

// Notat 1 // 2017

NAV Finnmarks Bedriftsundersøkelse 2017



© NAV Finnmark, Mai 2017

Eier
NAV Finnmark
Postboks 364 // 9811 VADSØ

Vår e-post adresse er: nav.finnmark@nav.no
Våre tall og analyser er tilgjengelig på www.nav.no/finnmark

Innhold

Innledning	5
Hovedtendenser	6
Rekrutteringsproblemer	6
Mangel på arbeidskraft	10
Etterspørsel etter næring	12
Rekrutteringskanaler	13
Rekrutteringsindikatoren	13
Næringsvise forskjeller	13
Syssettingen det kommende året	15
Kompetansebehov	17
Varighet i ansettelse	18
Arbeidskraft fra utlandet	19
Virksomhetenes tiltak i 2017	20
Utvikle nye produkter og tjenester	20
Satsing på kompetanseheving	20
Omorganisering	20
Outsourcing, permitteringer og oppsigelser	23
Ingen aktuelle tiltak	23
Næringsvise detaljer	23
Jordbruk, skogbruk og fiske	23
Bergverksdrift og utvinning	23
Industri	24
Elektrisitet, vann og renovasjon	24
Bygge- og anleggsvirksomhet	25
Varehandel og reparasjon av motorvogner	25
Transport og lagring	25
Overnattings- og serveringsvirksomhet	25
Informasjon og kommunikasjon	26
Finansiering og forsikringsvirksomhet	26
Offentlig forvaltning	26
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	27
Undervisning	27
Helse- og sosialtjeneste	27
Personlig tjenesteyting	28
Metodisk vedlegg	29
Utvalg	29
Innsamling av data	29
Analyse	29
Usikkerhet	29

NAV Finnmarks

Bedriftsundersøkelse 2017

Av Andreas Roaldsnes

Sammendrag

Arbeidsmarkedet i Finnmark våren 2017 er et arbeidsmarked preget av gode utsikter innen mange næringer og et totalt økende behov for arbeidskraft. Nettoandelen virksomheter i fylket som venter en vekst i sysselsettingen øker fra 10 prosent i 2016 til 15 prosent i 2017. Dette gjør at Finnmark samlet sett har høyere forventninger til sysselsettingsveksten enn ellers i landet, der andelen som venter vekst er på 14 prosent.



Samtidig ser vi en økning i NAVs estimerte behov for arbeidskraft fra 875 personer i 2016 til 1100 i 2017. Dette er en vekst på 25 prosent i den estimerte mangelen på arbeidskraft fra 2016 til 2017, og en fortsatt forbedring i etterspørselen fra 2015 til 2016, som også var på 25 prosent.

I år som tidligere år er det noen få næringsgrupper som i større grad enn andre driver veksten. Det er helse- og sosialtjenesten som står for den største økningen, tett etterfulgt av næringen som vanligvis anses som den viktigste motoren i den økonomiske veksten, nemlig bygge- og anleggsnæringen. Vi ser tendenser til en generell bedring i arbeidsmarkedet i det at det er noe sterkere vekst i en av Finnmarks fremtidsnæringer, overnattings- og serveringsvirksomhetene, og turistindustrien i Nord-Norge som stadig er under utvikling.

Det er fortsatt slik at dersom man ønsker seg en stabil og trygg arbeidssituasjon og vil være ettertraktet på arbeidsmarkedet i Finnmark, så velger man seg en utdanning innen helse- og sosialnæringen. Det er, i år som i fjor, slik at det er etterspørselen etter sykepleiere, helsefagarbeidere og andre helseyrker som er mest påfallende ved første øyekast når vi ser på etterspørselen i Finnmark. Samtidig er det lite endring i det store behovet fylket har etter personer med pedagogisk kompetanse. Den store endringen fra i fjor til i år er den store etterspørselsveksten i bygge- og anleggsnæringen. Det er store behov for tømrere og snekkere og for elektrikere. Vi ser også store økninger i etterspørselen etter arbeidskraft for å ta i mot besøkende til fylket i og utenfor den tradisjonelle turistsesongen.



Arbeidsmarkedet er i endring. Arbeidsgivere leter enda bredere i sin søken på rett kompetanse enn tidligere, og etterspørselsveksten får utslag i at flere virksomheter er åpne for å fire på kompetansekravene for å få utført oppgavene. Det er en økning i andel virksomheter som har hatt rekrutteringsproblemer, og også en økning i andelen som heller vil ansette arbeidskraft med lavere eller annen formell kompetanse enn å ikke rekruttere i det hele tatt. Arbeidsmarkedet er stramt, og virksomhetene knives om de beste kandidatene. Det ser vi i misforholdet mellom etterspurt arbeidskraft og dagens sysselsettingsnivå. Finnmark er et godt fylke å være arbeidssøker i, både med og uten rett kompetanse. Arbeidsmarkedet er tøffere for virksomhetene som rekrutterer. Dette fører også til en liten økning i andelen virksomheter som ser til utlandet for å løse rekrutteringsproblemene sine.

Innledning

NAV kartlegger hvert år etterspørselen i arbeidsmarkedet gjennom bedriftsundersøkelsen. Undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft og gir innsikt i eventuelle vansker med å skaffe denne arbeidskraften. For at NAV skal kunne yte god service er det viktig å ha kunnskap om hvilken type kompetanse arbeidsgivere har problemer med å få tak i. Informasjonen om hvilke typer arbeidskraft og stillinger det er problematisk å rekruttere til brukes til å estimere mangelen på arbeidskraft. I tillegg gir undersøkelsen innsikt i bemanningsbehovene i virksomhetene fremover. NAVs sysselsettingsbarometer viser om virksomhetene venter å øke, redusere eller å ha tilnærmet samme antall ansatte det kommende året. Forventningene til fremtidig sysselsetting kan gi oss et bilde av utviklingen på arbeidsmarkedet i tiden som kommer.

Bedriftsundersøkelsen gjennomføres blant et representativt utvalg av alle landets offentlige og private virksomheter. NAVs fylkeskontorer innhenter dataene, mens Arbeids- og velferdsdirektoratets utredningsseksjon bearbeider bedriftenes svar¹. I april publiserer NAVs fylkeskontorer og Arbeids- og velferdsdirektoratet sine respektive bedriftsundersøkelser².

Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret. Av 691 utvalgte bedrifter svarte 494 virksomheter på undersøkelsen i Finnmark. Dette tilsvarer 71,4 prosent av utvalget i undersøkelsen. Dette er en økning fra fjorårets svarprosent som var på 69 prosent. På landsbasis var både fjorårets svarprosent og årets svarprosent 72 prosent av de spurte virksomhetene.

I tillegg til å kartlegge etterspørsel av arbeidskraft og rekrutteringsproblemer i arbeidsmarkedet stiller fylkeskontorene sine respektive spørsmål til bedriftene. I Finnmark spurte vi i tillegg om de trodde det var sannsynlig at de ville benytte seg av utenlandsk arbeidskraft de neste 12 månedene, og hvilken type kompetanse de var mest avhengige av i året som kommer. NAV Finnmark spurte også bedriftene om deres strategier i møte med kommende utfordringer i 2017.

Gjennom hele bedriftsundersøkelsen for Finnmark er figurer og tabeller som omhandler landet i blått og for Finnmark i rosa.

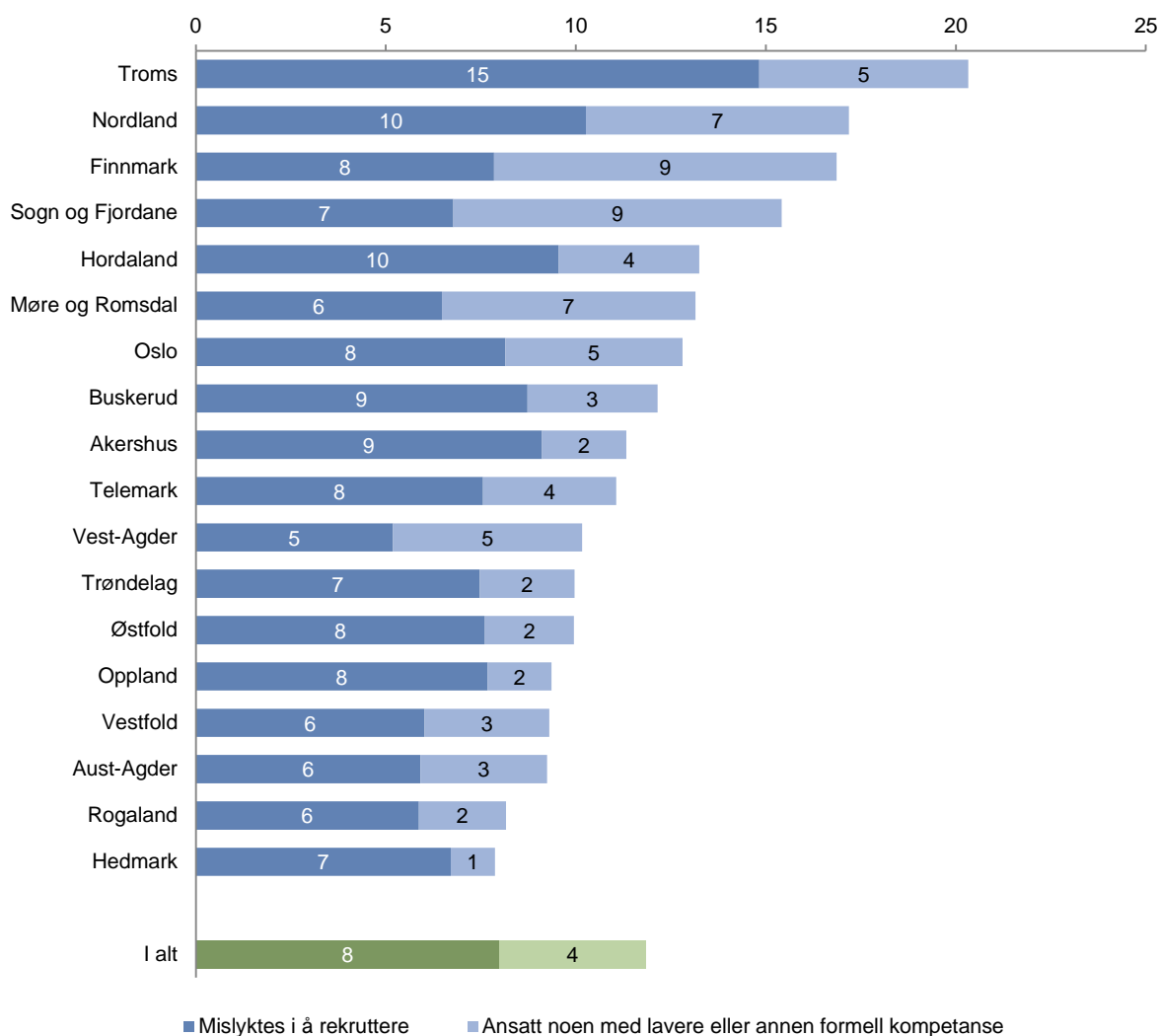
Mangel på arbeidskraft – Definisjon

For å kartlegge omfanget av virksomhetenes 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 tre spørsmål. Virksomhetene blir bedt om 1) å besvare om de har mislyktes med å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, eller om de har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de søkte etter. Dersom svaret er ja, bes virksomhetene om 2) å oppgi om dette skyldes for få kvalifiserte søkere. Dersom dette er tilfelle, bes virksomhetene om 3) å oppgi hvor mange stillinger det gjelder, og innenfor hvilke yrker. Mangel på arbeidskraft hos den enkelte virksomheten er lik antall personer bedriften velger å oppgi i det siste spørsmålet. Ved hjelp av svarene på det tredje spørsmålet estimeres mangelen på arbeidskraft innenfor de enkelte yrkene. Det kan være mangel på arbeidskraft innen yrkesgrupper som vi ikke fanger opp i vår undersøkelse. Eksempelvis kan det være yrker hvor kun én bedrift har oppgitt mangel på én person, og som dermed får en estimert mangel på tilnærmet null. Det kan også være yrker vi ikke får fangt opp blant bedriftene som har svart.

¹Takk til utredningsseksjonen ved Arbeids- og velferdsdirektoratet for modellestimering og koordinering av bedriftsundersøkelsen.

² Se nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/analyser-arbeidsmarkedet for Arbeids- og velferdsdepartementets bedriftsundersøkelse for hele landet.

Figur 1. Virksomheter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller måttet ansette noen med annen eller lavere formell kompetanse enn man søkte etter, etter fylke. Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Hovedtendenser

Rekrutteringsproblemer

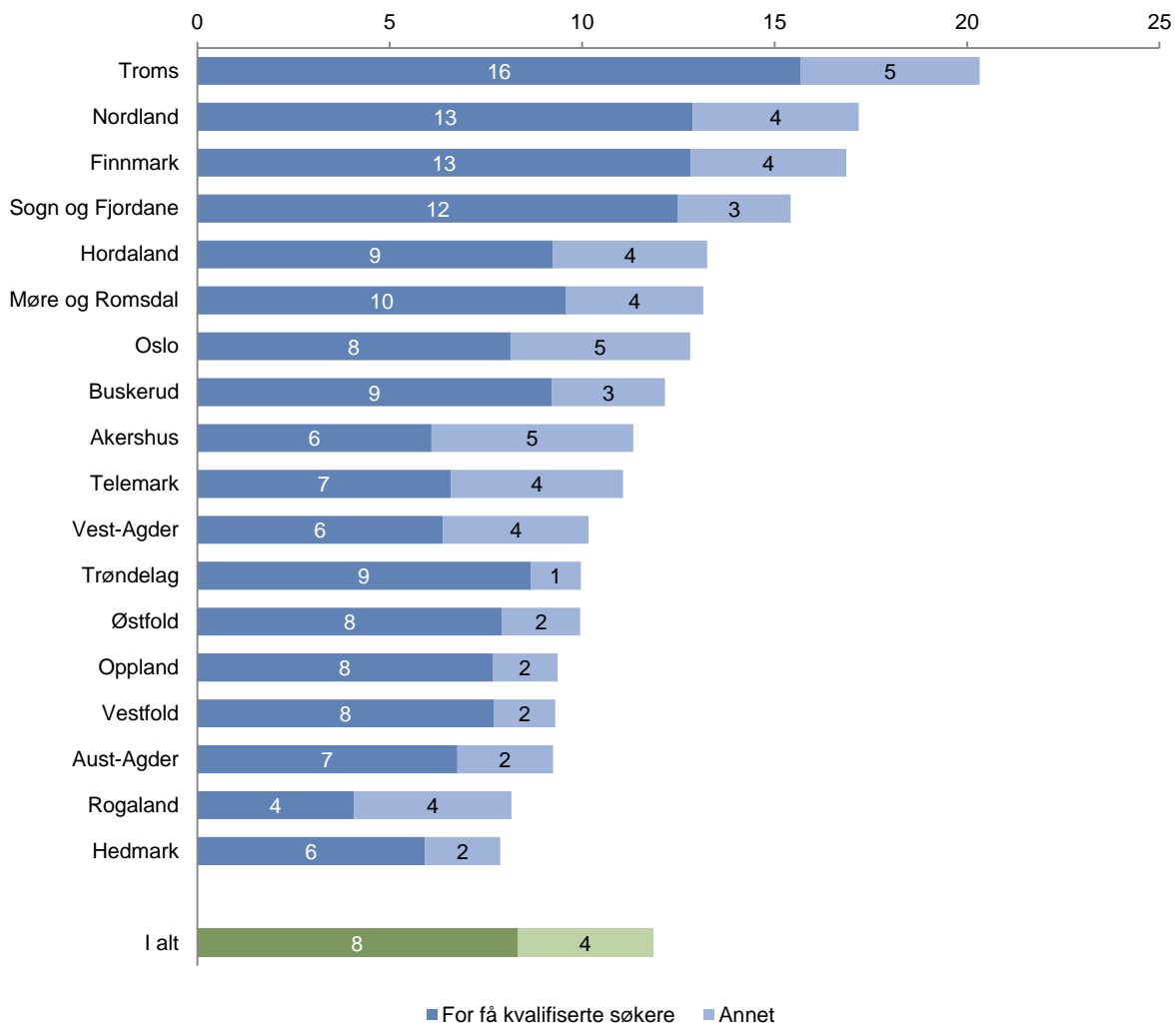
Det er større etterspørsel i arbeidsmarkedet i 2017 enn i 2016, og samtidig er det flere virksomheter som opplever problemer med å finne rett arbeidskraft. På landsbasis er det en økning fra seks prosent av virksomhetene til åtte prosent av virksomhetene som mislykkes i å rekruttere i løpet av de siste tre månedene, mens andelen som har måttet ansette noen med lavere kompetanse har økt fra tre prosent av virksomhetene på landsbasis, til fire prosent av virksomhetene.

Også i Finnmark øker andelen virksomheter som har hatt rekrutteringsproblemer. I 2016 var det totalt 14 prosent av

virksomhetene som hadde opplevd alvorlige rekrutteringsproblemer der sju prosent oppgav at de hadde mislykkes i å rekruttere og sju prosent oppgav at de hadde måttet ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse. I 2017 er andelen virksomheter som oppgir disse svarene på henholdsvis åtte og ni prosent, som utgjør en nettoandel av virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer på 17 prosent. Slik sett følger Finnmark utviklingen på landsbasis tett.

Også i 2016 var det de tre nordligste fylkene som lå på toppen av figuren hva gjelder rekrutteringsproblemer. I 2017 er det Troms som overtar plassen fra Nordland som fylket med største rekrutteringsproblemer. Nordland var det fylket som hadde størst rekrutteringsproblemer i 2016.

Figur 2. Virksomheter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere eller om det er andre årsaker, etter fylke. Prosent

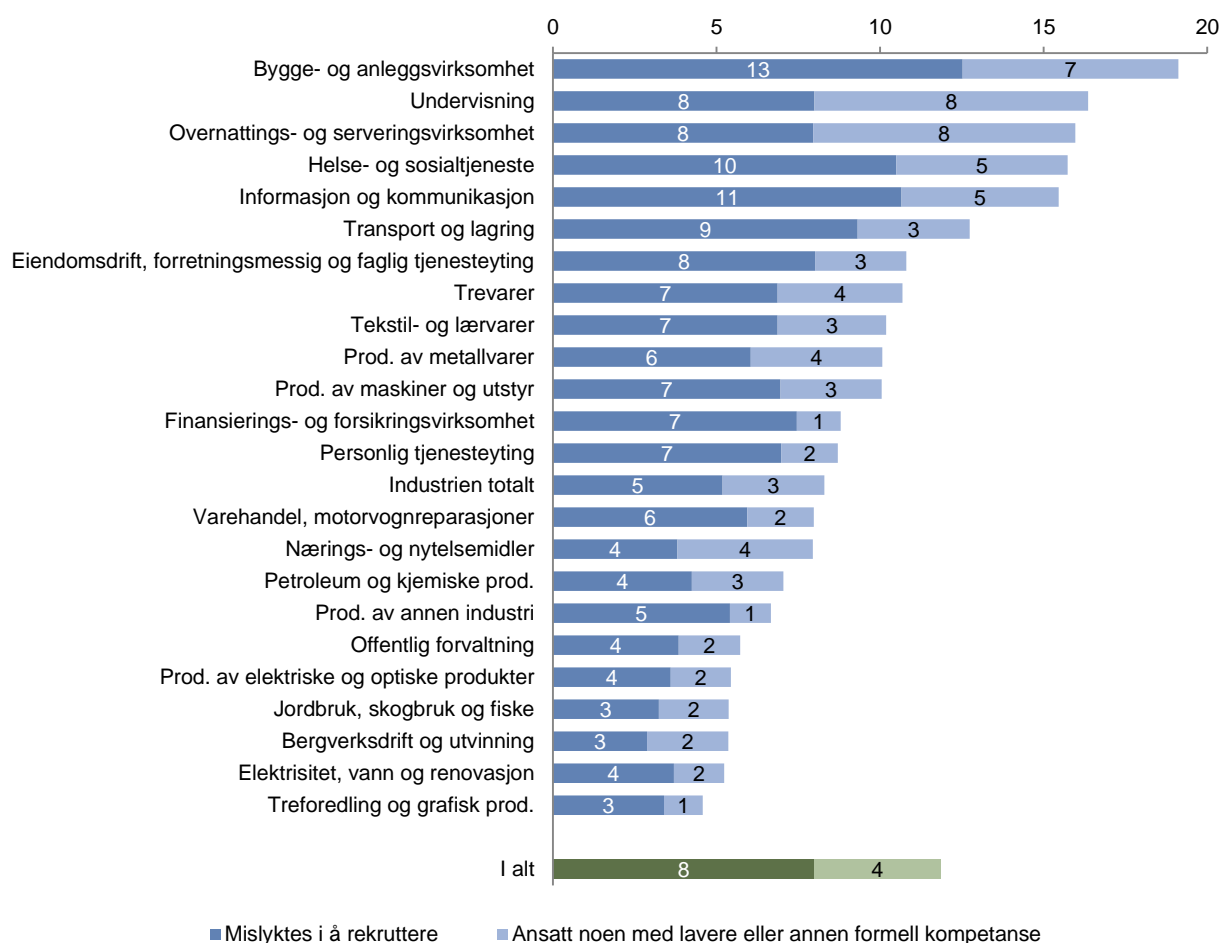


Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2017

Stramhetsindikatoren

Stramhetsindikatoren er forholdstallet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting, hvor ønsket sysselsetting er lik den faktiske sysselsettingen pluss mangelen. Stramhetsindikator uttrykker dermed hvor stor andel av den ønskede sysselsettingen den estimerte mangelen utgjør. Et høyt forholdstall indikerer et stramt arbeidsmarked, noe som isolert sett indikerer et problem med å rekruttere arbeidskraft til virksomhetene. Den estimerte mangelen på arbeidskraft i antall personer vil ha sammenheng med hvor stor yrkesgruppen er, mens den relative mangelen, målt ved stramhetsindikatoren, vil ta hensyn til ulik størrelse på yrkesgruppene. Det presenteres to stramhetsindikatorer. Én for yrker (STYRK-08) og én for næringsgrupper (SN2007). I stramhetsindikatorene er antall personer virksomhetene mangler basert på resultater fra NAVs bedriftsundersøkelse våren 2016. Sysselsettingstallene etter næring er hentet fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk fra fjerde kvartal 2015. Sysselsettingen for de ulike yrkene er hentet fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelser, og er gjennomsnittstall for 2015. Stramhetsindikatoren er ikke nødvendigvis direkte sammenliknbar mellom virksomheter som i hovedsak befinner seg i næringer innen offentlig sektor og virksomheter som i hovedsak befinner seg i næringer innen privat sektor. Mens private bedrifter trolig uttaler seg om mangelen på arbeidskraft ut fra faktisk behov, vil offentlige virksomheter i større grad forholde seg til budsjettmidler og rammevilkår når de svarer på hvor mange personer de mangler. Denne forskjellen mellom offentlig og privat sektor gjelder også for de enkelte yrkesgruppene.

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



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2017

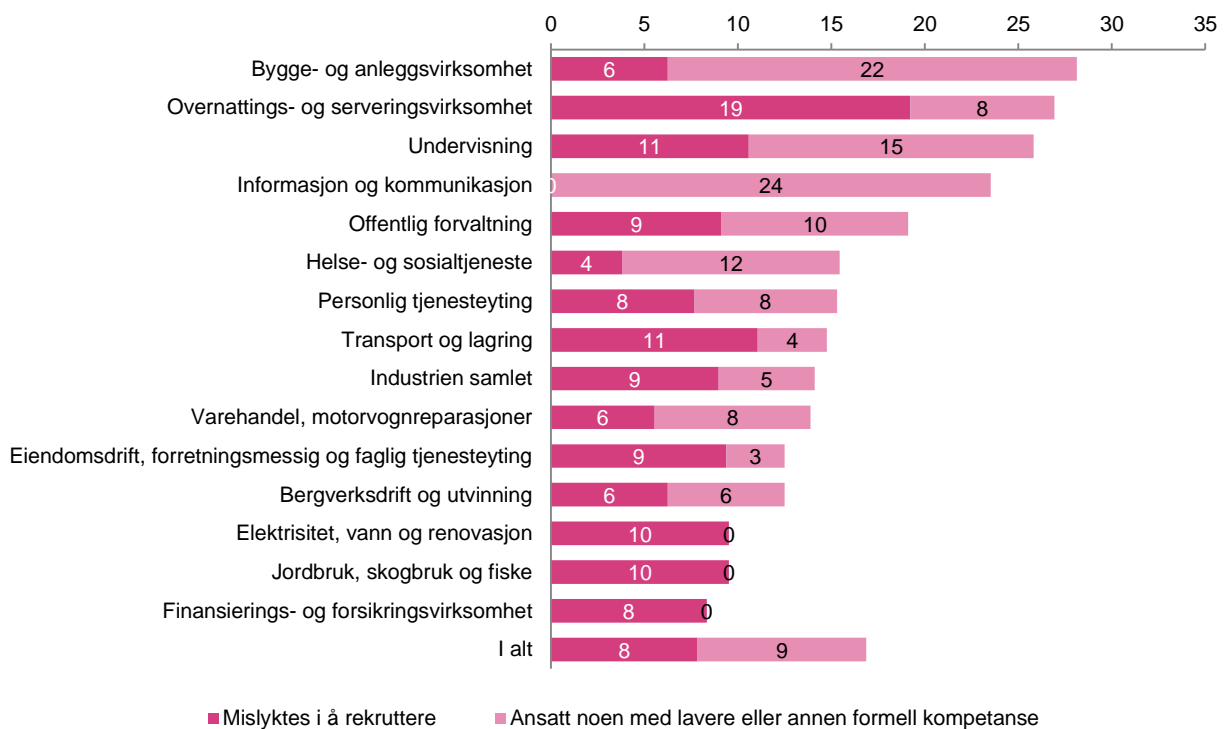
Figur 3. viser er en oversikt over rekrutteringsproblemer etter næring på landsbasis. Figur 4 viser den samme oversikten etter næring for Finnmark. Merk at summen av andelen bedrifter som svarer at de mislykkes i å rekruttere og de som svarer at de måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse, tilsvarer andelen bedrifter som har opplevd alvorlige rekrutteringsproblemer.

Som vi ser i Figur 3. er det bygge- og anleggsnæringen, undervisningsnæringen og overnattings- og serveringsnæringen som oftest har opplevd alvorlige rekrutteringspro-

blemer. I 2016 var det næringene overnattings- og servering, bygge- og anlegg og informasjon og kommunikasjon som oftest opplevde å ha mislykket rekruttering. Det er altså en viss stabilitet i hvilke næringer som har mest problemer.

Sammenligner vi næringenes rekrutteringsutfordringer på landsbasis og i Finnmark ser vi fellestrekk. Det er de samme næringsgruppene som opplever mest rekrutteringsproblemer både på landsbasis og i Finnmark.

Figur 4. Virksomheter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn man søkte etter, etter næring. Finnmark i prosent



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2017

Figur 4. viser oversikten av næringene som har hatt alvorlige rekrutteringsproblemer i Finnmark. Figuren er sortert etter totalandelen med alvorlige rekrutteringsproblemer. Jevnt over viser årets bedriftsundersøkelse at Finnmark opplever flere alvorlige rekrutteringsproblemer enn i 2016.

Vi ser av tallene at både i Finnmark og på landsbasis er det noen næringer som veldig sjeldent velger å ansette personer med lavere eller annen formell kompetanse. Dette gjelder spesielt finansierings- og forsikringsvirksomhetene. Dette er et fellestrekk for Finnmark og for landet som helhet.

Utover denne næringen er det mindre samsvar mellom hvilke næringer som velger å ikke benytte seg av annen eller lavere formell kompetanse. Det er derimot større samsvar i hvilke næringer som velger denne løsningen.

I 2016 var det undervisningsnæringen som ledet an i å ansette utenfor kompetansekrav. Tendensen var lik mellom Finnmark og landet, men det er dobbelt så stor andel som opplever disse rekrutteringsproblemer i Finnmark. Dette problemet finner vi fortsatt hittil i 2017, men problemstillingen har forverret seg på landsbasis men vært

uten utvikling i Finnmark. I 2017 var det 15 prosent av virksomheter i undervisningsnæringen som ansatte utenfor kompetansekrav, mot 15 prosent i 2016 og 23 prosent i 2015. I landet for øvrig øker andelen fra seks prosent i 2016 til åtte prosent i 2017.

En næring som firer mer på kompetansekravene i 2017 enn i 2016 er bygge- og anleggsvirksomheten. I Finnmark økte andelen bedrifter i denne næringen som valgte å rekruttere annen eller lavere kompetanse fra 19 prosent i 2016 til 22 prosent i 2017. Dette trekket kjenner vi også igjen fra landet for øvrig. Som vi kommer tilbake til under kan dette henge sammen med stor vekst i etterspørselen etter arbeidskraft i denne næringen.

I 2017 ser vi også at informasjon og kommunikasjon næringen melder om store rekrutteringsproblemer, men at virksomheter i næringsgruppen likevel klarte å fylle behovene sine. Ingen virksomheter oppgav å mislykkes, men nesten en av fire oppgir at de måtte ansette annen eller lavere kompetanse. Inspeksjon av grunntallet for estimatet viser at rekrutteringsproblemer var jevnt spredt på ulike deler av næringen, det vil si mediebedrifter og kommunikasjonsinfrastruktur.

Mangel på arbeidskraft

NAV estimerer mangelen på arbeidskraft i landet til å være på 33 800 personer i 2017. Det er 7300 flere enn i 2016 og tilsvarer en økning på 27 prosent. I Finnmark estimerer NAV at vi har en mangel på 1100 personer. Det er en økning på 200 personer fra i fjor, da vi estimerte en mangel på arbeidskraft på 900 personer. Denne økningen tilsvarer en økning på 22 prosent. Tallene viser at mangelen på arbeidskraft øker i Finnmark i takt med mangelen på arbeidskraft i Norge som helhet. Etterspørselen etter arbeidskraft økte omtrent like sterkt fra 2015 til 2016.

Det er verdt å merke seg at både på landsbasis og for Finnmark så stiger estimatet for mangelen på arbeidskraft utover fjorårets konfidensintervaller. NAVs bedriftsunder-

søkelse er en utvalgsundersøkelse og anslaget på mangel på arbeidskraft vi presenterer her er et estimat. I tillegg til å estimere mangelen på arbeidskraft ut fra hva bedriftene i utvalget svarer, estimerer NAVs modell sjansen for at modellen er feil. I Finnmarks tilfelle for 2017 estimerer vi at mangelen på arbeidskraft med 95 prosents sannsynlighet ligger i spennet mellom 828 og 1433 personer, som beskrevet i Tabell 1. I 2016 var mangelen på arbeidskraft med 95 prosents sannsynlighet anslått til mellom 590 og 1176 personer. Når estimatet på årets mangel på arbeidskraft nesten overstiger fjorårets konfidensintervall er det et tegn på markant endring i stramheten i arbeidsmarkedet for arbeidsgiverne. I Tabell 1 fremkommer også NAVs stramhetsindikator⁴.

Tabell 1. Estimert mangel på arbeidskraft etter fylke

	Mangel på arbeidskraft i antall personer	95 % konfidens-intervall for estimert mangel	NAV's stramhetsindikator	Prosentvis andel virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer
Østfold	1 800	[1 461, 2 258]	1,4	8
Akershus	1 750	[1 302, 2 331]	0,6	6
Oslo	7 900	[4 717, 11 535]	2,2	8
Hedmark	650	[437, 946]	0,7	6
Oppland	800	[649, 988]	0,8	8
Buskerud	1 550	[1 176, 1 848]	1,1	9
Vestfold	1 250	[932, 1 595]	1,1	8
Telemark	850	[507, 1 319]	1,1	7
Aust-Agder	500	[329, 658]	1,0	7
Vest-Agder	750	[519, 979]	0,9	6
Rogaland	1 500	[1 125, 1 836]	0,6	4
Hordaland	3 250	[2 431, 4 107]	1,3	9
Sogn og Fjordane	850	[618, 1 155]	1,5	12
Møre og Romsdal	1 300	[974, 1 600]	1,0	10
Trøndelag	3 000	[2 284, 3 843]	1,3	9
Nordland	2 900	[2 439, 3 565]	2,4	13
Troms	2 200	[1 590, 3 089]	2,6	16
Finnmark	1 100	[828, 1 433]	2,8	13
Totalt	33 800	[29 291, 38 036]	1,3	8

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2017

⁴ Konkret utregning av stramhetsindikatoren for Finnmark finner vi ved å ta tallet for forventet sysselsetting, som er omtrent 37 000 personer i Finnmark for 2017 (basert på registrert sysselsetting) og legge på den estimerte mangelen på arbeidskraft, som er 1100 personer. Summen vi får da, 38 100 tilsvarer i dette regnestykket *ønsket sysselsetting*. For å finne stramhetsindikatoren deler vi mangelen på arbeidskraft (1100) på ønsket sysselsetting (38 100) og sitter igjen med 2,8, som er stramhetsindikatoren for Finnmark 2017.

Tabell 1 viser at Finnmark har den høyeste stramhetsindikatoren i år. Finnmark vil ha det strammeste arbeidsmarkedet i landet i 2017, samtidig som arbeidsmarkedet i landet for øvrig strammer seg til. I 2016 lå Finnmark under Nordland og var på andre plass

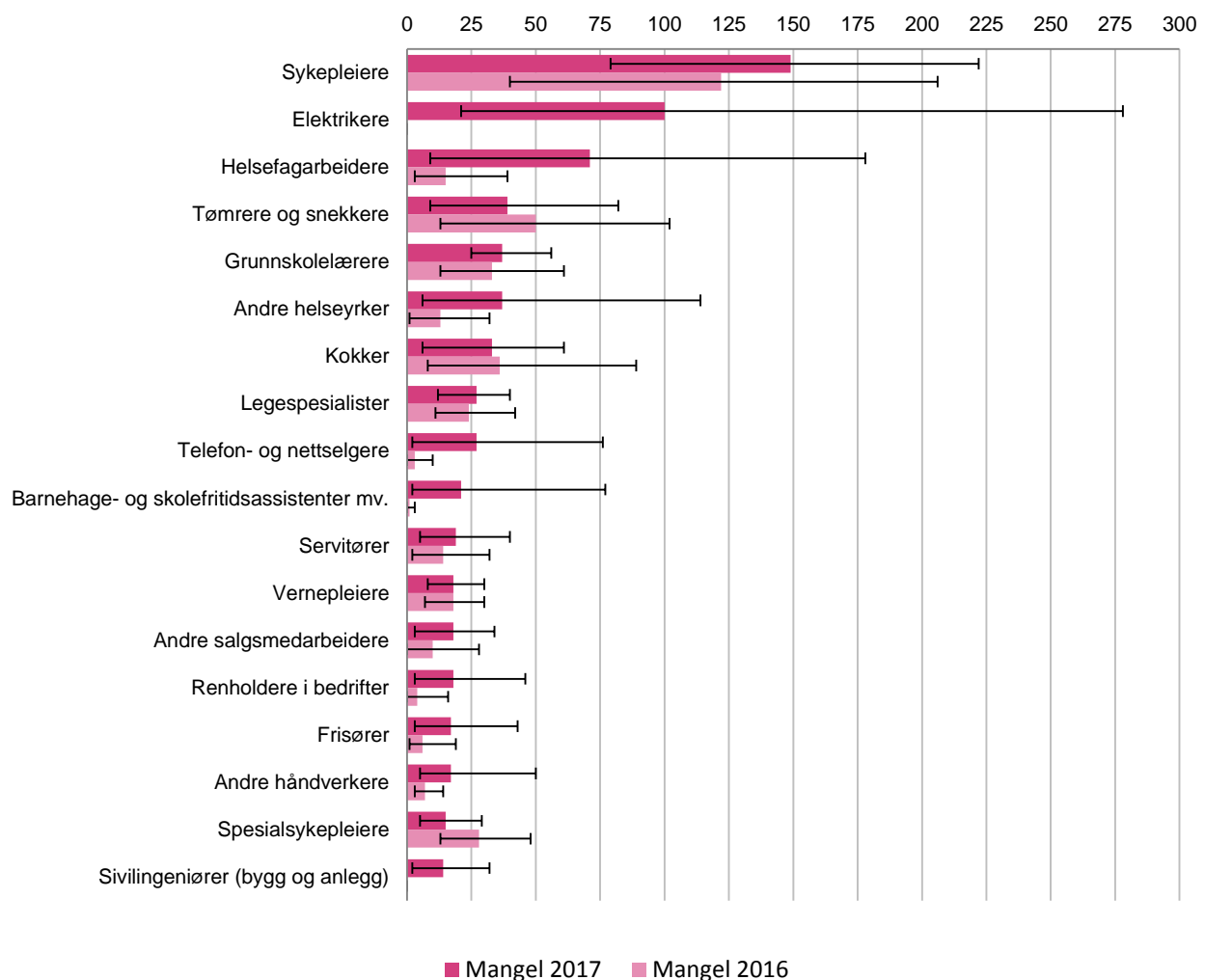
Stramheten på arbeidsmarkedet er en indikator fra et arbeidsgiverperspektiv. Vi merker oss at for arbeidstakerne kan en høy stramhetsindikator være et tegn på et godt arbeidsmarked. En høy stramhetsindikator betyr at det er høy etterspørsel eller arbeidskraft og at arbeidsgiverne må konkurrere om den beste arbeidskraften.

Figur 5. viser den estimerte mangelen på arbeidskraft etter yrkesgrupper. Behovet for arbeidskraft i helse- og omsorgsnæringen står ved lag, med en liten reduksjon i spe-

sialistetterspørselen fra 2016 til 2017 ved at det er mindre etterspørsel av spesialsykepleiere og ikke særlig vekst i etterspørselen etter legespesialister. Samtidig ser vi at behovet for helsefagarbeidere, den minst spesialiserte yrkesgruppen innen de klassiske helseyrkene, øker stort. Etterspørselen etter sykepleiere øker også. Den store forskjellen fra 2016 til 2017 er at etterspørselen etter fagarbeidere innen bygge- og anleggsbransjen øker kraftig. Det er registrert et stort behov for elektrikere spesielt, samtidig som etterspørselen etter tømrere og snekkere er stabil.

Det er en generell økning i etterspørselen etter arbeidskraft i Finnmark. Denne økningen er ikke avhengig av en enkelt yrkesgruppe eller næringsgruppe, men er i stor grad jevnt fordelt i økonomien.

Figur 5. Mangel på arbeidskraft. Etter yrkesgruppe. Antall med konfidensintervaller. Finnmark 2016 og 2017



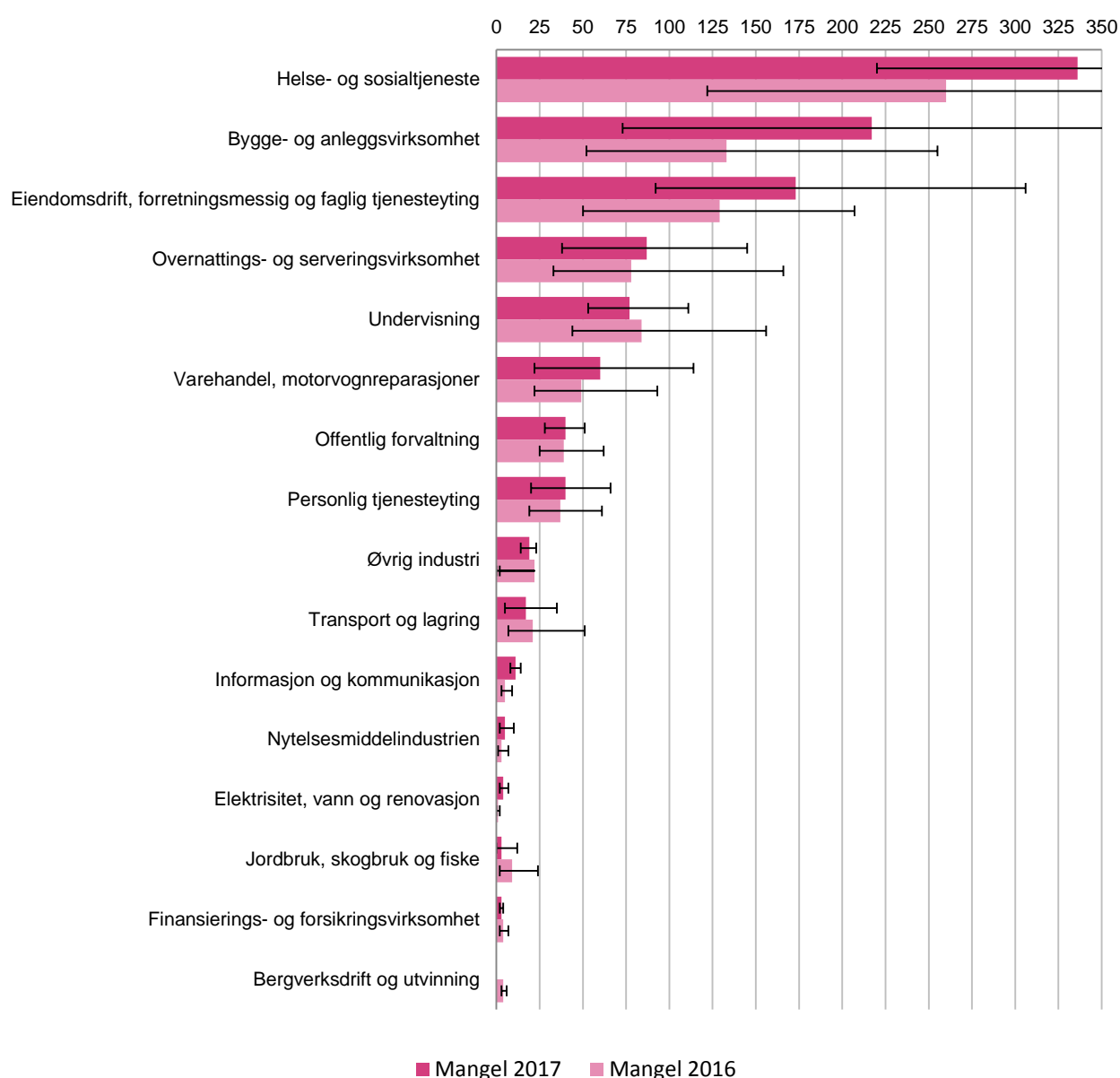
Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2017

Etterspørsel etter næring

Finnmark opplever altså en stor økning i etterspørselen etter arbeidskraft. Denne økningen fordeler seg svært ulikt etter næring i fylket. Den største økningen i etterspørsel ser vi i Bygge- og anleggsnæringen. I denne næringen er økningen fra 2016 til 2017 så stor som 63 prosent. Størrelsesordenen på de ulike næringene er svært lik fra i fjor til i år. Det er de tre største næringene som øker mest i prosent.

Helse- og sosialnæringen og Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting øker med omtrent 30 prosent fra i fjor. Den noe overraskende utviklingen finner vi i Undervisning. Der reduseres etterspørselen med nesten ti prosent. Fra en samfunnsøkonomisk vinkel ser økningen i etterspørselen god ut for Finnmark. Bygge- og anleggsnæringen er en av de store motorene i økonomien.

Figur 6. Etterspørselen etter næring i Finnmark. Antall med konfidensintervaller. 2016 og 2017



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2017

Rekrutteringskanaler

I 2016 stilte NAV for første gang et spørsmål som omhandlet hvilke kanaler bedriftene benyttet seg av for å rekruttere arbeidskraft. Det var mulig å krysse av på alle alternativ, da det er sannsynlig at en virksomhet benytter seg av mange løsninger for å treffe sitt ønskede segment av arbeidsmarkedet.

Figur 6 viser andelen bedrifter som har brukt hvilke rekrutteringskanaler i 2016 og i 2017, med tall fra årets og fjorårets bedriftsundersøkelse. Tendensene er at bruken av rekrutteringskanaler er stabil. Bruken av de fleste rekrutteringskanalene er veldig lik fra 2016 til 2017. Andelen virksomheter som velger NAV som rekrutteringskanal er stabil på omtrent 28 prosent. Vi ser at de digitale løsningene blir tatt mer i bruk i 2017, men uten at dette betyr at andre metoder blir særlig nedprioritert. Andelen som bruker stillingsdatabaser øker noe, andelen som bruker sosiale medier øker noe, mens andelen som oppgir at de bruker egen hjemmeside øker mest. Det er færre som ble ansatt på bakgrunn av eget-initiativ. 17 prosent av virksomheter i 2016 oppgav at en av deres nyligste rekrutterte medarbeidere ble rekruttert uten at det var noen stilling utlyst eller gjort kjent. I 2017 falt denne andelen til 13 prosent.

Figur 7 viser de ulike næringenes valg av rekrutteringskanaler for 2017. I denne figuren, og påfølgende figurer, er næringsgruppen industri delt inn i nytelsesmiddelindustrien og øvrig industri.

Vi ser at det i stor grad er de offentlige virksomhetene som bruker trykte medier som rekrutteringskanal. Det er særlig offentlig forvaltning som bruker egne nettsider også som i størst grad benytter seg av NAV. Finansiering og forsikring, varehandel- og motorvognreparasjoner, bygge og anleggsnæringen og nytelsesmiddelindustrien benytter seg i liten grad av NAV, og i langt større grad av eget nettverk. Det er dermed i de private virksomhetene at etterspørselen etter arbeidskraft er mest skjult og markedet minst åpent.

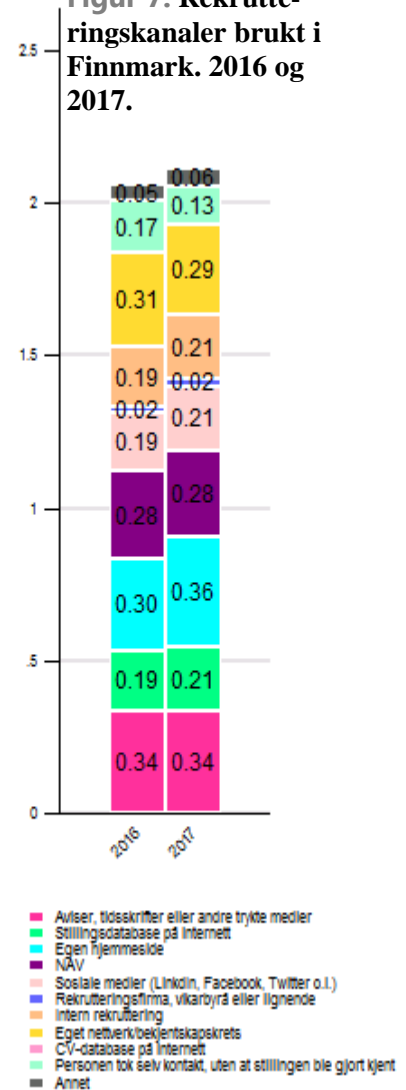
Rekrutteringsindikatoren

Figur 7 viser også indirekte NAV Finnmarks rekrutteringsindikator for 2016 og 2017 etter næringer. Rekrutteringsindikatoren utgjør summen av rekrutteringskanaler hver næring benyttet seg av. Desto høyere rekrutteringsindikator, desto flere rekrutteringskanaler har virksomhetene i en næring benyttet seg av. I Figur 7 uttrykkes dette gjennom høyden på søylen for hver næring. Når man legger sammen alle brukte rekrutteringskanaler i Finnmark, se Figur

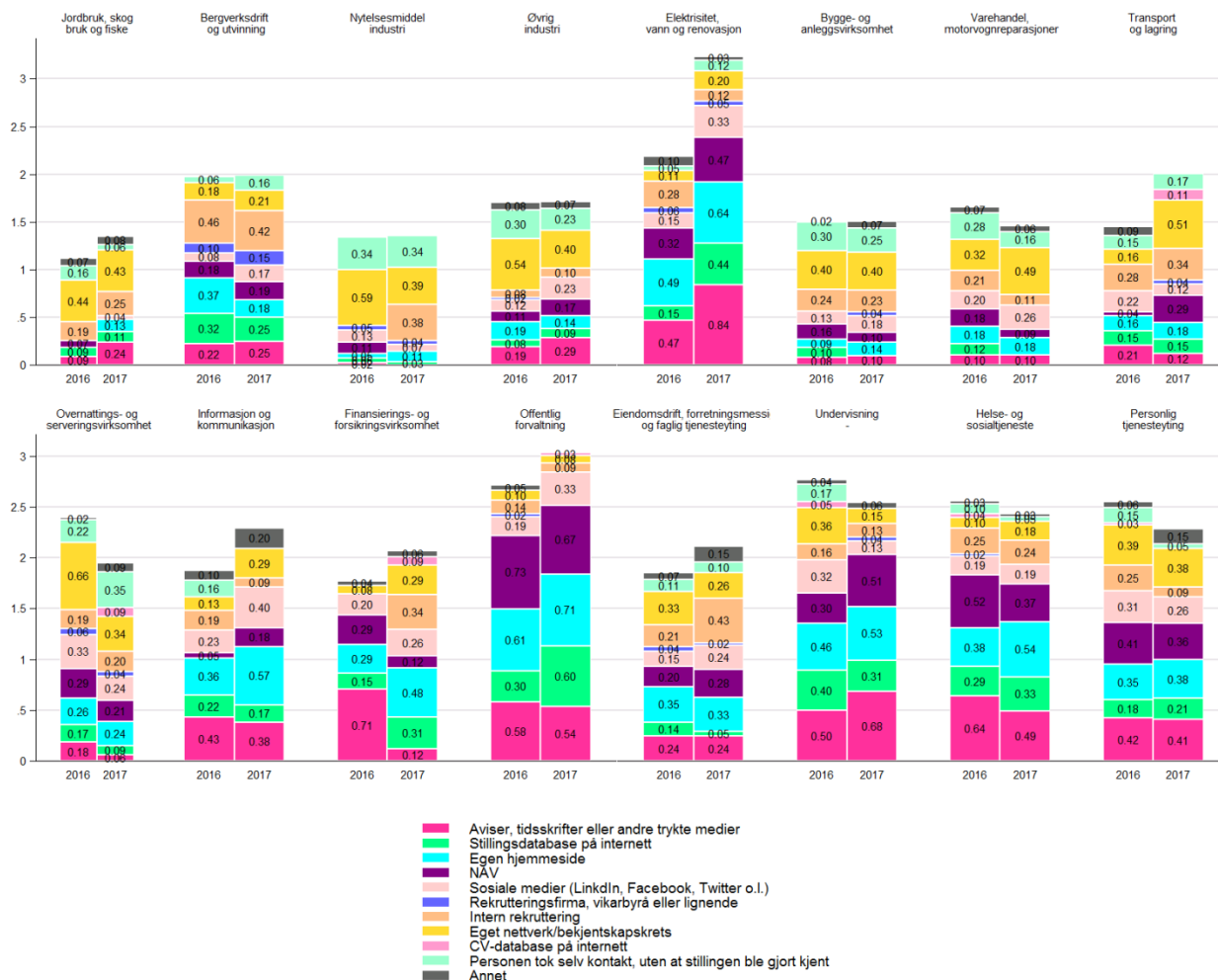
6, ender man opp med en rekrutteringsindikator på litt over 2 både for 2016 og for 2017, om enn litt høyere i 2017.

Næringsvis var det undervisningsnæringen som hadde høyest rekrutteringsindikator i 2016. Dette var den næringen som i aller størst grad gjør sitt ytterste på å nå ut til rett arbeidskraft og bruker de aller fleste kanaler som er tilgjengelig. Deretter var det offentlig forvaltning og personlig tjenesteyting som er rekrutterer i flest kanaler. Det var bygg- og anlegg og jordbruk, skogbruk og fiskerier næringen som i minst grad har spenn i rekrutteringsmetodene sine i 2016. I 2017 vedvarer bildet fra 2016 med få endringer. Vi ser at den ene store endringen som er verdt å nevne er stor økning i elektrisitet, vann og renovasjon sitt søk etter den beste arbeidskraften. Rekrutteringsindikatoren for denne næringen har økt fra rett over to til vel over tre poeng.

Figur 7. Rekrutteringskanaler brukt i Finnmark. 2016 og 2017.



Figur 8. Valgte rekrutteringskanaler og rekrutteringsindikatoren for Finnmark 2017



Kilde. NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2017

Sysselsettingen det kommende året

Bedriftene i Finnmark er mer optimistiske hva gjelder utsiktene for sysselsetting i 2017 enn i 2016. I fjor lå Finnmark i mellomstjiktet hva gjaldt virksomhetenes forventninger til sysselsettingen, mens i år ligger Finnmark høyt i den fylkesvise sammenligningen, se Figur 9.

Nettoandelen av bedriftene i Finnmark som venter en vekst i sysselsettingen i år er på 15 prosent. Nettoandelen fra 2016, 2015 og 2014 var på henholdsvis 10 prosent, 6,8 prosent og 4,7 prosent. 2014 og 2015 var de to minst optimistiske årene med tanke på sysselsettingsforventninger i Finnmark siden 2005.

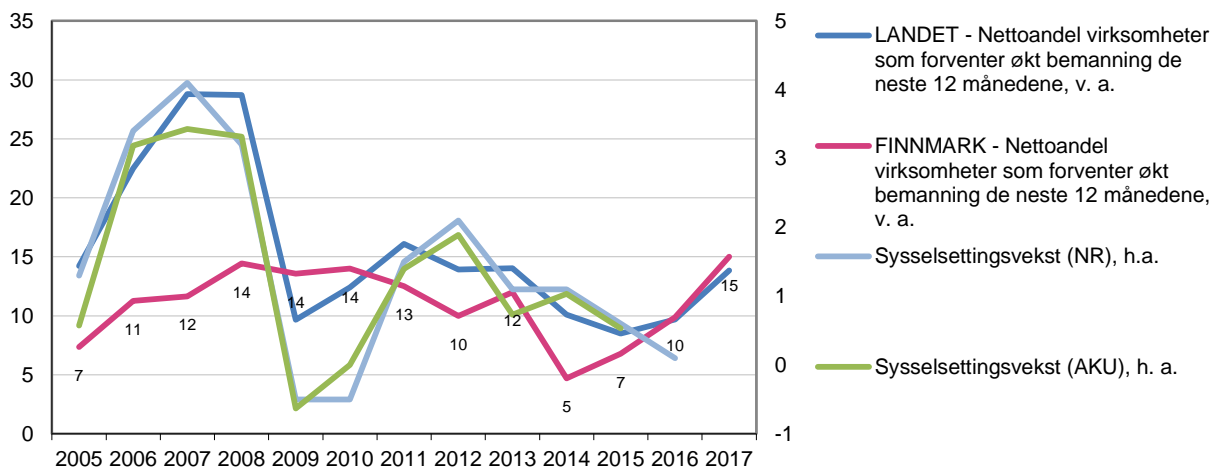
Troms er det fylket i Nord-Norge som har den største veksten i optimisme, og en nettoandel på 22 prosent av virksomhetene i fylket venter en økning i sysselsettingen. Det er nesten en doubling fra fjoråret. Samtidig må vi ta denne utviklingen med forsiktighet, da Troms hadde en

svært lav svarprosent på fjorårets bedriftsundersøkelse. Nordland øker også, men svakere enn Finnmark og Troms.

Tabell 2 viser en næringsmessig oversikt over hvilke næringer i Finnmark som forventer en nedgang i sysselsettingen, en uendret sysselsettingssituasjon og en økning i sysselsettingen i året som kommer. Summerer vi disse forventningene kan vi se nettoandelen som venter vekst i sysselsettingen. Helt til høyre i tabellen ser vi nettoandelen virksomheter som forventer en økning. Tabellen er sortert med de mest optimistiske næringene på toppen av tabellen.

Figur 8 kombinerer svarene fra NAVs bedriftsundersøkelse (venstre akse) og SSBs arbeidskraftsundersøkelse samt nasjonalregnskapet 2005-2016 for å se sammenhengen mellom forventet sysselsettingsutvikling i bedriftsundersøkelsen og faktisk utvikling. Merk at det er to akser i Figur 8. Nettoandelen har historisk sett korrelert godt med faktisk utvikling på landsbasis.

Figur 9. Nettoandel virksomheter på landsbasis som forventer økning i bemanningen de neste 12 månedene, (venstre akse). Årlig sysselsettingsvekst ifølge nasjonalregnskapet og AKU (høyre akse). Prosent

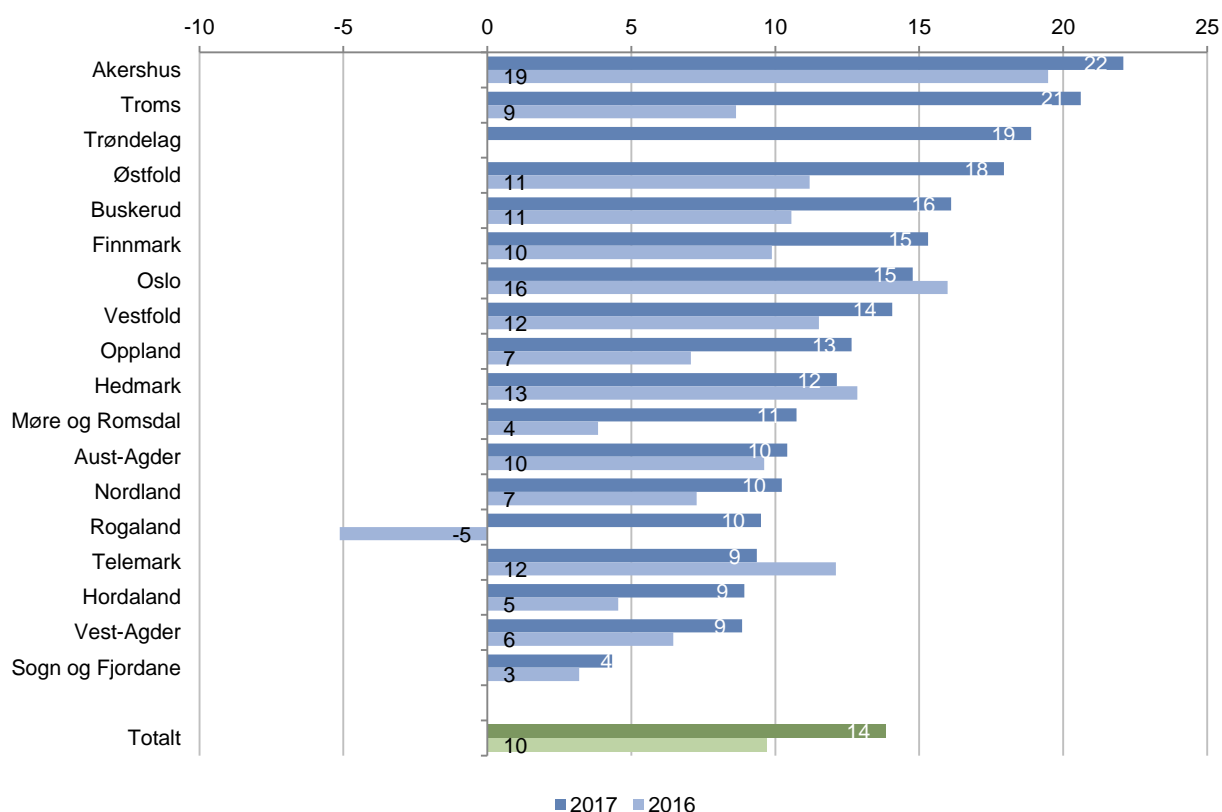


Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2017 og Statistisk Sentralbyrå

NAVs sysselsettingsbarometer

Sysselsettingsbarometeret utarbeides basert på resultatene fra bedriftsundersøkelsen. Tallverdien i sysselsettingsbarometeret viser differansen mellom prosentvis andel virksomheter som oppgir at de forventer økning i sysselsettingen og prosentvis andel virksomheter som forventer nedgang. Dette gir en indikasjon på virksomhetenes forventning for det kommende året. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft i den gitte næringen.

Figur 10: NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen, etter fylke. Prosent.



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2017

Tabell 2. Prosentandel virksomheter som venter redusert, uendret eller økt sysselsetting i Finnmark

Næring	Nedgang	Uendret	Oppgang	Nettoandel
Bygge- og anleggsvirksomhet	6	50	44	38
Informasjon og kommunikasjon	12	47	41	29
Jordbruk, skogbruk og fiske	5	62	33	29
Bergverksdrift og utvinning	19	44	38	19
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	3	75	22	19
Elektrisitet, vann og renovasjon	9	64	27	18
Overnattings- og serveringsvirksomhet	12	62	27	15
Offentlig forvaltning	8	71	21	13
Helse- og sosialtjeneste	10	68	22	12
Varehandel, motorvognreparasjoner	8	72	19	11
Industrien samlet	12	66	22	10
Undervisning	19	54	27	8
Transport og lagring	15	66	19	4
Personlig tjenesteyting	19	61	20	1
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	33	42	25	-8
I alt	10	65	25	15

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2017

Kompetansebehov

I fjorårets utgave av NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse begynte vi å kartlegge behovet for kompetanse på et overordnet nivå. Derfor spurte vi bedriftene hvilken type kompetanse de har behov for det neste året. I spørreskjemaet var flere kryss mulig. En antakelse man har om arbeidsmarkedene i Norge i 2016 er at det blir stadig mindre etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft. Denne problemstillingen er det mange som er opptatt av i Finnmark, som er et fylke som er kjent for å ha hatt utfordringer med frafall fra videregående opplæring. I mange år har dette vært et spørsmål vi har prøvd å lære mer om ved å se på hva bedriftene oppgir av mangel på arbeidskraft. Dette spørsmålet er ment å kartlegge kompetansebehov mer isolert sett.

I 2016 hadde 15 prosent av virksomhetene i Finnmark samlet sett behov for ufaglærte ansatte, 39 prosent hadde behov for faglært arbeidskraft, 40 prosent hadde behov for arbeidskraft med høyere utdanning og 12 prosent hadde behov for arbeidskraft med lengre høyere utdanning. I 2017 er det få endringer. Andelen som ønsker ansatte med lengre høyere utdanning og bakgrunn som faglært er den samme, mens andelen som ønsker ufaglært arbeidskraft øker til 17 prosent, og andelen som ønsker arbeidskraft

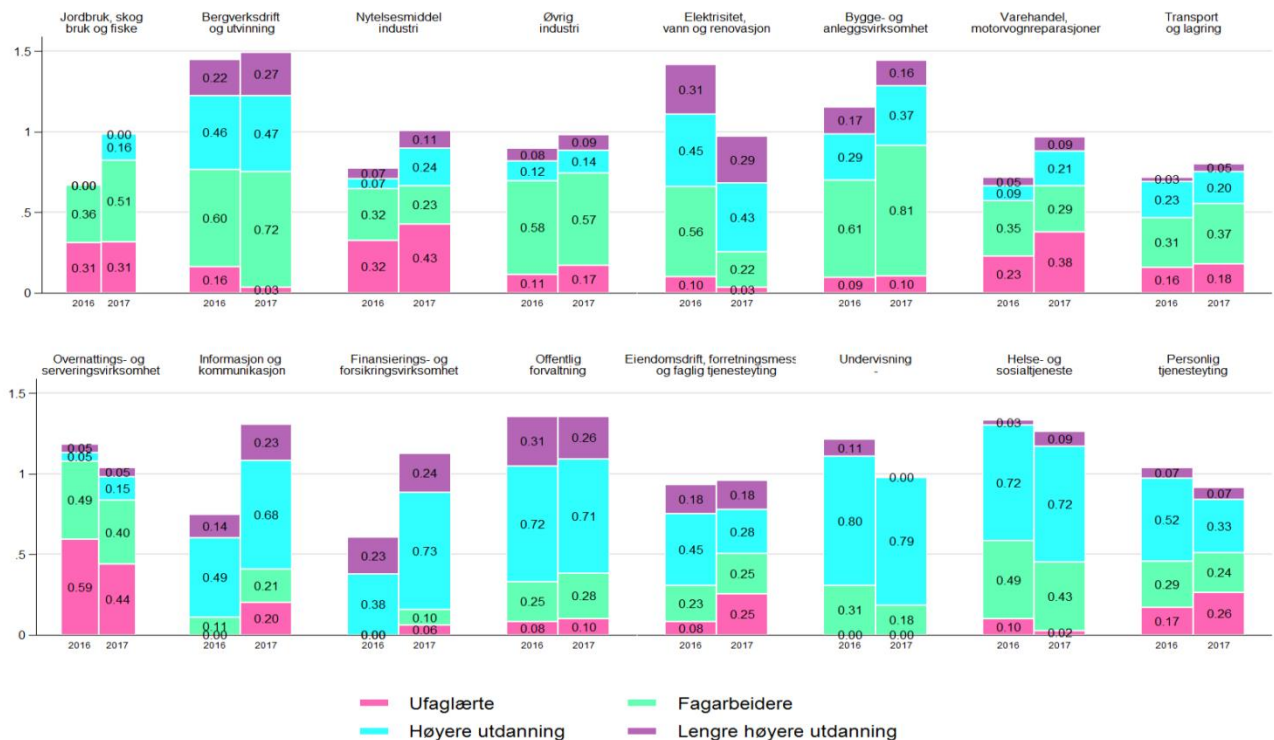
med høyere utdanning øker til 44 prosent. Antakelsen om stadig mindre behov for ufaglært arbeidskraft holder dermed ikke når vi ser på resultatene fra bedriftsundersøkelsen vår i år.

Som vi kan se i Figur 11 var det vare/hotell og restaurantnæringene som har mest behov for ufaglært arbeidskraft. Nest etter kommer jordbruk, skogbruk og fiskerieringen. Ellers er behovet etter ulik kompetanse fra høyere utdannings jevnt fordelt i de fleste næringer.

Bergverks- og energiutvinningsnæringen har det største behovet for teknisk utdannet personell, mens undervisningsnæringen har det største behovet for annet personell med høyere utdanning fra universitet eller høyskole.

Undervisningsnæringen er også den eneste næringen i årets undersøkelse der ingen av virksomhetene i utvalget svarer at de trenger ufaglært arbeidskraft. I undervisningsnæringen svarer 73 prosent at de har behov for annet personell med høyere utdanning fra universitet og høyskole. Det er naturlig å anta at dette er personell man trenger til ulike undervisningsstillinger, da kategorien er differensiert fra økonomisk/administrativt personell med høyere utdanning fra universitet eller høyskole.

Figur 11. Hvilken kompetanse etterspørres i Finnmark?



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2017

Det aller oftest oppgitte kompetansebehovet i bedriftsundersøkelsen er samlet sett kompetanse fra universitet og høyskole. Til sammen 43 prosent av virksomheter i Finnmark oppgir at de har behov for en slik kompetansebakgrunn. Størst er den samlede andelen i offentlig forvaltning. Nest etter jordbruk, skogsbruk og fiske er det varehotell og restaurantnæringen som har minst behov for høyere utdanning som kompetansebakgrunn.

Varighet i ansettelser

Et av ekstrapørsmålene NAV i Finnmark stiller virksomhetene i bedriftsundersøkelsen handler om virksomhetenes holdninger til varighet og midlertidighet. Større bruk av midlertidige stillinger med en mer utrygg tilknytning til arbeidsmarkedet er en samfunnstendens som NAV har behov for å være oppmerksom på. Dette spørsmålet ble stilt første gang i 2016, men grunnet metodologiske utfordringer har resultatene ikke vært analyserbare før i 2017-versjonen av bedriftsundersøkelsen.

I Finnmark som helhet er det 39 prosent av virksomheter som anslår at de vil rekruttere som oppgir at de hovedsa-

kelig vil velge å ansette nye medarbeidere i faste stillinger. 28 prosent av virksomhetene i Finnmark anslår det som sannsynlig at de vil fylle rekrutteringsbehov ved bruk av midlertidige stillinger og 32 prosent av alle virksomheter anslår begge som sannsynlig. De virksomhetene som ikke regnet det som sannsynlig at virksomheten ansatte flere medarbeidere hadde anledning til å oppgi «ikke aktuelt».

Figur 12 viser den anslåtte bruken av varighet etter næring i Finnmark. Det er store forskjeller etter næring. Det er kanskje ikke overraskende at virksomheter i Overnattings- og serveringsvirksomhet er den store midlertidige næringsgruppen. Her anslår bare litt over fire prosent av virksomhetene at det hovedsakelig er faste stillinger som er aktuelle å ansette i, mens den rene midlertidige andelen er på 63 prosent. En annen stor midlertidig næring er gruppen Personlig tjenesteyting. Gruppen med størst preferanse for fasthet i ansettelser er Forsikring- og finansieringsvirksomhet og Øvrig industri. Det fremstår som noe overraskende at åpningen for midlertidighet er større i Undervisning og i Offentlig forvaltning.

Figur 12. Varighet i ansettelser i Finnmark. Etter næring i 2017



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016.

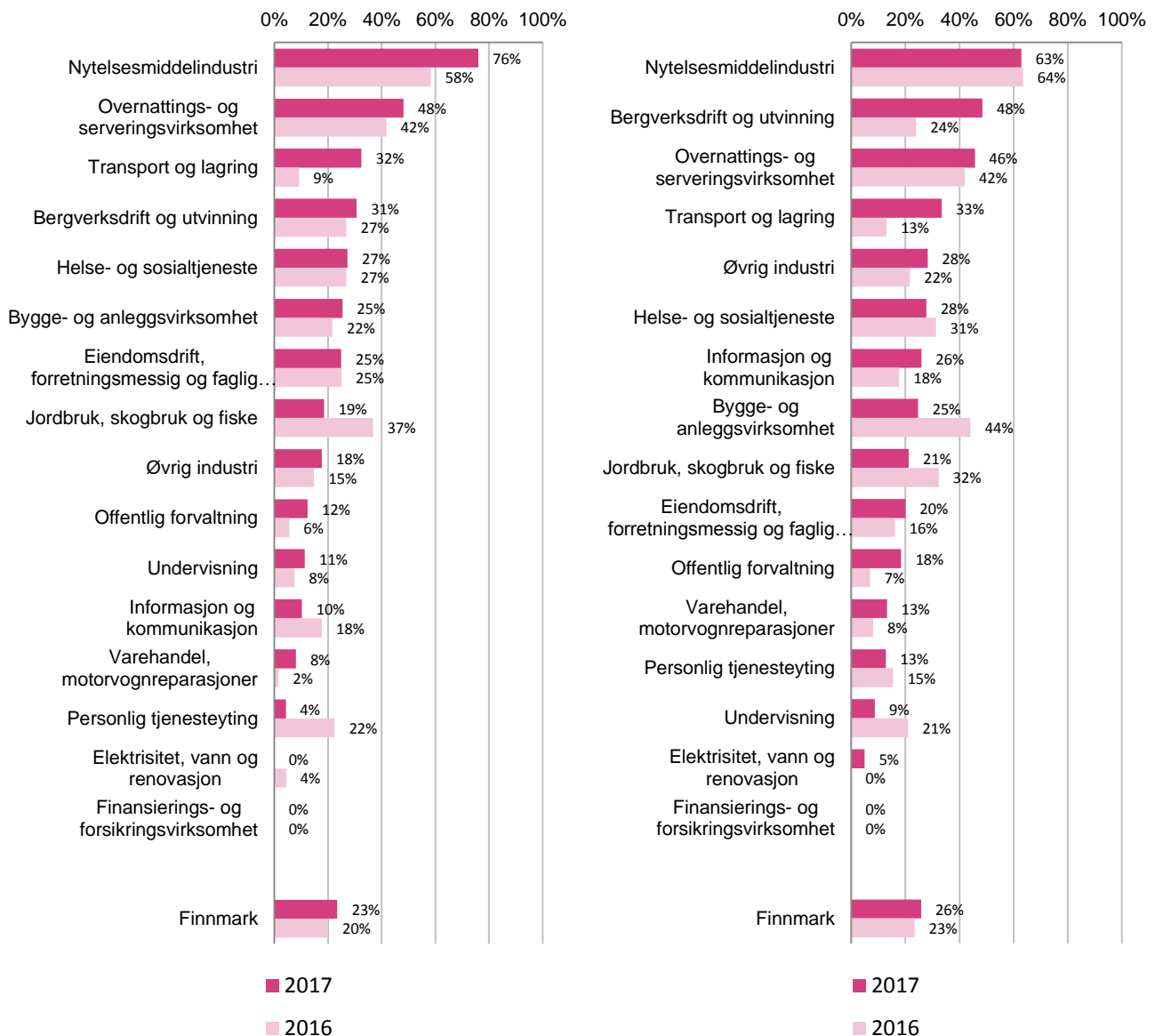
Arbeidskraft fra utlandet

NAV Finnmark har de siste årene stilt spørsmål om utenlandsk arbeidskraft i bedriftsundersøkelsen. I år som i fjor er det sannsynlig at mange bedrifter møter mangel på arbeidskraft ved å se etter arbeidskraften i utlandet. Fiske- og fiskerinæringen er den næringen som hyppigst er interessert i å benytte seg av arbeidskraft fra utlandet. I flere tilfeller rapporterer fiskerinæringen at dette er arbeid færre nordmenn tar og at det er vanskelig å rekruttere lokalt.

Nytelsesmiddelindustrien er en av næringene som tradisjonelt benytter seg oftere av utenlandsk arbeidskraft. Også i årets bedriftsundersøkelse oppgir næringen sam-

menlignet sett en høy villighet til å gå til utlandet etter arbeidskraften sin med hele 76 prosent av spurte bedrifter som svarer ja. Det er Forsikring- og forsikring som i minst grad svarer ja på spørsmålet om de vurderer det som sannsynlig at virksomheten benytter arbeidskraft fra utlandet. I offentlig forvaltning svarer 6 prosent at de vurderer det sannsynlig i 2016, mot 12 prosent i 2017. Figur 12 viser også at Bygge- og anleggsnæringen oppgir langt lavere bruk av utenlandsk arbeidskraft fra 2017 til 2016. Andelen som oppgir at de benyttet dette falt fra 44 prosent i fjor til 25 prosent i år.

Figur 13. Andeler virksomheter som anslår det som sannsynlig at de vil bruke utenlandsk arbeidskraft i løpet av det kommende året (til venstre) mot de som har benyttet i året som gikk (høyre). Finnmark.



Virksomhetenes tiltak i 2017

I år spurte NAV Finnmark om virksomhetenes planlagte tiltak for å møte utfordringene for det kommende året. Vi spurte hvilke tiltak bedriften var i ferd med å gjennomføre eller planla å gjennomføre i året som kommer. Figur 15 og Figur 16 tar for seg svarene virksomhetene i Finnmark kom med. Forklaringen under figurene viser tiltakene som var tilgjengelig å velge i spørreundersøkelsen. Vi har vektet svarene etter bedriftene sine størrelser og tatt bort tiltak der færre enn to prosent av virksomhetene svarer at de planlegger å gjennomføre eller gjennomfører tiltaket. Tiltakene stables stigende i omvendt rekkefølge fra forklaringsteksten.

På samme måte som med rekrutteringsindikatoren i avsnittene over kan stable antall valgte tiltak og få en oversikt over hvilke næringer som i størst grad og minst grad er åpne for å bruke en rekke tiltak for å forbedre virksomheten sin i året som kommer. Vi ser for eksempel på Figur 15 at næringen Transport og lagring så vidt nærmer seg 0,8 på akse når vi stabler tiltakene virksomhetene i denne næringskategorien er interessert i å gjennomføre det kommende året. Omvendt ser vi i Figur 15 at virksomheter i næringen Informasjon og kommunikasjon kan se for seg et vidt spenn med tiltak det kommende året. Når vi stabler alle tiltakene ser vi næringen bikke over 2 på skalaen. Vi kan betegne næringer med høy score for innovative næringer og næringer med lav score for mindre innovative næringer.

Utvikle nye produkter og tjenester

Det er virksomhetene innen Informasjon og kommunikasjon som i aller størst grad ønsker å utvikle nye produkter. 50 prosent av virksomhetene i denne næringsgruppen svarer at de ønsker å utvikle nye produkter eller tjenester i løpet av året som kommer. Det er mange virksomheter i hele fylket som ønsker å utvikle nye produkter eller tjenester, og nesten en av fire oppgir at dette vil være en av strategiene, som vi kan se på Figur 15. I tillegg til Informasjon og kommunikasjon er det særlig industrien samlet og personlig tjenesteyting som ønsker å satse på å utvikle nye produkter og tjenester.

Satsing på kompetanseheving

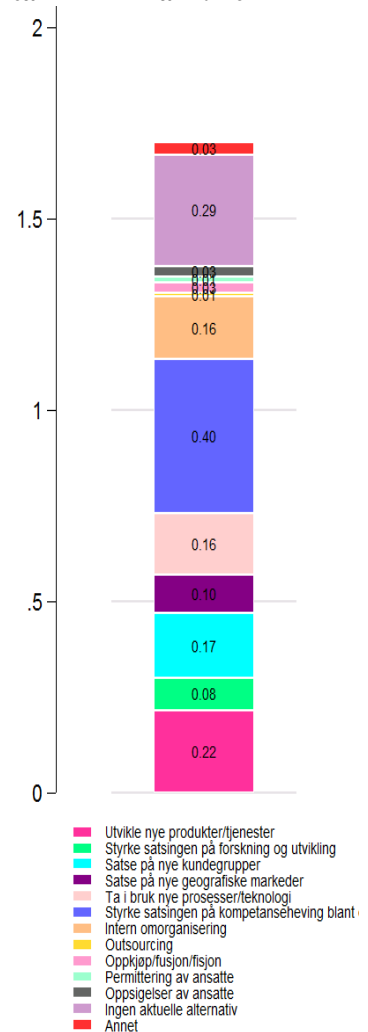
Svært mange virksomheter vil satse på kompetanseheving. Hele 40 prosent av virksomhetene i Finnmark oppgir at dette er et tiltak de enten gjennomfører eller planlegger å gjennomføre det neste året. De som i størst grad oppgir at

de ønsker å satse på kompetanseheving er virksomheter innenfor offentlig forvaltning. I denne næringsgruppen er det hele 61 prosent som vil satse på dette tiltaket. Næringen er fulgt tett av virksomheter i gruppen Finansierings- og forsikringsvirksomhet. Her vil én av to bedrifter satse på kompetanseheving. De laveste andelen som satser på kompetanseheving finner vi i Nytelsesmiddelindustrien, gruppen Varehandel- og motorvognreparasjoner, samt Transport og lagring. Samtidig er dette et populært tiltak, da kun Nytelsesmiddelindustrien faller under 20 prosent.

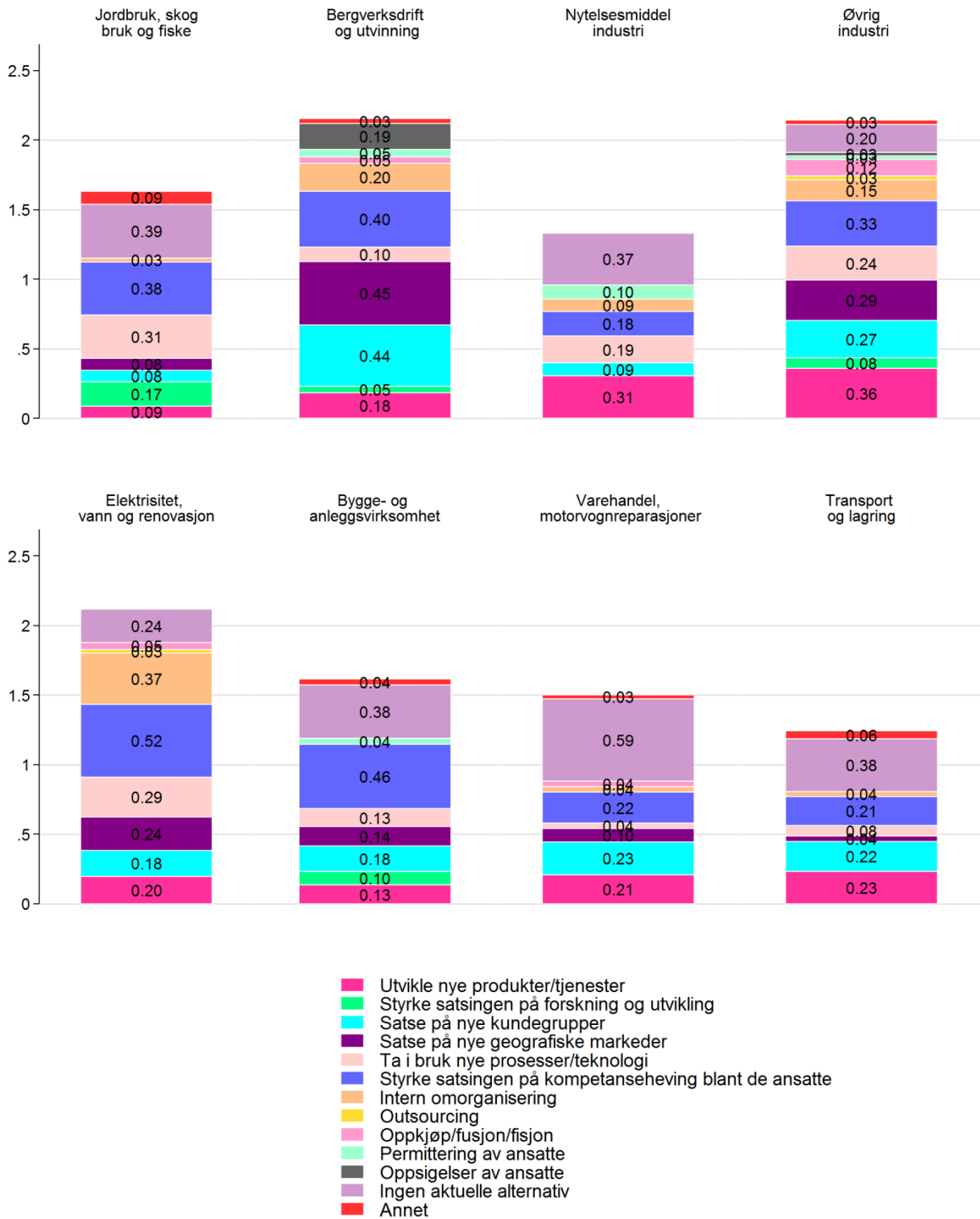
Omorganisering

Dobbelt så mange virksomheter i næringen Offentlig forvaltning planlegger å gjennomføre intern omorganisering sammenlignet med resten av virksomhetene i fylket. I Finnmark anslår 16 prosent av virksomhetene at de vil omorganisere internt som et tiltak, i motsetning til 39 prosent i næringen Offentlig forvaltning. Den høye andelen som vil omorganisere kan selvsagt være koblet med den store oppmerksomheten kommunereformen og regionreformen har fått våren 2017, men ordlyden i spørreskjemaet (se vedlegget) sikter til virksomhetens selvvalgte tiltak og må kunne antas å være delvis adskilt fra politiske omorganiseringsprosesser. Samtidig er dette noe å ta hensyn til. Nest etter Offentlig forvaltning kommer Elektrisitet, vann og renovasjon. 37 prosent av virksomheter i denne næringsgruppen oppgir at omorganisering er ett av tiltakene de planlegger å gjennomføre.

Figur 14. Virksomhetenes tiltak i Finnmark. 2017

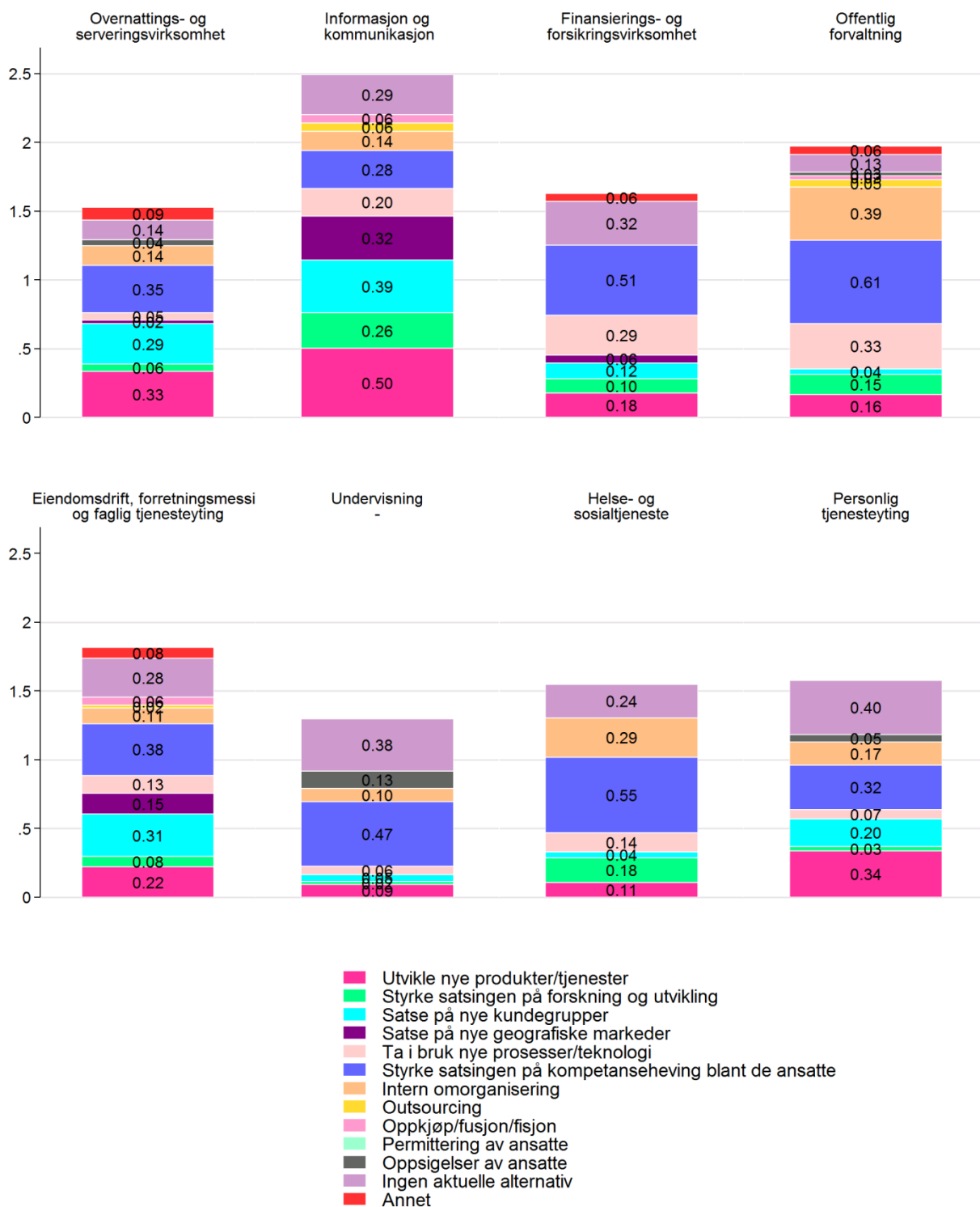


Figur 15. Virksomhetenes planlagte tiltak for året som kommer. Etter næring.



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2017

Figur 16. Virksomhetenes planlagte tiltak for året som kommer. Etter næring



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse

Outsourcing, permitteringer og oppsigelser

Bare litt over fem prosent av virksomhetene i Finnmark velger en av de tre tiltakene Outsourcing, permitteringer og oppsigelser som tiltak de planlegger å gjennomføre i året som kommer. De færreste, bare én prosent, vil outsource. Likedan vil bare én prosent permittere ansatte, mens tre prosent av virksomheter i Finnmark ser det som sannsynlig at de vil si opp ansatte i løpet av året som kommer.

Den næringsgruppen som i nest størst grad vil bruke oppsigelser av ansatte som tiltak er Undervisning. Hele 13 prosent av virksomheter i denne gruppen velger dette tiltaket. Den næringen som oppgir dette tiltaket mest er likevel Bergverk- og utvinning. Nesten en av fem virksomheter i denne næringen oppgir at de vil si opp ansatte. Dersom vi utvider kategorien til å inkludere de som vil permittere så oppgir en av fire virksomheter i denne næringen at de vil nedbemanne.

Det er veldig få virksomheter som vil outsource. Det meste kommer faktisk i Offentlig forvaltning og i næringsgruppen Informasjon og kommunikasjon. I begge næringsgrupper er det omtrent fem prosent av virksomhetene som tror de vil bruke dette tiltaket i året som kommer.

Ingen aktuelle tiltak

En av tre virksomheter i Finnmark svarer at de ikke ser noen aktuelle tiltak av tiltakene som er tilgjengelig å velge. Få virksomheter, rett over tre prosent, oppgir at de vurderer tiltak som ikke er listet opp.

Kun i næringsgruppen varehandel og motorvognreparasjoner svarer majoriteten av virksomhetene at ingen tiltak er aktuelle. For de fleste andre næringene ligger andelen rundt snittet for Finnmark for øvrig. Bare i bergverk og utvinning har samtlige virksomheter sett seg ut minst ett tiltak. Ellers er det virksomheter i overnatting og serveringsvirksomhet og offentlig forvaltning som sjeldnest oppgir at de ikke ser noen aktuelle tiltak.

Næringsvise detaljer

I NAV Finnmarks behandling av resultatene av bedriftsundersøkelsen er noen av næringene slått sammen for å lage et bedre generaliseringsgrunnlag. Dette gjelder i hovedsak for NAV Finnmarks egne spørsmål til bedriftene i undersøkelsen. I den grad det er anledning til det kommenteres tall ned på det nærmeste næringsnivået gjør vi det i denne teksten.

Jordbruk, skogbruk og fiske

Næringsgruppen som omfavner alle virksomheter innen primærnæringene er atter igjen positive til sysselsettingsutviklingen. I 2017 er det en nettoandel (andelen som venter å vokse minus andelen som venter å krympe) på hele 29 prosent av virksomhetene som oppgir at de anser det som sannsynlig at antall sysselsatte vokser. I 2016 var næringsgruppen mer avmålt, der nettoandelen kun var på fire prosent. I tillegg til å vente økt etterspørsel oppgir virksomhetene i liten grad rekrutteringsproblemer. Bare ti prosent av virksomheter har mislyktes i å rekruttere. Det er nesten halvparten så mye som Finnmark som helhet. Virksomhetene i primærnæringene oppgir i mindre grad at de har brukt arbeidskraft fra utlandet enn før, med en reduksjon fra 32 prosent til 21 prosent som oppgir at de har benyttet seg av utenlandsk arbeidskraft. Disse virksomhetene anslår dessuten en ytterligere reduksjon i fremtiden. Bare 19 prosent av virksomhetene tror de vil bruke utenlandsk arbeidskraft i året som kommer, mot 37 prosent i fjor. Jordbruk, skogbruk og fiske er en næringskategori som i liten grad ser for seg en stor mengde tiltak å bruke i året som kommer, men mange i gruppen oppgir at de vil satse på nye prosesser og teknologi. Det viser seg å være mye fremtidstro i næringsgruppen.

Bergverksdrift og utvinning

Nettoandelen av virksomheter i næringen som venter en økning i sysselsettingen er i år 19 prosent. Dette er en stor vekst fra fjorårets sju prosent og den negative nettoandelen på 17 prosent i 2015. I 2015 og 2016 ble undersøkelsen sannsynligvis farget noe av konkursmeldingen til Sydvaranger Gruver AS, men denne ser i mindre grad ut til å påvirke årets undersøkelse. Til tross for positive forventninger oppgis det lite etterspørsel i næringen. Vår undersøkelse estimerer mangelen på ansatte til å være 0 i året som kommer. Det er ikke uvanlig, da det meste av etterspørselen som er estimert for Finnmark er registrert hos kun få næringer. Næringen etterspør kompetanseansatte i første omgang. I 2016 signaliserte næringen noe behov også for ufaglært arbeidskraft, men det er nesten borte i 2017. I 2016 oppgav 16 prosent av virksomhetene at de var interesserte i ufaglært arbeidskraft, mot 3 prosent i 2017.

Til tross for lite estimert mangel på arbeidskraft både i fjor og i år oppgir virksomhetene i næringen utstrakt bruk av arbeidskraft fra utlandet. I 2017 oppgir halvparten av virksomhetene at de benyttet utenlandsk arbeidskraft, mot 24 prosent i fjor. Forventningene til 2018 er likevel avmålte, med 31 prosent som venter å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft i året som kommer. Av overraskende næ-

ringsvise forskjeller hører det med at Bergverk- og utvinning, til tross for relativt konjunkturstyrte vilkår oppgir i liten grad at de antar de vil benytte seg av midlertidige stillinger i motsetning til faste stillinger ved nyansettelser. Virksomhetene i Bergverk og utvinning oppgir også flere tiltak å møte neste års utfordringer med enn noen andre næringsgrupper annet enn Informasjon- og kommunikasjonsnæringen. Annenhver virksomhet i denne næringsgruppen oppgir at de vil satse på nye geografiske markeder. Det er den høyeste næringsvise andelen.

Industri

Vi bryter ned industrinæringen inn i øvrig industri og nytelsesmiddelindustri. Øvrig industri består av undergruppene: Tekstil- og lærvarer, Trevarer, Treforedling og grafisk produksjon, Petroleum og kjemisk produksjon, Produksjon av annen industri, Produksjon av metallvarer, Produksjon av maskiner og utstyr, Produksjon av elektriske og optiske produkter. Nyttelsesmiddelindustrien består av undergruppen Nærings- og nytelsesmidler, som i Finnmark i stor grad er preget av industrien som kretser rundt fiskeriet.

Industrien samlet har en nettoandel på 10 prosent av virksomhetene som venter sysselsettingsvekst. Det er en nedgang fra 16 prosent i fjor. Det er også flere virksomheter som opplever problemer med å rekruttere, en tilsvarende økning som i sysselsettingsforventningene, fra 10 prosent med alvorlige rekrutteringsproblemer i fjor til 14 prosent i år.

De to oppdelingene av industrien som vi arbeider med i denne analysen har mange likhetstrekk, men har og trekk som skiller dem fra hverandre. Nyttelsesmiddelindustrien er det næringsområdet som i aller størst grad venter å bruke arbeidskraft fra utlandet i året som kommer og er også næringsområdet som i størst grad oppgir at de faktisk har benyttet utenlandsk arbeidskraft i året som gikk. Dette gjelder både 2016 og 2017. Øvrig industri er langt mer moderate og skiller seg ikke nevneverdig fra de andre næringsgruppene i dette henseendet.

Nyttelsesmiddelindustrien er også en svakere rekrutterer enn øvrig industri. Det er store forskjeller på nyttesmiddelindustrien i bruk av eget bekjentskapskrets, intern rekruttering og at søkere selv tok kontakt, og langt mindre bruk av mer formaliserte rekrutteringskanaler. Øvrig industri benytter seg av flere kanaler og hele 17 prosent av virksomhetene i øvrig industri oppgir at de har brukt NAV, mot ingen i nyttesmiddelindustrien. Heller ikke overraskende er det lavt behov for ufaglært arbeidskraft i øvrig industri, mens det er det største behovet for ufaglært

arbeidskraft finnes i nyttesmiddelindustrien, nest etter overnattings- og serveringsvirksomheter. I disse to næringsgruppene oppgir nesten en av to bedrifter at de også trenger arbeidskraft som er ufaglært. Øvrig industri oppgir også en lavere andel virksomheter som først og fremst er på utkikk etter å ansette midlertidig. Bare 25 prosent av disse virksomhetene anser midlertidighet som fremste løsning, mot 40 prosent i nyttesmiddelindustrien. Midlertidighet er likevel et større virkemiddel i mange andre næringer.

Nyttelsesmiddelindustrien er også mindre innovativ enn øvrig industri. Nesten dobbelt så mange tiltak er aktuelle for å møte neste års utfordringer (se Figur 15) for øvrig industri. Samtidig er det et godt tegn at nyttesmiddelindustriens tiltak ikke domineres helt av outsourcing, permitteringer og oppsigelser. Når det er sagt er det nyttesmiddelindustrien som står alene blant næringene med at 10 prosent av virksomhetene ser permitteringer av ansatte som et viktig virkemiddel. Det er den høyeste andelen av alle næringene.

Elektrisitet, vann og renovasjon

En høy nettoandel av virksomhetene innen elektrisitet, vann og renovasjon venter vekst i sysselsettingen. En nettoandel på 18 prosent venter vekst i året som kommer, mot 22 prosent i 2016. I fjor var det ingen virksomheter i denne næringen som opplevde rekrutteringsproblemer, mens i år er det hele 10 prosent av virksomhetene som oppgir at de mislyktes å rekruttere. Til tross for rekrutteringsvanskene valgte ingen virksomheter å benytte seg av arbeidskraft med lavere eller annen formell kompetanse.

Næringen ser ut til å reagere på rekrutteringsproblemene. Virksomheter i elektrisitet, vann og renovasjon har den høyeste rekrutteringsindikatoren i år og er dermed næringsgruppen som benytter seg av flest tiltak for å rekruttere (se Figur 8). Likevel er det ingen virksomheter som anslår det som sannsynlig at de vil benytte utenlandsk arbeidskraft i året som kommer, og de oppgir i svært liten grad at de brukte det i året som gikk. Et mindretall av virksomhetene så midlertidige ansettelser som løsningen fremover, og etterspør nesten ingen arbeidskraft som er ufaglært. I likhet med bruken av store mengder rekrutteringskanaler er det mange tiltak som er fristende for virksomheter i denne næringsgruppen for å møte kommende utfordringer. Næringsgruppen er en av de største kompetanseheverene blant næringsgruppene i Finnmark, der mer enn en av to mener dette er et viktig tiltak fremover. Mange virksomheter ser også nye markeder og ny teknologi som avgjørende. Tross disse signalene om høy etterspørsel etter arbeidskraft står næringen for lite av den

estimerte mangelen på arbeidskraft i Finnmark (se Figur 6).

Bygge- og anleggsvirksomhet

Denne næringen er en av de større økonomiske motorene i Finnmark. Næringen er dessuten den med aller størst forventninger om vekst. Nesten fire av ti virksomheter venter økning i sysselsettingen. Dette gjenspeiles også i den estimerte mangelen på arbeidskraft, som øker kraftig fra 2016 til 2017 og som er den næringen som har plass til flest nye hender i arbeid nest etter Helse- og sosialtjenesten. Næringen benyttet dessuten mindre arbeidskraft fra utlandet i året som gikk. 44 prosent av virksomhetene oppgav at de hadde benyttet arbeidskraft fra utlandet i 2016, mot kun 25 prosent i 2017. Næringen venter å ligge på lignende nivå i året som kommer. Det som kanskje overrasker i næringen er deres oppgitte sannsynlighet for å bruke midlertidig arbeidskraft. En stor andel anslår både midlertidige og faste stillinger som sannsynlig, men andelen som kun setter sin lit til midlertidighet er veldig lav, kun 11 prosent.

Mange virksomheter i næringen har alvorlige rekrutteringsproblemer. Nesten en av tre har mislyktes i å rekruttere i året som gikk. Disse virksomhetene har i stor grad sett seg nødt til å ansette medarbeidere med annen eller lavere formell kompetanse. Hele 22 prosent av virksomhetene oppgav dette. Vi ser en økning av rekrutteringsproblemer fra i fjor til i år, da det i fjor var samlet sett 25 prosent som mislyktes i å rekruttere, mot årets 28 prosent. Villigheten til å ansette annen kompetanse har vært stabil på henholdsvis 19 og 22 prosent.

Kompetansebehovet øker også i bransjen. Det er fortsatt noe behov for ufaglærte, med nesten ti prosent som oppgav det behovet i 2016 og i 2017. Samtidig øker andelen virksomheter som trenger flere faglærte og medarbeidere med høyere utdanning (se Figur 11). Derfor er det også noe overraskende at denne næringen i så liten grad benytter seg av det brede utvalget av tilgjengelige rekrutteringskanaler. Bygge- og anleggsvirksomheten er en av de snevreste rekruttererne, med en rekrutteringsindikator på snau 1,5, se Figur 8.

Varehandel og reparasjon av motorvogner

I 2016, som i 2017, er det ventet stabilitet i denne næringen. Nettoandelen som venter vekst i sysselsettingen var på 13 prosent i fjor og 11 prosent i år. Det er rapportert om et økende problem i rekrutteringen i år. Bare seks prosent av virksomhetene opplevde alvorlige rekrutteringsproblemer i 2016, mot 14 prosent i år. Litt mer enn

halvparten av disse virksomhetene velger da å ansette arbeidskraft med lavere eller annen formell kompetanse. Varehandel og reparasjon av motorvogner står også for en viss andel av den estimerte mangelen på arbeidskraft i fylket, men økningen er veldig liten, se Figur 6. Næringen er lik bygge- og anleggsvirksomheten i at de er snevre rekrutterere og at de er lite innovative. Samtidig ser virksomhetene i næringen utenlandsk arbeidskraft som lite aktuelt. Denne næringen har også en høy andel virksomheter som anslår midlertidige ansettelser som mest aktuelt.

Transport og lagring

Det er noe bedre utsikter i denne næringsgruppen. I fjor var dette en av de næringsgruppene som totalt sett ventet fall i sysselsettingen med en negativ nettoandel på 11 prosent. I år er dette snudd til en moderat total forventet sysselsettingsvekst med en positiv nettoandel på fire prosent. Det er også færre alvorlige rekrutteringsproblemer i næringen. I fjor oppgav 18 prosent at de mislyktes med rekruttering de siste tre månedene, mot 15 prosent i år. Få av disse virksomhetene ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse. I 2016 oppgav kun 13 prosent av virksomhetene at de hadde benyttet arbeidskraft fra utlandet, mot 33 prosent i år. Dette kan bli høyere, da 32 prosent anslår det sannsynlig at de vil gjøre dette i året som kommer også. Det kan bli høyere fordi forventninger mot faktiske tall hadde en differanse på nesten 20 prosent fra 2016 sine forventninger til faktisk bruk i 2017. Næringen bruker flere rekrutteringskanaler enn de to foregående næringene, og bruker blant annet NAV mer, men er fortsatt først og fremst interne rekrutterere. Mange anslår midlertidighet som relevante ansettelsesforhold og lite innovasjon er å spore i næringsgruppen som helhet.

Overnattings- og serveringsvirksomhet

Etterspørselen som er estimert for overnattings- og serveringsvirksomheter er stabil og relativt høy fra 2016 til 2017. Samtidig doubler nettoandelen virksomheter som venter sysselsettingsvekst seg fra 7 til 15 prosent. Vi ser også at denne næringen har store og alvorlige rekrutteringsproblemer. I 2016 hadde 33 prosent av virksomhetene alvorlige problemer, og dette mildnet noe ned til 27 prosent i 2017. Likevel er dette to år på rad en næring som utviser store problemer.

Dette er noe overraskende først og fremst fordi virksomhetene i denne næringen i størst grad av alle næringer har rom for ufaglært arbeidskraft. Hele 60 prosent oppgav at de hadde behov for ufaglært arbeidskraft i fjor, mot 44 prosent i år. Nå skal det også føyes til at denne næringen kan ha andre inngangsbarrierer, som krav til språk, frem-

for annen formell kompetanse. Samtidig er det overraskende fordi næringen rekrutterer bredt og offentlig. En av fire brukte NAV, en av fire brukte egne hjemmesider og en av fire brukte sosiale medier. Dessuten er det slik at i mer enn en av tre virksomheter ble den siste medarbeideren ansatt på grunn av at han eller hun tok kontakt.

Ut fra dette er det kanskje ikke overraskende at nesten annenhver virksomhet oppgav at de benyttet arbeidskraft fra utlandet i året som gikk og at like mange anslår det som sannsynlig å fortsette med dette.

Samtidig kan virksomheter i denne næringen være mindre attraktive for arbeidssøkere fordi bare fire prosent av dem anslo utelukkende faste ansettelser som mest attraktivt. Av virksomhetene i denne næringen var 63 prosent hovedsakelig interesserte i midlertidige ansettelser. Det er den høyeste andelen sammen med næringsgruppen Personlig tjenesteyting, som har 64 prosent.

Informasjon og kommunikasjon

I 2016 var virksomhetene innen informasjon og kommunikasjon svært avmålte og hadde like mange virksomheter som ventet sysselsettingsvekst som de hadde som ventet sysselsettingsfall. I 2017 er dette en av næringsgruppene som har de aller største forventningene. En nettoandel på hele 29 prosent venter vekst i året som kommer. Dette er likevel en veldig liten næringsgruppe i Finnmark, og som vi ser på Figur 6 over, så er utslaget i den estimerte mangelen på arbeidskraft minimal.

Vi ser også at nesten ingen virksomheter i denne næringen opplevde rekrutteringsproblemer i fjor, mens i år er det hele en av fire bedrifter som gjør det. 24 prosent av virksomhetene mislyktes i rekruttering og måtte ansette noen med annen eller lavere formell kompetanse.

Næringen ser tradisjonelt lite til utlandet og er samtidig brede rekrutterere med en rekrutteringsindikator på vel over 2. Vi ser også en stor økning i behovet for arbeidskraft med høyere utdanning, fra at 49 prosent av virksomhetene oppgir behov for slik arbeidskraft til at 68 prosent oppgir det. Samtidig øker behovet for ufaglært arbeidskraft fra 0 til 20 prosent, som kanskje er litt overraskende med tanke på at næringen har mange kompetansetunge virksomheter.

Det som heller er lite overraskende er at næringen er den store innovatøren i Finnmark og har den bredeste tilnærmingen til hvordan de skal løse utfordringene fremover. Som vi ser fra Figur 15 vil halvparten av virksomhetene utvikle nye produkter og tjenester, en av tre vil satse på

kompetanseheving, nesten annenhver vil satse på nye kundegrupper og det samme for andre geografiske markeder. Næringen er gjennomsnittlig opptatt av nye prosesser og teknologi, men er den store utvikleren, da næringen har høyest andel i Finnmark som vil satse på forskning og utvikling.

Finansiering og forsikringsvirksomhet

I år er Finansiering og forsikringsvirksomhet den eneste næringen i Finnmark som totalt sett anslår et fall i sysselsettingen. Dette er på linje med fjorårets forventninger, om enn litt mildere. I fjor ventet en nettoandel på 15 prosent fall i sysselsettingen mot årets 8 prosent. På linje med disse tallene oppgir næringen nesten ingen mangel på arbeidskraft. Næringen opplever heller ikke store rekrutteringsproblemer. 8 prosent av virksomhetene oppgir at de nylig mislyktes med å rekruttere. Det er det samme som i fjor. På samme måte så er det ingen av virksomhetene som firte på kompetansekravene. Ingen av virksomhetene valgte å ansette noen med annen eller lavere formell kompetanse. Den mest populære rekrutteringskanalen er også egen hjemmeside, tett fulgt av egen krets og intern rekruttering. Ingen av virksomhetene oppgir at de ser til utlandet etter arbeidskraft og kun et mindretall ønsker ufaglærte, mens behovet for lengre utdannede medarbeidere er stort. Annenhver virksomhet vil satse på kompetanseheving, og en av tre vil ta i bruk nye prosesser og ny teknologi, men ellers er næringen sammenlignbart lite innovativ.

Offentlig forvaltning

I 2016 var det en nettoandel på 13 prosent av virksomhetene innen denne næringsgruppen som ventet fall i sysselsettingen. I år er denne forventningen snudd til det motsatte. En nettoandel på 13 prosent venter vekst i sysselsettingen i året som kommer. Noe av denne forventningen slår også ut i den estimerte mangelen på arbeidskraft som næringen oppgir.

Samtidig som man venter vekst i sysselsettingen øker også rekrutteringsproblemene. I fjor oppgav 10 prosent at de hadde mislyktes i rekruttering i løpet av de siste tre månedene. I år er denne andelen doblet til 20 prosent. Det er samtidig en stor økning i andelen virksomheter som har valgt å løse dette ved å fire på kompetansekravene. Bare tre prosent av virksomhetene gjorde dette i 2016, mens i 2017 er denne andelen på 10 prosent.

I tråd med dette øker også andelen virksomheter i offentlig forvaltning som har hentet arbeidstakerne fra utlandet fra 7 prosent i 2016 til 18 prosent i 2017.

Vi ser også et utslag av den økte forventningen i antallet rekrutteringskanaler som er brukt av virksomheter i offentlig forvaltning, da rekrutteringsindikatoren for næringen er så høy som 3. Vi ser store motsetninger til mange av de næringene med høyt innslag av private foretak, da bruken av offentlige kanaler er svært høy og bruken av interne kretser er svært lav.

Vi ser at det stort sett er arbeidskraft med høyere utdanning som er mest relevant arbeidskraft og – kanskje noe overraskende – at villigheten til å vurdere midlertidige stillinger er stor. Mer enn en av to virksomheter oppgir at både midlertidig og faste tilsetninger er relevante, men kun et absolutt mindretall ser midlertidighet som det eneste relevante.

Det er også slik at offentlig forvaltning ser mange tiltak som mulige for å løse fremtidens utfordringer, men at det er offentlig forvaltning som er den store omorganisereren. Nesten fire av ti virksomheter ser intern omorganisering som et av de mest aktuelle tiltakene fremover. Offentlig forvaltning er dessuten den største kompetanseheveren, der seks av ti virksomheter oppgir kompetansehevende tiltak for de ansatte som mest relevant.

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting

Denne næringsgruppen viser moderate tegn til en bedret sysselsetting. Andelen virksomheter som ventet vekst i sysselsettingen økte fra en nettoandel på 16 prosent til 19 prosent fra 2016 til 2017. Næringen ser tilsvarende en solid økning i estimert mangel på arbeidskraft og står for en god porsjon av den estimerte mangelen på arbeidskraft i Finnmark.

Få virksomheter opplevde rekrutteringsproblemer i fjor, men andelen har økt fra 4 prosent til 12 prosent i år. Dette har likevel ikke endret synet på utlandet som arbeidskraftreserve, da andelen som venter bruk av utenlandsk arbeidskraft står på stedet hvil med 25 prosent fra 2016 til 2017.

Næringen er en samling av svært ulike virksomheter. Det ser vi også i kompetansebehovet som næringsgruppen oppgir. Nesten like mange virksomheter trenger ufaglærte, fagarbeidere, personer med høy- og lengre høyere utdanning.

Undervisning

Undervisningsnæringen er en viktig sysselsetter i Finnmark. I fjorårets bedriftsundersøkelse problematiserte vi

særlig denne næringens villighet, eller tvungen villighet, til å ansette personer uten pedagogisk utdanning i undervisningsstillinger og hvordan denne næringens problemer, dog lik for hele landet, var spesielt tilstede i Finnmark.

I fjor ventet denne næringen samlet sett et fall i sysselsettingen, med en negativ nettoandel på tre prosent. I år er det igjen positive forventninger, og en nettoandel på åtte prosent venter en vekst i sysselsettingen. Den estimerte mangelen på arbeidskraft faller lett likevel fra 2016 til 2017.

En av fire virksomheter i denne næringsgruppen opplevde alvorlige rekrutteringsproblemer i 2016. I år er denne andelen på 26 prosent. Igjen er det slik at majoriteten av virksomhetene som opplever rekrutteringsproblemer velger å løse dette ved å ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse.

Vi fortsetter ved å legge merke til at enda færre i 2017 enn i 2016 oppgav at man rekrutterte arbeidskraft fra utlandet. I år oppgir 9 prosent at de gjorde dette for året som gikk. I fjor var denne andelen på 21 prosent. Undervisningsnæringen rekrutterer bredt, se Figur 8. Næringen er en av de med størst andel som brukte tradisjonelle medier som utlysningskanal. Næringen bruker også NAV i stor grad.

Innen virksomheter i undervisningsnæringen er det nesten utelukkende behov for personer med høyere utdanning, men ikke lengre høyere utdanning nødvendigvis. Dette er også en næring uten særlige innovasjonstiltak. Det eneste som er felles for de fleste virksomhetene i næringen er at kompetansehevende tiltak er populært, der nesten enhver virksomhet oppgir dette tiltaket som nærliggende. Gitt resultatene fra årets undersøkelse er dermed kompetansen i næringen fortsatt en av de store utfordringene, og næringen er på tredjeplass bak Informasjon- og kommunikasjon og bygge- og anleggsnæringen i sin villighet til å ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse.

Helse- og sosialtjeneste

Denne næringen sysselsetter en svært stor andel av arbeidstakerne i Finnmark, og dette er en tendens som ikke bare blir værende i årene som kommer, men som sannsynligvis vil forsterkes.

Forventningene til sysselsettingsvekst er stabil i at en nettoandel på 12 prosent venter vekst. Samtidig ser vi at næringen representerer den største delen av den estimerte mangelen på arbeidskraft i Finnmark. Alt later til at det fortsatt er best muligheter for innpass i arbeidsmarkedet gjennom helse- og sosialnæringen i årene som kommer.

Grunnen til dette er både den estimerte mangelen på arbeidskraft, men også at næringen i større grad i år enn i fjor er villige til å fire på kompetansekrav. I fjor diskuterte vi i denne analysen om helse- og sosialnæringen var bundet av samme type kompetansebarrierer som i finans- og forsikringsnæringen ved at kompetansekrav var mer absolutte enn i andre næringer. Dette later i mindre grad til å være tilfelle i år. I fjor opplevde 16 prosent av virksomhetene i næringen alvorlige rekrutteringsproblemer, men bare 3 prosent av virksomhetene valgte å ansette noen med lavere eller annen kompetanse. I år er andelen med alvorlige problemer fortsatt 16 prosent, men andelen som er villige til å se bort fra kompetansekrav er firedoblet fra 3 prosent til 12 prosent. Dette er en noe overraskende utvikling.

Samtidig som vi ser denne utviklingen er andelen som ser til utlandet stabil på 27 prosent. Vi ser også at kompetansebehovet i næringen tilspisser seg med et fall i etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft og tilsvarende økning i behovet for langtidsutdannede, se Figur 11.

En solid andel virksomheter i næringen, nærmere bestemt 18 prosent, anser forskning og utvikling som et av de

viktigste tiltakene, men samtidig er det omorganisering og kompetanseheving som er i førersetet hva gjelder prioriterte tiltak.

Personlig tjenesteyting

Denne næringsgruppen venter et relativt fall i sysselsettingen sammenlignet med i fjor. I 2016 ventet en nettoandel på 17 prosent av virksomhetene en styrket sysselsetting, mens i år er dette tallet redusert til 1 prosent. Vi ser også et fall i den estimerte mangelen på arbeidskraft innen næringen.

I tråd med dette ser vi også et fall i andelen virksomheter som oppgir alvorlige rekrutteringsproblemer fra 21 prosent av virksomhetene til 16 prosent av virksomhetene. Få virksomheter venter at de vil hente arbeidskraft fra utlandet, og mange av virksomhetene, hele 64 prosent, venter at de vil bruke midlertidige ansettelser mest fremover.

Næringsgruppen rekrutterer i mange kanaler, men er også en av de mindre innovative, sammenlignet sett.

Metodisk vedlegg

Utvalg

I bedriftsundersøkelsen trekkes et utvalg av virksomheter fra Bedrifts- og foretaksregisteret (Enhetsregisteret). Utvalget trekkes tilfeldig, men alle virksomheter med mer enn 400 ansatte er med i utvalget. I tillegg er alle virksomheter med mer enn 100 ansatte i næringene offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting med i utvalget. De er med fordi dette ofte er virksomheter 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).

Innsamling av data

Det stilles i alt fem spørsmål i undersøkelsen, se spørreskjema i slutten av vedlegget. De utvalgte bedriftene blir bedt om å svare på internett eller postalt. Spørsmålene i undersøkelsen gir anslag på bedriftenes sysselsettingsforventninger for det kommende året, og om bedriften har rekrutteringsproblem innenfor spesifikke yrker. I vårundersøkelsen har NAVs fylkeskontorer ansvaret for datainnsamlingen.

Analyse

I de tilfellene der resultatene på landsbasis skal presenteres i form av andeler, og ikke absoluttverdier, vektes resultatene. Et eksempel på en slik problemstilling er kartlegging av andel virksomheter 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 virksomheter i næringen og antall virksomheter totalt. Ettersom utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver næring også vektes i forhold til andelen små og store virksomheter i populasjonen.

Mangel på arbeidskraft estimeres ved hjelp av en modell som tar hensyn til virksomhetenes geografiske kjennetegn, næringsvise kjennetegn, antall ansatte og observert mangel. Resultatet brukes til og 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 virksomheter som har oppgitt mangel på et yrke enn innen en næring, og estimatet blir dermed mer følsomt dersom en bedrift oppgir svært høy mangel sammenliknet med andre.

NAV har beregnet konfidensintervall for estimert mangel på arbeidskraft. Den faktiske mangel vil med 95 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 for undersøkelsen 2016

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

Ta med disse gruppene: Fast ansatte, midlertidig ansatte, lærlinger, permitterte, personer på arbeids- markedtstiltak 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, head- hunte 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 5.

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. For den siste personen dere rekrutterte, hvilke rekrutteringskanaler ble benyttet for denne stillingen?

(Flere kryss mulig)

- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- Stillingsdatabase på internett
- Egen hjemmeside
- NAV

- Sosiale medier (LinkdIn, Facebook, Twitter o.l.)
- Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- Intern rekruttering
- Eget nettverk/bekjentskapskrets
- CV-database på internett
- Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutterings-kanaler
- Annet: _____

Tilleggsspørsmål fra NAV Finnmark:

Tilleggsspørsmål fra Finnmark:

6. Hvilken type kompetanse har dere behov for det neste året? (Flere kryss er mulig)

Teknisk personell med mer enn 3 års utdanning fra høyskole eller universitet (ingeniør/sivilingeniør m.m.)

Teknisk personell med 3 års utdanning fra høyskole eller universitet (ingeniør/sivilingeniør m.m.)

Økonomisk/administrativt personell med mer enn 3 års utdanning fra høyskole eller universitet

Økonomisk/administrativt personell med 3 års utdanning fra høyskole eller universitet

Annet personell med høyere utdanning fra universitet eller høyskole

Fagarbeidere

Ufaglærte

Ikke aktuelt

7. Dersom din bedrift har behov for arbeidskraft det neste året, er det sannsynlig at bedriften velger å møte behovet ved å ansette flere i (Flere kryss er mulig):

faste heltidsstillinger

faste deltidsstillinger

midlertidige heltidsstillinger

midlertidige deltidsstillinger

engasjement

vikariat

på time/dagsbasis ved behov

ikke aktuelt

8. Er det sannsynlig at din bedrift vil benytte arbeidskraft fra utlandet i løpet av de neste 12 månedene?

Svarsalternativ:

Ja

Nei

Vet ikke

9. Har bedriften rekruttert arbeidskraft fra utlandet i løpet av året som gikk? I så fall, til hvilket yrke og fra hvilke land har dere rekruttert fra?

(Med arbeidskraft fra utlandet menes lønnstakere som ikke er registrert i Norge. Det kan være personer som pendler til arbeid i Norge for kortere eller lengre perioder av gangen.)

1. Antall medarbeidere lingskategori [Plukkliste STYRK]) land [Plukkliste LAND]

2. Velg flere [gjenta 1]

3. Ikke aktuelt (har ikke rekruttert arbeidskraft fra utlandet i fjor).

10. Hvilke av følgende tiltak gjennomfører, eller planlegger virksomheten, å gjennomføre i 2017? (Flere kryss er mulig)

- Utvikle nye produkter/tjenester
- Styrke satsingen på forskning og utvikling
- Satse på nye kundegrupper
- Satse på nye geografiske markeder
- Ta i bruk nye prosesser/teknologi
- Styrke satsingen på kompetanseheving blant de ansatte
- Intern omorganisering
- Outsourcing

- Oppkjøp/fusjon/fisjon
- Permittering av ansatte
- Oppsigelser av ansatte
- Ingen aktuelle alternativ
- Annet _____

Bruk av informasjonen i spørreskjema (valgfritt).

Opplysningene i spørreskjemaet skal behandles fortrolig. Bedriftene må derfor ikke konfronteres med sine egne svar, og svarene fra den enkelte virksomhet må ikke komme offentligheten i hende. Unntak fra dette er dersom bedriften har gitt sitt samtykke til at opplysninger om rekrutteringsproblemer avgitt i spørreskjemaet også kan anvendes av NAV til å tilby bedriften konkret informasjon eller bistand.

- Bedriften gir NAV tillatelse til å bruke informasjonen i spørreskjema som ellers ville vært ansett som fortrolig etter premissene i forrige avsnitt.

UTGIVER:
NAV Finnmark
Postboks 618
9811 Vadsø

