

Dansk Erhvervs

Perspektiv

Analyse, økonomi, baggrund

Uinteresserede jobansøgere er et stort problem for danske virksomheder

Den danske økonomi buldrer fremad og virksomhederne har i løbet af de seneste år ansat medarbejdere i et meget højt tempo. De seneste tal fra januar 2018 viser dog samtidig, at der stadig er 111.000 bruttoledige i Danmark, som udgør den potentielt tilgængelige reserve af arbejdskraft. En stor del af denne reserve er dog tilbageholdende med at tage imod de jobs, som byder sig. Det viser en ny surveybaseret undersøgelse, som Dansk Erhverv har lavet i januar 2018 blandt 451 medlemsvirksomheder.

Mere end hver tredje af de adspurgte virksomheder har således oplevet at få ansøgninger, hvor ansøgeren ikke var interesseret i det ansøgte job. Ansøgningerne kommer ifølge virksomhederne primært fra ledige, der søger for at opretholde ret til dagpenge eller konstanthjælp. Uinteresserede ansøgere er et problem på mange fronter. Virksomhederne er belastet af mangel på arbejdskraft og bruger mange ressourcer på forgæves rekruttering og samtidig går samfundet glip af skatteindtægter fra de ledige, som i stedet belaster statskassen via overførselsindkomsterne. Nøgletal fra undersøgelsen:

- 38 pct. af de adspurgte virksomheder har fået ansøgninger fra uinteresserede kandidater inden for de seneste 12 måneder. 8 pct. har oplevet det én gang, mens hele 30 pct. har oplevet det mere end én gang i løbet af det seneste år.
- Udfordringerne med uinteresserede ansøgere begrænser sig ikke blot til nogle enkelte brancher. Som minimum har hver fjerde virksomhed på tværs af de undersøgte brancher oplevet ansøgere, som ikke var interesseret i det job, som de søgte. I nogle brancher er problemet mere udtalt, hvor op mod to ud af tre virksomheder har oplevet fænomenet.
- 75 pct. af de uinteresserede ansøgere er ifølge virksomhedernes oplysninger ledige, mens 51 pct. af virksomhederne beretter, at ansøgeren åbenlyst fortalte, at den uinteresserede ansøgning, at jobsøgning var et krav fra jobcenteret.
- I nogle tilfælde kan virksomhederne screene uinteresserede ansøgere fra i gennemlæsning af ansøgningen, men mange virksomheder når endnu længere i rekrutteringsprocessen. 29 pct. af virksomhederne, som har oplevet uinteresserede ansøgere, fandt først ud af under jobsamtalen, at ansøgeren ikke var interesseret i jobbet, mens 25 pct. forgæves forsøgte at kontakte ansøgeren.

Mere end hver tredje danske virksomhed har fået ansøgninger fra uinteresserede kandidater inden for det seneste år.

Uinteresserede ansøgere koster virksomheder såvel som samfund dyrt.

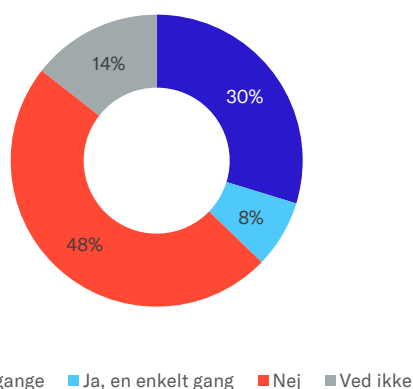
Af: Peter Halkjær, arbejdsmarkedspolitisk chefkonsulent og Jakob Kæstel Madsen, analysekonsulent, Perspektiv nr. 2. Udgivelsestidspunkt: marts 2018

Mange virksomheder kontaktes af uinteresserede ansøgere

Kapacitetspresset på arbejdsmarkedet har været stigende gennem en årrække. Det har gradvist gjort det vanskeligere for virksomhederne at rekruttere nye medarbejdere og har bidraget til en voksende mangel på arbejdskraft. Hver anden virksomhed i serviceerhvervene har således haft svært eller meget svært ved at tiltrække medarbejdere med de rigtige kompetencer de seneste 12 måneder. Samtidig flader et fald i ledighedskurven mere og mere ud på trods af historisk gode muligheder for at få job og efterlader således godt 111.000 tilbage i ledighedskøen opgjort pr. januar 2018. At dømme ud fra svarene fra virksomhederne i denne survey er en af årsagerne hertil, at en hel del ledige er tilbageholdende med at tage imod de jobs, som virksomhederne tilbyder dem. I dette perspektiv kigger vi nærmere på omfanget af problemet med uinteresserede ansøgere, som søger jobs hos danske virksomheder uden reel interesse for jobbet.

Nedenstående figur viser, at mere end hver tredje (38 pct.) af de adspurgte virksomheder har oplevet at modtage én eller flere ansøgninger fra kandidater, som reelt ikke var interesseret i jobbet, inden for de seneste 12 måneder. 8 pct. har prøvet det én enkelt gang, mens hele 30 pct. har oplevet flere eksempler på dette i løbet af det seneste år.

Figur 1: **Har I inden for de seneste 12 måneder fået henvendelser fra ansøgere, der reelt ikke var interesseret i et job hos jer?**



Mere end hver tredje danske virksomhed har fået ansøgninger fra uinteresserede kandidater inden for det seneste år.

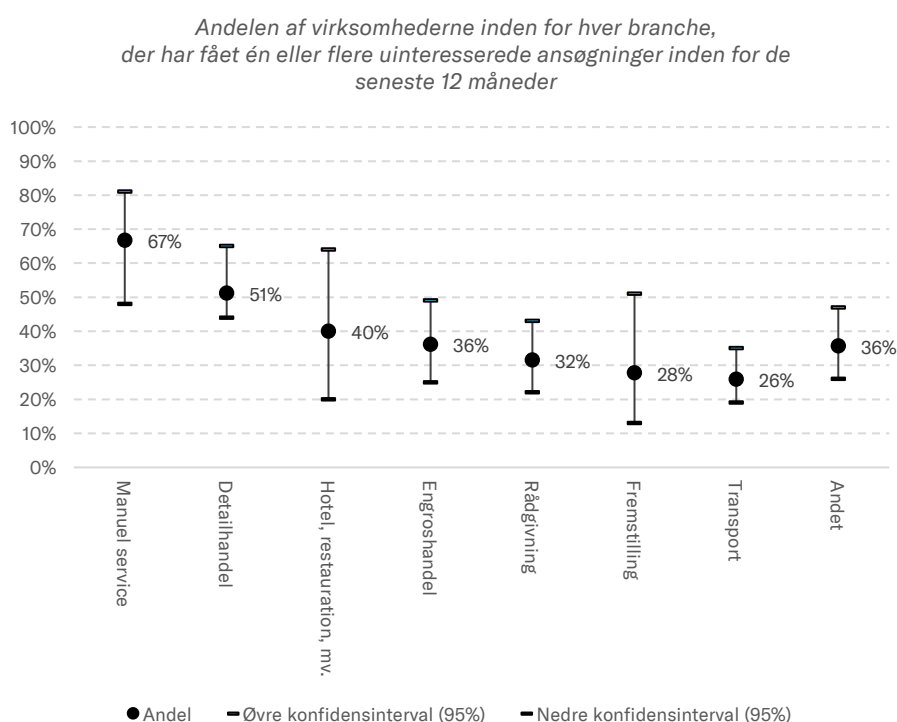
Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, januar 2018.

Note: n = 451 danske virksomheder.

Problemet gør sig gældende i alle de brancher, som er med i undersøgelsen. Som minimum har hver fjerde virksomhed på tværs af de undersøgte brancher oplevet ansøgere, som reelt ikke var interesseret i det job de søgte. Blandt virksomhederne inden for manuel service er det helt op mod to ud af tre, som har fået uinteresserede ansøgninger inden for det seneste år.

Uinteresserede ansøgere er i større eller mindre grad et problem i alle de undersøgte brancher.

Har I inden for de seneste 12 måneder fået henvendelser fra ansøgere, der reelt ikke var interesseret i et job hos jer (fx at de søgte et job, fordi det var nødvendigt for at få dagpenge)?



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, januar 2018.

Note: n = 451 danske virksomheder. Manuel service (27), Detailhandel (82), Hotel, restauration, turisme, underholdning (15), Engroshandel (58), Rådgivning (73), Fremstilling (18), Transport (108) og Andet (70).

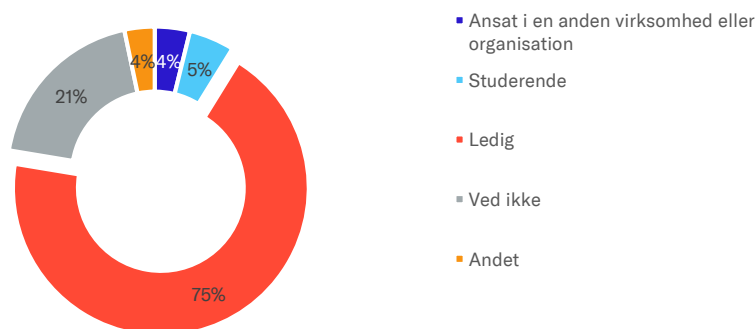
Uinteresserede ansøgere er primært ledige, som henvises fra jobcenteret

Når man kigger på den typiske afsender af en uinteresseret ansøgning, så tegner der sig et tydeligt billede af, at det primært er ledige, der søger, fordi det er et krav fra jobcenteret. Der er her tale om krav, som ledige bliver underlagt for at få ret til understøttelse i form af dagpenge eller kontanthjælp.

Figur 3 nedenfor viser mere præcist, at tre ud af fire uinteresserede ansøgere ifølge virksomhedernes oplysninger er ledige, mens ansøgeren i cirka halvdelen af tilfældene har begrundet en ansøgning til virksomheden med, at vedkommende havde søgt jobbet, fordi det var et krav fra jobcenteret (jf. figur 4 nedenfor). I meget få tilfælde skyldtes de uinteresserede ansøgninger mere naturlige årsager, som eksempelvis at vedkommende havde fået job andetsteds (8 pct.) eller at virksomhed og ansøger ikke kunne blive enige om arbejdsbetingelser (4 pct.). I 10 pct. af tilfældene har virksomhederne angivet "andre årsager", som blandet dækker over logistiske udfordringer i forhold til bopæl og manglende interesse for arbejdsopgaverne i jobbet.

Ledige udgør ifølge virksomhederne 75 pct. af de uinteresserede ansøgere og 51 pct. af virksomhederne har oplevet, at ansøgere åbent har erkendt, at de søger job, fordi det er et krav fra jobcenteret.

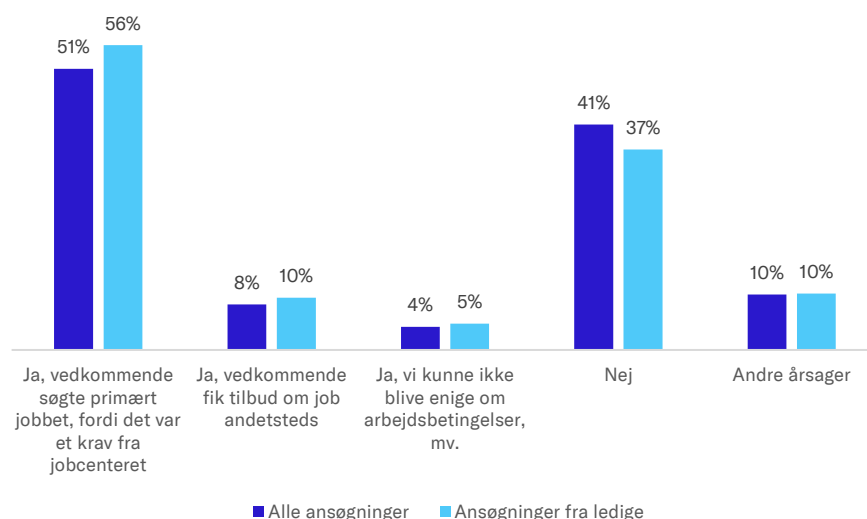
Figur 3: **Hvad var ansøgerens udgangspunkt for at søge et job hos jer?**



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, januar 2018.

Note: n = 168 danske virksomheder, som har fået uinteresserede ansøgninger inden for de seneste 12 måneder.

Figur 4: **Begrundede ansøgeren, hvorfor han/hun ikke var interesseret i jobbet?**



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, januar 2018.

Note: n = 168/126 (alle/ledige) danske virksomheder, som har fået uinteresserede ansøgninger inden for de seneste 12 måneder.

Tilbageholdende ansøgere en belastning for virksomheder og for samfundet

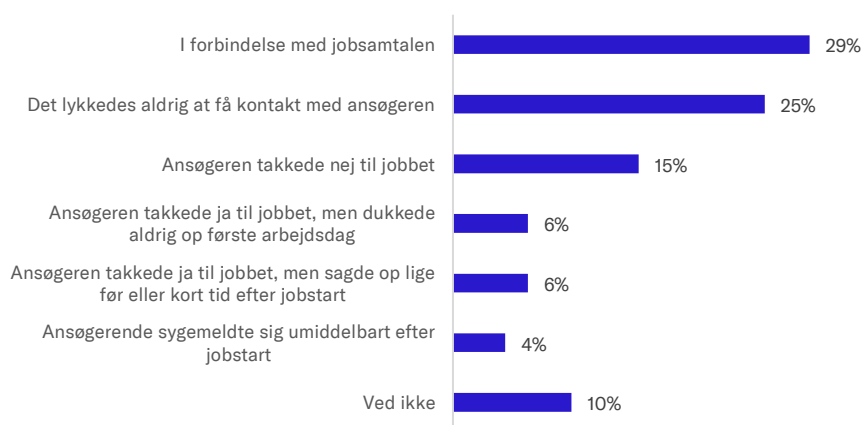
Selvom det på papiret ser ud som om, at der er masser af tilgængelige ressourcer af arbejdskraft at rekruttere fra, så viser problemstillingen med umotiverede ansøgere, at det langt fra er tilfældet, selvom virksomhederne endda går så langt som til at indkalde til jobsamtale. Tendensen efterlader i første omgang en yderst uheldig træghed i udbuddet af arbejdskraft, fordi den medvirker til at øge virksomhedernes rekrutteringsudfordringer og mangel på arbejdskraft. Dernæst er ledige, der ikke i fuldt omfang står til rådighed for de jobmuligheder, der viser en unødvendig og angiveligt stor udgift for samfundet. Og endelig medvirker uinteresserede jobansøgere til, at virksomheder er nødt til at bruge uforholdsvist mange ressourcer på at finde nye medarbejdere som en følge af flere forgæves rekrutteringsforsøg, der kunne være undgået.

Selvom en del virksomhederne forsøger at minimere problemet gennem hårdhændet screening af ansøgninger, så når rigtig mange umotiverede ansøgere alligevel helt frem til en jobsamtale før det står klart, at ansøgeren reelt ikke er interesseret i det job de har søgt. Således angiver lidt over hver fjerde, at det først var i forbindelse med jobsamtalen, at det kom frem, at ansøgeren ikke var interesseret i jobbet, mens nogenlunde samme

Massivt ressource-spild for de danske virksomheder, når de forgæves forsøger at rekruttere uinteresserede ansøgere.

andel forgæves har forsøgt at skabe kontakt til en ukontaktbar ansøger. Endelig har 15 pct. af virksomhederne oplevet, at de tilbød en kandidat jobbet, som derefter takkede nej.

Figur 5: **Hvordan kom det frem, at ansøgeren ikke var interesseret i jobbet?**



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, januar 2018.

Note: n = 168 danske virksomheder, som har fået uinteresserede ansøgninger inden for de seneste 12 måneder.

Om denne udgave

"Uinteresserede jobansøgere er et stort problem for danske virksomheder" er det andet nummer af Dansk Erhvervs Perspektiv i 2018. Redaktionen er afsluttet den 5. marts 2018.

Om Dansk Erhvervs perspektiv

Dansk Erhvervs Perspektiv henvender sig til beslutningstagere og meningsdannere på alle niveauer. 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 Perspektiv med tydelig henvisning til Dansk Erhverv.

Det er tilladt at citere fra Dansk Erhvervs Perspektiv med tydelig kildeangivelse og med henvisning til Dansk Erhverv.

ISSN-NR.: 1904-7694

Dansk Erhvervs Perspektiv indgår i det nationale center for registrering af danske periodika, ISSN Danmark, med titlen "Dansk Erhvervs perspektiv: Analyse, økonomi og baggrund (online)"

Redaktion

Geert Laier Christensen, underdirektør (ansv.), Steen Bocian, cheføkonom, Malthe Munkøe, chefkonsulent, Jakob Kæstel Madsen, konsulent, Kristian Skriver Sørensen, økonom, Jonas Spendrup Meyer, økonom.

Kontakt

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

Henvendelser angående arbejdsmarkedspolitik kan ske til arbejdsmarkedspolitisk chefkonsulent Peter Halkjær på pha@danskerhverv.dk eller tlf. 3374 6133.

Noter