☐ Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft
- ☐ Annoncering i jobportaler på internettet
- ☐ Stillingsannoncer i aviser/fagblade
- ☐ Har skåret ned på produktionen/aktiviteten
- ☐ Medarbejdere har haft overarbejde
- ☐ Har indført skifteholdsarbejde
- ☐ Har udarbejdet en strategi for at tiltrække flere medarbejdere
- ☐ Har indført ny teknologi, som reducerer behovet for medarbejdere
- ☐ Har omorganiseret arbejdet
- ☐ Andet _____

Elever/lærlinge fra erhvervsuddannelser

De følgende spørgsmål omhandler elever/lærlinge fra erhvervsuddannelser.

Er virksomheden godkendt som praktiksted til elever/lærlinge fra erhvervsuddannelser?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Har virksomheden ansat en eller flere elever/lærlinge i de seneste 12 måneder

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Overvejer virksomheden at ansætte elever/lærlinge i de kommende 12 måneder?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Hvilken/hvilke grupper af elever/lærlinge overvejer virksomheden at ansætte i det kommende år?

Efteruddannelse af medarbejdere

De følgende spørgsmål omhandler efteruddannelse af medarbejdere.

Hvilke af følgende typer efteruddannelser/kurser har virksomheden anvendt inden for de seneste 12 måneder?

Sæt gerne flere kryds

- ☐ Vi efteruddanner sjældent medarbejdere
- ☐ Almen voksenuddannelse (AVU) (Fx fag på 9. eller 10. klasse niveau. Herunder også forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning (OBU) eller sprogskole for udlændinge)
- ☐ Enkeltfag fra hf, htx, hhx eller stx (dvs. gymnasiale fag)
- ☐ Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- ☐ Erhvervsuddannelse for voksne (EUV) eller ansættelse af voksenlærling (EUV er erhvervsuddannelse for voksne med erfaring. Voksenlærling er typisk en ufaglært medarbejder eller ledig, som tager en erhvervsuddannelse, hvor virksomheden får tilskud til ansættelsen)
- ☐ Akademiuddannelser/Diplomuddannelser/Masteruddannelser, Videregående uddannelser, typisk som deltidsuddannelse
- ☐ Kurser fra leverandører (Fx kurser i anvendelse af ny teknologi, nye materialer)
- ☐ Kurser fra konsulentvirksomheder/private kursusudbydere (Fx IT-kurser mv.)
- ☐ Betalingskurser målrettet virksomhedens behov fra offentlige uddannelsesinstitutioner
- ☐ Intern efteruddannelse
- ☐ Andet _____

Vurderer du, at der er medarbejdere i virksomheden, som har behov for efteruddannelse?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke

Er der planlagt efteruddannelsesaktiviteter for disse medarbejdere?

- ☐ Nej
- ☐ Nej, men vi er ved at planlægge efteruddannelsesaktiviteter
- ☐ Ja, der er planlagt efteruddannelsesaktivitet

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?

- ☐ Større behov
- ☐ Uændret behov
- ☐ Mindre behov
- ☐ Ved ikke

Hvilke eventuelle barrierer er der for at efteruddanne medarbejdere i virksomheden?

Sæt op til 3 kryds ved de vigtigste

- ☐ Vi oplever ingen væsentlige barrierer
- ☐ Vi har svært ved at undvære vores medarbejdere når de deltager i efteruddannelser
- ☐ Omkostningerne ved uddannelse er for store i forhold til udbyttet
- ☐ Medarbejderne er ikke motiverede til at deltage i efteruddannelse
- ☐ Det er svært at finde uddannelser, som passer til virksomhedens behov
- ☐ Det er svært at overskue de forskellige kurser og efteruddannelsestilbud
- ☐ De kurser vi har behov for er som regel overtegnet
- ☐ Det er for meget administrativt arbejde med at sende medarbejdere på efteruddannelse
- ☐ Sidemandsoplæring dækker vores behov for kompetenceudvikling
- ☐ Medarbejderne får en lønnedgang, mens de er på efteruddannelse
- ☐ Andet _____

Fremtidig deltagelse i Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Mange tak for din deltagelse i første runde af virksomhedspanelet. Vi er meget glade for, at du ønsker at deltage. Næste runde er om ca. seks måneder. Du vil til den tid modtage en e-mail med et link til næste rundes skema.

Kontaktoplysninger

Titel: _____

Kontaktperson: _____

E-mail: _____

Telefonnummer: _____

☐ Jeg ønsker ikke at blive kontaktet vedrørende næste runde af Region Midtjyllands Virksomhedspanel

Hvis virksomheden ønsker fortsat deltagelse:

Tak for din deltagelse - og på gensyn. Vi er glade for, at du ønsker at deltage i Region Midtjyllands Virksomhedspanel.

Hvis virksomheden ikke ønsker fortsat deltagelse:

Tak for din deltagelse

Interviewguide til kvalitative interviews

Nedenfor ses den spørgeguide, som er anvendt til de kvalitative interviews med 37 virksomheder.

Formål

Det generelle formål med de kvalitative interviews er, at:

- Kvalificere resultaterne fra virksomhedspanelundersøgelsen (dvs. resultaterne fra det digitale spørgeskema).
- Belyse udvalgte temaer med dybdegående spørgsmål

I den første runde har vi valgt at fokusere på et tema; "rekrutteringssituationen". Temaer til den næste runde skal afklares i løbet af august måned.

Beskrivelse af temaet - fokus på rekrutteringssituationen

I denne interviewguide beskrives de temaer som skal drøftes med virksomhederne i de kvalitative interviews.

Temaet i den 1. runde i virksomhedspanelet er "rekrutteringssituationen".

Baggrunden for valget af rekrutteringssituationen som fokusområde er, at der aktuelt opleves en strammere rekrutteringssituation inden for mange brancher, herunder bygge- og anlægsområdet og jern- og metalindustrien, men også inden for andre dele af industrien og i den private og offentlige servicesektor.

Der meldes om rekrutteringsproblemer både ift. grupper af specialiseret/højtuddannet arbejdskraft, faglært arbejdskraft samt ufaglært arbejdskraft.

I de kommende år forventes flere balanceproblemer på arbejdsmarkedet i Region Midtjylland og i resten af landet. Det gælder især ift. faglært arbejdskraft, hvor fremskrivningerne viser, at der opstår stigende underskud af arbejdskraft i de kommende år.

Vi foreslår, at de kvalitative interviews følger en model, som følger tre trin:

A. Introduktion til undersøgelsen, herunder om formålet med undersøgelsen og hvad resultaterne skal anvendes til.

B. Afdækning af generelle karakteristika i virksomheden. Her foregår en bred dialog, som har til formål at belyse virksomheden og dens karakteristika i relation til kompetenceforsyningen.

C. Afdækning af rekrutteringssituationen. Her stilles nogle brede, men mere fokuserede spørgsmål omkring rekrutteringssituationen, som er 1. rundes tema.

I spørgeguiden er der indarbejdet en række "hjælpespørgsmål", som evt. kan anvendes for at få den nødvendige dialog i gang.

A. Introduktion til undersøgelsen

1. Orienter om formålet med undersøgelsen

Inden selve interviewet går i gang bør intervieweren orientere om baggrunden for undersøgelsen, formålet og hvad resultaterne vil blive anvendt til.

B. Afdækning af generelle karakteristika i virksomheden, herunder om kompetenceforsyningen

2. Baggrundsviden om virksomheden

Her noteres forskellige karakteristika ved virksomheden, som anvendes i den videre analyse og behandling af data, herunder:

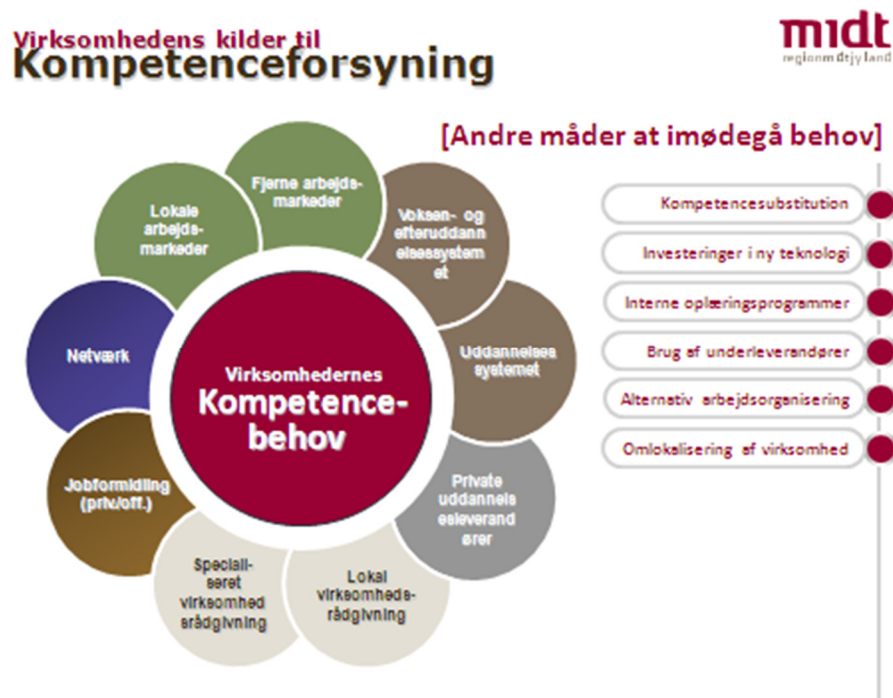
(Nogle af oplysningerne er måske kendt på forhånd)

- Virksomhedens navn
- Hvem er interviewet (navn og titel)
- Antal ansatte
- Eksport (Ingen, under 10%, 10-30%, over 30% af omsætning)
- Vækst seneste år (antal medarbejdere og omsætning)
- Branche (vælges på en liste i registreringsskemaet)

3. Karakteristik af virksomhedens kompetenceforsyning:

Hjælpe spørgsmål:

- Der er en række "kilder" til virksomhedernes kompetenceforsyning (Se de forskellige "kilder" i figuren nedenfor)



- Prøv at få virksomheden til at beskrive hvordan den aktuelt arbejder med kompetenceforsyning (fx rekruttering, efteruddannelse, udenlandsk arbejdskraft, elever/lærlinge, erhvervsservice/rådgivning, jobformidling, substitution, ny teknologi, out-

sourcing mv.)

- Prøv at få virksomheden til at beskrive hvilke "kilder", som de mener, er afgørende for virksomhedens vækst og udvikling på længere sigt?
- Har virksomheden en strategisk tilgang til kompetenceforsyning og tænker de langsigtet i deres strategi, arbejder de med uddannelsesplanlægning?
- Hvilken evt. rolle spiller efteruddannelse af medarbejdere i virksomhedens generelle udvikling? Foregår efteruddannelsen målrettet eller mere tilfældig?
- Hvordan forventer virksomheden at kompetenceforsyningen vil udvikle sig på længere sigt? Hvordan vil virksomheden imødegå de kompetencebehov den har på længere sigt?

C. Afdækning af rekrutteringssituationen

4. Karakteriser virksomhedens rekrutteringsmetoder:

Hjælpe spørgsmål:

- Bruger virksomheden åbne eller lukkede rekrutteringsmetoder? (Åbne: f.eks. annoncering, jobdatabaser mv. Lukkede: f.eks. via medarbejderes netværk. Andet: jobcentre, rekrutteringsfirmaer, vikarbureau osv.)
- Hvorfor rekrutterer virksomheden som den gør? Fordele/ulemper?
- Har virksomheden en strategisk tilgang til at rekruttere nye medarbejdere? F.eks. samarbejde med jobcentre, ansættelsesudvalg, HR-afdeling osv.

5. Karakteriser den aktuelle rekrutteringssituation:

Hjælpe spørgsmål:

- Er der ansat mange nye medarbejdere i den seneste tid? Er der en høj jobomsætning i virksomheden? (I gennemsnit skifter ca. 30% job om året). Er der nogle grupper i virksomheden som har særlig høj eller lav jobomsætning?
- Har virksomheden oplevet rekrutteringsproblemer? Og i hvilket omfang?
- For hvilke faggrupper er der rekrutteringsproblemer? Prøv at få en detaljeret beskrivelse af de faggrupper, hvor der evt. har været rekrutteringsproblemer. Hvis problemer ift. ufaglærte grupper, skal du prøve at få en beskrivelse af evt. kompetencekrav, herunder krav om kurser, certifikater eller andet.
- Er der særlige kompetencekrav i forbindelse med stillingerne, som medfører særlige problemer? Er det ift. faglige, generelle eller personlige kompetencer?
- Er der noget med sæsonarbejde, arbejdstid og omfang (aften/natarbejde, deltidsarbejde osv.)?
- Kender virksomheden til om der er generelle problemer med at rekruttere specifikke faggrupper inden for branchen – dvs. i andre virksomheder inden for samme branche?
- Andet?

6. Karakteriser indsatser i virksomheden for at modvirke rekrutteringsproblemer:

Hjælpe spørgsmål:

- Anvendes overarbejde, weekendarbejde mv. pga. mangel på medarbejdere?
- Har virksomheden anvendt nye rekrutteringsmetoder? Har man prøvet at kontakte jobcenteret?
- Er der ansat vikarer eller lignende?
- Er der ansat arbejdskraft fra udlandet?
- Holder virksomheden tilbage på aktiviteter, skåret ned på produktionen?
- Ville man udvide kapaciteten i virksomheden, hvis der var mere kvalificeret arbejdskraft?
- Gøres en særlig indsats for at fastholde medarbejdere?
- Er der indført ny teknologi, som "erstatte" medarbejdere?
- Vurderer virksomheden at outsource aktiviteter/produktion? Er det pga. mangel på arbejdskraft eller er der andre årsager?
- Anvendes efteruddannelse af medarbejdere strategisk ift. at modvirke mangel på kvalificeret arbejdskraft og fastholde medarbejdere.
- Har virksomheden oprettet praktikpladser for at hjælpe med at få uddannet flere faglærte?
- Andet?

7. Har virksomheden forslag til indsatser inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet, som kan modvirke mangel på arbejdskraft og forbedre rekrutteringssituationen?

Eksempler:

- Tæt virksomhedskontakt og tæt dialog med virksomheden
- Samarbejde mellem de forskellige systemer
- Målrettet indsats/kontakt
- Forslag?

Afslutning:

Når interviewet er gennemført kan der spørges til:

- Ønsker virksomheden at se rapporten med afrapporteringen af runde 1 i virksomhedspanelet, når den er færdig? E-mailadresse med kontaktperson skrives ned.
- Ønsker virksomheden at indgå i det faste panel? Hvis virksomheden ønsker det, vil oplysningerne (navn, kontaktperson, e-mailadresse, branche, størrelse) blive anvendt af Rambøll mhp. at supplere panelet næste gang.
- Er der lavet aftaler på mødet vedr. understøttelse/kontakt/formidling af kontakt mv., så skal der følges op på det.

Udviklingen i antal medarbejdere i VEU-områderne

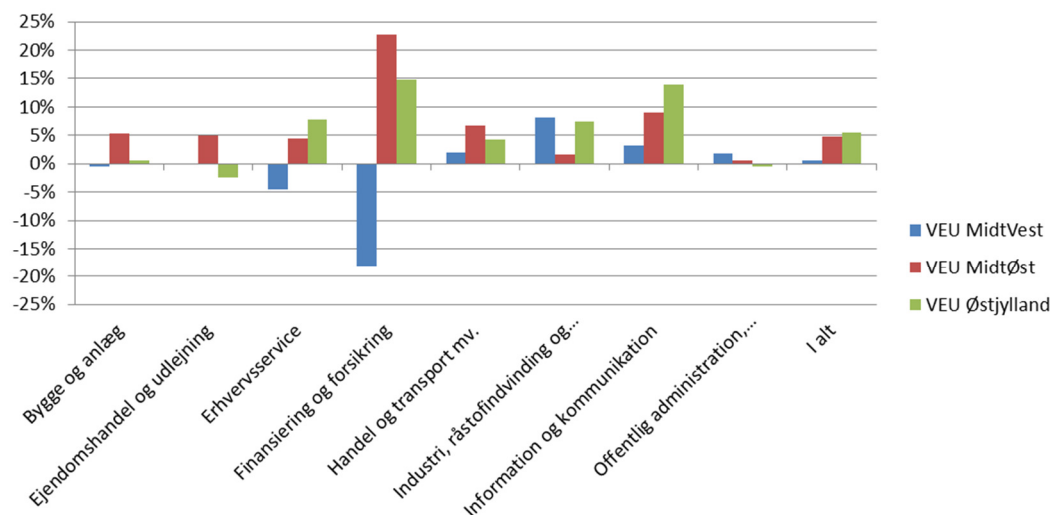
Tabellen nedenfor viser udviklingen i antal medarbejdere fordelt på VEU center områder og brancher. Det skal bemærkes, at en del af branchegrupperne bliver meget små, når der opdeles på de tre VEU center områder. Tabellen kan derfor ikke anvendes som en generel beskæftigelsesindikator for de forskellige brancher i de tre områder, men giver kun en indikator for udviklingen.

TABEL 2. ANTAL MEDARBEJDERE I VIRKSOMHEDERNE I VIRKSOMHEDSPANELET FOR ET ÅR SIDEN, I DAG (APRIL 2016) OG FORVENTET ANTAL MEDARBEJDERE OM ET ÅR

Områder:	Antal virksomheder	Medarbejdere for et år siden	Medarbejdere i dag	Forventet antal medarbejdere om et år	Udv. seneste år	Forventet udv. et års sigt
VEU MidtVest						
Bygge og anlæg	16	412	410	431	-0,4%	5,1%
Ejendomshandel og udlejning	4	43	43	45	0,0%	3,9%
Erhvervsservice	20	1.073	1.025	1.045	-4,5%	2,0%
Finansiering og forsikring	6	239	196	194	-18,0%	-0,9%
Handel og transport mv.	69	1.319	1.346	1.383	2,0%	2,8%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	33	948	1.026	1.083	8,2%	5,6%
Information og kommunikation	8	92	96	94	3,3%	-1,7%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	14	462	470	470	1,8%	-0,1%
I alt	169	4.589	4.612	4.745	0,5%	2,9%
VEU MidtØst						
Bygge og anlæg	22	283	298	343	5,3%	15,1%
Ejendomshandel og udlejning	3	136	142	148	5,0%	4,2%
Erhvervsservice	8	178	186	198	4,5%	6,4%
Finansiering og forsikring	1	15	18	18	22,7%	0,0%
Handel og transport mv.	51	2.923	3.122	3.174	6,8%	1,7%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	25	1.472	1.497	1.566	1,7%	4,6%
Information og kommunikation	4	109	119	131	9,1%	10,0%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	17	551	554	550	0,5%	-0,7%
I alt	130	5.667	5.936	6.128	4,7%	3,2%
VEU Østjylland						
Bygge og anlæg	28	765	769	805	0,5%	4,6%
Ejendomshandel og udlejning	6	116	113	118	-2,4%	4,2%
Erhvervsservice	34	2.918	3.144	3.593	7,7%	14,3%
Finansiering og forsikring	17	194	223	225	14,8%	0,9%
Handel og transport mv.	100	2.575	2.683	2.828	4,2%	5,4%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	34	1.990	2.136	2.240	7,4%	4,9%
Information og kommunikation	10	129	147	172	13,9%	17,1%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	15	838	834	839	-0,4%	0,6%
I alt	245	9.525	10.049	10.820	5,5%	7,7%
Alle områder i alt	544	19.782	20.598	21.694	4,1%	5,3%

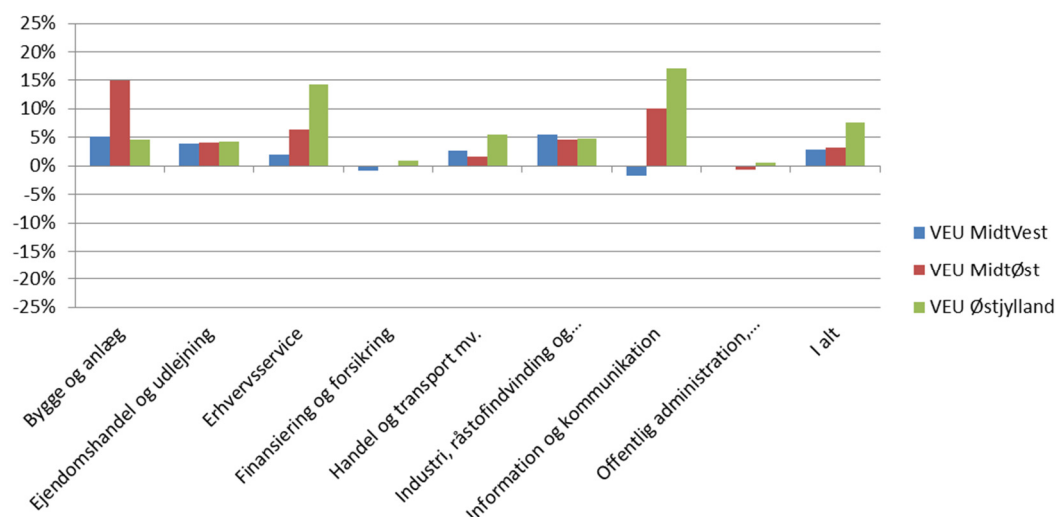
Tabellen viser, at der er ganske store geografiske variationer i udviklingen i de enkelte brancher og dermed svært at afdække et generelt udviklingstræk især når man ser på udviklingen i det seneste år. Se endvidere figuren nedenfor, som viser den procentvise udvikling i brancherne i det seneste år i de tre VEU center områder.

FIGUR 1. PCT.VIS UDVIKLING I ANTAL MEDARBEJDERE I DET SENESTE ÅR FORDELT PÅ BRANCHER I DE TRE VEU CENTER OMRÅDER



I forhold til udviklingen på et års sigt ses generelt positive forventninger inden for 'Bygge og anlæg', 'Ejendomshandel og udlejning', 'Erhvervsservice', 'Handel og transport mv.' og 'Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed' – dog med en del variationer mellem de enkelte VEU center områder.

FIGUR 2. FORVENTET PCT.VIS UDVIKLING I ANTAL MEDARBEJDERE I DET KOMMENDE ÅR FORDELT PÅ BRANCHER I DE TRE VEU CENTER OMRÅDER



Inden for brancheområderne 'Finansiering og forsikring' og 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' forventes generelt en lille tilbagegang eller lav vækst, mens der inden for 'Information og kommunikation' forventes relativt høj vækst i VEU center MidtØst og Østjylland og nedgang i MidtVest.

Forventet udvikling i omsætningen fordelt på brancher

Tabellen nedenfor viser virksomhedspanelets forventninger til udviklingen i omsætningen i de kommende 12 måneder fordelt på brancher.

TABEL 3. VIRKSOMHEDSPANELET'S FORVENTNINGER TIL UDVIKLINGEN I OMSÆTNINGEN I DE KOMMENDE 12 MÅNEDER FORDELT PÅ BRANCHER

Brancher:	Antal virksomheder	Forventninger 12 mnd. sigt					
		Fald over 10%	Fald på 0-10%	Uændret	Stigning 0-10%	Stigning over 10%	Ved ikke
Bygge og anlæg	67	4	2	22	25	11	3
Ejendomshandel og udlejning	12	0	0	3	6	2	1
Erhvervsservice	62	1	1	11	29	18	1
Finansiering og forsikring	24	0	0	1	17	0	6
Handel og transport mv.	219	7	13	47	113	39	2
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	92	4	4	22	38	18	6
Information og kommunikation	22	1	0	0	8	12	
Offentlig administration, undervisning og sundhed	46	0	6	17	16	3	5
Virksomhedspanel i alt	544	17	25	122	252	103	23

Note: 544 virksomheder har besvaret spørgsmålet. Tabellen viser antal virksomheder i panelet der har valgt den pågældende svarkategori. Med omsætning menes virksomhedernes salg eller indtægt.

Oversigt over grupper af elever/lærlinge, som virksomhedspanelet vurderer at ansætte

Nedenfor kan du se hvilke grupper af elever/lærlinge, som virksomhedspanelet forventer at ansætte inden for de forskellige brancher i kommende 12 måneder.

Det skal bemærkes de titler, som anvendes nedenfor er angivet af virksomhederne. I nogle tilfælde er titlen upræcis og kan dække over flere forskellige uddannelser (f.eks. IT-elev). Enkelte grupper af elever/lærlinge er efterspurgt af flere virksomheder. Der er også eksempler på at forskellige brancher efterspørger samme type af lærling (f.eks. elev inden for salg/kontor, elektrikerelev osv.).

Bygge og anlæg:

- Anlægsstruktør
- Bygningsstruktør
- Elektriker
- Glarmester
- Gulvlægger
- Tømrer
- Murer
- VVS og energispecialist/VVS- og blikkenslager

Erhvervsservice:

- Administrationselev
- Bogholder
- Revisorelev
- Servicetekniker

Handel og transport:

- Grøntelev
- Kolonialelev
- Automekaniker
- Butikselever
- Optometriststuderende (videregående udd.)
- Chaufførlærlinge
- Detailhandel
- Salgsassistent
- Ernæringsassistenter
- Farmakonomelev (videregående udd.)
- Handelsassistenter
- Handelselev/Butik
- Indkøbselev
- Kontorelev
- IT supporter
- Kok

- Kontorassistent
- Lager
- Marketing og salg
- Pladesmed
- Autolakerer
- Salgselever med speciale

Industri mv.:

- Automatiktekniker
- Bager
- Grafisk tekniker
- Klejnsmed
- Kontor/salg
- Kranfører
- Konstruktionssmed
- Lager/Logistik
- Maskinsnedker
- Mekaniker
- Elektriker
- Rustfast smed
- Økonomiassistent
- Økonomi-distribution-indkøb

Information og kommunikation:

- IT-elev

Offentlig administration, undervisning og sundhed:

- Fysioterapeutelev i praktik (videregående udd.)
- Kontorelev
- IT-supporter
- Bygningsassistent
- Lægesekretær
- Pædagogiskassistent
- Tandklinikassistenter

Rekrutteringsmetoder fordelt på brancher

Tabellen nedenfor viser fordelingen af rekrutteringsmetoder i virksomhedspanelet fordelt på brancher.

TABEL 4. HVILKE REKRUTTERINGSMETODER ANVENDER DE FORSKELLIGE BRANCHER I VIRKSOMHEDSPANELET

	Bygge og anlæg (N=67)	Ejendoms-handel og udlejning (N=12)	Erhvervs-service (N=62)	Finans-iering og forsikring (N=24)	Handel og transport mv. (N=219)	Industri, råstofindv. og forsyn.virksomhed (N=92)	Information og kommunikation (N=22)	Offentlig adm., underv. og sundhed (N=46)	Virksomheds-panelet i alt (N=544)
Annoncering på jobnet.dk	23%	48%	39%	55%	31%	27%	28%	74%	36%
Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk)	23%	47%	46%	51%	37%	36%	48%	50%	39%
Kontakt til en arbejdsløshedskasse/fagforening	17%	0%	6%	0%	9%	12%	9%	5%	9%
Kontakt til et kommunalt jobcenter	26%	4%	20%	0%	16%	28%	29%	28%	20%
I trykte dagblade	24%	32%	23%	6%	11%	11%	3%	25%	15%
I trykte fagblade	0%	4%	7%	4%	5%	5%	0%	13%	5%
I gratis omdelte ugeblade	4%	0%	4%	4%	4%	5%	0%	5%	4%
På en offentlig opslagstavle	1%	7%	7%	0%	1%	0%	0%	4%	2%
Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn)	34%	25%	39%	58%	37%	25%	72%	25%	36%
Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk	71%	68%	70%	82%	61%	62%	88%	53%	65%
Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere	20%	28%	25%	59%	21%	24%	58%	24%	25%
Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister	26%	33%	38%	26%	37%	29%	31%	27%	33%
Via rekrutteringsbureauer eller lignende	8%	11%	13%	26%	12%	29%	47%	2%	16%
Via vikarbureauer	11%	0%	5%	0%	6%	17%	0%	0%	7%
Via opslag på egen hjemmeside	27%	7%	42%	29%	33%	21%	37%	31%	30%
Andet	1%	0%	7%	0%	3%	8%	0%	4%	4%

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 27% af de 92 virksomheder inden for branchen 'Industri mv.' anvender 'Annoncering på jobnet.dk', når de rekrutterer nye medarbejdere. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier.

Oversigt over de mest anvendte rekrutteringsmetoder i virksomhedspanelet inden for de forskellige brancher²

Bygge og anlæg:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (71%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (34%)
- Via opslag på egen hjemmeside (27%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (26%)
- Kontakt til et kommunalt jobcenter (26%)
- I trykte dagblade (24%)
- Annoncering på jobnet.dk (23%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (23%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (20%)

Ejendomshandel og udlejning:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (68%)

² Oversigten viser alle rekrutteringsmetoder inden for hver branche, som anvendes af mindst 20% af virksomhederne. I bilaget er der udarbejdet en oversigt over anvendelsen af alle rekrutteringsmetoder fordelt på brancher.

- Annoncering på jobnet.dk (48%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (47%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (33%)
- I trykte dagblade (32%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (28%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (25%)

Erhvervsservice:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (70%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (46%)
- Via opslag på egen hjemmeside (42%)
- Annoncering på jobnet.dk (39%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (39%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (38%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (25%)
- I trykte dagblade (23%)
- Kontakt til et kommunalt jobcenter (20%)

Finansiering og forsikring:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (82%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (59%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (58%)
- Annoncering på jobnet.dk (55%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (51%)
- Via opslag på egen hjemmeside (29%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (26%)
- Via rekrutteringsbureauer eller lignende (26%)

Handel og transport:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (61%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (37%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (37%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (37%)
- Via opslag på egen hjemmeside (33%)
- Annoncering på jobnet.dk (31%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (21%)

Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (62%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (36%)
- Via rekrutteringsbureauer eller lignende (29%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (29%)
- Kontakt til et kommunalt jobcenter (28%)
- Annoncering på jobnet.dk (27%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (25%)

- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (24%)
- Via opslag på egen hjemmeside (21%)

Information og kommunikation:

- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (88%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (72%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (58%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (48%)
- Via rekrutteringsbureauer eller lignende (47%)
- Via opslag på egen hjemmeside (37%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (31%)
- Kontakt til et kommunalt jobcenter (29%)
- Annoncering på jobnet.dk (28%)

Offentlig administration, undervisning og sundhed:

- Annoncering på jobnet.dk (74%)
- Via egne ansatte og/eller personlige kontakter/netværk (53%)
- Annoncering på andre jobdatabaser end jobnet.dk (fx jobindex.dk) (50%)
- Via opslag på egen hjemmeside (31%)
- Kontakt til et kommunalt jobcenter (28%)
- Via uopfordrede ansøgninger/egne ventelister (27%)
- I trykte dagblade (25%)
- Annoncering/eftersøgninger på sociale medier (Facebook, LinkedIn) (25%)
- Ved direkte at kontakte potentielle medarbejdere (24%)

Faggrupper med rekrutteringsproblemer

Virksomhederne har angivet en række faggrupper, hvor de har oplevet problemer med at rekruttere nye medarbejdere. I nedenstående oversigt kan du se hvilke faggrupper virksomhedspanelet har oplevet problemer med at rekruttere i de seneste 6 måneder.

Oversigt over faggrupper med rekrutteringsproblemer i virksomhedspanelet fordelt på brancher:³

Bygge og anlæg:

Inden for bygge- og anlægsbranchen har virksomhedspanelet registreret rekrutteringsproblemer inden for en række faggrupper. Der er flest rekrutteringsproblemer ift. nogle af de store faglærte grupper, som elektriker, tømrer, murer mv. Endvidere har flere virksomheder problemer inden for jord og betonområdet, herunder anlægsstruktører, rørleggere mv. Enkelte virksomheder har også haft problemer ift. teknikere, konstruktører og ingeniører, samt ift. sælgere og administrativt personale.

- Byggeformænd
- Bygningsingeniører
- Bygningskonstruktører
- Elektriker/El-installatører
- Jord/Beton/Anlægsstruktør/Rørlegger/Kloak
- Ledelse
- Lærlinge, herunder maler, struktør, murer, tømrer
- Malere
- Maskinfører
- Medarbejder til økonomi og finansiering
- Murere
- Sælgere der behersker tysk og fransk
- Tømrere
- Vvs
- Vvs-teknikere

Erhvervsservice:

Inden for erhvervsservice har virksomhedspanelet registreret rekrutteringsproblemer inden for en del faggrupper. Der er tale om faggrupper inden for en række forskellige områder og på forskellige kvalifikationsniveauer, dækkende fra arkitekter, ingeniører og teknikere til IT-medarbejdere, ufaglærte, sælgere mv.

- Arkitekter
- Automatikteknikere
- Bygningskonstruktører
- Funktionærer

³ Faggrupperne er oplistet i alfabetisk rækkefølge og som de er registreret af virksomhederne i panelet via et fritextfelt i spørgeskemaet. Det skal bemærkes, at enkelte grupper er registreret upræcist og kan dække over flere forskellige faggrupper.

- Industrielektriker
- Ingeniører
- Ingeniører inden for elektronikudvikling
- Ingeniører inden for elektronikudvikling
- Landskabsarkitekt
- Ledere
- Online marketing medarbejdere
- Personer med teknisk baggrund, der samtidig kan tysk - de er vanskelige at finde.
- Produktionsteknologer
- Projektledere
- Revisorer med erfaring
- Social- og sundhedsassistenter
- Socialrådgivere
- Specialister
- Sygeplejersker
- Sælgere
- Teknikere
- Teknikere til vedligehold af produktionsudstyr
- Teknikere/Elektrikere med faglig viden indenfor sikringsbranchen.
- Ufaglærte
- Værktøjsteknikerelev
- Webprogrammører

Industri:

Inden for industrien melder virksomhedspanelet om rekrutteringsproblemer inden for en række faggrupper. Industrien dækker en række forskellige delbrancher – og har derfor efterspørgsel efter en række forskellige faggrupper. Virksomhedspanelet melder derfor også om rekrutteringsproblemer i forhold til mange forskellige faggrupper inden for industrien fra ufaglært til ingeniørniveau.

I de forskellige dele inden for industrien bemærker bl.a. jern- og metalområdet sig med en del rekrutteringsproblemer ift. faglærte smede og andre lignende faggrupper. Derudover meldes om nogle rekrutteringsproblemer inden for fødevarerområdet og møbelområdet. Samt en del problemer ift. arbejdskraft med IT-kompetencer og forskellige grupper af ingeniører, teknikere og faggrupper, der typisk kræver en erhvervsfaglig uddannelse.

Jern og metalområdet:

- Automationsteknolog
- CNC medarbejdere
- Faglærte smede
- Industritekniker
- Laserskæreoperatører
- Maskiningeniører
- Maskinkonstruktør
- Metalsliber

- Rustfast klejnsmed
- Skibsmontører
- Svejsere
- Teknisk personale á la maskinmestre

Fødevarerområdet:

- Bagere
- Bagersvende

Møbelområdet:

- Faglærte maskinsnedkere
- Faglærte møbelsnedkere
- Produktionsleder til inventarafdelingen

Andet:

- DSP software udviklere
- Elektrikere
- Elektromekanikere
- Faglærte
- Indkøber med dentalerfaring fra fx klinikassistent eller tandplejer
- Ingeniører
- Intern IT konsulent
- IT og softwareudviklere
- Kranteknikere
- Ledere
- Medarbejder med brancherelevant baggrund (VVS eller produktionsleder)
- Montører
- Produktionsmedarbejdere
- Specialister (IT)
- Strikkere
- Sælger/salgskonsulent inden for køkkenbranchen
- Tandtekniker
- Teknikere
- Ufaglærte
- Økonomi medarbejdere

Handel og transport:

Inden for handel og transportområdet melder virksomhedspanelet om rekrutteringsproblemer inden for en række forskellige faggrupper. Som inden for industrien, så dækker handel og transportområdet over en række forskellige delbrancher, som efterspørger forskellige typer af arbejdskraft. Inden for området meldes derfor om rekrutteringsproblemer ift. en række forskellige faggrupper fra ufaglært niveau til ingeniørniveau.

Området bemærker sig med en del rekrutteringsproblemer inden for transport og lagerområdet, herunder ift. lagerarbejdere og chauffører på forskellige niveauer. Derudover meldes

om nogle rekrutteringsproblemer inden for restaurantområdet, salgsområdet og autoområdet.

Transport og lagerområdet:

- Chauffører
- Chauffører med stort kørekort og EU bevis
- Disponent/speditør, som kan tale fransk, engelsk, tysk og dansk
- Distributionschauffører
- Eksportchauffører, som kan tale engelsk, fransk, tysk og dansk
- Flyttmænd
- Lagerarbejdere/lagerassistenter
- Speditører på vejgodsområdet

Restaurantområdet:

- Kokke
- Tjenere
- Ufaglærte kokke

Salgsområdet:

- Butikspersonale
- Erhvervssælger - meget specialiseret funktion
- Faglærte salgsassistenter
- Faglærte sælgere
- Slagtere
- Sælgere
- Sælgere med teknisk indsigt i branche
- Tekniske sælgere

Autoområdet:

- Autolakerer
- Automekaniker
- Klargører
- Pladesmede
- Sælger

Andet:

- Bagere
- Controller
- Elever i detail
- Farmaceuter, farmakonomer
- IT support
- Ledere
- Maskinmestre
- Medarbejdere med en byggeteknisk baggrund kombineret med ekstern salgserfaring
- Serviceteknikere med erfaring indenfor ex. CNC og overfladebehandling

- Teknisk tegner
- Ufaglært-unge under 18 år

Øvrige brancher:

Inden for øvrige brancher findes en række forskellige faggrupper, hvor virksomhederne har haft rekrutteringsproblemer.

Inden for den offentlige servicesektor meldes om enkelte problemer ift. tandlæger, læger, forskellige grupper af lærere og socialpædagoger.

Inden for 'Information og kommunikation' er der rekrutteringsproblemer ift. en række forskellige faggrupper inden for IT-området.

Inden for 'Ejendomshandel og udlejning' er der enkeltstående problemer ift. administrative medarbejdere, samt viceværter og medarbejdere til kontrol/rengøring af feriehuse i weekenden.

Inden for 'Finansiering og forsikring' er der også enkeltstående problemer ift. erhvervsrådgivere inden for landbrug og IT arkitekter.

Offentlig administration, undervisning og sundhed:

- Faglærere på nogle erhvervsuddannelsesområder, herunder VVS, el og industriteknik
- Gymnasielærere
- Klinikassistenter
- Lærere med de rette liniefag
- Socialpædagoger
- Speciallæger (reumatologi)
- Specialtandlæger
- SSA Ledere
- Tandlæger

Information og kommunikation:

- Dataloger/Datalog (med erfaring i store (+10TB) databaser)
- Dynamics NAV konsulenter (Erfarne)
- IT - fronten & backend
- IT arkitekter med stor erfaring
- IT-udviklere til apps udvikling
- Motion Graphic designer (after effects expert)
- Web udviklere

Ejendomshandel og udlejning:

- Administrativ medarbejder
- Ejendomsadministratorer
- Vicevært (det grønne område)
- Weekendansatte til kontrol og rengøring af feriehuse

Finansiering og forsikring:

- Erhvervsrådgivere på landbrug
- IT arkitekt