



Mangel på arbejdskraft 4

MARKEDSANALYSE - DECEMBER 2022

GRØNLANDS ERHVERV



27. december 2022

Indholdsfortegnelse

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

15.3	Udnyttelse af kapacitet	23
15.4	Konklusion lærlinge	23
16	Diversitet	24
16.1	Fokus på diversitet	24
16.2	Diversitet i de grønlandske organisationer	24
16.3	Diversitet i strategi og politikker	25
16.4	Det strukturerede arbejde med diversitet	25
16.5	Relevansen af diversitetsdiskussionen	26
16.6	Hvor udfordrende er det at arbejde med diversitet?	26
16.7	Diversitet og rekruttering	27
16.8	Ligestillingspolitik	28
16.9	Hvem driver diversitetsarbejdet	28
16.10	Ledelsens sammensætning	29
16.11	Kommentarer	30
16.12	Konklusion diversitet	30
17	Forholdet mellem stillinger og antal ansatte	31
17.1	Genbesættelse af stillinger	31
17.1.1	Faglært arbejdskraft	31
17.1.2	Ufaglært arbejdskraft	31
17.1.3	Lærlinge/elever	31
17.2	Delkonklusion	31
18	Fremtidig efterspørgsel	32
18.1	Behov for arbejdskraft i 2023	32
19	Konklusion	33
19.1	Konklusion	33
19.2	Besvarelse af antagelser	34
20	BILAG	35
20.1	Bilag 1 - Spørgerammen	35
20.2	Bilag 2 - Input til fremtidige spørgerammer	35
20.3	Bilag 3 – Asiatisk arbejdskraft i Grønland	36

1 Analysen i hovedtræk (Executive Summary)

Grønlands Erhverv konkluderede i medlemsundersøgelserne i 2018, 2020 og 2021, at der mangler op til ca. 900 medarbejdere i Grønland. Undersøgelsen er gentaget i december 2022. I modsætning til de to seneste år er der i 2022-undersøgelsen ikke spurgt ind til effekten af COVID-19, mens der i stedet er taget nogle spæde skridt til at undersøge forholdene omkring (køns)diversitet på de grønlandske arbejdspladser.

Det konkluderes at der fortsat er en mangel på arbejdskraft og at denne i omfang er på ca. 1.100 medarbejdere. 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 fiskeriet opleves i 2022-undersøgelsen at mangle ufaglært arbejdskraft, mens de fag, der sorterer under bygningshåndværkerne, mangler faglært arbejdskraft, særligt tømrere.

Det er fortsat en udfordring at besætte de lærlingepladser, der udbydes af virksomhederne, og der opleves fortsat problemer med lærlingenes evne til at blive i lærlingestillingerne.

Arbejdet med diversitet er ikke lige relevant alle steder, bl.a. som følge af den generelle arbejdsmangel. Emnet er forankret hos topledelse, og der ses gode intentioner i strategier og politikker, men den strukturelle tilgang til arbejdet med diversitet ikke matcher intentionerne.

Undersøgelsen har besvaret 4 antagelser:

#	Antagelse	Besvarelse
1	Det er fortsat mangel på arbejdskraft	Ja, det bekræftes at der fortsat mangler arbejdskraft, og dette ligger i størrelsesordenen +1.000 mennesker.
2	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 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.
3	Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet	Ja, det bekræftes, at der er forventninger om behov for mere arbejdskraft i 2023. Det vurderes at alene 70 % af stillinger for faglært arbejdskraft kan besættes.
4	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 både faglært og ufaglært arbejdskraft. Der er en indikation på at man skal have 30 % flere personer igennem virksomheden for at besætte det antal normeringer/stillinger man har i løbet af et år som følge af frafald og opsigelser forårsaget af ustabile forhold hos medarbejderne samt konkurrence om medarbejderne mellem arbejdspladserne.

Tabel 1: Oversigt over undersøgelsens resultat (kort form)

2 Baggrund

2.1 Analysen over årene

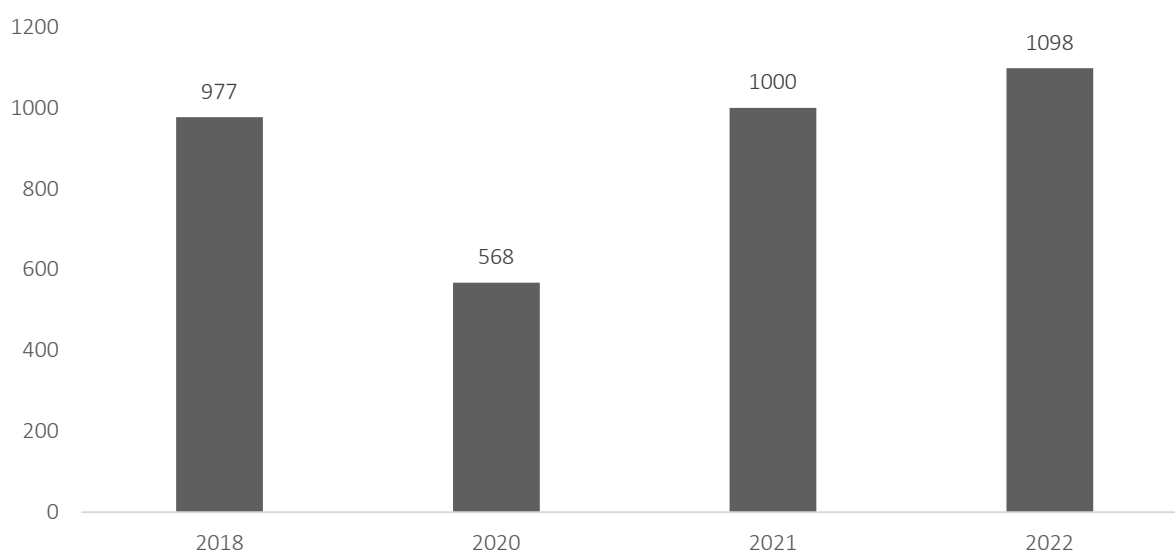
Der er både i 2018, 2020, 2021 og 2022 gennemført arbejdsmarkedsanalyser for at afdække manglen på arbejdskraft i Grønland. I 2020, 2021 og 2022 er analysen udført af Grønlands Erhverv, mens den i 2018 er udført af HS analyse. I 2022 har det som noget nyt, været muligt at besvare en grønlandsk version af spørgerammen, hvilket 4 respondenter har gjort:

	Svar	Invitationer	Svar-%
2018	157	306	51,3 %
2020	172	320	54,0 %
2021	146	361	40,4 %
2022	121	336 ¹	36,0 %

Tabel 2: Oversigt over svarprocenter i analyseårene

En responsrate på 36 % 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 et minimum, og det må formodes at manglen kan være større end analysen identificerer.

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



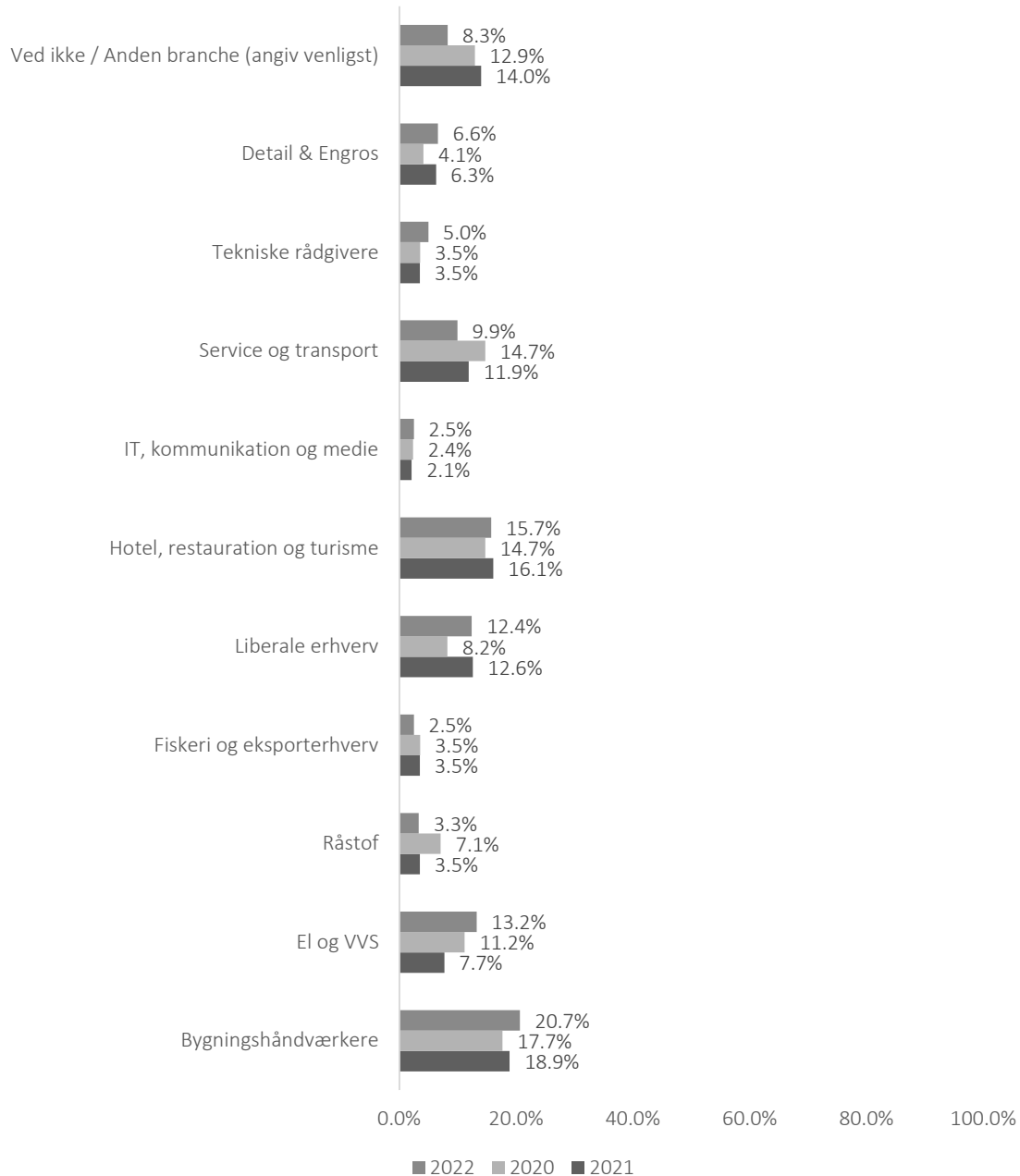
Figur 1: Mangel på arbejdskraft i 2018, 2020, 2021 og 2022 (Spørgsmål 3)

Der kan ikke nødvendigvis tales om en reel udvikling i den ene eller anden retning, da der i 2022 er færre respondentvirksomheder, men samtidig også deltagelse fra en meget stor virksomhed, der ikke tidligere har indgivet data til undersøgelsen. Det kan dog konstateres, at der i Grønland mangler minimum 1.098 medarbejdere.

¹ Der er foretaget en yderligere udrensning af e-mailadresser, så der ikke sendes til flere medlemmer fra samme virksomhed. Der er derudover tilføjet enkelte virksomheder, som ikke er medlemmer af GE.

2.2 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:



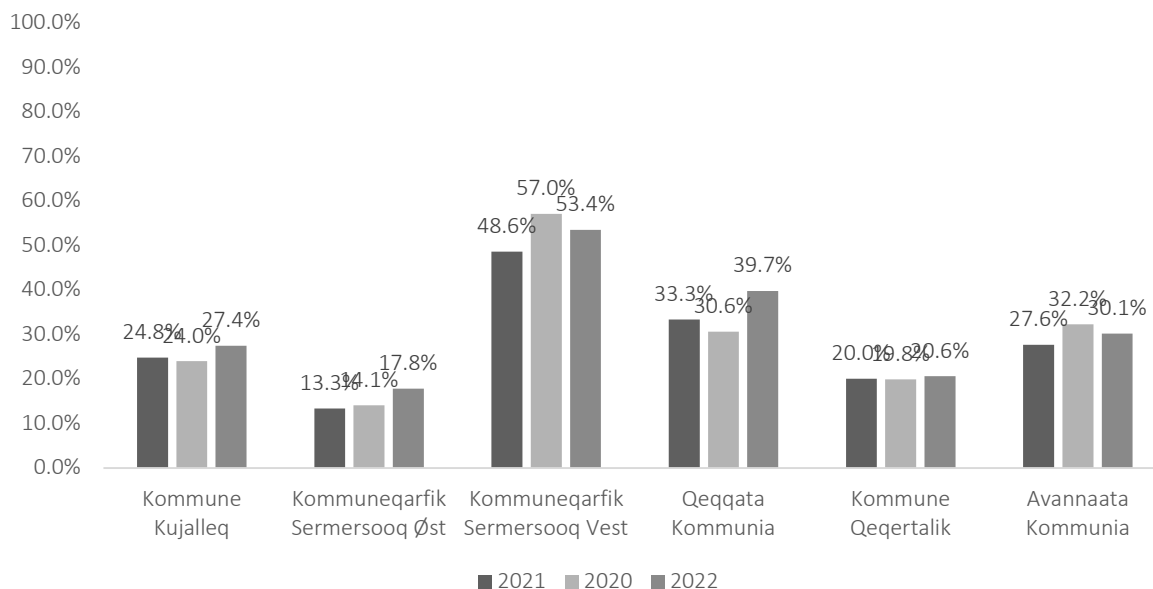
Figur 2: Fordeling af respondenterne på brancher (spørgsmål 2)

Kategorien "ved ikke/anden branche" omfatter bl.a. svar som: Erhvervsudviklingsselskab, oversættelse, trykkeri m.fl. Der ses flere respondenter i denne kategori, som kunne være indplaceret under den eksisterende brancheopdeling, men som af uoplyste årsager ikke har angivet dette.

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

2.3 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 23)

2.4 Medlemskab af Grønlands Erhverv

Respondenterne har svaret på (spørgsmål 20) om de er medlem af Grønlands Erhverv, hvilket **93,3 %** af respondenterne er, mens 2,7 % er i tvivl om hvorvidt de er medlem og 4 % angiver ikke at være medlem.

2.5 Antagelser

Analysen arbejder med følgende antagelser, som skal undersøges:

1. Der er fortsat mangel på arbejdskraft
2. Det er svært at få adgang til kvalificerede lærlinge/elever
3. Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet
4. 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.

2.6 Spørgerammen og mulige fejlkilder

2.6.1 Spørgerammen

Spørgerammen er bygget op omkring 13 spørgsmål – både generelle og branchespecifikke. De branchespecifikke 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

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 de tidligere undersøgelser, 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	2022	2021	2020	2018
Bygningshåndværkere	25	27	30	
El & VVS	16	11	16	23
Råstof	4	5	9	13
Fiskeri & Eksporterhverv	3	5	4	9
Liberale Erhverv	15	18	8	
Hotel, Turisme & Restauration	19	23	18	20
IT, kommunikation & medie	3	3	2	7
Service & Transport	12	17	15	28
Tekniske rådgivere	6	5	6	9
Detailhandel	8	10	2	
Andre	10	20	22	
<i>Handel & Kontor²</i>				26

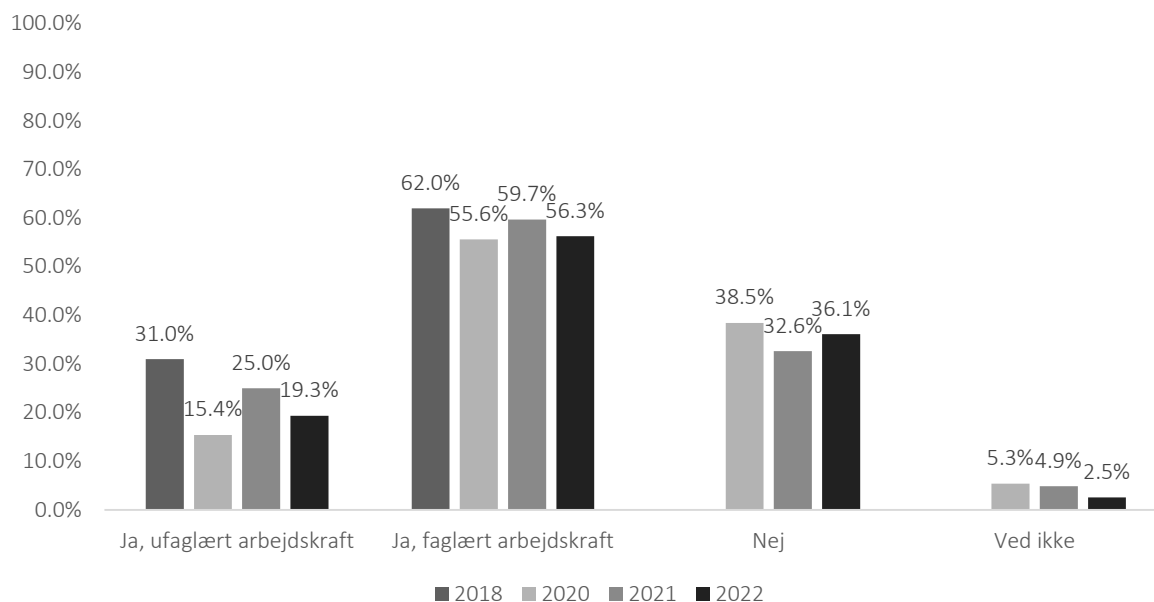
Tabel 3: Oversigt over antal respondenter i 2022, 2021, 2020 og 2018 (spørgsmål 2)

² 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

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

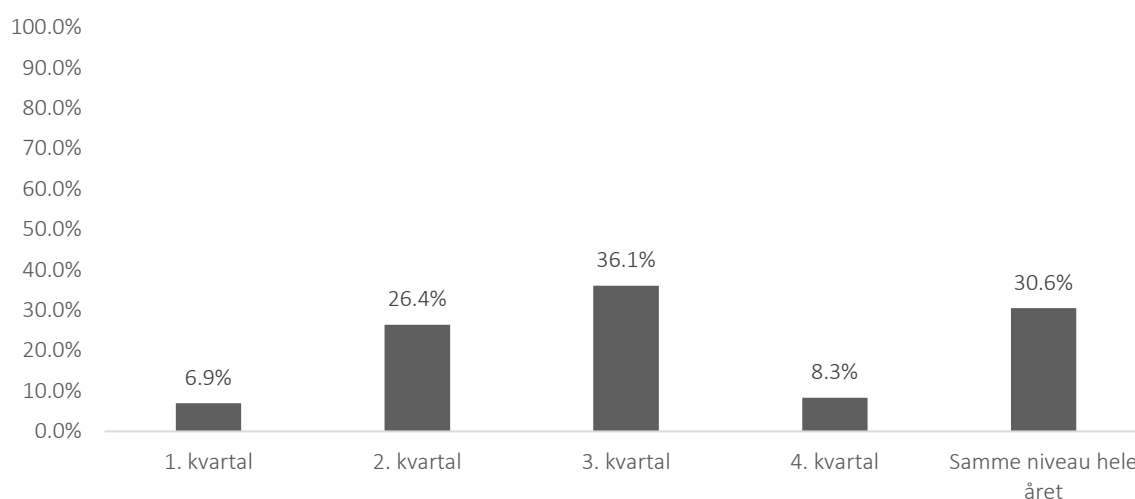


Figur 4: Generel mangel på arbejdskraft (spørgsmål 1)

2022-undersøgelsen har færre deltagere end tidligere undersøgelser, og konklusioner om en udvikling mellem årene skal derfor tages med forbehold. Det kan dog konstateres, at der fortsat er en mangel på arbejdskraft, som i de efterfølgende afsnit opgøres til at være ca. 1.100 medarbejdere.

3.2 Sæsonudsving

De respondenter, der oplyser at mangle arbejdskraft er blevet bedt om at vurdere i hvilke perioder af året, de primært oplever udfordringer med at tilvejebringe arbejdskraft:

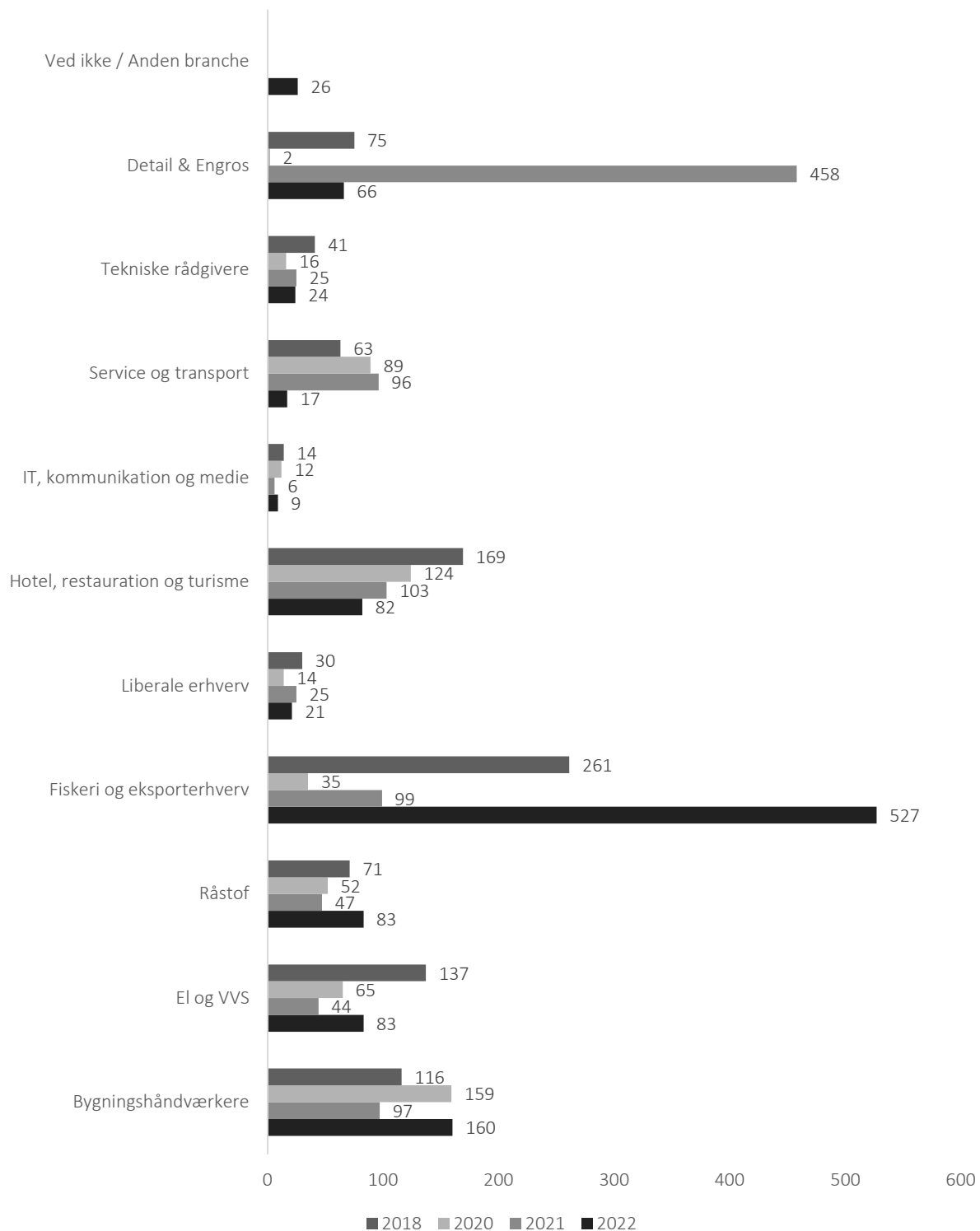


Figur 5: Vurdering af manglen på arbejdskraft efter sæson (spørgsmål 20)

Ikke uventet er den travle periode over sommeren (aktuelt for bl.a. turisme, servicefag og byggeriet) også den tid, hvor det er sværest at skaffe arbejdskraft

3.3 Mangel på arbejdskraft pr. branche

Samlet angives det at der mangler **1.098** medarbejdere (2021: 997, 2020: 568 og 2018: 977):



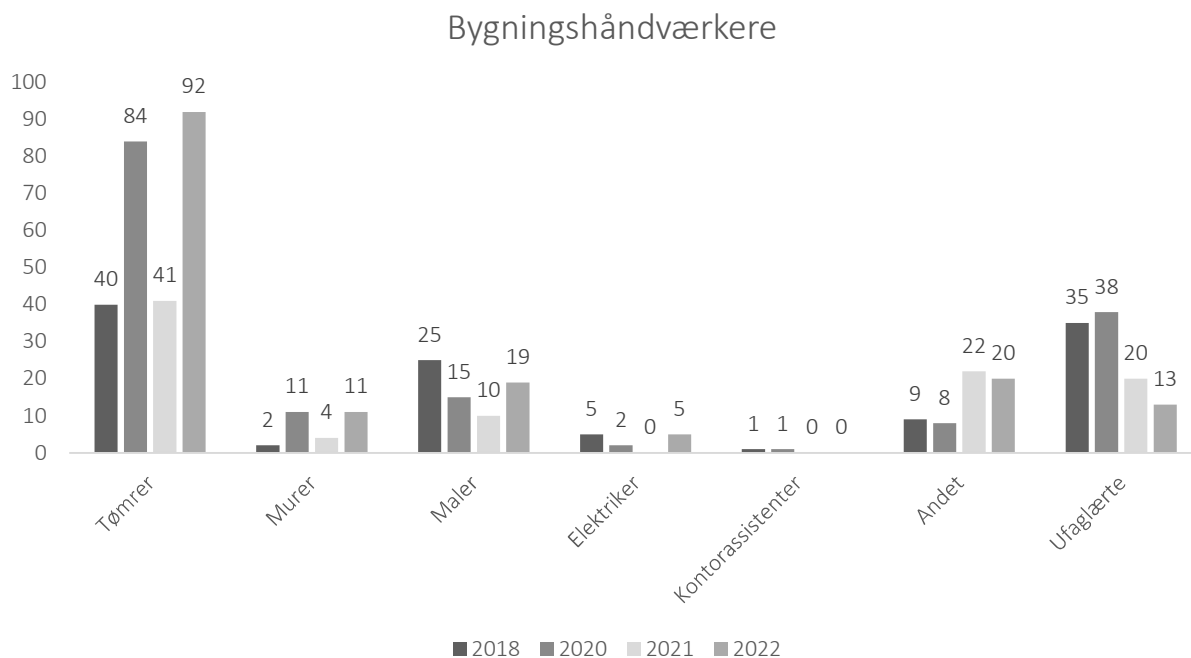
Figur 6: Mangel på arbejdskraft fordelt på brancher (Spørgsmål 3)

8,3 % af respondenterne har svaret at de tilhører andre brancher end de angivne eller ikke ved hvilken branche de tilhører. Denne gruppe har som noget nyt i 2022 haft mulighed for at angive det præcise antal medarbejdere, de mangler. En forsigtig konklusion er at der fortsat er mangel på arbejdskraft og at dette tal varierer lige omkring 1.000 år-efter-år.

4 Bygningshåndværkere

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

21 (2021: 19, 2020: 20 og 2018: 22) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 7: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Bygningshåndværkere

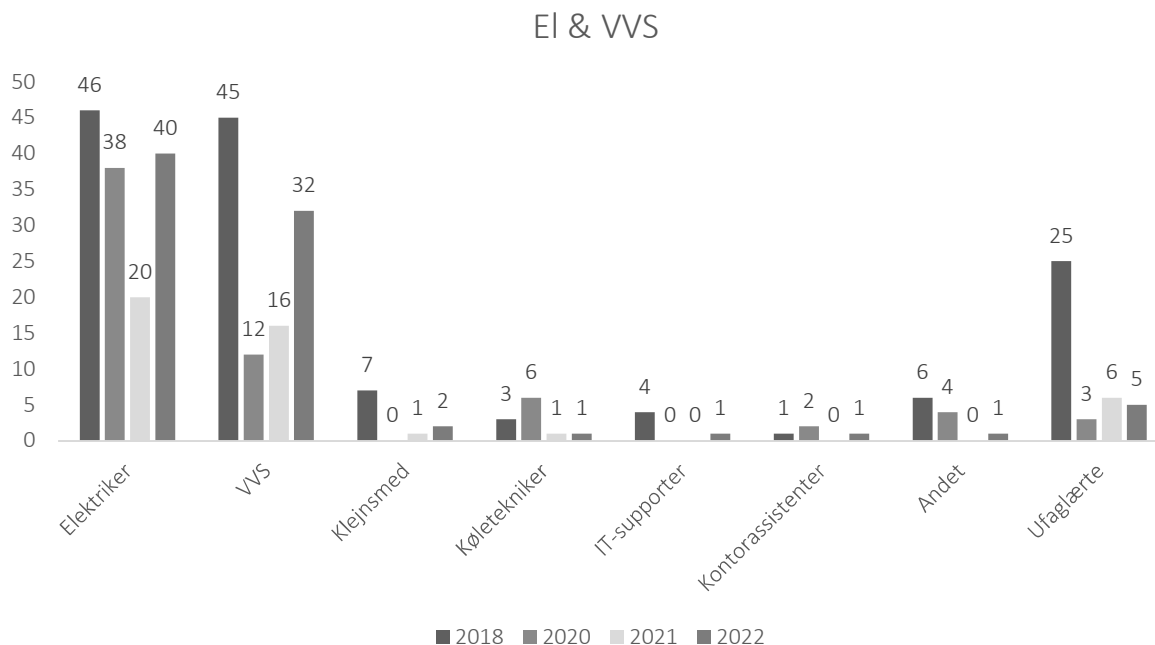
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **160 medarbejdere** (2021: 97, 2020: 159 og 2018: 116), hvoraf 14,9 % (2021: 20,6 %, 2020: 23,9 % og 2018: 29,3 %) er ufaglært arbejdskraft.

Det bør noteres at det fortsat synes at være tømrere, der er efterspørgsel efter, mens manglen på ufaglært arbejdskraft kan synes at være i tilbagegang.

5 EI & VVS

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

16 (2021: 10, 2020: 16 og 2018: 23) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 8: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen EI & VVS

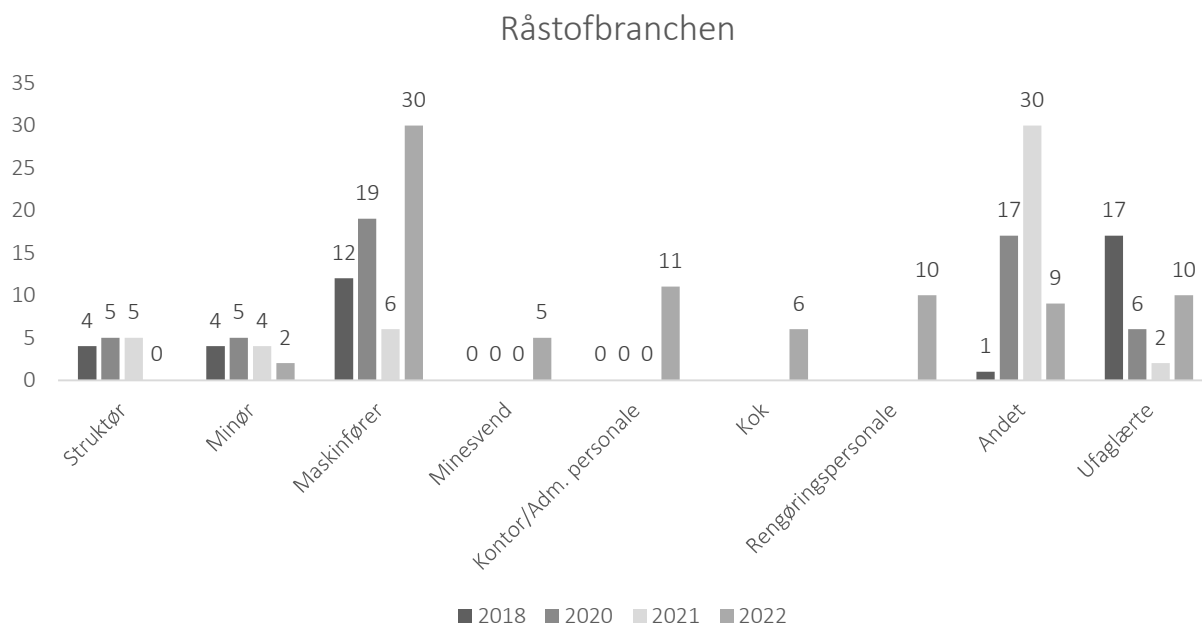
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **83 medarbejdere** (2021: 41, 2020: 65 og 2018: 137), hvoraf 18,8 (2021: 13,6 %, 2020: 4,6 % og 2018: 18,2 %) er ufaglært arbejdskraft.

”Fremgangen” i antal manglende medarbejdere i 2022 skal evt. læses sammen med den noget højere deltagelse i undersøgelsen fra denne branche i 2022 sammenlignet med 2021, hvorved resultatet i højere grad matcher 2018 og 2020 undersøgelse.

6 Råstof

Inden for råstofbranchen er der i lighed med de tidligere undersøgelser spurgt til manglen på medarbejdere i følgende faglærte grupper; Struktør, minør, maskinførere, minesvend og kontorassistenter, men i 2022-undersøgelsen er der også tilføjet mere generiske stillinger som kok og rengøringspersonale.

2 (2021: 5, 2020: 9 og 2018: 13) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 9: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Råstof

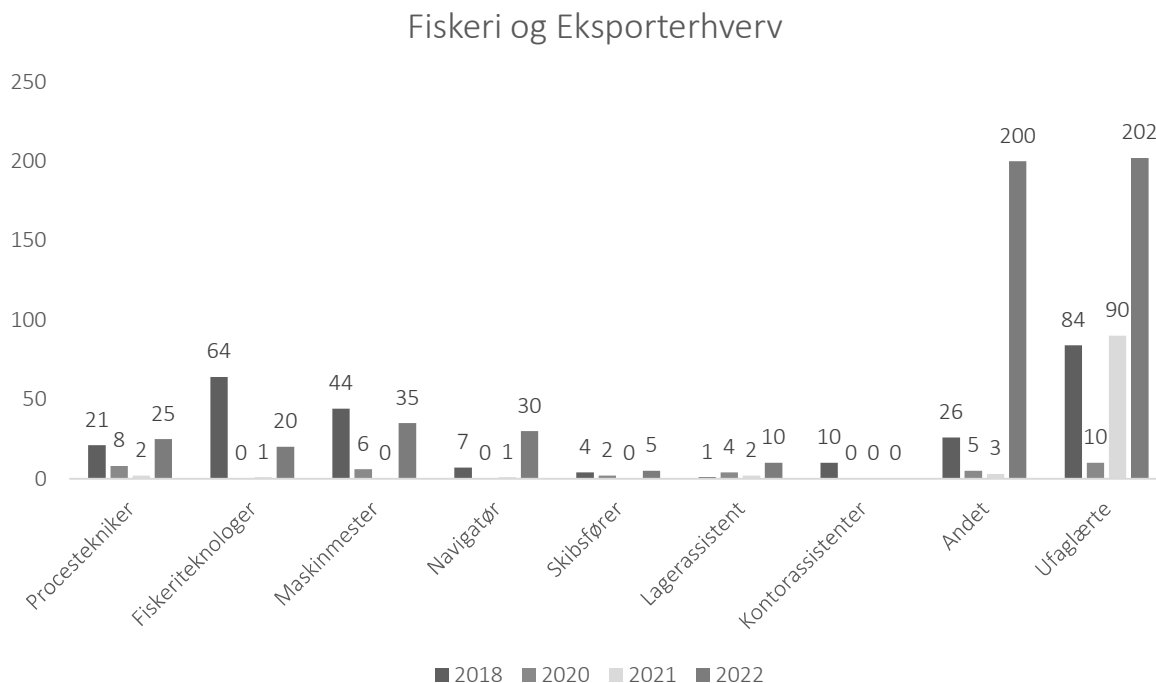
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **73 medarbejdere** (2021: 47, 2020: 52 og 2018: 63), hvoraf 50 % (2021: 4,2 %, 2020: 11,5 % og 2018: 35,2 %) er ufaglært arbejdskraft.

Med det væsentligt lavere antal respondenter, er det ikke relevant at lave en omfattende konklusion. Råstofbranchen er kendetegnet ved at være opdelt i efterforskningsselskaber og miner i drift, hvoraf Grønland i 2022 har 2 af sidstnævnte. Behovene er forskellige i forhold til om man er i efterforskning eller om man er i drift. Efterforskningen beskæftiger typisk færre medarbejdere på fast basis og har en bred vifte af lokale underleverandører, mens miner i drift vil være kendetegnet ved at have etableret flere faste stillinger i tilknytning til driften af minen.

7 Fiskeri og eksporterhverv

Indenfor denne branche inkluderer de faglærte fag; procestekniker, fiskeri teknologer, maskinmester, navigatør, skibsfører, lagerassistent og kontorassistent.

2 (2021: 4, 2020: 4 og 2018: 9) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 10: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Fiskeri og eksporterhverv

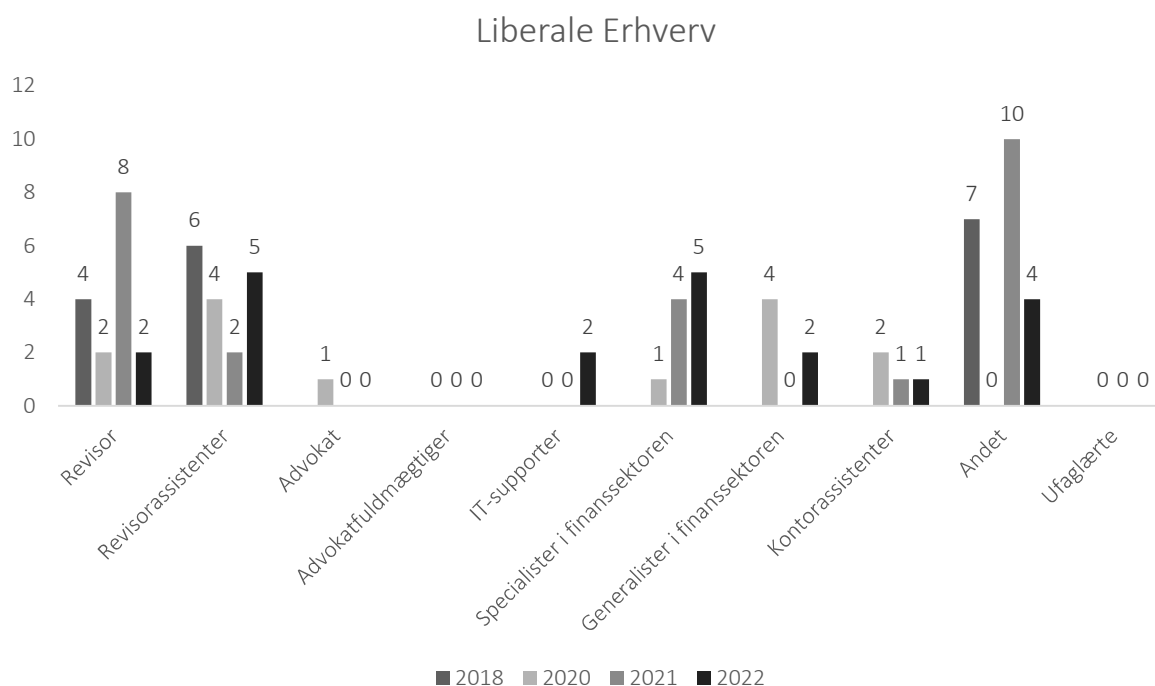
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **527 medarbejdere** (2021: 99, 2020: 35 og 2018: 261), hvoraf 38,3 % (2021: 90 %, 2020: 28,6 % og 2018: 32,2 %) er ufaglært arbejdskraft. Det bør noteres at tallet for den ufaglærte arbejdskraft er variabelt og varierer fra dag til dag i branchen.

Tallene skal i sammenligningen læses i lyset af, at der i 2022 er deltagelse af en meget stor fiskerivirksomhed, som ikke tidligere har deltaget i undersøgelsen. Derudover er der generel lav deltagelse i undersøgelsen. Tallene kan derfor ikke sammenlignes mellem årene eller anses at være udtryk for den samlede branche, men det må kunne konkluderes at fiskeriet mangler arbejdskraft i stort omfang og formentlig også i større omfang end undersøgelsen har tal for.

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 (2021: 10 og 2020: 8) har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 11: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Liberale Erhverv

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **21 medarbejdere** (2021: 25, 2020: 14 og 2018: 17). Branchen anvender også ufaglærte ressourcer i et begrænset omfang, men mangler ikke pt ufaglært arbejdskraft.

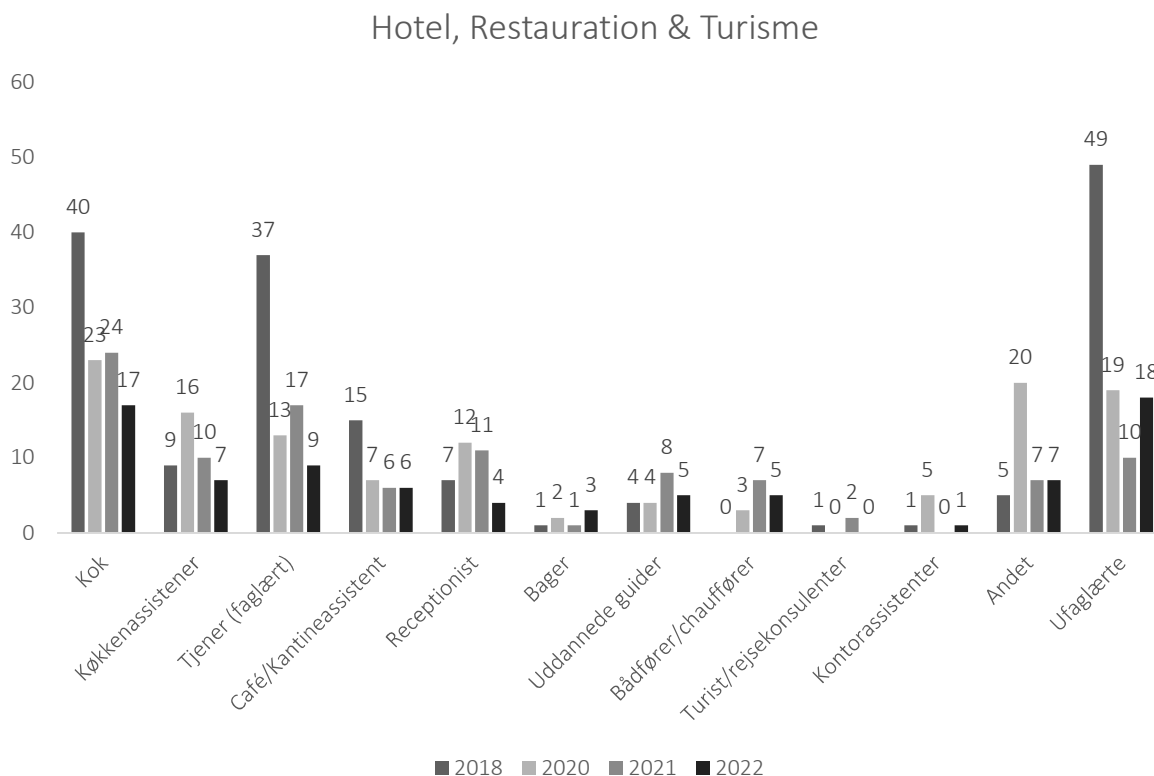
Der spores en mærkbar udvikling siden 2020-undersøgelsen, og det synes svært at rekruttere den faglærte arbejdskraft.

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 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 2020/21/22-undersøgelserne tilføjet kategorien bådfører/-chauffør, som ikke var omfattet af 2018-undersøgelsen.

13 (2021: 16, 2020: 18 og 2018: 20) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 12: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen for hotel, restauration og turisme

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **82 medarbejdere** (2021: 103, 2020: 124 og 2018: 169), hvoraf 22 % (2021: 9,7 %, 2020: 15,3 % og 2018: 29,0 %) er ufaglært arbejdskraft.

Branchen aftager generelt meget ufaglært arbejdskraft, hvilket undersøgelsen også bekræfter.

2022 anses for et mere normaliseret år i forhold til årene før, der var delvist præget af COVID19 og de rejseforbud, som håndteringen heraf medførte for branchen. Det noteres, at året startede med COVID19, mens højsæsonen ikke var præget heraf.

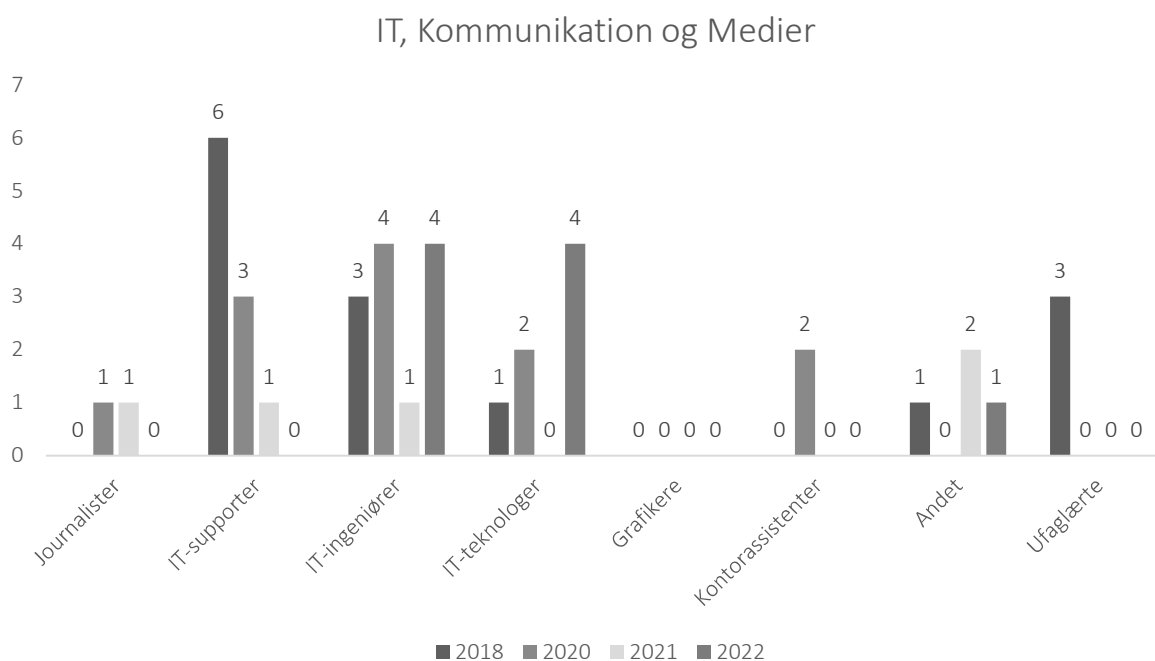
Der kan ikke konkluderes på en udvikling i den ene eller anden retning for branchen grundet den lavere deltagelse i undersøgelsen, men det kan konstateres at branchen fortsat er udfordret på arbejdskraft. Dette ses også i tilgangen af især asiatisk arbejdskraft³ (se bilaget i afsnit 20.3), som er iagttaget i 2022, og hvor mange finder ansættelse indenfor servicefagene indenfor hotel og restauration.

³ Kilde: Grønlands Statistik (BEXST6 / BEDST6)

10 IT, kommunikation og medier

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

3 (2021: 2, 2020: 2 og 2018: 7) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori. 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 13: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen IT, kommunikation og medier

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **9 medarbejdere** (2021: 6, 2020: 12 og 2018: 14).

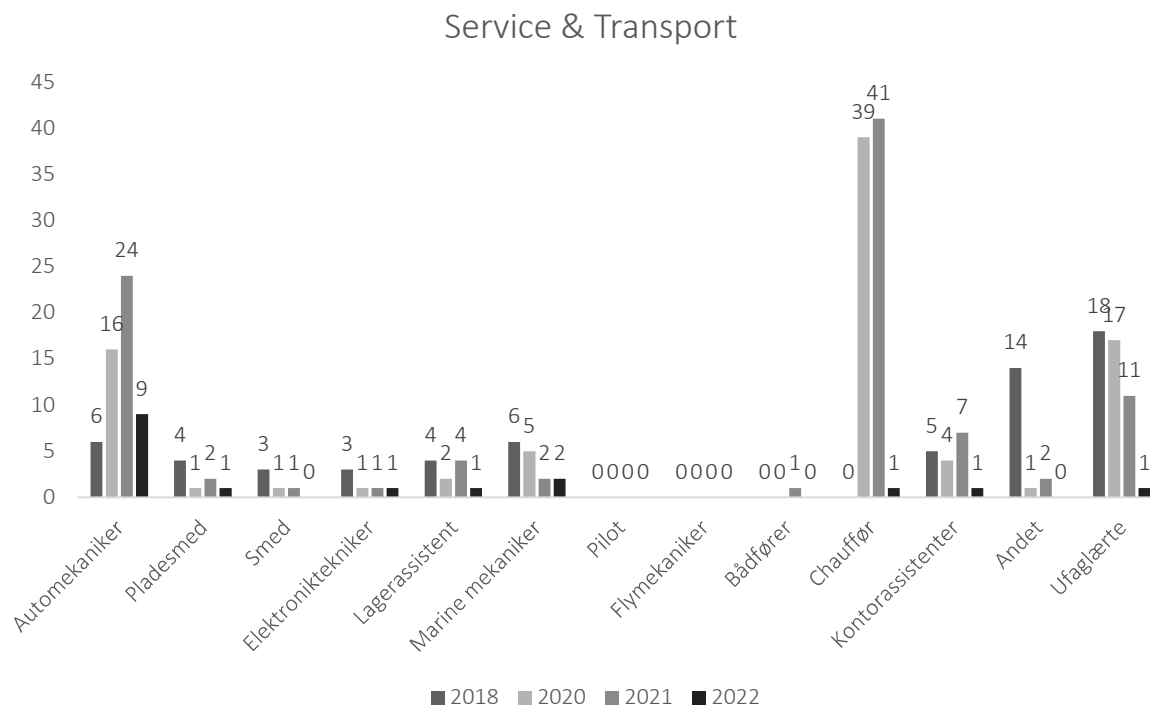
Historisk er det især IT-specialister af forskellig art, der synes at være mangel på, og derfor et område som ofte vil være betjent af funktioner i udlandet. Der lader i 2022 ikke til at være en mangel på IT-specialister, hvilket kan skyldes at landets største IT-selskaber har afdelinger i Danmark og dermed kan supplere med medarbejdere på de opgaver, som ikke kan løses lokalt. Det bør dog observeres, at der i 2022 angives at mangle både IT-ingeniører og IT-teknologer i større omfang end tidligere.

Derudover bør det holdes for øje, at andre brancher oplyser at mangle IT-supportere i deres virksomheder.

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.

7 (2021: 14, 2020: 15 og 2018: 28) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 14: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Service & Transport

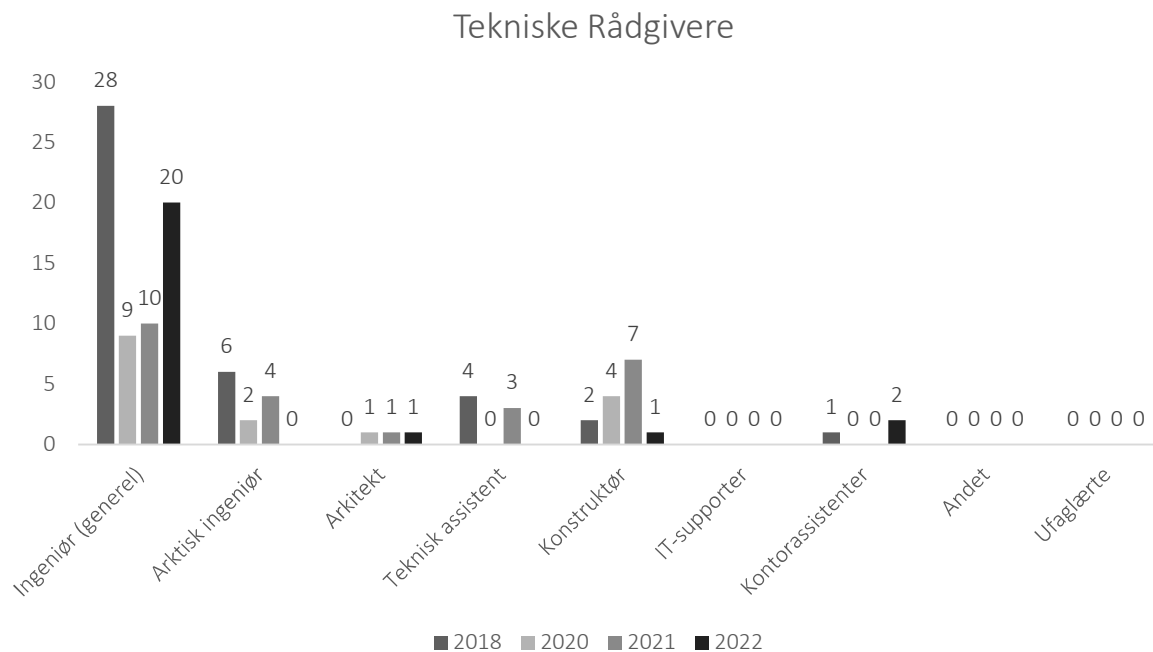
Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **17 medarbejdere** (2021: 96, 2020: 80 og 2018: 63), hvoraf 5,8 % (2021: 11,5 %, 2020: 19,5 % og 2018: 28,6 %) er ufaglært arbejdskraft.

Den væsentligt lavere deltagelse i undersøgelsen i 2022 sammenlignet med tidligere år, medfører at der ikke kan konkluderes på en udvikling i manglen på arbejdskraft, men alene konstateres, at der fortsat synes at være behov for specialister indenfor de nævnte fagområder under branchen. Det kan ikke afvises, at der i forbindelse med tilpasninger i branchen under COVID19 er sket en relevant reduktion af funktioner og medarbejdere, som nu indføres som permanente tilpasninger.

12 Tekniske rådgivere

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

5 (2021: 4, 2020: 6 og 2018: 9) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



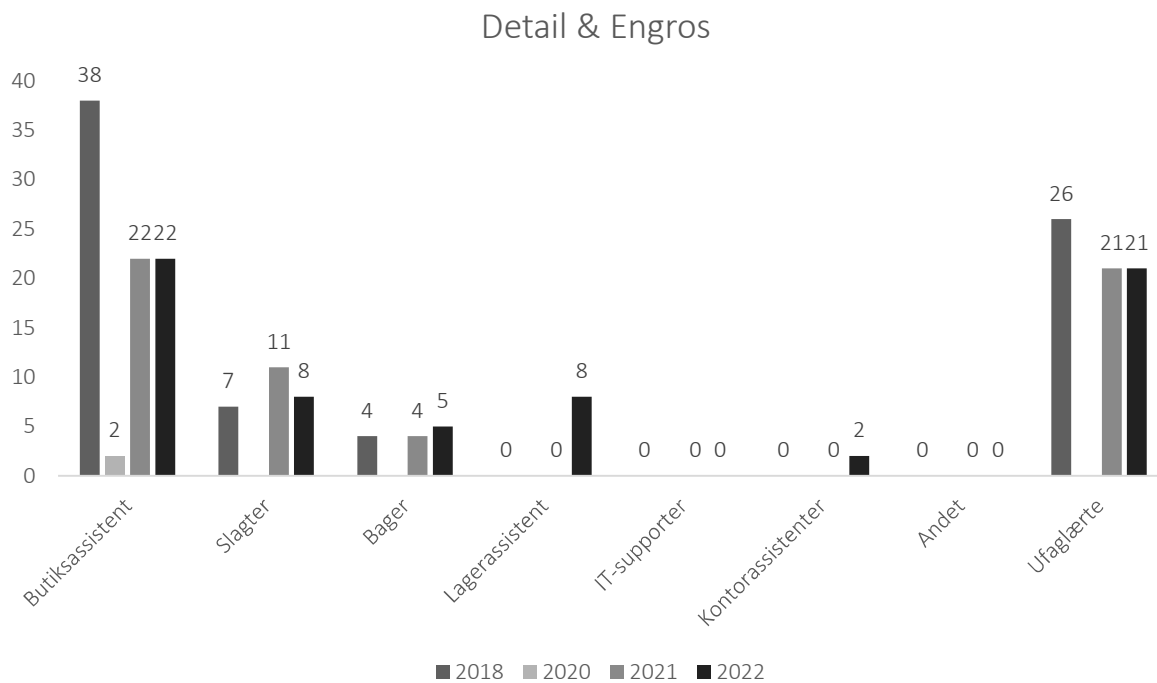
Figur 15: Mangel på arbejdskraft i branchen Tekniske rådgivere

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **24 medarbejdere** (2021: 22, 2020: 16 og 2018: 41). Der er fortsat god aktivitet i det grønlandske byggeri, hvilket formentlig kan læses af tallene i undersøgelsen. Samtidig er netop rådgiverbranchen en branche, hvor der let kan substitueres med rådgivere udefra, hvilket periodevis kan udgøre et problem, men også en løsning på den manglende arbejdskraft.

13 Detail & Engros

Detailhandlen er siden 2018-undersøgelsen adskilt fra branchen Handel og Kontor.

5 (2021: 4, 2020: 2) respondenter har besvaret spørgsmålene i denne kategori:



Figur 16: Mangel på arbejdskraft indenfor branchen Detail & Engros

Branchen oplyser i undersøgelsen, at der totalt mangler **66 medarbejdere** (2021: N/A, 2020: 2 og 2018: 75).

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. 8,3 % (10 virksomheder) (2021: 13,9 % (20 virksomheder) (2020: 12,9 % (22 virksomheder) af respondenterne har placeret sig selv i denne kategori. Enkelte fordi de evt. falder i flere brancher og andre pga. usikkerhed om tilhørsforhold:

Der er bl.a. oplyst følgende brancher⁴:

- Handel & kontor
- Erhvervsudvikling
- Hvidevarer
- måske service og transport
- service og transport og Hotel og restauration
- Trykkeri
- Entreprenør indenfor beton, svejser og Coating
- Service og Turisme, rejseagent

5 respondenter oplyser, at de ikke mangler arbejdskraft, mens øvrige 5 mangler henholdsvis faglært og ufaglært arbejdskraft. Det oplyses, at der indenfor denne kategori i alt mangler **26 medarbejdere**, hvilket bl.a. fordeler sig på faggrupper, som:

- Fag viden inden for økonomi/skat
- Elektriker/VVS.
- Faglærte søfolk, maskinmestre, skippere, styrmænd (uden misbrugsproblemer)
- Tømrer/snedkere- smede-mekanikere-betonfolk
- Uddannet køkken og ufaglært servering og opvask
- Personer der både kan svejse, betonfolk og coating folk

⁴ 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 77 (2021: 103) (ud af 121 respondenter (2021: 146) svar på denne del af spørgerammen:



Figur 17: Adgangen til lærlinge (spørgsmål 18)

Det vægtede gennemsnit er **2,9** (2021: 3,0 og 2020: 2,9), hvilket kan medvirke til en forsigtig konklusion af at der gennemsnitligt er en omkring middel adgang til lærlinge og elever. Det er værd at hæfte sig ved at knap 40 % (2021: 30 %) af respondenterne finder det umuligt eller meget svært at få adgang til lærlinge, mens ca. 23,4 % (2021: 27 %) finder det OK eller let. Der er derfor en overvejende del af respondenterne, der oplever udfordringer med adgangen til relevante lærlinge/elever, og det lader til at være en udvikling i en negativ retning siden 2021.

15.2 Muligheder og udfordringer med lærlinge

Respondenterne har i et åbent spørgsmål samt i et kommentarfelt angivet hvilke forhold de oplever i forbindelse med at beskæftige lærlinge og elever. Da spørgsmålet 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

- Inuili er for dårlige med opfølgningen
- Det er ikke nemt at få lærlinge, men heller ikke umuligt, det som er udfordringen, er at lykkes med at uddanne dem, der er meget stort frafald, specielt på de tekniske uddannelser. Situationen hos AU-uddannelsen er god, vi ansætter primært AU-ere, de er dygtige og motiveret når de starter, og endnu bedre når de er færdige. Vi ansætter ca. 75% af de AU-ere vi uddanner

15.2.2 Lærlingenes faglighed og parathed

- Mange unge er slet ikke klædt på til en uddannelse. De udebliver og forstår ikke at arbejde kan være hårdt en gang imellem.
- Der er meget få egnede
- De er generelt meget meget tunge at løfte - social bagage
- Det er primært ingeniører/ studerende der søger praktikplads og det kan vi ikke altid tilbyde, når vi har brug for arkitekter og konstruktører
- De mangler interesse og evnen til at stå op.
- Kandidater ikke egnede
- Ingen kompetente ansøgninger

15.2.3 Arbejdsmoral og vilje

- De er for det meste ustabile, og interessen er minimal hos mange af dem.
- Vi oplever eleverne skifter og er ustabile
- Motivation for at arbejde, fagskolens placering, familiære forhold
- Bolig - fritidsaktiviteter

15.2.4 Geografi og boligforhold

- ingen ansøgninger. svært med bolig
- Boligforhold
- På grund af pladsmangel kan vi ikke tage elever.

15.2.5 Forudsætninger for at have lærlinge

- Jeg er ikke godkendt til at have lærlinge
- Ikke uddannelsesberettiget virksomhed.

15.2.6 Efterspørgsel og adgang til lærlinge

- Man kan ikke have lærlinge på små byer fordi der er ingen arbejde om vinteren
- Jeg har ikke mulighed for at ansætte en malersvend her i byen, og lærlinge har vi ikke noget til at beskæftige hele året rundt
- Ingen søger
- ingen ansøgninger. svært med bolig
- Forsøger at få disse, ved at plukke blandt vores ungarbejder
- Svært af finde lærlinge
- Manglende interesse for at uddanne sig til lastvognsmekaniker
- [oversat fra grønlandsk] Hvis det drejer sig om skolebørn, så bruger vi dem ikke her, da det ifølge arbejd lov ikke må arbejde. Vi har ikke problem med at skaffe elever.
- Det er svært at finde nogle med de rette skolekunderskaber og den rette indstilling
- Men er svært at fastholde dem i hele uddannelsesperioden
- Få ansøgninger fra byen, flere udefra hvilke vil give flere unødige udfordringer
- Vi kan i øjeblikket ikke besætte nogen af vores elevstillinger, fordi vi ikke kan finde og fastholde den rette kandidat

15.2.7 Andre forhold

- Vi er selv ufaglærte
- vi har endnu ikke haft elever
- Vi ansætter mere og mere engelsksproget personale så sprogligt er det en barriere de har ingen sprog med sig

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 **6,5** (2021: 6,6 og 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 manglen 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 særskilt om hvor mange pladser der er udbudt, men der er en indikation på at de udbudte pladser udnyttes i et vist omfang. 22,5 % af respondentvirksomhederne (2021: 26 % og 2020: 32,4 %) kan udnytte deres pladser 100 %, mens 28,2 % (2021: 28,2 % og 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.

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

Sprog nævnes også som en barriere, fordi de unge har meget begrænsede sprogegenskaber fra deres grundskole forløb.

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 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 Diversitet

16.1 Fokus på diversitet

Termen "diversitet" refererer i denne sammenhæng til emner som bl.a. køn og etnicitet. Undersøgelsen har med en enkelt spørgsmålssektion haft til formål at åbne op for at give et lille indblik i status og hvordan diversitet indgår i virksomhedernes virke.

Kønnene er ligeligt repræsenteret i arbejdsmarkedet fra 30-årsalderen og op efter, mens der i gruppen under 30 år, er en underrepræsentation af kvinder i forhold til mænd⁵.

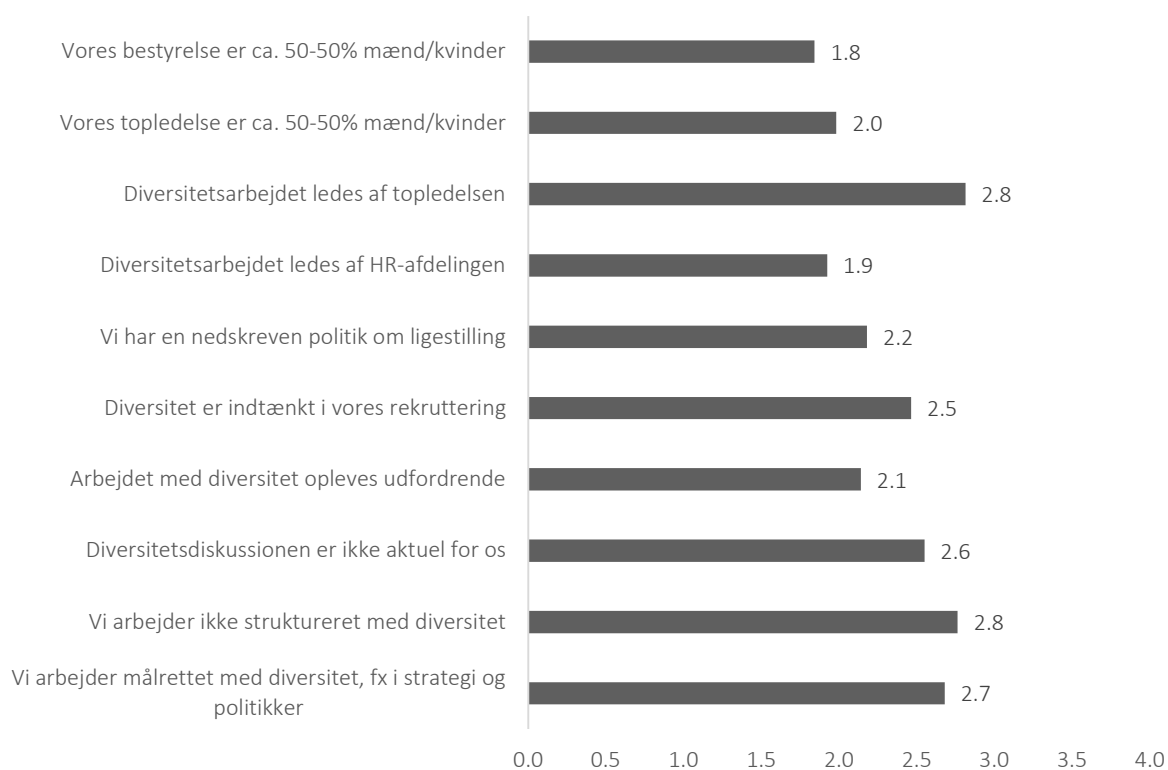
Diversitet er mere end kønsdiversitet, men undersøgelsen sætter overvejende fokus på kønsdiversitet.

16.2 Diversitet i de grønlandske organisationer

Alene 69 respondenter har valgt at besvare dette spørgsmål, hvorved mere end 50 respondenter har fravalgt det. Årsagen hertil er ikke undersøgt, men det er værd at bemærke at der er tale om et større "frafald" af respondenter på dette spørgsmål end undersøgelsens øvrige spørgsmål. Dette *kan* skyldes at emnet er følsomt, man ikke arbejder med det, ikke har interesse i det, at man ikke ønsker at udstille et manglende fokus eller andet. Dette er alene antagelser og *mulige* årsager, som det kan være værd at undersøge i senere analyser.

Respondenterne har besvaret en række udsagn på en skala fra 1-4 (1 Meget Uenig/2 Uenig/3 Enig/4 Meget Enig).

Resultatet er præsenteret i en samlet oversigt baseret på vægtede gennemsnit. Jo højere en score jo mere enig er respondenterne i udsagnet:

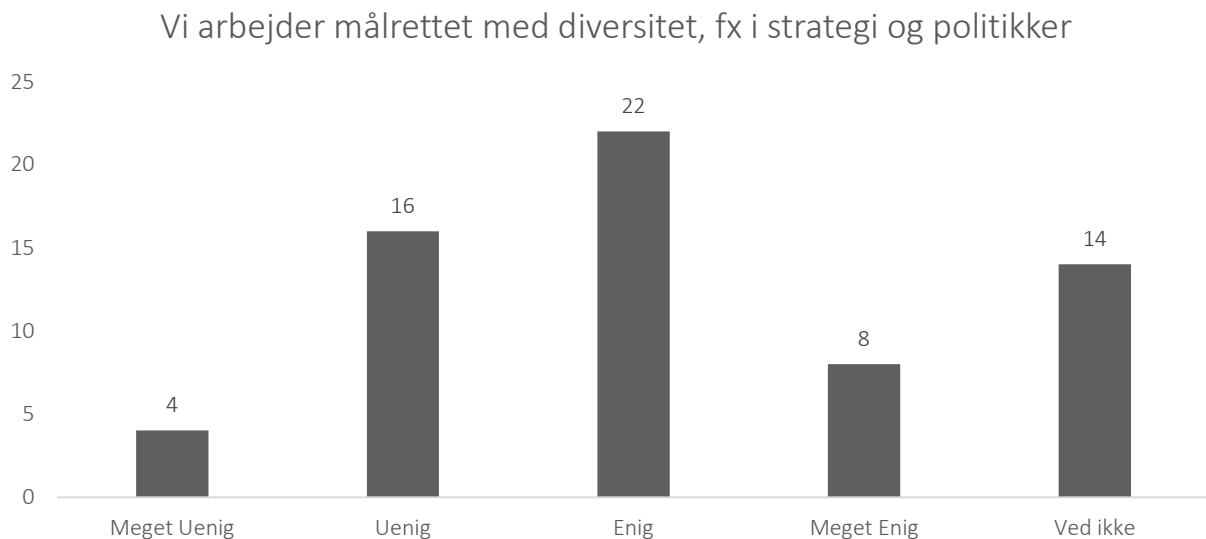


Figur 19: Diversitet i de grønlandske organisationer (spørgsmål. 22)

⁵ Kilde: Grønlands Statistik [BEDSTC], [INDPI302] og [ARDSTK1]

16.3 Diversitet i strategi og politikker

Direkte adspurgt er det den overvejende opfattelse hos respondenterne, der har besvaret spørgsmålet, at der arbejdes målrettet med diversitet i strategi og politikker:

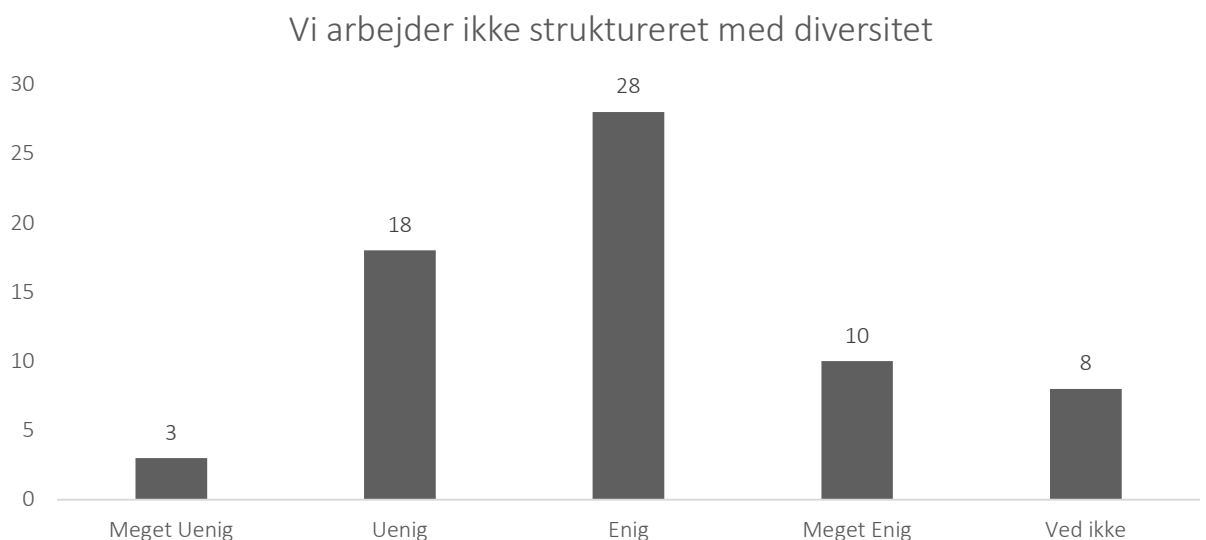


Figur 20: Opfattelsen af hvorvidt, der arbejdes målrettet med diversitet (spørgsmål 22)

Der er ikke spurgt ind til hvilke konkrete strategier eller politikker, der er tale om, men det må lægges til grund, at der hos de fleste respondentvirksomheder er udtrykt konkrete holdninger til emnet diversitet.

16.4 Det strukturerede arbejde med diversitet

I forlængelse af forrige spørgsmål har respondenterne forholdt sig til, hvorvidt der arbejdes struktureret med diversitet. Spørgsmålet er formuleret med en negation, og interessant nok bliver resultatet at den overvejende opfattelse er, at man *ikke* arbejder struktureret med diversitet:



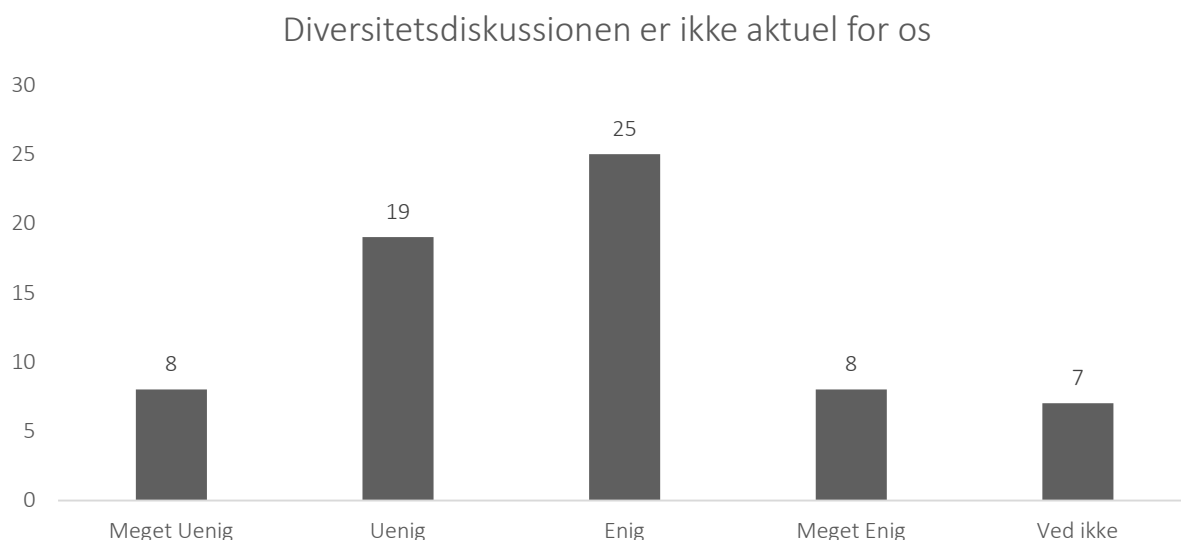
Figur 21: Opfattelsen af hvorvidt, der arbejdes struktureret med diversitet (spm. 22)

Spørgsmålet har en indbygget fejlmargen, da termen, *struktureret*, ikke er entydig eller nærmere beskrevet, og derudover indeholder spørgsmålet en negation ("ikke"), som kan udfordre besvarelsen.

Lægges det dog til grund, at spørgsmålet er forstået og at der er en ensartet forståelse af struktur, så er det ikke den overvejende opfattelse, at der arbejdes struktureret med diversitet, til trods for at der i forrige spørgsmål er en indikation på, at dette er noget, der indgår i strategien og politikkerne. Dermed bliver der en diskrepans mellem intentionerne og handlingerne, forstået som at der i strategien og politikkerne kan være et ønske om mere diversitet, mens dette ikke understøttes af den måde, der rent faktisk handles på.

16.5 Relevansen af diversitetsdiskussionen

En mindre overvægt af respondenterne, finder ikke diversitetsdiskussionen relevant for deres organisation:



Figur 22: Relevansen af diversitetsdiskussionen (spørgsmål 22)

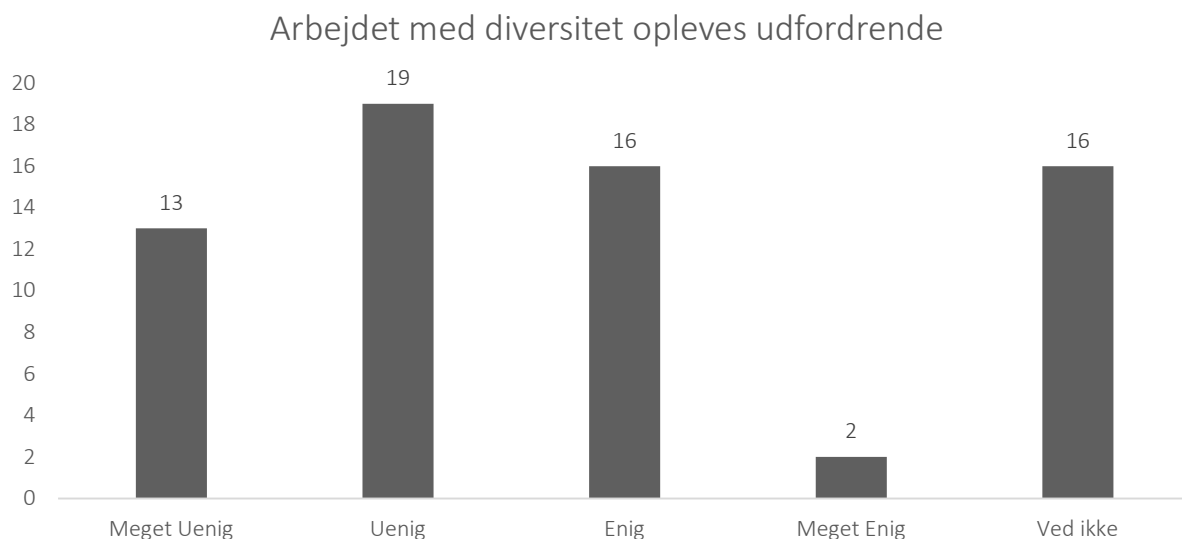
Det har ikke været muligt at angive, hvorfor man finder diskussionen relevant eller ikke relevant, men af kommentarfeltet fremgår nogle enkelte kommentarer, som evt. kan give et fortolkningsbidrag:

- Dette er ikke muligt i en by som vores hvor hænder er afgørende pga. få ansøgere
- pt. kan vi hverken sætte krav eller sætte en dagsorden for oven nævnte da vi tager hvad vi kan få for at få det til at løbe rundt
- Mandsdomineret branche svært at fastholde kvinder
- Vi er en meget lille virksomhed, med ca. 80-90% kvinder ansat i virksomheden. 8 kvinder ud af 8 folk i én afdeling (mænd søger som regel ikke) og 2 ud af 4 i den anden afdeling.
- [oversat fra grønlandsk] I vores firma er der ingen der spørger om det er en kvinde eller mand og hvilken baggrund vedkommende har, det er ting/arbejde som vedkommende giver, det drejer sig om

16.6 Hvor udfordrende er det at arbejde med diversitet?

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere hvorvidt de oplever det udfordrende, at arbejde med diversitet.

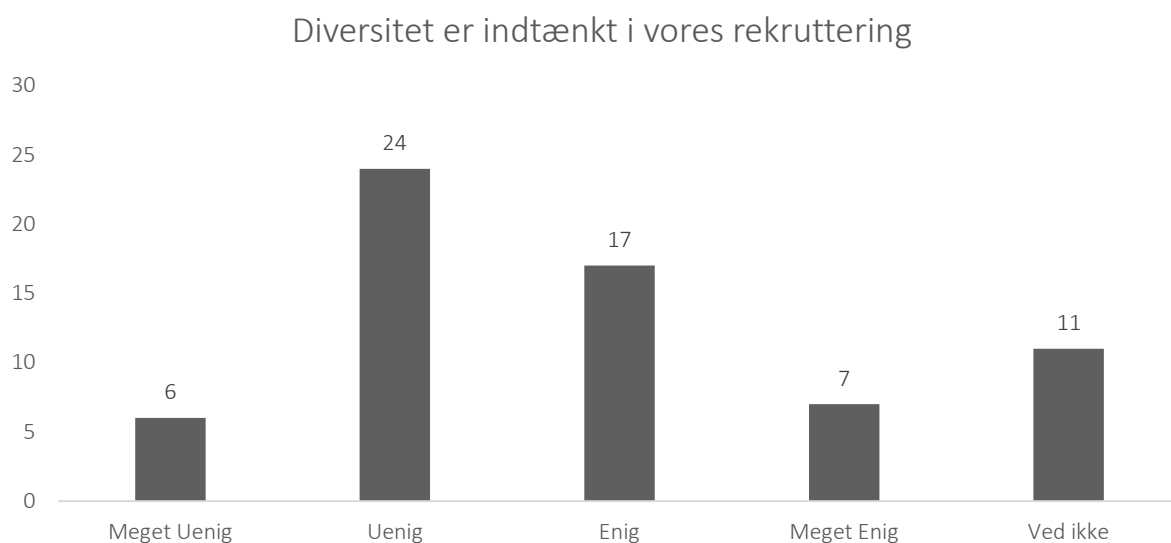
Ca. halvdelen af respondenterne oplever ikke at det er udfordrende at arbejde med diversitet. Også dette spørgsmål kan læses meget subjektivt, men lægges svarene til grund, så burde det ikke umiddelbart være kompleksiteten, der er til hinder for at man adresserer diversitet i sin organisation:



Figur 23: Oplevelsen af hvor udfordrende det er at arbejde med diversitet (spørgsmål 22)

16.7 Diversitet og rekruttering

En overvejende del af respondenterne har på spørgsmålet om hvorvidt diversitet er indtænkt i deres rekruttering, svaret at dette ikke er tilfældet:

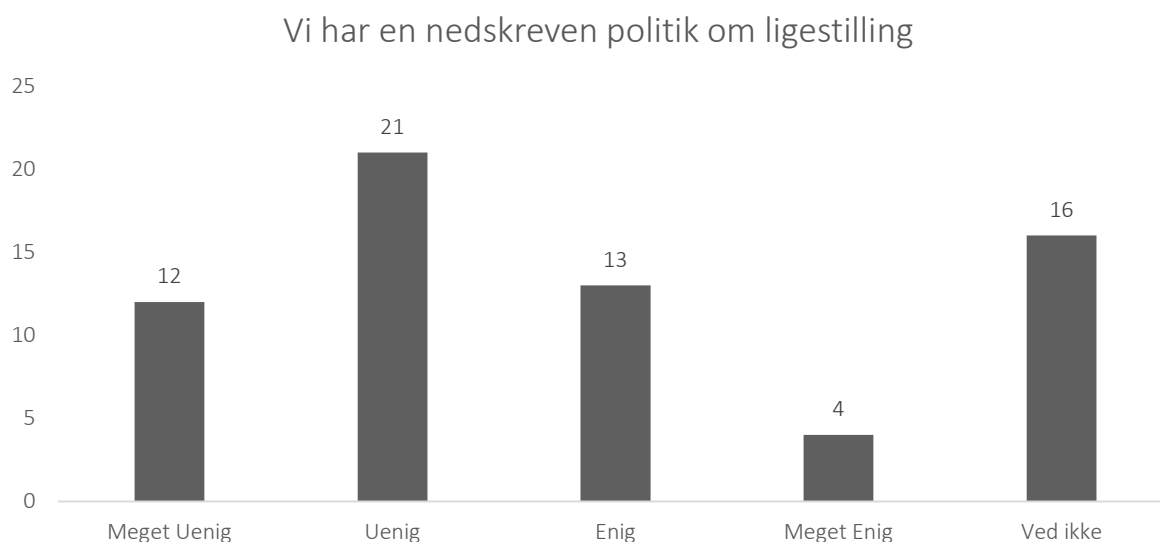


Figur 24: Diversitet som komponent i rekrutteringen (spm. 22)

Svaret illustrerer ikke i sig selv, hvorvidt der er et problem. Flere kommentarer peger i retning af at man ikke befinder sig i en situation, hvor der er ansøgere eller kandidater nok til at et emne som diversitet bliver aktuelt. Svarene kan også være udtryk for at man indgår i en branche, der er overvejende domineret af det ene køn eller at man modtager en ligelig andel af henvendelser til at opretholde en diversitet, uden at man behøver at tage aktivt stilling til det i selve rekrutteringen (fordi det "giver sig selv"). Det er selvfølgelig også muligt, at indfortolke, at der kan være et behov for at tænke mere diversitet i den måde, der rekrutteres på. Uden at emnet i denne sammenhæng er nærmere undersøgt, bør svaret nok læses sammen med tidligere svar, der indikerer at der mangler en struktureret tilgang til at arbejde med diversitet på.

16.8 Ligestillingspolitik

Analysen forsøger at skabe et indblik i, hvorvidt der er nedskrevne ligestillingspolitikker. I den forbindelse skal det holdes for øje at ligestilling og diversitet ikke nødvendigvis er det samme, idet ligestilling ofte vil relatere sig til kønnenes lige muligheder, mens diversitet afspejler den faktiske fordeling af fx kønnene.

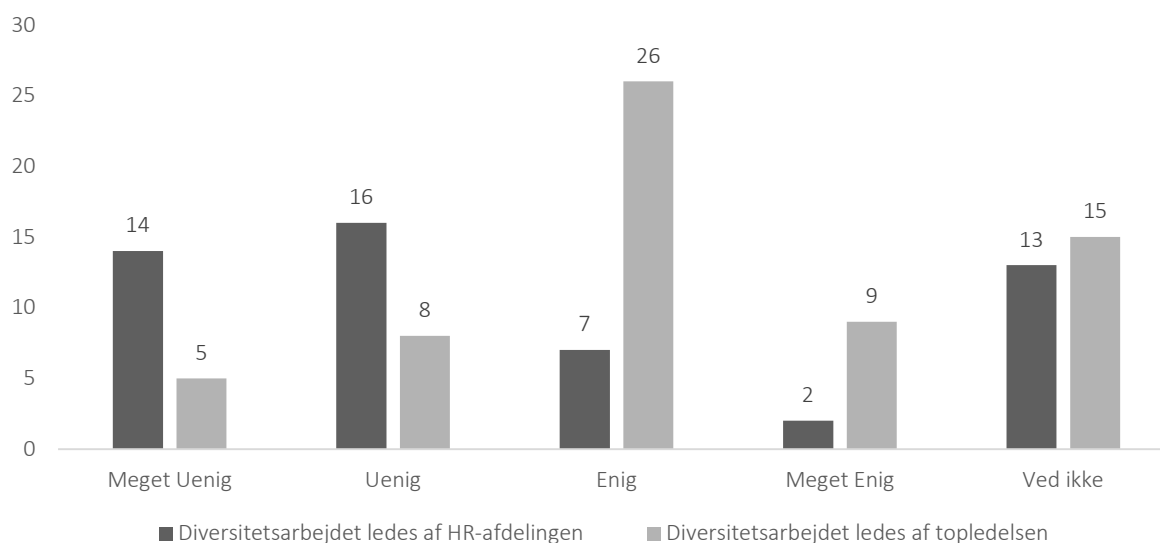


Figur 25: Omfanget af nedskrevne ligestillingspolitikker (spørgsmål 22)

En overvejende andel af respondenterne indikerer, at der ikke findes en nedskreven politik om ligestilling, mens alene 26 % angiver at der findes en sådan politik.

16.9 Hvem driver diversitetsarbejdet

Der er forskellige muligheder for at drive indsatsen med diversitet i en organisation. Respondenterne er blevet spurgt om hvor enig man er i at indsatsen ledes af henholdsvis topledelsen og HR-afdelingen – der er ikke givet andre svarmuligheder og de to muligheder udelukker ikke hinanden:



Figur 26: Ledelsen af diversitetsarbejdet (spørgsmål 22)

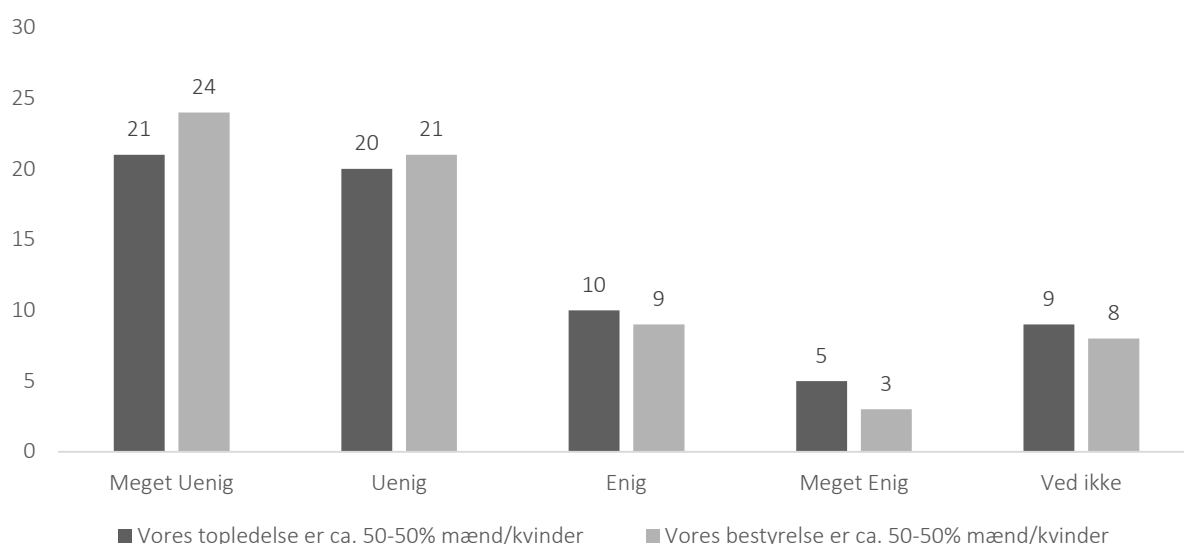
Det er overvejende topledelse, der opleves at lede diversitetsarbejdet og i mindre grad HR-afdelingerne. Dette skal formentlig også ses i lyset af, at mange respondenter ikke nødvendigvis har en organisation eller en størrelse, hvor der er en HR-afdeling. Dette fremgår bl.a. af nogle af kommentarerne til spørgsmålet:

- Har ikke HR-afdeling i vores "lille" virksomhed
- Ledelsen består af 1 person - virksomheden har ingen bestyrelse
- Vi har én topleder (kvinde) og ikke nogen HR-afdeling

16.10 Ledelsens sammensætning

Diversitet er ikke alene køns-diversitet, men kan også være anden form for diversitet, fx på etnicitet eller andre parametre. Der er dog i udvalgte spørgsmål alene sat fokus på kønsdiversitet.

Respondenterne har forholdt sig til fordelingen af mænd og kvinder i henholdsvis topledelse og bestyrelse:



Figur 27: Oplevelsen af ledelsens sammensætning (spørgsmål 22)

Respondenterne er ikke blevet bedt om at forholde sig detaljeret til fordelingen på køn i topledelse og bestyrelse, men er alene blevet bedt om at vurdere i hvilken grad de er enige i at henholdsvis topledelse og bestyrelsen er udgjort af en ligelig fordeling af mænd og kvinder.

18,5 % af virksomhederne lader til at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i *bestyrelsen*, mens 23,1 % af virksomhederne angiver at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i *topledelsen* (uden at topledelsen er nærmere defineret i denne kontekst). Der lader derfor til overvejende at være en opfattelse at, at der ikke er en ligelig kønsfordeling på køn i bestyrelse og topledelse blandt respondentvirksomhederne. Der er ingen fortolkningsbidrag til, hvad fordelingen typisk er eller årsagen/årsagerne hertil kan være.

16.11 **Kommentarer**

Det har været muligt at give kommentarer til spørgsmålene om diversitet. Flere svar er indarbejdet ovenfor i analysen, mens øvrige relevante kommentarer indgår nedenfor:

- Har ingen kvinder ansat pt
- 1/3 del mand - 2/3 del kvinder (det stærke køn) ;-)
- I vores arbejde værdsætter vi et let samarbejde, og er nu begyndt med personlig udvikling til alle ansatte
- Familiedrevet virksomhed

16.12 **Konklusion diversitet**

Spørgsmålene om diversitet har ikke haft til formål at give et komplet overblik, men er alene et kort "besøg" ind i diversitetsagendaen, evt. som en opstart på yderligere analyser og i supplement til Ligestillingsrådets analyse fra november 2022, "*Henter du kaffen*". Analysen kan ikke konkludere direkte, om det er det ene eller andet køn/etnicitet, der er i mindretal, men forholder sig mere overordnet til emnet diversitet.

Der synes at være tænkt diversitet i strategier og politikker, men mangler fokus på diversiteten i den måde man har struktureret sig på. Sammensætningen af topledelse og bestyrelse indikerer, at der ikke er en ligelig fordeling af mænd og kvinder, men giver ikke et fortolkningsbidrag til om dette opfattes som en udfordring eller hvad årsagen er. Der er overvejende enighed om at arbejdet med diversitet ledes af topledelsen.

Der synes i flere virksomheder at være en diskrepans mellem intentionerne og handlingerne, forstået som at der i strategien og politikkerne oplyses at være en holdning til diversitet, mens dette ikke understøttes af den måde, der rent faktisk handles på, beskrevet som en manglende struktureret tilgang til arbejdet med diversitet.

Der er indikationer på at der for de fleste respondenter (50 %) ikke er en nedskreven politik om ligestilling eller tænkes diversitet, når der rekrutteres medarbejdere. 26 % af virksomhederne har en nedskrevet politik, mens 24 % ikke ved om der er en ligestillingspolitik.

Der er en overvægt af respondenter, der ikke finder diversitetsdiskussionen relevant for deres virksomhed, men samtidig er oplevelsen *ikke* at agendaen er svær at arbejde med. Der er kun få bidrag til konklusionen, men flere respondenter angiver at den generelle mangel på arbejdskraft ikke gør det muligt at prioritere diversitet, idet man må tage de kandidater, der er tilgængelige.

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/normeringer.

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. 70 % af stillingerne/normeringerne, der rent faktisk kan besættes.

Alene 70 % af de faglærte stillinger kan besættes

17.1.2 Ufaglært arbejdskraft

Den største ustabilitet opleves i gruppen med ufaglært arbejdskraft, hvor det vurderes at der er behov for 30 % (2021: 55 % og 2020: 29 %) flere medarbejdere end der er stillinger til, for at besætte alle stillinger i løbet af et år. Dette varierer mellem brancherne og ofte vil brancher med meget ufaglært arbejdskraft være "hårdest ramt".

Der skal ansættes 30 % flere mennesker for at fylde normeringerne

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 lidt over halvdelen af de normerede lærlingestillinger er fyldte. Dette resultat skal tages med forbehold for konklusionerne i afsnit 15.

Ca. 65 % af lærlingestillinger kan besættes

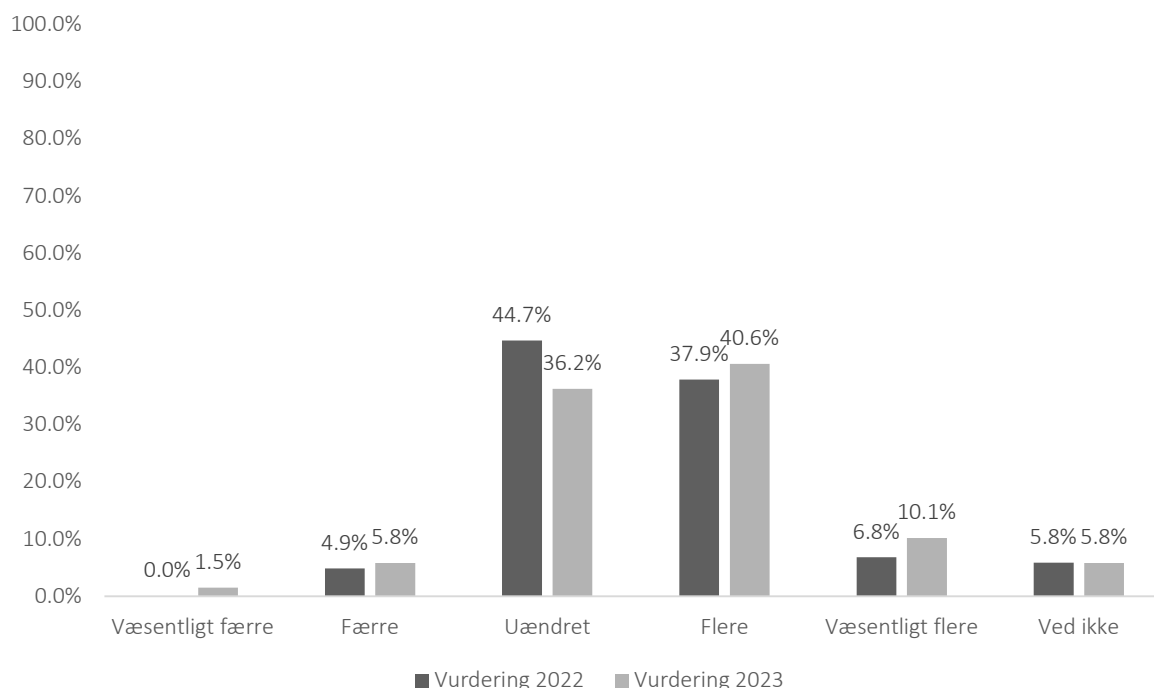
17.2 Delkonklusion

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/normeringer 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 2023

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere deres behov for medarbejdere i 2023:



Figur 28: Vurderingen af behovet for medarbejdere i 2023 (Spørgsmål 21)

Det er tidligere konstateret at udviklingen og mulighederne for vækst er begrænset af adgangen til mere arbejdskraft, som er svær at tilvejebringe. I slutningen af 2021 er der indført en fast track ordning for tilkaldt arbejdskraft, som der overvejende meldes positivt tilbage om fra erhvervslivet.

I en direkte sammenligning mellem 2022 og 2023 vurderingerne, kan der synes at være en højere grad af optimisme til 2023 end til 2022 målt på forventningerne til at skulle bruge mere arbejdskraft. Flere respondenter har afgivet kommentarer til at supplere vurderingen af behov for arbejdskraft:

Om forventningerne til mere arbejdskraft:

- [oversat fra grønlandsk] Vores virksomhed vokser, så vi mangler stabil arbejdskraft
- Vi kunne udvikle firmaet væsentlig hvis vi kunne få kompetent arbejdskraft
- Rigtig meget uudnyttet vækst efter Corona står for døren - vi siger stadig nej til rigtig meget da hænderne er svære at få fat på
- Forventer flere opgaver
- Årsagen er flere gæster
- Kommunalt politisk aftale kan medføre behov for flere ansatte som chauffører
- Stor aktivitet i branchen

Om forventningerne til mindre arbejdskraft:

- Grundet manglende arbejdsopgaver fra det offentlige
- Vi har ikke samme ordretilgang
- Nedlægger administrative stillinger
- Vi stopper med at levere mellemmåltider i løbet af 2023. pga. besparelser (Qeqqata Kommunia)

19 **Konklusion**

19.1 **Konklusion**

Fortsat mangel på arbejdskraft

GE gennemfører årligt en undersøgelse, om manglen på arbejdskraft i Grønland. I 2022 har der været en noget lavere deltagelse end tidligere, men der identificeres fortsat en generel mangel på arbejdskraft. Baseret på angivelsen fra respondenterne i undersøgelsen, mangler der som minimum ca. 1.100 medarbejdere i Grønland.

Forventninger til 2023

Der er forventninger hos respondentvirksomhederne til at der er behov for flere medarbejdere i 2023, og forventningerne til 2023 overstiger de forventninger, virksomhederne havde til 2022.

Normering og udbud af faglærte stillinger

Det er svært at besætte udbudte stillinger, og når det gælder de faglærte jobs, vurderer virksomhederne at kun ca. 70 % af stillingerne kan fyldes. Mange virksomheder oplever en vis gennemstrømning af medarbejdere, og man er i løbet af et år nødt til at ansætte 30 % flere mennesker i virksomhederne for at kunne fylde de normeringer/stillinger man har.

Sæson og vækstmuligheder

Mange virksomheder oplyser at den svære adgang til arbejdskraft medfører, at man ikke kan skabe vækst for sin virksomhed. Manglen på arbejdskraft synes at være størst i 3. kvartal af året, som er højsæson for mange brancher bl.a. turismen og byggeriet, som er stærkt repræsenteret i både erhvervslivet og undersøgelsen.

Diversitet

Som noget nyt har undersøgelsen i 2022 sat fokus på diversitet i virksomhederne, primært kønsdiversitet. Respondenterne oplever ikke diversitetsagendaen som nævneværdigt udfordrende, men en overvejende del af virksomheder finder ikke agendaen relevant for dem. Det oplyses bl.a. når der er mangel på arbejdskraft må man tage de ansøgere, der er adgang til og at der kun i begrænset omfang er mulighed for at kunne stille krav til fx køn.

Der er enighed om at diversitetsarbejdet ledes af topledelsen. Mange topledelser og bestyrelser har ikke en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Der er en oplevelse af at virksomhederne i et fint omfang har politikker og strategier for diversitet, men at der dette til trods ikke arbejdes struktureret med det. Dermed er der en diskrepans mellem de gode intentioner og den praksis, der udøves.

Lærlinge

Der opleves fortsat udfordringer med at ansætte og fastholde lærlinge, og i lighed med tidligere undersøgelser, angives især lærlingenes egne forhold som årsag til at der er frafald og dårlig arbejdsmoral. Det er muligt for lærlinge at tage beskæftigelse som ufaglært arbejdskraft og tjene mere end lærlingelønnen giver, og dermed bliver der en kortsigtet interessekonflikt mellem manglen på ufaglært arbejdskraft og det langsigtede behov for faglært arbejdskraft. Manglende sprogegenskaber opleves som en barriere, og der ses flere arbejdspladser hvor egenskaber udover grønlandsk og dansk er nødvendigt.

Der er en over middel udnyttelse af de udbudte lærlingepladser, men der opleves forskelle mellem fagområder og geografiske områder.

19.2 Besvarelse af antagelser

I afsnit 2.5 blev fremført 4 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 +1.000 mennesker.
2	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 der konkurrence om lærlingene, der kan tjene flere penge som uaglærte end de kan på elevløb. Der er ikke et ligeligt antal opgaver over året i alle områder af Grønland, og det påvirker muligheden for at tage lærlinge ind.
3	Der bliver behov for mere arbejdskraft fremadrettet	Ja, det bekræftes, at der er forventninger om behov for mere arbejdskraft i 2023. Det vurderes at alene 70 % af stillinger for faglært arbejdskraft kan besættes.
4	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 både faglært og uaglært arbejdskraft. Der er en indikation på at man skal have 30 % flere personer igennem virksomheden for at besætte det antal normeringer/stillinger man har i løbet af et år som følge af frafald og opsigelser forårsaget af ustabile forhold hos medarbejderne samt konkurrence om medarbejderne mellem arbejdspladserne.

Tabel 4: Besvarelse af undersøgelsens antagelser

20 BILAG

20.1 Bilag 1 - Spørgerammen

Spørgerammen er bygget op af fælles spørgsmål og branchespecifikke spørgsmål med underkategorier. Det har været muligt at svare på enten grønlandsk eller dansk.

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. Er der en eller flere perioder af året, hvor manglen på din arbejdskraft er mest omfattende?
9. Vurdér dit behov for medarbejdere i 2023?
10. Vurdér hvordan diversitet (fx køn, etnicitet m.v.) er noget, der optager jeres virksomhed?
11. Angive hvilke(n) kommune(r) din virksomhed har aktiviteter i?
12. Er din virksomhed medlem af Grønlands Erhverv?
13. Har du kommentarer?

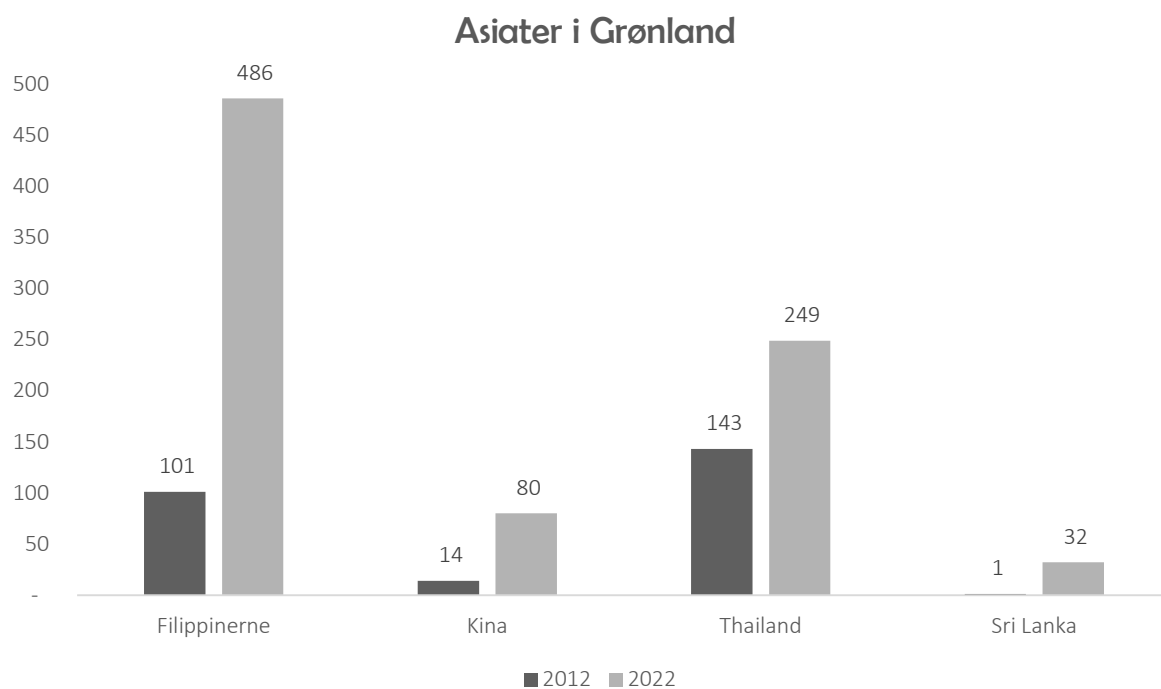
20.2 Bilag 2 - Input til fremtidige spørgerammer

Nedenfor fremgår forslag til forbedring af den eksisterende spørgeramme:

- A. Spørgsmål 17 omkring antallet af personer, der skal ansættes i løbet af et år, for at holde sin normering kan misforstås, så respondenterne tror de svarer på hvor mange de har ansat det seneste år for at kunne udfylde deres normering.
- B. I spørgsmål 22 skal ordet "etnicitet" staves rigtigt.
- C. Der mangler muligheden for at vælge "Entreprenør".
- D. Vurdér om nogle af spørgsmålene har for mange negationer, fx svarmulighederne om diversitet i spørgsmål 22

20.3 Bilag 3 – Asiatisk arbejdskraft i Grønland

Der opleves en tilgang i asiatisk arbejdskraft til Grønland, hvilket især i 2022 har været tydeligt i mange brancher.



Figur 29: Asiater i Grønland 2012 og 2022 (kilde: Grønlands Statistik BEXST6 / BEDS 6)