



# Bedriftsundersøkelsen 2026

## Nav Trøndelag



# Mer balanse, større usikkerhet

I Trøndelag peker utviklingen i retning av et fortsatt godt, men mer balansert arbeidsmarked. Ledigheten i fylket er lav sammenliknet med landsgjennomsnittet og stillingstilgangen har vært høyere i årets fire første måneder enn den var i samme periode i fjor.

Årets bedriftsundersøkelse viser at virksomhetene i Trøndelag har mer positive forventninger til nyansettelser enn landsgjennomsnittet. Kun Nordland har en høyere andel virksomheter som forventer økt bemanning det neste året. Nettoforventningene er tilbake på nivået det lå på før pandemien.

Det er viktig å være oppmerksom på at resultatene gir et øyeblikksbilde av virksomhetenes situasjon og forventninger på svartidspunktet. Endrede renteutsikter i etterkant kan skape økt usikkerhet og føre til mer avventende holdninger til nyansettelser. Utsiktene fremover preges dessuten av en urolig internasjonal og økonomisk situasjon. Geopolitisk uro og høyere renter kan dempe etterspørselen etter varer og tjenester, og bidra til at virksomhetene blir mer forsiktige i sine vurderinger.

I Navs siste [arbeidsmarkedsprognose](#) anslås det at ledigheten i Norge vil avta gjennom 2026 og 2027. Tall for april viser imidlertid at nedgangen i antall helt ledige er noe svakere enn forventet. Dette henger blant annet sammen med et lavere tiltaksnivå enn forutsatt, samt et økonomisk bilde preget av usikkerhet. Økte renter kan også bidra til å bremse nedgangen i ledigheten framover.



# Innhold



## Sysselsettings- forventninger

Side 5-9



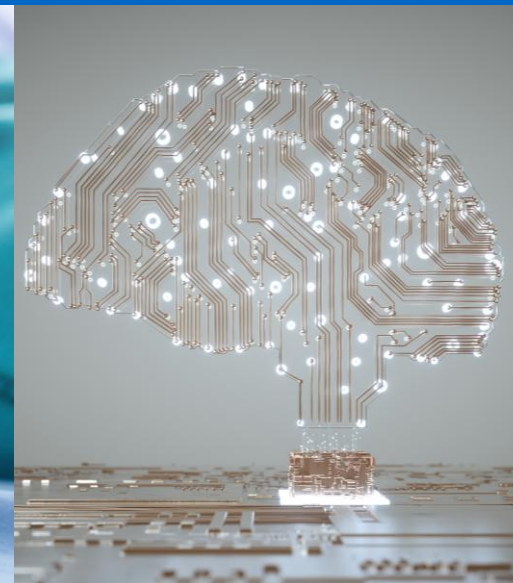
## Rekrutterings- problemer

Side 10-15



## Estimert mangel

Side 16-21



## Kunstig intelligens

Side 22-24

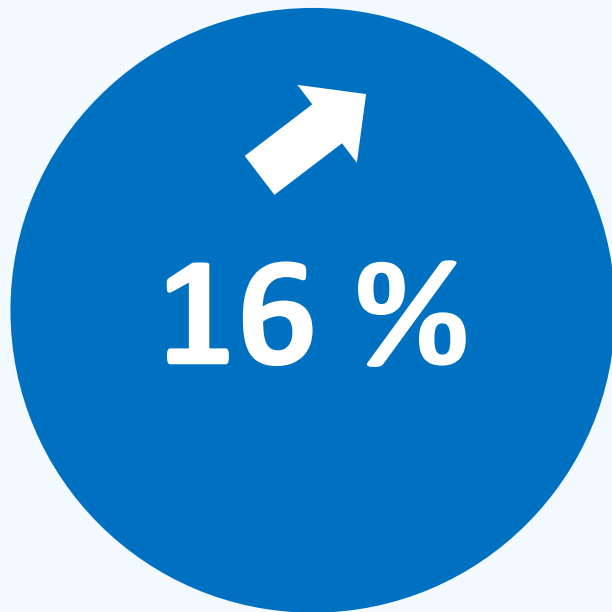


## Forskjeller innad i Trøndelag

Side 25-34

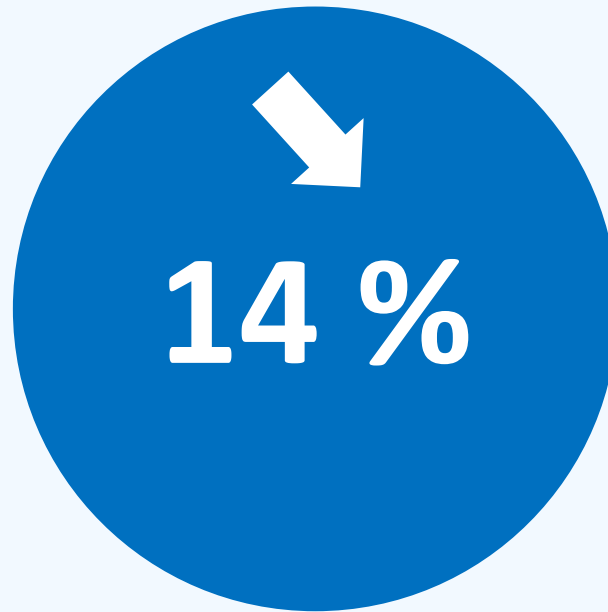
# Hovedresultat for bedriftsundersøkelsen i Trøndelag 2026

## Syssettingsforventninger



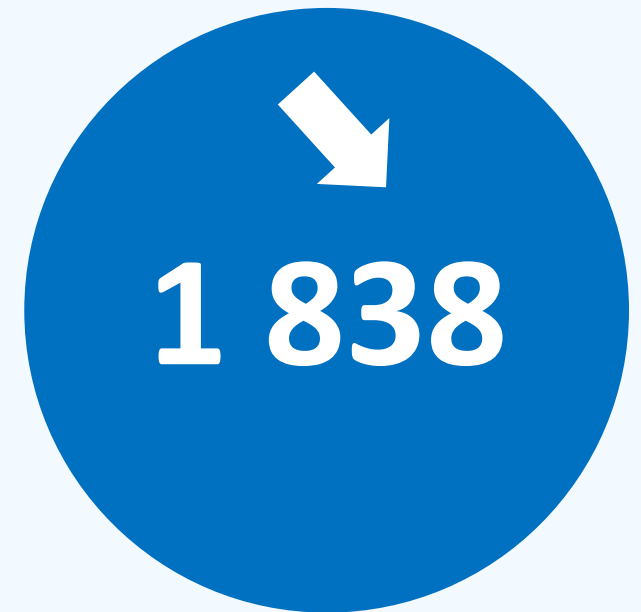
Årets undersøkelse viser nettoforventninger i Trøndelag på 16 prosent, en økning fra 13 % i 2024.

## Rekrutteringsproblemer



I alt har 14 prosent av bedriftene opplevd rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Ni prosent fikk ikke ansatt noen i det hele tatt.

## Mangel på arbeidskraft

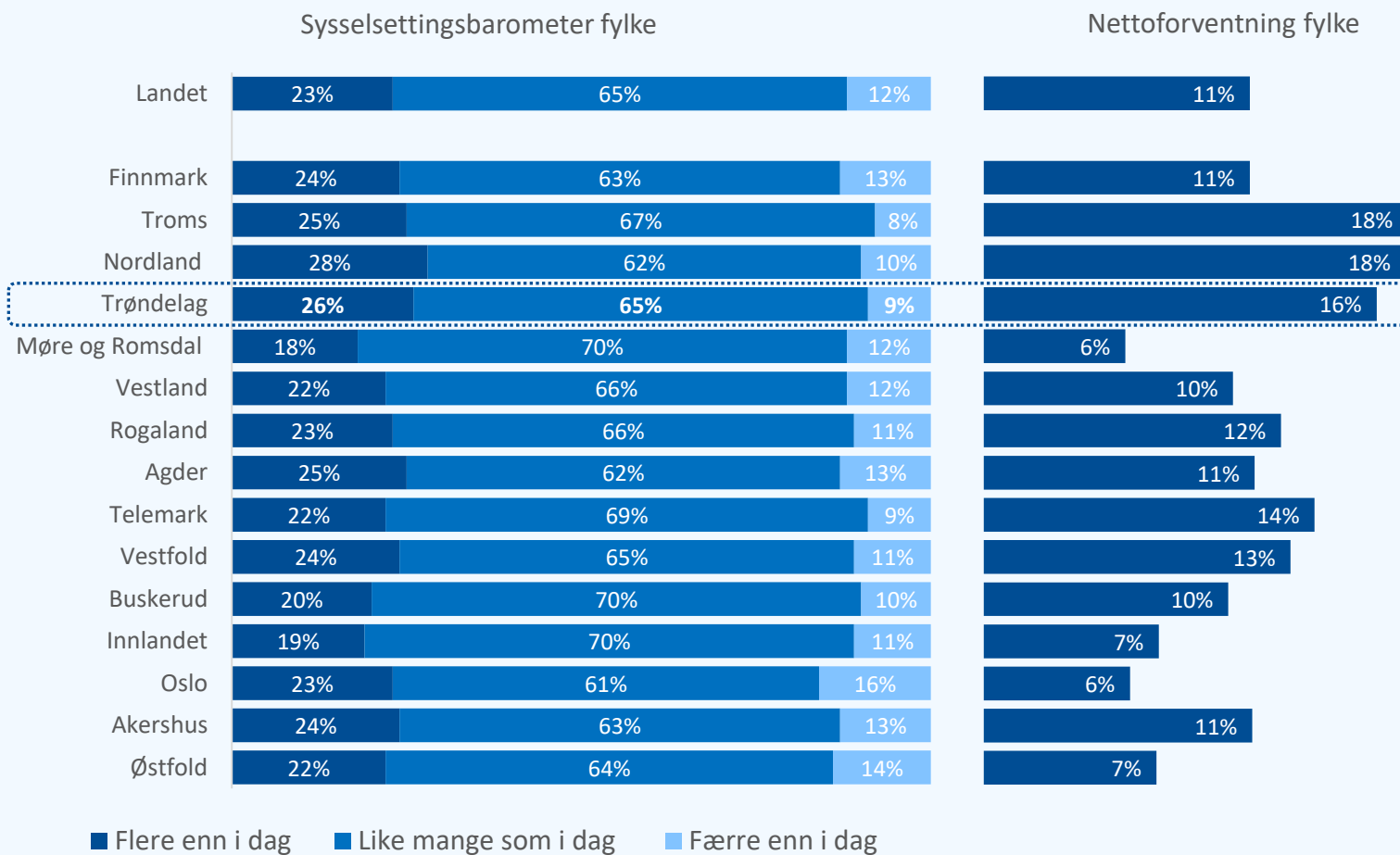


Den estimerte mangelen på arbeidskraft er i år på 1 838 personer. Mangelen er kraftig redusert sammenlignet med tidligere år.



**Sysseittings-  
forventninger**

# Trøndelag blant fylkene med høyest nettoforventninger



## Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?

På spørsmål om antall ansatte det kommende året, svarer 25,8 prosent av virksomhetene i Trøndelag at de vil øke bemanningen. Kun Nordland har en høyere andel virksomheter som er optimistiske

Andelen virksomheter i Trøndelag som mener de vil redusere bemanningen er på 9,4 prosent, tre prosentpoeng lavere enn landsgjennomsnittet. Kun Troms har en lavere andel virksomheter som tror de må nedbemanne.

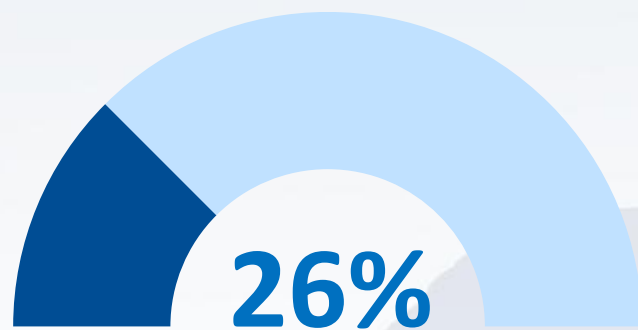
Trøndelag har dermed en nettoforventning på 16 prosent, noe som er høyere enn landsgjennomsnittet på 11 prosent, og det er kun Nordland og Troms som har høyere nettoforventninger enn Trøndelag.



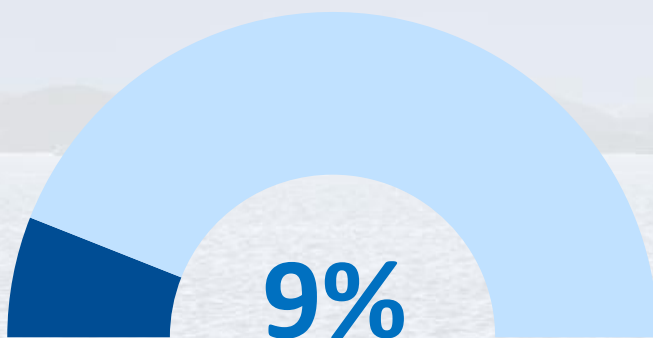
Nettoforventning er andelen virksomheter som tror de vil ha flere ansatte, fratrukket andelen som tror de vil ha færre ansatte.

Prosentandelene i sysselsettingsbarometeret er avrundet, mens nettoverdien er beregnet på uavrundede tall, noe som innebærer at summen av de avrundede prosentandelene ikke alltid vil samsvare helt med nettoverdien.

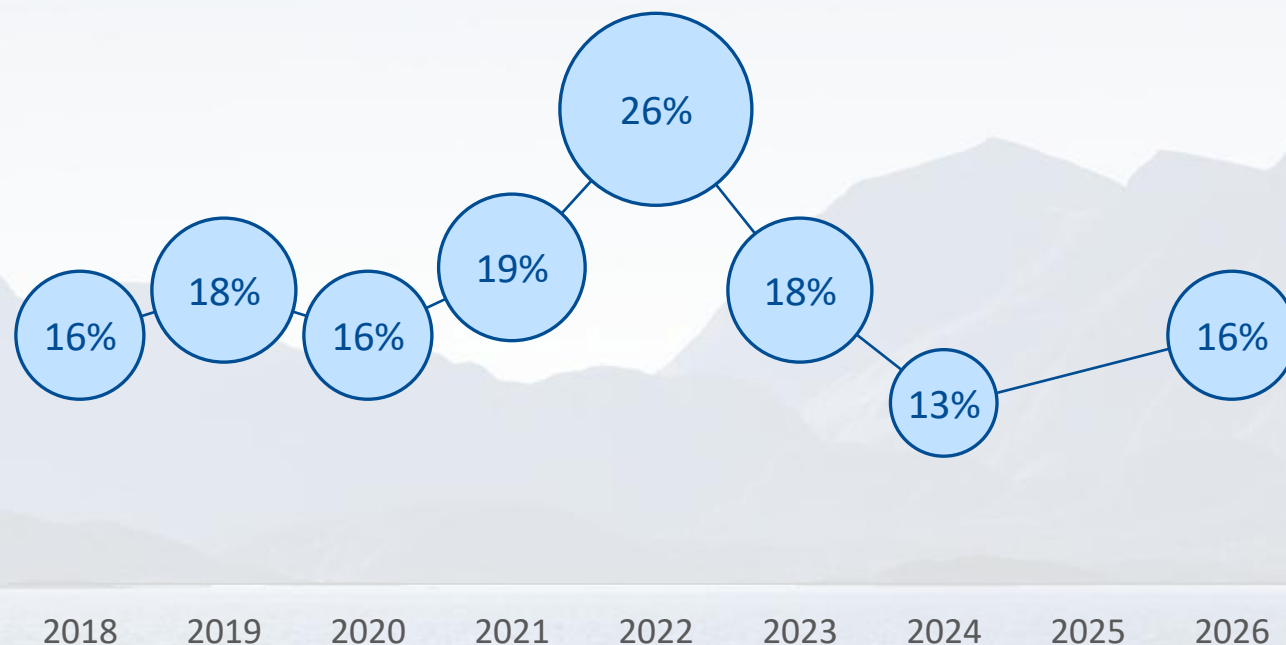
# Nettoforventninger i Trøndelag



vil øke bemanningen



vil redusere bemanningen



Sammenlignet med tidligere år har nettoforventningene økt noe fra 2024, og den nedadgående trenden fra 2022 er brutt. Utviklingen tyder på et arbeidsmarked som fortsatt er forholdsvis robust, men mindre preget av høy aktivitet som vi så for noen år siden.

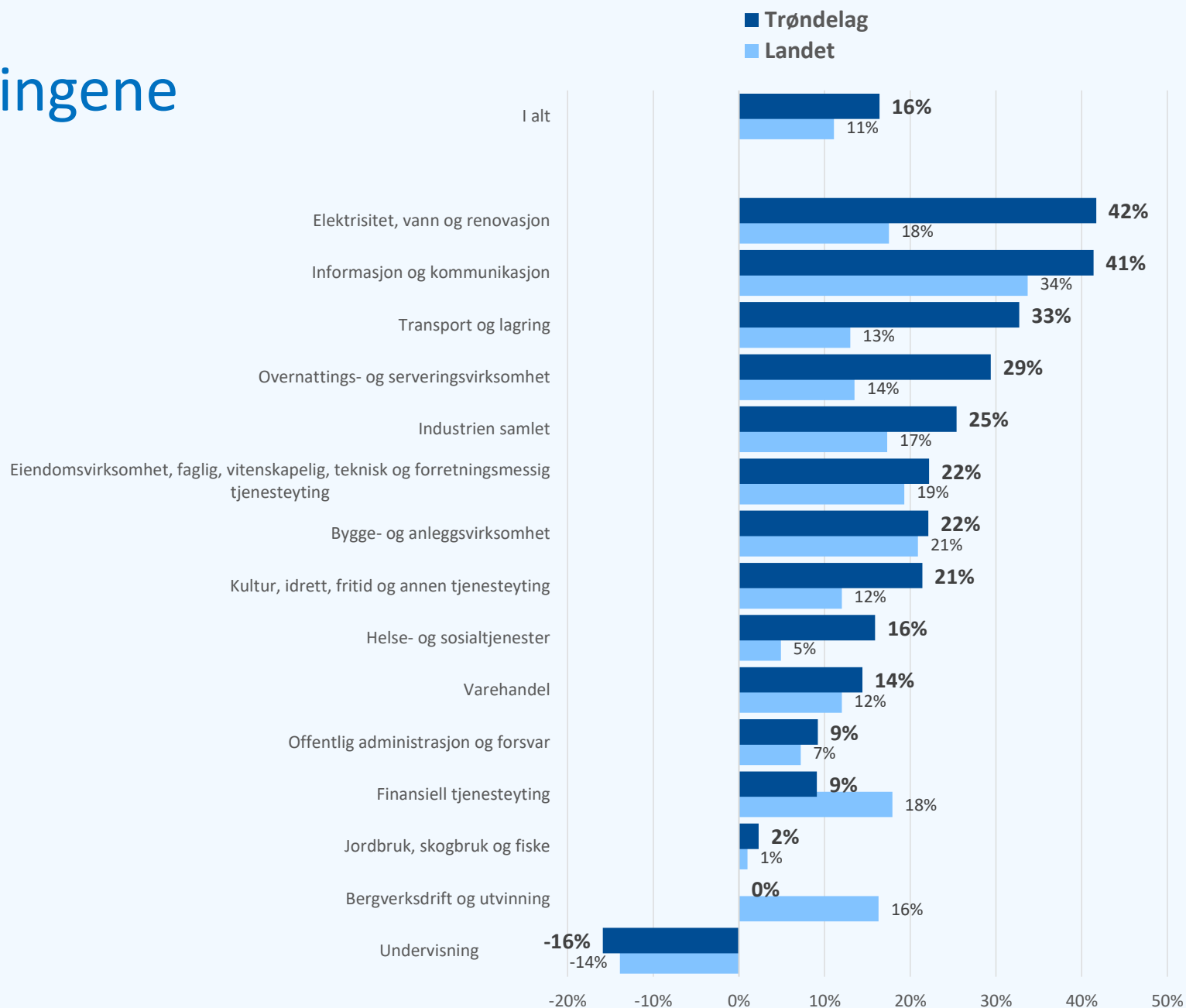
# Nettoforventning i næringene

Trøndelag har høyere nettoforventninger enn landsgjennomsnittet i de fleste næringer, med unntak av finansiell tjenesteyting, bergverksdrift og utvinning samt undervisning.

Elektrisitet vann og renovasjon, samt informasjon og kommunikasjon har de høyeste nettoforventningene i Trøndelag. Informasjon og kommunikasjon er også den næringen som har høyest nettoforventninger i landet.

Tross usikre tider innen bygge- og anleggsvirksomhet er nettoforventningene relativt høye og er på 22 prosent, noe høyere enn de nasjonale forventningene på 21 prosent.

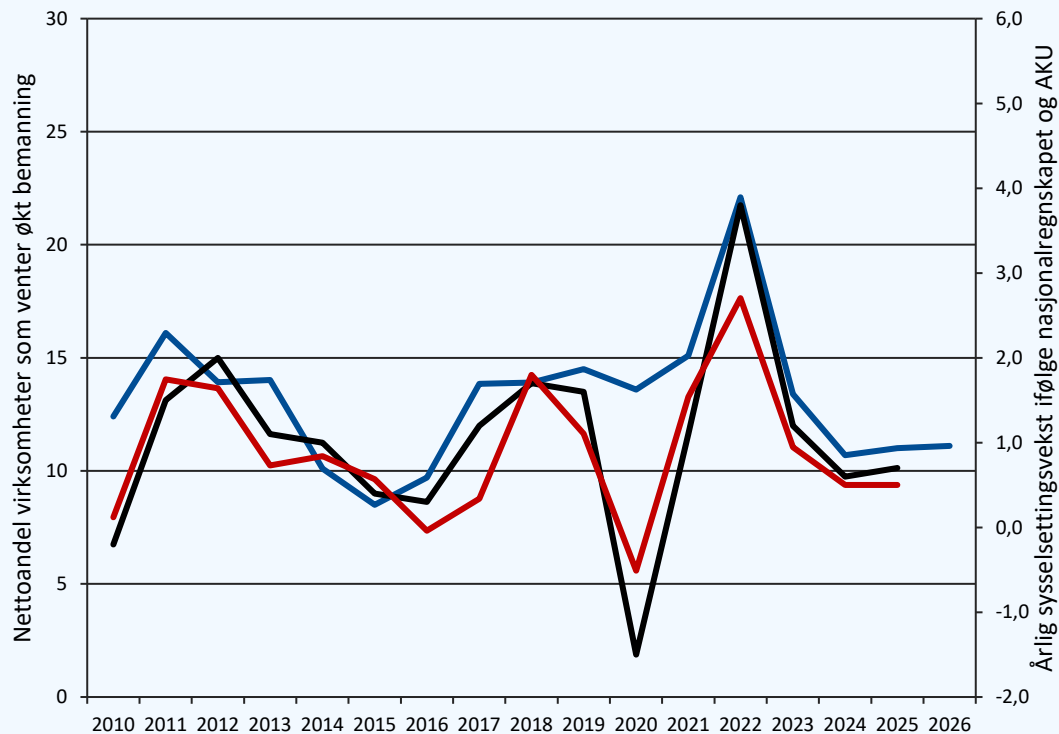
Undervisning er den eneste næringen med negative nettoforventninger, både i Trøndelag og nasjonalt. Dette peker mot en forventning om redusert bemanning, og kan ses i sammenheng med strammere budsjetter og omstilling som følge av demografiske endringer.



På grunn av endringer i næringsstandarden (se vedlegg) er det brudd i tidsseriene, og næringstallene kan ikke sammenliknes direkte med tidligere år. Resultatene må derfor tolkes som et øyeblikksbilde for 2026.

# Syssesttingsforventningene samsvarer godt med hvordan det faktisk gikk (nasjonale tall)

- Historisk ser vi at syssesttingsforventningene treffer ganske godt sammenlignet målt syssesttingsvekst. Årets nivå peker mot en moderat vekst i 2026

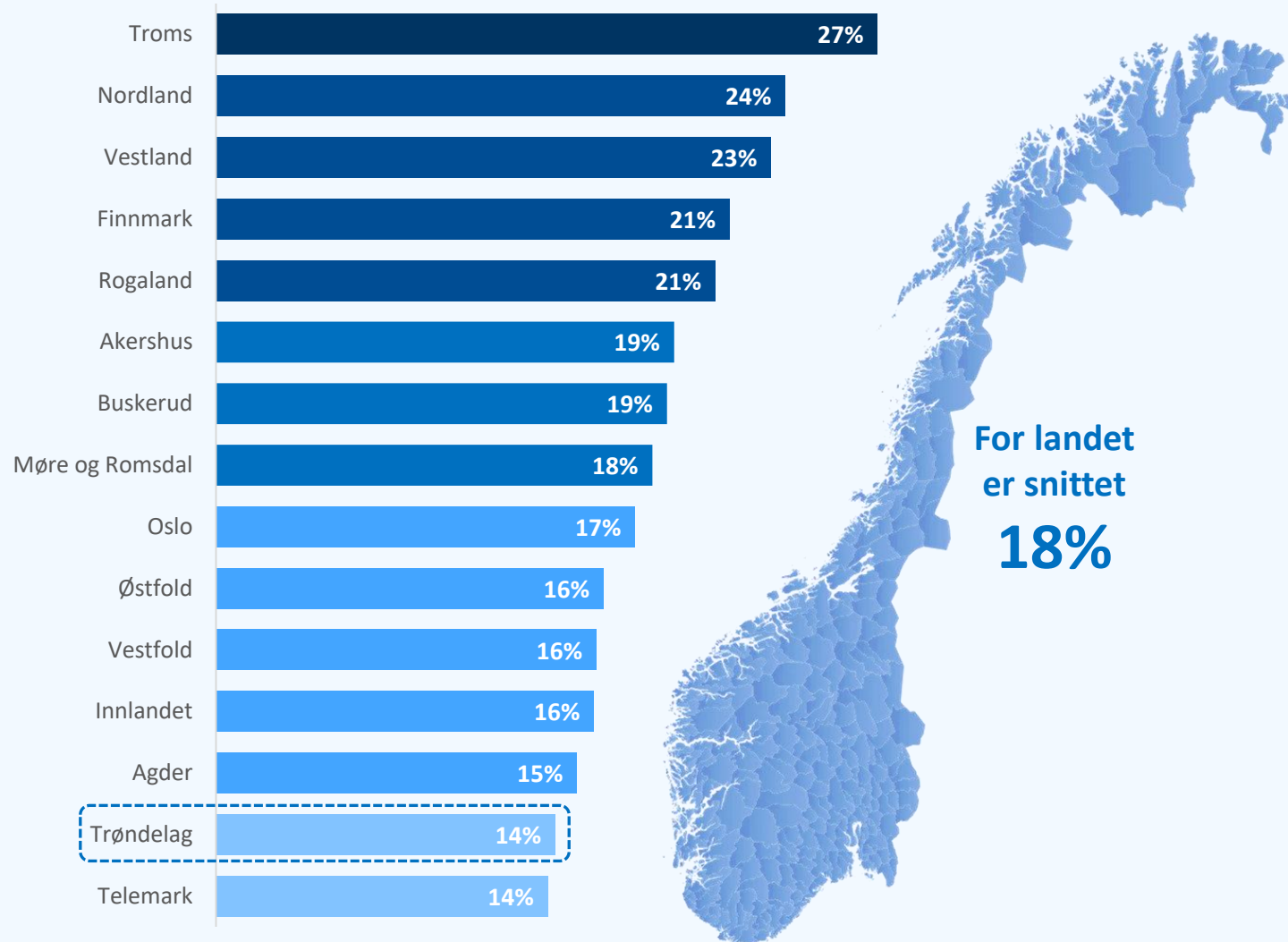


**Nettoandel virksomheter som forventer økt bemanning de neste 12 månedene**  
**Syssesttingsvekst (Nasjonalregnskapet)**  
**Syssesttingsvekst (Arbeidskraftundersøkelsen)**

A modern office lounge with large windows overlooking a city. The room features a curved wooden ceiling, a long wooden bar with stools, and a grey sofa with ottomans. A large blue circular overlay is positioned in the center-right, containing the text 'Rekrutteringsproblemer' in white. The floor has a pattern of yellow and grey squares.

# Rekrutterings- problemer

# Lettest å rekruttere i Trøndelag og Telemark



Bedriftene blir spurt om de har mislyktes i å rekruttere arbeidstakere de siste tre månedene. Med mislykket rekruttering menes at virksomheten enten ikke fikk ansatt noen i en ledig stilling, eller at de måtte ansette en person med lavere eller annen kompetanse enn ønsket.

Landsoversikten viser store fylkesvise forskjeller i omfanget av rekrutteringsproblemer. Troms og Nordland skiller seg ut med størst utfordringer, der henholdsvis 27 og 24 prosent av bedriftene oppgir at de har hatt problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft.

Virksomhetene i Trøndelag og Telemark rapporterer i minst grad om rekrutteringsproblemer. I Trøndelag har andelen bedrifter med mislykket rekruttering gått betydelig ned, fra 26 prosent i 2024 til 14 prosent i år. Mens Trøndelag i 2024 lå over landsgjennomsnittet, ligger fylket nå klart under. Både nasjonalt og i Trøndelag har andelen med rekrutteringsproblemer vært fallende de siste årene, men nedgangen har vært markant sterkere i Trøndelag.

**På landsbasis** oppgir 18 prosent av bedriftene at de har hatt problemer med å få tak i nødvendig arbeidskraft. 10,5 prosent svarer at de ikke fikk ansatt noen i en ledig stilling, mens 7,6 prosent sier at de ansatte personer med annen eller lavere kompetanse enn det stillingen krevde. I fjor oppga 21 prosent av virksomhetene problemer med rekruttering.

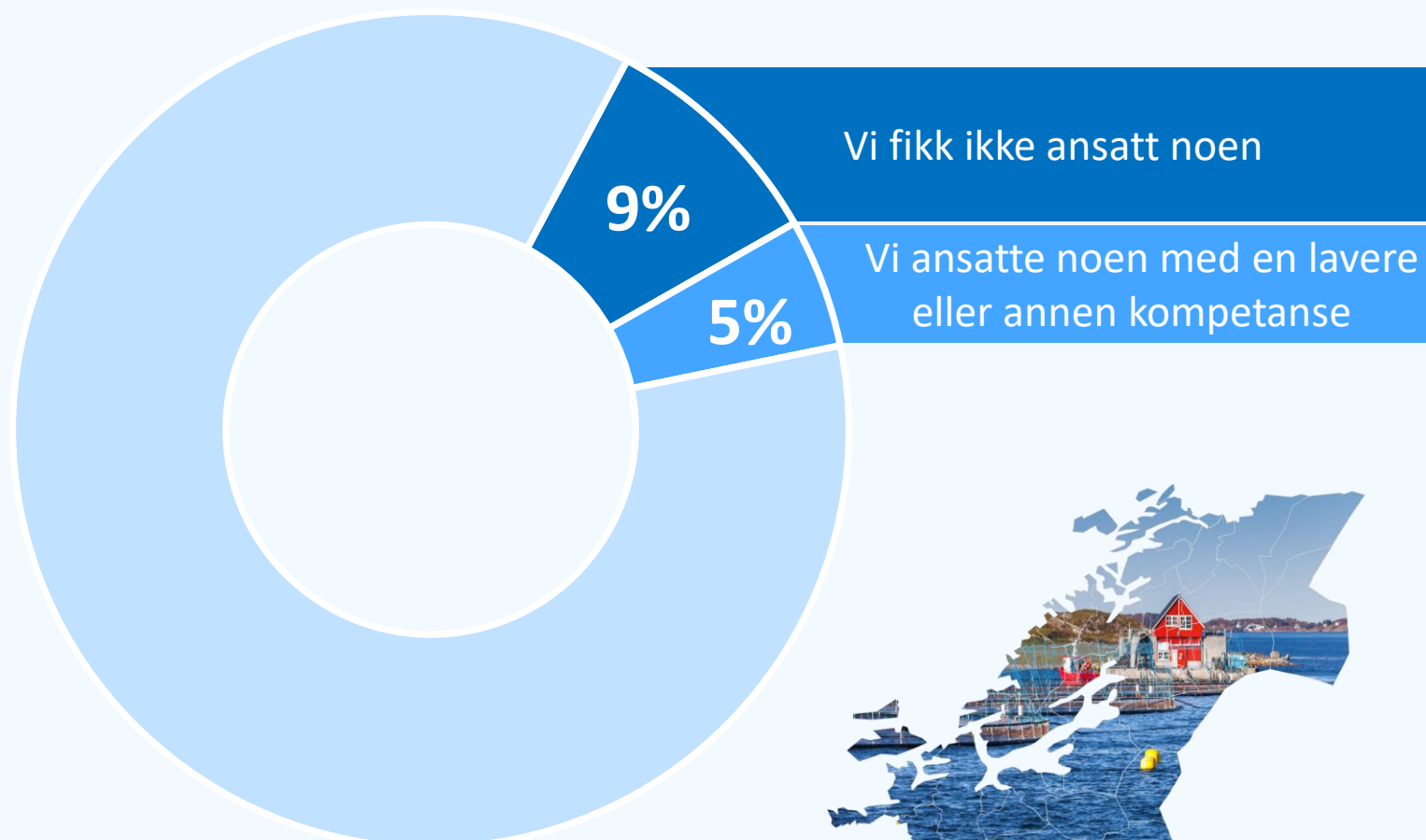
## I Trøndelag opplever

# 14 %

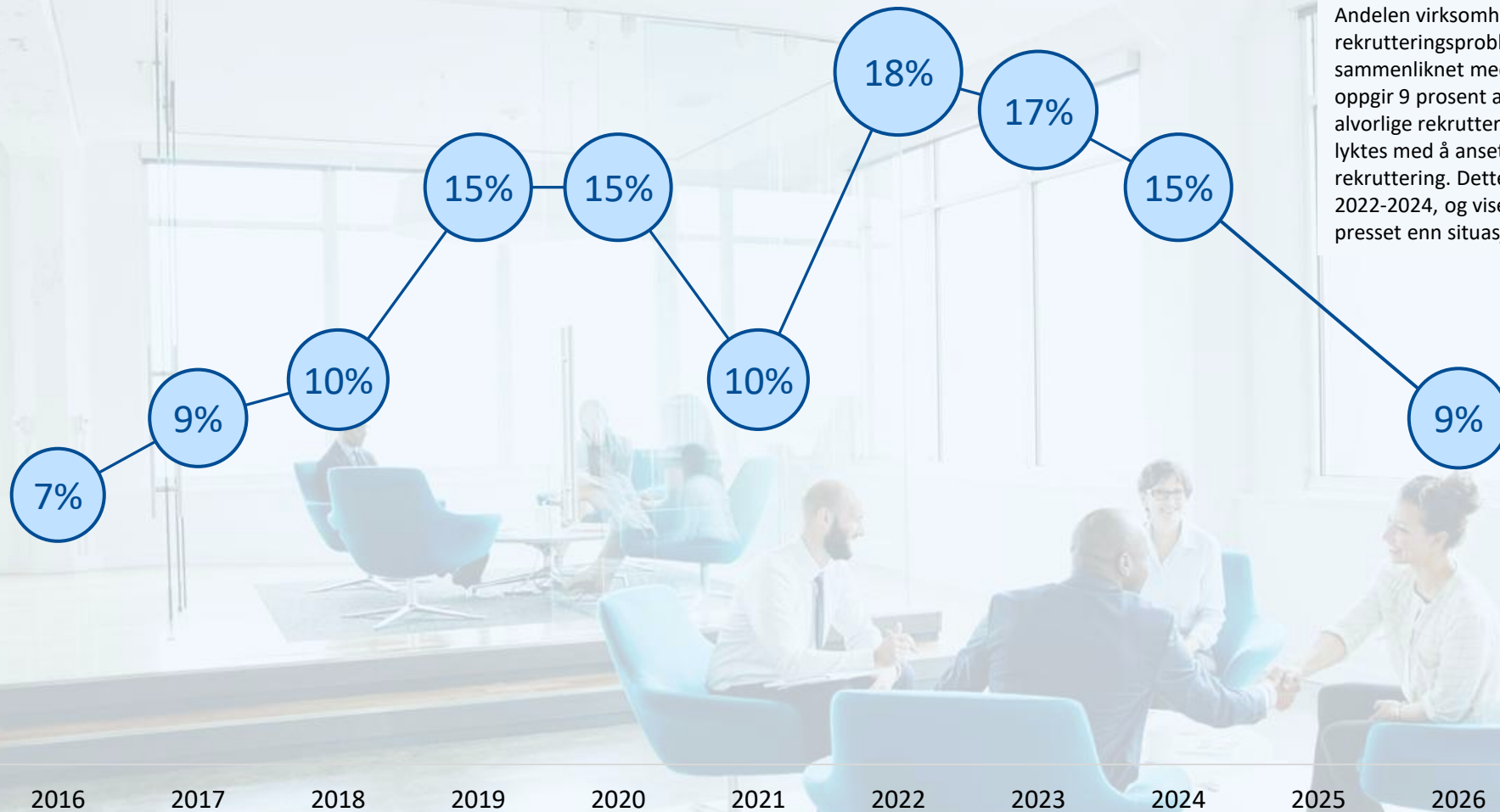
## av virksomhetene utfordringer med rekruttering

Andelen virksomheter som har opplevd problemer med rekruttering er betydelig lavere i år enn i 2024. For to år siden svarte hver fjerde virksomhet at de hadde problemer med rekruttering, i årets undersøkelse gjelder dette omtrent hver sjuende virksomhet. Kun fem prosent svarer at de ikke fikk ansatt noen, mens ni prosent ansatte noen med en annen kompetanse. Sammenliknet med 2024 er det nedgang i begge gruppene.

At det nå ser ut til å være lettere for virksomhetene å få tak i nødvendig kompetanse kan tyde på at det er bedre samsvar mellom tilbud og etterspørsel, og dermed lavere samlet press.

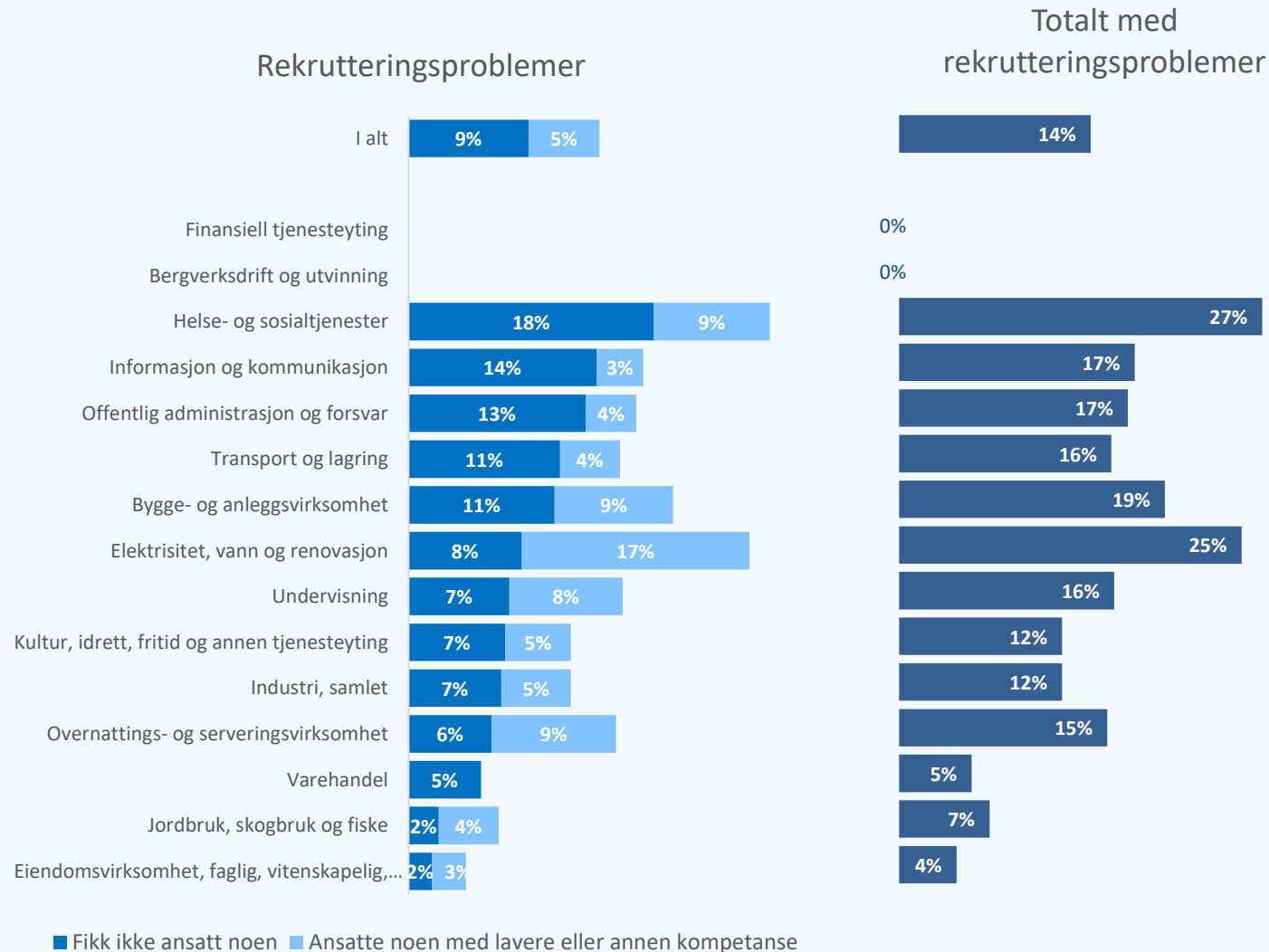


# Langt færre med alvorlige rekrutteringsproblemer



Andelen virksomheter som rapporterer om alvorlige rekrutteringsproblemer er betydelig lavere sammenliknet med årene etter pandemien. I 2026 oppgir 9 prosent av virksomhetene at de har hatt alvorlige rekrutteringsproblemer, som betyr at de ikke lyktes med å ansette noen, til tross for forsøk på rekruttering. Dette er klart lavere enn i perioden 2022-2024, og viser et arbeidsmarked som er mindre presset enn situasjonen har vært de siste årene.

# Størst rekrutteringsproblemer innen helse



Bedriftene blir spurt om de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene. I år som i tidligere år er det virksomheter innen helse- og sosialtjenester som i størst grad har et udekket personellbehov. I årets undersøkelse svarer 27 prosent av virksomhetene i næringen at det er utfordrende å få tak i ønsket kompetanse. Det er også innen denne næringen vi finner den høyeste andelen virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer (18%). Nest etter helsesektoren er det elektrisitet, vann og renovasjon som opplever størst mangel på arbeidskraft.

Innenfor finansiell tjenesteyting og bergverksdrift og utvinning har ingen bedrifter opplevd rekrutteringsproblemer.

12 prosent av virksomhetene i undersøkelsen sier de har hatt rekrutteringsproblemer fordi det ikke var noen, eller for få kvalifiserte søkere til den aktuelle stillingen. To prosent svarer at det er andre årsaker til problemene. Virksomhetene blir ikke spurt om andre mulige årsaker til rekrutteringsutfordringene. Det kan for eksempel være at de hadde kvalifiserte søkere, men at søkeren takket nei til jobbtilbudet.

# Enklere å rekruttere i Trøndelag enn i resten av landet

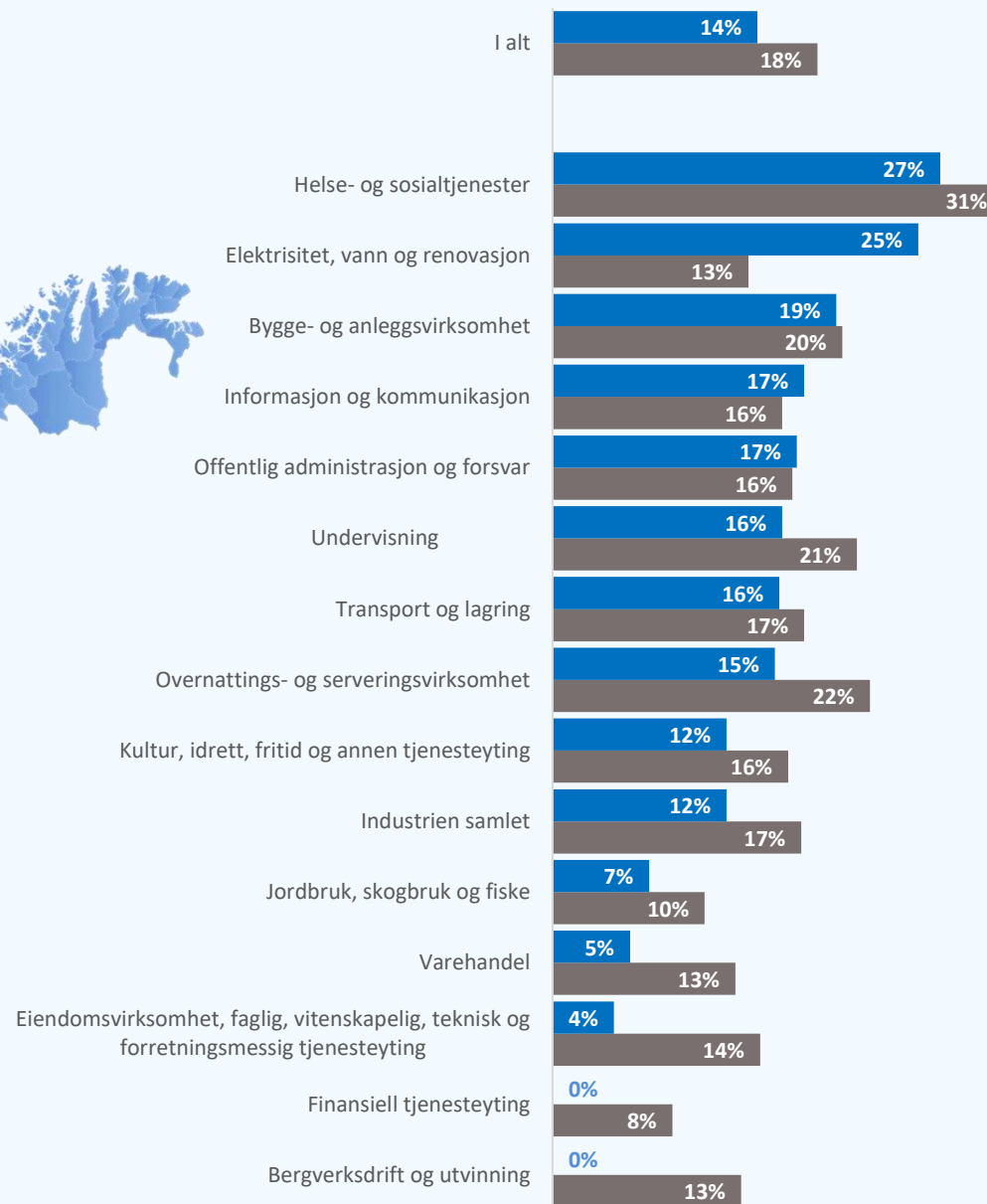
Samlet sett opplever 14 prosent av virksomhetene i Trøndelag rekrutteringsproblemer, mot 18 prosent på landsbasis. Helse- og sosialtjenester er næringen med klart størst utfordringer, både regionalt og nasjonalt.

De fleste næringer i Trøndelag har lavere rekrutteringsproblemer enn landsgjennomsnittet. Særlig gjelder dette store næringer som varehandel og overnatting og servering, der andelen virksomheter med mangel på arbeidskraft er betydelig lavere enn i landet for øvrig.

Elektrisitet, vann og renovasjon er den eneste næringen der Trøndelag skiller seg ut med klart høyere rekrutteringsproblemer enn landssnittet.

Bygge- og anleggsvirksomhet ligger omtrent på nivå med landet.

Det samlede bildet viser at det er lettere å få tak i arbeidskraft i Trøndelag enn i landet som helhet. Utviklingen peker mot at virksomhetene i større grad enn de har gjort de siste årene, får dekket sine rekrutteringsbehov. Samtidig er det fortsatt en vedvarende mangel på kompetanse innen helsesektoren.



■ Trøndelag ■ Landet



**Estimert  
mangel**

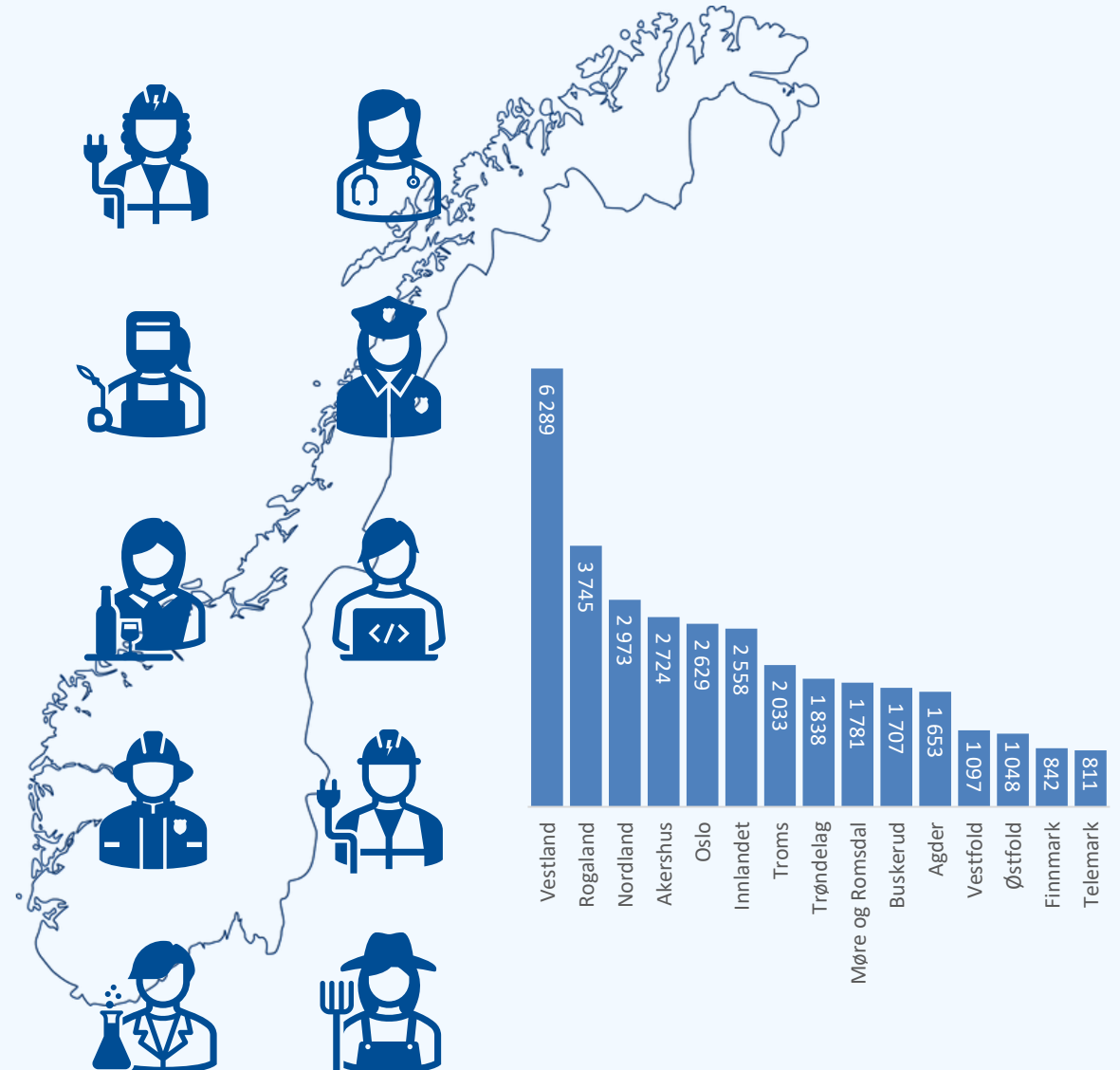
# Norske virksomheter mangler nesten **34 000** arbeidstakere

For landet samlet er den totale mangelen på arbeidskraft estimert til 33 700 personer. Undersøkelsen skiller ikke mellom hel- og deltidsansatte, og mangelen tilsvarende derfor trolig færre årsverk.

Dette innebærer en nedgang på 13 prosent fra året før, da mangelen var beregnet til 38 950 personer. Over de siste fire årene har arbeidskraftmangelen blitt mer enn halvert. I toppåret 2022 manglet norsk arbeidsliv over 73 000 arbeidstakere.

Norsk økonomi har gått fra en høykonjunktur til en periode med lavere aktivitet, der etterspørselen etter arbeidskraft har avtatt betydelig.

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



# I Trøndelag er mangelen på arbeidskraft betydelig redusert



I årene 2014–2016 var det relativt lav mangel på arbeidskraft, med rundt 1 500–1 700 personer. Fra 2017 økte mangelen raskt, og i perioden 2018–2020 lå den på rundt 4 100–4 300 personer. I 2022 nådde mangelen et toppnivå, med 5 665 personer.

I 2022 og 2023 var det høy fart i mange deler av næringslivet, stor etterspørsel etter arbeidskraft og svært lav ledighet. Etter flere år med et stramt arbeidsmarked ser vi nå tegn til at presset avtar. Siden 2022 er mangelen på arbeidskraft redusert med nær 4 000 personer.

# Estimert mangel med konfidensintervall

	Mangel 2026	95 % Konfidens- intervall, nedre grense	95 % Konfidens- intervall, øvre grense
Helse- og sosialtjenester	405	314	548
Bygge- og anleggsvirksomhet	346	202	507
Varehandel	160	93	230
Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	154	101	229
Undervisning	152	94	225
Overnattings- og serveringsvirksomhet	139	73	217
Kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting	116	73	175
Transport og lagring	69	32	117
Informasjon og kommunikasjon	69	29	131
Offentlig administrasjon og forsvar	48	35	69
Prod. av maskiner og utstyr	41	28	56
Nærings- og nytelsesmidler	39	28	58
Jordbruk, skogbruk og fiske	31	12	63
Elektrisitet, vann og renovasjon	25	19	34
Prod. av metallvarer	16	12	22
Trevarer	7	5	10
Prod. av annen industri	7	3	11
Prod. av elektriske og optiske produkter	5	2	11
Petroleum og kjemiske prod.	4	3	5
Finansiell tjenesteyting	4	2	8
Treforedling og grafisk prod.	3	2	4
Bergverksdrift og utvinning	1	1	3
Tekstil- og lærvarer	0	0	0
<b>Til sammen</b>	<b>1 841</b>	<b>1 163</b>	<b>2 733</b>



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

# Størst mangel på helsefagarbeidere og sykepleiere (avrundet til nærmeste 25)

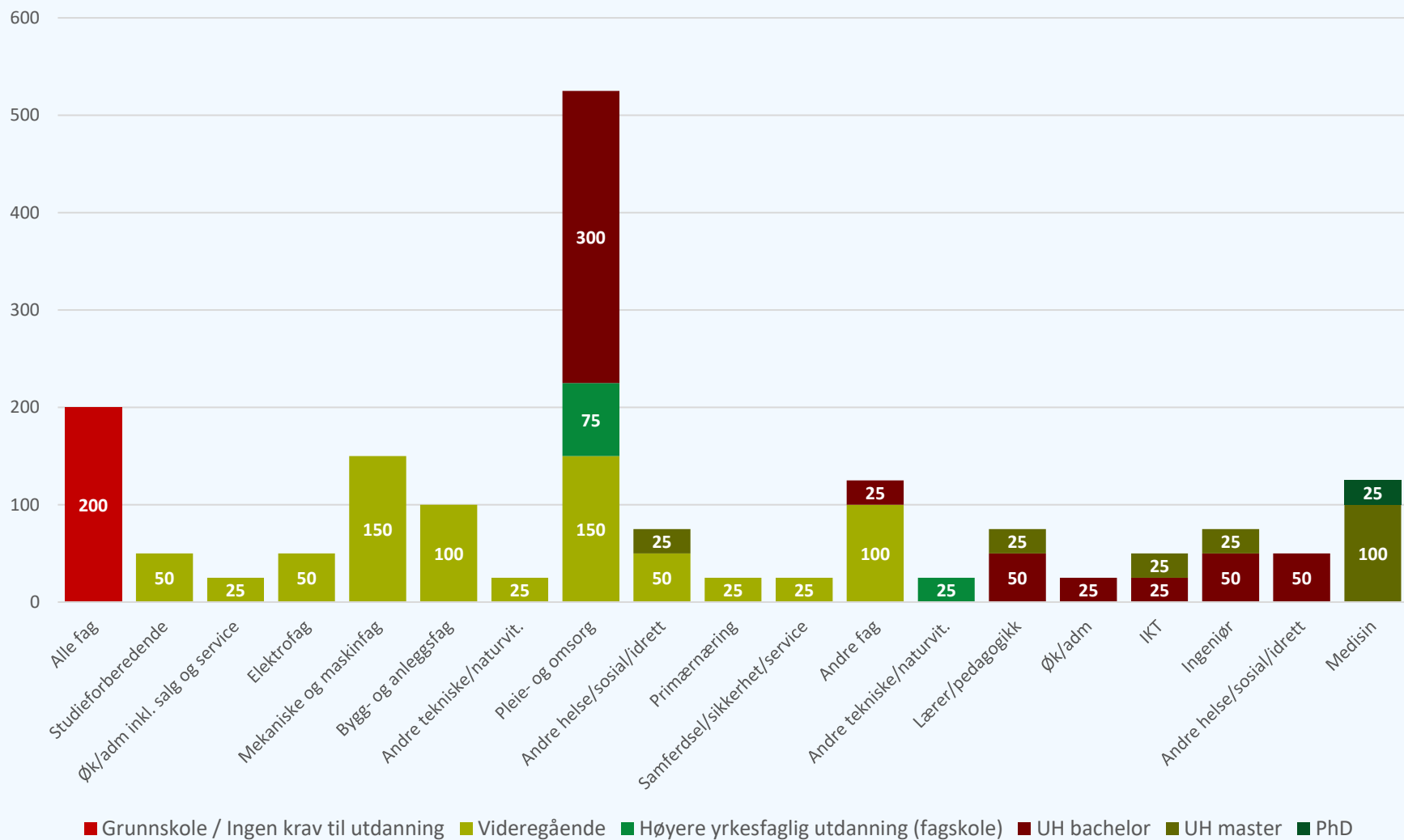


Det er størst mangel på helsefagarbeidere og sykepleiere i Trøndelag. Det er estimert at det trønderske arbeidsmarkedet mangler om lag 175 helsefagarbeidere og 100 sykepleiere. Mangelen på sykepleiere er betydelig redusert, fra 525 i 2024 til 100 i år.

På landsbasis mangler det totalt 3 650 helsefagarbeidere og 1 850 sykepleiere. Nordland er fylket med størst mangel på sykepleiere, mens Vestland mangler flest helsefagarbeidere. Siden 2022, da mangelen på arbeidskraft var på sitt høyeste, er underskuddet innen disse to yrkesgruppene redusert med nesten 3 000 personer.

Sammenliknet med 2024 har mangelen på tømrere og snekkere økt, mens det har vært en betydelig nedgang i mangelen på kokker og butikkmedarbeidere.

# Estimert mangel utdanning – pleie og omsorgsfag på topp



Det er størst knapphet på arbeidskraft innen pleie og omsorg, særlig på bachelornivå. Samtidig er det også mangel på personer med helsefaglig bakgrunn fra videregående opplæring og fagskole, samt behov for flere med medisinsk utdanning på master- og doktorgradsnivå. Dette viser at behovet for helsepersonell er stort på flere nivåer.

Undersøkelsen viser også mangel på fagarbeidere innen mekaniske fag, bygg- og anlegg og elektrofag på videregående nivå.

Samtidig er det en viss knapphet innen ingeniørfag og IKT, men situasjonen er mindre presset enn i helse- og omsorgssektoren.

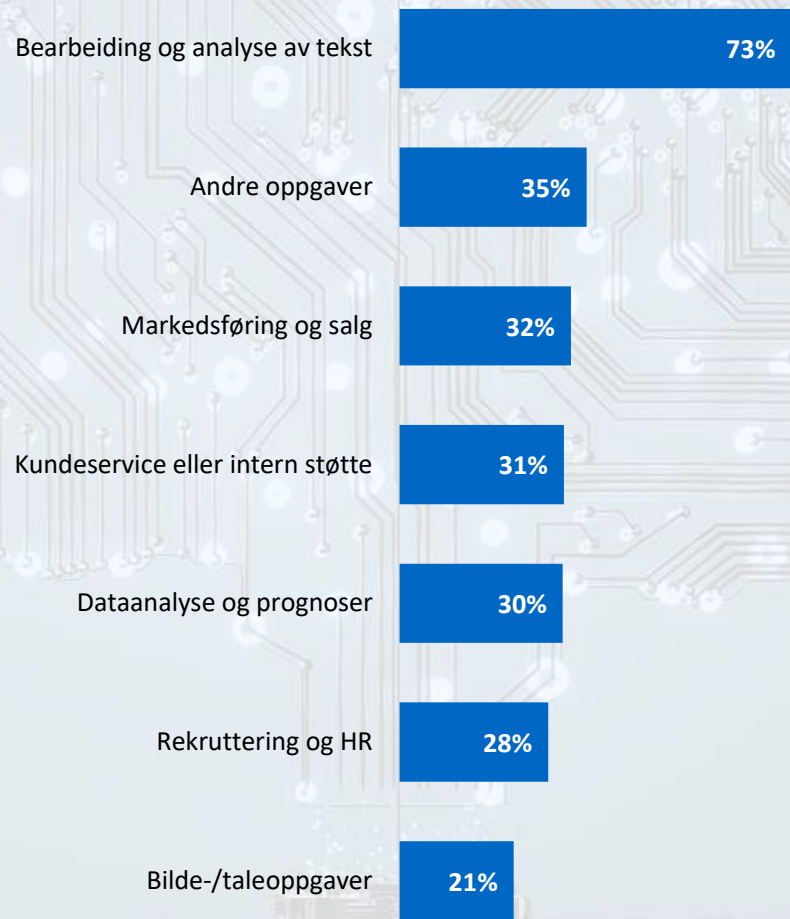
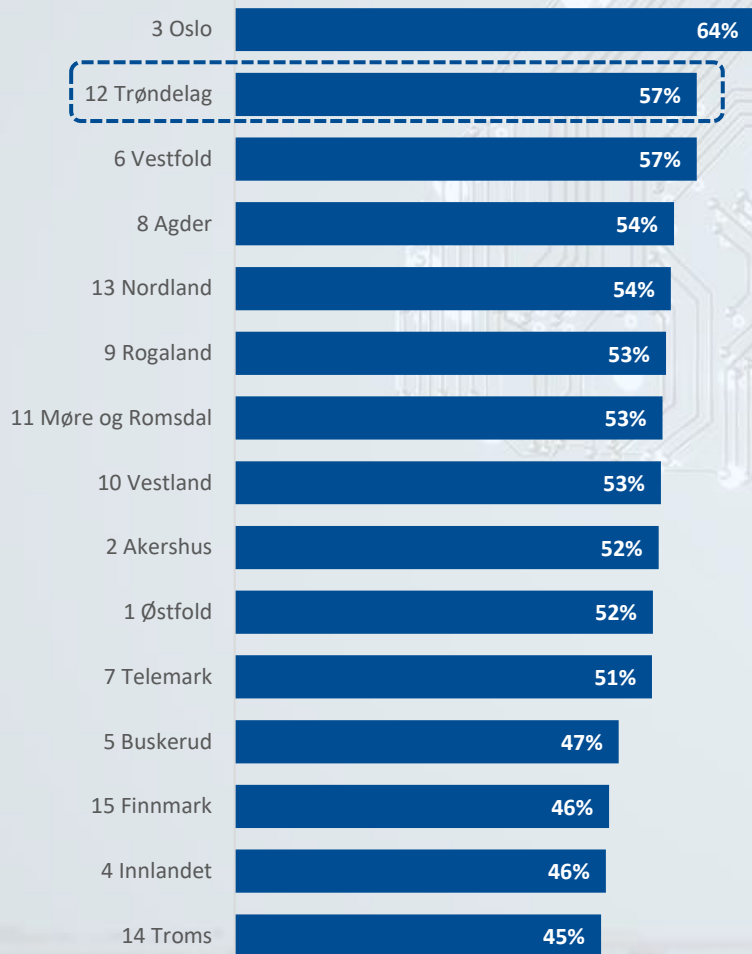
Samlet ser vi at mye av arbeidskraftmangelen i Trøndelag handler om helse- og omsorgsfagene, i tillegg til flere viktige yrkesfag.



# Kunstig intelligens

## Bruker virksomheten kunstig intelligens (KI)?

## Bruker virksomheten KI for å gjennomføre en eller flere av følgende oppgaver? - Resultat for Trøndelag



Bruk av kunstig intelligens (KI) er relativt utbredt blant virksomheter i Trøndelag, og 57 prosent oppgir at de bruker KI. Det er kun Oslo av fylkene som har en høyere andel (64%). Lavest andel har virksomhetene i Troms (45%).

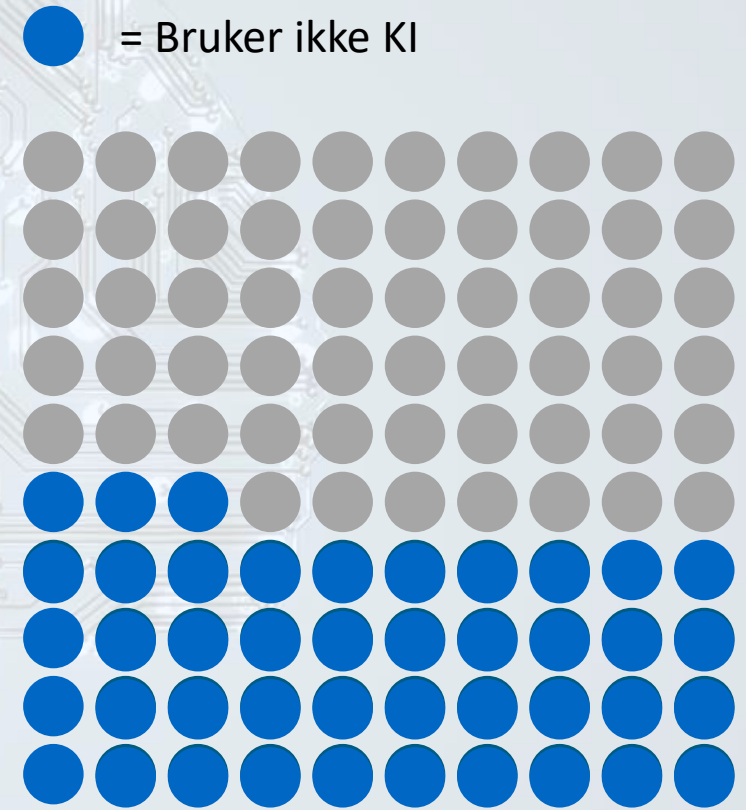
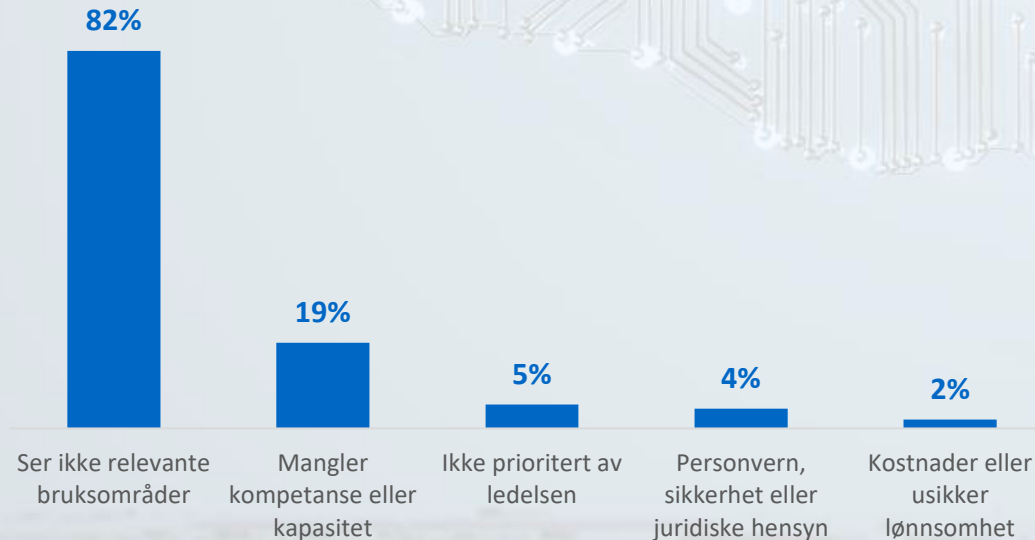
Virksomhetene i Trøndelag bruker KI hovedsakelig til bearbeiding og analyse av tekst, deretter følger andre oppgaver, og markedsføring og salg. Kun en av fem bedrifter bruker KI til bilde og taleoppgaver.

Hovedinntrykket er at KI brukes mest som støtte til kunnskaps- og administrative oppgaver, spesielt tekstrelatert arbeid.

På landsbasis er det ikke overraskende informasjon og kommunikasjon som bruker KI mest. Ni av ti virksomheter i næringsen svarer at de har tatt i bruk KI. Deretter følger finansiell tjenesteyting (86%) og offentlig administrasjon og forsvar (77%).

# Fire av fem som ikke bruker KI ser ikke relevante bruksområder

Under halvparten (43 prosent) av virksomhetene i Trøndelag har svart at de ikke bruker kunstig intelligens (KI). Disse virksomhetene ble spurt om hvorfor de ikke tar i bruk KI. Den vanligste årsaken er at de ikke ser relevante bruksområder, hele 82 prosent oppgir dette som en av årsakene. Mangel på kompetanse eller kapasitet er den nest vanligste grunnen til å ikke bruke KI, 19 prosent av virksomhetene oppgir dette. De tre andre alternativene i undersøkelsen: «ikke prioritert av ledelsen», «personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn» og «kostnader eller usikker lønnsomhet» får alle en andel svar på 5 prosent eller mindre.



# 43%



# Forskjeller innad i Trøndelag

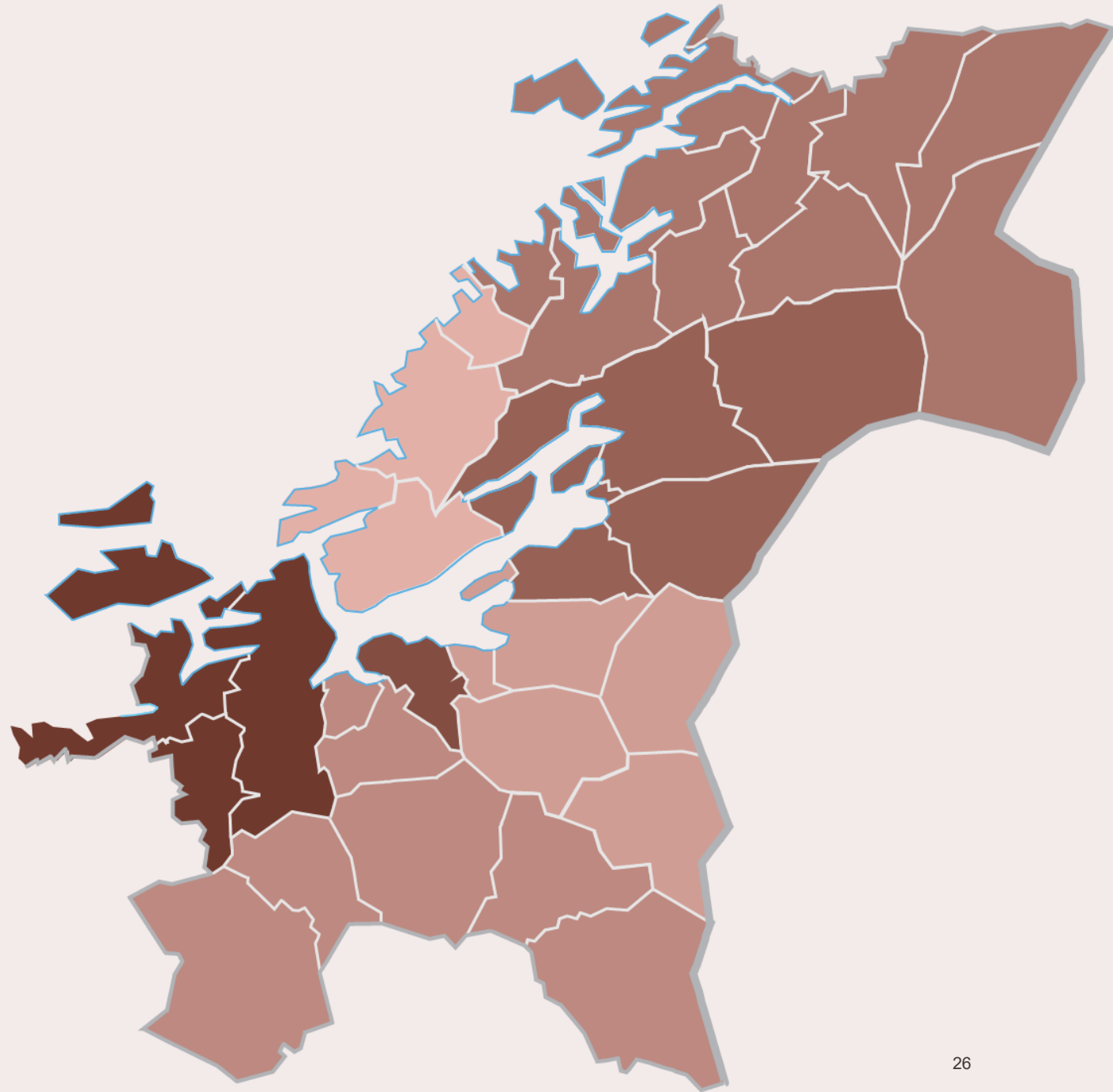
# Bakgrunn

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

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

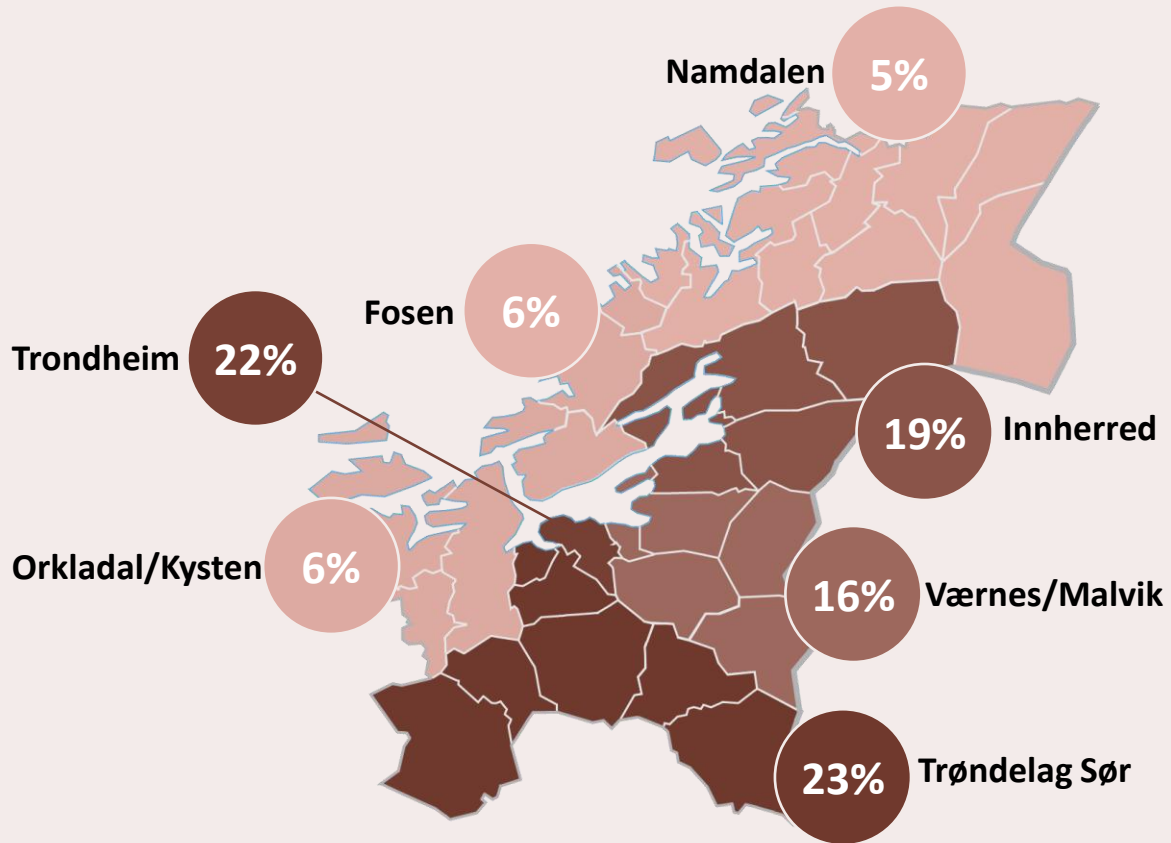
Utvalgets størrelse gjør det imidlertid vanskelig å gi et detaljert bilde av forventningene til bemanning fordelt på næringsgrupper. Det samme gjelder yrker det er mangel på.

Vi ser derfor på sysselsettingsforventninger og rekrutteringsproblemer uten å bryte ned på næring. Resultatene fra markedsregionene må tolkes med forsiktighet, men gir oss et inntrykk av forventningene til ansettelser og problemer med rekruttering rundt i fylket.



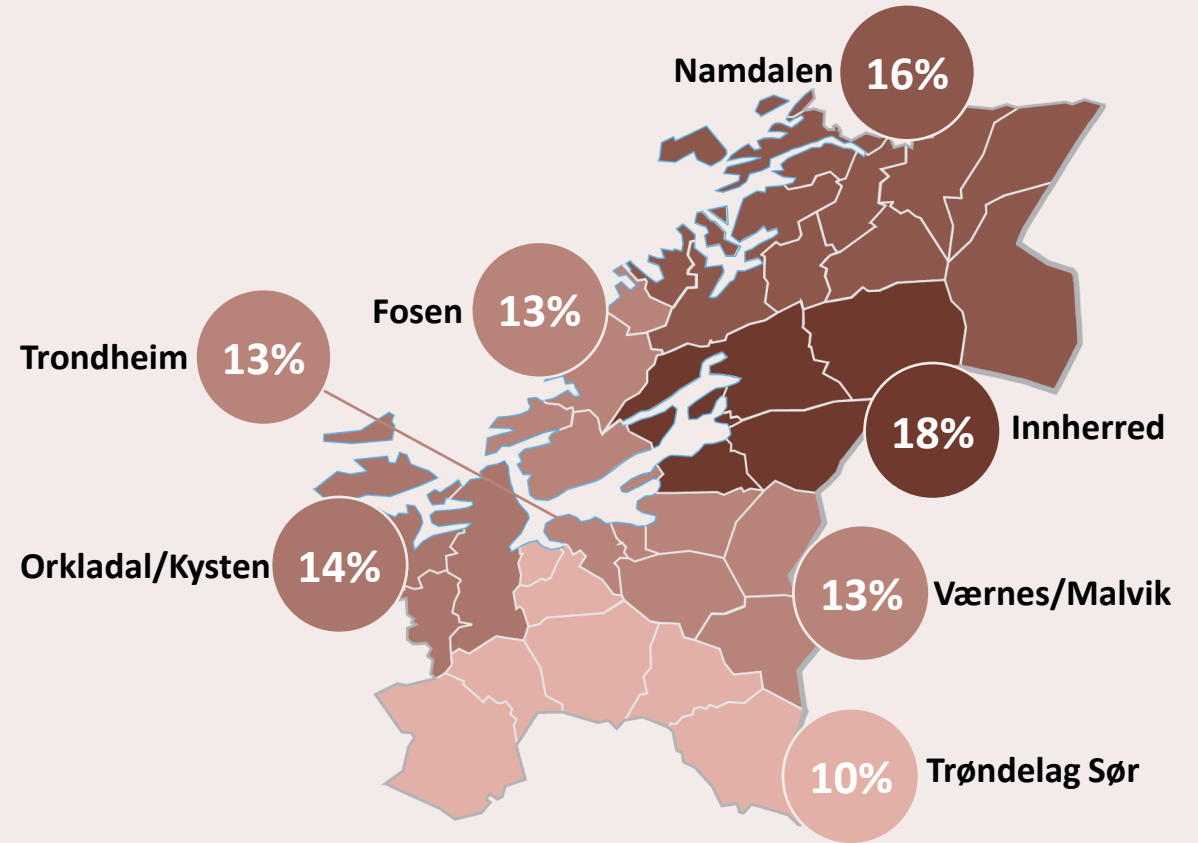
# Resultater for markedsregionene

## Netto sysselsettingsforventninger



Det er relativt store forskjeller i nettoforventningene innad i markedsregionene. Trøndelag Sør har den høyeste nettoforventningen med 23 prosent, mens Namdalen har den laveste nettoforventningen med fem prosent.

## Rekrutteringsproblemer



Den høyeste andelen bedrifter som oppgir rekrutteringsproblemer finner vi i Innherred. Lavest andel bedrifter er det i Trøndelag Sør.

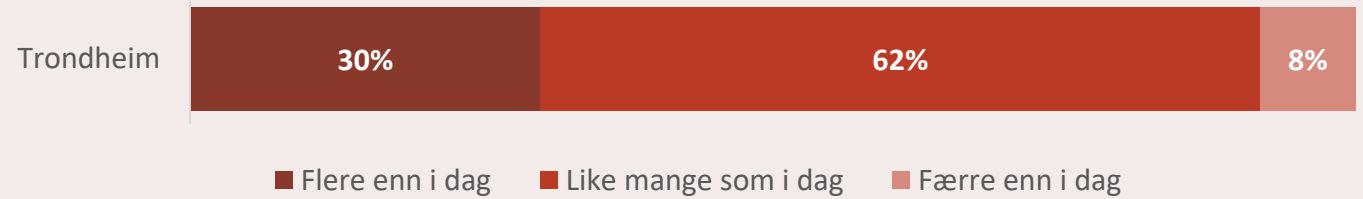
# Trondheim

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2026	2024	2026	2024
<b>22%</b>	8%	<b>13%</b>	23%



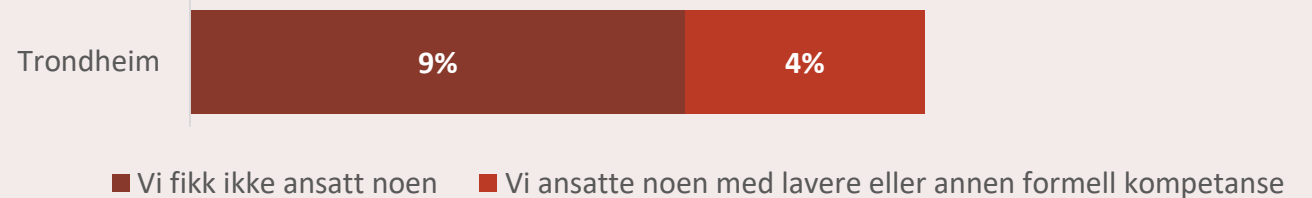
Trondheim sysselsetter i overkant av 131 900 personer, som utgjør 53 prosent av alle som jobber i Trøndelag. Omtrent 29 000 personer med bosted i andre kommuner, pendler inn til Trondheim.

## Sysselsettingsbarometer



30 prosent av bedriftene i Trondheim sier de vil ansette flere det kommende året, det er en økning fra 24 prosent i 2024. Åtte prosent av bedriftene sier de vil nedbemanne, og Trondheim har dermed en nettoforventning på 22 prosent. Med det er Trondheim ett av de markedsområdene med høyest nettoforventninger i årets undersøkelse.

## Rekrutteringsproblemer



13 prosent av bedriftene i Trondheim har rekrutteringsproblemer, en nedgang fra 23 prosent i 2024. Bare Trøndelag Sør har lavere andel virksomheter med rekrutteringsproblemer i Trøndelag. Ni prosent av bedriftene fikk ikke ansatt noen i det hele tatt, også det en nedgang fra 16 prosent i 2024.

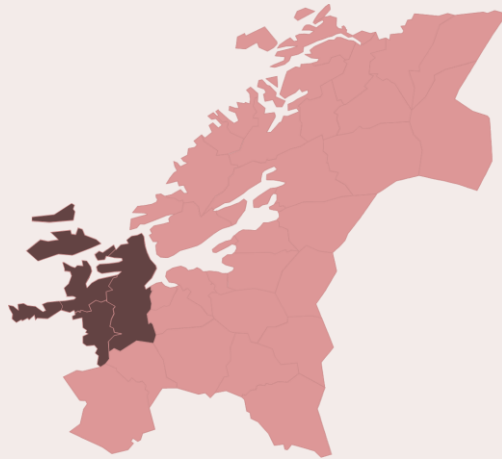
# Orkladalen/kysten

## Nettoforventning

2026	2024
<b>6%</b>	<b>21%</b>

## Rekrutteringsproblemer

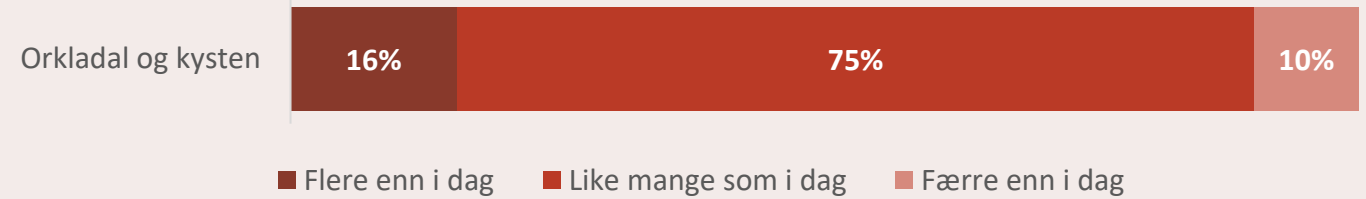
2026	2024
<b>14%</b>	<b>24%</b>



Orkland, Rindal, Heim, Hitra og Frøya utgjør markedsregionen Orkladalen og kysten.

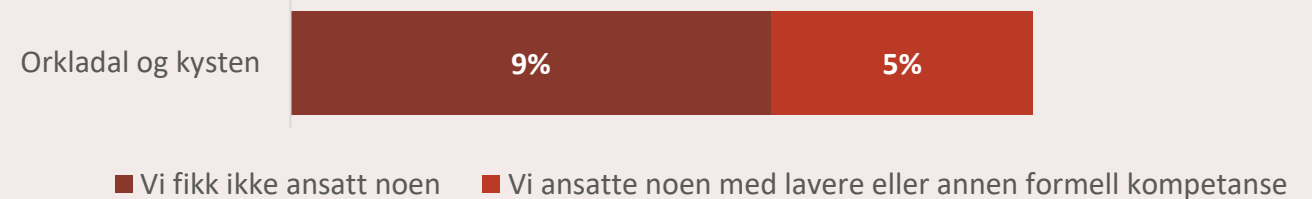
Kommunene sysselsetter om lag 19 300 personer, som utgjør 7,8 prosent av alle arbeidstakere i fylket. Regionen har den klart høyeste andelen som jobber innenfor industrien, med nesten hver femte arbeidstaker.

## Sysselsettingsbarometer



16 prosent av bedriftene forventer å øke antall ansatte det kommende året, det er en nedgang fra 2024 da andelen var 24 prosent. Andelen bedrifter som tror de vil nedbemanne er på ti prosent, en økning fra tre prosent i 2024. Nettoforventningen på seks prosent er blant de laveste blant markedsområdene.

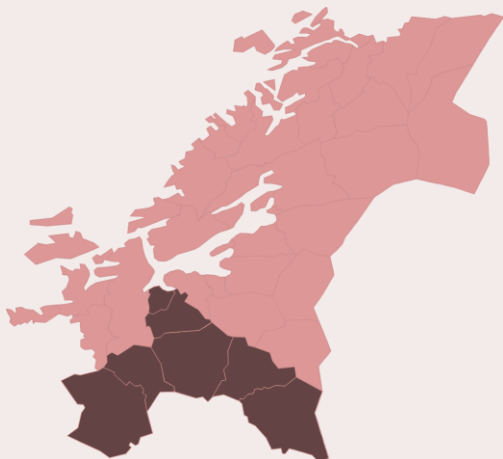
## Rekrutteringsproblemer



Andelen bedrifter med rekrutteringsproblemer på 14 prosent, en nedgang på ti prosentpoeng sammenlignet med 2024. Ni prosent av virksomhetene oppgir at de ikke fikk ansatt noen, mens fem prosent ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse. Denne fordelingen er identisk med snittet for hele Trøndelag.

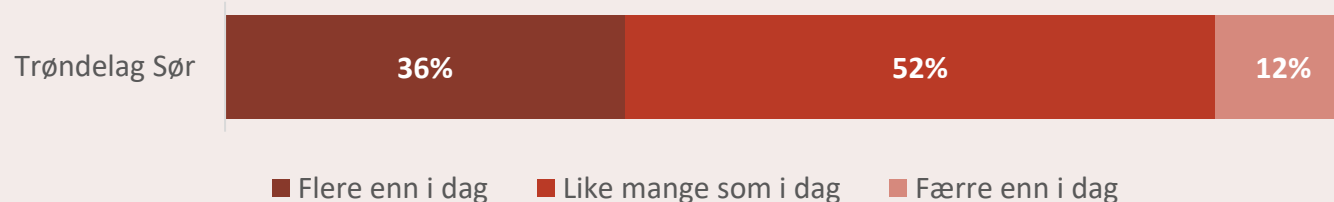
# Trøndelag Sør

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2026	2024	2026	2024
<b>23%</b>	4%	<b>10%</b>	25%



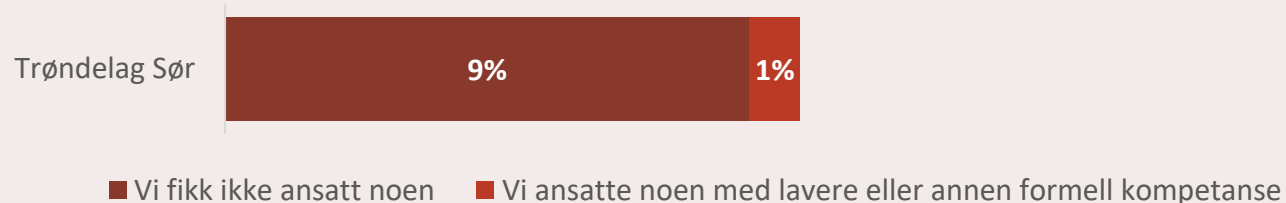
Denne regionen omfatter kommunene Oppdal, Rennebu, Midtre Gauldal, Røros, Holtålen, Melhus og Skaun. Regionen sysselsetter i overkant av 18 000 personer, noe som utgjør 7,2 prosent av arbeidsstokken i Trøndelag. Foruten helse- og sosialtjenester er det mange som jobber innenfor bygg og anlegg, varehandel og industri.

## Sysselsettingsbarometer



36 prosent av bedriftene forventer å øke antall ansatte det kommende året, det er en økning fra 2024 da andelen var 18 prosent. Andelen bedrifter som tror de vil nedbemanne er 12 prosent, en nedgang fra 14 prosent for to år siden. Nettoforventningen er den høyeste blant alle markedsområdene.

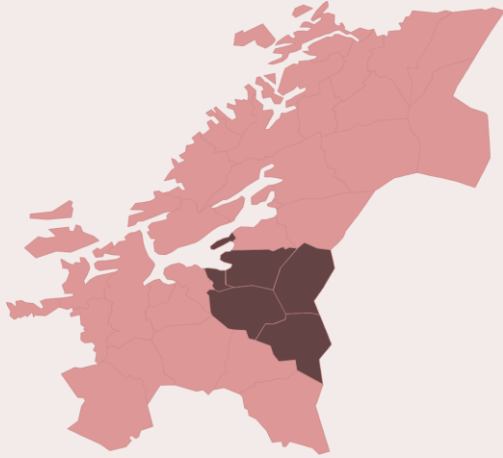
## Rekrutteringsproblemer



Hver tiende bedrift oppgir å ha rekrutteringsproblemer, en kraftig nedgang fra 2024 da hver fjerde bedrift hadde rekrutteringsproblemer. Ingen andre markedsområder har en lavere andel virksomheter med rekrutteringsproblemer. Andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer er likevel den samme som gjennomsnittet for Trøndelag.

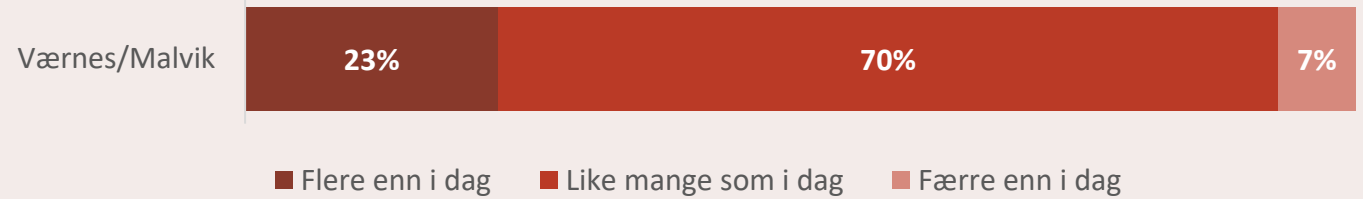
# Værnesregionen og Malvik

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2026	2024	2026	2024
<b>16%</b>	27%	<b>13%</b>	23%



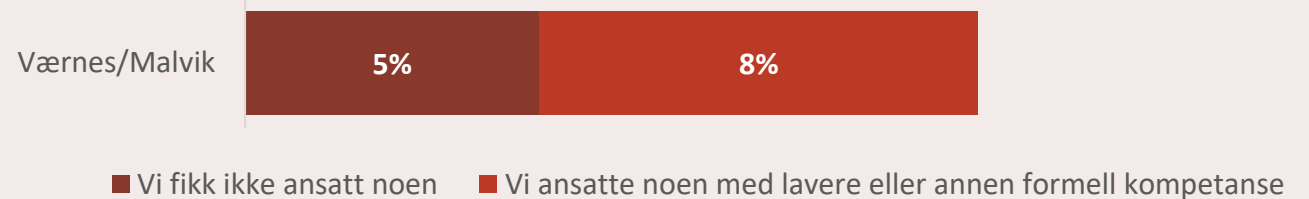
Regionen består av kommunene Stjørdal, Meråker, Selbu, Tydal, Frosta og Malvik. Til sammen sysselsetter virksomhetene i regionen 19 100 personer, som utgjør 7,7 prosent av fylket. - Over halvparten jobber i Stjørdal. Sammen med helse- og sosialtjenester er varehandel, samt bygg og anlegg de største næringene her.

## Sysselsettingsbarometer



23 prosent av bedriftene forventer å ha flere ansatte om ett år, mens sju prosent forventer en reduksjon i antall ansatte. Det gir en nettoforventning på 16 prosent, det samme som for Trøndelag samlet sett.

## Rekrutteringsproblemer



13 prosent av bedriftene oppgir å ha rekrutteringsproblemer, noe lavere enn snittet for Trøndelag. Andelen bedrifter med alvorlige rekrutteringsproblemer er på fem prosent, den laveste blant markedsområdene i Trøndelag.

# Fosen

## Nettoforventning

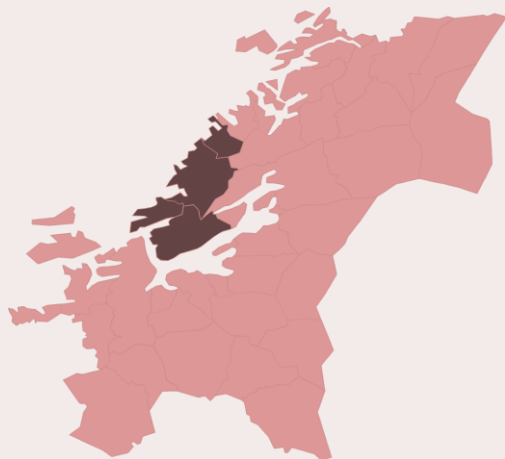
2026 2024

6% 1%

## Rekrutteringsproblemer

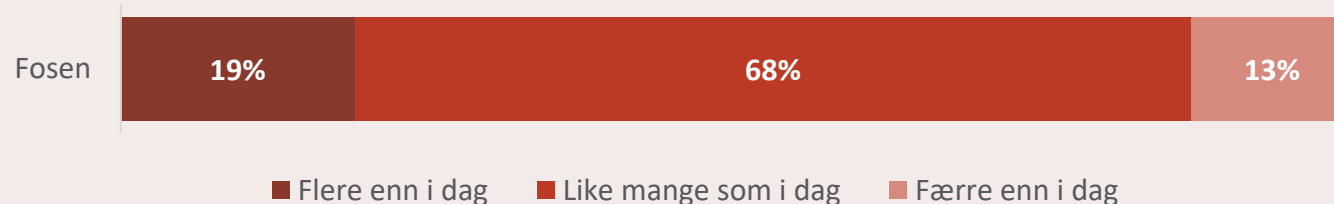
2026 2024

13% 32%



Fosen omfatter kommunene Ørland, Åfjord, Osen og Indre Fosen. I regionen jobber fem prosent av alle sysselsatte i Trøndelag, noe som tilsvarer 11 600 personer, 4,7 prosent av alle sysselsatte i Trøndelag. Av disse jobber 78 prosent i Ørland og Indre Fosen. Helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg og industri er de tre største næringene i regionen. Andelen sysselsatte innenfor de to sistnevnte næringene er klart høyere enn andelen totalt i fylket.

## Sysselsettingsbarometer



19 prosent av bedriftene i Fosen forventer å ha flere ansatte neste år. Det er omtrent det samme som undersøkelsen i 2024 viste, da 18 prosent av bedriftene forventet flere ansatte. 13 prosent av bedriftene forventer færre ansatte, nettoforventningen blir dermed på 6 prosent.

## Rekrutteringsproblemer



13 prosent av bedriftene svarer at de har problemer med rekrutteringen, det er betydelig færre enn i 2024, da 32 prosent oppga rekrutteringsproblemer. Andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer er 6 prosent, blant de laveste av markedsområdene.

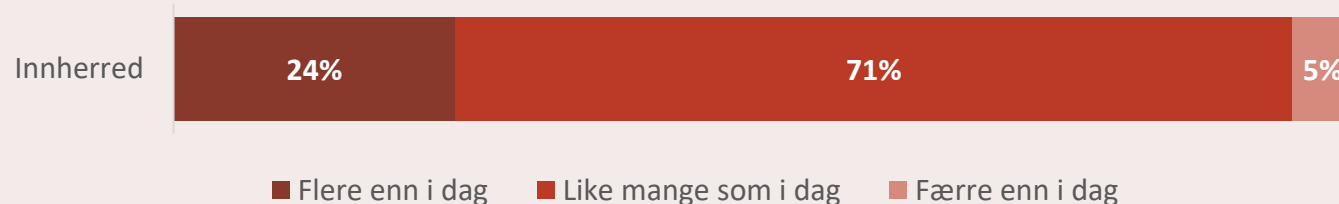
# Innherred

Nettoforventning		Rekrutteringsproblemer	
2026	2024	2024	2024
<b>19%</b>	21%	<b>18%</b>	38%



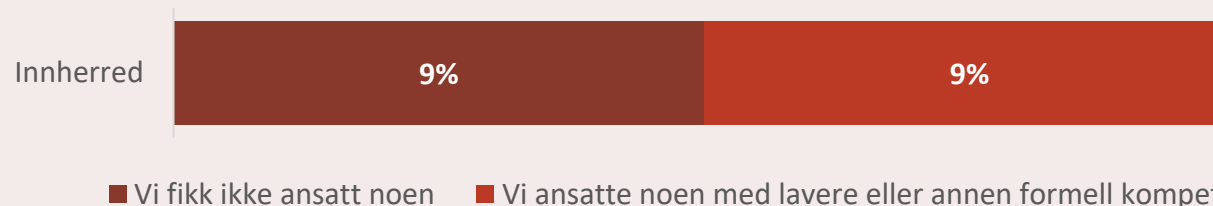
Innherred og Inn-Trøndelag består av kommunene, Levanger, Verdal, Inderøy, Steinkjer og Snåsa. Om lag 31 200 personer er sysselsatt i regionen, tilsvarende 12,5 av alle sysselsatte i fylket. To av tre er sysselsatt i Levanger og Steinkjer. Regionen har en høyere andel sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester, industri og primærnæringene enn fylket ellers.

## Sysselsettingsbarometer



1 av fire bedrifter tror de vil øke antall ansatte det kommende året, samtidig svarer fem prosent at de tror de blir færre enn i dag. Dette gir en nettoforventningen på 19 prosent, noe lavere enn nettoforventningen i 2024 som var på 21 prosent.

## Rekrutteringsproblemer



18 prosent av virksomhetene oppgir å ha rekrutteringsproblemer. Det er den høyeste andelen av alle markedsområdene i Trøndelag, også i 2024 hadde Innherred den høyeste andelen virksomheter med rekrutteringsproblemer. Andelen virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer er på 9 prosent, for to år siden var denne andelen på 21 prosent.

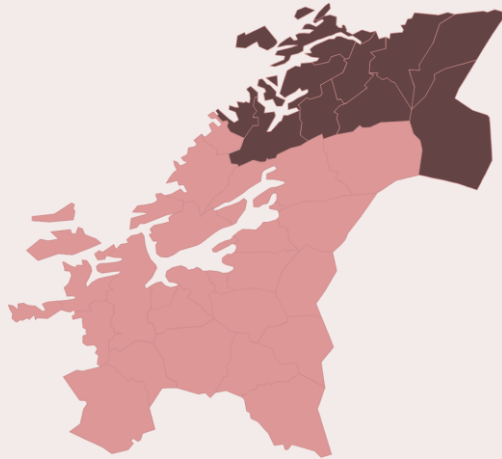
# Namdalen

## Nettoforventning

2026	2024
<b>5%</b>	8%

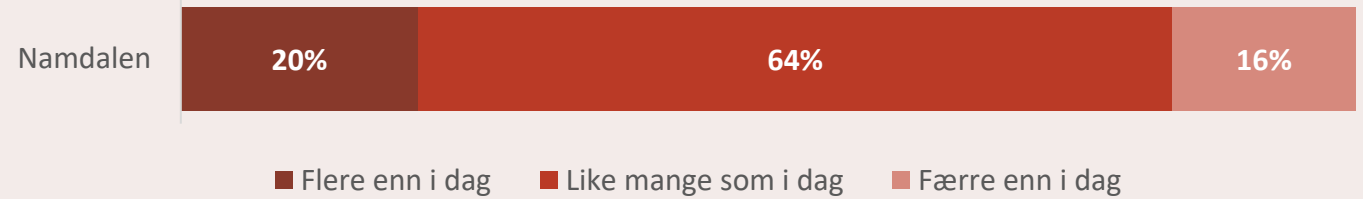
## Rekrutteringsproblemer

2026	2024
<b>16%</b>	21%



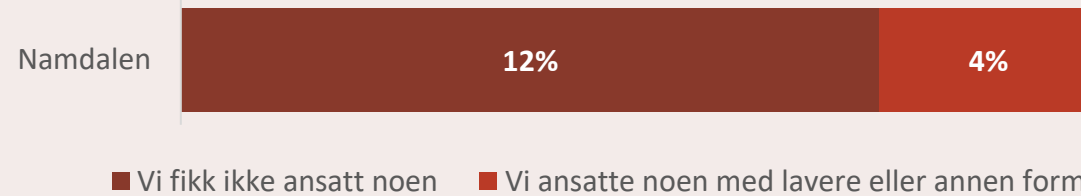
Regionen utgjør Namsos, Flatanger, Overhalla, Høylandet, Grong, Namsskogan, Lierne, Røyrvik, Nærøysund og Leka. 17 800 personer sysselsettes i regionen, 7,2 prosent av alle i Trøndelag. Sju av ti sysselsettes i Namsos og Nærøysund, mens resten er fordelt i de andre åtte kommunene. 25 prosent er sysselsatt innenfor helse- og sosialtjenester, noe som er den høyeste andelen i Trøndelag, i tillegg er det ingen andre regioner som sysselsetter flere innenfor primærnæringene.

## Sysselsettingsbarometer



En av fem bedrifter tror på flere ansatte om ett år, mens det er 16 prosent som tror på nedbemanning. Regionen har en nettoforventning på 5 prosent, og er med det markedsområdet med lavest nettoforventninger.

## Rekrutteringsproblemer



16 prosent av bedriftene melder om rekrutteringsproblemer, noe lavere enn i 2024 (21%). 12 prosent av virksomhetene har opplevd å ikke få tak i noen i forbindelse med rekruttering, dette er den høyeste andelen blant markedsområdene.



# Bedriftsundersøkelsen 2026

## Nav Trøndelag

Av: Eli Sektnan og Jon Kristian Kleffegård

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

# Vedlegg

- Fakta om undersøkelsen
- Spørreskjema 2026
- Ny næringsstandard fra 2025

# Bedriftsundersøkelsen 2026 i Trøndelag

## 1 356

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

## 83%

- eller 1 127 av virksomhetene avga svar.

## 1 av 5

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

Bedriftsundersøkelsen omfatter et representativt utvalg av offentlige og private virksomheter i Norge, med tre eller flere ansatte.

Undersøkelsen belyser etterspørselssiden i arbeidsmarkedet og gir innsikt i virksomhetenes behov for arbeidskraft i nær framtid. Den kartlegger i hvilken grad bedrifter opplever rekrutteringsutfordringer, hvilken type kompetanse det er vanskelig å få tak i, og mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn.

I årets undersøkelse er det inkludert spørsmål om virksomhetenes bruk av kunstig intelligens i gjennomføringen av arbeidsoppgaver.

Kunnskapen bedriftsundersøkelsen gir er viktig for at Nav skal kunne tilby gode tjenester til både arbeidssøkere og arbeidsgivere.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 26.01.26 til 06.03.26.



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

# Spørreskjema 2026

## Navs bedriftsundersøkelse 2026

### Kartlegging av arbeidsmarkedet

- Spar tid på skjemaer: Opplysninger dere gir i dette skjemaet kan helt eller delvis bli benyttet også av andre offentlige organer som har hjemmel til å innhente de samme opplysningene. (Lov om Oppgaveregisteret §§ 5 og 6.)
- Ønsker dere samordning? Ta kontakt med Oppgaveregisteret på telefon 75 00 75 00.

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

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

Antall ansatte i dag:

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

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

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

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

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

- Ja, vi fikk ikke ansatt noen → Gå til spørsmål 4.
- Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse → Gå til spørsmål 4.
- Nei → Gå til spørsmål 6.

#### 4. Hva skyldes dette?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Ny næringsstandard fra 2025

- Årets undersøkelse bruker ny standard for næringsgruppering som ble innført av Statistisk sentralbyrå (SSB) 1. september 2025 (SN2025). Noen av hovedforskjellene mellom den gamle næringsstandard (SN2007) og den nye (SN2025) er blant annet at barnehager har flyttet fra næringen helse- og sosialtjenester til undervisning, samt endringer innen næringen varehandel. Statistisk sentralbyrå (2024) gir en oversikt over endringene i næringskodene og forskjellene mellom den gamle og nye næringsstandard.
- Overgangen til ny næringsstandard har betydning for årets undersøkelse og representerer et brudd i statistikken. Selv om næringene er ulikt påvirket av endringene, gjør innføringen av ny standard at estimatene for mangel på arbeidskraft på næringsnivå ikke lengre er sammenlignbare over tid. Vi kan ikke si om endringer fra tidligere år skyldes faktiske endringer i mangelen på arbeidskraft eller om det skyldes endret sammensetning av virksomheter i en næring. For næringer med særlig store endringer i ny næringsstandard, har vi likevel kommentert endringene i mangel fra i fjor for å opplyse leser om at vi må være forsiktige med å dra slutninger.
- Videre har de registerbaserte sysselsettingstallene fra SSB for 2025 blitt publisert fordelt på gammel næringsstandard (SN2007). Det gjør at vi i årets undersøkelse ikke kan lage en næringsfordelt stramhetsindikator.
- Les om hva næringene inkluderer hos [SSB](#).