



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende

Erika Ekström

FORSKNINGSRAPPORT 2001:3

Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende

av

Erika Ekström*

2001-05-29

Sammanfattning

I rådande högkonjunktur kommer det ofta signaler om att vissa branscher har rekryteringssvårigheter och brist på arbetskraft. Under senare år har ett antal undersökningar genomförts med varierande resultat vad gäller rekryteringsproblemets omfattning. I följande uppsats undersöks arbetsgivarnas rekryteringsbeteende, orsaker till arbetskraftsbrist, samt hantering och effekter av bristen. Till skillnad från tidigare studier baseras resultaten på ett representativt urval av arbetsgivare.

Resultaten visar att arbetsgivarna främst använder informella kanaler då man vill nyanställa; man tillfrågar bl a anställda om tänkbara kandidater eller får spontana tips från olika personer. Privat arbetsförmedling används i tämligen liten omfattning. Stor betydelse läggs vid att rekryteringskanaler ger sökande med rätt kompetens och kort rekryteringstid.

Tre av tio arbetsgivare upplevde brist på arbetskraft vid undersökningstillfället. Den viktigaste orsaken var brist på kvalificerade sökande. Resultaten tyder på att arbetsgivarna delvis löste bristsituationen genom att utnyttja övertid och omfördela personal, men vissa arbetsgivare var ändå tvungna att minska produktion och service.

* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala; Telefon: 018 – 471 70 75; Fax: 018 – 471 70 71; E-post: Erika.Ekstrom@ifau.uu.se. Författaren vill rikta ett stort tack till de arbetsgivare som medverkat i enkätundersökningen. Diskussioner med och kommentarer från Peter Fredriksson har varit mycket värdefulla för uppsatsens innehåll. Författaren vill också tacka Susanne Ackum Agell, Lars Behrenz, Anders Harkman, Per Johansson, Helena Knutsson, Martin Lundin, Åsa Murray, Oskar Nordström Skans samt seminariedeltagare vid IFAU, IUI och Ams för värdefulla kommentarer. Enkäten som ligger till grund för undersökningen har utarbetats av Anders Harkman.

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Urval och metod.....	4
3	Tidigare svenska studier.....	5
3.1	En översikt	5
3.2	Varför varierar rekryteringsproblemets omfattning i tidigare studier?	7
4	Arbetsgivarnas nyanställningar	9
4.1	De nya jobben	9
4.2	De nyanställda.....	12
4.3	Rekryteringsprocessen	15
5	Arbetsgivarnas rekryteringskanaler	18
5.1	Olika faktorerers betydelse för val av rekryteringskanal	19
5.2	Skälen till val av rekryteringskanal.....	23
5.3	Vilken rekryteringskanal var effektivast givet att den användes?.....	24
6	Arbetsgivarnas bristsituation.....	26
6.1	Bristsituationens omfattning och orsak	27
6.2	Hantering och effekter av arbetskraftsbrist	30
7	Slutsatser	33
	Referenser	35
	Appendix A – Urvalsstorlek och formler	39
	Appendix B – Bortfallsredovisning.....	40
	Appendix C – Lista på yrkesbefattningar.....	43
	Appendix D – Skälen till val av rekrytringkanal.....	44
	D.1 Offentlig arbetsförmedling.....	44
	D.2 Privat arbetsförmedling.....	46
	D.3 Annonser i dags- eller fackpress	48
	D.4 Informella kanaler	49
	Appendix E – Rekryteringskanal som ledde till nyanställning	51

1 Inledning

Rekryteringsbehoven i företagen har ökat i och med högkonjunkturen i svensk ekonomi. Rekryteringsprocessen har en central betydelse för företagens tillväxt eftersom en planerad expansion kan förhindras om företagen inte har möjlighet att snabbt tillsätta en ledig plats. Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende har under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet således blivit en allt mer angelägen fråga att studera. Enligt tidigare undersökningar, se t ex Jilmstad (2000) och Nutek (2000), har arbetsgivarna i dagsläget rekryteringssvårigheter och brist på arbetskraft. Eftersom flertalet tidigare studier undersökt ett speciellt urval av arbetsgivare – t ex Jilmstad (2000) vänder sig enbart till företag som är medlemmar i Saf – kan det vara av intresse att se om tidigare resultat är generaliserbara för alla arbetsgivare. Fördelen med denna studie är att undersökningen är representativ för alla arbetsställen med minst en anställd i Sverige.

Det finns skäl till att uppmärksamma arbetsgivarnas rekryteringskanaler, eftersom dessa blivit fler under 1990-talet. Bland annat gjorde en lagändring 1993 (Lag 1993:440) det möjligt för privata arbetsförmedlingar att etablera sig i Sverige. Den snabba utvecklingen inom informationsteknologin har även skapat nya möjligheter för arbetsgivare att använda Internet som en rekryteringskanal.

Det saknas även en heltäckande bild av vilka rekryteringskanaler som arbetsgivarna använder. Valet av rekryteringskanal beror på flera faktorer: arbetsgivarnas förväntningar på den arbetssökandes utbildningsnivå och yrkesinriktning eller arbetsgivarnas branschtillhörighet och storleksklass eller tids- och kostnadsaspekter. Klingvall (1998a) belyser företagets rekryteringsmetoder, men den studien rör enbart rekrytering av arbetslösa. Fördelen med föreliggande studie är att den även omfattar rekrytering av personer som är i arbete eller studerar.

Vid själva rekryteringstillfället kan arbetsgivare haft rekryteringssvårigheter, t ex att de tyckt att det varit svårt att få tag på arbetskraft, att rekryteringen tagit för lång tid eller att de har svårt att avsätta den tid som behövs för att rekrytera personal. Vi har frågat arbetsgivarna om de vid rekryteringstillfället upplevde rekryteringssvårigheter, vad orsaken i så fall var, samt om det föranledde några effekter. Vidare har vi undersökt om arbetsgivarna, vid undersökningstillfället, upplevde brist på arbetskraft i den mening att det inte gick att få tag på vissa yrkeskategorier. Vad var orsaken till

bristen? Hur hanterades bristen? Vilka effekter hade bristen på övrig verksamhet?

Studien baseras på en enkätundersökning som Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) med hjälp av Statistiska centralbyrån (SCB) genomfört från april till augusti 2000. Rapporten är disponerad på följande sätt: *Avsnitt 2* beskriver studiens urval och metod. I *avsnitt 3* görs en genomgång av tidigare svenska studier. I *avsnitt 4* beskrivs de nyanställningar som arbetsgivarna gjort. De rekryteringskanaler som arbetsgivarna har använt, varför dessa använts samt vilken kanal som var effektivast vid nyanställningen presenteras i *avsnitt 5*. I *avsnitt 6* redovisas arbetsgivarnas bristsituation. Studiens slutsatser presenteras i *avsnitt 7*.

2 Urval och metod

Enkätundersökningen är baserad på ett stratifierat urval där arbetsställe är urvalsenheten. Populationen består av alla arbetsställen i Sverige med minst en anställd. Populationen stratifierades på tre branscher och fyra storleksklasser.¹ De tre branscherna är (i) jordbruk, industri och byggbranschen, (ii) privata tjänster och (iii) offentlig sektor. Storleksklasserna i varje bransch är (i) 1–9, (ii) 10–49, (iii) 50–99 och (iv) 100 eller fler anställda. Syftet med denna indelning är att skillnader mellan branscher och storleksklasser ska kunna studeras.

Enkäten skickades ut till 3 582 arbetsställen. 67,8 procent av arbetsgivarna svarade på enkäten.² I materialet förekommer det partiellt bortfall, dvs vissa frågor samt delfrågor har inte besvarats. Det finns två sätt att behandla partiellt bortfall: inkludera eller exkludera arbetsgivare som inte har besvarat en del- eller följdfråga. Om vi inkluderar de som inte har besvarat alla delfrågor skulle antalet svar bli genomgående detsamma för delfrågorna, medan om vi exkluderar de för vilka någon delfråga inte har besvarats kommer antalet svar att variera mellan delfrågorna. Av de tidigare studierna, som vi kommer att jämföra våra resultat med, är det endast Jilmstads (2000) undersökning som rapporterar att partiellt bortfall har exkluderats från analysen. I de andra tidigare studierna är det svårt att urskilja hur det partiella bortfallet har

¹ Se appendix A för hur urvalsstorleken valdes.

² För en utförlig redovisning av svarsfrekvens och bortfall se appendix B.

behandlats. Vi har valt att exkludera det partiella bortfallet, dvs vi redovisar resultaten av de svar vi fått på varje enskild fråga eller delfråga. För att kunna uttala oss om populationen arbetsgivare är materialet viktat.³

Enkäten består av tre delar.⁴ Den första delen består av två frågor om antalet anställda vid arbetsstället vid tidpunkten för undersökningen och om antalet anställda ökat, minskat eller varit oförändrat jämfört med ett år tidigare. Den andra delen består av frågor kring den senaste anställningen som arbetsstället gjort under perioden första januari 1999 fram till mitten av augusti 2000. Om arbetsgivaren nyanställt fler personer samtidigt fick de själv välja vem av dessa som skulle redovisas. Den tredje delen behandlar arbetsgivarnas hantering av eventuell arbetskraftsbrist på arbetsstället.

3 Tidigare svenska studier

3.1 En översikt

I samband med en högkonjunktur ökar rekryteringsbehoven eftersom många företag växer fort. Rekryteringsprocessen har betydelse för företagets expansionsmöjligheter. Kan inte företaget snabbt tillsätta den tjänst som utlysts förhindras en planerad expansion och företagets tillväxt dämpas. Uppmärksamheten kring arbetsgivarnas rekryteringsbeteende har ökat under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet. Det ökade intresset beror först och främst på signaler att arbetsgivarna har svårigheter att hitta rätt person till de utlysta tjänsterna; detta samtidigt som många fortfarande går arbetslösa. Det beror även på att arbetsgivarna har fler rekryteringskanaler än tidigare.

Harkman (1990) studerar arbetsgivarnas rekryteringskanaler med hjälp av en enkätundersökning som våren 1989 skickades till ca 6 000 slumpmässigt utvalda arbetsställen i Sverige med minst fem anställda.⁵ Resultaten visar att arbetsgivarna främst har använt den offentliga arbetsförmedlingen, medan annons i dags- eller fackpress och direktkontakt med sökande har använts i mindre utsträckning. Studien specialstuderar också den offentliga arbetsförmedlingen som rekryteringskanal och resultaten antyder att rekryteringsbehovets omfattning (arbetsställets storlek) och inriktning

³ Se appendix A för de formler som har använts.

⁴ Enkäten kan rekvideras från författaren.

⁵ Jordbruk, religiösa organisationer och försvarsväsendet ingår inte i undersökningspopulationen.

(yrkesbefattning och utbildning) har betydelse för om arbetsgivarna använde den offentliga arbetsförmedlingen eller ej. Stora företag och företag som inte sökt högutbildad och mycket erfaren arbetskraft har i större utsträckning använt den offentliga arbetsförmedlingen.

Behrenz och Delander (1996) belyser vilka anställnings- och rekryteringsmetoder som användes av de arbetsgivare som under våren 1995 anmält en ledig tjänst hos den offentliga arbetsförmedlingen. 785 telefonintervjuer genomfördes. Utöver anmälan till den offentliga arbetsförmedlingen så spreds information om den lediga platsen genom internannonsering och via bekanta. Av de arbetsgivare som använt fler rekryteringskanaler angav drygt en tredjedel att den lediga platsen tillsattes via den offentliga arbetsförmedlingen.

Klingvall (1998a) redogör för arbetsgivarnas rekryteringsmetoder när de rekryterat arbetslösa. I denna undersökning har ett slumpmässigt urval av arbetssökande studerats som via den offentliga arbetsförmedlingen fått jobb under vecka 46 år 1997 och vecka 4 år 1998. Man kontaktade den arbetsgivare där den sökande fått anställning. Han finner att informella kanaler var vanligast för arbetsgivarna vid rekrytering av arbetslösa.

Klingvall (1998b) undersöker inställningen till olika rekryteringskanaler hos ett slumpmässigt urval av företag. 396 företag fick i mars 1998 besvara en enkät om sin inställning till olika rekryteringskanaler med avseende på fem faktorer: sökande med högskoleutbildning, sökande med yrkesutbildning, sökande med arbetslivserfarenhet, sökande som passar in socialt och om kanalen var snabb på att få fram en sökande. Arbetsgivarna ansåg att den offentliga arbetsförmedlingen hade förmågan att få fram sökande snabbt och med rätt yrkesutbildning, medan informella kanaler hade större förmåga att få fram sökande som passar in socialt. Annons i dagspress hade bästa möjligheten att få fram sökande med rätt högskoleutbildning enligt arbetsgivarna.

Saf har sedan hösten 1998 skickat ut fyra rekryteringsenkäter till sina medlemsföretag (Edgren m fl, (1998); Saf (1999a); Saf (1999b); Jilmstad (2000)). Safs enkäter visar på att företagen har betydande rekryteringssvårigheter; i de tre första enkäterna finner de att ca två tredjedelar av företagen har rekryteringssvårigheter, medan i den senaste enkäten har tre fjärdedelar av företagen angivit rekryteringssvårigheter. Orsakerna till rekryteringsproblemen var enligt företagen brist på yrkeserfarna och utbildade personer (Edgren m fl (1998); Saf (1999a)). Saf menar att företagen inte kan expandera och att möjligheten till ökad tillväxt därmed minskar. Saf (1999a;

1999b) och Jilmstad (2000) visar på en minskad roll för den offentliga arbetsförmedlingen som rekryteringskanal. Enligt Jilmstad (2000) är informella kanaler den dominerande rekryteringskanalen.

Edholm & Hägglund (1999) studerar om arbetsgivarna som anmält en ledig plats hos den offentliga arbetsförmedlingen under första kvartalet 1999 finner tillräcklig kompetens bland de sökande. 5 224 arbetsgivare telefonintervjuades under perioden 5 maj till 30 juni 1999.⁶ De utgår från arbetsgivarens kravspecifikation m a p den person de söker för tjänsten; i detta fall rörde det sig främst om krav på utbildningsnivå och yrkeserfarenhet. De finner att ca 16 procent av företagens totala rekryteringsbehov inte uppfyller den kravspecifikation som företaget hade på den arbetssökande, d v s arbetsgivarna finner inte tillräcklig kompetens bland de sökande.

I Nuteks (2000) undersökning, som baseras på 183 företag inom den arbets- och kunskapsintensiva industri- och tjänstesektorn för regionerna Stockholm, Linköping, Karlskrona och Bergslagen diskuteras rekryteringsproblemet för de företag som har rekryterat under 1999. De finner att 43 procent av det totala rekryteringsbehovet bestod av svårrekryterade tjänster.

3.2 Varför varierar rekryteringsproblemet i tidigare studier?

I förra avsnittet gjordes en översikt av tidigare studiers resultat kring rekryteringsmetoder, rekryteringssvårigheter och brist på arbetskraft. I media uppmärksammas dessa studier ofta, och då frammanas en bild som kan få en att tro att det är ett generellt mönster för alla arbetsgivare.

Av resultaten från tidigare studier vet vi att det förekommer stor variation i skattningen av rekryteringsproblemet omfattning, trots att undersökningstidpunkten är ungefär densamma. Till exempel finner Jilmstad (2000) att 76 procent av företagen har rekryteringssvårigheter, medan Edholm & Hägglund (1999) rapporterar att 16 procent av arbetsgivarna inte funnit tillräcklig kompetens bland de sökande. Enligt Nutek (2000) bestod 43 procent av det totala rekryteringsbehovet av svårrekryterade tjänster.

Varför kommer olika studier till så skilda resultat vad gäller rekryteringsproblemet omfattning? Det finns naturligtvis många möjliga förklaringar. Vi ska här koncentrera oss på två av dem. Den första förklaringen

⁶ Datamaterialet kompletterades med telefonintervjuer i början av juli och mitten av augusti för att nå en högre svarsfrekvens.

är att rekryteringssvårigheter kan variera mellan olika delpopulationer. Som visades i förra avsnittet är Harkmans (1990) studie den enda som utgår från ett representativt urval.⁷ Alla andra studier har ett speciellt urval av arbetsgivare. Om det fenomen som analyseras skiljer sig åt mellan olika delpopulationer är de därmed inte generaliserbara – de gäller inte för svenska arbetsgivare i allmänhet. Den andra möjliga förklaringen är att det är skillnader i frågeformuleringen som genererar avvikelserna mellan olika studier.

För att undersöka frågan om man kan generalisera resultaten från tidigare studier har vi med hjälp av våra data försökt att återskapa undersökningspopulationerna i Edholm & Hägglund (1999), Jilmstad (2000) och Nutek (2000). Därmed kan vi undersöka om utfallet varierar mellan delpopulationer. Safs medlemsföretag låter vi i vårt material representeras av privat sektor. Nuteks undersökningspopulation har återskapats genom att avgränsa urvalet till arbetsgivare inom den arbets- och kunskapsintensiva industri- och tjänstesektorn. Edholm & Hägglund studerar arbetsgivare som har anmält den lediga platsen till arbetsförmedlingen; här har vi avgränsat urvalet till att gälla de arbetsgivare som i vår undersökning använt den offentliga arbetsförmedlingen. För att jämföra utfallen i olika delpopulationer har vi använt svaren på frågan: "Tog rekryteringsprocessen längre tid än ni hade räknat med?". Notera att vi bara har information om de rekryteringar som trots att de varit problematiska faktiskt resulterat i en anställning.⁸

Knappt 20 procent av alla arbetsgivare i vår studie har angivit att rekryteringsprocessen tagit längre tid än beräknat. Vi finner relativt små skillnader mellan olika undersökningspopulationer. Andelen anställningar som varit förenade med en längre rekryteringsprocess än beräknat är knappt 20 procent i både privat sektor samt i den arbets- och kunskapsintensiva industri- och tjänstesektorn. För de arbetsgivare som använt arbetsförmedlingen ligger däremot andelen på drygt 30 procent. Det verkar alltså inte som om skilda

⁷ Visserligen har Klingvall (1998b) ett stratifierat (slumpmässigt) urval av företag, men eftersom resultaten inte är viktade efter populationsstorlek så är de inte representativa för populationen arbetsgivare.

⁸ Edholm & Hägglund (1999) redovisar att ca 8 procent av företagets totala rekryteringsbehov inte uppfyller den kravspecifikation som företaget hade på den arbetssökande även om företaget har anställt. Ungefär 8 procent av företagen anser att de haft rekryteringssvårigheter men där ingen anställning har kommit till stånd på grund av att de sökande inte hade tillräcklig kompetens. Nutek (2000) undersökning finner att 31 procent av det totala rekryteringsbehovet bestod av svårrekryterade tjänster, men där tjänsten ändå tillsattes. 12 procent av det totala rekryteringsbehovet bestod av svårrekryterade tjänster, men där tjänsten inte tillsattes.

delpopulationer är huvudorsaken till att olika studier kommer till olika slutsatser vad gäller rekryteringssvårigheternas omfattning.

Låt oss istället gå över till att granska frågeformuleringen i de tre studier som vi fokuserar på. Edholm & Hägglund och Nutek (och våran undersökning) har det gemensamt att frågan är knuten till en specifik rekrytering eller anställning. Jilmstads fråga är däremot inte knuten till en specifik anställning eller rekrytering utan rör eventuella rekryteringsproblem vid *någon av det totala antalet rekryteringar* i ett företag under första halvåret 2000. Sannolikheten att ett företag rapporterar ett rekryteringsproblem är således ökande i det totala antalet rekryteringar det gjort under undersökningsperioden. Detta torde vara den primära orsaken till att rekryteringsproblemet är så stort enligt Jilmstad. Jilmstads undersökning har därför lite att säga om andelen nyanställningar som är förenade med rekryteringsproblem.⁹ Mycket talar för att frågeformuleringen är en betydande förklaringsfaktor till variationer i rekryteringsproblemets omfattning.

4 Arbetsgivarnas nyanställningar

I följande avsnitt ges en beskrivning av vilka arbetsgivare som har nyanställt, strukturen på de nya jobben, vilka personer som anställts och hur arbetsgivaren upplevt rekryteringsprocessen.

4.1 De nya jobben

Generellt sett så har antalet anställda ökat hos drygt en fjärdedel av arbetsgivarna jämfört med året innan, medan antalet anställda har minskat hos ca 14 procent av arbetsgivarna. *Tabell 1* visar andelen arbetsgivare som anställt sedan 1 januari 1999 fram till mitten av augusti 2000. Dessa nyanställningar påverkas naturligtvis av branschens konjunkturläge och storleksklass.

⁹ Jilmstads undersökning har, generellt sett, lite att säga om rekryteringsproblemets omfattning eller förändringar över tid. För att illustrera detta, låt oss anta att sannolikheten att en tjänst är svårrekryterad är konstant. Med Jilmstads sätt att mäta kommer det rapporterade rekryteringsproblemet att öka om undersökningsperiodens längd ökar vid given rekryteringsfrekvens. Om rekryteringsfrekvensen ökar (konjunkturen förbättras) men undersökningsperiodens längd är konstant kommer också det rapporterade rekryteringsproblemet att öka trots att ingenting egentligen förändrats (sannolikheten per anställning är fortfarande konstant).

Tabell 1. Arbetsgivare som nyanställt under perioden 1 januari 1999 till mitten av augusti 2000, procent

Storleksklass	Totalt	Jordbruk, industri och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Totalt	50,6 (2,1)	39,5 (3,1)	45,8 (3,6)	69,9 (2,5)
1–9 anställda	41,5 (2,8)	28,7 (4,0)	38,9 (4,4)	62,6 (3,8)
10–49 anställda	76,4 (1,7)	72,2 (2,9)	76,1 (3,0)	78,9 (2,7)
50–99 anställda	91,9 (1,1)	90,6 (1,9)	93,6 (1,7)	91,4 (1,8)
100– anställda	95,5 (0,8)	96,2 (1,2)	94,4 (1,6)	96,1 (1,2)

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Drygt 50 procent av arbetsgivarna har nyanställt.¹⁰ Ungefär 70 procent av arbetsgivarna inom offentlig sektor har nyanställt, medan motsvarande siffra för privata tjänster är ca 46 procent och för jordbruk, industri och byggbranschen ca 40 procent. Detta mönster går sedan igen oavsett storleksklass på arbetsstället. Inte oväntat, ju fler anställda arbetsgivaren har, desto vanligare är det att nyanställningar har skett oavsett bransch.

Knappt 50 procent av arbetsgivarna som har nyanställt återfinns i storstadslänen. Ungefär 17 procent av arbetsgivarna finns i skogslänen och ca 34 procent i övriga län.¹¹

Tabell 2 visar att arbetsgivarna totalt sett främst har anställt personer till arbeten som kräver gymnasieutbildning.

¹⁰ Den oviktade andelen är ca 80 procent, se Tabell B.1 i appendix B.

¹¹ Storstadslänen utgörs av Skåne, Stockholms och Västra Götalands län. Skogslänen utgörs av Dalarnas, Gävleborgs, Jämtlands, Norrbottens, Värmlands, Västerbottens, Västernorrlands län. Övriga län utgörs av Blekinge, Gotland, Hallands, Jönköpings, Kalmars, Kronobergs, Södermanlands, Uppsala, Västmanlands, Örebro och Östergötlands län.

Tabell 2. De nyanställdas yrkesbefattning, procent

Yrkesbefattning	Totalt	Jordbruk, industri och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning (t ex service- och lantbruksarbete)	3,6 (1,1)	2,7 (1,6)	4,9 (2,2)	2,3 (0,9)
Arbete som kräver gymnasieutbildning	56,9 (2,6)	76,5 (3,9)	63,2 (4,9)	39,1 (3,0)
Ledningsarbete, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, kortare högskoleutbildning	39,5 (2,5)	20,8 (3,7)	31,9 (4,7)	58,6 (3,1)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Se appendix C för yrkesbefattningens indelning.

Av tabellen framgår att arbetsgivare inom offentlig sektor i störst utsträckning har nyanställt personer till ledningsarbeten, arbeten som kräver teoretisk specialistkompetens eller kortare högskoleutbildning, medan de två andra branscherna i större utsträckning nyanställt gymnasieutbildade personer.

Vilken typ av anställning fick den nyanställde? Under 1990-talet har tidsbegränsade anställningar ökat (SCB, 1990–99). 1990 var andelen anställda som hade en tidsbegränsad anställning 9,2 procent medan samma siffra hade ökat till 14,2 procent år 1999. *Tabell 3* visar anställningsformen för de nyanställda.

Tabell 3. Anställningsform som personen fick vid anställningen, procent

Typ av anställning	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Fast anställning (inkl provanställning)	64,9 (2,7)	76,0 (4,2)	66,4 (5,0)	57,6 (3,0)
Tidsbegränsad anställning	35,1 (2,7)	24,0 (4,2)	33,6 (5,0)	42,4 (3,0)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Av de nyanställda har mer än en tredjedel erbjudits en tidsbegränsad anställning. Flest tidsbegränsade anställningar återfinns inom offentlig sektor, medan de fasta anställningarna återfinns inom jordbruk, industri och byggbranschen.

4.2 De nyanställda

De nyanställdas ålder, utbildning, erfarenhet och vilken sysselsättningsstatus de hade innan samt andra för arbetsgivaren viktiga egenskaper vid en anställning, beskrivs i följande avsnitt.

Det är främst unga personer som har nyanställts: drygt 50 procent av de nyanställda är i åldrarna 25–39 år. Ca 20 procent är under 25 år.

De flesta som anställts har minst en gymnasieutbildning: en fjärdedel har högst en tvåårig gymnasieutbildning och knappt 30 procent har en tre- eller fyraårig gymnasieutbildning. Endast 8 procent saknar gymnasieutbildning. Ungefär 38 procent har en eftergymnasial utbildning. Den nyanställdas utbildningsnivå är högst inom offentlig sektor och lägst inom jordbruk, industri och byggbranschen.

Av de som nyanställts hade ca 18 procent ingen erfarenhet inom yrket. Ca 17 procent hade mindre än ett års erfarenhet och lite drygt 20 procent hade 1–3 års erfarenhet inom yrket. Mönstret verkar inte ha förändrats under 1990-talet eftersom Harkman (1992) redovisar att knappt 15 procent av de som anställdes inte hade någon erfarenhet, drygt 20 procent hade 0–2 års erfarenhet och knappt 20 procent rapporterades för 2–4 års erfarenhet.

Nästan hälften av de nyanställda kom från ett annat arbete. Endast en fjärdedel var arbetslösa. Liknande resultat erhöles i SCBs undersökning av de nyrekryterade 1998 (SCB, 2000a). Övriga av de nyanställda i vår studie var tidigare studerande (16 procent) eller i annan verksamhet (9 procent).

Eftersom 1990-talet har präglats av arbetslöshet är återanställning, dvs att den anställda tidigare har arbetat hos arbetsgivaren, en intressant aspekt. Enligt Omarsson (2000) är det i genomsnitt 45 procent av de arbetslösa som återanställts under perioden 1993–96. Han finner också att återanställning av arbetslösa i större utsträckning skett inom offentlig än privat sektor under samma period. *Tabell 4* visar andelen återanställningar av det totala antalet nyanställningar.

Tabell 4. Arbetsgivarnas fördelning av återanställning, procent

Återanställt	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Ja	22,2 (2,0)	19,8 (4,0)	13,2 (3,2)	35,9 (2,9)
Nej	77,5 (2,0)	80,0 (4,0)	86,6 (3,2)	63,8 (2,9)
Vet ej	0,2 (0,1)	0,2 (0,2)	0,2 (0,2)	0,3 (0,2)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Tabell 4 visar att 22 procent av de som anställdes tidigare arbetat på arbetsstället och att offentlig sektor är den bransch där återanställning är vanligast. 22 procent är en lägre andel än vad Klingvall (1998b) finner; han finner att 34 procent av anställningarna är återanställningar. Harkman & Jansson (1995) redovisar att det är 45 procent av de som fick arbete i april 1995 som återanställdes.

Det är relevant att belysa sambandet mellan utbildningsnivå och yrkesbefattning, eftersom vissa yrkeskategorier kräver en längre utbildning. I Tabell 5 visas de nyanställdas utbildningsnivå fördelat på yrkesbefattning.¹²

Tabell 5. De nyanställdas utbildningsnivå fördelat på yrkesbefattning, procent

Yrkesbefattning	Grund- skola	Gymnasie- utbildning	Efter- gymnasial utbildning	Totalt
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning (t ex service- och lantbruksarbete)	41,1 (20,0)	58,4 (20,0)	0,5 (0,2)	100,0
Arbete som kräver gymnasieutbildning	11,7 (2,8)	70,8 (3,9)	17,6 (3,4)	100,0
Ledningsarbete, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, kortare högskoleutbildning	1,3 (0,7)	29,4 (3,9)	69,3 (3,9)	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Se appendix C för yrkesbefattningens indelning. Endast en arbetsgivare har påträffats i ett stratum för arbete utan krav på särskild yrkesutbildning.¹³

¹² Värt att notera är att vi inte här kontrollerar för utbildningens inriktning, vilken kan vara en betydande faktor för vissa utbildningar.

Resultaten tyder på att utbildningsnivå i stor sett samvarierar med yrkesbefattning. Vissa avvikelser finns dock: t ex så återfinns ca 12 procent av de med enbart grundskola i arbeten som kräver gymnasieutbildning och ungefär 18 procent av de nyanställda med en eftergymnasial utbildning återfinns på arbeten som kräver en gymnasieutbildning. Även inom arbeten utan krav på någon särskild yrkesutbildning finner vi en majoritet av nyanställda med en gymnasieutbildning. Dessa resultat ligger i linje med utredningen "Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden" (Ds, 2000:49). Utredningen pekar på att överkvalificerad arbetskraft finns på okvalificerade jobb, dvs den befintliga arbetskraften utnyttjas inte till fullo.

Arbetsgivarna har fått besvara frågan "Vilka faktorer gjorde att ni anställde just den här personen?". *Tabell 6* visar resultatet.

Tabell 6. Vilka faktorer gjorde att ni anställde just den här personen? Procent

Faktorer	Skala					Totalt
	Ingen betydelse	2	3	4	Mycket stor betydelse	
Utbildning inriktad mot yrket	16,8 (2,5)	11,1 (2,0)	13,7 (2,1)	18,0 (1,9)	40,4 (2,8)	100,0
Annan värdefull utbildning	25,5 (2,8)	18,4 (2,4)	31,7 (3,1)	17,2 (2,1)	7,2 (1,6)	100,0
Erfarenhet inom yrket	9,6 (1,8)	9,3 (1,9)	14,4 (1,9)	26,8 (2,6)	39,9 (3,0)	100,0
Annan värdefull erfarenhet	10,0 (1,8)	11,6 (2,0)	30,2 (2,9)	29,4 (2,9)	18,9 (2,6)	100,0
Personliga egenskaper	1,3 (0,4)	2,5 (0,9)	14,1 (2,0)	39,7 (2,9)	42,4 (2,9)	100,0
Ekonomiskt stöd från AF	85,6 (2,7)	3,8 (1,6)	4,4 (1,6)	2,1 (1,2)	4,1 (1,3)	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes. AF står för arbetsförmedling.

¹³ Detta innebär att vi har inkluderat arbetsgivaren i det närliggande stratimet. Detta görs för att vi ska kunna beräkna standardavvikelsen. Försättningsvis kommer denna förklaring att gälla när vi gör en anmärkning av den typ som anges under *Tabell 5*.

Resultaten visar att personliga egenskaper, utbildning inriktad mot yrket och erfarenhet inom yrket var av mycket stor betydelse för att personen anställdes. Att personliga egenskaper har stor betydelse bör trots allt tolkas med försiktighet. En möjlig tolkning är att personliga egenskaper är viktigt först då valet står mellan två personer med likvärdig utbildning eller yrkeserfarenhet. I allmänhet ligger resultaten i linje med Harkman (1992). De faktorer som var av stor betydelse i den studien var att personen gjorde ett gott intryck vid intervjutillfället, passade in i arbetsmiljön, hade värdefull yrkeserfarenhet och goda referenser.

4.3 Rekryteringsprocessen

I den här rapporten definieras arbetsgivarnas rekryteringsprocess som tiden från det att arbetsgivarna aktivt började söka, t ex genom att anmäla platsen till den offentliga arbetsförmedlingen, annonsera eller ta direktkontakt med lämpliga personer till att ett anställningsavtal slöts. Rekryteringsprocessen är vanligtvis kostsam för arbetsgivaren och om den tar längre tid än beräknat kan arbetsgivaren få problem, t ex med att upprätthålla produktionen. Arbetsgivarna fick besvara ett antal frågor kring rekryteringsprocessen och om arbetsgivarna upplevde några problem under själva processen.

Ungefär 12 procent av arbetsgivarna tyckte att rekryteringsprocessen tagit något längre tid än vad de hade räknat med och ca 7 procent av arbetsgivarna tyckte att det tagit mycket längre tid.

I *Tabell 7* framgår det vilka skäl som arbetsgivarna ansåg bidrog till att rekryteringsprocessen tog längre tid än de hade räknat med.

Tabell 7. Skäl till att rekryteringsprocessen tog längre tid, procent

Skäl	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Få sökande med rätt kompetens	46,2 (7,1)	62,5 (14,2)	48,0 (13,7)	38,1 (7,2)
Få sökande	18,0 (6,3)	14,6 (11,5)	24,3 (12,7)	12,3 (4,8)
Många sökande, tog lång tid att göra urvalet	13,3 (5,1)	14,0 (11,4)	18,3 (10,2)	7,6 (3,6)
Svårt avsätta tid för urval etc	11,8 (2,5)	5,4 (1,6)	5,1 (2,1)	21,6 (5,8)
Annat	10,7 (2,3)	3,4 (1,5)	4,4 (1,8)	20,5 (5,2)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Det främsta skälet till att rekryteringsprocessen tog längre tid än arbetsgivarna räknat med är att de har fått få sökande med rätt kompetens. Detta resultat gäller för samtliga branscher. Få sökande överhuvudtaget var även ett viktigt skäl. Enligt Nuteks (2000) undersökning var orsaken till rekryteringssvårigheter för få eller inga arbetssökande (ca 85 procent), otillräcklig yrkeserfarenhet (ca 85 procent) eller att relevant utbildning saknades (ca 80 procent).¹⁴

Arbetsgivarna fick besvara frågan om det uppstod några negativa effekter för produktion eller servicenivå under rekryteringstiden. Resultatet visas i *Tabell 8*.

¹⁴ Nuteks fråga löd "Vilka av följande faktorer gjorde att det uppstod svårigheter med rekryteringen?". Denna fråga besvarades av företag som i undersökningen besvarat om de ansett att det varit svårt att rekrytera de personer som företaget rekryterat under 1999. Frågan är en flervalsfråga och företagen kunde svara *I stor utsträckning*, *I liten utsträckning* eller *Inte alls*. Andelen presenterad här hänförs till summan av andelarna från de två första. Ser man endast till svaret *I stor utsträckning* ansåg företagen följande: få eller inga arbetssökande (80 procent), otillräcklig yrkeserfarenhet (ca 50 procent) och relevant utbildning saknas (ca 40 procent).

Tabell 8. Uppstod det några negativa effekter för produktion eller servicenivå under rekryteringstiden?

	Procent	Std
Nej	84,0	2,2
Ja, produktionen/servicen minskade	11,7	2,0
Ja, vi fick tacka nej till order	1,9	0,8
Ja, planerad expansion sköts på framtiden	0,8	0,4
Ja, annat	2,3	0,5

Anm: Std står för standardavvikelse. Flera alternativ möjliga.

Drygt åtta av tio arbetsgivare upplevde inte några negativa effekter under rekryteringstiden. Under rekryteringstiden uppstod det alltså negativa effekter för knappt två av tio arbetsgivare.¹⁵ Detta resultat överensstämmer med de ca 12 procent som Edholm & Hägglund (1999) definierar som ett reellt flaskhalsproblem – ett rekryteringsproblem som eventuellt kan leda till konsekvenser för arbetsgivaren då denne inte har kunnat finna tillräcklig kompetens bland de sökande.

Enligt *Tabell 8* svarade ca 12 procent av arbetsgivarna att produktionen eller servicen minskade under rekryteringsprocessen. Resultatet visar på en helt annan bild än Nuteks (2000) undersökning där det redovisas att över 60 procent av företagen upplevde minskad service och knappt 40 procent av företagen upplevde minskad produktion p g a rekryteringsvårigheter. Även Jilmstads (2000) undersökning visar på stora tillväxtproblem: 24 procent av företagen ansåg att de fick dra ner på produktionen/servicen, 19 procent fick tacka nej till order, 26 procent av företagen ansåg att planerad expansion förhindrades medan 49 procent av företagen svarade inget av alternativen.

Arbetsgivarna fick frågan om de under rekryteringsprocessen använde några tillfälliga lösningar för att fylla personalbehovet. *Tabell 9* visar att över hälften av arbetsgivarna inte använde några tillfälliga lösningar.

¹⁵ Summan överstiger 100 procent, eftersom arbetsgivarna har kunnat ange flera alternativ.

Tabell 9. Användes några tillfälliga lösningar för att fylla personalbehovet under rekryteringsprocessen? Procent

Tillfälliga lösningar	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Nej, ingen åtgärd	53,6 (2,8)	51,8 (4,9)	55,6 (5,2)	51,6 (3,1)
Omfördelade personal	20,7 (2,3)	19,1 (3,7)	20,3 (4,1)	21,9 (2,6)
Utnyttjade övertid	14,4 (1,9)	25,5 (4,4)	14,6 (3,5)	8,7 (1,7)
Anställda tillfällig vikarie eller utnyttjade timanställda	13,4 (1,6)	2,9 (1,6)	8,0 (2,6)	25,9 (2,7)
Använde inhyrd personal	4,2 (0,6)	12,5 (3,1)	3,4 (0,6)	1,2 (0,4)
Lade ut jobb på entreprenad	1,2 (0,4)	4,3 (2,2)	0,6 (0,3)	0,4 (0,3)
Annat	6,2 (1,6)	2,3 (1,6)	8,0 (3,2)	5,4 (1,4)

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Flera alternativ möjliga.

Den lösning som totalt sett är vanligast förekommande är att arbetsgivarna omfördelade personal. Arbetsgivarna utnyttjade även övertid, anställde tillfällig vikarie eller utnyttjade timanställda. Skillnaden mellan branscher är betydande.

Även här är våra resultat väsentligt mycket lägre än Jilmstads (2000) och Nuteks (2000) undersökningar. I dessa undersökningar har t ex över 60 procent av företagen ansett att de utnyttjat övertid.

5 Arbetsgivarnas rekryteringskanaler

När en arbetsgivare ska anställa finns det många rekryteringskanaler att välja bland. De formella rekryteringskanalerna är annons i dags- eller fackpress, kontakt via den offentliga arbetsförmedlingen och privat arbetsförmedling eller rekryteringsföretag. I dagens informationssamhälle kan arbetsgivarna även använda Internet som en rekryteringskanal. Arbetsgivaren kan också rekrytera via informella kanaler, t ex direktkontakt av arbetsgivaren eller arbetssökande eller att arbetsgivaren får tips via vänner eller anställda om lämpliga personer.

De fyra rekryteringskanalerna som vi i mer detalj frågat om är (i) offentlig arbetsförmedling, (ii) privat arbetsförmedling eller rekryteringsföretag¹⁶, (iii) annons i dags- eller fackpress och (iv) informella kanaler. I undersökningen fick arbetsgivaren besvara, utifrån ett givet antal skäl, varför kanalen användes vid den senaste anställningen som gjorts på arbetsstället. Arbetsgivaren kan ha använt sig av flera rekryteringskanaler vid det aktuella anställningstillfället.

När arbetsgivare ska rekrytera finns det många faktorer som kan påverka valet av rekryteringskanal. I *avsnitt 5.1* ska arbetsställets bransch och storlek samt yrkesbefattning för den person som nyanställts relateras till valet av rekryteringskanal. Orsakerna till att arbetsgivare använt en viss rekryteringskanal redovisas i *avsnitt 5.2*. *Avsnitt 5.3* visar vilken rekryteringskanal som var effektivast, dvs i flest fall ledde fram till en nyanställning.

5.1 Olika faktorerers betydelse för val av rekryteringskanal

Tabell 10 visar arbetsgivarnas användning av de fyra rekryteringskanalerna, dvs tabellen redovisar andelen arbetsgivare som har svarat *Ja* på att de använt någon av dessa rekryteringskanaler. Arbetsgivarna har inte enbart förlitat sig på en rekryteringskanal utan använt flera; de har i genomsnitt använt sig av 1,4 kanaler.

¹⁶ Denna rekryteringskanal kommer i fortsättningen benämnas privat arbetsförmedling.

Tabell 10. Arbetsgivarens användning av olika rekryteringskanaler vid den senaste anställningen, procent

Bransch / Storleksklass	Offentlig arbetsförmedling	Privat arbetsförmedling	Annonser i dags- eller fackpress	Informella kanaler
<i>Totalt</i>	38,7 (2,7)	4,0 (0,9)	26,0 (2,1)	64,6 (2,6)
<i>Bransch</i>				
Jordbruk, industri och bygg	27,9 (4,1)	3,9 (0,7)	27,8 (4,5)	66,2 (4,6)
Privata tjänster	36,8 (5,1)	5,2 (1,6)	19,1 (3,5)	69,4 (4,7)
Offentlig sektor	46,6 (3,1)	2,2 (1,0)	34,8 (3,0)	57,2 (3,1)
<i>Storleksklass</i>				
1–9 anställda	37,6 (4,2)	2,1 (1,3)	21,6 (3,2)	68,3 (4,0)
10–49 anställda	39,3 (2,3)	6,4 (1,1)	32,1 (2,2)	59,9 (2,4)
50–99 anställda	44,9 (2,1)	9,0 (1,1)	33,1 (2,0)	56,1 (2,1)
100– anställda	44,6 (1,9)	11,4 (1,2)	44,1 (2,0)	51,1 (2,0)

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Informella kanaler var den rekryteringskanal som användes av flest arbetsgivare. Därpå följer den offentliga arbetsförmedlingen och annonser i dags- eller fackpress. Jilmstads (2000) studie visar på samma ordning: 66 procent av företagen använde informella kanaler, 60 procent den offentliga arbetsförmedlingen och 52 procent använde annonsering.¹⁷ Nuteks (2000) undersökning pekar på att den offentliga arbetsförmedlingen har använts av närmare 60 procent av företagen, tidningsannonser i drygt 50 procent och informella kanaler av ca 85 procent.¹⁸ Den här studien pekar således på en lägre

¹⁷ Frågan är en flervalsfråga.

¹⁸ Nuteks fråga är formulerad så att företagen kan besvara huruvida rekryteringskanalen används i samtliga fall, i några fall, Främst kvalificerade tjänster och Främst mindre kvalificerade

andel avseende användningen av den offentliga arbetsförmedlingen och annons i dags- eller fackpress i jämförelse med de nämnda studierna. I Behrenz & Delander (1996) undersökning redovisas även andra rekryteringskanaler, utöver den offentliga arbetsförmedlingen, som arbetsgivarna använde för att sprida informationen om tjänsten. Informella kanaler utgjorde ca 62 procent och storstads- och landsortspress utgjorde ca 29 procent. Det senare resultatet ligger mer i linje med den här studiens resultat.

Det verkar som om användningen av dessa rekryteringskanaler bland arbetsgivarna har förändrats under 1990-talet eftersom informella kanaler i Harkman (1990) kom på tredje plats när kanalerna rangordnades.

Branschskillnader förekommer i vår studie. Arbetsgivare inom offentlig sektor har främst använt den offentliga arbetsförmedlingen. Annonsering i dags- eller fackpress sker främst av arbetsgivare inom offentlig sektor samt arbetsgivare inom jordbruk, industri och byggbranschen. Informella kanaler utnyttjades i stor utsträckning av arbetsgivare inom alla branscher, men främst av arbetsgivare inom privata tjänster.

Skillnaderna mellan storleksklasser är små vid användning av den offentliga arbetsförmedlingen. Andelen arbetsgivare som har använt annons i dags- eller fackpress ökar med antalet anställda. Motsatt mönster finner vi för de arbetsgivare som använt informella kanaler, dvs andelen arbetsgivare minskar ju fler anställda arbetsgivarna har. Arbetsgivare med 1–9 anställda har i större utsträckning använt informella kanaler och i minst utsträckning annons i dags- eller fackpress, om man bortser från privat arbetsförmedling¹⁹. Studien från Saf (1999b) finner samma resultat för de allra minsta företagen.

Det är intressant att relatera arbetsgivarnas val av kanal till yrkesbefattning eftersom t ex annons i tidningar har varit den traditionella kanalen när arbetsgivare vill rekrytera tjänstemän. För arbetsgivaren är det viktigt att de använder sig av den kanal där de kan finna den aktuella yrkesgruppen som efterfrågas. *Tabell 11* visar arbetsgivarnas användning av rekryteringskanal fördelat på vilken yrkesbefattning de nyanställda har.

tjänster. Andelarna från dessa alternativ har summerats och det är dessa andelar som redovisas här. I informella kanaler ingår egna kontakter (55 procent) och tips från anställda (30 procent).

¹⁹ Notera att privat arbetsförmedling inte är signifikant skild från noll i storleksklassen 1–9 anställda.

Tabell 11. Arbetsgivarnas användning av rekryteringskanal fördelat på de nyanställdas yrkesbefattning, procent

Yrkesbefattning	Offentlig arbets- förmedling	Privat arbets- förmedling	Annonser i dags- eller fackpress	Informella kanaler
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning (t ex service- och lantbruksarbete)	71,6 (7,6)	3,0 (2,6)	19,3 (15,7)	44,4 (8,3)
Arbete som kräver gymnasieutbildning	35,6 (3,9)	3,4 (1,4)	17,2 (2,5)	67,4 (3,7)
Ledningsarbete, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, högskoleutbildning	36,3 (3,7)	4,6 (0,7)	34,9 (3,0)	64,7 (3,5)

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Se appendix C för yrkesbefattningens indelning. Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata för arbete utan krav på särskild yrkesutbildning.

Tabellen visar att den offentliga arbetsförmedlingen används i störst utsträckning vid rekrytering till tjänster utan krav på särskild yrkesutbildning. Informella kanaler är den vanligaste kanalen vid rekrytering av personal där arbetsgivaren minst tänkt en gymnasieutbildning. Vad gäller användning av annonser i dags- eller fackpress så används den främst då det rör rekrytering av personer till ledande befattningar eller mycket kvalificerade arbetsuppgifter.

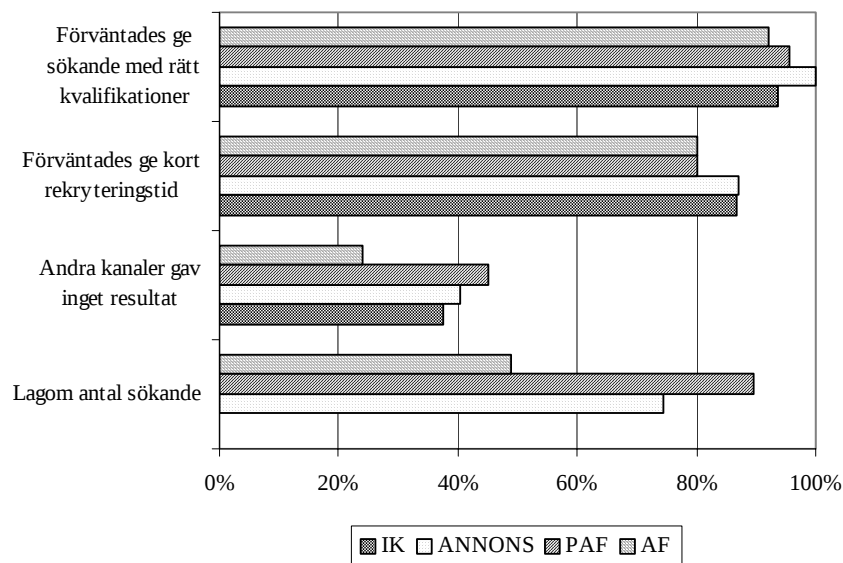
5.2 Skälen till val av rekryteringskanal

Orsakerna till att arbetsgivarna använder en viss rekryteringskanal kan vara många, t ex tids- och kostnadsaspekter.²⁰ I följande avsnitt redovisas skälen bakom arbetsgivarnas val av olika rekryteringskanaler. I presentationen har vi valt att endast studera de skäl som är jämförbara mellan kanalerna.²¹ Figur 1 visar vilken betydelse arbetsgivarna lagt vid olika faktorer vid val av rekryteringskanal.²²

²⁰ Vad gäller kostnadsaspekten bör man notera en viktig skillnad mellan de formella rekryteringskanalerna: den offentliga arbetsförmedlingen är gratis, medan användning av privat arbetsförmedling och annonser i tidningar kostar pengar.

²¹ I appendix D visas de övriga skäl som arbetsgivarna angav för respektive rekryteringskanal.

²² Skälet lagom antal sökande fanns inte som skäl för informella kanaler, men eftersom det fanns för de övriga rekryteringskanalerna ansåg vi det var av värde att jämföra detta skäl.



Figur 1. Faktorer som har stor eller viss betydelse för att arbetsgivare vänder sig till en viss rekryteringskanal, en jämförelse mellan offentlig arbetsförmedling (AF), privat arbetsförmedling (PAF), tidningsannons (ANNONS) och informella kanaler (IK)
 Anm: Endast en arbetsgivare har påträffats i ett stratum för privat arbetsförmedling.

Av figuren framgår att arbetsgivarna i stor utsträckning motiverar sina val av rekryteringskanaler utifrån förmågan att få fram sökande med rätt kvalifikationer och möjligheten till korta rekryteringstider, oavsett vilka kanaler som väljs. Motiven skiljer sig åt mellan kanalerna på framförallt två punkter. Lagom antal sökande är extra viktigt för de som väljer privat förmedling och de arbetsgivare som väljer offentlig förmedling motiverade sitt val i mindre utsträckning med såväl förmågan att få fram lagom antal sökande som att andra kanaler inte gett resultat. Det sistnämnda resultatet kan återspegla att man först vänder sig till den offentliga förmedlingen, eftersom den är gratis och att man enligt lag är skyldig att anmäla lediga platser dit.

5.3 Vilken rekryteringskanal var effektivast givet att den användes?

Tabell 12 sammanställer vilken rekryteringskanal som gav upphov till nyanställningen. Tabellen visar dels rekryteringskanalernas andel av det totala antalet nyanställningar (se kolumn 1) och dels andelarna givet att man valt en

viss kanal (se kolumn 2–5). Arbetsgivarna fick svara på frågan ”Vilken rekryteringskanal resulterade i att den aktuella anställningen kom till?”. Arbetsgivarna fick olika kanaler att välja bland och syftet var att arbetsgivaren skulle ange en rekryteringskanal, vilket också 77 procent av arbetsgivarna som nyanställt gjort. Tyvärr har 23 procent angivit två eller flera kanaler. I *Tabell 12* har vi exkluderat de arbetsgivare som angivit flera rekryteringskanaler.²³

Tabell 12. Rekryteringskanalen som ledde till nyanställning, procent

Rekryteringskanalen Som ledde till nyanställning	Totalt	Offentlig arbets- förmedling	Privat arbets- förmedling	Annonser i dags- eller fackpress	Informella kanaler
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Offentlig arbetsförmedling	17,9 (2,6)	45,7 (5,4)	10,4 (6,7)	14,0 (4,6)	8,0 (2,7)
Privat arbetsförmedling	1,6 (0,3)	0,7 (0,3)	43,1 (9,8)	1,7 (0,6)	0,6 (0,2)
Annonser	14,1 (1,8)	15,1 (2,2)	15,0 (6,4)	57,8 (5,9)	3,0 (0,7)
Informella kanaler	56,9 (3,3)	35,1 (5,3)	30,8 (10,1)	22,8 (5,3)	79,0 (3,6)
Annat	9,4 (2,2)	3,5 (2,4)	0,7 (0,5)	3,6 (1,9)	9,3 (2,5)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes. I offentlig arbetsförmedling inkluderas rekryteringsuppdrag (inklusive urval); annonser (Ams ”Platsbank” på Internet; ”Platsjournal”, anslagstavla) och information om sökande via hemsidan (Ams ”Sökandebank” på Internet). I informella kanaler inkluderas annonser på det egna företagets hemsida (Internet); tips från anställda, bekanta eller affärskontakter; tillfrågat tidigare anställda; kontaktdagar på utbildningsställen, universitet etc; den sökande tog själv kontakt; tidigare ansökningar och internannonsering. Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata respektive för ett stratum för privat arbetsförmedling respektive informella kanaler.

Av det totala antalet nyanställningar har 57 procent tillsatts via informella kanaler. Andelen nyanställningar som gått via den offentliga arbetsförmedlingen och annonser i dags- eller fackpress var 18 respektive 14 procent. I undersökningen från Ams (1999) där nyanställda tillfrågades hur de

²³ Appendix E visar på samma tabell, men tabellen är mera detaljrik samt inkluderar arbetsgivare som angav flera rekryteringskanaler.

fått information om sitt senaste arbete svarade 12 procent att de fått information om sitt senaste arbete via den offentliga arbetsförmedlingen, medan 10 procent av de nyanställda fått information genom tidningsannonser.

Om arbetsgivarna har använt den offentliga arbetsförmedlingen som rekryteringskanal har även denna kanal i störst utsträckning lett till att nyanställningar ägt rum (46 procent). Andelen är något högre än det resultat (38 procent) som Ams (1999) redovisar. Även om arbetsgivarna har använt den offentliga arbetsförmedlingen har nyanställningar i stor utsträckning tillsatts genom informella kanaler.

Om privat arbetsförmedling använts som rekryteringskanal gäller liknande förhållanden som den offentliga arbetsförmedlingen. Denna kanal har då även givit upphov till flest nyanställningar (43 procent). Även bland de arbetsgivare som har använt privat arbetsförmedling har nyanställningar i stor utsträckning tillsatts via informella kanaler.

Bland de arbetsgivare som använt annonser i dags- eller fackpress som rekryteringskanal har 58 procent av nyanställningarna skett via denna kanal. Denna kanal har således i högre grad lett till nyanställning än både offentlig och privat arbetsförmedling.

Informella kanaler som i resultaten visat sig vara den vanligaste rekryteringskanalen är också den kanal som i störst utsträckning har lett till nyanställning (79 procent).

6 Arbetsgivarnas bristsituation

Under det senaste året har följande tidningsrubrikerna syns:

”Svårt att få folk till alla nya jobb” (Andersson & Pettersson, DN, 2000)

”Brist på arbetskraft höjer lönen” (Andersson, DN, 2000)

”Stor brist på byggarbetare” (Lönquist, Avisen, 2000)

Listan skulle kunna göras längre. Regelbundet syns uttrycken ”brist på arbetskraft” eller ”arbetskraftsbrist” i media. Vad menas egentligen med *brist*? Vad som ligger i begreppet brist diskuteras av bl a Danielsson (2000). Omfattar begreppet färre sökande till de lediga platserna? Ställer arbetsgivarna högre

krav än tidigare? Tar det längre tid att hitta personer med rätt kvalifikationer? Hon menar att det nog är en subjektiv upplevelse som arbetsgivarna ger uttryck för och inte något objektivt mått på "brist".

I föreliggande studie har frågor kring bristsituationen avsett arbetsställets situation vid undersökningstillfället, dvs april till augusti 2000. Vi ställde följande fråga: "Upplever ni för närvarande brist på någon/några typ(er) av arbetskraft?". Arbetsgivarna kunde svara *Ja* eller *Nej* på frågan. I och med att frågan ställdes på detta sätt kan vi inte säga om arbetsgivarna haft faktiska svårigheter att rekrytera personer till en viss tjänst. Däremot kan vi ge en bild av arbetsgivarnas allmänna upplevelse avseende en eventuell bristsituation. Inom vilka yrken upplever arbetsgivarna brist? Vad är orsaken? Hur hanteras bristsituationen? *Avsnitt 6* avser att besvara dessa frågor. Bristsituationens omfattning och orsak beskrivs först i *avsnitt 6.1*. I *avsnitt 6.2* beskrivs arbetsgivarnas hantering och effekter av brist på arbetskraft.

6.1 Bristsituationens omfattning och orsak

Tabell 13 visar andelen arbetsställen som har svarat *Ja* på frågan om de upplever brist på någon/några typ(er) av arbetskraft.

Tabell 13. Arbetsställen som upplever brist på någon/några typ(er) av arbetskraft, procent

Storleksklass	Totalt	Jordbruk, industri och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Totalt	30,6 (1,9)	28,5 (2,9)	25,7 (3,1)	42,6 (2,5)
1–9 anställda	24,2 (2,4)	22,9 (3,7)	21,8 (3,7)	32,5 (3,7)
10–49 anställda	48,3 (2,0)	47,0 (3,2)	40,4 (3,4)	56,9 (3,2)
50–99 anställda	59,6 (1,9)	46,0 (3,2)	56,0 (3,4)	67,7 (3,0)
100– anställda	65,1 (1,8)	59,4 (3,2)	72,6 (3,2)	62,7 (3,0)

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Nästan en tredjedel av arbetsgivarna upplevde någon/några typ(er) av brist på arbetskraft vid undersökningstillfället.²⁴ Om vi endast ser till de arbetsgivare som har nyanställt någon (visas ej i tabellen) så upplever ungefär 44 procent av arbetsgivarna brist på arbetskraft. Det kan jämföras med Nuteks (2000) undersökning där ca 50 procent av de företag som hade rekryterat någon under 1999 upplevt rekryteringssvårigheter med någon tjänst. Offentlig sektor upplever störst brist. Även om vi tar hänsyn till antalet anställda visar det sig att offentlig sektor med upp till 100 anställda upplever större brist än de två andra branscherna. Arbetsgivare inom privata tjänster med fler än 100 anställda upplever däremot störst brist.

Det är intressant att se inom vilken yrkeskategori som arbetsgivarna upplever brist, eftersom arbetskraften hos arbetsgivarna består av olika yrkeskategorier. I *Tabell 14* redovisas fördelningen på vilken yrkeskategori som arbetsgivarna upplever brist på.

Tabell 14. Yrkeskategori som arbetsgivarna upplever brist inom, procent

Yrkeskategori	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning (t ex service- och lantbruksarbete)	3,2 (1,4)	2,3 (2,2)	4,4 (2,8)	2,2 (1,3)
Arbete som kräver gymnasieutbildning	49,9 (3,5)	79,9 (4,3)	49,9 (7,0)	33,0 (3,6)
Ledningsarbete, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, kortare högskoleutbildning	47,0 (3,4)	17,8 (3,9)	45,7 (6,9)	64,8 (3,7)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Se appendix C för yrkesbefattningens indelning.

Arbetsgivarna upplever i nästan lika stor utsträckning brist på personer inom arbeten som kräver gymnasieutbildning samt arbeten som kräver teoretisk specialistkompetens eller kortare högskoleutbildning.

Brist på personer inom arbeten som kräver en gymnasieutbildning är tydligast bland arbetsgivare inom jordbruk, industri och byggbranschen medan arbetsgivare inom offentlig sektor i större utsträckning upplever brist på

²⁴ Den oviktade andelen är ca 50 procent, se *Tabell B.3* i appendix B.

personer inom arbeten som kräver teoretisk specialistkompetens eller kortare högskoleutbildning.

Varför upplever arbetsgivarna brist på arbetskraft? *Tabell 15* redovisar den viktigaste orsaken till att arbetsgivarna upplever brist på arbetskraft.

Tabell 15. Vad är den viktigaste orsaken till bristen? Procent

Orsak	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Brist på kvalificerade sökande	61,6 (3,3)	65,0 (6,5)	78,2 (6,4)	43,4 (3,9)
Brist på sökande	18,1 (2,7)	15,0 (5,1)	11,2 (5,3)	26,6 (3,5)
Andra interna faktorer	3,7 (0,8)	2,6 (0,8)	2,4 (0,9)	5,5 (1,8)
Anställningsstopp på företaget	3,5 (0,8)	1,5 (0,6)	1,9 (0,8)	6,3 (1,9)
För höga löner/sociala avgifter	3,0 (1,1)	5,9 (3,8)	0,8 (0,6)	3,6 (1,8)
Svårt avsätta tid för rekrytering	2,3 (0,9)	7,6 (3,8)	0,9 (0,6)	0,9 (0,5)
Annat	7,7 (1,9)	2,3 (0,8)	4,6 (3,9)	13,7 (3,0)
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm: Standardavvikelse inom parentes.

Drygt 60 procent av arbetsgivarna anser att brist på kvalificerade sökande är den viktigaste orsaken till att de upplever brist på arbetskraft. Därpå följer brist på sökande till tjänsterna. Företagen i Nuteks (2000) undersökning upplevde liknande orsaker. Där ansåg företagen att orsakerna var brist på sökande (80 procent), otillräcklig yrkeserfarenhet (ca 50 procent) och att de saknade relevant utbildning (ca 40 procent).²⁵ I Safs senaste rekryteringsenkät (Jilmstad, 2000) ansåg 83 procent av Safs medlemsföretag att orsaken är brist på personer

²⁵ Det bör poängteras att Nuteks fråga är formulerad ”Vad har karakteriserat de anställningar som ni inte har kunnat genomföra? Med avseende på rekryteringsproblem. Företagen kunde välja på en skal: *I stor utsträckning*, *I liten utsträckning* och *Inte alls* för varje alternativ. Andelarna presenterade här redovisar alternativet *I stor utsträckning*.

med rätt yrkeserfarenhet och 58 procent ansåg att bristen orsakades av att personer saknar rätt utbildning.

Som framgår av tabellen föreligger det skillnader mellan branscher. Arbetsgivare inom privata tjänster respektive arbetsgivare inom jordbruk, industri och byggbranschen ansåg i större utsträckning att orsaken är brist på kvalificerade sökande jämfört med arbetsgivare inom offentlig sektor. Det omvända resultatet gäller när orsaken till bristen är brist på sökande. Arbetsgivare inom offentlig sektor anser i större utsträckning att anställningstopp/-begränsning på företaget utgör en orsak till bristen.

6.2 Hantering och effekter av arbetskraftsbrist

De arbetsgivare som upplever brist på arbetskraft har på något sätt försökt lösa denna situationen, se *Tabell 16*.

Tabell 16. Arbetsgivarnas hantering av bristsituationen, procent

Hantering av bristsituationen	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Utnyttjar övertid	42,8 (3,5)	46,9 (6,1)	46,6 (7,0)	35,8 (3,6)
Omfördelar personal	33,6 (3,1)	31,7 (5,6)	28,4 (6,0)	41,0 (3,7)
Anställer tillfällig vikarie eller utnyttjar timanställda	28,9 (2,8)	19,1 (4,9)	18,2 (5,1)	47,5 (3,7)
Jämkar på kvalifikationskraven	16,2 (2,1)	7,9 (1,1)	13,2 (3,9)	24,6 (3,2)
Använder inhyrd personal	14,1 (2,1)	24,0 (4,9)	11,3 (3,8)	11,9 (2,4)
Internutbildar egen personal till den svårillsatta tjänsten och rekryterar andra personalkategorier	13,8 (2,5)	16,9 (3,8)	17,3 (5,1)	7,9 (1,9)
Lägger ut jobb på entreprenad	11,1 (2,3)	21,0 (4,6)	11,5 (4,5)	4,8 (1,7)
Ingen åtgärd	7,2 (1,9)	9,0 (3,7)	6,9 (3,7)	6,6 (2,1)
Annat	14,9 (2,6)	15,7 (4,8)	14,3 (5,1)	15,1 (2,9)

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Flera alternativ möjliga.

Mönstret i *Tabell 16* återfinns i tidigare studier (Jilmstad, 2000; Nutek, 2000), dvs att arbetsgivarna främst utnyttjat övertid för att kompensera för brist på arbetskraft. Däremot pekar vår studie på en lägre andel än dessa tidigare undersökningar. I dessa undersökningar ligger andelen på ca 60 procent.²⁶

Ungefär en tredjedel av arbetsgivarna har angivit att de omfördelar sin personal. Ett annat vanligt sätt att hantera bristen är att anställa tillfällig vikarie eller utnyttja timanställda, vilket nästan 30 procent av arbetsgivarna gjort. Ungefär 14 procent av arbetsgivarna har hyrt in personal. Denna andel är jämförbar med Jilmstads (2000) 17 procent och Berggrens *m fl*, (2000) 16 procent.

Det finns tydliga skillnader mellan branscherna. Arbetsgivare inom offentlig sektor jämkade i större utsträckning på kvalifikationskraven för att kunna anställa. Dessa arbetsgivare anställer även tillfällig vikarie eller utnyttjar timanställda i större utsträckning jämfört med de två andra branscherna.

Ett ytterligare sätt att hantera bristsituationen är att arbetsgivarna fortsätter att söka personal inom bristyrket. Vi ställde därför frågan om arbetsgivarna aktivt sökte personal inom bristområdet. En majoritet av arbetsgivarna, 61 procent, har angivit att så är fallet. Varför söker då inte de andra arbetsgivarna personal? *Tabell 17* visar orsakerna till varför arbetsgivarna inte aktivt sökte personal inom bristområdet.

Tabell 17. Varför söker ni inte aktivt personal inom bristområdet just nu?

Orsaker	Procent	Std
Går inte att hitta kvalificerade sökande	36,0	5,9
Inte lönsamt att anställa	23,7	5,8
Har inte tid	20,7	5,6
Allför stor risk att anställa	16,7	5,4
Bristen bedöms vara tillfällig	13,0	4,0
Annat	28,5	4,4

Anm: Std står för standardavvikelse. Flera alternativ möjliga.

Arbetsgivarna har angivit att det är svårt att hitta kvalificerade sökande, vilket går i linje med den tidigare orsaken till att arbetsgivarna upplever en

²⁶ I Nuteks (2000) undersökning hänförs de ca 60 procenten till upplevda effekter av rekryteringssvårigheter och i Jilmstads (2000) undersökning hänförs siffran till vilka övriga följder rekryteringsproblemet fick.

bristsituation. Mer än en tredjedel av arbetsgivarna ansåg detta. Anmärkningsvärt är att nästan tre av tio arbetsgivare anser att det är andra faktorer som är orsaken till att de inte söker personal inom bristområdet. I det öppna svarsalternativet som arbetsgivarna lämnat anges omorganisation, anställningsstopp och olika ekonomiska orsaker till varför de inte aktivt sökt personal.

Ungefär 47 procent av dessa arbetsgivare har trots allt angivit att de sökt personal inom bristområdet någon gång de senaste 12 månaderna. Informella kanaler användes av 74 procent av de arbetsgivare som vid undersökningstillfället eller inom de senaste 12 månaderna aktivt sökt personal inom bristområdet. Den offentliga arbetsförmedlingen och annons i tidning var också vanligt förekommande; 53 respektive 44 procent.

För de arbetsgivare som upplever brist på arbetskraft medför det i drygt 30 procent av fallen inga direkta effekter för arbetsställets verksamhet, se *Tabell 18*.

Tabell 18. Vilka effekter har bristen på företagets produktion, försäljning eller service? Procent

Effekter	Totalt	Industri, jordbruk och bygg	Privata tjänster	Offentlig sektor
Inga direkta effekter	31,8 (3,5)	28,4 (5,3)	38,4 (7,0)	25,2 (3,4)
Produktionen/servicen har minskat	29,1 (2,8)	35,7 (5,9)	18,5 (4,6)	38,8 (3,8)
Vi får tacka nej till order	24,6 (3,3)	39,9 (6,1)	29,5 (6,6)	8,7 (2,5)
Planerad expansion har skjutits på framtiden	15,4 (2,8)	18,7 (4,7)	19,6 (5,6)	7,8 (2,0)
Planerar för flyttning/nedläggning	2,6 (1,4)	3,7 (2,3)	3,0 (2,7)	1,5 (1,1)
Annat	16,9 (2,2)	7,5 (3,1)	9,2 (3,8)	32,7 (3,6)

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Flera alternativ möjliga.

Hur ska man egentligen tolka det? Är det en följd av att arbetsgivarna har kunnat hantera och lösa problemet med bristen på arbetskraft eller är det för att

arbetsgivarna inte upplever några effekter av bristen? Det är utifrån resultaten svårt att ge en exakt tolkning.

Resultaten visar dock på att många av arbetsgivarna har varit tvungna att minska produktionen eller servicen samt tacka nej till order. Undersökningen av Berggren *m fl* (2000), vilken avsåg arbetsgivare som anmält en ledig plats till arbetsförmedlingen hösten 2000, visar på samma resultat; i den undersökningen finner de att ca 29 procent av företagen som angivit brist har varit tvungna att minska på produktion eller service och 25 procent har fått tacka nej till order.

Liknande resultat redovisas av Jilmstad (2000), men där är den främsta effekten att planerad expansion förhindrats (26 procent). Vidare ansåg Safs medlemsföretag att de fick dra ner på produktion eller service (24 procent) och fick tacka nej till order (19 procent). I Nuteks (2000) undersökning, vilken avsåg arbets- och kunskapsintensiva industri- och tjänstesektorn, ansåg ca 60 procent av företagen att rekryteringssvårigheterna bidrog till minskad service, ca 40 procent ansåg att produktionen minskat och/eller att de fått tacka nej till order.

I vår studie tyder resultaten på att det finns skillnader mellan branscher. Arbetsgivare inom privata tjänster, har jämfört med de två andra branscherna inte behövt minska produktion eller service i lika stor utsträckning. Inom offentlig sektor har färre arbetsgivare fått skjuta planerad expansion på framtiden till skillnad från de andra två branscherna. Arbetsgivarna inom offentlig sektor uppger i större utsträckning andra effekter.

7 Slutsatser

I denna rapport har vi undersökt varför arbetsgivarna väljer en viss rekryteringskanal samt arbetsgivarnas arbetskraftsbrist. Till skillnad från flertalet tidigare studier är undersökningen baserad på ett representativt urval av arbetsställen i Sverige. Vi kan alltså ge en representativ bild av t ex arbetskraftsbristens omfattning.

Den allmänna bild som framträder ur resultaten är att arbetsgivarnas användning av rekryteringskanaler har förändrats under 1990-talet. Arbetsgivarna har gått från att använda formella rekryteringskanaler – som den offentliga arbetsförmedlingen och annons i tidningar – till att använda informella kanaler i större utsträckning. Till informella kanalers fördel talar de

låga kostnaderna och framförallt att de minskar osäkerheten om de arbetssökande. Den överväldigade majoriteten av arbetsgivarna som använt informella kanaler anger att de redan kände en person som var lämplig för jobbet.

Att rekryteringskanalen kan få fram sökande med rätt kvalifikationer och att kanalen ger möjlighet till korta rekryteringstider är de skäl som arbetsgivarna lägger stort värde på när de väljer rekryteringskanal. Av resultaten framgår också att valet av rekryteringskanal hänger samman med faktorer såsom arbetsställets branschtillhörighet och storleksklass samt den yrkesbefattning som efterfrågas.

När det gäller arbetsgivarnas bristsituation har tidigare undersökningar (Saf, 1999a; Saf, 1999b; Jilmstad, 2000; Nutek, 2000; Edholm & Hägglund, 1999) mer fokuserat på företagets rekryteringssvårigheter, medan vi sett till arbetsgivarnas upplevda brist på arbetskraft. Enligt våra resultat ansåg två av tio arbetsgivare att den rekryteringsprocess som gav upphov till anställningen tog längre tid än beräknat.

Om man däremot belyser den allmänna bristen på arbetskraft vid undersökningstillfället, upplever tre av tio arbetsgivare brist på någon eller några typ(er) av arbetskraft. Bristen på arbetskraft är störst i den offentliga sektorn. Den totala andelen arbetsgivare som upplever brist på arbetskraft ökar med antalet anställda på arbetsstället, vilket i sammanhanget inte är förvånande eftersom arbetsgivare med många anställda rimligen har en större omsättning av arbetskraft och oftare måste söka personal. Detta leder i sin tur till att dessa arbetsgivare i större utsträckning upplever brist på arbetskraft.

Den viktigaste orsaken till arbetskraftsbrist tycks enligt arbetsgivarna vara bristen på kvalificerade sökande. Arbetsgivarna hanterar bristsituationen genom att utnyttja övertid och omfördela personal. Trots detta har de upplevt effekter på verksamheten i form av minskad produktion och service samt att de fått tacka nej till order. Av denna rapport kan vi dra slutsatsen att arbetsställets verksamhet har påverkats av bristen på arbetskraft, men inte i den utsträckning som tidigare undersökningar har visat på.

Referenser

- Ams (1997), Ams Yrkesklassificering AMSYK och Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Ams (1999) "Arbetsförmedlingens marknadsandelar 1998", Ura 1999:8, Rapport från Utredningsenheten, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna.
- Andersson B & D Pettersson (2000) "Svårt att få folk till alla nya jobb", *Dagens Nyheter*, 10 juni 2000.
- Andersson B (2000) "Brist på arbetskraft höjer lönen", *Dagens Nyheter*, 29 oktober 2000.
- Behrenz L & L Delander (1996) "Arbetsgivares rekryteringsbeteende En intervjuundersökning" i Aktiv arbetsmarknadspolitik, SOU 1996:334.
- Berggren K *m fl* (2000) "Arbetsmarknadsutsikterna för år 2001", Ura 2000:10, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Danielsson A (2000) "Brist bristfälligt begrepp", *Svenska Dagbladet*, 8 december 2000.
- Ds 2000:49 *Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden*, Näringsdepartementet, Stockholm.
- Friberg K, Å Olli & E Wadensjö (1999) "Privat förmedling av arbete i Sverige, Konkurrens eller samarbete mellan offentlig och privat förmedlingsverksamhet", Institutet för social forskning (SOFI), Stockholm.
- Edgren J, L Jilmstad & C Johansson (1998) "Vad säger rekryteringsproblemen om Sveriges arbetsmarknad?", *Nyheter från Saf*, Safs rekryteringsenkät november 1998, Stockholm.

- Edholm C & P Hägglund (1999) "Flaskhals eller överdrivet formulerade behov?", Ura 1999:17, Rapport från Utredningsenheten, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Harkman A (1990) "Arbetsgivarna & Af", 1990:3, Rapport från Utredningsenheten, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna.
- Harkman A (1992) "Kompetensbehov, kvalifikationskrav & rekrytering till lediga platser", 1992:4, Arbetsmarknadsstyrelsen, Utredningsenheten, Solna.
- Harkman A & F Jansson (1995) "Vad bestämmer sökaktiviteten?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 1, nr 2, s 99–111.
- Jilmstad L (2000) "Nu måste arbetskraft mobiliseras om inte Sverige ska tappa farten", Safs rekryteringsenkät september 2000, Stockholm.
- Klingvall M (1998a) Arbetsgivarens rekryteringsmetoder – hur arbetslösa får jobb, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 4, nr 4, s 291-303.
- Klingvall M (1998b) "Arbetsgivarnas attityder", Ura 1998:9, Rapport från Utredningsenheten, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (Rättsnätet, Notisum AB, Hämtat från <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19930440.htm> 13/12 2000).
- Lönnquist J (2000) "Stor brist på byggarbetare", *Avisen*, 6 maj 2000.
- Nutek (2000) "Kompetens – en bristvara? Arbetsgivarens syn på kompetensförsörjning", R 2000:14, Stockholm.
- Omarsson A (2000) "Återanställning bland arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden", Ura 2000:3, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Saf (1999a) "Missade möjligheter", Nyheter från Saf, Safs rekryteringsenkät våren 1999, Stockholm.

Saf (1999b) "Vid vägs ände? Eller vägval för tillväxt", Safs rekryteringsenkät hösten 1999, Stockholm.

SCB (1990–99) *Arbetskraftsundersökningar*, Årsmedeltal, Statistiska centralbyrån, Stockholm.

SCB (2000a) "Utveckling och flöden på arbetsmarknaden 1998", *AM 32 SM 0002*.

SCB (2000b) "Rekryteringssvårigheter och brist på arbetskraft", Rapport från undersökningen, Örebro.

Scheaffer R, W Mendenhall, L Ott (1990) *Elementary survey sampling*, fourth edition, PWS-KENT, Boston, s 117.

Appendix A – Urvalsstorlek och formler

Variansen för en skattad andel ($\hat{p}$), inom ett stratum ges av

$$V(\hat{p}) = s^2 / (n \times (1 - n/N))$$

där $s^2 = \hat{p}(1 - \hat{p})$, n = urvalsstorlek och N = population. Urvalsstorleken valdes så att skattningarna skulle ge ungefär samma precision i varje strata. Storleksklassen 1–9 anställda utgör ett undantag, eftersom antalet i urvalet skars ner efter diskussion med Näringslivets nämnd för regelgranskning. $\hat{p}$ sattes till 0,5. Beräkningen av nödvändig urvalsstorlek utgår då från den maximala populationsvariansen (s^2), vilket i sin tur betyder att en uppskattning erhålls med maximalt $V(\hat{p})$ från det sanna värdet.

Följande formler²⁷ har använts för att beräkna proportioner och standardavvikelse vid stratifierat urval:

$$\hat{p}_{st} = \frac{1}{N} (N_1 \hat{p}_1 + N_2 \hat{p}_2 + \dots + N_L \hat{p}_L) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i \hat{p}_i$$

$$s = \sqrt{V(\hat{p}_{st})} = \sqrt{\frac{1}{N^2} \sum_{i=1}^L N_i^2 \left(\frac{N_i - n_i}{N_i} \right) \left(\frac{\hat{p}_i \hat{q}_i}{n_i - 1} \right)}$$

N = populationen

N_i = populationsstorlek i stratum i

$\hat{p}_i$ = andelen arbetsgivare i stratum i som har en viss egenskap. $\hat{p}_i$ är en väntevärdesriktig skattning av p_i

$$\hat{q}_i = 1 - \hat{p}_i$$

$V(\hat{p}_{st})$ = den skattade variansen av $\hat{p}_{st}$

²⁷ Scheaffer, R L, W Mendenhall, L Ott (1990).

Appendix B – Bortfallsredovisning

Beaktandet om bortfallets omfattning och struktur är viktig vid bedömningen av möjlig och trolig riktning och storlek på systematiska fel.

Enkäten skickades ut till 3 582 arbetsställen. Enkäten besvarades av 2 368 arbetsställen, dvs en svarsfrekvensen på 66,1 procent. Tar man hänsyn till att 88 arbetsställen egentligen inte skulle ha ingått i urvalet, sk övertäckning blir urvalet 3 494 arbetsställen och istället fås en svarsfrekvens på 67,8 procent. Anledningarna till övertäckning var att arbetsstället t ex var sålt, avvecklat, vilande eller försatt i konkurs (SCB, 2000b). *Tabell B.1* redovisar svarsfrekvensen och bortfallets omfattning.

Tabell B.1. Svarsfrekvens och bortfall

Bransch/antal anställda	Population (N)	Urval (n)	Svarande	Bortfall	Övertäckning	n exkl. övertäckning	Andel svar exkl. övertäckning
<i>Jordbruk, industri, bygg</i>							
1–9 anställda	51 733	215	132	76	7	208	63,5 %
10–49 anställda	11 463	350	237	106	7	343	69,1 %
50–99 anställda	1 710	300	214	75	11	289	74,0 %
100– anställda	1 573	300	209	78	13	287	72,8 %
<i>Privata tjänster</i>							
1–9 anställda	129 539	212	126	78	8	204	61,8 %
10–49 anställda	23 041	355	204	142	9	346	59,0 %
50–99 anställda	2 598	320	204	108	8	312	65,4 %
100– anställda	1 819	300	181	115	4	296	61,1 %
<i>Offentlig sektor</i>							
1–9 anställda	47 715	235	165	62	8	227	72,7 %
10–49 anställda	23 033	355	233	115	7	348	67,0 %
50–99 anställda	4 023	330	233	92	5	325	71,7 %
100– anställda	2 051	310	230	79	1	309	74,4 %
Totalt	300 298	3 582	2 368	1 126	88	3 494	67,8 %

Störst bortfall finner vi inom privata tjänster i storleksklassen 10–49 anställda där andelen av bortfallet är hela 41 procent. I och med den generellt låga svarsfrekvensen inom privata tjänster kan resultaten skilja sig från de som man skulle ha fått om alla arbetsgivare medverkat i undersökningen. Även

arbetsgivare inom offentlig sektor har störst bortfall i gruppen 10–49 anställda, medan störst bortfall inom jordbruk, industri och byggbranschen återfinns i gruppen 1–9 anställda. Orsaken till att bortfallet är störst i denna storleksklass beror i allmänhet på att t ex enmansföretag anser sig inte ha några rekryteringsbehov utan att de enbart åtar sig uppdragen som de kan genomföra på utsatt tid. Därmed ansåg de heller inte att enkäten berörde dem och svarade alltså inte på enkäten.²⁸

Eftersom rapporten belyser arbetsgivare som har nyanställt är det relevant att redovisa svarsfrekvensen för arbetsgivare som har anställt eller inte anställt. *Tabell B.2* visar svarsfrekvensen på om arbetsgivare anställt någon eller inte sedan 1 januari 1999.

Tabell B.2. Svarsfrekvens för arbetsgivare som anställt någon sedan 1 januari 1999 till mitten av augusti 2000

Bransch/antal anställda	Svarande	Anställt	Ej anställt	Inget svar	Andel som anställt
<i>Jordbruk, industri, bygg</i>					
1–9 anställda	132	37	92	3	28,0 %
10–49 anställda	237	171	66	-	72,2 %
50–99 anställda	214	193	20	1	90,2 %
100– anställda	209	200	8	1	95,7 %
<i>Privata tjänster</i>					
1–9 anställda	126	49	77	-	38,9 %
10–49 anställda	204	153	48	3	75,0 %
50–99 anställda	204	189	13	2	92,6 %
100– anställda	181	170	10	1	93,9 %
<i>Offentlig sektor</i>					
1–9 anställda	165	102	61	2	61,8 %
10–49 anställda	233	183	49	1	78,5 %
50–99 anställda	233	212	20	1	91,0 %
100– anställda	230	219	9	2	95,2 %
Totalt	2 368	1 878	473	17	79,3 %

De arbetsgivare som har nyanställt representeras i ungefär lika stor utsträckning över alla branscher och storleksklasser. Endast arbetsgivare inom

²⁸ Under undersökningens tid ringde arbetsgivare och meddelade detta skäl till varför de inte ämnade fylla i enkäten.

offentlig sektor med 1–9 anställda är andelen högre än för de två andra branscherna.

Även arbetsgivare som upplever en brist på arbetskraft utgör en viktig analysgrupp. *Tabell B.3* visar svarsfrekvensen för arbetsgivare som upplevde någon brist på arbetsstället vid undersökningstillfället.

Tabell B.3. Svarsfrekvens för arbetsgivare upplever eller inte upplever någon brist på arbetsstället vid undersökningstillfället

Bransch/antal anställda	Svarande	Upplever brist	Upplever inte brist	Inget svar	Andel som upplever brist
<i>Jordbruk, industri, bygg</i>					
1–9 anställda	132	30	101	1	22,7 %
10–49 anställda	237	110	124	3	46,4 %
50–99 anställda	214	98	115	1	45,8 %
100– anställda	209	123	84	2	58,9 %
<i>Privata tjänster</i>					
1–9 anställda	126	27	97	2	21,4 %
10–49 anställda	204	82	121	1	40,2 %
50–99 anställda	204	112	88	4	54,9 %
100– anställda	181	130	49	2	71,8 %
<i>Offentlig sektor</i>					
1–9 anställda	165	52	108	5	31,5 %
10–49 anställda	233	132	100	1	56,7 %
50–99 anställda	233	155	74	4	66,5 %
100– anställda	230	143	85	2	62,2 %
Totalt	2 368	1 194	1 146	28	50,4 %

Anm: I kolumnen *Inget svar* inkluderas en arbetsgivare i stratum 1–9 anställda inom privata tjänster som har svarat dubbelt på frågan.

För arbetsgivare som upplevde en brist på arbetskraft skiljer sig fördelningen. Skillnaderna återfinns såväl mellan branscher som mellan storleksklasser.

Appendix C – Lista på yrkesbefattningar

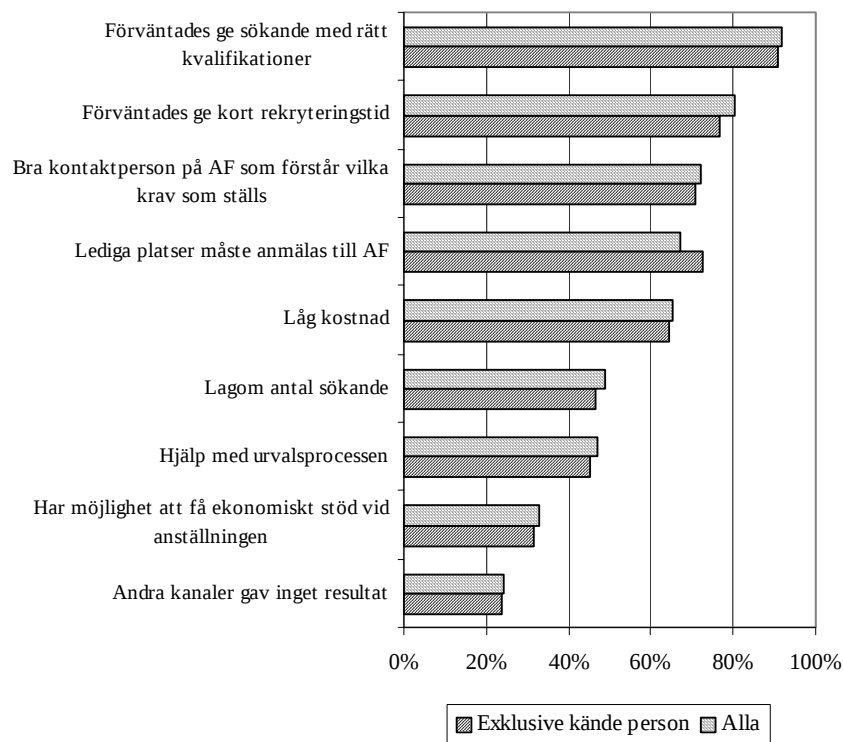
- 1 Ledningsarbete
 - 11 Politiskt arbete mm
 - 12 Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter mm
 - 13 Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter mm
 - 2 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens
 - 21 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap mm
 - 22 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård
 - 23 Lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola
 - 24 Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens
 - 3 Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper
 - 31 Tekniker- och ingenjörarbete mm
 - 32 Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning
 - 33 Förskollärare och fritidspedagoger
 - 34 Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning
 - 4 Kontors- och kundservicearbete
 - 41 Kontorsarbete mm
 - 42 Kundservicearbete
 - 5 Service-, omsorgs och försäljningsarbete
 - 51 Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete
 - 52 Försäljningsarbete inom detaljhandel mm
 - 6 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
 - 61 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
 - 7 Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning
 - 71 Gruv-, bygg- och anläggningsarbete
 - 72 Metallhantverk, reparatörsarbete mm
 - 73 Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk mm
 - 74 Annat hantverksarbete
 - 8 Process- och maskinoperatörsarbete, transportörsarbete mm
 - 81 Processoperatörsarbete
 - 82 Maskinoperatörs- och monteringsarbete
 - 83 Transport- och maskinförararbete
 - 9 Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning
 - 91 Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning
 - 92 Arbete inom lantbruk mm utan krav på särskild yrkesutbildning
 - 93 Annat arbete utan krav på yrkesutbildning
- Källa: Ams (1997).

Appendix D – Skälen till val av rekrytringskanal²⁹

D.1 Offentlig arbetsförmedling

Den offentliga arbetsförmedlingen är den rekryteringskanal som är gratis för arbetsgivarna. I föreliggande studie är det mindre än hälften som har använt denna kanal. Av de arbetsgivare som har använt sig av den offentliga arbetsförmedlingen har följande skäl haft stor eller viss betydelse, se *Figur D.1*.

²⁹ Det har visat sig att informella kanaler var den kanal som främst använts vid senaste anställningen. Det finns skäl att tro att arbetsgivare som använt informella kanaler redan kände en person varvid deras beteende kanske är av mindre intresse eftersom de i vissa avseenden aldrig sökt efter arbetskraft. För att renodlat studera sökbeteendet hos de arbetsgivare som inte redan kände en lämplig person för jobbet undersökte vi svaren dels från alla arbetsgivare och dels exklusive de som redan kände en person. Vi kan dock konstatera att skillnaderna är små.



Figur D.1. Skäl som hade stor eller viss betydelse för att arbetsgivare vände sig till den offentliga arbetsförmedlingen

Arbetsgivarna vände sig till den offentliga arbetsförmedlingen främst för att de förväntade att denna kanal skulle ge sökande med rätt kvalifikationer och att rekryteringstiden skulle bli kort. Av stor eller viss betydelse är även att det finns en bra kontaktperson på arbetsförmedlingen som förstår vilka krav som arbetsgivarna ställer och att lediga platser måste anmälas till den offentliga arbetsförmedlingen.

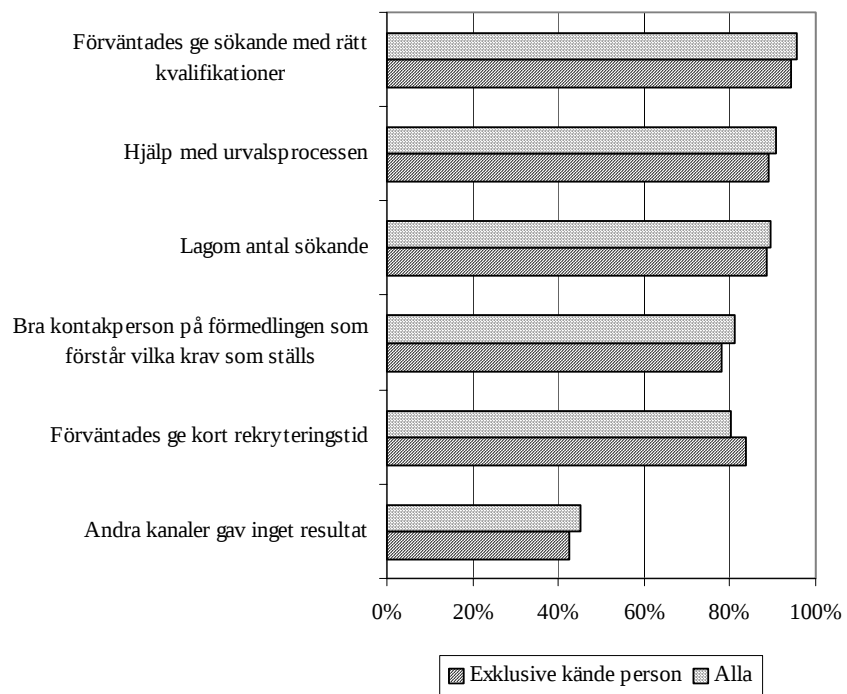
Liknande mönster, men inte samma nivåer, återfinns i Behrenz & Delander (1996) där knappt 60 procent av arbetsgivarna angivit att platsen anmälades till den offentliga arbetsförmedlingen för att få lämpliga sökande till den lediga platsen. Mer än en tredjedel av arbetsgivarna uppgav att de anmälde den lediga platsen för att det är lag på att anmäla platsen till den offentliga arbetsförmedlingen. I deras undersökning uppgav ca 20 procent av

arbetsgivarna att de gick via den offentliga arbetsförmedlingen för att få hjälp med urvalsprocessen.

D.2 Privat arbetsförmedling

Som nämnts tidigare har det sedan 1993 varit tillåtet för privata arbetsförmedlingar att etablera sig i Sverige (Lag 1993:440). Denna verksamhet har under senare delen av 1990-talet vuxit. I Friberg m fl (1999) visas att 1,1 procent av de ombytessökande 1997 hade använt privat arbetsförmedling när de sökte arbete. Det var en ökning med 0,7 procentenheter från 1996. I denna undersökning har ca 4 procent av arbetsgivarna använt privat arbetsförmedling. Sju av tio arbetsgivare som använder denna rekryteringskanal finns i storstadslänen.³⁰ I *Figur D.2* visas vilka skäl som var av stor eller viss betydelse för att arbetsgivare använde privat arbetsförmedling.

³⁰ Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata.

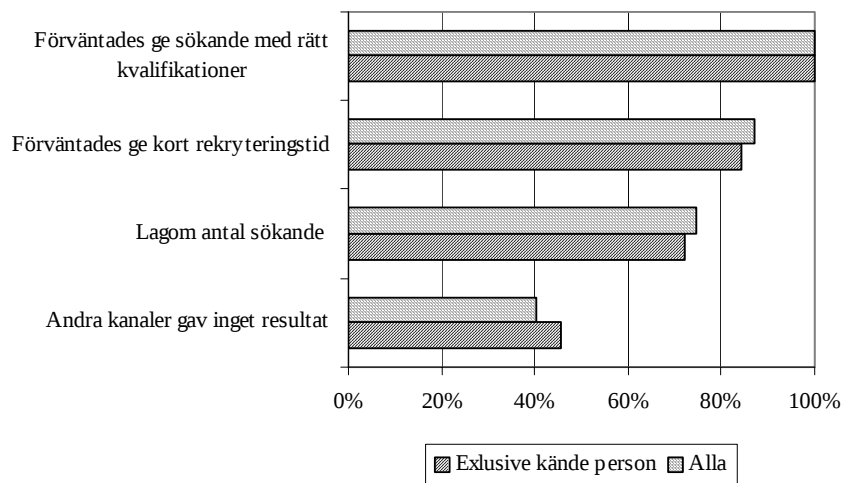


Figur D.2. Skäl som hade stor eller viss betydelse för att arbetsgivare vände sig till privat arbetsförmedling
 Anm: Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata för exklusive kände person.

Precis som för arbetsgivare som använt den offentliga arbetsförmedlingen anser även arbetsgivarna som använt privat arbetsförmedling att skälet för valet av denna kanal skulle ge sökande med rätt kvalifikationer. Arbetsgivare som valde att använda en privat förmedling motiverade i större utsträckning sitt val med att man ville ha hjälp med urvalsprocessen än de som vände sig till den offentliga arbetsförmedlingen. Arbetsgivarna förväntade sig också att kanalen skulle ge lagom antal sökande.

D.3 Annonser i dags- eller fackpress

Annonser i dags- eller fackpress har använts av ca 25 procent av arbetsgivarna i undersökningen. De skäl som enligt arbetsgivarna var av stor eller viss betydelse för annonsering i tidningar visas i *Figur D.3*.



Figur D.3. Skäl som hade stor eller viss betydelse för att arbetsgivare annonserade i dags- eller fackpress

Anm: Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata för exklusive kände person.

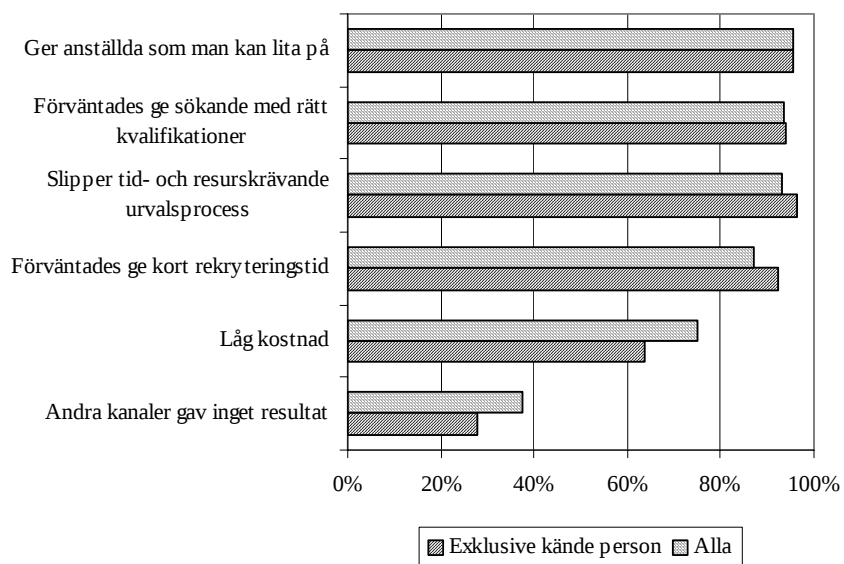
Mönstret avviker inte heller här från den offentliga arbetsförmedlingen utan arbetsgivare som använt annons i tidningar har gjort det för att de förväntade att kanalen skulle ge sökande med rätt kvalifikationer och kort rekryteringstid. Andelarna är dock högre för denna kanal jämför med den offentliga arbetsförmedlingen. Över 70 procent av arbetsgivarna har ansett att det var av

stor eller viss betydelse att de skulle få lagom antal sökande via den här kanalen.

D.4 Informella kanaler

Informella kanaler är den sista rekryteringskanalen som vi i detalj frågade arbetsgivarna om. Nästan två tredjedelar av arbetsgivarna har använt sig av denna rekryteringskanal vid den senaste anställningen. De två dominerande kategorierna bland informella kanaler som användes av arbetsgivarna var: (i) tillfrågat anställda om tänkbara kandidater (45 procent) och (ii) spontana tips från anställda, bekanta eller affärskontakter (41 procent).

Figur D.4 redovisar skälen som hade stor eller viss betydelse för att arbetsgivare använde informella kanaler som rekryteringskanal.



Figur D.4. Skäl som hade stor eller viss betydelse för att arbetsgivare använde informella kanaler

Anm: Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata för resultatet exklusive kände person.

Till skillnad från de arbetsgivare som har använt den offentliga arbetsförmedlingen har arbetsgivare som använt informella kanaler gjort det för att kanalen ger anställda som de kan lita på. Man har däremot svarat att det är av stor eller viss betydelse för att få sökande med rätt kvalifikationer i samma

utsträckning som de som valde att använda den offentliga förmedlingen. Även vad gäller kort rekryteringstid är svaren likartade.

Appendix E – Rekryteringskanal som ledde till nyanställning

Tabell E.1. Rekryteringskanal som resulterade i nyanställningen, procent

Rekryteringskanal som ledde till nyanställning	Totalt	Offentlig arbetsför- medling	Privat arbetsför- medling	Annonns i dags- eller fackpress	Informella kanaler
Rekryteringsuppdrag (inklusive urval)	10,6	25,7	4,1	4,4	4,7
hos offentlig arbetsförmedling	(2,0)	(4,3)	(4,0)	(1,5)	(1,8)
Annonns via <i>offentlig</i> arbetsförmedling (Ams	11,6	27,9	1,0	15,2	5,0
"Platsbank" Internet, "Platsjournal", anslagstavla)	(1,8)	(4,1)	(0,5)	(3,7)	(1,8)
Information om sökande via <i>offentlig</i> AFs	4,6	11,1	4,2	2,2	2,2
hemsida (Ams "Sökandebank" på Internet)	(1,5)	(3,5)	(4,0)	(0,9)	(1,3)
<i>Privat</i> arbetsförmedling, rekryteringsföretag etc	2,1	1,2	52,2	3,2	1,0
	(0,4)	(0,6)	(9,3)	(1,0)	(0,3)
Annonns i dags- eller fackpress	16,4	18,8	25,1	60,9	6,5
	(1,6)	(2,0)	(7,3)	(4,7)	(1,1)
Annonns på det egna företagets hemsida (Internet)	2,4	2,6	5,1	4,0	2,1
	(0,5)	(0,9)	(4,0)	(1,1)	(0,5)
Tips från anställda/bekanta/affärskontakter	30,6	19,4	17,5	17,7	45,0
om tänkbara kandidater	(2,8)	(3,8)	(7,3)	(4,3)	(4,0)
Tillfrågat tidigare anställda	9,3	5,9	0,5	4,2	13,2
	(1,4)	(2,1)	(0,2)	(1,2)	(1,9)
Kontakt dagar på utbildningsställen,	1,1	2,2	0,2	0,5	1,7
universitet etc	(0,7)	(1,8)	(0,1)	(0,3)	(1,3)
Den sökande tog själv kontakt	18,7	11,5	9,0	12,6	24,1
	(2,3)	(2,9)	(5,5)	(3,5)	(3,4)
Tidigare ansökningar	4,2	1,3	0,2	2,0	6,1
	(1,2)	(0,6)	(0,1)	(1,1)	(1,9)
Internannonsering	4,9	2,9	4,3	4,4	3,3
	(0,7)	(0,8)	(4,0)	(1,3)	(0,7)
Annat	8,5	3,3	4,7	4,3	8,7
	(1,8)	(1,9)	(4,0)	(1,6)	(2,1)
Vet ej	1,7	1,6	0,2	1,6	1,6
	(0,8)	(0,6)	(0,1)	(0,9)	(1,3)
Totalt	126,5	135,3	128,3	137,2	125,2

Anm: Standardavvikelse inom parentes. Endast en arbetsgivare har påträffats i två strata för privat arbetsförmedling.