



2018

JOBPROGNOSE

HOVEDRAPPORT

FREDERIKSHAVN • BRØNDERSLEV • HJØRRING



**JOBPROGNOSEN ER UDARBEJDET AF JOBCENTRENE I
FREDERIKSHAVN, BRØNDERSLEV OG HJØRRING.**



Hjørring Kommune

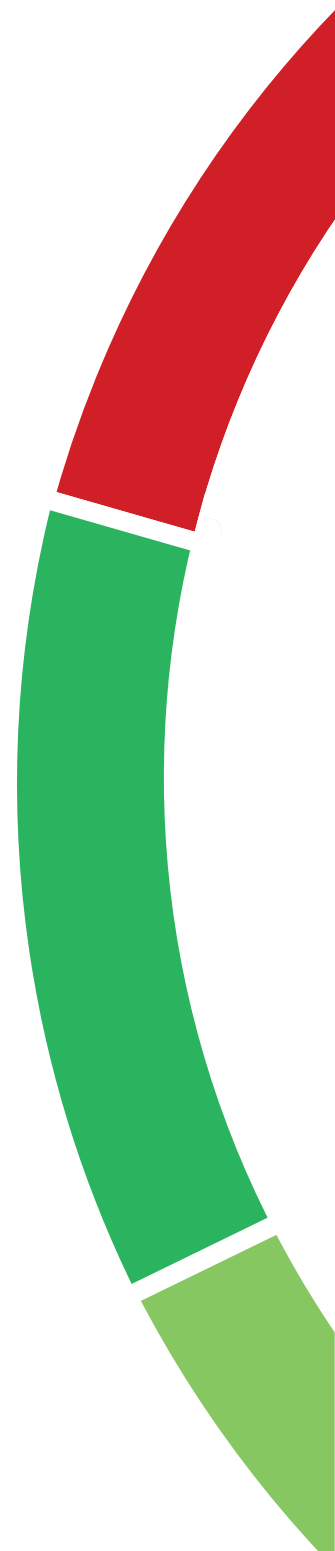


INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	5
1.1. Baggrund for jobprognosen	5
2. Sammenfatning	6
3. Det strategiske perspektiv:	
Udviklingen fordelt på sektorer	9
3.1. Byggeri og støtteehverv	11
3.2. Metalindustri	11
3.3. Fødevarer og støtteehverv	12
3.4. Transport og støtteehverv	12
3.5. Øvrig produktion	13
3.6. Handel og forretningsservice	13
3.7. Kultur, turisme og event	14
3.8. Pleje og omsorg samt Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico	14
3.9. Offentlig administration og organisationer	15
4. Det operationelle perspektiv:	
Udviklingen fordelt på stillingsbetegnelser	17
5. Rekrutteringsvanskeligheder	22
6. Forventede ansættelser af lærlinge	27
7. Dataindsamling	30
8. Bilag - Jobprognosens sektorer	32
Bilag - Jobbarometeret	34

UNDERSØGELSEN AFDÆKKER

- Det strategiske perspektiv: Udviklingen i sektorer i de kommende 12 måneder. Som bilag er vedhæftet en oversigt over, hvilke fagområder der indgår i de enkelte sektorer.
- Det operative perspektiv: Hvilke typer af medarbejdere har virksomhederne ansat lige nu, og forventer de at skulle ansætte eller afskedige 12 måneder frem i tiden?
- Om virksomhederne forventer at få svært ved at rekruttere bestemte medarbejdergrupper i løbet af 2018.
- Virksomhedernes forventninger om at ansætte elever og lærlinge (herefter: lærlinge) i samme periode.



1. INDLEDNING

Formålet med jobprognosen er at tegne et billede af efterspørgslen på arbejdskraft hos virksomhederne i Frederikshavn, Brønderslev og Hjørring kommuner frem mod 2019. Jobprognosen kan kvalificere grundlaget for at:

- Udpege risikoområder for flaskehalse og synliggøre disse for virksomheder og andre aktører på det lokale arbejdsmarked
- Give beskæftigelsesmedarbejdere i jobcentret, UU-vejledere, A-kasser m.fl. et bedre grundlag til at vejlede ledige mod kommende jobåbninger på arbejdsmarkedet
- Styrke vejledning og rådgivning af virksomheder om behovet for målrettet kompetenceløft
- Give et kvalificeret input til politiske og administrative beslutningstagere på beskæftigelsesområdet

Udover denne rapport er hovedresultaterne fremstillet grafisk i et "Jobbarometer", som benyttes af jobcentrenes beskæftigelsesmedarbejdere til at rådgive ledige om fremtidige jobåbninger på det lokale arbejdsmarked.

Det er tredje gang, at de tre kommuner samarbejder om at udarbejde et jobbarometer. Det gør det muligt at synliggøre nogle trends i den lokale erhvervsstrukturens udvikling, som de tre kommuner vil håndtere gennem iværksættelse af målrettede, tværkommunale opkvalificeringstiltag.

Som noget nyt er virksomhederne blevet bedt om at vurdere, hvor mange jobåbninger de forventer at have i 2018. Mange jobåbninger kan både være udtryk for en høj personaleomsætning, og at flere medarbejdere forlader arbejdspladsen pga. alder.

1.1. BAGGRUND FOR JOBPROGNOSEN

Årets jobprognose bygger på interviews med 981 repræsentativt udvalgte lokale virksomheder. De 981 virksomheder udgør ca. 14 pct. af de virksomheder i de tre kommuner, som pr. 1. februar 2018 havde mindst én medarbejder ansat. Stikprøven afspejler den lokale erhvervsstruktur.

Jobprognosens resultater er kvalificeret af interviews med erhvervscheferne fra Frederikshavn, Brønderslev og Hjørring kommuner samt repræsentanter fra Dansk Metal, Dansk Byggeri og Landbo Nord. Citater fra disse interviews indgår i denne afrapportering.

2. SAMMENFATNING

I år forventer 36 % af de adspurgte virksomheder, at de om et år har flere ansatte end i dag (jf. figur 1). 58 % af virksomhederne forventer, at de har det samme antal medarbejdere om et år, og kun 6 % forventer, at de om et år har færre ansatte end i dag.

Optimismen er lidt lavere, end den var på samme tid sidste år. Samlet set har virksomhederne dog været positive i alle tre år som jobprognosen er blevet gennemført.

Samlet forventer de adspurgte virksomheder en nettovækst på 983 medarbejdere frem mod 2019. Dette er på niveau med forventningerne i 2017.

Størst fremgang forventes inden for

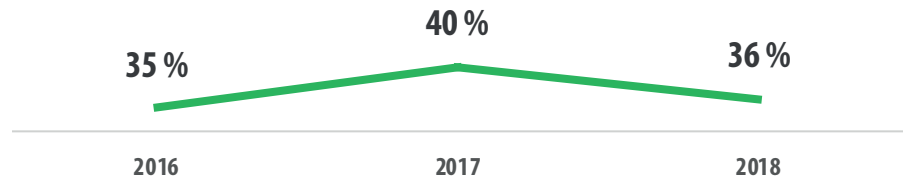
- Metalindustrien
- Øvrig produktion
- Byggeri med støtteerhverv
- Fødevare med støtteerhverv

Sammenholdes resultaterne fra de sidste tre års jobprognoser, tegner der sig et billede af, at det i Vendsyssel særligt er virksomhederne inden for byggeriet, metalindustrien og fødevaresektoren, der år for år forventer at skulle ansætte flere medarbejdere.

Virksomhederne efterspørger primært uddannet arbejdskraft: elektrikere, skibsmontører, håndværkere, klejnsmede, social- og sundhedsassistenter, mv. Det er dog også karakteristisk, at der fortsat er en del jobåbninger for ikke-faglærte f.eks. inden for handel, hotel og restauration, byggeriet og industrien, herunder særligt fiskeindustrien. I nogle tilfælde er der tale om job med aften- og weekendarbejde og/eller deltidsjob. En række stillingsbetegnelser er der faldende eller stagnerende efterspørgsel efter: Det er f.eks. receptionister, piccoliner, kontormedhjælpere og –assistenter uden særlige kompetencer.

Rekrutteringsvanskeligheder er som sidste år mest udbredt inden for byggebranchen, metalindustrien og hotelbranchen. I år ser vi desuden stigende rekrutteringsvanskeligheder i forhold til uddannet omsorgspersonale. Virksomhederne melder derudover om vanskeligheder med at rekruttere ledere og akademikere. Sammenholdes virksomhedernes arbejdskraftbehov med indtaget af elever og lærlinge, tegner der sig fortsat et tydeligt behov for en ændret praksis. Selv om der tages lidt flere lærlinge ind inden for enkelte sektorer, er der behov for en mere systematisk opkvalificeringsindsats, hvis virksomhedernes kompetencebehov skal dækkes blot om få år.

ANDELE AF VIRKSOMHEDER SOM FORVENTER VÆKST I ANTALLET AF MEDARBEJDERE PÅ 12 MÅNEDERS SIGT



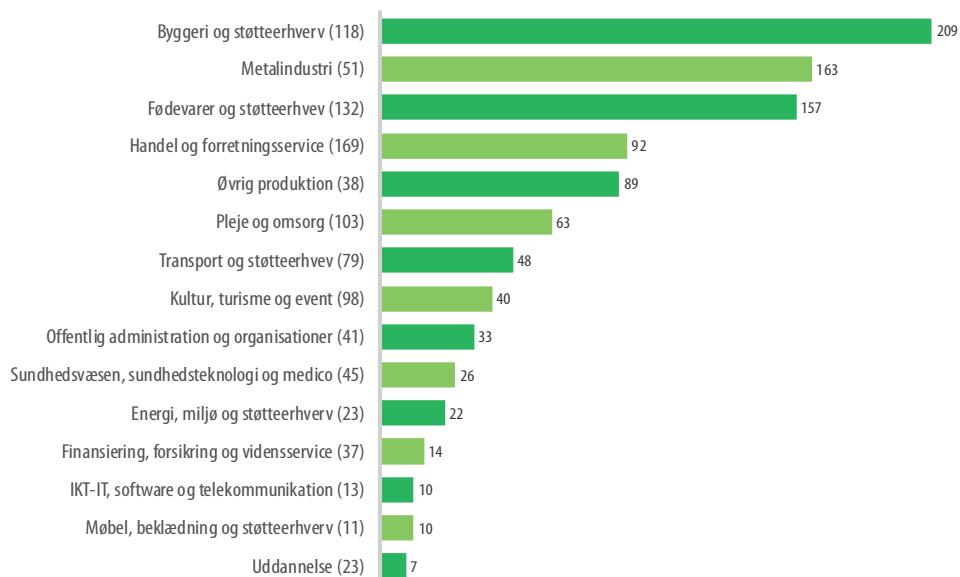
Figur 1

STRATEGIER, SOM KAN AFHJÆLPE UDFORDRINGERNE

På baggrund af jobprognosen kan der formuleres tre overordnede strategier, som jobcentrene og andre lokale aktører på beskæftigelses- og uddannelsesområdet med fordel kan samarbejde om:

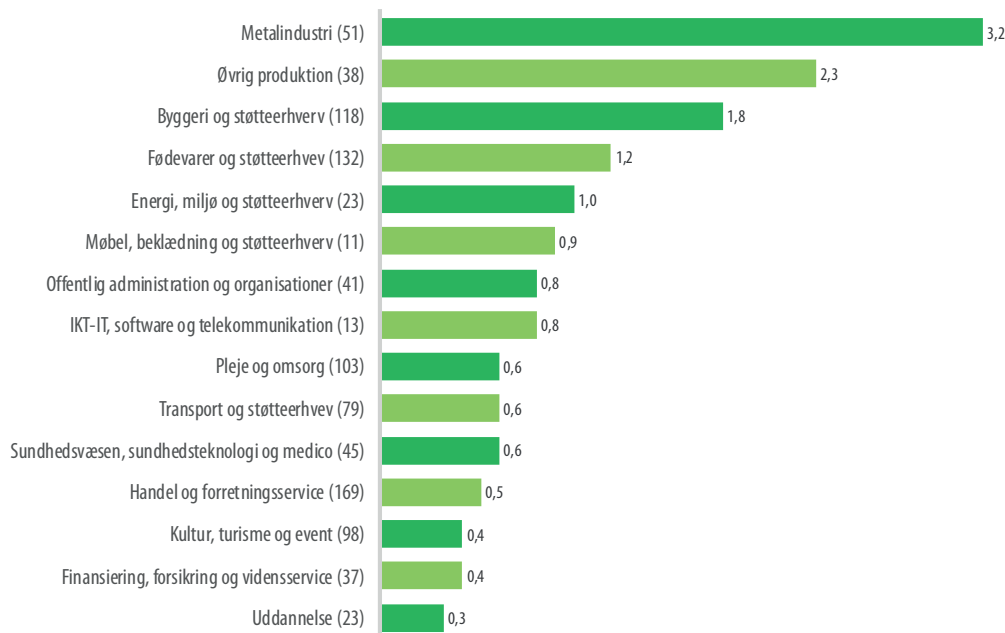
- At intensivere den løbende dialog med virksomhederne om at bidrage til et jobrettet kompetenceløft ved at ansætte flere lærlinge, efteruddanne medarbejderne og fortsætte med at bidrage aktivt til at få flere ledige ind på arbejdsmarkedet igen (virksomhedspraktik mv.), så arbejdsstyrken øges
- At vejlede, afklare og opkvalificere ledige og uddannelsessøgende i retning af de jobåbninger, som vil opstå på både kort og længere sigt
- At der fortsat arbejdes på at sikre, at integrationsborgere opnår en hurtig og stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er et stort potentiale, da de vil kunne opnå beskæftigelse i brancher, hvor der er store rekrutteringsvanskeligheder

SEKTORER (ANTAL VIRK.) - SAMLET VÆKST I ANTAL ANSATTE



Figur 2

SEKTORER (ANTAL VIRK.) - GENNEMSITLIG VÆKST (ANTAL ANSATTE PR. VIRKSOMHED)



Figur 3



Vi skal ikke være så bekymrede for, at kurven over virksomhedernes forventninger til etablering af nye job er knækket ned af. Det er en del af en positiv udvikling, hvor virksomhederne har fokus på øget produktivitet, frem for etablering af nye jobs. Samlet set giver øget produktivitet en forbedret konkurrenceevne og det vil føre til yderligere jobskabelse på sigt.

NIELS BAY CHRISTENSEN, ERHVERVSCHEF FREDERIKSHAVN

3. DET STRATEGISKE PERSPEKTIV: UDVIKLINGEN FORDELT PÅ SEKTORER

UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER OM DET STRATEGISKE PERSPEKTIV

Virksomhederne har generelt positive forventninger til det kommende år. Andelen af virksomheder, der forventer en vækst i antallet af ansatte om et år, er dog lidt lavere end i 2017.

Den største optimisme ses blandt virksomheder indenfor "Byggeri og støtteerhverv", "Metalindustri", "Øvrig produktion" og "Fødevarer og støtteerhverv", som både dækker over landbrug, fiskeri og fødevareraktiviteter.

De offentlige virksomheder forventer kun en lav vækst det kommende år.

De adspurgte virksomheder har optimistiske forventninger til udviklingen i antallet af ansatte på 12 måneders sigt.

Figur 2 viser de forskellige sektors forventede nettovækst i antallet af ansatte i løbet af det kommende år. Figur 3 viser den forventede gennemsnitlige vækst i antallet af ansatte pr. adspurgt virksomhed.

Figurene viser, at der er meget stor forskel på vækstforventningerne i de forskellige sektorer. Den største gennemsnitlige vækst i antallet af ansatte på 12 måneders sigt ses inden for sektorerne "Metalindustri", "Byggeri og støtteerhverv", "Øvrig produktion" og "Fødevarer og støtteerhverv".

Til gengæld er vækstforventningerne begrænsede indenfor den offentlige sektor og sektorer, der beskæftiger sig med administrative opgaver og konsulenttydelser.

Indenfor en del sektorer ses et stort spring i optimismen mellem 2016 og 2017 og en lidt lavere optimisme i 2018. Det gælder for sektorerne: "Metalindustri", "Byggeri og støtteerhverv", "Fødevarer og støtteerhverv" og "Uddannelse".

Nogle sektorer har oplevet en stigende optimisme i alle tre år. Det gælder for sektorerne: "Øvrig produktion", "Energiløsninger, miljø og støtteerhverv", "Handel og forretningsservice", "Pleje og omsorg" og "Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medicinsk".



Virksomhederne kan sagtens vækste uden at tage flere medarbejdere ind. Vi sidder jo ikke, og fortæller dem, at de skal ansætte flere. Vi fortæller dem at de skal automatisere – at robotterne skal ind – så de kan blive ved med at være konkurrencedygtige.

MARIANNE GADE, ERHVERVSCHEF BRØNDERSLEV

Endelig er der sektorer, hvor der opleves et større fald i optimismen i år i forhold til sidste år. Det gælder sektorerne: "IKT – IT, software og telekommunikation", "Transport og støtteerhverv", "Offentlige administration og organisationer", "Finansiering, forsikring og vidensservice" og "Kultur, turisme og event".

Tabel 1 viser, hvordan virksomhedernes forventninger til antallet af ansatte på 12 måneders sigt har udviklet sig fra 2016 til 2018.

TABEL 1: ANDELE AF VIRKSOMHEDER SOM FORVENTER VÆKST I ANTALLET AF MEDARBEJDERE PÅ 12 MDR. SIGT

SEKTOR	2016	2017	2018
Metalindustri	33 %	69 %	63 %
Øvrig produktion	37 %	48 %	61 %
Byggeri og støtteerhverv	36 %	56 %	48 %
Energi, miljø og støtteerhverv	17 %	40 %	43 %
IKT – IT, software og telekommunikation	8 %	54 %	38 %
Fødevarer og støtteerhverv	29 %	42 %	38 %
Transport og støtteerhverv	28 %	48 %	37 %
Møbel, beklædning og støtteerhverv	6 %	0 %	36 %
Handel og forretningsservice	23 %	34 %	35 %
Pleje og omsorg	17 %	29 %	32 %
Sundhedsvæsen, sundhedsteknologi og medico	12 %	23 %	24 %
Offentlig administration og organisationer	32 %	32 %	24 %
Finansiering, forsikring og vidensservice	6 %	45 %	24 %
Uddannelse	7 %	25 %	22 %
Kultur, turisme og event	23 %	30 %	21 %

3.1. UDVIKLING I BYGGERI OG STØTTEERHVERV

Både Dansk Byggeri og de lokale erhvervschefer er overraskede over, at byggeriet ikke melder om større vækstforventninger i dette års jobprognose. På rådsmøder oplever man, at selv de små virksomheder efterspørger arbejdskraft, og der opleves generelt lønstigninger i branchen, hvilket er et tegn på, at der ikke kan rekrutteres den ønskede arbejdskraft.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	118
Andel virksomheder som forventer vækst	48 %
Antal jobåbninger 2018	232
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	209
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	2,3
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	1,7
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	1,8

3.2. UDVIKLING I METALINDUSTRI

Der har i alle tre år, som jobprognosen er blevet gennemført, været stor efterspørgsel indenfor metalområdet. I år er efterspørgslen pr. virksomhed lidt lavere end sidste år, men til gengæld forventer en større andel af virksomhederne indenfor branchen, at de har øget antallet af ansatte om et år. Hos Dansk Metal oplever man særligt væksten ved, at der er nogle stillinger, som det er stort set umuligt at rekruttere til. Derfor prioriterer man samarbejdet med jobcentrene om at uddanne ledige meget højt.

Branchen har i de senere år oplevet en stigende automatisering. Dette medfører dog ikke øget ledighed, da der ifølge Dansk Metal er arbejde nok til de medarbejdere, som tidligere har lavet det arbejde, som robotterne overtager. Mange af dem der tidligere lavede det manuelle arbejde, er i dag blevet industrioperatører.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	51
Andel virksomheder som forventer vækst	63 %
Antal jobåbninger 2018	155
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	163
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	3,9
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	4,2
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	3,2

3.3 UDVIKLING I FØDEVARER OG STØTTEERHVERV

Fødevaresektoren dækker både over fiskeindustrien og landbruget og er meget afhængig af, at der er gang i eksporten.

Der har været stor efterspørgsel på medarbejdere til fiskeindustrien igennem de sidste tre år, hvor jobprognosen er blevet gennemført. De lokale erhvervschefer gør opmærksom på, at det er svært at skaffe den arbejdskraft, der er nødvendig, da der ikke er mange danskere, der finder stillingerne attraktive. Derfor bliver stillingerne primært besat af udlændinge. Erhvervscheferne foreslår, at jobcentrene øger samarbejdet om at finde den nødvendige arbejdskraft.

Landbruget har ifølge Landbo Nord haft nogle gode år i 2016 og 2017. Der bliver fortsat i høj grad brugt udenlandsk medarbejdere til at besætte de stillinger, som ikke kan besættes af en dansker. De opleves som stabile og meget motiverede for at arbejde også på skæve tidspunkter.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	132
Andel virksomheder som forventer vækst	38 %
Antal jobåbninger 2018	413
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	157
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	0,9
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	1,1
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	1,2

3.4. UDVIKLING I TRANSPORT OG STØTTEERHVERV

Transportsektorens efterspørgsel på arbejdskraft er faldet markant i forhold til sidste år. I 2017 efterspurgte branchen hele 2,4 ekstra medarbejdere pr. virksomhed. I år efterspørges der 0,6 ekstra medarbejdere pr. virksomhed.

Dansk Metal oplever, at chaufføruddannelsen er meget attraktiv også blandt de unge. Mange unge får arbejde, også selvom de ikke har nogen erfaring.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	79
Andel virksomheder som forventer vækst	37 %
Antal jobåbninger 2018	95
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	48
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	1,1
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	2,4
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	0,6

3.5. UDVIKLING I ØVRIG PRODUKTION

”Øvrig produktion” dækker over en relativt uhomogen gruppe af 38 produktionsvirksomheder. Her ser man en stor stigning i efterspørgslen i forhold til sidste år. I 2017 efterspurgte virksomhederne i gennemsnit 1 ekstra medarbejder. I år efterspørger de i gennemsnit 2,3.

I følge Dansk Metal betyder den stigende efterspørgsel i industrien, at mange af medlemmerne med en forældet uddannelse bliver ansat som fabriksarbejdere.

3.6. UDVIKLING I HANDEL OG FORRETNINGSSERVICE

Forventningerne til fremtiden har ligget meget stabilt de sidste tre år. Der forventes en beskeden vækst i antallet af medarbejdere i det kommende år.

Branchen er kendetegnet ved en meget stor jobomsætning. Således forventer de 169 interviewede virksomheder samlet set at skulle ud og rekruttere ny arbejdskraft ca. 500 gange i løbet af 2018.

Branchen er kendetegnet ved mange deltidsansættelser og skæve arbejdstider, og det stiller store krav til personalet. Ungarbejdere er meget attraktive i butikkerne, da de er meget fleksible, og det kan komme til at presse en del af det faglærte personale ud af især detailhandlen.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	38
Andel virksomheder som forventer vækst	61 %
Antal jobåbninger 2018	68
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	89
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	0,4
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	1,0
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	2,3

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	169
Andel virksomheder som forventer vækst	35 %
Antal jobåbninger 2018	503
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	92
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	0,9
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	0,5
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	0,5

3.7. UDVIKLING I KULTUR, TURISME OG EVENT

Blandt de virksomheder, som beskæftiger sig med turisme, har optimismen været faldende de sidste tre år.

Antallet af forventede jobåbninger i 2018 er med 277 stadig relativt højt. Det skyldes, at branchen er meget sæsonbetonet, og i sommerhalvåret vil der fortsat være stort behov for arbejdskraft. Her er der også gode muligheder for ufaglærte, der kan ansættes som ufaglærte tjenere og køkkenmedhjælpere.

Branchen har igennem flere år haft svært ved at rekruttere faglærte kokke.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	98
Andel virksomheder som forventer vækst	21 %
Antal jobåbninger 2018	277
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	40
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	1,4
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	1,0
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	0,4

3.8. UDVIKLING I PLEJE OG OMSORG SAMT SUNDHEDSVÆSEN, SUNDHEDSTEKNOLOGI OG MEDICO

Undersøgelsen viser tydeligt, at specielt plejesektoren er i gang med øget specialisering. Der forventes et fald i ansatte med uddannelsen SOSU-hjælper, mens der derimod forventes at skulle ansættes flere SOSU-assistenten inden for de næste 12 måneder.

I alle de tre år, jobprognosen er blevet gennemført, har denne tendens været tydelig. Samlet set forventes behovet for arbejdskraft vil stige på SOSU-området, fordi andelen af ældre stiger.

Vores undersøgelse viser, at de bedste muligheder findes som SOSU-assistenten, men det vurderes, at der stadig vil være et vist behov for SOSU-hjælpere. Bl.a. fordi mange hjælpere i løbet af nogle år videreuddanner sig til SOSU-assistenten assistenter.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	148
Andel virksomheder som forventer vækst	30 %
Antal jobåbninger 2018	212
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	89
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	0,5
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	0,4
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	0,6



Vi ser øgede udfordringer med at rekruttere faglært arbejdskraft. Et af midlerne til at løse denne udfordring kan være digitalisering og øget brug af robotter. Mange virksomheder og arbejdspladser har allerede digitaliserede processer, både administrative og tekniske, men vi har endnu kun set toppen af isbjerget.

BO GEERTSEN, ERHVERVSCHEF HJØRRING

3.9. UDVIKLING I OFFENTLIG ADMINISTRATION & ORGANISATIONER

Igen i år har Vendsyssel fået del i udflytningen af de statslige arbejdspladser, og det kan medvirke til at øge efterspørgslen indenfor offentlig administration. Der er dog ikke tale om en vækst på niveauet i 2016.

De lokale erhvervschefer peger på, at den øgede brug af kunstig intelligens kan få stor betydning for de administrative arbejdspladser.

I løbet af de kommende år vil man opleve, at mange af de manuelle administrative opgaver vil blive overtaget af digitale robotter. Det vil stille yderligere krav til det administrative personale, som får brug for specialkompetencer for at kunne fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

FAKTABOKS

Antal interviewede virksomheder	41
Andel virksomheder som forventer vækst	24 %
Antal jobåbninger 2018	145
Antal ekstra medarbejdere om 12 mdr.	33
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2016	13,8
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2017	0,6
Mangel pr. adspurgt virksomhed 2018	0,8



Klejnsmede mangler vi dælme også, og dem vi har, er oppe i alderen. Indenfor svejse- og operatørområdet bliver de ledige taget med det samme.

DANSK METAL



4. DET OPERATIONELLE PERSPEKTIV: UDVIKLINGEN FORDELT PÅ STILLINGSBETEGNELSER

UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER OM DET OPERATIONELLE PERSPEKTIV

Der er fortsat stor efterspørgsel på faglært arbejdskraft i Vendsyssel. Sammenlignes jobprognosens resultater fra 2016 til 2018, er der mange gengangere blandt de stillingsbetegnelser, som virksomhederne efterspørger. Det gælder håndværksfagene især indenfor byggeriet og de specialiserede stillinger indenfor metalindustrien.

Der er dog fortsat gode muligheder for ufaglært arbejde. Især indenfor rengøring, landbruget og turismen. Der meldes om vanskeligheder ved at rekruttere danskere til mange af de ufaglærte stillinger. Her er der et stort potentiale for integrationsborgere i forhold til at få fodfæste på det danske arbejdsmarked.

Virksomhedernes optimisme i forhold til efterspørgslen på arbejdskraft fordeler sig på en bred vifte af stillingsbetegnelser. I gennemgangen af det operationelle perspektiv tages der udgangspunkt i de erhvervsgrupper og stillingsbetegnelser, som er kendt fra Arbejdsmarkedsbalancen, som er et jobprognoseværktøj. I modsætning til Jobbarometeret og nærværende rapport bygger Arbejdsmarkedsbalancen på en fremskrivning af historiske data. Derfor supplerer de to jobprognoser hinanden, når jobcentrenes medarbejdere skal rådgive ledige om åbninger på arbejdsmarkedet.

Tabel 2 på næste side viser de stillingsbetegnelser, hvor virk-

somhedernes svar indikerer, at der kommer til at ske en udvikling det kommende år. Stillingsbetegnelserne er grupperet efter erhvervsgrupper, så stillingsbetegnelser der er "i familie med hinanden" står samlet.

ERHVERVSGRUPPE	STILLINGSBETEGNELSE	Antal virksomheder	Jobåbninger i 2018	Jobåbninger pr. virk.	Antal ans. om 12+ mdr. iff. nu	Mangel pr. virk. om 12+ mdr.
Bygge og anlæg	Elektriker	28	119*	4,3	119	4,3
Bygge og anlæg	Specialarbejder, jord og beton	9	17	1,9	12	1,3
Bygge og anlæg	Maskinfører	9	11	1,2	8	0,9
Bygge og anlæg	Maler	13	10*	0,8	10	0,8
Bygge og anlæg	Murer	13	10*	0,8	10	0,8
Bygge og anlæg	Vvs-montør	13	6	0,5	6	0,5
Bygge og anlæg	Specialarbejder, byggeri	11	5*	0,5	5	0,5
Bygge og anlæg	Specialarbejder, tømrer	14	5*	0,4	5	0,4
Bygge og anlæg	Tømrer	40	26	0,7	5	0,1
Hotel, restauration, køkken, kantine	Tjener, ufaglært	27	69	2,6	10	0,4
Hotel, restauration, køkken, kantine	Køkkenmedhjælper	62	18	0,3	6	0,1
Industriel produktion	Fabriksarbejder	18	171	9,5	97	5,4
Industriel produktion	Vodbinder	7	19	2,7	18	2,6
Industriel produktion	Industrioperatør, ikke uddannet	12	20*	1,7	20	1,7
Jern, metal og auto	Skibsmontør	11	29*	2,6	29	2,6
Jern, metal og auto	Industritekniker	17	12*	0,7	12	0,7
Jern, metal og auto	Klejnsmed	48	34	0,7	31	0,6
Jern, metal og auto	Specialarbejder, jern og metal	27	19	0,7	17	0,6
Jern, metal og auto	Mekaniker	41	21	0,5	15	0,4
Kontor, administration, regnskab og finans	Kontorassistent	202	25	0,1	11	0,1
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	Minkfarmmedhjælper	5	17	3,4	7	1,4
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	Landbrugsmedhjælper	51	47	0,9	23	0,5
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	Faglært landmand	50	36	0,7	5	0,1
Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning	Turistmedarbejder, feriested	6	5	0,8	5	0,8
Nærings- og nydelsesmiddel	Fiskeindustriarbejder	16	29	1,8	25	1,6
Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde	Socialrådgiver	7	9	1,3	5	0,7
Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde	Pædagog	74	22	0,3	14	0,2
Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde	Socialpædagog	7	0	0,0	-5	-0,7
Rengøring, ejendomsservice og renovation	Servicetekniker	36	39	1,1	9	0,3
Rengøring, ejendomsservice og renovation	Rengøringsassistent	127	108	0,9	24	0,2
Salg, indkøb og markedsføring	Butiksmedhjælper	74	250	3,4	25	0,3
Salg, indkøb og markedsføring	Salgskonsulent	64	22	0,3	20	0,3
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Social- og sundhedsassistent	59	80	1,4	39	0,7
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Social- og sundhedshjælper	50	57	1,1	-18	-0,4
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Fysioterapeut	19	16*	0,8	16	0,8
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Sygeplejerske	53	7	0,1	7	0,1
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	Lager- og logistikmedarbejder	89	51*	0,6	51	0,6



Selvom der er en lønstigning i Østeuropa, så er det stadig meget mere attraktivt for mange østeuroæere at arbejde i Danmark. Og de er attraktive som arbejdskraft, fordi de er her for at arbejde, de er arbejdssomme og de er tjenestevillige.

LANDBO NORD

< TABEL 2: BESKÆFTIGELSEUDVIKLING PÅ STILLINGSBETEGNELSER

NOTER:

(1) "Antal virksomheder" viser hvor mange af de interviewede virksomheder, som har den givne stillingsbetegnelse ansat.

(2) "Jobåbninger i 2018" viser virksomhedernes forventninger til hvor mange gange de skal rekruttere i 2018.

(3) "Jobåbninger pr. virk." viser antallet af forventede jobåbninger delt med antallet af virksomheder.

(4) "Antal ansatte om 12+ mdr. nu" viser antallet af ekstra medarbejdere, som disse virksomheder netto forventer at have ansat om 12+ måneder indenfor denne stillingsbetegnelse.

(5) "Mangel pr. virksomhed 12+ mdr." viser virksomhedernes samlede vækstforventninger indenfor den givne stillingsbetegnelse delt med antallet af virksomheder som har mindst én person ansat, som tilhører denne stillingsbetegnelse.

* Analysen har vist en diskrepans mellem nogle virksomheders forventede nettovækst og deres forventninger til antallet af jobåbninger i løbet af 2018. Nogle virksomheder svarer, at de forventer et lavere antal jobåbninger, end de forventer vækst i antallet af ansatte om 12 måneder. Markeringerne viser, hvor dette er tilfældet. Vi har her opjusteret tallene for de forventede jobåbninger, så disse svarer til virksomhedernes forventninger til nettovæksten i antallet af ansatte.

KOMMENTARER TIL DE VIGTIGSTE UDVIKLINGSTRENDS

BYGGE OG ANLÆG

Manglen på håndværkere er et kendt fænomen, og behovet for at få uddannet flere faglærte håndværkere er stort. Det er bemærkelsesværdigt, at det er mange forskellige stillingsbetegnelser, der er øget efterspørgsel på indenfor byggeriet. Det vurderes, at efterspørgslen efter tømrere er større end det, der gives udtryk for i jobprognosen. Lige nu er det dog især murerne, som Dansk Byggeri oplever stor mangel på. Der efterspørges også flere ufaglærte specialarbejdere inden for området.

HOTEL OG RESTAURATION

Der er et stort behov - primært for serveringspersonale og andet ufaglært arbejdskraft. Ofte vil der være tale om deltidsstillinger og sæsonjob i kystbyerne. Det er overraskende, at virksomhederne ikke efterspørger flere kokke, da der gennem flere år har været stor efterspørgsel koblet med rekrutteringsvanskeligheder. Det tyder på, at virksomhederne indstiller sig på, at det ikke kan lade sig gøre at rekruttere den ønskede arbejdskraft, og i stedet substituerer med andre køkkenuddannede.

INDUSTRIEL PRODUKTION

Der ses en stor stigning i efterspørgslen på fabriksarbejdere, hvilket hænger naturligt sammen med de positive forventninger i produktionsvirksomhederne. Som i 2016 er der relativ stor efterspørgsel på vodbindere. Endelig er der stor efterspørgsel på ufaglærte industrioperatører. Ifølge Dansk Metal kan disse stillinger besættes af de medarbejdere, som har været på et kort opkvalificeringsforløb, som afholdes i samarbejde med jobcenteret.

JERN OG METAL

Som tidligere beskrevet er dette en branche i stor vækst. Der efterspørges skibsmontører, og Dansk Metal oplever, at mange her er nedslidte eller oppe i alderen. Klejnsmede og specialarbejdere, der kan svejse, er der også stor efterspørgsel på. Også her oplever Dansk Metal en demografisk udfordring. Jobprognosen viser at der er en lille efterspørgsel på mekanikere, men Dansk Metal oplever ikke desto mindre, at de nyuddannede er svære at afsætte. Værkstederne foretrækker stadig mekanikere med erfaring. Efterspørgslen på industriteknikere har været kendt længe. Mange virksomheder bruger ifølge Dansk Metal også voksenlærlingeordningen til at videreuddanne til denne stilling.

KONTOR MV.

Der er en mindre efterspørgsel på kontorassistenter. Det er afgørende, at kontorassistenterne opnår specialkompetencer særligt indenfor økonomi, hvis de vil bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

LANDBRUG MV.

Der er efterspørgsel på både faglært og ufaglært arbejdskraft. De ufaglærte stillinger bliver ofte besat af udlændinge, og engang imellem vælger de at bosætte sig i lokalområdet. Indenfor det ufaglærte er der også gode muligheder for integrationsborgerne. Jobcenter Hjørring har haft gode erfaringer med at uddanne integrationsborgere til landbruget gennem agro-assistentuddannelsen, som er et 19 ugers forløb i samarbejde med Landbo Nord og Lundbæk Landbrugsskole.

PÆDAGOGISK ARBEJDE MV.

Det forventes, at der skal ansættes flere socialrådgivere det kommende år. Der er derudover udsigt til en mindre stigning i antallet af job til uddannede pædagoger. Til gengæld forventes der et mindre fald i antallet af socialpædagoger om et år.

RENGØRING MV.

Der er meldt om vækst i antallet af job for rengøringsassistenter og serviceteknikkere de sidste tre år. Ofte er der tale om deltidsjob inden for branchen.

SALG MV.

Der forventes en mindre stigning i antallet af butiksmedhjælpere og desuden en meget stor jobomsætning. De ufaglærte butiksmedhjælpere kan være attraktive for virksomhederne at have ansat på deltid, da de er fleksible i forhold til butikernes lange åbningstider. Der meldes desuden om en mindre vækst i antallet af salgskonsulenter.

SUNDHED MV.

Fysioterapeuter, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker forventes der stigende efterspørgsel efter, mens det modsatte gælder social- og sundhedshjælpere. På kort sigt vil der dog stadig være jobåbninger for SOSU-hjælpere, da behovet for SOSU-assistenter ikke kan dækkes.

TRANSPORT MV.

Der forventes lidt flere job for lager- og logistikmedarbejdere.

5. REKRUTTERINGSVANSKELIGHEDER

UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER OM VIRKSOMHEDERNES REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

Virksomhederne har sværest ved at rekruttere arbejdskraft inden for byggebranchen og metalindustrien. Især disse brancher har igennem de sidste tre år meldt om rekrutteringsvanskeligheder, og det gør udfordringen særligt bekymrende.

Det har også længe været en udfordring for virksomhederne at tiltrække akademisk arbejdskraft indenfor sundhedsområdet, og medarbejdere med specialistkompetencer indenfor økonomi.

Virksomhederne oplever generelt vanskeligheder ved at rekruttere ledere og anbefales at gøre et større arbejde for at spotte og uddanne egne ledertalenter.



Jeg er mere nervøs for de her tal end alle de andre til sammen. Hvis virksomhederne ikke kan få den nødvendige arbejdskraft, risikerer vi, at de flytter.

MARIANNE GADE, ERHVERVSCHEF BRØNDERSLEV



Vores virksomheder har svært ved at rekruttere erfaren højtuddannet arbejdskraft. Vi taler om, at der er en savtak-model, hvor virksomhederne rekrutterer nyuddannede, og lærer dem op, for så at miste dem igen, når de har fået noget erfaring. Virksomhederne kan så efterfølgende ikke få en ny medarbejder med erfaring og må derfor atter ansætte en nyuddannet uden erfaring. Det betyder at den langsigtede kompetenceopbygning i organisationen udebliver.

NIELS BAY CHRISTENSEN, ERHVERVSCHEF FREDERIKSHAVN

Virksomhederne er også blevet spurgt om, hvilke stillingsbetegnelser de forventer at ville have svært ved at rekruttere til. Den nedenstående tabel viser de stillingsbetegnelser, som hvor mindst en tredjedel af de adspurgte virksomheder melder om rekrutteringsvanskeligheder.

TABEL 3: ANDEL AF VIRKSOMHEDER SOM FORVENTER REKRUTTERINGSVANSKELIGHEDER

SEKTOR	STILLINGSBETEGNELSER	ANDEL
Akademisk arbejde	Læge	75 %
Akademisk arbejde	Tandlæge	100 %
Akademisk arbejde	Revisor	63 %
Bygge og anlæg	Elektriker	79 %
Bygge og anlæg	Tømrer	50 %
Bygge og anlæg	Vvs-montør	62 %
Bygge og anlæg	Elinstallatør	58 %
Hotel, restauration, køkken, kantine	Kok	37 %
Hotel, restauration, køkken, kantine	Tjener, faglært	53 %
Jern, metal og auto	Mekaniker	49 %
Jern, metal og auto	Klejnsmed	56 %
Jern, metal og auto	Industritekniker	50 %
Ledelse	Butikschef	33 %
Ledelse	Produktionschef	44 %
Ledelse	Formand, drift og produktion	51 %
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Social- og sundhedsassistent	44 %
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	37 %

KOMMENTARER TIL DE VIGTIGSTE UDVIKLINGSTRENDS

AKADEMISK ARBEJDE

Det er meget vanskeligt at rekruttere læger og tandlæger i Vendsyssel, og udfordringen har været kendt i flere år. Flere virksomheder melder ligeledes om vanskeligheder ved at rekruttere revisorer.

BYGGE OG ANLÆG

Byggebranchen forventer vanskeligheder ved at rekruttere elektrikere, tømrere, vvs-montører og el-installatører. Der har nu i flere år været problemer med at rekruttere elektrikere, hvilket også blev bekræftet i fokusgruppeinterviewet. Virksomhederne bør gøre en ekstra indsats for at sikre nyuddannet arbejdskraft på dette område. Det er problematisk at elektrikerområdet er et af de største områder for skolepraktikker.

HOTEL OG RESTAURATION

Hotelbranchen oplever store rekrutteringsvanskeligheder særligt i sommerhalvåret. Det er en stor udfordring at rekruttere kokke, til trods for at der går mange kokke ledige. Oplevelsen er, at de ledige kokke i stigende grad ønsker at skifte karrierevej. Efterspørgslen på flere kokke er lavere i år end den var i 2016 og 2017. Det kan tyde på, at virksomhederne begynder at substituere faglærte kokke med alternativ arbejdskraft, som en konsekvens af flere års rekrutteringsvanskeligheder. Der meldes desuden

om vanskeligheder ved at rekruttere faglærte tjenere. Konsekvensen er, at der i stigende grad efterspørges ufaglærte til disse stillinger.

JERN OG METAL

Der opleves i stigende grad rekrutteringsvanskeligheder indenfor metalbranchen særligt i forhold til klejnsmede og industriteknikere. Denne udfordring har været kendt gennem flere år og giver anledning til bekymring, da metalbranchen er en af de brancher, der forventer at skulle rekruttere flest nye medarbejdere det kommende år. Der meldes også om vanskeligheder ved at rekruttere mekanikere. Ifølge Dansk Metal går der en del nyuddannede ledige, men virksomhederne er primært interesserede i medarbejdere med erfaring.

LEDELSE

Mange virksomheder forsøger at rekruttere ledere uden for Nordjylland, men har vanskeligt ved at synliggøre karrieremulighederne på det nordjyske arbejdsmarked. Der meldes konkret om vanskeligheder ved at rekruttere butikschefen og ledere indenfor produktion.



Vi har oplevet virksomheder, der flytter arbejdspladser til Aalborg, fordi de har vanskeligt ved at rekruttere den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft lokalt, ikke mindst indenfor IT-branchen.

BO GEERTSEN, ERHVERVSCHEF HJØRRING

SUNDHED MV.

Det er vanskeligt at rekruttere social- og sundhedsassistenter. Det kan give muligheder for social- og sundhedshjælpere, men det vurderes fortsat, at efteruddannelse er nødvendigt for at bevare en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

TRANSPORT MV.

Der meldes om vanskeligheder ved at rekruttere chauffører til blandet transport.

JOBCENTRENES ERFARING

Jobcentrene i Frederikshavn, Brønderslev og Hjørring Kommune gør en stor indsats for at hjælpe de lokale virksomheder med rekruttering. Vi kan derfor supplere jobprognosens resultater med de erfaringer, som jobcentrene har gjort sig i løbet af det sidste år i forhold til rekruttering.

Det generelle billede er, at virksomhederne i løbet af de sidste tre år har fået stadigt mere vanskeligt ved at rekruttere den ønskede arbejdskraft.

Erfaringerne viser, at der er et reelt problem med at rekruttere faglært og højtuddannet arbejdskraft. Det er specielt lederstillinger og medarbejdere med en længerevarende uddannelse,

hvor det ikke har været muligt at finde egnede kandidater. For at afhjælpe dette problem har jobcentrene indgået et samarbejde med Jobcenter Aalborg omkring rekruttering af højtuddannet arbejdskraft. Virksomhederne har fortsat fokus på de sociale kompetencer, og i nogle tilfælde er dette vigtigere end helt specifikke faglige færdigheder.

Det opleves også som en stor udfordring at finde ledige faglærte håndværkere og kontoruddannede til de lokale virksomheder. Årsagen menes at skyldes et stadig mindre udbud af ledige og en stadig større stigning i efterspørgslen på arbejdskraft. Rekrutteringsteamene oplever nu, at virksomhederne er begyndt at efterspørge ufaglærte medarbejdere som alternativ til faglærte. Her kan det også være svært at finde egnet arbejdskraft, da virksomhederne har specielle krav til de ufaglærtes sociale og faglige kompetencer. Det er oplevelsen, at flere virksomheder benytter flere rekrutteringskanaler udover henvendelsen til jobcenteret, og ofte ønsker opslag på jobnet med henblik på at udvide kandidatfeltet.

TABEL 4: ANDEL LÆRLINGE IFT. ORDINÆRT ANSATTE MED SAMME UDDANNELSE 2016-2018

ERHVERVSGRUPPE	STILLINGSBETEGNELSE	2016	2017	2018
Bygge og anlæg	Elektriker	22 %	18 %	17 %
Bygge og anlæg	Tømrer	14 %	15 %	44 %
Bygge og anlæg	Maler	20 %	4 %	3 %
Bygge og anlæg	Murer	22 %	17 %	15 %
Bygge og anlæg	Vvs-montør	21 %	24 %	25 %
Jern, metal og auto	Mekaniker	16 %	14 %	14 %
Jern, metal og auto	Industri tekniker	13 %	29 %	11 %
Jern, metal og auto	Klejnsmed	6 %	7 %	13 %
Kontor, administration, regnskab og finans	Kontorassistent	2 %	5 %	5 %
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Social- og sundhedsassistent	6 %	11 %	12 %
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	Lager- og logistikmedarbejder	5 %	3 %	1 %



Indenfor murerfaget ser man store demografiske udfordringer, og der er for få, der starter op på uddannelsen. Vi laver kampagner, hvor vi kommer ud på skolerne for at reklamere for vores fag. Vi siger, at man på landsplan kommer til at mangle 17.000 faglærte om 10 år.

DANSK BYGGERI

6. FORVENTEDE ANSÆTTELSE AF LÆRLINGE

UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER OM VIRKSOMHEDERNES FORVENTEDE ANSÆTTELSE AF LÆRLINGE

Jobprognosens resultater viser, at der er behov for et endnu stærkere samarbejde mellem virksomheder, uddannelsesinstitutioner, brancheorganisationer, UU-vejledere og jobcentre om et målrettet kompetenceløft af arbejdsstyrken.

Der skal både arbejdes på at få flere unge til at tage en erhvervsuddannelse, og at få flere virksomheder til at tage lærlinge.

De sidste tre års jobprognoser har vist, at de nordjyske virksomheder generelt ser lyst på fremtiden og forventer et øget behov for faglært arbejdskraft fremadrettet. Behovet kan både ses i lyset af ønsket om flere ansatte, og som en konsekvens af at flere indenfor håndværksfagene bliver ældre og om nogle få år træder ud af arbejdsmarkedet.

I løbet af de sidste tre år har virksomhederne oplevet stigende problemer med at rekruttere faglært arbejdskraft. En af de måder, hvorpå virksomhederne kan ændre dette problem, er ved at ansætte flere lærlinge.

Tabel 4 viser hvor stor en andel af lærlinge, der er ansat i virksomhederne i forhold til de ordinært ansatte. Tallene dækker årene 2016-2018.

Indenfor nogle stillingsbetegnelser ser man, at andelen af lærlinge i forhold til ordinært ansatte er vokset i løbet af de sidste tre år. Det drejer sig om tømrere, vvs-montører, klejnsmede og social- og sundhedsassistenter.

Andre steder oplever man et fald i andelen af lærlinge i forhold til ordinært ansatte. Dette billede ses for elektrikere, malere, murere og lager- og logistikmedarbejdere.

Endelig er der stillingsbetegnelser hvor andelen ligger relativt konstant over de tre år. Det ses især for mekanikere, industriteknikere og for kontorassistenter.

De lokale erhvervschefer bekræfter ovenstående billede og tilføjer, at det "ikke er noget at råbe hurra for". Også hos brancheorganisationerne kender man udfordringen, og der er enighed

CASE: LÆRLINGEKOORDINATORER

En gruppe af maritime virksomheder i Frederikhavn kommune har ansat to lærlingekoordinatorer.

Formålet med ordningen er at investere i flere og bedre lærlinge. Lærlingene roterer mellem de virksomheder som er en del af ordningen. På den måde kan mindre virksomheder også få plads til at have en lærling. Deltagerne vurderer, at lærlingekoordinatorordningen også ville kunne bruges med succes indenfor andre brancher end det maritime.




Jeg synes ikke, at andelen af lærlinge i forhold til uddannede klejnsmede er høj nok. Den er stigende, og det er jeg glad for at se. Vi skal mere ud på skolerne, og vise hvad det handler om.

DANSK METAL



Vi oplever, at der er nogle elever der starter på landbrugsskolen, men så falder fra, fordi de ikke kan finde en læreplads. Det er meget utilfredsstillende.

LANDBO NORD



om, at der skal en fælles indsats til for at dække virksomhedernes fremtidige behov for faglært arbejdskraft.

STRATEGIEN BØR GÅ PÅ TO BEN

For det første skal flere unge motiveres til at tage en erhvervsuddannelse. Det opleves som et stort problem at få nok elever ind på erhvervsuddannelserne. Dette er en særlig udfordring indenfor metalindustrien. I brancheorganisationerne gør man et stort arbejde for at komme ud på skolerne og reklamere for erhvervsuddannelserne. Der er også et stort potentiale for unge, som har taget en studentereksamen, men som ikke kan eller vil fortsætte på en videregående uddannelse. Denne type elever er ifølge Dansk Byggeri meget attraktive blandt virksomhederne.

Jobprognosens resultater og særligt det tilhørende Jobbarometer kan bruges af UU-vejledere og andre aktører til at vejlede de unge i retning af erhvervsuddannelserne. Budskabet er meget klart: Der er gode beskæftigelsesmuligheder for faglærte indenfor byggeriet, industrien, metalområdet og landbruget.

For det andet bør virksomhederne gøre en større indsats for at tage flere lærlinge ind. I brancheorganisationer oplever man fortsat, at det er de små virksomheder, som gør en stor indsats for at uddanne lærlinge, mens de store så ansætter dem, når de

er færdiguddannede. Det kan de små virksomheder ikke blive ved med at holde til.

Flere og flere virksomheder begynder at ansætte lærlinge på korttidskontrakter. De små virksomheder forklarer det med, at de ikke har volumen til at ansætte en lærling i hele uddannelsesforløbet.

Der er delte meninger om, hvorvidt korttidskontrakterne er en god ide. Nogle mener, at det gør de unge usikre på, om de kan få en læreplads, og at det kan fraholde nogle fra at begynde på uddannelserne. Andre mener, at de kortere kontrakter gør lærlingene mere motiverede, fordi de hele tiden skal bevise deres værd for at få en ny læreplads, og at resultatet derfor samlet set bliver, at man får dygtigere lærlinge.

Flere brancher bør overveje at ansætte en lærlingekoordinator, som kan hjælpe de unge med at sammensætte lærlingeforløb på tværs af forskellige virksomheder. Man har haft stor succes med dette indenfor det maritime område i Frederikshavn Kommune.

7. DATAINDSAMLING

Dataindsamlingen er udført af virksomhedskonsulenter fra jobcentrene i Frederikshavn, Brønderslev og Hjørring kommuner.

De 981 interviews fordeler sig således:

Hjørring: 331

Frederikshavn: 407

Brønderslev: 243

De enkelte jobcentre har selv udvalgt, hvilke virksomheder de vil interviewe. For at sikre jobprognosens repræsentativitet har hvert jobcenter lavet en udvælgelse, der sikrer, at de brancher som fylder meget i erhvervsstrukturen, også fylder meget i jobprognosen.

I alle tilfælde er det webbaserede spørgeskema udfyldt af den enkelte virksomhedskonsulent på baggrund af de oplysninger, der gives af repræsentanten for virksomheden. Virksomhedskonsulenterne har selv kunne vælge, om de ville gennemføre interviewet telefonisk eller i forbindelse med et virksomhedsbesøg. At interviewene gennemføres på denne måde skyldes ønsket om en så høj svarprocent og kvalitet af besvarelsene som muligt.

Som noget nyt er virksomhederne i år blevet spurgt om deres forventninger til antallet af jobåbninger i 2018. Antallet af jo-

båbninger afdækker den samlede jobomsætning i virksomheden, mens nettovæksten i antallet af medarbejdere afdækker antallet ekstra medarbejdere om 12 måneder i forhold til nu.

Analysen har vist en diskrepans mellem nogle virksomheders forventede nettovækst og deres forventninger til antallet af jobåbninger i løbet af 2018. Nogle virksomheder svarer, at de forventer et lavere antal jobåbninger, end de forventer vækst i antallet af ansatte om 12 måneder. Vi har her opjusteret tallene for de forventede jobåbninger, så disse svarer til virksomhedernes forventninger til nettovæksten i antallet af ansatte. Hvor dette er tilfældet, er der lavet en tydelig markering i afrapporteringen.

Virksomhedernes besvarelser er udtryk for deres bedste bud lige nu i forhold til den fremtidige beskæftigelsesudvikling. Der kan naturligvis være forskellige typer af bias, f.eks. viser dataindsamlingen i FremKom, at interviewundersøgelsen er mere positiv end den statistiske fremskrivning. Dette kan også være tilfældet i denne jobprognose, men ikke desto mindre må den valgte dataindsamlingsmetode og den relativt store stikprøve betyde, at jobprognosens gyldighed er høj.



8. BILAG - JOBPROGNOSENS SEKTORER

BYGGERI OG STØTTEERHVERV

Virksomheder, der projekterer, opfører, vedligeholder eller driver bygninger, samt producenter af materialer og komponenter, som indgår i bygninger.

ENERGI, MILJØ OG STØTTEERHVERV

Virksomheder, der indvinder og leverer energi- og vandressourcer, eller som håndterer og behandler spildprodukter samt virksomheder, der leverer anlæg, udstyr og rådgivning hertil.

FINANSIERING, FORSIKRING OG VIDENSSERVICE

Virksomheder, som beskæftiger sig med finansielle transaktioner og investeringer, herunder penge- og realkreditinstitutter, holdingselskaber, kapitalfonde mv., samt virksomheder der leverer/ og administrerer forsikring og pension. Omfatter desuden virksomheder beskæftiget med virksomhedsrådgivning og analyse.

FØDEVARER OG STØTTEERHVERV

Omfatter virksomheder inden for landbrug, fiskeri og gartneri, industrivirksomheder, der forarbejder og fremstiller fødevarer, samt støtte- og rådgivningsvirksomheder inden for fødevareresektoren

HANDEL OG FORRETNINGSSERVICE

Omfatter virksomheder inden for agenturhandel, engros og detailhandel, samt diverse virksomheder beskæftiget med at levere specialiseret service, eksempelvis callcentre vagt- og sikkerhedstjenester, fotokopiering mv.

IKT – IT, SOFTWARE OG TELEKOMMUNIKATION

Virksomheder, som udvikler og producerer produkter og tjenesteydelser inden for IT, edb-software og telekommunikation.

KULTUR, TURISME OG EVENT

Hotel- og restaurationsvirksomheder samt virksomheder og institutioner, der beskæftiger sig med kultur og forlystelser.

METALINDUSTRI

Omfatter brydning af metalmalme, fremstilling af rå-metaller samt fremstilling støbning og smedning af metalprodukter. Omfatter desuden fremstilling af maskiner til metalindustri.



MØBEL, BEKLÆDNING OG STØTTEERHVERV

Producenter af møbler, tøj, sko samt virksomheder der fremstiller tekstiler, garn, skind m.v. Omfatter desuden virksomheder, der designer, udvikler og markedsfører møbler eller beklædning, herunder internethandel og detail- og engrossalg.

OFFENTLIG ADMINISTRATION OG ORGANISATIONER

Omfatter generel offentlig forvaltning af sociale og økonomiske forhold i stat, regioner og kommuner samt i over-nationalt regi f.eks. EU. Omfatter desuden faglige-, branche- og interesseorganisationer, samt drift af offentlige opgaver i forbindelse med domstole, politi- og brandvæsen, forsvar, biblioteker mv.

PLEJE OG OMSORG

Dækker institutioner inden for plejesektoren, herunder daginstitutioner for børn og unge, plejehjem og beskyttede boliger, men også flygtninge- og asylcentre, familiepleje mv.

SUNDHEDSVÆSEN, SUNDHEDSTEKNOLOGI OG MEDICO

Virksomheder, som producerer og forhandler lægemidler, medicoteknik mm., samt sundhedsvæsen, herunder institutioner med behandling af fysiske og psykiske lidelser.

TRANSPORT OG STØTTEERHVERV

Virksomheder, der transporterer gods og personer, postog kurertjeneste, handels- og rådgivningsvirksomheder i tilknytning til transportsektoren, samt virksomheder, der arbejder med fremstilling og reparation af transportmidler.

UDDANNELSE

Omfatter uddannelsesinstitutioner på alle niveauer, herunder folke- og privatskoler, ungdomsuddannelser, erhvervsfaglige og videregående uddannelser samt ydelser og rådgivning i forbindelse hermed.

ØVRIG PRODUKTION

Dækker diverse private virksomheder, som er beskæftiget med udvinding, forarbejdning eller fremstilling af en lang række produkter og halvfabrikata, som ikke hører logisk hjemme i nogen af de øvrige erhvervssektorer, eksempelvis fremstilling af træemballage, basisplast og sprængstoffer.

JOBBAROMETERET

FREDERIKSHAVN, BRØNDERSLEV OG HJØRRING

01.03.2018

FREMTIDIG BRANCHEUDVIKLING

Forventet ekstra stillinger om +12 mdr.

- +209 **Byggeri og støtteerhverv**
- +163 **Metalindustri**
- +157 **Fødevarer og støtteerhverv**
- +92 **Handel og forretningservice**
- +89 **Øvrig produktion**
- +63 **Pleje og omsorg**
- +48 **Transport og støtteerhverv**
- +40 **Kultur, turisme og event**
- +33 **Offentlig administration og organisationer**
- +26 **Sundhedsvæsen, -teknologi og medico**
- +22 **Energi, miljø og støtteerhverv**
- +14 **Finansiering, forsikring og vidensservice**
- +10 **IKT - IT, software og telekommunikation**
- +10 **Møbel, beklædning og støtteerhverv**
- +7 **Uddannelse**

RIMELIGE MULIGHEDER

Lastvognsmekaniker Folkeskolelærer

Ingeniør Maskinfører Fysioterapeut Tjener

Køletekniker Truckfører Salgskonsulent Sygeplejerske

Kontorassistent Stilladsmontør Bogholderi- og regnskabsassistent

Køkkenmedhjælper Klargører Chauffør, over 3 tons Bager Ergoterapeut

Social- og sundhedshjælper Specialarbejder, Byggeri VVS montør

Buschauffør Kok

Pædagog

Landmand

Butiksmedhjælper

Socialrådgiver Servicetekniker, rengøring og ejendomsservice

Kunderådgiver Specialarbejder, Jord og beton

Jurist

Industritekniker Klejnsmed Maler

Vodbinder Mekaniker Murer

Butiksassistent Specialarbejder, Jern og metal Tømrer

Landbrugsmedhjælper Industrioperatør

Fiskeindustriarbejder Rengøringssistent

Social- og sundhedsassistent Skibsmontør

Social- og sundhedsassistent

Lager- og logistikmedarbejder

Specialarbejder, Industri

Elektriker

GODE MULIGHEDER

UDVIKLING I JOBMULIGHEDER DE NÆSTE 12 MÅNEDER

STILLINGSBETEGNELSERNE I JOBBAROMETERET ER PLACERET I FORHOLD TIL VIRKSOMHEDERNES FORVENTNINGER TIL ANTALLET AF MEDARBEJDERE OM 1 ÅR. STILLINGERNE ER ENDVIDERE VALGT UD FRA RELEVANS FOR BESKÆFTIGELSESINDSATSEN.

MINDRE MULIGHEDER

Pædagogisk assistent

Kontormedhjælper

Pedelmedhjælper

Ernæringsassistent

Butiks- og detailslagter

Piccoline

Bibliotekar

Chauffør, under 3 tons

Receptionist

Socialpædagog

JOBBAROMETERET HJØRRING

01.03.2018

FREMtidig BRANCHEUDVIKLING

Forventet ekstra stillinger om +12 mdr.

- +59 Metalindustri
- +45 Fødevarer og støtteerhverv
- +40 Handel og forretningservice
- +29 Pleje og omsorg
- +27 Transport og støtteerhverv
- +20 Kultur, turisme og event
- +15 Byggeri og støtteerhverv
- +8 Øvrig produktion
- +6 Møbel, beklædning og støtteerhverv
- +4 IKT - IT, software og telekommunikation
- +3 Uddannelse
- +2 Finansiering, forsikring og vidensservice
- +1 Sundhedsvæsen, -teknologi og medico
- +0 Energi, miljø og støtteerhverv

