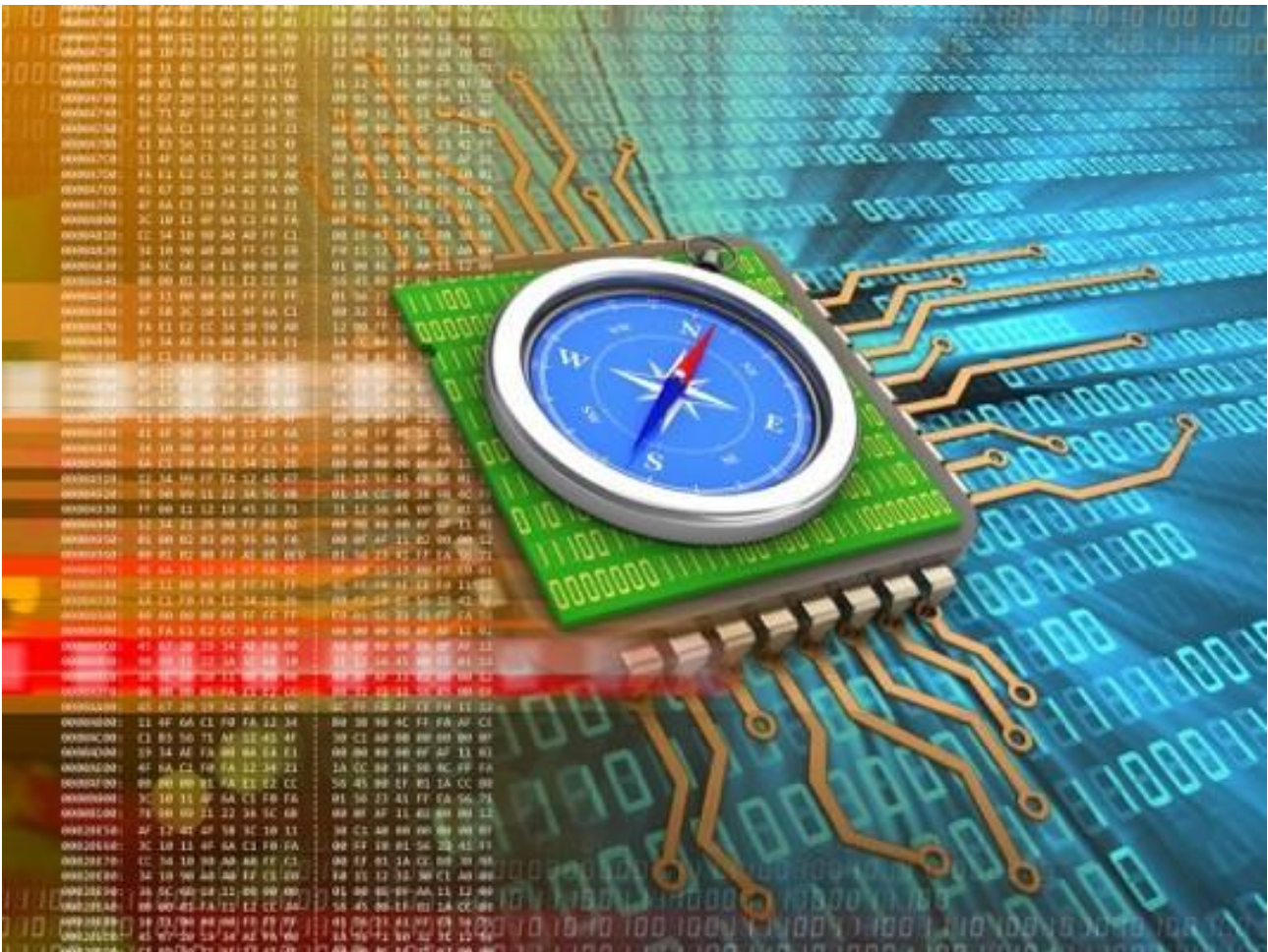


# Jobbarometer

## 1. kvartal 2017

- Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked
- Tema: Digitale kompetencer i en digital tid
- Interessen for funktionærer – udvikling i teknologi og organisationer
- De små virksomheder er interessante for jobsøgere



## Indhold

|   |    |
|---|----|
| Indhold.....  | 2  |
| Resumé .....  | 3  |
| 1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked .....                  | 4  |
| 1.1 Stabilt arbejdsmarked med visse udfordringer .....                        | 4  |
| 1.2 Det regionale billede .....   | 7  |
| 2. Tema: Digitale kompetencer i en digital tid .....                          | 10 |
| 2.1 Kompetencer i en digital verden .....                                     | 11 |
| 3. Interessen for funktionærer – udvikling i teknologi og organisationer..... | 13 |
| 4. De små virksomheder er interessante for jobsøgere .....                    | 16 |
| 5. Anvendt litteratur.....  | 18 |
| 6. Liste over kilder til yderligere information .....                         | 19 |

## Resumé

### 1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

- Stabil bruttoledighed på mellem 4,1 % og 4,2 % siden februar 2016.
- Hver 5. virksomhed med et rekrutteringsbehov, får ikke i alle tilfælde ansat den efterspurgte medarbejder. Det svarer til 0,7 % af arbejdsstyrken.
- Stigende optimisme til virksomhedernes omsætning, overskud, eksport og produktion.
- Størst rekrutteringsudfordringer inden for brancherne: bygge og anlæg, it og teleteknik samt hotel og restauration.
- Omfattende mangel på arbejdskraft på programmører og systemudviklere på tværs af hele landet.
- Størst rekrutteringsudfordringer på Fyn, Bornholm og Sjælland, svarende til 0,7 % af arbejdsstyrken.
- Jobomsætningen størst i Hovedstaden, på Fyn og Sjælland. Lavest jobomsætning i Sydjylland og Vestjylland.

### 2. Digitale kompetencer i en digital tid

- Brancher, som ikke traditionelt set har været den store bruger af it, finder nu vej i den teknologiske udvikling. Det ses eks. på bygge- og anlægsbranchens udvidede brug af mobilt bredbånd samt stigende beskæftigelse af it-specialister.
- Virksomhedernes brug af sociale medier er steget fra 40 % i 2013 til 64 % i 2016.
- Stigende udfordringer med rekruttering af it-specialister, fra 42 % i 2014 til 51 % i 2015.
- Det er særligt kompetencer inden for it-infrastruktur og programmering, der er efterspurgt blandt virksomhederne.

### 3. Stigende interesse for funktionærer

- Særlig stigning i stillingsannoncer inden for handel og kontor
- Samtidig viser prognoser, at fagene er i stor risiko for at blive automatiseret
- Globalisering og udvikling i teknologi skaber nye behov for virksomhederne, og det kan være en del af årsagerne til det stigende behov for den del af funktionærkategorien.

### 4. De små virksomheder sikrer væksten

- SMV'erne udgør 99 % af det danske arbejdsmarked, hvorfor der potentielt er ret gode jobmuligheder her.
- BDO's SMV barometer for 2016 viser, at virksomheder med over 100 ansatte lykkes med at reducere lønomkostninger, mens virksomheder med 10-100 ansatte konstaterer en stigning i lønomkostningerne.
- En rapport fra Epinion fra januar 2017 påviser, at ansættelsen af den første akademiker skaber bedre overlevelsesmuligheder, flere medarbejdere og en større værditilvækst.

## 1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

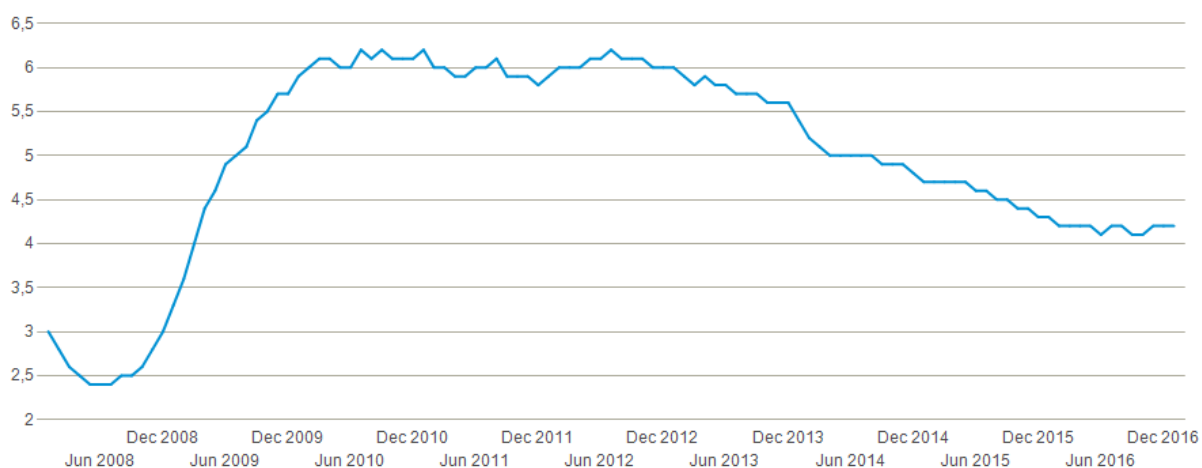
### 1.1 Stabilt arbejdsmarked med visse udfordringer

Siden februar 2016 til nu har bruttoledigheden ligget stabilt på mellem 4,1 % og 4,2 % af arbejdsstyrken (Danmarks Statistik, A). Som vi kunne beskrive i jobbarometeret for 3.-4. kvartal 2016, kan ledigheden ifølge Nationalbanken ikke komme meget længere ned uden at påvirke løn- og prisniveauet. Vi står dermed stadig over for et arbejdsmarked, med en rimelig stabil ledighed, hvor der dog viser sig visse udfordringer.

Figur 1: Fuldtidsledige, juni 2008 – december 2016

#### Fuldtidsledige (sæsonkorrigeret)

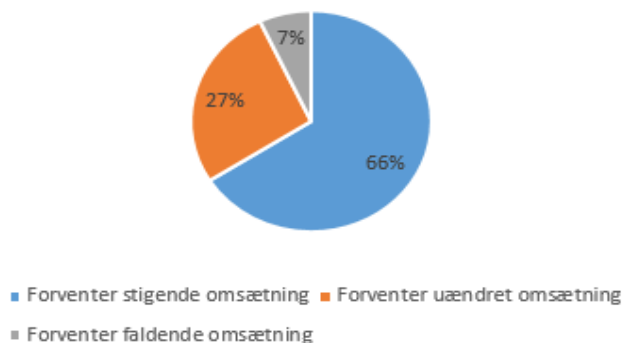
Ydelse, køn og alder: **Bruttoledige** | Sæsonkorrigeret og faktiske tal: **Sæsonkorrigeret i pct. af arbejdsstyrken**



Kilde: Danmarks Statistik

Kigger vi på rekrutteringssituationen var det i efteråret 2016 stadig hver 5. virksomhed med et rekrutteringsbehov, som ikke i alle tilfælde fik ansat de efterspurgte medarbejdere, set i forhold til efteråret 2015 (STAR, efterår 2016). Målt i antal er der i efteråret 2016 dog sket flere forgæves rekrutteringer end i efteråret 2015, men i begge tilfælde svarer det til 0,7 procent af arbejdsstyrken. Det skyldes en tilsvarende høj beskæftigelse på opregningstidspunktet i 2016. Set i det helt store perspektiv er det altså marginale udfordringer, arbejdsmarkedet står over for rekrutteringsmæssigt. Det vender vi tilbage til.

Figur 2: Private virksomheders forventninger til omsætning, 1. halvår 2017



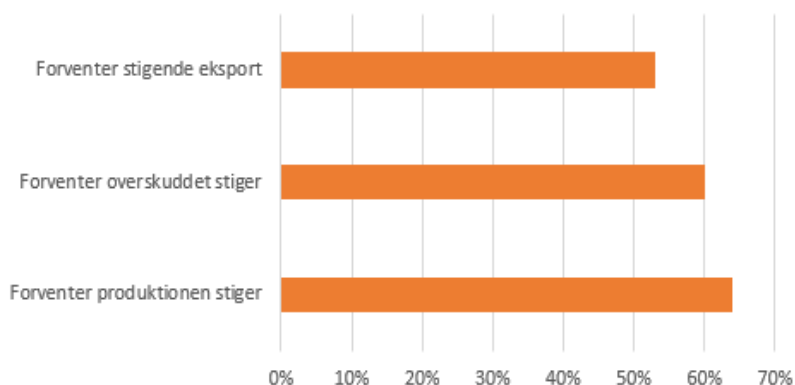
Kilde: Ledernes Konjunkturundersøgelse, 1. halvår 2017

Først vil vi kigge lidt på virksomhedernes forventninger til det næste halve år.

Generelt er der nemlig optimisme at spore blandt de private virksomheder, hvis vi kigger på Ledernes Konjunkturundersøgelse for 1. halvår 2017.

Sammenlignet med 1. halvår 2016 forventer færre virksomheder faldende omsætning, og flere forventer uændret omsætning. Det indikerer, at der generelt set tegner sig en stigende optimisme blandt de private virksomheder. Det billede understreges, hvis vi kigger på forventningerne til eksport, overskud og produktion, som ses i figur 3. Her ser vi, at 53 % af de private virksomheder forventer stigende eksport, 60 % af virksomhederne forventer stigende overskud, og 64 % af virksomhederne forventer stigende produktion.

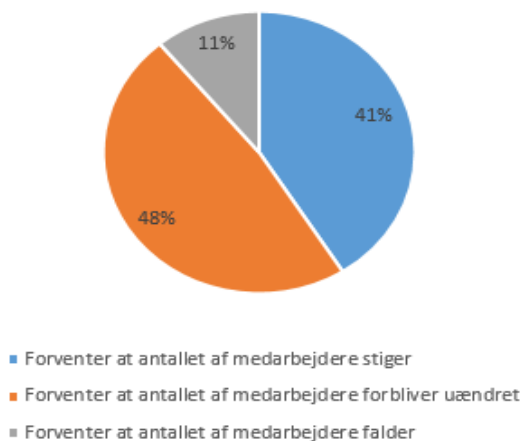
**Figur 3: Ledernes forventninger til eksport, overskud og produktion, 1. halvår 2017**



Kilde: Ledernes konjunkturundersøgelse 1. halvår 2017

**Figur 4: Ledernes forventninger til antallet af medarbejdere i alt, 1. halvår 2017**

Ledernes forventninger til antallet af medarbejdere i alt



Kilde: Ledernes Konjunkturundersøgelse, 1. halvår 2017

Hvis vi kigger på rekrutteringssiden afspejler forventningerne sig dog ikke nær så tydeligt.

11 % af virksomhederne forventer at antallet af medarbejdere falder, 41 % forventer at antallet af medarbejdere stiger, og 48 % af virksomhederne forventer at antallet af medarbejdere forbliver uændret.

Lidt over halvdelen af de private virksomheder forventer altså vækst på forretningsdelen, mens lidt under halvdelen forventer, at antallet af medarbejdere stiger. Det vil altså sige, at væksten og antallet af medarbejdere ikke stiger lige "stejlt". I et forretningsperspektiv hænger det også godt sammen: For at skabe vækst skal udgifterne reguleres i forhold til indtægterne, så der fortsat sker udvikling og dannes overskud. Men for jobsøgeren betyder det, at når der med god grund rettes ansøgninger mod virksomheder i det private, er det yderst væsentligt, at jobsøgeren er velformuleret og målrettet på, hvilken værdi man, især fremadrettet, kan skabe for virksomheden.

Hvis vi tager et kig på rekrutteringssituationen generelt, sker der ret interessante ting, trods marginaliteten i forhold til det helt store billede, som vi omtalte i starten af kapitlet. Både Danmarks Vækstråd og STAR påviser en – nærmest akut – mangel på arbejdskraft i brancherne inden for Bygge- og Anlæg, Hotel og Restauration, samt Information og Kommunikation.

**Tabel 1: Stillingsbetegnelser med størst rekrutteringsudfordringer, efterår 2016**

| Stillingsbetegnelse          | Erhvervsgruppe                           | Ledige med mere end tre måneders ledighed | Stillinger virksomheder har rekrutteret forgæves til |
|------------------------------|--|---|--|
| Tømrer                       | Bygge og Anlæg                           | 773                                       | 995  |
| Programmør og Systemudvikler | IT- og teleteknik                        | 849                                       | 780  |
| Murer                        | Bygge og Anlæg                           | 229                                       | 721  |
| Kok                          | Hotel og restauration                    | 700                                       | 569  |
| Bygningsmaler                | Bygge og anlæg                           | 659                                       | 534  |
| Tjener                       | Hotel og restauration                    | 1185                                      | 455  |
| Rengøringsassistent          | Rengøring, ejendomsservice og renovation | 8999                                      | 440  |
| Chauffør                     | Transport og lager                       | 2292                                      | 393  |
| Telemarketings-medarbejder   | Salg og indkøb                           | 146                                       | 367  |
| Elektriker                   | Bygge og anlæg                           | 417                                       | 311  |

Kilde: Gengivelse af tabel fra STAR, efterår 2016

Det højeste antal forgæves rekrutteringer ses inden for tømrerfaget. Der er forgæves forsøgt rekrutteret 995 tømrere, hvilket ifølge STARS rekrutteringsanalyse fra efteråret 2016 er samme niveau som sidste år. Næst derefter kommer programmører, og systemudviklere, som STAR oplyser, slet ikke var på listen sidste år. Et kig på arbejdsmarkedsbalancen en tilfældig dag i 1. kvartal 2017 bekræfter dette, og viser ligeledes en markant efterspørgsel på selvsamme stillingskategori. Programmører og systemudviklere ser ud til at være en direkte mangelvare på det danske arbejdsmarked på nuværende tidspunkt.

**Tabel 2: Efterspørgsel på stillingsbetegnelser inden for it**

| Stillingsbetegnelse          | Nordjylland | Østjylland | Vestjylland | Sydjylland | Fyn | Hovedstaden | Sjælland | Bornholm |
|------------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-----|-------------|----------|----------|
| Tømrer                       | ■           | ■          | ■           | ■          | ■   | ■           | ■        | ■        |
| Programmør og systemudvikler | ■           | ■          | ■           | ■          | ■   | ■           | ■        | ■        |
| Murer                        | ■           | ■          | ■           | ■          | ■   | ■           | ■        | ■        |
| Kok                          | ■           | ■          | ■           | ■          | ■   | ■           | ■        | ■        |

|                                   |
|-----------------------------------|
| Paradoks                          |
| Mindre gode jobmuligheder         |
| Gode jobmuligheder                |
| Mangel på arbejdskraft            |
| Omfattende mangel på arbejdskraft |

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen

Den massive mangel på programmører og systemudviklere skyldes, ifølge Dansk Industri og Erhvervsstyrelsen, at uddannelsessystemet ikke har kunnet følge med. De bløde it-uddannelser, som it-humanister og multimediedesignere, har haft en stigning på over 100 % fra 2005-2014. Det er bare ikke dem, som virksomhederne primært har behov for lige nu, hvis man kigger på efterspørgslen (Dansk Industri, september 2016). Det samme billede så vi i tabel 2 ovenfor – det er de mere specialiserede profiler, der efterspørges.

Stigningen på specialistuddannelserne har kun været på 30 % fra 2005-2014, hvilket tydeligvis slet ikke svarer til efterspørgslen.

Udfordringerne i Bygge- og Anlægsbranchen skyldes umiddelbart manglen på faglærte. Danmarks Vækstråd har af DREAM fået udarbejdet en fremskrivning, der viser, at i takt med at den ældre generation forlader arbejdsmarkedet, og den nye generation generelt opnår et højere uddannelsesniveau, forventes antallet af personer med en videregående uddannelse at stige, mens antallet af faglærte forventer at falde i årene 2020-2025. Manglen på tømrer gennem de sidste to år tyder på, at dette allerede er ved at ske.

Når en arbejdsgiver har rekrutteringsudfordringer, hvor det er svært at finde en kandidat med de rette faglige kompetencer, kan arbejdsgiveren blive nødt til at rekruttere mere ud fra kandidaternes personlige kompetencer. Således påtager virksomheden sig et ansvar for selv at give kandidaten de faglige kompetencer, der mangler. Morten Gade Christensen fra Energinet.dk udtaler til Computerworld.dk i juni 2016: *"Hvis jeg spotter folk, der har den rigtige energi, så ansætter jeg dem. Den faglige viden på området kan man typisk putte på senere - men energien kan du ikke træne dig til."*

For jobsøgerne betyder det, at de skal være rigtig klare i deres beskrivelse af personlige kompetencer og ikke mindst motivationen over for de virksomheder, de søger job hos. I vores rekrutteringsanalyse fra 2013/2014, kunne vi se, at 57 % af alle virksomheder synes, at jobsøgerne skal blive bedre til at give eksempler på faglige kompetencer, og at 48 % gerne vil have bedre eksempler på personlige kompetencer. Set i lyset af ovenstående tyder det på, at dette stadig er højaktuelt, og det understreger ligeledes vigtigheden af at få beskrevet sine personlige kompetencer, og herunder motivationen for at søge i den pågældende virksomhed.

### **1.2 Det regionale billede**

Som nævnt i foregående afsnit er der på landsplan sket forgæves rekrutteringer svarende til 0,7 % af arbejdsstyrken i 2016. Størst er udfordringerne på Fyn, Bornholm og Sjælland hvor der skete forgæves rekrutteringer svarende til 0,9 % af arbejdsstyrken (STAR, efterår 2016). Som det ses i tabel 3 nedenfor har Nordjylland, Syddjylland og Sjælland samme niveau af forgæves rekrutteringer, som i 2015. I Østjylland, Hovedstaden, på Fyn og Bornholm er antallet af forgæves rekrutteringer i forhold til beskæftigede steget. Det er kun Vestjylland der, ifølge tabellen, har formået at nedbringe andelen af forgæves rekrutteringer. Vi tog kontakt til Erhvervschef i Thy Erhvervsforum<sup>1</sup>, Carsten Hougaard, for at høre hans vurdering af udviklingen.

---

<sup>1</sup> Thy-området er i RAR-områderne en del af Nordjylland, men opererer i sagens natur også på dele af Vestkysten.

**Tabel 3: Forgæves rekrutteringer i procent af arbejdsstyrken**

| RAR-område         | 2015       | 2016       | Udvikling   |
|--------------------|------------|------------|-------------|
| Nordjylland        | 0,6        | 0,6        | 0           |
| <b>Vestjylland</b> | <b>0,7</b> | <b>0,5</b> | <b>-0,2</b> |
| Østjylland         | 0,6        | 0,8        | 0,2         |
| Syddjylland        | 0,6        | 0,6        | 0           |
| Fyn                | 0,7        | 0,9        | 0,2         |
| Sjælland           | 0,9        | 0,9        | 0           |
| Hovedstaden        | 0,6        | 0,8        | 0,2         |
| Bornholm           | 0,6        | 0,9        | 0,3         |
| <b>Hele landet</b> | <b>0,7</b> | <b>0,7</b> | <b>0</b>    |

Kilde: STAR, efterår 2016 og egne beregninger

*”Der er gennem den seneste tid blevet slået færre stillinger op, men behovet er stadig det samme. I stedet er man begyndt at rekruttere meget mere via netværk.”*

Han oplyser desuden, at den særlige udfordring for området er at tiltrække folk, der også har lyst til at slå sig ned og blive i området. Til denne udfordring informerer Carsten Hougaard:

*”Vi taler rigtig meget om, at virksomhederne i højere grad kan indrette sig efter vilkårene – altså at de personer, de får ansat, måske kun bliver i virksomheden i 1-2 år. Det kan eksempelvis gøres ved oprettelse af projektstillinger af 1-2 års varighed.”*

Carsten Hougaard understreger, at det kan skabe en gunstig situation for begge parter at indrette virksomhederne efter de lidt svære vilkår. Det kan især være svært for de tekniske fag at tiltrække arbejdskraft, og samtidig oplever de nyuddannede, at det kan være svært at finde arbejde. Her er ordningen ideel, da virksomhederne får mulighed for at prøve en medarbejder af, og medarbejderen får tilsvarende mulighed for at se området an samtidig med, at der kommer erfaring på CV'et. Måske får de endda lyst til at blive i området efterfølgende.

I vores rekrutteringsanalyse for 2016 kunne vi påvise, at 64 % af virksomhederne senest ansatte gennem brug af netværk, og at 48 % af virksomhederne senest rekrutterede via LinkedIn, mod godt 40 % i 2015. Både Carsten Hougaards erfaringer og rekrutteringsanalysens resultater demonstrerer, hvor vigtigt det er, at bevare sine gode relationer, og bruge sit netværk aktivt i sin jobsøgning. For som Carsten Hougaard er inde på, kan stillingerne godt være der, selvom de ikke viser sig i et stillingsopslag.

En tommelfingerregel er, at en branche typisk er i vækst, hvis der er mange forgæves rekrutteringer, idet der kan være opstået en pludselig efterspørgsel som følge af væksten. Hvis vi bevæger os lidt væk fra brancheniveau og i stedet kigger på jobomsætning og beskæftigelse på de enkelte RAR-områder, kan vi også her bruge en tommelfingerregel til at vurdere den aktuelle situation.

Hvis der er høj jobomsætning og samtidig høj beskæftigelse står vi over for et ”sultent” arbejdsmarked. Det betyder, at selvom mange er i beskæftigelse, er der yderligere behov for mere arbejdskraft. Det er med andre ord et udtryk for et arbejdsmarked i vækst. Hvis der er lav jobomsætning, men høj beskæftigelse er det et udtryk for et mættet og stabilt arbejdsmarked. Hvis der omvendt er høj jobomsætning, men lav beskæftigelse, kan det være udtryk for et paradoks, hvor de ledige ikke besidder de evner, arbejdsmarkedet efterspørger.



Jobomsætningen og beskæftigelsen på de forskellige RAR-områder fordeler sig således:

| Tabel 4: Jobomsætning fordelt på RAR-Områder |                 |               |
|--|-----------------|---------------|
| RAR-Område                                   | Periode         | Udvikling i % |
| Nordjylland                                  | sep 15 - aug 16 | 2,8%          |
| Vestjylland                                  | sep 15 - aug 16 | 0,6%          |
| Østjylland                                   | aug 15 - sep 16 | 1,4%          |
| Sydjylland                                   | okt 15 - sep 16 | -0,2%         |
| Fyn  | okt 15 - sep 16 | 5,4%          |
| Sjælland                                     | okt 15 - sep 16 | 5,1%          |
| Hovedstaden                                  | okt 15 - sep 16 | 6,4%          |
| Bornholm                                     |                 |               |

Kilde: Nøgletal for arbejdsmarkedet, alle RAR-Områderne

| Tabel 5: Beskæftigelsen, udvikling fra 3. kvartal 2015 - 3. kvartal 2016 |               |
|--|---------------|
| RAR-Område   | Udvikling i % |
| Nordjylland  | 1,4%          |
| Vestjylland  | 0,3%          |
| Østjylland   | 1,7%          |
| Sydjylland   | 0,8%          |
| Fyn  | 0,7%          |
| Sjælland   | 1,2%          |
| Hovedstaden  | 2,1%          |
| Bornholm   | 1,4%          |
| <b>Hele landet</b>   | <b>1,4%</b>   |

Kilde: Nøgletal for arbejdsmarkedet, alle RAR-områderne

Ud fra ovenstående tabel 5 kan vi konstatere vækst i beskæftigelsen for alle RAR-Områder for 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016, hvilket i sig selv er tegn på en sund udvikling på arbejdsmarkedet. Samtidig har der omkring samme periode været en stigende jobomsætning på samtlige RAR-Områder på nær Sydjylland, der oplevede et mindre fald på 0,2 %, hvorfor udviklingen her betegnes som værende relativt stabil (RAR Sydjylland, januar 2017).

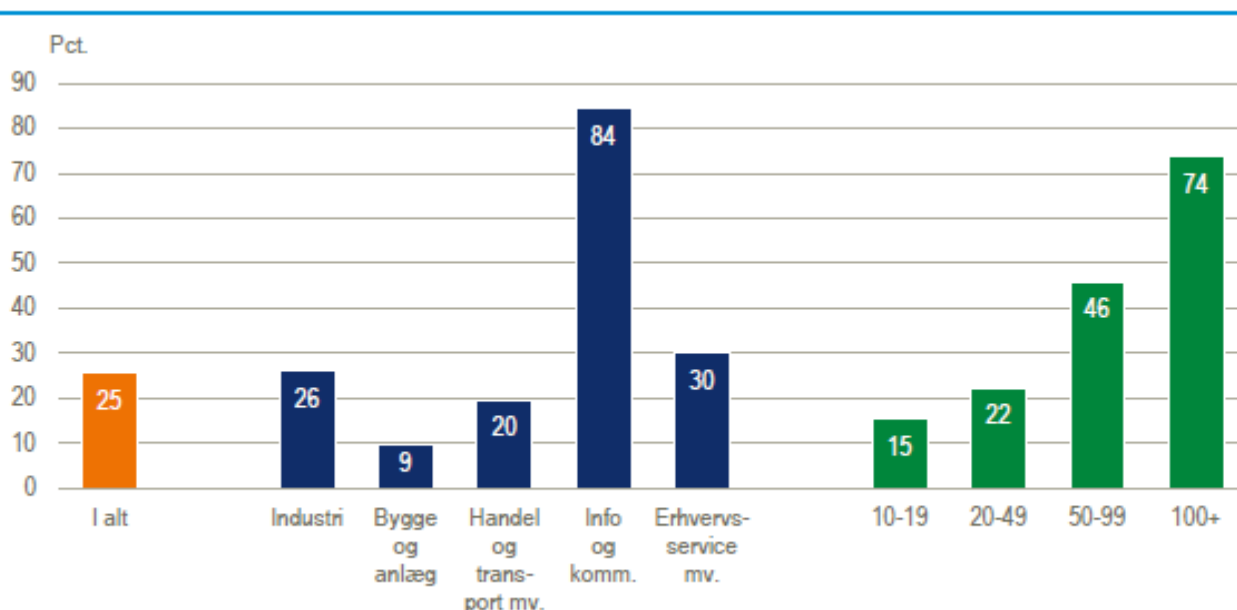
## 2. Tema: Digitale kompetencer i en digital tid

Som vi så i forrige afsnit er der fra foråret 2016 til foråret 2017 sket en massiv udvikling i efterspørgslen på de mere avancerede digitale kompetencer på arbejdsmarkedet, hvor systemudviklere og programmører lige nu er en stor mangelvare. I det perspektiv er det interessant at kigge på, hvordan den digitale udvikling generelt påvirker de danske virksomheder, og dermed det danske arbejdsmarked.

Danmarks Statistik udgav i januar 2017 rapporten "It-anvendelse i virksomheder". Her påviser de, at it fylder mere og mere i virksomhedernes hverdag. Det i sig selv er måske ikke så banebrydende, men hvad der falder i øjnene er, at virksomheder, som traditionelt set ikke tidligere har været den store bruger af it, nu også finder vej i den teknologiske udvikling. Det ses eksempelvis på Bygge- og anlægsbranchens udvidede brug af mobilt bredbånd. Over 90 % af virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen har således nu en mobil bredbåndsforbindelse (Danmarks Statistik, B).

Blandt virksomheder med mindst 100 ansatte er det 97 % af dem, som har mobilt bredbånd. Blandt virksomheder med 10-19 ansatte er det 85 %. Det er særligt inden for brancherne, information og kommunikation, erhvervsservice og som sagt bygge og anlæg, som anvender mobilt bredbånd. Den høje andel af virksomheder indikerer, at it er en integreret del af virksomhedernes dagligdag, også uden for kontorets vægge.

**Figur 5: Virksomheder, der beskæftiger it-specialister. 2016**



Kilde: Danmarks Statistik, B.

Note: It-specialister er defineret som medarbejdere, der arbejder med it-udvikling, it-drift og andre it-opgaver.

Som det ses i ovenstående figur 5, er det hver fjerde virksomhed, der beskæftiger it-specialister. Hvad der er rigtig interessant er, at 9 % af virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen beskæftiger it-specialister. I 2015 var det tal 7 %.

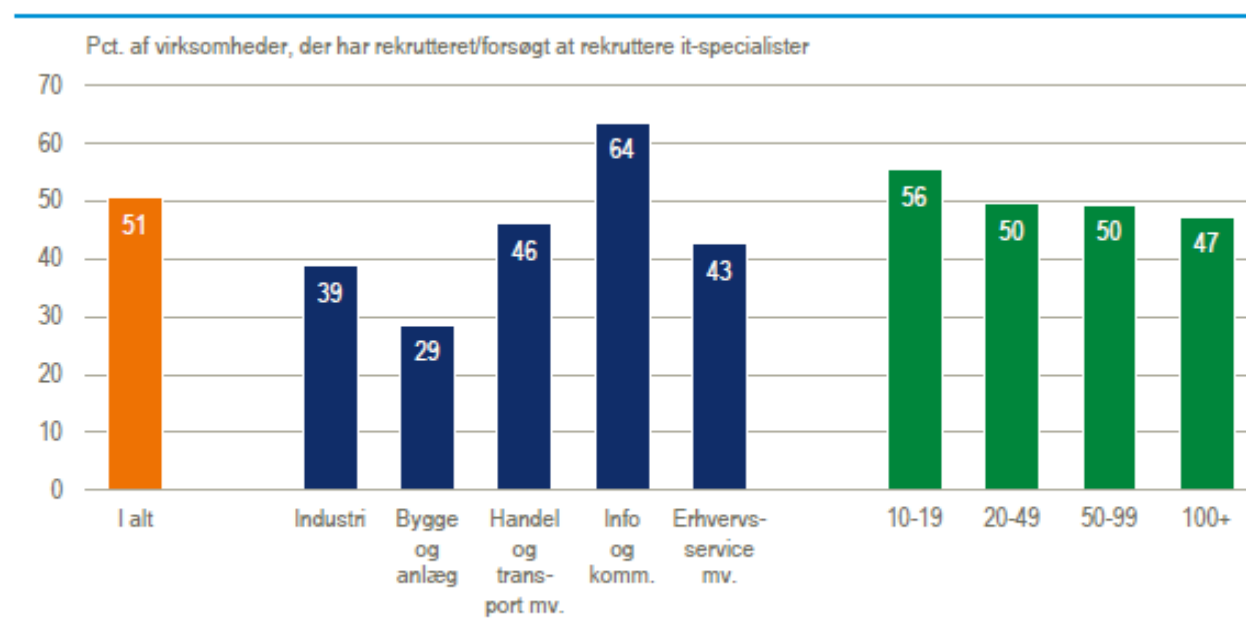
Hvis vi kigger på antallet af virksomheder, der aktivt bruger sociale medier, er det steget fra 40 % i 2013 til 64 % i 2016. Annoncering alene er ikke medregnet som aktivt brug (Danmarks Statistik, B), hvilket fortæller os, at virksomhederne i høj grad er mere synlige og arbejder mere direkte med sine målgrupper.

Den udvikling – udbredelsen af mobilt bredbånd, beskæftigelsen af it-specialister og tilstedeværelsen på de sociale medier – udgør for det første et blomstrende marked for jobsøgerne, men sætter samtidig også krav til disses kompetencer.

### 2.1 Kompetencer i en digital verden

I forbindelse med jobbarometeret for 3. og 4. kvartal 2016 var vi i kontakt med Mathias Ovdal, som havde virksomheden Ovdal.dk. Han havde udfordringer med at få rekrutteret de rigtige medarbejdere, idet han oplevede, at ansøgerne manglede digital orientering og forståelse. I figur 6 nedenfor ses at i alt 51 % af virksomhederne i 2015 havde problemer med at rekruttere it-specialister. I 2014 var tallet 42 %.

**Figur 6: Virksomheder, der havde vanskeligt ved at rekruttere it-specialister. 2015**



Anm.: Spørgsmålet er stillet i 2016, men refererer til 2015.

Kilde: Danmarks Statistik.

Note: It-specialister er defineret som medarbejdere, der arbejder med it-udvikling, it-drift og andre it-opgaver.

Men hvad er det så for nogle kompetencer, der er behov for? Dansk Industri udgav i september 2016 en rapport udarbejdet på baggrund af besvarelser fra deres virksomhedspanel. Her fremgår det, at 51 % af virksomhederne har svært ved at rekruttere medarbejdere med kompetencer inden for softwareudvikling. I en rapport fra Erhvervsstyrelsen fra 2016 viste det sig, at over 30 % af virksomhederne havde problemer med at finde medarbejdere med kompetencer inden for programmering og udvikling af systemer og applikationer.

Hosting virksomheden Netgroup oplever selvsamme problemer i deres virksomhed. Salgsdirektør Hans Christian Eriksen fortæller, at da de for nylig skulle ansætte en ny udvikler, fik de ikke mere end 40 ansøgninger, hvoriblandt der kun var 1-2 ansøgere med den profil, de ledte efter. De oplever, at det særligt inden

for netværk er svært at finde profiler, der har styr på grundlæggende it infrastruktur, herunder udviklere og systemarkitekter, der kan kode systemer fra bunden og få dem til at spille sammen.

---

*"I dag kan du downloade en app, der kan hjælpe dig med at lave en app. Der findes rigtig mange hjælpværktøjer, som i sidste ende betyder, at det egentlige håndværk går lidt tabt. Jeg tror, det i høj grad er den udfordring, vi mærker lige nu."*

*Hans Christian Eriksen, Salgsdirektør, Netgroup.*

---

Han henviser også til, at lønningerne i it-branchen generelt – både for udviklerne, men også for sælgerne i it-branchen – er ret høje. Det gør det rigtig svært at motivere folk til at skifte job eller søge nye udfordringer, som i sidste ende kan resultere i rekrutteringsproblemer for virksomhederne.

Når vi spørger ind til, hvad løsningen for Netgroup er på udfordringerne, forklarer Hans Christian Eriksen, at de lægger stor vægt på et opretholde et rigtig højt fagligt niveau internt i virksomheden. *"Det betyder, at vi i mange tilfælde kan rekruttere personer, hvis faglige profil måske ikke rammer helt plet, men hvor vi kan se at engagementet og interessen er der, og at ikke mindst de sociale færdigheder er veludviklede. Det gælder særligt, for de sælgere vi ansætter, hvis tekniske viden således kommer i anden række. På den måde kan vi selv videreudvikle og uddanne vores medarbejdere i faget,"* og henviser i øvrigt til, at medarbejdernes ønsker til videreuddannelse tages ganske seriøst.

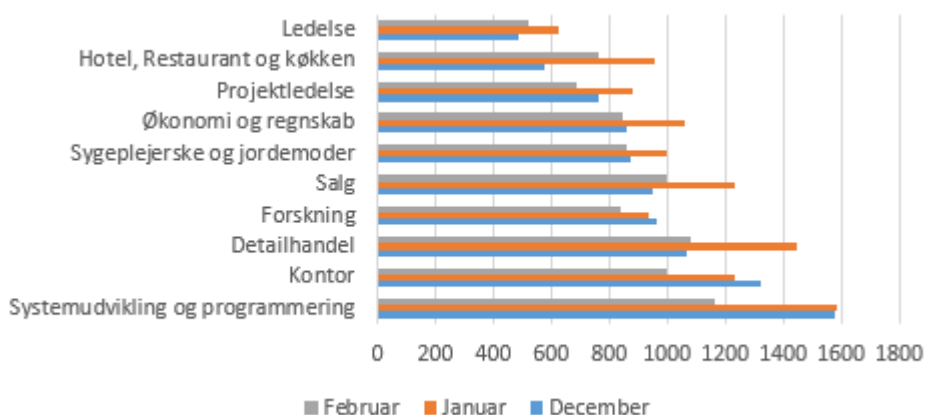
Hvis du som jobsøger ikke lige ligger inde med en programmøruddannelse, og måske i stedet for har en baggrund inden for det humanistiske eller samfundsfaglige felt, eller hvis du måske er faglært, kan ovenstående måske synes irrelevant. Men faktisk står vi lige nu overfor et arbejdsmarked, hvor flere brancher oplever, at "det perfekte match" ind imellem kan være svært at finde. Ovenstående historie, er derfor et rigtig godt eksempel på, hvor vigtig motivationen for jobbet er – helt generelt. At få vist sin kommende arbejdsgiver, at selvom man måske ikke rammer kravsspecifikationen perfekt, så vil motivationen gøre, at man alligevel er den rette til jobbet. For Hans Christian Eriksen handler den del især om kemi. Det er afgørende, både i ansøgningen og ikke mindst til jobsamtalen, at man som person er troværdig og oprigtig og ikke mindst tillidsvækkende. Hvis du siger, du brænder for faget, så vis hvordan. Hvis du siger, du er lærenem, så forklar hvordan. Hvis du siger, du er udadvendt, skal det kunne mærkes.

### 3. Interessen for funktionærer – udvikling i teknologi og organisationer

I Jobbarometeret for 3.-4. kvartal 2016 så vi en tendens til en stigende interesse for funktionærer. Dansk Jobindex for september 2016 påviste en stigning i private ledige stillinger for funktionærer fra ca. 6.000 til ca. 8.000. Inden for den offentlige sektor var der en stigning i ledige stillinger for funktionærer fra ca. 6.000 til ca. 7.000. Det er en spændende fremgang set i lyset af, at funktionærfaget ifølge HK er under store forandringer som følge af den teknologiske udvikling og virksomhedernes organisationsudvikling (HK Kommunal, 2016).

Funktionærer er naturligvis et bredt fagligt felt. Nedenfor ses de 10 stillingskategorier med flest ledige stillinger inden for funktionærkategorien.

Figur 7: Udvikling i stillingskategorier, december 2016 til februar 2017



Kilde: Jobindex.dk

Som det ses af ovenstående figur 7 blander kontor og detailhandel sig i toppen med flest ledige, opslåede stillinger<sup>2</sup> inden for funktionærkategorien. Vi har kigget nærmere på årsagen til den stigende efterspørgsel inden for de to brancher, og hvilken betydning det har for jobsøgere inden for fagene.

Som vi så det i forrige afsnit om digitale kompetencer, er der ingen tvivl om, at anvendelsen af it konstant er under udvikling, og vinder ind på brancher, som ikke traditionelt er kendt for at anvende it i udbredt grad. I takt med at teknologien udvikles, ændres opgaver og ikke mindst opgaveløsningen sig også hurtigt. Uddannelseskonsulent i HK, Christian Nyholm, forklarer, at "det ikke længere er nok, at have forståelse for sine egne opgaver, man skal kunne se sammenhængen" og henviser til, at det er vigtigt at kunne se sine egne opgaver i forhold til hele organisationen (HK Kommunal, 2016).

<sup>2</sup> Dansk Jobindex gør opmærksom på, at forskellen i antal stillingsopslag fra måned til måned kan skyldes tilfældigheder, hvorfor vi løbende har hentet data, og på baggrund heraf, kan konstatere, at der i perioden er flest ledige stillinger inden for Kontor og Detailhandel, næstefter Systemudvikling og Programmering.

I følge en rapport udarbejdet for HK af tænketanken Cevea, vurderes det, at 31 % af alle jobs vil være delvist eller fuldt automatiserede om 10-20 år. (Tænketanken Cevea, 2015). De henviser desuden til en undersøgelse lavet af amerikanske forskere, som viser hvilke færdigheder, der vil være sværest for teknologien at overtage. Disse kan ses i boksen til højre<sup>3</sup>.

I undersøgelsen konkluderes det på baggrund af færdighederne, at jobs inden for blandt andet salg og kontor er i risikogruppen for at blive automatiseret. Det er et interessant perspektiv i forhold til den tendens, vi ser lige nu med stigende efterspørgsel inden for netop de to brancher. Mandag Morgen udgav i november 2016 et særnummer om robotter og kunstig intelli-

gens. Her udtaler Ole Madsen, professor i virksomhedsteknologi på Aalborg Universitet, at menneskets rolle flytter sig til at være mere ideskabende og overvågende, og påpeger, at *"mennesket altså stadig har en behændighed, som det bliver svært at efterligne."* (Mandag Morgen, 2016). Desuden vurderer direktør og chefredaktør, Lisbeth Knudsen, at det for industrien ikke længere handler om, at producere bedst og billigst. Kundeaspektet fylder mere og mere, og derfor må virksomhederne gøre mere i kundernes behov (Mandag Morgen, 2016). Vi lever unægtelig i en globaliseret og digitaliseret verden, hvor det eksempelvis er blevet lettere at sammenligne virksomheder på tværs, både i indland og udland. Derfor må virksomhederne differentiere sig på anden vis, for at kunne bevare deres konkurrenceevne, og derfor er vi helt enige i, at det blandt andet er derfor, at kundeaspektet kommer mere og mere i fokus.

Hos Konsulenthuset ballisager har vi en række konsulenter, som er særligt dygtige til at hjælpe jobsøgere med en baggrund inden for kontor eller handel ud på arbejdsmarkedet. En rundspørge blandt disse konsulenter viser, at de generelt godt kan mærke forandringen inden for særligt kontorfaget. En af disse konsulenter er Rikke Moos fra ballisagers afdeling i Svendborg. Hun oplever, at den traditionelle opfattelse af, hvad en administrativ medarbejder laver, ikke er realistisk i dag. *"Der bliver stillet større krav til kompetencer og ikke mindst den strategiske forståelse for virksomheden. Den del er meget vigtig at have for øje, både som rådgiver, men også som jobsøger,"* forklarer Rikke. Hun understreger, at det igennem kompetenceafklaring derfor er lige så vigtigt at få italesat kandidatens forståelse af de arbejdsopgaver vedkommende har haft, frem for kun at lave en liste over de konkrete arbejdsopgaver. *"Det er med til at afdække, hvad kandidaten fagligt er krydret med, og det er et rigtig godt værktøj til at hjælpe med at se og målrette muligheder"*.

Netop det at se mulighederne er også et vigtigt element i både rådgivningen og jobsøgningen, ifølge Maria Gregersen fra ballisagers afdeling i Thisted. *"Det er meget vigtigt, at kandidaterne er opmærksomme på sine egne kompetencer. Det er en styrke i forhold til at kunne forklare sin kommende arbejdsgiver, hvad man kan, men det er også en styrke i forhold til at se, hvor man kan forbedre sig."* Hun henviser til, at det her kan være en rigtig god ide, at opkvalificere sig gennem eksempelvis et løntilskudsjob. Konsulent Jens

### Sværeste færdigheder for teknologi at overtage

- **Opfattelse og behandling**
  - Fingerfærdighed
  - Håndelag
  - Intelligens
- **Kreativ intelligens**
  - Originalitet
  - Finere kunst
- **Social intelligens**
  - Social kløgt
  - Forhandling
  - Overtalelsesevner
  - Hjælpsomhed og omsorg

<sup>3</sup> Undersøgelsen er baseret på ingeniørfaget, men er sammenlignet og kodet med andre fag, hvorfor de nævnte færdigheder generaliseres.

Piihl fra afdelingen i Århus tilslutter sig hertil, og tilføjer at også opkvalificering gennem 6-ugers kurser kan være en stor fordel.

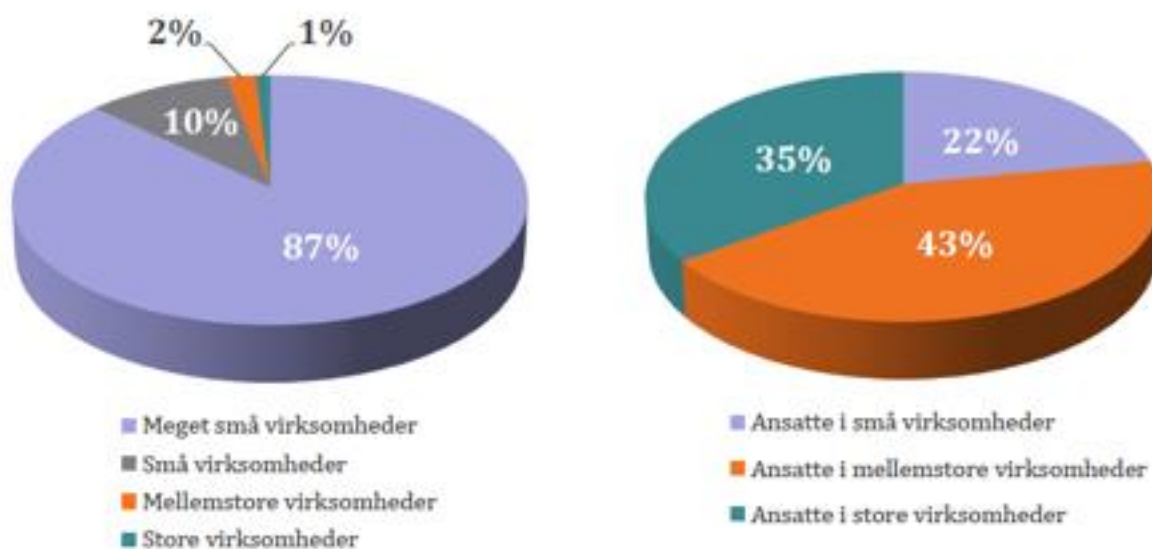
Konsulenterne oplever i deres rådgivning, at det primært er besiddelsen af it-færdigheder på minimum brugerniveau, der er efterspurgt blandt virksomhederne. Altså at man kan anvende særligt Office-pakken i sin opgaveløsning. Konsulent Anni Sand fra ballisagers afdeling i Nyborg understreger desuden, at også gode sprogkunderskaber er kommet på virksomhedernes ønskeliste. Det hænger meget godt sammen med, at virksomhederne befinder sig i en mere globaliseret verden, og dermed må indhente kompetencer derefter.

Rådgiverne i Konsulenthuset ballisager, kan altså godt mærke, at især kontorfeltet forandrer sig. Prognoserne, vi præsenterede i starten afsnittet, var ikke umiddelbart lyse, for de to brancher – handel og kontor. Ikke desto mindre påviser Dansk Jobindex dog en stigende interesse. Ud fra denne mini-analyse mener vi godt, at kunne sige, at en del af svaret på den stigende efterspørgsel, netop sker på grund af den udvikling – global som teknologisk – der finder sted lige nu. Af samme årsag er det derfor vigtigt, at man som jobsøger vedligeholder og måske endda udvikler sine kompetencer inden for eksempelvis sprog og it.

#### 4. De små virksomheder er interessante for jobsøgere

Som jobsøger kan det let blive en vane at kigge mod de store og kendte virksomheder, når jobjagten er sat ind. Og helt ærligt, hvem ville ikke vende sig om en ekstra gang, hvis der eksempelvis stod LEGO eller NOVO Nordisk på CV'et? Men faktisk udgør de små og mellemstore virksomheder langt størstedelen af det danske arbejdsmarked, hvorfor det som jobsøger naturligvis er rigtig relevant at kigge i den retning.

**Figur 8: Fordelingen af virksomheder på det danske arbejdsmarked efter størrelse (målt på antal medarbejdere)**



Kilde: NN Markedsdata

Som det ses i ovenstående figur udgør de store virksomheder med over 250 ansatte kun 1 % af det danske arbejdsmarked, og de beskæftiger til sammen "kun" 35 % af den danske arbejdsstyrke. SMV'erne udgør til sammen 99 % af det danske arbejdsmarked, og de beskæftiger tilsammen 65 % af den danske arbejdsstyrke. Således kan der være et større potentiale i at finde arbejde blandt de mindre virksomheder.

Økonomiprofessor Niels Westergaard-Nielsen understreger i en artikel til Vækstfonden i oktober 2016, at "de nystartede (virksomheder, red.) er dem, der systematisk skaber job, mens de gamle er dem, der systematisk nedlægger job". Det billede bliver kun mere klart, hvis vi kigger på revisionsfirmaet BDO's SMV-barometer for 2016. Her bliver det klart, at virksomheder med over 100 ansatte lykkes med at reducere deres lønomkostninger, mens virksomheder med 10-100 ansatte konstaterer stigninger i deres lønomkostninger. Det kan tolkes i den retning, at de mindre virksomheder, som er i vækst, i højere grad har økonomi til og behov for at oprette nye stillinger.

Karriererådgiver i Konsulenthuset ballisager Dan Lythje er ikke i tvivl om fordelene ved at søge en stilling i en SMV. "Typisk er der langt flere karrieremæssige muligheder at hente, og der er gode muligheder for hurtigere avancering. Desuden følger der som regel også et større ansvarsområde med, men man skal også være klar på at varetage de mindre opgaver." Han henviser i øvrigt til, at det især som nyuddannet kan være svært at vide, hvad man egentlig vil. Her kan SMV'erne også være et rigtig godt sted at udvikle sin karriere, idet ens berøringsflade typisk er meget større. Derved får man et redskab til at finde sin "rette hylde".



Han understreger desuden, at det at søge job i en SMV sjældent handler om at være mere relevant end andre, men om selv at være relevant. Med det henviser han til, at det helt klart kan være en fordel, at søge uopfordret hos de mindre virksomheder, fordi man får mulighed for at sætte sine kompetencer i spil på en helt anden måde. *"Ved at tage en dialog med virksomheden, og derudover undersøge grundigt, hvad virksomheden arbejder på lige nu, samt hvilke udfordringer de har, kan du meget specifikt sætte dine kompetencer i spil i forhold til den konkrete opgave, og dermed overbevise virksomheden om, at det ville være en rigtig god ide at ansætte dig."* Der er desuden langt mindre konkurrence fra andre kandidater, ved at søge job på denne måde, frem for at søge en opslået stilling hos en af de store og kendte virksomheder.

Der er særligt incitament for SMV'erne i at ansætte deres første akademiker. Epinion udgav i januar 2017 en rapport lavet på vegne af Akademikernes A-kasse og Djøf. Den viser en klar sammenhæng i at ansættelsen af den første akademiker i en SMV, skaber direkte værdi for virksomheden. Sammenlignet med tilsvarende virksomheder over en tre-årig periode viste rapporten, at virksomhederne har:

- 2,2 %-point højere sandsynlighed for at overleve
- ansat 4,5 medarbejdere mere efterfølgende
- haft 38 % højere værditilvækst siden året inden ansættelsen af akademikerens.

Derudover viste analysen også, at SMV'er, der ansætter deres første akademiker, i gennemsnit ansætter 1,1 flere ufaglærte medarbejdere og 0,9 flere erhvervsfaglige medarbejdere på tredje år efter akademikerens opstart.

Og helt ærligt, hvem ville så ikke kigge en ekstra gang, hvis der stod på CV'et, at man er med til at få en lille virksomhed i vækst til at vokse endnu mere?

## 5. Anvendt litteratur

Arbejdsmarkedsbalancen.dk, individuel søgning, 1. kvartal 2017

Ballisager, Konsulenthuset; Rekrutteringsanalysen 2013/2014

Ballisager, Konsulenthuset; Rekrutteringsanalysen 2016

BDO; SMV Barometret 2016

Computerworld, 2016; <http://www.computerworld.dk/art/238804/mangler-du-kvalificeret-it-arbejdskraft-her-er-en-maaske-oplagt-loesning>

Danmarks Statistik A, AKU105, 2017

Danmarks Statistik B, It-anvendelse i virksomheder 2016

Dansk Jobindex; september 2016

Epinion; Værdien af ansættelsen af den første akademiker, januar 2017

HK Kommunal 2016; <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2016/09/29/hkere-helikopter-fremtiden>

Ledernes Konjunkturundersøgelse, 1. halvår 2017

Mandag Morgen: Når teknologien tager over, giver det plads til mennesket, 7. november 2016

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Fyn, januar 2017

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Hovedstaden, januar 2017

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Nordjylland, januar 2017

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Sjælland, januar 2017

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Sydjylland, januar 2017

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Vestjylland, december 2016

Nøgletal for arbejdsmarkedet, RAR Østjylland, januar 2017

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR); Rekruttering, efterår 2016

Tænketanken Cevea og HK; Digitale Trends og det danske arbejdsmarked, december 2015

Vækstfonden, 2016; <http://www.vf.dk/nyheder-og-analyser/temaer/vaekstfondens-aftryk-paa-samfundso-konomien/de-smaa-har-noglen-til-vaekst.aspx>

### En særlig tak til medvirkende interviewpersoner

Carsten Hougaard, Erhvervschef i Thy Erhvervsforum

Hans Christian Eriksen, salgsdirektør i Netgroup

## 6. Liste over kilder til yderligere information

### Generelt om det danske arbejdsmarked

Arbejdsmarkedsbalancen, [www.arbejdsmarkedsbalancen.dk](http://www.arbejdsmarkedsbalancen.dk)

Center for fremtidsforskning, [www.fremforsk.dk](http://www.fremforsk.dk)

Danmarks Statistik, [www.dst.dk](http://www.dst.dk)

Dansk Jobindex (samarbejde ml. Dansk Erhverv og Jobindex), [www.jobindex.dk/cms/dansk/index.shtml](http://www.jobindex.dk/cms/dansk/index.shtml)

De Regionale Arbejdsmarkedsråd, [www.rar-bm.dk](http://www.rar-bm.dk)

Det Økonomiske Råd, [www.dors.dk](http://www.dors.dk)

Jobindsats, [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Nationalbanken, [www.nationalbanken.dk](http://www.nationalbanken.dk)

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, [www.star.dk/da/Tal-og-analyser/Overvaagning.aspx](http://www.star.dk/da/Tal-og-analyser/Overvaagning.aspx)

Uddannelseszoom, [www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/](http://www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/)

### Brancher og interesser

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (beskæftigelse), [www.ae.dk/emne/beskaeftigelse](http://www.ae.dk/emne/beskaeftigelse)

Building Supply, [www.building-supply.dk](http://www.building-supply.dk)

Computerworld, [www.computerworld.dk](http://www.computerworld.dk)

Dansk Arbejdsgiverforening (vælg nyheder og analyser), [www.da.dk](http://www.da.dk)

Dansk Byggeri, [www.danskbyggeri.dk](http://www.danskbyggeri.dk)

Dansk Erhverv (pressemeddelelser), [www.danskerhverv.dk/presseOgNyt/pressemeddelelser](http://www.danskerhverv.dk/presseOgNyt/pressemeddelelser)

Dansk Handel og Erhverv, [www.danskhandelogerhverv.dk](http://www.danskhandelogerhverv.dk)

Dansk Industri (erhvervsnyheder), [www.di.dk/dibusiness](http://www.di.dk/dibusiness)

Dansk Metal (udgivelser), [www.danskmetal.dk/Udgivelser](http://www.danskmetal.dk/Udgivelser)

IT-branchen, [www.itb.dk](http://www.itb.dk)

Landorganisationen (nyheder), [www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv.aspx](http://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv.aspx)

Maritime Danmark, [www.maritimedanmark.dk](http://www.maritimedanmark.dk)

Metal Supply (nyheder om offshore, plast, vind), [www.metal-supply.dk](http://www.metal-supply.dk)