

Jobbarometer

2. kvartal 2017

- Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked
- Tema: Det nye arbejdsmarked
- Det internationale jobmarked: Norge



Indhold

Indhold.....	2
Resumé	3
1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked	4
1.1 Dansk økonomi i stabil fremgang.....	4
1.2 Regionale jobmuligheder	5
2. Tema: Det nye arbejdsmarked.....	6
2.1 Øget specialisering	6
2.2 Det fleksible arbejdsmarked	8
3. Det internationale jobmarked: Norge	11
3.1 Muligheder på brancheniveau	11
3.2 Gode råd til jobsøgning i Norge.....	13
4. Anvendt litteratur	15
5. Liste over kilder til yderligere information.....	15

Resumé

1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

- Både fremstillings- og servicevirksomhederne har positive forventninger til beskæftigelsesfremgangen.
- SMV'erne forventer at ansætte flere medarbejdere, sammenlignet med året før.
- De store virksomheder har de højeste beskæftigelsesforventninger siden 2011.
- Antallet af jobannoncer for hhv. private funktionærer og den offentlige sektor er på sit højeste siden finanskrisen. Antallet af jobannoncer for private ikke-funktionærer er også stigende.
- Antallet af stillingsbetegnelser inden for kategorierne *Mangel på arbejdskraft* og *Omfattende mangel på arbejdskraft* er størst i Hovedstadsområdet og i Østjylland.

3. Det internationale jobmarked: Norge

- Norsk økonomi er i bedring efter nogle år med oliekrise, og det smitter lige så stille af på beskæftigelsen.
- Estimeret mangel på arbejdskraft i 2017 på omkring 33.800 personer. Det er 7.300 flere personer end for et år siden.
- 12% af virksomhederne har rekrutteringsudfordringer. Heraf lykkes 67% ikke med at rekruttere, 33% endte med at ansætte en med andre kompetencer end de først efterspurgte. 70% af dem, der havde rekrutteringsudfordringer svarede, at det skyldtes mangel på kvalificerede ansøgere.
- Særligt de nordligste amter har rekrutteringsudfordringer.
- Sundhed, pleje og omsorg ser ud til at være den branche med de bedste beskæftigelsesmuligheder.
- Særligt informations- og kommunikationsbranchen ser dog ud til at forvente øget beskæftigelse.

2. Tema: Det nye arbejdsmarked

2.1 Øget specialisering

- Øget specialisering blandt virksomhederne påvirker kompetencebehovet. Udviklingen medfører især mangel på specialister.
- Hver tredje virksomhed har udfordringer med at rekruttere specialister, særligt med en lang eller kort videregående uddannelse bag sig.
- Udfordringerne er størst i Region Hovedstaden, men tendensen ses over hele landet.
- Beskæftigelsesfrekvensen viser, at behovet for akademikere ser ud til at være stabilt, mens behovet for personer med en kort videregående uddannelse og ufaglærte ser ud til at stige.

2.2 Det fleksible arbejdsmarked

- Interessen for at tage del i det fleksible arbejdsmarked er stigende.
- Næsten hvert 10. medlem i Akademikernes Akasse, har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Over 50 % af deres medlemmer forventer at fortsætte som "løst ansat" i to år eller mere.
- Tæt på en tredjedel forventer at fortsætte som freelancer eller på anden måde uden fast job i fem år eller længere ud i fremtiden.
- Blandt dem, som har fast job, overvejer en fjerdedel at skifte jobbet ud med et liv som freelancer eller med en anden løsere tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Især videnstunge virksomheder anvender fleksibel arbejdskraft i form af freelancere.

1. Den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked

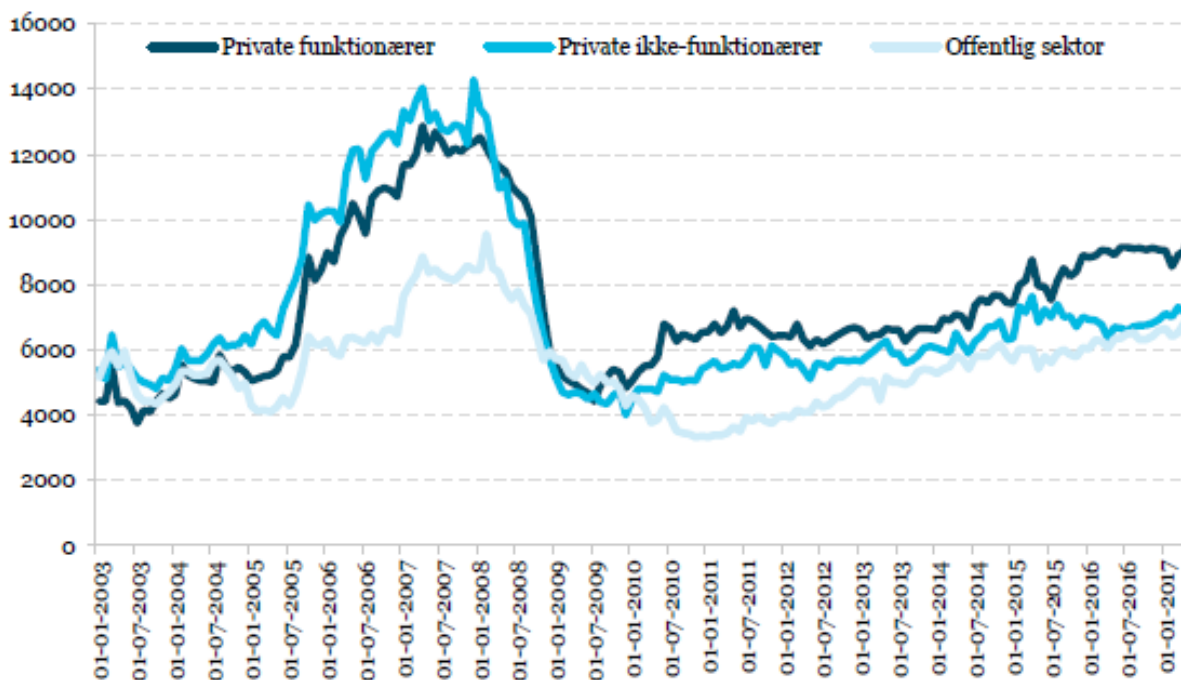
1.1 Dansk økonomi i stabil fremgang

Den danske økonomi er ifølge Finansministeriets seneste økonomiske redegørelse inde i en periode med en stabil fremgang og vækst. Det ses også tydeligt i de forventninger, virksomhederne har haft til 2. kvartal. Dansk Industris virksomhedspanel, der i april 2017 blev spurgt ind til deres konjunkturfremventninger til 2. kvartal 2017, afslørede, at ikke blot servicevirksomhederne – som historisk set generelt har mere positive forventninger – men nu også fremstillingsvirksomhederne melder sig i koret med de positive forventninger til den økonomiske fremgang. Således kan Dansk Industri rapportere, at *"kun i et enkelt kvartal i hele analyse-perioden, har beskæftigelsesforventningerne for fremstillingsvirksomhederne været højere end de er nu"* (Dansk Industri, april 2017).

Desuden viser analysen, at det især er de små og mellemstore virksomheder, der forventer at ansætte flere medarbejdere, sammenlignet med året før. DI oplyser, at SMV'erne generelt har et højere forventningsniveau til beskæftigelse, men at de store virksomheder nu har de højeste beskæftigelsesforventninger siden 2011 (Dansk Industri, april 2017).

Virksomhedernes forventninger til at ansætte flere medarbejdere afspejler sig meget godt i de seneste tal på antallet af opslåede stillingsannoncer fra Dansk Jobindex. I maj blev der således lagt 21.800 nye jobannoncer op, mod et stabilt niveau de seneste måneder på mellem 19.500 og 20.500 jobannoncer hver måned. Fremgangen er desuden bredt funderet, hvis der kigges på sektorer. Der er både sket en stigning i efterspørgslen på private funktionærer, private ikke-funktionærer samt på medarbejdere til den offentlige sektor. I figur 1 nedenfor ses desuden, at antallet af stillingsannoncer for private funktionærer og inden for det offentlige er på sit højeste siden finanskrisen.

Antallet af nye jobannoncer stiger særligt blandt private funktionærer

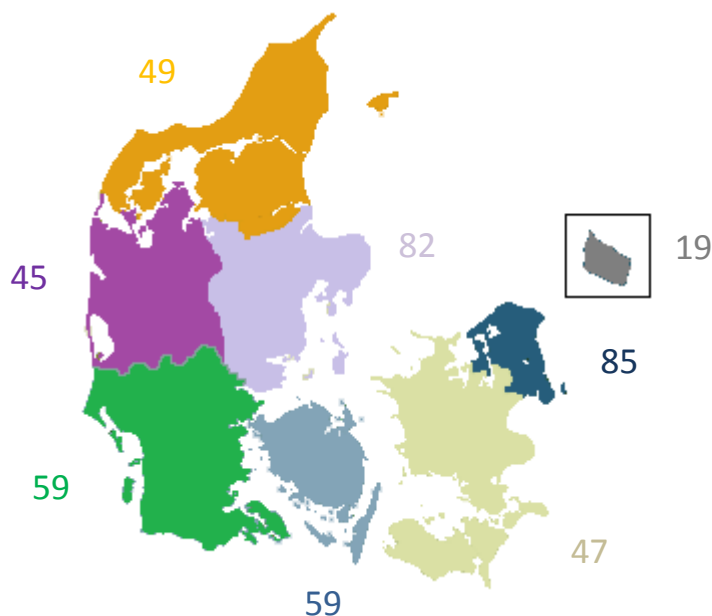


Figur 1. Kilde: Dansk Jobindex, juni 2017

1.2 Regionale jobmuligheder

Selvom arbejdsmarkedet er inde i en positiv udvikling, som tilmed er bredt funderet blandt sektorerne, kan det alligevel være svært at danne sig et overblik over, hvor i landet der kan være særligt gode jobmuligheder. På www.arbejdsmarkedsbalancen.dk kan man til enhver tid søge på de stillingsbetegnelser, der befinder sig inden for en af følgende kategorier: *Omfattende mangel på arbejdskraft*, *mangel på arbejdskraft*, *gode jobmuligheder*, *paradoks* og *mindre gode jobmuligheder*. Opgørelserne bliver lavet for hvert enkelt RAR-område (som er inddelt på kortet i figur 2 nedenfor), og de kan være med til at give dig et godt overblik over de stillingskategorier, hvor der her og nu kan være gode muligheder for at finde job. Samtidig kan det være en god inspirationskilde til at finde job i en kategori, der har bedre muligheder end de typer af stillinger, man hidtil har forsøgt sig med.

I figur 2 nedenfor ses hvor mange stillingsbetegnelser, der lige nu går under kategorien *mangel på arbejdskraft* eller *omfattende mangel på arbejdskraft*, fordelt på de enkelte RAR-områder. Hvilke stillingsbetegnelser, der er tale om, kan du se ved at klikke på tallet ud for hvert RAR-område. Du vil så blive ledt direkte ind på arbejdsmarkedsbalancens hjemmeside, hvor det enkelte RAR-område er søgt ud.



Figur 2. Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen.

2. Tema: Det nye arbejdsmarked

I Jobbarometeret for 1. kvartal 2017 så vi, at digitale kompetencer lå højt på ønskelisten hos de danske arbejdsgivere blandt nuværende og nye medarbejdere. Danmarks Statistik kunne ligeledes påvise, at virksomheder - som traditionelt set ikke anvender it i udbredt grad - nu også har fundet vej til den digitale verden. Generelt set har digitaliseringen medført mange ændringer i de danske jobfunktioner, idet flere jobfunktioner automatiseres, og nye funktioner følgelig kommer til. Globalt set vurderes det, at 49 % af alle arbejdstimer kan automatiseres mod 40 % i Danmark. Den lidt lavere andel for det danske arbejdsmarkeds vedkommende vurderes af McKinsey m.fl. at skyldes vores store offentlige sektor med mange serviceopgaver, som kan være svære at automatisere (McKinsey & Company m.fl., 2017). Ikke desto mindre vil de fleste jobs løbende ændre sig. De nye digitale muligheder smitter således både af på jobfunktionerne, men også på arbejdsmarkedets fremtidige sammensætning.

2.1 Øget specialisering

Reglab udgav i 2016 en omfattende analyse af kompetencebehovet blandt danske virksomheder. Resultaterne viste blandt andet, at en af de væsentligste udviklingstendenser, virksomhederne står over for, er, at der sker en øget specialisering, som påvirker virksomhedernes kompetencebehov (Reglab, 2016). Specialiseringen sker blandt andet som følge af ny teknologi, der kan ses som led i den digitale udvikling, der generelt sker lige nu. De nye teknologier, som blandt andet viser sig inden for energisektoren, IKT og forskellige fremstillingsmetoder, giver i høj grad virksomhederne mulighed for, at øge produktiviteten. Det påvirker konkurrencesituationen, og mange virksomheder må derfor tilpasse organisationen mere nicheprægede forretningsområder. De nye forretningsområder kræver imidlertid en øget specialisering på mange forskellige områder i virksomhederne.

Derfor medfører den nye udvikling især mangel på specialister. Hver tredje virksomhed har således udfordringer med at rekruttere specialister, særligt med en lang eller kort videregående uddannelse bag sig. Analysen påviser dog også, at der ligeledes er efterspørgsel på ufaglærte. De specialister, der efterspørges, kan eksempelvis være forretningskritiske og specifikke profiler, der udfører komplekse opgaver i et snævert fagfelt. Konkret kan det dreje som om højtspecialiserede it-medarbejdere inden for bestemte nicheområder, erfarne projektledere til byggepladser eller key account managers med storkunde-erfaring (Reglab, 2016).

Ifølge tabel 1 nedenfor ser udfordringerne ud til at være størst i Region Hovedstaden, men tendensen ses over hele landet.

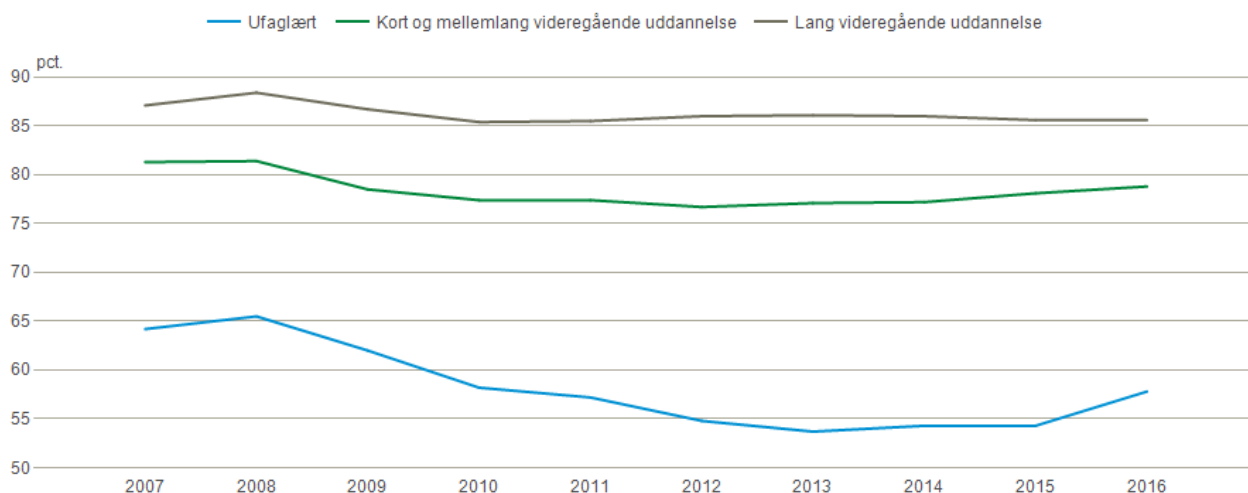
Andel af adspurgte virksomheder, hvis rekrutteringsudfordringer skyldes mangel på specialister

Region	Procent
Region Hovedstaden	44,9
Region Midtjylland	30,9
Region Nordjylland	29,8
Region Syddanmark	26,5
Region Sjælland	19,2

Tabel 1. Kilde: Reglab, 2016.

I figur 3 nedenfor ses det, at beskæftigelsesfrekvensen¹ for personer med en lang videregående uddannelse i perioden fra 2007 til 2016 har ligget rimelig stabilt på omkring de 86 %. For personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse har der været en pænt stigende tendens i beskæftigelsesfrekvensen fra 2012 til 2016, hvor særligt de seneste to år viser en tydelig stigning. For ufaglærte har kurven været ret nedadgående fra finanskrisen og frem til 2013, men fra 2015 til 2016 sker der en ret kraftig stigning. Behovet for akademikere ser således ud til at være stabilt, mens behovet for personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse og ufaglærte ser ud til at stige.

Arbejdsmarkedstilknytning efter faggruppe



Figur 3. Kilde: Danmarks Statistik, AKU124.

En af forklaringerne på den øgede efterspørgsel efter personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse kan være det nye, særligt store behov for produktivitet. Særligt faglærte er nemlig dygtige til at omsætte ny viden til produkter.

Det billede bekræftes af HR Partner i energivirksomheden Logstor, Louise Mortensen. Hun oplyser, at kompetenceniveauet hos de faglærte, der søger job hos dem, generelt er højt, og langt de fleste har eksempelvis de certifikater, som Logstor efterspørger blandt kommende medarbejdere. Indimellem har de behov for at ansætte personer med eksempelvis en maskinmester-baggrund, og så kan der godt være lidt længere mellem de rette kandidater. Louise Mortensen forklarer i den forbindelse, at medarbejderne i produktionsafdelingen arbejder tæt sammen hver dag, hvorfor de personlige kompetencer også spiller en meget vigtig rolle. *"Vi kigger også på de personlige kompetencer, når vi ansætter nye medarbejdere, da vores medarbejdere i produktionen arbejder tæt sammen. Finder vi det helt rette personlige match, sørger vi for at oplære eller uddanne medarbejderen, hvis vedkommende mangler en specifik faglig kompetence."*

At rekruttere efter de personlige kompetencer er en udbredt tendens blandt mange virksomheder, viser undersøgelsen også fra Reglab. Hvis du som jobsøger mangler en faglig kompetence, som forventes af arbejdsgiveren i en stilling, du ønsker at søge, betyder det, at virksomhedskontakten under din jobsøgning kan blive essentiel. Konsulenthuset ballisagers rekrutteringschef Lise Guldbrandsen forklarer,

¹ Beskæftigelsesfrekvensen defineres af Danmarks Statistik til at være antallet af beskæftigede som andel af en given befolkningsgruppe.

at det kan være en god idé at tage en dialog med arbejdsgiveren eller kontaktpersonen i stillingsannoncen, såfremt man er i tvivl om, hvilke personlige og faglige kompetencer, der er de væsentligste. *"Hvis du som jobsøger ikke opfylder alle kompetencekrav, så brug det proaktivt, og find den bedst mulige måde for dig at kompensere for den kompetence, du måtte mangle. Hvilke kvaliteter har du, som alligevel gør dig kvalificeret til stillingen? Læg en plan for, hvordan du vil kompensere for den manglende kompetence, og for hvordan du så vil opnå det."*

På den måde øger du dine chancer for at komme i betragtning til en stilling, selvom du ikke opfylder alle de ønsker, arbejdsgiveren har til den kommende medarbejder.

2.2 Det fleksible arbejdsmarked

Den øgede specialisering og de nye muligheder i forhold til digitale platforme smitter også af på selve arbejdsmarkedets sammensætning. Fra 2012-2015 er fuldtidsbeskæftigelsen i Danmark steget med 34.500 personer, hvor den samlede beskæftigelse er steget med 77.900. Det vil sige, at godt halvdelen af den danske jobfremgang i perioden består af deltidsjob (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2017). Blandt akademikernes ses også en tendens til, at mange har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet end den klassiske fuldtids-fastansættelse. I Akademikernes A-kasse er det næsten hvert 10. medlem, der har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. Det viser en rundspørge, som Akademikernes A-kasse i efteråret 2016 har foretaget blandt deres medlemmer. Samme undersøgelse viste, at:

- Over 50 % af deres medlemmer forventer at fortsætte som "løst ansat" i to år eller mere.
- Tæt på en tredjedel forventer at fortsætte som freelancer eller på anden måde uden fast job i fem år eller længere ud i fremtiden.
- Blandt dem som har fast job, overvejer en fjerdedel at skifte jobbet ud med et liv som freelancer eller med en anden løsere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er svært rent statistisk at påvise den tilsyneladende øgede tendens til udelukkende at være tilknyttet arbejdsmarkedet gennem freelancejob eller anden form for løsere tilknytning. Historikken over nyoprettede CVR-numre viser ikke noget iøjnefaldende, idet niveauet faktisk er faldet en smule gennem de seneste måneder (Erhvervsstyrelsen, 2017), og den førnævnte fremgang i deltidsjob skyldes i overvejende grad studiejob og øgede muligheder for fleksjob (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2017). Til gengæld er det relativt nemt at finde statistiske indikationer på *intentionerne* og *interessen* for at tage del i det mere fleksible arbejdsmarked, som rundspørgen fra Akademikernes A-kasse ovenfor er et eksempel på. Årsagen til det skal ifølge CEO og Co-founder af "staffing-platformen" Worksome, blandt andet findes i, at der er sket en stigning i antallet af kombinatører. Det vil sige personer med et fast job, som tager freelanceopgaver i fritiden. Dog understreger han, at deres freelancekorps består af en blandet skare af nyuddannede, kombinatører og seniorer.

"De har valgt at være freelancere, fordi det er fedt. De er herre over deres egen karriere. Det er ikke kun nyuddannede, der er freelancere hos os. Vi har også mange seniorer, som eksempelvis ønsker at trappe lidt ned. For dem er det især en fordel, fordi de får adgang til et arbejdsmarked, hvor de selv er med til at styre, hvor mange dage, de arbejder."

(Mathias Linnemann, CEO og Co-founder, Worksome)

Han oplyser desuden, at det mest er videnstunge virksomheder, som i forvejen har svært ved at finde folk, der anvender freelancere gennem Worksome. Det er virksomheder, som har brug for agilitet og for kompetencer, som ikke nødvendigvis udgør en fuldtidsstilling.

En af de virksomheder er Apoteka.dk, der leverer specialiserede softwareløsninger til den farmaceutiske branche. Det er en ung virksomhed, der bevæger sig i en relativt kompleks industri med 10 ansatte, som er specialiserede inden for hvert deres felt. Som en ambitiøs virksomhed i udvikling, har der indimellem været behov for at hente fleksibel arbejdskraft i form af freelancere med andre kompetencer end dem, de fastansatte medarbejdere besidder. Således har de haft både it-specialister, som var fagligt stærke på eksempelvis søgemaskiner, og kommunikationsfolk til at skrive diverse tekster. Det har således været alt fra konkrete opgaver, som ikke har kunnet udfylde en fuldtidsstilling, til mere specialiserede udfordringer, Apoteka.dk har anvendt freelancere til. Martin Glesner, som er adm. direktør i firmaet, oplyser desuden, at de freelancere, de har benyttet sig af, tidsmæssigt har haft meget varierende opgaver, men at de sjældent har freelancere inde i mere end 2-3 måneder ad gangen.

Hvis du som jobsøger eksempelvis mangler erfaring, gerne vil have et arbejde, hvor du selv bestemmer, hvor mange timer, du gerne vil arbejde, eller gerne vil have en mere selvstændig karriere, er "jobbet" som freelancer måske noget for dig. Mathias Linnemann giver her 4 gode råd til, hvad du skal have med i dine overvejelser, hvis du gerne vil være freelancer.

Gode råd til dig, der gerne vil være freelancer

1. Vær skarp på, hvad du kan tilbyde virksomhederne

Lav en klar og grundig beskrivelse af, hvad du kan tilbyde dine fremtidige kunder. At du er ingeniør, journalist, IT-konsulent, programmør eller marketing-ekspert fortæller i virkeligheden ikke ret meget om dig. Forklar tydeligt dine kompetencer, og vær ikke bange for at vælge en niche, som du til gengæld er den bedste indenfor.

2. Sæt din pris rigtigt – ikke for højt, ikke for lavt

Sæt din pris realistisk, så den matcher dit fagområde og din erfaring. Sætter du prisen for lavt, kan du risikere at presse prisen for dit fagområde. Det gavner hverken dig eller dine freelancekolleger. Sætter du prisen for højt, kan du få svært ved at få kunder.

Væn dig til at drøfte pris med dine potentielle kunder, hurtigt efter at I indleder en samtale. Det kan desuden være fordelagtigt at arbejde med to priser. Én for kortere, timebaserede opgaver, og én for længerevarende faste tilknytninger eller projektansættelser.

3. Skab dit eget sikkerhedsnet

Som freelancer skal du selv stå for at indbetale til pension, forsikringer, sygdom og ferie. Du kan også få brug for en revisor eller bogholder til at administrere din økonomi, eller det kan være nødvendigt at bruge penge på efteruddannelse. Sørg derfor for, at sætte din pris, så du også kan sætte penge af til disse ting.

4. Nyd friheden og fleksibiliteten og dyrk dit netværk

Livet som freelancer kan være fantastisk givende for både dine karriereudviklingsmuligheder og for din frihedsfølelse. Invester i at opbygge relationer til dine kunder, så du får nogle gode og langvarige samarbejdsforhold. Sørg for at få tid og overskud til at finde nye kunder og til eventuelt at drive flere projekter simultant. Det kan også være en god idé at skabe sig et netværk af ligesindede freelancere, så du har nogen at sparre med.

Kilde: Mathias Linnemann, CEO og Co-founder, Worksome

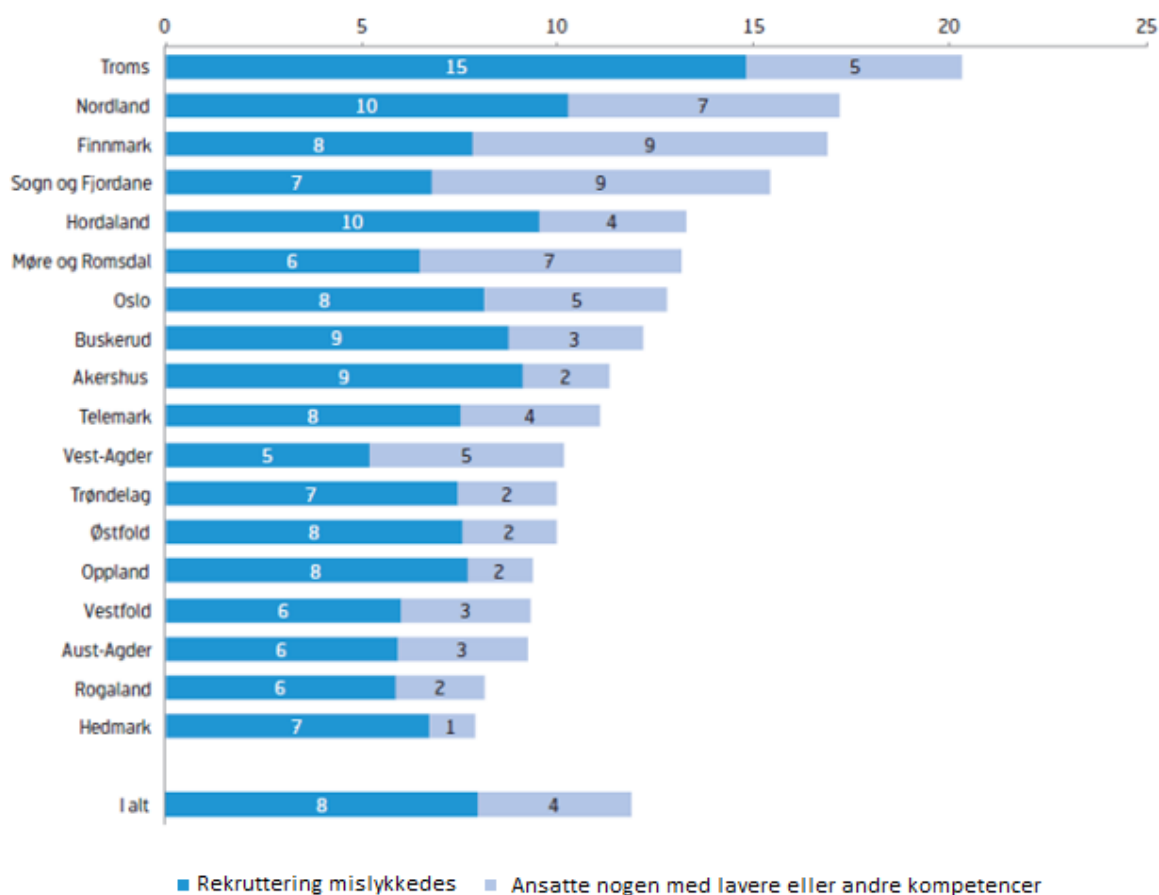
3. Det internationale jobmarked: Norge

3.1 Muligheder på brancheniveau

Den norske økonomi er i bedring efter nogle år med oliekrise, og det smitter lige så stille af på beskæftigelsen. NAVs² årlige beskæftigelsesundersøgelse for 2017 viser en estimeret mangel på arbejdskraft i 2017 på omkring 33.800 personer. Det er 7.300 flere personer end for et år siden (NAV, 2017). 12 % af virksomhederne, der deltog i undersøgelsen svarede, at de har rekrutteringsudfordringer. Heraf svarede 67 %, at de ikke lykkedes med at rekruttere, og 33 % svarede, at de endte med at ansætte en med andre kompetencer end de først efterspurgte. 70% af dem, der havde rekrutteringsudfordringer, svarede, at det skyldtes mangel på kvalificerede ansøgere.

Nedenfor i figur 4 ses det, at virksomhederne i de tre nordligste amter – Troms, Finnmark og Nordland – indtager top tre med flest forgæves rekrutteringer. Det kan hænge sammen med, at de nordligste amter har færrest indbyggere pr. km², hvorfor der ikke er en lige så stor mængde tilgængelig arbejdskraft her som i de øvrige amter.

Virksomheder, som forgæves har rekrutteret arbejdskraft, eller som har måttet ansætte personer med andre eller lavere kompetencer, end man først søgte efter. Efter amt. Procent.



Figur 4, Kilde: NAV, 2017.

² Den Norske Arbejds- og Velfærdsstyrelse

Kigges der på rekrutteringsudfordringerne på de enkelte brancher i nedenstående tabel 2. topper *Sundhed, pleje og omsorg* listen. Samtidig ses det, at der er færre ledige, end der er efterspørgsel på personale i branchen. Det kan betyde, at der kan være gode muligheder for udenlandsk arbejdskraft at komme ind på denne del af jobmarkedet for at afhjælpe manglen på norsk arbejdskraft. Det samme gør sig gældende for undervisningsbranchen. Som tidligere nævnt oplever 70% af de virksomheder, der har rekrutteringsudfordringer, at udfordringerne skyldes mangel på kvalificerede ansøgere. Det bil- lede kan muligvis bekræftes af nedenstående tabel, idet der er en del brancher, hvor antallet af ledige i branchen er langt højere, end det antal personer, der vurderes at mangle i branchen. Det tyder på, at de ledige, der potentielt kunne reducere manglen, ikke besidder de rette kompetencer. På denne bag- grund kan der her også være et incitament til, som udenlandsk arbejdskraft, at søge ledige stillinger inden for disse brancher.

**Mangel på arbejdskraft forår 2017 efter branche,
 sammenlignet med antallet af ledige februar 2017**

Branche	Mangel på arbejds- kraft antal personer	Le- dige
Sundhed, pleje og omsorg	8.850	6.750
Bygge og anlæg	5.800	12.600
Ingeniør- og IKT-fag	4.400	9.700
Butiks- og salgsarbejde	3.200	11.400
Rejseliv og transport	3.000	10.300
Industriarbejde	2.650	14.000
Undervisning	2.150	1.900
Serviceerhverv og andet ar- bejde	1.700	10.500
Børne- og ungdomsarbejde	450	4.950
Kontorarbejde	400	10.050
Akademiske erhverv	350	1.850
Mæglere og konsulenter	350	3.450
Ledere	250	1.400
Jordbrug, skovbrug og fiskeri	200	2.350

Tabel 2, Kilde: NAV, 2017.

Nedenstående tabel 3 giver et overblik over hvilke brancher, der forventer at øge antallet af medarbejdere. Langt de fleste brancher ser ud til i moderat grad at ville øge antallet af medarbejdere, men sær- ligt kommunikations- og informationsbranchen ser ud til at ville opruste. Det stemmer meget godt overens med tendenserne på det danske arbejdsmarked, som vi belyste i Jobbarometeret for 3.-4. kvartal 2016, samt med den nuværende udvikling inden for den digitale verden.

Brancher, der forventer nedgang, øgning eller uændret beskæftigelse

Branche	Nedgang	Uændret	Øgning
Jordbrug, skovbrug og fiskeri	9	73	17
Minedrift	17	58	25
Industrien totalt	12	61	27
- Fødevarer	11	62	26
- Tekstil og lædervarer	10	63	28
- Trævarer	8	60	31
- Træbearbejdning og grafisk produktion	20	62	18
- Petroleum og kemisk produktion	8	61	31
- Produktion af anden industri	8	68	24
- Produktion af metalvarer	17	59	24
- Produktion af maskiner og udstyr	11	60	29
- Produktion af elektriske og optiske produkter	16	49	35
Elektricitet, vand og renovation	14	66	20
Bygge og anlæg	7	58	35
Varehandel og motorkøretøjsreparationer	8	73	20
Transport og lager	16	65	19
Overnatnings- og servicevirksomheder	8	66	27
Information og kommunikation	10	46	43
Finansiering og forsikring	15	62	22
Fast ejendom, forretning og professionel service	11	56	33
Offentlig forvaltning	17	65	18
Undervisning	20	62	18
Sundhed og social service	10	73	17
Personlige tjenesteydelser	8	74	18

Tabel 3. Kilde: NAV, 2017

3.2 Gode råd til jobsøgning i Norge

I enhver jobsøgningssituation kan det være en stor fordel at søge viden omkring den virksomhed, man ønsker at søge ind hos. Det viser engagement overfor arbejdsgiveren, at du som jobsøger har kendskab til forskellige tiltag, udfordringer eller andet, som virksomheden måtte stå overfor. Særligt vigtigt er det, når du søger job på tværs af landegrænser. Du kan måske være den første udlænding, virksomheden ansætter, og for at imødekomme eventuelle tvivlsspørgsmål, der potentielt kan ende som barrierer for din ansættelse, er det en god idé at have sat sig godt ind i alt fra boligforhold og skat til uddannelsesbeviser, sprogbarrierer osv. Tidligere kandidat hos Konsulenthuset ballisager, Adrian Reinert, har et stort ønske om at komme til Norge og arbejde i Offshore-branchen. Han fortæller, at det kan være en rigtig god idé at skrive sin ansøgning på norsk, samt at få oversat sit CV til norsk. Han fortæller: "Det er ikke alle norske arbejdsgivere, der forstår skandinavisk," og han understreger, at det er væsentligt at sætte sig godt ind i den virksomhed, man ønsker at søge ind hos. Desuden nævner han, at

konkurrencen i den norske Offshore-branche er hård lige nu, hvilket, han vurderer, kan gøre det særligt svært for udlændinge at komme ind på jobmarkedet der.

I Vendsyssel blev der i 2012 oprettet et samarbejde mellem de lokale beskæftigelsesråd i Brønderslev, Hjørring og Frederikshavn Kommuner. *Norgesprojektet*, som det kaldes, har til formål at skabe en målrettet indsats for at synliggøre mulige arbejdspladser til danskere, der søger nye udfordringer i Norge. Desuden arbejder de på at tiltrække norske virksomheder og norske underleverandøropgaver til Vendsyssel for at skabe et større samarbejde mellem Norge og Danmark. De har oprettet en hjemmeside – www.jobsnorge.dk – til hjælp for personer, som ønsker at søge job i Norge.

Der er særligt tre ting, som er væsentlige i jobsøgningen på det norske arbejdsmarked:

1. Netværk

Find forskellige netværksgrupper på Facebook og LinkedIn. Det kan være gode kilder til at skabe relationer og få information om, hvad der rører sig, hvor der er gode muligheder, og hvilke overvejelser det er vigtigt at gøre sig i jobsøgningen.

2. Uddannelsesbeviser og certifikater

Er du uddannet inden for sundhedssektoren, og vil du gerne arbejde med faget i Norge, er det vigtigt, at du får en autorisation til den norske sundhedssektor. Det gør du på www.sak.no. Du kan ikke påbegynde dit arbejde, hvis ikke du har din autorisation. Den koster 1665 NOK, og ekspeditionstiden er ca. seks uger. Vær derfor i god tid med at få indhentet din autorisation.

Uanset hvilken uddannelse du har, bør du altid undersøge, om dit erhverv er lovreguleret. Det gør du på www.nokut.no. Hvis det er, skal du indhente en autorisation, som du skal have godkendt, inden du kan påbegynde dit arbejde. Ekspeditionstiden på autorisationer for lovregulerede erhverv er omkring fire uger.

3. Gør livet lettere for den norske arbejdsgiver: Tilføj baggrundsinfo på dit CV

Det er ikke sikkert, at din kommende norske arbejdsgiver kender til din danske uddannelse, eller til de danske virksomheder, du eventuelt tidligere har arbejdet for. Derfor kan det være en god idé at give en kort beskrivelse af hver enkelt virksomhed, du tidligere har arbejdet for, samt at få en generel godkendelse af din uddannelse.

Ved at give en kort beskrivelse af de virksomheder, du tidligere har arbejdet for, kan din kommende norske arbejdsgiver lettere sætte sig ind i, om din profil passer på det pågældende job. Beskrivelserne kan eksempelvis indgå i dit CV.

Især for personer med højere uddannelser, kan det være en god idé at søge om en generel godkendelse. Det gøres også på www.nokut.no. Det er ikke en lovpligtig godkendelse, og den er udelukkende tænkt som en hjælp til dig, der skal ind på det norske arbejdsmarked. Også her er der en ekspeditionstid på ca. fire uger. Godkendelsen foregår ved at din danske uddannelse bliver sammenlignet med en tilsvarende uddannelse i Norge. Ved at få godkendelsen hjælper du din kommende norske arbejdsgiver med at forstå, hvilken uddannelsesmæssig baggrund du har.

4. Anvendt litteratur

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, april 2017; *Halvdelen af den danske jobfremgang er deltidsjob*.
Danmarks Statistik, februar 2017, *Nyt fra Danmarks Statistik. Nr. 74*
Dansk Industri, april 2017; *DI Indsigt: Nu tager opsvinget til*.
Dansk Jobindex, juni 2017; *Farten på jobmarkedet stiger*.
Erhvervsstyrelsen, juni 2017; <https://erhvervsstyrelsen.dk/udvikling-i-cvr-registreringer>
McKinsey & Company m.fl., 2017; *A future that works*.
NAV, maj 2017; *NAV's Bedriftsundersøgelse 2017*
Reglab, maj 2016; *Kvalificeret arbejdskraft til hele landet*.

En særlig tak til medvirkende interviewpersoner

Adrian Reinert, Søfart
Louise Mortensen, HR Partner, Logstor
Mathias Linnemann, CEO og CO-founder, Worksome
Martin Glesner, CEO og founder, Apoteka

5. 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 (pressemeddelelser), www.danskerhverv.dk/presseOgNyt/pressemeddelelser
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