

Arbejdsmarkedsbalancen

Beskæftigelsesregionerne offentliggør halvårligt en Arbejdsmarkedsbalance på deres hjemmesider. Arbejdsmarkedsbalancen viser jobmulighederne for cirka 1.100 stillingsbetegnelser i hver af de fire beskæftigelsesregioner. F.eks. kan man se, om der er rigtig gode, gode eller mindre gode jobmuligheder for stillingen social- og sundhedshjælper i Beskæftigelsesregion Nordjylland.

5. december 2009

Arbejdsmarkedsbalancen udarbejdes på grundlag af en række kvantitative data, som fortæller om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft i regionerne. Dette papir beskriver nærmere, hvad Arbejdsmarkedsbalancen er, og hvordan beskæftigelsesregionerne udarbejder den.

Formålet med Arbejdsmarkedsbalancen

Formålet med Arbejdsmarkedsbalancen er at understøtte det daglige arbejde i jobcentrene, a-kasserne, hos andre aktører og i beskæftigelsesregionerne.

Balancen er et redskab i den aktive beskæftigelsesindsats, der er med til at sikre sagsbehandlere et godt grundlag for at kunne målrette indsatsen overfor de ledige og vise den ledige den kortest mulige vej til job.

Arbejdsmarkedsbalancens udformning

Beskæftigelsesregionerne udarbejder Arbejdsmarkedsbalancen ved - på baggrund af data om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft - at fordele cirka 1.100 stillingsbetegnelser under kategorierne: *mindre gode jobmuligheder*, *gode jobmuligheder* og *rigtig gode jobmuligheder*.

Til de tre kategorier, der siger noget om jobmulighederne, hører de fem såkaldte balancekategorier, der siger noget om forholdet mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft: *Overskud af arbejdskraft*, *Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft*, *Paradoksproblemer*, *Mangel på arbejdskraft* og *Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft*.¹

¹ En konkret gennemgang af, hvordan stillingsbetegnelserne fordeles, gives i bilag 1

Det følgende skema viser Arbejdsmarkedsbalancens udformning:

Skema 1: Arbejdsmarkedsbalancen

Jobmuligheder:	Balancestatus:	Definition:
Rigtig gode jobmuligheder	Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft	Stillinger med særligt omfangsrige rekrutteringsproblemer og ekstraordinær lav ledighed
	Mangel på arbejdskraft	Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed
	Paradoksproblemer	Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed
Gode jobmuligheder	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med lav ledighed og høj jobomsætning
Mindre gode jobmuligheder	Overskud af arbejdskraft	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj ledighed og lav jobomsætning

Jf. overstående skema er stillingsbetegnelserne, der tilhører balancekategorien *Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft*, kendetegnet ved, at virksomhederne har særligt omfangsrige problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at stillingen er kendetegnet af ekstraordinær lav ledighed. For stillingen gælder derfor, at jobmulighederne er rigtig gode.

De stillinger, der er placeret under kategorien *Mangel på arbejdskraft*, er stillingsbetegnelserne kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at stillingen er kendetegnet af lav ledighed. For stillingen gælder derfor, at jobmulighederne er rigtig gode.

I kategorien *Paradoksproblemer* er stillingsbetegnelserne kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at stillingen er kendetegnet af høj ledighed. For stillingen gælder, at jobmulighederne er rigtig gode.

I kategorien *Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft* er stillingsbetegnelserne kendetegnet ved, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere medarbejdere samtidig med, at virksomhederne har en høj jobomsætning til stillingen. For stillingen gælder derfor, at jobmulighederne er gode.

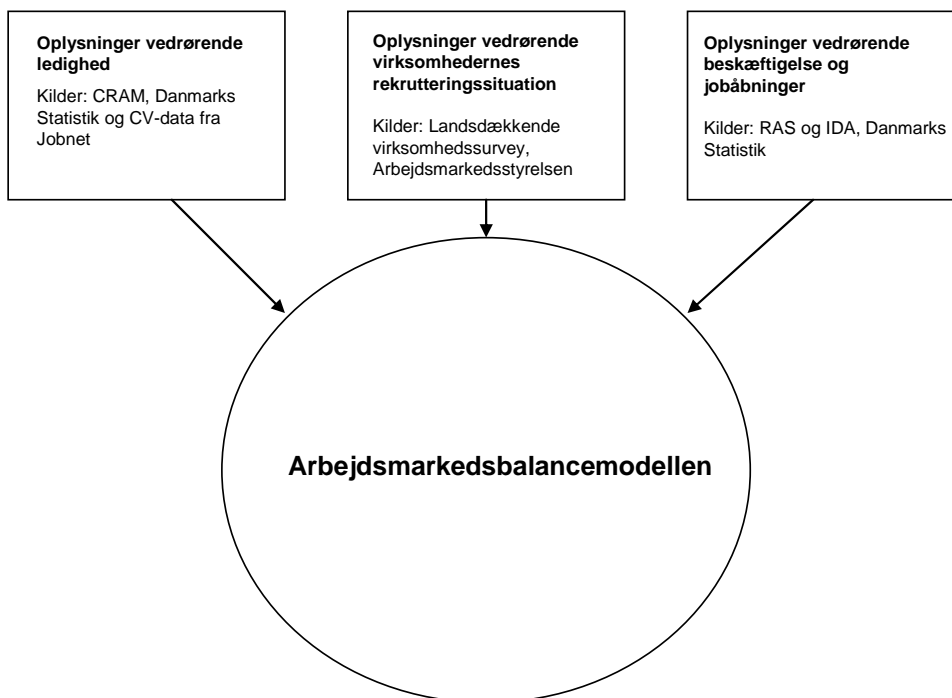
I kategorien *Overskud af arbejdskraft* er stillingsbetegnelserne kendetegnet ved, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere medarbejdere samtidig

med, at stillingen er kendetegnet af høj ledighed og en lav jobomsætning. For stillingen gælder derfor, at jobmulighederne er mindre gode.

Arbejdsmarkedsbalancens datagrundlag

De vigtigste data, som ligger til grund for Arbejdsmarkedsbalancen, er ledighedsdata, data om virksomhedernes rekrutteringssituation, data om jobåbninger i virksomhederne og data om beskæftigelse. Ved at sammenholde alle disse forskellige data fordeles de 1.100 stillingsbetegnelser på de fem balancekategorier, og Arbejdsmarkedsbalancen dannes. Følgende figur 1 viser datakilderne til Arbejdsmarkedsbalancen:

Figur 1: Datakilder til Arbejdsmarkedsbalancen



Arbejdsmarkedsbalancen trin-for-trin

I det følgende gives en trin-for-trin beskrivelse af, hvordan Arbejdsmarkedsbalancen udarbejdes. Her beskrives kriterierne for grupperingen af de cirka 1.100 stillingsbetegnelser under de i alt 5 kategorier:

- Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft
- Mangel på arbejdskraft
- Paradoksproblemer
- Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft
- Overskud af arbejdskraft

Trin 1: Opdeling af mangel og ingen mangel

Det første trin går ud på, at samtlige stillingsbetegnelser inddeles i to grupper:

- **Mangel** - stillingsbetegnelser, hvor de adspurgte virksomheder i den landsdækkende virksomhedssurvey har tilkendegivet, at de har rekrutteret forgæves inden for de seneste to måneder fra spørgetidspunktet. De stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne har tilkendegivet at rekruttere forgæves, er genstand for analysen i trin 2.
- **Ingen mangel** - stillingsbetegnelser, hvor de adspurgte virksomheder i den landsdækkende virksomhedssurvey ikke har tilkendegivet at have rekrutteret forgæves inden for de seneste to måneder fra spørgetidspunktet. De stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne ikke har tilkendegivet at have rekrutteret forgæves, er genstand for analysen i trin 3.

Trin 2: Gruppering af stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne har rekrutteret forgæves

Trin 2 kan opdeles i tre undertrin:

Trin 2a

Samtlige stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne har tilkendegivet at rekruttere forgæves, analyseres med henblik på at inddele dem i de tre underkategorier: *paradoksproblemer*, *mangel på arbejdskraft* og *mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter*.

Grupperingen sker på baggrund af omfanget af mangel på arbejdskraft sat i forhold til ledighedsniveauet. Den følgende tabel 1 viser de grundlæggende principper for inddelingen af stillingsbetegnelserne under de tre underkategorier:

Tabel 1: Oversigt over inddelingen af henholdsvis mangel og ledighed

	Høj ledighed	Middel ledighed	Lav ledighed
Høj mangel	Paradoksproblemer	Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft	Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft
Middel mangel	Paradoksproblemer	Mangel på arbejdskraft	Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft
Lav mangel	Paradoksproblemer	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft

Omfanget af mangel på arbejdskraft for den enkelte stillingsbetegnelse opgøres ved at beregne forholdet mellem mangelen på arbejdskraft og antallet af ledighedsberørte med mere end tre måneders sammenhængende ledighed. Ledighedsniveauet for den enkelte stillingsbetegnelse opgøres ved at beregne forholdet mellem antallet af ledighedsberørte med mere end tre måneders sammenhængende ledighed og beskæftigelsen.

Trin 2b

Grupperingen af stillingsbetegnelser i henhold til kriterierne i tabel 1 resulterer i 9 bruttolister for henholdsvis høj mangel/lav ledighed, høj mangel/mellem ledighed, høj mangel/høj ledighed osv.

For at belyse, hvorvidt der reelt er tale om en mangelsituation for den enkelte stillingsbetegnelse, er alle listerne genstand for en separat analyse. I listerne frasorteres stillingsbetegnelser, hvor de forgæves rekrutteringer udelukkende beror på besvarelser fra *en* virksomhed. Hvis antallet af ledighedsberørte med mere end 3 måneders ledighed er større end manglen på arbejdskraft for disse stillingsbetegnelser overføres de til bruttolisten for ingen mangel, der er genstand for analysen i trin 3.

Trin 2c

Efter frasorteringen samles de ni bruttolister i tre lister, som følger inddelingen i tabel 1:

- Paradoksproblemer
- Mangel på arbejdskraft
- Mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter

Listen *mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter* analyseres derefter med henblik på at belyse, hvorvidt manglen i de inkluderede stillingsbetegnelser har en vis volumen. Samtlige stillingsbetegnelser, hvor der faktisk er rekrutteret mindre end *tre personer* forgæves, overføres til listen for mangel på arbejdskraft.

Trin 3: Gruppering af stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne ikke har rekrutteret forgæves

Samtlige stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne har tilkendegivet ikke at have rekrutteret forgæves, analyseres med henblik på at inddele dem i to grupper: *balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft* og *overskud af arbejdskraft*.

Grupperingen sker med afsæt i jobomsætningen og ledighedsniveauet. Opgørelsen af jobomsætningen for den enkelte stillingsbetegnelse foretages ved at beregne forholdet mellem antallet af jobåbninger og beskæftigelsen. Ledighedsniveauet for den enkelte stillingsbetegnelse opgøres ved at beregne forholdet mellem antallet af ledighedsberørte med mere end tre måneders sammenhængende ledighed og beskæftigelsen. Den følgende tabel 3 viser de grundlæggende principper for inddelingen af stillingsbetegnelserne:

Tabel 3: Oversigt over inddelingen af henholdsvis jobomsætning og ledighed

	Høj ledighed	Middel ledighed	Lav ledighed
Høj jobomsætning	Overskud af arbejdskraft	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft
Middel jobomsætning	Overskud af arbejdskraft	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft
Lav jobomsætning	Overskud af arbejdskraft	Overskud af arbejdskraft	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft

Efter sorteringen samles de ni bruttolister følgende to lister i henhold til inddelingen i tabel 3:

- Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft
- Overskud af arbejdskraft

Trin 4: Gruppering af beslægtede stillingsbetegnelser

Grupperingen af de cirka 1.100 stillingsbetegnelser i henhold til kriterierne i trin 1-3 resulterer i følgende fem lister:

- Paradoksproblemer
- Mangel på arbejdskraft
- Mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter
- Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft
- Overskud af arbejdskraft

Mange af de cirka 1.100 stillingsbetegnelser er nært beslægtede. Eksempelvis dækker fagområdet elektrikerarbejder bl.a. stillingsbetegnelserne elektriker, bygningselektriker og installationselektriker. Disse stillingsbetegnelser udtrykker alle en arbejdsfunktion, der fordrer en erhvervsuddannelse som elektriker. Hvis eksempelvis registreringen af ledige fortrinsvis foregår på stillingsbetegnelsen elektriker, og virksomhederne fortrinsvis tilkendegiver at rekruttere bygningselektrikere forgæves, resulterer det i, at arbejdsmarkedsmodellen genererer mangel på bygningselektrikere og mindre gode jobmuligheder for elektrikere.

For at undgå ovenstående situation gennemføres derfor en tværgående analyse af de fem lister. Stillingsbetegnelserne analyseres systematisk ved at gennemgå de 47 overordnede fagområder, som de cirka 1.100 stillingsbetegnelser falder ind under. Her gennemgås hvilke stillingsbetegnelser, som er beslægtede. Derefter sammenholdes volumen – omfanget af ledighed, mangel og beskæftigelse – for de beslægtede stillingsbetegnelser for at vurdere hvilken stillingsbetegnelse, som repræsenterer det største marked. På baggrund af denne vurdering tilknyttes de beslægtede stillingsbetegnelser kategorien for de stillingsbetegnelser, som repræsenterer det største marked.