

Jobbarometer

3.-4. kvartal 2016

- Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked
- Rekrutteringsudfordringer fordelt på brancher
- Tema: Akademikeres mobilitet – åbenhed i ansøgningsprocessen
- Teaser: Stigende interesse for funktionærer



Indholdsfortegnelse

Resumé	3
1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked	4
1.1 Et presset arbejdsmarked	4
2. Rekrutteringsudfordringer fordelt på brancher	6
2.1 Forskel på udvikling i antal ledige stillinger og udvikling i antal beskæftigede	6
2.2 Markante rekrutteringsudfordringer i informations- og kommunikationsbranchen	8
3. Tema: Akademikeres mobilitet – åbenhed i ansøgningsprocessen	11
Inspiration: Søg drømmejobbet! Det praktiske arter sig	12
Inspiration: Læg de geografiske begrænsninger på hylden	13
4. Teaser: Stigende interesse for funktionærer	15
5. Anvendt litteratur	16
6. Liste over kilder til yderligere information	17

Resumé

1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

- Beskæftigelsen er steget med 14.500 personer, og ledigheden er faldet med 3.000 personer. Det giver det laveste antal ledige siden foråret 2009.
- 29 % af landets virksomheder har haft behov for rekruttering mod 24 % sidste år.
- Antallet af forgæves rekrutteringer er steget fra 11.900 til 15.600, fra foråret 2015 til foråret 2016. Oftest job som elektrikere, programmører og systemudviklere.
- Stigning fra 14% til 16% i antal stillinger, der besættes med en anden profil end først ønsket.

Konklusion: Virksomheder må afvige fra de oprindelige krav til den ønskede profil, hvilket bør give jobsøgere anledning til også at søge stillinger, hvor de ikke nødvendigvis opfylder alle de opsatte krav.

3. Tema: akademikernes mobilitet

- Geografisk jobmobilitet er central for at undgå regionale flaskehalse.
- Magistrenes A-kasse oplyser om generelt stor villighed blandt deres medlemmer til at flytte efter job. En undersøgelse fra Djøf viser samme tilbøjelighed blandt deres medlemmer.
- To eksempler på vellykket jobmobilitet: Matilde, der bor i København, men arbejder i Viborg, og Janni, der kommer fra Århus, og som er flyttet til København, da hun har fået job der.

Konklusion: Jobsøgere kan drage fordele af at være åbne i deres jobsøgning - både geografisk og fagligt. Jobsøgere skal også blive bedre til at beskrive deres kompetencer og målrette dem efter den enkelte virksomheds behov.

2. Rekrutteringsudfordringer fordelt på brancher

2.1 Forskel på udvikling i antal ledige stillinger og udvikling i antal beskæftigede

- Gennemsnitlig stigning på antal ledige stillinger på ca. 20 %, mod 6,6 % sidste år.
- Der tegner sig et billede af, at beskæftigelsesfremgangen ikke udelukkende kommer fra opslåede stillinger. Særligt i informations- og kommunikationsbranchen samt i brancherne for finansiering, forsikring og ejendomshandel
- Virksomhederne anvender i stigende grad andre rekrutteringskanaler end udelukkende det traditionelle stillingsopslag.

Konklusion: Jobsøgere kan med fordel være kreative i jobsøgningen og gøre sig synlige overfor virksomhederne gennem uopfordrede ansøgninger og anvendelse af især LinkedIn.

2.2 Markante rekrutteringsudfordringer i informations- og kommunikationsbranchen

- Informations- og kommunikationsbranchen er i top 3 over brancher med størst rekrutteringsudfordringer. Sidste år var de fraværende på selvsamme liste.
- Flest forgæves rekrutteringer i Region Hovedstaden og Region Syddanmark, hvor særligt Bornholm og Fyn bidrager til høje tal.
- Konsulenter fra Magistrenes A-kasse påpeger et krydsfelt mellem IT og kommunikation som en af årsagerne til rekrutteringsudfordringerne i branchen. Det understøttes af en virksomhedsrepræsentant fra Fyn.

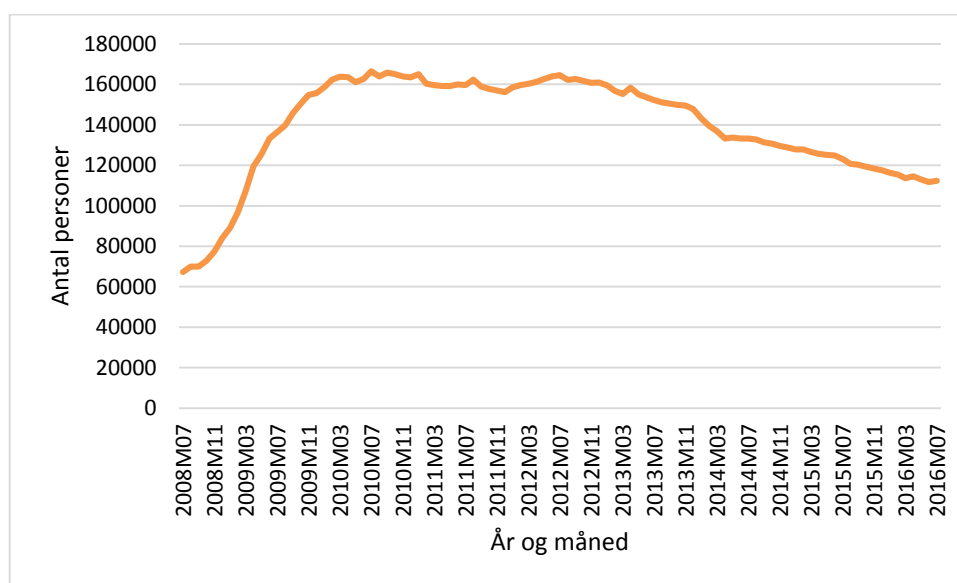
Konklusion: Det er vigtigt, at jobsøgere sætter sig godt ind i virksomheden og dens behov, for bedst muligt at kunne imødekomme kravene.

1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

1.1 Et presset arbejdsmarked

I Jobbarometeret for 2. kvartal 2016 kunne vi konkludere, at ledigheden var stabil, på trods af en øget arbejdsstyrke. Dette billede har ændret sig, da arbejdsmarkedet bevæger sig hen mod en mere presset tilstand, hvor den aktuelle ledighed har ramt den strukturelle ledighed. Den strukturelle ledighed vurderes af Nationalbanken til at være omkring 4 % af arbejdsstyrken, og kan ikke forventes at komme længere ned, uden at det vil påvirke løn- og prisniveauet. Beskæftigelsen er i 2. kvartal 2016 steget med 14.500 personer, og ledigheden er faldet med 3.000 personer. (Nationalbanken 2016). Ledigheden er således på 113.000 personer, hvilket ifølge tal fra Danmarks Statistik er det laveste antal ledige siden foråret 2009.

Figur 1, Udviklingen i sæsonkorrigeret ledighed



Kilde: Danmarks Statistik, ID=AUS07 1

Samtidig melder Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (herefter kaldet STAR) i deres rekrutteringsanalyse for foråret 2016, om at virksomhederne har et stigende behov for rekruttering set i forhold til behovet i foråret 2015. 29 % af virksomhederne har således haft behov for rekruttering, mod 24 % i samme periode sidste år. Undersøgelsen viser også, at hver 5. virksomhed ikke i alle tilfælde fik ansat det efterspurgte personale. Det svarer til en stigning på 3.700 antal forgæves rekrutteringer, oftest inden for job som elektriker, programmør og systemudvikler. I foråret 2015 var antallet 11.900 forgæves rekrutteringer. Samtidig er der sket en stigning i andelen af stillinger, der efterfølgende blev besat med en anden profil fra 14 % til 16 %. (STAR, 2016).

Både Nationalbankens kvartalsoversigt for 3. kvartal 2016 samt STAR's rekrutteringsanalyse for foråret 2016 vidner om et arbejdsmarked under pres. Den faldende ledighed og stigende beskæftigelse, samt den stigende tendens til, at virksomhederne ikke får ansat de ønskede profiler, påviser, jobsøgere kan have gode fordele i at søge stillinger, hvor de ikke nødvendigvis opfylder alle krav. Det er desuden en påstand, der underbygges i vores seneste rekrutteringsanalyse, hvor vi kunne påvise, at 26 % af de små private virksomheder ansatte en kandidat med en anden profil, end hvad de oprindeligt søgte. Undersøgelsen viste desuden, at det især er virksomheder i bygge og anlægs-, samt i undervisnings- og

konsulentbranchen, der er mest tilbøjelige til at ansætte en anden profil end annonceret i stillingsopslaget (Konsulenthuset ballisager, 2016). Der er altså en begrundet sandsynlighed til stede for, at jobsøgere, der ikke i fuldt omfang opfylder kravene alligevel kan komme i betragtning, da arbejdsmarkedet netop er under pres, og virksomhederne dermed somme tider må afvige fra de krav de i første omgang havde sat for den ønskede profil til stillingen.

Opsamling: Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

- Den aktuelle ledighed har ramt den strukturelle ledighed.
- Det laveste antal ledige siden foråret 2009.
- Stigende behov for rekruttering blandt landets virksomheder. 29% af landets virksomheder havde i foråret 2016 således behov for rekruttering.
- Stigning på 3.700 antal forgæves rekrutteringer fra foråret 2015 til foråret 2016.
- Stigning i andelen af stillinger, der besættes med en anden profil fra 14 % i foråret 2015 til 16 % i foråret 2016.
- Virksomheder må ind imellem afvige fra de opstillede krav og ansætte en anden profil.
- Jobsøgere opfordres til at søge stillinger, hvor de ikke nødvendigvis opfylder alle krav.

2. Rekrutteringsudfordringer fordelt på brancher

2.1 Forskel på udvikling i antal ledige stillinger og udvikling i antal beskæftigede

På brancheniveau er der interessante ting at spotte om virksomhedernes rekrutteringsudfordringer. I en opgørelse fra Danmarks Statistik over antal indberettede ledige stillinger fordelt på brancher, som er vist i tabel 1 nedenfor, ses der en markant stigning.

Tabel 1: Udvikling i antal indberettede ledige stillinger fordelt på brancher

Branche	2. kv. 2015	2. kv. 2016	Procentvis ændring fra 2. kvartal 2015 til 2. kvartal 2016
I alt	26.417	31.675	20
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3.362	4.493	34
Bygge og anlæg	2.421	3.195	32
Handel og transport mv.	10.344	11.535	12
Information og kommunikation	3.171	3.864	22
Finansiering, forsikring og ejendoms-handel	1.384	1.372	-1
Erhvervsservice	5.736	7.216	26

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, ID=LSK01.

Note: Der er udregnet procentvis stigning mellem 2. kvartal 2015 og 2. kvartal 2016. De to kvartaler er valgt for at gøre tallene sammenlignelige, og for at tage højde for eventuelle sæsonudsving i de enkelte brancher.

Flere steder er der sket stigninger i antal indberettede ledige stillinger på over 20 %. Især i bygge- og anlægsbranchen samt i brancherne for industri, råstof og udvinding er der sket markante stigninger på hhv. 32 % og 34 %. Også kommunikations- og informationsbranchen oplever en markant stigning i antal ledige stillinger på 22%. Kun finansierings-, forsikrings- og ejendomsbranchen har oplevet et decideret fald i antal ledige stillinger, men hvis vi kigger på de faktiske tal må antallet af stillinger i branchen nok nærmere betegnes som værende rimeligt stabilt. Samlet set er der sket en gennemsnitlig stigning i antal stillinger på 20 %. Til sammenligning var den gennemsnitlige stigning fra 2. kvartal 2014 til 2. kvartal 2015 på 6,6 % (Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, ID=LSK01).

Hvad der er mindst lige så interessant, er forskellen på udviklingen i antal ledige stillinger sammenlignet med udviklingen i antal beskæftigede. I nedenstående tabel 2 har vi udregnet udviklingen i procent på antal beskæftigede fordelt på brancher og regioner fra 2. kvartal 2015 til 2. kvartal 2016. Sammenlignet med tabel 1, er der markante forskelle på udviklingen i antal beskæftigede og udvikling i antal ledige stillinger, især i bygge- og anlægsbranchen, informations- og kommunikationsbranchen, samt brancherne for finansiering, forsikring og ejendomshandel.

Tabel 2: Udviklingen i antal beskæftigede målt i procent fordelt på brancher og regioner

Branche	Region Hovedstaden	Region Sjælland	Region Syddanmark	Region Midtjylland	Region Nordjylland	I alt
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	7	-11	-1	-4	2	-7
Bygge og anlæg	0	-9	-3	5	0	-7
Handel og transport mv.	23	0	3	-1	-2	24
Information og kommunikation	-1	8	-21	22	33	41
Finansiering, forsikring og ejendomshandel	6	13	-14	6	0	11
Erhvervsservice	8	3	5	16	-16	17

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, ID=AKU200.

Note: Der er udregnet procentvis stigning mellem 2. kvartal 2015 og 2. kvartal 2016, for at gøre tallene sammenlignelige og for at tage højde for eventuelle sæsonudsving i de enkelte brancher. Visse brancher er udeladt.

I Bygge- og anlægsbranchen er der sket en stigning på 32 % i antal ledige stillinger, men beskæftigelsen er gået tilbage med 7 %. Det vidner om en branche, der har problemer med at få ansat personale til de ledige stillinger.

Informations- og kommunikationsbranchen melder om en fremgang i antal stillinger på 22 %, men en fremgang i beskæftigede på hele 41 %. Samme tendens ses i brancherne for finansiering, forsikring og ejendomshandel, som har haft en lille tilbagegang i antal stillinger på 1 %, men en fremgang i antal beskæftigede på 11 %.

Ud fra det må det konstateres, at der er en uoverensstemmelse imellem antallet af stillingsopslag, og de stillinger, der i virkeligheden er til rådighed. Det er en tendens, vi også har kunnet konstatere igennem vores rekrutteringsanalyse, hvor vi kunne påvise, at virksomhederne i stigende grad anvender andre rekrutteringskanaler, såsom LinkedIn og Facebook, end udelukkende det traditionelle stillingsopslag. Dette kan altså være endnu en opfordring til jobsøgere om at søge nye veje i jobsøgningen og at turde henvende sig uopfordret til virksomhederne.

Opsamling: Forskel på udvikling i antal stillinger og udvikling i antal beskæftigede

- Uoverensstemmelse mellem antal opslåede stillinger og antal stillinger til rådighed. I flere brancher er antallet af indberettede ledige stillinger således steget med 20%.
- Virksomhederne anvender i stigende grad andre rekrutteringskanaler end det traditionelle stillingsopslag.
- Jobsøgere kan drage fordel af at henvende sig uopfordret til virksomhederne, da mange virksomheder besætter deres stillinger udenom de opslåede stillinger.

2.2 Markante rekrutteringsudfordringer i informations- og kommunikationsbranchen

Ved rekrutteringsudfordringerne på brancheniveau er der særligt én branche, der markerer sig. Ifølge listen over brancher med størst rekrutteringsudfordringer fra rekrutteringsanalysen for foråret 2016 fra STAR melder Informations- og kommunikationsbranchen om 1,3 % forgæves rekrutteringer på landsplan målt i forhold til beskæftigede. På samme liste fra foråret 2015, var informations- og kommunikationsbranchen slet ikke nævnt. Det ser altså ud til, at der er sket en vis stigning i behovet for informations- og kommunikationsfolk. Det er især tydeligt i nedenstående tabel 3, at rekrutteringsudfordringerne er størst i Region Hovedstaden, primært Bornholm, og Region Syddanmark, primært Fyn.

Tabel 3: Stillinger der er rekrutteret forgæves målt i procent i forhold til beskæftigede fordelt på brancher og regioner

Branche	Region Hovedstaden*	Region Sjælland	Region Syddanmark**	Region Midtjylland***	Region Nordjylland
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	0,3	0,5	4,1	0,9	1,3
Bygge og anlæg	1,3	2,2	2,5	2,4	1,1
Handel og transport mv.	4,6	1,7	1,7	1,7	1,2
Information og kommunikation	6,4	2,4	5,4	3,6	0,4
Finansiering, forsikring og ejendomshandel	1,3	3,8	2,1	3,7	0,0
Erhvervsservice	1,0	0,9	0,0	1,1	0,1

Branche	*Specificering		**Specificering		***Specificering	
	Bornholm	Hovedstaden	Fyn	Vestjylland	Østjylland	
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	0,0	0,3	2,3	0,1	0,8	
Bygge og anlæg	0,0	1,3	1,0	1,1	1,3	
Handel og transport mv.	2,9	1,4	0,4	0,6	1,1	
Information og kommunikation	5,4	1,0	4,0	2,8	0,8	
Finansiering, forsikring og ejendomshandel	0,0	1,3	0,0	1,0	2,7	
Erhvervsservice	0,0	1,0	0,0	0,9	0,2	

Kilde: Gengivelse af dele af tabel fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering, Rekrutteringsanalyse forår 2016. Stillingerne er søgt besat uden held i perioden uge 5 2016 til uge 14 2016.

Mette Borch, karriererådgiver hos Magistrenes A-kasse i Odense kan i sit arbejde med A-kassens ledige medlemmer godt genkende billedet om, at det indimellem kan være svært at rekruttere den rette profil af informations- og kommunikationsfolk på Fyn.

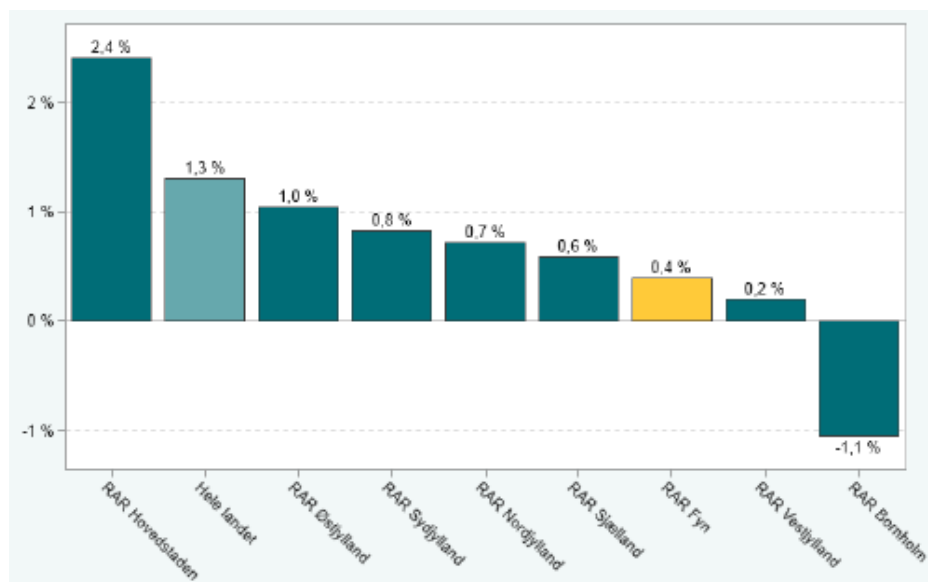
”Generelt er der et krydsfelt mellem kommunikation og IT, hvor det skaber udfordringer at få matchet kandidater med det virksomhederne efterspørger.”

*(Mette Borch, karriererådgiver
hos Magistrenes A-kasse)*

Derudover henviser hun til et trægt arbejdsmarked på Fyn, som kan gøre det svært for virksomhederne at tiltrække de rette kandidater. Som forklaring herpå, fremgår det i nedenstående figur 2 tydeligt, at Fyn ligger i den absolut lave ende af skalaen, når det kommer til udviklingen i antal beskæftigede. Det ses desuden, at udviklingen i antal

fuldtidsbeskæftigede på Bornholm er direkte faldende. Udviklingen skal ifølge Nøgletal for arbejdsmarkedet RAR Fyn for september 2016 tilskrives, at den største udvikling lige nu sker inden for den private service, som primært er lokaliseret i de større byer. Det betyder, at der ganske enkelt er et større udbud af arbejdspladser i de større byer, og derfor søger jobsøgerne derhen.

Figur 2, Udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere fra 1. kvartal 2015 til 1. kvartal 2016



Kilde: Gengivelse af figur fra Nøgletal for arbejdsmarkedet RAR Fyn, september 2016

En repræsentant for det fynske erhvervsliv, Mathias Ovdal, ejer af virksomheden Ovdal.dk, som laver mange slags digitale løsninger for forskellige typer virksomheder, genkender problematikken. Han oplever, at det er meget svært at tiltrække de helt rette kandidater til især kommunikationsjobs i sin virksomhed. For ham er udfordringen:

”De ansøgninger, jeg modtager, er egentlig fra dygtige kandidater, men de mangler den digitale orientering og forståelse. Kommunikationsbranchen er generelt i en rivende udvikling, hvor det digitale aspekt fylder mere og mere, og hvor jeg oplever, at kandidaterne simpelthen ikke besidder de kompetencer, branchen efterspørger.”

(Mathias Ovdal, ejer af Ovdal.dk)

Han uddyber, at de kandidater, han har haft kontakt til, manglede den tekniske viden om de nye teknologier på markedet, bl.a. inden for udvikling af apps og hjemmesider. Det er klart at Mathias' oplevelser kan være et enkeltstående tilfælde, og at vi ikke på baggrund af disse oplevelser alene kan konkludere på, hvilke udfordringer kommunikations- og informationsbranchen står over for. Alligevel er perspektivet interessant, da det netop giver et fingerpeg om, hvorfor branchen pludselig viser sig på listen over brancher med størst rekrutteringsudfordringer, og hvorfor det netop er Fyn, der især skiller sig ud i statistikken.

Vi håber med dette at kunne opfordre jobsøgere til at følge godt med udviklingen inden for den branche, og ikke mindst den virksomhed, de ønsker at arbejde i. Hvis ikke du som jobsøger besidder de kompetencer, det kræver, kan det tillige være en god idé at tage et job i løntilskud, for at opnå den opkvalificering, der kræves. Ligeledes skal der her lyde en opfordring til at få kandidaterne til at kigge i retning af Fyn og Bornholm, når jobsøgningen skal intensiveres, samt at blive gode til at informere virksomhederne om, hvad det er, kandidaterne kan tilbyde.

I vores seneste rekrutteringsanalyse kunne vi påvise, at 62 % af virksomhederne mener, at det, at sætte sig ind i hvad det er for en virksomhed, man søger ind hos, er det vigtigste råd virksomhederne kan videregive til en jobsøger. Kommunikationsbranchen er et eksempel på, at dette råd er værd at tage til sig.

Opsamling: Markante rekrutteringsudfordringer i informations- og kommunikationsbranchen

- Informations- og kommunikationsbranchen optræder pludseligt på listen over brancher med størst rekrutteringsudfordringer. Især i Hovedstaden og på Fyn er andelen af forgæves rekrutteringer markante.
- En fynsk virksomhedsrepræsentant oplever, at profiler inden for branchen mangler digitale kompetencer. Magistrenes A-kasse bekræfter dette billede.
- Det er vigtigt, at man som jobsøger holder sig opdateret inden for sit felt og sætter sig grundigt ind i virksomhedens behov ved ansøgning.

3. Tema: Akademikeres mobilitet – åbenhed i ansøgningsprocessen

I kvartalsoversigten for 3. kvartal 2016 fra Danmarks Nationalbank påpeges det, at "den geografiske jobmobilitet er central, hvis arbejdskraften skal fordeles effektivt på tværs af landet, og hvis regionale flaskehalse skal undgås" (Nationalbanken, 2016). I afsnit 2.2 var der et eksempel på de fynske udfordringer med at tiltrække den rette arbejdskraft. Vi har kigget lidt nærmere på, hvilke muligheder det giver at lægge de geografiske begrænsninger på hylden, når det kommer til jobsøgning.

Vi har været i kontakt med Kirstine Nærvig Petersen, som er analysechef hos Djøf. Hun oplyser, at de i 2015 lavede en undersøgelse blandt deres medlemmer, som blandt andet omhandlede deres medlemmers tilbøjelighed til at ville flytte efter jobbet. Undersøgelsen viste:

Sammenlagt svarer det til, at 49 % af de 497 adspurgte var villige til at flytte efter jobbet inden for landets grænser. Kirstine pointerer, at andelen af medlemmer, der ikke vil flytte, er lav taget i betragtning, at mange er i parforhold og/eller har børn.

Er du villig til at flytte for at få et job?

	Antal	Procent
Ja, men kun inden for Danmark	90	18%
Ja, men kun til udlandet	31	6%
Ja, både inden for Danmark og til udlandet	155	31%
Nej	177	36%
Ved ikke/ønsker ikke at svare	44	9%
I alt	497	100%

Kilde: Djøf, 2015

Desværre findes der ikke en tilsvarende statistisk undersøgelse, der demonstrativt viser, at der også er handling bag denne villighed, da udførelsen af sådan en undersøgelse i forlængelse af ovenstående spørgsmål vil blive for hypotetisk. Til gengæld kan vi i Marselisborgrapporten "Ledige højtuddannede i Aalborg Kommune" fra august 2016 se, at 41 % af de ledige dimittender i Aalborg, finder job ved at fraflytte Aalborg. Samme rapport viser, at dimittender gennemsnitligt søger 103 km væk, eller hvad der svarer til 77 minutter med offentlig transport. Især flytninger til Fyn, Sjælland og Syddjyllands trækker tallene op. I rapporten gøres der desuden opmærksom på, at geografisk såvel som faglig mobilitet i jobsøgningen for dimittender i Aalborg er et vilkår for at øge sandsynligheden for at finde job. Der foreligger ikke lignende rapporter fra samme periode for de øvrige landsdele, hvorfor vi i stedet har taget kontakt til karriererådgivere i hhv. Akademikernes A-kasse og Dansk Magisterforening.

Hos Magistrenes A-kasse opleves også en stor villighed til at flytte efter jobbet. Ginna Sørensen, karriererådgiver hos Magistrenes A-kasse i København påpeger, at deres medlemmer generelt søger bredt, både fagligt og geografisk. "Men det, der kan være deres bekymring i forhold til provinsen er, hvad så med job nr. 2? Kan jeg skifte job i området, eller skal jeg flytte endnu en gang?"

"Mange af vores medlemmer er generalister, der kan sætte deres kompetencer i spil i forskellige typer af stillinger. Det afgørende er, at de bliver gode til at beskrive deres kompetencer, så virksomhederne forstår hvilken værdi kandidaterne kan tilføre virksomheden."

(Ginna Sørensen, karriererådgiver, Magistrenes A-kasse.)

Hun nævner også, at de har medlemmer i aldersgrupper, hvor villigheden til at flytte efter et job bliver hæmmet af, at de har hus, ægtefælle, job og børn – for kan ægtefællen få job det nye sted? Generelt set oplever hun dog, at mange af deres medlemmer er optaget af, at stillingen er den rigtige.

Finn Dahlsund, karriererådgiver hos Dansk Magisterforening, oplever ligeledes at mobiliteten eksisterer, men understreger, at det i høj grad afhænger af hvor i livet jobsøgeren befinder sig, og hvilke konstante forudsætninger, såsom hus og børn, jobsøgeren har. Dette underbygges af det generelle billede for danskernes geografiske jobmobilitet, som kan ses i en undersøgelse i Danmarks Nationalbanks kvartalsoversigt for 3. kvartal. Her henvises til, at knap 25 % af beskæftigede personer under 30 i 2011 har skiftet job fra en kommune til en anden, opgjort fra året før. Tallet for 30-50-årige fra samme periode er omkring 13 %. Tal fra samme undersøgelse viser også, at omkring 17 % af beskæftigede som ikke har hjemmeboende børn i 2011 har skiftet job fra en kommune til en anden, opgjort fra året før. Tallet for beskæftigede med hjemmeboende børn er omkring 13 %. Det bemærkes, at der i denne undersøgelse ikke specifikt er tale om akademikere, men om den generelle befolkning.

Ud fra ovenstående tegner der sig umiddelbart et billede af en relativt stor villighed blandt jobsøgende akademikere til at flytte efter jobbet. Der følger nogle naturlige bekymringer med i forhold til familie, bolig osv., men det skaber også nogle muligheder. Og netop mulighederne vil vi gerne kigge nærmere på. Derfor har vi taget kontakt til to personer, som tidligere har været i forløb hos Konsulenthuset ballisager, og som var villige til gå efter drømmejobbet, og ikke lade sig begrænse af hverken geografi eller praktiske omstændigheder:

Inspiration: Søg drømmejobbet! Det praktiske arter sig.

Matilde Jensen bor i København, men da hun så opslaget om en fastansættelse som kunstformidler og pressemedarbejder hos Viborg Kunsthall, var hun ikke i tvivl. Det var hendes navn, der stod på det job. Matilde var klar over, at hun som nyuddannet ville komme i hård konkurrence, men følelsen af at hun stod overfor drømmejobbet fik hende til at sende ansøgningen.

”Kunstbranchen er behård, og ofte skal man igennem mange projektansættelser, før fastansættelsen er i hus, men jeg ville fortryde det, hvis ikke jeg søgte jobbet.”

Da mailen om en invitation til samtale tikkede ind i hendes indbakke, gik det stærkt. Hun tog til samtale en fredag i august, og om mandagen blev hun ringet op. Drømmejobbet var i hus.

Matilde har en bachelorgrad i kommunikation, og en kandidat i moderne kultur og kunstformidling. Hun har også tidligere været skribent inden for kunstbranchen, så for hende har et job i kunstbranchen altid været et specifikt mål.

Hun bor sammen med sin mand i deres hus i København, et hus de ikke har tænkt sig at flytte fra lige foreløbigt. Derfor måtte de tænke kreativt, da Matilde takkede ja til jobbet i Viborg. Pendling fra København til Viborg hver dag var ikke muligt, så i stedet blev netværket i Aalborg aktiveret. Matilde købte en bil, og arrangementet er nu sådan, at hun bor hos venner i Aalborg i hverdagene, og hos sin mand i deres hus i weekenderne. En ordning Matilde er rigtig godt tilfreds med.

Inspiration: Læg de geografiske begrænsninger på hylden

Da Janni Schmidt Hansen i 2015 fik sit uddannelsesbevis i hånden var hun mere end klar til arbejdsmarkedet. Gå-på-modet var højt, og selvom der ikke var meget at søge, sendte hun flittigt ansøgninger ud til virksomhederne i Aarhus og omegn. Men afslag på afslag satte hurtigt sit præg, og Jannis gå-på-mod blev erstattet af en følelse af ubrugelighed.

"Det var virkelig svært, for jeg havde glædet mig til at komme ud og bruge min uddannelse og alt det jeg havde lært, i praksis, men det var jo lige det modsatte, der skete."

Den følelse blev startskuddet til en ny strategi. Janni besluttede sig for udelukkende at søge de stillinger, hun fandt spændende. Hun lod sig ikke længere begrænse af, at jobbet skulle være tæt på bopælen i Herning. Den beslutning betød, at efter kun tre måneders ledighed, fik Janni et løntilskudsjob hos det nyopstartede Handværk. Jobbet var spændende, givende og lærerigt, men da det lå en smule væk fra hvad Janni egentlig havde uddannet sig til og havde interesse for, gik jagten i gang på drømmejobbet. Samme strategi blev anvendt – geografien skulle ikke sætte begrænsningen. For tre måneder siden landede Janni så drømmejobbet hos Promando A/S på Østerbro i København. Da vi talte med hende, var hun i fuld gang med at male sin nye lejlighed, også på Østerbro i København.

Jannis bedste råd til jobsøgende:

Tag en praktikplads eller et job i løntilskud.
Lad være med at være kræsen.
Prøv dig frem, man er nødt til at starte et sted.

Både Matilde Jensen og Janni Schmidt Hansen så ud over begrænsningerne, og de fandt begge løsninger på de geografiske og praktiske udfordringer, der opstod undervejs i deres jagt på drømmejobbet. Det har betydet, at de begge er kommet rigtig godt i gang med deres karriere, kort tid efter endt studietid.

Som det pointeres i kvartaloversigten fra Danmarks Nationalbank, er det vigtigt, at der er fokus på villigheden til at flytte efter jobbet, for at undgå regionale flaskehalse. I Finansministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj 2016 påpeges det, at regionale flaskehalse eksempelvis kan måles ud fra antallet af forgæves rekrutteringer. I tabel 3 i afsnit 2.2 kan der spottes, hvad der måske er en begyndende tendens i form af de pludseligt mange forgæves rekrutteringer inden for informations- og kommunikationsbranchen på hhv. Fyn og Bornholm. Det er derfor en udvikling, der er værd at reagere på.

Hvad der nogle gange kan være udfordringen i at søge i et større geografisk område er at virke dedikeret over for virksomhederne. I vores rekrutteringsanalyse for 2016, fandt vi ud af, at et af de bedste råd, som virksomhederne videregiver til jobsøgere er, at de netop skal være tydelige i deres motivation for jobbet. Derfor kan vi med god grund anbefale jobsøgere, at blive bedre til at oversætte egne kompetencer, vise sin motivation for jobbet og blive gode til at præsentere disse ting for virksomheden. Det handler om at være mobil og åben i sin jobsøgning. Ikke bare geografisk, men også fagligt.

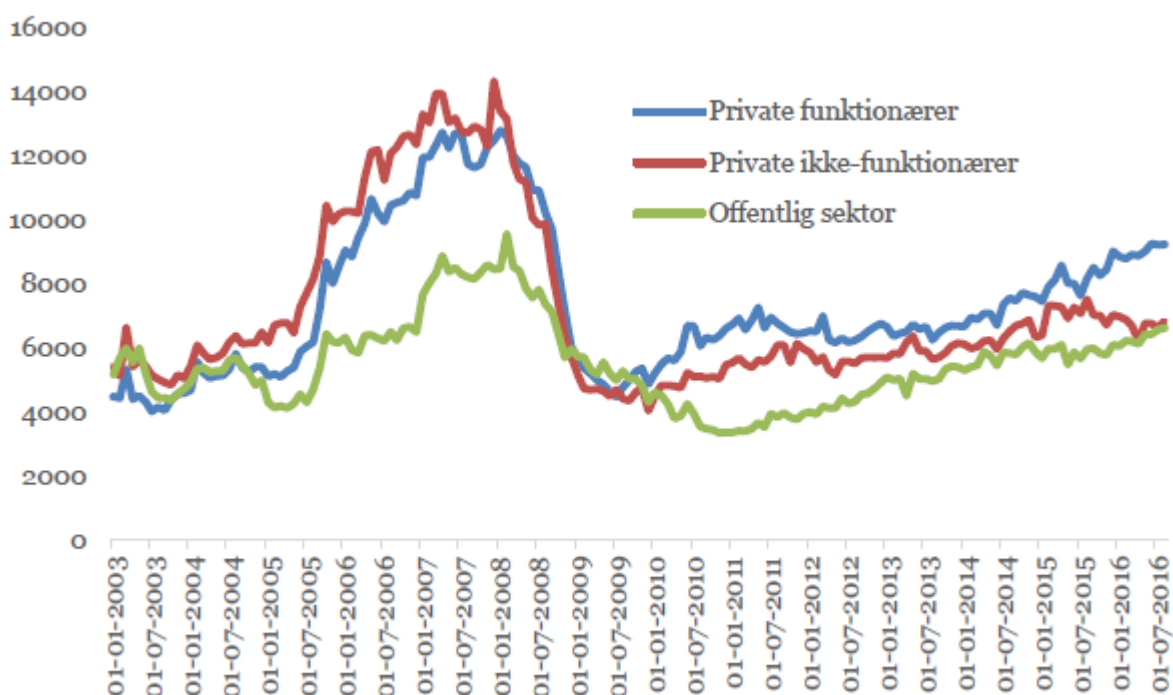
Opsamling: Akademikernes mobilitet

- Geografisk mobilitet øger sandsynligheden for at finde job. For Aalborgensiske dimitterender er det sågar et vilkår for at komme i arbejde, viser en rapport.
- Generelt er tendensen, at der er relativ stor villighed til at søge bredt - både fagligt og geografisk. Praktiske omstændigheder kan dog indsnævre villigheden.
- Jobsøgerens overbevisende dedikation overfor virksomhederne kan være essentiel for at få arbejde uden for "eget" geografiske område.
- Jobsøgeren skal være tydelig omkring sin motivation for jobbet samt være god til at formidle, hvordan egne kompetencer kan skabe værdi for virksomheden. Det kan være altafgørende for at komme i betragtning til et job.

4. Teaser: Stigende interesse for funktionærer

Dansk Jobindex har i en analyse af jobannoncer i august måned påvist en stigende interesse for funktionærer, både inden for det offentlige og det private erhverv. Udviklingen kan ses nedenfor i figur 3. Fra juli 2015 til juli 2016 er der sket en stigning fra ca. 8.000 ledige stillinger rettet mod funktionærer til ca. 10.000 inden for den private sektor. I den offentlige sektor er der i samme periode sket en stigning fra ca. 6.000 ledige stillinger til ca. 7.000. Selvom fremgangen i begge sektorer er lille, er den alligevel værd at sætte fokus på, da faget i sig selv er under store forandringer som følge af den teknologiske udvikling og udviklingen af virksomhedernes organiseringer (HK Kommunal, 2016).

Figur 3, Udviklingen i jobannoncer rettet mod funktionærstillinger



Kilde: Gengivelse af figur fra Dansk Jobindex, september 2016

I jobbarometeret for 1. kvartal 2017 vil vi kigge nærmere på, hvad denne udvikling indebærer, og hvad det betyder for ansættelsen af funktionærer fremover.

5. Anvendt litteratur

Ballisager, Konsulenthuset; Rekrutteringsanalysen 2016
Dansk Jobindex; september 2016
Djøf; Intern undersøgelse blandt ledige, 2015
Finansministeriet; Økonomisk redegørelse maj 2016
HK Kommunal 2016; <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2016/09/29/hkere-helikopter-fremtiden>
Marselisborg; Ledige Højtuddannede i Aalborg Kommune, august 2016
Nationalbanken, Nyt fra; 3. kvartal 2016
Nøgletal fra RAR Fyn; September 2016
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR); Rekruttering, 2016

En særlig tak til medvirkende interviewpersoner

Ginna Sørensen, Karriererådgiver, Magistrenes A-kasse, København
Mette Borch, Karriererådgiver, Magistrenes A-kasse, Odense
Finn Dahlslund, Karriererådgiver, Dansk Magisterforening
Kirstine Nærvig Petersen, Analysechef, Djøf
Mathias Ovdal, ejer af Ovdal.dk, Fyn
Matilde Jensen, inspirationskilde
Janni Schmidt Hansen, inspirationskilde

6. Liste over kilder til yderligere information

Generelt om det danske arbejdsmarked

Arbejdsmarkedsbalancen, www.arbejdsmarkedsbalancen.dk

Center for fremtidsforskning, www.fremforsk.dk

Danmarks Statistik, www.dst.dk

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

De Regionale Arbejdsmarkedsråd, www.rar-bm.dk

Det Økonomiske Råd, www.dors.dk

Jobindsats, www.jobindsats.dk

Nationalbanken, www.nationalbanken.dk

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, www.star.dk/da/Tal-og-analyser/Overvaagning.aspx

Uddannelseszoom, www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/

Brancher og interesser

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (beskæftigelse), www.ae.dk/emne/beskaeftigelse

Building Supply, www.building-supply.dk

Computerworld, www.computerworld.dk

Dansk Arbejdsgiverforening (vælg nyheder og analyser), www.da.dk

Dansk Byggeri, www.danskbyggeri.dk

Dansk Erhverv (pressemeldelser), www.danskerhverv.dk/presseOgNyt/pressemeldelser

Dansk Handel og Erhverv, www.danskhandelogerhverv.dk

Dansk Industri (erhvervsnyheder), www.di.dk/dibusiness

Dansk Metal (udgivelser), www.danskmetal.dk/Udgivelser

IT-branchen, www.itb.dk

Landorganisationen (nyheder), www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv.aspx

Maritime Danmark, www.maritimedanmark.dk

Metal Supply (nyheder om offshore, plast, vind), www.metal-supply.dk