

# NAVs bedriftsundersøkelse i Oslo 2021



Av Geir Arntzen og Magnus Rynning Nielsen

## HOVEDKONKLUSJONER

---

*Bedriftsundersøkelsen i 2021 er sterkt preget av den rådende korona-situasjonen. Oslo er det fylket som har hatt de strengeste koronatiltakene over lengst tid under pandemien, og arbeidsmarkedet i Oslo preges av dette. Mens deler av landet gradvis har blitt åpnet etter utbruddene av korona har deler av Oslos nærings- og arbeidsliv vært i en konstant nedstenging siden november i fjor. Dette setter naturlig nok preg på de resultater vi har fått. Likevel er det en viss optimisme blant bedriftene. Årets bedriftsundersøkelse viser at 28 prosent av bedriftene i Oslo forventer å øke antallet ansatte det kommende året, mens 15 prosent forventer en nedbemanning. Ser vi på differansen mellom bedriftene som forventer vekst i sysselsettingen og bedriftene som forventer nedgang, gir dette en nettoverdi på vel 12 prosent. Dette er noe lavere enn resultatene i fjorårets undersøkelse som ble gjennomført før første nedstenging av landet den 12. mars 2020.*

*De mest optimistiske næringene i Oslo er informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet samt personlig tjenesteyting. Virksomhetene innen transport og lagring samt offentlig forvaltning er de mest pessimistiske.*

*I alt 18 prosent av virksomhetene svarer at de har opplevd rekrutteringsproblemer i løpet av de siste tre månedene. Av disse har en stor andel mislyktes i å få ansatt kvalifiserte medarbeidere, mens et mindretall har ansatt folk med lavere eller annen kompetanse. Langt de fleste bedriftene angir at de har for få eller ingen kvalifiserte søkere.*

*På tross av et svakere arbeidsmarked sett fra arbeidssøkernes side, er det stor mangel på arbeidskraft i Oslo. Det er estimert at bedriftene har en mangel på 6 600 personer. Mangel er et mål på hvor mange stillinger som ikke ble besatt og hvor mange dette utgjør i antall personer. Størst er mangelen innen informasjons- og kommunikasjonsnæringen hvor mangelen er estimert til over 2 000 personer.*

*I lys av koronasituasjonen ble bedriftene også spurt om hvordan de er blitt påvirket av restriksjonene på arbeidsmarkedet. Oslo er ifølge denne undersøkelsen det fylket som er hardest rammet av korona-situasjonen. Mer enn en tredel av bedriftene har permittert ansatte og ni prosent har sagt opp ansatte mens ti prosent har oppbemannet. Det er store næringsmessige forskjeller. Innen overnattings- og serveringsnæringen har nesten 90 prosent av bedriftene måtte nedbemanne.*

## Om NAVs bedriftsundersøkelse

Bedriftsundersøkelsen 2021 er den femtende som gjennomføres etter at NAV ble etablert. Undersøkelsen er en videreføring av Aetats bedriftsundersøkelse. Det finnes til dels sammenlignbare resultater for mer enn 20 år tilbake.

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft det kommende året, hvilke næringsgrupper som venter særlig stor etterspørsel etter arbeidskraft og om virksomhetene har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene. Bedriftsundersøkelsen gir en beskrivelse av etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, og er en viktig kilde til bedre kunnskap om bedriftenes behov for arbeidskraft.

Bedriftsundersøkelsen gir også viktig grunnlagsinformasjon til NAVs fylkesvise prognoser for sysselsettingsutvikling og arbeidsledighet. Anslagene for sysselsettingsutvikling i bedriftsundersøkelsen tilsvarer ikke de endelige prognosene som NAV Oslo utarbeider. Bedriftsundersøkelsens resultater er kun en presentasjon av bedriftenes svar, mens de endelige prognosene er basert på ulike kilder.

Årets undersøkelse ble sendt ut til 1 681 private og offentlige virksomheter i Oslo i perioden 1. februar til 26. mars 2021. I årets undersøkelse svarte 847 av bedriftene, noe som gir en svarprosent på 50. Fordi dette er en utvalgsundersøkelse vil det være knyttet usikkerhet til resultatene.

Vi har i årets bedriftsundersøkelse valgt å ikke vise og kommentere resultatene for de minste næringene i Oslo på spørsmålene som omhandler forventet arbeidskraftbehov, rekrutteringsproblemer og årsaken til dette. Dette gjelder næringene jordbruk, skogbruk og fiske, bergverksdrift og utvinning, samt elektrisitet, vann og renovasjon. Årsaken til dette er at dette er små næringer med få svar i undersøkelsen, som kan gi upresise anslag. De er imidlertid inkludert i spørsmålene knyttet til mangel på arbeidskraft.

## Forhold rundt koronapandemien

I år er undersøkelsen svært preget av koronapandemien. I fjorårets undersøkelse, som ble gjennomført i tidsrommet før Norge stengte ned fikk vi en svarprosent på 60. Det ble ikke publisert noen resultater i fjor, fordi de anslagene bedriftene gav før pandemien inntraff viste seg å bli nærmest verdiløse da landet stengte ned. Vi har likevel valgt å trekke inn noen av resultatene fra i fjor for sammenligningens skyld.

Som nevnt over har vi i år fått en svarprosent på 50. Det er 10 prosentpoeng lavere enn i fjor og 18 prosentpoeng ned fra 2019. Årsakene er sammensatte. Oslo er det fylket som er desidert hardest rammet av nedstenging i forbindelse med korona. Byen har ikke hatt «normal» drift siden november i fjor. To forhold har påvirket årets lave svarprosent. Svært mange virksomheter har stengt helt eller delvis ned og store bedrifter innen tjensteytende næringer har hatt hjemmekontor eller redusert bemanning. NAV Oslo har i løpet av undersøkelsesperioden fått flere henvendelser fra bedrifter som ikke har sett brevene med spørreundersøkelsen, fordi de i løpet av perioden ikke har vært tilstede på arbeidsplassen. Det andre forholdet skyldes trolig at mange bedrifter, særlig små bedrifter innen tjenesteyting og restaurantvirksomhet, har permittert store deler av arbeidsstokken og lagt virksomheten på vent i noen måneder. Antallet svar vi har fått, vil likevel ikke påvirke analysene i noen særlig grad sammenlignet med tidligere år. Konfidensintervallene øker noe, men hovedkonklusjonene ligger likevel fast.

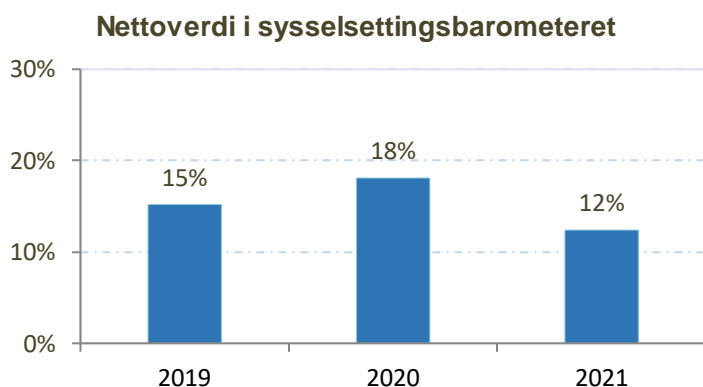
I lys av dette vil vi vurdere en annen fremgangsmåte i neste års undersøkelse.

## Forventet arbeidskraftbehov

Bedriftene ble i undersøkelsen spurt om de om ett år forventet å ha flere, like mange eller færre ansatte enn i dag. Resultatene gir en god indikasjon på virksomhetenes forventninger det kommende året. I de følgende avsnittene vil vi vurdere forventet sysselsetting totalt sett og innenfor næringsgruppene i Oslo.

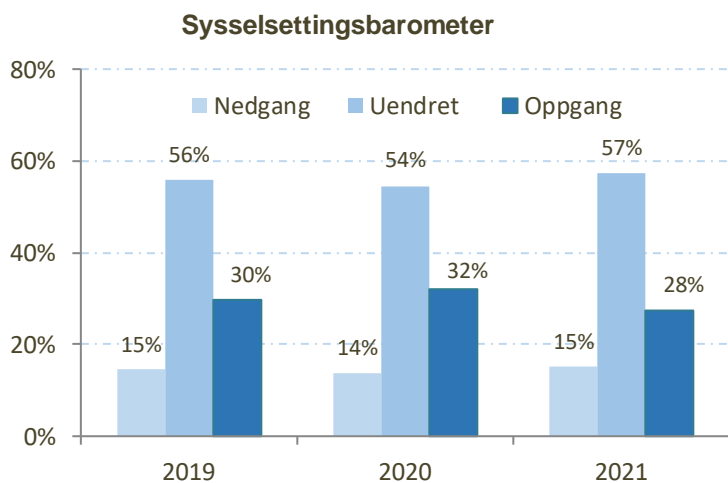
### Resultater totalt i Oslo

Figur 1 fremstiller nettoverdien i barometeret, altså differansen mellom andelen bedrifter som forventer oppgang og andelen som forventer nedgang i årene fra 2019 til 2021. Merk at tallene fra 2020 er tatt ut før nedstengingen den 12. mars i fjor. Fra 2019 til 2020 økte nettoverdien i sysselsettingsbarometeret i Oslo med tre prosentpoeng, mens den falt fra i fjor til i år.



Figur 1: Nettoverdi i sysselsettingsbarometeret

Figur 2 viser mer detaljert hva bedriftene har svart i årene fra 2019 til 2021. Her vises andelen av bedriftene som forventer oppgang, nedgang eller uendret sysselsetting det kommende året. Andelen har holdt seg relativt stabile i hele perioden til tross for koronapandemien. Det er en liten nedgang i andelen bedrifter som forventer økning det siste året, mens andelen bedrifter som forventer nedgang de siste årene har vært helt stabil. Dette kan gi en indikasjon på at bedriftene



Figur 2: Sysselsettingsbarometer

### NAV's sysselsettingsbarometer

På spørsmålet om bedriftenes sysselsettingsforventning det kommende året skiller vi mellom bedrifter som forventer økt, uendret eller redusert sysselsetting. Nettoverdien i sysselsettingsbarometeret beregnes ved å se på differansen mellom andelen som forventer stigende utvikling og andelen som forventer fallende utvikling. Vi ser bort fra de som ikke forventer endring.

Nettoverdien kan tolkes som et mål på hvordan stemningen er blant bedriftene. Dersom nettoverdien for eksempel viser et positivt tall, er det flere bedrifter som forventer en økning i sysselsettingen enn en nedgang. Tallverdien i barometeret vil imidlertid ikke være påvirket av hvor stor endring i sysselsettingen bedriftene forventer, men avdekker kun om bedriftene forventer reduksjon eller økning i sysselsettingen.

forventer en økning i sysselsettingen selv om mange er hardt berørt av den lokale nedstengingen i Oslo. Lenger ut i analysen vil vi redegjøre for de effekter bedriftene har erfart i løpet av pandemien. Den moderate optimismen kan tyde på at bedriftene «ser lys i tunellen» og at mange ønsker å ansette igjen når åpningen i Oslo skyter fart.

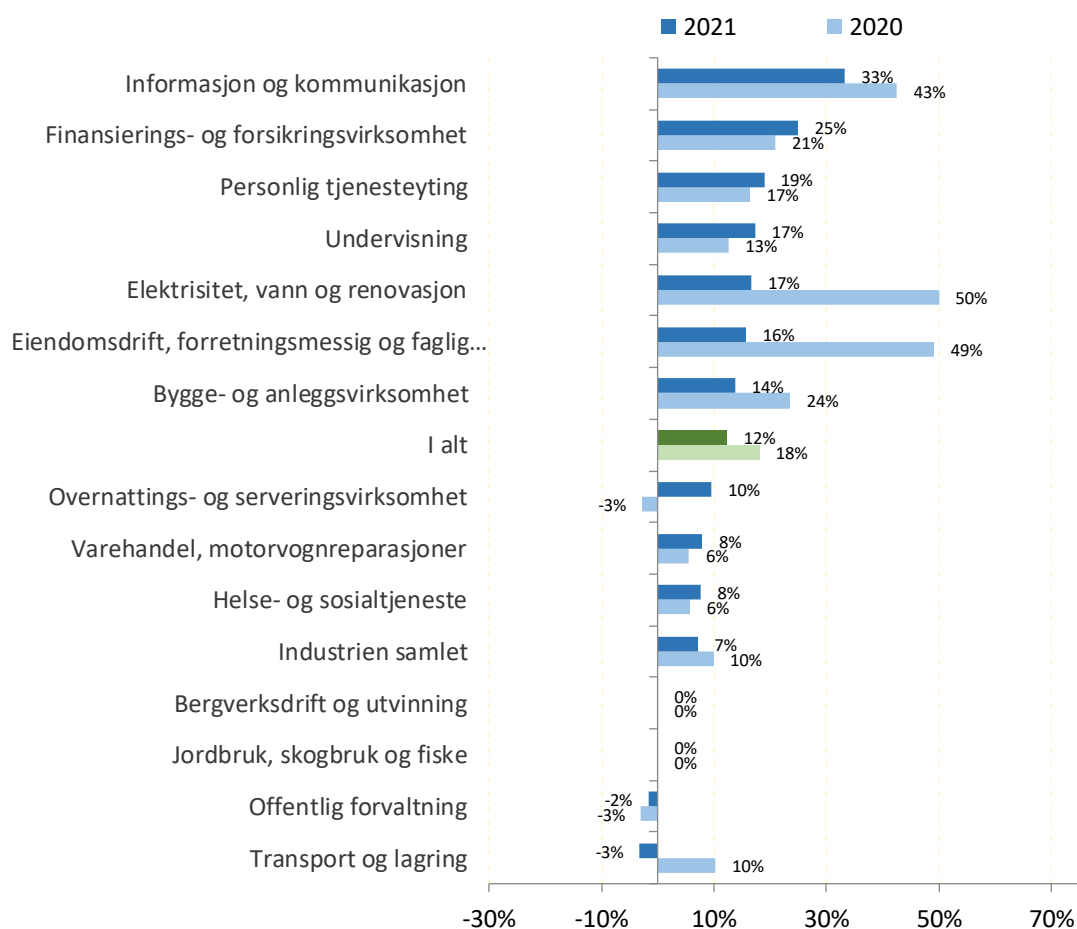
### Resultater i utvalgte næringer i Oslo

Næringslivet i Oslo er variert og i følge Enhetsregisteret var det i 2. halvår 2020 registrert over 20 100 bedrifter med mer enn 2 ansatte i Oslo. Nettoverdiene i sysselsettingsbarometeret kan som figur 3 viser tas ut på næringer. Resultatene fra årets undersøkelse avviker fra resultatene i 2020, siste ordinære år før nedstenging, ved at mange næringer som var blant de mest optimistiske i fjor er langt mer pessimistiske i år og motsatt.

### Yrker og næringer

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

### Nettoverdi i sysselsettingsbarometeret fordelt på næringer



Figur 3: Sysselsettingsbarometer etter næring

Næringen informasjon og kommunikasjon er den mest optimistiske av næringene i årets undersøkelse med en nettoverdi på 33 prosent. Denne næringen er blant de største i Oslo. Forventningene har falt en god del sammenlignet med de siste to årene. Her forventer over 45 prosent av bedriftene å øke sysselsettingen, mens 12 prosent regner med å nedbemanne. Denne næringen omfatter blant annet forlagsvirksomhet, radio- og fjernsynskringkasting og telekommunikasjon, men domineres imidlertid av virksomheter som driver konsulentvirksomhet tilknyttet informasjonsteknologi og andre ikt-relaterte tjenester. Informasjonsbransjen har gjennom de siste årene vært i en voldsom vekst på grunn av økende digitalisering av flere næringer og sektorer i samfunnet og behovet for arbeidskraft har vært stort. Den noe mer avdempede optimismen i år skyldes trolig en avventende holdning til markedsutvikling hos potensielle kunder som følge av koronapandemien.

Finansierings- og forsikringsvirksomhet og personlig tjenesteyting er også næringer som i stor grad antar at sysselsettingen vil øke. Av bedriftene i næringen finansierings- og forsikringsvirksomhet forventer 38 prosent oppbemanning og 13 prosent nedbemanning. Dette gir en nettoverdi på 25 prosent. Det er også forholdsvis stor optimisme i personlig tjenesteyting. Her forventer 24 prosent av bedriftene en oppbemanning det kommende året, mens 5 prosent forventer nedbemanning. Finans og forsikring har gjennom mange år vært en stor etterspørter av høyt utdannet arbeidskraft. Til tross for pandemien har det vært høy aktivitet i deler av næringslivet, og det forventes en ytterligere økning når norsk og internasjonal økonomi åpner for fullt. Bedrifter innen personlig tjenesteyting har vært svært hardt rammet av nedstengingen i Oslo. Innen denne næringsgruppen finnes størsteparten av kulturlivet, ideelle organisasjoner (NGOer), idretten, religiøse organisasjoner samt mer tradisjonelle håndverksyrker så som frisører og rensierier. Det har vært mange permitteringer og oppsigelser i disse næringene og behovet for å ansette flere personer er stort når restriksjonene i samfunnet slippes opp.

Det er to næringer som har en betydelig nedgang fra i fjor. Elektrisitet, vann og renovasjon er en svært liten næring, og vi har få svar slik at resultatene derfra er ikke helt til å stole på. Innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting har også reduksjonen i optimisme vært stor. Her forventer 30 prosent av bedriftene en oppbemanning det kommende året, mens 14 prosent forventer nedbemanning. Dette gir en nettoverdi på 16 prosent, som er en nedgang fra i fjor når nettoverdien var 49. Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting er en næringsgruppe med mange og varierte bedrifter. Nedgangen favner bredt, fra bemanningsbyråer til den mer tradisjonelle bank- og finansnæringen. Sammenlignet med fjoråret er det nå langt flere bedrifter innen næringen som ikke skal øke antall ansatte.

Innen transport og lagring er det en betydelig nedgang i forventninger. Her forventer 17 prosent av bedriftene en oppbemanning det kommende året, mens 20 prosent forventer nedbemanning. Dette gir en nettoverdi på -3 prosent, som er en nedgang fra i fjor når nettoverdien var 10. Dette er, ved siden av overnattings- og serveringsvirksomhet, den næringen som er hardest rammet av koronapandemien. Vi ser at reiselivet, som henvender seg i stor grad til turister melder om problemer. Det samme gjelder mange transportselskap innen fly-, båt-, buss- og taxi-næringene hvor bedriftene sliter tungt etter nedstengingen av samfunnet.

Kun 6 av totalt 12 næringer har en større andel bedrifter som forventer sysselsettingsvekst det kommende året enn ved fjorårets undersøkelse. Når nettoverdien for næringene samlet sett synker fra 18 til 12 prosent skyldes dette hovedsaklig at bedriftene i de store næringene transport og lagring, bygg og anlegg samt informasjon og kommunikasjon trekker gjennomsnittet noe ned.

## Vanskeligheter i rekrutteringen

Siden 2012 har bedriftene i undersøkelsen blitt spurt om de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene. Som det framgår av tabell 1 nedenfor har bedriftene to svaralternativer på om de har hatt vanskeligheter med rekrutteringen. For alle næringer i Oslo sier 14 prosent av bedriftene at de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, og 4 prosent forteller at de måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse i samme periode. Med andre ord har 18 prosent av bedriftene hatt rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Dette er på nivå med resultatene fra undersøkelsene i 2019 og 2020 med henholdsvis 18 og 21 prosent. Noen av endringene henger trolig sammen med variabel tilgang på arbeidskraft som følge av koronapandemien.

### Rekrutteringsproblemer fordelt på næring

Selv om rekrutteringsproblemer har blitt redusert er det likevel næringer som har problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Dette gjelder næringer som tradisjonelt har hatt rekrutteringsproblemer og som i tillegg er i vekst. Informasjon og kommunikasjon har meldt om rekrutteringsproblemer og stort behov for arbeidskraft gjennom flere år. Det samme gjelder bedrifter innen helse- og sosialtjenester som har et vedvarende rekrutteringsbehov. Bygge- og anleggsvirksomhet topper listen i år. Det er en generell mangel på faglærte håndverkere samtidig som innreiserestriksjoner i forbindelse med koronaen har gjort det svært vanskelig for bedriftene å få tilsatt arbeidskraft fra utlandet.

Mer generelt er den store mangelen på faglært og høyt utdannet arbeidskraft et symptom på den strukturelle skjevheten på arbeidsmarkedet som har pågått i mange år. Utdanningssystemet og arbeidstakerenes preferanser samt yrkesvalg er til dels i utakt med arbeidslivets behov. Mangelen på arbeidskraft i Oslo henger også trolig sammen med andre faktorer som høye boligpriser, som spesielt rammer yrkesgrupper som ikke har konkurransemessige fortrinn i lønn. Generell yrkesmessig mobilitet kan også være en forklaring.

Tabell 1: Rekrutteringsproblemer etter næring

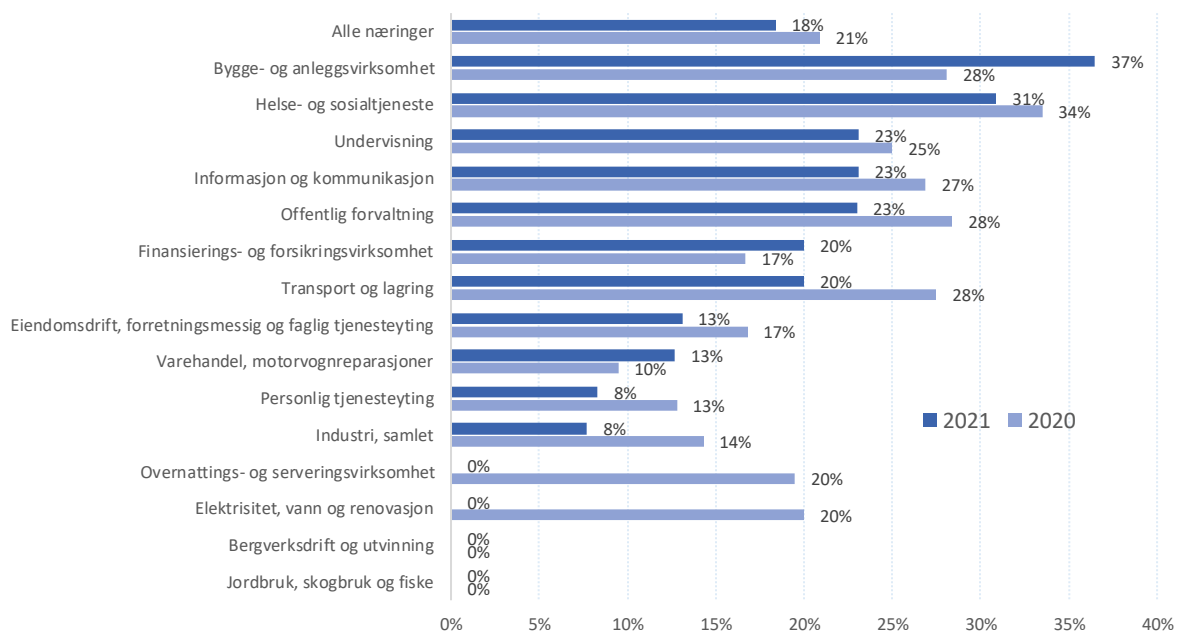
	Ja - mislykket rekruttering siste 3 mnd.	Måtte ansette noen med lavere kvalifikasjoner	Sum rekrutteringsproblemer
<b>Alle næringer</b>	<b>14 %</b>	<b>4 %</b>	<b>18 %</b>
Bygge- og anleggsvirksomhet	25 %	12 %	37 %
Helse- og sosialtjeneste	21 %	10 %	31 %
Undervisning	13 %	10 %	23 %
Informasjon og kommunikasjon	17 %	6 %	23 %
Offentlig forvaltning	23 %		23 %
Transport og lagring	17 %	3 %	20 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	20 %		20 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	10 %	3 %	13 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	13 %		13 %
Personlig tjenesteyting	7 %	1 %	8 %
Industri, samlet	8 %		8 %
Jordbruk, skogbruk og fiske			0 %
Elektrisitet, vann og renovasjon			0 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet			0 %

Summen av bedrifter som opplevde rekrutteringsproblemer er på 18 prosent. 14 prosent har mislyktes i rekrutteringen, mens fire prosent måtte ansette noen med lavere eller annen kompetanse. Det er tre næringer som skiller seg ut. Innen bygge- og anleggsvirksomhet svarer 12 prosent at de har måttet fravike kompetansekravet, mens innen helse- og sosialtjeneste og undervisning svarer 10 prosent det samme.

Disse tre næringene har ligget på topp gjennom flere år med ansette personer som ikke fyller de kompetansekravene som bedriftene egentlig er ute etter.

I figur 4 viser vi endringene i rekrutteringsproblemer fra 2020 til 2021. Spesielt stor har endringen vært innen overnattings- og serveringsvirksomhet, hvor 20 prosent av bedriftene manglet arbeidskraft før koronapandemien, mens de i år ikke har rekrutteringsproblemer. Også innen transport og lagring samt personlig tjenesteyting er det store relative forskjeller sammenlignet med året før. Dette er også blant næringene hvor nedstengingen har slått hardest ut.

Næringene med størst nedgang fra i fjor er overnattings- og serveringsvirksomhet hvor ingen virksomheter har rekrutteringsproblemer i år mot 20 prosent i fjor. Det er også et stort fall innen transport og lagring samt et relativt stort fall innen industrien. Størst økning i rekrutteringsproblemene har bygge- og anleggsvirksomhetene hatt med en vekst fra 28 til 37 prosent, finansierings- og forsikringsvirksomhet med en vekst fra 17 til 20 prosent. Det er likevel snakk om mindre endringer for de fleste næringer, noe som kan tyde på at de har klart seg relativt godt gjennom virkningene av pandemien. I det store og hele er det kun de næringene som har blitt hardt rammet av nedstengingen eller er avhengig av utenlandsk arbeidskraft som har betydelig endringer i rekrutteringsproblemer. Det er også i disse gruppene vi ser stor endring i ledighetstallene.



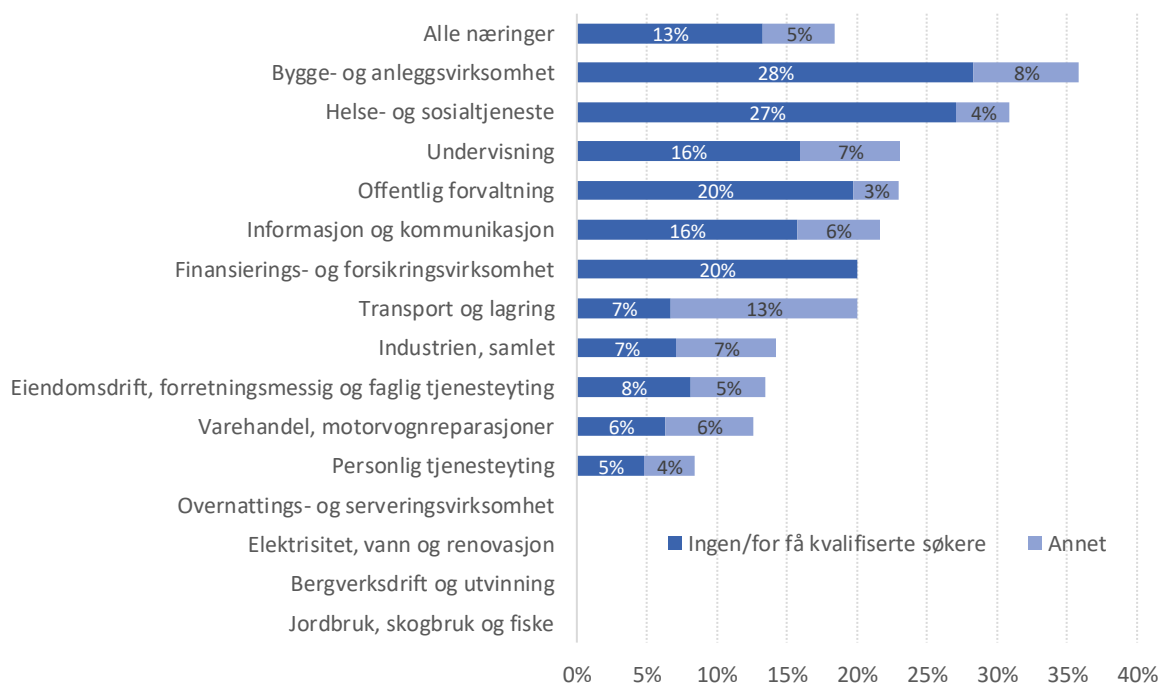
Figur 4: Rekrutteringsproblemer samlet 2020 og 2021



## Hva skyldes rekrutteringsproblemene?

Bedriftene ble spurt om hva som var årsaken til at de hadde problemer med å skaffe arbeidskraft. De fleste bedrifter svarer at det er mangel på kvalifiserte søkere som er årsaken til at de ikke har fått rekruttert den arbeidskraften de har behov for. Særlig innen helse- og sosialtjenester, finans og offentlig forvaltning er mangel på kvalifiserte søkere et stort problem. Her skiller det mellom bedrifter som svarte at dette skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere og de som oppgir at det skyldes andre forhold. Hva bedriftene legger i andre forhold vet vi ikke, men det kan være årsaker som stillingsbrøk, arbeidstid, lønn, personlig egnethet eller noe annet som gjør at arbeidsgiver eller arbeidstaker sier nei til ansettelse. For bedriftene i undersøkelsen som hadde rekrutteringsproblemer framgår det av figur 5 at for 13 prosent av bedriftene var årsaken ingen eller for få kvalifiserte søkere, mens de resterende fem prosent svarer at dette skyldes andre forhold. Dette betyr at 72 prosent av bedriftene som opplever rekrutteringsproblemer oppgir mangel på kvalifisert arbeidskraft som årsak til dette, mens 28 prosent svarer at andre forhold ligger bak rekrutteringsproblemene.

Mangel på arbeidskraft – definisjon:  
For å kartlegge omfanget av bedriftenes rekrutteringsproblemer er det nyttig å måle mangel på arbeidskraft i antall personer. I NAVs bedriftsundersøkelse skjer dette gjennom 3 spørsmål. Bedriften blir bedt om 1) å besvare om den har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, eller måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de søkte etter. Dersom svaret er bekreftende, bes bedriften om 2) å oppgi om dette skyldes for få kvalifiserte søkere eller annet. Dersom dette er tilfelle, bes bedriften om 3) å oppgi hvor mange stillinger dette omfatter, og innenfor hvilke yrker. Mangelen på arbeidskraft hos den enkelte bedrift er lik antallet personer bedriften velger å oppgi på det tredje spørsmålet. Svarene benyttes til å estimere mangel fordelt på næring (ut fra næringen bedriften tilhører) og yrker i Oslo med omegn. Mangelen blir et mål på hvor mange stillinger som ikke ble besatt eller besatt med en annen kompetanse enn ønsket.



Figur 5: Årsaker til manglende rekruttering

## Mangel på arbeidskraft

I Oslo er det i år estimert en mangel på vel 6 600 personer. Sammenlignet med de to foregående årene, hvor det ble estimert en mangel på henholdsvis 10 000 og 7 100 personer, er det en liten nedgang. Årsaken er trolig den noe lettere tilgangen på arbeidskraft som følge av pandemien. Endringen er likevel noe mindre enn forventet. I tabell 3 nedenfor viser vi mangelen etter næring. På grunn av usikkerhet i estimatene er alle verdier avrundet til nærmeste 25 personer.

	2021	2020
Informasjon og kommunikasjon	2 050	575
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	1 150	2 025
Helse- og sosialtjeneste	900	900
Bygge- og anleggsvirksomhet	850	350
Varehandel, motorvognreparasjoner	500	1 150
Overnattings- og serveringsvirksomhet	375	1 075
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	150	100
Offentlig forvaltning	150	200
Undervisning	150	175
Personlig tjenesteyting	150	300
Transport og lagring	75	125
Industri i alt	125	125
Jordbruk, skogbruk og fiske	0	0
Bergverksdrift og utvinning	0	0
Elektrisitet, vann og renovasjon	0	25
Mangel i alt	6 600	7 100

Tabell 3: Mangel på arbeidskraft etter næring

I fjorårets undersøkelse var mangelen på arbeidskraft innen informasjons og kommunikasjonsnæringen på i underkant av 600 personer. I årets undersøkelse er det estimert en mangel på over 2 000 personer. Dette er på nivå med mangelen i 2018 og 2019. Vi ser en kraftig økning blant alle yrkesgrupper som inngår i næringen. Totalt er det en mangel på vel 3 800 personer i næringen i hele landet. Det vil si at over halvparten av landets behov kan tilskrives mangelen i Oslo.

I tidligere års undersøkelser har det vært en stor mangel på personell innen eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting. Bemanningsbransjen inngår i denne næringen og mangel på arbeidskraft i næringen er kraftig redusert som følge av mindre arbeidsinnvandring. På den andre siden er det en kraftig økning i mangelen på arbeidskraft innen bygge- og anleggsvirksomhetene. Varehandelen har merket koronapandemien noe ulikt. Mens dagligvarehandelen har vært lite berørt av nedstenging, har andre deler, så som kapitalvarehandel, elektro, klær og skotøy vært sterkt påvirket av nedstenging. Disse forholdene gir et relativt stort utslag i mangelen på arbeidskraft. For de andre næringene er det relativt små endringer i mangelen på arbeidskraft.

## Mangel på arbeidskraft fordelt på yrker

Tabell 2 viser mangelen i Oslo fordelt på yrker der mangelen på arbeidskraft er estimert til 50 personer eller mer. Den inneholder 41 yrkesgrupper, og er sortert i synkende rekkefølge med hensyn på mangel. Det er stor usikkerhet knyttet til anslagene på mangelen innen hvert yrke siden de fleste av estimatene bygger på svært få observasjoner. Alle tall er avrundet til nærmeste 25.

Tabell 2: Mangel på yrker

Yrke	Mangel	Yrke	Mangel
Serviceelektronikere	600	Kokker	75
Elektrikere	475	Servitører	75
Sykepleiere	325	Betongarbeidere	75
Andre helseyrker	300	Rørleggere og VVS-montører	50
Helsefagarbeidere	250	Nettverks- og systemteknikere, IKT	50
Programvareutviklere	225	Driftsteknikere, IKT	50
Andre administrative ledere	225	Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	50
Tømrere og snekkere	150	Ledere av bygge- og	50
Andre håndverkere	150	Andre yrker innen offentlig forvaltning	50
Andre programvare- og applikasjonsutviklere	125	Telefon- og nettselgere	50
Systemanalytikere/-arkitekter	125	Tele- og IKT-installatører	50
Automatikere	125	Vernepleiere	50
Andre ingeniører	125	Elkraftingeniører	50
Kundesentermedarbeidere	125	Forsikrings- og finansmedarbeidere	50
Bygningsingeniører	125	Revisorer, regnskapsrådgivere	50
Andre salgsmedarbeidere	75	Grunnskolelærere	50
Spesialsykepleiere	75	Energimontører	50
Sikkerhetsanalytikere mv.	75	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	50
Regnskapsmedarbeidere	75	Kundebehandlere lån og kreditt	50
Legespesialister	75	Forsikringsagenter	50
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	75		

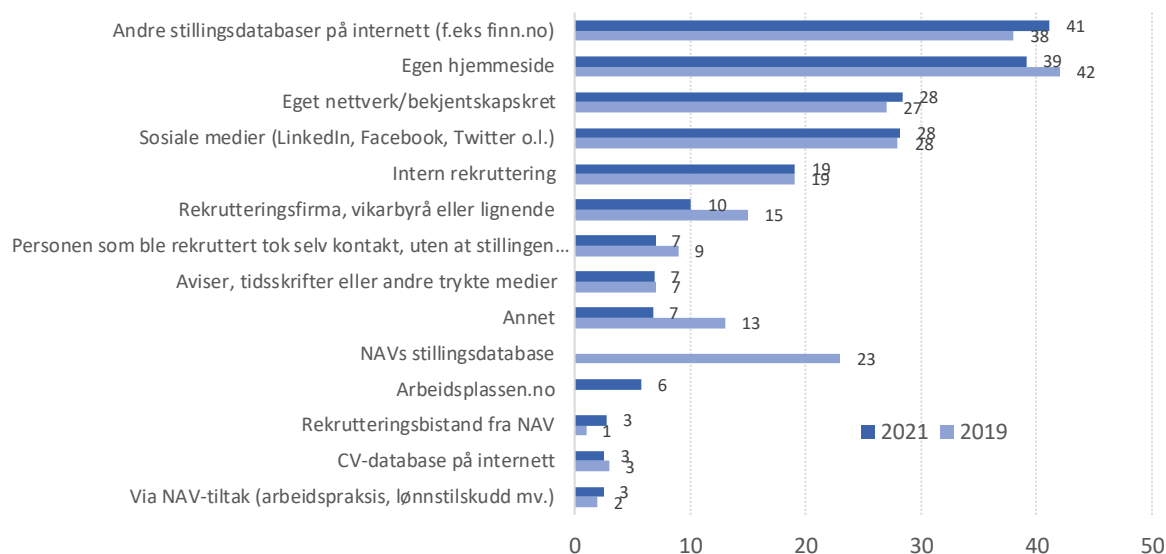
I tabell 2 som vist over er serviceelektroniker det yrket med størst estimert mangel. De fleste innen dette yrket jobber innen it-bransjen. Andre yrker med stor mangel som hører inn under it-bransjen er programvareutviklere, systemanalytikere og andre programvare- og applikasjonsutviklere. Som i tidligere år er det en stor mangel på personell i helse- og sosialsektoren. Foruten sykepleiere og leger er det en betydelig mangel på helsefagarbeidere og annet personell i helsesektoren.

En gjenganger i flere år er mangelen på faglærte håndverkere. I år er det estimert spesielt stor mangel på elektrikere, tømrere og snekkere, andre håndverkere samt betongarbeidere. Disse funnene sammenfaller med rekrutteringsproblemer ellers i næringen. Til tross for problemer innen hotell og restaurantnæringen er det likevel en viss mangel på faglærte kokker og servitører.

## Rekrutteringskanaler

I bedriftsundersøkelsen blir bedriftene også spurt om hvilke rekrutteringskanaler de bruker. Figuren under viser hvilke kanaler som ble brukt for den sist ansatte i bedriften. Ved behov kunne bedriftene krysse av for flere kanaler. Vi har vist sammenligningen med undersøkelsen fra 2019. Det er stor stabilitet i svarene som gis. Det er likevel to endringer som peker seg ut. Andelen som bruker rekrutteringsfirma eller -byrå har falt med fem prosentpoeng. I undersøkelsen fra 2019 var NAVs

stillingsdatabase brukt av 23 prosent av bedriftene. Den ble i 2020 erstattet av arbeidsplassen.no, og vi ser i årets undersøkelse at kun seks prosent av bedriftene har brukt denne kanalen.



Figur 6: Rekrutteringskanaler

Bryter vi rekrutteringskanalene ned på hovednæringer er det en del forskjeller. Innen offentlig og privat tjenesteyting benytter en majoritet av bedriftene stillingsdatabaser på internett samt egne hjemmesider. Offentlige virksomheter er tungt representert i denne kategorien og dette veier nok opp for bruken av de lovpålagte kanalene. Innen flere næringer er eget nettverk og bekjentskapskrets en viktig rekrutteringskanal. Videre kan vi se at sosiale medier benyttes i stor grad av mange næringer.

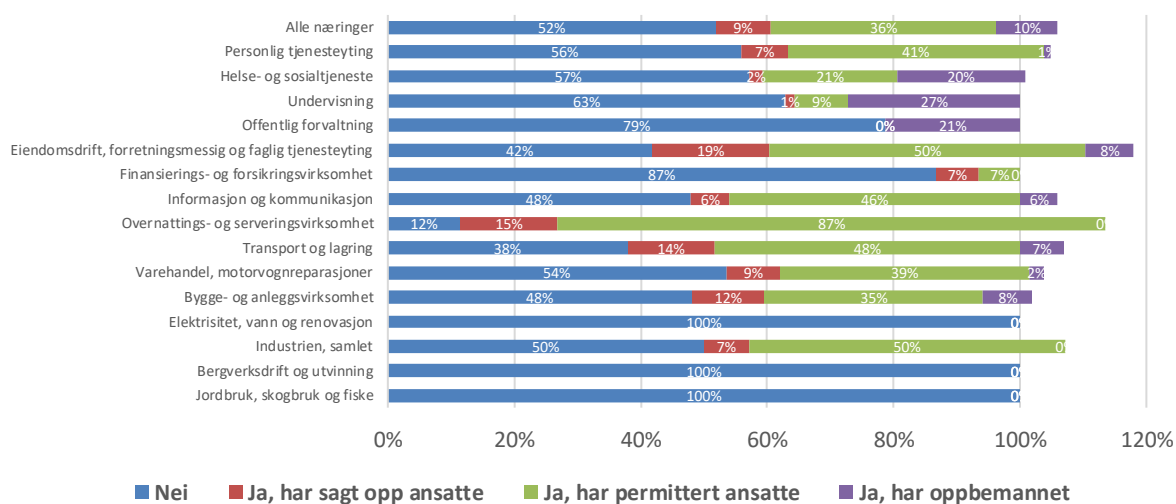
Tabell 3: Rekrutteringskanaler etter næring	Jordbruk, skogbruk og fiske	Bergverk og energi	Industri	Bygg og anlegg	Varehandel, hotell og restaurant	Transport og kommunikasjon	Finans/eiendomsdrift/førr.messig tj.yting m.m.	Offentlig og privat tj.yting
Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	0 %	17 %	7 %	4 %	2 %	10 %	7 %	8 %
Arbeidsplassen.no	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	4 %	11 %
Andre stillingsdatabaser på internett (f.eks finn.no)	-	50 %	36 %	15 %	25 %	28 %	35 %	60 %
Egen hjemmeside	-	67 %	21 %	19 %	17 %	23 %	36 %	59 %
Rekrutteringsbistand fra NAV	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	1 %	2 %	5 %
Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)	0 %	0 %	7 %	2 %	0 %	4 %	1 %	5 %
Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)	0 %	57 %	21 %	13 %	19 %	25 %	24 %	37 %
Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende	0 %	14 %	21 %	11 %	8 %	14 %	16 %	7 %
Intern rekruttering	0 %	17 %	14 %	19 %	30 %	20 %	11 %	18 %
Eget nettverk/bekjentskapskrets	0 %	17 %	29 %	44 %	30 %	41 %	46 %	14 %
CV-database på internett	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	1 %	4 %	3 %
Personen som ble rekruttert tok selv kontakt	0 %	0 %	7 %	17 %	11 %	11 %	4 %	4 %
Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene	0 %	0 %	7 %	13 %	14 %	9 %	6 %	3 %
Annet	0 %	0 %	7 %	0 %	3 %	7 %	5 %	10 %

## Effekter av koronasituasjonen

Mange av de resultatene vi har presentert ovenfor er direkte påvirket av koronapandemien. Vi vil i dette avsnittet redegjøre mer for hvordan dette har truffet bedriftene med hensyn til oppsigelser, permitteringer og eventuelle oppbemanninger. Videre ble de bedriftene som har hatt endringer i bemanningen på grunn av koronapandemien spurt om hvordan de så for seg de neste seks månedene med hensyn til bemanning.

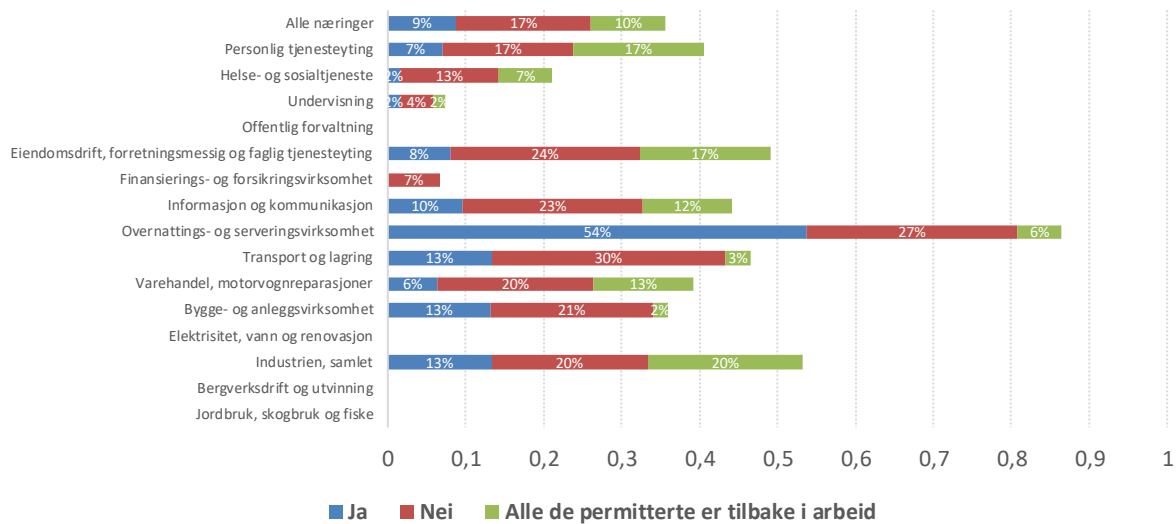
Oslo er som nevnt det fylket som er hardest rammet av koronapandemien. Fylket har gjennomgående hatt de lengste periodene med nedstenging, høyest andel permitterte og oppsagte gjennom det siste drøye året. Dette påvirker i høy grad hvordan bedriftene har tilpasset seg den økonomiske virkeligheten og hvordan de ser på sysselsetting og lønnsomhet i perioden som kommer.

I Oslo har 36 prosent av bedriftene permittert ansatte som følge av koronasituasjonen og ni prosent har sagt opp ansatte. Ti prosent av bedriftene har økt bemanningen i perioden. Sammenligner vi med landet har kun fem prosent sagt opp ansatte mens 28 prosent har permittert folk. I figuren nedenfor har vi vist hvordan de ulike næringene har blitt påvirket av pandemien. Merk at i noen næringer overstiger summen 100 prosent da en del bedrifter både har sagt opp ansatte og har permittert. Noen næringer er nesten ikke berørt av innstramningene. Innen finans og offentlig forvaltning har svært få bedrifter redusert bemanningen. Primært offentlige tjenester som undervisning, helse- og sosialtjenester samt offentlig forvaltning har i mange tilfeller økt bemanningen gjennom pandemien. Innen overnattings- og serveringsnæringen er det motsatt. Her har nesten ni av ti bedrifter enten sagt opp eller permittert hele eller deler av arbeidsstokken. Det samme bildet vises også innen transport og lagring samt industrien hvor halvparten eller flere av bedriftene enten har permittert eller sagt opp ansatte. Innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting har nesten hver femte bedrift sagt opp ansatte i tillegg til at halvparten av bedriftene har permittert ansatte.



Figur 7: Effekter av korona etter næring

Bedriftene som har permittert ansatte ble også spurt om det er sannsynlig at de vil si opp noen av de permitterte i løpet av de neste seks månedene. I Oslo tror ni prosent av bedriftene at koronasituasjonen vil få langvarige virkninger mot fem prosent for landet som helhet. Av de bedriftene som har permittert ansatte regner 17 prosent at de vil beholde jobben etter at nedstengingen opphører og ti prosent svarer at de allerede er tilbake i arbeid. Det er særlig en næring som er svært preget av situasjonen. Blant overnattings- og serveringsvirksomheter forventer over halvparten at de må si opp ansatte.



Figur 8: Forventede oppsigelser etter permittering

## Vedlegg: Spørreskjema

### NAV's bedriftsundersøkelse 2021

#### Kartlegging av arbeidsmarkedet

- *Spar tid på skjemaer: Opplysninger dere gir i dette skjemaet kan helt eller delvis bli benyttet også av andre offentlige organer som har hjemmel til å innhente de samme opplysningene. (Lov om Oppgaveregisteret §§ 5 og 6.)*
- *Ønsker dere samordning? Ta kontakt med Oppgaveregisteret på telefon 75 00 75 00.*

#### 1. Hvor mange ansatte er det i bedriften i dag? (flette inn tall fra registeret som hjelp her?)

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

*Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.*

Antall ansatte i dag:

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

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

*Sett kun ett kryss.*

Flere enn i dag

Like mange som i dag

Færre enn i dag

#### 3. Har bedriften de siste tre månedene forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse?

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

Ja, vi fikk ikke ansatt noen → *Gå til spørsmål 4.*

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

Nei → *Gå til spørsmål 6.*

#### 4. Hva skyldes dette:

Ingen/for få kvalifiserte søkere (Gå til spørsmål 5)

Annet (Gå til spørsmål 6)

#### 5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, 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.

Yrke	Antall stillinger
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>

#### 6. Har bemanningen i din virksomhet blitt direkte påvirket av koronasituasjonen?

(Flere kryss mulig)

Ja, har sagt opp ansatte

Ja, har permittert ansatte (Hvis ja, skal også spørsmål 7 besvares. Hvis nei, gå til spørsmål 8)

Ja, har oppbemannet

Nei

#### 7. Er det sannsynlig at din virksomhet må si opp noen av de permitterte i løpet av de neste 6 månedene?

(Bare om man har svart «Ja, har permittert ansatte» under spørsmål 6)

Ja



Nei

Alle de permitterte er tilbake i arbeid

**8. For den siste personen dere rekrutterte, hvilke rekrutteringskanaler ble benyttet for denne stillingen? Oppgi her samtlige kanaler som ble brukt i rekrutteringsprosessen. Huk av på siste alternativ hvis dere ikke har rekruttert personer de tre siste årene.**

*(Flere kryss mulig)*

Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier

Arbeidsplassen.no

Andre stillingsdatabaser på internett (f.eks finn.no)

Egen hjemmeside

Rekrutteringsbistand fra NAV

Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)

Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)

Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende

Intern rekruttering

Eget nettverk/bejentskapskrets

CV-database på internett

Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler

Annet: \_\_\_\_\_

Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene