

VIRKSOMHEDERS REKRUTTERING

EN UNDERSØGELSE AF FREMSTILLINGS- OG SERVICEVIRKSOMHEDER



08:12

TRINE FILGES

08:12

VIRKSOMHEDERS REKRUTTERING

EN UNDERSØGELSE AF FREMSTILLINGS-
OG SERVICEVIRKSOMHEDER

TRINE FILGES

KØBENHAVN 2008

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS REKRUTTERING

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Beskæftigelsesministeriet (Helle Osmer Clausen & Thomas Gross Hausager)

Arbejdsmarkedsstyrelsen (Henrik Bech)

Dansk Arbejdsgiverforening (Henning Gade)

Landsorganisationen i Danmark (Christian Sølyst)

Beskæftigelsesregion – Hovedstaden og Sjælland (Merete Grønlund)

Dansk Industri (Tina Honore Kongsø)

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (Jes Vilhelmsen)

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-901-5

Layout: Hedda Bank

Oplag: 600

Tryk: Schultz Grafisk A/S

© 2008 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til SFI.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING	13
	Undersøgelsens data	14
	Sammenfatning	22
2	ØNSKER TIL ANSØGERES KVALIFIKATIONER OG EGENSKABER	35
	Faglige kvalifikationer	35
	Ikke-faglige kvalifikationer	44
	Uddannelse og oplæring efter ansættelsen	48
	Opsamling	52

3	ØNSKER TIL ANSØGERES ALDER OG KØN	53
	Virksomhedens ønsker til køn	57
	Opsamling	61
4	VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSKRAFTSØGNING	63
	Ét ledigt job eller flere	64
	Hvornår og hvordan søger virksomheden arbejdskraft	67
	Anvendte søgemetoder	68
	Faglige og sociale netværk	75
	Opsamling	78
5	UDVÆLGELSESPROCESSEN	81
	Samtaler	84
	Andre hjælpemidler	89
	Opsamling	91
6	SØGEOMKOSTNINGER, SØGETID OG TILFREDSHED MED ANSØGER	93
	Direkte søgeomkostninger	93
	Indirekte søgeomkostninger	95
	Søgetid	97
	Tilfredshed med senest ansatte	98
	Opsamling	102
	BILAG	105
	Bilag A: Spørgeskemaet	105
	Bilag B: Analyser	119
	LITTERATUR	141

FORORD

I arbejdsmarkedsforskningen er forhold omkring udbudssiden, dvs. arbejdstagerne såvel beskæftigede som ledige, veldokumenteret. Formålet med denne undersøgelse er at belyse virksomhedernes rekrutteringsadfærd og kvalifikationskrav til arbejdstagerne, altså efterspørgselssiden. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt private virksomheder med mindst 20 ansatte fra henholdsvis industrien og servicesektoren.

Beskæftigelsesministeriet har finansieret undersøgelsen, som er gennemført af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Afdeling for beskæftigelse og integration. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker cand.oecon., ph.d. Trine Filges. Forskningsassistent cand.scient.pol. Mads Volmer Stigaard og stud.scient.soc. Niels Wiese har assisteret ved databearbejdningen.

Der har været tilknyttet en følgegruppe til undersøgelsen, som har kommenteret et udkast til rapporten. Kontorchef Niels Henning Bjørn fra De Økonomiske Råds Sekretariat, har også kommenteret rapporten. Alle takkes for gode og konstruktive kommentarer.

København, marts 2008

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

UNDERSØGELSENS FORMÅL OG DATA

Nærværende undersøgelse belyser virksomhedernes kvalifikationskrav til ansøgere og deres rekrutteringsadfærd. Virksomhedernes adfærd kan eventuelt bidrage til, at nogle arbejdssøgende har vanskeligere ved at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet end andre. Hvis virksomhederne fx stiller høje krav til arbejdssøgendes kvalifikationer, kan nogle have vanskeligt ved at leve op til disse krav. Ligeledes kan det have betydning for de arbejdssøgendes mulighed for at finde et job, hvor åben virksomhedernes rekruttering er.

Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse som omfatter industrien, defineret som fremstillingsvirksomheder samt den private service sektor, alle med mindst 20 ansatte. Dataindsamlingen blev gennemført i marts-maj 2006.

EN DEL KRAV TIL ANSØGERES KVALIFIKATIONER OG EGENSKABER

Undersøgelsen viser, at mange virksomheder stiller en del krav til ansøgers kvalifikationer, både faglige og ikke-faglige. Der stilles i højest grad krav til de arbejdssøgendes faglige kvalifikationer, når det drejer sig om faglærte og funktionærstillinger og ikke overraskende i mindst grad, når det drejer sig om ufaglærte stillinger. På trods af definitionen på en ufag-

lært stilling stilles der dog i et ikke ubetydeligt omfang krav til ansøgeres faglige kvalifikationer. Det drejer sig især om krav til, at ansøger har et bestemt kursus eller certifikat inden ansættelsen, og i mindre omfang et krav om, at ansøger har erfaring fra samme eller lignende arbejde. Undersøgelsen viser, at der dog *bliver* ansat personer, som ikke indfrier virksomhedernes krav til faglige kvalifikationer. Det er især virksomheder, som ansatte ufaglærte, og det drejer sig især om personer, som ikke havde det ønskede kursus eller den ønskede erfaring. At virksomhederne alligevel ansætter disse personer, må betyde, at vedkommende besidder andre ikke-faglige kvalifikationer, som så opvejer de manglende faglige kvalifikationer. Undersøgelsen viser, at der er en tendens til, at virksomheder, som ikke stiller faglige krav til gengæld forventer, at ansøger har evnen og/eller viljen til at lære nye ting. Mere specifikt viser undersøgelsen, at i de ufaglærte og faglærte job, hvor det ikke anses for nødvendigt med relevant erhvervserfaring, lægges der til gengæld vægt på, at medarbejderen har evnen og/eller viljen til at lære nye ting. Samme signifikante negative sammenhæng mellem nødvendigheden af kursus og omtanke findes for de faglærte jobs: Hvis det ikke anses for nødvendigt, at medarbejderen har et bestemt kursus inden ansættelse, anses det i højere grad for nødvendigt, at medarbejderen udviser omtanke. Man kan fortolke disse to eksempler på negative sammenhænge mellem en faglig og en ikke-faglig kvalifikation som en mulighed for substitution mellem formelt faglige kvalifikationer og uformelle ikke-faglige evner.

For funktionærjobbene er der derimod en række positive sammenhænge mellem krav/ønsker til faglige og ikke-faglige kvalifikationer. De virksomheder, som anser uddannelse for nødvendigt, anser ofte også evnen/viljen til at lære nye ting for en nødvendig kvalifikation. For funktionærerne tyder det altså på, at de job, hvor uddannelse er nødvendig, ikke er uforanderlige størrelser, men at jobindholdet løbende ændres, så det er nødvendigt med en evne og vilje til at indstille sig på noget nyt. For funktionærerne er der ligeledes en signifikant positiv sammenhæng mellem gode skriftlige danskundskaber og nødvendigheden af såvel uddannelse som kursus. En signifikant positiv sammenhæng findes også for betydningen af relevant erhvervserfaring og evnen til at samarbejde og evnen til at planlægge eget arbejde. De funktionærer, som virksomhederne ansætter, opfylder i højere grad end arbejderne virksomhedernes faglige kvalifikationskrav.

UFORMELLE SOCIALE KONTAKTER HAR STOR BETYDNING

Som nævnt kan det også have betydning for de arbejdssøgendes mulighed for at finde et job, hvor åben virksomhedernes rekruttering er. De uformelle sociale kontakter viser sig at have stor betydning. Mange ansatte rekrutteres via uformelle kanaler, og mange ansatte er foreslået eller anbefalet af allerede ansatte. Konsekvensen må være, at personer med udbyggede sociale netværk, som omfatter beskæftigede, alt andet lige må have bedre beskæftigelseschancer, end personer der er mere isolerede. Undersøgelsen viser endvidere, at det især er til relativt højt lønnede job, at virksomheden ansætter én, som allerede er kendt af virksomheden og/eller allerede ansatte. Det betyder, at personer med gode sociale netværk ud over øgede beskæftigelseschancer også har en bedre mulighed for at få en god løn. Desuden er virksomheder, som fik kontakt til senest ansatte via de uformelle kanaler, alt andet lige, de mest tilfredse med senest ansattes faglige kvalifikationer, hvilket også bekræfter det sociale netværks betydning i en ansættelsessammenhæng. Virksomheder, som fik foreslået eller anbefalet senest ansatte af allerede ansatte er ligeledes, alt andet lige, mest tilfredse med den ansattes ikke-faglige kvalifikationer. Det kunne tyde på at det, ud over at de rent faglige krav skal være opfyldt, også er vigtigt, at nyansatte passer ind i den pågældende virksomhedskultur. Da allerede ansatte kender virksomhedskulturen, er der tilsyneladende større sandsynlighed for, at personer, de kan anbefale, passer ind i virksomhedskulturen. Det kan igen tænkes at have positiv betydning for ansættelsens varighed. Alt andet lige må man forvente at en medarbejder, som virksomheden er meget tilfreds med, har en større sandsynlighed for at forblive på virksomheden end en medarbejder, som virksomheden er mindre tilfreds med. Det er således ikke uvæsentligt at have et godt socialt netværk, som involverer beskæftigede. For de mere isolerede, uden et netværk af beskæftigede, er det sandsynligvis sværere ikke alene at finde et job, men også at finde et godt og varigt job.

TILFREDSHED MED NYANSATTES KVALIFIKATIONER

Virksomhederne er generelt 'godt tilfredse' med de ansattes kvalifikationer, faglige som ikke-faglige. Der er dog visse variationer i graden af tilfredshed. De virksomheder, som er mindst tilfredse, er de virksomheder, som har ansat ufaglærte, og især de virksomheder, hvor den ansatte ikke lever op til virksomhedens faglige krav. Så selv om der bliver ansat personer, som ikke har de ønskede faglige kvalifikationer, kan manglende

faglige kvalifikationer have en betydning for ansættelsens varighed. I udvælgelsen af den bedst egnede ansøger, hvilket må formodes at være den senest ansatte, bliver der gået mest grundigt til værks ved funktionær-ansættelserne og særligt i de virksomheder, som stiller krav til såvel faglige som ikke-faglige kvalifikationer. Det drejer sig både om indkaldelse til samtale, samtalerens varighed og brug af andre hjælpemidler såsom henvendelse til tidligere arbejdsgiver og skriftlige test m.v. Dette forhold kan også tænkes at være forklaringen på, at virksomhederne er mere tilfredse med funktionærers kvalifikationer.

INDLEDNING

Det danske arbejdsmarked er meget dynamisk og karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet hos virksomhederne mht. at ansætte og afskedige medarbejdere. Denne fleksibilitet er en fordel for virksomhederne, da de oplever et voksende behov for forandringer og tilpasninger i en globaliseret verden, men stiller samtidig store krav til arbejdstagerne. De beslutninger, virksomheder træffer med hensyn til produktion, investeringer, lokalisering og i særdeleshed personalebeslutninger som forfremmelser, afskedigelser og ansættelser har vidtrækkende betydning for arbejdstagerne.

I arbejdsmarkedsforskningen er forhold omkring udbudssiden, dvs. arbejdstagerne, veldokumenteret, hvorimod efterspørgselssiden, dvs. virksomhedernes arbejdskraftefterspørgsel, kun i ringe omfang er belyst. Denne rapport handler om virksomhedernes kvalifikationskrav og rekrutteringsadfærd.

Fra det øjeblik, hvor virksomheden erkender behovet for arbejdskraft, og til behovet er opfyldt, skal virksomheden træffe en række valg. Skal der rekrutteres internt eller eksternt, skal stillingen slås op formelt eller uformelt, og hvilke kriterier skal ansøgere vælges ud fra? Virksomhedernes sortering, valg og fravalg har stor betydning for de arbejds-søgende og specielt de lediges mulighed for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.

En række danske og udenlandske undersøgelser af ældre dato viser således, at uformelle kanaler, fortrinsvis anbefalinger fra allerede ansatte, i udbredt grad anvendes ved rekruttering af faglærte og ufaglærte. Ved rekruttering af funktionærer og ledere benyttes derimod i højere grad formelle rekrutteringskanaler. Der er således stor forskel på graden af åbenhed, og dermed hvor mange der får kendskab til det ledige job. Når den arbejdssøgende på den ene eller anden måde har fået kendskab til den ledige stilling, møder vedkommende dernæst en række krav. Det kan være formelle krav til faglige kvalifikationer, men også mere uformelle personlige kvalifikationskrav.

Nærværende rapport belyser på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse, hvilke kvalifikationer der er efterspurgt, og især om arbejdsgivere lægger mest vægt på de faglige eller de personlige kvalifikationer. Undersøgelsen belyser endvidere, hvilke fremgangsmåder der benyttes, når der skal ansættes nye medarbejdere, hvor mange ansøgere der melder sig, og hvordan virksomheden søger information om ansøgerne som grundlag for ansættelsesbeslutningen. Endelig belyser rapporten, hvorledes virksomheden vurderer de nyansattes kvalifikationer, hvor tilfreds virksomheden er med den nyansatte, og i hvilket omfang kurser eller anden oplæring finder sted efter ansættelsen.

UNDERSØGELSENS DATA

Fremgangsmåden i den her beskrevne undersøgelse er kraftigt inspireret af en lignende undersøgelse foretaget i 1985 (Rosdahl, 1986).

INDUSTRI- OG SERVICEVIRKSOMHEDER

Undersøgelsen omfatter industrien, her defineret som fremstillingsvirksomheder, samt den private servicesektor, alle med mindst 20 ansatte. Dataindsamlingen blev gennemført i marts-maj 2006. Der blev udsendt spørgeskemaer til ledere i industriens i alt 2.536 virksomheder og den private service sektors i alt 5.333 virksomheder. Vi fik svar fra i alt 883 industrivirksomheder, svarende til 35 pct., og 1.969 servicevirksomheder, svarende til 37 pct., se tabel 1.1 og 1.2. Analysens samlede datagrundlag udgør altså 2.852 virksomheder. Den samlede population, for henholdsvis industrien og servicesektoren, blev tilfældigt opdelt i tre delpopulationer, hvor der blev spurgt til seneste konkrete ansættelse af en ikke-

faglært, en faglært og en funktionær. Det blev understreget, at ved en ikke-faglært arbejder forstås en person, der er ansat i et job som ikke-faglært arbejder (fx som specialarbejder) og tilsvarende for personer ansat i et job som faglært arbejder (fx som smed) og funktionær (fx som bogholder).

TABEL 1.1

Antal besvarelser for industrivirksomheder fordelt efter ufaglært arbejder, faglært arbejder og funktionær.

	Virksomheder der har besvaret skemaet	Virksomheder der har oplyst at pågældende personalekategori findes på virksomheden	Virksomheder der har givet oplysning om at seneste ansættelse er i år 2004 eller derefter
<i>Besvarelse for:</i>			
Ufaglært arbejder	286	235	214
Faglært arbejder	289	229	192
Funktionær	308	306	272
I alt	883	770	678

TABEL 1.2

Antal besvarelser for servicevirksomheder fordelt efter ufaglært arbejder, faglært arbejder og funktionær.

	Virksomheder der har besvaret skemaet	Virksomheder der har oplyst at pågældende personalekategori findes på virksomheden	Virksomheder der har givet oplysning om at seneste ansættelse er i år 2004 eller derefter
<i>Besvarelse for:</i>			
Ufaglært arbejder	695	362	308
Faglært arbejder	613	303	235
Funktionær	661	639	582
I alt	1969	1304	1125

NYANSATTE UFAGLÆRTE, FAGLÆRTE OG FUNKTIONÆRER.

Nyansatte ufaglærte, faglærte og funktionærer. Den senest ansatte i den pågældende stillingskategori skulle på interviewtidspunktet have været beskæftiget på virksomheden i mindst to uger. Hvis den senest ansatte var blevet ansat i 2003 eller før, eller hvis virksomheden ikke beskæftige-

de personer i den pågældende stillingskategori, skulle der kun besvares nogle generelle spørgsmål om virksomheden. Bortset fra, at skemaerne drejede sig om forskellige stillingskategorier, var de tre skematyper helt ens. Denne fremgangsmåde medførte besvarelser vedrørende i alt 678 konkrete ansættelser i industrien fordelt på 214 job som ufaglært arbejder, 192 job som faglært arbejder og 272 job som funktionær. I servicesektoren opnåedes besvarelser vedrørende i alt 1.125 konkrete ansættelser, heraf 308 vedrørende job som ufaglært arbejder, 235 job som faglært arbejder og 582 job som funktionær. Det bør bemærkes, at datamaterialet ikke kan betragtes som værende repræsentativt for strømmen af ansættelser i den givne periode. Ansættelser på relativt små virksomheder er sandsynligvis overrepræsenteret i forhold til den samlede strøm af ansættelser. I såvel populationen som i analysens datagrundlag er der således flest relativt små virksomheder, se tabel 1.3 og 1.4. Mere end halvdelen af virksomhederne har mellem 20 og 49 ansatte.

Samtlige virksomheder blev spurgt om antal nyansættelser fordelt på personalekategori de seneste tre måneder op til interviewtidspunktet. I procent af antal ansatte i pågældende personalekategori, er gennemstrømningen størst for de ufaglærte og mindst for funktionærerne, i såvel industrien som i servicesektoren. I industrien var der i tre måneder forud for interviewtidspunktet i gennemsnit blevet nyansat 13 pct. af de ufaglærte, 8 pct. af de faglærte og 6 pct. af funktionærerne. Tilsvarende fratrådte i gennemsnit 8 pct. af de ufaglærte, 6 pct. af de faglærte og 4 pct. af funktionærerne. De tilsvarende tal for servicesektoren er 16, 10 og 7 pct. nyansættelser og 10, 6 og 5 pct. fratrådte. I industrien afspejler denne forskellige omsætning sig også i fordelingen af nyansættelser på personalekategori. I procent af alle nyansættelser udgør de ufaglærte 47 pct., de faglærte 24 pct. og endelig funktionærerne 29 pct. i industrien. Fordelingen i servicesektoren er noget anderledes: 59 pct. af alle nyansættelser er funktionærer, mens 28 pct. er ufaglærte og 13 pct. er faglærte.

OPNÅELSESPROCENT OG SVARFORDELING

For at tilstræbe, at de i alt 2.852 virksomheder, der udgør analysernes datagrundlag, er repræsentative for henholdsvis industrivirksomheder og servicevirksomheder med hensyn til antal ansatte, er der vægtet for forskelle i opnåelsesprocent. Af tabel 1.3 og 1.4 fremgår det, at den samlede opnåelsesprocent er 36 pct. Der er ingen væsentlig forskel med opnåelsesprocent i industri og servicesektor. Der er forholdsmæssigt flest

blandt de mindre virksomheder, med 20-49 ansatte, som har besvaret spørgeskemaet, og i industrien er der ligeledes forholdsvis mange blandt de største virksomheder, med mere end 1000 ansatte, som har svaret.

Som nævnt blev der udsendt tre skematyper, angående henholdsvis seneste ansættelse af en ufaglært arbejder, en faglært arbejder og en funktionær. I industrien såvel som i servicesektoren, fordeler besvarelserne sig nogenlunde jævnt på de tre stillingskategorier, se tabel 1.1 og 1.2.

MANGE FUNKTIONÆRE BLANDT SENEST ANSATTE I INDUSTRIEN

770 af de 883 virksomheder i industrien har oplyst, at den pågældende personalekategori findes på virksomheden. Der er flest virksomheder, som oplyser, at de ikke har faglærte arbejdere ansat på virksomheden, mens næsten alle virksomheder har funktionærer ansat. Af de 770 virksomheder, som har besvaret skemaet, er der 79 virksomheder, hvor den seneste ansættelse i den pågældende personalekategori fandt sted i 2003 eller før og yderligere 13 virksomheder hvor oplysningerne om den seneste ansættelse er meget mangelfuld. Tilbage er der i alt 678 virksomheder i industrien, som har givet en besvarelse om seneste ansættelse efter 2003. 32 pct. af disse besvarelser drejer sig om ansættelse af en ufaglært arbejder, 28 pct. om en faglært arbejder og endelig 40 pct. en funktionær. I forhold til fordelingen af samtlige nyansatte de seneste tre måneder op til interviewtidspunktet er der blandt de senest ansatte således mange, som drejer sig om ansættelse af funktionærer.

FLEST FUNKTIONÆRER BLANDT SENEST ANSATTE I SERVICESEKTOREN

I servicesektoren har 1.304 af de 1.969 virksomheder oplyst, at den pågældende personalekategori findes på virksomheden. Af disse 1.304 virksomheder er der 113 virksomheder, hvor den seneste ansættelse i den pågældende personalekategori fandt sted i 2003 eller før og yderligere 66 virksomheder, hvor oplysningerne om den seneste ansættelse er meget mangelfuld. Tilbage er der i alt 1.125 virksomheder i servicesektoren, som har givet besvarelse om seneste ansættelse efter 2003. 27 pct. af disse besvarelser drejer sig om ansættelse af en ufaglært arbejder, 21 pct. om en faglært arbejder og endelig 52 pct. om ansættelse af en funktionær.

Der er således forholdsmeæssigt mange virksomheder, som oplyser, at de ikke har ufaglærte og specielt faglærte arbejdere ansat på virksomheden. Halvdelen af besvarelserne drejer sig derfor om ansættelse af funktionærer. Denne fordeling på personalekategori er imidlertid ikke væsentlig forskellig fra fordelingen af samtlige nyansatte de seneste tre måneder op til interviewtidspunktet i servicesektoren.

VÆGTNING

Som nævnt er der i analyserne vægtet for forskelle i opnåelsesprocent, vægtene fremgår af tabel 1.3 og 1.4. Vægtningen er foretaget for at udjævne variationerne i besvarelsesprocent efter virksomhedsstørrelse og således, at summen af de vægtede besvarelser er lig summen af de uvægtede, dvs. henholdsvis 883 for industrien og 1.969 for servicesektoren. De mindre virksomheder, med 20-49 ansatte, opnår en vægt mindre end én, mens de øvrige størrelsesgrupper alle får en vægt større end én. Betragtes de virksomheder, som har givet besvarelse om seneste ansættelse efter 2003, medfører vægtningen, at det samlede antal virksomheder bliver forøget en smule, hvilket skyldes, at der er lidt flere blandt de små virksomheder, som oplyser, at de enten ikke har den pågældende stillingskategori eller ikke har ansat nogen nogen efter 2003. Det uvægtede, henholdsvis vægtede antal virksomheder fordelt på stillingskategori fremgår af tabel 1.5 og 1.6. Vægtningen ændrer ikke på fordelingen af besvarelser på stillingskategori.

TABEL 1.3

Beregning af vægte for industrivirksomheder.

Størrelsesgruppe	Virksomheder i populationen	Virksomheder der har besvaret spørgeskemaet	Vægte
20 - 49	1396	525	0,92584
50 - 99	565	184	1,06916
100 - 199	306	93	1,14564
200 - 499	182	53	1,19566
500 -	87	28	1,08186
I alt	2536	883	

Vægtene er beregnet som kolonne 1/kolonne 2 multipliceret med 883/2536

TABEL 1.4

Beregning af vægte for servicevirksomheder.

Størrelsesgruppe	Virksomheder i populationen	Virksomheder der har besvaret spørgeskemaet	Vægte
20 – 49	3466	1364	0,93818
50 – 99	1025	343	1,10333
100 – 199	458	146	1,15821
200 – 499	253	75	1,24547
500 -	131	41	1,17967
I alt	5333	1969	

Vægtene er beregnet som kolonne 1/kolonne 2 multipliceret med 1969/5333

TABEL 1.5

Antal industrivirksomheder, der har givet oplysning vedr. seneste ansættelse inden for de tre stillingskategorier. Uvægtede og vægtede tal.

Stillingskategori	Uvægtede tal	Vægtede tal
Ufaglært arbejder	214	214
Faglært arbejder	192	193
Funktionær	272	275
I alt	678	682

De anvendte vægte fremgår af tabel 1.3

TABEL 1.6

Antal servicevirksomheder, der har givet oplysning vedr. seneste ansættelse inden for de tre stillingskategorier. Uvægtede og vægtede tal.

Stillingskategori	Uvægtede tal	Vægtede tal
Ufaglært arbejder	308	309
Faglært arbejder	235	234
Funktionær	582	589
I alt	1125	1132

De anvendte vægte fremgår af tabel 1.4

DE SENEST ANSATTES KØN, ALDER OG ARBEJDSTID

Blandt de seneste ansættelser er der en overvægt af mænd, specielt når det drejer sig om ansættelse af ufaglært og faglært arbejdskraft, se tabel 1.7 og 1.8. Specielt i industrien er kønsfordelingen skæv, for faglærte arbejdere er 9 ud af de seneste 10 ansættelser en mand. I servicesektoren

er kønsfordelingen mindre skæv, dog er der kun lige mange mænd og kvinder blandt de senest ansatte funktionærer.

TABEL 1.7

De senest ansatte i industrivirksomheder inden for tre stillingskategorier fordelt efter udvalgte baggrundsvariable.

		Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Køn	Mænd	75	91	63
	Kvinder	25	9	37
	I alt	100	100	100
	Procentgrundlag	211	191	274
Alder	Under 18 år	0	0	0
	18- 24 år	20	6	2
	25 – 34 år	30	35	31
	35 – 44 år	25	35	41
	45 – 54 år	18	16	20
	55 år <	6	8	6
	I alt	99	99	100
	Procentgrundlag	208	191	270
Arbejdstid	Under 37 timer pr. uge	10	4	8
	Mindst 37 timer pr. uge	90	96	91
	I alt	100	100	99
	Procentgrundlag	214	192	275
Virksomheds- størrelse	Under 50 ansatte	54	53	49
	50 – 99 ansatte	24	22	27
	Over 99 ansatte	23	25	25
	I alt	101	100	101
	Procentgrundlag	214	193	275
Etnicitet	Indvandrere	6	3	3
	Efterkommer	4	1	0
	Dansk	90	97	97
	I alt	100	101	100
	Procentgrundlag	211	191	275

Hovedparten af de senest ansatte er mellem 25 og 44 år. Mere end to tredjedele af de faglærte og funktionærerne er i denne aldersgruppe, mens kun lidt over halvdelen af de ufaglærte er i denne aldersgruppe. De ufaglærte er således yngre end de andre stillingskategorier, hver femte ufaglært er mellem 18 og 24 år, i såvel industrien som i servicesektoren.

Langt de fleste af de senest ansatte er ansat på fuldtid. Mindre end hver ottende er ansat på mindre end fuldtid med undtagelse af ufaglærte i servicesektoren. Her er hver femte ansat for mindre end 37 timer om ugen.

TABEL 1.8

De senest ansatte i servicevirksomheder inden for tre stillingskategorier fordelt efter udvalgte baggrundsvariable

		Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Køn	Mænd	72	70	50
	Kvinder	28	30	50
	I alt	100	100	100
	Procentgrundlag	307	230	586
Alder	Under 18 år	3	0	0
	18- 24 år	20	15	6
	25 – 34 år	32	36	37
	35 – 44 år	23	33	36
	45 – 54 år	17	13	16
	55 år <	7	3	4
	I alt	101	100	99
	Procentgrundlag	305	231	587
Arbejdstid	Under 37 timer pr uge	21	6	12
	Mindst 37 timer pr uge	79	93	87
	I alt	100	99	99
	Procentgrundlag	306	234	585
Virksomhedsstørrelse	Under 50 ansatte	62	65	60
	50 – 99 ansatte	23	22	19
	Over 99 ansatte	15	13	22
	I alt	100	100	101
	Procentgrundlag	309	234	589
Etnicitet	Indvandrere	6	0	1
	Efterkommer	4	2	1
	Dansk	91	98	98
	I alt	101	100	100
	Procentgrundlag	305	230	586

Der er ikke markante forskelle på, hvorledes de senest ansatte inden for de tre stillingskategorier fordeler sig på virksomhedsstørrelse. Omkring halvdelen er i industrien ansat på virksomheder med mindre end 50 an-

satte, og i servicesektoren er lidt flere – mellem 60 og 65 pct. – ansat på virksomheder med under 50 ansatte.

Langt de fleste nyansatte er etniske danskere. Den højeste andel ikke etniske danskere findes blandt nyansatte ufaglærte, her er omkring hver tiende ikke etnisk dansker.

FOKUS PÅ STILLINGSKATEGORI FREM FOR SEKTOR

For overskuelighedens skyld vil de beskrivende tabeller ikke blive vist særskilt for industrivirksomheder og servicevirksomheder i de følgende kapitler. Opdelingen på de tre stillingskategorier: ufaglærte, faglærte og funktionærer bibeholdes dog i de efterfølgende kapitler. De sammenhænge, som analyseres via regressionsanalyser, vil naturligvis korrigere for forskelle imellem industrivirksomhederne og servicevirksomhederne.

SAMMENFATNING

ØNSKER TIL ANSØGERES KVALIFIKATIONER OG EGENSKABER

Hvis virksomhederne stiller høje krav til arbejdssøgendes kvalifikationer, kan nogle have vanskeligt ved at leve op til disse krav. Undersøgelsen viser, at mange virksomheder stiller en del krav til ansøgers kvalifikationer, både faglige og ikke-faglige.

FAGLIGE KVALIFIKATIONER

Virksomhederne blev spurgt, hvorvidt en række faglige kvalifikationer, erhvervsuddannelse, kursus og erfaring fra samme eller lignende arbejde anses for nødvendige, ønskelige eller af mindre betydning. Hvorvidt virksomheden anser en erhvervsuddannelse for nødvendig for at kunne bestride det pågældende ledige job, følger i et vist omfang den måde, stillingstyperne er defineret på. Erhvervsuddannelse anses typisk for nødvendigt eller ønskeligt, når der skal rekrutteres til faglærte eller funktionærstillinger. Blandt de virksomheder, hvor senest ansatte er en faglært arbejder, oplyser 26 pct., at erhvervsuddannelse er af mindre betydning, dvs. hverken nødvendigt eller ønskeligt og for funktionærstillingerne er det 35 pct. Hele 91 pct. af de virksomheder, hvor senest ansatte er en ufaglært arbejder, oplyser, at erhvervsuddannelse er af mindre betydning. Selvom andelen af virksomheder, som angiver, at erhvervsuddan-

nelse er af mindre betydning, således er væsentlig lavere for faglærte og funktionærer end for ufaglærte, er andelen alligevel bemærkelsesværdigt høj. Det må afspejle, at selv i et job, som per definition kræver visse kvalifikationer, som et faglært job, er det ikke altid de formelle kvalifikationer, som er det afgørende men i lige så høj grad de uformelle kvalifikationer. Hovedparten af de senest ansatte faglærte har dog en erhvervsuddannelse – 86 pct. – hvorimod kun 15 pct. af de ufaglærte har en erhvervsuddannelse. For funktionærernes vedkommende har 78 pct. en erhvervsuddannelse.

45 pct. af virksomhederne, som ansatte ufaglærte, oplyser, at det er nødvendigt eller ønskeligt, at senest ansatte havde gennemført et kursus før ansættelsen, altså betydeligt flere end virksomheder, som finder det nødvendigt eller ønskeligt, at senest ansatte i et ufaglært job har en erhvervsuddannelse. For de faglærte og funktionærerne forholder det sig omvendt: Selvom 44 pct. for de faglærtes vedkommende og 31 pct. for funktionærernes vedkommende oplyser, at kursus mv. er nødvendigt eller ønskeligt, lægges der mest vægt på, at senest ansatte har en erhvervsuddannelse.

Det faglige kvalifikationskrav, som virksomhederne for alle faggrupper lægger mest vægt på, er dog uden tvivl erfaring med samme eller lignende type job. Henholdsvis 95 pct. og 93 pct. af virksomhederne, som har ansat faglærte og funktionærer, oplyser, at erfaring er nødvendigt eller ønskeligt. Heraf anser over halvdelen det for nødvendigt. For de ufaglærtes vedkommende er der færre, som lægger vægt på erfaring – 73 pct. – og heraf anser hovedparten det kun for ønskeligt. Så hvor der for de faglærte og funktionærernes vedkommende lægges en absolut stor vægt på erfaring, lægges der en relativt stor vægt på erfaring for de ufaglærte i forhold til uddannelse og kursus.

Det er naturligvis af stor betydning, om virksomhederne kan rekruttere medarbejdere med de rette faglige kvalifikationer. Med hensyn til erhvervsuddannelse er der ikke mange virksomheder, hvor kravet ikke er indfriet – henholdsvis 8, 5 og 4 pct. ufaglærte, faglærte og funktionærer havde ikke den nødvendige/ønskede erhvervsuddannelse. Hvad angår seneste ansattes kvalifikationer i form af kursus, er der flere virksomheder, som ikke får indfriet deres krav – henholdsvis 26 pct., 17 pct. og 10 pct. for ufaglærte, faglærte og funktionærer. Hvad angår seneste ansattes kvalifikationer i form af relevant erhvervs erfaring, er der for henholdsvis ufaglærte, faglærte og funktionærer 29, 12 og 14 pct. af virk-

somhederne, som ikke får indfriet deres krav. Betragtes alle tre faglige kvalifikationskrav, stilles der oftere krav til de ansatte, når det drejer sig om faglærte og funktionærstillinger, og de senest ansatte faglærte og funktionærer *har* også oftere de krævede faglige kvalifikationer end de senest ansatte ufaglærte.

IKKE-FAGLIGE KVALIFIKATIONER

For at udføre et job tilfredsstillende er det ikke nok at besidde visse faglige kvalifikationer. Også en række ikke-faglige eller menneskelige egenskaber kan være nødvendige for at kunne bestride et job. Virksomhederne blev spurgt, om en række menneskelige egenskaber er nødvendige, ønskelige eller af mindre betydning. For alle tre stillingstyper er det de samme fem kvalifikationer, som tillægges størst betydning: stabilitet, samarbejdsevne, omhu, omtanke og evne/vilje til at lære nye ting. Mellem 66 og 88 pct. af virksomhederne anser disse kvalifikationer for nødvendige. Der er en tendens til, at de virksomheder, som har ansat ufaglærte, i mindre grad end de øvrige virksomheder anser de ikke-faglige kvalifikationer for nødvendige.

Man kunne formode, at de virksomheder, som anser faglige kvalifikationer for nødvendige, også anser visse ikke-faglige kvalifikationer for nødvendige. Det er dog ikke ubetinget tilfældet for alle stillingskategorier. I visse funktionærstillinger stilles der både faglige og ikke-faglige kvalifikationskrav, mens der for ufaglærte og faglærte stillinger i højere grad er tale om, at faglige og ikke-faglige kvalifikationskrav fungerer som substitutter for hinanden.

UDDANNELSE OG OPLÆRING EFTER ANSÆTTELSEN

Brugen af kursus inden for det første halve år af ansættelsen er rimelig udbredt, særligt for nyansatte funktionærers vedkommende: 45 pct. skal eller har været på kursus inden for det første halve år af ansættelsen. Men også ufaglærte og faglærte sendes ofte på kursus – henholdsvis 31 og 38 pct. Hovedparten af de kurser, de senest ansatte deltager/skal deltage i, finder sted på virksomheden. Der er en tendens til, at nyansatte især kommer på kursus, når de ved ansættelsen ikke har de kvalifikationer i form af et bestemt kursus, som virksomhederne efterspørger. Desuden er det oftere nyansatte på større virksomheder, som kommer på kursus. Endelig er der en tendens til, at nyansatte i et job med en relativt lang oplæringstid oftere end andre sendes på kursus. Det må skyldes, at så-

danne job, alt andet lige, stiller større krav til kvalifikationer og derved giver et større behov for at sende den nyansatte på kursus. Den relative oplæringstid er set i forhold til andre job i samme stillingskategori, da der er forskel på, hvor lang oplæringstiden typisk er, afhængig af stillingskategori. Ved oplæringstid forstås den tid, det normalt tager, før en nyansat er i stand til at yde en fuld arbejdsindsats. Undersøgelsen viser, at det generelt tager lang tid, før nyansatte er fuldt oplærte. Den gennemsnitlige oplæringstid er lavest i ufaglærte job – lidt mere end halvanden måned mod næsten tre måneder i faglærte job og mere end fire måneder i funktionærjob. Der foregår altså en oplæring af et betydeligt omfang på virksomhederne, særligt for de faglærte og funktionærstillingerne. Den store vægt, virksomhederne lægger på relevant erfaring fra tidligere job af samme type, især i en faglært og funktionærstilling, hænger givetvis sammen med den lange oplæringstid i netop disse stillingskategorier og understreger betydningen af at rekruttere de bedst kvalificerede.

ALDER HAR LILLE BETYDNING

Alder og køn er to umiddelbart observerbare karakteristika, som kan tænkes at være indikator på bestemte kvalifikationer, som virksomhederne ønsker hos ansøgeren.

Undersøgelsen viser, at kun de færreste virksomheder tillægger alderen nogen større betydning. Kun 4-5 pct. af virksomhederne lagde i meget høj grad eller i høj grad vægt på alderen hos ansøgeren ved seneste ansættelse. Omkring hver fjerde virksomhed, som ansatte en ufaglært eller faglært arbejder, lagde i nogen grad vægt på ansøgerens alder, men lidt flere – knap en tredjedel af de virksomheder, som ansatte funktionærer, lagde i nogen grad vægt på ansøgerens alder. Blandt de virksomheder, som i større eller mindre grad lægger vægt på alderen, er den foretrukne aldersgruppe de 25-44-årige, hvorimod de ældre, på over 54 år, sjældent foretrækkes. Ligeledes foretrækkes de helt unge under 25 år sjældent af de virksomheder, som ansatte faglærte eller funktionærer. Knap en fjerdedel af de virksomheder, som ansatte ufaglærte og angav at have præferencer for ansøgers alder, foretrækker unge under 25 år. Undersøgelsen tyder på, at indstillingen til ansøgers alder er en alt andet lige betragtning. Dvs., at virksomhederne ikke på forhånd frasorterer bestemte aldersgrupper, men lader alderen være afgørende, hvis to ansøgere er lige kvalificerede. For det første er det langt fra alle, som overhovedet angiver at have præferencer for ansøgers alder, og for det andet er

det langt fra alle virksomheder, som faktisk handler efter deres angivne prioriteringer og ansætter en person i en aldersgruppe, virksomheden har angivet som foretrukket. Faktisk ansætter nogle virksomheder personer i en aldersgruppe, som de direkte har angivet, at de ikke foretrækker. Det er særligt blandt virksomheder, hvor seneste ansatte er under 25 år, at virksomhederne har angivet, at denne aldersgruppe ikke er foretrukket. Derimod ansætter de virksomheder, som har angivet at have præferencer for ansøgers alder, i meget få tilfælde en person over 54 år. I modsætning hertil har 3-8 pct. af de virksomheder, som ikke lægger vægt på alderen hos ansøgeren, ansat en person over 54 år.

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Hvad angår virksomhedernes præferencer for køn, er der en tydelig forskel mellem virksomheder, som har ansat arbejdere, ufaglærte og faglærte, og virksomheder, som har ansat funktionærer. Blandt virksomheder, hvor senest ansatte er en funktionær, er det kun 25 pct., som angiver at have en præference for det ene eller det andet køn, hvorimod det er mellem 41 og 46 pct. blandt de virksomheder, hvor senest ansatte er en ufaglært eller faglært arbejder. Blandt de virksomheder, som har præferencer for køn, foretrækker de fleste en mand.

Opfattelsen af, at nogle job er mandejob og andre kvindejob er ikke kun en opfattelse, som findes hos arbejdsgiver, men tilsyneladende også i høj grad en opfattelse, som deles af arbejdstager. Mange af de virksomheder, som har præference for at ansætte en mand i den pågældende stilling, modtager ingen ansøgninger fra kvinder. Blandt de virksomheder, som har præference for at ansætte en kvinde, angiver hovedparten, at mindst 3/4 af ansøgerne var kvinder. Dette høje sammenfald mellem virksomhedernes præferencer og arbejdstagerens adfærd resulterer da også i, at næsten alle virksomheder med præferencer for ansøgers køn ansætter en person af det ønskede køn.

VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSKRAFTSØGNING

Jobmobiliteten i Danmark er generelt høj: Mere end 20 pct. skifter hvert år job – ifølge en opgørelse fra Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2002. Dette peger i retning af, at andelen af job, som er en genbesættelse, er høj. På den anden side er undersøgelsesperioden præget af en beskæftigelsesfremgang, hvilket trækker i retning af, at der udbydes mange nyoprettede stillinger. Den høje jobmobilitet har tilsyneladende den største

effekt: Omkring 60 pct. af de ledige stillinger er genbesættelser, og de resterende 40 pct. er nyoprettede stillinger. Der er ingen forskel på andelen af genbesættelser og nyoprettelser i de tre stillingstyper, hvilket man ellers kunne forvente, idet ufaglærte har en betydelig højere jobmobilitet end funktionærer ifølge en undersøgelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999). Omvendt viser opgørelser over beskæftigelse fordelt på uddannelsesgrupper, at ufaglærte og faglærte arbejdere er mest konjunkturfølsomme. Dvs. at beskæftigelsesvækst i almindelighed medfører, at beskæftigelsen blandt arbejdere stiger mest. Disse to forhold opvejer tilsyneladende hinanden i den undersøgte periode med beskæftigelsesfremgang. For den enkelte virksomhed har beskæftigelsesfremgang dog den forventede betydning. Undersøgelsen viser, at nyansatte i højere grad er beskæftiget i et nyoprettet job på virksomheder, der har haft en beskæftigelsesfremgang på over 5 pct. i årsperioden frem til undersøgelsestidspunktet.

ÉT LEDIGT JOB ELLER FLERE

Det almindeligste er, at virksomhederne udbyder ét job ad gangen. Udbud af flere ledige job samtidig forekommer hyppigst blandt virksomheder, hvor seneste ansatte var en ufaglært eller faglært arbejder – henholdsvis 27 og 25 pct., hvorimod kun 13 pct. af de virksomheder, hvor seneste ansatte var en funktionær udbød flere job samtidig. Større virksomheder har, alt andet lige, oftere behov for at besætte ledige stillinger og har således bedre mulighed for at samle jobopslagene og dermed spare ressourcer i forbindelse med rekrutteringsprocessen. Undersøgelsen viser da også, at flere ledige job oftere udbydes samtidig, dels på større virksomheder og dels på virksomheder med en beskæftigelsesfremgang på over 5 pct. i årsperioden frem til undersøgelsestidspunktet. Virksomheder med beskæftigelsesfremgang har sandsynligvis oplevet en stigning i efterspørgslen efter dens produkter og har derfor oftere behov for at ansætte flere på én gang. Virksomheder med et fald i beskæftigelsen på mere end 5 pct. har ligeledes overraskende en større sandsynlighed end virksomheder med stagnerende beskæftigelse for at opslå flere ledige job på samme tid. En mulig forklaring kan være, at udviklingen i efterspørgslen er vendt, så virksomheden netop står over for at skulle besætte flere ledige stillinger på samme tid.

HVORNÅR OG HVORDAN SØGER VIRKSOMHEDERNE ARBEJDSKRAFT

Hovedparten af virksomhederne, som indgår i denne undersøgelse, havde brug for at få det ledige job besat snarest muligt. Særligt de virksomheder, hvor seneste ansatte er ufaglært, havde ofte brug for at få stillingen besat snarest muligt – 82 pct. Planlægningshorisonten er tilsyneladende noget længere for funktionæransættelser end ved ansættelse af arbejdere, særligt ufaglærte arbejdere. Ved funktionæransættelser havde 16 pct. af virksomhederne først brug for at få jobbet besat efter en måned eller mere, mens det samme kun gælder for 4 pct. af de virksomheder, hvor seneste ansatte er en ufaglært. At planlægningshorisonten er længere for funktionæransættelser end ved ansættelse af ufaglærte arbejdere skyldes givetvis, at opsigelsesvarsler for funktionærstillinger er længere end for ufaglærte stillinger. Derudover er kravene til ufaglærtes faglige kvalifikationer mindre end til funktionærers, hvilket også betyder, at man hurtigere kan forvente at finde en egnet ansøger.

ANVENDTE SØGEMETODER

Den kortere planlægningshorisont for ansættelse af ufaglærte afspejles også i de søgemetoder, virksomhederne benytter. Nogle søgemetoder må forventes relativt hurtigt at resultere i ansøgere, fx henvendelse til Arbejdsformidlingen (AF), mens andre forventeligt tager længere tid, som fx annoncering eller anvendelse af bureau. En del virksomheder har benyttet mere end én søgemetode. Det drejer sig om 40-50 pct., afhængig af stillingskategori, og heraf benyttede 50-70 pct. sig af to søgemetoder. Enkelte virksomheder benyttede sig af hele seks forskellige søgemetoder. Annoncering benyttes i størst omfang ved ansættelse af funktionærer og faglærte – henholdsvis 57 pct. og 54 pct. – og i mindst omfang ved ansættelse af ufaglærte, nemlig 45 pct. Omvendt forholder det sig i brugen af AF. AF benyttes oftest ved ansættelse af ufaglærte (34 pct.), i lidt mindre grad ved ansættelse af faglærte (29 pct.), og forholdsvis sjældent ved ansættelse af funktionærer (14 pct.) Ventelister benyttes ligeledes oftest ved ansættelse af ufaglærte (22 pct.), og i mindre grad ved ansættelse af faglærte (14 pct.), og funktionærer (6 pct.). Uformelle metoder benyttes af omkring halvdelen af virksomhederne – uanset stillingstype.

Kontakten med den ansøger, som blev ansat, opnåedes typisk ved brug af annoncering eller uformelle søgemetoder. For ufaglærte opnåede 31 pct. af virksomhederne kontakt til senest ansatte via annon-

cering og 33 pct. via uformelle søgemetoder. De tilsvarende andele for faglærte er 37 pct. og 32 pct. – og for funktionærer 41 pct. og 32 pct. Set i forhold til, hvor mange af virksomhederne der angiver at have brugt den pågældende søgemetode, ligger rekrutteringseffektiviteten mellem 66 og 71 pct. for annoncering og lidt lavere, mellem 55 og 60 pct., for de uformelle søgemetoder. For alle stillingskategorier er de mest effektive, men dog ikke mest benyttede, søgemetoder, anvendelse af bureau og uopfordrede henvendelser. Her er rekrutteringseffektiviteten tæt på 100 pct. Knap så effektivt er det at benytte en venteliste. Af de virksomheder, som benyttede venteliste, fik en andel på mellem 32 pct. for funktionærer og 42 pct. for ufaglærte kontakt til senest ansatte via en venteliste. Endnu mindre effektivt er det at henvende sig til AF. I alt 11 pct. af de ufaglærte job blev besat gennem AF. Dvs. af de virksomheder, som henvendte sig til AF vedrørende et ufaglært job, fik kun knap en tredjedel kontakt til senest ansatte gennem AF. Til besættelse af faglærte og funktionærjob er AF dels i mindre grad benyttet og dels mindre effektivt. Af henvendelserne vedrørende et faglært job førte 20 pct. til en ansættelse, og 14 pct. af henvendelserne vedrørende et funktionærjob førte til en ansættelse. Brugen af AF er således ikke specielt rekrutteringseffektivt. Dog er det tilsyneladende mere effektivt at henvende sig vedrørende et ufaglært job end et faglært og i særdeleshed et funktionærjob.

BRUGEN AF AF

AF bruges oftest til rekruttering af arbejdere, særligt ufaglærte. Derudover viser undersøgelsen, at AF i højere grad bruges af virksomheder, som har mere end ét ledigt job til besættelse på samme tid, til job, som kræver et bestemt kursus eller certifikat, og til job, hvor lønnen er relativt lav. AF benyttes altså især ved ansættelser, som kræver bestemte og relativt let konstaterbare faglige kvalifikationer. Hvis de faglige krav ikke lader sig standardisere, er det svært for virksomheden at kommunikere sine ønsker til AF og ligeledes vanskeligt for AF at formidle den rette person til virksomheden. Andre undersøgelser viser, at AF især benyttes til stillinger, som er svære at besætte. Et job, som dels fordrer bestemte faglige kvalifikationer, og hvor lønnen er relativt lav, kan netop tænkes at være et eksempel på et job, som er svært at besætte, da det er job, som er mindre attraktivt, set fra lønmodtagerens side. AF udfylder således en allokeringfunktion i tilfælde, hvor markedsmekanismen ikke er tilstrækkelig.

BRUGEN AF VENTELISTE OG ANNONCERING

Virksomheder, som foretager mange ansættelser, må forventes i højere grad at benytte sig af ventelister. Dvs. større virksomheder og virksomheder, som ansætter ufaglært arbejdskraft, idet ufaglærte har den højeste jobmobilitet, må forventes især at benytte ventelister. Undersøgelsen bekræfter disse hypoteser. Endvidere viser undersøgelsen, at ventelister oftere benyttes til besættelse af forholdsvis ukomplicerede job, dvs. job, hvor oplæringstiden er relativt kort etc.

Annoncering er, i forhold til de andre søgemetoder en noget dyrere og mere formaliseret metode. Ved annoncering henvender virksomheden sig til en bred kreds af ansøgere – sandsynligvis for at få et bredere felt af kvalificerede ansøgere. Det peger i retning af, at især større virksomheder, virksomheder, som skal have besat flere ledige job, og virksomheder, som stiller krav til ansøgers kvalifikationer, bruger annoncering som søgemetode. Undersøgelsen bekræfter disse hypoteser.

UFORMELLE METODER

De uformelle søgemetoder benyttes af omkring halvdelen af virksomhederne – uanset stillingstype. Madsen et al. (2007), viser ligeledes, at mange virksomheder benytter uformelle søgemetoder, og desuden, at mange virksomheder bedømmer den uformelle søgemetode til at være den bedste. Det er således en både meget brugt og en meget populær søgemetode. For yderligere at belyse de uformelle metoders samt faglige og sociale netværks betydning i forbindelse med rekruttering, er virksomhederne blevet spurgt om, hvorvidt de senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, samt om, hvorvidt de senest ansatte tidligere har været beskæftiget på virksomheden eller i koncernen. Omkring en tredjedel af virksomhederne – uanset stillingstype – svarer, at seneste ansatte blev foreslået eller anbefalet af én eller flere allerede ansatte. Hvad angår de senest ansatte ufaglærte og funktionærer, har 13-14 pct. tidligere været beskæftiget i virksomheden eller anden virksomhed i koncernen. For de faglærte er andelen noget højere (20 pct.). Det betyder, at en ikke ubetydelig del af de senest ansatte, i alt omkring 40 pct., er personer, som enten virksomhederne og/eller allerede ansatte kender i forvejen. Disse uformelle sociale kontakter har således stor betydning. Konsekvensen må være, at personer med udbyggede sociale netværk, som omfatter beskæftigede, alt andet lige må have bedre beskæftigelseschancer, end personer der er mere isolerede og ikke har kontakt til beskæftigede. Un-

dersøgelsen viser endvidere, at det især er til relativt højt lønnede job, at virksomheden ansætter en, som allerede er kendt af virksomheden og/eller allerede ansatte. Det betyder, at personer med gode sociale netværk, ud over øgede beskæftigelseschancer, også har en bedre mulighed for at få de gode job.

UDVÆLGELSESPROCESSEN

Til mange af virksomhedernes ledige stillinger var der kun én ansøger. Af de virksomheder, som kun havde ét ledigt job, angiver henholdsvis 60 og 56 pct. af de virksomheder, som havde ledige ufaglærte og faglærte stillinger, at der kun var én ansøger. Til 41 pct. af funktionærstillingerne var der kun én ansøger. I gennemsnit er der lidt mere end fire ansøgere til ufaglærte stillinger, når der kun udbydes ét ledigt job, lidt flere, næsten syv i gennemsnit, til faglærte job. Det gennemsnitlige antal af ansøgere er højest til ledige funktionærjob, lidt mere end ti. Antallet af ansøgere afhænger blandt andet af den anvendte søgemetode. Undersøgelsen viser, at annoncering, som når ud til en bredere kreds af ansøgere, naturligt nok resulterer i flere ansøgere. Derimod har virksomheder, hvor senest ansatte tidligere har været ansat på virksomheden, i mindre grad flere ansøgere. Ligeledes viser undersøgelsen, at der i mindre grad er flere ansøgere, hvis erfaring fra samme eller lignende arbejde er af mindre betydning, og hvis oplæringstiden i jobbet er relativt kort. Det vil omvendt sige, at et krav om tidligere erfaring og en middel til lang oplæringstid tilsyneladende ikke afskrækker folk fra at søge jobbet.

SAMTALER OG ANDRE HJÆLPEMIDLER

Når en virksomhed modtager ansøgere til en ledig stilling, skal det vurderes, om ansøgeren er kvalificeret til det pågældende job. Virksomheden kan bl.a. danne sig et indtryk af ansøgernes kvalifikationer ved at indkalde til samtale. Derudover kan virksomhederne indhente information om ansøgerne på en række andre måder: anvende en praktisk arbejdsprøve, skriftlig prøve, test o.l., henvende sig til tidligere arbejdsgiver og endelig lade personalechef eller personalemedarbejder medvirke ved udvælgelsen. Ligeledes, hvilke af disse midler virksomheden benytter, viser undersøgelsen, at der gås grundigst til værks ved ansættelse af funktionærer. Ved 83 pct. af funktionæransættelserne blev mindst én ansøger indkaldt til samtale, det samme var tilfældet ved 72 pct. af ansættelserne af ufaglærte og 71 pct. af ansættelserne af faglærte. Også samtalernes varighed

er længere for funktionærerne. Den samlede varighed af samtaler med senest ansatte er 44 minutter for de ufaglærte, 71 minutter for de faglærte og 105 minutter for funktionærerne. Desuden viser undersøgelsen, at samtalerne generelt varer længere, hvis jobbet fordrer tidligere erfaring, evne til at planlægge eget arbejde, oplæringstiden er relativt lang og lønnen er relativt høj.

Henvendelse til tidligere arbejdsgiver skete i 33 pct. af funktionæransættelserne, men kun i 17 pct. af ansættelserne af ufaglærte og i 26 pct. af ansættelserne af faglærte. Praktisk arbejdsprøve bruges af meget få virksomheder, mens skriftlig prøve, test o.l. benyttes i 19 pct. af funktionæransættelserne, men kun i henholdsvis 5 og 7 pct. af ansættelserne af ufaglærte og faglærte. Undersøgelsen viser, at henvendelse til tidligere arbejdsgiver, praktisk arbejdsprøve, skriftlig prøve, test eller lignende, oftere anvendes i vurderingen af ansøgerne i større end i små virksomheder og desuden, hvis jobbet fordrer tidligere erfaring, et bestemt kursus, hvis lønnen er relativt høj, og hvis der er flere ansøgere.

Ved 41 pct. af funktionæransættelserne medvirkede personalechef eller personalemedarbejder. Det samme var tilfældet ved henholdsvis 21 og 27 pct. af ansættelserne af ufaglærte og faglærte. Disse tal skal ses i relation til, at under halvdelen af virksomhederne har en personalechef/personaleafdeling. Hvis der er flere ansøgere, et bestemt kursus kræves eller lønnen er relativt høj, medvirker personalechef/ personalemedarbejder oftere.

SØGEOMKOSTNINGER, SØGETID OG TILFREDSHED MED SENEST ANSATTE

Virksomhederne har både direkte og indirekte omkostninger ved at ansætte en ny medarbejder. Som mål for de direkte søgeomkostninger er virksomhederne blevet spurgt, hvor mange timer ansatte på virksomheden i alt brugte på at få ansat den senest ansatte på virksomheden. Der bruges i gennemsnit flest timer på ansættelse af funktionærer, nemlig 14,6 timer mod 6,8 timer for ufaglærte og 9,3 timer for faglærte. Når der tages hensyn til en række forhold, er forskellen mellem stillingstype dog ikke signifikant. Derimod viser undersøgelsen, at der bruges flere timer på virksomheder med en personaleafdeling og flere timer, hvis der er flere ansøgere. Desuden bruges der flere timer, hvis lønnen er relativt høj.

Som mål for de indirekte søgeomkostninger er virksomhederne blevet spurgt, hvor længe det senest besatte job stod ubesat. Alt andet lige vil det tab i form af ikke udført arbejde og tabt produktion, der er forbundet med, at et job står ledigt, være større, jo længere tid jobbet står ledigt. Mellem 54 og 60 pct. af virksomhederne oplyser, at det senest besatte job ikke stod ubesat. Det resterende mindretal af virksomheder har dog haft betydelige indirekte søgeomkostninger, specielt funktionærstillinger står ubesatte i lang tid. 23 pct. stod ubesatte i 2 måneder eller mere, og i gennemsnit stod en funktionærstilling ubesat i næsten en måned. Ufaglærte job stod derimod i gennemsnit kun ubesatte i mindre end to uger. Undersøgelsen viser desuden, at ledige job i virksomheder, som stiller krav til ansøgers kvalifikationer i form af kursus og erfaring med samme type arbejde, i højere grad står ubesat i kortere eller længere tid end ledige job i andre virksomheder. Hvis den relative løn og den relative oplæringstid er høj, står jobbet ligeledes i højere grad ubesat, end hvis de ikke er høje. Derudover viser undersøgelsen, at det sociale netværk og kendskab til senest ansatte har den forventede betydning, dvs. jobbet står i mindre grad ubesat, når virksomheden eller allerede ansatte i forvejen kender senest ansatte. Endelig er der en sammenhæng mellem de benyttede kontaktformer, og om jobbet stod ubesat. Uopfordrede ansøgninger bevirker, naturligt nok, at jobbet sjældnere står ubesat, og henvendelse til fagforening eller arbejdsløshedskasse bevirker ligeledes, at jobbet sjældnere står ubesat.

SØGETID

Virksomhederne blev også spurgt om, hvor lang tid der gik, fra virksomheden begyndte at søge efter arbejdskraft, til den senest ansatte begyndte at arbejde på virksomheden. Dette mål kaldes søgetiden. Søgetiden kan ikke umiddelbart tages som et mål for de indirekte søgeomkostninger, idet virksomheden kan have planlagt at bruge kortere eller længere tid på at finde en ny medarbejder. Søgetiden giver snarere et indtryk af, hvor lang virksomhedens planlægningshorisont maksimalt er. Undersøgelsen viser dels, at søgetiden er længere for funktionærstillinger, og dels, at der for alle stillingskategorier er en del spredning. For ufaglærte stillinger har knap halvdelen af virksomhederne brugt under 2 uger, mens den gennemsnitlige søgetid for ufaglærte stillinger er lidt mere end to uger. Godt halvdelen af de faglærte stillinger tog det virksomhederne mindre end en måned at få besat, mens den gennemsnitlige søgetid er lidt over en må-

ned. Funktionærstillingerne tog det derimod i gennemsnit næsten syv uger at få besat, og 39 pct. af virksomhederne brugte mere end 2 måneder på at få den ledige stilling besat. Undersøgelsen viser desuden, at det sociale netværk og kendskab til ansøger, som påvirker sandsynligheden for, at jobbet stod ubesat ikke har nogen betydning for søgetiden. Derimod påvirker en krævet erfaring, en relativt høj løn og oplæringstid søgetiden positivt i lighed med sandsynligheden for, at jobbet står ubesat.

TILFREDSHED MED SENEST ANSATTES KVALIFIKATIONER

Langt de fleste virksomheder er i en eller anden grad tilfredse med senest ansattes faglige kvalifikationer. Der er en tendens til, at virksomheder, som ansatte en faglært eller funktionær, er mest tilfredse med senest ansattes faglige kvalifikationer. 79-91 pct., afhængigt af stillingskategori, er enten 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' med senest ansattes faglige kvalifikationer. Undersøgelsen viser, at virksomheder, som havde uindfrie krav til senest ansattes faglige kvalifikationer, i form af uddannelse og erfaring fra samme eller lignende arbejde, er mindst tilfredse. Desuden er virksomheder, som enten fik kontakt til senest ansatte via en uopfordret ansøgning eller via de uformelle kanaler de mest tilfredse, hvilket igen bekræfter det sociale netværks betydning i en ansættelses-sammenhæng.

I lighed med tilfredsheden med de faglige kvalifikationer er langt de fleste virksomheder i en eller anden grad tilfredse med senest ansattes menneskelige kvalifikationer. Omkring 83-91 pct., afhængigt af stillingskategori, er enten 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' med senest ansattes menneskelige kvalifikationer. I lighed med tilfredsheden med faglige kvalifikationer viser undersøgelsen, at virksomheder, som havde uindfrie krav til senest ansattes faglige kvalifikationer, i form af uddannelse og erfaring fra samme eller lignende arbejde, er mindst tilfredse med senest ansattes menneskelige kvalifikationer. Derudover viser undersøgelsen at virksomheder, som fik foreslået eller anbefalet senest ansatte af allerede ansatte, er mest tilfredse. Det kunne tyde på at det, ud over at de rent faglige krav skal være opfyldt, også er vigtigt, at nyansatte passer ind i den pågældende virksomhedskultur. Da allerede ansatte kender virksomhedskulturen og er en del af den, er der tilsyneladende større garanti for, at personer, de kan anbefale, også passer ind i virksomheden.

ØNSKER TIL ANSØGERES KVALIFIKATIONER OG EGENSKABER

I dette kapitel belyses dels virksomhedernes krav og ønsker til nyansattes kvalifikationer, og hvorvidt de er opfyldt, og dels omfanget af den oplæring og eventuelt efteruddannelse, som kræves i den første tid efter ansættelsen. Virksomhedernes krav og ønsker til nyansattes kvalifikationer opdeles i faglige og ikke-faglige kvalifikationer.

FAGLIGE KVALIFIKATIONER

Virksomhederne har oplyst, hvorvidt senest ansatte har en erhvervsuddannelse og i givet fald hvilken, se tabel 2.1. Hvorvidt erhvervsuddannelse overhovedet er nødvendig ved ansættelse i de 3 stillingsgrupper, følger i et vist omfang af selve den måde, stillingstyperne er defineret på. Stillingstyperne defineres som nævnt på ansættelsesvilkår og jobindhold og ikke på den ansattes kvalifikationer. Et job i en ufaglært stillingstype kræver således almindeligvis ikke nogen formelle kvalifikationer, mens et job i en faglært stillingstype sædvanligvis kræver en erhvervsfaglig uddannelse eller kvalifikationer svarende hertil. Som forventet er andelen uden erhvervsuddannelse størst blandt de ufaglærte og mindst blandt de faglærte. At en stilling som ufaglært ikke kræver formelle kvalifikationer afspejles endvidere af, at en relativt stor andel af de virksomheder, som

har ansat i denne stillingskategori ikke ved, om medarbejderen har en erhvervsuddannelse. Blandt de virksomheder, som positivt ved, at senest ansatte i et faglært job har en erhvervsuddannelse, drejer det sig for langt størstedelens vedkommende om en erhvervsfaglig uddannelse. Ligeledes oplyser langt de fleste virksomheder, som ved, at senest ansatte i et ufaglært job har en erhvervsuddannelse, at det drejer sig om en erhvervsfaglig uddannelse (82 pct.), mens 12 pct. oplyser, at den ansatte har en mellem-lang videregående uddannelse. 12 pct. lyder umiddelbart af meget, men da så få ansatte i en ufaglært stilling overhovedet har en erhvervsuddannelse, drejer det sig reelt kun om ni virksomheder. Hovedparten af disse beskæftiger en læreruddannet i en ufaglært stilling. I funktionærbegrebet ligger ikke i sig selv nogen antagelse om kvalifikationskrav. Langt de fleste funktionæransatte, næsten fire ud af fem, har dog en erhvervsuddannelse, hvilket er som forventet, da jobindholdet i mange funktionærstillinger kræver kvalifikationer på et vist niveau. Blandt de funktionæransatte findes også den største andel med en videregående uddannelse. 9 pct. af de uddannede har en kort videregående uddannelse, 15 pct. en mellemlang og 10 pct. en lang videregående uddannelse.

TABEL 2.1

De senest ansatte fordelt efter, om de har en erhvervsuddannelse og i bekræftende fald, hvilken uddannelse der er tale om, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Har senest ansatte en erhvervsuddannelse?</i>			
Ja	15	86	78
Nej	56	6	11
Ved ikke	29	8	11
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	520	427	863
<i>Hvis ja: Hvilken uddannelse?</i>			
Erhvervsfaglig uddannelse	82	95	59
Kort videreg. udd.	1	1	9
Mellemlang videreg. udd.	12	2	15
Lang videreg. udd.	0	1	10
Ved ikke	4	1	7
I alt	99	100	100
Procentgrundlag	71	340	570

Data er vægtet jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

De virksomheder, som oplyser, at den senest ansatte har en erhvervsuddannelse, bliver spurgt, om en erhvervsuddannelse er nødvendig for ansættelse i det pågældende job og de virksomheder, som oplyser, at den senest ansatte ikke har en erhvervsuddannelse bliver spurgt, om det er ønskeligt, at den senest ansatte i det pågældende job har en erhvervsuddannelse. Selvom 15 pct. af de ansatte i et ufaglært job har en erhvervsuddannelse, er det kun 2 pct. af virksomhederne, som oplyser, at det er nødvendigt, se tabel 2.2. Hovedparten af virksomhederne, hvor senest ansatte er i en ufaglært stilling oplyser, at erhvervsuddannelse er af mindre betydning – kun 8 pct. oplyser, at erhvervsuddannelse er ønskelig. Anderledes forholder det sig, hvad angår de faglærte og funktionærstillingerne. Hovedparten af virksomhederne finder det enten nødvendigt eller ønskeligt, at senest ansatte har en erhvervsuddannelse – i alt henholdsvis 74 pct. for faglærte og 65 pct. for funktionærstillingerne. Selvom andelen af virksomheder, som angiver, at erhvervsuddannelse er af mindre betydning, således er væsentlig lavere, er det alligevel bemærkelsesværdigt at hver fjerde virksomhed, som har besat et faglært job, oplyser, at erhvervsuddannelse er af mindre betydning. Det må afspejle at selv i et job, som per definition kræver visse kvalifikationer, er det ikke altid de formelle kvalifikationer, som er det afgørende, men i lige så høj grad de uformelle/faktiske kvalifikationer.

TABEL 2.2.

Virksomheder fordelt efter om en erhvervsuddannelse anses for nødvendig, ønskelig eller af mindre betydning i forbindelse med seneste ansættelse i et job som henholdsvis ufaglært arbejder, faglært arbejder eller funktionær. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Erhvervsuddannelse er:</i>			
Nødvendig	2	65	56
Ønskelig	8	9	9
Af mindre betydning	91	26	35
I alt	101	100	100
Procentgrundlag	510	421	847

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Der er foretaget en logistisk regressionsanalyse for nærmere at se på, hvilke forhold der har betydning for, hvorvidt en uddannelse er nødvendig/ønskelig eller af mindre betydning. I analysen er branche, virksomhedens størrelse målt på antal ansatte, om den ansatte havde erfaring med samme eller lignende arbejde, om den ansatte havde et kursus, certifikat eller lignende og endelig oplæringstiden i jobbet medtaget som forklarende variable. Kun to af disse variable har signifikant betydning, nemlig virksomhedens størrelse, og hvorvidt senest ansatte havde erfaring. Større virksomheder har en større sandsynlighed for at oplyse, at uddannelse er nødvendigt eller ønskeligt. En mulig forklaring kan være at kvalifikationskravene er mere formaliserede på større virksomheder end på mindre virksomheder. Således bliver den vægt, der lægges på skriftlige regler og dokumenter, herunder eksamensbeviser, større på større virksomheder end på mindre virksomheder. Denne hypotese understøttes også af, at mindre virksomheder oftere end større virksomheder benytter uformelle søgemetoder, når et job skal besættes.¹ De virksomheder, som oplyser, at den senest ansatte ikke havde erfaring med samme eller lignende type job, har overraskende en mindre sandsynlighed for at oplyse, at uddannelse er nødvendig eller ønskelig. Man kunne ellers forestille sig, at netop erfaring hos den senest ansatte kunne kompensere for manglende uddannelse. Ud fra virksomhedernes oplysninger om stillingsbetegnelse og arbejdsopgaver at dømme,² skyldes resultatet ikke, at disse virksomheder ved en fejl har givet oplysninger om fx ufaglærte i stedet for faglærte. Der er således en, om end forholdsvis lille, gruppe af virksomheder, som oplyser, at uddannelse er af mindre betydning, og hvor den senest ansatte ikke har erfaring med samme eller lignende type job. Man kunne også forestille sig, at et kursus til en vis grad kunne kompensere for manglende erhvervsuddannelse, men det viser sig ikke at være tilfældet. Ligeledes kunne en relativt lang oplæringstid være udtryk for, at virksomheden stiller høje krav til kvalifikationer, men oplæringstiden har ingen betydning.

Virksomhedernes kvalifikationsmæssige krav kan, ud over erhvervsuddannelse, også dreje sig om kurser eller erfaring fra samme eller lignende type arbejde. Alle virksomheder er blevet bedt om at angive dels, hvorvidt et bestemt kursus, certifikat eller lignende, og dels erfaring

1. Virksomhedernes søgemetoder belyses nærmere i kapitel 4.

2. Det drejer sig om værksteds-, butik- og lagerarbejde samt andet teknisk arbejde.

med samme eller lignende arbejde er nødvendigt, ønskeligt eller af mindre betydning. For de ufaglærte er der flere virksomheder i alt 45 pct., som oplyser, at det er nødvendigt eller ønskeligt, at den senest ansatte havde gennemført et kursus mv., end der er virksomheder, som finder det nødvendigt eller ønskeligt, at senest ansatte i et ufaglært job har en erhvervsuddannelse, se tabel 2.3. For de faglærte og funktionærerne forholder det sig omvendt. Selvom knap halvdelen for de faglærtes vedkommende og knap en tredjedel for funktionærernes vedkommende oplyser, at kursus mv. er nødvendigt eller ønskeligt, lægges der forholdsvis mest vægt på, at senest ansatte har en erhvervsuddannelse.

TABEL 2.3.

Virksomheder fordelt efter, om man anser det for nødvendigt eller ønskeligt, at den senest ansatte inden for tre stillingskategorier havde gennemført et kursus, certifikat eller lignende. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Kursus mv. er:</i>			
Nødvendigt	15	12	8
Ønskeligt	30	32	23
Af mindre betydning	55	56	69
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	518	416	842

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Det kvalifikationsmæssige krav, som virksomhederne for alle faggrupper lægger mest vægt på, er dog uden tvivl erfaring med samme eller lignende type job, se tabel 2.4. Godt halvdelen af virksomhederne, som har ansat personer i faglært eller funktionærjob oplyser, at erfaring er nødvendigt og kun henholdsvis 5 og 7 pct. oplyser, at erfaring er af mindre betydning. For de ufaglærtes vedkommende er der færre, som lægger vægt på erfaring – kun 13 pct. oplyser, at det er nødvendigt, og 27 pct. finder, at det er af mindre betydning. I forhold til betydningen af erhvervsuddannelse og kursus mv. er det dog en lav andel, som finder erfaring af mindre betydning. Så hvor der for de faglærte og funktionærernes vedkommende lægges en absolut stor vægt på erfaring, lægges der for de ufaglærte en relativt stor vægt på erfaring i forhold til uddannelse og kursus.

TABEL 2.4.

Virksomheder fordelt efter, om man anser tidligere erfaring med samme/lignende arbejde for nødvendig eller ønskelig ved seneste ansættelse inden for tre stillingskategorier. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Erfaring med samme e.l. arbejde er:</i>			
Nødvendig	13	54	54
Ønskelig	60	41	39
Af mindre betydning	27	5	7
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	515	425	853

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Den samlede betydning af de tre kvalifikationsmæssige krav: erhvervsuddannelse, kursus mv. og erfaring fra samme eller lignende type job er vist i tabel 2.5. For faglærte og funktionærer oplyser næsten fire ud af fem virksomheder, at mindst én af disse tre kvalifikationer er nødvendige, mens kun én ud af fire virksomheder, som har ansat i ufaglærte jobs oplyser, at mindst én af de tre kvalifikationer er nødvendige. For ufaglærte jobs oplyser hver femte virksomhed, at ingen af de tre kvalifikationer er af større betydning. Derimod oplyser kun henholdsvis 3 og 4 pct. af de virksomheder, som har besat faglærte og funktionærjob, at ingen af de tre kvalifikationer har den store betydning. Ikke overraskende stilles der altså oftere faglige kvalifikationskrav ved besættelse af faglærte og funktionærjob end ved besættelse af ufaglærte jobs.

Hvorvidt virksomhedernes kvalifikationsmæssige krav er opfyldt, belyses ved at sammenholde virksomhedernes krav og ønsker til senest ansattes faglige kvalifikationer med de kvalifikationer, senest ansatte besidder. Af hensyn til overskueligheden i fremstillingen er virksomhedens krav til faglige kvalifikationer, hvorvidt det er nødvendigt eller ønskeligt, slået sammen til én kategori. Ved udformningen af spørgeskemaet er det forudsat, at hvis en erhvervsuddannelse anses for nødvendig, så har senest ansatte den nødvendige erhvervsuddannelse. Spørgsmålet om, hvorvidt en erhvervsuddannelse er nødvendig, er derfor kun stillet til de virksomheder, hvor den ansatte faktisk har en erhvervsuddannelse. Med hensyn til kursus og erhvervs erfaring er en sådan forudsætning ikke indbygget i spørgeskemaet. Det er imidlertid kun meget få virksomheder, som på én og samme tid oplyser, at kursus og/eller

erhvervs erfaring er nødvendig, og at den ansatte ikke har den pågældende kvalifikation. Hvor der er uoverensstemmelse mellem virksomhedernes kvalifikationsmæssige krav/ønsker og den senest ansattes kvalifikationer, er det i langt de fleste tilfælde situationer, hvor virksomhederne har uindfrie *ønsker* til de ansattes kvalifikationer.

TABEL 2.5.

Virksomheder fordelt efter, om erhvervsuddannelse, kursus eller erfaring med samme/lignende arbejde anses for nødvendig eller ønskelig ved ansættelser inden for tre stillingskategorier. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Erhvervsuddannelse, kursus eller erfaring fra samme e.l. arbejde er:</i>			
Nødvendig	24	79	76
Ønskelig	56	19	20
Af mindre betydning	19	3	4
I alt	99	101	100
Procentgrundlag	521	427	862

En virksomhed kan eksempelvis både svare, at kursus er nødvendigt og erfaring er ønskeligt. Den virksomhed bliver placeret i rækken nødvendig. "Nødvendig" vægtes således mere end "Ønskelig", der vægtes mere end "Af mindre betydning".

Data er vægtet, jf. metodeafsnittet.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Med hensyn til erhvervsuddannelse er der ikke mange virksomheder, som forgæves har ønsket, at medarbejderen har en erhvervsuddannelse, se tabel 2.6.A. Hvor kravet til uddannelse ikke er indfriet, er det i langt de fleste tilfælde en person med en erhvervsfaglig uddannelse, virksomhederne forgæves ønsker ansat. For de ufaglærtes vedkommende drejer det sig i 88 pct. af tilfældene om, at virksomhederne forgæves ønskede en ansat med en erhvervsuddannelse, som en erhvervsfaglig uddannelse. For de faglærte drejer det sig om 94 pct. og for funktionærerne om 61 pct. af tilfældene. Selvom der samlet set kun er få virksomheder, som ikke får indfriet deres krav angående medarbejderens erhvervsuddannelse, er det for de ufaglærtes vedkommende dog alligevel en ret høj andel af de virksomheder, som overhovedet stiller krav til senest ansattes kvalifikationer, som ikke får disse krav indfriet. Af de i alt 10 pct., som anså erhvervsuddannelse for enten nødvendig eller ønskelig, havde senest

ansatte ikke en erhvervsuddannelse i 80 pct. af tilfældene. Den tilsvarende andel er kun 7 pct. for de faglærte og 6 pct. for funktionærerne.

TABEL 2.6.A

Virksomheder fordelt efter, om senest ansatte har de ønskede/nødvendige kvalifikationer i form af erhvervsuddannelse, særskilt for tre stillingskategorier. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Senest ansatte har ønsket/nødvendig erhvervsuddannelse	2	69	61
Senest ansatte har ikke ønsket/nødvendig erhvervsuddannelse	8	5	4
Erhvervsuddannelse hverken nødvendig eller ønskelig	91	26	35
I alt	101	100	100
Procentgrundlag	509	421	847

Virksomheder for hvilke der ikke foreligger fyldestgørende oplysninger om samtlige de i tabellen anførte forhold indgår ikke i tallene.

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Hvad angår senest ansattes kvalifikationer i form af kursus, er der flere virksomheder, som ikke får indfriet deres krav – henholdsvis 26 pct., 17 pct. og 10 pct. for ufaglærte, faglærte og funktionærer, se tabel 2.6.B. For de faglærte og funktionærerne er der, i forhold til krav vedrørende erhvervsuddannelse, en betydelig større andel blandt de virksomheder, som stiller krav til kursus, som ikke får disse krav indfriet – henholdsvis 32 og 28 pct. For de ufaglærtes vedkommende er denne andel mindre i forhold til krav vedrørende erhvervsuddannelse. Af de i alt 51 pct., som anså kursus for enten nødvendig eller ønskelig, havde senest ansatte ikke det ønskede kursus i halvdelen af tilfældene. De kurser virksomhederne forgæves efterspørger, er typisk for de ufaglærtes vedkommende truckførerkursus (53 pct.) og rengørings- og hygiejnekursus (12 pct.), for de faglærtes vedkommende truckførerkursus (36 pct.) og svejskursus (14 pct.), og for funktionærerne er det typisk IT-kurser (30 pct.) og kurser inden for salg, markedsføring, ledelse og økonomi (i alt 20 pct.).

TABEL 2.6.B

Virksomheder fordelt efter, om senest ansatte har de ønskede/nødvendige kvalifikationer i form af kursus mv., særskilt for tre stillingskategorier. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Senest ansatte har ønsket/nødvendigt kursus	25	36	26
Senest ansatte har ikke ønsket/nødvendigt kursus	26	17	10
Kursus hverken nødvendig eller ønskelig	49	48	64
I alt	100	101	100
Procentgrundlag	400	288	605

Virksomheder, for hvilke der ikke foreligger fyldestgørende oplysninger om samtlige de i tabellen anførte forhold, indgår ikke i tallene.

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Hvad angår senest ansattes kvalifikationer, i form af relevant erhvervserfaring, er der for henholdsvis ufaglærte, faglærte og funktionærer 29, 12 og 14 pct. af virksomhederne, som ikke får indfriet deres krav, se tabel 2.6.C. I forhold til krav vedrørende kursus er der en mindre andel blandt de virksomheder, som stiller krav til relevant erhvervserfaring, som ikke får disse krav indfriet – henholdsvis 40, 13 og 15 pct.

Kombineres alle tre former for kvalifikationer, erhvervsuddannelse, kursus og relevant erhvervserfaring, viser det sig, at for de ufaglærtes vedkommende har i alt 44 pct. af virksomhederne anset nogle kvalifikationer for enten nødvendige eller ønskelige, som den senest ansatte ikke havde. De tilsvarende tal for faglærte og funktionærer er 31 pct. og 26 pct. Samlet stilles der oftere krav til de ansattes faglige kvalifikationer, når det drejer sig om faglærte og funktionærstillinger, og de senest ansatte faglærte og funktionærer har ofte de nødvendige kvalifikationer.

TABEL 2.6.C

Virksomheder fordelt efter, om senest ansatte har de ønskede/nødvendige kvalifikationer i form af erfaring fra samme e.l. arbejde, særskilt for tre stillingskategorier. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Senest ansatte har ønsket/nødvendig erfaring fra samme e.l. arbejde	44	84	80
Senest ansatte har ikke ønsket/nødvendig erfaring fra samme e.l. arbejde	29	12	14
Erfaring fra samme e.l. arbejde hverken nødvendig eller ønskelig	27	5	6
I alt	100	101	100
Procentgrundlag	440	409	817

Virksomheder, for hvilke der ikke foreligger fyldestgørende oplysninger om samtlige de i tabellen anførte forhold, indgår ikke i tallene.

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

IKKE-FAGLIGE KVALIFIKATIONER

Virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, hvorvidt en række ikke-faglige kvalifikationer er nødvendige, ønskelige eller af mindre betydning for at kunne bestride det pågældende job. Denne type kvalifikationer, som primært er personlighedstræk eller menneskelige egenskaber, har en bredere relevans end de strengt faglige kvalifikationer, som er opnået gennem et uddannelsesforløb. De ikke-faglige kvalifikationer er typisk indlært gennem den almindelige socialiseringsproces i familien, uddannelsessystemet og på arbejdspladsen. Gode danskkundskaber, mundtlige såvel som skriftlige, er medtaget her, selvom det er kvalifikationer som også opnås gennem en formel uddannelse. Men da de, i lighed med de andre ikke-faglige kvalifikationer, har en bredere relevans end lige, hvad der er påkrævet til ét bestemt job, er de medtaget her.

Tabel 2.7 viser, hvor stor en andel af virksomhederne der anser de forskellige kvalifikationer for nødvendige. De samme fem kvalifikationer har størst betydning for både ufaglærte, faglærte og funktionærer:

stabilitet, samarbejdsevne, omhu, omtanke og evne/vilje til at lære nye ting. Virksomhederne har ikke rangordnet de forskellige kvalifikationer. Med betydning menes her, hvor stor en andel af virksomhederne der anser den pågældende kvalifikation for nødvendig. Evnen til at planlægge eget arbejde har ligeledes stor betydning for mange af de virksomheder, som har ansat funktionærer. Fysisk styrke, hurtighed og ønsket om langvarig ansættelse er kvalifikationer, som for alle tre stillingsgrupper har den mindste betydning. For de ufaglærte har gode skriftlige danskundskaber ligeledes en forholdsvis lav betydning, dvs. de anses for nødvendige i få virksomheder.

Det er tankevækkende, at det for alle tre stillingskategorier gælder, at kvalifikationer som omhu og omtanke har større betydning end en kvalifikation som hurtighed. Det kunne tyde på, at virksomhederne prioriterer kvalitet frem for kvantitet i arbejdsprocessen.

En stabil arbejdskraft anses for nødvendig af hovedparten af alle virksomheder inden for alle tre stillingskategorier. Derudover er der en tendens til, at de virksomheder, som har ansat ufaglært arbejdskraft i mindre grad end de øvrige virksomheder, anser de ikke-faglige kvalifikationer for nødvendige. De eneste to undtagelser er hurtighed, som anses for nødvendig af en lige stor andel virksomheder, som har ansat henholdsvis ufaglærte og faglærte, og fysisk styrke, som en meget lille andel af de virksomheder, som har ansat faglærte, og i særdeleshed funktionærer anser for en nødvendig kvalifikation.

Relativt få virksomheder, uanset stillingskategori, anser det for *nødvendigt*, at ansøgeren ønsker længere tids ansættelse. Derimod anser mange af virksomhederne det for *ønskeligt*, at ansøgeren ønsker længere tids ansættelse. Tilsammen anser omkring 90 pct. af virksomhederne det for enten nødvendigt eller ønskeligt. Få virksomheder satser således på at rekruttere til en midlertidig stilling.³ Der er da også kun få af de senest ansatte, som er ansat i en midlertidig stilling – andelen er 15, 8 og 6 pct. for henholdsvis ufaglærte, faglærte og funktionærer. Af disse er omkring halvdelen ansat i en virksomhed, som anså det for enten nødvendigt eller ønskeligt, at ansøgeren ønskede længere tids ansættelse. Der kan være mange årsager til dette tilsyneladende misforhold. Det kan være, at ansø-

3. Bemærk, at udvælgelseskriteriet er, at senest ansatte har været beskæftiget på virksomheden i mindst to uger.

geren ikke har levet op til andre krav fra virksomheden, faglige såvel som ikke-faglige. Men det kan også være, at den midlertidige ansættelse ikke er i modstrid med længere tids ansættelse. Dels kan en midlertidig ansættelse følges op af en fornyet midlertidig ansættelse, og dels kan den midlertidige ansættelse strække sig over flere år og derfor alligevel betragtes som længere tids ansættelse. Der er dog en tendens til at de virksomheder, som har ansat i en midlertidig stilling på trods af, at de anser det for nødvendigt eller ønskeligt med et ønske fra ansøgerens side om længere tids ansættelse også er de virksomheder, som har et uopfyldt krav om erhvervsuddannelse, kursus og i mindre grad er tilfreds med den senest ansattes faglige kvalifikationer. Desuden drejer det sig typisk om job, hvor oplæringstiden er forholdsvis kort.

Man kunne formode, at de virksomheder, som anser faglige kvalifikationer for nødvendige, også er de virksomheder, som anser visse ikke-faglige kvalifikationer for nødvendige. Det er dog ikke ubetinget tilfældet. De ufaglærte jobs, hvor virksomhederne anser det for nødvendigt, at medarbejderen henholdsvis har taget kurser og har relevant erhvervserfaring, er ofte de virksomheder, som også anser det for nødvendigt med henholdsvis omtanke og samarbejdsevne. Derimod er der for såvel de ufaglærte som for de faglærte, en signifikant negativ sammenhæng mellem nødvendigheden af relevant erhvervserfaring og evnen/viljen til at lære nye ting. Det vil altså sige, at i de ufaglærte og faglærte jobs, hvor det ikke anses for nødvendigt med relevant erhvervserfaring, lægges der til gengæld vægt på, at medarbejderen har evnen og/eller viljen til at lære nye ting. Samme signifikante negative sammenhæng kan findes for de faglærte jobs mellem nødvendigheden af kursus og omtanke. Hvis det ikke anses for nødvendigt med et kursus inden ansættelse, anses det i højere grad for nødvendigt, at medarbejderen udviser omtanke. Man kan fortolke disse to eksempler på negative sammenhænge mellem en faglig og en ikke-faglig kvalifikation som en mulighed for substitution mellem formelle faglige kvalifikationer og uformelle ikke-faglige evner.

TABEL 2.7.

Andel af virksomheder, der mener, at bestemte kvalifikationer/egenskaber er nødvendige i forbindelse med den seneste ansættelse inden for tre stillingskategorier. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Pct. der mener, at pågældende egenskab er nødvendig:</i>			
90 pct.	Stabilitet (86)	Stabilitet (88)	Samarbejdsevne (87) Stabilitet (85)
80 pct.		Samarbejdsevne (83) Omhu (82) Omtanke (80)	Lære nye ting (80)
	Samarbejdsevne (76)	Lære nye ting (77)	Omhu (79) Planlægge eget arbejde (78) Omtanke (78)
70 pct.	Omhu (74) Omtanke (71) Lære nye ting (66)		Mundtlige dansk-kundskaber (72)
60 pct.			Skriftlige dansk-kundskaber (64) Erhvervserfaring (61)
50 pct.		Planlægge eget arbejde (58) Erhvervserfaring (57) Mundtlige dansk-kundskaber (49)	
40 pct.	Mundtlige dansk-kundskaber (42) Planlægge eget arbejde (37)		
30 pct.		Skriftlige dansk-kundskaber (34) Hurtighed (27)	Langvarig ansættelse (30)
	Hurtighed (27) Fysisk styrke (27) Erhvervserfaring (25)	Langvarig ansættelse (27)	
20 pct.	Skriftlige dansk-kundskaber (23) Langvarig ansættelse (23)		Hurtighed (21)
10 pct.		Fysisk styrke (16)	
0 pct.			Fysisk styrke (6)

For funktionærjobbene er der derimod en række positive sammenhænge mellem krav/ønsker til faglige og ikke-faglige kvalifikationer. De virksomheder, som anser uddannelse for nødvendigt, anser ofte også evnen/viljen til at lære nye ting for en nødvendig kvalifikation. For funktionærerne tyder det altså på at de job, hvor uddannelse er nødvendig, ikke er uforanderlige størrelser, men at jobindholdet løbende ændres så det er nødvendigt med en evne og vilje til at indstille sig på noget nyt. For funktionærerne er der ligeledes en signifikant positiv sammenhæng mellem gode skriftlige danskkskaber og nødvendigheden af såvel uddannelse som kursus. En signifikant positiv sammenhæng findes også mellem betydningen af relevant erhvervserfaring, og henholdsvis evnen til at samarbejde og evnen til at planlægge eget arbejde.

I visse funktionærstillinger stilles der således flere faglige og ikke-faglige kvalifikationskrav på én gang, mens der for arbejdere, ufaglærte og faglærte stillinger i højere grad er tale om, at faglige og ikke-faglige kvalifikationskrav kan fungere som substitutter for hinanden.

UDDANNELSE OG OPLÆRING EFTER ANSÆTTELSEN

En nyansat er ofte ikke i stand til at yde en fuld indsats lige fra starten. Der kan både være tale om virksomhedsspecifikke kvalifikationer, som den nyansatte endnu ikke er i besiddelse af, men det kan også være generelle kvalifikationer, som den nyansatte mangler. Der kan være flere måder at tilegne sig de manglende kvalifikationer på. I dette afsnit ser vi nærmere på virksomhedernes brug af kurser, eksterne såvel som interne samt varigheden af den interne oplæring.

Brugen af kursus inden for det første halve år af ansættelsen er rimelig udbredt, særligt for nyansatte funktionærers vedkommende: 45 pct. skal eller har været på kursus inden for det første halve år af ansættelsen, se tabel 2.8. Men også ufaglærte og faglærte sendes ofte på kursus, henholdsvis 31 og 38 pct. inden for det første halve år af ansættelsen. Hovedparten af de kurser, de senest ansatte deltager/skal deltage i, finder sted på virksomheden. Når en virksomhed benytter sig af intern kursusvirksomhed, drejer det sig formentlig om virksomhedsspecifikke kvalifikationer frem for generelle kvalifikationer, som den senest ansatte skal tilegne sig.

TABEL 2.8.

Virksomheder fordelt efter, om den senest ansatte har været eller skal på kursus inden for det første halve år efter ansættelsen, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Skal den ansatte, eller har den ansatte været på kursus?</i>			
Ja, på virksomheden	19	21	24
Ja, uden for virksomheden	9	12	14
Ja, både-og	3	5	7
Nej	69	62	55
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	519	424	855

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvor lang tid det normalt tager, før en nyansat i den pågældende stillingskategori er i stand til at yde en fuld indsats. Grunden til, at virksomhederne ikke spørges om oplæringstiden i den konkrete ansættelse, er, at det formentlig vil være vanskeligt for mange virksomheder at svare for så vidt angår en ansættelse med relativt kort ansættelsestid, hvor oplæringstiden evt. for nogle endnu ikke er afsluttet. Den gennemsnitlige oplæringstid er lavest i ufaglærte jobs (lidt mere end halvanden måned) og højest i funktionærjob (mere end fire måneder) se tabel 2.9. Godt halvdelen af de ufaglærte arbejdere har en oplæringstid på under en måned, mens kun omkring en tredjedel af de faglærte har en oplæringstid på under en måned, og kun hver ottende funktionær er parat til at yde en fuld indsats på under en måned. For de faglærte job oplyser hver anden virksomhed, at det tager mindst to måneder, og for funktionærjobbene oplyser fire ud af ti virksomheder, at det tager mindst fire måneder at yde en fuld indsats i sådan et job.

TABEL 2.9.

Virksomheder fordelt efter oplyst oplæringstid i jobtyper som det senest besatte ledige job, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Oplæringstid, antal arbejdsdage:</i>			
Under 1	7	4	1
1-4	5	3	0
5-9	15	8	4
10-19	25	18	8
20-39	19	16	13
40-59	7	11	12
60-79	13	16	22
80-119	1	3	4
Over 119	9	21	35
Gns. antal arbejdsdage	34	55	88
I alt	101	100	99
Procentgrundlag	515	418	835

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Antal dage er arbejdsdage. Hvis virksomheden har oplyst et antal uger eller måneder, er der regnet med, at en uge har 5 dage og en måned 20 dage. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Om en nyansat kommer på kursus inden for det første halve år af sin ansættelse afhænger af, i hvor høj grad jobbet kræver (formaliserede) kvalifikationer, og om den ansatte besidder disse kvalifikationer. Også selvom den nyansatte har de krævede kvalifikationer, i form af uddannelse og relevante kurser, kan det være nødvendigt at tilegne sig virksomhedsspecifikke kvalifikationer via et kursus. For nærmere at undersøge, hvilke forhold der har betydning for virksomhedernes brug af kursus, er der foretaget en logistisk regressionsanalyse. Analysen giver svar på, hvilken betydning virksomhedens krav til de nyansattes kvalifikationer⁴ (og hvorvidt de er indfriet har for nyansattes kursusdeltagelse), når der tages højde for andre forhold. Virksomhedens størrelse, målt på antal ansatte, er medtaget, da det må formodes, at større virksomheder oftere sender deres medarbejdere på kursus. For det første kan der være en tendens til, at større virksomheder oftere formaliserer oplæringen, dvs. giver den i form af kursus, og for det andet kan der være tale om stordriftsfordele i at give oplæringen som kursus i større virksomheder med mange nyansættelser. Endelig kan større virksomheder have et bedre kendskab til

4. Kvalifikationer er her i form af kursus og erfaring med lignende job.

eksterne kurser end mindre. Hvorvidt den nyansatte er ansat i et ufaglært, faglært eller funktionærjob er medtaget, da kvalifikationskravene til de forskellige stillingstyper er forskellige. Den relative oplæringstid inden for hver stillingskategori⁵, er medtaget som endnu et mål for jobbet kompleksitet og krav til kvalifikationer. Jo længere oplæringstid, jo større krav til kvalifikationer og forventeligt større behov for at sende nye medarbejdere på kursus. Endelig er der korrigeret for branche.

I bilag B, tabel B.1 er angivet, hvilke forhold der viser sig at have betydning. Kun variable, som er signifikante, dvs. den reducerede model, er vist. Variable, som ikke er signifikante, er angivet under tabellen. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”. Af analysen fremgår det, at virksomhedens størrelse har den forventede betydning. Virksomheder med under 50 ansatte har en mindre sandsynlighed for at sende nyansatte medarbejdere på kursus, hvorimod virksomheder med mindst 100 ansatte oftere sender nyansatte på kursus. Den relative oplæringstid har ligeledes den forventede betydning. I job med en relativt kort oplæringstid er der en mindre sandsynlighed for, at den nyansatte kommer på kursus, hvorimod nyansatte i jobs med en relativt lang oplæringstid oftere kommer på kursus. Virksomhedens krav til kvalifikationer i form af kursus har ligeledes betydning. De nyansatte kommer især på kursus, når de ved ansættelsen ikke har de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger. Virksomheder, som fandt det nødvendigt eller ønskeligt, at senest ansatte havde et bestemt kursus ved ansættelsen, og hvor den nyansatte ikke opfyldte kravet, har større sandsynlighed for at sende den nyansatte på kursus, hvorimod virksomheder, hvor der ikke var krav om kursus ved ansættelsen har mindre sandsynlighed for at sende den nyansatte på kursus. Endelig har nyansatte i servicesektoren og nyansatte i en faglært og en funktionærstilling, alt andet lige, en større sandsynlighed for at komme på kursus. Dvs. selv når der er taget højde for, at der oftere stilles krav til nyansattes faglige kvalifikationer i faglærte og funktionærjob, har nyansatte i disse stillingskategorier en større sandsynlighed for at komme på kursus.

5. Oplæringstiden angiver et relativt niveau set i forhold til gennemsnittet inden for hver stillingskategori, se note under tabel.

OPSAMLING

Undersøgelsen viser, at mange virksomheder stiller en del krav til ansøgers kvalifikationer, både faglige og ikke-faglige. Der stilles i højest grad krav til de arbejdssøgendes faglige kvalifikationer, når det drejer sig om funktionærstillinger og i mindst grad, når det drejer sig om ufaglærte stillinger. På trods af definitionen på en ufaglært stilling, stilles der dog i et ikke ubetydeligt omfang krav til ansøgers faglige kvalifikationer. Det drejer sig især om krav til, at ansøger har et bestemt kursus eller certifikat inden ansættelsen og dog i mindre omfang et krav om, at ansøger har erfaring fra samme eller lignende arbejde.

For alle tre stillingstyper er det de samme fem ikke-faglige kvalifikationer, som tillægges størst betydning: stabilitet, samarbejdsevne, omhu, omtanke og evne/vilje til at lære nye ting. Undersøgelsen viser, at der er en tendens til, at virksomheder, som ikke stiller faglige krav til ufaglærte og faglærte job, til gengæld forventer, at ansøger besidder visse ikke-faglige kvalifikationer. For funktionærjobbene er der derimod en række positive sammenhænge mellem krav/ønsker til faglige og ikke-faglige kvalifikationer. Det kunne tyde på, at visse funktionærjob ikke er uforanderlige størrelser, men at jobindholdet løbende ændres, så det er nødvendigt med en evne og vilje til at indstille sig på noget nyt.

Brugen af kursus inden for det første halve år af ansættelsen er rimelig udbredt, særligt for nyansatte funktionærer. Den gennemsnitlige oplæringstid varierer mellem halvanden måned for ufaglærte til mere end fire måneder for funktionærer. Der foregår altså en oplæring af et betydeligt omfang på virksomhederne, særligt for de faglærte og funktionærstillingerne.

ØNSKER TIL ANSØGERES ALDER OG KØN

I dette kapitel belyses virksomhedernes ønsker til nyansattes alder og køn. Ifølge loven om ligestilling af kvinder og mænd og loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., må der ikke finde forskelsbehandling sted med hensyn til ansættelser under henvisning til køn, alder og en lang række andre forhold⁶. Alder og køn er dog to umiddelbart observerbare karakteristika, som kan tænkes at være indikator på bestemte kvalifikationer, som virksomhederne ønsker hos ansøgeren. Alderen kan have betydning for den forventede ansættelsestid, hvilket trækker i retning af at foretrække yngre ansøgere. Omvendt er det velkendt, at især unge ofte skifter job, hvilket trækker i retning af at foretrække ældre ansøgere. Alderen kan også have betydning for ansøgerens forventede arbejdssevne. Helbredet og dermed energien kan svækkes med alderen, ligesom indlærings- og omstillingsevne og –vilje, to egenskaber, som virksomhederne lægger stor vægt på, jf. tabel 2.7, kan svækkes med alderen. Omvendt lægger virksomhederne også vægt på egenskaber som stabilitet og omhu, og det kan tænkes, at disse egenskaber i højere grad forventes at optræde hos lidt ældre ansøgere.

6. Den fulde liste er: race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, køn, handicap, nationalitet, social eller etnisk oprindelse.

De færreste virksomheder tillægger dog alderen nogen betydning, se tabel 3.1. Kun 4-5 pct. af virksomhederne lagde i meget høj grad eller i høj grad vægt på alderen hos ansøgeren ved seneste ansættelse. Kun omkring hver fjerde virksomhed, som ansatte en ufaglært eller faglært arbejder, lagde i nogen grad vægt på ansøgerens alder, men lidt flere, knap en tredjedel af de virksomheder, som ansatte funktionærer, lagde vægt på ansøgerens alder. Virksomhederne har angivet, hvilke aldersgrupper de foretrækker at ansætte, og hvilke aldersgrupper de ikke foretrækker at ansætte. Virksomhederne har haft mulighed for at angive mere end én aldersgruppe som foretrukket og ligeledes mere end én aldersgruppe som ikke foretrukket. Hovedparten af de virksomheder, som i større eller mindre grad lagde vægt på ansøgerens alder⁷ angiver, at aldersgruppen 25-44 år er blandt de foretrukne, se tabel 3.2. En fjerdedel angiver, at aldersgruppen 45-54 år hører til de foretrukne, mens ret få virksomheder foretrækker at ansætte folk over 54 år. Ligeledes er der få af de virksomheder, som ansatte faglærte eller funktionærer, som foretrækker de helt unge, under 25 år, hvorimod knap en fjerdedel af de virksomheder, som ansatte ufaglærte foretrækker denne aldersgruppe. Generelt gælder det, at det er yderpunkterne, de helt unge eller dem over 54 år, som virksomhederne i mindre grad angiver at være de foretrukne aldersgrupper. Det er også de helt unge og de ældre over 54 år, som virksomhederne angiver, er de mindst foretrukne aldersgrupper, se tabel 3.2. Den klart oftest foretrukne og mindst ofte ikke foretrukne aldersgruppe er de 25-44-årige, dernæst kommer de 45-54-årige.

Som det fremgår af tabel 3.1 er alderen hos ansøgerne dog ikke en særlig stor prioritet. Det er derfor heller ikke overraskende, at ikke alle virksomheder handler efter deres angivne prioriteringer og ansætter en person i en aldersgruppe, som virksomheden ikke har angivet som foretrukket. Faktisk ansætter nogle virksomheder personer i en aldersgruppe, som de direkte har angivet, at de ikke foretrækker, se tabel 3.3. Det er særligt blandt virksomheder, hvor senest ansatte er under 25 år, at virksomhederne har angivet, at denne aldersgruppe ikke er foretrukket. At virksomhederne alligevel vælger at ansætte en person under 25 år tyder på, at indstillingen til ansøgers alder er en alt andet lige betragtning, og at virksomhederne ikke på forhånd frasorterer bestemte aldersgrupper.

⁷ De, som har svaret enten i 'nogen grad', i 'høj grad' eller i 'meget høj grad' på spørgsmålet, om hvorvidt de lagde vægt på alderen hos ansøgerne ved seneste ansættelse.

Hvis to ansøgere er lige kvalificerede, og virksomheden foretrækker en bestemt aldersgruppe, foretages valget givetvis ud fra alderskriteriet. Hvis der derimod ikke er to lige kvalificerede ansøgere, og den bedst kvalificerede ansøger tilhører en ikke ønsket aldersgruppe, opvejer de øvrige kvalifikationer tilsyneladende den 'uønskede' alder. En anden mulighed er naturligvis, at virksomhederne ikke har haft mulighed for at ansætte en person i den foretrukne aldersgruppe, hvis der ikke har været en ansøger med den rette alder. Men stadig har ansøgeren med 'den forkerte alder' dog haft andre kvalifikationer, som har været tilstrækkelige til, at virksomheden foretrak at ansætte vedkommende frem for at lade stillingen stå ubesat.

TABEL 3.1.

Virksomheder fordelt efter, om de ved seneste ansættelse lagde vægt på alderen hos ansøgerne, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>I hvor høj grad lagde man vægt på alderen hos ansøgeren?</i>			
I meget høj grad	1	1	1
I høj grad	3	4	4
I nogen grad	23	27	31
I ringe grad	37	39	36
Slet ingen betydning	36	29	28
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	521	427	863

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Endelig skal det bemærkes, at de virksomheder, som i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad lægger vægt på alderen hos ansøgeren, i meget få tilfælde har ansat en person over 54 år. I modsætning hertil har 3-8 pct. af de virksomheder, som i ringe grad eller slet ikke lægger vægt på alderen hos ansøgeren, ansat en person over 54 år.

TABEL 3.2

Virksomheder fordelt efter foretrukket og ikke foretrukket aldersgruppe hos ansøgeren, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglærte	Faglærte	Funktionærer
<i>Foretrukket aldersgruppe</i>			
Under 25 år	23	11	7
25-44 år	82	93	88
45-54 år	25	26	25
Over 54 år	10	7	5
I alt	139	137	126
Procentgrundlag	142	135	311
<i>Ikke foretrukket aldersgruppe</i>			
Under 25 år	39	48	56
25-44 år	5	2	2
45-54 år	17	14	13
Over 54 år	53	59	51
I alt	114	124	122
Procentgrundlag	142	135	311

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Kolonnerne summerer ikke til 100 da virksomhederne har haft mulighed for at foretrække/ikke foretrække mere end én aldersgruppe.

Kun virksomheder som har svaret, at de enten i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad lagde vægt på alderen hos ansøgeren er medtaget.

TABEL 3.3

Virksomheder fordelt efter senest ansattes alder, og hvorvidt alderen var foretrukket eller ikke foretrukket, særskilt for stilling. Procent.

	Andel nyansatte	Heraf aldersgruppen foretrukket	Heraf aldersgruppen ikke foretrukket
Ufaglærte			
<i>Senest ansattes alder</i>			
Under 25 år	26	51	19
25-44 år	63	93	1
45-54 år	11	65	0
Over 54 år	1	0	100
I alt	100		
Procentgrundlag	138		
Faglærte			
<i>Senest ansattes alder</i>			
Under 25 år	12	32	18
25-44 år	78	94	1
45-54 år	10	32	0
Over 54 år	0	-	-
I alt	100		
Procentgrundlag	132		
Funktionærer			
<i>Senest ansattes alder</i>			
Under 25 år	8	44	17
25-44 år	80	93	1
45-54 år	12	64	0
Over 54 år	0	-	-
I alt	100		
Procentgrundlag	307		

Data er vægtet, jf. metodeafsnittet.

Kun virksomheder, som har svaret, at de enten i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad lagde vægt på alderen hos ansøgeren er medtaget.

VIRKSOMHEDENS ØNSKER TIL KØN

Hvad angår køn, er det velkendt, at arbejdsmarkedet i høj grad er køns-opdelt. Fx viser en undersøgelse, at kvinder er overrepræsenteret i amt og kommuner, mens mænd er overrepræsenteret i staten og den private sektor, se Holt et al. 2006. Dette kan skyldes at der, hos såvel arbejdsgi-ver som arbejdstager, er traditionsbestemte opfattelser af, hvilke job der er typiske henholdsvis mandejob og kvindejob. Tabel 3.4 afspejler ar-

bejdsgivers præferencer angående køn. Der er en tydelig forskel mellem virksomheder, som har ansat arbejdere, ufaglærte og faglærte og virksomheder, som har ansat funktionærer. Blandt virksomheder, hvor senest ansatte er en funktionær, er det kun hver fjerde, som angiver, at have en præference for det ene eller det andet køn, hvorimod det er mellem 41 og 46 pct. blandt de virksomheder, hvor senest ansatte er en ufaglært eller faglært arbejder. Blandt de virksomheder, som har præferencer for køn, foretrækker de fleste en mand. Op imod 20 pct. af virksomhederne, hvor senest ansatte er ufaglært eller faglært, anser det for nødvendigt med en mand, og en tilsvarende andel anser det for ønskeligt med en mand. Blandt virksomheder, hvor senest ansatte var en funktionær, angiver 5 pct., at det er nødvendigt med en mand og 10 pct., at det er ønskeligt med en mand. Næsten ingen virksomheder anser det for nødvendigt med en kvinde, hvorimod mellem 3 og 8 pct. anser det for ønskeligt med en kvinde. De virksomheder, som indgår i denne undersøgelse, er alle fra den private sektor. At præferencerne for køn overvejende går imod ansættelse af mænd svarer således overens med resultaterne i Holt et al. 2006.

TABEL 3.4.

Virksomheder fordelt efter, om man anså det for nødvendigt eller ønskeligt at ansætte en mand eller kvinde i det senest besatte job, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Anså man det for nødvendigt eller ønskeligt, at jobbet blev besat med en mand eller en kvinde?</i>			
Nødvendigt med en mand	20	17	5
Ønskeligt med en mand	20	21	10
Ligegyldigt	54	59	76
Ønskeligt med en kvinde	5	3	8
Nødvendigt med en kvinde	1	0	1
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	519	426	859

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

TABEL 3.5.

Andel af virksomheder, der angiver, at der ikke er kvindelige ansøgere, henholdsvis at mindst 3/4 af ansøgerne er kvinder, særskilt for, om det anses for nødvendigt eller ønskeligt med en mand/kvinde i jobbet, og for stilling.

	Ingen kvindelige ansøgere	Mindst 3/4 af ansøgerne er kvinder	Procent- grundlag
Ufaglært arbejder			
<i>Anså man det for nødvendigt eller ønskeligt, at jobbet blev besat med en mand eller en kvinde?</i>			
Nødvendigt med en mand	90	0	93
Ønskeligt med en mand	85	1	98
Ligegyldigt	49	30	261
Ønskeligt med en kvinde	0	93	26
Nødvendigt med en kvinde	17	83	6
I alt	61	23	483
Faglært arbejder			
<i>Anså man det for nødvendigt eller ønskeligt, at jobbet blev besat med en mand eller en kvinde?</i>			
Nødvendigt med en mand	95	0	65
Ønskeligt med en mand	89	4	81
Ligegyldigt	60	25	232
Ønskeligt med en kvinde	8	92	12
Nødvendigt med en kvinde	-	-	-
I alt	70	19	390
Funktionær			
<i>Anså man det for nødvendigt eller ønskeligt, at jobbet blev besat med en mand eller en kvinde?</i>			
Nødvendigt med en mand	74	0	36
Ønskeligt med en mand	63	5	76
Ligegyldigt	34	38	598
Ønskeligt med en kvinde	8	77	66
Nødvendigt med en kvinde	0	100	8
I alt	36	37	785

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Tilsyneladende er opfattelsen af, at nogle jobs er mandejob og andre kvindejob ikke kun en opfattelse, som findes hos arbejdsgiver, men også i høj grad en opfattelse, som deles af arbejdstager. Der er en klar tendens til, at mange af de virksomheder, som anser det for nødvendigt eller ønskeligt med en mand i den pågældende stilling, ikke modtager ansøg-

ninger fra kvinder, og omvendt er det ganske få, som angiver, at hovedparten af ansøgerne var kvinder, se tabel 3.5. Virksomheder, hvor senest ansatte er funktionær, adskiller sig lidt ved at andelen, som ingen kvindelige ansøgere har til en stilling, hvor en mand foretrækkes, er lavere end for virksomheder, hvor senest ansatte er ufaglært eller faglært arbejder. Det er dog stadig langt over halvdelen af virksomhederne, som ingen kvindelige ansøgere har. Blandt de virksomheder, som anser det for nødvendigt eller ønskeligt med en kvinde, angiver hovedparten, at mindst 3/4 af ansøgerne var kvinder. Mellem 8 og 17 pct. angiver, at der ingen kvindelige ansøgere var til den ledige stilling. Men da andelen af virksomheder, som anser det for nødvendigt eller ønskeligt med en kvinde er meget lav, er det kun ganske få virksomheder, det drejer sig om, i alt syv virksomheder.

Ser vi på, hvilket køn der rent faktisk blev ansat, er der meget få virksomheder, som ikke ansætter en person af det køn, der anses for nødvendigt eller ønskeligt i den pågældende stilling, se tabel 3.6. Faktisk er der ingen virksomheder, som anser det for nødvendigt med en mand, som efterfølgende ansætter en kvinde, og kun en enkelt virksomhed angiver at have ansat en mand i et job, hvor det anses for nødvendigt med en kvinde. I det enkelte tilfælde modtog virksomheden ingen ansøgninger fra kvinder og valgte derfor at ansætte en mand frem for at genopslå stillingen.

TABEL 3.6.

Andel kvinder blandt de senest ansatte, særskilt for, om virksomheden anså det for nødvendigt eller ønskeligt at ansætte en mand eller kvinde i det senest besatte job, særskilt for stilling.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Anså man det for nødvendigt eller ønskeligt, at jobbet blev besat med en mand eller en kvinde?</i>			
Nødvendigt med en mand	0 (102)	0 (70)	0 (41)
Ønskeligt med en mand	2 (103)	3 (90)	7 (82)
Ligegyldigt	36 (276)	29 (246)	48 (653)
Ønskeligt med en kvinde	100 (28)	86 (13)	94 (70)
Nødvendigt med en kvinde	83 (6)	100 (2)	100 (10)
I alt	26 (516)	21 (421)	46 (855)

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Tallene i parentes er procentgrundlag.

OPSAMLING

Undersøgelsen viser, at kun de færreste virksomheder tillægger alderen nogen større betydning. Blandt de virksomheder, som i større eller mindre grad lægger vægt på alderen, er den foretrukne aldersgruppe de 25-44-årige, hvorimod de ældre, over 54 år, sjældent foretrækkes. Undersøgelsen tyder på, at indstillingen til ansøgers alder er en alt andet lige betragtning. Dvs. at virksomhederne ikke på forhånd frasorterer bestemte aldersgrupper, men lader alderen være afgørende, hvis to ansøgere er lige kvalificerede.

Hvad angår virksomhedernes præferencer for køn, er der en tydelig forskel mellem virksomheder, som har ansat arbejdere, uaglærte og faglærte, og virksomheder, som har ansat funktionærer. Langt flere virksomheder, som ansatte arbejdere, angiver at have præferencer for køn. Blandt de virksomheder, som har præferencer for køn, foretrækker de fleste en mand.

Opfattelsen af, at nogle job er mandejob og andre kvindejob er ikke kun en opfattelse, som findes hos arbejdsgiver, men tilsyneladende også i høj grad en opfattelse, som deles af arbejdstager. Næsten alle virksomheder med præferencer for ansøgers køn ansætter ikke blot en person af det ønskede køn, men modtager typisk få eller ingen ansøgninger af personer med det 'uønskede' køn.

VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSKRAFTSØGNING

Når en virksomhed har et ledigt job til besættelse, kan det enten skyldes, at den tidligere medarbejder er fratrådt, eller at der er opstået et nyt behov, dvs. at et nyt job oprettes. Hvorledes ledige jobs fordeler sig på disse to kategorier afhænger dels af beskæftigelsesudviklingen og dels af personaleomsætningen i virksomheden. Virksomhedens størrelse kan også have betydning, hvis fx den interne mobilitet er højere i virksomheder med mange ansatte.

Jobmobiliteten i Danmark er generelt høj, mere end 20 pct. skifter hvert år job, se Økonomi- og Erhvervsministeriet 2002. Dette peger i retning af at andelen af job, som er en genbesættelse er høj. På den anden side er undersøgelsesperioden præget af en beskæftigelsesfremgang, hvilket trækker i retning af, at der udbydes mange nyoprettede stillinger. Den høje jobmobilitet har tilsyneladende den største effekt, omkring 60 pct. af de ledige stillinger er genbesættelser, se tabel 4.1. Der er ingen forskel på stillingstype, hvad man ellers kunne forvente, idet ufaglærte har en betydelig højere jobmobilitet end funktionærer, se Arbejdsmarkedsstyrelsen 1999. Omvendt viser opgørelser over beskæftigelse fordelt på uddannelsesgrupper, at ufaglærte og faglærte arbejdere er mest konjunkturfølsomme. Dvs. at beskæftigelsesvækst i almindelighed medfører, at beskæftigelsen blandt arbejdere stiger mest. Disse to forhold opvejer tilsyneladende hinanden i den undersøgte periode med beskæftigelsesfremgang.

TABEL 4.1.

Virksomheder fordelt efter, om den ledige stilling var en genbesættelse eller et nyoprettet job, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Genbesættelse	60	57	60
Nyoprettet job	40	43	40
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	519	422	847

For nærmere at undersøge, om forhold som beskæftigelsesfremgang og virksomhedsstørrelse har betydning for, hvorvidt det ledige job er nyoprettet, er der foretaget en logistisk regressionsanalyse. Analysen giver svar på, hvilken betydning disse to forhold har, når der tages højde for andre forhold. Virksomhedens størrelse, målt på antal ansatte, forventes at have en negativ betydning, mens virksomhedens beskæftigelsesfremgang forventes at have en positiv betydning. Der er i analysen korrigeret for stillingstype og branche. I bilag B, tabel B.2, er analysens resultater angivet. Kun variabler, som er signifikante, dvs. den reducerede model, er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellen. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”. Af analysen fremgår, at virksomhedens størrelse ikke har nogen betydning, mens der er en større sandsynlighed for, at den nyansatte er beskæftiget i et nyoprettet job, på virksomheder, der har haft en beskæftigelsesfremgang på over 5 pct. i årsperioden frem til undersøgelsestidspunktet. Sandsynligheden er derimod mindre på virksomheder med faldende beskæftigelse i forhold til virksomheder med stagnerende beskæftigelse.

ÉT LEDIGT JOB ELLER FLERE

Der kan være flere grunde til, at en virksomhed udbyder flere jobs på samme tid. Efterspørgslen efter virksomhedens produkter kan være steget i et omfang, der gør det nødvendigt. Det kan også være udtryk for bevidst planlægning. Rekrutteringsprocessen kan gøres mere produktiv og oplæringen vil kunne rationaliseres, hvis flere ansættes i samme type job på samme tid. Det kræver dog, at udbuddet ikke er begrænset. I en

situation med arbejdskraftbegrænsning eller direkte –mangel, kan ansættelse af flere samtidigt betyde øgede søgeomkostninger og evt. en ringere kvalitet af ansøgere.

Virksomhederne er blevet spurgt om der i forbindelse med seneste ansættelse var flere ledige job af samme type, som skulle besættes. I alt hver femte virksomhed har svaret bekræftende, se tabel 4.2. Udbud af flere ledige job forekommer samtidig hyppigst blandt virksomheder, hvor senest ansatte var en ufaglært eller faglært arbejder, henholdsvis 27 og 25 pct., hvorimod kun 13 pct. af de virksomheder, hvor senest ansatte var en funktionær, udbød flere job samtidig.

En række forhold kan tænkes at have betydning for, om virksomheden udbyder mere end ét job på samme tid. Virksomheder med beskæftigelsesfremgang har sandsynligvis oplevet en stigning i efterspørgslen efter dens produkter og må formodes i højere grad at udbyde flere ledige job samtidig. Større virksomheder har, alt andet lige, oftere behov for at besætte ledige stillinger og har således bedre mulighed for at samle jobopslagene og dermed spare ressourcer i forbindelse med rekrutteringsprocessen. Hvis oplæringstiden i et nyt job er forholdsvis lang, kan det også betale sig at ansætte flere på samme tid for derved at rationalisere oplæringsprocedurene. Omvendt kan man forestille sig, at det er uproduktivt at have for mange nyansatte, som ikke er fuldt oplærte på samme tid, da det tager ressourcer fra de øvrige medarbejdere. Endelig kan det have betydning, om der er tale om en genbesættelse eller et nyoprettet job. Når der er tale om en genbesættelse, kan man forestille sig, at virksomheden oftere nøjes med at opslå det pågældende job. Disse hypoteser er undersøgt i en logistisk regressionsanalyse, hvor der desuden er korrigeret for stillingstype og branche. Resultatet er vist i bilag B, tabel B.3. Kun variabler som er signifikante, dvs. den reducerede model, er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellen. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”. Af analysen fremgår, at oplæringstid, og hvorvidt der er tale om en genbesættelse eller et nyoprettet job, ikke har nogen signifikant betydning. Betydningen af virksomhedsstørrelse er derimod som forventet. Mindre virksomheder med færre end 50 ansatte har en signifikant lavere sandsynlighed for at opslå flere ledige job på samme tid. Virksomheder med en beskæftigelsesvækst det seneste år op til interviewtidspunktet har, som forventet, en signifikant større sandsynlighed for at opslå flere

ledige job på samme tid, i forhold til virksomheder med en stagnerende beskæftigelse. Virksomheder med et fald i beskæftigelsen på mere end 5 pct. har overraskende ligeledes en større sandsynlighed for at opslå flere ledige job på samme tid. En mulig forklaring kan være, at udviklingen i efterspørgslen er vendt, så virksomheden netop står over for at skulle besætte flere ledige stillinger på samme tid.

I de tilfælde, hvor virksomheden oplyste, at der var flere ledige stillinger af samme type, har en andel på 13 pct. for ufaglærte og 21 pct. for faglærte oplyst, at der ikke blev ansat andre, se tabel 4.2. Virksomhederne har altså i nogle tilfælde forgæves søgt at besætte flere ledige stillinger. I de tilfælde, hvor der blev ansat flere samtidig, er der for funktionærernes vedkommende typisk ansat én eller to ud over senest ansatte. For faglærte, og i særdeleshed ufaglærte, blev der oftere ansat mindst tre samtidig med seneste ansatte.

TABEL 4.2.

Andel af virksomheder, som havde mere end én ledig stilling af samme type, og virksomheder fordelt efter antal personer, der blev ansat samtidig med senest ansatte og i job af samme type, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Andel, som havde mere end én ledig stilling af samme type	27	25	13
Procentgrundlag	521	424	860
<i>Heraf, antal ansatte ud over senest ansatte¹:</i>			
Ej ansat andre	13	21	17
1 person	14	24	31
2 personer	25	22	33
3 personer	18	16	11
4 personer	9	10	5
5 personer	9	4	2
Mindst 6 personer	12	3	2
I alt	100	100	101
Procentgrundlag	132	105	110

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

1.: Kun virksomheder, som oplyser, at der var mere end én ledig stilling af samme jobtype er medtaget.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

HVORNÅR OG HVORDAN SØGER VIRKSOMHEDEN ARBEJDSKRAFT

Afhængigt af forholdene, der bevirker, at en virksomhed søger arbejdskraft, kan søgeprocessen sættes i gang i kortere eller længere tid, før der er brug for den nye medarbejder. Hvornår virksomheden begynder at søge, afhænger bl.a. af, hvor forudsigeligt behovet for en ny medarbejder er. Hvis en medarbejder siger op med kort varsel, eller virksomheden pludselig får en hasteordre, kan behovet for nyrekruttering have været svært at forudsige. I andre tilfælde, fx en planlagt produktionsudvidelse eller en medarbejder, som afgår ved pension, vil det være muligt for virksomheden at have forudset behovet for nyrekruttering og starte søgningen i god tid. Hovedparten af virksomhederne, som indgår i denne undersøgelse, havde brug for at få det ledige job besat snarest muligt. Særligt de virksomheder, hvor senest ansatte er ufaglært, havde ofte brug for at få stillingen besat snarest muligt, se tabel 4.3. Det kan naturligvis være forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvad der menes med snarest muligt. Det kan betyde alt lige fra, at virksomheden gerne så stillingen besat dagen efter, til at være et udtryk for en fleksibilitet fra virksomhedens side, at den nye medarbejder kan påbegynde jobbet, når vedkommende har mulighed for det. Planlægningshorisonten er dog nok noget længere for funktionæransættelser end ved ansættelse af arbejdere, særligt ufaglærte arbejdere. Ved funktionæransættelser havde 16 pct. af virksomhederne først brug for at få jobbet besat efter en måned eller mere, mens det samme kun gælder for 4 pct. af de virksomheder, hvor senest ansatte er ufaglært. Den længere planlægningshorisont, i forbindelse med ansættelse af funktionærer, hænger givetvis sammen med, at funktionærer oftere har længere opsigelsesvarsler. Derudover er jobmobiliteten, ifølge en undersøgelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999), betydeligt højere for ufaglærte end for funktionærer. Det betyder, at ufaglærte stillinger højst sandsynligt oftere opsiges og med kortere varsel end funktionærstillinger. Derudover er kravene til ufaglærtes faglige kvalifikationer, som belyst i kapitel 2 mindre end til funktionærer, hvilket også betyder, at man hurtigere kan forvente at finde en egnet ansøger.

TABEL 4.3.

Virksomheder fordelt efter, hvor hurtigt man havde brug for at få jobbet besat, da man begyndte at søge efter arbejdskraft, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Virksomheden havde brug for at få jobbet besat:</i>			
Snarest muligt	82	74	68
Inden for 1 – 5 dage	3	2	1
Inden for 6 – 10 dage	4	5	2
Inden for 11 – 20 dage	7	11	13
Inden for 21 – 40 dage	3	5	9
Mere end 40 dage	1	4	7
I alt	100	101	100
Procentgrundlag	501	409	838

Antal dage er arbejdsdage. Hvis virksomheden har oplyst et antal uger eller måneder, er der regnet med, at en uge har 5 dage og en måned 20 dage.

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

ANVENDTE SØGEMETODER

Den kortere planlægningshorisont for ansættelse af ufaglærte afspejles også i de søgemetoder, virksomhederne benytter. Nogle søgemetoder må forventes relativt hurtigt at resultere i ansøgere, fx henvendelse til AF, mens andre forventeligt tager længere tid, som fx annoncering eller anvendelse af bureau. Virksomhederne blev spurgt, hvilke søgemetoder de anvendte, da de søgte arbejdskraft udefra til senest ansattes job. Som det ses af tabel 4.4 har en del virksomheder benyttet mere end én søgemetode. Det drejer sig om 40-50 pct., afhængig af stillingskategori, og heraf benyttede 50-70 pct. sig af to søgemetoder. Enkelte virksomheder benyttede sig af hele seks forskellige søgemetoder. I spørgeskemaet er angivet en række fortrykte svarmuligheder, se bilag A. Disse er til tabellen blevet grupperet, så kategori 1-4 er samlet i Annoncering og 7, 9 og 10 er samlet i Uformelle metoder⁸. Den relativt ofte benyttede svarkategori i de fortrykte svarmuligheder 'Andet' er placeret i de øvrige fortrykte kategorier, hvis muligt, og derudover er kategorierne 'Bureau' og 'Uopfordret'

8. Uformelle metoder benævnes ofte mund-til-mund-metoden, dvs. kontakten er skabt direkte gennem henvendelse til ansatte, familie eller andet netværk.

føjet til listen. Annoncering benyttes i størst omfang ved funktionæransættelser, dernæst ved ansættelse af faglærte og i mindst omfang ved ansættelse af ufaglærte, se tabel 4.4. Omvendt forholder det sig i brugen af AF. AF benyttes oftest ved ansættelse af ufaglærte, i mindre grad ved ansættelse af faglærte og forholdsvis sjældent ved ansættelse af funktionærer. Fagforening/arbejdsløshedskasse samt venteliste benyttes oftere ved ansættelse af såvel ufaglærte som faglærte i forhold til ansættelse af funktionærer. Derimod benyttes bureau oftere ved ansættelse af funktionærer. Bureau dækker både over anvendelse af vikarbureau og rekrutteringsbureau. For ufaglærte og faglærte er det oftest vikarbureauer, som benyttes mens hovedparten af de bureauer, som er benyttet ved funktionæransættelserne, er rekrutteringsbureauer, dvs. konsulent- eller headhuntingfirmaer. Uformelle metoder benyttes af omkring halvdelen af virksomhederne, uanset stillingstype.

TABEL 4.4.

Andel af virksomheder, der har benyttet forskellige søgemetoder i forbindelse med søgning efter arbejdskraft til det senest besatte job, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Annonce	45	54	57
AF	34	29	14
Fagforening/arbejdsløshedskasse	12	14	3
Venteliste	22	14	6
Uformelle kontakter	55	52	49
Bureau	6	4	13
Uopfordret	6	8	6
Øvrige	4	5	4
I alt	184	180	152
Procentgrundlag	523	427	863

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Kolonnerne summer til mere end 100, da virksomhederne kan have benyttet mere end én metode.

Virksomhederne blev bedt om at angive, hvordan de først og fremmest fik kontakt med senest ansatte. Ved at sammenholde søge- og kontaktformer, dvs. hvor mange virksomheder der har opnået kontakt til senest ansatte via en bestemt søgemetode i forhold til det antal virksomheder, som har benyttet den pågældende søgemetode, kan man få et indtryk af, hvor effektive de forskellige søgemetoder er. Det er klart at dette mål,

som man kunne kalde rekrutteringseffektiviteten, er et relativt mål, som bl.a. afhænger af antallet af anvendte søgemetoder, og af, hvilke kombinationer virksomhederne har anvendt. For de ufaglærte arbejdere, angiver omkring en tredjedel af virksomhederne, at kontakten er opnået igennem annoncering, og en anden tredjedel angiver, at kontakten er opnået via uformelle kontakter, se tabel 4.5. Set i forhold til den andel virksomheder, som benyttede sig af disse metoder, giver det en rekrutteringseffektivitet på henholdsvis 66 og 55 pct. De virksomheder, hvor senest ansatte er en faglært arbejder eller funktionær, benytter i højere grad, end det er tilfældet for ufaglærte, annoncering som søgemetode og opnår da også i højere grad kontakt til senest ansatte via annoncering. Henholdsvis 37 og 41 pct. af virksomhederne har opnået kontakt til senest ansatte faglærte eller funktionær via annoncering, hvilket giver en lidt højere rekrutteringseffektivitet end for ufaglærte, henholdsvis 69 og 71 pct. For faglærte arbejdere og funktionærer er andelen, hvor kontakten er opnået via uformelle kanaler på niveau med de ufaglærte, dvs. en tredjedel. De uformelle kontacters rekrutteringseffektivitet er lidt højere end for de ufaglærte, henholdsvis 57 pct. for de faglærte og 60 pct. for funktionærerne. For alle stillingskategorier er de mest effektive dog ikke de mest benyttede søgemetoder. Ved anvendelse af bureau og uopfordrede henvendelser er rekrutteringseffektiviteten tæt på 100 pct. De to søgemetoder er derudover ikke sammenlignelige. Som tidligere nævnt dækker henvendelse til bureau over både anvendelse af vikarbureau og rekrutteringsbureau. Hovedparten af de bureauer, som er benyttet ved funktionæransættelserne, er rekrutteringsbureauer, dvs. konsulent- eller headhunting firmaer, som kan være en både langsommelig og bekostelig affære. Til gengæld er det tilsyneladende effektivt, og sandsynligheden for at finde et godt match, dvs. en kvalificeret medarbejder, som passer godt til virksomheden, er stor. Uopfordrede ansøgninger derimod er en hurtig, billig og, som det fremgår, lige så effektiv søgemetode. Det er dog ikke en metode virksomheden kan kalkulere med at bruge på samme måde som bureau. Det kræver, at der foreligger (egne) uopfordrede ansøgninger. Det samme gør sig gældende, hvad angår brugen af venteliste, det kræver, at der foreligger en venteliste til job i virksomheden. Til ufaglærte job foreligger der tilsyneladende oftere en venteliste end til faglærte og funktionærjob. Af de virksomheder, hvor senest ansatte er en ufaglært arbejder, angav 22 pct., at venteliste var blandt de benyttede søgemetoder, og heraf fik 42 pct., svarende til i alt 9 pct. af virksomhe-

derne, kontakt med senest ansatte via en venteliste. For virksomheder, hvor senest ansatte var en faglært arbejder angav 14 pct., at de benyttede venteliste. Heraf fik 39 pct., svarende til i alt 6 pct. af virksomhederne kontakt til senest ansatte via en venteliste. Kun 6 pct. af de virksomheder, hvor senest ansatte var en funktionær, benyttede sig af venteliste. Heraf fik 32 pct., svarende til i alt 2 pct. af virksomhederne, kontakt til senest ansatte via en venteliste. Brug af venteliste er således relativt ineffektivt. Der er tilsyneladende sjældent kvalificerede ansøgere at finde på ventelisten. Man må dog gå ud fra, at virksomheden har en forventning om, at der optræder en kvalificeret ansøger på ventelisten, når den angiver at have brugt denne søgemetode. Grunden til, at det kun lykkes relativt få virksomheder at få kontakt til en kvalificeret ansøger via venteliste, kan være, at ansøgerne i mellemtiden har fundet andet arbejde. det er en forklaring, som synes rimelig netop i en periode som undersøgelsesperioden, hvor beskæftigelsen har været i fremgang.

En tredjedel af de virksomheder, hvor senest ansatte er en ufaglært arbejder, benyttede AF som søgemetode. I alt 11 pct. af de ufaglærte jobs blev besat gennem AF, dvs. af de virksomheder, som henvendte sig til AF vedrørende et ufaglært job, fik kun knap en tredjedel kontakt til senest ansatte gennem AF. Til besættelse af faglærte og funktionærjob er AF i mindre grad benyttet, henholdsvis 29 og 14 pct. af virksomhederne henvendte sig til AF vedrørende faglærte og funktionærstillinger. Af disse førte 20 pct. af henvendelserne vedrørende et faglært job til en ansættelse, og 14 pct. af henvendelserne vedrørende et funktionærjob førte til en ansættelse. Brugen af AF er således ikke specielt rekrutteringseffektivt, dog er det tilsyneladende mere effektivt at henvende sig vedrørende et ufaglært job end et faglært og i særdeleshed et funktionærjob. Andre undersøgelser viser da også, at AF i høj grad benyttes netop til besættelse af ufaglærte job, se Madsen et al. (2007). Samme undersøgelse viser også, at henvendelse til AF ofte sker i situationer, hvor virksomheden har et job, som er svært at besætte. Det kan være forklaringen på at relativt få henvendelser i nærværende undersøgelse resulterer i en ansættelse. Et andet resultat fra Madsen et al. (2007) er, at det kun er få virksomheder, som synes, at AF er den bedste rekrutteringsmetode, på trods af, at halvdelen af virksomhederne i undersøgelsen generelt bruger AF. At så få virksomheder vurderer, at AF er den bedste rekrutteringsmetode behøver dog ikke betyde, at mange virksomheder synes, at AF er dårlig som formidler. Det kan derimod afspejle, at mange job formidles uden om

AF, og AFs formidlingsservice kun benyttes ved besættelse af visse typer af job som fx i situationer, hvor der ikke umiddelbart kan etableres kontakt mellem virksomheder og potentielle ansøgere.

Til besættelse af ufaglærte og faglærte job er den mindst rekrutteringseffektive søgemetode henvendelse til fagforening eller arbejdsløshedskasse. 12 pct. af virksomhederne med ufaglærte og 14 pct. af virksomhederne med faglærte ledige stillinger benyttede denne søgemetode, og kun 1 pct. af de ledige stillinger blev besat på denne måde. Det svarer til en rekrutteringseffektivitet på 10 pct. for ufaglærte og 7 pct. for faglærte. Vedrørende funktionærjobbene er der ligeledes kun 1 pct., som bliver besat via henvendelse til fagforening eller arbejdsløshedskasse. Rekrutteringseffektiviteten er dog noget højere, idet kun 3 pct. af virksomhederne angiver at have henvendt sig til fagforening eller arbejdsløshedskasse.

TABEL 4.5.

Virksomheder fordelt efter, hvordan man fik kontakt med senest ansatte, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Annonce	31	37	41
AF	11	6	2
Fagforening/arbejdsløshedskasse	1	1	1
Venteliste	9	6	2
Uformelle kontakter	33	32	32
Bureau	5	4	11
Uopfordret	7	9	6
Øvrige	3	4	5
I alt	100	99	100
Procentgrundlag	497	399	836

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

For nærmere at undersøge, hvilke forhold der har betydning for, hvilke søgemetoder virksomhederne anvender, er der foretaget logistiske regressionsanalyser. Kun de søgemetoder, som en større andel af virksomhederne anvender, dvs. anvendelsen af annoncering, AF, venteliste og uformelle metoder er analyseret. De samme forklarende variabler er medtaget i alle fire analyser. Disse er: a) virksomhedskarakteristika (virksomhedens størrelse målt på antal ansatte, og om virksomheden har en personaleafdeling), b) virksomhedens krav til faglige kvalifikationer (kur-

sus og relevant erhvervserfaring), c) virksomhedens krav til ikke-faglige kvalifikationer (evne til at planlægge eget arbejde og ønske om længere tids ansættelse), d) mål for jobbet kompleksitet (løn over eller under gennemsnittet og oplæringstid over eller under gennemsnittet), e) mål for virksomhedens planlægningshorisont (flere ledige job samtidig, og hvor hurtigt jobbet skulle besættes). Endvidere er der i analyserne korrigeret for branche og stillingstype. I bilag B, tabel B.4-B.7 er analysernes resultater angivet.

For så vidt angår brug af AF som søgemetode, viser analysen, at AF, alt andet lige, benyttes:

- i mindre grad af større virksomheder, med mindst 100 ansatte
- i mindre grad til ledige funktionærstillinger
- i mindre grad, når kursus ikke er hverken nødvendigt eller ønskeligt
- i højere grad, når der er flere ledige job af samme type samtidig
- i højere grad, når lønnen er under gennemsnittet for lønnen i samme stillingstype
- i mindre grad, når lønnen er over gennemsnittet for lønnen i samme stillingstype.

Analysen bekræfter således, at AF i højere grad benyttes til ledige ufaglærte stillinger end til ledige funktionærstillinger. Derudover viser analysen, at det især er i større virksomheder, der skal have besat flere ledige job på samme tid, hvor lønnen er relativt lav, men hvor der alligevel stilles krav til, at ansøger har gennemført et bestemt kursus, der benytter AF. Resultaterne kan tages som udtryk for, at AF især formidler arbejdskraft med bestemte standardiserede kvalifikationskrav, kursus eller certifikat. Hvis de faglige krav ikke lader sig standardisere, er det svært for virksomheden at kommunikere sine ønsker til AF og ligeledes vanskeligt for AF at formidle den rette person til virksomheden. At AF især benyttes til job, hvor lønnen er relativt lav, kan tolkes på den måde, at AF formidler job, som er mindre attraktive set fra lønmodtagerens side. Som tidligere nævnt, viser andre undersøgelser (Madsen et al., 2007), at henvendelse til AF ofte sker i situationer, hvor virksomheden har et job, som er svært at besætte. Det kan tænkes at netop job, hvor lønnen er relativt lav, samtidig med, at der stilles krav til faglige kvalifikationer, er et eksempel på et job, som er svært at besætte og at disse typer af job derfor oftere forsøges besat ved henvendelse til AF. AF udfylder således en

allokeringsfunktion i tilfælde, hvor markedsmekanismen ikke er tilstrækkelig.

Virksomheder, der foretager mange ansættelser, må forventes at have mere brug for en venteliste end andre virksomheder. Det peger i retning af at større virksomheder i højere grad benytter sig af ventelister. Som nævnt er jobmobiliteten i ufaglærte job relativt høj, hvilket også peger i retning af, at der oftere benyttes venteliste til ufaglærte job. Analysen vedrørende virksomhedernes brug af venteliste bekræfter disse hypoteser, idet ventelister, alt andet lige, benyttes:

- i mindre grad af små virksomheder, med færre end 50 ansatte
- i højere grad til ledige ufaglærte stillinger
- i højere grad til job, hvor lønnen er relativt lav
- i højere grad til job, hvor oplæringstiden er relativt kort
- i højere grad til job, hvor evne til at planlægge eget arbejde ikke kræves.

Analysen viser således som forventet, at ventelister oftere benyttes i større virksomheder, til ufaglærte job og især til besættelse af forholdsvis ukomplicerede job.

Virksomheders valg af rekrutteringsmetode er bestemt af mange forhold. Annoncering, som i forhold til de andre søgemetoder er en noget dyrere og mere formaliseret metode, benyttes sandsynligvis især til at få et bredere felt af kvalificerede ansøgere. Det peger i retning af, at især større virksomheder, virksomheder som skal have besat flere ledige job, og virksomheder, som stiller krav til ansøgers faglige og ikke-faglige kvalifikationer bruger annoncering som søgemetode. Analysen vedrørende virksomhedernes brug af annoncering, bekræfter til dels disse hypoteser, idet annoncering, alt andet lige, benyttes:

- i højere grad af større virksomheder, med mindst 100 ansatte
- i højere grad, når der er flere ledige job af samme type samtidig
- i højere grad til ledige stillinger som faglært arbejder og funktionær
- i mindre grad, når lønnen er relativt lav
- i mindre grad, når der ikke stilles krav til kursus.

Analysen viser således, at virksomheder, som ikke stiller faglige krav i form af kursus og virksomheder, som tilbyder et job til en relativt lav

løn, i mindre grad benytter annoncering. Man kunne forvente at andre faglige og ikke-faglige krav, som stilles til ansøgers kvalifikationer, samt mål for jobbet kompleksitet, har betydning, men det er ikke tilfældet.

De uformelle søgemetoder benyttes af halvdelen af virksomhederne og er dermed meget populære. En undersøgelse (Madsen et al., 2007), viser, at langt de fleste virksomheder bedømmer enten de uformelle metoder eller annoncering som de bedste. I forhold til, hvor mange der angiver at benytte den givne metode, er der forholdsmæssigt flest, som vurderer, at uformelle søgemetoder er de bedste. Uformel søgning er altså tilsyneladende en søgemetode, som benyttes flittigt og gerne af mange virksomheder. Analysen vedrørende virksomhedernes brug af uformelle søgemetoder viser da også, at der ikke kun er nogle få forhold, som har speciel betydning. Hvis virksomheden har startet søgeprocessen i god tid, og jobbet først skal besættes i løbet af en længere periode, bruges i mindre grad de uformelle søgemetoder. Derudover har det kun betydning, om der var flere ledige job af samme type samtidig. Virksomheder med flere ledige job af samme type samtidig, bruger i højere grad uformelle søgemetoder. En forklaring kan være at virksomheden i tilfælde, hvor der er flere job, som skal besættes, er mere udfarende for at sikre, at der er nok kvalificerede ansøgere og derfor forhører sig hos ansatte, familie, venner og andre faglige og sociale netværk.

FAGLIGE OG SOCIALE NETVÆRK

For yderligere at belyse de uformelle metoder og faglige og sociale netværks betydning i forbindelse med rekruttering, er virksomhederne blevet spurgt, om senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, samt om senest ansatte tidligere har været beskæftiget på virksomheden eller i koncernen.

Der kan være flere fordele ved at ansætte tidligere ansatte eller ansøgere, som andre ansatte kender og kan anbefale. Søgeomkostningerne er lavere, hvis virksomheden kan rekruttere en medarbejder ved at tage kontakt til en tidligere ansat eller opnå kontakten via en allerede ansat. Ligeledes spares der ressourcer ved vurderingen af den potentielle ansøgers kvalifikationer, hvis det drejer sig om én, som allerede er kendt af enten arbejdsgiver eller en ansat.

TABEL 4.6.

Virksomheder fordelt efter, om den senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af én eller flere allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Blev senest ansatte foreslået eller anbefalet af en eller flere allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende</i>			
Ja	36	34	30
Nej	64	66	70
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	508	419	849

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

TABEL 4.7.

Andel af de senest ansatte, der tidligere har været beskæftiget på virksomheden eller på en anden virksomhed i firmaet/koncernen, særskilt for stilling.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Tidligere beskæftiget på virksomheden	11 (523)	18 (426)	12 (862)
Tidligere beskæftiget på anden virksomhed i firma/koncern (af virksomheder, der er en del af større firma/koncern)	3 (375)	5 (311)	5 (669)
Tidligere beskæftiget på virksomheden eller anden virksomhed i firma/koncern	13 (523)	20 (427)	14 (863)

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Procentgrundlag I parentes.

Omkring en tredjedel af virksomhederne, varierende mellem 30 pct. for funktionærer og 36 pct. for ufaglærte, svarer, at senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af én eller flere allerede ansatte, se tabel 4.6. Hvad angår ansættelse af tidligere beskæftiget i koncernen, har 13-14 pct. af de senest ansatte ufaglærte og funktionærer tidligere været beskæftigede i virksomheden eller anden virksomhed i koncernen, de fleste på samme virksomhed, se tabel 4.7. For de faglærte er andelen noget højere, i alt 20 pct. har tidligere været beskæftiget i virksomheden eller anden virksomhed i koncernen. Det betyder, at en ikke ubetydelig del af de senest an-

satte, i alt 41 pct. af de ufaglærte, 43 pct. af de faglærte og 37 pct. af funktionærerne er personer, som enten virksomhederne og/eller allerede ansatte kender i forvejen.

Ud over de lavere søgeomkostninger og sparede ressourcer, i forbindelse med vurdering af ansøgers kvalifikationer, kan der være andre forhold, som bevirker, at virksomhederne har præference for at ansætte nogen, de allerede kender, eller som andre ansatte kender og kan anbefale. Virksomheden har et incitament til at kontakte tidligere ansatte, hvis jobbet fordrer virksomhedsspecifikke kvalifikationer. Hvis jobbet fordrer generelle kvalifikationer, som der er knaphed på, er der ligeledes et incitament til at kontakte en person, der allerede er kendt for at besidde disse kvalifikationer. Disse hypoteser samt andre forholds betydning er undersøgt i logistiske regressionsanalyser, dels af sandsynligheden for, at senest ansatte er foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, dels af sandsynligheden for, at senest ansatte tidligere har været beskæftiget på virksomheden eller anden virksomhed i koncernen. De samme forklarende variabler er medtaget i de to analyser: a) virksomhedsskarakteristika (virksomhedens størrelse målt på antal ansatte, og om virksomheden har en personaleafdeling), b) virksomhedens krav til faglige kvalifikationer (kursus og relevant erhvervs erfaring), c) virksomhedens krav til ikke-faglige kvalifikationer (evne til at planlægge eget arbejde og ønske om længere tids ansættelse), d) mål for jobbet kompleksitet (løn over eller under gennemsnittet og oplærings tid over eller under gennemsnittet), e) mål for virksomhedens planlægningshorisont (flere ledige job samtidig, og hvor hurtigt jobbet skulle besættes). Endvidere er der i analyserne korregeret for branche og stillingstype. I analysen, vedrørende tidligere beskæftigede på virksomheden eller anden virksomhed i koncernen, er yderligere to variabler medtaget, nemlig hvorvidt der er tale om et nyoprettet job og virksomhedens beskæftigelsesfremgang. Hvis rekruttering af tidligere ansatte bl.a. hænger sammen med sæsonmæssige udsving i beskæftigelsen, må det forventes, at tidligere ansatte i højere grad bliver ansat i nyoprettede job frem for job, hvor der er tale om en genbesættelse. Ligeledes kan det have betydning for virksomhedens mulighed for at ansætte tidligere medarbejdere, hvorvidt virksomhedens beskæftigelse er øget eller faldet det seneste år. I bilag B, tabel B.8 og B.9 er analysernes resultater angivet.

Analysen, vedrørende tidligere beskæftigede på virksomheden eller anden virksomhed i koncernen, viser overraskende, at kun ganske få

af de nævnte forhold har betydning. Analysen bekræfter, at det oftere er i faglærte stillinger, at senest ansatte tidligere har været beskæftiget på virksomheden eller anden virksomhed i koncernen. Derudover er det oftere i job med en relativt kort oplæringstid, dvs. der er intet, der tyder på, at virksomhedsspecifikke kvalifikationer har nogen betydning. Endelig viser analysen, at det oftere er i job, hvor lønnen er middel eller over gennemsnittet, at tidligere beskæftigede ansættes. Ligeledes betyder et lønniveau over gennemsnittet, at der er større sandsynlighed for, at senest ansatte er foreslået eller anbefalet af allerede ansatte. Lønniveauet er det eneste forhold, som har signifikant betydning for, om senest ansatte er foreslået eller anbefalet af allerede ansatte.

Manglen på systematiske sammenhænge i begge analyser er overraskende og tyder på, at det snarere er muligheden for at ansætte en 'kendt' og derved spare ressourcer i rekrutteringsprocessen, som er afgørende, og at denne mulighed er ret tilfældigt fordelt blandt virksomhederne. Derudover har disse uformelle sociale kontakters store betydning, sandsynligvis konsekvenser for arbejdskraftallokeringen. Personer med udbyggede sociale netværk, som omfatter beskæftigede, må alt andet lige have bedre beskæftigelseschancer end personer, der er mere isolerede. At det især er til relativt højt lønnede job, at virksomheden ansætter én, som allerede er kendt af virksomheden og/eller allerede ansatte, må derudover betyde, at personer med gode sociale netværk også har en bedre mulighed for at få de højt lønnede job.

OPSAMLING

Det almindeligste er, at virksomhederne udbyder ét job ad gangen. Omkring 60 pct. af de ledige stillinger er genbesættelser, og de resterende 40 pct. er nyoprettede stillinger. Hovedparten af virksomhederne, som indgår i denne undersøgelse, havde brug for at få det ledige job besat snarest muligt. Planlægningshorisonten er tilsyneladende noget længere for funktionæransættelser end ved ansættelse af arbejdere, særligt ufaglærte arbejdere.

Den kortere planlægningshorisont for ansættelse af ufaglærte afspejles også i de søgemetoder, virksomhederne benytter. Nogle søgemetoder må forventes relativt hurtigt at resultere i ansøgere, fx henvendelse til AF og ventelister, mens andre forventeligt tager længere tid, som fx

annoncering eller anvendelse af rekrutteringsbureau. Annoncering benyttes i størst omfang ved ansættelse af funktionærer og faglærte og i mindst omfang ved ansættelse af ufaglærte. AF og ventelister benyttes oftest ved ansættelse af ufaglærte, i lidt mindre grad ved ansættelse af faglærte og forholdsvis sjældent ved ansættelse af funktionærer. Uformelle metoder benyttes af omkring halvdelen af virksomhederne, uanset stillingstype. Kontakten med den ansøger, som blev ansat, opnåedes typisk ved brug af annoncering eller uformelle søgemetoder for alle tre stillingstyper. Set i forhold til, hvor mange af virksomhederne som angiver at have brugt den pågældende søgemetode, er rekrutteringseffektiviteten højest for annoncering og de uformelle søgemetoder.

Undersøgelsen viser, at AF i højere grad bruges af virksomheder, som har mere end ét ledigt job til besættelse på samme tid, til job, som kræver et bestemt kursus eller certifikat og til job, hvor lønnen er relativt lav. Et job, som dels fordrer bestemte faglige kvalifikationer, og hvor lønnen er relativt lav, kan være svære at besætte, da det er job, som er mindre attraktive set fra lønmodtagerens side. AF udfylder således en allokeringfunktion i tilfælde, hvor markedsmekanismen ikke er tilstrækkelig.

Virksomheder, som foretager mange ansættelser, må forventes i højere grad at benytte sig af ventelister. Dvs. at større virksomheder og virksomheder, som ansætter ufaglært arbejdskraft må forventes især at benytte ventelister, idet ufaglærte har den højeste jobmobilitet. Undersøgelsen bekræfter disse hypoteser. Endvidere viser undersøgelsen, at ventelister oftere benyttes til besættelse af forholdsvis ukomplicerede job, dvs. job, hvor oplæringstiden er relativt kort etc.

Annoncering er i forhold til de andre søgemetoder en noget dyrere og mere formaliseret metode. Ved annoncering henvender virksomheden sig til en bred kreds af ansøgere, sandsynligvis for at få et bredere felt af kvalificerede ansøgere. Undersøgelsen viser, at det især er større virksomheder, virksomheder, som skal have besat flere ledige job, og virksomheder, som stiller krav til ansøgers kvalifikationer, som bruger annoncering som søgemetode.

De uformelle søgemetoder benyttes af omkring halvdelen af virksomhederne, uanset stillingstype. Omkring en tredjedel af virksomhederne, uanset stillingstype, angiver desuden, at senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af én eller flere allerede ansatte, og yderligere 13-20 pct. angiver, at senest ansatte tidligere været beskæftiget i virksomheden

eller i anden virksomhed i koncernen. De uformelle sociale kontakter har således stor betydning. Konsekvensen må være, at personer med udbyggede sociale netværk, som omfatter beskæftigede, alt andet lige må have bedre beskæftigelseschancer end personer, der er mere isolerede og ikke har kontakt til beskæftigede. Undersøgelsen viser endvidere, at det især er til relativt højt lønnede job, at virksomheden ansætter én, som allerede er kendt af virksomheden og/eller allerede ansatte. Det betyder, at personer med gode sociale netværk, ud over øgede beskæftigelseschancer, også har en bedre mulighed for at få de vellønnede job.

UDVÆLGELSESPROCESSEN

Det antal ansøgere, en virksomhed får til en ledig stilling, afhænger bl.a. af de søgemetoder, virksomheden anvender. Annoncering, som når ud til en bredere kreds af ansøgere, såvel beskæftigede som ledige, må forventes at resultere i flere ansøgere end fx henvendelse til AF, hvor de potentielle ansøgere alle er ledige. Ved brug af uformelle og uformelle metoder, som fx venteliste, er begrebet antal ansøgere mere uklart, idet der ikke foreligger en skriftlig ansøgning eller er udfyldt et ansøgningsskema. Ud over søgemetoder vil antallet af ansøgere afhænge af udbuddet af arbejdskraft til job af den pågældende type. I en periode som undersøgelsesperioden, med beskæftigelsesfremgang og faldende ledighed, vil udbuddet generelt være begrænset, og for nogle typer af job var der allerede dengang direkte mangel på arbejdskraft. Ifølge Dansk Industri drejede det sig specielt om personer med en erhvervsfaglig uddannelse, og specielt i fremstillingserhvervene, se Dansk Industri (2006).

Til mange af virksomhedernes ledige stillinger var der da også kun én ansøger, se tabel 5.1. Mere end halvdelen af de virksomheder, som havde ledige ufaglærte og faglærte stillinger, angiver, at der kun var én ansøger, mens det drejer sig om 39 pct. af funktionærstillingerne. Tabellen er opdelt, så antal ansøgere også fremgår særskilt for de virksomheder, som kun udbød ét job, idet det giver et grundlag for at vurdere antal ansøgere pr. ledigt job. For alle stillingstyper er der i sådanne tilfælde flere virksomheder, som angiver, at der kun var én ansøger. I

gennemsnit er der lidt mere end fire ansøgere til ufaglærte stillinger, når der kun udbydes ét ledigt job. Lidt flere, nemlig næsten syv i gennemsnit, til faglærte job, og flest til ledige funktionærjob, nemlig lidt mere end ti.

TABEL 5.1.

Virksomheder fordelt efter antal ansøgere til senest besatte job, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder		Faglært arbejder		Funktionær	
	I alt	Heraf ét ledigt job	I alt	Heraf ét ledigt job	I alt	Heraf ét ledigt job
<i>Antal ansøgere</i>						
1	53	60	54	56	39	41
2-5	25	23	22	21	20	20
6-10	12	8	10	9	13	12
11-20	6	6	7	7	14	13
21-50	4	2	5	6	11	11
51-	1	1	1	2	3	3
I alt	101	100	99	101	100	100
Procentgrundlag	487	356	400	297	800	693
Gennemsnit	5,44	4,40	6,45	6,92	10,67	10,37

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Tallene i anden kolonne under hver stillingskategori vedrører de virksomheder, der svarede nej til spørgsmålet om, hvorvidt der blev udbudt flere ledige job af samme type samtidig (jf. spm. 40 i spørgeskemaet, se bilag A).

I de tilfælde, hvor virksomheden oplyser, at der kun var én ansøger til den ledige stilling må man gå ud fra, at denne ansøger blev betragtet som kvalificeret, eftersom vedkommende blev ansat. Hvis der var mindst to ansøgere, dvs. én ud over den person, som blev ansat, blev virksomhederne spurgt, hvor mange af ansøgerne der efter virksomhedens opfattelse var kvalificerede. Langt de fleste virksomheder, som oplyser, at de havde mere end én ansøger, havde mellem to og fem kvalificerede ansøgere, se tabel 5.2. Der er lidt oftere kun én kvalificeret ansøger i de virksomheder, som kun havde én ledig stilling. Til funktionærjobbene er der oftere mere end én kvalificeret ansøger, hvilket sikkert skyldes der til funktionærjobbene er flere ansøgere. I gennemsnit er der tre kvalificerede ansøgere til et faglært job, hvis virksomheden havde mere end én ansøger til ét ledigt job. Til faglærte job er der lidt mere end fire kvalificerede ansøgere, og til funktionærjobbene er der næsten fem kvalificerede ansøgere.

TABEL 5.2.

Virksomheder fordelt efter antal kvalificerede ansøgere til senest besatte job, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder		Faglært arbejder		Funktionær	
	I alt	Heraf ét ledigt job	I alt	Heraf ét ledigt job	I alt	Heraf ét ledigt job
<i>Antal kvalificerede ansøgere</i>						
1	24	31	27	25	16	15
2-5	62	57	58	61	66	67
6-10	9	10	8	7	11	12
11-20	4	2	5	5	4	3
21-50	1	1	1	1	3	3
51-	0	0	1	1	0	0
I alt	100	101	100	100	100	100
Procentgrundlag	239	151	192	136	500	418
Gennemsnit	3,48	3,0	4,28	4,36	4,96	4,96

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Tallene i anden kolonne under hver stillingskategori vedrører de virksomheder, der svarede nej til spørgsmålet om hvorvidt der blev udbudt flere ledige job af sammen type samtidig (jf. spm. 40 i spørgeskemaet, se bilag A)

Virksomhederne kan påvirke antallet af ansøgere, bl.a. gennem valg af søgemetode. Det er oplagt, at annoncering, som når ud til en bredere kreds, giver sig udslag i flere ansøgere. Jo flere ansøgere, jo større chance må der også være for at finde en kvalificeret ansøger. Ligeledes kan virksomheden på andre måder, fx via lønniveauet, søge at tiltrække kvalificerede ansøgere. For at undersøge, hvilke forhold der har betydning for sandsynligheden for, at virksomheden modtager mere én ansøgning, er der foretaget en logistisk regressionsanalyse. De forklarende variabler, som er medtaget, er identiske med de forklarende variabler i ovenstående analyse af, hvorvidt senest ansatte er foreslået eller anbefalet af allerede ansatte. Derudover er der yderligere medtaget to variabler: hvorvidt virksomheden annoncerede med det ledige job, og hvorvidt senest ansatte tidligere har været ansat på virksomheden. Førstnævnte variabel må forventes at have en positiv betydning, mens sidstnævnte må formodes at have en negativ betydning. Analysen bekræfter, som vist i bilag B tabel B.10, disse hypoteser. Virksomheder, som annoncerer med den ledige stilling, modtager i højere grad flere ansøgere, mens virksomheder, som ansatte en tidligere ansat, i mindre grad modtager flere ansøgere. Derudover er der en mindre sandsynlighed for, at virksomheden har mere end én ansøger, hvis erfaring fra samme eller lignende arbejde er af mindre

betydning, hvis oplæringstiden er relativt kort, og endelig hvis det ledige job er et faglært job. Til gengæld er der større sandsynlighed for, at virksomheden har flere ansøgere, hvis den ledige stilling er en funktionærstilling.

Med de samme forklarende variabler er det i en multipel regressionsanalyse søgt forklaret, hvilke forhold der påvirker antallet af kvalificerede ansøgere blandt virksomheder, som havde mere end én ansøger, se bilag B tabel B.11. Hypotesen om, at jo flere ansøgere en virksomhed får, jo flere kvalificerede ansøgere modtager virksomheden, er tilsyneladende korrekt. De virksomheder, som brugte annoncering har signifikant flere kvalificerede ansøgere. Derudover har det kun betydning, hvor mange ansatte virksomheden allerede har. Små virksomheder med mindre end 50 ansatte modtager signifikant færre kvalificerede ansøgninger end andre. Det relative lønniveau viser sig overraskende ikke at have nogen betydning, hverken for antallet af ansøgere eller for antallet af kvalificerede ansøgere.

SAMTALER

Når en virksomhed modtager ansøgere til en ledig stilling, skal det vurderes, om ansøgeren er kvalificeret til det pågældende job. I det foregående afsnit blev antallet af kvalificerede ansøgere belyst, i dette afsnit belyses forskellige måder, hvorpå virksomheden kan vurdere, om ansøgeren er kvalificeret. Virksomheden kan bl.a. danne sig et indtryk af ansøgers kvalifikationer ved at indkalde til samtale. Hvis virksomheden i forvejen kender ansøgeren, hvis det fx drejer sig om en tidligere ansat, eller andre ansatte kender ansøgeren, er det nok ikke så påkrævet at indkalde til samtale. Ligeledes kan der, afhængig af, hvorvidt der stilles faglige eller andre krav til ansøgers kvalifikationer, være et varierende behov for at indkalde til samtale.

Til ledige arbejdsstillinger, såvel ufaglærte som faglærte, indkalder omkring en tredjedel af virksomhederne ikke nogen til samtale, se tabel 5.3. De virksomheder, som indkalder til samtale, fordeler sig næsten lige med en tredjedel, som kun indkalder én til samtale, og en tredjedel, som indkalder mellem to og fem ansøgere til samtale. Når det drejer sig om ledige funktionærstillinger, er der derimod flere virksomheder, som indkalder til samtale, og de indkalder også flere til samtale. Næsten halv-

delen af virksomhederne har indkaldt to-fem ansøgere til samtale, og kun knap hver femte virksomhed indkalder ingen ansøgere til samtale. Det mest almindelige for alle tre stillingskategorier er således, at én eller flere ansøgere indkaldes til samtale, dog oftest for funktionærstillinger. I gennemsnit er antallet af ansøgere, som kommer til samtale dog betydelig lavere end det gennemsnitlige antal ansøgere, og også lavere end det gennemsnitlige antal kvalificerede ansøgere.

TABEL 5.3

Virksomheder fordelt efter hvor mange ansøgere til senest besatte job, der kom til samtale om jobbet, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder		Faglært arbejder		Funktionær	
	I alt	Heraf ét ledigt job	I alt	Heraf ét ledigt job	I alt	Heraf ét ledigt job
<i>Antal ansøgere til samtale</i>						
0	28	32	29	28	17	18
1	32	35	29	32	27	28
2-5	35	31	37	35	49	48
6-10	5	3	5	5	7	6
11-20	1	0	1	0	1	1
I alt	101	100	101	100	101	101
Procentgrundlag	486	359	396	295	822	710
Gennemsnit	2,05	1,47	1,98	1,81	2,49	2,31

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Tallene i anden kolonne under hver stillingskategori vedrører de virksomheder, der svarede nej til spørgsmålet om, hvorvidt der blev udbudt flere ledige job af samme type samtidig (jf. spm. 40 i spørgeskemaet, se bilag A).

Der er naturligvis en sammenhæng mellem det antal ansøgere, der kommer til samtale, og det antal ansøgere, virksomheden modtager. I tabel 5.4 er andelen af virksomhedens ansøgere, som kommer til samtale derfor vist.⁹ Det fremgår, at det typiske for ufaglærte og faglærte stillinger er, at enten kommer ingen, eller også kommer alle ansøgere til samtale. For funktionærstillingerne, som jo ofte modtager flere ansøgninger, oplyser halvdelen af virksomhederne, at en andel af ansøgerne kom til samtale.

9. Procentgrundlaget i tabel 5.4 er lavere end i tabel 5.3 og andelen af virksomheder, der ikke har ansøgere til samtale, er derfor forskelligt i de to tabeller.

TABEL 5.4

Virksomheder, der havde ét ledigt job, fordelt efter den andel af ansøgere, der kom til samtale om jobbet, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Andel til samtale</i>			
0 pct.	31	27	17
1-99 pct.	28	37	49
100 pct.	41	36	34
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	351	288	689

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Samtalernes gennemsnitlige varighed fremgår af tabel 5.5, naturligvis kun opgjort blandt de virksomheder, som har haft ansøgere til samtale. For ufaglærte og faglærte er det typiske, at samtalerne varer under en time. De faglærte udspørges dog lidt grundigere end ufaglærte. Gennemsnittet for alle samtaler med ufaglærte er 38 minutter, mens gennemsnittet for faglærte er 51 minutter. For funktionærstillingerne er det typiske, at en samtale varer mindst en time, og gennemsnittet for alle samtaler med funktionærer er ligeledes over en time, 72 minutter. De virksomheder, som har haft senest ansatte til en eller flere samtaler, er blevet spurgt om den samlede varighed af disse samtaler med den pågældende.

TABEL 5.5.

Virksomheder, der har haft ansøgere til samtale, fordelt efter samtalernes gennemsnitlige varighed, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Samtalernes gennemsnitlige varighed</i>			
Under 30 minutter	28	9	5
30 - 59 minutter	50	46	23
60 - 89 minutter	19	34	45
Mindst 90 minutter	4	11	29
I alt	101	100	102
Procentgrundlag	354	273	661
Gennemsnitligt antal minutter	38	51	72

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Der bliver i gennemsnit talt i længere tid med den ansøger, som virksomheden ansatte, se tabel 5.6. Det er som forventet, idet virksomheder ofte indkalder de bedst egnede til mere end én samtale. Derudover kan man forestille sig at en samtale med en ansøger, som ret hurtigt viser sig ikke at være kvalificeret varer kortere tid, end en samtale med en mere kvalificeret ansøger, som man må formode, at den, der blev ansat, er. Den længere varighed af samtalerne med senest ansatte er mere udpræget for faglærte og funktionærer end for ufaglærte. Den typiske varighed for samtaler med senest ansatte ufaglærte er stadig under en time, og gennemsnittet er kun øget fra 38 minutter til 44 minutter.

TABEL 5.6.

Virksomheder, der har haft senest ansatte til samtale, fordelt efter den samlede varighed af samtaler med senest ansatte, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Samtalernes gennemsnitlige varighed</i>			
Under 30 minutter	25	9	4
30 - 59 minutter	47	37	16
60 - 89 minutter	20	26	30
Mindst 90 minutter	8	28	50
I alt	100	99	100
Procentgrundlag	339	275	652
Gennemsnitligt antal minutter	44	71	105

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Der kan være mange grunde til, at virksomheden indkalder en eller flere ansøgere til samtale. Som nævnt er det ikke så påkrævet, hvis ansøgeren kendes i forvejen. Hvis der kun er én ansøger til det ledige job, må det være udtryk for, at virksomheden fandt vedkommende kvalificeret, da jobbet jo ikke blev udbudt igen. Også i dette tilfælde må man gå ud fra, at det ikke er så påkrævet med en samtale. Til gengæld må det forventes, at jo større økonomisk tab, der er forbundet med at ansætte en ansøger, som ikke er kvalificeret, jo mere information vil virksomheden indhente om ansøgers kvalifikationer. Det betyder, at forhold som ansættelsestid, arbejdstid, jobbet karakter og de faglige og ikke-faglige krav, der stilles til ansøgers kvalifikationer, må forventes at påvirke mængden af den information, som virksomheden indhenter. Man må forvente, at infor-

mation om ansøgere kvalifikationer oftere indhentes, jo billigere det er for virksomheden at gøre det. Det betyder, at fx større virksomheder og virksomheder med en personaleafdeling må forventes oftere at indhente information.

For at undersøge, hvilke af disse forhold der har betydning for sandsynligheden for, at virksomheden indkalder mindst én ansøger til samtale, er der foretaget en logistisk regressionsanalyse. De forklarende variabler, som er medtaget, er, med enkelte undtagelser, som i ovenstående analyse af antal ansøgere. Variablen, som angiver, hvorvidt virksomheden annoncerede med det ledige job, er udeladt, mens yderligere tre variabler er medtaget: antal ansøgere, om senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, om den senest ansatte er midlertidigt ansat, og endelig om arbejdstiden er mindst 37 timer om ugen.

Analysen, som vist i bilag B, tabel B.12, bekræfter nogle få af disse hypoteser. Sandsynligheden for, at virksomheden indkalder mindst én ansøger til samtale er mindre, hvis virksomheden har færre end 50 ansatte, hvis der kun er én ansøger, og hvis senest ansatte tidligere har været ansat på virksomheden. Derudover viser analysen, at virksomheder, som udbyder ledige funktionærstillinger, selv når alle disse forhold er taget i betragtning, har en større sandsynlighed for at indkalde til samtale. Det er overraskende, at forhold vedrørende jobbet karakter og faglige kvalifikationskrav ikke har nogen betydning.

En tilsvarende analyse af varigheden af samtalerne med senest ansatte viser derimod, at såvel jobbet karakter som faglige kvalifikationskrav har betydning. I en multipel regressionsmodel er det undersøgt, om de samme forhold har betydning for den samlede varighed af samtalerne med senest ansatte, se bilag B, tabel B.13. Analysen viser, at den samlede varighed er:

- længere, hvis erfaring fra samme eller lignende arbejde er nødvendig
- længere, hvis evne til at planlægge eget arbejde er nødvendig
- længere, hvis lønnen er relativt høj
- kortere, hvis oplæringstiden er relativt kort
- længere, hvis virksomheden har en personaleafdeling
- kortere, hvis arbejdstiden er under 37 timer om ugen
- længere, hvis der var over fem ansøgere til jobbet
- længere, hvis der er tale om en funktionærstilling.

Det viser sig altså dels, at samtalerne med de 'interessante' ansøgere, der blev ansat, varer længere, og dels, at varigheden, som forventet, afhænger af forhold vedrørende jobbet karakter og faglige og ikke-faglige kvalifikationskrav.

ANDRE HJÆLPEMIDLER

Ud over samtaler kan virksomhederne indhente information om ansøgerne på en række andre måder. Meget få virksomheder benytter sig af praktiske arbejdsprøver, se tabel 5.7. Ligeledes benytter meget få virksomheder sig af skriftlig prøve, test o.l., når det drejer sig om ufaglærte og faglærte stillinger. Derimod benyttede omkring hver femte virksomhed, som ansatte en funktionær, sig af skriftlig prøve, test eller lignende. Henvendelse til tidligere arbejdsgiver er oftere brugt, særligt ved ansættelse af funktionærer og i mindre grad ved ansættelse af ufaglærte. Medvirken af personalechef eller personalemedarbejder ved udvælgelsen af den ansøger, der skal ansættes, er den mest brugte metode. Når det tages i betragtning, at ikke alle virksomheder har en personaleafdeling¹⁰. Mellem 45 pct. for de virksomheder, som ansatte ufaglærte, og 66 pct. for de virksomheder, som ansatte funktionærer, oplyser, at personalechef eller personalemedarbejder medvirkede ved udvælgelsen af senest ansatte.

Med udgangspunkt i de forhold, som kan tænkes at have betydning for virksomhedernes indhentning af information om ansøgers kvalifikationer, jf. foregående analyse, er der foretaget en logistisk regressionsanalyse af sandsynligheden for, at henvendelse til tidligere arbejdsgiver, praktisk arbejdsprøve, skriftlig prøve, test eller lignende anvendes i vurderingen af ansøgerne. Medvirken af personalechef eller personalemedarbejder indgår ikke i analysen, da det ikke er alle virksomheder, som har en personaleafdeling. Den reducerede model er vist i bilag B, tabel B.16. Analysen viser, at disse hjælpemidler anvendes:

- i mindre grad, når kursus ikke er hverken nødvendigt eller ønskeligt
- i mindre grad, når erfaring fra samme eller lignende arbejde ikke er hverken nødvendigt eller ønskeligt

10. Det varierer mellem 42 pct. for virksomheder, som ansatte ufaglærte, og 55 pct. for virksomheder, som ansatte funktionærer.

- i højere grad, når lønnen er relativt høj
- i højere grad af større virksomheder med mindst 100 ansatte
- i højere grad til funktionærstillinger
- i højere grad, når der er mere end fem ansøgere
- i mindre grad, når der kun er én ansøger.

Hvorvidt personalechef eller personalemedarbejder medvirker ved udvælgelsen af ansøgere, er analyseret særskilt blandt de virksomheder, som har en personaleafdeling. Den reducerede model er vist i bilag B, tabel B.15 og viser, at personalechef eller personalemedarbejder medvirker:

- i mindre grad, når kursus ikke er hverken nødvendigt eller ønskeligt
- i højere grad, når lønnen er relativt høj
- i højere grad til faglærte og funktionærstillinger
- i højere grad, når der er mere end fem ansøgere
- i mindre grad, når der kun er én ansøger.

Det er således, med få undtagelser, de samme forhold, som viser sig at have betydning i de to analyser. Enkelte faglige kvalifikationskrav har den forventede betydning for indhentning af information om ansøgers kvalifikationer. Ligeledes har den relative løn og antallet af ansøgere den forventede betydning.

TABEL 5.7.

Andel virksomheder, der har benyttet bestemte fremgangsmåder som led i vurderingen af én eller flere ansøgere, særskilt for stilling.

Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Fremgangsmåde:</i>			
Henvendelse til tidligere arbejdsgiver	17 (496)	26 (408)	33 (794)
Praktisk arbejdsprøve	5 (464)	5 (378)	2 (707)
Skriftlig prøve, test o.l.	5 (468)	7 (380)	19 (747)
Medvirken af personalechef/personalemedarbejder	21 (389)	27 (318)	41 (648)
Medvirken af personalechef/personalemedarbejder (af virksomheder med personaleafdeling)	45 (163)	53 (141)	66 (359)

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Procentgrundlag i parentes.

OPSAMLING

Til mange af virksomhedernes ledige stillinger var der kun én ansøger. Det gennemsnitlige antal af ansøgere er højest til ledige funktionærjob. Antallet af ansøgere afhænger blandt andet af den anvendte søgemetode. Undersøgelsen viser, at annoncering, som når ud til en bredere kreds af ansøgere, naturligt nok resulterer i flere ansøgere. Derimod har virksomheder, hvor senest ansatte tidligere har været ansat på virksomheden, i mindre grad flere ansøgere. Ligeledes viser undersøgelsen, at der i mindre grad modtages flere ansøgere, hvis erfaring fra samme eller lignende arbejde er af mindre betydning, og hvis oplæringstiden i jobbet er relativt kort. Det vil omvendt sige, at et krav om tidligere erfaring og en middel til lang oplæringstid, tilsyneladende ikke afskrækker folk fra at søge jobbet.

Når en virksomhed modtager ansøgere til en ledig stilling, skal det vurderes, om ansøgeren er kvalificeret til det pågældende job. Undersøgelsen viser, at der generelt gås grundigst til værks ved ansættelse af funktionærer. Der indkaldes oftere til samtale ved funktionæransættelse, og samtalerne varighed er længere. Desuden viser undersøgelsen, at samtalerne, alt andet lige, varer længere, hvis jobbet fordrer tidligere erfaring, evne til at planlægge eget arbejde, hvis oplæringstiden er relativt lang, og lønnen er relativt høj. Henvendelse til tidligere arbejdsgiver og skriftlig prøve, test eller lignende benyttes i højere grad ved funktionæransættelser end ved ansættelse af arbejdere. Praktisk arbejdsprøve benyttes generelt af ganske få virksomheder. Undersøgelsen viser desuden, at henvendelse til tidligere arbejdsgiver, praktisk arbejdsprøve, skriftlig prøve, test eller lignende, oftere anvendes i vurderingen af ansøgerne i større virksomheder, og desuden, hvis jobbet fordrer tidligere erfaring, et bestemt kursus, hvis lønnen er relativt høj, og hvis der er flere ansøgere. Ligeledes medvirker personalechef eller personalemedarbejder oftere, hvis der er flere ansøgere, et bestemt kursus kræves eller lønnen er relativt høj, medvirker personalechef/personalemedarbejder oftere.

SØGEOMKOSTNINGER, SØGETID OG TILFREDSHED MED ANSØGER

I dette kapitel belyses virksomhedernes omkostninger ved at ansætte en ny medarbejder, både de direkte og de indirekte omkostninger. De direkte søgeomkostninger omfatter udgifter til eventuel annoncering, brug af ekstern konsulent samt lønudgifter til de ansatte i virksomheden, der bruger tid på at gennemgå ansøgninger og indhente information om ansøgerne. De indirekte søgeomkostninger omfatter det tab i form af ikke udført arbejde og tabt produktion, der er forbundet med, at et job står ledigt i kortere eller længere tid.

DIREKTE SØGEOMKOSTNINGER

Som mål for de direkte søgeomkostninger er virksomhederne blevet spurgt, hvor mange timer ansatte på virksomheden i alt brugte på at få ansat den senest ansatte på virksomheden. Det er klart, at dette mål ikke er fuldt dækkende. Der indgår ikke udgifter til eventuel annoncering og brug af ekstern konsulent, og sammentællingen af forbrugte timer tager ikke højde for lønniveauet og forskelle heri for de ansatte, som har medvirket. Omkostningerne er således ikke målt i kroner, men i timer.

Der bruges i gennemsnit flest timer på ansættelse af funktionærer, se tabel 6.1. Ved ansættelse af ufaglærte arbejdere har over halvdelen

af virksomhederne brugt tre timer eller mindre i forbindelse med ansættelse af senest ansatte. Ved ansættelse af faglærte oplyser mere end halvdelen, 54 pct., af virksomhederne, at der er brugt fem timer eller mere i forbindelse med senest ansatte. Ved ansættelse af funktionærer oplyser en tilsvarende andel, 54 pct. af virksomhederne, at der er brugt ni timer eller mere i forbindelse med senest ansatte.

TABEL 6.1

Virksomheder fordelt efter det samlede antal timer anvendt af personale på virksomheden i forbindelse med ansættelse af en ny medarbejder, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
<i>Antal timer:</i>			
Under 1	3	1	1
1	22	16	5
2	20	12	7
3	11	10	8
4	7	7	7
5-8	17	23	18
9-16	13	17	23
17 eller flere	8	14	31
I alt	101	100	100
Total	501	413	826
Gennemsnit, antal timer	6,8	9,3	14,6

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Der er foretaget en multipel regressionsanalyse til belysning af antal timer brugt ved rekruttering af senest ansatte. Der er inddraget de samme forhold, som formodes at have betydning for virksomhedernes indhentning af information om ansøgers kvalifikationer, se forrige afsnit. Den reducerede model er vist i bilag B, tabel B.16. Analysen viser, at til ansættelse i ledige stillinger, hvor lønnen er relativt lav eller middel, bruges færre timer end til ledige stillinger, hvor lønnen er relativt høj. I forhold til ledige stillinger, hvor der er mere end fem ansøgere, bruges der færre timer til rekruttering i job, hvor der er enten én eller to-fem ansøgere. Hvis arbejdstiden i den ledige stilling er under 37 timer om ugen, bruges der færre timer, og endelig viser analysen, at virksomheder med en personaleafdeling anvender flere timer end virksomheder uden. I lighed med indhentning af information vedrørende ansøgers kvalifikationer er det således den relative løn, arbejdstid og antal ansøgere, som har stor be-

tydning, hvorimod andre kvalifikationskrav til den ledige stilling ikke har nogen betydning. Analysen viser desuden, at når der først er taget højde for en række andre forhold, har det, alt andet lige, ingen betydning, om der skal ansættes en funktionær eller en ufaglært/faglært arbejder.

INDIREKTE SØGEOMKOSTNINGER

Som mål for de indirekte søgeomkostninger er virksomhederne blevet spurgt, hvor længe det senest besatte job stod ubesat. Alt andet lige, vil det tab i form af ikke udført arbejde og tabt produktion, der er forbundet med, at et job står ledigt, være større, jo længere tid jobbet står ledigt. Mellem 54 og 60 pct. af virksomhederne oplyser, at det senest besatte job ikke stod ubesat, se tabel 6.2. Men selvom det typiske således er, at et job ikke står ubesat, er der dog et ikke ubetydeligt mindretal af virksomheder, hvor de indirekte søgeomkostninger har været betydelige. Specielt funktionærstillinger står ubesatte i lang tid. 23 pct. stod ubesatte i to måneder eller mere, og i gennemsnit stod en funktionærstilling ubesat i næsten en måned. Ufaglærte job derimod, stod i gennemsnit kun ubesatte i mindre end to uger.

TABEL 6.2.

Virksomheder fordelt efter, hvor længe det senest besatte job stod ubesat, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Jobbet stod ikke ubesat	60	54	56
1-4 dage	4	1	1
5-9 dage	8	4	1
10-19 dage	13	15	6
20-39 dage	9	13	13
40- dage	6	13	23
I alt	100	100	100
Procentgrundlag	515	412	852
Gennemsnit, antal dage	8,4	13,4	19,9

Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Antal dage er arbejdsdage. Hvis virksomheden har oplyst et antal uger eller måneder, er der regnet med, at en uge har 5 dage og en måned 20 dage.

Der er foretaget en logistisk regressionsanalyse til belysning af, hvilke forhold der har betydning for sandsynligheden for, at det senest besatte

job stod ubesat. De forhold, som er medtaget, er de samme som i analysen vedrørende antal timer. Den reducerede model er vist i bilag B, tabel B.17. Analysen viser, at når der først er taget højde for en række andre forhold, har det, alt andet lige, ingen betydning, om der skal ansættes en funktionær eller en ufaglært/faglært arbejder. Der er til gengæld en del andre forhold, som har betydning. Analysen viser, at sandsynligheden for, at jobbet stod ubesat er:

- lavere, når kursus er af mindre betydning
- lavere, når erfaring fra samme eller lignende arbejde ikke er nødvendigt
- højere, når oplæringstiden er relativt lang
- lavere, når der enten er kun én ansøger eller mere end fem ansøgere
- lavere, hvis senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af allerede ansatte
- højere, hvis senest ansatte ikke er midlertidigt ansat
- højere, hvis senest ansatte ikke tidligere har været ansat på virksomheden
- lavere, hvis virksomheden fik kontakt med senest ansatte via fagforening eller arbejdsløshedskasse, eller hvis senest ansatte uopfordret søgte en stilling.

I modsætning til antal timer brugt på rekruttering har virksomhedens krav til ansøgers kvalifikationer således den forventede betydning for, om jobbet stod ubesat. Den relative løn, oplæringstid og antallet af ansøgere har den forventede betydning. Derudover viser analysen, at det sociale netværk og kendskab til senest ansatte har den forventede betydning. Endelig er der en sammenhæng mellem de benyttede kontaktformer, og om jobbet stod ubesat. Uopfordrede ansøgninger og henvendelse til fagforening eller arbejdsløshedskasse bevirker, at jobbet sjældnere står ubesat. Som tidligere nævnt, er uopfordrede henvendelser dog ikke en kontaktform, virksomheden kan kalkulere med at bruge. Det kræver, at der foreligger (egnede) uopfordrede ansøgninger. Det kan for øvrigt undre, at brug af venteliste ikke også giver en signifikant lavere sandsynlighed for, at jobbet stod ubesat. Det må skyldes, at det alligevel tager lidt tid at kontakte ansøgere, som står på venteliste, og eventuelt, at de har en opsigelsestid i et eventuelt andet job.

SØGETID

Det sidste mål, som er medtaget, er søgetiden, dvs. hvor lang tid der gik, fra virksomheden begyndte at søge efter arbejdskraft, til den senest ansatte begyndte at arbejde på virksomheden. Søgetiden kan ikke på samme måde tages som et mål for de indirekte søgeomkostninger, idet virksomheden kan have planlagt at bruge kortere eller længere tid på at finde en ny medarbejder. Søgetiden er snarere et mål for virksomhedens planlægningshorisont, selvom det naturligvis kan have taget længere tid end planlagt. Søgetiden kan således give et indtryk af, hvor lang virksomhedens planlægningshorisont maksimalt er. Der er en tydelig forskel på, hvor lang søgetiden er, afhængigt af stillingskategori, se tabel 6.3. For ufaglærte stillinger har knap halvdelen af virksomhederne brugt under to uger. Den gennemsnitlige søgetid for ufaglærte stillinger er dog lidt mere end to uger, så der er en del spredning. Godt halvdelen af de faglærte stillinger tog det virksomhederne mindre end en måned at få besat, og den gennemsnitlige søgetid er lidt over en måned. Funktionærstillingerne derimod tog det i gennemsnit næsten syv uger at få besat, og 39 pct. af virksomhederne brugte mere end to måneder på at få den ledige stilling besat.

TABEL 6.3.

Virksomheder fordelt efter, hvor lang tid der gik, fra virksomheden begyndte at søge efter arbejdskraft, til den senest ansatte begyndte at arbejde på virksomheden, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Under 5 dage	21	9	3
6-9 dage	28	13	5
10-19 dage	29	33	19
20-39 dage	16	28	35
40-49 dage	5	9	22
50- dage	1	8	17
I alt	100	100	102
Procentgrundlag	491	397	816
Gennemsnit, antal dage	12,3	21,8	33,7

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Antal dage er arbejdsdage. Hvis virksomheden har oplyst et antal uger eller måneder, er der regnet med, at en uge har 5 dage og en måned 20 dage.

Disse forskelle mellem stillingskategorierne bekræftes af en multipel regressionsanalyse af søgetiden. I bilag B, tabel B.18 er resultatet af analysen vist. Ud over stillingskategori viser analysen, at søgetiden er:

- kortere, hvis kursus er nødvendigt eller ønskeligt
- længere, hvis erfaring fra samme eller lignende arbejde er nødvendig
- kortere, hvis den relative løn er lav eller middel
- kortere, hvis den relative oplæringstid er kort eller middel
- kortere, hvis arbejdstiden er under 37 timer om ugen
- kortere, hvis der var én eller mellem to og fem ansøgere
- længere, hvis virksomheden fik kontakt med senest ansatte via et bureau.

Det er umiddelbart svært at finde en forklaring på, at søgetiden er kortere, når et bestemt kursus er påkrævet. Men derudover har erfaring, antal ansøgere, relativt løn og oplæringstid, i lighed med analysen af, hvorvidt jobbet står ubesat, den forventede betydning. Det sociale netværk og kendskab til ansøger, som påvirker sandsynligheden for, at jobbet stod ubesat, har derimod ingen betydning for søgetiden. Endelig er de benyttede kontaktformer af betydning. Virksomheder, som benyttede et bureau, har en markant højere søgetid. Da benyttelsen af bureau ikke påvirker sandsynligheden for, om jobbet står ubesat, må det betyde at de virksomheder, som benytter et bureau, har regnet med, at det ville tage længere tid at få stillingen besat.

TILFREDSHED MED SENEST ANSATTE

Virksomhedernes samlede vurdering af senest ansattes kvalifikationer er belyst gennem et spørgsmål om tilfredsheden med dels senest ansattes faglige kvalifikationer, og dels et spørgsmål om tilfredsheden med senest ansattes menneskelige kvalifikationer. Langt de fleste virksomheder er i en eller anden grad tilfredse med senest ansattes faglige kvalifikationer, jf. tabel 6.4. Ingen virksomheder er 'meget utilfredse', og kun ganske få virksomheder er 'lidt utilfredse'. Langt de fleste virksomheder er enten 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' med senest ansattes faglige kvalifikationer. Der er en tendens til, at virksomheder, som ansatte en faglært eller funktionær, i højere grad end virksomheder, som ansatte en ufag-

lært, udtrykker stor tilfredshed. Selvom et ikke ubetydeligt mindretal af de senest ansatte, som belyst i kapitel 2, ikke indfrier virksomhedernes krav til bestemte faglige kvalifikationer, er der således alligevel, i en eller anden grad, udtrykt tilfredshed med senest ansattes faglige kvalifikationer i næsten alle tilfælde. Det er dog ikke så mærkeligt, at der gennemgående udtrykkes tilfredshed. Hvis senest ansattes faglige kvalifikationer gav anledning til direkte utilfredshed, må man formode, at vedkommende enten ikke var blevet ansat, eller at ansættelsesforholdet på et tidligere tidspunkt var bragt til ophør.

TABEL 6.4.

Virksomheder, fordelt efter tilfredshed med senest ansattes faglige kvalifikationer, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Særdeles tilfreds	15	29	31
Godt tilfreds	64	58	60
Nogenlunde tilfreds	18	11	8
Lidt utilfreds	2	2	1
Meget utilfreds	0	0	0
I alt	99	100	100
Procentgrundlag	517	424	857

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Der er dog variationer mellem graden af tilfredshed, og der viser sig netop at være en sammenhæng mellem tilfredsheden og virksomhedernes krav til faglige kvalifikationer, og hvorvidt senest ansatte indfrier disse krav. For at belyse, hvilke forhold der påvirker graden af tilfredshed med senest ansattes faglige kvalifikationer, er der foretaget to logistiske regressionsanalyser. I den første analyse er det belyst, hvilke forhold der har betydning for, om virksomheden svarer enten 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' i forhold til 'nogenlunde tilfredse'. Der ses i analysen bort fra de ganske få virksomheder, som har svaret 'lidt utilfredse'. Dernæst analyseres, hvilke forhold der har betydning for, om virksomheden er 'særdeles tilfredse', sammenholdt med virksomheder, som er 'godt tilfredse'. Der ses således i den analyse bort fra de virksomheder, som er 'nogenlunde tilfredse' eller 'lidt utilfredse'. De samme forklarende variabler er medtaget i de to analyser: a) virksomhedskarakteristika (virksomhedens størrelse målt på antal ansatte, og om virksomheden har en per-

sonaleafdeling), b) om virksomhedens krav til faglige kvalifikationer er indfriet (kursus, uddannelse og relevant erhvervs erfaring), c) virksomhedens krav til ikke-faglige kvalifikationer (evne til at planlægge eget arbejde og ønske om længere tids ansættelse), d) mål for virksomhedens søgeomkostninger (antal timer brugt på rekruttering), og endelig e) rekrutterings- og udvælgelsesprocessen (kontaktform, medvirkede personalechef/medarbejder ved udvælgelsen, og blev senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte). Endvidere er der i analyserne korrigeret for branche og stillingstype. De reducerede modeller er vist i bilag B tabel B.19.a og B.19.b. Begge analyser bekræfter, at virksomheder, som ansatte ufaglærte, i mindre grad er meget tilfredse. Dvs., at vedrørende den første analyse er der en lavere sandsynlighed for, at virksomheden enten er 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' i forhold til 'nogenlunde tilfredse', og vedrørende den anden analyse, er der en lavere sandsynlighed for, at virksomheden er 'særdeles tilfredse' i forhold til 'godt tilfredse'. Derudover viser den første analyse at virksomheder, hvor senest ansatte ikke havde den nødvendige uddannelse eller erfaring fra samme eller lignende arbejde, i mindre grad er enten 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' i forhold til 'nogenlunde tilfredse'.

Samme betydning af erfaring fra samme eller lignende arbejde fås i analysen, som sammenholder de 'særdeles tilfredse' med de 'godt tilfredse'. Uddannelse har derimod ingen betydning for, hvorvidt virksomheden er 'særdeles tilfredse' i forhold til 'godt tilfredse'. 'Særdeles tilfredse' er virksomhederne i mindre grad, hvis kursus er af mindre betydning, mens det ikke har signifikant betydning, hvorvidt senest ansatte har eller ikke har et bestemt nødvendigt eller ønsket kursus. Virksomheder, som enten fik kontakt til senest ansatte via en uopfordret ansøgning eller via de uformelle kanaler, er i højere grad 'særdeles tilfredse' end 'godt tilfredse' med senest ansatte. Det sociale netværk er tilsyneladende værdifuldt i en ansættelsessammenhæng.

I lighed med tilfredsheden med de faglige kvalifikationer er langt de fleste virksomheder i en eller anden grad tilfredse med senest ansattes menneskelige kvalifikationer, jf. tabel 6.5. Én enkelt pct. af de virksomheder, som ansatte faglærte er 'meget utilfredse', og kun ganske få virksomheder er 'lidt utilfredse'. Langt de fleste virksomheder er enten 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' med senest ansattes menneskelige kvalifikationer. Der er, som i spørgsmålet vedrørende senest ansattes faglige kvalifikationer, ligeledes en tendens til at virksomheder, som an-

satte en faglært eller funktionær i højere grad end virksomheder, som ansatte en ufaglært, udtrykker stor tilfredshed med senest ansattes menneskelige kvalifikationer.

TABEL 6.5.

Virksomheder fordelt efter tilfredshed med senest ansattes menneskelige kvalifikationer, særskilt for stilling. Procent.

	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Funktionær
Særdeles tilfreds	19	29	34
Godt tilfreds	64	61	57
Nogenlunde tilfreds	15	8	6
Lidt utilfreds	2	2	2
Meget utilfreds	0	1	0
I alt	100	101	99
Procentgrundlag	519	424	856

Data er vægtet, jf. kapitel 1. Alle kolonner summerer ikke til 100 pga. afrunding.

For at belyse, hvilke forhold der påvirker graden af tilfredshed med senest ansattes menneskelige kvalifikationer, er der foretaget to logistiske regressionsanalyser. Som i de ovenstående analyser er kategorierne 'særdeles tilfredse' og 'godt tilfredse' samlet i én kategori og sammenholdt med kategorien 'nogenlunde tilfredse' i den første analyse. Der ses bort fra de ganske få virksomheder, som har svaret 'lidt utilfredse' eller 'meget utilfredse'. Dernæst analyseres, hvilke forhold der har betydning for, om virksomheden er 'særdeles tilfredse', sammenholdt med virksomheder, som er 'godt tilfredse'. Der ses således bort fra de virksomheder, som er 'nogenlunde tilfredse', 'lidt' eller 'meget utilfredse'. De samme forklarende variable, som er benyttet i de to tidligere analyser af tilfredshed med senest ansattes faglige kvalifikationer, er medtaget. De reducerede modeller er vist i bilag B, tabel B.19.C og B.19.D. Begge analyser bekræfter, at virksomheder, som ansatte ufaglærte, i mindre grad er tilfredse. Dvs., vedrørende den første analyse, at der er en lavere sandsynlighed for, at virksomheden enten er 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' i forhold til 'nogenlunde tilfredse' og vedrørende den anden analyse, at der er en lavere sandsynlighed for, at virksomheden er 'særdeles tilfredse' i forhold til 'godt tilfredse'. Derudover viser analysen, som sammenligner kategorierne 'særdeles tilfredse' og 'godt tilfredse' med 'nogenlunde tilfredse', at virksomheder, hvor senest ansatte ikke havde den nødvendige uddannel-

se eller erfaring fra samme eller lignende arbejde, i mindre grad er 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' i forhold til 'nogenlunde tilfredse', altså et resultat svarende til analysen af tilfredshed med de faglige kvalifikationer. Derudover er virksomheder, som fik foreslået eller anbefalet senest ansatte af allerede ansatte, i højere grad 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse'. Det gælder også, hvis man sammenholder virksomheder, som er 'særdeles tilfredse' med virksomheder, som er 'godt tilfredse' med senest ansattes menneskelige kvalifikationer, har det positiv betydning, hvis pågældende er foreslået eller anbefalet af allerede ansatte. Det kunne tyde på, at det ud over de rent faglige krav også er vigtigt, at nyansatte passer ind i den pågældende virksomhedskultur. Formentlig fordi allerede ansatte kender virksomhedskulturen og er en del af den, er der større garanti for, at personer, de kan anbefale, også passer ind i virksomheden. Endelig har det positiv betydning, hvis en personalechef eller personalemedarbejder medvirkede ved udvælgelsen.

OPSAMLING

Virksomhederne har omkostninger ved at ansætte en ny medarbejder, både direkte målt på timer, der er anvendt på at rekruttere, og indirekte omkostninger målt på, hvor længe jobbet stod ubesat. Undersøgelsen viser, at der bruges flere timer på virksomheder med en personaleafdeling til job, hvor lønnen er relativt høj, og hvis der er flere ansøgere. Mere end halvdelen af virksomhederne oplyser, at det senest besatte job ikke stod ubesat. Det resterende mindretal af virksomheder har dog haft betydelige indirekte søgeomkostninger, specielt funktionærstillinger står ubesatte i lang tid. Undersøgelsen viser desuden, at ledige job i virksomheder, som stiller krav til ansøgers kvalifikationer, og hvor den relative løn og den relative oplæringstid er høj, i højere grad står ubesat i kortere eller længere tid. Derudover har det sociale netværk og kendskab til senest ansatte den forventede betydning, dvs. jobbet står i kortere tid ubesat, når virksomheden eller allerede ansatte i forvejen kender senest ansatte. Endelig viser undersøgelsen, at uopfordrede ansøgninger og henvendelse til fagforening eller arbejdsløshedskasse bevirker, at jobbet sjældnere står ubesat.

Det er undersøgt, hvor lang tid der går, fra virksomheden begynder at søge arbejdskraft, til en ny medarbejder bliver ansat. Dette mål,

der kaldes søgetiden, er længere for ledige funktionærjob end for ledige arbejderjob. Desuden er der, for alle stillingskategorier, en del spredning. Undersøgelsen viser desuden, at krævet erfaring, en relativt høj løn og lang oplærings tid påvirker søgetiden positivt.

Langt de fleste virksomheder er i en eller anden grad tilfredse med senest ansattes faglige kvalifikationer. Der er dog variationer mellem graden af tilfredshed. Undersøgelsen viser, at virksomheder, som havde uindfrie krav til senest ansattes faglige kvalifikationer, i form af uddannelse og erfaring fra samme eller lignende arbejde, er mindst tilfredse. Desuden er virksomheder, som enten fik kontakt til senest ansatte via en uopfordret ansøgning eller via de uformelle kanaler, de mest tilfredse. Det bekræfter det sociale netværks betydning i en ansættelsessammenhæng. Langt de fleste virksomheder er i en eller anden grad ligeledes tilfredse med senest ansattes menneskelige kvalifikationer. I lighed med tilfredsheden med faglige kvalifikationer er virksomheder, som havde uindfrie krav til senest ansattes faglige kvalifikationer i form af uddannelse og erfaring fra samme eller lignende arbejde, mindst tilfredse. Derudover viser undersøgelsen, at virksomheder, som fik foreslået eller anbefalet senest ansatte af allerede ansatte, er mest tilfredse. Det kunne tyde på, at det, ud over at de rent faglige krav skal være opfyldt, også er vigtigt at nyansatte passer ind i den pågældende virksomhedskultur. Da allerede ansatte kender virksomhedskulturen og er en del af den, er der tilsyneladende større sandsynlighed for, at personer, de kan anbefale, også passer ind i virksomheden.

BILAG

BILAG A: SPØRGESKEMAET

SKEMAET ER OPDELT I 2 DELE. DEL 1 VEDRØRER VIRKSOMHEDENS PRODUKTION OG BESKÆFTIGELSE. DEL 2 VEDRØRER EN KONKRET ANSÆTTELSE.

Det er muligt, at besvarelsen af skemaet kræver medvirken fra flere medarbejdere i virksomheden.

Spørgsmålene i skemaet omhandler denne lokale virksomhed på denne adresse, dvs. ikke eventuelt moderselskab, hovedfirma eller andre virksomheder i firmaet/koncernen. Hvis virksomheden selv er fx et moderselskab, drejer skemaet sig kun om dette.

Sæt kryds i rubrikken, hvis virksomheden er et moderselskab eller en del af et større firma/koncern

☐ 1

og anfør det omtrentlige samlede antal ansatte i Danmark i hele firmaet/koncernen:

DEL 1: VIRKSOMHEDEN, PRODUKTION OG BESKÆFTIGELSE.

1. I hvilken kommune ligger virksomheden?

2. Hvilken branche tilhører virksomheden?

(Sæt kun ét kryds)

Nærings- og nydelsesmiddelindustri	☐ 01
Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	☐ 02
Træ- og møbelindustri	☐ 03
Papir- og grafisk industri	☐ 04
Kemisk industri	☐ 05
Sten-, ler- og glasindustri	☐ 06
Jern- og metalværker og støberier	☐ 07
Jern- og metalindustri	☐ 08
Anden, hvilken:	☐ 09

3. Har virksomheden en personalechef/personaleafdeling, der medvirker eller kan medvirke ved nyansættelser?

(Der skal svares ja, hvis der i en anden del af firmaet/koncernen findes en personalechef/-personaleafdeling, der medvirker eller kan medvirke ved nyansættelser på virksomheden).

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5

4. Angiv venligst antal beskæftigede fordelt på følgende grupper:

	Mænd	Kvinder
Ikke-faglærte medarbejde		
Faglærte medarbejdere		
Funktionærer		
Lærlinge/elever		

5. Hvor mange var i alt beskæftiget på virksomheden for et år siden?

Antal

6. Hvor mange personer er blevet ansat på virksomheden inden for de sidste 3 måneder?

(Indbefattet ansatte, der senere er fratrådt).

Ikke-faglærte medarbejde

Faglærte medarbejdere

Funktionærer

Lærlinge/elever

7. Hvor mange personer er fratrådt fra virksomheden i de sidste 3 måneder?

Ikke-faglærte medarbejde

Faglærte medarbejdere

Funktionærer

Lærlinge/elever

DEL 2: ANSÆTTELSE AF IKKE-FAGLÆRT ARBEJDER.

Ved en ikke-faglært arbejder forstås her en person, der er ansat i et job som ikke-faglært arbejder (fx som specialarbejder). Hvis virksomheden slet ikke beskæftiger ikke-faglærte arbejdere, så sæt kryds her ☐ og undlad at besvare resten af skemaet.

8. Hvad er navnet på den seneste ansatte ikke-faglærte arbejder, der har været beskæftiget på virksomheden i mindst 2 uger?

(Kun fornavn er nødvendigt for reference til den pågældende i det følgende. Der skal ses bort fra personer, der senere er fratrådt fra virksomheden samt fra personer ansat med offentligt tilskud).

Skriv fornavn her:

9. Hvornår blev (navn) ansat?

Måned

År

Hvis (navn) blev ansat i 2003 eller før, så sæt kryds her ☐ og undlad at besvare resten af skemaet.

10. Er (navn) mand eller kvinde?

Mand	☐ 1
Kvinde	☐ 2

11. Er (navn) 1. eller 2. generations indvandrер?

(Sæt kun ét kryds)	
Ja, 1. generations indvandrер	☐ 1
Ja, 2. generations indvandrер	☐ 2
Nej	☐ 3

12. Hvad er (navn)s alder?

Angiv omtrentlige alder:

13. Hvad er (navn)s ugentlige arbejdstid i øjeblikket?

Antal timer

14. Er (navn) midlertidigt ansat?

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5

15. Har (navn) tidligere været beskæftiget på virksomheden?

(Der skal også svares ja, hvis (navn) fx har været lærling eller elev på virksomheden).

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5

16. Har (navn) tidligere været beskæftiget på en anden virksomhed i firmaet/koncernen?

(Der skal også svares ja, hvis (navn) fx har været lærling eller elev på en anden virksomhed i firmaet/koncernen).

(Sæt kun ét kryds)	
Ja	☐ 1
Nej	☐ 5
Virksomheden er ikke en del af et større firma/koncern	☐ 7

17. Hvad er (navn)s stillingsbetegnelse og arbejdsopgave(r) på virksomheden?

Stillingsbetegnelse:

Arbejdsopgave(r) (beskriv kort):

Havde (navn) erfaring fra lignende eller samme type arbejde tidligere?

(Sæt kun ét kryds)

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5
Ved ikke	☐ 8

18. Har (navn) en erhvervsuddannelse?

(Fx lærling- eller erhvervsfaglig uddannelse, teknikeruddannelse, højere uddannelse).

(Sæt kun ét kryds)

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5 Gå til spm. 24
Ved ikke	☐ 8 Gå til spm. 24

19. Hvilken erhvervsuddannelse har (navn)?

Lærlinge- eller erhvervsfaglig uddannelse	☐ 1
Skriv hvilken:	
Anden type erhvervsuddannelse	☐ 2
Skriv hvilken:	

20. Var det nødvendigt, at den, der skulle ansættes i (navn)s job, havde en erhvervsuddannelse?

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5 Gå til spm. 24

21. Havde personer med en anden erhvervsuddannelse end (navn) mulighed for at blive ansat i (navn)s job?

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5 Gå til spm. 26

22. Hvilke andre erhvervsuddannelser drejer det sig om?

Lærlinge- eller erhvervsfaglig uddannelse	☐ 1 Gå til spm. 26
Skriv hvilke:	
Andre typer uddannelser	☐ 2 Gå til spm. 26
Skriv hvilke:	

23. Anså man det for ønskeligt, at den, der skulle ansættes i (navn)s job, havde en erhvervsuddannelse?
(Fx lærling- eller erhvervsfaglig uddannelse, teknikeruddannelse, højere uddannelse).

Ja	☐ 1
Nej, ikke ønskeligt eller af betydning	☐ 5 Gå til spm. 26

24. Hvilke uddannelser anså man for ønskeligt?

Lærlinge- eller erhvervsfaglig uddannelse	☐ 1
Skriv hvilke:	
Andre typer erhvervsuddannelser	☐ 2
Skriv hvilke:	

25. Har (navn) gennemført erhvervsrelevante kurser (herunder certifikat el. lign.) før ansættelsen på virksomheden?

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5 Gå til spm. 28
Ved ikke	☐ 8 Gå til spm. 28

26. Hvilke kurser (herunder certifikater el. lign.) har (navn) gennemført?

27. Var det nødvendigt eller ønskeligt, at den, der skulle ansættes i (navn)s job, havde et kursus, certifikat el. lign.?

(Sæt kun ét kryds)

Nødvendigt	☐ 1
Ønskeligt	☐ 2
Ikke ønskeligt eller af mindre betydning	☐ 3 Gå til spm. 30

28. Hvilke kurser, certifikater el. lign. drejer det sig om?

29. Nedenfor er anført en række kvalifikationer og egenskaber. Angiv venligst, om disse var nødvendige, ønskelige eller af mindre betydning ved ansættelse i (navn)s job.

(Sæt ét kryds i hver linie)

	Nødven- digt	Ønske- ligt	Af mindre betyd- ning
Erfaring med samme el. lign. arbejde tidligere	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Erhvervs erfaring i almindelighed	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Samarbejdsevne	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Stabilitet	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Evne og vilje til at lære nye ting	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Evne til at planlægge eget arbejde	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Omhu	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Omtanke	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Fysisk styrke	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Hurtighed	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Ønske om længere tids ansættelse på virksomheden	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Gode dansk kundskaber, mundtligt	☐ 1	☐ 2	☐ 3
Gode dansk kundskaber, skriftligt	☐ 1	☐ 2	☐ 3

30. I hvor høj grad lagde man ved besættelsen af (navn)s job vægt på alderen hos ansøgerne?

	(Sæt kun ét kryds)
I meget høj grad	☐ 1
I høj grad	☐ 2
I nogen grad	☐ 3
I ringe grad	☐ 4
Slet ingen betydning	☐ 5 Gå til spm. 33

31. Angiv venligst den mest og den mindst foretrukne aldersgruppe til (navn)s job?

	(Sæt ét kryds i hver linie)	
	Mest foretrukne aldersgruppe	Mindst foretrukne aldersgruppe
Under 25 år	☐ 1	☐ 2
25-44 år	☐ 1	☐ 2
45-54 år	☐ 1	☐ 2
Over 54 år	☐ 1	☐ 2

32. Anså man det for nødvendigt eller ønskeligt, at (navn)s job blev besat med en mand eller kvinde?

	(Sæt kun ét kryds)
Nødvendigt med en mand i dette job	☐ 1
Ønskeligt med en mand i dette job	☐ 2
Ligegyldigt om jobbet blev besat med en mand eller en kvinde	☐ 3
Ønskeligt med en kvinde i dette job	☐ 4
Nødvendigt med en kvinde i dette job	☐ 5

33. Hvor lang er oplæringstiden på virksomheden normalt til et job af (navn)s type, dvs. hvor lang tid går der, før en nyansat i et job af (navn)s type er oppe på omkring fuld arbejdsydelse?

Under 1 dag	☐ 1
Antal dage	
Eller antal uger	
Eller antal måneder	

34. Har (navn) været eller skal (navn) på et kursus med henblik på arbejdet på virksomheden inden for det første halve år efter sin ansættelse?

(Sæt gerne flere krydser)

Ja, har været på kursus på virksomheden	☐ 1
Ja, skal på kursus på virksomheden	☐ 1
Ja, har været på kursus uden for virksomheden	☐ 1
Ja, skal på kursus uden for virksomheden	☐ 1
Nej	☐ 1

35. Hvad er (navn)s løn i øjeblikket?

(Anfør venligst timeløn eller månedsløn)

Timeløn:	kr.
Månedsløn:	kr.

36. Hvor tilfreds er virksomheden med (navn)s faglige kvalifikationer?

(Sæt kun ét kryds)

Særdeles tilfreds	☐ 1
Godt tilfreds	☐ 2
Nogenlunde tilfreds	☐ 3
Lidt utilfreds	☐ 4
Meget utilfreds	☐ 5

37. Hvor tilfreds er virksomheden med (navn)s menneskelige kvalifikationer/egenskaber?

(Sæt kun ét kryds)

Særdeles tilfreds	☐ 1
Godt tilfreds	☐ 2
Nogenlunde tilfreds	☐ 3
Lidt utilfreds	☐ 4
Meget utilfreds	☐ 5

38. Blev (navn) ansat som erstatning for en medarbejder, der havde jobbet før?

	(Sæt kun ét kryds)
Ja, tidligere jobindehaver havde fået andet arbejde i virksomheden	☐ 1
Ja, tidligere jobindehaver var fratrådt	☐ 2
Nej	☐ 3

39. Var der flere ledige job af samme type som (navn)s, der skulle besættes samtidig med (navn)s job?

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5 Gå til spm. 42

40. Hvor mange blev ansat i denne type job samtidig med (navn)?

Skriv antal:

41. Hvor længe stod (navn)s job ubesat, dvs. hvor lang tid manglede virksomheden en medarbejder til jobbet?

Jobbet stod ikke ubesat	☐ 1
Antal dage	
Eller antal uger	
Eller antal måneder	

42. Blev (navn)s job tilbudt allerede ansatte på virksomheden, fx gennem opslag?

	(Sæt kun ét kryds)
Ja, før man søgte arbejdskraft udefra	☐ 1
Ja, samtidig med eller efter man søgte arbejdskraft udefra	☐ 2
Nej	☐ 3

43. Hvilke fremgangsmåder anvendte virksomheden eller forsøgte man at anvende, da man søgte arbejdskraft udefra til (navn)s job?

	(Sæt ét kryds i hver linie)	
	Anvendt eller forsøgt	Ikke forsøgt
Annonce på Internettet	☐ 1	☐ 2
Annonce i lokalavis	☐ 1	☐ 2
Annonce i landsavis	☐ 1	☐ 2
Annonce i fagblad	☐ 1	☐ 2
Henvendelse til arbejdsformidlingen	☐ 1	☐ 2
Henvendelse til fagforening/arbejdsløshedskasse	☐ 1	☐ 2
Henvendelse til nuværende ansatte vedr. evt. kendskab til interesserede	☐ 1	☐ 2
Brug af venteliste el. lign.	☐ 1	☐ 2
Henvendelse til tidligere ansatte	☐ 1	☐ 2
Henvendelse til tillidsrepræsentant	☐ 1	☐ 2
Andet, skriv hvad:	☐ 1	☐ 2

44. Hvis flere fremgangsmåder blev anvendt/forsøgt:

I hvilken rækkefølge blev disse fremgangsmåder forsøgt?

(Skriv "1" ved den fremgangsmåde, der blev forsøgt først, "2" ved den fremgangsmåde, der herefter blev forsøgt og "3" ved den næste fremgangsmåde, osv.

– Skriv samme tal ved fremgangsmåder, der blev forsøgt samtidig).

Annonce på Internettet
Annonce i lokalavis
Annonce i landsavis
Annonce i fagblad
Henvendelse til arbejdsformidlingen
Henvendelse til fagforening/arbejdsløshedskasse
Henvendelse til nuværende ansatte vedr. evt. kendskab til interesserede
Brug af venteliste el. lign.
Henvendelse til tidligere ansatte
Henvendelse til tillidsrepræsentant
Andet, skriv hvad:

45. På hvilken måde fik virksomheden først og fremmest kontakt med (navn)?

	(Sæt kun ét kryds)
Annonce på Internettet	☐ 01
Annonce i lokalavis	☐ 02
Annonce i landsavis	☐ 03
Annonce i fagblad	☐ 04
Henvendelse til arbejdsformidlingen	☐ 05
Henvendelse til fagforening/arbejdsløshedskasse	☐ 06
Henvendelse til nuværende ansatte vedr. evt. kendskab til interesserede	☐ 07
Brug af venteliste el. lign.	☐ 08
Henvendelse til tidligere ansatte	☐ 09
Henvendelse til tillidsrepræsentant	☐ 10
Andet, skriv hvad:	☐ 11

46. Blev (navn) foreslået eller anbefalet af én eller flere allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til (navn)?

Ja	☐ 1
Nej	☐ 5

47. Hvor hurtigt efter at virksomheden begyndte at søge efter arbejdskraft til (navn)s job, havde virksomheden brug for at få jobbet besat?

Snarest muligt	☐ 1
Inden for antal dage	
Eller inden for antal uger	
Eller inden for antal måneder	

48. Hvor lang tid gik der fra virksomheden begyndte at søge efter arbejdskraft, til (navn) begyndte at arbejde på virksomheden?

Antal dage	
Eller antal uger	
Eller antal måneder	

49. Hvor mange ansøgere var der til (navn)s job?

(Inkl. eventuelle anviste/henviste fra arbejdsformidling eller arbejdsløshedskasse. Personer på evt. venteliste skal kun medregnes, hvis de direkte havde tilkendegivet interesse for ansættelse i (navn)s job).

Skriv antal:

Hvis svaret er "1" gå til spm. 53

50. Hvor mange af ansøgerne var kvinder?

Antal kvinder:

51. Hvor mange af ansøgerne vurderede De som kvalificerede til (navn)s job?

Skriv antal:

52. Hvor mange af ansøgerne var til personlig samtale om (navn)s job på virksomheden?

Skriv antal, (evt. 0):

Hvis svaret er "0" gå til spm. 56

53. Omtrent hvor lang tid varede samtalen med hver enkelt ansøger i gennemsnit?

(Hvis nogle ansøgere var til samtale flere gange, anfør da varigheden af samtalen første gang).

Antal minutter:

Antal timer:

54. Omtrent hvor lang tid varede samtalen/samtalerne med (navn)?

(Hvis (navn) var til flere samtaler, anfør da den samlede varighed af alle samtalerne).

Antal minutter:

Antal timer:

55. Anvendte man følgende fremgangsmåder som led i vurderingen af en eller flere af ansøgerne?

	(Sæt ét kryds i hver linie)	
	Ja	Nej
Henvendelse til tidligere arbejdsgiver(e)	☐ 1	☐ 5
Praktisk arbejdsprøve (fx svejseprøve)	☐ 1	☐ 5
Skriftlig prøve, test el. lign.	☐ 1	☐ 5

56. Hvilke medarbejdere på virksomheden (eller i firmaet/koncernen) medvirkede ved udvælgelsen af (navn)?

	(Sæt ét kryds i hver linie)		
	Ja	Nej	Findes ikke
(Navn)s arbejdsleder	☐ 1	☐ 5	☐ 7
Leder(e) på højere niveau	☐ 1	☐ 5	☐ 7
Personalechef/personalemedarbejder	☐ 1	☐ 5	☐ 7
Tillidsrepræsentant	☐ 1	☐ 5	☐ 7
(Navn)s fremtidige kolleger	☐ 1	☐ 5	☐ 7
Andre, anfør hvilke:	☐ 1	☐ 5	☐ 7

57. Hvor lang tid i alt brugte De eller andre medarbejdere i forbindelse med ansættelsen af (navn). Forsøg venligst at angive det omtrentlige samlede antal timer anvendt fx til annoncering, henvendelse til arbejdsformidlingen, samtaler med ansøgere, vurdering af ansøgninger, mv.

Antal timer i alt:

TAK FOR DERES MEDVIRKEN.

BILAG B: ANALYSER

TABEL B.1.

Sandsynligheden for at senest ansatte har været eller skal på kursus inden for det første halve år efter ansættelsen (kap. 2). Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1532)

Variabel	Effekt
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte*	-
50-99 ansatte	•
Over 99 ansatte**	+
<i>Oplæringstid</i>	
Kort**	-
Middel	•
Lang***	+
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt kursus ved ansættelsen?</i>	
Ja	•
Nej	+
Kursus ej nødvendigt/ønskeligt***	-
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært***	+
Funktionær***	+
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service***	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, *<0,10, **<0,05, ***<0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Oplæringstiden er den tid, det normalt tager, før en nyansat er oppe på omkring fuld arbejdsydelse i det pågældende job (spm. 34 i spørgeskema, bilag A). Oplæringstiden angiver i tabellen et relativt niveau set i forhold til gennemsnittet inden for hver stillingskategori. "Kort" oplæringstid betyder således under 7 dage, 11 dage og 26 dage for henholdsvis ufaglærte arbejdere, faglærte og funktionærer. "Middel" oplæringstid betyder tilsvarende henholdsvis 7-30 dage, 11-80 dage og 26-120 dage. "Lang" oplæringstid betyder henholdsvis over 30 dage, over 80 dage og over 120 dage. Inddelingen er foretaget således, at første og sidste kategori hver udgør ca. 25 pct. af observationerne.

Ikke signifikante variable: Havde senest ansatte ønsket/nødvendig erfaring fra samme/lignende arbejde tidligere?

TABEL B.2.

Sandsynligheden for at det ledige job var et nyoprettet job. (Kap. 4)
Logistisk regressionsmodel. (n=1025)

Variabel	Effekt
<i>Virksomhedens beskæftigelse i pct. af beskæftigelsen for et år siden</i>	
Under 95 pct.*	-
95 – 105 pct.	•
Over 105 pct.***	+
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service***	-

Anm.: NS: Ikke signifikant, *<0,10, **<0,05, ***<0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.
Ikke signifikante variable: Stilling, virksomhedsstørrelse.

TABEL B.3.

Sandsynligheden for at virksomheden havde mere end ét ledigt job af samme type. (Kap. 4) Logistisk regressionsmodel. (n=1689)

Variabel	Effekt
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært ^{NS}	0
Funktionær***	-
<i>Virksomhedens beskæftigelse i pct. af beskæftigelsen for et år siden</i>	
Under 95 pct.*	+
95 – 105 pct.	•
Over 105 pct.***	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte***	-
50 – 99 ansatte	•
Over 99 ansatte ^{NS}	0
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service***	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, *<0,10, **<0,05, ***<0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.
Vedrørende "oplæringstid" se note til tabel B.1.
Ikke signifikante variable: Genbesættelse/nyoprettet job, Oplæringstid

I tabel B.4 til B.7 gælder kun variabler, som er signifikante, dvs. den reducerede model, er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellerne. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”.

TABEL B.4.

Sandsynligheden for at virksomheden bruger arbejdsformidlingen som søgemetode. (kap. 4) Logistisk regressionsmodel. (n=1581).

Variabel	Effekt
<i>Kursus mv.</i>	
Nødvendigt eller ønskeligt	•
Af mindre betydning**	-
<i>Løn</i>	
Lav***	+
Middel	•
Høj***	-
<i>Var der flere ledige job samtidig?</i>	
Ja***	+
Nej	•
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte ^{NS}	0
50 – 99 ansatte	•
Over 99 ansatte**	-
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært ^{NS}	0
Funktionær***	-

Anm.: NS: Ikke signifikant, *<0,10, **<0,05, ***<0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Oplærings-tid, Har virksomheden en personaleafdeling?, Branche.

Lønnen er den senest ansattes timeløn på interviewtidspunktet jf. spm. 36 i spørgeskemaet (bilag A). Har virksomheden oplyst en månedsløn er der foretaget en omregning til timeløn på grundlag af oplysning om den ugentlige arbejdstid (spm. 13). Lønnen er i tabellen angivet som et relativt niveau set i forhold til gennemsnittet inden for de tre stillingskategorier. "Lav" løn betyder således en timeløn på mindre end 110 kr., 135 kr. og 155 kr. for henholdsvis ufaglærte, faglærte og funktionærer. En "middel" løn betyder en timeløn på mellem 110 – 134 kr., 135 – 167 kr. og 155 – 223 kr. En høj løn betyder en timeløn på mere end 134 kr., 167 kr. og 223 kr. for henholdsvis ufaglærte, faglærte og funktionærer.

Hvor hurtigt skulle jobbet besættes bygger på variabel 48 i spørgeskemaet (bilag A). Kategorierne "i løbet af relativt kort tid" og "i løbet af en længere periode" angiver et relativt niveau set i forhold til fordelingen inden for de tre stillingskategorier. "I løbet af relativt kort tid" betyder

således 1-14 dage, 1-15 dage og 1-20 dage for henholdsvis ufaglærte, faglærte og funktionærer. "I løbet af en længere periode" betyder henholdsvis over 14 dage, over 15 dage og over 20 dage. Inddelingen er foretaget således at virksomheder, der ikke har besvaret "snarest muligt" er delt op i to nogenlunde lige store grupper.
Vedrørende "oplæringstid" se note til tabel B.1.

TABEL B.5.

Sandsynligheden for at virksomheden bruger venteliste som søgemetode. (kap. 4) Logistisk regressionsmodel. (n=1581).

Variabel	Effekt
<i>Evne til at planlægge eget arbejde</i>	
Nødvendig	•
Ej nødvendig [*]	+
<i>Løn</i>	
Lav ^{**}	+
Middel	•
Høj ^{NS}	0
<i>Oplæringstid</i>	
Kort ^{***}	+
Middel	•
Lang ^{NS}	0
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte ^{***}	-
50 – 99 ansatte	•
Over 99 ansatte ^{NS}	0
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært ^{***}	-
Funktionær ^{***}	-
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service ^{**}	-

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Var der flere ledige job samtidig?, Har virksomheden en personaleafdeling?

Vedrørende "løn", "Hvor hurtigt skulle jobbet besættes" og "Oplæringstid" se noter til tabel B.1 og tabel B.5.

TABEL B.6.

Sandsynligheden for at virksomheden bruger annoncering som søgemetode. (kap. 4) Logistisk regressionsmodel. (n=1581).

Variabel	Effekt
<i>Kursus mv.</i>	
Nødvendigt eller ønskeligt	•
Af mindre betydning***	-
<i>Løn</i>	
Lav**	-
Middel	•
Høj ^{NS}	0
<i>Var der flere ledige job samtidig?</i>	
Ja***	+
Nej	•
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte ^{NS}	0
50 – 99 ansatte	•
Over 99 ansatte***	+
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært***	+
Funktionær***	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Oplærings-tid, Har virksomheden en personaleafdeling?, Branche.

Vedrørende "løn", "Hvor hurtigt skulle jobbet besættes" og "Oplærings-tid" se noter til tabel B.1 og tabel B.5.

TABEL B.7.

Sandsynligheden for at virksomheden bruger uformelle søgemetoder.
(kap. 4) Logistisk regressionsmodel. (n=1581).

Variabel	Effekt
<i>Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?</i>	
Snarest muligt	•
I løbet af relativt kort tid ^{NS}	0
I løbet af en længere periode [*]	-
<i>Var der flere ledige job samtidig?</i>	
Ja ^{***}	+
Nej	•
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service ^{**}	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Løn, Oplæringstid, Virksomhedsstørrelse, Har virksomheden en personaleafdeling?, Stilling.

Vedrørende "løn", "Hvor hurtigt skulle jobbet besættes" og "Oplæringstid" se noter til tabel B.1 og tabel B.5.

I tabel B.8 og B.9 gælder kun variabler, som er signifikante, dvs. den reducerede model, er vist. Variabler, som ikke er signifikante, er angivet under tabellerne. Et ”+” angiver, at der er en signifikant positiv betydning, et ”-” angiver, at der er en signifikant negativ betydning, og referencekategorien er angivet med ”•”.

TABEL B.8

Sandsynligheden for at senest ansatte tidligere har været beskæftiget på virksomheden (kap. 4). Logistisk regressionsmodel. (n=1522).

Variabel	Effekt
<i>Løn</i>	
Lav**	-
Middel	•
Høj ^{NS}	0
<i>Oplæringstid</i>	
Kort**	+
Middel	•
Lang ^{NS}	0
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært***	+
Funktionær ^{NS}	0

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Var der flere ledige job samtidig?, Virksomhedsstørrelse, Har virksomheden en personaleafdeling?, Virksomhedens beskæftigelse i pct. af beskæftigelsen for et år siden, Genbesættelse eller nyoprettet job, Branche.

Vedrørende "løn", "Hvor hurtigt skulle jobbet besættes" og "Oplæringstid" se noter til tabel B.1 og tabel B.5.

TABEL B.9

Sandsynligheden for at senest ansatte blev foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende (kap. 4). Logistisk regressionsmodel. (n=1522).

Variabel	Effekt
Løn	
Lav ^{**}	-
Middel	•
Høj [*]	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, * $<0,10$, ** $<0,05$, *** $<0,01$. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Oplæringstid, Var der flere ledige job samtidig?, Virksomhedsstørrelse, Har virksomheden en personaleafdeling?, Stilling, Branche.

Vedrørende "løn", "Hvor hurtigt skulle jobbet besættes" og "Oplæringstid" se noter til tabel B.1 og tabel B.5.

TABEL B.10

Sandsynligheden for at virksomheden havde mere end én ansøger til det ledige job (kap. 5). Logistisk regressionsmodel. (n=1536).

Variabel	Effekt
<i>Erfaring fra samme/lignende arbejde</i>	
Nødvendig	•
Ej nødvendig [*]	-
<i>Oplæringstid</i>	
Kort ^{**}	-
Middel	•
Lang ^{NS}	0
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært [*]	-
Funktionær ^{**}	+
<i>Brugte virksomheden annoncering?</i>	
Ja ^{***}	+
Nej	•
<i>Har senest ansatte tidligere været ansat på virksomheden?</i>	
Ja ^{***}	-
Nej	•

A Anm.: NS: Ikke signifikant, ^{*}<0,10, ^{**}<0,05, ^{***}<0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Løn, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Var der flere ledige job samtidig?, Virksomhedsstørrelse, Har virksomheden en personaleafdeling?, Branche

Vedrørende "løn", "Hvor hurtigt skulle jobbet besættes" og "Oplæringstid" se noter til tabel B.1 og tabel B.4.

TABEL B.11

Antal kvalificerede ansøgere til det ledige job, virksomheder som havde mere end én ansøger (kap. 5). Lineær regressionsmodel. (n=811).

Variabel	Effekt
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte**	-
50 – 99 ansatte ^{NS}	0
Over 99 ansatte	•
<i>Brugte virksomheden annoncering?</i>	
Ja	•
Nej***	-
<i>Branche</i>	
Industri**	-
Service	•

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Løn, Hvor hurtigt skulle jobbet besættes?, Oplæringstid, Var der flere ledige job samtidig?, Har virksomheden en personaleafdeling?, Stilling, Har senest ansatte tidligere været ansat på virksomheden?

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.12

Sandsynligheden for at ansøger (ne) indkaldes til samtale (kap. 5).

Logistisk regressionsmodel. (n=1560)

Variabel	Effekt
<i>Under 50 ansatte**</i>	-
50 – 99 ansatte	•
Over 99 ansatte ^{NS}	0
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært ^{NS}	0
Funktionær**	+
<i>Antal ansøgere</i>	
1***	-
2-5	•
Over 5 ^{NS}	0
<i>Har senest ansatte tidligere været ansat på virksomheden?</i>	
Ja***	-
Nej	•

Anm.: NS: Ikke signifikant, * $<0,10$, ** $<0,05$, *** $<0,01$. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Oplæringstid, Har virksomheden en personaleafdeling?, Branche, Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Er den senest ansatte midlertidigt ansat på virksomheden?

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.13

Hvor længe varede samtale(r) med den senest ansatte? (kap. 5). Lineær regressionsmodel. (n=1099).

Variabel	Effekt
<i>Erfaring fra samme/lignende arbejde</i>	
Nødvendig ***	+
Ej nødvendig	•
<i>Evne til at planlægge eget arbejde</i>	
Nødvendig **	+
Ej nødvendig	•
<i>Løn</i>	
Lav***	-
Middel***	-
Høj	•
<i>Oplæringstid</i>	
Kort **	-
Middel ^{NS}	0
Lang	•
<i>Har virksomheden en personaleafdeling?</i>	
Ja**	+
Nej	•
<i>Stilling</i>	
Ufaglært***	-
Faglært***	-
Funktionær	•
<i>Arbejdstid pr. uge</i>	
Under 37 timer***	-
Mindst 37 timer	•
<i>Antal ansøgere</i>	
1**	-
2-5***	-
Over 5	•

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Ønske om længere tids ansættelse, Virksomhedsstørrelse, Branche, Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.14

Sandsynligheden for at skriftlig prøve, test o.l., henvendelse til tidligere arbejdsgiver eller praktisk prøve anvendes ved vurderingen af ansøgere. Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1494). (kap. 5)

Variabel	Effekt
<i>Kursus mv.</i>	
Nødvendigt eller ønskeligt	•
Af mindre betydning***	-
<i>Erfaring fra samme/lignende arbejde</i>	
Nødvendig	•
Ej nødvendig***	-
<i>Løn</i>	
Lav ^{NS}	0
Middel	•
Høj**	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
Under 50 ansatte ^{NS}	0
50 – 99 ansatte	•
Over 99 ansatte**	+
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært ^{NS}	0
Funktionær***	+
<i>Antal ansøgere</i>	
1***	-
2-5	•
Over ~5	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Oplæringstid, Har virksomheden en personaleafdeling?, Branche, Arbejdstid pr. uge, Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Er den senest ansatte midlertidigt ansat på virksomheden? Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.15

Sandsynligheden for at personalechef/personalemedarbejder medvirke ved ansættelsen. Virksomheder med personalechef/personaleafdeling. Reduceret logistisk regressionsmodel (n=783). (kap. 5)

Variabel	Effekt
<i>Kursus mv.</i>	
Nødvendigt eller ønskeligt	•
Af mindre betydning**	-
<i>Løn</i>	
Lav ^{NS}	0
Middel	•
Høj***	+
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært**	+
Funktionær***	+
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service***	+
<i>Antal ansøgere</i>	
1*	-
2-5	•
Over 5**	+

Anm.: NS: Ikke signifikant, *<0,10, **<0,05, ***<0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Oplæringstid, Virksomhedsstørrelse, Arbejdstid pr. uge, Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Er den senest ansatte midlertidigt ansat på virksomheden?

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.16

Antal timer brugt ved rekruttering af den senest ansatte. (kap. 6).

Lineær regressionsmodel. (n=1498).

Variabel	Effekt
<i>Løn</i>	
Lav ^{**}	-
Middel [*]	-
Høj	•
<i>Har virksomheden en personaleafdeling?</i>	
Ja ^{**}	+
Nej	•
<i>Arbejdstid pr. uge</i>	
Under 37 timer [*]	-
Mindst 37 timer	•
<i>Antal ansøgere</i>	
1 ^{***}	-
2-5 ^{***}	-
Over 5	•

Anm.: NS: Ikke signifikant, * <0,10, ** <0,05, *** <0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Kursus mv., Erfaring fra samme/lignende arbejde, Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Oplæringstid, Virksomhedsstørrelse, Stilling, Branche, Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Er den senest ansatte midlertidigt ansat på virksomheden?, Har den senest ansatte tidligere været ansat på virksomheden?

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.17

Sandsynligheden for at det senest besatte job stod ubesat? (kap. 6)
 Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1469).

Variabel	Ef- fekt
<i>Kursus mv.</i>	
Nødvendigt eller ønskeligt	•
Af mindre betydning**	-
<i>Erfaring fra samme/lignende arbejde</i>	
Nødvendig	•
Ej nødvendig**	-
<i>Oplæringstid</i>	
Kort ^{NS}	0
Middel	•
Lang**	+
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service**	+
<i>Antal ansøgere</i>	
1**	-
2-5	•
Over 5*	-
<i>Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?</i>	
Ja***	-
Nej	•
<i>Er den senest ansatte midlertidigt ansat på virksomheden?</i>	
Ja	•
Nej**	+
<i>Har den senest ansatte tidligere været ansat på virksomheden?</i>	
Ja	•
Nej****	+

TABEL B.17(FORTSAT)

Variabel	Ef- fekt
<i>Hvordan fik virksomheden kontakt med den senest ansatte?</i>	
Annonce	•
AF ^{NS}	0
Fagforening/arbejdsløshedskasse*	-
Venteliste ^{NS}	0
Uformelle kontakter ^{NS}	0
Bureau ^{NS}	0
Uopfordret***	-
Øvrige ^{NS}	0

Anm.: NS: Ikke signifikant, * <0,10, ** <0,05, *** <0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Løn, Virksomhedsstørrelse, Har virksomheden en personaleafdeling?, Stilling, Arbejdstid pr. uge

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.18

Søgetid (kap. 6). Lineær regressionsmodel. (n=1425).

Variabel	Effekt
<i>Kursus mv.</i>	
Nødvendigt eller ønskeligt**	-
Af mindre betydning	•
<i>Erfaring fra samme/lignende arbejde</i>	
Nødvendig***	+
Ej nødvendig	•
<i>Løn</i>	
Lav***	-
Middel***	-
Høj	•
<i>Oplæringstid</i>	
Kort***	-
Middel**	-
Lang	•
<i>Stilling</i>	
Ufaglært***	-
Faglært***	-
Funktionær	•
<i>Arbejdstid pr. uge</i>	
Under 37 timer***	-
Mindst 37 timer	•
<i>Antal ansøgere</i>	
1***	-
2-5*	-
Over 5	•
<i>Hvordan fik virksomheden kontakt med den senest ansatte?</i>	
Annonce	•
AF ^{NS}	0
Fagforening/arbejdsløshedskasse ^{NS}	0
Venteliste ^{NS}	0
Uformelle kontakter ^{NS}	0
Bureau***	+
Uopfordret ^{NS}	0
Øvrige ^{NS}	0

Anm.: NS: Ikke signifikant, * < 0,10, ** < 0,05, *** < 0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Ikke signifikante variable: Ønske om længere tids ansættelse, Evne til at planlægge eget arbejde, Virksomhedsstørrelse, Har virksomheden en personaleafdeling?, Branche, Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Er den senest ansatte midlertidigt ansat på virksomheden?, Har den senest ansatte tidligere været ansat på virksomheden?

Vedrørende "Oplæringstid" se noter til tabel B.1.

TABEL B.19A.

Sandsynligheden for at virksomheden er særdeles/godt tilfreds med senest ansattes faglige kvalifikationer (kap. 6) Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1383).

Variabel	Effekt
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært**	+
Funktionær***	+
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt erfaring fra samme/lignende arbejde tidligere?</i>	
Ja	•
Nej***	-
Erfaring af mindre betydning ^{NS}	0
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt uddannelse ved ansættelsen?</i>	
Ja	•
Nej*	-
Uddannelse ej nødvendigt/ønskeligt ^{NS}	0

Anm.: NS: Ikke signifikant, * <0,10, ** <0,05, *** <0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Kun virksomheder som har svaret 'særdeles', 'godt' eller 'nogenlunde tilfredse' er medtaget.

Ikke signifikante variable: Antal timer anvendt ved rekruttering af senest ansatte, Virksomhedsstørrelse, Medvirkede personalechef ved udvælgelsen?, Branche, Blev senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Hvordan fik virksomheden kontakt med senest ansatte?, Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt kursus ved ansættelsen?

Vedrørende "antal timer" er angivet et relativt tal set i forhold til gennemsnittet inden for hver af de tre stillingskategorier. "Få timer betyder således højst 1 for ufaglærte, højst 2 for faglærte og højst 4 for funktionærer. "Middel" betyder henholdsvis 1-7, 2-10 og 4-20. "Mange" betyder mindst 7 for ufaglærte, mindst 10 for faglærte og mindst 20 for funktionærer.

TABEL B.19B.

Sandsynligheden for at virksomheden er særdeles tilfreds med senest ansattes faglige kvalifikationer (kap. 6) Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1214).

Variabel	Effekt
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært***	+
Funktionær***	+
<i>Branche</i>	
Industri	•
Service***	+
<i>Hvordan fik virksomheden kontakt med den senest ansatte?</i>	
Annonce	•
AF ^{NS}	0
Fagforening/arbejdsløshedskasse ^{NS}	0
Venteliste ^{NS}	0
Uformelle kontakter***	+
Bureau ^{NS}	0
Uopfordret***	+
Øvrige ^{NS}	0
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt kursus ved ansættelsen?</i>	
Ja	•
Nej ^{NS}	0
Kursus ej nødvendigt/ønskeligt**	-
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt erfaring fra samme/lignende arbejde tidligere?</i>	
Ja	•
Nej***	-
Erfaring af mindre betydning ^{NS}	0

Anm.: NS: Ikke signifikant, * $<0,10$, ** $<0,05$, *** $<0,01$. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Kun virksomheder som har svaret 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' er medtaget.

Ikke signifikante variable: Antal timer anvendt ved rekruttering af senest ansatte, Virksomhedsstørrelse, Medvirkede personalechef ved udvælgelsen?, Blev senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?, Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt uddannelse ved ansættelsen?

Vedrørende "antal timer" se noter til tabel B.21.a.

TABEL B.19C

Sandsynligheden for at virksomheden er særdeles/godt tilfreds med senest ansattes menneskelige kvalifikationer (kap. 6) Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1384).

Variabel	Effekt
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært**	+
Funktionær***	+
<i>Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?</i>	
Ja*	+
Nej	•
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt erfaring fra samme/lignende arbejde tidligere?</i>	
Ja	•
Nej***	-
Erfaring af mindre betydning ^{NS}	0
<i>Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt uddannelse ved ansættelsen?</i>	
Ja	•
Nej***	-
Uddannelse ej nødvendigt/ønskeligt ^{NS}	0

Anm.: NS: Ikke signifikant, * <0,10, ** <0,05, *** <0,01. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Kun virksomheder som har svaret 'særdeles tilfredse', 'godt' eller 'nogenlunde tilfredse' er medtaget.

Ikke signifikante variable: 'antal timer' anvendt ved rekruttering af senest ansatte, Virksomhedsstørrelse, Medvirkede personalechef ved udvælgelsen?, Branche, Hvordan fik virksomheden kontakt med senest ansatte?, Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt kursus ved ansættelsen?

Vedrørende 'antal timer' er angivet et relativt tal set i forhold til gennemsnittet inden for hver af de tre stillingskategorier. 'Få timer' betyder således højst 1 for uaglærte, højst 2 for faglærte og højst 4 for funktionærer. 'Middel' betyder henholdsvis 1-7, 2-10 og 4-20. 'Mange' betyder mindst 7 for uaglærte, mindst 10 for faglærte og mindst 20 for funktionærer.

TABEL B.19D

Sandsynligheden for at virksomheden er særdeles tilfreds med senest ansattes menneskelige kvalifikationer (kap. 6) Reduceret logistisk regressionsmodel. (n=1239).

Variabel	Effekt
<i>Medvirkede personalechef ved udvælgelsen?</i>	
Ja	•
Nej ^{***}	-
Findes ikke på virksomheden ^{***}	-
Ved ikke ^{**}	-
<i>Stilling</i>	
Ufaglært	•
Faglært [*]	+
Funktionær ^{***}	+
<i>Blev den senest ansatte foreslået eller anbefalet af allerede ansatte, der i forvejen havde kendskab til den pågældende?</i>	
Ja ^{**}	+
Nej	•

Anm.: NS: Ikke signifikant, * $<0,10$, ** $<0,05$, *** $<0,01$. Data er vægtet, jf. kapitel 1.

Kun virksomheder som har svaret 'særdeles tilfredse' eller 'godt tilfredse' er medtaget.

Ikke signifikante variable: Antal timer anvendt ved rekruttering af senest ansatte, Virksomhedsstørrelse, Branche, Hvordan fik virksomheden kontakt med senest ansatte?, Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt kursus ved ansættelsen?, Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt uddannelse ved ansættelsen?, Havde senest ansatte ønsket/nødvendigt erfaring fra samme/lignende arbejde tidligere?

Vedrørende "antal timer" er angivet et relativt tal set i forhold til gennemsnittet inden for hver af de tre stillingskategorier. "Få timer betyder således højst 1 for ufaglærte, højst 2 for faglærte og højst 4 for funktionærer. "Middel" betyder henholdsvis 1-7, 2-10 og 4-20. "Mange" betyder mindst 7 for ufaglærte, mindst 10 for faglærte og mindst 20 for funktionærer.

LITTERATUR

- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: SFI 2006:02.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999): *Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft*. København: AMS.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *Rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked*. København: Rambøll Management, oktober.
- Økonomi- og Erhvervsministeriet (2002): *Vækstvilkår i Danmark*. København: ØEM maj.
- Madsen, M.B., T. Filges, P. Hohnen, S. Jensen & K.N. Petersen (2007): *Vil de gerne have et arbejde?*. København: SFI 2007:07.
- Dansk Industri (2006): *Fuld styrke - inspiration til det danske arbejdsmarked*. København: DI september.
- Albrecht, J.W. & J.C. van Ours (2006): Using Employer Hiring Behavior to Test the Educational Signaling Hypothesis. *Scandinavian Journal of Economics*, 108(3), pp 361–372.
- Lindeboom, M., J.C. van Ours & G. Renes (1993): Matching Employers and Workers - an Empirical Analysis on the Effectiveness of Search, Oxford: *Economic Papers* 46, pp 45–67.
- Rosdahl, A. (1986): *Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel - ansættelsesprocesser i industrivirksomheder*. København: SFI 156.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2007

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuner, lagers, og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 100,00.
- 07:02 Bach, H.B. & Petersen, K.N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Netpublikation.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Idéer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. Kr. 60,00. Pjece.
- 07:06 Müller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2006*. 2007. 178 s. ISBN 978-87-7487-848-3. Kr. 180,00.

- 07:07 Madsen, M.B., Filges, Hohnen, T. Jensen, S. & Nærvig Petersen, K.: *Vil De gerne have et arbejde?* 2007. 194 s. ISBN 978-87-7487-849-0. Kr. 175,00.
- 07:08 Nielsen, C., Benjaminsen, L., Dinesen P.T. & Bonke, J.: *Effekt-måling*. 2007. 180 s. ISBN 978-87-7487-850-6. Netpublikation.
- 07:09 Boesby, D.: *At oplyse om demens. Idéer og inspiration*. 2007. 18 s. Netpublikation.
- 07:10 Graversen, B.K., Damgaard, B. & Rosdahl, A.: *Hurtigt i gang. Evaluering af et forsøg med en tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige*. 2007. 107 s. ISBN 978-87-7487-851-3.
- 07:11 Thorsager, L., Børjesson, E., Christensen, I. & Pihl, V.: *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. 2007. 128 s. ISBN 978-87-7487-852-0. Kr. 120,00.
- 07:12 Hohnen, P., Mortensen, M.D. & Klitgaard, C.: *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedspårte ledige*. 2007. 145 s. ISBN: 978-87-7487-854-4. Kr. 138,00.
- 07:13 Rostgaard, T.: *Begreber om kvalitet i ældreplejen. Temaer, roller og relationer*. 2007. 225 s. ISBN 978-87-7487-855-1. Kr. 218,00.
- 07:14 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Faktorer af betydning for spilleproblemer*. 2007. 90 s. ISBN 978-87-7487-853-7. Kr. 90,00.
- 07:15 Andersen, D. & Højlund, O.: *Interview med 11-årige. Erfaringer fra et web-baseret pilotprojekt*. 2007. 121 s. ISBN: 978-87-7487-857-5. Kr. 110,00.
- 07:16 Dahl, K.M.: *Udsatte børns fritid – et litteraturstudie*. 2007. 85 s. ISBN: 978-87-7487-858-2. Netpublikation.
- 07:17 Vinther, H.: *Rundt om forebyggelses- og sundhedscentre. Muligheder og barrierer for udvikling af forebyggelses- og sundhedscentre i Danmark*. 2007. 78 s. ISBN: 978-87-7487-860-5. Netpublikation.
- 07:18 Fridberg, T. & Jæger, M.M.: *Frivillige i Hjemmeværnet*. 2007. 97 s. ISBN: 978-87-7487-861-2. Kr. 90,00.
- 07:19 Høgelund, J. & Larsen, B.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006*. 2007. 39 s. ISBN: 978-87-7487-864-3. Netpublikation.
- 07:20 Larsen, B., Müller M.M. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Regionale forskelle*. 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-865-0. Netpublikation.

- 07:21 Jørgensen, M.: *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse.* 2007. 238 s. ISBN: 978-87-7487-866-7. Kr. 198,00.
- 07:22 Benjaminsen, L. & Christensen, I.: *Hjemløshed i Danmark 2007. National kortlægning.* 2007. 159 s. ISBN 978-87-7487-867-4. Kr. 148,00.
- 07:23 Nielsen, V.L. & Ploug, N.: *Når politik bliver til virkelighed. Festskrift til professor Søren Winter.* 2007. 241 s. ISBN: 978-87-7487-868-1. Kr. 229,00.
- 07:24 Egelund, T. & Vitus, K.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen.* 2007. 67 s. ISBN: 978-87-7487-869-8. Kr. 75,00.
- 07:25 Ploug, N.: *Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner.* 2007. 48 s. ISBN: 978-87-7487-870-4. Kr. 50,00.
- 07:26 Olsen, H.: *Konstruktion og kvalitetssikring af multisurveydata.* 2007. 181 s. ISBN: 978-87-7487-871-1. Netpublikation.
- 07:27 Rostgaard, T. & Thorgaard, C.: *God kvalitet i ældreplejen. Sådan vægter ældre, plejepersonale og visitatorer.* 2007. 130 s. ISBN: 978-87-7487-872-8. Kr. 130,00
- 07:28 Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Fædre, sønner, ægtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd.* 2007. 80 s. ISBN: 978-87-7487-874-2. Netpublikation.
- 07:29 Olsen, B.M. (red.): *Evalueringen af den fleksible barselordlov. Orlovreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladseres perspektiv.* 2007. 222 s. ISBN: 978-87-7487-875-9. Netpublikation.
- 07:30 Beer, F. & Damgaard, B.: *Kommuner og virksomheders samspil om socialt engagement.* 2007. 84 s. ISBN: 978-87-7487-854-2. Kr. 90,00.
- 07:31 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion 2007.* 2007. 70 s. ISBN: 978-87-7487-877-3. Kr. 75,00.
- 07:32 Christoffersen, M.N., Hammen, I., Andersen, K.R. & Jeldtoft, N.: *Adoption som indsats. En systematisk gennemgang af udenlandske erfaringer.* 184 s. ISBN: 978-87-7487-881-0. Kr. 190,00.
- 08:01 Amilon, Anna: *Danskernes forventninger til pension.* 151 s. ISBN: 978-87-7487-885-8. Kr. 150,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000.* 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.

- 08:03 Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-887-2. Kr. 198,00.
- 08:04 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Fokus på demens. Evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. 62 s. ISBN: 978-87-7487-888-9. Netpublikation.
- 08:05 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Metoder til kvalitet i ældreplejen. Evaluering af et metodeudviklingsprojekt*. 76 s. ISBN: 978-87-7487-889-6. Kr. 80,00.
- 08:06 Olsen, B.M. & Dahl, K.M.: *Fritidsliv i børnehøjde. Beretninger fra udsatte børn*. 124 s. ISBN: 978-87-7487-890-2. Kr. 125,00.
- 08:07 Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S.: *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven*. 178 s. ISBN: 978-87-7487-891-9. Kr. 175,00.
- 08:08 Bach, H.B.: *Livet efter en ulykke – arbejdsliv og forsørgelse efter en ulykke, som blev vurderet i arbejdsskadestyrelsen*. 114 s. ISBN: 978-87-7487-892-6. Kr. 100,00.
- 08:09 Christensen, G.: *Hvorfor lejere bliver sat ud af deres boliger. Og konsekvenserne af en udsættelse*. 268 s. ISBN 978-87-7487-894-0. Kr. 238,00.
- 08:10 Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-893-3. Kr. 180,00.
- 08:11 Jørgensen, M.: *Danskernes indbetalinger til pension – Hvordan påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet de fremtidige pensioner?* 222 s. ISBN: 978-87-7487-895-7. Kr. 220,00.
- 08:12 Filges, T., *Virksomheders rekruttering*. 146 s ISBN: 978-87-7487-901-5. 146 s. Kr. 150.
- 08:13 Bonfils, I.S., Bengtsson, S. & Olsen, L. (red.): *Handicap og ligebehandling I praksis*. 175 s. ISBN 978-87-7487-897-1. Kr. 180,00.
- 08:14 Andersen, D.: *Anbragte børn i tal. Kvantitative analyser af data om børn, der er anbragt uden for hjemmet med fokus på skolegang. Delrapport 1*. 76 s. ISBN 978-87-7487-899-5. Netpublikation.
- 08:15 Mortensen, M.D., Neerbek, M.,N.: *Fokus på skolegang ved visitation til anbringelse uden for hjemmet. Delrapport 2*. 126 s. ISBN 978-87-7487-900-8. Kr. 125,00.

VIRKSOMHEDERS REKRUTTERING

EN UNDERSØGELSE AF FREMSTILLINGS- OG SERVICEVIRKSOMHEDER

Virksomheders krav til ansøgere kan gøre det vanskeligt for lavtuddannede at få tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne rapport belyser virksomhedernes rekrutteringsadfærd og kvalifikationskrav til arbejdstagerne.

Rapporten viser, at mange virksomheder stiller en del faglige og ikke-faglige krav til ansøgere kvalifikationer. Der stilles især krav om faglige kvalifikationer, når faglærte og funktionærjob skal besættes. Men også til ufaglærte kan der stilles faglige krav - især i form af kurser, certifikater eller erfaring fra lignende arbejde. Menneskelige egenskaber, som fx viljen til at lære nyt, og uformelle sociale kontakter har dog også stor betydning for ansøgernes mulighed for at finde et job.

Rapporten bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.800 private virksomheder med mindst 20 ansatte fra industrien og servicesektoren.

