



Mangel på arbejdskraft

MARKEDSANALYSE DECEMBER 2020

GRØNLANDS ERHVERV



Offentlig version

30. december 2020

Indholdsfortegnelse

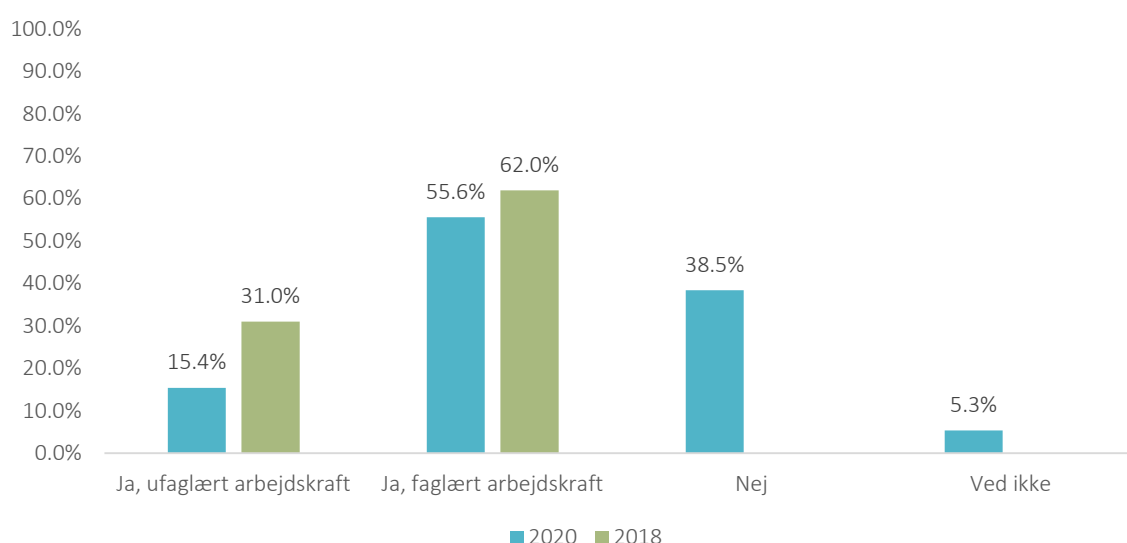
1	Konklusion og analysen i hovedtræk	2
2	Brancherne	5
2.1	Bygningshåndværkere	5
2.2	El & VVS	5
2.3	Råstof & entreprenører	6
2.4	Fiskeri, levnedsmiddel og eksport	6
2.5	Liberale erhverv	6
2.6	Hotel, restauration og turisme	7
2.7	IT, kommunikation og medie	7
2.8	Service & Transport	8
2.9	Tekniske rådgivere	8
2.10	Detailhandel	9
2.11	Andre brancher	10
3	Lærlinge	11
3.1	Adgangen til lærlinge	11
3.2	Muligheder og udfordringer med lærlinge	11
3.2.1	Arbejdsmoral og vilje	11
3.2.2	Forudsætninger for at have lærlinge	12
3.2.3	Efterspørgsel og adgang til lærlinge	12
3.2.4	Andre forhold	12
3.3	Udnyttelse af kapacitet	13
3.4	Konklusion lærlinge	14
4	COVID19	15
4.1	Behov for arbejdskraft i lyset af COVID19	15
5	Forholdet mellem stillinger og antal ansatte	16
5.1	Genbesættelse af stillinger	16
5.1.1	Faglært arbejdskraft	16
5.1.2	Ufaglært arbejdskraft	16
5.1.3	Lærlinge/elever	16
6	Behov for arbejdskraft i 2021	17
7	Respondenter	18
7.1	Respondenter fordelt på brancher	18
7.2	Respondenternes geografiske fordeling	18
7.3	Medlemskab af Grønlands Erhverv	19

1 Konklusion og analysen i hovedtræk

Grønlands Erhverv konkluderede i en medlemsundersøgelse i 2018, at der mangler ca. 977 medarbejdere i Grønland. Denne undersøgelse er gentaget i december 2020 og udvidet med både ikke-medlemmer og en række spørgsmål, bl.a. omkring adgangen til lærlinge, forventninger til fremtidige behov samt COVID19's indvirkning på manglen på arbejdskraft.

Det konkluderes at der fortsat er en mangel på arbejdskraft og at denne i omfang minder om 2018-resultatet, men at den dog er noget lavere, formentlig bl.a. som følge af COVID19-situationen i 2020. Undersøgelsen identificerer direkte **568** manglende medarbejdere, men tager højde for at ikke alle respondenter har haft adgang til at angive antallet af manglende medarbejdere, ligesom der i flere brancher har været en lavere deltagelse i 2020-undersøgelsen end i 2018-undersøgelsen.

Over halvdelen af respondenterne oplyser at mangle arbejdskraft, enten ufaglært, faglært eller både ufaglært og faglært. Respondenterne har svaret på *Mangler din virksomhed arbejdskraft?*:



Figur 1: Generel mangel på arbejdskraft

Det er både ufaglært og faglært arbejdskraft, der efterspørges, og den manglende adgang til arbejdskraft er en hindring for vækst.

COVID19 har kun ramt enkelte fagområder. Faktum er at der fortsat mangler arbejdskraft og at denne udgør ca. 2-3 % af den samlede arbejdsstyrke¹.

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.

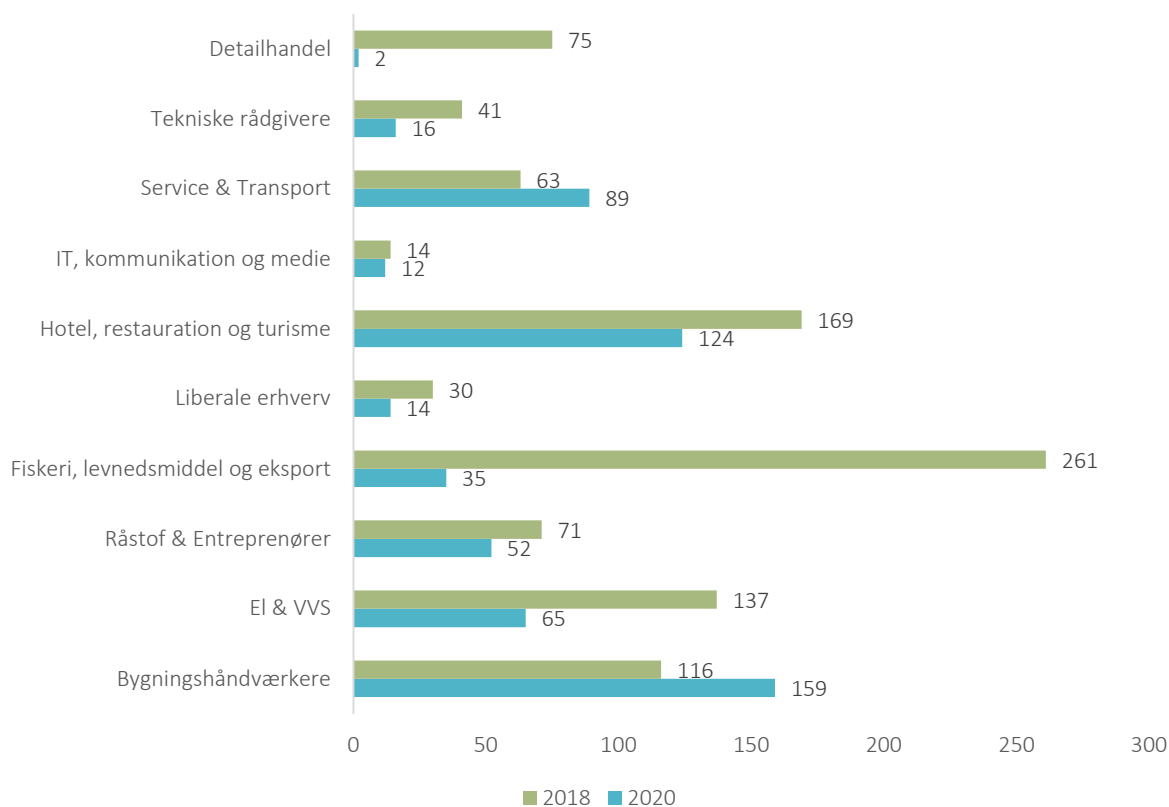
Der opleves flere steder en ustabilitet i arbejdsstyrken, hvilket medfører at der er behov for at håndtere flere personer pr. stilling end der er normering til, fordi folk ikke bliver i deres stilling ret lang tid. Indsigten heri udlignes af at mange, især faglærte, funktioner ikke kan besættes.

Der er 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

¹ Baseret på en vurdering af de tal for arbejdsstyrken som Naalakkersuisut har anvendt i sin beskæftigelsesstrategi 2021-23, hvoraf det fremgår at der er 25.600 beskæftigede i alderen 16-65 år. Det oplyses ligeledes, at der er ca. 900 ledige jobparate mennesker (matchgruppe 1) registreret i gennemsnit pr. måned.

forhold, fx af social/psykisk karakter og uddannelsesmæssige niveau, men også manglen på opgaver i visse regioner samt svær adgang til boliger og kollegiepladser.

Det er især indenfor de fag, der sorterer under bygningshåndværkerne, at der mangler arbejdskraft, men også under service & transport samt i hotel, turisme & restauration er der mærkbar mangel på medarbejdere:



Figur 2: Mangel på arbejdskraft fordelt pr. Branche

Undersøgelsen har besvaret 5 antagelser:

#	Antagelse	Besvarelse
1	Det er fortsat mangel på arbejdskraft	Ja, det bekræftes at der fortsat mangler arbejdskraft. Det samlede antal medarbejdere der mangler, er formentlig i kun marginalt mindre end det tal, der blev identificeret i 2018 undersøgelsen ² . Der er desuden forventninger om et tiltagende behov fremadrettet, og COVID19 har kun indenfor få fagområder haft en negativ indvirkning på manglen på arbejdskraft.
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 18 % af respondenterne oplever at deres behov er reduceret som følge af COVID19-situationen.

² 12,9 % af respondenterne har ikke haft mulighed for at angive et præcist tal for hvor mange medarbejdere de mangler, hvorfor det samlede resultat ikke kan fremstilles præcist. Men respondenterne bekræfter at der mangler både faglært og ufaglært arbejdskraft. Se kapitel 2.11.

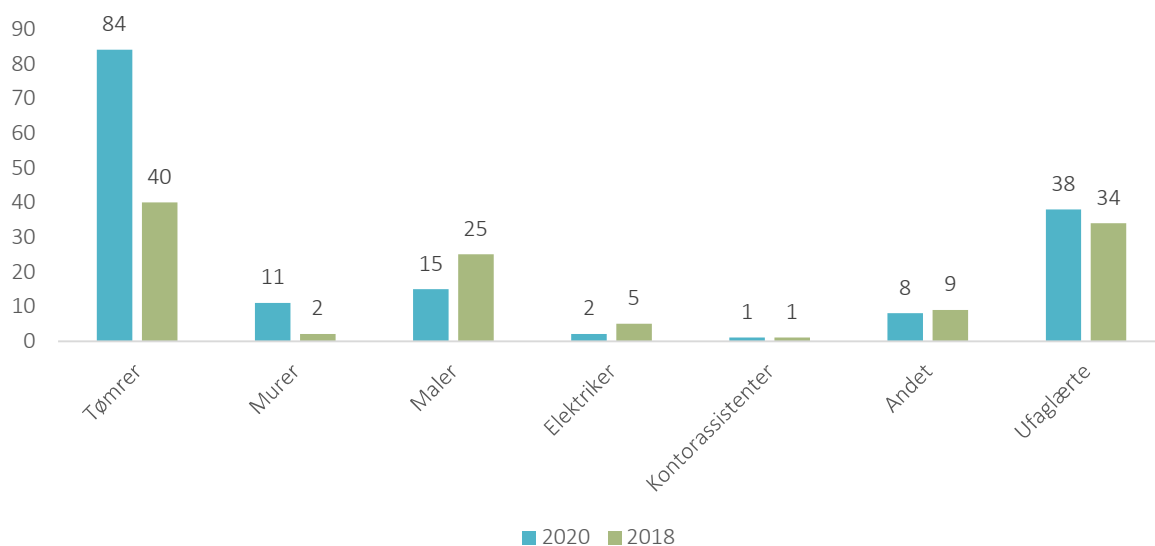
<p>3 Det er svært at få adgang til kvalificerede lærlinge/elever</p>	<p>Ja, der opleves en svær adgang til kvalificerede lærlinge og elever, hvilket til dels skyldes de potentielle lærlinges egne forhold, fx at de har dårlige sproglige egenskaber, dårlig faglige forudsætninger og/eller ikke kan holde sig motiverede til at gennemføre deres forløb.</p> <p>Strukturelt kan det være svært for virksomheder i områder med lav aktivitet at tage lærlinge ind, fordi der mangler opgaver til virksomheden.</p>
<p>4 Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet</p>	<p>Ja, det bekræftes, at der er forventninger om behov for mere arbejdskraft end der kan leveres, og der efterlyses bedre uddannelse af den hjemmehørende arbejdskraft samt smidigere adgang til tilkaldt arbejdskraft.</p>
<p>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.</p>	<p>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 29 % flere personer igennem virksomheden for at besætte det antal stillinger man har.</p>

Tabel 1: Besvarelse af undersøgelsens antagelser

2 Brancherne

2.1 Bygningshåndværkere

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

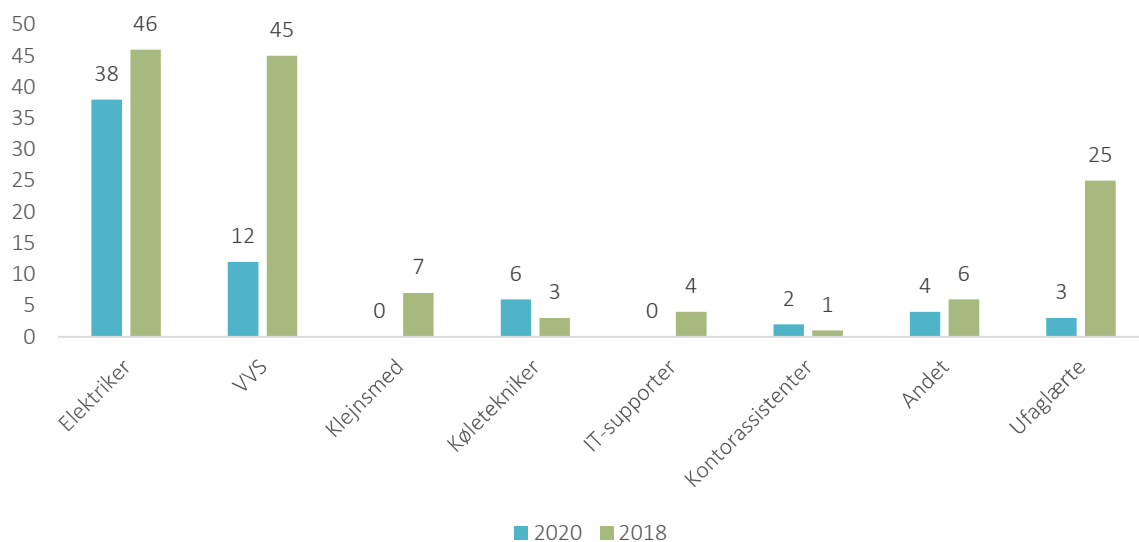


Figur 3: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Bygningshåndværkere

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

2.2 EI & VVS

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

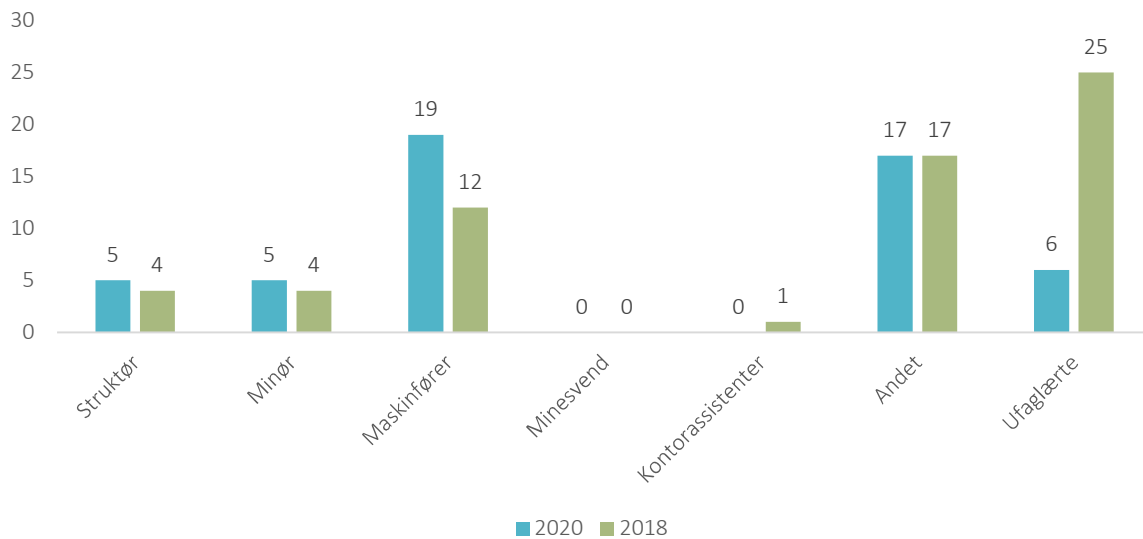


Figur 4: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen EI & VVS

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

2.3 Råstof & entreprenører

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

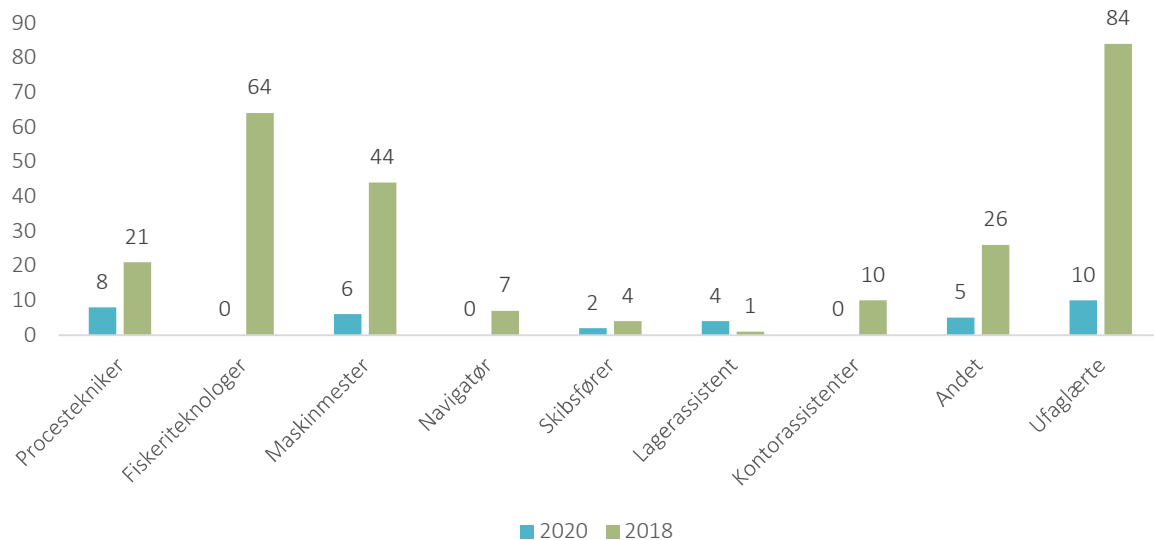


Figur 5: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Råstof & Entreprenører

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

2.4 Fiskeri, levnedsmiddel og eksport

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

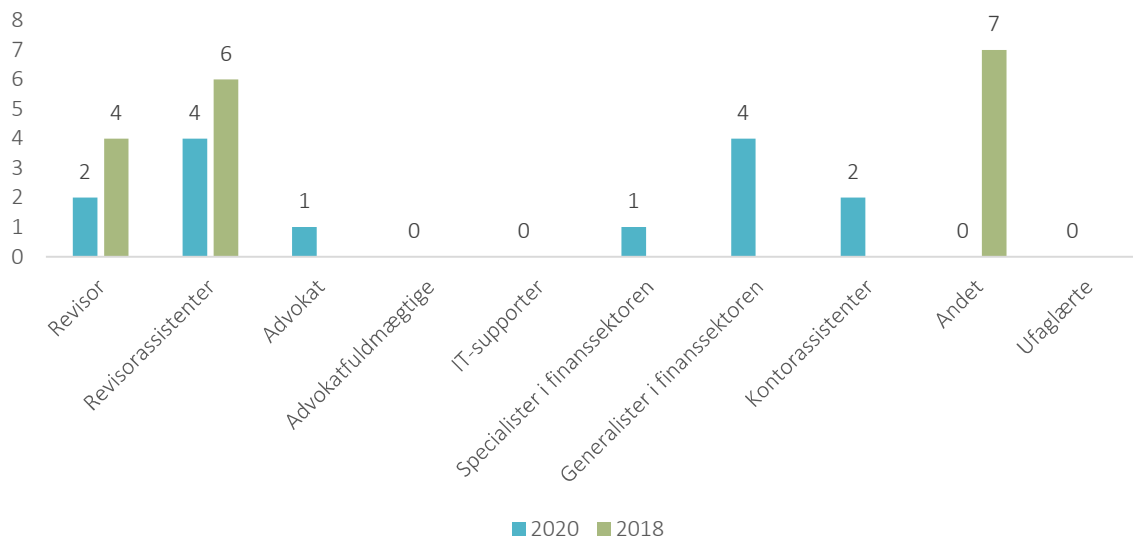


Figur 6: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Fiskeri, levnedsmiddel og eksport

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **35 medarbejdere** (2018: 261), hvoraf 28,6 % (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.

2.5 Liberale erhverv

8 respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:

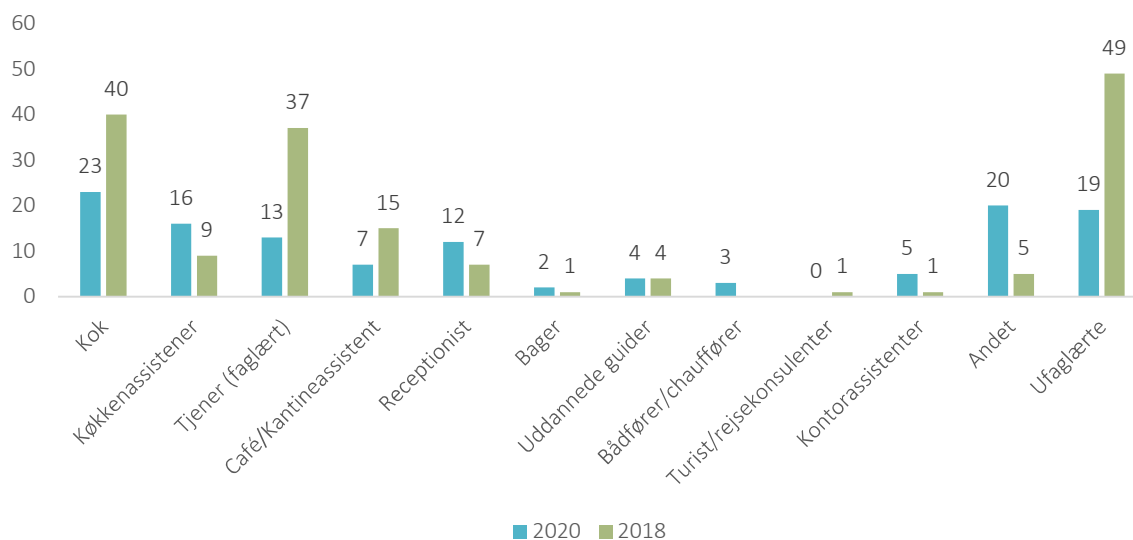


Figur 7: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Liberale Erhverv

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

2.6 Hotel, restauration og turisme

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

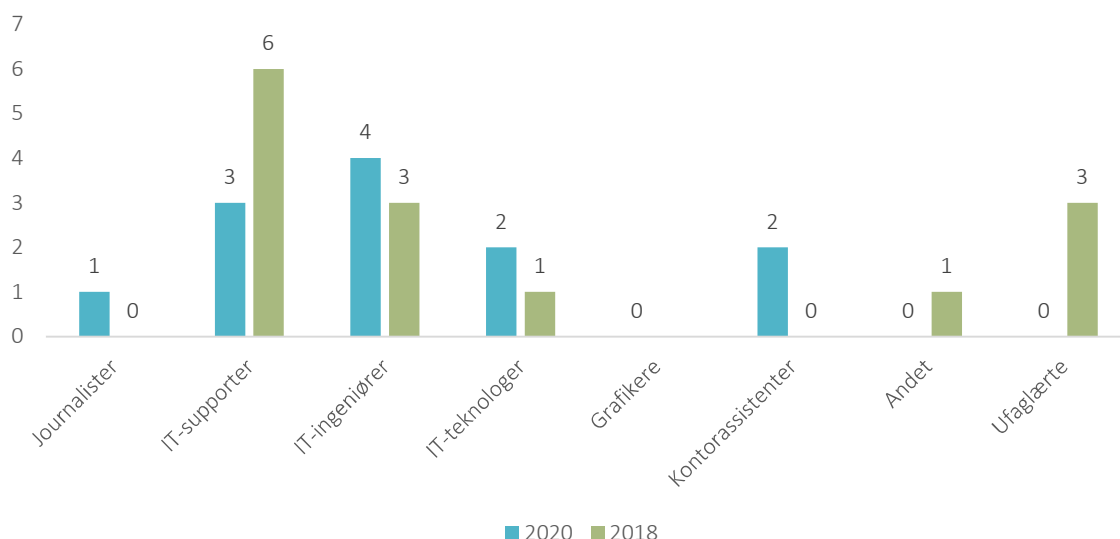


Figur 8: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen for hotel, restauration og turisme

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

2.7 IT, kommunikation og medie

2 (2018: 7) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori.

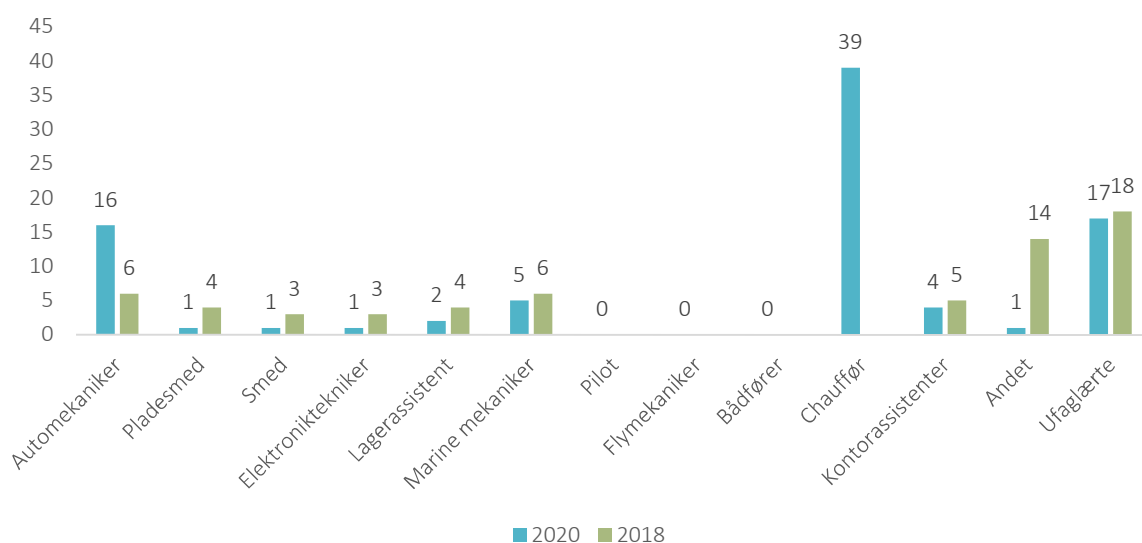


Figur 9: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen IT, kommunikation og medie

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **12 medarbejdere** (2018: 14). Til trods for den væsentligt lavere deltagelse i 2020-undersøgelsen end i 2018-undersøgelsen er manglen næsten uforandret.

2.8 Service & Transport

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

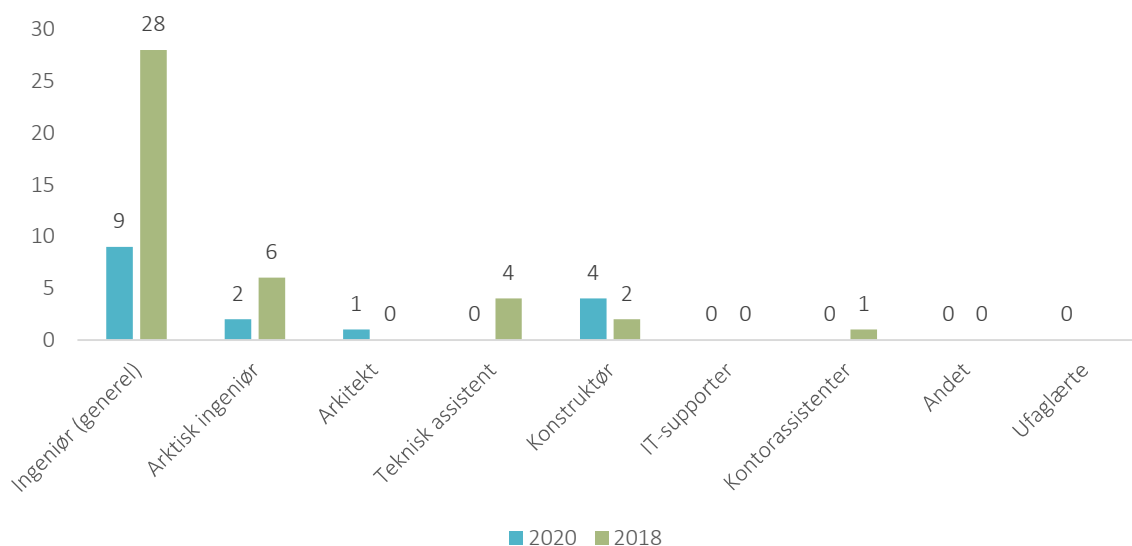


Figur 10: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Service & Transport

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **89 medarbejdere** (2018: 63), hvoraf 19,5 % (2018: 28,6 %) er ufaglært arbejdskraft.

2.9 Tekniske rådgivere

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

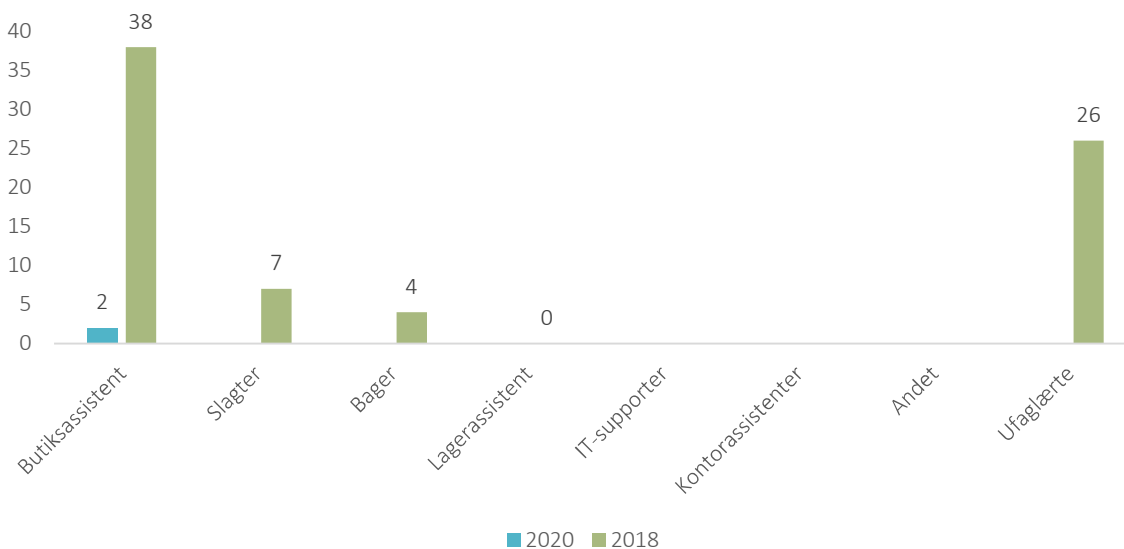


Figur 11: Mangel på arbejdskraft i branchen Tekniske rådgivere

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **16 medarbejdere** (2018: 41).

2.10 Detailhandel

2 respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 12: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Detailhandel

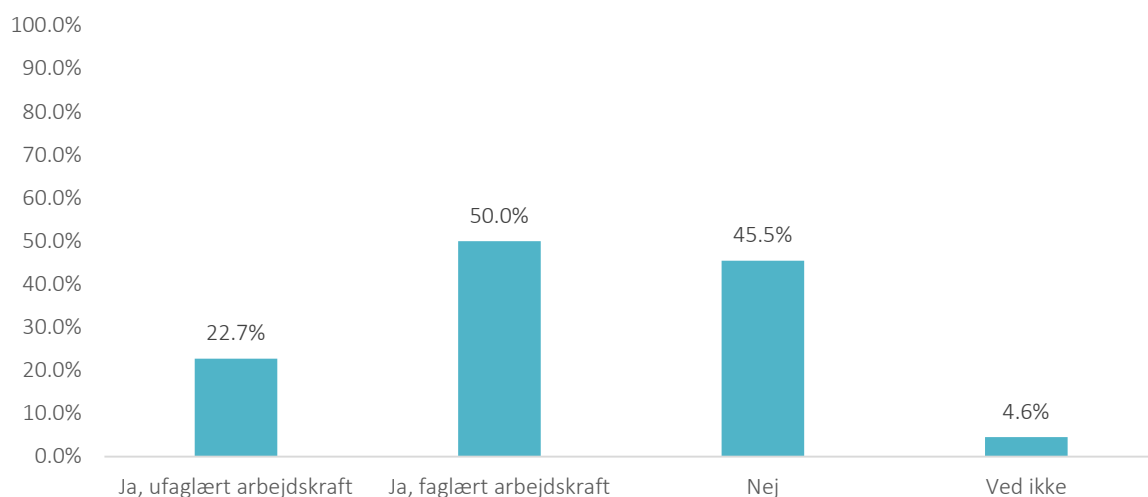
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **2 medarbejdere** (2018: 75). Dette anses dog til dels for at være et resultat af en lavere deltagelse i 2020-undersøgelsen.

2.11 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. 12,9 % (22 virksomheder) af respondenterne falder indenfor denne kategori.

Der er bl.a. oplyst følgende brancher³: Rådgivning (ikke teknisk) og Kontor, Service af entreprenørmaskiner, Telecom / Post, bageri konditori, Værksted til Marine og biler, samt VVS, Skimmelsvamp undersøgelser og renoveringer, Profiler, Børn og unge, Havn, stevedoring, Fly, Oversættelse, sprogkurser, Kiosk og grillbar, Organisation, Boligadministration, Betonvare-og elementproduktion samt produktion af granitfliser og af EpS produkter, Finansiering - investering, lån og støtte samt vejledning, Trykkeri, Pædagoger og Hvidevareteknik, som reparerer og sælger hvidevarer, o.l. Køleteknik

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



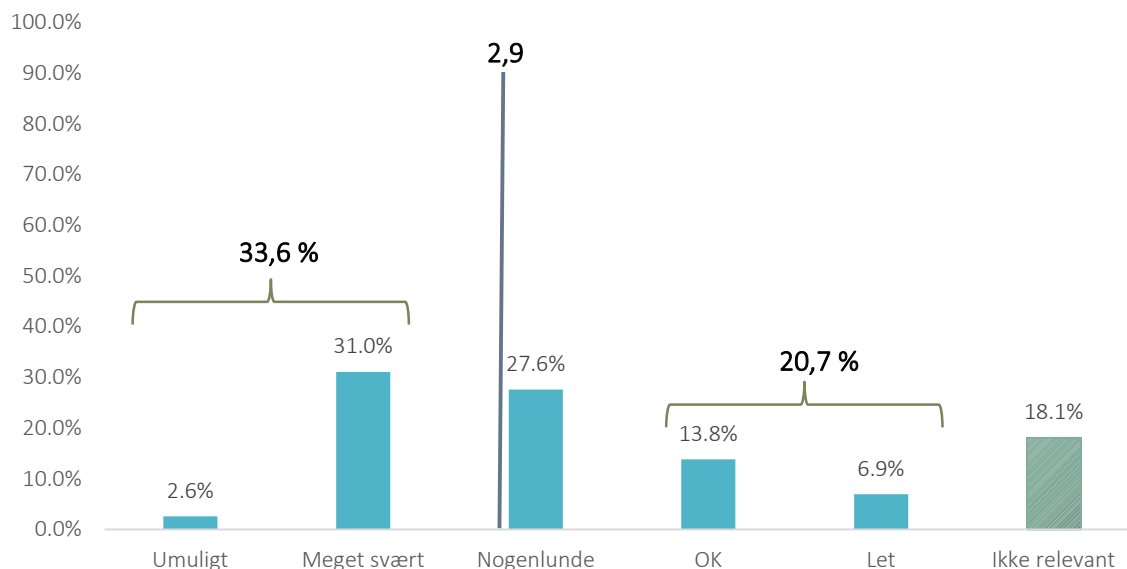
Figur 13: Oversigt over mangel på arbejdskraft for virksomheder uden brancheangivelse

³ 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.

3 Lærlinge

3.1 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 116 (ud af 172 respondenter) svar på denne del af spørgerammen.



Figur 14: Adgangen til lærlinge

Det vægtede gennemsnit er 2,9, hvilket kan medvirke til en forsigtig konklusion af at der gennemsnitligt er en nogenlunde adgang til lærlinge og elever. Det er værd at hæfte sig ved at knap 34 % af respondenterne finder det umuligt eller meget svært at få adgang til lærlinge, mens ca. 21 % finder det OK eller let. Der er derfor en overvejende del af respondenterne, der oplever udfordringer med adgangen til relevante lærlinge/elever.

3.2 Muligheder og udfordringer med lærlinge

Respondenterne har i to åbne spørgsmål 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. Overvejende er kommentarer relateret til udfordringer med de lærlinge man har, fx i forhold til at kunne møde, tage initiativ og vise interesse for sit fag. Der er nogle enkelte kommentarer relateret til de omkringliggende forudsætninger, som fx manglen på vejledere og svær adgang til at blive godkendt.

3.2.1 Arbejdsmoral og vilje

- Det er nyt område for os, og vi har for et par måneder siden ansat vores første elev. men udfordringen er ligesom med den samlede arbejdskraft at finde folk med de rette kvalifikationer. og som elev kommer man jo langt ved bare at have gåpåmod og vilje til at lære
- De mister hurtig interessen og vil prøve noget andet. Så de færdiggør ikke deres uddannelse hvilket er spild af ressourcer

- Kvalifikationer, sociale problemer, umodenhed (komme op om morgenen)
- For mange der dropper uddannelse efter man er startet
- Stort frafald grundet manglende interesse / disciplin
- De mister hurtig interessen og vil prøve noget andet. Så de færdiggør ikke deres uddannelse hvilket er spild af ressourcer
- For dårlige karakterer, dårligt opdraget, og meget ringe sprogegenskaber
- Fravær
- Ustabilitet
- Eleverne er dygtige nok, men de har lav motivation, på trods af diverse tiltag.
- Problemer med at komme til tiden så derfor har jeg ingen nu.
- Mangler initiativ
- Havde en ansøger fra råstofskolen som søgte som minesvend, men han ville hjem til [red. "By"] og holde fri, forstod ikke lige at miner ikke ligger i en by.
- Generelt for dårlige skolekunderskab og mangel på evnen til at kunne klare sig selv og stå på egne ben under uddannelsen og skoleophold i DK.
- Vi kan besætte stillingerne, men møder i realiteten uengagerede unge mennesker.

3.2.2 Forudsætninger for at have lærlinge

- Vi mangler faglærte vejledere
- Meget svært at få svar om godkendelse som praktiksted
- Jeg har ikke lærlinge, og har ikke haft det i adskillige år, men nu kan det lade sig gøre hvor vi har masser af arbejde som vi venter på
- Boligmangel er største forhindring
- Majoriaq glemmer at videreformidle at vi har ledige lærepladser.

3.2.3 Efterspørgsel og adgang til lærlinge

- Der er ikke nogen
- Stor forskel på byerne, men i Uummannaq er det stort set umuligt at få lærlinge
- Vi får mange ansøgninger, så udbuddet er stort. Dog har vi kun 1 plads af gange og dermed ikke mange pladser at tilbyde. Det kan være svært at få proces og fakta på plads omkring en elev.
- Mangel af medarbejdere, kan gøre vi ansætter for at besætte stillinger, og ikke elever/lærlinge
- For få eller ukvalificerede ansøgninger.
- Kan ikke skaffe tilstrækkelig med lærlinge som har et ønske om at gennemføre en uddannelse, springer fra.
- Der er ingen søgning

3.2.4 Andre forhold

- Største problem er at der ikke er så meget nybyggeri

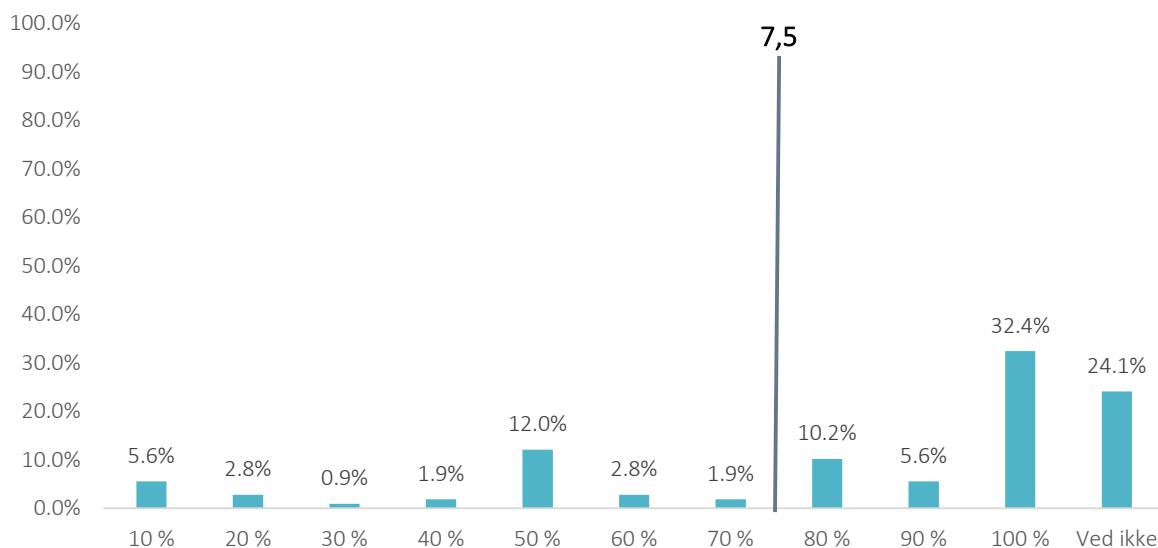
- Mit firma er lille til at kunne have lærlinge
- Der er for lidt arbejde i byen til firmaet, til der kan blive plads til en lærling.
- For stor udskiftning i personalet. Vil gerne sikre, at vi har trygge og stabile rammer til dem
- Vi ved ikke om vi forsat kan besætte stillingerne når vores lærlinge bliver færdige.
- Hvis vi har haft en lærling, er det udover behov for antal ansatte.
- For få ansøgere (måske pga. manglende prestige for faget).

I forbindelse med indsamling af data er der desuden modtaget mere dybdegående input fra virksomheder med direkte erfaring med og indsigt i problemstillingen omkring lærlinge. Der efterlyses bl.a. fokus på personlig udvikling af børn/unge mens de befinder sig i uddannelsessystemet, herunder i folkeskolen. Det er oplevelsen at mange unge ikke kan gennemføre en uddannelse pga. deres personlige forhold, herunder sociale- og psykiske problemer. Derudover omtales behovet for kollegiepladser samt en vis struktur på disse (fest, fælles badeværelser m.m.) også som forhold, der medvirker at man som virksomhed har svært ved at have lærlinge ansat.

En aktør oplyser at man betaler løn til lærlingen i 12 måneder, men kun har adgang til lærlingen i ca. 5 måneder pga. skoleophold, ferieafvikling m.v. og at det i mange brancher er i spidsbelastningsperioder, at man skal undvære sine lærlinge. Der efterlyses adgang til SU for lærlingene.

3.3 Udnyttelse af kapacitet

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



Figur 15: Udnyttelse af lærlinge-/elevpladser

Det vægtede gennemsnit er 7,5, hvilket indikerer at der er en forholdsvis god udnyttelse af de udbudte lærlingepladser. Resultatet siger ikke noget særskilt om hvor mange pladser der er udbudt, men der er en indikation på at de udbudte pladser udnyttes. 32,4 % kan udnytte deres pladser 100 %, mens 23,2 % udnytter under 50 % af deres pladser.

Som en kommentar til spørgsmålet angives bl.a. at den procentvise udnyttelse i sig selv ikke er relevant, men at problemet er at fastholde de lærlinge man får ind.

3.4 Konklusion lærlinge

Adgangen til lærlinge varierer fra fagområde til fagområde, og ca. 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.

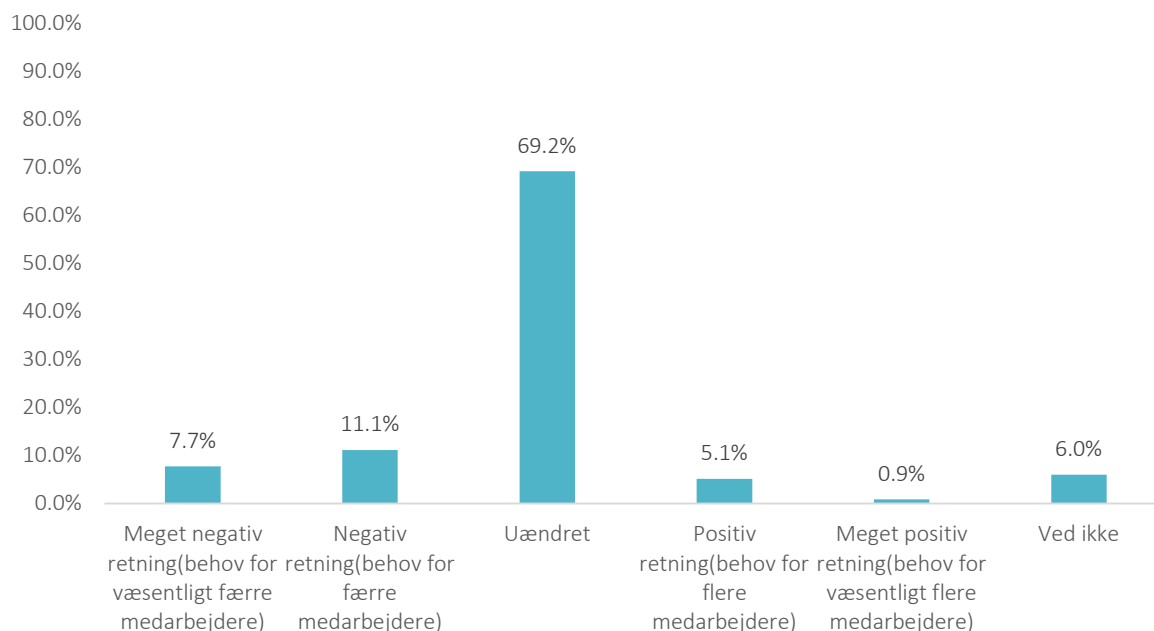
Det påpeges at udfordringen i flere tilfælde matcher de generelle problemer i arbejdsmarkedet, og at der grundlæggende er en efterspørgsel efter folk med de rette kvalifikationer, ligesom eksterne forhold som adgangen til boliger og kollegiepladser også spiller en rolle. Når først lærlinge er optaget 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.

4 COVID19

4.1 Behov for arbejdskraft i lyset af COVID19

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



Figur 16: COVID19-situationens påvirkning af behovet for arbejdskraft

Det er positivt at se at knap 70 % 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.

Ca. 19 % 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.

5 Forholdet mellem stillinger og antal ansatte

5.1 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.

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 dog 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.

5.1.1 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. 48 % af stillingerne, der rent faktisk kan besættes.

5.1.2 Ufaglært arbejdskraft

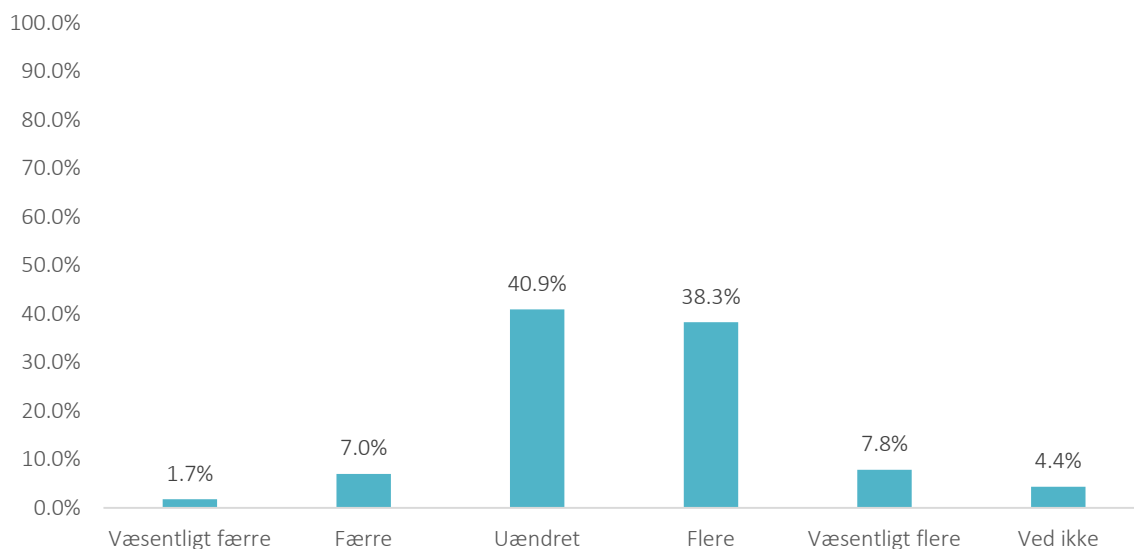
Den største ustabilitet opleves i gruppen med ufaglært arbejdskraft, hvor det vurderes at der er behov for 29 % flere medarbejdere end der er stillinger til, for at besætte alle stillinger i løbet af et år.

5.1.3 Lærlinge/elever

For lærlinge/elever er situationen den samme som for den faglærte arbejdskraft, nemlig at ikke alle udbudte stillinger kan besættes. Det vurderes at alene 68 % af de udbudte lærepladser kan besættes.

6 Behov for arbejdskraft i 2021

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere deres behov for medarbejdere i 2021:



Figur 17: Vurderingen af behovet for medarbejdere i 2021

Flere respondenter oplyser at deres udvikling og muligheder for vækst er begrænset af adgangen til mere arbejdskraft, som man ikke oplever at der er adgang til. Visse respondenter har i deres svar taget forbehold for udviklingen med COVID19, men en generel forsigtig konklusion kan være at der er behov for mere arbejdskraft, hvilket anses for at være en positiv indikation på forventningerne til udviklingen.

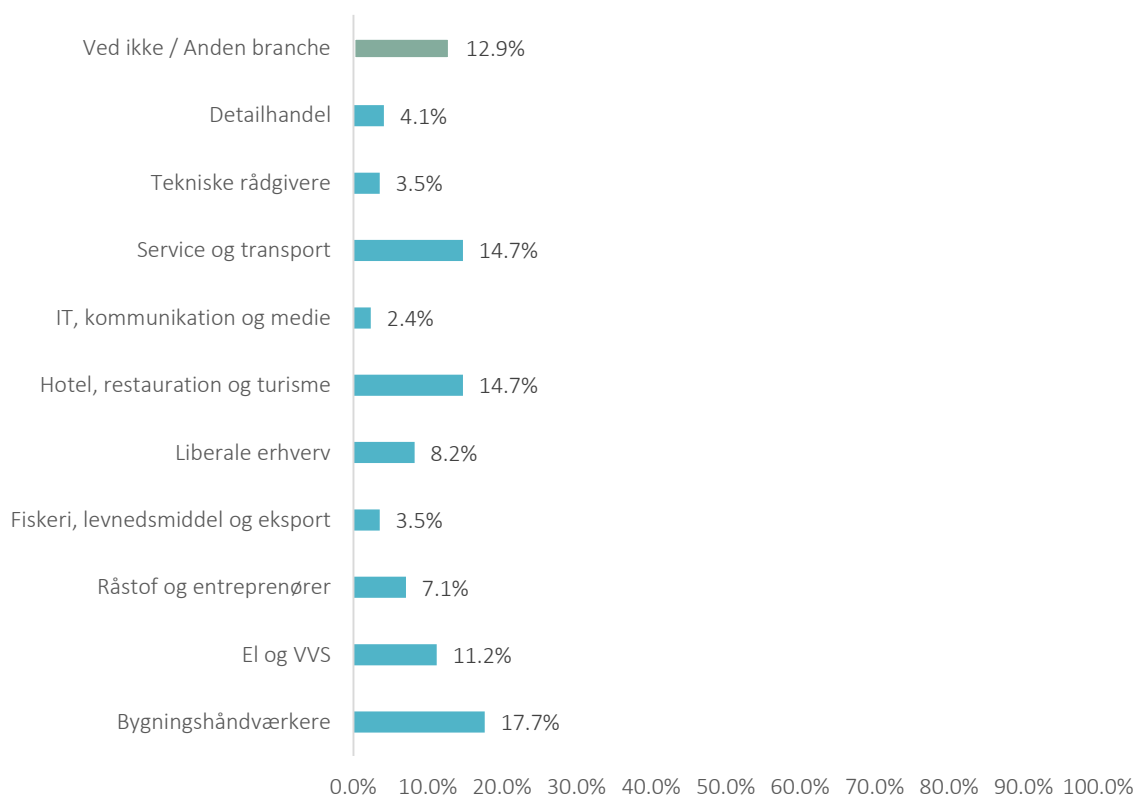
Det er tidligere påpeget at der dels er et ønske om adgang til lokal arbejdskraft og dels et ønske om processerne for adgang til tilkaldt arbejdskraft forenkles, så man ikke skal undvære medarbejdere i flere måneder.

7 Respondenter

7.1 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 ca. 320 virksomheder og modtaget 172 svar (svarprocent 54 % / 2018: 51,3 %). Respondenterne fordeler sig på brancherne, som følger:



Figur 18: Fordeling af respondenterne på brancher (spørgsmål 1)

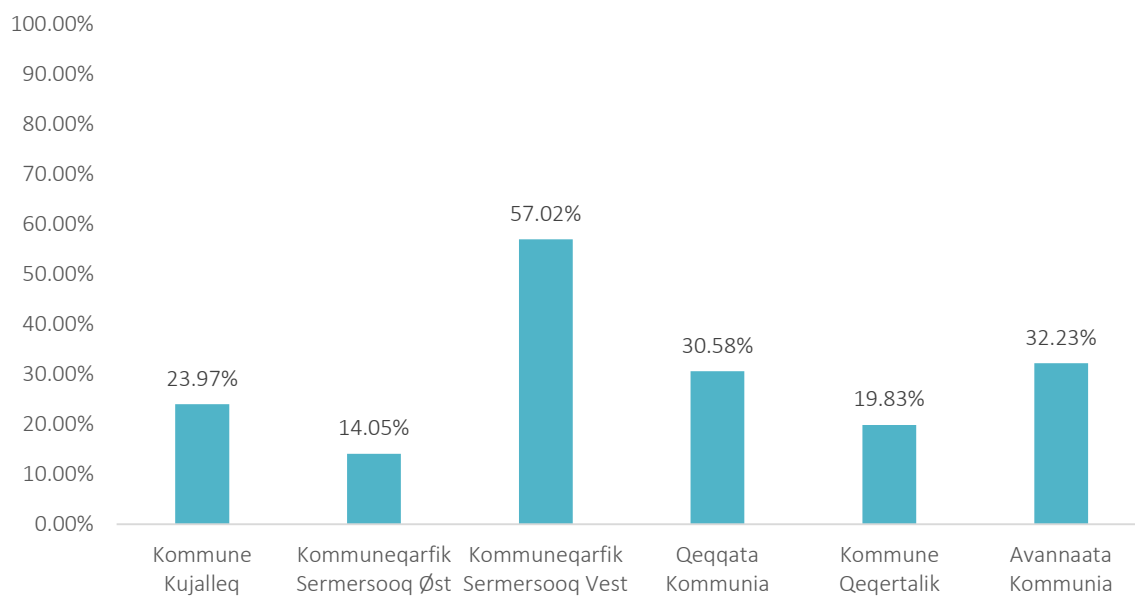
Kategorien "ved ikke/anden branche" omfatter bl.a. svar som: Børn/Unge, Pædagoger, Boligadministration, Finansiering, Ikke teknisk rådgivning m.fl.⁴ Der ses flere respondenter i denne kategori, som kunne være indplaceret under den eksisterende brancheopdeling, fx; Telecom/Post, Fly, Pengeinstitut, Køleteknik, Værksted til marine og biler m.fl.

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

7.2 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:

⁴ 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/organisationer, som de fagligt repræsenterer i deres virke.



Figur 19: Respondenternes geografiske fordeling baseret på aktiviteter

7.3 Medlemskab af Grønlands Erhverv

Respondenterne har svaret på om de er medlem af Grønlands Erhverv, hvilket **97,5 %** af respondenterne er.