



# Mangel på arbejdskraft 3

MARKEDSANALYSE - DECEMBER 2021

GRØNLANDS ERHVERV



23. december 2021

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	Analysen i hovedtræk (Executive Summary) .....	3
<b>2</b>	Baggrund .....	4
<b>2.1</b>	Analysen over årene .....	4
<b>2.2</b>	Antagelser .....	4
<b>2.3</b>	Respondenter fordelt på brancher .....	5
<b>2.4</b>	Respondenternes geografiske fordeling .....	6
<b>2.5</b>	Medlemskab af Grønlands Erhverv .....	6
<b>2.6</b>	Spørgerammen og mulige fejlkilder .....	6
<b>2.6.1</b>	Spørgerammen .....	6
<b>2.6.2</b>	Mulige fejlkilder .....	7
<b>3</b>	Mangel på arbejdskraft .....	8
<b>3.1</b>	Generel mangel på arbejdskraft .....	8
<b>3.2</b>	Mangel på arbejdskraft pr. branche .....	8
<b>4</b>	Bygningshåndværkere .....	10
<b>5</b>	El & VVS .....	11
<b>6</b>	Råstof & entreprenører .....	12
<b>7</b>	Fiskeri, levnedsmiddel og eksport .....	13
<b>8</b>	Liberale erhverv .....	14
<b>9</b>	Hotel, restauration og turisme .....	15
<b>10</b>	IT, kommunikation og medie .....	16
<b>11</b>	Service & Transport .....	17
<b>12</b>	Tekniske rådgivere .....	18
<b>13</b>	Detailhandel .....	19
<b>14</b>	Andre brancher .....	20
<b>15</b>	Lærlinge .....	21
<b>15.1</b>	Adgangen til lærlinge .....	21
<b>15.2</b>	Muligheder og udfordringer med lærlinge .....	21
<b>15.2.1</b>	Samarbejde med skoler og institutioner .....	21
<b>15.2.2</b>	Lærlingenes faglighed og parathed .....	22
<b>15.2.3</b>	Arbejdsmarkedsforhold .....	22
<b>15.2.4</b>	Arbejdsmentalitet og vilje .....	22
<b>15.2.5</b>	Geografi og boligforhold .....	22
<b>15.2.6</b>	Forudsætninger for at have lærlinge .....	22
<b>15.2.7</b>	Efterspørgsel og adgang til lærlinge .....	22
<b>15.2.8</b>	Andre forhold .....	23

15.3	Udnyttelse af kapacitet .....	23
15.4	Konklusion lærlinge .....	23
16	COVID19 .....	25
16.1	Behov for arbejdskraft i lyset af COVID19 .....	25
17	Forholdet mellem stillinger og antal ansatte.....	26
17.1	Genbesættelse af stillinger .....	26
17.1.1	Faglært arbejdskraft .....	26
17.1.2	Ufaglært arbejdskraft .....	26
17.1.3	Lærlinge/elever .....	26
17.2	Delkonklusion .....	26
18	Fremtidig efterspørgsel .....	27
18.1	Behov for arbejdskraft i 2022 .....	27
19	Konklusion .....	28
19.1	Konklusion .....	28
19.2	Besvarelse af antagelser.....	28
20	BILAG .....	30
20.1	Bilag 1 - Spørgerammen .....	30
20.2	Bilag 2 - Input til fremtidige spørgerammer .....	30

## 1 Analysen i hovedtræk (Executive Summary)

Grønlands Erhverv konkluderede i medlemsundersøgelserne i 2018 og 2020, at der mangler op til ca. 900 medarbejdere i Grønland. Undersøgelsen er gentaget i december 2021, og tager i lighed med 2020-undersøgelsen også højde for påvirkningen af COVID19-håndteringen.

Det konkluderes at der fortsat er en mangel på arbejdskraft og at denne i omfang er på 600-1.000 personer, hvorved der ikke er sket en reel forbedring i forhold til tidligere år. Over halvdelen af det deltagende antal virksomheder, oplyser at mangle arbejdskraft.

Det er både ufaglært og faglært arbejdskraft, der efterspørges, og den manglende adgang til arbejdskraft er en hindring for vækst. Især detailhandlen og fiskeriet mangler ufaglært arbejdskraft, mens de fag, der sorterer under bygningshåndværkerne, mangler faglært arbejdskraft. Enkelte brancher kan synes at have tilpasset sig under COVID19, og der er derfor visse forskydninger at spore mellem brancherne i forhold til hvor manglen er størst.

Det er siden 2020 blevet sværere at besætte de lærlingepladser, der udbydes af virksomhederne.

Undersøgelsen har besvaret 5 antagelser:

#	Antagelse	Besvarelse
1	Det er fortsat mangel på arbejdskraft	Ja, der mangler fortsat 600-1.000 mennesker (ud af en arbejdsstyrke på ca. 28.000).
2	COVID19-håndteringen har medført at behovet for arbejdskraft er nedreguleret	De fleste respondenter har et uændret behov for arbejdskraft, og kun 17,5 % af respondenterne oplever at deres behov er reduceret som følge af COVID19. Dette opvejes af en øget efterspørgsel i andre brancher.
3	Det er svært at få adgang til kvalificerede lærlinge/elever	Ja, der opleves en svær adgang til kvalificerede lærlinge og elever: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Lærlingenes egne forhold/dårlige egenskaber</li><li>○ Bedre løn at tjene som ufaglært</li><li>○ Lav mobilitet</li><li>○ Manglende opgaver i dele af landet</li><li>○ Dårlig dialog med skoler og Majoriaq</li></ul>
4	Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet	Ja, det bekræftes, at der er forventninger om behov for mere arbejdskraft end der kan leveres.
5	For at besætte det nødvendige antal stillinger i en virksomhed er man nødsaget til at have et overtal af medarbejdere igennem virksomheden i løbet af et år.	Der mangler faglært arbejdskraft og lærlinge, så disse stillinger besættes ikke fuldt ud. Når det gælder den <i>ufaglærte</i> arbejdskraft, er der en indikation på at man skal have 55 % flere personer ansat i virksomheden i løbet af et år for at besætte det antal stillinger man har normeret, fordi der er stor udskiftning.

Table 1: Oversigt over undersøgelsens resultat (kort form)

## 2 Baggrund

### 2.1 Analysen over årene

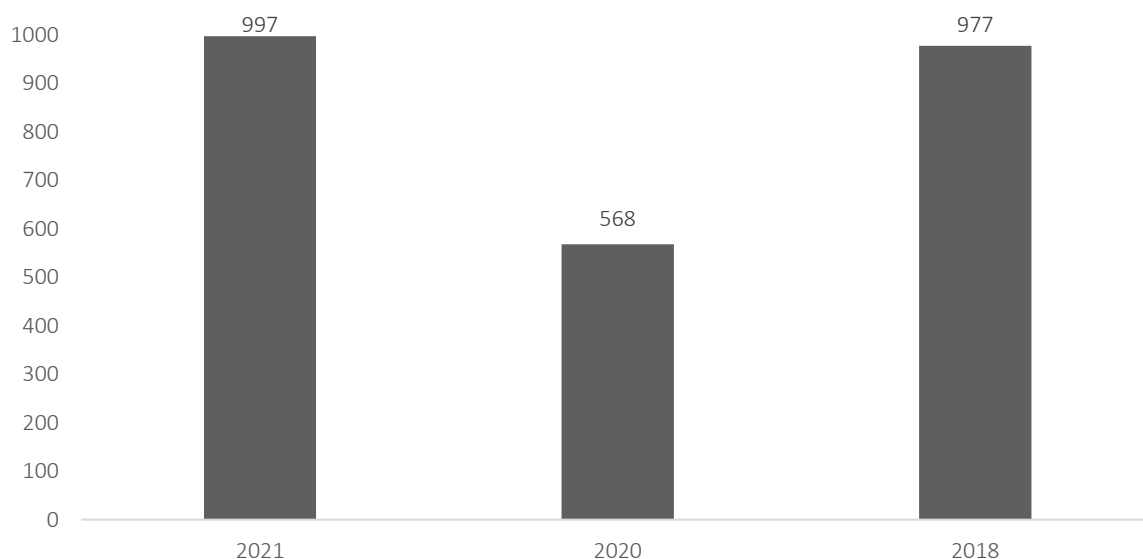
Der er både i 2018 og 2020 gennemført arbejdsmarkedsanalyser. I 2020 er analysen udført af Grønlands Erhverv, mens den i 2018 er udført af HS analyse.

	Svar	Invitationer	Svar-%
2018	157	306	51,3 %
2020	172	320	54,0 %
2021	146	361	40,4 %

Tabel 2: Oversigt over svarprocenter i analyseårene

40,4 % er lavere end tidligere år. Målet er ikke at udarbejde en repræsentativ analyse, men at få indsigt i omfanget af den manglende arbejdskraft. Resultatet er derfor at anse for at minimum, og det må formodes at manglen må være større end analysen identificere.

Der er i alle tre år konstateret mangel på arbejdskraft. Figuren angiver hvor mange personer, der ifølge undersøgelserne mangler hos respondentvirksomhederne:



Figur 1: Mangel på arbejdskraft i 2018, 2020 og 2021 (Spørgsmål 3)

### 2.2 Antagelser

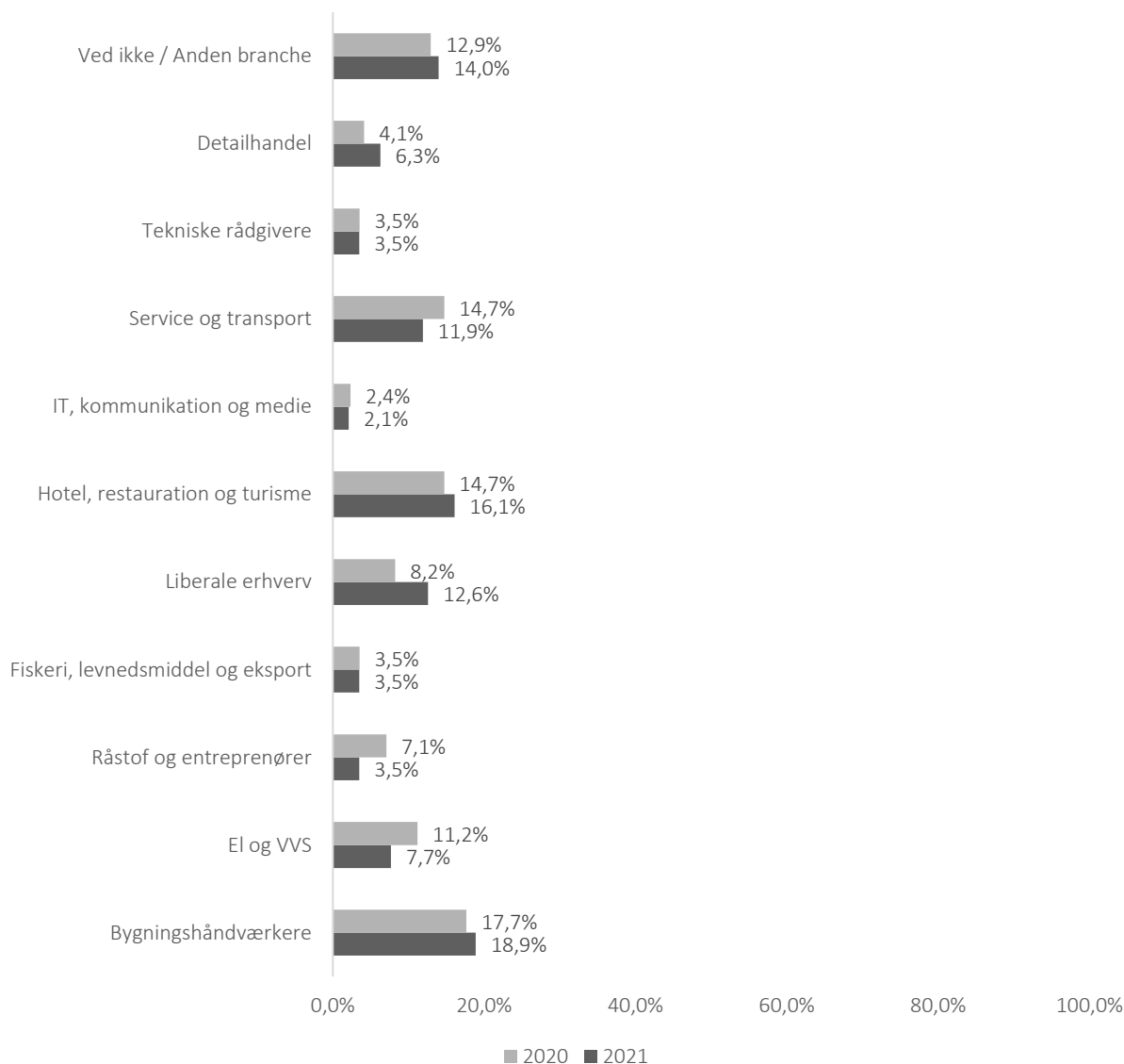
Analysen arbejder med følgende antagelser, som skal undersøges:

1. Det er fortsat mangel på arbejdskraft
2. COVID19-håndteringen har medført at behovet for arbejdskraft er nedreguleret
3. Det er svært at få adgang til kvalificerede lærlinge/elever
4. Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet
5. For at besætte det nødvendige antal stillinger i en virksomhed er man nødsaget til at have et overtal af medarbejdere igennem virksomheden i løbet af et år.

## 2.3 Respondenter fordelt på brancher

Respondenterne fordeler sig på tværs af samtlige brancheudvalg organiseret under Grønlands Erhverv, men undersøgelsen er ikke forbeholdt medlemsvirksomheder, idet der også er sendt enkelte invitationer ud til virksomheder, der ikke er medlemmer.

Der er sendt invitationer ud til 361 e-mailadresser (GE har 330 medlemmer) og modtaget 146 svar (svarprocent 40,4 %). Respondenterne fordeler sig på brancherne, som følger:



Figur 2: Fordeling af respondenterne på brancher (spørgsmål 2)

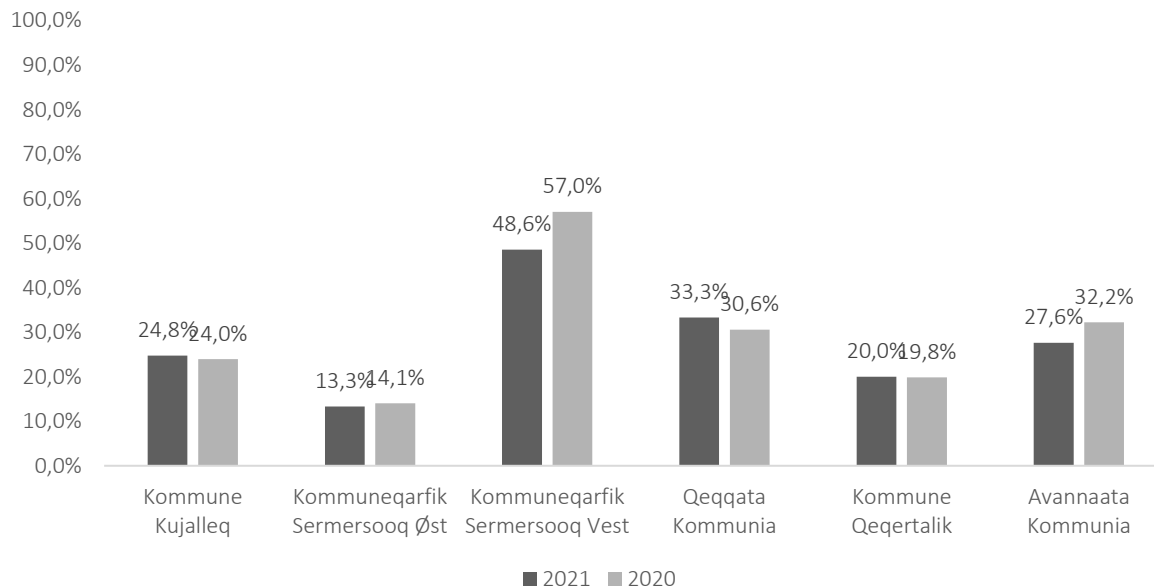
Kategorien "ved ikke/anden branche" omfatter bl.a. svar som: Børnehjem, turisme, Systue, plejeprodukter, kulturhuse, erhvervsfremme, lufthavnsbyggeri m.fl.<sup>1</sup> Der ses flere respondenter i denne kategori, som kunne være indplaceret under den eksisterende brancheopdeling, fx; Maritime branche, VVS, køleteknik, entreprenør m.v.

I de efterfølgende kapitler behandles de enkelte brancher hver for sig.

<sup>1</sup> Det noteres at organisationer som fx Visit Greenland, Innovation Greenland og Greenland Holding også deltager i undersøgelsen, og at disse svarer på egne vegne og ikke de virksomheder, som de fagligt repræsenterer i deres virke.

## 2.4 Respondenternes geografiske fordeling

Respondenterne har angivet hvilken eller hvilke kommune(r) de har aktiviteter i. Det har dermed været muligt at angive flere svar, da mange virksomheder har aktiviteter flere steder i landet og det er vurderet at det ikke alene er relevant at undersøge, hvor virksomhederne har hovedsæde:



Figur 3: Respondenternes geografiske fordeling (Spørgsmål 19)

## 2.5 Medlemskab af Grønlands Erhverv

Respondenterne har svaret på (spørgsmål 20) om de er medlem af Grønlands Erhverv, hvilket **99 %** af respondenterne er, mens 1 % er i tvivl om hvorvidt de er medlem.

## 2.6 Spørgerammen og mulige fejlkilder

### 2.6.1 Spørgerammen

Spørgerammen er bygget op omkring 11 spørgsmål, der er fælles for alle brancher. Derudover er medtaget et specifikt spørgsmål baseret på hvilken branche de enkelte respondenter angiver at tilhøre. Det specifikke spørgsmål er inddelt i underkategorier, hvor der spørges meget konkret ind til manglende på arbejdskraft indenfor navngivne fagområder.

Se bilaget i afsnit 20.1 for indsigt i de konkrete spørgsmål, der er anvendt. De potentielle respondenter er kontaktet via e-mail og besvarelser er foretaget i en online spørgeramme.

## 2.6.2 Mulige fejlkilder

### *Respondenter uden brancheangivelse*

De respondenter, der ikke angiver at tilhøre en specifik branche, har ikke haft mulighed for at angive et konkret antal medarbejdere, som de mangler, men alene angive *om* de mangler faglært/ufaglært arbejdskraft. Det havde været ønskeligt om der kunne opnås konkret indsigt i antallet af medarbejdere, der mangler, også for denne kategori af respondenter. Hvor muligt er dette forsøgt korrigeret i den endelige databehandling

### *Komplekse spørgsmål om antal ansættelser og stillinger*

Spørgsmålene (se spørgsmålene 4-5 i afsnit 20.1) omkring antal ansættelser kontra antal stillinger i løbet af et år har en kompleksitet, som kan gøre det svært for enkelte respondenter at give et egentligt retvisende svar.

### *Lavere deltagelse i flere brancher*

Selvom der er en tilfredsstillende svarprocent, er der færre respondenter i samtlige brancher end i 2018-undersøgelsen og 2020-undersøgelsen, og for visse brancher er antallet af respondenter ikke repræsentativt for den samlede branche. Der er ikke anvendt fremskrivninger eller antagelser til at angive antal manglende medarbejdere, men alene lagt til grund, at undersøgelsen ikke giver den fulde indsigt og at der er flere virksomheder i grønlandsk erhvervsliv, der ikke har afgivet svar og hvor det forventes at der også mangler arbejdskraft. Det samlede resultat kan derfor være behæftet med nogen usikkerhed, om end tendensen fremstår tydeligt i undersøgelsen.

BRANCHE	2021	2020	2018
Bygningshåndværkere	27	30	
El & VVS	11	16	23
Råstof	5	9	13
Fiskeri & Eksporterhverv	5	4	9
Liberale Erhverv	18	8	
Hotel, Turisme & Restauration	23	18	20
IT, kommunikation & medie	3	2	7
Service & Transport	17	15	28
Tekniske rådgivere	5	6	9
Detailhandel	10	2	
Andre	20	22	
<i>Handel &amp; Kontor<sup>2</sup></i>			26

Tabel 3: Oversigt over antal respondenter i 2021, 2020 og 2018 (spørgsmål 2)

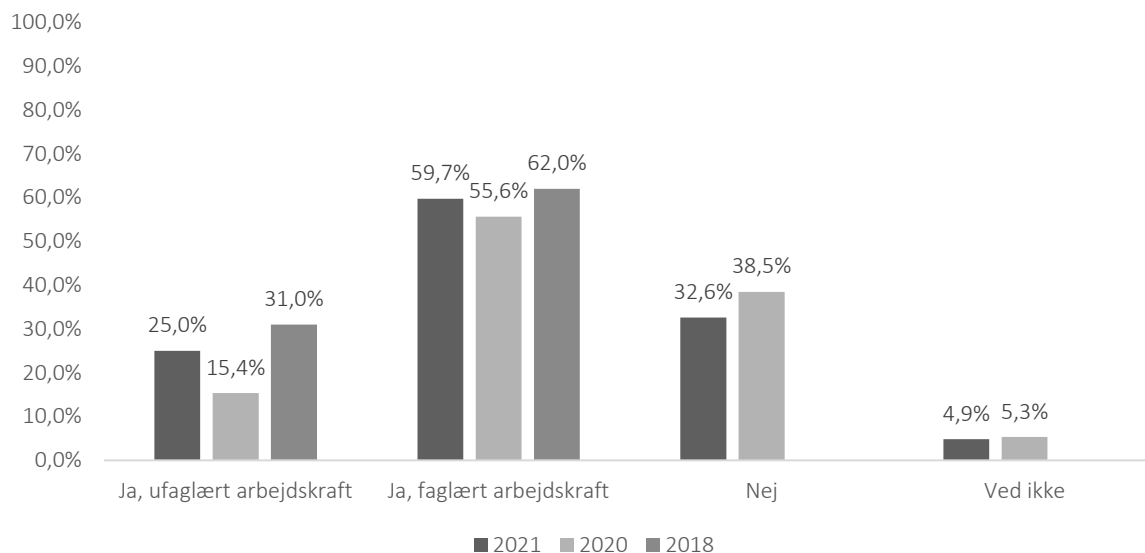
<sup>2</sup> Brancheudvalget Handel & Kontor er siden 2018 blevet delt op i to brancheudvalg; Liberale Erhverv samt Detailhandel.



### 3 Mangel på arbejdskraft

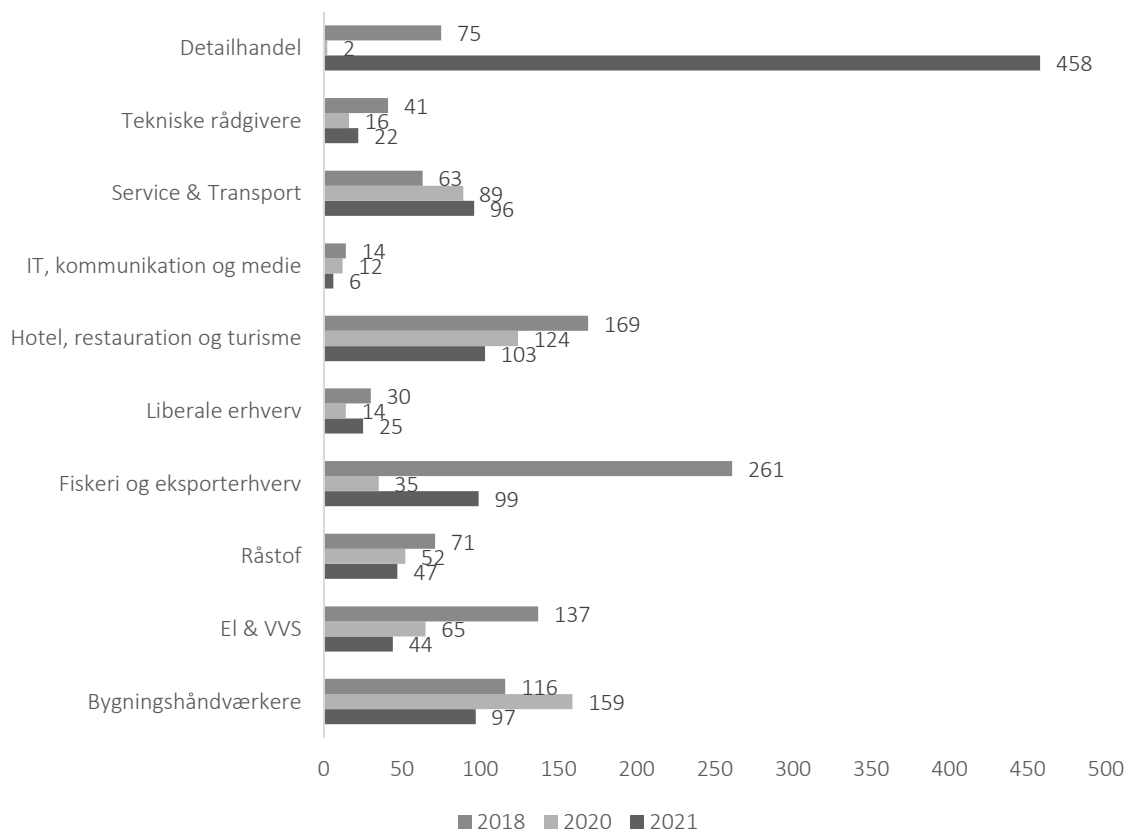
#### 3.1 Generel mangel på arbejdskraft

Det kan konkluderes at over halvdelen af respondenterne oplyser at mangle arbejdskraft, enten ufaglært, faglært eller både ufaglært og faglært. Respondenterne har svaret på *Mangler din virksomhed arbejdskraft?* Der opleves en mindre fremgang siden 2020-undersøgelsen:



Figur 4: Generel mangel på arbejdskraft (spørgsmål 1)

#### 3.2 Mangel på arbejdskraft pr. branche



Figur 5: Mangel på arbejdskraft fordelt på brancher (Spørgsmål 3)

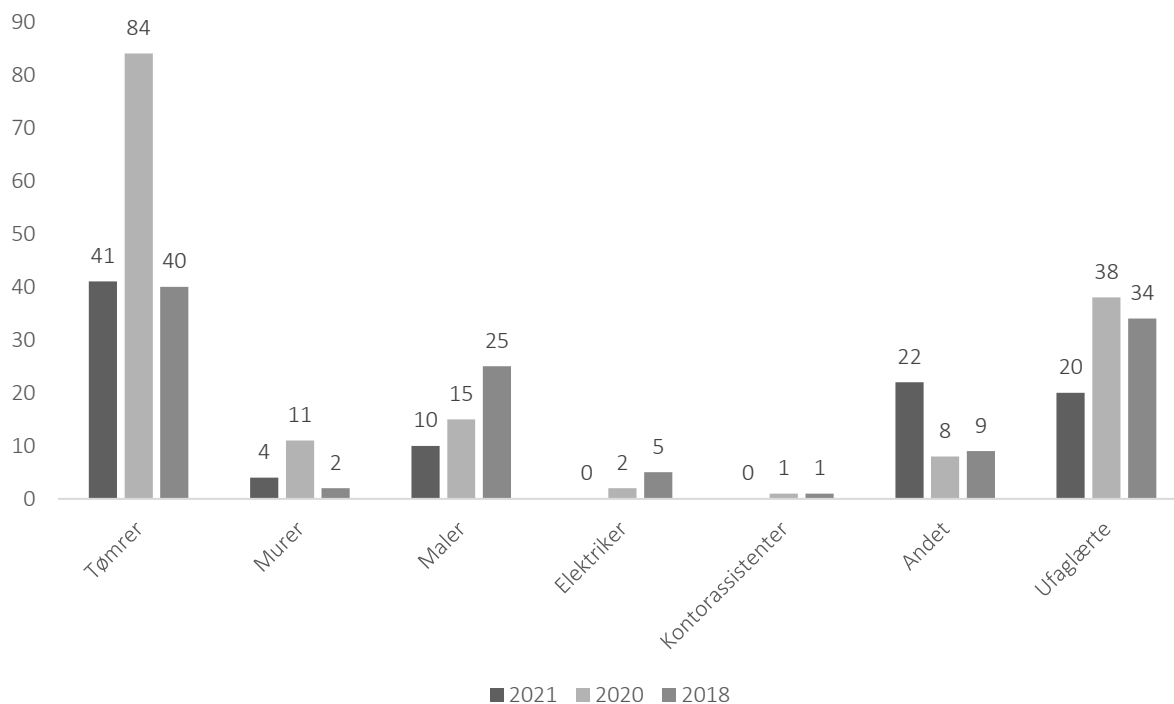
Samlet angives det at der mangler **997** medarbejdere (2020: 568 og 2018: 977), men det noteres at 14 % af respondenterne har svaret at de tilhører andre brancher end de angivne eller ikke ved hvilken branche de tilhører. Denne gruppe har ikke haft mulighed for at angive det konkrete antal medarbejdere, som de mangler. Der er derfor en vis usikkerhed forbundet med tallene, men en forsigtig konklusion vil være at der er en større mangel på medarbejdere i 2021 end hvad 2020-undersøgelsen viste, at dette fortsat rammer alle brancher. Der spores ikke en væsentlig forbedring siden undersøgelsen blev lavet første gang i 2018.

Én virksomhed beskæftiger et stort antal ufaglærte (ca. 350) og er i konstant rekruttering. De har oplyst det samlede antal som manglende, hvilket er en alternativ angivelse af manglen på ufaglært arbejdskraft, men ikke desto mindre aktuelt, uden at behovet kan periodiseres ud over året.

#### 4 Bygningshåndværkere

Branchen "bygningshåndværkere" omfatter bl.a. fag som tømrer, murer, maler og elektriker, ligesom respondenterne også er blev adspurgt om manglende på kontorassistenter, da denne faggruppe bl.a. også er nødvendig for virksomhedernes drift.

19 (2020: 20 og 2018: 22) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 6: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Bygningshåndværkere

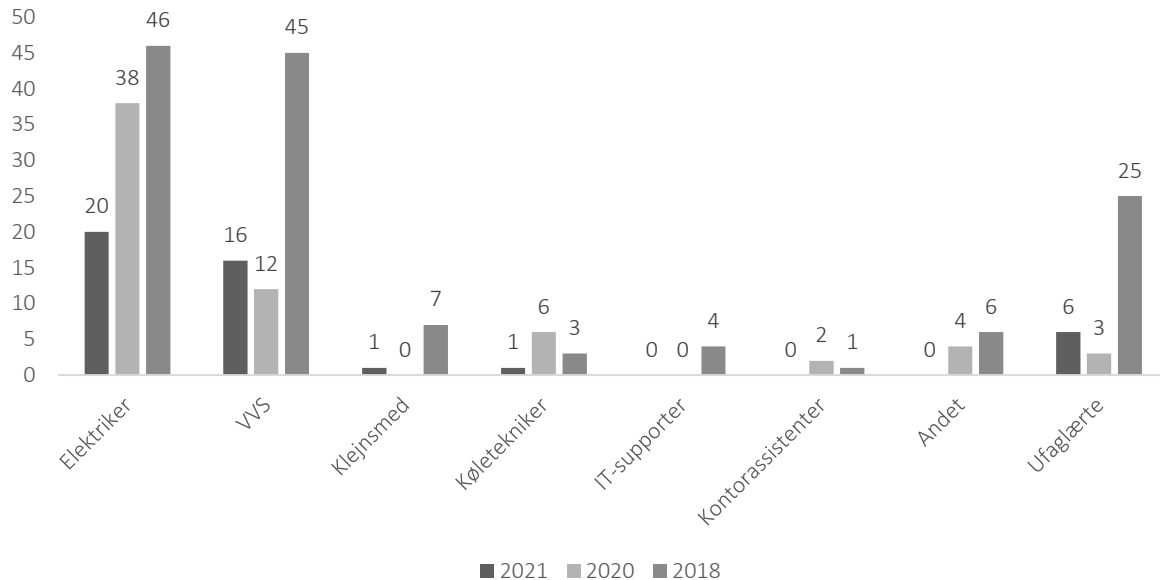
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **97 medarbejdere** (2020: 159 og 2018: 116), hvoraf 20,6 % (2020: 23,9 % og 2018: 29,3 %) er ufaglært arbejdskraft.

Det bør noteres at det fortsat synes at være tømrere og de ufaglærte, der er efterspørgsel efter.

## 5 EI & VVS

Branchen dækker over fag som Elektriker, VVS, klejnsmed, kontorassistent, køletekniker og it-supporter, ligesom branchen også gør brug af ufaglært arbejdskraft.

10 (2020: 16 og 2018: 23) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 7: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen EI & VVS

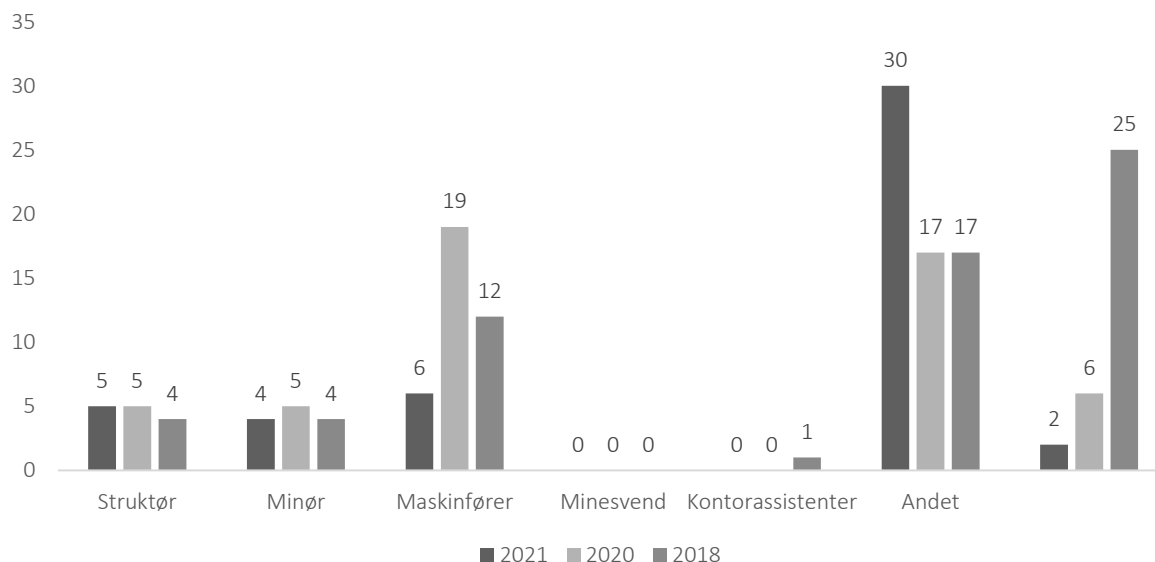
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **44 medarbejdere** (2020: 65 og 2018: 137), hvoraf 13,6 % (2020: 4,6 % og 2018: 18,2 %) er ufaglært arbejdskraft.

Den negative udvikling i tallene skal evt. læses i lyset af at der er færre respondentvirksomheder end i de foregående undersøgelser. Data er derfor ikke helt sammenlignelige, og det kan ikke automatisk konkluderes, at der er faldende mangel på arbejdskraft indenfor el & VVS.

## 6 Råstof

Inden for råstofbranchen er der i lighed med de tidligere undersøgelser spurgt omkring manglen på medarbejdere i følgende faglærte grupper; Struktør, minør, maskinførere, minesvend og kontorassistenter.

5 (2020: 9 og 2018: 13) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 8: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Råstof

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **47 medarbejdere** (2020: 52 og 2018: 63), hvoraf 4,2 % (2020: 11,5 % og 2018: 35,2 %) er ufaglært arbejdskraft.

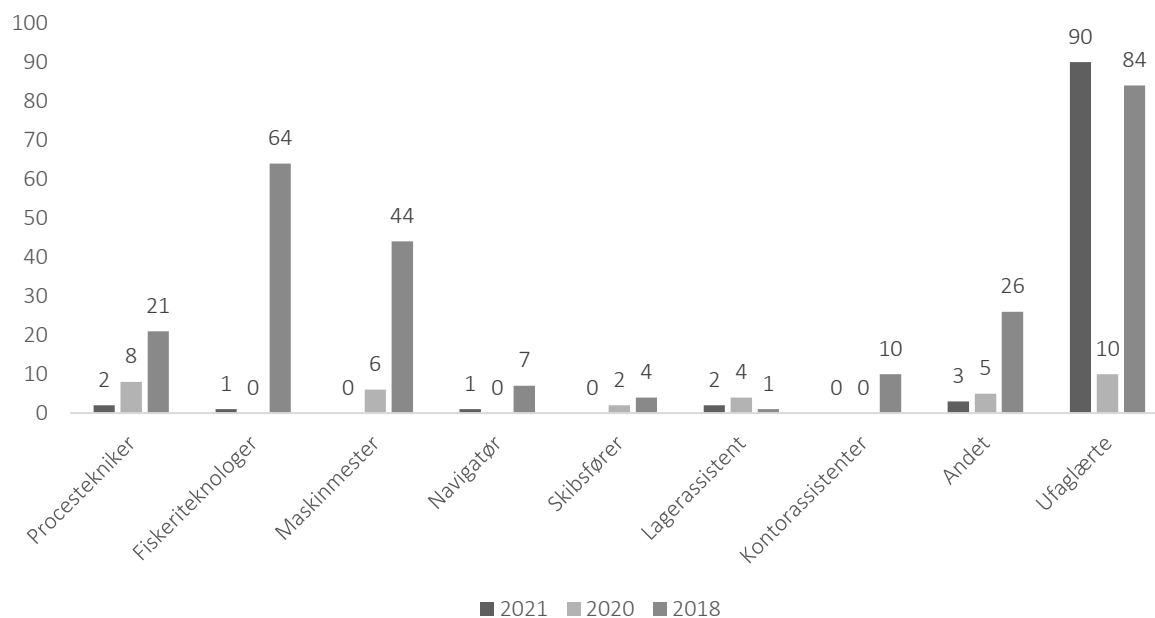
I dialogen med branchens aktører undervejs i undersøgelsen er det blevet tydeligt, at der kan være flere kategorier af medarbejdere, som med rette kan indgå under denne branche, men som undersøgelsen ikke direkte tager højde for.

Indenfor mine/råstofbranchen beskæftiger ca. 15-20 % af medarbejderne, sig som kok, rengøringspersonale og administrativt personale – sidstnævnte grupper opsamles *formentlig* delvis i undersøgelsen via kategorierne "kontorassistenter" og "andet".

## 7 Fiskeri og eksporterhverv

Indenfor denne branche inkluderer de faglærte fag; processtekniker, fiskeriteknologer, maskinmester, navigatør, skibsfører, lagerassistent og kontorassistent.

4 (2020: 4 og 2018: 9) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 9: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Fiskeri og eksporterhverv

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **99 medarbejdere** (2020: 35 og 2018: 261), hvoraf 90 % (2020: 28,6 % og 2018: 32,2 %) er ufaglært arbejdskraft. Det bør noteres at tallet for den ufaglærte arbejdskraft er variabelt og varierer fra dag til dag i branchen.

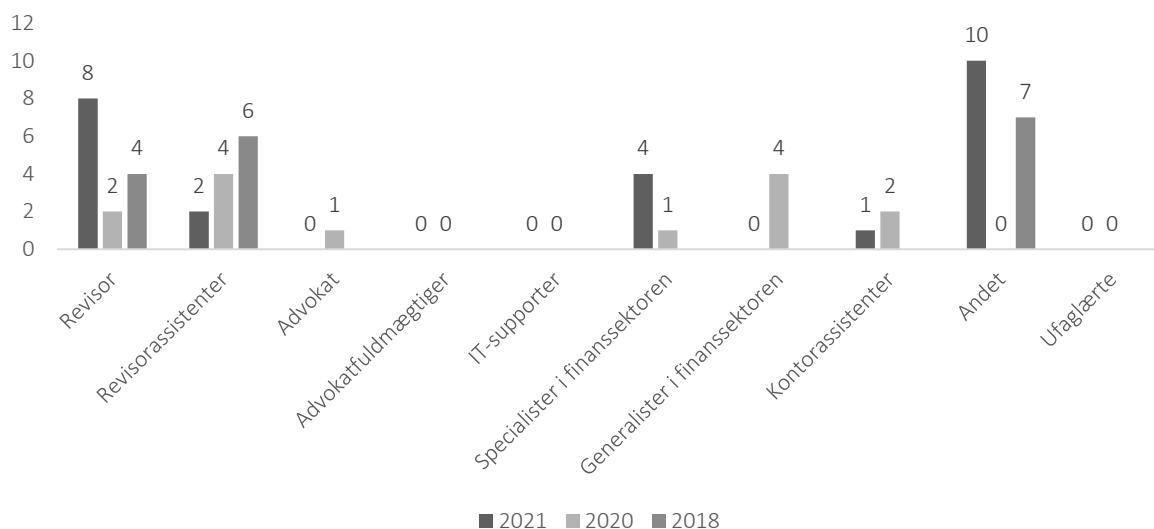
Det kan konkluderes at der fortsat er mangel på arbejdskraft, men omfanget heraf kan være svært at kvalificere med de tilstedeværende data, bl.a. som følge af det lave antal deltagende respondentvirksomheder.

Det er relevant at se udviklingen i forhold til den stigende mangel på ufaglært arbejdskraft.

## 8 Liberale erhverv

De liberale erhverv indgik i 2018-undersøgelsen under branchen Handel & Kontor, men er siden da blevet adskilt fra den del af branchen, der beskæftiger sig med detail, og klassificeres i dag som liberale erhverv. I tillæg hertil er der fra 2020-undersøgelsen tilføjet flere fag under branchen, fx advokat og medarbejdere i finanssektoren. Der kan argumenteres for at 2018-undersøgelsen kun i begrænset omfang har taget højde for enkelte af de fag, der indgår under liberale erhverv.

10 respondenter (2020: 8) har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 10: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Liberale Erhverv

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **25 medarbejdere** (2020: 14 og 2018: 17). Branchen anvender også ufaglærte ressourcer i et begrænset omfang, men mangler ikke pt ufaglært arbejdskraft.

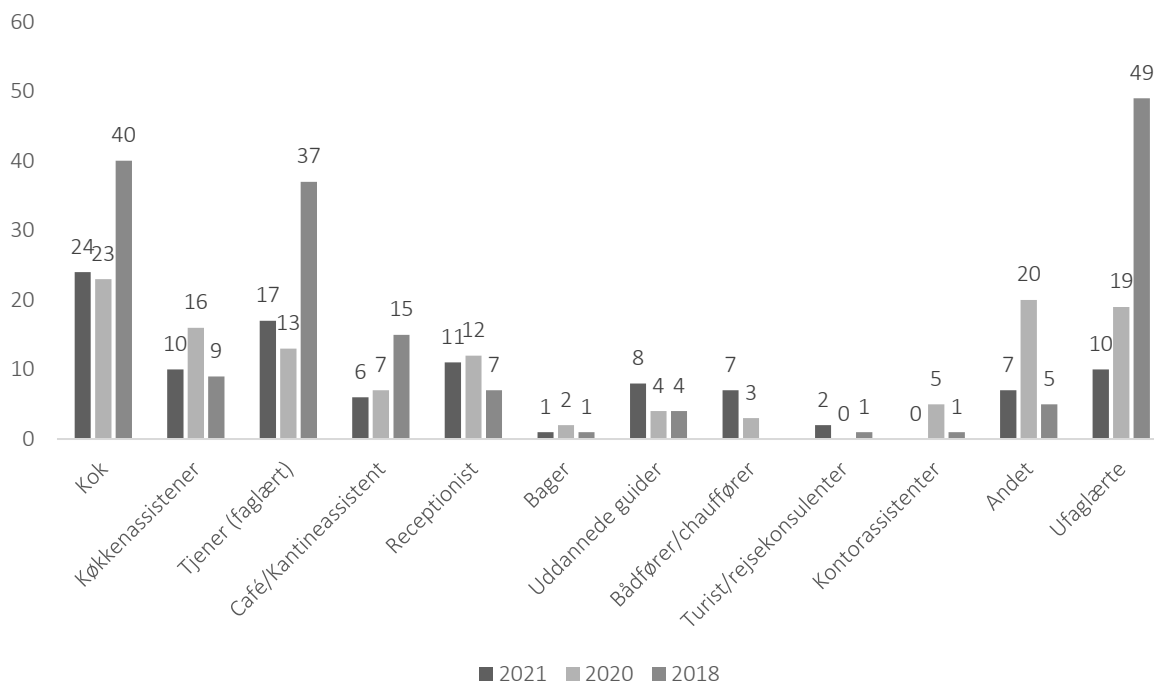
Der spores en mærkbar udvikling siden 2020-undersøgelsen, og det synes svært at rekruttere den faglærte arbejdskraft. Især revisorerne skiller sig ud.

Det noteres igen, at den finansielle sektor siden 2018 er blevet underlagt skærpede krav for at kunne opfylde compliance med regler om hvidvaskning m.v. Dette alene har i Grønland medført min. 6 nye stillinger, alene til at medvirke til at sikre at regler, indberetninger m.v. efterleves.

## 9 Hotel, restauration og turisme

Denne branche dækker mange fag og har generelt et behov for ufaglært arbejdskraft. Der er i 2020/21-undersøgelserne tilføjet kategorien bådfører/-chauffør, som ikke var omfattet af 2018-undersøgelsen.

16 (2020: 18 og 2018: 20) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 11: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen for hotel, restauration og turisme

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **103 medarbejdere** (2020: 124 og 2018: 169), hvoraf 9,7 % (2020: 15,3 % og 2018: 29,0 %) er ufaglært arbejdskraft.

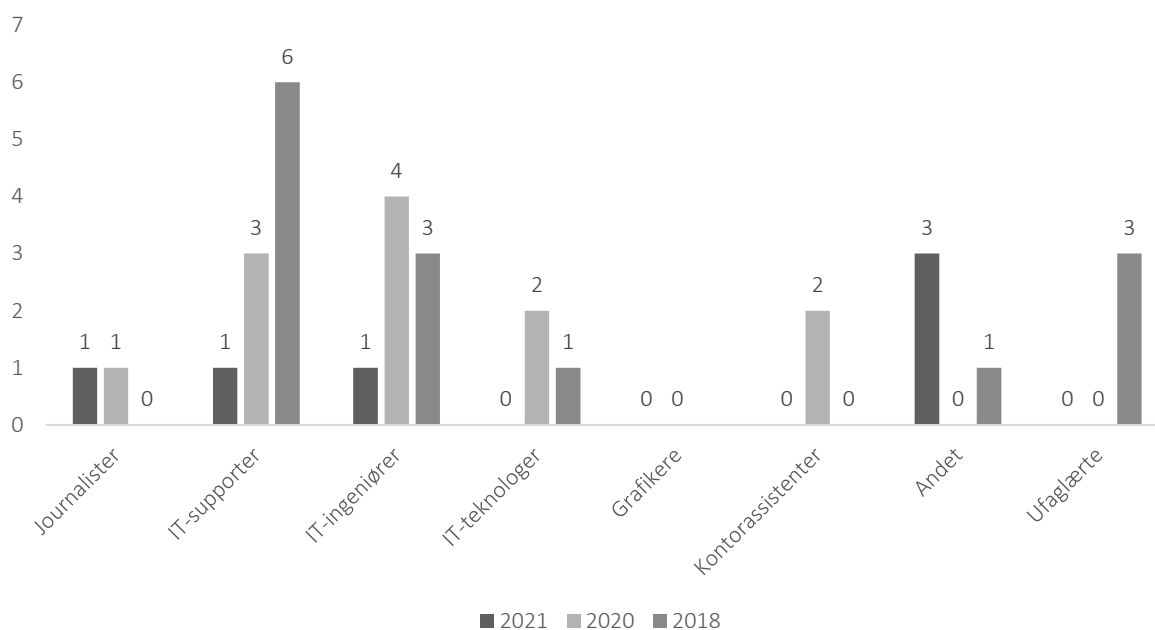
Branchen aftager generelt meget ufaglært arbejdskraft, hvilket undersøgelsen også bekræfter. Men der synes at være en mindre *mangel*, hvilket dels kan være et resultat af at man har haft adgang til den nødvendige ufaglærte arbejdskraft og dels kan være et udtryk for at man som følge af COVID19 har lavet relevante tilpasninger, evt. som følge af en nedgang i efterspørgsel og aktivitet, hvorved *behovet* er nedbragt (*mangel vs behov*).



## 10 IT, kommunikation og medie

IT, kommunikation og medie dækker bredt og der er siden 2018-undersøgelsen tilføjet kategorien, grafikere, men der er ikke i selve besvarelsen påvist en mangel herpå.

2 (2020: 2 og 2018: 7) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori, hvilket kan medvirke til at betvivle hvorvidt undersøgelsen er repræsentativ for branchen. Men det kan dog i faktiske tal konkluderes at der (fortsat) mangler arbejdskraft, og der tages det forbehold at undersøgelsen formentlig ikke giver det samlede billede af branchen.



Figur 12: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen IT, kommunikation og medie

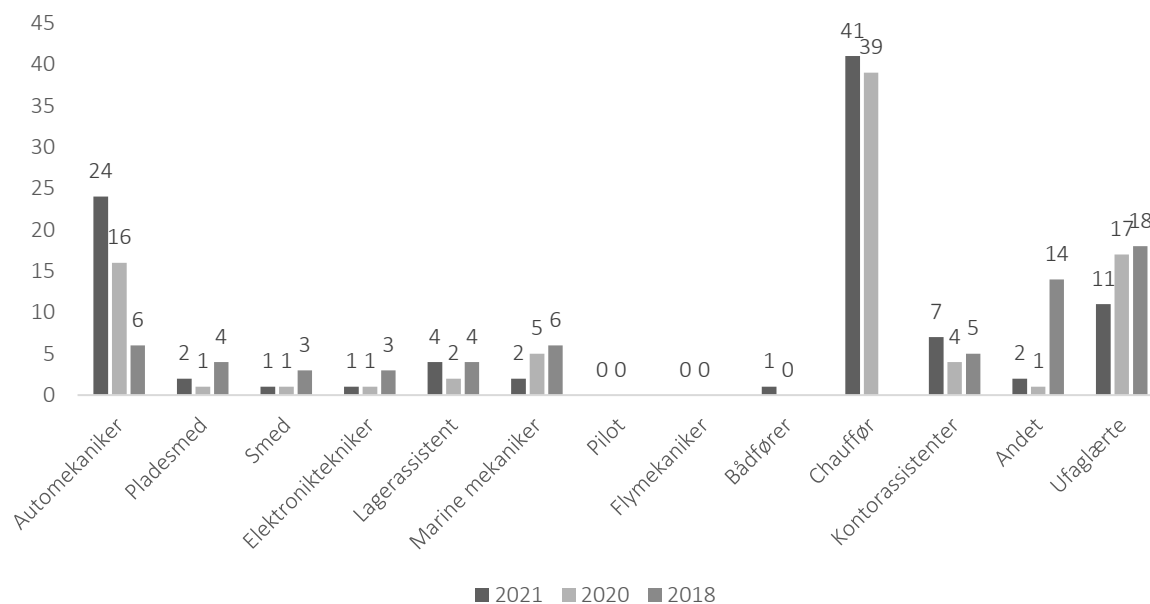
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **6 medarbejdere** (2020: 12 og 2018: 14).

Historisk er det især IT-specialister af forskellig art, der synes at være mangel på, og derfor et område som ofte vil være betjent af funktioner i udlandet. Der lader i 2021 ikke til at være en mangel på IT-specialister, men grundet den lave deltagelse i undersøgelsen, kan der ikke træffes endegyldige konklusioner.

## 11 Service & Transport

Service & Transport dækker dels transportselskaberne i Grønland og dels autoværksteder m.fl. Der er derfor en spredning i branchen, som ikke nødvendigvis er udtryk for en synergi.

14 (2020: 15 og 2018: 28) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 13: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Service & Transport

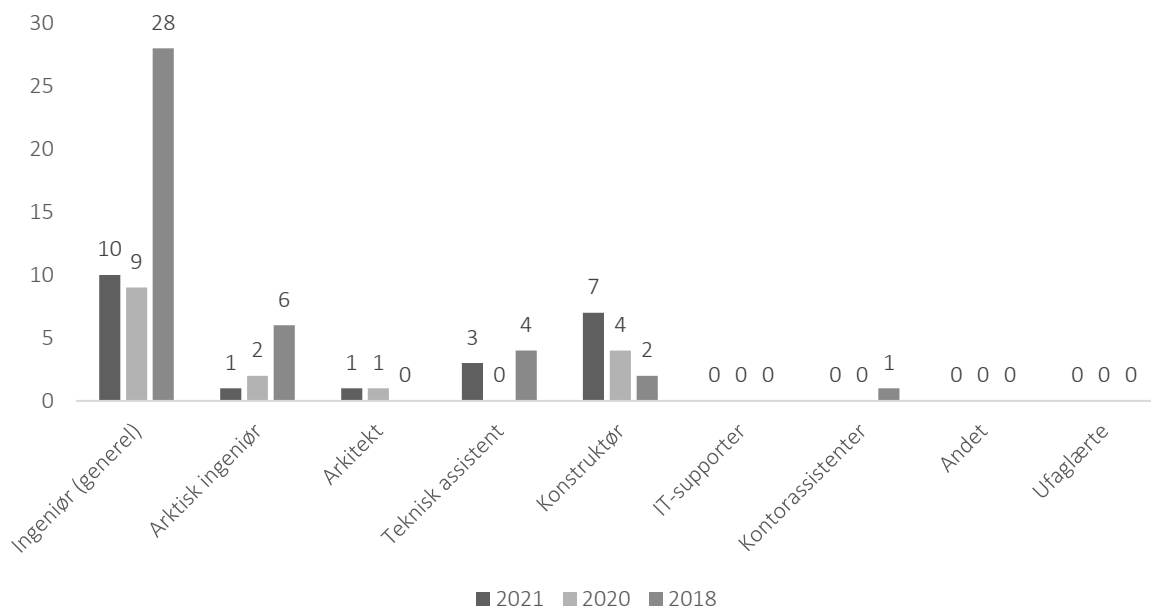
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **96 medarbejdere** (2020: 80 og 2018: 63), hvoraf 11,5 % (2020: 19,5 % og 2018: 28,6 %) er ufaglært arbejdskraft.

Der kan argumenteres for, at der som følge af COVID19 er lagt flere penge på køb af fx biler, og at der har været behov for en nedskalering indenfor transportsektoren, luftfarten, som kan læses af udviklingen i undersøgelsen. Det synes især at være automekanikere, der mangler.

## 12 Tekniske rådgivere

De tekniske rådgivere er specialister, og der er ikke et behov for ufaglært arbejdskraft indenfor denne branche.

4 (2020: 6 og 2018: 9) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



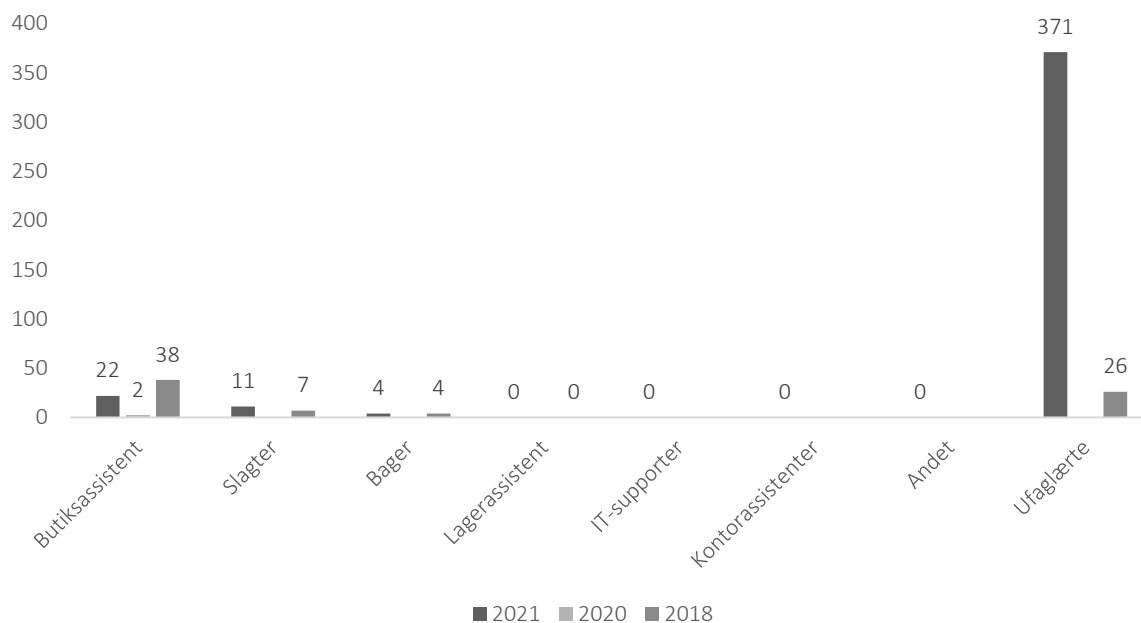
Figur 14: Mangel på arbejdskraft i branchen Tekniske rådgivere

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **22 medarbejdere** (2020: 16 og 2018: 41), hvilket er en fremgang siden 2020-undersøgelsen og formentlig kan være et udtryk for den positive udvikling byggeriet i Grønland oplever og en deraf afledt øget efterspørgsel efter tekniske rådgivere, herunder konstruktører.

### 13 Detailhandel

Detailhandlen er i forhold til 2018-undersøgelsen adskilt fra branchen Handel og Kontor.

4 (2020: 2 respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 15: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Detailhandel

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **458 medarbejdere** (2020: 2 og 2018: 75). Det noteres at den overvejende del af de manglende medarbejdere er ufaglærte og at de er oplyst at mangle i én organisation baseret på et skøn. En dialog med respondenterne indikerer at der er løbende stor udskiftning i netop de ufaglærte, som udgør halvdelen af arbejdsstyrken. Der er derfor ikke tale om en konstant mangel, men stilling med en meget høj medarbejderomsætning.

Resultatet skal derfor tages med et vist sundt forbehold.

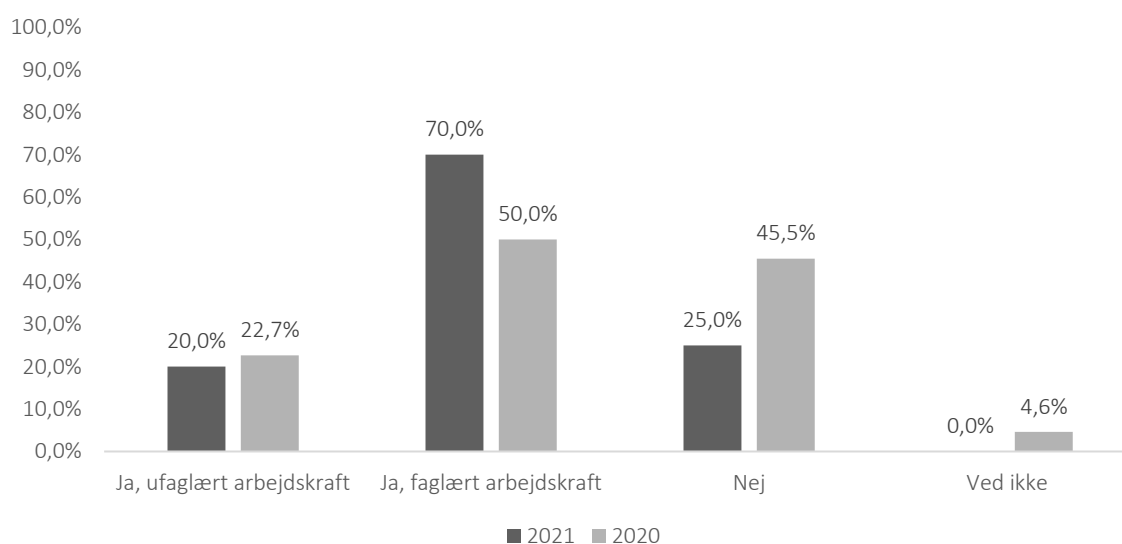
## 14 Andre brancher

Respondenterne har haft mulighed for at angive at de tilhører en anden branche eller er usikre på hvilken branche de tilhører. De falder derfor ikke indenfor den opdeling som anvendes i regi af Grønlands Erhverv. 13,9 % (20 virksomheder) (2020: 12,9 % og 22 virksomheder) af respondenterne falder indenfor denne kategori.

Der er bl.a. oplyst følgende brancher<sup>3</sup>:

- Kulturhus
- Turisme
- Udvikling og produktion af personlige plejeprodukter
- Køleteknik
- Systue med butik
- Profilering
- Erhvervsfremme
- Maritim branche
- Børnehjem
- Produktion
- Lufthavnsbyggeri
- Auto og Marineværksted
- Forretningsservice
- Trykkeri
- VVS og Mekaniker
- Hvidevareteknik

Respondenterne i denne kategori har ikke oplyst antallet af medarbejdere de konkret mangler, men det angives at der både mangler faglært og ufaglært arbejdskraft:



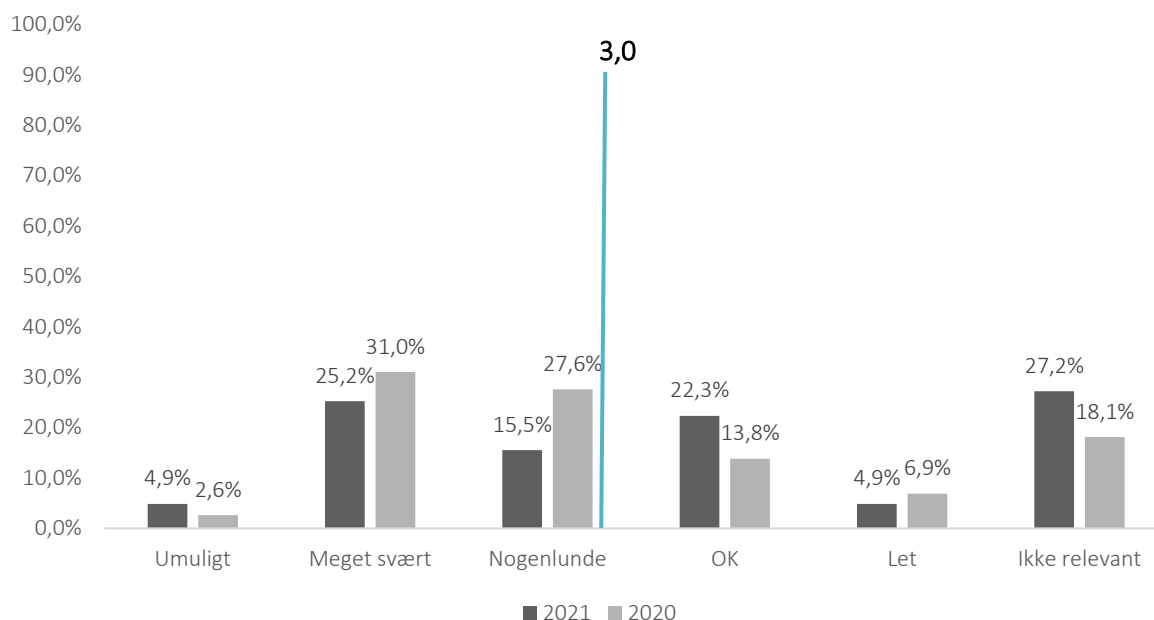
Figur 16: Oversigt over mangel på arbejdskraft for virksomheder uden brancheangivelse (spørgsmål 1)

<sup>3</sup> Det noteres at flere af disse respondenter ville kunne passe ind i den øvrige brancheinddeling, men baggrunden for fravalg af brancheangivelse kan ikke udledes af undersøgelsens data. Et fortolkningsbidrag kan dog være, at man ikke er opmærksom på hvilket brancheudvalg man er tilknyttet.

## 15 Lærlinge

### 15.1 Adgangen til lærlinge

Respondenterne har på en skala fra 1-5 (1: Umuligt, 2: Meget Svært, 3: Nogenlunde, 4: OK og 5: Let) svaret på hvor let det er at få adgang til *relevante lærlinge/elever*. Der er modtaget 103 (ud af 146 respondenter) svar på denne del af spørgergammen.



Figur 17: Adgangen til lærlinge (spørgsmål 15)

Det vægtede gennemsnit er 3,0 (2020: 2,9), hvilket kan medvirke til en forsigtig konklusion af at der gennemsnitligt er en omkring middelt adgang til lærlinge og elever. Det er værd at hæfte sig ved at knap 30 % af respondenterne finder det umuligt eller meget svært at få adgang til lærlinge, mens ca. 27 % finder det OK eller let. Der er derfor en overvejende del af respondenterne, der oplever udfordringer med adgangen til relevante lærlinge/elever.

### 15.2 Muligheder og udfordringer med lærlinge

Respondenterne har i to åbne spørgsmål (nr. 15 og 16) angivet hvilke forhold de oplever i forbindelse med at beskæftige lærlinge og elever. Da spørgsmålene er stillet åbent, dvs. uden præfabrikerede svarmuligheder, kan svarene ikke vægtes, men alene anvendes til at indikere de oplevelser respondenterne har.

Nedenfor gengives nogle af kommentarerne, og de er forsøgt inddelt i nogle overordnede kategorier.

#### 15.2.1 Samarbejde med skoler og institutioner

- Mangler opfølgning af eleverne fra skolerne, når de er i praktik
- Vi kan ikke have lærlinge da vi ikke kan få dem til at arbejde hele året rundt, er ellers godkendt til at have lærlinge
- Majoriaq - ikke kompetent samarbejdspartner
- Ingen kommunikation fra skole til praktiksted.
- Lavt fagligt niveau - skoleforløb opleves som læringshindring, da elever er væk i lang tid af gangen

- Der er ikke lærlinge når vi søger, ringe antal ansøger og dem der kommer fra KTI er ikke klar til at gå i lære.

### **15.2.2 Lærlingenes faglighed og parathed**

- Grundviden, logisk matematisk tankegang og dokumentation er en mangelvare
- Manglende skoleuddannelse
- Niveauet af dansk kundskaber bliver ringere og ringere i de små byer. Mange unge mennesker er reelt kun grønlandsk-sprogede
- Manglende basale kundskaber, herunder kommunikation på dansk, manglende evner til at møde,

### **15.2.3 Arbejdsmarkedsforhold**

- At de hurtigt giver op da de kan få højere løn som ufaglært. Meget kortsigtede løsninger

### **15.2.4 Arbejdsmoral og vilje**

- Når de endelig starter, holder de færreste i længere tid. hopper nemt fra hvis udfordringer.
- Ustabilitet
- Fravær alt for stort
- Lavt niveau og højt fravær
- Praktisk taget umuligt at få et ungt menneske med et ordentligt drive. Mødestabilitet er som altid et issue
- Det kan til tider være svært at få vores elever til at gennemføre uddannelsen /mange gange pga. personlige forhold. Dette er dog mest et fænomen udenfor hovedstaden.
- Krav til eleven - fremmøde, pålideligt elev og påbegyndt uddannelse i skolen

### **15.2.5 Geografi og boligforhold**

- Der er ingen lærlinge kollegie muligheder i Qasigiannugit
- Ikke mange vil flytte efter arbejde og læreplads
- Svært at finde elever i Qaqortoq
- Det er som regel nogen som kommer ude fra og jeg har ikke bolig jeg kan stille til rådighed
- Manglende bolig/kollegieplads + afstand til Inuili
- Man vil ikke flytte på kollegium og til en anden by

### **15.2.6 Forudsætninger for at have lærlinge**

- Vi har ikke elever da vi ikke er godkendt til det pga. cafestatus. og ingen kokke til at uddanne dem
- Grundet er at vi ikke kan tage mere. da vi er fuldt besat. og vores medarbejdere er stabile
- Vi tager ikke lærlinge

### **15.2.7 Efterspørgsel og adgang til lærlinge**

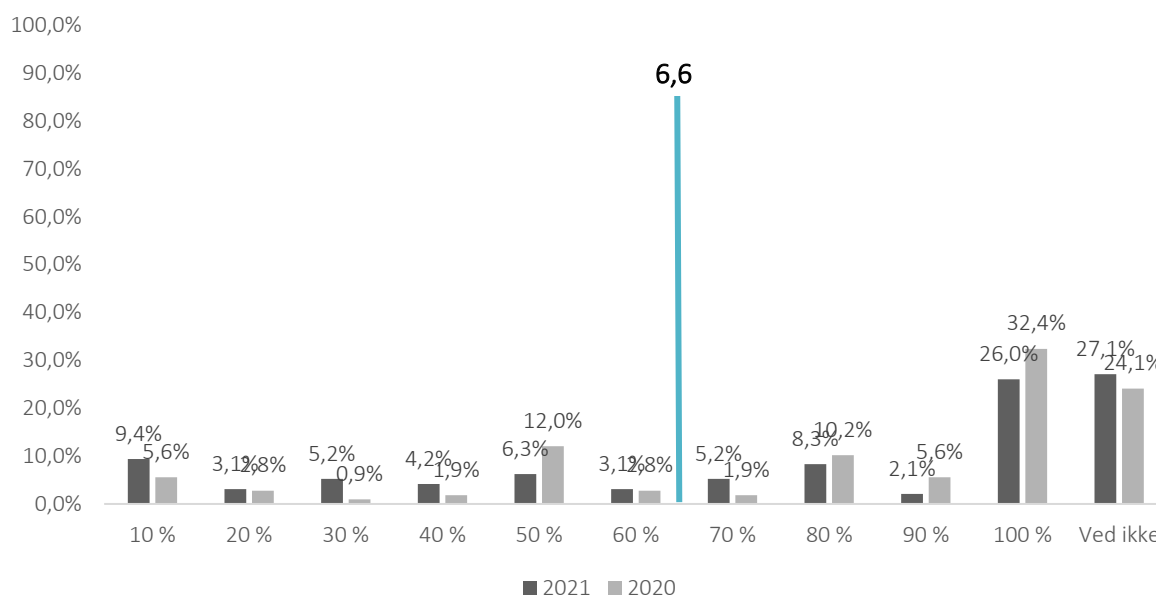
- Vi har ikke ansøgere til stillingerne
- 0 % - Jeg har siden foråret søgt gennem KTI, Majoriaq, Facebook, lokalavisen, opslag i butikken

### 15.2.8 Andre forhold

- Der er for lidt arbejde til at beskæftige en lærling, da der ikke arbejdes om vinteren grundet manglende renovering/nybygnings opgaver
- Mangel på opgaver i vinterhalvåret

### 15.3 Udnyttelse af kapacitet

Respondenterne har forholdt sig til spørgsmålet om i hvilket omfang de kan besætte de lærlinge-/elevpladser, som de udbyder:



Figur 18: Udnyttelse af lærlinge-/elevpladser (Spørgsmål 16)

Det vægtede gennemsnit er **6,6** (2020:7,5), hvilket indikerer at der er en vis udnyttelse af de udbudte lærlingepladser, men at det siden 2020 er blevet sværere at besætte lærlingepladser. Henset til manglende på ufaglært arbejdskraft, kan det evt. skyldes at det er lettere for de unge at tage beskæftigelse som ufaglært, hvilket på kort sigt er bedre lønnet (indikeret i svarene ovenfor). Resultatet siger ikke noget særsomt om hvor mange pladser der er udbudt, men der er en indikation på at de udbudte pladser udnyttes. 26 % (2020: 32,4 %) kan udnytte deres pladser 100 %, mens 28,2 % (2020: 23,2 %) udnytter under 50 % af deres pladser. Udfordringen ligger for mange fortsat i fastholdelsen af lærlinge!

### 15.4 Konklusion lærlinge

Adgangen til lærlinge varierer fra fagområde til fagområde, og ca.  $\frac{1}{3}$  af respondenterne har store udfordringer med at få adgang til lærlinge. Dette kan skyldes flere forhold, fx geografi (adgangen varierer fra by til by), mobilitet (ønsket om at flytte efter en læreplads/job), dårlige forudsætninger fra skolen, lav arbejdsmoral, dårlige sociale forudsætninger fra opvækst eller mangel på initiativ og ansvar for egen læring. Der efterlyses et øget fokus på personlig udvikling og støtte til at håndtere de sociale- og psykiske problemer som ofte kan være til hinder for at et ungt menneske kan gennemføre en uddannelse/lærlingeforløb.

Der efterlyses bedre samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, og i modsætning til 2020-undersøgelsen fylder problemstillingen omkring uddannelsesstederne og samarbejdet med Majoriaq mere i 2021-undersøgelsen.



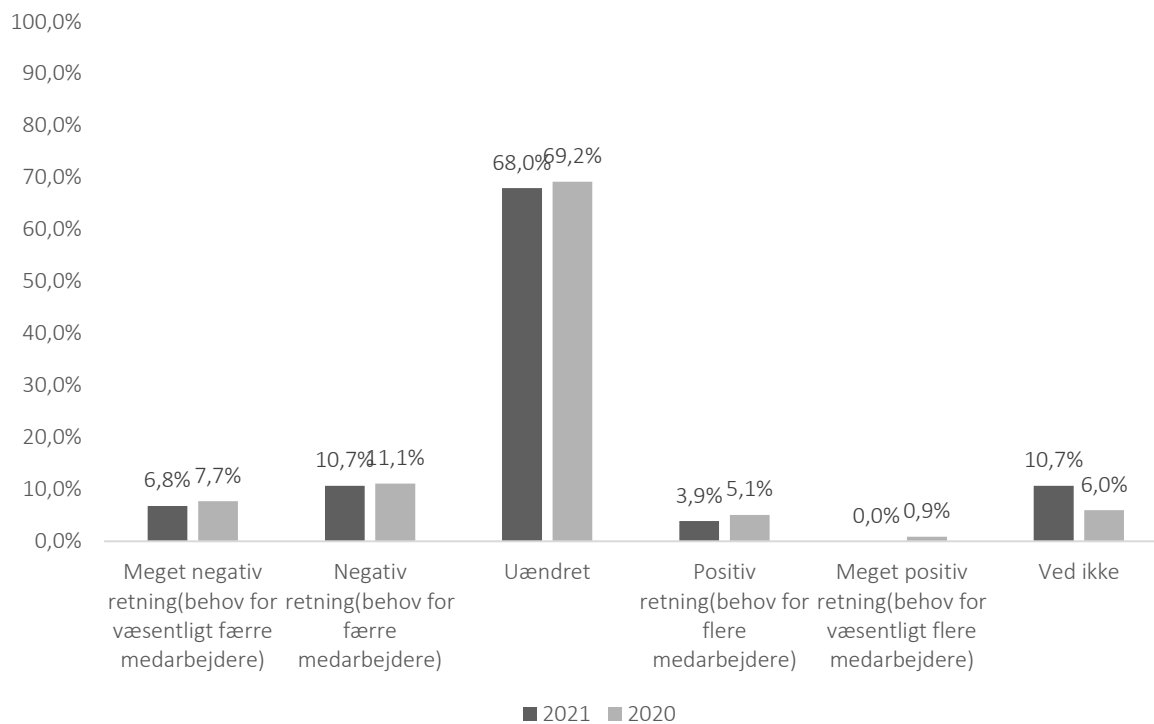
Når først lærlinge er optaget er det oplevelsen at de er svære at fastholde og motivere til at gøre deres uddannelse færdig.

Man bør ikke se bort fra, at firmaernes størrelse og aktivitetsniveau har en direkte indvirkning på muligheden for at have lærlinge, og at det kan være sværere for mindre virksomheder, ligesom der skal være tilpas med opgaver og aktivitet i samfundet til at man kan forsvare at tage både medarbejdere og lærlinge ind i en virksomhed. *I visse områder af landet* er det primært det offentlige, der igangsætter byggeprojekter og andre udviklingstiltag og at det offentlige dermed får en direkte indvirkning på det lokale aktivitetsniveau, der i sidste ende driver behovet for medarbejdere og muligheden for at tage imod lærlinge.

## 16 COVID19

### 16.1 Behov for arbejdskraft i lyset af COVID19

Respondenterne har svaret på i hvilken grad deres behov for arbejdskraft er påvirket af COVID19-situationen:



Figur 19: COVID19-situationens påvirkning af behovet for arbejdskraft (spørgsmål 17)

68 % af respondenterne oplever et uændret behov for arbejdskraft. I kategorierne, der oplever et øget behov, dvs. har svaret at situationen har påvirket dem i *positiv retning*, findes også virksomheder som ikke agerer i kommercielle markeder eller som på anden vis udfører offentlige opgaver, bl.a. i relation til administration af hjælpepakker eller offentlige støtteordninger.

17,5 % af respondenterne er påvirket i negativ retning og disse findes i de fleste brancher, men overvejende i hotel og restauration samt i service og transport, men også råstof-sektoren og de liberale erhverv findes i denne kategori.

Der er modtaget forskellige kommentarer til spørgsmålet:

- Det har været lettere at fastholde medarbejdere under Covid 19
- I Grønland ser vi ikke væsentlige ændringer. Godsmængderne er næsten de samme. Kun cruise er dødt.
- Større drift udgifter, meget sene leveringstider gør, at vi udfører sent efterår i stedet for iflg plan om sommeren. Materialer stiger i pris ca 30%
- Har været nødt til at nedsætte deres timer for at holde på det få ansatte jeg har, pga. at de er stabile.
- vi har endnu ikke måtte afskedige nogen, men mangler stadig at besætte de samme stillinger som før Covid-19. hvis nedlukninger fortsætter må vi omstrukturere og spare også på lønomkostninger og åbningstider. hvis ikke flere nedlukninger vil vi fortsat mangle folk i fht. den vækst vi ellers har haft før covid 19 og under "normale" åbningsforhold.
- Boligmangel er en hindring for udefra kommende

## 17 **Forholdet mellem stillinger og antal ansatte**

### 17.1 **Genbesættelse af stillinger**

Der arbejdes med en antagelse om en lav grad af stabilitet i dele af arbejdsstyrken, hvorved en virksomhed er nødsaget til at have flere mennesker, end der er stillinger til, ansat i løbet af et år, for at besætte det antal stillinger, som virksomheden har. Dette skyldes at folk ikke bliver i deres stilling året ud, og at samme stilling derfor skal genbesættes flere gange, hvorved man som virksomhed skal håndtere flere medarbejdere end der er stillinger.

Respondenterne har angivet antal stillinger i deres virksomheder samt hvor mange mennesker, der er ansat for at besætte dette antal stillinger. Spørgsmålene er ikke besvarede på fagniveau, men alene opdelt i faglært, ufaglært og lærlinge/elever.

#### 17.1.1 **Faglært arbejdskraft**

Da der generelt mangler faglært arbejdskraft kan det antal stillinger der udbydes ikke besættes fuldt ud. Baseret på undersøgelsens tal er det kun ca. halvdelen af stillingerne, der rent faktisk kan besættes.

#### 17.1.2 **Ufaglært arbejdskraft**

Den største ustabilitet opleves i gruppen med ufaglært arbejdskraft, hvor det vurderes at der er behov for 55 % (2020: 29 %) flere medarbejdere end der er stillinger til, for at besætte alle stillinger i løbet af et år.

#### 17.1.3 **Lærlinge/elever**

For lærlinge/elever er situationen den samme som for den faglærte arbejdskraft, nemlig at ikke alle udbudte stillinger kan besættes, og at kun ca. halvdelen af de normerede stillinger er fyldte. Dette resultat skal tages med forbehold for konklusionerne i afsnit 15.

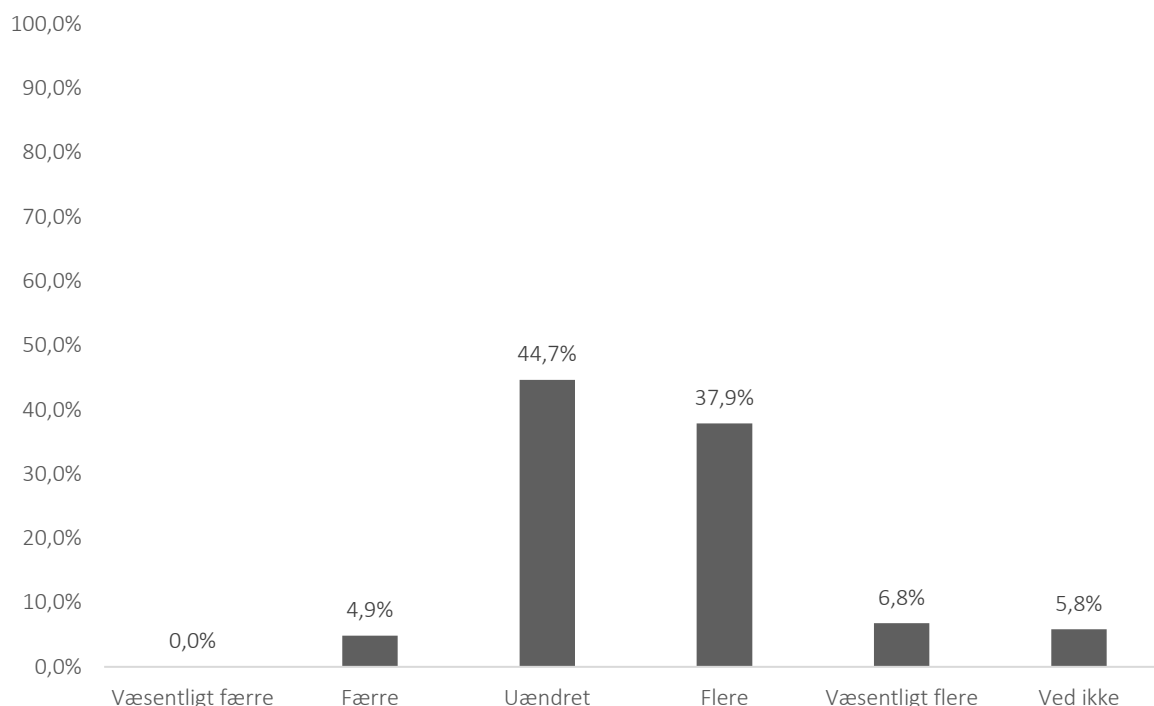
### 17.2 **Delkonklusion**

Det kan forsigtigt bekræftes at der for visse typer af ansættelse er behov for at have flere mennesker ansat i løbet af et år end der er stillinger til, fordi folk ikke bliver i deres stilling hele året. Dette synes primært at være en udfordring for den ufaglærte arbejdskraft, om end det i andre sammenhænge er bekræftet at der er konkurrence om den faglærte arbejdskraft hvorved der også her opleves hyppige skift. Men datagrundlaget i nærværende undersøgelse giver ikke yderligere indsigt i netop denne problemstilling.

## 18 Fremtidig efterspørgsel

### 18.1 Behov for arbejdskraft i 2022

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere deres behov for medarbejdere i 2022:



Figur 20: Vurderingen af behovet for medarbejdere i 2022 (Spørgsmål 18)

Det er tidligere konstateret at udviklingen og mulighederne for vækst er begrænset af adgangen til mere arbejdskraft, som man ikke oplever at der er adgang til – og dette til trods for, at der i slutningen af 2021 er indført en fast track ordning for tilkaldt arbejdskraft.

En respondent oplever at der ikke via finansloven skabes aktiviteter nok i "udkantsgrønland".

Generelt efterlyses mere faglært arbejdskraft, og flere respondenter oplyser at de forsøger at *udlære* sig ud af problemstillingen, dvs. igennem at ansætte de lærlinge de uddanner.

Ca. halvdelen af respondenterne forventer at skulle bruge flere medarbejdere i 2022, hvilket sender et positivt tegn for økonomien, men samtidig et negativt tegn, da det er svært at rekruttere og fastholde.

## 19 Konklusion

### 19.1 Konklusion

Det kan igen i 2021 konkluderes at der fortsat mangler arbejdskraft og at denne ligger i størrelsesordenen mellem 600 og 1.000 medarbejdere. COVID19 har ikke været den negative faktor, som man kunne have frygtet, men kun ramt enkelte fagområder. Faktum er at der fortsat mangler arbejdskraft og at denne udgør ca. 3-4 % af den samlede arbejdsstyrke<sup>4</sup>.

Situationen forværres af at der er forventninger om et øget behov for arbejdskraft fremadrettet, og generelt opleves den manglende adgang til arbejdskraft at være direkte hæmmende for vækst.

Der opleves flere steder en ustabilitet i arbejdsstyrken, hvilket medfører at der er behov for at håndtere flere personer pr. stilling end der er normering til, fordi folk ikke bliver i deres stilling ret lang tid. Indsigten heri udlignes af at mange, især faglærte, funktioner ikke kan besættes. Det primære problem består i gruppen af ufaglærte, og det er værd at notere sig, at der både i detailhandlen og fiskeriet er mærkbar mangel på ufaglært arbejdskraft.

Der er fortsat udfordringer med adgangen til *kvalificerede* lærlinge og det er til dels svært at besætte de lærlingeplader som virksomhederne udbyder. Dette skyldes i mange tilfælde lærlingenes egne forhold, fx af social/psykisk karakter og uddannelsesmæssige/sproglige niveau, men også manglen på opgaver i visse regioner samt svær adgang til boliger og kollegiepladser. Derudover oplyses der om dårlig kommunikation med skolerne og tiltagende dårlige færdigheder hos de lærlinge, der tages ind. I tillæg hertil trækker manglen på ufaglært arbejdskraft unge mennesker ud af uddannelsespladserne, fordi der på den korte bane er bedre penge at tjene som ufaglært end i en lærlingestilling.

### 19.2 Besvarelse af antagelser

I afsnit 2.2 blev fremført 5 antagelser, som undersøgelsen har besvaret:

#	Antagelse	Besvarelse
1	Det er fortsat mangel på arbejdskraft	Ja, det bekræftes at der fortsat mangler arbejdskraft, og dette ligger i størrelsesordenen 600-1.000 mennesker. Der er derfor ikke sket en egentlig udvikling i de tre år, hvor undersøgelserne er blevet foretaget, men en mindre forskydning mellem brancher.  Der er forventninger om et tiltagende behov for medarbejdere fremadrettet.
2	COVID19-håndteringen har medført at behovet for arbejdskraft er nedreguleret	Kun i meget begrænset omfang. De fleste respondenter har et uændret behov for arbejdskraft, og kun 17,5 % af respondenterne oplever at deres behov er reduceret som følge af COVID19-situationen.
3	Det er svært at få adgang til kvalificerede lærlinge/elever	Ja, der opleves en svær adgang til kvalificerede lærlinge og elever, hvilket til dels skyldes de potentielle lærlinges egne forhold, fx at de har dårlige sproglige egenskaber, dårlig faglige forudsætninger og/eller ikke kan holde sig motiverede til at gennemføre deres forløb. Herudover er

<sup>4</sup> Det er lagt til grund at arbejdsstyrken i Grønland er på ca. 28.000 personer, og at denne undersøgelse indikerer at der er op til 1.000 stillinger, der kan/skal besættes.

Naalakkersuisut har i sin beskæftigelsesstrategi 2021-23 oplyst, at der er ca. 900 ledige jobparate mennesker (matchgruppe 1) registreret i gennemsnit pr. måned.

	der konkurrence om lærlingene, der kan tjene flere penge som ufaglærte end de kan på elevløn. Der er ikke et ligeligt antal opgaver over året i alle områder af Grønland, og det påvirker muligheden for at tage lærlinge ind.
<b>4</b>	<b>Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet</b>
	Ja, det bekræftes, at der er forventninger om behov for mere arbejdskraft end der kan leveres.
<b>5</b>	<b>For at besætte det nødvendige antal stillinger i en virksomhed er man nødsaget til at have et overtal af medarbejdere igennem virksomheden i løbet af et år.</b>
	Der mangler faglært arbejdskraft og lærlinge, så disse stillinger besættes ikke fuldt ud. Når det gælder den <i>ufaglærte</i> arbejdskraft, er der en indikation på at man skal have 55 % flere personer igennem virksomheden for at besætte det antal stillinger man har.

*Tabel 4: Besvarelse af undersøgelsens antagelser*

## 20 BILAG

### 20.1 Bilag 1 - Spørgerammen

Spørgerammen er bygget op af 11 fælles spørgsmål og ét branchespecifikt spørgsmål med underkategorier.

#### *DEL 1 - Generel*

1. Mangler din virksomhed arbejdskraft?
2. Hvilken branche tilhører din virksomhed?

#### *DEL 2 – Branchespecifik*

3. Hvor mange medarbejdere mangler din virksomhed indenfor nedennævnte kategorier?  
[for hver branche er angivet de enkelte fagområder, som er omtalt i de foregående kapitler]

#### *DEL 3 – Generel*

4. Hvor mange stillinger beskæftiger din virksomhed pr. år? (angiv som minimum det samlede antal, men også gerne fordelt på faggrupper)
5. Hvor mange personer har din virksomhed ansat i løbet af et år for at kunne udfylde det antal stillinger, som er angivet i forrige spørgsmål? (angiv som minimum det samlede antal, men også gerne fordelt på faggrupper)
6. Angiv din vurdering af hvor let det er at få adgang til relevante lærlinge/elever?
7. I hvilket omfang kan I besætte jeres lærlinge/elevpladser? (hvor mange % af jeres lærlinge/elevpladser kan I besætte?)
8. I hvilken grad er dit behov for arbejdskraft påvirket af COVID19-situationen?
9. Vurdér dit behov for medarbejdere i 2022?
10. Angiv hvilke(n) kommune(r) din virksomhed har aktiviteter i?
11. Er din virksomhed medlem af Grønlands Erhverv?
12. Har du kommentarer?

### 20.2 Bilag 2 - Input til fremtidige spørgerammer

Nedenfor fremgår forslag til forbedring af den eksisterende spørgeramme:

- A. Give respondenter mulighed, der svarer udenfor brancheudvalgene, mulighed for at angive antal medarbejdere de mangler. Se fodnote 3 på side 8.
- B. I råstof/entreprenør-spørgsmålene skal der udvides med de faggrupper, som er omtalt i undersøgelsens resultat, men som ikke fremgik af spørgerammen. Se side 11.
- C. Mere præcis formulering eller udeladelse af spørgsmål 4-5 omkring forholdet mellem antal ansatte og det antal stillinger, der skal besættes. Se side 25.