

Rekrutteringssamarbejder og mangelsituationen på arbejdsmarkedet

– I en kvalitativ og en kvantitativ belysning

Hovedresultater



Hovedresultater

Der er en mangel på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, hvor nogle brancher har større problemer end andre. Ifølge analyser fra STARs rekrutteringssurvey oplever en større andel af danske virksomheder forgæves rekruttering. Virksomheder, der ikke kan få den arbejdskraft, de har behov for, kan i værste fald ikke opretholde deres produktion, hvilket vil have økonomiske konsekvenser for ikke kun den enkelte virksomhed, men også den danske økonomi som sådan.

Undersøgelsen belyser, hvordan kommuner og jobcentre går sammen i såkaldte rekrutteringsfællesskaber om at løfte denne rekrutteringsopgave som brobygger mellem de ledige jobparate og virksomhederne. Undersøgelsen ser på, hvordan de tværkommunale rekrutteringssamarbejder gennem opkvalificeringsindsatser forsøger at skabe kvalificeret substitutionsarbejdskraft til bestemte brancher og virksomheder. Derudover er der udarbejdet nye analyser på STARs rekrutteringssurvey, der ser nærmere på virksomhedernes konkrete rekrutteringsudfordringer.

Formålet med undersøgelsen er at:

1. **Kortlægge tværkommunale rekrutteringssamarbejder** via interview
2. **Afdække metoder for succesfuld matchning** via interview
3. **Undersøge rekrutteringsudfordringer på arbejdsmarkedet** via STARs rekrutteringssurvey.

Datagrundlaget for den kvalitative del

Der er gennemført 23 interviews med hhv. nøglepersoner fra Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Kommunernes Landsforening, medarbejdere og ledere i jobcentre med tilknytning til kommunale rekrutteringssamarbejder samt 17 interviews med medarbejdere, virksomheder, lokale uddannelsesudbydere og jobparate ledige i udvalgte rekrutteringsforløb.

Datagrundlaget i forbindelse med den kvantitative del

Analysen er baseret på data fra STARs rekrutteringssurvey fra september 2021 til august 2023. Surveyen er en stikprøveundersøgelse, hvor udvalgte virksomheder kontaktes på baggrund af deres stillingsopslag. Resultaterne opregnes, vægtes og korrigeres, således at fordelingen af virksomhedernes rekrutteringsforsøg er repræsentative for det danske arbejdsmarked.

Tværkommunale rekrutteringssamarbejder

Alle danske kommuner deltager i mere eller mindre formaliserede tværkommunale samarbejder omkring rekruttering og rekruttering gennem opkvalificering til mangelområder på arbejdsmarkedet. 10 tværkommunale samarbejder er kortlagt og viser, at rekrutteringssamarbejderne organiserer sig og arbejder med rekruttering og opkvalificering på forskellig vis. Organisering og arbejdsgange tilrettelægges bl.a. ud fra kommunernes prioritering af samarbejdet, samarbejdets geografiske udbredelse, kommunestørrelse og lokale og regionale erhvervsstrukturer. Det beskrives som en stor fordel, at rekrutteringssamarbejderne kan organisere sig efter, hvad der giver mening for det enkelte samarbejde. Rekrutteringssamarbejderne bidrager til at udfylde et hul på arbejdsmarkedet ved fx at opkvalificere udbuddet af ledige jobparate (substitutionsarbejdskraft) til virksomheder og brancher, som står i en mangelsituation, samt skabe rammer for, at ledig og virksomhed mødes, hvor det i nogle tilfælde også ender i et match.

En håndholdt indsats

På tværs af de 10 rekrutteringssamarbejder fremhæves nødvendigheden af en håndholdt indsats, der tager hensyn til de lokale og regionale forhold, især når rekrutteringssamarbejderne arbejder med rekruttering gennem opkvalificering. Den håndholdte indsats indeholder seks elementer, som interviewpersonerne anser som nødvendige i arbejdet med at matche ledige jobparate med virksomheder, der mangler arbejdskraft.

- Afdække virksomheder eller branchers behov i en tæt dialog med disse
- Sammensætte opkvalificeringsforløb i samarbejde med relevante aktører, herunder virksomheder og uddannelsesudbydere
- Afholde infomøder på virksomhed, jobcenter og/eller uddannelsesinstitution
- Grundig screening af relevante kandidater
- Tæt opfølgning af ledige under kursusforløb – ofte i form af ugentlige besøg på skolen
- Tæt opfølgning af ledige ved praktik på virksomhed.

Ildsjæle og ressourceforbrug

Interviewene viser, at en håndholdt indsats er med til at understøtte matchningsarbejdet, men at denne håndholdte indsats også er ressourcekrævende. Interviewene viser også, at samarbejderne ofte er afhængige af ildsjæle, der igennem mange år har opbygget et tæt netværk med virksomheder, jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Relationer og kontakter fremhæves som afgørende for at lykkes med matchningsarbejdet, men gør samtidig samarbejderne afhængige af enkeltpersoner og kan dermed blive sårbare over for udskiftning i medarbejderstaben.

Viden om den lokale og regionale efterspørgsel

Rekrutteringssamarbejderne er afhængige af at have et overblik over arbejdskraftmanglen på det lokale arbejdsmarked. Hovedfokus i undersøgelsen er på substitution, hvor jobparate ledige opkvalificeres til at understøtte nogle af de arbejdsopgaver, som faglærte eller specialiserede medarbejdere varetager, eller hvor opkvalificering bliver en trædesten til uddannelse og på sigt at blive faglært. Rekrutteringssamarbejderne benytter sig alle af arbejdsmarkedsbalancen og STARs rekrutteringssurvey, som giver et overblik, som de ellers ikke har i jobcentrene. Men interviewpersonerne i rekrutteringssamarbejderne fremhæver en væsentlig pointe: Både rekrutteringssurveyen og arbejdsmarkedsbalancen er bagudrettet, og derfor viser begge et billede af "gårsdagens arbejdsmarked". Derfor anser interviewpersonerne den tætte dialog, de har med virksomhederne, som helt afgørende for at have den helt aktuelle viden om, hvilke rekrutteringsbehov virksomhederne har.

Virksomheders forpligtelse

Rekrutteringssamarbejderne forsøger gennem opkvalificering at klæde ledige jobparate på til at varetage arbejdsopgaver inden for mangelområder både i forhold til ufaglært og faglært arbejdskraft. Opkvalificeringsindsatserne baseres på virksomheders eller branchers behov. Alligevel oplever rekrutteringssamarbejderne, at de nogle gange kommer til at uddanne til hylde. Dette kan der være flere grunde til: Virksomheder og brancher har et her og nu behov, der ikke kan vente på opkvalificeringen. Der kan ske interne ændringer på virksomhederne, der ændrer efterspørgslen. Virksomhederne er ikke forpligtet til at aftage substitutionsarbejdskraften og kan til enhver tid sige nej tak. Opkvalificeringsforløbene udarbejdes derfor med fordel til en hel branche fremfor en enkelt stor virksomhed.

En stor del af interviewpersonerne understreger, at selvom virksomhederne ikke er forpligtede til at aftage de opkvalificerede ledige, så kan det godt betale sig at opkvalificere, fordi de ledige gennem opkvalificering tilegner sig kompetencer, som kan bruges andre steder på arbejdsmarkedet.

Fælles redskaber

Den kvalitative del af undersøgelsen peger på, at der er nogle redskaber, som stort set alle samarbejder anvender i deres arbejde med rekruttering for at understøtte matchningsprocessen mellem ledig og virksomhed. Det drejer sig om følgende:

- **En håndholdt indsats**, som indeholder en tæt personlig kontakt og relation til virksomhed, uddannelsesinstitution, ledig og andre aktører
- **Politisk og ressourcemæssig opbakning** fremhæves som afgørende elementer i samarbejdet om at imødekomme virksomhedernes arbejdskraft efterspørgsel
- **Overblik over det lokale og regionale arbejdsmarked** i forhold til efterspørgslen af arbejdskraft
- **Dialog og samarbejde** mellem samtlige samarbejdspartnere i et forløb
- **Informationsmøder**, hvor de involverede møder hinanden
- **Screening** af de ledige, så sandsynligheden for fejlmatch mindskes
- **Virksomhedspraktik** af forskellig længde, hvor virksomhed og ledig kan se hinanden an
- **Besøg på og af virksomheder under uddannelsesforløb** skaber rammer for, at virksomhed og ledig mødes til kort snak, og virksomhed kan få indblik i den lediges kvalifikationer
- **Opfølgning** af den lediges progression både i forbindelse med opkvalificering og frem til ansættelse på virksomheden.

Ledige stillinger på det danske arbejdsmarked

Vores analyse af rekrutteringsudfordringer på arbejdsmarkedet viser, at der er en stor andel af ledige stillinger inden for sundhedssektoren, militæret, hotel og restauration samt inden for erhvervsgrupper og stillingsbetegnelser med håndværksfag.

De stillingsbetegnelser, der både har et stort antal rekrutteringsforsøg og en stor andel af ubesatte stillinger, er: 'Social- og sundhedshjælper', 'Sygeplejerske', 'Social- og sundhedsassistent', 'Elektriker', 'Kok' og 'Pædagog'. Inden for håndværksfagene er det generelt summen af forskellige stillingsbetegnelser, der samlet giver en stor andel af ledige stillinger inden for erhvervsgrupperne.

Manglende kvalifikationer hos de ansatte medarbejdere

I nogle tilfælde må virksomhederne ansætte en medarbejder, selvom medarbejderen ikke har alle de ønskede kvalifikationer. Manglende erhvervserfaring og særlige faglige kompetencer er de kvalifikationer, som oftest mangler, når virksomhederne ansætter en medarbejder, der ikke har alle de ønskede kompetencer.

Manglende relevant formel uddannelse hos de ansatte medarbejdere

Virksomhederne er også i nogle tilfælde nødt til at ansætte medarbejdere, der ikke har den relevante formelle uddannelse. Stillingsbetegnelser, hvor der ansættes medarbejdere med manglende formel uddannelse, er typisk inden for stillinger med kort eller mellemlang uddannelse. Stillingsbetegnelser, hvor der i mindre grad ansættes medarbejdere uden formel uddannelse, er enten, fordi det kræver en lang uddannelse og specialisering, som fx en læge, eller fordi stillingen i mindre grad kræver formel uddannelse, som fx en rengøringsassistent.

Ledige stillinger fører til produktionsbegrænsninger

Når virksomhederne ikke kan få fat i den arbejdskraft, som de efterspørger, kan det i nogle tilfælde betyde, at de må opgive ordrer, eller der er opgaver, der ikke bliver udført, og dermed oplever de en produktionsbegrænsning.

For nogle erhvervsgrupper betyder en høj andel af ledige stillinger, at der er en høj andel af virksomheder med produktionsbegrænsning. Det gælder generelt for erhvervsgrupper inden for industri og håndværksfag. Der er dog også erhvervsgrupper, som har en høj andel af ledige stillinger, men ikke oplever en produktions-

begrænsning. Dette gælder for erhvervsgrupper inden for den offentlige sektor, som fx sundhedsområdet. Her betyder de ledige stillinger nok snarere, at den enkelte medarbejder får et større arbejdspress.

Hovedresultater: Rekrutteringssamarbejder og mangelsituationen på arbejdsmarkedet – I en kvalitativ og en kvantitativ belysning

VIVE/2024

HR_302703