



// NAV TRØNDELAG

NAVs bedriftsundersøkelse 2021

Kartlegging av arbeidsmarkedet i Trøndelag



Av Jon Kristian Kleffelgård og Eli Sektnan

Innhold

Optimisme for fremtiden og økt evne til omstilling.....	3
Hovedkonklusjoner	4
1. Om NAVs bedriftsundersøkelse	5
2. Situasjonen på arbeidsmarkedet.....	5
3. Sysselsettingsforventninger og arbeidskraftbehov	7
3.1. Sysselsettingsforventninger etter fylke.....	8
3.2 Fremtidig arbeidskraftbehov - utvalgte næringer.....	9
3.2.1 Betydelig nedgang i mangelen innen finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting.....	11
3.2.2 Økende mangel i bygg og anlegg.....	12
3.2.3 Industrien har stabil mangel.....	12
3.2.4 Noe mangel innen bergverksdrift og utvinning og elektrisitet, vann og renovasjon	13
3.2.5 Kraftig nedgang i mangelen innen varehandel, overnattings- og serveringsvirksomhet	14
3.2.6 Stabil mangel innen transport, økende mangel innen kommunikasjon	15
3.2.7 Stabilt innen jordbruk, skogbruk og fiske	15
3.2.8 Til dels stor mangel innen offentlig og privat tjenesteyting.....	16
4. Rekrutteringsproblemer	17
5. Mangel på arbeidskraft.....	20
5.1. Mangel etter næring.....	21
5.2. Mangel etter yrke	22
6. Koronasituasjonens effekt på bemanningen.....	24
7. Forskjeller innad i Trøndelag.....	27
7.1 Trondheim.....	28
7.2 Fosen.....	29
7.3 Innlandet.....	30
7.4 Orkladalen og kysten	30
7.5 Værnesregionen og Malvik.....	30
7.6 Innherred og Inn-Trøndelag.....	31
7.7 Namdal.....	31
Vedlegg.....	33
Vedlegg 1. Rekrutteringskanaler	33
Vedlegg 2. Spørreskjema	34

NAVs Bedriftsundersøkelse for Trøndelag er utarbeidet av NAV Trøndelag. Arbeidet med rapporten ble avsluttet 19. mai 2020.

Kommentar

Optimisme for framtiden og økt evne til omstilling

Et drøyt år etter starten på koronapandemien, er samfunnet på vei til å gjenåpnes. Men fortsatt er det knyttet stor usikkerhet til utviklingen framover. I dagens situasjon er derfor funnene i NAVs bedriftsundersøkelse i Trøndelag 2021 godt nytt. Den viser klare forventninger om økt vekst. Drøyt 26 prosent, eller hver fjerde bedrift, sier de forventer flere ansatte i året som kommer. Samtidig forventer ni prosent færre ansatte. Dette gir en nettoforventning på 17 prosent, som er én prosent mer enn forventningene målt rett før koronapandemien slo inn i fjor.

Etterspørselen etter arbeidskraft i Trøndelag er betydelig. De tre første månedene i år ble det utlyst 12 892 stillinger i Trøndelag. Det er en økning på 16 prosent fra samme periode i fjor. Etterspørsel etter arbeidskraft er bra, for fylket har fortsatt høy ledighet. Ved utgangen av april var det 13 431 arbeidssøkerne i fylket - dette inkluderer helt og delvis ledige, og de som er på tiltak. Daglig hjelper vi arbeidsgivere med å finne kandidater, bare i april formidlet vi nesten 400 arbeidsledige direkte ut i jobb.

Likevel viser bedriftsundersøkelsen at mange arbeidsgivere sliter med å finne kompetansen de trenger: Nær én av seks bedrifter melder at de har rekrutteringsproblemer, og hver tiende bedrift opplever alvorlige problemer. Dette setter fingeren på en stor utfordring for mange trønderske virksomheter. Det trengs folk, men det er ikke kvalifiserte kandidater til jobbene. Eller sagt på en annen måte: Vi har ledige hender, men de har ikke den kompetansen som er etterspurt. Derfor blir oppgave nummer én å skape en bedre balanse, slik at flere skaffer seg kompetanse som trengs i dagens- og framtidens arbeidsmarked.

Dette oppdraget krever både tverrsektorielt samarbeid og arbeidsgivere som ser muligheter. Sammen med Trøndelag fylkeskommune har NAV Trøndelag utviklet en modell som tar direkte utgangspunkt i arbeidsgivers behov og behovet for kompetanseheving hos arbeidssøkeren. Modellen prøves nå ut på Innherred. I skrivende stund er 30 kandidater i gang med praksisperiode, i ti ulike bedrifter. Kandidatene får et komprimert opplæringsløp, som gir dem den kompetansen de trenger for å kunne ansettes. Bedriftene stiller med fast jobb etter endt lærlingeløp. Dette er rett og slett en skreddersydd vei til fast jobb, noe vi må gjøre mer av.

NAV i Trøndelag ønsker å bistå arbeidsgiverne med å få tak i de folkene de trenger. Blant de ledige er det mange som med litt ekstra støtte, eller tilrettelegging, vil bli verdifulle, nye medarbeidere. Det siste året har vi erfart et arbeidsliv med stor evne og vilje til å tenke nytt. Vi lar oss inspirere av dette, og vil i fortsettelsen jobbe for at vi i felleskap finner flere gode løsninger, til det beste for både bedrifter, arbeidssøkere og samfunnet.

May Beate Haugan

Konstituert direktør NAV Trøndelag

Hovedkonklusjoner

NAV's bedriftsundersøkelse for 2021 viser at 26 prosent av bedriftene i Trøndelag forventer økt sysselsetting kommende år. Andelen er ett prosentpoeng høyere enn den var i 2020. Ni prosent av bedriftene tror på reduksjon i antall ansatte. Til sammen gir dette en nettoforventning¹ på 17 prosent, en økning fra 16 prosent i fjor. Snittet for landet ligger på 15 prosent.

Informasjon og kommunikasjon er den mest optimistiske næringen i årets undersøkelse. Over halvparten av bedriftene forventer flere ansatte kommende år. Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting er også optimistisk med tanke på sysselsetting fremover; 42 prosent av virksomhetene tror de vil ha flere ansatte neste år. Forventningene hos bygg- og anleggsbedriftene er på nivå med fjoråret, hver tredje bedrift tror på økende sysselsetting. For industrien samlet sett, har forventningene gått noe ned, men her er det til dels store forskjeller mellom de ulike industrigrenene.

Totalt er det estimert en mangel på 4 130 arbeidstakere i fylket. Størst mangel på arbeidskraft finner vi innenfor helse- og sosialtjenester, der det mangler 960 personer. Innenfor bygg og anlegg er det en estimert mangel på 790 personer. Innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet samt eiendomsdrift, faglig og forretningsmessig tjenesteyting er mangelen betydelig redusert det siste året.

Det er mangel på arbeidskraft innenfor flere yrker, men også i år peker den store mangelen på sykepleiere seg ut. I tillegg er det en betydelig økning i mangelen på tømrere og snekkere og helsefagarbeidere.

Det er til dels store forskjeller i forventninger mellom arbeidsmarkedsregionene². I årets undersøkelse er det trondheimsbedriftene som er de mest optimistiske, fulgt av bedriftene i Orkladalen og kysten. Namdal og Innlandet har de laveste nettoforventningene.

Namdalen og Trondheim har i år de største rekrutteringsproblemene, mens Værnesregionen og Malvik, samt Innherred og Inn-Trøndelag har de laveste rekrutteringsproblemene.

På spørsmål om koronasituasjonen har hatt direkte konsekvens på bemanningen svarer tre prosent av bedriftene at de har sagt opp folk, og 27 prosent at de har permittert. Dermed har 30 prosent av virksomhetene sett seg nødt til å nedbemanne det siste året. Ti prosent svarer at de har oppbemannet i denne perioden.

¹ Nettoforventning er andel bedrifter som forventer økning i antall ansatte, fratrukket andel bedrifter som forventer nedgang.

² Arbeidsmarkedsregionene er satt sammen på bakgrunn av pendlermønster og geografisk beliggenhet.

1. Om NAVs bedriftsundersøkelse

NAVs bedriftsundersøkelse er en årlig undersøkelse, hvor vi spør et representativt utvalg bedrifter om framtidig rekrutteringsbehov og eventuelle utfordringer med å få tak i ønsket kompetanse. Undersøkelsen kartlegger etterspørselssiden av arbeidsmarkedet, og gir informasjon om virksomheters behov for arbeidskraft i nærmeste framtid. Undersøkelsen kartlegger også om det er vanskelig for bedriftene å få tak i ønsket kompetanse, og hvilken type kompetanse de i så fall sliter med å rekruttere. Denne kunnskapen er viktig for at NAV kan tilpasse sine tjenester overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har trukket utvalget fra enhetsregisteret³. I år svarte 1 041 virksomheter i Trøndelag på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 74. Undersøkelsen ble i år gjennomført i tidsrommet februar-mars. Virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen har i underkant av 50 000 ansatte, det vil si at de representerer hver femte ansatt i Trøndelag.

I fjor ble undersøkelsen gjennomført rett før pandemien stengte landet ned, og svarene avspeilet derfor ikke den store krisen næringslivet ble kastet ut i. Av samme årsak valgte vi å ikke publisere resultater i fjor. I årets undersøkelse vil vi sammenlikne med resultatene fra undersøkelsen i 2020. Fjorårets resultater gir et bilde på bedriftenes sysselsettingsforventninger og rekrutteringsproblemer før pandemien inntraff, og er derfor interessante å se i sammenheng med resultatene ett år inn i pandemien.

Arbeids- og velferdsdirektoratet venter 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.

2. Situasjonen på arbeidsmarkedet

Det er nå over ett år siden vi ble kastet inn i den største krisen på arbeidsmarkedet i moderne tid. Våren 2020 innførte de fleste land til dels vidtrekkende smitteverntiltak gjennom å redusere eller stenge ned aktiviteter. Som en konsekvens av dette opplevde Norge og Trøndelag den høyeste arbeidsledigheten siden 1930-tallet. På under en måned gikk fylket fra historisk lav, til historisk høy ledighet. Tidligere kriser⁴ ga marginal økning i ledigheten sammenliknet med det voldsomme hoppet i antall arbeidssøkere vi så i mars og april i fjor.

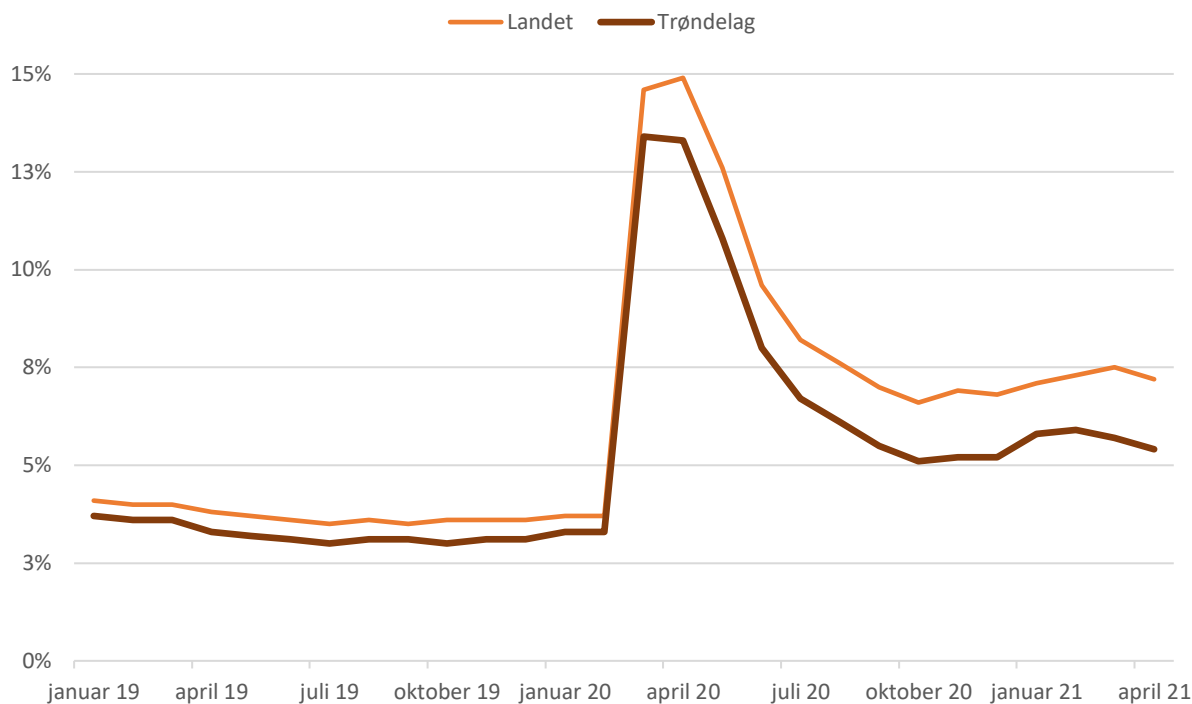
Fra de siste etterdønningene av oljekrisen i starten av 2016, har ledigheten falt gradvis. I løpet av 2019 var nettoledigheten nede på rekordlave 1,7 prosent i enkelte måneder.

³ Brønnøysundregistrene. Enhetsregisteret samler inn og tilgjengeliggjør grunndata om virksomheter.

⁴ Blant annet bankkrisen på 1990-tallet, finanskrisen på 2000-tallet, oljeprisfallet fra høsten 2014.

Snittet for året endte på 1,9 prosent. 2020 startet med den samme gode utviklingen på arbeidsmarkedet, med en nettoledighet på to prosent ved utgangen av februar. I løpet av noen få uker i mars gikk ledigheten i fylket opp til 9,6 prosent helt ledige. På det meste var 13,5 prosent av arbeidsstyrken i Trøndelag registrert som arbeidssøkere.

Figur 1 Utvikling av andel arbeidssøkere av arbeidsstyrken i Trøndelag og landet



Ved utgangen av mars i fjor var det 33 258 arbeidssøkere i Trøndelag, en firedobling sammenlignet med måneden tidligere. Mens antallet helt ledige nådde toppen allerede en måned inn i krisen, fortsatte delvis ledige å øke, og nådde toppen i mai. Dette kan blant annet forklares med at mange helt ledige, gikk delvis tilbake i jobb. Sammenlignet med mars og april, var antallet arbeidssøkere halvert i juli. Deretter flatet utviklingen ut, før ledigheten igjen steg noe i starten av 2021. I dag er antallet arbeidssøkere på samme nivå som i september 2020.

Pandemien har rammet tilbud og etterspørsel etter varer og tjenester ulikt. Privat sektor har i stor grad tatt støytten, og spesielt tjenestenæringene, med overnatting og servering i spissen, har merket utslagene av smitteverntiltakene.

Koronakrisen har gjort det vanskeligere for arbeidssøkere som var ledige før krisen å komme tilbake i arbeid. I tillegg har krisen rammet arbeidssøkere uten formell kompetanse og med begrenset arbeidserfaring, samt innvandrere med samme kjennetegn og i tillegg dårlige norskkunnskaper. Fra tidligere kriser vet vi at det å stå utenfor arbeidslivet, øker faren for å bli varig utenfor. I tiden framover vil det derfor være av stor betydning at veksten nasjonalt og internasjonalt tar seg opp igjen, slik at etterspørselen etter arbeidskraft vil øke.

Til tross for pandemien ble det i løpet av 2020 lyst ut over 33 000 stillinger i Trøndelag. I de tre første månedene av 2021 ble det lyst ut 12 892 stillinger, en økning på 16 prosent fra samme periode i fjor. Til nå i 2021 er det lyst ut flest stillinger for sykepleiere, butikkmedarbeidere, helsefagarbeidere samt tømrere og snekkere.

Antallet arbeidssøkere er i dag er omtrent to og en halv ganger lavere, enn hva vi så i for et drøyt år siden. Likevel er nivået halvannen ganger høyere enn før krisen traff oss. Det er forventet at stadig flere vil komme tilbake i jobb i tiden framover, men pandemiens forløp skaper usikkerhet rundt den økonomiske utviklingen framover. Forventningen er likevel økt vekst, grunnet husholdningens konsum og lave renter, samt økende etterspørsel fra våre handelspartnere etter hvert som verden får kontroll på pandemien. På tross av en høy andel arbeidssøkere, er mangelen på kvalifisert arbeidskraft, noe både NHO⁵ og Norges Bank⁶ peker på, en utfordring bedriftene i Trøndelag står overfor. Denne utfordringen vil vedvare, og for Trøndelag blir arbeidet med å skaffe god og nok kompetanse en viktig oppgave i årene som kommer.

Arbeidssøkere er betegnelsen på summen av helt ledige, delvis ledige, og arbeidssøkere på tiltak.

Helt ledige er alle arbeidssøkere som har vært uten arbeid de to siste ukene

Delvis ledige har vært i arbeid i løpet av de to siste ukene, men har arbeidet mindre enn normal arbeidstid og søker arbeid med lengre arbeidstid.

Nettoledighet er summen av alle helt ledige som andel av arbeidsstyrken.

Arbeidsstyrken er utarbeidet med utgangspunkt i sysselsettingstall fra SSB og registrerte helt ledige fra NAV.

3. Sysselsettingsforventninger og arbeidskraftbehov

Vi presenterer resultater både for næring og yrke. Næring viser hva slags produksjon som hovedsakelig foregår i virksomheten. Yrkesbetegnelsen viser hva slags arbeidsoppgaver som tilfaller en sysselsatt. Innenfor den enkelte næring vil det finnes et bredt spekter av yrker.

I 4. kvartal 2020 var det 237 431 sysselsatte i Trøndelag. Det er en nedgang på 953 personer fra året før, tilsvarende 0,4 prosent. I overkant av hver femte person (21,7 prosent) arbeider innenfor helse- og sosialtjenester. Det utgjør 51 462 arbeidstakere og siden 2019 har antall sysselsatte i næringen økt med over 550 personer. Andre store

⁵ NHO: Økonomisk overblikk 1/2021, Nøkkeltall for norsk næringsliv

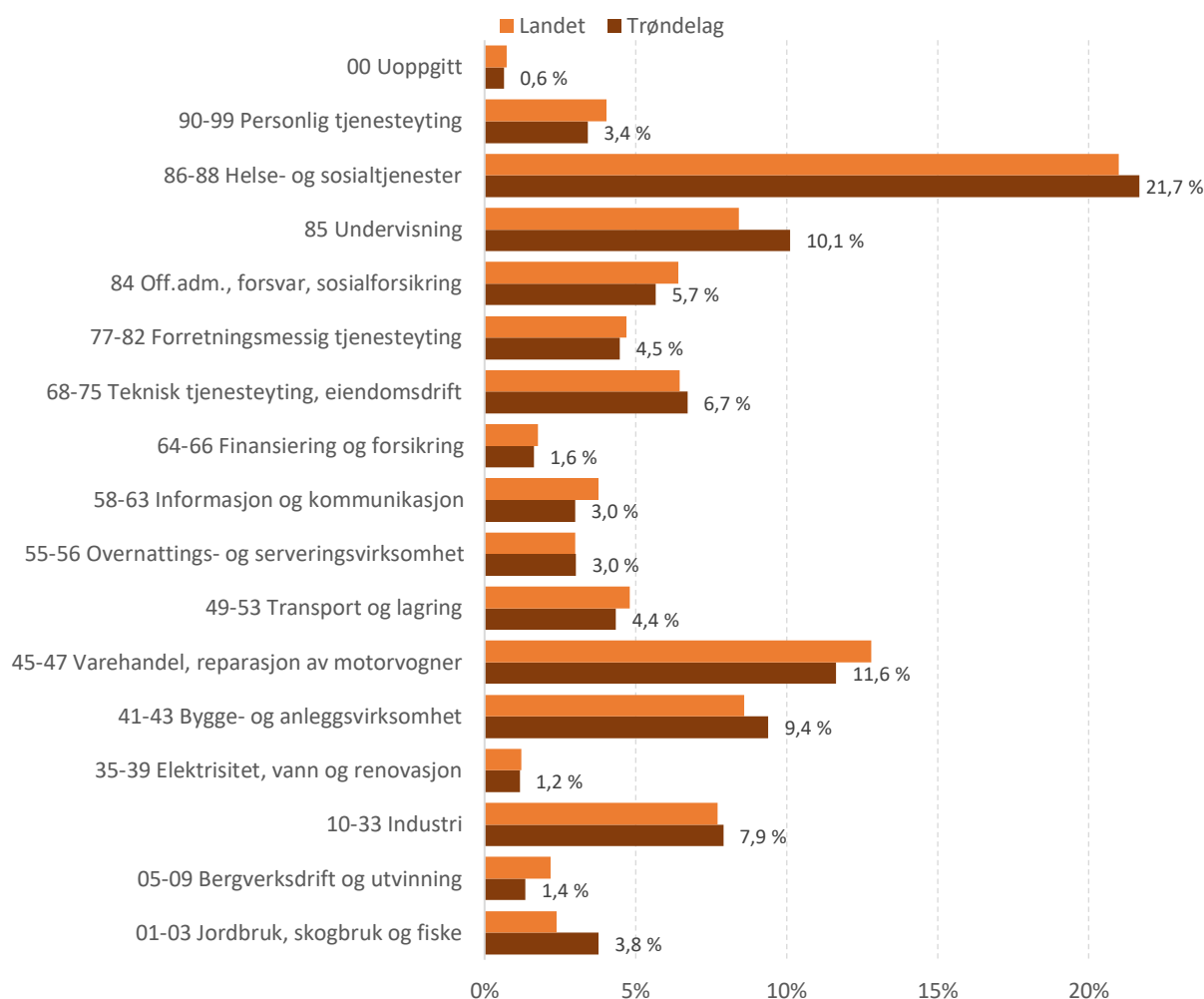
⁶ Norges bank: Pengepolitisk rapport 1/2021

næringer i fylket er varehandel, reparasjon av motorvogner (11,6 prosent) og undervisning (10,1 prosent).

Den største forskjellen i sysselsettingsandeler mellom Trøndelag og landet finner vi innen undervisning og primærnæringene.

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

Figur 2 Andel sysselsatte i Trøndelag og landet fordelt på næring



3.1. Sysselsettingsforventninger etter fylke

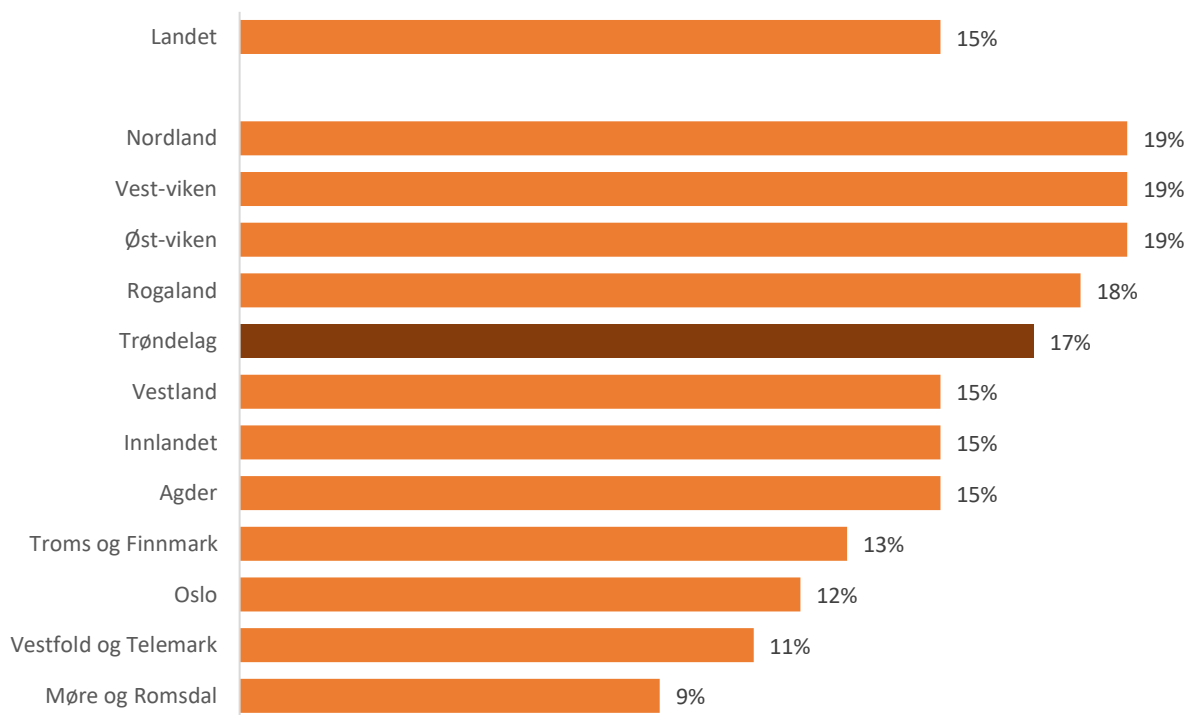
NAV deler landet inn i 12 regioner eller fylker. Med unntak av Viken, som NAV deler inn i Øst- og Vest-Viken, er dette i overensstemmelse med de fylkesgrensene som gjelder fra 2020.

For landet sett under ett er sysselsettingsforventningene noe høyere enn i fjor, med 15 prosent. Totalt svarer 26 prosent av bedriftene i landet at de vil øke bemanningen kommende år, 11 prosent forventer å nedbemanne. Flere fylker har en betydelig endring i nettoforventninger fra i fjor, og i de fleste fylkene er forventningene økende. Unntaket er Oslo og Vestfold og Telemark, begge fylkene har en nedgang i nettoforventningene. Oslo er fylket som har vært hardest rammet av nedstengingen. I årets undersøkelse svarte 28 prosent av bedriftene i Oslo at de ville øke bemanningen i året som kommer, en nedgang fra 32 prosent i fjor. Bedriftene i hovedstaden var de mest optimistiske i fjor med en nettoandel på 18 prosent, i år har denne gått ned til 13 prosent. Møre og Romsdal er i år som i fjor, fylket med de laveste nettoforventningene med 9 prosent.

Trøndelag ligger over snittet for landet i sysselsettingsforventninger, jfr. figur 3. Bedriftene i Viken, Rogaland og Nordland har høyere nettoforventninger enn bedriftene i Trøndelag i årets undersøkelse, i fjor gjaldt det kun Oslo.

For Trøndelag som helhet er det en liten økning i sysselsettingsforventningene. Mens nettoforventningen for ett år siden lå på 16 prosent, er tilsvarende tall for årets undersøkelse på 17 prosent.

Figur 3 NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen, etter fylke

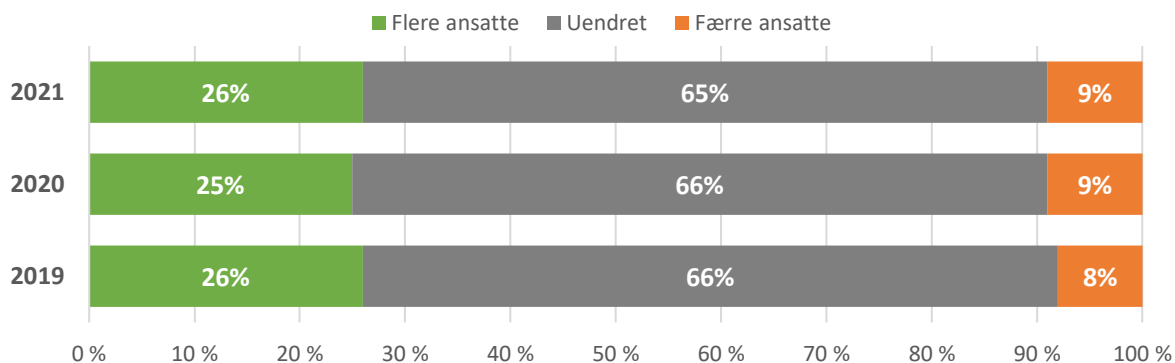


3.2 Fremtidig arbeidskraftbehov - utvalgte næringer

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

generelle etterspørselen etter ulike typer kompetanse. Undersøkelsen retter seg inn mot de yrkene som det er mangel på i fylket. Det vil si kompetanse bedriftene ikke har fått tak i slik at de ikke har ansatt noen, eller måtte ansette noen med lavere eller annen kompetanse enn tiltenkt.

Figur 4 Sysselsetningsbarometer Trøndelag 2019-2021



Andelen bedrifter som forventer økning i sysselsettingen er litt høyere i år enn i fjor, 26 prosent av bedriftene tror de vil ha flere ansatte neste år. Andelen bedrifter som forventer nedgang i ansatte er ni prosent, det samme som i fjor. Totalt gir dette en nettoforventning på 17 prosent, ett prosentpoeng mer enn i fjor.

Figur 5 Nettoforventning etter næring



3.2.1 Betydelig nedgang i mangelen innen finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting

I 2020 omfatter næringsgruppen omtrent 30 460 sysselsatte i fylket. Dette er en sammensatt næring. Her finner vi blant annet virksomheter knyttet til bank og forsikring, eiendom, samt virksomheter som leverer tjenester til det øvrige næringslivet. I den siste gruppen finner vi blant annet bemanningsselskaper, som leverer arbeidskraft til andre næringsgrupper.

Lave renter og vekst i privat og offentlig konsum har bidratt til å opprettholde sysselsettingen de senere årene. Dette har endret seg i 2020 og antall sysselsatte har gått ned med 468 personer innenfor forretningsmessig tjenesteyting og 173 personer innen teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift. Innen finansiering og forsikring har antall sysselsatte økt med 72 personer.

Bedrifter innenfor forretningsmessig tjenesteyting er rammet av koronapandemien på ulike vis. Siden næringen leverer tjenester til det øvrige næringslivet, er de sterkt påvirket av lavere aktivitet i ulike deler av økonomien. Ifølge SSB⁷ er næringen blant de hardest rammede i norsk økonomi.

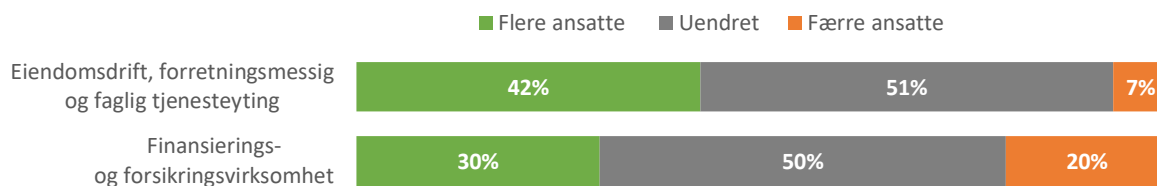
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting hadde størst mangel på kompetanse i fjor. Selv om næringen også i år er blant de som rapporterer om de største rekrutteringsproblemene er mangelen redusert fra 931 personer til 664 personer, en reduksjon på over 267 personer. Mangelen på arbeidskraft i næringen omfatter blant annet programvareutviklere og systemanalytikere/-arkitekter, revisorer og regnskapsrådgivere, men også sykepleiere, snekkere og tømrere. Innen finans og forsikring er det en økning i mangelen på om lag 20 personer.

Til tross for sysselsettingsnedgang i 2020 har en stor andel av bedriftene positive forventninger til sysselsettingen det kommende året. Spesielt gjelder dette bedriftene innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, hvor 42 prosent av bedriftene tror antall ansatte vil øke kommende år.

Innenfor finansiering- og forsikringsvirksomhet forventer 30 prosent av bedrifter at de vil ansette flere det kommende året. Det er en betydelig endring fra i fjor hvor ingen av bedriftene i næringen forventet økt bemanning. Økt optimisme til tross, næringen er også blant de som har høyest andel bedrifter som forventer nedgang i sysselsettingen. Hver femte bedrift svarer at de sannsynligvis vil ha færre ansatte om ett år.

⁷ SSB: Konjunkturtendensene 2021/1

Figur 6 Sysselsettingsbarometer finans, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting



3.2.2 Økende mangel i bygg og anlegg

Bygg- og anleggsbransjen består av om lag 1 500 bedrifter i Trøndelag og sysselsetter nær 22 300 personer. Det tilsvarer ni prosent av alle yrkesaktive i fylket. Sysselsettingen i næringen har økt jevnt de siste årene, og hadde en økning på om lag 100 personer i 2020. Næringen har tatt inn utenlandsk arbeidskraft når rekruttering av norsk arbeidskraft har mislyktes, og den største andelen av disse er fra Polen og Litauen. Høsten 2020 ble reglene for arbeidsinnvandring strammet til som en følge av importsmitte. Arbeidsinnvandrere fra såkalt røde land⁸ fikk ikke lenger unntak fra karanteneplikten. Tiltakene rammet flere næringer med behov for utenlandsk arbeidskraft, og kan forklare noe av den den betydelige økningen i mangel på arbeidskraft.

I årets undersøkelse er det kun helse- og sosialtjenester som melder om større mangel på arbeidskraft enn bygg og anlegg. Den estimerte mangelen i næringen er på 790 personer, en økning på nesten 270 personer fra i fjor. Mangelen innenfor denne næringen har økt jevnt de siste årene. På listen over kompetanse bygg og anlegg har problemer med å få tak i er tømrere og snekkere, betongarbeidere, samt sivilingeniører. Tømrere og snekkere er etter sykepleiere yrkesgruppen med størst mangel i fylket, og ifølge trønderske bedrifter er det behov for 300 flere tømrere og snekkere. Betongarbeidere samt rørleggere og VVS-montører kommer også høyt opp på listen over kompetanse det er mangel på.

Totalbildet fra årets undersøkelse viser en relativt optimistisk næring hvor hver tredje bedrift tror på økende bemanning. Andelen som forventer å redusere bemanningen har imidlertid økt fra fire prosent til åtte prosent.

Figur 7 Sysselsettingsbarometer bygg og anlegg



3.2.3 Industrien har stabil mangel

Industrien som samlet næring består av 721 bedrifter i Trøndelag og sysselsetter i underkant av 19 000 personer, det utgjør nær åtte prosent av alle sysselsatte. Det siste

⁸ Land med mer enn 150 smittede per 100 000 over 14 dager.

året har antall sysselsatte økt med 179 personer, og de siste to årene med nær 1000 personer. Deler av næringen er konjunkturutsatt, og pandemien har påvirket industrien ulikt.

Totalt er det estimert mangel på 214 personer innenfor industrien. Mangelen er størst innenfor produksjon av maskiner og utstyr, produksjon av metallvarer og innenfor nærings- og nytelsesmidler. Den estimerte mangelen er marginalt høyere enn i fjor og blant annet sveisere, overflatebehandlere og lakkerere samt platearbeidere ligger på listen over kompetanse bedriftene sliter med å få tak i.

Totalt innenfor industrien svarer 27 prosent av bedriftene at de tror på økende sysselsetting det kommende året. Åtte prosent tror de må redusere bemanningen.

Næringsmiddelindustrien er fylkets største industrigren og her svarer 29 prosent av bedriftene at de vil øke bemanningen kommende år. Det er en liten nedgang fra i fjor. Samtidig er det ingen av bedriftene i årets undersøkelse som forventer nedbemanning det kommende året. I fjor var andelen åtte prosent.

Hver tredje bedrift innen produksjon av maskiner og utstyr, og 17 prosent av bedriftene som produserer metallvarer forventer økt bemanning det kommende året.

Den estimerte mangelen innen trevare- og trelastindustri har økt svakt fra i fjor og er beregnet til å være på om lag 20 personer. Hver fjerde bedrift i næringen er optimistiske med tanke på økt sysselsetting, men det er også en av fire bedrifter som tror de må nedbemanne det kommende året. Det er en endring fra i fjor hvor en tredel av bedriftene forventet økning av sysselsatte, og ingen forventet nedgang.

Figur 8 Sysselsettingsbarometer industri



3.2.4 Noe mangel innen bergverksdrift og utvinning og elektrisitet, vann og renovasjon

Dette er to små næringsgrener i Trøndelag med i underkant av 6 000 sysselsatte. Mens antall ansatte har gått ned i løpet av 2020 innenfor bergverksdrift og utvinning, har antall sysselsatte økt med 100 personer innen energi, vann og renovasjon.

Det er estimert en mangel på rundt 22 stillinger innenfor disse næringene. For bergverksdrift dreier det seg om anleggsmaskinførere og andre håndverkere, mens det for vann, elektrisitet og renovasjon gjelder lastebil- og trailersjåførere. Bedriftene innenfor elektrisitet, vann og renovasjon er likevel forsiktige i sine sysselsettingsforventninger kommende år. En av ti bedrifter forventer økt sysselsetting, resten tror antall sysselsatte vil holde seg på nåværende nivå. Innen bergverk og

utvinning tror en av fire bedrifter på økt sysselsetting og heller ikke her er det noen bedrifter som ser for seg å nedbemanne.

Figur 9 Sysselsetningsbarometer bergverksdrift og utvinning, og elektrisitet, vann og renovasjon



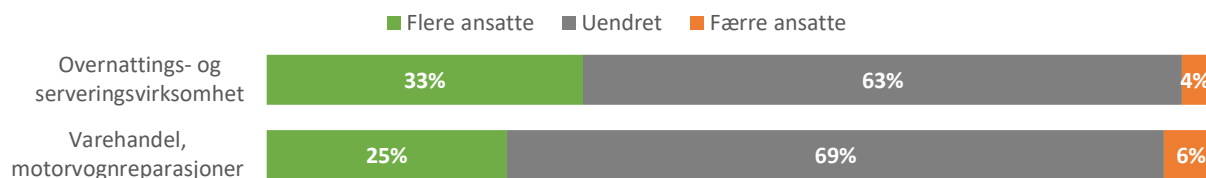
3.2.5 Kraftig nedgang i mangelen innen varehandel, overnattings- og serveringsvirksomhet

Som i landet ellers, er denne næringen den nest største, og sysselsetter i underkant av 35 000 personer i Trøndelag, det utgjør nesten 15 prosent av alle sysselsatte. Etter flere år med betydelig sysselsetningsvekst, ble næringen hardt rammet av smitteverntiltak og lav etterspørsel under koronapandemien. Antall sysselsatte ble redusert med 4,5 prosent i løpet av 2020. Spesielt rammet ble overnattings- og serveringsvirksomhet, hvor antall sysselsatte har falt med over 1 300 personer, en nedgang på nesten 16 prosent. Koronapandemien har også påvirket etterspørselen etter arbeidskraft innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet, og det er i år estimert en mangel på 242 personer, noe som er mer enn en halvering fra fjorårets mangel på 580 personer. Mesteparten av mangelen består av yrker som kokker og servitører.

Til tross for et tøft år, er imidlertid denne næringen en av de mer optimistiske med tanke på framtiden, og 1 av 3 bedrifter venter å ha flere ansatte om ett år. Næringen vil påvirkes av smitte- og vaksinesituasjonen i turistsesongen, og om nordmenn velger å feriere innenlands. Det er forventet at forbruket av tjenester knyttet til reiser, kultur og fritid vil øke i takt med gjenåpningen av samfunnet.

Varehandelen har også blitt påvirket av koronapandemien, og det har også her vært en nedgang i antall sysselsatte i løpet av fjoråret. Årets mangel på arbeidskraft er estimert til 375 personer, noe lavere enn fjorårets mangel på 436. Når det gjelder varehandelen, venter 1 av 4 bedrifter å ha flere ansatte om ett år, mens 6 prosent forventer færre ansatte.

Figur 10 Sysselsetningsbarometer varehandel og overnattings- og serveringsvirksomhet



3.2.6 Stabil mangel innen transport, økende mangel innen kommunikasjon

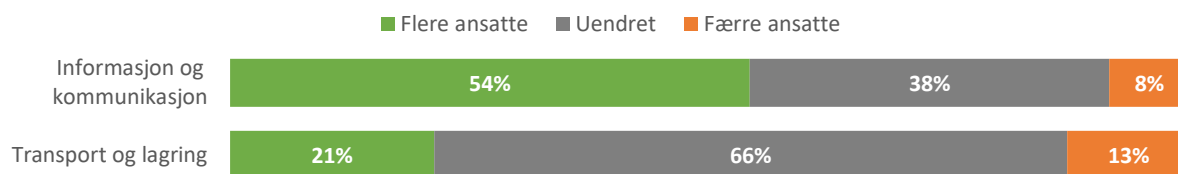
Transport og kommunikasjon sysselsetter nær 17 500 personer i Trøndelag. Det tilsvarer ca. sju prosent av alle sysselsatte i fylket. Mens transport og lagring de siste årene har hatt stabilt antall sysselsatte, er informasjon og kommunikasjon næringen med sterkest vekst over de to siste årene med en vekst i antall sysselsatte på 14 prosent.

Den sterke veksten i antall sysselsatte innenfor informasjon og kommunikasjon tyder på at koronapandemien ikke har lagt noen brems på utviklingen i denne næringen. Det er i år estimert en mangel på 274 personer, noe som er økning på nesten 200 personer fra fjorårets mangel på 85 personer. Det er mangel på blant annet programvareutviklere, applikasjonsutviklere og driftsteknikere

Informasjon og kommunikasjon er også i år den mest optimistiske næringen i undersøkelsen. 54 prosent av bedriftene venter å ha flere ansatte om ett år, mens 8 prosent av bedriftene tror på en nedgang i sysselsettingen.

Transport og lagring var i fjor den næringen som hadde nest størst fall i sysselsatte med 4,9 prosent. Mye av fallet kan nok forklares med betydelig mindre reiseaktivitet under koronapandemien. Estimert mangel i næringen er omtrent uendret fra fjorårets undersøkelse, og viser en mangel på 171 personer, hvor den største delen utgjør lastebil- og trailersjåførere. Innenfor transport og lagring venter 21 prosent av bedriftene å ha flere ansatte om ett år, mens 13 prosent venter færre ansatte.

Figur 11 Sysselsetningsbarometer Transport og kommunikasjon



3.2.7 Stabilt innen jordbruk, skogbruk og fiske

Primærnæringene sysselsetter nær 9 000 personer i fylket, tilsvarende 3,8 prosent av alle sysselsatte. Dermed utgjør denne næringen enn større andel i Trøndelag enn på landsbasis, hvor den utgjør 2,4 prosent av alle sysselsatte.

Det er estimert en mangel i primærnæringene på i underkant av 40 personer, noe lavere enn fjorårets mangel på 52 personer.

I årets undersøkelse venter 11 prosent flere ansatte om ett år, like mange venter færre ansatte, nettoforventningen er dermed null. Nettoforventningen er lavere enn den er for landet, hvor nettoforventningen er 12 prosent.

Figur 12 Sysselsettingsbarometer jordbruk, skogbruk og fiske



3.2.8 Til dels stor mangel innen offentlig og privat tjenesteyting

Næringene innenfor offentlig og privat tjenesteyting sysselsetter over 97 100 personer i Trøndelag, noe som utgjør 41 prosent av alle sysselsatte.

Helse- og sosialtjenester er den største enkeltnæringen og sysselsetter alene 51 450 personer, mer enn hver femte sysselsatt i Trøndelag. Dette er næringen hvor mangelen på kompetanse er høyest, til sammen er det estimert en mangel på 961 personer i næringen. Sykepleiere, helsefagarbeidere, spesialsykepleiere og legespesialister er alle innenfor de seks yrkene det er størst mangel på i Trøndelag. Sykepleiere topper listen med en estimert mangel på 525 personer. Næringen er mer optimistisk i Trøndelag enn på landsbasis, og 21 prosent av virksomhetene innenfor helse- og sosialtjenester tror på flere ansatte om ett år, mens 10 prosent tror på redusert bemanning

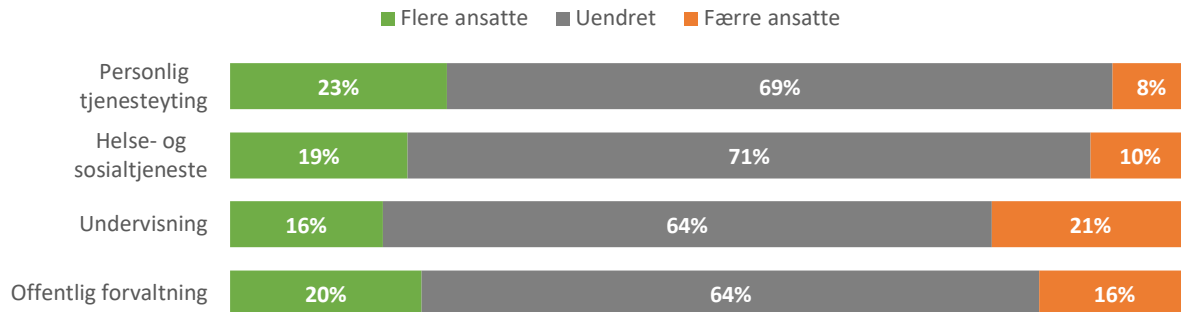
Undervisning er Trøndelags tredje største næring, målt i antall sysselsatte, 10 prosent av de sysselsatte arbeider her. NTNUs størrelse gjør at andelen sysselsatte i næringen er betydelig større enn på landsbasis. Det er estimert en mangel i næringen på 188 personer, hvor grunnskolelærere og universitets og høyskolelektorer/lærere utgjør over halvparten, begge med en mangel på 50 personer. Næringen har forventet færre ansatte de siste årene, og bildet er det samme i år. 16 prosent forventer flere ansatte om ett år, mens 21 prosent forventer færre ansatte.

Personlig tjenesteyting utgjør en mindre andel av de sysselsatte i Trøndelag enn på landsbasis, 3,4 prosent av de sysselsatte i Trøndelag jobber i denne næringen. De siste årene har antallet sysselsatte vært stabilt. Mangelen innenfor næringen er i årets undersøkelse estimert til 89 personer, som er en nedgang fra fjorårets mangel på 164 personer. Likevel forventer nesten 1 av 4 bedrifter flere ansatte om ett år, mens 8 prosent venter en nedgang i bemanningen.

Offentlig forvaltning, sosialforsikring og forsvar utgjør nesten 6 prosent av de sysselsatte i Trøndelag, og har hatt en relativt stabil utvikling i antall sysselsatte de siste årene. Med en estimert mangel på 66 personer, er dette på nivå med fjorårets undersøkelse.

I årets undersøkelse er bedriftene noe mer positive enn foregående år når det gjelder framtidig sysselsetting, 20 prosent venter økt bemanning, mens 16 prosent venter redusert bemanning.

Figur 13 Sysselsettingsbarometer offentlig og privat tjenesteyting

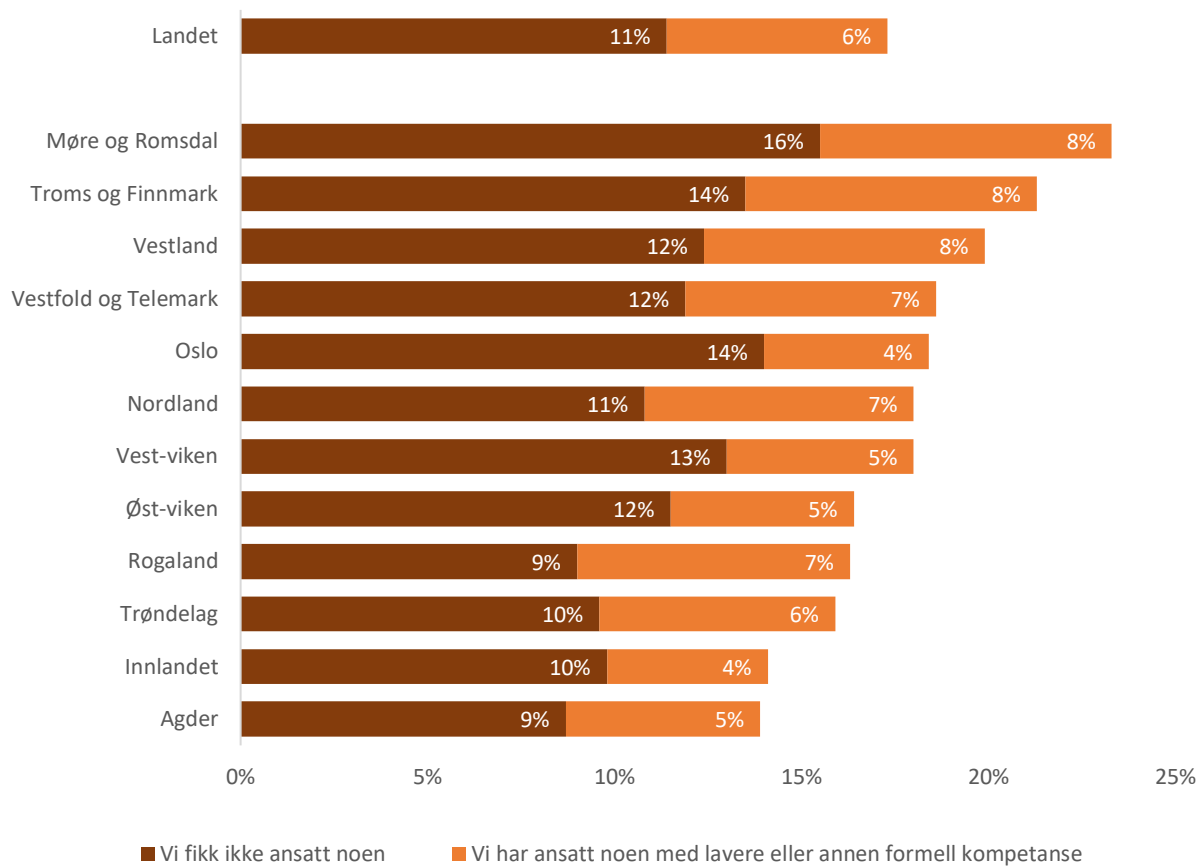


4. Rekrutteringsproblemer

I undersøkelsen ble bedriftene spurt om de har forsøkt å rekruttere personer, uten å få tak i ønsket kompetanse, eller om de har ansatt noen med lavere/annen kompetanse, de siste tre månedene.

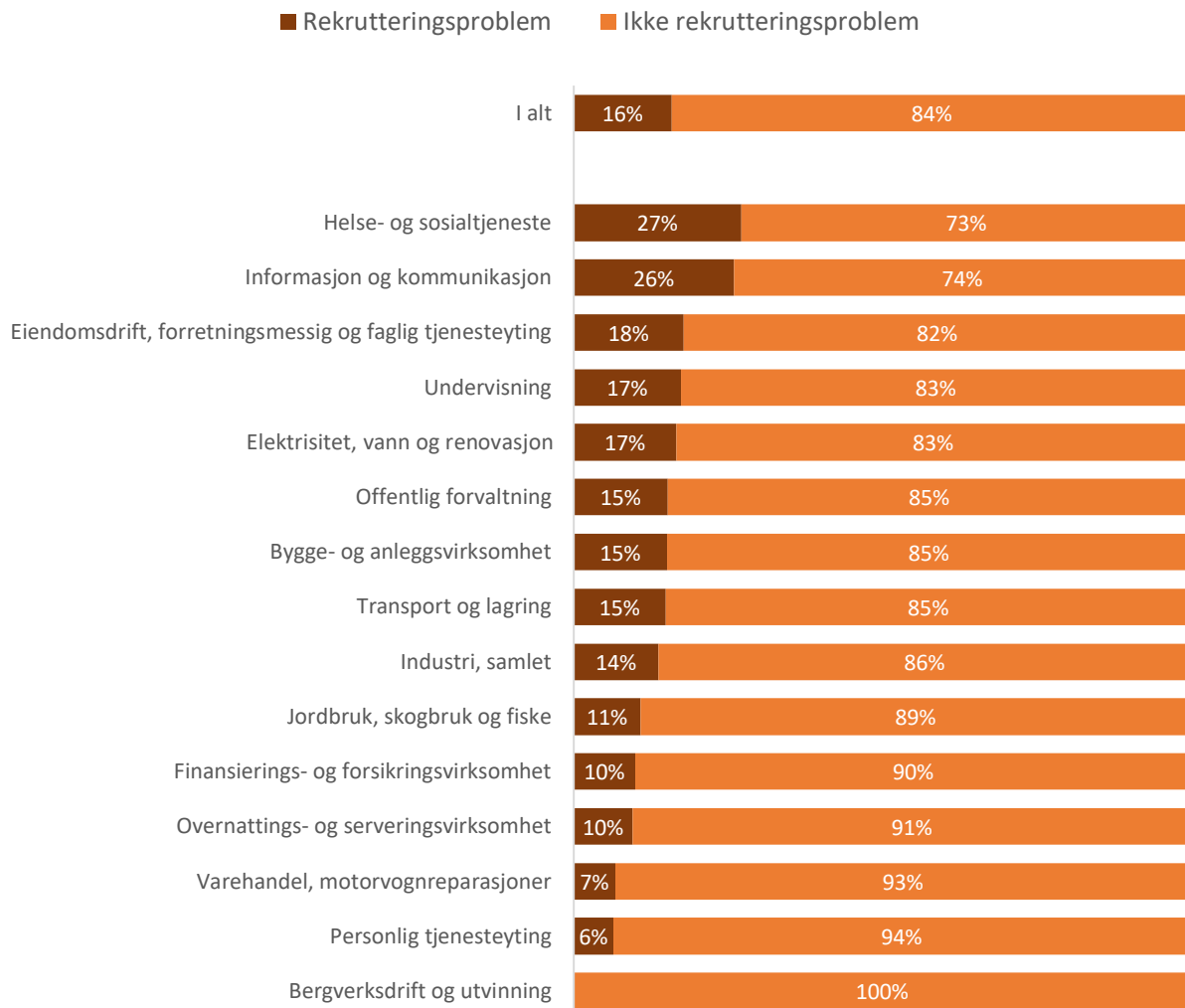
Undersøkelsen viser at Trøndelag har noe mindre rekrutteringsproblemer enn andre fylker, kun Agder og Innlandet kan vise til lavere rekrutteringsproblemer. Ser vi på alvorlige rekrutteringsproblemer, oppgir ti prosent av bedriftene i Trøndelag at de ikke fikk rekruttert noen inn i en ledig stilling. Seks prosent oppgir at de ansatte noen med lavere eller annen kompetanse. I fjorårets undersøkelse meldte 15 prosent av bedriftene om alvorlige rekrutteringsproblemer, mens tre prosent hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse.

Figur 14 Rekrutteringsproblemer fylke



Etter flere år med økende alvorlige rekrutteringsproblemer opplever vi at denne andelen faller sammenlignet med foregående år. Motsatt utvikling ser vi når det gjelder å ansette noen med lavere eller manglende kompetanse, fra å ligge mellom to-tre prosent de siste årene, øker denne andelen i år til seks prosent. Dette må sees i sammenheng med situasjonen på arbeidsmarkedet, hvor økt ledighet har ført til et større tilbud av arbeidskraft. Det er noe lettere å få tak i arbeidskraft, men bedriftene må i større grad ansette noen med en lavere eller annen kompetanse enn det de opprinnelig ønsket.

Figur 15 Rekrutteringsproblem etter næring

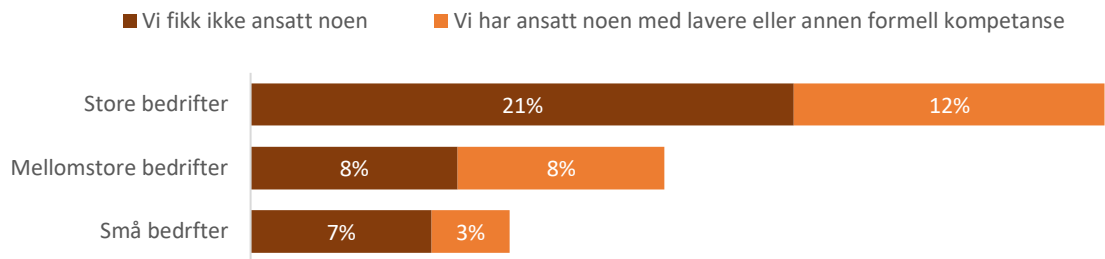


Det er bedriftene innenfor industrinæringene (produksjon av maskiner og utstyr, metallvarer og annen industri) og helse- og sosialtjeneste som har høyest andel alvorlige rekrutteringsproblemer. Tar vi i tillegg med de bedriftene som svarte at de ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse, så har en av fire bedrifter innen helse- og sosialtjeneste og informasjon og kommunikasjon rekrutteringsproblemer.

Innenfor produksjon av elektriske og optiske produkter, petroleum og kjemiske produkter, bergverksdrift og utvinning, treforedling og grafisk produksjon, samt tekstil- og lærvarer er det ingen som melder om rekrutteringsproblemer.

Som vi har sett tidligere år, er rekrutteringsproblemene størst hos bedriftene med flest ansatte. En av fem bedrifter med mer enn 100 ansatte oppgir at de ikke har fått tak i ønsket kompetanse og derfor ikke har ansatt noen, mens i 12 prosent valgte å ansette noen med lavere eller annen kompetanse. I små bedrifter, med under 10 ansatte oppgir 10 prosent å ha rekrutteringsproblemer. En forklaring kan være at store bedrifter i større grad har behov for spesialkompetanse som er vanskeligere å få tilgang på.

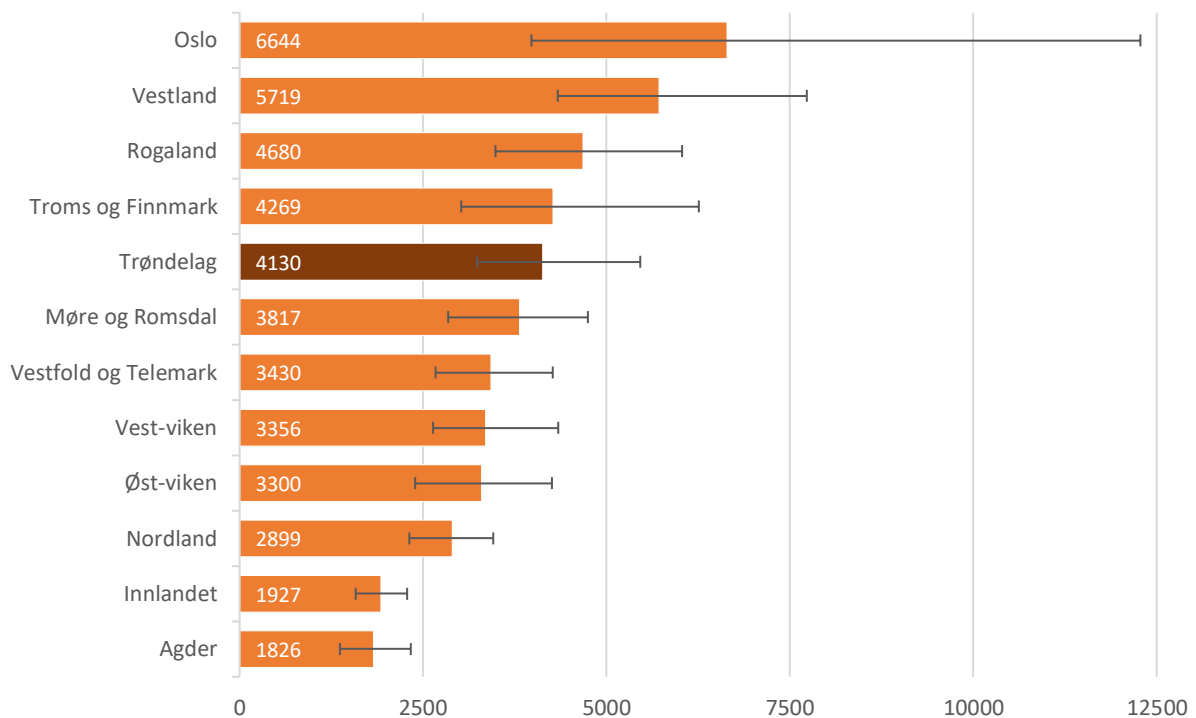
Figur 16 Rekrutteringsproblemer størrelse bedrift



5. Mangel på arbeidskraft

Totalt er det i år estimert en mangel på 4 130 arbeidstakere i Trøndelag. Det er en nedgang på 195 personer fra i fjor, da den estimerte mangelen var på 4 325 personer.

Figur 17 Estimert mangel i fylkene med 95% konfidensintervall⁹



⁹ Et konfidensintervall angir sikkerhetsmarginer. I dette tilfellet kan vi med 95 prosent sannsynlighet angi at mangelen i Trøndelag ligger mellom 3 234 og 5 461 personer

Totalt i landet er mangelen på arbeidskraft estimert til 45 945 stillinger. Listen over yrker med mangel domineres av personell innenfor helsesektoren med sykepleiere på topp. I tillegg er det stor mangel på ulike typer håndverkere og programvareutviklere.

5.1. Mangel etter næring

Tabell 1 mangel på arbeidskraft etter næring, Trøndelag 2020-2021

	2020	2021	Endring 2020-2021
Helse- og sosialtjeneste	925	960	35
Bygge- og anleggsvirksomhet	520	790	270
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	930	665	-265
Varehandel, motorvognreparasjoner	435	375	-60
Informasjon og kommunikasjon	85	275	190
Overnattings- og serveringsvirksomhet	580	240	-340
Undervisning	175	190	15
Transport og lagring	170	170	0
Personlig tjenesteyting	165	90	-75
Offentlig forvaltning	60	65	5
Prod. av maskiner og utstyr	60	60	0
Nærings- og nytelsesmidler	30	40	10
Prod. av metallvarer	35	40	5
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	20	40	20
Jordbruk, skogbruk og fiske	50	35	-15
Prod. av annen industri	15	30	15
Trevarer	15	20	5
Elektrisitet, vann og renovasjon	15	15	0
Prod. av elektriske og optiske produkter	10	10	0
Bergverksdrift og utvinning	15	10	-5
Tekstil- og lærvarer	0	10	10
Treforedling og grafisk produksjon	10	0	-10
Petroleum og kjemiske produksjon	5	0	-5
Mangel i alt	4 325	4 130	-195

I tabell 1 vises den estimerte mangelen i de enkelte næringene i Trøndelag. Mangelen er avrundet til nærmeste 5 personer.

Helse- og sosialtjeneste ligger øverst på listen over næringer med mangel på arbeidskraft. I fjor lå næringen nest øverst, marginalt under eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Innenfor helse- og sosialsektoren er det en estimert mangel på 960 stillinger, en økning på 35 stillinger det siste året. Ulike typer helsepersonell har i alle år vært høyt opp på listen over arbeidskraft med mangel, og det gjelder også i årets undersøkelse.

Den kraftigste økningen i mangel på arbeidskraft finner vi i bygg- og anleggsbransjen. Næringen har en estimert mangel på 790 personer, en økning på 270 personer siden i fjor. Flere yrkesgrupper tilknyttet næringen er høyt opp på listen over kompetanse bedriftene i fylket sliter med å få tak i.

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting har en estimert mangel på 665 stillinger. I fjor var dette næringen med størst mangel målt i antall personer. I løpet av det siste året er mangelen redusert med 265 personer. Næringen er sammensatt og omfatter blant annet forskjellige typer konsulentvirksomhet, juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting, rengjøringsbedrifter og bedrifter som driver med utleie av arbeidskraft. Mange yrker innenfor disse virksomhetene har vært rammet av restriksjoner knyttet til pandemien.

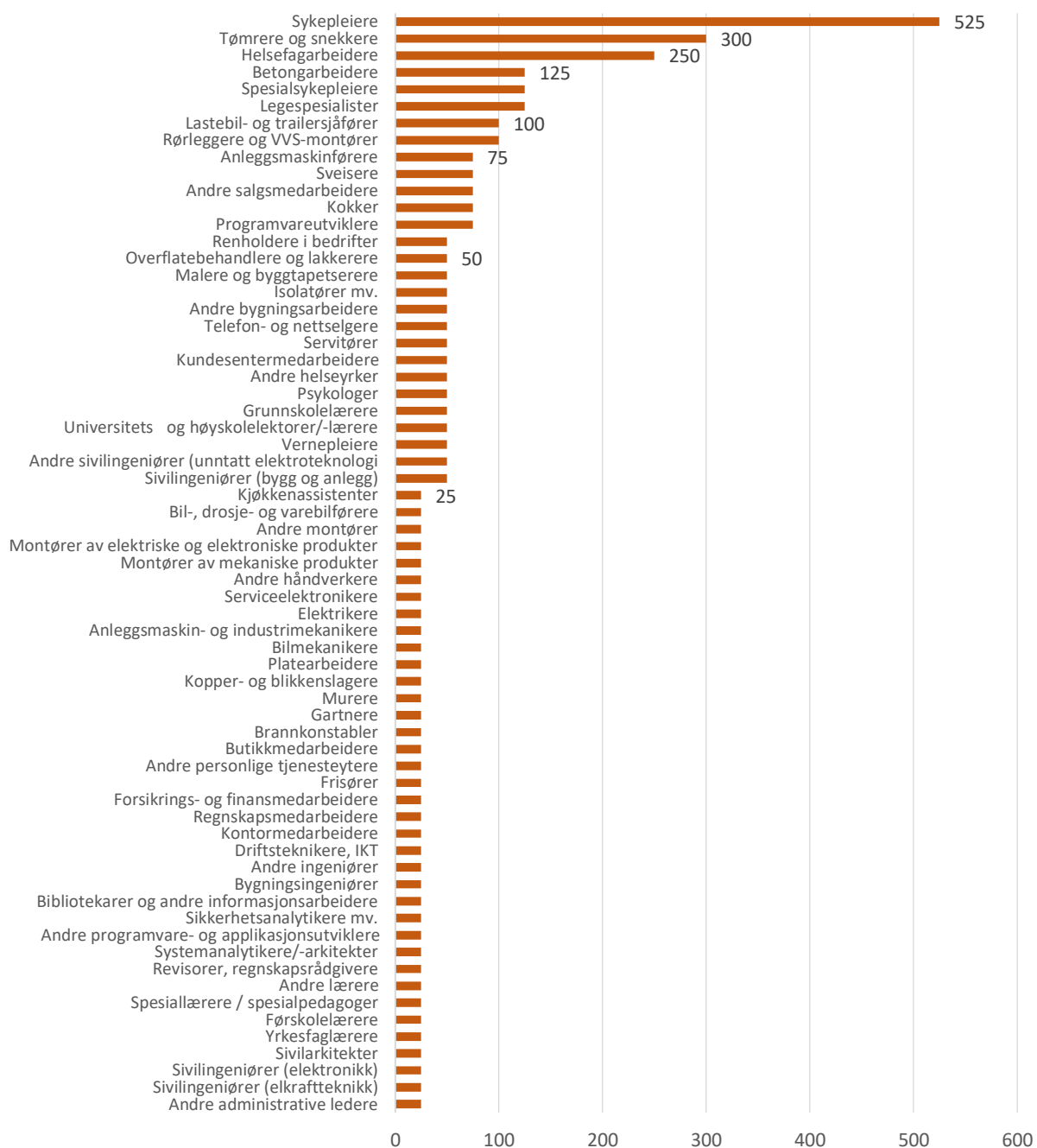
Den tydeligste nedgangen i mangel på arbeidskraft finner vi innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet. I 2020 var mangelen i næringen estimert til 580 personer, i år er mangelen redusert til 240 personer, en nedgang på 60 prosent. Nedgangen har selvsagt sammenheng med den krevende situasjonen næringen har stått i siden mars i fjor.

Mangel på arbeidskraft estimeres på bakgrunn av hvor mange stillinger bedriftene har mislyktes å rekruttere, der årsaken er få kvalifiserte søkere. Mangelen estimeres ut fra hvilken næring bedriften tilhører og yrker de oppgir. Det vil knytte seg usikkerhet til estimeringen, jo mer detaljerte kjennetegn det estimeres for, jo høyere

5.2. Mangel etter yrke

De bedriftene som opplevde å mislykkes i rekrutteringen ble bedt om å registrere hvilke yrker dette dreide seg om. Yrkene som ble nevnt her, betegner vi som yrker med rekrutteringsproblem.

Figur 18 Estimert mangel på kompetanse etter yrker, avrundet



Som det kommer frem av figur 17, er det særlig mangel på ulike typer helsepersonell, håndverkere og sjåførere, men også personell innenfor salg og programvareutviklere. Dette er arbeidskraft som har preget listen også i tidligere år.

Sammenliknet med i fjor har den estimerte mangelen på sykepleiere økt med nesten 100 personer. Totalt i fylket er det et underskudd på 525 sykepleiere og dette er yrkesgruppen med den desidert største mangelen. Totalt i landet er mangelen på sykepleiere beregnet til å ligge på 5 350 personer.

Som nevnt er listen preget av mangel på arbeidskraft innen helse, blant annet har underskuddet på helsefagarbeidere økt betraktelig fra i fjor og er i år estimert til 250 stillinger. Legespesialister ligger også høyt på listen over arbeidskraft med mangel.

Mangelen på tømrere og snekkere er nær doblet det siste året. Totalt er det estimert en mangel på 300 fagarbeidere i denne yrkesgruppen.

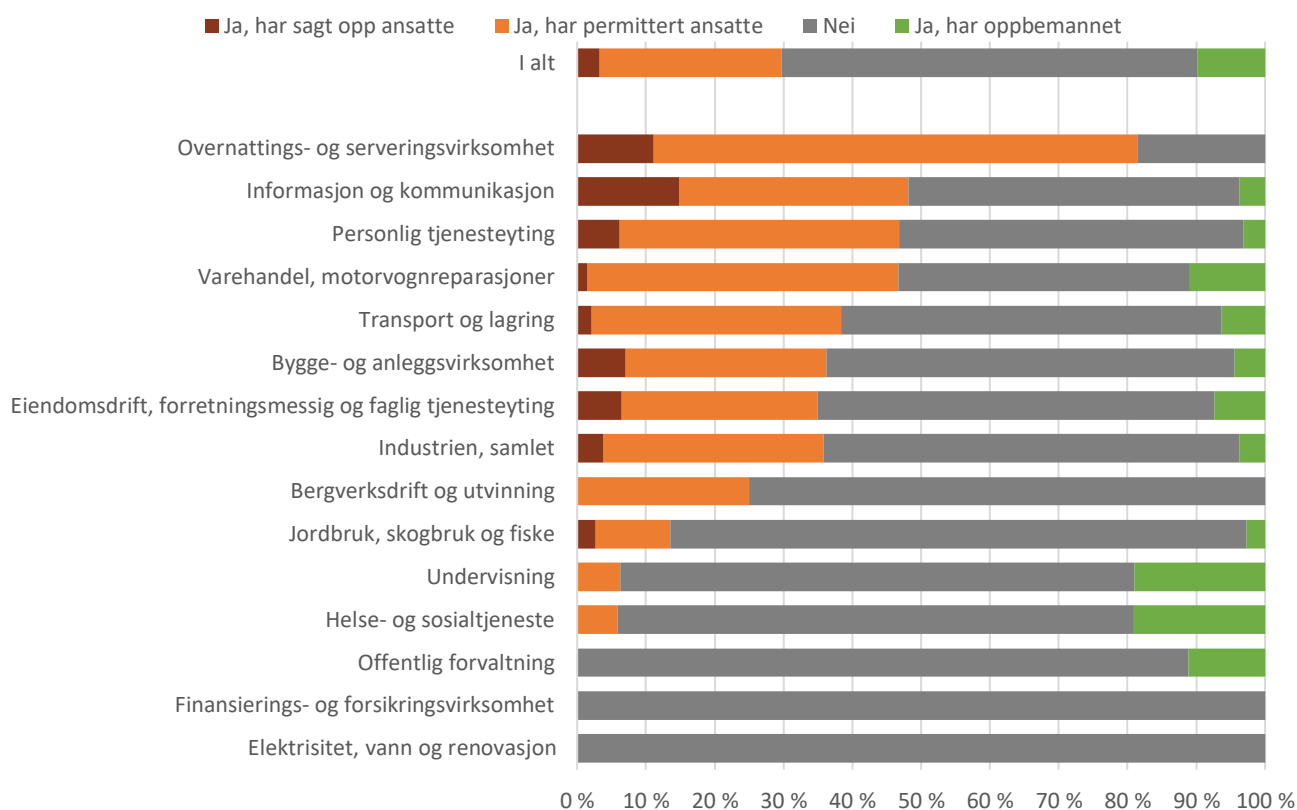
6. Koronasituasjonens effekt på bemanningen

I årets undersøkelse er det lagt til et par tilleggsspørsmål som går direkte på koronapandemiens konsekvenser for bemanningen. Bedriftene blir spurt om de har sagt opp, permittert eller oppbemannet som en direkte følge av pandemien¹⁰. Videre blir de som har permittert ansatte, spurt om det er sannsynlig at noen av permitteringene ender i oppsigelser det neste halvåret.

Det er en relativt lav andel av bedriftene i fylket som svarer at de har sagt opp ansatte som en direkte følge av pandemien, i alt tre prosent svarer «ja» på dette spørsmålet. Atskillig høyere andel har vært nødt til å permittere ansatte i denne perioden. Her svarer 27 prosent av bedriftene bekreftende. Det innebærer at 30 prosent av virksomhetene har vært nødt til å nedbemanne som en direkte følge av koronasituasjonen. Totalt i landet gjelder dette 33 prosent av bedriftene. Samtidig svarer ti prosent at de har oppbemannet det siste året. Det er på samme nivå som landet.

¹⁰ Merk at i noen næringer vil summen bli mer enn 100% da noen både har sagt opp og permittert ansatte

Figur 19 koronapandemiens effekt på bemanningen



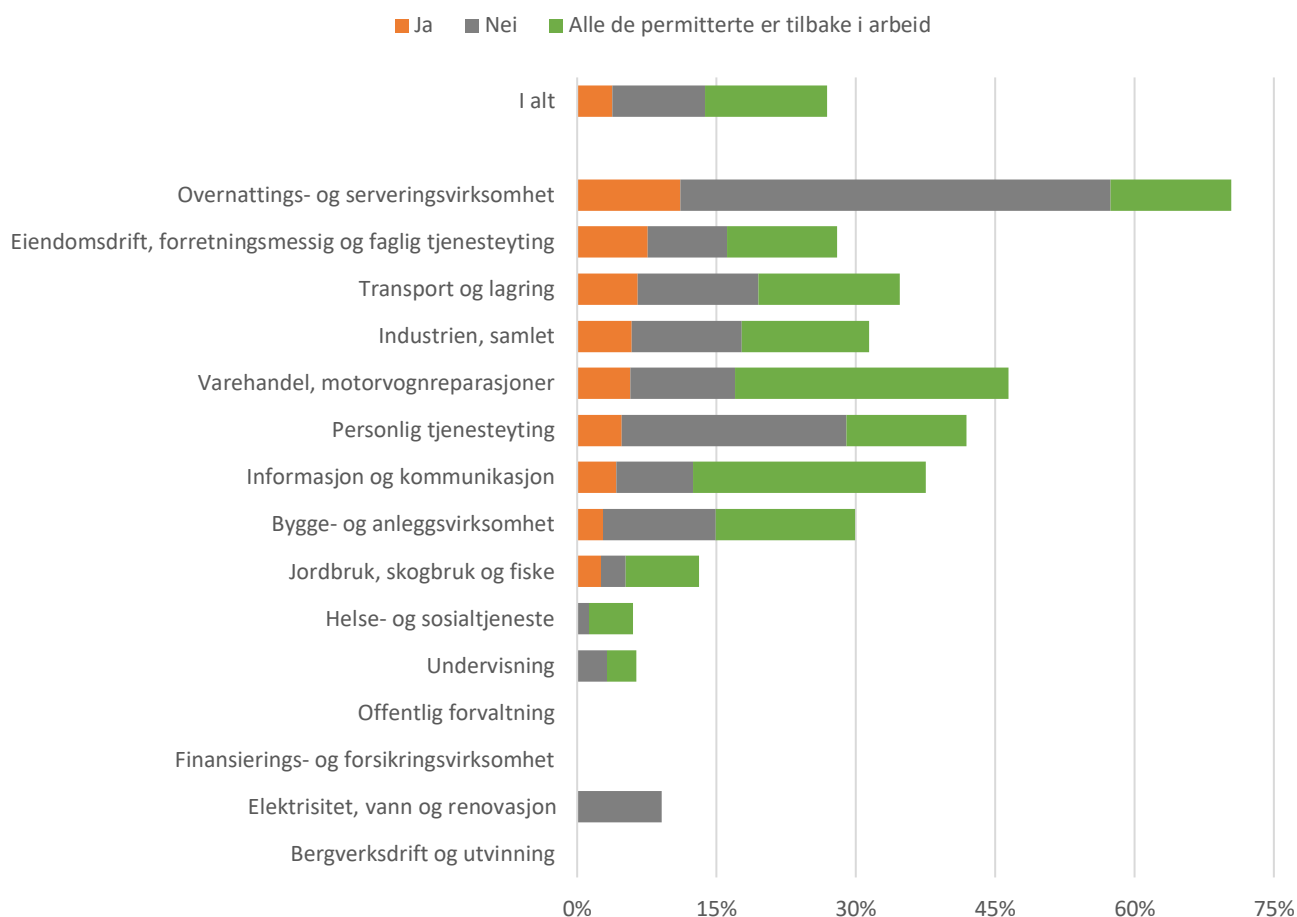
Som vist i figur 19 er det store forskjeller næringene imellom. Ikke overraskende er overnatting og servering næringen med høyest andel bedrifter som har opplevd nedbemanning i denne perioden. 86 prosent av virksomhetene har enten sagt opp eller permittert ansatte. Selv om hovedtyngden ligger på permitteringer, svarer 12 prosent at de har sagt opp ansatte som en direkte følge av koronasituasjonen.

Næringen med høyest andel virksomheter som oppgir at de har sagt opp ansatte, er informasjon og kommunikasjon. Her svarer 16 prosent at de har sett seg nødt til å si opp personell, i tillegg oppgir 36 prosent at de har permittert. Det er også om lag halvparten av virksomhetene innen varehandel og motorvognreparasjoner samt personlig tjenesteyting som oppgir de har sagt opp eller permittert ansatte i denne perioden.

Bemanningen innen finansiering- og forsikringsvirksomhet samt elektrisitet, vann og renovasjon er i liten grad påvirket av tiltakene rundt pandemien. Ingen av bedriftene i disse næringene oppgir at de har opplevd endringer i antall ansatte som en direkte følge av pandemien. Også virksomheter innenfor offentlig forvaltning har i liten grad vært rammet av nedbemanning i denne perioden. 89 prosent har ingen endringer i bemanningen, mens 11 prosent har oppbemannet. Helse- og sosialtjeneste og undervisning er næringene med høyest andel virksomheter som har økt bemanningen, i disse næringene har om lag en av fem ansatt flere.

De bedriftene som har permittert ansatte ble spurt om det er sannsynlig at de vil si opp noen av de permitterte i løpet av de neste seks månedene. For 73 prosent av bedriftene var spørsmålet derfor ikke aktuelt.

Figur 20 Forventing om oppsigelser etter permittering



Fire prosent av bedriftene i undersøkelsen tror det er sannsynlig at de må si opp ansatte før høsten. Andelen i landet er fem prosent. Til sammen ti prosent svarer at de ikke vil si opp permitterte og 13 prosent av virksomhetene svarer at de som var permittert nå er tilbake i jobb.

Også her skiller overnattings- og serveringsvirksomhet seg ut, 11 prosent av bedriftene tror koronapandemien får langvarige konsekvenser ved at de må si opp ansatte som i dag er permittert. Samtidig svarer nesten halvparten (46 prosent) av bedriftene at de permitterte vil beholde jobben, og 13 prosent at de permitterte allerede er tilbake i jobb.

Innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting mener åtte prosent at permitteringer vil ende i oppsigelser, mens andelen er sju prosent innenfor transport og

lagring og seks prosent innen varehandel og motorvognreparasjoner. I sistnevnte næring oppgir 29 prosent at de permitterte allerede er tilbake i jobb.

7. Forskjeller innad i Trøndelag

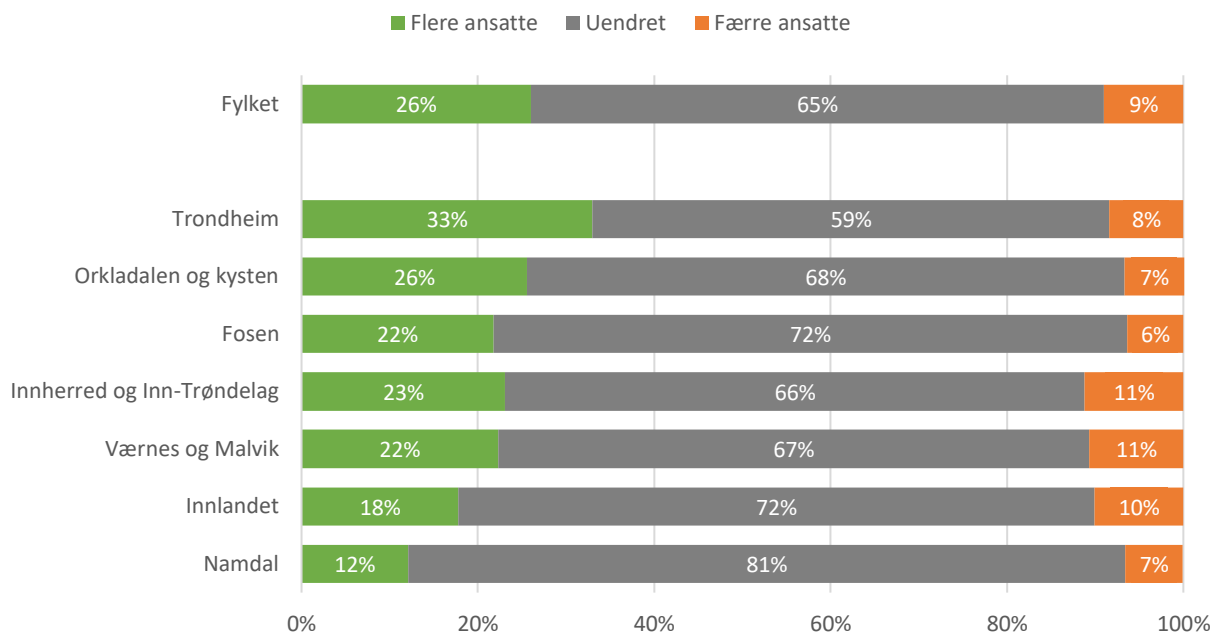
I dette avsnittet ser vi nærmere på ulike geografiske deler av Trøndelag. Vi har valgt å dele fylket inn i sju markedsregioner som delvis beskriver strømmen av arbeidskraft mellom kommuner, og delvis tar hensyn til typiske næringssentra og antall bedrifter i utvalget.

Vektene i forhold til næring tar ikke hensyn til arbeidsmarkedsregioner innen et fylke. Det blir derfor vanskelig å få representative resultater da flere av regionene har få bedrifter innenfor enkelte næringer. Utvalgets størrelse gjør det vanskelig å gi et detaljert bilde av forventningene til bemanning fordelt på næringsgrupper. Det samme gjelder yrker det er mangel på. Som nevnt tidligere i rapporten, må resultatene fra markedsregionene tolkes med forsiktighet, og diskusjonene rundt næringer og kompetansemangel må sees på som en temperaturmåling.

Det er store forskjeller i sysselsettingsforventninger og rekrutteringsproblemer mellom de ulike markedsregionene i Trøndelag. Trondheimsbedriftene er klart mest optimistisk. Her forventer nesten en av tre bedrifter at de vil ha flere sysselsatte kommende år. I Orkladalen og kysten er hver fjerde bedrift positiv til økende sysselsetting. Lavest forventning til vekst har bedriftene i Namdalsregionen, kun 12 prosent av bedriftene tror de vil ha flere sysselsatte kommende år. Til tross for lavere forventninger til økt sysselsetting, er Namdal sammen med Fosen også den regionen som har lavest andel bedrifter som forventer nedgang i bemanningen.

Markedsregionene Innherred og Inn-Trøndelag har den høyeste andelen bedrifter som forventer nedgang i bemanningen med 11 prosent av virksomhetene.

Figur 21 Sysselsetningsbarometer arbeidsmarkedsregion, sortert synkende etter nettoforventning



7.1 Trondheim

Trondheim sysselsetter i underkant av 108 000 personer, som utgjør 45 prosent av alle sysselsatte i Trøndelag. Siden 44 prosent av Trøndelags innbyggerne bor i Trondheim, er det også naturlig at vi finner mange bedrifter som enten har hovedkontor eller regionskontor i kommunen. Trondheim har flest sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester, fulgt av undervisning og varehandel.

I årets undersøkelse har bedriftene i Trondheim de klart høyeste forventningene om vekst i sysselsettingen det kommende året. En tredel av bedriftene vil øke bemanningen, og det er godt over snittet for fylket som ligger på 26 prosent. Åtte prosent av bedriftene tror de vil ha færre ansatte om ett år, noe som gir Trondheim en nettoforventning på 25 prosent. Samtidig oppgir en av fem bedrifter i kommunen at de har opplevd rekrutteringsproblemer det siste året. For de fleste av disse bedriftene har det medført at de ikke fikk ansatt noen i den aktuelle stillingen.

Blant næringene i kommunen er det informasjon og kommunikasjon som er den klart mest optimistiske, nær to av tre bedriftene forventer at de vil ansette flere det kommende året. Innen næringen er det flere virksomheter som gir tilbakemelding på at de har problemer med å få tak i programvare- og applikasjonsutviklere.

Også innen teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift samt bygg og anlegg er det betydelig overvekt av bedrifter som forventer økning fremfor nedgang i sysselsettingen. Nesten halvparten av virksomhetene i disse næringene vil ansette flere det kommende året.

Aktiviteten innen bygg og anlegg er som regel en god konjunkturindikator, og næringen er av de mest optimistiske i Trondheim. Bygg og anleggsnæringen er også topp to av

næringer som opplever størst rekrutteringsproblemer i årets undersøkelse, og flere av bedriftene som sliter med å få tak i tømrere og snekkere ligger i Trondheim.

Innenfor overnatting og servering tror hver fjerde bedrift på økt bemanning det kommende året, og ingen av bedriftene tror de vil nedbemanne.

Den mest nøkterne næringen i byen er offentlig forvaltning med en høyere andel virksomheter som forventer nedbemanning enn økning. 26 prosent i næringen mener de vil ha færre ansatte om ett år, 21 prosent tror antallet vil øke.

Mange bedrifter i Trondheim har hatt et tøft år under koronapandemien. I undersøkelsen svarer 4,5 prosent av bedriftene at de har sagt opp ansatte som en direkte følge av koronapandemien, 31 prosent har permittert ansatte. Sammen med Orkladalen og kysten er det Trondheim som i størst grad har sett seg nødt til å nedbemanne i koronaåret. På spørsmål om det er sannsynlig at virksomheten må si opp ansatte som er permittert, svarer seks prosent av Trondheimsbedriftene bekreftende. Det er den høyeste andelen i fylket. 13 prosent av bedriftene svarer at de permitterte er tilbake i arbeid.

Trondheim har den nest høyeste andelen virksomheter som svarer at de har oppbemannet som en følge av koronapandemien. Som vi så i figur 19, gjaldt dette spesielt virksomheter innenfor helse- og sosialtjeneste og undervisning.

7.2 Fosen

Fosen omfatter kommunene Ørland, Åfjord, Osen og Indre Fosen. I regionen jobber i overkant av fem prosent av alle sysselsatte i Trøndelag, noe som tilsvarer 12 313 personer. Av disse er 80 prosent bosatt i Ørland og Indre Fosen. Ser man bort fra helse- og sosialtjenester, er bygg og anlegg og industri store næringer. Andelen sysselsatte innenfor disse næringene er klart høyere enn andelen totalt for fylket.

Nettoforventningene i Fosenregionen er på 15 prosent, det vil si at 22 prosent av bedriftene tror de vil ansette flere det kommende året, mens 6,4 prosent tror de vil nedbemanne. Fosen har den laveste andelen bedrifter som forventer nedbemanning av alle markedsregionene i fylket.

Regionen ligger på nivå med Trondheim med hensyn til rekrutteringsproblemer, men har en høyere andel bedrifter som har ansatt noen med lavere eller annen kompetanse når de ikke fikk tak i den kompetansen de søkte etter. Kompetanse innenfor helsesektoren er blant yrkene Fosenkommunene sliter med å rekruttere til.

Blant bedriftene i Fosenregionen svarer 1,3 prosent at koronasituasjonen har medført at de har sagt opp ansatte og 26 prosent at de har permittert ansatte. Seks prosent av bedriftene har oppbemannet.

7.3 Innlandet

Denne regionen omfatter kommunene Oppdal, Rennebu, Midtre Gauldal, Røros, Holtålen, Melhus og Skaun og sysselsetter i underkant av 25 000 personer, noe som utgjør ti prosent av arbeidsstokken i Trøndelag. Regionen er preget av industri, reiseliv, jordbruk/skogbruk og bergverk.

Sammen med Namdalsregionen har kommunene i region Innlandet de laveste nettoforventningene i fylket. I Innlandet tror 18 prosent av bedriftene at bemanningen vil øke kommende år, mens en av ti tror de vil redusere bemanningen. Det gir en nettoforventning på åtte prosent. Av yrker som nevnes som mangel er blant annet lærere, fagkompetanse innen bygg og anlegg og sykepleiere.

Blant bedriftene i regionen svarer 5,5 prosent at de har sagt opp ansatte på grunn av koronapandemien, det er den høyeste andelen blant regionene i Trøndelag. 27 prosent av virksomhetene har permittert. I tillegg er det ti prosent som har økt bemanningen dette siste året.

7.4 Orkladalen og kysten

Orkland, Rindal, Heim, Hitra og Frøya utgjør markedsregionen Orkladalen og kysten, og sysselsetter 18 300 personer. Nesten en av fem er sysselsatt innenfor industrien, noe som utgjør en større andel enn ellers i fylket.

I regionen tror 26 prosent av bedriftene at de vil ha flere ansatte om ett år, mens syv prosent tror de vil ha færre ansatte. Det gir en nettoforventning på 19 prosent, kun Trondheim har en høyere nettoforventning i Trøndelag i året undersøkt. I Orkladalen og kysten er det mangel på ulike typer håndverkere og personell innen helse- og sosialtjenester.

Regionen har den høyeste andelen bedrifter som har vært nødt til å nedbemanne som en direkte følge av pandemien. Blant bedriftene svarer 2,3 prosent at de har sagt opp ansatte, og 35 prosent at de har permittert. Sju prosent svarer at de har oppbemannet.

7.5 Værnesregionen og Malvik

Regionen består av kommunene Stjørdal, Meråker, Selbu, Tydal, Frosta og Malvik. Til sammen er det sysselsatt 23 600 personer i regionen, hvor nær halvparten er sysselsatt i Stjørdal. Sammen med helse- og sosialtjenester er varehandel og bygg og anlegg de største næringene her.

Reiserestriksjonene under koronapandemien har ført til at Trondheim Lufthavn er blitt hardt rammet, noe som har påvirket mange virksomheter som er direkte og indirekte knyttet opp til flytrafikken. Regionen har dermed hatt høyest andel arbeidssøkere og permitterte av arbeidsstyrken gjennom 2020, sammenlignet med resten av Trøndelag.

Til tross for en krevende tid for mange virksomheter i regionen, tror hver femte (22 prosent) på økt bemanning kommende året, 11 prosent forventer en reduksjon.

Andelen som forventer reduksjon, er den høyeste i fylket, sammen med Inn-Trøndelag og Innherred. Samlet gir dette en nettoforventning på 11 prosent.

I regionen oppgir to prosent bedriftene å ha måttet si opp ansatte, mens 17 prosent oppgir å ha permittert ansatte i løpet av de seks siste månedene. Nesten 12 prosent bedriftene har oppbemannet.

7.6 Innherred og Inn-Trøndelag

Arbeidsmarkedsregion Innherred og Inn-Trøndelag består av kommunene, Levanger, Verdal, Inderøy, Steinkjer og Snåsa. Om lag 32 500 personer er sysselsatt i regionen, 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.

Innherred og Inn-Trøndelag har omtrent samme sysselsettingsforventninger som sin naboregion i sør, Værnesregionen og Malvik. 23 prosent av bedriftene tror de vil ha flere ansatte om ett år, mens 11 prosent tror de vil ha færre.

3,6 prosent av bedriftene i regionen har sett seg nødt til å si opp ansatte, mens 28 prosent har permittert ansatte. Drøyt åtte prosent har oppbemannet.

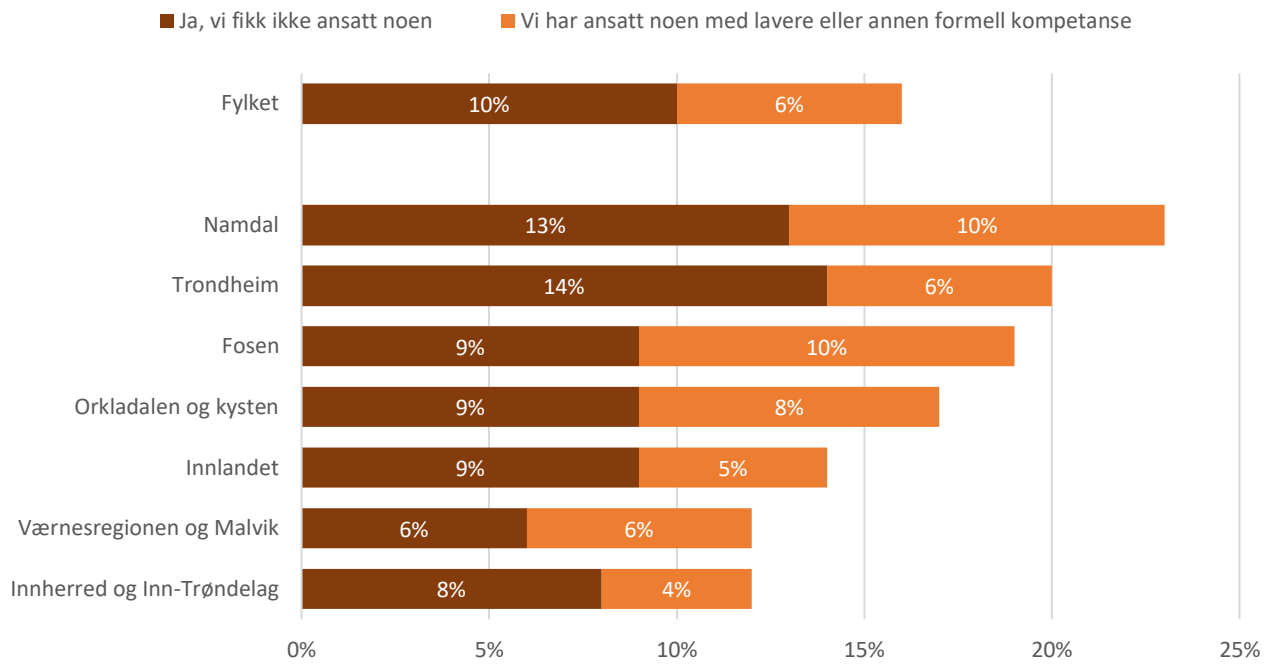
7.7 Namdal

Den nordligste regionen utgjør Namsos, Flatanger, Overhalla, Høylandet, Grong, Namsskogan, Lierne, Røyrvik, Nærøysund og Leka. 18 300 personer er sysselsatt i regionen, to av tre sysselsatte bor 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. På Namdalskysten er fiskeindustrien en viktig næring, og i tillegg er det ingen andre regioner som sysselsetter flere innenfor primærnæringene.

12 prosent av bedriftene tror de vil ha flere ansatte, mens syv prosent tror de vil redusere bemanningen. Dette gir en nettoforventning på fem prosent, noe som er det laveste av alle regionene i Trøndelag. Spesielt er andelen som forventer flere ansatte en god del lavere sammenlignet med de andre regionene.

Namdal er regionen med den laveste andelen bedrifter som har nedbemannet på grunn av koronasituasjonen. Ingen av bedriftene svarer at de har sagt opp ansatte, men 13 prosent har permittert. Når det gjelder oppbemanning ligger bedriftene i Namdal høyest, 12 prosent svarer at de har ansatt flere i denne perioden.

Figur 22 Rekrutteringsproblemer i regionene



Vedlegg

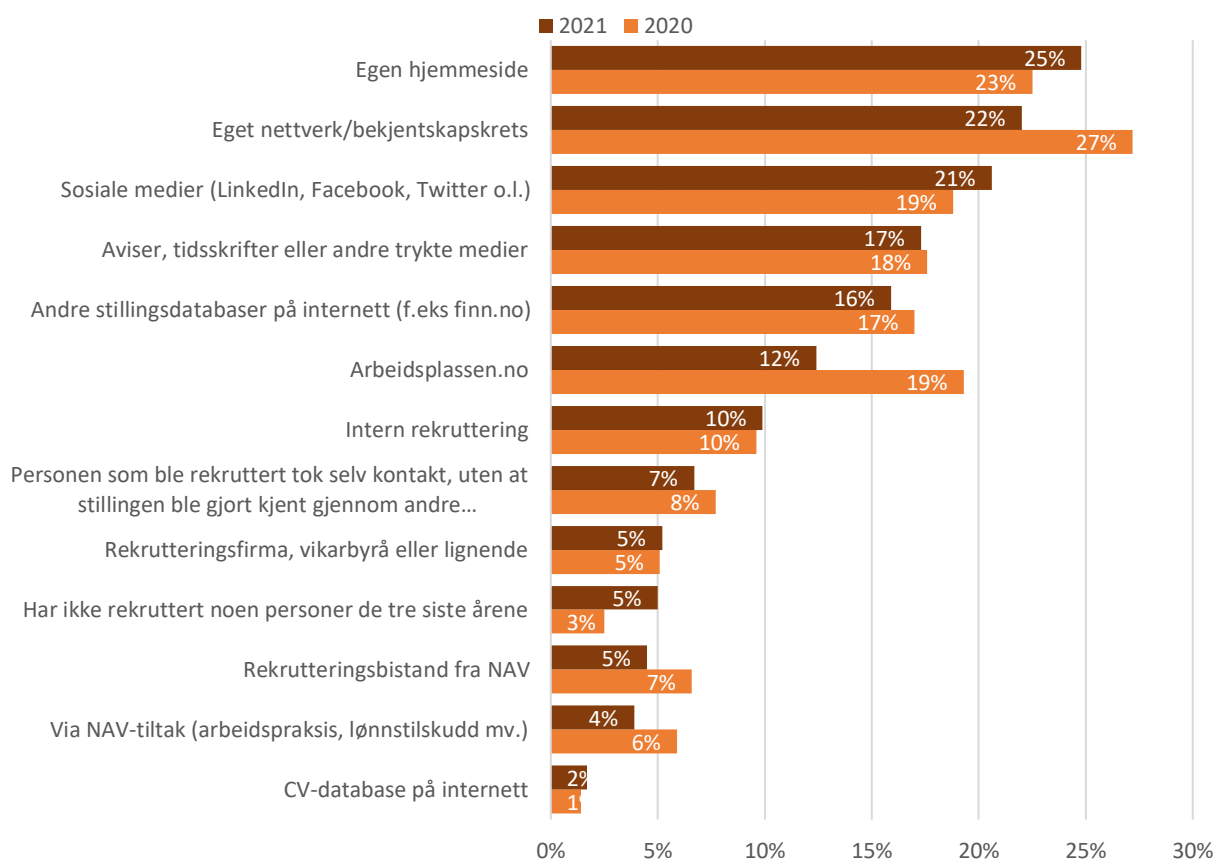
Vedlegg 1. Rekrutteringskanaler

Et av spørsmålene i undersøkelsen handler om hvilken rekrutteringskanal bedriftene benyttet ved siste ansettelse. Her kan de krysse av for flere alternativer.

Den største andelen (25 %) svarer at de har brukt egen hjemmeside. Andelen som har brukt sosiale medier fortsetter å øke, mens andelen som svarer de har brukt eget nettverk/bekjentskapskrets er redusert. I fjorårets undersøkelse var sistnevnte den mest foretrukne rekrutteringskanalen. Bruken av eget nettverk/bekjentskapskrets og arbeidsplassen.no har gått en del ned fra 2020.

Fem prosent svarer at de ikke har rekruttert de siste tre årene.

Figur 22 Rekrutteringskanaler



Vedlegg 2. Spørreskjema

1. Hvor mange ansatte er det i bedriften i dag? (flette inn tall fra registeret som hjelp her?)

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 bedriftens forventninger i dag.

Sett kun ett kryss.

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

3. Har bedriften 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 bedriften 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, og hvor mange stillinger dreier det seg om?

Spesifiser hvilke yrker 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 førskolelærer, men i stedet har måttet ansette en assistent, skal dere føre opp én førskolelærer. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

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

.....

.....

.....

.....

.....

6. Har bemanningen i din virksomhet blitt direkte påvirket av koronasituasjonen?

(Flere kryss mulig)

- Ja, har sagt opp ansatte
- Ja, har permittert ansatte *(Hvis ja, skal også spørsmål 7 besvares. Hvis nei, gå til spørsmål 8)*
- Ja, har oppbemannet
- Nei

7. Er det sannsynlig at din virksomhet må si opp noen av de permitterte i løpet av de neste 6 månedene?

(Bare om man har svart «Ja, har permittert ansatte» under spørsmål 6)

- Ja
- Nei
- Alle de permitterte er tilbake i arbeid

8. 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 (f.eks finn.no)
- Egen hjemmeside
- Rekrutteringsbistand fra NAV
- Via NAV-tiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd mv.)
- Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)
- Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- Intern rekruttering
- Eget nettverk/bejentskapskrets
- 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