

Nav Møre og Romsdal

Bedriftsundersøkelsen 2026

Hovedfunn:

- **Mangelen på arbeidskraft** er fortsatt betydelig, men har gått noe ned sammenlignet med 2024 og 2025.
- **Helse- og sosialtjenester**, samt **håndverksyrker**, har størst mangel på arbeidskraft.
- **Rekrutteringsutfordringene** er synkende, færre bedrifter har forsøkt å rekruttere uten å få ønsket kompetanse
- **Sysselsettingsforventningene** er lavere enn de siste årene, og i Møre og Romsdal er de lavest blant fylkene i landet.
- **Inkludering** av personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne er aktuelt for 45 prosent av bedriftene.
- **Lærlinger**: 35 prosent av bedriftene vurderer å ansette flere lærlinger.

Innhold

Innhold	2
Direktørens kommentar	3
Sammendrag	4
Innledning.....	5
Datagrunnlag	5
Endringer i næringer.....	5
1 Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal.....	6
2 Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne	8
3 Sysselsettingsforventninger	10
3.1 Nettoendring.....	11
4 Rekrutteringsutfordringer	13
4.1 Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring	14
5 Mangel på arbeidskraft	16
5.1 Mangel på arbeidskraft fordelt på næring.....	17
5.2 Mangel på arbeidskraft etter yrke	18
5.3 Mangel etter utdanning	19
6 Lærlinger.....	21
7 Bruk av KI.....	23
Vedlegg.....	24
1. Nav bedriftsundersøkelse 2026 – spørsmål og svaralternativ	24
1.1 Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal	26
2. Metode	28
2.1 Utvalg.....	28
2.2 Innsamling av data.....	28
2.3 Analyse	28
2.4 Usikkerhet	29

Direktørens kommentar

Bedriftsundersøkelsen 2026 gir oss et viktig innblikk i hvordan arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal utvikler seg. Vi har et arbeidsmarked med jevn lav arbeidsledighet og omtrent samme antall utlyste stillinger i år som i fjor.

Samtidig opplever vi at det har vært noe mindre pågang fra bedrifter om rekruttering. Det har vært mer utfordrende for Nav å få arbeidssøkere i jobb, for eksempel ved å benytte lønnstilskudd.

Dette inntrykket blir forsterket i bedriftsundersøkelsen der færre bedrifter venter økning i antall ansatte sammenlignet med de siste årene.

Det gleder meg at flere bedrifter sier at de er åpne for å inkludere personer med hull i CV-en og personer som har nedsatt funksjonsevne. Dette jobber vi mye med, blant annet gjennom samarbeid med NHO og arrangementer som fabelaktig fredag, der bedrifter får møte arbeidssøkere.

Vi vil fortsette å jobbe for et mer inkluderende arbeidsliv, og samtidig sørge for at flere får mulighet til å kvalifisere seg til yrker der behovet er størst. Det er avgjørende for å møte fremtidens kompetansebehov i fylket.



Stein Veland, direktør for Nav Møre og Romsdal.

Sammendrag

Navs bedriftsundersøkelse 2026 kartlegger etterspørselen etter og mangelen på arbeidskraft i Norge. Undersøkelsen gir et detaljert bilde av arbeidsmarkedet i fylket, og viser at det fortsatt er betydelig mangel på arbeidskraft.

Den beregnede mangelen på arbeidskraft i fylket er knapt 1 800 personer. Selv om dette er lavere enn tidligere år, er det fortsatt høyere enn nivåene fra perioden 2014–2018.

Mangelen på arbeidskraft er størst innen bygg og anlegg, helse- og sosialtjenester, og varehandel.

For andre år på rad kartlegger vi også mangelen på arbeidskraft fordelt etter utdanningsbakgrunn. Resultatene viser at det er betydelig etterspørsel etter personer med yrkesfaglig utdanning og bachelorgrad. Det er også mangel på nesten 200 personer i jobber som ikke krever formell utdanning.

Når det gjelder inkludering i arbeidslivet, svarer 45 prosent av bedriftene at de er åpne for å ansette personer med hull i CV-en eller med nedsatt funksjonsevne. Dette er den største andelen vi har registrert de fire årene dette spørsmålet har vært med i undersøkelsen. Det er også en klar økning fra de 39 prosentene som svarte ja i fjor.

Mange bedrifter peker på økonomisk støtte og oppfølging fra Nav som grunner til inkludering, men høyest andel oppgir som årsak at de ser dette som bedriftens samfunnsoppdrag.

Sysselsettingsforventningene er mer forsiktige enn mange tidligere år. 18 prosent av bedriftene forventer å øke antall ansatte det neste året, mens 12 prosent forventer en reduksjon. Nettoendringen er dermed på litt over 6 prosent, noe som plasserer Møre og Romsdal lavest blant fylkene i landet når det gjelder forventet vekst i sysselsettingen.

Rekrutteringsutfordringen er fortsatt utbredt, men har gått en del ned. 18 prosent av bedriftene har ikke klart å rekruttere ønsket kompetanse de

siste tre månedene. Dette skyldes i stor grad mangel på kvalifiserte søkere.

35 prosent av bedriftene svarer at det er aktuelt å ansette flere lærlinger. Behovet for yrkesfaglig kompetanse er den viktigste motivasjonen, mens manglende ressurser til oppfølging er den vanligste årsaken til at det ikke er aktuelt for andre.

Innledning

Bedriftsundersøkelsen er Navs årlige temperaturmåling av situasjonen i arbeidsmarkedet.

Undersøkelsen gir oss svar på hvordan bedriftene tror de vil utvikle seg med tanke på antall ansatte det neste året, og om de har hatt rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene. Dette gir en god indikasjon på bedriftenes forventninger.

Fra svarene til bedriftene kan vi beregne hvor stor mangelen på arbeidskraft er, og i hvilke yrker det er vanskeligst å rekruttere til.

Bedriftsundersøkelsen viser trender og utvikling over tid. Om bedriftene er mer eller mindre optimistiske enn før, om mangelen på arbeidskraft øker eller minker, og om det er endringer i yrker der det er vanskelig å rekruttere.

Sammen med blant annet statistikk over utviklingen i arbeidsledighet og på stillingsmarkedet, er bedriftsundersøkelsen et viktig bidrag for forståelsen av situasjonen på arbeidsmarkedet.

Datagrunnlag

Bedriftsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse som blir gjennomført blant et representativt utvalg av offentlige og private virksomheter i hele landet. Utvalget trekkes fra Enhetsregisteret, blant virksomheter med tre eller flere ansatte.

I 2026 er undersøkelsen gjennomført i perioden 26. februar til 6. mars 2026. 1077 virksomheter i Møre og Romsdal ble trukket ut til å delta i årets undersøkelse. Av disse har 683 gitt oss tilbakemeldinger, noe som gir en svarprosent på 63,4.

Endringer i næringer

Årets undersøkelse bruker ny standard for næringsgruppering som ble innført av Statistisk sentralbyrå (SSB) 1. september 2025 (SN2025).

Noen av hovedforskjellene mellom den gamle næringsstandard (SN2007) og den nye (SN2025) er blant annet at barnehager har flyttet fra næringen helse- og sosialtjenester til undervisning, samt endringer innen næringen varehandel. Statistisk sentralbyrå (2024) gir en oversikt over endringene i næringskodene og forskjellene mellom den gamle og nye næringsstandard.

Overgangen til ny næringsstandard har betydning for årets undersøkelse og representerer et brudd i statistikken.

Selv om næringene er ulikt påvirket av endringene, gjør innføringen av ny standard at estimatene for mangel på arbeidskraft på næringsnivå ikke lengre er sammenlignbare over tid.

Vi kan ikke si om endringer fra tidligere år skyldes faktiske endringer i mangelen på arbeidskraft eller om det skyldes endret sammensetning av virksomheter i en næring.

For næringer med særlig store endringer i ny næringsstandard, har vi likevel kommentert endringene i mangel fra i fjor for å opplyse leser om at vi må være forsiktige med å dra slutninger.

Videre har de registerbaserte sysselsettingstallene fra SSB for 2025 blitt publisert fordelt på gammel næringsstandard (SN2007).

1 Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal

Gjennom registertall på arbeidsledige og stillinger, vår direktekontakt med arbeidsgivere, tidligere års bedriftsundersøkelser, og gjennom andre undersøkelser, har Nav en god oversikt over mye av det vi etterspør i årets bedriftsundersøkelse.

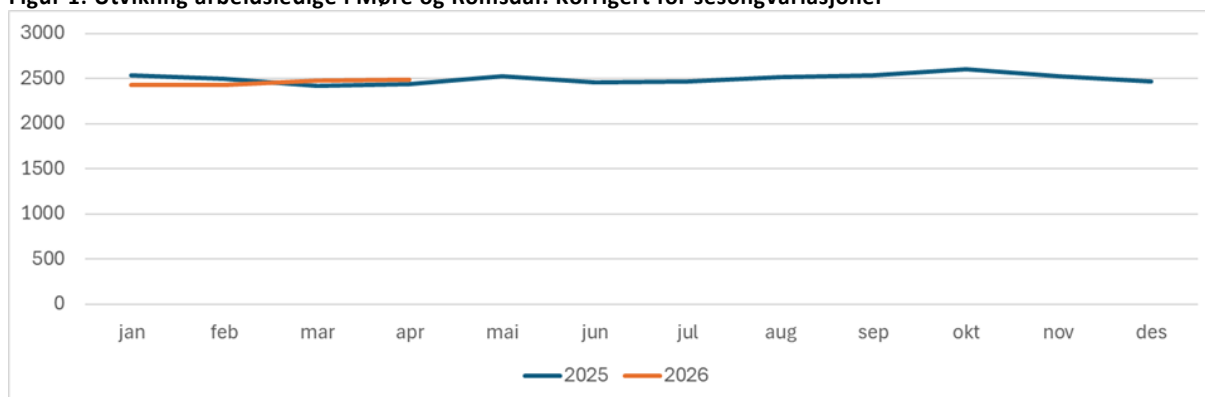
Det var derfor som ventet at bedriftene også i år svarer at det er stor mangel på arbeidskraft, og at det er spesielt stor mangel innen ulike helseyrker og håndverksyrker.

Undersøkelsen viser likevel at mangelen på arbeidskraft går noe ned, slik det også gjorde fra 2024 til 2025.

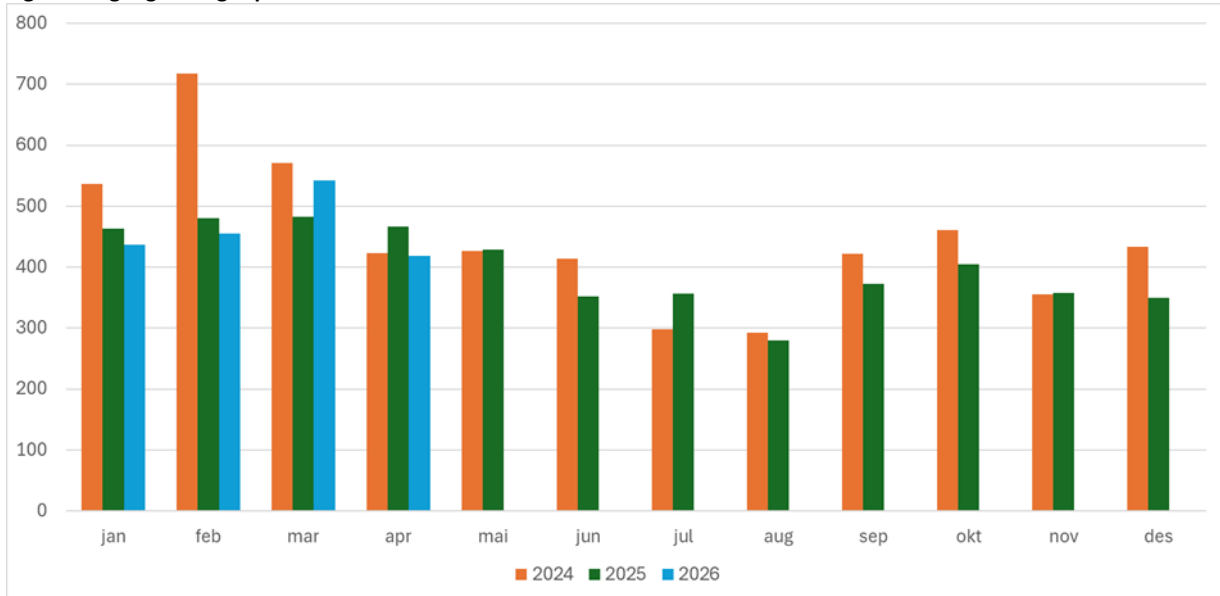
Arbeidsledigheten har vært lav og stabil siden forrige bedriftsundersøkelse. Ved utgangen av april 2026 var 2 504 personer registrert som helt arbeidsledige i Nav i Møre og Romsdal, 1,8 prosent av arbeidsstyrken. Samlet for hele landet var arbeidsledigheten 2,1 prosent

Antall utlyste stillinger har også vært ganske stabilt siden forrige bedriftsundersøkelse. Det er i gjennomsnitt mellom 400 og 500 nye stillinger per uke. Flest stillinger har vi innen helse, pleie og omsorg der det har vært en tilgang på 2 237 stillinger de 4 første månedene i 2026, mens det totale antallet stillinger i samme periode har vært 8 703, som er litt lavere enn de 8 954 i 2025.

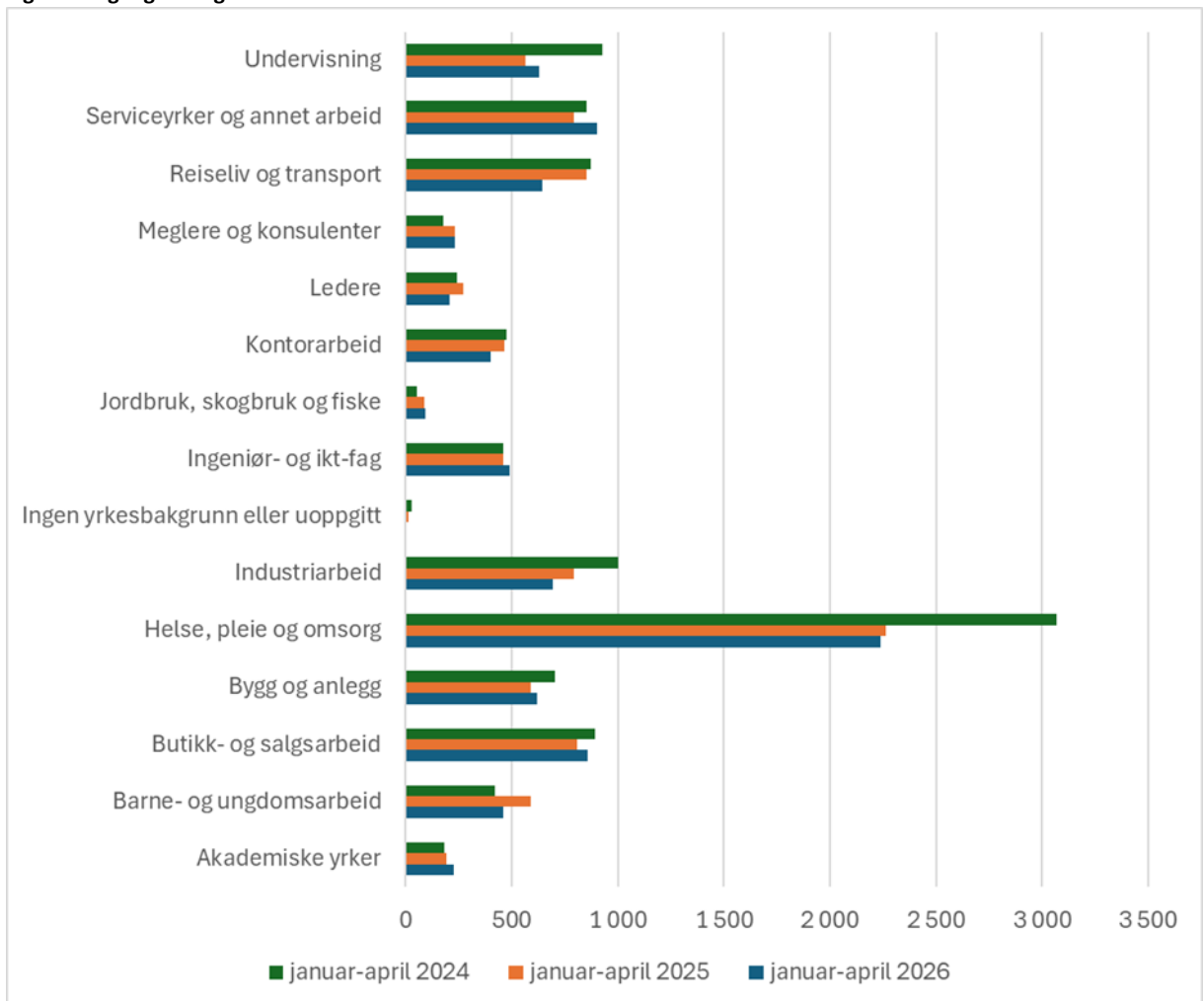
Figur 1: Utvikling arbeidsledige i Møre og Romsdal. Korrigert for sesongvariasjoner



Figur 2: Tilgang stillinger per uke



Figur 3: Tilgang stillinger 1. tertial



2 Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne

Inkludering av personer med ulike utfordringer inn i arbeidsmarkedet er et satsingsområde for Nav og Norge. Vi ønsker å vite hva bedriftene tenker om dette, og vi har derfor tatt inn spørsmål om inkludering i undersøkelsen. Vi spør om det er aktuelt å gi jobbmulighet, og om hvorfor det er, eventuelt ikke er aktuelt.

Vi spør først om «Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet». Alternativene er ja, nei eller usikker.

Av de 657 bedriftene som svarer på dette spørsmålet svarer 45 prosent ja på dette spørsmålet.

Det er den høyeste andelen vi har hatt siden vi tok inn dette spørsmålet i bedriftsundersøkelsen i

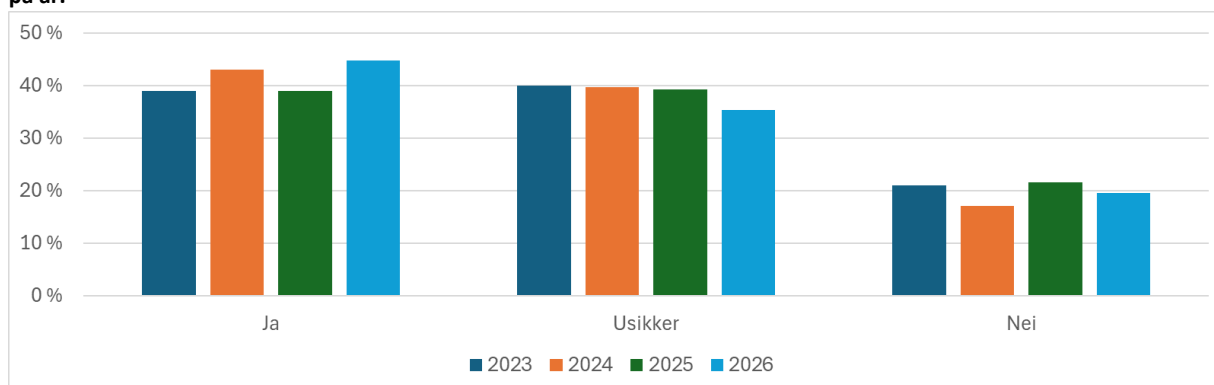
2023, og klart høyere enn de 39 prosentene som svarte ja i fjor.

20 prosent svarer nei, det er lavere enn de 22 prosentene som svarte nei i fjor. Vi har også i bakhodet at dette kan også være bedrifter som svarer nei fordi det ikke er aktuelt å ta inn noen, hverken med eller uten utfordringer.

Med nesten 8 000 bedrifter i fylket med minst 3 ansatte gjør dette at det bør være gode muligheter å få flere med utfordringer ut i arbeid. Flere av de større bedriftene, og det har vi allerede mange eksempler på, vil også kunne inkludere flere.

Tabell 1: Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet, fordelt på næring.

Næringsgruppering SN2007	Antall			Andel		
	Ja	Usikker	Nei	Ja	Usikker	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	10	7	5	45 %	32 %	23 %
Bergverksdrift og utvinning	3	10	4	18 %	59 %	24 %
Nærings- og nytelsemidler	11	9	1	52 %	43 %	5 %
Tekstil- og lærvarer	4	4	6	29 %	29 %	43 %
Trevarer	6	5	2	46 %	38 %	15 %
Treforedling og grafisk produksjon	3	4	2	33 %	44 %	22 %
Petroleum og kjemisk produksjon	7	5	3	47 %	33 %	20 %
Produksjon av annen industri	10	8	6	42 %	33 %	25 %
Produksjon av metallvarer	8	13	2	35 %	57 %	9 %
Produksjon av maskiner og utstyr	12	11	9	38 %	34 %	28 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	4	3	4	36 %	27 %	36 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	8	8	4	40 %	40 %	20 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	11	15	10	31 %	42 %	28 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	22	15	7	50 %	34 %	16 %
Transport og lagring	12	7	9	43 %	25 %	32 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	15	7	7	52 %	24 %	24 %
Informasjon og kommunikasjon	13	9	2	54 %	38 %	8 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	8	7	4	42 %	37 %	21 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	17	19	12	35 %	40 %	25 %
Offentlig forvaltning	18	10	4	56 %	31 %	13 %
Undervisning	32	15	5	62 %	29 %	10 %
Helse- og sosialtjeneste	45	34	12	49 %	37 %	13 %
Personlig tjenesteyting	16	8	9	48 %	24 %	27 %
Totalsum	295	233	129	45 %	35 %	20 %

Figur 4: Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet, fordelt på år.

Vi spurte også bedriftene om hvorfor det er aktuelt, eventuelt ikke aktuelt å tilby jobb til personer i denne gruppen. Her kan bedriftene velge flere svaralternativ. Her er resultatene.

Tabell 2: Faktorer som gjør det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet

Hvilke faktorer er viktigst for at dette er aktuelt for din bedrift? (295 som svarte ja på at det er aktuelt svarer på dette spørsmålet)	Antall	Andel
Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	103	35 %
Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene	93	32 %
Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag	179	61 %
Økonomisk støtte fra Nav	194	66 %
Oppfølging fra Nav	134	45 %

Tabell 3: Faktorer som gjør at det ikke er aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet.

Hvilke faktorer er viktigst for at dette ikke er aktuelt for din bedrift? (129 som svarte nei på om det var aktuelt svarer på dette spørsmålet)	Antall	Andel
Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	31	24 %
Kjenner ikke til NAV sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	16	12 %
Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	99	77 %
Manglende økonomisk støtte fra Nav	16	12 %
Manglende oppfølging fra Nav	8	6 %

Blant de som svarer ja på spørsmålet om det er aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet, svarer flest at det er på grunn av støtte fra Nav. Nesten like mange svarer at grunnen er at de ser det som en del av samfunnsoppdraget.

61 prosent oppga dette som grunn i år, en god økning fra 54 prosent i fjor.

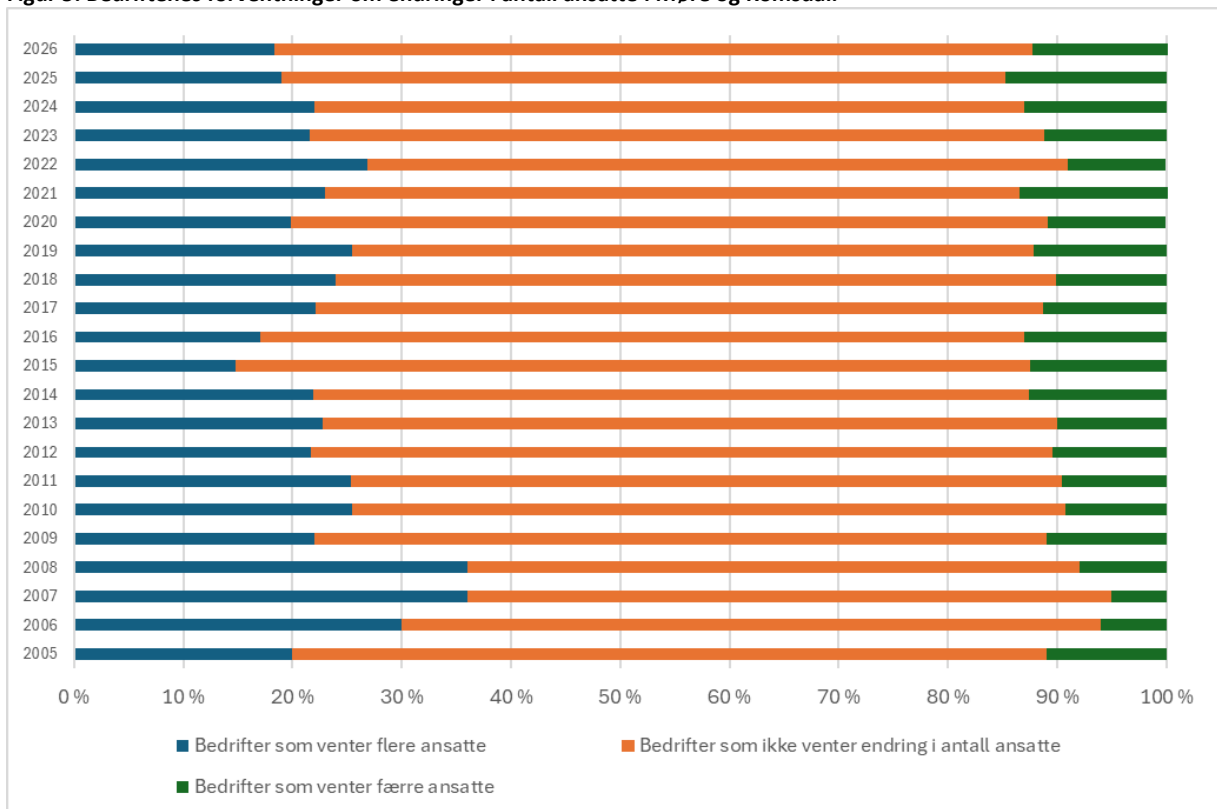
Blant de bedriftene der det ikke er aktuelt svarer over 3/4 deler av bedriftene at det skyldes manglende ressurser i bedriften.

3 Sysselsettingsforventninger

Ett år frem i tid venter 18 prosent av bedriftene å ha flere ansatte enn i dag, mens 12 prosent av bedriftene forventer en reduksjon i antall ansatte.

Det er omtrent på samme nivå som i fjor. Sammenlignet med i fjor er det færre som venter økning og færre som venter en nedgang i antall ansatte.

Figur 5: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte i Møre og Romsdal.



3.1 Nettoendring

Differansen mellom andel bedrifter som venter økning i antall ansatte og bedrifter som venter reduksjon i antall ansatte kaller vi for nettoendring.

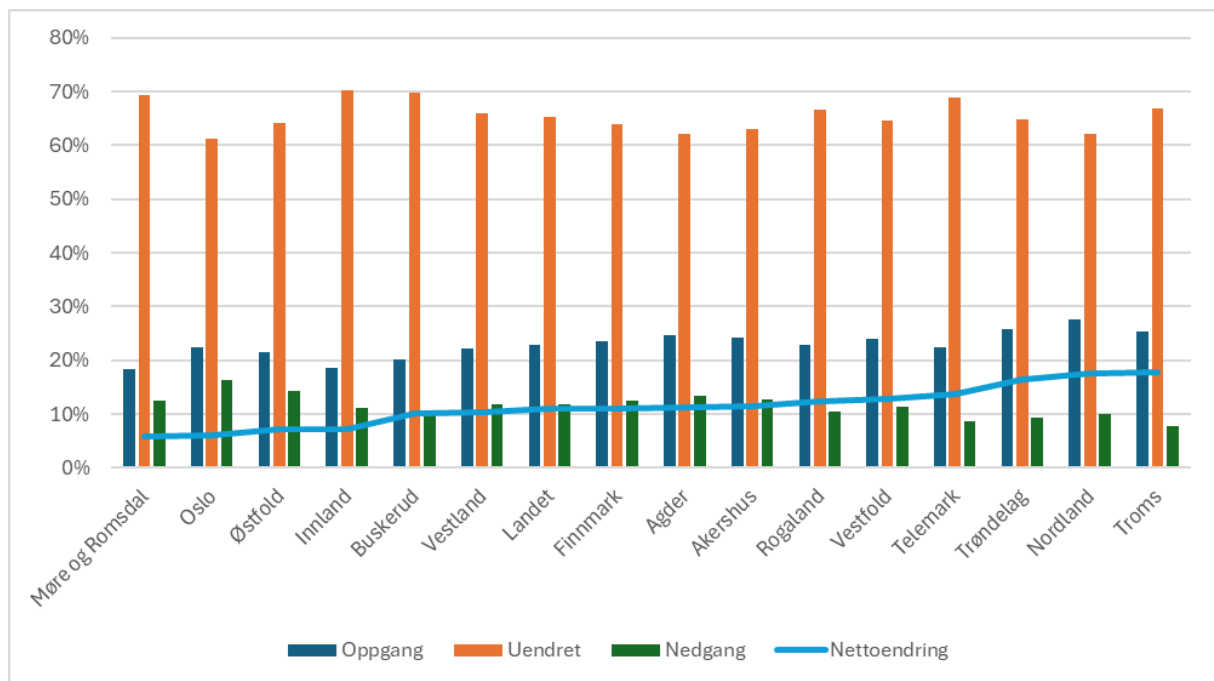
I Møre og Romsdal er det en andel på 18 prosent som venter en økning i antall ansatte, mens 12 prosent venter en nedgang.

Nettoendringen er dermed litt over 6 prosent.

Selv om det er en liten økning i nettoendringen fra 4 prosent i fjor, så er Møre og Romsdal det fylket med lavest forventninger i forhold til antall sysselsatte blant fylkene.

Mest optimisme i forhold til dette er det i Trøndelag, Nordland og Troms.

Figur 6: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte i ulike fylker.



Det er innen undervisning det er lavest forventninger til antall ansatte det neste året. 27 prosent av bedriftene forventer en nedgang, mens 9 prosent av bedriftene venter en oppgang. Det samme ser vi i landet der nettoendringen for undervisning er -14 prosent.

Størst forventninger i forhold til økning i ansatte finner vi innen industri, som samlet har en nettoendring på 24 prosent og innen informasjon kommunikasjon der nettoendringen er 27 prosent.

Tabell 4: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte etter næring, helelandet.

Næringsgruppering SN2007	Resultater Møre og Romsdal				Landet
	Oppgang	Uendret	Nedgang	Nettoøkning	Nettoøkning
Jordbruk, skogbruk og fiske	13 %	74 %	13 %	0 %	1 %
Bergverksdrift og utvinning	20 %	80 %		20 %	16 %
Industrien samlet	31 %	62 %	7 %	24 %	17 %
Nærings- og nytelsemidler	25 %	67 %	8 %	17 %	16 %
Tekstil- og lærvarer		100 %		0 %	10 %
Trevarer	33 %	67 %		33 %	10 %
Treforedling og grafisk produksjon		100 %		0 %	2 %
Petroleum og kjemisk produksjon		100 %		0 %	17 %
Produksjon av annen industri	14 %	86 %		14 %	15 %
Produksjon av metallvarer	40 %	50 %	10 %	30 %	27 %
Produksjon av maskiner og utstyr	38 %	56 %	6 %	31 %	28 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	50 %	50 %		50 %	34 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	10 %	90 %		10 %	18 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	15 %	75 %	10 %	5 %	21 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	23 %	72 %	5 %	18 %	12 %
Transport og lagring	21 %	71 %	7 %	14 %	13 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	12 %	76 %	12 %	0 %	14 %
Informasjon og kommunikasjon	33 %	60 %	7 %	27 %	34 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	17 %	67 %	17 %	0 %	18 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	24 %	61 %	15 %	9 %	19 %
Offentlig forvaltning	14 %	71 %	14 %	0 %	7 %
Undervisning	9 %	64 %	27 %	-18 %	-14 %
Helse- og sosialtjeneste	14 %	67 %	19 %	-5 %	5 %
Personlig tjenesteyting	12 %	76 %	12 %	0 %	12 %
I alt	18 %	69 %	12 %	6 %	11 %

4 Rekrutteringsutfordringer

Bedriftene blir spurt om de i løpet av de siste 3 månedene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse.

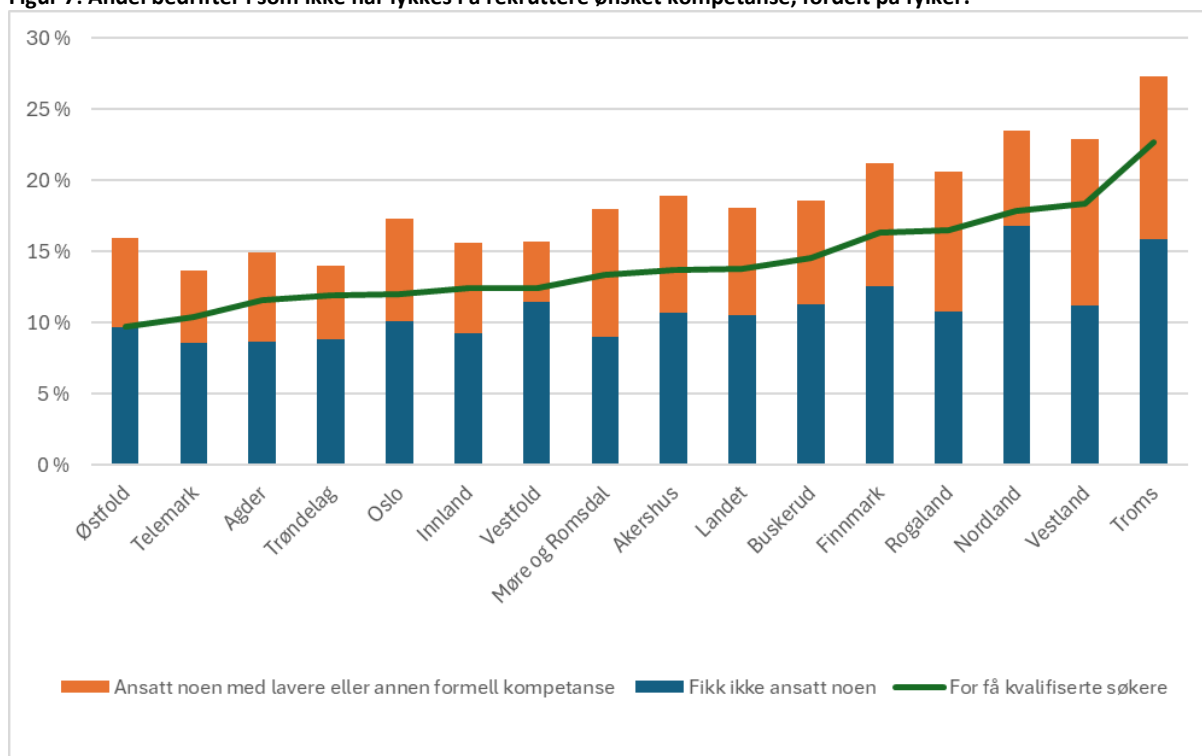
Deretter ble de spurt om dette skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere. Til slutt spør vi om yrker og utdanninger antall dette dreier seg om.

18 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal svarer at de ikke har lyktes å rekruttere ønsket kompetanse de siste 3 månedene. Det vil si at de enten ikke har ansatt noen i det hele tatt, eller de har rekruttert personer med lavere eller annen kompetanse.

Det er lavere enn i fjor, da andelen var 23,5 prosent og vi må tilbake til 2018 for å finne lavere andel bedrifter med rekrutterings-utfordringer i forhold til bedriftsundersøkelsens definisjon på dette.

9 prosent av bedriftene har ikke ansatt noen til den ledige stillingen, og lik andel, 9 prosent har ansatt personer med lavere/annen kompetanse enn ønsket. 13 prosent av bedriftene svarer at den mislykkede rekrutteringen skyldes mangel på kvalifiserte søkere, mens det i fjor var 19 prosent.

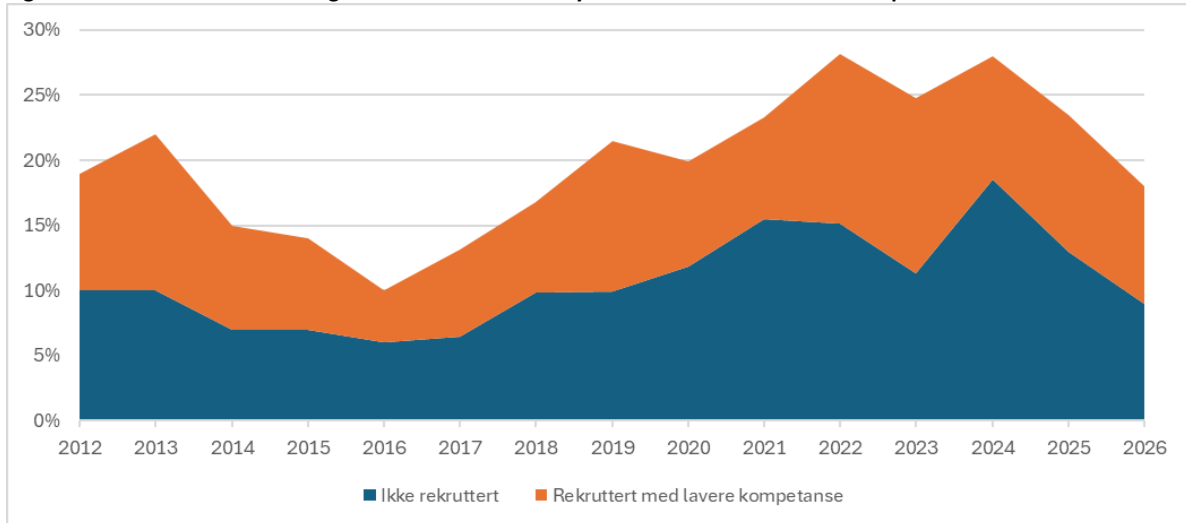
Figur 7: Andel bedrifter i som ikke har lyktes i å rekruttere ønsket kompetanse, fordelt på fylker.



Andelen bedrifter i Møre og Romsdal som enten ikke har fått rekruttert noen, eller har ansatt med lavere eller annen kompetanse, har vært høy de

siste årene sammenlignet med 10-årsperioden før det igjen. Men i år er vi på samme nivå som i 2018.

Figur 8: Andel bedrifter i Møre og Romsdal som ikke har lyktes i å rekruttere ønsket kompetanse.



4.1 Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring

13 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal har ikke fått rekruttert ønsket kompetanse på grunn av for få kvalifiserte søkere. Det tilsvarende tallet for landet er 14 prosent.

Innen blant annet industri og offentlig forvaltning er det høyere andel som ikke får tak i kvalifisert

arbeidskraft i Møre og Romsdal enn det er i landet. Innen industri gjelder det 18 prosent av bedriftene, mens det innen offentlig forvaltning gjelder 21 prosent av bedriftene.

Tabell 5: Andel bedrifter som ikke har lyktes i å rekruttere ønsket kompetanse, fordelt på næring.

Næringsgruppering SN2007	Møre og Romsdal				Landet
	Ja, vi fikk ikke ansatt noen	Ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse	Nei	For få kvalifiserte søkere	For få kvalifiserte søkere
Jordbruk, skogbruk og fiske	4 %	4 %	91 %	4 %	7 %
Bergverksdrift og utvinning			100 %		9 %
Industri, samlet	13 %	13 %	75 %	18 %	13 %
Nærings- og nytelsemidler	8 %	17 %	75 %	17 %	16 %
Tekstil- og lærvarer			100 %		6 %
Trevarer		33 %	67 %		10 %
Treforedling og grafisk prod.			100 %		6 %
Petroleum og kjemiske prod.			100 %		11 %
Prod. av annen industri	13 %		88 %	13 %	10 %
Prod. av metallvarer	11 %	11 %	78 %	11 %	18 %
Prod. av maskiner og utstyr	19 %	13 %	69 %	31 %	16 %
Prod. av elektriske og optiske produkter			100 %		12 %
Elektrisitet, vann og renovasjon		20 %	80 %	10 %	10 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	8 %	10 %	82 %	13 %	15 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	7 %	7 %	87 %	9 %	8 %
Transport og lagring	7 %	4 %	89 %	11 %	13 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	12 %	18 %	71 %	21 %	15 %
Informasjon og kommunikasjon	7 %		93 %	7 %	10 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet		14 %	86 %	14 %	6 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	8 %	8 %	83 %	12 %	10 %
Offentlig forvaltning	21 %		79 %	21 %	14 %
Undervisning	5 %	13 %	82 %	13 %	17 %
Helse- og sosialtjeneste	13 %	12 %	75 %	20 %	26 %
Personlig tjenesteyting	6 %	6 %	88 %	8 %	13 %
I alt	9 %	9 %	82 %	13 %	14 %

5 Mangel på arbeidskraft

Bedriftene med rekrutteringsutfordringer svarer på hvor mange og innen hvilke yrker de ikke har fått rekruttert de siste 3 månedene. Dette blir brukt til å beregne mangel på arbeidskraft.

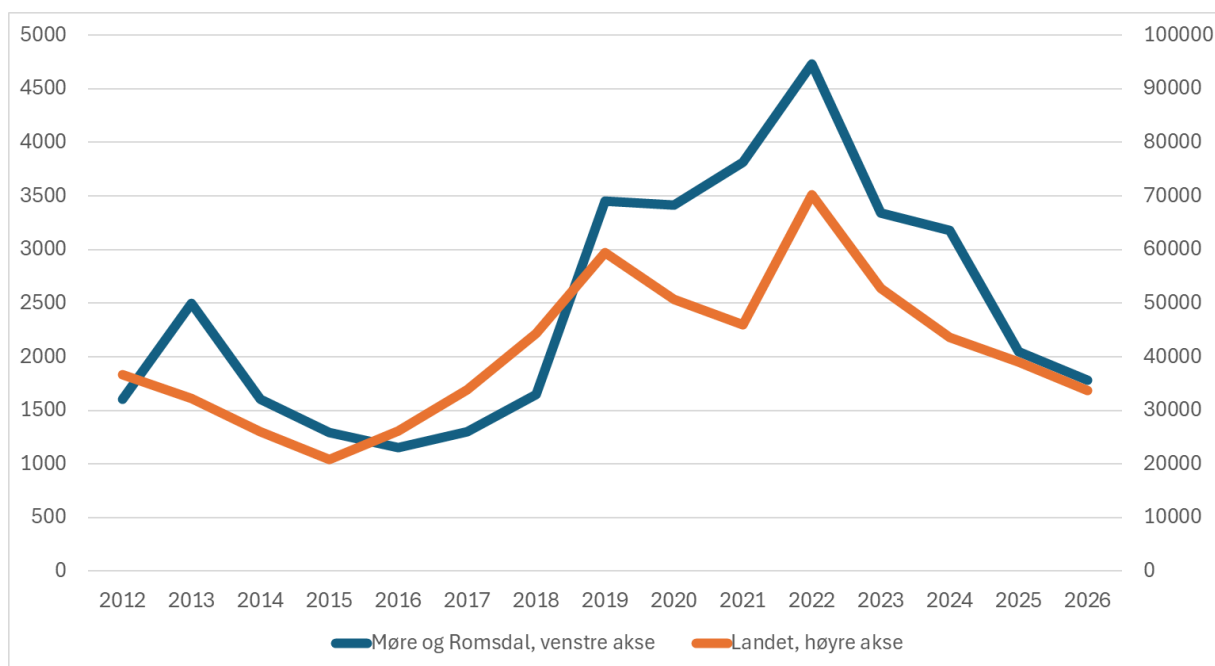
Dette er viktig og nyttig informasjon vi får gjennom bedriftsundersøkelsen, og som skiller den fra flere andre undersøkelser.

Spesielt mangel på arbeidskraft fordelt på yrker er nyttig bidrag i forhold til blant annet veiledning av personer som skal kvalifisere seg mot et yrke.

Mangelen på arbeidskraft i Norge er beregnet til nesten 34 000, mens det tilsvarende tallet for Møre og Romsdal er beregnet til nesten 1 800.

Den beregnede mangelen på arbeidskraft har gått noe ned de siste 4 årene og er nå omtrent på samme nivå som i 2018 og 2013, men høyere enn i perioden rundt oljekrisen fra 2014 til 2017.

Figur 9: Mangel på arbeidskraft i Møre og Romsdal og i landet siden 2012.



5.1 Mangel på arbeidskraft fordelt på næring

I Møre og Romsdal er det i år størst mangel på arbeidskraft i bedriftene innen bygg- og anleggsvirksomhet. Deretter er det størst mangel innen helse- og sosialtjeneste og innen varehandel og motorvognreparasjoner.

En endring i næringsstrukturen fra i fjor er at barnehager er flyttet fra helse og sosialtjenester til undervisning, og at det er en av grunnene til at mangelen i denne næringen er lavere enn i fjor.

Tabell 6: Mangel på arbeidskraft, fordelt på næring.

Næringsgruppe SN2007	Møre og Romsdal	Hele landet
Jordbruk, skogbruk og fiske	31	670
Bergverksdrift og utvinning	13	211
Nærings- og nytelsesmidler	57	580
Tekstil- og lærvarer	Under 4	22
Trevarer	8	100
Treforedling og grafisk produksjon	Under 4	35
Petroleum og kjemiske produksjon	10	78
Prod. av annen industri	14	170
Prod. av metallvarer	45	462
Prod. av maskiner og utstyr	156	707
Prod. av elektriske og optiske produkter	6	105
Elektrisitet, vann og renovasjon	17	255
Bygge- og anleggsvirksomhet	347	5 525
Varehandel, motorvognreparasjoner	178	3 296
Transport og lagring	75	1 654
Overnattings- og serveringsvirksomhet	124	3 130
Informasjon og kommunikasjon	36	1 192
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	10	114
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	161	3 046
Offentlig forvaltning	70	994
Undervisning	91	2 374
Helse- og sosialtjeneste	210	7 185
Personlig tjenesteyting	125	1 945

5.2 Mangel på arbeidskraft etter yrke

Det er som tidligere år mest mangel innen yrkesfag og innen helserelaterte yrker. Det har også vært utfordrende å rekruttere politi.

Blant yrkesfagene er det størst mangel innen yrkene elektrikere, anleggsmaskin- og industri-mekanikere, bilmekanikere, tømrere og snekkere, samt energimontører.

Blant de helserelaterte yrkene er det størst mangel innen helsefagarbeidere og sykepleiere.

Ser vi på hele landet er mangelen klart størst innen helse. De tre yrkene med høyest mangel i landet er helsefagarbeider, sykepleiere og andre helseyrker

Tabell 7: Mangel på arbeidskraft, etter yrke.

Yrker	Møre og Romsdal	Hele landet
Elektrikere	142	1082
Helsefagarbeidere	134	3648
Andre håndverkere	87	927
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	75	623
Bilmekanikere	67	593
Politi betjenter mv.	51	392
Tømrere og snekkere	44	1169
Energimontører	44	328
Renholdere i bedrifter	42	445
Andre helseyrker	40	1347
Sveisere	39	291
Sykepleiere	38	1871
Metalldreiere mv.	32	228
Kokker	29	721
Hjelpere i husdyrproduksjon	28	365
Lastebil- og trailersjåfører	26	573
Rørleggere og VVS-montører	25	615
Automatikere	24	189
Bussjåfører og trikkeførere	24	519
Førskolelærere	21	637
Kontomedarbeidere	19	234
Platearbeidere	19	128
Andre bygningsarbeidere	17	375
Slaktere, fiskehandlere mv.	17	210
Yrkesfaglærere	16	384
Grunnskolelærere	16	406
Andre salgsmedarbeidere	16	369
Andre yrker	649	15059

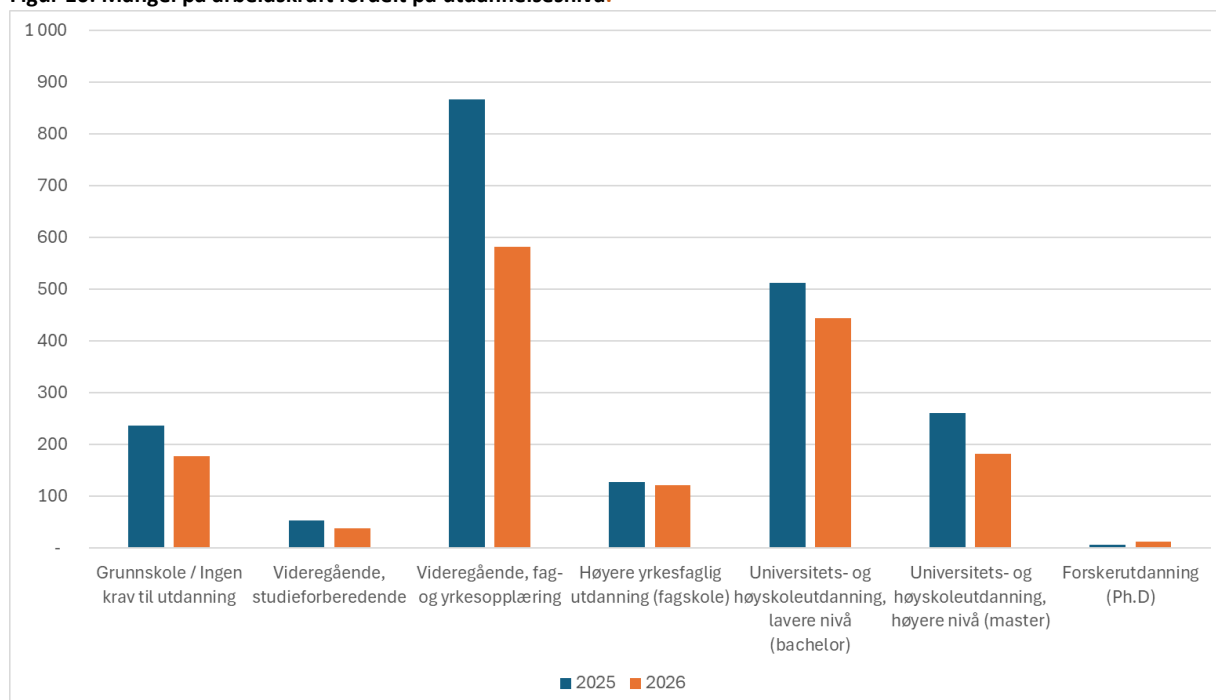
5.3 Mangel etter utdanning

Bedriftene mangler fortsatt mest arbeidskraft innen fag og yrkesopplæring, men mangelen er jevnere fordelt i år enn i fjor.

Det er det samme som kommer fram på mangel innen yrker at det er stor mangel på arbeidskraft innenfor mange yrkesfag. Nest høyest mangel er det innenfor høyere utdanning på bachelornivå.

Det er også en mangel på nesten 200 arbeidstakere i jobber som ikke krever utdanning ut over grunnskole. Blant mangelen der bedriftene ønsker personer med masterutdanning er det størst mangel innen medisin og innen ingeniørfag.

Figur 10: Mangel på arbeidskraft fordelt på utdannelsesnivå.



Tabell 8: Mangel på arbeidskraft fordelt på utdanningsbakgrunn og fagfelt.

Nivå	Fagfelt	Møre og Romsdal	Landet
Grunnskole / Ingen krav til utdanning	Grunnskole / Ingen krav til utdanning	178	3 724
Videregående, studieforbereende	Videregående, studieforbereende	38	742
Videregående, fag- og yrkesopplæring		583	12 071
	Økonomiske og administrative fag, inkl salg og service	12	246
	Informasjons- og datateknologi	4	56
	Elektrofag	63	1 099
	Mekaniske fag og maskinfag	140	2 517
	Bygg- og anleggsfag	68	1 522
	Andre naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag	20	473
	Pleie- og omsorgsfag	121	2 754
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	38	926
	Primærnæringsfag	13	275
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	18	411
	Andre fag	86	1 792
Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)		122	2 509
	Estetiske og kreative fag	2	47
	Økonomiske-, administrative-, samfunns- og juridiske fag	14	193
	Informasjons- og datateknologi	9	208
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	22	375
	Pleie- og omsorgsfag	69	1 534
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	6	152
Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor)		444	9 429
	Humanistiske og estetiske fag	5	128
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	39	879
	Samfunnsfag og juridiske fag	10	239
	Økonomiske og administrative fag	13	275
	Informasjons- og datateknologi	12	264
	Ingeniørfag	34	725
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	1	24
	Pleie- og omsorgsfag	224	4 808
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	56	1 210
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	9	208
	Andre fag	41	669
Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master)		182	4 099
	Humanistiske og estetiske fag	6	135
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	12	299
	Samfunnsvitenskapelige fag	2	44
	Juridiske fag	8	177
	Økonomiske og administrative fag	11	239
	Informasjons- og datateknologi	11	264
	Ingeniørfag	39	685
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	1	24
	Medisin	74	1 816
	Odontologi	1	12
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	10	220
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	2	56
	Andre fag	5	128
Forskerutdanning (Ph.D)		12	272
	Samfunnsvitenskapelige fag	1	12
	Økonomiske og administrative fag	1	31
	Informasjons- og datateknologi	1	24
	Ingeniørfag	2	37
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	-	4
	Medisin	6	152
	Andre fag	1	12

6 Lærlinger

Lærlinger er en viktig del av kompetansebyggingen i fylket, og det er behov for flere læreplasser til både voksne og unge.

I samarbeid med fylkeskommunen vil Nav kartlegge om bedriftene ønsker å ansette flere

lærlinger. Vi vil også finne årsakene til om de vil ansette lærlinger eller ikke.

Tabell 9: Antall og andel bedrifter der det er aktuelt å ansette flere lærlinger.

Næringsgruppering SN2007	Antall		Andel	
	Ja	Nei	Ja	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	9	13	41 %	59 %
Bergverksdrift og utvinning	7	10	41 %	59 %
Nærings- og nytelsemidler	8	13	38 %	62 %
Tekstil- og lærvarer	3	11	21 %	79 %
Trevarer	3	10	23 %	77 %
Treforedling og grafisk produksjon	2	7	22 %	78 %
Petroleum og kjemisk produksjon	6	9	40 %	60 %
Produksjon av annen industri	10	14	42 %	58 %
Produksjon av metallvarer	11	12	48 %	52 %
Produksjon av maskiner og utstyr	15	17	47 %	53 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	5	6	45 %	55 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	7	13	35 %	65 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	14	22	39 %	61 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	8	36	18 %	82 %
Transport og lagring	10	18	36 %	64 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	12	17	41 %	59 %
Informasjon og kommunikasjon	5	19	21 %	79 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	5	14	26 %	74 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	9	39	19 %	81 %
Offentlig forvaltning	8	24	25 %	75 %
Undervisning	23	26	47 %	53 %
Helse- og sosialtjeneste	37	54	41 %	59 %
Personlig tjenesteyting	10	23	30 %	70 %
Totalsum	227	427	35 %	65 %

Blant de 654 bedriftene som svarer på spørsmålet om det er aktuelt å ansette flere lærlinger svarer 35 prosent ja på dette spørsmålet, og 65 prosent nei. Det er omtrent helt likt som i 2025.

Blant de 227 bedriftene som svarte ja på dette spørsmålet er det flest som krysser av for at behovet for yrkesfaglig kompetanse er det viktigste.

Mange oppgir også økonomisk støtte og tilgang på god veiledning som grunner til å ansette flere lærlinger.

Blant de som sier det ikke er aktuelt med flere lærlinger begrunner flertallet dette med at de ikke har nok ressurser til å følge opp lærlinger. Mange oppgir også mangel på behov som grunn.

Tabell 10: Faktorer som er avgjørende for om bedriften skal ansette flere lærlinger (inntil 2 svar per bedrift).

Hvilke faktorer er mest avgjørende for at bedriften skal ansette flere lærlinger? Her svarer 227 bedrifter som har svart at det er aktuelt å ansette flere lærlinger.	Antall	Andel
Behov for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)	147	65 %
Økonomisk støtte for å ansette lærlinger	102	45 %
Tilgang på god veiledning og støtte til oppfølging av lærlinger	102	45 %
Krav om lærlinger ved offentlige anbud	12	5 %
Mulighet for samarbeid med andre virksomheter om opplæring og oppfølging av lærlingene	46	20 %
Annet (åpent)	20	9 %

Tabell 11: Viktigste årsaker til at det er lite aktuelt å ansette flere lærlinger (inntil 2 svar per bedrift)

Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger? Her svarer 427 bedrifter at det ikke er aktuelt å ansette flere lærlinger.	Antall	Andel
Ikke behov for ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)	109	26 %
Ikke behov for flere lærlinger	101	24 %
Kjenner ikke til lærlingordningen	15	4 %
Dårlig erfaringer med lærlinger	8	2 %
Ikke nok ressurser til å følge opp lærlinger	176	41 %
Annet (åpen)	95	22 %

7 Bruk av KI

Årets bedriftsundersøkelse kartlegger for første gang hvor stor andel av virksomhetene som bruker kunstig intelligens (KI), og hvilke arbeidsoppgaver teknologien brukes til.

Blant virksomhetene som ikke bruker KI kartlegges også de viktigste grunnene til at de ikke bruker KI.

Med KI i bedriftsundersøkelsen menes generativ KI, maskinlæring eller KI innebygd i programvare.

I Møre og Romsdal svarer like mange bedrifter som i landet, 53 prosent, at de bruker KI.

I både fylket og landet er det størst andel som bruker KI det til bearbeiding og analyse av tekst.

Tabell 12: Virksomhetenes bruk av KI til å gjennomføre ulike arbeidsoppgaver

	Bruker virksomhet en KI?	Bruker virksomheten kunstig intelligens (KI) for å gjennomføre en eller flere av følgende arbeidsoppgaver?							
		Bearbeiding og analyse av tekst	Rekruttering og HR	Dataanalyse og prognoser	Kundeservice eller intern støtte	Markedsføring og salg	Bilde-/taleoppgaver	Andre oppgaver	
1 Østfold	52 %	68 %	19 %	28 %	31 %	27 %	22 %	35 %	
2 Akershus	52 %	64 %	22 %	25 %	25 %	31 %	24 %	40 %	
3 Oslo	64 %	76 %	24 %	30 %	27 %	31 %	24 %	40 %	
4 Innlandet	46 %	69 %	16 %	22 %	28 %	31 %	25 %	33 %	
5 Buskerud	47 %	68 %	18 %	20 %	22 %	26 %	22 %	36 %	
6 Vestfold	57 %	61 %	21 %	23 %	34 %	29 %	20 %	33 %	
7 Telemark	51 %	57 %	19 %	25 %	32 %	26 %	18 %	38 %	
8 Agder	54 %	65 %	23 %	26 %	31 %	32 %	19 %	38 %	
9 Rogaland	53 %	69 %	20 %	26 %	24 %	24 %	22 %	36 %	
10 Vestland	53 %	70 %	19 %	29 %	27 %	26 %	24 %	39 %	
11 Møre og Romsdal	53 %	69 %	21 %	23 %	23 %	23 %	18 %	36 %	
12 Trøndelag	57 %	73 %	28 %	30 %	31 %	32 %	21 %	35 %	
13 Nordland	54 %	60 %	21 %	24 %	34 %	28 %	20 %	36 %	
14 Troms	45 %	61 %	22 %	22 %	29 %	27 %	16 %	33 %	
15 Finnmark	46 %	60 %	23 %	24 %	24 %	23 %	18 %	28 %	
Landet	53 %	68 %	21 %	26 %	28 %	29 %	22 %	37 %	

Vedlegg

1. Nav bedriftsundersøkelse 2026 – spørsmål og svaralternativ

Nedenfor er spørsmålene vi har stilt bedriftene, med svaralternativer der slike er oppgitt.

1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten i dag?

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.

- 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 → Gå til spørsmål 6.

4. Hva skyldes dette:

- Ingen/for få kvalifiserte søkere → Gå til spørsmål 5.
- Annet → Gå til spørsmål 6.

5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, hvilken utdanningsbakgrunn var mest relevant for stillingen(e), og hvor mange stillinger dreier det seg om?

Spesifiser hvilke yrker og utdanninger 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. For utdanning oppgis hvilken utdanningsbakgrunn som var mest relevant for stillingen. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

Yrke	Utdanning	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"/>
.....	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>

6. Bruker virksomheten kunstig intelligens (KI) for å gjennomføre en eller flere av følgende arbeidsoppgaver?

Med KI menes generativ KI (som O/Copilot), maskinlæring eller KI innebygd i programvare. Flere kryss mulig.

- Nei, vi bruker ikke KI → Gå til spørsmål 7.
- Bearbeiding og analyse av tekst (f.eks. søk og oppsummeringer av tekst)
- Rekruttering og HR (f.eks. stillingsannonser og sortering av søknader)
- Dataanalyse og prognoser (f.eks. risiko og økonomi)
- Kundeservice eller intern støtte (f.eks. chatbot og veiledning)
- Markedsføring og salg (f.eks. innholdsproduksjon)
- Bilde-/taleoppgaver (f.eks. kvalitetskontroll og transkripsjon)
- Andre oppgaver

7. Hva er de viktigste grunnene til at virksomheten ikke bruker KI? Flere kryss mulig.

- Vi ser ikke relevante bruksområder nå
- Kostnader eller usikker lønnsomhet
- Ikke prioritert av ledelsen (f.eks. endringsmotstand)
- Personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn (f.eks. GDPR)
- Mangler kompetanse eller kapasitet (f.eks. internt eller vanskelig å rekruttere)

1.1 Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal

Ekstraspørsmål 1

Flere bedrifter i Møre og Romsdal opplever utfordringer med å skaffe arbeidskraften de trenger. Noen velger å rekruttere personer med annen kompetanse enn de ønsker, eller lar være å ansette noen.

Samtidig er mer enn 32 000 personer i alderen 20-66 år ikke i utdanning eller arbeid i fylket vårt. Noen av de som står utenfor arbeidslivet har helseutfordringer, eller trenger ulik grad av oppfølging/tilrettelegging. Mange har i perioder stått utenfor arbeidslivet (hull i CV-en).

1. Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller med hull i CV-en en jobbmulighet i din virksomhet?
 - Ja
 - Nei
 - Usikker

Hvis ja: Spørsmål 2

Hvis nei: Spørsmål 3

Hvis Ja

Dere svarte **Ja** til at det var aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en en jobbmulighet i din virksomhet.

2. Hvilke faktorer er viktigst for at dette er aktuelt for din bedrift? (mulig å krysse av flere)
 - Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene
 - Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag
 - Økonomisk støtte fra Nav
 - Oppfølging fra Nav

Hvis nei

Dere svarte **Nei** til at det var aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en en jobbmulighet i din virksomhet.

3. Hvilke faktorer bidrar mest til at dette ikke er aktuelt for din bedrift? (mulig å krysse av flere)
 - Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Kjenner ikke til Nav sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Manglende økonomisk støtte fra Nav
 - Manglende oppfølging fra Nav

Friteksspørsmål:

Har dere forslag til hva som kan gjøres for å inkludere flere av de som i dag står utenfor arbeidslivet?

Ekstraspørsmål 2

Lærlinger er en viktig del av kompetansebyggingen i fylket, og det er behov for flere lære plasser til både voksne og unge.

Er det aktuelt for virksomheten din å ansette flere lærlinger enn i dag? (gjelder både om virksomheten din har lærlinger eller ikke i dag)

- Ja
- Nei

Hvis Ja

1. Hvilke faktorer er mest avgjørende for at virksomheten din skal ansette flere lærlinger? Kryss av inntil to alternativ.

- behov for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)
- økonomisk støtte for å ansette lærlinger
- tilgang på god veiledning og støtte til oppfølging av lærlinger
- krav om lærlinger ved offentlige anbud
- mulighet for samarbeid med andre virksomheter om opplæring og oppfølging av lærlingene
- annet (åpent)

Hvis Nei

2. Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten din vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger? Kryss av inntil to alternativ.

- Ikke behov for ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)
- ikke behov for flere lærlinger
- kjenner ikke til lærlingordningen
- dårlig erfaringer med lærlinger
- ikke nok ressurser til å følge opp lærlinger
- annet (åpent)

Ekstraspørsmål 3

Vi bekrefter at Nav kan bruke opplysninger vi har gitt i denne undersøkelsen til å gi oss konkret informasjon eller bistand.

- Ja
- Nei

2. Metode

2.1 Utvalg

I bedriftsundersøkelsen trekkes et utvalg av virksomheter fra Bedrifts- og foretaksregisteret (Enhetsregisteret). Utvalget trekkes tilfeldig, men de fleste virksomheter med mer enn 400 ansatte er med i utvalget.

I tillegg er de fleste virksomheter med mer enn 100 ansatte i næringene offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting med i utvalget. De er med fordi dette ofte er virksomheter som skiller seg fra andre, som for eksempel sykehus, når det gjelder hvilke yrker de etterspør.

Størrelsen på utvalget er bestemt slik at det skal sikres representativitet på alle næringer (2-sifret NACE).

2.2 Innsamling av data

Det stilles i alt seks spørsmål i undersøkelsen. I tillegg kan de enkelte fylkene ha med noen få tilleggs-spørsmål. De utvalgte bedriftene blir bedt om å svare via på Altinn, via kode på nettside, intervju, e-post eller brev.

I undersøkelsen har Navs fylkeskontorer ansvaret for datainnsamlingen. I Nav Møre og Romsdal er det brukt hovedsakelig Altinn og e-post

2.3 Analyse

I de tilfellene der resultatene på landsbasis skal presenteres i form av andeler, og ikke absoluttverdier, vektes resultatene.

Et eksempel på en slik problemstilling er kartlegging av andel virksomheter som forventer sysselsetningsvekst i det kommende år.

Ettersom næringene varierer i størrelse, er det nødvendig å tildele de store næringene mer vekt enn de små. Vektingen konstrueres ut fra forholdet mellom antall virksomheter i næringen og antall virksomheter totalt.

Ettersom utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver næring også vektes i forhold til andelen små og store virksomheter i populasjonen.

Mangel på arbeidskraft estimeres ved hjelp av en modell som tar hensyn til virksomhetenes geografiske kjennetegn, næringsvise kjennetegn, antall ansatte og observert mangel. Resultatet brukes til å predikere mangelen på arbeidskraft i de bedriftene som ikke ble tatt inn i utvalget

På ekstraspørsmålene til Møre og Romsdal presenteres faktiske svar i undersøkelsen uten vekting mot populasjon.

2.4 Usikkerhet

Det vil knytte seg usikkerhet til disse estimatene. Jo mer detaljert kjennetegn det søkes på, desto større er usikkerheten knyttet til estimatet.

For eksempel er det større usikkerhet knyttet til estimatene for yrker enn det vil være for estimatene for næringer. Dette fordi det er færre virksomheter som har oppgitt mangel på et yrke enn innen en næring, og estimatet blir dermed mer følsomt dersom en bedrift oppgir svært høy mangel sammenliknet med andre.