

Kompetenceforsyningen i Region Midtjylland

Analyse

Udarbejdet af Teknologisk Institut
for Business Region Aarhus, Business Region MidtVest & Erhvervshus Midtjylland

Forfattere

Martin Eggert Hansen og
Christina Løth Andersen,
Teknologisk Institut

August 2025
v.2025-08-25.03

ISBN: 978-87-91461-99-6

Indhold

Introduktion	5
Sammenfatning	6
Status på det midtjyske arbejdsmarked	8
(U)balancer mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft.	10
Barrierer og udfordringer ved anskaffelse af den rette arbejdskraft	12
Udenlandsk arbejdskraft.	23
Konklusion og perspektivering	36



LL Blandt de 58 % af virksomhederne, der oplever rekrutteringsproblemer, efterspørger hovedparten faglærte/ erhvervsuddannede.

Introduktion

På opdrag af Business Region Aarhus (BRAA), Business Region MidtVest (BRMV) og Erhvervshus Midtjylland (herefter benævnt parterne) har Teknologisk Institut gennemført en analyse af kompetenceforsyningen i Region Midtjylland. Teknologisk Institut har været ansvarlig for analysens dataindsamling og rapportering. Analysens formål er at belyse kompetenceforsyningen til det private arbejdsmarked i Region Midtjylland. Med kompetenceforsyning henvises der til den samlede kapacitet, der skal sikre, at virksomheder og organisationer har adgang til den rette arbejdskraft med de nødvendige kvalifikationer. Analysen har et særligt fokus på eventuelle ubalancer mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, kompetencer samt udenlandsk arbejdskraft. Analysen skal kvalificere parternes strategiske beslutsningsgrundlag og bidrage til at sikre, at virksomhederne i regionen har adgang til den nødvendige arbejdskraft – både nu og i fremtiden.

Analysens metode og datagrundlag

Analysen kombinerer flere datakilder og metoder for at give en nuanceret indsigt i kompetenceforsyningen. Det samlede datagrundlag omfatter:

- **Registerbaseret statistik:** Mikrodata og nøgleindikatorer fra bl.a. Danmarks Statistik kombineret med data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvendes til at udregne og identificere arbejdsmarkedsbalancen på kommunalt niveau samt til at analysere arbejdsmarkedets udvikling, rekrutteringsmønstre, arbejdsstyrkens sammensætning og brugen af international arbejdskraft.
- **Survey blandt virksomheder:** En repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt 1.002 private virksomheder i regionen giver indblik i virksomhedernes oplevede udfordringer, efterspurgte kompetencer og brug af udenlandsk arbejdskraft.
- **Desk research:** Centrale eksisterende rapporter og fremskrivninger anvendes til at perspektivere og supplere de primære data.
- **Policy-workshop:** En afsluttende workshop med deltagelse af kommuner, jobcentre, erhvervsfremmeaktører, uddannelsesinstitutioner og andre interessenter bidrager med kvalitative vurderinger, praksisnære erfaringer og forslag til handlemuligheder.

Se flere resultater på interaktivt dashboard

Udover denne rapport har Teknologisk Institut udarbejdet et webbaseret, interaktivt dashboard, der giver brugeren mulighed for, efter eget valg, at krydse og visualisere spørgeskemaresultater på tværs af kommuner, brancher og virksomhedsstørrelse. Desuden kan man som bruger dykke ned i udviklingen af og status på arbejdsmarkedsbalancen – både for regionen som helhed samt specifikt for de enkelte kommuner og for de forskellige erhvervsgrupper. Dashboardet kan tilgås på www.erhvervshusmidtjylland.dk.

Sammenfatning

Arbejdsmarkedet i Region Midtjylland har gennem det seneste årti oplevet solid beskæftigelsesvækst, især i østjyske bykommuner, mens flere vestlige og nordvestlige landkommuner har haft stagnation eller tilbagegang. Geografiske forskelle præger beskæftigelsen, og mangel på kvalificeret arbejdskraft er blevet et alvorligt problem – særligt i landområder, hvor særligt fraflytning af unge forværrer situationen. Behovet for international arbejdskraft stiger, men integration og fastholdelse udgør nye udfordringer.

Regionen oplever lav ledighed og stigende mangel på arbejdskraft. Ofte er der flere for-gæves rekrutteringer end ledige kandidater. Analysen viser, at ca. 58 % af virksomhederne i Region Midtjylland oplever rekrutteringsudfordringer, og det gælder særligt små virksomheder samt virksomheder i landområderne. Manglen på kvalificerede kandidater udgør hovedårsagen, men også branchens attraktivitet, virksomhedens geografiske placering og en stor konkurrence om kvalificeret arbejdskraft spiller ind. Konsekvenserne omfatter mistet omsætning, øget overarbejde og hæmmet vækst.

Der er især efterspørgsel efter faglærte/erhvervsuddannede: Blandt de 58 % af virksomhederne, der oplever rekrutteringsproblemer, efterspørger hovedparten (65,7 %) faglærte/erhvervsuddannede. Derudover mangler 23,2 % ufaglærte medarbejdere, mens 16,3 % mangler ansatte med mellemlange uddannelser og 14,1 % med lange videregående uddannelser. Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer omhandler altså alle uddannelsesniveauer, men er størst for faglærte.

Udenlandsk arbejdskraft er blevet et vigtigt supplement til arbejdsstyrken, især inden for landbrug, industri og hotel- og restaurationsbranchen. Det er dog kun en meget lille andel af virksomhederne, der har erfaring med udenlandsk arbejdskraft, og udviklingen drives i høj grad af nogle få "store spillere" på området. Størstedelen af virksomhederne (74 %) anvender ikke udenlandsk arbejdskraft på trods af en udbredt mangel på arbejdskraft, og for mange udgør integration og sprogstore barrierer. De virksomheder, der benytter udenlandsk arbejdskraft, rapporterer generelt gode erfaringer og er mere tilbøjelige til at rekruttere udenlandsk arbejdskraft igen, selv på trods af eventuelle barrierer. Omvendt tyder analysen på, at virksomheder, som ikke har erfaring med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, ej heller har planer om at gøre det fremadrettet.

Samlet set peger analysen på, at Region Midtjylland står over for et dobbelt behov: 1) at sikre tilstrækkelig tilgang af faglærte og andre nøglekompetencer gennem både uddannelsessystemet og tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft, og 2) samtidig at styrke virksomhedernes evne til at fastholde og udvikle de medarbejdere, de allerede har. For at dette kan lade sig gøre, skal der skabes og udnyttes nye veje til vækst og lokal udvikling. Region Midtjylland skal positioneres som et område med endnu stærkere infrastruktur, attraktive uddannelsesmuligheder og et internationalt orienteret arbejdsmarked. Det kræver et større udbud af erhvervsuddannelser, flere engelsksprogede studiepladser, målrettede praktik- og jobforløb samt bedre integrationsrammer for at tiltrække højtuddannede talenter fra hele

Figur 1. anbefalinger



Automatisering, digitalisering og teknologisk innovation som alternative vækststrategier

For at øge produktivitet og konkurrenceevne skal der investeres i digitale og tekniske kompetencer (STEM). Det kræver flere STEM-uddannelser samt at videnscentre, der specialiserer sig i teknologiske innovationsmuligheder, udnyttes bedre. Derudover skal der være et fortsat fokus på eget samarbejde mellem virksomheder, uddannelsesinstitutioner og erhvervsfremmeaktører for at opkvalificere både medarbejdere og ledelse og i sidste ende sikre konkurrencedygtige virksomheder.



Investeringer i infrastruktur og mobilitet

Forbedrede muligheder for pendling kan øge adgangen til kvalificeret arbejdskraft. Derfor bør der investeres i infrastruktur og mobilitet med henblik på at reducere transporttid til uddannelser og arbejdspladser.



Styrket fokus på internationale studerende som arbejdskraftressource

Internationale studerende udgør et væsentligt potentiale for at imødekomme manglen på kvalificeret arbejdskraft. Derfor er der også behov for at sikre flere engelsksprogede studiepladser, for at kunne øge optaget af internationale studerende. For at fastholde flere af disse studerende i regionen efter endt uddannelse bør der skabes bedre rammer for integration og jobmobilitet gennem tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Derudover vil flere engelsksprogede erhvervsuddannelser kunne afhjælpe manglen på arbejdskraft og øge jobmobiliteten for den udenlandsk arbejdskraft.



Udenlandsk arbejdskraft som løsning på kapacitetsproblemer

Der er behov for bedre rammer for fastholdelse og integration af udenlandsk arbejdskraft, herunder mere fleksibel og effektiv adgang til sprogundervisning samt hurtigere og mere transparente processer i at få godkendt virksomhedernes udenlandske arbejdskraft. Mange virksomheder mangler erfaring med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, hvilket peger på et stort uudnyttet potentiale.



Tiltrækning til erhvervsuddannelser og tilknytning til yderområder

Det lokale udbud af erhvervsuddannelser i yderområderne skal styrkes. Samtidig skal de unges kendskab til og interesse for erhvervsuddannelserne øges, og der skal arbejdes aktivt på at styrke deres tilhørsforhold til lokalområdet under uddannelsen. I februar 2025 blev der indgået en politisk aftale om den nye erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse (EPX), som skal give unge tidlig erhvervserfaring og skabe stærkere bånd mellem skole, erhvervsliv og lokalområde. EPX kan derfor blive et vigtigt redskab til at øge interessen for erhvervsuddannelser og styrke rekrutteringen i yderområderne.

verden, og for at bidrage til, at flere vælger at blive i regionen efter endt uddannelse.

På grundlag af analysen af spørgeskema- og mikrodata samt den afholdte policy-workshop

har vi udarbejdet en række anbefalinger til den fremtidige indsats. Anbefalingerne er sammenfattet i figur 1.

Status på det midtjyske arbejdsmarked

Solid beskæftigelsesvækst i Region Midtjylland, men store geografiske forskelle

Arbejdsmarkedet i Region Midtjylland har gennem det seneste årti været præget af betydelige forandringer i både arbejdsstyrkens sammensætning og i efterspørgslen efter arbejdskraft. Regionen har samlet set oplevet en solid vækst i beskæftigelsen, men bag de samlede tal gemmer sig betydelige forskelle mellem kommuner og brancher samt forskydninger i den demografiske og uddannelsesmæssige sammensætning af arbejdsstyrken.

Aarhus Kommune skiller sig tydeligt ud med en stigning på 14,9 % i den private beskæftigelse, mens Silkeborg (12,7 %), Skanderborg (10,8 %) og Ikast-Brande (9,8 %) kommuner også har haft en stærk udvikling. Disse kommuner præges af en høj koncentration af vækstvirksomheder og større virksomheder med over 50 ansatte, som har spillet en væsentlig rolle i beskæftigelsesudviklingen.¹ Omvendt har flere landkommuner oplevet stagnation eller decideret tilbagegang i beskæftigelsen. Kommunerne Lemvig, Struer og Syddjurs har alle oplevet et fald i den private beskæftigelse på hhv. -4,2 %, -3,1 % og -2,1 %, og også Norddjurs Kommune og Skive Kommune ligger under regionsgenemsnittet.² Forskellene afspejler blandt andet variationer i erhvervsstruktur, befolkningsudvikling og antallet af vækstvirksomheder.

Landområderne har svært ved at fastholde unge

Mange unge forlader de mindre kommuner for at tage uddannelse og arbejde i byerne, og de vender sjældent tilbage. Kommuner som Lemvig, Struer, Ringkøbing-Skjern og Norddjurs nævner dette eksplicit som en barriere for lokal vækst og kompetenceforsyning i de kommunale tilstandsrapporter for 2025.³

Denne demografiske forskydning betyder, at mange virksomheder i landområderne har vanskeligt ved at rekruttere unge og kvalificerede medarbejdere. Det skaber risiko for et voksende mismatch mellem udbud og efterspørgsel ift. arbejdskraft, særligt inden for tekniske, håndværksfaglige og specialiserede produktionsstillinger.

Store virksomheder driver jobvæksten

Store virksomheder, defineret som virksomheder med mere end 250 årsværk, har drevet jobvæksten i især vækstkommunerne, mens mindre virksomheder dominerer i områder med svagere udvikling. Særligt jobvæksten i de store virksomheder har haft betydning for det samlede billede. I Aarhus, Odder og Silkeborg har denne gruppe trukket markant op med

¹ Kommunale tilstandsrapporter (2025): Aarhus, Silkeborg, Skanderborg og Ikast-Brande.

² Kommunale tilstandsrapporter (2025): Lemvig, Struer, Syddjurs, Norddjurs og Skive.

³ Kommunale tilstandsrapporter (2025): Lemvig, Struer, Ringkøbing-Skjern, Norddjurs.



vækstrater på hhv. 20,3 %, 34,4 % og 22,4 %.⁴ Omvendt har kommuner som Lemvig (-12,2 %) og Struer (-7,6 %) oplevet direkte tilbagegang i beskæftigelsen i store virksomheder.⁵

Udenlandsk arbejdskraft har stigende betydning for jobvækst

Udenlandsk arbejdskraft har fået større betydning, især i brancher og kommuner med mangel på lokal arbejdskraft, f.eks. industriel

produktion og landbrug. Dette løser dog ikke alle udfordringer, da integration og fastholdelse er vanskelig. F.eks. oplever Aarhus og Viborg Kommune et behov for bedre adgang til bolig, uddannelse og sprogundervisning som en forudsætning for varig integration af udenlandske medarbejdere i lokalsamfundene.⁶ Samlet set er udenlandsk arbejdskraft blevet afgørende for regionens økonomi, men der er behov for målrettede indsatser for at sikre rekruttering, integration og fastholdelse.

⁴ Kommunale tilstandsrapporter (2025): Aarhus, Odder, Silkeborg.

⁵ Kommunale tilstandsrapporter (2025): Lemvig, Struer.

⁶ Kommunale tilstandsrapporter (2025): Aarhus, Viborg.

(U)balancer mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft

Et velfungerende arbejdsmarked er fundamentalt for den økonomiske og samfundsmæssige udvikling, og det kræver løbende tilpasning mellem den arbejdskraft, der udbydes, og den, der efterspørges. **Udbuddet** af arbejdskraft består af de personer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet – herunder både beskæftigede og ledige med de kvalifikationer og kompetencer, de besidder. Modsat repræsenterer **efterspørgslen** de jobs og kompetenceprofiler, som virksomhederne har behov for at få besat for at kunne opretholde og udvikle deres produktion og service.

Når udbud og efterspørgsel matcher nogenlunde i både antal og kompetencer, taler vi om **balance på arbejdsmarkedet**. Her er virksomhedernes behov i høj grad dækket af den tilgængelige arbejdskraft, og ledigheden blandt de relevante grupper er lav. Omvendt opstår der en **ubalance** på arbejdsmarkedet, som enten kan være i form af **mangel på arbejdskraft**, når der ikke er tilstrækkelig arbejdskraft med de nødvendige kompetencer til at dække virksomhedernes behov (dvs. lav ledighed og en høj grad af forgæves rekruttering), eller i form af et **overskud af arbejdskraft**, når der er flere personer med bestemte kompetencer, end der er efterspørgsel (dvs. høj ledighed og en lav grad af forgæves rekruttering).

Som et værktøj til at identificere de områder, hvor der opstår ubalancer mellem udbud

og efterspørgsel i Region Midtjylland – både geografisk og på tværs af erhvervsgrupper – har Teknologisk Institut udviklet en metode til vurdering af den kommunale arbejdsmarkedsbalance. Metoden er udviklet for at imødekomme behovet for at præsentere relevant data og lave analyser på kommunalt niveau. Metoden bag den kommunale arbejdsmarkedsbalance er nærmere beskrevet i et separat metodebilag, som ligger tilgængeligt på Erhvervshus Midtjyllands hjemmeside (www.erhvervshusmidtjylland.dk).

Den kommunale arbejdsmarkedsbalance bygger på data fra 2020 til 2023, som er de senest tilgængelige tal. Ledigheden i 2024 og 2025 har imidlertid ligget på nogenlunde samme lave niveau som i 2023, og derfor forventes det ikke, at disse år vil vise et væsentligt anderledes billede af arbejdsmarkedsbalancen.

Lav ledighed og udbredt mangel på arbejdskraft: arbejdsmarkedet i Region Midtjylland under forandring 2020-2023

Figur 2 nedenfor viser arbejdsmarkedsbalancen for de seks største erhvervsgrupper. For information om andre erhvervsgrupper og for yderligere detaljer henvises der til dashboardet (www.erhvervshusmidtjylland.dk).

Figur 2. Kort over arbejdsmarkedsbalancen i de midtjyske kommuner for de seks største erhvervsgrupper 2020-2023

■ Stort overskud af arbejdskraft ■ Overskud af arbejdskraft ■ Balance
 ■ Mangel på arbejdskraft ■ Stor mangel på arbejdskraft



Figur 2 viser markante ændringer i balancen mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i Region Midtjylland fra 2020 til 2023.

Under COVID-19 steg ledigheden midlertidigt, men fra 2021 faldt den hurtigt, og i 2022 og 2023 lå ledighedsniveauet historisk lavt. Den kommunale arbejdsmarkedsbalance viser overordnet, at regionen i 2023 havde lav ledighed

og stigende rekrutteringsudfordringer. Meget få grupper oplevede et overskud af arbejdskraft, mens langt de fleste oplevede enten balance eller decideret mangel på arbejdskraft. Dette gjaldt særligt erhvervsgruppen Byggeri og anlæg, som fremgår af figuren. Omvendt havde erhvervsgrupper som Administrativt arbejde en god balance.

Barrierer og udfordringer ved anskaffelse af den rette arbejdskraft

Som led i analysen har Teknologisk Institut gennemført en survey blandt 1.002 private virksomheder i Region Midtjylland. Undersøgelsen afdækker virksomhedernes oplevelser med rekruttering, ønskede kompetencer, brug af udenlandsk arbejdskraft samt barrierer for at rekruttere medarbejdere.

I analysen præsenteres vægtede resultater for den samlede virksomhedspopulation, mens uvægtede resultater anvendes i fordelinger på tværs af brancher, geografi og virksomhedsstørrelse. Detaljer om vægtningskonstruktion samt antal respondenter bag de uvægtede analyser fremgår af metodebilaget, som er tilgængeligt på Erhvervshus Midtjyllands hjemmeside.



Omfanget af rekrutteringsudfordringer blandt de midtjyske virksomheder

De fleste virksomheder oplever rekrutteringsudfordringer

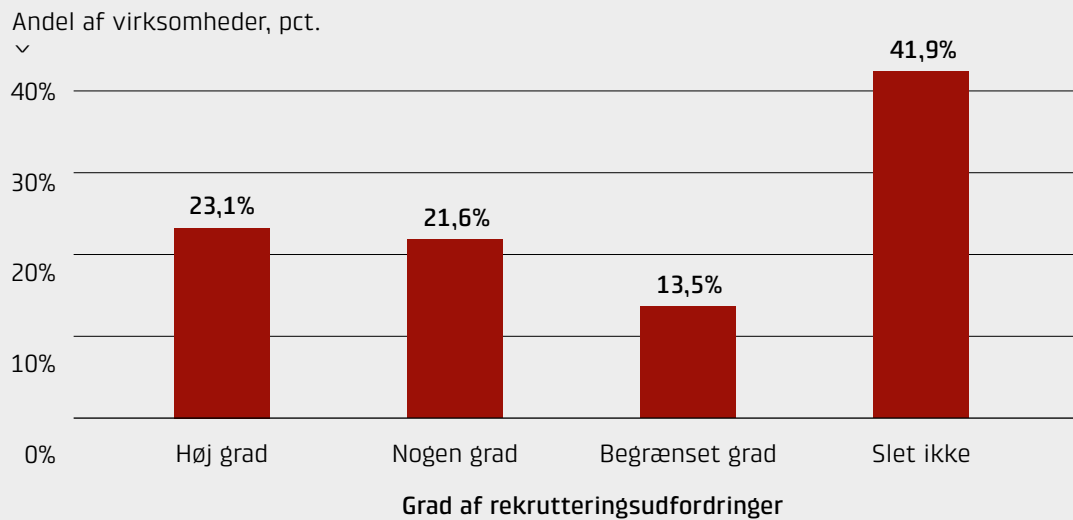
En stor andel af virksomhederne i Region Midtjylland har vanskeligt ved at skaffe den nødvendige arbejdskraft. Omkring 58 % af virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer. I alt rapporterer ca. 23 % af virksomhederne alvorlige rekrutteringsvanskeligheder og 22 % moderate vanskeligheder (se Figur 3). Ca. 42 % angiver imidlertid slet ikke at opleve rekrutteringsudfordringer.

At næsten hver fjerde virksomhed har store problemer med at rekruttere, understreger, hvor presset arbejdsmarkedet er i regionen. Nedenfor gennemgås, hvilke brancher, virksomhedsstørrelser og geografiske områder der er hårdest ramt, samt de væsentligste årsager og konsekvenser ifølge virksomhederne selv.

Især efterspørgsel efter faglærte/erhvervsuddannede

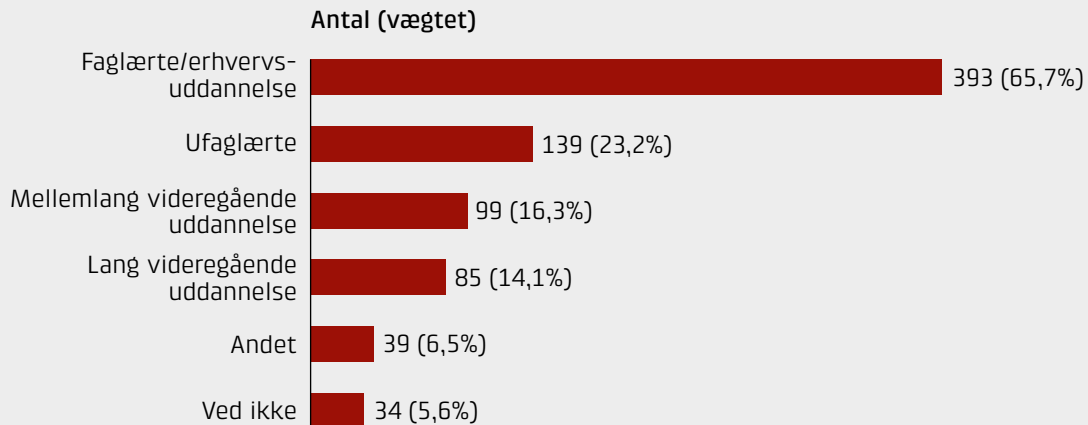
De 58 % af virksomhederne, der oplever rekrutteringsproblemer, er blevet spurgt, hvilke uddannelsesprofiler de har sværest ved at finde (se Figur 4).

Figur 3. Virksomhedernes oplevede rekrutteringsudfordringer



Spørgsmål: I hvilken grad oplever I udfordringer med at skaffe arbejdskraft til jeres virksomhed? **Note:** 995 besvarelser. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. meto-debilaget).

Figur 4. Fordeling af uddannelsesniveauer som efterspørges af virksomhederne i Region Midtjylland



Spørgsmål: Hvilken uddannelsesprofil har de arbejdstagere typisk, som I oplever at have svært ved at skaffe? (Spørgsmål kun givet til virksomheder, som angiver at have rekrutteringsudfordringer i en eller anden grad). **Note:** 604 besvarelser. Flere svar mulige. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

Hovedparten (66 %) har svært ved at rekruttere faglærte/erhvervsuddannede. Derudover mangler 23 % ufaglærte medarbejdere, mens 16 % peger på mellemlange uddannelser og 14 %

på lange videregående uddannelser. Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer inkluderer altså alle uddannelsesniveauer, men er størst for faglærte.



Især bygge og anlæg, vidensservice samt industrien oplever rekrutteringsudfordringer

I bygge- og anlægsbranchen i Region Midtjylland angiver ca. 69 % af virksomhederne at have rekrutteringsudfordringer, og 41 % oplever store vanskeligheder med at finde de medarbejdere, de har brug for. Som en byggevirksomhed i Randers bemærker: "Det er ikke længere et spørgsmål om at finde den rigtige kandidat – det er et spørgsmål om overhovedet at få nogen". Manglen på faglærte håndværkere og teknikere betyder, at mange firmaer må opgive at besætte ledige stillinger eller sige nej til opgaver. En tømrervirksomhed udtrykker: "2Vi har måttet sige nej til mange tømreropgaver; der er langt flere, end vi nogensinde kunne have mandskab til".

Industrien er en anden branche med store udfordringer. Omkring 73 % af virksomhederne har rekrutteringsproblemer, og 23 % oplever dem som omfattende. Særligt specialiserede faglærte og teknikere er vanskelige at tiltrække. En virksomhed i fødevarerindustrien fortæller f.eks.: "[Der] mangler folk med uddannelse, [det er] svært at få mejerister".

Generelt er rekrutteringsproblemer mest udbredte inden for produktion, teknik og byggeri, men de gør sig også gældende i serviceprægede

brancher, hvor en betydelig andel af virksomhederne oplever udfordringer (se Figur 5).

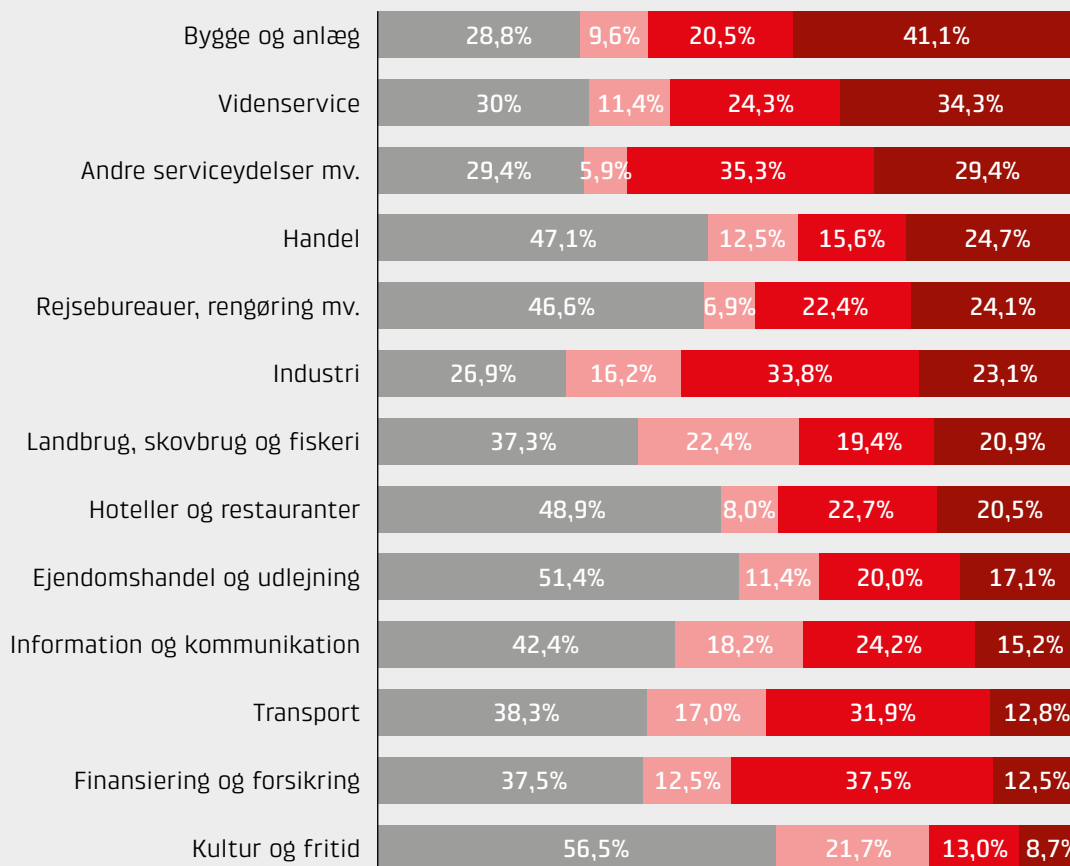
Cirka 70 % af virksomhederne inden for vidensservice oplever rekrutteringsudfordringer

Vidensservicebranchen (f.eks. it-konsulenter og ingeniør- og rådgivningsvirksomheder) har også store rekrutteringsudfordringer: Cirka 70 % af virksomhederne oplever problemer, og 34 % angiver, at de er alvorlige. Det viser, at der er mangel på højtuddannede specialister og eksperter i Region Midtjylland. Nogle virksomheder forudser særlige vanskeligheder med at rekruttere til topposter, f.eks. direktører: "Det bliver svært at ansætte eksempelvis direktører med det rette niveau," bemærker en virksomhed.

Det er bemærkelsesværdigt, at vidensservice melder om så store udfordringer, når arbejdsmarkedsbalancen samtidig peger på, at der samlet set var balance inden for akademisk arbejde i alle kommuner i Region Midtjylland i 2023. Forskellen kan dels forklares ved, at arbejdsmarkedsbalancen opgør situationen efter erhvervsgrupper, mens spørgeskemaresultaterne er fordelt på brancher, og derfor ikke kan sammenlignes direkte. Derudover afspejler spørgeskemaundersøgelsen virksomhedernes egne oplevelser – og rekrutteringsudfordringer

Figur 5. Virksomhedernes oplevede rekrutteringsudfordringer - fordelt på branche

Rekrutteringsudfordringer: ■ Høj grad ■ Nogen grad ■ Begrænset grad ■ Slet ikke



Spørgsmål: I hvilken grad oplever I udfordringer med at skaffe arbejdskraft til jeres virksomhed? **Note:** 995 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele.

behøver ikke nødvendigvis at betyde mangel på arbejdskraft i statistisk forstand. For mange virksomheder handler det måske snarere om, at det er svært at finde de helt rigtige kandidater, selvom det trods alt lykkes at få stillingerne besat.

Serviceerhverv har også rekrutteringsproblemer

51 % af virksomhederne inden for hoteller og restauranter angiver at have rekrutteringsproblemer. Andelen, der oplever store pro-

blemer og svarer i høj grad, udgør 20 %. Det er bemærkelsesværdigt, at ca. halvdelen af virksomhederne i disse serviceerhverv oplever rekrutteringsproblemer, da de har adgang til en relativt fleksibel arbejdsstyrke (studerende, ufraglærte, midlertidig arbejdskraft m.v.), og at de i nogen grad kan tilpasse sig udbuddet af arbejdskraft (f.eks. ved at justere åbningstider, servicekoncept m.m.). Også i brancher som ejendomshandel/udlejning samt kultur og fritid angiver 43-49 % af virksomhederne at opleve rekrutteringsproblemer.

Rekrutteringsproblemer er mest udbredt i store virksomheder – men mest alvorlige i små

Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer varierer med virksomhedsstørrelsen (se Figur 6). Store (101+ ansatte) og mellemstore (51-100 ansatte) virksomheder oplever oftere rekrutteringsproblemer end små virksomheder (50 ansatte eller færre). Lidt over 70 % af de store og mellemstore virksomheder har udfordringer, mens andelen er omkring 60 % for de små virksomheder. Det kan dels skyldes, at større virksomheder hyppigere skal ansætte nyt personale og har flere og mere specialiserede stillinger, mens helt små virksomheder ikke rekrutterer nyt personale så ofte.

Selvom større virksomheder oftere oplever rekrutteringsproblemer, er det kun ca. 9 % af de store virksomheder og 15 % af de mellemstore, der har store rekrutteringsvanskeligheder. Til sammenligning oplever hver fjerde lille virksomhed (25 %) alvorlige problemer med at finde medarbejdere. Dette kan skyldes, at mindre virksomheder har færre ressourcer og er mindre synlige end de store, hvilket gør det sværere at tiltrække ansøgere. Derudover pegede flere workshopdeltagere på, at lønni-

veauet i mange brancher generelt er højt, og de mindre virksomheder derfor kan have svært ved at matche de lønvilkår, som større virksomheder tilbyder.

Rekrutteringsudfordringerne er størst i landområder

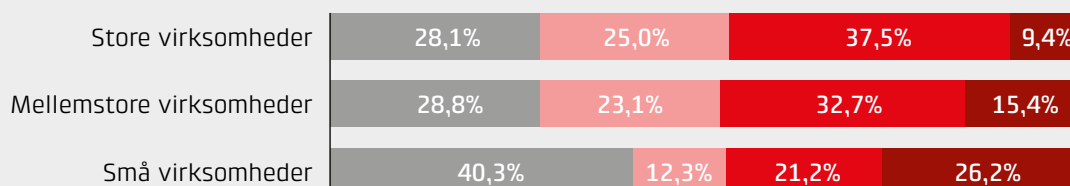
Virksomhedernes geografiske placering har også betydning for deres rekrutteringsvilkår. Virksomheder i eller tæt på større byer oplever sjældnere akutte rekrutteringsproblemer, mens virksomheder i landområder oftere har svært ved at finde arbejdskraft.

Figur 7 viser et kort over andelen af private virksomheder, som oplever rekrutteringsudfordringer i en eller anden grad (begrænset, nogen eller høj grad) fordelt på kommunerne.

Kortet bekræfter et generelt mønster af rekrutteringsudfordringer i Region Midtjylland, uanset om vi kigger i øst eller vest. Nogle af de mest udfordrede kommuner er Norddjurs Kommune, hvor ca. 76 % af virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer, Syddjurs Kommune (ca. 69 %) og Odder Kommune (64 %). Østjylland rummer også nogle af de mindst udfordrede kommuner såsom Aarhus, hvor 48 % af virk-

Figur 6. Virksomhedernes oplevede rekrutteringsudfordringer - fordelt efter virksomhedsstørrelse

Rekrutteringsudfordringer: ■ Høj grad ■ Nogen grad ■ Begrænset grad ■ Slet ikke



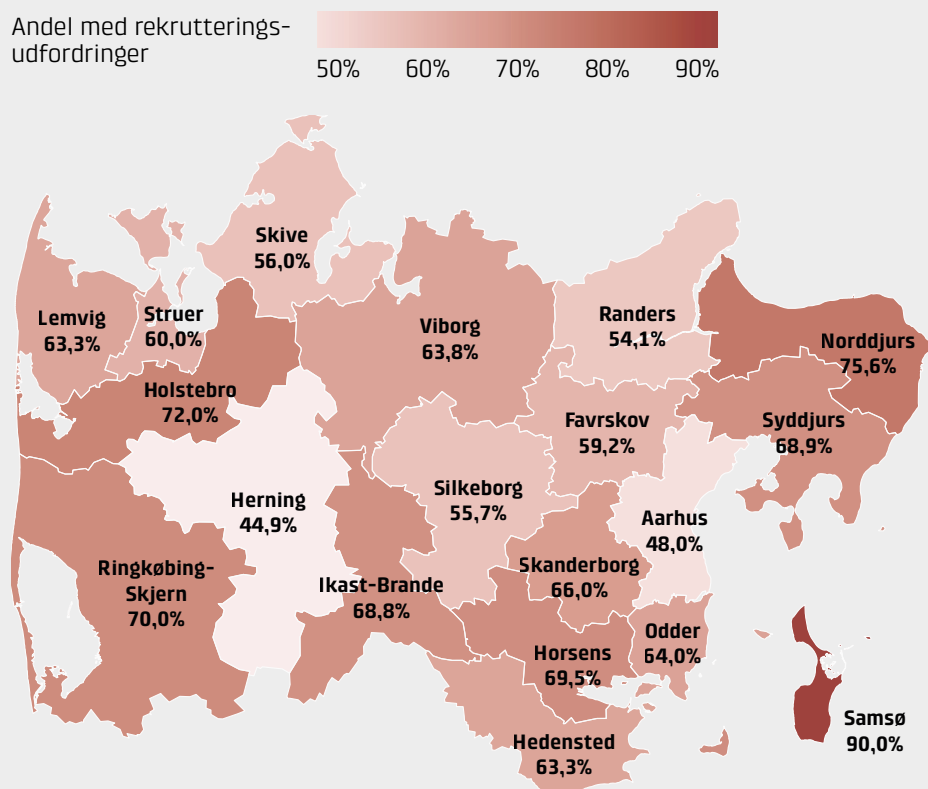
Spørgsmål: I hvilken grad oplever I udfordringer med at skaffe arbejdskraft til jeres virksomhed? **Note:** 995 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele.

somhederne oplever rekrutteringsudfordringer, Randers (ca. 54 %) og Silkeborg (ca. 56 %). Kortet viser også, at den mest udfordrede kommune er Samsø. Dog er dette med udgangspunkt i et lavt antal besvarelser.

Også i Vestjylland ser vi kommuner i begge lejre. Mens kommuner som Holstebro (72 %), Ringkøbing-Skjern (70 %), Lemvig (ca. 63 %) og Skrive (56 %) synes i højere grad at opleve rekrutteringsudfordringer, er Herning Kommune faktisk placeret som den kommune, hvor færrest virksomheder (nemlig ca. 45 %) oplever at have rekrutteringsudfordringer.



Figur 7. Andelen af private virksomheder, som oplever rekrutteringsudfordringer – fordelt på kommuner



Spørgsmål: I hvilken grad oplever I udfordringer med at skaffe arbejdskraft til jeres virksomhed? **Note:** 995 besvarelser. Figuren viser andelen af private virksomheder, som har angivet af opleve rekrutteringsudfordringer i "begrænset grad", "nogen grad" eller "høj grad". Andelen er beregnet som antallet af svar i de tre kategorier divideret med det samlede antal gyldige svar pr. kommune.

Ser vi på fordelingen af rekrutteringsudfordringer i de to Business Regions (Figur 8), bekræftes billedet af, at udfordringerne er markante i hele regionen – uanset om vi kigger mod øst (Business Region Aarhus, BRAA) eller vest (Business Region Midtvest, BRMV). Andelen af virksomheder, der oplever rekrutteringsudfordringer i høj grad, ligger på et sammenligneligt niveau (23 % i BRAA og 22 % i BRMV), og tilsvarende er andelen, der slet ikke oplever udfordringer, næsten identisk (41% i BRAA og 37 % i BRMV). Det understreger, at selvom der findes lokale forskelle mellem kommuner, er rekrutteringspresset et fælles vilkår på tværs af regionens to business regions.

Årsager til rekrutteringsudfordringer i Region Midtjylland

Hovedårsagen til rekrutteringsudfordringerne: For få kvalificerede ansøgere

Virksomhedernes største udfordring ved rekruttering er manglen på kvalificerede kandidater, hvilket ses i Figur 9.

Figur 9 viser, at ca. 80 % af de berørte virksomheder peger på, at der ganske enkelt er for få ansøgere med de rette kompetencer, erfaringer eller specialiseringer. Problemet skyldes altså et for lille udbud af arbejdskraft med relevante kvalifikationer. Mange virksomheder modtager få eller ingen ansøgninger til ledige stillinger, eller oplever, at ansøgerne ikke har de nødvendige faglige eller formelle kvalifikationer. Især efterspørges meget snævre profiler, og flere arbejdsgivere beskriver rekrutteringsprocessen som at lede efter en nål i en høstak.

Konkurrence om talent og attraktivitet

Udover manglen på kvalificerede ansøgere, peger virksomhederne på flere andre årsager til rekrutteringsudfordringer. Godt 12 % nævner øget konkurrence om talent – flere arbejdsgivere kæmper om de samme kvalificerede kandidater, især inden for f.eks. it og projektle-

delse. Mange kandidater får flere tilbud, hvilket gør det svært at tiltrække og fastholde dem, især for mindre virksomheder og brancher med et svagt image.

11 % peger på, at visse brancher eller jobtyper ikke er attraktive nok – f.eks. på grund af fysisk krævende arbejde, lav løn, skæve arbejdstider eller manglende karrieremuligheder. Især håndværksfagene kæmper med at tiltrække unge, hvilket forstærker manglen.

Ca. 10 % nævner geografiske eller logistiske barrierer, som f.eks. dårlig infrastruktur eller beliggenhed, der gør det svært at tiltrække ansatte fra andre områder – især i yderkommunerne.

Cirka 7 % angiver problemer med fastholdelse af ansatte. Stor udskiftning skaber et konstant rekrutteringspres, men for de fleste virksomheder er hovedproblemet at finde kandidater fra starten.

Endelig peger 6 % på strukturelle udfordringer i uddannelsessystemet, herunder at for få uddannes inden for visse fag, eller at nyuddannede mangler erfaring. Kun få virksomheder nævner demografiske eller lovgivningsmæssige barrierer (f.eks. en aldrende arbejdsstyrke eller stram immigration) som hovedårsag, men disse forhold kan forstærke rekrutteringsudfordringerne.

En del af konkurrencen om arbejdskraften finder også sted mellem det private og det offentlige arbejdsmarked. Flere workshopdeltagere fremhævede, at offentlige arbejdspladser – f.eks. kommunerne – i høj grad efterspørger arbejdskraft, og at mange af disse jobfunktioner er afgørende for, at virksomhederne kan fungere og vækste lokalt. Det kan eksempelvis være stillinger i kommunerne, der varetager sagsbehandling, implementering af den grønne trepart eller anden virksomhedsservice. Desuden; uden tilstrækkeligt med lærere, pædagoger, læger og andre nøglepersoner i lokalsamfundet mindskes områdets attraktivitet

Figur 8. Rekrutteringsudfordringer fordelt på Business Regions

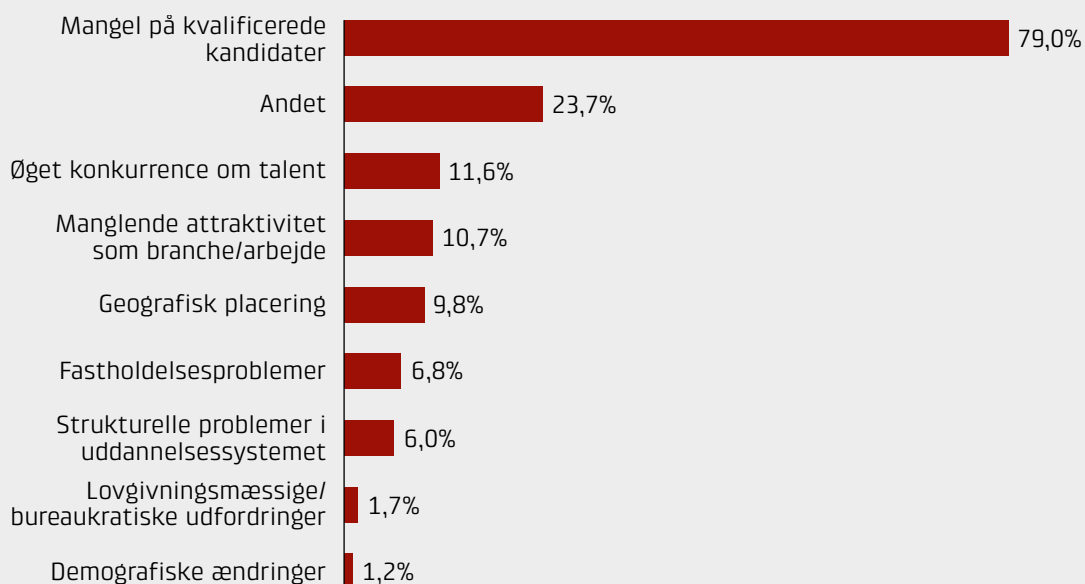
Rekrutteringsudfordringer: ■ Høj grad ■ Nogen grad ■ Begrænset grad ■ Slet ikke

Business Region MidtVest	37%	14%	27%	22%
Business Region Aarhus	41%	15%	21%	23%

Spørgsmål: I hvilken grad oplever I udfordringer med at skaffe arbejdskraft til jeres virksomhed?

Note: 995 besvarelser. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

Figur 9. Virksomhedernes oplevelse af årsager til rekrutteringsudfordringer



Spørgsmål: Hvilke udfordringer oplever I med at skaffe arbejdskraft? **Note:** 604 besvarelser. Flere svar mulige. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).



for både nuværende indbyggere og potentielle tilflyttere – hvilket indirekte kan gøre det svære, også for private virksomheder, at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Afslutningsvis angiver næsten en fjerdedel af virksomhederne med rekrutteringsproblemer "andet" som årsag. Disse svar dækker ofte virksomhedsspecifikke forhold som specielle arbejdstider, sæsonarbejde, eller mangel på netværk i mindre og nystartede virksomheder.

Konsekvenser for virksomhedernes udvikling og vækst

Rekrutteringsudfordringerne har mærkbare konsekvenser for de midtjyske virksomheder og påvirker både deres udviklingsmulighe-

der, daglige drift og økonomi. I det følgende afsnit præsenteres tre overordnede typer af konsekvenser: 1) Strategiske konsekvenser, hvor virksomheder må nedskalere eller opgive vækstplaner; 2) Driftsmæssige konsekvenser, hvor manglen på arbejdskraft fører til afviste ordrer, forsinkelser og pres på medarbejderne; samt 3) Økonomiske konsekvenser, hvor virksomheder direkte mister omsætning som følge af utilstrækkelig bemanning.

Virksomheders vækst og udvidelsesplaner bremses af mangel på arbejdskraft

Mange virksomheder har planer om - og potentiale til - udvidelse, der ikke kan realiseres fuldt ud i det nuværende arbejdsmarked. En betydelig del (86 %) af de virksomheder, der angiver at have rekrutteringsproblemer, oplyser, at de gerne ville have ansat mindst én

Figur 10. Konsekvenser af rekrutteringsudfordringerne



Note: Tallene repræsenterer udelukkende procentdele for de virksomheder, som har angivet at have rekrutteringsudfordringer i en eller anden grad.

person mere i det forgangne år, hvis ikke de havde stået over for rekrutteringsudfordringer. Det gennemsnitlige ønskede antal ekstra ansættelser blandt disse virksomheder er cirka seks personer. Dette peger på et ikkerealiseret vækstpotentiale: hvis arbejdskraften var til rådighed, ville mange virksomheder ekspandere deres aktiviteter og f.eks. åbne nye afdelinger, tage flere ordrer ind eller på anden vis vokse.

Driftsmæssige konsekvenser: Ordre droppes eller udskydes

Mangel på arbejdskraft har tydelige konsekvenser for mange midtjyske virksomheder. Godt 30 % af virksomheder med rekrutteringsudfordringer har måttet sige nej til ordrer. Blandt virksomheder med store rekrutteringsproblemer ("i høj grad") gælder det hele 51 %, især inden for byggeri og håndværk. Manglende bemanning betyder både tabte opgaver og udskudte projekter, hvilket skader både økonomi og omdømme.

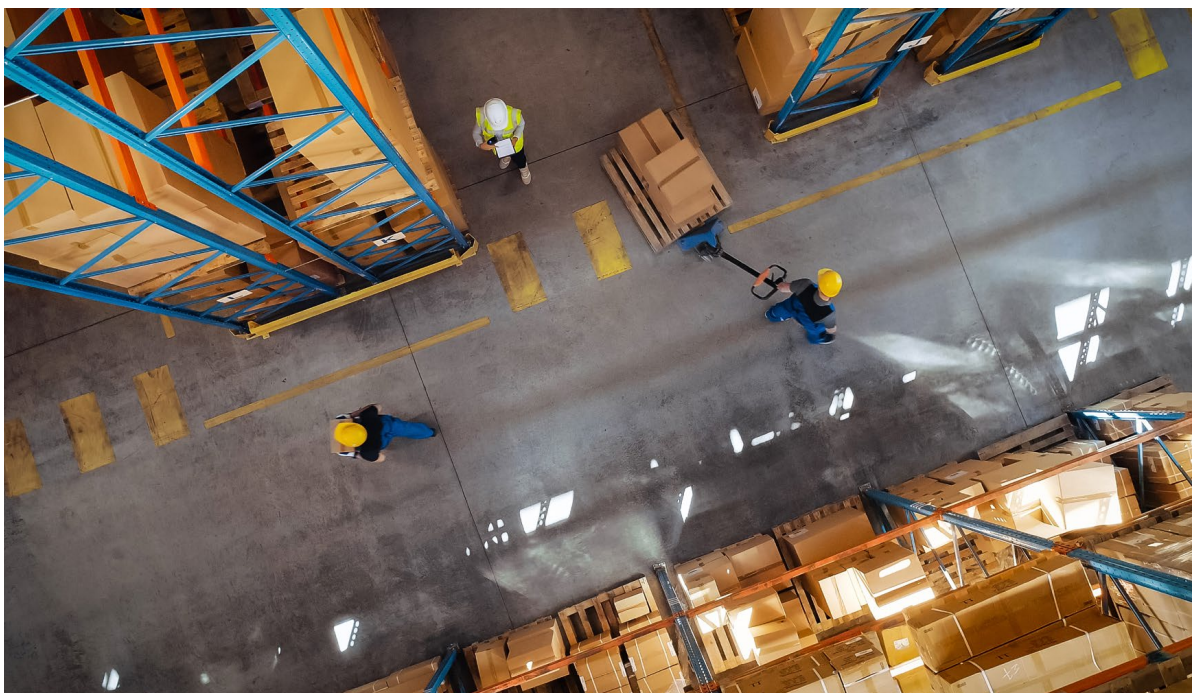
Selv hvor ordrer ikke afvises, fører underbemanning til forsinkelser, overarbejde og øget

pres på de eksisterende medarbejdere. Flere virksomheder oplever, at produktionen ikke kan øges som planlagt, og at leveringstiderne forlænges – ofte som følge af mangel på specialister. F.eks. nævner en industrivirksomhed: "Vi kunne have produceret mere hurtigere og [undgået] forsinket leveringstid".

Økonomiske konsekvenser

Omkring 18 % af virksomhederne vurderer, at rekrutteringsproblemer har ført til tab af indtægter, typisk gennem forsinkede projekter, uudnyttet kapacitet eller tabte ordrer til konkurrenter. I sjældne tilfælde rapporteres markante tab på, hvad der svarer til halvdelen af omsætningen eller mere.

For at afbøde problemerne forsøger nogle at rekruttere udenlandsk arbejdskraft (16 % har allerede rekrutteret), mens andre satser på mere oplæring af allerede ansatte, f.eks. lærlinge eller elever. Begge strategier byder dog på udfordringer, som f.eks. sprog, oplæringskapacitet og bureaukrati. Dette uddybes nærmere i afsnittet om brugen af udenlandsk arbejdskraft.





” I kategorien "Landbrug, skovbrug og fiskeri" benytter cirka 60 % af virksomhederne aktuelt udenlandsk arbejdskraft.

Udenlandsk arbejdskraft

Et centralt tema i spørgeskemaundersøgelsen er virksomhedernes erfaringer med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Udenlandsk arbejdskraft defineres i denne forbindelse som personer, der har deres lønindkomst i Danmark, men har statsborgerskab i et andet land.

Nuværende brug af udenlandsk arbejdskraft blandt midtjyske virksomheder

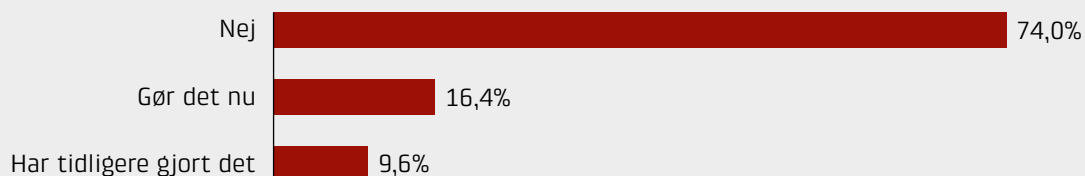
Som helhed benytter cirka hvad sjette midtjyske virksomhed udenlandsk arbejdskraft, mens flertallet stadig udelukkende ansætter danske medarbejdere (Se Figur 11). Mere præcist angiver

ca. 16 % af virksomhederne, at de rekrutterer udenlandsk arbejdskraft nu eller har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft tidligere (10 %), men ikke har nogen ansat aktuelt. Samlet set har cirka en fjerdedel af virksomhederne på et tidspunkt gjort brug af udenlandske medarbejdere. Omvendt har hovedparten (74 %) af virksomhederne aldrig rekrutteret arbejdskraft fra udlandet.

Brugen af udenlandsk arbejdskraft varierer betydeligt mellem forskellige brancher

Det er især nogle få sektorer, der står for langt størstedelen af rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft i Region Midtjylland, mens andre brancher næsten udelukkende ansætter dansk arbejdskraft. Data viser, at landbrugssektoren

Figur 11. Rekruttering og ansættelse af udenlandsk arbejdskraft blandt de midtjyske virksomheder



Spørgsmål: Rekrutterer I generelt udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 1001 besvarelser. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).



skiller sig klart mest ud (se Figur 12): I kategorien "Landbrug, skovbrug og fiskeri" benytter cirka 60 % af virksomhederne aktuelt udenlandsk arbejdskraft. Dette gør landbrugsbranchen til den absolut største bruger af udenlandske medarbejdere i regionen.

En væsentlig forklaring er, at mange job i landbruget er relativt lavtlønnede og ofte inkluderer arbejdsforhold, der har sværere ved at tiltrække dansk arbejdskraft. Til gengæld søger udenlandske medarbejdere, f.eks. fra Ukraine og Østeuropa, i højere grad disse jobs.⁷

Også hotel- og restaurationsbranchen har en høj forekomst af udenlandsk arbejdskraft. Her angiver en tredjedel af virksomhederne, at de aktuelt har udenlandske ansatte, og ca. 14 % har tidligere gjort brug af udenlandsk arbejdskraft. Ligeledes ses en relativt høj andel i industrien, hvor næsten en fjerdedel af industrivirksomhederne aktuelt rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, og yderligere 11 %

har erfaring med rekruttering af udenlandske medarbejdere. Et lignende mønster gør sig gældende for rejsebureauer, rengøring og anden operationel service.

Disse brancher – landbrug, industri, hotel/restaurant og operationel service – repræsenterer således de områder af det midtjyske erhvervsliv, som i størst omfang rekrutterer udenlandsk arbejdskraft. Fælles for dem er typisk enten et stort behov for arbejdskraft generelt (herunder ofte fysisk arbejde, skifteholdsarbejde eller sæsonbetonet arbejde, som dansk arbejdskraft ofte ikke formår at dække) eller behov for specifikke kompetencer.

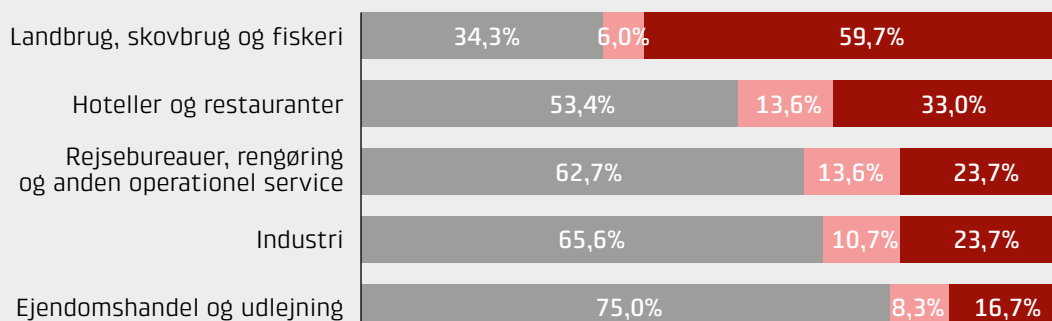
Sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og brug af udenlandsk arbejdskraft

Analysen viser, at store og mellemstore virksomheder i højere grad rekrutterer udenlandsk arbejdskraft sammenlignet med de mindre virksomheder (se Figur 13). Blandt små virksomheder (typisk mindre, lokalt baserede

⁷ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: "I fem brancher kommer mere end hver tredje lavtlønnede fra udlandet". www.ae.dk/analyse/2024-05-i-fem-brancher-kommer-mere-end-hver-tredje-lavtloennede-fra-udlandet

Figur 12. Top 5 brancher over rekruttering og ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

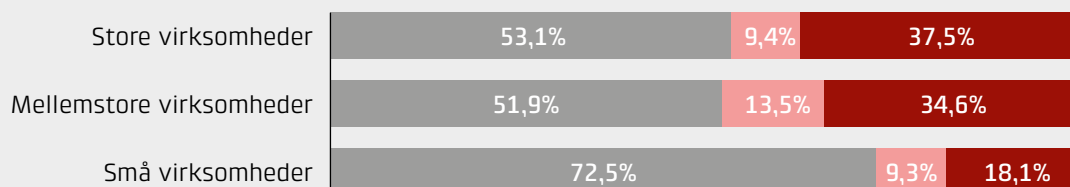
Udenlandsk arbejdskraft: ■ Gør det nu ■ Har tidligere gjort det ■ Nej



Spørgsmål: Rekrutterer I generelt udenlandsk arbejdskraft? Note: 1001 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele.

Figur 13. Virksomhedernes rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft: ■ Gør det nu ■ Har tidligere gjort det ■ Nej



Spørgsmål: Rekrutterer I generelt udenlandsk arbejdskraft? Note: 1001 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele.

firmaer) er det kun omkring 18 %, der i dag rekrutterer udenlandsk arbejdskraft. Ca. 9 % yderligere har på et tidligere tidspunkt rekrutteret udenlandsk arbejdskraft, men gør det ikke længere. Det betyder, at omtrent tre ud af fire små virksomheder aldrig har rekrutteret og/eller ansat udenlandsk arbejdskraft.

For mellemstore og store virksomheder ser billedet anderledes ud: Omkring en tredjedel rekrutterer i dag udenlandsk arbejdskraft, og yderligere 9-13 % har gjort det tidligere. Store virksomheder er over dobbelt så tilbøjelige som

små til at hente medarbejdere fra udlandet. Det kan skyldes bredere rekrutteringsbehov, flere specialiserede stillinger og bedre ressourcer, f.eks. HR-afdelinger, mens mindre virksomheder typisk kan mangle de nødvendige ressourcer og kapacitet til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

Geografiske forskelle i brugen af udenlandsk arbejdskraft

Som vi tidligere har set, har virksomhedernes geografiske placering betydning for, hvor store rekrutteringsudfordringer de oplever. Et

lignende mønster gør sig gældende, når vi ser på, hvor meget virksomhederne rekrutterer udenlandsk arbejdskraft. Generelt rekrutterer virksomheder i yder- og landkommuner oftere medarbejdere fra udlandet end virksomheder i de større bykommuner.

Figur 14 viser et kort over kommunerne i Region Midtjylland samt andelen af virksomheder i hver kommune, som har svaret, at de rekrutterer udenlandsk arbejdskraft.

Flere af de kommuner, som vi tidligere har identificeret som hårdest ramt af rekrutteringsudfordringer, ligger også højt, når det gæl-

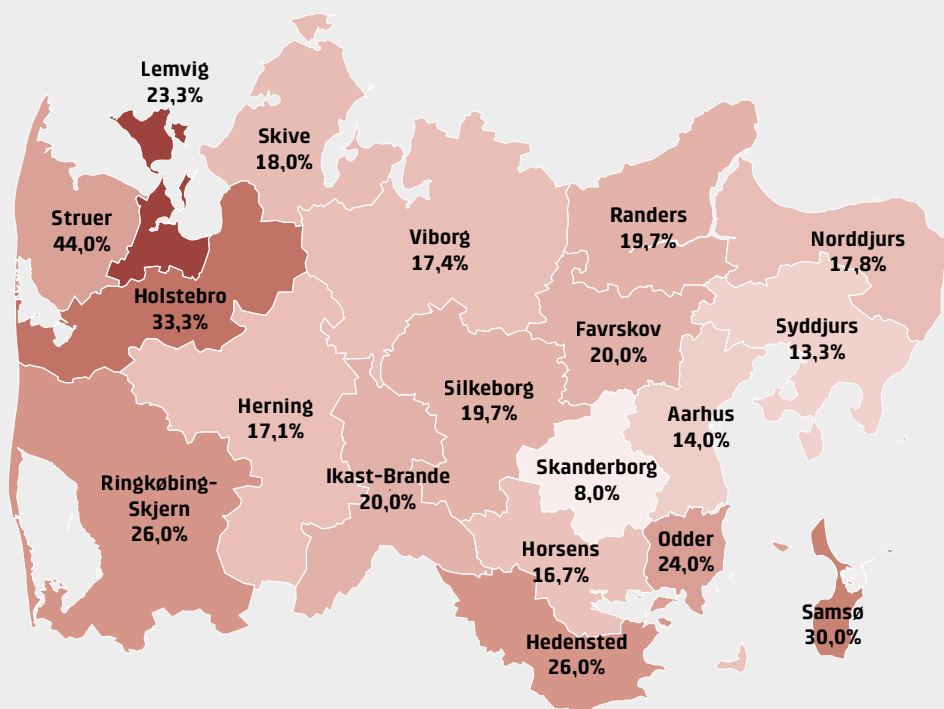
der rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Det gælder bl.a. Struer Kommune, hvor 44 % af virksomhederne rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, Holstebro Kommune (ca. 33 %), Ringkøbing-Skjern Kommune (26 %) og Hedensted Kommune (26%).

Det modsatte gør sig også gældende. Kommuner som Aarhus (14 %) og Herning (ca. 17 %), der har nogle af de laveste rekrutteringsudfordringer (Jf. Figur 7), er samtidig blandt dem, der i mindst grad rekrutterer udenlandsk arbejdskraft.

Flere forhold kan være med til at forklare dette. Store byer som Aarhus kan have let-

Figur 14. Andelen af private virksomheder, som rekrutterer udenlandsk arbejdskraft – fordelt på kommuner

Andel "Gør det nu" 10% 20% 30% 40%



Spørgsmål: Rekrutterer I generelt udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 1002 besvarelser. Figuren viser andelen af virksomheder, som har svaret "Gør det nu" på spørgsmålet om, hvorvidt de rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, fordelt på kommuner. Andelen er beregnet som antallet af virksomheder med dette svar divideret med det samlede antal gyldige svar pr. kommune.

tere adgang til dansk arbejdskraft, da mange ønsker at bo der, mens virksomheder i tyndt-befolkede områder kan have færre danske ansøgere. Hertil kommer, at erhvervsstrukturen spiller en rolle: Kommuner med mange virksomheder inden for landbrug, fødevarer og fremstilling – brancher, hvor udenlandsk arbejdskraft er udbredt – har typisk flere ansatte fra udlandet.

Dog gælder tendensen ikke for alle kommuner. Skanderborg, som har den laveste score for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (8 %), ligger omkring gennemsnittet for rekrutteringsudfordringer (jf. Figur 7). Ligeledes er Norddjurs (18 %) og Syddjurs (13 %) nogle af de kommuner, som i mindst omfang rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, selvom de samtidig er blandt de kommuner, der oplever de største udfordringer med at skaffe arbejdskraft (jf. Figur 7).

At kommuner som Skanderborg, Norddjurs og Syddjurs både kan have store rekrutteringsudfordringer og samtidig være blandt de mest

tilbageholdende med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, kan pege på flere ting. Det kan tyde på, at der er uudnyttede muligheder for at afhjælpe manglen på arbejdskraft gennem øget rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, men også at barrierer, såsom begrænset erfaring med at ansætte udenlandske medarbejdere eller branchestrukturer, hvor udenlandsk arbejdskraft traditionelt fylder mindre, spiller en rolle. Virksomhedernes oplevelser af barrierer for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft bliver omdrejningspunktet for rapportens afsnit 6.4.

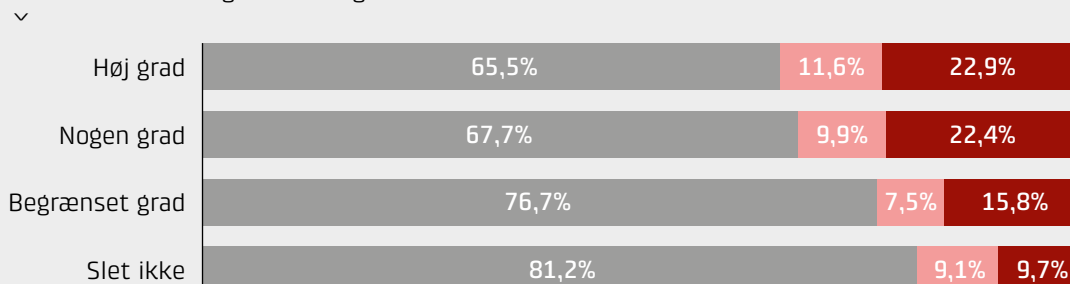
Rekrutteringsudfordringer øger brugen af udenlandsk arbejdskraft

Data viser en tydelig sammenhæng mellem rekrutteringsudfordringer og brugen af udenlandsk arbejdskraft (se Figur 15). De virksomheder, der har de største problemer med at finde arbejdskraft, er også dem, der oftest rekrutterer fra udlandet. Blandt virksomheder, der i høj grad oplever rekrutteringsudfordringer, bruger 23 % aktuelt udenlandsk arbejdskraft. Til sammenligning gælder det kun ca. 10

Figur 15. Virksomhedernes rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fordelt på oplevede rekrutteringsudfordringer

Udenlandsk arbejdskraft: ■ Gør det nu ■ Har tidligere gjort det ■ Nej

Grad af rekrutteringsudfordringer



Spørgsmål 1: Rekrutterer I generelt udenlandsk arbejdskraft? **Spørgsmål 2:** I hvilken grad oplever I udfordringer med at skaffe arbejdskraft til jeres virksomhed? **Note:** 995 besvarelser. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

% af virksomheder, der ikke oplever rekrutteringsproblemer.

Analysen viser en tydelig tendens til, at virksomheder, der aktivt rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, også er dem, der oplever størst mangel på kvalificeret arbejdskraft.

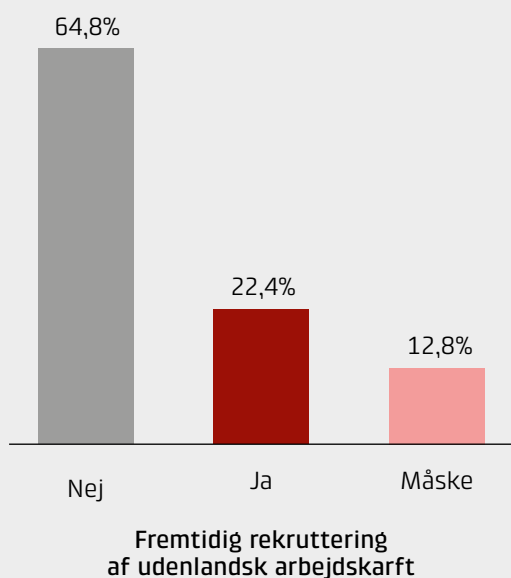
Resultaterne peger på, at udenlandsk arbejdskraft i stigende grad er en nødvendig løsning på konkrete rekrutteringsproblemer. Dette gælder især for brancher med høj efterspørgsel eller områder, hvor det lokale rekrutteringsgrundlag er begrænset. Analysen viser dog også, at selv de virksomheder, der rekrutterer

udenlandsk arbejdskraft, fortsat oplever betydelige rekrutteringsudfordringer.

Forventninger til fremtidig brug af udenlandsk arbejdskraft

I dette afsnit undersøger vi, hvordan virksomheder forventer at bruge udenlandsk arbejdskraft i fremtiden. Analysen sammenholder virksomhedernes forventninger med deres oplevede rekrutteringsudfordringer, samt faktorer som branche, størrelse og geografiske placering. Målet er at give et nuanceret billede af, hvilke typer virksomheder der ser rekruttering

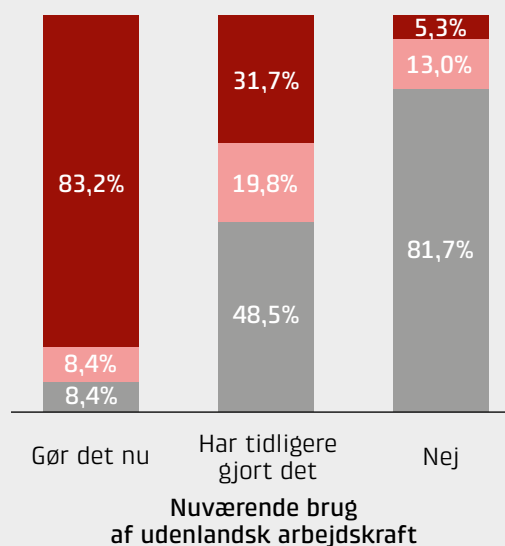
Figur 16. Virksomhedernes forventninger til fremtidig rekruttering af udenlandsk arbejdskraft



Spørgsmål: Forventer I fremover at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 974 besvarelser. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

Figur 17. Virksomhedernes rekrutteringsforventninger fordelt på deres aktuelle rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Forventning: ■ Ja ■ Måske ■ Nej



Spørgsmål 1: Forventer I fremover at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? **Spørgsmål 2:** Rekrutterer I generelt udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 973 besvarelser. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

af udenlandsk arbejdskraft som en naturlig del af deres fremtid, og hvilke der ikke gør det - samt årsagerne hertil.

Moderat ændring i fremtidig rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Flertallet af virksomhederne i regionen (65 %) forventer ikke at benytte udenlandsk arbejdskraft fremadrettet. Derimod svarer ca. 22 % ja til spørgsmålet, mens ca. 13 % svarer "måske" (se Figur 16).

Virksomheder, der allerede benytter udenlandsk arbejdskraft, forventer i højere grad også at gøre det i fremtiden

Forventningerne til fremtidig brug af udenlandsk arbejdskraft hænger tæt sammen med virksomhedernes nuværende erfaringer (se Figur 17). Hele 83 % af de virksomheder, der allerede har ansat udenlandske medarbejdere, forventer også at gøre det fremover. Dette indikerer en stærk kontinuitet: Når først virksomheder rekrutterer udenlandsk arbejdskraft og har gjort erfaringer hermed, bliver det en integreret del af deres bemandingsstrategi. Analysen viser altså, at virksomheder med

erfaringer overvejende vurderer dem som positive – og at også uerfarne virksomheder med rekrutteringsudfordringer derfor kan have meget at vinde ved at følge samme vej, da erfaringerne tyder på lav risiko og stor gevinst.

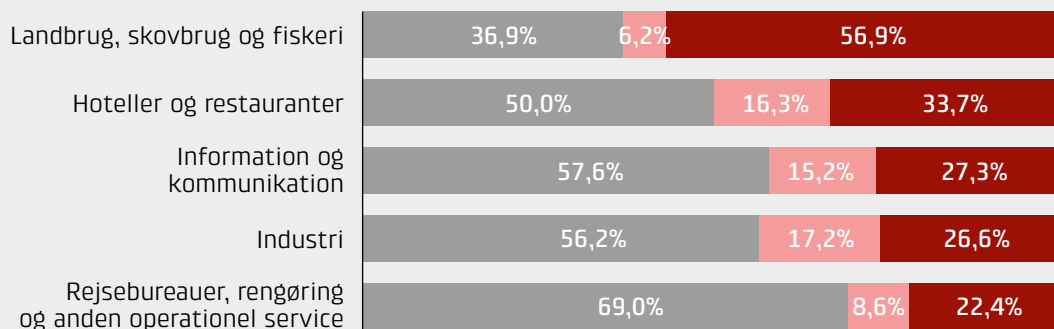
Blandt virksomheder i "mellemgruppen", der tidligere har gjort brug af udenlandsk arbejdskraft, men ikke længere gør det, er forventningsbilledet mere blandet. Næsten halvdelen vil ikke rekruttere udenlandsk arbejdskraft igen, mens ca. 32 % forventer at genoptage rekruttering af udenlandsk arbejdskraft i fremtiden. De resterende 20 % svarer "måske".

Landbrug forventer fortsat at gøre stor brug af udenlandsk arbejdskraft

Analysen viser markante brancheforskelle i forventningerne til brugen af udenlandsk arbejdskraft (se Figur 18). I landbrugssektoren rekrutterer ca. 60 % allerede udenlandsk arbejdskraft, og 57 % forventer at gøre det fremover. Det tyder på, at udenlandske medarbejdere fortsat vil være en uundværlig del af arbejdsstyrken i landbrug, skovbrug og fiskeri.

Figur 18. Top 5 brancher med størst forventning om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft i fremtiden

Forventning: ■ Ja ■ Måske ■ Nej



Spørgsmål: Forventer I fremover at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 974 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele.

Det samme mønster ses i hotel- og restaurationsbranchen, hvor ca. 34 % af virksomhederne forventer at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. I industrien rekrutterer ca. 24 % pt. udenlandsk arbejdskraft og ca. 27 % planlægger at gøre det i fremtiden. Desuden er der en betydelig andel, der overvejer det (17 %).

Store virksomheder forventer i højere grad at rekruttere udenlandsk arbejdskraft fremover

Virksomhedernes forventninger til at anvende udenlandsk arbejdskraft hænger tæt sammen med virksomhedens størrelse. Blandt store og mellemstore virksomheder forventer 40 % at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, mens det

kun gælder ca. 22 % af de små virksomheder (se Figur 19).

Store virksomheder bruger udenlandsk arbejdskraft som en del af deres fremtidige rekrutteringsstrategi, mens de fleste små virksomheder ikke har denne tilgang. Set i lyset af deres problemer med at skaffe arbejdskraft har de små virksomheder givetvis et uudnyttet potentiale, hvor de kan drage nytte af udenlandsk arbejdskraft. Dette kan dog kræve målrettet støtte, f.eks. i form af fælles rekrutteringsløsninger eller vejledning.

Flest landområder forventer øget brug af udenlandsk arbejdskraft

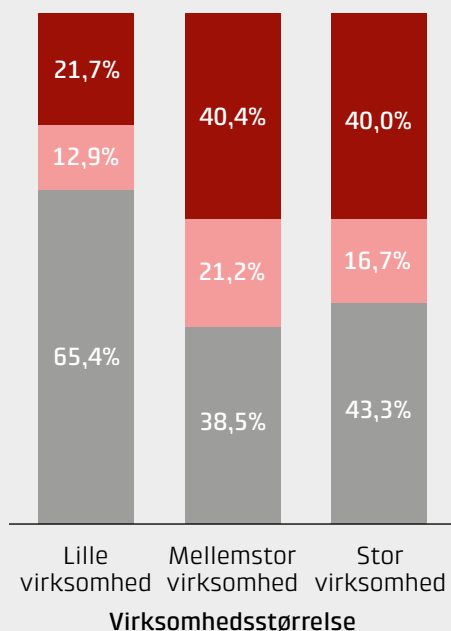
Analysen viser, at virksomheder i landområder i langt højere grad forventer at rekruttere udenlandsk arbejdskraft end virksomheder i de større byområder (se Figur 20 og Figur 21). Figurerne viser tydeligt, at andelen af virksomheder, der forventer at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, er højest i de kommuner, der ligger længst fra de største byer, og lavest i de centrale bykommuner.

Dette mønster kan forklares af to forhold. For det første har vi tidligere i analysen set, at rekrutteringsudfordringerne typisk større i landområderne, hvor det lokale arbejdsudbud er mere begrænset. Her bliver virksomheder i højere grad afhængige af at ansætte udenlandsk arbejdskraft. I byområderne er situationen omvendt: her er arbejdsudbuddet større, erhvervsstrukturen mere differentieret og virksomhederne har lettere adgang til studerende og nyuddannede fra de videregående uddannelser i kommunen.

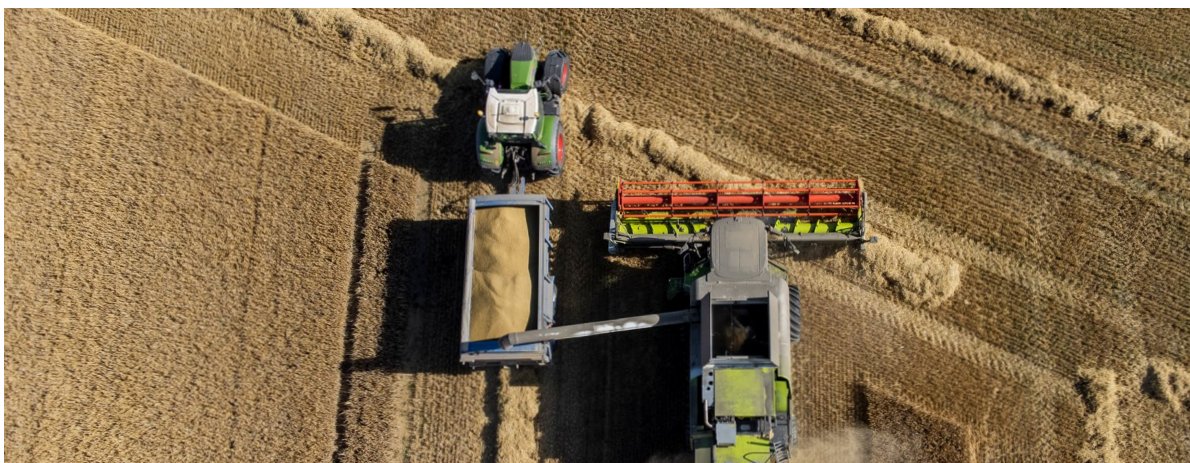
For det andet er der den selvforstærkende tendens, som er afdækket ovenfor, hvor virksomheder, der i forvejen har erfaring med udenlandsk arbejdskraft, finder det naturligt at fortsætte.

Figur 19. Virksomhedernes rekrutteringsforventninger fordelt på virksomhedsstørrelse

Forventning: ■ Ja ■ Måske ■ Nej

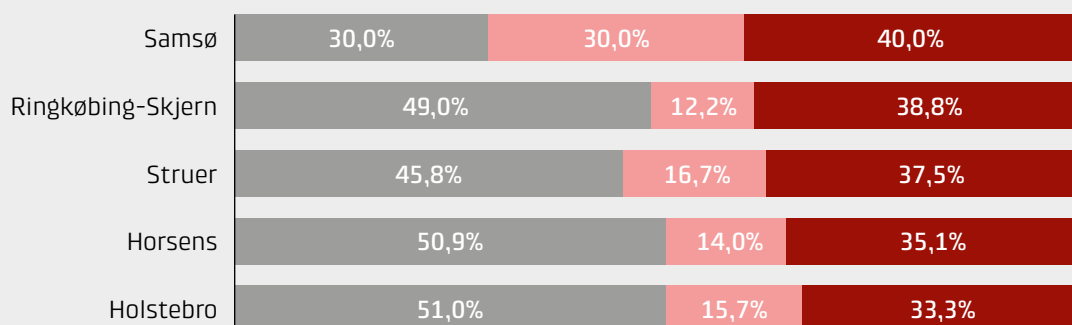


Spørgsmål: Forventer I fremover at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 974 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele.



Figur 20. Top 5 kommuner med de højeste forventninger til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

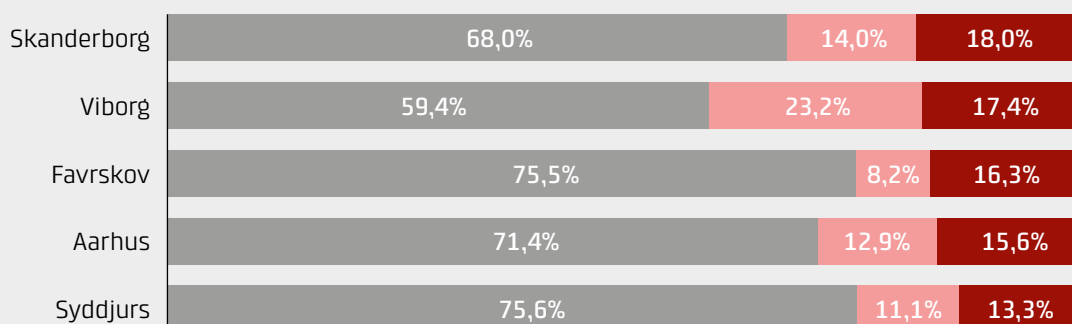
Forventning: ■ Ja ■ Måske ■ Nej



Spørgsmål: Forventer I fremover at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 974 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele. Fordelt på geografisk placering (kommune).

Figur 21. Top 5 kommuner med de laveste forventninger til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Forventning: ■ Ja ■ Måske ■ Nej



Spørgsmål: Forventer I fremover at rekruttere udenlandsk arbejdskraft? **Note:** 974 besvarelser. Figuren viser uvægtede andele. Fordelt på geografisk placering (kommune).

Årsager til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft er den vigtigste årsag til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

I undersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt, hvorfor de vælger at bruge udenlandsk arbejdskraft. Resultaterne viser, at den mest udbredte grund er manglen på kvalificeret dansk arbejdskraft – ca. 50 % peger på dette som årsag (se Figur 22). Det betyder, at cirka hver anden virksomhed, der rekrutterer, eller overvejer at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, gør det, fordi de har svært ved at finde de rette kompetencer blandt danske ansøgere.

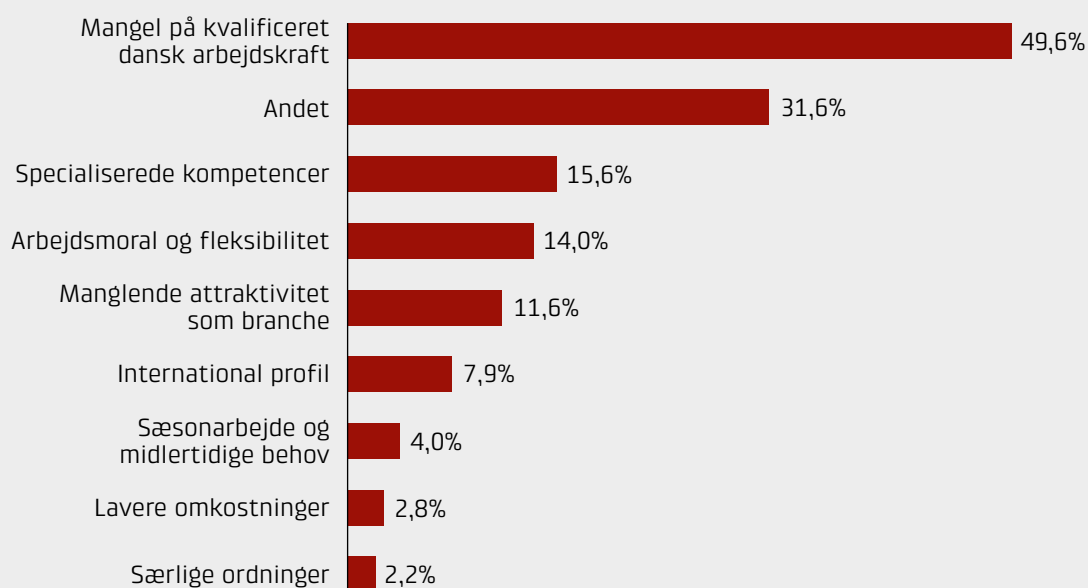
Derudover angiver ca. 16 % et behov for specialiserede kompetencer, som de ikke kan finde blandt danske kandidater. 14 % fremhæver bedre arbejdsmoral og fleksibilitet blandt

udenlandske medarbejdere. Det indikerer, at virksomheder både ser udenlandsk arbejdskraft som et bidrag af særlige kvalifikationer og som en løsning på manglende arbejdsvillighed eller fleksibilitet i den danske arbejdsstyrke. Endelig anfører ca. 12 %, at deres branche eller type af arbejde ikke er attraktiv for danske medarbejdere, hvilket får dem til at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Ca. 8 % fremhæver ønsket om en mere international profil – f.eks. behov for flersprogede medarbejdere eller kulturel indsigt – som en motivation for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Dette afspejler et proaktivt, strategisk sigte hos nogle virksomheder om at styrke deres internationale udsyn og markedskontakter gennem medarbejdersammensætningen.

Det er en relativt lav andel af virksomhederne (4 %), der angiver sæsonarbejde og midlertidige

Figur 22. Fordeling af motiver for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft



Spørgsmål: Hvad er baggrunden for, at I rekrutterer udenlandsk arbejdskraft eller planlægger/overvejer at gøre det i fremtiden? **Note:** 380 besvarelser. Flere svar mulige. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

behov som begrundelse for at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Løn spiller en begrænset rolle

Kun 3 % af virksomhederne begrundet rekruttering af udenlandsk arbejdskraft med lavere omkostninger, dvs. at de er billigere i løn. At lavere omkostninger spiller en så begrænset rolle, indikerer, at brugen af udenlandsk arbejdskraft i Region Midtjylland primært er drevet af mangel på arbejdskraft og kompetencer snarere end af et ønske om billigere arbejdskraft.

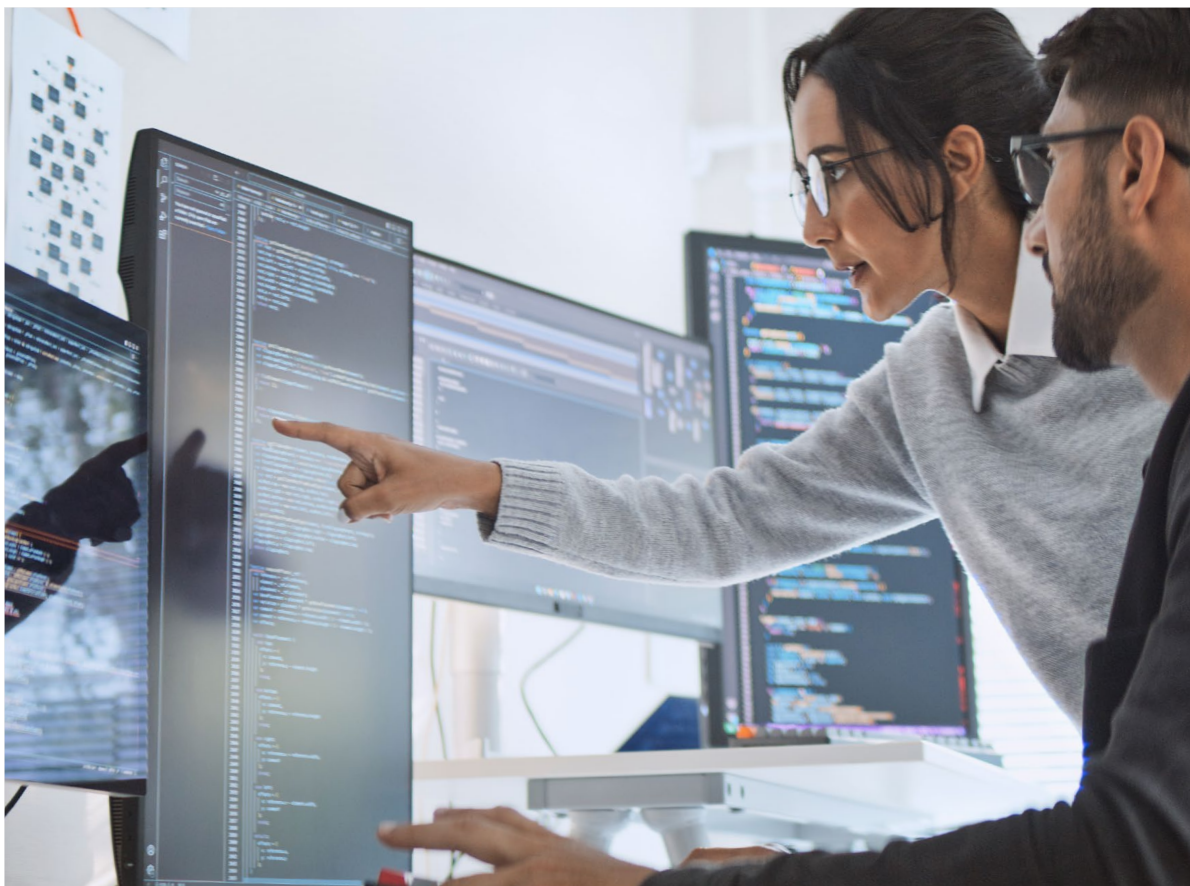
Mange virksomheder ansætter udlændinge uden fast strategi – ofte baseret på tilfældigheder eller værdier

En stor andel af virksomhederne (32 %) angiver "Andet" som begrundelse for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Gennemgangen af

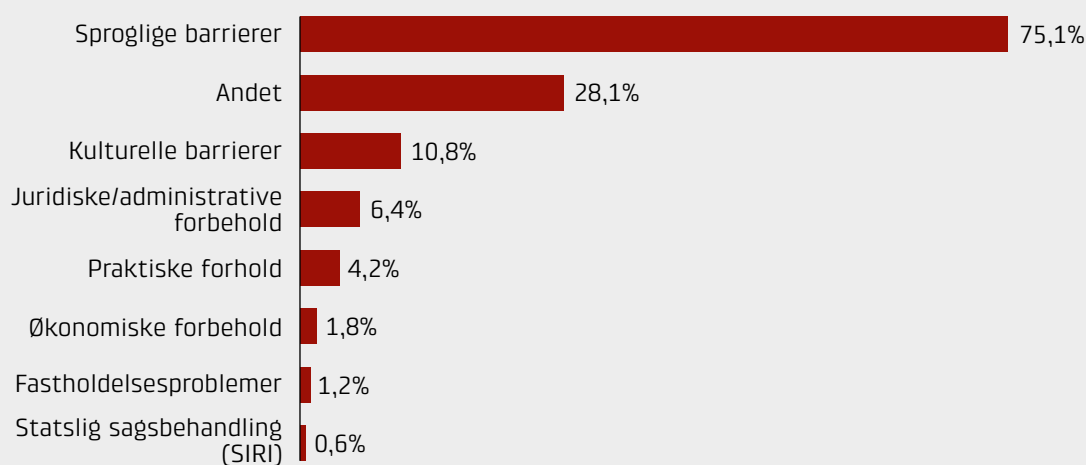
besvarelser viser, at mange af ansættelserne sker tilfældigt eller spontant – ofte fordi det er udlændinge, der søger jobbet, ikke fordi virksomheden følger en bestemt strategi.

Flere virksomheder lægger vægt på personlige egenskaber som loyalitet, stabilitet og arbejdsmoral hos de udenlandske medarbejdere. Nogle begrundet ansættelserne med kunder, eksportmarkeder eller behov for bestemte sprogkunderskaber, f.eks. hvis de arbejder internationalt.

Der er også virksomheder, hvor ansættelserne af udenlandsk arbejdskraft skyldes sociale eller værdibaserede hensyn – for eksempel et ønske om at hjælpe flygtninge, støtte Ukraine eller give noget tilbage til samfundet. Det viser, at rekruttering af udenlandsk arbejdskraft ofte sker af både forretningsmæssige og værdimæssige årsager.



Figur 23. Virksomhedernes oplevelser af udfordringer ift. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft



Spørgsmål: Hvilke udfordringer og forbehold kan der være forbundet med at ansætte udenlandsk arbejdskraft i jeres virksomhed? **Note:** 824 besvarelser. Flere svar mulige. Vægtet efter fordeling af virksomheder i regionen og virksomhedernes størrelse (jf. metodebilaget).

Udfordringer ved brugen af udenlandsk arbejdskraft

I takt med at flere virksomheder i Region Midtjylland rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, melder der sig også en række praktiske, sproglige og kulturelle udfordringer (Se Figur 23).

Sprog er den største udfordring ved ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

Hele 75 % af virksomhederne i Region Midtjylland peger på sprog som den største udfordring, når de ansætter udenlandsk arbejdskraft. Det gælder på tværs af brancher, virksomhedsstørrelse og geografi. Virksomhederne fremhæver, at sprogvanskeligheder både skaber problemer i den daglige kommunikation og begrænser integrationen og samarbejdet blandt medarbejderne. Manglende danskundskaber kan hæmme både effektiviteten og arbejdsmiljøet. For mange er fælles sprog en nødvendig forudsætning for et velfungerende team og for at sikre kvaliteten af arbejdet.

Hvad ligger der i "Andet"?

Ud over sproget rummer kategorien "Andet" – som næsten hver fjerde virksomhed angiver – en blanding af praktiske, kulturelle, politiske og organisatoriske hensyn. Flere beskriver forskelle i kultur og mentalitet, herunder forventninger til selvstændighed, ansvar og tempo i arbejdet, og enkelte nævner oplevede fordomme i omgivelserne. I kundevedtatte funktioner fylder kravet om dansk særligt, fordi god kundeservice forudsætter ubesværet kommunikation.

Der peges også på rammevilkår: kendskab til danske standarder, dokumentation og regler (f.eks. arbejdsskade-, plan- og byggelov), obligatoriske kurser, som ofte kun udbydes på dansk, samt forståelse af retssystemet. Nogle virksomheder træffer desuden beslutningen om ikke at ansætte udenlandsk arbejdskraft på baggrund af deres holdninger og værdier, hvor de vægter lokale/danske ansættelser højest.



Hele 75 % af virksomhederne i Region Midtjylland peger på sprog som den største udfordring, når de ansætter udenlandsk arbejdskraft.

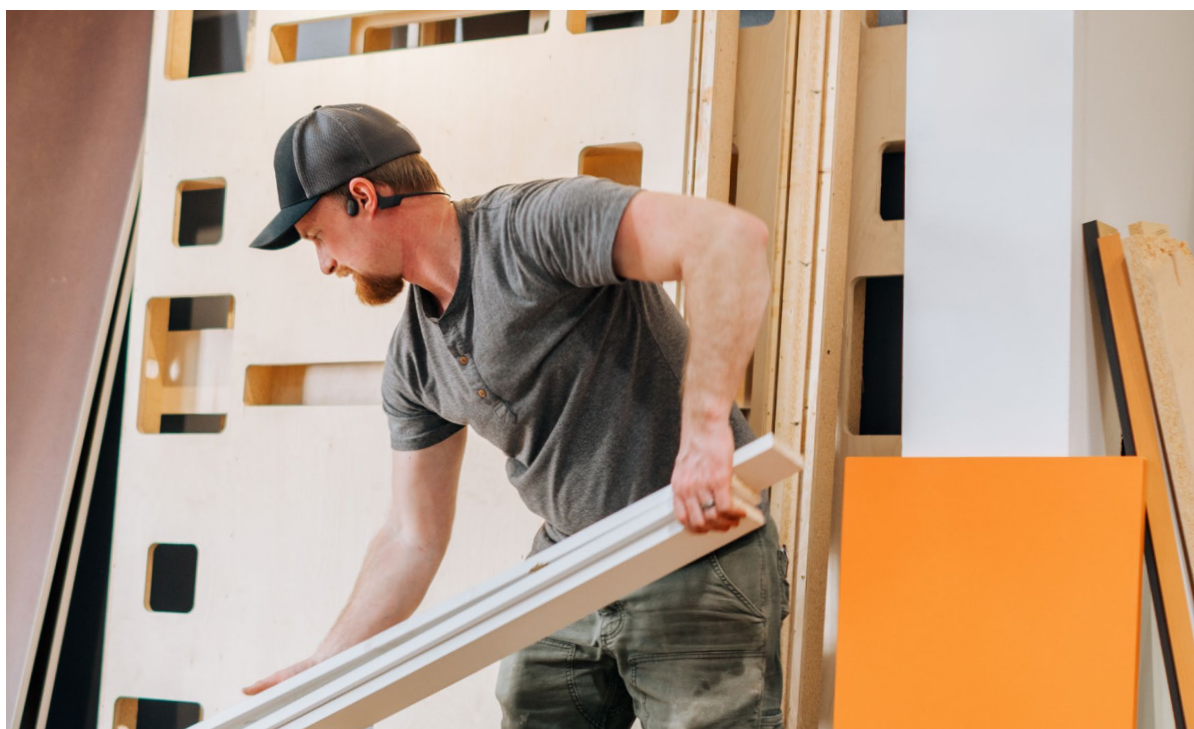
Konklusion og perspektivering

Analysen dokumenterer, at Region Midtjylland står over for betydelige og komplekse udfordringer med at sikre virksomhederne tilstrækkelig og relevant arbejdskraft. Manglen på faglærte og unges fraflytning fra mindre byer presser det lokale erhvervsliv, og flere virksomheder oplever, at netop rekrutteringsudfordringerne lægger en dæmper på vækstplaner og investeringer.

Hvis udviklingen skal vendes, kræver det både lokalt forankrede indsatser og politiske prioriteringer, der kan styrke de overordnede rammevilkår. For at sikre et sammenhængende arbejdsmarked, hvor virksomhederne har

den nødvendige infrastruktur til at tiltrække den rette arbejdskraft og skabe vækst, er der behov for nationale investeringer i infrastrukturen i regionen. Samtidig er der behov for at sikre et større udbud af STEM-uddannelser og et øget antal engelsksprogede studiepladser for at tiltrække og fastholde højtuddannede talenter fra hele verden.

De internationale studerende udgør i sig selv en vigtig ressource. Tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv, målrettede praktik- og jobforløb samt bedre integrationsrammer kan bidrage til, at flere vælger at blive i regionen efter endt uddan-



nelse. Tilsvarende kan en styrkelse af det lokale udbud af erhvervsuddannelser, særligt i yderområderne, og initiativer som den nye erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse (EPX) gøre det mere attraktivt for unge at uddanne sig og arbejde lokalt.

Integration og tilknytning af udenlandsk arbejdskraft – et område, som mange virksomheder endnu ikke har erfaring med – er ligeledes afgørende for at imødegå manglen på kvalificerede hænder. Fleksibel adgang til sprogundervisning, hurtigere godkendelse af kvalifikationer og koordinerede tiltrækningsstrategier på tværs af kommuner kan styrke dette potentiale. Der er allerede blandt kommuner og erhvervsaktører iværksat en række indsatser med henblik på at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft. Erfaringerne fra disse indsatser er værdifulde, og der ligger et stort potentiale i at udveksle viden og opbygge et styrket samarbejde på tværs. På denne måde kan de gode erfaringer forankres og udbredes, hvilket på sigt vil gavne både virksomheder og det lokale arbejdsmarked.

Resultaterne af analysen og policy-workshoppene viser, at der blandt virksomhederne eksisterer et potentiale for at udvide, investere og udvikle – men at realiseringen kræver, at de politiske rammer understøtter virksomhedernes muligheder, samt at aktørerne på tværs af niveauer trækker i samme retning. Væksten kræver med andre ord et endnu stærkere samarbejde mellem kommuner, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og erhvervsaktø-

rer. Denne analyse, gennemført på opdrag af Erhvervshus Midtjylland, Business Region Aarhus og Business Region MidtVest, er et skridt på vejen mod at styrke netop dette samarbejde ved at skabe et fælles vidensgrundlag og derigennem fremme regionens udvikling. Det handler ikke kun om at afhjælpe en akut mangel, men også om at skabe og udnytte nye veje til vækst og lokal udvikling – og samtidig positionere Region Midtjylland som et område med endnu stærkere infrastruktur, attraktive uddannelsesmuligheder og et internationalt orienteret arbejdsmarked, der kan fastholde og tiltrække den arbejdskraft, der skal drive væksten i årene fremover.





teknologisk.dk