
Hvilke rekrutteringskanaler benytter norske virksomheter? NAVs bedriftsundersøkelse 2024

© NAV juni 2024

EIER

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St. Olavs plass
0130 Oslo

Rapporten er tilgjengelig på www.nav.no/analyser

ISBN: 978-82-551-2542-6

ISSN: 2703-8823

DOI: 10.60847/NAV.4781

HVILKE REKRUTTERINGSKANALER BENYTTET NORSKE VIRKSOMHETER?

Av: Othilde Skjøstad¹

Sammendrag

NAVs bedriftsundersøkelse 2024 kartlegger hvilke rekrutteringskanaler norske virksomheter bruker til å rekruttere arbeidskraft. Samlet sett var det 68 prosent av virksomhetene som brukte en offentlig kanal ved forrige rekruttering. Det er en økning sammenlignet med 2021, 2020 og 2019. De mest brukte enkeltkanalene er egen hjemmeside, stillingsdatabaser på internett og sosiale medier. Bruken av trykte medier har falt de siste årene, samtidig som bruken av digitale kanaler og sosiale medier har økt.

Det er en klar sammenheng mellom størrelsen på en virksomhet og bruken av offentlige rekrutteringskanaler. Nesten alle virksomheter med 50 eller flere ansatte benyttet en offentlig kanal ved forrige rekruttering (94 prosent). Blant virksomheter med mindre enn ti ansatte varierer rekrutteringspraksisen mer, og små virksomheter bruker i større grad eget nettverk når de rekrutterer.

Virksomheter i næringene offentlig forvaltning, helse- og sosialtjenester samt undervisning bruker i størst grad offentlige rekrutteringskanaler. Virksomheter innen jordbruk, skogbruk og fiske samt bygge- og anleggsvirksomhet bruker i mindre grad offentlige rekrutteringskanaler, og i større grad uformelle kanaler.

¹ Takk til analyse- og statistikk-kontaktene ved alle NAVs fylkeskontor for bidraget til gjennomføring av datainnsamlinga for undersøkingsa.

Innledning

Hvilke rekrutteringskanaler norske virksomheter bruker når de rekrutterer arbeidskraft gir viktig informasjon om hvor transparent arbeidsmarkedet er. Er det vanlig å lyse ut stillinger gjennom offentlig tilgjengelige kanaler som stillingsdatabaser på nett, eller er det nødvendig med et godt nettverk for å komme i jobb? Dette kan variere med konjunktorene og over tid.

Datagrunnlag

Datagrunnlaget er hentet fra NAVs bedriftsundersøkelse 2024. Bedriftsundersøkelsen blir gjennomført blant et representativt utvalg av alle landets offentlige og private virksomheter. Utvalget er trukket fra Virksomhets- og Foretaksregisteret (VoF). I 2024 svarte 10 655 virksomheter på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 70 prosent. Undersøkelsen ble gjennomført fylkesvis i perioden 29.01.24 til 13.03.24.

Resultatene blir presentert både nasjonalt og fylkesvis, samt etter næring. De største virksomhetene (mer enn 399 ansatte i privat sektor og mer enn 99 i offentlig sektor) er overrepresentert i utvalget, og resultatene er derfor vektet for dette. For resultater på tvers av næringer og/eller fylker er det også vektet for den næringsvise og/eller fylkesvise fordelingen i populasjonen, og eventuelle skjevheter i svarene i forhold til denne.

Resultater fra 2024 sammenlignes med tilsvarende resultater fra 2021, 2020 og 2019. I alle disse undersøkelsene ble virksomhetene bedt om å oppgi hvilke rekrutteringskanaler de benyttet siste gang virksomheten rekrutterte en ny ansatt. Spørsmålene som ble stilt i undersøkelsene er de samme, men etter 2019 har alternativet «NAVs stillingsdatabase» endret navn til «Arbeidsplassen.no» som følge av lanseringen av NAVs nye CV- og stillingsdatabase.

Mengden offentlig utlyste stillinger gir også viktig informasjon om hvor stor del av stillingsmarkedet som dekkes av NAVs stillingsstatistikk². Denne statistikken dekker en høy andel av offentlig utlyste stillinger. Dersom norske virksomheter i stor grad lyser ut ledige stillinger, vil statistikken speile etterspørselen etter arbeidskraft godt og være en god konjunkturindikator. Er det derimot en høy andel stillinger som ikke lyses ut offentlig, vil stillingsstatistikken være en

mindre god indikator på etterspørselen etter arbeidskraft.

De fleste stillinger lyses ut offentlig

For at en stillingsutlysning skal regnes som offentlig må den ha stått i trykte medier, være registrert i en stillingsdatabase på internett, være utlyst via virksomhetens egen hjemmeside eller på sosiale medier. Stillingsdatabaser på internett inkluderer blant annet arbeidsplassen.no, finn.no og webcruiter.no. Totalt benyttet 68 prosent av virksomhetene seg av offentlig utlysning ved siste rekruttering (tabell 1). Dette er høyere enn i 2021, 2020 og 2019 da andelen lå på henholdsvis 59, 60 og 62 prosent. Det var 39 prosent som kun lyste ut offentlig, og 29 prosent som både lyste ut offentlig og samtidig benyttet uformelle kanaler. Økt andel offentlig utlyste stillinger innebærer at NAVs stillingsstatistikk er en bedre indikator på etterspørselen etter arbeidskraft sammenlignet med tidligere år.

I 2024 var det 32 prosent av virksomhetene som kun benyttet rekrutteringskanaler som ikke er offentlige. Dette er en nedgang fra 2021, 2020 og 2019. Ikke-offentlige kanaler inkluderer intern rekruttering, eget nettverk, at personen som ble rekruttert selv tok kontakt, rekrutteringsbistand fra NAV, rekruttering via NAV-tiltak, bruk av bemanningsbyrå og bruk av CV-databaser på internett. Dersom en virksomhet kontakter et bemanningsbyrå uten å lyse ut stillingen vil kun brukere av dette bemanningsbyrået ha mulighet til å få jobben, og stillingen er dermed ikke tilgjengelig for allmenheten. Det samme gjelder om man benytter en CV-database.

Selv om en stilling lyses ut offentlig vil stillingens tilgjengelighetsgrad likevel variere avhengig av hvilke rekrutteringskanaler som blir brukt. Stillinger i stillingsdatabaser på nett vil gjerne treffe et stort antall mulige kandidater. En stilling som kun legges ut på virksomhetens egen hjemmeside vil derimot treffe færre. Da må arbeidssøkeren selv kjenne til virksomheten og oppsøke virksomhetens hjemmeside for å kunne se annonsen. For å treffe flest mulig er det derfor vanlig å kombinere flere rekrutteringskanaler. Nærmere 60 prosent av virksomhetene oppgir at de

² I denne statistikken inngår stillinger meldt til NAV eller på arbeidsplassen.no, stillinger offentliggjort i media, stillinger meldt til NAV fra Eures samt stillinger hentet fra private stillingsdatabaser i Norge.

Tabell 1. Virksomhetenes bruk av offentlig utlysning ved siste rekruttering. Prosent

	2024	2021	2020	2019
Offentlig utlyst	39	36	35	37
Ikke offentlig utlyst	32	41	40	38
Begge deler	29	23	25	25
I alt	100	100	100	100

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2019, 2020, 2021 og 2024

har benyttet to eller flere rekrutteringskanaler samtidig, mens 36 prosent oppgir at de har benyttet tre eller flere rekrutteringskanaler samtidig.

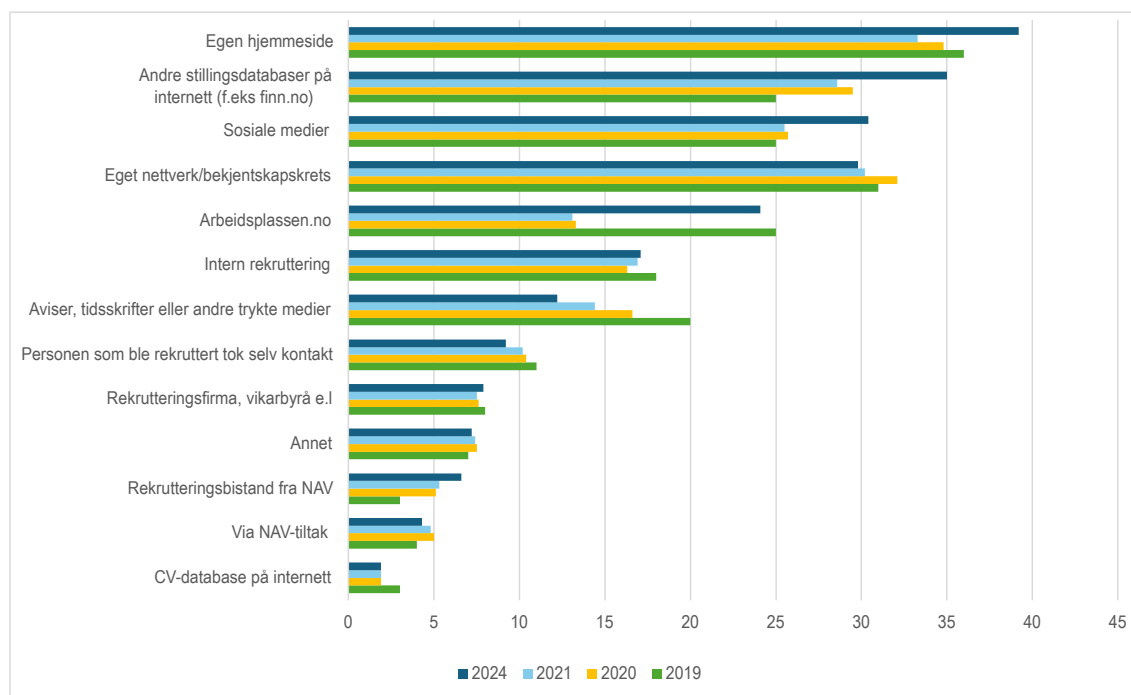
Egen hjemmeside, stillingsdatabaser på nett og sosiale medier er de vanligste rekrutteringskanalene

De tre vanligste rekrutteringskanalene er virksomhetenes egen hjemmeside (39 prosent), andre stillingsdatabaser på nett (35 prosent) og sosiale medier (30 prosent). Totalt benyttet 61 prosent av norske virksomheter en eller flere av disse tre kanalene forrige gang de

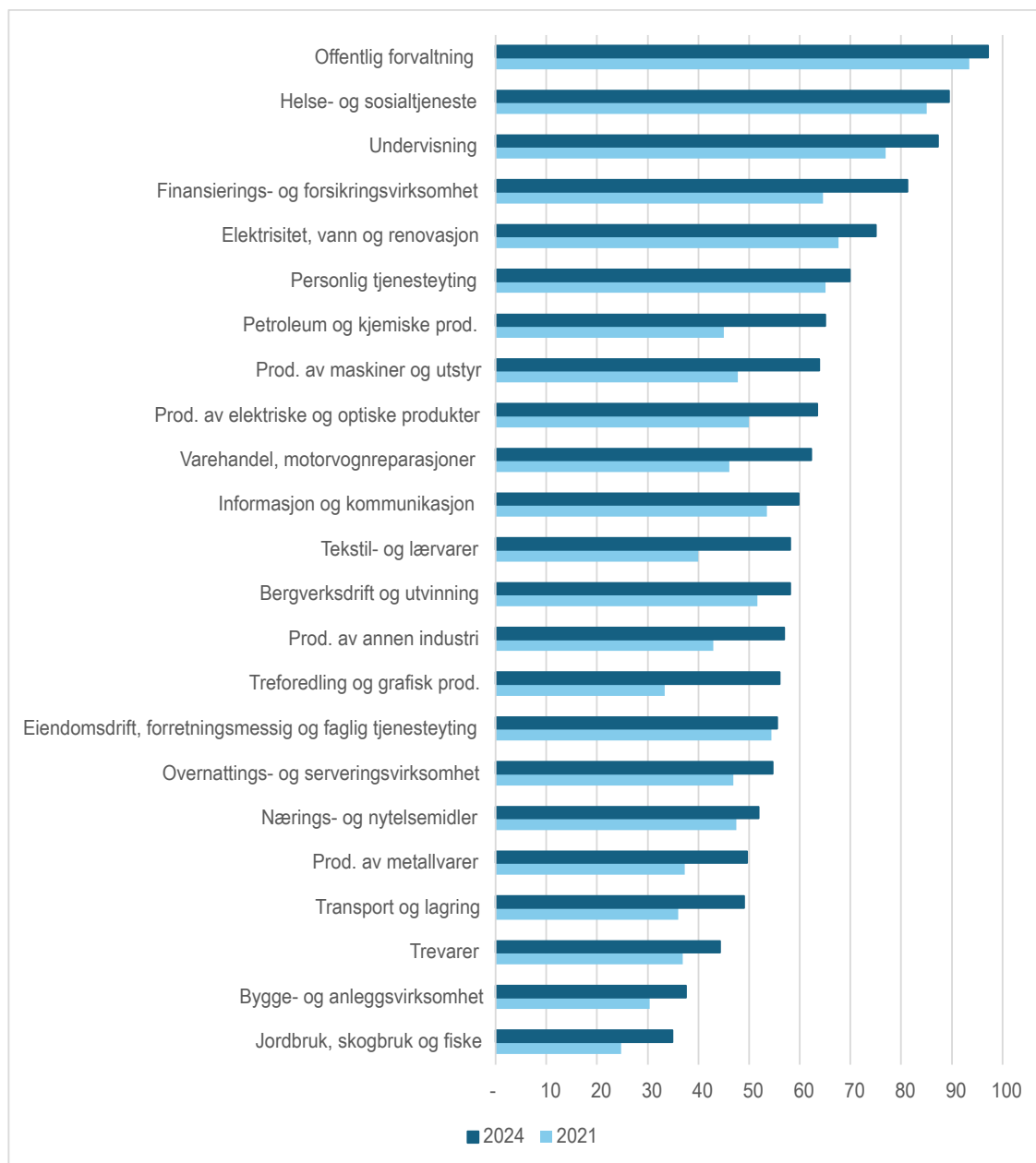
ansatte noen. Sammenlagt er andelen som benyttet arbeidsplassen.no eller andre stillingsdatabaser på nett 48 prosent. Dermed er stillingsdatabaser på nett den mest brukte rekrutteringskanalen samlet sett (figur 1).

Figur 1 viser at virksomhetenes bruk av rekrutteringskanaler har endret seg i løpet av de siste årene. Bruken av aviser, tidsskrifter og andre trykte medier er redusert, mens digitale rekrutteringskanaler har økt. I 2019 var det 20 prosent av virksomhetene som rekrutterte via trykte medier. Denne andelen er redusert til 12 prosent i 2024. I samme periode har bruken av stillingsutlysninger på egen hjemmeside økt fra 36 til 39

Figur 1. Virksomhetenes bruk av rekrutteringskanaler ved siste ansettelse. Prosent.



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2019, 2020, 2021 og 2024

Figur 2. Virksomheter som benyttet offentlig utlysning ved siste ansettelse, etter næring. Prosent

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2021 og 2024

prosent, mens bruken av andre stillingsdatabaser på nett har økt fra 25 til 35 prosent. Rekruttering via sosiale medier har økt fra 25 til 30 prosent.

Andelen som oppgir at de har fått rekrutteringsbistand fra NAV har økt fra 3 prosent i 2019 til 7 prosent i 2024. Bruken av øvrige rekrutteringskanaler har vært relativt stabil de siste årene. Andelen som benyttet eget nettverk eller bekjentskapskrets falt noe fra 2020

til 2021, men er i 2024 tilbake på samme nivå som i 2019.

Vanligst med offentlige stillingsutlysninger i store virksomheter

Det er sterk sammenheng mellom størrelsen på virksomheten og bruken av offentlig stillingsutlysning. Blant store virksomheter med 50 eller flere ansatte er

det samlet sett 94 prosent som lyste ut stillingen offentlig ved siste ansettelse, mot 60 prosent blant virksomheter med mindre enn 50 ansatte.

Blant små virksomheter med færre enn 10 ansatte var det 50 prosent som lyste ut stillingen offentlig. Små virksomheter benytter seg i større grad av eget nettverk når de rekrutterer. Nesten 60 prosent av virksomhetene som brukte eget nettverk har mindre enn 10 ansatte. Det er også store næringsvise forskjeller knyttet til rekrutteringspraksis blant små virksomheter. Blant virksomheter innen offentlig forvaltning var det 95 prosent som benyttet offentlig utlysning, mens andelen virksomheter med offentlige utlysninger innen jordbruk, skogbruk og fiske og bygg- og anlegg var 25 prosent.

Virksomheter i offentlig forvaltning lyser i størst grad ut stillinger offentlig

I offentlig sektor er det lovpålagt å lyse ut stillinger offentlig, med mindre spesielle forhold tilsier noe annet. Det er virksomheter innen offentlig forvaltning som i størst grad lyser ut stillinger offentlig. Hele 97 prosent av disse virksomhetene oppgir at de benyttet en offentlig rekrutteringskanal ved siste ansettelse.

Deretter følger virksomheter innen helse- og sosialtjeneste (89 prosent) og undervisning (87 prosent).

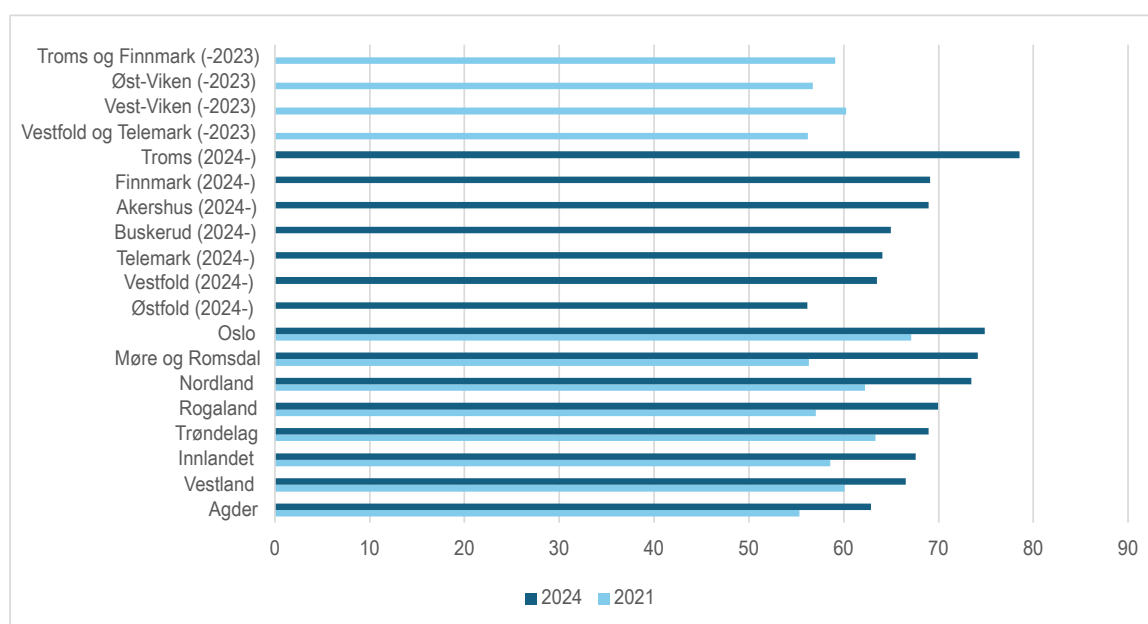
Virksomheter i privat sektor kan selv velge om de vil lyse ut offentlig. Blant virksomheter innen jordbruk, skogbruk og fiske og bygge- og anleggsvirksomhet er det henholdsvis 35 og 38 prosent som oppgir at de brukte en offentlig rekrutteringskanal ved siste ansettelse. Innen disse næringene er det vanligst å benytte eget nettverk for å rekruttere arbeidskraft.

Andelen virksomheter som benytter seg av offentlige rekrutteringskanaler har gått opp i alle næringer mellom 2021 og 2024. Økningen er størst innen treforedling og grafisk produksjon, samt petroleum og kjemisk produksjon.

Forskjeller i bruk av rekrutteringskanaler i ulike fylker

Virksomheter i Oslo og Troms lyser i størst grad ut stillinger offentlig. I Oslo var det 79 prosent av virksomhetene som lyste ut offentlig, mot 75 prosent i Troms. Blant virksomheter i Finnmark var det derimot bare 56 prosent av stillingene som ble offentlig utlyst. Nærings sammensetningen i de ulike fylkene er

Figur 3. Virksomheter som benyttet offentlig utlysning ved siste ansettelse, etter fylke. Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2021 og 2024

en viktig årsak til denne forskjellen. I Oslo er det eksempelvis få virksomheter innen jordbruk, skogbruk og fiske, en næring som i liten grad lyser ut offentlig. Det er også mange store og offentlige virksomheter i Oslo.

Det er store forskjeller på hvilke enkeltkanaler som er mest vanlig å bruke i de ulike fylkene. Andelen virksomheter som lyste ut stillingen via trykte medier er høyest i Møre og Romsdal (22 prosent) og lavest i Troms (4 prosent). Bruken av stillingsdatabaser på internett er høyest i Troms (67 prosent), og lavest i Østfold (36 prosent). Bruken av sosiale medier varierer også mye. Mens bare 21 prosent av virksomhetene i Vestfold brukte sosiale medier ved forrige ansettelse, var det 42 prosent av virksomhetene i Nordland som brukte sosiale medier.

Det er også forholdsvis store forskjeller på hvor mange virksomheter som mottok rekrutteringsbistand fra NAV ved forrige ansettelse. Blant virksomheter i Vestfold var andelen 12 prosent, mens blant virksomheter i Agder var andelen 4 prosent. Vestfold er også fylket med høyest andel virksomheter som ansatte noen via NAV-tiltak (9 prosent).

Oppsummering

Samlet sett var det 68 prosent av norske virksomheter som brukte offentlig stillingsutlysning ved siste rekruttering. Det er en økning sammenlignet med 2021, 2020 og 2019. Store virksomheter lyser i større grad ut stillinger via en offentlig rekrutteringskanal enn mindre virksomheter. Blant store virksomheter med 50 eller flere ansatte var det 94 prosent som lyste ut stillingen offentlig, mot 60 prosent blant virksomheter med færre enn 50 ansatte.

Virksomheter innen offentlig forvaltning lyser i størst grad ut ledige stillinger offentlig (97 prosent), fulgt av helse- og sosialtjeneste (89 prosent) og undervisning (87 prosent). Virksomhetene innen jordbruk, skogbruk og fiske samt bygg og anlegg lyser i minst grad ut via offentlige rekrutteringskanaler (henholdsvis 35 og 38 prosent). Samtidig har andelen som benytter offentlige kanaler økt i disse næringene.

De tre vanligste rekrutteringskanalene er virksomhetenes egen hjemmeside, stillingsdatabaser på nett og sosiale medier. Hele 61 prosent av norske virksomheter brukte en eller flere av disse tre kanalene ved forrige ansettelse. De siste årene har det vært en nedgang i andelen som bruker aviser, tidsskrifter og andre trykte medier til rekruttering, samtidig som bruken av digitale rekrutteringskanaler har økt.

Vedlegg

Spørreskjema i 2024

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

(Flere kryss mulig)

- ☐ Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- ☐ Arbeidsplassen.no
- ☐ Andre stillingsdatabaser på internett (f.eks. finn.no)
- ☐ Egen hjemmeside
- ☐ Rekrutteringsbistand fra NAV
- ☐ Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)
- ☐ Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)
- ☐ Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- ☐ Intern rekruttering
- ☐ Eget nettverk/bekjentskapskrets
- ☐ CV-database på internett
- ☐ Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- ☐ Annet: _____
- ☐ Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene

Spørreskjema i 2020 og 2021

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

(Flere kryss mulig)

- ☐ Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- ☐ Arbeidsplassen.no
- ☐ Andre stillingsdatabaser på internett (f.eks. finn.no)
- ☐ Egen hjemmeside
- ☐ Rekrutteringsbistand fra NAV
- ☐ Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)
- ☐ Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)
- ☐ Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- ☐ Intern rekruttering
- ☐ Eget nettverk/bekjentskapskrets
- ☐ CV-database på internett
- ☐ Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- ☐ Annet: _____
- ☐ Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene

Spørreskjema i 2019

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

(Flere kryss mulig)

- ☐ Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- ☐ NAVs stillingsdatabase
- ☐ Andre stillingsdatabaser på internett (f.eks. finn.no)
- ☐ Egen hjemmeside
- ☐ Rekrutteringsbistand fra NAV
- ☐ Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)
- ☐ Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)
- ☐ Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- ☐ Intern rekruttering
- ☐ Eget nettverk/bekjentskapskrets
- ☐ CV-database på internett
- ☐ Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- ☐ _Annet: _____
- ☐ Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene

UTGIVER
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5
St. Olavs plass
0130 Oslo

LAYOUT: Aksell AS
ISBN: 978-82-551-2542-6
ISSN: 2703-8823