



PROGNOSE FOR **ARBEJDSKRAFTBEHOV I RANDERS KOMMUNE - 2025**

Baseret på arbejdsgivernes forventninger

Forord

Randers Kommunes Byråd arbejder målrettet for at indfri visionen om en beskæftigelsesgrad, der ligger klart over landsgennemsnittet. Randers Kommune vil være blandt de bedste kommuner at drive virksomhed i. Derfor vil vi være det lokale erhvervslivs foretrukne samarbejdspartner i dialogen om arbejdskraft, fremtidige kvalifikationsbehov samt beskæftigelsesmuligheder på et mangfoldigt arbejdsmarked. En vigtig forudsætning for at realisere denne ambition er, at virksomhederne oplever professionel støtte til at tackle deres arbejdskraftudfordringer.

Arbejdsmarkedsområdet spiller en central rolle som en værdiskabende partner, der understøtter både private og offentlige virksomheder i at tiltrække, udvikle og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

For at sikre at Randers Kommune fortsat udvikler sig som en attraktiv og konkurrencedygtig erhvervskommune, er det afgørende at have konkret viden om, hvad det lokale arbejdsmarked forventer i et 12- måneders perspektiv. Arbejdsmarkedsområdet arbejder strategisk med denne udfordring gennem den årlige arbejdskraftprognose. Rapporten bygger på input fra knap 600 lokale virksomheder på tværs af sektorer, og den giver et solidt grundlag for at planlægge indsatser med høj efterspørgsel eller mangel på arbejdskraft over de næste 12 måneder.

Årets prognose tegner et nuanceret billede af arbejdsmarkedet i Randers Kommune: Efterspørgslen på arbejdskraft er fortsat høj, men visse sektorer, såsom industri, byggeri og sundhed, står over for vedvarende rekrutteringsudfordringer. Handel og transport oplever øget aktivitet og et stigende behov for arbejdskraft, men rekrutteringsudfordringerne forbliver betydelige, da en stor del af jobåbningerne vurderes vanskelige at besætte. Dette understreger sektorens udfordringer med at tiltrække de rette kompetencer. Dette vil derfor være et selvstændigt strategisk fokusområde på arbejdsmarkedsområdet i den kommende tid.

En anden markant tendens i 2025 er virksomhedernes voksende fokus på sociale og miljømæssige ansvarlighedsinitiativer. Flere virksomheder prioriterer mangfoldighed og rummelighed på arbejdspladsen, hvilket afspejler et stigende engagement i CSR-job og fleksible ansættelsesformer. Det er også positivt at se en øget efterspørgsel på arbejdskraft til personer i kanten af arbejdsmarkedet. Behovet for faglærte medarbejdere er dog fortsat højt, hvilket kræver fortsat bevågenhed og initiativer på området. Generelt vidner virksomhedernes besvarelser om et arbejdsmarked i forandring, hvor fleksible og innovative løsninger bliver afgørende.

En tredje stor tendens er, at virksomhederne i Randers Kommune stadig viser stort engagement i at uddanne og opkvalificere både unge og voksne. Uddannelseslysten er stigende, og stadigt flere virksomheder bidrager aktivt til at skabe en arbejdsstyrke, der kan matche fremtidens krav.

Prognosen er et værktøj, der hjælper med at styrke samarbejdet mellem kommunen og erhvervslivet. Sammen kan vi skabe et stærkere, mere mangfoldigt og dynamisk arbejdsmarked, der understøtter Randers Kommunes udvikling og vækst.

Vi takker de mange virksomheder, der har bidraget til rapporten.

God læsning.



Bo Vestergaard, Formand for Beskæftigelsesudvalget

Baggrund for rapporten

I efteråret 2024 gennemførte Jobcenter Randers 583 interview med lokale arbejdsgivere for at afdække deres fremtidige behov for arbejdskraft. Undersøgelsens resultater, kombineret med indsigter fra den daglige dialog med virksomhederne, danner grundlaget for rapportens opbygning. Prognosen belyser det forventelige arbejdskraftbehov i Randers Kommune i et 12-måneders perspektiv og kan derfor anvendes til at kvalificere beslutninger og strategier på beskæftigelsesområdet.

Hovedkonklusioner

Arbejdskraftprognosen er inddelt i tre hovedområder med følgende konklusioner.

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

Undersøgelsen blandt 583 antal randrusianske arbejdsgivere viser, at antallet af forventede jobåbninger i 2025 forventes at ligge lidt højere end niveauet fra 2024. Der er fortsat udbredt bekymring blandt virksomhederne over rekrutteringsudfordringer, især når det gælder muligheden for at finde kandidater med efterspurgte kompetencer og kvalifikationer. Denne bekymring ses på tværs af de fleste sektorer, men er særlig udtalt i brancher med høj efterspørgsel på jobprofiler inden for det sundheds- og socialfaglige område samt inden for salg og kundeservice. Samlet set forventer arbejdsgiverne i prognosen rekrutteringsudfordringer i 60 % af alle ansættelser inden for de næste 12 måneder, og i 8 ud af 10 sektorer forudser virksomhederne udfordringer med at besætte over halvdelen af de forventede jobåbninger.

Del 2 - Uddannelse og kompetencebehov

Virksomhederne forventer fortsat en stigning i efterspørgslen på kandidater med faglærte uddannelser, mens der ses et mindre fald i efterspørgslen på kandidater med korte og mellemlange videregående uddannelser. Samtidig stiger efterspørgslen på ufaglærte uden kompetencegivende kurser fra 14 % i 2024 til 18 % i 2025, hvilket indikerer, at virksomhederne udviser en større fleksibilitet i relation til kvalifikationer og kompetencer som følge af rekrutteringsudfordringer. Virksomhederne tilpasser sig udbuddet af arbejdskraft med færre krav til uddannelsesniveau og større råderum over egen arbejdstid, hvilket også understøttes af nye opgavetyper i den grønne omstilling, hvor praktiske kompetencer spiller en afgørende rolle.

Efterspørgslen på lærlinge og elever er højere i 2025 sammenlignet med 2024, men effekten heraf ses først om 2-3 år, i takt med at lærlingen/eleven færdiguddannes.

Del 3 - CSR, CSRD og mangfoldighed

I en tid med øget fokus på ESG-arbejde¹ og virksomhedernes sociale ansvar, er det positivt, at undersøgelsen viser en øget villighed til at skabe mangfoldige og rummelige arbejdspladser. Andelen af arbejdsgivere, der vurderer, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job, stiger fra 48 % i 2024 til 54 % i 2025, hvilket understreger en stigende bevidsthed om inklusion og social ansvarlighed som en del af rekrutteringsstrategien.

¹ ESG står for *Environmental, Social and Governance* og dækker over virksomhedernes bæredygtighedsindsatser inden for hhv. miljø- og klimamæssige forhold, sociale forhold og forhold relateret til virksomhedsadfærd og virksomhedsførelse.

Hovedpointer fra rapporten

850

forventede jobordrer via
Jobcenter Randers'
rekrutteringsservice i 2025

71%

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

583

virksomheder er blevet spurgt ind til deres
forventede arbejdskraftbehov i 2025.

1.350

nye medarbejdere forventes ansat
inden for de næste 12 måneder.

56%

af virksomhederne
forventer at have lærlinge
eller **elever ansat i 2025**



91%

af virksomhederne støtter
aktivt op om **indsatsen for et**
mangfoldigt arbejdsmarked

Sektorer

Størst rekrutteringsbehov

Off. administration, undervisning og sundhed
Handel og transport
Erhvervsservice
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirk.
Bygge og anlæg

Jobprofiler

Flest jobåbninger

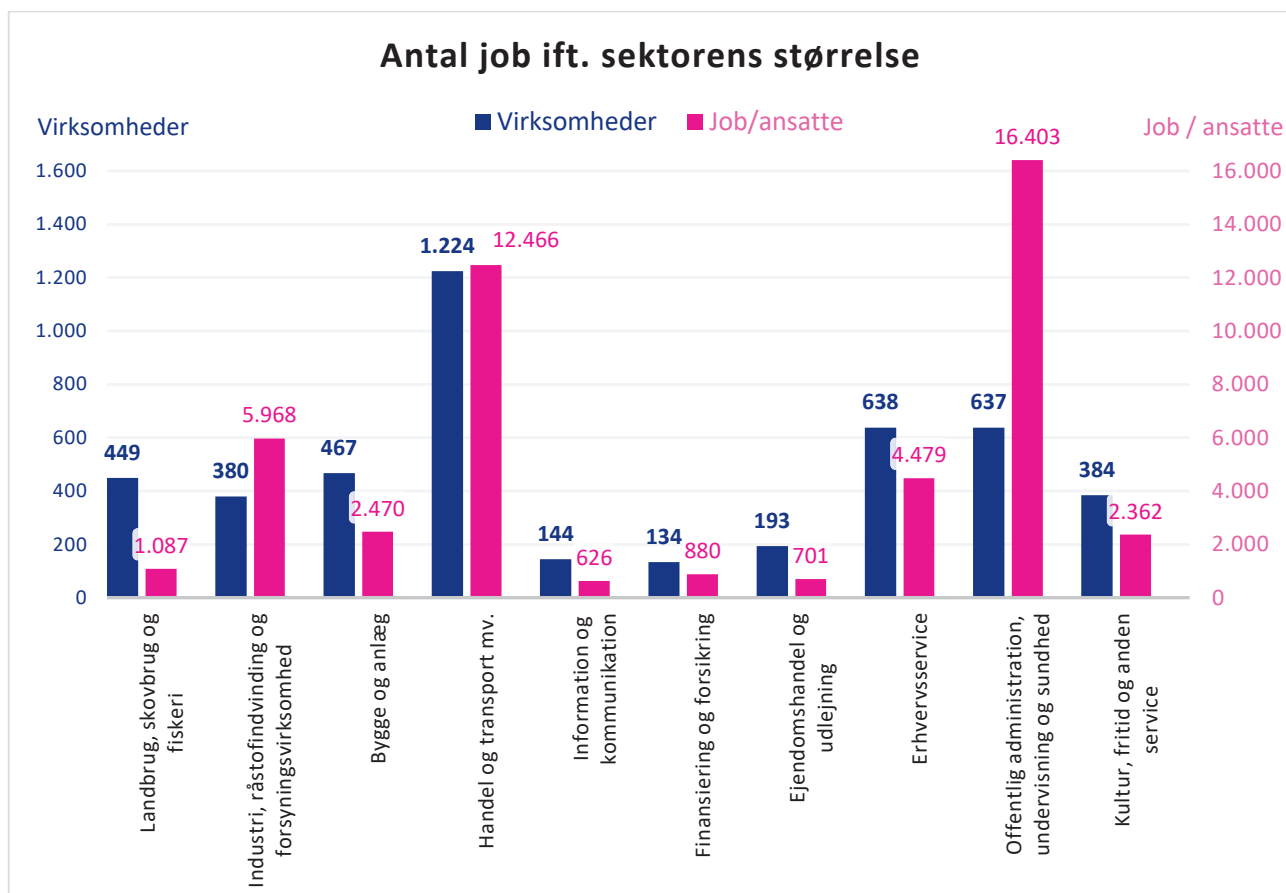
Salgs- og butiksmedarbejdere
Pleje, social- og sundhedspersonale
Produktions- og industrimedarbejdere
Pædagoger, undervisere mv.
Byggeri- og anlægsmedarbejdere

Del 1 - Fremtidigt arbejdskraftbehov

Erhvervsstrukturen i Randers Kommune bærer præg af, at enkelte sektorer dominerer virksomhedslandskabet, når man ser på antallet af både virksomheder og job. *Handel og transport mv. samt Offentlig administration, undervisning og sundhed og Industri* er de tre største sektorer, der fylder mest i antal job/ansatte. Disse sektorer udgør i alt 2.251 virksomheder, hvilket er tæt på halvdelen af det samlede antal virksomheder på arbejdsmarkedet i kommunen.

En stor del af erhvervslivet i Randers består af små og mellemstore virksomheder (SMV'er), som er et gennemgående træk på tværs af alle brancher. Virksomheder med 100 ansatte eller derover udgør 1 %, mens 2,4 % af virksomhederne har 55-99 ansatte. Omvendt beskæftiger 67 % af de randrusianske virksomheder hver især under 5 ansatte. De små virksomheder er en vigtig del af erhvervsstrukturen, og kendetegner kommunen ved at både at skabe mange specialiserede arbejdspladser og bidrage til en høj grad af mangfoldighed blandt medarbejderne. Et erhvervsliv bestående en meget stor andel af SMV'ere kan samtidigt være mere udsat over for ressourcemæssige sårbarheder, kriser og lavkonjunkturer sammenlignet med erhvervsstrukturer med flere store virksomheder. Små virksomheder har enkeltvist en mindre økonomi, et mindre råderum og til en vis grad en smallere produkt- eller serviceprofil (specialisering). I forhold til arbejdskraft- og kompetencebehov kan SMV'ere derfor have sværere ved at tiltrække højt kvalificerede medarbejdere, investere i efter-videreuddannelse af de ansatte og bidrage til uddannelsen af fremtidens rekrutteringsgrundlag.

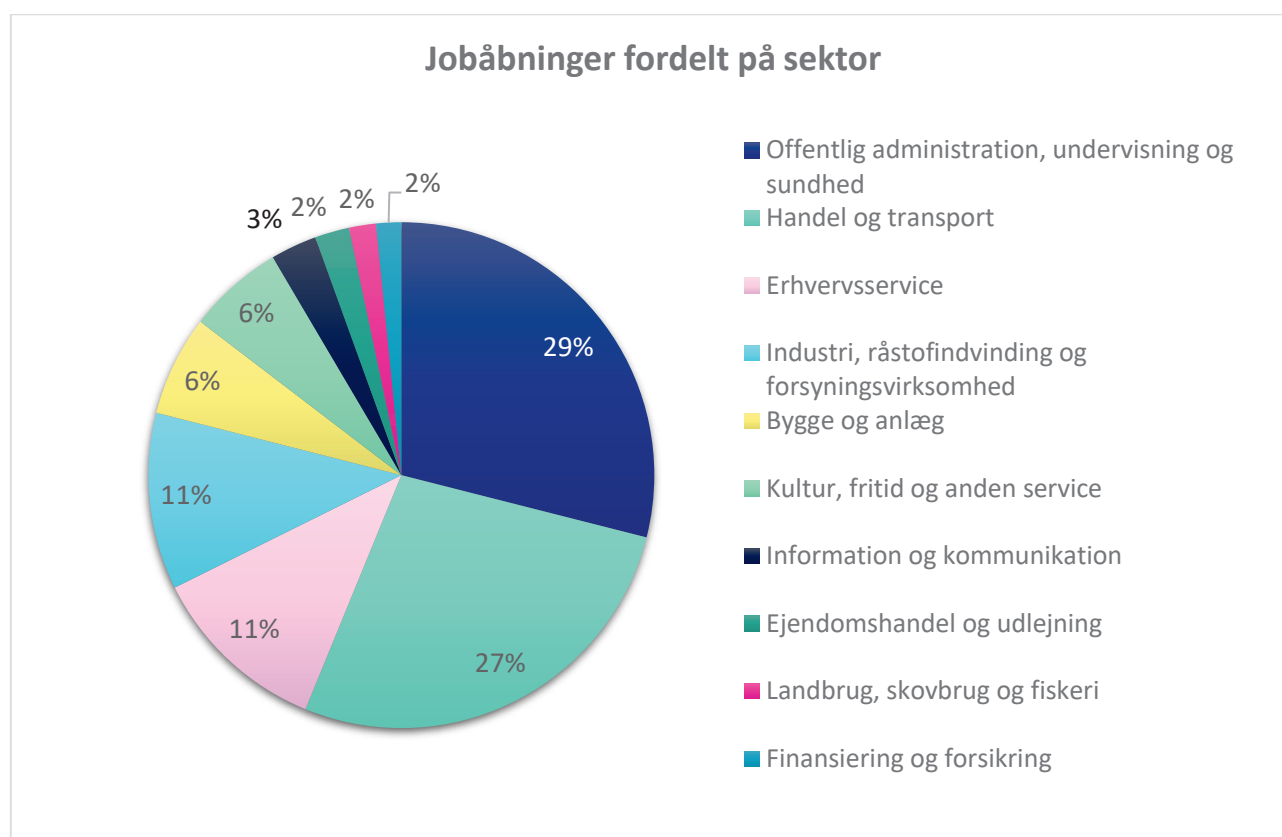
Figur 1.1: Sektorstrukturen i Randers Kommune: Antal virksomheder og ansatte i hver sektor.



Som en del af undersøgelsen spørges der ind til virksomhedernes forventede jobåbninger inden for de næste 12 måneder. Disse forventninger giver et indblik i, hvilke sektorer og kompetenceområder der vil præge arbejdsmarkedet i Randers fremover.

Nedenstående figur (figur 1.2) viser det samlede antal forventede jobåbninger fordelt på sektorer. De adspurgte virksomheder forventer at skulle rekruttere til i alt 1.350 jobåbninger i løbet af 2025.

Figur 1.2: Sektorfordeling på de forventede jobåbninger.



Som det ses af figuren, forventes 67 % af jobåbningerne i 2025 inden for de tre største sektorer i Randers.

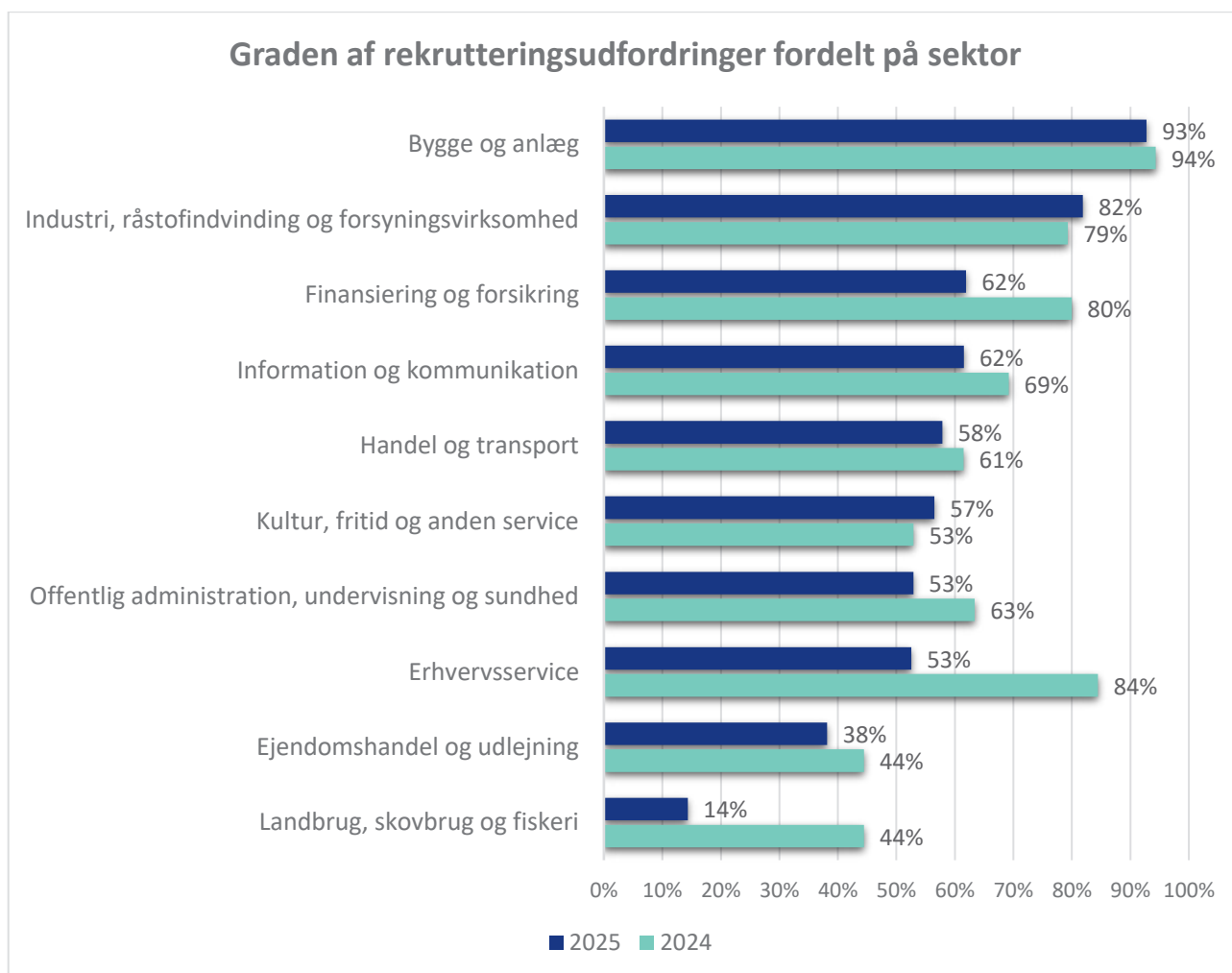
I forhold til udviklingen på tværs af sektorer, når det gælder jobåbninger, er forventningerne delte. Nogle sektorer oplever en stigning, mens andre stadig kæmper med flaskehalse og udfordringer i at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, hvilket kan påvirke efterspørgslen negativt.

De fem største sektorer er *Offentlig administration, Handel og transport, Erhvervsservice, Bygge og anlæg* samt *Industri*. Da der ses et mønster i forventningen til jobåbninger, rekrutteringsudfordringer og uddannelsesansvar, gennemgås de vigtigste sammenhænge nedenfor, hvor tal fra både figur 1.2 ovenfor og 1.3 nedenfor indgår. I undersøgelsen er graden af rekrutteringsudfordringer defineret som andelen af alle forventede jobåbninger, som virksomhederne forventer udfordringer med at besætte med de efterspurgte kompetencer. Rekrutteringsudfordringer betegner situationer, hvor virksomheder kan opleve ikke at få en

stilling besat i første forsøg, at måtte udvide ansættelsesfrist og kandidatsøgning, nedsætte kompetence- og kvalifikationskrav, ændre stillingens ansættelsesforhold eller i yderste konsekvens opgive at besætte stillingen.

Som det fremgår af figur 1.3, er graden af rekrutteringsudfordringer faldet fra 2024 til 2025 i de fleste sektorer. Dette fald er imidlertid ikke udtryk for et faldende behov for uddannet og faglært arbejdskraft, men nok i højere grad en konsekvens af, at de adspurgte virksomheder har ændret tilgang til deres rekrutteringspraksis og kvalifikationskrav, hvilket blandt andet behandles nærmere i rapportens del 2 og 3 om hhv. uddannelsestiltag, kompetencebehov og mangfoldig rekrutteringspraksis.

Figur 1.3: Oversigt over den forventede grad af rekrutteringsudfordringer i hver sektor.



Offentlig administration, undervisning og sundhed udgør stadig den største andel med 29 % af jobåbningerne, men dette er et markant fald fra 36 % året før. Det er især arbejdskraftbehovet blandt sociale institutioner, der driver den høje efterspørgsel, og sekundært virksomhederne inden for sundheds- og undervisningsbrancherne. Graden af rekrutteringsudfordringer er reduceret fra 63 % i 2024 til 53 % i

2025. Faldet kan blandt andet skyldes en lavere rekrutteringsaktivitet i sektoren, hvor fokus primært er på at genbesætte eksisterende stillinger frem for at oprette nye.

Handel og transport har oplevet en lille stigning i andelen af jobåbninger fra 21 % i 2024 til 27 % i 2025, hvilket afspejler øget aktivitet i sektoren og en lille stigning i arbejdskraftbehovet. Behovet matcher nogenlunde sektorens størrelse, men rekrutteringsudfordringerne er fortsat betydelige, da over halvdelen af jobåbningerne vurderes at være svære at besætte. Samtidig ser vi et fald i sektorens udbud af uddannelsespladser, da færre virksomheder tager lærlinge og elever ind. For at imødekomme arbejdskraftbehovet ser sektoren ud til at fokusere på at ansætte ufaglærte, deltidsmedarbejdere og personer fra kanten af arbejdsmarkedet, hvilket gennemgås nærmere i del 2 og 3 om hhv. uddannelse og mangfoldighed. Denne tilgang dækker nogle af de akutte behov.

Erhvervsservice oplever et lille fald i andelen af jobåbninger fra 12 % i 2024 til 11 % i 2025. Samtidig er graden af rekrutteringsudfordringer reduceret markant fra 84 % til 53 %. Branchen tager dog et begrænset uddannelsesansvar, idet kun 37 % af virksomhederne forventer at have lærlinge eller elever inden for de kommende 12 måneder. *Bygge og anlæg* oplever et ligeledes lille fald i andelen af jobåbninger fra 7 % i 2024 til 6 % i 2025, mens rekrutteringsudfordringerne forbliver høje. Branchen tager dog et betydeligt uddannelsesansvar, hvor 60 % af virksomhederne forventer at ansætte lærlinge eller elever inden for det næste år. Denne indsats viser, at sektoren arbejder aktivt på at imødekomme sine arbejdskraftbehov på længere sigt, men de høje rekrutteringsudfordringer indikerer, at flaskehalsene i adgangen til de efterspurgte medarbejdere og kompetencer stadig er en væsentlig udfordring.

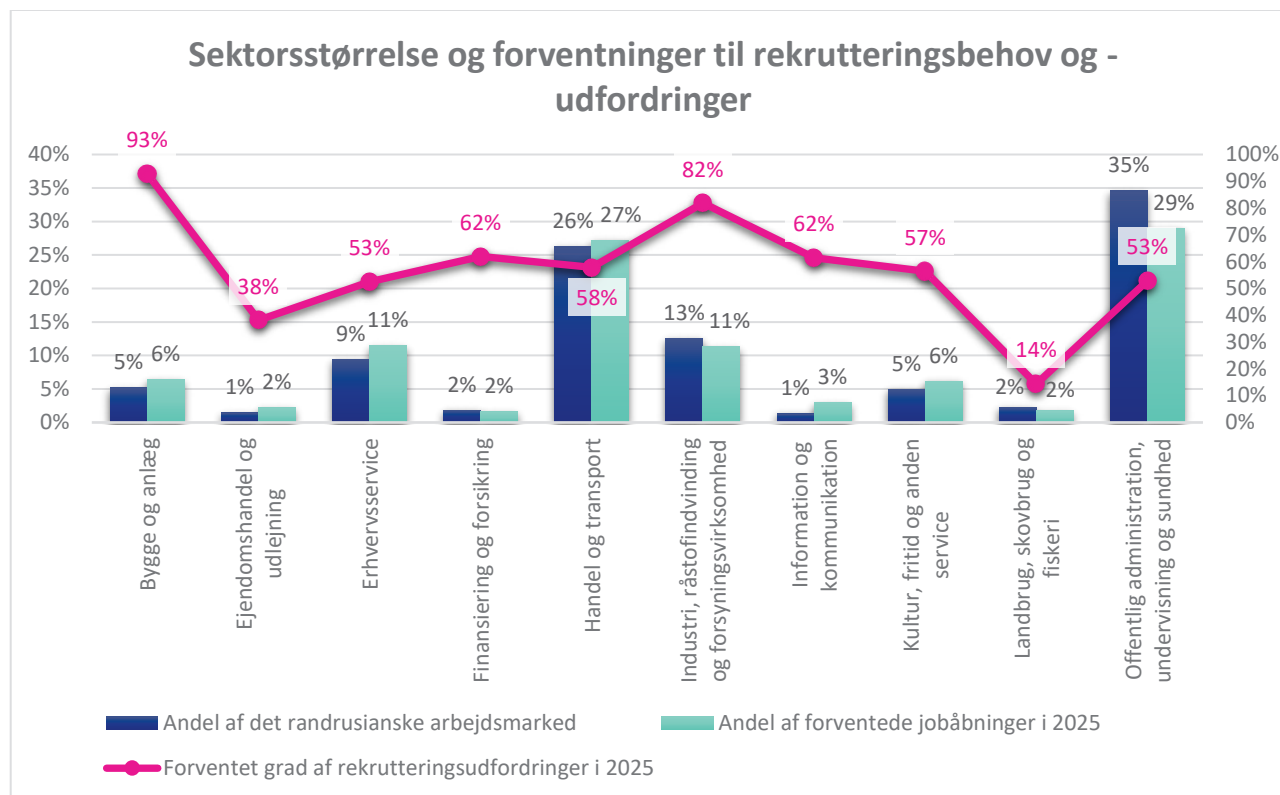
Industri oplever en lille stigning i jobåbninger fra 9 % i 2024 til 11 % i 2025 og i forventede rekrutteringsudfordringer fra 79 % til 82 %. Branchen tager et stort uddannelsesansvar, da 67 % af virksomhederne angiver, at de forventer at have lærlinge eller elever inden for de kommende 12 måneder.

Landbrug, skovbrug og fiskeri har siden 2023 oplevet et fald i forventningerne til rekrutteringsudfordringer fra 75 % i 2023 og 44 % i 2024 til 14 % i 2025, hvilket blandt andet kan forklares med ansættelse af udenlandsk arbejdskraft, herunder ukrainske flygtninge, og en delvis stigning i udbuddet af uddannelsespladser inden for de erhvervsfaglige uddannelser, hvilket behandles nærmere i rapportens del 2 om uddannelse.

Ejendomshandel og udlejning samt *Finansiering og forsikring* oplever ikke store udsving i andelen af jobåbninger og rekrutteringsudfordringer. Dette kan afspejle en mere specialiseret efterspørgsel inden for disse områder, hvor jobåbninger ofte er afhængige af specifikke markedsforhold eller sæsonbetingede behov.

Bygge og Anlæg samt *Industri* har i flere år været hårdt ramt af flaskehalse på arbejdsmarkedet, og de nye tal i prognosen for 2025 indikerer, at udfordringerne fortsat er til stede. Som man kan se af figur 1.4, efterspørger begge sektorer fortsat arbejdskraft svarende til andelen af virksomheder på det randrusianske arbejdsmarked. Imidlertid er det samtidig de to sektorer, der forventer den højeste grad af rekrutteringsudfordringer i 2025. Dette kan både skyldes en stigende efterspørgsel på specialiserede kompetencer og manglende tilførsel af ny arbejdskraft, men det kan også være et udslag af, at netop brancherne i de to sektorer har svært ved at finde nok lærlinge og elever.

Figur 1.4: Sektorstørrelse og sektorernes forventninger til jobåbninger i 2025 og graden af rekrutteringsudfordringer i 2025.



Erhvervsservice er ligeledes en af de store sektorer på det randrusianske arbejdsmarked, hvor 11 % af de forventede jobåbninger i 2025 ligger. Det er ligeledes en sektor, der repræsenterer 638 virksomheder i Randers med i alt 4.974 job. Da sektoren favner en mangfoldig skare af brancher, er jobåbningerne fordelt på et utal af forskellige stillingsbetegnelser. Behovet spænder fra mekaniker over trykkeriarbejder til bygningsstruktør. Nedenfor ses en oversigt over de jobprofiler, som sektoren forventer at efterspørge i 2025.

Figur 1.5: Oversigt over jobprofiler i sektoren, *Erhvervsservice*.

Rengøringsassistent	Maskinfører	It-konsulent/projektleder
Bogholder / bogholderiassistent	Rejsemontør, industri	Vinduespudser
Kommunikationskonsulent/-medarbejder	Massør	Specialarbejder, grønne områder
Mekaniker (bil, lastbil, entreprenørmaskiner mv.)	Trykkeriarbejder	Yogalærer
Lager- og logistikmedarbejder	Marketingsmedarbejder / markedsføringsøkonom	Bygningsstruktør
Revisor	Skorstensfejer	Energiingeniør
Civilingeniør, bygge og anlæg	Bygningskonstruktør	Bygningsingeniør
Læge	Salgs- og kundeansvarlig	Kontorchef
Pedel og vicevært	Servicemedarbejder, ejendomsservice	Energikonsulent
		Rengøringsinspektør

Der er naturligt nok stor variation i antallet af jobåbninger for de nævnte stillingsbetegnelser ovenfor og generelt på tværs af sektorerne. Antallet afhænger i høj grad af, hvor mange virksomheder der er inden for samme forretningsområde, og hvilke jobprofiler der går igen på tværs af brancher.

I figur 1.6 vises en oversigt over de 20 mest efterspurgte stillingsbetegnelser i 2025. Også her ses en stor variation i forventningen til jobåbninger målt på jobprofiler. En stor del af jobåbningerne findes inden for ufaglærte og serviceorienterede stillinger såsom butiksassistent, køkkenmedhjælper og lager- og logistikmedarbejder, men også vigtige fagprofessionelle roller som pædagog, social- og sundhedsassistent og sygeplejerske er højt repræsenteret.

Flere af stillingsbetegnelserne, herunder elektrikere og mekanikere, er blandt de mest udfordrende at besætte i forhold til risikoen for at rekruttere forgæves. Arbejdsgiverne forventer betydelige udfordringer med at besætte disse job, hvilket kan skyldes en kombination af mangel på kvalificerede kandidater og den høje efterspørgsel.

Figur 1.6: Jobprofiler med flest forventede jobåbninger i prioriteret rækkefølge.

Top-20 over flest jobåbninger fordelt på stillingsbetegnelser - 2025

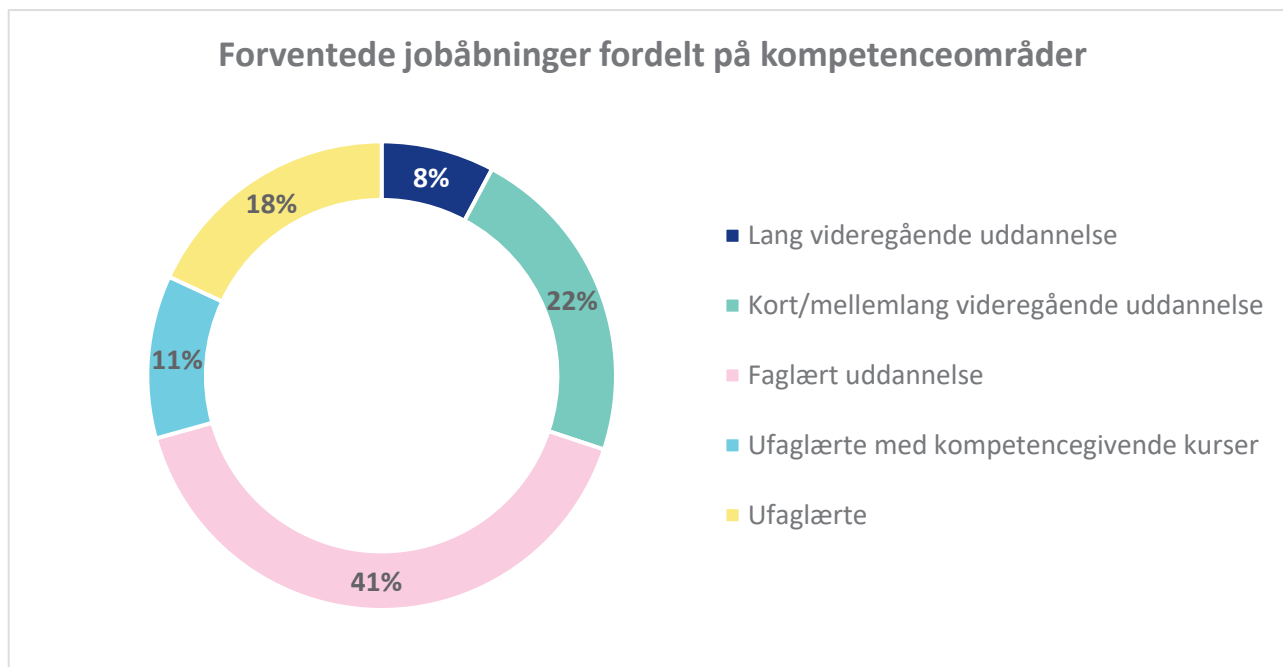
Butiksassistent
Køkkenmedhjælper
Butiksmedhjælper, ufaglært
Pædagog
Lager- og logistikmedarbejder
Social- og sundhedsassistent
Kontorassistent / kontormedhjælper
Pædagogmedhjælper
Salgskonsulent
Social- og sundhedshjælper
Produktionsmedarbejder
Chauffør, fragt, distribution, køretøj over 3,5 ton
Elektriker
Sygeplejerske
Tømrer
Rengøringsassistent
Mekaniker (bil, lastbil, entreprenørmaskiner mv.)
Pædagogisk assistent
Bogholder / bogholderiassistent
Gulvlægger

Del 2- Uddannelse og kompetencebehov

Mens den første del af rapporten belyser det forventede arbejdskraftbehov og muligheden for at få det opfyldt fordelt på stillinger, fokuserer denne del af rapporten på, hvilke kompetencer virksomhederne søger. Både i rekrutteringsøjemed inden for de næste 12 måneder og som et aktivt bidrag i uddannelsesansvaret for at nære de rette kompetencer i fremtidens arbejdskraft.

En opdeling af virksomhedernes forventede jobåbninger i 2025 i fem overordnede kompetencegrupper, viser at virksomhedernes efterspørgsel på forskellige kompetencer grundlæggende er stabil og stemmer overens med både nationale og lokale tendenser – dog med enkelte overraskelser. Den samlede forventning til de kommende 12 måneders efterspørgsel på uddannet arbejdskraft er helt på niveau med andelen af den nuværende arbejdsstyrke ansat i randrusianske virksomheder, der har en formel uddannelse (71 %). For denne gruppe ses dog en indbyrdes forskydning, hvor virksomhedernes efterspørgsel på faglærte ventes at stige i 2025, mens forventningerne til jobåbninger for kandidater med korte- og mellemlange videregående uddannelser er faldende – både sammenlignet med niveauet i prognosen for 2024 og med fordelingen af kompetencegrupperne på det lokale arbejdsmarked i dag. Forventningen til jobåbningerne for faglærte er steget fra 35 % i 2024 til 41 % i 2025. Kompetencegruppens nuværende andel af det randrusianske arbejdsmarked udgør 38 %, hvilket er højt sammenlignet med i alt 29 % for kommunerne inden for Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Østjylland, og forventningen til antallet af jobåbningerne for faglærte kandidater i 2025 er derfor betragtelig. Stigningen i den forventede efterspørgsel på erhvervsfaglige medarbejdere understreger de faglærtes fortsat afgørende rolle på det randrusianske arbejdsmarked.

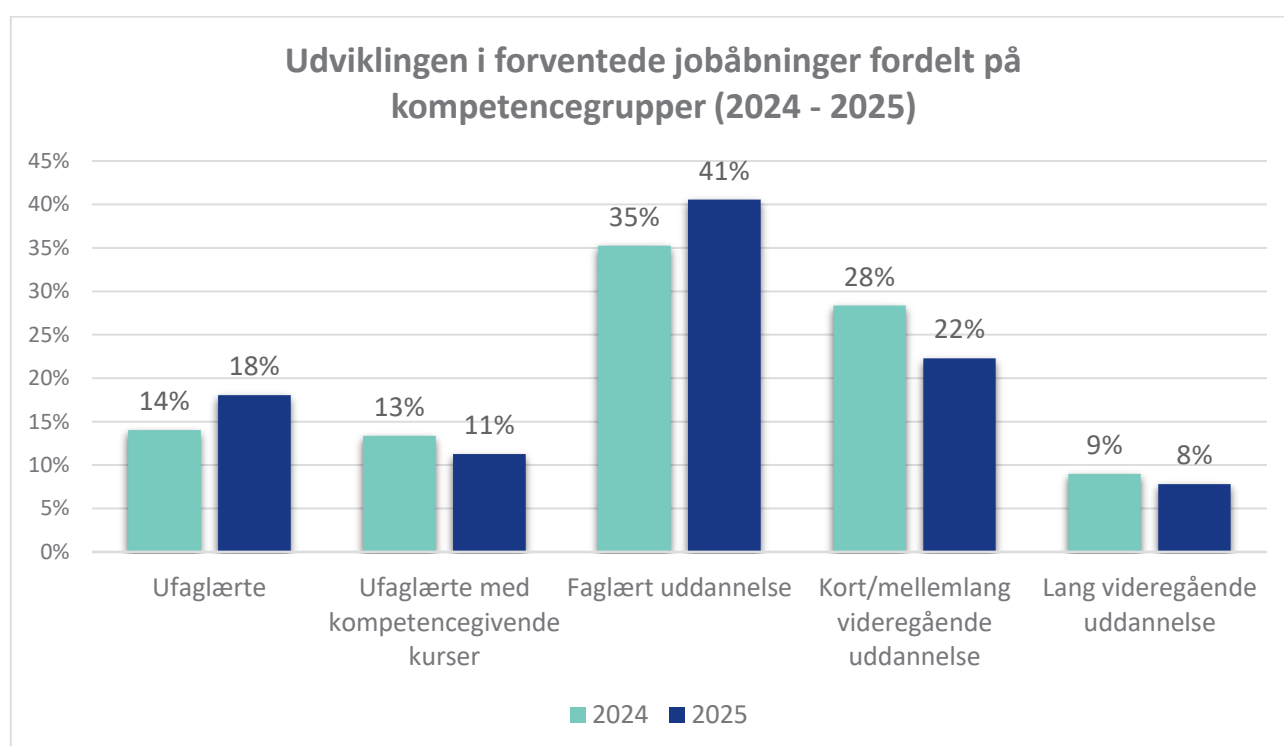
Figur 2.1: Forventede jobåbninger fordelt på kompetencegrupper.



Samtidigt stiger efterspørgslen på den ufaglærte kompetencegruppe svagt, men også hér er der indbyrdes forskydninger at spore i efterspørgslen på jobkandidaterne: Mens efterspørgslen på ufaglærte med

kompetencegivende kurser er faldet fra lidt over 13 % i virksomhedernes forventninger til 2024 til 11 % i 2025, er efterspørgslen på ufaglærte, der ikke har kompetencegivende kurser, omvendt steget med hele 4 procentpoint fra 14 % i 2024 til 18 % i 2025. Denne udvikling kan indikere, at virksomhederne i stigende grad ser værdien i at ansætte medarbejdere med praktisk erfaring, og nu i højere grad kan og måske også er nødsaget til at blive bedre til at rekruttere bredt i en tid, hvor der fortsat kan forventes en mangel på kvalificeret arbejdskraft og deraf følgende rekrutteringsudfordringer i flere brancher. Samme indikation ses også i en stigende mangfoldighed i virksomhedernes rekrutteringspraksis, hvilket gennemgås nærmere i rapportens del 3.

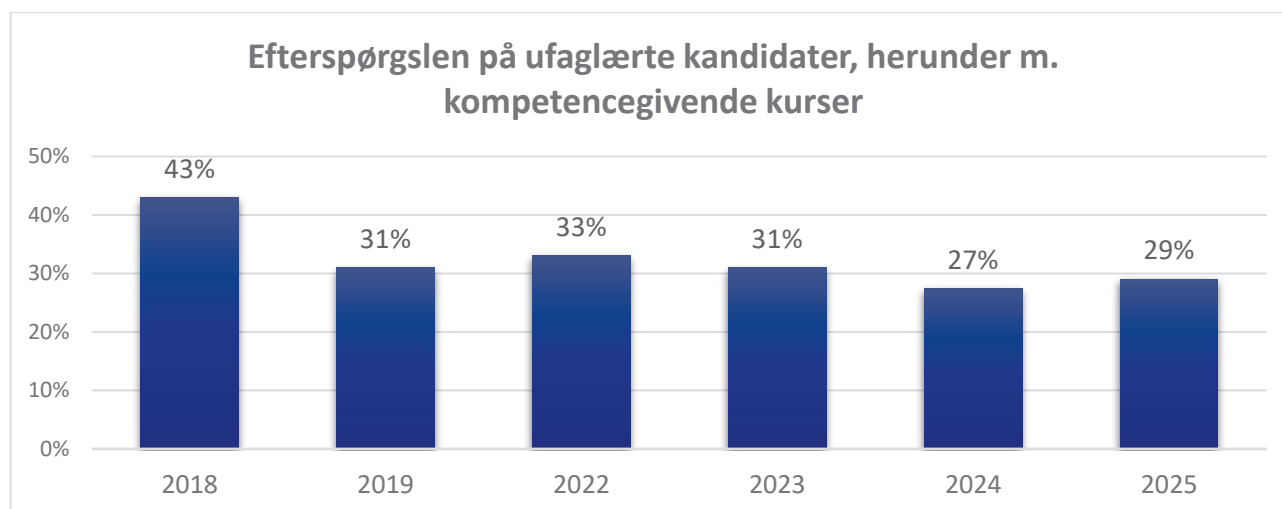
Figur 2.2: Udviklingen i virksomhedernes forventninger til jobåbninger fordelt på kompetencegrupper fra 2024 til 2025.



Forgæves rekrutteringer og manglende kandidater får virksomhederne til at omlægge til en mere fleksibel rekrutteringsstrategi og sænke kravene til både uddannelse, ansættelsesform og arbejdstid – generelt en tilpasning til udfordringerne med at finde højt kvalificeret arbejdskraft, og hvor virksomhederne er mere åbne for alternativer. Dette kan særligt få betydning i brancher, der generelt ansætter faglært arbejdskraft – en kompetencegruppe, der, som beskrevet ovenfor, er en stigende efterspørgsel på. Derudover er nye opgavetyper opstået som led i den grønne omstilling, der netop også ofte omfattes af virksomheder inden for de faglærte brancher, og et mere klimavenligt virksomheds-setup. Mange arbejdspladser skal sortere, optælle, fraktionere og genbruge mere, hvilket kræver praktiske kompetencer og det rette håndlag – såkaldte *life-skills*, men omvendt ikke nødvendigvis stiller så mange krav til formel uddannelsesbaggrund.

Figur 2.3 på side 12 viser en samlet set stabil udvikling siden 2019 i efterspørgslen på den ufaglærte arbejdskraft, herunder også på kandidater med kompetencegivende kurser.

Figur 2.3: *Udvikling i den andel af virksomhedernes forventede efterspørgsel på arbejdskraft, der blev udgjort af ufaglærte kandidater, herunder m. kompetencegivende kurser².*



Som figur 2.4 viser, har virksomhedernes samlede forventninger til deres kompetencebehov siden 2019 udviklet sig som forventet med en stigende efterspørgsel på uddannet arbejdskraft. På overfladen kan faldet i forventningerne til efterspørgslen på kandidater med lange videregående uddannelser hen over perioden synes at modsige dette. Men det er samtidigt vigtigt at se forventningerne på 8 % til 2025 i lyset af, at forventningerne til 2024 var på 9 %, og at gruppens andel af det nuværende arbejdsmarked i Randers Kommune udgør 7 %. Et svagt fald i forventningerne til en kompetence er dermed ikke nødvendigvis udtryk for, at gruppens andel af den lokale arbejdsmarkedsstruktur vil falde i fremtiden. Tværtimod er der intet der tyder på, at andelen af højtuddannede ansatte i randrusianske virksomheder er faldende.

Figur 2.4: *Udvikling i jobåbninger fra 2019 til 2025, fordelt på kompetencegrupper.*

Uddannelsesniveau	Tendens		Procentsats
Ufaglærte	Faldende	↓	22% i 2019 → 18% i 2025
Ufaglærte med kompetencegivende kurser	Faldende	↓	19% i 2019 → 11% i 2025
Faglært uddannelse	Stigende	↑	33% i 2019 → 41% i 2025
Kort/mellemlang videregående uddannelse	Stigende	↑	15% i 2019 → 22% i 2025
Lang videregående uddannelse	Faldende	↓	11% i 2019 → 8% i 2025

² Grafen springer fra år 2019 til 2022. Det skyldes to forhold: 1) Nogle overgange fra en forårs- til en efterårsindsamling af data og dermed en forrykkelse i kalenderåret for rapporternes udgivelse, samt 2) at udbruddet af situationen med Covid-19 i 2020 gjorde kildematerialet for dét års prognose for usikkert, da dataindsamlingen var foretaget inden udbruddet af Covid-19 og den daværende regerings implementering af Corona-nedlukninger.

Virksomhedernes uddannelsesansvar

Til forskel fra tidligere års rapporter belyser prognosen for 2025 både virksomhedernes udbud af erhvervsfaglige uddannelsespladser og deres ansættelse af studiepraktikanter og trainee-elever. Formålet er at kunne give et mere samlet billede af, hvordan virksomhederne konkret løfter uddannelsesansvaret for fremtidens arbejdskraft. Undersøgelsen viser i figur 2.5, at 56 % af virksomhederne i 2025 enten har eller forventer at have ansatte lærlinge, elever, studiepraktikanter eller trainee-elever.

Figur 2.5: Andel af virksomheder, der allerede i dag har eller inden for 12 måneder forventer at have lærlinge/elever, studiepraktikanter eller trainee-elever ansat.

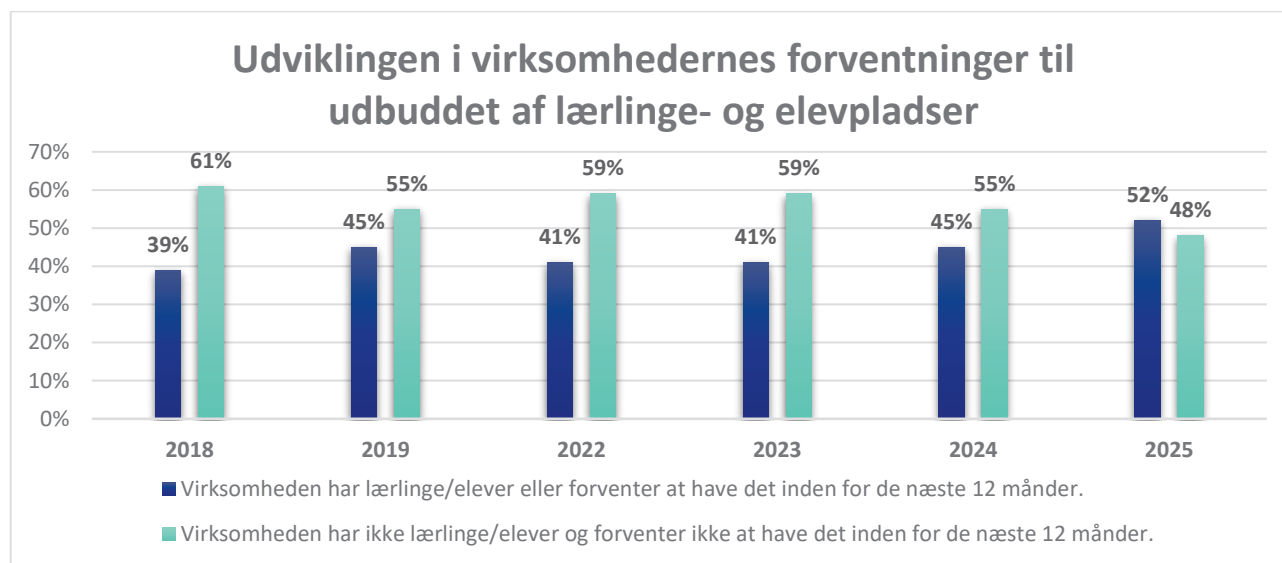


Ser man alene på erhvervsfaglige uddannelser, viser figur 2.6, at forventningen til virksomhedernes udbud af lærlinge- og elevpladser er steget sammenlignet med tidligere års prognoser. I 2025 forventer 52 % af virksomhederne at ansætte lærlinge eller elever, hvilket er højere end niveauet før Covid-19 og den efterfølgende periode med stigende inflation og energipriser. Kriser, der medførte usikkerhed, tilbageholdenhed og midlertidige nedlukninger, og som gjorde det vanskeligt for virksomhederne at planlægge deres langsigtede arbejdskraftbehov og binde sig til uddannelsesaftaler.

En forklaring på den stigende forventning på området er derfor også, at virksomhederne er stadig mere fortrøstningsfulde og har plads til at investere i fremtidige kompetencer, samt et øget fokus på sikre det fremtidige rekrutteringsgrundlag – en opgave og en udfordring, der i en årrække har nydt stor bevågenhed og trængt sig på i form af både nuværende og forventede rekrutteringsudfordringer og kompetenceefterspørgsel på det faglærte område. Selvom Jobcenter Randers oplever, at nogle virksomheder kan være lidt påpasselige med forventningerne frem til medio 2025, så er der en generel positiv forventning til ordrer og aktiviteter, der især gælder fra medio 2025 og frem.

Ser man på udviklingen i de enkelte sektors forventede uddannelsesansvar på det erhvervsfaglige område (lærlinge/elever) samt på den forventede andel af det samlede antal elevpladser, som hver enkelt sektor forventer at udbyde, bliver det imidlertid også klart, at billedet er mere nuanceret.

Figur 2.6: Udviklingen i andelen af virksomheder, der har eller forventer at have lærlinge og elever ansat inden for de næste 12 måneder³.



Af figur 2.7 på side 15 fremgår det, at 67 % af virksomhederne inden for *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* har eller forventer at have lærlinge og elever ansat inden for de næste 12 måneder. Det er en stigning fra 50 % i 2024, som sandsynligvis skal forklares af tre forhold: En generelt stigende optimisme i forventninger til det fremtidige produktionsniveau og de, i rapportens Del 1, førnævnte forhold med flaskehalse på arbejdsmarkedet og rekrutteringsudfordringer, samt efterspørgsel på specialiserede kompetencer og manglende adgang til nye medarbejdere.

I bygge- og anlægssektoren, hvor udfordringer grundet strukturelle arbejdsmarkedsforhold i høj grad kan sammenlignes med dem, der opleves af virksomhederne inden for industribranchen, er forventningerne alligevel faldet fra 76 % i 2024 til 60 % i 2025, trods et ellers forventeligt incitament til at udbyde flere lærlinge- og elevpladser.

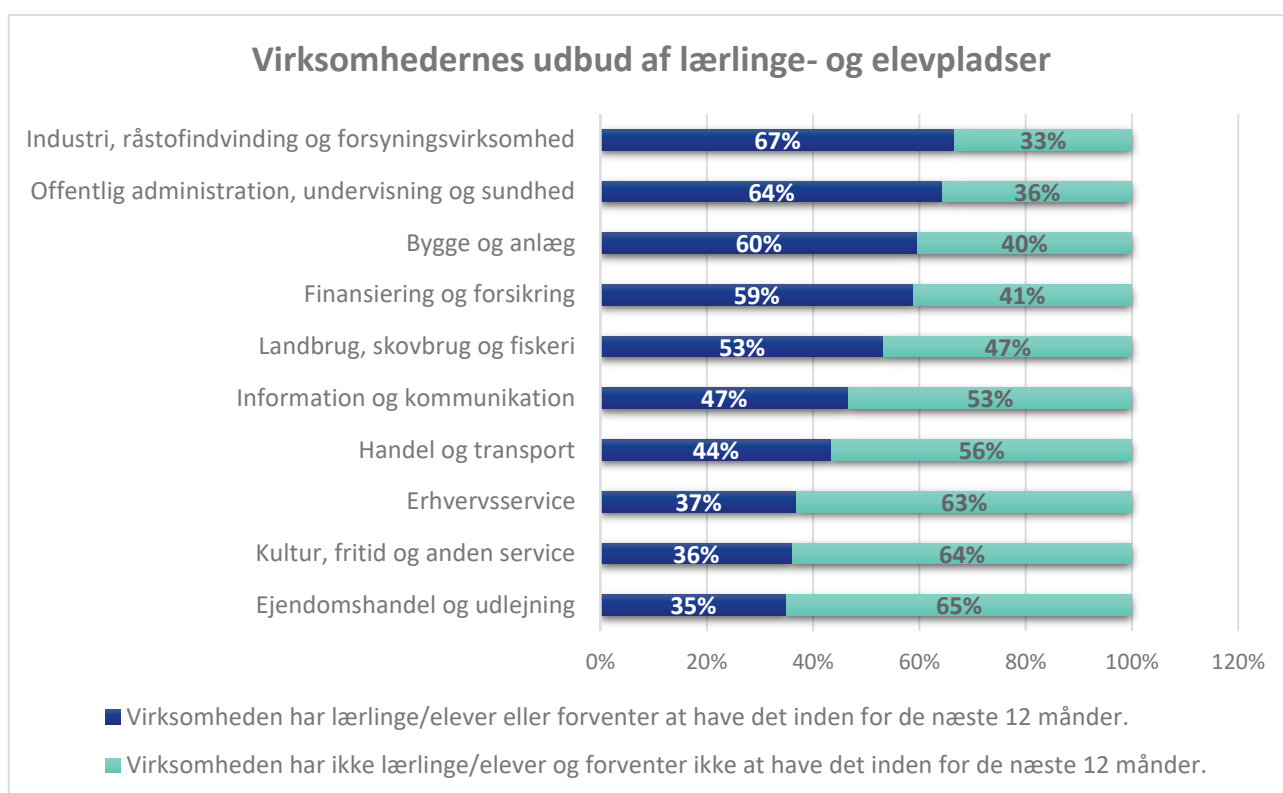
Dette spejler dog blandt andet af ordretilgangen. Dette bekræftes også af Danmarks Statistiks konjunkturbarometre, hvor sektoren, på trods af stigende forventninger til fremtiden, alligevel ser mindre positivt på den første del af 2025 sammenlignet med detail-, industri- og erhvervsservicebrancherne. Når der trods det forhold alligevel spores en vis optimisme på landsplan, skyldes det forventningerne til beskæftigelsessituationen på området. Det er særligt kendetegnene for sektoren i Randers Kommune, at den består af mange små, meget konjunkturbårne virksomheder, der ofte kun kan se 2-3 måneder frem i

³ Grafen springer fra år 2019 til 2022. Det skyldes to forhold: 1) Nogle overgange fra en forårs- til en efterårsindsamling af data og dermed en forrykkelse i kalenderåret for rapporternes udgivelse, samt 2) at udbruddet af situationen med Covid-19 i 2020 gjorde kildematerialet for dét års prognose for usikkert, da dataindsamlingen var foretaget inden udbruddet af Covid-19 og den daværende regerings implementering af Corona-nedlukninger.

deres ordrebeholdning. Dette gør naturligvis også virksomhederne mere forsigtige i valget om at forpligte sig til en uddannelsesaftale. Som det senere i rapporten vil fremgå om virksomhedernes fravalg af uddannelsesforløb, har virksomhedsstørrelsen en betydning for muligheden og dermed også villigheden til at ansætte lærlinge og elever.

Stigningen fra 40 % i 2024 til 64 % i 2025 inden for *Offentlig administration, undervisning og sundhed* skal især ses i lyset af efterspørgslen på medarbejdere på social- og sundhedsområdet, samt i mindre grad inden for det pædagogiske arbejde. Også hér bliver en mere fleksibel rekrutteringsstrategi svaret på arbejdskraftmangel inden for et område, hvor virksomhederne i udgangspunktet ofte ikke kan afvise en opgave, uagtet om personalet er til det.

Figur 2.7: Virksomhedernes udbud af lærlinge- og elevpladser (erhvervsfaglige uddannelser).



Handel og transport tegner sig for et fald fra 54 % i 2024 til 44 % i 2025. Selvom detailhandelen på landsplan giver udtryk for stigende optimisme ifølge Danmarks Statistiks konjunkturbarometre, så er det værd at bemærke, at årsagen primært skal findes i en forbedret lagerbeholdning – og på trods af faldende forventninger til omsætningen. Lokalt er mange detailvirksomheder økonomisk presset og i stigende konkurrence med internethandelen. Det kan samtidigt være svært for branchen at finde elever, hvilket får virksomhederne til at søge andre løsninger ved at rekruttere på andre ansættelsesformer og kompetencekrav – såsom deltidsansættelser, fleksjob og ufaglærte butiksansatte.

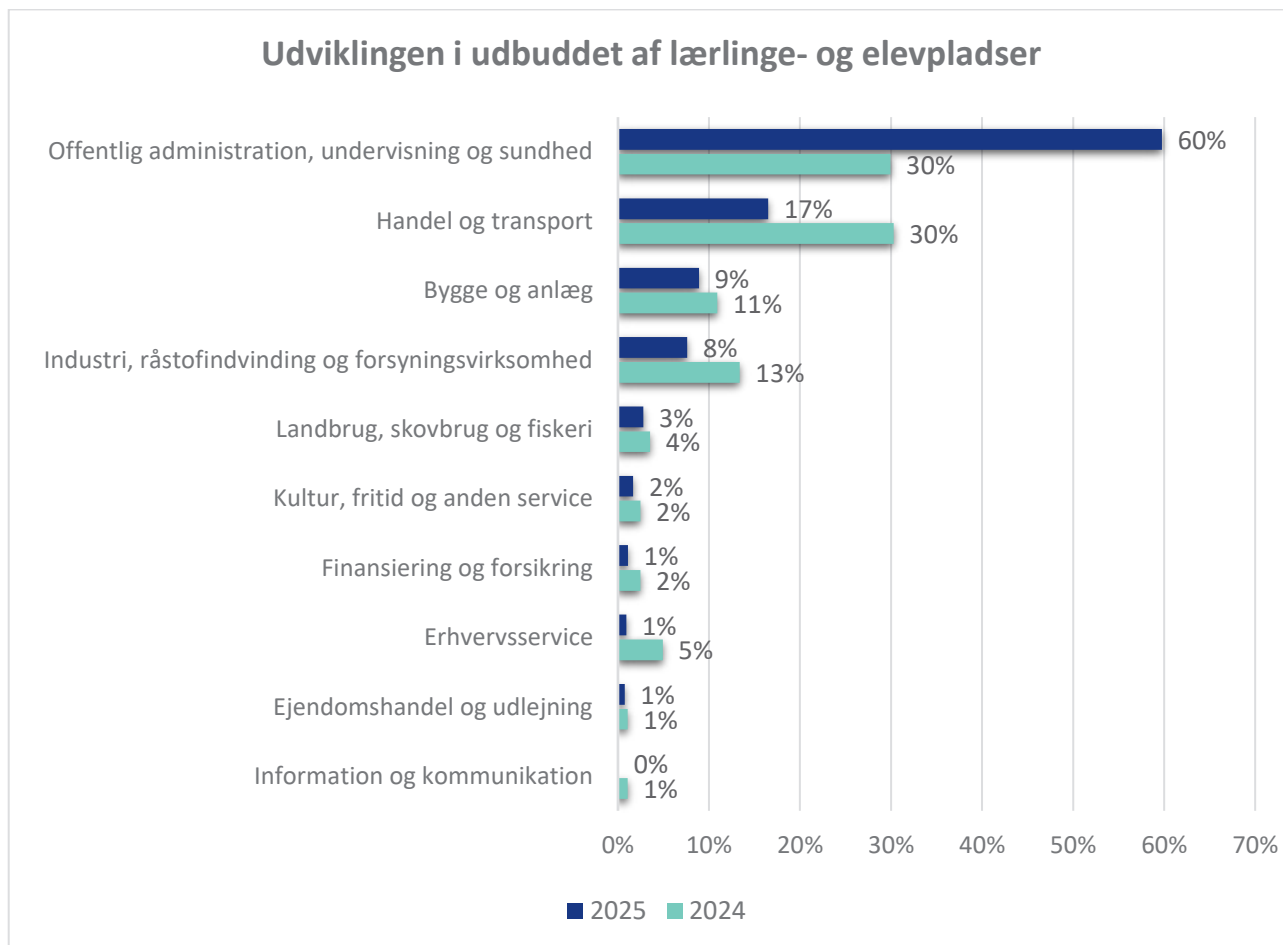
Inden for transportbranchen er efterspørgslen på chauffører primært en søgen på erfaren arbejdskraft, med det resultat, at flere virksomheder jævnligt henter deres næste medarbejder fra "naboen" og i lavere grad investerer i uddannelsen af nye chauffører. Inden for både hotelbranchen og restaurationsbranchen oplever

virksomhederne en udfordring med stigende råvarepriser, hvilket udhuler den indtjening, som især mindre restauratører kan bruge på lønninger – herunder til personale under uddannelse. Branchernes skiftende og sene arbejdstider gør det samtidigt svært at tiltrække interesserede uddannelsessøgende.

I *Erhvervsservice* er forventningerne steget til fra 24 % i 2024 til 37 % i 2025, hvilket afspejler sektorens mere generelle udsyn på deres forretning. Sektorens andel af lærlingeoptaget er dog fortsat lavt sammenlignet med de øvrige sektorer. Især sammenholdt med sektorens størrelse i kommunen. Forventningerne til efterspørgslen på arbejdskraft i sektoren er dog i høj grad drevet af virksomheder inden for vidensservice, der typisk ansætter højt uddannede kandidater, samt virksomheder inden for rengøring og kombinerede serviceydelser, der i visse sammenhænge ansætter ufaglærte medarbejdere, og hvor det, ligesom i både hotelbranchen og handelsbranchen, kan være svært at rekruttere til job med sene og skiftende arbejdstider.

Nedenfor viser figur 2.8, hvor stor en andel af det samlede forventede antal udbudte lærlinge- og elevpladser i 2025, som de enkelte sektorer forventer at tegne sig for. Sammenlignet med forventningerne til 2024 ses et generelt fald på tværs af alle sektorer på nær inden for *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, hvilket også afspejler ovenstående gennemgang af de enkelte sektors udbud af erhvervsfaglige uddannelsespladser. Det er vigtigt at bemærke, at andelen ikke nødvendigvis siger noget om et størrelsen på fald og stigninger i det konkrete udbud af elevpladser, men derimod alene noget om den relative andel set i forhold til det samlede udbud på tværs af alle sektorer.

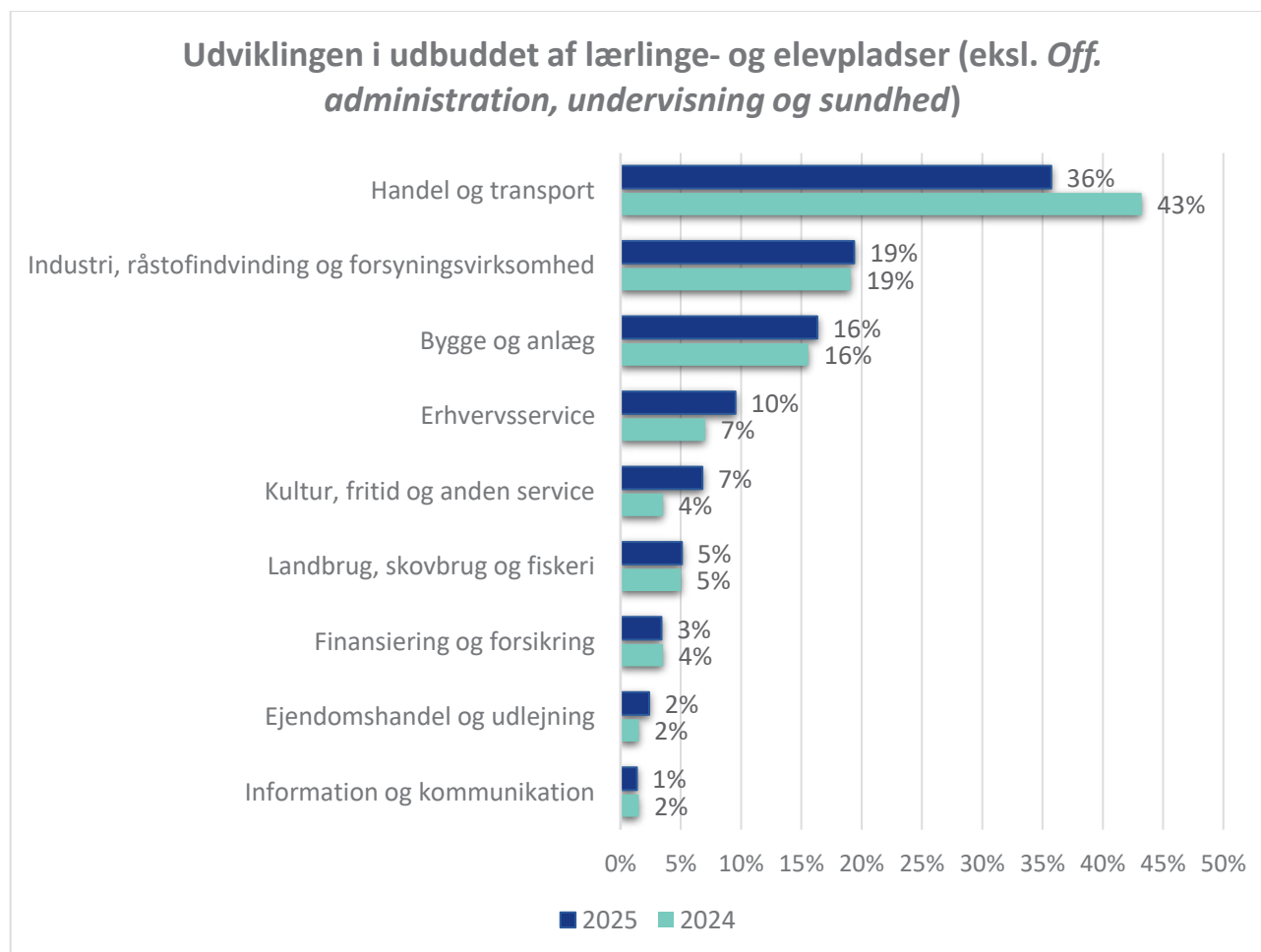
Figur 2.8: Udviklingen i virksomhedernes udbud af lærlinge- og elevpladser fordelt på tværs af sektorerne.



Det, der i særlig grad står bag forandringerne i forventninger fra prognosen for 2024 til prognosen for 2025, er den meget høje efterspørgsel på elever til social- og sundhedsområdet inden for sektoren *Offentlig administration, undervisning og sundhed*. Forandringen bunder både i en reelt højere efterspørgsel blandt de adspurgte virksomheder, men også i det forhold, at undersøgelsen for 2025 har interviewet en større andel af de største virksomheder i Randers. I en kommune med relativt få store virksomheder udgør de oftest store offentlige virksomheder på social- og sundhedsområdet forholdsmeæssigt meget. Det betyder også, at deres udbud af lærlinge- og elevpladser udgør en meget stor andel af det samlede udbud i undersøgelsen. Formålet med at interviewe en stor andel af de største virksomheder er at tilvejebringe et så fuldstændigt billede som muligt af den faktiske efterspørgsel på fremtidige kompetencer på tværs af sektorer og fagområder. Når der tages højde for den metodiske forskel, er konklusionen imidlertid stadig, at forventningerne til elevoptaget på social- og sundhedsområdet er stigende – og at det er i det lys, at udviklingen primært skal ses, og i mindre grad i lyset af faldende udbud i de øvrige sektorer.

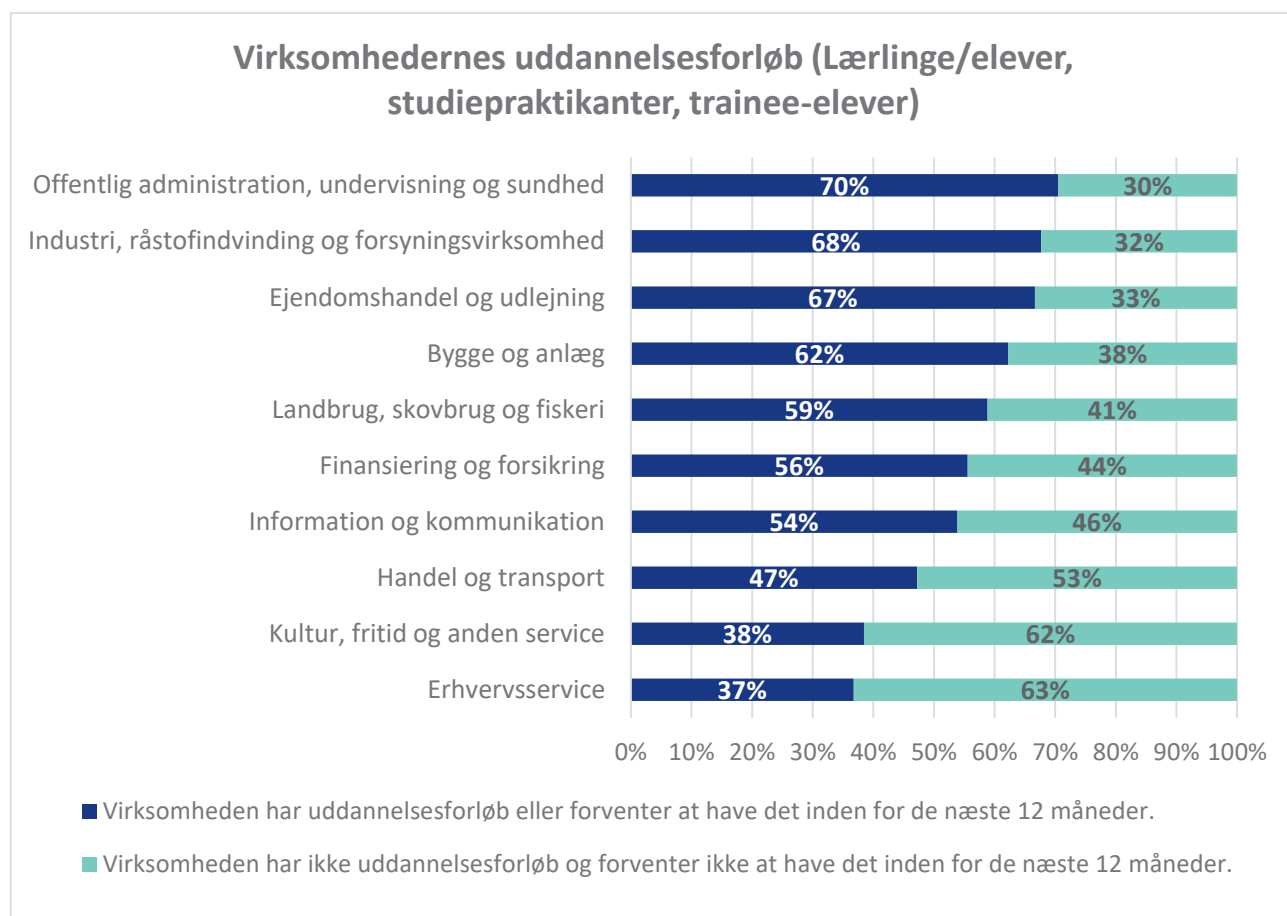
Frasorteres sektoren *Offentlig administration, undervisning og sundhed* viser figur 2.9 en mere stabil udvikling i forventningerne i perioden fra 2024 til 2025, og en udvikling i tråd med det ovenfor beskrevne for de øvrige store sektorer i Randers Kommune: *Handel og transport, Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, Bygge og anlæg samt Erhvervsservice*.

Figur 2.9: Udviklingen i virksomhedernes udbud af lærlinge- og elevpladser, ekskl. *Offentlig administration, undervisning og sundhed*.



Betragter vi figur 2.10 over virksomhedernes samlede løft af uddannelsesansvaret for både erhvervsfaglige uddannelser, traineeforløb og videregående uddannelser, ses i overvejende grad sammen mønster som ved udbud af lærlinge- og elevpladser i figur 2.7, herunder også for de store dagsordenssættende sektorer *Offentlig administration, undervisning og sundhed, Handel og transport, Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, Bygge og anlæg og Erhvervsservice*. Den ene større afvigelse ses i *Ejendomshandel og udlejning*, hvor kun 35 % af virksomhederne forventer at udbyde erhvervsfaglige uddannelsespladser, mens 67 % omvendt forventer at udbyde uddannelsesforløb samlet set.

Figur 2.10: Virksomhedernes udbud af uddannelsesforløb (erhvervsfaglige uddannelser, studiepraktikanter og traineeforløb) inden for hver sektor.



Dataene viser betydelige forskelle i virksomhedernes udbud af uddannelsespladser på tværs af sektorer. *Offentlig administration, undervisning og sundhed* topper med 70 % af virksomhederne, der har eller forventer at have ansatte i uddannelsesforløb inden for de næste 12 måneder. Dette skyldes blandt andet sektorens stabile behov for arbejdskraft, hvor servicemålene ofte er givet af lovgivning, og tradition for at inkludere elever i arbejdsstyrken.

I den modsatte ende ligger *Erhvervsservice* (37 %) og *Kultur, fritid og anden service* (38 %), hvor færre virksomheder tilbyder uddannelsespladser. Dette kan blandt andet skyldes manglende opgaver, og at

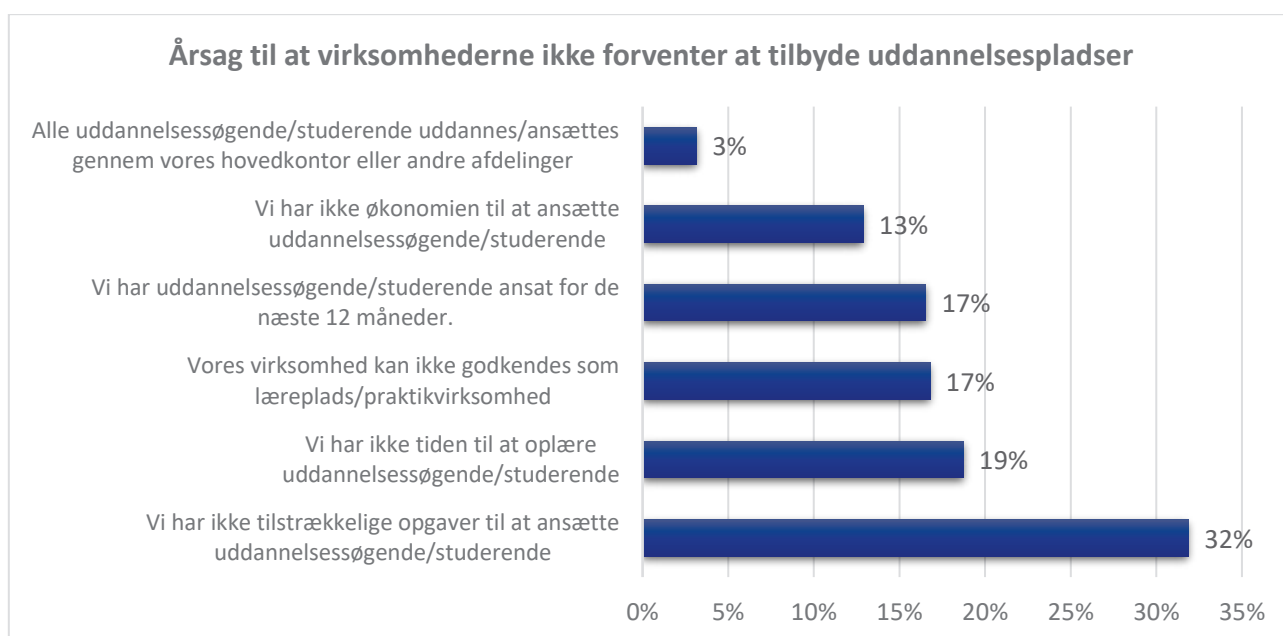
virksomhederne oplever ikke at kunne godkendes som lærepladser eller praktikvirksomheder, hvilket rapporten belyser nærmere nedenfor om fravalget af uddannelsesforløb.

Den høje andel af virksomheder inden *Bygge og anlæg* (62 %) samt *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* (68 %), der udbyder uddannelsespladser, afspejler behovet for at sikre faglærte medarbejdere. Den generelle tendens er, at sektorer med et stort behov for faglærte medarbejdere ofte, under ét, fylder mest i det samlede billede af virksomhedernes konkrete handlinger for at løfte et uddannelsesansvar, hvad enten det handler om erhvervsfaglige uddannelser, korte, mellemlange og lange uddannelser eller traineeforløb. På tværs af sektorerne forventes 74 % af det samlede udbud af uddannelsespladser at gå til erhvervsfaglige uddannelsessøgende, mens 26 % af pladserne går til studiepraktikanter og traineeforløb. Dette afspejler også fordelingen i efterspørgslen på de forskellige kompetencegrupper i indledningen af rapportens *Del 2 – Uddannelse og kompetencebehov*. Begge forhold kan ses i lyset af erhvervs- og branchestrukturen i Randers Kommune, der i relativ høj grad tilbyder produkter, ydelser og services med løsninger, der ofte kræver faglærte kompetencer.

Fravalget af uddannelsesforløb

Undersøgelsen viser, at den primære årsag til, at virksomheder ikke forventer at tilbyde uddannelsespladser, er mangel på tilstrækkelige opgaver, hvilket 32 % af virksomhederne angiver. Dette kan skyldes en begrænset arbejdsmængde, hvor virksomhederne ikke har behov for ekstra arbejdskraft eller ikke kan tilbyde meningsfulde og tilstrækkeligt varierende opgaver til uddannelsessøgende/studerende og de medfølgende læringsmål. Det gør sig især gældende for mindre virksomheder. Det er således 29 % af virksomhederne med 2-19 ansatte, der angiver ikke at have tilstrækkelige opgaver til at kunne tilbyde uddannelsesforløb. Andelen for virksomheder med 20-49 ansatte er 18 %, for 50-99 ansatte 12 % og 100 ansatte eller derover 4 %.

Figur 2.11: Årsager til virksomhedernes fravalg af uddannelsespladser (erhvervsfaglige uddannelse, studiepraktikanter og traineeforløb).



Manglen på tilstrækkelige opgaver betyder derudover mest for virksomhederne inden for hhv. *Kultur, fritid og anden service* og *Erhvervsservice*, der samtidigt er de to sektorer, der i lavest grad forventer at udbyde uddannelsespladser jf. figur 2.10. Her melder hhv. 36 % og 30 %, at de ikke har tilstrækkelige opgaver til at kunne tilbyde ansættelse til uddannelsessøgende. Udfordringen opleves dernæst blandt 27 % af virksomhederne i *Landbrug, skovbrug og fiskeri*, 26 % i *Handel og transport*, 24 % i *Bygge og anlæg*, 22 % i *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed*, 20 % i *Ejendomshandel og udlejning*, 20 % i *Information og kommunikation*, 14 % i *Offentlig administration, undervisning og sundhed* og endeligt blandt 6 % af virksomhederne inden for *Finansiering og forsikring*.

Derudover peger 19 % på manglende tid til oplæring som en udfordring. Virksomhederne i denne gruppe vurderer ofte, at de ikke kan frisætte nøglemedarbejderes tid til oplæring. Det skyldes typisk, at virksomheden oplever at være presset på personaleressourcer eller i en travl drift, herunder grundet stramme økonomiske rammer. Det er især virksomheder inden for *Information og kommunikation* (47 %), der angiver manglende tid som en udfordring, og dernæst inden for *Erhvervsservice* (17 %), *Handel og transport* (15 %), *Bygge og anlæg* (15 %), *Landbrug, skovbrug og fiskeri* (13 %), *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* (13 %), *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (12 %). Udfordringen meldes kun at forekomme blandt 5 % af virksomhederne inden for *Ejendomshandel og udlejning* og slet ikke i sektorerne *Finansiering og forsikring* samt *Kultur, fritid og anden service*.

I alt oplever 17 % af virksomhederne i undersøgelsen, at de ikke kan godkendes som læreplads eller praktikvirksomhed. Det kan eksempelvis skyldes manglende opgavevariation. Det gør sig særligt gældende for *Finansiering og forsikring*, hvor 35 % af virksomhederne angiver manglende godkendelse som årsag til at fravælge uddannelsesforløb. Udfordringen gør sig derudover gældende i *Kultur, fritid og anden service* (25 %), *Erhvervsservice* (22 %), *Ejendomshandel og udlejning* (15 %), *Handel og transport* (13 %), *Bygge og anlæg* (9 %), *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* (7 %), *Landbrug, skovbrug og fiskeri* (7 %) samt *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (5 %). Ingen virksomheder inden for *Information og kommunikation* oplever samme udfordring.

Økonomiske udfordringer spiller også en rolle for 13 % af virksomhederne, der angiver, at de ikke har ressourcer til at ansætte uddannelsessøgende/studerende. Denne udfordring opleves blandt 33 % af virksomhederne i *Landbrug, skovbrug og fiskeri*, men også i virksomhederne inden for *Information og kommunikation* (27 %) og dernæst i lavere grad i sektorerne *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* (12 %), *Erhvervsservice* (11 %), *Ejendomshandel og udlejning* (10 %), *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (9 %), *Handel og transport* (7 %), *Kultur, fritid og anden service* (6 %) samt *Bygge og anlæg* (5 %). Udfordringen meldes ikke inden for *Finansiering og forsikring*.

Samlet for virksomhederne, der angiver tid og økonomi som årsager til at fravælge at udbyde uddannelsespladser, er, at fokus fastholdes på kerneforretningen frem for at binde personalemæssige og økonomiske ressourcer til en uddannelsesplads. Tendensen peger altså på, at virksomhederne især ser kapacitets- og ressourcemangel som en barriere for at ansætte lærlinge, studerende og trainee-elever, samt at virksomhedsstørrelse er en vigtig faktor. For mindre virksomheder kan et pres på kapacitet og ressourcer ofte være en særlig udfordring for uddannelsesvilligheden, da de ofte allerede, som små virksomheder, har netop færre ressourcer til oplæring og en mindre opgaveportefølje. Dette peger til stadighed på behovet for øget støtte og fleksible løsninger, der kan gøre det lettere for virksomheder at tilbyde uddannelsespladser. Især i en kommune som Randers, hvor erhvervsstrukturen i høj grad er kendetegnet af små virksomheder.

Del 3 - CSR, CSRD og mangfoldighed

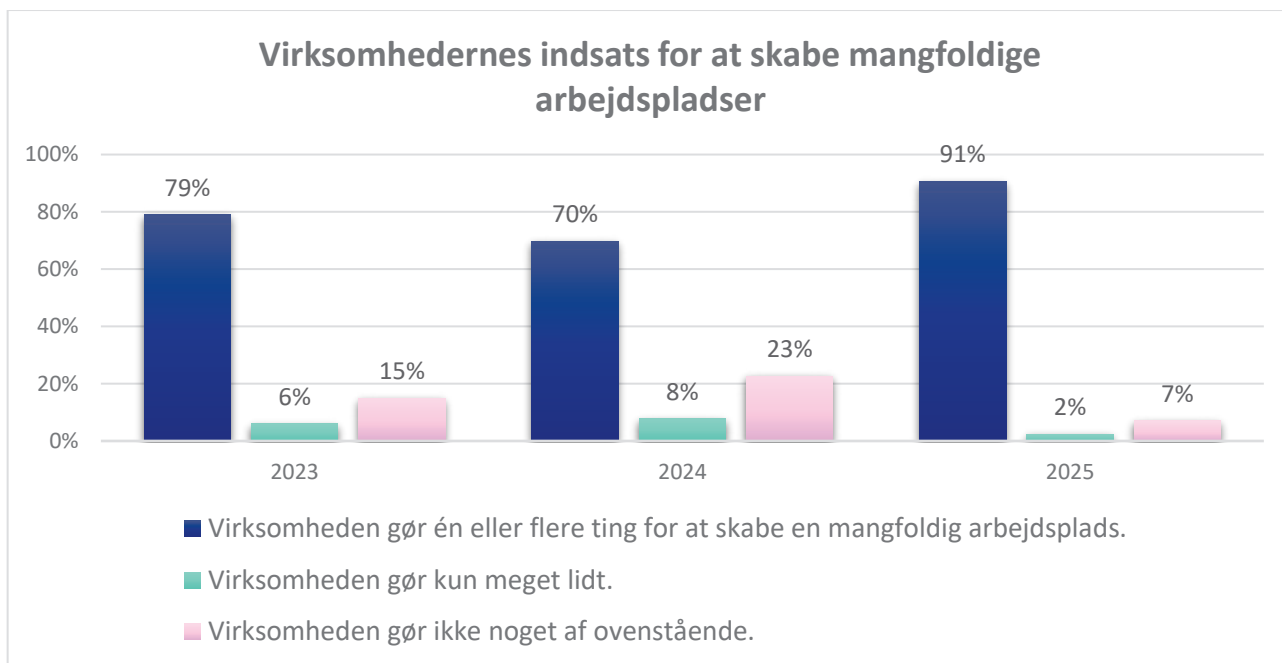
Efter at have undersøgt uddannelses- og kompetencebehov, vender vi nu blikket mod virksomhedernes arbejde med socialt ansvar og deres indsats for at skabe inkluderende arbejdspladser.

Det nye Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)⁴ (i folkemunde også omtalt som ESG) stiller skærpede krav til virksomheder om at dokumentere deres indsats inden for områder som sygefravær, diversitet blandt medarbejderne og balancen mellem fuldtids- og deltidsansættelser.

At have en stærk social ansvarlighed og en bæredygtig personalepolitik er blevet en konkurrencefordel, der også kan influere positivt på bundlinjen – både i forhold til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft og til at opnå adgang til at afsætte produkter og ydelser. Mange virksomheder vælger at fokusere på disse områder, da de står over for udfordringer som mangel på arbejdskraft, høj personaleomsætning og sygefravær. Det gør det relevant, at arbejdskraftprognosen også undersøger virksomhedernes rekrutteringspraksis, deres evne til at skabe inkluderende arbejdspladser og deres villighed til at tænke i nye måder at organisere arbejdsopgaver. Samtidigt stiller mange virksomheder, der er pålagt at leve op til CSRD, ofte samme krav til deres leverandører. For disse underleverandører bliver en stærk CSR-profil derfor en forretningsbetingelse, selvom de ikke af selve direktivet er påkrævet af leve op til kravene.

Undersøgelsen viser, at virksomheder i Randers Kommune i stigende grad prioriterer mangfoldighed på arbejdspladserne. For 2025 angiver hele 91 % af de adspurgte virksomheder, at de aktivt arbejder for at skabe mangfoldige arbejdspladser – en markant stigning på 21 procentpoint i forhold til 2024.

Figur 3.1: Virksomhedernes arbejde med at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen.

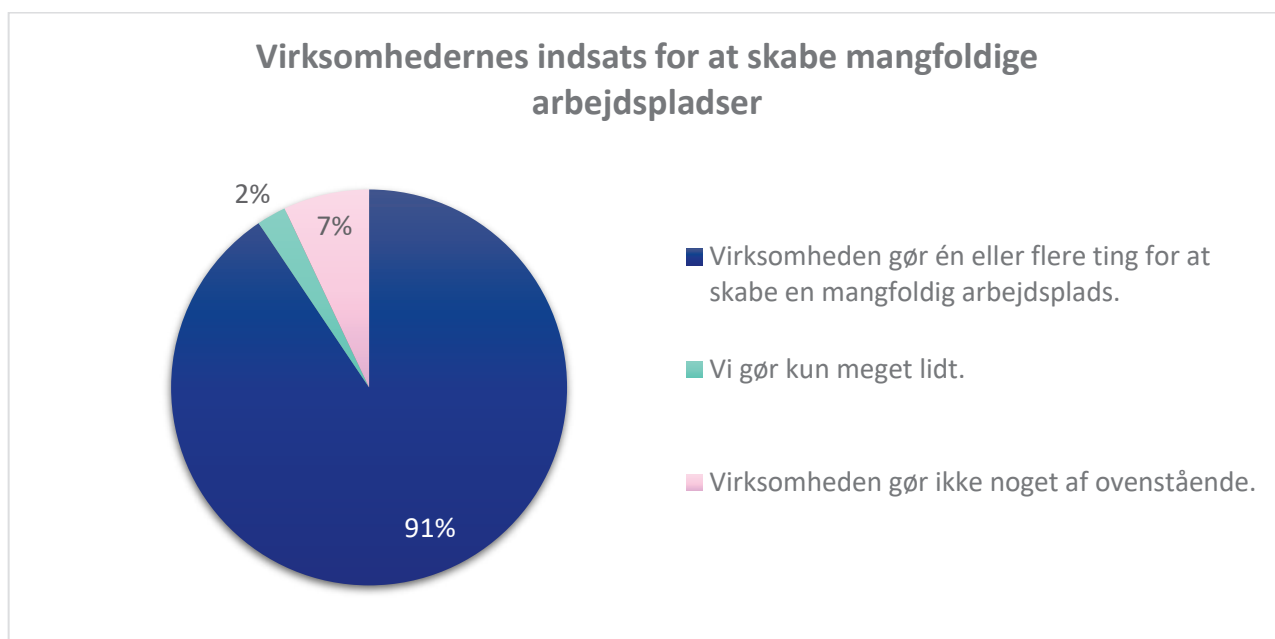


⁴ Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) er et EU-direktiv og kan på dansk oversættes til *direktiv om virksomheders bæredygtighedsrapportering*. Direktivet kræver, at visse virksomheder aflægger standardiserede rapporter om deres arbejde med bæredygtighed inden for sociale samt miljø- og klimamæssige forhold, bredt set.

Denne udvikling afspejler en målrettet indsats fra erhvervslivet for at udvikle mere inkluderende arbejdspladssfællesskaber, der fremmer diversitet. Fremgangen kan for nogle virksomheder skyldes krav til ESG-rapportering og dokumentationen for tiltag på S'et (det sociale område). En stærk dokumentation styrker virksomhedernes konkurrencekraft, men kan også styrke virksomhedens image i tiltrækningen af arbejdskraft generelt.

Andelen af virksomheder, der kun gør en begrænset indsats, er faldet med 6 procentpoint, mens andelen af virksomheder, der ikke prioriterer indsatser for mangfoldighed, er faldet med 16 procentpoint fra 2024 til 2025. Disse fald underbygger både en organisatorisk vilje til og motivation for en bredere rekruttering, men bør nok også ansues som en naturlig nødvendighed for mange organisationer inden for brancher med høj efterspørgsel på arbejdskraft og store rekrutteringsudfordringer.

Figur 3.2: Virksomhedernes tiltag for at skabe mangfoldige arbejdspladser.



Som et led i undersøgelsen af virksomhedernes mangfoldighed spørges konkret til handlinger, der fremmer inklusion og mangfoldighed. Her viser årets prognose, at 82 % af de adspurgte virksomheder tilbyder andre arbejdstider end fuld tid, enten som deltidsansat eller med fleksible arbejdstimer (remote og/eller hybrid). Det er en betydelig stigning fra 52 % i 2024. Derudover ser vi en positiv udvikling i andelen af virksomheder med ansatte i fleksjob. 57 % forventer at have medarbejdere ansat i fleksjob i 2025, sammenlignet med 39 % sidste år. Det understreger virksomhedernes øgede fokus på inklusion af personer med særlige behov og incitamentet til mere fleksible ansættelsesformer for at imødekomme rekrutteringsbehov.

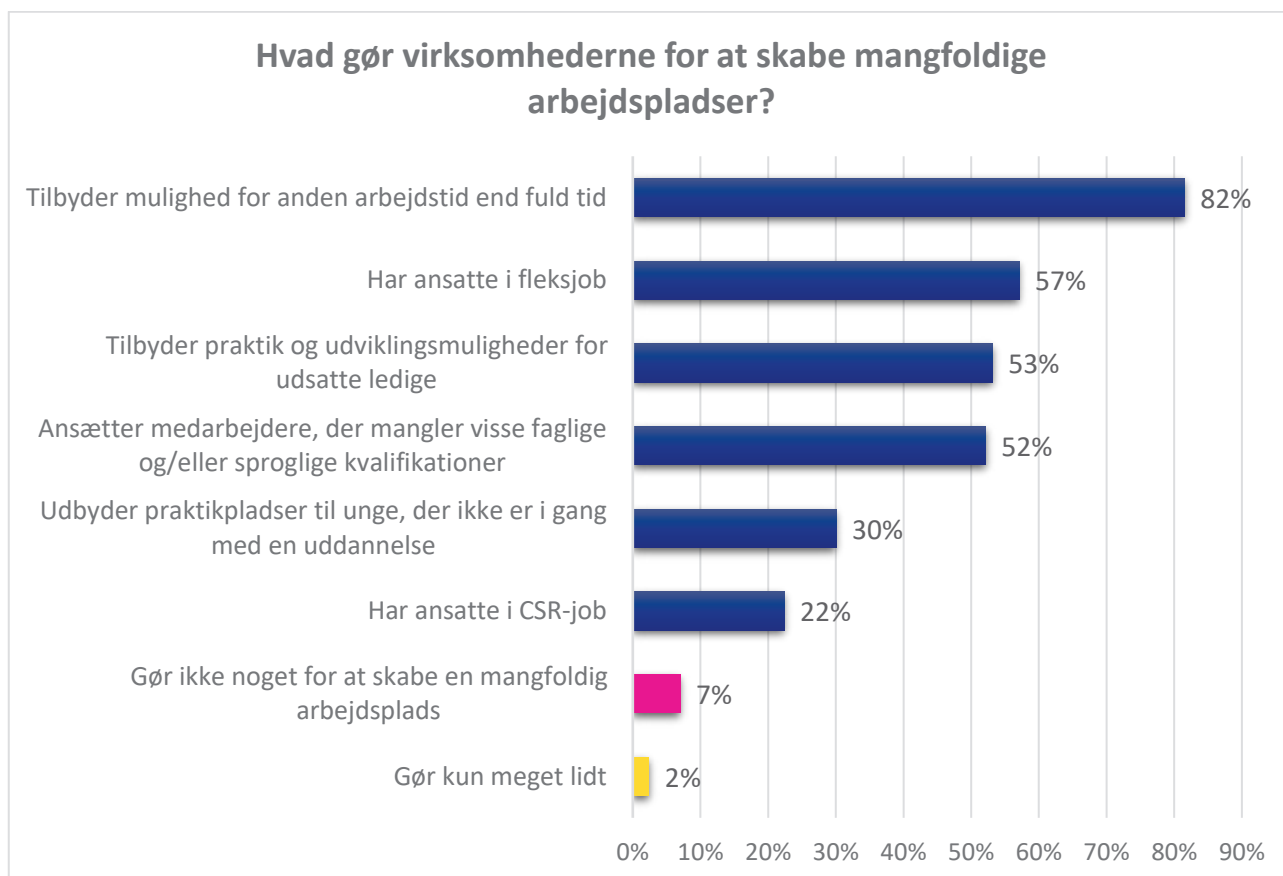
Praktik og udviklingsmuligheder for udsatte ledige er også et område med fremgang. 53 % af virksomhederne tilbyder denne mulighed, hvilket er en stigning på 13 procentpoint i forhold til 2024. Selvom der er tale om ulønnet praktik, og at dette engagement afspejler erhvervslivets interesse i at hjælpe mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet tilbage i job, er udviklingen alligevel relevant i en belysning af virksomhedernes indsats for en mangfoldig ansættelsespraksis. Målet for den enkelte jobsøgende er nemlig altid at komme i arbejde eller lønnede timer, og indsatsen for, at praktikanten kan opnå lønnede timer ved

virksomheden, indgår derfor som et konkret fokus i samarbejdet med virksomheden om det enkelte praktikforløb.

CSR-job⁵ har også fået større opmærksomhed i 2025. 22 % af de adspurgte virksomheder har ansatte i CSR-job, hvilket er en markant stigning fra 12 % i 2024 og 11 % i 2023. Samtidig vurderer 54 % af virksomhederne, at de har opgaver, der kan løses af medarbejdere i CSR-job, mod 48 % sidste år. Disse tendenser viser en tydelig fremgang i virksomhedernes indsats for at skabe mere inkluderende arbejdspladser. I arbejdet med Randers Kommunes CSR-strategi er det Jobcenter Randers' erfaring, at disse tendenser styrkes af både virksomhedsbårne og kommunalt initierede sparringsnetværk og i samarbejdet med lokale virksomheder om job, opkvalificering og udviklingsmuligheder for jobkandidater på kanten af arbejdsmarkedet.

Lidt under halvdelen (46 %) af de adspurgte virksomheder vurderer fortsat ikke, at der er opgaver på deres arbejdsplads, som kan løses af en CSR-medarbejder. Dette kan både skyldes manglende viden om mulighederne, begrænsede ressourcer eller en arbejdspladskultur, hvor man ikke har erfaring med at adskille specialiserede og ikke-specialiserede opgaver ad på to forskellige medarbejdere. Med andre ord har den faglærte og/eller uddannede medarbejder også løst de omkringliggende opgaver, som ikke kræver faglærte eller specialiserede kompetencer.

Figur 3.3: Konkrete tiltag for at skabe rummelige arbejdspladser.



⁵ Se definition af CSR-job på side 25.

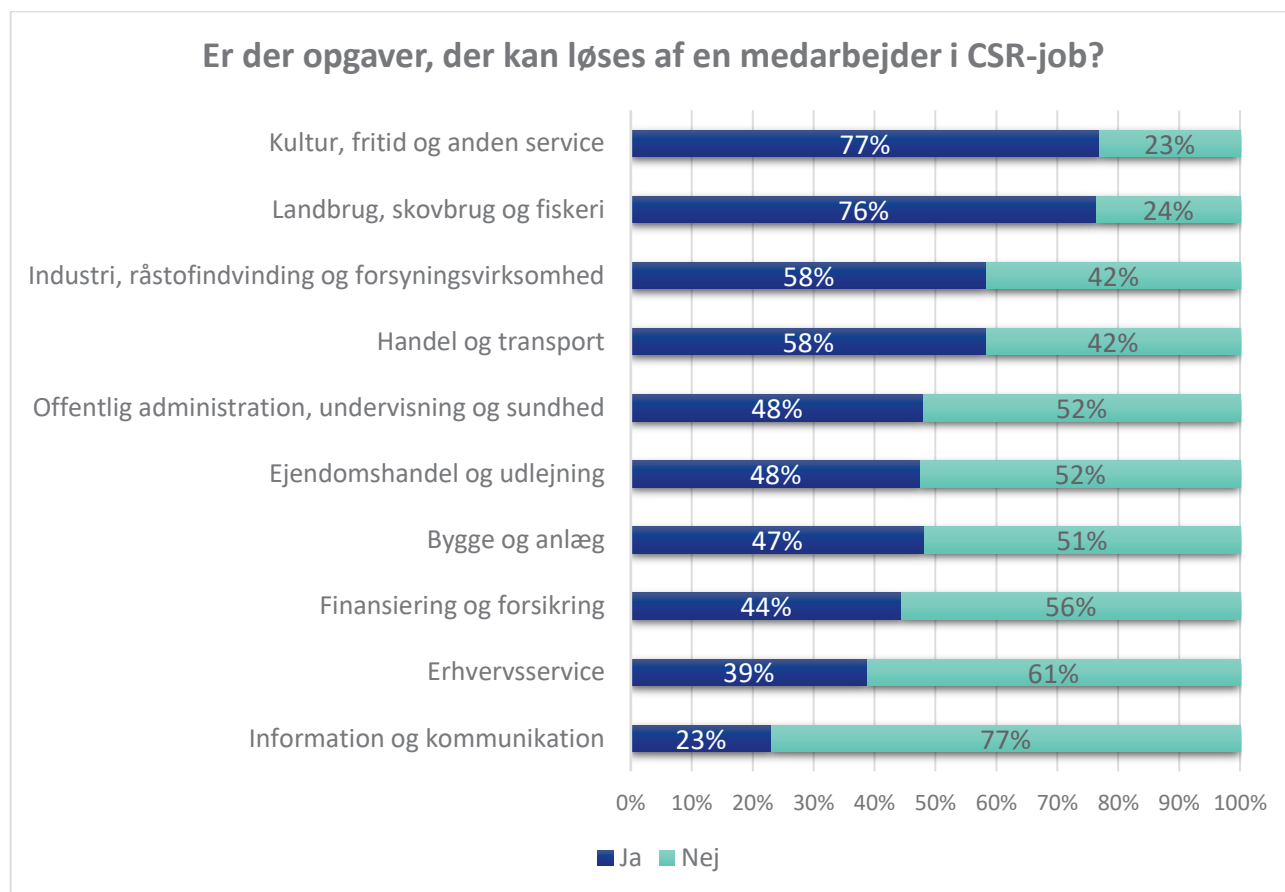
Data fra 2025 viser, at mange virksomheder i Randers Kommune ser et stort potentiale for CSR-ansatte. Især i sektorer med praktisk orienterede arbejdsopgaver. I *Kultur, fritid og anden service* vurderer 77 % af virksomhederne, at de har relevante opgaver, hvilket er en markant stigning fra 50 % i 2024. Tilsvarende er andelen i *Landbrug, skovbrug og fiskeri* steget fra 57 % i 2024 til 76 % i 2025. Dette understreger en tendens, hvor praktiske opgaver uden krav om høje formelle kvalifikationer gør disse sektorer særligt velegnede til CSR-job.

I den modsatte ende ses et fald i sektoren *Information og kommunikation*, hvor andelen er gået fra 52 % i 2024 til kun 23 % i 2025. Dette afspejler de udfordringer, som videns- og serviceprægede brancher står over for, da deres opgaver ofte kræver specialiserede kompetencer, der er sværere at matche med CSR-medarbejdernes profil.

En mere jævn udvikling ses i sektorer som *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed*, der stiger fra 53 % i 2024 til 58 % i 2025, samt *Handel og transport*, der øges fra 56 % til 58 %. I disse sektorer ser virksomhederne fortsat muligheder for CSR-job – især inden for områder som logistik, lager og produktion.

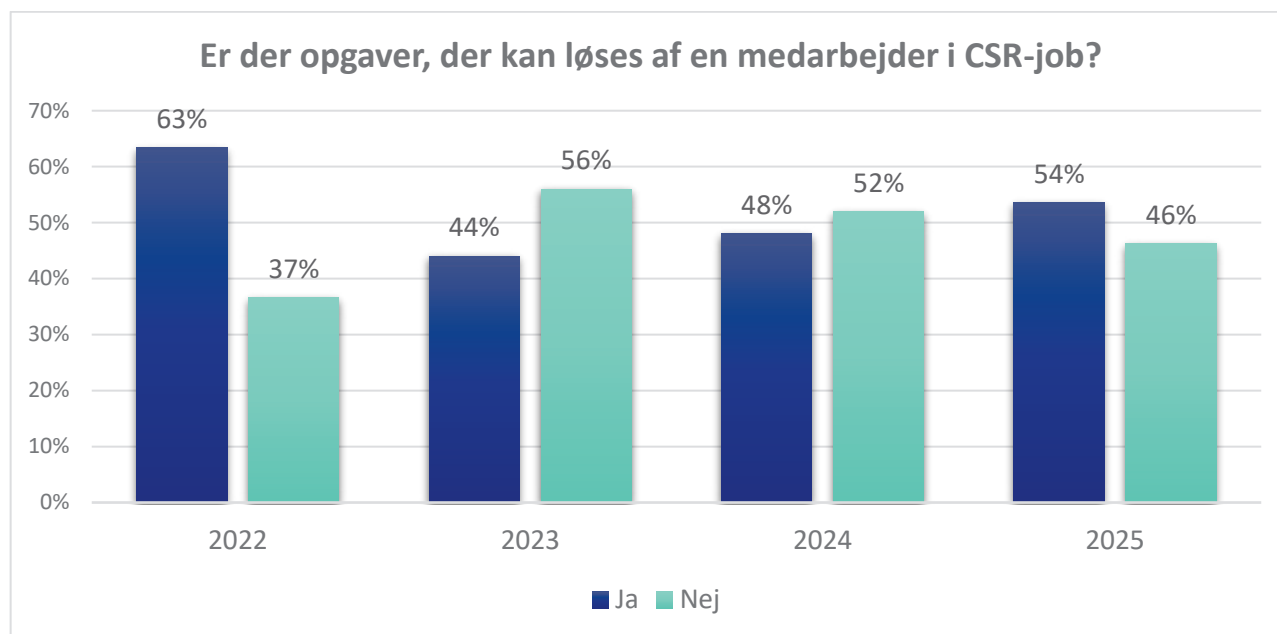
Tendensen viser, at virksomheder med praktisk-orienterede arbejdsopgaver er mest åbne for at ansætte medarbejdere i CSR-job. Omvendt oplever virksomheder i videns- og serviceprægede sektorer større udfordringer med at finde opgaver, der passer til CSR-jobprofiler. Det peger på et behov for mere oplysning og dialog om, hvordan opgaver kan tilpasses og tilrettelægges, så flere sektorer kan drage fordel af CSR-job som en del af deres rekrutteringsstrategi.

Figur 3.4: Virksomhedernes vurdering af, om de har relevante opgaver for CSR-job, fordelt på sektorer.



Nedenstående graf viser udviklingen af virksomhedernes vurdering af, om de har relevante arbejdsopgaver for medarbejdere i CSR-job. Det er positivt at konstatere en stigning for siden 2023, hvor 10 procentpoint flere virksomheder vurderer, at de for 2025 har opgaver, der kan løses af medarbejdere uden stramme deadlines eller krav til formelle uddannelses kvalifikationer.

Figur 3.5: Sammenligning af virksomhedernes vurdering for årene 2022 til 2025.



Definition af CSR-job

Et CSR-job er en opgavebaseret ansættelse, der giver virksomheder mulighed for at tage socialt ansvar og samtidig optimere ressourcerne i dagligdagen. Medarbejdere i CSR-job løser typisk opgaver uden stramme deadlines eller krav til formelle uddannelses kvalifikationer såsom oprydning, lettere lageropgaver, rengøring og havearbejde.

Stillingen tilpasses både medarbejderens og virksomhedens behov og kan være på deltid eller fuldtid. Udover at skabe værdi for virksomheden ved at frigive nøglemedarbejdere til kerneopgaverne, giver et CSR-job mennesker på kanten af arbejdsmarkedet en mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet.

I rapporten har vi gennemgået de centrale områder: Det fremtidige arbejdskraftbehov, uddannelse og kompetencebehov samt virksomhedernes arbejde med CSR og mangfoldighed. Disse indsigter giver et tydeligt billede af de aktuelle tendenser og udfordringer på arbejdsmarkedet i Randers Kommune inden for et 12-måneders perspektiv. Rapportens næste og sidste afsnit giver en nærmere beskrivelse af dataindsamlingen, herunder interviewguidens udformning og den anvendte analysemetode.

Dataindsamling og metode

Arbejdskraftprognosen bygger på en undersøgelse blandt virksomheder i Randers Kommune, udført af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering i Jobcenter Randers. Besvarelsene blev indsamlet i perioden medio august til primo november 2024 og er udfyldt i samarbejde med arbejdsgivere under virksomhedskonsulenternes normerede og planlagte besøg hos virksomhederne eller sekundært ved telefoniske møder. Ved at anvende denne metode, skaber prognosen rum for en dialog om virksomhedernes arbejdskraftbehov og eventuelle samarbejdsmuligheder, hvor Jobcenter Randers kan yde en værdiskabende virksomhedsservice, samtidigt med at undersøgelsen foretages inden for den allerede normerede og planlagte virksomhedsrettede indsats ved Jobcenter Randers. Prognosens metodiske fundament hviler på to grundlæggende dele i undersøgelsen: Interviewguide og analyse samt virksomhedsinterview.

Interviewguide og analyse

Analysen og interviewundersøgelsen er en videreudvikling af foregående prognoser, der ligeledes er gennemført af Center for Virksomhedsservice og Rekruttering i Jobcenter Randers. Ud over at skulle leve op til rapportens formål, er spørgsmålene i undersøgelsen formuleret, så de er relevante for en bred gruppe virksomheder, fremmende for dialogen mellem virksomhederne og Jobcenter Randers samt kvalificerende for jobcentrets virksomhedsservice. Helt konkret har virksomhedskonsulenterne benyttet interviewguiden som dialogværktøj og i samarbejde med arbejdsgiverne noteret virksomhedernes svar digitalt i interviewguiden.

Rapporten anvender sektorinddelinger, erhvervsgrupper og betegnelser, der overvejende fastholder strukturen fra tidligere prognoser. Dette sikrer kontinuitet i rapporternes udtryk, en bedre tilpasning til arbejdsmarkedet i Randers Kommune og sammenlignelighed med data fra blandt andre Danmarks Statistik og andre undersøgelser. Konklusionerne er kvalificeret og underbygget af branchekendskabet og den indgående viden om det lokale arbejdsmarked blandt virksomhedskonsulenterne i Center for Virksomhedsservice og Rekruttering i Jobcenter Randers.

Virksomhedsinterview

Udover sektorfordelingen blandt virksomhederne er virksomhedsinterviewene struktureret efter tre overordnede kriterier. Disse kriterier er fagligt forankrede og sikrer, at prognosen afspejler den aktuelle udvikling på det randrusianske arbejdsmarked. Samtidig udgør de en vigtig brik i det samlede vidensgrundlag om arbejdsmarkedet i Randers Kommune.

Undersøgelsen hviler på interview af et repræsentativt udsnit af det lokale erhvervsliv. For både at understøtte en repræsentativ undersøgelse og sikre et validt prognosegrundlag, er det samtidigt prioriteret at interviewe så mange af de største virksomheder som muligt (50 ansatte og derover). I en kommune med meget få store virksomheder vil et rent statistisk udsnit af virksomhedskorpset i høj grad ekskludere store virksomheder. Store virksomheder kan ofte danne prisme for mange af de udviklinger og tendenser, der udgør det lokale erhvervslivs samlede forretningsbetingelser. Rapporten kvalificerer og tager løbende højde for denne metodiske afvejning i brugen af datamaterialet, herunder i præsentationen af udviklinger hen over tid. Det betyder eksempelvis, at enkelte gengivelser af resultater fra tidligere års prognoser kan fremstå lidt anderledes end i deres respektive årsprognoser.

De tre overordnede kriterier i virksomhedsinterviewene

- **Virksomhedsstørrelse:** Det er efterstræbt at interviewe både større og mindre virksomheder for at tage højde for nuancerne i den overordnede sammensætning af den randrusianske erhvervsstruktur og udviklingen på det lokale arbejdsmarked.
- **Vækstlagsvirksomheder:** Inddragelsen af vækstende virksomheder styrker prognosens evne til at gengive et aktuelt billede af arbejdskraftbehovet og dets udvikling.
- **Privat og offentligt:** En hensigtsmæssig fordeling blandt virksomheder i den private og den offentlige sektor er tilstræbt på tværs af sektorerne og de underliggende brancher.

CENTER FOR VIRKSOMHEDSSERVICE OG REKRUTTERING



- Besøger årligt mere end 2.000 lokale virksomheder med det formål at løse lokale arbejdskraftudfordringer.
- Tilbyder professionel, hurtig og effektiv rekruttering inden for alle brancher.
- Tilbyder virksomhedsservice inden for rekruttering, fastholdelse af medarbejdere samt uddannelse og opkvalificering.
- Afholder netværksarrangementer for lokale ledermentorer og andre CSR/ESG- interesserede.
- Hjælper virksomheder, der ansætter medarbejdere med brug for ekstra støtte og vejledning.
- Besvarer spørgsmål fra virksomheder vedrørende VITAS, voksenlærlinge og virksomhedspraktik på tlf.: 89 15 79 90 eller virksomhedsservice@randers.dk.

Udgivet af

Jobcenter Randers, Center for Virksomhedsservice og Rekruttering, januar 2025

Ansvarshavende redaktør

Tine Arensbach, centerleder for Virksomhedsservice og Rekruttering

Redaktører

Tine Arensbach, Sidney Bakar og Paulina Malanowicz

Data og analyse

Sidney Bakar, Tine Arensbach, Paulina Malanowicz

Grafisk design

Paulina Malanowicz

Fotos

Randers Kommune, Colourbox.com

Mangler din virksomhed medarbejdere?

Kontakt Center for Virksomhedsservice og Rekruttering på
virksomhedsservice@randers.dk eller telefon 89 15 79 90.

