



# **NAVs bedriftsundersøkelse 2024 Innlandet**

**NAV // NAV Innlandet  
Oddvei.Iren.Ernes-Skaug@nav.no**

## 1.1 Innhold:

1.1	INNHOOLD: .....	1
<b>2</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>NÆRINGSSAMMENSETNINGEN I INNLANDET.....</b>	<b>1</b>
<b>4</b>	<b>SYSSELSETTINGSUTVIKLING OG FORVENTNING .....</b>	<b>2</b>
4.1	FORVENTET SYSSELSETTING I INNLANDET .....	2
4.2	FORVENTET SYSSELSETTING I REGIONENE I INNLANDET.....	3
4.3	FORVENTET SYSSELSETTING INNEN DE ULIKE NÆRINGENE I INNLANDET.....	3
<b>5</b>	<b>REKRUTTERINGSPROBLEMER I INNLANDET .....</b>	<b>5</b>
5.1	REKRUTTERINGSPROBLEMER DE SISTE TRE MÅNEDENE .....	5
5.2	MANGEL PÅ KVALIFISERT ARBEIDSKRAFT I INNLANDET .....	7
<b>6</b>	<b>RESULTATENE FOR INNLANDET SETT I ET NASJONALT PERSPEKTIV .....</b>	<b>10</b>
6.1	FORVENTET SYSSELSETTING I FYLKENE .....	10
6.2	REKRUTTERINGSPROBLEMER I FYLKENE.....	10
<b>7</b>	<b>SAMARBEID MED NAV OM INKLUDERING .....</b>	<b>12</b>
7.1	TILLEGGSPØRSMÅL TIL BEDRIFTSUNDERSØKELSEN I INNLANDET.....	12
7.2	MANGE BEDRIFTER I INNLANDET ØNSKER Å SAMARBEIDE MED NAV OM INKLUDERING .....	13
	<b>VEDLEGG 1: NAVS BEDRIFTSUNDERSØKELSE 2024 – SPØRSMÅL OG SVARALTERNATIVER .....</b>	<b>15</b>

## 2 Innledning

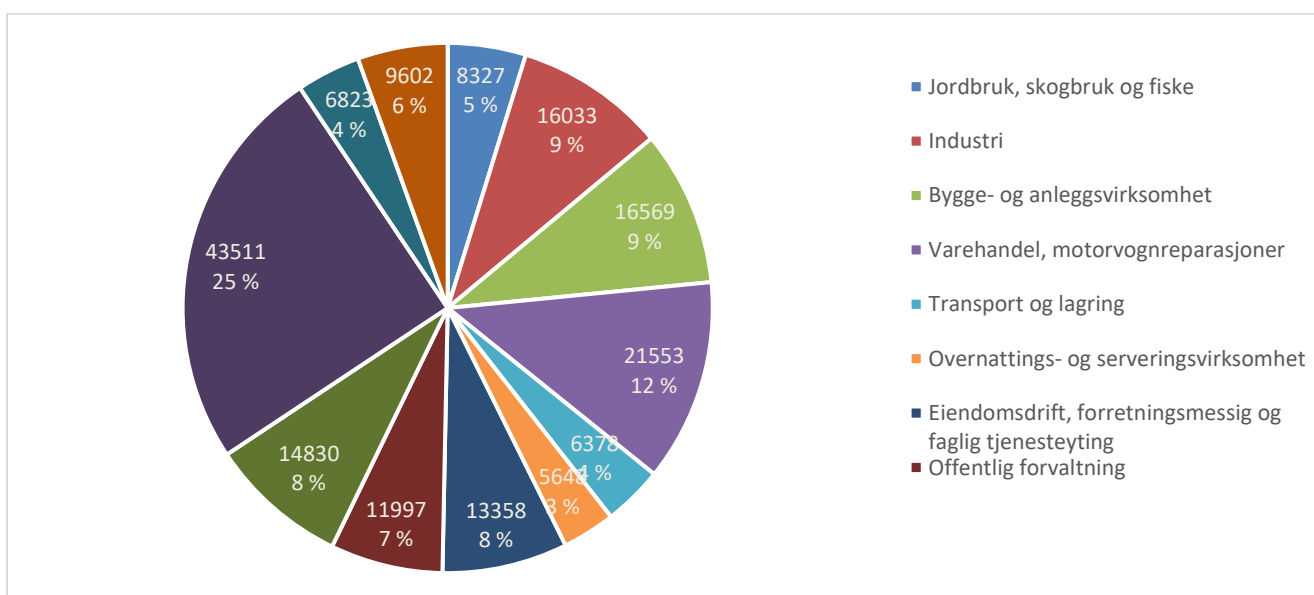
NAV gjennomfører årlig en landsomfattende bedriftsundersøkelse basert på svar fra et bredt utvalg av virksomheter i offentlig og privat næringsliv og offentlig forvaltning i fylkene. Utvalget er gjort blant bedrifter med tre eller flere ansatte og er trukket slik at det er tilfeldig og representativt.

Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge bedriftenes behov for arbeidskraft de neste 12 månedene, både når det gjelder type arbeidskraft og volum. Ved å kjenne til næringslivets behov og forventninger, har NAV bedre forutsetninger for å kunne bidra til kvalifisering og rekruttering av arbeidskraft. Bedriftsundersøkelsen brukes også som grunnlag ved utarbeidelsen av NAV Innlandet sin lokale omverdensanalyse som utarbeides annethvert år. Resultatene gir en god indikasjon på utviklingen i arbeidsmarkedet det kommende året.

I Innlandet var 1 073 bedrifter trukket ut til å delta i undersøkelsen. Svarene fra bedriftene ble i all hovedsak innhentet ved telefonintervju. 995 bedrifter besvarte undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på hele 89. Det er bedriftenes forventninger for perioden februar/mars 2024 til februar/mars 2025 som ligger til grunn for resultatene.

## 3 Nærings sammensetningen i Innlandet

Nærings sammensetningen er en viktig bakgrunnsinformasjon når man skal vurdere resultatene i Bedriftsundersøkelsen. Per fjerde kvartal 2023 var det totalt 173 965 sysselsatte som hadde sitt arbeidssted i Innlandet. Nær 80 prosent av de sysselsatte med arbeidssted i Innlandet jobber i virksomheter innen næringene helse- og sosialtjeneste, varehandel, bygge- og anleggsvirksomhet, industri, undervisning, eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting og offentlig forvaltning. Det er ellers en dobbelt så stor andel sysselsatte innen primærnæringene i Innlandet som i landet som helhet.



Figur 1. Antall og andel sysselsatte med arbeidssted i Innlandet, fordelt på næringer, per 4. kvartal 2023

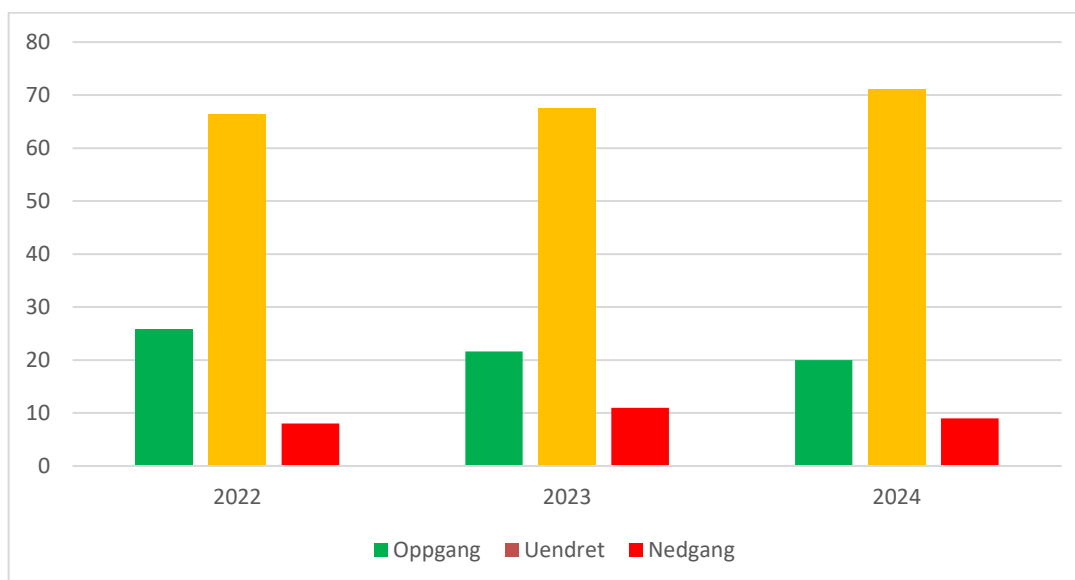
## 4 Sysselsettingsutvikling og forventning

### 4.1 Forventet sysselsetting i Innlandet

Det er mindre optimisme i arbeidsmarkedet i Innlandet i år enn det var i de to foregående årene. 20 prosent av bedriftene forventer å øke bemanningen det kommende året, mens 9 prosent venter nedgang. I fjor var disse andelene på henholdsvis 22 og 11 prosent. På samme måte som ved tidligere års undersøkelser, viser årets resultater at et stort flertall av bedriftene, 71 prosent, regner med et uendret antall ansatte.

Differansen mellom andelen bedrifter som forventer oppgang og andelen bedrifter som venter nedgang i antall ansatte, er dermed 11 prosentpoeng. Noe som er nøyaktig samme tall som vi hadde i fjorårets bedriftsundersøkelse. Det er dette tallet som indikerer hvor stor optimismen er i arbeidsmarkedet i Innlandet.

Koronapandemien i 2020 medførte en vanskelig situasjon på arbeidsmarkedet som varte til langt inn i 2021. Strenge smitteverntiltak førte til at en del bedrifter i næringer som var sterkt påvirket av disse, måtte nedbemanne i denne perioden. Både i 2022, 2023 og hittil i 2024 har arbeidsledigheten vært lavere enn den var før pandemien, og de tre siste årene har vi hatt en rekordhøy stillingstilgang i Innlandet. Selv om tilgangen på ledige stillinger hittil i 2024 ligger 17 prosent lavere enn på same tid i fjor, er den likevel betydelig bedre enn årene før 2021. Ser vi på stillingstilgangen for første kvartal i 2024, er det 2 prosent flere stillinger utlyst i Innlandet enn samme periode i 2023. Dette viser at arbeidsmarkedet fortsatt har et stort behov for arbeidskraft.

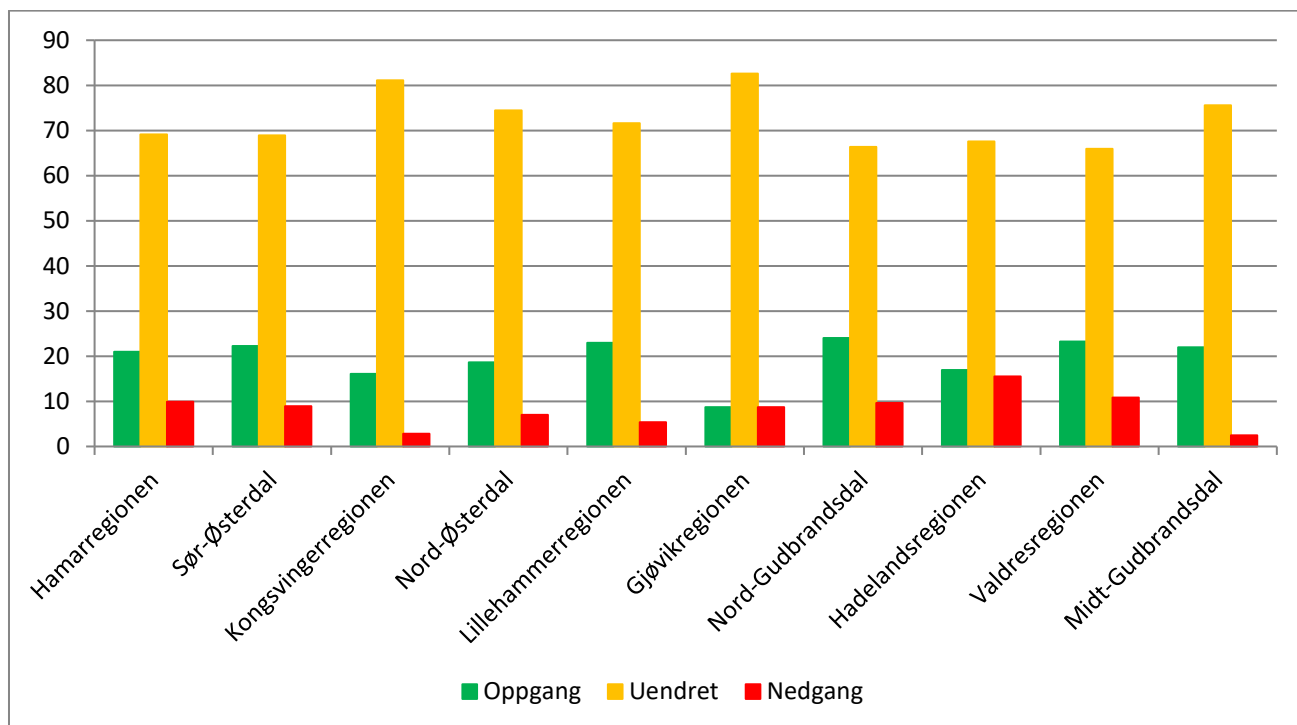


Figur 2. Forventet arbeidskraftbehov det kommende året (andel bedrifter i prosent)

Hovedinntrykket fra årets undersøkelse er imidlertid, som tidligere år, at bedriftene i Innlandet regner med en stabil sysselsetting det nærmeste året, siden den klart største andelen bedrifter oppgir at de venter en uendret bemanningssituasjon i denne perioden.

## 4.2 Forventet sysselsetting i regionene i Innlandet

Som ved tidligere undersøkelser, er det også i år visse forskjeller på hvordan bedriftene i de ulike regionene vurderer utsiktene for arbeidskraftbehovet det kommende året. Svarene i årets undersøkelse viser at det i 9 av de 10 regionene i Innlandet er en større andel bedrifter som forventer oppgang enn nedgang i antall ansatte. I Gjøvikregionen er antallet bedrifter som forventer oppgang like stort som antallet bedrifter som forventer nedgang i antall ansatte. På samme måte som for fylket, er det likevel størst andel av bedriftene som venter et uendret antall ansatte det kommende året.

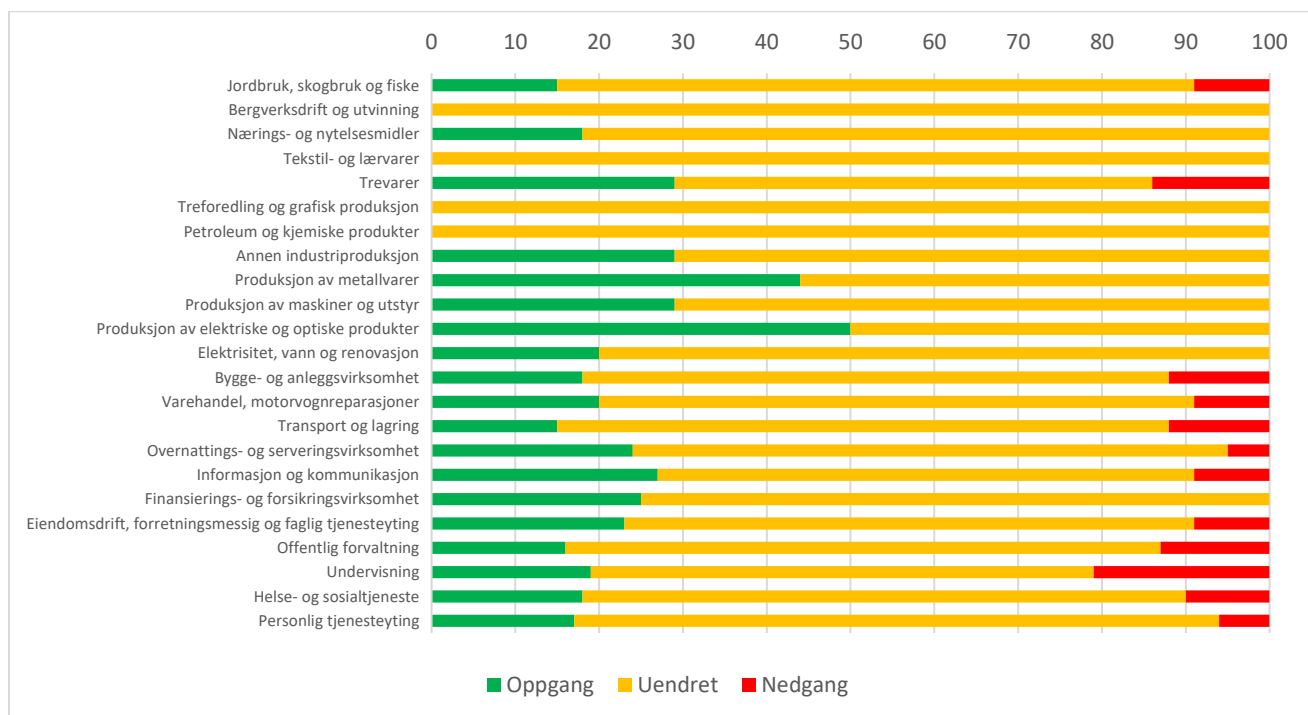


Figur 3. Forventet arbeidskraftbehov det kommende året, regionvis (andel bedrifter i prosent, vektet)

Resultatene på regionnivå er imidlertid usikre siden antall bedrifter i utvalget i mange av regionene er lite. De er dermed ikke nødvendigvis representative for regionen.

## 4.3 Forventet sysselsetting innen de ulike næringene i Innlandet

Bedriftene i undersøkelsen utgjør et representativt utvalg som gjenspeiler næringsstrukturen i Innlandet. Figur 4 viser variasjonene i forventet arbeidskraftbehov innen de ulike næringene.



Figur 4. Forventet arbeidskraftbehov fordelt på næring (andel bedrifter i prosent)

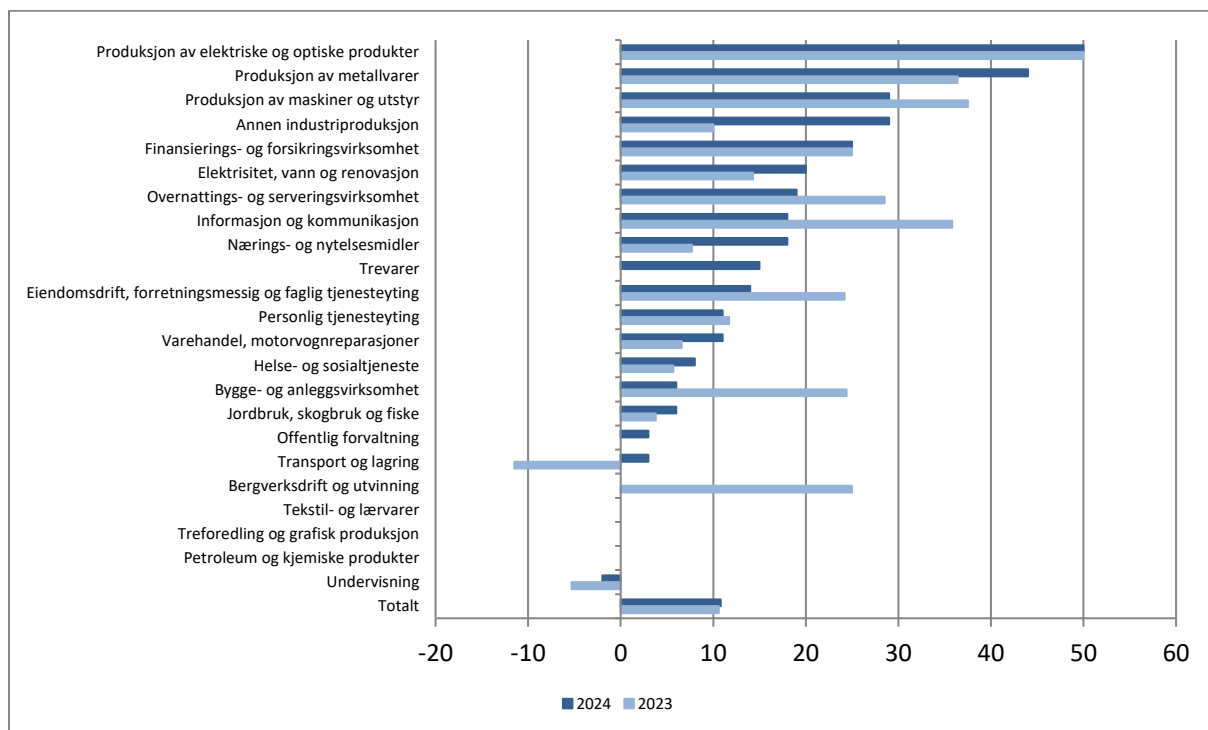
Sysselsettingsbarometeret i figur 5 viser nettoandelen bedrifter innen den enkelte næring som forventer økning i sysselsettingen. Denne nettoandelen er beregnet som differensen mellom andel bedrifter som forventer oppgang og andel bedrifter som venter nedgang i antall ansatte innen de ulike næringene. Det er dette tallet som indikerer hvor stor optimismen er i arbeidsmarkedet innen den enkelte næring i Innlandet. Næringene er rangert fra mest til minst optimistisk ut fra svarene i årets undersøkelse.

Innen 18 av de totalt 23 næringene svarte en større andel av bedriftene at de forventer oppgang i antall ansatte enn nedgang. I fjor var dette tilfelle innen 16 av næringene. Innen to av næringene er andelen bedrifter som venter nedgang i antall ansatte størst. Figuren sier ikke noe om hvor mange ansatte oppgangen eller nedgangen gjelder. Den gir kun en indikasjon på forholdet mellom andelen bedrifter som svarer at de kommer til å øke bemanningen og andelen bedrifter som svarer at de vil redusere bemanningen innen den enkelte næringen i løpet av de neste 12 månedene.

Figuren viser at det er størst optimisme innen næringen produksjon av elektriske og optiske produkter. Her svarte hele 50 prosent av bedriftene at de kommer til å få flere ansatte, mens ingen svarte at de vil få færre ansatte. Også for industrien samlet sett er det en større andel bedrifter som antar at de vil ha en oppgang (28 prosent) enn en nedgang (4 prosent) i antall ansatte. De tre største næringene innen industrien er nærings- og nytelsesmidler, produksjon av metallvarer og trevarer. Innen nærings- og nytelsesmidler svarte 18 prosent av bedriftene at de forventer oppgang og ingen at de venter nedgang. Innen produksjon av metallvarer var det 44 prosent av bedriftene som svarte at de forventer oppgang, og heller ikke her var det bedrifter som svarte at de forventet en nedgang. Innen trevarer var det 29 prosent av bedriftene som svarte at de forventer oppgang, mens 14 prosent svarte at de venter nedgang.

Andre næringer i Innlandet som sysselsetter mange personer, og der bedriftene er optimistiske med tanke på økt sysselsetting, er finansierings- og forsikringsvirksomhet. Her regner 25 prosent med en

oppgang og ingen forventer en nedgang. Innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting regner 24 prosent med en oppgang og 9 prosent en nedgang, og innen varehandelen regner 20 prosent med en oppgang og 9 prosent en nedgang.



Figur 5. Sysselsetningsbarometer for 2023 og 2024 (prosentpoeng)

Virksomhetene innen næringene helse- og sosialtjeneste og undervisning, som til sammen sysselsetter over 58 000 personer, er som oftest svært forsiktige når det gjelder å anslå eventuell økning i sysselsettingen, selv om det reelle behovet kan være stort. Også årets undersøkelse viser dette. Innen helse- og sosialtjeneste var det likevel en liten overvekt av virksomhetene som oppgav at de forventer en oppgang i antall ansatte. Svarene denne næringen gav på dette spørsmålet i årets undersøkelse, viser imidlertid en noe større optimisme enn i fjorårets undersøkelse. Undervisning er den eneste negative næringen i årets undersøkelse. Her svarte 19 prosent av bedriftene at de forventer økt bemanning, mens 21 prosent venter redusert bemanning.

Totalt sett ser vi forventet sysselsetting i Innlandet er relativt lik fra 2023, men det er likevel noen tendenser som vi kan legge merke til. I industrien er det en større optimisme enn i fjorårets undersøkelse, mens private tjenesteytende næringer som overnattings- og servicevirksomheter og informasjon- og kommunikasjons næringer, samt bygge og anleggsnæringen har en mye lavere forventning om økt sysselsetting i årets undersøkelse enn de hadde i fjorårets undersøkelse.

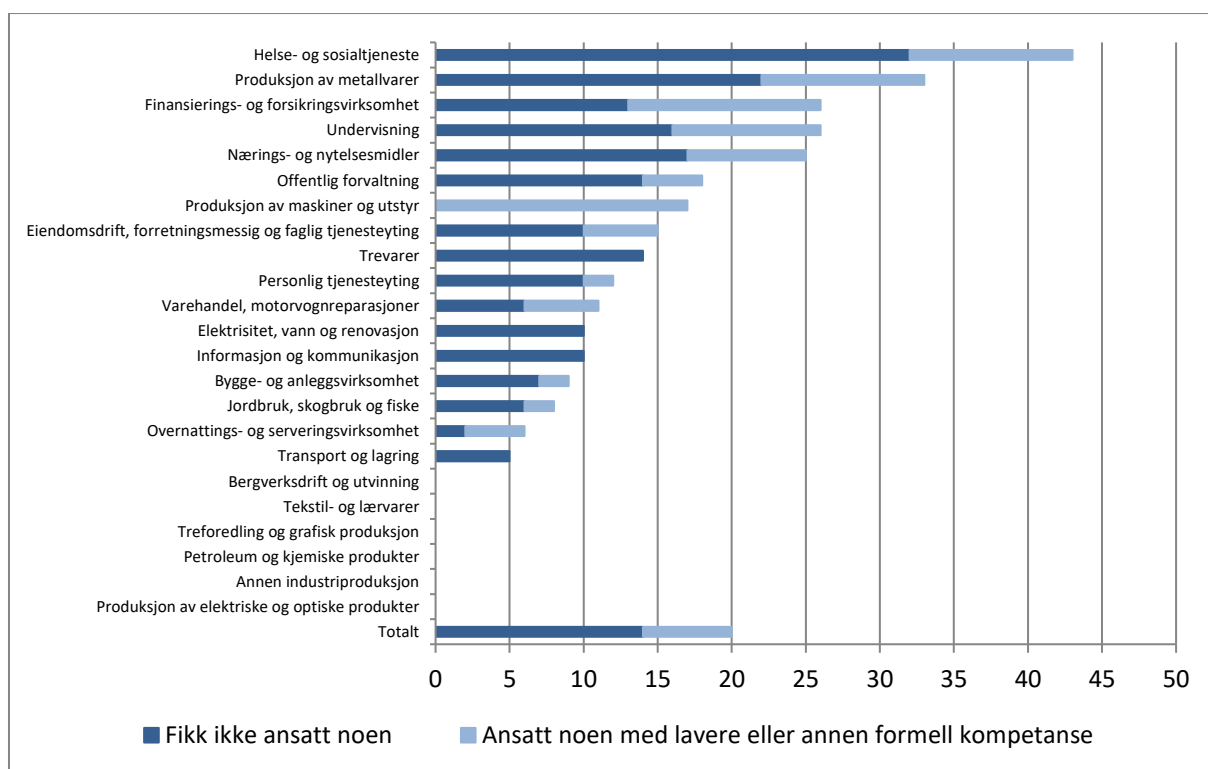
## 5 Rekrutteringsproblemer i Innlandet

### 5.1 Rekrutteringsproblemer de siste tre månedene

NAV spurte bedriftene om de i løpet av de siste tre månedene hadde forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse, og om de i så fall hadde ansatt noen med

lavere eller annen formell kompetanse enn den de søkte etter. I årets undersøkelse svarte 20 prosent av bedriftene at de hadde opplevd rekrutteringsproblemer av denne art. I fjorårets undersøkelse gjaldt dette 24 prosent av bedriftene. Av de bedriftene som hadde hatt rekrutteringsproblemer, svarte sju av ti bedrifter at de ikke hadde fått ansatt noen. Den resterende andelen av disse bedriftene hadde ansatt personer med lavere eller annen formell kompetanse enn den de hadde behov for. Av bedriftene som svarte at de hadde hatt problemer med å rekruttere ansatte med de kvalifikasjonene de søkte etter, oppgav åtte av 10 bedrifter at problemene skyldtes at det ikke var noen kvalifiserte søkere, eller at det var for få kvalifiserte søkere.

Rekrutteringsproblemene er størst innen næringen helse- og sosialtjenester (se figur 6), der 43 % av bedriftene svarte at de ikke hadde fått ansatt noen eller at de hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn den de søkte etter. Nest størst er rekrutteringsproblemene innen næringen produksjon av metallvarer, der ca 33 % av bedriftene i undersøkelsen har svart at de ikke hadde fått ansatt noen eller at de hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn den de søkte etter.



Figur 6. Bedrifter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene (andel bedrifter i prosent)

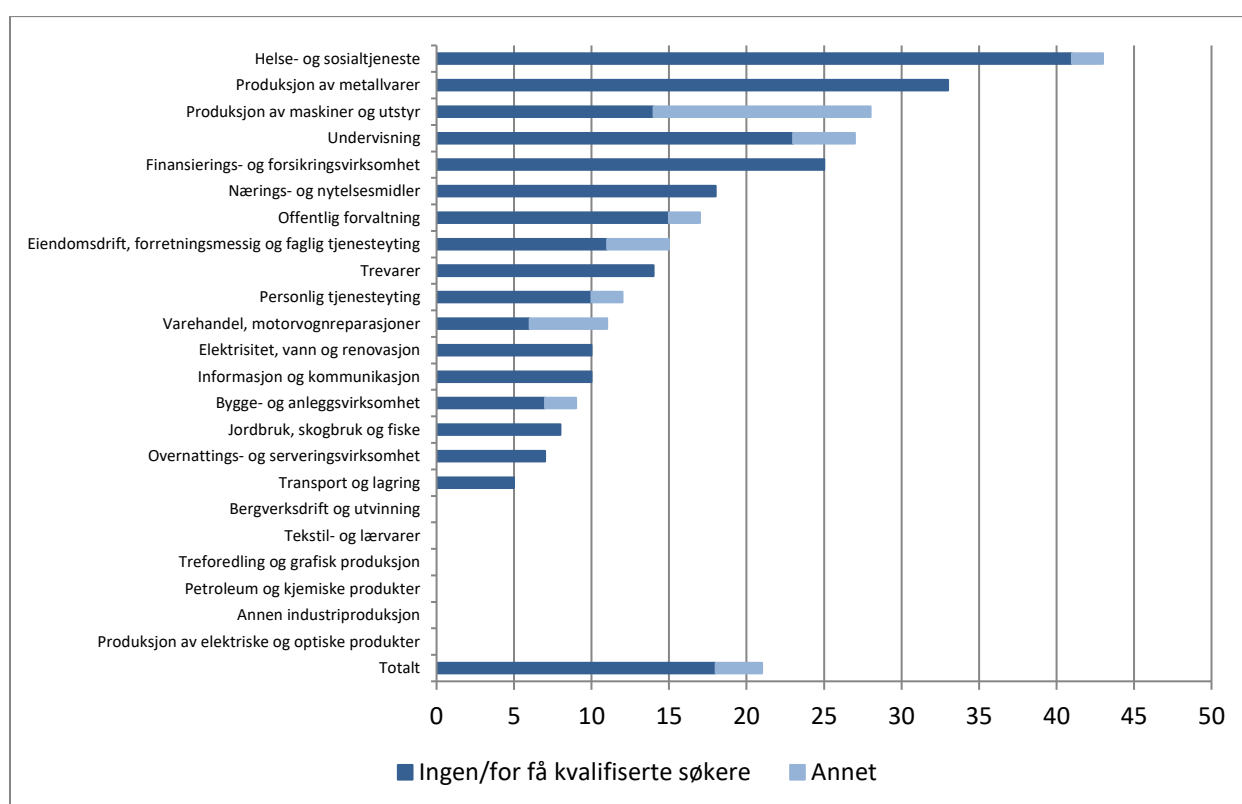
De fire næringene som sysselsetter flest personer i Innlandet er helse- og sosialtjeneste, (over 43 500 personer), varehandel og motorvognreparasjoner (over 21 500 personer), bygge- og anleggsvirksomhet (over 16 500 personer) og undervisning (over 14 800 personer). Svarene fra Bedriftsundersøkelsen viser at også disse næringene har betydelige rekrutteringsproblemer. Blant virksomhetene innen helse- og sosialtjeneste svarte 43 prosent av bedriftene at de ikke hadde fått ansatt noen eller at de hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn den de søkte etter. I fjor var det 35 % av bedriftene innen helse og omsorg som svarte at de hadde hatt problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft, det er altså 8 % flere bedrifter i 2024 enn i 2023 innen helse og



omsorg som ikke har fått ansatt noen, eller som har ansatt noen med lavere kompetanse enn de søkte etter.

For de tre andre næringene er denne andelen henholdsvis 11, 9 og 26. For alle de fire næringene nevnt ovenfor var årsaken til problemene nesten utelukkende mangel på kvalifiserte søkere. Innen seks av de 23 næringene i fylket svarte bedriftene at de ikke hadde hatt problemer med å få ansatt de personene de ønsket. Dette er én mer enn det fjorårets bedriftsundersøkelse viste.

Ovennevnte er vist i figur 6 og 7. Næringene er rangert etter andel bedrifter med rekrutteringsproblemer fra størst til minst. Når man leser disse grafene, er det viktig å huske på at det ikke nødvendigvis er noen direkte sammenheng mellom eventuelle rekrutteringsproblemer og hvor næringen er rangert i sysselsettingsbarometeret i figur 5.



Figur 7. Årsaken til rekrutteringsproblemene (andel bedrifter i prosent)

## 5.2 Mangel på kvalifisert arbeidskraft i Innlandet

De bedriftene som oppgav at de hadde hatt rekrutteringsproblemer, ble også bedt om å oppgi hvilke yrker de ikke hadde fått rekruttert personer til og hvor mange personer dette dreide seg om. Ut fra svarene i Bedriftsundersøkelsen har NAV lagd et estimat, målt i antall personer, på mangelen på arbeidskraft innen de ulike yrkene. Estimatet er avrundet til nærmeste 25. I Innlandet er den totale mangelen på kvalifisert arbeidskraft beregnet til 2 975 personer. Dette er mye lavere enn i fjorårets undersøkelse, da den beregnede mangelen var på 3 275 personer.

Tabell 1 nedenfor viser mangelen innen de ulike yrkene.

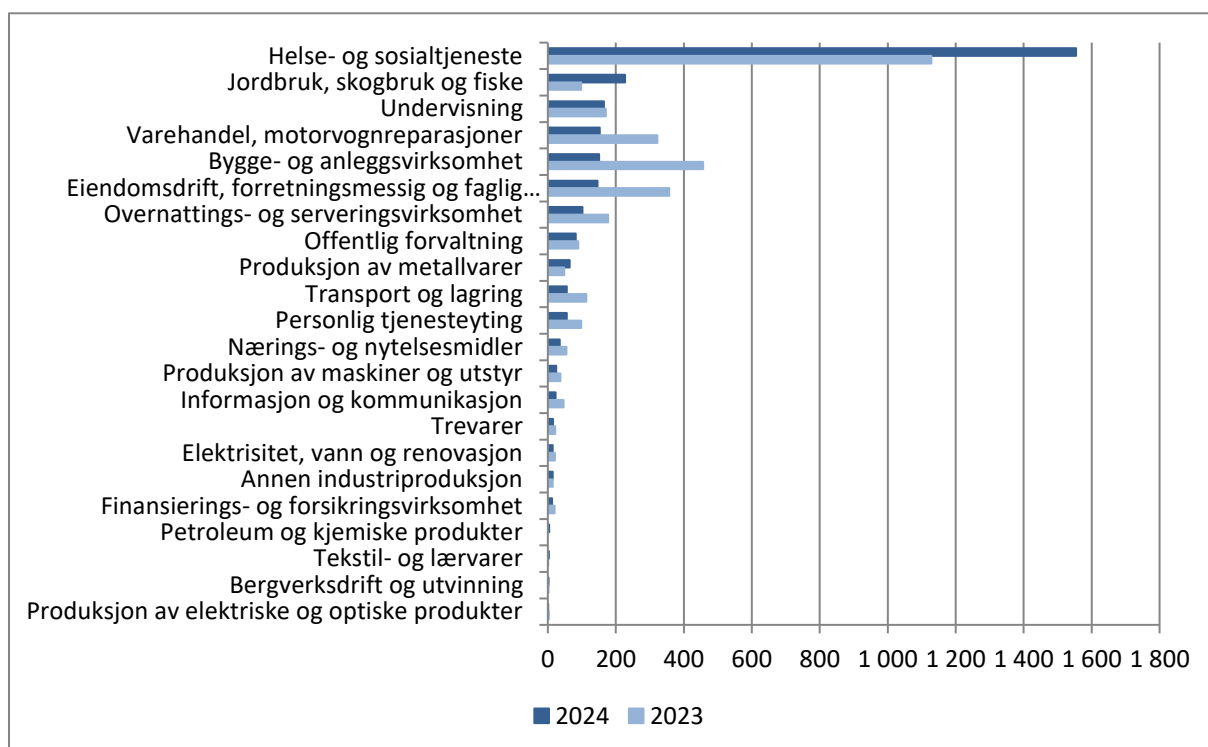
Yrker	2022	2023	2024
Sykepleiere	475	300	525
Helsefagarbeidere	275	325	400
Legespesialister	75	50	175
Vernepleiere	75	75	100
Plante- og husdyrprodusenter	0	0	100
Andre helseyrker	50	125	75
Spesialsykepleiere	25	50	75
Grunnskolelærere	100	50	75
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	25	50	75
Melke- og husdyrprodusenter	25	25	50
Butikkmedarbeidere	25	50	50
Kokker	75	75	50
Bioingeniører	0	0	25
Andre håndverkere	50	25	25
Gartnere	50	25	25
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	25	25	25
Yrkesfaglærere	50	25	25
Førskolelærere	25	25	25
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	25	25	25
Andre salgsmedarbeidere	50	25	25
Andre ingeniører	25	25	25
Nettverks- og systemteknikere, IKT	0	0	25
Andre stasjonære maskinoperatører	0	0	25
Andre pleiemedarbeidere	50	25	25
Sveisere	25	25	25
Bussjåførere og trikkeførere	0	25	25
Lastebil- og trailersjåførere	0	50	25
Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt	0	0	25
Andre dyreoppdrettere og røkttere	25	0	25
Bilmekanikere	0	25	25
Renholdere i bedrifter	0	25	25
Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	25	25	25
Frisører	25	25	25
Dørselgere	0	0	25
Tømrere og snekkere	300	100	25
Bakere, konditorer mv.	25	0	25
Elektronikkingeniører	25	0	25
Regnskapsførere	0	25	25
Servitører	50	50	25
Driftsteknikere, IKT	0	0	25
Platearbeidere	0	25	25
Andre lærere	25	25	25
Brannkonstabler	0	0	25
Korn- og grønnsaksprodusenter	25	0	25
Andre yrker	1 475	450	425
<b>Totalt i Innlandet</b>	<b>4 775</b>	<b>3 275</b>	<b>2 975</b>

Tabell 1. Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer (anslagene er avrundet til nærmeste 25)

Så selv om nesten åtte av 10 bedrifter i undersøkelsen svarte at de enten venter et stabilt bemanningsnivå eller skal nedbemanne, betyr ikke det at de ikke kan ha utfordringer med å rekruttere personer med bestemte kvalifikasjoner.

I Innlandet er det aller størst mangel på sykepleiere og helsefagarbeidere. Bedriftsundersøkelsen viser at det også er stor mangel på andre yrker innen næringen helse- og sosialtjeneste, som andre helseyrker, vernepleiere, spesialsykepleiere og legespesialister. Det er også stor mangel på plante og husdyrprodusenter, grunnskolelærere og melke- og husdyrprodusenter. Årets resultater viser dermed mye av det samme som tidligere års undersøkelser har avdekket, nemlig at det er stor mangel på kvalifisert arbeidskraft innen næringen helse- og sosialtjeneste, nytt av årets undersøkelse er den store mangelen vi ser innen jordbruk, skogbruk og fiskenæringen.

Mangelen på arbeidskraft fordelt på næringer er vist i figur 8 nedenfor. Den største tilgangen på ledige stillinger i Innlandet har vi innen yrkesgruppen helse, pleie og omsorg, og dette gjenspeiles i den store mangelen på arbeidskraft innen de yrkene som Bedriftsundersøkelsen har avdekket. Vi ser imidlertid at næringen bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel og motorvognreparasjoner, samt eiendomsdrift, forretningsmessig- og faglig tjenesteyting har oppgitt en betydelig mindre mangel i år enn i fjor. Dette kan sees i sammenheng med den økonomiske utviklingen i samfunnet i dag.



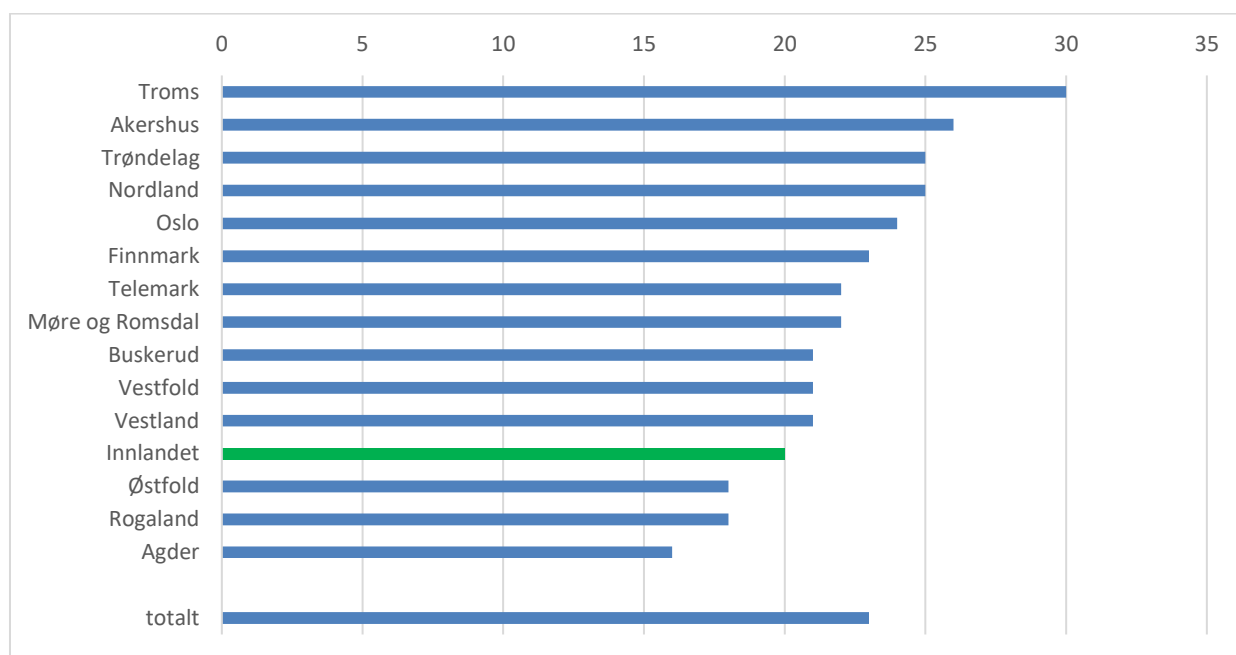
Figur 8. Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer, 2023 og 2024

Det er knyttet en viss usikkerhet til estimatene for manglene. Det kan dermed også være mangel på kvalifisert arbeidskraft innen yrker som ikke er nevnt i tabellen. Mangelen innen disse yrkene er samlet i kategorien «Andre yrker». Innen sistnevnte kategori finner vi blant annet ingeniører og sivilingeniører innen et bredt spekter av fagområder. Siden dette er en utvalgsundersøkelse, er det også sannsynlig at det kan være mangel på andre yrker enn svarene vi har fått, viser.

## 6 Resultatene for Innlandet sett i et nasjonalt perspektiv

### 6.1 Forventet sysselsetting i fylkene

Svarene på Bedriftsundersøkelsen viser blant annet hvilke forventninger bedriftene i utvalget har til sysselsettingen det kommende året, det vil si om de forventer oppgang i, nedgang i eller et uendret antall ansatte. Ut fra disse svarene lages et sysselsettingsbarometer som viser differansen mellom andel bedrifter som forventer oppgang og andel bedrifter som venter nedgang i antall ansatte i de ulike fylkene. Dette sysselsettingsbarometeret er vist i figur 9. Fylkene er rangert fra mest til minst optimistisk ut fra svarene i årets undersøkelse.



Figur 9. Sysselsettingsbarometer, fylkene og landet 2024 (prosentpoeng)

For landet sett under ett, viser årets bedriftsundersøkelse at det er større optimisme blant bedriftene i år enn i fjor. Optimismen er i år størst blant bedriftene i nettopp Troms. Innlandet er blant fylkene der optimismen er lavere enn landsgjennomsnittet. I år, som i fjor, er det ingen fylker der en større andel bedrifter venter nedgang enn oppgang.

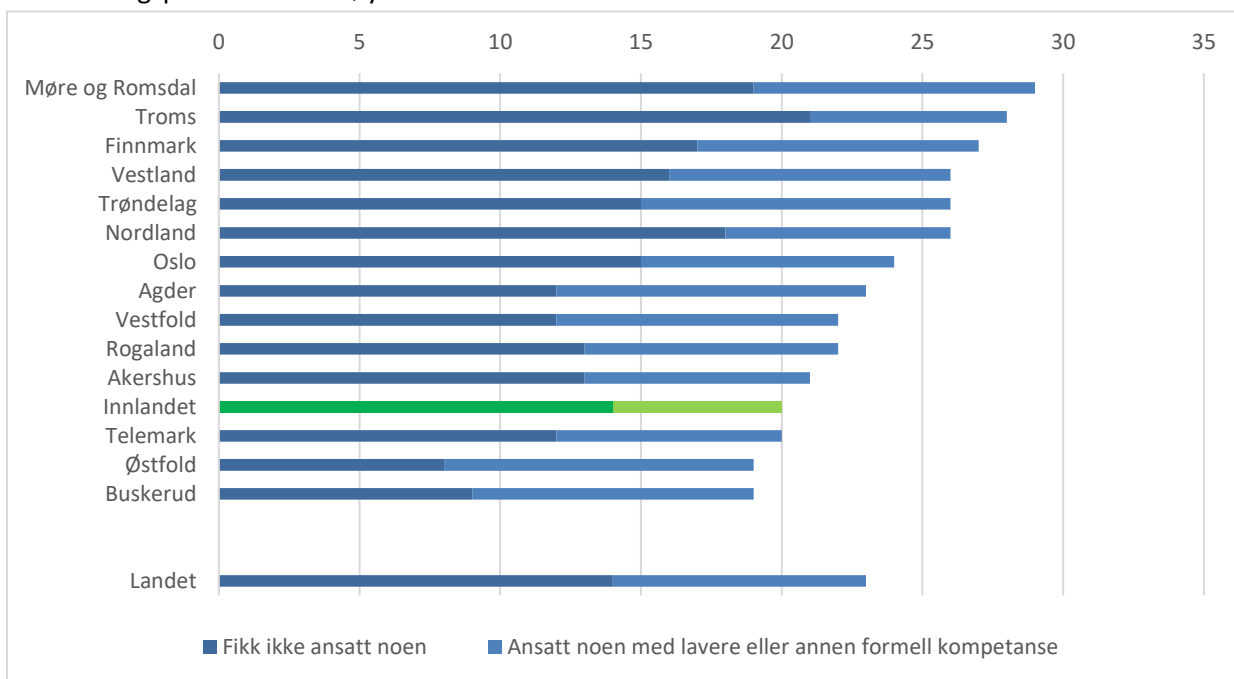
### 6.2 Rekrutteringsproblemer i fylkene

Selv om det er optimisme i arbeidsmarkedet i Innlandet, viser årets undersøkelse at Innlandet, sammen med Østfold, Rogaland og Agder, er blant fylkene hvor lavest andel bedrifter oppgav at de hadde hatt problemer med å få ansatt arbeidskraft med de kvalifikasjonene de søkte etter. Vi ligger dermed noe under landsgjennomsnittet også når det gjelder rekrutteringsproblemer. Det samme gjaldt i fjorårets undersøkelse. Andelen bedrifter med rekrutteringsproblemer har vært blant de laveste i vårt fylke også tidligere år. Størst rekrutteringsproblemer hadde bedrifter i Troms, med Akershus, Trøndelag og Nordland på de neste plassene.

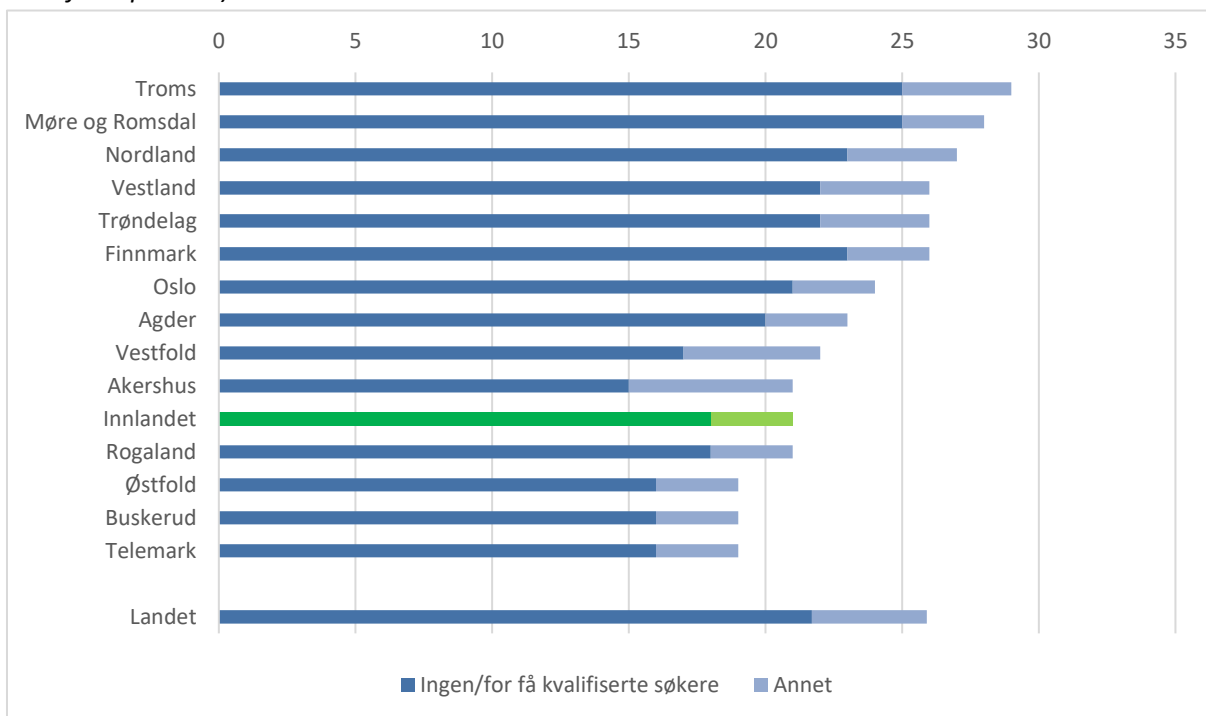
Av de bedriftene som hadde hatt rekrutteringsproblemer, svarte 67 % bedriftene i landet at de ikke hadde fått ansatt noen, det vil si en noe lavere andel enn i Innlandet hvor 70 % av bedriftene svarte

at de ikke hadde fått ansatt noen. Av bedriftene som svarte at de hadde hatt problemer med å rekruttere ansatte med de kvalifikasjonene de søkte etter, oppgav nesten 85 prosent av bedriftene i landet at problemene skyldtes at det ikke var noen kvalifiserte søkere, eller at det var for få kvalifiserte søkere. Dette er også en litt lavere andel enn i Innlandet.

Ovennevnte er vist i figur 10 og 11 nedenfor. Fylkene er rangert etter andel bedrifter med rekrutteringsproblemer fra høyest til lavest.



Figur 10. Bedrifter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, fylkene og landet (andel bedrifter i prosent)



Figur 11. Årsaken til rekrutteringsproblemene, fylkene og landet (andel bedrifter i prosent)

At andelen bedrifter med rekrutteringsproblemer er såpass lav i vårt fylke, kan tyde på at de fleste bedriftene ofte klarer å rekruttere den arbeidskraften de har behov for, og som er tilpasset aktivitetsnivået til bedriften. Andelen bedrifter som hadde ansatt personer med lavere eller annen formell kompetanse enn den de søkte etter, er også lavere i Innlandet enn i de fleste andre fylkene. Dette kan være en indikasjon på at en del bedrifter i Innlandet har problemer med å rekruttere arbeidskraft til stillinger der bestemte krav til kvalifikasjoner eller kompetanse ikke kan fravikes. Statistikk for helt ledige arbeidssøkere og tilgang på ledige stillinger i Innlandet viser at det ikke er balanse mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i markedet innen mange yrkesgrupper. Dette gjelder særlig innen yrkesgruppene helse, pleie og omsorg, undervisning og akademiske yrker. Der er antall nye ledige stillinger mye høyere enn antall helt ledige arbeidssøkere, mens det motsatte er tilfelle innen andre yrkesgrupper. Ovennevnte kommer tydelig frem i oversikten over mangelen på arbeidskraft som er vist i tabell 1 på side 8. Her fremgår det at mangelen på arbeidskraft i Innlandet, målt i *antall* personer, er svært stor selv om *andelen* bedrifter som har hatt rekrutteringsproblemer, er lav sammenlignet med andre fylker.

Innen landbruksrelaterte næringer, ser vi i år en stor økning i mangelen på arbeidskraft. Innlandet skiller seg klart ut fra resten av landet innen denne næringen, og har en mangel som er mer enn dobbelt så stor som andre fylker. Denne mangelen på arbeidskraft innen jordbruk, skogbruk og fiskenæringen er også synlig innen utlyste stillinger for april, hvor vi ser en stor økning fra 2023.

Lav arbeidsledighet sammen med en høy tilgang på ledige stillinger viser at arbeidsmarkedet i Innlandet fortsatt er godt, og resultatene fra Bedriftsundersøkelsen har avdekket at utfordringen med å skaffe kvalifisert arbeidskraft med relevant kompetanse er stor innen mange yrker. Med tanke på at det allerede er en betydelig mangel på sykepleiere og grunnskolelærere, er det positivt at høyskolen i innlandet har en økning på 39,5% innen helsefag. Men selv med denne økningen har ikke Høgskolen i Innlandet nok søkere til å fylle plassene på sykepleierutdanningen ved Høgskolen i Innlandet eller barnehagelærerstudiet og grunnskolelærerutdanningen i fylket, og det er utfordringen kunne bli enda større. Denne situasjonen speiler nasjonale trender, og vil dermed kunne medføre at rekrutteringsproblemer vil forsterkes både nasjonalt og i Innlandet. Det betyr at bedriftene i Innlandet må belage seg på enda hardere konkurranse med bedrifter i andre fylker om å fremstå som attraktive for personer med de kvalifikasjonene som arbeidsmarkedet her etterspør.

## 7 Samarbeid med NAV om inkludering

### 7.1 Tilleggsspørsmål til bedriftsundersøkelsen i Innlandet

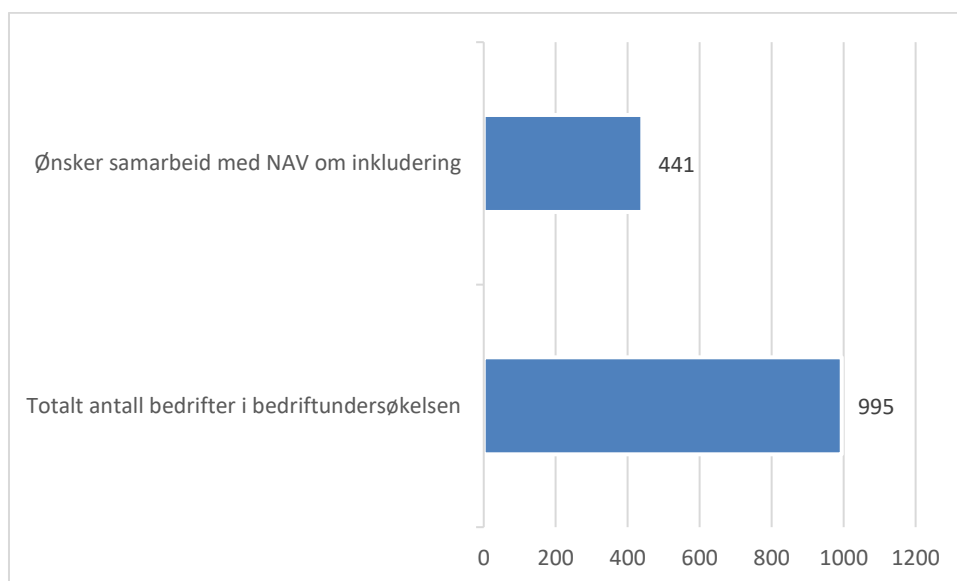
I år hadde NAV i Innlandet 4 egne spørsmål i bedriftsundersøkelsen. Formålet med disse spørsmålene var å undersøke inkluderingsviljen til bedriftene i utvalget, samt knytte kontakter mellom de bedriftene som kunne tenke seg å samarbeide om inkludering og de lokale NAV kontorene

Årsakene til at noen står på utsiden av arbeidsmarkedet kan være mange, men felles for disse menneskene er at de ønsker å komme i jobb. Mange virksomheter klarer å inkludere mennesker med ulike utfordringer. Felles for disse bedriftene er først og fremst viljen til å prøve. Noen virksomheter ønsker å ta samfunnsansvar og være med på å løse et samfunnsproblem. Andre har innsett at kompetanse, motivasjon og arbeidsevne er viktigere enn funksjonsevne og helseproblem, og finner verdifulle medarbeidere i en gruppe som ofte blir oversett. Å inkludere mennesker som står utenfor

kan i seg selv være motiverende for virksomheten. Virksomheter som arbeider med inkludering, styrker dessuten evnen til å legge til rette og ta vare på alle sine ansatte.

## 7.2 Mange bedrifter i Innlandet ønsker å samarbeide med NAV om inkludering

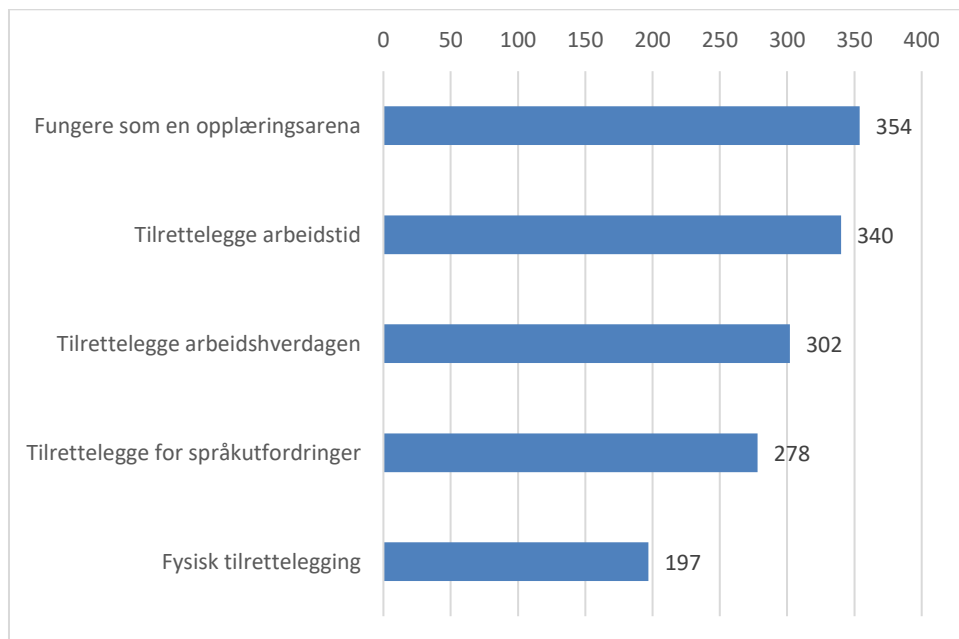
Av de 995 bedriftene som besvarte årets bedriftsundersøkelse i Innlandet, svarte 441 bedrifter at de ønsket å samarbeide med NAV om inkludering. At en så stor andel som 43% av bedriftene som svarte på bedriftsundersøkelsen 2024 ønsker å samarbeide med NAV om inkludering viser at bedriftene i Innlandet har et stort sosialt engasjement, samt at de ser at kompetansen de etterspør kan finnes hos de som i dag står utenfor det ordinære arbeidsmarkedet.



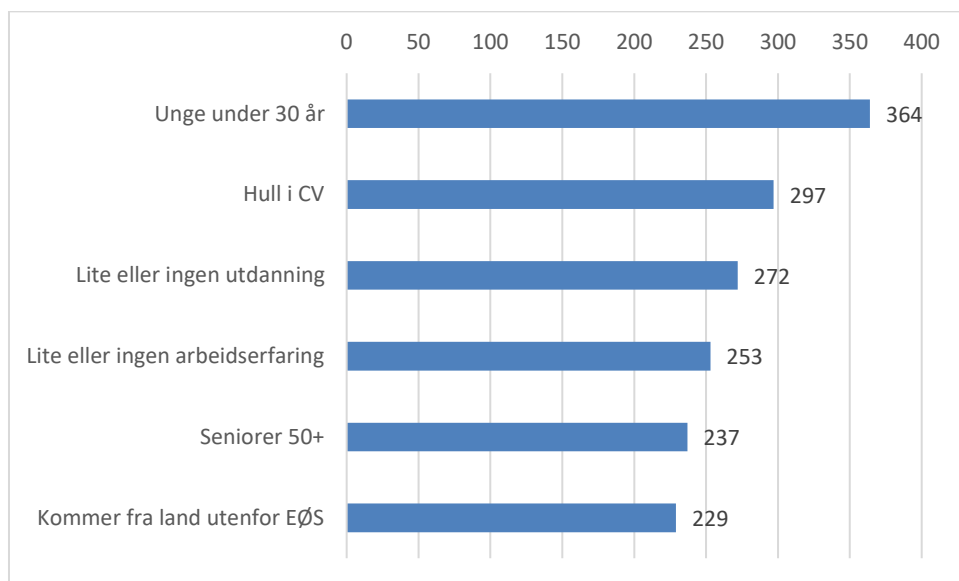
Figur 12: antall bedrifter som ønsker å samarbeide med NAV om inkludering

Arbeidsgiverne ble spurt om hvordan de kunne tilrettelegge på sin arbeidsplass for mennesker som har behov for dette, samt om de hadde et ekstra engasjement for enkelte målgrupper. Figur 13 og 14 nedenfor viser hvordan bedriftene svarte på dette. Det var mulig for bedriftene å gi flere svar på disse spørsmålene.

Det var 364 bedrifter som svarte at de har et ekstra engasjement for unge under 30 år, og 354 bedrifter svarte at de kunne fungere som en opplæringsarena for de som mangler den formelle kompetansen som skal til for å få en varig tilknytning til arbeidslivet. Dette kan på sikt føre til at flere får formalisert kompetanse, gjerne gjennom en kombinasjon av arbeid og opplæring i samarbeid med opplæringsinstitusjoner.



Figur 13: muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen



Figur 14: Ekstra engasjement for enkelte målgrupper



## Vedlegg 1: NAVs bedriftsundersøkelse 2024 – spørsmål og svaralternativer

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

1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten i dag?
2. Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?
  - a. Flere enn i dag
  - b. Like mange som i dag
  - c. Færre enn i dag
3. Har virksomheten de siste tre månedene forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse?
  - a. Ja, vi fikk ikke ansatt noen (Gå til spørsmål 4)
  - b. Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse (Gå til spørsmål 4)
  - c. Nei (Avslutt spørreundersøkelsen)
4. Hva skyldes dette?
  - a. Ingen/for få kvalifiserte søkere (Gå til spørsmål 5)
  - b. Annet (Avslutt spørreundersøkelsen)
5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, og hvor mange stillinger dreier det seg om?
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)

- a. Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- b. Arbeidsplassen.no
- c. Andre stillingsdatabaser på internett (f.eks finn.no)
- d. Egen hjemmeside
- e. Rekrutteringsbistand fra NAV
- f. Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)
- g. Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)
- h. Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- i. Intern rekruttering
- j. Eget nettverk/bekjentskapskrets
- k. CV-database på internett
- l. Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- m. Annet: \_\_\_\_\_
- n. Har ikke rekruttert noen personer de tre siste årene

**Spørsmål stilt bare i Innlandet: Samarbeid med NAV om Inkludering:**

7. Har du som arbeidsgiver anledning til å samarbeide med NAV om å inkludere noen i din bedrift?
- Ja, jeg ønsker å inkludere noen som står utenfor arbeidslivet og jeg ønsker at mitt lokale NAV kontor tar kontakt med meg vedrørende muligheten for inkludering.
  - Nei, min bedrift kan dessverre ikke inkludere noen på nåværende tidspunkt. Gå til avslutning.
8. Har du som arbeidsgiver mulighet til å tilby noen form for tilrettelegging dersom det er behov for det?
- Arbeidstid. For eksempel legge til rette for kortere dager, eller gradvis øke stillingsprosenten
  - Arbeidshverdagen. For eksempel ved opplæring, arbeidsoppgaver eller tett oppfølging. Personer med psykiske eller kognitive utfordringer m.fl. kan ha slike behov.
  - Fysisk tilrettelegging. For eksempel ergonomisk tilpasning og/eller tilby en universelt utformet arbeidsplass.
  - Utfordringer med norsk. Kan du tilpasse arbeidsoppgaver for medarbeidere som har utfordringer med å snakke, skrive eller lese norsk. Eksempler er ved lese- og skrivevansker, språk- og taleforstyrrelser eller utfordringer med norsk fordi man kommer fra et annet land.
9. Kan din bedrift ta imot noen som trenger en opplæringsarena?  
Mange arbeidssøkere mangler den formelle kompetansen som skal til for å få en varig tilknytning til arbeidslivet. NAV skal bidra til at flere får formalisert kompetanse, gjerne gjennom en kombinasjon av arbeid og opplæring i samarbeid med opplæringsinstitusjoner. NAV har ulike virkemidler som kan være aktuelle, vi vurderer hvilken støtte som passer best avhengig av arbeidssøkerens behov og muligheter i virksomheten din.
- Ja, min bedrift kan ta imot noen som trenger en opplæringsarena.
  - Nei, min bedrift har dessverre ikke mulighet til å ta imot noen på nåværende tidspunkt.
10. Har din bedrift et ekstra engasjement for enkelte målgrupper?  
Noen arbeidsgivere kan ha et ekstra engasjement eller interesse for enkelte målgrupper som de gjerne vil hjelpe. Har du som arbeidsgiver erfaring eller ekstra motivasjon for å gi en mulighet til noen av disse målgruppene?
- Unge under 30 år. Unge under 30 år er en målgruppe med høy prioritet i NAV. Tidlig og tett oppfølging er viktig for å hindre at unge blir stående utenfor arbeidslivet.
  - Seniorer 50+ Å få arbeidsgivere til å ansette og beholde personer som er 50+, er med på å forlenge yrkeslivet og yrkeskarrieren til kandidater. Ansettelse av seniorer bidrar til at vi har et inkluderende, kompetent og lønnsomt arbeidsliv.
  - Kommer fra land utenfor EØS Innvandrere fra land utenfor EØS er en prioritert målgruppe i NAV, og sysselsettingen i denne gruppen er lav. Mange innvandrere vil

ha behov for å utvikle kompetanse og få erfaring som det norske arbeidslivet etterspør.

- d. Hull i CV-en. Er bedriften åpen for å ta imot en person som ikke har vært i arbeid, utdanning eller opplæring i to av de siste fem årene.
- e. Lite eller ingen utdanning. Er din bedrift åpen for en kandidat som kun har grunnskole eller ikke har fullført videregående skole.
- f. Lite eller ingen arbeidserfaring. Er din bedrift åpen for en kandidat som har 1 år eller mindre arbeidserfaring.