



Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft

Rapport nr. 1/2005 Håkon Hagtvet, Aetat Arbeidsdirektoratet

PB-0890

Forord

Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge hvordan norske bedrifter i offentlig og privat sektor rekrutterer arbeidskraft. Tidligere undersøkelser har vist at mange stillinger aldri blir utlyst før de besettes. Og selv om stillingene lyses ut, benytter bedriftene også andre rekrutteringskanaler ved siden av. Dette kan være rekrutteringskanaler som kun i begrenset grad er tilgjengelig for de fleste arbeidssøkere. Med denne undersøkelsen har Aetat ønsket å belyse omfanget av slike rekrutteringskanaler.

Det har også vært meningen at undersøkelsens resultater skal kunne anslå hvor stor andel av det utlyste stillingsmarkedet som dekkes av Aetats stillingsregister. En slik andel vil indikere i hvilken grad Aetat bidrar til å skape et mer oversiktlig arbeidsmarked for arbeidssøkere og arbeidstakere. Samtidig er også Aetats stillingsregister datagrunnlaget for Aetats offisielle stillingsstatistikk.

Det er en målsetting at resultatene fra undersøkelsen skal bidra til at Aetat kan yte mer effektiv veiledning om jobbsøking. I den sammenheng er det viktig at Aetat har inngående kunnskaper om hvordan bedriftene rekrutterer arbeidskraft.

Arbeidet med undersøkelsen har vært gjennomført i et samarbeid mellom Håkon Hagtvet, Luc Mensah og Knut Jørgensen. Håkon Hagtvet har hatt ansvaret for selve utarbeidelsen av rapporten.

Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft

1	Innledning.....	3
2	Metode	3
2.1	Næringsinndeling.....	4
2.2	Stillingens varighet	5
2.3	Produksjon av aggregerte resultater	5
2.4	Bedrifter og stillinger.....	6
2.5	Rekrutteringskanaler	6
2.6	Tidligere kartlegging av rekrutteringskanaler	7
3	Stillingenes forventede varighet.....	8
3.1	Stillinger med lang varighet er vanlig innen bygge- og anleggsnæringen... 9	
4	Bruk av rekrutteringskanaler.....	10
4.1	Bedriftenes eget nettverk er den vanligste rekrutteringskanalen	10
4.2	Bedriften rekrutterer ofte fra eget nettverk uavhengig av stillingens varighet	11
4.3	Innen hotell- og restaurantnæringen er det vanlig at jobbsøkere selv tar kontakt med bedriften	12
5	Utlyste stillinger	14
5.1	40 prosent av stillingene lyses ut	14
5.2	Lav andel utlyste stillinger i bygge- og anleggsnæringen.....	15
5.3	De fleste stillingene lyses ut i aviser	17
5.4	Bedriftene henvender seg ofte kun til avisene	17
5.5	92 prosent av de utlyste stillingene er tilgjengelige gjennom aviser eller Aetat 19	
6	Rekrutteringskanaler og utdanning.....	21
6.1	Personer med lavt utdanningsnivå rekrutteres ofte til stillinger med kort varighet	21
6.2	Eget nettverk er viktig uansett utdanningsnivå.....	22
7	Bruk av kun én rekrutteringskanal	23
8	Innleie og ansettelse av arbeidskraft	24
	Vedlegg 1: Tabeller som viser bruken av rekrutteringskanaler blant bedriftene	26
	Vedlegg 2: Spørreskjema	28

Sammendrag

Andelen utlyste stillinger utgjør 40 prosent av alle stillinger som besettes. Dette er stillinger som de fleste personer gjennom å aktivt følge med på stillingsmarkedet kan få kjennskap til før stillingene besettes. Det er vanligst at bedriftene innenfor offentlig forvaltning, undervisning (59%) og helse- og sosialtjenester (52%) lyser ut stillinger. Bedrifter innenfor jordbruk, skogbruk og fiske (18%) og bygge- og anleggsnæringen (26%) lyser ut en betydelig mindre andel av stillingene de rekrutterer til. Undersøkelsen viser også at stillinger med lengre varighet i større grad blir lyst ut enn stillinger med kortere varighet.

92 prosent av stillingene som lyses ut blir forsøkt rekruttert gjennom aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier og/eller Aetat. På bakgrunn av dette resultatet er det grunn til å tro at Aetats stillingsregister dekker tilsvarende andel av utlyste stillinger.

Bedriftene foretrekker å rekruttere arbeidskraft fra eget nettverk. Denne rekrutteringskanalen blir benyttet for 37 prosent av alle stillinger. Antall stillinger som blir utlyst i aviser, tidsskrifter og andre trykte medier utgjør til sammenligning 26 prosent av alle stillinger. Det er også vanlig at personen som ansettes selv tar kontakt med arbeidsgiver, uten at stillingen har blitt gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler (25%).

For arbeidssøkerne ser det ut til at et godt nettverk er viktig uansett utdanningslengde. Bedriftenes bruk av eget nettverk varierer i liten grad med utdanningsnivået til personen som ble rekruttert. Imidlertid viser resultatene at personer med lavere utdanning blir relativt sett hyppigere rekruttert til stillinger med kortere varighet.

1 Innledning

Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge hvordan bedriftene rekrutterer arbeidskraft. Inngående kunnskap om bedriftenes rekrutteringskanaler er viktig for at Aetat skal kunne yte en best mulig service til arbeidssøkere og arbeidsgivere.

Bedriftene er stilt spørsmål som blant annet belyser hvilke rekrutteringskanaler som er vanlige innenfor de forskjellige næringene, og hvordan stillingens forventede varighet påvirker bedriftenes valg av rekrutteringskanaler. På bakgrunn av bedriftenes besvarelser er omfanget av utlyste stillinger beregnet. Resultatene fra undersøkelsen belyser også hvordan stillingens varighet endrer seg med lengden på utdannelsen til personen som har besatt stillingen. I tillegg foreligger det resultater som viser hvordan bedriftenes bruk av rekrutteringskanaler varierer med arbeidstakers utdanningsnivå. I undersøkelsen har vi skilt bedriftenes arbeidsforhold etter innleie og ansettelse av arbeidskraft. Det foreligger resultater som viser hyppigheten av disse to arbeidsforholdene innenfor forskjellige næringer.

2 Metode

Undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet fra midten av november til midten av desember 2004. 7.000 bedrifter innenfor offentlig og privat virksomhet ble bedt om å besvare undersøkelsen. Vi mottok svar fra 64 prosent av disse bedriftene. Denne

svarprosenten er tilstrekkelig til å kunne beregne resultater med nødvendig sikkerhet.

Bedriftene besvarte 8 spørsmål om rekruttering av arbeidskraft (se vedlagte spørreskjema). I de to første spørsmålene oppga bedriftene hvor mange personer som hadde blitt rekruttert i løpet av de siste 12 månedene forut for undersøkelsen, samt forventet varighet til stillingene som ble besatt. I de etterfølgende spørsmålene oppga bedriftene opplysninger om personen som sist ble rekruttert og informasjon knyttet til den respektive stillingen. Bedrifter som ikke hadde rekruttert arbeidskraft i løpet av de siste 12 månedene besvarte kun det siste spørsmålet.

Resultatene fra denne undersøkelsen om rekruttering av arbeidskraft omfatter både innleie og ansettelser. Kjøp av konsulenttjenester faller imidlertid utenfor det vi har valgt å definere som rekruttering av arbeidskraft. Likevel er rekruttering av konsulenter representert i datagrunnlaget, ettersom konsulentbedriftene har blitt bedt om å oppgi hvordan de rekrutterer arbeidskraft.

Bedriftene ble trukket tilfeldig fra Bedrifts- og foretaksregisteret (Enhetsregisteret). Størrelsen på utvalget er bestemt slik at det skal sikres representativitet på alle næringer. Det ble trukket et utvalg som med 95 prosent sannsynlighet skal fastslå et punktestimat som ligger innenfor et konfidensintervall på 5 prosent. Usikkerheten er større for detaljerte resultater for hver varighetsgruppe innen hver næring.

I forbindelse med trekk av utvalget ble det forutsatt at halvparten av bedriftene hadde rekruttert arbeidskraft i løpet av det siste året. Besvarelsene viste at denne andelen var 75 prosent. Dette betyr at datagrunnlaget er noe større enn vi forventet.

Alt tallmateriale som presenteres i den følgende teksten er hentet fra undersøkelsen. I de tilfellene der vi unntaksvis har benyttet andre kilder kommer dette tydelig frem i teksten.

2.1 Næringsinndeling

I forbindelse med denne undersøkelsen var det behov for å tilpasse en egen næringsinndeling. Bedriftene i Enhetsregisteret er delt inn etter Standard for Næringsgruppering som bygger på EUs standard NACE. Næringshovedsområde¹ er den groveste næringsinndelingen til Standard for Næringsinndeling. Næringsinndelingen som benyttes i denne undersøkelsen tar utgangspunkt i denne grove næringsinndelingen. Næringshovedsområde har imidlertid blitt tilpasset på følgende områder (De store bokstavene viser til den respektive inndelingen under næringshovedsområde):

- A) Jordbruk og skogbruk og B) Fiske er slått sammen til Jordbruk, skogbruk og fiske.
- C) Bergverksdrift og utvinning, D) Industri og E) Kraft- og vannforsyning er slått sammen. I teksten omtales denne næringen kun som industri, ettersom dette er den klart største undernæringen.

¹ For en nærmere beskrivelse vises det til Statistisk Sentralbyrå (SSB) sin publikasjon som heter Standard for næringsinndeling. Denne er for øvrig tilgjengelig på SSB sin hjemmeside: <http://www.ssb.no/emner/10/01/nace/>

- J) Finansiell tjenesteyting og forsikring og K) Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet er slått sammen. Av hensyn til å begrense navnets lengde omtales denne næringen i teksten som finans og forretningsmessig tjenesteyting
- N) Helse- og sosialtjenester, O) Andre sosiale og personlige tjenester og P) lønnet husarbeid er slått sammen. Av hensyn til å begrense navnets lengde omtales denne næringen i teksten som Helse- og sosialtjenester. Dette er for øvrig den største undernæringen.

2.2 Stillingens varighet

Bedriftenes rekrutteringsmetoder bestemmes blant annet av forventet varighet til stillingen som skal besettes. I motsetning til en fast stilling har vikariater, engasjementer og andre midlertidige ansettelser en definert varighet. En person som skal ansettes fast vil trolig rekrutteres på en annen måte enn en person som skal rekrutteres til en kortvarig stilling. I den sammenheng er det også rimelig å forvente at rekrutteringsmetodene til langvarige vikariater vil nærme seg rekrutteringsmetodene til faste stillinger. For å kunne fange opp slike variasjoner har vi valgt å dele inn stillingene i følgende tre varighetsgrupper:

- Under 3 måneder
- Mellom 3 til 12 måneder
- Over ett år (herunder faste stillinger)

Bedriftene ble bedt om å kategorisere stillingene i 5 forskjellige varighetsgrupper (se vedlagt skjema). For å skape resultater som er mer presenterbare, valgte vi en grovere varighetsinndeling i analysen.

Innfallsvinkelen til denne undersøkelsen har vært å kartlegge *bedriftenes* bruk av rekrutteringskanaler. I forbindelse med utregning av resultatene teller en kortvarig stilling like mye som en langvarig stilling. Forholdet mellom korte- og langvarige stillinger i datagrunnlaget vil derfor påvirke resultatene. Bedriftene i utvalget rekrutterte arbeidskraft til 23.400 stillinger i løpet av det siste året forut for undersøkelsen. 21 prosent av disse stillingene var i varighetsgruppen under 3 måneder, 28 prosent i gruppen mellom 3 og 12 måneder og resterende 51 prosent var stillinger med varighet over ett år. Vi har grunn til å tro at dette er en sammensetning av stillinger som reflekterer hele populasjonen.

I undersøkelsen har vi definert stillinger som både ansettelser, samt stillinger som dekkes gjennom innleie av arbeidskraft. I de aller fleste tilfeller benyttes innleid arbeidskraft til kortvarige stillinger. Innleid arbeidskraft vil derfor først og fremst inngå i resultatene som viser stillinger med varighet på under 3 måneder.

2.3 Produksjon av aggregerte resultater

Detaljerte resultater for hver næring og hver varighetsgruppe er beregnet ut fra opplysninger om personen som sist ble rekruttert til bedriften. I tilfeller der resultatene skal presenteres over alle næringer og/eller over alle varighetsgrupper vektet de detaljerte resultatene. Vektingen tar hensyn til den næringsvise fordelingen mellom antall bedrifter i populasjonen, samt nærings- og varighetsfordelingen til antall stillinger utlyst det siste året.

2.4 Bedrifter og stillinger

Ettersom antall bedrifter og antall stillinger er to forskjellige størrelser, er det mulig å produsere to sett med resultater:

1. Bruken av rekrutteringskanaler blant bedriftene (Hver bedrift vektet like mye uavhengig av hvor mange personer bedriftene har rekruttert).
2. Bruken av rekrutteringskanaler som benyttes ved rekruttering til ledige stillinger (Bedrifter med et stort antall rekrutterte personer tillegges større vekt enn bedrifter med få rekrutterte personer).

De detaljerte resultatene for bruk av rekrutteringskanaler viser hvordan bedriftene innen en bestemt næring rekrutterer arbeidskraft til stillinger innen en bestemt varighetsgruppe. Det er verdt og merke seg at de detaljerte resultatene er regnet ut i henhold til alternativ 1). Med datagrunnlaget som foreligger er det ikke mulig å regne ut detaljerte resultater i henhold til alternativ 2). Dette fordi vi ikke har bedt bedriftene om å oppgi hvilke rekrutteringskanaler som ble benyttet i forbindelse med rekruttering av samtlige nye medarbeidere det siste året. Med en slik innhenting av informasjon ville vi stilt bedriftene unødvendig mange spørsmål.

De aggregerte resultatene i undersøkelsen er regnet ut i henhold til alternativ 2). Dette skaper en viss inkonsistens mellom de aggregerte og de detaljerte resultatene. For å belyse den kvantitative betydningen av denne inkonsistensen, er de aggregerte resultatene også regnet ut i henhold til alternativ 1). Disse resultatene er presentert som vedlegg. Forskjellen mellom aggregerte resultater regnet ut etter alternativ 1) og de aggregerte resultatene som presenteres i hoveddelen av denne rapporten, er imidlertid små.

2.5 Rekrutteringskanaler

I spørreskjemaet ble bedriftene bedt om å oppgi hvilke rekrutteringskanaler som ble benyttet i forbindelse med siste rekruttering. Bedriftene kunne velge å krysse av for ett eller flere av følgende alternativer:

Svaralternativer	Våre merknader til bedriftenes besvarelser
Avis, tidsskrifter eller andre trykte medier	
Stillingsdatabase på internett	Dette svaralternativet kan ha blitt benyttet i tilfeller der bedriftene selv har registrert sin stilling på Aetats nettside. Det er imidlertid meget få bedrifter som har krysset av for Aetat i tillegg til dette svaralternativet. På bakgrunn av dette antar vi at stillinger som er lagt ut på Aetats nettside av bedriften selv, i liten grad fanges opp av denne rekrutteringskanalen.
Egen hjemmeside	
Aetat	Det må forventes at bedriftene trolig har krysset av for dette alternativet fordi i) stillingen er meldt direkte til Aetat, ii) stillingen er lagt ut på Aetats nettside av bedriften selv eller iii) bedriften er klar over at Aetat henter stillinger fra avisene og gjengir dem på Aetats nettside. I det siste tilfellet er det grunn til å tro at ikke alle arbeidsgivere kjenner til at Aetat gjengir stillinger fra avisene. Og selv om bedriftene er klar over dette, må vi forvente at punkt iii) bare unntaksvis har medført at Aetat er krysset av som benyttet rekrutteringskanal.
Rekrutteringsfirma, vikarbyrå el.	

Svaralternativer	Våre merknader til bedriftenes besvarelser
Intern rekruttering	I tillegg til bedrifter som har rekruttert fra egen virksomhet er dette svaralternativet trolig blitt benyttet av bedrifter som har rekruttert arbeidskraft fra tilknyttede virksomheter. En tilknyttet virksomhet er eksempelvis andre kommunale enheter som organisatorisk ikke tilhører virksomheten som rapporterer.
Eget nettverk/bekjentskapskrets	I tilfeller der arbeidsgiver har utlyst en stilling, men oppfordret enkelte personer om å søke stillingen, må det forventes at bedriften har krysset av for dette svaralternativet. I tillegg har nok bedriften også krysset av for <i>Avis, tidsskrifter eller andre trykte medier</i>
CV-database på internett	
Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler	
Annet	Dette svaralternativet ble av noen bedrifter benyttet til å gi en utfyllende kommentar til ett av de forhåndsdefinerte svaralternativene. I de fleste tilfellene ble likevel dette svaralternativet benyttet for å indikere at de foreslåtte rekrutteringskanalene ikke var dekkende. En del bedrifter ga ingen nærmere forklaring på hvorfor <i>Annet</i> var krysset av. En del andre bedrifter (79 stk) hadde foreslått svaralternativer som vi mente det var naturlig å sortere inn under de forhåndsdefinerte svaralternativene. Disse bedriftene inngår ikke i resultatene som viser benyttelsen av dette svaralternativet. De vanligste besvarelsene som derimot inngår i resultatene for dette svaralternativet, kom fra bedrifter som hadde rekruttert lærlinger gjennom direkte kontakt med fagopplæringskontor/skole og bedrifter som hadde informert om stillingen ved hjelp av et oppslag.

2.6 Tidligere kartlegging av rekrutteringskanaler

Tidligere har Marianne Nordli Hansen² gjennomført en lignende undersøkelse som heter "Rekrutteringskanaler i det norske arbeidsmarkedet". Resultatene ble publisert som en artikkel i tidsskriftet "Søkelys på arbeidsmarkedet" i 1995.

I undersøkelsen ble arbeidstakere bedt om å redegjøre for hvilken rekrutteringskanal som hadde ført til at de fikk jobben. Denne innfalsvinkelen begrenser bruken av rekrutteringskanaler til én per arbeidstaker.

Nordli Hansen hentet utelukkende inn informasjon fra arbeidstakere som var sysselsatt. I undersøkelsen Aetat nå har gjennomført er bruken av rekrutteringskanalene knyttet til stillinger. Nordli Hansen sine resultater er derfor, sammenlignet med Aetats undersøkelse, mindre påvirket av markedet for kortvarige stillinger. Dette fordi Nordli Hansen har gjennomført en måling som er utført på et bestemt tidspunkt, noe som medfører at samme person ikke kan telles med flere ganger.

Resultatene fra undersøkelsen til Nordli Hansen viste at 39 prosent av arbeidstakerne hadde blitt rekruttert gjennom formelle rekrutteringskanaler. Formelle søkekanaler besto av rekrutteringskanalene *søkte på annonse* og gjennom *arbeidsformidlingen, rådgiver eller lignende*.

² Nordli Hansen var tilknyttet Institutt for Samfunnsforskning på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.

Resultatene fra undersøkelsen til Nordli Hansen viste for øvrig at bruken av rekrutteringskanaler varierte for faste og midlertidig ansatte. Å søke på annonser viste seg å være en hyppigere rekrutteringskanal i forhold til faste enn til midlertidige stillinger. Rekrutteringskanalene varierte med utdanningsnivå. Personer som hadde utdanning på universitets- og høyskolenivå ble rekruttert langt oftere gjennom annonser enn personer med lavere utdanning. Videre viste undersøkelsen at ansatte i offentlig sektor ble oftere rekruttert gjennom annonser enn ansatte i privat sektor, som oftere ble rekruttert gjennom uformelle kanaler.

I 1992 gjennomførte Aetat en undersøkelse som blant annet beskrev bruken av rekrutteringskanaler. Sammenlignet med undersøkelsen til Nordli Hansen er denne undersøkelsen metodisk mer lik undersøkelsen Aetat nå har gjennomført.

I undersøkelsen Aetat gjennomførte i 1992 ble bedriftene bedt om å redegjøre for hvordan de hadde rekruttert arbeidskraft til stillinger som hadde blitt fylt det siste året. Bedriftene hadde mulighet til å oppgi bruk av flere rekrutteringskanaler.

I prinsippet dekker datagrunnlaget fra denne undersøkelsen både ansettelse og innleid arbeidskraft. Slik som spørreskjemaet ble formulert er det imidlertid grunn til å tro at bedriftene i hovedsak konsentrerte seg om ansettelse da spørsmålene om bruk av rekrutteringskanaler ble besvart.

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at 83 prosent av personene som fylte de utlyste stillingene ble rekruttert gjennom dagspressen. Til sammenligning ble 46 prosent av de utlyste stillingene meldt til arbeidskontoret og 48 prosent av de utlyste stillingene ble besatt gjennom intern rekruttering i bedriften. I Aetats undersøkelse fra 1992 er utlyste stillinger definert som stillinger hvor rekrutteringskanalene *dagspresse, meldt til arbeidskontoret* og *intern rekruttering* ble benyttet. Bedriftene hadde også mulig å oppgi at stillingen ikke hadde blitt lyst ut. På spørreskjemaet er det imidlertid ikke foreslått noen detaljerte svaralternativer til bruk av rekrutteringskanaler for stillinger som ikke ble lyst ut. Det er heller ikke publisert resultater som viser andel av stillingene som ikke ble lyst ut.

Ingen av de nevnte undersøkelsene er sammenlignbare med resultatene Aetat presenterer i denne rapporten. Derfor er heller ikke resultatene fra disse undersøkelsene referert til senere i denne rapporten.

3 Stillingenes forventede varighet

Av stillinger som ble besatt i løpet av det siste året hadde ifølge Aetats undersøkelse 51% av stillingene en forventet varighet på mer enn ett år. Stillinger med varighet på mellom 3 måneder og ett år utgjorde 28 prosent av alle stillinger, mens stillinger med mindre enn 3 måneders varighet utgjorde 21 prosent av alle stillinger.

Det er viktig å merke seg at fordelingen det her vises til gjelder personer som har blitt rekruttert i løpet av de tolv siste måneder forut for undersøkelsen. Resultatene er til en viss grad påvirket av at samme person kan ha flere kortvarige stillinger i løpet av en tolv månedersperiode. Til sammenligning viser SSB sin Arbeidskraftundersøkelse (AKU) at 10 prosent av de sysselsatte var midlertidig sysselsatt.³ Dette er en måling som er utført på et bestemt tidspunkt, noe som

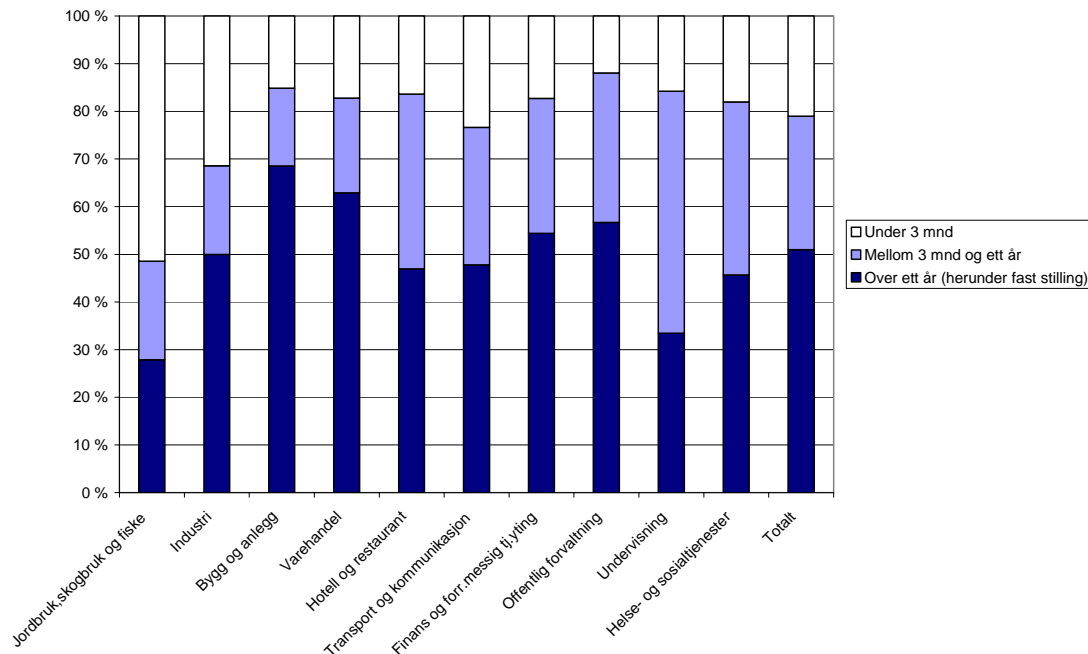
³ Denne problemstillingen er nærmere beskrevet under det metodiske kapittelet i denne rapporten, under kapittel 2.3 *Produksjon av aggregerte resultater*.

medfører at en person ikke kan telles med flere ganger. Selv om begrepet *midlertidig sysselsatt* ikke er sammenlignbart med varighetsinndelingen i vår undersøkelse, viser AKU-tallene at kortvarige stillinger ikke har så stor betydning målt i antall sysselsatte personer.

3.1 Stillinger med lang varighet er vanlig innen bygge- og anleggsnæringen

Innen bygge- og anleggsnæringen svarte bedriftene at 69 prosent av stillingene har forventet varighet på mer enn ett år. Også innenfor varehandelsnæringen er det vanlig med langvarige stillinger. Bedriftene oppga at 63 prosent av alle stillinger hadde forventet varighet på over ett år. Innen næringene jordbruk, skogbruk og fiske (28%) og undervisning (33%) er det imidlertid mindre vanlig med stillinger med lang forventet varighet.

Figur 3.1 Forventet varighet til stillingen. Fordelt på næringer.



Tabell 3.1 Forventet varighet til stillingen. Fordelt på næringer.

	Under 3 mnd	Mellom 3 mnd og ett år	Over ett år (herunder fast stilling)	Sum
Jordbruk, skogbruk og fiske	51 %	21 %	28 %	100 %
Industri	31 %	19 %	50 %	100 %
Bygg og anlegg	15 %	16 %	69 %	100 %
Varehandel	17 %	20 %	63 %	100 %
Hotell og restaurant	16 %	37 %	47 %	100 %
Transport og kommunikasjon	23 %	29 %	48 %	100 %
Finans og forr. messig tj. yting	17 %	28 %	54 %	100 %
Offentlig forvaltning	12 %	31 %	57 %	100 %
Undervisning	16 %	51 %	33 %	100 %
Helse- og sosialtjenester	18 %	36 %	46 %	100 %
Totalt	21 %	28 %	51 %	100 %

4 Bruk av rekrutteringskanaler

4.1 Bedriftenes eget nettverk er den vanligste rekrutteringskanalen

Rekruttering av arbeidskraft gjennom bedriftenes eksisterende nettverk er den vanligste rekrutteringskanalen. Denne rekrutteringskanalen ble benyttet i 37 prosent av stillingene. Det er verdt å merke seg at vi ikke vet om det var akkurat denne rekrutteringskanalen som førte til at stillingen ble besatt. Dette fordi bedriftene kunne krysse av for flere rekrutteringskanaler. Bedriftene har kun oppgitt hvilke rekrutteringskanaler som ble *forsøkt*.

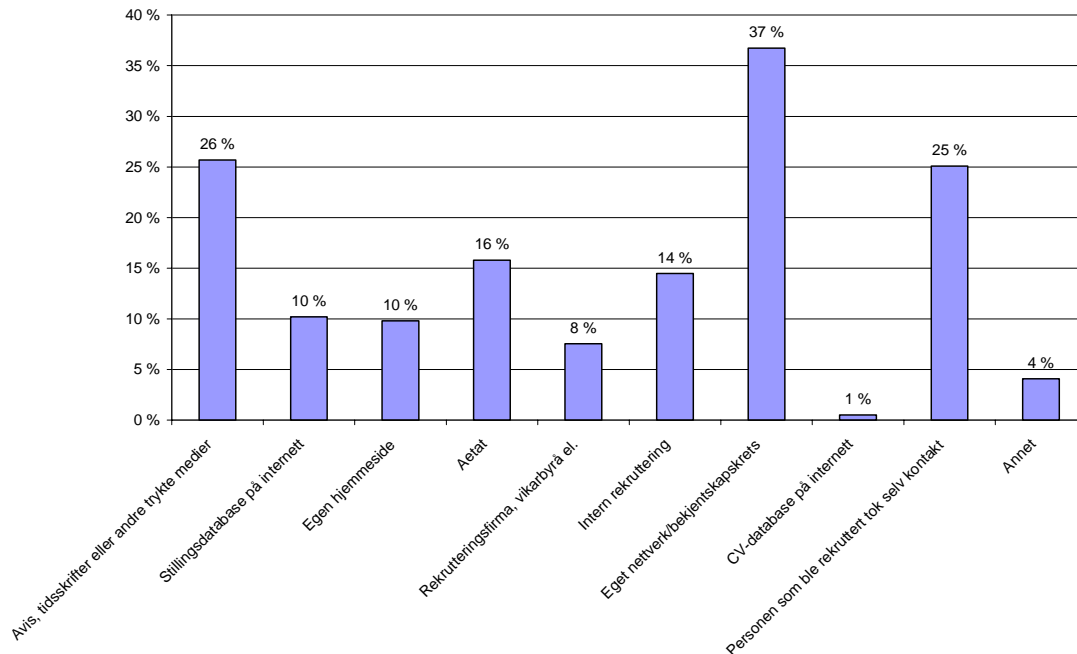
I likhet med bruk av eget nettverk, lyser bedriftene ofte ledige stillinger ut i avisene (26%). Det er også vanlig at personen som blir ansatt selv tar kontakt, uten at stillingen har blitt gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler (25%).

Aetat ble benyttet i 16 prosent av tilfellene. Vi har grunn til å tro at denne andelen i liten grad omfatter stillinger som har blitt annonsert i avisene eller andre trykte medier, uten samtidig å bli meldt til Aetat.

Ut fra figur 4.1 kan andelen annonserte stillinger på stillingsdatabaser på internett virke beskjeden (10%). I praksis er det imidlertid vanlig at de mange stillinger som annonseres i aviser også gjengis på en nettside som er tilknyttet den samme avisen. I tillegg har Aetat som mål å gjøre alle annonser trykket i media tilgjengelig på Aetats stillingsdatabase på internett. Dette bidrar til at på langt nær samtlige stillinger som ble annonsert i aviser, tidsskrifter og andre trykte medier (26%), i praksis også var tilgjengelig på en internettside. I den sammenheng må det nevnes at bedriftene som benyttet Aetats selvbetjente nettjeneste for stillingsannonser, trolig har valgt å krysse av for *Aetat* som rekrutteringskanal (16%). Slike stillinger blir kun publisert på Aetats nettside. I sum er dette momenter som bidrar til at langt mer enn 10 prosent av stillingene blir gjort tilgjengelig på stillingsdatabaser på internett. Det er derfor grunn til å tro at bedriftene stort sett har krysset av for *stillingsdatabase på internett* i tilfeller der bedriften har tatt direkte kontakt med en tilbyder av annonseplass som kun forbindes med en nettjeneste. I praksis er nok dette andre tilbydere enn Aetat og aviser/tidsskrifter. Slik svaralternativene for

rekrutteringskanalene er utformet gir ikke undersøkelsen et godt datagrunnlag for å beregne den totale bruken av internett i stillingsmarkedet.

Figur 4.1 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger totalt.



4.2 Bedriften rekrutterer ofte fra eget nettverk uavhengig av stillingens varighet

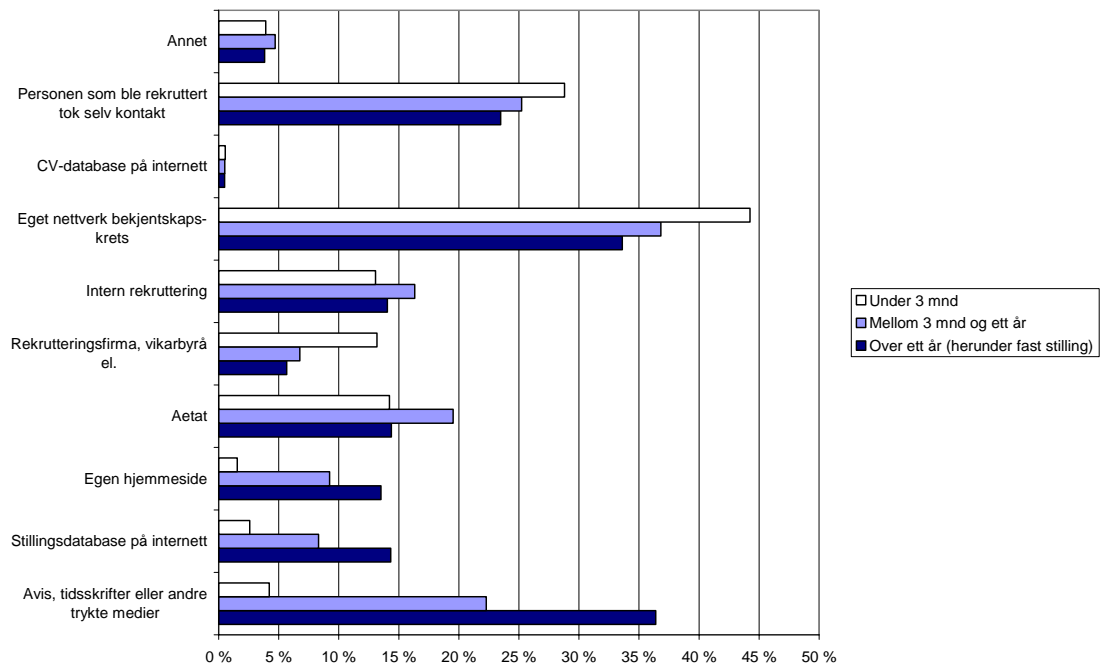
For stillinger med varighet på under 3 måneder er det vanlig at bedriftene benytter eget nettverk (44%). Tilsvarende andel er også høy for stillinger med lengre varighet. Bedriftene oppgir at eget nettverk benyttes til rekruttering ved 37 prosent av stillingene med varighet på mellom 3 måneder og ett år, og 34 prosent av stillingene i lengste varighetsgruppe. Stillingens forventede varighet ser dermed i liten grad ut til å påvirke bruken av denne rekrutteringskanalen.

Resultatene viser også at bedriftene i stor grad rekrutterer arbeidssøkere som selv tar kontakt, uten at stillingen er gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler, uavhengig av stillingens varighet. Til stillinger med kort varighet benytter bedriftene denne rekrutteringskanalen i 29 prosent av stillingene. Tilsvarende andel er bare 6 prosentpoeng lavere for stillinger med lang varighet.

Figur 4.2 viser at bedriftene i stor grad benytter aviser som rekrutteringskanal til stillinger av lengre varighet. 37 prosent av stillinger med varighet over ett år ble utlyst i avisene. Avisannonser benyttes sjeldent i forbindelse med kortvarige stillinger.

Annonsering på stillingsdatabase på internett forekommer hyppigere for stillinger av lengre varighet enn for stillinger av kortere varighet.

Figur 4.2 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver varighetsgruppering.



Tabell 4.1 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver varighetsgruppe.

	Avis, tidsskrifter eller andre trykte medier	Stillingsdatabase på internett	Egen hjemmeside	Aetat	Rekrutteringsfirma, vikarbyrå el.	Intern rekruttering	Eget nettverk bekjentskapskrets	CV-database på internett	Personen som ble rekruttert tok selv kontakt	Annet
Under 3 mnd	4 %	3 %	2 %	14 %	13 %	13 %	44 %	1 %	29 %	4 %
Mellom 3 mnd og ett år	22 %	8 %	9 %	20 %	7 %	16 %	37 %	1 %	25 %	5 %
Over ett år (herunder fast stilling)	36 %	14 %	14 %	14 %	6 %	14 %	34 %	0 %	23 %	4 %
Totalt	26 %	10 %	10 %	16 %	8 %	14 %	37 %	1 %	25 %	4 %

4.3 Innen hotell- og restaurantnæringen er det vanlig at jobbsøkere selv tar kontakt med bedriften

For 43 prosent av stillingene som ble besatt innen hotell- og restaurantnæringen oppgir bedriftene at de ble kontaktet av jobbsøkeren, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler. Tilsvarende andel var 41 prosent for bedriftene innen bygge- og anleggsnæringen. Ved siden av rekrutteringskanalen *eget nettverk*, er dette den mest brukte rekrutteringskanalen innen disse to næringene. Disse to rekrutteringskanalene benyttes også hyppig innen varehandelsnæringen og innen jordbruk, skogbruk og fiske.

Vikarbyråer og rekrutteringsfirmaer benyttes relativt ofte som rekrutteringskanal til stillinger innen industrien (18%) og finans og forretningsmessig tjenesteyting (13%). Bruken av denne rekrutteringskanalen er generelt meget lavt i de øvrige næringene.

Intern rekruttering forekommer noe oftere innen næringer med sterkt innslag av offentlig bedrifter enn blant næringer som er typiske for privat sektor. Dette gjelder spesielt helse- og sosialtjenester (23%) og offentlig forvaltning (22%).

Tabell 4.2 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver næringsgruppe.

	Avis, tidskrifter eller andre trykte medier	Stillingsdatabase på internett	Egen hjemmeside	Aetat	Rekrutteringsfirma, vikarbyrå el.	Intern rekruttering	Eget nettverk bekjentskapskrets	CV-database på internett	Personen som ble rekruttert tok selv kontakt	Annet
Jordbruk,skogbruk og fiske	12 %	1 %	2 %	8 %	2 %	11 %	59 %	0 %	28 %	5 %
Industri	19 %	5 %	5 %	11 %	18 %	9 %	42 %	0 %	25 %	3 %
Bygg og anlegg	16 %	4 %	4 %	11 %	4 %	8 %	40 %	0 %	41 %	5 %
Varehandel	19 %	7 %	7 %	14 %	4 %	11 %	36 %	0 %	34 %	3 %
Hotell og restaurant	15 %	5 %	3 %	18 %	4 %	16 %	45 %	1 %	43 %	4 %
Transport og kommunikasjon	14 %	5 %	5 %	13 %	6 %	16 %	41 %	1 %	30 %	3 %
Finans og forr.messig tj.yting	23 %	16 %	17 %	19 %	13 %	11 %	44 %	1 %	18 %	4 %
Offentlig forvaltning	61 %	22 %	35 %	36 %	4 %	22 %	17 %	1 %	7 %	4 %
Undervisning	46 %	17 %	12 %	16 %	2 %	16 %	31 %	1 %	12 %	6 %
Helse- og sosialtjenester	37 %	13 %	10 %	17 %	3 %	23 %	25 %	0 %	21 %	6 %
Totalt	26 %	10 %	10 %	16 %	8 %	14 %	37 %	1 %	25 %	4 %

Tabell 4.3 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver næringsgruppering og varighetsgruppe.

	Avis, tidskrifter eller andre trykte medier	Stillingsdatabase på internett	Egen hjemmeside	Aetat	Rekrutteringsfirma, vikarbyrå el.	Intern rekruttering	Eget nettverk bekjentskapskrets	CV-database på internett	Personen som ble rekruttert tok selv kontakt	Annet
Stillinger med forventet varighet på under 3 mnd										
Jordbruk,skogbruk og fiske	7 %	0 %	0 %	4 %	2 %	10 %	70 %	0 %	25 %	5 %
Industri	0 %	0 %	0 %	6 %	33 %	8 %	47 %	0 %	25 %	0 %
Bygg og anlegg	3 %	3 %	0 %	18 %	10 %	5 %	38 %	0 %	38 %	13 %
Varehandel	0 %	3 %	0 %	17 %	3 %	11 %	39 %	0 %	44 %	0 %
Hotell og restaurant	11 %	0 %	4 %	13 %	7 %	11 %	43 %	0 %	48 %	4 %
Transport og kommunikasjon	5 %	5 %	0 %	9 %	9 %	19 %	47 %	0 %	28 %	0 %
Finans og forr.messig tj.yting	0 %	8 %	8 %	20 %	16 %	4 %	60 %	4 %	20 %	4 %
Offentlig forvaltning	6 %	0 %	9 %	22 %	6 %	19 %	41 %	0 %	19 %	13 %
Undervisning	11 %	5 %	2 %	17 %	3 %	14 %	52 %	0 %	23 %	8 %
Helse- og sosialtjenester	11 %	2 %	0 %	24 %	4 %	27 %	20 %	0 %	29 %	9 %
Stillinger med forventet varighet på mellom 3 mnd og ett år										
Jordbruk,skogbruk og fiske	3 %	0 %	3 %	9 %	3 %	9 %	59 %	2 %	36 %	2 %
Industri	10 %	5 %	3 %	16 %	12 %	9 %	48 %	0 %	28 %	2 %
Bygg og anlegg	5 %	0 %	3 %	18 %	3 %	10 %	44 %	0 %	38 %	0 %
Varehandel	11 %	3 %	3 %	18 %	2 %	10 %	44 %	0 %	35 %	5 %
Hotell og restaurant	15 %	5 %	2 %	18 %	1 %	13 %	48 %	2 %	45 %	1 %
Transport og kommunikasjon	8 %	0 %	4 %	15 %	6 %	17 %	46 %	2 %	27 %	4 %
Finans og forr.messig tj.yting	12 %	16 %	20 %	35 %	18 %	10 %	35 %	0 %	16 %	6 %
Offentlig forvaltning	44 %	13 %	29 %	36 %	7 %	17 %	19 %	2 %	12 %	4 %
Undervisning	48 %	17 %	12 %	14 %	1 %	18 %	29 %	1 %	15 %	8 %
Helse- og sosialtjenester	35 %	8 %	7 %	14 %	4 %	26 %	29 %	0 %	24 %	6 %
Stillinger med forventet varighet på over ett år (herunder fast stilling)										
Jordbruk,skogbruk og fiske	26 %	3 %	5 %	14 %	1 %	16 %	38 %	0 %	26 %	7 %
Industri	35 %	9 %	9 %	13 %	11 %	10 %	37 %	0 %	25 %	5 %
Bygg og anlegg	21 %	5 %	5 %	7 %	3 %	8 %	40 %	0 %	42 %	4 %
Varehandel	27 %	9 %	10 %	13 %	5 %	12 %	33 %	0 %	30 %	3 %
Hotell og restaurant	16 %	7 %	4 %	19 %	6 %	19 %	44 %	1 %	39 %	5 %
Transport og kommunikasjon	23 %	9 %	8 %	14 %	4 %	14 %	36 %	1 %	34 %	3 %
Finans og forr.messig tj.yting	35 %	19 %	18 %	10 %	10 %	13 %	43 %	1 %	18 %	2 %
Offentlig forvaltning	82 %	32 %	43 %	38 %	2 %	25 %	10 %	0 %	2 %	2 %
Undervisning	58 %	22 %	18 %	19 %	3 %	15 %	25 %	0 %	3 %	3 %
Helse- og sosialtjenester	49 %	22 %	17 %	17 %	2 %	19 %	24 %	1 %	15 %	5 %

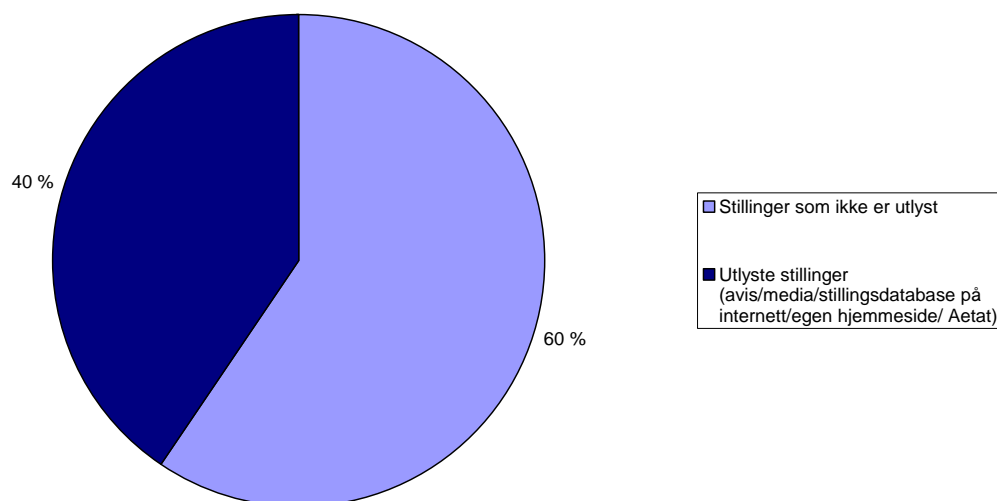
5 Utlyste stillinger

Utlyste stillinger er forsøkt definert etter hvilke stillinger som er offentlig tilgjengelige. Dersom bedriften har prøvd å rekruttere personer gjennom aviser, tidsskrifter eller andre medier, stillingsdatabase på internett, egen nettside eller gjennom Aetat, har vi definert dette som at stillingen er lyst ut. Stillinger som ikke lyses ut er definert ved at bedriftene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft gjennom rekrutteringsfirma, vikarbyrå, intern rekruttering, eget nettverk/bekjentskapskrets, CV-database på internett eller at den ansatte selv har tatt kontakt, uten at bedriften har forsøkt å rekruttere arbeidskraft ved å lyse ut stillingen. Enkelte bedrifter har oppgitt at de har benyttet andre rekrutteringskanaler enn de som er nevnt ovenfor. Disse tilfellene har vi holdt utenfor definisjonen av utlyste stillinger og stillinger som ikke er lyst ut.

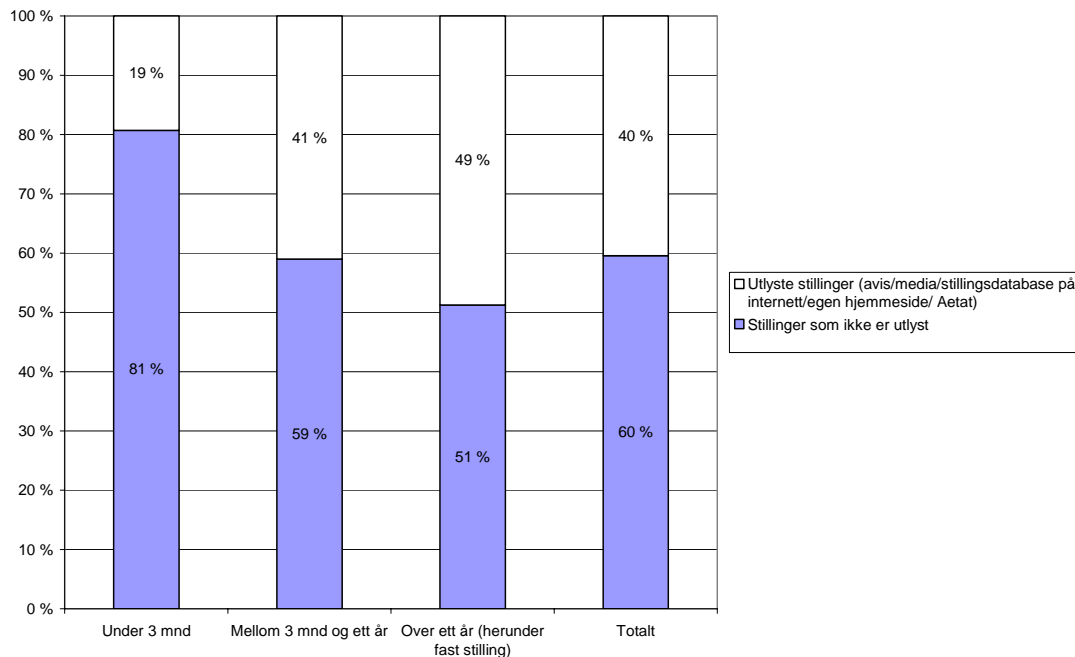
5.1 40 prosent av stillingene lyses ut

Bedriftene oppgir at 40 prosent av stillingene blir utlyst. Det er imidlertid vanligere å lyse ut stillinger som har lang varighet enn stillinger som skal besettes for en kortere periode. For stillinger med varighet på over ett år blir 49 prosent av stillingene utlyst, mens bare 19 prosent av stillingene med varighet på under 3 måneder blir utlyst.

Figur 5.1 Andel utlyste stillinger



Figur 5.2 Andel utlyste stillinger, fordelt etter varighet



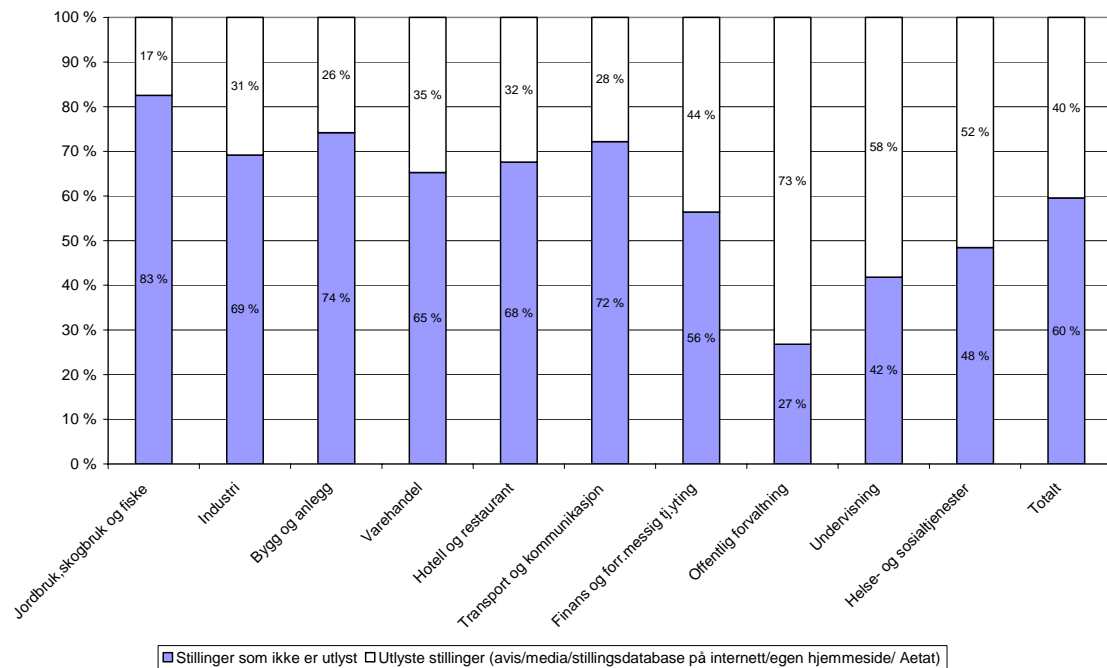
5.2 Lav andel utlyste stillinger i bygge- og anleggsnæringen

Andelen utlyste stillinger er lavest innen jordbruk, skogbruk og fiske (17%). Dette har sammenheng med at bedrifter innenfor denne næringen ofte rekrutterer gjennom eget nettverk. En lav andel utlyste stillinger må også ses i sammenheng med at det innenfor jordbruk, skogbruk og fiske er vanlig med kortvarige stillinger (figur 3.1). Også bedrifter innenfor bygge- og anleggsnæringen (26%) skiller seg ut med lav andel utlyste stillinger.

Offentlige virksomheter er lovpålagt å lyse ut stillinger av en viss varighet. Det følger av tjenestemannsloven §§ 2 og 6 at ledige stillinger i staten som varer 6 måneder eller mer skal kunngjøres offentlig. Det er god forvaltningsskikk at også ledige stillinger i kommunal virksomhet blir offentlig utlyst. Dette forklarer hvorfor hele 73 prosent av offentlige stillinger lyses ut. Innen andre næringer med sterkt innslag av offentlige virksomheter, som undervisning (58%) og helse- og sosialtjenester (52%), lyses også flertallet av stillingene ut. Dette har trolig sammenheng med at det er større innslag av stillinger med kortere varighet innen disse næringene enn det som er tilfellet for virksomheter i offentlig forvaltning, samt at en del private bedrifter også hører til under disse næringene.

Blant næringene som er typiske for bedrifter i privat sektor er det vanligst å lyse ut stillingene innen Finans og forretningsmessig tjenesteyting (44%).

Figur 5.3 Andel utlyste stillinger, fordelt etter næring



Tabell 5.1 Andel utlyste stillinger, fordelt etter næring og varighet

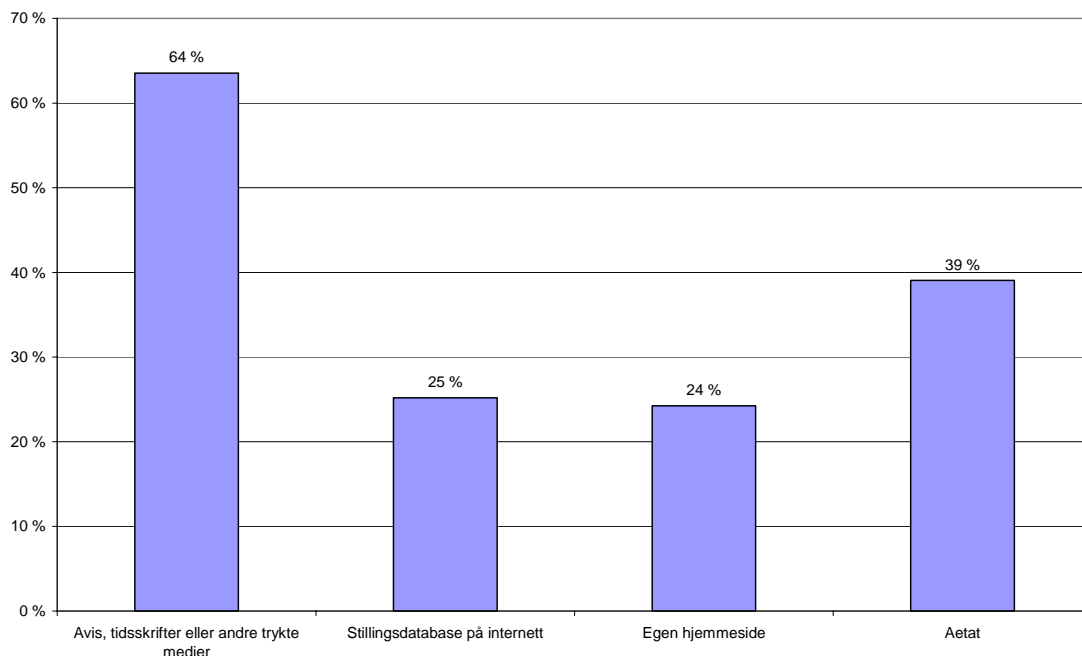
	Stillinger med forventet varighet på under 3 mnd		Stillinger med forventet varighet på mellom 3 mnd og ett år		Stillinger med forventet varighet på over ett år (herunder fast stilling)		Stillinger totalt	
	Stillinger som ikke er utlyst	Utlyste stillinger (avis/media/stillingsdatabase på internett /egen hjemmeside/ Aetat)	Stillinger som ikke er utlyst	Utlyste stillinger (avis/media/stillingsdatabase på internett /egen hjemmeside/ Aetat)	Stillinger som ikke er utlyst	Utlyste stillinger (avis/media/stillingsdatabase på internett /egen hjemmeside/ Aetat)	Stillinger som ikke er utlyst	Utlyste stillinger (avis/media/stillingsdatabase på internett /egen hjemmeside/ Aetat)
Jordbruk, skogbruk og fiske	90 %	10 %	86 %	14 %	64 %	36 %	83 %	17 %
Industri	94 %	6 %	72 %	28 %	53 %	47 %	69 %	31 %
Bygg og anlegg	79 %	21 %	79 %	21 %	72 %	28 %	74 %	26 %
Varehandel	81 %	19 %	70 %	30 %	59 %	41 %	65 %	35 %
Hotell og restaurant	76 %	24 %	65 %	35 %	66 %	34 %	68 %	32 %
Transport og kommunikasjon	86 %	14 %	74 %	26 %	63 %	37 %	72 %	28 %
Finans og forr.messig tj.yting	75 %	25 %	51 %	49 %	52 %	48 %	56 %	44 %
Offentlig forvaltning	63 %	37 %	38 %	62 %	13 %	87 %	27 %	73 %
Undervisning	72 %	28 %	42 %	58 %	26 %	74 %	42 %	58 %
Helse- og sosialtjenester	65 %	35 %	52 %	48 %	38 %	62 %	48 %	52 %
Totallt	81 %	19 %	59 %	41 %	51 %	49 %	60 %	40 %

5.3 De fleste stillingene lyses ut i aviser

Figur 5.4 viser at de fleste utlyste stillingene blir annonsert i aviser, tidsskrifter og trykte medier (64%). Aetat blir benyttet i 39 prosent av tilfellene hvor ledige stillinger lyses ut. Det er grunn til å tro at Aetats andel omfatter stillinger hvor bedrifter selv har kontaktet Aetat for å få rekrutteringsbistand og stillinger som bedrifter registrerer selv på Aetats nettside for å få stillingen utlyst der.

Bedriftene har oppgitt at de benytter stillingsdatabase på internett ved 25 prosent av stillingene som lyses ut. Tilsvarende andel er omtrent like stor for utlysning på hjemmeside. Som nevnt tidligere i rapporten må det også her understrekes at den totale bruken av internett i stillingsmarkedet er betydelig høyere enn det bruken av stillingsdatabase på internett og egen hjemmeside antyder.

Figur 5.4 Bruk av rekrutteringskanaler for utlyste stillinger, prosentvis fordeling



5.4 Bedriftene henvender seg ofte kun til avisene

Det er interessant å se nærmere på hvordan bedriftene har oppgitt at de gjør seg avhengig av én enkelt rekrutteringskanal når de lyser ut stillinger. Når bedriftene kun har krysset av for én enkelt rekrutteringskanal tolker vi dette som at bedriften henvendte seg til denne rekrutteringskanalen, uten et ønske om å benytte de andre rekrutteringskanalene.

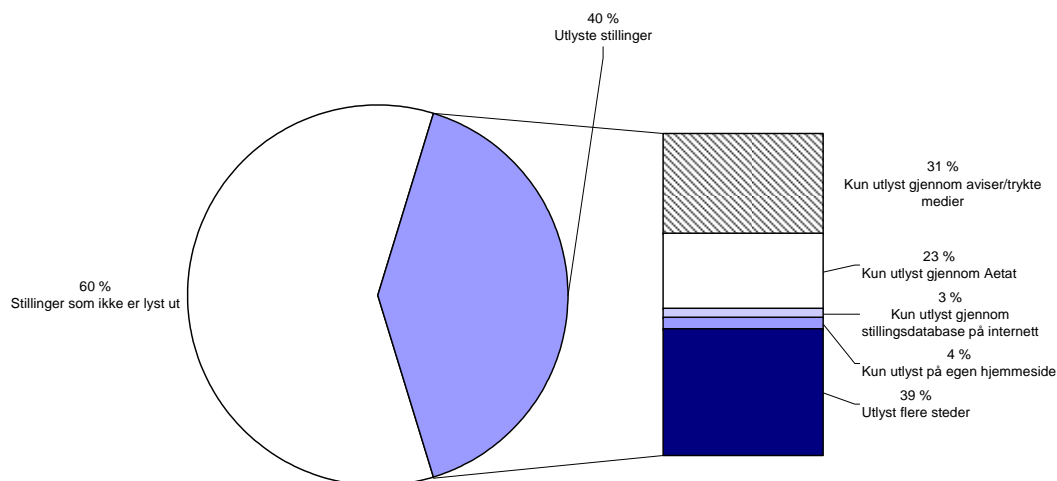
Tidligere i rapporten er det påpekt at en del av tjenestetilbudet hos tilbydere av annonsører i stillingsmarkedet kan dekke over flere rekrutteringskanaler. I forbindelse med tolkningen av de følgende resultatene er det meget viktig å understreke at dersom bedriften har krysset av for kun én rekrutteringskanal kan det likevel forekomme at andre rekrutteringskanaler bevisst eller ubevisst også har vært benyttet i rekrutteringsprosessen.

Eksempelvis gjelder dette bedrifter som oppgir at de kun benyttet aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier til å annonsere stillingen. I praksis vil ofte avisene legge ut stillingen på en tilknyttet nettside. Det er grunn til å tro at mange bedrifter ikke har oppgitt stillingsannonse på internett som en benyttet rekrutteringskanal. I slike tilfeller må det antas at bedriften har ønsket å benytte seg av den trykte avisannonse og publisering av stillingsannonse på avisens internettdatabase.

Også Aetats tjenestetilbud dekker over flere rekrutteringskanaler. I tillegg til å melde behov for arbeidskraft direkte til Aetats lokalkontor, kan bedriftene også selv registrere stillingsannonse på Aetats nettside. I undersøkelsen er det ikke mulig å fremskaffe atskilte resultater. Dersom bedriften har oppgitt Aetat som rekrutteringskanal må dette tolkes som at Aetats stillingsdatabase kan ha vært benyttet i tillegg til Aetats øvrige tjenestetilbud.

De to nevnte eksempler illustrerer hvorfor de følgende resultatene ikke er så godt egnet til å belyse hva slags rekrutteringskanal som i praksis benyttes. Likevel gir resultatene en indikasjon på hvor bedriftene har henvendt seg i tilfeller der bedriften kun har oppgitt én rekrutteringskanal.

Figur 5.5 Stillinger som kun har blitt lyst ut gjennom én enkelt rekrutteringskanal. Prosentvis andel av alle utlyste stillinger.



Figur 5.5 viser en nærmere inndeling av stillingene som lyses ut (40 prosent av alle stillinger). Bedriftene oppgir at de utelukkende tar kontakt med aviser, tidsskrifter og andre trykte medier i 31 prosent av stillingene som lyses ut. Tilsvarende andel er 23 prosent for Aetat.

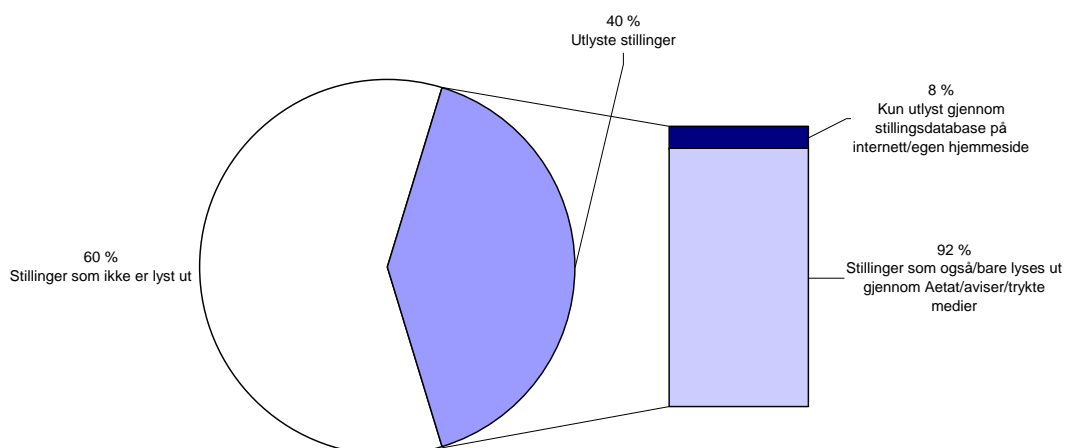
Figuren viser at det er sjelden bedriftene kun begrenser seg til stillingsannonse på egen hjemmeside (4%). Annonsering av stillingsdatabaser på internett (3%), uten at bedriftene samtidig lyser ut stillingen gjennom andre rekrutteringskanaler, er i likhet med annonsering på egen hjemmeside beskjeden. Figur 5.5 viser at om lag 40 prosent av de utlyste stillingene blir lyst ut gjennom flere åpne rekrutteringskanaler.

5.5 92 prosent av de utlyste stillingene er tilgjengelige gjennom aviser eller Aetat

Ved å betrakte stillinger utlyst på egen hjemmeside eller stillinger utlyst gjennom stillingsdatabase på internett under ett, var det 8 prosent av de utlyste stillingene som utelukkende ble gjort kjent ved hjelp av stillingsdatabaser på internett. Denne andelen er nok et underestimat på andelen stillinger som kun lyses ut på internett. Som nevnt ovenfor vil en del bedrifter registrere stillingene sine selv gjennom Aetats nettjeneste. Det er grunn til å tro at disse stillingene i liten grad er inkludert i estimatet på 8 prosent.

Stillinger som ikke utelukkende annonseres på internettkanalene *egen hjemmeside* eller *stillingsdatabase på internett* har blitt lyst ut gjennom Aetat eller aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier. Figur 5.6 viser at denne resterende andelen er på 92 prosent. Denne størrelsen gir for øvrig en indikasjon på hvor stor andel av de utlyste stillingene som Aetat publiserer i sitt stillingsregister. En slik tolkning av resultatene forutsetter at Aetat til en hver tid publiserer samtlige av stillingene som lyses ut gjennom aviser, trykte medier og tidsskrifter. Aetat henter daglig ut stillinger som annonseres i nasjonale og lokale aviser; og tidsskrifter. Stillingene publiseres deretter på Aetats stillingsdatabase på internett.

Figur 5.6 Stillinger som kun har blitt lyst ut på internett. Prosentvis andel av alle utlyste stillinger.



Det bør trekkes frem at spesielt bedrifter innen finans og forretningsmessig tjenesteyting, varehandel og transport og kommunikasjon benytter relativt hyppig internett til å annonsere sine stillinger, uten samtidig å lyse dem ut andre steder. Det fremgår av tabell 5.5 at denne andelen utgjorde mellom 12 og 14 prosent av de utlyste stillingene innenfor nevnte næringer.

Tabell 5.2 Stillinger som kun har blitt lyst ut gjennom én enkelt rekrutteringskanal. Andel av alle utlyste stillinger innenfor hver varighetsgruppe.

	Kun utlyst gjennom aviser og trykte medier	Kun utlyst gjennom Aetat	Kun utlyst gjennom stillings-database på internett	Kun utlyst på egen hjemmeside	Utlyst flere steder	Sum
Under 3 mnd	15 %	60 %	5 %	1 %	19 %	100 %
Mellom 3 mnd og ett år	29 %	33 %	2 %	3 %	33 %	100 %
Over ett år (herunder fast stilling)	35 %	13 %	3 %	4 %	45 %	100 %
Totalt	31 %	23 %	3 %	4 %	39 %	100 %

Tabell 5.3 Stillinger som kun har blitt lyst ut på internett. Prosentvis andel av alle utlyste stillinger innenfor hver varighetsgruppe.

	Kun utlyst gjennom stillings-database på internett/ egen hjemmeside	Stillinger som lyses ut gjennom Aetat/aviser/trykte medier (92%)	Sum
Under 3 mnd	6 %	94 %	100 %
Mellom 3 mnd og ett år	8 %	92 %	100 %
Over ett år (herunder fast stilling)	9 %	91 %	100 %
Totalt	8 %	92 %	100 %

Tabell 5.4 Stillinger som kun har blitt lyst ut gjennom én enkelt rekrutteringskanal. Prosentvis andel av alle utlyste stillinger innenfor hver næringsgruppe.

	Kun utlyst gjennom aviser og andre trykte medier	Kun utlyst gjennom Aetat	Kun utlyst gjennom stillings-database på internett	Kun utlyst på egen hjemmeside	Utlyst flere steder	Sum
Jordbruk, skogbruk og fiske	44 %	25 %	0 %	4 %	27 %	100 %
Industri	39 %	30 %	1 %	2 %	28 %	100 %
Bygg og anlegg	34 %	29 %	2 %	4 %	31 %	100 %
Varehandel	30 %	30 %	3 %	5 %	32 %	100 %
Hotell og restaurant	32 %	44 %	3 %	1 %	21 %	100 %
Transport og kommunikasjon	27 %	33 %	4 %	8 %	29 %	100 %
Finans og forr. messig tj. yting	19 %	22 %	4 %	6 %	48 %	100 %
Offentlig forvaltning	21 %	11 %	0 %	3 %	65 %	100 %
Undervisning	39 %	13 %	3 %	3 %	43 %	100 %
Helse- og sosialtjenester	33 %	19 %	3 %	1 %	44 %	100 %
Totalt	31 %	23 %	3 %	4 %	39 %	100 %

Tabell 5.5 Stillinger som kun er utlyst gjennom Aetat, aviser eller andre trykte medier. Prosentvis andel innenfor hver næring.

	Kun utlyst gjennom stillings-database på internett/egen hjemmeside	Stillinger som lyses ut gjennom Aetat/aviser /trykte medier (92%)	Sum
Jordbruk, skogbruk og fiske	4 %	96 %	100 %
Industri	6 %	94 %	100 %
Bygg og anlegg	6 %	94 %	100 %
Varehandel	13 %	87 %	100 %
Hotell og restaurant	6 %	94 %	100 %
Transport og kommunikasjon	12 %	88 %	100 %
Finans og forr.messig tj.yting	14 %	86 %	100 %
Offentlig forvaltning	4 %	96 %	100 %
Undervisning	6 %	94 %	100 %
Helse- og sosialtjenester	5 %	95 %	100 %
Totalt	8 %	92 %	100 %

6 Rekrutteringskanaler og utdanning

6.1 Personer med lavt utdanningsnivå rekrutteres ofte til stillinger med kort varighet

Det er vanligere at personer med lavere utdanning rekrutteres til kortvarige stillinger enn personer med lengre utdanning. Tabell 6.1 viser at 64 prosent av personene som ble rekruttert til stillinger innenfor den korteste varighetsgruppen hadde fullført videregående skole eller lavere utdanningsnivå. For stillinger med lang varighet er tilsvarende andel 47 prosent.

Næringer i offentlig sektor skiller seg ut ved at bedriftene rekrutterer personell med relativt høyt utdanningsnivå. Innen undervisning og offentlig forvaltning ble henholdsvis 80 prosent og 74 prosent av stillingene besatt med personell som hadde høyskole eller universitetsutdanning. Tilsvarende andel er lavere innen helse- og sosialtjenester (56%). I privat sektor skiller bedriftene innen finans og tjenesteyting seg ut ved at en høy andel (66%) stillinger ble besatt av personer med høyskole eller universitetsutdanning. Dette til tross for at denne næringsgruppen er sammensatt av en rekke forskjellige typer bedrifter.

Tabell 6.1 Stillinger fordelt etter utdanningsnivå til personene som ble rekruttert. Prosentvis andel av alle stillinger innenfor hver varighetsgruppe.

	Grunnskole	Fullført videregående skole	Utdanning utover videreg. skole	Høyere universitets-utdanning (mer enn 3 år utover videreg. skole)	Sum
Under 3 mnd	23 %	41 %	23 %	13 %	100 %
Mellom 6 mnd og ett år	15 %	36 %	25 %	23 %	100 %
Over ett år (herunder fast stilling)	13 %	34 %	29 %	24 %	100 %
Totalt	16 %	37 %	26 %	21 %	100 %

Tabell 6.2 Stillinger fordelt etter utdanningsnivå til personene som ble rekruttert. Prosentvis andel av alle stillinger innenfor hver næringsgruppe.

	Grunnskole	Fullført videregående skole	Utdanning utover videreg. skole	Høyere universitets-utdanning (mer enn 3 år utover videreg. skole)	Sum
Jordbruk, skogbruk og fiske	30 %	36 %	24 %	10 %	100 %
Industri	15 %	52 %	22 %	11 %	100 %
Bygg og anlegg	22 %	50 %	24 %	4 %	100 %
Varehandel	21 %	46 %	26 %	7 %	100 %
Hotell og restaurant	21 %	45 %	30 %	5 %	100 %
Transport og kommunikasjon	26 %	44 %	24 %	5 %	100 %
Finans og forr.messig tj.yting	9 %	25 %	25 %	41 %	100 %
Offentlig forvaltning	8 %	18 %	31 %	43 %	100 %
Undervisning	6 %	14 %	23 %	57 %	100 %
Helse- og sosialtjenester	14 %	30 %	30 %	26 %	100 %
Totalt	16 %	37 %	26 %	21 %	100 %

6.2 Eget nettverk er viktig uansett utdanningsnivå

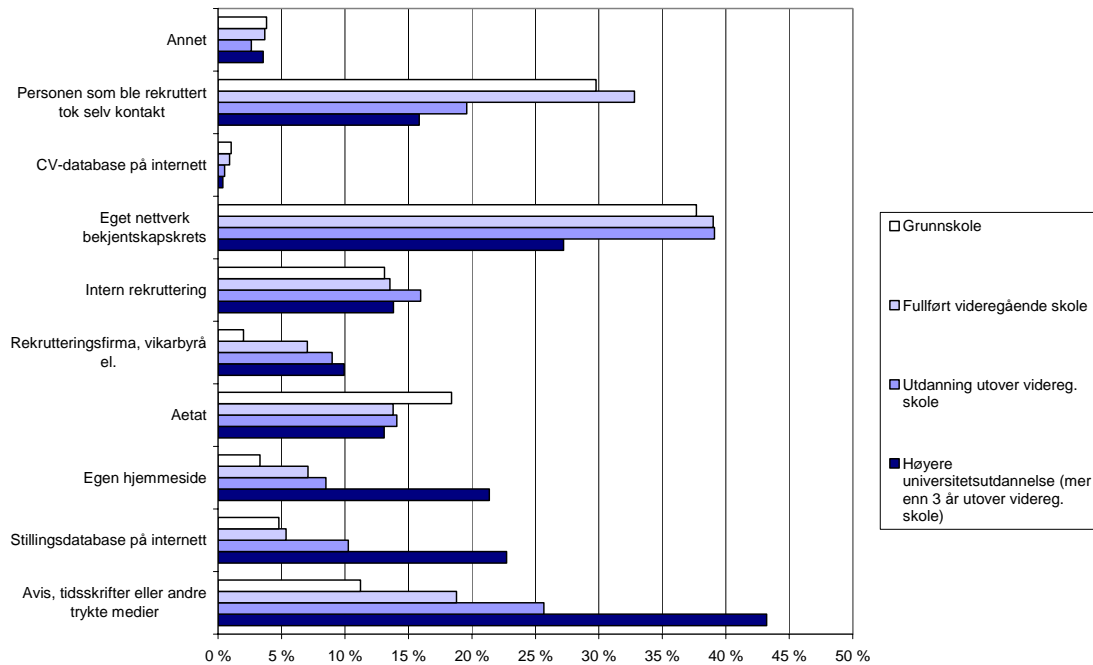
Eget nettverk er den viktigste rekrutteringskanalen for stillinger som blir besatt av personer med inntil 3 års høyskole eller universitetsutdanning. I nesten 40 prosent av disse stillingene benytter bedriftene eget nettverk. For stillinger som besettes med personer med universitetsutdanning på mer enn 3 år, er ikke tilsvarende andel like høy (27%).

Det er vanlig at bedriftene benytter stillingsannonser i aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier når de rekrutterer arbeidskraft med universitetsutdanning på over 3 år. Denne rekrutteringskanalen utgjør 43 prosent av alle stillingene som besettes av personer med universitetsutdanning på mer enn 3 år. Også egen hjemmeside (21%) og stillingsdatabase på internett (23%) er andre rekrutteringskanaler som sammenlignet med lavere utdanningsgrupper, ofte blir benyttet av bedrifter som skal rekruttere arbeidskraft med universitetsutdanning på mer enn 3 år. For alle utdanningsgruppene totalt er andelen 10 prosent for hver av de to rekrutteringskanalene *egen hjemmeside* og *stillingsdatabase på internett*.

Det er vanligere at personer med lavere utdanning selv tar kontakt med bedrifter, uten at bedriften har gjort stillingen kjent gjennom andre rekrutteringskanaler, enn det er for personer med lengre utdanning. Denne rekrutteringskanalen ble benyttet i 30 prosent av stillingene som ble besatt av personer med grunnskole, og i 33 prosent av stillingene som ble besatt av personer med fullført videregående skole. Til sammenligning var tilsvarende andel 25 prosent for samtlige stillinger.

Bruken av Aetat som rekrutteringskanal varierer lite med utdanningsnivået til personen som besetter stillingen. Ved rekruttering av personer med grunnskole, blir imidlertid Aetat noe hyppigere brukt enn i tilfeller bedriftene rekrutterer personer med utdanning over grunnskole.

Figur 6.1 Stillinger fordelt etter rekrutteringskanaler og utdanning. Prosentvis andel av alle stillinger innenfor hver utdanningsgruppe.



Tabell 6.3 Stillinger fordelt etter rekrutteringskanaler og utdanning. Prosentvis andel av alle stillinger innenfor hver utdanningsgruppe.

	Grunnskole	Fullført videregående skole	Utdanning utover videreg. skole	Høyere universitetsutdanning (mer enn 3 år utover videreg. skole)	Totalt
Avis, tidsskrifter eller andre trykte medier	11 %	19 %	26 %	43 %	26 %
Stillingsdatabase på internett	5 %	5 %	10 %	23 %	10 %
Egen hjemmeside	3 %	7 %	8 %	21 %	10 %
Aetat	18 %	14 %	14 %	13 %	16 %
Rekrutteringsfirma, vikarbyrå el.	2 %	7 %	9 %	10 %	8 %
Intern rekruttering	13 %	14 %	16 %	14 %	14 %
Eget nettverk/bekjentskapskrets	38 %	39 %	39 %	27 %	37 %
CV-database på internett	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Personen som ble rekruttert tok selv kontakt	30 %	33 %	20 %	16 %	25 %
Annet	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %

7 Bruk av kun én rekrutteringskanal

Om lag to tredjedeler av stillingene blir kun gjort kjent gjennom én enkelt rekrutteringskanal. Det er vanligere å benytte seg av flere rekrutteringskanaler når lengden på stillingens forventede varighet øker. Andelen stillinger som kun er utlyst gjennom én enkelt rekrutteringskanal er noe lavere for stillinger i lengste varighetsgruppe (62%), sammenlignet med stillinger i korteste varighetsgruppe (79%).

Andelen stillinger som kun er gjort kjent gjennom én enkelt rekrutteringskanal er høyere blant bedrifter innenfor jordbruk, skogbruk og fiske (78%), bygg og anlegg (76%) og transport og kommunikasjon (76%). Innenfor offentlig forvaltning (41%) er denne andelen betydelig lavere.

Tabell 7.1 Stillinger hvor bedriften kun har benyttet én enkelt rekrutteringskanal. Prosentvis andel av alle stillinger innenfor hver varighetsgruppering.

Under 3 mnd	79 %
Mellom 3 mnd og ett år	68 %
Over ett år (herunder fast stilling)	62 %
Totalt	67 %

Tabell 7.2 Stillinger hvor bedriften kun har forsøkt én enkelt rekrutteringskanal. Prosentvis andel av alle stillinger innenfor hver næringsgruppering.

	Stillinger hvor bedriften kun har forsøkt én rekrutteringskanal
Jordbruk, skogbruk og fiske	78 %
Industri	74 %
Bygg og anlegg	76 %
Varehandel	72 %
Hotell og restaurant	65 %
Transport og kommunikasjon	76 %
Finans og forr.messig tj. yting	64 %
Offentlig forvaltning	41 %
Undervisning	61 %
Helse- og sosialtjenester	61 %
Totalt	65 %

8 Innleie og ansettelse av arbeidskraft

Bedriftene ble bedt om å skille mellom stillinger hvor personen ansettes og stillinger som dekkes ved innleie. Bedriftene oppgir at 80 prosent av stillingene er ansettelse.

Innleie forekommer atskillig hyppigere blant stillinger med kort varighet, sammenlignet med stillinger med lang varighet. For å illustrere dette, har vi i tabell 8.1 presentert en mer detaljert varighetsinndeling enn den som er benyttet i andre tabeller. 64 prosent av alle stillinger med varighet på under 3 måneder dekkes ved å leie inn. Tilsvarende andel for stillinger med varighet på mellom 1 måned og 3 måneder er 48 prosent. Innleie er nesten helt fraværende for arbeidsforhold med mer enn ett års varighet.

Tabell 8.1 Andelen ansettelse og innleie av arbeidskraft. Fordelt etter varighet.

	Ansettelse	Innleie
Under 1 mnd	36 %	64 %
Mellom 1 mnd og 3 mnd	52 %	48 %
Mellom 3 og 6 mnd	66 %	34 %
Mellom 6 og ett år	77 %	23 %
Over ett år (herunder fast stilling)	98 %	2 %
Totalt	80 %	20 %

Tabell 8.2 viser at innleie forekommer noe hyppigere innen næringer som industri (25%) og helse- og sosiale tjenester (25%). Til sammenligning er innleie av arbeidskraft mindre utbredt innen varehandelsnæringen (10%) og bygg- og anleggsnæringen (12%).

Tabell 8.2 Andelen ansettelser og innleie av arbeidskraft. Fordelt etter næring

	Ansettelser	Innleie	Sum
Jordbruk, skogbruk og fiske	82 %	18 %	100 %
Industri	75 %	25 %	100 %
Bygg og anlegg	88 %	12 %	100 %
Varehandel	90 %	10 %	100 %
Hotell og restaurant	87 %	13 %	100 %
Transport og kommunikasjon	80 %	20 %	100 %
Finans og forr. messig tj. yting	79 %	21 %	100 %
Offentlig forvaltning	86 %	14 %	100 %
Undervisning	79 %	21 %	100 %
Helse- og sosialtjenester	75 %	25 %	100 %
Totalt	80 %	20 %	100 %

Referanser:

Andreassen, Jorunn (1994), *Bedriftsundersøkelsen 1992 – Del 2⁴. Bedriftenes ansettelsesprosess og forhold til arbeidskontorene*, Rapport 1994:1, Arbeidsmarkedsetaten Arbeidsdirektoratet

Nordli Hansen, Marianne (1995), *Rekrutteringskanaler i det norske arbeidsmarkedet, Søkelys på arbeidsmarkedet 1995*, Institutt for samfunnsforskning

⁴ Bedriftsundersøkelsen 1992 var atskillig mer omfattende enn senere utgaver av Aetats bedriftsundersøkelse. Aetats bedriftsundersøkelse gjennomføres årlig og inneholder noen få standardiserte spørsmål om behov for arbeidskraft, og har derfor ikke til hensikt å belyse bruken av rekrutteringskanaler. Aetats bedriftsundersøkelse 2005 ble for øvrig publisert i Rapport om arbeidsmarkedet 2005:02.

Vedlegg 1: Tabeller som viser bruken av rekrutteringskanaler blant bedriftene

Dette tabellsettet viser resultater som er beregnet med en annen vektning enn resultatene som er presentert tidligere i denne rapporten. En nærmere beskrivelse av dette tabellsettet foreligger i det metodiske kapittelet, under kapittel 2.4 *bedrifter og stillinger*.

Tabell 1 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver varighetsgruppering.

	Avis, tidskrifter eller andre trykte medier	Stillings-database på internett	Egen hjemmeside	Aetat	Rekrutterings-firma, vikar-byrå el.	Intern rekruttering	Eget nettverk bekjentskaps-krets	CV-database på internett	Personen som ble rekrutert tok selv kontakt	Annet
Under 3 mnd	5 %	3 %	1 %	16 %	8 %	13 %	43 %	0 %	32 %	5 %
Mellom 6 mnd og ett år	23 %	8 %	8 %	18 %	5 %	16 %	37 %	0 %	27 %	5 %
Over ett år (herunder fast stilling)	33 %	13 %	12 %	13 %	5 %	13 %	35 %	0 %	26 %	4 %
Totalt	27 %	10 %	10 %	15 %	6 %	14 %	36 %	0 %	27 %	4 %

Tabell 2 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver næringsgruppering.

	Avis, tidskrifter eller andre trykte medier	Stillings-database på internett	Egen hjemmeside	Aetat	Rekrutterings-firma, vikar-byrå el.	Intern rekruttering	Eget nettverk bekjentskaps-krets	CV-database på internett	Personen som ble rekrutert tok selv kontakt	Annet
Jordbruk, skogbruk og fiske	14 %	2 %	3 %	9 %	2 %	12 %	55 %	0 %	28 %	6 %
Industri	26 %	7 %	7 %	13 %	14 %	10 %	41 %	0 %	26 %	4 %
Bygg og anlegg	16 %	4 %	4 %	10 %	5 %	7 %	40 %	0 %	41 %	5 %
Varehandel	21 %	7 %	8 %	14 %	4 %	11 %	36 %	0 %	33 %	3 %
Hotell og restaurant	15 %	5 %	3 %	18 %	4 %	16 %	45 %	1 %	42 %	3 %
Transport og kommunikasjon	17 %	6 %	6 %	13 %	5 %	15 %	40 %	1 %	31 %	3 %
Finans og forr.messig tj.yting	28 %	17 %	17 %	15 %	11 %	12 %	44 %	1 %	18 %	3 %
Offentlig forvaltning	61 %	22 %	35 %	36 %	4 %	22 %	16 %	1 %	7 %	4 %
Undervisning	43 %	16 %	11 %	16 %	2 %	16 %	33 %	1 %	14 %	7 %
Helse- og sosialtjenester	39 %	14 %	11 %	17 %	4 %	23 %	26 %	0 %	21 %	6 %
Totalt	27 %	10 %	10 %	15 %	6 %	14 %	36 %	0 %	27 %	4 %

Tabell 3 Bruk av rekrutteringskanaler, prosentvis fordeling av antall stillinger innenfor hver varighets- og næringsgruppering.

	Avis, tids- skrifte eller andre trykte medier	Stillings- database på internett	Egen hjemme- side	Aetat	Rekrut- terings- firma, vikar- byrå el.	Intern rekrut- tering	Eget nettverk bekjent- skaps- krets	CV- database på internett	Personen som ble rekrut- tert tok selv kontakt	Annet
Stillinger med forventet varighet på under 3 mnd										
Jordbruk,skogbruk og fiske	7 %	0 %	0 %	4 %	2 %	10 %	70 %	0 %	25 %	5 %
Industri	0 %	0 %	0 %	6 %	33 %	8 %	47 %	0 %	25 %	0 %
Bygg og anlegg	3 %	3 %	0 %	18 %	10 %	5 %	38 %	0 %	38 %	13 %
Varehandel	0 %	3 %	0 %	17 %	3 %	11 %	39 %	0 %	44 %	0 %
Hotell og restaurant	11 %	0 %	4 %	13 %	7 %	11 %	43 %	0 %	48 %	4 %
Transport og kommunikasjon	5 %	5 %	0 %	9 %	9 %	19 %	47 %	0 %	28 %	0 %
Finans og forr.messig tj.yting	0 %	8 %	8 %	20 %	16 %	4 %	60 %	4 %	20 %	4 %
Offentlig forvaltning	6 %	0 %	9 %	22 %	6 %	19 %	41 %	0 %	19 %	13 %
Undervisning	11 %	5 %	2 %	17 %	3 %	14 %	52 %	0 %	23 %	8 %
Helse- og sosialtjenester	11 %	2 %	0 %	24 %	4 %	27 %	20 %	0 %	29 %	9 %
Stillinger med forventet varighet på mellom 6 mnd og ett år										
Jordbruk,skogbruk og fiske	3 %	0 %	3 %	9 %	3 %	9 %	59 %	2 %	36 %	2 %
Industri	10 %	5 %	3 %	16 %	12 %	9 %	48 %	0 %	28 %	2 %
Bygg og anlegg	5 %	0 %	3 %	18 %	3 %	10 %	44 %	0 %	38 %	0 %
Varehandel	11 %	3 %	3 %	18 %	2 %	10 %	44 %	0 %	35 %	5 %
Hotell og restaurant	15 %	5 %	2 %	18 %	1 %	13 %	48 %	2 %	45 %	1 %
Transport og kommunikasjon	8 %	0 %	4 %	15 %	6 %	17 %	46 %	2 %	27 %	4 %
Finans og forr.messig tj.yting	12 %	16 %	20 %	35 %	18 %	10 %	35 %	0 %	16 %	6 %
Offentlig forvaltning	44 %	13 %	29 %	36 %	7 %	17 %	19 %	2 %	12 %	4 %
Undervisning	48 %	17 %	12 %	14 %	1 %	18 %	29 %	1 %	15 %	8 %
Helse- og sosialtjenester	35 %	8 %	7 %	14 %	4 %	26 %	29 %	0 %	24 %	6 %
Stillinger med forventet varighet på over ett år (herunder fast stilling)										
Jordbruk,skogbruk og fiske	26 %	3 %	5 %	14 %	1 %	16 %	38 %	0 %	26 %	7 %
Industri	35 %	9 %	9 %	13 %	11 %	10 %	37 %	0 %	25 %	5 %
Bygg og anlegg	21 %	5 %	5 %	7 %	3 %	8 %	40 %	0 %	42 %	4 %
Varehandel	27 %	9 %	10 %	13 %	5 %	12 %	33 %	0 %	30 %	3 %
Hotell og restaurant	16 %	7 %	4 %	19 %	6 %	19 %	44 %	1 %	39 %	5 %
Transport og kommunikasjon	23 %	9 %	8 %	14 %	4 %	14 %	36 %	1 %	34 %	3 %
Finans og forr.messig tj.yting	35 %	19 %	18 %	10 %	10 %	13 %	43 %	1 %	18 %	2 %
Offentlig forvaltning	82 %	32 %	43 %	38 %	2 %	25 %	10 %	0 %	2 %	2 %
Undervisning	58 %	22 %	18 %	19 %	3 %	15 %	25 %	0 %	3 %	3 %
Helse- og sosialtjenester	49 %	22 %	17 %	17 %	2 %	19 %	24 %	1 %	15 %	5 %

Vedlegg 2: Spørreskjema



"Bedriftsnavn"
Orgnr:
Bedriftsnr:

"idnr"

Spørreundersøkelse om rekruttering av arbeidskraft

Spørsmål 1

Hvor mange nye medarbeidere har dere rekruttert i løpet av de siste 12 månedene?

Veiledning: Du skal kun svare for den delen av virksomheten som du har ansvaret for. I tillegg til fast ansatte skal også følgende grupper inkluderes: Midlertidig ansatte, vikarer, permitterte, personer på arbeidsmarkedstiltak som virksomheten har lønnsutgifter for og innleid arbeidskraft (kjøp av konsulenttjenester regnes ikke som innleie av arbeidskraft). Personer som er ansatt i din virksomhet for å leies ut til andre virksomheter skal ikke tas med.

Antall personer: eksempel: 14 skrives slik :

Dersom du ikke har rekruttert personer i løpet av de siste 12 månedene ber vi deg om å gå rett til spørsmål 8.

Spørsmål 2

Kan du nedenfor fordele disse personene etter forventet varighet for arbeidsforholdet?

Antall personer

tom 1 måned

fra 1 tom 3 måneder

fra 3 tom 6 måneder

fra 6 tom 12 måneder

over ett år (herunder fast stilling)

Vi ber deg nå besvare de følgende spørsmålene knyttet til den personen som ble sist rekruttert.

Spørsmål 3

Hva slags tilknytningsforhold til virksomheten fikk personen som sist ble rekruttert?
(kryss av for det alternativet som passer best)

- Ansatt
 Innleid

Spørsmål 4

For personen som sist ble rekruttert, hva var forventet varighet for dette arbeidsforholdet?
(kryss av for det alternativet som passer best)

- tom 1 måned
 fra 1 tom 3 måneder
 fra 3 tom 6 måneder
 fra 6 tom 12 måneder
 over ett år (herunder fast stilling)

Spørsmål 5

Hvilke rekrutteringskanaler ble benyttet for denne stillingen?
(sett så mange kryss du ønsker)

- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- Stillingsdatabase på internett
- Egen hjemmeside
- Aetat
- 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 rekrutteringskanaler
- Annet _____

Spørsmål 6

For personen som sist ble rekruttert, hvilken beskrivelse passer for tidligere tilknytningsforhold?
(sett så mange kryss du ønsker)

- Har tidligere vært *ansatt* i deres virksomhet
- Har tidligere vært *innleid* i deres virksomhet
- Har ikke tidligere vært ansatt/innleid i deres virksomhet

Spørsmål 7

Hvilken utdanning har den siste personen som ble rekruttert?
(kryss av for det alternativet som passer best)

- Grunnskole
- Fullført videregående skole
- Utdanning utover videregående skole
- Høyere universitetsutdanning (mer enn 3 år utover videregående skole)

Vi ber deg nå på generelt grunnlag besvare de følgende spørsmålene.

Spørsmål 8

Hvilke kanaler er det mest sannsynlig at dere vil benytte neste gang dere rekrutterer arbeidskraft?
(sett maksimum 3 kryss)

- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- Stillingsdatabase på internett
- Egen hjemmeside
- Aetat
- Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- Intern rekruttering
- Eget nettverk/bekjentskapskrets
- CV-database på internett
- Arbeidssøkere tar selv kontakt, uten at stillingen blir gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- Annet _____

Takk for hjelpen!



Aetat Arbeidsdirektoratet

C.J. Hambrospl 2D
Postboks 8127 Dep.
0032 Oslo

tel. 23 35 24 00
fax. 23 35 27 50
www.aetat.no

PB-0890