

# NAV Møre og Romsdal

## Bedriftsundersøkelsen 2023

### **Hovedfunn:**

- 22 prosent av bedriftene venter flere ansatte om ett år.
- 11 prosent av bedriftene venter reduksjon av ansatte om ett år.
- Det er høy mangel på arbeidskraft, men ikke så høy som i 2022.
- Det er størst mangel på arbeidskraft i helsesektoren og innen ulike håndverksfag.
- 39 prosent av bedriftene vil ansette personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV. 40 prosent usikre, mens 21 prosent sier nei.

## Innhold

Oppsummering.....	3
Hovedfunn.....	3
Metode.....	3
1. Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal .....	4
2. Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne .....	5
3. Sysselsettingsforventninger.....	7
3.1. Nettoendring.....	8
4. Rekrutteringsutfordringer .....	10
4.1. Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring .....	12
5. Mangel på arbeidskraft .....	13
5.1. Mangel på arbeidskraft – fordelt på næring.....	14
5.2. Mangel på arbeidskraft - etter yrke .....	15
Vedlegg.....	16
1: NAVs bedriftsundersøkelse 2023 – spørsmål og svaralternativ .....	16
2: Metode.....	17

## Oppsummering

Bedriftsundersøkelsen er NAVs årlige temperaturmåling av situasjonen i arbeidsmarkedet. 637 bedrifter har gitt oss tilbakemeldinger, tilsvarende en svarprosent på 62. 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 oss en god indikasjon på bedriftenes samlede fremtidsstro. Vi kan ut fra svarene bedriftene gir beregne hvor stor mangelen på arbeidskraft er, og i hvilke yrker det er vanskeligst å rekruttere til.

Det viktigste med bedriftsundersøkelsen er at den 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. Undersøkelsen gir, i likhet med mye annet som utvikling i arbeidsledighet, utvikling på stillingsmarkedet og andre undersøkelser, et viktig bidrag for forståelsen av situasjonen på arbeidsmarkedet.

I tillegg har vi i år også spurt bedriftene om det er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet.

## Hovedfunn

Det viktigste resultatet i bedriftsundersøkelsen er hvilke forventninger bedriftene har til endring av antall ansatte, utvikling av mangel på arbeidskraft og oversikten over hvilke yrker bedriftene har vanskeligheter med å rekruttere til.

22 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal forventer flere ansatte om ett år, mens 11 prosent venter en reduksjon i antall ansatte. Det er mindre optimistiske svar enn i fjor. Det er bare i koronaåret 2020, samt årene rundt oljekrisen i 2014 og 2015, at bedriftene har hatt lavere forventninger på dette området de siste 12 årene

De siste årene er det blitt vanskeligere å rekruttere ønsket kompetanse. I år svarte 25 prosent av bedriftene at de over en tremåneders periode ikke har lyktes å rekruttere ønsket kompetanse. Mangelen på arbeidskraft i fylket vårt er beregnet til over 3 300. Det er en del lavere enn i 2022, og også litt under det vi hadde i 2019-2021, men betydelig høyere enn perioden 2012 - 2018. Det er størst mangel på arbeidskraft innen helserelaterte yrker, men mangelen er også stor innen mange håndverksfag. 39 prosent av bedriftene sier det er aktuelt å ansette personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV, mens 40 prosent er usikre. Bare 21 prosent av bedriftene svarer nei.

## Metode

I Møre og Romsdal er det trukket et utvalg på 1 034 bedrifter, av en populasjon på 6 185 bedrifter i fylket, med tre eller flere ansatte. 637 bedrifter har svart, noe som gir en svarprosent på 62 prosent. Bedriftene svarte på undersøkelsen fra februar til midten av mars i 2023. Vi har spurt om bedriftene har gjort forsøk på å rekruttere ønsket arbeidskraft de siste tre månedene, om de har lyktes i å rekruttere noen i det hele tatt, eller ansatt noen med annen eller lavere kompetanse. I tillegg spurte vi om hvilke yrker dette gjelder, og om grunnen til rekrutteringsvanskene var mangel på kvalifiserte søkere. Vi spurte også om bedriftene forventer flere, like mange eller færre ansatte om ett år. I år hadde vi også med et spørsmål om rekruttering av personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV.

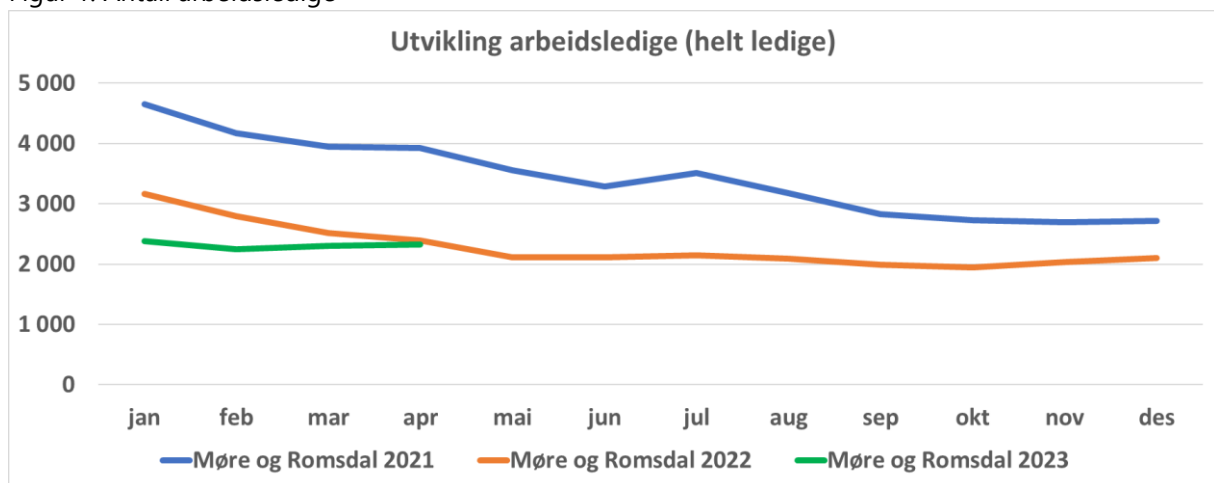
Resultatene i bedriftsundersøkelsen er basert på svarene fra et utvalg bedrifter og konklusjonen kan bli feil om ikke svarene er representative. Spesielt gjelder dette beregnede tall på region og næringsnivå der resultatene er basert på svarene fra færre bedrifter.

## 1. Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal

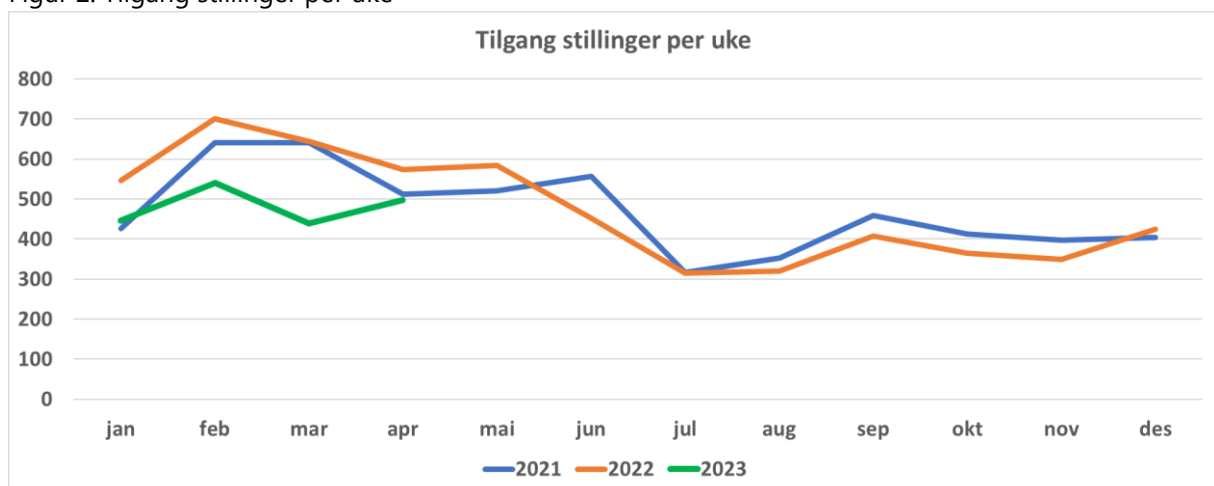
Gjennom registertall på arbeidsledige og stillinger, vår direktekontakt med arbeidsgivere, tidligere års bedriftsundersøkelser, og gjennom andre undersøkelser har, NAV en god oversikt over mye av det vi etter spør i årets bedriftsundersøkelse. Det er derfor ikke overaskende at bedriftene også i år svarer at det er stor mangel på arbeidskraft, og at det er spesielt stor mangel innen ulike helseyrker samt innen ulike håndverksyrker.

Ledigheten har vært stabilt lav det siste året, og i april 2023 var den omtrent på samme nivå som i april året før. Tilgangen på nye stillinger har i år vært noe lavere enn i 2021 og 2022.

Figur 1: Antall arbeidsledige



Figur 2: Tilgang stillinger per uke



## 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 i forhold til dette, og vi har derfor tatt inn spørsmål om inkludering i bedriftsundersøkelsen. Vi spør om det er aktuelt å gi jobbmulighet og om hvorfor det er, eventuelt ikke er.

Det første vi spør om er «Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet».

Blant de 559 bedriftene som svarer på dette spørsmålet svarer 39 prosent ja på dette spørsmålet, mens 40 prosent er usikre. Blant de 21 prosentene som svarer nei på dette kan det og være bedrifter som svarer nei fordi det ikke er aktuelt å ta inn noen, hverken med eller uten utfordringer. Med over 6 000 bedrifter i fylket med minst 3 ansatte gjør dette at det bør være gode muligheter å få mange 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	Ja	Usikker	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	36 %	43 %	21 %
Bergverksdrift og utvinning	46 %	38 %	15 %
Nærings- og nytelsesmidler	27 %	55 %	18 %
Tekstil- og lærvarer	67 %	20 %	13 %
Trevarer	17 %	75 %	8 %
Treforedling og grafisk produksjon	44 %	22 %	33 %
Petroleum og kjemisk produksjon	46 %	38 %	15 %
Produksjon av annen industri	38 %	38 %	24 %
Produksjon av metallvarer	35 %	30 %	35 %
Produksjon av maskiner og utstyr	32 %	60 %	8 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	0 %	50 %	50 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	35 %	35 %	30 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	31 %	38 %	31 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	46 %	33 %	22 %
Transport og lagring	38 %	38 %	24 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	45 %	23 %	32 %
Informasjon og kommunikasjon	47 %	35 %	18 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	25 %	63 %	13 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	31 %	46 %	23 %
Offentlig forvaltning	38 %	35 %	26 %
Undervisning	53 %	32 %	15 %
Helse- og sosialtjeneste	43 %	40 %	17 %
Personlig tjenesteyting	36 %	44 %	20 %
<b>Totalsum</b>	<b>39 %</b>	<b>40 %</b>	<b>21 %</b>

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

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? (218 av 559 bedrifter svarer dette)	Antall	Andel
Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	73	33 %
Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag	140	64 %
Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene	78	36 %
Økonomisk støtte fra NAV	129	59 %
Oppfølging fra NAV	89	41 %

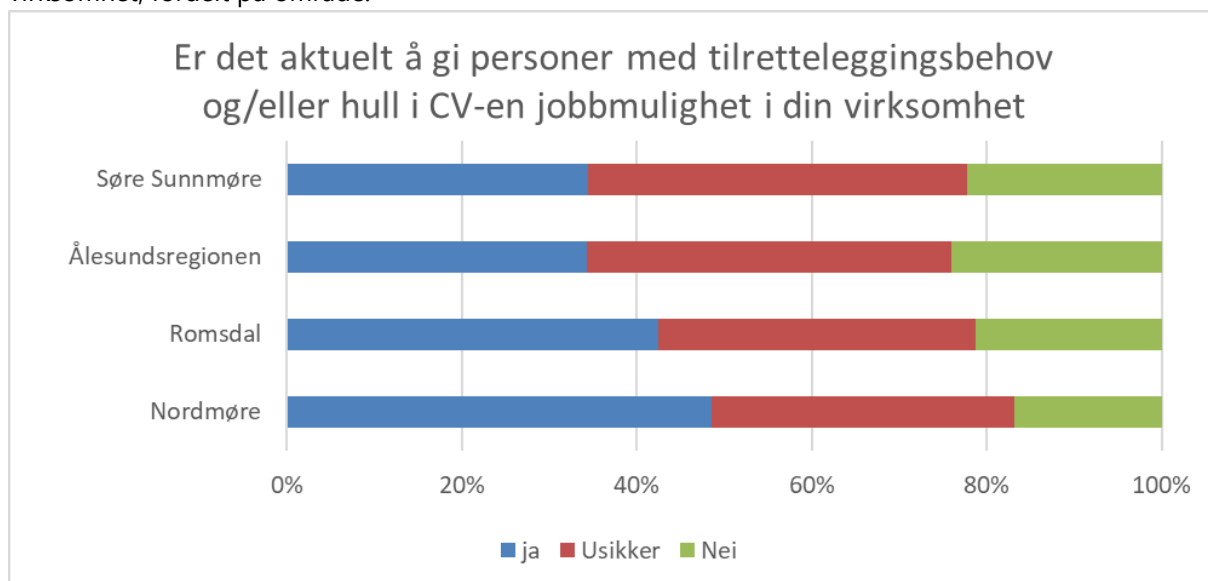
Tabell 3: Faktorer som gjør at det ikke er aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet.

Hvilke faktorer er viktigst for at dette ikke er aktuelt for din bedrift? (122 av 559 bedrifter svarer dette)	Antall	Andel
Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	22	18 %
Kjenner ikke til NAV sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	13	11 %
Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	85	71 %
Manglende økonomisk støtte fra NAV	13	11 %
Manglende oppfølging fra NAV	6	5 %

Flest bedrifter svarer at det er samfunnsansvar og økonomisk støtte fra NAV som er faktorer som gjør at det er aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet. Blant de bedriftene der det ikke er aktuelt svarer over 2/3 deler av bedriftene at det skyldes manglende ressurser i bedriften.

Det er bedriftene på Nordmøre som er mest positivt til å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet, deretter følger Romsdal. I Ålesundsregionen og på Søre Sunnmøre svarer en lavere andel av bedriftene at dette er aktuelt. Men ser vi på andelen som svarer nei er det ganske likt over hele fylket.

Figur 3: Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet, fordelt på område.

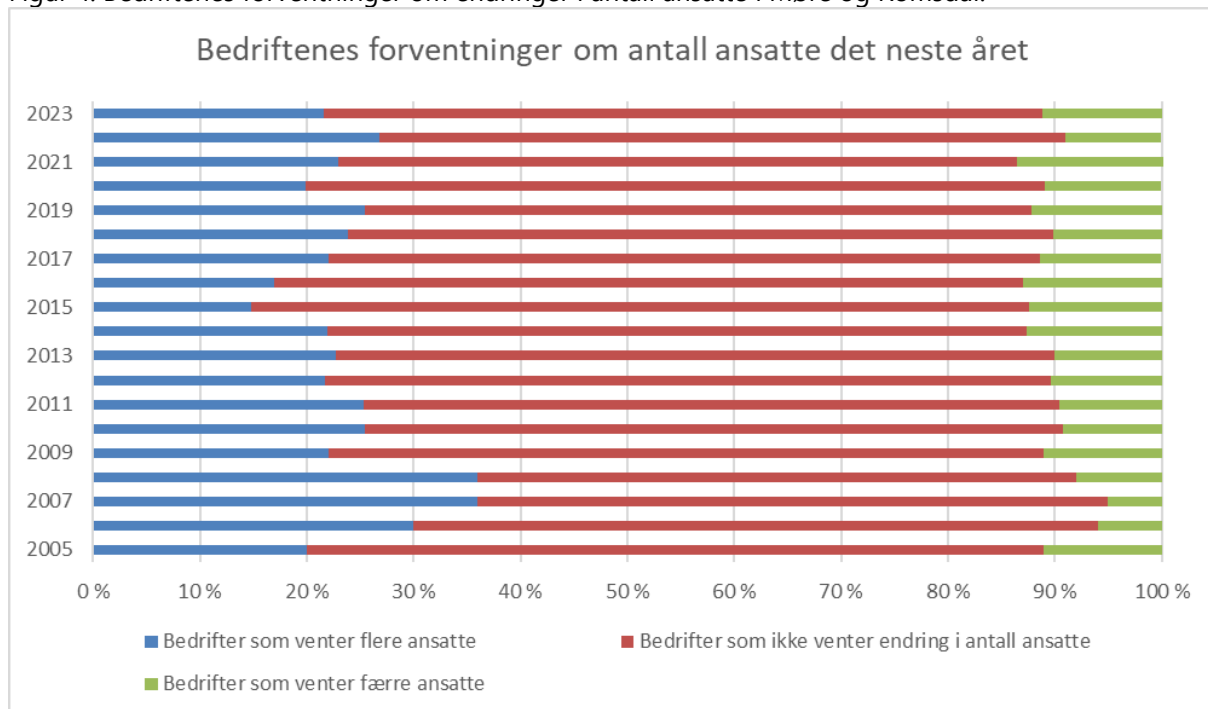


### 3. Sysselsettingsforventninger

Ett år frem i tid forventer 22 prosent av bedriftene å ha flere ansatte enn i dag, mens 11 prosent av bedriftene forventer en reduksjon i antall ansatte. Når vi ser bort fra 2020, da undersøkelsen ble gjennomført delvis under den første nedstengningen, er dette en reduksjon i forventningene sammenlignet med de siste årene, og vi må helt tilbake til oljekrisen i 2015 og 2016 før vi finner like lave forventninger økning av antall ansatte som i år.

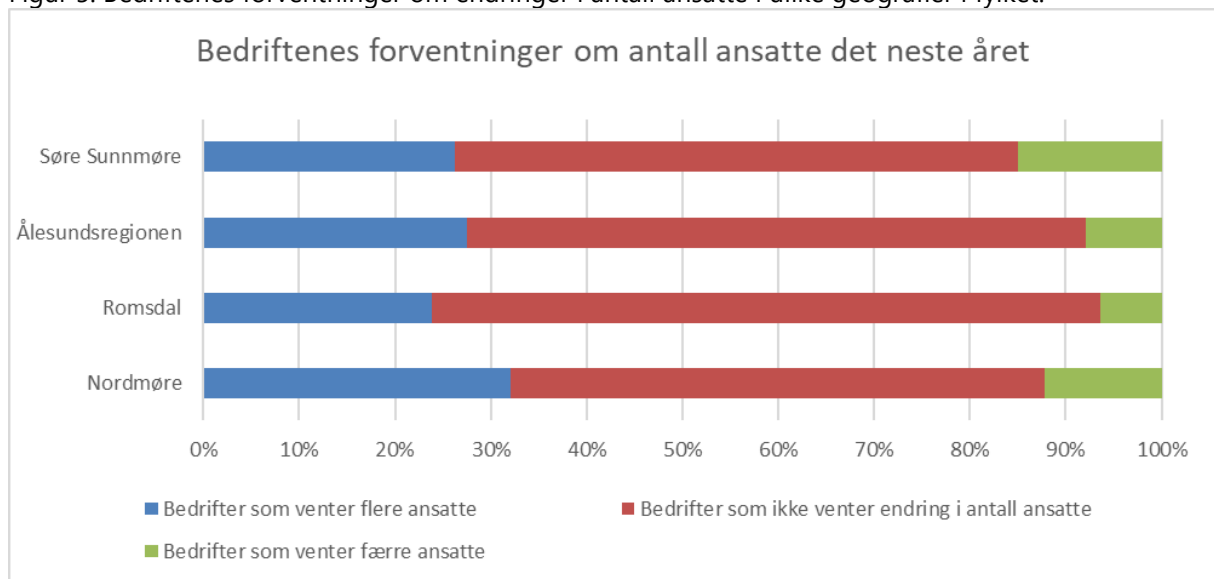
Ifølge resultatene fra bedriftsundersøken betyr det at det i Møre og Romsdal er omtrent 1 300 bedrifter med tre eller flere ansatte som forventer en økning i antall ansatte, mens omtrent 700 forventer færre ansatte.

Figur 4: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte i Møre og Romsdal.



Det er på Nordmøre det er høyest andel bedrifter som forventer flere ansatte om ett år. I Romsdal er det lavets andel som venter nedgang i antall ansatte.

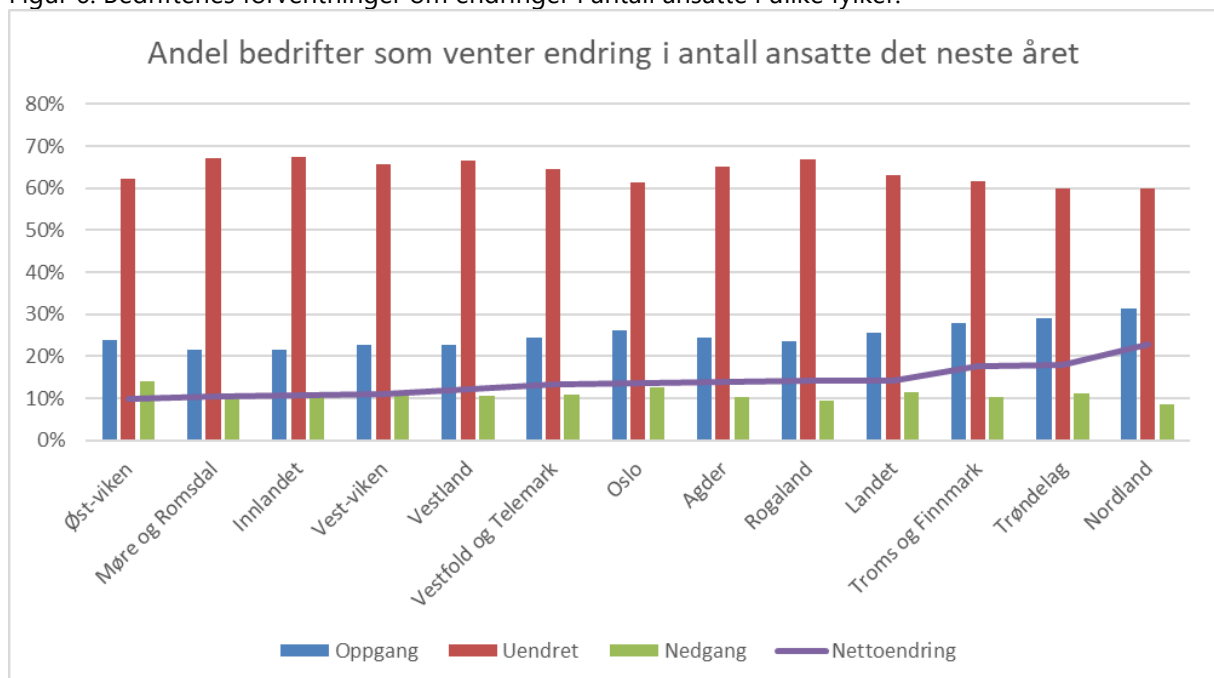
Figur 5: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte i ulike geografier i fylket.



### 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 har vi en andel på knappe 22 prosent som venter en økning i antall ansatte, mens drøyt 11 prosent venter en nedgang. Nettoendringen blir da rett over 10 prosent. I år var Møre og Romsdal nest lavest blant fylkene i forhold til forventet utvikling av antall ansatte, mens fylkene nord for oss var mest optimistiske i forhold til dette.

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





Blant industribedriftene i Møre og Romsdal det 25 prosent som venter en økning i antall ansatte neste år, mens 14 prosent venter en nedgang. Dette gir etter avrunding en nettoendring på 12 prosent, som er lavere enn industrien i landet som har en nettoendring på 19 prosent. I bygg og anleggsvirksomhet er nettoendringen 25 prosent, mens den innen helse og sosialtjeneste bare er 6 prosent. Innen enkelte næringer er det få bedrifter som har svart, og det er derfor stor usikkerhet knyttet til tallene.

Tabell 4: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte fordelt på næring.

Næringsgruppering SN2007	Resultater i Møre og Romsdal				Landet
	Oppgang	Uendret	Nedgang	Nettoøkning	Nettoøkning
Jordbruk, skogbruk og fiske	16 %	74 %	11 %	5 %	3 %
Bergverksdrift og utvinning	40 %	40 %	20 %	20 %	19 %
Industrien samlet	25 %	62 %	14 %	12 %	19 %
Nærings- og nytelsesmidler	18 %	73 %	9 %	9 %	4 %
Tekstil- og lærvarer		67 %	33 %	-33 %	6 %
Trevarer		100 %		0 %	5 %
Treforedling og grafisk produksjon		100 %		0 %	2 %
Petroleum og kjemisk produksjon	33 %	67 %		33 %	24 %
Produksjon av annen industri		67 %	33 %	-33 %	7 %
Produksjon av metallvarer	43 %	43 %	14 %	29 %	31 %
Produksjon av maskiner og utstyr	36 %	57 %	7 %	29 %	35 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter		100 %		0 %	36 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	13 %	88 %		13 %	23 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	31 %	63 %	6 %	25 %	18 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	17 %	71 %	11 %	6 %	10 %
Transport og lagring	7 %	72 %	21 %	-14 %	12 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	26 %	63 %	11 %	15 %	18 %
Informasjon og kommunikasjon	38 %	63 %		38 %	29 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	33 %	67 %		33 %	23 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	34 %	61 %	5 %	30 %	27 %
Offentlig forvaltning	9 %	77 %	14 %	-5 %	5 %
Undervisning	19 %	59 %	22 %	-3 %	-2 %
Helse- og sosialtjeneste	20 %	65 %	15 %	6 %	10 %
Personlig tjenesteyting	19 %	78 %	3 %	16 %	14 %
<b>I alt</b>	<b>22 %</b>	<b>67 %</b>	<b>11 %</b>	<b>10 %</b>	<b>14 %</b>

## 4. Rekrutteringsutfordringer

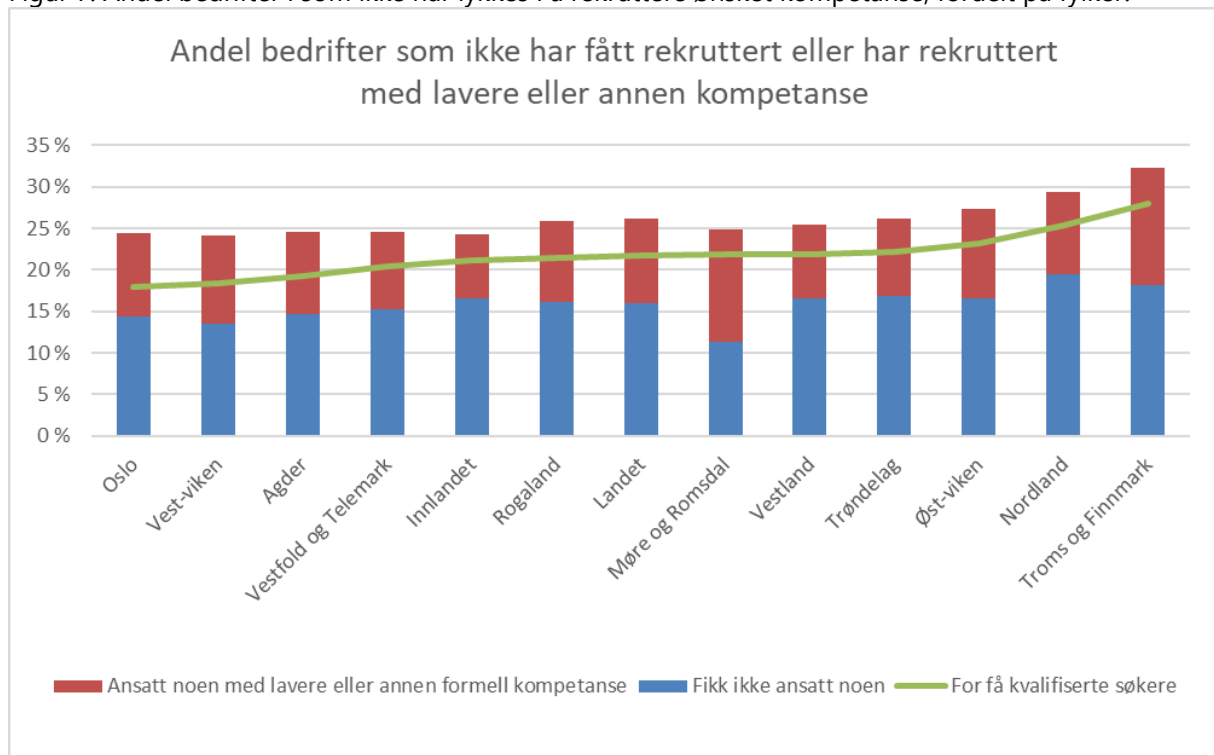
Bedriftene blir spurt om de i løpet av de siste 3 månedene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse. Deretter ble de spurt om dette skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere. Til slutt spør vi om hvilke yrker og antall dette dreier seg om.

25 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 måttet rekruttert personer med lavere eller annen kompetanse.

11 prosent av bedriftene har ikke ansatt noen til den ledige stillingen, mens 14 prosent har ansatt personer med lavere/annen kompetanse enn ønsket.

22 prosent av bedriftene svarer at den mislykkede rekrutteringen skyldes mangel på kvalifiserte søkere.

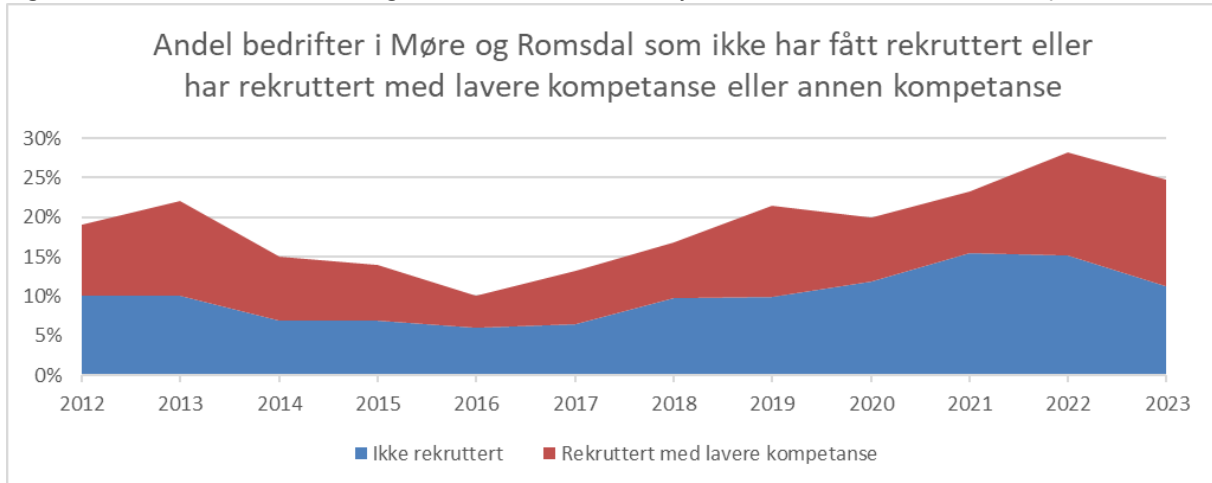
Figur 7: Andel bedrifter i som ikke har lyktes i å rekruttere ønsket kompetanse, fordelt på fylker.



Det er i de Nordligste fylkene flest bedrifter ikke har fått ansatt ønsket kompetanse på grunn av for få kvalifiserte søkere. Andelen i Møre og Romsdal er omtrent som i landet, mens det er færrest bedrifter i Oslo som ikke har fått rekruttert ønsket kompetanse.

Andelen bedrifter i Møre og Romsdal som enten ikke har fått rekruttert noen eller har ansatt med lavere eller annen kompetanse har økt de siste årene. Andelen har gått litt ned i år sammenlignet med i fjor, men er siden denne målingen ble startet i 2012 er det kun i 2022 at andelen har vært høyere enn i år.

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



#### 4.1. Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring

Det er 637 som har svart på undersøkelsen, og 25 prosent av disse har svart at de har hatt disse rekrutteringsutfordringene. Det blir derfor stor usikkerhet når vi fordeler på 22 ulike næringer. Tallene for landet blir mer valide

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

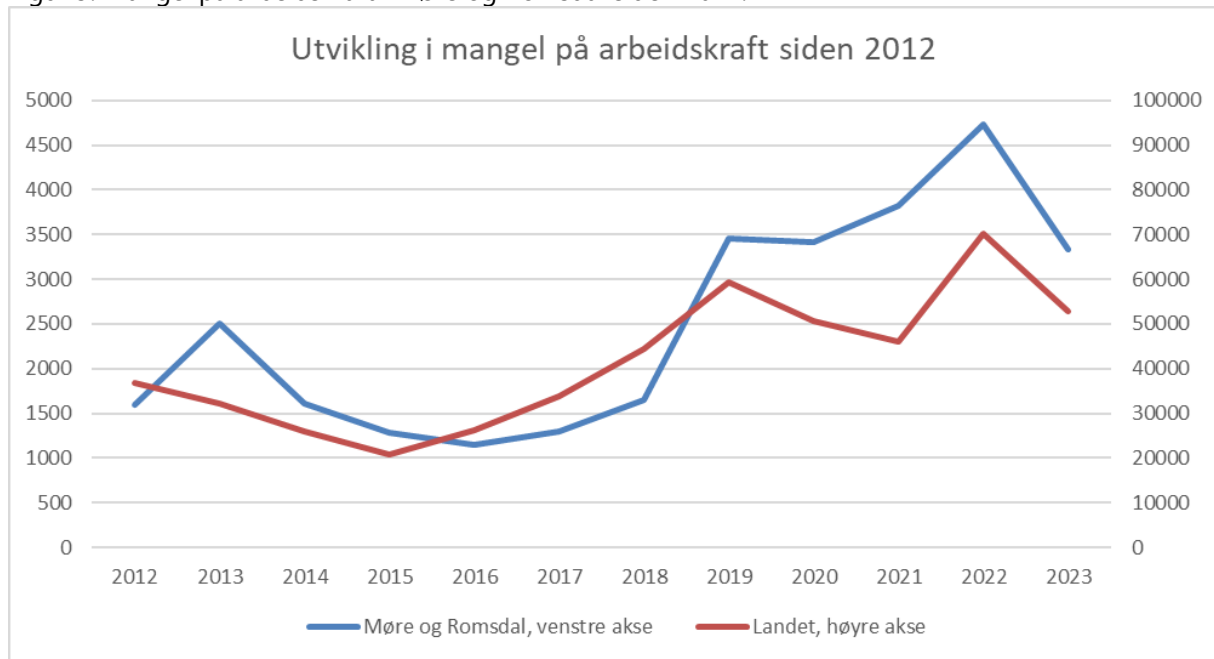
Næringsgruppering SN2007	Møre og Romsdal			Landet		
	Ja, vi fikk ikke ansatt noen	Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse	Nei	Ja, vi fikk ikke ansatt noen	Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	5 %	5 %	90 %	9 %	6 %	85 %
Bergverksdrift og utvinning	17 %	33 %	50 %	16 %	19 %	66 %
Industri, samlet	16 %	6 %	78 %	16 %	10 %	75 %
Nærings- og nytelsesmidler	9 %	9 %	82 %	11 %	12 %	78 %
Tekstil- og lærvarer			100 %			100 %
Trevarer			100 %	5 %	7 %	88 %
Treforedling og grafisk produksjon			100 %	6 %		94 %
Petroleum og kjemiske produksjon			100 %	11 %		89 %
Produksjon av annen industri	13 %		88 %	9 %	4 %	87 %
Produksjon av metallvarer	29 %	14 %	57 %	21 %	15 %	64 %
Produksjon av maskiner og utstyr	15 %		85 %	21 %	11 %	68 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter			100 %	14 %	5 %	82 %
Elektrisitet, vann og renovasjon		13 %	88 %	12 %	8 %	80 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	9 %	20 %	71 %	15 %	11 %	74 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	4 %	15 %	81 %	9 %	8 %	83 %
Transport og lagring	7 %	7 %	85 %	17 %	7 %	76 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	17 %	17 %	66 %	15 %	13 %	72 %
Informasjon og kommunikasjon	22 %		78 %	16 %	7 %	77 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	17 %		83 %	8 %	4 %	88 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	19 %	13 %	69 %	12 %	9 %	78 %
Offentlig forvaltning	23 %		77 %	20 %	5 %	75 %
Undervisning	10 %	23 %	68 %	16 %	17 %	66 %
Helse- og sosialtjeneste	16 %	16 %	68 %	27 %	14 %	59 %
Personlig tjenesteyting	7 %	7 %	87 %	13 %	5 %	82 %
<b>I alt</b>	<b>11 %</b>	<b>14 %</b>	<b>75 %</b>	<b>16 %</b>	<b>10 %</b>	<b>74 %</b>

## 5. Mangel på arbeidskraft

Vi har spurt bedriftene som ikke fikk ansatt, eller som ansatte med lavere eller annen kompetanse grunnet ingen eller for få kvalifiserte søkere de siste tre måneder, om hvor mange og hvilke yrker det dreier seg om. Dette antallet blir også kalt mangel på arbeidskraft. Dette er på mange måter det viktigste punktet i bedriftsundersøkelsen.

Mangelen av arbeidskraft i Norge er beregnet til rundt 53 000, mens det tilsvarende tallet for Møre og Romsdal er omtrent 3 340. Mangelen på arbeidskraft er har gått noe ned fra i fjor og ligger nå omtrent på samme nivå i 2019-2021. Fortsatt er mangelen høyere enn den var i perioden 2012-2018.

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



## 5.1. Mangel på arbeidskraft – fordelt på næring

Det er bedriftene innen næringene bygge- og anleggsvirksomhet og innen helse- og sosialtjeneste at det er størst mangel på arbeidskraft i Møre og Romsdal.

Tabell 6: Mangel på arbeidskraft, fordelt på næring.

Næringsgruppe SN2007	Møre og Romsdal	Mangel hele landet
Jordbruk, skogbruk og fiske	27	633
Bergverksdrift og utvinning	120	764
Nærings- og nytelsesmidler	44	710
Tekstil- og lærvarer	8	62
Trevarer	5	117
Treforedling og grafisk Produksjon	1	34
Petroleum og kjemiske Produksjon	5	83
Produksjon av annen industri	21	220
Produksjon av metallvarer	42	662
Produksjon av maskiner og utstyr	134	1 127
Produksjon av elektriske og optiske produkter	9	232
Elektrisitet, vann og renovasjon	13	227
Bygge- og anleggsvirksomhet	909	7 597
Varehandel, motorvognreparasjoner	333	6 823
Transport og lagring	78	2 113
Overnattings- og serveringsvirksomhet	126	3 516
Informasjon og kommunikasjon	19	1 221
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	10	253
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	301	6 358
Offentlig forvaltning	56	1 125
Undervisning	174	2 612
Helse- og sosialtjeneste	858	14 618
Personlig tjenesteyting	50	1 779
<b>Totalt</b>	<b>3 343</b>	<b>52 886</b>

## 5.2. Mangel på arbeidskraft - etter yrke

Det er blant helserelaterte yrker som sykepleiere og helsefagarbeidere, samt yrker som elektriker, tømrere og rørleggere det er størst mangel på arbeidskraft i Møre og Romsdal.

Tabell 7: Mangel på arbeidskraft, etter yrke

Yrker	Møre og Romsdal	Hele landet
Sykepleiere	296	4 653
Elektrikere	190	1 230
Tømrere og snekkere	188	1 245
Helsefagarbeidere	169	2 686
Rørleggere og VVS-montører	130	868
Isolatører mv.	127	660
Betongarbeidere	103	668
Automatikere	102	588
Renholdere i bedrifter	100	661
Andre helseyrker	91	1 974
Butikkmedarbeidere	82	1 613
Legespesialister	81	892
Grunnskolelærere	72	1 090
Overflatebehandlere og lakkerere	71	419
Energimontører	58	399
Vernepleiere	42	696
Spesialsykepleiere	41	595
Kokker	39	1 454
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	38	692
Andre salgsmedarbeidere	36	763
Malere og byggtapetsere	28	189
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	27	482
Lastebil- og trailersjåfører	27	954
Sveisere	26	691
Førskolelærere	25	396
Andre bygningsarbeidere	25	170
Andre administrative ledere	22	296
Allmennpraktiserende leger	22	381
Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	22	228
Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi	22	213
Andre ingeniører	22	283
Regnskapsmedarbeidere	21	379
Andre hjelpearbeidere i industri	21	147
Yrkesfaglærere	20	321
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	20	678
Serviceelektronikere	20	137
Bussjåfører og trikkeførere	20	539
Andre yrker	894	22 506
<b>Totalt</b>	<b>3 340</b>	<b>52 836</b>

## Vedlegg

### 1: NAVs bedriftsundersøkelse 2023 – 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?
2. Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?
  - a. Flere enn i dag
  - b. Like mange som i dag
  - c. Færre enn i dag
3. Har virksomheten de siste tre månedene forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse?
  - a. Ja, vi fikk ikke ansatt noen (Gå til spørsmål 4)
  - b. 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)
  - c. Nei (Avslutt spørreundersøkelsen)
4. Hva skyldes dette?
  - a. Ingen/for få kvalifiserte søkere (Gå til spørsmål 5)
  - b. 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?

#### Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal:

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

Tilleggsspørsmål ved Ja:

Hvilke faktorer er viktigst for at dette er aktuelt for din bedrift?

- a. Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
- b. Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag
- c. Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene
- d. Økonomisk støtte fra NAV
- e. Oppfølging fra NAV

Tilleggsspørsmål ved Nei:

Hvilke faktorer er viktigst for at dette ikke er aktuelt for din bedrift?

- 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



## 2: Metode

### Utvalg

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

### Innsamling av data

Det stilles i alt seks spørsmål i undersøkelsen. De utvalgte bedriftene blir bedt om å svare på internett eller postalt. I undersøkelsen har NAVs fylkeskontorer ansvaret for datainnsamlingen.

### Analyse

I de tilfellene der resultatene på landsbasis skal presenteres i form av andeler, og ikke absoluttverdier, vektet resultatene. Et eksempel på en slik problemstilling er kartlegging av andel virksomheter som forventer sysselsettingsvekst 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 vektet 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

### 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.