

## Bedriftsundersøkelsen 2019

### Kartlegging av arbeidsmarkedet i Oslo



# NAVs bedriftsundersøkelse i Oslo - 2019

Av: Geir Arntzen og Magnus Rynning Nielsen

## HOVEDKONKLUSJONER

Årets bedriftsundersøkelse viser at 30 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 15 prosent. Dette er 1 prosentpoeng høyere enn resultatet i fjor. Dette er en indikasjon på at næringslivet i Oslo også i år har forventninger om økt sysselsetting og fortsatt vekst. Vi ser også en økende mangel på arbeidskraft, bedriftene i Oslo mangler nå nesten 10 000 arbeidstakere, en økning på over 1 000 fra i fjor. Nesten hver fjerde bedrift rapporterer om problemer med å rekruttere tilstrekkelig kompetanse. Av disse har over halvparten mislyktes helt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, mens den andre halvparten har måttet ansette noen med lavere eller annen kompetanse.

De mest optimistiske næringene i Oslo er bergverksdrift og utvinning, informasjon og kommunikasjon, eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, samt undervisning.

## OM NAVS BEDRIFTSUNDERSØKELSE

Bedriftsundersøkelsen 2019 er den trettende som gjennomføres etter at NAV ble etablert. Undersøkelsen er en videreføring av Aetats bedriftsundersøkelse. Det finnes til dels sammenlignbare resultater for de 20 siste årene. 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 1 684 private og offentlige virksomheter i Oslo i perioden 29. januar til 11. mars 2019. 1 147 virksomheter besvarte undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 68. Fordi dette er en utvalgsundersøkelse vil det være knyttet usikkerhet til resultatene og estimatene.

Vi har i årets bedriftsundersøkelse valgt ikke å vise og kommentere resultatene for de minste næringene i Oslo på spørsmålene som omhandler forventet arbeidskraftbehov, rekrutteringsproblemer og årsakene 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.

### 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.

## FORVENTET ARBEIDSKRAFTBEHOV

I undersøkelsen blir bedriftene spurt om de i det kommende året forventer å ha flere, like mange eller færre ansatte enn i dag. Resultatene gir en god indikasjon på virksomhetenes sysselsettingsforventninger det kommende året. I de følgende avsnittene vil vi vurdere forventet sysselsetting totalt sett og innenfor de største 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 2017 til 2019. Fra 2017 til 2018 falt nettoverdien i sysselsettingsbarometeret i Oslo med ett prosentpoeng, mens den økte med ett prosentpoeng igjen fra 2018 til 2019.

Figur 2 viser mer detaljert hva bedriftene har svart i årene fra 2017 til 2019. Her vises andelen av bedriftene som forventer oppgang, nedgang eller uendret sysselsetting det kommende året. Selv om andelen holder seg nokså stabile i perioden, ser vi at andelen bedrifter som forventer nedgang har økt med to prosentpoeng fra 2018 til 2019, andelen som forventer uendret sysselsetting har sunket med fem prosentpoeng, mens andelen som forventer oppgang har økt med fire.

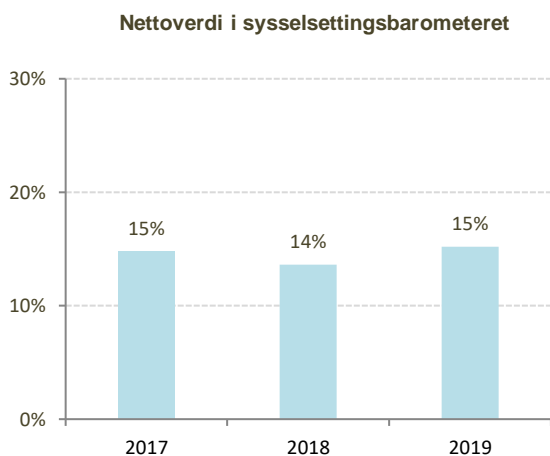
Sysselsettingsforventningene i Oslo ligger omtrent på gjennomsnittet for landet. De høyeste forventningene finner vi i Nordland, mens Vestland har de laveste. Alle regioner forventer likevel en økning i sysselsettingen det kommende året. NAV har allerede gjennomført den forestående regionaliseringen, hvor en del fylker er slått sammen til nye regioner. Den gamle fylkesstrukturen er ikke lenger aktuell. Av den grunn viser vi ikke en sammenligning med forrige år. Oversikten for landet vises i figur 3 nedenfor.

### NAV's sysselsettingsbarometer

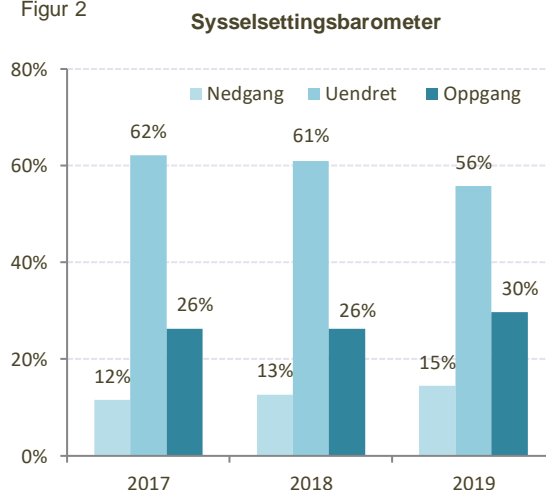
På spørsmålet om bedriftenes sysselsettingsforventning det kommende året skiller vi mellom bedrifter som forventer økt, uendret eller redusert sysselsetting. Nettoverdien i sysselsettingsbarometeret beregnes ved å se på differansen mellom andelen som forventer stigende utvikling og andelen som forventer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

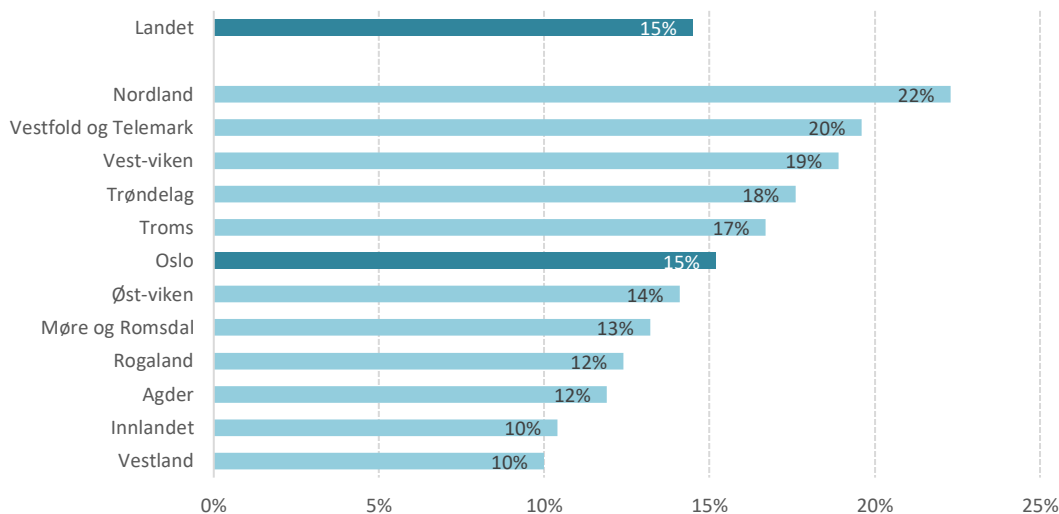
Figur 1



Figur 2



Figur 3

**Syssesttingsforventninger i regioner****Resultater i utvalgte næringer i Oslo**

Næringslivet i Oslo er variert og i følge Enhetsregisteret var det i 2. halvår 2018 registrert over 20 000 bedrifter med tre eller flere ansatte i Oslo. Nettoverdiene i sysselsettingsbarometeret kan som figur 3 viser tas ut på næringer. Resultatene fra årets undersøkelse avviker fra resultatene i 2018, ved at mange næringer som var blant de mest optimistiske i fjor er langt mer pessimistiske i år og vice versa.

Informasjon og kommunikasjon er den mest optimistiske næringen i årets undersøkelse med en nettoverdi på 45 prosent, litt lavere enn i fjor. Denne næringen sysselsatte omtrent 41 000 personer ved utgangen av 2018. Her forventer over halvparten av bedriftene å øke sysselsettingen, mens under 10 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.

Næringsgruppen eiendomsdrift, teknisk og faglig tjenesteyting har en nettoforventning på 37 prosent. Økningen fra 2018 er betydelig. Næringen har hatt en kraftig vekst i antall sysselsatte de siste årene, med en vekst på 4-5 prosent årlig. Det er trolig denne veksten som reflekteres i forventningene. Av bedriftene i næringen eiendomsdrift, teknisk og faglig tjenesteyting forventer rett under halvparten oppbemanning mens kun 12 prosent forventer nedbemanning.

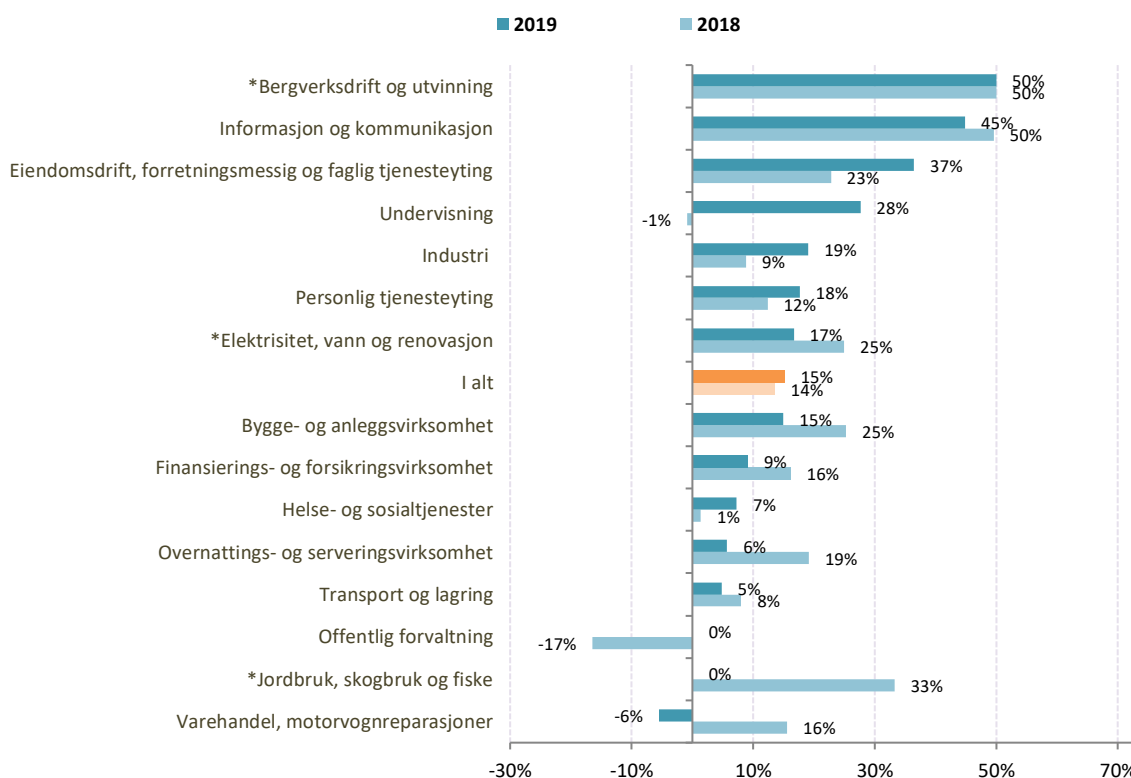
Det er også forholdsvis stor optimisme i undervisningssektoren. Her forventer 37 prosent av bedriftene en oppbemanning det kommende året, mens 10 prosent forventer nedbemanning. I fjor forventet utdanningssektoren en nedgang i antall ansatte. Innføringen av lærernormen som innebærer færre elever per lærer, kan ha hatt betydning for det økte arbeidskraftbehovet i år.

Innenfor bygg og anlegg skyldes trolig nedgangen i forventninger at mange boligprosjekter ferdigstilles i år og at det er få nybyggprosjekter på gang. I tillegg har boligprisene stagnert noe og befolkningsveksten er på et lavt nivå.

Næringen med størst nedgang fra i fjor og de mest negative forventningene til sysselsettingvekst det kommende året er varehandel og motorvognreparasjoner. I denne næringen har nettoverdien sunket fra 16 prosent i fjor til en nedgang på 6 prosent i år. Endringer i befolkningens handlemønster er trolig noe av årsaken. Selv om det i de siste årene har det vært en god vekst i privat konsum vil vi trolig i de kommende årene se en sterkere vekst i netthandel og andre handelsformer basert på delingsøkonomi og gjenbruk. Dette vil trolig påvirke sysselsettingen i varehandelen over tid.

Figur 4

## Nettoverdi i sysselsettingsbarometeret fordelt på næringer



\* Små næringer og få svar

## 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 har bedriftene to svaralternativer på om de har hatt vanskeligheter med rekrutteringen. For alle næringer i Oslo sier 13 prosent av bedriftene at de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, og 10 prosent forteller at de måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse i samme periode. Totalt har 23 prosent av bedriftene hatt rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Dette er 7 prosentpoeng høyere enn i fjor og den høyeste andelen med rekrutteringsproblemer vi har hatt siden målingene startet i 2012.

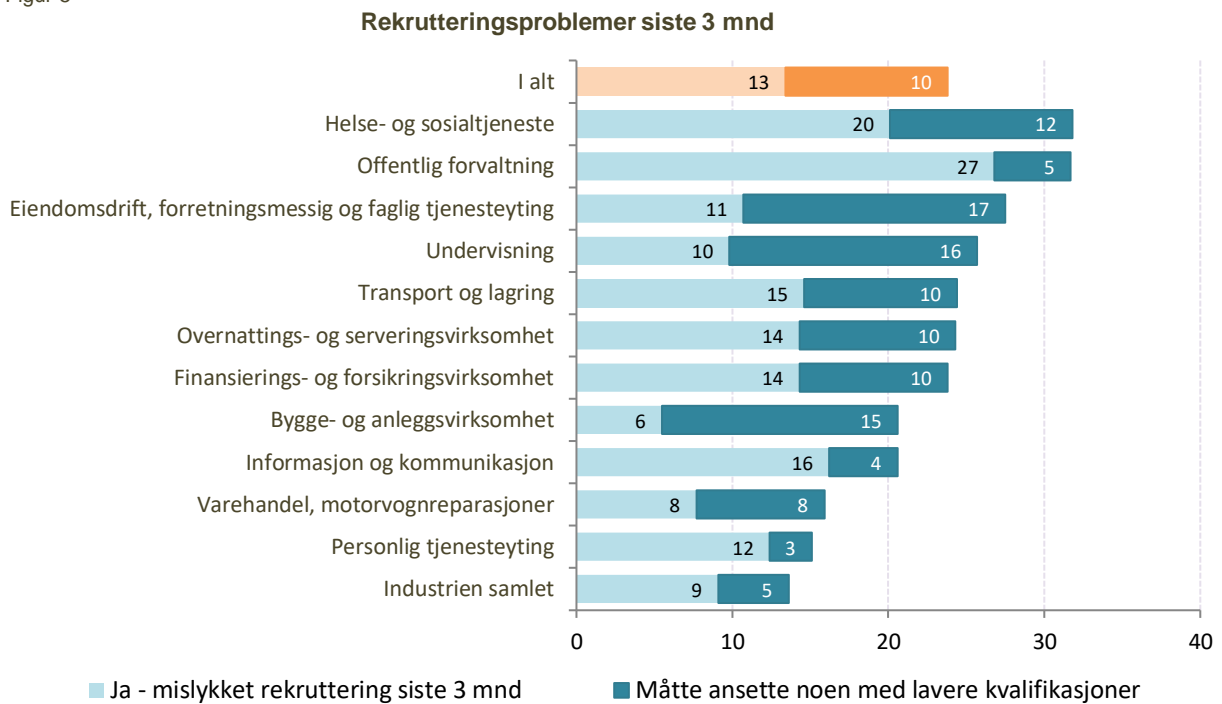
### Rekrutteringsproblemer fordelt på næring

Alle næringer har hatt en økning i rekrutteringsproblemer siden i fjor. Andelen bedriftene som har hatt problemer med å ansette kvalifisert arbeidskraft de siste tre månedene sammenlignet med syv prosent fra i fjor. Særlig innenfor offentlig sektor og varehandelen er endringene store.

Næringene med minst rekrutteringsproblemer er industrien samlet, personlig tjenesteyting samt varehandel og motorvognreparasjoner. Størst rekrutteringsproblemer finner vi innen helse og sosialtjenester og offentlig forvaltning. I disse to næringene har hver tredje bedrift problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Et godt arbeidsmarked i andre sektorer kan være en av årsakene til at disse to næringene har spesielt store problemer med rekruttering.

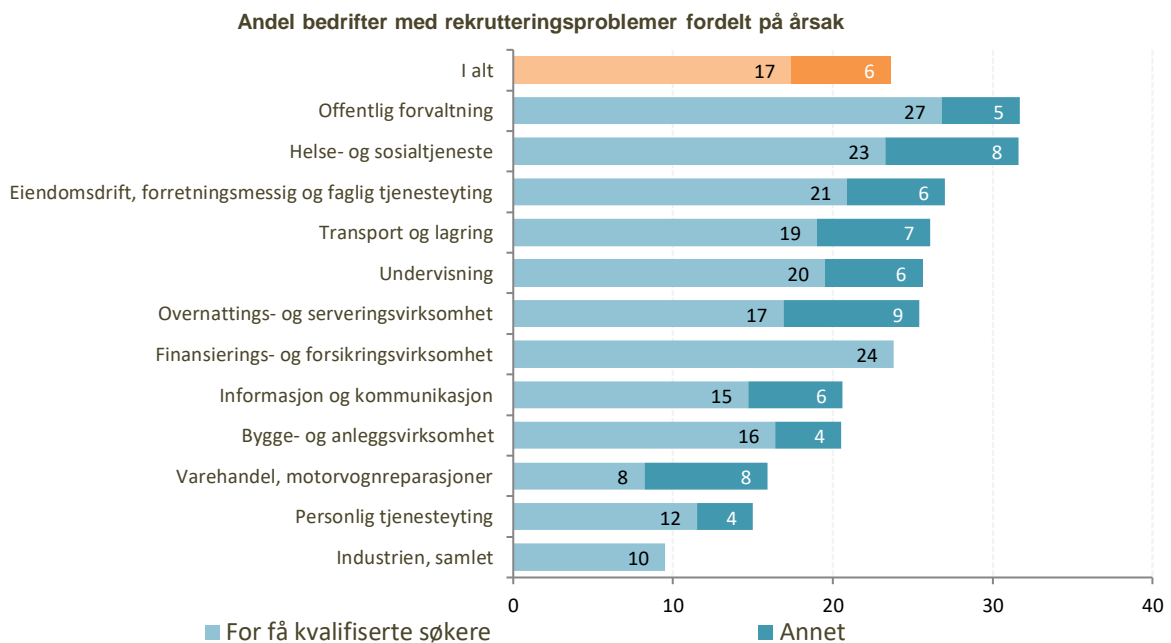
Som det framgår av figur 4 er det forskjeller mellom næringene når det gjelder andelen bedrifter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene og de som har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse. Næringene med størst andel bedrifter som har mislyktes med rekrutteringen de siste tre måneder er offentlig forvaltning med 27 prosent og helse- og sosialtjenester med 20 prosent. Det er i år ingen næringer vi kommenterer som ikke har mislyktes med rekrutteringen i det hele tatt. Næringene med størst andel bedrifter som har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse er eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, undervisning, bygge- og anleggsvirksomhet, og helse- og sosialtjenester.

Figur 5



## Hva skyldes rekrutteringsproblemene?

Figur 6



Bedriftene som har hatt rekrutteringsproblemer de siste tre månedene ble også spurt om hva dette skyldes. 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 17 prosent av bedriftene var årsaken ingen eller for få kvalifiserte søkere mens de resterende 6 prosent svarer at dette skyldes andre forhold.

Næringene med høyest andel bedrifter som hadde problemer på grunn av for få kvalifiserte søkere var offentlig forvaltning med 27 prosent. Andre næringer med høy andel for få kvalifiserte søkere er finansiering- og forsikringsvirksomhet, helse- og sosialtjeneste og eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Det er ingen næringer som ikke hadde noen bedrifter med ingen eller for få kvalifiserte søkere.

Når det gjelder andelen bedrifter som opplyser at problemene med rekruttering skyldes andre forhold så er det overnatting og serveringsvirksomhet med ni prosent fulgt av varehandel og motorvognreparasjoner, og helse- og sosialtjeneste. Ingen bedrifter innen finansierings- og forsikringsvirksomhet og industrien opplever at dette er årsaken til rekrutteringsproblemene.

### **Mangel på arbeidskraft fordelt på næring**

I næringer med få bedrifter kan få svar i undersøkelsen gjøre estimatene usikre. For disse næringene må resultatene tolkes med forsiktighet.

Bedriftene rapporterer om en mangel i Oslo som estimeres til knapt 10 000 personer. Dette er drøyt 1 000 flere personer enn i fjor, og er den høyeste mangelen som er målt i Oslo siden denne typen målinger startet i 2012. Næringen med størst mangel på arbeidskraft er eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting med 3 250 personer. Deretter følger varehandel og motorvognreparasjoner med en mangel på 1 250 personer. Andre næringer med stor mangel er bygge- og anleggsvirksomhet, overnattings- og serveringsvirksomhet og helse- og sosialtjeneste. I årets undersøkelse er det store bevegelser mellom mangelen i de ulike næringene. Eiendomsdrift, teknisk og faglig tjenesteyting har fortsatt den største rapporterte mangelen, men i år er rekrutteringsproblemene mindre. Det samme gjelder for informasjon og kommunikasjon hvor mangelen er halvert. De fleste andre næringer har økende mangel på arbeidskraft. Også innen varehandelen har den estimerte mangelen på arbeidskraft fordoblet seg fra i fjor.

Estimatene i år er heftet med en del usikkerhet. Den estimerte mangelen på 9 650 personer har et konfidensintervall (spredning) med ytterpunkter som spenner fra 7 250 som nedre grense til 12 600 som øvre grense. De videre kommentarer og analyser må ses i sammenheng med dette. Dette medfører at anslagene på næringer og enkeltyrker kan være mer usikre enn for fylket som helhet.

### **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.

## Mangel på arbeidskraft fordelt på yrker



Tabell 2 viser mangelen i Oslo fordelt på yrker der mangelen på arbeidskraft er estimert til 75 personer eller mer. Den inneholder 40 yrkesgrupper og er sortert i synkende rekkefølge med hensyn på mangel. Det er stor usikkerhet knyttet til anslagene siden de fleste av estimatene bygger på svært få observasjoner. Alle tall er avrundet til nærmeste 25.

Tabell 2

**Estimert mangel på arbeidskraft fordelt på yrker**

Yrke	2019	Yrke	2019
Hjelperearbeidere i anlegg	525	Kontorarbeidere	125
Politibetjenter mv.	400	Frisører	125
Tømrere og snekkere	400	Bussjåførere og trikkeførere	125
Andre helseyrker	350	Organisasjonsrådgivere mv.	100
Andre salgsmedarbeidere	300	Systemanalytikere/-arkitekter	100
Revisorer, regnskapsrådgivere	275	Betongarbeidere	100
Kokker	275	Taktekkere	100
Butikkmedarbeidere	275	Kjøkkenassistenter	100
Rørleggere og VVS-montører	275	Andre administrative ledere	75
Helsefagarbeidere	250	Sivilingeniører (industri og produksjon)	75
Sykepleiere	225	Sivilingeniører (telekommunikasjon)	75
Lastebil- og trailersjåførere	225	Grunnskolelærere	75
Servitører	175	Finans- og investeringsrådgivere	75
Elektrikere	175	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	75
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	150	Salgskonsulenter innen IKT-produkter	75
Programvareutviklere	150	Applikasjonsprogrammerere	75
Postbud og postsortere	150	Regnskapsmedarbeidere	75
Andre håndverkere	150	Bartendere	75
Renholdere i bedrifter	150	Telefon- og nettselgere	75
Matematikere, statistikere mv.	125	Anleggsmaskinførere	75

Det er to yrkesgrupper med relativt stor mangel som har kommet nye inn på lista fra i fjor, og det er hjelpearbeidere i anlegg med en mangel på 525. Deretter følger politibetjenter mv. og tømrere og snekkere, som begge har en mangel på 400 i år.



Estimatene for politibetjenter og hjelpearbeidere i anlegg er heftet med svært stor usikkerhet. Dette skyldes blant annet få svar og at estimatet for politibetjenter trolig skyldes et ønske om flere stillinger på noen politistasjoner. Estimatet for hjelpearbeidere i anlegg antar vi skyldes et anslag på rekrutteringsbehov i noen få bedrifter i sommersesongen.

Ellers er det relativt få endringer på lista for 2019 sammenlignet med fjoråret. Tømrere og snekkere samt ulike yrker innen helsesektoren og transportsektoren går igjen. Det er fortsatt stort behov for kokker og servitører samt flere håndverksfag. Mangelen på yrker innen it-sektoren i de to foregående årene var stor. I årets undersøkelse er den estimerte mangelen halvert. De to foregående årenes betydelige mangel på arbeidskraft innen it-sektoren synes nå å være dekket opp.

I de resterende avsnittene vil vi se på mangelen innenfor grovgrupper av yrker. Dette er en inndeling som NAV bruker i andre stillings- og ledighetsstatistikker. Tabell 3 gir oversikten for 2018 og 2019. Vi kommenterer bare de grovgruppene med størst mangel.

Tabell 3

Næring	2018	2019
Jordbruk, skogbruk og fiske	-	-
Bergverksdrift og utvinning	-	-
Industrien	75	125
Elektrisitet, vann og renovasjon	-	25
Bygge- og anleggsvirksomhet	825	1 000
Varehandel, motorvognreparasjoner	625	1 250
Transport og lagring	400	700
Overnattings- og serveringsvirksomhet	550	1 000
Informasjon og kommunikasjon	1 100	575
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	100	150
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	3 875	3 250
Offentlig forvaltning	50	325
Undervisning	125	150
Helse- og sosialtjenester	500	850
Personlig tjenesteyting	275	225
<b>Totalt</b>	<b>8 500</b>	<b>9 650</b>

### Størst mangel innen eiendomsdrift, teknisk og faglig tjenesteyting

I år som i fjor er det denne næringen som har størst mangel på kvalifisert arbeidskraft. For 2019 er den estimert til 3 250 personer, og det er vel 600 færre enn fjorårets estimat. I denne hovednæringen innen blant annet bemannings- og rekrutteringstjenester som leverer arbeidskraft til andre næringer. Noe av nedgangen i behovet kan ha sammenheng med økningen i rekrutteringsproblemer innen bygg og anlegg, overnattings- og serveringsvirksomhet samt varehandel. Denne dreiningen i arbeidskraftbehov kan tyde på at de ovennevnte næringene i større grad selv står for rekrutteringen.

Vi viser ingen tabell for denne næringsgruppen siden næringene henter arbeidskraft fra en lang rekke yrkesgrupper som inngår i flere andre næringer.

### Fordoblet mangel innen varehandel

Selv om næringen har avtagende forventninger om sysselsettingsvekst ser vi en fordobling av sysselsettingsmangelen i denne næringen. Spesielt stor er mangelen på salgs- og butikkmedarbeidere. Årsakene til dette avviket mellom forventninger og arbeidskraftbehovet skyldes blant annet relativt få svar som trolig gir usikre estimater for denne næringen og de enkelte yrkesgruppene som inngår.

Tabell 4

<b>Butikk- og salgsarbeid</b>	<b>2019</b>
Andre salgsmedarbeidere	300
Butikkmedarbeidere	275
Telefon- og nettselgere	75
Butikkavdelingssjefer	25
Selgere (engros)	25
Dørselgere	25
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	25
Pluss 2 andre yrker med mangel > 0 og < 13.	0
<b>Sum</b>	<b>750</b>

### Økt mangel innen bygg og anlegg

Bedriftene rapporterer om høyere mangel innen denne gruppen sammenlignet med situasjonen i 2018, og tallet i år er på 1000 sammenlignet med 825 i fjor. Det er særlig behovet for tømrere og snekkere, rørleggere og VVS-montører, samt betongarbeidere som har økt betydelig siden fjorårets undersøkelse. Vi ser at behovet for arbeidskraft i næringen har økt de siste årene som følge av høy utbyggingstakt i boligmarkedet i Oslo.

Tabell 5

<b>Bygg og anlegg</b>	<b>2019</b>
Hjelpearbeidere i anlegg	525
Tømrere og snekkere	400
Rørleggere og VVS-montører	275
Elektrikere	175
Betongarbeidere	100
Taktekkere	100
Anleggsmaskinførere	75
Murere	50
Gulv- og flisleggere	50
Malere og byggtapetsere	50
Overflatebehandlere og lakkerere	50
Ledere av bygge- og anleggsvirksomhet	50
Andre bygningsarbeidere	25
Gips- og sparklingsarbeidere	25
Isolatører mv.	25
Pluss 6 andre yrker med mangel > 0 og < 13.	25
<b>Sum</b>	<b>2 000</b>

### Økende rekrutteringsproblem innen helse og sosialsektoren

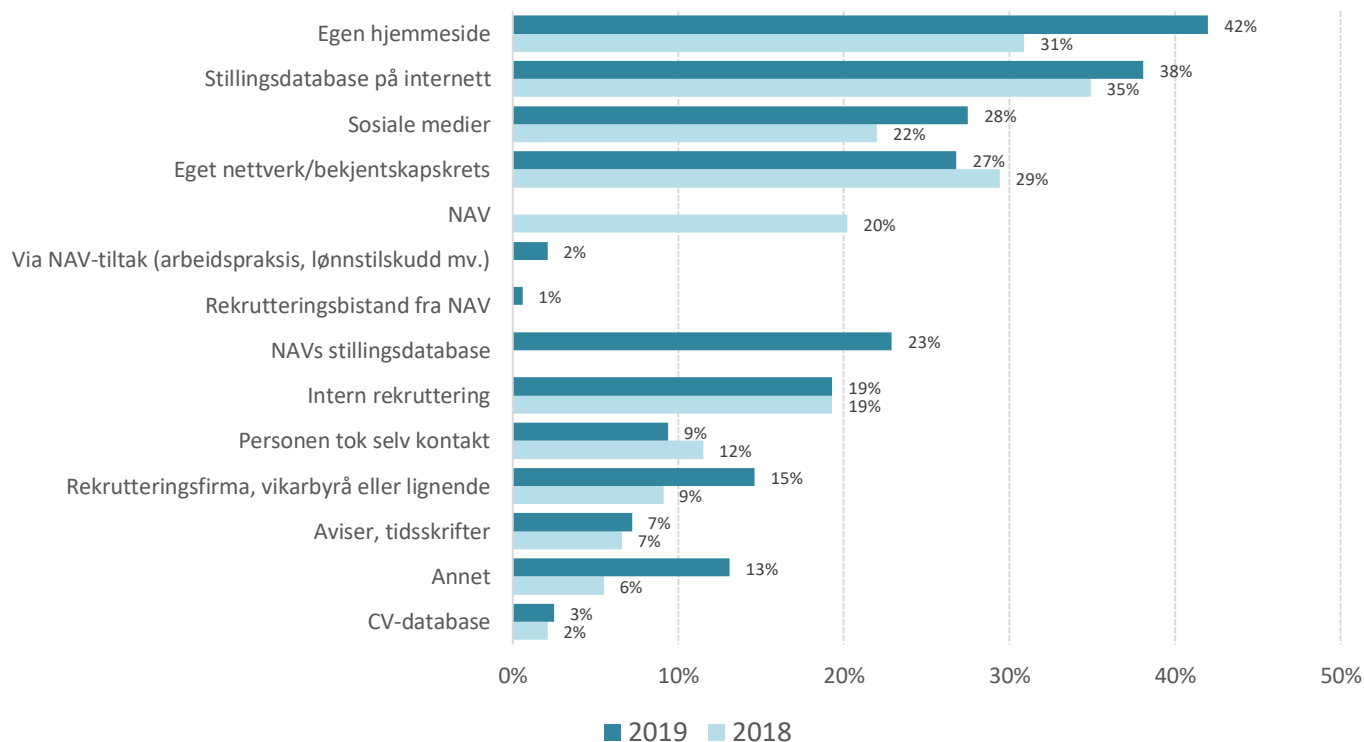
Årets undersøkelse viser at rekrutteringsproblemen øker innen helsesektoren. I år er mangelen på ca 850 personer, en økning på 350. Samtidig ser vi en mangel blant yrkene som avgir arbeidskraft til denne næringen på ca 1 000 personer. Mangelen er særlig stor blant helsefagarbeidere, sykepleiere og andre helseyrker. Helse og sosialsektoren er en stor næring i Oslo og sysselsetter omtrent 72 000 personer. Sett i lys av dette er ikke mangelen på arbeidskraft spesielt stor, men vi antar med stor sikkerhet at næringen vil vokse betydelig de kommende årene og at arbeidskraftbehovet vil øke.

Tabell 6

Helse, pleie og omsorg	2019
Andre helseyrker	350
Helsefagarbeidere	250
Sykepleiere	225
Spesialsykepleiere	50
Vernepleiere	50
Legespesialister	25
Andre pleiemedarbeidere	25
Saksbehandlere innen sosiale ytelser	25
Pluss 16 andre yrker med mangel > 0 og < 13.	25
<b>Sum</b>	<b>1 025</b>

## REKRUTTERINGSKANALER

Bedriftene ble også spurt om hvilke kanaler som ble brukt for siste ansettelse. Her kunne bedriftene krysse av for flere svaralternativer. Den største andelen (42%) svarte at de har brukt egen hjemmeside. Dette er en klar økning fra i fjor. Også andelen bedrifter som rekrutterer via stillingsdatabaser på nettet og via sosiale medier øker, mens vi ser en nedadgående tendens over flere år med færre bedrifter som rekrutterer via egen bekjentskapskrets. NAVs andel av rekrutteringene er noe økende. I år er NAVs rekrutteringstjenester splittet opp i tre deler og er derfor ikke direkte sammenlignbar med forrige år. Samlet ser vi en liten dreining mot en stadig høyere andel av bedrifter som bruker internett som rekrutteringskanal sammenlignet med tidligere år.



De ulike næringene bruker rekrutteringskanalene ulikt. Samtlige næringer benytter seg av egne hjemmesider og stillingsdatabaser i utstrakt grad, men spesielt innen næringer som hører inn under offentlig sektor. Noe av årsaken til

dette er at disse næringene er pålagt å lyse ut stillinger offentlig. I de senere år har andelen bedrifter som benytter sosiale medier som kanal økt betydelig. Informasjons- og kommunikasjonsbransjen, men også offentlig sektor benytter seg i særlig grad av sosiale medier. Finansierings- og forsikringsnæringen samt informasjons- og kommunikasjonsbransjen rekrutterer mange ved hjelp av rekrutteringsfirmaer og byråer.

Eget nettverk, bekjentskapskrets og intern rekruttering er vanligst blant bedrifter i privat sektor. Disse kanalene brukes mye innen bygg og anlegg samt informasjon og kommunikasjonsbransjen.

NAV som rekrutteringskanal brukes hovedsakelig blant bedrifter innen offentlig sektor, helse og undervisning.

## VEDLEGG 1: GJENNOMFØRING AV UNDERSØKELSEN

Undersøkelsen består av 6 spørsmål som er felles for alle fylkene i landet. Den inkluderer spørsmål om antall ansatte, forventet utvikling framover, om bedriften har rekrutteringsproblemer og eventuelt hvilke yrker dette gjaldt og et spørsmål om hvilke rekrutteringskanaler som ble benyttet ved siste ansettelse. I årets undersøkelse er det, som de to foregående årene, inkludert et spørsmål om hvilke rekrutteringskanaler som ble benyttet ved siste ansettelse.

Til undersøkelsen ble det trukket ut 1 684 bedrifter fra Enhetsregisteret. Både offentlige og private virksomheter var med i utvalget. Utvalget ble delt i grupper (stratifisert) etter fylke, næringsgruppe og bedriftsstørrelse og trukket ut fra denne inndelingen. Inndelingen ble gjort for å få utsagnskraftige resultater for de ulike næringsgrupper innen hvert fylke. Næringsgrupperingen i årets undersøkelse er NACE 2-sifret nivå, som inneholder 23 ulike næringsinndelinger. Blant de mindre bedriftene trekkes et tilfeldig utvalg, mens alle bedrifter med mer enn 400 ansatte er med i utvalget. I tillegg er alle bedrifter med mer enn 100 ansatte i næringene offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting også med i utvalget. Dette fordi disse ofte er bedrifter som skiller seg fra andre når det gjelder hvilke yrker de etterspør.

## VEDLEGG 2: NAVS SYSSELSETTINGSBAROMETER FOR OSLO 2018 OG 2019

Næring	2018	2019
Jordbruk, skogbruk og fiske	33 %	0 %
Bergverksdrift og utvinning	50 %	50 %
Industrien	9 %	19 %
Nærings- og nytelsesmidler	18 %	25 %
Tekstil- og lærvarer	0 %	0 %
Trevarer	0 %	0 %
Treforedling og grafisk prod.	-43 %	0 %
Petroleum og kjemiske prod.	33 %	67 %
Prod. av annen industri	0 %	33 %
Prod. av metallvarer	-33 %	0 %
Prod. av maskiner og utstyr	29 %	50 %
Prod. av elektriske og optiske produkter	33 %	0 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	25 %	17 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	25 %	15 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	16 %	-6 %
Transport og lagring	8 %	5 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	19 %	6 %
Informasjon og kommunikasjon	50 %	45 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	16 %	9 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	23 %	37 %
Offentlig forvaltning	-17 %	0 %
Undervisning	-1 %	28 %
Helse- og sosialtjenester	1 %	7 %
Personlig tjenesteyting	12 %	18 %
<b>Totalt</b>	<b>14 %</b>	<b>15 %</b>

### VEDLEGG 3: MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT ETTER NÆRING I OSLO 2018 OG 2019

Næring	2018	2019
Jordbruk, skogbruk og fiske	-	-
Bergverksdrift og utvinning	-	-
Industrien	75	125
Nærings- og nytelsemidler	25	50
Tekstil- og lærvarer	-	-
Trevarer	-	-
Treforedling og grafisk prod.	-	-
Petroleum og kjemiske prod.	-	-
Prod. av annen industri	25	25
Prod. av metallvarer	-	-
Prod. av maskiner og utstyr	-	25
Prod. av elektriske og optiske produkter	-	-
Elektrisitet, vann og renovasjon	-	25
Bygge- og anleggsvirksomhet	825	1 000
Varehandel, motorvognreparasjoner	625	1 250
Transport og lagring	400	700
Overnattings- og serveringsvirksomhet	550	1 000
Informasjon og kommunikasjon	1 100	575
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	100	150
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	3 875	3 250
Offentlig forvaltning	50	325
Undervisning	125	150
Helse- og sosialtjenester	500	850
Personlig tjenesteyting	275	225
<b>Totalt</b>	<b>8 500</b>	<b>9 650</b>

## VEDLEGG 4: SPØRRESKJEMA TIL NAVS BEDRIFTSUNDERSØKELSE I OSLO 2019

### Kartlegging av arbeidsmarkedet

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

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

**Svaralternativer:** Skriv inn antall

**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.*

**Svaralternativer:** Flere enn i dag, like mange som i dag eller færre enn i dag (sett kun ett kryss)

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

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

**Svaralternativer:** Ja (Gå til spørsmål 4) Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse (Gå til spørsmål 4); Nei (Gå til spørsmål 6)

**4. Hva skyldes dette?:**

**Svaralternativer:** Ingen/for få kvalifiserte søkere (Gå til spørsmål 5). Annet (Gå til spørsmål 6)

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

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

**Svaralternativer:** Skriv inn yrke(r) og antall stillinger (Gjenta til behovet er dekket)

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

**Svaralternativer:** Her er det listet opp 14 forskjellige kanaler og et fritekstfelt for annet (Flere kryss mulig)

- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- NAVs stillingsdatabase
- 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/bekjentskapskrets
- CV-database på internett
- Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene
- Annet