



Rekrutteringsundersøkelsen 2001

Rapport nr. 2 – november 2002
Kontoret for plan og analyse
Saksbehandler: Mikko Moilanen

Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag	3
2	Innledning	6
2.1	Formell og uformell rekruttering	6
2.2	Kompetanse	7
2.3	Gjennomføringen av undersøkelsen	7
2.4	Endringer i forhold til tidligere undersøkelser	8
2.5	Representativitet	8
3	De registrerte ledige stillingene i utvalget	11
3.1	Næring	11
3.2	Bedriftsstørrelse	11
3.3	Fylke	12
3.4	Stillingstype	13
3.5	Utdanningskrav	15
3.6	Krav til erfaring	15
4	Søkingen til stillingene	17
4.1	Næring	19
4.2	Fylke	19
4.3	Stillingstype	20
4.4	Utdanningskrav	21
5	Ansettelser i stillingene	23
5.1	Utdanning	23
5.2	Alder og erfaring	24
5.3	Kjønn	25
5.4	Statsborgerskap	26
6	Problemer i rekrutteringsprosessen – forholdet mellom etterspørsel etter og tilbud av arbeidskraft	28
6.1	Dekning av arbeidsgivernes utdanningsbehov	29
6.2	Matchingsgrad og ubesatte stillinger innen næringene	33
6.3	Matchingsgrad og ubesatte stillinger i fylkene	34
6.4	Matchingsgrad og ubesatte stillinger etter erfaringskrav	35
7	Problemer i rekrutteringsprosessen: Vakanstid	36
7.1	Fylke	36
7.2	Næring	37
7.3	Stillingstype	38
7.4	Utdanning	39
7.5	Erfaring	40
8	Vedlegg	41
8.1	Frafallsanalyse	41

1 Sammendrag

I denne studien undersøkes søking og rekruttering til ledige stillinger i Norge høsten 2001. Dette var en periode med lav ledighet, men også med avtakende stramhet på arbeidsmarkedet. Vi ser nærmere på forholdet mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft på ulike delarbeidsmarkeder. I dette kapitlet presenterer vi de viktigste resultatene.

Ledige stillinger

Rekrutteringsundersøkelsen 2001 viser at det i mindre grad ble søkt etter arbeidskraft med universitets- eller høyskoleutdanning. Sammenlignet med resultatene fra Rekrutteringsundersøkelsen 1997 hadde antall registrerte stillinger som krevde yrkesfaglig utdanning økt. Økningen i andelen arbeidsgivere som oppga videregående skole yrkesfag som ideelt utdanningsnivå tyder på at det etter Reform 94 i økende grad stilles krav om fagbrev.

Det var ønskelig med minst to års yrkeserfaring i 89 prosent av de ledige stillingene. Det er interessant å merke seg at prosentandelen av stillingene hvor to til fem års yrkeserfaring var ønskelig, var like høy som andelen av stillingene med over fem års erfaring. Dette indikerer at arbeidsgivernes etterspørsel i stor grad retter seg mot yngre arbeidssøkere.

Søking til ledige stillinger

Gjennomsnittlig antall søkere per stilling kan si noe om tilbuds- og etterspørselssituasjonen på ulike delarbeidsmarkeder. Mange søkere kan ses som en indikasjon på et stort tilbud av arbeidskraft innen et delarbeidsmarked. Det var i gjennomsnitt 14 søkere på hver av de ledige stillingene i Rekrutteringsundersøkelsen 2001, en moderat økning fra gjennomsnittlig tolv søkere i den forrige undersøkelsen i 1997. Det var imidlertid stor variasjon i søkningen til ulike stillinger.

Det var i gjennomsnitt færrest søkere til stillinger i *bygg og anlegg*. Dette kan indikere et begrenset tilbud av arbeidskraft innen sektoren. Dette er i samsvar med resultatene fra Aetats Bedriftsundersøkelse 2002 som viste at rekrutteringsproblemer var størst for yrkesgrupper i bygge- og anleggssektoren. Det var gjennomsnittlig flest søkere til stillinger i *annen industri*¹ og *trevarer, treforedling og grafisk produksjon*. Dette tyder på at det var stort tilbud av arbeidskraft innen disse sektorene. I følge Aetats bedriftsundersøkelse våren 2002² hadde disse næringsgruppene bare moderate rekrutteringsproblemer.

Sammenlignet med Rekrutteringsundersøkelsen 1997 hadde den største nedgangen i gjennomsnittlig antall søkere vært innen bygge- og anleggssektoren. Dette indikerer at det var større rekrutteringsproblemer innen denne sektoren enn for fem år siden. Både helse- og undervisningssektor hadde opplevd oppgang i gjennomsnittlig antall søkere per stilling, noe som tyder på at det var lettere for bedriftene i disse næringene å rekruttere ny arbeidskraft.

Det var i gjennomsnitt flest søknader per stilling for faste heltidsstillinger. Det var en økning i gjennomsnittlig antall søkere for vikariater i forhold til Rekrutteringsundersøkelsen 1997. Dette kan tyde på at et svakere arbeidsmarked i første rekke har rammet personer med løs tilknytning til arbeidsmarkedet.

Den største økningen i søkerantallet i forhold til 1997 hadde vært til stillinger hvor bedriftene gir grunnopplæring som ideell utdanningsbakgrunn. Det hadde også vært en

¹ Denne kategorien omfatter næringsgruppene *Tekstil og lærvarer, Petroleum og kjemiske produksjon og Produksjon av annen industri*.

² Aetat gjennomfører årlig (2. kvartal) en bedriftsundersøkelse som kartlegger behovet for arbeidskraft.

økning i antall søkere til stillinger hvor universitets- eller høyskoleutdanning var den ideelle bakgrunnen. Det var nettopp disse utdanningsbakgrunnene som hadde hatt nedgang i andelen av ledige stillinger i forhold til 1997. Dette tyder på at gapet mellom tilbud av og etterspørselen etter arbeidskraft med disse utdanningskvalifikasjonene har økt siden 1997.

De fleste nyansatte hadde høyere utdanning av mellom en til fire års varighet. Totalt hadde 51,3 % videregående utdanning og 35,3 prosent hadde universitets- eller høyskoleutdanning.

Resultatene fra Rekrutteringsundersøkelsen 2001 og tidligere rekrutteringsundersøkelser på 1990-tallet viser at andelen av nyansatte med grunnskoleutdanning og yrkesfaglig utdanning har vokst, mens andelen av nyansatte med høyskole- eller universitetsutdanning har gått kraftig ned fra 1993 til 2001.

Mistilpasning

Vi har sett på samsvaret mellom arbeidsgivernes etterspørsel etter utdanningskompetanse og det tilbudet av kompetanse som finnes i de ulike delarbeidsmarkeder. Dette samsvaret kalles matchingsgrad og indikerer i hvilken grad kompetanseønsker blir tilfredsstilt i arbeidsmarkedet.

Den høyeste matchingsgraden var i de stillingene hvor universitets- eller høyskoleutdanning over fire års varighet ble regnet som ideelt for stillingen. Den laveste matchingsgraden var i stillingene som hadde videregående yrkesfag som ideell utdanningsbakgrunn. Bare halvparten av personene som ble besatt i disse ledige stillingene hadde det ideelle utdanningsnivået.

Den mest etterspurte utdanningsgruppen var videregående yrkesfag. Prosentandelen av de nyansatte med videregående grunnopplæring var derimot mye større enn andelen bedrifter i utvalget som oppga denne typen utdanning som ideell for stillingen.

Mistilpasningene på de høyre utdanningsnivåene synes å være mindre. Det var gjennomgående større tendens til å ansette personer med lavere kompetanse enn den ideelle kompetansen i stillingene enn å ansette personer med høyere kvalifikasjoner enn ønskelig. Ansattes utdanningsnivå og den ideelle utdanningsbakgrunnen for stillingen samsvarte mest i stillingene hvor universitets- eller høyskoleutdanning over fire års varighet var ideelt.

Vi har også sammenlignet etterspørselen etter arbeidssøkere med bestemte utdanningskvalifikasjoner og fordelingen av nyansettelsene etter disse kvalifikasjonene i rekrutteringsundersøkelsene i 1997 og 2001. Etterspørselen etter personer med videregående yrkesfag hadde økt, mens etterspørselen etter personer med grunnopplæring hadde gått ned siden 1997. Dette kan som nevnt tyde på at Reform 94 har påvirket bedrifter slik at det i økende grad stilles krav om fagbrev.

Resultatene fra analysen indikerer at bedriftene hadde problemer med å rekruttere personer med fagbrev, og at disse stillingene ofte ble besatt av personer med lavere utdanning enn ønskelig. Differansen mellom etterspørselen etter personer og tilpasningen av nyansatte med videregående yrkesfaglig utdanning hadde økt siden den forrige rekrutteringsundersøkelsen i 1997.

Andelen av de ledige stillingene som er ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere kan brukes som indikator for å identifisere rekrutteringsproblemer. Denne andelen var størst i stillinger som hadde treårig yrkesfag og høyere utdanning over fire år som høyeste utdanningsnivåer. I de sistnevnte stillingene viser matchingsgraden at arbeidsgivere i stor grad lot stillingen stå ubesatt fremfor å ansette personer uten de ønskede utdanningskvalifikasjoner.

Bedriftene hadde fått sine kompetanseønsker tilfredsstilt like godt i 2001 som i 1997, målt med mistilpasningsgraden. Den var totalt sett uendret, mens den hadde gått ned for stillingene som hadde ønske om yrkesfaglig bakgrunn og høyere utdanning. Rekrutteringsmulighetene var blitt noe vanskeligere for stillinger hvor grunnskole eller videregående yrkesfag ble ansett som ideelle. Rekrutteringsmulighetene var blitt bedre for stillinger hvor grunnopplæring, allmennfag og høyere utdanning var ideell utdanning for stillingen.

Det var *hotell og restaurant* og *varehandel* som hadde de høyeste andelene ledige stillinger som var besatt av personer uten utdanning på ideelt nivå. Den laveste mismatchingsgraden var innen *trevarer*, *treforedling* og *grafisk produksjon* og *offentlig administrasjon*.

2 Innledning

Arbeidsmarkedet har de siste årene vært preget av høy etterspørsel og mangel på arbeidskraft. I andre halvåret 2001 endret utviklingen seg noe. Den registrerte ledigheten viste en moderat økning sammenlignet med året før og siden den gang har arbeidsledigheten økt ytterligere. Denne rekrutteringsundersøkelsen ble gjennomført i høsten 2001 og kan dermed gi verdifull informasjon om hvordan endringen på arbeidsmarkedet påvirket rekruttering hos bedrifter.

Målet med denne undersøkelsen er å kartlegge forholdet mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft på ulike delarbeidsmarkeder. Dette gjøres ved å følge rekrutteringsprosesser. Vi ser på etterspørselen etter arbeidskraft ved å undersøke fordelingen av de registrerte ledige stillingene. Videre undersøker vi søkningen og den endelige rekrutteringen til disse stillingene. Denne kartleggingen gir grunnlag for å kunne si noe om eventuelle rekrutteringsproblemer på ulike delarbeidsmarkeder. Samsvaret mellom arbeidsgivernes kvalifikasjonsbehov og søkerens kvalifikasjoner vil utgjøre et særlig viktig aspekt i denne undersøkelsen.

Våre hovedproblemstillinger er:

- Hvilke stillinger registreres som ledige?
- Hvordan er søkningen til de registrerte ledige stillingene?
- Hvem ansettes i de registrerte ledige stillingene?
- Hvilke tilpasningsproblemer kan identifiseres i rekrutteringsprosessen?

Vi vil prøve å svare på disse spørsmålene med utgangspunkt i begrepet delarbeidsmarkeder³ og søke å identifisere eventuelle forskjeller mellom disse. Arbeidssøkerne søker gjerne stillinger i bestemte næringer og yrker i bestemte regioner med bestemte utdannings- og kompetansekrav. Det samme gjelder også arbeidsgivere, de søker etter arbeidstakere med bestemte kvalifikasjoner og egenskaper. Dermed kan arbeidsmarkedet avgrenses etter flere slike dimensjoner. Fylke, næring eller yrke og utdanningsnivå vil i denne analysen ses som de mest relevante kriteriene for å avgrense delarbeidsmarkeder.

2.1 Formell og uformell rekruttering

I studier av rekruttering til arbeidsmarkedet skilles det gjerne mellom formell og uformell rekruttering. De viktigste formelle rekrutteringskanalene er stillingsannonser i pressen, private formidlings- og vikarbyråer og den offentlige arbeidsformidlingen Aetat. Uformelle rekrutteringskanaler kan for eksempel være bruk av venner og bekjente, stillingsannonser på bedriftenes hjemmesider på internett og arbeidssøkere som henvender seg til arbeidsgivere og motsatt, uavhengig av åpent utlyste stillinger.

Denne undersøkelsen fokuserer på formell rekruttering til arbeidsmarkedet. De konklusjonene som trekkes her kan først og fremst gjøres gjeldende for en viss type stillinger, nemlig de som vi her kaller registrerte ledige stillinger. I Norge registrerer Aetat de aller fleste stillinger med formell rekruttering, dvs. stillinger som er direkte meldt til Aetat Lokal eller til Aetats nettsider eller som er utlyst i pressen og tidsskrifter. Vårt utvalg er trukket fra disse stillingene.

³ Begrepet delarbeidsmarked viser til at arbeidsgivere og –søkere orienterer seg til spesielle deler av arbeidsmarkedet.

2.2 Kompetanse

For å si noe om kompetansebehov i delarbeidsmarkeder forholder vi oss i denne analysen kun til den informasjon vi har fra spørreskjemaene om hva slags formell utdanningsnivå arbeidsgiverne anser som ideelt for den som skal ha stillingen. Når vi omtaler samsvaret mellom tilbud av og etterspørsel etter kompetanse, ser vi disse opplysningene i sammenheng med de opplysningene vi har om dem som ble ansatt i de ledige stillingene. Dette gjør det mulig for oss å se på forskjellen mellom fordelingen av faktisk og ideell kompetanse.

Å måle og definere størrelser som arbeidssøkeres kompetanse og arbeidsgiveres kompetansebehov er ikke uproblematisk. Den som blir ansatt vil kunne ha typer av kompetanse som er vanskelig å kartlegge i en spørreundersøkelse og som arbeidsgiveren legger større vekt på enn på formell utdanningsnivå.

2.3 Gjennomføringen av undersøkelsen

Det er ledige stillinger som er undersøkelsesenheter i denne analysen. Med registrerte ledige stillinger menes her stillinger som er registrert i Aetat's stillingsdatabase, der ledige stillinger registreres som oppdrag. Dette registeret omfatter alle offentliggjorte stillinger som enten er tilmeldt Aetat lokal eller er utlyst i media.

Det er bare oppdrag som inneholder én ledig stilling som er inkludert i undersøkelsen. Bakgrunnen for å ekskludere oppdrag hvor flere ledige stillinger ble utlyst samtidig, er at det ville blitt uklart for bedriftene hvilken stilling spørsmålene gjaldt. Imidlertid er det knyttet noen representativetsproblemer til denne måten å trekke utvalget. Utlysninger med flere stillinger er vanligere i noen delarbeidsmarkeder enn i andre. Dette gjelder for eksempel store industribedrifter og sesongbetonte virksomheter som fiskeindustri, bygge- og anleggsarbeid og innhøstingsarbeid. Her søkes det ofte etter et større antall personer i forbindelse med store oppdrag og sesongtopper. Dermed er det mulig at enkelte typer stillinger er under- eller overrepresentert i vårt utvalg.

Det at vi bare har tatt med oppdrag med én stilling kan ha hatt betydning for fordelingen av stillinger på andre variabler enn næring, for eksempel stillingstype eller stillings varighet.

Utvalget er trukket blant stillinger som ble lyst ledige i tredje kvartal 2001. I hovedsak kan man regne med at det ikke er store sesongvariasjoner, med unntak for sommermånedene, med hensyn til hva slags stillinger som utlyses. Noen typer stillinger er imidlertid underlagt sterke sesongvariasjoner. Dette kan medføre problemer i forhold til undersøkelsens representativitet for de stillingene som utlyses i løpet av helt år. Lærerstilling er en slik kategori. Disse vil i liten grad lyses ledige i 3. kvartal siden arbeidsgivere ønsker å besette stillinger før skolestart. Vårt utvalg av undervisningsstillinger kan dermed inneholde uforholdsmessig stor andel vikariater. Andre typer stillinger som er holdt utenfor utvalget er kortvarige stillinger under en ukes varighet.

2.3.1 Utvalg og frafall

Det ble trukket et delutvalg av 3000 bedrifter som hadde oppdrag med en stilling, blant de 87764 stillingene som ble registrert som ledige i Aetat's stillingsdatabase i august, september og oktober 2001. Undersøkelsen ble gjennomført postalt og det ble sendt ut én purring. Av de utsendte skjemaene ble 63,7 prosent besvart.

En frafallsanalyse (se Tabell 17-Tabell 18 i vedlegg) viser at de arbeidsgivere som ikke svarte på spørreskjemaet i liten grad skiller seg fra de som gjorde det. Det var en tendens til at frafallet er mindre for de stillingskategoriene som i stor grad krever høyere utdanning enn for næringsgrupper som ikke krever dette. Frafallet er totalt sett ikke av en slik karakter at det fremstår som problematisk når det gjelder analysene som skal presenteres.

2.4 Endringer i forhold til tidligere undersøkelser

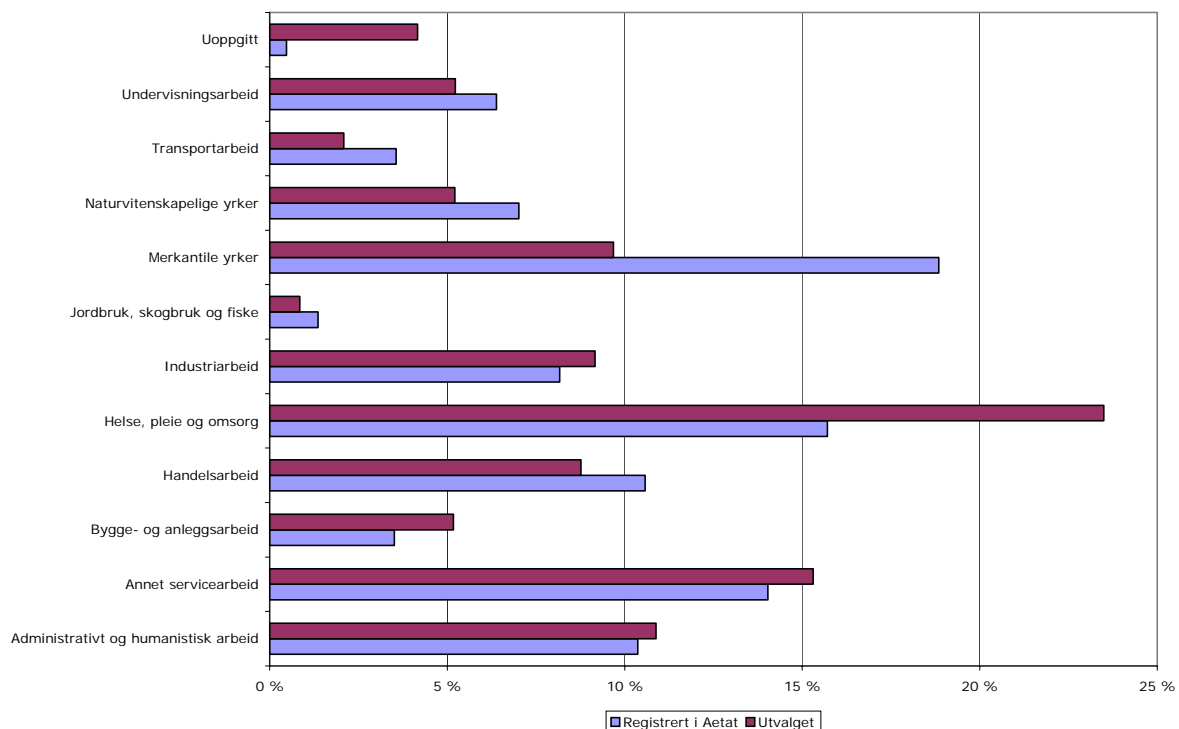
Det er interessant å se på endringer i rekrutteringsforhold over tid. Vi har derfor forsøkt å kommentere endringstendenser. Imidlertid vanskeliggjør endringer i utvalgene en sammenligning av resultatene fra ulike år. I rekrutteringsundersøkelsene i 1993 og i 1995 ble det trukket utvalg av ledige stillinger i januar og februar, i 1997 ble utvalget trukket fra ledige stillinger i september og oktober. I Rekrutteringsundersøkelsen 2001 er det stillinger som ble registrert ledige i tredje kvartal som var populasjonen.

Endringer i spørreskjema, spørsmålsformuleringer og svarkategoriseringer vanskeliggjør også sammenligning. Dette gjelder blant annet kategoriseringene av næringsgrupper og utdanningsbakgrunn.

2.5 Representativitet

Vi ser i Figur 1 at stillingene innen *helse, pleie og omsorg* er overrepresentert i undersøkelsens utvalg. Stillingene innen merkantile yrker er derimot underrepresentert. En mulig forklaring kan være at bedriftene i denne næringsgruppen utlyser stillinger flere stillinger i løpet av en tidsperiode. I vårt utvalg er det bare en stilling pr. bedrift.

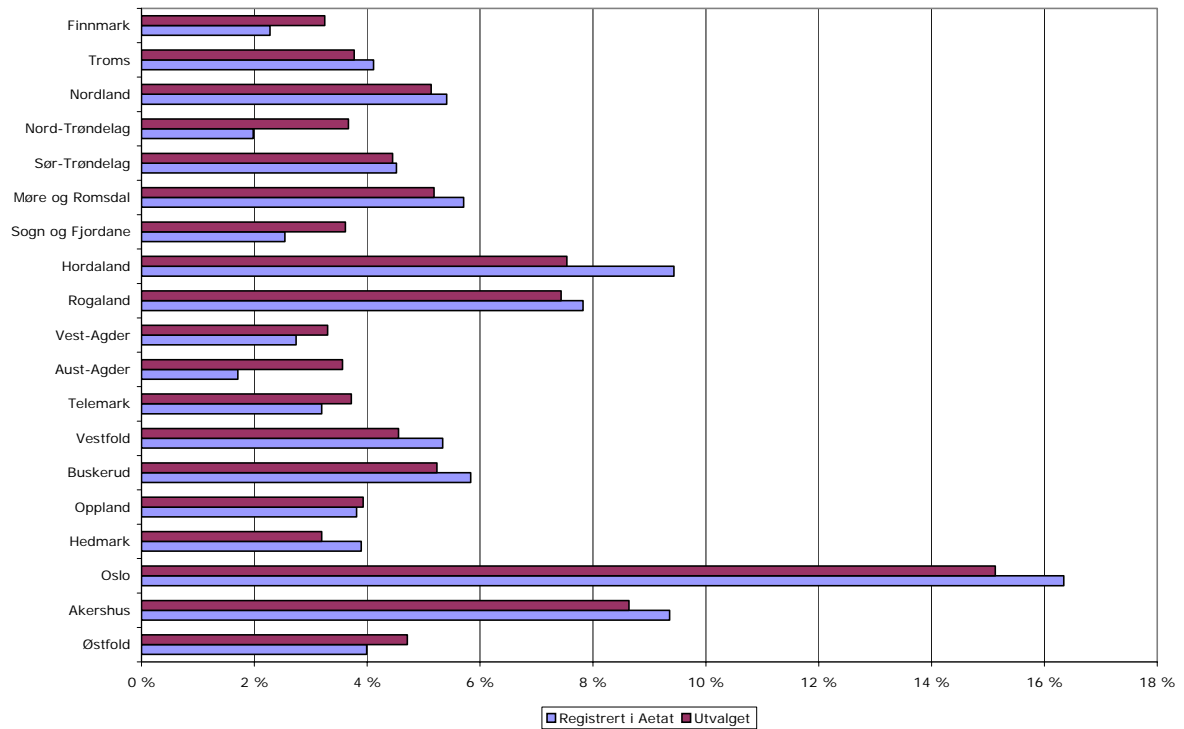
Figur 1. Prosentvis fordeling av ledige stillinger registrert i Aetat 2. halvår 2001 og i utvalget, etter yrke.



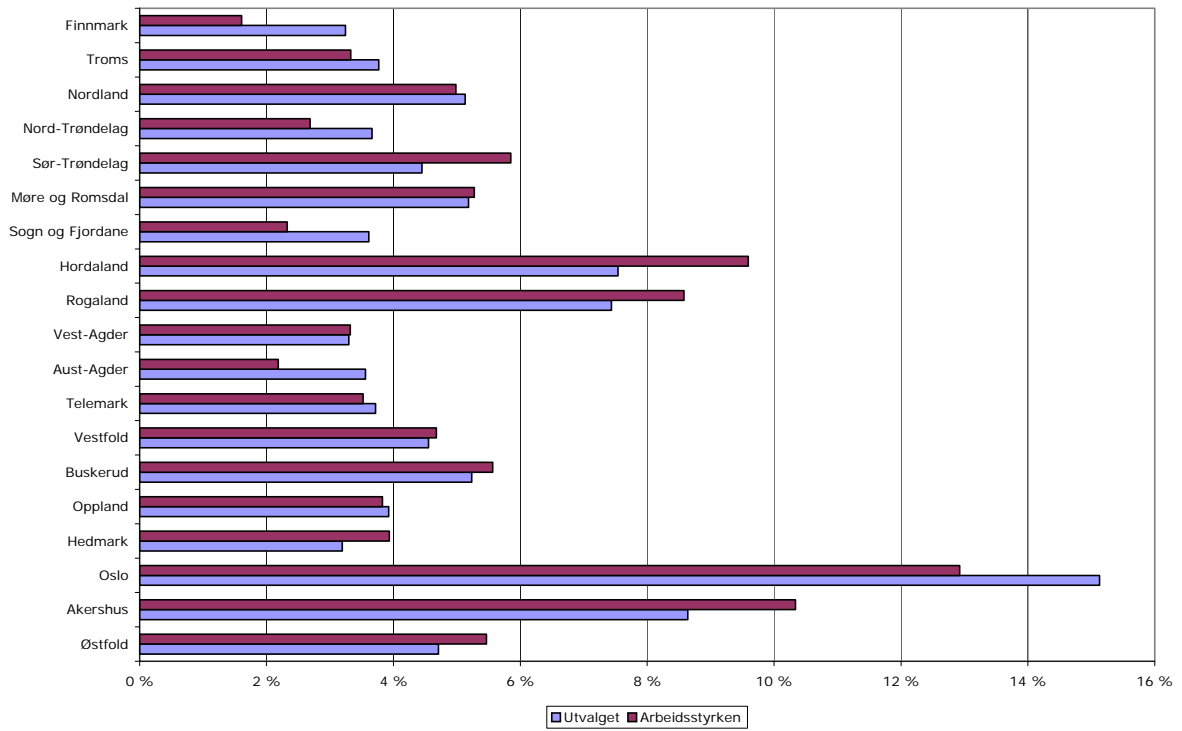
Vi ser i Figur 2 og Figur 3 at Oslo, Finnmark og Aust-Agder hadde en betydelig større andel av de ledige stillingene enn størrelsen på arbeidsstyrken skulle tilsi. I Akershus og Hordaland var derimot tilfellet det motsatte. Oslo og Rogaland var underrepresentert i

undersøkelsens utvalg, disse regionene hadde en større andel av ledige stillinger i Aetats stillingsdatabase enn i Rekrutteringsundersøkelsen. I de to sistnevnte fylkene var det mange store bedrifter som kunne ha flere stillinger per oppdrag som ikke var med i undersøkelsens utvalg. Dette kan forklare underrepresentasjonen.

Figur 2. Prosentvis fordeling av ledige stillinger registrert i Aetat i 2. halvår 2001 og av ledige stillinger i utvalget, etter fylke.



Figur 3. Prosentvis andel av bedrifter i utvalget etter fylke og fylkets prosentvise andel av arbeidsstyrken.



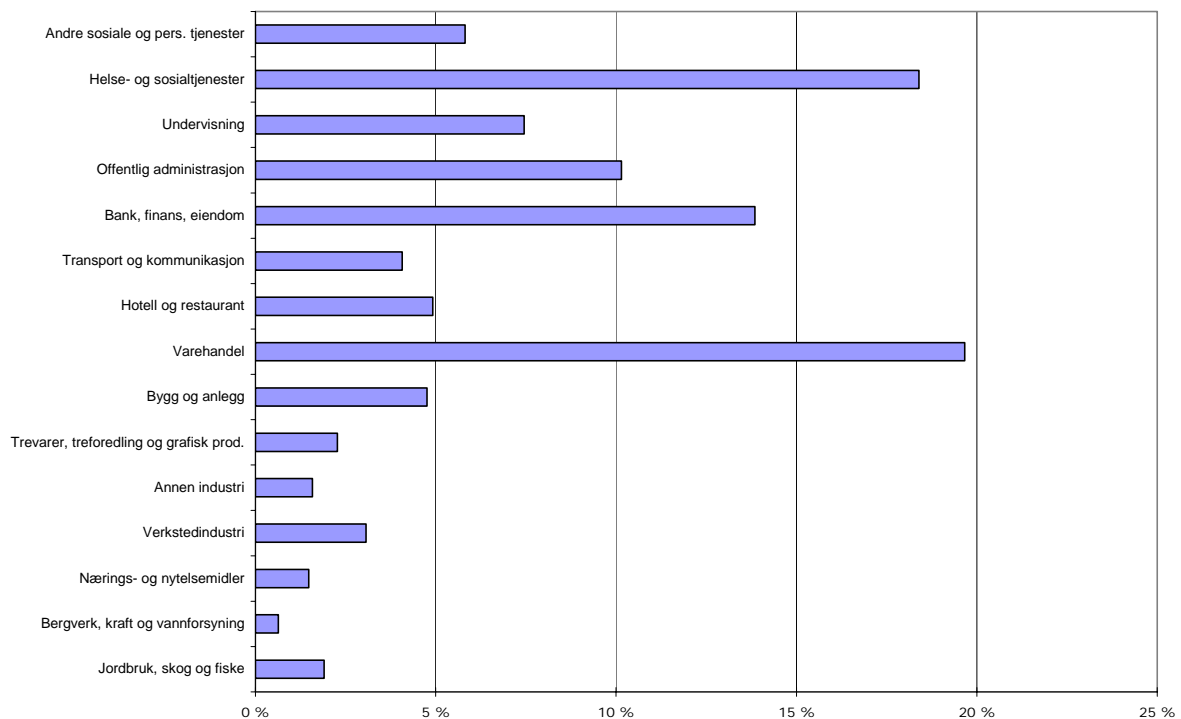
3 De registrerte ledige stillingene i utvalget

I dette kapitlet skal vi se på stillingene i vårt utvalg. Vi gir en beskrivelse av hva slags stillinger som ble registrert som ledige utfra deres næringstilknytning, regional plassering og de kvalifikasjonskrav som ble stilt til søkerne.

3.1 Næring

De registrerte ledige stillingene er gruppert etter hvilken næringsgruppe virksomheten tilhørte. Vi kan se i Figur 1 at det i utvalget var flest ledige stillinger innenfor *varehandel* og helse- og sosialtjenestesektoren.⁴

Figur 4. Prosentvis andel av bedrifter i utvalget, etter næringsgruppe.

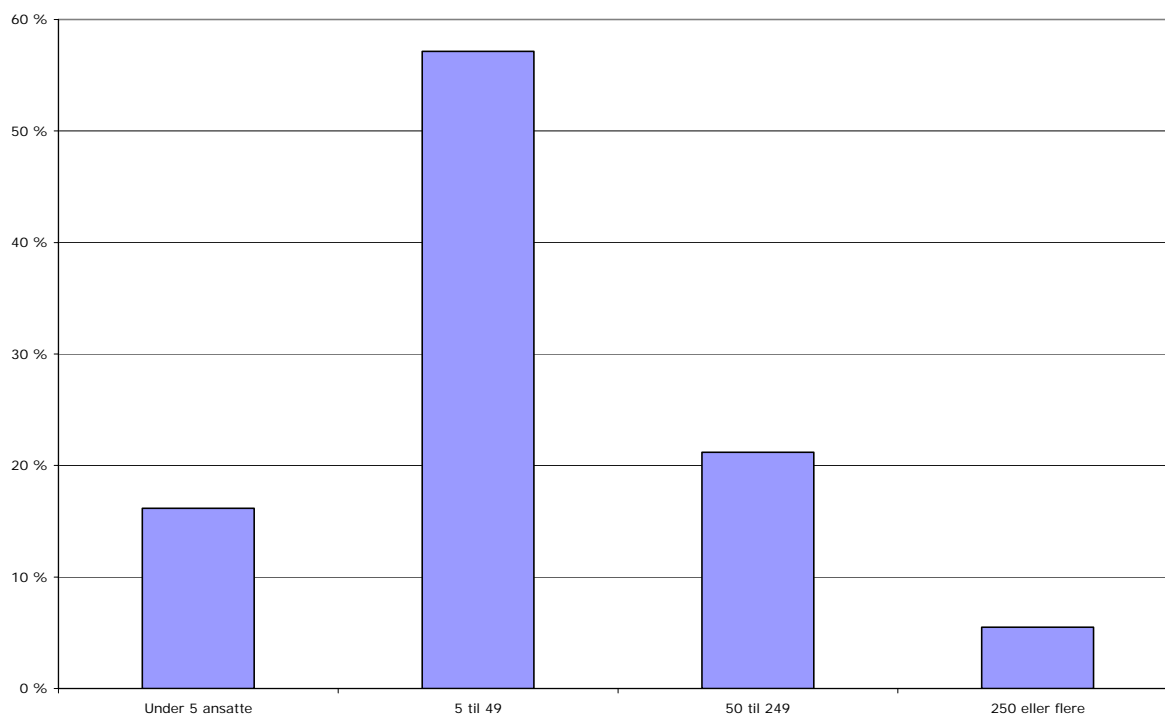


3.2 Bedriftsstørrelse

Den største andelen av de registrerte ledige stillingene var i bedrifter som sysselsetter mellom fem og 49 personer, se Figur 5.

⁴ På grunn av endringene i næringsgrupperingen kan vi ikke sammenligne fordelingen av bedrifter etter næringsgrupper mellom rekrutteringsundersøkelsene.

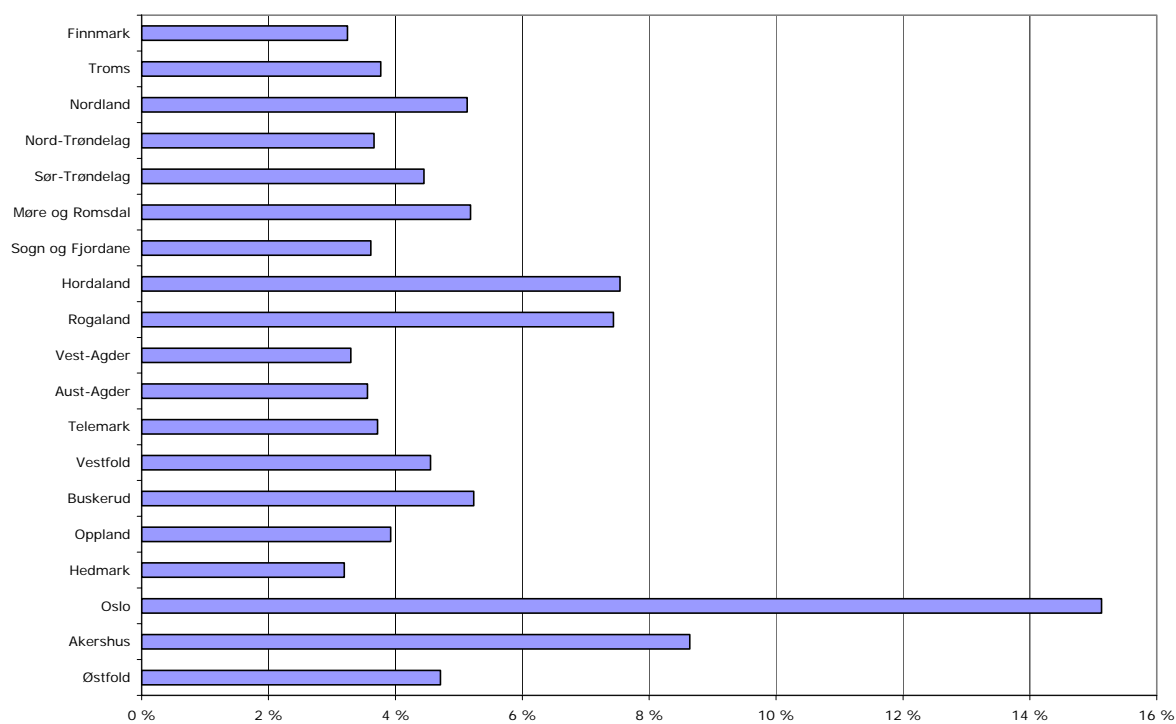
Figur 5. Prosentvis andel av bedrifter i utvalget, etter virksomhetens størrelse.



3.3 Fylke

De fleste stillingene i undersøkelsens utvalg var i Oslo og Akershus, samt i Hordaland og Rogaland. Det var de mest folkerike regionene hvor det ble registrert flest ledige stillinger.

Figur 6. Prosentvis andel av bedrifter i utvalget, etter fylke.



3.4 Stillingstype

Undersøkelsen skilte mellom ulike grader av varighet for stillingene: faste heltidsstillinger (mer enn 30 timer per uke), faste deltidsstillinger (under 30 timer per uke) og vikariater med varighet henholdsvis over seks måneder, 1-6 måneder og under en måned. Av stillinger som ble registrert var 60 prosent faste heltidsstillinger, 17 prosent var faste deltidsstillinger og 22 prosent var vikariater av ulik lengde. Tabell 1 viser at sammenlignet med tallene fra Rekrutteringsundersøkelsen 1997⁵ har andelen forblitt omtrent uendret.

Tabell 1. Prosentvis andel av ledige stillinger, etter stillingstype. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.

STILLINGSTYPE	1997	2001
Fast heltid	58	60
Fast deltid	18	17
Vikariat, mer enn 6 mnd	15	13
Vikariat, 1-6 mnd	9	8
Vikariat, under 1 mnd	-	2
Totalt	100	100

Det var størst andel heltidsstillinger i industrien og *bygg og anlegg*, se Tabell 2. Færrest faste heltidsstillinger var innen *undervisning*. Hovedtyngden av faste ansettelse i denne næringsgruppen finner sted i forkant av skoleåret og vikariatene var dermed overrepresentert i vårt utvalg. Vi kan av denne grunn ikke legge særlig vekt på fordelingen av ledige stillinger i *undervisning*. Flest faste deltidsstillinger var i *hotell og restaurant* og *andre sosiale og personlige tjenester*.

Vikariater var mest utbredt i *helse- og sosialtjenester* og *offentlig administrasjon*. Disse næringsgruppene tilhører i stor grad offentlig sektor som har sjenerøse permisjonsordninger og er kvinnedominerte. Sammenlignet med Rekrutteringsundersøkelsen 1997 hadde den største endringen vært innenfor helsesektoren der andelen vikariater hadde økt.

⁵ Tallene for vikariatstillingene med varighet under seks måneder er ikke sammenlignbare mellom undersøkelsene pga. endringer i spørreskjemaene.

Tabell 2. Prosentvis andel av ledige stillinger i utvalget, etter stillingstype og næringsgruppe.

NÆRINGSGRUPPE	STILLINGSTYPE						
	Fast heltid	Fast deltid	Faste stillinger i alt	Vikariat, mer enn 6 mnd	Vikariat, 1-6 mnd	Vikariat, under 1 mnd	Vikariater i alt
Jordbruk, skog og fiske	76	6	82	6	9	3	18
Bergverk, kraft og vannforsyning	75	8	83	-	8	8	17
Nærings- og nytelsesmidler	69	8	77	4	15	4	23
Verkstedindustri	93	2	95	2	4	-	5
Annen industri	85	-	85	4	11	-	15
Trevarer, treforedling og grafisk prod.	79	10	88	10	2		12
Bygg og anlegg	78	6	84	5	9	2	16
Varehandel	65	22	87	6	5	1	13
Hotell og restaurant	53	33	85	9	6	-	15
Transport og kommunikasjon	66	11	77	11	9	3	23
Bank, finans, eiendom	75	15	90	7	3	-	10
Offentlig administrasjon	55	15	70	20	8	1	30
Undervisning	28	19	47	28	20	4	53
Helse- og sosialtjenester	42	20	62	24	11	3	38
Andre sosiale og pers. tjenester	59	25	84	8	7	1	16
Totalt	60	17	77	13	8	2	23

Tabell 3 viser at andelen faste heltidsstillinger økte med arbeidsgiverens utdanningskrav til søkeren. Lavt utdanningsnivå var mest ideelt blant faste deltidsstillinger og kortvarige vikariatstillinger. Blant langvarige vikariatstillinger var høyere utdanningsnivå mer optimalt.

Tabell 3. Prosentvis andel av ledige stillinger i utvalget, etter stillingstype og ideelt utdanningsnivå for stillingen.

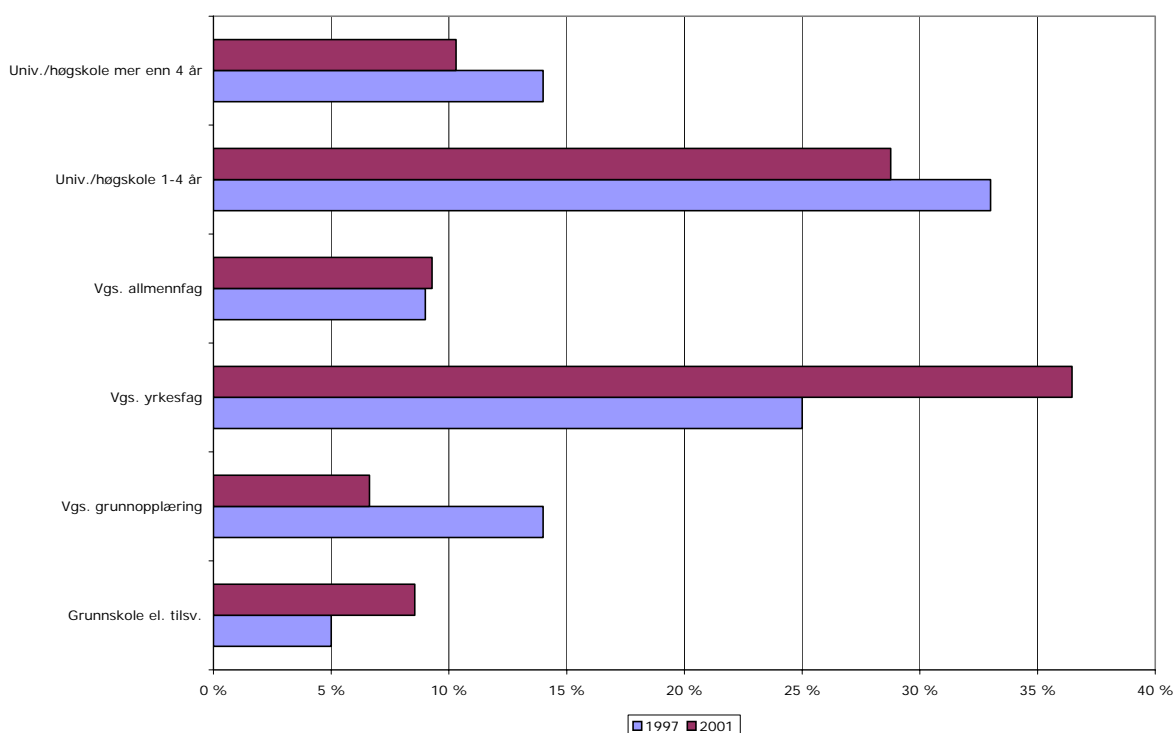
UTDANNINGSBAKGRUNN	STILLINGSTYPE						
	Fast heltid	Fast deltid	Faste stillinger i alt	Vikariat, mer enn 6 mnd	Vikariat, 1-6 mnd	Vikariat, under 1 mnd	Vikariater i alt
Grunnskole el. tilsv.	45	32	77	6	12	6	23
Vgs. grunnopplæring	53	27	79	6	13	2	21
Vgs. yrkesfag	58	19	77	11	10	2	23
Vgs. allmennfag	58	23	81	14	5	1	19
Univ./høgskole 1-4 år	65	12	77	18	5	-	23
Univ./høgskole mer enn 4 år	79	3	82	14	4	-	18
Totalt	60	17	77	13	8	2	23

3.5 Utdanningskrav

Det var 61 % av arbeidsgiverne i undersøkelsen som ga videregående skole eller lavere utdanning som ideell utdanningsbakgrunn. Av disse var over halvparten som oppga yrkesfaglig utdanning som optimal bakgrunn. Allmennfaglig utdanning ble sett som optimal i ni prosent av stillingene. Resten av etterspørselen var rettet mot arbeidssøkere med utdanning fra universitet eller høyskole. Personer med høyere utdanning av 1-4 års varighet var mest etterspurt i denne gruppen.

Figur 7 viser, sammenlignet med resultatene fra Rekrutteringsundersøkelsen 1997, at det var en økning i antall registrerte stillinger som krever yrkesfaglig utdanning, mens det i mindre grad ble søkt etter arbeidskraft med universitets- eller høyskoleutdanning. Økningen i andelen arbeidsgivere som oppga videregående skole yrkesfag som ideelt utdanningsnivå tyder på at det etter Reform 94 i økende grad stilles krav om fagbrev.

Figur 7. Prosentvis andel av ledige stillinger i utvalget, etter ideelt utdanningsnivå. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.



3.6 Krav til erfaring

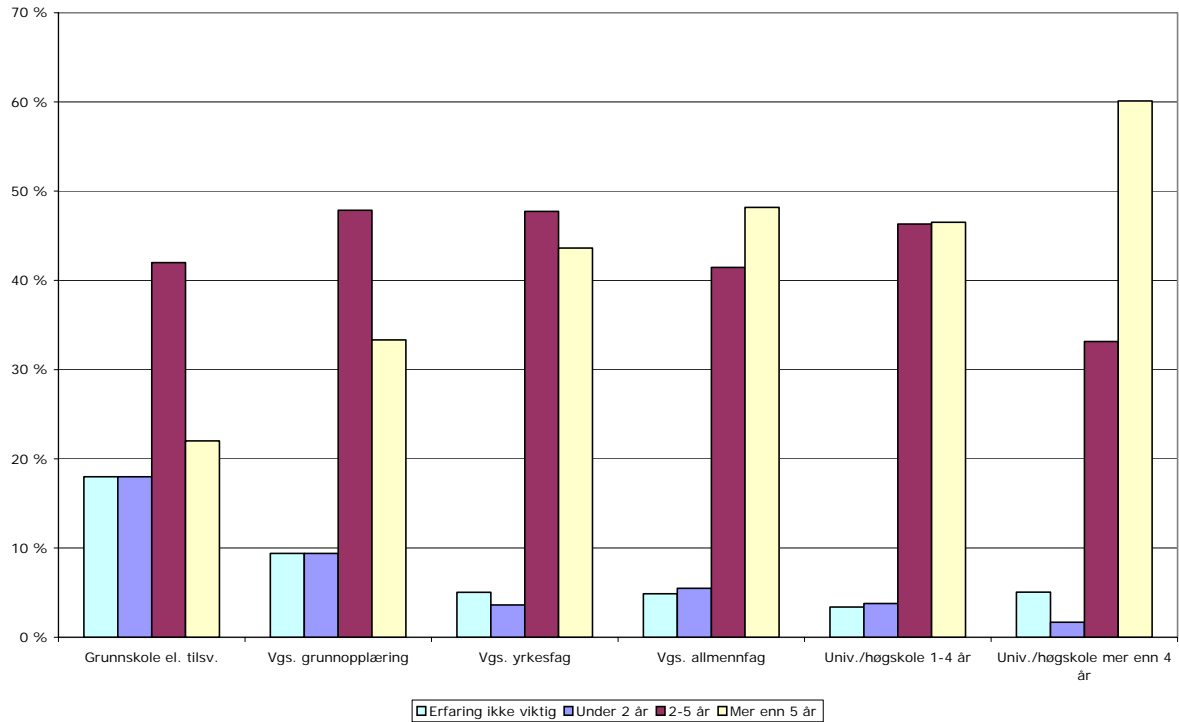
Vi ser i Tabell 4 at det var ønskelig med over to års yrkeserfaring i 89 prosent av de ledige stillingene. Det er interessant å merke seg at prosentandelen av stillingene hvor to til fem års yrkeserfaring var ønskelig, var like høy som andelen av stillingene med over fem års erfaring. Dette indikerer at arbeidsgivernes etterspørsel i stor grad retter seg mot yngre arbeidssøkere.

Tabell 4. Prosentvis andel av stillinger i utvalget, etter lengden av ideell yrkeserfaring.

IDEELL YRKESERFARING	
Erfaring ikke viktig	6,0
Under 2 år	5,3
2-5 år	44,7
Mer enn 5 år	44,0
Totalt	100,0

Figur 8 viser at etterspørselen etter arbeidskraft med mer enn fem års yrkeserfaring var høyere i stillinger hvor høyere utdanning ble ansett som ideelt. I stillinger hvor det ikke var krav om høyere utdanning var det relativt større etterspørsel etter personer med lite eller ingen yrkeserfaring.

Figur 8. Prosentvis andel av ledige stillinger i utvalget, etter ideell yrkeserfaring og ideelt utdanningsnivå.



4 Søkningen til stillingene

I dette kapitlet ser vi på søkningen til de registrerte ledige stillingene. En analyse av søkningen til stillingene kan si noe om tilbuds- og etterspørselsituasjonen på ulike delarbeidsmarkeder. Mange søkere kan ses som en indikasjon på et stort tilbud av arbeidskraft innen et delarbeidsmarked. Få søknader kan derimot tyde på mangel på kvalifisert arbeidskraft i det aktuelle delarbeidsmarkedet.

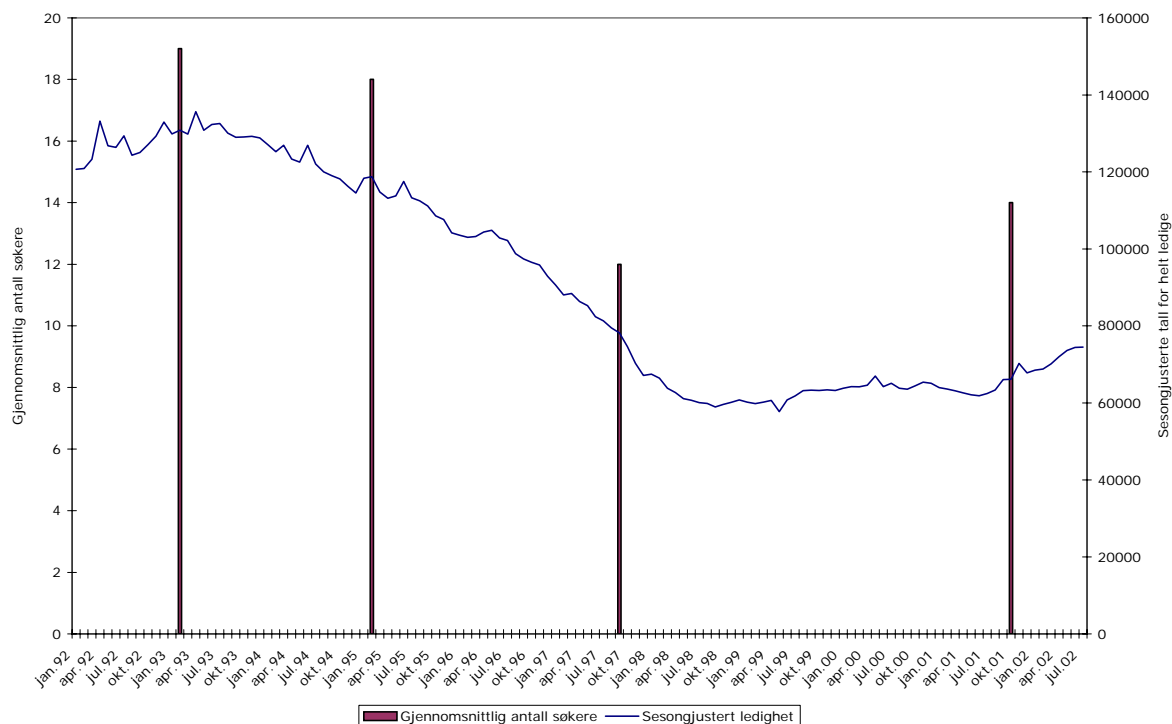
Det var i gjennomsnitt 14 søkere på hver av de ledige stillingene. Det var imidlertid stor variasjon i søkningen til ulike stillinger. Nitti prosent av stillingene hadde mindre enn 30 søkere. Sammenlignet med tidligere undersøkelser er det verdt å merke seg at det gjennomsnittlige antall søknader per stilling gikk ned fra 1993 til 1997. Denne nedgangen kan settes i sammenheng med den økende tilstrammingen på arbeidsmarkedet i perioden.

Tabell 5. Gjennomsnittlig antall søknader til stillingene. Rekrutteringsundersøkelsene 1993, 1995, 1997 og 2001.

	1993	1995	1997	2001
Gjennomsnittlig antall søkere	19	18	12	14

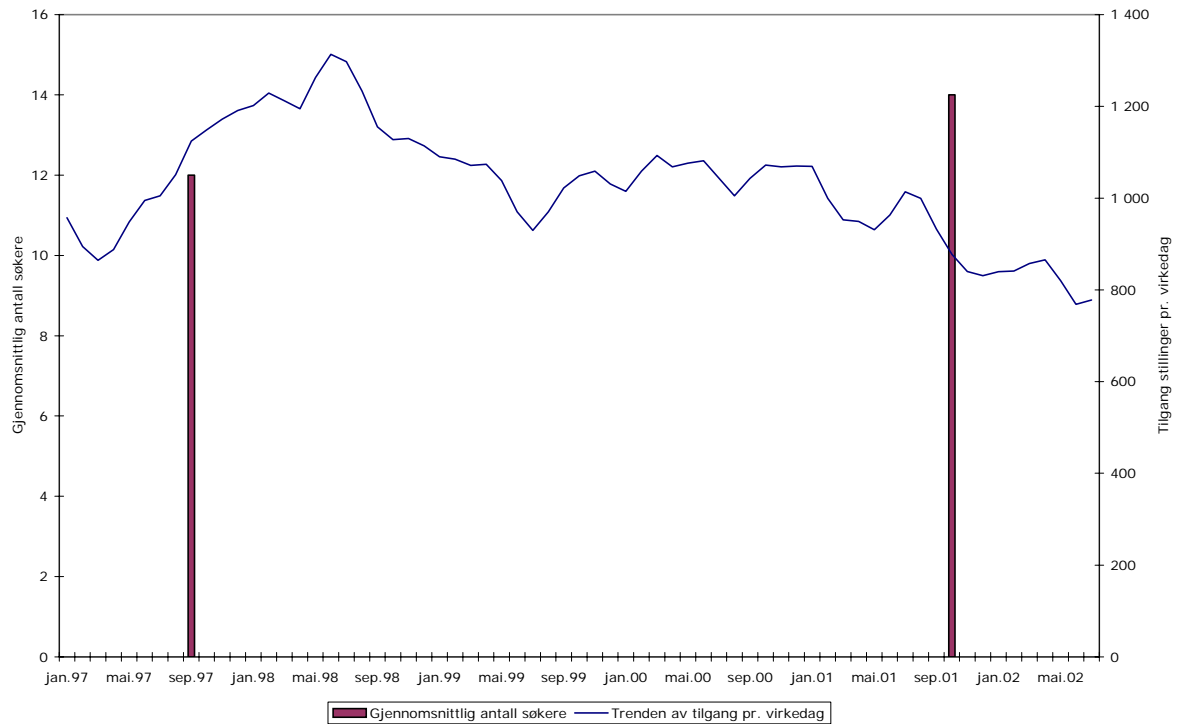
Tabell 5 og Figur 9 viser at gjennomsnittlig antall søkere har noe korrelasjon med ledighetsprosenten. Når ledigheten er høy, så er det flere søkere til ledige stillinger. Ved høy ledighet er tilgangen til ledige stillinger mindre, samtidig går antall arbeidssøkere opp. Dette kan forårsake økning i antall søkere per stilling. Ved lav ledighet er gjennomsnittlig antall søkere lavere.

Figur 9. Gjennomsnittlig antall søkere per stilling i rekrutteringsundersøkelsene i 1993, 1995, 1997 og 2001 og sesongjustert arbeidsledighet januar 1992 – juli 2002.



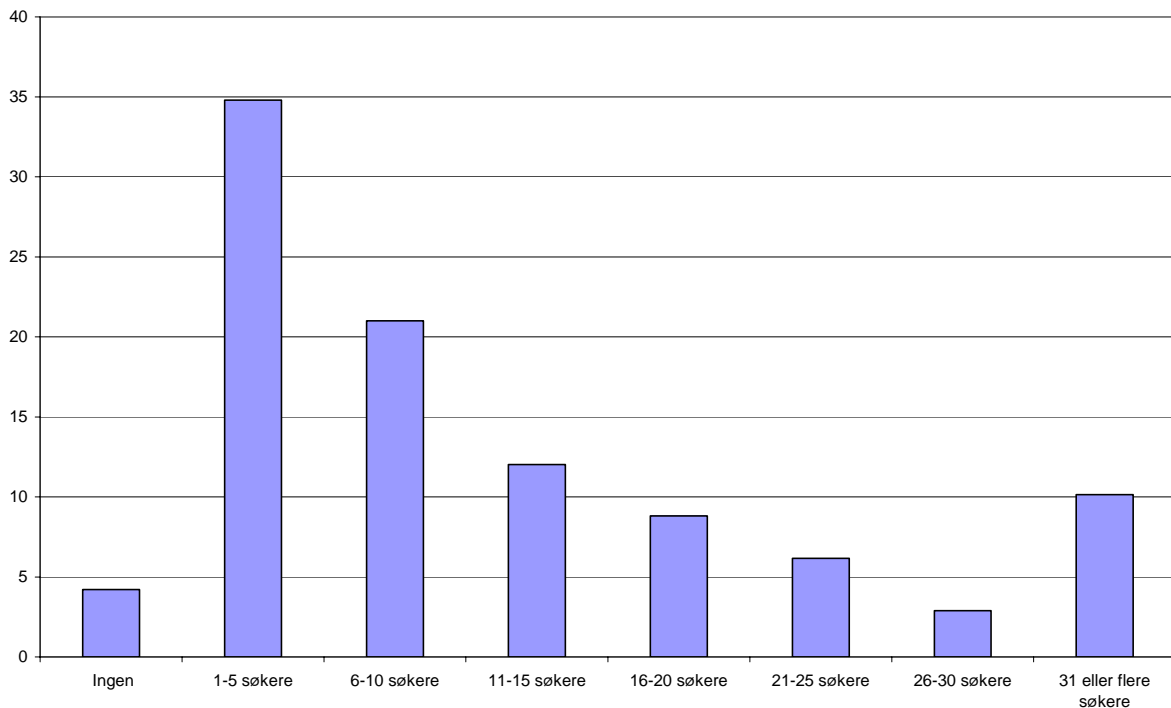
Selv om den sesongjusterte ledigheten var lavere når rekrutteringsundersøkelsen ble utført i 2001 enn i 1997, var arbeidsmarkedet noe svakere i tredje kvartal i 2001 enn i september og oktober 1997. Figur 10 viser at det var mindre etterspørsel etter arbeidskraft i høsten 2001 i forhold til samme periode i 1997 og at etterspørselen var nedadgående.

Figur 10. Gjennomsnittlig antall søkere i rekrutteringsundersøkelsene i 1997 og 2001 og trenden av tilgang til ledige stillinger per virkedag. Januar 1997 - juli 2002.



Figur 11 viser at 40 % av bedriftene hadde fem eller mindre søkere til de ledige stillingene. Bare 15 % av stillingene hadde mer enn 25 søkere.

Figur 11. Prosentvis fordeling av søkere til stillingene i utvalget.



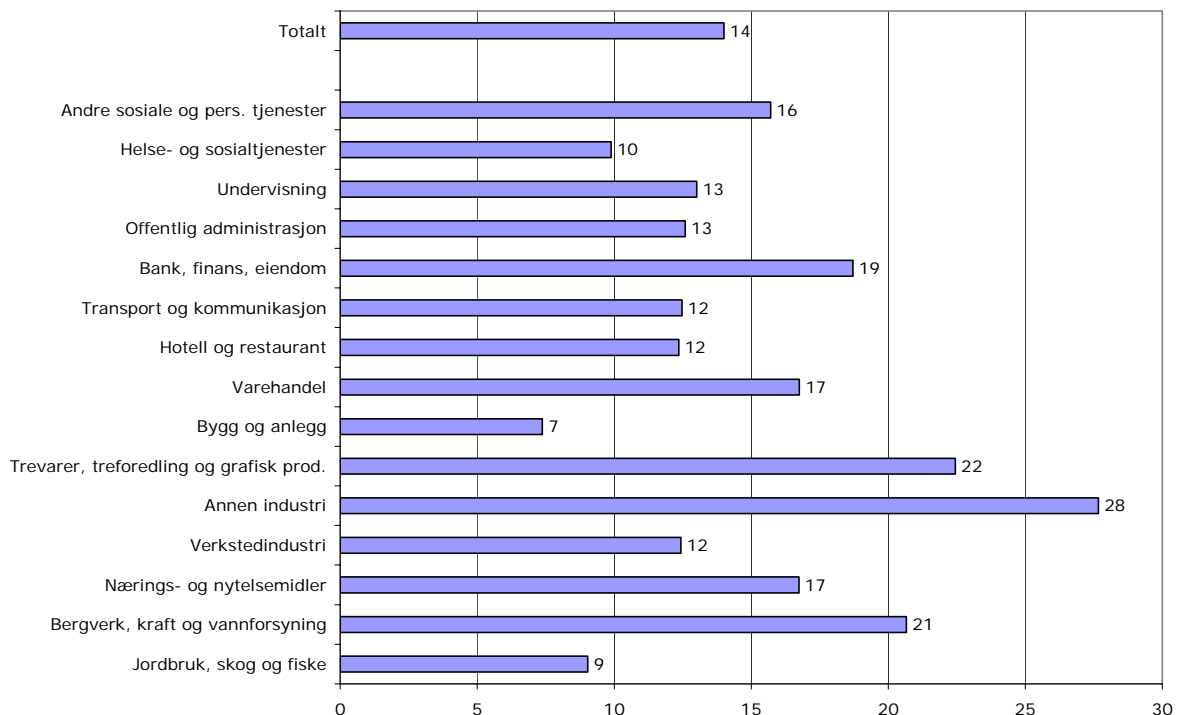
4.1 Næring

Vi vil her og i følgende delkapitler prøve å avdekke forskjeller på ulike delarbeidsmarkeder og få en indikasjon på hvordan rekrutteringsproblemene gjør seg gjeldende i ulike deler av arbeidsmarkedet.

Figur 12 viser at det var i gjennomsnitt færrest søkere til stillinger i *bygg og anlegg*. Dette kan indikere et begrenset tilbud av arbeidskraft innen sektoren. Dette er i samsvar med resultatene fra Aetats Bedriftsundersøkelse 2002 som viste at rekrutteringsproblemene var størst for yrkesgrupper i bygge- og anleggssektoren. Denne sektoren bruker imidlertid ofte uformelle kontakter i rekrutteringen, noe som delvis forklarer det lave søkertallet. Det var gjennomsnittlig flest søkere til stillinger i *annen industri⁶* og *trevarer, treforedling og grafisk produksjon*. Dette tyder på at det var stort tilbud av arbeidskraft innen disse sektorene. I følge bedriftundersøkelsen hadde disse næringsgruppene bare moderate rekrutteringsproblemer.

Sammenlignet med 1997-undersøkelsen var den største nedgangen i gjennomsnittlig antall søkere innen bygg- og anleggssektoren. Dette indikerer at innen denne sektoren var det kanskje større rekrutteringsproblemer enn fem år siden. Helse- og undervisningssektorene opplevde nedgang i gjennomsnittlig antall søkere per stilling, noe som tyder på at det var lettere for bedriftene i disse næringene å rekruttere ny arbeidskraft.

Figur 12. Gjennomsnittlig antall søkere per stilling, etter virksomhetens næringsgruppe.



4.2 Fylke

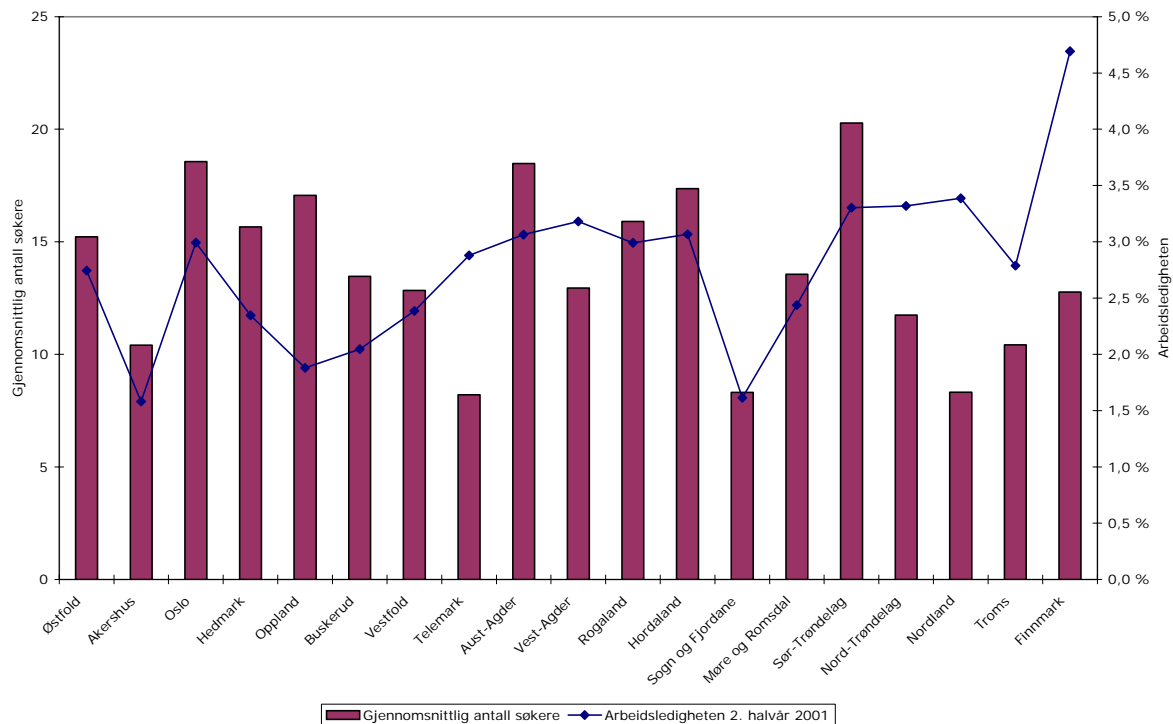
Vi ser at det gjennomsnittlige antall søkere per stilling var lavest i Telemark, Nordland og Sogn og Fjordane, se Figur 13. Gjennomsnittlig søkertall var høyest i Sør-Trøndelag, Aust-Agder og Oslo. Det er vanskelig å se noen entydig sammenheng mellom ledighetstallene og antall søkere til de ledige stillingene i utvalget. Både Telemark og

⁶ Denne kategorien omfatter næringsgruppene *Tekstil og lærvarer, Petroleum og kjemiske produksjon og Produksjon av annen industri*.

Sogn og Fjordane hadde et lavt antall søkere, samtidig hadde Sogn og Fjordane lav ledighet, mens Telemark lå over landsgjennomsnittet på ledighetsstatistikken. Oppland hadde høyt søkertall, men lå under landsgjennomsnittet på andel ledige. Bakgrunnen for disse variasjonene kan ligge i at næringsstruktur, utdanningssammensetningen blant arbeidssøkerne og geografiske avstander varierer mellom fylkene og at populasjonens søkeratferd henger sammen med slike mønstre.

Når vi sammenligner søkertallene fra 1997 med 2001, så hadde gjennomsnittlig antall søkere gått opp i nesten alle fylkene, bortsett fra Akershus og Vest-Agder. Dette tyder på at det var større tilbud av arbeidskraft i sin helhet enn for fem år siden. Selv om ledighetstallene ikke var så forskjellige på tidspunktene når undersøkelsene ble gjort, så var det en vesentlig forskjell på arbeidsmarkedet mellom 1997 og 2001: i 1997 var ledigheten nedadgående, mens den i høsten 2001 økte.

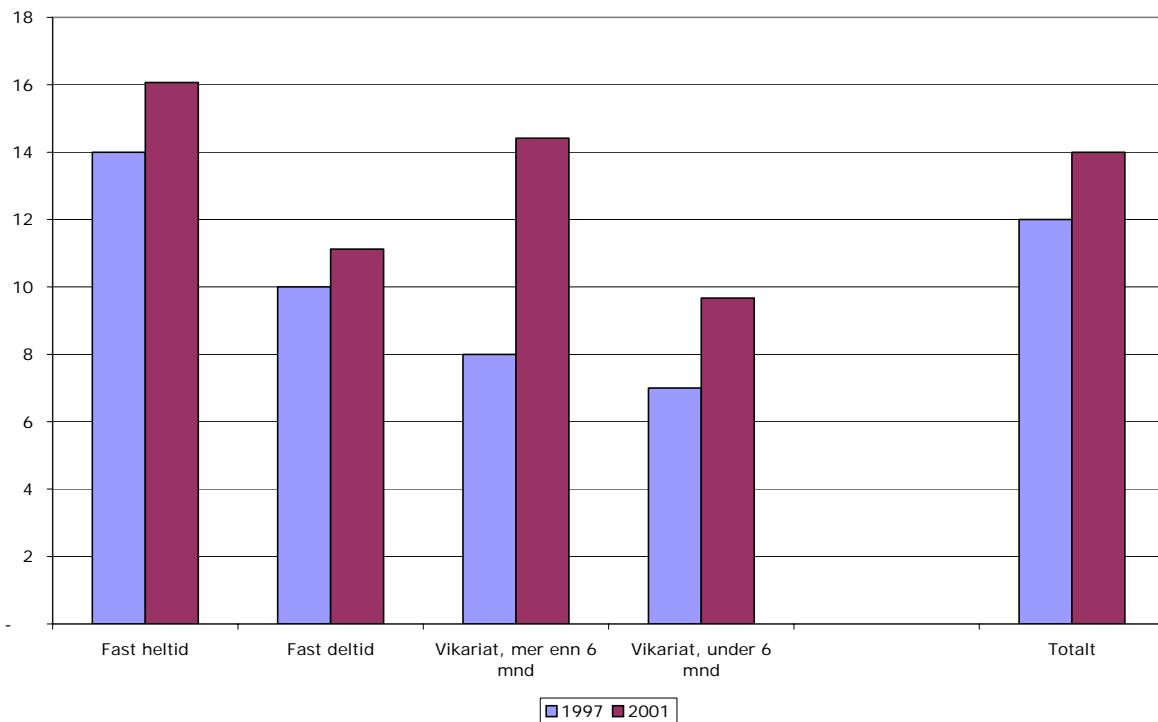
Figur 13. Gjennomsnittlig antall søkere per ledig stilling i utvalget, etter fylke.



4.3 Stillingstype

Vi ser av Figur 14 at det var i gjennomsnitt flest søknader per stilling for faste heltidsstillinger, både i 1997 og 2002. Det var en økning i gjennomsnittlig antall søkere for vikariater i forhold til Rekrutteringsundersøkelsen 1997. Dette kan tyde på at et svakere arbeidsmarked i første rekke rammet personer med løs tilknytning til arbeidsmarkedet.

Figur 14. Gjennomsnittlig antall søkere per stilling, etter stillingstype. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.

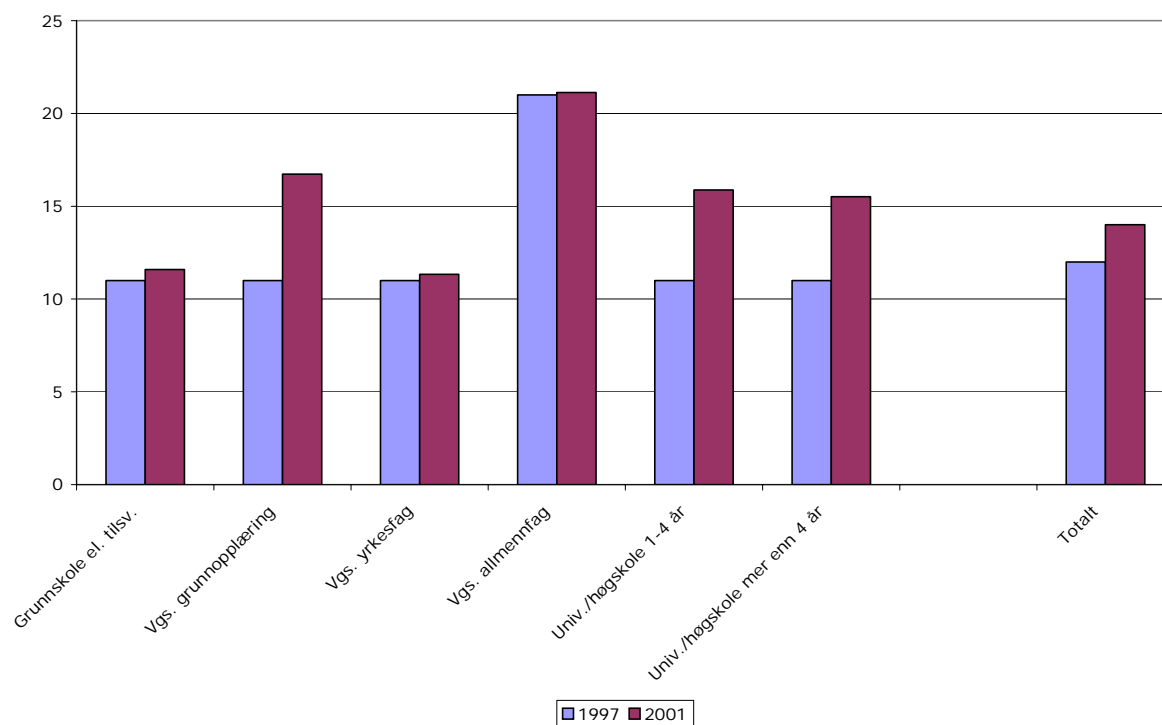


4.4 Utdanningskrav

I dette avsnittet ser vi på søkingen til registrerte ledige stillinger i ulike utdanningsbaserte delarbeidsmarkeder. Få søkere til stillinger som krever en bestemt type utdanning kan indikere at tilbudet av denne typen kvalifikasjoner er begrenset, særlig hvis de utdanningskravene som stilles er av kategorisk art. Spesielt innen helseomsorgssektoren stilles det slike krav til formelle fagkvalifikasjoner. Det var gjennomsnittlig elleve søkere for stillinger hvor det var absolutte krav om offentlig godkjenning eller sertifikater, mens det var 16 søkere for stillinger hvor det ikke ble stilt slike krav. Det var særlig mange søkere til stillinger hvor den ideelle utdanningsbakgrunnen var treårig videregående skole allmennfaglig studieretning.

Den største økningen i søkerantallet i forhold til 1997 var til stillingene hvor grunnopplæring var gitt som ideell utdanningsbakgrunn. Vi ser også at det var en økning i antall søkere til stillingene hvor universitets- eller høyskoleutdanning er den ideelle bakgrunnen. Om vi sammenligner Figur 15 med Figur 7, så ser vi at det var nettopp disse utdanningsbakgrunnene som hadde hatt nedgang i andelen av ledige stillinger i forhold til 1997. Dette tyder på at gapet mellom tilbud av og etterspørselen etter arbeidskraft med disse utdanningskvalifikasjonene har økt siden 1997.

Figur 15. Gjennomsnittlig antall søkere per ledig stilling, etter utdanningsnivået som arbeidsgiveren anser som ideelt for stillingen. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.



5 Ansettelser i stillingene

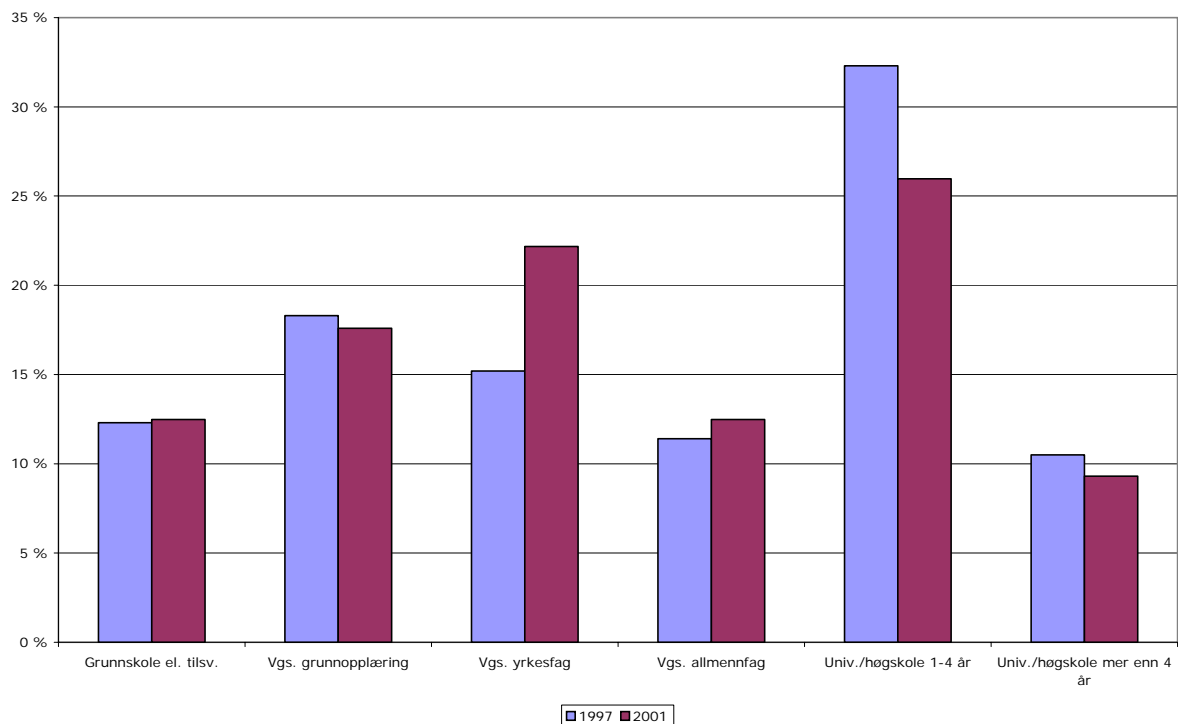
I dette kapitlet skal vi konsentrere oss på hvem som faktisk ble ansatt i de registrerte ledige stillingene. Vi skal se nærmere på hva som anses som viktig i valg av nye medarbeidere på ulike delarbeidsmarkeder.

Datamaterialet inneholder få opplysninger om den totale søkermassen. Om den som ble ansatt har vi langt flere opplysninger; vi har kjennskap til deres alder, kjønn, statsborgerskap, utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring. I undersøkelsen har vi fått informasjon om de nyansatte arbeidstakere i stillinger som ble lyst ledige i august, september og oktober 2001. Dermed gir ikke denne undersøkelsen et representativt bilde av alle arbeidstakere i Norge.

5.1 Utdanning

Den høyeste andelen av de som ble ansatt i de ledige stillingene hadde høyere utdanning av mellom en til fire års varighet. Totalt hadde 51,3 % videregående utdanning og 35,3 prosent hadde universitets- eller høyskoleutdanning.

Figur 16. Prosentvis fordeling av nyansattes høyeste fullførte utdanning. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.



Om vi sammenligner resultatene fra 2001 med tidligere undersøkelser ser vi i Tabell 6 noen interessante tendenser om de nyansattes utdanning⁷:

- andelen av nyansatte med grunnskoleutdanning har vokst.
- andelen av nyansatte med yrkesfaglig utdanning har vokst (med unntak av 1997).
- andelen av nyansatte med videregående allmennfaglig utdanning har økt (med unntak av 1997).
- andelen av nyansatte med høyskole- eller universitetsutdanning har gått kraftig ned fra 1993 til 2001.

⁷ Rekrutteringsundersøkelsene er blitt gjennomført på forskjellige tidspunkt av året. Mulige sesongvariasjoner kan påvirke sammenlignbarheten.

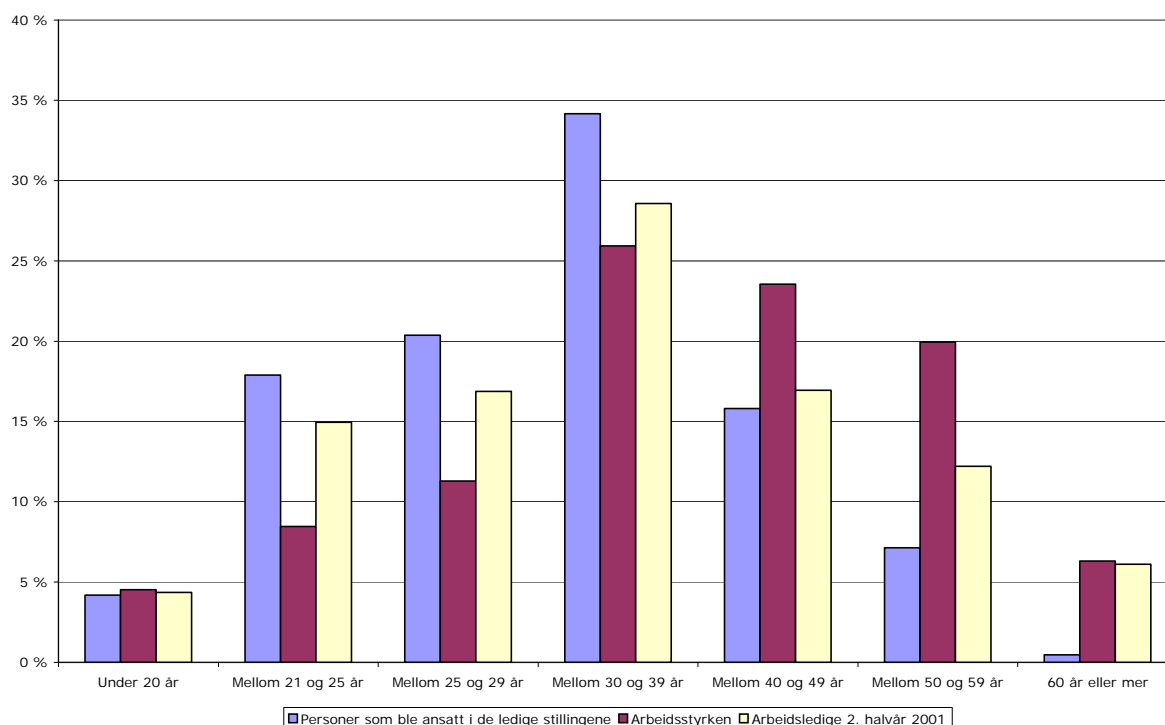
Tabell 6. Prosentvis fordeling av nyansattes høyeste fullført utdanning. Rekrutteringsundersøkelsene 1993, 1995, 1997 og 2001.

UTDANNINGSBAKGRUNN	1993	1995	1997	2001
Grunnskole	5,8	8,3	12,3	12,5
Yrkesfaglig utdanning	31,8	37,3	33,5	39,8
Videregående, allmennfaglig	8,3	12,0	11,4	12,5
Universitet/høyskole	54,0	42,2	42,8	35,3
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2 Alder og erfaring

Nesten 77 % av de som ble ansatt i de ledige stillingene var under 40 år. Andelen av over femtiårige nyansatte var under ti prosent, mens samme gruppen utgjorde over 25 % av arbeidsstyrken. Denne skjevheten illustreres godt i Figur 17 hvor fordelingen av nyansatte ses i sammenheng med aldersfordelingen i arbeidsstyrken og i befolkningen av registrerte helt ledige. I de yngre aldersgruppene var andelen av nyansettelsene større enn gruppenes andel av arbeidsstyrken. Arbeidstakere over 40 år utgjorde nesten halve arbeidsstyrken, men bare 23 % av nyansettelsene. Disse tallene kan indikere at yngre arbeidssøkere er mer attraktive arbeidssøkere enn eldre. Det kan også tyde på at eldre går til stillinger av lengre varighet eller ikke ønsker å skifte jobb så ofte.

Figur 17. Aldersfordeling av nyansatte i utvalget, av arbeidsstyrken og av registrerte helt ledige i andre halvår 2001.



Om vi sammenligner Tabell 7 med Tabell 4, ser vi at andelen nyansatte som hadde to til fem års arbeidserfaring var høyere enn andelen av stillingene hvor ovennevnte arbeidserfaring var ønskelig.

Tabell 7. Prosentvis andel av nyansatte i utvalget, etter lengden av yrkeserfaring.

LENGDEN AV YRKESERFARING	
Under 2 år	20,7
2-5 år	23,5
Mer enn 5 år	55,8
Totalt	100,0

5.3 Kjønn

Tabell 8 viser at kvinner utgjorde en større andel av dem som ble ansatt i de ledige stillingen enn menn. Menn utgjorde derimot en større andel av arbeidsstyrken totalt enn kvinner. Denne forskjellen mellom kjønnsfordelingen blant nyansatte i vårt utvalg kan være forårsaket av underrepresentasjonen av mannsdominerte yrkesgrupper i utvalget. I bygge- og anleggssektoren er det for eksempel vanlig å utlyse oppdrag med flere stillinger. Disse stillingene var som nevnt ikke med i utvalget. I denne næringen er det også vanlig at mange ansettelser skjer gjennom bekjentskaper, noe som medfører at mange ledige stillinger ikke blir offentliggjort. Overrepresentasjonen av kvinner kan også forklares med at de har mer kortvarige oppdrag og dermed skifter jobb oftere.

Tabell 8. Prosentandel av kvinner og menn av nyansatte i utvalget. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.

	1997	2001
Menn	43,6	42,0
Kvinner	56,4	58,0
Total	100,0	100,0

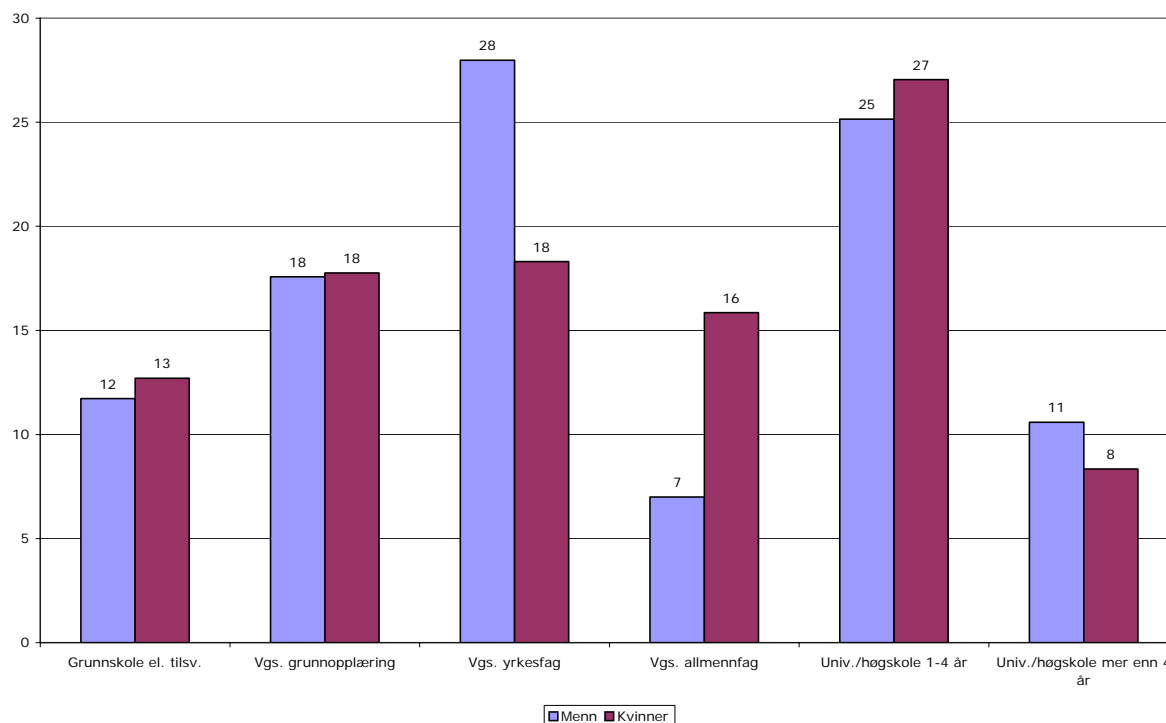
Hvordan var kjønnsfordelingen av de nyansatte mellom næringsgruppene? Vi ser i Tabell 9 at menn utgjorde nesten 90 % av ansettelsene i *verkstedindustri*, fulgt av *bygg og anlegg* med 77 % mannsandel. De nye ansettelsene i *helse- og omsorgstjenester* var dominert av kvinner, hele 84 %. Tre av ti av de nyansatte kvinnene som ble ansatt av bedriftene i utvalget ble ansatt i vikariatstillingene, mens andelen av vikariatstillingene besatt av en mannlig søker var 17 %.

Tabell 9. Prosentandel av nyansatte menn og kvinner i utvalget i faste stillinger og vikariater, etter næringsgruppe.

NÆRINGSGRUPPE	FASTE STILLINGER		VIKARIATER		TOTALT	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Jordbruk, skog og fiske	82	71	18	29	71	29
Bergverk, kraft og vannforsyning	71	100	29	0	70	30
Nærings- og nytelsesmidler	86	14	14	38	64	36
Verkstedindustri	97	80	3	20	88	12
Annen industri	93	83	7	17	70	30
Trevarer, treforedling og grafisk prod.	94	67	6	33	59	41
Bygg og anlegg	86	73	14	27	77	23
Varehandel	89	83	11	17	47	53
Hotell og restaurant	78	89	22	11	38	62
Transport og kommunikasjon	82	64	18	36	67	33
Bank, finans, eiendom	93	87	7	13	41	59
Offentlig administrasjon	82	55	18	45	34	66
Undervisning	47	46	53	54	37	63
Helse- og sosialtjenester	67	62	33	38	16	84
Andre sosiale og pers. tjenester	81	82	19	18	42	58
Totalt	83	71	17	29	42	58

Andelen av kvinner og menn, som ble ansatt i de ledige stillingene, med universitets- eller høyskoleutdanning var like stor, omtrent 35 prosent. Det var flere kvinner enn menn som hadde videregående allmennfaglig utdanning, mens det var flere nyansatte menn med yrkesfagbakgrunn.

Figur 18. Prosentvis fordeling av nyansattes utdanningsnivå mellom kvinner og menn.



5.4 Statsborgerskap

Av dem som ble ansatt i de ledige stillingene i høsten 2001 hadde 5,2 prosent utenlandsk statsborgerskap. Hver tredje av disse var fra de øvrige nordiske land. Tabell 10 viser at de ansatte som hadde statsborgerskap fra landene i Afrika, Asia og Latin-Amerika utgjorde 1,5 prosent av nyansettelsene i utvalget.

Sammenlignet med rekrutteringsundersøkelsen fra 1997 har andelen med personer med utenlandsk statsborgerskap gått svakt ned. Den største nedgangen har vært blant nyansatte fra andre nordiske land. Dette har sammenheng med bedret arbeidsmarkedssituasjon i de øvrige nordiske landene i perioden. Nyansettelsene av personer med statsborgerskap fra landene i Afrika, Asia og Latin-Amerika har derimot økt.

Tabell 10. Prosentvis fordeling av nyansattes statsborgerskap. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.

STATSBORGERSKAP	1997	2001
Norge	93,9	94,8
Øvrige nordiske land	3,2	1,8
Annet land i Vest-Europa	0,8	1,0
Øst-Europa	0,8	0,7
USA, Canada, Oceania	0,1	0,2
Afrika, Asia, Latin-Amerika	1,1	1,5
Totalt	99,9	100,0

Om vi sammenligner undersøkelsene gjort på nittitallet med 2001-undersøkelsen med grovere statsborgerskapsfordeling ser vi at andelen nyansettelser med utenlandsk statsborgerskap gikk opp fra 1991 til 1997, men har minket fra 1997 til 2001. Dette skyldes hovedsakelig nedgangen i nyansatte med nordisk bakgrunn. Da det var få personer med utenlandsk statsborgerskap i utvalget, kan det være problematisk å sammenligne utlendingers prosentandel av nyansettelsene fra 1993 til 2001.

Tabell 11. Prosentvis fordeling av nyansattes statsborgerskap. Rekrutteringsundersøkelsene 1991, 1993, 1995, 1997 og 2001.

	1991	1993	1995	1997	2001
Norge	98,0	96,3	96,6	93,9	94,8
Utlandet	2	3,7	3,4	6,1	5,2
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

6 Problemer i rekrutteringsprosessen – forholdet mellom etterspørsel etter og tilbud av arbeidskraft

I dette kapitlet ser vi helhetlig på rekrutteringsprosessen og prøver å finne ut hvilke tilpasningsproblemer som observeres i denne prosessen. Vi tar opp to typer tilpasningsproblemer i arbeidsmarkedet knyttet til rekruttering av kvalifisert arbeidskraft: mismatch og ubesatte stillinger.

Vi skal se på i hvilken grad det rekrutteres personer med de ønskede kravene. Vi ser på samsvaret mellom arbeidsgivernes etterspørsel etter kompetanse og det tilbudet av kompetanse som finnes i de ulike delarbeidsmarkeder. Dette kalles matchingsgrad og indikerer i hvilken grad kompetanseønsker blir tilfredsstilt i arbeidsmarkedet.

Det er de ubesatte stillingene som er ubesatt på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft vi her vil se nærmere på, siden vi er særlig interessert i å identifisere rekrutteringsproblemer knyttet til forholdet mellom arbeidsgivernes kompetansebehov og arbeidssøkernes kvalifikasjoner. Vi ser i Tabell 12 at hver fjerde av de ledige stillingene ikke var besatt på tidspunktet for besvarelse av spørreskjemaet. Denne kategoriens andel har vokst siden Rekrutteringsundersøkelsen i 1995.

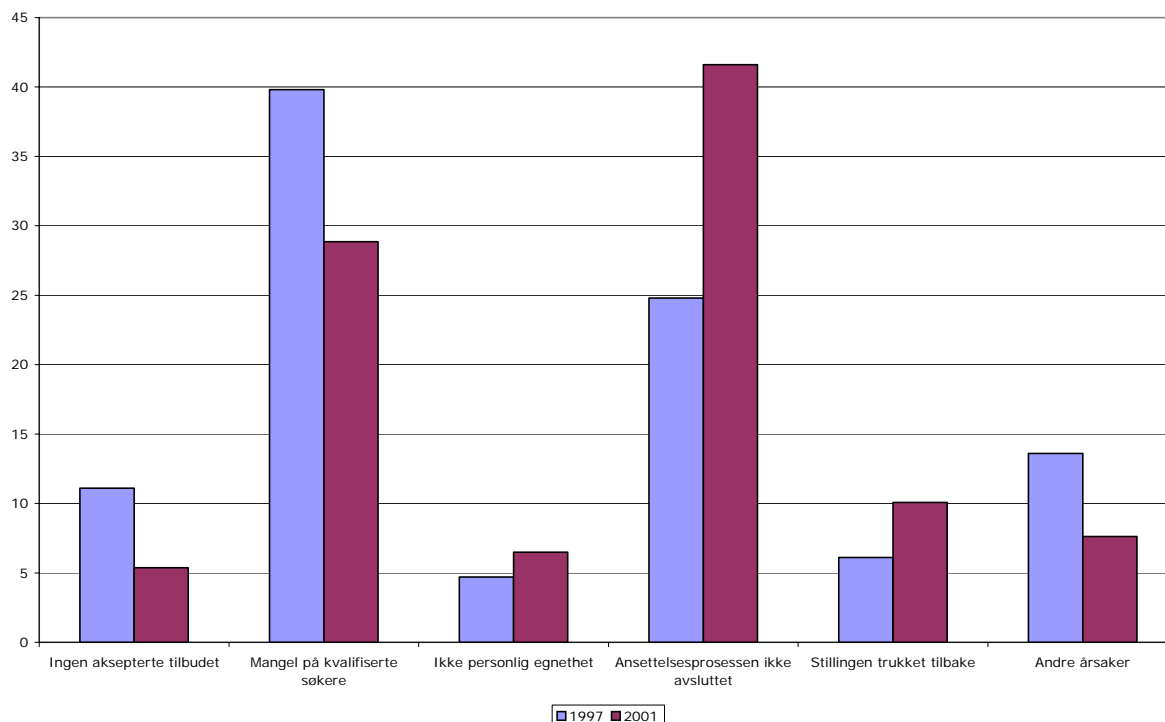
Tabell 12. Prosentvis andel av ubesatte og besatte stillinger i utvalget. Rekrutteringsundersøkelsene 1993, 1995, 1997 og 2001.

	1993	1995	1997	2001
Stillingen ikke besatt	19,2	17,2	20,7	26,9
Stillingen besatt	80,9	82,8	79,3	73,1
Total	100,1	100,0	100,0	100,0

I 2001-undersøkelsen var hovedgrunnen til at stillingen ikke var besatt at ansettelsesprosessen ikke var avsluttet. Mangelen på kvalifiserte søkere var forklaringen for ubesatte stillinger i 26 prosent og personlig uegnethet for seks prosent av tilfellene.

Sammenlignet med 1997-rekrutteringsundersøkelsen var det færre arbeidsgivere som oppgir mangelen på kvalifiserte søkere som den viktigste årsaken for at stillingen var ubesatt. Dette sammen med at gjennomsnittlig antall søkere per stilling har økt, kan tyde på at rekrutteringsproblemene for bedrifter er blitt mindre siden den forrige undersøkelsen.

Figur 19. Prosentvis fordeling av årsakene til at stillinger ikke var besatt. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.



6.1 Dekning av arbeidsgivernes utdanningsbehov

I dette delkapitlet ser vi på samsvaret mellom arbeidsgivernes kompetanseønsker og de nyansattes kvalifikasjoner med hensyn til utdanningsnivå. Vi ser også på de stillingene som er ubesatt på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft. Av de besatte stillingene ble 59,7 prosent besatt av personer med ideelt utdanningsnivå for stillingen. Dette betyr at i to av fem stillinger ble det ansatt personer som ikke hadde ideell utdanning for stillingen.

Tabell 13 viser hvordan den ansattes utdanningsnivå og ideelt utdanningsnivå⁸ fordelte seg. Andelen av stillingene hvor det var samsvar mellom ideelt utdanningsnivå og utdanningsnivået hos den nyansatte er angitt med fete typer.

Den høyeste matchingsgraden var i de stillingene hvor universitets- eller høyskoleutdanning over fire års varighet ble regnet som ideelt for stillingen. I denne kategorien ble fire av fem stillinger besatt av personer med det ønskede utdanningsnivå. Den laveste matchingsgraden finner vi i stillingene som hadde videregående yrkesfag som ideell utdanningsbakgrunn. Bare halvparten av personene som hadde blitt besatt i disse ledige stillingene, hadde det ideelle utdanningsnivået. 22,9 prosent av stillingene ble besatt av personer med yrkesfaglig utdanning av kortere varighet eller med grunnskoleutdanning eller tilsvarende.

Hvis vi ser på totalsommene i tabellen nedenfor, ser vi hvilke utdanningsgrupper det var større etterspørsel etter enn tilbud av, og omvendt. Den mest etterspurte utdanningsgruppen var videregående yrkesfag. Prosentandelen av de nyansatte med

⁸ En nyansatt person har utdanning på ideelt nivå når det er samsvar mellom hva arbeidsgiveren har oppgitt som ideelt utdanningsnivå for den som skal ha stillingen og utdanningsnivået til den som ble ansatt. Begge variablene er definert med seks verdier (grunnskole eller tilsvarende, videregående grunnpplæring, videregående yrkesfag, videregående allmennfag, universitet/høyskole 1-4 år og universitet/høyskole over 4 år).

videregående grunnopplæring var derimot mye større enn andelen bedrifter i utvalget som oppga denne typen utdanning som ideell for stillingen. Mistilpasningene på de høyere utdanningsnivåene synes å ha vært mindre. Det var gjennomgående større tendens til å ansette personer med lavere kompetanse enn den ideelle kompetansen i stillingene enn å ansette personer med høyere kvalifikasjoner enn ønskelig.

Tabell 13. Prosentvis fordeling av nyansattes utdanningsnivå, etter ideelt utdanningsnivå for stillingen. Stillinger som ble besatt.

NYANSATTES FAKTISKE UTDANNING	IDEELL UTDANNINGSBAKGRUNN					
	Grunnskole el. tilsv.	Vdg. grunn- opplæring	Vdg. yrkesfag	Vdg. allmenn- fag	Univ./høgskole 1-4 år	Univ./høgskole over 4 år
Grunnskole el. tilsv.	55,9	18,6	13	10,1	0,9	-
Vdg. grunn- opplæring	24,5	66,3	22,9	12,4	3,8	-
Videregående yrkesfag	4,9	10,5	49,7	9,3	4,4	-
Videregående allmennfag	9,8	2,3	10,9	53,5	5,6	2,6
Univ./høgskole 1-4 år	2,9	2,3	3,5	12,4	79,8	17,2
Univ./høgskole over 4 år	2,0	-	-	2,3	5,6	80,2
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vi har i Tabell 14 sammenlignet etterspørselen etter arbeidssøkere med bestemte utdanningskvalifikasjoner og fordelingen av nyansettelsene etter disse kvalifikasjonene mellom rekrutteringsundersøkelsene i 1997 og 2001. Vi ser at etterspørselen etter personer med videregående yrkesfag har økt, mens etterspørselen etter personer med grunnopplæring har gått ned siden 1997. Dette kan tyde på at Reform 94 har påvirket bedrifter slik at det i økende grad stilles krav om fagbrev.

Selv om etterspørselen etter personer med videregående yrkesfag i 2001-undersøkelsen var nesten seks ganger større enn etterspørselen etter personer som hadde grunnopplæring som høyeste utdanningsnivå, var ikke forskjellen mellom nyansettelsene mer enn fem prosent. Dette indikerer at bedriftene har problemer med å rekruttere personer med fagbrev, og at disse stillingene ofte blir besatt av personer med lavere utdanning enn ønskelig.

Tabell 14. Prosentvis fordeling av etterspørselen etter og tilpasningen av arbeidssøkere i utvalget, etter utdanningsnivå. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.

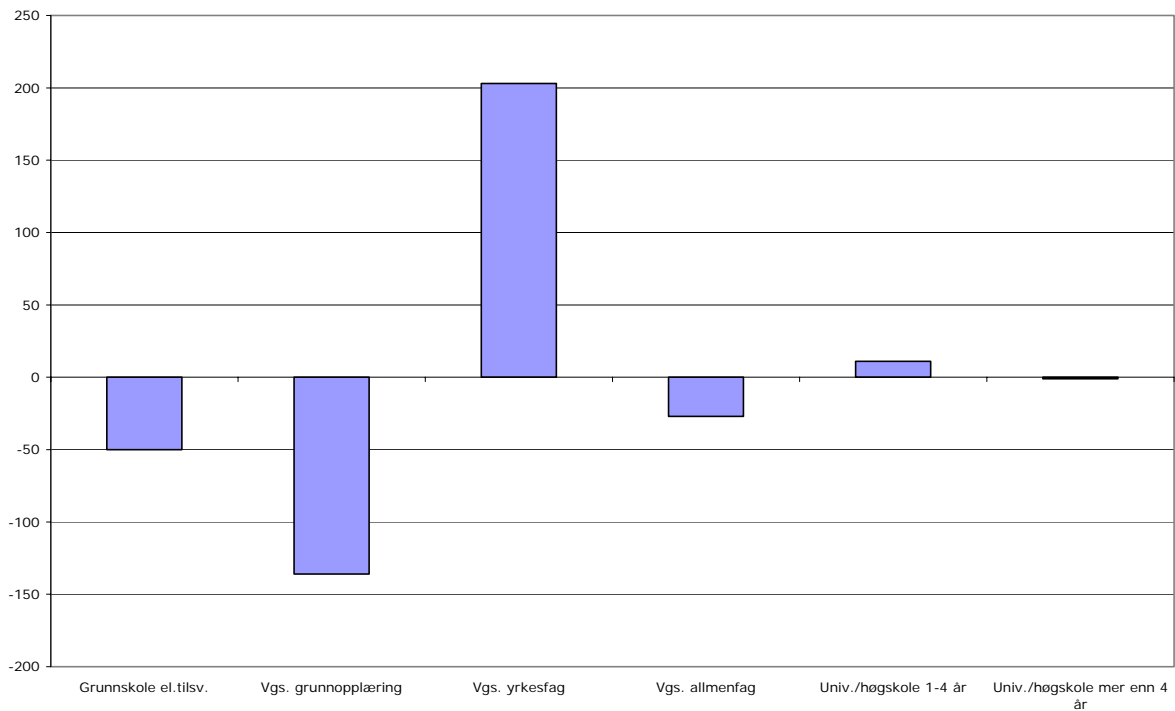
UTDANNINGSBAKGRUNN	ETTERSPØRSELEN		TILPASNINGEN	
	1997	2001	1997	2001
Grunnskole el. tilsv.	5,3	8,1	11,5	12,1
Vdg. grunnopplæring	15,2	6,8	18,3	17,6
Videregående yrkesfag	25,4	38,5	14,8	22,4
Videregående allmennfag	9,3	10,2	11,5	12,4
Univ./høgskole 1-4 år	32,6	27,1	33,4	26,3
Univ./høgskole over 4 år	12,1	9,2	10,6	9,3
Totalt	100,1	100,0	100,1	100,0

Figur 20 viser at differansen mellom etterspørselen og tilpasningen var størst når det gjaldt personer med videregående yrkesfaglig bakgrunn. Det er større tilbud av enn etterspørsel etter personer med videregående grunnopplæring. På andre utdanningsnivåene er differansen liten.

Sammenlignet med 1997-undersøkelsen er differansen mellom etterspørselen etter og den faktiske tilpasningen personer med grunnopplæring blitt mer negativ. Dette skyldes at etterspørselen etter denne kompetansen har gått ned (se også Tabell 14). Gapet

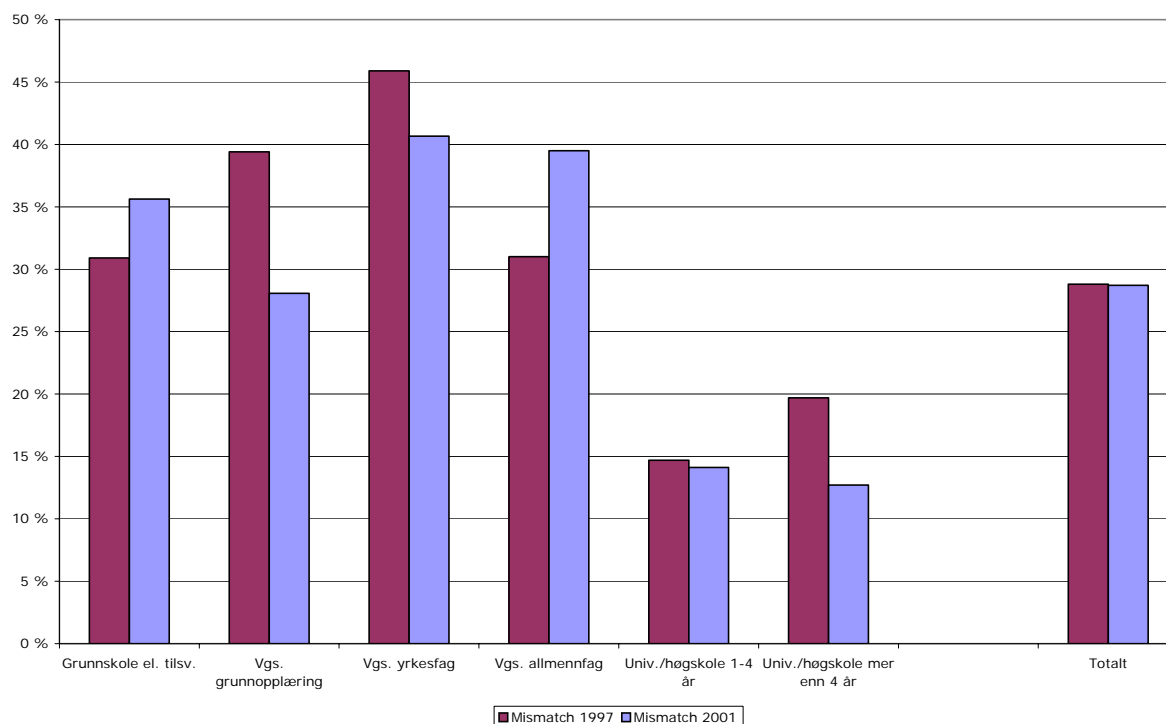
mellom etterspørselen etter personer og tilpasningen av nyansatte med videregående yrkesfaglig utdanning har derimot økt.

Figur 20. Differansen mellom etterspørselen og tilpasningen av nyansatte i utvalget, etter utdanningsbakgrunn. Antall personer.



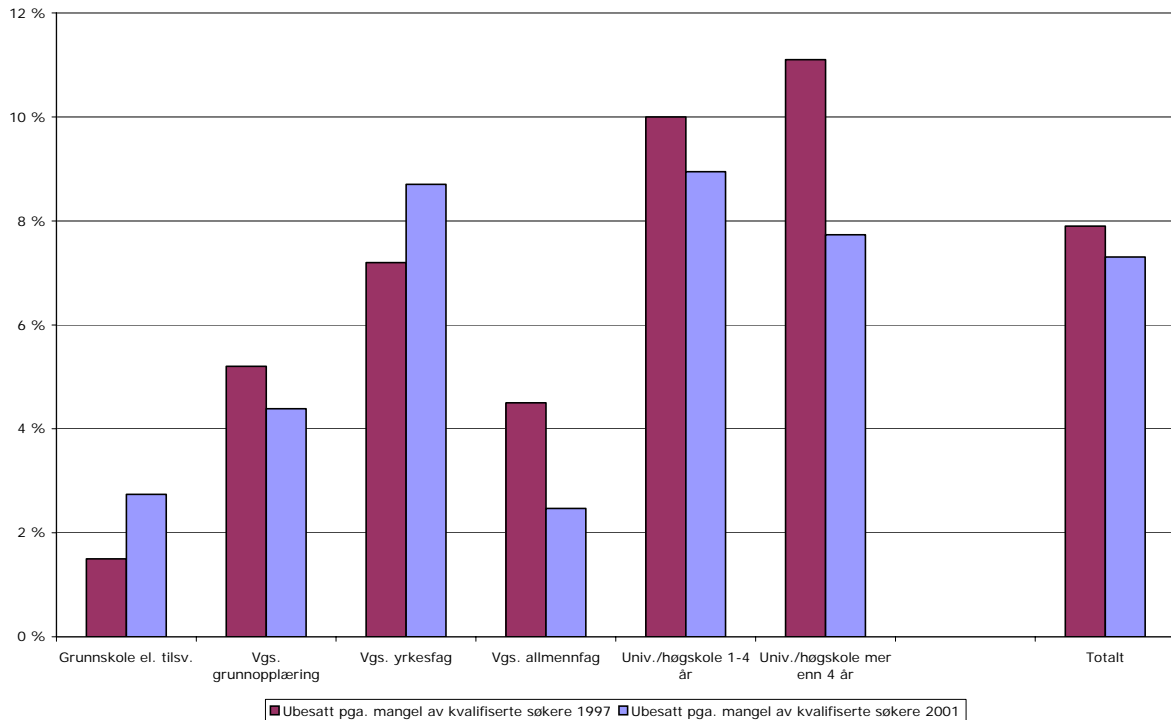
Figur 21 viser at mismatchgraden var høyest i stillingene hvor videregående yrkesfag og allmenfag var ideelle utdanningsbakgrunner. Ansattes utdanningsnivå og den ideelle utdanningsbakgrunnen for stillingen samsvarte mest i stillingene hvor universitets- eller høyskoleutdanning over fire års varighet var ideelt. For stillinger hvor det kreves høyere utdanning er trolig utdanningskravene mer kategoriske enn for andre stillinger.

Figur 21. Prosentvis andel av mismatch i utvalget, etter ideelt utdanningsnivå for stillingen. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.



Andelen av de ledige stillingene som var ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere kan brukes som indikator for å identifisere rekrutteringsproblemer. Vi ser i Figur 22 at andelen var størst i stillingene som hadde treårig yrkesfag og høyere utdanning over fire år som høyeste utdanningsnivåer. I de sistnevnte stillingene viser matchingsgraden at arbeidsgivere i stor grad lot stillingen stå ubesatt fremfor å ha ansatt personer uten de ønskede utdanningskvalifikasjoner.

Figur 22. Prosentvis andel av stillingene i utvalget hvor stillingen var ubesatt pga. mangel på kvalifiserte søkere, etter ideelt utdanningsnivå for stillingen. Rekrutteringsundersøkelsene 1997 og 2001.



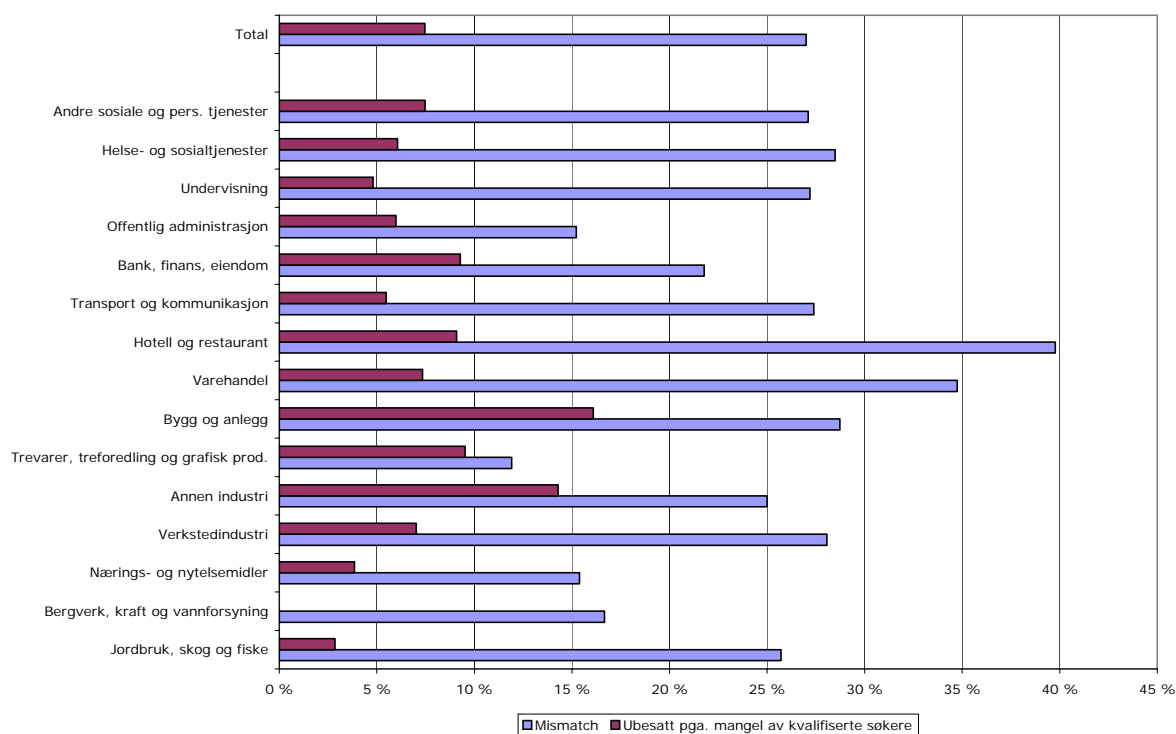
Bedriftene fikk sitt studiekompetanseønsker tilfredsstilt like godt i 2001 som i 1997. Mistilpasningsgraden totalt sett var uendret, mens den hadde gått ned i stillingene som hadde yrkesfaglig bakgrunn og høyere utdanning som ideell utdanning. Andelen av de ledige stillingene som var ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere hadde gått opp i stillingene som hadde grunnskole eller videregående yrkesfag som ideell utdanningsbakgrunn. Dette tyder på at rekrutteringsmulighetene er blitt noe vanskeligere for stillinger hvor disse utdanningsbakgrunnene anses som ideelle. Søkingen til stillingene var imidlertid uendret, så mistilpasningsproblemen synes å ha økt. Rekrutteringsmulighetene (når man bruker andelen av de ledige stillingene som er ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere kan brukes som indikator) hadde blitt bedre for stillinger hvor grunnopplæring, allmennfag og høyere utdanning er ideelt for stillingen.

Andelen stillinger, hvor det ble stilt krav om offentlig godkjenning eller sertifikat og som ble besatt av personer uten ideelt utdanningsnivå var ganske lav. Samtidig var andelen av disse stillingene som var ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere høyere enn den tilsvarende andelen blant stillinger som ikke stiller slike krav. Dette er stillinger hvor det stilles kategoriske utdanningskrav til den som skal ansettes, og det er lite rom for å ansette personer uten bestemte kvalifikasjoner. Stillingene vil i slike tilfeller heller bli stående ledige.

6.2 Matchingsgrad og ubesatte stillinger innen næringene

Det var innen *hotell og restaurant* og *varehandel* vi fant de høyeste andelen ledige stillinger som var besatt av personer uten utdanning på ideelt nivå. I næringsgruppen *hotell og restaurant* var det få ubesatte stillinger, men en høy andel av de stillingene som var ubesatt er ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere. Trolig hang dette sammen med mangel på enkelte typer fagutdannet arbeidskraft.

Figur 23. Prosentvis andel av mismatch og prosentvis andel av stillingene i utvalget hvor stillingen var ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere, etter næringsgruppe.



Den laveste mismatchingsgraden var innen *trevarer, treforedling og grafisk produksjon* og *offentlig forvaltning*. Den lave mismatch-tallen kan delvis forklares med at det er sjeldent krav om sertifikater hos bedriftene i disse næringsgruppene. Det var en relativt høy andel av de ledige stillingene som var ubesatt på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft i *bygg og anlegg* og *annen industri*⁹. I følge Bedriftsundersøkelsen 2002 er *bygg og anlegg* den sektoren hvor mangelen på arbeidskraft er størst.

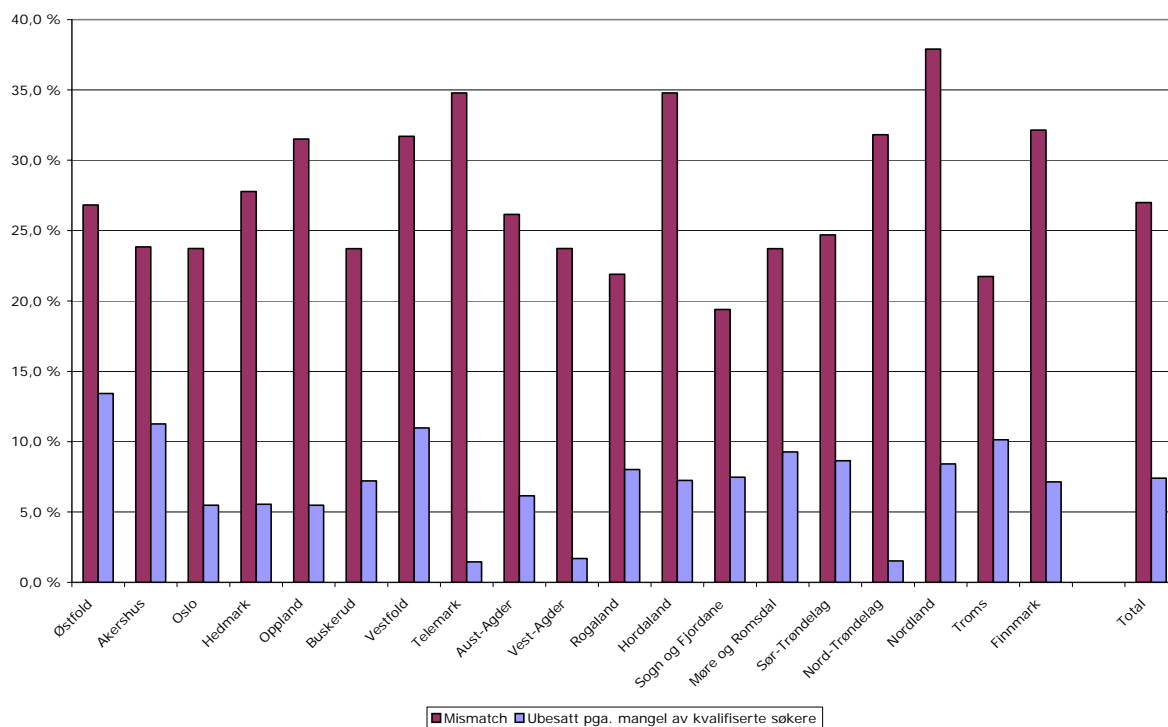
Andelen stillinger som var ubesatt på grunn av mangel på kvalifisert arbeidskraft var lavest innen *bergverk, kraft og vannforsyning*, innen *jordbruk, skog og fiske* og innen *nærings- og nytelsesmidler*. Den førstnevnte gruppen var imidlertid så liten at den ikke er representativ. Andelen ledige stillinger hvor det var absolutte krav for offentlig godkjenning var liten i de to sistnevnte gruppene, noe som kan forklare den lave andelen i Figur 23.

6.3 Matchingsgrad og ubesatte stillinger i fylkene

Andelen av de ledige stillingene som var besatt av personer uten utdanning på ideelt nivå var høyest i Nordland, Hordaland og Telemark og lavest i Sogn og Fjordane, Troms og Buskerud. Andelen av de ledige stillingene som var ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere var høyest i Østfold, Akershus og Vestfold.

⁹ Denne kategorien omfatter næringsgruppene *tekstil og lærvarer, petroleum og kjemiske produksjon* og *produksjon av annen industri*.

Figur 24. Prosentvis andel av mismatch og prosentvis andel av stillingene i utvalget hvor stillingen var ubesatt på grunn av mangel på kvalifiserte søkere, etter fylke.



6.4 Matchingsgrad og ubesatte stillinger etter erfaringskrav

Andelen nyansatte med ideelt nivå på utdanningen steg med økende krav til yrkeserfaring. Mismatch var et større problem i stillinger som ikke krevde lang yrkeserfaring enn i stillinger som krevde dette.

Tabell 15. Prosentvis andel av utfallene av rekrutteringsprosessen, etter ideell yrkeserfaring.

IDEELL ARBEIDSERFARING	Match	Mismatch	Ubesatt pga. mangel på kvalifiserte søkere	Ubesatt andre årsaker	Totalt
Erfaring ikke viktig	35,0	26,0	11,0	28,0	100,0
Under 2 år	37,3	37,3	6,0	19,3	100,0
2-5 år	44,1	27,1	9,9	18,9	100,0
Mer enn 5 år	51,3	26,3	5,4	17,0	100,0
Totalt	46,4	27,2	7,8	18,6	100,0

7 Problemer i rekrutteringsprosessen: Vakanstid

Vakanstid er her den tiden det tar fra en stilling blir utlyst eller meldt til Aetat lokal til den som er ansatt i stillingen begynner. Vakanstid kan si noe om rekrutteringsforholdene på arbeidsmarkedet. Hvis det er mangel på spesielle typer arbeidskraft, kan man forvente at det vil ta lengre tid å finne kvalifisert personale til ledige stillinger. Likeledes kan man forvente at det i en situasjon med stort tilbud av kvalifisert arbeidskraft vil være mange som er klare til å gå rett inni en stilling på kort varsel.

Det er imidlertid også andre forhold enn stramheten på arbeidsmarkedet som vil påvirke vakanstiden. Rutiner i bedriftene kan blant annet variere med hensyn til hvor effektive de er i sin ansettelsesprosess. Hvis det brukes lang tid på å gjennomgå søknader, innkalle til og gjennomføre intervjuer osv. vil vakanstiden øke. Lang vakanstid kan derfor ikke uten videre betraktes som et tilpasningsproblem i arbeidsmarkedet. Vakanstid er trolig vel så mye en funksjon av rekrutteringspraksis på ulike typer arbeidsplasser som av arbeidsmarkedsforhold.

Hver fjerde stilling i utvalget var enda ikke besatt på intervjudtidspunktet. Det er selvsagt kun mulig å oppgi en presis lengde på vakanstiden for de stillingene som er blitt besatt. Imidlertid vil mange av de stillingene som er ubesatt, bli besatt på et senere tidspunkt. Ved å studere vakanstiden kun for de stillingene som er besatt på intervjudtidspunktet ekskluderer vi dermed mange av de stillingene som i realiteten har lengst vakanstid. For å korrigere for en slik undervurdering av vakanstid har vi derfor inkludert de stillingene som var ubesatt på grunn av at ansettelsesprosessen ikke var avsluttet, i analysene i dette kapitlet. Disse er gitt en vakanstid på 90 dager. Dette anslaget er gjort ut fra en antakelse om at disse stillingene ville hatt en vakanstid som lå godt over gjennomsnittet for de stillingene hvor ansettelsesprosessen var avsluttet.

Vakanstiden for de ledige stillingene i vårt utvalg etter å ha korrigert for stillinger hvor ansettelsesprosessen ikke var avsluttet på intervjudtidspunktet, var 66 dager. Sammenlignet med Rekrutteringsundersøkelsen 1997 hadde andelen av stillinger, hvor ansettelsesprosess ikke var avsluttet, økt fra fem til elleve prosent.

Tabell 16. Prosentvis fordeling av vakanstidens lengde og ubesatte stillinger i utvalget.

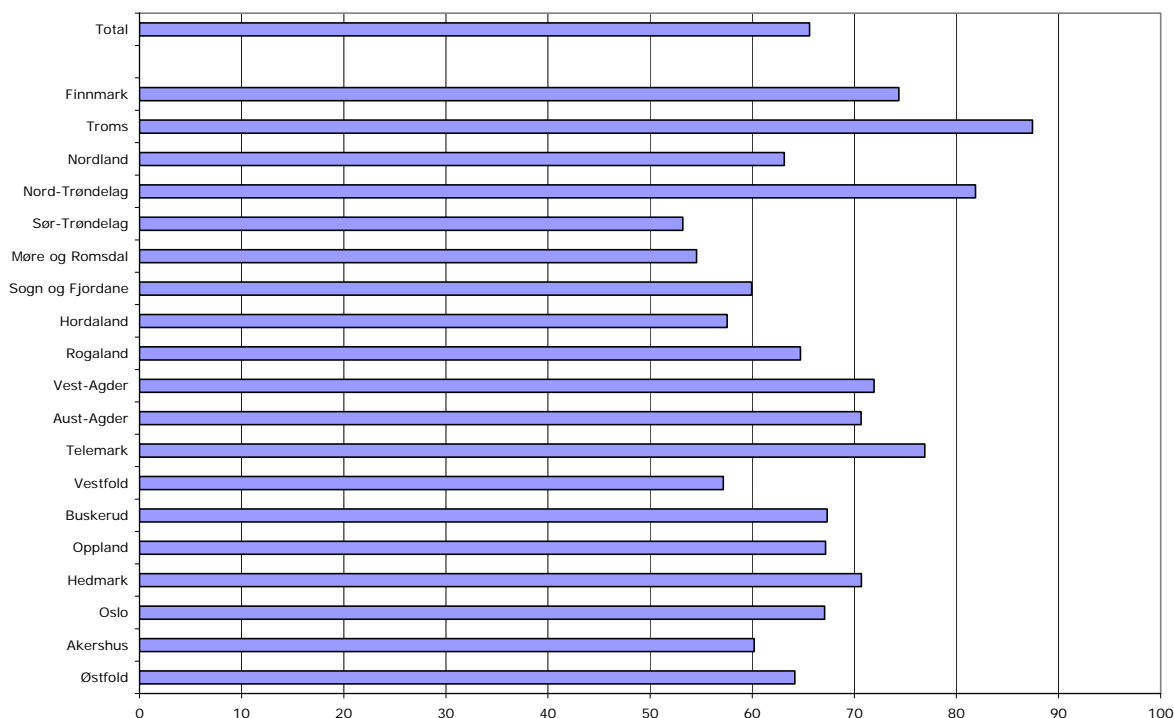
VAKANSTID	
0-2 uker	8,3
2-4 uker	11,2
4-7 uker	15,3
7-12 uker	16,4
12-25 uker	16,4
25-52 uker	2,7
Ansettelsesprosess ikke avsluttet	11,3
Uoppgitt begynnelsesdato	3,0
Ikke besatt, andre årsaker	15,4
Totalt	100,0

Vi vil nå se nærmere på vakanstidens lengde i ulike delarbeidsmarkeder.

7.1 Fylke

Troms hadde den lengste gjennomsnittlige vakanstiden, 87 dager, i vårt utvalg. Den korteste vakanstiden finner vi i Sør-Trøndelag, 53 dager.

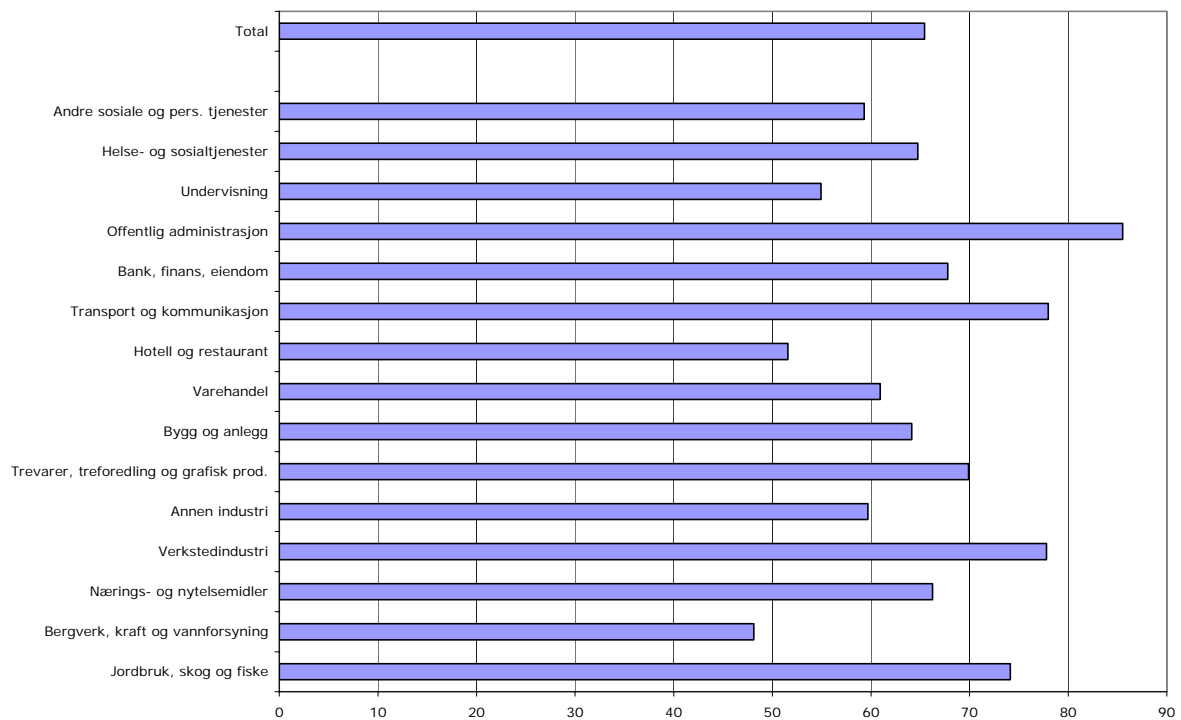
Figur 25. Gjennomsnittlig vakanstid, etter fylke. Antall dager.



7.2 Næring

Gjennomsnittlig vakanstid var kortest i næringsgruppene *bergverk, kraft og vannforsyning, hotell og restaurant* og *undervisning*. *Undervisning* hadde den største andelen av vikariater av alle næringsgruppene (Tabell 1), noe som kunne forklare den korte gjennomsnittlige vakanstiden. Vakanstiden i *hotell og restaurant* kan ikke forklares på samme måte, siden andelen av vikariater blant de ledige stillingene var lavere enn gjennomsnittlig. Dette synes å være en næring hvor det å besette stillingene raskt vektlegges mer enn tidkrevende ansettelsesprosedyrer, og hvor det er mulig å få arbeidskraft på kort varsel. Over 70 % av nyansettelsene i næringsgruppen var personer under 30 år, noe som kan være med å senke den gjennomsnittlige vakanstiden. Vakanstiden var lengst i *offentlig administrasjon, verkstedindustri* og *transport og kommunikasjon*. Ansettelsesprosessen i *offentlig administrasjon* er ofte formell og tidkrevende og hver femte bedrift i næringsgruppen hadde ikke avsluttet intervjuprosessen på tidspunktet for besvarelse av spørreskjemaet.

Figur 26. Gjennomsnittlig vakanstid etter næringsgruppe. Antall dager.



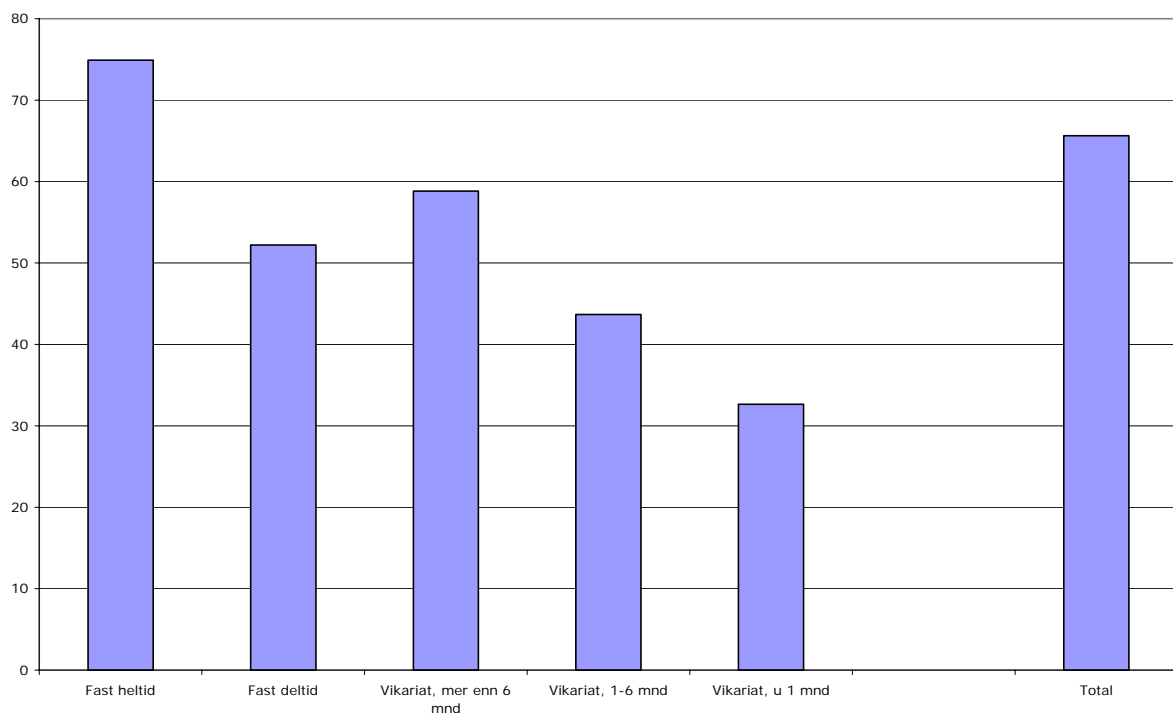
Den gjennomsnittlige vakanstiden økte med voksende størrelse på bedriften, men forskjellene mellom bedriftene var ikke veldig store.

7.3 Stillingstype

Som vi ser i Figur 20, så var det en sammenheng mellom stillingstype og vakanstid i undersøkelsen. Faste heltidsstillinger hadde lengst gjennomsnittlig vakanstid. Vikariater av mer enn seks måneders varighet hadde noe høyere vakanstid enn faste deltidsstillinger. Vakanstiden var kortest for vikariater under en måneds varighet.

Dette tyder på at bedriftene forholder seg annerledes når de rekrutterer til vikariater sammenlignet med faste stillinger. Det kan være viktigere å ansette de riktige medarbeiderne når de kan forventes å bli i virksomheten over lengre tid.

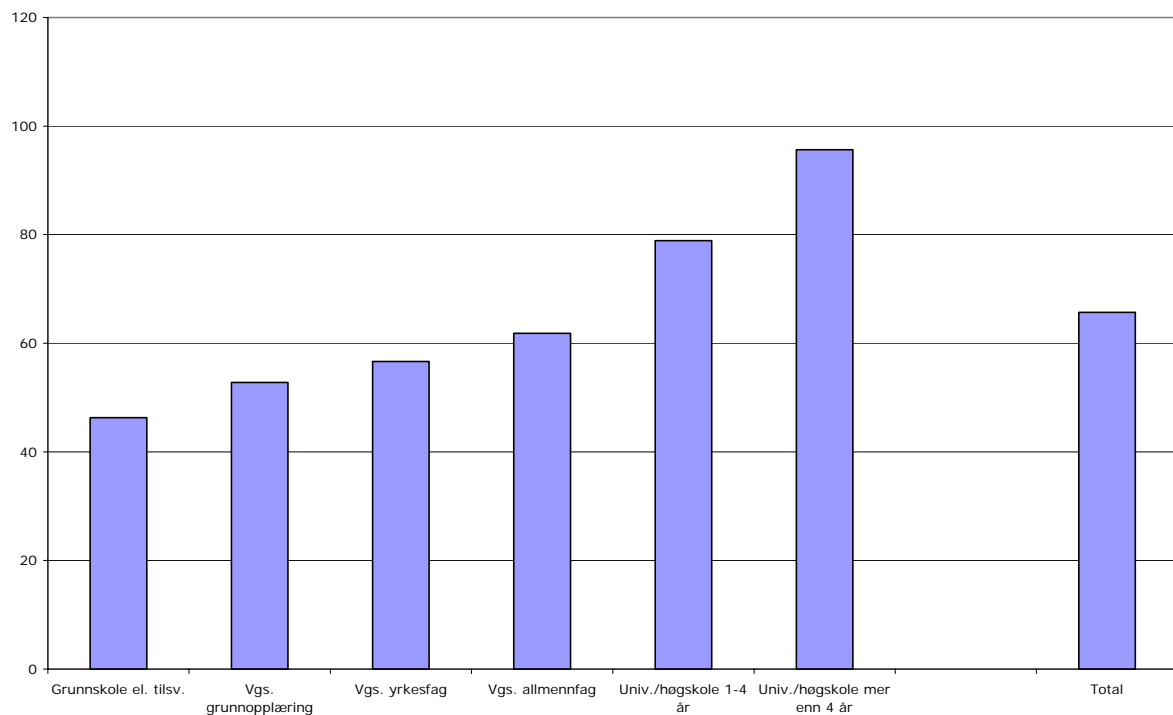
Figur 27. Gjennomsnittlig vakanstid, etter stillingstype. Antall dager.



7.4 Utdanning

Det var lengre vakanstid for stillinger som krevde høyere utdanning enn for stillinger hvor utdanning på lavere nivåer var ideelt. Utdanning på lavere nivå regnes ofte som ideell utdanningsbakgrunn for vikariater (se Tabell 3).

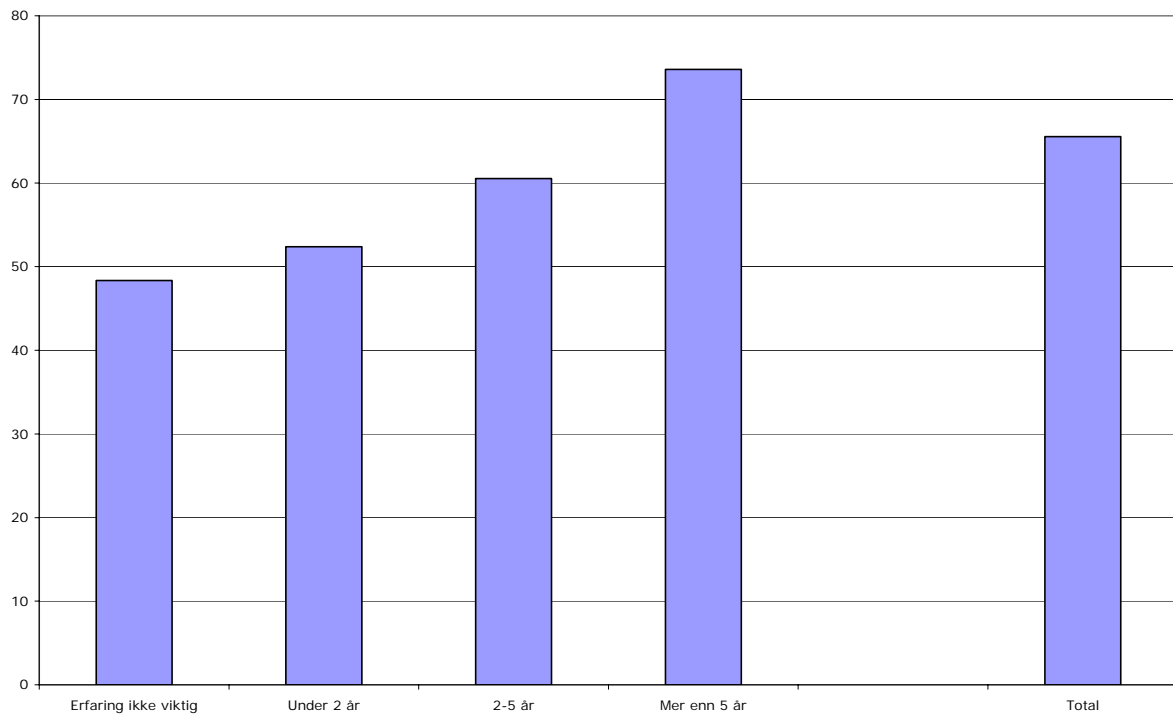
Figur 28. Gjennomsnittlig vakanstid, etter ideelt utdanningsnivå for stillingen. Antall dager.



7.5 Erfaring

Den gjennomsnittlige vakanstiden økte med krav for lengre arbeidserfaring. Stillinger, hvor lang arbeidserfaring var angitt som ideell, var ofte faste og krevde høyere utdanning (se Figur 8). Kortest gjennomsnittlig vakanstid hadde stillinger hvor erfaring ikke var viktig for arbeidsgiveren. Disse var ofte stillinger med lave utdanningskrav.

Figur 29. Gjennomsnittlig vakanstid, etter ideell arbeidserfaring for stillingen. Antall dager.



8 Vedlegg

8.1 Frafallsanalyse

Tabell 17. Prosentandel av bedrifter i bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall, fordelt etter næringsgruppe.

NÆRINGSGRUPPE	BRUTTOUTVALG	NETTOUTVALG	FRAFALL
Jordbruk, skog og fiske	1,8	1,9	1,7
Bergverk, kraft og vannforsyning	0,5	0,6	0,2
Nærings- og nytelsesmidler	1,8	1,5	2,4
Verkstedindustri	3,1	3,1	3,2
Annen industri	1,5	1,6	1,4
Trevarer, treforedling og grafisk prod.	2,2	2,3	2,1
Bygg og anlegg	4,9	4,8	5,1
Varehandel	22,0	19,7	26,2
Hotell og restaurant	5,4	4,9	6,1
Transport og kommunikasjon	4,8	4,1	6,0
Bank, finans, eiendom	13,8	13,8	13,8
Offentlig administrasjon	9,0	10,1	7,1
Undervisning	6,5	7,5	4,7
Helse- og sosialtjenester	17,0	18,4	14,6
Andre sosiale og pers. tjenester	5,7	5,8	5,5
Totalt i prosent	100,0	100,0	100,0
Totalt	2981	1910	1071

Tabell 18. Prosentandel av bedrifter i bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall, fordelt etter fylke.

FYLKE	BRUTTOUTVALG	NETTOUTVALG	FRAFALL
Østfold	4,2	4,7	3,2
Akershus	8,3	8,6	7,7
Oslo	15,2	15,1	15,2
Hedmark	3,3	3,2	3,5
Oppland	3,4	3,9	2,3
Buskerud	5,7	5,2	6,4
Vestfold	5,1	4,6	6,0
Telemark	3,3	3,7	2,6
Aust-Agder	3,4	3,6	3,0
Vest-Agder	3,4	3,3	3,5
Rogaland	7,8	7,4	8,4
Hordaland	8,3	7,5	9,5
Sogn og Fjordane	3,3	3,6	2,8
Møre og Romsdal	5,3	5,2	5,5
Sør-Trøndelag	4,2	4,5	3,8
Nord-Trøndelag	3,3	3,7	2,7
Nordland	5,3	5,1	5,7
Troms	4,1	3,8	4,6
Finnmark	3,3	3,2	3,5
Totalt i prosent	100,0	100,0	100,0
Totalt	2981	1910	1071

Tabell 19. Andel bedrifter som ikke besvarte spørsmålskjema, etter næringsgruppe.

NÆRINGSGRUPPE	FRAFALL
Jordbruk, skog og fiske	33,3 %
Bergverk, kraft og vannforsyning	14,3 %
Nærings- og nytelsesmidler	47,2 %
Verkstedindustri	37,0 %
Annen industri	33,3 %
Trevarer, treforedling og grafisk prod.	33,8 %
Bygg og anlegg	37,5 %
Varehandel	42,8 %
Hotell og restaurant	41,1 %
Transport og kommunikasjon	45,4 %
Bank, finans, eiendom	35,8 %
Offentlig administrasjon	28,1 %
Undervisning	26,2 %
Helse- og sosialtjenester	30,8 %
Andre sosiale og pers. tjenester	34,5 %
I alt	36,3 %