

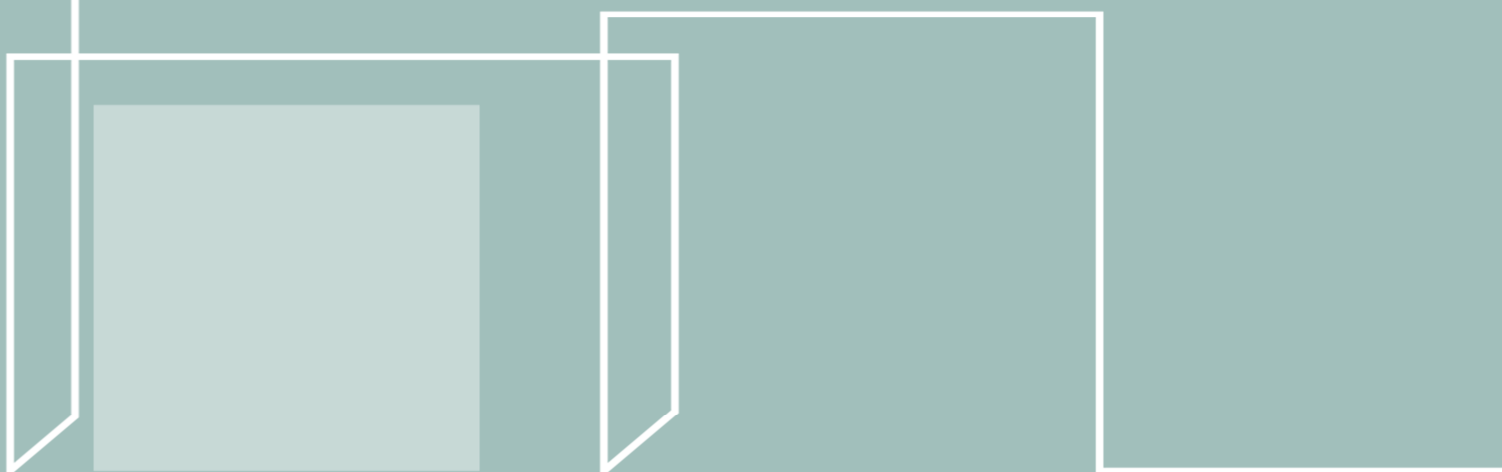


HØJBJERRE BRAUER SCHULTZ
ECONOMICS AND POLICY

Målrettet rekrutteringssurvey ved hjælp af jobopslag

Evaluering af pilotsurvey i Østjylland

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, januar 2016



INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning og sammenfatning.....	3
Sammenligning af resultater	3
Styrker ved pilotsurveyen.....	4
Udfordringer	5
Surveyforløb og svarprocenter	7
Rekrutteringsudfordringer	8
Opgjort i antal.....	8
Opgjort relativt og efter stillingsbetegnelser	10
Sammenligning med det landsdækkende survey.....	12
Dækningsgraden af jobopslag	14
Bilag A. stillingsbetegnelser	16

INDLEDNING OG SAMMENFATNING

En af beskæftigelsessystemets kerneopgaver er at understøtte et velfungerende arbejdsmarked og modvirke mangel på arbejdskraft. Rekrutteringssurveyet, som i dag gennemføres to gange årligt, er en central datakilde til at belyse mangel på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.

Rekrutteringssurveyen tegner et landsdækkende billede af virksomhedernes rekrutteringsudfordringerne, men er ikke særligt målrettet, idet knap fire ud af fem virksomheder, som kontaktes, ikke har forsøgt at rekruttere inden for de seneste seks måneder. Formålet med dette pilotprojekt er at afsøge mulighederne for at bruge tekstanalyse af jobopslag til at lave et mere målrettet og mere informativt rekrutteringssurvey.

Konkret udnyttes viden fra jobopslag til at lave en målrettet survey via e-mail til virksomheder, som har forsøgt at rekruttere medarbejdere. E-mailen sendes direkte til den person i virksomheden, som er kontaktperson i de pågældende jobopslag. Pilotprojektet er gennemført i Østjylland på erhvervsområderne it- og teleområdet og jern-, metal- og autoområdet. Surveyen i dette pilotprojekt (herefter benævnt pilotsurveyen) er gennemført i oktober 2015 og således i samme periode som det almindelige rekrutteringssurvey (herefter benævnt det landsdækkende survey). Desuden er der i videst muligt omfang anvendt de samme spørgsmålsformuleringer i pilotsurveyen som i det landsdækkende survey. Det er således muligt at sammenligne resultaterne fra de to surveys.

Nedenfor sammenfattes resultaterne af pilotprojektet. Sammenfatningen er opdelt tre punkter: sammenligning af resultater, styrker ved metoden bag pilotsurveyen og udfordringer.

SAMMENLIGNING AF RESULTATER

Sammenligningen af resultaterne i de to surveys peger overordnet set på følgende:

- Svarprocenten i pilotsurveyen er samlet set på 44 pct., hvilket generelt er højt for en virksomhedssurvey, men lavere end svarprocenten i det landsdækkende survey, som i foråret 2015 lå på ca. 75 pct. Det dækker dog bl.a. over, at ca. $\frac{3}{4}$ af de adspurgte virksomheder i det landsdækkende survey ikke havde noget rekrutteringsbehov. Den 'brugbare' svarprocent (virksomheder som har forsøgt at rekruttere) er dermed højere i pilotsurveyen end i det landsdækkende survey.
- Niveauet for antallet af forgæves rekrutteringer i pilotsurveyen ligger ikke langt fra niveauet i det landsdækkende survey. Pilotsurveyen giver dog et lidt højere antal forgæves rekrutteringer på it- og teleområdet, mens antallet på jern-, metal- og autoområdet er lidt lavere end i det landsdækkende survey.
- På stillingsbetegnelsesniveau er der på it- og teleområdet en vis overensstemmelse mellem resultaterne i de to surveys. Pilotsurveyen viser dog generelt et højere antal forgæves rekrutteringer i faggruppen systemudvikling, programmering og design, mens det landsdækkende survey peger på forgæves rekrutteringer blandt administratorer, som ikke kan genfindes i pilotsurveyen.

- På stillingsbetegnelsesniveau er der på jern-, metal- og autoområdet væsentlige forskelle på antallet af forgæves rekrutteringer i de to surveys. Bl.a. finder det landsdækkende survey et større antal forgæves rekrutteringer blandt smede, lastvogsmekanikere, dækmontører og jern og metalslibere, som ikke kan genfindes i pilotsurveyen. Det skal dog bemærkes, at stort set alle de opregnede forgæves rekrutteringer i det landsdækkende survey er baseret på én enkelt virksomhedstilkendegivelse, hvorfor de er forbundet med meget stor usikkerhed.

STYRKER VED PILOTSURVEYEN

Overordnet set vurderes, at pilotsurveyen har en række væsentlige fordele i forhold til det landsdækkende survey. Følgende hovedstyrker ved den kan fremhæves:

MULIGHED FOR AT ARBEJDE MED *RELATIV* MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

En hovedstyrke ved pilotsurveyen er, at den giver forudgående viden om, hvilken stilling, som virksomheden har forsøgt at rekruttere til. Hermed er det muligt at supplere opgørelsen af *antallet* af forgæves rekrutteringer med tal for *andelen* af virksomheder, som melder om forgæves rekrutteringer. Da dette kan gøres på stillingsbetegnelsesniveau vurderes det markant at styrke anvendeligheden af data, da det er lettere at fortolke, end et absolut antal forgæves rekrutteringer. Er der 30 forgæves rekrutteringer blandt smede fx meget eller lidt? En yderligere fordel ved den relative opgørelse er, at den ikke afhænger af opregningen, som i det landsdækkende survey er stor for nogle grupper og hermed medfører stor statistisk usikkerhed.

UDVIDET OG STYRKET DATAGRUNDLAG

Viden om hvilken stillingsbetegnelse, som der er forsøgt rekrutteret til, indebærer, at alle svar bliver brugbare, uanset om virksomheden har forsøgt at rekruttere eller ej. Hermed anvendes en større del af viden, der kan udledes af datamaterialet. Med pilotsurveyen kan man eksempelvis opnå viden om succesfulde rekrutteringsforsøg og hermed hvor der *ikke* er mangelproblemer. Endvidere giver det mulighed for at vurdere robustheden af de opregnede tal for forgæves rekrutteringer, da tallet kan vurderes i forhold til, hvor mange som har afgivet svar i kategorien. Dette er ikke muligt med den nuværende metode.

MERE DETALJEREDE SPØRGSMÅL

Forudgående viden om hvilken stilling, som der er forsøgt rekrutteret til, giver samtidigt mulighed for at stille mere detaljerede (stillingsbetegnelsesspecifikke) spørgsmål om fx hvilke kompetencer, som der er mangel på og virksomheders forventninger til ansættelser i løbet af det næste år.

FORENKLET SPØRGESKEMA

Da man via jobopslaget på forhånd ved at virksomheden har forsøgt at rekruttere, til hvilken stillingsbetegnelse og til hvilket erhvervsområde, kan spørgeskemaet i pilotsurveyen forenkles og afkortes væsentligt i forhold til spørgeskemaet i det landsdækkende survey. For at teste om der var overensstemmelse mellem den stillingsbetegnelse, der blev identificeret i jobopslaget, og den, som virksomheden selv angav, blev der i pilotsurveyen valgt at spørge ind til hvilken stillingskategori, som

virksomheden havde forsøgt at rekruttere til. Der var tæt på fuldt overlap, hvorfor spørgeskemaet fremadrettet kan afkortes yderligere. Det kan forbedre svarprocenterne.

FÆRRE UDSENDELSER OG REDUCERET STIKPRØVEUSIKKERHED

Den forudgående viden om hvilken stillingskategori, som der forsøges at rekruttere til, gør det muligt at minimere antallet af udsendelser og samtidig minimere stikprøveusikkerheden. Det kan på forhånd fx fastlægges, hvor mange svar der er behov for i hver stillingsbetegnelse. Hermed kan der opnås en mindre usikkerhed på tværs af store og små stillingsbetegnelser, ligesom det kan fx undgås at 'over'-dokumentere store stillingsbetegnelser og 'under'-dokumentere små stillingsbetegnelser. Det kan fx undgås at have 50 besvarelse i en kategori og én eller ingen i andre.

NY UDSENDELSESSYSTEMATIK OG MÅLRETTET OPFØLGNING

Metoden, som ligger til grund for pilotsurveyen, giver ligeledes mulighed for at minimere antallet af udsendelser ved at opbygge en mere avanceret udsendelsessystematik, hvor der fx sendes ud i flere 'bølger'. Således kan der fx målrettet 'fyldes' op med svar i udvalgte stillingsbetegnelser, hvor der er stort bortfald. Endvidere kan der laves systematisk opfølgning gennem målrettede telefoninterviews. Forenklingen og afkortningen af spørgeskemaet medfører samtidigt, at evt. opfølgende interviews er simplere at gennemføre. Hertil kommer, at der via jobopslaget er identificeret en kontaktperson og et direkte telefonnummer til vedkommende. Det betyder tilsammen, at der kan gennemføres surveys hyppigere end i dag, fx hvert kvartal.

UDFORDRINGER

Samlet set vurderes, at den metode, som ligger til grund for pilotsurveyen, er væsentligt bedre end den metode, som det landsdækkende survey er baseret på i dag. Der er dog fortsat udfordringer ved metoden, som skal håndteres, hvis den fremadrettet skal ligge til grund for et landsdækkende rekrutteringssurvey. De to væsentligste udfordringer er præsenteret nedenfor.

RISIKO FOR DATABRUD OG UDVIKLING AF EN EGNET OPREGNINGSFAKTOR

Arbejdsmarkedsbalancen, med input fra det landsdækkende survey (Rekrutteringssurveyen), er en central datakilde på arbejdsmarkedet, som bruges mere og mere af aktører på forskellige niveauer i beskæftigelsessystemet. En væsentlig fordel ved Arbejdsmarkedsbalancen er, at den er genkendelig og at der er opbygget en relativ stabil tidsserie fra 2007 og frem til i dag.

En ændring af metoden bag det landsdækkende survey vil formentligt give anledning til et mindre databrud. Hovedtallet i det landsdækkende survey er i dag antallet af forgæves rekrutteringer. Det bør derfor være ambitionen, at dette tal kan videreføres uden for stor niveauforskydning, hvis metoden bag surveyen ændres.

Da stikprøven til pilotsurveyen er udtrukket anderledes end i det landsdækkende survey, er det nødvendigt at ændre opregningsmetoden, fra at foregå på *virksomhedsniveau* til at foregå på *stillingsbetegnelsniveau*. Det kan betyde, at det opregnede antal forgæves rekrutteringer kan forskyde sig. For at lave en korrekt opregningsfaktor, der tager højde for den del af arbejdsmarkedet, som ikke dækkes af

jobopslag, kræves detaljeret viden om udviklingen i den regionale jobopsætning på stillingsbetegnelsesniveau. Det bør dog være muligt at opnå denne viden ved hjælp af registerdata.

OMRÅDER MED LAV DÆKNINGSGRAD AF JOBOPSLAG OG STORE VIRKSOMHEDER

For at benytte jobopslag som en robust datakilde til at målrette rekrutteringssurveyen, er det væsentligt, at jobopslagene dækker en tilstrækkelig del af de samlede rekrutteringer.

Dækningsgraden af jobopslagene er her målt i forhold til jobomsætningen. I fire brancher er dækningsgraden lav. Det drejer sig om Transport, Hotel og restauration, Bygge og anlæg og Landbrug, skovbrug og fiskeri. Disse fire brancher dækker ca. 17 pct. af den samlede jobomsætning (jobindsatsmålingen) og 14 pct. af den samlede beskæftigelse. Dækningsgraden af jobopslagene er derimod tilfredsstillende for mere end 80 pct. af arbejdsmarkedet.

Det skal dog samtidigt bemærkes, at den beregnede jobomsætning formentligt overvurderer det faktiske antal jobs, der skal besættes. Eksempelvis var jobomsætningen for den offentlige sektor 190.659 i 2014, mens der i samme år kun var 180.561 opslåede stillinger i den private og offentlige sektor *tilsammen* i Jobnet.dk. Før det konkluderes, at dækningsgraden ikke er høj nok i de fire ovennævnte brancher, kan der derfor være behov for bedre at forstå forskellene mellem jobomsætningstallet og antallet af opslåede jobs især i den offentlige sektor.

Hvis det viser sig, at dækningsgraden fortsat er for lav i disse brancher, kan det overvejes at gennemføre surveyen i de fire brancher ved hjælp af en metode, som ligner den, der anvendes i dag.

SURVEYFORLØB OG SVARPROCENTER

Respondenterne i pilotsurveyen er personer, der stod anført som kontaktpersoner på jobopslag inden for it- og teleområdet¹ og jern-, metal- og autoområdet i Østjylland. Respondenterne er udvalgt på baggrund af tekstanalyse af jobopslag fra HBS jobopslagsdatabase. Udvælgelsen er lavet i tre trin:

I første trin afgrænses jobopslag til de to erhvervsområder. Dette gøres på baggrund af de jobtitler, som er identificeret i jobopslagene. Der er hermed dannet en statistisk nøgle mellem erhvervsområder, faggrupper, stillingsbetegnelser (DISCO-AMS) og de konkrete jobtitler, som virksomheden bruger i stillingsopslaget.

I andet trin identificeres kontaktpersonen i jobopslagene gennem tekstanalyse. Der trækkes oplysninger ud om kontaktpersonens navn, e-mail og telefonnummer og virksomhedens navn. For hver stillingsbetegnelse i de to erhvervsområder genereres en bruttoliste over mulige respondenter.

I tredje trin udvælges de respondenter på bruttolisten, hvor jobopslaget har været aktivt i den betragtede analyseperiode. I udvælgelsen er der prioriteret jobopslag med identificeret navn og e-mailadresse. Der er ikke gennemført telefonisk opfølgning.

Surveyen blev sendt ud via e-mail til respondenterne. Konkret blev der sendt til 210 respondenter inden it- og teleområdet og 168 respondenter på jern-, metal og autoområdet, jf. tabel 1. Svarprocenten er hhv. 49 pct. og 39 pct.

Surveyen blev gennemført i oktober 2015 og vedrører således primært rekrutteringssituationen frem til oktober, hvilket er sammenfaldende med det landsdækkende survey for efteråret 2015. Surveyforløbet har været uden tekniske problemer og der har ikke været nogle klager (over fx at sende spam).

Tabel 1
Oversigt over udsendelsen og svarprocent

	IT- teleområdet	og Jern, metal og auto	I alt
Antal kontaktede virksomheder	210	168	378
Antal svar	102	65	165
Svarprocent	49%	39%	44%

Metoden bag pilotsurveyen adskiller sig på en række afgørende punkter fra metoden bag det landsdækkende survey. Det drejer sig bl.a. om:

- Pilotsurveyen sendes alene til virksomheder, som har forsøgt at rekruttere medarbejdere inden for de seneste måneder

¹ Erhvervsgruppen it- og teleområdet er tillagt it-ingeniør fra erhvervsgruppen Akademisk arbejde.

- Pilotsurveyen sendes direkte til den person i virksomheden, som er kontaktperson i de pågældende jobopslag og hermed kender det konkrete rekrutteringsforsøg
- Med pilotsurveyen har man forudgående viden om hvilken stilling, som der er forsøgt rekrutteret til
- I pilotsurveyen spørges ind til et konkret rekrutteringsforsøg og ikke hele virksomhedens rekruttering i perioden.

Pilotsurveyen tager udgangspunkt i et spørgeskema, der i videst muligt omfang ligner spørgeskemaet i det landsdækkende survey. Da metoden bag pilotsurveyen adskiller sig fra metoden bag det landsdækkende survey, har der dog været behov for at foretage en række justeringer. De væsentligste justeringer er:

- Den forudgående viden om hvilken stilling, som der er forsøgt rekrutteret til, giver mulighed for at stille mere detaljerede (stillingsbetegnelse-specifikke) spørgsmål. Således er spørgeskemaet udvidet med tre spørgsmål om, hvilke kompetencer, som var svære at få hos ansøgerne.
- Prognosedelen (virksomhedens forventninger til ansættelser det næste år) er ligeledes målrettet mod den erhvervsgruppe, som der er forsøgt rekrutteret til. Det giver mulighed for at spørge til forventninger på stillingsbetegnelsesniveau (hvilket er mere detaljeret i det landsdækkende survey).
- Starten af spørgeskemaet er væsentlig forenklet, da man allerede har viden om at virksomheden har forsøgt at rekruttere og til hvilket erhvervsområde.

Svarprocenten i pilotsurveyen er 44 pct. for de to erhvervsområder tilsammen. Det er højt, når der sammenlignes med andre surveys til virksomheder, hvor man almindeligvis opnår en svarprocent på ca. 20 pct. Det er dog lavere end svarprocenten i det landsdækkende survey, som i foråret 2015 lå på ca. 75 pct. Det dækker dog bl.a. over, at ca. $\frac{3}{4}$ af de adspurgte virksomheder i det landsdækkende survey ikke havde noget rekrutteringsbehov i den pågældende periode og dermed kun blev stillet få spørgsmål.

Kontaktes eksempelvis 100 virksomheder i det landsdækkende survey, svarer 75 på spørgeskemaet, mens kun ca. 25 angiver, at de har forsøgt at rekruttere i perioden. Hermed er den 'brugbare' svarprocent i det landsdækkende survey markant lavere end svarprocenten i pilotsurveyen.

REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

OPGJORT I ANTAL

I det landsdækkende survey fokuseres primært på den antalsmæssige mangelsituation i form af *antallet* forgæves rekrutteringer.

I det følgende sammenholdes antallet af forgæves rekrutteringer fra pilotsurveyen med resultaterne fra det landsdækkende survey. For at kunne sammenligne resultaterne, skal der tages højde for, hvordan resultaterne vægtes og opregnes.

Vægtningen foretages fordi resultaterne skal korrigeres for bortfald blandt respondenterne. Er der få svar i en gruppe i forhold til hvor meget gruppen fylder i den samlede population, er der fx behov for at vægte disse svar op.

Opregningen er nødvendig, fordi der forsøges at give et skøn for det samlede antal forgæves rekrutteringer for hele populationen (den absolutte mangel). Opregningen ville ikke være nødvendig, hvis det kun var nødvendigt at beregne den relative mangel (andel virksomheder som forgæves har forsøgt at rekruttere). Metoden bag pilotsurveyen gør det muligt også at opgøre den relative mangel, hvilket er nærmere beskrevet i næste afsnit.

Da stikprøven til pilotsurveyen er udtrukket anderledes end i det landsdækkende survey, er det nødvendigt at arbejde med to forskellige metoder til vægtning og opregning.

I det landsdækkende survey vægtes og opregnes stikprøven på *virksomhedsniveau*, og besvarelsenerne opregnes så det matcher det samlede antal virksomheder i det givne område. Konkret gøres dette ved at inddele alle virksomheder i ca. 300 grupperinger (efter branche, virksomhedsstørrelse og RAR-område) og hermed sammenholde antallet af svar med det samlede antal i hver gruppering (strata).

Eksempel på opregning i landsdækkende survey:

Melder 2 adspurgte fremstillingsvirksomheder med under ti ansatte om 1 forgæves rekruttering og er der i RAR-området i alt 10 af denne type virksomheder, opregnes den ene forgæves rekruttering til i alt 5 forgæves rekrutteringer (opregningsfaktor 5).

Samme opregningsfaktor er ikke meningsfuld i forhold til pilotsurveyen. Det skyldes, at der i pilotsurveyen alene findes svar fra virksomheder, som har haft et rekrutteringsbehov på det enkelte erhvervsområde.

I pilotsurveyen anvendes derfor en anden metode til vægtning og opregning. I pilotsurveyen bør resultaterne vægtes og opregnes på *stillingsbetegnelsesniveau*. Antallet af svar og tilbagemeldinger om forgæves rekrutteringer kan vægtes og opregnes i forhold til det samlede antal rekrutteringsforsøg inden for stillingsbetegnelsen. Det udnyttes hermed, at jobopslagsdata giver viden om det samlede antal rekrutteringsforsøg på stillingsbetegnelsesniveau.

Eksempel på opregning i pilotsurvey:

Hvis 1 ud af 2 adspurgte virksomheder, som har forsøgt at rekruttere en industritekniker, melder, at forsøget var forgæves og der i RAR-området i alt blev forsøgt rekrutteret 10 industritekniker, opregnes den ene forgæves rekruttering til 5 (opregningsfaktor på 5).

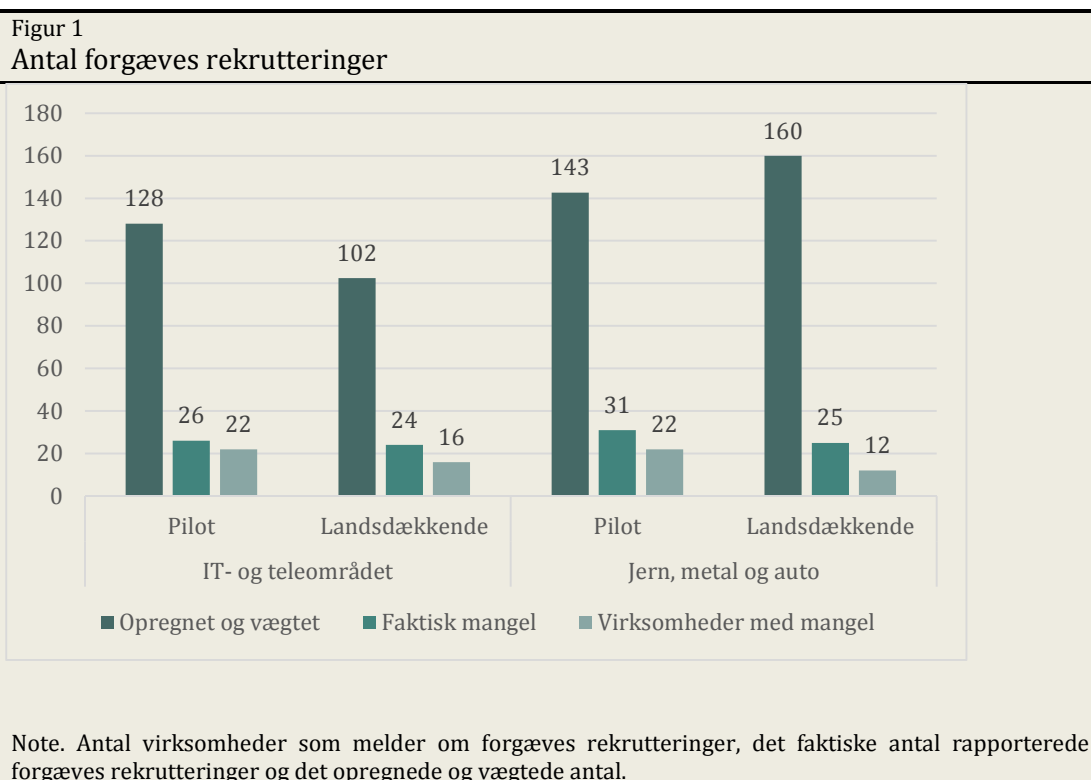
I denne vægtning og opregning antages det, at jobopslagsdata dækker over det samlede antal rekrutteringsforsøg, hvilket formentligt er en grov antagelse, da vi ved mange rekrutteringer sker uden om formelle jobopslag. Den beskrevne metode til vægtning og opregning vil hermed tendentielt undervurdere det samlede antal forgæves rekrutteringer.

Dog er det uvist hvor mange *forgæves* rekrutteringer, som sker uden formelle jobopslag – langt de fleste virksomheder vil benytte en kombination af stillingsopslag og uformelle kanaler, og mange vil formentlig slå stillingen op, hvis det ikke lykkedes at få rekrutteret via uformelle kanaler. En opregning, som også tager højde for antallet af forgæves rekrutteringer uden om jobopslag, kræver detaljeret statistik for den lokale jobomsætning.

Figur 1 viser antallet af forgæves rekrutteringer på de to erhvervsområder i hhv. pilotsurveyen og det landsdækkende survey, hvor opregningen er sket efter de ovenstående principper.

Efter vægtning og opregning af virksomhedsbesvarelserne i det landsdækkende survey beregnes, at der er 102 forgæves rekrutteringer på it- og teleområdet og 160 på jern-, metal- og autoområdet i RAR-Østjylland. I pilotsurveyen giver vægtning og opregning af virksomhedsbesvarelser 128 forgæves rekrutteringer på it- og teleområdet og 143 forgæves rekrutteringer på jern-, metal- og autoområdet.

På trods af at antallet af forgæves rekrutteringer tendentielt undervurderes med pilotsurveyens opregningsmetode, viser resultater et højere antal forgæves rekrutteringer på it- og teleområdet end i det landsdækkende survey. Antallet ligger til gengæld lavere på jern-, metal- og autoområdet. Dette kan bl.a. hænge sammen med, at en højere andel af rekrutteringer på dette område sker uden jobopslag.



OPGJORT RELATIVT OG EFTER STILLINGSBETEGNELSER

Metoden bag pilotsurveyen gør det som nævnt muligt at opgøre den relative rekrutteringsudfordring på stillingsbetegnelsesniveau. Dvs. andelen af virksomheder

som oplever et forgæves rekrutteringsforsøg, når de forsøger at rekruttere. Det skyldes, at der for alle virksomheder er oplysninger om, hvilke stillingsbetegnelser, de har forsøgt at rekruttere til, uanset om rekrutteringsforsøget er forgæves eller succesfuldt. Samme mulighed foreligger ikke i det landsdækkende survey, da det ikke er muligt at stillingsopdele de virksomheder, hvor rekrutteringsforsøget var succesfuldt.

Tabel 2 viser for hver stillingsbetegnelse på it- og teleområdet, hvor stor en andel af rekrutteringsforsøgene var forgæves. Desuden er antallet af svar angivet i tabellen. Det er ligeledes angivet, hvordan den relative rekrutteringsudfordring kombineret med antallet af svar giver mulighed for på stillingsbetegnelsniveau at lave en markering af, om det er "signifikant" *svært* eller *let* at rekruttere, givet at man forsøger. I eksemplet er det forudsat, at der skal mere end tre besvarelser til, før resultatet er "signifikant".

Tallene peger på, at der i Østjylland er rekrutteringsudfordringer inden for især fagområdet systemudvikling, programmering og design. Omvendt synes det relativt nemt at rekruttere administratorer og it-kvalitetsmedarbejdere.

	ANDEL FORGÆVES REKRUTTERINGER	ANTAL SVAR	+/-
25 DRIFT, SUPPORT OG NETVÆRK			
IT-TEKNIKER	11%	9	
SYSTEMADMINISTRATOR	0%	7	+
WEBMASTER			
26 SYSTEMUDVIKLING, PROGRAMMERING OG DESIGN			
IT-ARKITEKT	30%	10	-
IT-INGENIØR	33%	3	-
PROGRAMMØR OG SYSTEMUDVIKLER	35%	37	-
WEBDESIGNER	17%	12	-
27 ØVRIGE I ERHVERVSGRUPPEN IT OG TELETEKNIK			
IT-KONSULENT	33%	3	-
IT-KVALITETSMEDARBEJDER	6%	18	+
IT-PROJEKTLEDER	0%	2	
TELETEKNIKER	0%	1	
I ALT	22%	102	

Note. (+) angiver, at andelen af forgæves rekrutteringer er på under 10 pct. og at det baseret på mere end 3 svar. (-) angiver, at andelen af forgæves rekruttering er på mere end 20 pct. og baseret på mere end 3 svar.

På jern-, metal- og autoområdet peger surveyen på rekrutteringsudfordringer inden for maskinarbejde (CNC operatører og specialarbejdere), jf. tabel 3. På mekanikerområdet er rekrutteringsudfordringerne centreret omkring automatikteknikere, industriteknikere og entreprenørmaskinemekanikere. Resultaterne peger også på, at det er svært at rekruttere svejsere. Derimod synes det at være relativt nemt at rekruttere mekanikere og serviceteknikere.

Tabel 3
Andel forgæves rekrutteringer på jern-, metal- og autoområdet

	ANDEL FORGÆVES REKRUTTERINGER	ANTAL SVAR	+/-
12 GROV- OG KLEJNSMEDEARBEJDE M.V.			
KLEJNSMED	100%	1	
PLADE- OG KONSTRUKTIONSSMED	33%	3	-
SMED	100%	1	
13 MASKINARBEJDE M.V.			
CNC-OPERATØR	33%	6	-
SPECIALARBEJDER, JERN OG METAL	60%	5	-
14 MEKANIKERARBEJDE, TRANSPORT, OG MEKANIKERARBEJDE I ØVRIGT			
AUTOMATIKTEKNIKER	67%	3	-
AUTOMONTØR			
CYKELMEKANIKER			
ELEKTRONIKFAGTEKNIKER	0%	1	
ENTREPRENØRMASKINEMEKANIKER	100%	3	-
INDUSTRITEKNIKER	50%	4	-
LANDBRUGSMASKINEMEKANIKER	0%	1	
LASTVOGNSMEKANIKER	100%	2	
MEKANIKER	0%	4	+
SERVICETEKNIKER, JERN OG METAL	9%	22	+
15 ØVRIGE I ERHVERVSGRUPPEN JERN, METAL OG AUTO			
AUTOLAKERER	100%	1	
DÆKMONTØR	100%	1	
KØLETEKNIKER	0%	1	
SVEJSER	33%	3	-
I ALT	35%	63	

Note. (+) angiver, at andelen af forgæves rekrutteringer er på under 10 pct. og at det baseret på mere end 3 svar. (-) angiver, at andelen af forgæves rekruttering er på mere end 20 pct. og baseret på mere end 3 svar. Der er kun medtaget stillingsbetegnelser, hvor der har været virksomhedsbesvarelser. Den komplette liste med stillingsbetegnelser kan ses i bilag A.

SAMMENLIGNING MED DET LANDSDÆKKENDE SURVEY

Det landsdækkende survey giver som nævnt ikke mulighed for at lave relative sammenligninger på stillingsbetegnelsesniveau. For at vurdere om de to metoder identificerer mangel på de samme områder, sammenlignes i det følgende resultaterne af de opregnede antal forgæves rekrutteringer på stillingsbetegnelsesniveau.

I tabel 4 fremgår antallet af virksomheder, som i hhv. pilotsurveyen og det landsdækkende survey har svaret, at det har haft forgæves rekrutteringer, samt det opregnede antal forgæves rekrutteringer. Derudover er der i tabellen en markering af den relative rekrutteringsudfordring (som beskrevet i forrige afsnit).

Overordnet peger analysen på, at der er nogenlunde overensstemmelse med områderne, hvor der er forgæves rekrutteringer. Pilotsurveyen viser generelt et højere antal forgæves rekrutteringer, og disse er især centreret omkring faggruppen systemudvikling, programmering og design. Desuden viser det landsdækkende survey, at der er forgæves rekrutteringer for administratorer, mens pilotsurveyen ikke peger på rekrutteringsudfordringer for denne stillingsbetegnelse (ingen af de syv virksomheder, som har forsøgt at rekruttere, melder om forgæves rekrutteringer).

Opgørelsen viser endvidere, at der godt kan forekomme meldinger om forgæves rekrutteringer på områder, hvor den relative rekruttering viser et positivt billede. Eksempelvis peger opgørelsen af den relative rekrutteringsudfordring på, at det er relativt nemt at rekruttere it-kvalitetsmedarbejdere (ud af 18 virksomheder har kun en virksomhed meldt om rekrutteringsudfordringer), mens en enkelt virksomhedsbesvarelse resultere i tre forgæves rekrutteringer i pilotsurveyen (mod to i det landsdækkende survey).

Tabel 4
Andel forgæves rekrutteringer på it- og teleområdet

	VIRKSOMHEDER MED FORGÆVES REKRUTTERING		OPREGNET ANTAL FORGÆVES REKRUTTERINGER	
	PILOT	LANDS-DÆKKENDE	PILOT	LANDS-DÆKKENDE
25 DRIFT, SUPPORT OG NETVÆRK				
IT-TEKNIKER	1	1	2,2	5,9
SYSTEMADMINISTRATOR	0	2	0 (+)	6,5
WEBMASTER	0	1		8,4
26 SYSTEMUDVIKLING, PROGRAMMERING OG DESIGN				
IT-ARKITEKT	3	1	19,8 (-)	2,7
IT-INGENIØR	1	0	6,2 (-)	NA
PROGRAMMØR OG SYSTEMUDVIKLER	13	4	58,4 (-)	25,6
WEBDESIGNER	2	1	5,4 (-)	19,3
27 ØVRIGE I ERHVERVSGRUPPEN IT OG TELETEKNIK				
IT-KONSULENT	1	4	13,0 (-)	28,5
IT-KVALITETSMEDARBEJDER	1	1	3,4 (+)	2,6
IT-PROJEKTLEDER	0	0		
TELETEKNIKER	0	0		
I ALT	22	15	108,3	99,50

Note. (+) angiver, at andelen af forgæves rekrutteringer er på under 10 pct. og at det baseret på mere end 3 svar. (-) angiver, at andelen af forgæves rekruttering er på mere end 20 pct. og baseret på mere end 3 svar.

Tabel 5 viser forskellen på det opregnede (og vægtede) antal forgæves rekrutteringer på jern-, metal- og autoområdet. Der er væsentlige forskelle på antallet af forgæves rekrutteringer i de to surveys. Bl.a. finder det landsdækkende survey et stort antal forgæves rekrutteringer blandt smede, lastvognsmekanikere, dækmontører og jern og metalslibere, som ikke kan genfindes i pilotsurveyen. Det skal dog bemærkes, at stort set alle de opregnede forgæves rekrutteringer i det landsdækkende survey er baseret på en enkelt virksomhedstilkendegivelse af rekrutteringsudfordringer, hvorfor de er forbundet med stor usikkerhed.

De få besvarelse i hver stillingsbetegnelse kan bl.a. hænge sammen med, at der er et stort antal af stillingsbetegnelser på jern-, metal- og autoområdet at vælge imellem for respondenterne.

Pilotsurveyen peger omvendt på et væsentligt antal forgæves rekrutteringer inden for automatik- og industriteknikere og specialarbejdere, som ikke genfindes i det landsdækkende survey.

Ud af de 18 stillingsbetegnelser, hvor der er opregnet forgæves rekrutteringer, er der fem som klassificeres som "signifikante" i den relative opgørelse af de forgæves rekrutteringer. Det understreger, at det absolutte antal forgæves rekrutteringer på stillingsbetegnelsesniveau skal fortolkes med forsigtighed.

Tabel 5
Andel forgæves rekrutteringer på jern-, metal- og autoområdet

	VIRKSOMHEDER MED FORGÆVES REKRUTTERING		OPREGNET ANTAL FORGÆVES REKRUTTERINGER	
	PILOT	LANDS-DÆKKENDE	PILOT	LANDS-DÆKKENDE
12 GROV- OG KLEJNSMEDEARBEJDE M.V.				
KLEJNSMED	1	1	25	10
PLADE- OG KONSTRUKTIONSSMED	1	1	3 (-)	3
SMED	1	3	1	37
13 MASKINARBEJDE M.V.	0	0	0	0
CNC-OPERATØR	2	2	6 (-)	16
SPECIALARBEJDER, JERN OG METAL	3	0	17 (-)	0
14 MEKANIKERARBEJDE, TRANSPORT, OG MEKANIKERARBEJDE I ØVRIGT				
AUTOMATIKTEKNIKER	2	0	40 (-)	0
ENTREPRENØRMASKINEMEKANIKER	3	0	4 (-)	0
INDUSTRIKTEKNIKER	2	1	12 (-)	5
LASTVOGNSMEKANIKER	2	1	3	19
MEKANIKER	0	0	0	0
SERVICETEKNIKER, JERN OG METAL	2	0	21	0
15 ØVRIGE I ERHVERVSGRUPPEN JERN, METAL OG AUTO				
AUTOLAKERER	1	0	6	0
DÆKMONTØR	1	1	1	19
JERN- OG METALSLIBER	0	1	0	39
SVEJSER	1	1	3	5
VÆRKTØJSMAGER	0	1	0	6
HOVEDTOTAL	22	13	143	160

Note. (+) markerer områder med en andel forgæves rekrutteringer på under 10 pct. og mere end 3 svar i stillingsbetegnelsen. (-) markerer mere end 20 pct. forgæves rekrutteringer og mere med en 3 svar i stillingsbetegnelsen.

DÆKNINGSGRADEN AF JOBOPSLAG

HBS jobopslagsdatabase dækker tæt på 100 pct. af alle offentligt tilgængelige, online jobopslag og omfatter således alle jobportaler (inkl. Jobnet) samt større virksomheders hjemmesider. Databasen dækker imidlertid ikke den store del af rekrutteringsmarkedet, hvor der ikke slås et jobopslag op, men der udelukkende rekrutteres gennem fx netværk, rekrutteringsbureauer m.v.

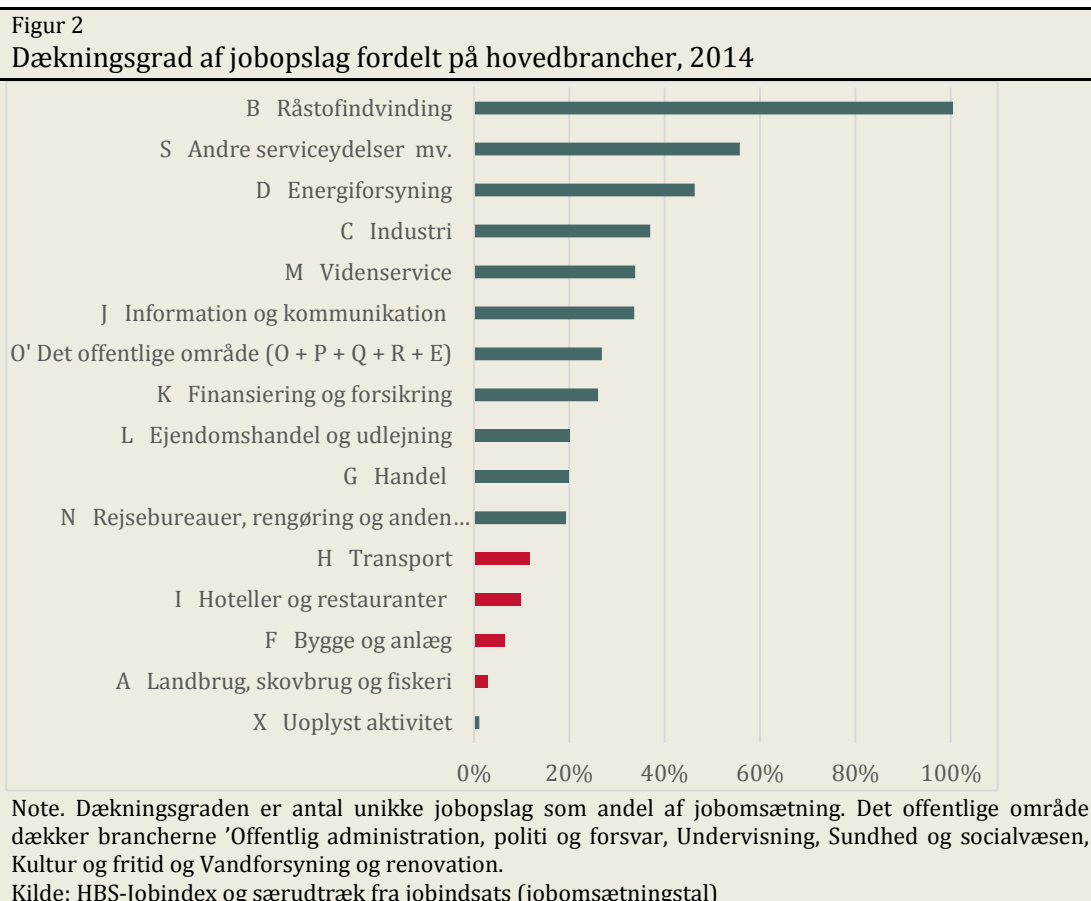
For at benytte jobopslag som en robust datakilde til at undersøge udviklingen i rekrutteringssituationen og efterspørgslen på arbejdsmarkedet, er det væsentligt at jobopslagene dækker en tilstrækkelig del af de samlede rekrutteringer.

Figur 2 viser dækningsgraden af jobopslag for rekrutteringen på det samlede arbejdsmarked. Dækningsgraden er udregnet som unikke jobopslag som andel af

jobomsætningen. Dækningsgraden giver en indikation af, hvor godt jobopslag dækker det samlede rekrutteringsbehov. Tallene kan imidlertid være undervurderet, da jobopslagene kan indeholde flere stillinger. I gennemsnit vurderes et jobopslag at indeholde ca. 1½ stillinger.

Man må i denne sammenhæng også anvende dækningsgraden af jobomsætningen med varsomhed, da jobomsætningen sandsynligvis overvurderer antallet af stillinger, der er relevante i forhold til en decideret rekrutteringsproces. Eksempelvis var jobomsætningstallet for den offentlige sektor 190.659 i 2014, mens der i samme år var 180.561 opslåede stillinger i den private og offentlige sektor *tilsammen* i Jobnet.dk. Da alle stillinger i den offentlige sektor i udgangspunktet skal slås op via Jobnet.dk, peger det på, at den beregnede jobomsætning kan være væsentligt højere end det reelle antal rekrutteringer.

I figuren er markeret fire brancher, hvor dækningsgraden er særligt lav. Det drejer sig om Transport, Hotel og restauration, Bygge og anlæg og Landbrug, skovbrug og fiskeri. Disse fire brancher dækker ca. 17 pct. af den samlede jobomsætning og 14 pct. af den samlede beskæftigelse.



BILAG A. STILLINGSBETEGNELSER

ERHVERVSGRUPPEN IT- OG TELE

25 DRIFT, SUPPORT OG NETVÆRK

IT-TEKNIKER
SYSTEMADMINISTRATOR
WEBMASTER

26 SYSTEMUDVIKLING, PROGRAMMERING OG DESIGN

IT-ARKITEKT
PROGRAMMØR OG SYSTEMUDVIKLER
WEBDESIGNER

27 ØVRIGE I ERHVERVSGRUPPEN IT OG TELETEKNIK

IT-KONSULENT
IT-KVALITETSMEDARBEJDER
IT-PROJEKTLEDER
TELETEKNIKER

AKADEMISK ARBEJDE

IT-INGENIØR

ERHVERVSGRUPPEN JERN, METAL OG AUTO

12 GROV- OG KLEJNSMEDEARBEJDE M.V.

BESLAGSMED
KLEJNSMED
PLADE- OG KONSTRUKTIONSSMED
SMED

13 MASKINARBEJDE M.V.

CNC-OPERATØR
FRÆSER
SKIBSMONTØR
SPECIALARBEJDER, JERN OG METAL

14 MEKANIKERARBEJDE, TRANSPORT, OG MEKANIKERARBEJDE I ØVRIGT

AUTOMATIKTEKNIKER
AUTOMONTØR
CYKELMEKANIKER
ELEKTRONIKFAGTEKNIKER
ELEKTROTEKNIKER
ENTREPRENØRMASKINEMEKANIKER
FINMEKANIKER
FLYMEKANIKER
INDUSTRIKTEKNIKER
LANDBRUGSMASKINEMEKANIKER
LASTVOGNSMEKANIKER
LÅSESMED
MEKANIKER
MOTORCYKELMEKANIKER
ORTOPÆDIST
SERVICETEKNIKER, JERN OG METAL
URMAGER

15 ØVRIGE I ERHVERVSGRUPPEN JERN, METAL OG AUTO

AUTOLAKERER
AUTOMATIKMONTØR
DÆKMONTØR
JERN- OG METALSLIBER
KAROSSERISMED
KLARGØRER
KRANMEKANIKER
KØLETEKNIKER
KØRESTRØMSMONTØR
MEJERIMONTØR
METALTRYKKER
SIKRINGSMONTØR
STØBERITEKNIKER
SVEJSEINSPEKTØR
SVEJSEINSTRUKTØR
SVEJSER
VÆRKTØJSMAGER

