

NAVS BEDRIFTSUNDERSØKELSE HØSTEN 2012

Av Kari-Mette Ørbog og Johannes Sørbo

Sammendrag

Høstens bedriftsundersøkelse viser at det nå er færre virksomheter enn for ett år siden som forventer økt sysselsetting det kommende året. 22 prosent av bedriftene oppgir at de regner med å øke sysselsettingen det neste året, mens 10 prosent regner med å måtte nedbemanne. Dette er en tydelig forverring siden høstundersøkelsen i 2011, da bedriftenes sysselsettingsforventninger var på det høyeste nivået rapportert etter finanskrisen.

I høstens undersøkelse har optimismen økt mest innen undervisning, mens den har sunket mest innen transport og lagring. Bergverksdrift og utvinning er næringen hvor flest virksomheter forventer sysselsettingsvekst det kommende året.

17 prosent av bedriftene har opplevd rekrutteringsproblemer i løpet av de siste tre månedene. Av disse har 30 prosent måttet ansette personer med annen formell kompetanse enn de søkte etter. Blant virksomhetene med rekrutteringsproblemer, er det innen produksjon av metallvarer, helse- og sosialtjenester og undervisning at flest virksomheter har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter.

Innen helse- og sosialtjenester og i bygge- og anleggsnæringen finner vi både den høyeste andelen virksomheter med rekrutteringsproblemer og den høyeste andelen med rekrutteringsproblemer som skyldes for få eller ingen kvalifiserte søkere. Hele 85 prosent av virksomhetene som har rekrutteringsproblemer svarer at det skyldes for få kvalifiserte søkere til stillingene. Basert på disse svarene er mangelen på arbeidskraft estimert til å utgjøre 37 500 personer høsten 2012. Særlig er mangelen på helse-, pleie- og omsorgsarbeidere stor, og innenfor denne næringen er det sykepleiere som er vanskeligst å få rekruttert. Mangelen på ulike typer ingeniører og sivilingeniører er også stor.

Vi ser at det er bedrifter som mislykkes med rekruttering som oftest prøver å hente arbeidskraft fra utlandet. Det er vanligst å rekruttere fra landene i Norden. Kun 4 prosent av de som har prøvd utlandet svarer at de har forsøkt å rekruttere fra land utenfor Europa. Det er vanligst å rekruttere arbeidskraft fra utlandet i oljebransjen.

Om NAVs bedriftsundersøkelse

Formålet med bedriftsundersøkelsen er å gi innsikt i etterspørselssiden på arbeidsmarkedet, og om næringslivets og offentlige etaters behov for ulike typer arbeidskraft. Denne kunnskapen er viktig for at NAV skal kunne yte bedre service overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere. Kunnskap om hvilke typer kompetanse arbeidsgivere har problemer med å få tak i vil også være nyttig for blant annet utdanningsmyndigheter og personer som skal starte på en utdanning, siden dette kan si noe om hvilke utdanninger det er for få som tar. Bedriftenes forventninger til tiden fremover er også nyttig informasjon for både NAV og andre, da dette kan si noe om temperaturen i arbeidsmarkedet og hva vi kan vente oss i månedene som kommer.

I år er det benyttet et nytt spørreskjema, ny innsamlingsmetode og ny estimeringsmodell i bedriftsundersøkelsen (se egen faktaboks). 1 758 virksomheter har svart på høstens bedriftsundersøkelse. Det

gir en svarprosent på 61. Undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet 24. september til 1. november 2012.

Endringer i bedriftsundersøkelsen

I høstens undersøkelse er det gjort store endringer fra tidligere års undersøkelser. Både spørsmål og estimeringsmodell er endret fra forrige undersøkelse, høsten 2011.

Det er nå noe strengere og mer presise krav for at virksomhetene skal bli definert til å ha rekrutteringsproblemer. Tidligere ble det spurt om virksomhetene hadde rekrutteringsproblemer, og virksomhetene som svarte ja ble definert til å ha dette. Virksomhetene som nå blir regnet å ha rekrutteringsproblemer, må svare at de har mislyktes med rekruttering de siste tre månedene, eller at de har måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn de søkte etter. Definisjonen av rekrutteringsproblemer blir med dette mer faktisk i årets undersøkelse. Tidligere var det mer rom for tolking av spørsmålet. Med den nye spørrestillingen er det tydeligere hva som ligger i begrepet rekrutteringsproblemer, og dermed også hvilke typer problemer undersøkelsen omhandler.

I år blir virksomhetene som oppgir at de har rekrutteringsproblemer spurt om dette skyldes for få kvalifiserte søkere, eller om det er andre årsaker til rekrutteringsproblemene. Kun de som oppgir at rekrutteringsproblemene skyldes for få kvalifiserte søkere er med i grunnlaget for mangelestimeringen. På denne måten ekskluderer den nye undersøkelsen andre rekrutteringsproblemer enn mangel på arbeidskraft.

Det at virksomhetene kan oppgi at de har måttet ansette personell med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, gjør også at undersøkelsen gir et bilde av hvor vanlig det er å rekruttere personer med lavere eller annen kompetanse enn man i utgangspunktet søkte etter. Virksomhetene som svarer dette, svarte tidligere i stor grad nei på at de manglet arbeidskraft. Dette bidro til at vi i svært liten grad fikk avdekket mangel på for eksempel førskolelærere, fordi barnehagene i stedet hadde ansatt en assistent. Med de nye spørsmålene fanger vi også opp mangel på arbeidskraft i de tilfellene hvor virksomheten har måttet ansette noen med annen formell kompetanse på grunn av for få kvalifiserte søkere til stillingene.

Også modellen som brukes til å estimere mangelen på arbeidskraft er ny i år. Norsk Regnesentral har utviklet modellen vi nå bruker. Testing av den nye modellen på data fra tidligere år tyder på at den nye modellen generelt gir noe lavere mangel på arbeidskraft enn den gamle. Samtidig ser også standardavvikene ut til å være mindre med den nye modellen enn de var i den gamle.

Sammenlignbarhet mellom vår- og høstundersøkelsen

Resultatene fra NAVs to årlige bedriftsundersøkelser er ikke sammenlignbare. Etterspørselen etter og mangelen på arbeidskraft varierer med årstiden. Målt ved tilgangen på ledige stillinger er det et klart sesongmønster i etterspørselen etter arbeidskraft. Tilgangen på ledige stillinger er høyest i perioden mars til mai, noe som til en viss grad kan forklares med utlysning av sommerjobber. Videre øker tilgangen på ledige stillinger de første månedene på høsten, før den gjerne går ned fram mot desember. Det at den ene bedriftsundersøkelsen er i mars/april, mens den andre er i september/oktober vil altså i seg selv gjøre at resultatene ikke er sammenlignbare.

Datainnsamlingen i de to undersøkelsene er også ulik. I vårundersøkelsen har NAVs fylkeskontorer ansvaret for datainnsamlingen. Denne undersøkelsen foregår gjennom postal og elektronisk innsamling, men fylkene kan også benytte telefon eller bedriftsbesøk for å innhente svar. I høstens undersøkelse har Opinion stått for datainnsamlingen, og utsending av spørreskjema foregikk både postalt og per e-post. Dette kan påvirke både hvem som svarer og hva som svares, og vil dermed også bidra til at resultatene fra de to undersøkelsene ikke kan sammenlignes med hverandre.

Mindre optimisme

Høstens bedriftsundersøkelse viser at bedriftene er mindre optimistiske med tanke på sysselsettingen det neste året enn de var på samme tid i 2011. Dette skyldes ikke at flere bedrifter svarer at de må nedbemanne, men at langt færre bedrifter forventer å øke sysselsettingen de neste tolv månedene. Tabell 1 viser at 22 prosent av bedriftene venter økt sysselsetting. Dette er den laveste andelen vi har registrert i høstundersøkelsen, som ble gjennomført for første gang i 2007. Andelen bedrifter som forventer nedgang i sysselsettingen er på 10 prosent, og er marginalt høyere enn høsten 2011, men fortsatt lavere enn i årene 2008–2010. Nettoandelen som forventer sysselsettingsvekst er dermed 12 prosent, som er 10 prosentpoeng lavere enn høsten 2011.

I de første tre kvartalene i 2012 økte fastlands-BNP med 3,6 prosent sammenlignet med de samme kvartalene i 2011. Det betyr at veksten har vært klart høyere enn i 2011, da den samlet endte på 2,5 prosent. Sysselsettingsveksten har også vært høyere i 2012 enn i 2011, i tråd med hva bedriftene forventet for ett år siden. Til tross for dette, er altså optimismen fra høsten 2011 reversert. I figur 1 ser vi at sysselsettingsforventningene høsten 2012 er lavere enn de var høsten 2011 i nesten alle næringer. Det kan tyde på at den dårlige utviklingen i europeisk økonomi gir økt usikkerhet også hos norske bedrifter. Arbeidsledigheten fortsetter å stige i Europa, og den økonomiske veksten er svak også i flere nordeuropeiske land. Dette er viktige handelspartnere for Norge og vil derfor påvirke norske virksomheter.

Stor optimisme innen bergverksdrift og utvinning

Bedriftene innen bergverksdrift og utvinning har de mest positive sysselsettingsforventningene for det kommende året. Nettoandelen av bedrifter som venter økning i sysselsettingen er her på 43 prosent, 10 prosentpoeng lavere enn høsten 2011. De høye oljeprisene har gitt rekordhøye oljeinvesteringer, mens høye mineral- og metallpriser har gitt ny optimisme også i gruvenæringen i Norge. Ifølge kvartalsvis nasjonalregnskap (KNR), steg sysselsettingen innenfor denne næringen med 6 prosent fra tredje kvartal 2011 til tredje kvartal 2012. Dette er dermed næringen med størst relativ vekst det siste

Yrker og næringer

Vi presenterer resultater for ulike yrker og næringer. Det er viktig å merke seg at inndelingen i yrker og næringer bygger på forskjellige klassifiseringsprinsipper. Næring viser hva slags produksjon som hovedsakelig foregår i virksomheten, mens yrkesbetegnelsen viser hva slags arbeidsoppgaver som utføres av en ansatt. Innenfor den enkelte næring vil det finnes et bredt spekter av yrker.

NAVs sysselsettingsbarometer

Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeider et sysselsettingsbarometer basert på resultatene fra bedriftsundersøkelsen. Tallverdien i sysselsettingsbarometeret viser differansen mellom prosentvis andel virksomheter som oppgir at de forventer vekst i sysselsettingen og prosentvis andel virksomheter som forventer nedgang. Dette gir en indikasjon på virksomhetenes optimisme for det kommende året. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Rekrutteringsproblemer har en viss effekt på sysselsettingsbarometeret. På bakgrunn av erfaring fra tidligere bedriftsundersøkelser, vet vi at mange virksomheter ikke tar tilstrekkelig hensyn til begrensninger på tilbudssiden i arbeidsmarkedet. Dette kan påvirke realisert sysselsetting.

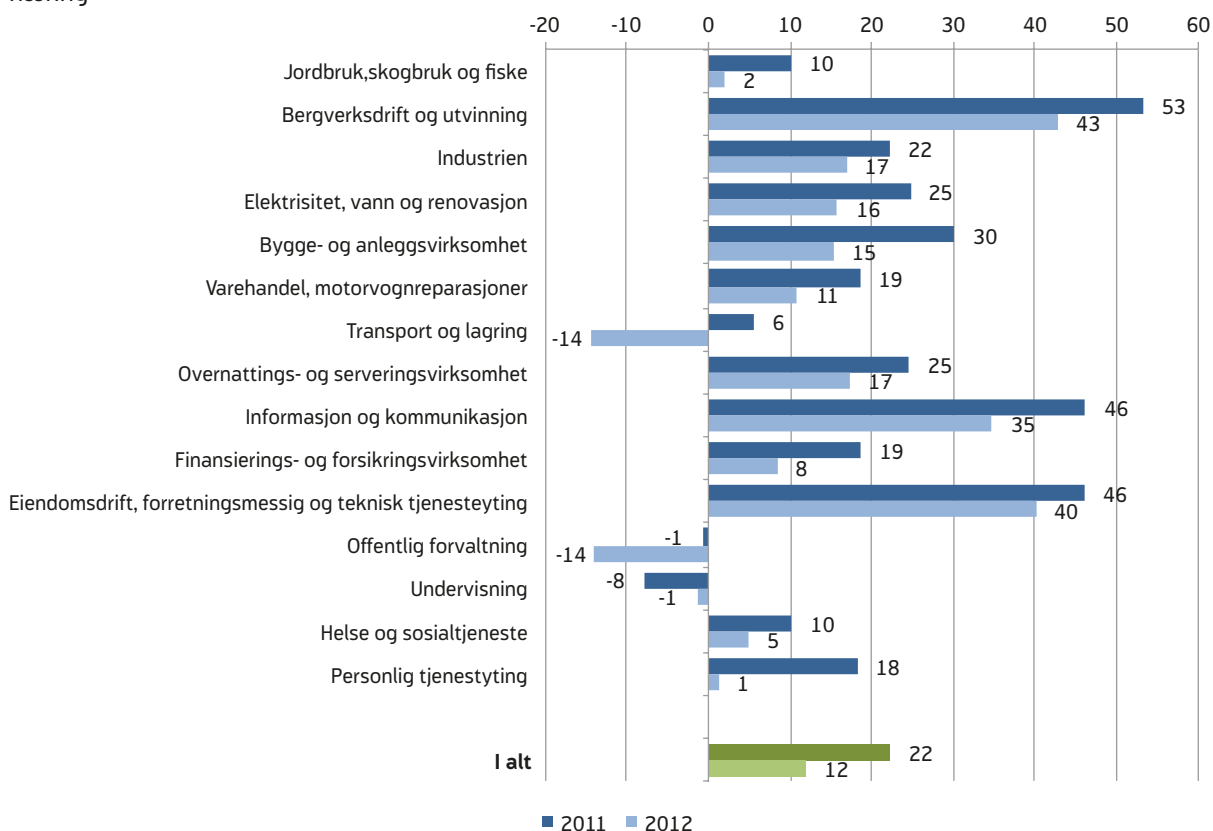
året. Målt i antall sysselsatte er imidlertid dette en liten næring. Næringens andel av den totale sysselsettingen var 2,4 prosent i tredje kvartal 2012, og selv om mange regner med å oppbemanne, vil dette trolig ha liten betydning for den totale sysselsettingsveksten det kommende året.

Tabell 1. Bedriftenes forventninger til framtidig sysselsetting. Prosentandeler

	Nedgang	Uendret	Økende	Netto økning
2007 Høst	7	54	39	32
2008 Høst	12	59	28	16
2009 Høst	13	57	30	17
2010 Høst	13	59	28	15
2011 Høst	9	60	31	22
2012 Høst	10	68	22	12

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

Figur 1. NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen, etter næring



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

Nedbemanning innen transport og lagring

Næringen transport og lagring består av post og distribusjonsvirksomhet, samt passasjer- eller godstransport på vei, jernbane, lufttransport eller sjøtransport. Nettoandelen bedrifter som venter sysselsettingsøkning det kommende året er -14 prosent, mot 6 prosent høsten 2011. Dette skyldes at andelen bedrifter som venter å nedbemanne er doblet siden forrige høstundersøkelse. Det er i all hovedsak innen post det ventes nedbemanning, mens de andre delene av næringen er noe mer optimistiske. Transport og lagring er normalt blant de mest pessimistiske næringene i NAVs bedriftsundersøkelse. Fra 2011 til 2012 økte likevel sysselsettingen, og SSBs omsetningsindeks for transport, reiseliv og IKT viser en solid vekst fra tredje kvartal 2011 til tredje kvartal 2012 i lufttransporten av både passasjerer og gods, samt god vekst i godstransporten via sjø og vei. Godstransporten på jernbane falt derimot, mens passasjertransporten har vært stabil.

Lavere forventning innen

overnattings- og serveringsvirksomhet

Nettoandelen bedrifter som venter sysselsettingsøkning det kommende året er 17 prosent, mot 25 prosent høsten 2011. Dette skyldes at andelen bedrifter som venter uendret sysselsetting har økt i høstens undersøkelse. I følge kvartalsvis nasjonalregnskap var omsetningen for overnattingssteder 2,4 prosent høyere i tredje kvartal 2012 enn i tredje kvartal 2011. Det er særlig innen drift av vandrerrhjem og ferieleiligheter at veksten er stor, men den er også god innenfor hotellvirksomhet. Serveringsvirksomhet har hatt god vekst i samme periode, og det er særlig restaurantvirksomhet som vokser. Sysselsettingsveksten fra tredje kvartal 2011 til tredje kvartal 2012 var på 4 prosent, som er en noe høyere vekst enn året før. Dette stemmer også med utviklingen i bedriftenes forventninger i bedriftsundersøkelsene fra 2010 og 2011. Årets resultat kan tyde på at veksten i denne næringen kan vil bli noe lavere enn de foregående årene.

Mindre optimisme innen bygg og anlegg

Aktiviteten innen bygge- og anleggsnæringen har fortsatt å vokse gjennom det siste året. I tredje kvartal 2012 økte igangsettelsen av nye boliger med 7 prosent og igangsettingen av nye næringsbygg med 3,9 prosent, sammenlignet med samme periode i 2011. Nivået både på ordretilgangen og ordreservene var klart høyere i 2012 enn i 2011, men vekst-raten i reservene flatet ut, og ordretilgangen falt i tredje kvartal 2012. Verdien av ordreservene ligger på et rekordhøyt nivå, og ordretilgangen har vært rekordhøy de tre foregående kvartalene. Dette kan tyde på at aktiviteten vil holde seg høy framover.

Til tross for den sterke aktivitetsveksten i bygge- og anleggsnæringen er bedriftene mindre optimistiske enn de var for ett år siden. Nettoandelen av bedriftene som venter økt sysselsetting er på 15 prosent i høstens undersøkelse, mot 30 prosent i 2011. Endringen skyldes at en større andel av bedriftene forventer å nedbemanne, samtidig som færre svarer at de vil oppbemanne. Sysselsettingsveksten fra tredje kvartal 2011 til tredje kvartal 2012 var på 4,7 prosent, og selv om bedriftene ikke er like optimistiske i høstens undersøkelse, er det grunn til å vente at sysselsettingen vil fortsette å stige det neste året.

Lave forventninger i offentlig sektor

Mer enn en tredel av alle sysselsatte jobbet i offentlig forvaltning, undervisning eller helse- og sosialtjenester i 2011. Her er normalt forventningene svært lave, og dette er også tilfellet i høstens bedriftsundersøkelse. Mest negative er offentlig forvaltning, hvor det i høst var det 14 prosent flere som svarte at de vil måtte nedbemanne det neste året enn det var som ventet å oppbemanne. Dette er en tydelig forverring fra høsten 2011, da nettoandelen som forventet nedgang kun var 1 prosent. Mesteparten av endringen fra 2011 skyldes at en større andel bedrifter forventer lavere sysselsetting. Det er gjennomgående de mindre virksomhetene i offentlig sektor (under 200 ansatte) som svarer at de venter å nedbemanne, mens de som skal oppbemanne i all hovedsak er store. Siden det er klart flest små virksomheter, blir dermed andelen som venter å nedbemanne høy, og andelen som skal øke bemanningen lav.

Også innen helse- og sosialtjenester er forventningene i høstens undersøkelse lavere enn de var på samme tid i 2011. Nettoandelen som venter økt sysselsetting har gått fra 10 prosent høsten 2011 til 5 prosent høsten 2012. Hele endringen kommer av at færre venter økt sysselsetting og flere forventer uendret sysselsetting. Sysselsettingsforventningene er dermed tilbake på omtrent samme nivå som for to år siden. Sysselsettingsveksten innen helse- og sosiale tjenester har likevel holdt seg stabil på om lag 13 000 personer per år de siste årene.

Innen undervisning har optimismen økt fra 2011 til 2012, slik at nettoandelen har gått fra -8 prosent til -1 prosent. Totalt er det dermed flere som venter å nedbemanne enn å oppbemanne. I 2010 var det flere som ventet å øke bemanningen enn å nedbemanne innen undervisning, og sysselsettingen steg også noe fra 2010 til 2011. I 2011 var pessimismen større, og sysselsettingen har også holdt seg stabil fra 3. kvartal 2011 til 3. kvartal 2012. Skoler og barnehager har, i likhet med andre deler av offentlig sektor, tradisjon for å være forsiktige når de besvarer. Mange sier de må avvente budsjettet før de vet om de kan oppbemanne, og dermed oppgir de uendret sysselsetting. Høstens resultat kan dermed indikere at sysselsettingen igjen vil gå noe opp innen undervisning.

Optimisme innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting

Omsetningen steg raskest for teknisk konsulentvirksomhet, revisjon og forretningsmessige tjenester i tredje kvartal 2012, ifølge kvartalsvis nasjonalregnskap. Spesielt vokste tjenester som er direkte knyttet til oljevirkosomhet. Dette gjenspeiles i årets bedriftsundersøkelse der denne næringen er blant de med flest bedrifter som venter økt sysselsetting det kommende året.

Bedriftene i denne næringen er likevel litt mindre optimistiske enn på samme tid i 2011, med en nettoandel som venter økning på 40 prosent, ned 6 prosentpoeng fra høsten 2011. Nedgangen skyldes at flere svarer de venter uendret sysselsetting det kommende året. Denne næringen hadde 10 prosent av total sysselsetting i tredje kvartal 2012, og veksten

i sysselsettingen fra tredje kvartal 2011 til tredje kvartal 2012 var på 4,7 prosent, tilsvarende 12 000 personer. Høstens bedriftsundersøkelse tyder på at den sterke sysselsetningsveksten i denne næringen vil fortsette.

Ulike forventninger i industrien

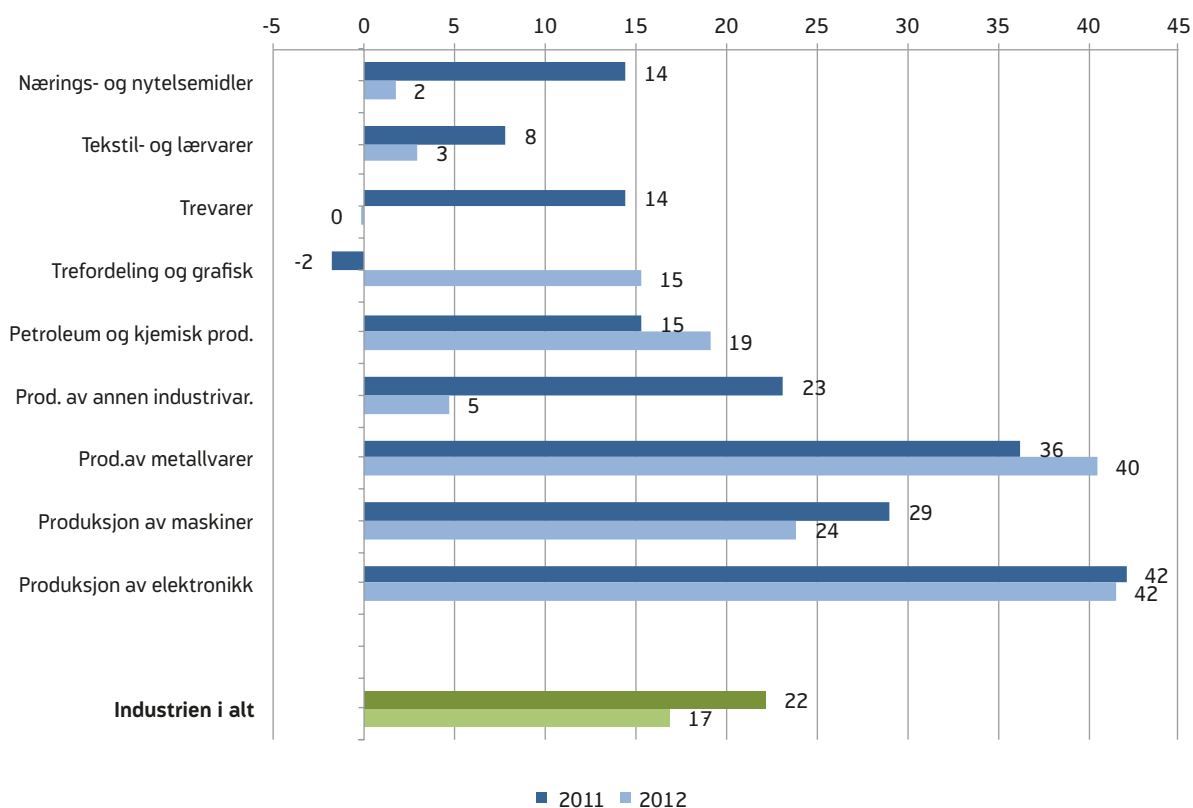
Industriproduksjonen har vokst gjennom 2012, men todelingen mellom de ulike delene av næringen fortsetter. Produksjonen gikk opp 2,4 prosent fra september 2011 til september 2012, med vekst i maskinindustri og bygging av skip og oljeplattformer, flat utvikling i næringsmiddelindustrien og nedgang for ikke jern-holdige metaller. Et høyt investeringsnivå innenfor olje- og gassnæringen har gitt økt aktivitet hos leverandørindustrien, mens eksportrettede bedrifter opplever fallende aktivitet.

I tredje kvartal 2012 falt SSBs sesongjusterte konjunkturindikator for industrien under det historiske gjennomsnittet for årene 1990–2012. Dette er første

gang siden første kvartal 2010, og kan tyde på at veksten i produksjonsvolumet vil bremse opp fremover. Fallet skyldes at ordrebeholdningen har sluttet å vokse, lageroppbygging av ferdigvarer og at færre venter økt produksjonsvolum. Etterspørselen fra hjemmemarkedet har begynt å avta, og er ikke nok til å kompensere for fallende etterspørsel fra eksportmarkedene.

Fra tredje kvartal 2011 til tredje kvartal 2012 steg sysselsettingen i industrien med 0,8 prosent. For industrien samlet er nettoandelen som venter sysselsetningsøkning det kommende året på 17 prosent, og det er 5 prosentpoeng lavere enn på samme tid i 2011 (figur 2). Nedgangen skyldes at flere bedrifter venter uendret sysselsetting det kommende året. Det er stor variasjon mellom de ulike delene av industrinæringen. Bedrifter innen produksjon av elektronikk, sammen med bedriftene innen produksjon av metallvarer, er de mest optimistiske. Størst endring i forventninger er å finne hos bedrifter innen produksjon av trevarer, fra en nettoandel

Figur 2. NAVs sysselsetningsbarometer. Nettoandelen bedrifter innen industrien som forventer økning i sysselsettingen



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

som venter sysselsettingsøkning på 14 prosent i 2011 til 0,2 prosent i 2012. Disse er også de mest pessimistiske bedriftene innen industrinæringen. Dette i motsetning til næringen treforedling og grafisk produksjon, som gikk fra negative forventninger høsten 2011 til positive i høstens undersøkelse. Det er spesielt bedrifter innen grafisk produksjon og trykking som er optimistiske, mens papirprodusentene drar forventningene ned.

Mangel på arbeidskraft

Rekrutteringsproblemer er definert som at en bedrift har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller har måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn de søkte etter i løpet av de siste tre månedene.

Bedrifter som har ansatt personell med andre kvalifikasjoner enn de søkte etter, er inkludert fordi det også i disse tilfellene er et gap mellom etterspurt kompetanse og tilgjengelig arbeidskraft. Endringene vi har gjort i årets bedriftsundersøkelse gjør at resultatene som går på rekrutteringsproblemer og mangel på arbeidskraft ikke er sammenlignbare med resultatene fra tidligere år (se faktaboks Endringer i bedriftsundersøkelsen).

I alt har 17 prosent av bedriftene svart at de har opplevd rekrutteringsproblemer i løpet av den siste tiden, se figur 3. 30 prosent av de som har rekrutteringsproblemer har ansatt personer med annen formell kompetanse enn de søkte etter. Bedriftene med rekrutteringsproble-

Stramhetsindikatoren

Stramhetsindikatoren er forholdstallet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting, hvor ønsket sysselsetting er lik den faktiske sysselsettingen pluss mangelen. Et høyt forholdstall indikerer et stramt arbeidsmarked, noe som isolert sett indikerer et problem med å rekruttere arbeidskraft til virksomhetene.

Det presenteres to stramhetsindikatorer. Én for yrker (STYRK) og én for næringsgrupper (NACE). I begge stramhetsindikatorerne er antall personer virksomhetene mangler basert på resultater fra NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2012. Sysselsettingstallene etter næring er hentet fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk, og de siste tilgjengelige tallene er fra 4. kvartal 2011. Sysselsettingen for de ulike yrkene er hentet fra

Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelser, og er gjennomsnittstall for 2011.

Stramhetsindikatoren er ikke nødvendigvis direkte sammenlignbar mellom næringer som i hovedsak befinner seg i offentlig sektor og næringer som i hovedsak befinner seg i privat sektor. Mens private bedrifter trolig uttaler seg om mangelen på arbeidskraft ut fra faktisk behov, vil offentlige bedrifter i større grad forholde seg til budsjettmidler og rammevilkår når de svarer på hvor mange personer de mangler. Dette er en viktig årsak til at næringer som offentlig forvaltning, undervisning og helse og sosiale tjenester har en såpass lav stramhetsindikator. Denne forskjellen mellom offentlig og privat sektor gjelder også de enkelte yrkesgrupper.

Mangel på arbeidskraft – Definisjon

For å kartlegge omfanget av bedriftenes rekrutteringsproblemer, er det nyttig å måle mangel på arbeidskraft i antall personer. Mangel på arbeidskraft blir i NAVs bedriftsundersøkelse definert av en sekvens bestående av i alt tre spørsmål. Bedriften blir bedt om 1) å besvare om den har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, eller måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de søkte etter. Dersom svaret er positivt, bes bedriften om 2) å oppgi om dette skyldes for få kvalifiserte søkere. Dersom dette er tilfelle, bes bedriften om 3) å oppgi hvor mange stillinger dette omfatter, og innenfor hvilke yrker. Mangel på arbeidskraft hos den enkelte bedriften er lik antall personer bedriften velger å oppgi i det siste spørsmålet.

Den enkelte virksomhet rapporterer kun om mangel på arbeidskraft, ikke overskudd av arbeidskraft. Dette betyr at

dersom en bedrift mangler 10 elektrikere og en annen bedrift har et overskudd på 10 elektrikere, så vil summen av dette bli et udekket behov på arbeidskraft på 10 elektrikere. Den estimerte mangelen på 37 500 personer representerer derfor et bruttotall på udekket behov for arbeidskraft. I en viss utstrekning blir dette dekket opp av den løpende tilgangen av arbeidskraft over tid.

I undersøkelsen blir bedriftene også bedt om å oppgi sysselsettingsbehovet i fremtiden. Dette gir oss et anslag på fremtidig etterspørsel etter arbeidskraft, i motsetning til spørsmålet som avdekker mangel på arbeidskraft som kartlegger et øyeblikksbilde. Disse to forholdene på arbeidsmarkedet knytter seg derfor til to forskjellige tidsfaser, noe som kan bidra til at bedriftenes optimisme og rekrutteringsproblemer kan komme i utakt.

mer er bedt om å oppgi om disse problemene skyldes for få søkere på stillingen(e), eller om det har andre årsaker. På denne måten isolerer vi tilgangsproblemer, som er det vi er ute etter, fra andre problemer. På landsbasis oppgav 85 prosent av bedriftene med rekrutteringsproblemer mangel på søkere som årsak til rekrutteringsproblemer. På bakgrunn av bedriftenes besvarelser har NAV estimert mangelen på arbeidskraft høsten 2012 til 37 500 personer.

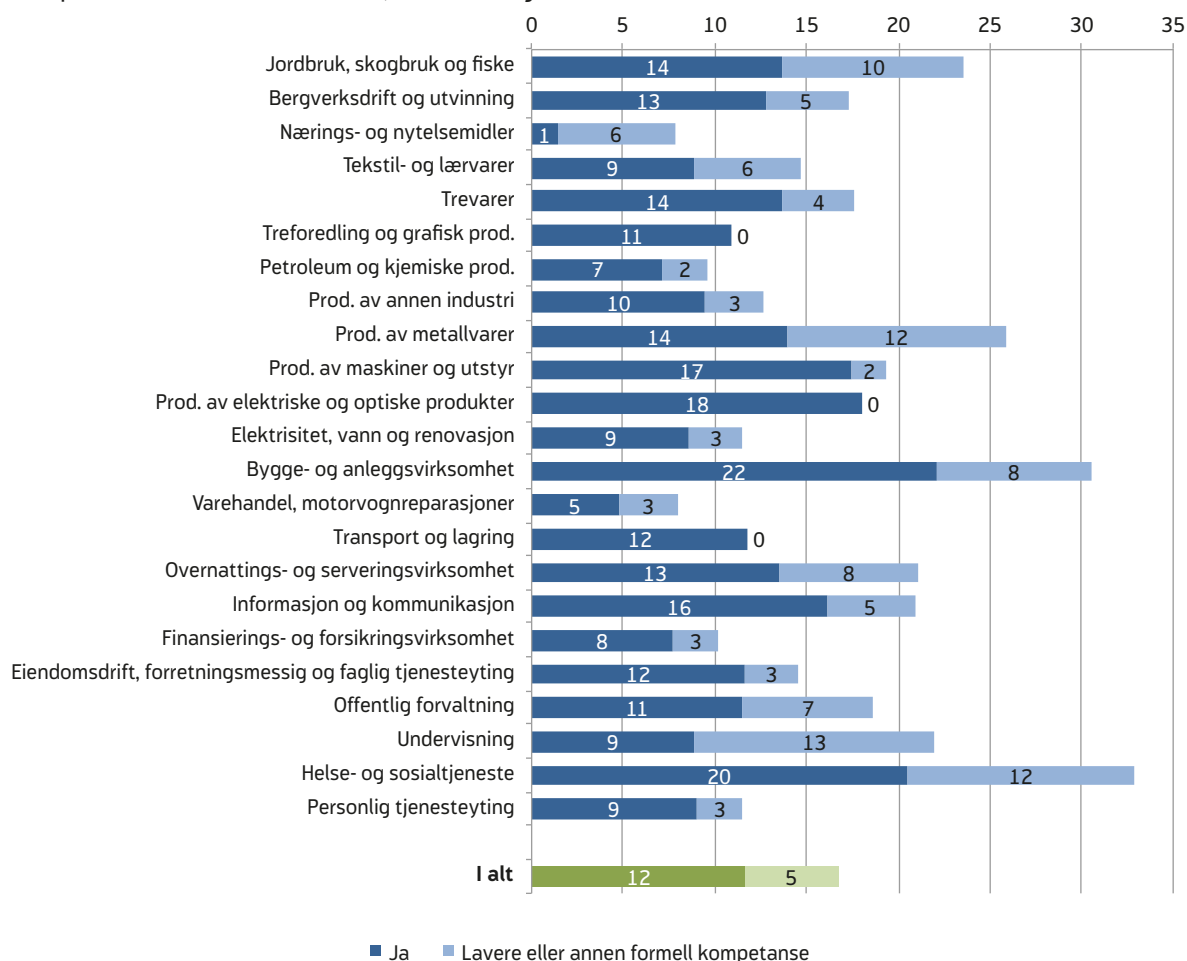
Mange har mislyktes med å rekruttere arbeidskraft

Det er bedrifter innen bygge- og anleggsvirksomhet og helse- og sosialtjenester som i størst grad svarer at de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene. Henholdsvis 22 og 20 prosent av disse svarer at de har mislyktes i løpet av de siste tre månedene.

Innen undervisning, produksjon av metallvarer og helse- og sosialtjenester finner vi den største andelen bedrifter som oppgir at de har måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn de søkte etter. Henholdsvis 13 prosent i undervisning og 12 prosent i de to andre næringene oppgir dette. Innen undervisning er det dermed flere som har måttet ansette noen med annen kompetanse enn som har mislyktes med en rekruttering. Generelt er det likevel færre bedrifter som svarer at de måtte ansette noen med lavere eller andre kvalifikasjoner enn andelen som svarer at de har mislyktes med å rekruttere arbeidskraft.

Samlet er det innen helse- og sosialtjenester vi finner den høyeste andelen virksomheter med rekrutteringsproblemer. I alt 33 prosent av virksomhetene i denne næringen har mislyktes i å rekruttere i løpet av siste

Figur 3. Bedrifter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn man søkte etter, etter næring. Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

tre måneder. I bygge- og anleggsvirksomhet er det 31 prosent av bedriftene som oppgir dette, og 26 prosent i produksjon av metallvarer har opplevd rekrutteringsproblemer.

For få søkere årsak til rekrutteringsproblemene

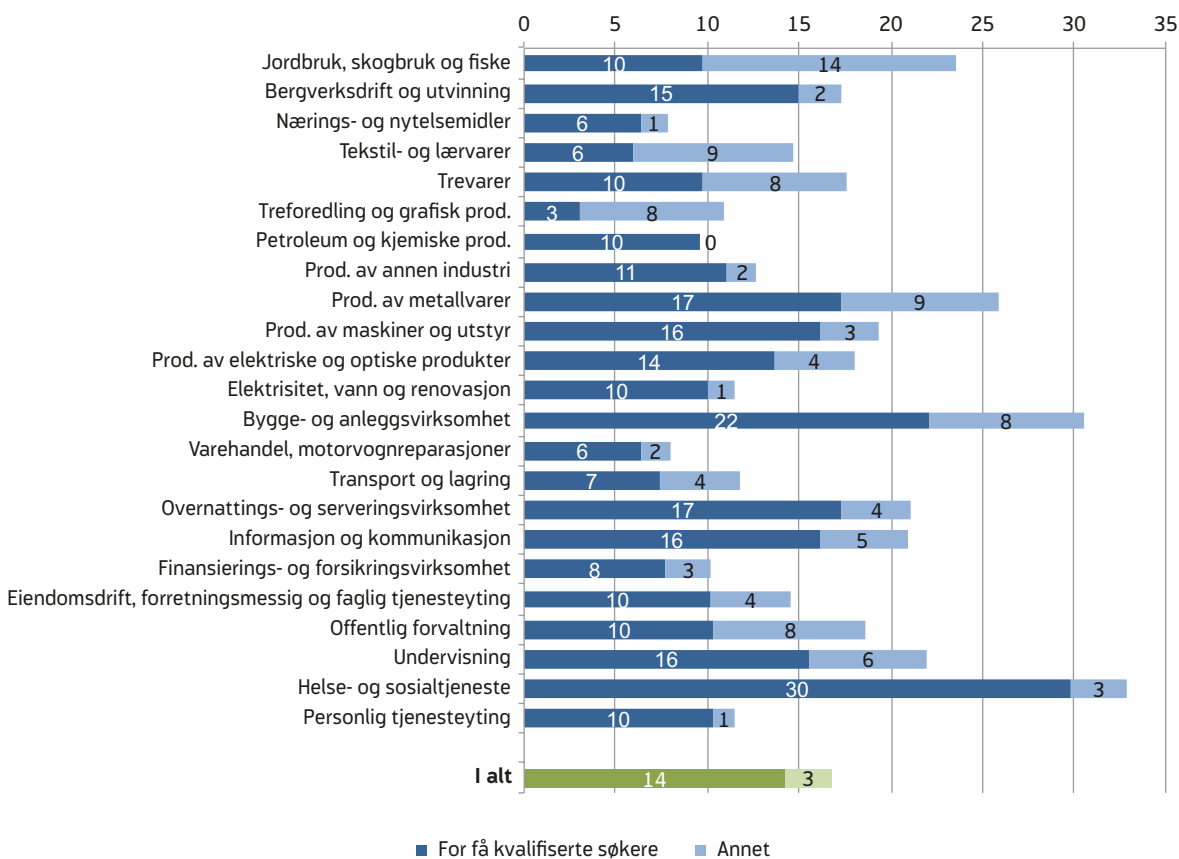
Bedriftene som svarte at de har opplevd rekrutteringsproblemer de siste tre månedene ble så spurt om dette skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere, eller andre forhold. Figur 4 viser at i alt 17 prosent av bedriftene svarte at de hadde opplevd rekrutteringsproblemer. Av bedriftene som svarte dette, oppgav 85 prosent mangel på søkere som årsak til rekrutteringsproblemene, og 15 prosent oppgav at andre forhold lå bak problemene. Næringen petroleum og kjemisk produksjon svarte at rekrutteringsproblemene utelukkende skyldtes mangel på kvalifiserte søkere, og over 90 prosent innen helse- og sosialtjenester svarte det samme. Næringen som skiller seg

klarest ut er treforedling og grafisk produksjon, hvor under 30 prosent av bedriftene med rekrutteringsproblem svarer at disse problemene skyldes tilgangen på arbeidskraft. Også innen næringene produksjon av tekstil- og lærvarer og jordbruk, skogbruk og fiske skyldes rekrutteringsproblemene i større grad andre forhold enn tilgangen på arbeidskraft enn det som er tilfelle for de andre næringene. I alle disse næringene, med unntak av helse- og sosialtjenester, er rekrutteringsproblemene relativt små.

Hvilke næringer har størst mangel på arbeidskraft?

Mangelen på arbeidskraft varierer betydelig mellom næringene. Tabell 2 viser at det er innen helse- og sosialtjenester og bygge- og anleggsvirksomheten at flest bedrifter oppgir at mangel på søkere gjør at de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft. 30 prosent av

Figur 4. Bedrifter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere eller om det er andre årsaker, etter næring. Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

virksomhetene innen helse- og sosialtjenester svarer dette, mens det gjelder 22 prosent av bedriftene i bygge- og anleggsnæringen. Målt i antall personer er også mangelen på arbeidskraft størst innen helse- og sosialtjenester. Mangelen er estimert til 10 200 personer i denne næringen, mens det i bygge- og anleggsnæringen er estimert en mangel på 8 300 personer.

Ettersom NAVs bedriftsundersøkelse er en utvalgsundersøkelse, vil det være usikkerhet knyttet til estimatene på mangel av arbeidskraft. Usikkerheten kan variere fra næring til næring. Størrelsen på usikkerheten presenteres ved figur 6 i det metodiske vedlegget.

Industrien

Mangelen på arbeidskraft innen industrien er estimert til 2 100 personer. Over halvparten av denne mangelen er å finne i bedrifter innen produksjon av maskiner og utstyr, mens mangelen innen produksjon av

metallvarer er estimert til 400 personer. Produksjon av maskiner og utstyr inneholder blant annet produksjon av skip og oljeplattformer, hvor produksjonen har steget kraftig det siste året. Det har også vært en sterk produksjonsvekst for annen maskinindustri. Veksten i denne delen av industrien henger blant annet sammen med høye oljeinvesteringer. For mer eksportrettet industri ser vi imidlertid at produksjonen falt fra høsten 2011 til høsten 2012, blant annet gjelder det metallindustri, møbelindustri og produksjon av kjemiske råvarer. Dette ser også ut til å slå ut i mangelen på arbeidskraft, hvor det altså er den mer oljerettede industrien som i hovedsak ser ut til å oppleve dette.

Bygge- og anleggsvirksomhet

På tross av høy aktivitet i bygge- og anleggsnæringen gjennom 2012 var ledigheten kun én prosent lavere ved utgangen av november 2012 enn på samme tid i 2011. Nedgangen i ledigheten vi så gjennom 2011

Tabell 2. Estimert mangel på arbeidskraft fordelt på næringer. Høsten 2012

Næring	Mangel på arbeidskraft i antall personer	NAV's stramhetsindikator	Prosentvis andel bedrifter med alvorlige rekrutteringsproblemer
Jordbruk, skogbruk og fiske	400	0,5	10
Bergverksdrift og utvinning	200	0,3	15
Industrien	2 100	0,9	11
Nærings og nytelsesmidler	100	0,3	6
Tekstil og lærvarer	0	0,1	6
Trevarer	100	1,0	10
Treforedling og grafisk produksjon	100	0,5	3
Petroleum og kjemiske produksjon	100	0,3	10
Prod. av annen industri	100	0,7	11
Produksjon av metallvarer	400	1,1	17
Produksjon av maskin og utstyr	1 100	1,8	16
Produksjon av elektriske og optiske.	100	0,6	14
Elektrisitet, vann og renovasjon	200	0,6	10
Bygge- og anleggsvirksomhet	8 300	4,0	22
Varehandel, motorvognreparasjoner	2 800	0,8	6
Transport og lagring	1 500	1,0	7
Overnattings- og serveringsvirksomhet	2 800	3,3	17
Informasjon og kommunikasjon	700	0,7	16
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	200	0,3	8
Eiendomsdrift, forretningsmessig og teknisk tjenesteyting	4 100	1,4	10
Offentlig forvaltning	1 700	1,1	10
Undervisning	1 700	0,8	16
Helse og sosialtjeneste	10 200	2,0	30
Personlig tjenesteyting	800	0,8	10
I alt	37 500	1,4	14

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

har altså stoppet opp, og ledigheten er fortsatt dobbelt så høy som den var sommeren før finanskrisen. Tilgangen på nye ledige stillinger har også vært lavere i 2012 enn i 2011, og var 11 prosent lavere i november 2012 enn året før. I høstens bedriftsundersøkelse er mangelen på arbeidskraft estimert til 8 300 personer. Det er blant annet mangel på elektrikere, tømrere, og byggingeniører i denne næringen. Det er blant bedriftene i denne næringen at arbeidsmarkedet er strammest, målt ved stramhetsindikatoren.

Bergverksdrift og utvinning

Dette er næringen med de mest optimistiske sysselsettingsforventninger for de neste tolv månedene. Den estimerte mangelen for næringen er kun 200 personer, og næringen har en av de laveste stramhetsindikatorne. Likevel er det en relativ høy andel som oppgir at de har rekrutteringsproblemer grunnet for få kvalifiserte søkere. Det etterspørres særlig sivilingeniører innen geofag, petroleumsfag og metallurgi, ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi, samt geologer og geofysikere i denne næringen. Det er hovedsakelig bedrifter tilknyttet oljenæringen som oppgir at de har mangel på arbeidskraft.

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting

Bedrifter innen denne næringen har også svært optimistiske sysselsettingsforventninger for det neste året. Dette er en sammensatt næringsgruppe som blant annet omfatter forskjellige typer konsulentvirksomheter, juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting, rengjøringsbedrifter og bedrifter som driver med utleie av arbeidskraft. Den estimerte mangelen på arbeidskraft i denne næringen er på 4 100 personer. Eksempel på yrkesgrupper det er mangel på i denne næringen er ulike typer ingeniører og sivilingeniører, regnskapsmedarbeidere og IKT-teknikere.

Varehandel

I løpet av de første elleve månedene i 2012 ble det lyst ut 22 prosent færre ledige stillinger innen butikk- og salgsarbeid enn i tilsvarende måneder i 2011. Ledigheten har imidlertid holdt seg stabil gjennom 2012, og var i november på sitt laveste nivå på tre år, ifølge sesongjusterte tall. SSBs varekonsumindeks viser at det private konsumet har vokst

svakt gjennom 2012. Mangelen på arbeidskraft er estimert til 2 800 personer, og kun 6 prosent av bedriftene i denne næringen oppga at de hadde opplevd rekrutteringsproblemer grunnet for få kvalifiserte søkere. Dette tyder på at arbeidsmarkedet ikke er særskilt stramt for denne typen arbeidskraft.

Overnattings- og serveringsvirksomhet

Mangelen på arbeidskraft er i denne næringen estimert til å utgjøre 2 800 personer, og 17 prosent av virksomhetene svarer at de har mangel på arbeidskraft på grunn av for få kvalifiserte søkere. Med en stramhetsindikator på 3,3 prosent er dette en næring med et stramt arbeidsmarked sammenlignet med andre næringer. Det er spesielt mangel på kokker og servitører i denne næringen. Dette kan sees i sammenheng med en relativt høy vekst i SSBs omsetningsindeks spesielt for restaurantnæringen i tredje kvartal 2012.

Helse- og sosialtjenester

Det er i denne næringen at mangelen på arbeidskraft er størst. Mangelen er estimert til å utgjøre 10 200 personer i høstens undersøkelse. 30 prosent av virksomhetene svarer at de har mangel på arbeidskraft grunnet for få kvalifiserte søkere. Stramhetsindikatoren er på 2 prosent. Det er særlig mangel på sykepleiere, spesialsykepleiere og legespesialister. Dette ser vi også i tilgangen på ledige stillinger, som har vært fra to til syv ganger så høy som antallet helt ledige sykepleier og jordmødre gjennom 2012.

Rekrutteringsproblemer fordelt på yrker

I bedriftsundersøkelsen har vi bedt bedriftene oppgi hvilke yrkesgrupper de har mislyktes i å rekruttere de siste tre månedene, på grunn av ingen eller for få kvalifiserte søkere. De er også bedt om å oppgi hvor mange stillinger det dreier seg om. Ved hjelp av svarene på dette spørsmålet beregnes mangelen på arbeidskraft innenfor de enkelte yrkene.

Tabell 3 viser mangel på arbeidskraft etter yrke. Det vil også kunne være mangel på arbeidskraft innen andre yrkesgrupper, som vi ikke har fanget opp i vår undersøkelse. Eksempelvis kan det være yrker hvor kun én bedrift har oppgitt en mangel på én person, og

Tabell 3. Estimert mangel på arbeidskraft for utvalgte yrker. Sortert etter antall personer bedriftene mangler. Høsten 2012

Stilling	2012	Stilling	2012
Sykepleiere	3 600	Matematikere, statistikere mv.	100
Andre ingeniører	2 000	Sivilingeniører (bygg og anlegg)	100
Fengselsbetjenter	1 400	Sivilingeniører (maskin- og marinteknikk)	100
Spesialsykepleiere	1 300	Allmennpraktiserende leger	100
Legespesialister	1 250	Spesiallærere / spesialpedagoger	100
Sveisere	1 200	Andre IKT-lærere	100
Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi	1 150	Finans- og investeringsrådgivere	100
Systemanalytikere/-arkitekter	1 100	Personal- og karriererådgivere	100
Servitører	1 050	Jurister og advokater	100
Arbeidsleder, bygg og anlegg	900	Øversettere, tolker mv.	100
Kokker	850	Dirigenter, komponister, musikere og sangere	100
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	850	Andre helseyrker	100
Tømrere og snekkere	800	Innkjøpere	100
Elektrikere	800	Butikkmedarbeidere	100
Bygningsingeniører	750	Brannkonstabler	100
Helsefagarbeidere	750	Betongarbeidere	100
Bussjåførere og trikkeførere	750	Gulv- og flisleggere	100
Universitets og høyskolelektorer/-lærere	700	Operatører innen metallflatebehandling	100
Elektronikkingeniører	700	Operatører innen plastprodukter	100
Førskolelærere	550	Kran- og heisførere mv.	100
Sentralbordoperatører	500	Renholdere i bedrifter	100
Geologer og geofysikere	400	Finans- og økonomisjefer	50
Sivilingeniører (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi mv.)	400	Ledere av helsetjenester	50
Andre sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)	400	Ledere av utdanning og undervisning	50
Vernepleiere	400	Sivilingeniører (kjemi)	50
Yrkesfaglærere	400	Sivilarkitekter	50
Programvareutviklere	400	Farmasøyter	50
Malere og byggtapetserere	400	Andre musikk lærere	50
Lektorer mv. (videregående skole)	350	Andre lærere	50
Maskiningeniører	350	Organisasjonsrådgivere mv.	50
Regnskapsmedarbeidere	350	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	50
Bakere, konditorer mv.	350	Salgskonsulenter innen tekniske og medisinske produkter	50
Arealplanleggere	300	Nett- og multimediautviklere	50
Salgskonsulenter innen IKT-produkter	300	Arkivører og kuratorer	50
Driftsteknikere, IKT	300	Geistlige yrker	50
Rørleggere og VVS-montører	300	Elkraftingeniører	50
Platearbeidere	300	Kjemiingeniører	50
Andre håndverkere	300	Tekniske tegnere	50
Lastebil- og trailersjåførere	300	Arbeidsleder, industri	50
Jordmødre	250	Bioingeniører	50
Grunnskolelærere	250	Tannpleiere	50
Revisorer, regnskapsrådgivere	250	Finansmeglere	50
Skipsmaskinister	250	Eiendomsめglere og -forvaltere	50
Dekksoffiserer og losere	250	Politibetjenter mv.	50
Selgere (engros)	250	Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt	50
Tannleger	200	Kundesentermedarbeidere	50
Psykologer	200	Lønningsmedarbeidere	50
Radiografer mv.	200	Lagermedarbeidere og materialforvaltere	50
Nettverks- og systemteknikere, IKT	200	Logistikkmedarbeidere	50
Verktøymaker, låsesmeder mv.	200	Bartendere	50
Energimontører	200	Butikkavdelingsjefer	50
Operatører innen boring mv.	200	Barnhage- og skolefritidsassistenter mv.	50
Anleggsmaskinførere	200	Gartnere	50
Dekks- og maskinmannskap (skip)	200	Kopper- og blikkenslagere	50
Hjelpearbeidere i anlegg	200	Automatikere	50
Andre ledere av produksjon og tjenesteyting	150	Tele- og IKT-installatører	50
Produkt- og klesdesignere	150	Møbeltapetserere mv.	50
Reisebyråmedarbeidere mv.	150	Yrkesdykkere	50
Forsikrings- og finansmedarbeidere	150	Operatører innen metallurgiske prosessfag	50
Postbud og postsorterere	150	Operatører innen papirprodukter	50
Frisører	150	Bil-, drosje- og varebilførere	50
Bilmekanikere	150	Kjøkkenassistenter	50
Ledere av IKT-enheter	100		

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

Tabell 4. Estimert mangel på arbeidskraft for utvalgte yrker. I antall personer og stramhetsindikator. Sortert etter stramhetsindikator. Høsten 2012

Stilling	Mangel på arbeidskraft i antall personer, 2012	Stramhetsindikator
Andre håndverkere	300	32,8 %
Fengselsbetjenter	1 400	25,8 %
Sveisere	1 200	17,7 %
Andre IKT-lærere	100	14,8 %
Bakere, konditorer mv.	350	14,8 %
Yrkesdykkere	50	13,7 %
Legespesialister	1 250	13,3 %
Andre ingeniører	2 000	13,2 %
Salgskonsulenter innen IKT-produkter	300	12,3 %
Andre helseyrker	100	12,1 %
Arbeidsleder, bygg og anlegg	900	11,8 %
Operatører innen metallflatebehandling	100	10,8 %
Produkt- og klesdesignere	150	9,8 %
Matematikere, statistikere mv.	100	9,7 %
Arealplanleggere	300	9,6 %
Sentralbordoperatører	500	9,5 %
Systemanalytikere/-arkitekter	1 100	9,4 %
Operatører innen papirprodukter	50	9,1 %
Geologer og geofysikere	400	8,7 %
Jordmødre	250	7,6 %
Platearbeidere	300	7,3 %
Servitører	1 050	7,1 %
Andre sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)	400	7,1 %
Radiografer mv.	200	7,0 %
Gulv- og flisleggere	100	7,0 %
Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi	1 150	6,6 %
Hjelpere i anlegg	200	6,6 %
Yrkesfaglærere	400	6,4 %
Bussjåfører og trikkeførere	750	6,3 %
Verktøymaker, låsesmeder mv.	200	5,9 %
Nettverks- og systemteknikere, IKT	200	5,8 %
Spesialsykepleiere	1 300	5,4 %
Elektronikkingeniører	700	5,4 %
Malere og byggtapetsere	400	5,3 %
Sivilingeniører (maskin- og marinteknikk)	100	5,0 %
Sykepleiere	3 600	4,7 %
Vernepleiere	400	4,5 %
Maskiningeniører	350	4,5 %
Reisebyråmedarbeidere mv.	150	4,5 %
Skipsmaskinister	250	4,2 %
Møbeltapetsere mv.	50	4,1 %
Sivilingeniører (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi mv.)	400	4,1 %
Bygningsingeniører	750	4,0 %
Tannleger	200	4,0 %
Tannpleiere	50	3,9 %
Sivilingeniører (kjemi)	50	3,9 %
Kokker	850	3,6 %
Universitets og høyskolelektorer/-lærere	700	3,5 %
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	850	3,5 %
Dekks- og maskinmannskap (skip)	200	3,4 %
Operatører innen plastprodukter	100	3,3 %
Energimontører	200	3,2 %
Programvareutviklere	400	3,2 %
Dekksoffiserer og losere	250	3,1 %
Arkivarer og kuratorer	50	2,8 %
Elektrikere	800	2,8 %
Kjemiingeniører	50	2,7 %
Operatører innen boring mv.	200	2,6 %
Oversettere, tolker mv.	100	2,6 %
Andre ledere av produksjon og tjenesteyting	150	2,5 %
Arbeidsleder, industri	50	2,5 %
Psykologer	200	2,5 %

Stilling	Mangel på arbeidskraft i antall personer, 2012	Stramhetsindikator
Geistlige yrker	50	2,4 %
Kran- og heisførere mv.	100	2,3 %
Brannkonstabler	100	2,3 %
Spesiallærere / spesialpedagoger	100	2,2 %
Nett- og multimediautviklere	50	2,1 %
Andre musikk lærere	50	2,1 %
Driftsteknikere, IKT	300	2,0 %
Rørleggere og VVS-montører	300	1,9 %
Førskolelærere	550	1,9 %
Ledere av IKT-enheter	100	1,9 %
Tømrere og snekkere	800	1,7 %
Forsikrings- og finansmedarbeidere	150	1,6 %
Betongarbeidere	100	1,6 %
Regnskapsmedarbeidere	350	1,6 %
Farmasøyter	50	1,5 %
Lektorer mv. (videregående skole)	350	1,5 %
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	100	1,5 %
Dirigenter, komponister, musikere og sangere	100	1,4 %
Postbud og postsorterere	150	1,4 %
Finans- og investeringsrådgivere	100	1,4 %
Bartendere	50	1,3 %
Lastebil- og trailersjåfører	300	1,2 %
Tekniske tegnere	50	1,2 %
Finansmeglere	50	1,1 %
Revisorer, regnskapsrådgivere	250	1,1 %
Kopper- og blikkenslagere	50	1,1 %
Gartnere	50	1,1 %
Kundesentermedarbeidere	50	1,0 %
Frisører	150	1,0 %
Personal- og karriererådgivere	100	1,0 %
Andre lærere	50	1,0 %
Elkraftingeniører	50	1,0 %
Jurister og advokater	100	0,9 %
Innkjøpere	100	0,9 %
Butikkavdelingssjefer	50	0,9 %
Sivilarkitekter	50	0,9 %
Helsefagarbeidere	750	0,9 %
Anleggsmaskinførere	200	0,8 %
Lønningsmedarbeidere	50	0,8 %
Bioingeniører	50	0,8 %
Tele- og IKT-installatører	50	0,8 %
Bilmekanikere	150	0,8 %
Ledere av helsetjenester	50	0,7 %
Operatører innen metallurgiske prosessfag	50	0,7 %
Selgere (engros)	250	0,7 %
Salgskonsulenter innen tekniske og medisinske produkter	50	0,7 %
Politibetjenter mv.	50	0,6 %
Automatikere	50	0,6 %
Ledere av utdanning og undervisning	50	0,6 %
Allmennpraktiserende leger	100	0,6 %
Logistikkmedarbeidere	50	0,6 %
Finans- og økonomisjefer	50	0,5 %
Organisasjonsrådgivere mv.	50	0,5 %
Eiendomsmeglere og -forvaltere	50	0,5 %
Kjøkkenassistenter	50	0,4 %
Grunnskolelærere	250	0,3 %
Bil-, drosje- og varebilførere	50	0,2 %
Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt	50	0,2 %
Renholdere i bedrifter	100	0,2 %
Lagermedarbeidere og materialforvaltere	50	0,2 %
Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	50	0,1 %
Butikkmedarbeidere	100	0,1 %
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	50	0,1 %

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

som dermed får en estimert mangel på tilnærmet null. Det kan også være yrker vi ikke får fanget opp blant de bedriftene som har svart. Det er imidlertid naturlig å tenke seg at ingen eller få observasjoner i vårt utvalg reflekterer at mangelen faktisk er liten innenfor dette yrket.

Tabell 4 viser den relative mangelen på arbeidskraft fordelt på yrkesgrupper. Det absolutte tallet over mangelen på arbeidskraft vil ha sammenheng med hvor stor yrkesgruppen er, mens det relative tallet vil ta hensyn til ulik størrelse på yrkesgruppene. Den relative mangelen er presentert i form av en stramhetsindikator (se egen faktaboks tidligere i artikkelen). Eksempelvis vil en mangel på 100 brannkonstabler være mer virksomhetskritisk enn en mangel på 100 butikkmedarbeidere, ettersom arbeidsstyrken for den siste gruppen er langt større. Vi ser derfor også på forholdstallet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting i yrkene og benevner dette som stramhetsindikatoren.

Størst mangel på sykepleiere

Sykepleiere er det yrket hvor den estimerte mangelen er høyest, med en mangel på 3 600 personer. Deretter følger spesialsykepleiere med en estimert mangel på 1 300 personer. Dette er yrker med svært få arbeidsledige. Ved utgangen av november 2012 var det 350 registrerte ledige med bakgrunn fra et av disse yrkene, mens det ble lyst ut mer enn 1 100 ledige stillinger bare i løpet av november måned.

Innenfor yrkesgruppen helse, pleie og omsorg er den estimert mangelen på 8 200 personer. I november 2012 var tilgangen på ledige stillinger 3 300, mens antall helt ledige var 4 200. I tillegg til sykepleiermangelen er det estimert en mangel på 1 250 legespesialister og 750 helsefagarbeidere.

Mangel på universitets- og høyskolelektorer

Yrker innen undervisning har lenge vært blant dem med lavest arbeidsledighet. 1 500 var registret som helt ledige ved utgangen av november 2012, mens det ble lyst ut 1 300 nye stillinger. Totalt for undervisningsyrker er mangelen estimert til 2 600 personer. Det er i høstens undersøkelse estimert en mangel på 700 universitets- og høyskolelektorer, 550 førskolelærere og 400 yrkesskolelærere.

Stor mangel på ingeniører og sivilingeniører i oljenæringen

Bedriftene oppgir størst mangel på arbeidskraft innen ingeniør- og ikt-yrker. Til sammen er mangelen innen disse yrkene estimert til å utgjøre 9 100 personer. Mangelen er størst på sivilingeniører og ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi, hvor det til sammen er estimert en mangel på 1 550 personer. Bedriftene oppgir også mangel på ingeniører innen bygg og anlegg, maskin og elektronikk. Flere bedrifter har også oppgitt at de mangler ingeniører, uten å spesifisere hvilken type. Det har resultert i en høy mangel for yrket «andre ingeniører» i høstens undersøkelse.

Ingeniør- og ikt-yrker er en yrkesgruppe med svært lav arbeidsledighet. Ved utgangen av november 2012 var det 2 300 helt ledige innenfor denne gruppen, en nedgang på 9 prosent fra november 2011. Samtidig ble det lyst ut 1 800 nye ledige stillinger innen denne typen yrker bare i november. Dette viser at etterspørselen etter ingeniører og ikt-arbeidere er svært høy, samtidig som svært få ledige gjør dette til en yrkesgruppe arbeidsgivere ofte vil ha problemer med å rekruttere.

Bedriftene mangler 3 900 fagarbeidere innen bygge- og anleggsarbeid

Mange bedrifter oppgir også at de ikke får ansatt så mange fagarbeidere innen bygge- og anleggsarbeid som de har behov for. Mangelen er størst på elektrikere, tømrere og snekkere, med i alt 1600 personer. Til sammen er mangelen estimert til 3 900 personer innen bygge- og anleggsarbeid.

Industriarbeid

Mangelen på ulike typer fagarbeidere innen industriarbeid er i år estimert til 4 200 personer. Sveisere, anleggsmaskin- og industrimekanikere, platearbeidere og andre håndverkere er blant yrkene bedriftene i størst grad mangler.

Rekruttering fra utlandet

I høstens undersøkelse har vi spurt bedriftene om de har rekruttert eller forsøkt å rekruttere arbeidskraft fra utlandet de siste tre månedene, og i så fall fra

hvilke(t) land. Vi har dermed spurt om rekruttering fra utlandet for samme tidsrom som vi spør om de har opplevd rekrutteringsproblemer, mens vi tidligere spurte om bedriftene forventet å rekruttere fra utlandet det kommende året. Det gjør at vi nå kan se om det er slik at bedrifter med rekrutteringsproblemer i større grad også har forsøkt å rekruttere fra utlandet enn andre bedrifter. Hvilke land bedriftene har rekruttert eller forsøkt å rekruttere fra er også nytt fra tidligere års undersøkelser.

Vanligst å rekruttere fra Norden

I alt 14 prosent av bedriftene oppgir at de har rekruttert eller forsøkt å rekruttere fra utlandet de siste tre månedene, og nesten utelukkende fra andre land i Europa. Flest bedrifter oppgir å ha rekruttert fra Sverige, Polen, Spania og Danmark. Fra tabell 5 kan vi se at nesten en tredel av alle som har rekruttert fra utlandet har rekruttert fra et nordisk land. Nesten like mange har rekruttert fra andre vesteuropeiske land, eller EU-land i Øst-Europa. Det er Spania og Portugal som er vanligst å rekruttere fra av de vesteuropeiske landene utenfor Norden, noe som kan ses i sammenheng med den økonomiske krisen disse landene gjennomgår.

Bedrifter med rekrutteringsproblem forsøker oftere utlandet

Vi finner en klar sammenheng mellom opplevde rekrutteringsproblemer og rekrutteringsforsøk i utlandet. I alt 26 prosent av bedriftene som har opplevd rekrutteringsproblemer har forsøkt å rekruttere i utlandet, mot bare 11 prosent av bedriftene som ikke har opplevd rekrutteringsproblemer. Det er ikke unaturlig at bedrifter som har lyst ut en stilling i Norge, men ikke fått tak i arbeidskraften de behøver, prøver utlandet. Samtidig vil dette trolig variere en del med hvilke yrke og næring det er snakk om. For eksempel vil mangel på ingeniører kunne hindre en bedrift i å starte med nye prosjekter, det vil da være fornuftig å forsøke å få tak i en ingeniør fra for eksempel Spania eller andre land. Derimot er det vanskeligere å få tak i en ny norsklærer fra utlandet. For mange bedrifter vil også det å rekruttere fra utlandet gjøre at de får tak i arbeidskraften de har behov for, og dermed unngår rekrutteringsproblemer.

Tabell 5. Prosentandel av bedriftene som har forsøkt å rekruttere fra utlandet, etter hvilken region de har rekruttert fra

Region	Prosentandel av utenlandsrekrutteringene
Norden	31
Vest-Europa ellers	29
EU-land i Øst-Europa	28
Øst-Europa ellers	8
Prosentandel Europa	96
Prosentandel utenfor Europa	4

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse.

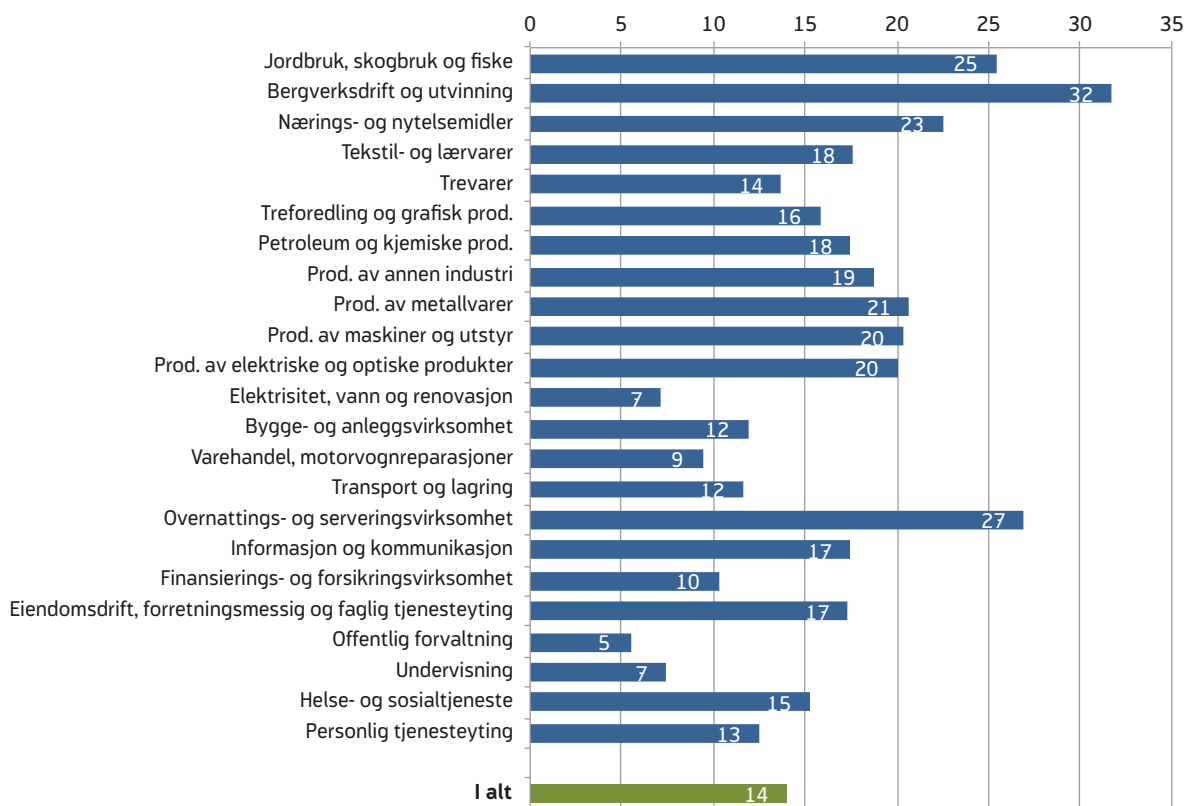
Vanlig å rekruttere fra utlandet i oljebransjen

Det er vanligst å rekruttere fra utlandet i næringen bergverksdrift og utvinning. Her har om lag en av tre bedrifter rekruttert fra utlandet i løpet av de siste tre månedene. Dette var også næringen som har opplevd sterkest sysselsettingsvekst det siste året, og de høye råvareprisene gir fortsatt grunn til optimisme. Som vi har sett, var det mangel på ingeniører og sivilingeniører, samt geologer og geofysikere i denne næringen. Dette er yrker hvor det er svært få arbeidsledige i Norge, og det er dermed naturlig at bedriftene orienterer seg mot utlandet.

Det er også vanlig å rekruttere fra utlandet innen overnattings- og serveringsvirksomhet og jordbruk, skogbruk og fiske. I begge disse næringene er det store sesongvariasjoner i arbeidsmengden, og dermed behov for ekstra arbeidskraft i høysesongen. Det ser særlig ut til å være vanlig å rekruttere fra Polen i begge disse næringene.

Mer overraskende er det kanskje at en så lav andel som 12 prosent av bygge- og anleggsbedriftene oppgir at de har rekruttert fra utlandet de siste tre månedene. Dette var blant næringene som i størst grad svarte at de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft på grunn av for få kvalifiserte søkere. En forklaring kan være at mange bygge- og anleggsbedrifter leier inn arbeidskraft fra andre bedrifter i Norge, i stedet for selv å rekruttere direkte fra utlandet. Det kan også være forklaringen på at en såpass høy andel av bedriftene innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting svarer at de har rekruttert fra utlandet. I denne næringen finner vi blant annet bedrifter som driver med utleie av arbeidskraft.

Figur 5. Bedrifter som har rekruttert eller forsøkt å rekruttere fra utlandet, etter næring. Prosentandeler



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse.

Metodisk vedlegg

Utvalg

I bedriftsundersøkelsen trekkes et utvalg av bedrifter fra Bedrifts- og foretaksregisteret (Enhetsregisteret). Utvalget trekkes tilfeldig, men alle bedrifter med mer enn 400 ansatte er med i utvalget. I tillegg er alle bedrifter med mer enn 200 ansatte i næringene offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting med i utvalget. Dette fordi dette ofte er bedrifter som skiller seg fra andre, som for eksempel sykehus, når det gjelder hvilke yrker de etterspør.

Størrelsen på utvalget er bestemt slik at det skal sikres representativitet på alle næringer (2-sifret NACE). Det trekkes et utvalg som med 90 prosent sannsynlighet skal fastslå et punktestimat som ligger innenfor et konfidensintervall på 10 prosent for et ja/nei-spørsmål.

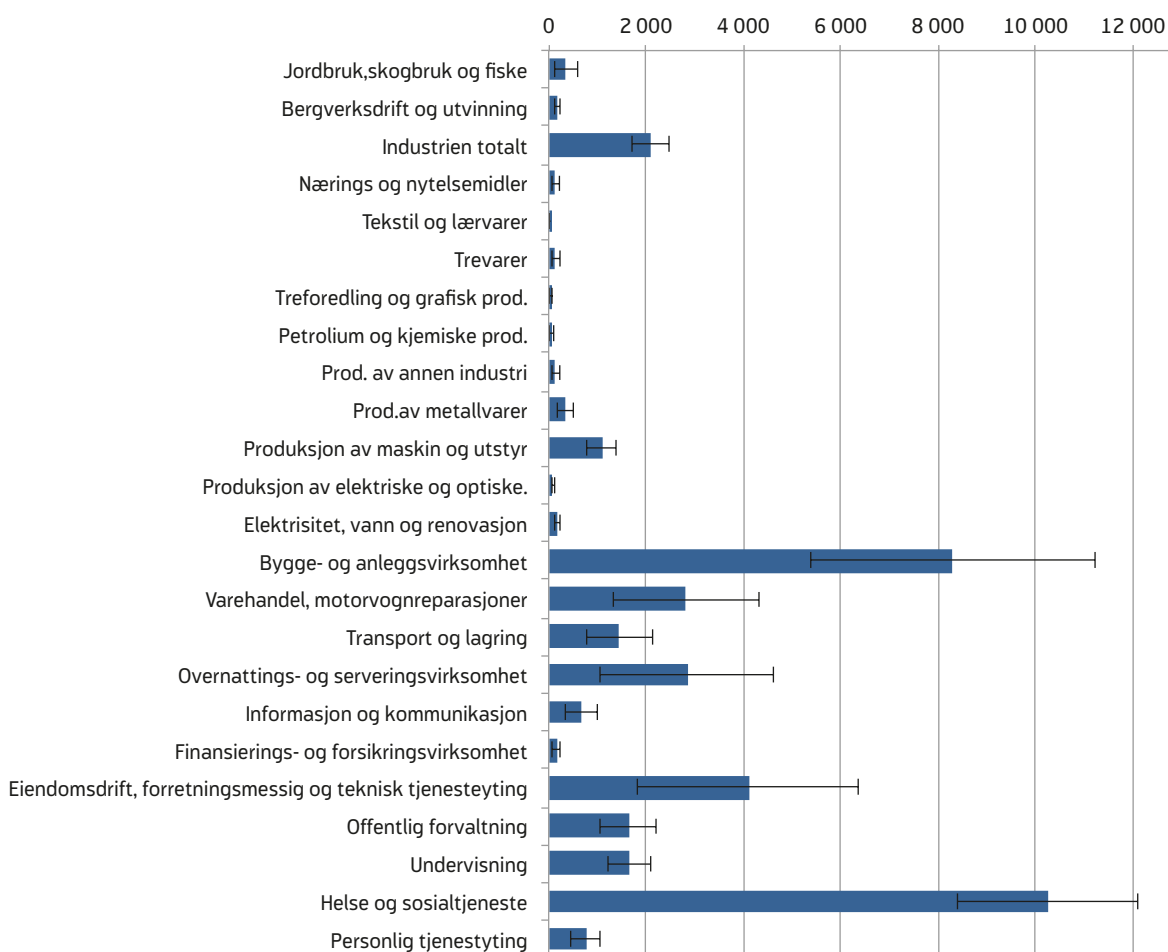
Innsamling av data

Det stilles i alt syv spørsmål i undersøkelsen, se spørreskjema i slutten av vedlegget. De utvalgte bedriftene blir bedt om å svare på internett eller postalt. Det vanligste er at bedriftene svarer postalt. Spørsmålene i undersøkelsen gir anslag på bedriftenes sysselsettingsforventninger for det kommende året, og om bedriften har rekrutteringsproblem innenfor spesifikke yrker.

Analyse

I de tilfellene der resultatene på landsbasis skal presenteres i form av andeler, og ikke absoluttverdier, vektet resultatene. Et eksempel på en slik problemstilling er kartlegging av andel bedrifter som forventer sysselsettingsvekst i det kommende år. Ettersom næringene varierer i størrelse er det nødvendig å tildele de store næringene mer vekt enn de små. Vektingen konstrueres ut fra forholdet mellom antall

Figur 6. Estimert mangel på arbeidskraft med konfidensintervaller. Etter næring



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse

bedrifter i næringen og antall bedrifter totalt. Ettersom utvalget er overrepresentert av store bedrifter, må resultatene innenfor hver næring også vektas i forhold til andelen små og store bedrifter i populasjonen.

Mangel på arbeidskraft estimeres ved hjelp av en modell som tar hensyn til bedriftenes geografiske kjennetegn, næringsvise kjennetegn, antall ansatte og observert mangel. Resultatet brukes til å predikere mangelen på arbeidskraft i de bedriftene som ikke ble tatt inn i utvalget.

Usikkerhet

Det vil knytte seg usikkerhet til disse estimatene. Jo mer detaljert kjennetegn det søkes på, desto større er usikkerheten knyttet til estimatet. For eksempel er det større usikkerhet knyttet til estimatene for yrker

enn det vil være for estimatene for næringer. Dette fordi det er færre bedrifter som har oppgitt mangel på et yrke enn innen en næring, og estimatet blir dermed mer følsomt dersom en bedrift oppgir svært høy mangel sammenlignet med andre.

NAV har beregnet konfidensintervall for estimert mangel på arbeidskraft. Den faktiske mangel vil med 90 prosent sannsynlighet ligge innenfor de respektive konfidensintervallene som er presentert i figurene. Nederste mulige grense for et konfidensintervall kan ikke være lavere enn observert mangel i utvalget.

Arbeids- og velferdsdirektoratet kan kontaktes dersom det ønskes mer utdypende informasjon om estimering av mangel på arbeidskraft og beregning av konfidensintervaller.

Spørreskjema

1. Hvor mange ansatte er det i bedriften i dag?

Ta med disse gruppene: Fast ansatte, midlertidig ansatte, lærlinger, permitterte, personer på arbeidsmarkedstiltak som dere har lønnsutgifter for og personer som er utleid til andre virksomheter, men som er ansatt hos dere. Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag: _____

2. Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?

Ta med de samme gruppene som i spørsmål 1. Gi en vurdering ut fra bedriftens forventninger i dag.

Sett kun ett kryss.

- Flere enn i dag
- Like mange som i dag
- Færre enn i dag

3. Har bedriften mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene?

Vi ønsker svar selv om dere ikke venter en økning i antall ansatte det kommende året. Med mislyktes menes her at bedriften aktivt har forsøkt å rekruttere ny(e) medarbeider(e) ved å lyse ut stilling, headhunte eller lignende, uten å lykkes.

- Ja Gå til spørsmål 4.
- Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse
Gå til spørsmål 4.
- Nei Gå til spørsmål 6.

4. Hva skyldes dette:

- Ingen/for få kvalifiserte søkere Gå til spørsmål 5.
- Annet Gå til spørsmål 6.

5. Innen hvilke yrker har dere mislyktes i å rekruttere arbeidskraft, og hvor mange stillinger dreier det seg om?

Spesifiser hvilke yrker det gjelder. Ta både med stillinger hvor dere ikke har fått ansatt noen og stillinger hvor dere har måttet ansette personer med lavere eller andre kvalifikasjoner enn dere søkte etter. Hvis dere for eksempel har søkt etter en førskolelærer, men i stedet har måttet ansette en assistent, skal dere føre opp én førskolelærer. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

6. Har dere rekruttert/forsøkt å rekruttere arbeidskraft fra andre land de siste tre månedene, i så fall fra hvilke land?

Dette gjelder ikke utenlandske statsborgere som allerede er bosatte i Norge. Spørsmålet inkluderer også innleie av arbeidskraft fra utenlandske firmaer i utlandet. Flere kryss mulig.

- Danmark Nederland Spania
- Finland Polen Sverige
- Island Portugal Storbritannia
- Latvia Romania Tyskland
- Litauen Russland Annet: _____
- Nei, ikke rekruttert/forsøkt å rekruttere fra utlandet