

Til
RAR Sydjylland

Dokumenttype
Rapport

Dato
Efterår 2018

Udarbejdet af
Rambøll Management Consulting

ANALYSE AF DEN PRIVATE SERVICESEKTOR I SYDJYLLAND



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	2
1.1	Formål	2
1.2	Metode og afgrænsning af brancher	2
1.3	Læsevejledning	4
2.	Hovedkonklusioner og forslag	5
2.1	HOVEDKONKLUSIONER	5
2.2	FORSLAG TIL AMK/RAR-SYDJYLLANDS VIDERE ARBEJDE	7
3.	Kvantitativ analyse af den private servicesektor i Sydjylland	9
3.1	Karakteristik af underbrancherne i den private servicesektor i Sydjylland	10
3.2	Udviklingen i den private servicesektor i Sydjylland de seneste 3 år	11
3.3	Den forventede udvikling frem mod 2020	13
3.4	Karakteristik af lønmodtagerne i den private servicesektor i Sydjylland	17
3.5	Udvælgelse af brancher og stillingsbetegnelser	25
4.	Analyse af virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer i den private servicesektor i Sydjylland	28
4.1	Definition af kompetencer	28
4.2	Overordnet efterspørgsel efter generelle og personlige kompetencer	29
4.3	Overordnet efterspørgsel efter faglige kompetencer	30
4.4	Handelsbranchen	33
4.5	Hotel- og restaurationsbranchen	36
4.6	Rengøringsbranchen	39
4.7	Dækkes virksomhedernes opkvalificeringsbehov?	40
	Bilag 1: Centrale figurer	43
	Bilag 2: Metode og datagrundlag	51

1. INDLEDNING

For at kunne fastholde fremgangen i den private servicesektor i Sydjylland er det helt centralt, at den rette arbejdskraft med de rette kompetencer står klar til at kunne udfylde de jobs, som venter i sektoren. Det Regionale Arbejdsmarkedsråd i Sydjylland ønsker både at forebygge den fremtidige og afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft inden for den private servicesektor. I den forbindelse er det centralt at opnå større viden om, hvilke underbrancher i den private servicesektor, der forventes at drive den største del af beskæftigelsesfremgangen samt hvilke kompetencer, der efterspørges og vil blive efterspurgt i disse brancher.

Foruden en betydelig vækst er den private servicesektor karakteriseret ved en høj grad af differentiering: Sektoren omfatter en lang række forskellige virksomheder, som leverer en række vigtige serviceydelser, der spænder fra rengøring og detailhandel til rådgivning, restauration og transport- og logistikløsninger. Mange af underbrancherne har en høj jobomsætning, og de beskæftiger et relativt stort antal ufaglærte. De mange jobåbninger og relativt lave uddannelseskrav giver gode beskæftigelsesmuligheder for en række af de personer, som fortsat står uden for arbejdsmarkedet, eller som generelt har en løs tilknytning til arbejdsmarkedet

1.1 Formål

Denne rapport giver dels et overblik over den historiske og den fremtidige udvikling på arbejdsmarkedet i den private servicesektor i Sydjylland, og dels et overblik over hvilke kompetencer, som virksomhederne i sektoren efterspørger. Rapporten giver dermed et indblik i den regionale kompetenceefterspørgsel i den private servicesektor og belyser i samme omgang, hvilke barrierer der er for virksomhedernes anvendelse af VEU-systemet til opkvalificering af arbejdskraften. På den baggrund opstilles der en række forslag og anbefalinger til AMK og RAR Sydjyllands videre arbejde med at sikre bedre koordination af aktørsamarbejdet ifm. VEU-indsatsens samt til, hvordan der sikres et bedre match mellem udbuddet og efterspørgslen efter VEU indenfor udvalgte brancher i den private servicesektor i Sydjylland.

1.2 Metode og afgrænsning af brancher

Rapporten bygger på tre forskellige datakilder: 1) En omfattende desk research baseret på eksisterende rapporter og undersøgelser om den private servicesektor i Danmark, 2) statistiske analyser af relevante register- og fremskrivningsdata og 3) 21 interviews med virksomheder, uddannelsesinstitutioner og arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer i Sydjylland. Disse datakilder og metoder supplerer hinanden. Rapporterne fra desk researchen og analyserne af registerdata giver indsigt i, hvad der kendetegner den private servicesektor i Sydjylland, og hvordan sektoren har udviklet sig de seneste år. Analyserne af fremskrivningsdataene supplerer med et indblik i den forventede udvikling i udbuddet og efterspørgslen efter udvalgte faggrupper i de forskellige brancher, der hører under privat service. Endelig giver de kvalitative interviews med rekrutteringsansvarlige og andre nøgleaktører indsigt i virksomhedernes aktuelle oplevelse af rekrutteringssituationen samt om deres kompetencebehov.

I forbindelse med undersøgelsen er der i alt blevet gennemført 20 interviews:

- **Virksomheder:** Der er gennemført interviews med 11 virksomheder. Tre af disse virksomheder er inden for hotel- og restaurationsbranchen, syv er inden for handelsbranchen og én er inden for rengøringsbranchen. Der er gennemført interviews med de rekrutteringsansvarlige medarbejdere i virksomhederne, som i en række tilfælde er afdelingsledere, bestyrere eller ejere.
- **Arbejdsgiverorganisationer:** Der er blevet afholdt interviews med fire arbejdsgiverorganisationer: Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Industri, Dansk Erhverv og Horesta. De udvalgte interviewpersoner er enten uddannelseschefer eller uddannelsespolitiske konsulenter med stor viden om VEU-området samt om kompetenceefterspørgslen inden for de relevante brancher.
- **Lønmodtagerorganisationer:** Der er gennemført interviews med to lønmodtagerorganisationer: 3F i Aabenraa og HK Handel Sydjylland. De udvalgte interviewpersoner er hhv. brancheleder for Privat Service og sektorformand for handelsområdet.
- **Uddannelsesinstitutioner:** Der er foretaget interviews med tre uddannelsesinstitutioner: VEU-Vest, Rybners Handelsskole og Hansenberg. De interviewede er udvalgt med udgangspunkt i deres viden om VEU-indsatsen i Sydjylland og/eller deres viden, om de udvalgte brancher og stillingsbetegnelser. De er enten uddannelseschefer eller praktikansvarlige.

De udvalgte brancher er **handelsbranchen, hotel- og restaurationsbranchen og rengøringsbranchen**. De udvalgte stillingsbetegnelser er *butiksmedhjælper, butiksassistent, salgskonsulent, tjener, køkkenmedhjælper, hotelmedarbejder og rengøringsassistent*. Disse brancher er udvalgt, fordi de beskæftiger mange og står for en stor andel af beskæftigelsesfremgangen i sektoren frem mod 2020. Stillingerne er udvalgt, fordi der er særlige rekrutteringsudfordringer på de udvalgte fagområder. Grundlaget for afgrænsningen er beskrevet nærmere i afsnit 3.4.

Desuden findes der i bilag 2 en mere detaljeret oversigt over de anvendte datakilder, de gennemførte interviews samt en nærmere beskrivelse af metoden, der ligger til grund for undersøgelsen. Det materiale der indgik i desk researchen er opstillet i en litteraturliste, der også findes i bilag 2.

1.3 Læsevejledning

Rapporten er opbygget i fire kapitler:

- **Kapitel 1** er den ovenstående indledning.
- **Kapitel 2** opstiller hovedkonklusioner og forslag til, hvordan den viden, der er opnået i analysen, kan bruges til at understøtte RAR Sydjylland/AMK i det videre arbejde.
- **Kapitel 3** består af en analyse af arbejdsmarkedet for privat service i Sydjylland med fokus på de brancher og stillingsbetegnelser, hvor der især forventes jobåbninger og mangel på arbejdskraft.
- **Kapitel 4** består af en analyse af virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer inden for de fagområder og stillingsbetegnelser, hvor der forventes mangel på arbejdskraft. I analysen fokuseres der desuden på, hvilke konkrete opkvalificeringstiltag der er behov for, hvis flere ledige skal i arbejde i de relevante brancher og stillinger.



2. HOVEDKONKLUSIONER OG FORSLAG



HOVEDKONKLUSIONER OG FORSLAG TIL
AMK/RAR SYDJYLLANDS VIDERE ARBEJDE

Dette kapitel præsenterer undersøgelsens fund i forhold til den private servicesektor i Sydjylland. Først præsenteres fund omkring særlige karakteristika for sektoren og dernæst for virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer. Dernæst præsenteres en række forslag til, hvordan de vigtigste fund fra analyserne kan understøtte det videre arbejde med at styrke koordinationen og aktørsamarbejdet ifm. voksen- og efteruddannelsesindsatsen med henblik på at sikre bedre match på arbejdsmarkedet. Forslagene skal ses som en kondensering af de udfoldede analyseafsnit, som er udarbejdet i den samlede afrapportering. Såfremt man vælger at gå videre med ideerne og forslagene, skal de tilpasses og konkretiseres.

2.1 HOVEDKONKLUSIONER

UDVIKLINGEN DE SENESTE ÅR

- Målt på antallet af beskæftigede er den private servicesektor det største arbejdsmarked i Sydjylland. Sektoren udgjorde 41 pct. af den samlede beskæftigelse i Sydjylland i 2017.
- Fra 2015 til 2017 steg beskæftigelsen i sektoren med 5,5 pct. Konkret er beskæftigelsen steget fra ca. 145.000 til 158.000 personer.
- Den private servicesektors andel af det samlede antal af beskæftigede i Sydjylland er steget med 2,4 procentpoint fra 2015-2017.

VEDFØRENDE FORVENTET EFTERSPØRGSLEN EFTER ARBEJDSKRAFT

- Der forventes i alt 5.000 nye arbejdspladser i den private servicesektor i Sydjylland frem mod 2020. Dette nødvendiggør en relativ stor tilgang af arbejdskraft til en sektor, der i forvejen har lav ledighed, og som aktuelt oplever rekrutteringsudfordringer.
- Den private servicesektor står for 70 pct. af den forventede samlede beskæftigelsesfremgang i hele Sydjylland frem mod 2020. Den største vækst i antallet af arbejdspladser forventes at finde sted inden for brancherne *handel* (ca. 2.000), *transport* (ca. 700) og *hotel og restauration* (ca. 600).

UFAGLÆRT OG FAGLÆRT ARBEJDSKRAFT

- Om end udviklingen de seneste år er gået i retning af, at flere højtuddannede er beskæftigede i sektoren, så er langt størstedelen af de beskæftigede fortsat ufaglærte eller uddannet med en erhvervsfaglig baggrund. Undersøgelsen viser, at der fortsat vil være stor efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft i sektoren. For at øge udbuddet af arbejdskraft er det dermed centralt, at der i beskæftigelsesindsatsen fokuseres på, at så

mange som muligt bliver en del af arbejdsstyrken og gøres i stand til at bidrage på arbejdsmarkedet.

- Fremskrivningerne i Undervisningsministeriets profilmodel tyder på, at der kan opstå et mismatch mellem arbejdsstyrkens fremtidige kompetencer og kvalifikationsstrukturen i den private servicesektor. Konkret forventes en langt større andel af de fremtidige ungdomsårgange at få en videregående uddannelse sammenlignet med, hvad den forventede efterspørgsel er i den private servicesektor.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

- Udenlandsk arbejdskraft spiller en stor og stigende rolle i den private servicesektor i Syddjylland. Udenlandsk arbejdskraft kan også fremadrettet være et væsentligt bidrag til at afhjælpe mangelproblematikker. I denne sammenhæng er det dog vigtigt også at være opmærksom på problemstillingen omkring løn og arbejdsvilkår, således at beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft foregår på rimelige vilkår og i lige konkurrence med dansk arbejdskraft.

DEN TEKNOLOGISKE UDVIKLING

- Den teknologiske udvikling ift. øget digitalisering og automatisering kan få stor indvirkning på den private servicesektor. Mange af arbejdsopgaverne inden for de private serviceerhverv kan automatiseres med allerede eksisterende teknologi inden for en relativt kort tidshorizont. Denne udvikling kan *disrupte* jobbene i den private servicesektor og ændre forudsigelserne i fremskrivningerne, der er anvendt i rapporten. For handelsbranchen anslås det eksempelvis, at godt 50 pct. af de nuværende arbejdstimer kan automatiseres de kommende årtier, hvoraf en stor andel af disse timer allerede kan automatiseres med den eksisterende teknologi.

EFTERSPØRGSELEN EFTER KOMPETENCER

- De personlige kompetencer betyder enormt meget for virksomhederne i den private servicesektor. Særligt lægges der vægt på basale kommunikative kompetencer, personlig fremtræden og forståelse for service. I mange virksomheder - og på tværs af flere brancher - prioriteres disse grundlæggende personlige kompetencer højere end faglige kompetencer. Forklaringen er, at man i servicefagene ofte er virksomhedens ansigt udadtil. De personlige kompetencer bliver dermed en integreret del af jobfunktionen.
- Arbejdsgiverne stiller i stigende grad krav til medarbejdernes generelle kompetencer. Det forventes at skrive-, læse- og regnefærdigheder er mindst på grundskoleniveau.
- Der er stor og stigende efterspørgsel efter faglært arbejdskraft i alle de brancher, der har været genstand for undersøgelsen. Om end arbejdsgiverne er tilfredse med at ansætte ufaglært arbejdskraft til at varetage en lang række af arbejdsopgaverne i den private servicesektor, så forklarer informanterne, at det er absolut nødvendigt, at der er faglært arbejdskraft, der kan supervisere og koordinere de ufaglærtes arbejde.

2.2 FORSLAG TIL AMK/RAR-SYDJYLLANDS VIDERE ARBEJDE

Undersøgelsens fund indebærer en række relevante perspektiver ift. det vigtige spørgsmål om, hvorvidt virksomhedernes kompetencebehov dækkes af de eksisterende opkvalificeringstiltag.

Arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer forklarer, at AMU i store træk dækker de kompetencebehov, som virksomhederne i sektoren har. En række informanter peger dog på, at personlige kompetencer underprioriteres i forhold til faglige kompetencer i VEU-systemet. Denne observation ligger fint i forlængelse af det faktum, at samtlige af de adspurgte virksomheder fortæller, at de prioriterer de personlige kompetencer højest, når de rekrutterer.

Virksomhederne i den private servicesektor i Sydjylland forklarer, at de relativt ofte rekrutterer forgæves, fordi arbejdskraften mangler vigtige generelle, personlige og/eller faglige kompetencer. Samtidig er der ingen af de interviewede virksomheder, der anvender efteruddannelsesmulighederne i VEU-systemet. Størstedelen af informanterne har aldrig hørt om fx AMU - eller om mulighederne for kompensation gennem VEU-godtgørelse eller overenskomstbestemte kompetencegivende fonde. Dette er paradoksalt, idet flere af de adspurgte virksomheder ytrer interesse for at ansætte flere ufaglærte medarbejdere eller anden arbejdskraft, der ikke præcis matcher deres kompetencebehov, så længe der er mulighed for at opkvalificere dem nemt og billigt. Grundet manglende kendskab til mulighederne i VEU-systemet kan virksomhederne ikke selv fortælle, om deres kompetencebehov dækkes af det nuværende uddannelses- og kursusudbud i VEU-systemet. På baggrund af disse betragtninger og den samlede analyse stiller Rambøll en række forslag.

GENERELLE FORSLAG

- Virksomhedernes store efterspørgsel efter personlige kompetencer resulterer i et behov for, at der er fokus på at opkvalificere de ledige, så deres kompetencer matcher denne efterspørgsel. Konkret er der fx et behov for et øget fokus på at indarbejde disse kompetencer i de relevante faglige kurser.
- Der er mangel på arbejdskraft inden for flere brancher i den private servicesektor i Sydjylland. Dette kalder på, at der sættes ind for at øge udbuddet af arbejdskraft. I den sammenhæng udgør den store efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft i den private servicesektor i Sydjylland og de generelt lave uddannelseskrav i sektoren gunstige forhold. Udbuddet af arbejdskraft kan muligvis øges ved at fokusere på de ikke-jobparates kompetencer, herunder særligt opkvalificering af de personlige kompetencer. Flere arbejdsgivere beretter, at de afviser kandidater fra jobcentre grundet manglende personlige kompetencer.

VEU-SPECIFIKKE FORSLAG

- **Markedsføring:** Undersøgelsen viser, at virksomhederne i Sydjylland har et manglende kendskab til VEU-systemet og mulighederne for kompensation. Flere af informanterne udtrykker interesse for nem og billig opkvalificering, men har ikke benyttet sig af opkvalificeringsmulighederne i VEU-systemet. Der er således behov for yderligere markedsføring af mulighederne i VEU-systemet, herunder AMU.
- **Leverancesikkerhed:** På trods af den øgede brug af garantikurser er der fortsat problemer med kursernes leverancesikkerhed. Det er til stor gene for virksomhederne, når kurser aflyses. Denne problematik kan adresseres på flere måder. Et tiltag er at gøre flere kurser uafhængige af tid og sted via hyppigere brug af e-learning. Dette ville samtidig løse en anden væsentlig udfordring i regionen, som er, at mange virksomheder ligger langt væk fra kursusstederne.
- **Bedre aktørsamarbejde:** Flere informanter forklarer, at den manglende leverancesikkerhed også kan løses ved at styrke aktørsamarbejdet mellem jobcentre, virksomheder og uddannelsesinstitutioner yderligere. Rambøll har tidligere foretaget en analyse af fælleskommunale kursusindkøb og aktørsamarbejde mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Analysen fokuserede blandt andet på JOB7 samt samarbejdet mellem Aabenraa Kommune, Tønder Kommune og VEU-Syd. De vigtigste konklusioner fra denne analyse fremgår af boks 1 i bilag 1. VEU-center Syd er nu nedlagt, men AMK Syd har fremover påtaget sig rollen med at understøtte koordineringen af aktørsamarbejdet.

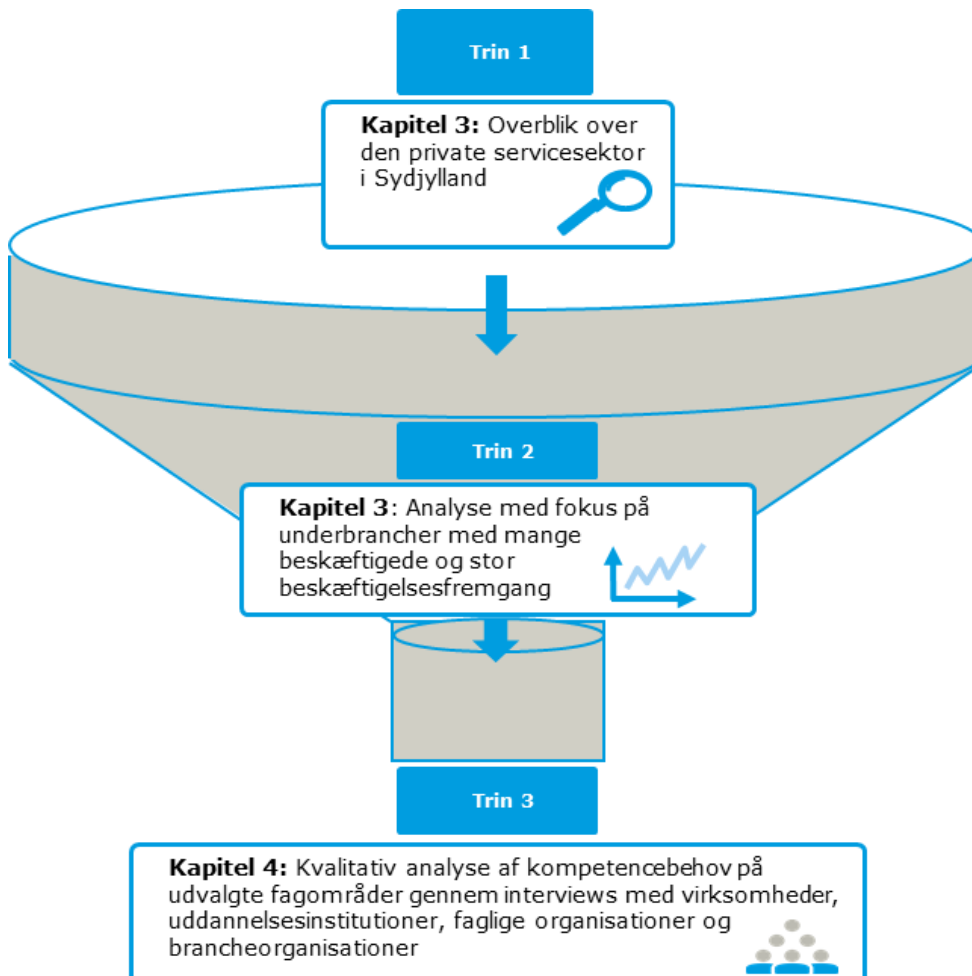
3. KVANTITATIV ANALYSE AF DEN PRIVATE SERVICESEKTOR I SYDJYLLAND



ANALYSE AF DEN PRIVATE SERVICESEKTOR I SYDJYLLAND

Formålet med dette kapitel er at give en karakteristik og en beskrivelse af den private servicesektor i Sydjylland. Karakteristikken tager udgangspunkt i et historisk blik på udviklingen de seneste tre år, men omhandler også den forventede fremtidige udvikling de kommende år frem til 2020. Med afsæt i de indledende analyser foretages der en udvælgelse af en række underbrancher, hvor der er mange beskæftigede, og hvor der forventes stigende beskæftigelse og mange jobåbninger de kommende år. Der udvælges dernæst en række stillingsbetegnelser inden for de relevante underbrancher, hvor der opleves særligt store rekrutteringsproblemer. Det er disse underbrancher og stillingsbetegnelser, som efterfølgende er omdrejningspunktet for analysen af virksomhedernes kompetencebehov i kapitel 4. Figur 1 illustrerer, hvordan analysen udfoldes i dette og det næste kapitel.

Figur 1: Oversigt over analysen af den private servicesektor i Sydjylland



3.1 Karakteristik af underbrancherne i den private servicesektor i Sydjylland

Som beskrevet indledningsvist er den private servicesektor en meget differentieret sektor, som består af en lang række underbrancher og erhverv. De forskellige underbrancher grupperes forskelligt alt efter detaljegraden i de forskellige registre. I de fleste opgørelser, der præsenteres i denne analyse, er den private servicesektor fordelt på 19 grupperinger, men da der ikke er samme detaljegrad i alle de relevante registre, forekommer fordelinger på 10 grupperinger også. Af boks 2 nedenfor fremgår det, hvilke underbrancher der indgår i den private servicesektor, og hvordan brancherne grupperes alt efter de forskellige niveauer af detaljegrad i registerdataene.

Boks 2: Underbrancher i den private servicesektor fordelt på hhv. 10 og 19 grupperinger

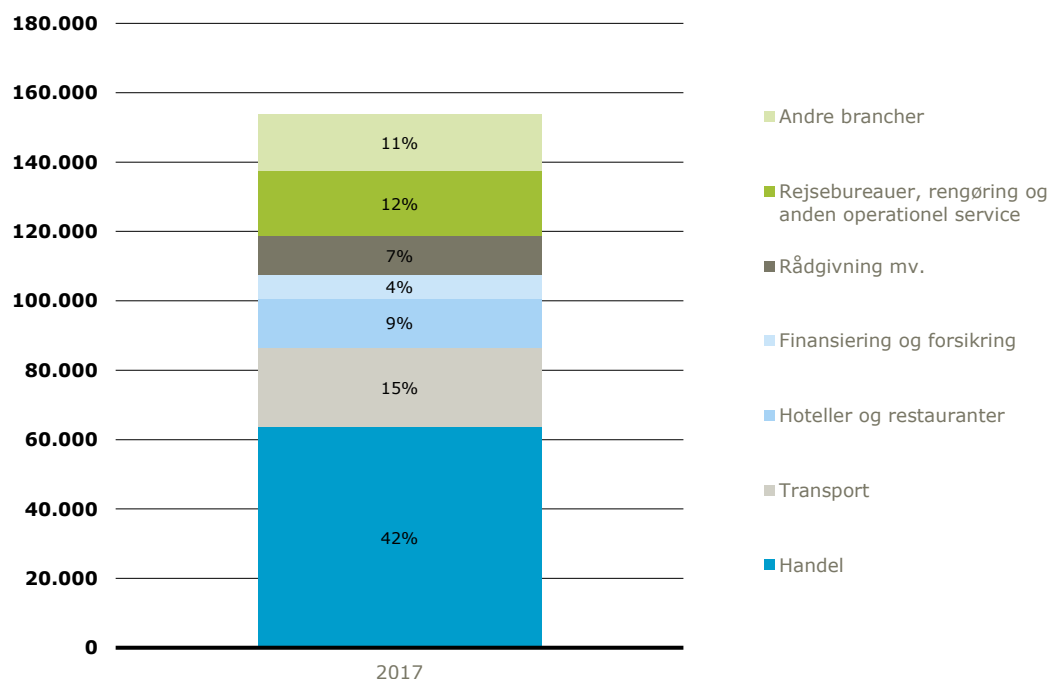
10 grupperinger:	19 grupperinger:
- Handel og transport	- Handel
- Finansiering og forsikring	- Transportbranchen
- Erhvervsservice	- Hoteller og restauration
- Information og kommunikation	- Finansiering og forsikring
- Ejendomshandel og udlejning	- Ejendomshandel og udlejning
	- Rejsebureau, rengøring og anden operationel service
	- Reklame og øvrig erhvervsservice
	- Forskning og udvikling
	- Rådgivning mv.
	- Telekommunikation
	- It- og informationstjenester
	- Forlag, radio og tv.

Kilde: Danmarks Statistik. Dansk Branchekode og standardgrupperinger.

Den største underbranche i den private servicesektor i Sydjylland er uden sammenligning handelsbranchen, jf. figur 2 nedenfor. Denne branche beskæftiger lidt over 40 pct. af alle i sektoren, svarende til lidt over 63.000 beskæftigede. Transportbranchen er den næststørste branche med ca. 22.000 beskæftigede svarende til en andel på lige godt 15 pct. Dernæst kommer underbranchen rejsebureauer, rengøring og anden operationel service¹. Her arbejder lidt over 12 pct. af de beskæftigede, hvilket svarer til næsten 19.000 personer. Den sidste af de særligt store underbrancher er hotel- og restaurationsbranchen, som beskæftiger ca. 14.000 svarende til lidt over 9 pct. af de beskæftigede i sektoren.

¹ Anden operationel service omfatter fx vikarbureauer, ejendomsservice, vagtfirmaer mv.

Figur 2: Fordeling af beskæftigede inden for privat service i Sydjylland i 2017



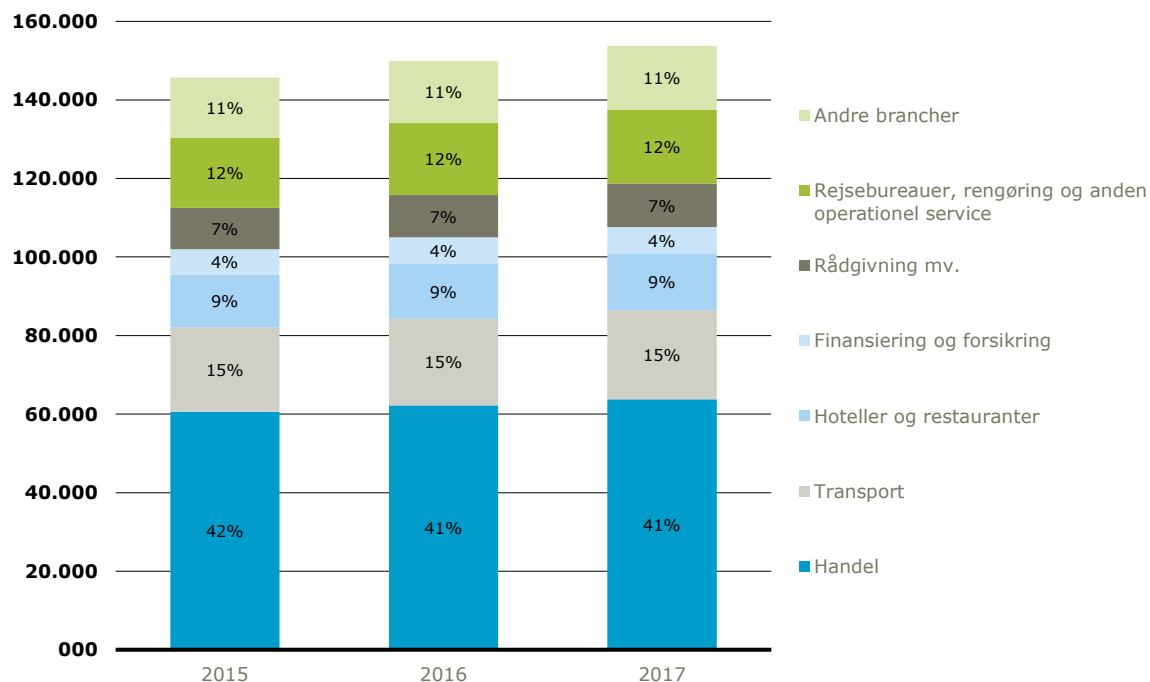
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

3.2 Udviklingen i den private servicesektor i Sydjylland de seneste 3 år

Den private servicesektor udgjorde i 2017 41 pct. af den samlede beskæftigelse i Sydjylland og var dermed den sektor, der beskæftigede flest i hele regionen. Som det fremgår af figur 3, så har sektoren været i vækst de seneste tre år. Konkret er beskæftigelsen steget fra 145.000 personer i 2015 til 158.000 i 2017. Det svarer til en vækst på 5,5 pct. i sektoren de seneste tre år. I den samme periode er andelen af personer beskæftiget i privat service ud af det samlede antal beskæftigede i hele Sydjylland steget med 2,4 pct. Der tegner sig dermed et billede af en sektor, der har været i stor fremgang: Betydeligt flere personer har fundet beskæftigelse i de private serviceerhverv i Sydjylland de seneste tre år, og sektoren fylder en større del af beskæftigelsen.

Betragtes udviklingen i antallet af beskæftigede personer i de største underbrancher, så stemmer denne udvikling nogenlunde overens med underbranchernes størrelse. Det er i de store underbrancher, at den største beskæftigelsesfremgang har fundet sted. Således ses det, at der fra 2015 til 2017 er kommet ca. 3.200 flere i beskæftigelse i handelsbranchen, 1.150 i transportbranchen, 1.000 inden for rejsebureauer, rengøring og anden operationel service og 900 personer mere i beskæftigelse i hotel- og restaurationsbranchen.

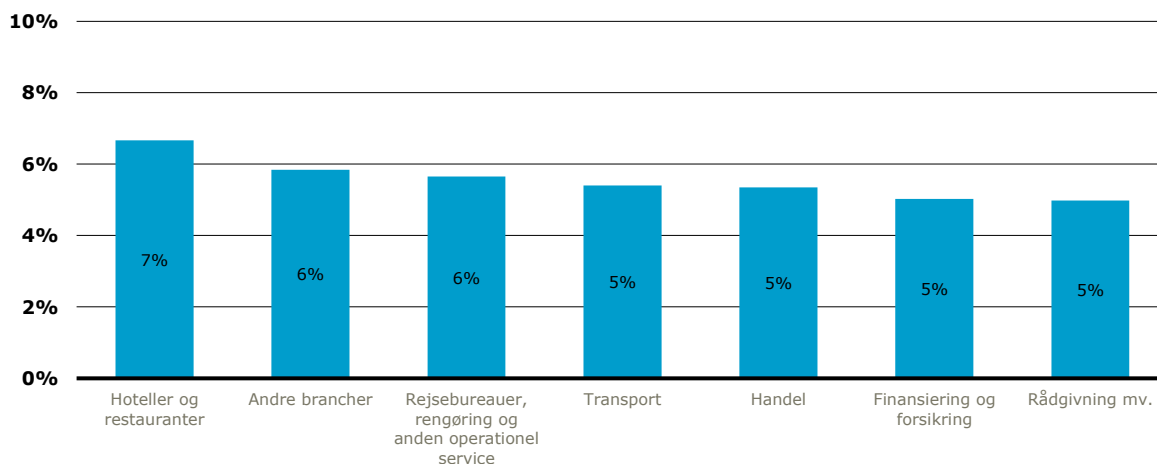
Figur 3: Antal beskæftigede i privat service i Sydjylland, 2015 - 2017



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Der tegner sig et lidt andet billede, hvis man tager udgangspunkt i, hvilke underbrancher der er vokset mest ift. deres størrelse i udgangspunktet i 2015, jf. figur 4 nedenfor. Her er hotel- og restaurationsbranchen med en vækst på ca. 7 pct. fra 2015 til 2017 den branche, der har oplevet den største vækst. Restgruppen af andre brancher har også en høj vækstrate, hvor telekommunikationsbranchen er den af de resterende brancher, der er vokset mest med 7 pct. Handels- og transportbrancherne vækster dog også fint ift. deres relative størrelser med en forøgelse i andelen af beskæftigede på ca. 5,4 pct. Det er værd at bemærke, at telekommunikationsbranchens relativt begrænsede volumen i Sydjylland betyder, at væksten på 7 pct. svarer til, at blot 50 personer mere er kommet i beskæftigelse i branchen i perioden 2015-2017.

Figur 4: Vækst i underbrancherne i den private servicesektor fra 2015-2017



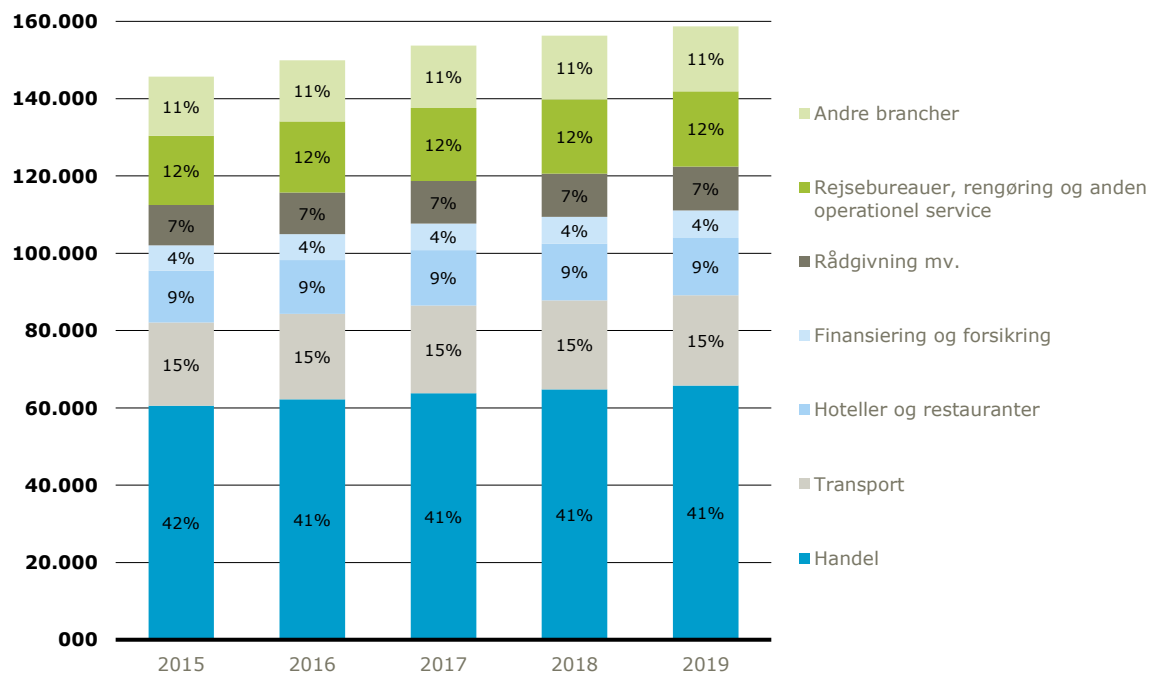
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Alle underbrancherne oplevede en positiv vækst fra 2015-2017. Den laveste relative vækst var på 1,2 pct. og fandt sted inden for branchen forskning og udvikling, som hører under kategorien "andre brancher".

3.3 Den forventede udvikling frem mod 2020

Figur 5 illustrerer, at antallet af beskæftigede i den private servicesektor i Sydjylland forventes at stige frem til 2020. Fra 2017 til 2020 ventes antallet af beskæftigede at stige med godt 5.000, hvilket svarer til en vækst i antallet af arbejdspladser i hele sektoren på 3,2 pct. Dette skal ses i kontekst af, at den samlede beskæftigelse på tværs af alle brancher og alle sektorer i Sydjylland forventes at stige med ca. 7.000 arbejdspladser fra ultimo 2017 til 2020, svarende til en vækst på 4,6 pct. Dermed udgør væksten i privat service alene ca. 70 pct. af den samlede forventede beskæftigelsesfremgang i Sydjylland frem mod 2020.

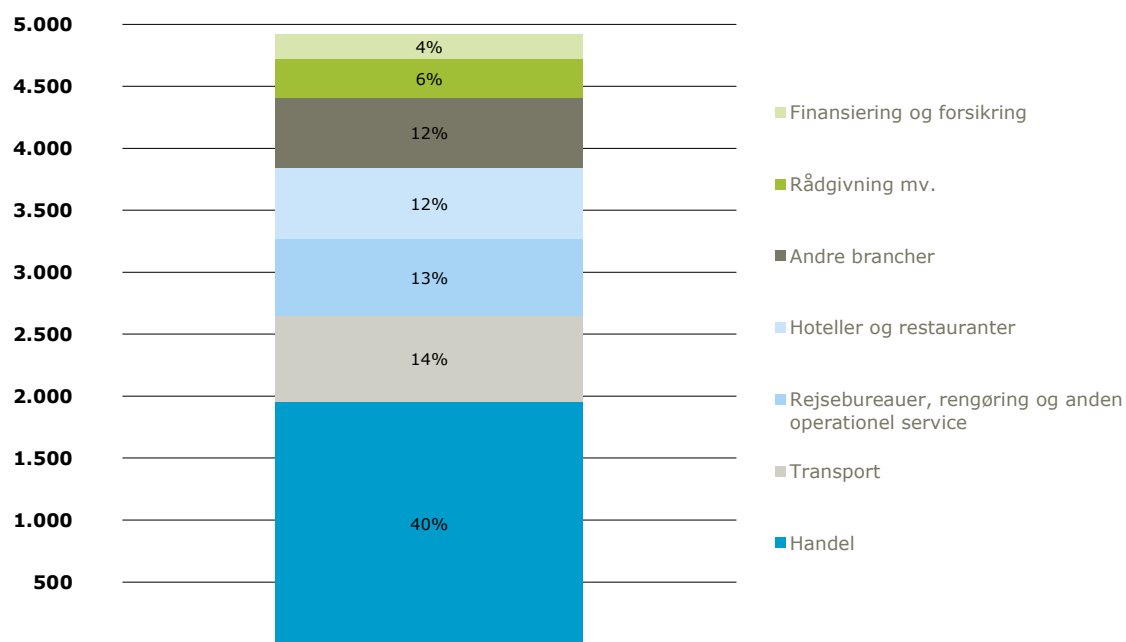
Figur 5: Antal beskæftigede i privat service i Sydjylland, 2015 - 2019



Kilde: ØIM og STAR's fremskrivning af beskæftigelsen.

Resultaterne af fremskrivningerne viser, at den forventede udvikling frem til 2020 i høj grad afspejler den udvikling, der har fundet sted fra 2015-2017. Den største beskæftigelsesfremgang forventes at finde sted i handelsbranchen, hvor ca. 2.000 flere personer forventes at komme i arbejde. Dermed står handelsbranchen alene for over 40 pct. af den forventede beskæftigelsesfremgang i hele den private servicesektor i Sydjylland frem til 2020. Dernæst kommer transportbranchen, som forventes at beskæftige 700 flere personer (svarende til 14 pct. af den samlede beskæftigelsesfremgang), efterfulgt af hotel- og restaurationsbranchen og rejsebureauer, rengøring og anden operation service, hvor man i begge brancher forventer en fremgang på ca. 600 flere beskæftigede (ca. 12 pct.).

Figur 6: Branchernes andel af den samlede beskæftigelsesfremgang frem mod 2020 i den private servicesektor i Sydjylland



Kilde: ØIM og STAR's fremskrivning af beskæftigelsen.

I branchen forskning og udvikling forventes der ingen ændringer i antallet af arbejdspladser, idet væksten forventes at være på 0 pct. i perioden. En række af de brancher, som havde store beskæftigelsesfremgange relativt til deres størrelse i perioden 2015-2017, forventes også at vokste frem mod 2020. Det drejer sig fx om brancherne telekommunikation, forlag, tv og radio og IT og information. Brancherne er dog så små ift. fx handels- og hotel- og restaurationsbranchen, at de frem til 2020 kun forventes at stå for ca. 1 pct. af den samlede beskæftigelsesfremgang hver især.

På baggrund af fremskrivningerne kan det dermed konkluderes, at den private servicesektor i Sydjylland fortsat forventes at være i fremgang frem til 2020. Ligeledes kan det udledes, at langt den største andel af væksten i den private servicesektor fordeler sig på ganske få brancher:

1. Handelsbranchen (40 pct. af den totale vækst)
2. Transportbranchen (14 pct. af den totale vækst)
3. Hotel- og restaurationsbranchen (12 pct. af den totale vækst)
4. Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (12 pct. af den totale vækst)

Ses der i stedet på et makroperspektiv og udviklingen i en længere tidsperspektiv end frem til 2020, så er det svært at forudse, hvordan beskæftigelsesfremgangen i den private servicesektor vil udvikle sig.

I denne sammenhæng kan eksempelvis automatisering og ny teknologi have stor betydning for flere af underbrancherne i den private servicesektor. I boks 3 ses der kort nærmere på, hvad den teknologiske udvikling på disse områder kan have af betydning for de to største brancher – handel og transport – i den private servicesektor.

Boks 3: Mulige effekter af automatisering og digital udvikling på handels- og transportbranchen

I 2017 udarbejdede McKinsey og Company en undersøgelse af automatiseringens potentielle effekter på det danske arbejdsmarked for Disruptionrådet. To af de brancher, der sættes fokus på i analysen, er handels- og transportbranchen:

- **Handelsbranchen:** I undersøgelsen anslås det, at godt 50 pct. af arbejdstimerne i handelsbranchen kan automatiseres de kommende årtier, hvoraf en stor andel af disse timer allerede kan automatiseres med den eksisterende teknologi. Det omfatter fysiske opgaver som varehåndtering, men også mere kognitivt krævende og rutineprægede opgaver som håndtering af salgskontrakter. Der peges i rapporten på, at udviklingen allerede er i gang, og man ser fx at flere danske supermarkeder allerede eksperimenterer med self-checkout. Desuden konkluderes det, at den danske handelsbranche formentlig vil opleve et stigende pres fra internationale konkurrenter via online handel, hvilket kan indikere, at færre danskere fremover vil være beskæftiget i branchen.
- **Transportbranchen:** På lidt længere sigt anslås det, at automatiseringen kan få meget vidtrækkende betydning for transportbranchen. Det skyldes førerløse køretøjer, men også robotdrevne pakhuse og varehåndtering. Det anslås i rapporten, at automatiseringspotentialet er på omtrent 60 pct. af de samlede arbejdstimer i branchen, mens automatiseringspotentialet kan være helt op imod 80 pct. for enkelte af de beskæftigelsesgrupper, som primært arbejder med lager og logistik i branchen.

I undersøgelsen anslås det, at mindst 40 pct. af arbejdstimerne i de to brancher kan automatiseres ved hjælp af allerede eksisterende teknologi. Samtidig forventes det, at op til 80 pct. af det nuværende automatiseringspotentiale kan være indfriet i 2035. Den overordnede konklusion i rapporten er dog samtidig, at erstatningen af danske arbejdspladser formentlig vil opvejes af, 1) at virksomhederne øger deres afsætning, 2) nye jobs, som opstår grundet automatisering og 3) øget velstand, der skaber mere beskæftigelse i andre brancher.

Kilde: McKinsey & Company (2017): Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked.

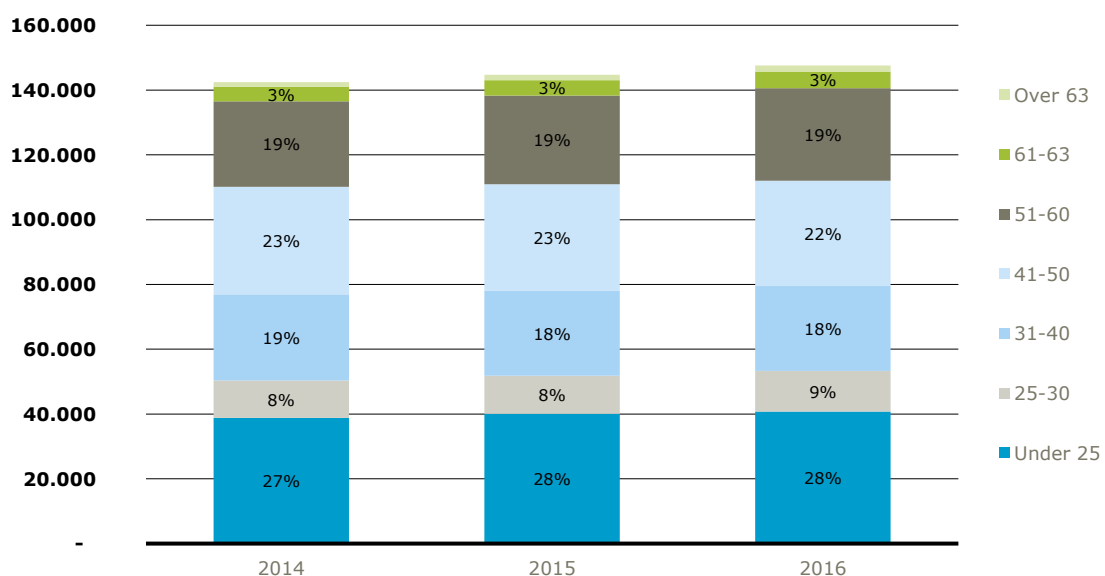
3.4 Karakteristik af lønmodtagerne i den private servicesektor i Sydjylland

I dette afsnit gives der en karakteristik af lønmodtagerne, som er beskæftigede i den private servicesektor i Sydjylland. Karakteristikken tager udgangspunkt i oversigtstal om fx alderssammensætning, køn og nationalitet mv. Beskrivelsen omfatter desuden en analyse af, hvilke brancher som de personer, der har fundet beskæftigelse i den private servicesektor i perioden 2015-2017, har arbejdet i inden et eventuelt skifte til den private service. Denne viden giver indsigt i, om der er særlige faggrupper fra andre brancher, der kan tiltrækkes for at afhjælpe mangelproblematikkerne i den private servicesektor. Desuden omfatter beskrivelsen en analyse af, hvor mange af de beskæftigede i den private servicesektor i Sydjylland, der er gået på pension i perioden 2015-2017 fordelt på de forskellige underbrancher. Analyserne er baseret på DREAM-databasen, som i den tilgængelige version er opdateret til ultimo 2017.

Køns- og aldersstrukturen på arbejdspladserne

Figur 7 viser, hvordan de beskæftigede i den private servicesektor i Sydjylland fordeler sig på en række aldersgrupper. Desuden illustreres det, hvordan aldersstrukturen i sektoren har udviklet sig fra 2014-2016. I denne periode udgør gruppen af beskæftigede under 25 år den største andel, idet ca. 27,5 pct. af alle ansatte er i denne aldersgruppe. Den næststørste aldersgruppe er de 41-50-årige med en andel på næsten 23 pct. efterfulgt af de 31-40-årige som udgør 18 pct. af alle ansatte i den private servicesektor i Sydjylland. Der er således en relativt ligelig fordeling af lønmodtagere på tværs af alle aldersgrupper, men med en overvægt af de helt unge. Udviklingen i aldersstrukturen over den treårige periode svinger lidt for de yngre aldersgrupper: Der er kommet ca. 0,4 pct. flere unge under 25 år og 25-30-årige, men ca. 1 pct. færre 31-40-årige og 41-50-årige. Til gengæld sker der en konsekvent forøgelse i andelen af lønmodtagere i de ældre aldersgrupper 51-60, 61-63 og 63+ på mellem 0,2 pct. og 1 pct.

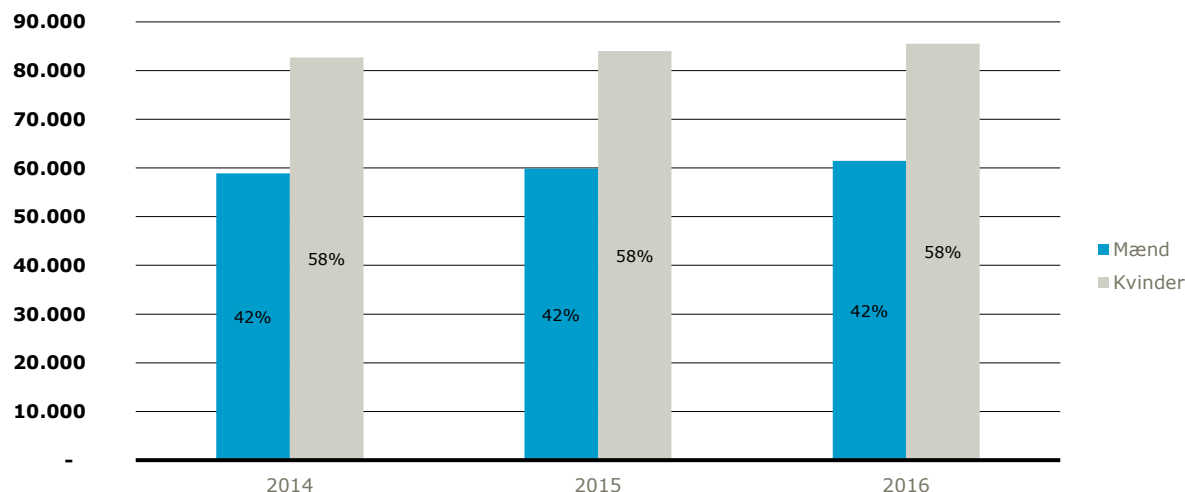
Figur 7: Antal beskæftigede i privat service i Sydjylland fordelt på alder, 2014 - 2016



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Overordnet set er der på tværs af hele den private servicesektor en overvægt af kvinder i forhold til Mænd. Kvinder i hele perioden fra 2014-2016 udgør 58 pct. af alle de beskæftigede i sektoren, mens mænd udgør 42 pct., jf. figur 8.

Figur 8: Kønsstrukturen i den private servicesektor i Sydjylland, 2014-2016

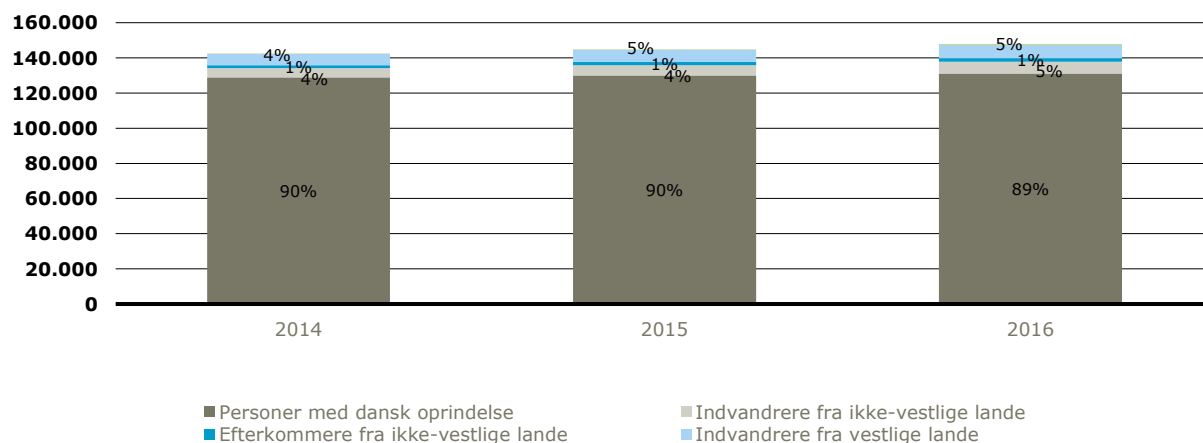


Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Etnisk baggrund på arbejdspladserne

I perioden 2014 til 2016 har arbejdskraft med anden herkomst end dansk fået en større plads på arbejdsmarkedet for privat service i Sydjylland, jf. figur 9. Andelen af arbejdspladser, der er besat af personer med anden oprindelse end dansk, er steget fra 9,6 pct. til 11,1 pct. i perioden i hele sektoren. Det svarer til, at ca. 2.800 flere indvandrere og efterkommere er kommet i beskæftigelse.

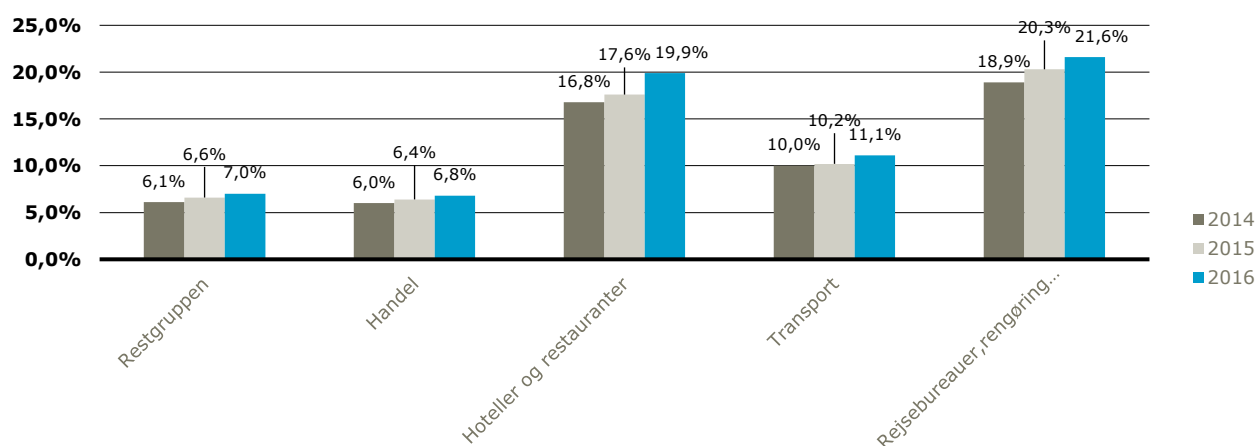
Figur 9: Antal beskæftigede i privat service i Sydjylland fordelt på etnisk oprindelse, 2014 - 2017



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Indvandrere og efterkommere heraf udgør en særlig stor del af arbejdskraften i brancherne hotel- og restauration samt rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, jf. figur 10. Her udgjorde gruppen i 2016 hhv. 19,9 pct. og 21,6 pct. af alle beskæftigede. Det er også i disse to brancher, at den største stigning i andelen af beskæftigede indvandrere og efterkommere har fundet sted: I hotel- og restaurationsbranchen er andelen steget med 3,1 pct. på blot tre år, mens det samme tal for branchen rejsebureauer, rengøring og anden operationel service er på 2,7 pct.

Figur 10: Beskæftigede med anden etnisk herkomst i privat service i Syddjylland fordelt på brancher, 2014 - 2017

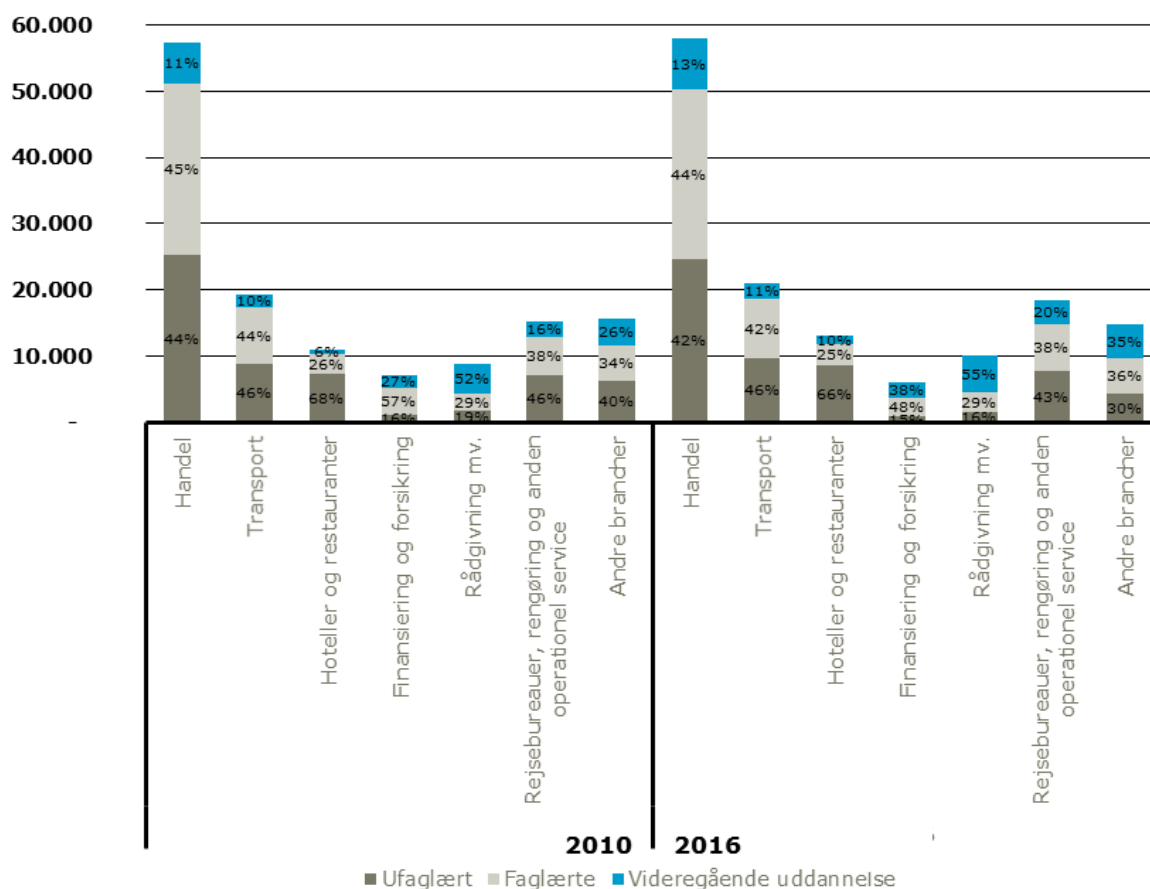


Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Kvalifikationsstrukturen i den private servicesektor

Fremgangen i antallet af arbejdspladser er først og fremmest kommet arbejdskraft med videregående og gymnasiale uddannelser til gode, jf. figur 11 nedenfor. Fra 2010 til 2016 har arbejdskraft med korte, mellemlange og videregående uddannelser oplevet en stigning i andelen af arbejdspladser i den private servicesektor på 4 procentpoint, hvilket svarer til ca. 6000 arbejdspladser.

Figur 11: Udviklingen i kvalifikationsstrukturen fordelt på brancher i den private servicesektor i Sydjylland, 2010 og 2016



Kilde: DST, RAS310: Beskæftigede (ultimo november) efter køn, alder, område, tid, branche og uddannelse

Anmærkning: Uddannelseskategorien 'Ufaglært' indeholder *Grundskole, Gymnasium og Uoplyst*; Uddannelseskategorien 'Faglært' indeholder *Erhvervsfaglig uddannelse og Adgangsgivende uddannelsesforløb*; Uddannelseskategorien 'Videregående uddannelse' indeholder *Korte videregående uddannelser, Mellemlange videregående uddannelser, Bacheloruddannelser, Lange videregående uddannelser og Ph.d.- og forskeruddannelser*.

I samme periode er andelen af beskæftigede med en gymnasial uddannelse steget med 2 pct., hvilket udgør en stigning på godt 2.000 arbejdspladser. Samtidig er andelen af de beskæftigede, der kun har en uddannelse på grundskoleniveau, blevet 3 pct. lavere, mens andelen beskæftigede med en erhvervsfaglig baggrund er blevet 1 pct. lavere. Mens der er ca. 2.000 færre beskæftigede i 2016 end i 2010, som er uddannet på grundskoleniveau, så er der dog ca. 1.000 flere arbejdspladser, der er besat af arbejdskraft med en erhvervsfaglig uddannelse.

Langt størstedelen af de beskæftigede i sektoren – hele 80 pct. - har i 2016 dog stadig en uddannelse på grundskoleniveau eller en erhvervsfaglig uddannelse. Til sammenligning har 20 pct. af de beskæftigede en uddannelse på videregående niveau. Beskæftigelsesfremgangen har

resulteret i, at der samlet set er flere i beskæftigelse på tværs af alle uddannelsesniveauer bortset fra grundskoleniveau og arbejdskraft uden en registreret uddannelse.

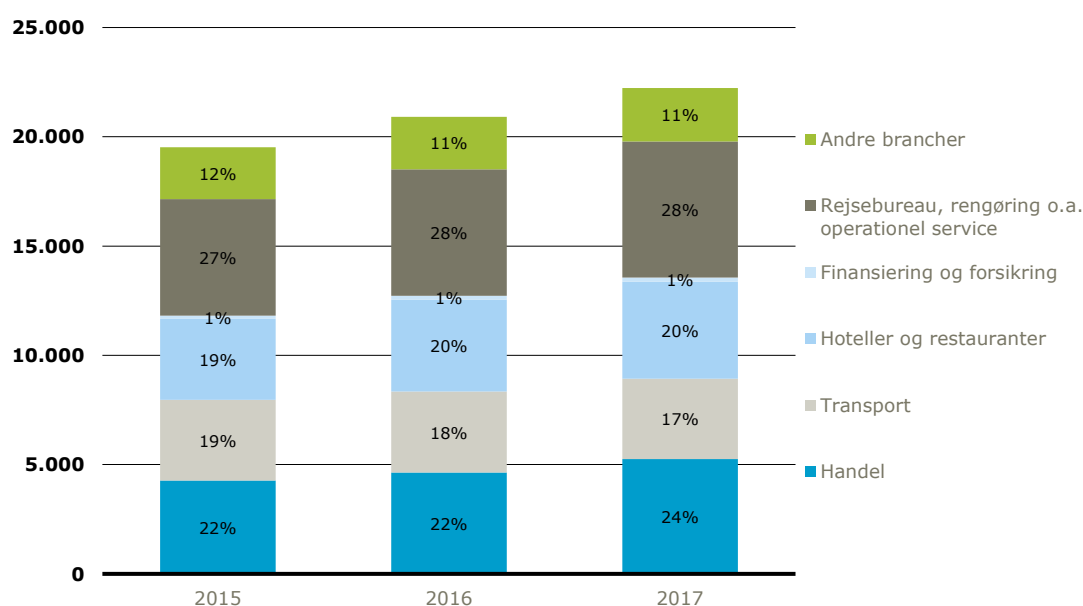
Udviklingen har samlet set betydet en stigning i kvalifikationskravene i den private servicesektor i Sydjylland, idet både antallet og andelen af arbejdspladser til arbejdskraft med videregående uddannelser er steget mest i perioden 2010-2016.

Udenlandsk arbejdskraft

Der er gradvist blevet anvendt mere udenlandsk arbejdskraft i den private servicesektor fra 2015-2017. Konkret er antallet af beskæftigede med udenlandsk baggrund steget med ca. 2.700 personer. Andelen er stigende i brancherne handel og hotel og restauration, hvor der ses en fremgang på hhv. 2 procentpoint og 1 procentpoint. Desuden stiger andelen ligeledes 2 procentpoint i restgruppen "andre brancher".

Samtidig er andelen af beskæftigede med udenlandsk baggrund faldende i transportbranchen og inden for rejsebureau, rengøring og anden operationel service.

Figur 12: Udviklingen i anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i den private servicesektor i Sydjylland, 2015-2017



Kilde: Jobindsats.dk – Udenlandsk arbejdskraft.

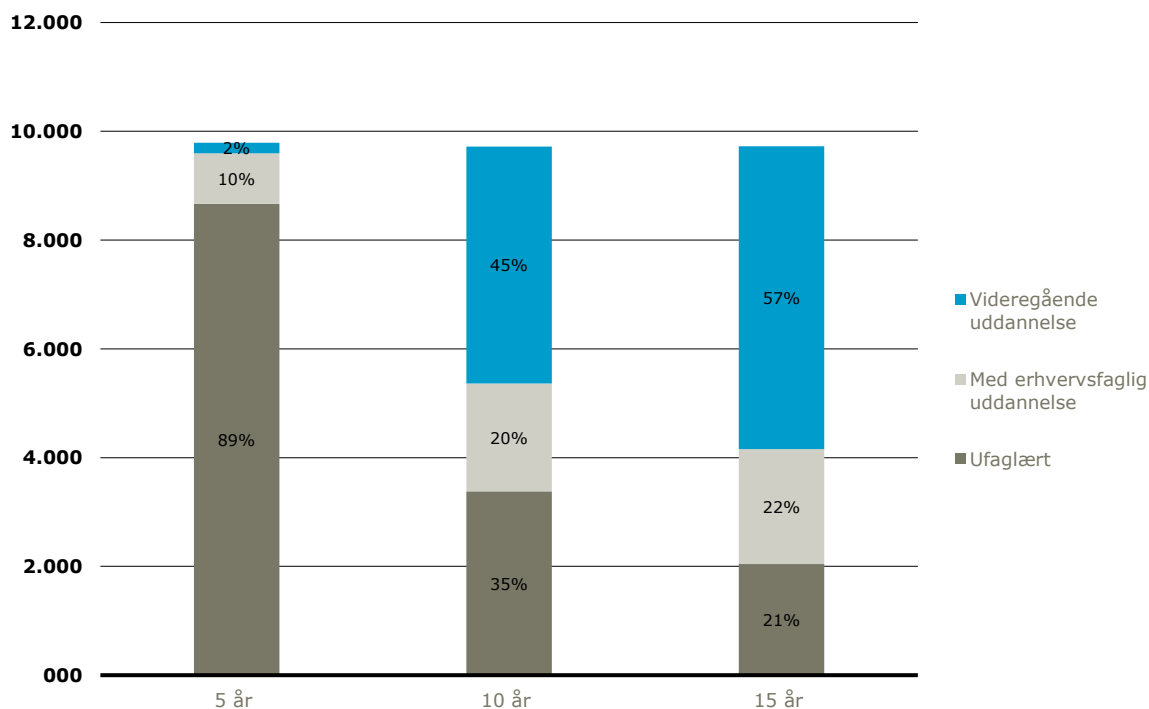
Udbuddet af faglært og ufaglært arbejdskraft de kommende år

Som det blev vist tidligere, så er kvalifikationskravene i den private servicesektor steget de seneste år. Dog forventes langt størstedelen af efterspørgslen efter arbejdskraft i den private servicesektor de kommende år fortsat at være rettet mod ufaglærte eller personer med erhvervsfaglig baggrund. Dermed kan fremskrivningerne i profilmodellen tyde på, at der opstår et

mismatch mellem kvalifikationsstrukturen i den private servicesektor og de unges kvalifikationer inden for en relativt kort årrække.

Figur 13 er baseret på Undervisningsministeriets profilmodel. Den viser, hvor stor en andel af ungdomsårgangen, der afsluttede folkeskolen i 2016 i Sydjylland, som kan forventes at være faglærte, ufaglærte eller at have en videregående uddannelse efter hhv. 5, 10 og 15 år efter afgangsåret. Ungdomsårgangen fra 2016 er på ca. 10.000 personer. Heraf forventes langt størstedelen, 89 pct., at være ufaglærte fem år efter afgangsåret. Efter 15 år har billedet ændret sig markant, da det ses, at hele 57 pct. af årgangen forventes at have en videregående uddannelse.

Figur 13: Antal personer fra en ungdomsårgang i Sydjylland fordelt på uddannelsesbaggrund hhv. 5, 10 og 15 år efter 2016



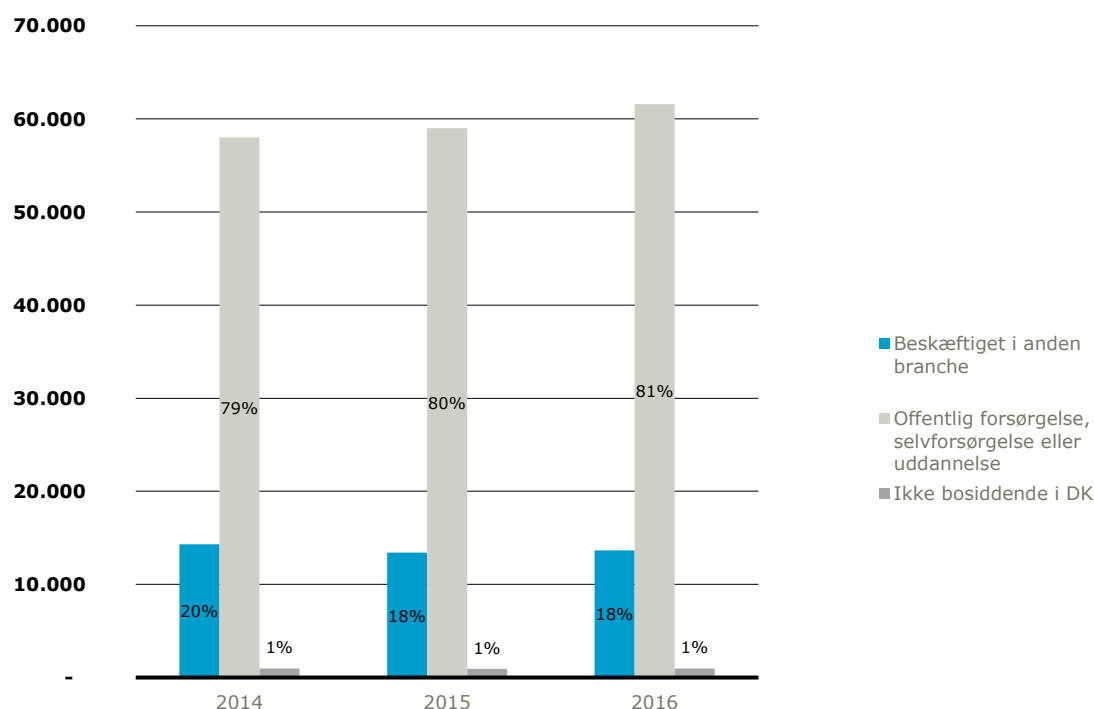
Kilde: Undervisningsministeriets profilmodel samt DST UDDAKT20: Uddannelsesaktivitet i grundskolen efter uddannelse, alder, herkomst, national oprindelse, køn, grundskole institutionstype, bopælsområde og status.

Anmærkning: Grafen viser antallet af personer i Sydjylland, som afsluttede folkeskolen i 2016, og som er enten ufaglærte (ikke har andet uddannelse end folkeskolen eller en gymnasial uddannelse), er faglærte (har afsluttet en erhvervsfaglig uddannelse) eller har en videregående uddannelse hhv. 5, 10 og 15 år efter 2016.

De beskæftigedes tidligere branchetilknøytning

Figur 13 viser hvad de beskæftigede i den private servicesektor lavede et år inden det aktuelle årstal i perioden fra 2014-2016. Således viser søjlen for 2016, hvorvidt de der var beskæftiget i privat service i dette år var i beskæftigelse, ikke bosiddende i Danmark eller på offentlig understøttelse, selvforsøgende eller under uddannelse året forinden. Figur 13 kombineret med figur 14 giver et indblik i hvilket forsørgelsesgrundlag samt hvilke brancher, som de der er beskæftiget i den private servicesektor kommer fra. Denne viden kan bruges til at få overblik over eventuelle substitutionsmuligheder i tilfælde af mangelproblematikker i den private servicesektor. Derfor er de personer, der har været i beskæftigelse i den private servicesektor i hele perioden sorteret fra, hvorfor det totale antal af beskæftigede også er lavere end tidligere angivet. Langt størstedelen af de beskæftigede der fokuserer på, 79 til 81 pct., har forinden beskæftigelse i den private servicesektor været på offentlig forsørgelse eller selvforsøgende. 18 pct. til 20 pct. har været beskæftiget i en anden branche tidligere, mens blot 1 pct. ikke var bosat i Danmark året forinden.

Figur 14: Forsørgelsesgrundlag året forinden beskæftigelse i den private servicesektor, 2014-2016



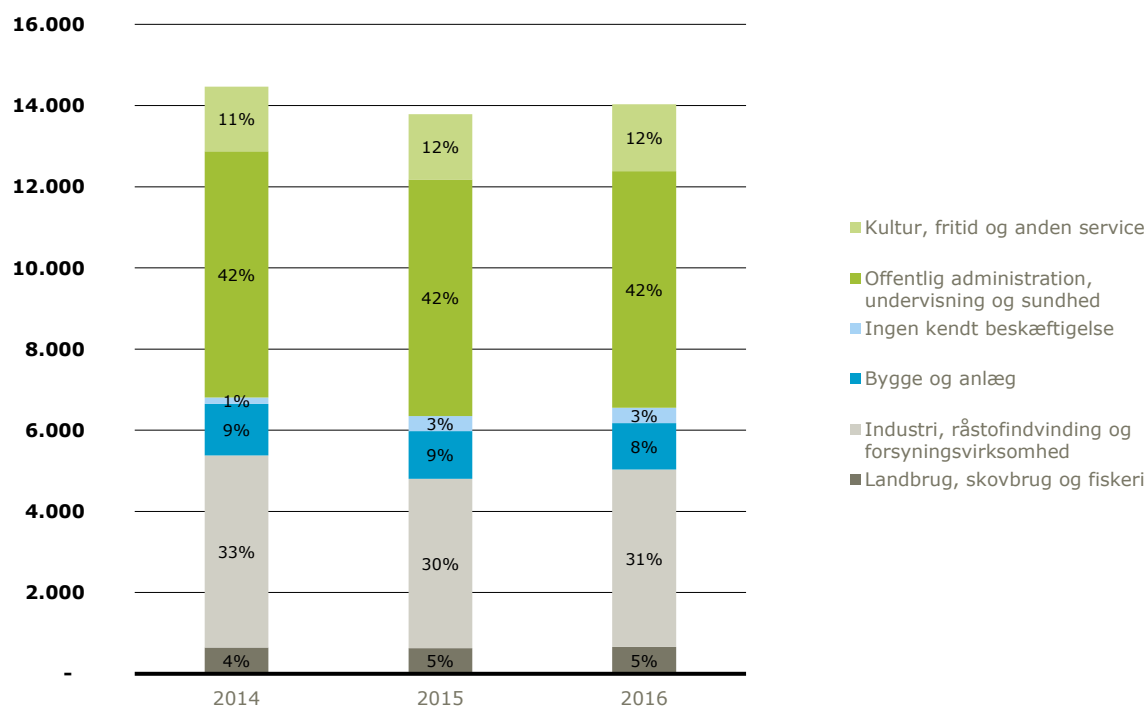
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Anmærkning: Offentlig forsørgelse inkluderer kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse, for- og revalidering, fleksjob, førtidspension, ressourceforløb, dagpenge og sygedagpenge. De der året forinden har været beskæftiget i den private servicesektor eller som ikke har registreret en kendt beskæftigelse er sorteret fra.

Af de beskæftigede som har foretaget et brancheskift kommer den største andel på 42 pct. fra branchen offentlig administration, undervisning og sundhed. Dernæst kommer branchen industri, råstofvinding og forsyningsvirksomhed med en andel på 30-33 pct. Endelig kommer ca. 12 pct.

fra branchen kultur, fritid og andens service, mens hhv. 9 pct. og 5 pct. kommer fra bygge- og anlægsbranchen eller landbrug, skovbrug og fiskeri.

Figur 15: Branchetilknytning året forinden beskæftigelse i den private servicesektor i tilfælde af brancheskift



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

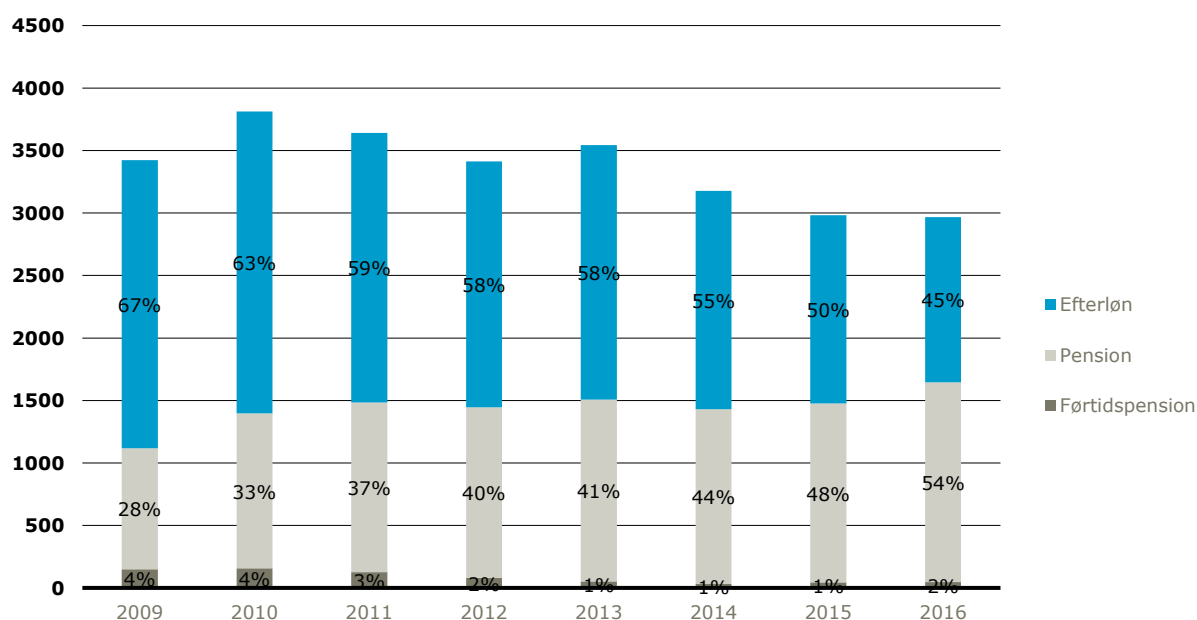
Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i den private servicesektor

Figur 15 viser, hvor mange af de beskæftigede i den private servicesektor i Sydjylland der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet fordelt på årsagerne efterløn, pension og førtidspension. Dette kan give et billede af hvad RAR Sydjylland kan forvente af størrelsen på tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet i den private servicesektor i de kommende år. I perioden 2009-2017 er der mellem ca. 2.200 og 3.800 personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet hvert år. Det er værd at bemærke, at der er færre tilbagetrækninger fra de private serviceerhverv de seneste år i perioden, end der var fra 2009 til 2011. Udviklingen hænger formentlig sammen med tilbagetrækningsreformen fra 2011, hvor efterlønsperioden blev afkortet, og hvor aldersgrænsen samtidig blev hævet fra 60 til 64 år.

I løbet af perioden har årsagerne til tilbagetrækning ændret sig markant: Hvor 67 pct. af alle personer, der trak sig tilbage fra arbejdsmarkedet i 2009 gik på efterløn, så er den samme andel i 2016 faldet med 22 pct. til et niveau på 45 pct. Det ses også, at andelen, der går på førtidspension, er faldet med ca. 3 pct. i denne periode. Omvendt så stiger andelen af tilbagetrækninger, hvor de beskæftigede går på pension, fra 28 pct. til 54 pct. fra 2009 til 2016.

Det skyldes dels, at der er langt færre personer, der går på efterløn, dels at antallet af personer, der hvert år pensioneres, er steget med 65,4 pct. fra 2009 til 2016.

Figur 16: Antal borgere der har trukket sig tilbage fra privat service i Sydjylland, 2009 - 2016



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Anmærkning: Tilbagetrækning er opgjort som antallet af borgere, som modtager hhv. pension, efterløn eller førtidspension i et givent år, og som året før var beskæftiget i privat service i Sydjylland

3.5 Udvælgelse af brancher og stillingsbetegnelser

I dette afsnit redegøres der for udvælgelsen af de underbrancher og stillingsbetegnelser, som den videre analyse fokuserer på. Grundet den private servicesektors store differentiering og denne undersøgelses omfang, så fokuseres analysen af virksomhedernes kompetencebehov på de områder, hvor der er flest beskæftigede, og hvor der opleves de største mangelproblematikker.

Med udgangspunkt i ovenstående beskrivelse af de forskellige underbrancher i den private servicesektor i Sydjylland og den forventede fremtidige udvikling i underbrancherne, så kan der udvælges en række brancher, der er særligt interessante: **Handelsbranchen** udvælges, fordi denne branche beskæftiger langt flest personer og samtidig forventes at drive den største del af beskæftigelsesfremgangen frem til 2020. Dernæst udvælges **hotel- og restaurationsbranchen** og branchen **rejsebureauer, rengøring og anden operationel service**². Begge disse brancher har ligeledes en betydelig beskæftigelsesvolumen og har potentiale ift. at skabe mange jobåbninger frem mod 2020. Branchen rejsebureauer, rengøring og anden operationel service

² Transportbranchen er blevet fravalgt i dialog med AMK Syd, idet der er aktuelt er flere tiltag i gang for at adressere mangelproblematikkerne i denne branche end i de resterende underbrancher.

afgrænses til rengøringsvirksomheder i analysen af kompetencebehov i kapitel 4, da det i denne analyse er ønsket at fokusere på rengøringsbranchen som en selvstændig delbranche.

Arbejdsmarkedsbalancen og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutteringsanalyse af virksomhedernes rekrutteringssituation på det danske arbejdsmarked³ er anvendt til at udvælge en række af de stillingsbetegnelser inden for de udvalgte underbrancher, hvor der opleves rekrutteringsudfordringer. Arbejdsmarkedsbalancen og den omtalte rekrutteringsanalyse er baseret på statistik om bl.a. ledighed, beskæftigelse og jobomsætning samt surveys med svar fra ca. 14.000 virksomheder om deres rekrutteringssituation. På baggrund af dette datamateriale fordeler Arbejdsmarkedsbalancen ca. 900 stillingsbetegnelser på de kategorier, som fremgår af tabel 1.

Tabel 1: Kategorier i Arbejdsmarkedsbalancen

Kategori i Arbejdsmarkedsbalancen	Definition
Omfattende mangel på arbejdskraft	Omfattende mangel på arbejdskraft er stillinger: - med mangel på arbejdskraft i mindst 4 RAR-områder (ekskl. Bornholm) i de seneste 2 perioder, - som har en ledighed på 2,5 pct. eller derunder på landsplan og - som kræver en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.
Mangel på arbejdskraft	Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed. Der er mangel på arbejdskraft.
Paradoksproblemer	Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed.
Gode jobmuligheder	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med lav ledighed og høj jobomsætning.
Mindre gode jobmuligheder	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj ledighed og lav jobomsætning. Der er overskud af arbejdskraft.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2016: Notat – sådan udarbejdes balancen.

Det er særligt interessant at undersøge, hvilke kompetencer der efterspørges for at varetage netop de stillinger, hvor der er rekrutterings- og paradoksproblematikker. Denne viden vil kunne bruges til at belyse, om der er opkvalificerings- og uddannelsesinitiativer, som bør opprioriteres i VEU-indsatsen. De udvalgte stillingsbetegnelser fremgår af tabel 2 nedenfor.

Stillingsbetegnelserne butiksassistent, salgskonsulent, tjener og rengøringsassistent er specielt interessante, da de er blandt de 10 stillinger, som arbejdsgivere på landsplan rapporterer, at de hyppigst rekrutterer forgæves til i første halvår af 2018, jf. STAR's rekrutteringsanalyse.

³ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2018: Rekruttering på det danske arbejdsmarked for år 2018.

Tabel 2: Udvalgte brancher og stillingsbetegnelser

Udvalgte brancher	Forventet beskæftigelse i branchen i 2020 (antal personer)	Forventet beskæftigelsesfremgang ultimo 2017 til 2020	Forventet vækstrate frem til 2020	Udvalgte stillingsbetegnelser	Kategori i arbejdsmarkedsbalancen
Handel	65.744	Ca. 1950 flere beskæftigede	3,00pct.	Butiksmedhjælper	Gode jobmuligheder
				Butiksassistent	Paradoksproblemer
				Salgskonsulent	Paradoksproblemer
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	19.500	Ca. 620 flere beskæftigede	3,30pct.	Rengøringsassistent	Paradoksproblemer
Hotel og restauration	14.890	Ca. 570 flere beskæftigede	3,20pct.	Tjener	Gode jobmuligheder
				Køkkenmedhjælper	Paradoksproblemer
				Hotelmedarbejder	Gode jobmuligheder

Kilde: ØIM og STAR's fremskrivning af beskæftigelsen samt Arbejdsmarkedsbalancen 2018.

4. ANALYSE AF VIRKSOMHEDERNES EFTERSPØRGSEL EFTER KOMPETENCER I DEN PRIVATE SERVICESEKTOR I SYDJYLLAND




I dette afsnit præsenteres undersøgelsens fund vedrørende kompetencebehovene i den private servicesektor i Sydjylland. Indledningsvis sættes der fokus på det generelle billede af virksomhedernes kompetencebehov på tværs af sydjyske virksomheder i den private servicesektor. Dernæst belyses de specifikke kompetencekrav til de udvalgte stillinger og brancher: Handel (butiksassistent, butiksmedhjælper og salgskonsulent), hotel og restaurationsbranchen (tjenere, køkkenmedhjælpere og hotelmedarbejdere) og rengøringsbranchen (rengøringsassistenter). Afslutningsvis udfoldes perspektiver for, om de eksisterende opkvalificeringstiltag dækker virksomhedernes behov og efterspørgsel efter kompetencer.

4.1 Definition af kompetencer


Inden præsentationen af analysens fund følger her en kort afklaring af, hvilke typer af kompetencer der eksisterer, og hvilke termer der benyttes til at beskrive forskellige typer af kompetencer i den resterende del af kapitlet. Kompetencer opdeles overordnet i tre kategorier:

Personlige kompetencer




De personlige kompetencer er bestemt af den enkelte medarbejders grundlæggende menneskelige egenskaber, herunder selvsigt, holdninger og erfaringer. Disse egenskaber har eksempelvis indflydelse på, hvordan medarbejderne udfører deres arbejde i det daglige, og hvordan de samarbejder med andre. Kompetencer kan konkret være, hvorvidt man fx er selvstændig, udadvendt, energisk, nysgerrig, opsøgende, detaljeorienteret, positiv og serviceminded.

Generelle kompetencer



De generelle kompetencer er basale faglige kompetencer på grundskoleniveau. I denne analyses brug af begrebet dækker det over basale skrive-, læse- og matematiske færdigheder på grundskoleniveau. Desuden omfattes basale It-kompetencer, hvilket eksempelvis indbefatter brug af tekstbehandlings- og mailprogrammer.

Faglige kompetencer:



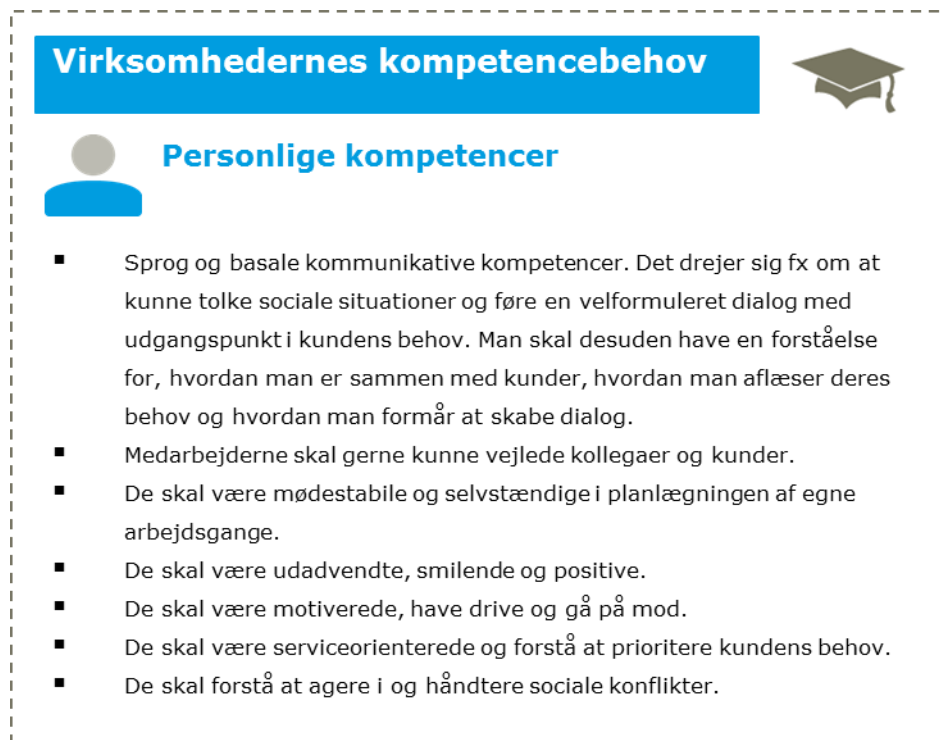
De faglige kompetencer er de kompetencer, som medarbejderne tilegner sig gennem uddannelse, arbejde eller fritidsaktiviteter. Det kan fx være overordnede kompetencer som projektledelse eller præsentationsteknikker, men også branchefaglige kompetencer, som fx teknisk viden om bestemte produkter. De faglige kompetencer kan også være metodefaglige, hvilket betyder de kan anvendes på tværs af brancher og områder: Fx salgskompetencer eller undervisningskompetencer.

4.2 Overordnet efterspørgsel efter generelle og personlige kompetencer

Undersøgelsen fastslår, at der i stigende grad er efterspørgsel efter arbejdskraft med *generelle* kompetencer på tværs af hele den private servicesektor i Sydjylland. Interviews med virksomheder og arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer bekræfter, at der i stigende grad lægges vægt på, at arbejdskraften har en række generelle kompetencer. Det drejer sig som at kunne læse og skrive på dansk, simpel hverdagsmatematik samt betjening af lommeregner og kasseapparater. I denne sammenhæng understreges det, at IT er en integreret del af hverdagen og arbejdsopgaverne på næsten alle arbejdspladser, hvorfor basale IT-kompetencer – såsom at anvende computere til kassebetjening, tekstbehandling og mails – også påkræves. Flere virksomheder fortæller, at det altid er et minimumskrav, at de generelle kompetencer er på grundskoleniveau, når de rekrutterer. Derfor er det særligt vigtigt, at det sikres, at arbejdskraften besidder de generelle kompetencer på mindst grundskoleniveau.

Undersøgelsen finder, at de personlige kompetencer er mindst lige så vigtige som de generelle kompetencer. Dette gælder særligt for de dele af den private servicesektor, hvor medarbejderne har meget kundekontakt og ofte befinder sig i situationer, hvor de står ansigt-til-ansigt med kunder. Det drejer sig fx om handelsbranchen og hotel- og restaurationsbranchen, men også en lang række af de andre underbrancher i sektoren. I denne sammenhæng fortæller de rekrutteringsansvarlige informanter på tværs af virksomhederne, at der særligt lægges vægt på:

Figur 17: Virksomhedernes overordnede efterspørgsel efter personlige kompetencer i den private servicesektor i Sydjylland



Disse kompetencer er lige så vigtige for ufaglærte som faglærte for at komme i beskæftigelse i de private serviceerhverv. Alle interviewede er desuden enige om, at de personlige og generelle kompetencer i langt størstedelen af brancherne i den private servicesektor er af større betydning end de faglige kompetencer. Det gælder fx særligt i detailhandlen og rengøringsbranchen. Flere af informanterne forklarer dette med, at man som medarbejder i servicefagene ofte er virksomhedens ansigt udadtil. Mange medarbejdere i de private servicefag har kontakt med flere kunder i løbet af en arbejdsdag, og det er helt afgørende, at kunderne får et godt indtryk og mødes af en serviceorienteret og venlig betjening. Dermed er de personlige kompetencer en væsentlig del af selve jobfunktionen, og flere af de rekrutteringsansvarlige beretter, at det er langt lettere og mindre omkostningstungt for virksomhederne at styrke medarbejderes faglige kompetencer, end det er at opkvalificere de personlige kompetencer.

Undtagelsen fra dette er eksempelvis salgskonsulenter, der sælger produkter på B2B-markedet, hvilket i flere tilfælde kræver en stor indsigt og specialviden ift. et fagområde. Her forklarer en række informanter, at de personlige kompetencer også er af stor betydning, men at det er lettere at lære en medarbejder om fx basal kundeførelse og service, end det er at give dem den nødvendige specialiserede faglige viden.

På tværs af de gennemførte interviews er der enighed om, at kravene til de personlige kompetencer er relativt statiske over tid og har været de samme igennem en lang årrække. Omvendt understreger flere rekrutteringsansvarlige, at man løbende stiller større krav til, at medarbejderne skal have generelle kompetencer på et minimumsniveau.

4.3 Overordnet efterspørgsel efter faglige kompetencer

På tværs af undersøgelsens informanter er der bred enighed om, at der er en stigende efterspørgsel efter medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse i den private servicesektor i Sydjylland. Undtagelsen er rengøringsbranchen, hvor man vurderer, at korte faglige kurser er tilstrækkeligt til at sikre medarbejdernes nødvendige kvalifikationsniveau. Ligeledes er der en række grundvilkår i en række af underbrancherne, der betyder, at man ansætter en relativt stor andel ufaglærte medarbejdere. Det gælder eksempelvis i detailbranchen, hvor man grundet åbningstider og rammevilkår har behov for en række deltidsansatte, som ofte er ufaglærte og/eller studerende.

Boks 4: Geografiens betydning for virksomhedernes faglige kompetencekrav

En af de observationer, der er gjort i forbindelse med undersøgelsen, er, at virksomhedernes geografiske placering og deres størrelse spiller en central rolle i forhold til deres kompetencekrav. Særligt viser det sig, at mindre virksomheder langt fra de store byer og større industriområder (fx Trekantsområdet) oplever store problemer med at rekruttere faglært arbejdskraft. Det har den konsekvens, at de sænker deres krav til de faglige kompetencer til deres kandidater. I stedet ansætter de ofte ufaglært arbejdskraft. Virksomhederne påtager sig herefter selv opgaven med at opkvalificere medarbejdernes faglige kompetencer. Det sker ofte ved sidemandsoplæring eller *learning by doing*.

De større virksomheder rapporterer ikke i samme omfang om problemer med at rekruttere faglært arbejdskraft. Desuden har de lettere ved at varetage opkvalificeringen af de ufaglærte medarbejdere, som de ansætter. En række af de store virksomheder har HR-afdelinger og systematiske programmer for at onboard og opkvalificere deres medarbejdere. Derfor opleves det ikke nødvendigvis som specielt problematisk for disse virksomheder, hvis de ikke kan finde faglært arbejdskraft, så længe der er ufaglært arbejdskraft med et vist niveau af generelle og personlige kompetencer til rådighed.

Input fra de faglige organisationer

Brancheorganisationerne forklarer, at det generelt er problematisk på tværs af mange fagområder at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i den private servicesektor. Arbejdsmarkedsbalancen viser da også, at der mangel på faglært arbejdskraft inden for en række af de private servicebrancher i Sydjylland, herunder handelsbranchen og hotel- og restaurationsbranchen, men også indenfor det private sundhedsvæsen og flere private sociale institutioner, som også tilhører privat service. Mange af de interviewede henviser til, at disse mangelproblematikker kan skyldes geografien i Sydjylland, hvor mange unge flytter væk fra de mere landlige områder. Derudover peges der på den overordnede strukturelle udfordring i, at en meget stor andel af nutidens ungdomsårgange vælger en gymnasial uddannelse frem for erhvervsuddannelserne.

De gennemførte interviews tegner et billede af en tendens til, at de faglige kompetencebehov forandres i brancherne inden for salg og kundeservice som følge af digitalisering og øget konkurrence om forbrugere, der løbende stiller højere krav. Det betyder dels, at arbejdsgiverne er mere interesserede i medarbejdere, der har digitale kompetencer inden for sociale medier og markedsføring, og dels et øget fokus på kompetencer inden for kundeoplevelser. Derfor fortæller en række rekrutteringsansvarlige, at man er begyndt at lægge mere vægt på faglige kompetencer inden for butiksindretning og planlægning og koordination af kundeoplevelser og events.

Boks 5: Øget efterspørgsel efter faglært arbejdskraft med håndværkerbaggrund

En række informanter beretter om, at der i den private servicesektor generelt er stigende efterspørgsel efter faglært arbejdskraft fra fagområder, der normalt er beskæftiget i andre brancher. Det gælder fx en lang række af håndværksuddannelserne, herunder

- Elektrikere
- Tømrere
- VVS-uddannede

De efterspørges både inden for vikarbureauer, handelsbranchen og ejendomsservice. Undersøgelsen viser således, at flere af de virksomheder, der rekrutterer salgskonsulenter, efterspørger arbejdskraft med håndværkerfaglige kompetencer. Et konkret eksempel er virksomheden Niko Servodan, der rekrutterer salgskonsulenter med elektrikerbaggrund til at sælge deres produkter inden for intelligent lysstyring.

Ifølge de faglige organisationer kan manglen på faglært arbejdskraft i et vist omfang løses ved at opkvalificere ufaglærte med korte faglige kurser, men flere af de adspurgte virksomheder og uddannelsesinstitutioner understreger, at erhvervsuddannelserne også forbedrer medarbejdernes personlige kompetencer. Det gælder fx formidlings- og kommunikationskompetencer samt evnen til at tillære sig nye kompetencer. I forlængelse af dette forklarer flere af informanterne også, at den faglærte arbejdskraft er helt nødvendig i de private serviceerhverv, fordi de faglærte ofte superviserer og koordinerer de ufaglærte medarbejders arbejde. Da en stor del af opkvalificeringen i den private servicesektor desuden foregår via sidemandsoplæring, så er den faglærte arbejdskraft helt central.

4.4 Handelsbranchen

Kort opsummeret, så er handelsbranchen den største branche i den private servicesektor i Sydjylland. Branchen beskæftiger lidt over 63.000 personer, hvilket svarer til 41 pct. af den samlede beskæftigelse i sektoren. Handelsbranchen forventes at beskæftige ca. 3200 flere personer frem mod 2020. Det svarer til ca. 40 pct. af den samlede forventede beskæftigelsesfremgang frem mod 2020 i hele den private servicesektor i Sydjylland.

Kompetencekrav til butiksmedhjælpere, butiksassistenten og salgskonsulenter

Analysen af kompetencekravene inden for handelsbranchen fokuserer på stillingsbetegnelserne butiksmedhjælpere, butiksassistenten og salgskonsulenter, fordi der aktuelt opleves rekrutteringsudfordringer på disse områder. Inden kravene beskrives nærmere, er der behov for en kort afklaring af disse stillingsbetegnelser.

Boks 6: Afklaring af stillingsbetegnelse

- **Butiksassistenten** er typisk faglærte medarbejdere med en erhvervsfaglig baggrund. De kaldes også ofte for salgsassistenten i virksomhederne.
- Omvendt er **butiksmedhjælpere** ufaglærte medarbejdere, som ofte arbejder deltid og i weekender eller eftermiddage.
- **Salgskonsulenter** kan både være faglærte og ufaglærte. Salgskonsulenter er typisk ansat til at sælge varer til virksomheder (B2B) eller forbrugere (B2C). I mange tilfælde går arbejdet ud på at besøge kunderne for at få dem til at købe firmaets produkter.

På tværs af interviews med de rekrutteringsansvarlige, der ansætter til de tre forskellige typer af stillinger, viser undersøgelsen, at der er en række fællesmængder i kravene til de personlige kompetencer. Alle informanterne fortæller, at de i rekrutteringsprocessen lægger vægt på:

Figur 18: Virksomheder i handelsbranchens efterspørgsel efter personlige kompetencer (butiksmedhjælpere og -assistenter samt salgskonsulenter)



Flere af informanterne forklarer, at ovenstående kompetencer er altafgørende. Man kommer overordnet set ikke i beskæftigelse som butiksassistent, butiksmedhjælper eller salgskonsulent, hvis man ikke besidder disse kompetencer. Samtidig er tendensen grundet mangel på faglært arbejdskraft, at der ofte ikke stilles yderligere kompetencekrav. Mange virksomheder påtager sig gerne at opkvalificere de faglige kompetencer relateret til det specifikke fagområde. En rekrutteringsansvarlig informant udtaler fx at:

“Det er lettere at lære dem om tøj og tekstiler end at gøre en introvert medarbejder ekstrovert. Det er mindre omkostningstungt og lettere for os at styrke de faglige kompetencer end de personlige”.

Der er selvfølgelig en række undtagelser fra dette billede. Fx kan mange butiksmedhjælpere være ansat i stillinger, hvor de arbejder *“backroom”*, dvs. på lager eller generelt uden megen kundekontakt. I denne sammenhæng er der lavere krav til de personlige kompetencer (og heller ingen krav til de faglige kompetencer), idet det primære krav er, at man er arbejdsom, fleksibel og mødestabil.

For en række af salgskonsulentstillinger, hvor der primært foretages B2B-salg, er man desuden villig til at slække på kravene til de personlige kompetencer, hvis medarbejderen har den nødvendige tekniske forståelse og specialiserede viden. I en række af disse stillinger interagerer

man med kunder, der har et højt vidensniveau om produkterne, hvorfor den specialiserede faglige viden prioriteres over alt andet. I denne sammenhæng udtaler informanter, at det er mere omkostningstungt at give medarbejderne den nødvendige tekniske viden, end det er at styrke deres personlige kompetencer.


Boks 7: Case: Kompetencekrav til butiksmedhjælpere og butiksassisterter

En rekrutteringsansvarlig opsummerer deres kompetencekrav til butiksmedhjælpere og butiksassisterter sådan: *"Vores virksomhed leder primært efter medarbejdere, der kan snakke med andre og har empati. De må gerne have en passion for vores produkt, men det vigtigste er, at de kan give kunderne en god oplevelse, når de besøger vores butik. Det er personlige - og særligt de sociale - kompetencer, som vi har behov for. Uddannelse er altså ikke et must, men selvfølgelig en klar fordel."*


Det er en af undersøgelsens generelle fund, at informanterne i handelsbranchen sjældent stiller krav til uddannelse, men betragter det som en fordel. I den forlængelse forklares det, at der er en række faglige kompetencer, som virksomhederne ikke stiller krav om, men som de gerne ser medarbejderne har:

Figur 19: Virksomheder i handelsbranchens efterspørgsel efter faglige kompetencer (butiksmedhjælpere og -assistenter samt salgskonsulenter)

Virksomhedernes kompetencebehov



Faglige kompetencer



- Forståelse for og viden om salg og service.
- Viden om indretning af salgsudstillinger og hvordan man styrker avancen via disse.
- Markedsføring via sociale medier.
- Generel sans for købmandskab og en værktøjskasse med metoder til at sælge.
- Viden om købeloven, returret, moms, rabatter mv.
- Koordinering og planlægning af kundeoplevelser
- Sproglige kompetencer. Mindst to sprog i form af dansk og engelsk, men mange steder ser man også gerne, at medarbejderne kan tysk. Det skyldes regionens geografiske placering og den relativt store andel af turismerelaterede salg.

Flere af virksomhederne fortæller dog, at man ikke behøver at være faglært for at besidde disse kompetencer. De er mindst lige så tilfredse med at ansætte arbejdskraft med erhvervs erfaring. En rekrutteringsansvarlig i en større virksomhedskæde, der ansætter salgskonsulenter til B2B-salg, opsummerer denne pointe på følgende vis: *“Det er en fordel at være faglært, hvis du søger arbejde hos os, men det er ikke en nødvendighed. De personlige kompetencer kommer i første række, og desuden kan det være lige så godt at have erfaring med salg i en anden virksomhed”*. Endelig fortæller samtlige informanter, at de stiller krav til, at medarbejderne har generelle kompetencer på grundskoleniveau.

På baggrund af de gennemførte interviews tegner der sig overordnet en udvikling mod, at efterspørgslen efter kompetencer til de relevante stillingsbetegnelser ændrer sig. Eksempelvis betyder den øgede priskonkurrence mellem discountbutikkerne på dagligvareområdet, at man oftere ansætter deltidsmedarbejdere, som er ufaglærte frem for erhvervsuddannede. Samtidig forventes det dog stadig at være faglærte medarbejdere, der varetager supervisionen af de ufaglærte. Ligeledes ansættes der primært faglærte medarbejdere til salg af specialprodukter, som kræver teknisk viden.

4.5 Hotel- og restaurationsbranchen

Hotel- og restaurationsbranchen beskæftiger ca. 14.000 i Sydjylland, svarende til 9 pct. af den samlede beskæftigelse i den private servicesektor. Frem mod 2020 forventes branchen at vækste med ca. 600 arbejdspladser. Dermed forventes branchen at stå for 12 pct. af den samlede beskæftigelsesfremgang i den private servicesektor i Sydjylland frem mod 2020.

Kompetencekrav til tjenere, køkkenmedhjælpere og hotelmedarbejdere

Analysen af kompetencekravene inden for hotel- og restaurationsbranchen fokuserer på stillingsbetegnelserne tjenere, køkkenmedhjælpere og hotelmedarbejdere, da der opleves rekrutteringsudfordringer på disse områder.

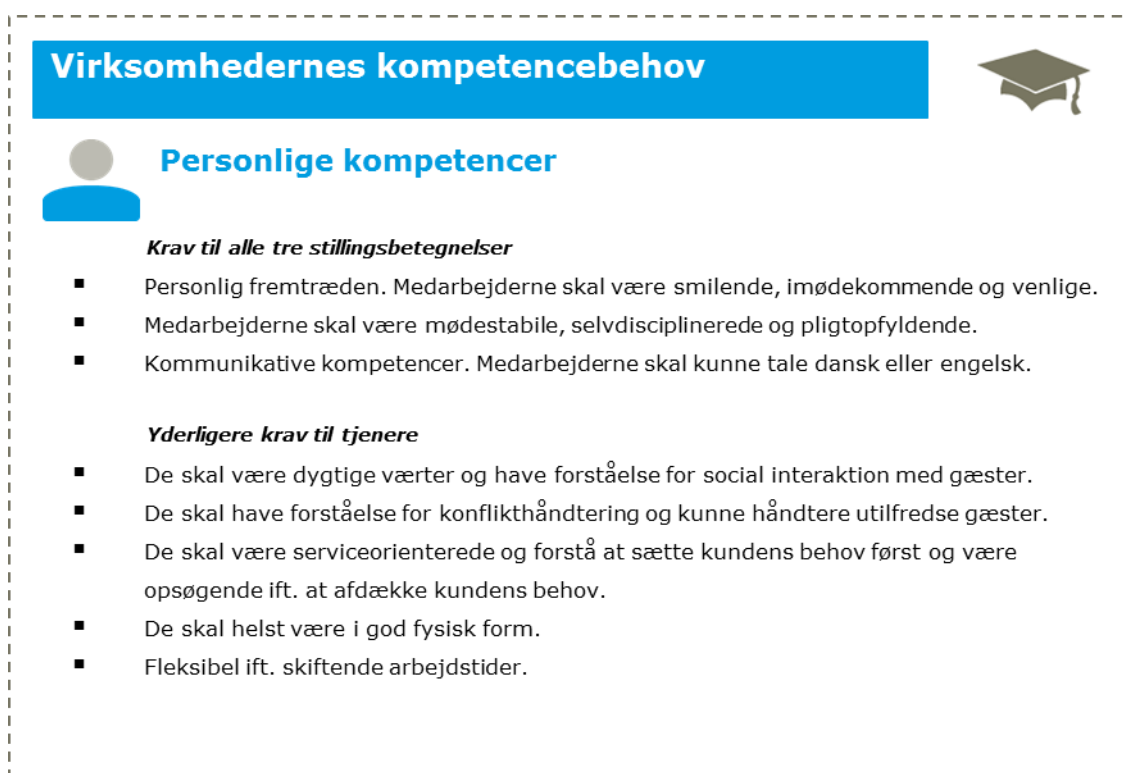
Boks 8: Afklaring af stillingsbetegnelser

- Overordnet set findes der to forskellige slags **tjenere**: faglærte og ufaglærte. De faglærte tjenere arbejder typisk på restauranter og hoteller, mens de ufaglærte typisk arbejder bag barer og fx er studerende. Kompetencekravene til såvel ufaglærte som faglærte tjenere er væsentligt større end for de to andre fagområder.
- **Køkkenmedhjælpere** er typisk ufaglærte, som generelt mødes af meget lave kompetencekrav, da de arbejder backroom uden kundekontakt.
- **Hotelmedarbejdere** er typisk ufaglærte og varetager generelt set en række praktiske opgaver på hotellerne, som fx klargøring af morgenmad, oprydning, opdækning, simple rengøringsopgaver og lignende.

For alle tre stillingsbetegnelser er der en række fælles krav til de personlige kompetencer, mens der er en række yderligere krav til tjenernes personlige kompetencer, jf. figur 19.

For hotelmedarbejdere og køkkenmedhjælpere stiller arbejdsgiverne som udgangspunkt sjældent flere krav til arbejdskraftens kompetencer, end dem der fremgår af figur 19. På en række af hotellerne ser man dog gerne, at køkkenmedhjælper har basal viden om madkundskab og køkkenredskaber. Så længe køkkenmedhjælper og hotelmedarbejdere har disse personlige kompetencer, så varetager arbejdsgiverne gerne selv at styrke de relevante faglige kompetencer.


Figur 20: Virksomheder i hotel- og restaurationsbranchens efterspørgsel efter personlige kompetencer (tjenere, køkkenmedhjælpere og hotelmedarbejdere)




Desuden er der en række krav til tjenernes faglige kompetencer, som typisk er højere for faglærte end ufaglærte. Arbejdsgiverne fortæller enstemmigt, at de gerne ser, at tjenere har følgende faglige kompetencer:

Figur 21: Virksomheder i hotel- og restaurationsbranchens efterspørgsel efter faglige kompetencer (tjenere)

Virksomhedernes kompetencebehov





Faglige kompetencer

- De skal være kompetente inden for servering. Det indbefatter opdækning af borde, sætte servietter op mv.
- Det ses gerne at tjenerne kan mindst tre sprog – dansk, engelsk og tysk.
- De skal have et generelt kendskab til de varer de sælger, herunder specialviden om vin, oste, kaffe mv.
- De skal være digitalt dannede og have generelt flair for IT. De skal kunne betjene diverse dankortterminaler, kasseapparater mv.

I en række af de mindre restaurations- og hotelvirksomheder, som ligger ude på landet, berettes det, at man i praksis ofte er nødsaget til at sænke kompetencekravene til tjenerne, fordi der ikke er nogen kvalificerede ansøgere. Derfor ansætter man medarbejdere, der blot har de nødvendige personlige kompetencer i fx køkkenmedhjælper- eller hotelmedarbejderstillinger. De bedste af disse medarbejdere får efterfølgende lov til at arbejde som tjenere eller receptionister.

Boks 9: Case: Kompetencekrav til tjenere

En rekrutteringsansvarlig opsummerer deres kompetencekrav til tjenere på følgende vis: *”Tjenerne er restaurantens vært og ansigt udadtil. De skal kunne afdække kundernes behov og være dygtige til værtskab. De skal også have viden om de produkter, de sælger. Som tjener har du kontakt med mange mennesker i løbet af din arbejdsdag, og du skal derfor være serviceminded og venlig. Desuden skal tjenere være indstillet på at arbejde på skiftende tidspunkter af døgnet og ofte sent om aftenen”.*

En af undersøgelsens centrale observationer er, at informanterne forklarer, at man i praksis kan blive ansat i alle tre stillinger i hotel- og restaurationsbranchen, hvis man har de nødvendige personlige kompetencer. Uden disse personlige kompetencer forlyder det enstemmigt, at man ikke bliver ansat i hotel- og restaurationsbranchen. Til tjenerne stilles der dog også krav til generelle kompetencer på grundskoleniveau, mens det for køkkenmedhjælper og hotelmedarbejderne er nok at kunne læse og skrive dansk.

Overordnet set fortæller informanterne, at man i hotel- og restaurationsbranchen oplever problemer med at rekruttere faglært arbejdskraft, og at det er blevet sværere de seneste år. Det gælder særligt for tjenere og kokke, men også for receptionister. Samtidig pointeres det, at små

ungdomsårgange kombineret med, at en stor andel af de unge tager en gymnasial og videregående uddannelse gør det vanskeligere at finde nok ufaglærte sæsonansatte, som lever op til kompetencekravene.

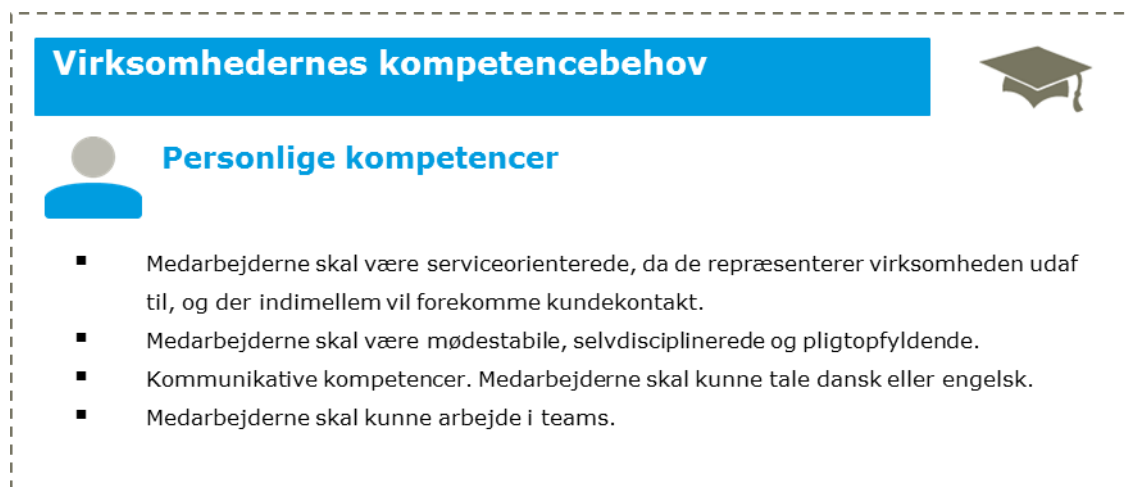
4.6 Rengøringsbranchen

Rengøringsbranchen er slået sammen med rejsebureau og anden operationel service i de relevante registre. Tilsammen beskæftiger dette brancheområde ca. 19.000 i Sydjylland, hvilket svarer til 12 pct. af den samlede beskæftigelse i den private servicesektor. Branchen forventes at vækste med ca. 600 arbejdspladser frem mod 2020, og dermed står branchen for 12 pct. af den samlede beskæftigelsesfremgang i den private servicesektor i Sydjylland.

Kompetencekrav til rengøringsassistenter

En kort analyse af stillingsbetegnelsen rengøringsassistent er inkluderet i kompetenceanalysen, fordi der aktuelt opleves særligt store rekrutteringsproblemer på dette fagområde. Informanterne forklarer, at rengøringsassistenter er ufaglærte medarbejdere, som der typisk ikke stilles store kompetencekrav til. Kravene til de personlige kompetencer er:

Figur 22 Virksomheder i rengøringsbranchens efterspørgsel efter personlige kompetencer (rengøringsassistenter)



Informanterne fortæller, at der ikke stilles nogen krav til de faglige kompetencer, men at de generelle kompetencer også gerne skal være på grundskoleniveau. Desuden betragtes det som en fordel, hvis arbejdskraften har taget grundlæggende AMU-kurser i fx erhvervsrengøring eller service i rengøringsarbejdet. Disse faglige kompetencer er dog ikke en forudsætning, da virksomhederne ofte selv varetager opkvalificeringen af medarbejderne, så længe de er motiverede og har et minimumsniveau af personlige kompetencer.

4.7 Dækkes virksomhedernes opkvalificeringsbehov?

Danskernes deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse (herfra VEU) er blandt de højeste i OECD⁴. Der er desuden et godt udgangspunkt for en endnu højere deltagelse blandt danskerne i VEU, da vi har et særdeles veludbygget VEU-system. Systemet består af en række forskellige uddannelsesstilbud på forskellige niveauer, der er koblet til det ordinære uddannelsessystem. Samtidig er det vigtigt at fremhæve, at virksomhederne selv i meget høj grad varetager opkvalificeringen af deres medarbejdere gennem fx private aktører eller ved sidemandsoplæring uden om det offentlige system. Der eksisterer således kun data om danskernes brug af VEU i de tilfælde, hvor uddannelsen varetages af offentlige aktører, eller hvor der er udbetalt VEU-godtgørelse. I dette afsnit fokuseres der på den offentlige del af VEU-systemet, som AMK og RAR Syddjylland har mulighed for at have indflydelse på.

Der kan overordnet set skelnes mellem **tre typer** af VEU:

- **Almen VEU**, hvilket indbefatter forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU), HF-enkeltfag, ordblindeundervisning (OBU) og danskuddannelse for voksne udlændinge.
- **Erhvervsrettet VEU**, som indbefatter arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), erhvervsuddannelse for voksne (EUV) og enkeltfag på erhvervsuddannelsesniveau.
- **Videregående VEU**, som er akademiuddannelser, masteruddannelser og diplomuddannelser.

I sammenhæng med den nye RAR-model er det blevet RAR og AMK'ernes opgave at sikre bedre koordination og aktørsamarbejde ifm. VEU-indsatsen for at sikre, at de bedste match skabes på arbejdsmarkedet. Det skal sikre, at de ledige har de kompetencer, der er påkrævet for at finde job nu og i fremtiden.

Informanterne fra lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne forklarer, at det i den private servicesektor og særligt i de udvalgte brancher er AMU-kurserne, der er de mest centrale, da de matcher kvalifikationsstrukturen i sektoren, giver mulighed for erhvervsforlagt undervisning samt inkluderer mulighed for kompensation gennem VEU-godtgørelse.

Undersøgelsens fund indebærer relevante perspektiver ift. det vigtige spørgsmål om, hvorvidt virksomhedernes kompetencebehov dækkes af de eksisterende opkvalificeringstiltag:

- **Arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer** forklarer, at AMU i store træk dækker de kompetencebehov, som virksomhederne i sektoren har. Dette sikres blandt andet ved, at arbejdsmarkedets parter sammen står bag tilrettelæggelsen af indholdet i kurserne. En række informanter peger dog på, at **personlige kompetencer** underprioriteres i forhold

⁴ Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse 2017: Nye kompetencer hele livet.

til faglige kompetencer i VEU-systemet. Denne observation ligger fint i forlængelse af det faktum, at samtlige af de adspurgte virksomheder fortæller, at de prioriterer de personlige kompetencer højest, når de rekrutterer. Virksomhederne fremhæver konsekvent de personlige og generelle kompetencer som de vigtigste for at komme i beskæftigelse. Desuden beretter flere virksomheder, at de relativt ofte rekrutterer forgæves, fordi de ledige ikke besidder de nødvendige personlige kompetencer. En yderligere betragtning er, at den nuværende arbejdsmarkedssituation med højkonjunktur ofte betyder, at de der er ledige på nuværende tidspunkt netop mangler en række af de basale personlige og generelle kompetencer. Dermed tyder undersøgelsen på, at det kan overvejes, om udbuddet tilstrækkeligt dækker virksomhedernes efterspørgsel efter personlige kompetencer.

- **Virksomhederne** i den private servicesektor i Sydjylland forklarer, at de relativt ofte rekrutterer forgæves, fordi arbejdskraften mangler vigtige generelle, personlige og/eller faglige kompetencer. Samtidig er der ingen af de interviewede virksomheder, der anvender efteruddannelsesmulighederne i VEU-systemet. Størstedelen af informanterne har simpelthen aldrig hørt om fx AMU - eller om mulighederne for kompensation gennem VEU-godtgørelse eller overenskomstbestemte kompetencegivende fonde. Dette er paradoksalt, idet flere af de adspurgte virksomheder ytrer interesse for at ansætte flere ufaglærte medarbejdere eller anden arbejdskraft, der ikke matcher deres kompetencebehov, så længe der er mulighed for at opkvalificere dem nemt og billigt. De store virksomheder forklarer, at de primært opkvalificerer deres medarbejdere gennem interne kurser eller lignende, som varetages af private leverandører. De mindre virksomheder opkvalificerer typisk deres medarbejdere gennem sidemandsoplæring, hvilket også fyldt meget i de store virksomheder.

Grundet manglende kendskab til mulighederne i VEU-systemet kan virksomhederne altså ikke selv fortælle, om deres kompetencebehov dækkes af det nuværende uddannelses- og kursusudbud i VEU-systemet. Arbejdsgiverorganisationer og lønmodtagerorganisationer forklarer alle sammen, at de ofte har hørt om problemet med manglende kendskab til mulighederne. De peger på en række væsentlige udfordringer og barrierer, som står i vejen for virksomhedernes kendskab til og anvendelse af VEU, herunder særligt AMU:

- **Manglende markedsføring:** Såvel virksomhedernes manglende kendskab som informanternes observationer tyder på, at AMU-kurserne ikke er markedsført tilstrækkeligt. Desuden er det heller ikke alment kendt, at der er mulighed for at få kompensation gennem fx VEU-godtgørelse.
- **Manglende leverancesikkerhed:** Arbejdsgiverorganisationer kender til en lang række virksomheder, der anvender AMU, men også mange som har fravalgt det. For begge typer

af virksomheder er aflyste kurser en væsentlig barriere. Om end garantikurserne har afhjulpet en del af dette problem, så er betragtningen, at der stadig aflyses for mange kurser. Det er til stor gene for virksomhederne, at kurserne aflyses, da det fx kan være dyrt at skulle betale løn til arbejdskraft, som man havde planlagt skulle være på kursus. I forlængelse af dette forklarer en VEU-ekspert fra DA, at et yderligere problem ved tilgængeligheden af kurserne er, at mange af dem kun udbydes en enkelt gang årligt. Dette skyldes, at en uddannelsesinstitution, der vinder en FKB-pakke⁵, kun forpligter sig til at udbyde hvert kursus én gang årligt. I praksis resulterer det i, at nogle kurser kun udbydes én enkelt gang årligt, eksempelvis 1. januar.

- **Bureaukratisk system:** Mange virksomheder oplever, at AMU-systemet er for bureaukratisk og rigidt. Det gør det særligt svært at navigere i systemet for små virksomheder, som ikke har mange HR-ressourcer.
- **Geografi:** For en lang række virksomheder i Sydjylland er det problematisk, at kursusstederne ligger meget langt fra arbejdspladserne. I denne sammenhæng er der et stort ønske fra de faglige organisationer at få mere undervisning, der er uafhængigt af tid og sted, som fx e-learning.
- **Dårligt samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne:** De faglige organisationer understreger, at det er et stort problem, at uddannelsesinstitutionerne er dårlige til at samarbejde om planlægningen af kurserne. Det skaber en negativ påvirkning af leverancesikkerheden. Årsagen er ifølge informanterne, at uddannelsesinstitutionerne er konkurrenter, som har svært ved at deles om deltagerne.

Overordnet set påpeger informanterne, at den nye RAR-model er et skridt i den rigtige retning. Der har været et udtalt behov for et større og tættere samarbejde om at koordinere udbuddet og efterspørgslen efter kurser mellem de centrale aktører. Flere pointerer, at VEU-centrene ikke formåede at løse denne opgave, hvilket bl.a. viste sig ved de mange aflyste kurser. På baggrund af de skitserede udfordringer og barrierer er der fremsat en række forslag og anbefalinger i kapitel 2, der kan understøtte RAR Sydjylland/AMK's videre arbejde.

⁵ FKB står for fælleskompetencebeskrivelse. Under AMU eksisterer der 140 FKB'er, som hver beskriver et jobområde, hvortil der er udviklet en række arbejdsmarkedsuddannelser.

BILAG 1: CENTRALE FIGURER

Boks 1: Hovedkonklusioner fra Rambølls (2017) analyse: Fælleskommunale kursuskøb. Oversigt over eksisterende modeller og inspiration til praksis.

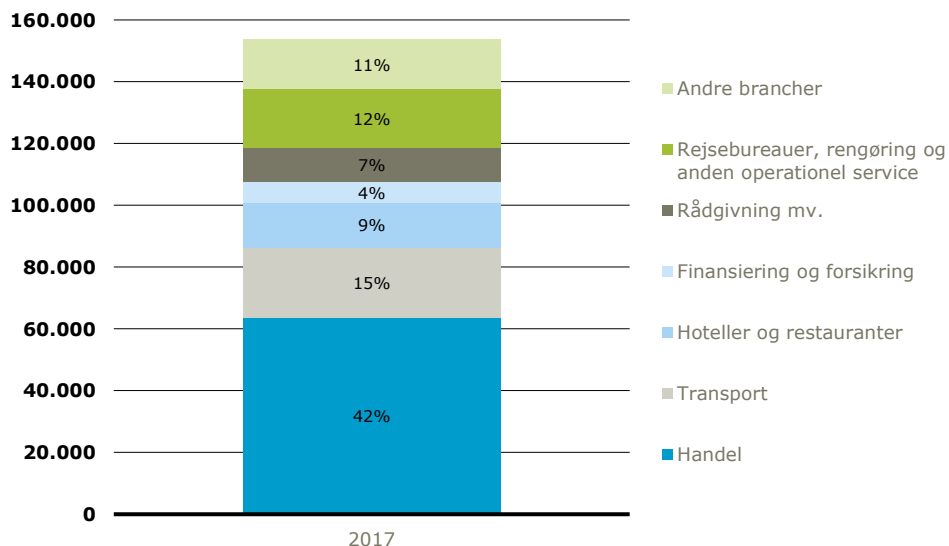
Som et led i den **landsdækkende kortlægning** af jobcentrenes erfaring med tværkommunale kursuskøb afdækkede Rambøll i 2017 barrierer, drivkræfter og jobcentrenes tilfredshed med samarbejdsformerne. På denne baggrund gav Rambøll en række **anbefalinger** til, hvordan aktørsamarbejdet mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner kan styrkes yderligere. De følgende anbefalinger tager afsæt i casestudier af samarbejdet mellem Tønder Kommune, Aabenraa Kommune og VEU-Syd.

Jobcentrene benytter en række greb til at overkomme barrierer, der kan give andre inspiration:

1. Jobcentrene identificerer relevante kurser ved analyser og opsøgende indsats: Dels udarbejder jobcentret deres eget halvårslige **Virksomhedsbarometer** baseret på løbende spørgeskemaundersøgelser blandt kommunens virksomheder, dels har jobcentrene ansat en **phoner**, der foretager canvas-opkald til kommunens virksomheder med henblik på at booke aftaler til virksomhedskonsulenter og afdække samarbejdsmuligheder.
2. VEU-center Syd har en **koordinerende rolle**, hvor de arrangerer kvartalsvise møder på lederniveau mellem de sønderjyske jobcentre, arrangerer bygruppe-møder mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner og tager aktivt ansvar i at etablere nye kurser, hvis efterspørgslen er der. Det understøtter samarbejde og tillid jobcentrene imellem og mellem beskæftigelses- og uddannelsessystemet.
3. **Uddannelsesinstitutionerne udviser fleksibilitet** over for beskæftigessystemet ved blandt andet aktivt at gøre brug af mulighederne for forlagt undervisning. Her låner uddannelsesinstitutionerne FKB'ere⁶ og undervisere fra andre uddannelsesinstitutioner for at imødekomme jobcentrene, når der opstår en mulighed for at matche ledige til virksomhedernes kvalifikationsbehov via kurser.
4. Jobcentrene anvender et **visuelt dialogværktøj** i samtalerne med de ledige. Det understøtter, at de ledige kan orientere deres kursusønsker i en realistisk og jobrettet retning. Indholdet af dialogværktøjet kan koordineres på tværs af jobcentre.
5. Jobcentrene foretager **kursuskøb sammen med virksomheder**. Virksomheder henvender sig nogle gange til jobcentrene, fordi de ønsker at opkvalificere deres medarbejdere, men ikke har nok til at fylde et hold. Når det er muligt, forsøger jobcentret at fylde holdet med ledige, selvom der ikke nødvendigvis er et job klar, når de ledige er færdige med kurset. Jobcentret peger dog på, at de ser kurserne som en investering. De giver desuden **en god relation til de lokale virksomheder**, og de styrker de lediges netværk.

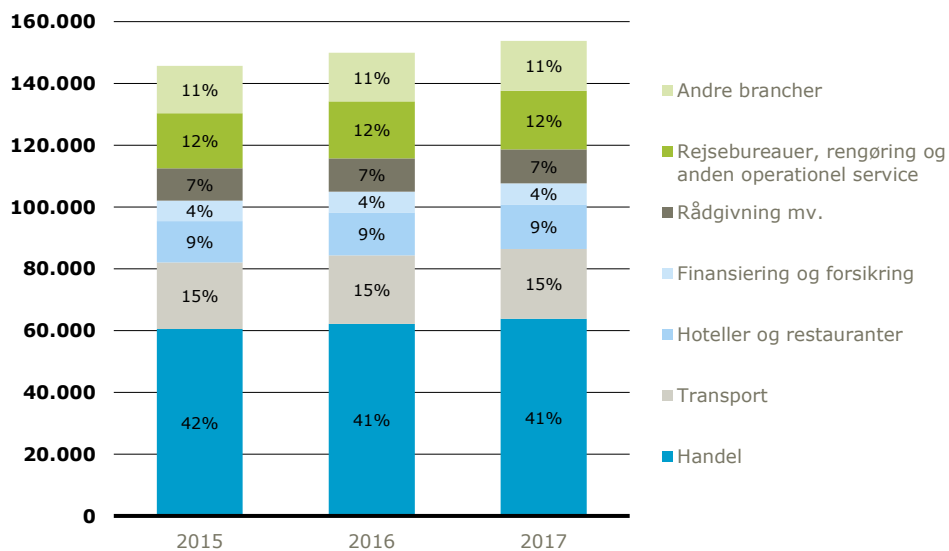
Kilde: Rambøll 2017: Fælleskommunale kursuskøb. Oversigt over eksisterende modeller & inspiration til praksis.

Figur 1: Fordeling af beskæftigede inden for privat service i Sydjylland, 2017



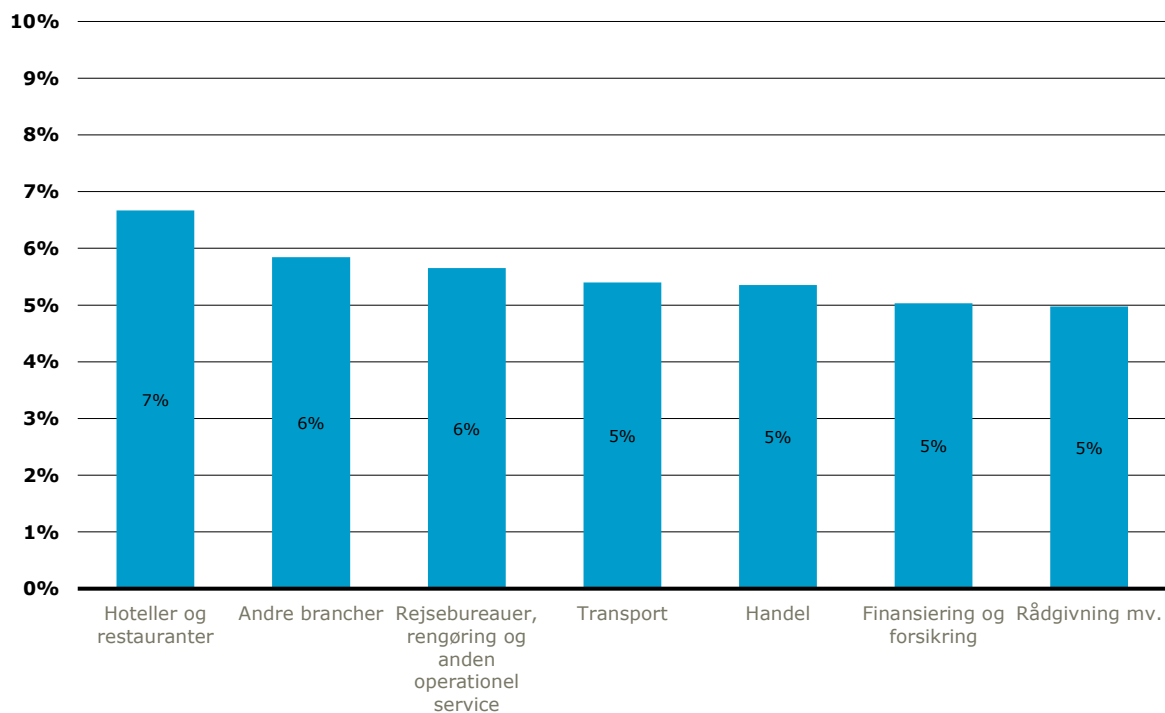
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Figur 2: Antallet af beskæftigede inden for privat service i Sydjylland, 2015 - 2017



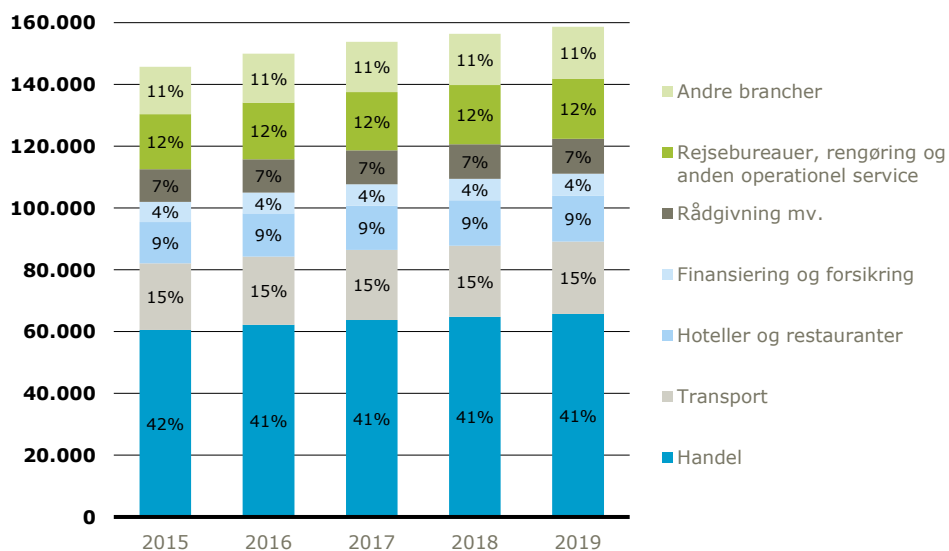
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Figur 3: Procentvis udvikling i privat service i Sydjylland mellem 2015 - 2017



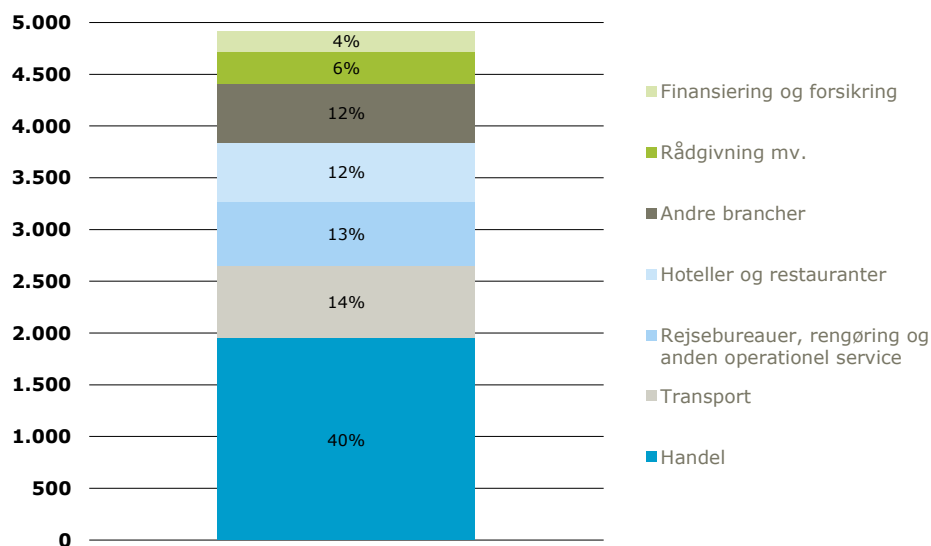
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Figur 4: Forventet fremtidig udvikling antallet af beskæftigede i privat service i Sydjylland mellem 2015 - 2019



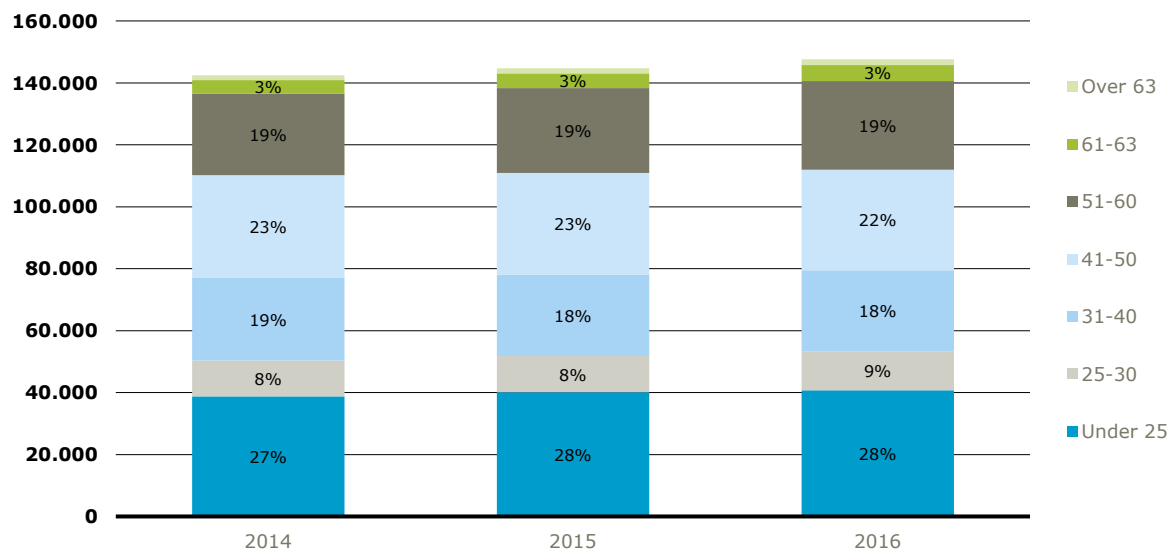
Kilde: Egne beregninger på baggrund af ØIM og STARS fremskrivning af beskæftigelsen, *branche (DB07 36-grp.)*.

Figur 5: Branchernes andel af den samlede beskæftigelsesfremgang frem mod 2020 i den private servicesektor i Sydjylland



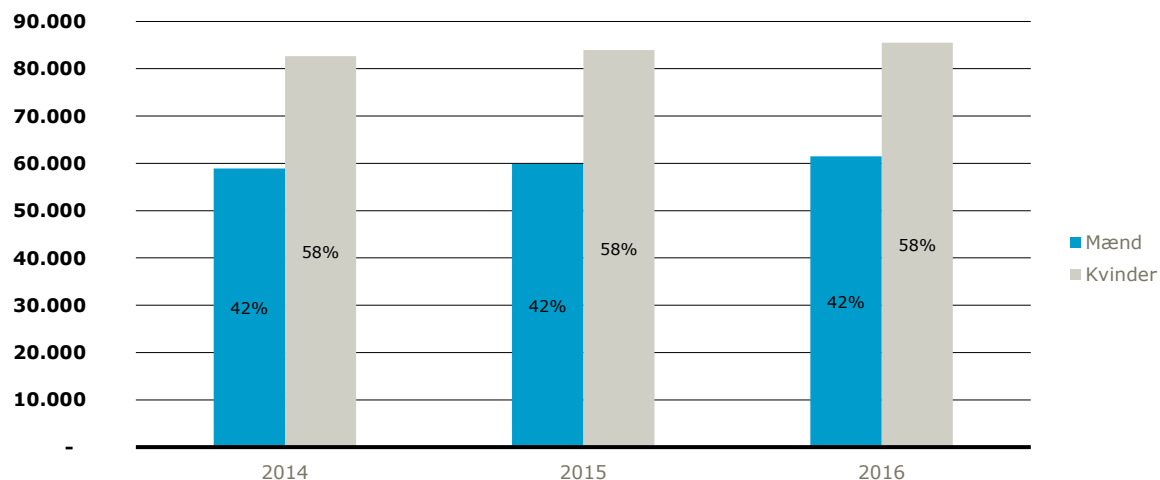
Kilde: Egne beregninger på baggrund af ØIM og STARs fremskrivning af beskæftigelsen, *branche (DB07 36-grp.)*.

Figur 6: Antal beskæftigede i privat service i Sydjylland fordelt på alder, 2014 - 2016



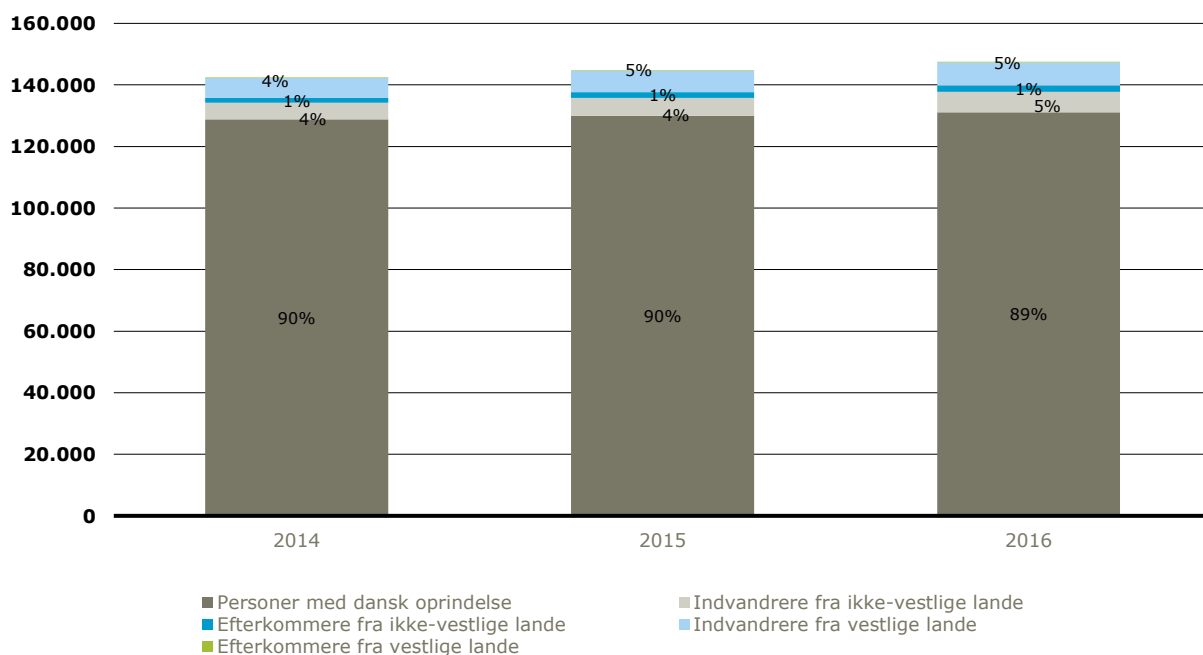
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen.

Figur 7: Fordelingen af mænd og kvinder i den private servicesektor i Sydjylland, 2017



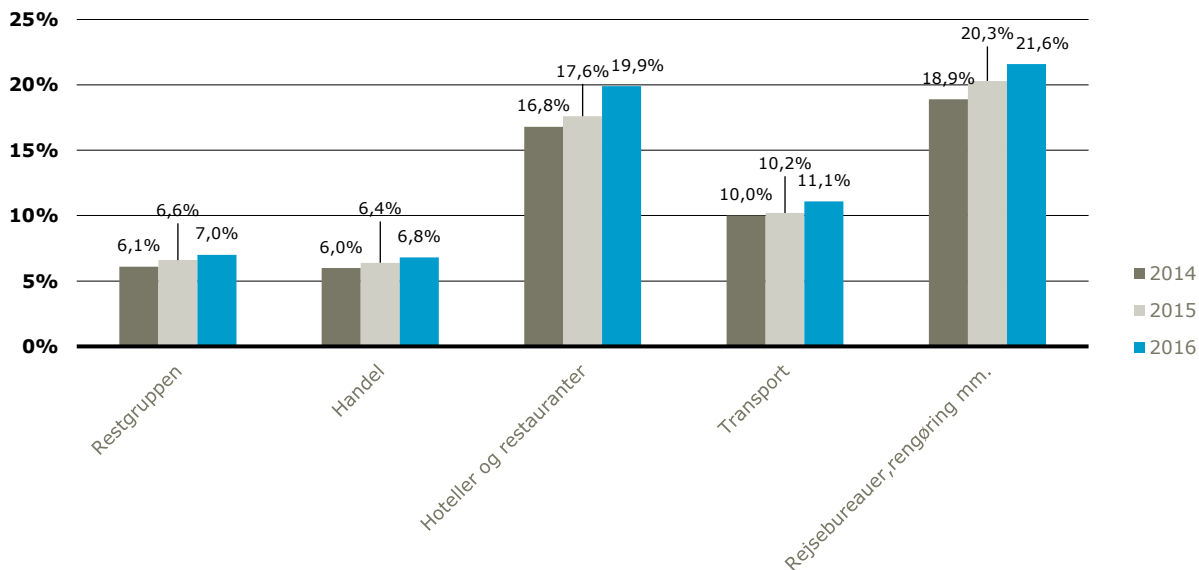
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Figur 8: Antal beskæftigede i privat service i Sydjylland fordelt på herkomst, 2014 - 2017



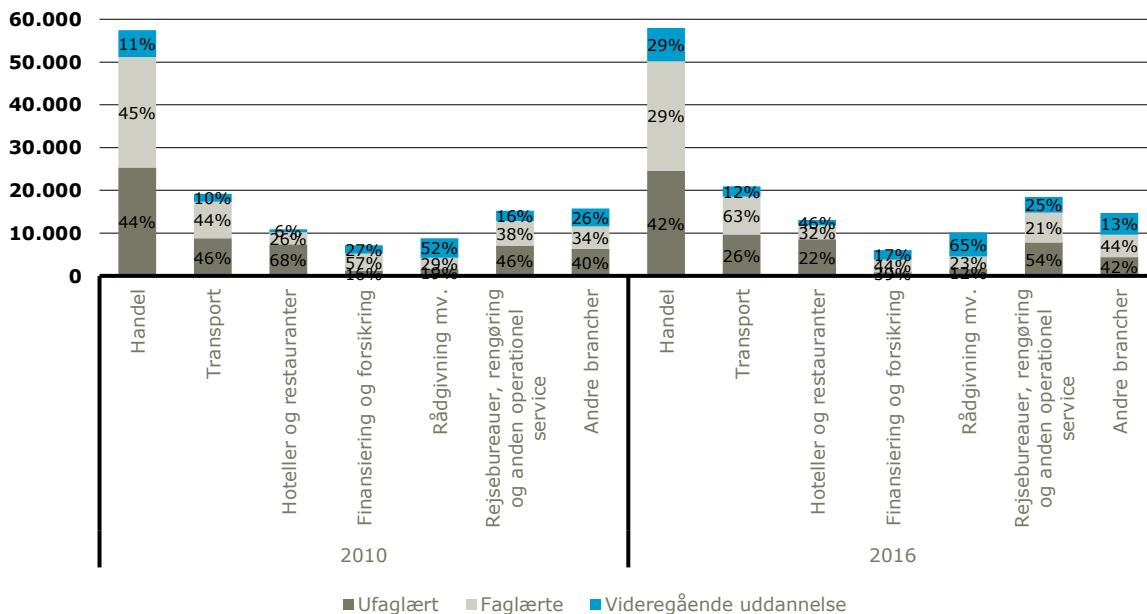
Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Figur 9: Beskæftigede med anden etnisk herkomst i privat service i Sydjylland fordelt på brancher, 2014 - 2016



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

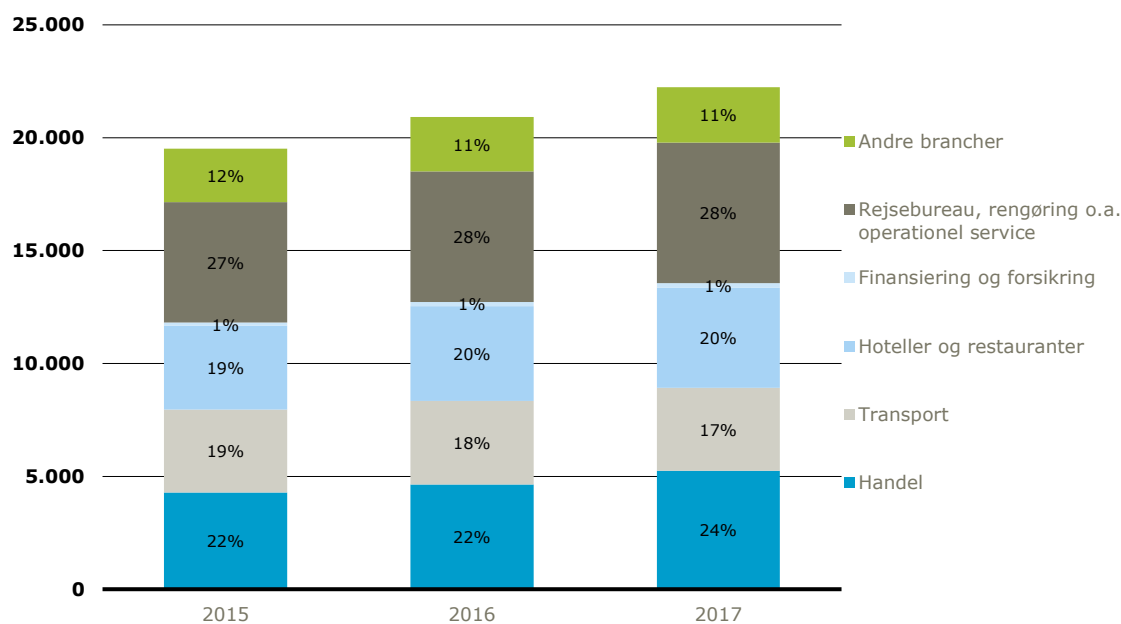
Figur 102: Uddannelsesmæssig fordeling af beskæftigede i privat service i Sydjylland i 2010 og 2016



Kilde: DST, RAS310: Beskæftigede (ultimo november) efter køn, alder, område, tid, branche (DB07 36-grp.) og uddannelse

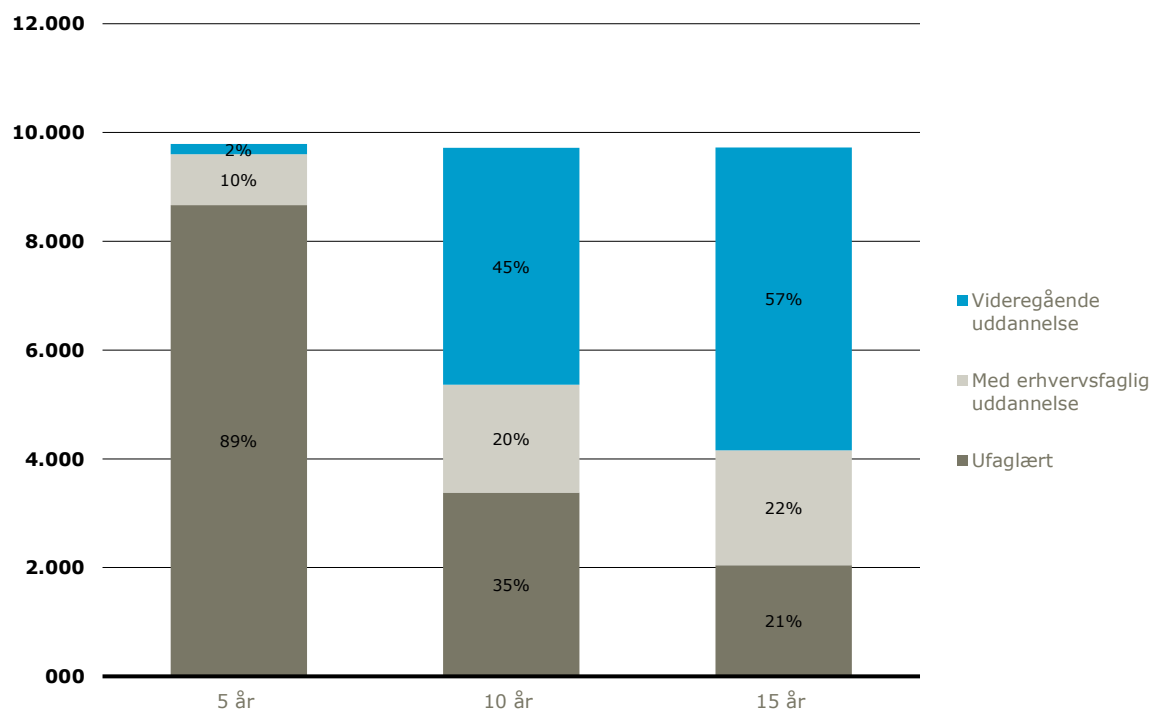
Anmærkning: Uddannelseskategorien 'Ufaglært' indeholder Grundskole, Gymnasium og Uoplyst; Uddannelseskategorien 'Faglært' indeholder Erhvervsfaglig uddannelse og Adgangsgivende uddannelsesforløb; Uddannelseskategorien 'Videregående uddannelse' indeholder Korte videregående uddannelser, Mellemlange videregående uddannelser, Bacheloruddannelser, Lange videregående uddannelser og Ph.d. og forskeruddannelser

Figur 113: Udviklingen i anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i den private servicesektor i Syddjylland, 2015-2017



Kilde: Jobindsats.dk – udenlandsk arbejdskraft

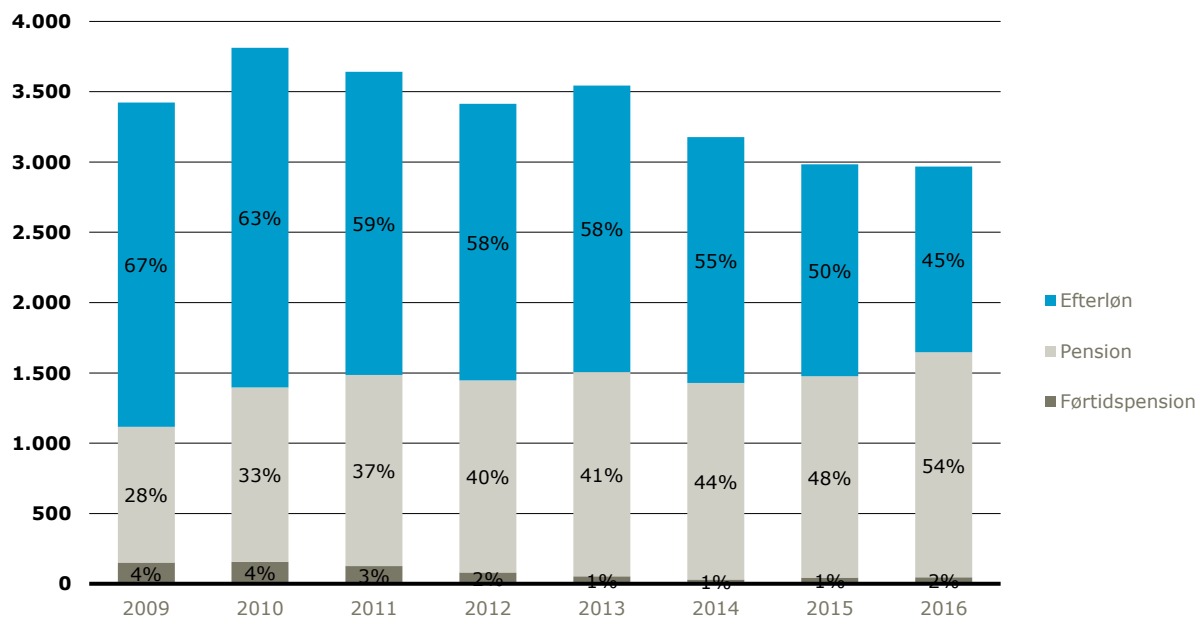
Figur 124: Antal personer fra en ungdomsårgang i Syddjylland fordelt på uddannelsesbaggrund hhv. 5, 10 og 15 år efter 2016



Kilde: Undervisningsministeriets profilfigur samt DST UDDAKT20: Uddannelsesaktivitet i grundskolen efter uddannelse, alder, herkomst, national oprindelse, køn, grundskole institutionstype, bopælsområde og status.

Anmærkning: Grafen viser antallet af person i Sydjylland som afsluttede folkeskolen i 2016 og som er enten ufaglærte (ikke har andet uddannelse end folkeskolen eller en gymnasial uddannelse), er faglært (har afsluttet en erhvervsfaglig uddannelse) eller har en videregående uddannelse hhv. 5, 10 og 15 år efter 2016.

Figur 13: Antal borgere der har trukket sig tilbage fra privat service i Sydjylland, 2009 - 2016



Kilde: Egne beregninger på baggrund af DREAM-databasen

Anmærkning: Tilbagetrækning er opgjort som antallet af borgere som modtager hhv. pension, efterløn eller førtidspension i et givent år og som året før var beskæftiget i privat service i Sydjylland

BILAG 2: METODE OG DATAGRUNDLAG

1. INDLEDNING

I dette metodebilag præsenteres den metodiske fremgangsmåde og datagrundlaget, der ligger til grund for analyserne i rapporten. På baggrund af eksisterende empiri afdækket via desk research, har vi anvendt en induktiv tilgang til at analysere den private servicesektor i Sydjylland. Konkret introducerer **afsnit 2** evalueringens datagrundlag, kobling af datakilderne til de forskellige analyser samt den analytiske fremgangsmåde. Af **afsnit 3** fremgår en oversigt over den litteratur, der har indgået i undersøgelsens desk research.

2. INTRODUKTION TIL EVALUERINGENS DATAGRUNDLAG

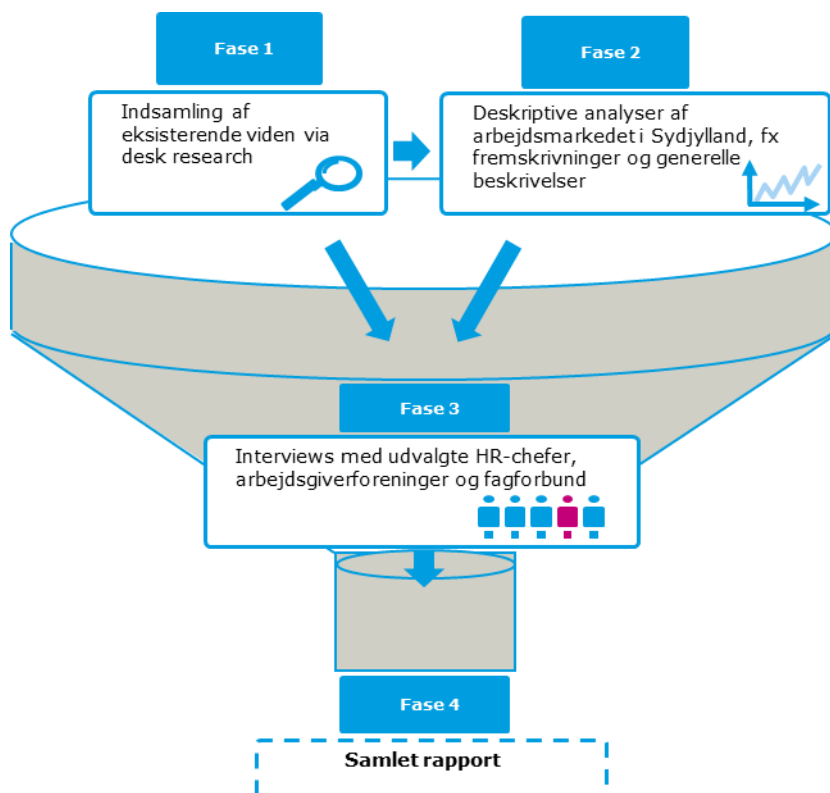
Analysen bygger på de datakilder, der fremgår af figur 1:

Figur 5: Overblik over datakilder

Metode	Afdækker	Kilde
Desk Research	Eksisterende analyser og undersøgelser af relevans	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se litteraturlisten til sidst i dette bilag
Registerdata	Arbejdsmarkedet for den private servicesektor i Sydjylland	<ul style="list-style-type: none"> • DREAM
Offentlig tilgængelige data	Uddannelsesaktivitet, beskæftigelse og fremskrivning af beskæftigelse	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisningsministeriet profilmodel • Danmarks Statistik (RAS) • STAR og Økonomi- og Indenrigsministeriets beskæftigelsesfremskrivninger • Jobindsats.dk
Interviews	Kompetenceefterspørgslen	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhed / Handel (7) • Virksomhed / Rengøring (1) • Virksomhed / Hotel og Restauration (3) • Uddannelsesinstitution (3) • Arbejdsgiverorganisation (4) • Lønmodtagerorganisation (2)

I det følgende beskrives de enkelte datakilder særskilt. Beskrivelsen tager udgangspunkt i figur 2 nedenfor, som illustrerer den analytiske fremgangsmåde.

Figur 2: Analytisk fremgangsmåde



Desk Research

Formålet med desk researchen har været at indsamle den eksisterende viden om den private servicesektor i Sydjylland og i Danmark generelt. Denne viden er anvendt til den deskriptive analyse i kapitel 3 og kompetenceanalysen i kapitel 4. De anvendte kilder fremgår af litteraturlisten.

Registerdata

Oplysninger om arbejdsmarkedet i Sydjylland stammer fra forløbsdatabasen DREAM. DREAM indeholder bl.a. oplysninger om modtagelse af forsørgelsesydelse og beskæftigelsesoplysninger på ugeniveau for den samlede population. DREAM udgør størstedelen af datagrundlaget for den deskriptive analyse i afsnit 3.

Offentlig tilgængelige data

Oplysninger om uddannelsesaktivitet stammer fra Undervisningsministeriets profilmodel samt Danmarks Statistik. Oplysninger om beskæftigede i brancher fordelt på uddannelsesniveau stammer fra Danmarks Statistik. Fremskrivning af beskæftigelsen fordelt på brancher stammer fra Økonomi- og Indenrigsministeriet og STAR. De offentlige tilgængelige data udgør dele af datagrundlaget for den deskriptive analyse af arbejdsmarkedet i Sydjylland.

Interviews

Rambøll har i løbet af projektperioden foretaget 21 interviews med sydjyske aktører fra virksomheder, lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt uddannelsesinstitutioner. Interviewene er fordelt på 12 virksomheder, herunder 7 i *Handelsbranchen*, 4 i *Hotel- og Restaurationsbranchen* og 1 *Rengøringsvirksomhed*. Der er foretaget 3 interview med *Uddannelsesinstitutioner*. Derudover er der foretaget henholdsvis 4 og 2 interviews med

Arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. Interviewene udgør datagrundlaget for kompetenceanalysen i afsnit 4. Nedenfor fremgår hvem der er foretaget interviews med, mens formålene med interviewene af de forskellige aktører fremgår af figur 3.

- **Virksomheder i handelsbranchen**
 - Ecco
 - Erhvervwebdesign
 - Niko Servodan
 - Online Telemarketing
 - Rynkeby Foods
 - T-Hansen
 - Thrane modebutik

- **Virksomheder i hotel- og restaurationsbranchen**
 - Agerskov Kro og Hotel
 - Comwell Sønderborg
 - Løgum Kloster Central Hotel

- **Virksomheder i rengøringsbranchen**
 - Esbjerg Rengøring

- **Uddannelsesinstitutioner**
 - Hansenberg
 - Rybners Handelsskole
 - VEU-vest

- **Arbejdsgiverorganisationer**
 - Dansk Arbejdsgiverforening
 - HORESTA
 - Dansk Erhverv
 - Dansk Industri

- **Lønmodtagerorganisationer**
 - 3F Aabenraa, Privat Service
 - HK Handel

Figur 3: Formålet med interviewene med de forskellige aktører

Interviewperson	Formål – at opnå viden om:
Virksomhed	<ul style="list-style-type: none"> • Stillingsbetegnelserne <i>butiksmedhjælper</i>, <i>butiksassistent</i> og <i>salgskonsulent</i> for Handelsbranchen • Stillingsbetegnelserne <i>tjener</i>, <i>hotelmedarbejder</i> og <i>køkkenmedhjælper</i> for Hotel- og Restaurationsbranchen • Stillingsbetegnelsen <i>Rengøringsassistent</i> for Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service • Hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger i de respektive stillingsbetegnelser, hvilke kompetencer har de beskæftigede og hvilke opkvalificeringstiltag er der behov for nu og i fremtiden • Rekrutteringsproblemer • Virksomhedernes samarbejde og koordination med uddannelsesinstitutioner, lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, samt andre offentlige institutioner • Gode råd og erfaringer til andre virksomheder og aktører
Arbejdsgiverorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke kompetencer oplever de, at deres medlemmer efterspørger af deres medarbejdere for de specifikke stillingsbetegnelser og brancher • Rekrutteringsproblemer • Hvilke kompetencer vil der blive efterspurgt i fremtiden • Arbejdsgiverorganisationernes samarbejde og koordination med uddannelsesinstitutioner, lønmodtagerorganisationer, virksomheder, jobcentre og andre offentlige institutioner omkring VEU • Gode erfaringer med samarbejde med andre aktører i relation til VEU
Lønmodtagerorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke kompetencer oplever de, at det kræves at deres medlemmer har for at opnå beskæftigelse i de udvalgte brancher og specifikke stillingsbetegnelser • Hvilke kompetencer vil blive efterspurgt i fremtiden • Hvorvidt medlemmerne opfylder kompetencekravene fra arbejdsgiverne • Lønmodtagerorganisationernes samarbejde og koordination omkring VEU med uddannelsesinstitutioner, arbejdsgiverorganisationer, virksomheder, jobcentre og andre offentlige institutioner • Gode erfaringer med samarbejde med andre aktører i relation til VEU
Uddannelsesinstitution	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke kompetencer vægter de at styrke når de uddanner til de udvalgte brancher og specifikke stillingsbetegnelser • Hvordan opbygger de disse kompetencer • Uddannelsesinstitutionernes samarbejde og koordination med andre uddannelsesinstitutioner, lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, virksomheder, jobcentre og andre offentlige institutioner om VEU-indsatsen. • Gode råd og erfaringer til andre uddannelsesinstitutioner og aktører.

3. LITTERATURLISTE

- Bjørsted, E., et al., April 2016, "Ti år efter krisen: 24.000 job mangler fortsat", AE's arbejdsmarkedsprognose, forår 2016.
- Bocian, S., November 2017, "Her skabes arbejdspladserne", Dansk Erhvervs Perspektiv.
- Cowi, Januar 2017, "Analyse af den private servicesektor i hovedstaden og på Sjælland", Rapport.
- Damm, E. A., April 2018, "Jylland og Fyn trækker det halve af joblokomotivet de kommende år", AE – Udsigter for det danske arbejdsmarked.
- Danmarks Statistik, Juni 2018, "Bruttoledigheden falder", Nyt fra Danmarks Statistisk.
- Danmarks Vækstråd, December 2016, "Rapport om kvalificeret arbejdskraft".
- Dansk Erhverv, April 2018, "Telebranchen opnår ekstrem produktivitetsvækst", Analysenotat - Dansk Erhverv.
- DEA, Juli 2014, "Undersøgelse af virksomhedernes anvendelse af VEU", Rapport udarbejdet af DAMVAD for Tænk tanken DEA.
- DEA, Maj 2017, "Hvordan uddanner vi til fremtidens arbejdsmarked? – Styrker i det danske uddannelsessystem".
- DØRS, 2017, "Kapitel 3 – Brancheforskydninger og vækstudsigter" i Dansk Økonomi efteråret 2017.
- Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse, Juni 2017, "Nye kompetencer hele livet – Fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelse".
- Halkjær, P., Marts 2018, "Uinteresserede jobansøgere er et stort problem for danske virksomheder", Dansk Erhvervs Perspektiv.
- Hedetoft, A. og Topsø Larsen, K., Marts 2011, "Analyse af kommende kompetencebehov på Bornholm, Center for Regional- og turismeforskning for Kompetenceforum Bornholm.
- Højbjerg Brauer Schultz og Teknologisk Institut, November 2017, "Udvikling af en dynamisk kompetencetaksonomi – Midtvejsrapport til Disruptionrådet.
- Højbjerg Brauer Schultz, Kubix, Alexandra Instituttet, Maj 2016, "Virksomheders behov for digitale kompetencer.
- Højbjerg Brauer Schultz, Juni 2016, "Regional efterspørgsel efter digitale kompetencer". Rapporten er udarbejdet for Danmarks Vækstråd.
- Koefoed-Diedrichsen, M. og Jacobsen, J. P., Februar 2017, "Tendens: jobvækst i brancher med høje og lave lønninger", Notat fra Cevea.

Kompetencebaseret Regional Analyse (KOBRA), 2016, "Desk research – Afdækning af eksisterende viden om fremtidens kompetencebehov i Region Midtjylland".

Kompetencebaseret Regional Analyse (KOBRA), 2016, "Virksomhedspanel 1. Runde – Tema: Rekruttering af arbejdskraft".

Larsen, A. B. et al., April 2018, "Danmarks bedste erhvervskommune", Notat fra Cevea. Lederne, December 2017, " Pressemeddelelse: Virksomheder i Sydjylland forventer plus i økonomi og beskæftigelse i 2018.

Lederne, Januar 2018, "Ledernes forventninger til konjunkturerne i 1. halvår 2018".

Mette Naerbout - Frederiksberg Jobcenter, "RAR-projekt Rengøring".

Munkøe, M. og Noer, P., Februar 2018, " Telebranchen har fået gang i væksten igen", Analysenotat - Dansk Erhverv.

Munkøe, M. og Rasmussen, L., Marts 2018, "Aktuel udvikling i butikslivet", Analysenotat - Dansk Erhverv.

Munkøe, M. og Skriver, K., August 2017, "Stor og voksende rekrutteringsudfordring i erhvervslivet", Analysenotat - Dansk Erhverv.

Munkøe, M., Februar 2018, " Restauranterne fik et halvslojt 2017", Analysenotat - Dansk Erhverv.

Munkøe, M., Juli 2018, " E-handlen anno 2018: Forbrugertrends og tendenser", Analysenotat - Dansk Erhverv.

Munkøe, M., Marts 2018, "Hotelbranchen mangler arbejdskraft", Analysenotat - Dansk Erhverv.

RAR Sydjylland, August 2018, "Ledigheden stort set uændret i Sydjylland".

RAR Sydjylland, Juli 2016, "Mangelberedskab RAR Sydjylland".

RAR Sydjylland, Marts 2018, "Nøgletal for arbejdsmarkedet – RAR Sydjylland".

RAR Sydjylland, September 2018, "Det regionale arbejdsmarked – regionale tal fra RAR-området, Jobbarometer.

Region Syddanmark, "Mangel på arbejdskraft går ud over medarbejderne", Regional udvikling.

Region Syddanmark, "Regional Udviklingsplan – Fremtidens kompetencebehov", Regional udvikling/ Strategi og Analyse.

Seismonaut, December 2017, "Rapport: Analyse af receptionistens ændrede rolle og deraf afledte kompetencebehov", Udarbejdet af Seismonaut i samarbejde med Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen.

Skriver, K., Juni 2018, "Stigende mangel på arbejdskraft i landtransport", Analysenotat - Dansk Erhverv

Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering, 2018, "Rekruttering – Foråret 2018".

Teknologisk Institut, Maj 2009, "Arbejdsmarkedets behov for kompetencer – En videnssyntese til Region Syddanmark", Analyse og Erhvervsfremme.

Teknologisk Instituttet, Oktober 2012, "Fremtidens Kompetencebehov", Center for Analyse og Erhvervsfremme.

ØIM, August 2018, "Kapitel 2: Højproduktive virksomheder i Danmark" i Økonomisk Redegørelse August 2018.