

Bedriftsundersøkelsen 2019

Kartlegging av arbeidsmarkedet i Trøndelag



Innhold

Innhold	2
Kommentar	3
Hovedkonklusjoner	4
1 Om NAVs bedriftsundersøkelse	5
1.1 Om vekting	6
1.2 Andre analyser	6
2 Situasjonen på arbeidsmarkedet i Norge og Trøndelag våren 2019	8
3 Resultater etter yrke og næring	10
3.1 Framtidig arbeidskraftbehov etter næring	11
3.2 Nærmere om næringene	12
3.2.1 Finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	14
3.2.2 Bygg og anlegg	14
3.2.3 Industri	15
3.2.4 Bergverk og energi, kraft og vannforsyning	16
3.2.5 Varehandel, overnattings- og serveringsvirksomhet	16
3.2.6 Transport og kommunikasjon	16
3.2.7 Jordbruk, skogbruk og fiske	17
3.2.8 Offentlig og privat tjenesteyting	17
4 Sysselsetting og rekruttering etter arbeidsmarkedsregioner	18
4.1 Arbeidsmarkedsregionene	19
4.1.1 Trondheim (inkl. Klæbu)	21
4.1.2 Fosen	22
4.1.3 Innlandet	22
4.1.4 Orkladalen og kysten	23
4.1.5 Værnesregionen og Malvik	23
4.1.6 Innherred og Inntrøndelag	23
4.1.7 Namdal	24
5 Rekrutteringsproblemer	24
5.1. Rekrutteringsproblem etter arbeidsmarkedsregion	25
5.2 De vanskeligste yrkene å rekruttere i Trøndelag	27
6 Tilleggsspørsmål	31
6.1 Rekrutteringskanaler	31
6.2 Manglende arbeidserfaring og kompetanse	32
6.3 Inkluderende rekruttering	33
6.4 Hvilke grupper kan bedriftene rekruttere ved behov?	33

NAVs Bedriftsundersøkelse for Trøndelag er utarbeidet av NAV Trøndelag. Arbeidet med rapporten ble avsluttet 2. mai 2019.

Bilde forside: Salmars havmerd, Oceanfarm, er nå i full drift utenfor Trøndelag. Frøya-konsernet satser stort og ønsker å ligge i forkant i utviklingen. Foto: Elin Reppe

Kommentar

Et arbeidsmarked med plass til flere

Trønderske virksomheter er i godt driv! Ledigheten er den laveste siden åttitallet, og vi er blant de mest optimistiske fylkene når det gjelder forventet sysselsetting i tiden framover. I årets bedriftsundersøkelse rapporterer drøyt 26 prosent, eller hver fjerde bedrift, at de forventer flere ansatte. Samtidig forventer åtte prosent færre ansatte. Dette gir en nettoforventning på 18 prosent, som er to prosent mer enn i fjor.

Selv om det er til dels store forskjeller mellom arbeidsmarkedsregionene i fylket, har samtlige en forventning om vekst. Likevel, noen skyer truer i horisonten. Mangelen på kvalifisert arbeidskraft øker. Hele 17 prosent av bedriftene oppgir at de i løpet av siste år har mislyktes med rekruttering, eller tilsatt noen med lavere eller annen kompetanse. Selv om flertallet av trønderske bedrifter får tak i de arbeidsfolkene de trenger, er rekrutteringsproblemene alvorlig for dem det gjelder, siden det gjør at virksomhetene ikke får utviklet seg i tråd med ønske og behov. Totalt er det estimert en mangel på nesten 4 000 arbeidstakere i Trøndelag. Noen av de mest etterspurte yrkene er innenfor helse- og sosialfag, bygg og anlegg, og eiendomsdrift, og vi ser en økende etterspørsel etter program- og systemutviklere og yrker knyttet til IKT.

Et vesentlig spørsmål er derfor hva som kan gjøres for å skaffe flere hender og hoder. Til dette er det nok flere svar og tilnærminger. Utdanning og etterutdanning er viktig, skal vi sikres riktig kompetanse. Økt inkludering er en annen vei å gå. I årets undersøkelse peker bedriftene selv ut denne muligheten: Tre av fire bedrifter sier at de kunne tenke seg å rekruttere ungdom, ved behov for arbeidskraft. Nesten halvparten ser positivt på å rekruttere fremmedspråklige, og 40 prosent sier de kan rekruttere arbeidssøkere med varierende helseutfordringer. Samtidig er bedriftene tydelige på at de trenger økonomisk støtte, eller faglig og praktisk hjelp til å ta imot kandidater.

Dette stemmer godt overens med våre erfaringer: Bedriftene er stort sett positive til å åpne døra for mennesker med hull i CVen eller andre utfordringer. Vi samarbeider allerede tett og godt med mange arbeidsgivere i fylket, både enkeltvis og med bransjer. Blant annet har vi rekrutteringsprosjekter gående med havbruksnæringa, og med Nye veier i forbindelse med utbygging av ny E6. I disse dager starter vi også opp med prosjektet «Vi inkluderer!» i Trøndelag, som er en del av regjeringens inkluderingsdugnad. Med oss på laget har vi NHO, arbeidsgiverorganisasjonene Virke, Spekter, KS og arbeidstakerorganisasjonene LO, YS, Unio og Akademikerne. Forutsetningene skulle altså være gode for å inkludere flere framover.

Inkludering handler om både holdninger og handlinger. Og når bedriftene selv sier de er åpne for å tenke nytt rundt rekruttering, er det tid for å brette opp ermene og sette i gang. Fordi det er til det beste for den enkelte, for bedriftene og for Trøndelag.



Bente Wold Wigum
Direktør NAV Trøndelag



Finnes kafé på Nye Lilleby og heiskranen ved Lilleby Triangel Foto: NAV Trøndelag

Hovedkonklusjoner

- NAVs bedriftsundersøkelse for 2019 viser at mange av bedriftene i Trøndelag ser lyst på framtiden, og optimismen blant trønderske bedrifter holder seg på et høyt nivå. 26 prosent av bedriftene forventer økt sysselsetting, og andelen er høyere i år enn den var både i 2017 og 2018.
- Trekker vi fra bedriftene som tror på reduksjon i antall ansatte, er nettoforventningen på 18 prosent i fylket, det er en økning fra 16 prosent i fjor. Snittet for landet ligger på 14 prosent.
- I Trøndelag har ledigheten gått sammenhengende ned siden andre halvår av 2016. Høsten 2018 holdt ledigheten seg på 1,8 prosent og snittet for året endte på to prosent. 2019 startet med rekordlav ledighet. Utover våren var ledigheten enda lavere enn det vi la til grunn i utarbeidelsen av arbeidsmarkedsprognosen for året. Vi kan derfor trygt si at den gode utviklingen på arbeidsmarkedet fortsetter også i år.
- Bergverksdrift og utvinning er den mest optimistiske næringen i årets undersøkelse. Tre av fire bedrifter forventer flere ansatte kommende år. Forventningene hos bygg- og anleggsbedriftene er på nivå med fjoråret. Hver tredje bedrift tror på økende sysselsetting. Innenfor industrien forventer hver tredje bedrift økt bemanning. Det er imidlertid forskjeller i de ulike delene av industrien.
- Tre næringer har negative nettoforventninger, det gjelder undervisning, jordbruk, skogbruk og fiske samt offentlig forvaltning. Innenfor sistnevnte næring svarer 27 prosent av virksomhetene at de forventer færre ansatte kommende år. Innenfor undervisning gjelder det 16 prosent av virksomhetene, mens 10 prosent av respondentene innenfor primærnæringene tror de vil redusere bemanningen kommende år.
- Det er til dels store forskjeller i forventninger mellom arbeidsmarkedsregionene¹. I årets undersøkelse er det trondheimsbedriftene som er de mest optimistiske, fulgt av bedriftene i Orkladalen og kysten. Namdal og innlandet har de laveste nettoforventningene. Etter dagens regioninndeling kom Orkladalen og kysten ut med de mest optimistiske forventningene i fjorårets bedriftsundersøkelse.
- Trondheim og Værnesregionen med Malvik har begge økte nettoforventninger i årets undersøkelse. For Trondheim sin del skyldes dette at en høyere andel bedrifter tror på økende sysselsetting, mens det i Værnesregionen og Malvik skyldes at veldig få bedrifter tror antallet ansatte skal ned.
- Med unntak av Værnesregionen og Malvik er rekrutteringsproblemene blant bedriftene større i år enn de var i fjor i alle regioner. Økningen er størst i innlandet hvor nesten hver tredje bedrift oppgir å ha mangel på kvalifiserte søkere til en del stillinger.
- Totalt er det estimert en mangel på 3 944 arbeidstakere i fylket. Størst mangel på arbeidskraft finner vi innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, med 970 personer, fulgt av helse- og sosialtjenester med om lag 900 personer.
- Mangelen på arbeidskraft finner vi innenfor flere yrker, men de store volumene finner vi innenfor helse og omsorg og blant ulike typer av faglærte håndverkere og sjåførere.

¹Arbeidsmarkedsregionene er satt sammen på bakgrunn av pendlermønster og geografisk beliggenhet.

Av: Eli Sektnan og Jon Kristian Kleffegård, NAV Trøndelag

1 Om NAVs bedriftsundersøkelse

NAV gjennomfører årlig en bedriftsundersøkelse i hvert fylke, hvor et representativt utvalg bedrifter blir invitert til å svare på spørsmål om framtidig rekrutteringsbehov og eventuelle problemer med å få tak i ønsket kompetanse. Undersøkelsen er gjennomført hvert år siden 1994. Årets undersøkelse pågikk i tidsrommet februar-mars.

Utvalget i Trøndelag var på 1 400 bedrifter og i år fikk vi svar fra 1 095 bedrifter innen svarfristen. Det gir en relativt høy en svarandel på ca. 78 prosent. Svarene er innhentet ved besøk og gjennom telefonintervju av fylkets NAV-kontor.

Formålet med undersøkelsen er å få innsikt på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, og samtidig kunne si noe om næringslivets og offentlige etaters behov for arbeidskraft i nærmeste framtid. Denne kunnskapen bidrar til at NAV kan yte bedre service overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere. Undersøkelsen gir også nyttige opplysninger om tilpasningsproblemer på arbeidsmarkedet. Det vil si om det er balanse mellom tilbud og etterspørsel, eller om det er mangel på enkelte typer kompetanse.

Fordi bedriftsundersøkelsen baserer seg på utvalg, vil det være usikkerhet knyttet til resultatene. Utvalget er trukket for å være signifikant på fylkesnivå. På lavere nivå vil det derfor være større usikkerhet og resultatene må tolkes mer forsiktig. Foruten Trondheim er det vanskelig å trekke signifikante slutninger på kommunenivå, og vi har derfor valgt å bruke arbeidsmarkedsregioner som analyseenhet.

Inndelingen i arbeidsmarkedsregioner baserer seg på flere faktorer, som strømmen av arbeidskraft mellom kommuner og typiske næringssentra og antall bedrifter i utvalget. I og med at vi ikke kan operere med for små måleenheter, kan vi ikke alene ta hensyn til pendling når vi bestemmer regioninndelingen. I årets undersøkelse er regionene noe endret fra tidligere år. Der hvor vi sammenlikner med fjoråret er dette hensyntatt gjennom en re-kjøring av fjorårets resultater. Se kapittel 4 for en nærmere redegjørelse av inndeling i arbeidsmarkedsregioner.

De store forskjellene mellom fylkets regioner gjenspeiler til en viss grad forskjellene i næringsstruktur i fylket. Endringene fra ett år til det neste kan forklares med i hvilken grad næringslivet i regionen påvirkes av konjunktorendringer og markedsforhold. Tilgangen og kvaliteten på arbeidskraft i regionen vil også gi forskjeller mellom regionene.

Bedriftene som har deltatt i undersøkelsen sysselsetter om lag 64 000 arbeidstakere i fylket. Det vil si at nær 28 prosent av alle sysselsatte i Trøndelag er representert i år. Undersøkelsen favner derfor bredt og er som helhet representativ for trøndersk arbeidsliv.

I rapporten brukes begrepet nettoforventning som et mål på hvor mange flere virksomheter som forventer økt sysselsetting i det kommende året, sammenlignet med virksomheter som forventer redusert sysselsetting eller nedbemanning. Positiv nettoforventning indikerer at det samlet sett er flere virksomheter som forventer økt sysselsetting enn det er virksomheter som forventer nedgang.



Mer enn 12 prosent av de sysselsatte i Trøndelag jobber innenfor varehandel. Foto: NAV Trøndelag

Informasjon om bedriftene er hentet fra Enhetsregisteret (Brønnøysundregisteret) som inneholder opplysninger om private og offentlige virksomheter som finnes i ulike offentlige registre. I overkant av 13 066 bedrifter i Trøndelag med tre eller flere ansatte var registrert i Enhetsregisteret ved utgangen av 2018, og disse utgjør populasjonen for bedriftsundersøkelsen. Et tilfeldig utvalg av disse bedriftene ble trukket ut, samt at de aller fleste bedrifter med 100 eller flere ansatte er med i utvalget. Blant de små bedriftene trekkes det tilfeldig, men det er sikret representativitet med hensyn til næring (tosifret næringskode)², størrelse og geografi. Bedrifter med én eller to ansatte er utelatt fordi mange av disse selskapene ikke er aktive hvert år, og mange av dem er konsulentselskap med en ansatt som av og til selger tjenester. Disse bedriftene er det erfaringsvis også vanskeligere å få inn svar fra.

Spørreskjemaet er strukturert og spørsmålene har stort sett faste svaralternativer. Ved spørsmål om yrker er disse lagt inn som en del av spørreskjemaet. Yrkene er kodet etter klassifiseringen STYRK-08³.

Bedriftene blir stilt seks spørsmål som er like for alle fylkene. NAV spør blant annet om bedriftenes forventning til bemanning ett år frem i tid, om bedriften har forsøkt å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene og eventuelt om bedriften har hatt rekrutteringsproblemer. På bakgrunn av disse spørsmålene har NAV estimert mangel på arbeidskraft innenfor de ulike næringene i analysen.

² For inndeling i NACE-koder. Se www.ssb.no/nace

³ Se <http://www.ssb.no/a/yrke/styrk08/>

1.1 Om vekting

Arbeids- og velferdsdirektoratet vekter 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. Basert på en slik beregning gir direktoratets estimering en nettoforventning i Trøndelag på 18 prosent.

1.2 Andre analyser

I likhet med NAV er det andre aktører som årlig gjennomfører undersøkelser om rekrutteringsbehov og forventninger til markedsutvikling framover.

NHOs økonomibarometer for landet fra 1. kvartal 2019, viser mindre framtidsoptimisme blant bedriftene enn på samme tid i fjor. Dette begrunnes med særlig to forhold. For det første at de finansielle forholdene er strammere, blant annet er styringsrenten på vei opp. Dernest har usikkerheten økt blant annet som en følge av handelskonflikten mellom Kina og USA, i tillegg til usikkerhet rundt brexit.

NHO-bedriftene melder likevel om høy aktivitet og flere ansettelse fremover. Flere bedrifter rapporterer at de manglet kvalifisert arbeidskraft i årets tre første måneder. Ifølge NHOs økonomibarometer er det spesielt bedrifter innenfor forretningsmessig tjenesteyting som har ledige stillinger. Dette er også den næringen som i vår bedriftsundersøkelse oppgir størst mangel på kvalifisert arbeidskraft.

I sine prognoser legger NHO til grunn en marginalt lavere ledighet i år enn i fjor.

Norges Bank⁴ forventer at ledigheten vil holde seg lav og at lønnsveksten vil ta seg opp. Sysselsettingsveksten fortsetter, men er noe avtagende. Økt etterspørsel etter arbeidskraft vil gi vekst i arbeidsstyrken slik at ledigheten går mindre ned enn sysselsettingsveksten alene skulle tilsi. Videre anslår de at oppgangen i norsk økonomi fortsetter men at høyere renter, en gradvis styrking av kronekursen og fall i oljeinvesteringene vil dempe veksten fremover.

Det forventes en moderat boligprisvekst, og selv om økt sysselsetting og høyere lønnsvekst fremover tilsier økende boligpriser, vil høyere rente dempe oppgangen.

SSB⁵ forventer at sysselsettingen vil fortsette å vokse de nærmeste årene, spesielt innenfor privat tjenesteproduksjon og bygg og anlegg. En høyere etterspørsel etter arbeidskraft vil få flere inn på arbeidsmarkedet og sånn sett dempe ledighetsnedgangen noe. Det meste av fallet i ledigheten er bak oss og AKU-ledigheten vil ligge stabilt på 3,7 prosent de nærmeste tre årene. SSBs prognoser tilsier at aktivitetsveksten i økonomien vil holde seg godt oppe, blant annet som følge av at de negative etterspørselsimpulsene fra petroleumsvirksomheten har snudd. Dette vil blant annet industrien dra klare fordeler av.

⁴ Norges Bank 2019: Pengepolitisk rapport 1/19

⁵ SSB 2019: Konjunkturtendensene med økonomisk utsyn over året 2019/1

⁶ ManpowerGroups arbeidsmarkedsbarometer Q2, 2019

SSB tror også at boliginvesteringene vil ta seg noe opp i løpet av første halvår 2019, og at økte boligpriser vil gjøre boligbygging mer lønnsomt.

ManpowerGroup⁶ sitt arbeidsmarkedsbarometer for andre kvartal 2019 viser at åtte prosent av bedriftene planlegger å bemanne opp før sommeren og kun to prosent vil redusere bemanningen. Optimismen er størst på Sør-

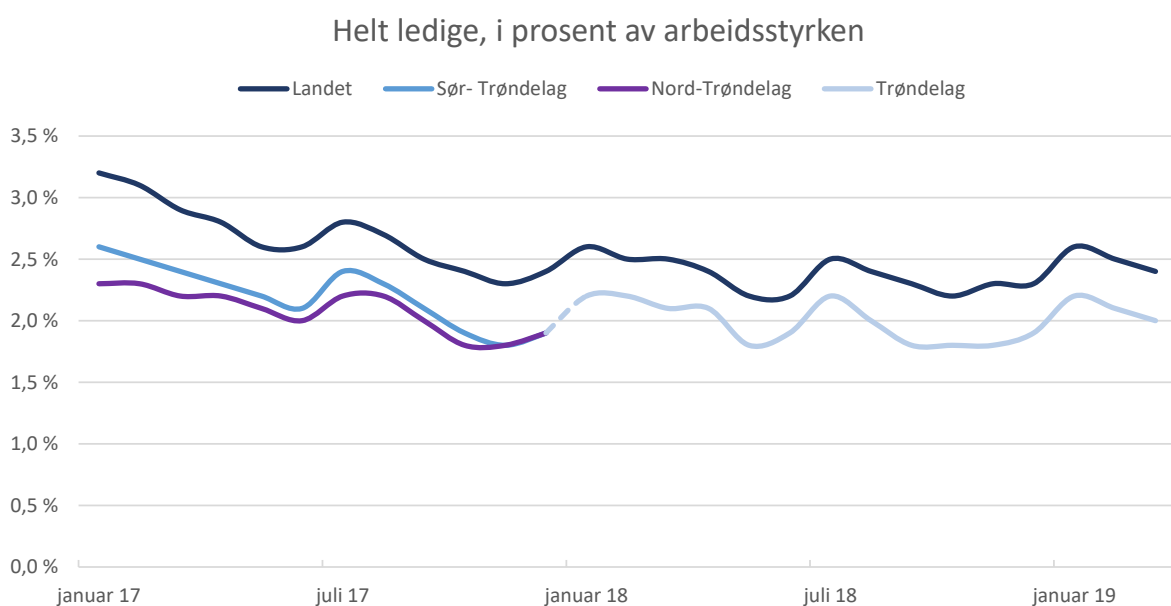
Vestlandet, og har svekket seg litt i Midt- og Nord-Norge. Undersøkelsen viser at sju av 10 næringer forventer økende bemanning og det er olje og gass, bank og finans samt elektrisitet og infrastruktur som er mest optimistiske.

2 Situasjonen på arbeidsmarkedet i Norge og Trøndelag våren 2019

Fallet i oljeprisen høsten 2014 dempet den økonomiske veksten og førte til høyere arbeidsledighet i Norge. Nedgangskonjunktoren varte frem til høsten 2016, og var langt mindre dramatisk for Trøndelag sin del enn fryktet.

Etter høsten 2016 har norsk økonomi vært preget av god vekst med lav ledighet, lave renter og et høyt konsum. I Trøndelag har ledigheten vært rekordlav de siste månedene og stillingstilgangen har vært god innenfor de fleste næringer.

Figur 1. Utvikling ledighet i Trøndelag og landet



Norges Bank forventer at veksten i norsk økonomi fortsetter, men på sikt vil høyere renter, gradvis styrking av kronekursen og fall i oljeinvesteringene, bidra til å dempe veksten. Ledigheten ser ut til å holde seg lav og sysselsettingen øker. Som følge av nedgangskonjunktoren var sysselsettingsveksten i 2015 og 2016 forholdsvis beskjeden. I fjor tiltok veksten og totalt sett økte sysselsettingen i Norge med over to prosent og i Trøndelag med 1,3 prosent fra 2017 til 2018.

Våren 2019 er investeringene i oljesektoren økende og siden årsskiftet har oljeprisene steget og lå i mars på ca. 66 dollar fatet. Norges Bank valgte å sette opp styringsrenten til 1 prosent i mars og ifølge deres prognoser vil renten øke videre fremover til 1,75 prosent ved utgangen av 2022. Det er med andre ord snakk om mindre endringer over en lang tidsperiode. En slik gradvis renteøkning gir økonomien tid til å tilpasse seg uten dramatiske endringer.

Det er ventet en moderat boligprisvekst fremover og det er store regionale forskjeller i boligprisene. Sentralisering kan bidra til å øke etterspørselen etter boliger i bynære strøk, mens avtakende befolkningsvekst og høyere boligrenter trolig vil dempe veksten i boliginvesteringene. Økte boligpriser og lånekostnader for husholdningene har gitt grunn til bekymring de siste årene, samtidig har lånerentene vært historisk lave. Tall fra SSB⁷ viser at lån med pant i bolig har økt mer enn prisen på boliger i samme periode. Selv om lånegjelden har økt markant de siste årene oppveies dette noe av at renten er såpass lav og at husholdningenes samlede inntekt har økt.

⁷ SSB analyse 2019/10: Boliggjeld og renter for husholdningene 2012-2018

Kronen følger normalt oljeprisen og svekket seg i takt med denne, noe som har gitt eksportbedriftene styrket konkurranseevne. Videre har en svak kronekurs bidratt til økende turisme, både tilreisende fra andre land og nordmenn som ferierer i Norge. Selv om kronen gradvis har styrket seg, gir dette fortsatt viktige bidrag til sysselsettingen.

De siste årene har det vært god vekst hos våre viktigste handelspartnere, men i siste utgave av Pengepolitisk rapport beskriver Norges Bank hvordan vekstutsiktene gradvis har blitt svakere i euroområdet gjennom 2018. Årsakene til dette er blant annet økt toll på varer handlet med USA, økt usikkerhet knyttet til utviklingen i handelskonfliktene og Storbritannias utmeldelse av EU. I Storbritannia er arbeidsmarkedet stramt og arbeidsledigheten rekordlav, men usikkerhet rundt forholdet til EU kan dempe investeringene. Eksporten til Storbritannia utgjør ifølge regjeringen, litt under en femdel av Norges samlede eksport av varer og tjenester. I vårt naboland Sverige er veksten i BNP noe dempet etter sterk vekst i første halvår av 2018. Dette forklares blant annet med innføring av miljøavgifter for biler. Renten økte til -0,25 prosent i desember etter å ha stått på -0,5 prosent de siste syv årene. Sveriges sentralbanksjef signaliserer at rentene vil stige.

Veksten i USA fortsetter og utviklingen i arbeidsmarkedet er god, men den pågående handelskonflikten med Kina bidrar med usikkerhet.

Den gode utviklingen på arbeidsmarkedet fortsetter i Trøndelag. Etter en ledighetsøkning



Det er bygging av flere nye bydeler i Trondheim. Nye Lilleby vil ha over tusen boliger når det er ferdig utbygd. Foto: NAV Trøndelag

gjennom 2015 og de første månedene inn i 2016, har ledigheten gått sammenhengende ned i Trøndelag. Høsten 2018 holdt ledigheten seg på 1,8 prosent og snittet for året endte på 2 prosent. 2019 startet med rekordlav ledighet, og ble i februar og mars enda lavere enn vi la til grunn i utarbeidelsen av arbeidsmarkedsprognosen for 2019.

Mangelen på kvalifisert arbeidskraft er en utfordring bedriftene i Trøndelag står overfor de kommende årene, og arbeidet med å skaffe nok og god kompetanse blir en viktig oppgave for det nye Trøndelag fremover⁸.

Etterspørselen etter arbeidskraft har i 2018 vært økende, og det har fortsatt inn i 2019. Hittil i år er det lyst ut over 11 400 stillinger i Trøndelag, en økning på 10 prosent fra samme periode i fjor. Flest stillinger er lyst ut innenfor helse, pleie og omsorg, fulgt av bygg og anlegg. I årets bedriftsundersøkelse ser vi at det fortsatt er mangel på sykepleiere og helsefagarbeidere, i tillegg til ulike typer håndverkere⁹.

⁸ Se også NAV Trøndelag 2018: Prognosen for arbeidsmarkedet desember 2018 – desember 2019

⁹ Blant annet: Tømrere og snekkere, rørleggere og VVS-montører samt elektrikere

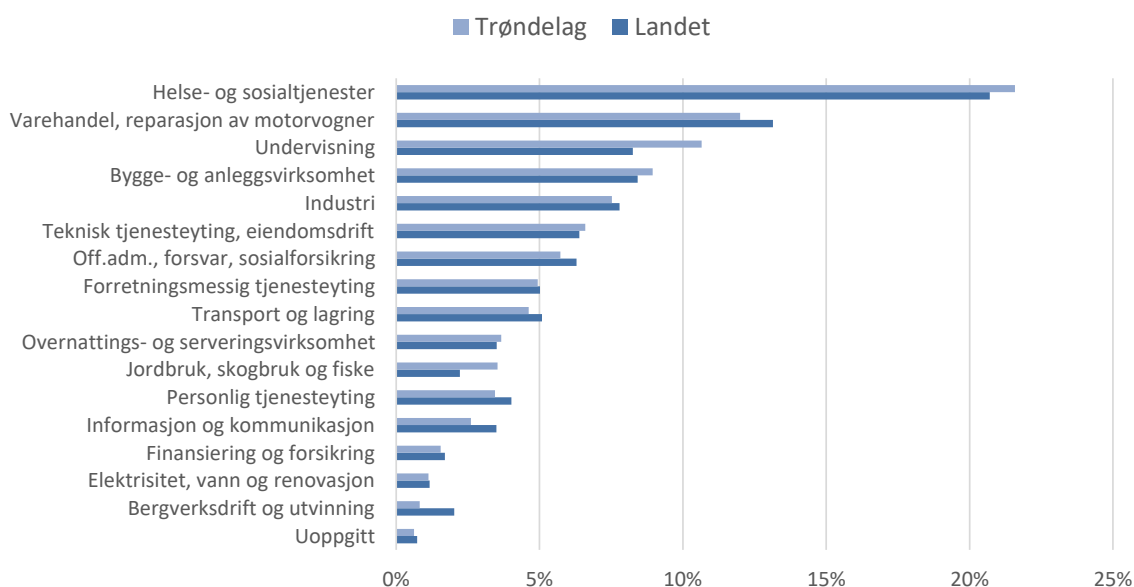
3 Resultater etter yrke og næring

I fjerde kvartal 2018 var det ca. 232 100 sysselsatte i Trøndelag. Det er 2 100 flere enn året før. Som i de andre fylkene er det helse- og sosialsektoren som sysselsetter flest. Mer enn hver femte person arbeider i denne næringen. 12 prosent av den sysselsatte befolkningen jobber innenfor varehandel og nært 11 prosent jobber i undervisningssektoren. Den største forskjellen i

sysselsettingsandeler mellom Trøndelag og landet finner vi nettopp innen undervisning i tillegg til primærnæringene.

Trøndelags næringsstruktur vil naturlig nok påvirke svarene med hensyn til sysselsettingsforventninger og mangel på arbeidskraft.

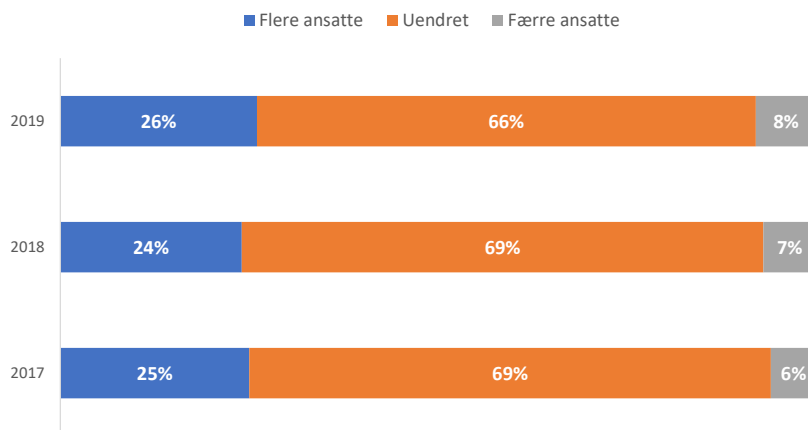
Figur 2. Andel sysselsatte i Trøndelag og landet fordelt på næring.



3.1 Framtidig arbeidskraftbehov etter næring

I undersøkelsen blir bedriftene spurt om hvor mange ansatte de forventer å ha om ett år, med svaralternativene flere, færre eller uendret. Forventningene til sysselsetting fremover sier noe om bedriftenes optimisme det kommende året. Bedriftene blir ikke spurt om hvilke yrker de

eventuelt ønsker å rekruttere. Vi kan derfor ikke si noe om den generelle etterspørselen etter ulike typer kompetanse. Undersøkelsen retter seg inn mot de yrkene det er alvorlig mangel på i fylket, det vil si kompetanse bedriftene ikke har fått tak i slik at de ikke har ansatt noen, eller måtte ansette noen med lavere eller annen kompetanse enn tiltenkt.

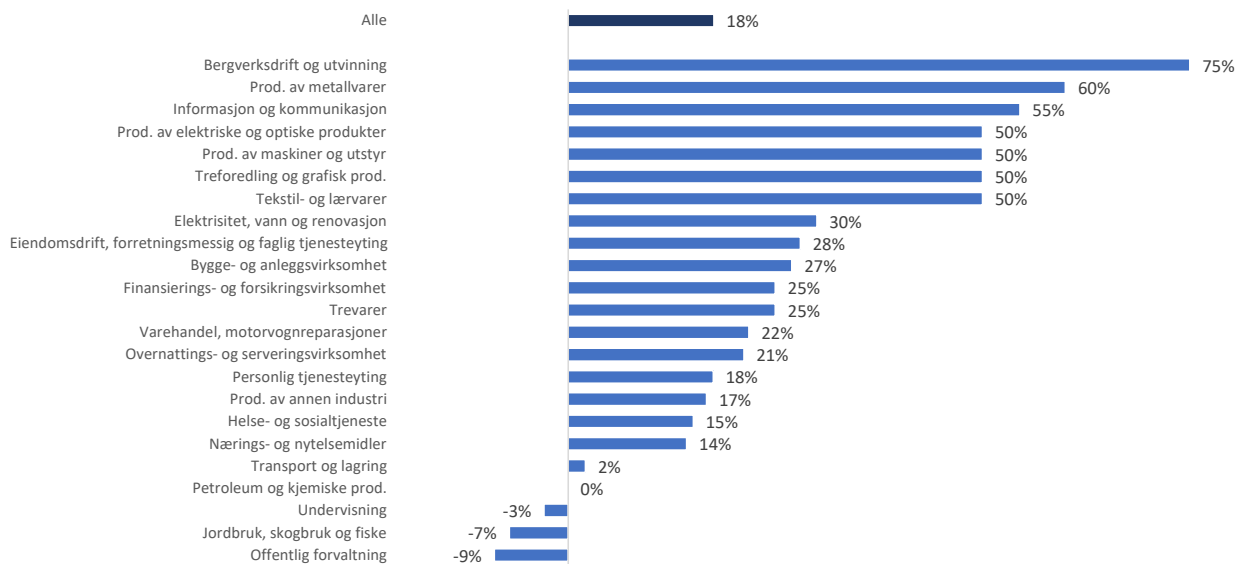
Figur 3. Sysselsettingsbarometer Trøndelag 2017-2019

Andelen bedrifter som forventer økning i sysselsettingen er høyere i år enn i fjor. Det er også en marginalt høyere andel som forventer nedgang i antall sysselsatte. I 2019 har vi en økning i nettoforventningene sammenliknet med 2018.

3.2 Nærmere om næringene

Det er til dels store forskjeller mellom næringene med hensyn til behov for sysselsetting og

rekruttering. Vi velger å kommentere næringene enkeltvis og ser nærmere på kompetansebehov og sysselsettingsforventninger kommende år.

Figur 4. Nettoforventninger til sysselsetting etter næring. NACE 2 ¹⁰

Bergverksdrift og utvinning er den mest optimistiske næringen i årets undersøkelse, tre av fire bedrifter forventer flere ansatte kommende år. Næringen inkluderer olje og gass, og med

økt lønnsomhet i petroleumsnæringen vil oljeinvesteringene ta seg opp.

Ingen av næringene med nettoforventning på 50

¹⁰ Tosifret næringskode SN2007

prosent eller mer, har bedrifter i utvalget som forventer å ha færre ansatte neste år.

Næringen som skiller seg mest ut fra fjoråret med hensyn til forventninger er petroleum og kjemisk produksjon. I fjor var nettoforventningen på 50 prosent mens den i årets undersøkelse er null prosent. Bedriftene forventer hverken økning eller nedgang i antall ansatte, men tror på stabilitet kommende år. Det er verdt å merke seg at dette er en liten næring i fylket. Ifølge NHO rapporterer deres medlemsbedrifter som leverer til petroleumsvirksomhet, en betydelig høyere optimisme i første kvartal i år enn for to år siden. Mens kun 11 prosent anså markedssituasjonen som god i første kvartal 2016, har andelen økt til 30 prosent første kvartal i år.

Forventningene hos bygg- og anleggsbedriftene er på nivå med fjoråret, hver tredje bedrift tror på økende sysselsetting. Sammenlignet med 2018 er det en lavere andel som tror de vil ha færre ansatte kommende år. Kun fire prosent forventer det.

I årets undersøkelse er det tre næringer som har negative nettoforventninger. Det gjelder undervisning, jordbruk, skogbruk og fiske samt offentlig forvaltning. Innenfor sistnevnte næring svarer 27 prosent av virksomhetene at de forventer færre ansatte kommende år. Innenfor undervisning gjelder det 16 prosent av virksomhetene, mens 10 prosent av respondentene innenfor primærnæringene tror de vil redusere bemanningen kommende år.

Det er de mellomstore bedriftene med mellom 10

og 99 ansatte som er mest optimistiske.

29 prosent forventer økende bemanning mens ni prosent forventer redusert bemanning. De største bedriftene med over 100 ansatte er de mest nøkterne. Her er det nærmere 14 prosent som tror de får færre ansatte.

3.2.1 Finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting¹¹

Disse næringene er tradisjonelt lite berørt av konjunkturedringer. Lave renter og fortsatt vekst i privat og offentlig konsum er med å opprettholde sysselsettingen. Selv om det er varslet en gradvis renteoppgang de kommende årene, er det lite som tyder på at vi får veldig kraftige hopp i rentene som påvirker denne situasjonen.

Næringsgruppen omfatter i overkant av 30 000 arbeidstakere i fylket. I år som i fjor er bedriftene i næringen jevnt over optimistiske. Innenfor finansiering- og forsikringsvirksomhet tror en av fire bedrifter at de vil ansette flere. Dette er på nivå med fjoråret, men i årets undersøkelse er det ingen av bedriftene i denne gruppen som tror de må redusere antall ansatte fremover. Bedriftene innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting er også optimistiske og nesten en av tre bedrifter tror på økende sysselsetting i året som kommer. Kun fem prosent i denne gruppen forventer å ha færre ansatte neste år.

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting er næringen som ifølge våre estimater har den største mangelen på arbeidskraft, med 970 personer. Her finner vi blant annet blant programvareutviklere

¹¹ Innen finans finner man yrkesgrupper som bank og forsikringsmedarbeidere, økonomimedarbeidere og revisorer. Innen forretningsmessig tjenesteyting finner man yrkesgrupper knyttet til blant annet omsetning og drift av fast eiendom, forskning og utvikling, juridisk, administrativ og teknisk rådgivning, databehandling og rengjøring. Yrkesgrupper man finner her kan være jurister, ingeniører, arkitekter, vaktmestere og rengjøringspersonale.

og systemanalytikere/-arkitekter, revisorer og regnskapsrådgivere. Mangelen innen finansierings- og forsikringsvirksomhet er forholdsvis liten.



Mange prosjekter innenfor bygg og anlegg gjør at etterspørselen etter fagfolk er stor. Her jobber håndverkere fra Skanska med å bygge nye Steinkjer skole. Foto: NAV Trøndelag

3.2.2 Bygg og anlegg

Bygg- og anleggsbransjen består av om lag 1 450 bedrifter i Trøndelag og sysselsetter rundt 20 800 personer. Det tilsvarer i underkant av ni prosent av alle yrkesaktive i fylket. Sysselsettingen i næringen har økt jevnt de siste årene, ledigheten har vært stabilt lav og etterspørselen etter fagfolk høy. Næringen har tatt inn utenlandsk arbeidskraft når rekruttering av norsk arbeidskraft har mislyktes, og den største andelen av disse er fra Polen og Litauen. Siden 2011 har antall nye arbeidsinnvandrere falt noe, blant annet som følge av en svakere norsk krone og en bedring av den økonomiske situasjonen i Europa.

I bygg- og anleggsbransjen er forventningene til økt sysselsetting på samme nivå som i fjor, om lag hver tredje bedrift tror de vil øke bemanningen. Andelen som svarer de vil redusere bemanningen har gått ned fra åtte til seks prosent. Det er forventet at den største

aktiviteten fremover vil foregå på anleggssiden. Det planlegges flere store byggeprosjekter, blant annet er E6 Soknedal under utbygging. Både Værnesregionen og Malvik forventer økt aktivitet som følge av veiprosjektene som igangsettes av Nye Veier. Fra Ulsberg i sør til Åsen i nord skal det bygges en ny firefelts motorvei, med en samlet strekning på 106 km. Utbyggingen av Ørland flystasjon og vindmølleparkene på Fosenhavøya, Hitra og i Snillfjord er godt i gang. Per i dag er det usikkerhet og konflikt rundt den planlagte vindmølleparken på Frøya

Bygg- og anleggsnæringen har en estimert mangel på ca. 600 personer, noe som er en dobling fra i fjor. På listen over personell det er mangel på finner vi tømrere og snekkere, rørleggere og VVS-montører samt elektrikere. De siste årene har antall ansatte i bygg og anlegg hatt en jevn økning. Totalbildet fra årets undersøkelse viser en optimistisk næring med fortsatt tro på økende sysselsetting.

3.2.3 Industri

Industrien som næring i Trøndelag består av 711 bedrifter, som har rundt 17 500 arbeidstakere. Dette utgjør i underkant av åtte prosent av alle



Næringsindustrien er fylkets største industrigren og 29 prosent av bedriftene sier de vil øke bemanningen kommende år. Foto: NAV Trøndelag

sysselsatte i fylket. Selv om deler av næringen er konjunkturutsatt, har sysselsettingen totalt sett vært stabil.

Kjemisk industri og bedrifter som leverer til oljesektoren har merket effekten av lavere oljepris, som igjen har påvirket investeringsnivået. De siste par årene har investeringsnivået i oljesektoren tatt seg opp og det gir ringvirkninger til deler av industrien. Fallet i kronekursen som fulgte oljeprisen, har dessuten medvirket til at den eksportrettede industrien har blitt noe mer konkurransedyktig.

Trevare- og trelastindustri har hatt svakt fallende antall sysselsatte de senere år. Det har likevel vært god etterspørsel etter fagfolk til næringene. I årets undersøkelse er hver fjerde bedrift i næringen optimistiske med tanke på økt sysselsetting. Ingen av respondentene vil nedbemanne kommende år. Den fortsatt høye aktiviteten innen bygg- og anleggsnæringen bidrar trolig til en relativt optimistisk næring, likevel er det en liten nedgang fra i fjor hvor hver tredje bedrift så for seg å ansette flere.

Næringsmiddelindustrien er fylkets største industrigren og her svarer 29 prosent av bedriftene at de vil øke bemanningen kommende år. Også det er en nedgang fra 2018, hvor 40 prosent mente det samme.

Det er imidlertid forskjeller mellom industribedriftenes forventninger i de ulike delene av industrien. Mens petroleum og kjemiske produkter har en nettoforventning på null prosent ligger produksjon av metallvarer med en nettoforventning på 60 prosent, og ingen av

bedriftene i næringen tror de har færre ansatte neste år.

Totalt sett forventer hver tredje industribedrift i Trøndelag økt bemanning. Det er på nivå med fjoråret. Åtte prosent av bedriftene tror de vil redusere bemanningen, en liten nedgang på to prosentpoeng fra i fjor.

For industrisektoren sett under ett, estimerer NAV at det mangler om lag 170 arbeidstagere i Trøndelag for å dekke behovet for arbeidskraft. Den estimerte mangelen er på nivå med fjorårets, og sveisere, anleggsmaskin- og industrimekanikere ligger høyt opp på listen.

3.2.4 Bergverk og energi, kraft og vannforsyning

Dette er to små næringsgrener i Trøndelag med rundt 4 500 sysselsatte. Som nevnt er bergverk og utvinning den mest optimistiske næringen i årets undersøkelse. Tre av fire bedrifter tror på økt sysselsetting og ingen ser for seg å nedbemanne. Bedriftene innenfor elektrisitet, vann og renovasjon er også relativt optimistiske. 40 prosent tror på økt sysselsetting, mens 10 prosent tror på nedgang. Det er estimert en mangel på rundt 20 stillinger innenfor bergverk og om lag 30 stillinger innenfor elektrisitet, vann og renovasjon. Innenfor bergverk dreier det seg om ulike typer ingeniører, mens det for vann, elektrisitet og renovasjon etterspørres anleggsmaskinfører samt lastebil- og trailersjåfører.

3.2.5 Varehandel, overnattings- og serveringsvirksomhet

Som i landet for øvrig er denne næringen blant de største med nesten 16 prosent av alle sysselsatte, det omfatter om lag 36 400 arbeidstakere i

Trøndelag. I de senere år har det vært en betydelig sysselsettingsvekst i næringene. Noe av årsaken til dette har vært konjunkturoppgangen som har kommet etter at virkningene av oljeprisfallet avtok. Sysselsettingsforventningene innen varehandelen har økt siden i fjor, mens den har gått litt ned for hotell og restaurantnæringen. Innenfor begge er det rundt 30 prosent av bedriftene som er optimistiske med tanke på ansettelser fremover. Næringen påvirkes naturlig nok både av antall turister som besøker landet og av nordmenns forbruksvaner. Jo høyere kjøpekraft befolkningen har, desto mer går til varer og tjenester knyttet til reiser, kultur og fritid. Estimert mangel på arbeidskraft i næringene er i underkant av 500. På listen over yrkesgrupper det er mangel på finner vi blant annet kokker, servitører og bartendere, samt butikkmedarbeidere.

3.2.6 Transport og kommunikasjon



Sysselsettingsforventningene innenfor transport er avtakende viser årets undersøkelse, men samtidig ser vi at det er mangel på spesielt lastebil- og trailersjåfører i Trøndelag. Foto: NAV Trøndelag

Innenfor transport og kommunikasjon arbeider det 16 800 personer i Trøndelag. Blant bedriftene innen informasjon og kommunikasjon forventer over halvparten av bedriftene å øke bemanningen,

og ingen tror på nedgang i sysselsettingen. Dette bekrefter den tendensen vi har sett de siste årene, med økning i sysselsettingen innenfor informasjon og kommunikasjon. Applikasjonsprogrammerere, nett- og multimediautviklere og programvareutviklere er blant yrkene som har høyest vekst i nye lønnstakere i Norge. Det er særlig bedrifter innenfor IT-rådgivning og utvikling som ser for seg økning i bemanningen. De høye sysselsettingsforventningene gir seg utslag i en mangel på applikasjonsprogrammerere og nettverks- og systemteknikere innenfor IKT. Totalt sett mangler denne næringen ca. 250 personer, noe som er en betydelig økning fra i fjor.

Sysselsettingsforventningene innenfor transport og lagring er også i år avtakende. Nesten like mange bedrifter forventer redusert bemanning, som økt bemanning kommende år. Det er mange små aktører i næringen, og det er i hovedsak små bedrifter som ønsker å øke bemanningen. Det er mangel på flere kategorier av sjåfører i Trøndelag. Estimert mangel i næringen er 200 personer, en liten økning fra i fjor.

3.2.7 Jordbruk, skogbruk og fiske

Primærnæringen, som består av jordbruk, skogbruk og havbruk, sysselsetter ca. 3,5 prosent av arbeidstakerne i fylket, tilsvarende 8 200 personer. Trøndelag har 570 bedrifter registrert innenfor primærnæringen. Til sammenligning er sysselsettingen innenfor primærnæringen på landsbasis på om lag 2,2 prosent.

I årets undersøkelse svarer kun to prosent av bedriftene innenfor primærnæringen at de forventer økt bemanning, og 10 prosent av bedriftene tror de vil få færre ansatte. Nettoforventningen i næringen er dermed negativ,

med relativt stor nedgang i forventninger fra i fjor. NAVs estimat av mangel på arbeidskraft innenfor primærnæringen i 2019 ligger på i underkant av 50 personer, og det er høyere enn i fjor.

3.2.8 Offentlig og privat tjenesteyting¹²

Sysselsettingstallene for 2018 viser at det er om lag 3 750 bedrifter og virksomheter innenfor offentlig og personlig tjenesteyting i Trøndelag. Det utgjør til sammen 29 prosent av alle bedrifter i fylket og disse står for en samlet sysselsetting på ca. 96 000 arbeidstagere. Helse- og sosialtjenester er den største enkeltnæringen og sysselsetter alene 50 000 personer, mens en av fire jobber innen undervisning. Offentlig forvaltning, forsvar og sosialforsikring samt personlig tjenesteyting utgjør henholdsvis 14 og åtte prosent av alle sysselsatte innenfor offentlig og privat tjenesteyting.

Innenfor helse- og sosialtjenester forventer om lag en av fem virksomheter at bemanningen vil øke kommende år, mens det innenfor personlig tjenesteyting gjelder hver fjerde bedrift. Vi ser at bedriftsundersøkelsen ikke godt nok gjenspeiler den reelle sysselsettingsveksten offentlig sektor har hatt gjennom mange år. Ifølge SSB har det vært en tredobling av offentlige årsverk fra 1970, og den største økningen har kommet innenfor kommunale omsorgstjenester.

Fra flere kommuner meldes det om stort rekrutteringsbehov innenfor helse- og omsorgsyrkene, og også lærere både på førskole-, grunnskole- og videregående skoles nivå. Det er personlig tjenesteyting som har de høyeste nettoforventningene innen næringen, 27 prosent av virksomhetene ser for seg å øke bemanningen.

Innenfor undervisning er det 13 prosent som rapporterer om behov for økt bemanning, mens 16 prosent forventer færre ansatte. Det gir en samlet nettoforventning på -3 prosentpoeng, noe som er en klar nedgang fra tidligere år.

Innenfor offentlig forvaltning er det flere virksomheter som forventer lavere bemanning enn det er virksomheter som forventer økt bemanning. Dette har vi sett også ved tidligere bedriftsundersøkelser, men ikke så tydelig som i år. Finansieringen av offentlige tjenester er under press, blant annet gir en aldrende befolkning økte kostnader innen helse og omsorg, og til pensjoner. Strukturendringer gjennom region- og kommunereform kan også være en konkret årsak til at offentlige virksomheter i Trøndelag forventer lavere bemanning. Flere kommuner har i 2017 og 2018 hatt en økning i sosialhjelpsutbetalingene, noe som også har lagt et press på de kommunale budsjettene.

Ser vi hele sektoren under ett forventer 17 prosent av virksomhetene økt bemanning. Ifølge estimatet basert på bedriftsundersøkelsen mangler det om lag 1 150 arbeidstakere innenfor offentlig og privat tjenesteyting. Tilsvarende tall for 2018 var 1 600. De aller fleste av disse stillingene befinner seg innenfor helse- og sosialtjenester. Mangelen her er estimert til 900 stillinger. Fortrinnsvis er det etterspørsel etter sykepleiere av ulike slag, legespesialister og vernepleiere. Innenfor undervisning er det mangel på lærere både på førskole, grunnskole, og videregående skole. For læreryrkene inkludert førskolelærere, estimerer vi at det er behov for om lag 125 flere enn det som er sysselsatt i dag.

¹² Offentlig og privat tjenesteyting omfatter offentlig forvaltning, forsvar, undervisning, helse og sosialtjenesten, samt andre sosiale og personlige tjenester, slik som organisasjoner, kulturell tjenesteyting og sport. Hovednæringen offentlig og privat tjenesteyting innbefatter fire undernæringer: offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosial tjenester og andre sosiale og personlige tjenester.

4 Sysselsetting og rekruttering etter arbeidsmarkedsregioner

I dette avsnittet vil vi se nærmere på de ulike arbeidsmarkedsregionene i fylket. Det er nødvendig å dele inn i ulike arbeidsmarkedsregioner som beskriver strømmen av arbeidskraft mellom kommuner. I undersøkelsen er det også tatt hensyn til typiske næringssentra og antall bedrifter i utvalget.

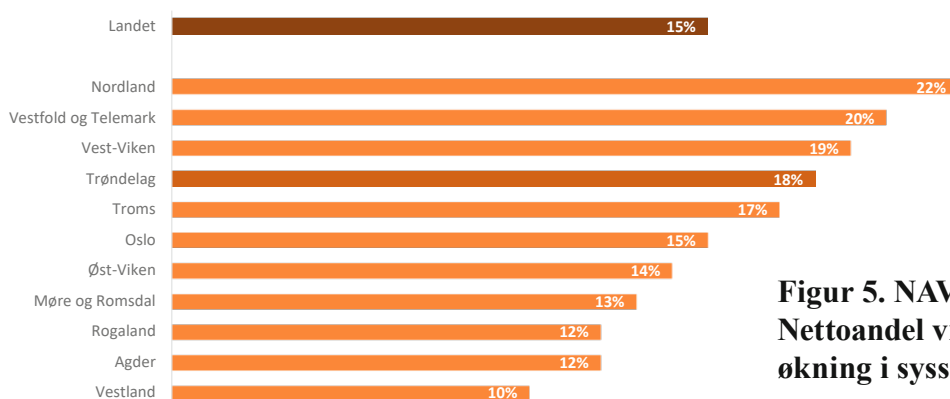
Fra 2019 deler NAV landet inn i 12 regioner eller fylker¹³. Med unntak av Viken som NAV deler inn i Øst- og Vest-Viken, er dette i overensstemmelse med fylkesgrensene som gjelder fra 2020.

For Trøndelag som helhet er det en økning i forventningene. Mens nettoforventningen forrige år var på 16 prosent, er tilsvarende tall for årets undersøkelse på 18 prosent. Trøndelag ligger over snittet for landet i sysselsettingsforventninger, jfr. figur 5. I fjor var det kun Vest-Agder og Telemark som hadde høyere nettoforventninger enn Trøndelag, men i og med at fylkesinndelingen er endret er det vanskelig å sammenlikne med fjoråret.

Det er til dels store forskjeller i sysselsettingsforventninger i landet. Nordland ligger på topp med en nettoforventning på 22 prosent, og nesten hver tredje bedrift tror de vil ansette flere kommende år. I likhet med i Trøndelag er det kun åtte prosent av bedriftene som vil redusere bemanningen, og ingen andre fylker har en lavere andel bedrifter som forventer nedbemanning.

Bedriftene i Vestland og innlandet har de laveste nettoforventningene med 10 prosent. Henholdsvis 21 og 22 prosent av bedriftene i disse fylkene tror på økt sysselsetting, mens 11 prosent av bedriftene i Innlandet og 12 prosent av bedriftene i Vestland tror de vil ha færre ansatte om ett år.

For landet sett under ett er sysselsettingsforventningene noe høyere enn i fjor, med en nettoforventning på 15 prosent. Totalt sett forventer hver fjerde bedrift å øke bemanningen kommende år, mens en av 10 bedrifter tror på nedbemanning.

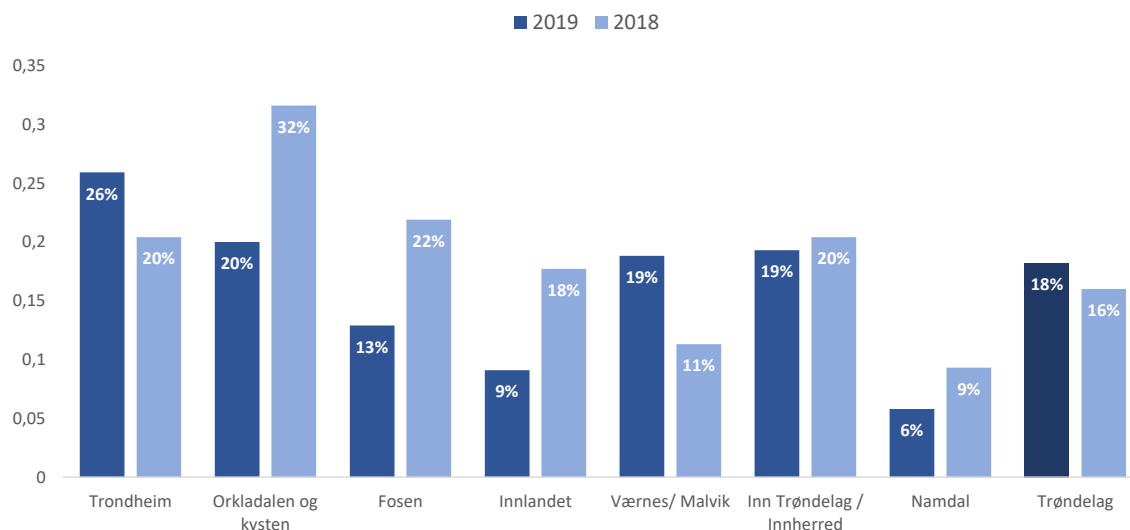


Figur 5. NAV sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen, etter fylke.¹⁴

¹³ Fra 2019 har NAV kun 12 fylker. Inndelingen er identisk med kommende fylkesgrenser i Norge, med unntak av Viken som NAV har delt i to. De nye fylkene er Agder (Øst og Vest-Agder), Innlandet (Hedmark og Oppland), Møre og Romsdal, Nordland, Oslo, Rogaland, Troms og Finnmark, Trøndelag, Vestfold og Telemark, Vestland (Hordaland og Sogn og Fjordane), Vest-Viken (Buskerud og Asker og Bærum fra Akershus), Øst-Viken (Resten av Akershus, Østfold, Romerike og Follo).

¹⁴ Finnmark har for lav svarprosent til at resultatene kan vises.

Figur 6. Sysselsettingsforventninger (nettoforventninger) 2018 og 2019 etter arbeidsmarkedsregion.



4.1 Arbeidsmarkedsregionene¹⁵

Som nevnt i kapittel 1 er utvalget trukket for å være representativt på fylkesnivå. Resultatene på arbeidsmarkedsområdet blir derfor mer usikre da det kan være få bedrifter innenfor enkelte næringer. Resultatene fra regionene må derfor tolkes med forsiktighet, og diskusjonene rundt næringer må sees på som en temperaturmåling.

I årets undersøkelse er arbeidsmarkedsregionene i Trøndelag noe endret fra tidligere år. For å kunne sammenlikne med fjoråret har vi analysert resultatene fra 2018 etter ny inndeling.

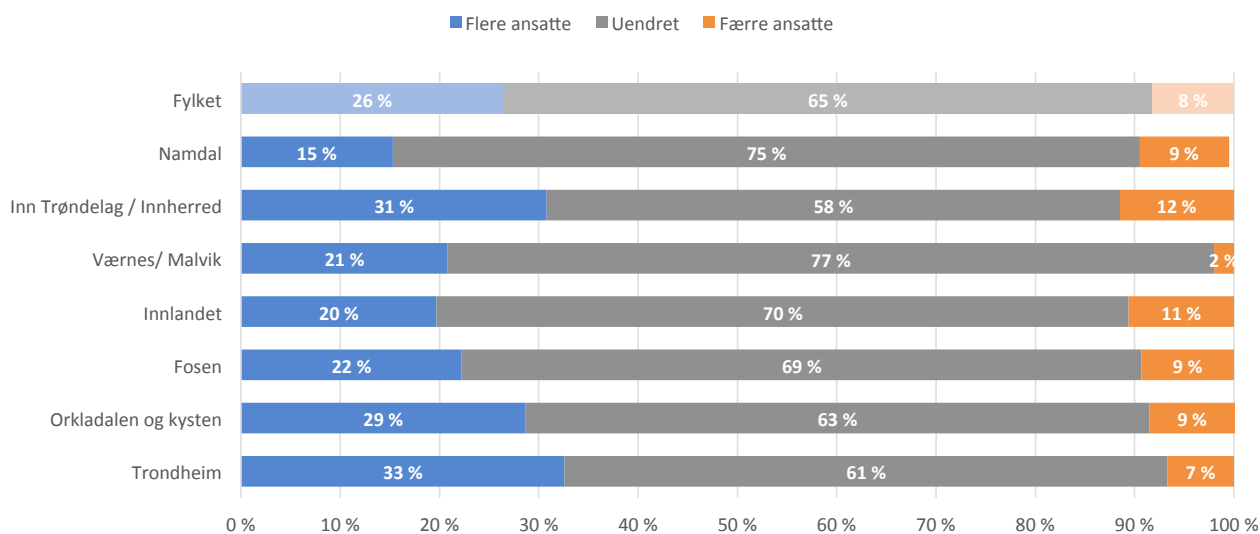
Det er til dels store forskjeller i forventninger mellom arbeidsmarkedsregionene¹⁶. I årets

undersøkelse er det Trondheimsbedriftene som er de mest optimistiske, fulgt av bedriftene i Orkladalen og kysten. Namdal og innlandet har de laveste nettoforventningene. Etter dagens regioninndeling kom Orkladalen og kysten ut med de mest optimistiske forventningene i fjorårets bedriftsundersøkelse. Trondheim og Værnesregionen med Malvik har begge økte nettoforventninger i året undersøkelse. For Trondheim sin del skyldes dette at en høyere andel bedrifter tror på økende sysselsetting, mens det i Værnesregionen og Malvik skyldes at veldig få bedrifter tror antallet ansatte skal ned.

¹⁵ De ulike distriktene inneholder følgende kommuner:

Trondheim: Trondheim og Klæbu. Innlandet: Oppdal og Rennebu, Røros, Holtålen og Midtre Gauldal, Melhus og Skaun. Orkladalen og kysten: Hemne, Snillfjord, Agdenes, Meldal, Orkdal, Hitra og Frøya. Fosen: Ørland, Bjugn, Indre Fosen, Åfjord, Roan og Osen. Værnes/Malvik: Stjørdal, Meråker, Frosta, Selbu, Tydal, Malvik. Innherred/Inn-Trøndelag: Steinkjer, Levanger, Verdal, Verran, Snåsa, Inderøy, Namdal: Namsos, Namdalseid, Lierne, Røyrvik, Namsskogan, Grong, Høylandet, Overhalla, Fosnes, Flatanger, Vikna, Nærøy og Leka.

¹⁶ Arbeidsmarkedsregionene er satt sammen på bakgrunn av pendlermønster og geografisk beliggenhet.

Figur 7. Sysselsetningsbarometer etter arbeidsmarkedsregion

4.1.1 Trondheim (inkl. Klæbu)

Trondheim med Klæbu (heretter kalt Trondheim) sysselsetter i overkant av 119 200 personer, noe som utgjør over 51 prosent av alle arbeidstakere i Trøndelag. Vi finner flest sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester, og kommunene har en noe høyere andel sysselsatte innenfor undervisning, varehandel, teknisk tjenesteyting og finansieringsvirksomhet enn resten av fylket. Store virksomheter innenfor disse næringene er eksempelvis St. Olavs Hospital, NTNU, Sintef og Sparebank 1 SMN. Andelen som jobber innenfor industri og bygg og anlegg er noe lavere enn ellers i fylket. Over 40 prosent av Trøndelags innbyggerne bor i Trondheim, da er det også naturlig at vi finner mange bedrifter som enten har hovedkontor eller regionkontor i kommunen.

I Trondheim økte sysselsetningsforventningene fra 20 prosent i fjor til 26 prosent i år. Hver tredje bedrift tror de vil ha flere ansatte kommende år.

Trondheim har hatt en økende optimisme de siste årene og er i år den klart mest optimistiske av alle regionene.

Aktiviteten innen bygg og anlegg er som regel en god konjunkturindikator, og næringen er den mest optimistiske i Trondheim. Nær 60 prosent av bedriftene tror de vil øke bemanningen, og ingen av bedriftene i undersøkelsen sier de vil redusere staben kommende år. Det er en økning fra 2018 hvor en tredel av bedriftene sa det samme.

En annen næring med høye sysselsetningsforventninger i Trondheim er finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting. Halvparten av bedriftene tror de vil øke bemanningen, og ingen sier de vil ha færre ansatte kommende år.

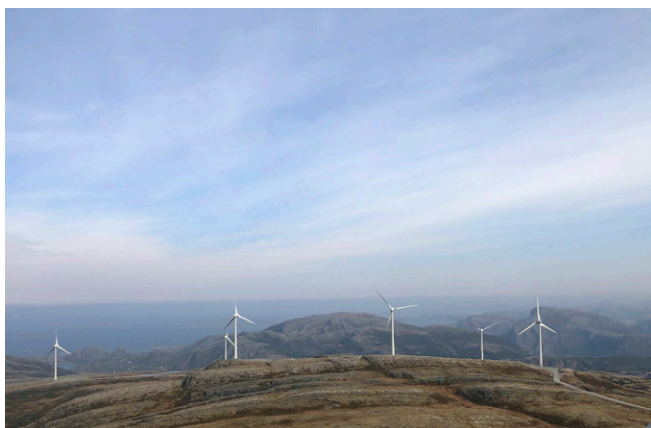
Innenfor varehandel, hotell og restaurant forventer nesten hver tredje bedrift økende sysselsetting, noe som er på nivå med fjoråret.



Hotell og restaurant er en stor næring i Trondheim og i år ble de to Trondheimsrestaurantene Fagn og Credo hedret med en Michelin-stjerne hver. Her restaurantene Credo og Jossa på Nye Lilleby. Foto: NAV Trøndelag

Ser vi bort fra primærnæringene som har veldig få bedrifter i utvalget i Trondheim, er det offentlig og privat tjenesteyting som er mest nøktern. 19 prosent tror på økt sysselsetting og nesten 11 prosent tror de vil bli færre. Det er spesielt virksomhetene innen undervisning som er nøkterne, her forventer flere nedgang i staben enn økning. Det store flertall forventer likevel at det blir omtrent som i år. Totalt sett er det klar optimisme i Trondheim.

4.1.2 Fosen



Vindmølleparkutbyggingen på Fosen er godt i gang. I dag har Trønderenergi satt opp over 80 vindmøller. Her utsikten fra en av møllene på Bessakerfjellet. Foto: Heidi Fossen

Fosen omfatter kommunene Ørland, Bjugn, Åfjord, Roan, Osen og Indre Fosen. Regionen sysselsetter fem prosent av alle arbeidstakere i Trøndelag, noe som tilsvarer i overkant av 11 500 personer. Ser man bort fra helse- og sosialtjenester, er bygg og anlegg, industri og forsvar store næringer, og innenfor disse næringene er andelen sysselsatte høyere enn resten av fylket. Store bedrifter i regionen er Itab Industrier, Johs J Syltern, Fosen Yards, Mascot Høie og Ørland flystasjon. Fosen har en tydelig nedgang i sysselsettings-forventningene sammenliknet med fjoråret. I årets undersøkelse er nettoforventningene 13 prosent, mot 22 prosent i fjor. I overkant av hver femte bedrift tror på flere ansatte, mens nær en av ti forventer nedgang.

Fosen har et allsidig næringsliv hvor landbruk og fiske fortsatt er viktig for alle kommunene i regionen. I tillegg har etableringen av kampflybasen og utbygging av vindmølleparker gitt positive ringvirkninger til den lokale økonomien, blant annet i form av nye arbeidsplasser til kommunene.

4.1.3 Innlandet

Denne regionen omfatter kommunene Oppdal, Rennebu, Midtre Gauldal, Røros, Holtålen, Melhus og Skaun og sysselsetter ca. 18 200 personer. Dette utgjør nesten åtte prosent av alle sysselsatte i Trøndelag. Regionen er preget av industri, turisme, jordbruk/skogbruk og bergverk. Innen industri gjelder dette spesielt trelast og trevarer samt næringsmiddelindustri. Vi finner flere større bedrifter i Gauldal-/Oppdalsområdet, blant annet Norsk Kylling, Støren Treindustri, Skifer Hotell, Minera Skifer samt Oppdal Sten. I Rørosområdet er Flokk AS (produksjon av HÅG stoler), entreprenørbedriften Kjellmark, Røros

Bruk, Bergstaden Hotell og Røros Hotell bedrifter som innehar mange arbeidsplasser.

Sammenliknet med fjoråret har sysselsettingsforventningene i regionen gått ned. Årets nettoforventning for regionen er på ni prosent. Innenfor primærnæringene tror hver fjerde bedrift de vil redusere bemanningen og ingen svarer at de vil ansette flere. Også innenfor offentlig og privat tjenesteyting er det flere som forventer nedbemanning enn oppbemanning. Høyest nettoforventninger er det finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting som har, deretter følger transport og kommunikasjon samt bygg og anlegg.

Regionen som helhet har et variert arbeidsmarked og relativt god tilgang på arbeidskraft, men vi ser at det kan være problemer med å rekruttere lærere og ulike typer helsepersonell, da spesielt sykepleiere.

4.1.4 Orkladalen og kysten

Kommunene Orkdal, Meldal, Agdenes, Hemne, Snillfjord, Hitra og Frøya sysselsetter nesten 15 800 personer og utgjør regionen Orkladalen og kysten. En større andel er sysselsatt innenfor industrien enn ellers i fylket. Shawcor, Elkem Thamshavn, Washington Mills, Wacker Chemicals og Lian Trevarefabrikk er eksempler på større bedrifter innenfor industrien. På kysten er fiskeindustrien en viktig næring, og du finner store aktører som Salmar, Lerøy og Marine Harvest (Mowi).

Bedriftene i regionen er mindre optimistiske enn i fjorårets bedriftsundersøkelse. Nettoforventningene er på 20 prosent, mot 32 prosent i fjor. Det er likevel 29 prosent av

bedriftene som tror på økt sysselsetting. Innen industrinæringen er 40 prosent av bedriftene positive med tanke på nyansettelser, og ingen tror de vil bli færre. Innen offentlig og privat tjenesteyting, som er godt representert i regionens utvalg, har 39 prosent av virksomhetene tro på økt sysselsetting.

4.1.5 Værnesregionen og Malvik

Værnesregionen og Malvik består av kommunene Stjørdal, Meråker, Frosta, Selbu, Tydal og Malvik. Om lag 18 300 personer er sysselsatt i denne regionen og nær 60 prosent av disse arbeider innenfor Stjørdal. De største næringene er helse og omsorg, varehandel og undervisning. Helse Midt-Norge RHF, Dedicare, Equinor avd. Stjørdal, Tverås Maskin & Transport og Ole Vig videregående skole er eksempler på virksomheter som sysselsetter mange i regionen. Her ligger også Trondheim Lufthavn som betjener hele Trøndelag, og skaper økt sysselsetting innenfor transport og varehandel.

I Værnesregionen og Malvik forventer om lag hver femte bedrift at de vil ansette flere kommende år, og det er en økning fra i fjor. Regionen har den laveste andelen bedrifter som tror på reduksjon av antall ansatte, kun to prosent forventer det. Det er industribedriftene samt bygg og anlegg som er mest optimistiske. Innen industrien forventer 40 prosent av bedriftene en økning i staben, mens det gjelder om lag hver tredje bedrift i bygg- og anleggsbransjen.

Transport og kommunikasjon er mindre forventningsfulle med en negativ nettoforventning. Ingen av bedriftene tror på økt sysselsetting og 25 prosent av bedriftene tror på nedbemanning.



*Veksten i Innherred og Inntrøndelag har gitt grobunn for nye bedrifter, som kaféen og restauranten Famille på Moan i Levanger. Nå utvider de også virksomheten sin til Steinkjer.
Foto: NAV Trøndelag*

4.1.6 Innherred og Inntrøndelag

Innherred og Inntrøndelags-regionen består av kommunene Steinkjer, Levanger, Verdal, Verran, Snåase–Snåsa og Inderøy. Innherred og Inntrøndelag sysselsetter om lag 31 000 arbeidstakere, hvorav Steinkjer og Levanger sysselsetter om lag en tredjedel hver. En av fire jobber innenfor helse og omsorg, mens varehandel, bygg og anlegg samt industri er andre næringer hvor du finner mange sysselsatte. Av de største virksomhetene kan Helse Nord-Trøndelag (Sykehuset Levanger), NTE, Kværner Verdal, Nortura, Norske Skog avd. Skogn nevnes.

Innherred og Inntrøndelag ligger på nivå med Værnes og Malvik med en nettoforventning på 19 prosent. Det er likevel en forskjell på regionene da det her både er en høyere andel bedrifter som tror på økt antall ansatte, og en høyere andel som svarer at de vil være færre ansatte neste år. Resultatet fra regionen er på nivå med fjoråret, og hver tredje bedrift er positive med tanke på sysselsetting fremover.

4.1.7 Namdal

Arbeidsmarkedsregionen Namdal består av 13 kommuner og sysselsetter i underkant av 18 000 arbeidstakere. En drøy tredjedel av de sysselsatte i Namdalsregionen jobber i Namsos, mens Overhalla, Vikna og Nærøy sysselsetter den andre tredjedelen og de resterende ni kommunene til sammen representerer den siste tredjedelen av de sysselsatte. En av fire sysselsatte jobber innenfor helse og omsorg. Her finner man virksomheter som Helse Nord-Trøndelag (Sykehuset Namsos) og Namsos helsehus. Varehandel er den nest største næringen, mens nesten hver tiende i regionen arbeider innenfor primærnæringen. På kysten er fiskeindustrien en stor arbeidsgiver med Midt-Norsk Havbruk og Sinkaberg-Hansen som et eksempel. Andre virksomheter som kan nevnes er Overhalla Betongbygg og Pharmaq.

Namdalen har lav svarprosent i årets bedriftsundersøkelse og det gir en viss usikkerhet for denne regionen. Blant annet i bransjene havbruk og oppdrett vet vi at arbeidskraftbehovet er stort. Inntrykket gitt gjennom mediene er at det er til dels god utvikling i Namdalen.

I denne undersøkelsen er Namdal den minst optimistiske regionen. Kun 15 prosent av bedriftene ser for seg å ansette flere mens ni prosent tror de blir færre ansatte kommende år. Samlet gir dette en nettoforventning i Namdal på seks prosent, noe som er tre prosentpoeng lavere enn ved bedriftsundersøkelsen i fjor. Sammen med Innlandet er Namdal den regionen som har høyest andel bedrifter som forventer stabil sysselsetting.

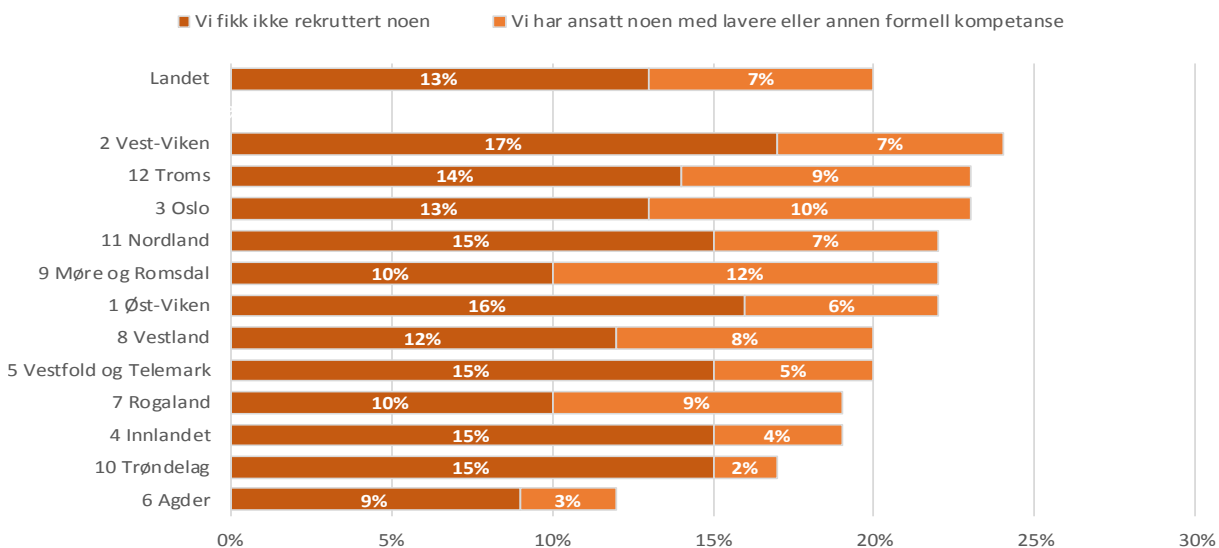
5 Rekrutteringsproblemer

Bedriftene blir spurt om de måtte gi opp å rekruttere noen med ønsket kompetanse de siste tre månedene, og eventuelt om de har ansatt noen med lavere eller annen kompetanse. Landsoversikten viser at det er stor forskjell på fylkene med hensyn til rekrutteringsproblemer. Bedriftene i Vest-Viken har de største rekrutteringsproblemene, fulgt av Troms og Oslo. I og med at årets undersøkelse har en annen fylkes-/regioninndeling enn tidligere kan vi ikke

sammenlikne med tidligere år.

Bedriftene i Agder og Trøndelag har samlet sett de laveste rekrutteringsproblemene, men ser vi kun på alvorlige rekrutteringsproblemer ligger Trøndelag over landsgjennomsnittet. Her oppgir 15 prosent av bedriftene at de ikke fikk rekruttert noen inn i en ledig stilling, og to prosent sier de ansatte noen med lavere eller annen kompetanse enn de i utgangspunktet ønsket.

Figur 8. Rekrutteringsproblemer etter fylke



5.1. Rekrutteringsproblem etter arbeidsmarkedsregion

Med unntak av Værnesregionen og Malvik er rekrutteringsproblemene blant bedriftene større i år enn de var i fjor i alle regioner. Økningen er størst i Innlandet hvor nesten hver tredje bedrift oppgir å ha mangel på kvalifiserte søkere til en del stillinger. Mer enn hver fjerde bedrift oppgir at de ikke fikk ansatt noen i en ledig stilling, og her skiller Innlandet seg klart fra de andre regionene i fylket. Det er spesielt

helsepersonell og lærere som oppgis som yrker med rekrutteringsproblemer.

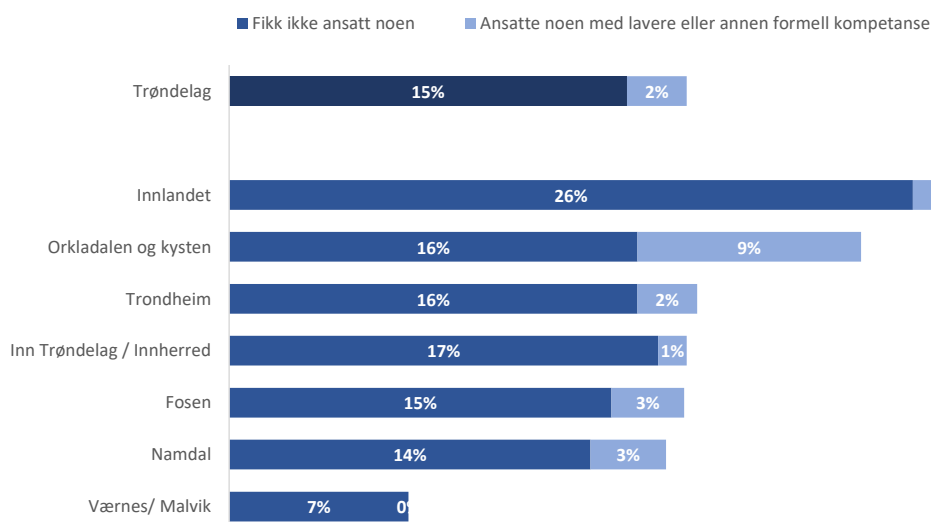
Orkladalen og kysten er regionen som i størst grad har ansatt noen med annen eller lavere kompetanse enn ønsket, ni prosent oppgir dette. I fjor var det ingen av bedriftene.

I Værnesregionen og Malvik er det få bedrifter som melder om rekrutteringsproblemer. Kun sju prosent har opplevd dette og ingen har valgt

å ansette noen med annen kompetanse enn de i utgangspunktet ønsket. Det er en endring fra 2018 hvor 16 prosent av bedriftene opplevde rekrutteringsproblemer.

De andre regionene i fylket ligger i stor grad på samme nivå når det gjelder problemer med rekruttering. Mellom 14 og 16 prosent har opplevd å ikke få tak i kompetanse, mens 2-3 prosent har ansatt noen med lavere eller annen kompetanse.

Figur 9. Rekrutteringsproblemer etter arbeidsmarkedsregion

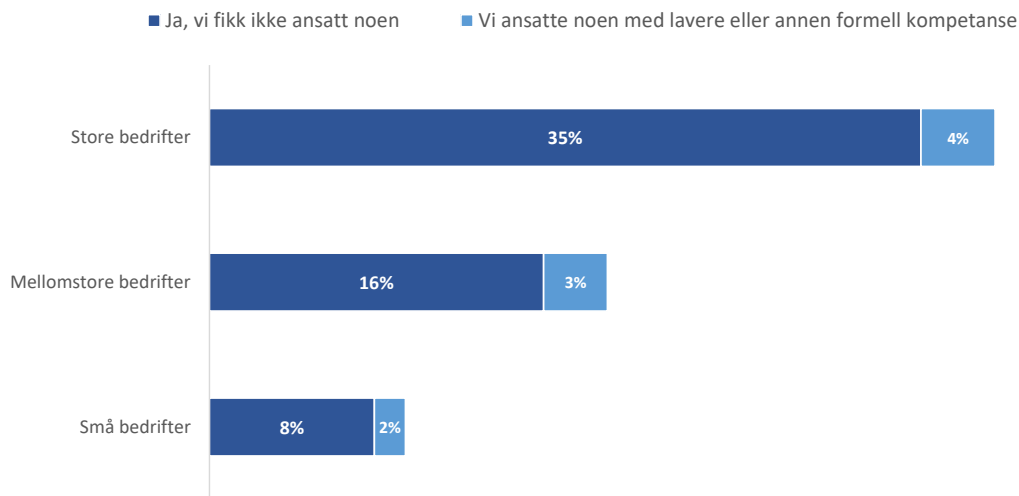


Majoriteten av bedriftene har ikke rekrutteringsproblemer, noe som viser at det fortsatt er rimelig god balanse mellom tilbud og etterspørsel på arbeidsmarkedet i Trøndelag. Andelen bedrifter i Trøndelag med rekrutteringsproblemer er imidlertid økende. Som nevnt i vår arbeidsmarkedsprognose for 2019, er mangelen på kvalifisert arbeidskraft en utfordring innenfor enkelte næringer. For Trøndelag sin del gjelder dette spesielt eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester samt bygg og anlegg.

Ser vi på årsaker til at bedriftene har mislykkes i rekrutteringen, er forklaringen stort sett den samme for alle. I alle regioner er det en overveiende andel av bedrifter som svarer at

årsaken er mangel på kvalifiserte søkere, dette gjelder i nær 90 prosent av tilfellene.

Også i år er det de store bedriftene med over 100 ansatte som har de største problemene med å skaffe kvalifisert arbeidskraft. En av tre bedrifter med mer enn 100 ansatte oppgir at de ikke har fått tak i ønsket kompetanse og derfor ikke har ansatt noen, mens i underkant av fire prosent valgte å ansette noen med lavere eller annen kompetanse. De minste bedriftene opplever i mindre grad rekrutteringsproblemer, ni prosent i årets undersøkelse. En forklaring kan være at mindre bedrifter oftere rekrutterer lokalt, mens store bedrifter i større grad har behov for spesialkompetanse som er vanskeligere å skaffe.

Figur 10. Rekrutteringsproblem etter størrelse på bedrift

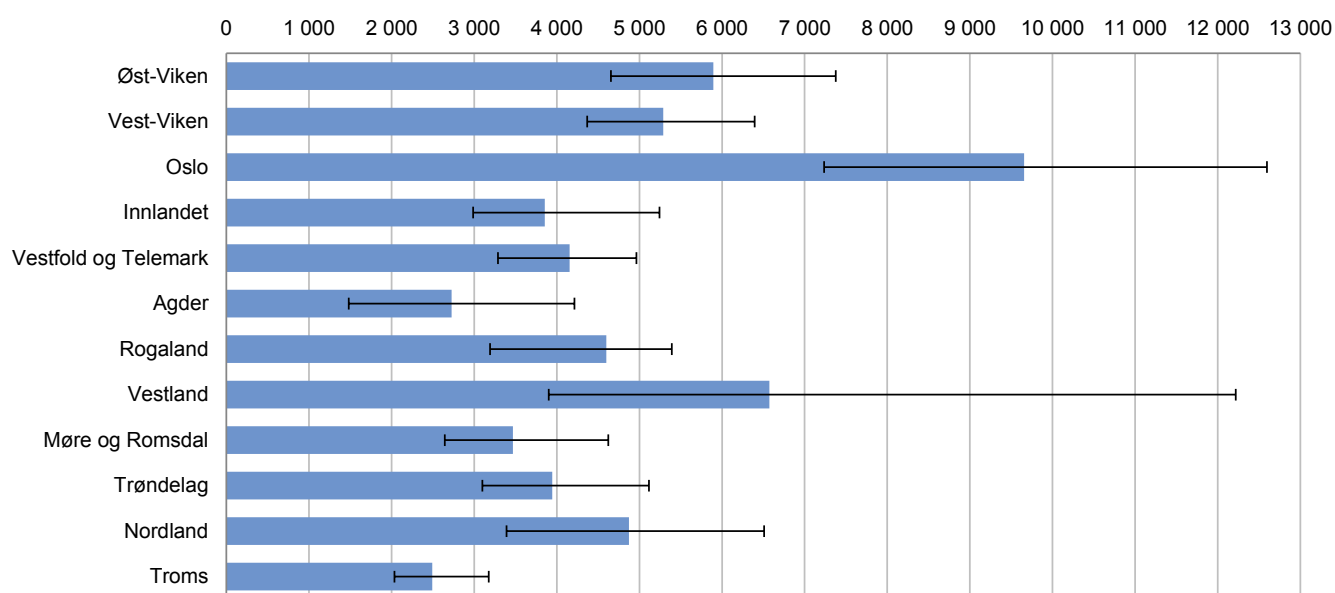
15 prosent av bedriftene i Trøndelag melder om til dels store problemer med å skaffe kompetansen de trenger. Utdanning og kompetanseutvikling blir viktig i årene som kommer. Her fra bilde fra Campus Røstad ved Nord universitet
Foto: NAV Trøndelag

5.2 De vanskeligste yrkene å rekruttere i Trøndelag

De bedriftene som opplevde å mislykkes i rekrutteringen ble bedt om å registrere hvilke yrker dette dreide seg om. Yrkene som ble nevnt her, betegner vi som yrker med rekrutteringsproblem. Mangelen på arbeidskraft estimeres ved hjelp av en modell som tar hensyn til bedriftenes geografiske og næringsvise kjennetegn, antall ansatte og observert mangel. Svarene som er kommet inn er bearbeidet for landet under ett og deretter estimert for det

enkelte fylke. Det vil knytte seg usikkerhet til estimeringen. Jo mer detaljert kjennetegn det estimeres for, desto høyere usikkerhet. I tabell 1 vises resultatet av denne estimeringen. Figuren under viser den estimerte mangelen i hvert fylke med konfidensintervall. Dette angir feilmarginen i beregningen. Det vil si at desto lenger intervallet er, desto større er usikkerheten. I Trøndelag ser vi at det er 95 prosent sikkert at mangelen på arbeidskraft befinner seg mellom 3 098 og 5 116 arbeidstakere.

Figur 11. Estimert mangel med konfidensintervaller, etter fylke



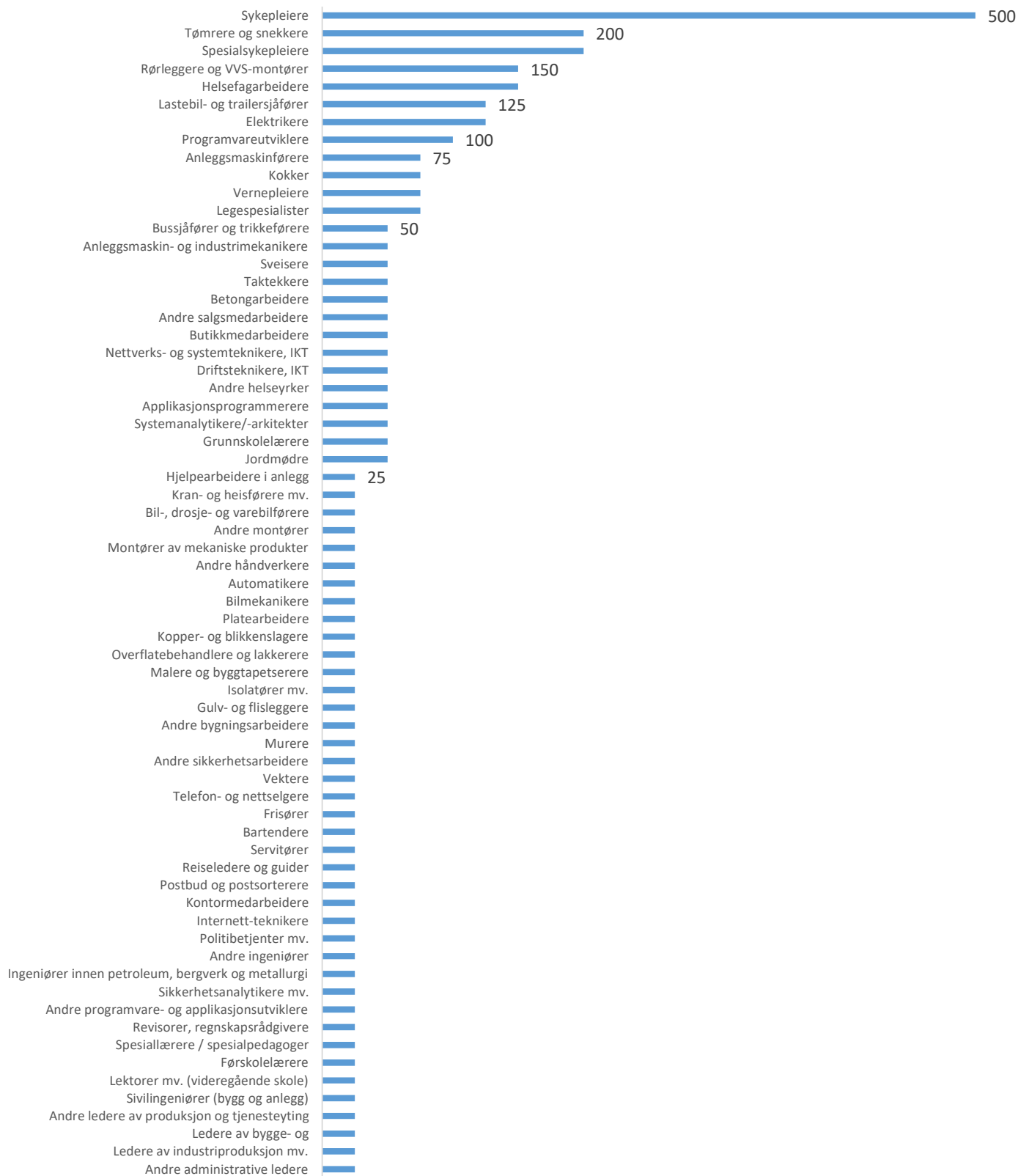
Totalt er det i fylket en estimert mangel på 3 944 arbeidstakere. I fjor var den estimerte mangelen på 4 150 personer. Dermed holder mangelen på arbeidskraft seg på et stabilt høyt nivå.¹⁷ Mangelen på arbeidskraft sammenfaller godt

med sysselsettingsforventningene i Trøndelag, nedgangen i ledighet og god stillingstilgang. De siste årene har det vært mangelen på sykepleiere og andre helseyrker som har preget listen.



*Også i år er det mangelen på sykepleiere og andre helseyrker som preger listen over yrker med store rekrutteringsbehov.
Foto: NAV Trøndelag*

¹⁷ I 2017 var mangelen estimert til 2 950 personer i Trøndelag

Figur 12. Estimert mangel på kompetanse etter yrker, avrundet.

Tabell 1. Estimert mangel på arbeidskraft 2018

Yrke	Estimert mangel
Sykepleiere	511
Tømrere og snekkere	203
Spesialsykepleiere	189
Helsefagarbeidere	158
Rørleggere og VVS-montører	141
Lastebil- og trailersjåfører	135
Elektrikere	116
Programvareutviklere	96
Vernepleiere	72
Legespesialister	70
Anleggsmaskinførere	67
Kokker	64
Andre helseyrker	61
Grunnskolelærere	60
Andre salgsmedarbeidere	58
Taktekkere	55
Sveisere	54
Bussjåfører og trikkførere	54
Betongarbeidere	52
Butikkmedarbeidere	51
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	49
Systemanalytikere/-arkitekter	48
Nettverks- og systemteknikere, IKT	43
Driftsteknikere, IKT	41
Applikasjonsprogrammerere	39
Jordmødre	38
Servitører	37
Førskolelærere	36
Vektene	33
Malere og byggtapetsere	33
Overflatebehandlere og lakkerere	32
Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi	31
Frisører	30
Andre programvare- og applikasjonsutviklere	26
Platearbeidere	26
Andre sikkerhetsarbeidere	25
Andre håndverkere	25
Bil-, drosje- og varebilførere	25
Hjelpearbeidere i anlegg	24
Bilmekanikere	23
Politibetjenter mv.	22
Gulv- og flisleggere	22
Andre administrative ledere	21
Kopper- og blikkenslagere	20
Estimert total mangel i Trøndelag	3 944

6 Tilleggsspørsmål

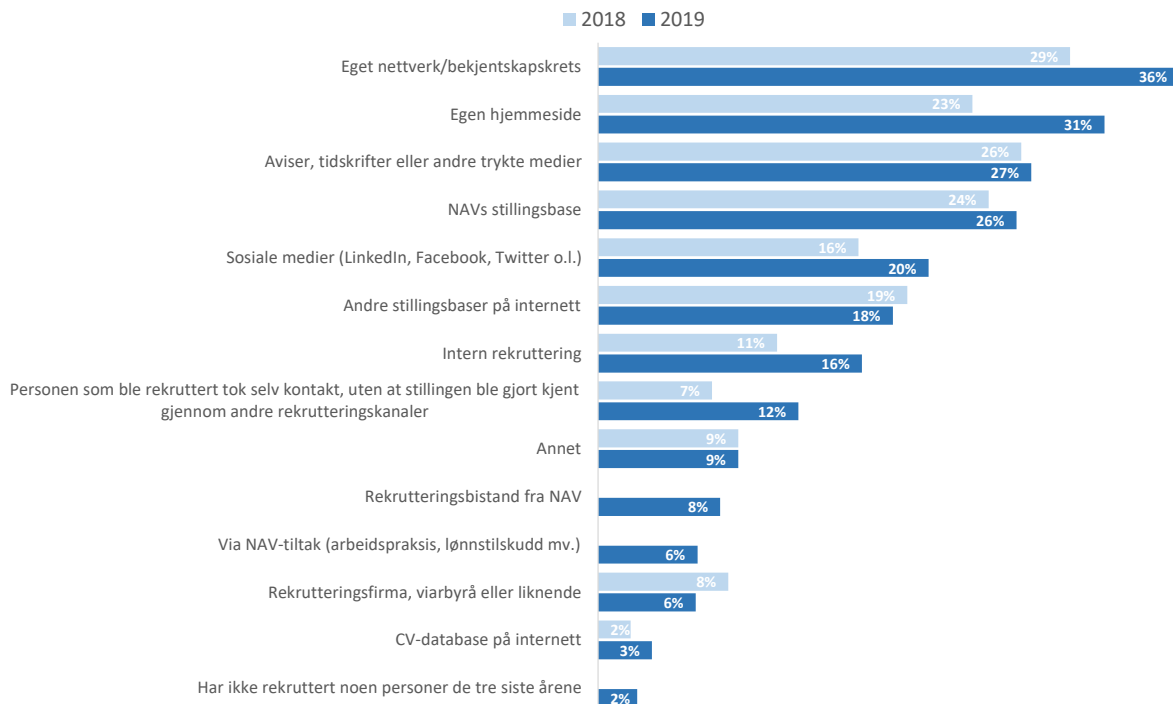
I tillegg til de seks spørsmålene som er like for hele landet, har bedriftene i Trøndelag fått tilleggsspørsmål som handler om inkluderende arbeidsliv.

6.1 Rekrutteringskanaler

Et av spørsmålene i undersøkelsen handler om hvilken rekrutteringskanal bedriftene benyttet ved siste ansettelse. Den største andelen (36 prosent) svarer at de har brukt eget nettverk. Denne andelen har økt kraftig fra i fjor etter å ha vært synkende de siste årene. Også andelen som sier de bruker egen hjemmeside er klart økende, fra 23 prosent i fjor til 31 prosent i år.

Hver fjerde bedrift sier de benyttet aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier, noe som er en marginal nedgang fra i fjor. Andelen som benytter sosiale medier er stadig økende fra åtte prosent i 2016 til 20 prosent i år. I tillegg oppgir 26 prosent at de benyttet NAV som rekrutteringskanal, en liten økning fra fjoråret.

Figur 13. Rekrutteringskanaler

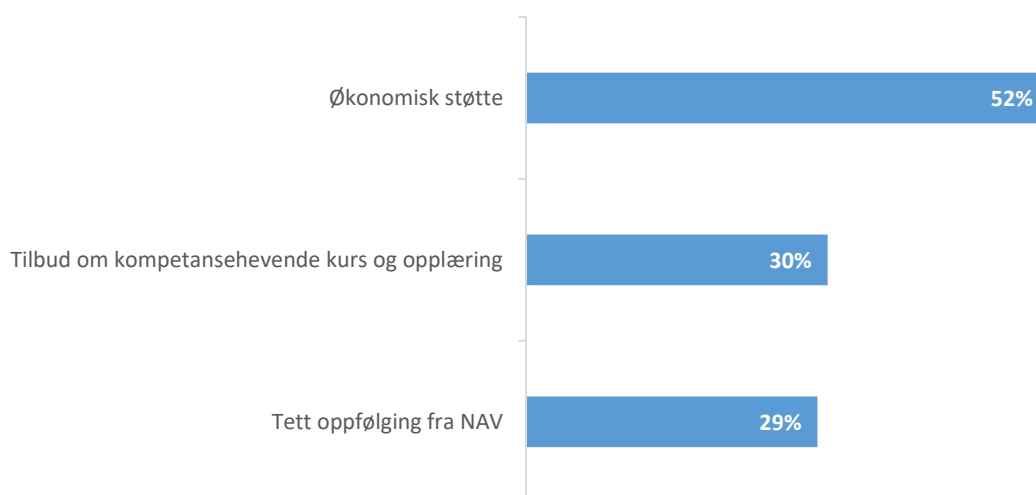


6.2 Manglende arbeidserfaring og kompetanse

Bedriftene ble spurt om hva de trenger for å kunne rekruttere arbeidskraft som mangler arbeidserfaring og kompetanse. Over halvparten

(52 prosent) av bedriftene svarte at de trenger økonomisk støtte. I underkant av hver tredje bedrift svarte at de trenger kompetansehevende kurs og opplæring, mens omtrent like mange mener de trenger oppfølging fra NAV.

Figur 14. Manglende arbeidserfaring og kompetanse



Forøvrig kan vi se at store bedrifter med mer enn 100 ansatte har mindre behov for økonomisk støtte, enn bedrifter med færre ansatte. En forklaring på dette kan være at de største bedriftene har større økonomisk handlingsrom enn de mindre bedriftene. Bedrifter med færre enn 10 ansatte svarer at de har mindre behov for tett oppfølging fra NAV, enn bedrifter med flere ansatte. Når det gjelder tilbud om kompetansehevende kurs og opplæring er det marginale forskjeller mellom størrelsene på bedriftene.



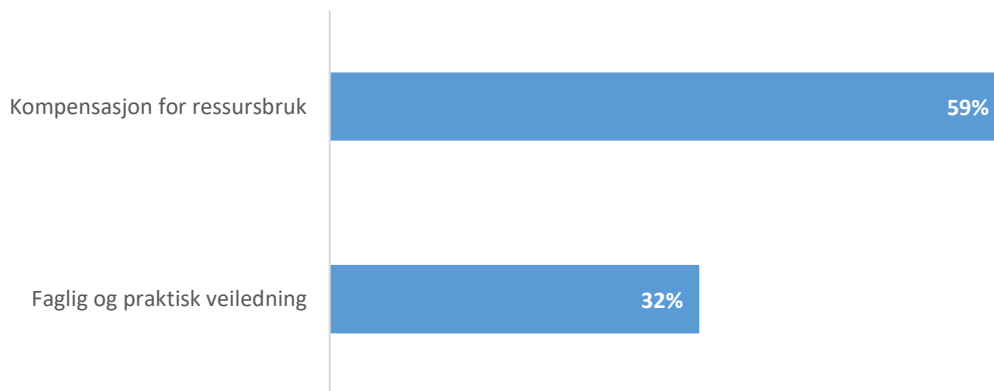
XXL-kjeden er opptatt av inkludering og har blant annet et eget program for ungdom. Her er inkluderingsansvarlig ved XXL Steinkjer, Eva Faksvåg sammen med Jørgen, som nylig har gått ut fra bedriftens XXL-skole og videre inn i praksis. Foto: NAV Trøndelag

6.3 Inkluderende rekruttering

Med inkluderende rekruttering menes det å rekruttere mennesker som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. Bedriftene ble spurt om hva som kreves for at de skal legge til rette for inkluderende rekruttering. Nesten 59 prosent av bedriftene svarer at det kreves kompensasjon

for ressursbruk, mens 32 prosent svarer at de behøver faglig og praktisk veiledning. At en høy andel svarer kompensasjon for ressursbruk, kan kanskje sees i sammenheng med at mange bedrifter svarer at de trenger økonomisk støtte på spørsmål i kapittel 6.2

Figur 15. Inkluderende rekruttering



6.4 Hvilke grupper kan bedriftene rekruttere ved behov?

Bedriftene ble spurt om de kunne rekruttere ungdom, fremmedspråklige eller arbeidssøkere med helseutfordringer, dersom de hadde behov for arbeidskraft.

Ungdom var den gruppen bedriftene var klart mest positiv til, tre av fire bedrifter svarte at dette var en gruppe de kunne rekruttere. Deretter fulgte fremmedspråklige som den gruppen bedriftene var nest mest positive til, her svarer 46 prosent av bedriftene at de kan rekruttere fra denne gruppen. 40 prosent av bedriftene sier de kan rekruttere

arbeidssøkere med varierende helseutfordringer. I tillegg svarer 17 prosent at det ikke er aktuelt å rekruttere noen av disse gruppene.

Vi ser også forskjeller mellom de ulike næringene. Bygg og anlegg og industri er noen av næringene som er mest positiv til ungdom. Samtidig er disse næringene også minst positive til arbeidssøkere med varierende helseutfordringer. En forklaring på dette kan være at man ofte finner fysisk krevende yrker innenfor disse næringene.

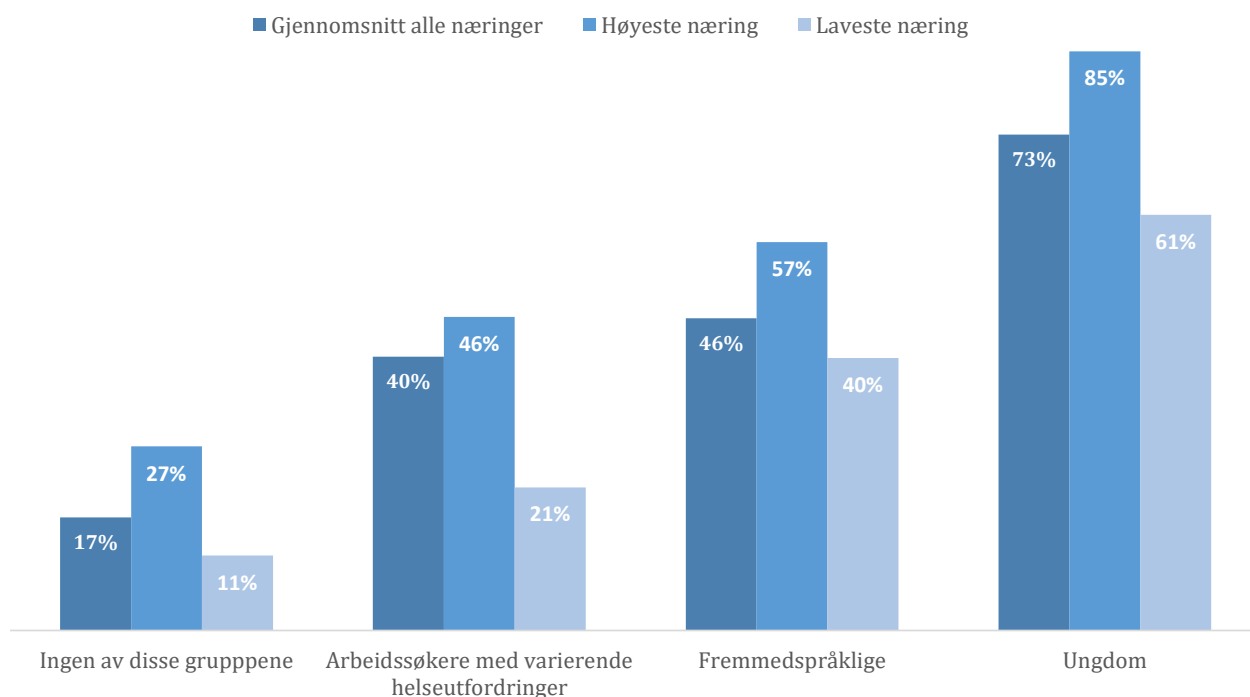
Bygg og anlegg er også en av de næringene som er mest positiv til å rekruttere fremmedspråklige;

over halvparten av bedriftene i denne næringen svarer positivt på det. I motsatt ende av skalaen finner vi offentlig og privat tjenesteyting, som er noe mindre positiv enn resten av næringene til å rekruttere fra denne gruppen.

Som nevnt er det 17 prosent av bedriftene som ikke ser for seg å rekruttere fra noen av disse gruppene. Varehandel/hotell/restaurant er for øvrig mest positiv til gruppene som helhet,

89 prosent av bedriftene i næringen utelukker ikke å kunne rekruttere fra disse gruppene. I motsatt ende finner vi finans/eiendomsdrift/forretningmessig tjenesteyting, hvor 27 prosent svarer at ingen av disse gruppene er aktuelle.

Figur 16. Grupper som kan rekrutteres ved behov



*Ku i solnedgang ved Eggjaseteren i Snåsa. Matproduksjon og reiseliv er store næringer i Trøndelag.
Foto: Iselin Pettersen*



NAV Trøndelag
Postboks 2615, 7734 Steinkjer
E-post: nav.trondelag@nav.no

