



Fretex Jobbarometer

Mars 2025



Om undersøkelsen

OM UNDERSØKELSEN



Målgruppe : Personer med ansvar for ansettelser i bedrift/avdeling



Antall respondenter : 306



Utsendelse : E-post



Tidsperiode : 18.03.25-23.03.25



Vekting av data : Datasettet er ikke vektet

Ansvarlig konsulent Camilla Løkting, Leder kvantitativt
cl@responsanalyse.no // tlf: 934 12 354

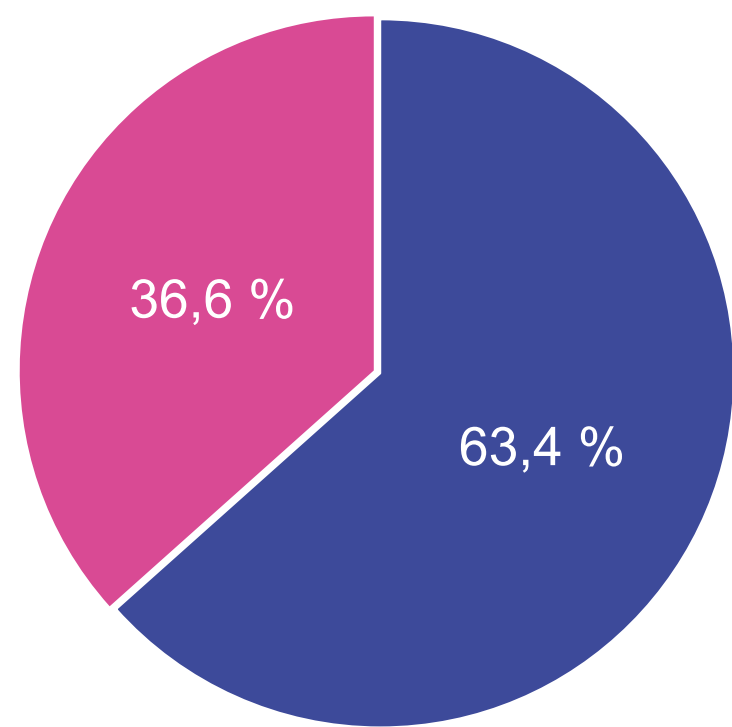
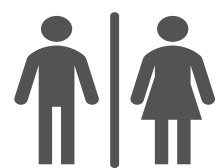
- Undersøkelsen er gjennomført av Respons Analyse på oppdrag for Fretex.
- Bakgrunn og formål for undersøkelsen er å avdekke erfaringer, tanker og holdninger blant arbeidsgivere, knyttet til rekruttering og ansettelser, med et nærmere blikk på bruk av arbeidsinkluderingsbedrifter.
- Feilmarginene i undersøkelsen ligger mellom +/- 1,4% og +/- 3,2% avhengig av svarandelen i alternativet. Feilmarginen er høyest ved 50%.
- Signifikante høyere forskjeller markeres i grønt, mens signifikant lavere forskjeller markeres i rødt.





Demografi

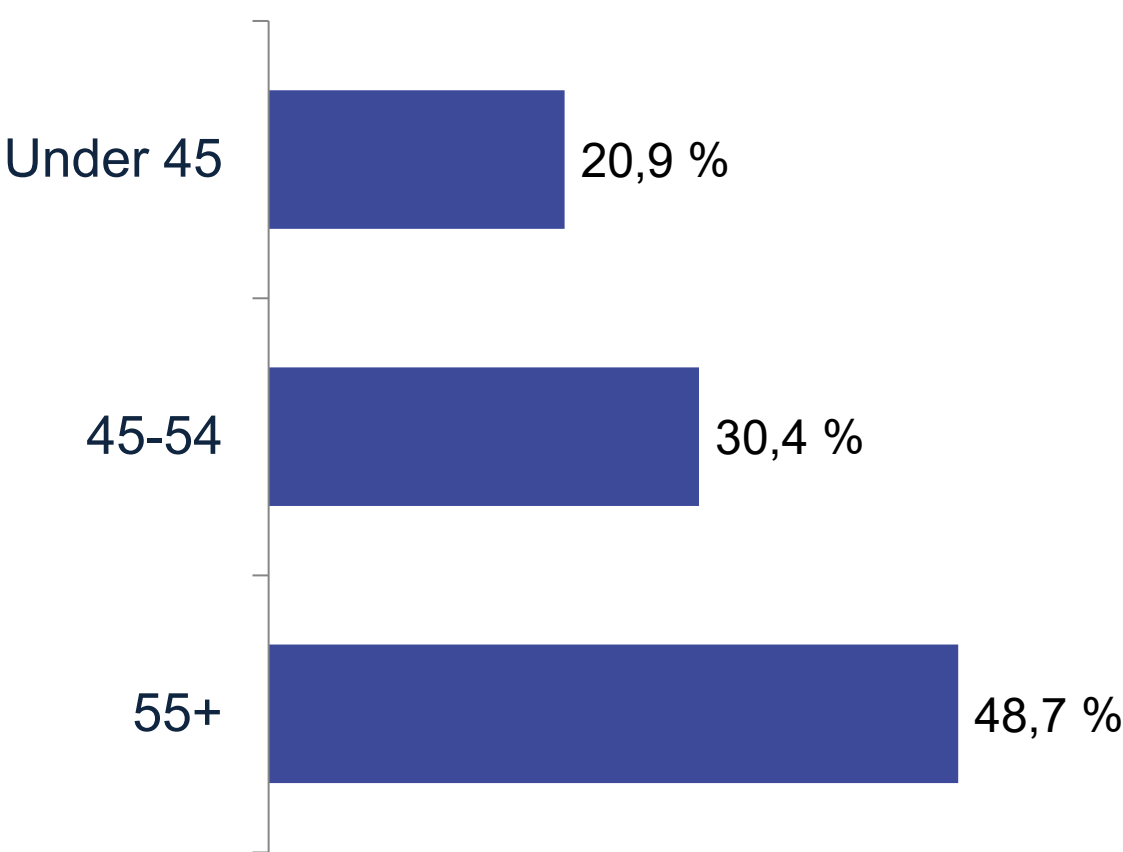
Demografisk fordeling



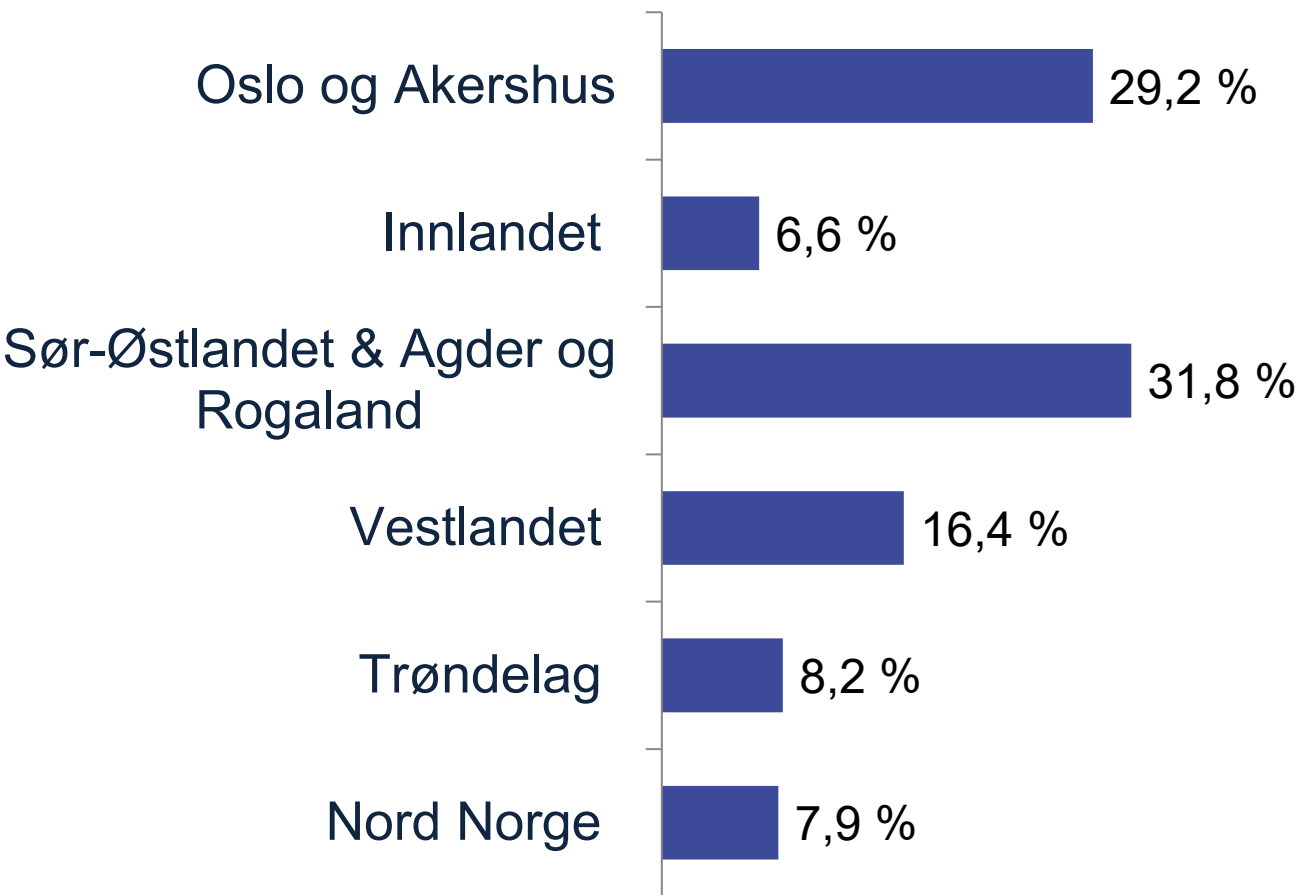
■ Mann ■ Kvinne



Aldersgrupper



Landsdel





Oppsummering av hovedfunn

Hovedinnsikter fra undersøkelsen

1.

Andelen som har ansatt personer utenfor arbeidslivet holder seg stabil

- **6 av 10** har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet (**59%**). Det er en marginal nedgang på **-2 prosentpoeng** fra forrige måling.
- En andel på **57%** brukte ordinær ansettelse, versus 63% ved forrige måling, en nær signifikant nedgang.
- Andelen som ansatte med lønnstilskudd holdt seg stabil på **38%**, versus 39% ved forrige måling.
- Andelen som ansatte via introduksjonsprogram eller liknende tiltak gikk signifikant ned fra 19% til **12%**.

2.

Flere foretar nettsøk og bakgrunnssjekk om kandidater

- Mer enn halvparten foretar nå nettsøk om kandidater (**53%**), en signifikant økning fra forrige måling (46%).
- Nær **4 av 10** innhenter nå ekstra informasjon utover det som er vanlig, i form av bakgrunnssjekk (**38%**).
 - Det ovennevnte gjelder i signifikant større grad de på 55+ år (**45%**).

3.

Motivasjon for jobb/bransje veier tyngst; størst nysgjerrighet på samarbeidsevner i tidligere jobber

- **7 av 10** vektlegger «Motivasjon for jobben/bransjen» tyngst, i tillegg til utdanning og erfaring (**70%**).
- Nær **5 av 10** vektlegger nå «Kandidatens historikk med stabile ansettelser» (**48%**), en nær signifikant økning (42%).
- Nær **5 av 10** oppgir at «Personlig motivasjon og engasjement for jobb/bransje» er det viktigste aspektet man ser etter i kandidat (**47%**).
- Nær **7 av 10** oppgir at «Samarbeidsevner i tidligere jobber» er det man helst kunne tenkt seg å visst mer om (**68%**).



Hovedinnsikter fra undersøkelsen

4.

Størst tro på at «å gi mennesker nye muligheter» er hovedmotivasjon for å ansette personer med hull i CV

- Bortimot **6 av 10** tror at det å gi mennesker nye muligheter er hovedmotivasjonen for å ansette personer med hull i CV (**57%**).
 - En signifikant større andel kvinner svarer det ovennevnte (**63%**).
- Andelen som «Tror det vil føre til mer motiverte ansatte» sank signifikant (fra 24% til **18%**).

5.

Noen har negative erfaringer med at arbeidsinkluderingsbedrifter «pynter» på kandidater

- På det åpne spørsmålet om hvilke negative erfaringer man har med ansettelse via arbeidsinkluderingsbedrift, er et gjengående svar at representantene selger inn kandidatene som bedre enn de er, og at kandidatene ikke nødvendigvis egner seg for jobben.
- Andelen som ønsker å bli kontaktet av en arbeidsinkluderingsbedrift holder seg stabil, som ved forrige måling er det **1 av 3** som svarer «Ja, samlet» (**32%**).

6.

Flere har brukt rekrutteringsbyrå og headhuntere; færre har brukt NAV og arbeidsinkluderingsbedrift

- Nær **4 av 10** har brukt rekrutteringsbyrå til ansettelsesprosesser (**38%**), en signifikant økning fra forrige måling (30%).
- **2 av 10** har brukt headhuntere (**20%**), også en signifikant økning fra sist gang (13%).
- Mens andel som har brukt NAV eller arbeidsinkluderingsbedrift har sunket marginalt med **-3 prosentpoeng** (fra 30% til **27%** og fra 16% til **13%**)



Oppsummering – de største endringene fra 2024 til 2025

- **Innhenting av informasjon om kandidat:** Andelen som foretar nettsøk for å lære mer om kandidaten økte signifikant med **+7 prosentpoeng** (fra 46% til **53%**), og andelen som innhenter ekstra informasjon utover det som er standard (bakgrunnssjekk økte signifikant med **+7 prosentpoeng** (fra 31% til **38%**)).
- **Jobbintervju som verktøy for å finne den rette ansatte:** Vi ser en reduksjon på **-5 prosentpoeng** som mener det er i jobbintervjuet man gjør seg opp en mening om kandidaten (fra 72% til **67%**), en signifikant reduksjon på **-6 prosentpoeng** som finner jobbintervju spennende (fra 29% til **23%**) og en signifikant reduksjon på **-6 prosentpoeng** i som mener det ville vært nyttig med mer kompetanse i gjennomføring av jobbintervjuer (fra 22% til **16%**).
- **Vektlegging ved ansettelse:** Vi ser en reduksjon på **-6 prosentpoeng** i andel som vektlegger magefølelse eller instinkt (56% til **50%**), mens de som vektlegger kandidatens historikk med stabile ansettelser (lange fremfor mange korte) økte med **+6 prosentpoeng** (42% til **48%**).
- **Viktigste aspekter ved ansettelse:** Vi ser en reduksjon på **-6 prosentpoeng** knyttet til evnen til å samarbeide godt med andre (fra 49% til **43%**), en økning på **+5 prosentpoeng** knyttet til tidligere arbeidserfaring i lignende roller (fra 28% til **33%**) og en signifikant økning på **+4 prosentpoeng** med hensyn til potensial for vekst og utvikling (fra 5% til **9%**).
- **Viktigste motivasjon for å ansette mennesker med hull i CV:** Andel som tror arbeidsgivers viktigste motivasjon for å ansette personer med hull i CV er mer motiverte ansatte er redusert med **-6 prosentpoeng** (fra 24% til **18%**), og at det vil føre til bedre arbeidsmiljø redusert med **-6 prosentpoeng** (fra 11% til **5%**).
- **Oppfatning av mennesker som ønsker arbeid og mottar dagpenger fra NAV:** En signifikant mindre andel på **17%** har en oppfatning av at «de har det vanskelig» (**-6 prosentpoeng** fra 28%). Mens signifikant flere (**+3 prosentpoeng**) har en oppfatning av at «de er late» (**5%**), og at «de burde få mindre penger» (opp 3 prosentpoeng til **5%**).



Oppsummering – de største endringene fra 2024 til 2025

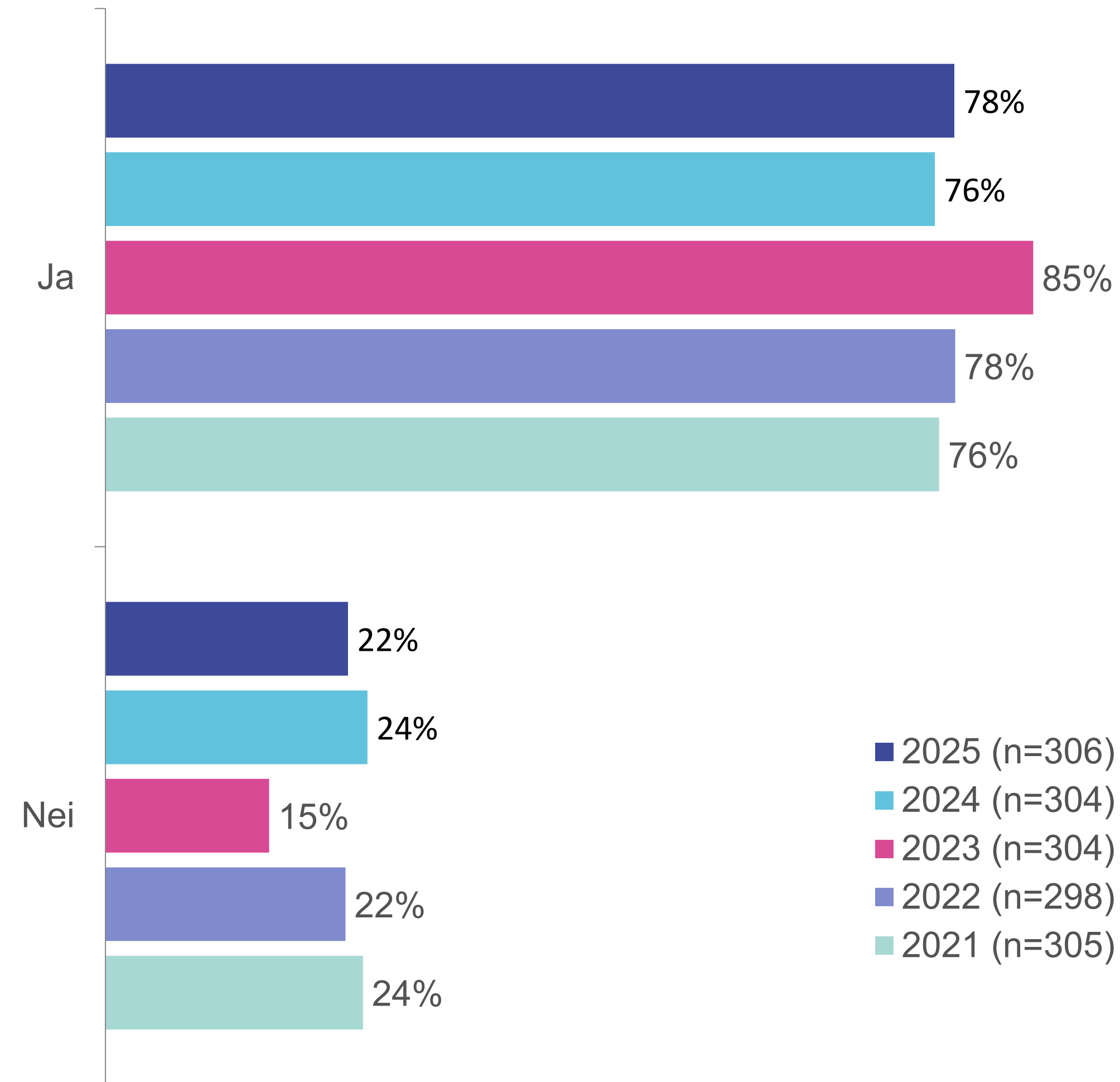
- **Ansettelsesmetode:** Vi ser en reduksjon på **-6 prosentpoeng** som har ansatt personer utenfor arbeidslivet på ordinær måte (fra 63% til **57%**), og en signifikant reduksjon på **-7 prosentpoeng** i ansettelse via introduksjonsprogram eller liknende tiltak (fra 19% til **12%**).
- **Hvordan rekruttering vanligvis skjer i ens bedrift:** Anvendelse av sosiale medier til å tiltrekke kandidater sank med signifikante **-14 prosentpoeng** (fra 37% til **23%**).
- **Anvendt hjelpemiddel til rekruttering:** Bruk av rekrutteringsbyrå økte med **+8 prosentpoeng** (fra 30% til **38%**), og headhuntere med **+7 prosentpoeng** (13% til **20%**).
- **Hvor godt kjent man er med arbeidsinkluderingsbedrifter:** Andelen som ikke er kjent med bruk av arbeidsinkluderingsbedrifter i rekrutteringsprosessen i det hele tatt er redusert med **-5 prosentpoeng** siden forrige måling (fra 36% til **31%**), mens andelen som er noe kjent med det har økt signifikant med **+8 prosentpoeng** (fra 34% til **42%**).
- **Hvorfor en ikke benyttet hjelp til rekrutteringsprosessen:** Det er en signifikant mindre andel på **53%** som denne gangen svarer at «vi har ikke behov for hjelp/vi klarer oss på egenhånd», mot 66% ved forrige måling (**-13 prosentpoeng**). Mens andelen som synes det er for dyrt økte med **+10 prosentpoeng** (fra 19% til **29%**).
- **Kjennskap til bruk av arbeidsinkluderingsbedrift:** Det viser seg at et noe mindre andel på **31%** nå er «ikke kjent i det hele tatt» med bruk av arbeidsinkluderingsbedrift til rekruttering (ned -5 prosentpoeng fra 36%). Mens en signifikant større andel på **42%** nå er «noe kjent, men ikke brukt det i praksis» (opp 8 prosentpoeng fra 34%).
- **Oppfatning av ansettelse via arbeidsinkluderingsbedrifter:** Andelen som ser dette som en positiv mulighet til å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen er signifikant redusert med **-6 prosentpoeng** (fra 23% til **17%**).





Resultater

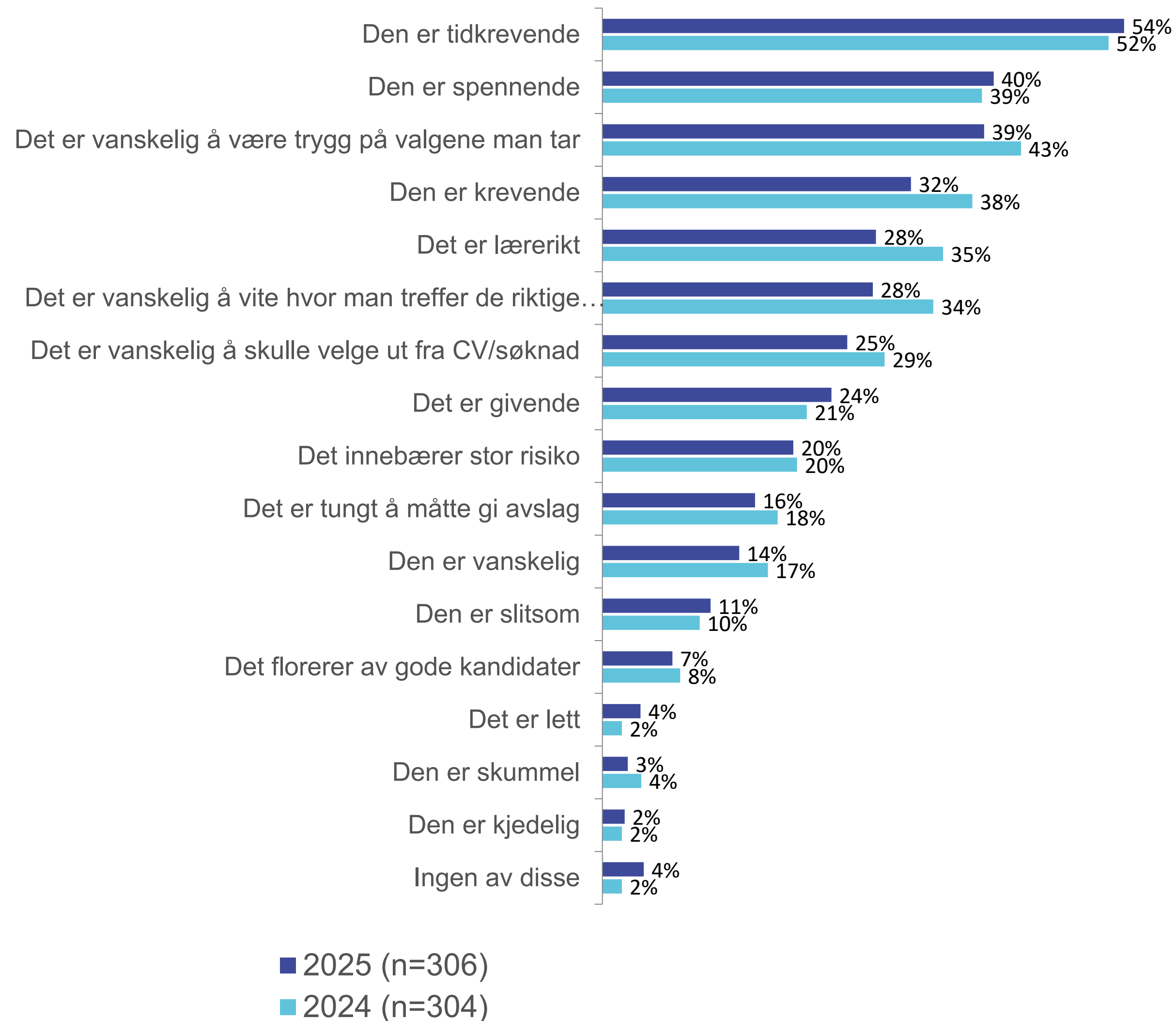
1. Har du/din bedrift ansatt eller søkt etter nye ansatte det siste året?



- **78%** har ansatt eller søkt etter nye ansatte det siste året.
- Det er en marginal økning på **2 prosentpoeng** fra foregående år blant dem som har svart «ja».
- De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet svarer i større grad «ja» (**83%**).
- De som «ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter som har relevante kandidater for din virksomhet» svarer i større grad «ja» (**87%**).



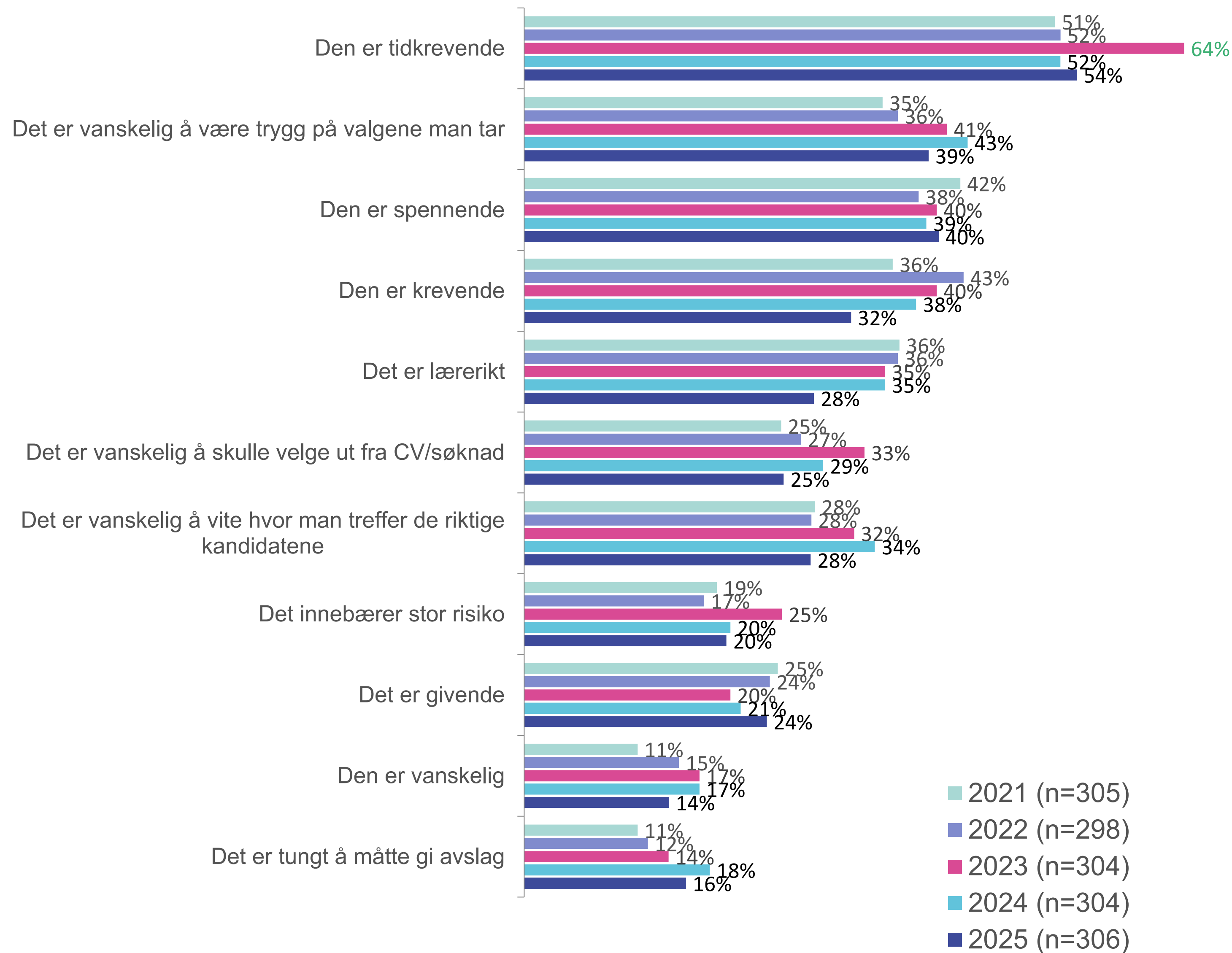
2. Hva synes du om prosessen rundt det å søke etter nye ansatte?



- Rett over **5 av 10** synes prosessen er tidkrevende.
- Kvinner synes det i større grad er «krevende» (**39%**). De synes også i større grad at det er tungt å måtte gi avslag (**24%**).
- Aldersgruppen under 45 år svarer høyere enn de andre aldersgruppene at det er «tungt å måtte gi avslag» (**24%**).
- De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter svarer i høyere grad enn andre at «det er tidskrevende» (**62%**), at det er spennende (**49%**) og at «det er lærerikt»: (**40%**).



2. Hva synes du om prosessen rundt det å søke etter nye ansatte? **Utvikling**



- «At det er en tidkrevende prosess er fortsatt det mest valgte alternativet» (**54%**), noe det har vært fra 2021-2025.
- Personer som har ansatt noen som har stått utenfor arbeidslivet svarer i høyere grad at det er lærerikt (**33%**) og at det er givende (**28%**).



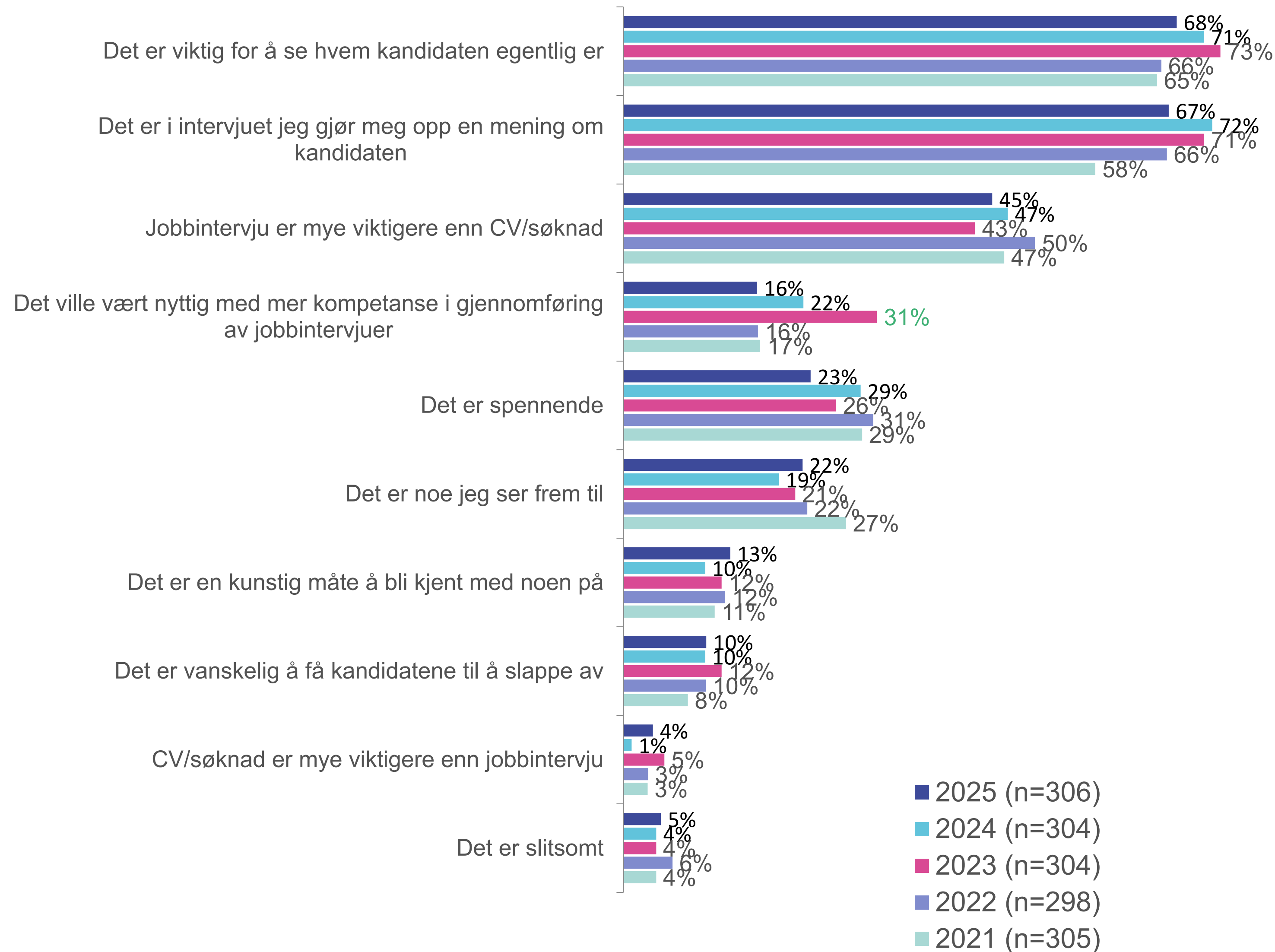
3. Hva synes du om jobbintervju som verktøy for å finne den rette ansatte?



- At «det er viktig for å se hvem kandidaten egentlig er» (**68%**) og «at det er i intervjuet man gjør seg opp en mening» (**67%**) er de utsagnene klart flest respondenter er enige i.
- De som i høyere grad svarer at det er viktig for å se hvem kandidaten egentlig er:
 - Bor i Oslo og Akershus (**78%**)
- De som mener det ville vært nyttig med mer kompetanse i gjennomføring av jobbintervjuer:
 - Er i alderen 45-54 år (**26%**)
- De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter svarer i høyere grad om jobbintervju at: «Det er noe jeg ser frem til» (**30%**).



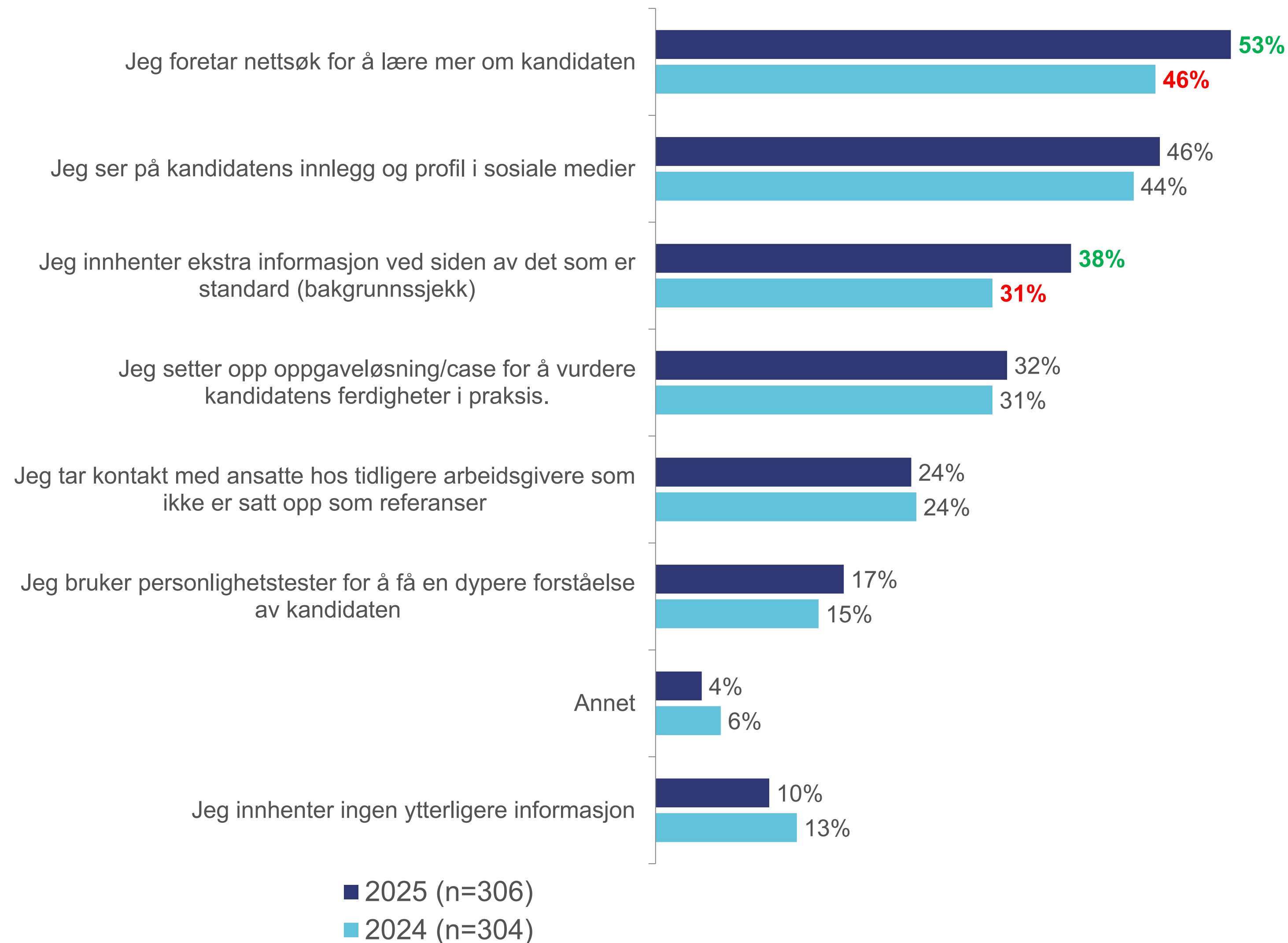
3. Hva synes du om jobbintervju som verktøy for å finne den rette ansatte? **Utvikling**



- De tre øverste alternativene har beholdt plasseringen sin gjennom alle årene.
- Andelen som svarte det øverste alternativet økte fra 2021 til 2023, men sank noe fra 2023 til 2025.
- Andelen som svarte det nest øverste alternativet økte fra 2021 til 2024, før den så sank litt i 2025.



4. På hvilken måte innhenter du informasjon om potensielle arbeidstakere utover det som fremkommer i søknad, CV, intervju og referanser?



- Rett over halvparten av respondentene (**53%**) sier de «Foretar nettsøk for å lære mer om kandidaten», og noe under halvparten at de «ser på kandidatens innlegg og profil i sosiale medier» (**46%**).
- Blant dem som svarer at «Jeg setter opp oppgaveløsning» er det i større grad:
 - Personer i Oslo og Akershus (**42%**)
- Andelen som «innhenter ekstra informasjon ved siden av det som er standard (bakgrunnssjekk)» er større blant:
 - De på 55+ år (**45%**)
- De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet svarer i større grad at:
 - «Jeg ser på kandidatens innlegg og profil i sosiale medier» (**52%**)
 - «Jeg innhenter ekstra informasjon ved siden av det som er standard (bakgrunnssjekk)» (**44%**).
- De som bor i Trøndelag svarer i større grad:
 - Jeg tar kontakt med ansatte hos tidligere arbeidsgivere som *ikke* er satt opp som referanser (**40%**).



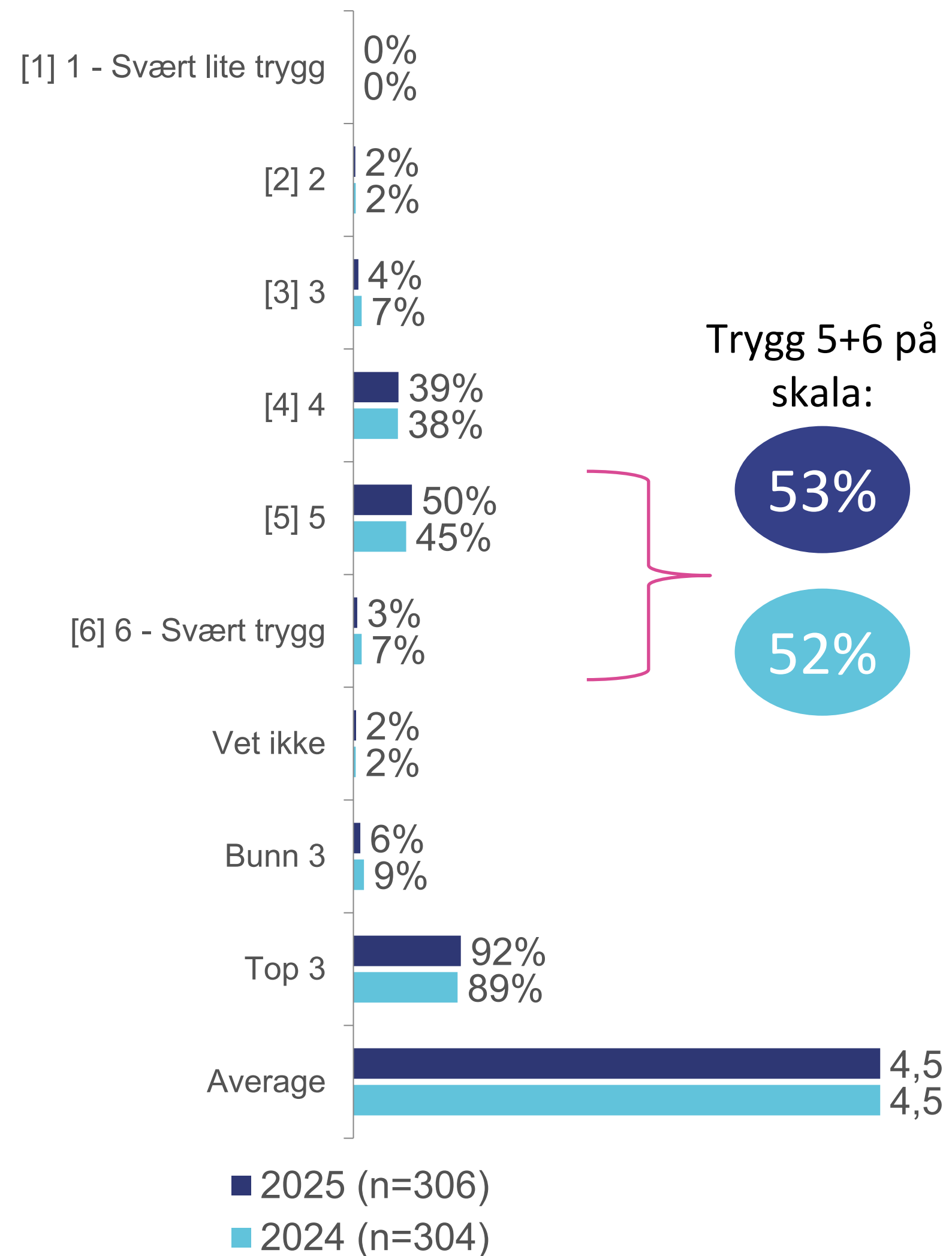
5. Hva vektlegger dere når dere ansetter, i tillegg til utdanning og erfaring?



- «Motivasjon for jobben/bransjen» er det alternativet klart flest har valgt (**70%**)
 - Blant de som har svart dette finner vi i større grad personer som bor i Nord Norge (**88%**).
- «Personlighetstrekk» er nr. tre på listen, som **54%** svarte.
 - Blant de som har svart dette finner vi i høyere grad personer i Oslo og Akershus (**65%**).
 - Personer fra Oslo og Akershus svarer også i større grad: «Kvaliteten på den skriftlige søknaden» (**33%**), og «Kandidatens løsning av case-oppgave» (**30%**)
- «Kandidatens historikk med stabile ansettelses (færre, men lengre ansettelsesforhold i stedet for mange kortvarige)» er nr. fem på listen (**48%**)
 - En langt større andel som bor i Trøndelag har svart dette (**72%**).
- Kandidatens potensial for vekst og utvikling er nr. syv på listen (**43%**)
 - Av de som har svart dette finner vi flere personer i alderen 45-54 år (**53%**).
 - Vi finner også en høyere andel blant de som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet (**52%**).
- «Kandidatens ytelse i jobbintervjuet» er nr. åtte på listen (**40%**).
 - Blant de som har svart dette finner vi i større grad Kvinner (**47%**).



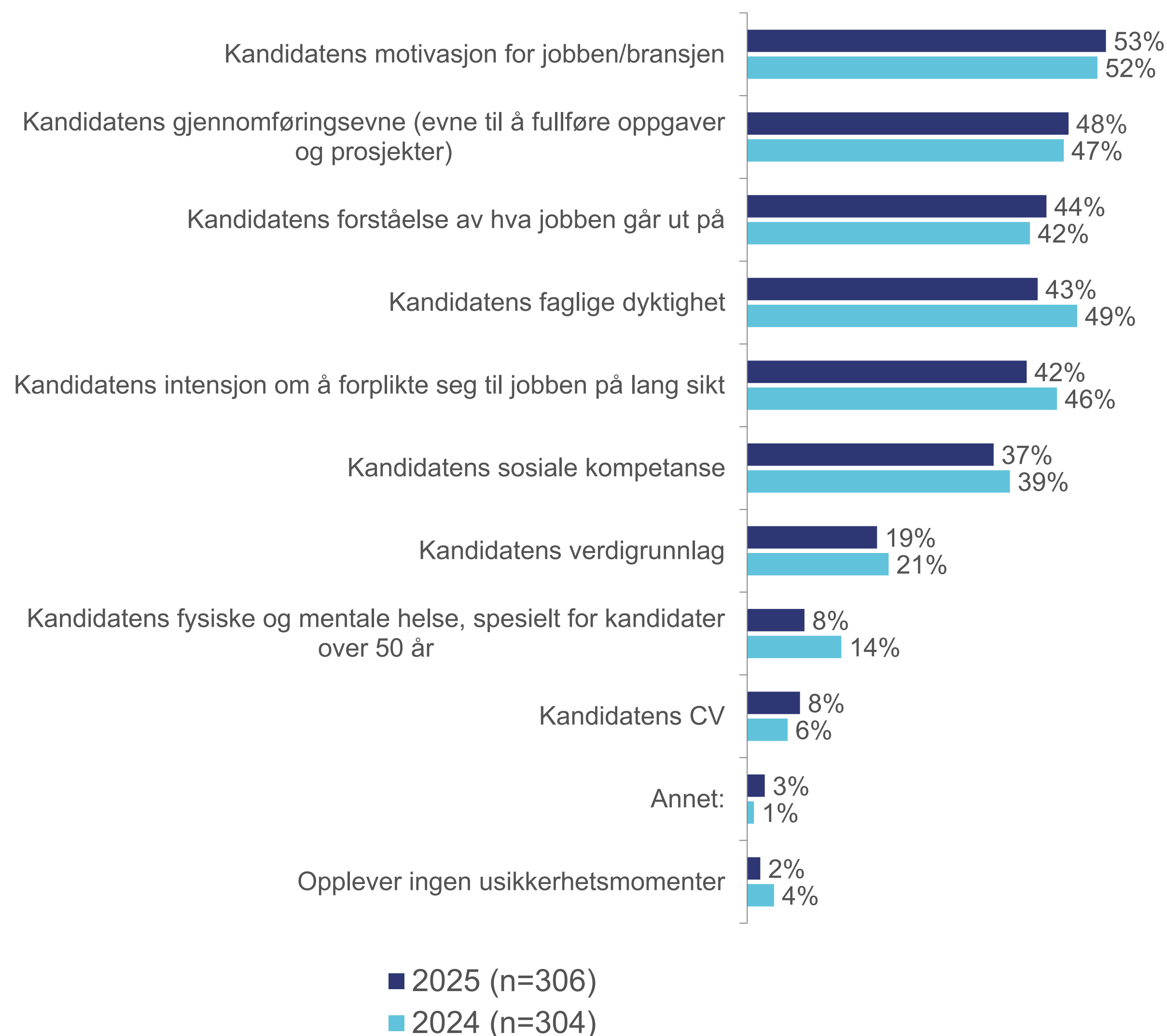
6. I hvilken grad er du trygg på at ansettelsene du gjør er gode?



- I overkant av **5 av 10** respondenter svarer at de er trygge på at ansettelsene de har gjort er gode.
- Gjennomsnittsscoren er **4,5 av 6**.
- Dette er på nivå med fjorårets måling
- Andelen som er «Trygg» er høyere blant:
 - de på 55+ år (**60%**); en lavere andel er «Trygg» blant de på 45-54 år (**41%**).
 - De på 55+ svarer også i større grad (**45%** versus 38%) at de innhenter ekstra informasjon ved siden av det som er standard (bakgrunnssjekk).



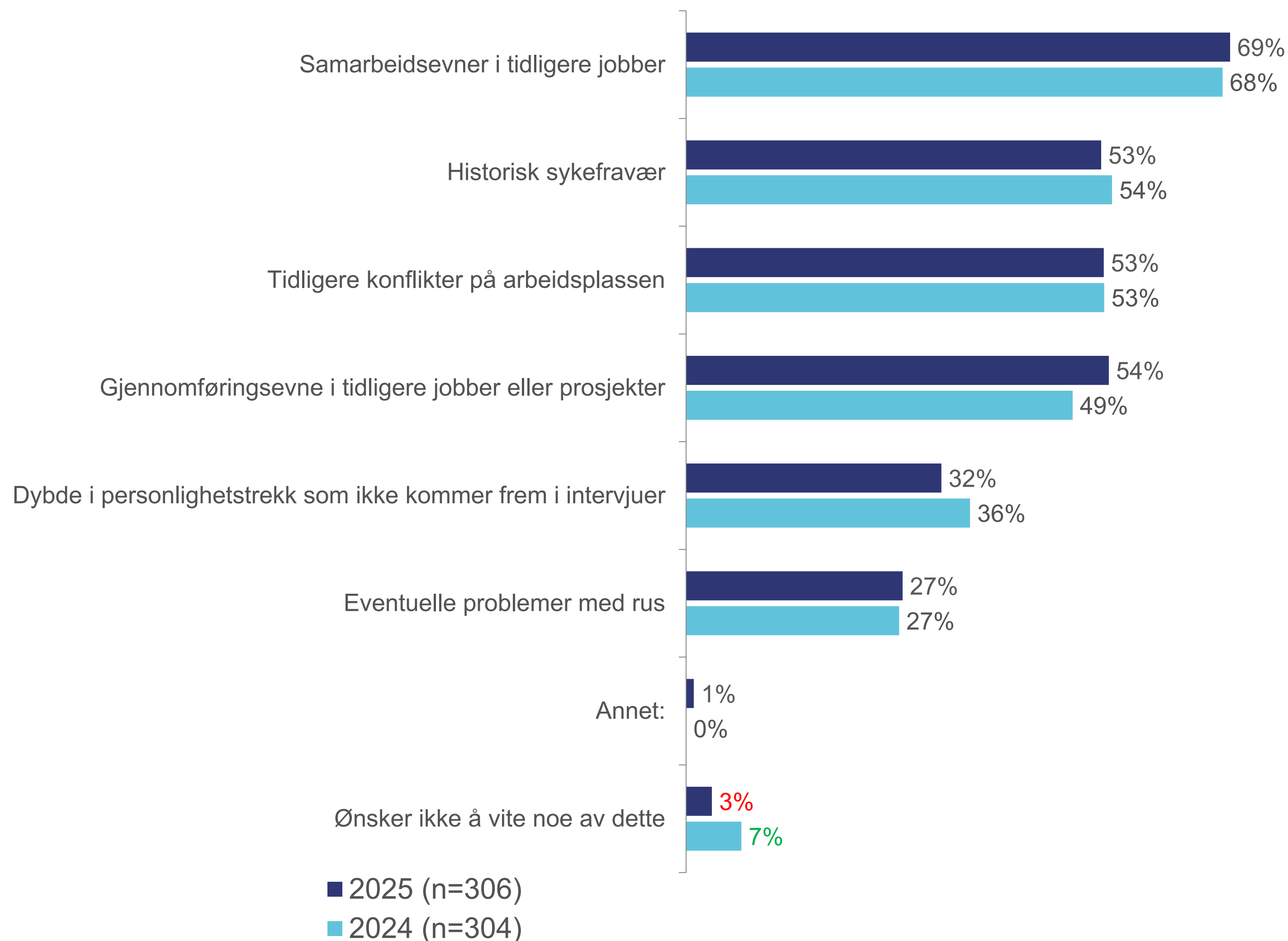
7. Hvilke usikkerhetsmomenter opplever du i forbindelse med vurdering av kandidaten ved ansettelses?



- Drøyt halvparten av respondentene svarer at de opplever usikkerhetsmomenter rundt kandidatens «motivasjon for jobben/bransjen» (**53%**).
- Nær halvparten av respondentene svarer at de opplever «Kandidatens gjennomføringsevne» (**48%**) som et usikkerhetsmoment.
 - En enda større andel i Oslo og Akershus (**58%**)
- Andelen som oppgir «Kandidatens forståelse av hva jobben går ut på» er større blant «Kvinner» (**53%**).
- Av de som bor i Trøndelag er det en langt større andel som opplever «Kandidatens intensjon om å forplikte seg til jobben på lang sikt» som et usikkerhetsmoment (**64%**)



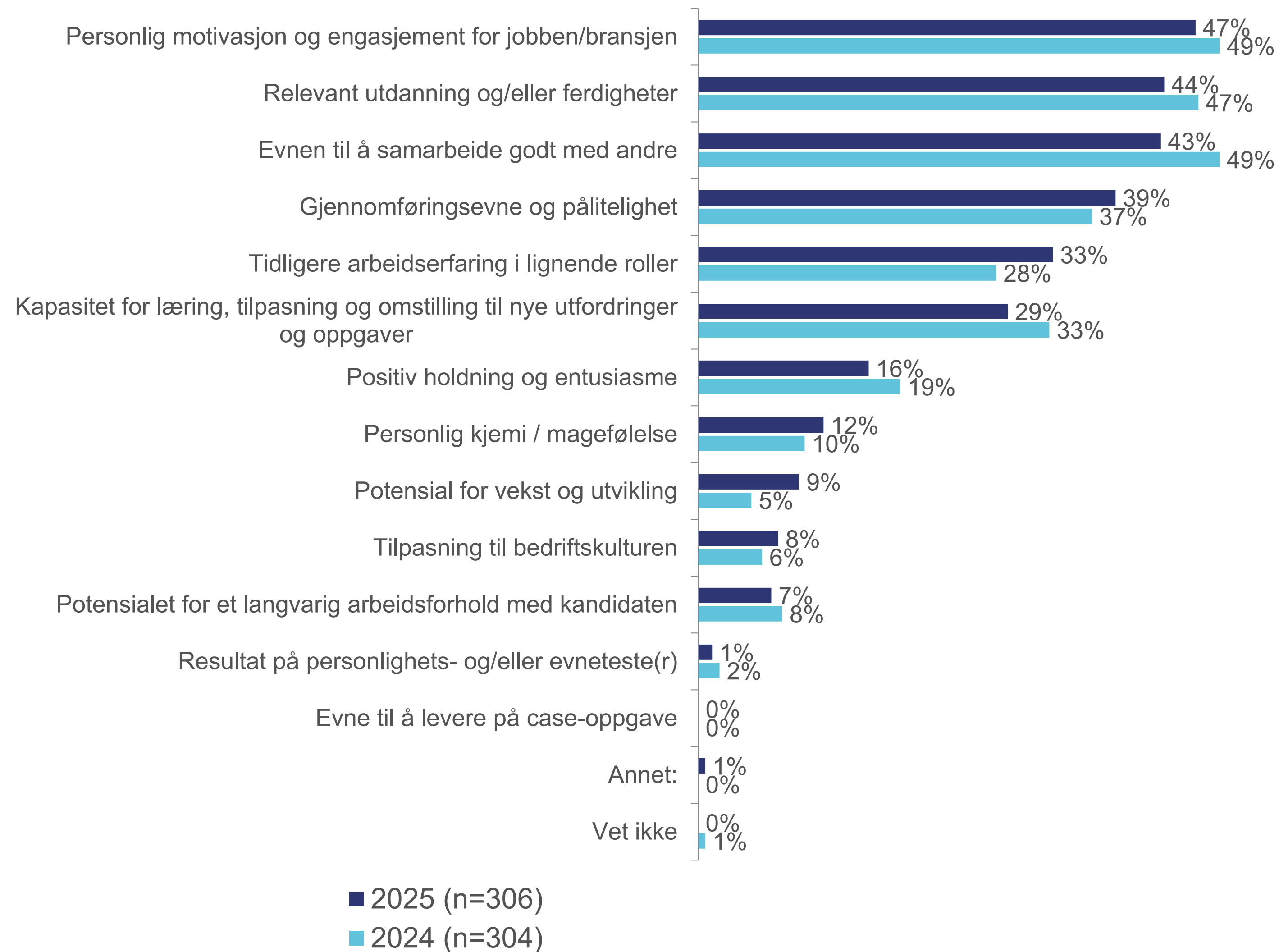
8. Hva skulle du ønske du visste mer om kandidaten du ansetter?



- Omkring **7 av 10** «kunne ønske de visste mer om kandidatens samarbeidsevner i tidligere jobber». **(69%)**
 - Andelen som svarer det ovennevnte er større blant de på 45-54 **(77%)**.
- Kvinner svarer i høyere grad «Historisk sykefravær» **(62%)**
 - En enda større andel blant de som bor på Sør-Østlandet & Agder og Rogaland svarer det ovennevnte **(65%)**.
- Respondenter i alderen 45-54 svarer i større grad «Gjennomføringsevne i tidligere jobber eller prosjekter» **(65%)**.
- De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet svarer i større grad «Dybde i personlighetstrekk som ikke kommer frem i intervjuer» **(38%)**.



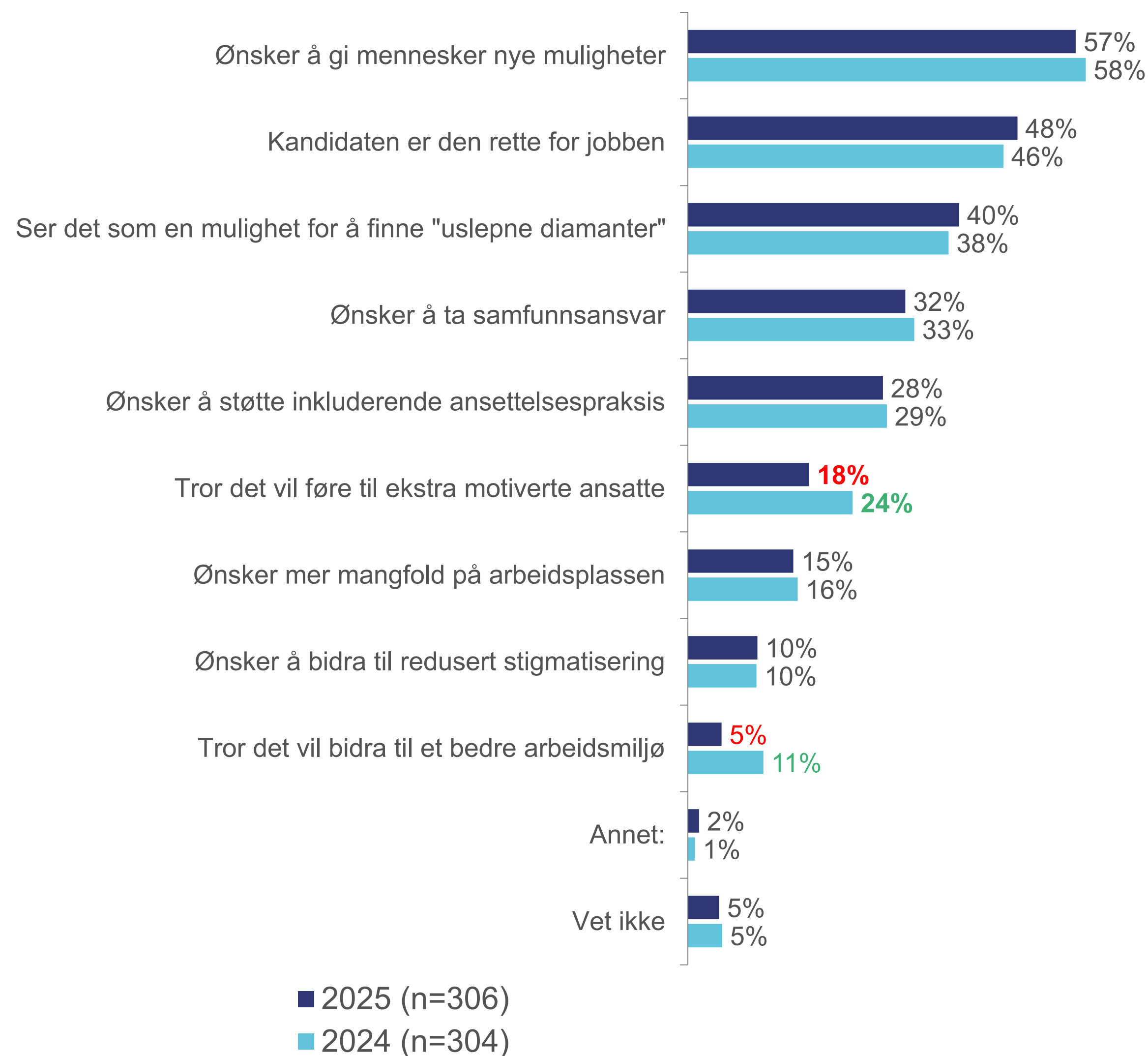
9. Hva vil du si er det viktigste aspektet du ser etter hos en kandidat?



- Nær halvparten av respondentene svarer at «Personlig motivasjon og engasjement for jobben/bransjen» er det viktigste aspektet de ser etter hos en kandidat (**47%**).
- En bortimot like stor andel svarer «Relevant utdanning og/eller ferdigheter» (**44%**).
 - En større andel Kvinner svarer det ovennevnte (**54%**).
- Tett etterfulgt av «Evnen til å samarbeide godt med andre» (**43%**).
- **1 av 3** svarer at «Tidligere arbeidserfaring i lignende roller er det viktigste aspektet (**33%**)).
 - En større andel Menn svarer det ovennevnte (**38%**).



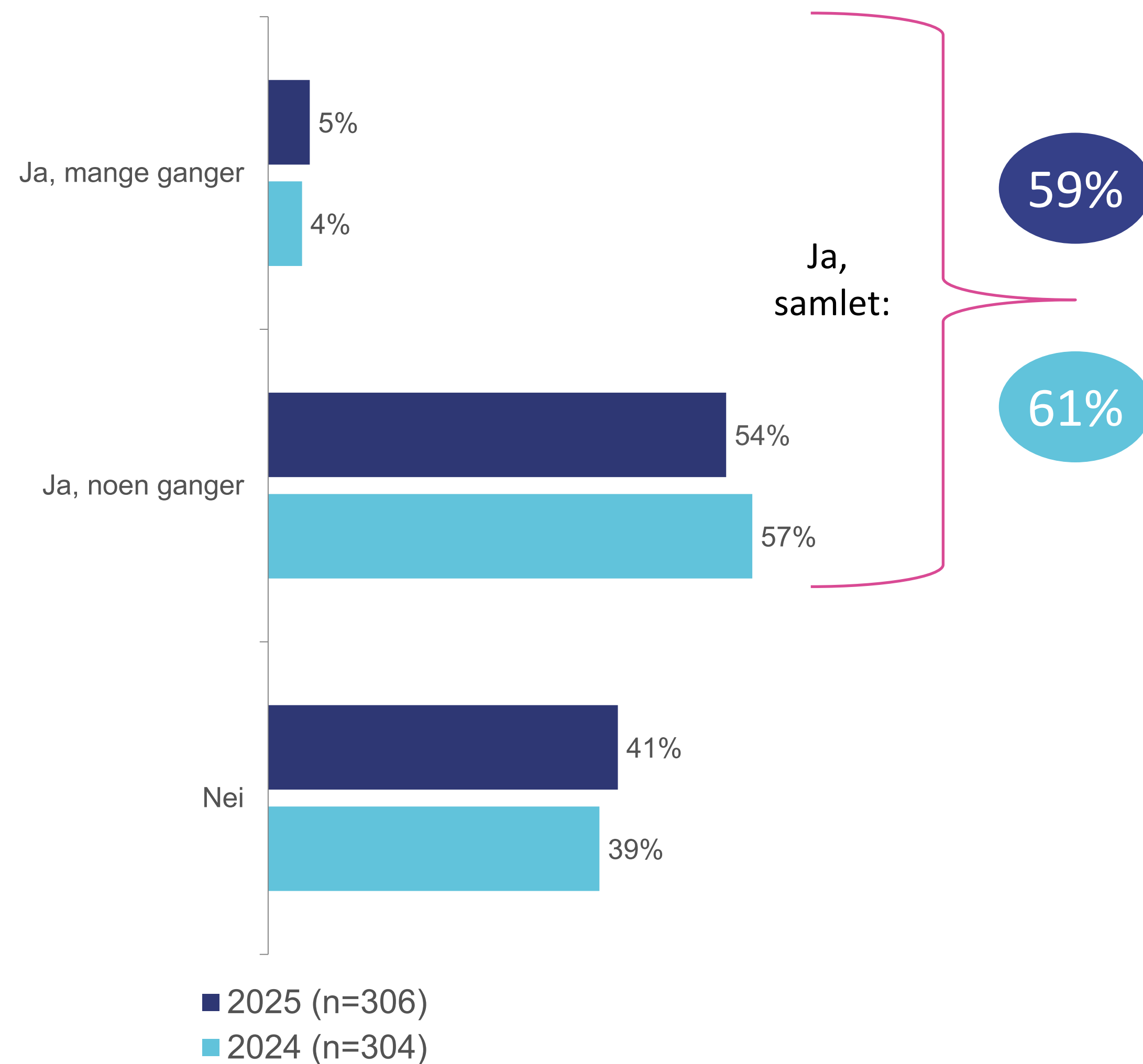
10. Hva tror du er arbeidsgiveres viktigste motivasjon for å ansette mennesker med hull i CV-en?



- Bortimot **6 av 10** svarer at de tror arbeidsgivers viktigste motivasjon er at de «ønsker å gi mennesker nye muligheter» (**57%**).
 - En større andel Kvinner svarer det ovennevnte (**64%**).
- Totalt svarer **1 av 3** «Ønsker å ta samfunnsansvar» (**32%**).
- Tett etterfulgt av at en «Ønsker å støtte inkluderende arbeidspraksis» (**28%**). Andelen som svarer dette er høyere blant:
 - Kvinner (**38%**).
 - Personer på 45-54 år (**37 %**).
- Sammenlignet med fjoråret er det en lavere andel som svarer «Tror det vil føre til ekstra motiverte ansatte» (**18%**). Endringen på 6 prosentpoeng er signifikant. Dermed er vi i dette tilfellet tilbake på 2023-nivå.
- Det er også en signifikant lavere andel enn i fjor som svarer «Tror det vil bidra til et bedre arbeidsmiljø» (**5%**).



11. Har du ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet?



- **6 av 10** har minst én gang ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet. **(59%)**.
 - Mens andelen som svarer «Ja, mange ganger», har økt marginalt med 1 prosentpoeng, fra 4% til **5%**.
 - Andelen som svarer «Ja, noen ganger» har sunket med 3 prosentpoeng, fra 57% til **54%**.
- De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet svarer i større grad «Ja, mange ganger» **(8%)**.
- De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter svarer i høyere grad «Ja, samlet»: **(70%)**.



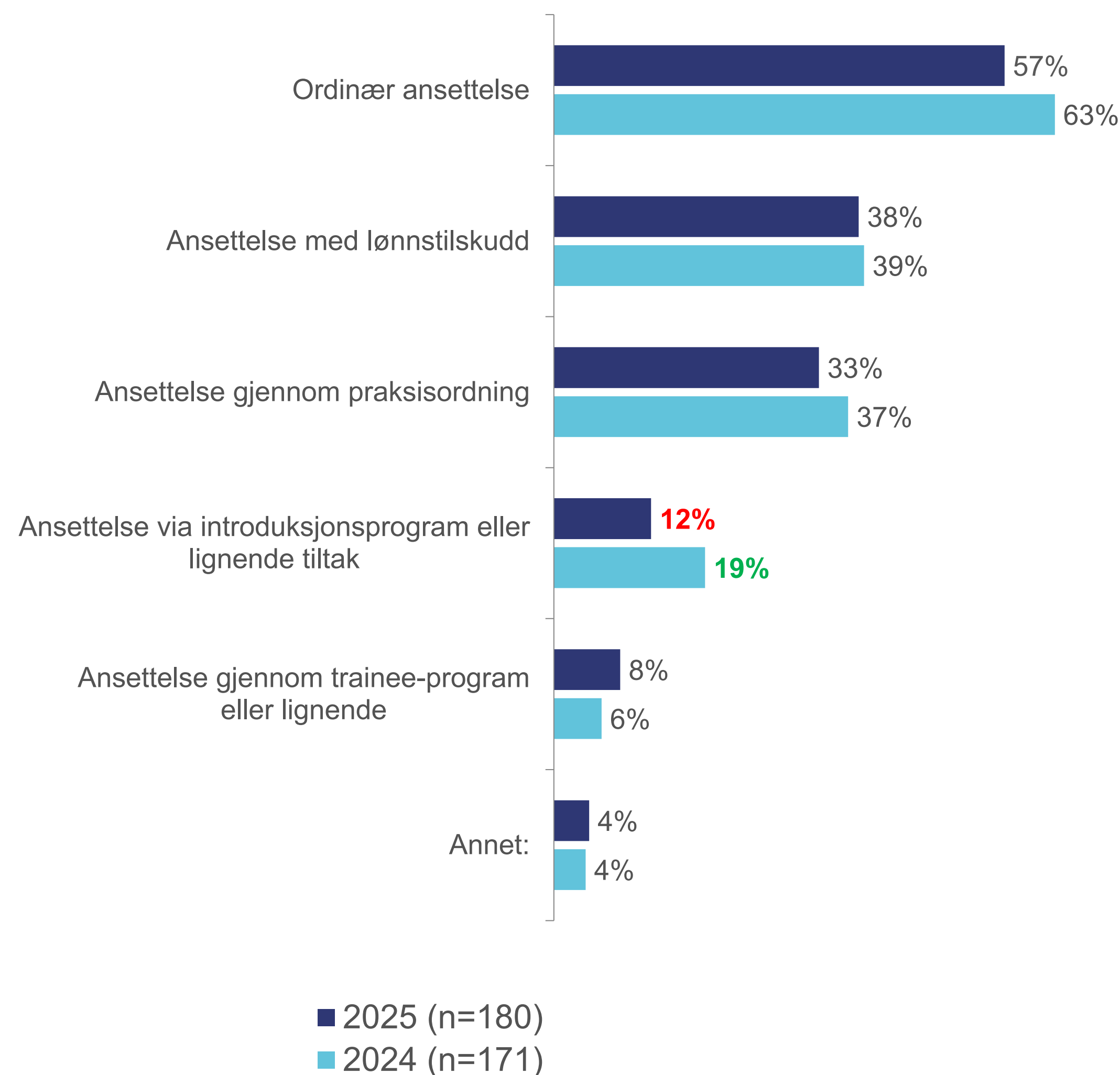
12. Hva gjorde at du valgte denne/disse personene?*

- 1 Personlighet og personlig egnethet:** Mange nevner personlige egenskaper, kjemi, god energi, personlig fremtreden og magefølelse.
- 2 Motivasjon og engasjement:** kandidatenes opplevdes oppriktig og engasjert, med tydelig lyst til å jobbe, og vilje til å bidra.
- 3 Praksisplass eller arbeidsutprøving via NAV:** mulighet til å se kandidaten i praksis, ga trygghet og grunnlag for ansettelse. Arbeidspraksis uten risiko, prøveordning gjennom NAV/støtte av bemanningsbyrå

*Av 180 åpnesvar er det gjort et forsøk på å hente ut og oppsummere topp 3 grunner

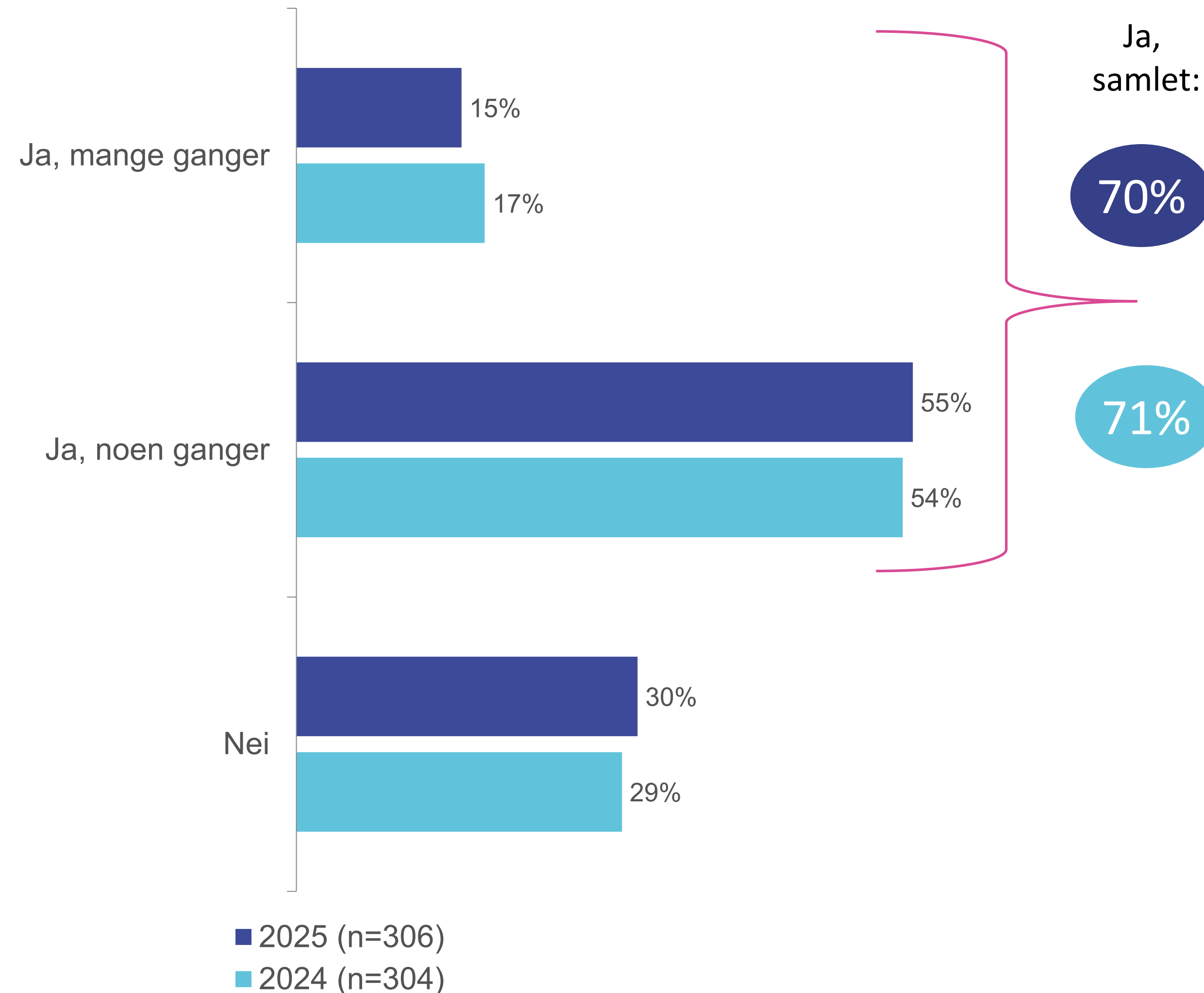


13. Hvilken metode eller metoder benyttet du for ansettelse av personer som tidligere har stått uten for arbeidslivet?



- Ordinær ansettelse er fortsatt den klart mest brukte ansettelsesmetoden (**57%**).
 - En nær signifikant lavere andel svarer dette nå i 2025 sammenlignet med 2024. (endring på -6 prosentpoeng).
 - Menn og personer på 55+ år svarer i større grad ordinær ansettelse (**66%**).
- Nær **4 av 10** har benyttet lønnstilskudd (**38%**), omtrent akkurat som i fjor (39%). En større andel som svarte dette finner vi blant:
 - De som bor i Trøndelag (**69%**).
- 1 av 3 svarer «ansettelse gjennom praksisordning» (**33%**). Vi finner flere blant:
 - Kvinner: (**47%**).
 - Under 45 år (**50%**).
 - De som ønsker å bli kontaktet av en arbeidsinkluderingsbedrift: (**40%**).
- Andelen som svarer «Ansettelse via introduksjonsprogram eller lignende tiltak har sunket signifikant fra fjoråret, fra 19% til **12%**, altså en endring på -7 prosentpoeng.

14. Har du opplevd å ikke få tak i kvalifiserte kandidater til stillinger?



- **7 av 10** har opplevd å ikke få tak i kvalifiserte kandidater: **(70%)**.
- De som har ansatt personer som har vært utenfor arbeidslivet svarer i større grad «Ja, samlet» **(75%)**.
- Blant dem som *ikke* har opplevd dette finner vi signifikant flere blant dem som *ikke* har ansatt personer som har falt utenfor arbeidslivet: **(38%)**.



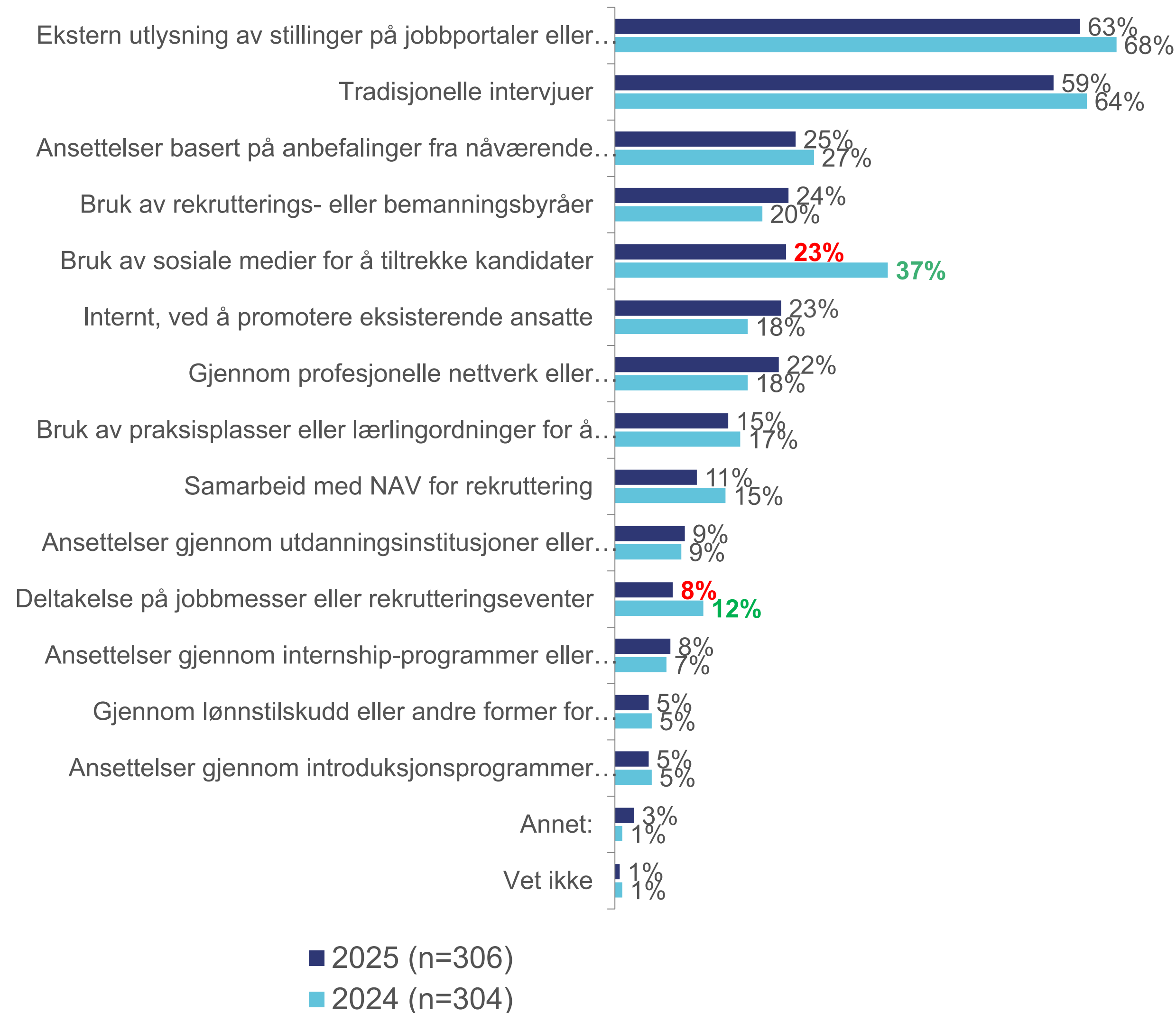
15. Hva opplever du som største utfordringene med rekruttering?



- **6 av 10** opplever at det å finne kvalifiserte kandidater er en av de største utfordringene: **(59%)**
 - Denne utfordringen oppleves enda større i Trøndelag **(80%)**.
- De som svarer «Tid og ressurser som kreves for å gjennomføre rekrutteringsprosessen» finner vi flere av blant:
 - Kvinner: **(38%)**.
 - Respondenter under 45 år: **(45%)**.
- De som svarer «Å tiltrekke seg topptalent i et konkurranseutsatt marked» finner vi flere av blant:
 - Menn: **(34%)**.
- De som svarer «Å tilby konkurransedyktig lønn og fordeler i forhold til markedet» finner vi flere av blant:
 - Personer i alderen 45-54 år **(34%)**.



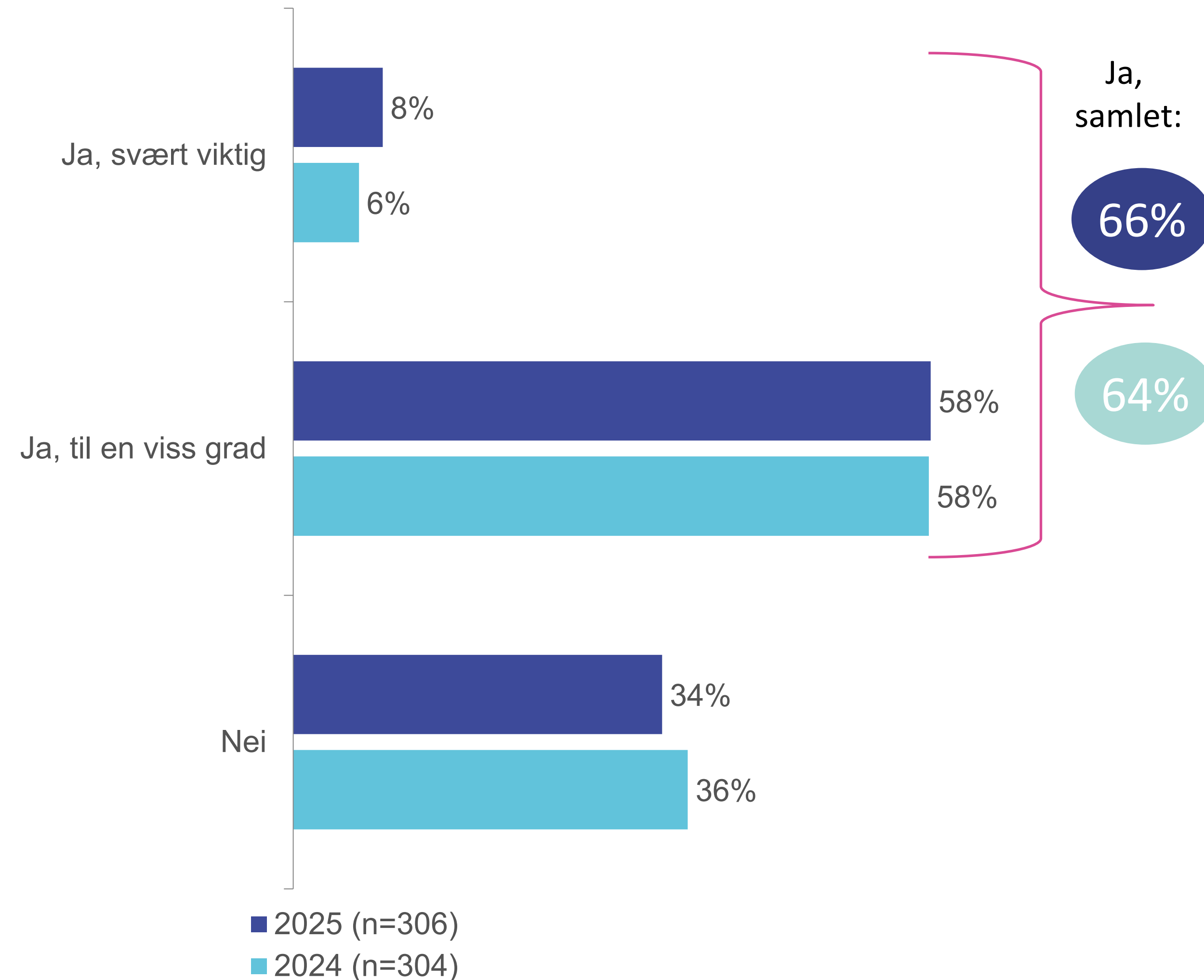
16. Hvordan skjer rekruttering vanligvis i din virksomhet i dag?



- Drøyt **6 av 10** svarer at «Ekstern utlysning av stillinger på jobbportaler eller bedriftens nettside» er en rekrutteringsmåte som vanligvis forekommer i virksomheten i dag (**63%**). Blant disse ser vi en høyere andel:
 - Kvinner: (**71%**).
- Nær **6 av 10** svarer «tradisjonelle intervjuer». Blant disse ser vi en høyere andel:
 - I alderen 45-54 år (**69%**).
 - Bor i Oslo og Akershus (**69%**).
 - Har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet (**64%**).
 - Ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter som har relevante kandidater for din virksomhet (**69%**).
- **1 av 4** svarer «Bruk av rekrutterings- eller bemanningsbyråer», blant disse ser vi en høyere andel:
 - Menn: (**30%**)
 - Personer i alderen 55+ år (**29%**).
- Drøyt **2 av 10** svarer «bruk av sosiale medier», en signifikant nedgang på 14 prosentpoeng (fra 37% til **23%**).
- Drøyt **1 av 10** svarer «Samarbeid med NAV for rekruttering (**11%**)». Blant disse finner vi en større andel blant:
 - De som har ansatt personer som har vært utenfor arbeidslivet (**16%**). Noe som er å forvente.
 - De som har ansatt personer som har vært utenfor arbeidslivet har i større grad svart «Gjennom lønnstilskudd eller andre former for subsidiert rekruttering» (**7%**).

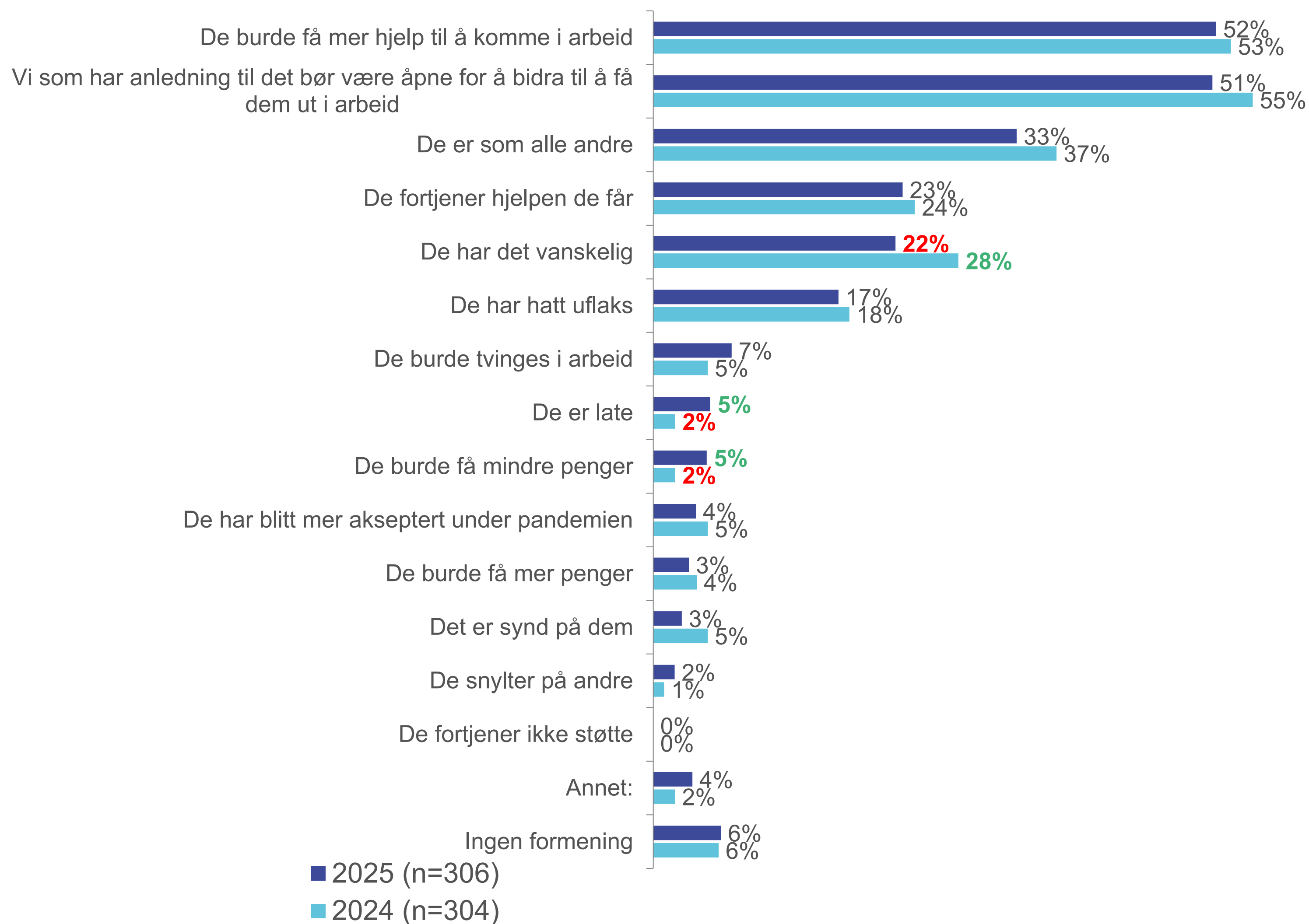


17. Er det viktig at folk er i jobb når de søker jobb hos deg/dere?



- **2 av 3** mener det er viktig at folk er i jobb når de søker jobb hos dem, men kun under **1 av 10** mener dette er svært viktig.
- Blant dem som mener det *ikke* er viktig, finner vi i større grad:
 - De som har ansatt personer som har falt utenfor arbeidslivet: (**40%**).

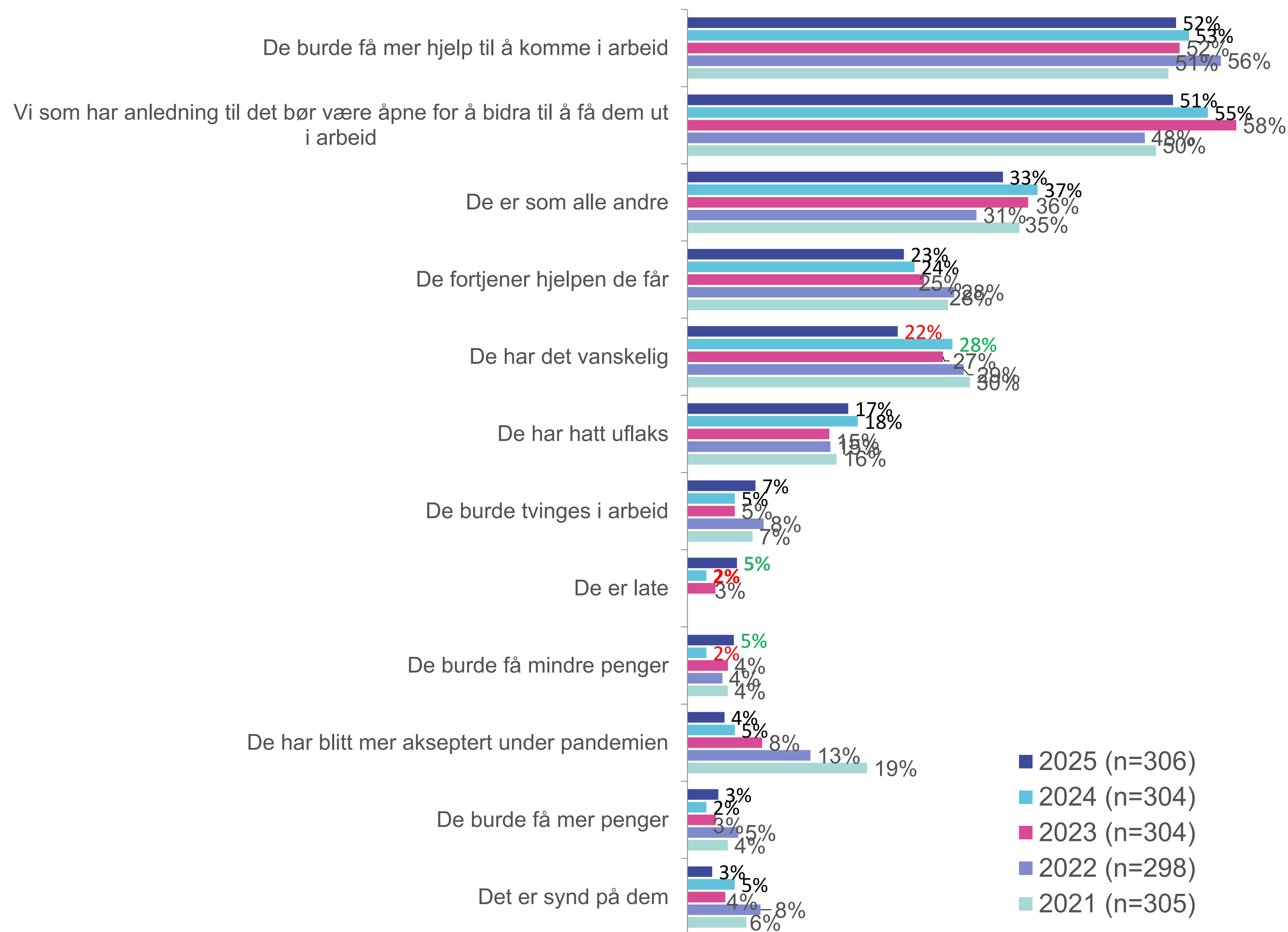
18. Hva er din oppfatning av mennesker som ønsker arbeid og mottar dagpenger av NAV?



- Drøyt **5 av 10** mener at «De burde få mer hjelp til å komme i arbeid» (**52%**). Av disse ser vi en enda større andel blant:
 - Kvinner: **60%**
- Drøyt **5 av 10** mener at «Vi som har anledning til det bør være åpne for å bidra til å få dem ut i arbeid» (**51%**). Av disse ser vi en enda større andel blant:
 - Kvinner: (**63%**)
 - De som bor i Nord Norge (**79%**)
 - De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter som har relevante kandidater for din virksomhet (**69%**).
- 1 av 3 mener at «De er som alle andre». Av de som mener dette ser vi større andel blant:
 - Menn (**38%**).
 - De som bor i Trøndelag (**52%**).
- Drøyt **2 av 10** mener at «De har det vanskelig» (**22%**), som er en signifikant nedgang på 6 prosentpoeng fra i fjor (**28%**).
- Vi ser en signifikant økning på 3 prosentpoeng blant de som mener at «De er late» (**5%**) og «De burde få mindre penger» (**5%**), opp fra 2% i fjor.



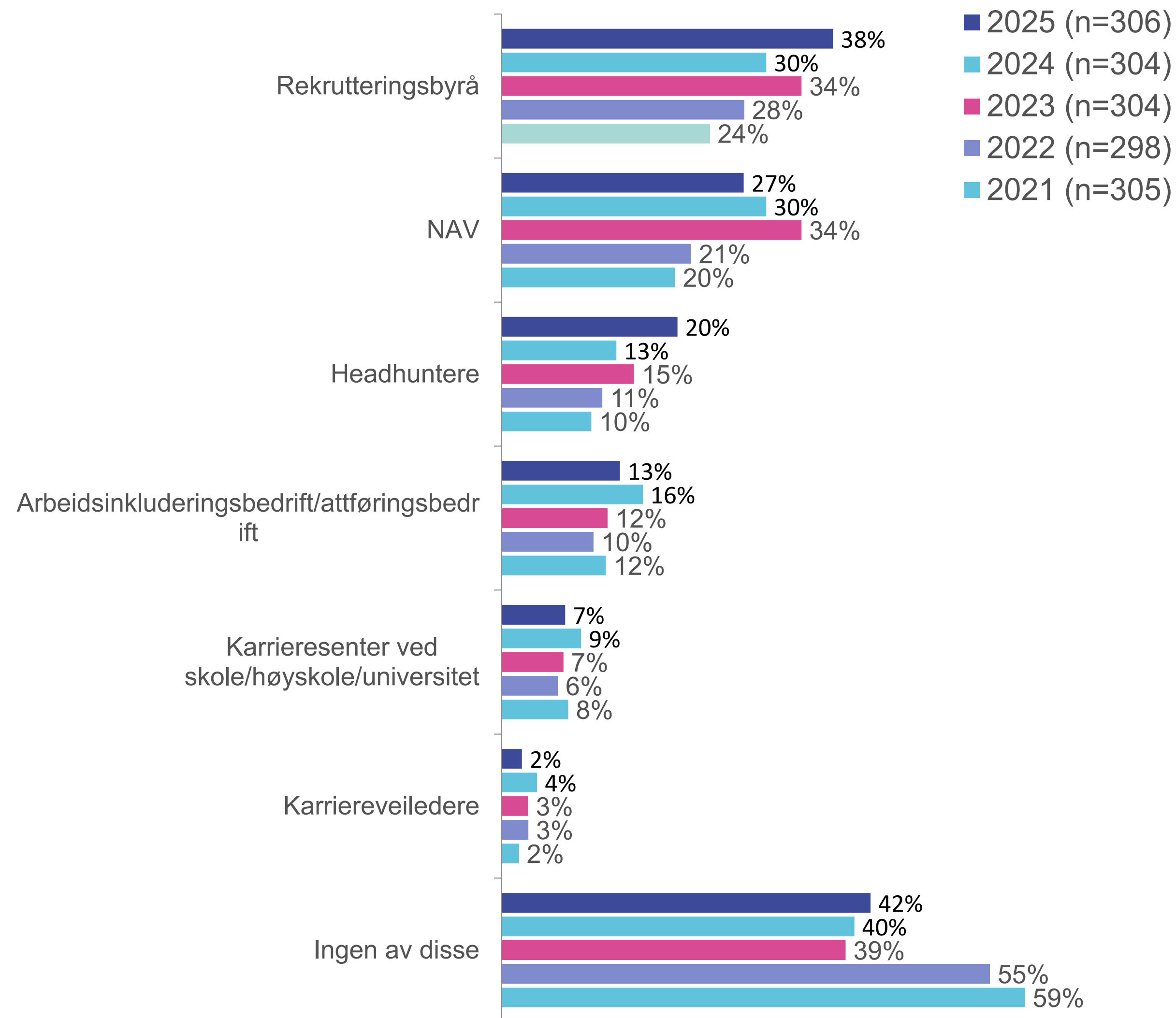
18. Hva er din oppfatning av mennesker som ønsker arbeid og mottar dagpenger av NAV? **Utvikling**



- En tendens vi her ser er at andelen som mener at «Vi som har anledning til det bør være åpne for å bidra til å få dem ut i arbeid», sank både i 2024 og 2025, etter toppnivået i 2023, og er dermed ikke lenger øverst.
- En annen tendens er at færre enn tidligere mener at «De har det vanskelig», mens flere mener at «De er late» og «De bør få mindre penger». Som kan være et tegn på et litt lavere sympatinivå blant noen.



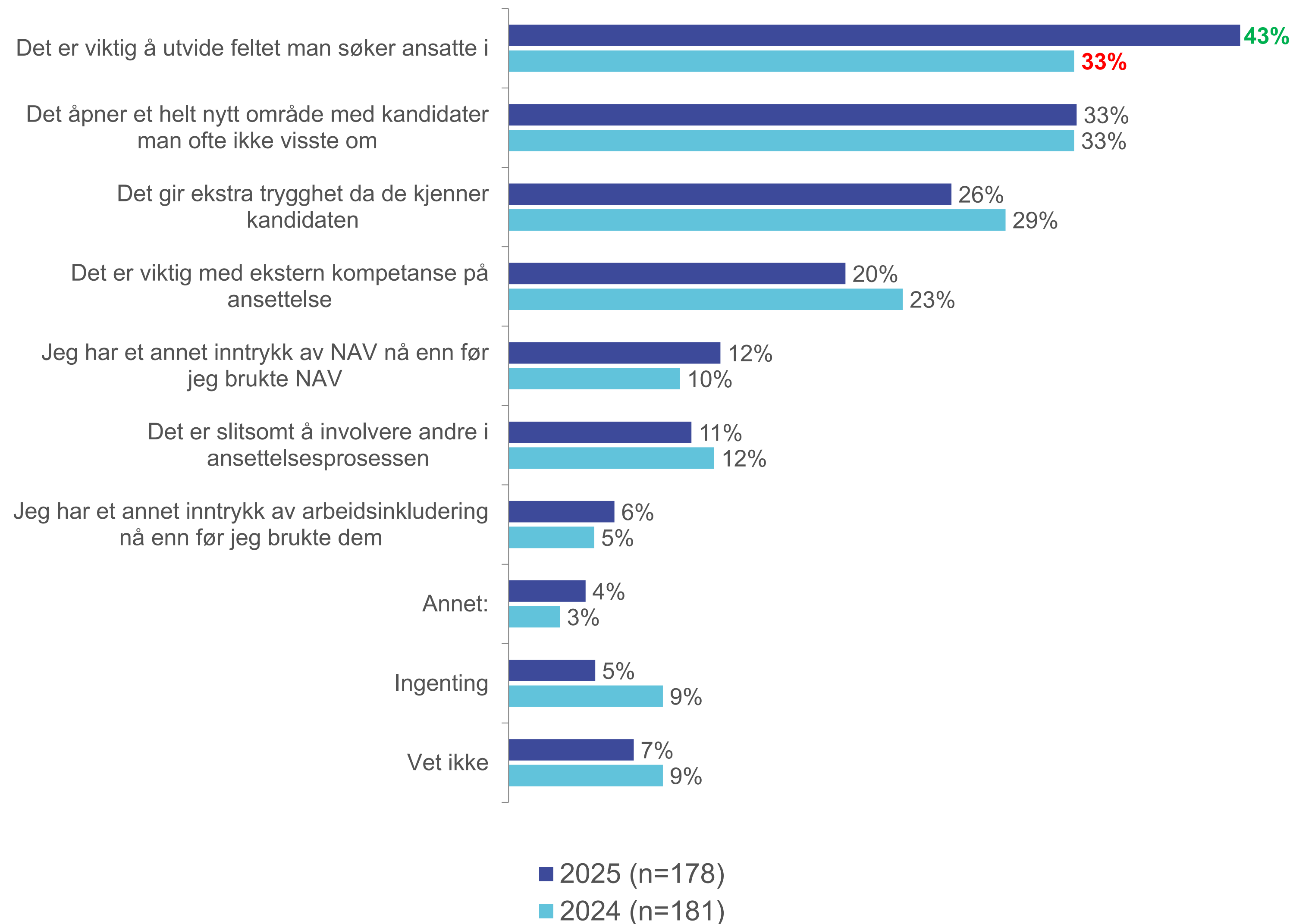
19. Hva av det følgende har du brukt i ansettelsesprosesser?



- Rekrutteringsbyrå er det som har blitt brukt av flest (**38%**). Dette hjelpemiddelet har ligget stabilt på toppen fra 2021-2025. Disse finner vi flere av blant:
 - Menn: **49%**.
 - Bor i Oslo og Akershus (**46%**).
- NAV har blitt brukt av nest flest, og ble i toppåret 2023 brukt av en like stor andel som rekrutteringsbyrå, før andelen sank i 2024 og 2025. Av disse finner vi flere blant:
 - De under 45 år (**38%**).
 - De som har ansatt personer som har vært utenfor arbeidslivet (**39%**)
 - De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter (**40%**)
- Headhuntere ble brukt av 1 av 10 i 2021, og 2 av 10 i 2025 (**20%**), altså en dobling. Disse finner vi flere av blant:
 - Menn: **26%**
 - De som bor i Oslo og Akershus: **30%**
- Arbeidsinkluderingsbedrift ble brukt av 10-16 % i perioden 2021 til 2025, og 13% nå sist i 2025. Av disse finner vi flere blant:
 - De som bor på Sør-Østlandet & Agder og Rogaland (**20%**).
 - De som har ansatt personer som har vært utenfor arbeidslivet (**21%**)
 - De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrift (**25%**).
- Andelen som svarte «Ingen av disse» sank marginalt fra 2021 til 2022, før det sank signifikant fra 2022 til 2023, og deretter økte marginalt fra både 2023 til 2024 og 2024 til 2025.



20. Hvilke erfaringer satt du igjen med etter at du fikk hjelp i ansettelsesprosessen?



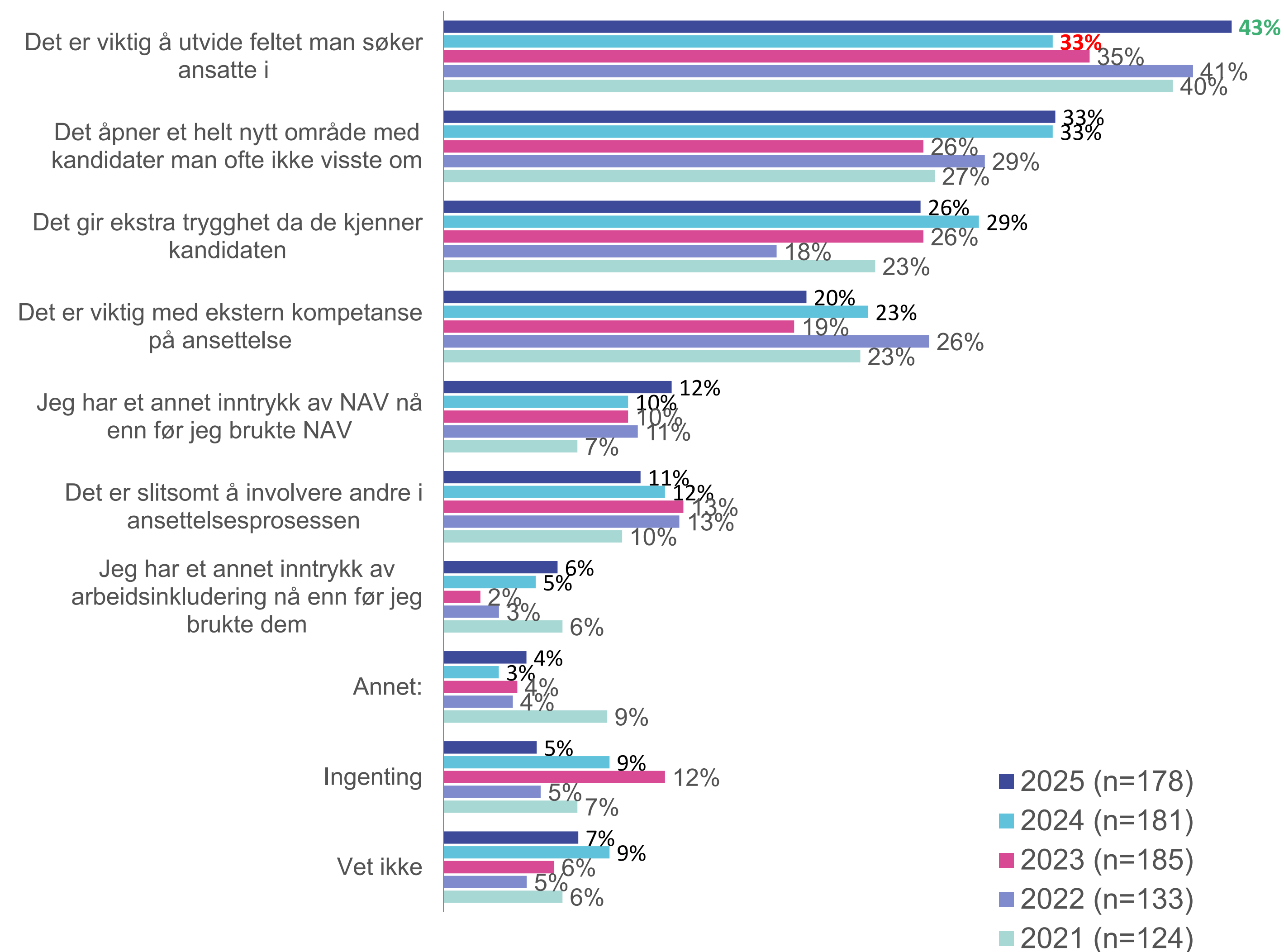
Filter: Har brukt noen av tjenestene: 58%

- Andelen som svarer «Det er viktig å utvide feltet man søker ansatte i» økte signifikant med 10 prosentpoeng fra i fjor (**43%** vs. **33%**). De som svarte dette finner vi enda flere av blant:
 - De som bor på Innlandet (**69%**).
- «Det åpner et helt nytt område med kandidater man ofte ikke visste om» holder seg på helt samme nivå som i fjor (**33%**). Av de som svarer dette, finner vi flere blant:
 - De på 45-54 år (**45%**).
 - De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet (**39%**).
- «Det gir ekstra trygghet da de kjenner kandidaten» svarte **1 av 4** i år (**26%**). De som svarte dette finner vi enda flere av blant:
 - De som bor på Sør- Østlandet & Agder og Rogaland (**36%**).
- Personene om *ikke* tidligere har ansatt noen som har stått utenfor arbeidslivet svarer i større grad: «Det er viktig med ekstern kompetanse på ansettelse» (**29%**)



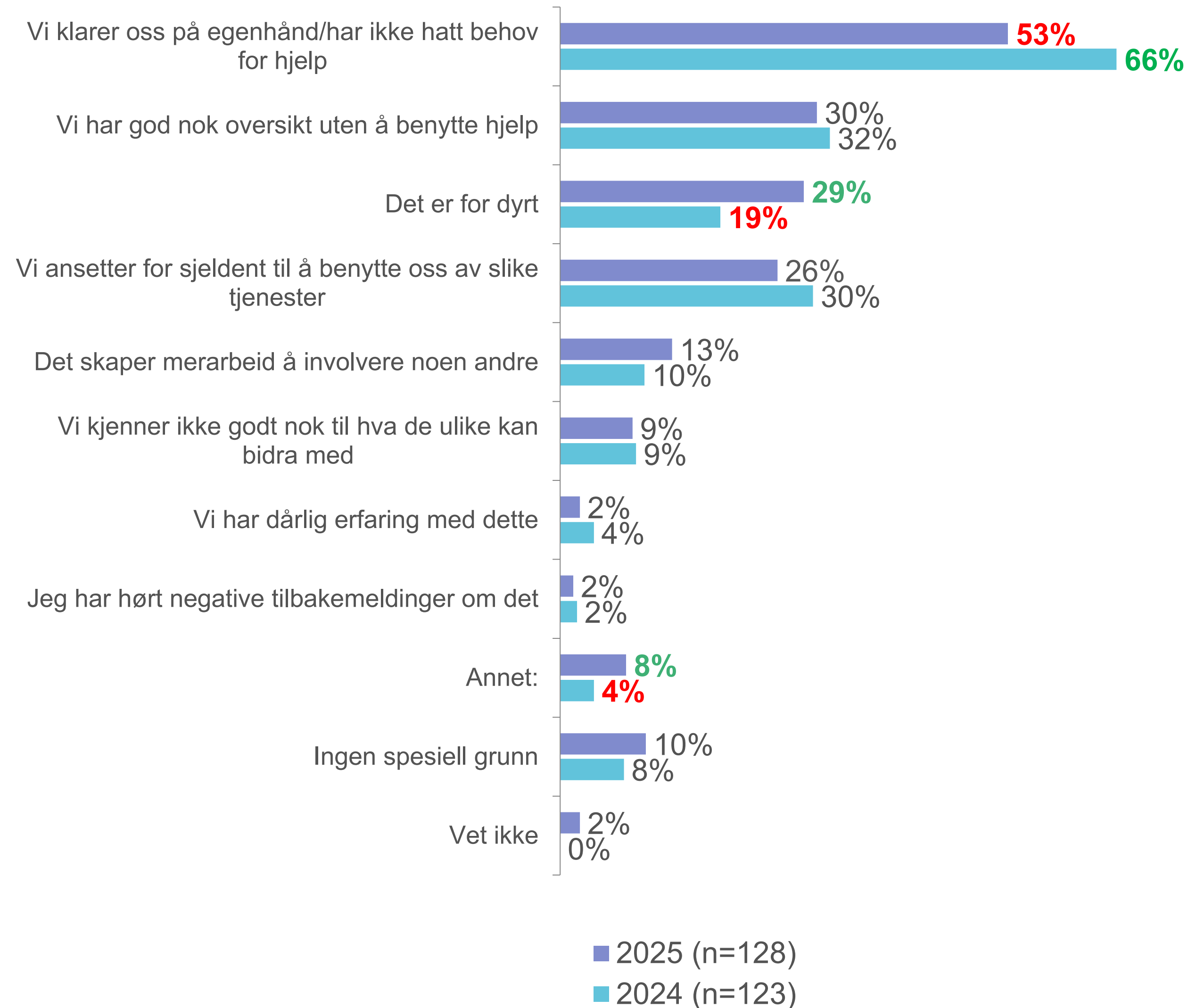
20. Hvilke erfaringer satt du igjen med etter at du fikk hjelp i ansettelsesprosessen?

Utvikling



- «Det er viktig å utvide feltet man søker ansatte i» beholder og øker sin ledende posisjon, med en signifikant større andel i år enn i fjor, til og med litt større enn i det tidligere toppåret 2022.
- «Det åpner et helt nytt område med kandidater man ofte ikke visste om» har holdt seg helt stabil de siste to årene, etter en økning fra de tre foregående år.
- «Det gir ekstra trygghet da de kjenner kandidaten» har holdt seg stabilt på 26-29% de tre siste årene, etter bunnåret 2022.
- «Det er viktig med ekstern kompetanse på ansettelse» har gått litt opp og ned, fra 19-26%, nå sist ned med 3 prosentpoeng fra i fjor.

21. Hvorfor har du ikke benyttet hjelp i ansettelsesprosessen?

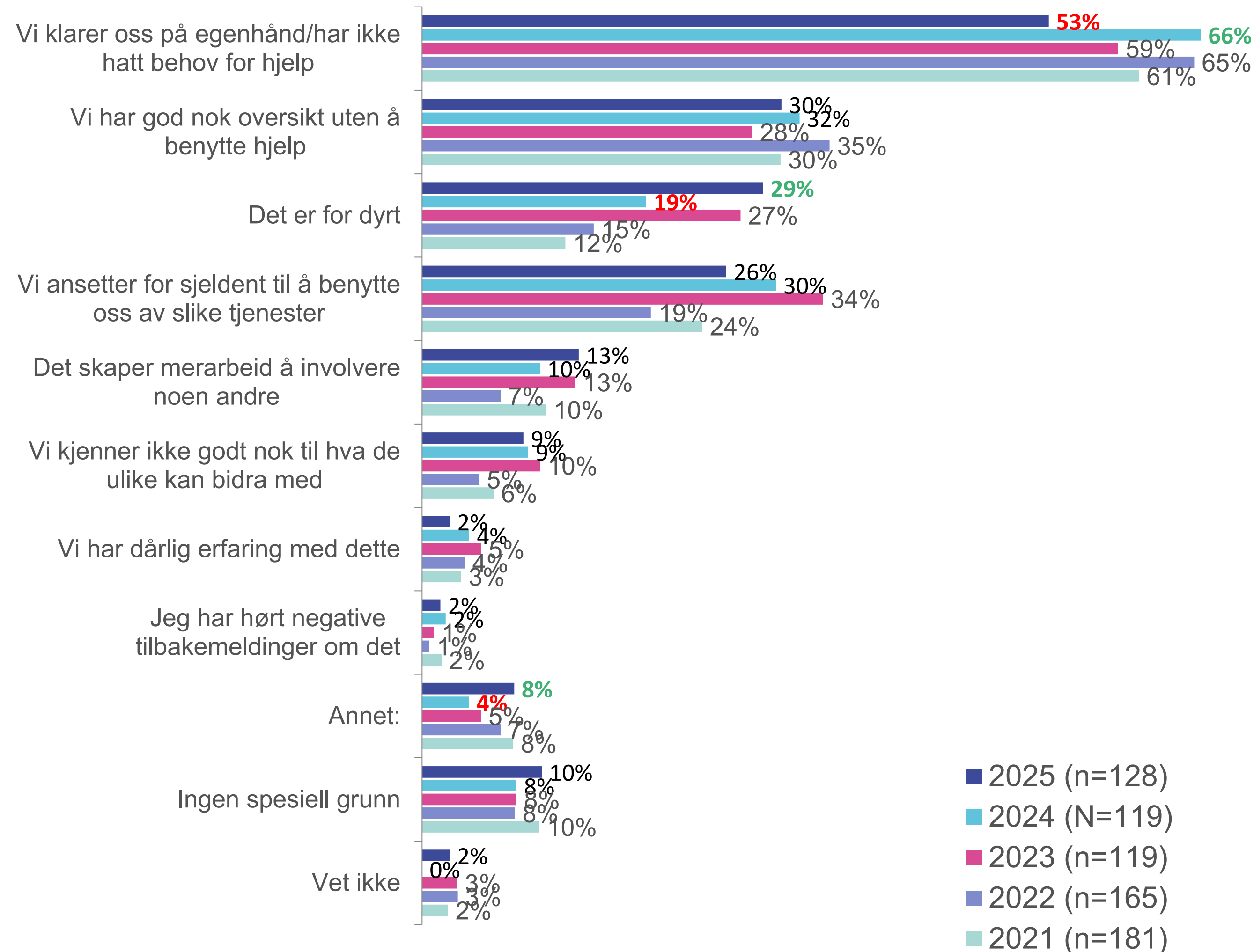


Filter: Har ikke brukt noen av tjenestene: 42%

- Drøyt **5 av 10** svarer at de «klarer seg på egenhånd/ikke hatt behov for hjelp»: (**53%**). En signifikant reduksjon på **13 prosentpoeng** fra i fjor, men fortsatt klart mest valgte årsak. Av de som svarer dette, er det flere blant:
 - De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet (**63%**).
 - De som ønsker å bli kontaktet av en arbeidsinkluderingsbedrift (**70%**).
- Alternativet «Det er for dyrt» har hatt en tydelig oppgang fra 19% i fjor til (**29%**) i år. Av de som svarer at det er for dyrt er det flere blant:
 - Kvinner: (**40%**).
 - De som ønsker å bli kontaktet av en arbeidsinkluderingsbedrift (**43%**).
- Kvinner svarer i større grad enn menn: «Vi kjenner ikke godt nok til hva de ulike kan bidra med»: (**14 %**).

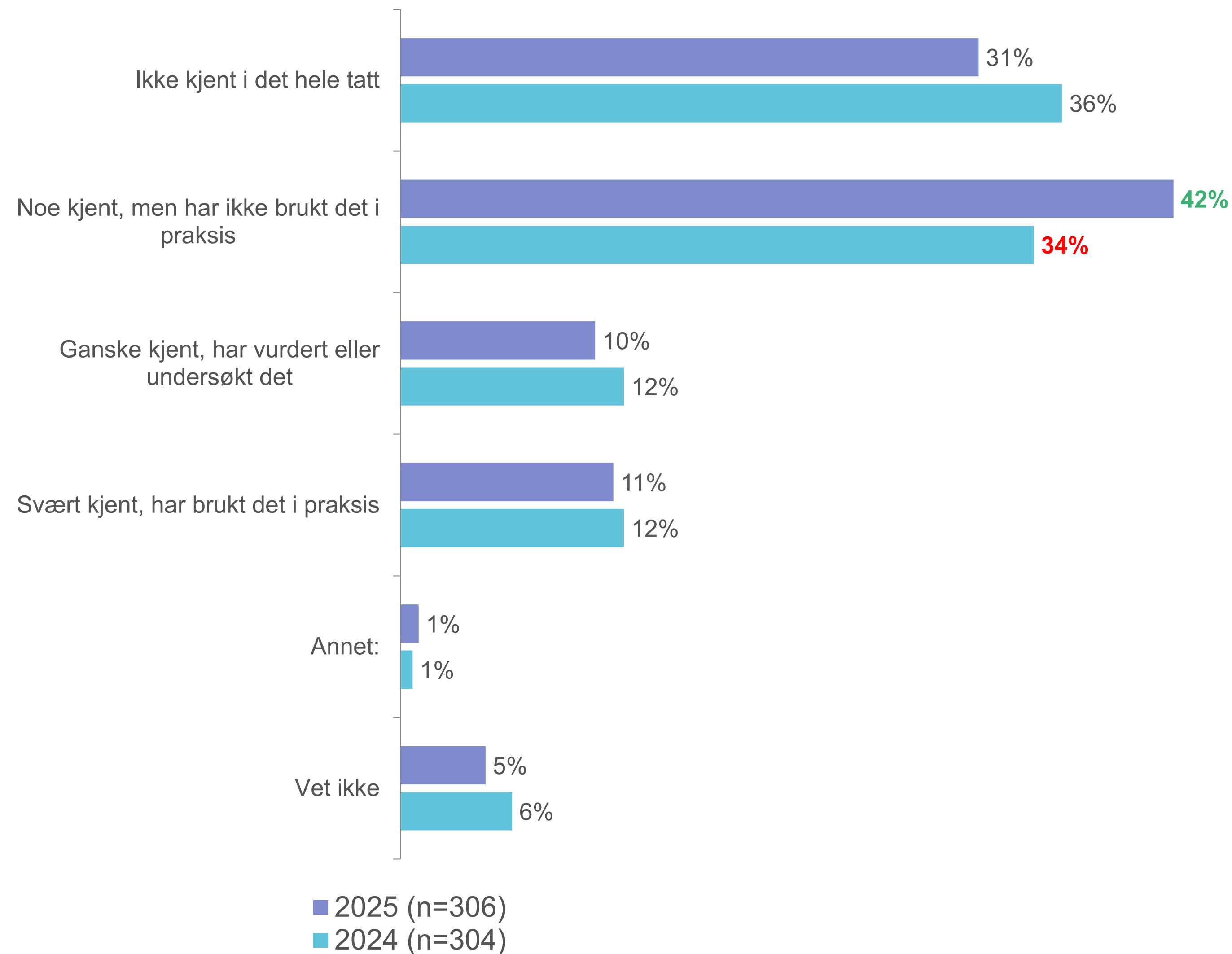


21. Hvorfor har du ikke benyttet hjelp i ansettelsesprosessen? **Utvikling**



- Drøyt **5 av 10** svarer at de «klarer seg på egenhånd/ikke hatt behov for hjelp»: (**53%**). En signifikant reduksjon på **13 prosentpoeng** fra i fjor, da det var 66%, og laveste registrerte måling i perioden 2021-2025.
- Alternativet «Det er for dyrt» har hatt en betydelig oppgang fra 19% i fjor til (**29%**) i år. Dermed er andelen nærmere 2023-nivå igjen.

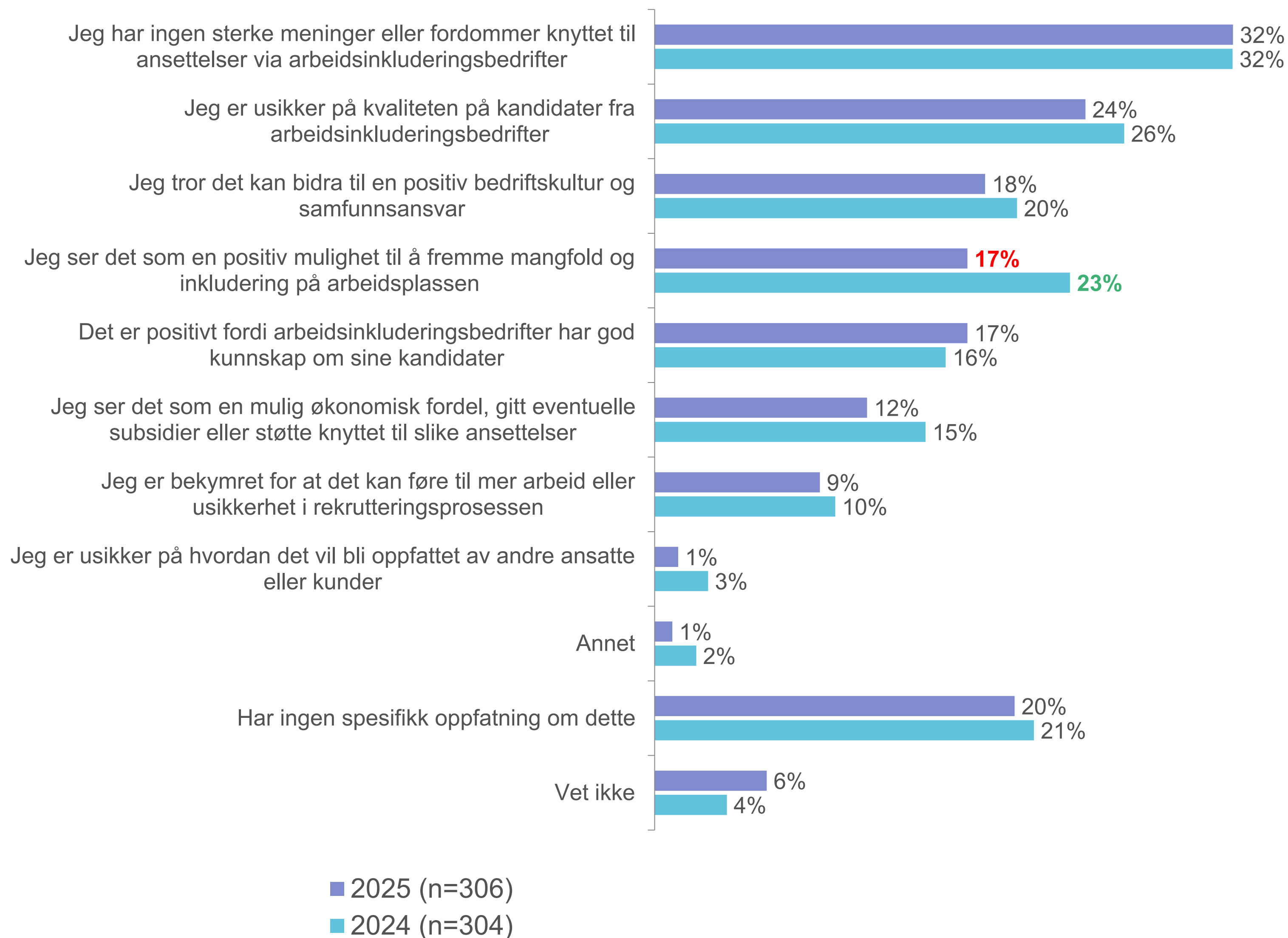
22. Hvor kjent er du med bruk av arbeidsinkluderingsbedrifter i rekrutteringsprosessen?



- Totalt svarer drøyt **1 av 5** at de er ganske kjent med eller svært kjent med bruk av arbeidsinkluderingsbedrifter i rekrutteringsprosessen.
 - Litt færre svarer at de har brukt arbeidsinkluderingsbedrifter i rekrutteringsprosessen: **(11%)** sammenlignet med forrige måling hvor det var: **(12%)**.
- Andelen som svarer «Noe kjent, men har ikke brukt det i praksis» har økt signifikant med 8 prosentpoeng til **42%**.
- Blant de som bor i Oslo og Akershus er andelen som svarer «Ikke kjent i det hele tatt» høyere (**43%**).



23. Hva er din oppfatning av å ansette via en arbeidsinkluderingsbedrift?



- **1 av 3** – som i fjor – svarer at de ikke har sterke meninger eller fordommer knyttet til arbeidsinkluderingsbedrifter (**32%**).
- **1 av 4** – omtrent som i fjor – svarer at «Jeg er usikker på kvaliteten på kandidater fra arbeidsinkluderingsbedrifter» (**24%**).
- Andelen som svarer «Jeg ser det som en positiv mulighet til å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen» (**17%**) er så vidt signifikant lavere enn i fjor (23%). Et unntak som i signifikant større grad svarer dette er:
 - Kvinner: **24%**
- De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrift svarer i større grad enn andre «Jeg tror det kan bidra til en positiv bedriftskultur og samfunnsansvar» (**33%**), «Jeg ser det som en positiv mulighet til å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen» (**28%**), «Det er positivt fordi arbeidsinkluderingsbedrifter har god kunnskap om sine kandidater» (**29%**), «Jeg ser det som en mulig økonomisk, gitt eventuelle subsidier eller støtte knyttet til slike ansettelser» (**19%**).
- De som har ansatt personer som har stått utenfor arbeidslivet svarer i større grad enn andre «Jeg tror det kan bidra til en positiv bedriftskultur og samfunnsansvar» (**26%**), «Det er positivt fordi arbeidsinkluderingsbedrifter har god kunnskap om sine kandidater» (**24%**), «Jeg ser det som en positiv mulighet til å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplassen» (**23%**), «Jeg ser det som en mulig økonomisk fordel, gitt eventuelle subsidier eller støtte knyttet til slike ansettelser» (**15%**).



24. Hva opplever du som positivt i dine erfaringer med ansettelse(r) gjennom arbeidsinkluderingsbedrift?

ÅPENT

- 1** **Å gi folk en sjanse og mulighet til å vise seg frem,** bedriften får testet de ansatte før man ansetter og den ansette får vist seg fram og bli trygg i jobben før den ansettes
- 2** **Godt samarbeid og tett oppfølging av kontaktperson fra arbeid og inkluderingsbedriften**
- 3** **Bedre kjennskap til kandidatene før eventuell ansettelse.** Muligheten for å bli godt kjent med kandidaten før man forplikter seg. Det gis mer bakgrunnsinformasjon om kandidater og kandidaten kan prøve ut flere stillinger.
- 4** **Motivasjon og innsats fra kandidatene:** Flere peker på at kandidatene ofte er motiverte, lærevillige og ønsker å jobbe

*Av 41åpnesvar er det gjort et forsøk på å hente ut og oppsummere topp 4 grunner



25. Hva opplever du som negativt i dine erfaringer med ansettelse(r) gjennom arbeidsinkluderingsbedrift?

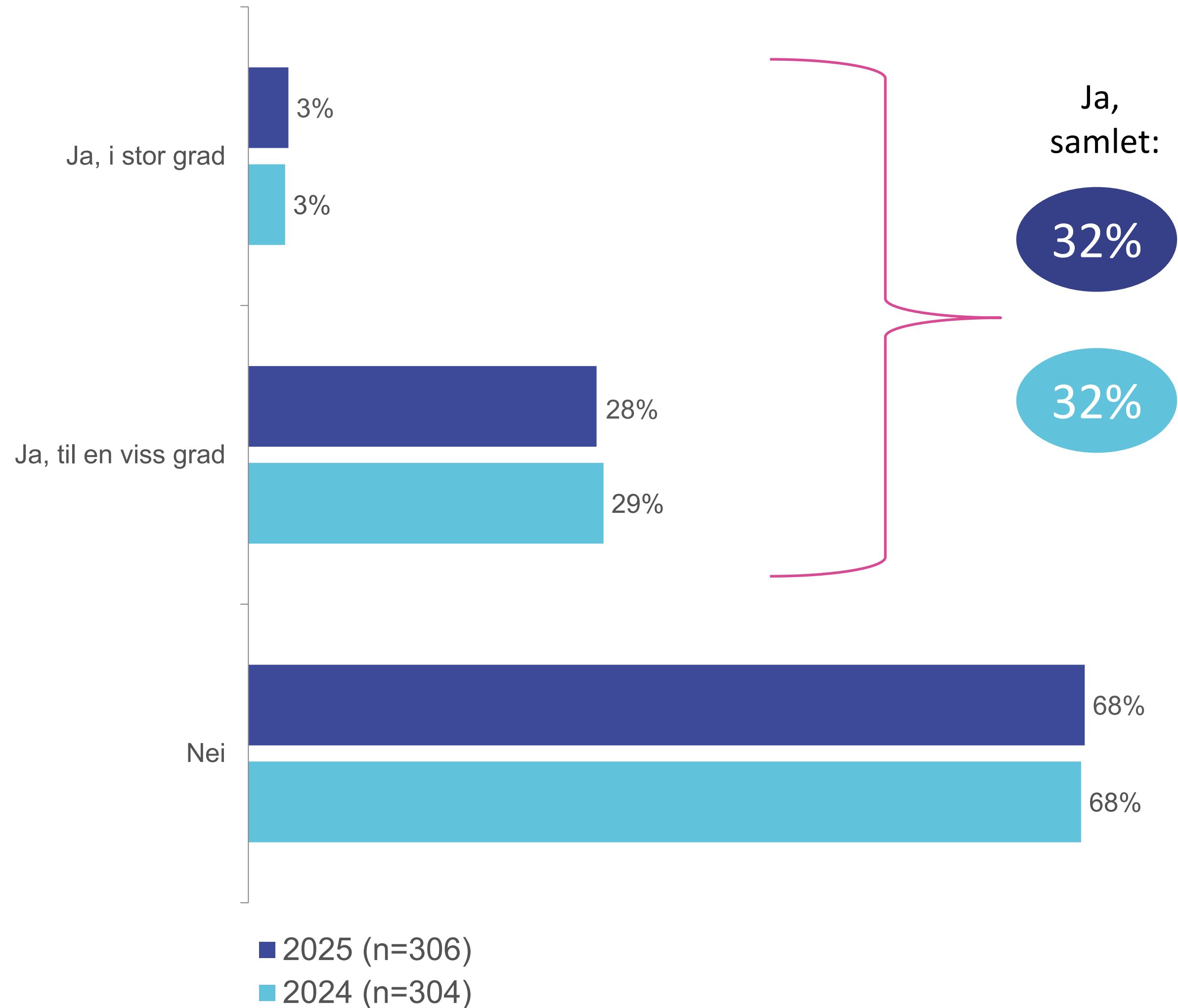
ÅPENT

- 1 Feilaktig eller pyntet fremstilling av kandidatene:** Kandidatene selges inn som bedre enn de faktisk er. Den som representerer kandidatene vil snakke de opp – da havner de kanskje i en stilling de ikke mestrer
- 2 Uforutsigbarhet og fravær.** Den ansatte er ofte ustabil og har mye fravær, gjør driften uforutsigbar, usikker på fremtidig sykefravær
- 3 Mangel på erfaring eller svak kompetanse.** Kandidater ofte har vært lenge utenfor arbeidslivet, med lite erfaring og svak faglig forankring/ usikker faglig kunnskap

*Av 41 åpnesvar er det gjort et forsøk på å hente ut og oppsummere topp 3 grunner



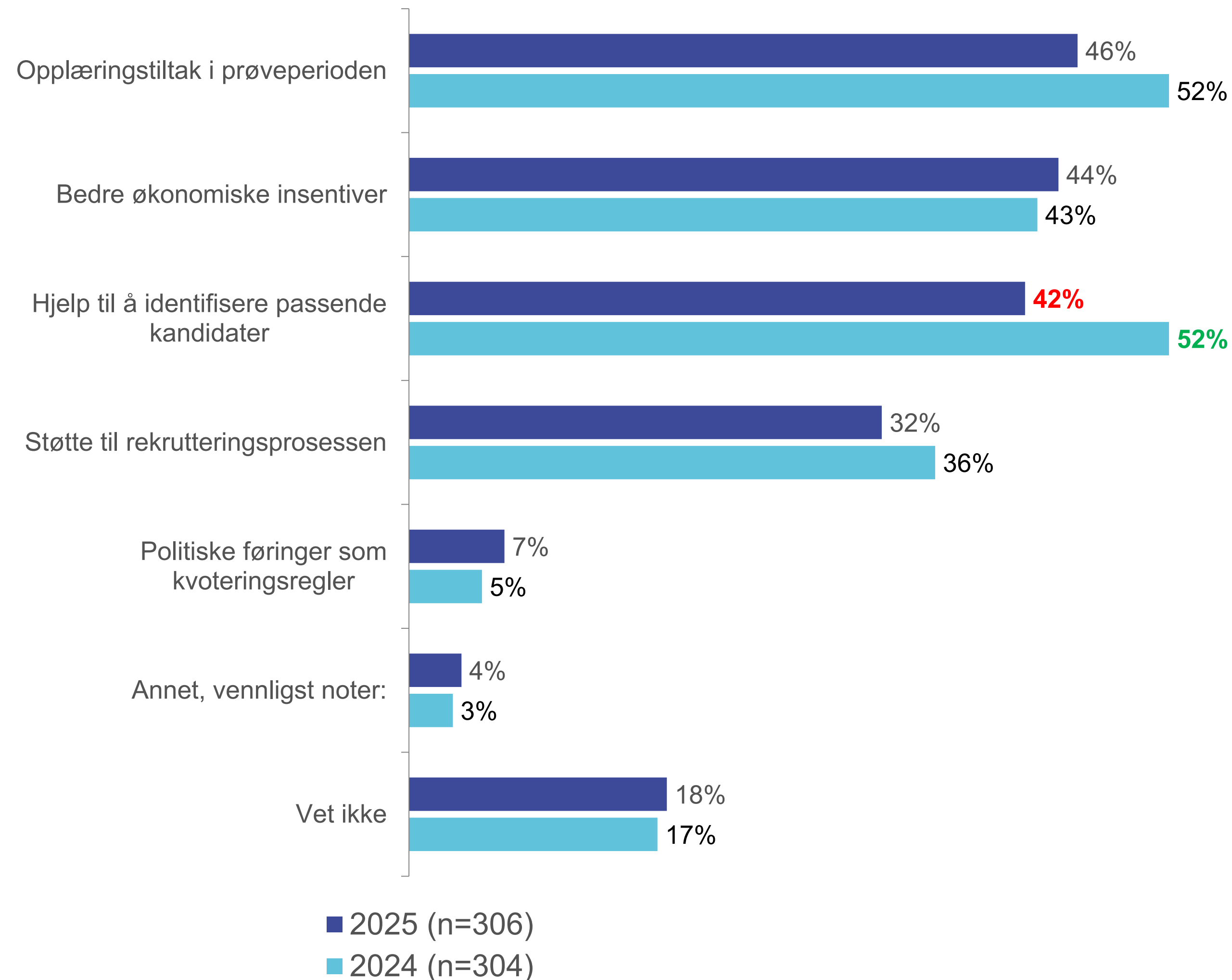
26. Ønsker du å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter som har relevante kandidater for din virksomhet?



- **32%** av respondentene svarer også i år at de ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter som har relevante kandidater.
- Kvinner svarer i større grad enn menn «Ja, samlet» (**40%**).
- Menn svarer i høyere grad enn kvinner «nei» (**73%**)
- Personer under 45 år svarer i høyere grad «Ja, samlet» (**47%**).
- Mens personer på 55+ år svarer i høyere grad «Nei» (**75%**).
- De som tidligere har ansatt noen uten for arbeidslivet svarer i større grad ja samlet: (**38%**)



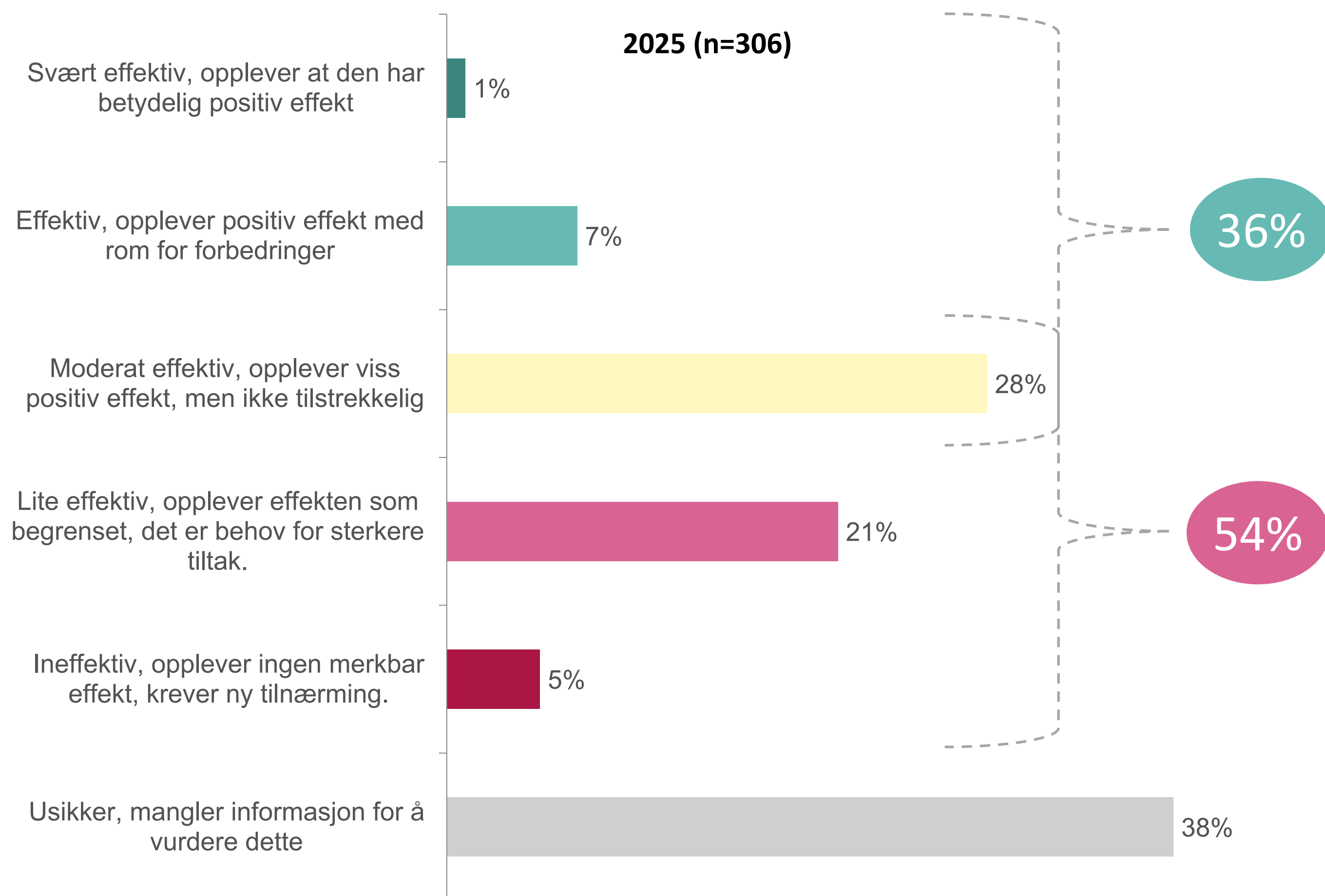
27. Basert på din erfaring, hvilke tiltak tror du vil være mest effektive for å øke arbeidsinkluderingen av personer fra utsatte grupper?



- «Opplæringstiltak i prøveperiode» (**46%**), «Bedre økonomiske insentiver» (**44%**) og «Hjelp til å identifisere passende kandidater» (**42%**) er de tiltakene flest mener ville være mest effektive for å øke arbeidsinkludering av personer fra utsatte grupper.
- De som «Ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter» svarer i større grad «Bedre økonomiske insentiver» (**62%**), «Opplæringstiltak i prøveperioden» (**60%**) og «Støtte til rekrutteringsprosessen» (**41%**).
- Støtte til rekrutteringsprosessen svares i større grad av de på under 45 år (**44%**) og av de som har ansatt personer utenfor arbeidslivet (**37%**).

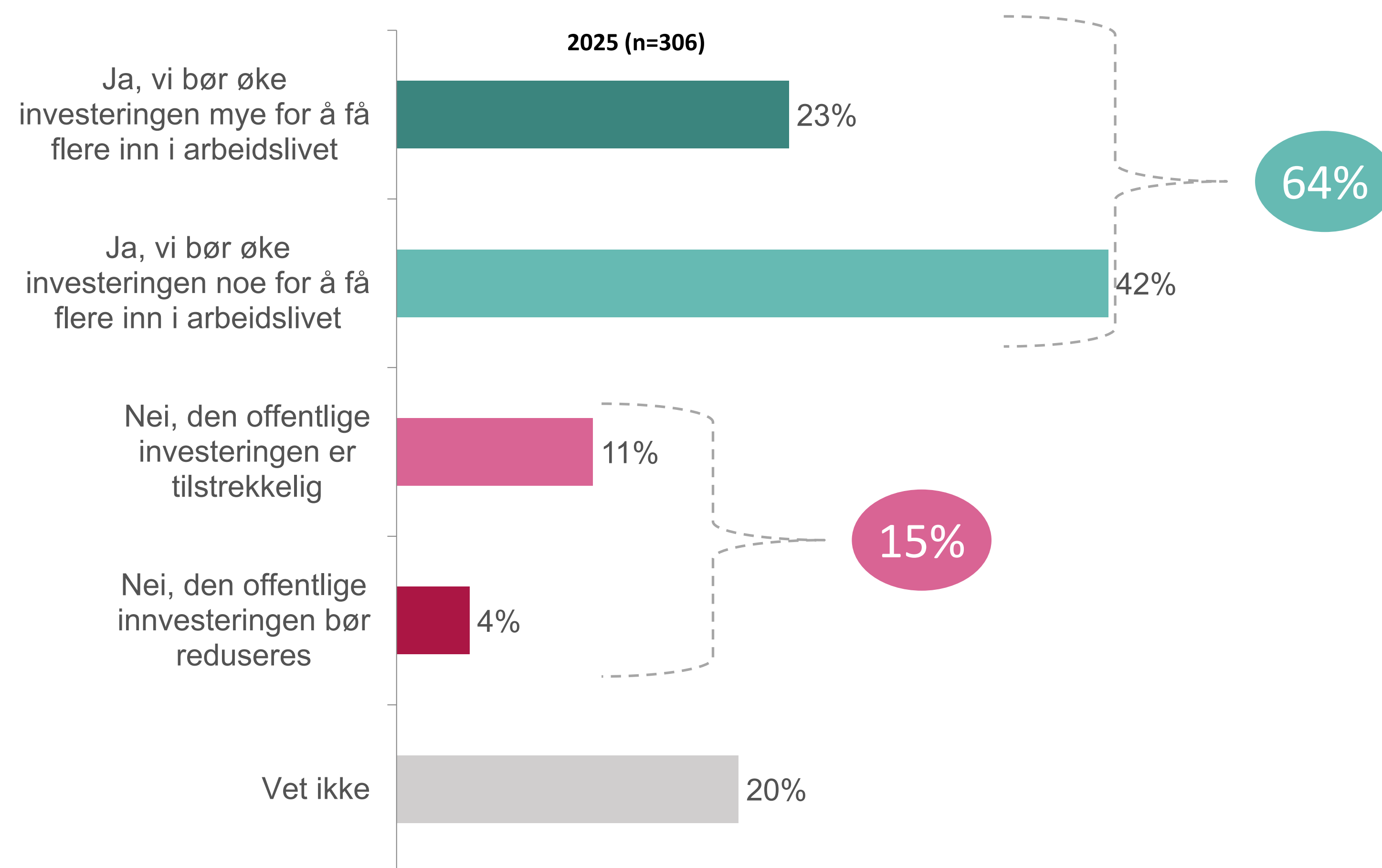


28. Hvordan vurderer du effekten av eksisterende politiske og økonomiske tiltak for arbeidsinkludering?



- Drøyt **1 av 3 (36%)** opplever effekten som moderat effektiv til svært effektiv, og da i hovedsak moderat effektiv (**28%**) eller effektiv (**7%**), mens kun **1%** opplever effekten som svært effektiv.
 - Tilsvarende svarte (**30%**) at opplever effekten som moderat effektiv til svært effektiv i 2024
- Drøyt **5 av 10 (54%)** opplever effekten som moderat effektiv til ineffektiv, og da i hovedsak moderat effektiv (**28%**) eller lite effektiv (**21%**), mens kun **5%** opplever effekten som ineffektiv.
 - Tilsvarende svarte (**50%**) at opplever effekten som moderat effektiv til ineffektiv i 2014.
- De som opplever effekten som effektiv finner vi flere av blant:
 - De som bor i Nord Norge (**17%**).
 - De som har ansatt personer som har vært utenfor arbeidslivet (**10%**).
- De som opplever moderat effekt finner vi flere av blant:
 - De som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrift (**48%**).

29. Fra ditt ståsted, bør man øke den offentlige investeringen i arbeidsinkluderingen ytterligere?



- 2 av 3 mener investeringen bør økes noe eller mye:
 - Undergrupper som mener det i større grad er de som bor i Trøndelag (**88%**) og de som ønsker å bli kontaktet av arbeidsinkluderingsbedrifter: (**82%**)
- Tilsvarende i 2024 svarte 70% at mener investeringen bør økes noe eller mye-
- Mens 8% svarte at den var tilstrekkelig



Analysebeskrivelse

- For alle kategoriske spørsmål i undersøkelsen blir resultatene presentert som andeler, oppgitt i prosent.
 - For spørsmål hvor det benyttes mulighet for å avgi flere svar per spørsmål (flersvar), vil summen av andelene overstige 100%.
- Resultater for skalaspørsmål er presentert som gjennomsnitt.
 - Det anvendes som standard en skala fra 1 til 6, hvor verdien 6 er den beste/mest positive.
- Alle svar vises for totalutvalget, og brytes ned på delutvalg når dette finnes formålstjenlig ut fra resultatene i den statistiske analysen.
- Spørsmålene er brutt ned på bakgrunnsvariabler når signifikante (relevante) funn er avdekket i analysene.
 - Når en bakgrunnsvariabel ikke er funnet relevant for presentasjonen er det hovedtallet som beskriver aktuelle forhold best.
- Alle signifikante funn er basert på en rigid statistisk test, med en sikkerhet på 95%.
 - Dette er bransjestandard innen markedsanalyse.
- Ved påviste signifikante forskjeller mellom ulike grupper, er tallene uthevet med grønn farge for positive avvik og oransje farge for negative avvik i tabellene.

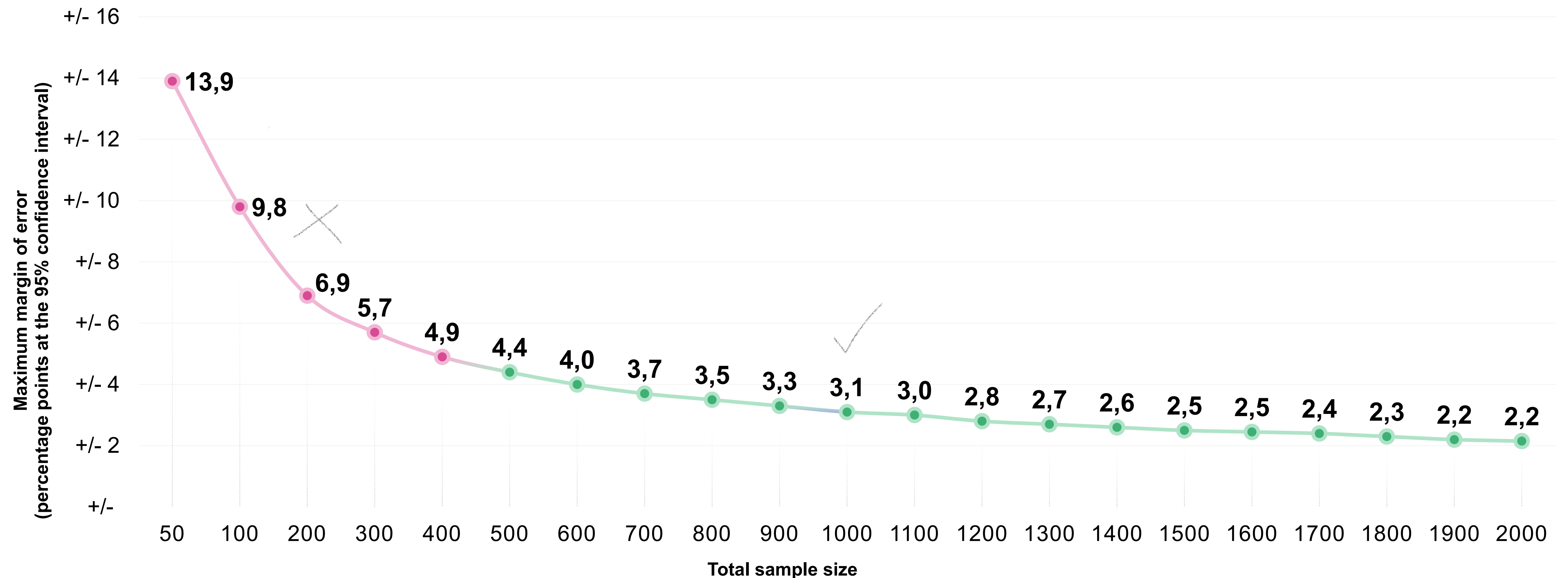


Feilmarginen krymper med større utvalg

Jo flere respondenter vi har, jo sikrere kan vi være på resultatene. Og det er vesentlig ettersom resultatet ofte skal representere millioner av mennesker i en befolkning.

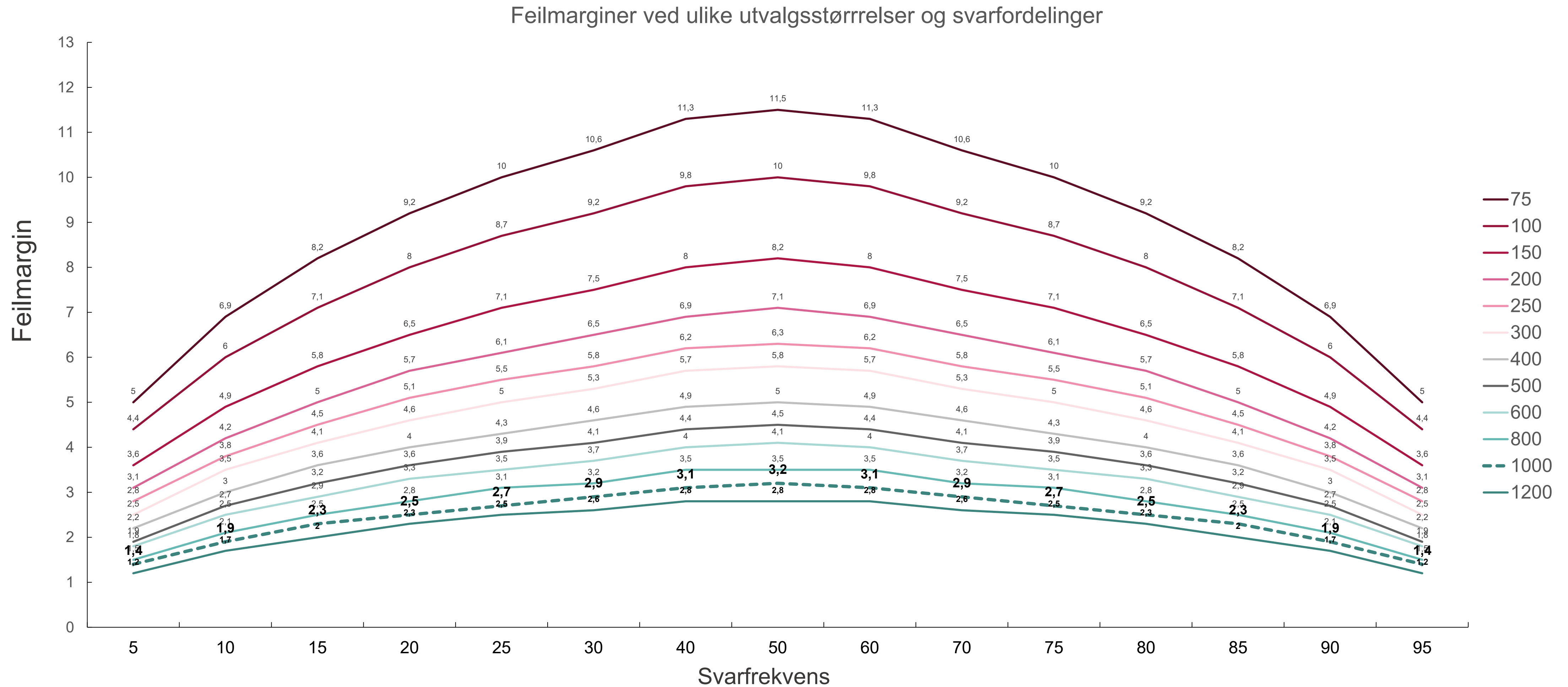
Når vi passerer 1000 respondenter, minker fallet i feilmarginene ved ytterligere økning av antallet respondenter. Det er grunnen til at det er vanlig å benytte 1.000 respondenter for representative målinger – ikke bare i Norge, men på verdensbasis.

Ofte kan minimum 500 respondenter være tilstrekkelig for å verifisere en holdning i den generelle befolkningen, mens 1000 respondenter anbefales som minimum hvis man skal se på forskjeller mellom demografiske segmenter som kjønn, alder eller geografi. Flere respondenter dersom totalresultatet ønskes nedbrutt på mange undergrupper. For når vi bryter totalresultatene ned på bakgrunnsvariabler vil antallet i hver gruppe bli vesentlig mindre, og feilmarginen kan øke drastisk, slik vi ser på venstre side av grafen under. Dette gjør ikke at tallene vi har nødvendigvis er feil eller mindre relevante, men det betyr at vi ikke kan la resultatene snakke for resten av befolkningen uten en betydelig feilmargin, og vi kan i mindre grad finne signifikante forskjeller mellom undergruppene/segmentene.



Feilmarginer for ulike svarfordelinger

Svarandelen på et spørsmål påvirker hvor stor feilmarginen er ved en gitt basestørrelse (antall respondenter).



Tolkning: For et utvalg på 1000 respondenter, og en prosentfordeling på 50 %, vil feilmarginene være +/-3,2%. Høyeste feilmargin på totalnivå blir dermed 3,2 % (ved svarandel på 50 %) og den laveste 1,4 % (ved svarandel 5 % eller 95 %).

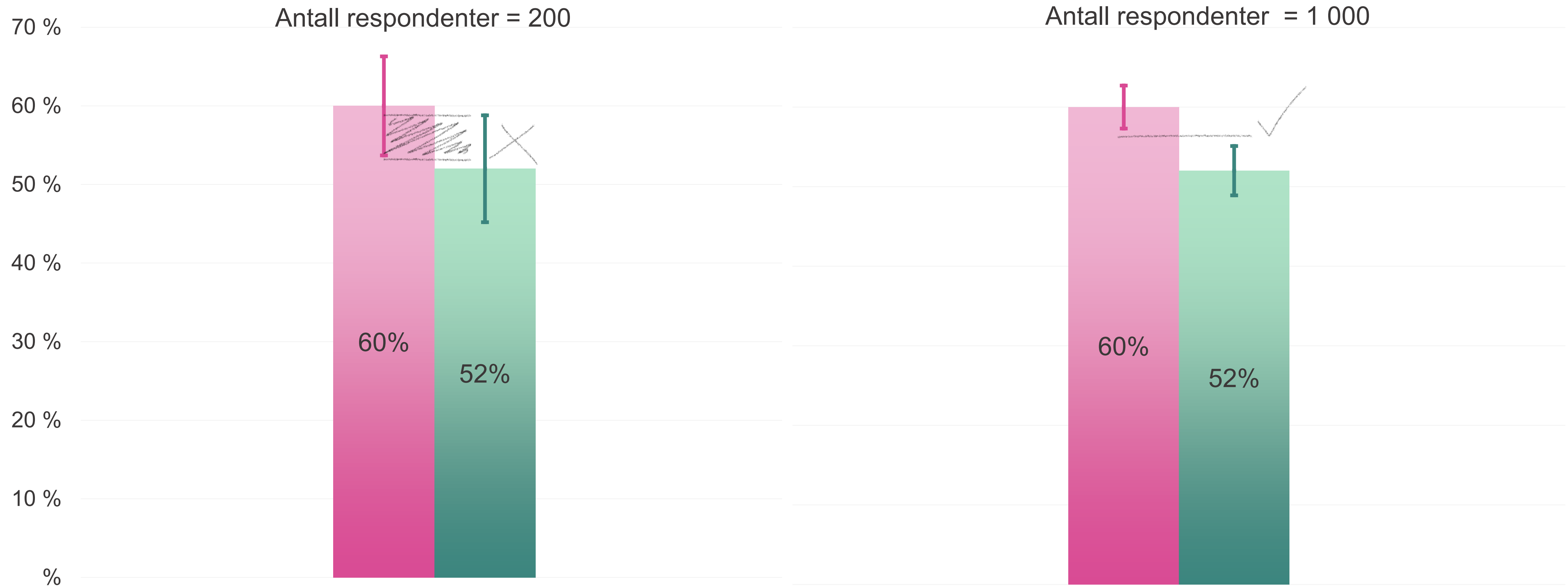


Betydningen av feilmarginen i praksis

Her ser vi grafer hvor den til venstre er basert på 200 personer og det til høyre 1000 personer. Tallene inni søylene gjenspeiler faktiske resultater i to ulike undergrupper/segmenter (eksempelvis menn og kvinner), mens de tynne stolpene viser feilmarginene. Altså vet vi med 95 % sikkerhet at det riktige svaret i befolkningen er et sted langs disse strekene.

Ved 200 respondenter er verdien på den rosa stolpen (60%) ikke signifikant forskjellig fra den grønne (52%) fordi deres verdi inkludert feilmarginen (de mørke linjene) overlapper hverandre slik det skraverte området indikerer.

Ved 1000 respondenter er verdiene signifikant forskjellig fra hverandre fordi ingen av feilmarginslinjene overlapper hverandre. Dette betyr at vi med sikkerhet kan si at i målgruppen eller befolkningen vi tester så er den rosa verdien definitivt høyere enn den blå (eksempelvis at kvinner i større grad svarer «Ja» på et spørsmål enn menn).





RESPONS 

Takk!

Prosjektleder

+47 934 12 354 // camilla.lokting@responsanalyse.no