



Statistiska centralbyrån

Statistics Sweden

Rekryteringsstatistik från AKU

2010:2

I serien Bakgrundsfakta presenteras bakgrundsmaterial till den statistik som SCB producerar inom området arbetsmarknad och utbildning. Det kan röra sig om produktbeskrivningar, metodredovisningar samt olika sammanställningar som kan ge en överblick och underlätta användandet av statistiken.

Utgivna publikationer från 2000 i serien Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken

- 2000:1 Övergång till yrkeskodning på fyrsiffernivå (SSYK) och införande av jobbstatuskod i SCB:s lönestatistik
- 2000:2 The Information System for Occupational Injuries and the Work-related Health Problems Survey – A comparative study
- 2000:3 Konferens om utbildningsstatistik den 23 mars 2000
- 2001:1 Avvikelser i lönesummestatistiken – en jämförelse mellan LAPS och LSUM
- 2001:2 En longitudinell databas kring utbildning, inkomst och sysselsättning 1990–1998
- 2001:3 Staff training costs 1994–1999
- 2001:4 Studieresultat i högskolan i form av avklarade poäng
- 2001:5 Urvals- och estimationsförfarandet i de svenska arbetskraftsundersökningarna (AKU)
- 2001:6 Svar, bortfall och representativitet i Arbetsmiljöundersökningen 1999
- 2001:7 Individ- och företagsbaserad sysselsättningsstatistik – en jämförelse mellan AKU och KS
- 2002:1 Tidsseriebrott i utbildningsregistret 2001-01-01
- 2002:2 En longitudinell databas kring utbildning, inkomst och sysselsättning (LOUISE) 1990–1999
- 2003:1 Exempel på hur EU:s "Quality Reports" kan skrivas – avser Labour Cost Survey (LSC) 2000
- 2003:2 Förändrad redovisning av högskolans personal
- 2003:3 Individ- och företagsbaserad sysselsättningsstatistik – en fortsatt jämförelse mellan AKU och KS
- 2003:4 Sjukfrånvarande enligt SCB och sjukskrivna enligt RFV
- 2003:5 Informationssystemet om arbetsskador och undersökningen om arbetsorsakade besvär. En jämförande studie
- 2004:1 Samlad statistik från SCB avseende ohälsa
- 2004:2 Översyn av forskarutbildningsstatistiken. Bedömning av kvaliteten
- 2004:3 Sjukfrånvaro och ohälsa i Sverige – en belysning utifrån SCB:s statistik
- 2005:1 En longitudinell databas kring utbildning, inkomst och sysselsättning (LOUISE) 1990–2002
- 2005:2 Nordisk pendlingskarta. Huvudrapport
- 2005:3 Nordisk pendlingskarta. Delrapport 1–4.
- 2005:4 Flödesstatistik från AKU
- 2005:5 Flow statistics from the Swedish Labour Force Survey
- 2006:1 Sysselsättningsavgränsning i RAMS – Metodöversyn 2005

Fortsättning på omslagets tredje sida!

Bakgrundsfakta

Rekryteringsstatistik från AKU

Arbetsmarknads- och utbildningsstatistik 2010:2

**Statistiska centralbyrån
2010**

Background Facts

Labour and Education Statistics 2010:2

Recruitment Statistics from the Swedish Labour Force Survey

Statistics Sweden
2010

Producent
Producer SCB, avdelningen för befolkning och välfärd
Statistics Sweden, Population and Welfare Department
BOX 24300
SE-104 51 STOCKHOLM

Förfrågningar
Inquiries Katja Olofsson, +46 8 506 948 07
katja.olofsson@scb.se

Det är tillåtet att kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet i denna publikation.

Om du citerar, var god uppge källan på följande sätt:

Källa: SCB, Bakgrundsfakta, Arbetsmarknads- och utbildningsstatistik 2010:2, *Rekryteringsstatistik från AKU*.

It is permitted to copy and reproduce the contents in this publication.

When quoting, please state the source as follows:

Source: Statistics Sweden, Background Facts, Labour and Education Statistics 2010:2 *Recruitment Statistics from the Swedish Labour Force Survey*.

ISSN 1654-465X (online)

URN:NBN:SE:SCB-2010-AM76BR1002_pdf (pdf)

Denna publikation finns enbart i elektronisk form på www.scb.se.

This publication is only available in electronic form on www.scb.se.

Förord

Genom att utnyttja panelansatsen i arbetskraftsundersökningarna (AKU) kan man uppskatta flöden mellan två kvartal, inklusive nyanställda. Nyanställda mäts närmare bestämt som personer som blivit anställda eller fått ny anställning (bytt arbetsgivare) mellan två kvartal.

Efter förslag av Ante Farm i Bakgrundsfakta 1997:3 har AKU fr.o.m. april 1999 kompletterats med frågor till nyanställda om hur det gått till när man fått anställning. I samband med övergången till en ny EU-anpassad AKU i april 2005 reviderades rekryteringsfrågorna och integrerades med ordinarie AKU. Under en uppbyggnadsperiod har rekryteringsstatistiken enbart redovisats i särskilda uppdrag för bl a Arbetsförmedlingen men publiceras fr o m 2010 på SCB:s hemsida.

Denna rapport redogör för rekryteringsstatistikens bakgrund och uppläggning med hjälp av statistik för 2009. AKU mäter framför allt externa men också interna rekryteringar. Statistiken över externa rekryteringar skiljer mellan olika rekryteringsformer, inklusive direktrekrytering och urvalsrekrytering (som motsvarar "platser utan ansökningstid" respektive "platser med ansökningstid" i Arbetsförmedlingens statistik över lediga platser). Dessutom kartläggs bl a rekryteringskanaler och återanställningar.

För utvecklingen av rekryteringsfrågorna i AKU svarade Ingrid Turtola och Solveig Thudin (SCB) under den första fasen. För översyn av rekryteringsfrågorna 2002-2004 inför integreringen med ordinarie AKU 2005 svarade Gunborg Johansson (SCB). Under 2007 bidrog Anna Wilén (SCB) med tabellunderlag och synpunkter. Föreliggande rapport har utarbetats av Ante Farm (SOFI, Stockholms universitet) och Katja Olofsson (SCB).

Statistiska centralbyrån i november 2010

Stina Andersson

Hassan Mirza

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	7
1 Inledning	9
2 Externa rekryteringar	11
2.1 Rekryteringsform.....	11
2.2 Externrekryteringsfrågor.....	12
3 Interna rekryteringar	17
3.1 Arbetsbytesform.....	17
3.2 Internrekryteringsfrågor.....	17
4 Rekryteringstabeller	19
4.1 Externrekrytering 2009.....	19
4.2 Internrekrytering 2009.....	20
5 Slutsatser	21
Referenser	23
Bilaga 1	25
Exempel på tabeller	25

Sammanfattning

Rekryteringsstatistiken från AKU skiljer mellan externa och interna rekryteringar, bl a därför att externa rekryteringar kan definieras och mätas exakt – som övergångar från ej anställning till anställning samt byten av arbetsgivare – medan interna rekryteringar är svårare att definiera och mäta. AKU belyser framför allt externa rekryteringar men ger också grundläggande information om de interna rekryteringarnas omfattning.

Exempelvis externrekryterades totalt 283 000 personer per kvartal i medeltal under 2009, varav 198 500 i åldern 15-34 år och 203 100 i privat sektor. Av de 283 000 nyanställda per kvartal hade 111 500 varit sysselsatta, 84 200 arbetslösa och 87 300 utanför arbetskraften före nyanställningen. Av de 70 500 nyanställda per kvartal i offentlig sektor var 50 100 kvinnor. Antalet internrekryterade (dvs personer som bytte arbete hos samma arbetsgivare) var 47 800 per kvartal i medeltal under 2009, varav 28 700 inom privat sektor.

Av rekryteringsstatistiken framgår också att 85 procent av alla externa rekryteringar under 2009 kan fördelas mellan tre rekryteringsformer. Den dominerande rekryteringsformen är direktrekrytering ("platser utan ansökningstid"), med 38 procent av rekryteringarna. Därefter kommer anbudsrekrytering ("handplockning") med 28 procent och urvalsrekrytering ("platser med ansökningstid") med 19 procent av samtliga rekryteringar. Urvalsrekrytering är vanligare i offentlig sektor (29 procent) än i privat sektor (15 procent) och vanligare vid rekrytering till fast anställning (25 procent) än vid rekrytering till tidsbegränsad anställning (16 procent).

I medeltal 23 100 nyanställda per kvartal under 2009 fick reda på att jobbet var ledigt genom den offentliga arbetsförmedlingen. De dominerande rekryteringskanalerna på arbetsmarknaden är emellertid "vänner och bekanta", "arbetsgivaren kontaktade" och "arbetssökanden kontaktade", med tillsammans 69 procent av samtliga externrekryteringar under 2009.

Rekryteringsstatistiken klarlägger också återanställningars omfattning på arbetsmarknaden. Den visar exempelvis att 51 procent av de anbudsrekryterade och 25 procent av de urvalsrekryterade under 2009 hade arbetat tidigare hos arbetsgivaren.

Vid direktrekrytering kanske en arbetsgivare ibland inte annonserar alls, och ibland kanske inte ens funderat på att nyanställa när en arbetssökande dyker upp. Om då "utbudet skapar sin egen efterfrågan" och den arbetssökande anställs, kan man tala om *passiv rekrytering*. Rekryteringsstatistiken mäter även denna form av rekrytering, som kan uppskattas till 8 500 personer per kvartal i medeltal under 2009.

1 Inledning

I AKU intervjuas en person i urvalet en gång per kvartal under en tvåårsperiod. Genom att utnyttja denna så kallade panelansats kan man uppskatta flöden mellan två kvartal, inklusive nyanställda. Nyanställda mäts närmare bestämt som personer som blivit anställda eller fått ny anställning (bytt arbetsgivare) mellan två kvartal. Arbetsförmedlingen har också sedan länge utnyttjat denna möjlighet för att få mått på antalet nyanställda i hela ekonomin.¹

Efter förslag i Farm (1997) har AKU fr.o.m. april 1999 kompletterats med frågor till nyanställda om hur det gått till när man fått (ny) anställning.² I samband med övergången till en ny EU-anpassad AKU i april 2005 reviderades rekryteringsfrågorna och integrerades med ordinarie AKU.³ Under en uppbyggnadsperiod har rekryteringsstatistiken enbart redovisats i särskilda uppdrag för bl a Arbetsförmedlingen men publiceras fr o m 2010 på SCB:s hemsida.

Statistik om rekryteringar bör skilja mellan externa och interna rekryteringar, bl a därför att externa rekryteringar kan definieras och mätas exakt – som övergångar från ej anställning till anställning samt byten av arbetsgivare – medan interna rekryteringar är svårare att definiera och mäta. AKU belyser framför allt externa rekryteringar (nyanställningar) men ger också information om de interna rekryteringarnas omfattning.

I denna rapport presenteras de frågor och variabler som avser externa rekryteringar i avsnitt 2 och de frågor och variabler som avser interna rekryteringar i avsnitt 3. Variablerna illustreras med årsmedeltal för 2009. Exempel på rekryteringstabeller ges i bilaga 1 och diskuteras i avsnitt 4, medan några slutsatser redovisas i avsnitt 5.

¹ Se t.ex. Harkman (1993).

² Se Turtola och Thudin (1999).

³ Övergången till AKU 2005 finns dokumenterad i Johansson (2005).

2 Externa rekryteringar

Det är flödet av nyanställningar som – tillsammans med flödet av avgångar – kopplar ihop utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. I företagsundersökningar kan nyanställningar mätas direkt.⁴ I arbetskraftsundersökningar med panelansats kan nyanställningar mätas indirekt som övergångar från ej anställning till anställning plus byten av arbetsgivare.

I AKU mäts nyanställningar närmare bestämt genom jämförelser av tillstånd under två olika veckor med ett kvartals mellanrum. Detta ger en viss underskattning av antalet nyanställningar med kort varaktighet. Exempelvis kan en person som är arbetslös i januari och april ha haft en kortare anställning i februari eller mars.⁵

Man bör i regel skilja mellan *fasta* nyanställningar, dvs. externa rekryteringar till fast anställning (tillsvidareanställning), och *tidsbegränsade* nyanställningar, dvs. externa rekryteringar till tidsbegränsad anställning. Det visar sig nämligen att rekrytering till fasta och tidsbegränsade jobb skiljer sig åt i flera viktiga avseenden.

2.1 Rekryteringsform

Extern rekrytering av arbetskraft kan ske på olika sätt. Man kan urskilja i huvudsak tre olika rekryteringsformer.

Direktrekrytering är en rekryteringsform som kan förknippas med "platser utan ansökningstid" i arbetsförmedlingens statistik över lediga platser. Arbetssökande anställs då direkt, utan att företaget avvaktar någon särskild ansökningstid. Urtypen för rekryteringsformen är anställning av arbetare vid fabriksportarna. Ett företag kan exempelvis vara så stort att det behöver nyanställa 10 arbetare per månad för att ersätta de arbetare som av olika skäl slutar. Varje månad anställer då företaget de 10 arbetssökande som kontaktar företaget först, förutsatt att de har de kvalifikationer som erfordras. Företag med regelbunden rekrytering av viss arbetskraft kanske inte ens behöver annonsera regelbundet efter denna arbetskraft. Den faktiska rekryteringen kan vara tillräcklig annonsering på en ort där företaget är välkänt. Ibland kan dock särskild annonsering fungera som ett viktigt komplement, för att öka tillströmningen av kandidater att välja bland eller för att signalera ökat behov av arbetskraft. Platsnotiser med ett stort antal platser är ett exempel.

Omvänt kanske arbetsgivaren vid direktrekrytering ibland inte annonserar alls, och ibland kanske inte ens funderat på att nyanställa när en arbetssökande dyker upp. Om då "utbudet skapar sin egen efterfrågan" och den arbetssökande anställs, kan man tala om *passiv rekrytering* (för att använda en term som används inom Arbetsförmedlingen). En sådan "ackvisition" av en ledig plats (för att använda en annan vanlig term inom Arbetsför-

⁴ Som i den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS), som sedan 1989 mäter nyanställda per kvartal.

⁵ KS registrerar även sådana korta anställningar. Urvalet fördelas nämligen mellan kvartalets tre månader och SCB frågar efter antal nyanställda under respektive månad.

medlingen) kan förklaras av ett latent nyanställningsbehov som blir manifest när en lämplig sökande visar sig. Om passiv rekrytering förekommer i stor omfattning under någon del av konjunkturcykeln har det stor principiell betydelse för synen på arbetsmarknadens funktionssätt. Det är därför viktigt att mäta även denna speciella typ av direktrekrytering.

Urvalsrekrytering är en rekryteringsform som kan förknippas med "platser med ansökningstid" i arbetsförmedlingens statistik över lediga platser. Utgångspunkten är då en ledig plats som utannonseras. Annonsering är följaktligen en nödvändig del av denna rekryteringsform. Endast de personer som anmäler sig som sökande före ett visst datum kan komma ifråga. Arbetsgivaren väljer den lämpligaste av dessa. Urtypen för denna anställningsform är anställning av tjänstemän i industriell och offentlig verksamhet.

Anbudsrekrytering är en rekryteringsform som kan förknippas med "handplockning". Utgångspunkten för anbudsrekrytering är då en ledig plats som *inte* utannonseras – och som därför inte heller kan registreras i arbetsförmedlingens statistik över lediga platser. Arbetsgivaren erbjuder den i stället, efter en kortare eller längre sökprocess, till den lämpligaste personen inom en viss krets. Den person som får ett erbjudande om anställning är inte nödvändigtvis arbetssökande. Anbudsrekrytering förutsätter att arbetsgivaren har tillgång till en pool av kandidater vars lämplighet hon redan känner. Exempel är personer som "kallas vid behov", andra tidigare anställda, eller – vid chefrekrytering – chefer som är kända inom branschen. Anbudsrekrytering av tidigare anställda kallas ofta *återanställning*. Återanställning kan ibland vara omfattande, särskilt under en konjunkturuppgång.

Uppenbarligen varierar behovet av annonsering med rekryteringsform och därmed också exempelvis den "marknadsandel" som arbetsförmedlingen kan ha. Rekryteringsfrågorna i AKU klarlägger därför först rekryteringsformen innan en fråga om rekryteringskanal (hur man först fick reda på att jobbet var ledigt) ställs.

2.2 Externrekryteringsfrågor

Externrekryteringsfrågorna i AKU omfattar följande nio frågor, varav de fem första används för att mäta rekryteringsform (se definitionerna efter Exb 5). Frågorna ställs till personer som blivit anställda eller bytt arbetsgivare mellan två kvartal och illustreras här med svar från 2009.

Inledning:

Nu kommer några frågor om hur det gick till när du fick anställning hos <arbetsgivare>.

Exb 1. Kontaktade du arbetsgivaren eller var det arbetsgivaren som kontaktade dig? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Arbetsgivaren kontaktade dig	91,2
2 Du kontaktade arbetsgivaren	153,7
3 Annat sätt (se Exb 4)	37,1
8 Vet ej	0,8
9 Bortfall	0,2
Summa	283,0

Om Exb 1 = 1:

Exb 2. Fick du ändå söka jobbet eller erbjöd arbetsgivaren dig jobbet direkt? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Fick söka jobbet	12,3
2 Erbjuds jobbet	78,8
8 Vet ej	0,1
Summa	91,2

Om Exb 1 = 2:

Exb 3. Sökte du just det här jobbet eller rent allmänt ett jobb hos den här arbetsgivaren? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Sökte just det här jobbet	94,1
2 Sökte ett jobb hos den här arbetsgivaren	59,5
8 Vet ej	0,2
Summa	153,7

Om Exb 1 = 3:

Exb 4. På vilket sätt fick du jobbet? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Genom skola/utbildning som ordnade praktik	3,3
2 Praktikplats som övergick till jobb	3,0
3 Nytt tillfälligt arbete hos tidigare arbetsgivare	4,8
4 Tidigare extraarbete som blev jobb	1,6
5 Återgång till botten tjänst	1,2
6 Arbetsförmedling, anställd, släkting eller annan person förmedlade kontakt med arb.g.	12,9
7 Utbildning hos arbetsgivare som blev jobb	..
8 Vald till förtroendeuppdrag	..
9 Placering med lönebidrag eller annan arbetsmarknadspolitisk jobbåtgärd	..
88 Vet ej	0,4
98 Övrigt (beskriv)	9,0
99 Bortfall	0,1
Summa	37,1

Om Exb 1 = 2 eller (Exb 1 = 1 och Exb 2 = 1):

Exb 5. Hade det här jobbet någon bestämd ansökningstid? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Ja	52,8
2 Nej	108,1
8 Vet ej	5,1
Summa	166,1

Variabeln rekryteringsform (RekForm) definieras operationellt på följande sätt med hjälp av svaren på frågorna Exb1 – Exb5:

RekForm = direkt om Exb5 = 2,
 RekForm = urval om Exb5 = 1,
 RekForm = anbud om Exb 1 = 1 och Exb 2 = 2,
 RekForm = annan om Exb1 = 3,
 RekForm = okänd om övrigt.

Vad "annan" rekryteringsform innebär framgår av Exb 4, som följer efter Exb1 = 3. Detta alternativ kan förklaras på följande sätt.

Meningen med Exb1 är att reda ut om det var arbetsgivaren (ag) eller undersökningsspersonen (up) som tog initiativ till den första kontakten mellan parterna. Förr eller senare leder ju en anställningsprocess till att ag och up får kontakt och frågan är då vem som tog initiativ till denna första kontakt. Då finns det egentligen bara två alternativ: up eller ag. Det är emellertid inte säkert att up alltid kommer ihåg vem som tog den första kontakten, och inte heller säkert att Exb1 alltid uppfattas på avsett sätt. Och det är då som Exb1 kan besvaras med "annat sätt".

En möjlighet är alltså att up inte kommer ihåg vem som tog den första kontakten. Om exempelvis en praktikplats övergått till ett jobb kanske up inte kommer ihåg vem som först aktualiserade denna fråga: up eller ag. Då kan man vänta sig "annat sätt" som svar på Exb1.

Eventuellt kan Exb1 i stället uppfattas som en fråga om vem som tog den första kontakten innan anställningen blev av. Och det kan i vissa fall ha varit "någon annan" som tagit den första kontakten, t ex arbetsförmedlare, släkting eller bekant. Då kan man också vänta sig "annat sätt" som svar på Exb1.

Exb3 ger ytterligare information om arbetssökandets karaktär när den första kontakten togs av den arbetssökande och inte av arbetsgivaren. Men Exb3 används också enligt nedan för att mäta passiv rekrytering.

Rekryteringskanal mäts med fråga Exb6 om hur man först fick reda på att jobbet var ledigt. Frågan om rekryteringskanal ställs dock inte till nyanställda som i Exb4 redan preciserat hur man fick jobbet.

Till alla utom Exb1 = 3:

Exb 6. Hur fick du först reda på att jobbet var ledigt? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Kontakt med arbetsförmedlingens personal	5,6
2 Letade själv i arbetsförmedlingens platsbank, platsjournal, anslagstavla m.m. eller skrev in mig i arbetsförmedlingens sökandebank	17,5
3 Privat eller facklig arbetsförmedling	1,7
4 Annonser i dags- eller fackpress/ på internet/ på text-tv eller annan massmediekanal	18,8
5 Du fick tips från anhöriga, vänner/bekanta som <i>inte</i> arbetar på <företag>	16,1
6 Du fick tips från anhöriga, vänner/bekanta som arbetar på <företag>	41,9
7 Arbetsgivaren kontaktade dig	73,0
8 Du tog själv kontakt med arbetsgivaren	63,8
9 Du blev kontaktad av rekryteringskonsult e.d. (head hunter)	1,8
88 Vet ej	1,4
98 Övrigt (beskriv)	4,1
99 Bortfall	0,2
Summa	245,9

Om Exb 3 = 2 och Exb 5 = 2 och Exb 6 = 8:

Inledning: När man kontaktar en arbetsgivare och söker arbete kanske arbetsgivaren redan har en ledig plats, även om den ännu inte annonserats ut, eller också börjar arbetsgivaren tänka på nyanställning först när en lämplig arbetssökande dyker upp.

Exb 7. Hur var det när du tog kontakt med arbetsgivaren? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Det fanns redan en ledig plats	16,1
2 Det var först vid din kontakt som arbetsgivaren började tänka på nyanställning	8,5
3 Det fanns redan någon slags överenskommelse om att up skulle få börja arbeta hos denne arbetsgivare igen	3,1
8 Vet ej	0,7
Summa	28,5

Exb7 används för att urskilja passiv rekrytering (som ju är en särskild typ av direktrekrytering). Antalet passiva rekryteringar är alltid högst lika med antalet rekryteringar med Exb3 = 2 och Exb5 = 2 och Exb6 = 8, dvs antalet direktrekryteringar utan annonsering. När denna övre gräns är stor är det värdefullt att kunna skilja mellan passiv rekrytering och annan direktrekrytering utan annonsering. Att göra detta genom en fråga till den nyanställda är naturligtvis inte oproblematiskt, eftersom man i princip frågar en arbetstagare om arbetsgivarens planer. Exb7 försöker ändå göra detta.

Svaren på Exb7 visar att uppskattningsvis 8 500 rekryteringar i medeltal per kvartal under 2009 var passiva rekryteringar. Och man kan komma till den slutsatsen inte bara direkt – därför att 8 500 svarat att det var först vid kontakt som arbetsgivaren "började tänka på nyanställning" – utan också indirekt, därför att övriga svarat att det redan fanns en ledig plats eller överenskommelse att börja arbeta hos arbetsgivaren.

Följande frågor (Exb 8 och Exb 9) besvaras fr o m 2008 av alla externrekryterade:

Exb 8. Har du arbetat tidigare hos <arbetsgivare>? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Ja	107,8
2 Nej	174,6
8 Vet ej	0,4
9 Bortfall	0,2
Summa	283,0

Om Exb 8 = 1

Exb 9. När arbetade du där senast? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Mindre än ett år sedan	72,6
2 1-2 år sedan	19,9
3 Mer än 2 år sedan	15,0
8 Vet ej	0,3
Summa	107,8

Exb8 och Exb9 behövs för att urskilja återanställning (som ju är en viktig form av anbudsrekrytering). Antal externrekryterade med RekForm = anbud och Exb8 = 1 är det enklaste måttet på antalet återanställda, men Exb9 tillåter också en begränsning till anställda för mindre än ett (eller två) år sedan. Exb8 och Exb9 ger naturligtvis också information om tidigare arbete hos arbetsgivaren för externrekryterade som inte är anbudsrekryterade. Man bör därför skilja noga mellan "återanställning" (mätt exempelvis med Exb8 = 1), som är en meningsfull variabel för samtliga externrekryterade, och "återanställda" eller kanske för tydlighetens skull "återanställda anbudsrekryterade".

3 Intern rekryteringar

Med intern rekrytering avses internt arbetsbyte, dvs byte av arbetsuppgifter eller arbetsplats hos samma arbetsgivare. En fråga om arbetsbyte ställs i AKU till alla i urvalet som har samma arbetsgivare som förra kvartalet. För att kunna skilja tydligt mellan arbetsbyte och byte av anställningsform anpassas frågan om arbetsbyte till byte av anställningsform.

3.1 Arbetsbytesform

Arbetsbyten kan relateras till byten av anställningsform med hjälp av variabeln arbetsbytesform (ArbBytForm), som definieras på följande sätt med hjälp av frågorna i avsnitt 3.2.

ArbBytForm = 1 (F→T) om InB 1 = 2 (från fast till tidsbegränsad anställning),

ArbBytForm = 2 (T→F) om InB 2 = 2 (från tidsbegränsad till fast anställning),

ArbBytForm = 3 (T→T) om InB 3 = 2 (tidsbegränsad anställning båda kvartalen),

ArbBytForm = 4 (F→F) om InB 4 = 2 (fast anställning båda kvartalen).

3.2 Internrekryteringsfrågor

Följande frågor om interna arbetsbyten ställs till anställda med samma arbetsgivare båda kvartalen. I frågornas filter används följande förkortningar: TA = tidsbegränsat anställd, FF = fast anställd, FT = tidsbegränsat anställd med fast anställning i botten.

Inledning:

Nu kommer några frågor om hur det gick till när du bytte jobb.

Om FF förra gången och TA nu:

Om FF förra gången och FT nu:

Inb 1. Innebär det att du har kvar samma arbete men att anställningen nu är tidsbegränsad eller har du även bytt arbete eller befattning? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Samma arbete (plats/befattning) men anställningen är nu tidsbegränsad	10,2
2 Bytt arbete internt (bytt jobb inom samma företag)	1,7
8 Vet ej	0,1
Summa	11,9

Om TA förra gången och FF nu:

Om FT förra gången och FF nu:

Inb 2. Innebär det att du har kvar samma arbete men att du nu har en fast anställning eller har du även bytt arbete eller befattning? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

1 Samma arbete (plats/befattning) men anställningen är nu fast	47,4
2 Bytt arbete internt (bytt jobb inom samma företag)	2,6
8 Vet ej	0,0
Summa	50,0

Om TA förra gången och TA nu:

Om TA förra gången och FT nu:

Om FT förra gången och FT nu:

Om FT förra gången och TA nu:

Inb 3. Är det samma jobb eller befattning eller har du bytt arbete internt? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009.

1 Samma jobb/befattning/arbete	328,0
2 Bytt till en ny TA eller FT hos samma arbetsgivare	8,3
8 Vet ej	0,3
Summa	336,6

Om FF förra gången och FF nu:

Inb 4. Är det samma jobb eller befattning eller har du bytt arbete internt? 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009.

1 Samma jobb/plats/befattning	3 210,2
2 Bytt till en ny FF hos samma arbetsgivare	35,3
8 Vet ej	0,0
Summa	3 245,5

4 Rekryteringstabeller

Exempel på rekryteringstabeller ges i Bilaga 1. Tabellerna 1 och 2 ger grundläggande information om de externa rekryteringarnas omfattning, köns- och åldersfördelning, fördelning mellan privat och offentlig sektor samt arbetskraftstillhörighet före rekrytering.

Tabellerna 3 - 5 ger en översikt av de *rekryteringsformer* som förekommer på arbetsmarknaden. Tabell 3 visar också hur rekrytering av arbetslösa, sysselsatta och personer utanför arbetskraften skiljer sig åt, medan tabell 4 visar skillnader mellan privat och offentlig sektor. Tabell 5 visar skillnader i rekryteringsform mellan rekrytering till fast och tidsbegränsad anställning, tabell 5A för samtliga externrekryterade och tabell 5B för externrekryterade som var arbetslösa före rekrytering.

Tabell 6 redovisar de externrekryterades *rekryteringskanal* enligt svar på frågan hur de först fick reda på att jobbet var ledigt, tabell 6A för samtliga externrekryterade och tabell 6B för externrekryterade som var arbetslösa före rekrytering. Tabellerna visar också skillnader mellan rekrytering till fast och tidsbegränsad anställning.

Tabell 7 visar i vilken utsträckning *återanställning* förekommer på arbetsmarknaden, dvs rekrytering av personer som arbetat tidigare hos den rekryterande arbetsgivaren. Tabellen visar också hur återanställning skiljer sig åt mellan olika rekryteringsformer.

Tabell 8 ger därefter en översikt av de *interna* rekryteringarnas omfattning och fördelning mellan privat och offentlig sektor.

Observera slutligen att antalet *passiva rekryteringar* f n tycks vara för litet (i medeltal mindre än 10 000 per kvartal) för meningsfull redovisning i en särskilt tabell.

4.1 Externrekrytering 2009

Rekryteringsstatistiken exemplifieras i Bilaga 1 med årsmedeltal för 2009, som bl a visar följande.

Enligt tabellerna 1 och 2 nyanställdes totalt 283 000 personer i medeltal per kvartal under 2009, varav 198 500 i åldern 15-34 år och 203 100 i privat sektor. Av de 283 000 nyanställda hade 111 500 varit sysselsatta, 84 200 arbetslösa och 87 300 utanför arbetskraften före nyanställningen. Av de 70 500 nyanställda i offentlig sektor var 50 100 kvinnor.

Tabellerna 3-5 visar att 85 procent av alla externa rekryteringar kan fördelas mellan de tre grundläggande rekryteringsformerna. Den dominerande rekryteringsformen är direktrekrytering ("platser utan ansökningstid"), med 38 procent av rekryteringarna. Därefter kommer anbudsrekrytering ("handplockning") med 28 procent och urvalsrekrytering ("platser med ansökningstid") med 19 procent av samtliga rekryteringar. Urvalsrekrytering är vanligare i offentlig sektor (29 procent) än i privat sektor (15 procent), och vanligare vid rekrytering till fast anställning (25 procent) än vid rekrytering till tidsbegränsad anställning (16 procent).

Tabell 6 visar att i medeltal 23 100 nyanställda per kvartal under 2009 fick reda på att jobbet var ledigt genom den offentliga arbetsförmedlingen (dvs genom arbetsförmedlingens personal, platsbank eller platsjournal m.m.). De dominerande rekryteringskanalerna är emellertid "vänner och bekanta", "arbetsgivaren kontaktade" och "arbetssökanden kontaktade", med tillsammans 69 procent av samtliga externrekryteringar under 2009, medan "arbetsförmedlingen", "annonser" och "övriga kanaler" (privat eller facklig arbetsförmedling eller rekryteringskonsult) svarade för 17 procent. Observera att resterande 14 procent visserligen inte svarat på frågan hur de först fick reda på att jobbet var ledigt (EXB 6) men att de i regel svarat på EXB 4.

Tabell 7 visar att 38 procent av samtliga externrekryterade hade arbetat tidigare hos arbetsgivaren. Återanställningen var dock högre bland anbudsrekryterade (51 procent) och lägre bland urvalsrekryterade (25 procent).

4.2 Internrekrytering 2009

Tabell 8 visar att antalet personer som bytte arbete hos samma arbetsgivare var 47 800 per kvartal i medeltal under 2009, varav 28 700 inom privat sektor.

5 Slutsatser

Medan Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS) och Konjunkturstatistik över vakanser (KV) fr o m juli 2000 ger grundläggande information om rekryteringstider och vakanser, så ger AKU fr o m april 1999 grundläggande information om rekryteringsformer och rekryteringskanaler. Fr o m april 2005 är rekryteringsfrågorna dessutom integrerade med ordinarie AKU.

Tabeller baserade på rekryteringsfrågorna i AKU kommer att publiceras för både kvartal (fr o m andra kvartalet 2005) och år (fr o m 2006).

Årsmedeltal av kvartalsflöden i AKU avser medeltal av flöden *till* årets kvartal (alltså ej medeltal av flöden *från* årets kvartal).

Exempel på rekryteringstabeller ges i bilaga 1, men tabellerna kanske inte alltid kan vara så detaljerade som här. Antalet observationer kan nämligen i vissa celler vara för lågt för att redovisas, särskilt i kvartalsstatistiken.

Frekvenstabeller enligt avsnitten 2 och 3 underlättar förståelsen av rekryteringsstatistikens innebörd och gör det dessutom möjligt för användare att definiera egna variabler, exempelvis i kompletterande beställningar till SCB.

Referenser

Farm, Ante 1997. "Arbetslöshet, nyanställningar och vakanser i flödesstatistik", Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken 1997:3, SCB.

Harkman, Anders 1993. *Arbetsförmedlingens marknadsandelar*, Information från enheten 93:5, AMS.

Johansson, Gunborg 2005. *Ny AKU 2005 – EU-anpassning. Slutrapport från AKU-översynens blankettprojekt*, 2005-01-20, SCB.

Turtola, Ingrid och Solveig Thudin 1999. "Intervjuarinstruktion. Frågor om rörlighet och rekrytering", 1999-03-24, SCB.

Bilaga 1

Exempel på tabeller

Årsmedeltal av kvartalsflöden i AKU avser medeltal av flöden *till* årets kvartal (alltså ej medeltal av flöden *från* årets kvartal).

Tabell 1 (15–74 år)

Externrekryterade fördelade efter ålder och kön. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Män (1)	Kvinnor (2)	Samtliga (3)
15–24 år	61,4	66,5	127,9
25–34	35,6	35,0	70,6
35–44	20,2	19,9	40,1
45–54	12,0	12,9	24,9
55–64	8,4	7,2	15,5
65–74	2,0	2,0	4,0
15–74	139,4	143,6	283,0

Tabell 2 (15–74 år)

Externrekryterade fördelade efter arbetskraftstillhörighet före rekrytering och den nya anställningens sektorstillhörighet. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Offentlig (1)	Privat (2)	Uppgift saknas (3)	Samtliga (3)
Båda könen				
Sysselsatta	26,9	80,2	4,4	111,5
Arbetslösa	20,8	60,2	3,2	84,2
Ej i arbetskraften	22,8	62,7	1,8	87,3
Samtliga	70,5	203,1	9,4	283,0
Män				
Sysselsatta	8,0	47,4	2,4	57,8
Arbetslösa	5,8	34,1	2,2	42,2
Ej i arbetskraften	6,6	32,2	0,7	39,5
Samtliga	20,4	113,7	5,3	139,4
Kvinnor				
Sysselsatta	18,9	32,8	2,0	53,8
Arbetslösa	14,9	26,1	0,9	42,0
Ej i arbetskraften	16,2	30,5	1,1	47,8
Samtliga	50,1	89,4	4,1	143,6

Tabell 3 (15–74 år)**Externrekryterade fördelade efter arbetskraftstillhörighet före rekrytering och rekryteringsform. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009**

	Direkt- rekrytering (1)	Urvals- rekrytering (2)	Anbuds- rekrytering (3)	Annan rekrytering (4)	Uppgift saknas (5)	Samtliga (6)
Båda könen						
Sysselsatta	38,3	25,4	33,3	12,2	2,3	111,5
Arbetslösa	33,0	16,2	22,4	10,4	2,2	84,2
Ej i arbetskraften	36,8	11,2	23,1	14,6	1,7	87,3
Samtliga	108,1	52,8	78,8	37,1	6,2	283,0
Män						
Sysselsatta	19,4	10,9	19,9	6,2	1,3	57,8
Arbetslösa	16,7	6,8	11,8	5,8	1,0	42,2
Ej i arbetskraften	16,4	3,9	10,5	8,1	0,6	39,5
Samtliga	52,5	21,7	42,2	20,0	2,9	139,4
Kvinnor						
Sysselsatta	18,9	14,5	13,3	6,0	1,1	53,8
Arbetslösa	16,3	9,3	10,6	4,6	1,2	42,0
Ej i arbetskraften	20,4	7,3	12,6	6,5	1,0	47,8
Samtliga	55,6	31,1	36,5	17,1	3,3	143,6

Tabell 4 (15–74 år)
Externrekryterade fördelade efter rekryteringsform och den nya anställningens sektorstillhörighet. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Offentlig (1)	Privat (2)	Uppgift saknas (3)	Samtliga (4)
Båda könen				
Direktrekrytering	24,6	79,1	4,4	108,1
Urvalsrekrytering	20,3	30,9	1,6	52,8
Anbudsrekrytering	16,5	60,3	2,0	78,8
Annan rekrytering	8,0	28,2	0,9	37,1
Uppgift saknas	1,1	4,5	0,6	6,2
Samtliga	70,5	203,1	9,4	283,0
Män				
Direktrekrytering	6,2	44,0	2,4	52,5
Urvalsrekrytering	5,8	15,2	0,8	21,7
Anbudsrekrytering	5,2	35,8	1,2	42,2
Annan rekrytering	3,0	16,6	0,5	20,0
Uppgift saknas	0,3	2,2	0,4	2,9
Samtliga	20,4	113,7	5,3	139,4
Kvinnor				
Direktrekrytering	18,5	35,2	2,0	55,6
Urvalsrekrytering	14,5	15,8	0,8	31,1
Anbudsrekrytering	11,3	24,5	0,7	36,5
Annan rekrytering	5,0	11,6	0,4	17,1
Uppgift saknas	0,8	2,3	0,2	3,3
Samtliga	50,1	89,4	4,1	143,6

Tabell 5A (15–74 år)
Externrekryterade fördelade efter rekryteringsform och anställningsform.
1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Fast anställning (1)	Tids- begränsad anställning (2)	Samtliga (3)
Båda könen			
Direktrekrytering	20,8	87,4	108,1
Urvalsrekrytering	18,4	34,4	52,8
Anbudsrekrytering	21,2	57,6	78,8
Annan rekrytering	10,6	26,5	37,1
Uppgift saknas	1,4	4,8	6,2
Samtliga	72,4	210,6	283,0
Män			
Direktrekrytering	12,1	40,5	52,5
Urvalsrekrytering	8,0	13,7	21,7
Anbudsrekrytering	14,1	28,1	42,2
Annan rekrytering	5,9	14,1	20,0
Uppgift saknas	0,6	2,3	2,9
Samtliga	40,7	98,8	139,4
Kvinnor			
Direktrekrytering	8,7	46,9	55,6
Urvalsrekrytering	10,4	20,7	31,1
Anbudsrekrytering	7,1	29,4	36,5
Annan rekrytering	4,7	12,4	17,1
Uppgift saknas	0,9	2,5	3,3
Samtliga	31,7	111,9	143,6

Tabell 5B (15–74 år)
Externrekryterade som var arbetslösa före rekrytering fördelade efter rekryteringsform och anställningsform. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Fast anställning (1)	Tids- begränsad anställning (2)	Samtliga (3)
Båda könen			
Direktrekrytering	4,8	28,2	33,0
Urvalsrekrytering	3,7	12,5	16,2
Anbudsrekrytering	3,8	18,7	22,4
Annan rekrytering	1,9	8,5	10,4
Uppgift saknas	0,2	2,1	2,2
Samtliga	14,3	69,8	84,2
Män			
Direktrekrytering	2,7	14,1	16,7
Urvalsrekrytering	1,9	5,0	6,8
Anbudsrekrytering	2,5	9,3	11,8
Annan rekrytering	1,1	4,7	5,8
Uppgift saknas	0,0	1,0	1,0
Samtliga	8,2	34,0	42,2
Kvinnor			
Direktrekrytering	2,2	14,1	16,3
Urvalsrekrytering	1,8	7,5	9,3
Anbudsrekrytering	1,3	9,4	10,6
Annan rekrytering	0,7	3,8	4,6
Uppgift saknas	0,2	1,1	1,2
Samtliga	6,1	35,9	42,0

Tabell 6A (15–74 år)
Externrekryterade fördelade efter rekryteringskanal och anställningsform.
1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Fast anställning (1)	Tids- begränsad anställning (2)	Samtliga (3)
Båda könen			
Arbetsförmedlingen	5,8	17,3	23,1
Annons i tidning, på internet eller liknande	7,1	11,7	18,8
Anhöriga/vänner/bekanta	12,5	45,5	58,0
Arbetsgivaren kontaktade arbetssökanden	21,8	51,1	73,0
Arbetssökanden kontaktade arbetsgivaren	11,2	52,7	63,8
Övriga kanaler	2,6	5,0	7,6
Uppgift saknas	11,4	27,3	38,7
Samtliga	72,4	210,6	283,0
Män			
Arbetsförmedlingen	2,2	6,5	8,7
Annons i tidning, på internet eller liknande	2,8	4,8	7,6
Anhöriga/vänner/bekanta	7,2	23,5	30,7
Arbetsgivaren kontaktade arbetssökanden	14,6	24,0	38,6
Arbetssökanden kontaktade arbetsgivaren	6,3	23,2	29,5
Övriga kanaler	1,4	2,4	3,8
Uppgift saknas	6,2	14,3	20,5
Samtliga	40,7	98,8	139,4
Kvinnor			
Arbetsförmedlingen	3,6	10,8	14,4
Annons i tidning, på internet eller liknande	4,3	6,9	11,2
Anhöriga/vänner/bekanta	5,3	22,0	27,3
Arbetsgivaren kontaktade arbetssökanden	7,3	27,1	34,4
Arbetssökanden kontaktade arbetsgivaren	4,9	29,5	34,4
Övriga kanaler	1,2	2,6	3,8
Uppgift saknas	5,2	13,0	18,2
Samtliga	31,7	111,9	143,6

Anmärkningar. "Rekryteringskanal" mäts med svar på frågan hur man först fick reda på att jobbet var ledigt. "Uppgift saknas" omfattar här även externrekryterade med rekryteringsformen "annan" som enligt särskild fråga (EXB 4) preciserat hur man fick jobbet.

Tabell 6B (15–74 år)
Externrekryterade som var arbetslösa före rekrytering fördelade efter rekryteringskanal och anställningsform. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009

	Fast anställning (1)	Tids- begränsad anställning (2)	Samtliga (3)
Båda könen			
Arbetsförmedlingen	1,9	8,5	10,4
Annons i tidning, på internet el. likn.	1,1	4,4	5,5
Anhöriga/vänner/bekanta	3,0	14,5	17,6
Arbetsgivaren kontaktade arbetsökanden	3,7	15,9	19,7
Arbetsökanden kontaktade arbetsgivaren	2,2	16,1	18,4
Övriga kanaler	0,4	1,7	2,1
Uppgift saknas	1,9	8,7	10,6
Samtliga	14,3	69,8	84,2
Män			
Arbetsförmedlingen	0,8	3,3	4,1
Annons i tidning, på internet el. likn.	0,4	1,8	2,2
Anhöriga/vänner/bekanta	1,8	8,1	10,0
Arbetsgivaren kontaktade arbetsökanden	2,5	7,4	10,0
Arbetsökanden kontaktade arbetsgivaren	1,2	7,7	9,0
Övriga kanaler	0,3	0,8	1,0
Uppgift saknas	1,2	4,7	5,9
Samtliga	8,2	34,0	42,2
Kvinnor			
Arbetsförmedlingen	1,1	5,2	6,3
Annons i tidning, på internet el. likn.	0,7	2,5	3,3
Anhöriga/vänner/bekanta	1,2	6,4	7,6
Arbetsgivaren kontaktade arbetsökanden	1,2	8,5	9,7
Arbetsökanden kontaktade arbetsgivaren	1,0	8,4	9,4
Övriga kanaler	0,1	0,9	1,0
Uppgift saknas	0,7	4,0	4,7
Samtliga	6,1	35,9	42,0

Anmärkning. "Rekryteringskanal" mäts med svar på frågan hur man först fick reda på att jobbet var ledigt. "Uppgift saknas" omfattar här även externrekryterade med rekryteringsformen "annan" som enligt särskild fråga (EXB 4) preciserat hur man fick jobbet.

Tabell 7 (15–74 år)**Externrekryterade fördelade efter rekryteringsform och tidigare arbete hos arbetsgivaren. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009**

	Direkt- rekrytering (1)	Urvals- rekrytering (2)	Anbuds- rekrytering (3)	Annan rekrytering (4)	Uppgift saknas (5)	Samtliga (6)
Båda könen						
Arbetat tidigare hos ag	38,5	13,0	40,1	14,8	1,4	107,8
Inte arbetat tidigare hos ag	69,5	39,8	38,6	22,1	4,5	174,6
Uppgift saknas	0,1	0,0	0,1	0,1	0,4	0,6
Samtliga	108,1	52,8	78,8	37,1	6,2	283,0
Män						
Arbetat tidigare hos ag	17,3	4,7	20,1	7,0	0,9	50,0
Inte arbetat tidigare hos ag	35,2	17,0	22,1	13,0	1,9	89,2
Uppgift saknas	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3
Samtliga	52,5	21,7	42,2	20,0	2,9	139,4
Kvinnor						
Arbetat tidigare hos ag	21,2	8,3	20,0	7,9	0,5	57,9
Inte arbetat tidigare hos ag	34,3	22,8	16,5	9,2	2,6	85,4
Uppgift saknas	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,4
Samtliga	55,6	31,1	36,5	17,1	3,3	143,6

Tabell 8 (15–74 år)**Internrekryterade fördelade efter sektor och kön. 1 000-tal per kvartal. Årsmedeltal 2009**

	Offentlig (1)	Privat (2)	Uppgift saknas (3)	Samtliga (4)
Män	5,1	17,0	0,5	22,5
Kvinnor	13,6	11,7	0,0	25,3
Samtliga	18,7	28,7	0,5	47,8

- 2007:1 Några väsentliga sysselsättningsbegrepp i den officiella statistiken
- 2007:2 Registerbaserad aktivitetsstatistik
- 2008:1 Ungdomar utan fullföljd gymnasieutbildning – en undersökning med många utmaningar
- 2009:1 Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA) 1990–2007
- 2010:1 Principiella grunder för Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och arbetsmarknadsstatistiken

ISSN 1654-465X (online)

All officiell statistik finns på: **www.scb.se**
Kundservice: tfn 08-506 948 01

All official statistics can be found at: **www.scb.se**
Customer service, phone +46 8 506 948 01