



## Den private sektor er bedst til at rekruttere indvandrere og efterkommere

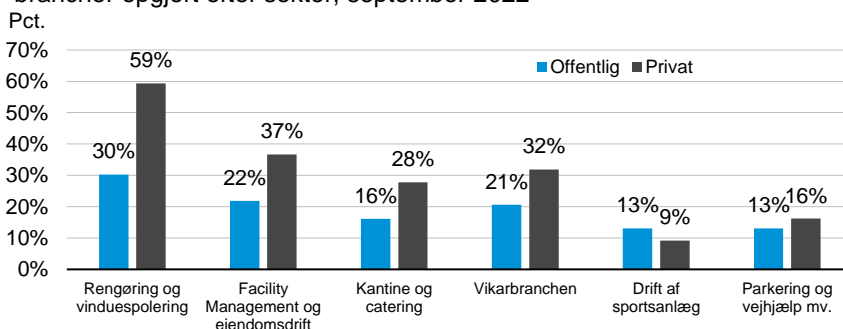
På tværs af en række sammenlignelige branchekategorier har private virksomheder generelt en højere andel indvandrere og efterkommere blandt deres ansatte end det offentlige. Forskellene udgør et godt eksempel på, at private aktører bl.a. kan være med til at løse rekrutteringsudfordringer i den offentlige sektor.

**Den private rengøringsbranche har 30 procentpoint flere indvandrere og efterkommere end den offentlige**

Manglen på medarbejdere skærper de fleste arbejdsgivers fokus på at rekruttere bredt, herunder udenlandsk arbejdskraft. Det er dog i langt højere grad den private sektor end den offentlige, der ansætter indvandrere og efterkommere. Det gælder fx inden for typiske servicefag, herunder rengøring, facility management og katedrift.

### Markant færre indvandrere og efterkommere i offentlige servicefag

Andel indvandrere og efterkommere blandt de ansatte i udvalgte brancher opgjort efter sektor, september 2022



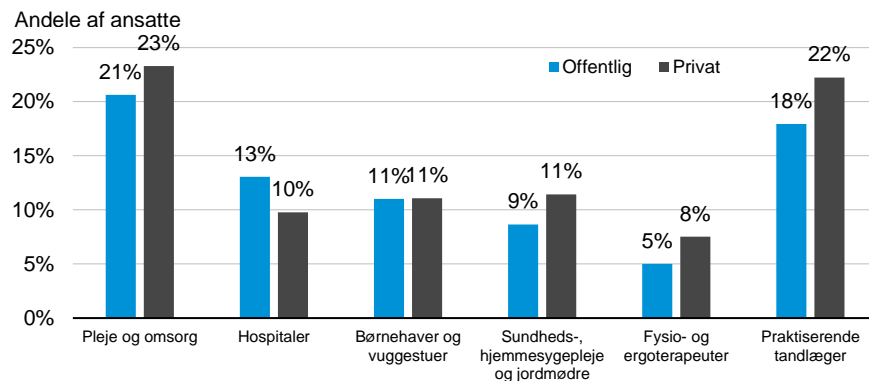
Anm.: Opgjort for udvalgte brancher i september 2022 for 16-66 årige, der er i ordinær beskæftigelse  
Kilde: DI-beregninger på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase 'DREAM'.

Inden for den borgernære velfærd ses en tilsvarende tendens, idet private aktører inden for ældrepleje, børnepasning og flere sundhedsopgaver enten ligger på niveau med det offentlige eller højere, når det kommer til at rekruttere indvandrere og efterkommere.

Den private velfærdssektor får indvandre og efterkommere med på vognen

### Højere andel indvandrere og efterkommere i den private velfærdssektor

Andele ansatte i velfærdsbrancher fordelt på herkomst og arbejdsgiver, september 2022



Anm.: Opgjort for branche i september måned for 16-66 årige, der er i ordinær beskæftigelse

Kilde: DI-beregninger på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase 'DREAM':

På pleje- og omsorgsområdet er 23 pct. af de privatansatte indvandrere og efterkommere, mens det er tilfældet for 21 pct. af de offentligt ansatte.

Private aktører kan hjælpe med rekrutteringsudfordringer i det offentlige

Forskellene peger på, at flere private aktører og et styrket offentlig-privat samarbejde kan være en del af løsningen på rekrutteringsudfordringerne i den offentlige sektor, bl.a. ved at åbne dørene for ny arbejdskraft i form af indvandrere og efterkommere.

### Metode

Analysen er baseret på data fra Beskæftigelsesministeriets forløbsdata DREAM og befolkningsdata fra Danmarks Statistik. Der tages udgangspunkt i 16-66-årige ordinært beskæftigede, som ikke modtager offentlig forsørgelse. Data er trukket for september 2022.

I henhold til Danmarks Statistiks definition defineres "indvandrere" som personer, der er født i udlandet, og hvor ingen af forældrene både er født i Danmark og har dansk statsborgerskab, mens "efterkommere" betegner personer, der er født i Danmark, og hvor ingen af forældrene både er født i Danmark og har dansk statsborgerskab.

Brancherne er udvalgt, hvis der kan identificeres mindst 1.000 ansatte i både den private og den offentlige sektor, og hvis de kan henføres til opgaver i den offentlige sektor, som både kan løses af offentlige og private aktører.