

# NAV Møre og Romsdal

## Bedriftsundersøkelsen 2024

### Hovedfunn:

- 22 prosent av bedriftene venter flere ansatte om ett år.
- 13 prosent av bedriftene venter reduksjon av ansatte om ett år.
- Det er høy mangel på arbeidskraft, men ikke så høy som i 2022 og 2023.
- Det er størst mangel på arbeidskraft i helsesektoren og innen ulike håndverksfag.
- 43 prosent av de bedriftene som har svart vil ansette personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV. 40 prosent usikre, mens 17 prosent sier nei.
- 40 prosent av de bedriftene som har svart sier ja til å ansette flere lærlinger

## Innhold

Direktørens kommentar .....	3
Oppsummering .....	4
Hovedfunn .....	4
Metode .....	4
1. Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal .....	5
2. Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne .....	6
3. Sysselsettingsforventninger .....	8
3.1 Nettoendring .....	9
4. Rekrutteringsutfordringer .....	10
4.1 Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring .....	12
5. Mangel på arbeidskraft .....	13
5.1 Mangel på arbeidskraft fordelt på næring.....	14
5.2 Mangel på arbeidskraft etter yrke .....	15
6. Lærlinger .....	16
Vedlegg .....	18
1. NAVs bedriftsundersøkelse 2024 – spørsmål og svaralternativ.....	18
1.1 Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal .....	19
2. Metode.....	20
2.1 Utvalg.....	20
2.2 Innsamling av data .....	20
2.3 Analyse.....	20
2.4 Usikkerhet.....	20

## Direktørens kommentar

Funnene i årets bedriftsundersøkelse viser at arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal gir gode muligheter for arbeid for enda flere.

For det første viser undersøkelsen at bedriftene har stor og økende vilje til å ansette personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV-en. Det er også en bekreftelse av det vi opplever gjennom bedriftskontakten i det daglige arbeidet vårt.

For det andre trenger bedriftene i Møre og Romsdal fortsatt flere arbeidstakere. Samtidig oppgir mange arbeidsgivere at de har store utfordringer med å skaffe arbeidskraften de er ute etter.

Dette gir gode muligheter, både med den styrkede innsatsen for ungdom gjennom ungdomsgarantien, arbeidet med å få fordrevne ukrainere i jobb, og hjelpen vi gir andre som for tiden står utenfor arbeidslivet.



Stein Veland, direktør for NAV Møre og Romsdal.

## Oppsummering

Bedriftsundersøkelsen er NAVs årlige temperaturmåling av situasjonen i arbeidsmarkedet. 570 bedrifter har gitt oss tilbakemeldinger, tilsvarende en svarprosent på 61. Undersøkelsen gir oss svar på hvordan bedriftene tror de vil utvikle seg med tanke på antall ansatte det neste året og om de har hatt rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene. Dette gir oss en god indikasjon på bedriftenes samlede fremtidstro. Ut fra svarene til bedriftene kan vi beregne hvor stor mangelen på arbeidskraft er, og i hvilke yrker det er vanskeligst å rekruttere til.

Det viktigste med bedriftsundersøkelsen er at den viser trender og utvikling over tid. Om bedriftene er mer eller mindre optimistiske enn før, om mangelen på arbeidskraft øker eller minker, og om det er endringer i yrker der det er vanskelig å rekruttere. Undersøkelsen gir, sammen med blant annet statistikk over utviklingen i arbeidsledighet og på stillingsmarkedet, et viktig bidrag for forståelsen av situasjonen på arbeidsmarkedet.

I tillegg har vi i år som i fjor også spurt bedriftene om det er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet. Et nytt spørsmål i år er om det er aktuelt for bedriftene å ansette flere lærlinger.

### Hovedfunn

Det viktigste resultatet i bedriftsundersøkelsen er hvilke forventninger bedriftene har til endring av antall ansatte, utvikling av mangel på arbeidskraft og oversikten over hvilke yrker bedriftene har vanskeligheter med å rekruttere til. 22 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal forventer flere ansatte om ett år, mens 13 prosent venter en reduksjon i antall ansatte. Det er omtrent som i fjor.

De siste årene er det blitt vanskeligere å rekruttere ønsket kompetanse. I år svarte 28 prosent av bedriftene at de over en tremåneders periode ikke har lyktes å rekruttere ønsket kompetanse.

Mangelen på arbeidskraft i fylket vårt er beregnet til over 3 200. Det er en del lavere enn i 2022 og litt lavere enn i 2023. Det er også litt under det vi hadde i 2019-2021, men betydelig høyere enn perioden 2012 - 2018. Det er størst mangel på arbeidskraft innen helserelaterte yrker, men mangelen er også stor innen mange håndverksfag.

43 prosent av bedriftene som svarer på undersøkelsen sier det er aktuelt å ansette personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV, mens 40 prosent er usikre. Bare 17 prosent av bedriftene svarer nei. 40 prosent bekrefter at det er aktuelt å ansette flere lærlinger. Viktigst for denne vurderingen er behovet for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)

### Metode

I Møre og Romsdal er det trukket et utvalg på 938 bedrifter, av en populasjon på 6 191 bedrifter i fylket, med tre eller flere ansatte. 570 bedrifter har svart, noe som gir en svarprosent på 61 prosent. Bedriftene svarte på undersøkelsen fra februar til midten av mars i 2023.

Vi har spurt om bedriftene har gjort forsøk på å rekruttere ønsket arbeidskraft de siste tre månedene, om de har lyktes i å rekruttere noen i det hele tatt, eller ansatt noen med annen eller lavere kompetanse. I tillegg spurte vi om hvilke yrker dette gjelder, og om grunnen til rekrutteringsvanskene var mangel på kvalifiserte søkere. Vi spurte også om bedriftene forventer flere, like mange eller færre ansatte om ett år. I år hadde vi også med et spørsmål om rekruttering av personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV og ett spørsmål om det var aktuelt å ansette flere lærlinger.

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

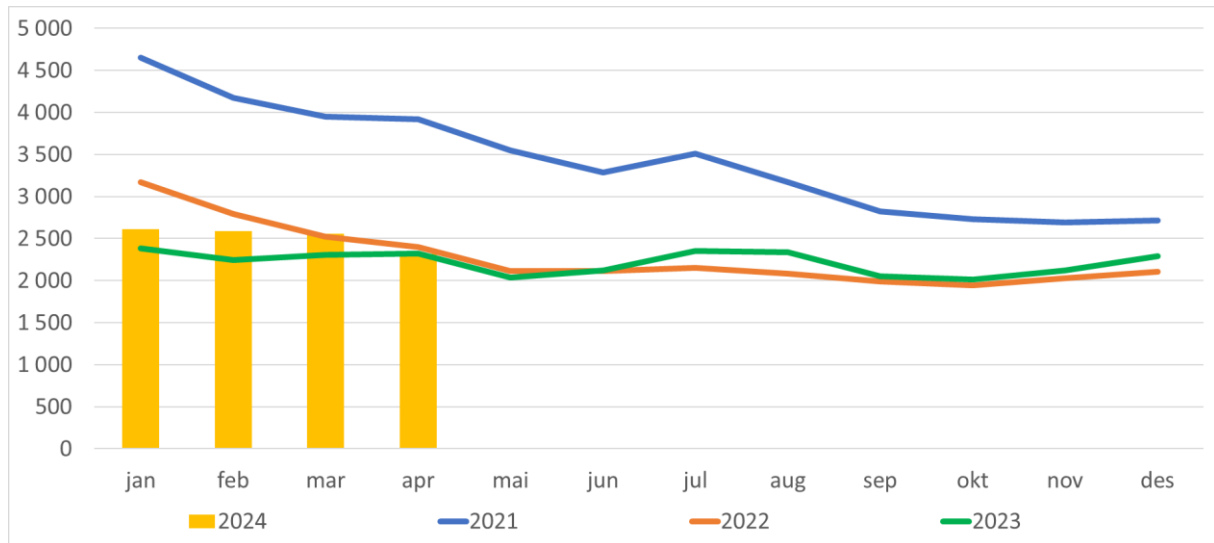
## 1. Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal

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

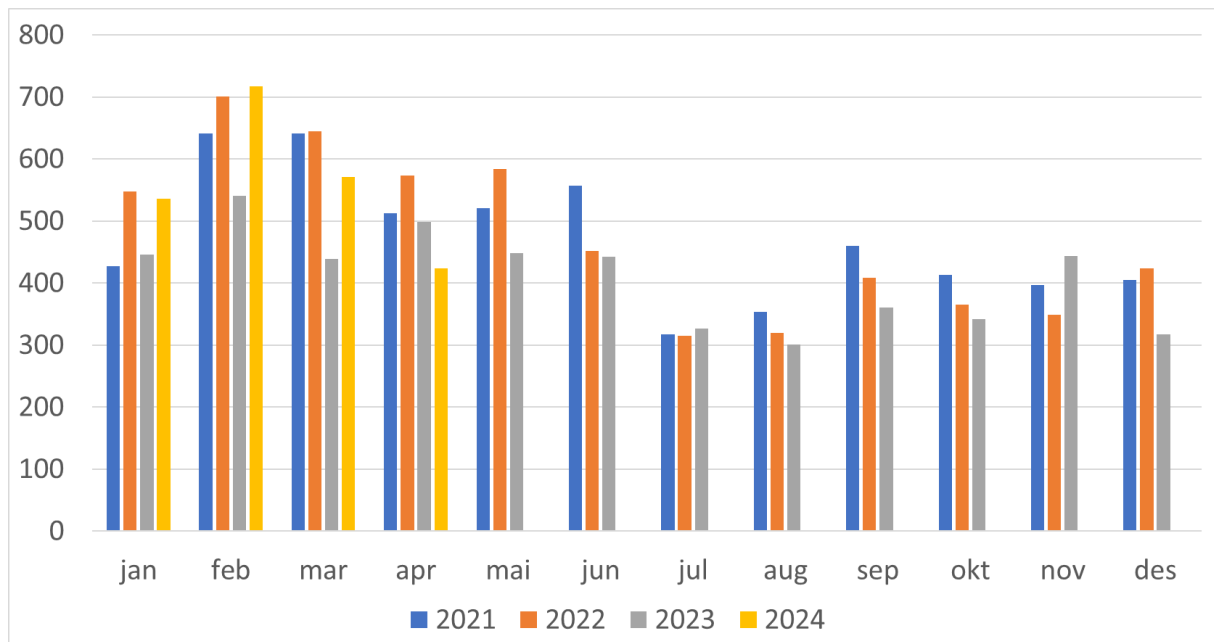
det er spesielt stor mangel innen ulike helseyrker samt innen ulike håndverksyrker.

Ledigheten har vært stabilt lav de siste 2 årene, og i april 2024 var den omtrent på samme nivå som i april de to siste åra. Tilgangen på nye stillinger har i år vært noe høyere enn i 2023.

**Figur 1: Antall arbeidsledige**



**Figur 2: Tilgang stillinger per uke**



## 2. Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne

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

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

Blant de 564 bedriftene som svarer på dette spørsmålet svarer 43 prosent ja på dette

spørsmålet, opp fra 39 prosent i fjor. 40 prosent svarer at de er usikre, det er på akkurat samme andel som i fjor.

Blant de 17 prosentene som svarer nei på dette kan det være bedrifter som svarer nei fordi det ikke er aktuelt å ta inn noen, hverken med eller uten utfordringer.

Med over 6 000 bedrifter i fylket med minst 3 ansatte gjør dette at det bør være gode muligheter å få mange med utfordringer ut i arbeid. Flere av de større bedriftene, og det har vi allerede mange eksempler på, vil også kunne inkludere flere.

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

Næringsgruppering SN2007	Antall			Andel		
	Ja	Usikker	Nei	Ja	Usikker	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	11	4	1	69 %	25 %	6 %
Bergverksdrift og utvinning	2	5	4	18 %	45 %	36 %
Nærings- og nytelsemidler	8	7	3	44 %	39 %	17 %
Tekstil- og lærvarer	3	4	1	38 %	50 %	13 %
Trevarer	3	2	2	43 %	29 %	29 %
Treforedling og grafisk produksjon	2	0	0	100 %	0 %	0 %
Petroleum og kjemisk produksjon	6	4	0	60 %	40 %	0 %
Produksjon av annen industri	8	7	7	36 %	32 %	32 %
Produksjon av metallvarer	7	12	4	30 %	52 %	17 %
Produksjon av maskiner og utstyr	10	11	2	43 %	48 %	9 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	3	1	2	50 %	17 %	33 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	7	9	1	41 %	53 %	6 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	12	11	8	39 %	35 %	26 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	15	13	11	38 %	33 %	28 %
Transport og lagring	8	8	7	35 %	35 %	30 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	12	12	3	44 %	44 %	11 %
Informasjon og kommunikasjon	5	9	5	26 %	47 %	26 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	2	15	3	10 %	75 %	15 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	16	11	12	41 %	28 %	31 %
Offentlig forvaltning	28	10	1	72 %	26 %	3 %
Undervisning	21	15	3	54 %	38 %	8 %
Helse- og sosialtjeneste	45	36	9	50 %	40 %	10 %
Personlig tjenesteyting	9	18	8	26 %	51 %	23 %
<b>Totalsum</b>	<b>243</b>	<b>224</b>	<b>97</b>	<b>43 %</b>	<b>40 %</b>	<b>17 %</b>

Vi spurte også bedriftene om hvorfor det er aktuelt, eventuelt ikke aktuelt å tilby jobb til personer i

denne gruppen. Her er kan bedriftene velge flere svaralternativ og her er tilbakemeldingene.

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

Hvilke faktorer er viktigst for at dette er aktuelt for din bedrift? (243 som svarte ja på at det er aktuelt svarer på dette spørsmålet)	Antall	Andel	Andel 2023
Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	72	30 %	33 %
Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag	71	29 %	64 %
Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene	156	64 %	36 %
Økonomisk støtte fra NAV	135	56 %	59 %
Oppfølging fra NAV	110	45 %	41 %

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

Hvilke faktorer er viktigst for at dette ikke er aktuelt for din bedrift?(97 som svarte nei på om det var aktuelt svarer på dette spørsmålet)	Antall	Andel	Andel 2023
Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	19	20 %	18 %
Kjenner ikke til NAV sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	14	14 %	11 %
Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	71	73 %	71 %
Manglende økonomisk støtte fra NAV	2	2 %	11 %
Manglende oppfølging fra NAV	1	1 %	5 %

Flest bedrifter svarer at det er kapasitet og kompetanse i bedriften for å mestre oppgaven, samt økonomisk støtte og oppfølging fra NAV som er faktorer som gjør at det er aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet.

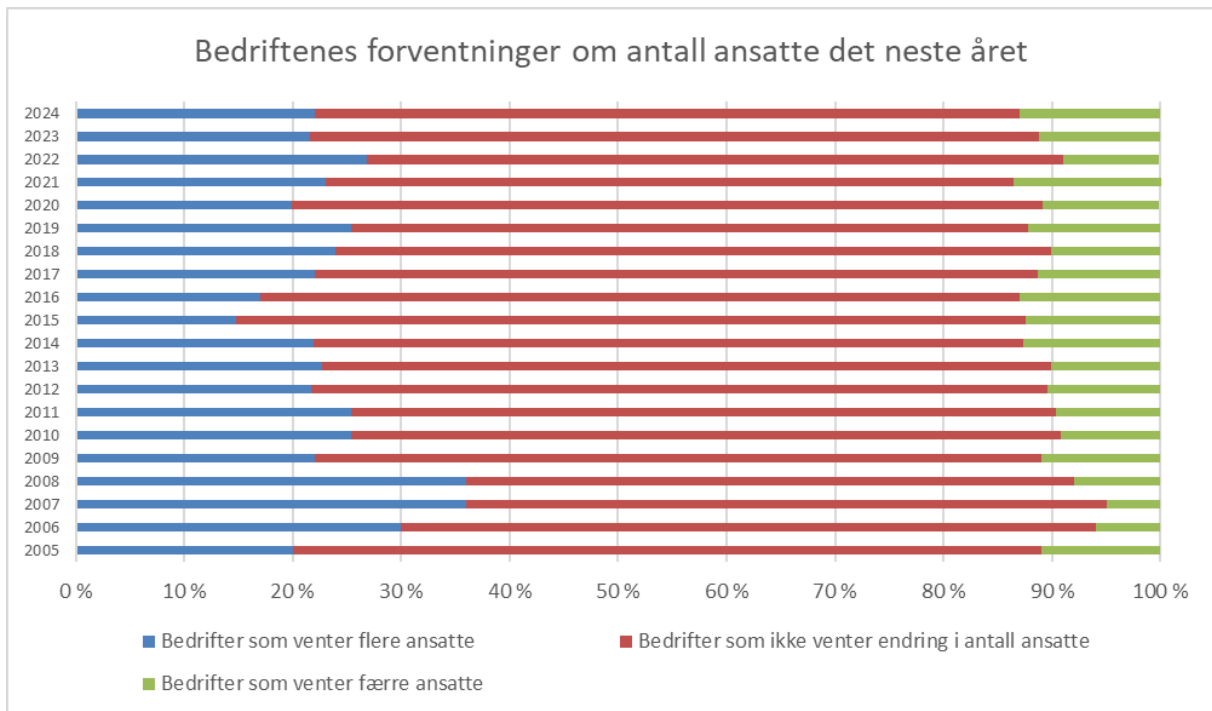
Blant de bedriftene der det ikke er aktuelt svarer nesten 3/4 deler av bedriftene at det skyldes manglende ressurser i bedriften.

### 3. Sysselsettingsforventninger

Ett år frem i tid venter 22 prosent av bedriftene å ha flere ansatte enn i dag, mens 13 prosent av bedriftene forventer en reduksjon i antall ansatte. Det er omtrent på samme nivå som i fjor.

Ifølge resultatene fra bedriftsundersøken betyr det at det i Møre og Romsdal er over 1 400 bedrifter med tre eller flere ansatte som forventer en økning i antall ansatte, mens omtrent 800 forventer færre ansatte.

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





### 3.1 Nettoendring

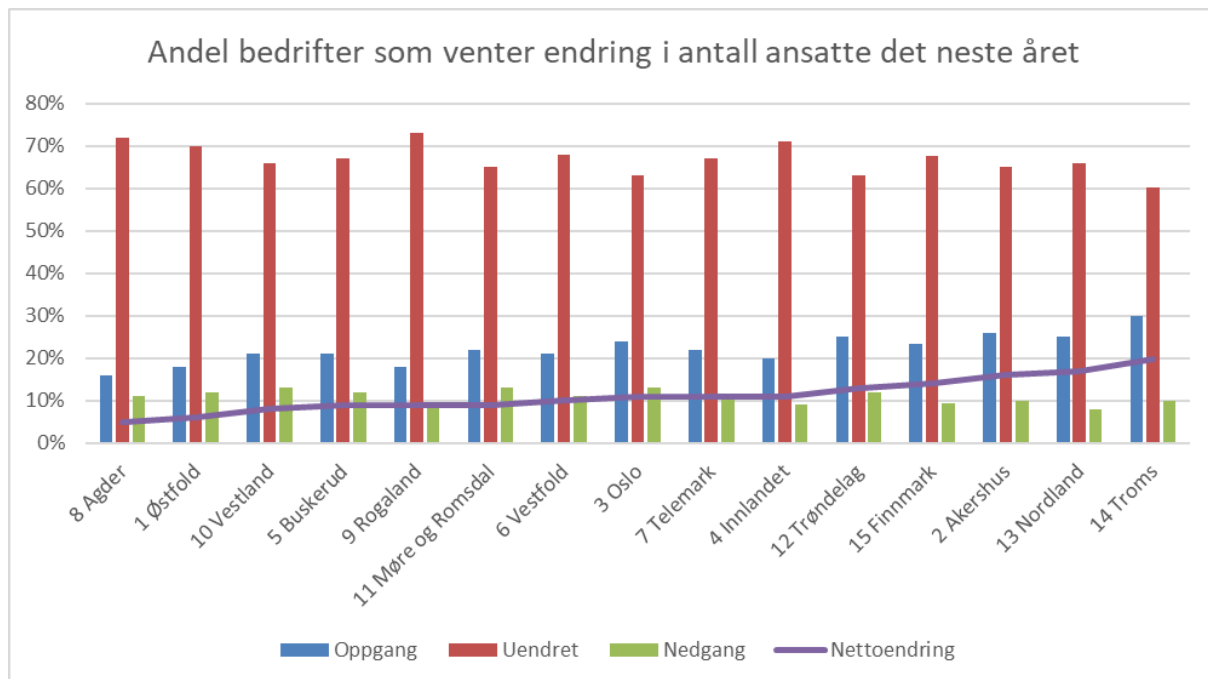
Differansen mellom andel bedrifter som venter økning i antall ansatte og bedrifter som venter reduksjon i antall ansatte kaller vi for nettoendring. I Møre og Romsdal har vi en andel på 22 prosent som venter en økning i antall ansatte, mens 13 prosent venter en nedgang. Nettoendringen blir da 9 prosent.

I år var Møre og Romsdal litt under midten blant fylkene i forhold til forventet utvikling av antall ansatte, mens fylkene nord for oss, i tillegg til Akershus, var mest optimistiske i forhold til dette.

På grunn av få svar innen mange av de totalt 23 næringene vi deler bedriftene på i undersøkelsen har vi ikke med tabell for alle næringene i Møre og Romsdal. I stedet velger vi å vise tabell for hele landet.

I vårt fylke ser vi størst forventninger til økning i arbeidsstokken blant bedrifter innen *bergverksdrift og utvinning*, blant næringene *produksjon av metallvarer og produksjon av maskiner og utstyr*. Innen disse næringene forventer over 40 prosent av bedriftene å øke antall ansatte det neste året. Forventningene for hele landet innen disse 3 næringene er også høye, rundt 30 prosent.

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



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

Næringsgruppering SN2007	Resultater landet			
	Oppgang	Uendret	Nedgang	Nettoøkning
Jordbruk, skogbruk og fiske	14 %	74 %	12 %	2 %
Bergverksdrift og utvinning	29 %	66 %	6 %	23 %
Industrien samlet	27 %	63 %	10 %	17 %
Nærings- og nytelsemidler	21 %	70 %	9 %	12 %
Tekstil- og lærvarer	22 %	69 %	9 %	13 %
Trevarer	26 %	62 %	12 %	14 %
Treforedling og grafisk produksjon	21 %	56 %	23 %	-2 %
Petroleum og kjemisk produksjon	28 %	68 %	5 %	23 %
Produksjon av annen industri	18 %	69 %	13 %	5 %
Produksjon av metallvarer	30 %	61 %	9 %	21 %
Produksjon av maskiner og utstyr	35 %	59 %	6 %	29 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	50 %	44 %	7 %	43 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	20 %	75 %	5 %	15 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	23 %	63 %	13 %	10 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	22 %	69 %	9 %	13 %
Transport og lagring	21 %	66 %	13 %	8 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	24 %	63 %	13 %	11 %
Informasjon og kommunikasjon	38 %	51 %	11 %	27 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	27 %	68 %	6 %	21 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	30 %	62 %	8 %	22 %
Offentlig forvaltning	18 %	67 %	15 %	3 %
Undervisning	13 %	66 %	21 %	-8 %
Helse- og sosialtjeneste	20 %	70 %	10 %	10 %
Personlig tjenesteyting	18 %	70 %	12 %	6 %
<b>I alt</b>	<b>23 %</b>	<b>66 %</b>	<b>11 %</b>	<b>12 %</b>

## 4. Rekrutteringsutfordringer

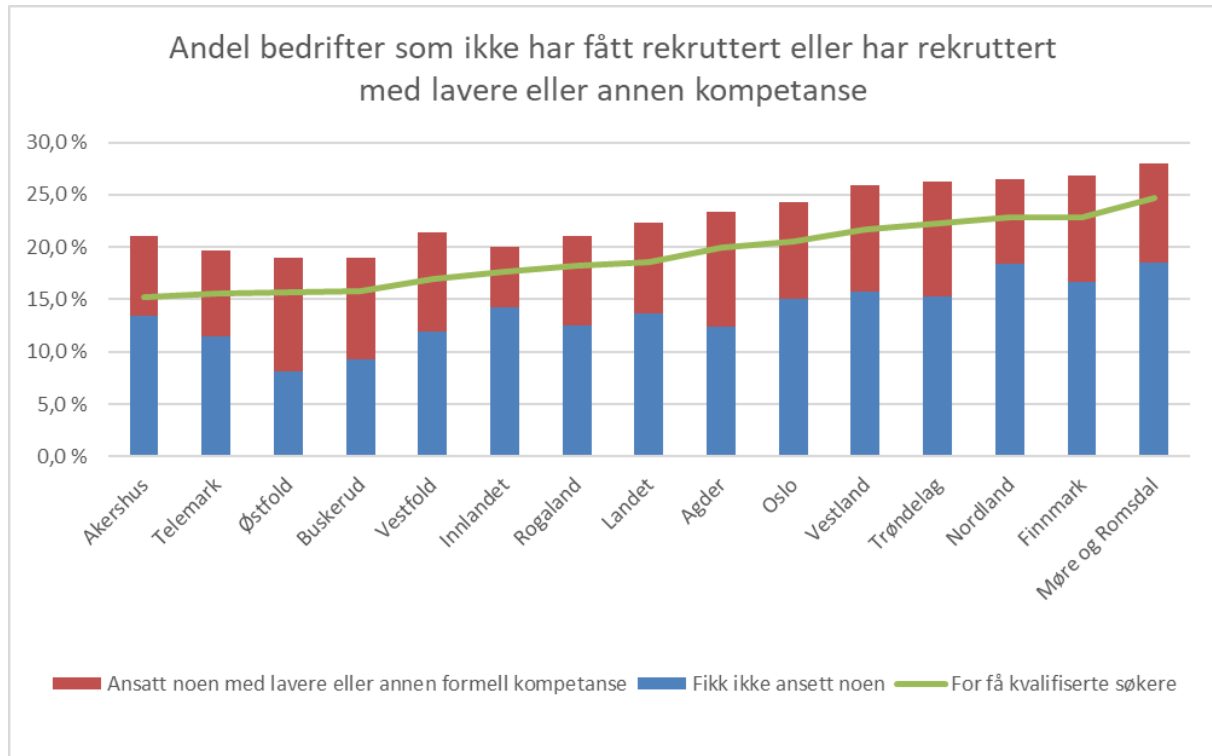
Bedriftene blir spurt om de i løpet av de siste 3 månedene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse. Deretter ble de spurt om dette skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere. Til slutt spør vi om hvilke yrker og antall dette dreier seg om.

28 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal svarer at de ikke har lyktes å rekruttere ønsket kompetanse de siste 3 månedene. Det vil si at de enten ikke har ansatt noen i det hele tatt, eller de har måttet rekruttert personer med lavere eller annen kompetanse. Det er litt høyere andel enn i fjor, da andelen var 25 prosent.

Knappt 19 prosent av bedriftene har ikke ansatt noen til den ledige stillingen, mens litt under 10 prosent har ansatt personer med lavere/annen kompetanse enn ønsket. 25 prosent av bedriftene svarer at den mislykkede rekrutteringen skyldes mangel på kvalifiserte søkere.

Undersøkelsen viser at det er høyest andel bedrifter i Møre og Romsdal og i Troms som har utfordringer med å rekruttere ønsket kompetanse. Videre ser vi at bedriftene i fylkene fra Vestland og nordover kysten til Finnmark har større rekrutteringsutfordringer enn de andre fylkene har.

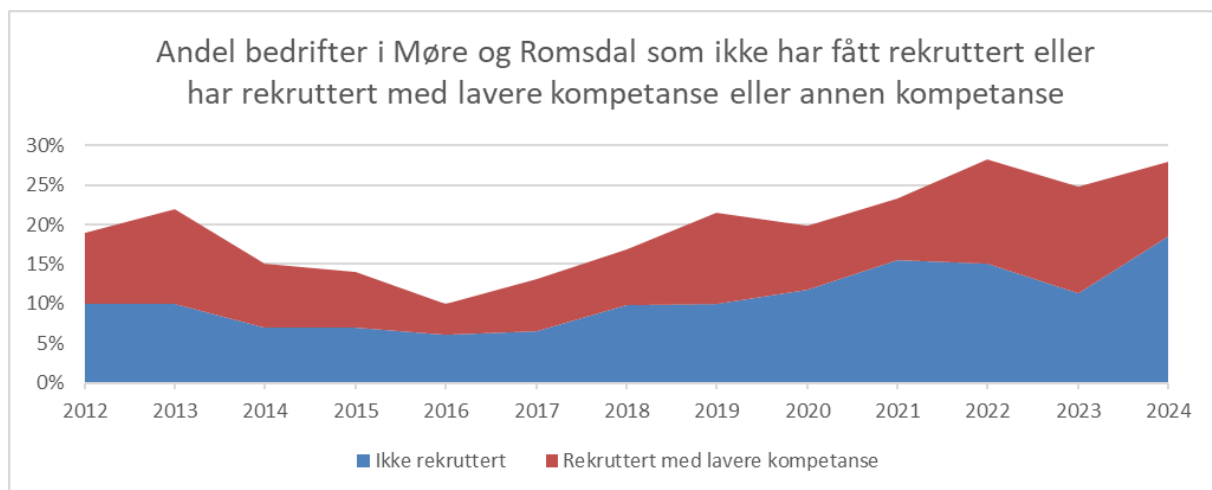
**Figur 7: Andel bedrifter i som ikke har lykkes i å rekruttere ønsket kompetanse, fordelt på fylker.**



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

årene. Andelen i år er på samme nivå som i 2022, som fram til da var året da høyest.

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



## 4.1 Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring

Det er 570 som har svart på undersøkelsen, og 28 prosent av disse har svart at de har hatt rekrutteringsutfordringene som beskrevet ovenfor. Det blir derfor stor usikkerhet når vi fordeler på 22 ulike næringer. Tallene for landet blir mer valide, og vi velger å presentere tabell for næringen for hele landet.

I landet er det innen helse og sosialtjenester det er flest bedrifter som ikke fikk ansatt noen. I denne næringen var det 26 prosent av alle bedriftene som

ikke fikk ansatt noen, mens ytterligere nesten 15 prosent ansatte med annen kompetanse.

I Møre og Romsdal var det også høye rekrutteringsutfordringer innen helse og sosialtjenester med tilsvarende tall på 31 og 17 prosent, altså enda høyere andel som ikke fikk rekruttert enn landet. Dette er næringen med høyest utfordring på dette området, både samlet for landet og i Møre og Romsdal. Det er også næringen vi har fått flest svar fra, med 92 av totalt 570 svar.

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

Rekrutteringsutfordringer siste 3 måneder?	Landet		
	Ja, vi fikk ikke ansatt noen	Ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	7 %	6 %	88 %
Bergverksdrift og utvinning	8 %	8 %	84 %
Industri, samlet	12 %	10 %	78 %
Nærings- og nytelsemidler	11 %	10 %	80 %
Tekstil- og lærvarer	8 %	5 %	87 %
Trevarer	8 %	7 %	85 %
Treforedling og grafisk prod.	4 %	1 %	95 %
Petroleum og kjemiske prod.	13 %	7 %	81 %
Prod. av annen industri	6 %	8 %	87 %
Prod. av metallvarer	15 %	12 %	74 %
Prod. av maskiner og utstyr	14 %	15 %	71 %
Prod. av elektriske og optiske produkter	19 %	7 %	74 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	8 %	3 %	89 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	11 %	6 %	83 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	10 %	8 %	82 %
Transport og lagring	14 %	7 %	79 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	16 %	13 %	72 %
Informasjon og kommunikasjon	12 %	4 %	83 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	7 %	5 %	88 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	9 %	6 %	85 %
Offentlig forvaltning	16 %	6 %	78 %
Undervisning	16 %	12 %	72 %
Helse- og sosialtjeneste	26 %	15 %	60 %
Personlig tjenesteyting	12 %	3 %	85 %
<b>I alt</b>	<b>14 %</b>	<b>9 %</b>	<b>78 %</b>

## 5. Mangel på arbeidskraft

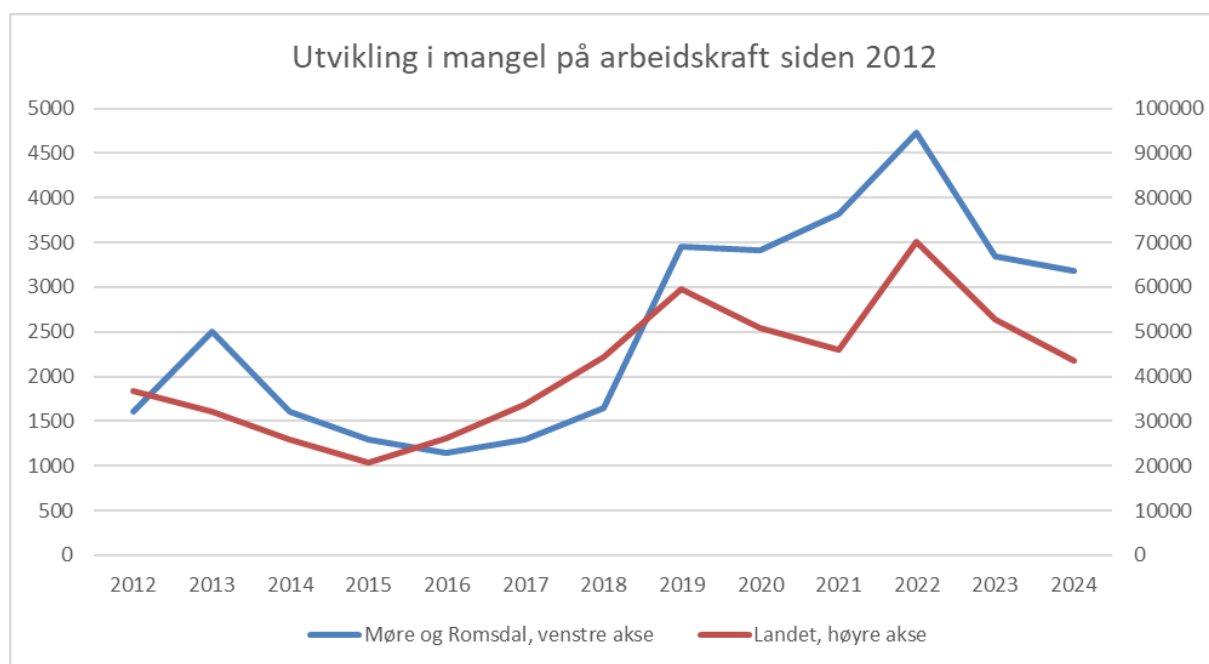
Bedriftene med rekrutteringsutfordringer svarer på hvor mange og innen hvilke yrker de ikke har fått rekruttert de siste 3 månedene. Dette blir brukt til å beregne mangel på arbeidskraft.

Dette er det mest konkrete og kanskje nyttigste punktet i bedriftsundersøkelsen, og et punkt bedriftsundersøkelsen til NAV skiller seg ut fra mange andre undersøkelser. Spesielt mangel på arbeidskraft fordelt på yrker er nyttig i forhold til

blant annet veiledning av personer som skal kvalifisere seg mot et yrke

Mangelen av arbeidskraft i Norge er beregnet til rundt 43 600, mens det tilsvarende tallet for Møre og Romsdal er nesten 3200. Mangelen på arbeidskraft har gått noe ned de siste 2 årene. Mangelen er også noe lavere enn den var fra 2019 til 2021, mens den er klart høyere enn fra 2012-2018.

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



## 5.1 Mangel på arbeidskraft fordelt på næring

I Møre og Romsdal er det størst mangel på arbeidskraft i bedriftene innen næringene *helse- og sosialtjeneste* og *bygge- og anleggsvirksomhet*. Flere næringer har fått estimert en mangel på 1-2,

og vi har valgt å skrive under 10 på alle som har under 10.

**Tabell 6: Mangel på arbeidskraft, fordelt på næring.**

Næringsgruppe SN2007	Møre og Romsdal	Mangel hele landet
Jordbruk, skogbruk og fiske	25	655
Bergverksdrift og utvinning	80	453
Nærings- og nytelsemidler	31	607
Tekstil- og lærvarer	Under 10	29
Trevarer	Under 10	102
Treforedling og grafisk prod.	Under 10	14
Petroleum og kjemiske prod.	Under 10	92
Prod. av annen industri	22	188
Prod. av metallvarer	49	740
Prod. av maskiner og utstyr	153	1 113
Prod. av elektriske og optiske produkter	Under 10	100
Elektrisitet, vann og renovasjon	13	211
Bygge- og anleggsvirksomhet	622	5 498
Varehandel, motorvognreparasjoner	473	6 692
Transport og lagring	124	1 817
Overnattings- og serveringsvirksomhet	210	3 011
Informasjon og kommunikasjon	Under 10	763
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Under 10	138
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	159	3 524
Offentlig forvaltning	45	978
Undervisning	110	1 915
Helse- og sosialtjeneste	968	13 805
Personlig tjenesteyting	74	1 298
<b>Totalt</b>	<b>3 158</b>	<b>43 743</b>

## 5.2 Mangel på arbeidskraft etter yrke

Det er blant helserelaterte yrker som sykepleiere, helsefagarbeidere og andre helseyrker, samt yrker

innen typiske yrkesfag som det er størst mangel av arbeidskraft i.

Tabell 7: Mangel på arbeidskraft, etter yrke.

Yrker	Møre og Romsdal	Hele landet
Andre helseyrker	272	1 939
Sykepleiere	229	3 768
Helsefagarbeidere	151	3 089
Tømrere og snekkere	147	899
Butikkmedarbeidere	137	1 613
Elektrikere	101	1 015
Kokker	97	1 229
Rørleggere og VVS-montører	89	539
Overflatebehandlere og lakkerere	83	367
Legespesialister	78	1 169
Betongarbeidere	75	461
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	69	817
Andre salgsmedarbeidere	64	753
Isolatører mv.	59	242
Andre bygningsarbeidere	54	332
Sveisere	54	862
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	54	928
Servitører	52	580
Bussjåfører og trikkeførere	52	737
Grunnskolelærere	49	849
Andre ingeniører	46	349
Frisører	46	557
Lastebil- og trailersjåfører	46	704
Spesialsykepleiere	44	517
Dørselgere	43	543
Bioingeniører	38	333
Elektronikkingeniører	35	215
Vernepleiere	34	568
Platearbeidere	32	559
Bilmekanikere	32	553
Andre personlige tjenesteytere	28	308
Bil-, drosje- og varebilførere	26	340
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	24	521
Bygningsingeniører	22	175
Andre yrker	716	15 189
<b>Totalt</b>	<b>3 178</b>	<b>43 619</b>

## 6. Lærlinger

Ny opplæringslov trer i kraft 1.august 2024, og den vil medføre at flere voksne vil få rett til videregående opplæring. Det er derfor ventet en økning i tallet på personer som vil ha behov for læreplass for å fullføre sin yrkesopplæring. Det er viktig at også disse, i tillegg til de som vanligvis tar yrkesfag får seg lærlingplass.

NAV vil i samarbeid med fylkeskommunen kartlegge dette. Vi spør blant annet bedriftene i bedriftsundersøkelsen om det er aktuelt å ansette flere lærlinger i dag, samt hva som gjør at bedrifter ønsker å øke antall lærlinger eller ikke ønsker dette.

Tabell 8: Antall og andel bedrifter der det er aktuelt å ansette flere lærlinger.

Næringsgruppering SN2007	Antall		Andel	
	Ja	Nei	Ja	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	6	10	38 %	63 %
Bergverksdrift og utvinning	3	8	27 %	73 %
Nærings- og nytelsemidler	9	9	50 %	50 %
Tekstil- og lærvarer	4	4	50 %	50 %
Trevarer	3	4	43 %	57 %
Treforedling og grafisk produksjon	0	2	0 %	100 %
Petroleum og kjemisk produksjon	4	6	40 %	60 %
Produksjon av annen industri	6	14	30 %	70 %
Produksjon av metallvarer	13	10	57 %	43 %
Produksjon av maskiner og utstyr	13	10	57 %	43 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	4	2	67 %	33 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	3	14	18 %	82 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	12	18	40 %	60 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	19	20	49 %	51 %
Transport og lagring	13	10	57 %	43 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	12	15	44 %	56 %
Informasjon og kommunikasjon	3	16	16 %	84 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	0	20	0 %	100 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenest	5	33	13 %	87 %
Offentlig forvaltning	10	29	26 %	74 %
Undervisning	19	20	49 %	51 %
Helse- og sosialtjeneste	49	40	55 %	45 %
Personlig tjenesteyting	14	20	41 %	59 %
<b>Totalsum</b>	<b>224</b>	<b>334</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>



Blant de 558 bedriftene som svarer på spørsmålet om det er aktuelt å ansette flere lærlinger svarer 40 prosent ja på dette spørsmålet, og 60 prosent nei. Behovet for lærlinger varierer imidlertid mellom ulike næringer. AV de 224 bedriftene som svarte ja

på dette spørsmålet er det flest som krysser av for at behovet for yrkesfaglig kompetanse er det viktigste. Blant de som sier det ikke er aktuelt med flere lærlinger begrunner flertallet dette med at de ikke har nok ressurser til å følge opp lærlinger.

Tabell 9: Faktorer som er avgjørende for om bedriften skal ansette flere lærlinger (inntil 2 svar per bedrift).

Hvilke faktorer er mest avgjørende for at bedriften skal ansette flere lærlinger? Her svarer 224 bedrifter som har svart at det er aktuelt å ansette flere lærlinger.	Antall	Andel
Behov for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)	154	69 %
Økonomisk støtte for å ansette lærlinger	115	51 %
God veiledning til å følge opp lærlingene	100	45 %
Oppfylle krav om bruk av lærling ved offentlige anbud	19	8 %
Samarbeid med andre virksomheter om opplæring og oppfølging av lærlingene	33	15 %
Annet (fritekst)	10	4 %

Tabell 10: Viktigste årsaker til at det er lite aktuelt å ansette flere lærlinger (inntil 2 svar per bedrift).

Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger? Her svarer 334 bedrifter	Antall	Andel
Ikke behov for ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)	83	37 %
Ikke behov for flere lærlinger	74	33 %
Kjenner ikke til lærlingordningen	10	4 %
Dårlig erfaringer med lærlinger	4	2 %
Ikke nok ressurser til å følge opp lærlinger	152	68 %
Annet(fritekst)	82	37 %

## Vedlegg

### 1. NAVs bedriftsundersøkelse 2024 – spørsmål og svaralternativ

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

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

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

- 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?**

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

**4. Hva skyldes dette?**

- Ingen/for få kvalifiserte søkere (Gå til spørsmål 5)
- Annet (Avslutt spørreundersøkelsen)

**5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, og hvor mange stillinger dreier det seg om? (Meny med mulighet for valg av yrker)**

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

(Flere kryss mulig)

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

## 1.1 Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal

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

- Ja
- Nei

Tilleggsspørsmål ved Ja:

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

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

Tilleggsspørsmål ved Nei:

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

- Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
- Kjenner ikke til NAV sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
- Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
- Manglende økonomisk støtte fra NAV
- Manglende oppfølging fra NAV

### 8. Ny opplæringslov trer i kraft 1.august 2024, og den vil medføre at flere voksne vil få rett til videregående opplæring. Det er derfor ventet en økning i tallet på personer som vil ha behov for læreplass for å fullføre sin yrkesopplæring.

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

- Ja
- Nei

Hvis Ja, hvilke faktorer er mest avgjørende for at virksomheten skal ansette flere lærlinger?

Kryss av inntil to alternativ

- behov for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)
- økonomisk støtte for å ansette lærlinger
- god veiledning til å følge opp lærlingene
- oppfylle krav om bruk av lærling ved offentlige anbud
- samarbeid med andre virksomheter om opplæring og oppfølging av lærlingene
- annet

Hvis Nei, hva er de viktigste årsakene til at virksomheten vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger?

Kryss av inntil to alternativ

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

## 2. Metode

### 2.1 Utvalg

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

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

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

### 2.2 Innsamling av data

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

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

### 2.3 Analyse

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

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

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

Ettersom utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver

næring også vektet i forhold til andelen små og store virksomheter i populasjonen.

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

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

### 2.4 Usikkerhet

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

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