

NAVs bedriftsundersøkelse i Oslo 2024



Foto: Pexels/Gustav Lundborg

Sammendrag

Årets undersøkelse viser at bedriftene er blitt noe mindre optimistisk til å ansette flere personer. Dette viderefører trenden vi så i fjor.

De siste to årene har vi fått en prisstigningen på viktige varer som energi og næringsmidler. Videre har rentene økt, samt at vi ser en viss vekst i ledigheten. Disse faktorene har sannsynligvis medført at bedriftene er noe mindre optimistiske med hensyn til å ansette flere i tiden framover.

I alt er det 24 prosent av bedriftene som ønsker å ansette flere, mens 13 prosent forventer å redusere antall ansatte. De foregående årene forventet de fleste hovednæringer økning i bemanningen. I år er bildet noe mer blandet. I flere store næringer forventer en relativ stor andel av bedriftene en nedgang i sysselsettingen. I tillegg er det flere bedrifter forventer uendret sysselsetting i år sammenlignet med tidligere år.

Mest optimistiske

Blant de største næringene i Oslo er eiendomsdrift, teknisk og faglig tjenesteyting den mest optimistiske. Her ønsker 47 prosent av virksomhetene å øke bemanningen. Andre store næringer i Oslo, som finansierings- og forsikringsvirksomhet, samt informasjon og kommunikasjon, og forsikringsvirksomhet er også optimistiske til å ansette flere.

Størst nedgang

Innen overnattings- og serveringsvirksomhet er forventningen til nedgang særlig stor. I fjor var det en moderat forventning til sysselsettingsvekst. I år har næringen minst tro på økt sysselsetting. Bedrifter innen offentlig sektor, som helse- og sosialtjenester, undervisning og offentlig forvaltning er blant de minst optimistiske til å ansette flere.

Mangler 5 050 personer

Mindre optimisme viser seg ved forventet mindre mangel på personer.

Forrige år forventet bedriftene å mangle 6 650 personer. I år er det estimert en mangel på 5 050 personer. Bemanningsbransjen er holdt utenfor.

Det er særlig innenfor varehandel, eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester, overnattings- og serveringsvirksomhet mangelen er størst.

24 prosent har rekrutteringsproblemer

I alt melder 24 prosent av bedriftene om rekrutteringsproblemer. 15 prosent oppgir at de ikke har fått tak i arbeidskraften de har søkt etter, mens 9 prosent har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse.

Ser en nærmere på selve yrkene i næringene er det størst mangel på butikkmedarbeidere og gatekjøkken- og kafemedarbeidere, salgsmedarbeidere, elektrikere og sykepleiere.

Problemene skyldes i hovedsak at bedriftene ikke får kvalifiserte søkere.

Om NAV Oslos bedriftsundersøkelse

Bedriftsundersøkelsen 2024 er den attende som gjennomføres etter at NAV ble etablert. Undersøkelsen er en videreføring av Aetats bedriftsundersøkelse. Det finnes til dels sammenlignbare resultater fra mer enn 25 år tilbake.

Formålet er å kartlegge virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft det kommende året. Undersøkelsen er todelt, og forteller hvilke næringsgrupper som venter særlig stor etterspørsel etter arbeidskraft, og i hvilken grad virksomhetene har klart å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene. Bedriftsundersøkelsen gir en beskrivelse av etterspørselen i arbeidsmarkedet.

Årets undersøkelse ble sendt ut til 1 379 private og offentlige virksomheter i Oslo i perioden 1. februar til 18. mars 2024. 653 bedrifter svarte, noe som gir en svarprosent på 47. Fordi dette er en utvalgsundersøkelse er det knyttet usikkerhet til resultatene. Alle beregninger og estimat som presenteres er vektet etter størrelse på bedriften og næringsstrukturen i fylket.

Forhold rundt koronapandemien og sammenligning av resultater

Årets undersøkelse, samt de to foregående ble gjennomført i «normalår». Når vi sammenligner med 2021 er disse resultatene sterkt preget av den usikre situasjonen bedriftene stod i dette året. Undersøkelsen i 2020 ble gjennomført før landet stengte ned den 12. mars. Det ble ikke publisert noen resultater i 2020. Vi har i år likevel valgt å trekke inn noen av resultatene fra 2020 for å få frem utviklingen.

Spørsmålene

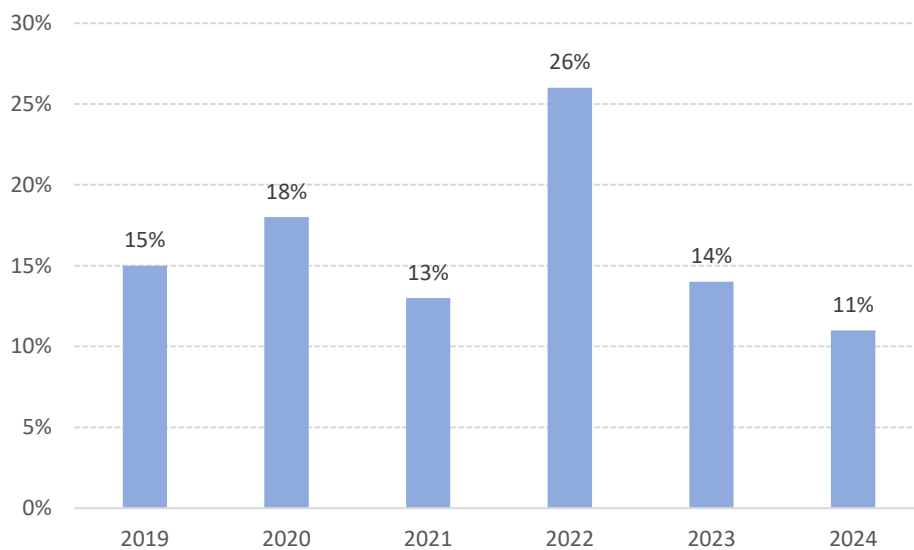
Bedriftene ble i undersøkelsen spurt om de om ett år forventer å ha flere, like mange eller færre ansatte enn i dag. I de følgende avsnittene vil vi vurdere forventet sysselsetting totalt sett og innenfor næringsgruppene i Oslo. De svarer også på spørsmål om rekruttering.

Resultater for bedriftene i Oslo

Samlet vurdering av resultatene i år, er at bedriftene i større grad tar hensyn til usikkerheten i markedet, og derfor er mer forsiktige. Dette er deres forventninger til rekruttering i 2024:

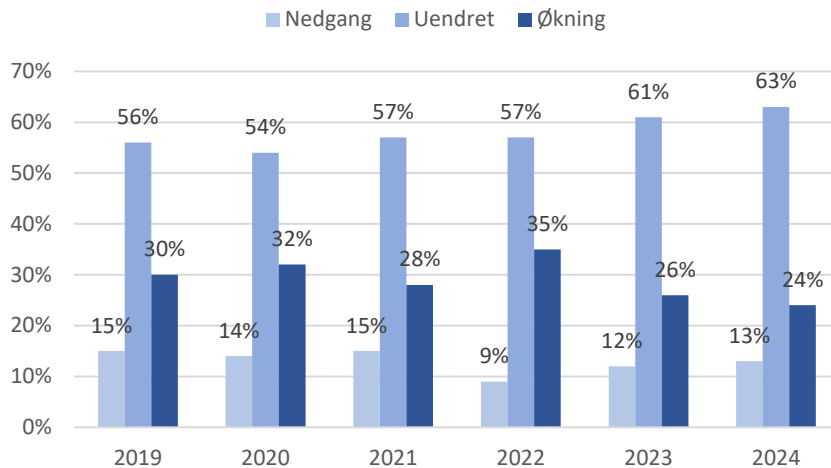
- 63 prosent forventer samme bemanning som de har nå.
- 13 prosent forventer at de har færre ansatte.
- 24 prosent av bedriftene forventer å ansette flere. I fjor var tallet 26 prosent.

Tar vi bedriftene som forventer bemanningsvekst og trekker fra bedriftene som forventer nedbemanning, får vi netto forventet sysselsettingsvekst.



Figur 1: Nettoverdi i sysselsettingsbarometeret.

Figur 1 fremstiller nettoverdien i årene fra 2019 til 2022. Merk at tallene fra 2020 er tatt ut **før** nedstengingen den 12. mars. Tallene fra 2021 er preget av korona-restriksjonene.



Figur 2: Sysselsettingsbarometer

I figur 2 vises andelen forventninger til nedgang, uendret og økning i sysselsetting i årene 2019-2024.

Andelen bedrifter som ikke forventer endring har økt gradvis de de siste årene. Videre er det en redusjon i andelen bedrifter som forventer en økning. Andelen som forventer nedgang har gått noe opp. Dette er helt i tråd med de store konjunktorene i år.

Resultater i utvalgte næringer i Oslo

Næringslivet i Oslo er variert. Ifølge Enhetsregisteret var det ved utgangen av 2023 registrert over 29 000 aktive bedrifter i Oslo.

Forventer økt sysselsetting

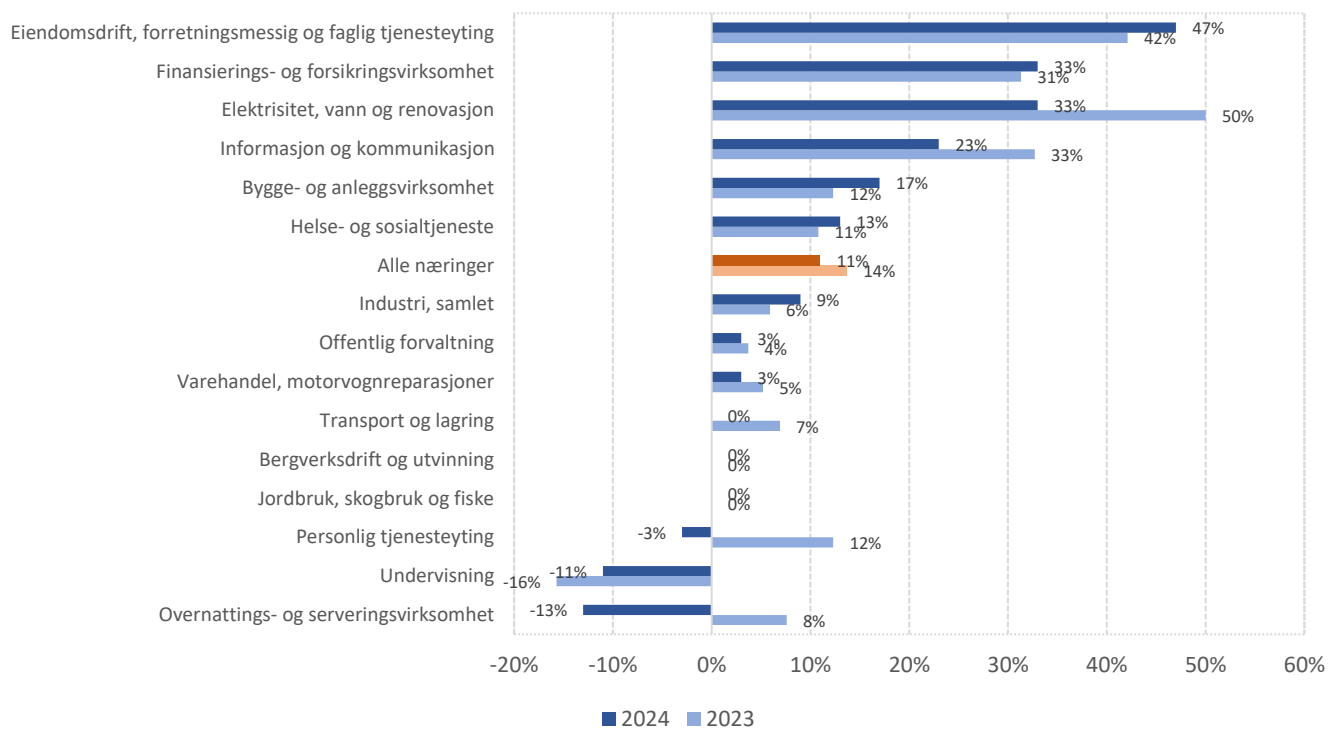
De fleste næringer forventer økt sysselsetting.

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting er blant de store næringene i hovedstaden. Omtrent 25 prosent av alle sysselsatte i Oslo jobber i denne næringen. Det er 47 prosent flere som sier de vil ansette i denne næringen. Dette er omtrent på samme nivå som i fjor. Finansnæringen er også blant de mest optimistiske, her er resultatene omtrent som i fjor.

Vi ser at bygge- og anleggsnæringen har en liten økning i forventninger om å ansette flere. Det har gjennom flere år vært en svært lav aktivitet i næringen og har trolig allerede nådd bunnen med hensyn til sysselsetting.

Noe av de samme forklaringene kan vi også se innen industri og varehandel hvor høye renter og svekket kjøpekraft har bidratt til usikkerhet.

Undervisning er den eneste av de store næringene som svarer at vil ansette færre enn i dag.



Figur 2: Sysselsettingsbarometer etter næring

Mindre optimistiske

For noen næringer skiller resultatene seg vesentlig fra resultatene i 2023. De har klart redusert optimisme. Undervisning, samt og overnattings- og serveringsvirksomhet har negative forventninger til vekst i sysselsettingen.

Størst nedgang i forventningen til vekst har overnattings- og serveringsvirksomhet. I 2022, det første året etter korona-pandemien, hadde næringen en nettoforventning på 49 prosent. Den falt til 8 prosent i fjor og er nå negativ. Årsakene henger trolig sammen med en tøffere økonomisk situasjon for befolkningen. Overnattings- og serveringsvirksomhet er blant de næringene som rammes først og hardest ved en nedgang i sysselsettingen.

Personlig tjenesteyting er også en næring som ble sterkt utsatt i forbindelse med nedstengning under korona-pandemien. Sysselsettingsforventningene i næringen har en utvikling som er lik overnattings- og serveringsvirksomhet.

Næringen informasjon og kommunikasjon som helhet har en nedgang, og fortsetter nedgangen vi så i fjor. Men det er likevel 33 prosent av bedriftene som forventer økning og kun ti prosent som forventer færre ansatte.

Rekruttering

Siden 2012 har bedriftene i undersøkelsen blitt spurt om de har **forsøkt å rekruttere i personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse?** 15 prosent av bedriftene svarer at de ikke har lyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene. 9 prosent forteller at de måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse.

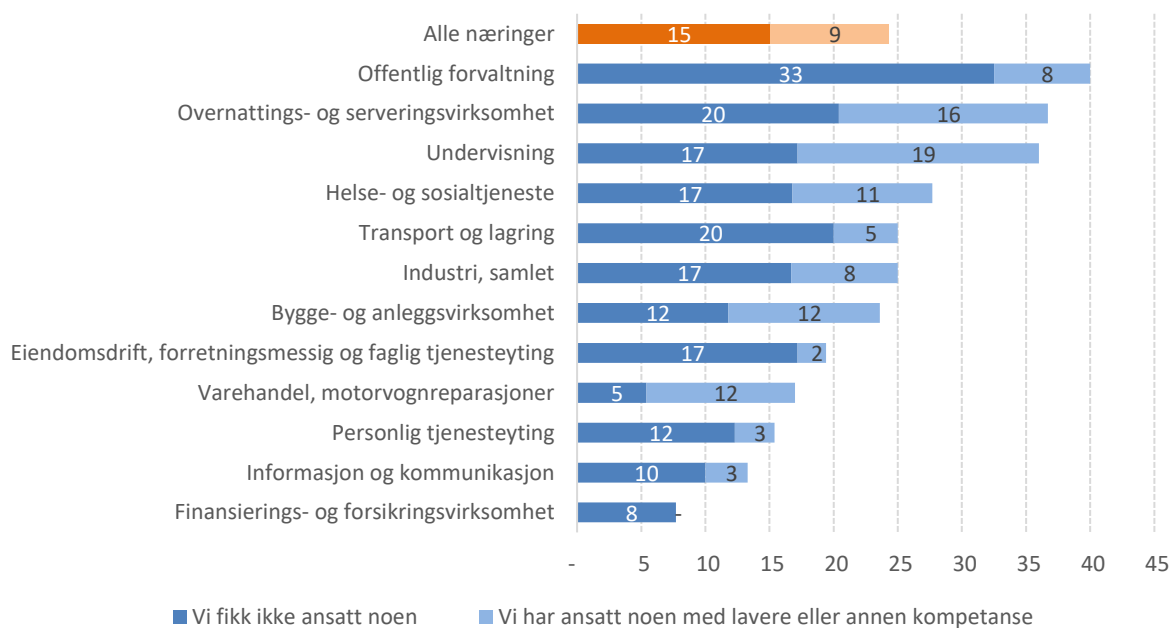
Med andre ord har 24 prosent av bedriftene hatt rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Dette er det samme som i fjor, noe mindre enn i 2022, og noe over resultatene i 2020 og 2021.

Økt ledighet og mangel på kvalifiserte arbeidstakere

Til tross for at arbeidsledigheten har økt noe har altså rekrutteringsproblemene vedvart. Slik har situasjonen vært i mange år. Mer generelt er den store mangelen på faglært og høyt utdannet arbeidskraft et symptom på ubalansen mellom bedriftenes behov for arbeidskraft og tilbudet. Utdanningssystemet og arbeidstakernes valg av yrke er til dels i utakt med arbeidslivets behov eller krav.

Kompetansehevende tiltak for arbeidssøkere vil kunne dekke opp noe av mangelen på arbeidskraft.

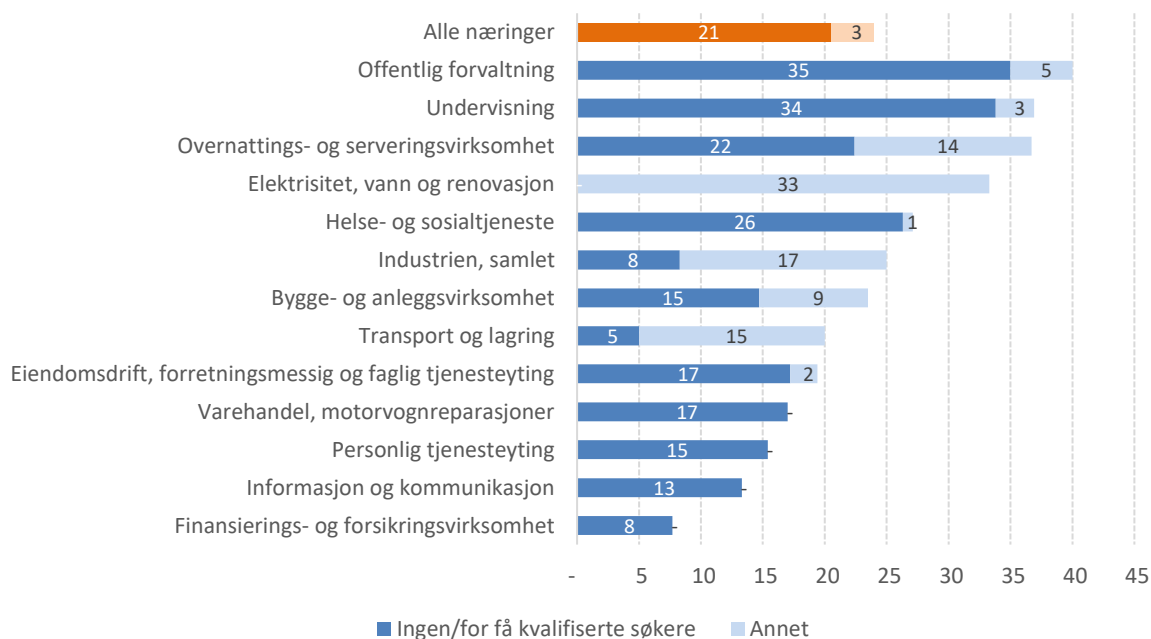
Mangelen på arbeidskraft i Oslo henger også trolig sammen med andre faktorer som høye boligpriser, noe som gjør at yrkesgrupper med lavere lønn velger å ikke bo eller flytte til Oslo.



Figur 4: Rekrutteringsproblemer etter næring i prosent

Rekrutteringsproblemer størst i offentlig forvaltning

Samlet sett er rekrutteringsproblemerne størst innen offentlig forvaltning fulgt av overnattings- og serveringsvirksomhet, og undervisning. Innen offentlig forvaltning har 41 prosent av bedriftene rekrutteringsproblemer. Undervisning, samt overnattings- og serveringsvirksomhet har for en stor del løst rekrutteringsproblemer ved å ansette personer med lavere, eller annen kompetanse, enn det som i utgangspunktet var ønsket fra arbeidsgiver.



Figur 5: Årsaker til rekrutteringsproblemer i prosent

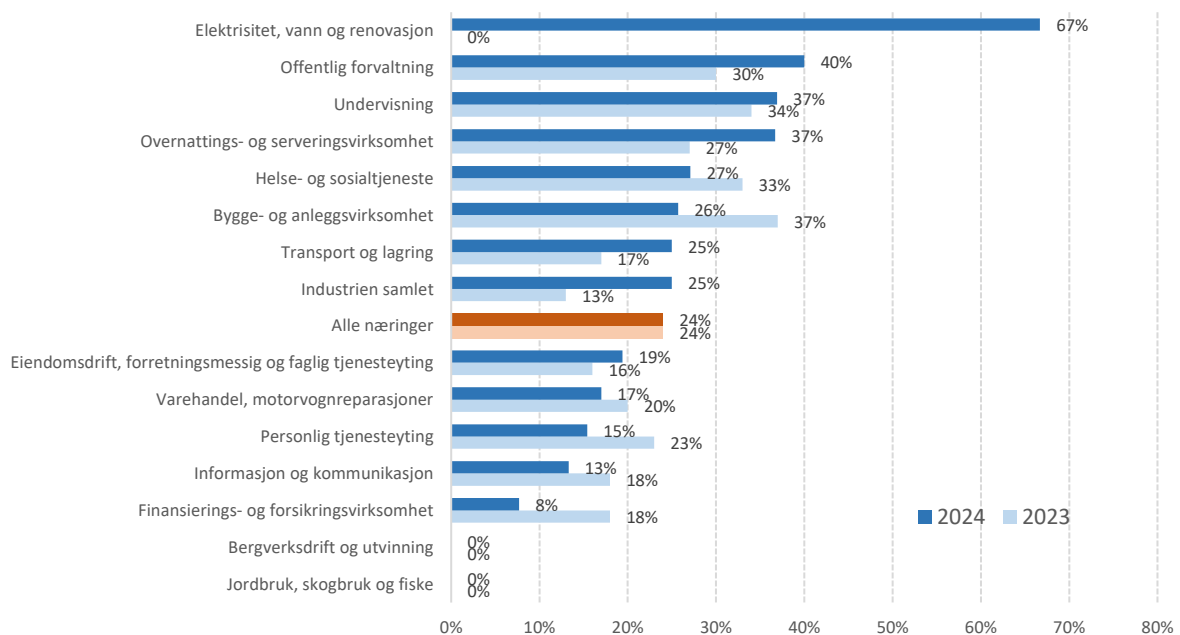
Når bedriftene blir spurt om hva rekrutteringsproblemerne skyldes, svarer en langt overveiende andel at de ikke får rekruttert kvalifiserte søkere. Se figur 5 ovenfor. Unntakene er bedrifter innen elektrisitet, vann og renovasjon, industri og transport og lagring. Mange næringer er avhengig av høyt utdannet arbeidskraft, men også næringer med lavere kompetansekrav sliter med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

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 bekræftende, 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.

Endringer i rekruttering fra 2023 til 2024

I figur 6 viser vi endringene i rekrutteringsproblemer fra 2023 til 2024. De aller fleste næringer har mindre endringer i rekrutteringsproblemer. Næringen elektrisitet, vann og renovasjon er en liten næring som sysselsetter få mennesker har store problemer i år. Innen næringen overnattings- og serveringsvirksomhet øker rekrutteringsproblemene til tross for at næringen er den mest pessimistiske med hensyn til rekruttering i året som kommer. Innen bygg- og anleggsvirksomhet er rekrutteringsproblemene mindre. Årsaken henger trolig sammen med en langt lavere aktivitet i næringen.



Figur 6: Rekrutteringsproblemer samlet 2023 og 2024

Mangler over 5 000 personer til forventede jobber

I år er det estimert en mangel på 5 050 personer til forventede jobber i Oslo. Sammenlignet med 2022 og 2023, hvor det ble estimert en mangel på henholdsvis 8 600 og 6 650 personer, er vi tilbake på samme nivå som før pandemien. Sett under ett er vi nå tilbake til en mer normal situasjon på arbeidsmarkedet i Oslo.

I tabell 1 nedenfor viser vi mangelen etter næring. Grunnet usikkerhet i estimatene er alle verdier avrundet til nærmeste 25 personer.

	2023	2024
Varehandel, motorvognreparasjoner	1225	1225
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	1525	850
Helse- og sosialtjeneste	1100	675
Bygge- og anleggsvirksomhet	475	625
Overnattings- og serveringsvirksomhet	575	575
Informasjon og kommunikasjon	450	325
Personlig tjenesteyting	325	250
Offentlig forvaltning	175	150
Industrien samlet	125	125
Undervisning	225	125
Transport og lagring	275	50
Elektrisitet, vann og renovasjon	25	25
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	100	25
Jordbruk, skogbruk og fiske	25	0
Bergverksdrift og utvinning	0	0
Samlet (avrundet tall)	6 625	5 025

Tabell 1: Mangel på arbeidskraft etter næring i antall personer

I fjorårets undersøkelse var mangelen på arbeidskraft innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting på cirka 1 525 personer. I år har mangelen blitt redusert til 850 personer. Bemanningsbransjen inngår i denne næringen.

Innen helse- og sosialtjeneste er mangelen på arbeidskraft redusert betydelig fra 1 100 personer til 625. Nedgangen innen informasjon og kommunikasjon fortsetter. Tilbake i 2021 var mangelen på over 2 000 personer og har siden falt.

Vi registrerer en økning i mangelen innen bygge- og anleggsvirksomhet med ca 150 personer. Denne næringen har i den siste tiden vært hardt rammet av økte priser og renter. Det er ennå få tegn til bedring i markedssituasjonen for næringen. En kombinasjon av svært lavt aktivitetsnivå og problemer med å rekruttere via bemanningsbyråer har påvirket næringen.

Det er tre næringer hvor vi ser at de mangler færre enn tidligere. Innen overnattings- og serveringsvirksomhet har mangelen på kvalifisert arbeidskraft blitt mer enn halvert. Årsaken er trolig den samme som ble skissert tidligere med at næringen nå er tilbake på et mer normalt nivå etter pandemien.

Mangel på arbeidskraft fordelt på yrker

Tabell 2 viser mangel fordelt på yrker der mangelen på arbeidskraft er beregnet til 50 personer eller mer. Den inneholder 40 yrkesgrupper, og er sortert i synkende rekkefølge. Det er noe usikkerhet knyttet til anslagene innen hvert yrke siden dette er en utvalgsundersøkelse. Alle tall er avrundet til nærmeste 25.

De fleste yrkene det er stor mangel på har gått igjen over flere år, forskjellen i år er at det er noe færre personer det er mangel på.

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.

Yrke	Mangel	Yrke	Mangel
Butikkmedarbeidere	475	Sivilingeniører (industri og produksjon)	50
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	250	Platearbeidere	50
Andre salgsmedarbeidere	225	Sivilingeniører (bygg og anlegg)	50
Elektrikere	225	Grunnskolelærere	50
Andre helseyrker	200	Regnskapsmedarbeidere	50
Dørselgere	175	Bilmekanikere	50
Kokker	175	Bygningsingeniører	50
Sykepleiere	100	Automatikere	50
Helsefagarbeidere	100	Butikkavdelingsjefer	50
Andre ingeniører	75	Telefon- og nettselgere	50
Anleggsmaskin- og Revisorer, regnskapsrådgivere	75	Systemanalytikere/-arkitekter	50
Servitører	75	Andre programvare- og applikasjonsutviklere	50
Sveisere	75	Psykologer	50
Programvareutviklere	75	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	50
Frisører	75	Elektronikkingeniører	50
Andre håndverkere	75	Andre personlige tjenesteytere	50
Kontomedarbeidere	75	Rørleggere og VVS-montører	50
Tømrere og snekkere	75	Energimontører	50
Betongarbeidere	75	Serviceelektronikere	50
		Finans- og investeringsrådgivere	25

Tabell 2: Estimert mangel på personer i de forskjellige yrkene

Tabell 2 viser at butikkmedarbeidere er yrket med der det mangler flest, 475 personer. Det tilhørende yrket, andre salgsmedarbeidere, er også vanskelig å rekruttere til. Det er høy utskifting av arbeidskraft innen varehandelen og det er konstant mangel på arbeidskraft. Økende krav til profesjonalisering med krav om fagbrev virker også inn.

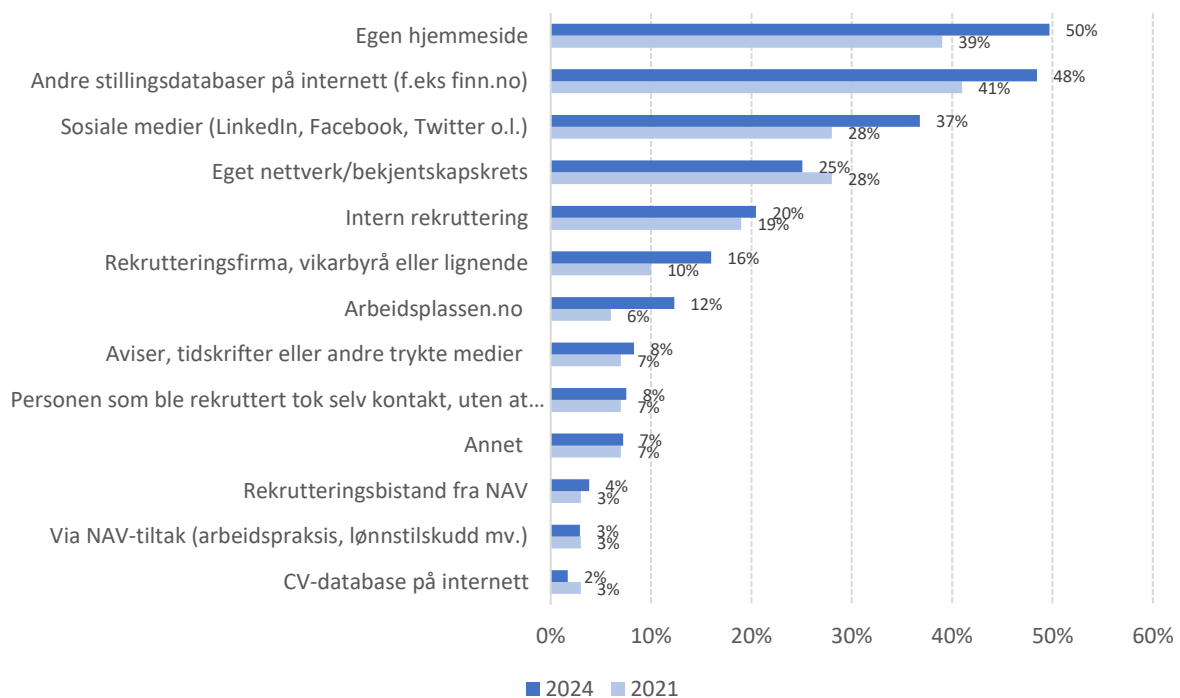
Over flere år har det vært vanskelig å rekruttere til yrker innen helse- og sosialtjenester. Dette gjelder både sykepleiere, helsefagarbeidere, leger og helseyrker generelt.

Totalt sett er det en mangel på rundt 400 personer med it-bakgrunn fordelt på flere yrkesgrupper og næringer.

Det er i år en viss reduksjon i behovet antall håndverkere både til bygge- og anleggsnæringen. Også industrien har i år mindre behov for å ansette.

Rekrutteringskanaler

Bedriftene ble også spurt om hvilke rekrutteringskanaler som ble benyttet ved siste ansettelse. Bedriftene kunne krysse av for flere alternativer for kanaler slik at antallet overstiger 100%. Det totale antallet som har svart for flere rekrutteringskanaler er noe høyere i år enn ved siste gang spørsmålet ble stilt i 2021. I gjennomsnitt har bedriftene brukt 2,4 ulike kanaler i år mot 2,0 i 2021.



Figur 7: Rekrutteringskanaler

Omtrent halvparten av bedriftene benytter seg av egen hjemmeside eller stillingsdatabaser for å rekruttere arbeidstakere. De siste årene har sosiale medier økt som rekrutteringskanal og vil trolig øke i årene som kommer.

Vedlegg: Spørreskjema

NAV's bedriftsundersøkelse 2024

Kartlegging av arbeidsmarkedet

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

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

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

Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag:

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

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

Sett kun ett kryss.

Flere enn i dag

Like mange som i dag

Færre enn i dag

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

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

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

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

Nei → *Gå til spørsmål 6.*

4. Hva skyldes dette:

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

Annet (Gå til spørsmål 6)

5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, og hvor mange stillinger dreier det seg om?

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

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