

Stigende utilfredshed med jobcentrene i Danmark

Resumé

De danske virksomheder oplever i disse år en mangel på arbejdskraft, som ikke er oplevet magen siden dagene før finanskrisen i slutningen af 00'erne. Det er særligt inden for de seneste år, at de danske virksomhederne for alvor har mærket konsekvenserne af en faldende reserve af ledige. Alligevel tøver mange virksomheder med at bruge de danske jobcentre i deres søgning efter relevante kandidater. Det viser en ny medlemsundersøgelse, som Dansk Erhverv har foretaget blandt knap 400 medlemmer.

Undersøgelsen viser, at det kun er en tredjedel af de adspurgte virksomheder, som har anvendt jobcenteret tidligere, mens det kun er lidt under hver fjerde, som har brugt jobcenteret inden for de seneste 12 måneder. Det er nogle lave tal set i lyset af, at et rekordstort antal virksomheder oplever rekrutteringsproblemer i disse år. En central årsag til, at relativt få virksomheder anvender jobcenteret, er ganske enkelt, at mange virksomheder generelt har dårlige oplevelser, når de bruger jobcentrene til at rekruttere kompetente kandidater. Således angiver hver tredje (34 pct.), at de generelt har dårlige erfaringer med at bruge jobcenteret, hvilket er en markant stigning på 12 pct.-point siden Dansk Erhvervs seneste måling i december 2016.

Der er mange forklaringer på virksomhedernes utilfredshed med jobcentrene, men helt centralt står det faktum, at jobcentrenes forståelse for matchet mellem kandidat og virksomhed er for dårligt. Næsten halvdelen af virksomhederne, som har erfaring med rekruttering via jobcenteret, angiver, at de i mindre grad eller slet ikke oplever, at jobcentrene kender til virksomhedens krav til de kandidater, som jobcenteret udvælger. Hvad angår jobcentrenes kendskab til de brancher, som virksomhederne agerer i, er billedet det samme; kendskabet er for ringe. Derudover angiver rigtig mange af de virksomheder, som ikke bruger jobcentrene, at de ikke mener, at jobcentrene kan tilbyde relevante kandidater og at de foretrækker at bruge andre rekrutteringskanaler til at komme i kontakt med (mere) egnede kandidater.

Alt i alt tegner denne analyse et billede af de danske jobcentre, som ikke må være rar læsning for de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i Danmark. Jobcentrenes relevans for virksomhederne falder, hvilket er paradoksalt i en tid, hvor manglen på kvalificeret arbejdskraft er større end nogensinde. Det kalder på politisk handling, når virksomhederne skriger på arbejdskraft og utilfredsheden med jobcentrene samtidig stiger.

Jobcentrene bruges stadig kun af hver fjerde virksomhed

Tabel 1: Virksomhedernes brug af jobcenteret, 2016-2018

Har du/I på et tidspunkt benyttet jobcenteret til rekruttering af nye medarbejdere?	April 2018	December 2016
Ja	38%	37%
Nej	61%	60%
Ved ikke	2%	2%

Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse - april 2018.

Note: n = 387.

Tabel 2: Virksomhedernes brug af jobcenteret inden for de seneste 12 mdr., 2016-2018

Har din virksomhed inden for de seneste 12 måneder benyttet et jobcenter til at rekruttere nye medarbejdere?	April 2018	December 2016
Ja	23%	23%
Nej	77%	75%
Ved ikke	0%	1%

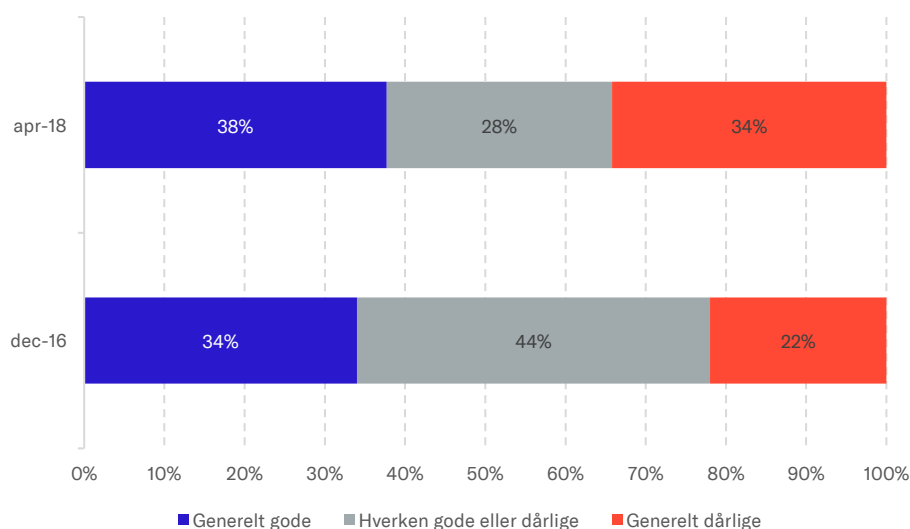
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse - april 2018.

Note: n = 387.

Vi har i løbet af de sidste par år set en intensivering af rekrutteringsudfordringerne for de danske virksomheder og alligevel viser undersøgelsen, at det stadigvæk kun er lidt under hver fjerde virksomhed, som bruger jobcentrene til at rekruttere medarbejdere. Flertallet af de danske virksomheder har endda aldrig brugt jobcenteret som rekrutteringskanal.

Virksomheders erfaringer med jobcentrene forværres

Figur 1: Hvilke erfaringer har I med at rekruttere nye medarbejdere via jobcenteret? Vores erfaringer med at rekruttere medarbejdere er...



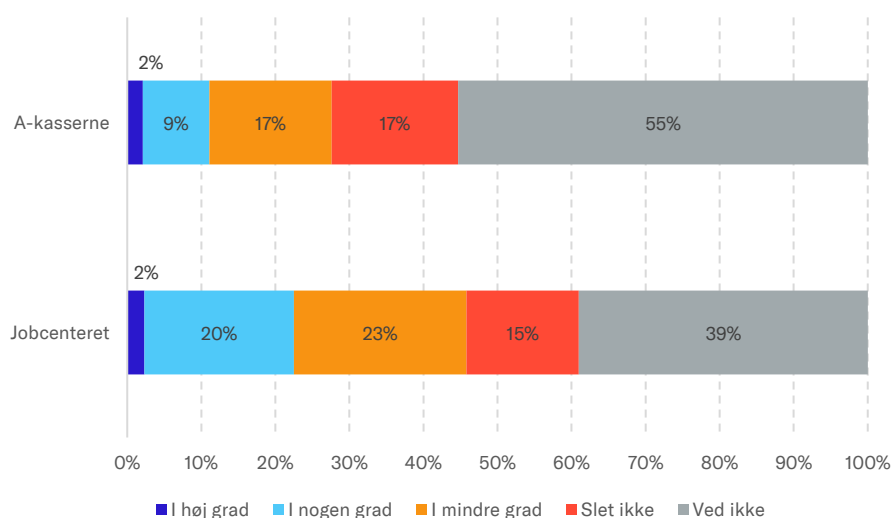
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse – april 2018.

Note: n (2018/2016) = 146/141. Det er kun virksomheder, som har erfaring med rekruttering via jobcenteret, som har besvaret dette spørgsmål.

Undersøgelsen viser med al tydelighed, at virksomhedernes oplevelser med jobcentrene er blevet forværret i løbet af de seneste år. Jobcentrenes relevans for de danske virksomheder synes i dag større end nogensinde på grund af de markante rekrutteringsudfordringer og stigende kapacitetspres, som virksomhederne har oplevet de seneste år. Derfor er det bekymrende, når op mod hver tredje virksomhed, der har været i kontakt med jobcenteret, udtrykker generel utilfredshed med samarbejdet. Det er vigtigt, at virksomhedernes samarbejde med jobcentrene bliver bedre, hvis vi skal få endnu flere af de ledige i job.

Jobcentrenes indsigt i virksomhedens krav er ikke gode nok

Figur 2: I hvilket omfang oplever I, at følgende rekrutteringskanaler kender til virksomhedens krav til kompetencer hos ansøgere til ledige stillinger?



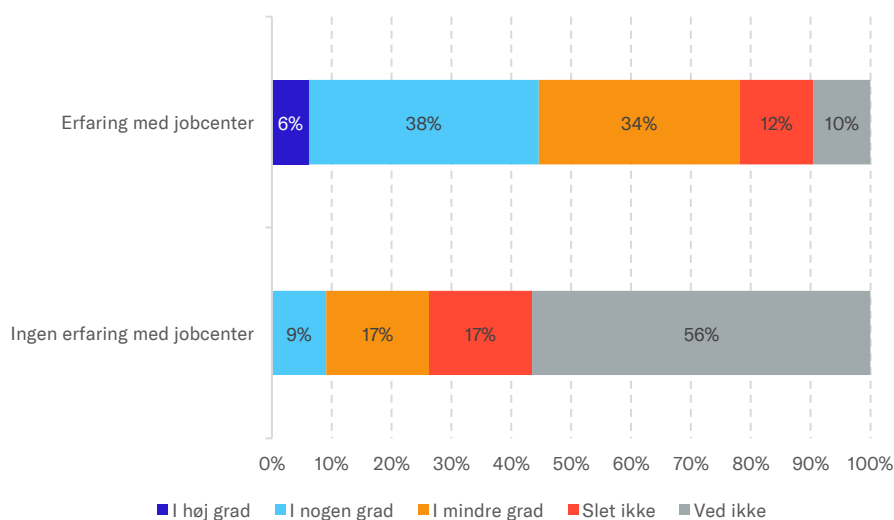
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse – april 2018.

Note: n = 387.

Undersøgelsen viser tydeligt, at de fleste virksomheder er kritiske overfor jobcentrenes evne til at matche virksomhed med relevant ansøger. Jobcentrene er meget afhængige af at have netop denne egenskab, da et skævt match mellem virksomhed og ansøger ofte ender uden at hverken virksomhed eller ansøger får noget brugbart ud af relationen.

Der er dog intet i undersøgelsen der tyder på, at a-kasserne ville være væsentligt bedre til at løfte opgaven. 34 pct. af virksomhederne svarer, at de i mindre grad eller slet ikke oplever, at a-kasserne kender til virksomhedens krav til en kompetent ansøger. Det skal holdes op imod 11 pct. som er positive over for a-kasserne evne hertil.

Figur 3: I hvilket omfang oplever I, at jobcenteret kender til virksomhedens krav til kompetencer hos ansøgere til ledige stillinger?



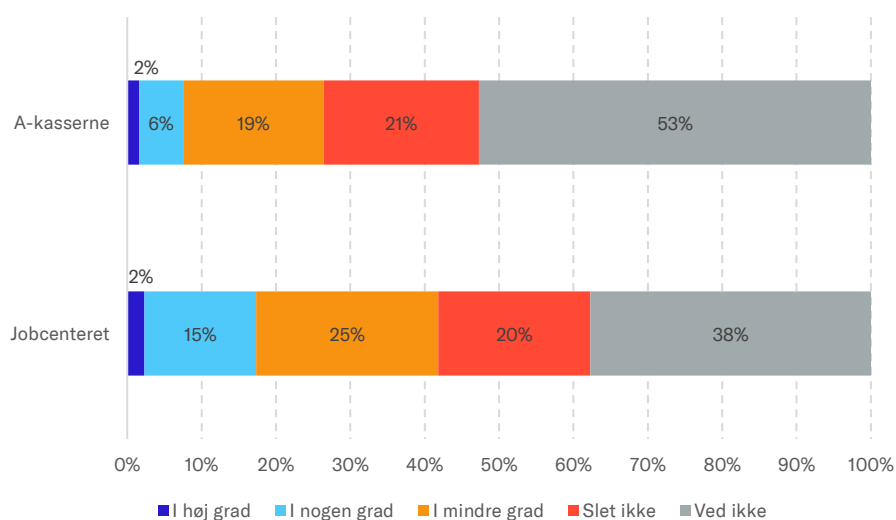
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse – april 2018.

Note: n (Erfaring med jobcenter/Ingen erfaring med jobcenter) = 146/241. Det er kun virksomheder, som har erfaring med rekruttering via jobcenteret, som indgår i figuren under overskriften "Erfaring med jobcenter".

Sammenligner med virksomheder, der har erfaring med rekruttering via jobcenter med virksomheder, som ikke har, tegner der sig et tydeligt billede af, at skepsissen er udbredt i begge lejre. Spørger man de virksomheder, som ingen konkrete erfaringer har med jobcenteret som rekrutteringskanal, er billedet faktisk en anelse mere negativt end dem, som bruger jobcentrene. Udover den store oplagte gruppe, som ingen holdning har til spørgsmålet, ser de resterende virksomheder grundlæggende negativt på jobcentrenes matchingegenskaber. Jobcentrenes slås dermed ikke blot med utilfredshed blandt dens brugere; der er samtidig en udbredt opfattelse blandt virksomheder, som ikke bruger jobcenteret om, at deres matchingegenskaber er for dårlige.

Jobcentrenes branchekendskab er heller ikke godt nok

Figur 4: I hvilket omfang oplever I, at følgende rekrutteringskanaler har kendskab til de specifikke forhold i din virksomheds branche?

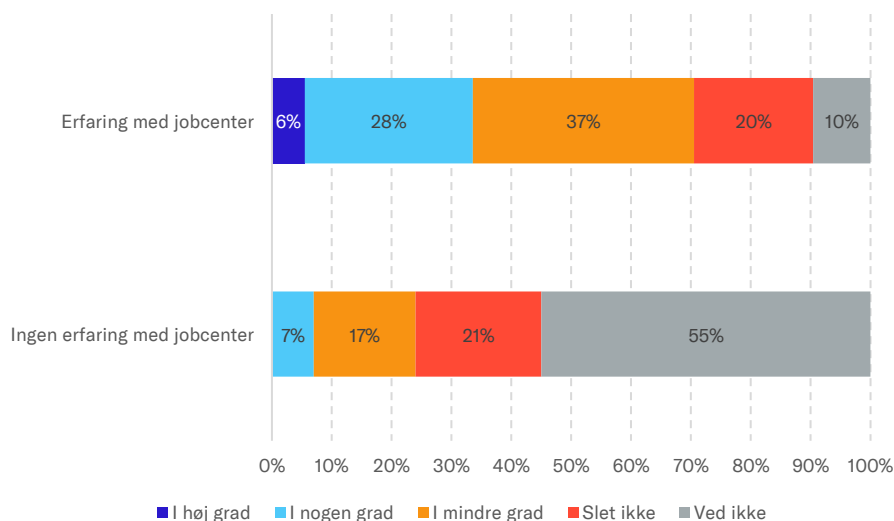


Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse – april 2018.

Note: n = 387.

I tråd med jobcentrenes manglende matchingegenskaber oplever virksomheder også, at jobcentrenes branchekendskab og indsigt i specifikke forhold er for lavt. Nærmere bestemt angiver lige knap halvdelen af virksomhederne, at de i mindre grad eller slet ikke mener, at jobcentrene har kendskab til specifikke forhold i deres branche, som kan gøre dem i stand til at matche de rigtige virksomheder med de rigtige kandidater. Det ser dog, ligesom ovenfor, ud til, at a-kasserne heller ikke her ville kunne løse opgaven væsentligt bedre. Det kan derimod virke mærkeligt, at a-kasserne ikke vurderes bedre på branchekendskab, som de ellers burde have et forspring på i forhold til jobcentrene.

Figur 5: I hvilket omfang oplever I, at jobcenteret har kendskab til de specifikke forhold i din virksomheds branche?



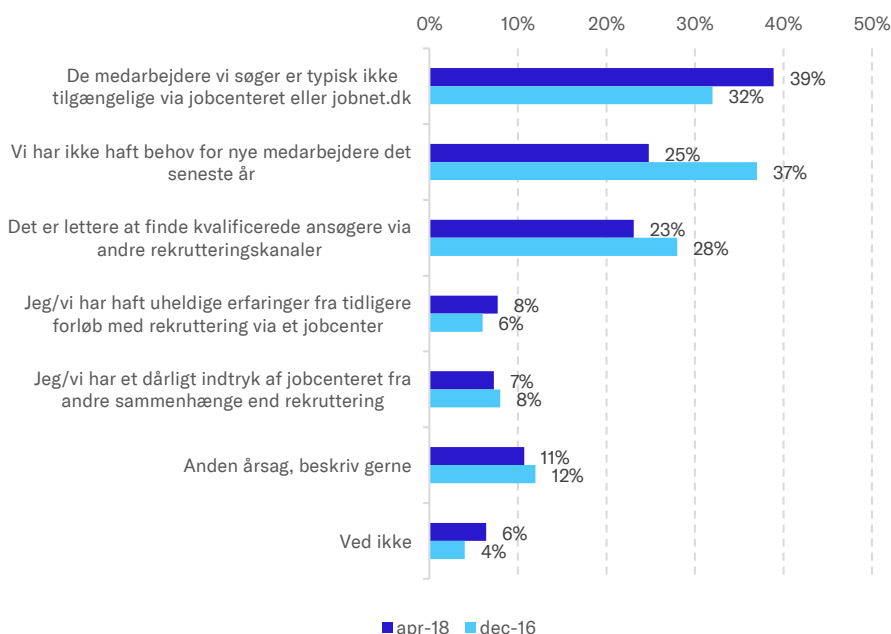
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse – april 2018.

Note: n (Erfaring med jobcenter/Ingen erfaring med jobcenter) = 146/241. Det er kun virksomheder, som har erfaring med rekruttering via jobcenteret, som indgår i figuren under overskriften "Erfaring med jobcenter".

På dette område slås jobcentrene også med en udbredt skepsis blandt de virksomheder, som ingen erfaringer har med jobcenteret. Det handler altså om for jobcenterene at få ændret denne tilgang hurtigst muligt, så de igen bliver relevante samarbejdspartnere for virksomheder med rekrutteringsbehov.

Virksomhederne oplever ikke, at jobcentrenes kandidater dur

Figur 6: Hvorfor benytter I ikke jobcenteret til rekruttering af nye medarbejdere?



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse – april 2018.

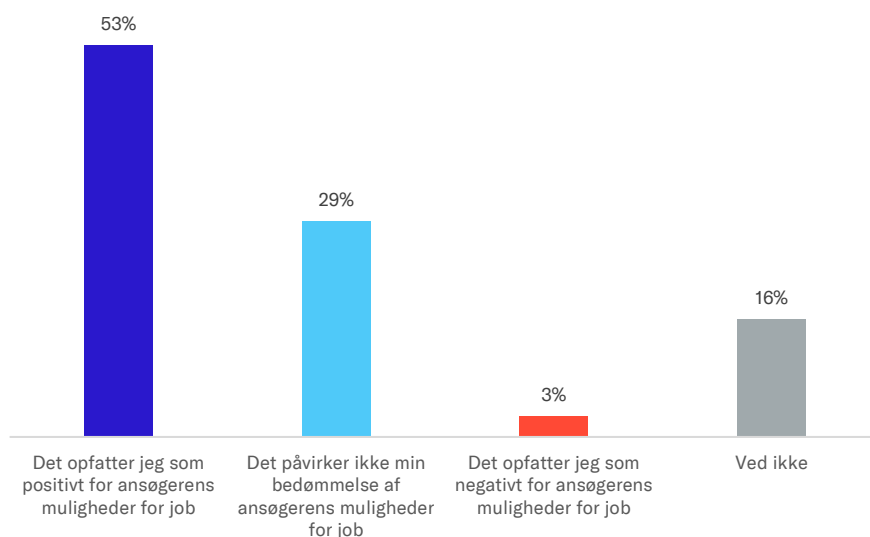
Note: n (2018/2016) = 246/228. Det er i begge tilfælde kun virksomheder, som ikke har erfaring med rekruttering via jobcenter, som har besvaret spørgsmålet.

Figuren ovenfor viser de hyppigste årsager til, at virksomhederne ikke bruger jobcenteret til rekruttering. Først og fremmest bekræfter figuren det vi allerede ved i forvejen; rekrutteringsudfordringerne bliver ved med at vokse. Således svarer markant færre i år sammenlignet med 2016, at de ikke har haft behov for at rekruttere medarbejdere det seneste år. Derimod stiger antallet af virksomheder, som angiver, at jobcentrene ikke har relevante medarbejdere tilgængelige, som passer til deres virksomhed. Det kan betyde flere ting, men det kan blandt andet skyldes, at jobcentrene ikke er gode nok til at matche virksomhederne med de rette ansøgere. En anden forklaring er mere strukturel og handler om, at jobcentrene også lider under et arbejdsudbud, som ikke højt nok til at virksomhedernes behov for arbejdskraft kan blive dækket. Løsningen på denne udfordring ligger i overvejende grad hos de danske politikere, som via reformer bør sikre et større arbejdsudbud til glæde for de danske virksomheder og den samlede danske økonomi.

Virksomheder: ledige kan styrke deres CV ved at tage korte ansættelser i løbet af længere ledighedsperioder

Figur 7:

Hvordan ser du på en kompetent ansøger til en stilling, hvis vedkommende under et længerevarende ledighedsforløb har taget arbejde som ufaglært eller et job på et lavere kompetenceniveau, end ansøgeren var kvalificeret til?



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse - april 2018.

Note: n = 387.

Hver eneste dag står mange ledige danskere i et dilemma; skal de udelukkende søge og acceptere jobåbninger, som svarer til deres kompetenceniveau, eller bør de i løbet af en længere ledighedsperiode brede søgningen efter job ud og tage imod et job for en kortere periode, som er under deres kompetenceniveau? Der eksisterer blandt mange ledige en opfattelse af, at det kan være direkte skadeligt for ens senere jobmuligheder at tage imod en kortere ansættelse på et lavere kompetenceniveau end det, man egentlig er kvalificeret til. Spørger man virksomhederne om dette spørgsmål er svaret meget entydigt. Det er nemlig kun meget få (3 pct.) virksomheder, som ser det som noget negativt for ansøgeren. Derimod anser flertallet af virksomheder det som positivt, mens de resterende har svaret, at de enten vil være upåvirket af det eller at de ingen holdning har til det. Resultaterne kan derfor være med til at aflive denne myte og få flere af de mere end 100.000 danske ledige til at søge et midlertidigt job på et lavere kompetenceniveau, mens de leder efter drømmejobbet.

Om dette notat

Arbejdet med analysenotatet er afsluttet den 27. august 2018.

Om Dansk Erhvervs Analysenotater

Dansk Erhverv udarbejder løbende analyser, som samles i analysenotater. Ambitionen er at udgøre et kvalificeret og anvendeligt beslutningsgrundlag i forhold til væsentlige, aktuelle udfordringer på alle områder, som har betydning for dansk erhvervsliv og den samfundsøkonomiske udvikling. Det er tilladt at citere fra Dansk Erhvervs analysenotater med tydelig henvisning til Dansk Erhverv.

Kontakt

Henvendelser angående analysen kan ske til analysekonsulent Jakob Kæstel Madsen på jkm@danskerhverv.dk eller tlf. 3374 6079.

Henvendelser angående jobcentre og arbejdsmarkedspolitik generelt kan ske til arbejdsmarkedschef Peter Halkjær på pha@danskerhverv.dk eller tlf. 3374 6133.

Noter