

Metoden bag rekrutteringssurveyen

30. marts 2020

J.nr. 20/04606

VOA
ESHA

Baggrund og formål

Det er afgørende, at beskæftigelsessystemet kan understøtte et effektivt og velfungerende arbejdsmarked. Beskæftigelsessystemet skal medvirke til at sikre virksomhederne den nødvendige arbejdskraft og medvirke til, at ledige kommer hurtigst muligt i job. Beskæftigelsessystemet har således en vigtig funktion i at medvirke til at sikre effektiv matchning mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft og reducere ubalancer.

For at imødekomme denne opgave gennemfører Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) rekrutteringssurveyen, der sigter på at belyse rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked. Resultaterne fra undersøgelserne afrapporteres kvartalsvist og udgør den primære kilde til den halvårslige opdatering af Arbejdsmarkedsbalancen, hvor resultaterne fra rekrutteringssurveyen kombineres med data vedr. ledighed, beskæftigelse og jobomsætning.

Før 2007 blev rekrutteringssituationen kortlagt på et ufuldstændigt grundlag. Med introduktionen af rekrutteringssurveyen og Arbejdsmarkedsbalancen fra foråret 2007 blev kortlægningen datadrevet, og rekrutteringssurveyen og Arbejdsmarkedsbalancen har siden 2007 været en hjørnesten i Beskæftigelsesministeriets overvågning af arbejdsmarkedet. I den tidligere metode blev godt 20.000 virksomheder kontaktet, og ca. 15.000 virksomheder svarede, svarende til en svarprocent på 70 - 75 pct. Heraf havde ca. 5.000 virksomheder forsøgt at rekruttere arbejdskraft.

Med den tidligere metode modtog hver virksomhed et brev, som inviterede virksomheden til at besvare et spørgeskema via et website. Der fulgtes telefonisk tæt op på brevet. Undersøgelsen var tilrettelagt, så de adspurgte virksomheder repræsenterede ca. 43 pct. af beskæftigelsen i Danmark.

Sammenfatning af rekrutteringssurveyens metode

Fra og med efteråret 2018 gennemfører STAR rekrutteringssurveyen på basis af online jobopslag fra offentligt tilgængelige hjemmesider.

Med udgangspunkt i de indhentede jobopslag bliver virksomhederne spurgt om status på deres rekrutteringsforsøg ca. 4 måneder efter, at de har slået stillingsopslaget op. Virksomhederne svarer enten via et spørgeskema på internettet eller via telefoninterviews.

Respondenten af spørgeskemaet er den person, som er angivet som kontaktperson i stillingsopslaget.

Survey-invitationer sendes til respondenter i jobopslag, som er udvalgt med henblik på at dække flest mulige stillingsbetegnelser i hvert Regionale Arbejdsmarkedsråds (RAR) område. Når der er indhentet nok svar til at kunne vurdere rekrutteringssituationen for den pågældende stillingsbetegnelse i det pågældende RAR-område, indhentes ikke flere svar.

Stikprøveundersøgelsens resultater er efterfølgende vægtet ift. svarenes andel af jobopslag, opregnet til fuld jobomsætning og korrigeret for andre rekrutteringskanaler for at være dækkende for hele arbejdsmarkedet i Danmark. Det betyder, at fordelingen af rekrutteringsforsøg er repræsentativ for hele arbejdsmarkedet.

Succesfulde og forgæves rekrutteringer

Rekrutteringssurveyen primære spørgsmål er hvorvidt stillingen i jobopslaget er blevet besat, hvorvidt det ikke lykkedes at besætte stillingen eller om stillingen blev besat, men med en medarbejder uden de ønskede kvalifikationer. Spørgeskemaet til rekrutteringssurveyen er vedlagt i bilag: ”Spørgeskema til rekrutteringssurveyen”.

En succesfuld rekruttering er defineret som en situation, hvor det lykkedes at besætte stillingen med den ønskede profil.

En forgæves rekruttering er defineret som en situation, hvor det enten ikke lykkedes at besætte stillingen med en medarbejder med alle de ønskede kvalifikationer, eller slet ikke lykkedes at besætte stillingen.

Den forgæves rekrutteringsrate (FRR) er andelen af forgæves rekrutteringer ud af succesfulde og forgæves rekrutteringsforsøg.

Fordeling af survey-invitationer

Rekrutteringssurveyens primære formål er at danne grundlag for Arbejdsmarkedsbalancen, hvor stillingsbetegnelser i RAR-områder kategoriseres som enten ’mindre gode beskæftigelsesmuligheder’, ’gode beskæftigelsesmuligheder’ eller én af de tre mangel-kategorier: ’paradoks’, ’mangel’ eller ’omfattende mangel’. De tre mangelkategorier udspringer af, hvorvidt FRR er på eller over 20 pct.

Arbejdsmarkedsbalancens metode er videre beskrevet i et separat metodedokument som er at finde på Arbejdsmarkedsbalancens hjemmeside: Arbejdsmarkedsbalancen.dk.

Rekrutteringssurveyen følger ikke standard surveymetode, hvor der indsamles en repræsentativ stikprøve af svar. Rekrutteringssurveyen metode er valgt for i idest muligt omfang at afdække flest mulige af ca. 900 stillingsbetegnelser i 8 RAR-områder. Med en standard survey metode, er det kun muligt at udtale sig sikkert om ganske få af de ca. 7.200 stillingsbetegnelser i RAR-områder.

Rekrutteringssurveyen sender i stedet survey-invitationer løbende ud til de 7.200 stillingsbetegnelser i RAR-områder indtil der er indsamlet tilpas mange svar i forhold til signifikans- eller antalskriteriet, jf. bilaget: ”Indsamling af svar. Vægtning, opregning og korrektion”.

Vægtning, opregning og korrektion

Vægtning foretages for at give et repræsentativt billede af indsamlede svar i forhold til alle jobopslag. Siden den løbende indsamlingen af svar standses, når der er indsamlet tilpas mange svar per stillingsbetegnelse i RAR-område, er svarene ikke indsamlet repræsentativt i forhold til andre sammensætninger af jobopslagspopulationer.

Opregningen foretages for at beregne hvor mange faktiske rekrutteringer de indsamlede svar repræsenterer. En stor del af arbejdsmarkedets rekrutteringer forgår gennem andre kanaler end online jobopslag. Som tilnærmet data for alle rekrutteringer i Danmark benyttes jobomsætning.

Korrektionen foretages for at indregne forskelle på hvor succesfuld online jobopslag er i forhold til andre rekrutteringskanaler.

Beregningerne er videre beskrevet i bilaget: ”Indsamling af svar. Vægtning, opregning og korrektion”.

Respondentbyrde

For at mindske byrden hos den enkelte virksomhed, og den enkelte kontaktperson på jobopslaget, indeholder spørgeskemaet få og simple spørgsmål. Samtidig trækkes der mest mulig baggrundsinformation fra jobopslaget og virksomheden som har slået jobbet op, i stedet for at spørge kontaktpersonen.

Ved udsending af survey-invitationer iagttages to begrænsninger:

1. Der må maksimalt kontaktes 5 respondenter halvårligt pr. arbejdssted. For store arbejdspladser kan der kontaktes flere respondenter.
2. En kontaktperson/respondent (defineret ved e-mailadresse eller telefonnr.) må maksimalt modtage én survey-invitation indenfor 5 måneder.

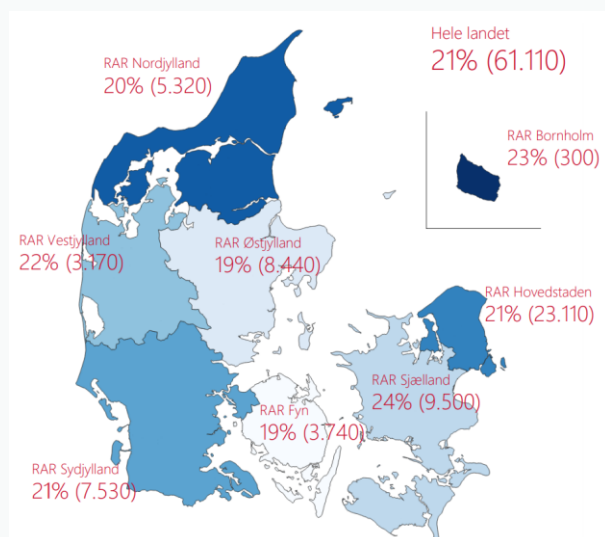
Afrapportering

Resultaterne fra rekrutteringssurveyen afrapporteres kvartalsvist på star.dk og udgør en væsentlig kilde til den halvårslige opdatering af Arbejdsmarkedsbalancen, hvor resultaterne fra rekrutteringssurveyen kombineres med data vedr. ledighed, beskæftigelse og jobomsætning fordelt på RAR-områder.

Den kvartalvise rapport er opbygget således at den giver et overblik over rekrutteringssituationen på landsplan og på de forskellige RAR-områder - målt på forgæves rekrutteringsrate og det samlede antal forgæves rekrutteringer (fordeden ses rekrutteringssituationen på RAR).

Figur 1

Den forgæves rekrutteringsrate og antal forgæves rekrutteringer, fordelt på RAR-områder



Anm.: Rekrutteringsforsøg i perioden april til og med september 2019. Figuren viser den samlede forgæves rekrutteringsrate (FRR) for hvert RAR-område.

Rekrutteringsforsøg i er svar indsamlet i perioden april til og med september 2019, som dækker over job slået op fra december 2018 til og med maj 2019.

Kilde: Rekrutteringssurvey september 2019

Målingerne bliver også fordelt på kombinationer af RAR, brancher og tid, ligesom de største stillingsbetegnelser (målt på jobomsætning) oplystes. I figur 2 ses den forgæves rekrutteringsrate og antal forgæves rekrutteringer for de største stillingsbetegnelser i RAR Østjylland.

Figur 2**Forgæves rekrutteringsrate og antal forgæves rekrutteringer for stillingsbetegnelser med størst jobomsætning og mindst 10 surveysvar i RAR Østjylland.**

Stilling	Forgæves rekrutteringsrate	Antal forgæves rekrutteringer	Stilling	Forgæves rekrutteringsrate	Antal forgæves rekrutteringer
butiksassistent	6%	70	servicetekniker, rengøring og ejendomsservice	16%	30
lager- og logistikmedarbejder	10%	80	programmør og systemudvikler	18%	120
kontorassistent	11%	200	akademisk medarbejder	7%	10
social- og sundhedshjælper	30%	290	køkkenmedhjælper	25%	150
pædagogmedhjælper	0%	0	bogholderi- og regnskabsassistent	12%	70
rengøringsassistent	20%	500	projektleder	10%	60
folkeskolelærer	17%	120	socialrådgiver	9%	20
butiksmhjælper	17%	190	pædagog	3%	30
handicapthjælper	29%	80	kundeservicemedarbejder	10%	60
salgskonsulent	17%	100	psykolog	0%	0
elektriker	20%	180	fysioterapeut	8%	10
kok	18%	150	salgschef	19%	30
sygeplejerske	17%	120	jurist	11%	10
social- og sundhedsassistent	42%	890	maskiningeniør	18%	80
account manager	22%	100	marketingmedarbejder	0%	0

Anm.: Rekrutteringsforsøg i perioden april til og med september 2019. Tabellen viser de 30 stillinger med den højeste jobomsætning baseret på registerdataopgørelse. Tabellen er sorteret efter jobomsætningen. Tabellen indeholder kun celler baseret på mere end 10 surveysvar.

Kilde: Rekrutteringssurvey september 2019

Perioder for indsamling af surveysvar og afrapportering

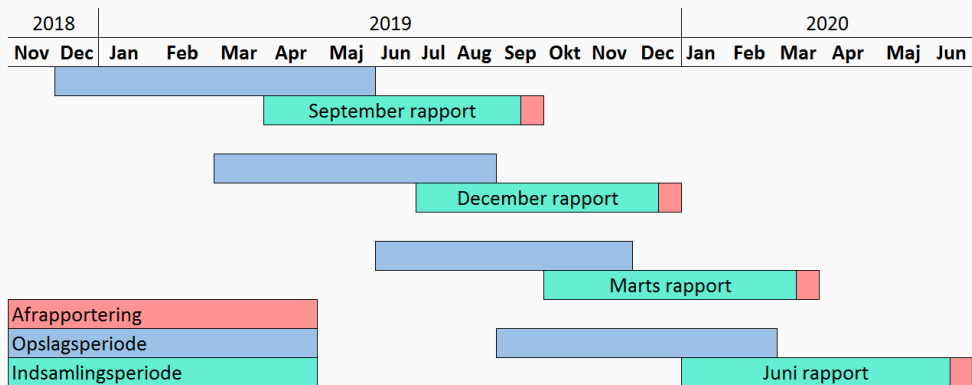
I figur 3 gives et typisk eksempel på perioderne for de kvartalsvise rapporter.

- De blå felter dækker over jobopslag, hvis opslagsdato er i den 6 måneders rullende periode. Opslagsdatoen er datoen hvor jobopslaget er offentliggjort.
- De grønne felter dækker over svar indhentet ca. 4 måneder efter jobbets opslagsdato.
- Det lyserøde felt er måneden hvor den kvartalsvise rapport offentliggøres.

I figur 4 illustreres, at et job slået op i juni typisk vil blive kontaktet 4 måneder efter i oktober. Det indsamlede svar vil indgå både i december og marts rapporten.

Figur 3

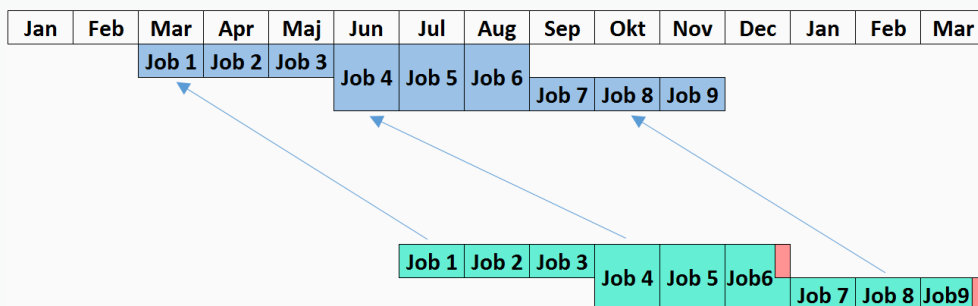
Rullende halvår for indsamling af svar og kvartalsvise afrapporteringer



Anm.: Her illustreres, at de kvartalsvise rapporter, dannes på baggrund af svarene samlet ind i en periode ca. 5½ måned op til afrapporteringen, og at jobbene er slået op ca. 4 måneder før indsamlingen af svarene.

Figur 4

Rullende halvår for indsamling af svar og kvartalsvise afrapporteringer



Anm.: Her illustreres, at der ca. 4 måneder efter et job er slået op spørges ind til hvorvidt rekrutteringen var succesfuld, og at det indsamlede svar indgår i to rapporter.