

Kompetencebehov og efterspørgsel efter arbejdskraft blandt virksomheder i Sydvestjylland

Delanalyse 1: Afklaring af uddannelsesbehov og ønsker i Sydvestjylland

Education Esbjerg



Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Hovedkonklusioner	4
Kapitel 1: Efterspørgsel på arbejdskraft i Sydvestjylland	5
Kapitel 2: Rekrutteringssituationen i Sydvestjylland	14
Kapitel 3: Efterspørgsel på erhvervskandidater	25
Metode og datagrundlag	28



Præsentation af undersøgelsen

Denne rapport præsenterer indsigterne af den første ud af to faser i den samlede undersøgelse 'Afklarings af uddannelsesbehov og ønsker i Sydvestjylland', som er gennemført for Education Esbjerg i efteråret 2023.

Education Esbjerg arbejder for at gøre Esbjerg til en attraktiv og innovativ uddannelsesby, hvor flere unge mennesker ønsker at studere og bosætte sig. Arbejdsmarkedets kompetencebehov udvikler og ændrer sig dog konstant, samtidig med at uddannelseslandskabet er under forandring.

Formålet med den samlede undersøgelse er derfor at kortlægge virksomhedernes fremtidige kompetencebehov og unges forventninger til fremtidens uddannelser. Resultaterne skal give et overblik over de fagområder, hvor efterspørgslen er størst, og de er tiltænkt som input til politiske beslutningsprocesser på uddannelsesområdet.

Undersøgelsen er opdelt i to delanalyser. I denne rapport afrapporteres delanalyse 1, der afdækker kompetencebehov og efterspørgsel på arbejdskraft med videregående uddannelse blandt virksomheder i Sydvestjylland (kommunerne Esbjerg, Fanø, Varde, Tønder, Billund, Vejen og Ringkjøbing-Skjern).

Delanalyse 2 er en analyse af unges overvejelser, forventninger og ønsker med hensyn til valg af uddannelse.

Delanalysens datagrundlag

Denne delanalyse baserer sig på en række forskellige datakilder:

- 218 survey-besvarelser fra virksomheder i Sydvestjylland
- 12 interviews blandt virksomheder og offentlige institutioner i Sydvestjylland
- Jobopslagsanalyser fra jobindex.dk og ofir.dk
- Data fra STAR's rekrutterings-survey (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)
- Data fra Danmarks Studieundersøgelse

For nærmere beskrivelse af metode og datagrundlag henvises til kapitel 1.

Læsevejledning

Delanalysens hovedkonklusioner afrapporteres umiddelbart efter denne indledning. Herefter er rapporten opdelt i tre hovedkapitler. *Kapitel 1* afdækker efterspørgslen på arbejdskraft i Sydvestjylland, herunder hvilke kompetencer der er størst efterspørgsel på i virksomhederne. *Kapitel 2* dykker ned i rekrutteringssituationen i området, herunder konsekvenser af rekrutteringsudfordringer samt hvilke alternative rekrutteringsstrategier virksomhederne benytter sig af. *Kapitel 3* fokuserer på virksomhedernes holdning til relevansen af erhvervskandidater, som er en del af regeringens kandidatreform fra juni 2023. Afslutningsvist beskrives metode og datagrundlag i *kapitel 4*.

Hovedkonklusioner



Der er stor efterspørgsel på arbejdskraft i Sydvestjylland

- Virksomhederne i Sydvestjylland efterspørger i høj grad arbejdskraft, når vi ser på de opslåede ledige jobs. Udviklingen i efterspurgt arbejdskraft har været stigende siden 2020 og er steget mere end niveauet på landsplan. Virksomhederne forventer dertil, at deres økonomi vil udvikle sig positivt de kommende år, så de får brug for at ansætte flere medarbejdere.
- Der er især efterspørgsel på arbejdskraft inden for IT og digitalisering, salg, markedsføring og kommunikation, finans og økonomi samt innovation og udvikling. De offentlige institutioner har desuden et stort behov for pædagogik og undervisning.
- Når det gælder behovet for arbejdskraft i fremtiden er grøn omstilling det område, flest virksomheder i højere grad end i dag kommer til at efterspørge kompetencer indenfor.
- Virksomhederne oplever, at dimittendernes evner til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger ikke matcher deres forventninger, hvilket peger på et behov for øget praksisnærhed i de videregående uddannelser.



Rekrutteringssituationen varierer på tværs af brancher og virksomheder

- Andelen af stillingsopslagene for akademiske medarbejdere, der ikke kan besættes med en kvalificeret medarbejder, er højere i Sydjylland end i landet generelt. Dette indikerer, at det er en større udfordring at rekruttere akademisk arbejdskraft i Sydjylland, end det er tilfældet på landsplan.
- I virksomhedsundersøgelsen angiver 39 pct. desuden, at de ikke har kunne besætte én eller flere ledige stillinger inden for de seneste 12 måneder.
- Virksomheder, der rekrutterer til stillinger inden for IT, ingeniører/maskinmestre og jurister er særligt udfordrede, men også stillinger inden for kontor, handel, finans og HR kan være svære at besætte.

Rekrutteringsudfordringer fører til øget arbejdspress og mistede ordrer

- De virksomheder, der ikke kan besætte deres stillinger, oplever, at den manglende rekruttering særligt fører til et øget arbejdspress for virksomhedens medarbejdere, men også mistede ordrer og dermed potentielt tabt omsætning og forsinkelser.

Flere virksomheder må ty til en række forskellige alternative løsninger

- Når det ikke lykkes at rekruttere den ønskede profil, tyer flest virksomheder til at ansætte medarbejdere, der ikke er fuldt kvalificerede og opkvalificerer dem selv. Andre hyrer eksterne konsulenter, ansætter profiler på andre lokationer end Esbjerg eller ansætter andre typer af medarbejdere fx studentermedhjælpere e.l.



Virksomhederne er positivt stemt overfor erhvervskandidatordningen

- Virksomhederne i Sydvestjylland er umiddelbart positivt indstillede over for at ansætte erhvervskandidater, og 55 pct. vil overveje at ansætte en eller flere.
- Betænelighederne for at ansætte erhvervskandidater handler oftest om manglende viden om ordningen, og et tilstrækkeligt udbud af erhvervskandidater. Ligeledes ser nogle behov for mere fleksible ordninger, som med fordel kan udarbejdes i samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Kapitel 1

Efterspørgsel på arbejdskraft i Sydvestjylland

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvorvidt virksomheder i Sydvestjylland efterspørger arbejdskraft og hvilke typer af kompetencer, de efterspørger

Kapitlet er inddelt i fire afsnit. Først kigger vi samlet på efterspørgslen på arbejdskraft i området. Derefter ser vi på, hvordan Esbjerg-dimittendernes kompetencer matcher med virksomhedernes efterspørgsel. I afsnit 3 dykker vi ned i udvalgte brancher, hvor der er særligt stort behov for arbejdskraft, og til sidst ser vi på virksomhedernes forventninger til arbejdskraftbehovet i fremtiden. Indsigterne i kapitlet baserer sig på resultater fra jobopslagsanalyser, virksomheds-surveyen samt kvalitative interviews.



Kapitlets opbygning

1.1	Efterspørgsel på arbejdskraft i dag	s.6
1.2	Kompetencebehov i dag	s.7
1.3	Kompetencebehov i udvalgte brancher	s.9
1.4	Kompetencebehov i fremtiden	s.11



68%

af private virksomheder forventer, at deres **økonomiske situation vil udvikle sig (meget) positivt** de næste tre år



60%

af både offentlige og private virksomheder **efterspørger kompetencer inden for digitalisering og IT**



43%

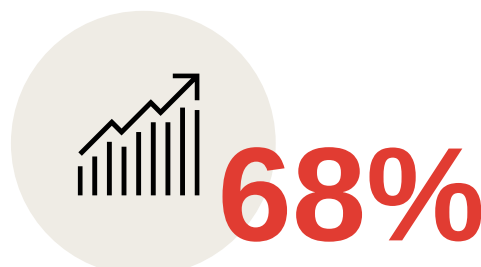
af virksomhederne forventer i nogen, høj eller meget høj grad **behov for kompetencer inden for grøn omstilling** om tre år

1.1 Efterspørgsel på arbejdskraft i dag

Udviklingen i efterspørgslen på arbejdskraft er mere positiv i Sydvestjylland end på landsplan

Efterspørgslen på arbejdskraft i Sydvestjylland har været stærkt stigende siden 2020 – også i højere grad end på nationalt plan. Samtidig forventer 68 pct. af de adspurgte virksomheder i Sydvestjylland, at deres økonomiske situation vil udvikle sig (meget) positivt de næste tre år, hvilket tyder på en forventning til vedvarende vækst i det lokale erhvervsliv.

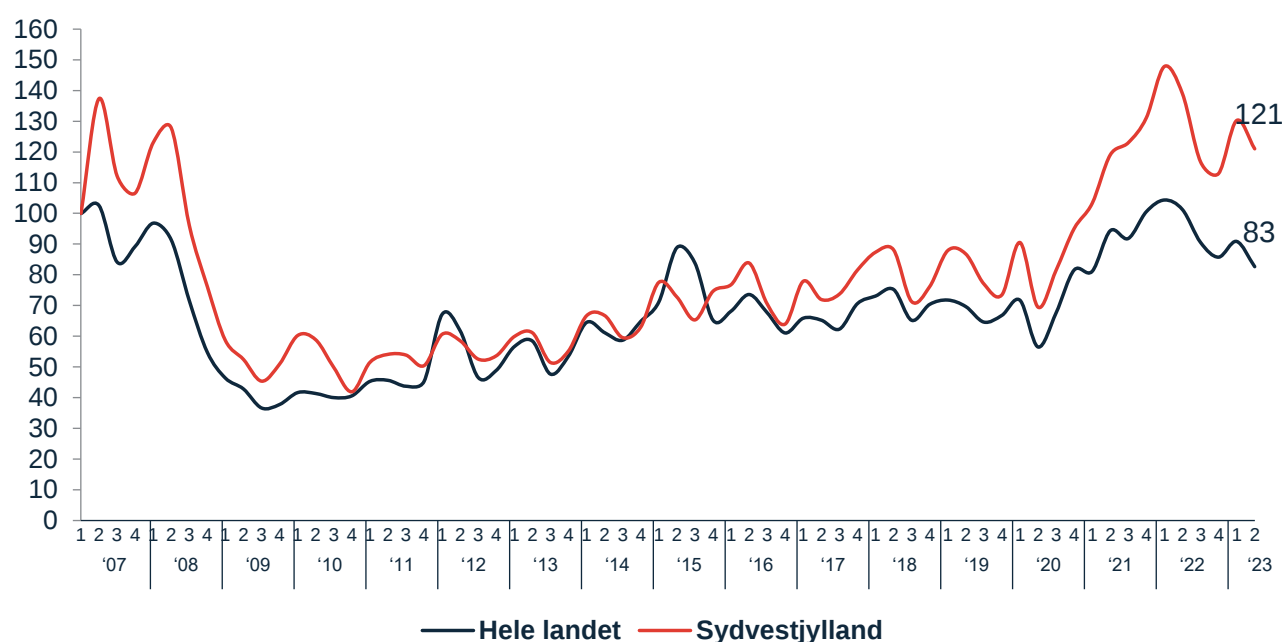
Figuren neden for viser, hvordan udviklingen (indekseret) i jobopslag inden for brancher med behov for videregående uddannet arbejdskraft er steget med 21 pct. i Sydvestjylland siden 2007, mens den i Danmark som helhed er faldet med 17 pct.. Antallet af jobopslag bruges som proxy for efterspørgsel på arbejdskraft i området.



af virksomhederne* forventer, at deres økonomiske situation vil udvikle sig **positivt eller meget positivt** de næste tre år

Efterspørgslen er både på arbejdskraft med videregående uddannelser, ligesom flere virksomheder i interviews også efterspørger faglært arbejdskraft. I flere virksomheder er der behov for begge dele for at lykkes med at løse deres opgaver og vækste i lokalområdet.

Figur 1.1: Indekseret udvikling i antal jobopslag på tværs af alle brancher



Note til figur 1.1: Figuren viser det kvartalsvise antal jobopslag på *jobindex.dk* inden for alle brancher (Informationsteknologi, Ingeniør og teknik, Ledelse og personale, Handel og service, Industri og håndværk, Salg og kommunikation, Undervisning, Kontor og økonomi, Social og sundhed samt Øvrige stillinger). Tallene for de underbrancher, som særligt eller udelukkende henvender sig til personer uden en videregående uddannelse (f.eks. 'lager', 'telemarketing', 'ejendomsservice', 'kontorelev', 'studiepraktik' el.lign.), er ikke medtaget i figuren. (N, hele landet = 28.539-81.414; N, Sydvestjylland = 1.269-4.477).

*Spørgsmålet er kun stillet til private virksomheder (N=142). Spørgsmålsformuleringen var: "Forventer du, at virksomhedens økonomiske situation vil udvikle sig positivt eller negativt i de næste tre år?".

1.2 Kompetencebehov i dag

Kompetencer indenfor digitalisering og IT er bredt efterspurgt blandt Sydvestjyske virksomheder

Virksomhederne i Sydvestjylland efterspørger kompetencer inden for en række områder, men særligt behovet for kompetencer inden for digitalisering og IT er stort. 60 pct. af de adspurgte virksomheder svarer, at de efterspørger kompetencer inden for dette område – både blandt offentlige og private virksomheder.

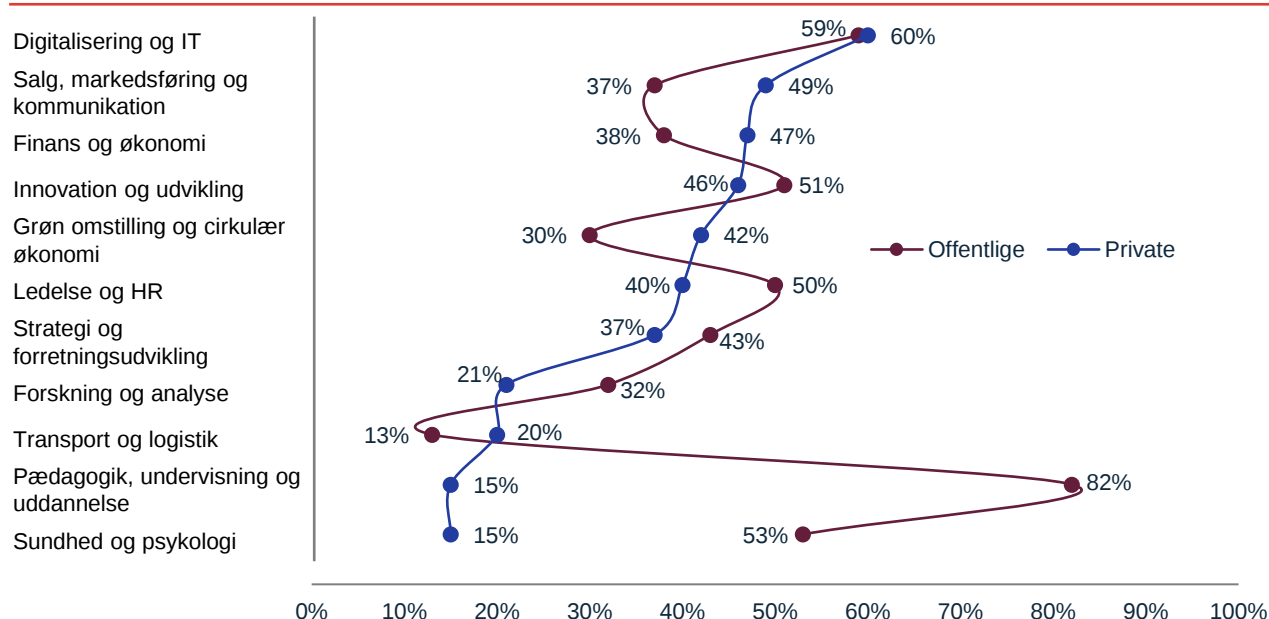
Efterspørgsel af kompetencer inden for andre områder end digitalisering og IT varierer alt efter sektor. Private virksomheder efterspørger særligt kompetencer inden for salg, markedsføring og kommunikation (49 pct.), finans og økonomi (47 pct.) samt innovation og udvikling (46 pct.). Offentlige virksomheder efterspørger særligt kompetencer inden for pædagogik, undervisning og uddannelse (82 pct.), sundhed og psykologi (53 pct.) samt innovation og udvikling (51 pct.).

Virksomhederne efterspørger i gennemsnit kompetencer inden for fire af de 11 områder. Det indikerer, at der er en bred efterspørgsel på forskellige profiler ude i virksomhederne. I interviewene med virksomheder fremgår det ligeledes, at der efterspørges et bredt spænd af kompetencer. Det gælder både faglærte, højtuddannede, specialister og generalister. Oftest efterspørger samme virksomheder forskellige profiler, selvom der kan være specifikke profiler, man har et større behov for end andre.

I interviewene fremhæves særligt kompetencer inden for IT, ingeniører samt administrative generalistkompetencer inden for finans, HR og jura.

Vi mangler forskellige profiler. Vi mangler fx pædagoger, sygeplejersker og lærere. Men vi mangler også til de her specialiststillinger fx jurister og ingeniører, hvor vi er mere i konkurrence med de private.
- Esbjerg Kommune

Figur 1.2: I hvilken grad efterspørger jeres virksomhed/organisation fagspecifikke kompetencer inden for følgende områder i dag?



Note til figur 1.2: Figuren viser andele af virksomhederne, der har svaret 'I meget høj grad', 'I høj grad' eller 'I nogen grad' til spørgsmålet. N = 218 (Offentlige virksomheder N = 76, Private virksomheder N = 142).

Virksomhederne efterspørger evnen til at arbejde med virkelige problemstillinger, hvilket peger på behov for flere praksisnære uddannelser

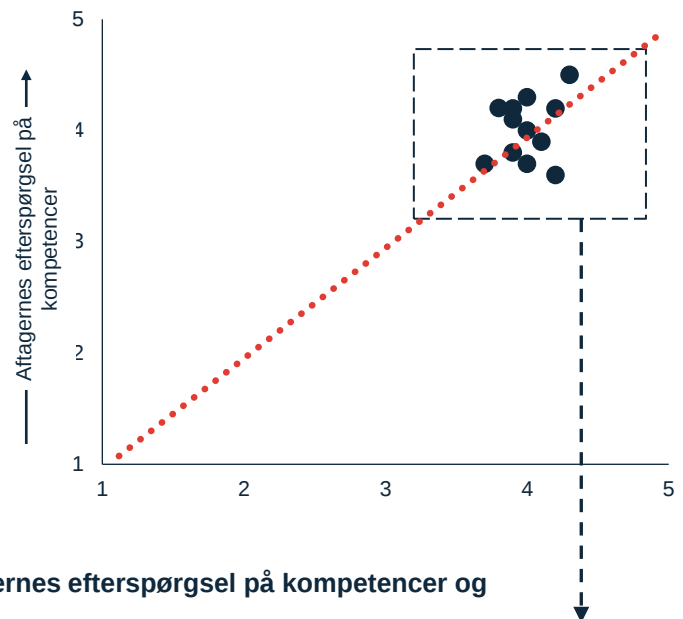
Neden for sammenholdes resultaterne fra virksomhedsundersøgelsen med resultater fra Danmarks Studieundersøgelse blandt dimittender, der har læst en videregående uddannelse i Sydvestjylland.

Resultaterne indikerer blandt andet, at virksomhederne i området i højere grad efterspørger evnen til at arbejde med virkelige problemstillinger end dimittenderne vurderer, at de har tilegnet sig. Dette peger på behovet for flere uddannelser med fokus på praksisnærhed. Data fra Studieundersøgelsen er fra 2021 og inkluderer således ikke den indflydelse, som nyetablerede uddannelser i Esbjerg potentielt kan have haft for dette forhold.

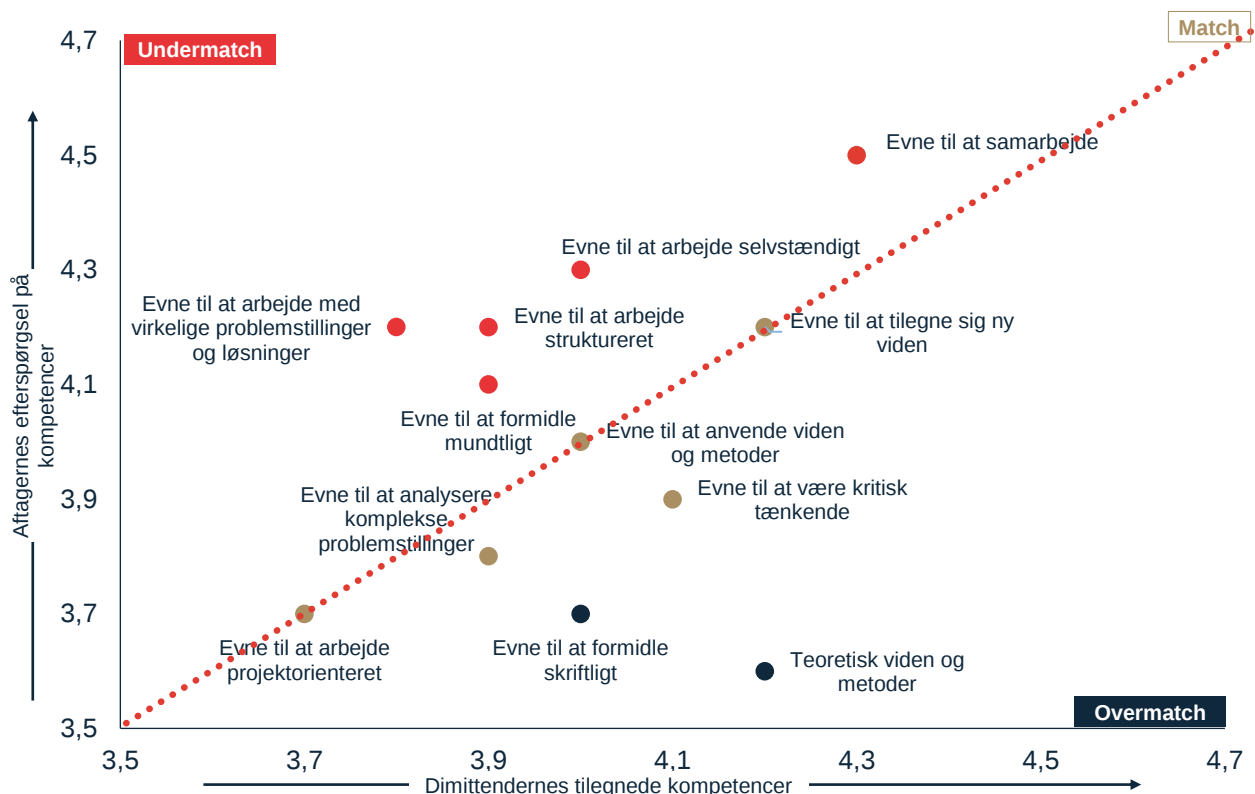
Evnen til at samarbejde er den mest efterspurgt kompetence blandt virksomhederne.

Også dette resultat kan blandt andet pege på et behov for tættere partnerskaber mellem de videregående uddannelser og erhvervslivet i området, så de studerende bliver bedre rustet til livet på en arbejdsplads.

Overordnet set kan undermatchet mellem de efterspurgt kompetencer og de tilegnede potentielt udlignes af mere praksisnærhed i uddannelserne.



Figur 1.3: Kompetencematch mellem virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer og dimittendernes tilegnede kompetencer



Note: N Dimittender = 434, N Virksomheder = 218. Røde og blå punkter indikerer statistisk signifikante forskelle ved et 95% signifikansniveau mellem aftagernes angivelse af efterspørgsel efter den konkrete kompetence og deres vurdering af dimittendernes evner inden for selvsamme kompetence

1.3 Kompetencebehov i udvalgte brancher

Der har været stor stigning i efterspørgslen på IT-kompetencer i Sydvestjylland

Den store efterspørgsel på medarbejdere i IT-branchen, som fremgik af side 7, er også tydelig, hvis man kigger på udviklingen i antallet af jobopslag inden for IT-branchen. Der er således sket en markant positiv udvikling i antallet af jobopslag inden for IT-branchen i Sydvestjylland.

Som det ses af figur 1.4 er stigningen særligt sket siden 2020, og ligesom det var tilfældet på tværs af alle brancherne (jf. side 6), viser figuren også tydeligt, at udviklingen i Sydvestjylland ikke er drevet af en generel opadgående trend på landsplan.

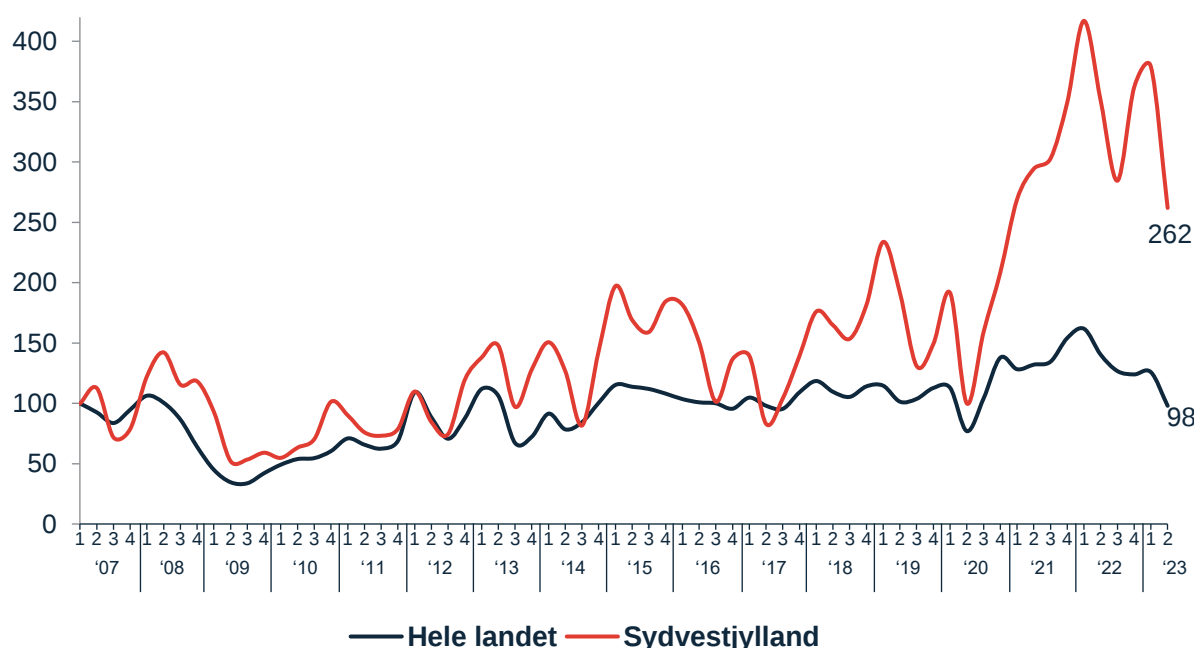
Sammenligner man antallet af jobopslag i 2. kvartal af 2023 med antallet i 2007, er der sket en stigning på 162 pct. i Sydvestjylland, imens antallet er faldet med to pct. på landsplan.

Behovet for IT-kompetencer ses ligeledes tydeligt i interviews med forskellige typer af virksomheder – igen både offentlige og private. Her fremhæver flere virksomheder, at der er mangel på 'alle slags' IT-profiler, mens andre særligt fremhæver profiler specialiserede inden for fx cybersikkerhed, softwareudvikling, cloud-løsninger samt profiler, der kan samtænke digitale problemstillinger med ingeniør- eller juristfaglige.

Inden for cyber security, der skal vi bruge rigtig mange folk. Når vi laver installationer og telekommunikationsløsninger, så skal der bare være den her sikkerhed, det kræver kunderne, og vi ønsker det også selv.

- Semco Maritime

Figur 1.4: Indekseret udvikling i antal jobopslag inden for IT-branchen



Note til figur 1.4: Figuren viser det kvartalsvise antal jobopslag på *jobindex.dk* inden for branchen 'Informationsteknologi'. Jobopslag inden for underkategorien 'IT-kurser for ledige' er ikke inkluderet i figuren. (N, hele landet = 1.576-7.541; N, Sydvestjylland = 37-296).

Energistyrelsen og DIN Forsyning beskriver deres kompetencebehov og rekrutteringsudfordringer



Man bliver nødt til at investere i området nu, hvis vi skal leve op til Esbjerg Declaration. Det er ikke smart at mangle ressourcer og kompetencer generelt. Det gælder både inden for jura, men det gælder også en række andre områder.

- Energistyrelsen

Energistyrelsen i Esbjerg mangler specialiserede jurister

Energistyrelsen i Esbjerg behandler EU-regulativer med fokus på grøn omstilling og efterspørger jurister med en vinkel på netop dette område. De mangler jurister i styrelsen i dag, og det har betydning for deres kapacitet og muligheder ift. opgaveløsning. Selvom Energistyrelsen har gennemført mange rekrutteringsinitiativer de seneste år – interne flytninger af medarbejdere fra andre afdelinger, oprettelse af et graduate-program for nyuddannede mv. – så oplever de stadig, at de rette kompetencer er svære at få fat i. Derfor ser de meget positivt på den nye jurauddannelse i Esbjerg, hvor der også er et øget fokus på grøn omstilling, fordi Energistirelsens opgaver i forbindelse med grøn omstilling i sidste ende kan have betydning for muligheden for at leve op til Esbjerg Declaration.

DIN Forsyning har brug for fagspecifikke ingeniører

DIN Forsyning er et multiforsyningsselskab, som dækker Esbjerg og Varde Kommune. Selskabet består af knap 300 ansatte, som er i gang med en omstilling, hvor de i højere grad efterspørger nye specialiserede ingeniørkompetencer inden for affald og genbrug, spildevand, vand og fjernvarme samt power-to-x. Samtidig mærker DIN Forsyning i høj grad, at de ikke er ene om at efterspørge disse ingeniørkompetencer. De forsøger at være på forkant i rekrutteringssituationen generelt men forventer kun, at den bliver sværere fremadrettet. Virksomheden ser et potentiale i at understøtte det generationsskifte, der er undervejs i virksomheden ved at udvikle flere jobopslag på engelsk for på den måde at tiltrække flere internationale studerende og mere international arbejdskraft.



Traditionelt fås vi ikke mere vestjysk og dansk, men vi er også bevidste om, at det nok får en ende. Jeg vil i hvert fald mene at international arbejdskraft kommer til at blive en vigtig faktor i fremtiden.

- DIN Forsyning

1.4 Kompetencebehov i fremtiden

Virksomhederne efterspørger mange af de samme kompetencer i fremtiden som i dag

I spørgeskemaundersøgelsen er de sydvestjyske virksomheder blevet spurgt til deres efterspørgsel på kompetencer inden for 11 oplyste områder (se side 7) i dag og om tre år. I figur 1.5 fremgår den forventede udvikling i efterspørgsel fra i dag til om tre år.

Generelt ses der kun mindre variation i virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer inden for områderne med et spænd fra 3,3 procentpoint lavere efterspørgsel til 5,5 procentpoint højere efterspørgsel.

Vi kommer til at mangle hænder. Vi har lavet beregninger på, at vi kommer til at mangle 300-600 personer om ti år for at løse de daglige opgaver til det serviceniveau, vi har i dag.

- Varde Kommune

Robotteknologi kommer til at få indflydelse på arbejdsopgaverne i fremtiden. Der kommer hele tiden nye krav, som vi skal kunne imødekomme.

- Sparekassen Nørre Nebel

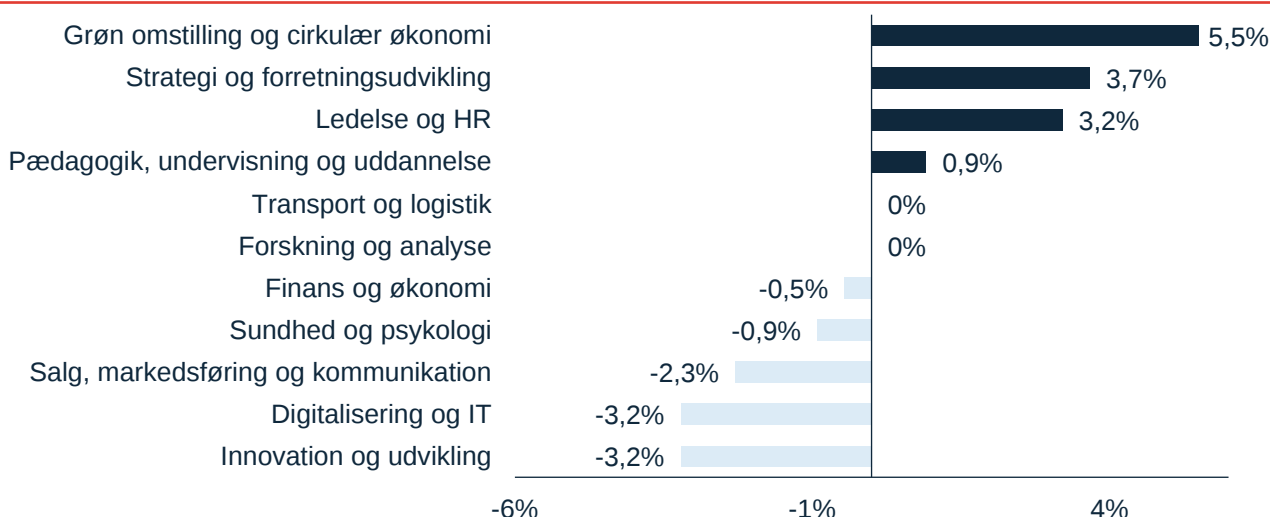
Grøn omstilling og cirkulær økonomi er det område, hvor flest virksomheder forventer en større efterspørgsel på kompetencer om tre år sammenlignet med i dag (5,5 procentpoint). I dag efterspørger 38 pct. af virksomhederne kompetencer inden for dette område, mens 43 pct. af virksomhederne forventer at gøre det om tre år. Dette behov uddybes på næste side.

Af figuren fremgår det, at efterspørgslen på kompetencer inden for digitalisering og IT falder 3,3 procentpoint. Det skyldes forventeligt, at efterspørgslen efter disse kompetencer er meget høj allerede i dag, og at virksomheder forudser at få besat flere af de manglende stillinger i løbet af de næste tre år.

I interviewene forventer virksomhederne, at mange af de kompetencer, der vil efterspørges i fremtiden, vil være de samme som i dag. Dette skyldes forventningerne til økonomisk vækst, hvorfor man vil have behov for flere medarbejdere. For de offentlige institutioner udtrykkes desuden en påvirkning foranlediget af den demografiske udvikling med flere ældre.

Virksomhederne regner dog også med at få behov for nye kompetencer grundet den teknologiske udvikling fx kunstig intelligens.

Figur 1.5: I hvilken grad forventer jeres virksomhed at efterspørge fagspecifikke kompetencer inden for følgende områder i dag / om tre år?



Note til figur 1.5: Figuren viser forskelle i andele af virksomhederne, der har svaret 'I meget høj grad', 'I høj grad' eller 'I nogen grad' til spørgsmålene om efterspørgsel efter kompetencer i dag og om tre år. N = 218.

Kompetencer inden for grøn omstilling forventes at blive efterspurgt i fremtiden

Kompetencer inden for grøn omstilling forventes at blive mere efterspurgt blandt de adspurgte virksomheder i Sydvestjylland inden for de næste tre år sammenlignet med i dag.

Det er særligt de store virksomheder, der forventer en udvikling i behovet for kompetencer inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi. 56 pct. af virksomhederne med mere end 300 ansatte forventer i høj eller meget høj grad at efterspørge kompetencer inden for grøn omstilling. Det er en stigning på 23 procentpoint. Virksomheder med 51-300 ansatte forventer også en stigning i efterspørgslen på disse kompetencer på 11 procentpoint. For de små virksomheder forventes en stigning på fire procentpoint.

De private virksomheder forventer derudover i højere grad end de offentlige at få behov for disse kompetencer om tre år. Der er forventning til en stigning i behovet for grønne kompetencer på tværs af brancher, men særligt inden for information og kommunikation – der også har et mindre behov i dag end andre brancher – forventes efterspørgslen at blive væsentligt større end nu.

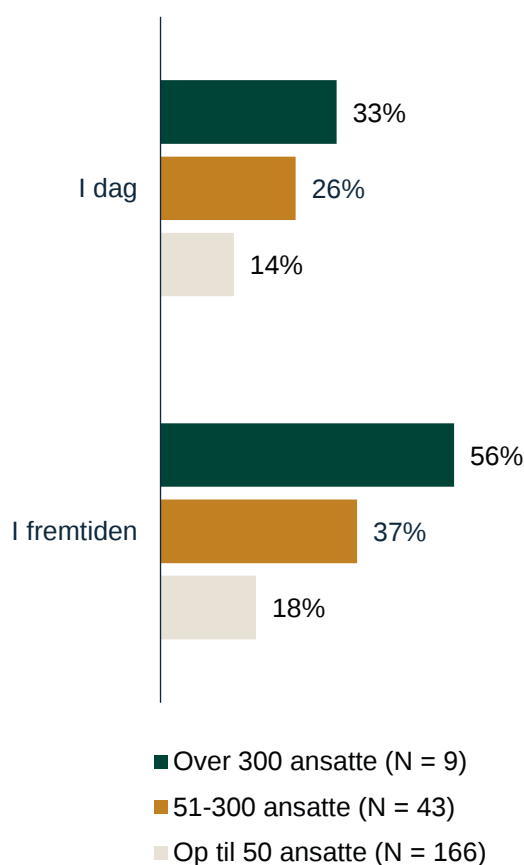
Vi har flere nye forretningsgrene i forhold til anvendelse af overskudsvarme, pyrolyse af slam til landbrugsjord, grøn anvendelse af spildevand osv. Her vil vi gerne have nogle fastspeed-kompetencer ind, som har noget know-how.

- DIN Forsyning

Vi mangler flere forskellige profiler inden for bæredygtighed. Det er stadig nyt, men klart et område, der er i vækst hos os.

- LEGO

Figur 1.6: Behov for kompetencer inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi (i meget høj og i høj grad) opdelt på størrelse



Behovet for kompetencer inden for grøn omstilling fremgår også tydeligt i de kvalitative interviews med virksomheder i området. Her uddybes det, at mange virksomheder de seneste år er begyndt at fokusere på bæredygtighed og grøn omstilling i deres arbejde, og at det kun vil fylde mere fremadrettet.

Konkret efterspørger virksomhederne de samme faggrupper som tidligere men med et ønske om, at de har en særlig grøn profil eller kunnen inden for grøn omstilling. Fx uddybes det, at der kan være behov for ingeniørprofiler, som har kompetencer inden for grøn omstilling, og det samme gælder for jurister, som vil være særligt eftertragtede i fx Energistyrelsen, hvis de har en viden om juridiske problemstillinger inden for grøn omstilling.

Efterspørgslen på grønne kompetencer er regionalt spredt – Esbjerg og Ringkøbing-Skjern Kommune efterspørger i særlig grad grønne kompetencer i Sydvestjylland

En anden måde at blive klogere på, i hvilket omfang der efterspørges grønne kompetencer i Sydvestjylland, er ved at kigge på, hvorvidt det rent faktisk er noget, virksomhederne efterspørger i deres jobopslag. Ved at indsamle og lave tekstanalyse på samtlige jobopslag i perioden fra den 25.-29. september 2023 er vi i stand til at kortlægge, hvor i landet der særligt efterspørges grønne kompetencer.

Som det fremgår af figur 1.7 afspejler jobopslagene, at det særligt er i Esbjerg og Ringkøbing-Skjern Kommune, at der efterspørges grønne kompetencer i Sydvestjylland. Fem pct. af jobopslagene i disse kommuner i perioden efterspurgt eksplicit kompetencer inden for grøn omstilling, hvilket er omtrent samme niveau som i Aarhus og Aalborg, når det kommer til efterspørgslen på grønne kompetencer.

Nedenstående figur afspejler også, at der efterspørges grønne kompetencer mange steder i landet, og at det derfor bliver en udfordring i fremtiden at sikre en arbejdsstyrke med de nødvendige kompetencer på dette område. Hvis ikke dette sker, vil de forskellige regionale centre komme til at konkurrere om de grønne kompetencer med negative konsekvenser for væksten og den grønne omstilling i Danmark samlet set.



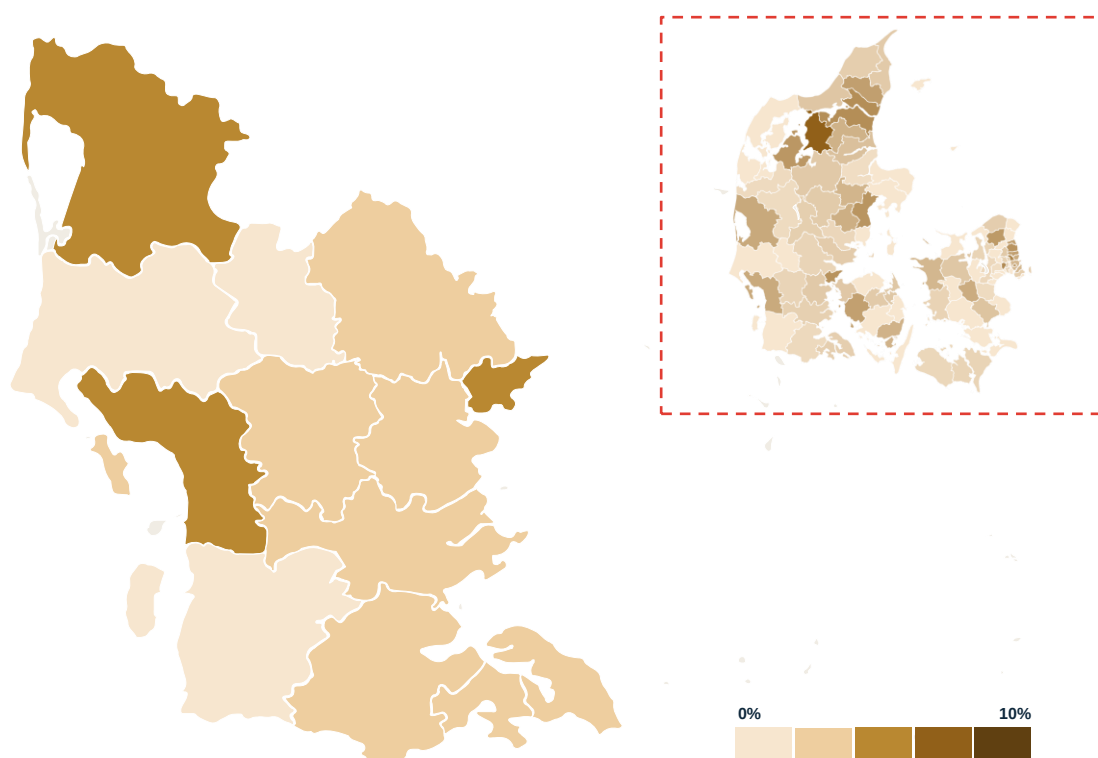
Sådan er efterspørgslen efter grønne kompetencer identificeret

Jobopslagsanalysen baserer sig på tekstanalyse af jobopslag fra Ofir.dk.

Jobopslagene er blevet kodet ved at anvende en sprogmodel til at klassificere, hvorvidt der i jobopslaget efterspørges grønne kompetencer eller ej.

En mere detaljeret gennemgang af metoden kan findes i metodeafsnittet.

Figur 1.7: Andel jobopslag, der eksplicit efterspørger grønne kompetencer



Kapitel 2

Rekrutteringssituationen i Sydvestjylland

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvordan virksomhederne oplever rekrutteringssituationen generelt og specifikt for profiler med videregående uddannelse

Kapitlet er inddelt i fem afsnit. Først ser vi overordnet på, hvordan virksomhederne i Sydvestjylland oplever den nuværende rekrutteringssituation, og hvilke brancher der er særligt udsatte samt forventninger til rekrutteringssituationen i de kommende år. Derefter ser vi på konsekvenser af de rekrutteringsudfordringer, der opleves i dag samt alternative strategier til at håndtere disse. Indsigterne i kapitlet baserer sig på virksomheds-surveyen, kvalitative interviews og data fra STAR's rekrutterings-survey.



Kapitlets opbygning

2.1	Rekrutteringssituationen i dag	s.15
2.2	Rekruttering til særlige stillinger	s.17
2.3	Rekrutteringssituationen i fremtiden	s.20
2.4	Konsekvenser af rekrutteringsudfordringer	s.21
2.5	Alternative rekrutteringsstrategier	s.22



39%

af virksomhederne har enten én eller flere gange oplevet **ikke at kunne få besat en ledig stilling** de seneste 12 måneder.



20%

af de private virksomheder, der har oplevet rekrutteringsudfordringer, har **været nødt til at sige nej til ordrer og mistet forretningsmuligheder**



58%

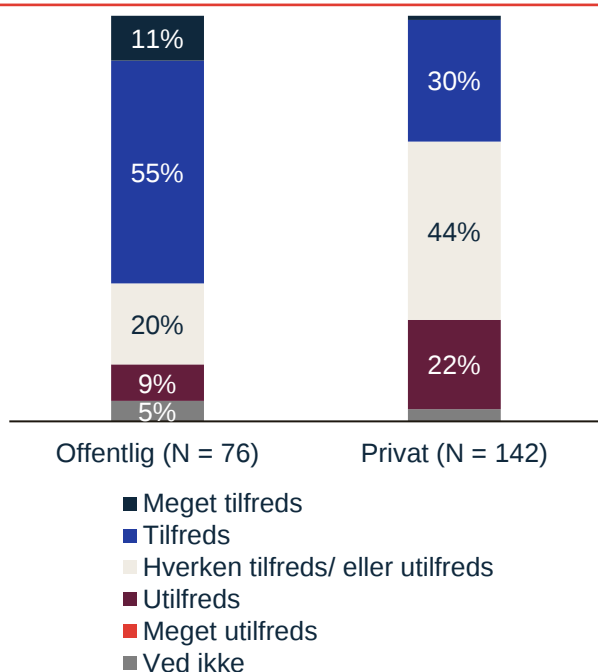
af offentlige virksomheder med rekrutteringsudfordringer har **ansat medarbejdere, der ikke har været fuldt kvalificerede**

2.1 Rekrutteringssituationen i dag

Fire ud af ti virksomheder har oplevet ikke at kunne besætte en stilling – men der er ikke udpræget utilfredshed med rekrutteringsmulighederne

Selvom 39 pct. af virksomhederne for nylig har haft svært ved at besætte ledige stillinger, oplever virksomhederne ikke adgangen til kvalificeret arbejdskraft i Sydvestjylland som direkte utilfredsstillende. På tværs af de adspurgte virksomheder er 43 pct. tilfredse eller meget tilfredse med adgangen til kvalificeret arbejdskraft, mens 17 pct. er utilfredse. De private virksomheder er dog mere utilfredse end de offentlige. 22 pct. af de private virksomheder er utilfredse med adgangen til kvalificeret arbejdskraft.

Figur 2.1: Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med adgangen til kvalificeret arbejdskraft i Sydvestjylland?



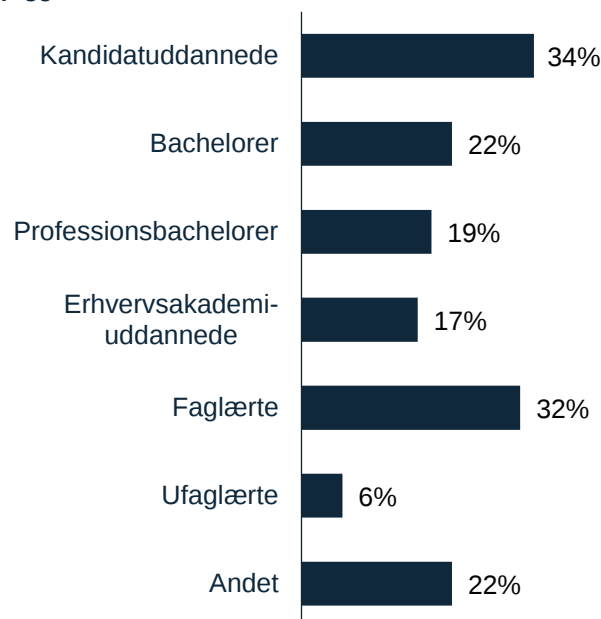
I interviewene uddybes det, at mange virksomheder har kunnet besætte de stillinger, de har haft opslået, men at det de seneste år har taget længere tid end vanligt, og at der har været færre kvalificerede ansøgere i puljen.



af virksomhederne har enten én eller flere gange oplevet **ikke at kunne få besat en ledig stilling** de seneste 12 måneder.

Figur 2.2: Områder virksomheden inden for de sidste 12 måneder ikke har kunne besætte stillinger inden for

N=85



Af figur 2.2 ses, at det er medarbejdere med mange forskellige uddannelsesniveauer, som virksomhederne har haft svært ved at rekruttere. Dog primært faglærte, bachelor-, professionsbachelor- og kandidatuddannede.

I interviewene med virksomheder i området beskrives også, at rekrutteringssituationen er udfordret på tværs af uddannelsesniveauer. Således opleves det både at være svært at rekruttere medarbejdere med en lang videregående uddannelse og faglærte.

Sydjyske* virksomheder har tiltagende udfordringer med at rekruttere akademisk arbejdskraft

Gennem de seneste tre år har mellem 15 og 20 pct. af rekrutteringsforsøgene efter akademisk arbejdskraft i Sydjylland været forgæves. Det fremgår af figuren nedenfor, der viser andelen af rekrutteringsforsøg, der slet ikke bliver besat med en medarbejder. I perioder har det således været omkring hver femte stillingsopslag, der ikke er blevet besat.

Siden sommeren 2021 har andelen af forgæves rekrutteringsforsøg i længere perioder været højere i Sydjylland, end det har været i landet generelt. Det lader således til at være sværere for de sydjyske virksomheder at rekruttere akademisk arbejdskraft, end det er i landet som helhed.

Det bemærkes, at korte og mellemlange videregående uddannelser ikke er indeholdt i kategorien 'akademisk arbejdskraft', som STAR benytter sig af, men data vurderes at være de mest velegnede til at etablere indikatorer for forgæves rekruttering for målgruppen.

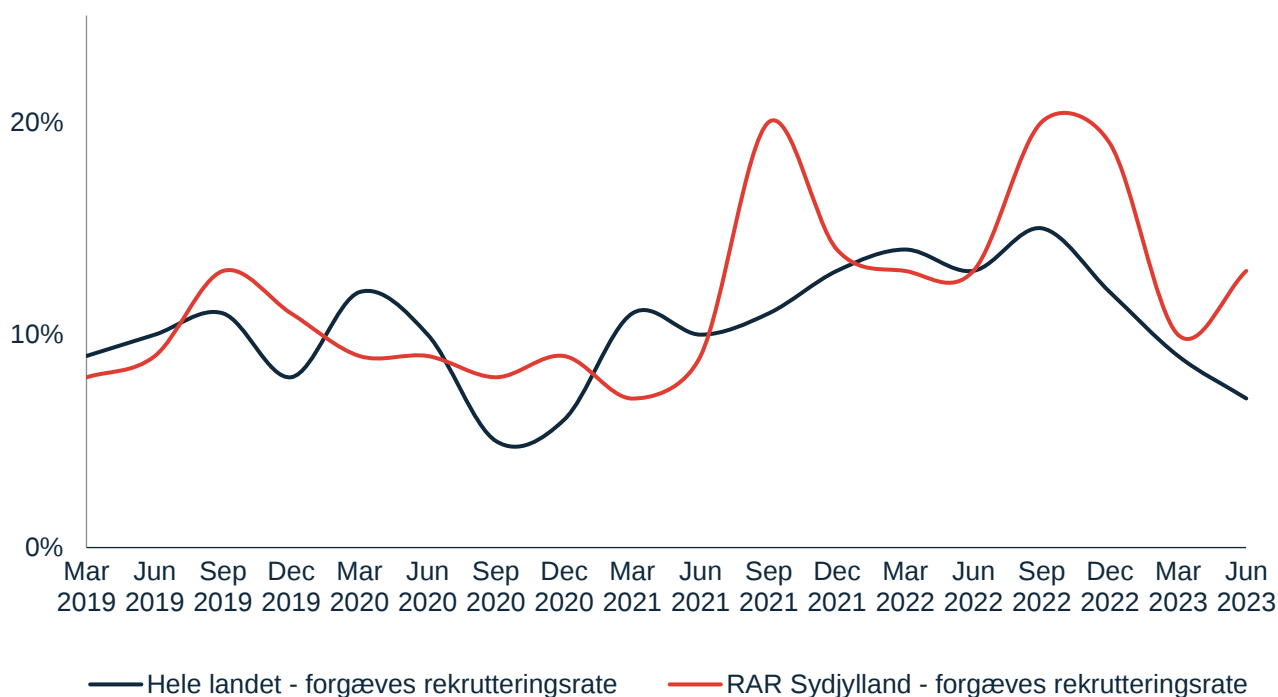
Substitution af kvalificeret akademisk arbejdskraft i Sydjylland

Der findes også data på, hvor mange af jobopslagene der besættes af en medarbejder, som ikke har alle de efterspurgte kompetencer. Det kan fx være, at medarbejderen har færre kompetencer eller kompetencer på et lavere niveau, end der er efterspurgt i jobopslaget.

Disse tal viser, at i gennemsnit ni pct. af rekrutteringsforsøgene i Sydjylland er blevet besat af en medarbejder uden de ønskede kvalifikationer, mens den tilsvarende andel i landet som helhed gennemsnitligt har været otte pct.

Kigger man på, hvilke substitutionsformer der er særligt udbredt blandt virksomheder i Sydjylland, er det især erhvervserfaring og særlige faglige kvalifikationer, som virksomheder oplever at måtte undvære, når de ansætter underkvalificerede medarbejdere.

Figur 2.3: Andele af rekrutteringsforsøgene efter akademikere, der ikke bliver besat



* Data fra STAR er ikke repræsentativt på kommunalt niveau. Det er derfor kun meningsfuldt at opdele data efter de regionale arbejdsmarkedsråd. Blandt disse er RAR Sydjylland det mest dækkende for Sydvestjylland, eftersom 6 af 7 af de udvalgte kommuner er indeholdt i RAR Sydjylland. Her afrapporteres der således for hele Sydjylland og ikke kun Sydvestjylland.

2.2 Rekruttering til særlige stillinger

Virksomheder inden for brancherne handel og transport samt information og kommunikation er særligt udfordret i deres rekrutteringssituation

Det er særligt virksomheder inden for branchekategorierne handel og transport samt information og kommunikation, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet ikke at kunne besætte stillinger. 80 pct. af virksomhederne inden for branchekategorien information og kommunikation har som minimum én gang i løbet af de sidste 12 måneder oplevet ikke at kunne besætte en stilling – og heraf er det halvdelen, der flere gange har måttet rekruttere forgæves. Der er dog relativt få besvarelser fra virksomheder i disse branchekategorier, og resultatet skal derfor fortolkes med forbehold for en lidt større usikkerhed.

Blandt nogle af de større branchekategorier er det særligt industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed samt erhvervsservice, der oplever rekrutteringsudfordringer.

Vi har størst rekrutteringsudfordringer inden for de digitale kompetencer. Særligt i forhold til mere erfarne medarbejdere. Der er få andre virksomheder i området, hvor medarbejderne arbejder med samme kompleksitet, så det gør det svært at rekruttere i nærområdet.

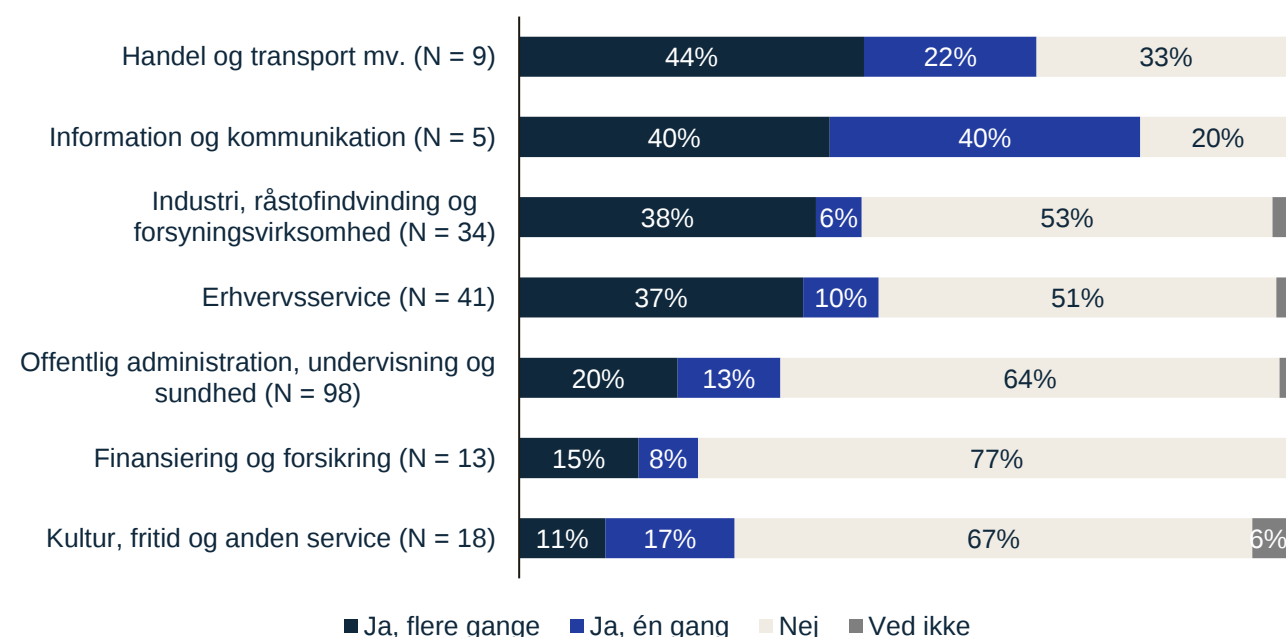
- Blue Water Shipping

Der er ikke nogen rekrutteringer, der går let igennem i dag. Det er uanset, om det er HR, IT, Finans eller ingeniører, så er det ikke sådan, at man kan vælge og vrage mellem flere dygtige kandidater. Hvis vi er heldige, så står vi med én dygtig kandidat.

Det er det, man oplever.

- Semco Maritime

Figur 2.4: Har I inden for de seneste 12 måneder oplevet ikke at kunne få besat ledige stillinger med kvalificerede medarbejdere?



Virksomheder i Syddjylland inden for IT-branchen oplevede stigende rekrutteringsudfordringer fra 2021 til 2022

Syddjylland oplevede fra 2021 til 2022 en stor stigning i andelen af forgæves rekrutteringsforsøg inden for IT-stillingsopslag. Over en periode i 2022 var det over 20 pct. af stillingsopslagene inden for IT-branchen, der ikke blev besat.

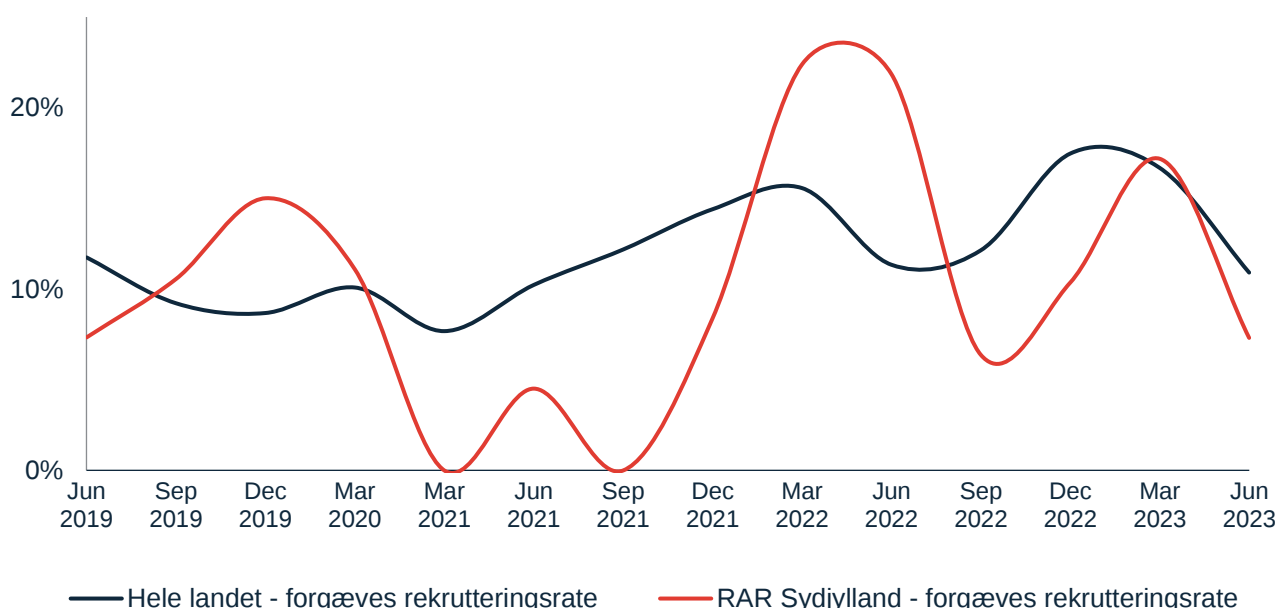
Vi vil meget gerne have flere højtuddannede softwareudviklere men har generelt brug for flere uddannelsesbaggrunde inden for softwareudvikling. Vi kan godt mærke, at der er kamp om talenterne i regionen, og det er selvfølgelig en udfordring, når der ikke uddannes tilstrækkeligt med kandidater.
- Shoreline Wind

Substitution af kvalificerede IT-medarbejdere i Syddjylland

Sammenholder man udviklingen i andelen af rekrutteringsforsøgene, der slet ikke bliver besat med udviklingen i andelen, der bliver besat med en medarbejder uden de ønskede kvalifikationer (substitution), er der tegn på, at virksomhederne begynder at subsidiere efter en periode, hvor de har oplevet, at stillingerne slet ikke besættes. Substitutionsraten stiger således efter en stigning i den forgæves rekrutteringsrate.

Det er også tydeligt i de kvalitative interviews, at IT er et af de områder, hvor der opleves de største rekrutteringsudfordringer. Flere virksomheder har behov for højtuddannede og specialiserede IT-kompetencer, og konkurrencen er derfor markant på dette område. Rekrutteringsudfordringerne mærkes særligt hos de virksomheder, som primært arbejder med udvikling og salg af IT-løsninger, som oplever udfordringer både i forhold til rekruttering samt efterfølgende fastholdelse grundet den store konkurrence.

Figur 2.5: Andele af rekrutteringsforsøgene efter IT-medarbejdere, der ikke bliver besat



Note: Nogle kvartaler har manglende datapunkter for RAR Syddjylland – derfor afreporteres kun på de datapunkter, hvor der findes data for RAR Syddjylland. IT-stillinger inkluderer følgende stillingskategorier: (2153.1) Telekommunikationsingeniør, (2511.29) Civilingeniør, IT, (1223.4) IT-produktchef, (1330.1) Chief data officer, (1330.6.9) IT-produktejer, (2152.1.1) Hardwareudvikler, (2511.1) IT-ingeniør, (2511.13) IT-arkitekt, (2511.17) IT-revisor, (2511.3) Datalog, (2511.9) IT-konsulent, (2512.3) Programmør og systemudvikler, (2512.3.99) Softwareudvikler, backend, (2512.99) Softwareudvikler, frontend, (2513.3) UX designer, (2513.5) Webudvikler, (2519.1) Datakonsulent, (2519.6.4) IT-kvalitetsmedarbejder, (2521.1) Databaseadministrator, (2522.1) Systemadministrator, (2529.6) IT-sikkerhedskonsulent.

Rekruttering af ingeniører er en landsdækkende udfordring

I interviews og jobopslagsanalyser ses der også en efterspørgsel efter ingeniører, hvor figuren neden for også viser, at der er en konsekvent høj forgæves rekrutteringsrate.

Generelt lader rekrutteringssituationen blandt ingeniører i Sydjylland til at ligne rekrutteringssituationen på landsplan - mellem 15 og 30 pct. af stillingsopslagene for ingeniører besættes ikke. Det er generelt en højere forgæves rekrutteringsrate, end det eksempelvis ses for akademikere bredt eller inden for IT-branchen. Dette understreger den generelle mangel på ingeniør - og mere bredt STEM-uddannede - som tidligere analyser har peget på (IRIS Group & HBS Economics, 2021).

Generelt har vi også svært ved at trække ingeniører og andre mere tekniske uddannelser til. Det kan skyldes, at de også er populære i det private, hvor de har flere lønmidler.
- Varde Kommune

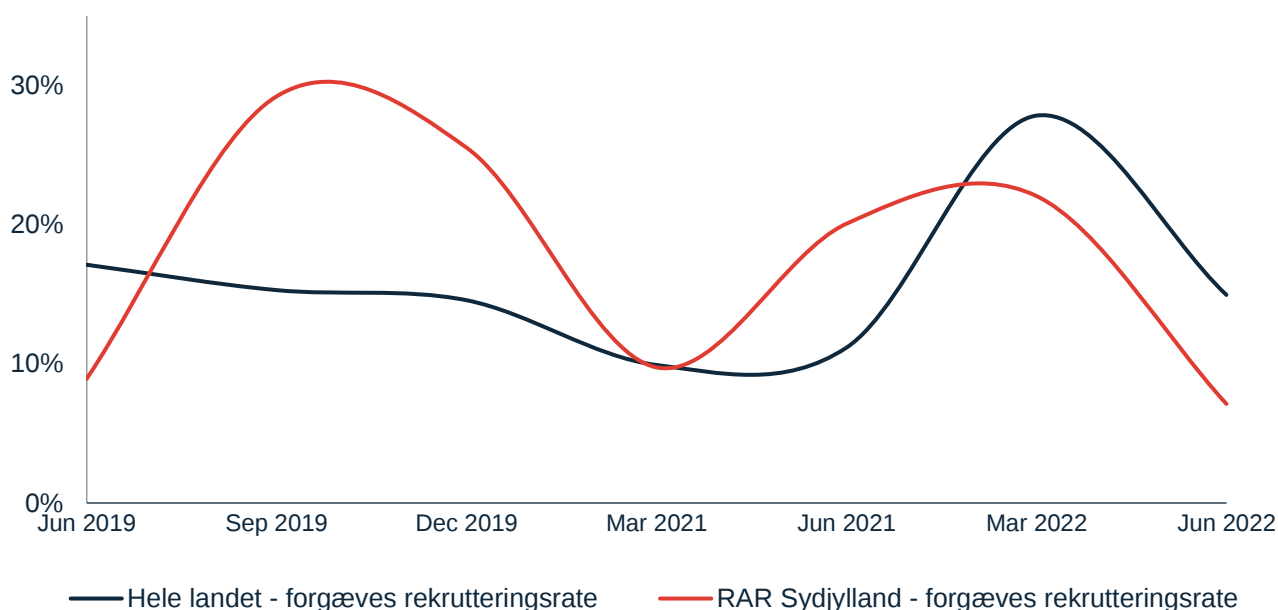
I interviewene fremhæver virksomhederne, at de mangler forskellige typer ingeniører. Det gælder både offentlige og private. Oplevelsen er, at der uddannes for få i nærområdet, og at det er svært at tiltrække fra de større byer, hvor kandidaterne har taget deres uddannelse og efterfølgende bliver boende.

Der nævnes flere specifikke ingeniørprofiler, som selvfølgelig varierer alt efter virksomhedens branche og arbejdsopgaver. Fælles er, at der er en oplevelse af, at de profiler man efterspørger, er meget specialiserede og svære at erstatte med andre medarbejdertyper. Fx nævnes energiingeniører og high-voltage ingeniører.

Substitution af kvalificerede ingeniører i Sydjylland

I perioder lader substitutionsgraden i Sydjylland til at være væsentligt lavere end i landet generelt, hvilket kan indikere, at virksomhederne i Sydjylland efterspørger nogle specialiserede ingeniører, som det er meget svært at subsidiere.

Figur 2.6: Andele af rekrutteringsforsøgene efter ingeniører, der ikke bliver besat



Note: Nogle kvartaler har manglende datapunkter for RAR Sydjylland – derfor afreporteres kun på de datapunkter, hvor der findes data for RAR Sydjylland. Ingeniør-stillingsopslag dækker over følgende stillingskategorier: (2141.3.1.99) Mejeriingeniør, (2141.3.2) Produktionsingeniør, (2141.3.2.1) Automationsingeniør, (2141.3.2.2) Levnedsmiddelingen, (2141.9) Procesingeniør, (2142.1) Civilingeniør, bygge og anlæg, (2142.99) Civilingeniør, (2143.1) Miljøingeniør, (2144.1) Maskingeniør, (2144.1.10) Skibsingeniør, (2145.1) Kemiingeniør, (2149.14) Testingeniør, (2149.2.7) Kvalitetsingeniør, (2149.7) Energiingeniør, (2151.1) Elektroingeniør, (2152.1) Elektronikingeniør, (2152.1.5) Medicoingeniør, (2153.1) Telekommunikationsingeniør, (2511.29) Civilingeniør, IT, (3112.1) Bygningsingeniør, (3214.3) Ortopædiingeniør, (2511.1) IT-ingeniør.

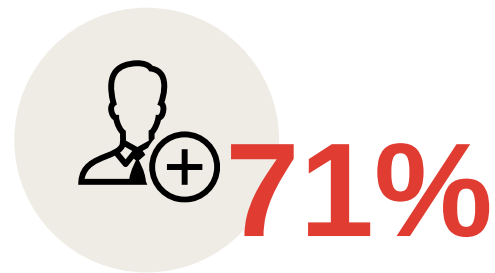
2.3 Rekrutteringssituationen i fremtiden

Sydvestjyske virksomheder har neutrale forventninger til fremtidens rekrutteringssituation

Langt størstedelen af virksomhederne (71 pct.) forventer, at de skal ansætte nye medarbejdere inden for de næste 12 måneder.

På tværs af brancherne forventer en stor andel af virksomhederne i nogen grad at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere, når/hvis de skal ansætte nye medarbejdere inden for de næste 12 måneder.

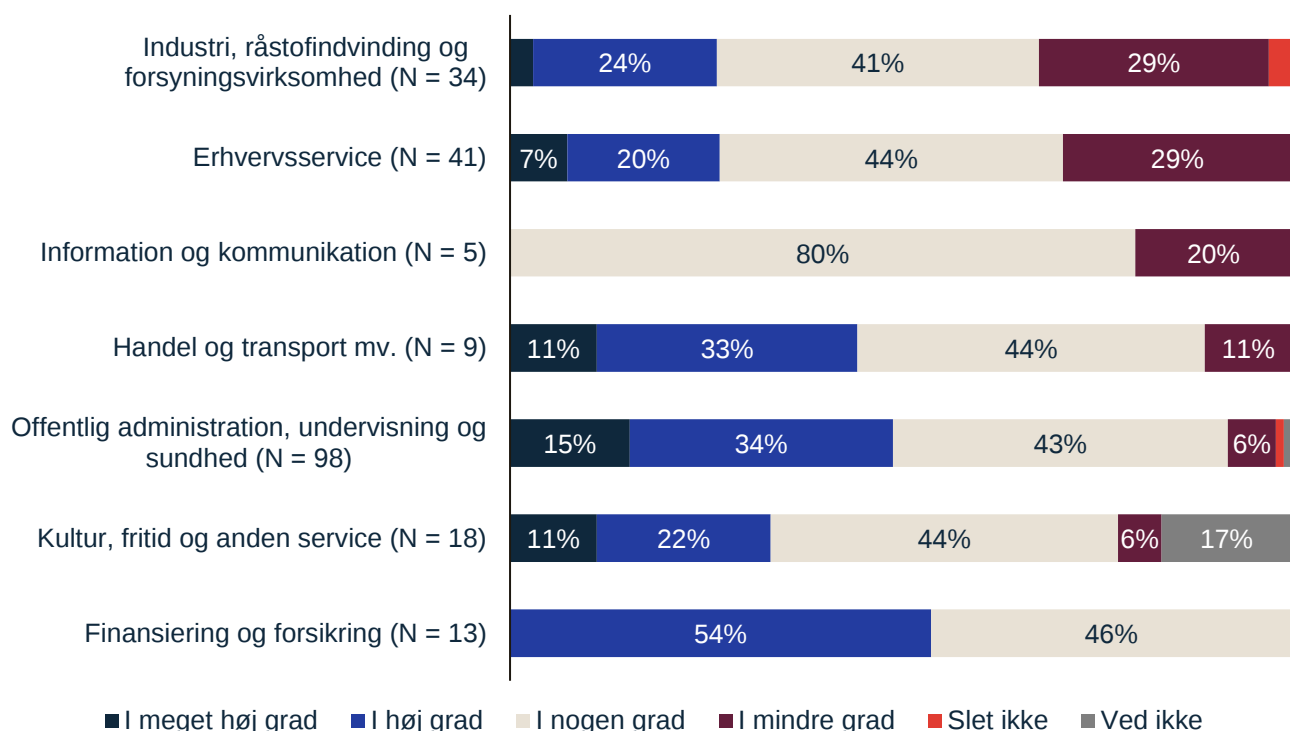
Der er meget få virksomheder, der slet ikke forventer at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvilket indikerer, at selvom der eksisterer rekrutteringsudfordringer på nogle områder, så forventer de fleste virksomheder stadig at kunne lykkes med at tiltrække arbejdskraft.



af virksomhederne forventer at skulle **ansætte nye medarbejdere** inden for de næste 12 måneder

Information og kommunikation skiller sig ud ved, at der inden for denne branchekategori ikke er nogle virksomheder, der har udpræget positive forventninger til den fremtidige rekrutteringssituation. Samtidig fremgår det, at det særligt er inden for branchekategorien industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, at virksomhederne slet ikke eller i mindre grad forventer at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere.

Figur 2.7: Forventer I at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere, når/hvis der skal rekrutteres nye medarbejdere inden for de næste 12 måneder?



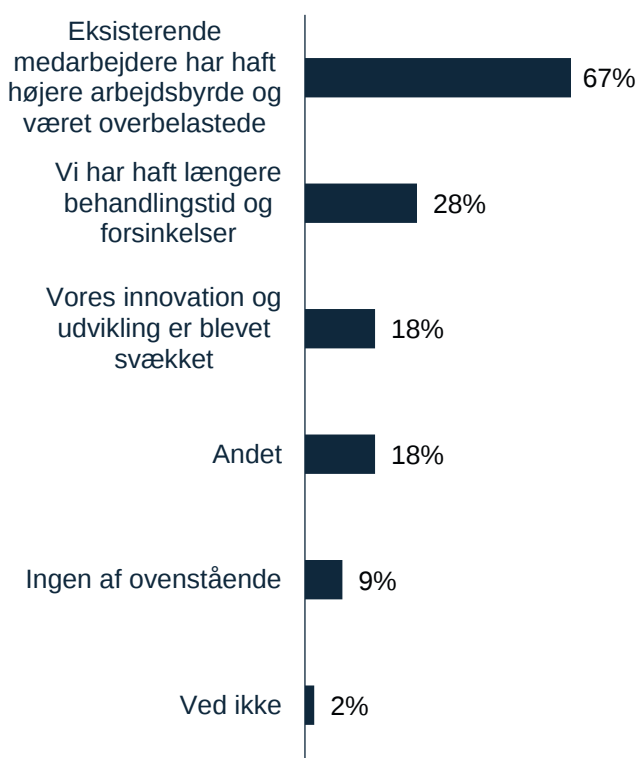
2.4 Konsekvenser af rekrutteringsudfordringer

Forgæves rekruttering leder til tabt omsætning og større arbejdspress

Både i spørgeskemaet og i interviews fortæller virksomheder om konsekvenser af deres nuværende rekrutteringsudfordringer. Som det ses af figur 2.8 er de primære konsekvenser af forgæves rekrutteringer især højere arbejdsbyrde og belastning for de eksisterende medarbejdere.

Figur 2.8: Konsekvenser af forgæves rekruttering

N=85



Blandt de private virksomheder med rekrutteringsudfordringer oplever en femtedel også, at de har mistet forretningsmuligheder som konsekvens af forgæves rekruttering. Virksomheder angiver i gennemsnit at have tabt ti pct. i omsætning som konsekvens af manglen på kvalificerede medarbejdere.



af de private virksomheder, der har oplevet rekrutteringsudfordringer, angiver at have været nødt til at **sige nej til ordrer og mistet forretningsmuligheder** som konsekvens af **forgæves rekruttering**

I interviewene uddybes det, hvordan flere virksomheder forventer, at deres rekrutteringsudfordringer i Esbjerg og omegn betyder, at de ikke vækster i den del af organisationen, der er placeret her. Ligeledes forklarer flere, hvordan en mindre ansøgerpulje gør det sværere at sikre, at man vælger den rette kandidat til stillingen – det stiller både højere krav til oplæring og kollegaer i tiden efter en rekruttering.

Derudover gengives det også i interviewene, hvordan eksisterende medarbejdere kommer under et større arbejdspress, og at det har betydning for arbejdsgangene og effektiviteten. Fx fortæller en offentlig institution, hvordan de oplever længere sagsbehandlingstider i deres arbejde med at implementere EU-lovgivning i Danmark.

Konsekvenserne er så, at nogle periodisk må arbejde ekstra og opleve et større arbejdspress. Og så er vi i en situation, hvor vi som følge af vækst og rekrutteringsudfordringer må overveje, om vi har den fornødne kapacitet til at byde på projekterne.

- Semco Maritime

2.5 Alternative rekrutteringsstrategier

Virksomhederne rekrutterer mindre kvalificeret arbejdskraft som en alternativ rekrutteringsstrategi

I bestræbelserne på at minimere konsekvenserne af rekrutteringsudfordringerne benytter virksomhederne i Sydvestjylland sig af en række alternative strategier. Af figur 2.9 ses det først og fremmest, at en stor andel af såvel offentlige som private virksomheder ser sig nødsaget til at rekruttere medarbejdere, der ikke er fuldkommen kvalificerede. Det er særligt de offentlige virksomheder, der benytter sig af denne strategi (58 pct.).

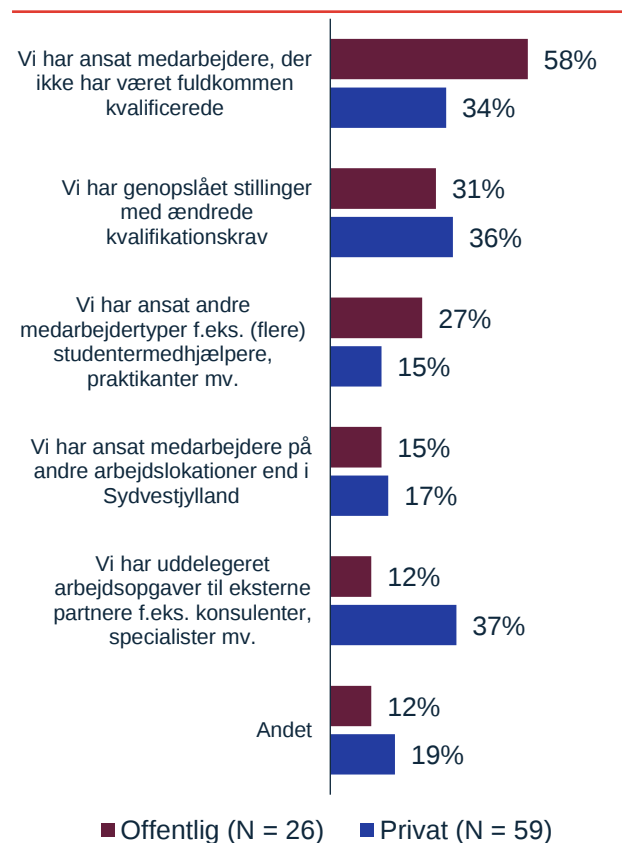
De private virksomheder uddelegerer i højere grad end de offentlige virksomheder arbejdsopgaver til eksterne partnere eller konsulenter som en strategi til håndtering af rekrutteringsudfordringer. Dette skal læses som en naturlig følge af, at offentlige virksomheder alt andet lige er mere begrænsede i deres muligheder for at outsource arbejdsopgaver. I de kvalitative interviews fremgår det også, at nogle virksomheder benytter sig af eksterne bureauer til netop rekrutteringsopgaven, fordi det kræver særlig ekspertise eller ressourcer.

Flere virksomheder ansætter medarbejdere på lokationer uden for Sydvestjylland ved rekrutteringsudfordringer

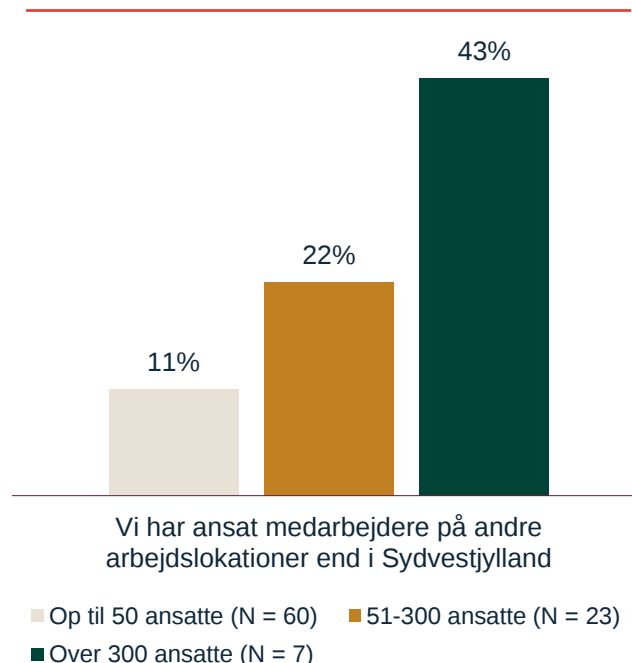
17 pct. af de virksomheder, der har oplevet rekrutteringsudfordringer inden for de seneste 12 måneder, angiver, at de som konsekvens har ansat medarbejdere på andre arbejdslokationer end i Sydvestjylland. Der er ikke umiddelbart nogen forskel mellem offentlige og private virksomheder, dog er det særligt de store virksomheder, der benytter sig af denne strategi. Dette uddybes yderligere på næste side.

Ansættelser på andre geografiske arbejdslokationer udgør en udfordring for Sydvestjylland, fordi det indebærer, at regionen går glip af vigtig vækst og skatteindtægter, der kan bidrage til den videre udvikling af regionen.

Figur 2.9: Har I gjort nogle af følgende ting for at håndtere, at I ikke har kunne besætte ledige stillinger med kvalificerede medarbejdere?



Figur 2.10: Andel virksomhederne, der ansætter på andre arbejdslokationer efter størrelse



Flere virksomheder udnytter, at de har lokationer uden for Sydvestjylland i deres rekruttering

For at imødegå rekrutteringsudfordringerne benytter flere større offentlige institutioner og private virksomheder sig af, at de har andre lokationer tættere på store byer med en lettere tilgængelighed til relevante profiler. Det kan eksempelvis være lokationer, der geografisk er tættere på uddannelsesinstitutioner med relevante profiler. Dertil nævner flere virksomheder også, at selvom de ikke har andre arbejdspladser, hvor medarbejderne kan ansættes, så åbner de op for mere/udelukkende hjemmearbejde for at kunne rekruttere profiler, der ikke er bosat i området. Dog pointeres det, at det ikke altid er positivt, da det går ud over nærvær og arbejdsmiljø på arbejdspladsen placeret i Sydvestjylland.

Vi har fået nemmere ved at rekruttere efter vi er begyndt at tilbyde mere fleksibilitet og mulighed for hjemmearbejde.
- Skattestyrelsen

International arbejdskraft bliver centralt i fremtiden

En anden alternativ rekrutteringsstrategi består i rekruttering af international arbejdskraft. Baseret på virksomhedsinterviewene er der stor variation i, hvorvidt virksomhederne i området benytter sig af dette på nuværende tidspunkt.

Særligt de større virksomheder benytter sig allerede af international arbejdskraft. Fx ved at tiltrække profiler fra udlandet til Esbjerg, ved at ansætte dem på lokationer uden for Sydvestjylland, eller ved at ansætte dem på remote-kontrakter, hvor de bliver boende i deres hjemland. For især de mindre virksomheder er denne rekrutteringsstrategi i mindre grad benyttet, men flere interviewpersoner fortæller, at det er en rekrutteringsstrategi, de forventer at skulle benytte sig af i højere grad fremadrettet end i dag.

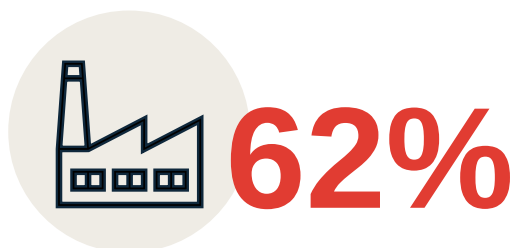
Benytter I jer af outsourcing og udenlandsk arbejdskraft?

Ja helt sikkert, og det er også interessant for os. I stigende grad er det noget, vi gør. Specielt igen når vi går ind på IT-roller, så rekrutterer vi uden for landets grænser også og hiver dem til Esbjerg. Så det er helt klart noget, vi kommer til at gøre fremadrettet også.

- Blue Water Shipping

En måde at rekruttere internationale medarbejdere er ved at slå ledige stillinger op på engelsk, så kandidatpuljen til jobbet øges. Jobopslagsanalysen har undersøgt dette og viser, at virksomhederne i Sydvestjylland i lavere grad end andre områder i landet benytter sig af jobopslag på engelsk. To interview-personer fortæller supplerende, at de er ved at overveje at oversætte deres opslag til engelsk. Desuden fremgår det af interviewene, at internationale medarbejdere også ansættes gennem netværk eller direkte rekruttering, og disse fanges naturligvis ikke i jobopslagsanalysen men illustreres bl.a. af DI's tal om internationale medarbejdere*.

I surveyen svarer 36 pct. af virksomhederne, at det i nogen grad eller mere vil styrke deres virksomhed at ansætte international arbejdskraft**. Der fremgår dog en stor variation i synet på international arbejdskraft på tværs af brancher og eksisterende rekrutterings-udfordringer. 44 pct. af virksomheder med rekrutterings-udfordringer ser international arbejdskraft som en styrke, mens dette gælder for 31 pct. af virksomhederne uden udfordringer.



af virksomhederne i branchen 'Industri, råstofindvinding og forsyning' ser **international arbejdskraft som en styrke for deres virksomhed**

*DI: Rekordmange internationale medarbejdere i Danmark, bilag.

**De sydvestjyske virksomheders svar på spørgsmålet, 'I hvilken grad vurderer du, at det kan styrke din virksomhed at ansætte international arbejdskraft?', fordeler sig således: 6% 'I meget høj grad', 10% 'I høj grad', 20% 'I nogen grad', 34% 'I mindre grad', 21% 'Slet ikke' og 8% 'Ved ikke'.

Mange arbejdspladser opkvalificerer medarbejdere for at have rette kompetencer

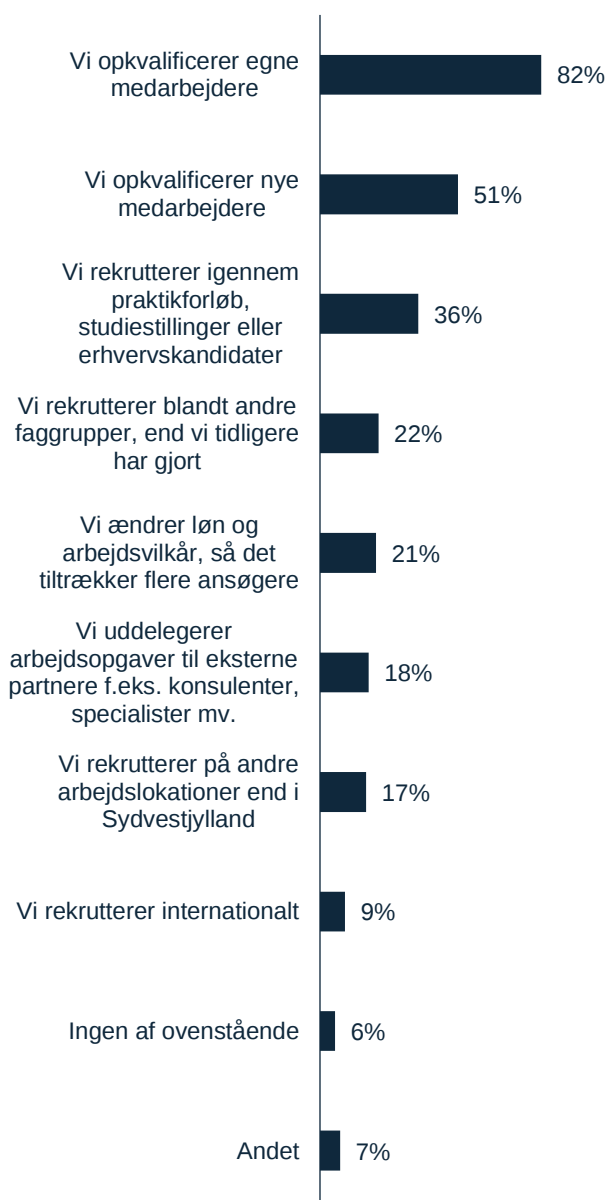
I spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder ses, at især opkvalificering af eksisterende og nye medarbejdere er en alternativ strategi for at sikre kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Hele 82 pct. af virksomhederne opkvalificerer egne medarbejdere for at dække deres kompetencebehov.

Vi arbejder meget med om vi kan omskole nogle og bygge nogle kompetencer op hos dem, vi allerede har ansat. Det er fordi vi har så svært ved at tiltrække. Fx giver vi lærerne et ekstra linjefag eller uddanner vores HK'ere løbende.

- Varde Kommune

Figur 2.11: Gør I nogle af følgende ting for at sikre, at I har kvalificerede medarbejdere i fremtiden?

N=218



Branding er en vigtig del af virksomhedernes mulighed for at rekruttere

Ligeledes ses det af figur 2.11, at en stor del af de adspurgte virksomheder i dag foretager rekruttering gennem praktikforløb og studiestillinger som en alternativ rekrutteringskanal (37 pct.). Dette uddybes i de kvalitative interviews, hvor flere nævner, at de løbende arbejder med at gøre sig attraktive for studerende og deltager på karrieremesser og på andre måder er synlige på uddannelsesinstitutionerne. Dertil er mange af virksomhederne positive over for erhvervskandidater, hvilket uddybes yderligere i kapitel 3.

Vi gør meget for at gøre os relevante for studerende, og ikke mindst vise dem det. Vi tager på karrieremesser, og det er også derfor vi har meldt os ind i Education Esbjerg. Vi vil meget gerne have studentermedhjælpere ind, som måske ender med at blive her efter studiet også.

- Energistyrelsen

Det er dog ikke kun over for de studerende, at branding er en central del af virksomhedernes mulighed for at rekruttere. To af virksomhederne i området oplever, at de pga. et stærkt omdømme blandt relevante kandidater ikke oplever rekrutteringsudfordringer.

Kapitel 3

Efterspørgsel på erhvervskandidater

I dette kapitel ser vi på virksomhedernes syn på forslaget om flere erhvervskandidater i kandidatreformen

Kapitlet handler om, hvordan virksomhederne i Sydvestjylland ser på muligheden for at kunne ansætte (flere) erhvervskandidater i fremtiden som følge af regeringens nye kandidatreform. Vi kigger dels på, om virksomhederne finder ordningen relevant eller ej, og dels hvad der kan gøre ordningen mere relevant for dem. Indsigterne i kapitlet baserer sig på resultater fra virksomheds-surveyen og de kvalitative interviews.



Kapitlets opbygning

- | | | |
|-------|--|------|
| 3.1 | Virksomhedernes interesse i erhvervskandidater | s.26 |
| <hr/> | | |
| 3.2 | Muligheder for at øge potentialet for erhvervskandidater | s.27 |
| <hr/> | | |



55%

af virksomhederne angiver i nogen grad eller mere, at det **kunne være relevant for dem at ansætte én eller flere erhvervskandidater**



33%

af virksomhederne, mener at ordningen vil være **mere relevant for dem, hvis de fik mere viden om ordningen**



11 ud af 11*

interviewede virksomheder er **positivt indstillede over for erhvervskandidater**

*Der er i alt gennemført 12 interviews, men drøftet erhvervskandidater i 11 af dem.

3.1 Virksomhedernes interesse i erhvervskandidater

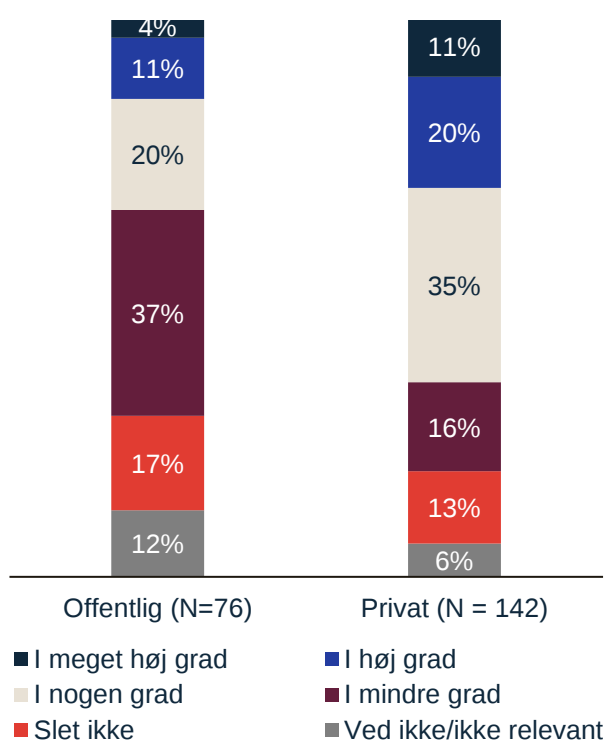


af virksomhederne angiver i nogen grad eller mere, at det kunne være relevant for dem at **ansætte én eller flere erhvervskandidater**

Den nyligt vedtagne kandidatreform gav anledning til, at vi spurgte virksomhederne, hvor relevant det ville være for dem at ansætte én eller flere erhvervskandidater.

55 pct. af virksomhederne i Sydvestjylland angiver, at det minimum i nogen grad kunne være relevant for dem. Dette viser et potentiale for omlægning og oprettelse af erhvervskandidatpladser i Esbjerg

Figur 3.1: I hvilken grad vil det være relevant for jeres virksomhed at ansætte en eller flere erhvervskandidater?



Kandidatreformen og udvidelsen af erhvervskandidatordningen

Den nye kandidatreform lægger op til en væsentlig udvidelse af erhvervskandidatordningen. I aftaleteksten lægges der op til, at op mod 20 pct. af kandidatuddannelserne skal omlægges til erhvervskandidater.

Den nuværende erhvervskandidatordning giver virksomheder muligheder for at ansætte kvalificerede medarbejdere i mindst 25 timer om ugen, der sideløbende med arbejdet læser en toårig kandidatuddannelse, der er tilrettelagt som et fireårigt deltidsforløb. I kandidatreformen lægges der dog op til udvikling af mere fleksible modeller for ordningen.

Det er særligt de private virksomheder, der er positive over for muligheden for at ansætte erhvervskandidater.

66 pct. af de private virksomheder finder det i nogen eller højere grad relevant at ansætte en erhvervskandidat og næsten en tredjedel (31 pct.) er i høj grad positive over for muligheden. Blandt de offentlige virksomheder svarer mere end hver tiende 'ved ikke/ikke relevant', hvilket kan være et tegn på manglende viden om erhvervskandidatordningen.

I de kvalitative interviews er det også tydeligt, at særligt de private virksomheder finder erhvervskandidater spændende. Det ses som en rekrutteringsmulighed, og positivt at have en ansat på deltid, som efterfølgende vil kunne overgå naturligt til fuldtid på arbejdspladsen. For offentlige virksomheder uddybes det, at de som organisationer er mindre modne til det særligt i forhold til aflønning.

Det er et super spændende tiltag, som jeg tror vil kunne give os mulighed for at fastholde dem, vi får ind, samtidig med at de vil bidrage positivt til virksomheden i mange timer i løbet af deres kandidat.
- DIN Forsyning

3.2 Muligheder for at øge potentialet for erhvervskandidater

Virksomhederne efterspørger et relevant udbud af erhvervskandidater og mere viden

Når virksomhederne spørges, hvad der kunne øge deres ønske om at ansætte en erhvervskandidat i fremtiden, peger de blandt andet på, at det er afgørende med et relevant udbud af erhvervskandidater inden for deres branche. Det ses af figur 3.2. Virksomhederne (særligt de private) er positive over for erhvervskandidatordningen, hvis den udbydes på de uddannelser, de særligt har brug for – dette understøttes også af interviewene.

De private virksomheder peger også på, at mere viden om erhvervskandidatordningen kunne gøre det mere relevant for dem at ansætte erhvervskandidater (39 pct.). Der bliver derfor en vigtig opgave i at informere og oplyse virksomhederne om erhvervskandidatordningen for at kunne udnytte mulighederne i det nye kandidatlandskab.

Både i spørgeskemaundersøgelsen og interviewene fremgår det desuden, at fleksibiliteten i ordningen er af betydning – særligt for de private virksomheder.

I interviewene er der en smule forbehold om længden på erhvervskandidatforløbet, hvor fire år – som den nuværende ordning er – er lang tid for nogle virksomheder, der fx kan være i tvivl om, om de kan fastholde kandidaterne gennem hele perioden.

Samtidig efterspørger virksomhederne også et styrket samarbejde med uddannelsesinstitutionerne. Der kunne således med fordel samarbejdes mellem parterne om udviklingen af mere fleksible ordninger samt at skabe mere viden om ordningen.

Tilsammen tegner dette altså et billede af, at virksomhederne i Sydvestjylland kan se gode muligheder i at etablere nye og flere erhvervskandidater, men det kræver, at uddannelsesinstitutionerne, erhvervsliv og andre relevante aktører arbejder sammen for at tilvejebringe den nødvendige viden om ordningen samt oprette relevante erhvervskandidatpladser.

Figur 3.2: Kunne nogle af følgende ting gøre det mere relevant for jeres virksomhed at ansætte erhvervskandidater, hvis/når I har behov for arbejdskraft?

Styrket samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder

Mere fleksibilitet i ansættelsesforholdene for erhvervskandidater

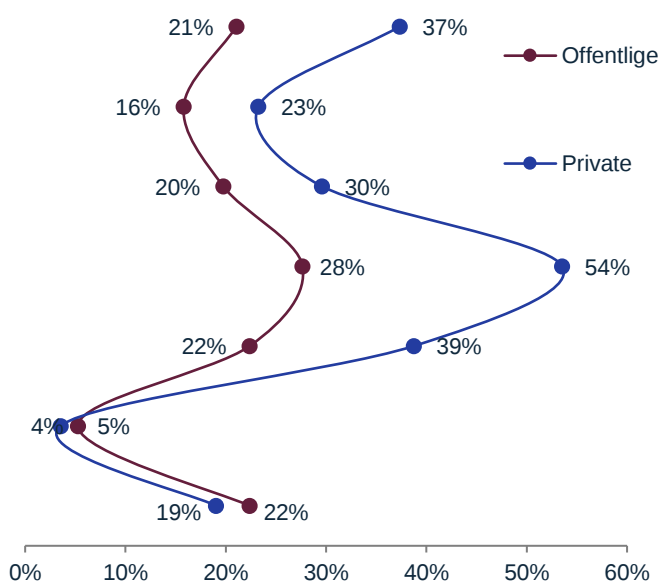
Mere fleksibilitet i studieordningen for erhvervskandidater f.eks. at forløb og fag kan afvikles direkte i virksomheden

Et relevant udbud af erhvervskandidater inden for jeres branche

Mere viden om erhvervskandidatordningen

Andet

Ved ikke



Note til figur 3.2: Figuren viser andele af virksomhederne, der har svaret 'Ja' til spørgsmålet. N = 218 (Offentlige virksomheder N = 76, Private virksomheder N = 142).

Kapitel 4

Metode og datagrundlag

Undersøgelsens datagrundlag og metode

For at afdække kompetencebehov, rekrutteringssituationen samt holdninger til erhvervskandidater er der brugt flere forskellige datakilder:

1. Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Sydvestjylland
2. Data fra Danmarks Studieundersøgelse
3. Data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)'s rekrutteringssurvey
4. Data fra jobopslag
5. Kvalitative interviews med 12 virksomheder fra Sydvestjylland.

1. Survey blandt virksomheder

Målgruppen for spørgeskemaundersøgelsen er virksomheder i Sydvestjylland, der rekrutterer og ansætter medarbejdere med videregående uddannelser. Sydvestjylland er i denne forbindelse defineret geografisk som syv kommuner: Esbjerg, Varde, Vejen, Billund, Ringkøbing-Skjern, Tønder og Fanø.

Der findes ikke nogen autoritativ liste over virksomheder i Sydvestjylland, der rekrutterer og ansætter medarbejdere med videregående uddannelser. Derfor er de inviterede virksomheder udvalgt ud fra deres branchetilhørsforhold i CVR-registeret samt en kortlægning af, hvilke brancher i Sydvestjylland, der særligt beskæftiger personer med en videregående uddannelse. Der er lavet et udtræk fra Danmarks Statistik over fordelingen i ansattes uddannelsesniveau opdelt på branche, der guidede udvælgelsen af de relevante branchekategorier. Denne tilgang tilvejebragte en bruttoliste af branchekategorier, som siden blev valideret og kvalificeret af Epinion i samarbejde med Education Esbjerg.

Virksomheder med mindst fem ansatte inden for de udvalgte brancher blev udtrukket. Den endelige stikprøve er efterfølgende korrigeret for et mindre antallet offentlige virksomheder af

hensyn til deres vægtning i det endelige datagrundlag samt for at minimere unødigt forstyrrelse af den daglige drift.

Epinion har stået for udviklingen af spørgeskemaet i samarbejde med Education Esbjerg. Spørgeskemaet indeholder en række spørgsmål indenfor følgende temaer:

- Baggrundsoplysninger
- Rekruttering af medarbejdere
- Efterspørgsel efter kompetencer
- Efterspørgsel efter erhvervskandidater og international arbejdskraft

Spørgeskemaet blev indledningsvist pilottestet af fem udvalgte virksomheder i Sydvestjylland. Pilottesten viste kun mindre justeringsbehov, som efterfølgende blev implementeret i det endelige spørgeskema.

Dataindsamlingen foregik i perioden 13. september til 5. oktober 2023. Virksomhederne er blevet kontaktet om deltagelse i undersøgelsen igennem e-mail- og telefonoplysninger.

I alt har 218 virksomheder besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Dette giver en svarprocent på 17 pct. ud af samtlige virksomheder i stikprøven. Svarprocenten vurderes af Epinion som tilfredsstillende og fuldt på niveau med lignende virksomhedsundersøgelser.

2. Data fra Danmarks Studieundersøgelse

Til brug for analysen af kompetencematchet på det sydvestjyske arbejdsmarked, er der indhentet data fra Danmarks Studieundersøgelse blandt uddannelsesinstitutionerne i området.

Alle uddannelsesinstitutioner med lokationer i Esbjerg blev inviteret til at bidrage til undersøgelsen. Tre uddannelsesinstitutioner bidrog til undersøgelsen ved at levere data for deres dimittender på lokationer i Esbjerg. Data behandles i rapporten samlet for alle uddannelsesinstitutioner. I alt baseres analysen således på besvarelser fra 434 dimittender afgivet i 2021.

I kompetencematch-analysen holdes dimittendernes oplevelse af deres tilegnede kompetencer op mod de sydvestjyske virksomheders efterspørgsel på kompetencer. I udviklingen af spørgeskemaet til virksomhederne er der således taget udgangspunkt i spørgsmålsformuleringerne fra Studieundersøgelsen for at sikre sammenlignelighed.

3. Data fra STAR's rekrutteringssurvey

Til belysning af rekrutteringssituationen i Sydvestjylland benyttes blandt andet data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)s rekrutterings-survey, som de løbende foretager og er offentligt tilgængelig på deres hjemmeside. Undersøgelsen gennemføres på landsplan inddelt i regionale arbejdsmarkedsråd (RAR). Data er ikke repræsentativt på kommunalt niveau, men kun inden for disse RAR-områder. Vi har derfor valgt at benytte RAR Sydjylland i denne rapport, da det område dækker seks ud af de syv kommuner i Sydvestjylland – dog dækker området også de resterende kommuner i Sydjylland. Den eneste kommune, der ikke er indeholdt i RAR Sydjylland, men som indgår i de øvrige afgrænsninger af Sydvestjylland i rapporten er Ringkøbing-Skjern Kommune.

RAR Sydjylland består af følgende kommuner:

- Esbjerg
- Billund
- Fanø
- Varde
- Vejen
- Tønder
- Fredericia
- Haderslev
- Middelfart
- Kolding
- Sønderborg
- Aabenraa
- Vejle

STAR opdeler selv resultaterne fra deres rekrutterings-survey i en række stillingskategorier. Analyserne tager derfor udgangspunkt i disse stillingskategorier, selvom de kan afvige fra øvrige branche- og stillingskategorier, der bliver anvendt i rapporten.

I rapporten afrapporteres der på forgæves rekrutteringsrate, som opgøres som andelen af rekrutteringsforsøgene, hvor stillingsopslaget ikke blev besat med en kvalificeret medarbejder. I denne definition er et rekrutteringsforsøg således forgæves, hvis stillingen ikke blev besat eller blev besat med en medarbejder uden de ønskede kvalifikationer.

Der afrapporteres samtidig på forgæves rekrutteringsrate uden substitution, som opgøres som andelen af rekrutteringsforsøgene, hvor stillingen slet ikke blev besat.

4. Jobopslagsanalyser

I jobopslagsanalyserne opgøres antallet af jobopslag på *jobindex.dk* inden for udvalgte brancher. Vi har opgjort antallet ved at fremsøge alle historiske og aktuelle jobopslag inden for udvalgte relevante brancher. *Jobindex.dk*'s database går tilbage til 2007, hvorfor dette også er startåret i analyserne.

I processen blev de underkategorier, som særligt eller udelukkende henvender sig til personer uden en videregående uddannelse (f.eks. underkategorierne 'lager', 'telemarketing', 'ejendomsservice' og 'kontorelev') frasorteret, så analyserne i videst muligt omfang er et udtryk for efterspørgslen efter personer med videregående uddannelser.

I nogle af jobopslagsanalyserne dykkes ned i hvilke kompetencer, der efterspørges aktuelt. Dette har vi gjort ved at scrape alle jobopslag på *ofir.dk* i perioden 25.-29. september for deres indhold og tekst (*ofir.dk* er valgt, da *jobindex.dk* ikke tillader scraping). Derefter har vi via *prompt engineering* automatiseret en sprogmodel til at score hvert jobopslag efter i hvilken grad, der efterspørges grønne kompetencer i dem.

Sprogmodellens resultater er kvalitetssikret, og der er valgt et datadrevet cutoff for, hvilken score et jobopslag skulle have for at kunne kvalificere som at efterspørge grønne kompetencer meget eksplicit.

5. Interviews med virksomheder

Ud over spørgeskemaundersøgelsen og de øvrige kvantitative analyser er der foretaget interviews med repræsentanter for erhvervslivet i og omkring Esbjerg og Sydvestjylland. Interviewpersonerne er foreslået af Education Esbjerg. Epinion har forestået rekruttering, planlægning og afholdelse af interviewene.

Alle interviews er gennemført online af en erfaren konsulent fra Epinion og har varet mellem 20-30 minutter.

Der er i alt gennemført 12 interviews. Heraf fire offentlige institutioner, fire virksomheder i Esbjerg og tre virksomheder i resten af Sydvestjylland.

Interviewene har fulgt en semistruktureret interviewguide, hvor følgende temaer er afdækket:

1. Præsentation af virksomheden og primære aktiviteter i Sydvestjylland
2. Kompetencebehov i dag, herunder hvilke konkrete kompetencer der efterspørges
3. Kompetencebehov i fremtiden
4. Rekrutteringssituationen i området i dag
5. Forventninger til rekrutteringssituationen i fremtiden
6. Konsekvenser af eventuelle rekrutteringsudfordringer
7. Alternative rekrutteringsstrategier
8. Erhvervskandidaters relevans

Interviewene er blevet optaget og transskiberet og efterfølgende analyseret via displays.

Epinion København

Ryesgade 3F
2200 København N
Danmark
T: +45 87 30 95 00
E: copenhagen@epinionglobal.com
www.epinionglobal.com

Epinion Aarhus

Fellow Workspace
Mariane Thomsens Gade 4B
8000 Aarhus
Denmark
T: +45 87 30 95 00
E: aarhus@epinionglobal.com