

# Rekrutteringsrapport 2023



**Udarbejdet af JB-sekretariatet i samarbejde med Jobcenter Aabenraa**



Indledning – Høj beskæftigelse og lav ledighed gav rekrutteringsudfordringer i brancherne	3
1. Monitorering	4
1.1 Virksomhedsbarometer	4
1.2 Jobbarometer	5
1.3 Statistik	6
2. Arbejdskraftbehov indfries bl.a. af indpendling og immigration	8
3. Ledighedsudvikling	10
4. Høj jobomsætning presser arbejdsmarkedet	11
5. Rekruttering	13
5.1 Hvor er der mangel?	15
6. Forebyggelse af arbejdskraftmangel	17
6.1 Formidling	17
6.1.1 Jobdating i 2023	19
6.1.2 JobGateDenmark	19
6.1.2 JobSønderjylland	19
6.1.2 Jobservice Danmark	19
6.2 Opkvalificering	19
6.2.1 Uddannelseskonsulent	19
6.2.3 Puljer målrettet opkvalificering	20
6.2.4 Målrettet opkvalificering	20
6.2.5 Voksenlærlinge	20
6.3 Øvrige indsatser	21
6.3.1 Øget viden om lokalt erhvervsliv	21
6.3.2 Karrieremesse	21



## Indledning – Høj beskæftigelse og lav ledighed gav rekrutteringsudfordringer i brancherne

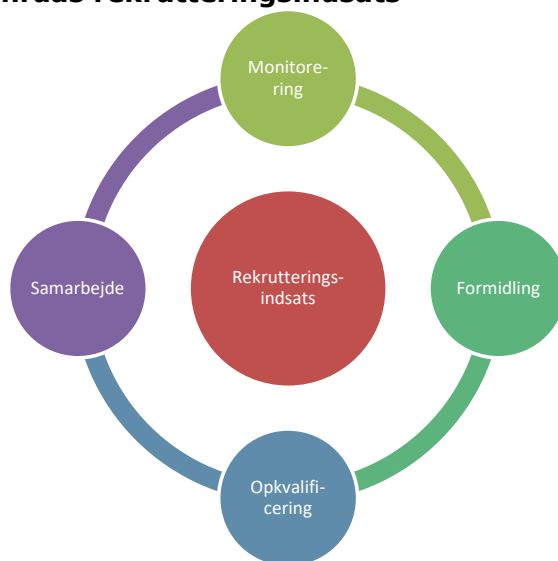
Den stærke udvikling på arbejdsmarkedet de seneste 10 år blev i 2023 afløst af en mere afdæmpet udvikling både i forhold til beskæftigelse og ledighed. Aabenraa har haft fremgang i flere brancher med stigende beskæftigelse og faldende ledighed. For virksomhederne har det løbende været en udfordring at få medarbejdere, der matcher deres ønsker og behov. Mere end hver fjerde forsøg på at rekruttere en medarbejder falder således ikke ud som ønsket.

Arbejdskraftefterspørgslen har i perioden bidraget positivt til, at andelen af borgere uden for arbejdsmarkedet er faldet, og at Aabenraa er blevet indpendlerkommune. Mange borgere fra ind- og udland vælger således virksomheder i kommunen til for at arbejde. Selvom arbejdsstyrken er steget siden 2014, betyder den demografiske sammensætning, at der er risiko for en vigende arbejdsstyrke, der er af mere permanent karakter. De rekrutteringsudfordringer, vi har set gennem de senere år, vil derfor sandsynligvis fortsætte.

Ledigheden er steget svagt i 2023 men ligger fortsat på et meget lavt niveau. I november 2023 var ledigheden således på 2,3 % mod 2,1 % et år tidligere. Det lave ledighedsniveau er en medvirkende årsag til rekrutteringsproblemer. Niveaueet var lavere end i 2022 og til sammenligning langt under niveauet op til finanskrisen i 2008. Både i Aabenraa og Syddanmark får virksomhederne ikke altid den ønskede kandidat, og de ansætter derfor kandidater med andre kvalifikationer. Undersøgelsen fra STAR viser, at godt hver tiende stilling forbliver ubesat. Det kommende år forventes ledigheden at stige men vil fortsat ligge på et lavt niveau, og dermed er det også sandsynligt at rekrutteringsudfordringerne fortsætter.

Jobcenter Aabenraa spiller en aktiv rolle på flere måder for at sikre, at arbejdsmarkedet er i balance. I forhold til formidling af arbejdskraft har Jobcenter Aabenraa øget sit fokus med flere formidlinger men er dog fortsat kun en lille aktør. Jobcenter Aabenraa og samarbejdspartnere gennemfører en række initiativer og indsatser, der bidrager aktivt til at udvide virksomhedernes adgang til arbejdskraft og dermed reducere deres udfordringer. Denne indsats kan inddeles i følgende elementer, som gennemgås i denne rapport:

**Figur 1. Jobcenter Aabenraas rekrutteringsindsats**

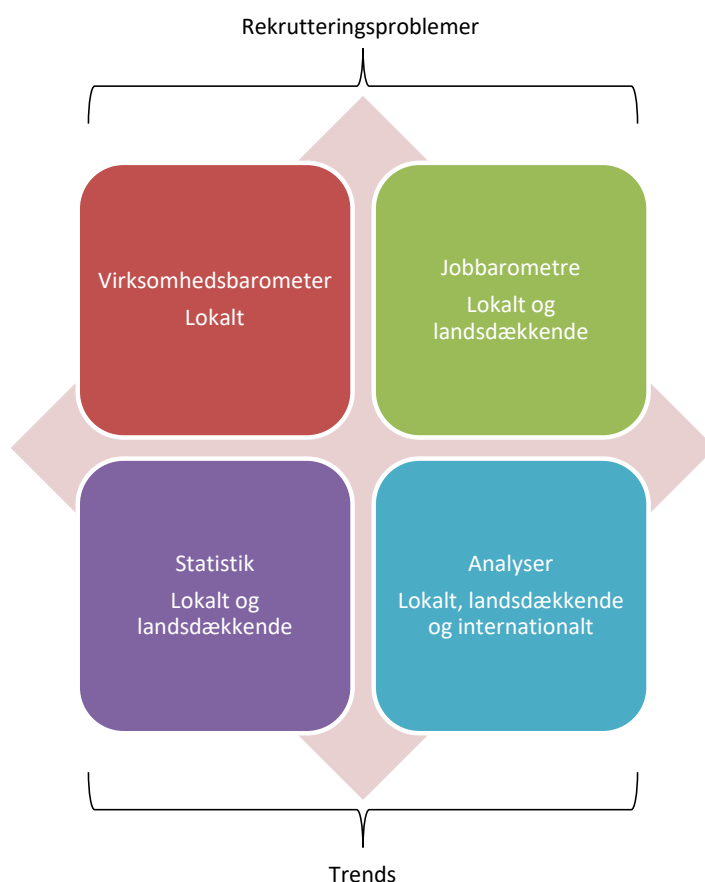




# 1. Monitorering

Viden om udviklingen på arbejdsmarkedet er afgørende for, at Jobcenter Aabenraa kan føre en proaktiv indsats og dermed understøtte de lokale virksomheder bedst muligt. Derfor vægter Jobcenter Aabenraa monitorering af det lokale arbejdsmarked højt, hvor den lokale arbejdsmarkedsovervågning nuancerer de landsdækkende analyser om arbejdsmarkedet og den aktuelle arbejdskraftmangel. Dette giver Jobcenteret konkret viden om, hvor der kan sættes ind, og viden om i hvilket omfang den lokale udvikling følger de nationale trends. Konkret anvender Jobcenter Aabenraa følgende redskaber i monitoreringen:

**Figur 2. Fire hovedelementer indgår i monitoreringen**



## 1.1 Virksomhedsbarometer

To gange om året udgiver jobcenteret et virksomhedsbarometer. Formålet med barometeret er at afdække virksomhedernes vurderinger på en række parametre så som forventninger til omsætningen, udviklingen i antallet af ansatte og elever, udfordringer med rekrutteringer ved seneste ansættelse og forventninger til nye medarbejderes uddannelsesniveau.

De væsentligste pointer fra det barometer, der dækkede første halvår 2023, var som følger:

- Forventning om uændret ledighedsniveau på 2,1 procent af arbejdsstyrken ved årets udgang.



- Der er stort set balance mellem andelen af virksomheder, der forventer stigende og faldende omsætning de kommende seks måneder. I sidste undersøgelse var forventninger mere negative
- Det er blot 5 % af de adspurgte virksomheder, der forventer at reducere antallet af medarbejdere.
- 81 % af virksomheder forventer uændret antal ansatte, mens 14 % forventer at udvide antallet af medarbejdere.
- Ledigheden forventes fortsat at ligge lavere end for hele landet som helhed.
- Antallet af opslåede stillinger ligger stadig højt, selvom der har været en betydelig reduktion i første halvår 2023.
- Særligt transport og lager har bidraget til den fortsatte lave ledighed blandt ledige med faglig baggrund i denne branche.
- Af faglige profiler er det personer med videregående uddannelse og faglærte som virksomhederne har ansat.
- Der forventes aftagende rekrutteringsudfordringer.

Virksomhedsbarometeret viser, at der er et højt aktivitetsniveau på arbejdsmarkedet med rekrutteringsudfordringer. Det er sandsynligt, at niveauet for rekrutteringsproblemer vil aftage i næste undersøgelse, da den økonomiske afmatning er taget til henover efteråret.

## 1.2 Jobbarometer

Jobcenter Aabenraa udarbejder løbende såkaldte jobbarometre, der kan anvendes i samtalerne med de ledige omkring lokale jobmuligheder, og som redskab til at synligøre, hvilke brancher der er omfattet af de forskellige opkvalificeringsordninger.

Jobbarometrene indeholder stillingsbetegnelser, hvor der er mangel på arbejdskraft eller gode beskæftigelsesmuligheder samt områder, hvor der er overskud af arbejdskraft. Barometeret anvendes til igangsætning af konkrete initiativer med støtte fra jobcentrene, hvorved rekrutteringsproblemer afhjælpes.

Det seneste jobbarometer fra Jobcenter Aabenraa er fra fjerde kvartal 2023<sup>1</sup>. Barometeret er baseret på observationer blandt sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter, uddannelsesvejledere, arbejdsmarkedsbalancen mm.

Jobbarometeret udviklet af Aabenraa tjener flere formål:

- Motivere ledige til at søge inden for områder, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder frem for jobsøgning rettet mod overskudsområder.
- Viden om, hvilke typer af stillinger der efterspørges af lokale arbejdsgivere.
- Drøftelse af uddannelse med den ledige i forbindelse med jobsamtalerne. Dette sker ved at vejlede om, at det er muligt at få uddannelse inden for mangelområder vha. de forskellige puljeordninger.

Jobbarometeret for fjerde kvartal 2023 viser, at der forsat er mangel på arbejdskraft på 18 fagområder herunder gastronomi, sundheds- og socialområdet samt lager og transport.

---

<sup>1</sup> Jobbarometeret udgives hvert kvartal i Aabenraa



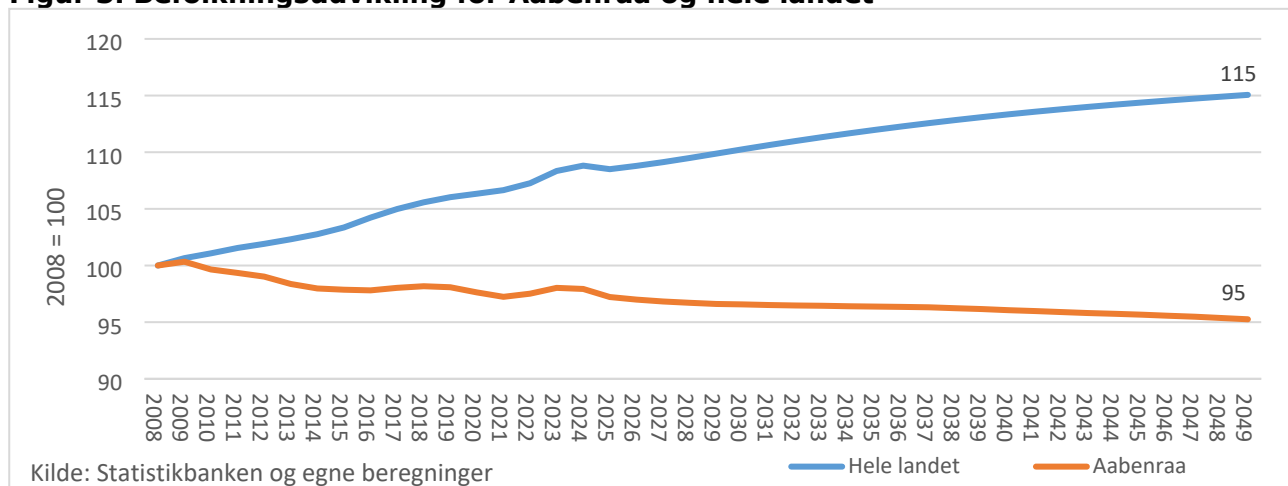
### 1.3 Statistik

Jobcenter Aabenraa anvender en række statistiske kilder til at følge den lokale udvikling, og gør det som hovedregel med udgangspunkt i et benchmarkingsperspektiv. Det er f.eks. fra statistikbanker som statistikbanken.dk, jobindsats.dk og eurostat. Dertil kommer en række statistiske opgørelser fra f.eks. STAR og Arbejdsmarkedskontor Syd.

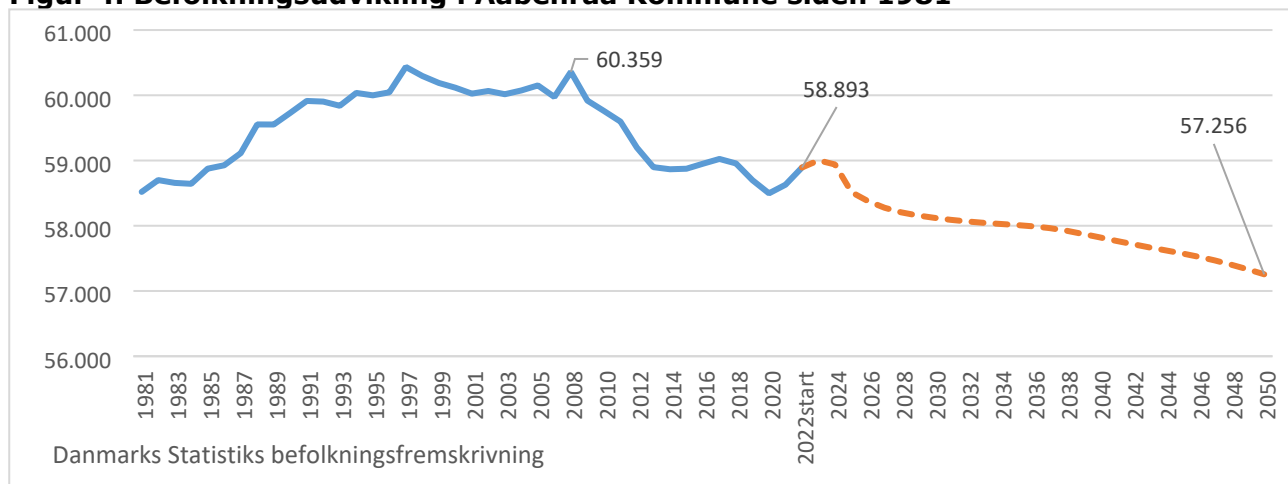
Endvidere har jobcenteret udviklet en række ledelsesinformationsrapporter, som belyser forskellige områder, og på forskellige niveauer. Brugen af statistik kan belyse forskellige udfordringer.

Ser man f.eks. helt overordnet på arbejdsmarkedsudviklingen siden 1981, er det geografiske område, vi i dag kender som Aabenraa Kommune mere udfordret end landsgennemsnittet af den demografiske udvikling, hvor der er risiko for at folketallet igen vil falde, og at en stor andel af befolkningen står uden for arbejdsstyrken. Gabet ift. hele landet har været stigende og vil fortsætte de kommende 25 år jf. fremskrivningen fra Danmarks Statistik herunder.

**Figur 3. Befolkningsudvikling for Aabenraa og hele landet**



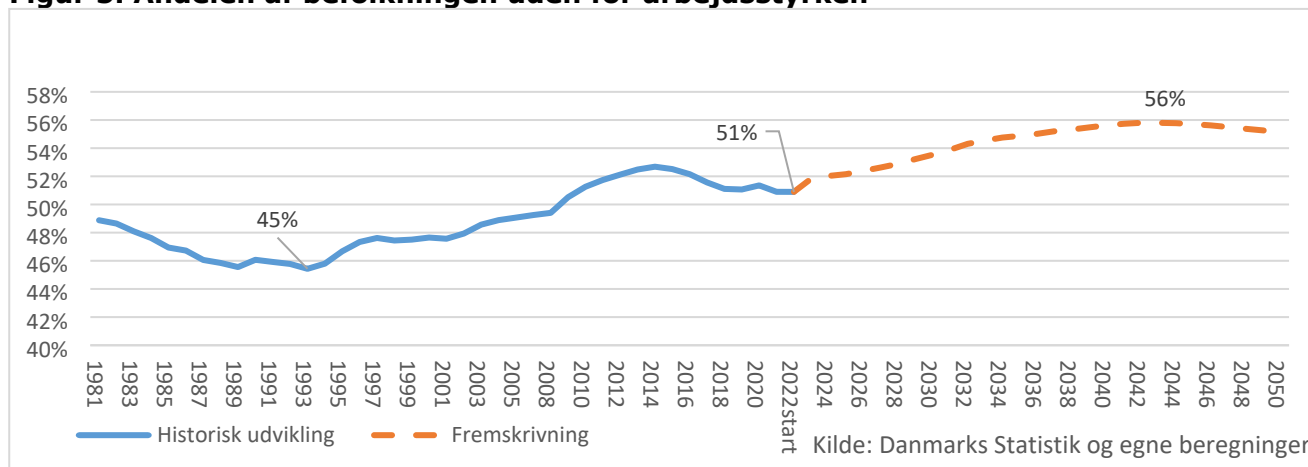
**Figur 4. Befolkningsudvikling i Aabenraa Kommune siden 1981<sup>2</sup>**



<sup>2</sup> Forud for kommunalreformen 1. januar 2007, dækkede det, vi i dag kender som Aabenraa Kommune af følgende kommuner: Aabenraa, Bov, Lundtoft, Rødekro og Tinglev kommuner.

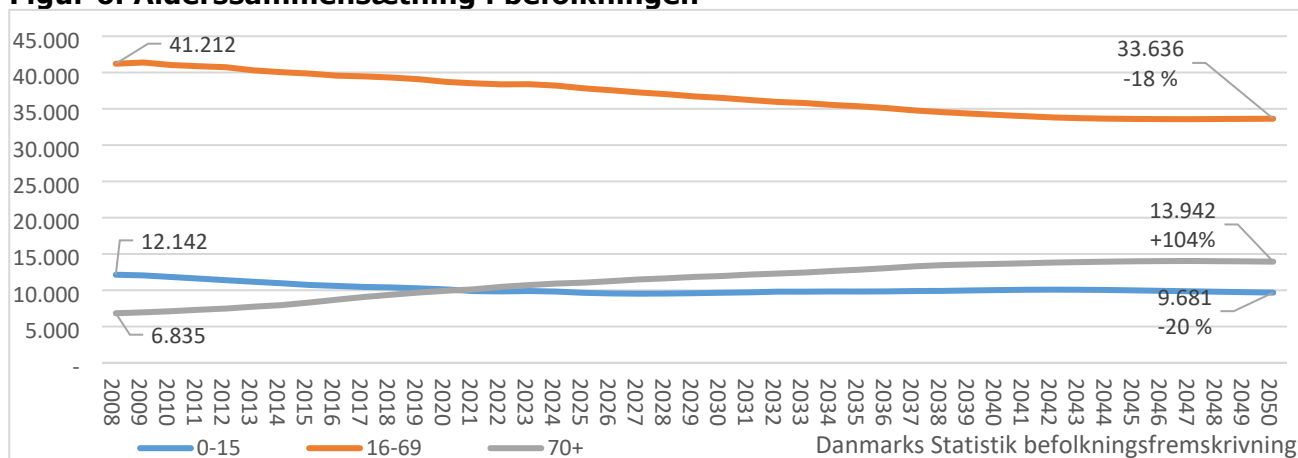


**Figur 5. Andelen af befolkningen uden for arbejdsstyrken**



Ovenstående betyder bl.a., at der er risiko for vedvarende rekrutteringsudfordringer i Aabenraa, da f.eks. andelen i de plejekrævende aldersgrupper er højere. Det lokale jobbarometer viser fortsat mangel på arbejdskraft inden for sundhedsområdet, hvilket omfatter social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker.

**Figur 6. Alderssammensætning i befolkningen**



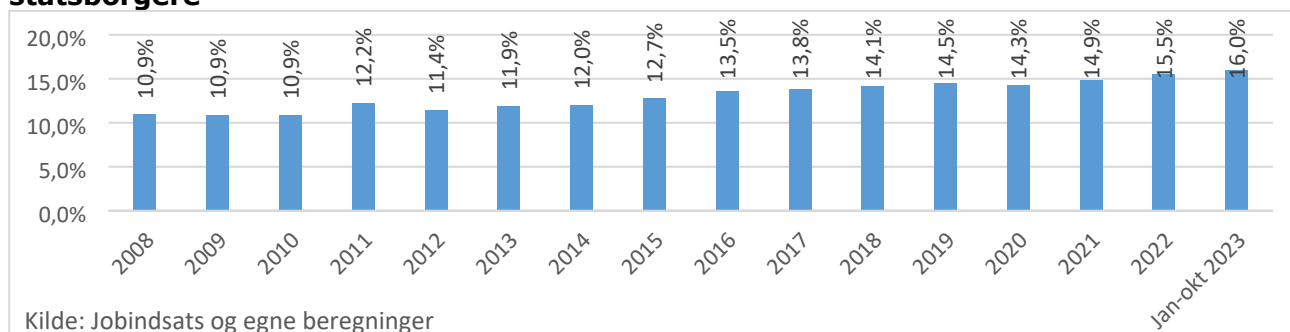
De seneste tal for arbejdsstyrken viser en stigning fra 2014 til 2022 på mere end 1.000 personer svarende til 4 %.<sup>3</sup> Ser man nærmere på lønmodtagerbeskæftigelsen i kommunen ses det, at beskæftigelsen er steget med 12 % fra 2014 til 2023 svarende til mere end 2.700 beskæftigede.<sup>4</sup> Fremgangen er bredt funderet, hvor pendling og indvandring spiller en stor rolle. Antallet af udenlandske statsborgere er steget med 39 % fra 2014 til 2023 svarende til 1.922 beskæftigede. Arbejdsgiverne i kommunen er i stigende grad afhængig af udenlandsk arbejdskraft. I perioden fra januar til oktober 2023 udgjorde udenlandsk arbejdskraft 16 % af de 25.123 fuldtidslønmodtagere.

<sup>3</sup> Kilde: Danmarks Statistik, RAS201 og egne beregninger

<sup>4</sup> Kilde: Jobindsats og egne beregninger



**Figur 7. Andel af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere der er udenlandske statsborgere**



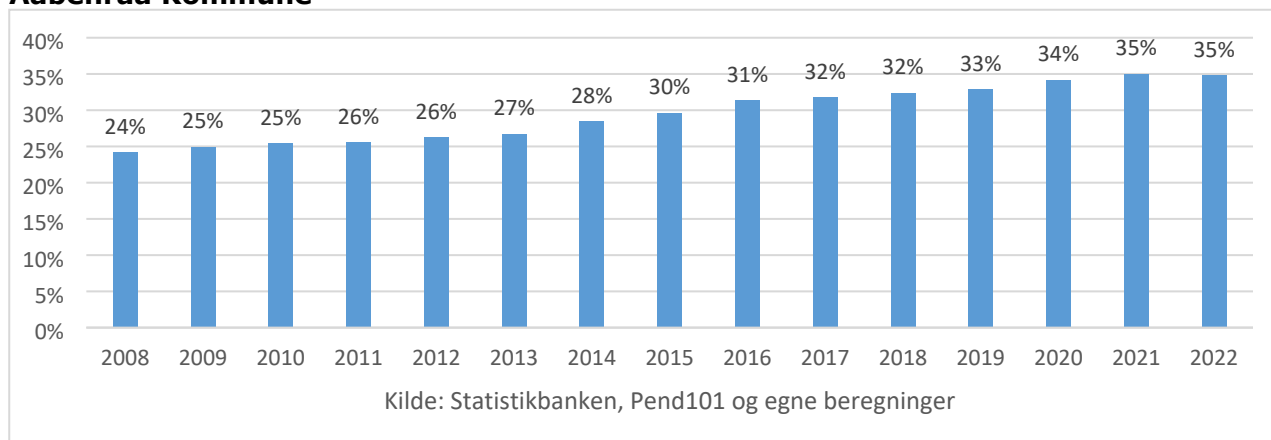
Alderssammensætningen i befolkningen vil de kommende år yderligere presse arbejdsmarkedet. Det er kommunens ambition at ændre denne udvikling og få en befolkningsvækst og nå 60.000 indbyggere i 2026.<sup>5</sup> Fra 4. kvartal 2020 til 4 kvartal 2024 voksede befolkningen med 0,2% svarende til 118 personer. Ser man nærmere på tallene er det særligt interessant, at antallet af tyske statsborgere er vokset med 43 %, så der nu er 3.922 med bopæl i kommunen.

Selvom beskæftigelsen i dag er højere og ledigheden lavere end forud for finanskrisen i efteråret 2008 er rekrutteringsproblemerne mindre udtalte og på det seneste er de aftaget.

## 2. Arbejdskraftbehov indfries bl.a. af indpendling og immigration

Aabenraa Kommune var ved sidste højkonjunkturs toppunkt i 2008 fortsat en kommune med flere beskæftigede end arbejdspladser og dermed en bopælskommune. I de sidste 10-15 år har kommunen ændret sig til at være en indpendlingskommune, hvor antallet af lønmodtagere med arbejdssted i kommunen ligger godt 2.000 personer højere end antallet af fuldtidsbeskæftigede borgere bosat i kommunen. Samlet set pendler mere end 10.500 borgere ind i kommunen for at arbejde mens godt 8.500 pendler ud.

**Figur 8. Indpendlingens andel af beskæftigede med arbejdssted i Aabenraa Kommune**



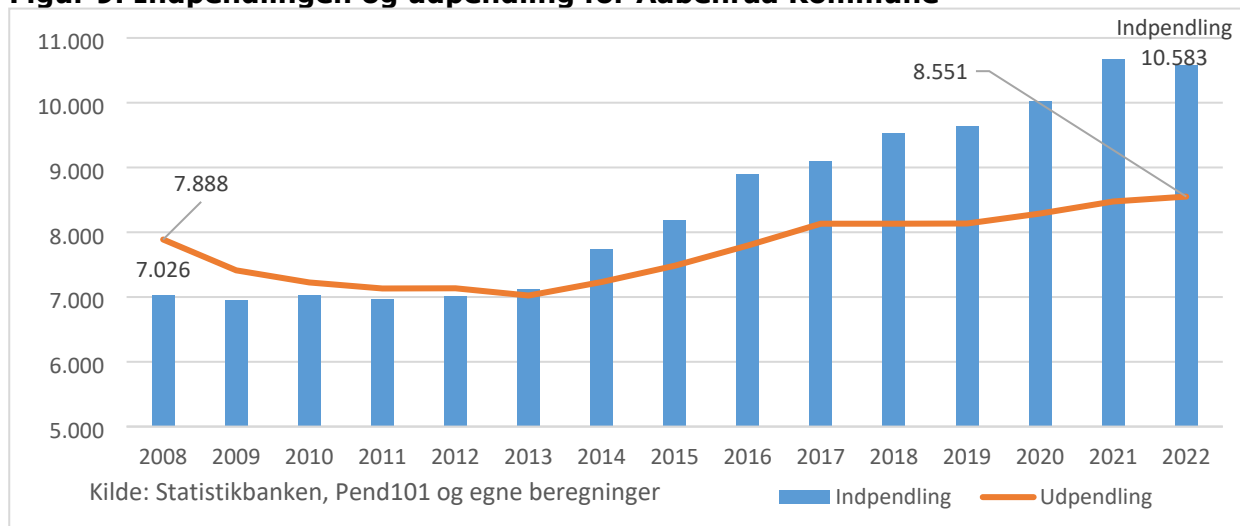
<sup>5</sup> Aabenraa Kommunes Erhvervsstrategi, side 9





Tal opgjort november 2021. Danmarks Statistik trukket 9. januar 2024

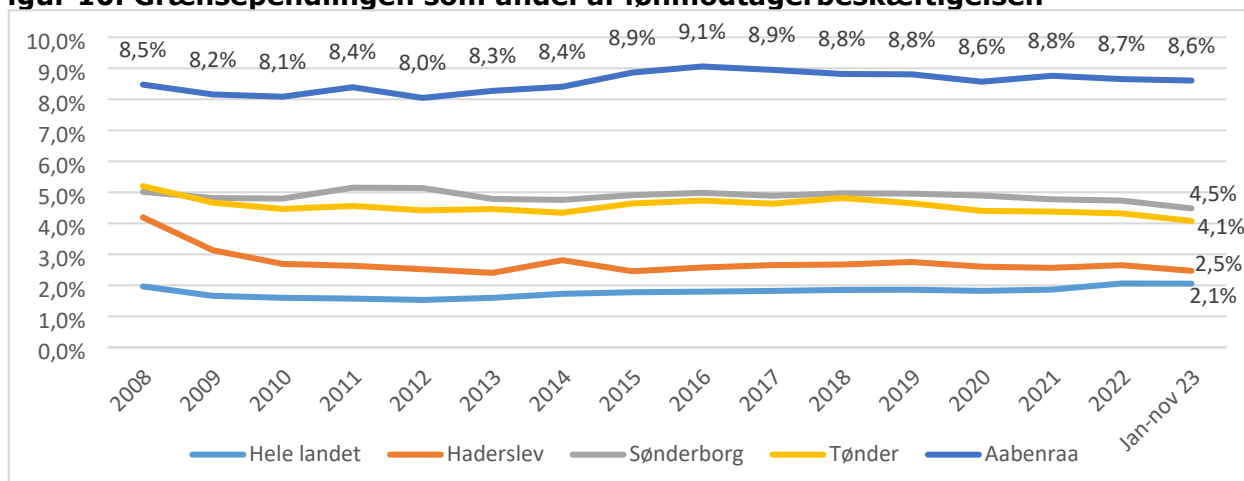
**Figur 9. Indpendlingen og udpending for Aabenraa Kommune**



Kommunens arbejdsgivere er altså afhængige af indpendlingen, som ikke kun finder sted fra andre danske kommuner, men også fra udlandet. Således udgør grænsependlere i de første 11 måneder af 2023 8,6 % af lønmodtagere med beskæftigelse i Aabenraa Kommune.<sup>6</sup>

Traditionelt er Aabenraa blandt de kommuner der er mest afhængige af grænsependling, hvor udviklingen siden 2008 ses herunder:

**Figur 10. Grænsependlingen som andel af lønmodtagerbeskæftigelsen<sup>7</sup>**



<sup>6</sup> Kilde: Jobindsats: Udenlandsk arbejdskraft og fuldtidsbeskæftigelses lønmodtagere med arbejdssted i kommunen

<sup>7</sup> Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere uden bopæl i Danmark (pendlere) som andel af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere efter arbejdssted

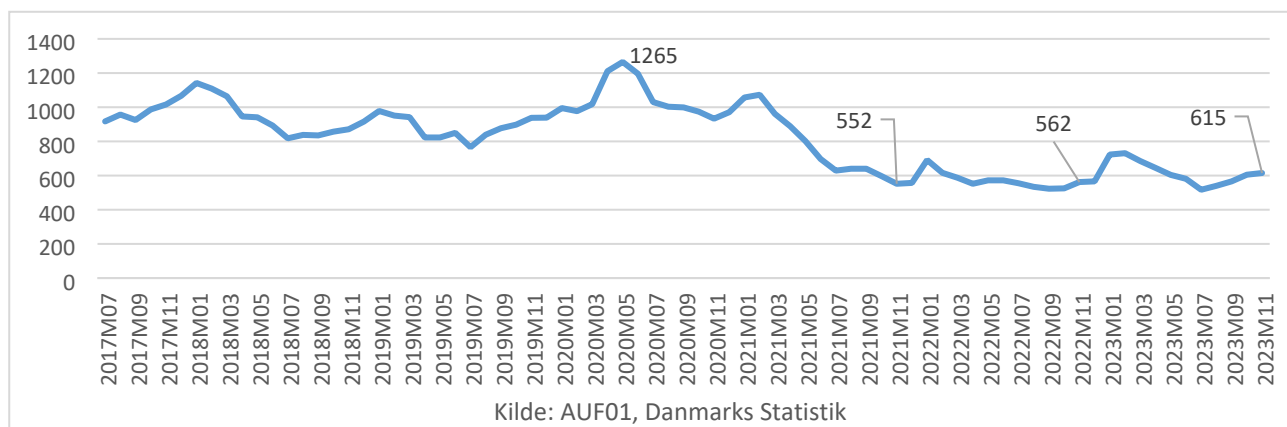


### 3. Ledighedsudvikling

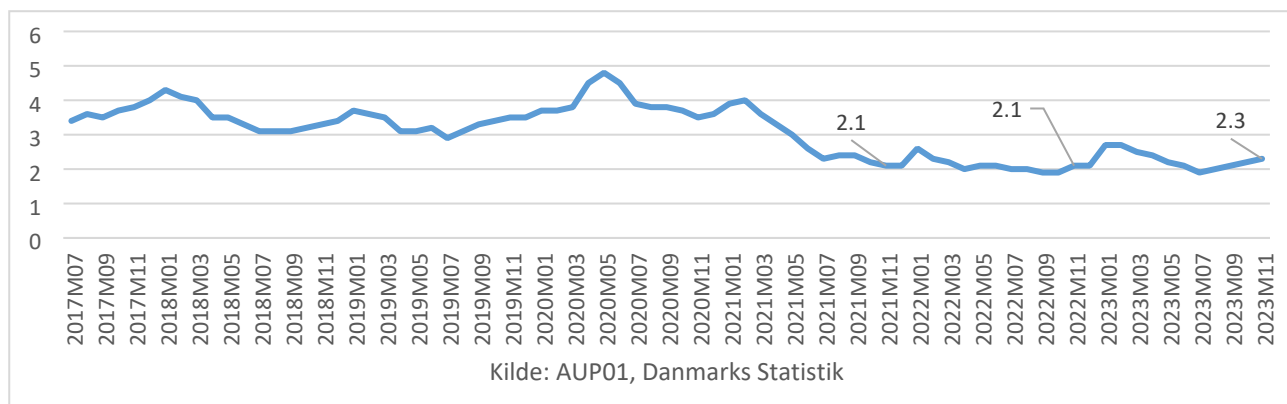
Der er fortsat en lav ledighed i Aabenraa blandt de arbejdsmarkedspare ledige (Dagpenge og jobparate kontanthjælpsmodtagere) og i november 2023 lå ledigheden på 2,3 % i forhold til arbejdsstyrken, mens den var på 2,1 % året før.

Konkret er antallet af arbejdsmarkedspare ledige faldet til et meget lavt niveau, men er det seneste år steget med 9,4 %:

**Figur 11. Arbejdsmarkedspare fuldtidsledige i Aabenraa Kommune**



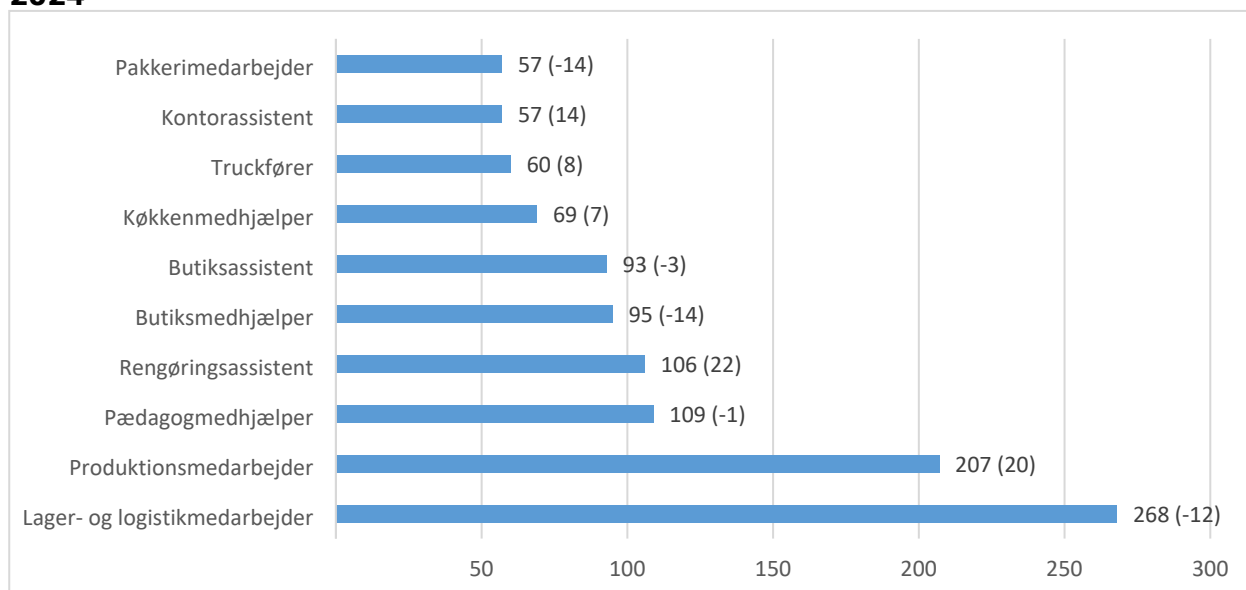
**Figur 12. Ledigheden i % af arbejdsstyrken**



Zoomes der ind blandt de ledige i Aabenraa, så ses der et nuanceret billede med både stigninger og fald i antallet af jobsøgere det seneste år i de enkelte brancher. Den stigende ledighed kan således aflæses for enkelte grupper, mens andre falder, hvilket afspejler den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet.



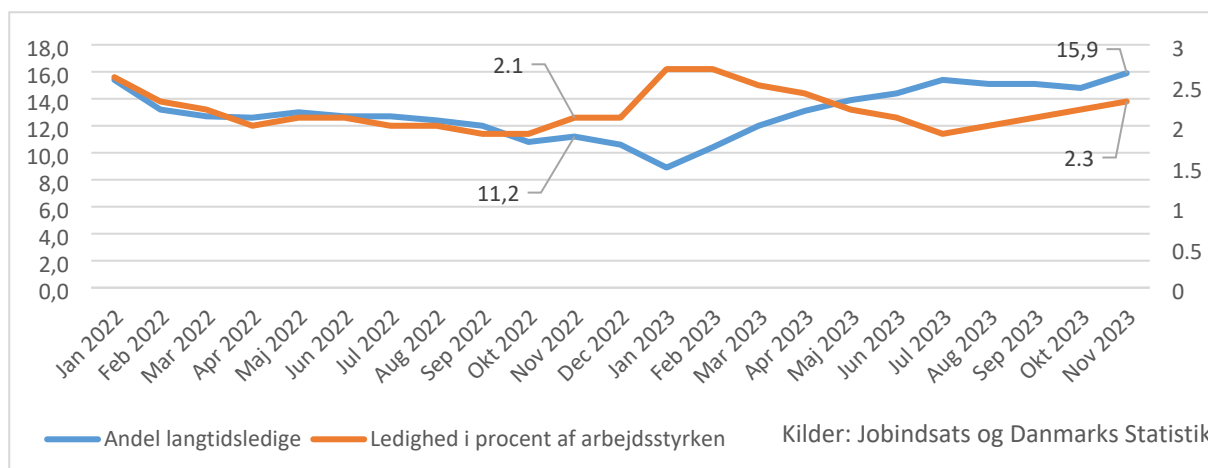
**Figur 13. Top 10 job med ændring i jobparate ledige fra 18. jan. 2023 til 18. jan. 2024**



Kilde: Udtræk fra KMD Insight 18-1-2024

Det er værd at bemærke, at den svagt stigende ledighed også har medført, at en større andel af de ledige er langtidsledige. Det betyder også, at der er grupper blandt de ledige, der har vanskeligere ved at komme tilbage i job, selvom der fortsat er stort efterspørgsel på arbejdskraft.

**Figur 14. Andel langtidsledige og ledigheden i procent af arbejdsstyrken**



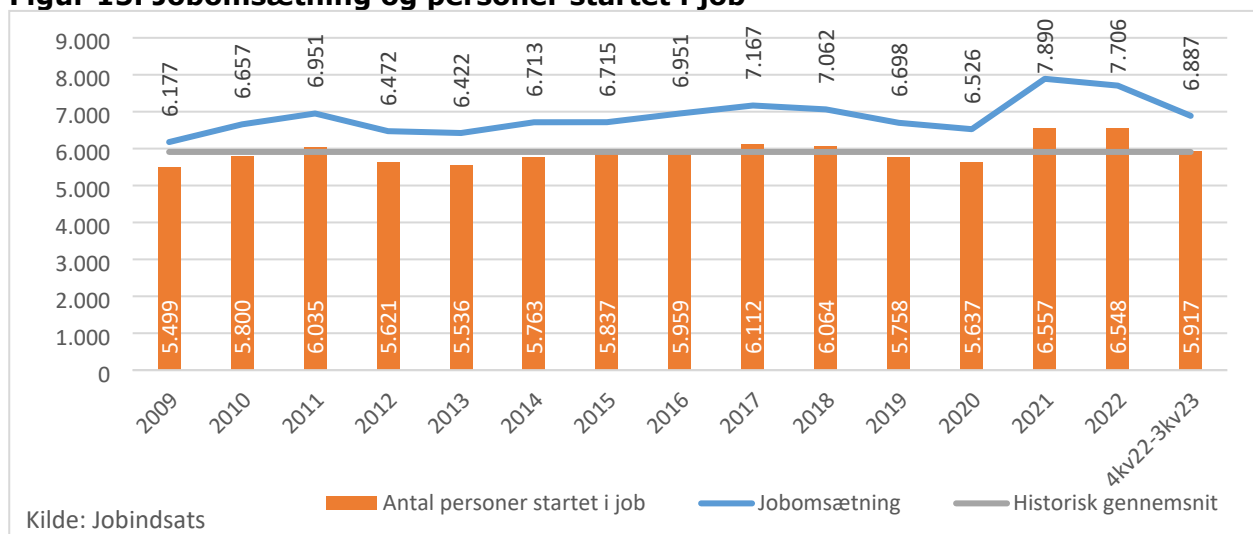
## 4. Høj jobomsætning presser arbejdsmarkedet

Som det fremgår herunder er jobomsætningen<sup>8</sup> og personer der er påbegyndt i job i den seneste årsperiode vigende men fortsat på et højt niveau. Mange job besættes dermed fortsat henover året og nogle endda mere end en gang, men tendensen er vigende, hvilket også kan aflæses af den svagt stigende ledighed.

<sup>8</sup> En person tæller flere gange ved jobskifte

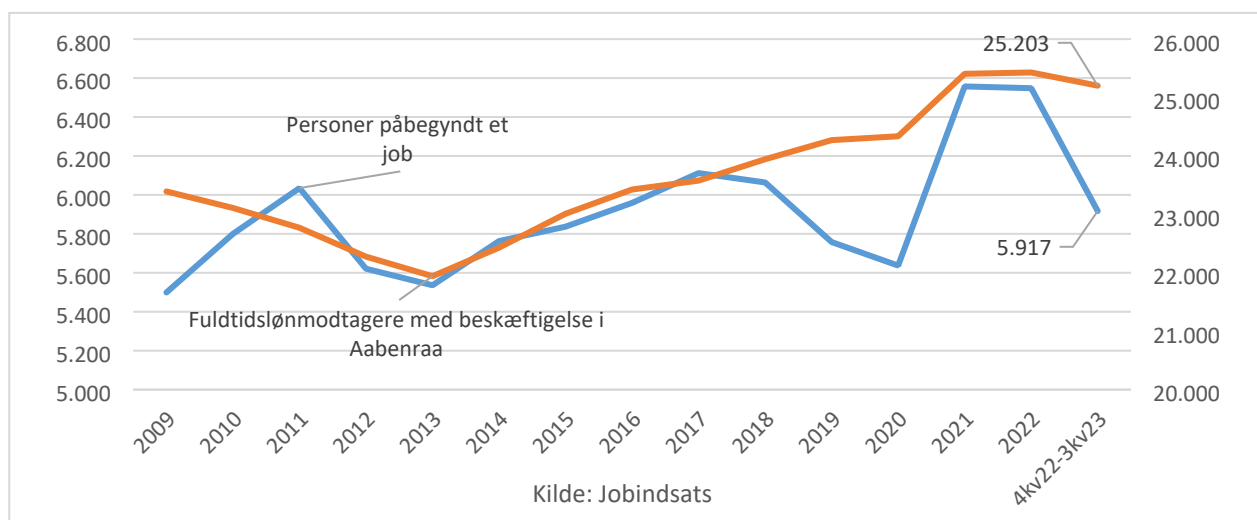


**Figur 15. Jobomsætning og personer startet i job**



Den seneste årsperiode blev knap 5.900 job besat, hvilket er gennemsnitlig for de seneste 14 år og sammenlignet med samme årsperiode året før, er der tale om et fald på 13% svarende til knap 1.000 færre job. Arbejdsmarkedet er dermed kendetegnet ved faldende aktivitet men fortsat høj dynamik, der er en styrke for såvel virksomheder som lønmodtagere. Denne udvikling har som afledt konsekvens betydet aftagende rekrutteringsproblemer i forhold til 2022. I nedenstående figur ses, at væksten i lønmodtagerbeskæftigelsen naturligt drev antallet af personer påbegyndt i job i vejret i flere år, mens det seneste år har vist et fald i begge indikatorer.

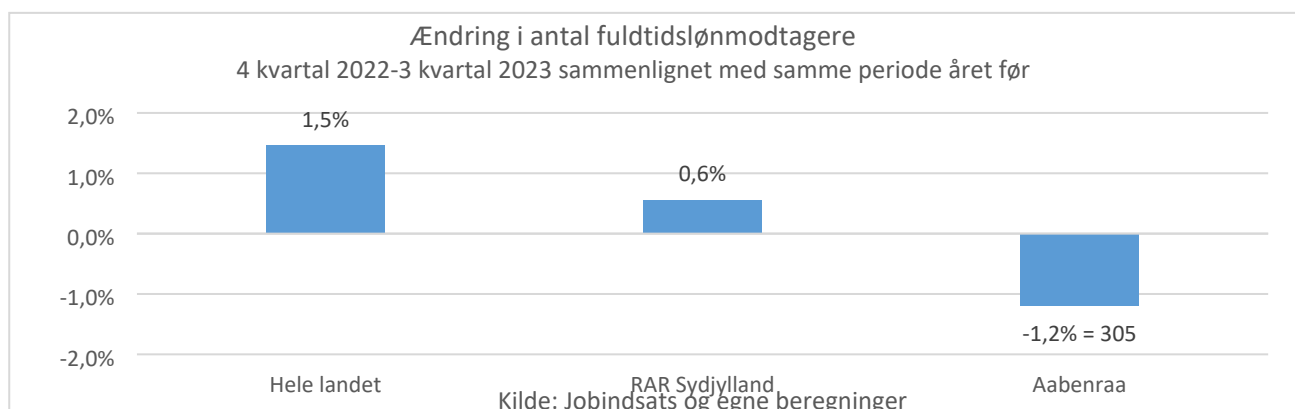
**Figur 16. Antal personer påbegyndt i job og lønmodtagerbeskæftigelse**



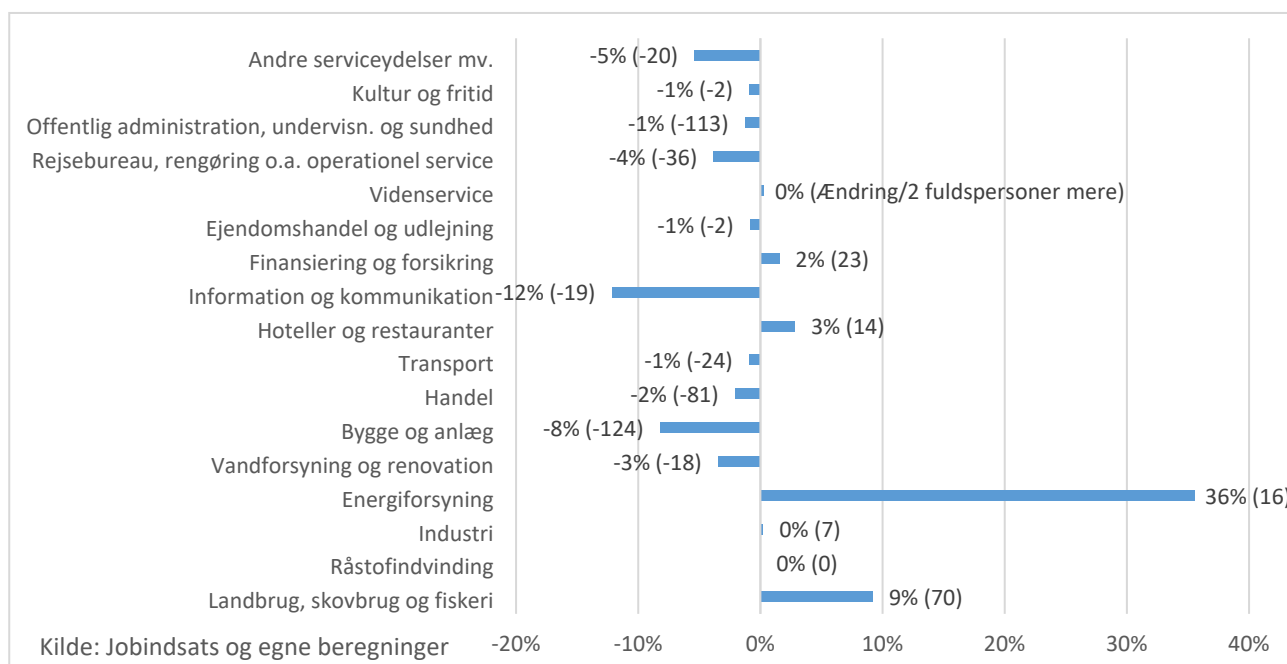
Den seneste årsperiode er antallet af fuldtidslønmødtagere med arbejdssted i kommunen faldet med 305 svarende til 1,2 %. Det ses, at der fortsat er vækst i hele landet og for regionen som helhed.



**Figur 17. Ændring i lønmodtagerbeskæftigelsen**



Fordelt på brancher ses, at der nu er en række brancher med vigende beskæftigelse.  
**Figur 18. Vækst i antal arbejdspladser fra 4kv20-3kv21 til 4kv21-3kv22**

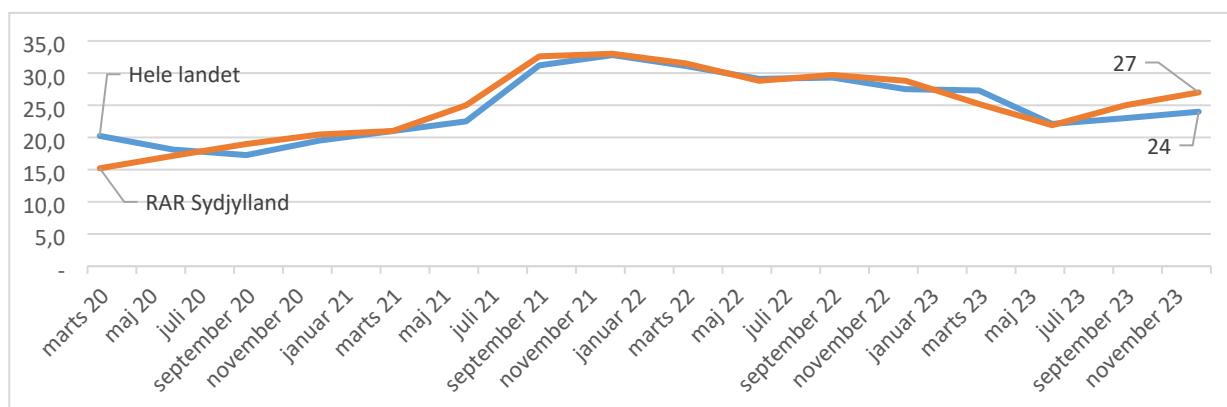


## 5. Rekruttering

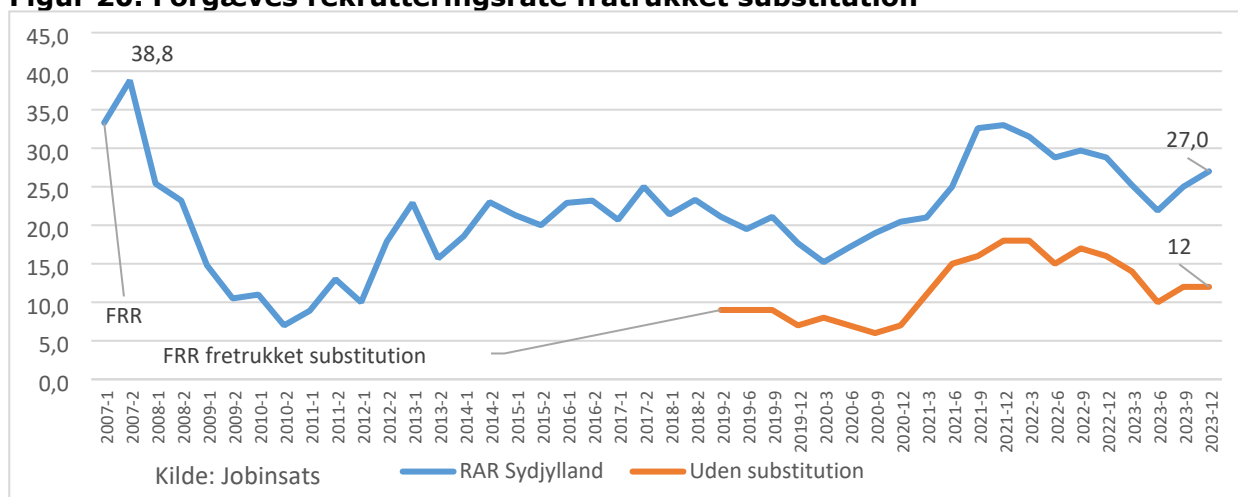
Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år en række mål for beskæftigelsesindsatsen i landets kommuner. En gennemgående målsætning er, at virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft. Målet monitoreres af STAR i de såkaldte rekrutteringssurveys, som blandt andet viser andelen af forgæves rekrutteringer. Over tid følger andelen af virksomheder, der melder om rekrutteringsudfordringer, i RAR Sydjylland andelen på landsplan. I seneste undersøgelsen er andelen i RAR Sydjylland marginalt over andelen på landsplan.



**Figur 19. Forgæves rekrutteringsrate (mangel på arbejdskraft) opgjort af STAR**



**Figur 20. Forgæves rekrutteringsrate fratrukket substitution**

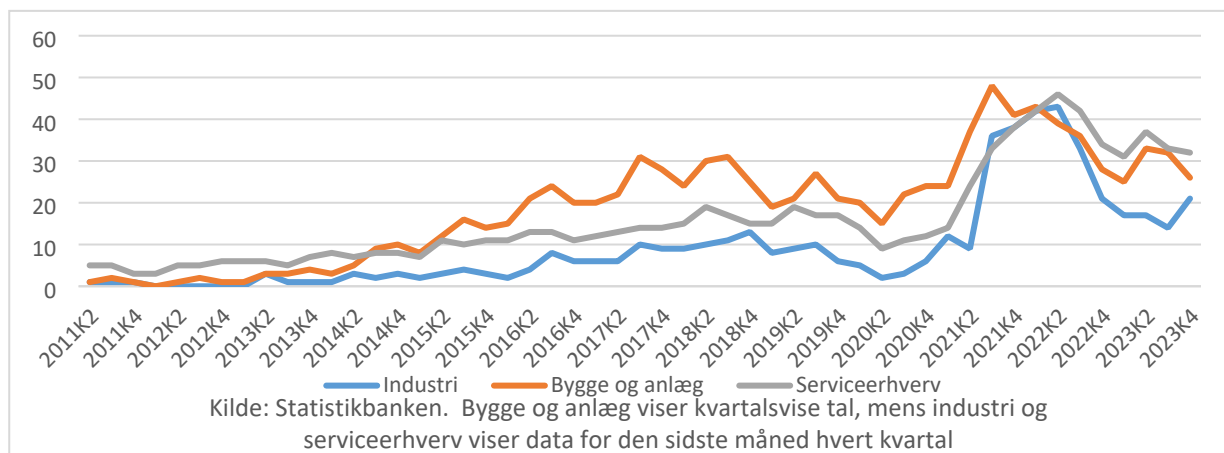


Rekrutteringsudfordringer har været stigende frem til udgangen af 2021, hvorefter de er aftaget en smule. Set over de sidste 15 år er det aktuelle niveau højt men dog under niveauet forud for finanskrisen i 2008. Den forgæves rekrutteringsrate lå i december 2023 på 27 % mod 29 % året forinden, hvilket betyder, at 2,7 ud af 10 stillinger ikke kunne besættes med en kandidat med de ønskede kvalifikationer. Undersøgelsen viser dog også, at virksomhederne i 40-50 % af tilfældene anvender substitution og dermed alligevel får en medarbejder ansat. Dermed er andelen af stillinger, der forbliver ubesatte reelt på 12 % i december 2023 mod 16 % året før.

At der over det seneste år er svagt aftagende rekrutteringsproblemer bekræftes af Danmarks Statistiks konjunkturundersøgelser. Inden for bygge og anlæg angav knap en fjerdedel af virksomhederne i 4. kvartal 2023, at de var udfordret af manglen på arbejdskraft mens det året før var 28 %. For virksomheder inden for industrien gør denne udfordring sig gældende for næsten 21 % mens serviceerhvervene ligger på omkring en tredjedel.

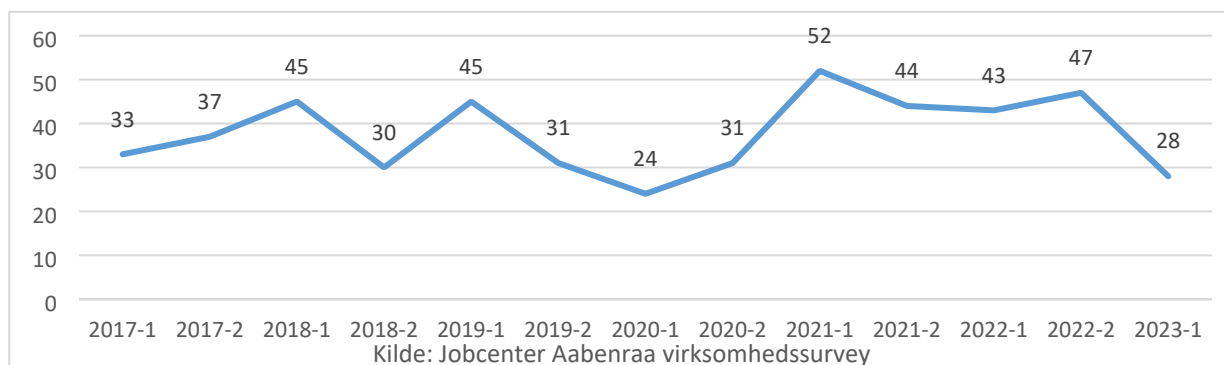


**Figur 21. Andel af virksomheder som oplever mangel på arbejdskraft**



Lokalt gennemføres virksomhedssurveys hvert halve år, hvor det ses, at virksomhederne oplever udfordringer med at rekruttere den ønskede arbejdskraft. Som det fremgår var andelen med rekrutteringsudfordringer særlig høj i perioden 2021-2022, for derefter at falde.<sup>9</sup>

**Figur 22. Andel af virksomheder som har oplevet vanskeligheder med at få besat opslåede stillinger inden de sidste 6 måneder**



## 5.1 Hvor er der mangel?

Ses der på forgæves rekruttering i RAR Sydjylland opgjort af STAR dækker de en lang række kvalifikationer, hvor der i forvejen er høj beskæftigelse i regionen f.eks. rengøringsassistent, lagerarbejder, social- og sundhedsassistent mm. Som det ses omfatter det også kvalifikationer der efterspørges på tværs af brancherne.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Omkring 200 virksomheder deltager i besvarelsen af den lokale survey.

<sup>10</sup> Opgjort af STAR i Rekrutteringssurvey december 2023.

**Tabel 1. Forgæves rekruttering opgjort på stillingsniveau af STAR**

Stillingsbetegnelse	Stillingsbetegnelse
Rengøringsassistent	Mekaniker
Social- og sundhedsassistent	Tjener
Kundeservicemedarbejder	Programmør og systemudvikler
Butiksassistent	Skolepædagog
Køkkenmedhjælper	Pædagogmedhjælper
Pædagog	Butiksmedhjælper
Lager- og logistikmedarbejder	Tømrer
Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	Bogholderi- og regnskabsassistent
Kontormedhjælper	Ekspedient
Social- og sundhedsmedhjælper	Servicetekniker, rengøring og ejendomsservice
Elektriker	IT-konsulent
Kok	Projektleder
Sygeplejerske	Maskinfører
Call centermedarbejder	Officer
Handicaphjælper	Jurist
Folkeskolelærer	Læge
Produktionsmedarbejder	Chauffør, specialtransport
Studentermhjælp	Dagplejer
Assistent til salgssupport	Klejnsmed
Marketingmedarbejder	

Jobcenteret gennemfører i lighed med STAR rekrutteringssurveys, der offentliggøres kvartalsvis i Jobbarometeret. Det seneste Jobbarometer er fra 4. kvartal 2023, hvor det fremgår, at der er 18 mangelområder, der fordeler sig på sundhedsområdet, transport, bygge og anlæg, lager og logistik, socialområdet samt restauration og industri. Dertil kommer 28 områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Nedenstående viser i oversigten over mangelområder, som har en række lighedspunkter med STARs undersøgelse:

**Figur 23. Mangelområder i Aabenraa<sup>11</sup>**

# Jobmuligheder



## 4. kvartal 2023

Klik på stillingsbetegnelserne for at se ledige stillinger!

SOSU-assistent	★	Lastvogsmekaniker/-lærling
SOSU-hjælper	★	Svejser (fjernvarme)
Sygeplejerske	★	Landbrugsmaskinmekaniker/-lærling
VVS/-lærling	★	Faglært lager- og logistikmedarbejder
VVS-energimontør/-lærling	★	Uddannet bogholder/controller
Mekaniker/-lærling	★	Pædagog
Lastbilchauffør m. certifikat	★	Kok
Trailermekaniker	★	Faglært tjener
Elektriker	★	Kloakrør lægger

<sup>11</sup> Udtrykket den 18. januar 2024: <https://www.jobcenteraabenraa.dk/fakta-om-arbejdsmarkedet-og-jobcenteret/jobbarometer/>





## 6. Forebyggelse af arbejdskraftmangel

Ovenstående gennemgang tegner et billede af et arbejdsmarked, hvor der trods den vigende tendens fortsat er en del virksomheder, der oplever udfordringer med at rekruttere den arbejdskraft, de ønsker. Nedenfor gennemgås de tiltag Jobcenter Aabenraa har gennemført for at understøtte virksomhederne og de ledige.

### 6.1 Formidling

Det er sjældent, at virksomhederne gør brug af jobcentrene til at få arbejdskraft formidlet eller henvist. Når det sker, er det primære redskab formidling af borgere, der ønsker konkrete job, hvor arbejdsgiveren via en jobordre til jobcenteret beder om at få formidlet ledige borgere med henblik på ansættelse. Igennem 2023 har jobcenteret oprettet 486 jobordrer, der omfatter 580 stillinger fra virksomheder beliggende i Aabenraa Kommune. Jobordrerne dækker 339 virksomheder, hvilket svarer til, at 10 % af de lokale virksomheder har kontaktet jobcentret med en ordinær jobordre. Set i forhold til 2022 er der tale om en pæn fremgang.

**Tabel 2. Jobordrer med henblik på ordinær ansættelse i 2022 og 2023**

	Antal virksomheder Andel af virksomheder	Jobordrer	Antal stillinger	Antal formidlinger	Antal borgere	Ansæt
2022	152 / 4,6%	194	259	326	241	229
2023	339/10,2%	486	580	639	491	390

Kilder: Antal formidlinger opgjort via KMD Insight, Antal virksomheder opgjort af Danmarks Statistik

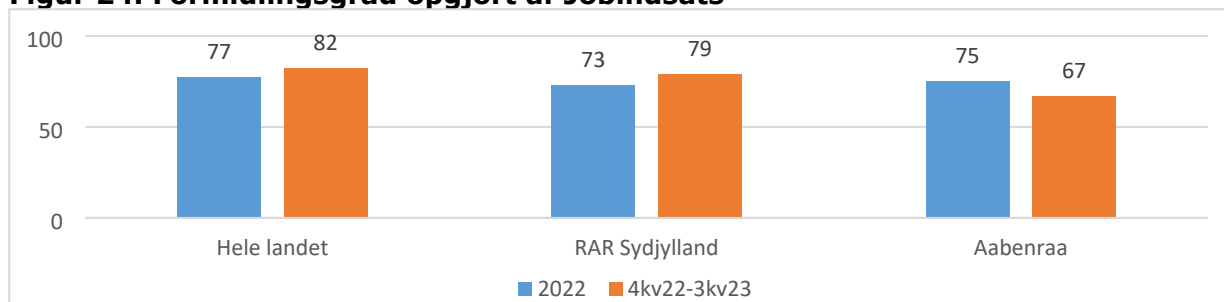
Når der oprettes en jobordre, er det meningen, at antallet af stillinger skal anføres, dette er dog ikke altid sket. I nedenstående opgørelse, er antallet af stillinger sat til 1, såfremt at antal stillinger ikke har været angivet. Det betyder, at tallet vil være en smule undervurderet i forhold til rette antal stillinger, som jobordrerne har medført.

Jobindsats opgør såvel en formidlingsgrad samt en besættelsesgrad. Formidlingsgraden viser andelen af stillinger, der bliver formidlet arbejdskraft til, mens besættelsesgraden viser andelen af stillinger, der er blevet besat. Der er forsinkelse i data på ca. 3 måneder for besættelsesgraden, hvorfor disse data ikke har samme aktualitet. I Aabenraa udgjorde antallet af oprettede jobordrer i 2022 190, mens det var 346 i 2023 fordelt på 411 stillinger. Som det ses herunder formidles og besættes der i Aabenraa til lidt færre stillinger end i det valgte sammenligningsgrundlag i 2023.<sup>12</sup>

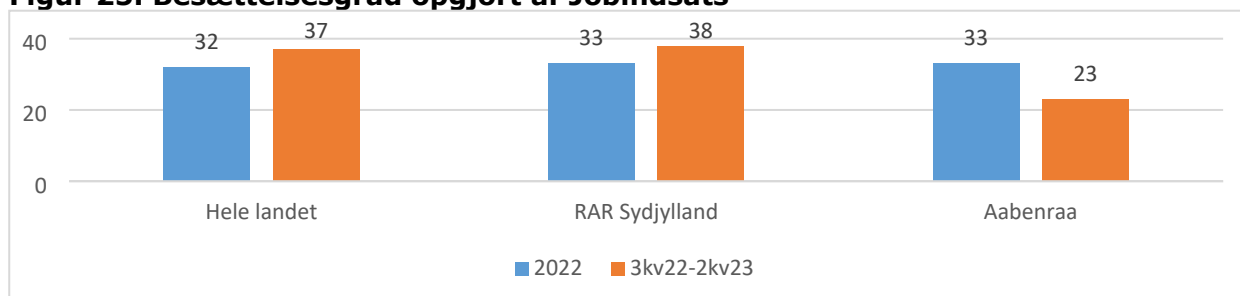
<sup>12</sup> Målingen på Jobindsats omfatter kun ordinære job herunder indgår også fleksjob, IGU-ansættelse samt lærlinge- og elevjob



**Figur 24. Formidlingsgrad opgjort af Jobindsats**



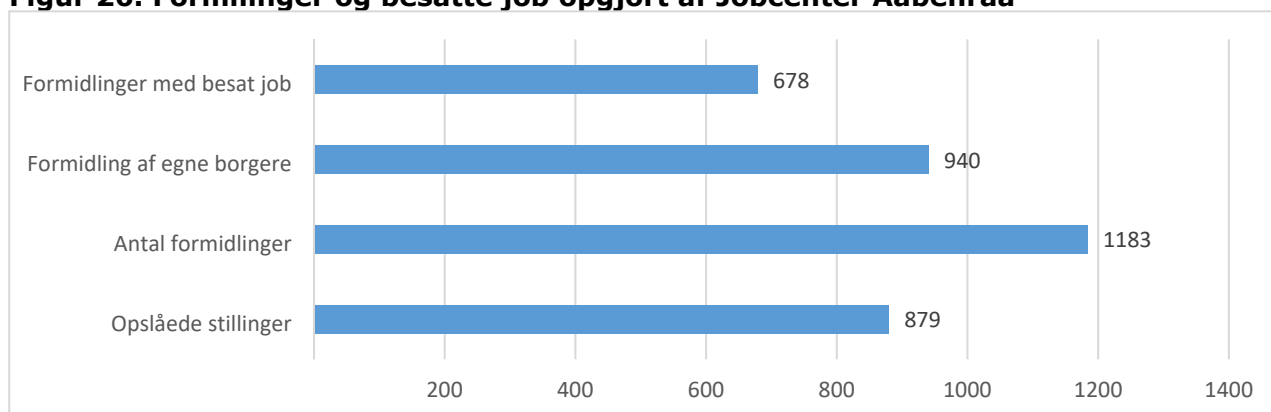
**Figur 25. Besættelsesgrad opgjort af Jobindsats**



Hvis man ser på formidlingen af arbejdskraft fra et lidt bredere perspektiv kan man ud over de ordinære jobordrer medtælle de ordre som omfatter løntilskud og virksomhedspraktik. Registreringsmæssigt er tallene behæftet med en usikkerhed, da de ikke udelukkende indeholder arbejdsmarkedsparate ledige.

I 2023 har Jobcenteret haft mulighed for at formidle til 879 stillinger. Der er blevet formidlet 1.183 gange heraf 940 gange, hvor det var borgere fra Aabenraa Kommune. 678 gange førte formidlingen til en besat stilling.

**Figur 26. Formilinger og besatte job opgjort af Jobcenter Aabenraa**



Kilde: Udtræk KMD Insight 18 januar 2024

Ud over de registrerede formidlinger, så foregår formidling ofte "uformelt" gennem virksomhedernes direkte kontakt til jobcenterets virksomhedskonsulenter. Ligeledes foregår der rekruttering indirekte via virksomhedsrettede aktiveringer i form af løntilskud,



virksomhedspraktik og voksenlærlingeordningen. Denne form for rekruttering tælles heller ikke med i formidlinger.

### 6.1.1 Jobdating i 2023

Jobdating, der gennemføres i samarbejde med Business Aabenraa. De deltagende virksomheder har konkrete jobåbninger eller elevpladser med, mens de jobsøgende deltager frivilligt i arrangementet. Det har vist sig at være en succes. I 2023 har der været afholdt 6 dage med jobdating, og der er planlagt yderligere 6 i 2024. 69 virksomheder har deltaget i arrangementerne, og Jobcenteret skønner, at mellem 1200 og 1600 jobsøgende har deltaget.

### 6.1.2 JobGateDenmark

Aabenraa Kommune går ind og støtter op omkring Padborgs virksomheder for at sikre at området kan få den rigtige arbejdskraft. Det sker gennem en rekrutteringsmanager, der servicerer områdets virksomheder med rekruttering både internationalt og nationalt.

### 6.1.2 JobSønderjylland

De fire sønderjyske jobcentre arbejder sammen om et fælles rekrutterings- og opkvalificeringssamarbejde. Samarbejdet betyder, at jobcentrene er fælles om større rekrutteringsopgaver- og opkvalificering, der kræver specialiseret arbejdskraft. Tanken er at give virksomhederne én indgang til rekruttering på tværs af Sønderjylland. Det har f.eks. været brugt inden for næringsmiddelområdet, hvor opgaven var forankret i Jobcenter Sønderborg, men alle fire sønderjyske jobcentre har sendt kandidater til stillingerne.

### 6.1.2 Jobservice Danmark

Jobservice Danmark er et initiativ iværksat af STAR, hvor de tilbyder hjælp til virksomheder, der:

- har behov for ledig arbejdskraft fra flere jobcentre
- har behov for opkvalificering af medarbejdere eller integration
- ønsker en jobserviceaftale, så I kan være på forkant med at få nye medarbejdere

## 6.2 Opkvalificering

Via opkvalificering får mange virksomheder dækket en del af deres arbejdskraftbehov. Jobcenter Aabenraa ligger stor vægt på, at disse forløb er målrettet konkrete behov på arbejdsmarkedet. Jobcenteret har haft stor succes med disse forløb om end de kan være vanskelige at etablere pga. store forskelle mellem udbud og efterspørgsel.

### 6.2.1 Uddannelseskonsulent

Jobcenterets uddannelseskonsulent hjælper virksomheder og ledige med at navigere rundt i de forskellige uddannelsesordninger. Konsulenten har særligt fokus på at motivere og hjælpe de ledige med at foretage uddannelsesvalg, og få dem til at søge ind på uddannelserne. En udfordring i forhold til uddannelse er, at der typisk er optag 2 gange årligt. Dermed er der risiko for, at den enkelte ledige fastholdes i offentlig forsørgelse frem til uddannelsesstart, og i forløbet måske mister motivationen for at tage uddannelse eller starter i job i stedet for uddannelse. I 2023 har 419 borgere har i 2023 haft en samtale med jobcenterets uddannelseskonsulent med henblik på at afdække behov for uddannelse og opkvalificering.

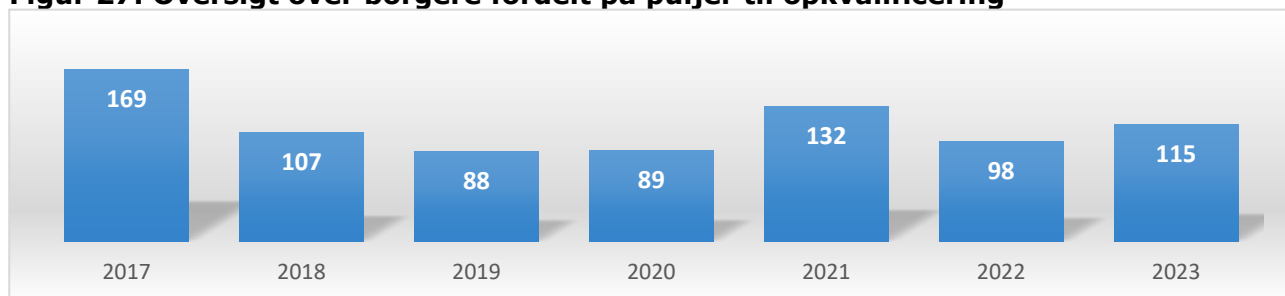


I slutningen af 2023 blev ordningen med 110% af dagpengesatsen under uddannelse gjort permanent og jobcenteret forventer derfor, at ordningen vil opnå god tilslutning blandt de ledige i kommunen.

### 6.2.3 Puljer målrettet opkvalificering

Nedenfor ses omfanget af borgere, der har deltaget i opkvalificeringsforløb rettet mod virksomhedernes behov finansieret af regionale puljer eller puljer til uddannelsesløft. Kurserne dækker over mange brancher som f.eks. transport, lager og industri.

**Figur 27. Oversigt over borgere fordelt på puljer til opkvalificering**



Udtræk KMD-Insight 13 december 2022

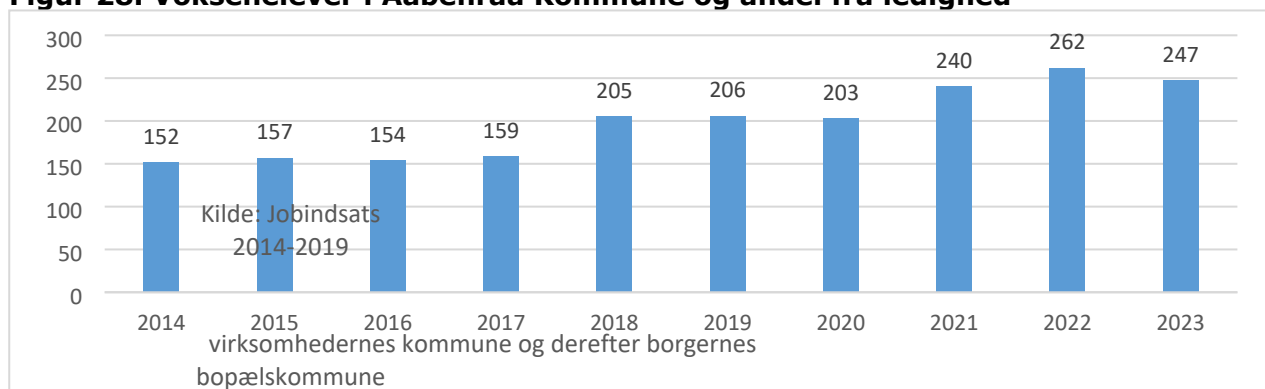
### 6.2.4 Målrettet opkvalificering

Jobcenteret har i samarbejde med erhvervsuddannelsesinstitutioner gennemført opkvalificering af ledige målrettede brancher som f.eks. SOSU-området, gastronomi samt bygge- og anlæg.

### 6.2.5 Voksenlærlinge

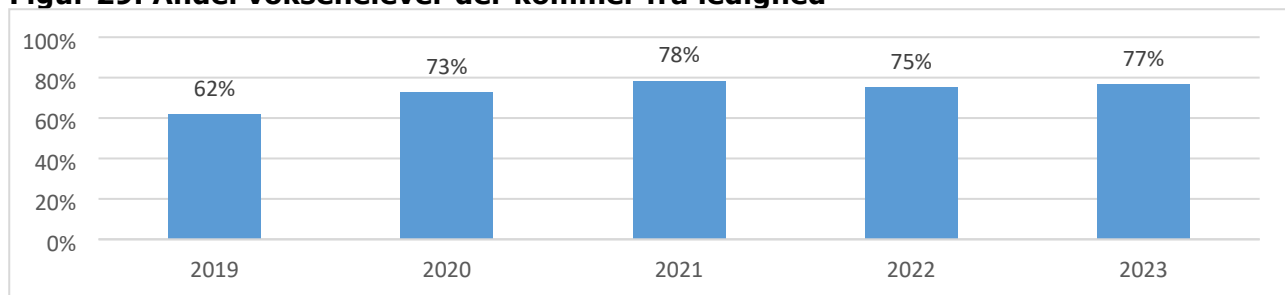
Nedenstående viser virksomhedernes brug af voksenlærlingeordningen. Hvor ca. hver fjerde tidligere kom fra beskæftigelse, så udgør denne andel nu godt hver femte. Det betyder alt andet lige, at andelen som kommer fra ledighed er vokset, og nu udgør fire ud af fem af vokselevforløbene. Denne udvikling er tegn på, at virksomhederne gerne tager elever og dermed sikrer at både unge og voksne får en uddannelse. Samtidig reduceres manglen på medarbejdere med de rette kvalifikationer, når virksomhederne uddanner både ledige og eksisterende ansatte.

**Figur 28. Vokselever i Aabenraa Kommune og andel fra ledighed**





**Figur 29. Andel vokselever der kommer fra ledighed**



Kilde: Jobindsats

Som det fremgår herover er knap 8 ud af 10 voksenlæringer ledige, hvor 90 % enten er ufaglærte eller med forældet uddannelse.

Et godt eksempel på hvordan ordningen bidrager til at løse rekrutteringsudfordringer er Aabenraa Kommune, hvor der de senere år er uddannet en del vokselever.

### 6.3 Øvrige indsatser

Jobcenter Aabenraa samarbejder med en række kommuner, statslige organer samt lokale virksomheder omkring arbejdskraftformidling. Dette omfatter bl.a.

- Det Grænseregionale Arbejdsmarkedsråd  
Dette samarbejde er etableret således at de danske og tyske politiske aktører mødes og drøfter udfordringer.
- Work In Denmark i Odense og Eures arbejder med rekruttering af arbejdskraft fra udlandet.

#### 6.3.1 Øget viden om lokalt erhvervsliv

Jobcenter Aabenraa har i samarbejde med Marselisborg Consult gennemført 2 busture i 2022 og 3 busture for 30-40 sagsbehandlere i 2023, der har bidraget til øget kendskab til brancherne og dermed understøtte bedre jobformidling. De besøgte brancher er landbrug, transport og industri.

#### 6.3.2 Karrieremesse

Business Aabenraa har gennemført en karrieremesse 4. kvartal 2023 med mange lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Første halvdel af messen er rettet mod lokale skoleelever, mens eftermiddagen er rettet mod jobsøgere. Jobcenter Aabenraa har en stand på messen og sidder med i styregruppen.