RAR Nordjylland RAR Østjylland RAR Vestjylland

Rapport

POTENTIALET I BRANCHESKIFT – OPKVALIFICERING TIL MANGELOMRÅDER

RAR Nordjylland, RAR Vestjylland, RAR Østjylland

December 2020

Pluss

INDHOLD

1 Indledning ... 3

1.1 Formålet med analysen ... 3

1.2 Metode ... 4

1.3 Læsevejledning ... 5

2 Manglen på arbejdskraft i Nord, Vest og Øst ... 6

2.1 RAR Nordjylland ... 7

2.2 RAR Vestjylland ... 8

2.3 RAR Østjylland ... 9

3 Ledighedsprofilerne ... 11

4 Potentialer for tilbagevenden til samme branche ... 12

4.1 Eksempler på veje tilbage til samme branche ... 13

5 Potentialer for brancheskift ... 15

5.1 Veje til brancheskift ... 15

5.2 Ledighedsprofiler med potentialer for brancheskift og uddannelsesveje ... 18

5.3 Målgrupperne for Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen ... 19

6 Fremadrettede perspektiver ... 23

6.1 Barrierer og gode erfaringer med at understøtte til brancheskift ... 23

6.2 Anbefalinger til RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland ... 24

Bilag A: Definitioner og datagrundlag ... 26

Bilag B: Potentialer for job i samme branche eller brancheskift ... 30

I tillæg til rapporten finder læseren *et katalog* med beskrivelser af de 14 ledighedsprofiler i analysen og inspiration til job- og opkvalificeringsveje for hver af dem.

1 INDLEDNING

For De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) i Nordjylland, Vestjylland og Østjylland har Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (AMK Midt-Nord) fået udarbejdet denne analyse, som i lyset af covid-19 omhandler *potentialet for job, brancheskift og opkvalificering af ledige til brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft*.

Analysens målgruppe er ledige uden kompetencegivende uddannelse (ufaglærte) og faglærte med forældet uddannelse[1] og omfatter således ikke ledige med mellemlang eller lang videregående uddannelse. Analysen er gennemført i perioden november-december 2020 af konsulentfirmaet Pluss Leadership.

Baggrunden for analysen er den stigende ledighed under covid-19, der har medført en ny sammensætning af de ledige. Mange af de nytilmeldte ledige har meget erhvervserfaring, stærke erhvervskompetencer og gode forudsætninger for erhvervsrettet opkvalificering og tilbagevenden til job. Det kan betyde et større potentiale for at skaffe arbejdskraft til brancher med mangel på arbejdskraft.

Samtidig står et bredt politisk flertal bag lanceringen af to omfattende opkvalificeringspakker[2], der fra 1. august 2020 øger muligheden for at opkvalificere sig i ledighedsperioden og dermed lette tilbagevenden til job.

Forståelse af brancheskift
Ved brancheskift forstås i denne analyse skift af stilling fra en branche til en anden branche med hver sin branchekode (jf. Danmarks Statistiks opgørelsesmetode) eller skift til en anden erhvervsgruppe (jf. Arbejdsmarkedsbalancens opgørelsesmetode) eller skift til en markant anden jobfunktion.

1.1 Formålet med analysen

Analysens formål er at give et *databaseret overblik over potentialet for job, brancheskift og opkvalificering for ledige* inden for de tre RAR (RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland). Der er særligt fokus på potentialet i brancher, hvor der enten er aktuel mangel på arbejdskraft, eller hvor der var mangel før covid-19. Der fokuseres på regionsniveau og dermed ikke på de enkelte kommuner i regionerne.

Analysen ser på, hvilke ledighedsprofiler der i lyset af covid-19 har en volumen, hvor det giver mening at lave *skræddersyede brancheforløb*, f.eks. ved, at jobcentrene går sammen om at afdække behov og rekvirere målrettede forløb. Samtidig peger analysen på, hvilke *ledighedsprofiler* der kunne være relevante for virksomhederne i forhold til at dække deres mangel på arbejdskraft, f.eks. med kort eller længere opkvalificering.

Analysen identificerer *barrierer* og *gode erfaringer* med at understøtte til brancheskift, ligesom den indeholder *anbefalinger* til RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjyllands og AMK's samspil med jobcentrene om VEU.

---

[1] Ved forældet uddannelse forstås, at uddannelsen ikke har været brugt i fem år, jf. administrationen af ordningerne: Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen.
[2] https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/06/bredt-politisk-flertal-haever-dagpengene-under-uddannelse/

1.2 Metode

Analysen er baseret på både kvantitative og kvalitative datakilder.

De kvantitative data er registerbaserede oplysninger til at belyse *manglen på arbejdskraft* (dataudtræk fra Jobnet.dk[3] og Arbejdsmarkedsbalancen[4]) og *sammensætningen af de ledige* (dataudtræk fra Jobindsats.dk[5] og Danmarks Statistik[6]).

Analysens metodiske nyskabelse er et kvalitativt dybere indblik i potentialet for opkvalificering gennem analyse af et udsnit af lediges CV'er. I alt er 360 CV'er fordelt på seks jobcentre kategoriseret og analyseret (to jobcentre fra hvert RAR-område). Denne metode supplerer registerdataet, da oplysninger om de lediges tidligere erhvervserfaring og kursusaktivitet ikke er umiddelbart tilgængelige.

Derudover er der gennemført gruppeinterviews med 2-6 medarbejdere fra hvert af de seks jobcentre (to fra hvert RAR-område) om sammensætningen af de ledige og de lokale virksomheders mangel på arbejdskraft. Herudover er der gennemført to valideringsworkshops om analysens resultater for henholdsvis medarbejdere og ledere i de seks jobcentre (19 deltagere) og udvalgte a-kasser (9 deltagere).

Analysen lægger sig imellem det statistisk generalisérbare og det individuelle håndholdte match. Den identificerer og kategoriserer ledighedsgrupper af en vis volumen og sammenholder det med brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. Samtidig inddrages vurderingen af potentialer ved at kigge på individuelle forhold ved de ledige.

Se bilag A for den fulde beskrivelse af datagrundlaget samt metoden for analysen.

[3] www.jobnet.dk
[4] www.arbejdsmarkedsbalancen.dk
[5] www.jobindsats.dk
[6] www.dst.dk

1.3 Læsevejledning

Rapporten er opbygget i syv korte kapitler. Kapitlerne bygger ovenpå hinanden til en samlet analyse, men kan samtidig læses enkeltvis.

Kapitel 1 præsenterer analysens formål og metode.

Kapitel 2 viser for RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland et overblik over ufaglærte og faglærte stillingsbetegnelser, hvor der er mangel på arbejdskraft eller paradoksproblemer.

Kapitel 3 præsenterer de ledighedsprofiler, hvor der ud fra kategoriseringen af CV'erne er en vis volumen af ledige.

Kapitel 4 præsenterer for RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland vurderingen af potentialet for, at de enkelte ledighedsprofiler kan vende tilbage til den branche, de kom fra/har erhvervserfaring fra.

Kapitel 5 præsenterer vurderingen af potentialerne for brancheskift for ledighedsprofilerne præsenteret i kapitel 3.

Kapitel 6 præsenterer barrierer og gode erfaringer for de lediges brancheskift samt fremadrettede anbefalinger til RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland på baggrund af analysen.

For at understøtte jobcentrenes arbejde er analysens konklusioner omsat til et katalog med ledighedsprofilerne fra analysen og med inspiration til job- og uddannelsesveje. Kataloget findes i et separat bilag til rapporten.

2 MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT I NORD, VEST OG ØST

Dette kapitel giver et overblik over, hvor der er *mangel på arbejdskraft eller paradoksproblemer indenfor ufaglærte og faglærte stillingsbetegnelser* i RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland. Dette overblik anvendes til i kapitel 4 at pege på, hvilke ledighedsprofiler, der har gode muligheder for at gå tilbage til den branche, de kom fra/har erhvervserfaring fra, samt til i kapitel 5 at vurdere, hvilke ledighedsprofiler det er relevant at lave initiativer mod i forhold til brancheskift, da der ikke er mangel på arbejdskraft inden for den branche de kom fra/har erhvervserfaring fra.

Som indikator for, hvor der er mangel på arbejdskraft, benyttes primært Arbejdsmarkedsbalancens data for mangel på arbejdskraft[7]; omfattende mangel på arbejdskraft[8] og paradoksproblemer[9]. Da metoden bag Arbejdsmarkedsbalancen er udfordret af coronakrisens påvirkning af det danske arbejdsmarked[10], er analysen suppleret med historiske data fra Arbejdsmarkedsbalancen i 2018 og 2019 til at understøtte vurderingen af potentialer for job, brancheskift og opkvalificering. Derudover inddrages antal stillingsopslag i Jobnet fra april til september 2020 som en anden indikator til at vise den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet.

Nedenfor er et underafsnit for hhv. RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland (afsnit 2.1-2.3). I forhold til hvilke stillingsbetegnelser der er mangel på i 2. halvår 2020, er *hovedtendenserne på tværs* af RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland, at:

- Der er mangel på *social- og sundhedshjælpere og assistenter* i alle tre RAR områder.
- Der er mangel i *industrien* inden for bestemte faggrupper. Det gælder *smed* og *elektriker* i alle tre RAR områder og *industriteknikere* i RAR Østjylland.
- Der er i *hotel og restaurationsbranchen* i RAR Nordjylland og RAR Østjylland mangel inden for*: Tjener, serveringsmedarbejder, kok* og *køkkenmedhjælper*.
- Der er mangel på *faglærte* inden for forskellige stillingsbetegnelser i byggeri og anlæg i alle tre RAR-områder. For eksempel tømrer, mekaniker og anlægsgartner.
- Der er mangel på forskellige stillingsbetegnelser inden for *salgsarbejde* i alle tre RAR-områder (f.eks. account manager og salgskonsulent).
- Både i RAR Nordjylland og RAR Østjylland er der mangel på *chauffører* inden for fragt, distribution og blandet kørsel.
- Der er i RAR Nordjylland og RAR Østjylland mangel på forskellige stillingsbetegnelser inden for *bogholderi* og *økonomistyring* (fx økonomicontroller og bogholderi- og regnskabsassistent).
- Der er i RAR Nordjylland og RAR Vestjylland er mangel på *landbrugsmedhjælpere*.

---

[7] Definitionen af mangel på arbejdskraft: Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed (Arbejdsmarkedsbalancen.dk).
[8] Definitionen af omfattende mangel på arbejdskraft: Mangel på arbejdskraft i mindst fire RAR-områder i mindst 1 år, ledigheden på landsplan er 2,5 pct. eller derunder, eller hvis der er tale om en stillingsbetegnelse, der overvejende beskæftiger faglærte eller personer med en videregående uddannelse (Arbejdsmarkedsbalancen.dk).
[9] Definitionen af paradoksproblemer: Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed (Arbejdsmarkedsbalancen.dk).
[10] Coronakrisens betydning for data fra Arbejdsmarkedsbalancen er beskrevet af STAR selv på www.arbejdsmarkedsbalancen.dk/om-arbejdsmarkedsbalancen/

2.1 RAR Nordjylland

Nedenstående tabel 1 viser et overblik over de stillingsbetegnelser i *RAR Nordjylland,* hvor der aktuelt er eller har været mangel på arbejdskraft eller paradoksproblemer i perioden fra 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020.

Den anden kolonne i tabellen viser - som et supplement til Arbejdsmarkedsbalancens vurdering af den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet - *antallet af stillingsopslag* på Jobnet i perioden april-september 2020. Tredje kolonne viser *antallet af halvår* fra 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020 (i alt seks halvår), som den pågældende stillingsbetegnelse har optrådt i Arbejdsmarkedsbalancen som et område med enten mangel på arbejdskraft, omfattende mangel eller paradoksproblemer. Dette fortæller noget om *historikken* med hensyn til mangel på arbejdskraft for den pågældende stillingsbetegnelse og kan være indikator for et tilbagevendende problem.

Tabel 1: RAR Nordjylland – mangel- og paradoksområder i perioden 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020, fordelt på stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelser med mangel på eller paradoksproblemer indenfor	**Antal nyopslåede stillinger** April til september 2020	**Antal halvår ud af de seneste seks halvår, hvor stillingsbetegnelsen har været et mangel- eller paradoksområde**
Tømrer	348	6 ud af 6 halvår
Social- og sundhedsassistent	419	5 ud af 6
Kok	118	5 ud af 6
Elektriker	91	5 ud af 6
Rengøringsassistent	702	5 ud af 6
Mekaniker	34	5 ud af 6
Landbrugsmedhjælper	27	5 ud af 6
Specialarbejder, jord og beton	93	4 ud af 6
Salgskonsulent	95	4 ud af 6
Tjener	79	4 ud af 6
Vvs-montør	49	4 ud af 6
Specialarbejder, grønne områder	13	3 ud af 6
Murer	141	3 ud af 6
Serveringsmedarbejder	77	3 ud af 6
Butiksassistent	69	3 ud af 6
Køkkenmedhjælper	62	3 ud af 6
Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	55	3 ud af 6
Cafemedarbejder	52	3 ud af 6
Smed	48	3 ud af 6
Pædagogmedhjælper	117	2 ud af 6
Servicetekniker, rengøring og ejendoms-service	34	2 ud af 6
Marketingmedarbejder	21	2 ud af 6

Kilder: Arbejdsmarkedsbalancen og dataudtræk fra Jobnet.dk. Note= "." indikerer at der enten er ingen eller uoplyst antal Jobnet stillingsopslag. Stillingsbetegnelser med under 10 opslåede stillinger i perioden er frasorteret. Udvalgte er frasorteret, fordi de er irrelevante for analysen (f.eks. salgschef, maskinmester) og udvalgte fordi de er små beskæftigelsesområder, der er dækket ind af anden eller er ledelse, f.eks. køkkenchef, bagermester, salgschef. Andre er relevante, men er frasorteret pga. krav om højt og specialiseret uddannelsesniveau.

2.2 RAR Vestjylland

Nedenstående tabel 2 viser et overblik over de stillingsbetegnelser i *RAR Vestjylland*, hvor der aktuelt er eller har været mangel på arbejdskraft eller paradoksproblemer i perioden fra 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020.

Den anden kolonne i tabellen viser - som et supplement til Arbejdsmarkedsbalancens vurdering af den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet - *antallet af stillingsopslag* på Jobnet i perioden april-september 2020. Tredje kolonne viser *antallet af halvår* fra 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020 (i alt seks halvår), som den pågældende stillingsbetegnelse har optrådt i Arbejdsmarkedsbalancen som et område med enten mangel på arbejdskraft, omfattende mangel eller paradoksproblemer. Dette fortæller noget om *historikken* med hensyn til mangel på arbejdskraft for den pågældende stillingsbetegnelse.

Tabel 2: RAR Vestjylland – mangel- og paradoksområder i perioden 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020, fordelt på stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelser med mangel på eller paradoksproblemer indenfor	**Antal nyopslåede stillinger** April til september 2020	**Antal halvår ud af de seneste seks halvår, hvor stillingsbetegnelsen har været et mangel- eller paradoksområde.**
Social- og sundhedsassistent	222	5 ud af 6 halvår
Elektriker	76	5 ud af 6
Vvs-montør	12	5 ud af 6
Tjener	46	4 ud af 6
Landbrugsmedhjælper	32	4 ud af 6
Tømrer	173	4 ud af 6
Social- og sundhedshjælper	96	4 ud af 6
Salgskonsulent	55	4 ud af 6
Mekaniker	24	4 ud af 6
Specialarbejder, jord og beton	101	3 ud af 6
Anlægsgartner	25	3 ud af 6
Murer	78	3 ud af 6
Smed	20	3 ud af 6

Kilder: Arbejdsmarkedsbalancen og dataudtræk fra Jobnet.dk. Note= ”.” indikerer at der enten er ingen eller uoplyst antal Jobnet stillingsopslag. Stillingsbetegnelser med under 10 opslåede stillinger i perioden er frasorteret. Udvalgte er frasorteret, fordi de er irrelevante for analysen (f.eks. slagschef, maskinmester) og udvalgte fordi de er små beskæftigelsesområder, der er dækket ind af anden eller er ledelse, f.eks. køkkenchef, bagermester, salgschef. Andre er relevante, men er frasorteret pga. krav om højt og specialiseret uddannelsesniveau.

2.3 RAR Østjylland

Nedenstående tabel viser et overblik over de stillingsbetegnelser i *RAR Østjylland*, hvor der aktuelt er eller har været mangel på arbejdskraft eller paradoksproblemer i perioden fra 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020.

Den anden kolonne i tabellen viser - som et supplement til Arbejdsmarkedsbalancens vurdering af den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet - *antallet af stillingsopslag* på Jobnet i perioden april-september 2020. Tredje kolonne viser *antallet af halvår* fra 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020 (i alt seks halvår), som den pågældende stillingsbetegnelse har optrådt i Arbejdsmarkedsbalancen som et område med enten mangel på arbejdskraft, omfattende mangel eller paradoksproblemer. Dette fortæller noget om *historikken* med hensyn til mangel på arbejdskraft for den pågældende stillingsbetegnelse.

Tabel 3: RAR Østjylland – mangel- og paradoksområder i perioden 1. halvår 2018 til 2. halvår 2020, fordelt på stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelser med mangel på eller paradoksproblemer indenfor 2. halvår 2020	**Antal nyopslåede stillinger** April til september 2020	**Antal halvår ud af de seneste seks halvår, hvor stillingsbetegnelsen har været et mangel- eller paradoksområde.**
Salgskonsulent	160	5 ud af 6 halvår
Social- og sundhedsassistent	830	5 ud af 6
Social- og sundhedshjælper	378	5 ud af 6
Elektriker	196	5 ud af 6
Brolægger	104	5 ud af 6
Vvs-montør	65	5 ud af 6
Mekaniker	63	5 ud af 6
Rengøringsassistent	1.112	4 ud af 6
Lager- og logistikmedarbejder	461	4 ud af 6
Fabriksarbejder	335	4 ud af 6
Frisør	35	4 ud af 6
Rejsemontør	31	4 ud af 6
Tømrer	389	4 ud af 6
Maskinfører	186	4 ud af 6
Kok	147	4 ud af 6
Industritekniker	34	4 ud af 6
Webudvikler	22	4 ud af 6
Landbrugsmaskinemekaniker	14	4 ud af 6
Bager	11	4 ud af 6
Bogholderi- og regnskabsassistent	71	3 ud af 6
Hospitals-serviceassistent	58	3 ud af 6
Anlægsgartner	46	3 ud af 6
Serveringsmedarbejder	46	3 ud af 6
Murer	319	3 ud af 6
Bygningsmaler	219	3 ud af 6
Tjener	158	3 ud af 6
Køkkenmedhjælper	148	3 ud af 6
Rørlægger	64	3 ud af 6
Bogholder	50	3 ud af 6
Anlægsstruktør	26	3 ud af 6
Blikkenslager	13	3 ud af 6
Handicaphjælper	287	2 ud af 6
Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	178	2 ud af 6
It-kvalitetsmedarbejder	21	2 ud af 6
Account manager	20	2 ud af 6

Specialarbejder, maler	20	2 ud af 6
Indkøber	17	2 ud af 6
Receptionist, kontor	11	2 ud af 6

Kilder: Arbejdsmarkedsbalancen og dataudtræk fra Jobnet.dk. Note= ”.” indikerer at der enten er ingen eller uoplyst antal Jobnet stillingsopslag. Stillingsbetegnelser med under 10 opslåede stillinger i perioden er frasorteret. Udvalgte er frasorteret, fordi de er irrelevante for analysen (f.eks. slagschef, maskinmester) og udvalgte fordi de er små beskæftigelsesområder, der er dækket ind af anden eller er ledelse, f.eks. køkkenchef, bagermester, salgschef. Andre er relevante, men er frasorteret pga. krav om højt og specialiseret uddannelsesniveau.

3 LEDIGHEDSPROFILERNE

Et af formålene med analysen er at *identificere ledighedsprofiler, der samlet set har en volumen, så det giver mening at lave skræddersyede brancheforløb, og hvor jobcentrene evt. kan gå sammen om at afdække behov og rekvirere målrettede forløb*. Til det formål har seks jobcentre meldt sig til hver at sende 60 Jobnet CV'er (to jobcentre fra hvert RAR-område).

CV'erne er ikke tilfældigt udvalgt, men et håndplukket udsnit af CV'er med fyldestgørende informationer. Dette har været nødvendigt, da det varierer meget, hvor fyldestgørende de lediges CV'er er. Derudover skulle de 60 CV'er være ligeligt fordelt på hhv. ufaglærte og faglærte med forældet uddannelse samt over/under 45 år, jf. bilag A.

Grundet denne håndholdte udvælgelse af CV'er er de hverken repræsentative eller kan bruges til statistisk inferens. I stedet foretages analytisk inferens[11], hvor vi slutter fra de konkrete CV'er til bredere ledighedsprofiler, som jobcentrene kan se efter i deres beholdning af ledige.

Alle 360 CV'er er systematisk gennemgået med henblik kategorisering af ledighedsprofiler i forhold til stillingsbetegnelser. Et CV er således grupperet under en stillingsbetegnelse, hvis den pågældende person i løbet af de seneste ti år har relevant erhvervserfaring indenfor denne.

Ud fra dette udsnit af CV'er fra de seks jobcentre er der flest *nytilmeldte ledige*[12] *siden marts 2020 inden for følgende 14 ledighedsprofiler*[13]:

- Butiksassistent
- Chauffør, persontransport og fragt
- Fabriksarbejder
- Industrioperatør
- Kontorassistent
- Køkkenmedhjælper
- Lager- og logistikmedarbejder
- Landbrugsmedhjælper
- Pædagogmedhjælper
- Rengøringsassistent
- Salgskonsulent
- Social- og sundhedshjælper/assistent
- Specialarbejder, byggeri og anlæg
- Tjener/serveringsmedarbejder

Det er ikke et repræsentativt udsnit af de nyledige siden marts, men jobcentrene og a-kasserne har på workshops verificeret, at disse ledighedsprofiler er typiske for de nyledige, de har mødt siden marts.

På baggrund af CV'erne er der udarbejdet en dybdegående beskrivelse af hver af disse ledighedsprofiler i forhold til alder, erhvervserfaring, uddannelse, kurser og kørekort. Beskrivelsen for hver ledighedsprofil kan læses i det tilhørende katalog til rapporten.

---

[11] Lotte Bøgh Andersen, Kasper Møller Hansen, Robert Klemmensen (red): "Metoder i statskundskab", 2012; 2. udgave, side 32

[12] I bilag A er et fuldt overblik over, hvor mange CV'er der er for hver stillingsbetegnelse fordelt på de tre RAR-områder.

[13] Stillingsbetegnelser er brede kategorier, som dækker over en familie af stillingsbetegnelser, som de ledige har brugt til at beskrive deres erhvervserfaring. Eksempelvis dækker lager- og logistikmedarbejder over både ekspeditions- og lagermedarbejder, pakkeri, postarbejder, logistik, lagermedarbejder, lageransvarlig mv. Se kataloget med ledighedsprofiler for det fulde overblik over de brede kategorier af stillingsbetegnelser.

4 POTENTIALER FOR TILBAGEVENDEN TIL SAMME BRANCHE

I dette kapitel peges på de ledighedsprofiler, hvor det på baggrund af Arbejdsmarkedsbalancen vurderes, at de ledige kan komme i *job indenfor samme stillingsbetegnelse/branche, som de kom fra/har erhvervserfaring fra*. I næste kapitel præsenteres de ledighedsprofiler, der har potentialer for *brancheskift* ved enten den direkte vej, en kort eller en længerevarende opkvalificering.

Til grund for vurderingen af hvilke ledighedsprofiler, der har potentiale inden for samme branche, ligger to kriterier:

1. Hvis stillingsbetegnelsen har optrådt som et mangel- eller paradoksområde i 2. halvår 2020, og/eller
2. Hvis stillingsbetegnelsen har været et mangel- eller paradoksområde og optrådt i tre halvår eller derover ud af de seneste seks halvår.

Der er følgende fællestræk for de ledighedsprofiler, der har potentiale for tilbagevenden til samme branche på tværs af de tre RAR-områder:

- *Specialarbejdere* inden for byggeri og anlæg har et større potentiale for at gå tilbage i job i samme branche idet der er gode beskæftigelsesmuligheder for kortuddannede specialarbejdere med erfaring eller formel kompetence, f.eks. rørlæggere. Beskæftigelsesmulighederne øges ved opkvalificering til faglært, da der er mangel på faglært arbejdskraft inden for forskellige stillingsbetegnelser i byggeri og anlæg.

- *Social- og sundhedshjælpere* og *Social- og sundhedsassistenter* er der mangel på i alle tre RAR områder, hvorfor ledige, der kommer fra eller har erhvervserfaring fra denne branche, har gode muligheder for at vende tilbage til job i branchen enten direkte eller med kort eller længerevarende opkvalificering.

- *Landbrugsmedhjælpere* er der mangel på i både RAR Nordjylland og RAR Vestjylland, hvorfor ledige med erfaring fra denne branche har gode muligheder for tilbagevenden til samme branche i disse to regioner.

- *Tjenere/serveringsmedarbejdere* har et potentiale for at gå tilbage i job i samme branche idet der er mangel på tjenere i RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland, ligesom der er mangel på serveringsmedarbejdere i RAR Nordjylland og RAR Østjylland. Mulighederne for varig beskæftigelse øges ved opkvalificering til faglært. Denne branche er hårdt ramt af nedlukninger, men det forventes at der vil være mangel i efterfølgende normal samfundstilstand.

I det følgende sondres der ikke mellem om stillingsbetegnelsen er i kategorien almindelig mangel på arbejdskraft eller mangel, der skyldes paradoksproblemer. Ledige, der kommer fra job/stillingsbetegnelser, hvor der er paradoksproblemer, kan have gode muligheder for at få job i branchen igen, hvis man kan acceptere skæve arbejdstider, midlertidige ansættelser, vikararbejde, deltid m.v. Jobcentret kan dog i sin vejledning pege på muligheder for mere varig beskæftigelse ved et brancheskift.

I **RAR Nordjylland** har følgende ledighedsprofiler potentiale for tilbagevenden til samme branche:
For *butiksassistent*, *chauffør* (fragt), *køkkenmedhjælper*, *landbrugsmedhjælper*, *pædagogmedhjælper*, *rengøringsassistent*, *social- og sundhedshjælper/assistent*, *specialarbejdere* (byggeri og anlæg) og *tjener/serveringsmedarbejder* vurderes der at være et stort potentiale for, at mange i RAR Nordjylland kan komme i job inden for samme branche, som de kom fra/har erhvervserfaring fra.

I **RAR Vestjylland** har følgende ledighedsprofiler potentiale for tilbagevenden til samme branche:
For *landbrugsmedhjælper, pædagogmedhjælper, salgskonsulent, social- og sundhedshjælper/assistent, specialarbejder (byggeri og anlæg)* og *tjener/serveringsmedarbejder* vurderes der at være et stort potentiale for, at mange i RAR Vestjylland kan komme i job inden for samme branche, som de kom fra/har erhvervserfaring fra.

I **RAR Østjylland** har følgende ledighedsprofiler potentiale for tilbagevenden til samme branche:
For *kontorassistent*, *køkkenmedhjælper*, lager- og logistikmedarbejder, rengøringsassistent, social- og sundhedshjælper/assistent, specialarbejder (byggeri og anlæg), og tjener/serveringsmedarbejder vurderes der at være et stort potentiale for, at mange i RAR Østjylland kan komme i job inden for samme branche, som de kom fra/har erhvervserfaring fra.

4.1 Eksempler på veje tilbage til samme branche

Overordnet set er der tre veje tilbage i job, hvad enten der er tale om tilbage til samme branche eller brancheskift; en direkte, en kort og en længere vej (jf. illustrationen nedenfor). I det tilhørende katalog til rapporten findes en udfoldning af de tre veje for alle ledighedsprofilerne.

Figur 1: Tre veje til job i samme branche

Der er et potentiale for, at de ledige inden for disse ledighedsprofiler vil kunne gå i job inden for samme branche uden opkvalificering eller uddannelse, fordi der er mangel inden for stillingsbetegnelsen og mange jobåbninger, jf. Jobnet. For nogen vil vejen til job være direkte uden opkvalificering eller uddannelse.

For andre kan det være relevant at *igangsætte opkvalificering eller længerevarende uddannelse*, således de ledige står styrket i forhold til at komme i job inden for samme branche, som de kom fra/har erhvervserfaring fra. Særligt den længere vej til job suppleres ofte af jobcentrene med én eller flere korte virksomhedspraktikker for at de ledige kan få praktisk erfaring med arbejdsopgaverne.

Nedenfor er givet to eksempler på, hvordan den korte og længere vej kan se ud tilbage til samme branche, som de ledige kom fra/har erhvervserfaring fra. Derudover er det i mange tilfælde relevant at foretage en realkompetencevurdering (RKV) med henblik på at undersøge muligheder for at få merit til uddannelser.

Tabel 4: Eksempler på kort og længere vej til job i samme branche

	Kort vej til job	**Længere vej til job**
Rengøringsassistenter	Korte kurser,rengøring og hygiejne Hotel og restaurationsbranchens opkvalificeringspakke EUV1, rengøringstekniker	EUV,i *Serviceassistent* med specialet Hospitalsservice for at få job som hospitals-serviceassistent EUV, *Ejendomsservicetekniker* for at få job som servicetekniker i rengørings- og ejendomsservice
Fabriksarbejder	Industrioperatør: Korte kurser rettet mod lokale industrierhverv	EUV i: - Industrioperatør - Industritekniker

5 POTENTIALER FOR BRANCHESKIFT

Dette kapitel handler om, hvordan *jobcentrene kan understøtte ledige i brancheskift*.

Først er der en kort introduktion til, hvordan der kan foretages brancheskift via den direkte vej, den korte vej og den længere vej samt inspiration med fem eksempler på uddannelsesplaner. Herefter følger en vurdering af, hvilke ledighedsprofiler et brancheskift er relevant for, fordi de kommer fra fag og brancher med få jobåbninger og overskud af ledige, der søger job på området. Og endelig følger inspiration til, hvordan disse ledighedsprofiler kan hjælpes videre til andre brancher via kort og længerevarende opkvalificering.

I det sidste afsnit er en opgørelse af hvor mange ledige, der er i bruttomålgruppen for de to uddannelsesordninger, Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen. Jobcentrene kan bruge de to ordninger til at understøtte de ledige i opkvalificering til faglært.

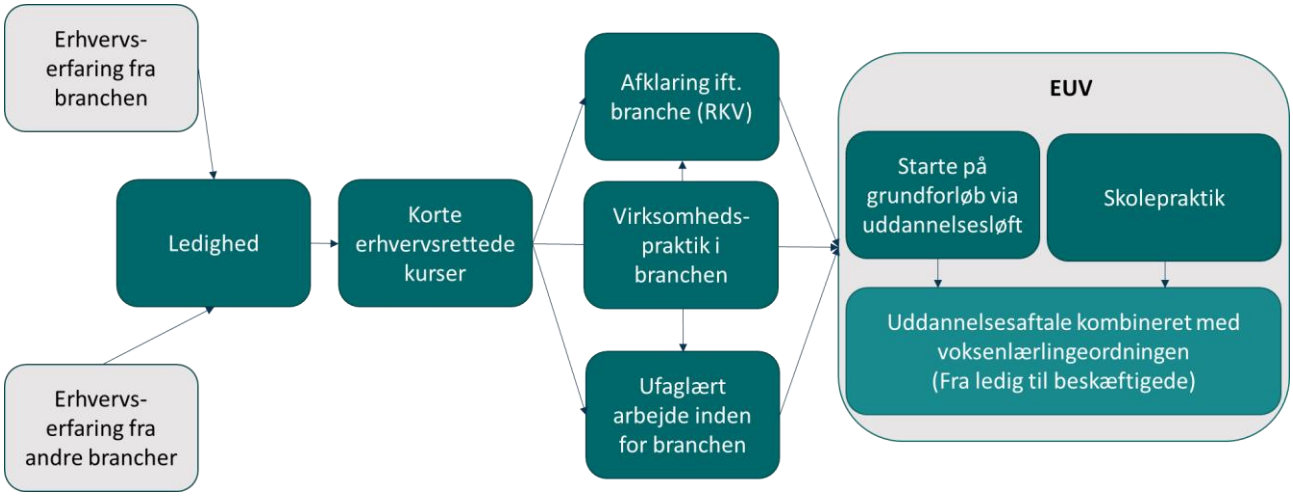
5.1 Veje til brancheskift

De ledige, der kommer fra fag og brancher med få jobåbninger og overskud af ledige, der søger job på området, vil generelt set have svært ved at komme tilbage i den branche/stilling, som de kommer fra. Derfor er det relevant, for denne gruppe ledige at søge beskæftigelse i andre brancher. Dette kan overordnet foregå via tre veje, som illustreret i nedenstående figur.

Figur 2: Veje til brancheskift

Ved at kombinere de beskæftigelsespolitiske ordninger kan jobcentrene *skræddersy det kortere forløb med kort erhvervsrettet kursus eller virksomhedspraktik og det længere forløb til faglært til den enkelte ledige*. Nedenstående figur viser, hvilke hovedveje jobcentrene kan vejlede de ledige til at følge. Figuren kan bruges til at *sammensætte enkeltforløb eller at lave opkvalificeringspakker* målrettet en gruppe af ledige.

Figur 3: Vejene til faglært med kombinationer af de beskæftigelsespolitiske ordninger



Tidligere erhvervserfaring og korte kurser (fx med seks ugers jobrettet uddannelse eller den regionale pulje) kan give merit til uddannelsen ved en *realkompetencevurdering* (RKV). Derfor kan det være en god idé tidligt i ledighedsforløbet at få gennemført én eller flere brancheafklarende RKV'er.

Uddannelsesløft kan gøre det muligt at tage en erhvervsuddannelse på dagpenge, og undervejs står muligheden for Voksenlærlingeordningen åben, fordi personer i målgruppen for Uddannelsesløft også er i målgruppe for Voksenlærlingeordningen.

De ledige kan også starte direkte på en erhvervsuddannelse for voksne, EUV; for eksempel med Uddannelsesløft, hvis de er i målgruppen.

Nedenfor er skitseret *fem konkrete eksempler på uddannelsesplaner til mangelområder*, som illustrerer, hvordan ordningerne kan kombineres i et forløb mod faglært. Uddannelsesplanerne kan undervejs suppleres med ufaglært arbejde inden for branchen eller virksomhedspraktik som eksempelvis en vej til voksenlærling. Ligeledes kan der efter de korte kurser gennemføres en brancheafklarende RKV, så de faglige kurser kan give merit til dele af uddannelsen.

CASE
I et samarbejde mellem Brønderslev, Jammerbugt, Hjørring og Frederikshavn Kommune er der etableret fem kandidat- og aspirantbanker inden for bygge- og anlægsbranchen. Formålet er at skabe rekrutteringer og igangsætte opkvalificeringsforløb målrettet branchen, da der er stor vækst og mange jobmuligheder både som faglært og ufaglært. De ledige kan blive optaget i en kandidatbank, hvis de har en faglært uddannelse, som ligger indenfor den pågældende branche eller på anden vis har erfaring inden for branchen. Aspirantbanker er for de ledige, som ikke opfylder branchens faglige krav, men som er motiveret for at arbejde inden for branchen. I en folder til de ledige er det beskrevet, hvilke personlige og faglige kompetencer branchen lægger vægt på. Og der er informationer om, hvornår næste opkvalificeringsforløb i kommunen starter.

Tabel 5: Eksempel på fem uddannelsesplaner til faglært inden for mangelområder

	Korte erhvervsrettede kurser	EUV
Social- og sundhedshjælper eller Social- og sundhedsassistent	SOSU forberedende kurser ofte sammensat som pakker, fx SOSU Klar. Seks ugers jobrettet uddannelse og kurser på den regionale positivliste	EUV grundforløb til hjælper/assistent med uddannelsesløft Hvis muligt kombinere med uddannelsesaftale som elev (Voksenlærlingeordningen). I de 2 SOSU-uddannelser er der ikke mulighed for skolepraktik.
Struktør	Rørlægger-kursus (8 uger). Fx som kombination af ordningen seks ugers jobrettet uddannelse og kurser på den regionale positivliste	EUV til struktør, starte med uddannelsesløft. Hvis muligt kombinere med uddannelsesaftale som elev (Voksenlærlingeordningen).
Lager og logistik	Kursuspakken i lager og logistik , seks ugers jobrettet uddannelse ,	EUV til Lager-og terminaluddannelse, starte med uddannelsesløft Hvis muligt kombinere med uddannelsesaftale som elev (Voksenlærlingeordningen).
Kontorassistent med speciale i økonomi	Økonomikurser, 6 ugers jobrettet uddannelse eller udvalgte kurser fra regional positivliste	EUV til kontorassistent m. speciale, starte med uddannelsesløft (OBS! Kræver gymnasial uddannelse.). Hvis muligt kombinere med uddannelsesaftale som elev (Voksenlærlingeordningen).
Ernæringsassistent	Hotel og restaurationsbranchens opkvalificeringspakke	EUV til ernæringsassistent, starte med uddannelsesløft Hvis muligt kombinere med uddannelsesaftale som elev (Voksenlærlingeordningen)

Note: Borgeren skal opfylde betingelserne i de enkelte ordninger med hensyn til alder, ledighedslængde og uddannelse – se faktabokse side 19 og 21 i rapporten for kravene til Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen.

5.2 Ledighedsprofiler med potentialer for brancheskift og uddannelsesveje

Ledighedsprofilerne der fokuseres på i dette delkapitel, er udvalgte blandt de 14 ledighedsprofiler, som blev omtalt i kapitel 3.

Nedenstående oversigt viser hvilke ledighedsprofiler, det er særlig relevant at skifte branche, fordi der er mange ledige inden for området og det er ikke et mangelområde. Denne vurdering er foretaget på baggrund af tre kilder:

1. De lediges relevante erfaring, kurser og uddannelse
2. Arbejdsmarkedsbalancen (brancher med mangel på arbejdskraft)
3. De involverede jobcentre, a-kasser og VEU-koordinatorers erfaringsgrundlag.

For ledighedsprofilerne i nedenstående tabel vurderes det på baggrund af analysen relevant på RAR niveau at gennemføre initiativer til brancheskift (se definitionen af brancheskift i indledningen).

Nedenfor er en liste for hver af de 3 RAR områder med de stillingsbetegnelser, hvor vi vurderer, at det er relevant med et brancheskift for at få bedre jobmuligheder, fordi der er mange ledige inden for de nævnte stillingsbetegnelser. For disse stillingsbetegnelser peger vi på brancher med efterspørgsel, der kan bruge denne type arbejdskraft, f.eks. efter kort eller længere opkvalificering. Se inspirationen til brancheskift for hver af disse stillingsbetegnelser i det tilhørende katalog.

Stillingsbetegnelserne som er nævnt neden for er på regionsniveau. Det kan lokalt i en kommune inden for hvert RAR område forholde sig anderledes, derfor bør en opkvalificeringsindsats i den enkelte kommune tage udgangspunkt i de lokale forhold.

Tabel 6: Stillingsbetegnelser, hvor brancheskift er vurderet relevant, fordelt på de tre RAR-områder

RAR Nordjylland	RAR Vestjylland	RAR Østjylland
• Fabriksarbejder • Industrioperatør • Kontorassistent • Lager- og logistikmedarbejder • Salgskonsulent	• Butiksassistent • Chauffør, persontransport og fragt • Fabriksarbejder • Industrioperatør • Kontorassistent • Køkkenmedhjælper • Lager- og logistikmedarbejder • Rengøringsassistent • Pædagogmedhjælper	• Butiksassistent • Chauffør, persontransport og fragt • Fabriksarbejder • Industrioperatør • Langbrugsmedhjælper • Pædagogmedhjælper • Salgskonsulent

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen 1. halvår 2018 - 2. halvår 2020

CASE
Jammerbrugt jobcenter har med udgangspunkt i rapporten *"Analyse af kompetencegab og voksen- og efteruddannelse inden for rådgivende salg og service i RAR Nordjylland"* spurgt Handelsstandsforeningen i kommunen, hvad kommende medarbejdere skal kunne. Herefter har de i samarbejde med HK udarbejdet en skitse til et opkvalificeringsprojekt for ledige med butiksassistentuddannelse ud fra den regionale positivliste i RAR Nordjylland.

I *det tilhørende katalog* til denne rapport findes inspiration til kurser- og uddannelser for hver af de 14 ledighedsprofil inden for de tre veje (den direkte vej, den korte vej, og den længere vej). Både veje til job inden for samme branche og brancheskift. Ledighedsprofilerne er generaliseringer på baggrund af en analyse

af 360 CV'er fra seks jobcentre og fortæller således noget om 'den typiske ledige' inden for hver af de 14 stillingsbetegnelse. Nedenfor er et eksempel for kontorassistenten.

Kataloget er tænkt som inspiration og et værktøj for jobcentre og a-kasser til at understøtte deres vejledning af ufaglærte og faglærte med en forældet uddannelse. Kataloget kan også bruges til at identificere og udsøge CV'er inden for en gruppe, som det vil være relevant at lave en målrettet opkvalificeringsindsats for.

De nævnte stillingsbetegnelser på højre side af hver profil er valgt, fordi det er stillingsbetegnelser med mangel på arbejdskraft, paradoksproblemer og/eller mange jobåbninger (aktuelt og de seneste tre år). Den nævnte region i parentes i første kasse i højre side betyder, at der i dette RAR-område er mangel inden for stillingsbetegnelsen.

5.3 Målgrupperne for Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen

Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen er i særlig grad de to ordninger, der er tiltænkt at give ledige mulighed for at få dele af eller en hel erhvervsuddannelse. *Potentialet for at opkvalificere via disse to ordninger er relativt stort* vurderet på størrelsen af bruttomålgruppen for ordningerne. Samtidig er det dokumenteret, at *jobcentrenes nuværende forbrug af ordningerne er væsentligt lavere end forventet*, da ordningerne blev vedtaget[14].

Målgruppen for uddannelsesløft

[14] Deloitte 2019: "Kortlægning af hvem der får uddannelse i beskæftigelsessystemet"

I nedenstående tabeller kan aflæses bruttomålgruppen for Uddannelsesløft for hvert af de tre RAR-områder.

Fakta: Uddannelsesløft

Puljen til uddannelsesløft er målrettet ledige dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år, som enten er ufaglærte eller faglærte med en forældet uddannelse. Fra 1. august 2020 og hele 2021 er der indført en midlertidig ret til en erhvervsuddannelse inden for mangelområder på 110 pct. dagpenge er for dagpengemodtagere, der er fyldt 30 år, og som er ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse. Mangelområderne fremgår af en positivliste. Kursusudgifterne finansieres af en ny særskilt lovbunden bevilling.

Væsentligste målgruppetendenser på tværs af de tre RAR-områder:
Stor bruttomålgruppe i alle tre RAR-områder: RAR Nordjylland og RAR Østjylland har begge over 2.200 ledige, der opfylder de formelle krav til at være i målgruppen for Uddannelsesløft (Nordjylland: 2.262, Østjylland: 2.984), mens Vestjylland har 996 ledige i målgruppen.

Flest i målgruppen fra 3F, Krifa og Det Faglige Hus: Blandt dagpengemodtagere er medlemmer af 3F den største målgruppe for uddannelsesløft. Dernæst kommer Krifa og Det Faglige Hus. Desuden er der en vis andel i målgruppen inden for HK, ASE og FTF.

Tabel 8: Antal dagpengemodtagere i målgruppen for Uddannelsesløft, fordelt på a-kasser, uge 35 2020[15], fordelt på RAR-områder

A-kasse	RAR Nordjylland	RAR Vestjylland	RAR Østjylland
3F a-kasse	964	424	882
Kristelig	353	161	504
Det faglige hus	187	110	280
HK	176	51	257
ASE	109	52	173
FOA	79	36	109
FTF	53	17	164
Metal	54	32	57
Lederne	59	24	99
Min a-kasse	45	14	109
Akademikerne	15	0	37
Magistrene	0	0	13
CA	0	0	5
Øvrige a-kasser	168	75	295
Total	2.262	996	2.984

Et lille potentiale for uddannelsesløft blandt jobparate kontanthjælpsmodtagere: Potentialet for brug af ordningen Uddannelsesløft til kontanthjælpsmodtagere er relativt lille i forhold til for potentialet for dagpengemodtagere. I den enkelte kommune er der et begrænset antal kontanthjælpsmodtagere, som opfylder kravene til uddannelsesløft.

[15] Note til tabellens datagrundlag: Ledige med forældet uddannelse er ikke medtaget grundet manglende data, hvilket betyder, at tallene er underestimeret.

Tabel 9: Antal jobparate kontanthjælpsmodtagere i målgruppen for Uddannelsesløft (grundforløb)[16], uge 35 2020, fordelt på kommuner og RAR-område

RAR Nordjylland		RAR Vestjylland		RAR Østjylland	
Aalborg	293	**Herning**	190	**Århus**	359
Hjørring	79	**Holstebro**	79	**Horsens**	166
Frederikshavn	78	**Ringkøbing-Skjern**	53	**Silkeborg**	107
Vesthimmerland	77	**Ikast-Brande**	47	**Viborg**	87
Thisted	56	**Struer**	41	**Randers**	74
Mariagerfjord	55	**Skive**	24	**Odder**	44
Brønderslev	53		.	**Hedensted**	41
Jammerbugt	26	.	.	**Norddjurs**	35
Rebild	26	.	.	**Syddjurs**	27
Morsø	17	.	.	**Skanderborg**	15
				Favrskov	13
Total	760	**I alt**	434	**I alt**	968

Målgruppen for voksenlærlingeordningen

I nedenstående tabel kan aflæses bruttomålgruppen for Voksenlærlingeordningen for hver af de tre RAR-områder.

Fakta: Voksenlærlingeordningen

Voksenlærlingeordningen er en mulighed for, at b.la. ledige ufaglærte og faglærte med forældet uddannelse over 25 år kan gennemføre et lærlingeforløb med skiftevis skole- og praktikperioder som ansat i en virksomhed, der til gengæld modtager et tilskud på 45 kr. i timen i hele uddannelsesperioden.

Væsentligste målgruppetendenser på tværs af de tre RAR-områder:

En meget stor gruppe af ledige opfylder formelt kravene til Voksenlærlingeordningen: 11.356 personer i RAR Nordjylland, 4.612 personer i RAR Vestjylland og 18.975 personer i RAR Østjylland er i bruttomålgruppen for Voksenlærlingeordningen.

Flest i målgruppen fra 3F, Krifa og HK: De store målgrupper på tværs af RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland er i a-kasserne 3F, Krifa og HK. Akademikerne har i RAR Østjylland også en stor gruppe i bruttomålgruppen for Voksenlærlingeordningen[17].

[16] Note til tabellens datagrundlag: Ledige med forældet uddannelse er ikke medtaget grundet manglende data, hvilket betyder tallene er underestimeret.

[17] Ledige i akademikerne fylder særligt meget i RAR Østjylland og specielt i Jobcenter Aarhus, hvor der formelt set er 1.295 ledige akademikerne i målgruppen for Voksenlærlingeordningen.

Tabel 10: Antal dagpengemodtagere i målgruppen for voksenlærlingeordningen, fordelt på a-kasser, uge 35 2020, fordelt på RAR-områder[18]

RAR Nordjylland		RAR Vestjylland		RAR Østjylland	
3F a-kasse	2.105	**3F a-kasse**	894	**3F a-kasse**	2.118
Kristelig	1.158	**Kristelig**	610	**Akademikerne**	1.859
Ikke forsikret	1.099	**Ikke forsikret**	606	**Kristelig**	1.775
HK	994	**HK**	384	**HK**	1.747
Akademikerne	833	**Det faglige hus**	363	**Ikke forsikret**	1.547
Det faglige hus	589	**FOA**	176	**FTF**	1.341
FTF	550	**FTF**	176	**Magistrene**	1.334
FOA	417	**ASE**	168	**Det faglige hus**	1.078
Magistrene	417	**Akademikerne**	149	**Min a-kasse**	709
ASE	391	**Metal**	115	**ASE**	657
Metal	373	**Lederne**	104	**CA**	603
Min a-kasse	350	**Min a-kasse**	94	**FOA**	588
Lederne	273	**Magistrene**	92	**Lederne**	507
CA	212	**CA**	45	**Metal**	323
Øvrige a-kasser	1.595	**Øvrige a-kasser**	636	**Øvrige a-kasser**	2.789
Total	11.356	**Total**	4.612	**Total**	18.975

[18] Note til tabellens datagrundlag: Beskæftigede, ledige med forældet uddannelse og selvforsørgende er ikke medtaget grundet manglende data. En række a-kasser er samlet for at undgå at miste for mange observationer grundet diskretionering. Cirka 1.000 observationer er diskretioneret.
A-kasser er udvalgt, så dem med flest ledige medlemmer i august er medtaget, og de resterende er placeret i øvrig kategorien. Uddannelsesoplysninger er fra ultimo 2018.

6 FREMADRETTEDE PERSPEKTIVER

I dette kapitel præsenteres først jobcentrenes oplevede *barrierer* og *gode erfaringer* med at understøtte til brancheskift. Dette leder frem til anbefalinger til RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland for, hvordan analysens resultater kan omsættes fremadrettet.

6.1 Barrierer og gode erfaringer med at understøtte til brancheskift

Følgende opmærksomhedspunkter, som er baseret på interviews med de seks jobcentre og tidligere rapporter[19], repræsenterer nogle af de væsentligste barrierer og gode erfaringer med at motivere ledige til at skifte til brancher med bedre jobmuligheder:

Barrierer:

- *Lav eller manglende motivation for brancheskift:* Jobcentrene peger på, at en af de primære barrierer for at understøtte brancheskift er de lediges lave eller manglende motivation for brancheskift. Motivation er en sammensat størrelse og kan bl.a. skyldes ingen eller dårlige skoleerfaringer og nedgang i økonomisk ydelse under uddannelse. Vi ved fra en tidligere analyse, at de lediges motivation ikke er statisk, men en sammensat størrelse af forskellige motivationsformer (DISCUS og Epinion 2018[20]).

- *Mange nytilmeldte ledige afventer genopretning af arbejdsmarkedet efter covid-19-nedlukninger:* Jobcentrene oplever, at det er gennemgående for mange af de nytilmeldte siden marts, at mangel på uddannelse eller tidligere dårlige uddannelseserfaringer gør, at de ikke tænker brancheskift via opkvalificering som den første vej tilbage til arbejdsmarkedet. Mange afventer, at jobbet i den virksomhed eller branche, man tidligere har været i, vender tilbage.

- *Mangel på viden hos jobkonsulenter uden særligt ansvar for opkvalificering:* Den enkelte jobkonsulent har ofte ikke tilstrækkelig viden eller overblik til at kunne vejlede de ledige i uddannelses- og opkvalificeringsveje[21]. Derfor bliver opkvalificering bragt op for sent i ledighedsforløbet eller slet ikke. Jobcentre med én eller flere uddannelsesambassadører, som har ansvar for overblik over kurser, uddannelsessteder og efterspørgsel til at kunne skræddersy en uddannelsesplan til den enkelte, ser i højere grad ud til at anvende ordningerne.

- *Fortolkning af 'forældet uddannelse'[22]:* De interviewede jobcentre oplever, at 'forældet uddannelse' fortolkes som fem års ubrugt uddannelse, jf. reglerne om Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordning, og at dette er en barriere for, at flere kan realisere et brancheskift. Hvis en ledig f.eks. ikke har brugt sin uddannelse i fire år, er for nedslidt til at arbejde inden for nuværende branche og ønsker et brancheskift, kan jobcentret ikke give tilbud gennem de to ordninger.

- *Svage danskkundskaber gør det vanskeligt at deltage i jobrettet opkvalificering:* Jobcentrene påpeger, at ledige med svage danskkundskaber typisk ikke kan deltage i jobrettet opkvalificering, fordi deltagelse i f.eks. AMU-kurser kræver et niveau af dansk, som de ikke har. De har derfor en længere vej til at blive

---

[19] STAR har i 2018 og 2019 gennemført et serviceeftersyn af uddannelsesindsatsen for dagpengemodtage. Rapporterne bag serviceeftersynet kan findes her: https://star.dk/om-styrelsen/publikationer/2019/10/serviceeftersynet/
[20] DISCUS og Epinion (2018): "Borgeranalyse – motivation og oplevede barrierer for uddannelse blandt dagpengemodtagere"
[21] Pluss Leadership (2019): "Jobcenteranalyse – en analyse af drivere og barrierer for brug af uddannelsesordningerne"
[22] Begrebet bruges i administrationen af ordningerne: Uddannelsesløft og Voksenlærlingeordningen.

opkvalificeret inden for brancher, fordi de først og fremmest har behov for at styrke deres danskkundskaber.

Gode erfaringer:

- *Tag udgangspunkt i virksomhedernes mangel:* Jobcentrene fremhæver, at man bør spørge virksomheder og brancheforeninger, hvilke kompetencer medarbejdere skal have og derefter finde kurser, der kan klæde de ledige på. Det er jobcentrenes erfaring, at den efterspørgselsdrevne opkvalificering øger jobchancerne.

- *Vis hvor de gode jobmuligheder er:* Det er vigtigt at tydeliggøre for de ledige, hvilke faglærte uddannelser der er realistiske jobmuligheder indenfor. Nogle jobcentre bruger for eksempel lokale jobbarometre til at vise de ledige, hvor der er gode jobmuligheder. Det handler om at give de ledige et realistisk og opdateret billede af arbejdsmarkedets mangel på arbejdskraft nu og i nær fremtid.

- *Brug kort opkvalificering og virksomhedspraktik som vej til brancheskift via faglært uddannelse:* Praktik og kort opkvalificering kan give ledige indsigt i en ny branche og mulighed for at vurdere, om det er et erhverv, det vil være attraktivt at opkvalificere sig til.

- *Brug Ny mesterlære:* Jobcentrene har generelt positive erfaringer med Ny mesterlære som vej til brancheskift, fordi den er praktisk. Det passer godt til en del af målgruppen i jobcentrene, der ikke er så boglige eller som har ingen eller dårlige skoleerfaringer.

6.2 Anbefalinger til RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland

For at omsætte analysen til handling anbefales det, at:

- De 3 RAR/AMK Midt-Nord inviterer til ***dialog med jobcentre og andre relevante aktører*** om analysen, og virksomhedernes konkrete behov og muligheden for at få ledige i job med afsæt i ledighedsprofilerne fra analysen. Hvordan kan man udnytte potentialet for at kvalificere flere ledige over mod fag og brancher med mangel? Formålet hermed skal bl.a. være på tværs af jobcentre at gå sammen om at afdække behov og rekvirere fælles, brancherettede opkvalificeringspakker/-forløb. Job-VEU modellen tjener til inspiration for processen[23].

- RAR/AMK Midt-Nord stiller sig til rådighed for ***samarbejde med jobcentre om eksempelprojekter***, der fremmer jobmobilitet via brancheskift og opkvalificering. Det kan f.eks. være samarbejde med kommuner, der politisk har prioriteret opkvalificering af arbejdsstyrken. Aktiviteterne kan f.eks. være:
  - samarbejde med kommune/jobcenter om kampagne over for virksomheder, hvor VEU-koordinator deltager i besøg, så løsningsmodeller på kompetence- og rekrutteringsbehov straks kan sættes i spil.
  - samarbejde med kommune/jobcenter om strategisk satsning på at få ledige hurtigt tilbage i job ved at udpege brancher med efterspørgsel og prøve nye initiativer af for at understøtte og motivere til brancheskift

- RAR/AMK Midt-Nord understøtter jobcentre og andre aktører vedr. ***viden om barrierer og værktøjer til at motivere*** ledige til brancheskift. RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland kan bl.a. tage motivation for brancheskift op på ***temaarrangementer for fagpersoner*** i jobcentre, a-kasser m.v. for at sprede metoder og erfaring med at fremme motivation til brancheskift hos ledige.

[23] https://star.dk/media/14462/vejviser-til-job-veu-modellen_juli2020.pdf

RAR på baggrund af erfaringer fra STAR-projekter (uddannelsesambassadør) anbefaler kommuner/jobcentre at **dedikere en fagperson i beskæftigelsesindsatsen** til at skabe overblik og sætte mulighederne for at skræddersy relevant opkvalificering rettet mod jobåbninger til ledige i spil.

- RAR medvirker til at synliggøre ***veje til at forbedre lediges læse, skrive-, regnefærdigheder og basale it-kompetencer***, herunder også ledige udlændinges mulighed for at nå et niveau i dansk, der sætter dem i stand til at følge AMU-kurser. RAR kan her pege på Finanslovsaftalens *'Aftale om stimuli og grøn genopretning'*, som bl.a. sætter 50 mio. af i 2021 til en styrket indsats for ordblinde og læse-, skrive- og regnesvage, herunder styrkelse af digitale kompetencer.

- RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland via ***hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe*** m.v. indsamler og formidler eksemplariske cases fra jobcentrene om virksomheder, der har ansat ledige i et succesfuldt brancheskift.

BILAG A: DEFINITIONER OG DATAGRUNDLAG

Definitioner og afgrænsninger af målgruppen for analysen

De to målgrupper for analysen er:

- *Ufaglærte*, dvs. en ledig borger uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, men med grunduddannelse (9. klasse) og evt. gymnasial uddannelse

- *Faglærte med en forældet uddannelse*, dvs. den ledige borger har ikke brugt den faglærte uddannelse de seneste fem år (skønsvurdering).

Vi afgrænser aldersmæssigt målgruppen ved 25 år, da målgruppen under 25 år primært har et uddannelsesmål i jobcentrene, mens de ledige over 25 år er i målgruppen for voksenlærling.

Analysen omfatter ikke ledige med en mellemlang eller lang videregående uddannelse, da formålet er at få et overblik over potentialet for at opkvalificere ledige uden kompetencegivende uddannelse eller ledige med forældet uddannelse.

Datagrundlag for analysen

Der er anvendt en flerhed af datakilder, både kvantitative og kvalitative data, til gennemførelse af analysen.

Seks jobcentre har bidraget til analysen med data (CV'er, interviews og deltagelse i workshop[24]). Det drejer sig om Jammerbugt og Hjørring fra RAR Nordjylland, Holstebro og Herning fra RAR Vestjylland samt Silkeborg og Aarhus fra RAR Østjylland. Kommunerne har forskellige ledighedssammensætninger og erhvervsstrukturer, og derfor er de seks jobcentre ikke repræsentative for hver deres RAR område.

Data om de ledige og virksomhedernes mangel på arbejdskraft

AMK Midt-Nord har leveret aggregeret data om sammensætningen af jobparate ledige og arbejdsmarkedets mangel på arbejdskraft i RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland. Det drejer sig om data fra Arbejdsmarkedsbalancen, Jobindsats.dk og Jobnet.dk.

Covid-19-nedlukningen udfordrer metoden bag Arbejdsmarkedsbalancen. Derfor sammenligner vi i analysen 2020 med 2019 og 2018 som en 'normalsituation'.

Udvalgte CV'er fra seks jobcentre

Pluss har fået tilsendt 60 Jobnet CV'er fra to jobcentre i hver RAR-område[25] svarende til i alt 360 CV'er fra de seks jobcentre (Hjørring, Jammerbugt, Holstebro, Herning, Aarhus og Silkeborg).

Jobnet CV'erne er for ledige, der er blevet ledige i perioden fra 1. marts 2020 til 30. oktober 2020 og modtagere af én af følgende ydelser: kontanthjælp (jobparate), uddannelseshjælp eller dagpenge. Derudover er de 60 CV'er ligeligt fordelt mellem nedenstående fire kategorier:

Figur A1: Fordeling af CV'er for hvert jobcenter

[24] De seks jobcentre har selv stillet sig til rådighed for analysen efter at samtlige jobcentre i RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland har fået tilbuddet.

[25] Der er underskrevet en databehandleraftale med AMK Midt-Nord, hvor AMK Midt-Nord er dataansvarlig, og Pluss er databehandlere. CV'erne er sendt til Pluss via Sikkermail og behandlet i et sikret system. CV'erne vil blive slettet herfra umiddelbart efter analysens afslutning.

	Ufaglært	Faglært med en forældet uddannelse (forældet dvs. uddannelsen har ikke været brugt i 5 år)
25-45 år	15 stk. CV'er (25-45 år & ufaglært)	15 stk. CV'er (25-45 år & faglært med en forældet uddannelse)
Over 45 år	15 stk. CV'er (over 45 år & ufaglært)	15 stk. CV'er (over 45 år & faglært med en forældet uddannelse)

Det er generelt forskelligt hvor mange oplysninger, der fremgår af de lediges CV'er i Jobnet. Jobcentrene har derfor skulle udvælge 60 CV'er, som var grundigt udfyldt. Grundet denne håndholdte udvælgelse af CV'er er de hverken repræsentative eller kan bruges til statistisk inferens.

Alle 360 CV'er er systematisk gennemgået, indtastet i Excel[26] og kategoriseret i forhold til stillingsbetegnelser[27] (se nedenstående tabel for en fordeling af CV'erne på stillinger og RAR-område). Et CV er grupperet under én eller flere stillingsbetegnelser, hvis den pågældende person i løbet af de seneste otte angivne erhvervserfaringer (ca. ti år) har relevant erhvervserfaring indenfor denne stillingsbetegnelse.

[26] AMK Midt-Nord har fået udleveret excel-arket med de anonymiserede data fra alle 360 CV'er.
[27] Stillingsbetegnelserne anvendt i tabellen dækker hver over en gruppe nært beslægtede stillingsbetegnelser. Overblikket over, hvad hver stillingsbetegnelse dækker, findes i det tilhørende katalog.

Tabel A1: De 360 CV'er fordelt på stillingsbetegnelser og RAR områderne

Stillingsbetegnelse	RAR Nordjylland	RAR Vestjylland	RAR Østjylland
Butiksassistent N = 80	40%	33%	28%
Chauffør N = 54	24%	30%	46%
Fabriksarbejder N = 72	28%	46%	26%
Industrioperatør N = 17	18%	47%	35 %
Kontorassistent N = 39	21%	33%	46%
Køkkenmedhjælper N = 35	34%	31%	34%
Lager- og logistikmedarbejder N = 83	27%	27%	47%
Landbrugsmedhjælper N = 20	35%	40%	25%
Pædagogmedhjælper N= 56	34%	32%	34%
Rengøringsassistent N = 67	31%	36%	33%
Salgskonsulent N = 35	9%	34%	57%
Social- og sundhedshjælper N = 50	34%	42%	24%
Specialarbejder, bygge og anlæg N = 61	36%	33%	31%
Serveringsarbejder N = 23	43%	22%	35%

Grupperne af ledige er blevet undersøgt for at kortlægge ligheder mellem de ledige inden for stillingsbetegnelsen. Det er foretaget ud fra oplysningerne fra Jobnet CV'erne (andre erhvervserfaringer, beskæftigelseslængde[28], kurser, faglært eller ufaglært, alder, sprogkompetencer og kørekort). Ligheder og karakteristika for den enkelte stillingsbetegnelse er samlet i det tilhørende katalog.

Gruppeinterviews med de seks jobcentre

2-6 medarbejdere fra hver af de seks jobcentre (i ét af jobcentrene deltog også en afdelingsleder i interviewet) er blevet interviewet i 90 minutter via Microsoft Teams. Medarbejderne er udvalgt efter, at der var en repræsentant for det virksomhedsvendte arbejde (typisk en virksomhedskonsulent) og en repræsentant for opkvalificeringsindsatsen (typisk en uddannelsesambassadør). De overordnede spørgsmål i interviewene var:

[28] Beskæftigelseslængde er udregnet på baggrund af CV'erne og de angivende start- og sluttidspunkter for hver erhvervserfaring. Denne beskæftigelseslængde skal tages med forbehold, da der er stor variation på tværs af Jobnet CV'erne. Det er set i CV'erne, at nogle ledige angiver januar som start og slut på samtlige erhvervserfaringer.

- Hvilke grupper af ledige inden for ufaglærte og faglærte med forældet uddannelse oplever I har størst behov for opkvalificering?
- Hvilke grupper af virksomheder/brancher oplever I et størst behov for opkvalificering til?
- Hvilke nye behov for opkvalificering kan I se i lyset af covid-19? Enten nye grupper af ledige eller nye behov på arbejdsmarkedet?
- Hvilke primære barrierer ser I for opkvalificeringen finder sted? F.eks. Egen praksis? Ordningernes muligheder? De lediges motivation? Virksomhederne?
- Hvilke gode erfaringer har I gjort jer med opkvalificering efter covid-19?
- Hvilken type overbliksviden mangler I i dag?
- Hvad kan denne analyse sige noget om, som kunne være en hjælp for jeres daglige arbejde?
- Hvad skulle et screeningsværktøj indeholde for at kunne kvalificere jeres identifikation af målgruppen der kunne have et potentiale for brancheskift?
- Hvilke oplysninger fremgår typisk af de lediges CV'er ift. uddannelse, kvalifikationer og kurser?
- Hvordan er niveauet i informationsgrundlaget i CV'er? Kræver det en individuel samtale først for at kunne vurdere, om der er et potentiale for opkvalificering?

Valideringsworkshop med hhv. jobcentre og a-kasser

Til validering af analysen af CV'erne blev der gennemført en valideringsworkshop via Microsoft Teams for hhv. de seks jobcentre og udvalgte a-kasser.

Flere af de medarbejdere, som vi interviewede, deltog også i workshoppen. I alt var der 19 deltagere.

Samme valideringsworkshop blev gennemført med deltagelse af udvalgte repræsentanter fra relevante a-kasser for de ufaglærte og faglærte, herunder 3F, HK, Metal og Krifa, som var repræsenteret med afdelinger fra Nord-, Øst- og Vestjylland. I alt deltog 9 repræsentanter. FOA modtog også en invitation, men var desværre forhindret i at deltage.

BILAG B: POTENTIALER FOR JOB I SAMME BRANCHE ELLER BRANCHESKIFT

Tabel C1: Kategorisering af potentiale for job i samme branche eller brancheskift

	RAR Nordjylland		RAR Vestjylland		RAR Østjylland	
	Potentiale for job i samme branche[29]	Potentiale for brancheskift[30]	Potentiale for job i samme branche	Potentiale for brancheskift	Potentiale for job i samme branche	Potentiale for brancheskift
Lager- og logistikmedarbejder		X		X	X	
Specialarbejder, byggeri og anlæg	X		X		X	
Rengøringsassistent	X			X	X	
Pædagogmedhjælper	X		X			X
Fabriksarbejder		X		X		X
Butiksassistent	X			X		X
Salgskonsulent		X	X			X
Kontorassistent		X		X	X	
Social- og sundhedshjælper/assistent	X		X		X	
Chauffør, persontransport og fragt	X			X		X
Industrioperatør		X		X		X
Køkkenmedhjælper	X			X	X	
Landbrugsmedhjælper	X		X			X
Tjener/serveringsmedarbejder	X		X		X	
TOTAL – antal stillingsbetegnelser	**9**	**5**	**6**	**8**	**7**	**7**

[29] 2 kriterier: 1) Hvis stillingsbetegnelsen har optrådt som mangel område eller paradoksproblemer i 2. halvår 2020, og/eller 2) Hvis stillingsbetegnelsen har optrådt på 3 eller derover ud af de seneste seks halvår (dvs. halvdelen eller derover af tiden de seneste 3 år har været et mangel- eller paradoksområde)

[30] Hvis stillingsbetegnelsen ikke lever op til de to kriterier for kategorisering som mangel/paradoks

OM PLUSS

Siden 2001 har vi bistået virksomheder, organisationer og samfundsinstitutioner i at udvikle og realisere deres potentialer. Det sker via udvikling af governance, strategi, ledelse og organisation, samt ved at skabe overblik, beslutningsgrundlag og læring gennem strategiske analyser og evalueringer. I vores adfærd og tænkning styres vi af tre værdier: Værdiskabelse, fairness og troværdighed. Konsulenterne arbejder over hele landet ud fra vores kontorer i Aarhus og København.