

Kort om Arbejdsmarkedsbalancen

Arbejdsmarkedsbalancen består af fem balancekategorier, som hver især fortæller noget om forholdet mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og dermed om jobmulighederne i den omhandlede stillingskategori.

Arbejdsmarkedsbalancen dannes ved, at cirka 660 stillingsbetegnelser fordeles på de følgende fem kategorier:

- **Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft (ts_mangel)**
Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har særligt omfangsrige problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er ekstraordinær lav for stillingen. Jobmulighederne er derfor rigtigt gode for stillingerne i kategorien.
- **Mangel på arbejdskraft (mangel)**
Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er lav for stillingen. Jobmulighederne er derfor rigtig gode for stillingerne i kategorien.
- **Paradoksproblemer (paradoks)**
Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er høj for stillingen. Jobmulighederne er rigtig gode for stillingerne i kategorien.
- **Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft (gode_besk)**
Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at jobomsætningen er høj for stillingen. Jobmulighederne er derfor gode for stillingerne i kategorien.
- **Overskud af arbejdskraft (mindre_besk)**
Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at ledigheden er høj og jobomsætningen er lav for stillingen. Jobmulighederne er derfor mindre gode for stillingerne i kategorien.