

Sådan udarbejdes balancen

Styrelsen for Arbejdsmarkeds og Rekruttering (STAR) offentliggør halvårligt (januar og juni) en Arbejdsmarkedsbalance på www.arbejdsmarkedsbalancen.dk. Arbejdsmarkedsbalancen viser jobmulighederne for cirka 900 stillingsbetegnelser i hver af de otte regionale arbejdsmarkedsområder. F.eks. kan man se, om der er gode eller mindre gode jobmuligheder for stillingen social- og sundhedshjælper i Nordjylland.

Arbejdsmarkedsbalancen udarbejdes på grundlag af en række kvantitative data, som fortæller om udbud og efterspørgsel på arbejdskraft i regionerne. I dette notat beskrives nærmere, hvad Arbejdsmarkedsbalancen er, og hvordan STAR udarbejder den.

Formålet med Arbejdsmarkedsbalancen

Formålet med Arbejdsmarkedsbalancen er at understøtte det daglige arbejde i jobcentre, a-kasserne, hos andre aktører og i de regionale arbejdsmarkedskontorer. 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

STAR udarbejder Arbejdsmarkedsbalancen ved at kombinere fulde registerdata over ledige tilmeldte i Jobindsats, beskæftigede og jobomsætning, med en virksomhedssurvey blandt virksomheder, der repræsenterer knap halvdelen af beskæftigelsen i Danmark. På den baggrund fordeles ca. 900 stillingsbetegnelser under kategorierne: *mindre gode jobmuligheder*, *gode jobmuligheder*, *paradoks* og *mangel på arbejdskraft*

I surveyen er der svar fra ca. 14.000 virksomheder i hele landet om deres arbejdskraftbehov og evt. rekrutteringsvanskeligheder. Surveyen gennemføres hvert halve år og har typisk en svarprocent på 70-75%.

Beregningerne af jobmuligheder kvalitetssikres og valideres af STAR og de regionale arbejdsmarkedskontorer.

Det følgende skema viser kategorierne i Arbejdsmarkedsbalancen.

Tabel 1:
Kategorier i Arbejdsmarkedsbalancen

Balancestatus	Definition
Omfattende mangel på arbejdskraft	Omfattende mangel på arbejdskraft er stillinger: - med mangel på arbejdskraft i mindst 4 RAR-områder (ekskl. Bornholm) i de seneste 2 perioder, - som har en ledighed på 2,5 pct. eller derunder på landsplan og - som kræver en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.
Mangel på arbejdskraft	Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed. Der er mangel på arbejdskraft.
Paradoksproblemer	Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed.
Gode jobmuligheder	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med lav ledighed og høj jobomsætning.
Mindre gode jobmuligheder	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj ledighed og lav jobomsætning. Der er overskud af arbejdskraft

De stillinger, der er placeret under kategorien *Omfattende mangel på arbejdskraft*, er kendetegnet ved at have massive rekrutteringsproblemer i over halvdelen af de 7 RAR-områder¹ og i mindst 2 sammenhængende arbejdsmarkedsbalancer. Desuden skal ledigheden på landsplan være på $\leq 2,5$ pct. og det kræver en erhvervskompetencegivende uddannelse.

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 *gode jobmuligheder* 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 *mindre gode jobmuligheder* er stillingsbetegnelserne kendetegnet ved, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere medarbejdere samtidig

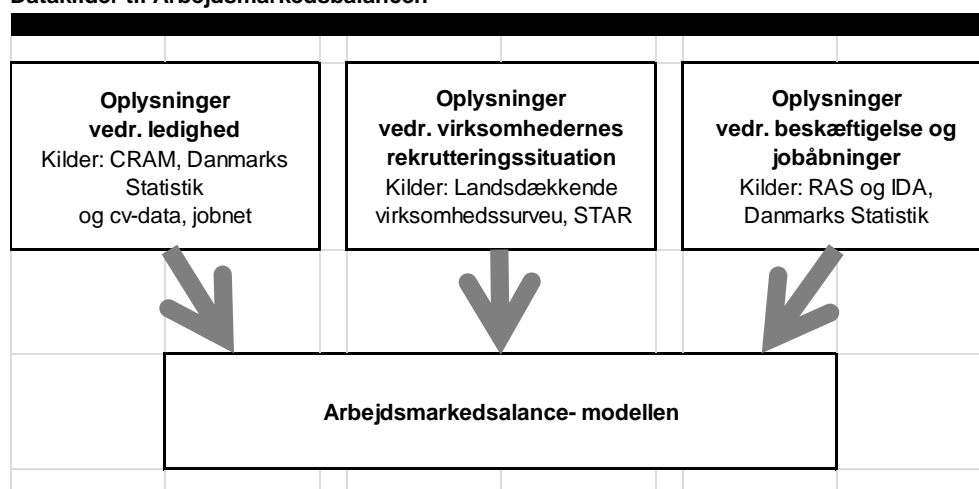
¹ Rekrutteringssituationen Bornholm belyses på et andet grundlag end de øvrige RAR områder og tæller ikke med her.

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, der 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 900 stillingsbetegnelser på de fem balancekategorier, og Arbejdsmarkedsbalancen dannes. 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.

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

Oplysninger vedr. ledighed Kilder: CRAM, Danmarks Statistik og cv-data , Jobnet Oplysninger vedr. beskæftigelse og jobåbninger Kilder: RAS og IDA, Danmarks Statistik Oplysninger vedr. virksomhedernes rekrutteringssituation Kilder: landsdækkende virksomhedssurvey, STAR Arbejdsmarkedsbalance-modellen 3 Samtlige stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne har tilkendegivet at rekruttere forgæves, analyseres med henblik på at inddele dem i de to underkategorier: paradoksproblemer og mangel på arbejdskraft . Grupperingen sker på baggrund af omfanget af mangel på arbejdskraft sat i forhold til ledighedsniveauet. Den følgende tabel 2 viser de grundlæggende principper for inddelingen af stillingsbetegnelserne under kategorierne paradoks og mangel på arbejdskraft.

Tabel 2
Oversigt over inddelingen ift. mangel og ledighed

	Høj ledighed	Middel og lav ledighed
Høj mangel	Paradoksproblemer	Mangel på arbejdskraft
Middel mangel	Paradoksproblemer	Mangel på arbejdskraft
Lav mangel	Paradoksproblemer	Mangel på arbejdskraft

Omfanget af mangel på arbejdskraft for den enkelte stillingsbetegnelse opgøres ved at beregne forholdet mellem mangel 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 2 resulterer i 6 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 bruttolisterne i to lister, som følger inddelingen i tabel 2:

- Paradoksproblemer
- Mangel på arbejdskraft

Trin 2d

Herefter tilføjes en overliggende national balancekategori/liste **Omfattende mangel** bestående af stillinger med en særlig omfattende og tværgående mangel. Karakteristisk for denne kategori af stillinger er, at de:

- Er i mangel i mindst 4 RAR-områder (eksklusiv Bornholm)
- Er i mangel i de seneste to analyseperioder, mindst
- Har en landsdækkende ledighed på 2,5 pct. eller derunder
- Overvejende beskæftiger personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse (faglært eller videregående)

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 ift. jobomsætning og ledighed

	Høj ledighed	Middel ledighed	Lav ledighed
Høj jobomsætning	Mindre gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Middel jobomsætning	Mindre gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Lav Jobomsætning	Mindre gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder

Efter sorteringen samles bruttolisterne i følgende to lister i henhold til inddelingen i tabel 3:

- Gode jobmuligheder
- Mindre gode jobmuligheder

Trin 4: Gruppering af beslægtede stillingsbetegnelser

Grupperingen af de cirka 900 stillingsbetegnelser i henhold til kriterierne i trin 1-3 resulterer i følgende fem lister:

- Omfattende mangel på arbejdskraft
- Mangel på arbejdskraft
- Paradoksproblemer
- Gode jobmuligheder
- Mindre gode jobmuligheder

Mange af de cirka 900 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 5 overordnede fagområder, som de cirka 900 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.

Kvalitetssikring og validering

Beregningerne af jobmuligheder kvalitetssikres og valideres af STAR og de regionale arbejdsmarkedskontorer.