



Bedriftsundersøkelsen 2024

NAV Trøndelag



Innhold



Om undersøkelsen

Side 3-6



Sysselsettings-
forventninger

Side 7-11



Rekutterings-
problemer

Side 12-17



Estimert mangel

Side 18-26



Forskjeller innad i
Trøndelag

Side 27-36

Bedriftsundersøkelsen 2024 i Trøndelag

1 167

virksomheter i privat og offentlig sektor ble invitert til å delta i undersøkelsen

87%

- eller 1 011 av virksomhetene avga svar. Alle markedsregionene har en svarprosent på 80 prosent eller mer

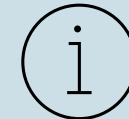
1 av 5

ansatte i Trøndelag jobber i en virksomhet som har besvart undersøkelsen.

I bedriftsundersøkelsen spør vi et representativt utvalg av alle offentlige og private virksomheter i Norge, med flere enn tre ansatte, om framtidig **rekrutteringsbehov** og eventuelle **utfordringer** med å få tak i ønsket kompetanse.

Undersøkelsen kartlegger etterspørselssiden av arbeidsmarkedet, og gir informasjon om virksomheters behov for arbeidskraft i nærmeste framtid. Undersøkelsen kartlegger også om det er vanskelig for bedriftene å få tak i ønsket kompetanse, og hvilken type kompetanse de i så fall sliter med å rekruttere. Denne kunnskapen er viktig for at NAV kan tilpasse sine tjenester overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere.

Undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet februar-mars 2024.



Arbeids- og velferdsdirektoratet vektet bedriftene etter størrelse og næring i sine beregninger av nettoforventninger og rekrutteringsproblemer. Hver bedrift gis en verdi ut fra om den er stor eller liten og hvilken næring og fylke den er i. Det innebærer at store bedrifter teller mer enn små bedrifter.

Hovedresultat for bedriftsundersøkelsen i Trøndelag 2024

Syssettingsforventninger

13%

Årets undersøkelse viser at 25 prosent vil ansatte flere det kommende året. 12 prosent vil nedbemanne. Nettoforventningene på 13 prosent er de laveste for Trøndelag siden 2015.

Rekrutteringsproblemer

26%

I alt har 26 prosent av bedriftene opplevd rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Flertallet av disse oppgir at de mislyktes med å få tak i kvalifiserte ansatte, og derfor ikke ansatte noen. Andelen er den samme som i fjor.

Mangel på arbeidskraft

4 102

Den estimerte mangelen på arbeidskraft er i år på 4 102 personer. Mangelen er på nivå med resultatet i 2021 og en god del lavere enn de siste to årene.

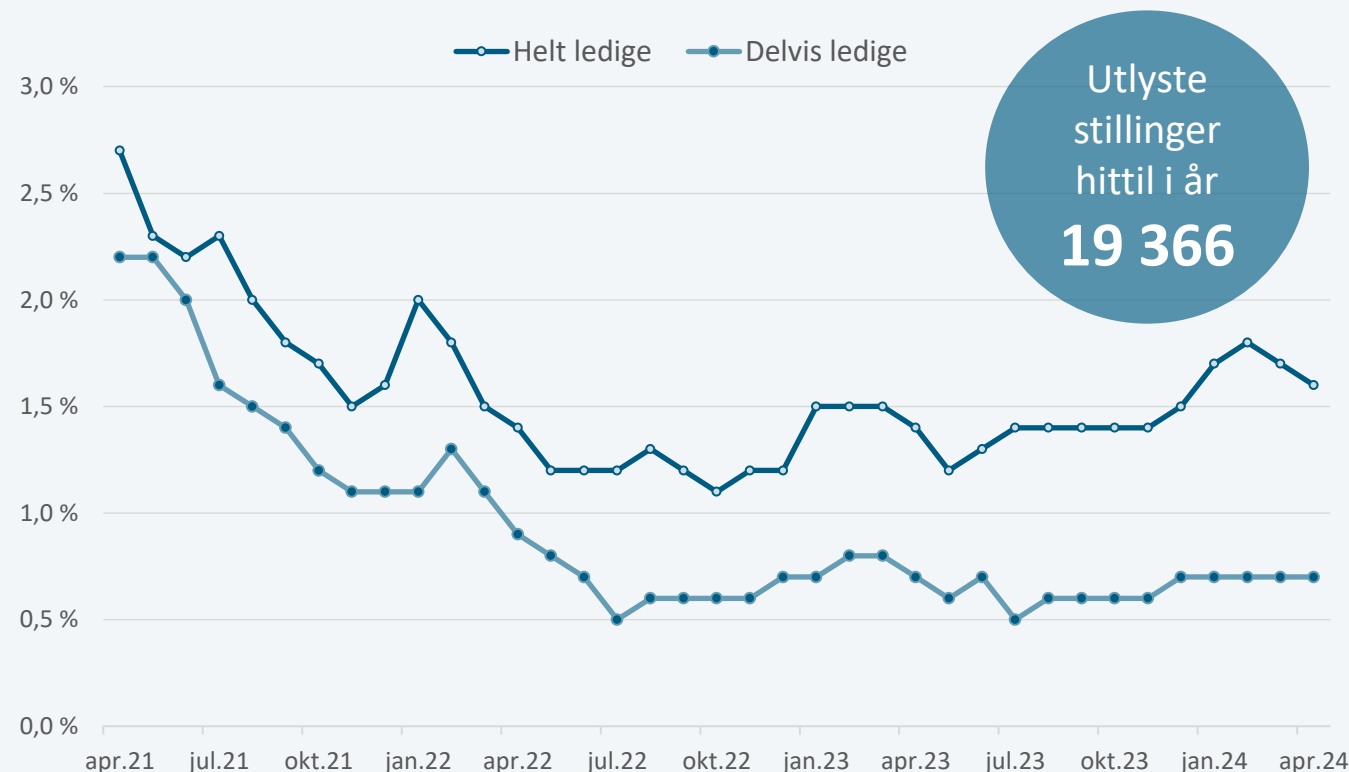
Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i Trøndelag

De siste årene har arbeidsmarkedet i Trøndelag vært preget av lav ledighet og mangel på arbeidskraft. Siste halvår i 2023 økte imidlertid antallet arbeidssøkere noe, og dette har fortsatt inn i 2024. Antallet ledige stillinger var også lavere i 2023, sammenlignet med rekordårene 2021 og 2022. Tilbudet av arbeidskraft har dermed økt, samtidig som etterspørselen etter arbeidskraft fortsatt holder seg høy. For virksomhetene betyr økt tilgang på arbeidskraft et noe mindre stramt arbeidsmarked, som igjen kan gjøre det lettere å rekruttere arbeidskraft med ønsket kompetanse.

Ved utgangen av april 2024 er andelen helt ledige 1,6 prosent av arbeidsstyrken. Selv om dette er noe høyere enn hva det var for ett år siden, er ledigheten historisk sett fortsatt svært lav.

I første tertial i år er andelen helt ledige på 1,7 prosent. I samme periode i fjor var andelen 1,5 prosent. I snitt har det vært 4 299 helt ledige per måned. Sammenlignet med samme periode året før, har antallet helt ledige økt hver måned siden april 2023.

Så langt i år er det lyst ut 19 860 stillinger i Trøndelag, det er nesten 1 700 flere stillinger enn i samme periode i fjor, men under nivået vi så i 2023. Sammenlignet med 2023 er det likevel forskjeller på de ulike yrkesgruppene. Blant annet er det i yrkesgruppen industriarbeid en økning på 41 prosent flere stillinger, mens undervisning har en nedgang på 23 prosent.



	Andel helt ledige	Andel delvis ledige	Andel arbeidssøkere på tiltak	Registrerte stillinger
2020	4,1%	2,8%	0,4%	33 254
2021	2,3%	1,7%	0,4%	50 013
2022	1,4%	0,8%	0,3%	56 131
2023	1,4%	0,7%	0,3%	44 484

Utsikter framover

Siden 2022 har Norges Bank satt opp styringsrenten en rekke ganger. Rentehevingene har kommet i et raskt tempo fra rekordlave 0,75 prosent til 4,5 prosent som ble satt på rentemøtet i desember. På rentemøtet i mars besluttet Norges Bank å holde styringsrenten på dagens nivå. I følge sentralbanksjef Ida Wolden Bache er det sannsynlig at de vil holde renten på dette nivået en god stund framover for å få prisveksten tilbake på 2 prosent. Signalene fra sentralbanken er at rentetoppen er nådd, men en svak norsk krone bidrar til større usikkerhet rundt når en eventuell rentenedgang kan komme. Svak kronkurs kan gi høyere inflasjon på sikt. Selv om svak krone isolert sett er gunstig for eksportindustrien gjør det importvarer dyrere, og siden det er mye vi ikke produserer i Norge er vi avhengige av å importere mange varer inn til landet.

Prisveksten i 2023 var høy med et årsgjennomsnitt på 5,5 prosent. Hittil i år viser prisveksten 3,9 prosent fra mars 2023 til mars 2024. En prisvekst som fortsatt er relativt høy, et høyt rentenivå og en svak kronkurs påvirker arbeidsmarkedet i Norge og dermed også i Trøndelag på flere måter. Høye priser gir lavere etterspørsel etter varer og tjenester. I tillegg vil høy rente påvirke både hvor mye vi er villige til å låne, og hvor mye vi får låne. Dersom både bedrifter og husholdninger låner mindre, vil det få innvirkning både på investeringsvilje og konsum. Lavere etterspørsel etter varer og tjenester kan igjen føre til mindre behov for arbeidskraft og økende arbeidsledighet.

Selv om ledigheten i Trøndelag fortsatt er lav, har trenden det siste året vært at ledigheten er på vei oppover. NAV anslår i sin siste prognose at arbeidsledigheten vil fortsette å øke framover i omtrent samme tempo som nå. Dette skyldes først og fremst at aktiviteten i bygg- og anleggsnæringen er lavere nå enn den har vært de siste årene. Utviklingen påvirkes også av en svakere utvikling i privat konsum og at flere ukrainere registrerer seg som arbeidssøkere (se også [Utviklingen på arbeidsmarkedet. NAVs arbeidsmarkedsprognose](#))

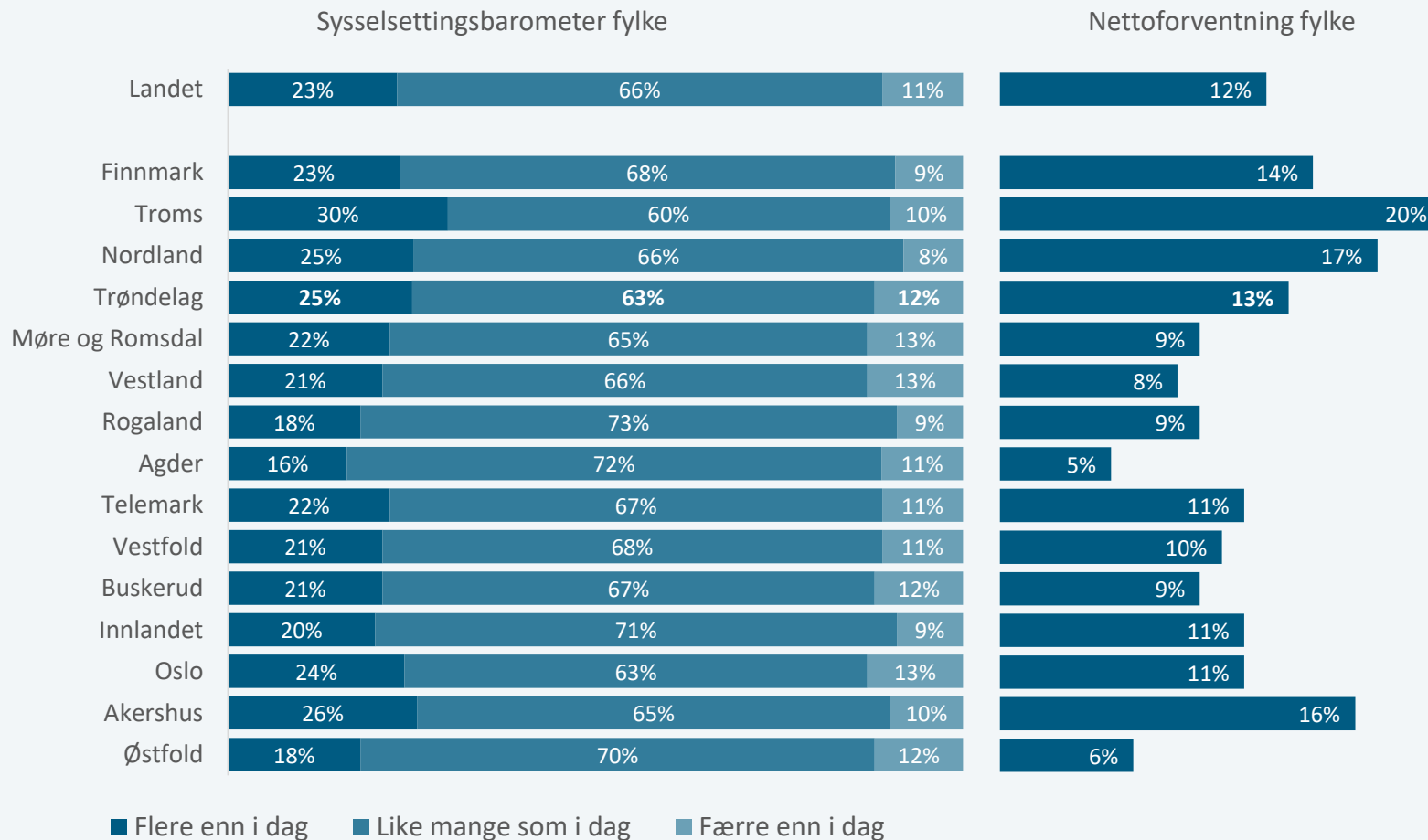
Vi lever i en urolig verden preget av flere konflikter og kriser. Krigen i Ukraina og på Gazastripen og en økt geopolitisk spenning er forhold som bidrar til å øke usikkerheten rundt tilbud og etterspørsel av råvarer og energi. En mer uforutsigbar sikkerhetspolitisk situasjon setter forsvars- og sikkerhetspolitikken høyere på agendaen. I tillegg har det kommende presidentvalget i USA potensiale til å påvirke verdenssituasjonen og verdensøkonomien betydelig.

Til tross for mer krevende økonomiske tider har arbeidsmarkedet utviklet seg bedre enn ventet. Sysselsettingen i Trøndelag i 2022 og 2023 er den høyeste etter sammenslåingen av trøndelagsfylkene og ledigheten er fortsatt lav. Antall utlyste stillinger holder seg høyt og det store bildet for Trøndelag er fortsatt betydelig mangel på arbeidskraft. Samlet sett bør dette gi gode muligheter for inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet.



Syssettings- forventinger

Sysselsettingsforventninger omtrent på nivå med landet



Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?

På spørsmål om antall ansatte det kommende året, svarer 25 prosent av virksomhetene i Trøndelag at de vil øke bemanningen. Det er en nedgang fra 29 prosent i fjorårets undersøkelse. Av de andre fylkene, er det kun Troms og Akershus som har en høyere andel virksomheter som sier de vil ansette flere.

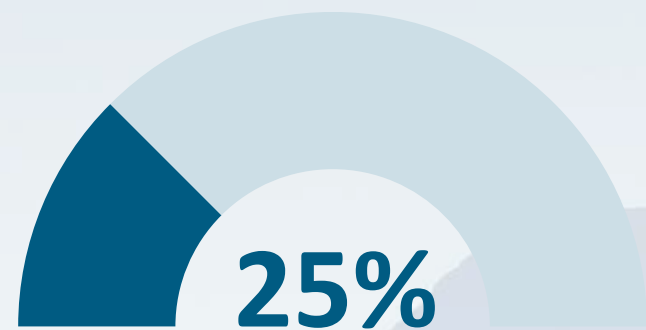
Andelen virksomheter i Trøndelag som mener de vil redusere bemanningen er på 12 prosent, ett prosentpoeng høyere enn landsgjennomsnittet. Andelen som vil nedbemanne har økt siden i fjor, da mente 11 prosent dette var aktuelt.

Trøndelag har en nettoforventning på 13 prosent. De tre nordligste fylkene, samt Akershus, har en høyere nettoforventning enn Trøndelag.



Nettoforventning er andelen virksomheter som tror på flere ansatte i dag, fratrukket andelen som tror det blir færre ansatte i dag.

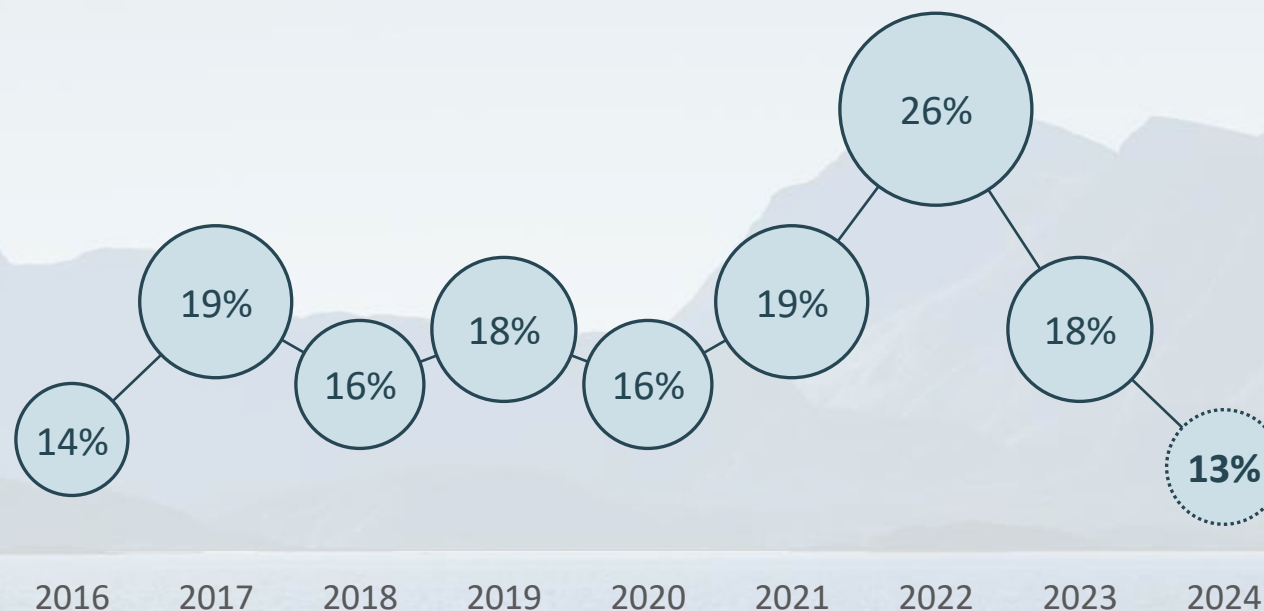
Lavere nettoforventinger enn tidligere



25%
vil øke bemanningen



12%
vil redusere bemanningen



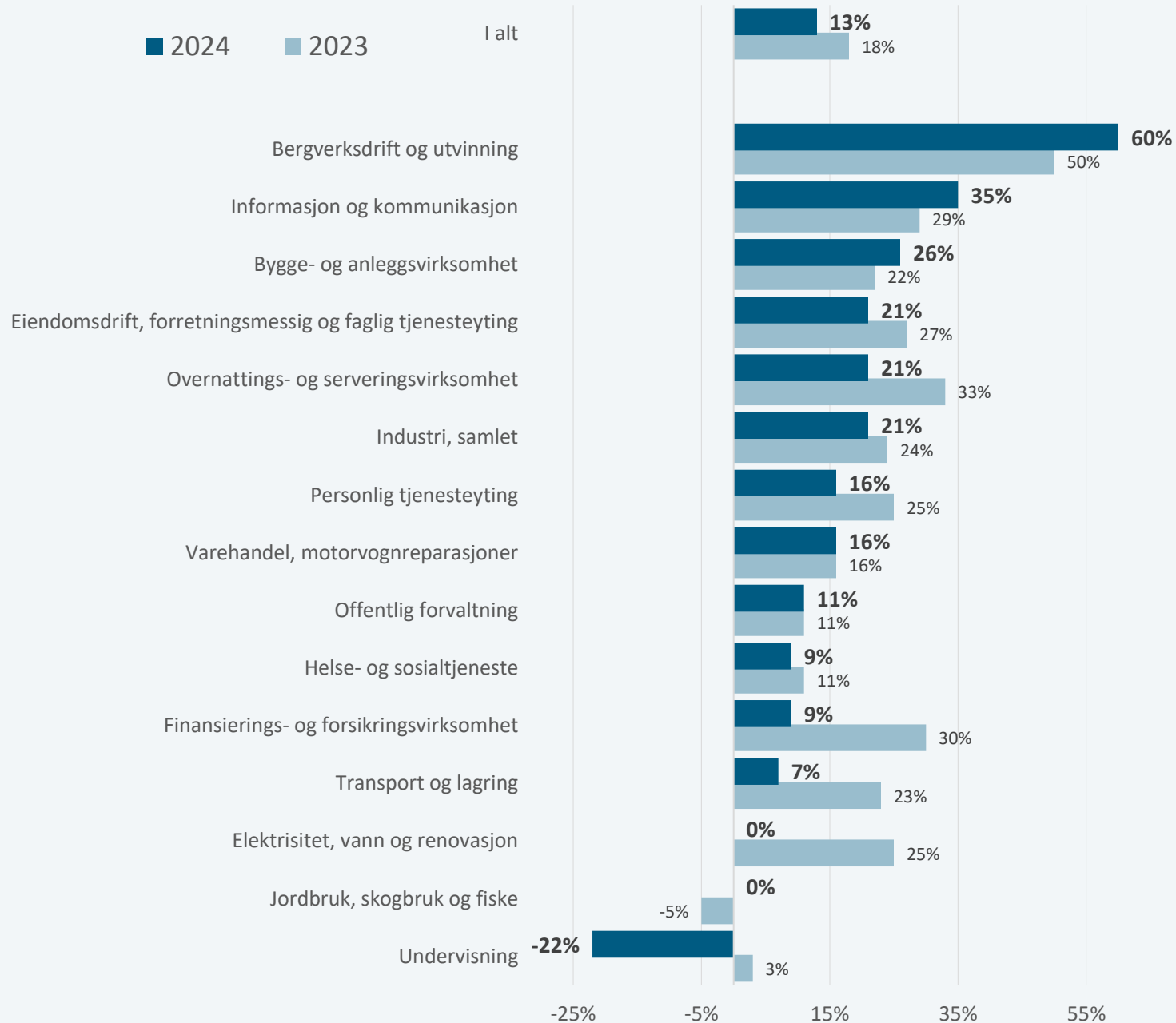
Med unntak av 2022, var fjorårets nettoforventning på 18 prosent på nivå med tidligere år. Med årets nettoforventning på 13 prosent fortsetter en nedadgående trend fra 2022. Vi må tilbake til 2015 for å finne like lave nettoforventninger i Trøndelag.

Nettoforventning i næringene siste to år

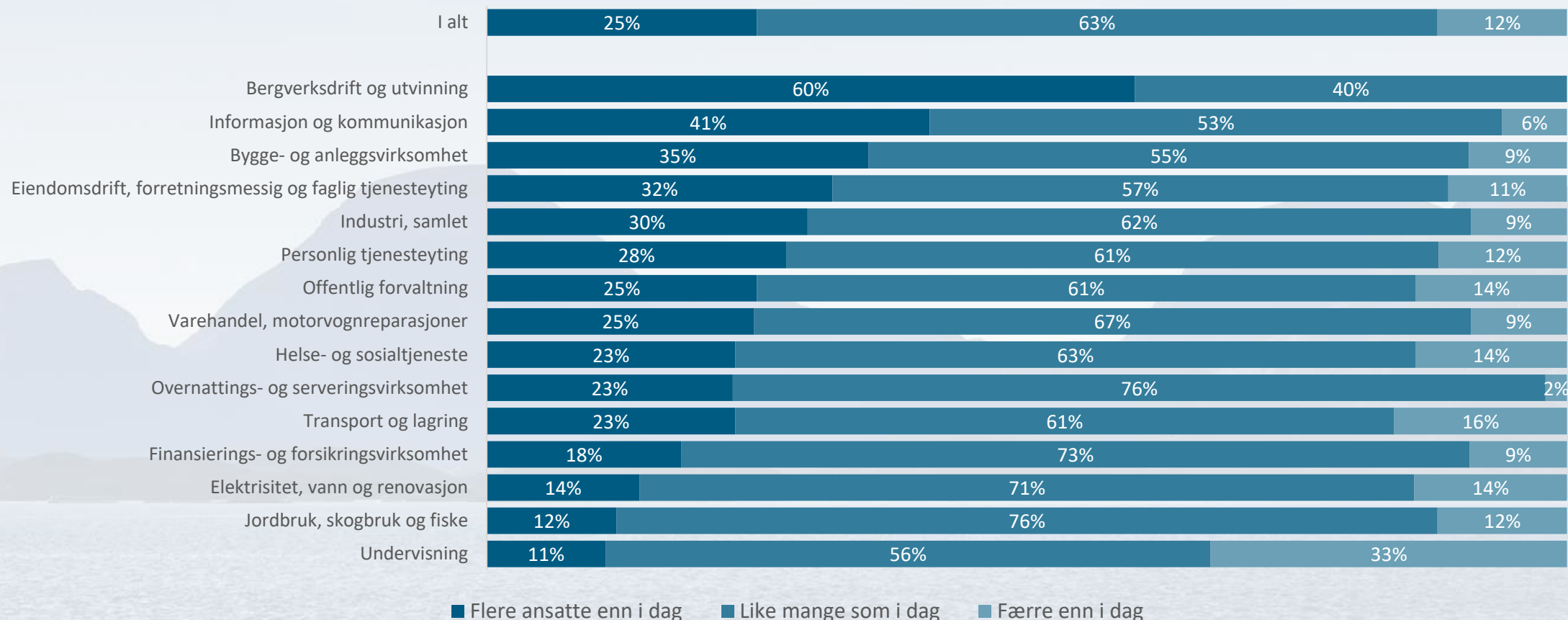
Bergverksdrift og utvinning har i likhet med de to siste årene, høyest nettoforventning. Næringen er relativt liten, og sysselsetter om lag 1 900 personer i Trøndelag.

Informasjon og kommunikasjon, samt bygge- og anleggsvirksomhet følger deretter med en nettoforventning på henholdsvis 35% og 26%. De tre nevnte næringene er de eneste som har en økning i nettoforventningene, sammenlignet med fjorårets undersøkelse.

Undervisning er den eneste næringen som har negative nettoforventninger. Sammen med elektrisitet, vann og renovasjon er dette næringen som har den største endringen i nettoforventning sammenlignet med i fjor. Begge næringer har en nedgang på -25 prosentpoeng i nettoforventningene sammenlignet med resultatene i 2023.



Sysselsettingsbarometer næring

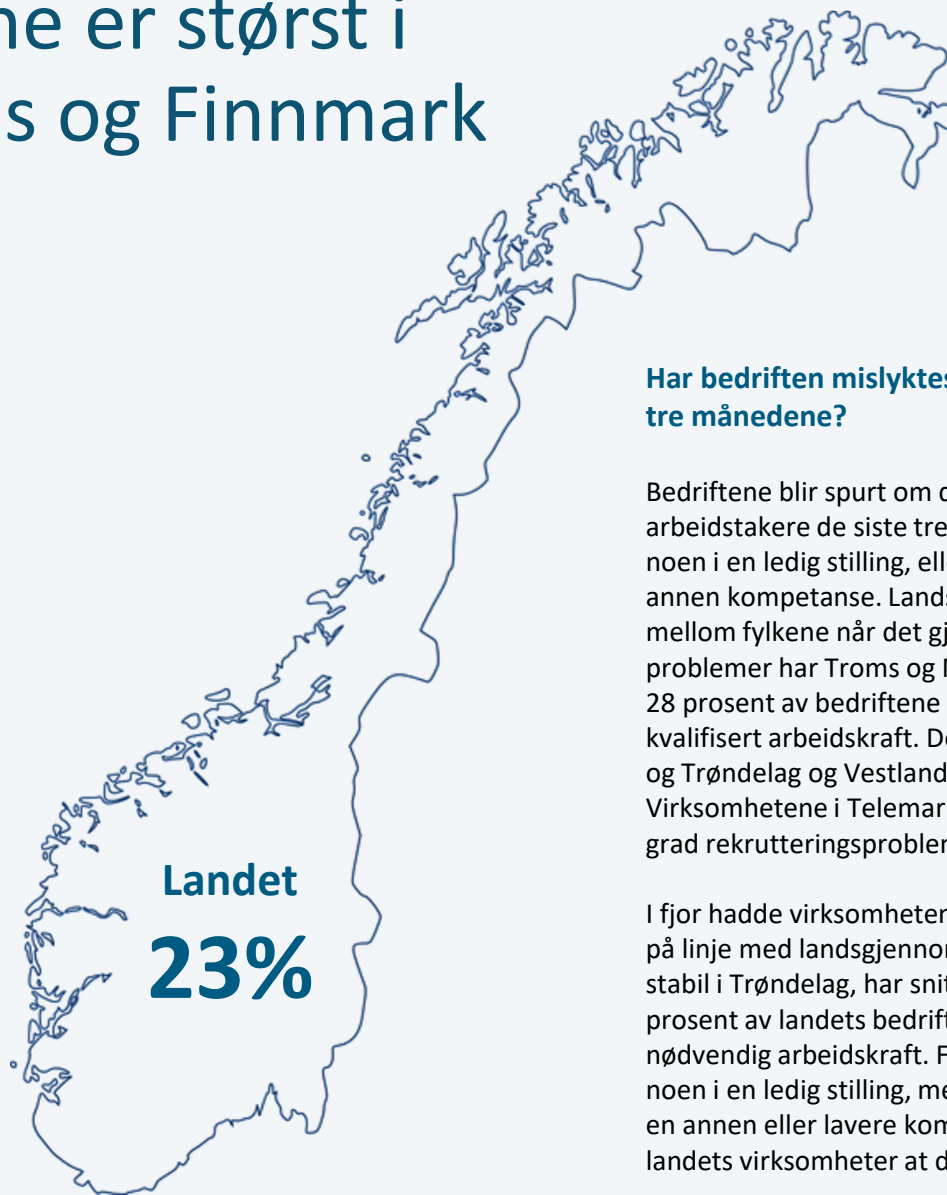
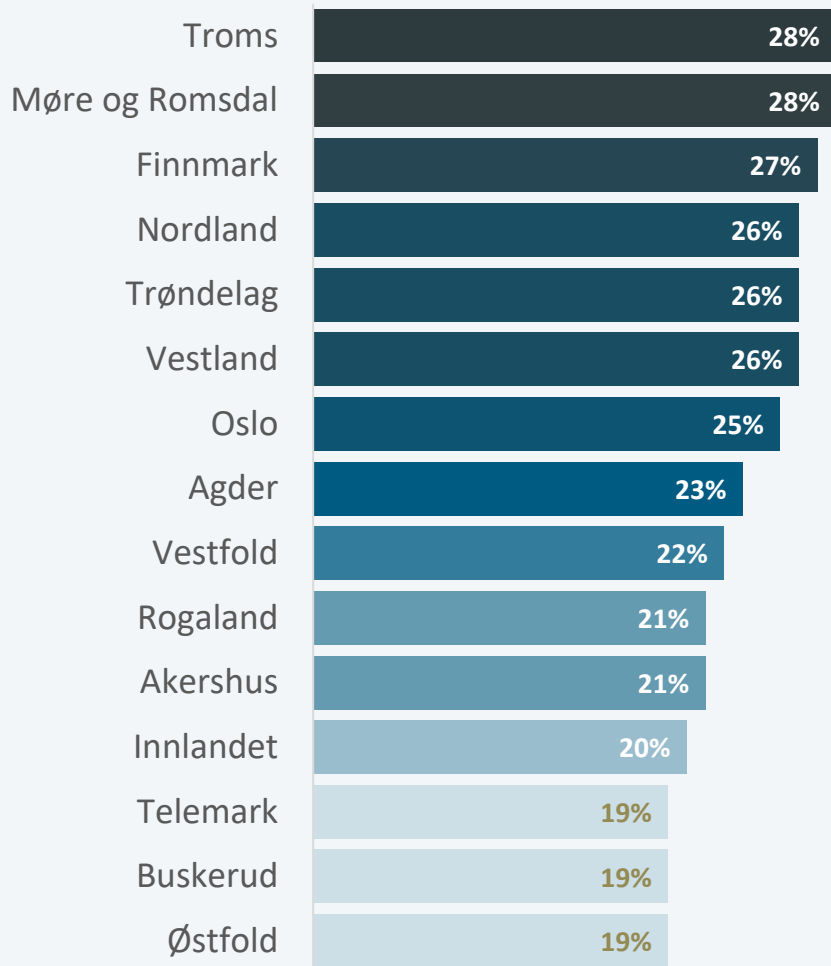


Størst andel optimistiske bedrifter finner vi i næringene bergverksdrift og utvinning, informasjon og kommunikasjon, bygge- og anleggsvirksomhet samt eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Innenfor undervisning tror hver tredje virksomhet at de er færre ansatte enn i dag om ett år.

Rekrutterings - problemer



Rekrutteringsproblemene er størst i Møre og Romsdal, Troms og Finnmark



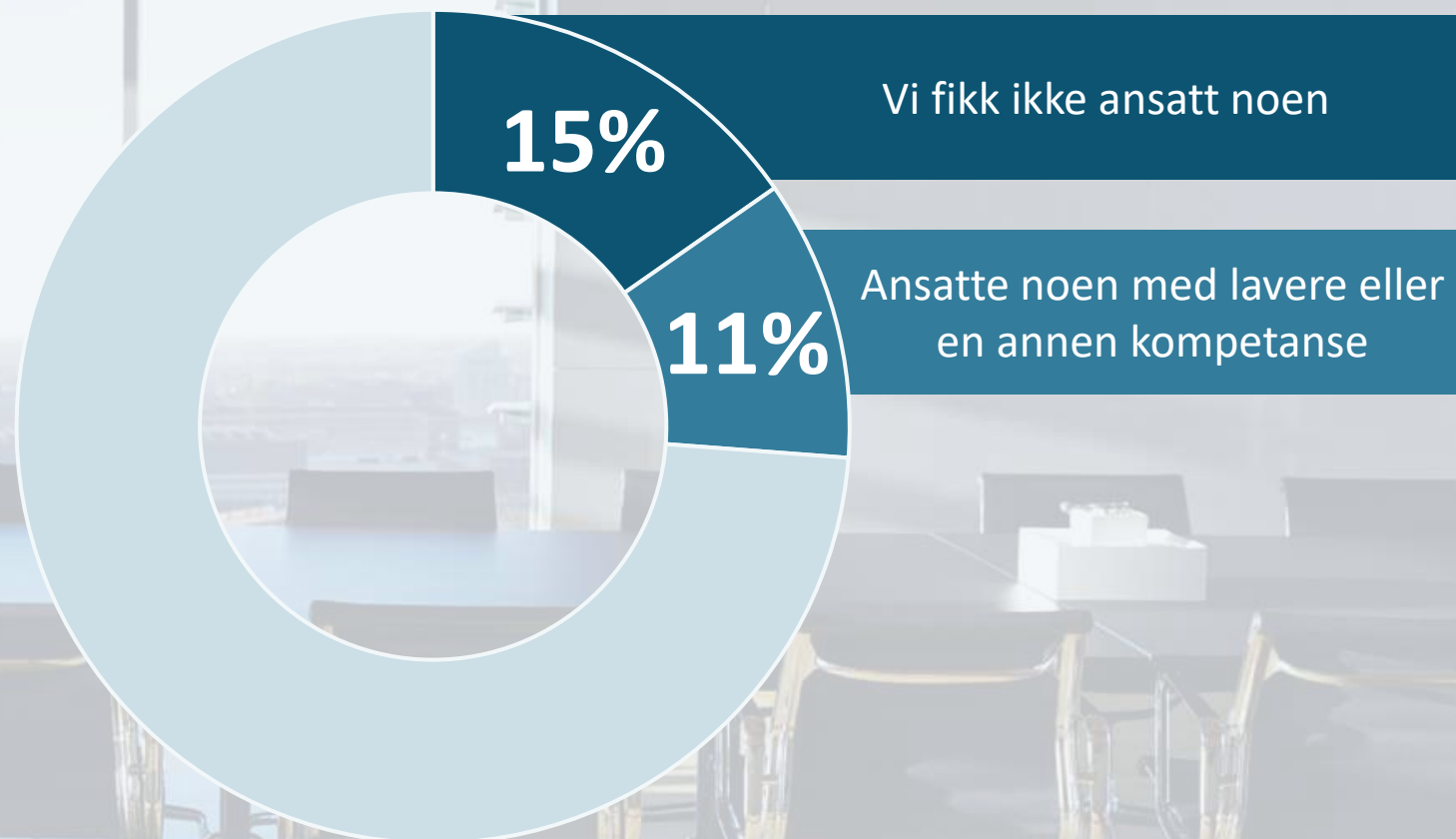
Har bedriften mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene?

Bedriftene blir spurt om de har mislyktes i å rekruttere arbeidstakere de siste tre månedene, det vil si at de ikke fikk ansatt noen i en ledig stilling, eller at de ansatte noen med lavere eller en annen kompetanse. Landsoversikten viser at det er store forskjeller mellom fylkene når det gjelder rekrutteringsproblemer. Størst problemer har Troms og Møre og Romsdal. I begge fylkene svarer 28 prosent av bedriftene at de har hatt problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Deretter følger Finnmark med 27 prosent, og Trøndelag og Vestland med 26 prosent av bedriftene. Virksomhetene i Telemark, Buskerud og Østfold opplever i minst grad rekrutteringsproblemer.

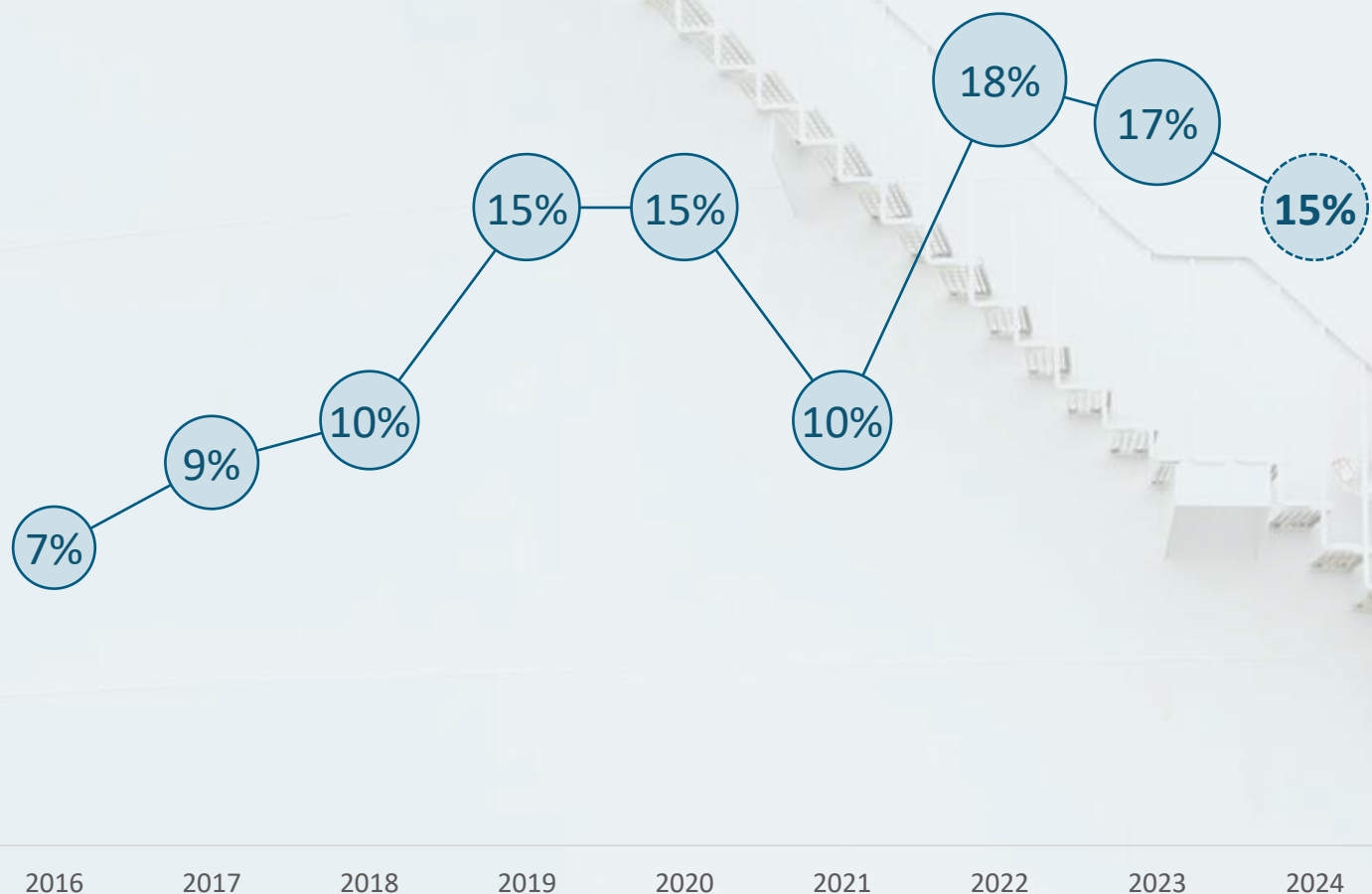
I fjor hadde virksomhetene i Trøndelag problemer med rekruttering på linje med landsgjennomsnittet. Mens andelen har holdt seg stabil i Trøndelag, har snittet for landet gått ned. Totalt oppgir 23 prosent av landets bedrifter at de har hatt problemer med å få tak i nødvendig arbeidskraft. Flertallet av disse (14%) fikk ikke ansatt noen i en ledig stilling, mens ni prosent sier de ansatte noen med en annen eller lavere kompetanse. I fjor oppga 26 prosent av landets virksomheter at de hadde rekrutteringsproblemer.

I Trøndelag har **1 av 4** virksomheter rekrutteringsproblemer

Andelen virksomheter som har opplevd problemer med rekruttering er like høy i år som i fjor. Hver fjerde virksomhet har enten ansatt noen med en lavere eller annen kompetanse enn de ønsket seg, eller de har stillinger stående ubesatt fordi de ikke fikk tak i noen relevante kandidater. Til tross for økende ledighet og mer krevende tider i en del bransjer, er altså andelen med rekrutteringsproblemer på nivå med fjoråret. Sammenliknet med 2023 er det imidlertid en nedgang i andelen som ikke fikk ansatt noen, og en økning i andelen som ansatte noen med en annen eller lavere kompetanse.



Lavere andel med alvorlige rekrutteringsproblemer

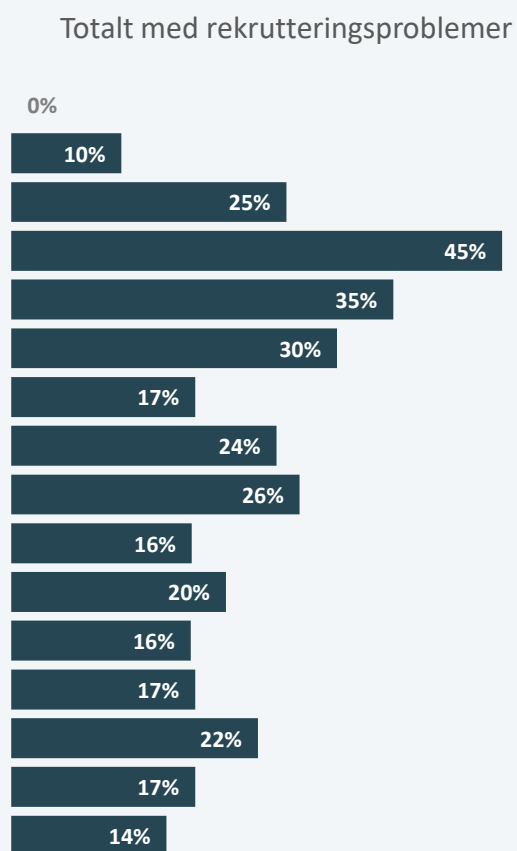


Mangel på arbeidskraft oppleves fortsatt som et reelt problem for et stort antall bedrifter i fylket. Flertallet av virksomhetene som sliter med å få tak i kompetansen de trenger, opplever det vi kaller «alvorlige rekrutteringsproblemer». Det vil si at de ikke fikk ansatt noen, og dermed har et udekket arbeidskraftsbehov. I årets undersøkelse gjelder dette 15 prosent av bedriftene, mens andelen i fjor var 17 prosent. Trøndelag ligger marginalt over snittet for landet som er 14 prosent.

De to forutgående årene var andelen bedrifter som ikke fikk tak i ønsket arbeidskraft på et høyere nivå enn det vi har sett tidligere. Med 15 prosent i årets undersøkelse er vi tilbake på nivå med årene 2019 og 2020. Et tilbakeblikk viser at andelen økte jevnt fra sju prosent i 2016 til 15 prosent i 2019 og 2020. I 2021 ga nedstenging og permitteringer under pandemien kortvarig stor nedgang i rekrutteringsproblemene. Dette endret seg i 2022 da rekordhøye 18 prosent av bedriftene oppga å ha alvorlige rekrutteringsproblemer. Andelen i 2022 er den høyeste som er målt for Trøndelagsfylkene samlet.

I tillegg til andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer svarer 11 prosent av virksomhetene at de valgte å ansette noen med en annen eller lavere kompetanse. Det er en økning fra ni prosent de to siste årene.

Helsesektoren har de største rekrutteringsproblemerkene



Har bedriften mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene?

Med unntak av elektrisitet, vann og renovasjon har virksomheter innenfor alle næringer opplevd problemer med å få tak i personer med relevant kompetanse. Innenfor finansierings- og forsikringsvirksomhet og bergverksdrift og utvinning har ingen av virksomhetene oppgitt å ha **alvorlige** rekrutteringsproblemer.

I år som i fjor er det virksomheter innen helse- og sosialtjeneste som i størst grad har et udekket personellbehov. Hele 45 prosent av virksomhetene i næringen sliter med å få tak i nok folk. Det er også innen denne næringen vi finner den høyeste andelen virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer. Etter helsesektoren er det undervisning samt overnatting og servering som har størst mangel på arbeidskraft.

I flertallet av næringene er det nedgang i andelen bedrifter som sier de ikke fikk ansatt noen. Blant næringene som har en økende andel med alvorlige rekrutteringsproblemer finner vi blant annet varehandel og undervisning.

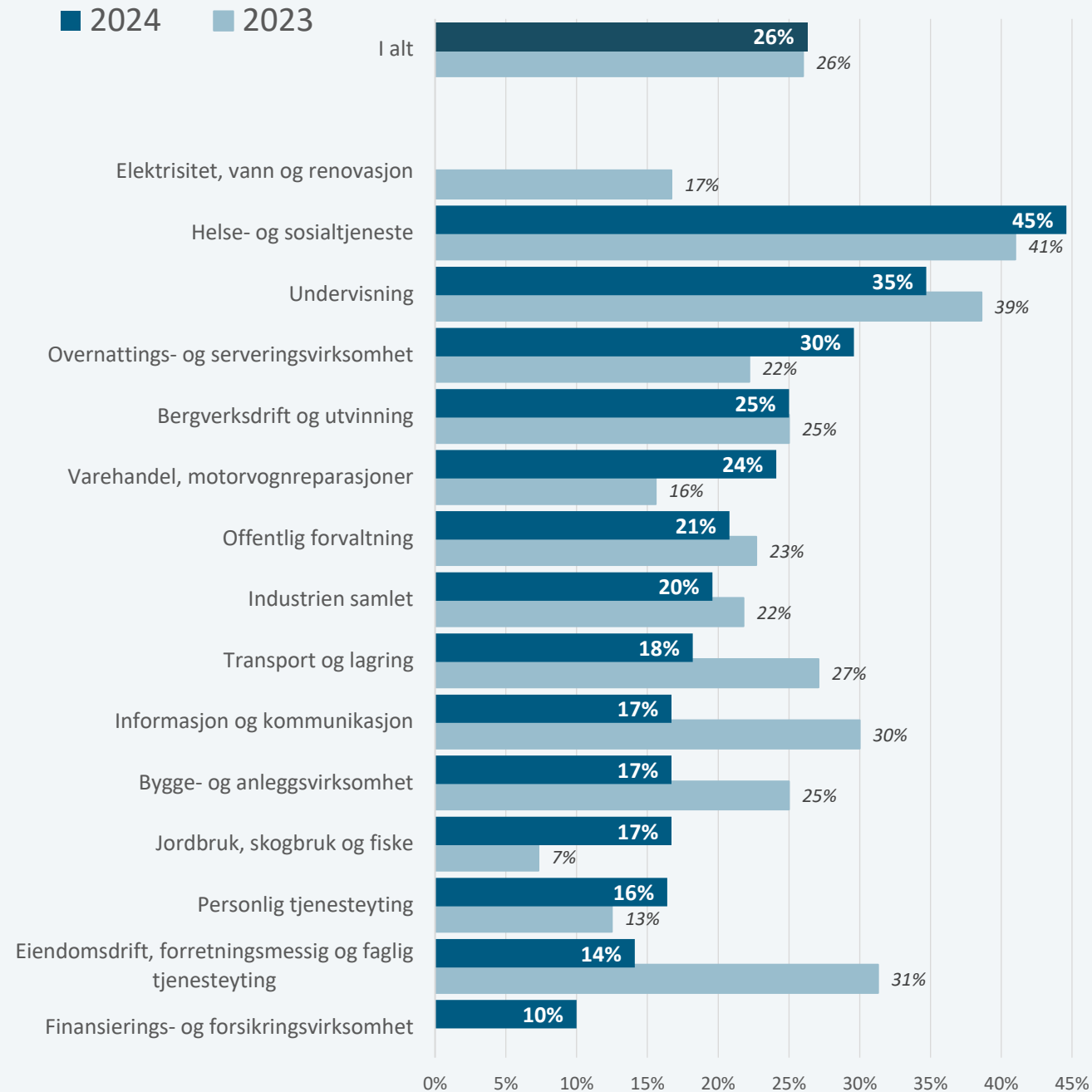
I fjorårets undersøkelse meldte 27 prosent av virksomhetene innenfor helse- og sosialtjeneste at de hadde stillinger som sto ubesatt, i år er denne andelen redusert til 23 prosent.

22 prosent av virksomhetene i undersøkelsen sier de har hatt rekrutteringsproblemer fordi det ikke var noen, eller for få kvalifiserte søkere til den aktuelle stillingen.

Rekrutteringsproblemer i næringene siste to år

Flere av næringene har en betydelig nedgang i rekrutteringsproblemerne totalt sett sammenliknet med i fjor. I fjor svarte nesten hver tredje virksomhet innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting at de hadde problemer med rekrutteringen. I årets undersøkelse er andelen redusert til 14 prosent. Også innenfor informasjon og kommunikasjon, transport og lagring samt bygg og anlegg er det en markant nedgang i andel bedrifter som melder om rekrutteringsproblemer.

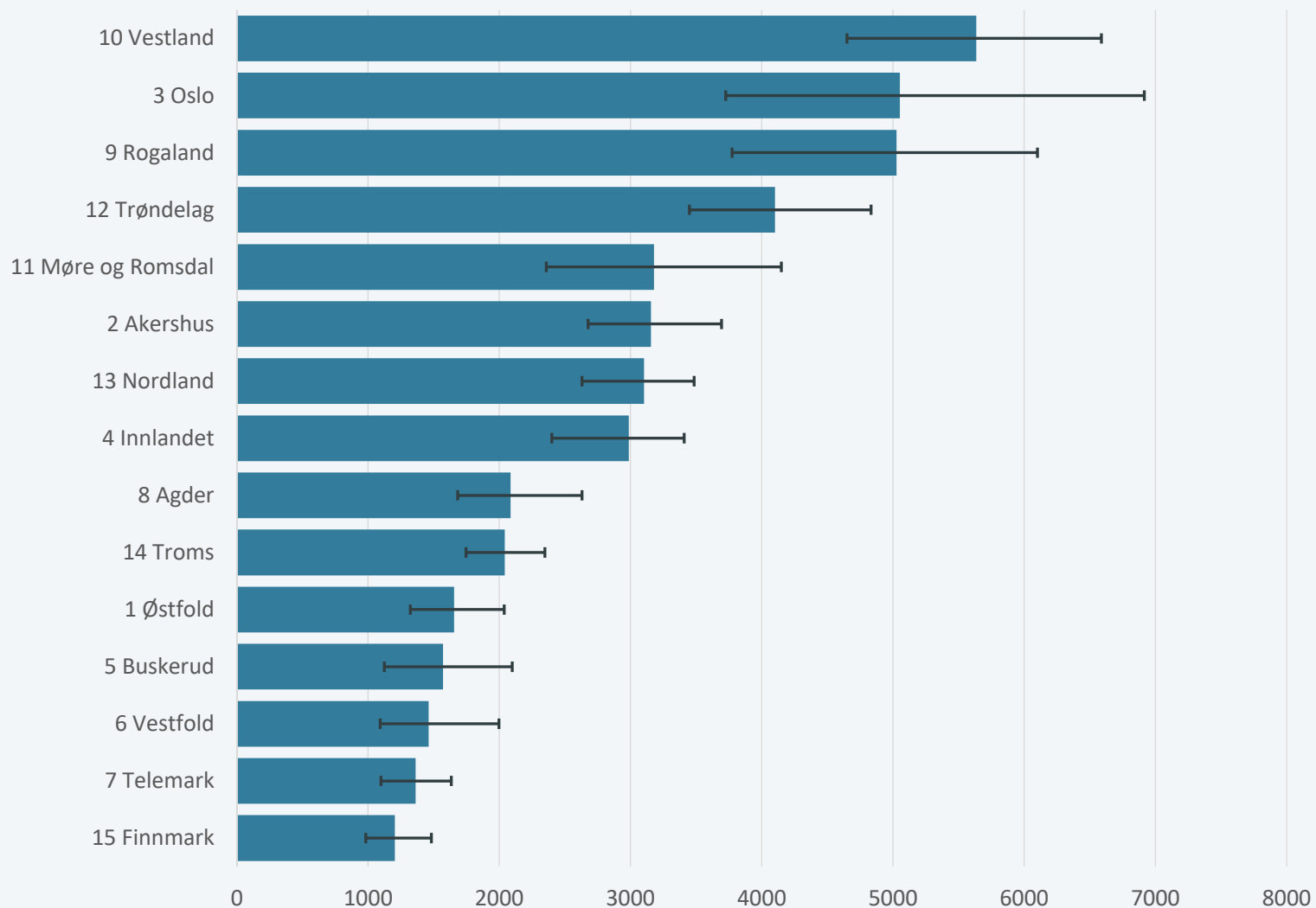
Innenfor helse- og sosialtjeneste, overnatting og servering og varehandel har andelen økt fra i fjor. I næringen elektrisitet, vann og renovasjon har ingen av virksomhetene hatt rekrutteringsvansker.



A female doctor with curly hair, wearing blue scrubs and a stethoscope, is looking at a large screen displaying medical scans. The screen shows several cross-sectional images of a human body, likely MRI or CT scans, in a grid layout. The lighting is dim, with a blue glow from the screen illuminating her face. A semi-transparent blue circle is overlaid on the right side of the image, containing the text "Estimert mangel".

Estimert mangel

Næringslivet i Norge mangler 43 600 personer



For landet er den totale mangelen estimert til 43 600 personer. Det er en nedgang på 18 prosent fra i fjor, da mangelen var 52 850 personer. De siste to årene er mangelen på arbeidskraft redusert med over 26 600 personer.

Målt i antall personer, er underskuddet på arbeidskraft høyest i Vestland, mens Finnmark har den laveste mangelen.

Trøndelag har en estimert mangel på 4 100 personer, i fjor var den estimerte mangelen på 5 400 personer. Nedgangen er på 24 prosent.

Virksomhetene i Trøndelag står for om lag ni prosent av mangelen i landet.



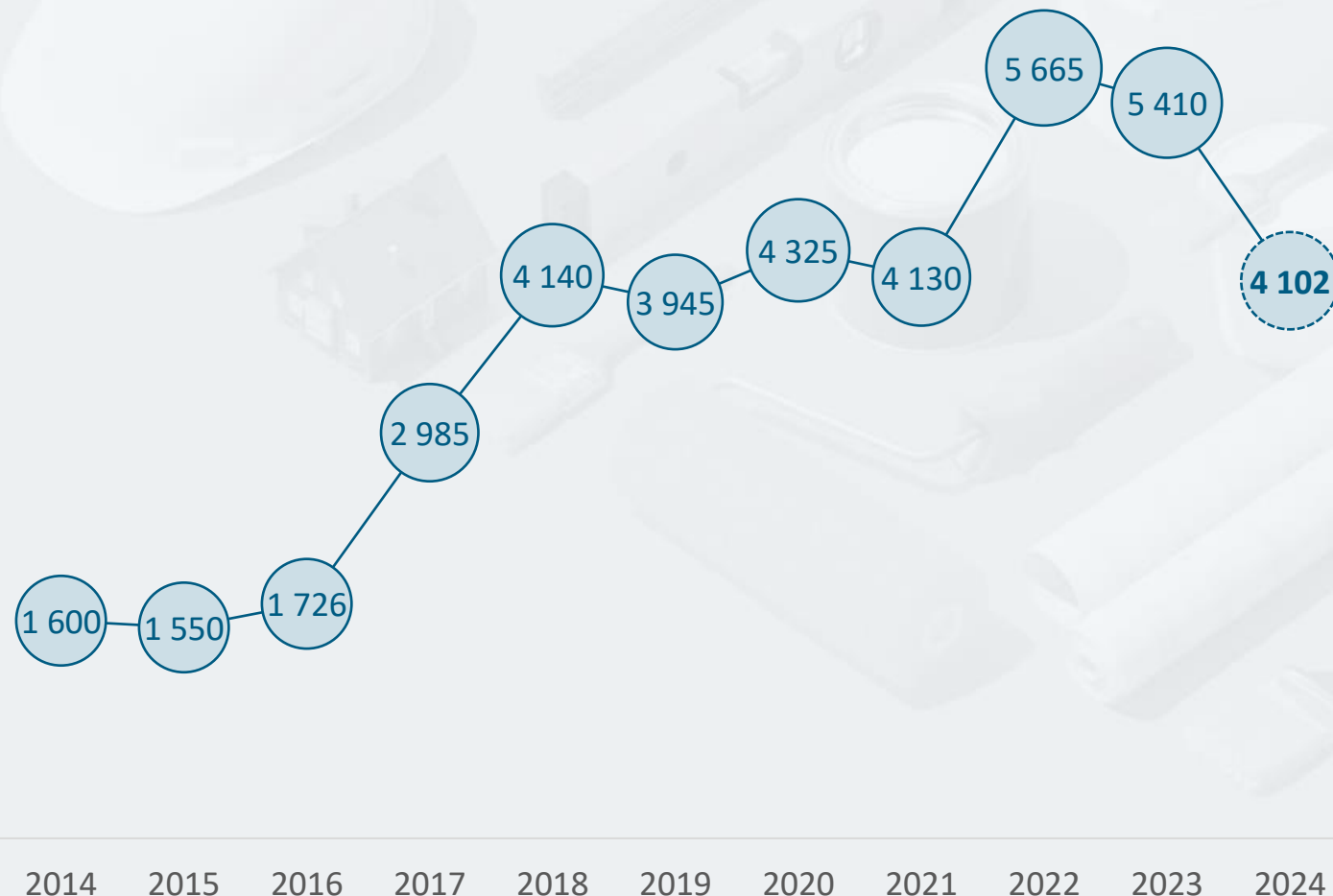
Et konfidensintervall angir sikkerhetsmarginer. I dette tilfellet kan vi med 95 prosent sannsynlighet angi at mangelen i Trøndelag ligger mellom 3 449 og 4 834 personer.

Virksomhetene i Trøndelag mangler

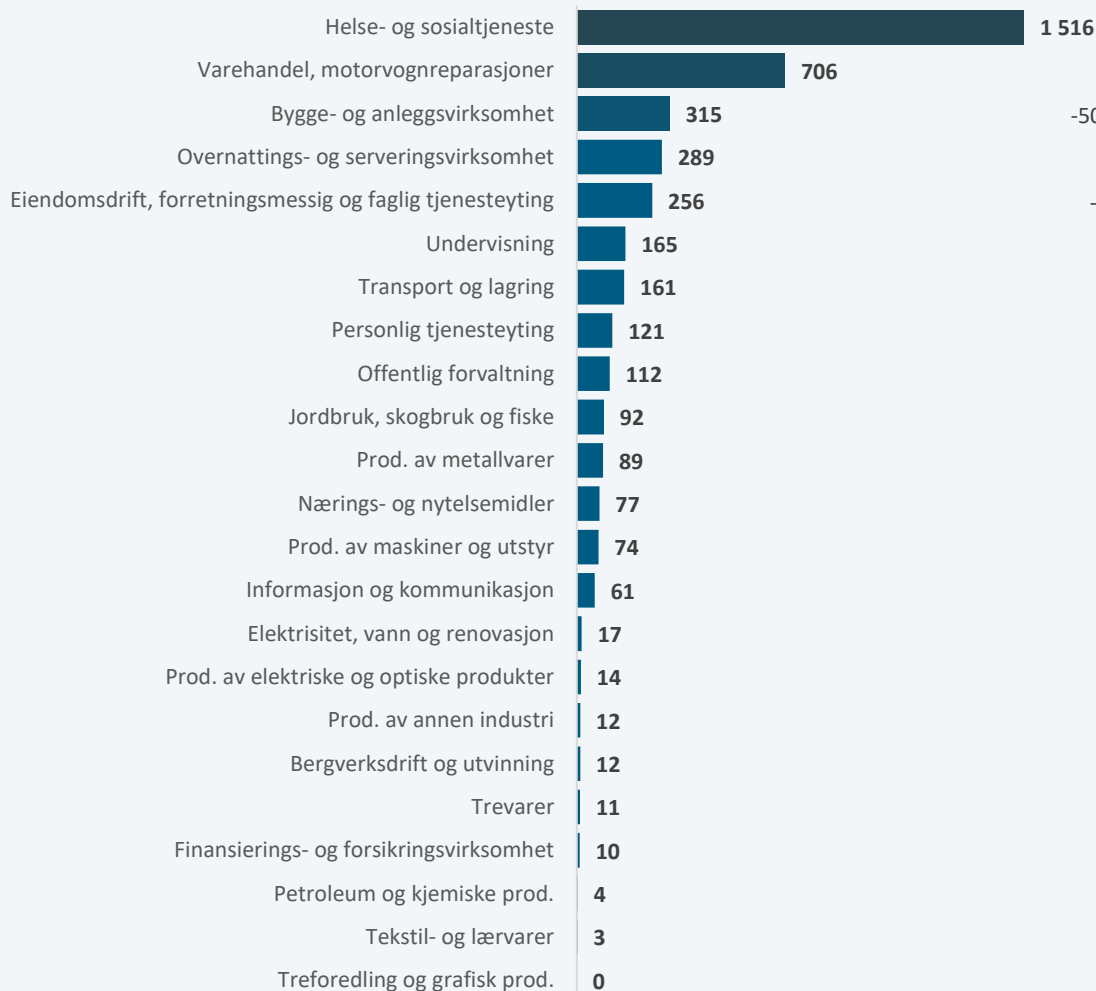
4 102

personer

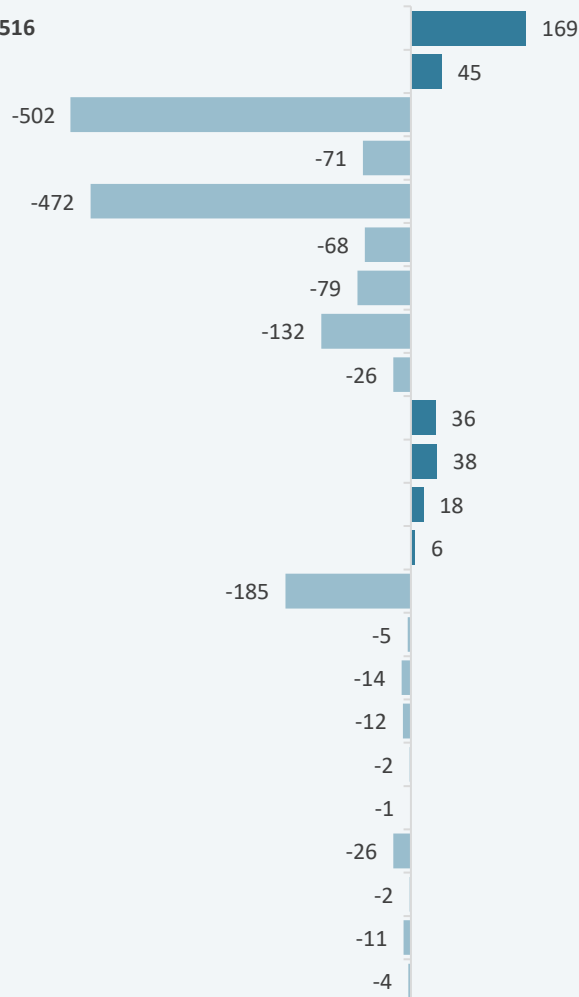
Den estimerte mangelen på arbeidskraft har endret seg mye de siste åtte årene. Tilbake i 2014 manglet næringslivet i Trøndelag 1 600 personer. Rekrutteringsproblemer økte betydelig fram mot 2018 og lå deretter stabil noen år før etterdønningene etter koronapandemien ga et stort hopp i etterspørselen etter arbeidskraft. 2022 og 2023 var rekordår på mange vis. Lav ledighet, rekordmange ledige stillinger og stor mangel på kvalifisert arbeidskraft. Mangelen på arbeidskraft er betydelig redusert fra de siste to årene og vi er nå tilbake på nivå med årene 2018-2021.



Økende kompetansemangel innenfor helse og sosial, nedgang i bygg og anlegg



Endring fra i fjor



Helse- og sosialtjeneste fortsetter å være næringen med størst mangel på arbeidskraft. Til sammen mangler næringen 1 516 arbeidstakere, noe som er en økning på 169 personer fra i fjor. Sykepleiere troner på toppen av listen i år som tidligere, og på de to neste plassene finner vi helsefagarbeidere og legespesialister.

Varehandel og motorvognreparasjoner er næringen med nest størst mangel på folk. Her ligger den estimerte mangelen på 706 personer, en økning på 45 personer fra 2023.

Bygg og anlegg mangler fortsatt fagfolk, men for andre år på rad går mangelen betydelig ned. Vi ser også stor nedgang i mangelen på arbeidskraft innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Disse to næringene står for 75 prosent av nedgangen i mangel på arbeidskraft.

Også innenfor informasjon og kommunikasjon og personlig tjenesteyting er det kraftig reduksjon i personellmangelen.



Mangel på arbeidskraft estimeres på bakgrunn av hvor mange stillinger bedriftene har mislyktes å rekruttere, der årsaken er få kvalifiserte søkere. Mangelen estimeres ut fra hvilken næring bedriften tilhører og yrker de oppgir. Det vil knytte seg usikkerhet til estimeringen, jo mer detaljerte kjennetegn det estimeres for, jo høyere usikkerhet.

Estimert mangel etter næring med konfidensintervall

	2023	2024	95 % Konfidens- intervall, nedre grense	95 % Konfidens- intervall, øvre grense	Endring fra i fjor, i antall	Endring fra i fjor, i prosent
Helse- og sosialtjeneste	1 347	1 516	1 204	1 927	169	13 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	661	706	481	1 007	45	7 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	817	315	192	497	-502	-61 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	360	289	172	424	-71	-20 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tj.yting	728	256	179	376	-472	-65 %
Undervisning	233	165	122	204	-68	-29 %
Transport og lagring	240	161	56	296	-79	-33 %
Personlig tjenesteyting	253	121	81	173	-132	-52 %
Offentlig forvaltning	138	112	91	137	-26	-19 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	56	92	42	158	36	64 %
Prod. av metallvarer	51	89	69	146	38	75 %
Nærings- og nytelsemidler	59	77	42	138	18	31 %
Prod. av maskiner og utstyr	68	74	48	105	6	9 %
Informasjon og kommunikasjon	246	61	35	91	-185	-75 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	22	17	9	25	-5	-23 %
Prod. av elektriske og optiske produkter	28	14	11	20	-14	-50 %
Bergverksdrift og utvinning	14	12	8	17	-2	-14 %
Prod. av annen industri	24	12	7	21	-12	-50 %
Trevarer	12	11	8	18	-1	-8 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	36	10	7	15	-26	-72 %
Petroleum og kjemiske prod.	6	4	3	4	-2	-33 %
Tekstil- og lærvarer	14	3	2	4	-11	-79 %
Treforedling og grafisk prod.	4	0	0	0	-4	-100 %
Til sammen	5 417	4 117	2 869	5 803	-1 300	-24 %



Et konfidensintervall angir sikkerhetsmarginer. Vi kan si med 95 prosent sannsynlighet, at antallet som mangler ligger mellom nedre og øvre grense i intervallet.

Stramhet – mangel i forhold til ønsket sysselsetting

Stramhet på arbeidsmarkedet er balansen mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft. Det sier noe om forholdet mellom antall ledige stillinger som bedriftene har behov for å fylle, og antall personer som er ledige og ønsker jobb. Et stramt arbeidsmarked betyr at det er **underskudd** på arbeidssøkere og vanskelige for arbeidsgivere å få tak i folk til de ledige stillingene, men lettere for arbeidssøkere å få seg jobb.

Stramhetsindikatoren gir oss mulighet til å sammenligne på tvers av næringer. Jo høyere forholdstall desto strammere arbeidsmarked.

Årets stramhetsindikator på **1,6** er den laveste siden Trøndelagsfylkene ble slått sammen. Arbeidsmarkedet er strammest innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet, etterfulgt av helse- og sosialtjeneste. Størst endring ser vi innenfor informasjon og kommunikasjon og bygg og anlegg. Begge næringene har hatt et betydelig strammere arbeidsmarked de siste fem årene enn de ser ut til å ha i år.

Næringer	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,3	0,5	0,6	0,4	0,4	0,6	1,0
Bergverksdrift og utvinning	0,1	1,1	0,7	0,5	1,2	0,7	0,6
Industri	0,9	1,0	1,0	1,1	2,9	1,4	1,4
Elektrisitet, vann og renovasjon	0,2	1,1	0,6	0,5	1,0	0,7	0,6
Bygge- og anleggsvirksomhet	1,4	2,8	2,4	3,6	4,5	3,5	1,4
Varehandel, reparasjon av motorvogner	1,6	1,2	1,6	1,4	2,1	2,3	2,5
Transport og lagring	1,4	1,9	1,6	1,7	2,3	2,4	1,6
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1,0	1,8	6,1	3,1	4,2	3,7	3,1
Informasjon og kommunikasjon	0,8	4,0	1,3	3,9	3,0	3,0	0,8
Finansiering og forsikring	0,3	0,6	0,5	1,0	0,7	0,9	0,2
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	4,7	3,5	3,3	2,4	2,5	2,5	0,9
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	0,2	0,4	0,5	0,5	0,8	1,0	0,8
Undervisning	0,4	0,5	0,7	0,7	0,7	0,9	0,6
Helse- og sosialtjenester	2,8	1,8	1,8	1,8	2,7	2,5	2,8
Personlig tjenesteyting	0,7	0,7	2,0	1,1	1,3	2,9	1,4
Alle næringer	1,8	1,7	1,8	1,7	2,3	2,1	1,6



Stramhet i arbeidsmarkedet: Stramhetsindikatoren er forholdstallet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting. Ønsket sysselsetting er lik den faktiske sysselsettingen pluss mangelen. Stramhet = mangel / (mangel+ sysselsatte) x 100.

Hvilken kompetanse mangler Trøndelag?



Helsepersonell:

- ✓ sykepleiere
- ✓ helsefagarbeidere
- ✓ legespesialister
- ✓ andre helseyrker
- ✓ vernepleiere



Fagarbeidere:

- ✓ sveisere
- ✓ anleggsmaskin- og industrimekanikere
- ✓ bilmekanikere
- ✓ platearbeidere
- ✓ elektrikere



Andre:

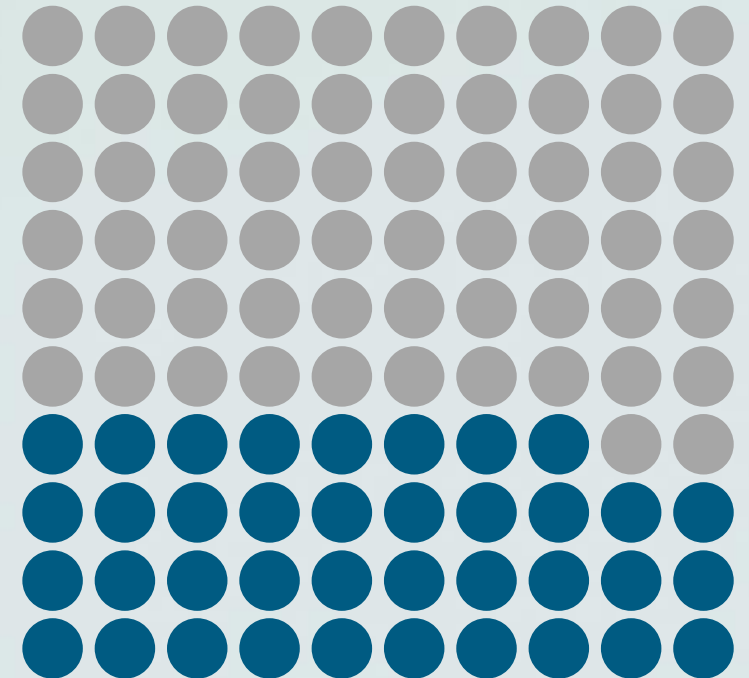
- ✓ kokker
- ✓ servitører
- ✓ butikkmedarbeidere
- ✓ frisører
- ✓ bussjåførere og trikkeførere
- ✓ lastebil- og trailersjåførere

av den totale mangelen er

1 500

innenfor helseyrker

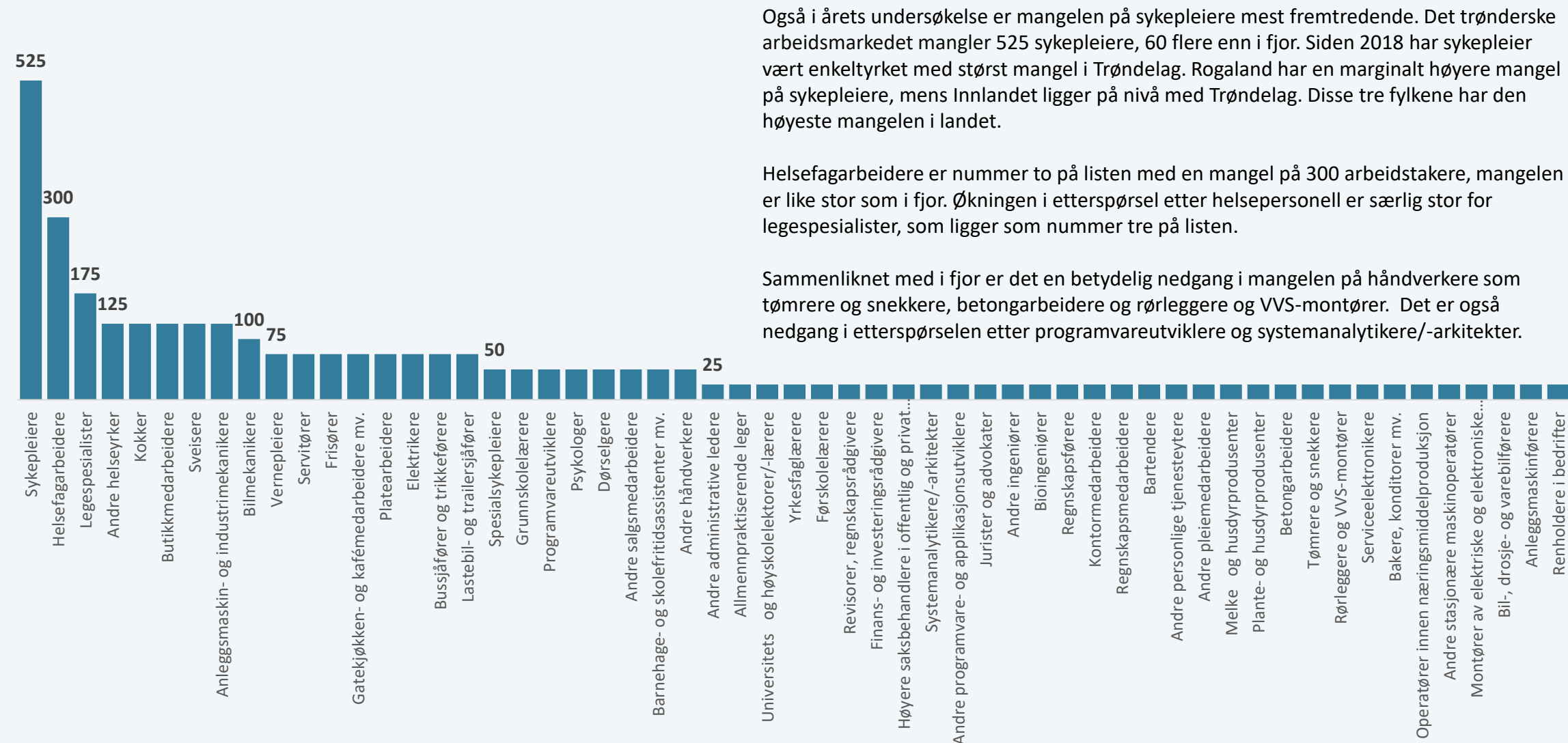
● = helseyrker



37%

Stor mangel på sykepleiere og helsefagarbeidere

(avrundet til nærmeste 25)



Også i årets undersøkelse er mangelen på sykepleiere mest fremtredende. Det trønderske arbeidsmarkedet mangler 525 sykepleiere, 60 flere enn i fjor. Siden 2018 har sykepleier vært enkeltyrket med størst mangel i Trøndelag. Rogaland har en marginalt høyere mangel på sykepleiere, mens Innlandet ligger på nivå med Trøndelag. Disse tre fylkene har den høyeste mangelen i landet.

Helsefagarbeidere er nummer to på listen med en mangel på 300 arbeidstakere, mangelen er like stor som i fjor. Økningen i etterspørsel etter helsepersonell er særlig stor for legespesialister, som ligger som nummer tre på listen.

Sammenliknet med i fjor er det en betydelig nedgang i mangelen på håndverkere som tømrere og snekkere, betongarbeidere og rørleggere og VVS-montører. Det er også nedgang i etterspørselen etter programvareutviklere og systemanalytikere/-arkitekter.



Forskjeller innad i Trøndelag

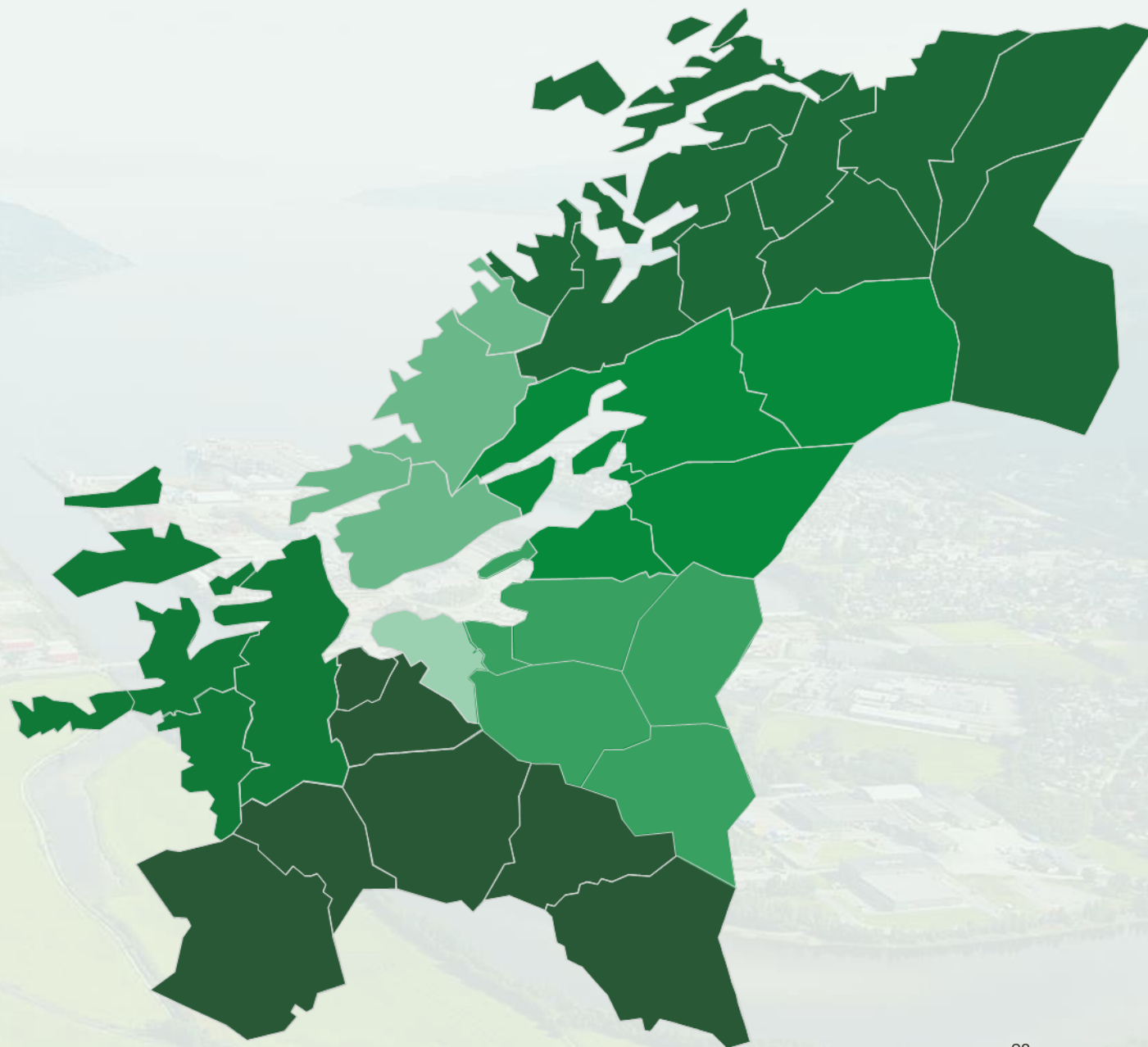
Bakgrunn

Vi ser nærmere på sysselsettingsforventninger og rekrutteringsproblemer i de ulike geografiske regionene i Trøndelag.

NAV Trøndelag deler fylket inn i sju markedsregioner. Inndelingen vil delvis beskrive strømmen av arbeidskraft mellom kommuner, og delvis ta hensyn til typiske næringssentra og antall bedrifter i utvalget. Resultatene er vektet i forhold til små og store bedrifter i markedsregionene.

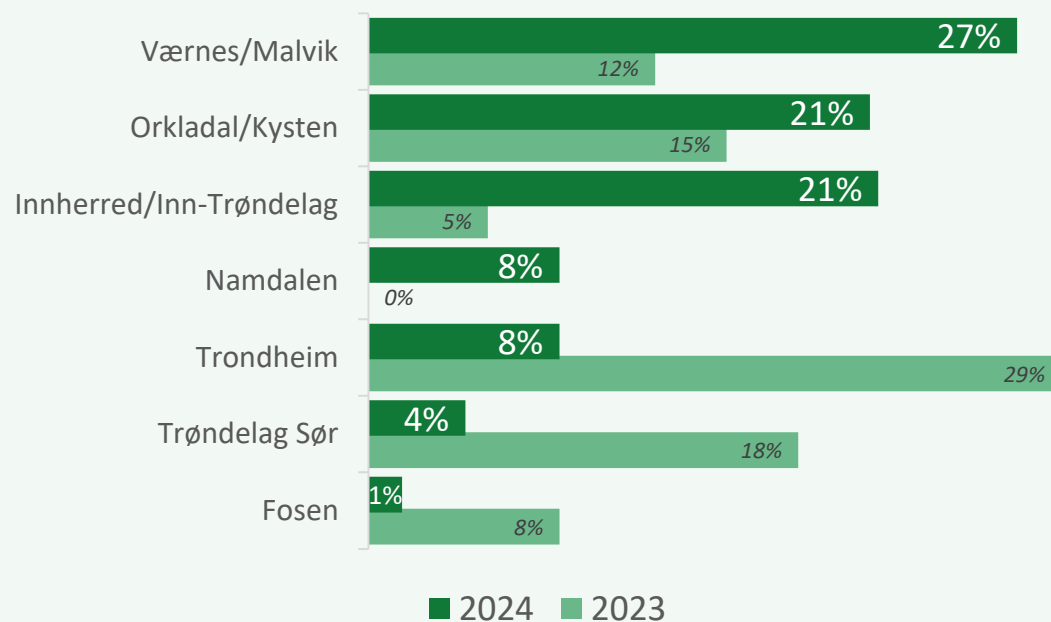
Utvalgets størrelse gjør det imidlertid vanskelig å gi et detaljert bilde av forventningene til bemanning fordelt på næringsgrupper. Det samme gjelder yrker det er mangel på. Vi ser derfor på sysselsettingsforventninger og rekrutteringsproblemer uten å bryte ned på næring.

Resultatene fra markedsregionene må tolkes med forsiktighet, men gir oss et inntrykk av forventningene til ansettelser og problemer med rekruttering rundt i fylket.



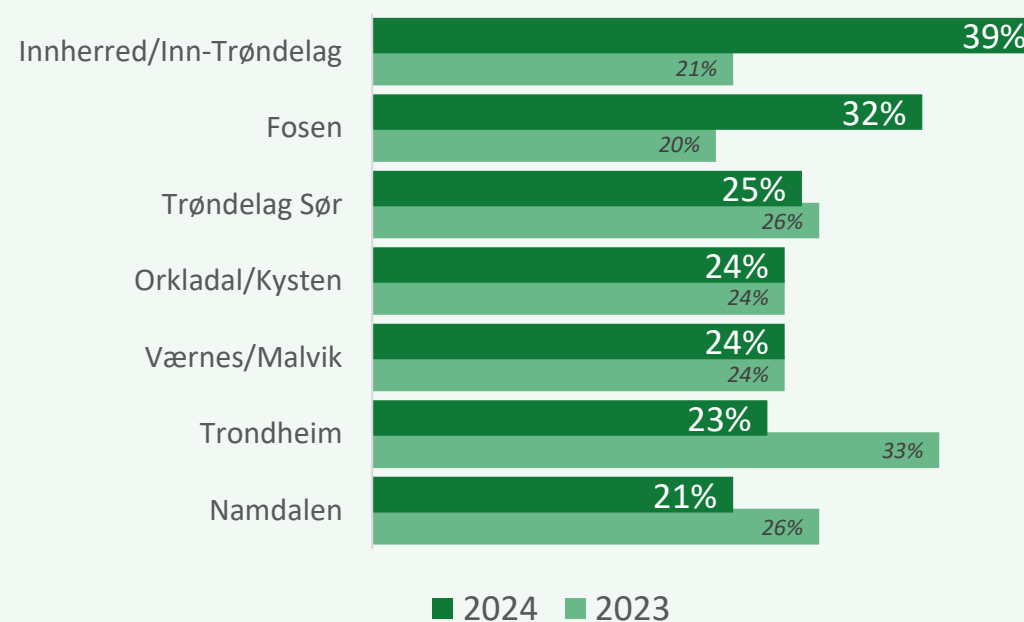
Resultater for markedsregionene

Netto sysselsettingsforventninger



Det er store forskjeller i årets nettoforventninger, og utvikling fra i fjor, innad i markedsregionene. Værnes/Malvik har den høyeste nettoforventningen med 27 prosent, mens Fosen har den laveste nettoforventningen med en prosent.

Rekrutteringsproblemer



I regionene Innherred/Inn-Trøndelag og Fosen, melder en betydelig høyere andel bedrifter om rekrutteringsproblemer i år, sammenlignet med i fjor. Den høyeste andelen bedrifter som oppgir rekrutteringsproblemer finner vi i Innherred/Inn-Trøndelag. Lavest andel bedrifter er det i Namdalen.

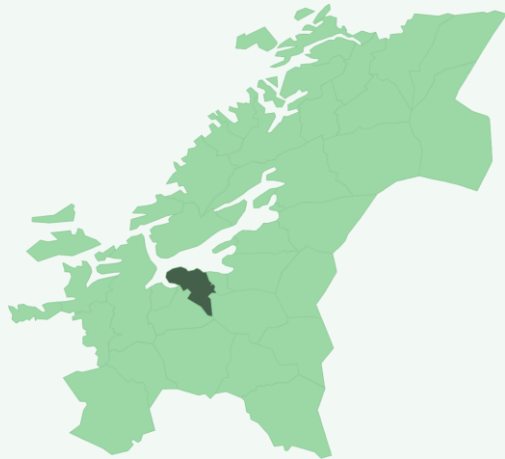
Trondheim

Nettoforventning

2024	2023
8%	29%

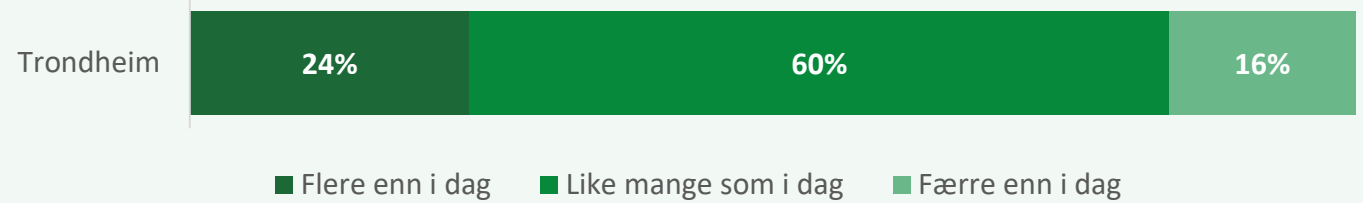
Rekutteringsproblemer

2024	2023
23%	25%



Trondheim sysselsetter i overkant av 131 100 personer, som utgjør 53 prosent av alle som jobber i Trøndelag. Omtrent 29 000 personer med bosted i andre kommuner, pendler inn til Trondheim.

Syssettingsbarometer



24 prosent av bedriftene i Trondheim sier de vil ansette flere det kommende året, det er en nedgang fra 36 prosent i fjor. 16 prosent av bedriftene sier de vil nedbemanne, og Trondheim har dermed en nettoforventning på åtte prosent. Mens Trondheim har hatt de høyeste syssettingsforventningene de to siste årene, har de i år forventninger under gjennomsnittet for Trøndelag

Rekutteringsproblemer

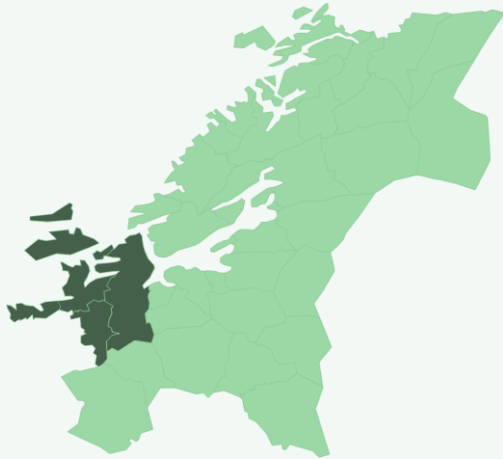


Legend: ■ Vi fikk ikke ansatt noen ■ Vi har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse

23 prosent av bedriftene i Trondheim har rekutteringsproblemer, en liten nedgang fra 25 prosent i fjorårets undersøkelse. Til tross for at Trondheim er Trøndelags største by og tiltrekker seg mye kompetanse, svarer 16 prosent at de har opplevd alvorlige rekutteringsproblemer og ikke fikk tilsatt noen i den aktuelle stillingen.

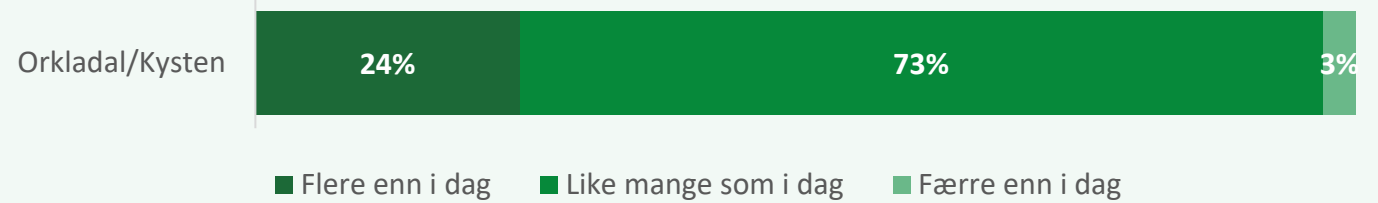
Orkladalen/kysten

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2024	2023	2024	2023
21%	15%	24%	20%



Orkland, Rindal, Heim, Hitra og Frøya utgjør markedsregionen Orkladalen og kysten. Kommunene sysselsetter om lag 18 700 personer, som utgjør 7,6 prosent av alle arbeidstakere i fylket. Regionen har den klart høyeste andelen som jobber innenfor industrien, med nesten hver femte arbeidstaker.

Sysselsettingsbarometer



21 prosent av bedriftene forventer å øke antall ansatte det kommende året, det er en økning fra i fjor da andelen var 15 prosent. Andelen bedrifter som tror de vil nedbemanne er tre prosent, en nedgang fra 11 prosent i fjor.

Rekrutteringsproblemer



■ Vi fikk ikke ansatt noen ■ Vi har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse

Andelen bedrifter med rekrutteringsproblemer er høyere enn i fjor, hver fjerde bedrift opplever at de har problemer med å få tak i ønsket kompetanse. Andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer er også den høyeste blant regionene. I fjor svarte hver femte bedrift at dette var et problem.

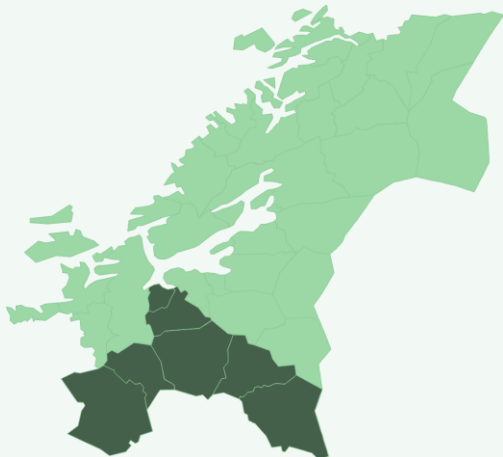
Trøndelag Sør

Nettoforventning

2024	2023
4%	18%

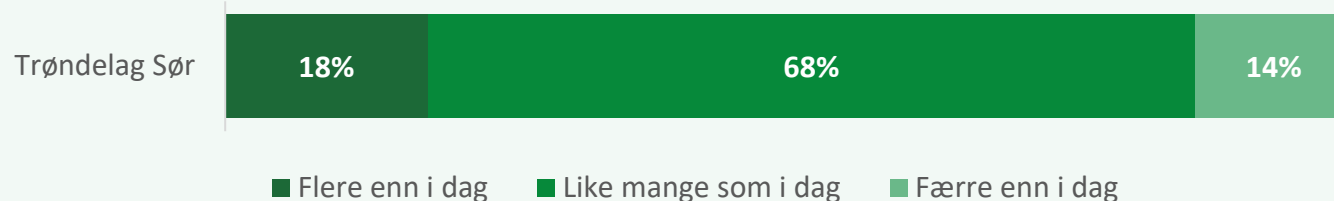
Rekutteringsproblemer

2024	2023
25%	24%



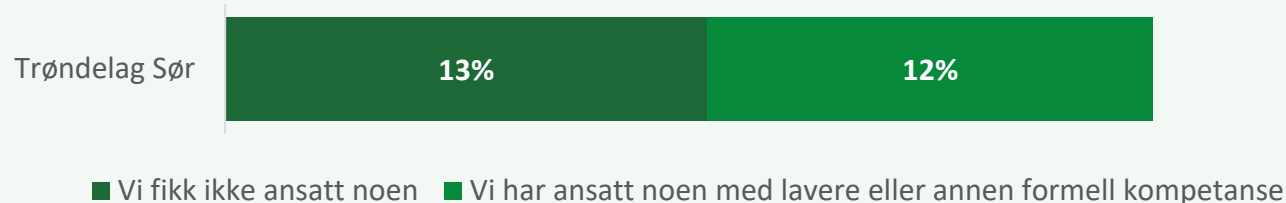
Denne regionen omfatter kommunene Oppdal, Rennebu, Midtre Gauldal, Røros, Holtålen, Melhus og Skaun. Regionen sysselsetter i overkant av 18 300 personer, noe som utgjør 7,4 prosent av arbeidsstokken i Trøndelag. Foruten helse- og sosialtjenester er det mange som jobber innenfor bygg og anlegg, varehandel og industri.

Sysselsettingsbarometer



18 prosent av bedriftene forventer å øke antall ansatte det kommende året, det er en nedgang fra i fjor da andelen var 28 prosent. Andelen bedrifter som tror de vil nedbemanne er 14 prosent, en økning fra 10 prosent i fjor. Det gir regionen lavere nettoforventninger enn i fjor.

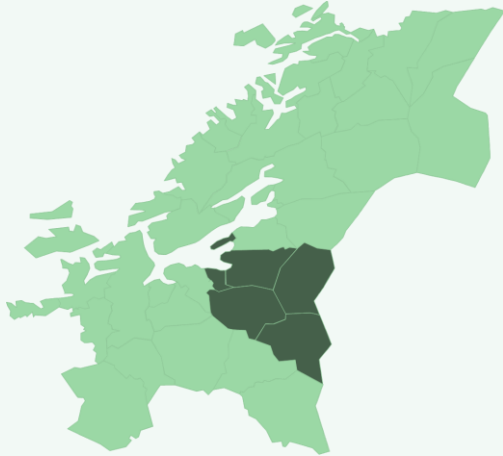
Rekutteringsproblemer



Andelen bedrifter med rekutteringsproblemer er noe høyere enn i fjor, hver femte bedrift opplever at de har problemer med å få tak i ønsket kompetanse. I fjor gjaldt dette 24 prosent av virksomhetene.

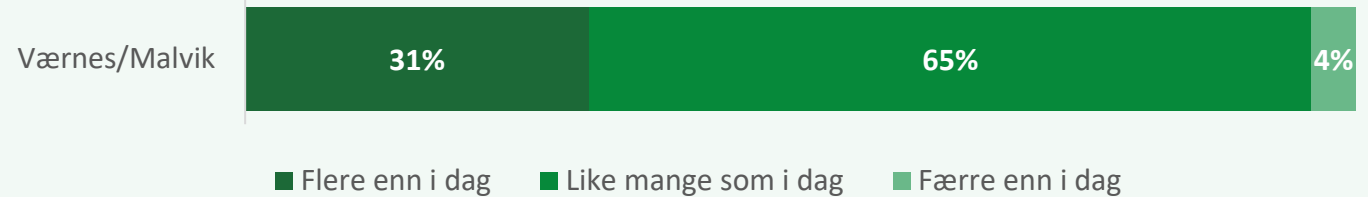
Værnesregionen og Malvik

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2024	2023	2024	2023
27%	11%	23%	33%



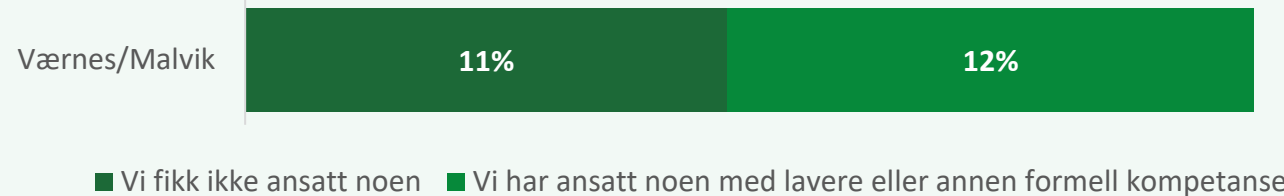
Regionen består av kommunene Stjørdal, Meråker, Selbu, Tydal, Frosta og Malvik. Til sammen sysselsetter virksomhetene i regionen 19 000 personer, hvor over halvparten jobber i Stjørdal. Sammen med helse- og sosialtjenester er varehandel, samt bygg og anlegg de største næringene her.

Sysselsettingsbarometer



31 prosent av bedriftene forventer å ha flere ansatte om ett år, mens fire prosent forventer en reduksjon i antall ansatte. Det gir en nettoforventning på 27 prosent, høyere enn fjorårets nettoforventning på 11 prosent.

Rekrutteringsproblemer



23 prosent av bedriftene oppgir å ha rekrutteringsproblemer, andelen er den høyeste blant regionene i Trøndelag. 11 prosent oppgir at de ikke fikk ansatt noen. I fjorårets undersøkelse svarte 33 prosent av bedriftene at de hadde rekrutteringsproblemer.

Fosen

Nettoforventning

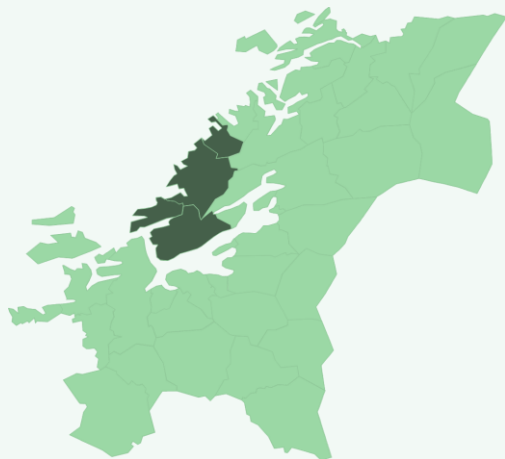
2024 2023

1% **8%**

Rekrutteringsproblemer

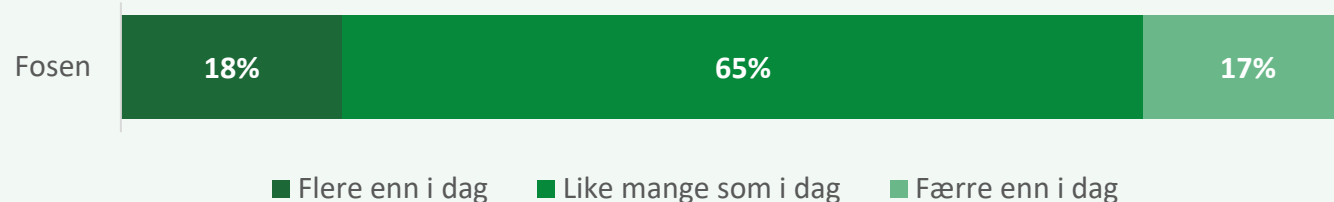
2024 2023

32% **21%**



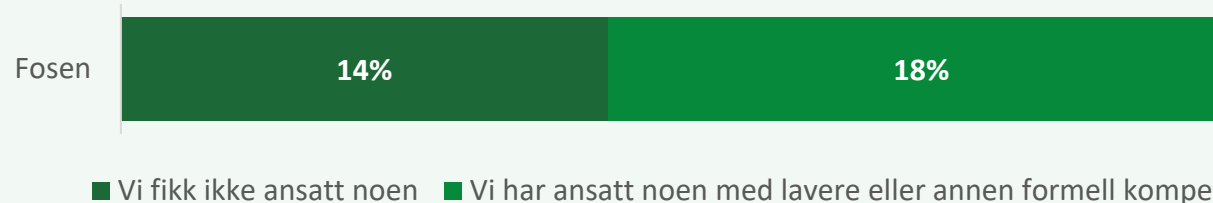
Fosen omfatter kommunene Ørland, Åfjord, Osen og Indre Fosen. I regionen jobber fem prosent av alle sysselsatte i Trøndelag, noe som tilsvarer 11 700 personer. Av disse jobber 78 prosent i Ørland og Indre Fosen. Helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg og industri er de tre største næringene i regionen. Andelen sysselsatte innenfor de to sistnevnte næringene er klart høyere enn andelen totalt i fylket.

Sysselsettingsbarometer



18 prosent av bedriftene i Fosen forventer å ha flere ansatte neste år. Det er betydelig færre sammenlignet med fjorårets undersøkelse, da 33 prosent av bedriftene forventet flere ansatte. 17 prosent av bedriftene forventer færre ansatte, nettoforventningen blir dermed på en prosent.

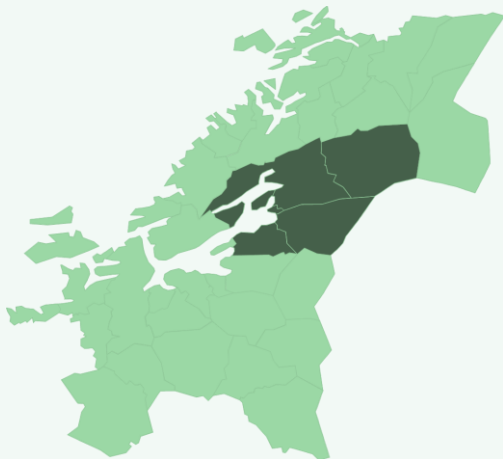
Rekrutteringsproblemer



32 prosent av bedriftene svarer at de har problemer med rekrutteringen, det er betydelig flere enn i fjor, da 21 prosent oppga rekrutteringsproblemer. Andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer er 14 prosent.

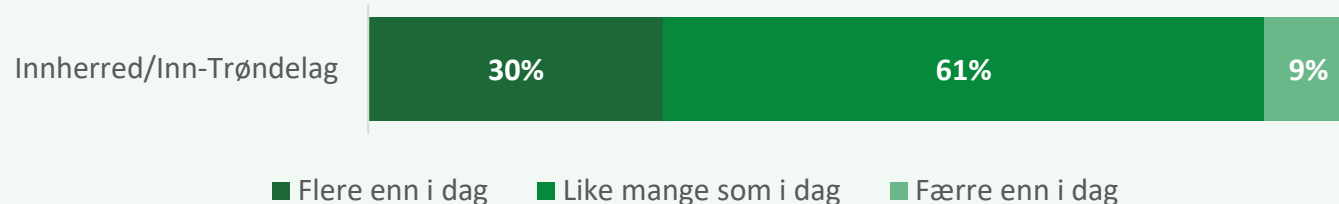
Innherred/ Inn-Trøndelag

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2024	2023	2024	2023
21%	5%	38%	26%



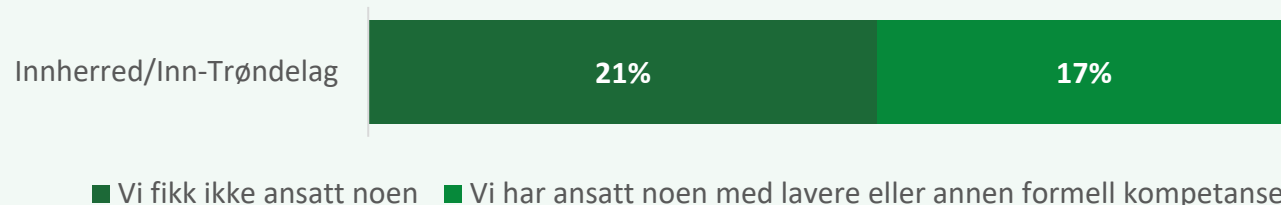
Innherred og Inn-Trøndelag består av kommunene, Levanger, Verdal, Inderøy, Steinkjer og Snåsa. Om lag 31 300 personer er sysselsatt i regionen, to av tre er sysselsatt i Levanger og Steinkjer. Regionen har en høyere andel sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester, industri og primærnæringene enn fylket ellers.

Sysselsettingsbarometer



Tre av ti bedrifter tror de vil øke antall ansatte det kommende året, samtidig svarer ni prosent at de tror de blir færre enn i dag. Dette gir en nettoforventningen er på 21 prosent, en betydelig økning sammenlignet med fjorårets nettoforventning på fem prosent.

Rekrutteringsproblemer



38 prosent av virksomhetene oppgir å ha rekrutteringsproblemer. Det er den høyeste andelen av alle markedsområdene i Trøndelag. Andelen virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer er på 21 prosent, i fjor var denne andelen på 15 prosent.

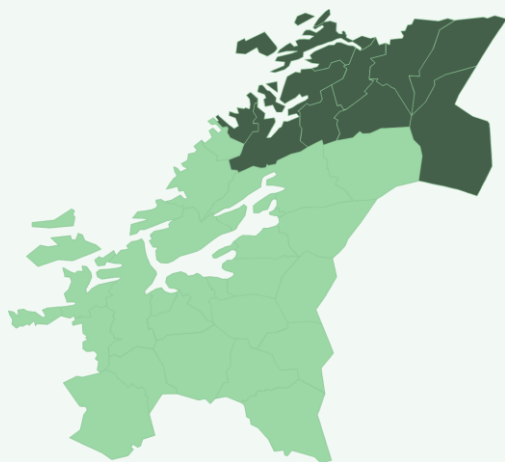
Namdalen

Nettoforventning

2024	2023
8%	0%

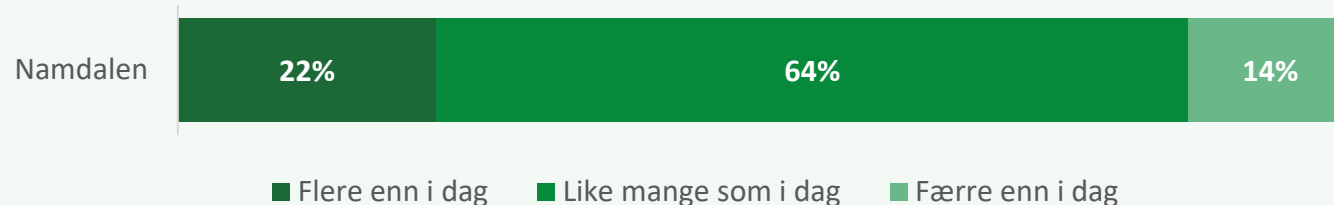
Rekrutteringsproblemer

2024	2023
21%	23%



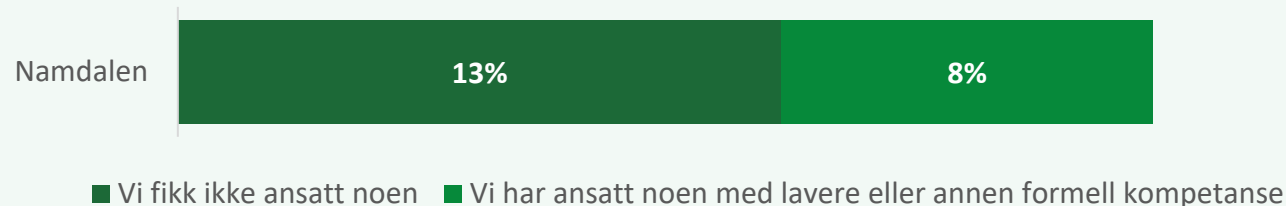
Regionen utgjør Namsos, Flatanger, Overhalla, Høylandet, Grong, Namsskogan, Lierne, Røyrvik, Nærøysund og Leka. 17 800 personer sysselsettes i regionen. Sju av ti sysselsettes i Namsos og Nærøysund, mens resten er fordelt i de andre åtte kommunene. 25 prosent er sysselsatt innenfor helse- og sosialtjenester, noe som er den høyeste andelen i Trøndelag, i tillegg er det ingen andre regioner som sysselsetter flere innenfor primærnæringene.

Syssettingsbarometer



Andelen bedrifter som tror på flere ansatte i dag, 22 prosent, mens det er 14 prosent som tror på nedbemanning. Regionen har dermed en nettoforventning på åtte prosent, en økning fra fjorårets nettoforventning på null prosent.

Rekrutteringsproblemer



21 prosent av bedriftene melder om rekrutteringsproblemer, noe lavere enn fjorårets andel (23%). 13 prosent av virksomhetene har opplevd å ikke få tak i noen i forbindelse med rekruttering.



Bedriftsundersøkelsen 2024

NAV Trøndelag

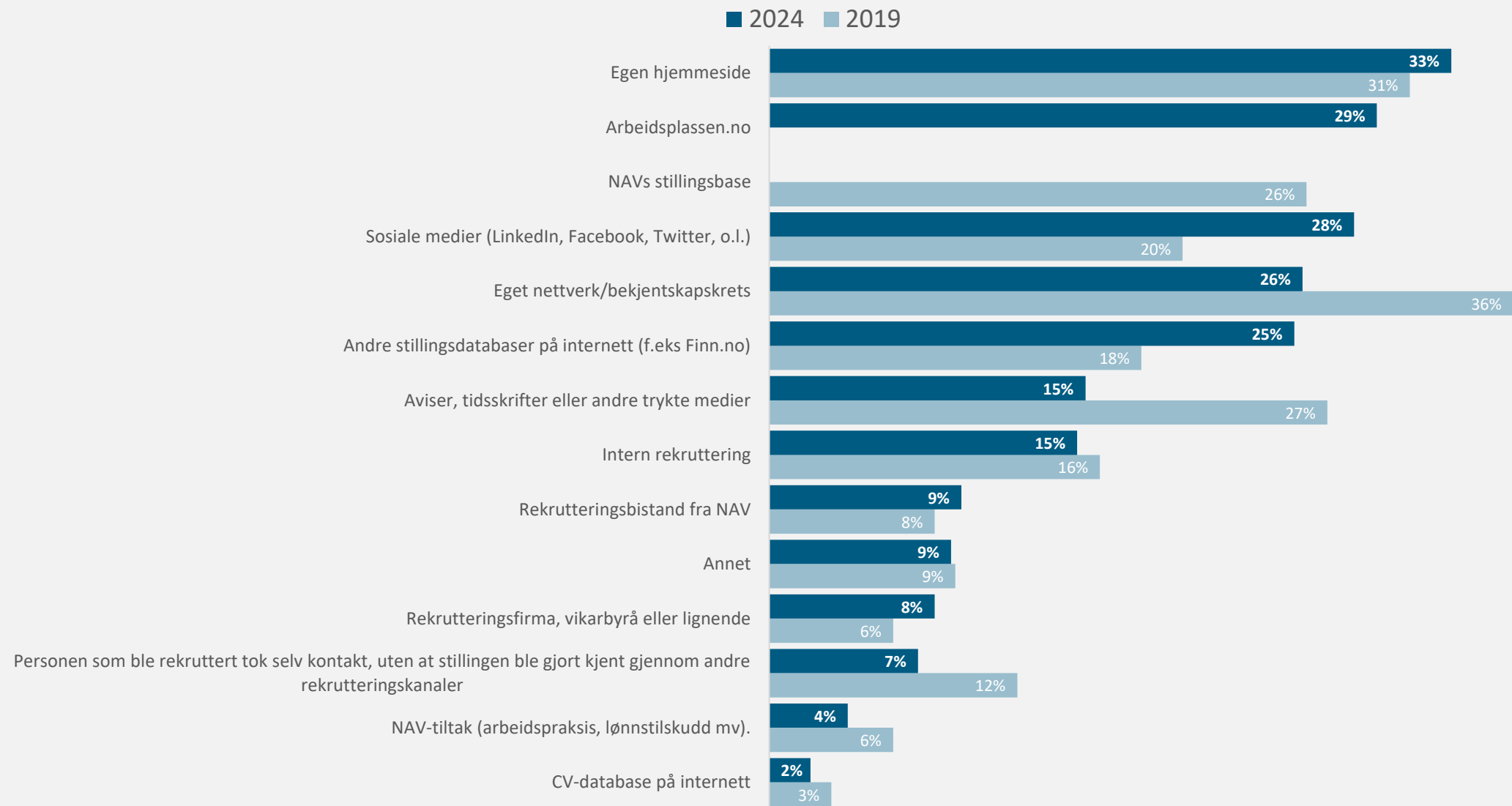
Av: Eli Sektnan og Jon Kristian Kleffegård

En stor takk til alle ansatte ved lokale NAV-kontor som har bidratt i forbindelse med datainnsamlingen.

Vedlegg

- Rekrutteringskanaler
- Spørreskjema
- Hva inkluderer næringene?

Rekrutteringskanaler



Spørreskjema 2024

1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten i dag? (flette inn tall fra registeret som hjelp her?)

Ta med disse gruppene: Fast ansatte, midlertidig ansatte, lærlinger, permitterte, personer på arbeidsmarkedstiltak som dere har lønnsutgifter for og personer som er utleid til andre virksomheter, men som er ansatt hos dere.

Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag:

2. Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?

Ta med de samme gruppene som i spørsmål 1. Gi en vurdering ut fra virksomhetens forventninger i dag.

Sett kun ett kryss.

- Flere enn i dag
- Like mange som i dag
- Færre enn i dag

3. Har virksomheten de siste tre månedene forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse?

Vi ønsker svar selv om dere ikke venter en økning i antall ansatte det kommende året. Med forsøkt å rekruttere menes her at virksomheten aktivt har forsøkt å rekruttere ny(e) medarbeider(e) ved å lyse ut stilling, headhunte eller lignende, uten å lykkes.

- Ja, vi fikk ikke ansatt noen → Gå til spørsmål 4.
- Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse → Gå til spørsmål 4.
- Nei → Avslutt spørreundersøkelsen.

4. Hva skyldes dette:

- Ingen/for få kvalifiserte søkere → Gå til spørsmål 5.
- Annet → Avslutt spørreundersøkelsen.

5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, og hvor mange stillinger dreier det seg om?

Spesifiser hvilke yrker det gjelder. Ta både med stillinger hvor dere ikke har fått ansatt noen og stillinger hvor dere har måttet ansette personer med lavere eller andre kvalifikasjoner enn dere søkte etter. Hvis dere for eksempel har søkt etter en barnehagelærer, men i stedet har måttet ansette en assistent, skal dere føre opp én barnehagelærer. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

Yrke	Antall stillinger
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>

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

(Flere kryss mulig)

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

7. Ønsker du å bli kontaktet av en markedsrådgiver fra NAV angående rekruttering?

- Ja
- Nei

Hva inkluderer næringene?

Jordbruk, skogbruk og fiske

Omfatter bruken av planteressursene og de animalske ressursene, inkludert aktiviteter i forbindelse med dyrking av vekster, husdyrhold og -avl, produksjon av tømmer og høsting/utnyttelse av andre planter, dyr og animalske produkter fra en gård eller fra naturen

Bergverksdrift og utvinning

Omfatter utvinning av mineraler som naturlig forekommer i fast form (kull og malm), i flytende form (råolje) og luftform (naturgass). Utvinningen kan skje ved forskjellige metoder som f.eks. under og over jorden, gjennom borehull eller ved havminedrift mv.

Industri

Industriproduksjon omfatter fysisk eller kjemisk omdanning av materialer, stoffer eller deler til nye produkter, selv om dette ikke kan brukes som det eneste kriteriet for industriproduksjon, de omdannede materialene, stoffene eller deler av råmaterialer som stammer fra jordbruk, skogbruk, fiske, bergverksdrift eller fra annen industriproduksjon. Vesentlig omdanning eller renovering av produkter betraktes vanligvis som industriproduksjon. Enhetene innenfor industriproduksjon betegnes ofte som anlegg eller fabrikker og nytter typisk motordrevne maskiner og motordrevne håndverksmaskiner.

Elektrisitet, vann og renovasjon

Omfatter levering av elektrisitet, naturgass, damp, varmt vann o.l. via hovedledninger og rør. Omfanget av nettverket er ikke avgjørende. Distribusjon av elektrisitet, gass, damp varmt vann o.l. i industriparken eller beboelseshus er inkludert. Derfor omfatter dette næringsshovedområde drift av elektriske installasjoner og gassinstallasjoner, som genererer, kontrollerer og distribuerer elektrisitet eller gass.

Næringen omfatter også aktiviteter i forbindelse med håndtering (herunder innsamling, behandling og uskadeliggjøring inkl. fjerning) av forskjellige slags avfall f.eks. fast og ikke-fast industri- og husholdningsavfall, samt forurenset jord. Produktet fra avfallsbehandlingsprosessene og avløpsrensing kan enten bortføres eller brukes i andre produksjonsprosesser.

Bygge- og anleggsvirksomhet

Næringsshovedområdet omfatter generell bygge- og anleggsvirksomhet og bygge- og anleggsvirksomhet som krever spesialisering. Den omfatter nybygging, reparasjoner, tilbygging og ombygging, oppføring av prefabrikkerte bygninger eller konstruksjoner på stedet, samt bygninger og konstruksjoner av mer midlertidig karakter. Generell bygge- og anleggsvirksomhet omfatter oppføring av boligbygninger, kontor- og forretningsbygninger, lager- og industribygninger, offentlige bygninger, driftsbygninger til jordbruket mv. eller anlegg som veier, bruer, tunneler, jernbaner, lufthavner, havner og andre vannprosjekter, vanningsystemer, kloakksystemer, industriallegg, rørledninger og kraftledninger, idrettsanlegg mv.

Varehandel, motorvognreparasjoner

Omfatter agentur-, engros- og detaljhandel med alle typer varer og tjenester i forbindelse med salg av varer. Salget må skje uten at selger har bearbeidet eller omdannet varen. Omfatter salg av både nye og brukte varer.

Omfatter også reparasjon av motorvogner. Salg uten bearbeiding eller omdanning omfatter den vanlige håndteringen i forbindelse med handel som

Transport og lagring

Næringsshovedområdet omfatter passasjer- og godstransport (med eller uten ruteplan) med jernbane, rørtransport, veitransport, skipsfart eller luftfart og tjenester i tilknytning til dette som transportentraler, godsterminaler, parkeringsanlegg og lagerdrift mv. Næringsområdet omfatter også utleie av transportutstyr med sjåfør eller operatør. Post- og kureringsvirksomhet er også inkludert.

Overnattings- og serveringsvirksomhet

Omfatter tilbud om korttidsovernatting til gjester og turister samt servering av måltider og drikkevarer. Typen av service og graden av service innenfor dette næringsshovedområde kan være sterkt varierende.

Informasjon og kommunikasjon

Omfatter produksjon og formidling av informasjon og kulturelle produkter, levering av midler til overføring og formidling av disse produktene, samt data og kommunikasjonstjenester og andre informasjonstjenester.

Finansierings- og forsikringsvirksomhet

Omfatter finansiell formidling, forsikring, gjenforsikring og pensjonskasser samt hjelpetjenester i forbindelse med slike enheter. Omfatter også eie av aktiva som f.eks. virksomheten til holdingselskaper, verdipapirfond, investeringsselskaper og lignende finansiell virksomhet.

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting

Omfatter bortforpaktere, agenter og/eller meglere på ett eller flere av følgende områder: kjøp eller salg av fast eiendom, utleie av fast eiendom, annen virksomhet i forbindelse med fast eiendom som f.eks.: taksering av fast eiendom og oppdrag som deponeringsagent i forbindelse med fast eiendom. Omfatter også oppføring av bygg kombinert med opprettholdelse av eierskap eller utlån av slike bygg og forvaltere av fast eiendom

Omfatter også en rekke tjenester som støtter generelle forretningsområder. Disse tjenestene skiller seg fra tjenestene i faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting ved at hovedformålet ikke er å overføre spesialisert kunnskap

Offentlig forvaltning

Omfatter offentlige aktiviteter som normalt utøves av offentlig forvaltning. Omfatter vedtak og rettslig tolkning av lover og forskrifter samt administrasjon av tiltak og planer basert på disse rettslige aktiviteter, beskatning, forsvar, innvandringssaker, utenriksaker og administrasjon av offentlige handlingsplaner og programmer.

Omfatter også trykkoordning underlagt offentlig forvaltning. Den juridiske eller institusjonelle status er ikke i seg selv avgjørende for om en aktivitet tilhører dette nærings- hovedområde. Det er snarere et spørsmål om hvorvidt aktiviteten er av en slik karakter som er spesifisert ovenfor.

Undervisning

Omfatter undervisning på alle nivå og innenfor alle fag. Undervisningen kan være muntlig eller skriftlig og kan foregå via radio- eller tv-utsendinger via Internett eller per korrespondanse. Omfatter både undervisning på de forskjellige institusjoner i det ordinære skolesystemet på de forskjellige nivå (grunnleggende undervisning) og voksen- undervisning, lese- og skriveundervisning mv.

Helse- og sosialtjeneste

Omfatter helse- og sosialtjenester: en lang rekke aktiviteter fra helsetjenester utøvet av utdannede leger på sykehus og andre institusjoner med opphold som innebærer et visst omfang av pleie til sosialinstitusjoner uten pleie

Personlig tjenesteyting

Omfatter en lang rekke aktiviteter som imøtekommer offentlighetens interesser innenfor kultur, fornøyelser og sport herunder underholdningsvirksomhet, drift av museer, lotterivirksomhet og sport og fritidsaktiviteter.

Omfatter også organisasjoner og foreninger, reparasjon av datamaskiner og varer til personlig bruk og husholdningsbruk og en rekke personlige tjenester som ikke er nevnt annet sted i standarden