

Evaluering av Stillingsleppet 2021

Spørreundersøkelse til arbeidsgivere

Juni 2021



Konklusjon og hovedfunn

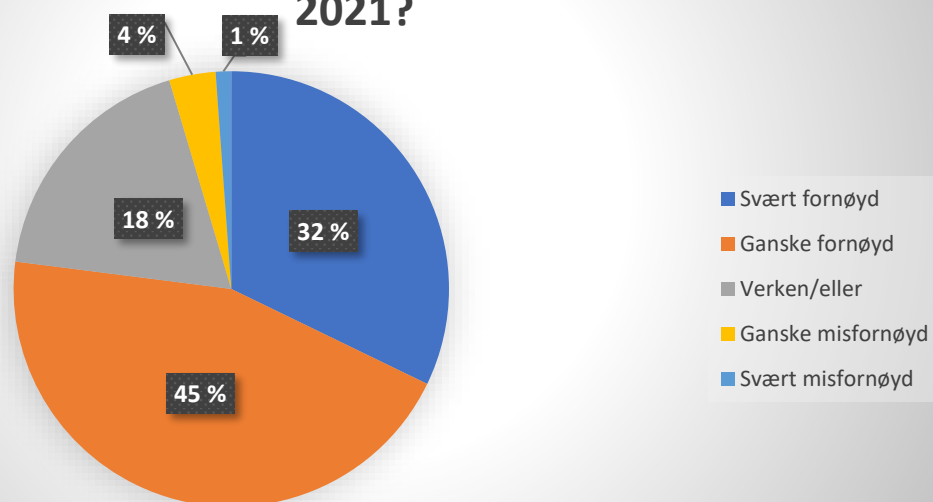
- Arbeidsgivere er i all hovedsak fornøyd med gjennomføringen av Stillingsleppet 2021. 79 % svarer at de er "svært fornøyd" (28 respondenter) eller "ganske fornøyd" (41 respondenter) med gjennomføringen av årets slepp.
- 49 % av arbeidsgivere svarer "nei" på spørsmål om Stillingsleppet førte til nye ansatte, 30 % svarer "ja" og 21 % svarer "annet" eller "usikker".
- Det totale antallet nyansatte som følge av stillingsleppet er 67 (summert)¹.
- Et flertall av de som ble ansatt (40 +) var bosatt i regionen, og 16 av de nyansatte var bosatt utenfor regionen².
- 87 % av arbeidsgivere opplyser at det er "svært sannsynlig" eller "ganske sannsynlig" at de kommer til å delta i et framtidig stillingslepp. Kun 2 % svarer at det er "ganske usannsynlig" eller "svært usannsynlig" at de kommer til å delta i et framtidig stillingslepp.
- 77 % av arbeidsgiverene svarer at de er "svært fornøyd" (28 respondenter) eller "ganske fornøyd" (39 respondenter) med informasjonen de har mottatt i forbindelse med Stillingsleppet 2021.
- På spørsmål om hvilket tidspunkt som passer best for stillingslepp, svarer flertallet "mars" (31 respondenter, 26 %), med "februar" og "april" som alternativ nr. 2 (22 respondenter på hvert av alternativene, 18 %). 21 av arbeidsgiverne har krysset av for at tidspunkt er "ikke relevant/uvesentlig".

¹ Det reelle tallet er sannsynligvis høyere, da undersøkelsen hadde 67 % svarprosent – 87 av 130 arbeidsgivere har svart på undersøkelsen. Evalueringen ble gjennomført i slutten av juni 2021, og det lå fortsatt ledige stillinger ute på komtiloss.no.

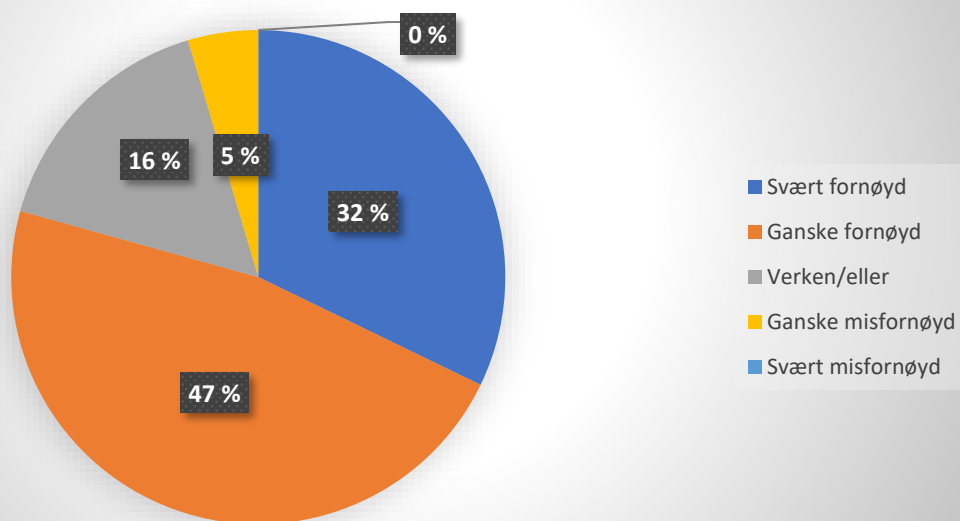
² Det reelle tallet er trolig høyere, da kun 26 arbeidsgivere (30%, de som svarte "ja" på om de hadde fått nye ansatte) til svarte på hvor den nyansatte var bosatt. Undersøkelsen var rutet slik at de som svarte "usikkert" eller "annet" på spørsmålet om de hadde fått nye ansatte ikke fikk svare på spørsmål om ansattes bosted.

Hvor fornøyd er du med informasjonen dere mottok i forbindelse med Stillingsleppet

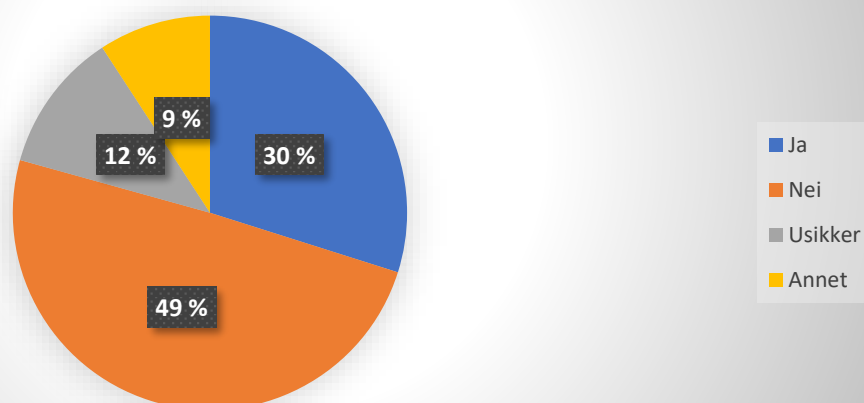
2021?



Alt i alt, hvor fornøyd er du med gjennomføringen av Stillingsleppet 2021?

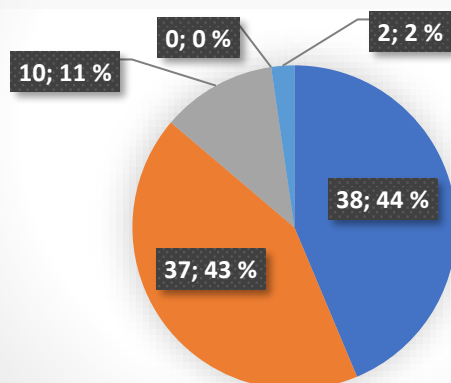


Resulterte annonseringen i Stillingsleppet 2021 til ansettelse av ny(e) medarbeider(e)?

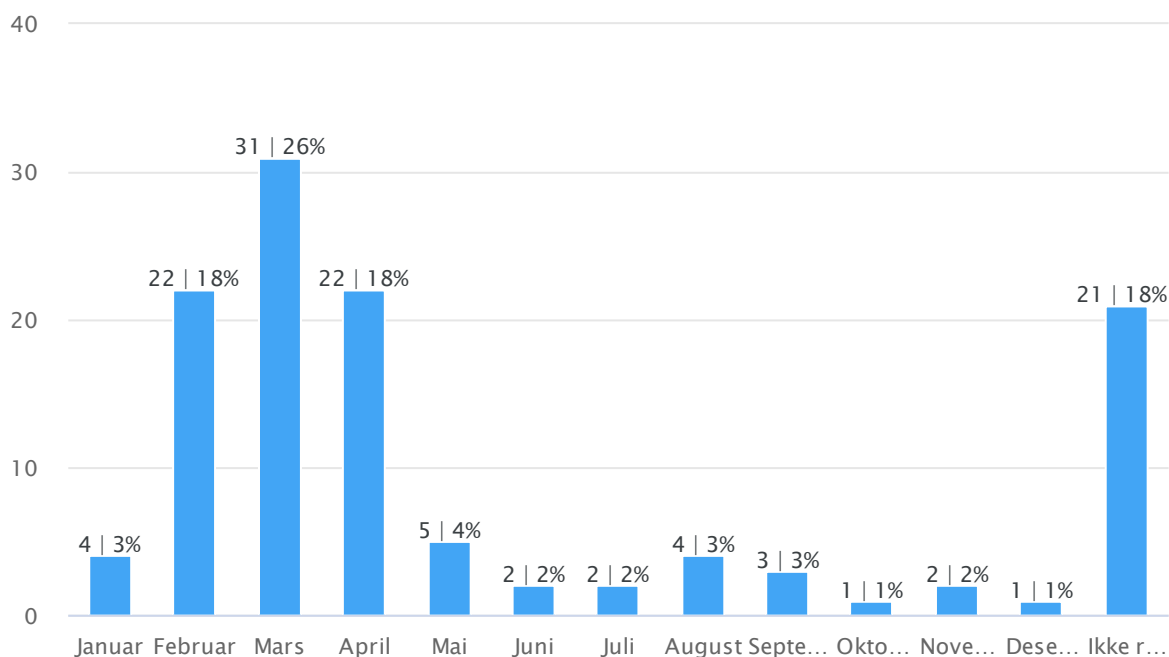


Hvor sannsynlig er det at din arbeidsplass kommer til å delta i et framtidig stillingslepp?

■ Svært sannsynlig ■ Ganske sannsynlig ■ Verken/eller ■ Ganske usannsynlig ■ Svært usannsynlig



Hvilket tidspunkt for Stillingsleppet passer best for deg/dere?



Om stillingsleppet 2021

Stillingsleppet er en fast, årlig fellesutlysning av ledige stillinger i regionen. Arbeidsgivere får publisert sine stillingsannonser kostnadsfritt på Regionrådet Nord-Gudbrandsdals plattform, www.komtiloss.no.

Stillingsleppet har blitt gjennomført årlig i Nord-Gudbrandsdal siden 2018, og har blitt stadig større om en ser på antall ledige stillinger som har blitt utlyst. For å kunne si mer om effekten av Stillingsleppet 2021, er det blitt lagt opp til en mer omfattende evaluering: Det er gjennomført en intern tilbakemeldingsrunde for å komme opp med forbedringer til framtidige stillingslepp, det har blitt utarbeidet en rapport med statistikk fra slepp-uka, og det har blitt sendt ut en spørreundersøkelse til alle arbeidsgivere som deltok med utlysning av ledige stillinger.

Denne rapporten presenterer resultatene fra spørreundersøkelsen som gikk ut til alle arbeidsgivere som lyste ut stillinger i Stillingsleppet 2021. Målet med rapporten er å belyse hvilke effekter Stillingsleppet 2021 har hatt, og vurdere om oppnådde resultater er i tråd med målene i Regionrådet Nord-Gudbrandsdals handlingsplan for 2021. Der heter det at Stillingsleppet 2021 skal:

"...trekke til seg og beholde flere innbyggere i Nord-Gudbrandsdal. Bidra til at bedrifter og kommunale virksomheter får økt markedsføring/oppmerksomhet rundt sine stillinger, og dermed flere søkere. Synliggjøre mangfoldet i arbeidslivet i Nord-Gudbrandsdal..."

- Regionrådet Nord-Gudbrandsdal' handlingsplan for 2021.

Sentrale problemstillinger er derfor: Hvor mange nye innbyggere har Nord-Gudbrandsdal fått som følge av Stillingsleppet 2021? Hvor mange stillinger har blitt besatt? Har Stillingsleppet 2021 gitt økt oppmerksomhet og synlighet rundt ledige stillinger?

Fakta om spørreundersøkelsen:

Type undersøkelse: Webbasert spørreskjema, sporbart (ikke anonym), kvantitativ (hybrid)

Tjenestetilbyder/plattform: EasyQuest

Dato for Stillingsleppet 2021: 12. mars 2021

Dato for utsending av evalueringsskjema: 11. juni 2021

Dato for innsending av svar: 11.-22. juni 2021

Antall spørsmål: 14

Målgruppe: Arbeidsgivere som har lagt inn ledige stillinger i Stillingsleppet 2021.

Distribusjonskanal: E-post-invitasjon, to purringer på e-post, SMS, purring per telefon, ringerunde 16. - 18. juni 2021.

Utvalgt totalt: 130

Antall respondenter: 87 (i 2020: 9 respondenter)

Svarprosent: 67 %

Metodikk og begrensninger

Med den valgte metodikken, kvantitativ/hybrid spørreundersøkelse til arbeidsgivere som har deltatt i Stillingsleppet i Nord-Gudbrandsdal, er det ikke mulig å avdekke kausale forhold (årsakssammenhenger). Man bør derfor være varsom med å trekke generelle konklusjoner ut fra denne undersøkelsen: To fenomener kan oppstå samtidig uten at det nødvendigvis er noen sammenheng (spuriøs korrelasjon). Man kan ikke si sikkert om arbeidsgivere hadde fått like mange ansatte fra "utenfor regionen" uten et stillingslepp, og det er ikke gjennomført noen regresjonsanalyse der man korrigerer for eksterne faktorer som f.eks. makroøkonomiske faktorer, sysselsettingstall, påvirkning fra pandemien eller andre forhold man ikke rår over.

2020 og 2021 har vært "annerledes-år", og sammenlikningsgrunnlaget med tidligere stillingslepp er begrenset. Covid-19-pandemien har påvirket privat sektor, så vel som offentlig sektor. Reiselivet – som utgjør en stor del av det private næringslivet i Nord-Gudbrandsdalen – har i særdeleshet vært berørt av pandemien og det er sannsynlig at dette har påvirket rekrutteringsprosessene. Usikkerhet rundt framtidig inntjening, ikke minst med tanke på turisttilstrømmingen sommersesongen 2021 og personalbehov i skuldresesongene, kan ha hatt en påvirkning på Stillingsleppet 2021.

Flere arbeidsgivere oppgir at de er usikre på om den nyansatte har sett annonsen gjennom stillingsleppet eller i andre kanaler. Det har ikke vært et krav om "eksklusivitet" for jobbannonsene i Stillingsleppet, og mange av stillingene ble markedsført i andre kanaler – f. eks. gjennom arbeidsplassen.no, Finn.no eller sosiale medier. Det er derfor usikkerhet knyttet til hvor mange av de nyansatte så annonsen for første gang. Det er ikke gjennomført noen undersøkelser blant arbeidstakere som ble ansatt gjennom sleppet.

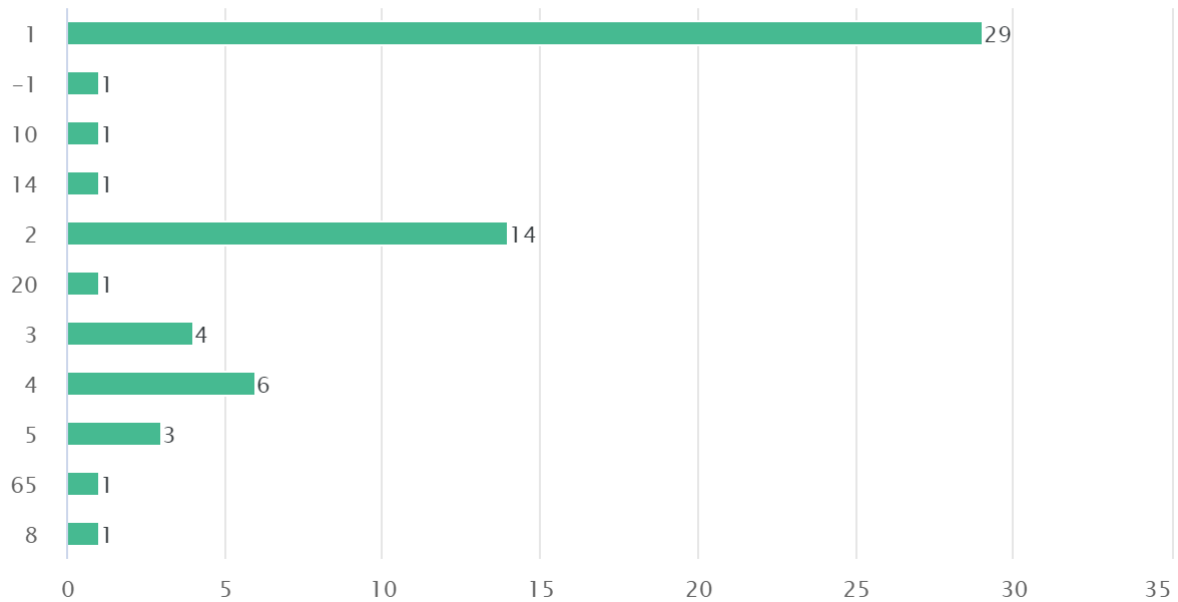
Over 350 ledige stillinger, halvparten sommerjobber, ble publisert gjennom årets stillingslepp. Stillingene lå ute fra 12. mars til 1. juli 2021. Evalueringen ble gjennomført i perioden 11. – 22. juni. Det betyr at det fortsatt lå stillinger ute da evalueringsskjemaet ble sendt ut. Denne rapporten er ført i pennen i slutten av juni 2021, noe som innebærer at det fortsatt lå stillinger ute på komtiloss.no/stillingsleppet. Etter planen erstattes stillingene fra Stillingsleppet 2021 med en nyhetsstrøm fra arbeidsplassen.no 1. juli 2021. Grunnen til at evalueringen gjennomføres før de siste

stillingene blir avpublisert, er at det er ønskelig å få inn flest mulig svar fra respondentene. Erfaringsmessig bør dette skje før sommerferien. Det er også et mål at det skal gå kortest mulig tid fra sleppet til tidspunktet for evaluering, slik at arbeidsgivere har det friskt i minnet.

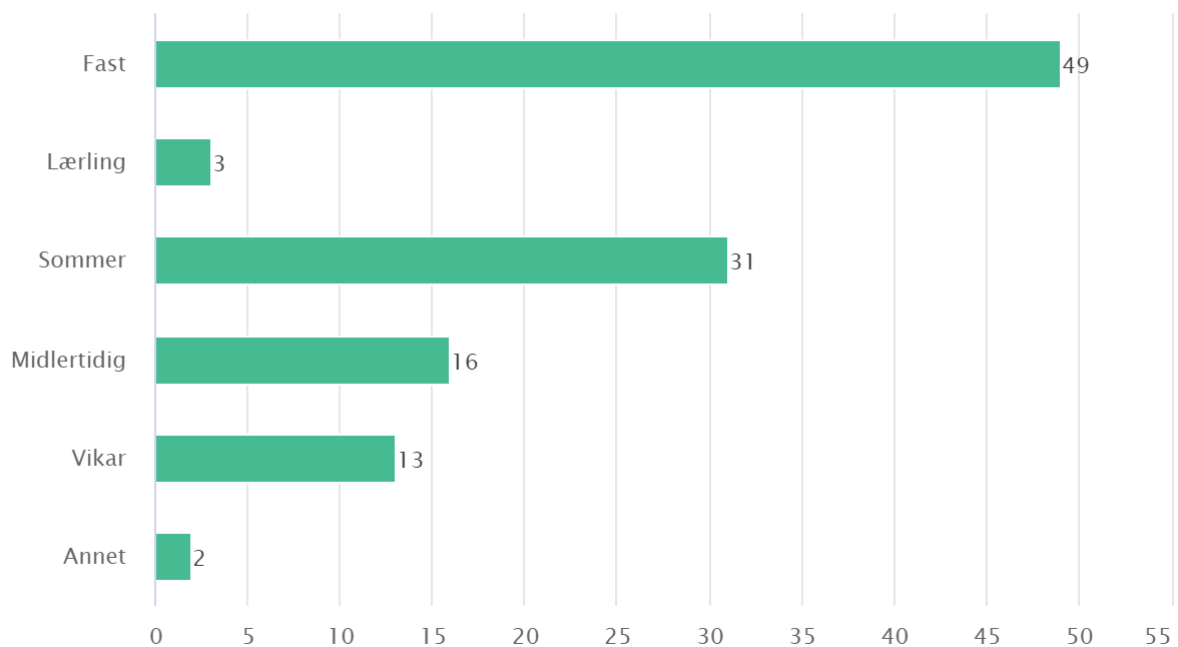
Det ble foretatt en ringerunde til alle arbeidsgivere i forbindelse med denne spørreundersøkelsen. 16. – 18. juni 2021 ble samtlige arbeidsgivere som ikke hadde sendt inn svar kontaktet via telefon. Flere arbeidsgivere oppgir i den forbindelse at de har utfordringer med å få tak i kvalifisert personell. Kokker/kjøkkenpersonal, revisorer/regnskapsførere og tømrere/håndverkere utkrystalliserte seg som yrkesgrupper der det er utfordrende å finne nok kvalifiserte ansatte. Ulikheter mellom bransjer og offentlig/privat sektor kan man ikke si noe om ut fra denne undersøkelsen.

Svar på spørreundersøkelsen

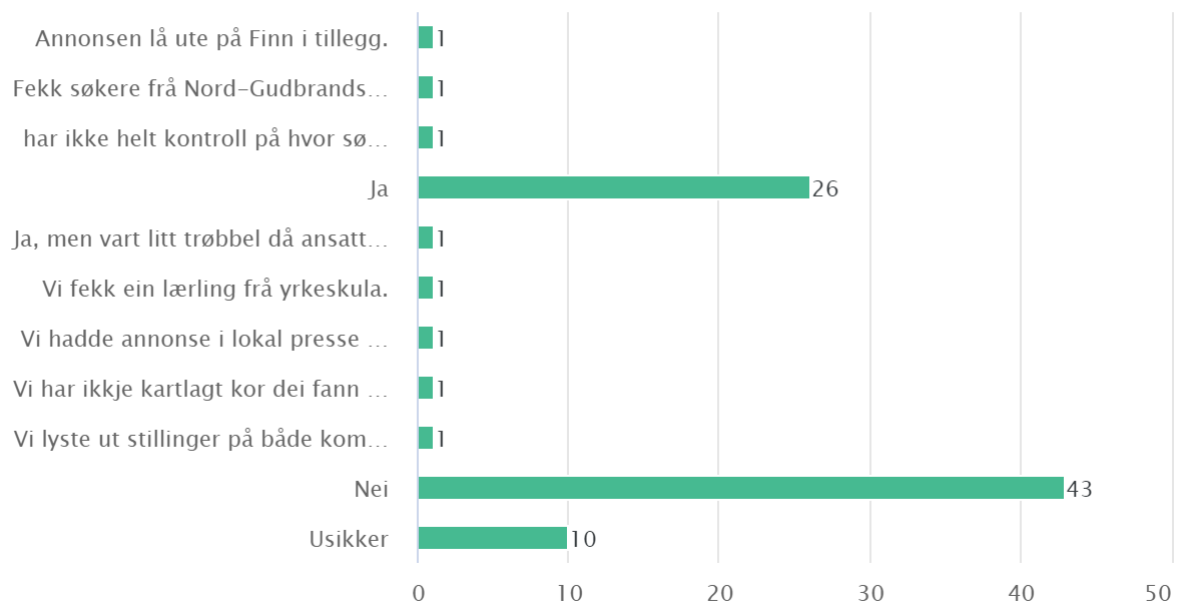
Hvor mange stillinger ble lyst ut i Stillingsleppet 2021 fra din arbeidsplass totalt (inkl. sommerjobber, deltidsstillinger etc.)?



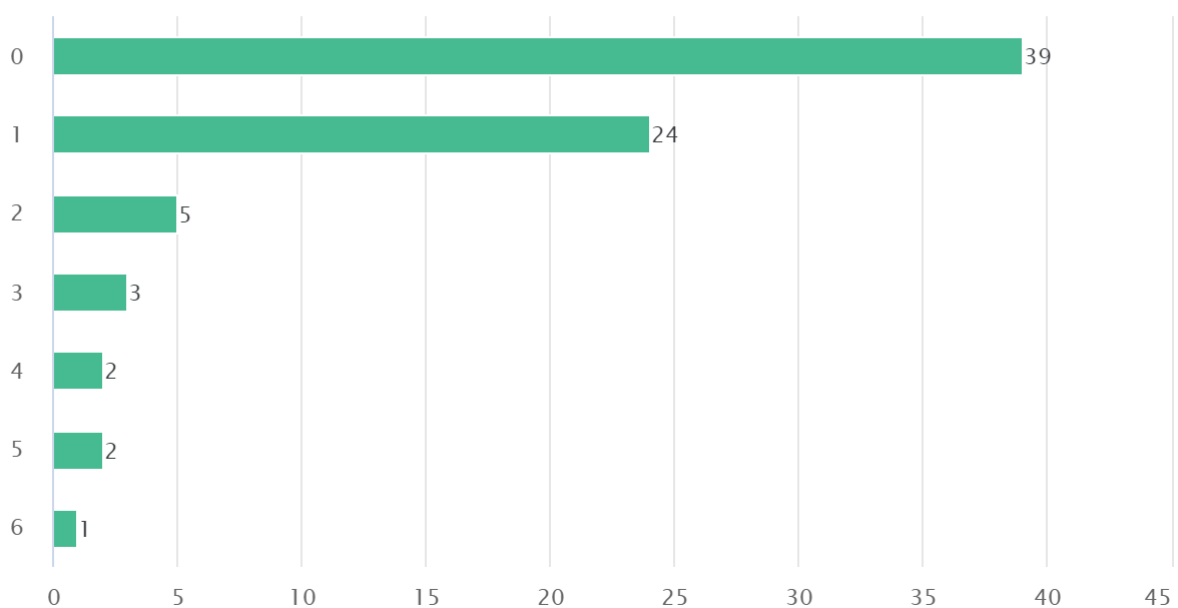
Hva slags stilling(er) lyste dere ut?



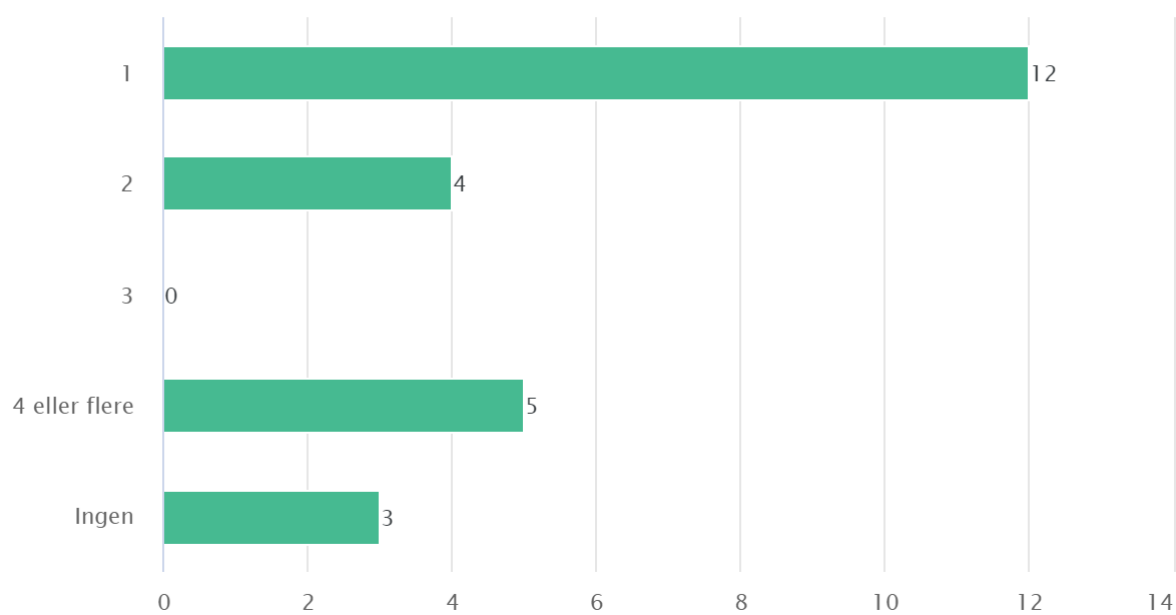
Resulterte annonseringen i Stillingsslippet 2021 til ansettelse av ny(e) medarbeider(e)?



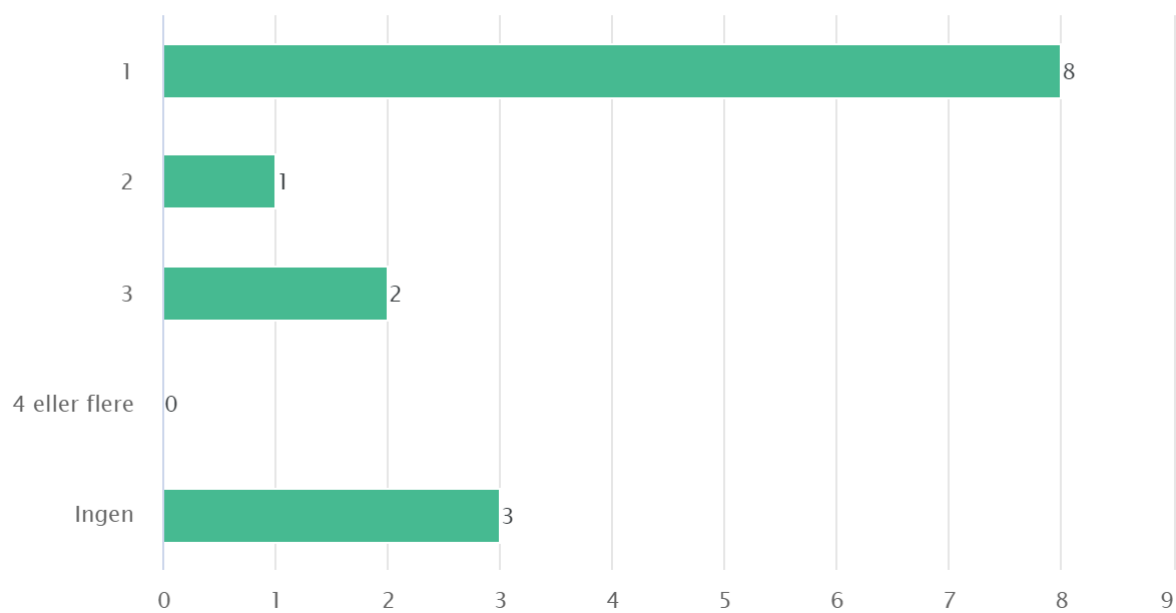
Hvor mange nye ansatte fikk dere som en følge av stillingsannonsene som ble utlyst i Stillingsleppet 2021?



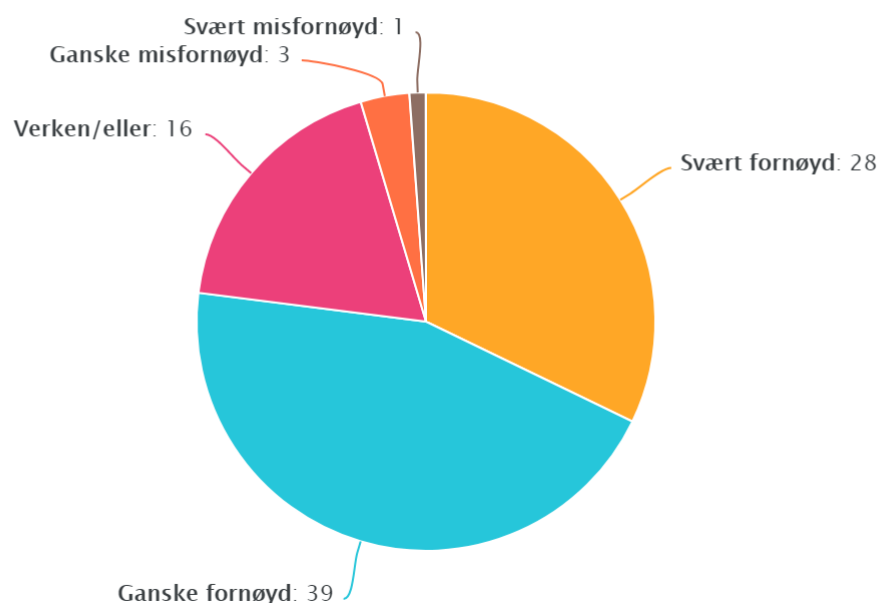
Hvor mange av de nyansatte var bosatt i...
Nord-Gudbrandsdal (i regionen)



Hvor mange av de nyansatte var bosatt i...
Utenfor regionen



Hvor fornøyd er du med informasjonen dere mottok i forbindelse med Stillingsleppet 2021?



Nettverksrekruttering kan føre til utfordringer for innflyttere. Hva tror du skal til for at flere stillinger lyses ut offentlig i Nord-Gudbrandsdal? (langsvar)

- Eit stillingslepp som dette gjer det enklare å nå ut i ulike kanalar. Trur at mange som kan, og elles ville ha rekruttert innan sitt nettverk, nyttar høve til å gå offentlig ut via stillingsleppet.
- open dialog om stillingar. Stillingslepp slik at den stillinga kvar enkelt lita bedrift har ikkje kjennes ubetydeleg.
- Her bidrar Stillingsleppet veldig bra! Vår bedrift er liten, og vi har til nå tenkt - hvem kan vel vi få til å flytte hit pga jobb, vi prøver heller lokalt, blant folk vi kjenner i nettverket. Men denne gangen fikk vi til nettopp det, takket være stillingsleppet.
- Bevisstgjøring av arbeidsgivere, kvalitetssikring av offentlige kanalar. Spesifikt til serveringsbransjen. Mye mangel på arbeidskraft, men vekslende erfaring fra flere med offentlig søknadsprosess. Høy andel av ikke kvalifiserte/ikke interesserte søkere, går med mye tid på utsiling og intervjuer. For eksempel fra søkere som er pålagt å søke, men sier rett frem at de ikke har interesse av stillingen, men må likevel møte til intervju.
- Hjelper ikke med stillinger når det kke er søkere!
- Informasjon til ledere om hvor folk ser etter jobb. For eksempel finn.no
- Hvilke plattformer er målgruppen på? Det må være klart og kommuniseres ut til de som vil komme hit eller søke jobb her hos oss. Fordel for alle.
- Stillingsleppet er eneste relevante for oss.
- Mer fokus på dette blant bedriftene. Offentlig utlysning gir et bredere nedslagsfelt og dermed mulighet for flere (og mer kompetente?) søkere.
- Stillingsleppet må være med å sørge for rekruttering av innflyttere, tenker jeg.
- Har utfordring med å skaffe bolig som er møblert til sommervikarer.
- Bevisstgjere kommunane til å iallefall samle opp stillingar til sleppet og inkje legge ut stillingst her lg det nokre dagar i forkant. Minne kommunane på i god tid at det vil vere slepp.
- Vi lysar som oftast ut på heimeside/facebook-side. Flott at dere vidare-deler stillinger som vi deler på kommunens facebook-side. Det bidreg til at det spres utanfor kommunen.
- At det finnes en god samleside med ledige stillinger heile året
- Usikker her, men i alle fall god synlegheit så bedriftene ser nytta og verdien av det.

- Bistand fra kommuner til å promotere det positive i nærmiljøet så en får attraktive innflyttere som kan være potensielle arbeidssøkere. Tidligere innbyggere som flytter tilbake til hjembygda etter endt utdanning er ute etter et helhetlig tilbud både for egen og familiens del.
- Det må i vertfall være boliger å få tak i for folk som kommer til nordalen
- Jeg tror stillingsleppet er et svært bra initiativ der man blir oppfordret til nettopp å lyse ut stillingene.

Har du andre kommentarer eller forslag til forbedringer? (tekstboks)

- Kanskje at effektene kommuniseres og tallspesifiseres bedre i ettertid. Ellers topp!
- Det bør skje tidlegare på året.
- Stillingsleppet bør utformes på en annen måte. Faste stillinger må komme bedre fram. Det blir så mange ledige stillinger at ting lett "koker bort i kålen"
- Dere bør jobbe mere inn mot opplæring en på videregående skoler for å få mere spesifikk eks økonomi (stort problem å rekrutere eks kompetente regnskapsførere)
- Burde avvikles da dette er bortkastede ressurser
- Bedre sortering i søke alternativene
- Jeg er usikker på hvor mange som ble rekruttert som følge av stillingsleppet iom at vi også lyste ut stillingene på GD (Kortversjon) og på NAV samt oppslag på arbeidsplassene her i Lesja kommune.
- Bra tiltak for å øke fokus på mulighetene som finnes i regionen! Litt på sidelinjen, men: For å øke innflyttingen utenfra regionen er det også ønskelig at dere i regionrådet er pådrivere for at andre tilbud utenom jobb er attraktive i kommunene. F.eks barnehagetilbud, ferie-SFO og kulturskole-tilbud. Hvis man skal flytte hit uten besteforeldre i nærheten er det viktig med et barnehage- og SFO-tilbud også i ferier. Dette er pr i dag ikke godt nok (Sel Kommune).
- Vi er svært fornøyd med at Stillingsleppet blir gjennomført årlig, for dette setter stort fokus på hvilke arbeidsmuligheter som finnes i regionen. Vi er derimot ikke tilfredse med at vi ikke når ut til fagkompetansen vi trenger. De tre stillingene vi utlyste krever en bachelor eller annen relevant utdanning. Slike fagpersoner finnes det dessverre ikke nok av i regionene og vi når ikke frem til ev. tilflyttere. Det er også dessverre slik at autoriserte regnskapsførere er en generell mangel i hele landet. Vi har derfor en jobb å gjøre med å få opp interessen for faget. Regnskapsførere stod øverst på listen over yrker som kommer til å forsvinne i fremtiden. Dette er ikke tilfelle, det er bare en endring i type arbeidsoppgaver. Bransjen er faktisk mer interessant nå enn tidligere. Det er veldig viktig at vi i regionen/kommunen har fokus på hva vi har å tilby utenom arbeidstid. Vi kan ikke skape 210 nye arbeidsplasser om vi ikke får folk i disse stillingene. Vi må gjøre Gudbrandsdalen attraktiv og at de unge forstår at de ikke gir opp karrieremulighetene ved å flytte hit.
- Samarbeid gjennom året for at nettsiden dykkar blir ein samle-side for ledige stillingar i regionen.
- Mitt svar er ut i fra min avdeling
- Var tilfeldig at eg fekk høyre om det.
- Vi hadde 0 henvendelser så følte at det var ganske bortkastet denne gangen
- Fikk tilbakemelding om at en søker ikke fant fram til hvordan hun skulle sende inn søknad.
- Generell kommentar: Vanskeleg å seie kor mange vi har rek. som følgje av st.leppet. Litt usikker på kor mange stillingar vi la inn, meiner det var 3 stk.