

# BESKÆFTIGELSESEKONOMI SYDDANMARK



## REKRUTTERING I SYDDANMARK OG 4 ARBEJDSKRAFTOPLANDE

Rekruttering fordelt på brancher, kvalifikationer og geografi



1. halvår 2011

# INDHOLDSFORTEGNELSE

|  |    |
|--|----|
| ARBEJDSMARKEDSBALANCEN – EN KORT INTRODUKTION  | 1  |
| REKRUTTERINGSSITUATIONEN I SYDDANMARK<br>Lettere rekrutteringssituation i hele landet og i Syddanmark  | 2  |
| DEN AKTUELLE ARBEJDSMARKEDSBALANCE<br>Færre stillingsbetegnelser på mangel og flere stillingsbetegnelser på mindre gode jobmuligheder, men 56% af alle stillingsbetegnelser vurderes stadig som gode eller rigtig gode jobmuligheder | 2  |
| REKRUTTERING FORDELT PÅ BRANCHER – SYDDANMARK  | 4  |
| REKRUTTERING FORDELT PÅ KVALIFIKATIONER I SYDDANMARK –<br>De syddanske virksomheder efterspørger uddannet arbejdskraft   | 6  |
| FORGÆVES REKRUTTERINGER FORDELT PÅ GEOGRAFI – SYDDANMARK<br>OPDELT PÅ 4 ”ARBEJDSKRAFTOPLANDE”  | 7  |
| BILAG: FAKTA OM VIRKSOMHEDSSURVEYEN  | 11 |

# REKRUTTERINGSSITUATIONEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

## I Syddanmark

Denne publikation er udarbejdet særligt som et redskab til Jobcentre m. fl. i Syddanmark i tilrettelæggelsen af den arbejdsmarkedspolitiske indsats ved at give et overblik over rekrutteringssituationen med fokus på blandt andet 4 geografiske arbejdskraftoplande.

Arbejdsmarkedsbalancen er et centralt redskab i beskæftigelsesindsatsen i Syddanmark. Blandt andet regulerer balancen en række arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Balancen fortæller ikke, hvor der konkret er ledige stillinger. De aktuelle ledige stillinger kan findes i Jobnet.dk og andre jobdatabaser. Balancen giver et overblik over, hvor på arbejdsmarkedet, der er bedre muligheder og hvor mulighederne ikke er så gode.

Balancen gælder for hele regionen. I denne publikation går vi et niveau længere ned og redegør for rekrutteringssituationen opdelt på 4 lokalområder eller såkaldte "arbejdskraftoplande". Dermed kan Jobcentrene med flere supplere deres viden om lokalområdet i den daglige brug af Arbejdsmarkedsbalancen i tilrettelæggelse af indsatsen og som vejledningsredskab overfor de arbejdssøgende.

Publikationen giver et overblik over den aktuelle rekrutteringssituation i Syddanmark som den viser sig i Arbejdsmarkedsbalancen, fordelt efter kategorier fra mindre gode beskæftigelsesmuligheder til mangel-kategorier samt mangel fordelt efter brancher, kvalifikationer og geografi.

## SAMMENFATNING

### ARBEJDSMARKEDSBALANCEN – EN KORT INTRODUKTION

Beskæftigelsesregionen udarbejder halvårligt en Arbejdsmarkedsbalance, der kan ses på hjemmesiden [www.brsyddanmark.dk](http://www.brsyddanmark.dk). I Arbejdsmarkedsbalancen vurderes, hvordan jobmulighederne aktuelt er for ca. 1.100 stillingsbetegnelser i regionen. Stillingsbetegnelserne placeres i fem forskellige kategorier:

- Mindre gode beskæftigelsesmuligheder (høj ledighed og lav jobomsætning)
- Gode beskæftigelsesmuligheder (ingen rekrutteringsproblemer og høj jobomsætning)
- Paradoksproblemer (rekrutteringsproblemer samtidig med høj ledighed)
- Mangel på arbejdskraft (rekrutteringsproblemer og lav ledighed)
- Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft (udbredt mangel på arbejdskraft og ekstraordinært lav ledighed)

Arbejdsmarkedsbalancen er udarbejdet på baggrund af en landsdækkende survey, hvor ca. 14.000 virksomheder på landsplan i efteråret 2010 (uge 35-43) har besvaret. Beskæftigelsesregionerne har derefter udarbejdet balancen ved at sammenholde statistiske oplysninger

om ledighed, mangel på arbejdskraft, beskæftigelse og jobåbninger på det syddanske arbejdsmarked.

## REKRUTTERINGSSITUATIONEN I SYDDANMARK

### Lettere rekrutteringssituation i hele landet og i Syddanmark

Arbejdsmarkedsbalancen for 1. halvår 2010 viser, at syddanske virksomheder i surveyen gennemført i efteråret 2010 har søgt forgæves efter arbejdskraft svarende til 1.146 stillinger. Det svarer til et fald på 17,3 pct. i forhold til samme periode året før. Udviklingen i Syddanmark er på niveau med udviklingen i hele landet.

TABEL 1: ANTALLET AF FORGÆVES REKRUTTERINGER I DANMARK OG BESKÆFTIGELSESREGIONERNE

| Antallet af forgæves rekrutteringer |              |              |               |
|-------------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Beskæftigelsesregion                | Efterår 2010 | Efterår 2009 | udvikling i % |
| Hovedstaden/Sjælland                | 3.298        | 3.319        | -0,6%         |
| Midtjylland                         | 1.098        | 1.757        | -37,5%        |
| Nordjylland                         | 556          | 591          | -5,9%         |
| <b>Syddanmark</b>                   | <b>1.146</b> | <b>1.386</b> | <b>-17,3%</b> |
| Hele landet                         | 6.098        | 7.038        | -15,4%        |

Kilde: Virksomhedssurvey – efterår 2010

## DEN AKTUELLE ARBEJDSMARKEDSBALANCE

### Færre stillingsbetegnelser på mangel og flere stillingsbetegnelser på mindre gode jobmuligheder, men 56% af alle stillingsbetegnelser vurderes stadig som gode eller rigtig gode jobmuligheder

Arbejdsmarkedsbalancen viser, at størstedelen af stillingsbetegnelserne på det syddanske arbejdsmarked er placeret i kategorierne gode eller rigtige gode jobmuligheder.

TABEL 2: FORDELINGEN AF STILLINGSBETEGNELSER I ARBEJDSMARKEDSBALANCEN FOR EFTERÅRET 2009 I SYDDANMARK IFT UDVALGTE FOREGÅENDE BALANCER

| Syddanmark         | Arbejdsmarkedsbalance     |                    |             |             |                                 |             |
|--------------------|---------------------------|--------------------|-------------|-------------|---------------------------------|-------------|
|                    | Mindre gode jobmuligheder | Gode jobmuligheder | Paradoks    | Mangel      | Tværgående og strukturel mangel | I alt       |
| <b>Forår-2011</b>  | <b>477</b>                | <b>594</b>         | <b>5</b>    | <b>18</b>   | <b>5</b>                        | <b>1099</b> |
| Forår/efterår-2010 | 375                       | 668                | 4           | 35          | 16                              | 1098        |
| forår-09           | 146                       | 781                | 2           | 84          | 96                              | 1109        |
| <b>Andele i %</b>  |                           |                    |             |             |                                 |             |
| <b>Forår-2011</b>  | <b>43,4%</b>              | <b>54,0%</b>       | <b>0,5%</b> | <b>1,6%</b> | <b>0,5%</b>                     | <b>100%</b> |
| Forår/efterår-2010 | 34,2%                     | 60,8%              | 0,4%        | 3,2%        | 1,5%                            | 100%        |
| forår-09           | 13,2%                     | 70,4%              | 0,2%        | 7,6%        | 8,7%                            | 100%        |

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen forår 2011

Tendensen i de seneste balancer er, at stillingsbetegnelserne flytter fra Mangel-listerne til gode jobmuligheder og fra gode til mindre gode jobmuligheder. Det er et udtryk for situatio-

nen på arbejdsmarkedet ovenpå finanskrisen, hvor ledigheden har været stigende og beskæftigelsesmulighederne har været færre. Man kan sige, at "målskiven" er blevet mindre, men Arbejdsmarkedsbalancen viser også, at der stadig er muligheder på arbejdsmarkedet. Antallet af stillingsbetegnelser på mindre gode jobmuligheder er som nævnt steget, men ca. 56% af alle stillingsbetegnelser er fortsat vurderet som gode eller rigtig gode jobmuligheder.

#### Fakta om balancekategorierne rigtig gode jobmuligheder

Ud af i alt 1.099 stillingsbetegnelser i balancen er 28 stillingsbetegnelser placeret i *rigtig gode jobmuligheder* dvs. stillingsbetegnelser, hvor der er rekrutteringsproblemer i Syddanmark (paradoks, mangel og tværgående og strukturel mangel). Det svarer til 2,5% af alle stillingsbetegnelser i Arbejdsmarkedsbalancen. Fakta om mangel i denne balance:

- Sundhedsområdet har flest fagområder repræsenteret på mangellisterne. På listen tværgående og strukturel mangel er det således kun sundhedsområdet, der er repræsenteret med 3 forskellige typer læger samt psykolog og fysiolog. Desuden er praktiserende læge, bioanalytiker og sundhedsøkonom i balancekategorien mangel.
- Mangelområderne omfatter især jobfunktioner, hvor der kræves et vist kvalifikationsniveau. Der er eksempelvis ingen ufaglærte fagområder. Et fag som tjener, hvor der kan være ufaglært arbejdskraft, er på mangellisten men i kategorien paradoks. Dvs., at der er registreret mangel, men samtidig er ledigheden relativ høj indenfor området.
- Mangelområderne omfatter:
  - Sundhedsområdet: forskellige typer læge, bioanalytiker og sundhedsøkonom
  - Handel og privat service: salgschef, salgskonsulent, bankrådgiver og økonomiconroller
  - Industri: maskiningeniør, produktionsingeniør og automekaniker
  - Undervisning: ordblindelærer og gymnasielærer (naturvidenskab)
  - Landbrugsområdet: fodermester.

#### Fakta om balancekategorierne gode jobmuligheder og mindre gode jobmuligheder

Der er 594 stillingsbetegnelser placeret i *gode jobmuligheder*. Det er kendetegnende for stillingsbetegnelser i gode jobmuligheder, at der ikke er meldt om mangel, men hvor der er en relativ god jobsætning og/eller lav ledighed. Generelt er situationen på arbejdsmarkedet kendetegnet ved at ledighedsniveauet er steget og beskæftigelsesmulighederne faldet. Derfor gælder det også for mange af stillingsbetegnelserne placeret i kategorien gode jobmuligheder, at der kan forventes en vis søgeperiode og en større geografisk mobilitet for at opnå beskæftigelse.

Der er 594 stillingsbetegnelser placeret i *gode jobmuligheder*. Det svarer til 54 pct. af alle stillingsbetegnelser og sammen med mangelkategorierne er 56 pct. af alle stillingsbetegnelser dermed placeret i gode eller rigtige gode jobmuligheder. Det er et fald sammenlignet med den foregående arbejdsmarkedsbalance, hvor 66 pct. var placeret i gode eller rigtig gode jobmuligheder. I Syddanmark optræder 477 stillingsbetegnelser på listen over fag med *mindre gode jobmuligheder*.

Udviklingen er forventet og viser, at der fortsat er mange muligheder på det syddanske arbejdsmarked. Fakta om gode jobmuligheder og mindre gode jobmuligheder:

- Der er bredt set alle fagområder repræsenteret på *gode jobmuligheder* – også inden for bygge/anlæg og industri, der især har været ramt af krisen – Mange af disse er forsvundet fra mangel-listerne, men er fortsat vurderet som gode jobmuligheder. Ledigheden er stigende, men der er fortsat en vis jobomsætning og derfor placerer mange af disse fagområder sig på *gode jobmuligheder*. Det er især faglærte stillingsbetegnelser såsom murer, VVS/blikkenslager, smede, svejsere etc. der placeres på *gode jobmuligheder*, mens det mindretal af stillingsbetegnelser, der rykker helt ned på *mindre gode jobmuligheder* har tendens til at være meget kort uddannede eller ufaglærte stillingsbetegnelser.
- I alt 594 stillingsbetegnelser er placeret på *gode jobmuligheder* (svarer til 54% af alle stillingsbetegnelser)
- Andelen af stillingsbetegnelser på *mindre gode jobmuligheder* er steget fra sidste balance, så de nu udgør 43,4% af alle stillingsbetegnelserne. Dvs. at antallet er steget med ca. 102 stillingsbetegnelser (fra 375 i forår/efterår 2010 til 477 denne gang ud af 1.100 i balancen)
- Mange stillingsbetegnelser på *mindre gode jobmuligheder* er ”specielle” eller ”små” fagområder. Det er eks. balletdanser, kunstner... og møbelsnedker, skrædder etc.
- Men der ses kortuddannede/ufaglærte fagområder såsom svejser, landbrugsmedhjælper, receptionist på *mindre gode jobmuligheder*.
- Erhvervsgrupper som design, medie, kultur, tekstil og beklædning mv. har en stor andel af deres stillingsbetegnelser på mindre gode jobmuligheder, men generelt er mange fagområder repræsenteret i kategorien mindre gode jobmuligheder.
- Mange stillingsbetegnelser med mindre gode jobmuligheder er kendetegnet ved, at efterspørgslen er relativ lav og ledigheden høj. I denne kategori findes stillingsbetegnelser, som repræsenterer ganske små og ofte meget specialiserede fag, hvor der altid vil være meget lav jobomsætning. Sådanne fag kan i balancen vurderes til mindre gode jobmuligheder, selvom der ikke altid er høj ledighed for den pågældende stillingsbetegnelse og selvom personer med den uddannelse, der kræves, sjældent har svært ved at få job. Det gælder f.eks. stukkatør m.fl.

#### REKRUTTERING FORDELT PÅ BRANCHER – SYDDANMARK

Som det fremgår af den næste tabel udgør antallet af forgæves rekrutteringer 0,2% af den samlede beskæftigelse i Syddanmark. Den aktuelle mangel i Syddanmark er på niveau med manglen på landsplan og de øvrige beskæftigelsesregioner. På landsplan udgør den forgæves rekruttering 0,2% af beskæftigelsen eller 6.098 stillinger.

TABEL 2: REKRUTTERINGSPROBLEMER I FORHOLD TIL ANTAL BESKÆFTIGEDE I SYDDANMARK

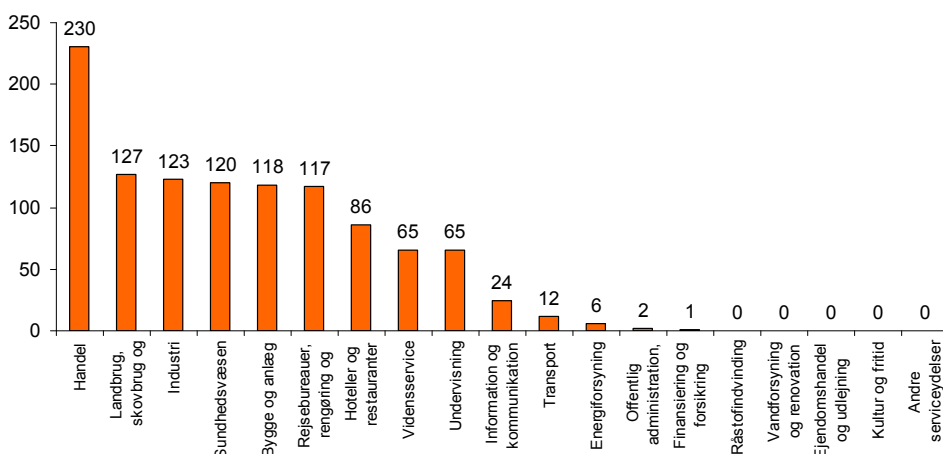
| Rekrutteringssituationen - antal og ift. beskæftigelsen |                                      |   |
|---|--------------------------------------|---|
| Branche - Syddanmark                                    | Forgæves rekrutteringer efterår 2010 | I % af beskæftigelsen i den enkelte branche |
| Landbrug, skovbrug og fiskeri                           | 127                                  | 0,5%  |
| Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service   | 117                                  | 0,5%  |
| Hoteller og restauranter                                | 86                                   | 0,5%  |
| Vidensservice   | 65                                   | 0,3%  |
| Bygge og anlæg  | 118                                  | 0,3%  |
| Handel  | 230                                  | 0,2%  |
| Information og kommunikation                            | 24                                   | 0,2%  |
| Energiforsyning   | 6                                    | 0,2%  |
| Undervisning  | 65                                   | 0,1%  |
| Industri  | 123                                  | 0,1%  |
| Sundhedsvæsen   | 120                                  | 0,1%  |
| Transport   | 12                                   | 0,0%  |
| Finansiering og forsikring                              | 1                                    | 0,0%  |
| Offentlig administration, forsvar og politi             | 2                                    | 0,0%  |
| Råstofindvinding  | 0                                    | 0,0%  |
| Vandforsyning og renovation                             | 0                                    | 0,0%  |
| Ejendomshandel og udlejning                             | 0                                    | 0,0%  |
| Kultur og fritid  | 0                                    | 0,0%  |
| Andre serviceydelser mv.                                | 0                                    | 0,0%  |
| Uoplyst aktivitet                                       | 0                                    | 0,0%  |
| I alt   | 1098                                 | 0,2%  |

Kilde: Virksomhedssurvey efterår 2010 primo september til ultimo oktober (uge 27-43 2010) og Danmarks Statistik (RASB1 – 2009)

Tabellen viser, at den største relative mangelsituation set i forhold til antallet af beskæftigede inden for Landbrug, skovbrug og fiskeri (0,5%) og Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service (0,5%) samt Hoteller og restauranter (0,5%).

I forhold til de største rekrutteringsproblemer antalsmæssigt, så finder vi den især i brancherne handel med 230 forgæves rekrutteringer mens Landbrug, skovbrug har 127 forgæves rekrutteringer. De store brancher Industri, Sundhed og det sociale område samt bygge/anlæg og operationel service følger lige efter.

**FIGUR 1: ANTALLET AF FORGÆVES REKRUTTERINGER I BESKÆFTIGELSESGREGION SYDDANMARK FORDEL PÅ BRANCHER – EFTERÅR 2010**



## REKRUTTERING FORDEL PÅ KVALIFIKATIONER I SYDDANMARK –

### De syddanske virksomheder efterspørger uddannet arbejdskraft

De ca. 1.100 stillingsbetegnelser, der omfattes af Arbejdsmarkedsbalancen kan opdeles i 9 kategorier, der hver især udgør et kvalifikationsniveau. Tabellen på næste side viser, hvordan antallet af forgæves rekrutteringer i Syddanmark er fordelt på de 9 kvalifikationsniveauer.<sup>1</sup>

**TABEL 4: REKRUTTERINGSPROBLEMER I FORHOLD TIL KVALIFIKATIONSLEVELAU I SYDDANMARK**

| Syddanmark                                      |   |                         |             |
|---|---|-------------------------|-------------|
| Kategori (DISCO88)                              | Hvad svarer kvalifikationsniveauet til                  | Forgæves rekrutteringer | Andel i %   |
| Ledelse   | Meget heterogent - kan ej bedømmes                      | 32                      | 3%          |
| Højt kvalifikationsniveau                       | Videregående uddannelse                                 | 190                     | 19%         |
| Kort/mellem kvalifikationsniveau                | Kort eller mellemlang videreg. Uddannelse               | 146                     | 14%         |
| Kontorarbejde                                   | Færdigheder på grundniveau (Primært erhvervsuddannelse) | 31                      | 3%          |
| Salg, rejser, service mm                        | Færdigheder på grundniveau (Primært erhvervsuddannelse) | 127                     | 12%         |
| Landbrug, gartneri mm                           | Færdigheder på grundniveau (Primært erhvervsuddannelse) | 93                      | 9%          |
| Håndværkspræget arbejde                         | Færdigheder på grundniveau (Primært erhvervsuddannelse) | 199                     | 20%         |
| Proces, og maskinoperatørarbejde samt transport | Færdigheder på grundniveau (Primært erhvervsuddannelse) | 44                      | 4%          |
| Andet arbejde (primært ufaglært)                | Uden uddannelse   | 151                     | 15%         |
| <b>I alt forgæves rekrutteringer</b>            |   | <b>1013</b>             | <b>100%</b> |

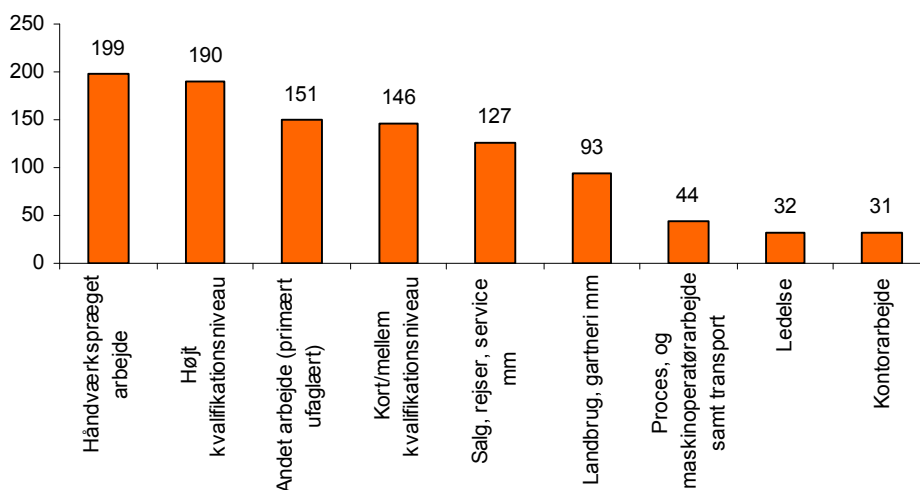
Kilde: Arbejdsmarkedsbalance for Syddanmark 1. halvår 2011, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Note: I denne tabel er beregningen af antallet af forgæves rekrutteringer efter elever ikke medtaget. Derfor er summen lavere end 1.146.

<sup>1</sup> Den tekniske forklaring er, at alle stillingsbetegnelser er opdelt efter DISCO88-klassifikationen, der er den officielle danske fagklassifikation.

Som det fremgår af tabellen findes manglen især indenfor fag, hvor der kræves kompetencegivende uddannelse på et vist niveau. Det drejer sig således især inden for højt- og mellemhøjt niveau (der tilsammen omfatter korte, mellemange- og lange videregående uddannelser) samt kvalifikationsniveauer, der i vid udstrækning omfatter faglærte fagområder, hvor kravet er en erhvervsuddannelse. Her er topscoren kategorien "håndværkspræget arbejde". Det syddanske erhvervsliv oplever således først og fremmest rekrutteringsproblemer efter uddannet arbejdskraft.

FIGUR 2: REKRUTTERINGSPROBLEMER I FORHOLD TIL KVALIFIKATIONSNIVEAU I SYDDANMARK



Højt og mellemhøjt kvalifikationsniveau udgør tilsammen 33% af rekrutteringsproblemerne i Syddanmark. Fagområderne inden for højt og mellemhøjt kvalifikationsniveau omfatter især stillingsbetegnelser, hvor der kræves en lang videregående uddannelse. Det er især en bred vifte inden for det sundhedsfaglige område, læge, sygeplejerske og jordemoder, der ligger i toppen i indmeldingerne af forgæves rekrutteringer, og forskellige typer af ingeniører.

Inden for "håndværkspræget arbejde" er det stort set udelukkende erhvervsområder bygge og anlæg samt jern, metal og auto, der stadig oplever rekrutteringsproblemer. Det skal bemærkes, at niveauet for forgæves rekrutteringer er faldet markant i forhold til tidligere opgørelser.

Som det fremgår, er det især uddannet arbejdskraft, der efterspørges på det syddanske arbejdsmarked, men det er vigtigt at fremhæve, at der stadigvæk er forgæves rekrutteringer efter ufaglært arbejdskraft (primært kategorien "andet arbejde" i tabellen ovenfor) i Syddanmark. Jobcentre og andre aktører på arbejdsmarkedet har dermed fagområder, hvor ledige med få eller ingen uddannelsesmæssige kvalifikationer kan vejledes mod. Et eksempel på et ufaglært arbejde er rengøringsassistent.

#### FORGÆVES REKRUTTERINGER FORDELT PÅ GEOGRAFI – SYDDANMARK OPDELT PÅ 4 "ARBEJDSKRAFTOPLANDE"

Arbejdsmarkedsbalancen dækker hele Syddanmark. Informationerne om forgæves rekrutteringer på Syddanmark-niveau er således afgørende for de forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger, hvor Arbejdsmarkedsbalancen er styrende (eks. flaskehalsbevilling, positivliste for voksenlærlinge, hyppigere kontaktførelse, længerevarende opkvalificering i 1. ledighedsperiode m.m.).

Men det er muligt at opdele informationerne om antallet af forgæves rekrutteringer (mangel) på mindre geografiske områder. I det følgende er Syddanmark underopdelt i 4 mindre geografiske områder for bedre at skabe et overblik over og nuancere rekrutteringssituationen i Syddanmark.

**TABEL 5: SYDDANMARK OPDELT I 4 GEOGRAFISKE OMRÅDER – "4 ARBEJDSKRAFTOPLANDE"**

| Syddanmark opdelt på "4 arbejdskraftoplande" |                     |
|--|---------------------|
| Jobcenter                                    | Arbejdskraftoplande |
| Assens                                       | Fyn                 |
| Faaborg-Midtfyn                              | Fyn                 |
| Kerteminde                                   | Fyn                 |
| Nordfyns                                     | Fyn                 |
| Nyborg                                       | Fyn                 |
| Odense                                       | Fyn                 |
| Svendborg (Langeland, Ærø)                   | Fyn                 |
| Billund                                      | Trekantsområdet     |
| Fredericia                                   | Trekantsområdet     |
| Haderslev                                    | Trekantsområdet     |
| Kolding                                      | Trekantsområdet     |
| Middelfart                                   | Trekantsområdet     |
| Vejen  | Trekantsområdet     |
| Vejle  | Trekantsområdet     |
| Esbjerg (Fanø)                               | Sydvestjylland      |
| Varde  | Sydvestjylland      |
| Sønderborg                                   | Grænselandet        |
| Tønder                                       | Grænselandet        |
| Aabenraa                                     | Grænselandet        |

Nedenfor ses en oversigt over andelen af forgæves rekrutteringer, som den er fordelt mellem de 4 mindre geografiske områder.

**TABEL 6: REKRUTTERINGSPROBLEMER FORDELT PÅ DE 4 ARBEJDSKRAFTOPLANDE OG SAT I FORHOLD TIL ANTAL BESKÆFTIGEDE**

| Antallet af forgæves rekrutteringer - Fordelt på Arbejdskraftoplande |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Område   | Antal forgæves rekrutteringer, Efterår 2010 | Andel af forgæves rekrutteringer i Syddanmark | Områdets andel af beskæftigelsen i Syddanmark i % |
| Fyn  | 597   | 52%   | 35%   |
| Trekantsområdet  | 286   | 25%   | 36%   |
| Sydvestjylland   | 150   | 13%   | 14%   |
| Grænselandet   | 113   | 10%   | 14%   |
| <b>Syddanmark</b>  | <b>1.146</b>                                | <b>100%</b>                                   | <b>100%</b>                                       |

Kilde: Virksomhedssurvey, Statistikbanken (RASA1) og egne beregninger. (Bemærk: Middelfart indgår i Trekantsområdet)

Fyn og Trekantsområdet har samlet den største andel af manglen i Syddanmark og den mindste andel af manglen findes i Sydvestjylland og Grænselandet. Dette er forventet, da Trekantsområdet og Fyn ligeledes udgør de to største områder befolkningsmæssigt. Derfor sammenlignes denne fordeling med de geografiske områders andel af den samlede beskæftigelse i Syddanmark. Af tabellen fremgår det, at Fyn har en overrepræsentation i andelen af forgæves rekrutteringer i forhold til områdets andel af den samlede beskæftigelse. Dvs. at Fyn oplever et relativt større rekrutteringsproblem end de øvrige arbejdskraftoplande. Den omvendte situation gør sig gældende for Trekantsområdet og Grænselandet, hvor andelen af beskæftigelsen overstiger andelen af forgæves rekrutteringer. For Sydvestjylland svarer andelen af forgæves rekrutteringer til andelen af beskæftigelsen.

**TABEL 7: MANGLEN FORDELT PÅ 22 ERHVERVSGRUPPER I FORHOLD TIL MANGLEN I SYDDANMARK OG I HVER AF DE 4 ARBEJDSKRAFTOPLANDE**

| <b>Forgæves rekrutteringer fordelt på 22 erhvervsgrupper i % af områdets samlede mangel - Efterår 2010</b> |            |                        |                       |                     |                   |
|--|------------|------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| <b>Fordelt på erhvervsgrupper</b>  | <b>Fyn</b> | <b>Trekantsområdet</b> | <b>Sydvestjylland</b> | <b>Grænselandet</b> | <b>Syddanmark</b> |
| Sundhed, Omsorg og Personlig   |            |                        |                       |                     |                   |
| Pleje  | 6,5%       | 2,2%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>4,0%</b>       |
| Undervisning og Vejledning   | 5,5%       | 0,0%                   | 0,8%                  | 0,0%                | <b>3,0%</b>       |
| Pædagogisk, Socialt og Kirkeligt   |            |                        |                       |                     |                   |
| Arbejde  | 1,3%       | 5,5%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>2,1%</b>       |
| Bygge og Anlæg   | 22,8%      | 8,6%                   | 0,0%                  | 16,1%               | <b>15,6%</b>      |
| Jern, Metal og Auto  | 10,0%      | 6,2%                   | 4,0%                  | 5,6%                | <b>7,8%</b>       |
| Industriel Produktion  | 0,0%       | 0,0%                   | 13,4%                 | 2,5%                | <b>2,0%</b>       |
| Kontor, Administration, Regnskab og Finans   | 1,2%       | 3,2%                   | 0,0%                  | 5,2%                | <b>1,9%</b>       |
| Salg, Indkøb og Markedsføring  | 10,0%      | 4,6%                   | 46,5%                 | 31,4%               | <b>15,5%</b>      |
| Medie, Kultur, Turisme, Idræt og   |            |                        |                       |                     |                   |
| Underholdning  | 0,0%       | 0,0%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,0%</b>       |
| It og Teleteknik   | 0,9%       | 0,4%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,6%</b>       |
| Transport, Post, Lager- og Maskinførerarbejde  | 0,0%       | 2,1%                   | 4,2%                  | 0,0%                | <b>1,1%</b>       |
| Hotel, Restauration, Køkken, Kantine   | 6,0%       | 19,0%                  | 0,0%                  | 15,9%               | <b>9,4%</b>       |
| Rengøring, Ejendomsservice og  |            |                        |                       |                     |                   |
| Renovation   | 0,2%       | 8,4%                   | 0,0%                  | 15,9%               | <b>3,8%</b>       |
| Design, Formgivning og Grafisk   |            |                        |                       |                     |                   |
| Arbejde  | 0,0%       | 0,0%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,0%</b>       |
| Vagt, Sikkerhed og Overvågningsarbejde   | 0,0%       | 0,0%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,0%</b>       |
| Landbrug, Skovbrug, Gartneri, Fiskeri og Dyrepleje   | 11,5%      | 14,7%                  | 0,0%                  | 0,0%                | <b>9,7%</b>       |
| Tekstil og Beklædning  | 0,0%       | 0,0%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,0%</b>       |
| Nærings- og Nydelsesmiddel   | 0,0%       | 1,2%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,3%</b>       |
| Træ, Møbel, Glas og Keramik  | 0,0%       | 0,0%                   | 0,0%                  | 0,0%                | <b>0,0%</b>       |

|                     |               |               |               |               |               |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Akademisk Arbejde   | 11,7%         | 11,3%         | 13,5%         | 4,3%          | <b>11,1%</b>  |
| Ledelse             | 0,4%          | 3,9%          | 5,4%          | 1,0%          | <b>2,0%</b>   |
| Elever              | 12,0%         | 8,8%          | 12,1%         | 2,0%          | <b>10,2%</b>  |
| <b>Alle grupper</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Kilde: Virksomhedssurvey og egne beregninger. (Bemærk: Middelfart indgår i Trekantsområdet)

Det er erhvervsgrupperne bygge og anlæg, Salg, indkøb og markedsføring og akademisk arbejde, der udgør de erhvervsgrupper med de største andele af forgæves rekrutteringer i Syddanmark. Tilsammen udgør de ca. 40% af manglen i Syddanmark. Overordnet set er der ikke de store forskelle mellem de 4 arbejdskraftoplande. I tabellen kan fordelingen af hvert arbejdskraftopland ses:

- På Fyn er der i alt 597 forgæves rekrutteringer. Den største relative mangel ses indenfor Bygge og anlæg, hvor 22,8% af de forgæves rekrutteringer på Fyn er. Herefter følger Landbrug, gartneri mv., Akademisk arbejde og elever.
- I Trekantsområdet er der i alt 286 forgæves rekrutteringer. Den største relative mangel ses indenfor Hotel og restauration, hvor 19% af de forgæves rekrutteringer i Trekantsområdet er. Herefter følger Landbrug, gartneri mv. og Akademisk arbejde.
- I Sydvestjylland er der i alt 150 forgæves rekrutteringer. Den største relative mangel ses indenfor Salg, indkøb og markedsføring, hvor 31,4% af de forgæves rekrutteringer i Sydvestjylland er. Herefter følger Akademisk arbejde og Industriel produktion
- I Grænselandet er der i alt 113 forgæves rekrutteringer. Den største relative mangel ses indenfor Salg, indkøb og markedsføring, hvor 22,8% af de forgæves rekrutteringer i Grænselandet er. Herefter følger Bygge og anlæg samt Hotel og restauration og Rengøring mm.

## BILAG: FAKTA OM VIRKSOMHEDSSURVEYEN

Rambøll Management har for Arbejdsmarkedsstyrelsen gennemført en stikprøveundersøgelse, hvor 14.009 virksomheder i Danmark har besvaret og i Syddanmark svarer ca. 3.200 virksomheder. Undersøgelsen er primært gennemført i perioden fra primo september til ultimo oktober (uge 35-43) 2010. Virksomhederne har responderet enten via Internettet eller via telefoninterviews. De virksomheder, som indgår i undersøgelsen, beskæftiger ca. 45 % af den samlede beskæftigelse i Danmark.

Det primære formål med undersøgelsen er at give et øjebliksbillede af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked. Undersøgelsens resultater kan bruges som en indikator for omfanget og karakteren af manglen på arbejdskraft i Danmark.

I undersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om følgende:

- (1) Hvorvidt de inden for de seneste to måneder forgæves har forsøgt at rekruttere nye medarbejdere,
- (2) hvor mange personer det drejer sig om,
- (3) om den forgæves rekruttering har betydet, at de har opgivet ordrer eller aktiviteter i de to måneder.

## BESKÆFTIGELSESGREGION SYDDANMARK

Dannebrogsgade 3, 2. sal

5000 Odense C

Telefon: 7222 3800

E-mail: [brsyd@ams.dk](mailto:brsyd@ams.dk)

### NÆRMERE OPLYSNINGER OM ARBEJDSMARKEDSBALANCEN:

Fuldmægtig Henrik Foght Pedersen, [hfp@ams.dk](mailto:hfp@ams.dk), tlf. 7222 3807

TILMELD DIG OGSÅ BESKÆFTIGELSESGREGION SYDDANMARKS NYHEDSBREV PÅ HJEMMESIDEN [WWW.BRSYDDANMARK.DK](http://WWW.BRSYDDANMARK.DK) OG FÅ TILSENDT INFORMATION OM OFFENTLIGGØRELSE AF BLA. DE KOMMENDE ARBEJDSMARKEDSBALANCER, NYE LEDIGHEDSTAL M.M.

[www.brsyddanmark.dk](http://www.brsyddanmark.dk)

