

Regionale kompetanseindikatorer

Kunnskapsgrunnlag for regional
kompetansepoltikk

Rapport, august 2022

Innholdsfortegnelse

Innledning	5
1. Regional kompetansepolitikk	6
1.1 Bakgrunn for arbeidet.....	6
1.2 Mål med arbeidet.....	7
1.3 Målgruppe og bruk av indikatorsettet	7
1.4 Avgrensing, forankring og drift av indikatorsettet	8
1.5 Organisering av arbeidet med forslag til indikatorer	9
2. Drivere for kompetansepolitikken, valg av tema og indikatorer	10
2.1 Drivere for kompetanseutfordringer	10
2.3 Utvalg av tema og indikatorer	12
3. Tema: Arbeidsstyrken	16
3.1. Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	17
3.2. Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	19
3.3. Andel sysselsatte med 100 % stilling	22
3.4. Utdanningsnivå blant sysselsatte.....	24
4. Tema: Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?.....	30
4.1. Endring i sysselsetting siste 5 år	31
4.2. Sysselsatte arbeidsinnvandrere.....	34
4.3. Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold)	36
4.4. Stramhetsindikator. Estimert mangel per 100 lønnstakere	38
4.5. Arbeidsledighet.....	44
4.6. Antall arbeidsledige per utlyste stilling	47
4.7 Arbeidsmarkedsintegrasjon.....	50
4.8 Andre indikatorer som kan belyse arbeidsmarked og arbeidsstyrken	51
5. Tema: Tilgang på formell kompetanse	52
5.1. Andel av befolkningen med høyere utdanning.....	53
5.2. Førstevalgsøkere per studieplass.....	56
5.3. Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	58
5.4. Andel i videregående opplæring på yrkesfag	60
5.5. Tilgang på læreplasser	62
5.6. Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå	65

5.7 Andre indikatorer som kan belyse tilgang på formell kompetanse	67
6. Tema: Behov for mer etter- og videreutdanning	68
6.1 Sysselsattes deltakelse i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder	69
6.2 Sysselsattes deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	73
6.3 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid	76
6.4 Personer over 25 år som tar fag- og svennebrev per 1 000 sysselsatte	79
6.5 Andre indikatorer som kan belyse etter- og videreutdanningsfeltet.....	82
7. Tema: Svak tilknytning til arbeidslivet.....	83
7.1 Sysselsettingsgrad 20-66 år	84
7.2 Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak	85
7.3 Uføre.....	88
7.4 Gjennomføring i videregående opplæring	91
7.5 Lavinntekt	93
7.6 Andre indikatorer for å belyse svak tilknytning til arbeidslivet.....	96
8. Avsluttende kommentarer	98
Referanser	99
Tabeller	99
Figurer	99
Sluttnoter.....	102

Innledning

Et velutviklet system for utvikling og bruk av regionalt kunnskapsgrunnlag er helt avgjørende for en treffsikker kompetansepolitikk. Fylkeskommunenes nettverk for regional kompetansepolitikk tok initiativ til å opprette en arbeidsgruppe for å styrke fylkenes kunnskapsgrunnlagsarbeid. Arbeidet er forankret i KS kollegiene og støttes økonomisk av Kommunal og distrikts-departementet (KDD).

Arbeidsgruppes mandat er å foreslå et sett med noen utvalgte indikatorer som alle fylkeskommunene kan anvende for å beskrive tilstanden i det enkelte fylke og som kan gi en samlet oversikt. Indikatorene skal dekke nasjonale og regionale behov. Arbeidet skal også avklare behov for koordinering mellom fylkeskommunene og sentrale myndigheter. Arbeidsgruppen skal fremme forslag om indikatorer for Fylkeskommunekollegiet august 2022 med innstilling om at kollegiet anbefaler at alle fylkeskommunene skal anvende indikatorsettet.

Indikatorsettet er ikke tenkt som utfyllende, men som et felles utgangspunkt for fylkenes analyser av utfordringer og muligheter innen kompetansefeltet. I tillegg må det enkelte fylke utarbeide regionale indikatorer og analyser som er tilpasset det enkelte fylkes behov og regionale særtrekk.

Beskrivelse av drivere for kompetanse er førende for arbeidet. Fire forhold trekkes frem som de viktigste drivere som utløser behov for omstilling og ny kompetanse;

- digitalisering/teknologisk utvikling
- «det grønne skiftet»
- demografi
- en usikker internasjonal økonomi og konjunktur utvikling

Med utgangspunkt i de sentrale driverne og utfordringene dette gir for kompetansepolitikken peker det seg ut fem tema for å belyse status for fylkenes kompetanseutfordringer og muligheter:

- Arbeidsstyrke
- Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?
- Tilgang til formell kompetanse
- Behov for mer etter- og videreutdanning
- Svak tilknytning til arbeidslivet

Hvert tema belyses gjennom flere indikatorer. Indikatorsettet vil være et godt kunnskapsgrunnlag for dialog i regionene med formål om å få fram en omforent situasjonsbeskrivelse, utfordrings- og mulighetsbilde. Dette vil igjen danne grunnlag for en omforent målformulering og ressursinnsats for eksempel i arbeidet med kompetanseplaner og med dimensjonering av utdanningstilbud.

Bakgrunn, mål og målgruppe for indikatorarbeidet beskrives i kapittel 1, mens utgangspunkt for valg av indikatorsett illustreres i kapittel 2 gjennom presentasjon av sentrale drivere for kompetansepolitikken. Forslag til indikatorsett er beskrevet i kapittel 3-7. Hver av temaene utgjør et eget kapittel i rapporten. Utvalg av indikatorer som skal belyse tema presenteres og valg av indikator begrunnes. Videre kommer en forklaring på hvordan indikatoren kan tolkes og om eventuelle sammenhenger med andre indikatorer. Det gis eksempel på bruk av indikator. Sist i hvert kapittel presenteres aktuelle indikatorer som også kan belyse tema, men som ble valgt bort. Avslutningsvis peker arbeidsgruppen på behov for videre utvikling av indikatorarbeidet.

1. Regional kompetansepolitikk

1.1 Bakgrunn for arbeidet

Fylkeskommunens regionale samfunnsutviklerrolle innebærer å gi strategisk retning til samfunnsutviklinga, mobilisere privat sektor, kulturlivet og lokalsamfunn og samordne innsatsen og virkemiddelbruken til ulike offentlige myndigheter¹.

Innen kompetansepolitikken innebærer dette ansvar for å bidra til bedre samsvar mellom etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft og tilbud om utdanning og kompetansebygging i sitt fylke. Fylkeskommunene må ta et helhetlig ansvar for kompetansepolitikken i fylket – utover forvaltning av de lovpålagte oppgavene for blant annet videregående opplæring og høyere yrkesfaglig utdanning. Alle fylkeskommunene har forpliktet seg til å utarbeide regionale kompetansestrategier eller -planer. Fylkene skal sørge for oppdaterte og tilgjengelige kunnskapsgrunnlag og de skal samordne en målrettet innsats med kompetanseaktørene regionalt².

Et velutviklet system for utvikling og bruk av regionale kunnskapsgrunnlag er helt avgjørende en treffsikker kompetansepolitikk. Det er behov for et mer systematisk samarbeid og læring om regional kompetansepolitikk mellom fylker og mellom nasjonalt og regionalt nivå. Et omforent kunnskapsgrunnlag som kan beskrive tilstanden i det enkelte fylke og samlet, er en forutsetning for samarbeid og videre utvikling av politikk og virkemidler.

Kompetanse er evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse inkluderer våre kunnskaper, ferdigheter og holdninger, og hvordan vi bruker dem sammen.

Kompetanse er noe mer enn bare formell utdanning og sertifiseringer, men også realkompetanse som utvikles gjennom uformell læring gjennom å utføre arbeidsoppgaver, samarbeide for eksempel i arbeidsliv og på fritid og gjennom deltakelse i ikke-formell opplæring som kurs og konferanser³.

Kompetansepolitikken er den samlende politikken for utvikling, mobilisering og bruk av kompetanse i hele samfunns- og arbeidslivet.

Kompetansepolitikken er gjensidig avhengig av andre politikkområder for å nå sine mål, blant annet utdanningspolitikken, næringspolitikken, arbeidsmarkedspolitikken, regionalpolitikken og integreringspolitikken⁵.

I Kompetansebehovsutvalget (KBU) for 2020–26, skal det regionale kunnskapsgrunnlaget styrkes i nasjonalt gjennomførte analyser (ovenfra og ned). Det er også behov for etablering av felles indikatorer av regionale kompetansebehov utviklet, anvendt og "eid" av fylkene selv (nedenfra og opp). Arbeidet vil også gi et godt grunnlag for fylkeskommunens representant i KBU og bidra til et mer komplett bilde av tilstanden regionalt.

Flere fylker har solide fagmiljøer innen statistikk og analyse, og det er utviklet tett samarbeid med øvrige sentrale aktører som leverer kunnskap til regionalt kunnskapsgrunnlag. Fylkeskommunenes nettverk for regional kompetansepolitikk tok initiativ til å opprette en arbeidsgruppe for spesielt å styrke fylkenes faglige utvikling av kunnskapsgrunnlagsarbeidet. I møte med Fylkeskollegiet for kompetanse og utdanning 9. september 2021 ble nettverket bedt om å knytte kontakt med fylkenes analyseenheter og å prioritere å jobbe for å styrke fylkeskommunens rolle i Kompetansebehovsutvalget (KBU) ved å samordne statistikk på regionalt nivå³.

¹ Samfunnsutviklerrollen til regionalt folkevalgt nivå (NIBR-rapport 2015:17)

² Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019–2020))

³ Fylkesdirektørkollegiet for kompetanse og utdanning (referat 09.09.21)

⁴ Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021 (regjeringen.no)

⁵ Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021 (regjeringen.no)

1.2 Mål med arbeidet

Forslag til indikatorsett skal foreslå noen utvalgte indikatorer som alle fylkene kan anvende for å beskrive tilstanden i den enkelte region, og som kan gi en samlet oversikt. Indikatorene skal dekke nasjonale og regionale behov. Indikatorsettet er ikke tenkt som utfyllende, men som et felles utgangspunkt for fylkenes analyser av kompetanseutfordringer og -muligheter. I tillegg må det enkelte fylket utarbeide regionale analyser og indikatorer som er tilpasset det enkelte fylkes behov og regionale særtrekk.

Arbeidet skal også avklare behov for koordinering, avdekke gråsoner og etablere samarbeid med aktiviteter/analyser som gjøres i KBU og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Arbeidsgruppen skal fremme forslag om indikatorer for Fylkeskommunekollegiet august 2022 med innstilling om at kollegiet anbefaler at alle fylkeskommunene skal anvende indikatorsettet.

Indikatorsettet skal støtte opp under regional kompetansepolitikk, med mål om å sikre bedre tilgang til arbeidskraft som møter behovet i det regionale arbeidsmarkedet og å styrke den enkeltes mulighet til kompetanseutvikling.

Målet med arbeidet er å utvikle et omforent kunnskapsgrunnlag i regional kompetansepolitikk som vil være grunnlag for:

- Å utvikle og tydeliggjøre fylkeskommunenes ansvar og rolle for politikkområdet
- Mer treffsikre planer/strategier og tiltak regionalt
- Mer systematisk og faktabasert dialog/samhandling om regionale kompetanseutfordringer mellom kompetanseaktørene i regionen, og mellom nasjonalt og regionalt nivå om politikkutvikling, rammer og virkemidler nasjonalt.
- Følge opp arbeidet KBU og være en støtte for fylkeskommunens representant i utvalget

1.3 Målgruppe og bruk av indikatorsettet

Det er indikatorer som måler tilstanden i regionene, ikke for fylkeskommunale ansvarsoppgaver. Primær målgruppe vil være fylkenes kompetansepartnerskap / kompetanseforum og andre kompetanseaktører. Sekundært vil arbeidet gi sentrale myndigheter verktøy til å forstå utfordringer og muligheter på regionalt nivå.

Indikatorsettet vil være et grunnlag for dialog og diskusjon:

- innad i fylker og kommuner
- mellom fylker og sentrale myndigheter
- mellom fylker

For regionalt nivå vil et helhetlig system for analyser/indikatorer kunne gi grunnlag for:

- egne analyser og læring i fylkene og mellom fylkene
- synliggjøre og tydeliggjøre regional kompetansepolitikk for omverden og for virksomheter og innbyggerne
- styrke fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle og ansvar

Indikatorene vil bidra:

- i dimensjonering av videregående opplæring og fagskole, samt innspill til høyere utdanning
- i arbeidet med integrering og bosetting
- som grunnlag for karriereveiledning

For nasjonalt nivå kan et godt og helhetlig system bedre beskrive kompetansetilstanden i ulike fylker. Dette kan gjøre det enklere å ta hensyn til regionale forhold ved:

- dimensjonering av utdanninger
- valg av nasjonale utdannings- og kompetanserettede virkemidler
- utvikling av kunnskapsgrunnlag til politikkutvikling
- felles forståelse og beskrivelse av utfordringer og muligheter

1.4 Avgrensing, forankring og drift av indikatorsettet

Arbeidsgruppens oppdrag er å peke på noen sentrale indikatorer innen kompetansefeltet. Indikatorsettet skal gi fylkene et utgangspunkt for å se sitt eget fylke sammenlignet med andre, og være grunnlag for å utarbeide et mer omfattende kompetanse-kunnskapsgrunnlag. Indikatorsettet vil altså ikke være utfyllende for arbeidet med kunnskapsgrunnlag, men en god start for dialog for å skape felles forståelse for regionens status.

Indikatorsettet gir eksempler på bruk, forklarer nivå (kommune/fylke) som kan beskrives, og gir veiledning til hvordan data kan brukes. Det vil kunne bli behov for å videreutvikle indikatorsetter ved å tilføye/justere/ta vekk indikatorer etter hvert.

Både sentrale myndigheter og fylkeskommunene har interesse og nytte av kunnskapsgrunnlag på regionalt nivå. HK-dir har fått i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet ansvar for å samle inn og legge til rette for nasjonale data. HK-dir er også sekretariat for KBU som skal frembringe og systematisere kunnskapsgrunnlag over Norges framtidige kunnskapsbehov. Dette kunnskapsgrunnlaget på nasjonalt nivå vil kunne bidra til et helhetlig bilde sammen med fylkenes indikatorsett.

Arbeidsgruppens mandat har vært å foreslå et indikatorsett. Gruppen har ikke fått i oppgave å ta stilling til implementering og drift av indikatorsettet, men vil likevel peke på noen muligheter.

Nedenfor skisseres to ulike måter å *drifte* indikatorsettet:

1. Fylkene er selv ansvarlige for innhenting av data og rapportering til indikatorsettet
2. En sentral enhet er ansvarlig for innhenting og publisering av data

Fylkene er selv ansvarlige for innhenting av data og rapportering til indikatorsettet	En sentral enhet er ansvarlig for innhenting og publisering av data
Fordeler • Eierskap i fylkene • Kjennskap til indikatorene og analytisk forståelse • Bedre analysekunnskap og forpliktende arbeid med kompetanse • Tett samhandling mellom statistikk/analyse og kompetansemiljø	Fordeler • Sikrer likhet og regularitet • Mer effektivt • Mulighet for større grad av automatisering • Mulighet for å bruke indikatorer som er mer komplekse
Ulemper • Risiko for ulik rapportering • Mindre effektivt • Risiko knytta til sårbarhet	Ulemper • Mindre eierskap i fylkene • Kan bli «lagt i skuffen» • Mindre kontroll over indikatorene (blir det mål i stedet for indikatorer), dersom KDD eller HK-dir forvalter indikatorarbeidet

Innhenting av data og teknisk drift av indikatorsettet, samt koordinering og rollefordeling må diskuteres med en rekke sentrale aktører (KDD, KD, HK-dir, KBU, fylkenes fagpersoner innen statistikk, analyse og kompetanse, KS kollegiene).

1.5 Organisering av arbeidet med forslag til indikatorer

Etter forespørsel til alle fylkene ble det etablert en arbeidsgruppe (analysegruppe kompetanseindikatorer) med representanter fra flere fylker, Panda analyse og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Analysegruppen ledes av Trøndelag fylkeskommune og består av:

Trøndelag fylkeskommune:	Per Jorulf Overvik, Jon Olav Sliper og Lisbeth Pedersen
Vestfold Telemark fylkeskommune:	Erling Kielland Servoll
Innlandet fylkeskommune:	Berit Kvaløy og Camilla Ulven Søgård
Viken fylkeskommune:	Arnhild Danielsen
HK-dir:	Pia Ianke
Panda analyse:	Jomar Sæterøy Maridal

Prosess

For å styrke kunnskapsgrunnlagsarbeidet i alle fylkene har arbeidsgruppen lagt opp til medvirkende prosesser for utforming av indikatorsettet. Vi har vektlagt medvirkning fra medarbeidere fra kompetanse og utdanning sammen med medarbeider fra statistikk og analyse.

Det er gitt innspill til arbeidet gjennom:

- «Bambuslunsj» 27. januar, som er Pandas fagverksted (Panda er fylkenes statistikk- og analysenettverk)
- Workshop 28. februar med representanter fra alle fylker og medarbeidere med kompetanse fra flere fagfelt
- Fylkeskollegiet for kompetanse og utdanning (FKU) 11. mars
- Gruppen har også hatt dialog og samarbeid med KBU og HK-dir, KD, og KDD
- I tillegg har vi fått innspill fra Kompetanseforum Trøndelag, Kompetanseforum Vestfold og Telemark og fra flere faggrupper i fylkene.
- Utkast til rapport diskuteres med Fylkeskollegiet for plan og næring, FKU, Panda nettverket og Fylkeskommunenes nettverk for regional kompetansepolitikk, før saken legges fram for Fylkeskommunekollegiet

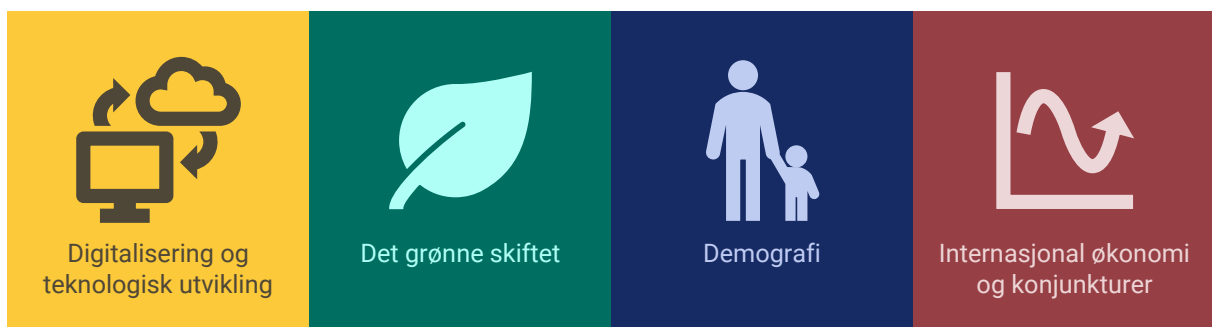
2. Drivere for kompetansepolitikken, valg av tema og indikatorer

2.1 Drivere for kompetanseutfordringer

Indikatorsettet skal gi kunnskap om status for arbeidslivets behov for kompetanse og kompetansen i den tilgjengelige arbeidsstyrken i regionen.

Indikatorene skal belyse om arbeidslivet får dekket sine kompetansebehov gjennom arbeidsstyrken. Dette gjelder både med hensyn til om virksomhetene får rekruttert nok arbeidstakere og om arbeidstakerne har den rette kompetansen. Rett kompetanse, og påfyll av kompetanse, er helt sentralt for utvikling av virksomheter, og dermed for utvikling av norsk økonomi og vår alles velferd. Etter- og videreutdanning har alltid stått sentralt, men har nå fått et forsterket fokus.

Fire forhold trekkes frem som de viktigste driverne for kompetanseutfordringene.



Disse driverne interagerer i vesentlig grad med hverandre.

Felles for dem alle er at de utløser behov for omstilling i arbeidslivet, og behov for utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse.

Drivkreftene er beskrevet grundig i mange offentlige dokumenter⁶ og vil ikke gjentas her. I denne rapporten vises noen forhold som er vesentlige for det regionale kompetansesarbeidet.

Digitalisering og teknologisk utvikling

Digitaliseringen er alt-gjennomgripende, og digital ferdighet vil være helt essensielt for endringstakt i virksomheter. Virksomheter trenger spesialisert digital kompetanse for å automatisere, digitalisere, utvikle og drifte nye løsninger. Befolkningen trenger digital kompetanse for å ta tjenestene i bruk på en sikker måte. Manglende tilgang på rett kompetanse gir virksomheter stor sårbarhet ved at de ikke får utviklet sine produkter. Den økte digitalisering gir stort behov for kompetansetilførsel, både gjennom etter- og videreutdanning og annen type kvalifisering.

Det grønne skiftet

Det grønne skiftet griper inn i alle samfunnsforhold. Det kreves en re-tenking av hvordan samfunnet kan produsere og levere varer og tjenester og hvordan forbrukere konsumerer. Som for digitalisering krever det dermed kunnskap både i arbeidslivet og i befolkningen generelt.

Det grønne skiftet berører alle virksomheter, og det fordrer omstilling. Det trengs kompetanse både innenfor digitalisering/teknologi, innovasjon og miljøvern.

Men FNs bærekraftsmål som basis settes «grønne» krav til produkter og anskaffelser. Grønn produksjon er i ferd med å bli både myndighetskrav og markedskrav, og også krav for tilgang på kapital.

⁶ [Kompetansebehovsutvalget \(2017-2020\)](#), [Perspektivmeldingen 2020-21](#) (Meld. St. 14(2020-2021))

Demografi

Andelen eldre vil øke og forholdet mellom andel av befolkningen i arbeidsfør alder og unge/eldre gir færre i arbeid per person uten arbeid og det blir knapphet i arbeidsstyrke. Med stor knapphet i arbeidsstyrken, blir det en særstør utfordring, dersom en stor andel bindes opp i eldrepleie. Her vil det være ulike regionale utfordringer som følge av ulike bosettingsmønstre. Disse ulikhetene vil øke ytterligere gjennom dagens flyttemønstre.

Rett kompetanse i arbeidsstyrken

Med økt knapphet i arbeidsstyrken blir det vesentlig at kompetansen er i samsvar med arbeidslivets behov. Kunnskapsgrunnlag om arbeidsstyrkens kompetanse, og hvilken kompetanse det vil være bruk for, vil være grunnlag for dimensjonering av utdanningstilbud.

Nyutdannede utgjør en forholdsvis liten andel av arbeidsstyrken, så kompetanseutvikling i den øvrige arbeidsstyrken blir svært viktig i å oppnå balanse i tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet.

Utvide arbeidsstyrken

Arbeidsinnvandringen har vært omfattende, men antas å avta. Økt arbeidsmarked i hjemlandene reduserer behovet for å søke arbeid utenlands. Innvandring med bakgrunn i krig, konflikter og naturkatastrofer må antas å vedvare.

Det er mange i alderen 20-67 år med arbeidsevne som står utenfor arbeidslivet⁷.

Det er i dag skjevhet mellom hvor det er ledig arbeid og hvor det er ledige arbeidssøkere. Utvidelse av arbeidsstyrken kan skje ved å legge til rette for at:

- de som i dag står utenfor arbeidslivet i dag, kommer i arbeid
- de som er i arbeid i dag ikke faller ut
- de som jobber ufrivillig deltid, får jobbe heltid
- folk står lenger i arbeid enn tidligere

Kompetansepolitikken bygger på to fundamenter, det å sikre arbeidslivet relevant kompetanse og det å sikre den enkelte relevant kompetanse for å kunne få, og stå i arbeid. Skal arbeidsstyrken utvides må kompetansepolitikken ta utfordring med å inkludere langt flere av de som står utenfor inn i arbeidsstyrken på likefot med å sikre kompetanse i den veletablerte arbeidsstyrken.

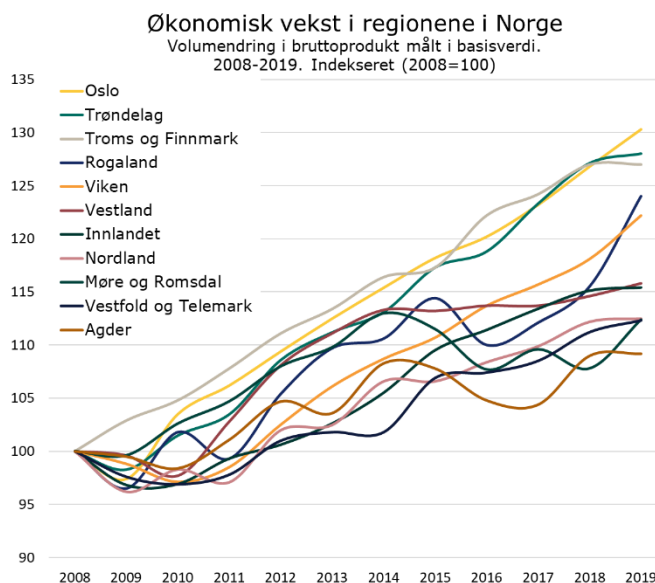
Internasjonal økonomi og konjunkturutvikling

Utviklingen i internasjonal- og nasjonal økonomi er med på å danne bakteppet for kompetansearbeidet nasjonalt og regionalt. Denne rapporten er skrevet i en tid der makroøkonomiske og geopolitiske usikkerheter er høyt oppe i nyhetsbildet og den offentlige debatten. Kompetansearbeidet er et verktøy både for å øke konkurransekraften og for å gjøre norsk økonomi mer omstillingsdyktig i møtet med konjunktursvingninger.

⁷ [Meld. St. 32 \(2020-2021\)](#) (regjeringen.no)

Svingninger i internasjonal og nasjonal økonomi påvirker regionene i Norge forskjellig. Noen fylker har en næringsstruktur og økonomi som gjør dem mer konjunkturutsatt enn andre fylker. Regionene med et næringsliv med mye eksportrettet industri eller olje- og gassvirksomhet er mer konjunkturutsatt enn regionene med et næringsliv med større innslag av tjenesteytende næring eller offentlig sektor (som i liten grad er konjunkturutsatt).

I figur 1 vises den økonomiske veksten i fylkene i Norge perioden 2008–2019. Tallene viser kumulativ vekst i volum (veksten justert for prisendringer) og er indeksert slik at alle fylker starter på samme verdi i 2008. Enkelte fylker har en jevn vekst over store deler av perioden (Oslo, Trøndelag, Troms og Finnmark, Viken og Innlandet), mens verdiskapingen i andre fylker svinger mye mer fra år til år (Rogaland, Møre og Romsdal og Agder).



Figur 1: Økonomisk vekst i regionene i Norge. Indeksert volumendring for perioden 2008-2019

2.3 Utvalg av tema og indikatorer

Med utgangspunkt i de sentrale driverne for fremtidig kompetansebehov og utfordringene dette gir for kompetansepolitikken, peker det seg ut fem tema for å belyse status for fylkenes kompetanseutfordringer og -muligheter:

- Arbeidsstyrke
- Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?
- Tilgang på formell kompetanse
- Behov for mer etter- og videreutdanning
- Svak tilknytning til arbeidslivet

Kriterier for indikatorene

For å belyse de fem sentrale temaene, har arbeidsgruppen valgt å ta utgangspunkt i et sett med 5–7 indikatorer innenfor hvert tema.

Det finnes mange kvalitative datakilder og metoder som er relevante for kunnskapsgrunnlaget for regional kompetansepolitikk. I dette er imidlertid begrenset til kvantitative data, i stor grad registerdata.

I valget av indikatorer er det vektlagt at de skal ha tall tilgjengelig på regionalt nivå. Et kriterium har vært at tallene er tilgjengelig på fylkesnivå. Det har også vært ønskelig at indikatorene i størst mulig grad er tilgjengelig på kommunenivå. Dette er for at indikatorsettet skal gi fylkene kunnskap om forskjeller innad i sitt fylke, noe som i tillegg til å sammenligne seg med andre fylker, kan være verdifullt for det regionale kompetansearbeidet.

Det finnes en rekke indikatorer som gir gode beskrivelser av de valgte temaene som ikke har blitt en del av indikatorsettet fordi de kun er tilgjengelige på nasjonalt nivå, og ikke på regionalt nivå.

Det er prioritert indikatorer basert på åpne data fra offentlige kilder for statistikk, for at indikatorene lett skal kunne tas i bruk av fylkene uten behov for spesialbestillinger av data. Å bruke microdata.no som kilde, kan gi store muligheter for tilgang til kunnskap. Det er likevel ikke valgt å bruke microdata.no, fordi ikke alle fylkene har tilgang, og fordi det er en viss brukerterskel. I omtalen av enkelte indikatorer er det likevel brukt noen supplerende data fra microdata.no for å belyse temaet.

Et annet sentralt kriterium i utvelgelsen av indikatorer er datakilde med regelmessig publisering. De fleste indikatorene som er valgt ut har årlig publisering av grunnlagsdata. Regelmessig publisering er viktig for at indikatorsettet skal kunne oppdateres jevnlig, slik at det blir et levende kunnskapsgrunnlag som viser nåtidsbildet.

Det er vektlagt forholdsvis enkle indikatorer som skal kunne brukes og forstås uten særskilt kompetanse innen statistikk.

Med bakgrunn i at kompetansefeltet er bredt og griper inn i mange samfunnsområder, er det nesten uendelig med relevante indikatorer. Det har dermed vært utfordrende å begrense antall indikatorer. Kompetansefeltet er et såpass komplekst fagfelt at det er vanskelig å gi en beskrivelse ved hjelp av én enkelt indikator. Det er derfor behov for flere indikatorer som belyser hvert tema, samtidig som indikatorsettet ikke bør være så stort at det blir uhåndterbart. Arbeidsgruppen falt ned på 30 indikatorer fordelt på 5 ulike tema.

Flere av indikatorene som er valgt er forholdsvis like, og det er en stor grad av samvariasjon på fylkesnivå ($R^2 > 0,8$). Indikatorsettet har i gjennomsnitt en absolutt samvariasjon på $R^2 = 0,4$. Dette betyr at flere av indikatorene måler noe av det samme, men på litt ulike måter. Ved bruk av flere indikatorer som er forholdsvis like, og har en stor grad av samvariasjon, belyses kompetanseutfordringer fra ulike vinklinger og gjør det enklere å bruke indikatorsettet som kunnskapsgrunnlag på flere områder.

Indikatoren

Indikatorsett														
	Tid	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge	Kilde
Tema: Arbeidsstyrken														
Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	2020	62 %	67 %	59 %	59 %	59 %	64 %	63 %	62 %	62 %	60 %	63 %	62 %	SSB tabell 13563
Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	01.01.2022	60 %	68 %	59 %	59 %	60 %	61 %	61 %	59 %	61 %	59 %	62 %	61 %	SSB tabell 07459
Andel sysselsatte med 100 % stilling	4. kvartal 2021	71 %	78 %	65 %	67 %	65 %	72 %	70 %	69 %	68 %	70 %	71 %	71 %	SSB tabell 12539
Andel sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå	4. kvartal 2021	37,0 %	25,9 %	43,2 %	41,1 %	42,2 %	41,0 %	39,1 %	41,8 %	39,5 %	40,7 %	36,3 %	37,1 %	SSB tabell 11615
Andel sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå	4. kvartal 2021	38,5 %	56,2 %	33,5 %	36,1 %	37,0 %	37,6 %	40,8 %	34,6 %	40,9 %	33,9 %	38,3 %	41,2 %	SSB tabell 11615
Tema: Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?														
Endring i sysselsetting siste 5 år	2016-2021	6 %	10 %	1 %	4 %	6 %	9 %	5 %	3 %	5 %	2 %	3 %	6 %	SSB tabell 13470
Sysselsatte arbeidsinnvandrere	juli 1905	7,3 %	6,1 %	3,8 %	5,1 %	3,8 %	6,9 %	6,1 %	6,3 %	4,5 %	3,7 %	4,7 %	5,9 %	IMDI
Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold) per 1000 sysselsatt	4. kvartal 2021	32,0	25,6	22,9	20,5	12,6	28,9	24,2	34,6	15,1	22,1	32,1	28,6	SSB tabell 11612 og 13470
NAVs stramhetsindikator	juli 1905	.*	1,80	1,00	1,70	1,30	1,90	1,80	2,80	1,70	2,40	3,40	1,70	NAVs bedriftsundersøkelse
Arbeidsledighet (helt + delvis ledige)	mars 2022	3,6 %	3,8 %	2,8 %	3,9 %	3,1 %	2,9 %	3,1 %	3,0 %	2,6 %	2,6 %	3,0 %	3,2 %	NAV
Antall arbeidsledige per utlyste stilling	mars 2022	1,1	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	0,7	0,8	0,6	0,4	0,5	0,8	NAV
Arbeidsmarkedsintegrasjon	4. kvartal 2021	1,05	0,56	0,78	0,81	0,61	0,92	0,46	0,52	0,49	0,30	0,29	0,70	SSB tabell 11616
Tema: Tilgang på formell kompetanse														
Andel av befolkningen med høyere utdanning	2020	34,5 %	53,2 %	27,4 %	30,4 %	31,2 %	33,9 %	34,9 %	29,4 %	34,7 %	27,8 %	32,4 %	35,3 %	SSB tabell 09429
Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	2020	2,8 %	2,2 %	2,8 %	3,3 %	3,5 %	3,4 %	3,4 %	4,0 %	2,7 %	3,2 %	3,2 %	3,0 %	SSB tabell 0892
Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå	2020	26,0 %	19,6 %	28,8 %	26,0 %	24,7 %	23,9 %	23,1 %	25,6 %	23,4 %	29,2 %	28,2 %	24,8 %	SSB tabell 09429
Andel i videregående opplæring på yrkesfag	2021	46,5 %	29,8 %	57,4 %	52,6 %	56,6 %	56,4 %	55,1 %	57,0 %	56,8 %	60,9 %	57,2 %	51,1 %	SSB tabell 13259
Tilgang på læreplaner. Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter innen utgangen av året	2021	71,7 %	81,5 %	77,1 %	70,9 %	81,0 %	82,5 %	83,1 %	78,7 %	77,2 %	81,6 %	83,0 %	78,2 %	Utdanningsdirektoratet
Førstevalgsøkere per planlagte studieplass (UH)	2022	2,20	2,80	2,20	2,00	1,70	2,40	2,20	1,80	2,30	1,50	1,30	2,20	Samordna opptak
Tema: Behov for mer etter- og videreutdanning														
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder	2021	20 %	24 %	22 %	22 %	25 %	24 %	23 %	22 %	25 %	22 %	22 %	23 %	SSB tabell 12869
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell videreutdanning siste 12 måneder	2021	5,0 %	7,0 %	7,0 %	7,0 %	8,0 %	7,0 %	6,0 %	6,0 %	7,0 %	6,0 %	7,0 %	6,0 %	SSB tabell 12869
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	2021	34 %	35 %	35 %	34 %	34 %	35 %	36 %	37 %	38 %	36 %	38 %	35 %	SSB tabell 12869
Sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid	2021	65 %	67 %	65 %	62 %	60 %	61 %	65 %	62 %	65 %	62 %	63 %	64 %	SSB tabell 12869
Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev per 1000 sysselsatt over 25 år.	2021	5,5	3,2	7,0	6,3	7,7	7,2	6,2	6,2	6,0	7,0	7,4	5,9	Utdanningsdirektoratet/ SSB tabell 13470
Tema: Svak tilknytning til arbeidslivet														
Sysselsettingsgrad 20-66 år	4. kvartal 2021	77,1 %	77,6 %	75,8 %	74,2 %	73,8 %	77,9 %	78,6 %	78,5 %	77,8 %	77,0 %	77,8 %	77,1 %	SSB tabell 11930
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 15-29 år)	2020	12 %	12 %	11 %	12 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	11 %	SSB tabell 13563
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 30-61 år)	2020	17,9 %	19,4 %	18,5 %	19,5 %	20,1 %	17,2 %	16,1 %	15,8 %	16,0 %	17,3 %	17,3 %	17,8 %	SSB tabell 13563
Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen 18-67 år (Aldersstandardiserte tall)	31.12.2021	9,6 %	7,5 %	12,9 %	12,6 %	14,2 %	9,2 %	8,9 %	9,5 %	11,3 %	13,1 %	11,3 %	10,5 %	NAV
Andel som bor i husholdninger med lavinntekt	2020	10,3 %	14,6 %	11,8 %	11,8 %	12,2 %	9,9 %	10,1 %	10,1 %	10,2 %	9,6 %	9,8 %	11 %	SSB tabell 12944 og 06947
Ikke fullført videregående opplæring (yrkesfag)	2014-kullet	.*	28 %	.*	.*	.*	17 %	.*	21 %	.*	27 %	.*	23 %	SSB tabell 12971
Ikke fullført videregående opplæring (studieforberedende)	2014-kullet	.*	11 %	.*	.*	.*	5 %	.*	6 %	.*	10 %	.*	8 %	SSB tabell 12971

* tall publiseres for Øst- og Vest-Viken

** tall publisert på tidligere fylkesstruktur

Tabell 1: Sammenstilling av alle indikatorer

3. Tema: Arbeidsstyrken

Tema: Arbeidsstyrken												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	61,9 %	66,9 %	58,9 %	58,6 %	59,4 %	64,4 %	63,2 %	61,8 %	62,4 %	60,1 %	62,5 %	62,3 %
Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	60,3 %	67,9 %	59,0 %	59,4 %	59,9 %	60,8 %	60,6 %	58,8 %	61,2 %	59,3 %	61,6 %	61,2 %
Andel sysselsatte med 100 % stilling	71,0 %	77,9 %	65,0 %	67,2 %	65,2 %	72,2 %	70,2 %	69,3 %	68,0 %	70,3 %	71,1 %	71,0 %
Andel sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå	37,0 %	25,9 %	43,2 %	41,1 %	42,2 %	41,0 %	39,1 %	41,8 %	39,5 %	40,7 %	36,3 %	37,1 %
Andel sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå	38,5 %	56,2 %	33,5 %	36,1 %	37,0 %	37,6 %	40,8 %	34,6 %	40,9 %	33,9 %	38,3 %	41,2 %

Tabell 2: Indikatoroversikt for tema Arbeidsstyrken.

Arbeidsstyrken er summen av sysselsatte og arbeidsledige, dvs. personer som er i arbeid eller aktivt tilbyr sin arbeidskraft og sin kompetanse inn i arbeidsmarkedet.

En forståelse av størrelsen og sammensetningen av arbeidsstyrken er avgjørende for kompetansearbeidet. Arbeidsstyrkens størrelse i forhold til befolkningen forteller oss mye om robustheten i arbeidsmarkedet. Med tanke på den pågående og akselererende eldrebølgen, er også andelen av befolkningen som er i arbeidsaktuell alder en viktig størrelse.

Er en stor del av befolkningen står utenfor arbeidsstyrken av ulike grunner. Befolkningen som står utenfor arbeidsstyrken, utgjør på mange måter en arbeidskraftreserve. Deler av denne gruppen er imidlertid nærmere arbeidslivet enn andre. Årsakene til at noen står utenfor arbeidsstyrken er ofte sammensatte. Kunnskap om disse gruppene er dermed viktig i kompetansearbeidet. Gruppene som står utenfor arbeidsstyrken, behandles nærmere under tema 5 *Svak tilknytning til arbeidslivet*.

Det er store utfordringer fremover knyttet til knapphet på arbeidskraft. For å løse denne utfordringen bør en så stor del av befolkningen som mulig deltar i arbeidslivet og den eksisterende arbeidsstyrken anvendes på en best mulig måte. En del av arbeidsstyrken er også undersysselsatt, noe som også innebærer en arbeidskraftreserve.

Arbeidsstyrkens kompetanse er vanskeligere å måle enn arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning. Utdanningsnivået til de sysselsatte sier noe, men gir ikke et fullstendig bilde av kompetansenivået til arbeidsstyrken.

3.1. Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken

Indikatoren viser hvor stor andel av befolkningen 15 år eller eldre som er en del av arbeidsstyrken. Dette er et mål på hvor stor andel av befolkningen som har en tilknytning til arbeidsmarkedet, enten ved at de er sysselsatt eller ved at de er registrerte arbeidsledige og dermed tilbyr sin arbeidsevne og kompetanse inn i arbeidsmarkedet. Denne indikatoren er nært beslektet med indikatoren «Ikke i arbeid eller utdanning» som ligger under temaet 7.2 Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak.

Metadata

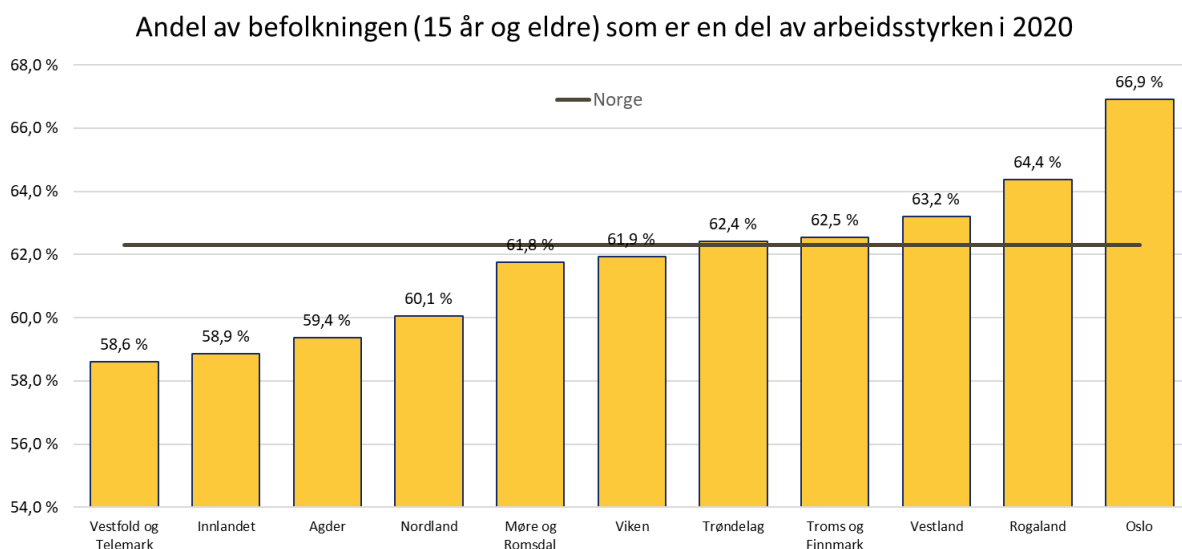
Definisjon: Andel av befolkningen 15 år og eldre som er en del av arbeidsstyrken.

Kilde: SSB tabell 13563

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig

Dimensjoner: Kjønn, innvandring, alder



Figur 2: Andel av befolkningen (15 år og eldre) som er en del av arbeidsstyrken i 2020.

Figuren over viser at Oslo (66,9 %), Rogaland (64,4 %) og Vestland (63,2 %) har høyest andel av befolkningen 15 år og eldre i arbeidsstyrken i 2020. Vestfold og Telemark (58,6 %), Innlandet (58,9 %) og Agder (59,4 %) har lavest andel av befolkningen i arbeidsstyrken.

Indikatoren viser status for ett år, men det er her, som med mange av de andre indikatorene, interessant å se utvikling over tid. I tabellen under vises utviklingen i andel av befolkningen (15 år og eldre) som er en del av arbeidsstyrken i perioden 2008-2020. Det er et brudd i tidsserien som gjør at tall før og etter 2015 ikke er helt sammenlignbare. En generell trend både i perioden før og etter 2015 er at arbeidsstyrken har blitt en mindre andel av befolkningen. Eldrebølgen er en stor del av forklaringen på denne trenden.

Andel av befolkningen (15 år og eldre) som er en del av arbeidsstyrken 2008-2020													
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020
Viken	66,4 %	65,0 %	64,6 %	64,4 %	63,9 %	63,8 %	63,7 %	62,4 %	62,2 %	62,3 %	62,4 %	62,4 %	61,9 %
Oslo	68,0 %	67,3 %	67,0 %	66,9 %	66,7 %	67,2 %	67,4 %	66,2 %	66,1 %	66,5 %	66,9 %	67,1 %	66,9 %
Innlandet	62,7 %	61,4 %	61,1 %	60,8 %	60,4 %	60,3 %	60,3 %	59,6 %	59,4 %	59,3 %	59,7 %	59,4 %	58,9 %
Vestfold og Telemark	63,3 %	61,8 %	61,4 %	61,2 %	60,7 %	60,6 %	60,7 %	59,1 %	58,9 %	58,8 %	58,9 %	59,0 %	58,6 %
Agder	64,9 %	63,6 %	63,4 %	63,0 %	62,6 %	62,5 %	62,4 %	60,6 %	59,8 %	59,6 %	59,8 %	59,8 %	59,4 %
Rogaland	69,9 %	68,9 %	68,6 %	68,8 %	68,6 %	68,7 %	68,6 %	66,5 %	65,1 %	64,7 %	64,8 %	64,9 %	64,4 %
Vestland	67,3 %	66,4 %	65,8 %	65,9 %	65,5 %	65,7 %	65,8 %	64,0 %	63,4 %	63,4 %	63,6 %	63,7 %	63,2 %
Møre og Romsdal	66,7 %	65,8 %	65,3 %	64,9 %	64,7 %	64,7 %	64,6 %	63,0 %	62,4 %	62,2 %	62,5 %	62,4 %	61,8 %
Trøndelag	66,1 %	64,8 %	64,4 %	64,3 %	64,3 %	64,3 %	64,2 %	63,0 %	62,6 %	62,7 %	62,8 %	63,0 %	62,4 %
Nordland	63,3 %	62,3 %	62,4 %	62,3 %	61,6 %	61,6 %	61,5 %	60,1 %	60,0 %	60,1 %	60,4 %	60,7 %	60,1 %
Troms og Finnmark	66,0 %	64,7 %	64,3 %	64,4 %	63,9 %	64,0 %	63,7 %	62,5 %	62,6 %	62,6 %	63,0 %	63,2 %	62,5 %
Norge	66,2 %	65,1 %	64,7 %	64,6 %	64,2 %	64,3 %	64,3 %	62,8 %	62,5 %	62,5 %	62,7 %	62,8 %	62,3 %

* Ny metode for registrering av sysselsatte fra 2015, tall før og etter 2015 er ikke sammenlignbare

Tabell 3: Andel av befolkningen (15 år og eldre) som er en del av arbeidsstyrken i 2008-2020.

Forskjellene mellom fylkene kan til en viss grad forklares av aldersforskjeller, siden enkelte fylker har en større andel alderspensjonister. Dette forklarer at Oslo, som har en yngre befolkning enn de andre fylkene, har en mye større andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken. Blant aldersgruppen 30-61 år finnes mindre forskjeller mellom fylkene i hvor stor del av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken. Det er en forskjell på 5,1 prosentpoeng mellom høyeste og laveste fylke for aldersgruppene 30-61 år i 2020, mot en forskjell mellom høyeste og laveste fylke på 8,3 prosentpoeng for de over 14 år.

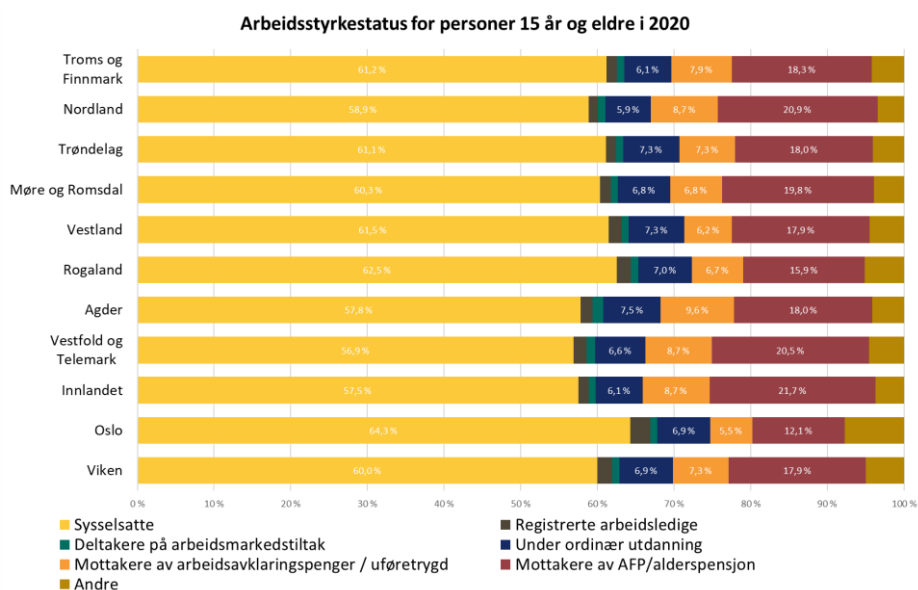
Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken i 2020, etter alder og innvandrers status								
	I alt				Innvandrere			
	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre
Viken	61,9 %	57,9 %	82,8 %	22,5 %	66,5 %	56,6 %	75,6 %	23,1 %
Oslo	66,9 %	66,1 %	81,5 %	24,0 %	63,6 %	61,1 %	70,8 %	21,6 %
Innlandet	58,9 %	61,2 %	81,4 %	23,0 %	62,3 %	49,2 %	73,0 %	24,2 %
Vestfold og Telemark	58,6 %	58,4 %	80,5 %	21,3 %	62,2 %	51,2 %	72,7 %	21,9 %
Agder	59,4 %	59,0 %	79,1 %	21,8 %	58,4 %	48,0 %	68,6 %	21,5 %
Rogaland	64,4 %	62,1 %	83,3 %	22,6 %	66,2 %	52,7 %	74,2 %	27,4 %
Vestland	63,2 %	61,9 %	84,2 %	23,0 %	66,3 %	51,0 %	75,2 %	28,1 %
Møre og Romsdal	61,8 %	61,1 %	84,2 %	23,9 %	67,0 %	50,7 %	75,5 %	29,9 %
Trøndelag	62,4 %	61,7 %	83,7 %	22,7 %	63,8 %	50,9 %	72,3 %	28,2 %
Nordland	60,1 %	64,0 %	82,3 %	21,1 %	66,6 %	54,7 %	74,6 %	31,4 %
Troms og Finnmark	62,5 %	66,2 %	82,2 %	22,8 %	67,6 %	55,1 %	76,0 %	33,4 %

Tabell 4: Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken i 2020, etter alder og innvandrers status.

I analysen av denne indikatoren kan det være nyttig å se på de ulike gruppene både innenfor og utenfor arbeidsstyrken. Andelen av befolkningen som er under utdanning, mottar arbeidsavklaringspenger /uføretrygd og AFP/alderspensjon, er av interesse siden størrelsen på disse gruppene forklarer mye av variasjonen mellom fylkene i hvor stor andel av befolkningen som inngår i arbeidsstyrken.

Utfordringen med den tradisjonelle inndelingen av tilknytning til arbeidsmarkedet som del av arbeidsstyrken eller ikke, er at f.eks. en langtidspermittert som venter på å komme tilbake i jobb vil bli klassifisert som utenfor arbeidsstyrke, samme status som en alderspensjonist som har avsluttet yrkeskarrieren.

Et begrep som kan være relevant i tolkningen av denne indikatoren er den utvidede arbeidsstyrken. Forskjellen mellom arbeidsstyrken og den utvidede arbeidsstyrken er at arbeidsstyrken består kun av de arbeidsledige og sysselsatte mens den utvidede arbeidsstyrken i tillegg inkluderer den potensielle arbeidsstyrken.⁸ Statistikk over størrelsen på den potensielle arbeidsstyrken er ikke tilgjengelig fra registerdata, men selv om denne størrelsen ikke kan tallfestes nøyaktig, er det nyttig for tolkningen av denne indikatoren å vite at det finnes en potensiell arbeidskraft og kompetanse også utover de som betegnes som arbeidsstyrken.



⁸ Hvilke indikatorer har vi for arbeidsmarkedet? (Sundt, C., Statistisk sentralbyrå (2022))

Den mulige arbeidsstyrken består av personer som enten har søkt jobb, men ikke er tilgjengelige og personer ikke har søkt jobb, men er tilgjengelige. Disse personene er til en viss grad aktive eller tilgjengelige for arbeidsmarkedet, men oppfyller ikke alle kriteriene for å bli klassifisert som arbeidsledig. Summen av arbeidsledige, personer som ufrivillig jobber deltid og den mulige arbeidsstyrken gir et mål på det urealiserte arbeidstilbudet.

3.2. Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)

Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) er en indikator på størrelsen til den mulige arbeidsstyrken. Aldersgruppen 20-66 år er den delen av befolkningen som utgjør den største delen av arbeidsstyrken. Personer under 20 år og over 66 år deltar også i arbeidsmarkedet, men i mye mindre grad. Størrelsen på gruppen 20-66 år i forhold til den totale befolkningen i en region kan derfor fortelle en del om størrelsen på den potensielle arbeidskraftsressursen som finnes i regionen.

Metadata

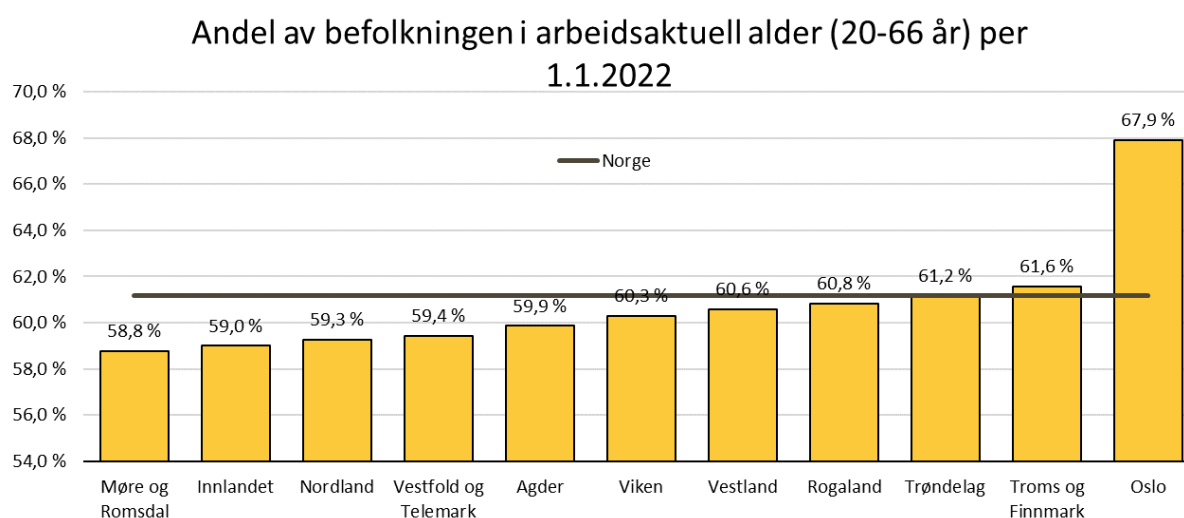
Definisjon: Antall personer i alderen 20-66 år/Befolkningen alle aldre.

Kilde: SSB tabell 07459

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig

Dimensjoner: Kjønn



Figur 4: Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) per 1.1.2022

Figuren over viser status for indikatoren per 1.1.2022. Oslo skiller seg ut med vesentlig høyere andel av befolkningen i alderen 20-66 år med 67,9 %. Ellers er det forholdsvis små forskjeller mellom fylkene. Troms og Finnmark ligger litt over landsgjennomsnittet med 61,6 %, mens Trøndelag ligger rundt snittet med 61,2 %. Møre og Romsdal ligger lavest med 58,8 % av befolkningen i arbeidsaktuell alder. Fylkesgjennomsnittet kan skjule store forskjeller mellom kommunene innad i fylkene.

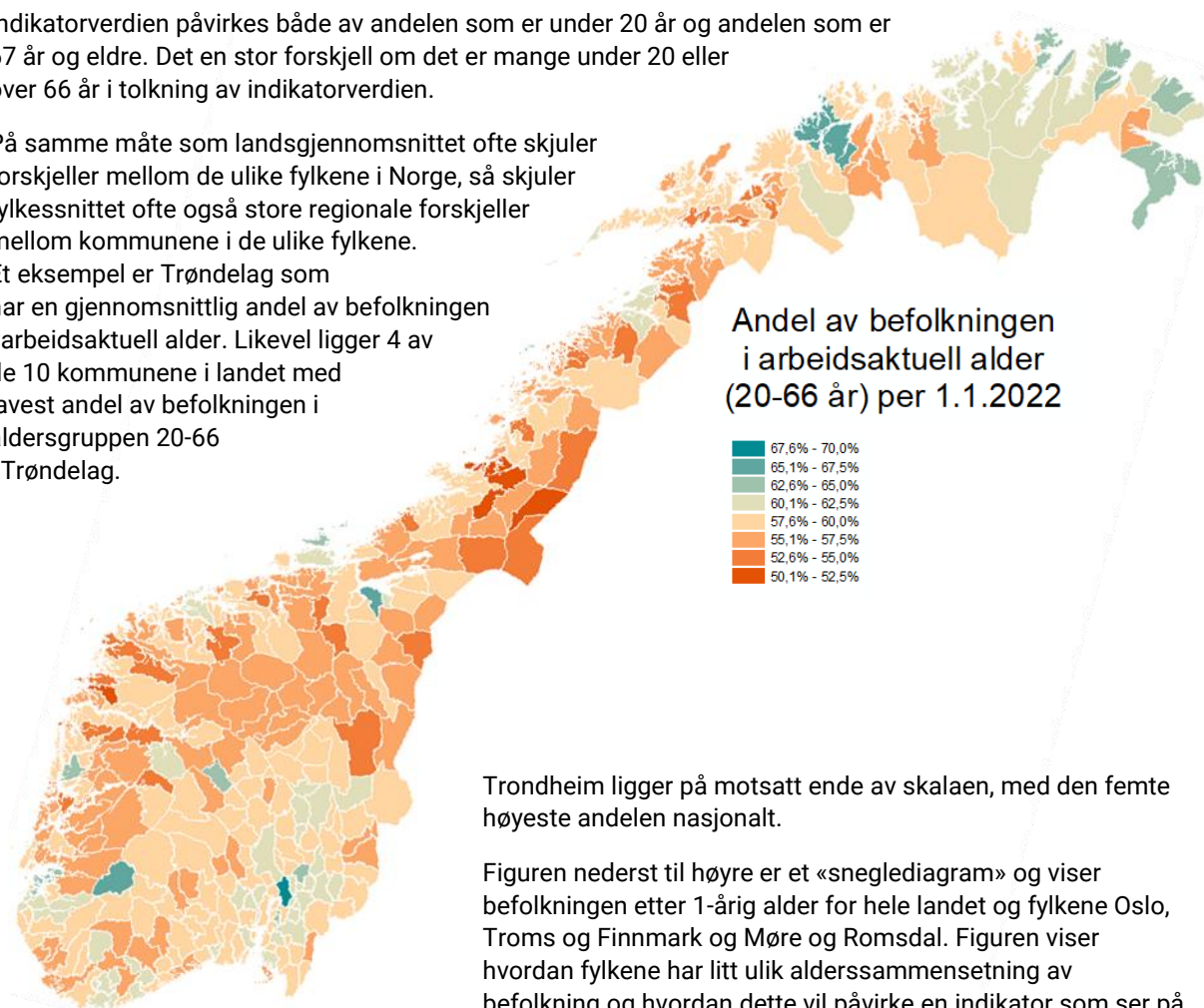
Indikatoren sier noe om hvor sårbar en region er for de demografiske endringene som følger av en aldrende befolkning. En høy andel av befolkningen mellom 20-66 år indikerer at regionen er mindre utsatt for konsekvensene av de demografiske endringene.

Indikatoren er et rent demografisk mål og vil derfor være forholdsvis statisk på kort sikt. På sikt vil befolkningsstrukturen i regionene utvikle seg ulikt. Indikatorverdien blir påvirket av størrelsen både av den eldre og den yngre delen av befolkningen og er slik tett beslektet med forsørgerevne/forsørgerbyrde. Forsørgerbyrde er forholdstallet mellom antall personer i arbeidsaktuell alder og personer ikke i arbeidsaktuell alder. Tallet viser hvor mange som forventes å jobbe per person (barn og eldre) som forsørges. Økningen i antallet eldre vil øke forsørgerbyrden, og gi et økt press på å ta i bruk arbeidskraftreservene i befolkningen.

Indikatorverdien påvirkes både av andelen som er under 20 år og andelen som er 67 år og eldre. Det er en stor forskjell om det er mange under 20 eller over 66 år i tolkning av indikatorverdien.

På samme måte som landsgjennomsnittet ofte skjuler forskjeller mellom de ulike fylkene i Norge, så skjuler fylkessnittet ofte også store regionale forskjeller mellom kommunene i de ulike fylkene.

Et eksempel er Trøndelag som har en gjennomsnittlig andel av befolkningen i arbeidsaktiv alder. Likevel ligger 4 av de 10 kommunene i landet med lavest andel av befolkningen i aldersgruppen 20-66 i Trøndelag.



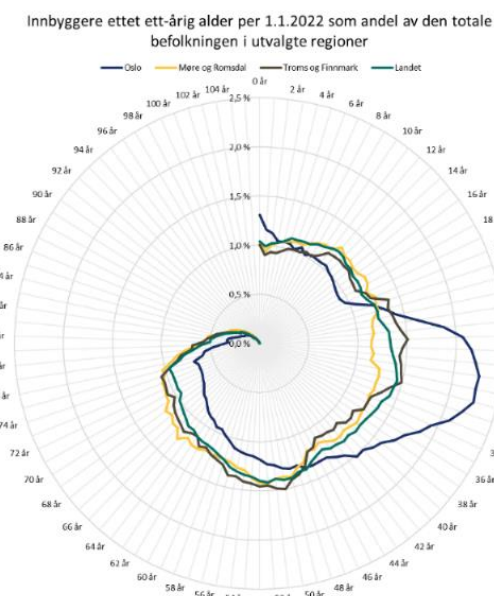
Trondheim ligger på motsatt ende av skalaen, med den femte høyeste andelen nasjonalt.

Figuren nederst til høyre er et «sneglediagram» og viser befolkningen etter 1-årig alder for hele landet og fylkene Oslo, Troms og Finnmark og Møre og Romsdal. Figuren viser hvordan fylkene har litt ulik alderssammensetning av befolkning og hvordan dette vil påvirke en indikator som ser på gruppene 20-66 år.

Figur 5: Kart andel av befolkningen 20-66 år i norske kommuner per 1.1.2022

Oslo har en lavere andel personer mellom 8-20 år og over 50 år enn landsgjennomsnittet og en veldig høy andel unge vokse i alderen 25-40 år. Møre og Romsdal har spesielt en litt lavere andel av befolkningen i aldersgruppene 23-47 år, samtidig som fylket har en litt høyere andel i aldersgruppene 60-80. Finnmark har en lavere andel av befolkningen i alderen 1-18 år og 33-45, mens det er en høyere andel av befolkningen enn landssnittet i alderen 20-32 år og 50-75 år.

Figur 6: Innbyggere etter ettårig alder som andel av den totale befolkningen i utvalgte regioner.



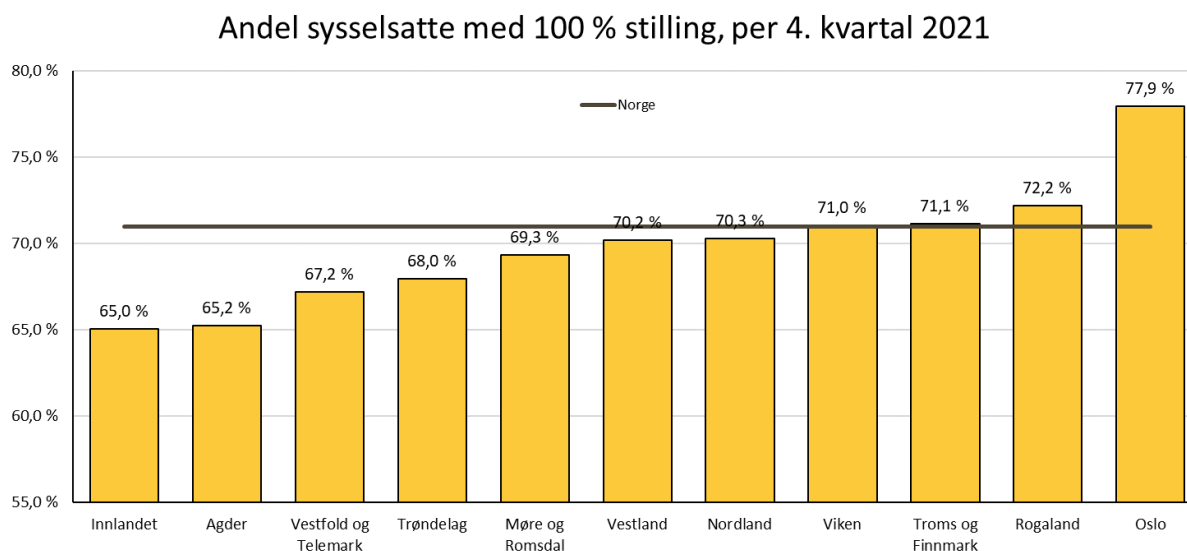
Andel av befolkningen i arbeidsaktiv alder (20-66 år). Historisk 1986-2022 og prognose 2023-2050											
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark
1986	60,0 %	62,7 %	57,9 %	58,0 %	56,3 %	57,0 %	56,7 %	56,0 %	57,5 %	57,1 %	58,7 %
1987	60,4 %	63,0 %	58,2 %	58,2 %	56,6 %	57,3 %	57,0 %	56,2 %	57,9 %	57,3 %	59,2 %
1988	60,6 %	63,0 %	58,3 %	58,3 %	56,7 %	57,4 %	57,2 %	56,2 %	58,1 %	57,5 %	59,7 %
1989	60,8 %	63,2 %	58,4 %	58,4 %	56,8 %	57,5 %	57,4 %	56,5 %	58,3 %	57,8 %	60,2 %
1990	60,9 %	63,1 %	58,6 %	58,5 %	57,0 %	57,7 %	57,7 %	56,7 %	58,6 %	58,0 %	60,5 %
1991	60,9 %	63,1 %	58,6 %	58,5 %	57,1 %	57,8 %	57,7 %	56,9 %	58,7 %	58,2 %	60,8 %
1992	61,0 %	63,2 %	58,7 %	58,6 %	57,3 %	58,0 %	58,0 %	57,1 %	58,8 %	58,5 %	61,2 %
1993	61,1 %	63,4 %	59,0 %	58,8 %	57,6 %	58,2 %	58,2 %	57,4 %	59,1 %	58,8 %	61,5 %
1994	61,2 %	63,4 %	59,1 %	59,0 %	57,8 %	58,4 %	58,5 %	57,6 %	59,3 %	59,0 %	61,6 %
1995	61,3 %	63,7 %	59,2 %	59,2 %	58,1 %	58,5 %	58,6 %	57,8 %	59,4 %	59,0 %	61,8 %
1996	61,3 %	64,0 %	59,3 %	59,3 %	58,3 %	58,7 %	58,7 %	57,9 %	59,5 %	59,0 %	61,7 %
1997	61,2 %	64,4 %	59,3 %	59,4 %	58,5 %	58,7 %	58,7 %	57,9 %	59,5 %	58,9 %	61,6 %
1998	61,1 %	64,7 %	59,2 %	59,4 %	58,5 %	58,8 %	58,7 %	57,9 %	59,4 %	58,9 %	61,4 %
1999	61,1 %	64,9 %	59,3 %	59,5 %	58,7 %	59,0 %	58,8 %	58,0 %	59,5 %	58,9 %	61,3 %
2000	61,0 %	65,2 %	59,2 %	59,6 %	58,8 %	59,1 %	58,8 %	58,1 %	59,5 %	59,0 %	61,2 %
2001	61,1 %	65,5 %	59,3 %	59,8 %	59,0 %	59,2 %	59,0 %	58,2 %	59,6 %	59,0 %	61,2 %
2002	61,1 %	66,0 %	59,3 %	59,9 %	59,2 %	59,4 %	59,1 %	58,3 %	59,7 %	59,1 %	61,3 %
2003	61,1 %	66,3 %	59,5 %	60,1 %	59,5 %	59,6 %	59,4 %	58,6 %	60,0 %	59,2 %	61,3 %
2004	61,1 %	66,4 %	59,6 %	60,2 %	59,6 %	59,8 %	59,5 %	58,7 %	60,2 %	59,3 %	61,4 %
2005	60,9 %	66,6 %	59,6 %	60,2 %	59,8 %	59,9 %	59,6 %	58,8 %	60,3 %	59,4 %	61,3 %
2006	60,9 %	66,7 %	59,7 %	60,2 %	59,9 %	60,1 %	59,7 %	59,0 %	60,5 %	59,3 %	61,3 %
2007	60,8 %	67,0 %	59,7 %	60,3 %	59,9 %	60,3 %	59,8 %	59,1 %	60,6 %	59,4 %	61,4 %
2008	60,9 %	67,3 %	59,8 %	60,4 %	60,1 %	60,7 %	60,0 %	59,2 %	60,9 %	59,4 %	61,4 %
2009	61,1 %	67,7 %	59,9 %	60,8 %	60,3 %	61,1 %	60,3 %	59,5 %	61,1 %	59,6 %	61,4 %
2010	61,1 %	67,7 %	60,0 %	60,9 %	60,4 %	61,2 %	60,6 %	59,8 %	61,2 %	59,7 %	61,4 %
2011	61,2 %	67,9 %	60,1 %	61,0 %	60,5 %	61,3 %	60,8 %	60,0 %	61,3 %	59,8 %	61,6 %
2012	61,2 %	68,0 %	60,2 %	61,0 %	60,5 %	61,5 %	61,0 %	60,1 %	61,5 %	59,9 %	61,7 %
2013	61,1 %	68,0 %	60,2 %	60,9 %	60,5 %	61,6 %	61,1 %	60,1 %	61,5 %	60,0 %	61,9 %
2014	60,8 %	67,9 %	60,0 %	60,6 %	60,4 %	61,7 %	61,1 %	60,0 %	61,4 %	59,9 %	61,9 %
2015	60,6 %	67,8 %	59,8 %	60,4 %	60,3 %	61,7 %	61,1 %	59,9 %	61,4 %	59,9 %	61,9 %
2016	60,5 %	67,8 %	59,6 %	60,3 %	60,1 %	61,6 %	61,0 %	59,7 %	61,3 %	59,8 %	61,9 %
2017	60,4 %	67,7 %	59,4 %	60,1 %	60,0 %	61,3 %	60,9 %	59,6 %	61,2 %	59,7 %	61,7 %
2018	60,4 %	67,7 %	59,3 %	60,0 %	60,0 %	61,1 %	60,8 %	59,4 %	61,2 %	59,7 %	61,6 %
2019	60,4 %	67,7 %	59,3 %	59,9 %	60,0 %	61,1 %	60,7 %	59,2 %	61,2 %	59,7 %	61,6 %
2020	60,4 %	67,9 %	59,2 %	59,8 %	60,0 %	61,1 %	60,6 %	59,1 %	61,2 %	59,6 %	61,6 %
2021	60,3 %	67,9 %	59,1 %	59,6 %	60,0 %	61,0 %	60,7 %	59,0 %	61,2 %	59,5 %	61,7 %
2022	60,3 %	67,9 %	59,0 %	59,4 %	59,9 %	60,8 %	60,6 %	58,8 %	61,2 %	59,3 %	61,6 %
Andel av befolkningen i arbeidsaktiv alder (20-66 år) prognose (SSB2020 MMMM) 2023-2050											
2023*	60,3 %	67,4 %	58,8 %	59,3 %	59,7 %	60,6 %	60,3 %	58,6 %	60,8 %	58,8 %	61,1 %
2024*	60,2 %	67,2 %	58,5 %	59,1 %	59,5 %	60,5 %	60,2 %	58,4 %	60,6 %	58,5 %	60,8 %
2025*	60,1 %	67,1 %	58,3 %	58,9 %	59,4 %	60,3 %	60,1 %	58,2 %	60,4 %	58,3 %	60,6 %
2026*	59,9 %	66,9 %	58,1 %	58,7 %	59,2 %	60,2 %	59,9 %	58,0 %	60,3 %	58,1 %	60,4 %
2027*	59,8 %	66,8 %	57,9 %	58,5 %	59,2 %	60,1 %	59,7 %	57,8 %	60,1 %	57,8 %	60,2 %
2028*	59,7 %	66,7 %	57,7 %	58,3 %	59,0 %	60,0 %	59,6 %	57,7 %	60,0 %	57,6 %	60,0 %
2029*	59,6 %	66,6 %	57,5 %	58,1 %	59,0 %	59,9 %	59,5 %	57,5 %	59,9 %	57,4 %	59,8 %
2030*	59,5 %	66,4 %	57,3 %	58,0 %	58,9 %	59,9 %	59,4 %	57,4 %	59,8 %	57,2 %	59,6 %
2031*	59,3 %	66,3 %	57,1 %	57,8 %	58,8 %	59,8 %	59,3 %	57,3 %	59,7 %	57,0 %	59,4 %
2032*	59,1 %	66,1 %	56,8 %	57,6 %	58,6 %	59,6 %	59,1 %	57,1 %	59,5 %	56,7 %	59,1 %
2033*	58,8 %	66,0 %	56,5 %	57,3 %	58,4 %	59,4 %	58,9 %	56,9 %	59,2 %	56,3 %	58,7 %
2034*	58,5 %	65,7 %	56,2 %	57,0 %	58,1 %	59,2 %	58,6 %	56,6 %	59,0 %	56,0 %	58,4 %
2035*	58,2 %	65,6 %	55,8 %	56,6 %	57,8 %	58,9 %	58,4 %	56,3 %	58,7 %	55,6 %	58,0 %
2036*	57,9 %	65,3 %	55,5 %	56,3 %	57,5 %	58,6 %	58,1 %	56,0 %	58,4 %	55,3 %	57,7 %
2037*	57,5 %	65,1 %	55,1 %	55,9 %	57,2 %	58,3 %	57,8 %	55,6 %	58,1 %	54,9 %	57,3 %
2038*	57,2 %	64,8 %	54,7 %	55,6 %	56,9 %	58,0 %	57,5 %	55,3 %	57,9 %	54,5 %	56,9 %
2039*	56,8 %	64,6 %	54,3 %	55,2 %	56,5 %	57,7 %	57,2 %	55,0 %	57,5 %	54,2 %	56,5 %
2040*	56,4 %	64,3 %	54,0 %	54,8 %	56,1 %	57,3 %	56,9 %	54,6 %	57,3 %	53,9 %	56,1 %
2041*	56,1 %	64,0 %	53,7 %	54,6 %	55,8 %	57,0 %	56,6 %	54,4 %	57,0 %	53,7 %	55,8 %
2042*	55,8 %	63,7 %	53,5 %	54,3 %	55,5 %	56,6 %	56,3 %	54,1 %	56,7 %	53,5 %	55,6 %
2043*	55,5 %	63,4 %	53,3 %	54,1 %	55,2 %	56,3 %	56,0 %	54,0 %	56,6 %	53,4 %	55,5 %
2044*	55,3 %	63,2 %	53,2 %	53,9 %	54,9 %	56,0 %	55,8 %	53,8 %	56,4 %	53,3 %	55,3 %
2045*	55,1 %	62,9 %	53,1 %	53,7 %	54,7 %	55,8 %	55,7 %	53,7 %	56,3 %	53,3 %	55,3 %
2046*	54,9 %	62,7 %	53,0 %	53,6 %	54,5 %	55,5 %	55,5 %	53,6 %	56,2 %	53,2 %	55,2 %
2047*	54,7 %	62,5 %	53,0 %	53,5 %	54,3 %	55,2 %	55,3 %	53,4 %	56,1 %	53,2 %	55,2 %
2048*	54,5 %	62,2 %	52,9 %	53,4 %	54,1 %	54,9 %	55,1 %	53,3 %	56,0 %	53,1 %	55,1 %
2049*	54,3 %	62,0 %	52,9 %	53,3 %	54,0 %	54,7 %	54,9 %	53,2 %	55,9 %	53,1 %	55,1 %
2050*	54,1 %	61,7 %	52,8 %	53,2 %	53,8 %	54,4 %	54,8 %	53,1 %	55,8 %	53,1 %	55,1 %

Tabell 5: Andel av befolkningen i arbeidsaktiv alder (20-66 år) 1986-2050

Tabell 5 viser hvordan andelen av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i fylkene har utviklet seg i perioden 1986-2022 og hvordan den vil utvikle seg ifølge SSBs middelalternativ (MMMM). Endringene er gradvise over tid, og fram mot 2050 vil alle landets regioner få en lavere andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder. Dette er et uttrykk for den kommende eldrebølgen og det presset som kommer på utnyttelsen av arbeidskraftsressursen i befolkningen mellom 20-66 år.

3.3. Andel sysselsatte med 100 % stilling

Indikatoren viser hvor stor andel de sysselsatte som har 100 % stilling. Dette er basert på registerdata som publiseres årlig fra SSB. Indikatoren er ment som et mål på hvor mye av den potensielle arbeidskraften til de sysselsatte som blir benyttet.



Figur 7: Andel sysselsatte med 100 % stilling, per 4. kvartal 2021.

Indikatoren viser at det per 4. kvartal 2021 var høyest andel som arbeidet fulltid i Oslo med 77,9 %. Også Rogaland (72,2 %) og Troms og Finnmark (71,1 %) ligger over landsgjennomsnittet som er på 71 %. Innlandet (65,0 %) og Agder (65,2 %) har de laveste andelen fulltidsstillinger blant fylkene.

I tolkningen av denne indikatoren er det viktig å skille mellom frivillig og ufrivillig deltid. Ufrivillig deltid handler om ansatte som har en mindre fast avtalt stillingsstørrelse enn det de ønsker. Arbeidskraftsundersøkelsen viser at andelen frivillig deltid utgjør 15,3 % av befolkningen, mens ufrivillig deltid er 2,8 % i 2021⁹.

Deltidsarbeid kan være uønsket ut fra en rekke hensyn knyttet til den enkelte arbeidstakers interesser i form av tap av lønn og pensjonspoeng, tilhørighet og integrasjon. Personer med små stillingsandeler eller marginale arbeidsforhold vil ofte være i en økonomisk sårbar posisjon.

Fra et samfunnsperspektiv, kan en høy andel deltidarbeid bli sett på som uønsket knyttet til at det representerer en lavere utnyttelse av arbeidskraftsressursene i samfunnet, noe som har samfunnsøkonomiske og velferdspolitiske utfordringer. Deltidsarbeid gir imidlertid mulighet for personer med redusert arbeidskapasitet til å delta i arbeidslivet. Deltid er også en vei inn i arbeidslivet for mange, og er en viktig inntektskilde i kombinasjon med studier eller omsorgsarbeid i hjemmet. For noen kan ønsket om deltid være en faktor ved valg av yrke.

Det er store forskjeller mellom kjønnene i hvor vanlig det er å jobbe deltid. I 2021 jobbet 20,3 % av sysselsatte menn og 39,7 % av sysselsatte kvinner deltid i Norge¹⁰. En høy andel deltid i tradisjonelt kvinnedominerte

Metadata

Definisjon: Andel sysselsatte med 100 % stilling.

Kilde: SSB tabell 12539
Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune
Oppdateres: Årlig
Dimensjoner: Bosted/arbeidssted, næringsgruppe, stillingsprosent

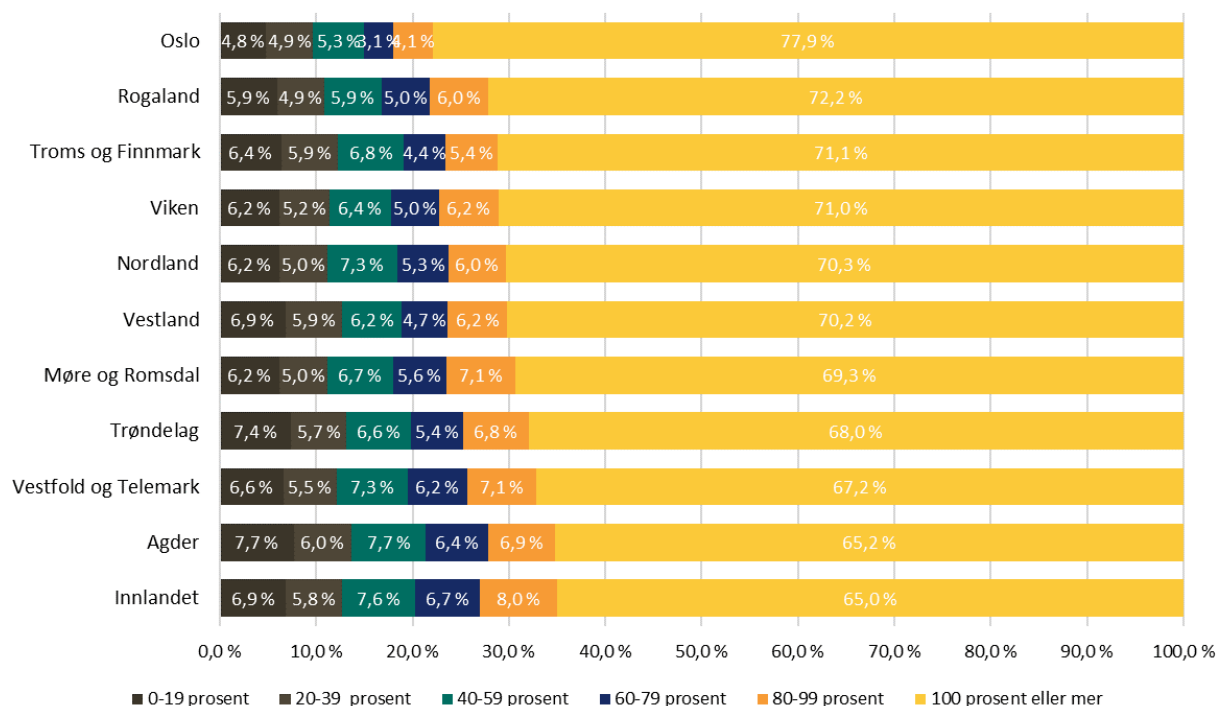
⁹ SSB tabell 13535

¹⁰ SSB tabell 12540

yrker er en del av forklaringen. Det er dermed også et likestillingsperspektiv knyttet til indikatoren på andel som jobber heltid/deltid.

Det finnes konkurrerende forklaringer på hvorfor folk velger å jobbe deltid, knyttet til strukturelle forhold i samfunnet og forskjeller i folks preferanser. Strukturelle forhold i samfunnet kan også påvirke folks preferanser. Fulltid utgjør normen for menn og dette former også menns forventninger og preferanser, mens samfunnsmessige normer knyttet til familie kan forme kvinners preferanser.¹¹ Yrkesnormer og yrkeskulturer kan være viktige for å forstå den enkeltes ønske om å jobbe deltid.¹²

Sysselsatte etter arbeidsted og stillingsprosent 4. kvartal 2021



Figur 8: Sysselsatte etter arbeidsted og stillingsprosent per 4. kvartal 2021

En del av forskjellene mellom fylkene i andelen sysselsatte i heltidsstillinger skyldes forskjeller i næringsstruktur. Andelen heltid er høyere i sentrale strøk og det er ikke usannsynlig at kostnadsnivået spesielt knyttet til bolig, påvirker hvordan mange tilpasser seg arbeidsmarkedet. Lav heltidsandel kan likevel tolkes som at arbeidsmarkedet i fylket har en arbeidskraftressurs som ikke er fullt utnyttet.

¹¹ [Women, Careers and Work-Life Preferences](#) (Hakim, C., British Journal of Guidance & Counseling 34(3), 279–294 (2006)); [The New Gender Essentialism – Domestic and Family “Choices” and Their Relation to Attitudes](#). (Crompton, R og Lyonette, C., British Journal of Sociology, 56(4), 601–620 (2005))

¹² [Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser](#) (Abrahamsen, B., Sosiologisk Tidsskrift, 17(4), 311–332 (2009)); [Work-Family Interference. Nurses in Norway and Finland](#). (Abrahamsen B; Holte, K. A. og Laine, M., Professions & Professionalism, 2(1), 60–74 (2012))

Andel som sysselsatte som arbeider heltid fordelt på næringsgrupper, per 4. kvartal 2021											
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark
Alle næringer	70 %	77 %	64 %	66 %	65 %	72 %	70 %	69 %	67 %	70 %	71 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	53 %		48 %	45 %	42 %	46 %	57 %	60 %	59 %	62 %	56 %
Bergverksdrift og utvinning	97 %	97 %	86 %	90 %	96 %	95 %	97 %	95 %	95 %	93 %	96 %
Industri	89 %	90 %	86 %	88 %	86 %	88 %	89 %	89 %	86 %	88 %	84 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	91 %	96 %	89 %	93 %	89 %	92 %	92 %	89 %	91 %	94 %	92 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	87 %	91 %	85 %	87 %	86 %	88 %	88 %	86 %	88 %	88 %	88 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	66 %	71 %	55 %	59 %	53 %	55 %	54 %	58 %	55 %	56 %	58 %
Transport og lagring	77 %	81 %	76 %	77 %	77 %	82 %	81 %	84 %	78 %	81 %	80 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	55 %	62 %	53 %	51 %	51 %	53 %	52 %	55 %	46 %	56 %	52 %
Informasjon og kommunikasjon	90 %	91 %	83 %	85 %	81 %	91 %	85 %	83 %	86 %	85 %	84 %
Finansiering og forsikring	93 %	95 %	89 %	91 %	87 %	90 %	91 %	92 %	92 %	93 %	91 %
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	79 %	86 %	72 %	74 %	73 %	81 %	80 %	79 %	80 %	79 %	80 %
Forretningsmessig tjenesteyting	65 %	63 %	58 %	64 %	58 %	65 %	62 %	63 %	57 %	65 %	61 %
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	89 %	94 %	88 %	88 %	86 %	90 %	90 %	84 %	89 %	89 %	92 %
Undervisning	69 %	70 %	64 %	66 %	64 %	69 %	68 %	65 %	67 %	69 %	76 %
Helse- og sosialtjenester	54 %	65 %	47 %	48 %	48 %	52 %	54 %	47 %	51 %	54 %	59 %
Personlig tjenesteyting	50 %	65 %	58 %	49 %	51 %	51 %	53 %	54 %	53 %	64 %	58 %

Tabell 6: Andel som sysselsatte som arbeider heltid fordelt på næringsgrupper, per 4. kvartal 2021

Næringsgruppene med lavest andel heltid er helse- og sosialtjenester, varehandel og overnattings- og serveringsvirksomhet. Næringer som industri, bygg og anlegg, IKT og finans og forsikring har en høy andel heltid i de fleste fylkene. Oslo skiller seg ut med høyest heltidsandel i fleste næringsgruppene.

Det at blant annet helse og sosialtjenester har en høy deltidsandel, er interessant ut ifra at blant annet NAVs bedriftsundersøkelse¹³ jevnlig viser at dette er en næring som etterspør flere folk og at befolkningsframskrivingen tilsier flere eldre med et større pleiebehov. Det å øke heltidsandelen kan være en del av løsningen for å dekke etterspørselen etter arbeidskraft knyttet til helse- og omsorgstjenester.

3.4. Utdanningsnivå blant sysselsatte

Utdanningsnivået til de sysselsatte er en indikator på hva slags formell kompetanse den sysselsatte delen av befolkningen har. Her er de to relevante nøkkeltall:

1. Hvor stor andel som har universitets- og høyskoleutdanning.
2. Hvor stor andel som har videregående som høyeste utdanning

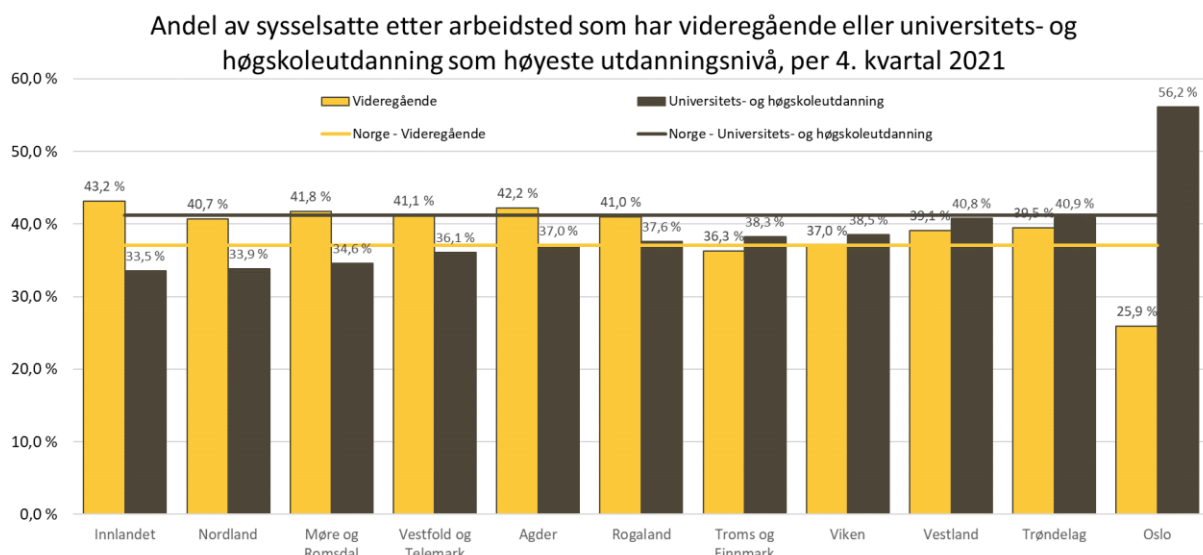
Indikatoren måles på sysselsatte etter arbeidsted. Denne indikatoren bør ses i sammenheng med de andre indikatorene på befolkningens utdanningsnivå som kommer under Tema 5 – *tilgang på formell kompetanse*.

Metadata

Definisjon: Andel av sysselsatte som har universitet og høyskoleutdanning/ Andel av sysselsatte som har videregående som høyeste utdanning.

Kilde: SSB tabell 11615
Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune
Oppdateres: Årlig
Dimensjoner: Bosted/arbeidssted, kjønn, utdanningsnivå og fagfelt. To aldersgrupper (15-74 eller 20-60 år)

¹³ NAVs bedriftsundersøkelse (NAV)



Figur 9: Andel av sysselsatte etter arbeidsted som har videregående eller universitets- og høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå, per 4. kvartal 2021

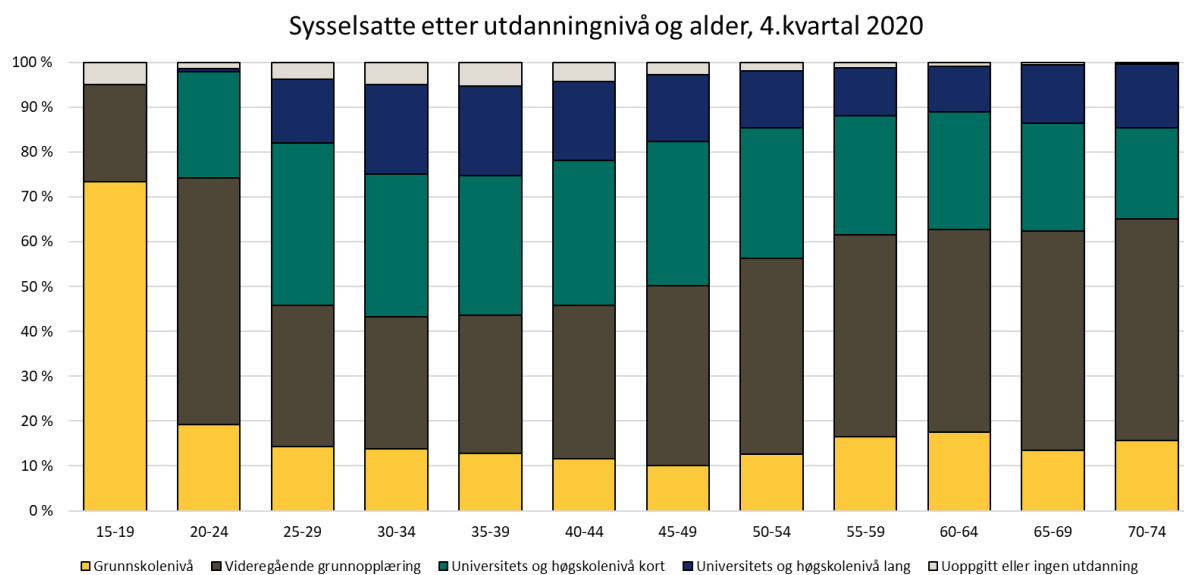
Figuren over viser at Oslo (56,2 %) etterfulgt av Trøndelag (40,9 %) og Vestland (40,8 %) har høyest andel av sysselsatte med høyere utdanning per 4. kvartal 2021. Oslo er det eneste fylket som har en høyere andel sysselsatte med høyere utdanning enn landsgjennomsnittet på 41,2 %. Innlandet (33,5 %) og Nordland (33,9 %) har lavest andel sysselsatte med høyere utdanning.

Andelen av sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå er høyest i Innlandet (43,2 %), Agder (42,2) og Møre og Romsdal (41,8 %), mens Oslo (25,9 %) og Troms og Finnmark (36,3 %) ligger lavest.

Ulike næringer etterspør forskjellig type formell kompetanse. Enkelte næringer trenger en høyere andel fagarbeidere med videregående som høyeste utdanningsnivå, mens andre næringer i større grad etterspør personer med universitets- eller høyskoleutdanning. Næringsstrukturen i de ulike fylkene forklarer dermed noe av forskjellene mellom fylkene.

Den formelle utdanningen til de sysselsatte gir en indikasjon på forskjellene i etterspørsel etter ulike typer formell kompetanse i de ulike fylkene, men forteller ikke noe mer om realkompetanse. I tolkningen av tallene er det imidlertid viktig å huske at tilgangen på ulike typer formell kompetanse også forklarer mye av forskjellene mellom regionene. I Oslo, hvor det er en høy andel av befolkningen med høyere utdanning, er det en større andel sysselsatte med høyere utdanning i yrker som i andre regioner blir fylt av personer med et lavere formelt utdanningsnivå.

Tolkning av denne indikatoren krever bevissthet om at den viser utdanningsnivået til alle sysselsatte uavhengig av alder. Statistikken på utdanningsnivå blant sysselsatte på fylkes- og kommunenivå publiseres fra SSB med hele befolkningen i alderen 15-74 år eller 20-60 år. Dette er store aldersgrupper som potensielt skjuler store forskjeller mellom den eldste og yngste delen av sysselsatte.

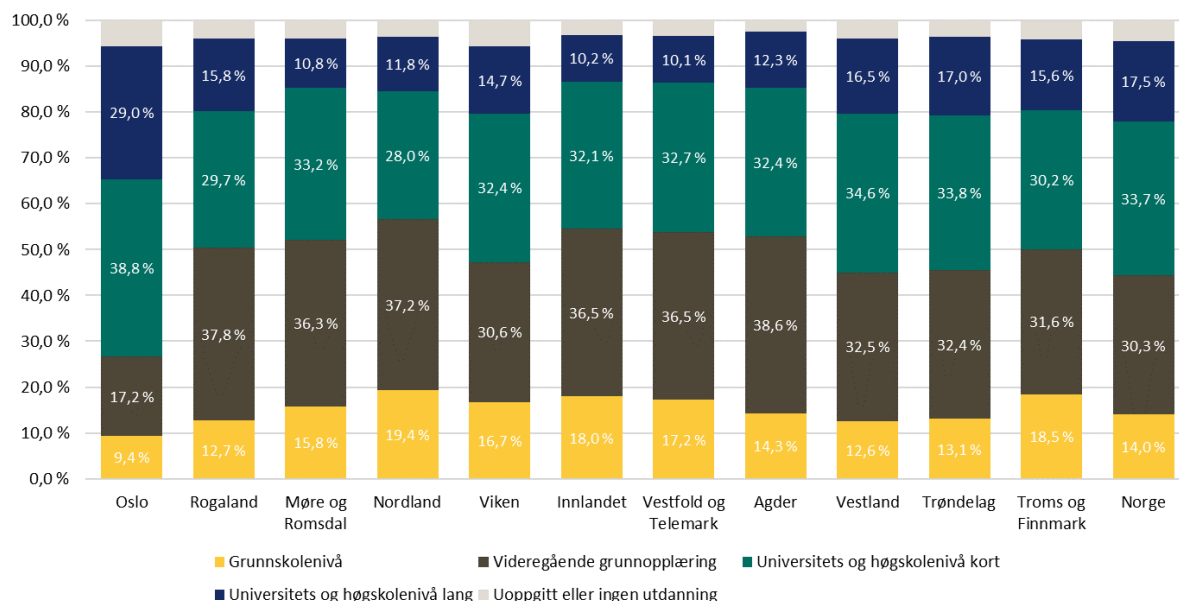


Figur 10: Sysselsatte etter utdanningsnivå og alder per 4. kvartal 2020. Kilde: Egne beregninger ved hjelp av Microdata.no

I figuren over vises beregninger av utdanningsnivået til sysselsatte i Norge per 4. kvartal 2020 basert på et datauttak gjort ved hjelp av Microdata.no. Figuren viser at den aller yngste gruppen av sysselsatte i stor grad har grunnskole og videregående utdanning, noe som er naturlig gitt deres alder. For aldersgruppene mellom 25-44 så har imidlertid over 50 % av de sysselsatte høyere utdanning, mens ca. 30 % har videregående som høyeste utdanningsnivå. Den eldste delen av de sysselsatte har en derimot en høyere andel med videregående som høyeste utdanning med i overkant av 45 %, mens ca. 35 % har høyere utdanning. Dette viser at det er vanligere med lang utdanning blant de yngre i arbeidsaktuell alder.

Figuren under viser sysselsatte i alderen 25-35 år fordelt på utdanningsnivå og fylke.

Utdanningsnivå blant sysselsatte i alderen 25-35 år per 4. kvartal 2020, etter arbeidsstedsfylke



Figur 11: Utdanningsnivå blant sysselsatte i alderen 25-35 år per 4. kvartal 2020, etter arbeidsstedsfylke. Kilde: Egne beregninger ved hjelp av Microdata.no

Det er også mulig å bruke veksten i sysselsatte fordelt på utdanningsnivå for å si noe om hvordan etterspørslene etter ulike former for formell kompetanse har utviklet seg. Dette er en vinkling som bør ses i sammenheng med indikatoren på *Endring i sysselsetting siste 5 år* som ligger under temaet *Arbeidsmarked Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?*

Antall sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå har vært forholdsvis stabilt i perioden 2016-2021, mens det er har vært en sterk vekst spesielt blant sysselsatte med høyere utdanning lengre enn 4 år.

Veksten i antall sysselsatte med kun grunnskole kan til en viss grad forklares av bedret datakvalitet, og færre med uoppgitt utdanning. I ett lengere tidsperspektiv har andelen

sysselsatte med kun grunnskole utdanning falt. Per 4. kvartal 2021 var det 18,1 % av de sysselsatte i Norge som kun hadde grunnskoleutdanning, mot 24,7 % i år 2000. For 4. kvartal 2000 til 4. kvartal 2021 har antall sysselsatte i Norge med kun grunnskole falt med 11 %, mens den totale sysselsettingen har økt med 22 %.

Sysselsatte med innvandrerbakgrunn er overrepresentert både blant de med uoppgitt utdanning og blant gruppen med kun grunnskole.

Statistikken over sysselsatte etter utdanningsnivå gir også mulighet til å se på fordeling av sysselsatte innenfor ni ulike fagfelt. Dette gir et ytterligere perspektiv og en større detaljeringsgrad enn kun å se på utdanningsnivået. Det kan være et nyttig verktøy for å analysere hvilken type formell kompetanse som er i arbeidsmarkedet i en region.

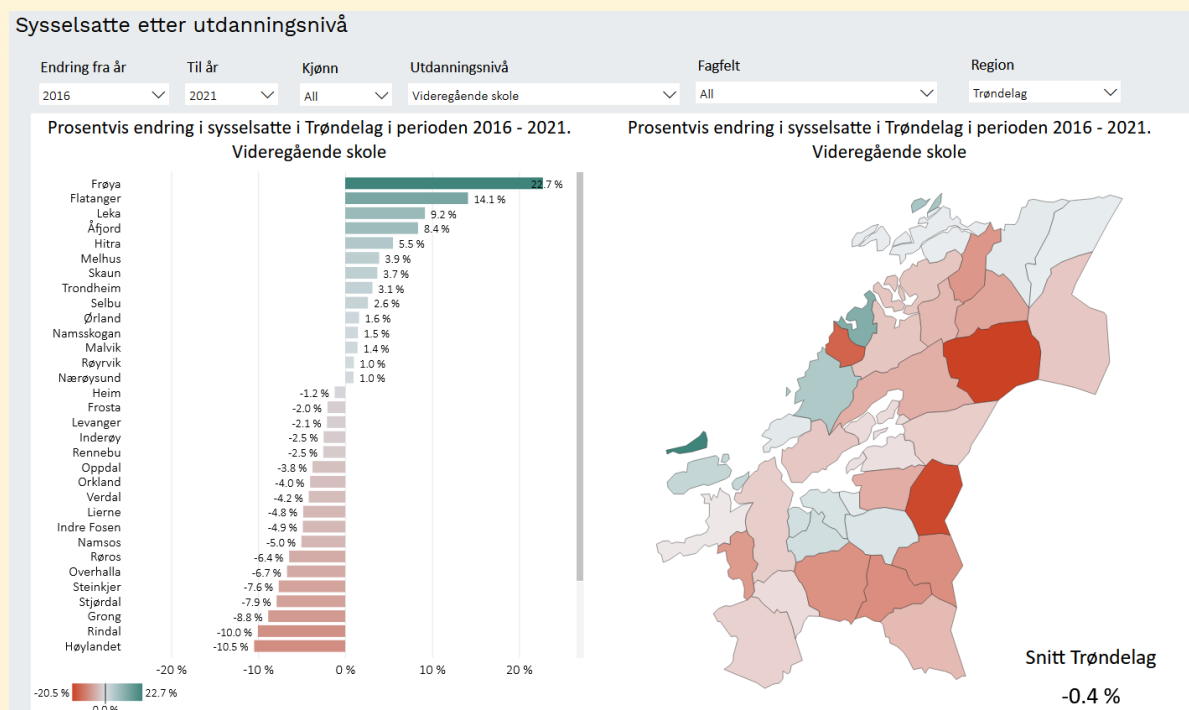
Sysselsettingsendring 2016-2021 etter utdanningsnivå					
	Grunnskole	Videregående skole	Universitets- og høgsolenivå, 1-4 år	Universitets- og høgsolenivå, over 4 år	Uoppgitt utdanning
Viken	11,1 %	-0,7 %	9,6 %	18,7 %	0,8 %
Oslo	13,6 %	0,1 %	12,7 %	21,1 %	-0,7 %
Innlandet	2,7 %	-3,7 %	4,6 %	17,4 %	1,9 %
Vestfold og Telemark	8,9 %	-2,6 %	7,2 %	21,4 %	-2,2 %
Agder	11,9 %	0,3 %	8,4 %	22,7 %	-4,5 %
Rogaland	11,7 %	6,6 %	10,0 %	22,5 %	-12,9 %
Vestland	7,6 %	0,2 %	7,6 %	17,5 %	-15,5 %
Møre og Romsdal	8,4 %	-3,5 %	7,7 %	21,3 %	-11,8 %
Trøndelag	9,5 %	-0,4 %	7,9 %	14,6 %	7,1 %
Nordland	1,4 %	-3,0 %	6,1 %	22,6 %	8,3 %
Troms og Finnmark	4,0 %	-1,3 %	4,8 %	15,2 %	-6,3 %
Total	9,1 %	0,4 %	8,9 %	19,5 %	3,4 %

Sysselsatte etter fagfelt som andel av totalt antall sysselsatte per 4. kvartal 2021. Sysselsatte med videregående og høyere utdanning										
	Allmenne fag	Humanistiske og estetiske fag	Lærer-utdanninger og utdanninger i pedagogikk	Samfunnsfag og juridiske fag	Økonomiske og administrative fag	Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	Helse-, sosial- og idrettsfag	Primærnæringsfag	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	Uoppgitt fagfelt
Videregående skole										
Viken	8,1 %	1,2 %	0,1 %	0,3 %	4,5 %	13,1 %	6,0 %	1,0 %	2,1 %	0,7 %
Oslo	8,5 %	1,5 %	0,1 %	0,5 %	3,3 %	7,1 %	2,8 %	0,2 %	1,3 %	0,7 %
Innlandet	7,4 %	1,1 %	0,1 %	0,2 %	4,4 %	16,7 %	8,0 %	2,3 %	2,6 %	0,4 %
Vestfold og Telemark	7,2 %	1,1 %	0,1 %	0,2 %	4,8 %	16,6 %	7,3 %	1,1 %	2,3 %	0,5 %
Agder	7,0 %	1,2 %	0,1 %	0,3 %	4,7 %	17,6 %	7,3 %	1,0 %	2,4 %	0,4 %
Rogaland	6,0 %	1,0 %	0,1 %	0,2 %	4,3 %	19,6 %	5,4 %	1,2 %	2,6 %	0,5 %
Vestland	7,9 %	0,9 %	0,0 %	0,2 %	3,9 %	16,3 %	5,4 %	1,2 %	2,8 %	0,5 %
Møre og Romsdal	6,9 %	1,0 %	0,1 %	0,3 %	4,3 %	17,5 %	6,2 %	1,3 %	3,8 %	0,5 %
Trøndelag	8,0 %	1,1 %	0,0 %	0,3 %	3,7 %	15,1 %	6,5 %	1,8 %	2,5 %	0,4 %
Nordland	6,7 %	0,8 %	0,1 %	0,2 %	3,8 %	16,2 %	7,6 %	1,9 %	3,1 %	0,4 %
Troms og Finnmark	7,3 %	0,7 %	0,1 %	0,2 %	3,3 %	13,5 %	6,4 %	1,3 %	3,1 %	0,5 %
Universitets- og høyskoleutdanning										
Viken	0,1 %	2,9 %	6,6 %	2,9 %	6,7 %	7,6 %	9,3 %	0,4 %	1,3 %	0,8 %
Oslo	0,1 %	6,7 %	4,3 %	9,1 %	12,9 %	11,5 %	8,7 %	0,2 %	1,4 %	1,2 %
Innlandet	0,0 %	2,1 %	7,2 %	2,3 %	4,9 %	4,1 %	10,5 %	0,8 %	1,1 %	0,4 %
Vestfold og Telemark	0,0 %	2,6 %	7,7 %	2,4 %	5,4 %	6,2 %	9,7 %	0,3 %	1,2 %	0,6 %
Agder	0,0 %	2,9 %	8,1 %	2,8 %	5,4 %	6,0 %	9,9 %	0,2 %	1,0 %	0,6 %
Rogaland	0,0 %	2,4 %	6,3 %	2,8 %	6,5 %	9,0 %	8,3 %	0,3 %	1,2 %	0,9 %
Vestland	0,0 %	3,5 %	7,1 %	4,2 %	6,1 %	7,8 %	9,8 %	0,3 %	1,2 %	0,7 %
Møre og Romsdal	0,0 %	2,1 %	6,9 %	2,2 %	5,4 %	5,8 %	9,6 %	0,4 %	1,5 %	0,6 %
Trøndelag	0,0 %	2,9 %	7,5 %	3,1 %	5,2 %	9,5 %	10,6 %	0,5 %	1,0 %	0,6 %
Nordland	0,0 %	2,0 %	7,5 %	2,3 %	5,0 %	4,4 %	10,4 %	0,5 %	1,2 %	0,6 %
Troms og Finnmark	0,0 %	2,5 %	7,5 %	3,7 %	4,9 %	5,3 %	11,3 %	0,7 %	1,5 %	0,7 %

Tabell 8: Sysselsatte etter fagfelt som andel av totalt antall sysselsatte per 4. kvartal 2021. Sysselsatte med videregående og høyere utdanning

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke

Et eksempel på hvordan fylkene kan bruke sysselsatte etter utdanningsnivå i analysen av arbeidsmarkedet og etterspørslene finnes på <https://trondelagitall.no/statistikk/sysselsatte-etter-utdanningsnivå> der Trøndelag fylkeskommune bruker disse tallene for å se på fordelingen av sysselsatte etter utdanningsnivå og fagfelt i ulike deler av fylket, og ikke minst utviklingen i sysselsatte inne ulike fagfelt og utdanningsnivået.



Figur 12: Sysselsatte etter utdanningsnivå brukt på Trøndelag i tall

Endring fra år: 2016, Til år: 2021, Kjønn: Alle, Kommune: Alle, Region: Trøndelag

Prosentvis endring i sysselsatte i Trøndelag i perioden 2016 - 2021

Fagfelt	Grunnskole	Videregående skole	Universitets- og høyskoleutdanning, 1-4 år	Universitets- og høyskoleutdanning, over 4 år	Uoppgitt utdanning	Totalt
Allmenne fag	9,2 %	1,2 %	70,7 %	0,0 %		6,5 %
Helse-, sosial- og idrettsfag	-100,0 %	1,4 %	7,7 %	17,4 %		6,4 %
Humanistiske og estetiske fag		-3,4 %	-1,6 %	6,2 %		0,1 %
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk		0,0 %	2,3 %	40,3 %		6,0 %
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	-57,1 %	1,3 %	9,4 %	7,0 %		3,8 %
Primærnæringsfag		-5,6 %	32,3 %	-2,6 %		-2,2 %
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	-50,0 %	-0,7 %	19,7 %	3,9 %		3,9 %
Samfunnsfag og juridiske fag		26,4 %	16,2 %	18,0 %		17,9 %
Uoppgitt fagfelt	110,0 %	98,2 %	43,7 %	37,8 %	7,1 %	18,1 %
Økonomiske og administrative fag		-14,9 %	11,2 %	38,7 %		0,7 %
Totalt	9,5 %	-0,4 %	7,9 %	14,6 %	7,1 %	5,4 %

Figur 13: Endring i sysselsatte etter utdanningsnivå brukt på Trøndelag i tall

4. Tema: Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?

Tema: Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
NAVs stramhetsindikator	*	1,80	1,00	1,70	1,30	1,90	1,80	2,80	1,70	2,40	3,40	1,70
Arbeidsledighet (helt + delvis ledige)	3,6 %	3,8 %	2,8 %	3,9 %	3,1 %	2,9 %	3,1 %	3,0 %	2,6 %	2,6 %	3,0 %	3,2 %
Endring i sysselsetting siste 5 år	6,3 %	10,3 %	1,2 %	4,0 %	6,3 %	9,2 %	4,8 %	3,0 %	5,4 %	2,3 %	2,9 %	6,0 %
Antall arbeidsledige per utlyste stilling	1,10	0,79	0,82	0,99	0,89	0,89	0,71	0,78	0,57	0,43	0,50	0,81
Sysselsatte arbeidsinnvandrere	7,3 %	6,1 %	3,8 %	5,1 %	3,8 %	6,9 %	6,1 %	6,3 %	4,5 %	3,7 %	4,7 %	5,8 %
Arbeidsmarkedsintegrasjon	1,05	0,56	0,78	0,81	0,61	0,92	0,46	0,52	0,49	0,30	0,29	0,70

Tabell 9: Indikatoroversikt for tema. Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?

Balansen i arbeidsmarkedet og forholdet mellom tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft, er viktig for den regionale kompetansepolitikken. Dette kan analyseres som et marked hvor virksomhetene etterspør arbeidskraft inntil det nivået hvor prisen (lønningene) på arbeidskraft overstiger merverdien av å ansette flere. Sånn sett vil registerbasert sysselsettingsstatistikk vise tilbudet av, etterspørselen etter og prisen på arbeidskraft.

Det er likevel flere forhold som gjør at arbeidsmarkedet er et spesielt marked. For det første er arbeidskraften begrenset av arbeidsstyrken. Her kan arbeidsinnvandring bidra til dekke etterspørselen på områder hvor det for eksempel ikke viktig med norsk som arbeidsspråk. Videre kreves det spesifikk kompetanse for en rekke jobber, og dette kan i mange tilfeller kreve tid og ressurser å tilegne seg. Arbeidsmarkedet har heller ikke fri prissetting. Lønnsnivået i det norske arbeidsmarkedet fastsettes gjennom sentrale forhandlinger og formes av en høy grad av organisering av arbeidstakerne. Sammenlignet med andre nordiske land, så er det som anses som lave lønninger i Norge er relativt gode. Dette er villet politikk og en viktig verdi i organiseringen av det norske arbeidsmarkedet. Det fører likevel til at det stilles relativt høye produktivitetskrav på alle nivåer av norsk arbeidsliv¹⁴.

Ubalanse i arbeidsmarkedet viser seg ved at personer ikke får jobb eller ved at virksomhetene ikke klarer å rekruttere arbeidskraft. Det er ganske god oversikt over det første, men vanskeligere å få god statistikk på det siste. Når tilbudet av arbeidskraft er for lite kan dette gi seg utslag i at arbeidsgiverne erstatter ønsket kompetanse med lavere eller annen kompetanse (substitusjon), eller at virksomheten velger lavere eller mindre lønnsom produksjon fordi den ønskede kompetansen mangler. Dersom etterspørselen etter arbeidskraft er for liten, vil arbeidstakerne kunne velge arbeid der deres kompetanse ikke settes i beste utnyttelse, eller gå arbeidsledige. Det er relativt lav geografisk mobilitet i arbeidsmarkedet. Blant arbeidsledige så er det lav sannsynlighet for å flytte, men samtidig stor fleksibilitet for å tilpasse seg gjennom pendling og bytte av yrke.¹⁵

Det kan altså være ubalanse i markedet selv om alle har en jobb, fordi de jobber med noe de har manglede kompetanse til, eller har en annen kompetanse som ikke blir utnyttet. En arbeidstakers kompetanse er såpass sammensatt at det ikke er mulig å måle all ubalanse i arbeidsmarkedet.

Kompetansebehovsutvalget¹⁶ vurderer Navs bedriftsundersøkelse¹⁷ som den mest informative kilden til kunnskap om kompetansebehov, eller etterspørselen etter arbeidskraft, på kort sikt i Norge. Bedriftsundersøkelsen gjennomføres blant et representativt utvalg av alle landets offentlige og private virksomheter. Utvalget trekkes fra Bedrifts- og foretaksregisteret. 11 143 virksomheter svarte på undersøkelsen i 2021, og det gir en svarprosent på 70. Bedriftsundersøkelsen kartlegger andelen av bedrifter som har mislyktes med å rekruttere de siste 3 månedene, og på bakgrunn av det estimerer NAV mangelen på arbeidstakere per fylke.

Registerdata av antall registrerte arbeidsledige, utvikling i antall sysselsatte siste 5 år, sysselsatte arbeidsinnvandrere og sysselsatte uten bosted gir supplerende kunnskap om balansen i arbeidsmarkedet i fylkene.

¹⁴ Den norske modellen og framtidens arbeidsliv (NOU 2021:9)

¹⁵ Geografisk og yrkesmessig mobilitet blant arbeidsledige (NAV (2018))

¹⁶ Fremtidige kompetansebehov II (NOU 2019:2)

¹⁷ NAVs bedriftsundersøkelse (NAV)

4.1. Endring i sysselsetting siste 5 år

Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken beskriver sysselsettingen etter en rekke variabler fordelt på et detaljert regionalt nivå og er dermed en god kilde til kunnskap om arbeidsmarkedet.

Sysselsettingsendringen de siste 5 årene er en indikator på den samlede etterspørselen etter arbeidskraft i en region i perioden. 5 år er lenge nok å kunne se trender, men også kort nok til å fange mer kortsiktige konjunktursvingninger.

Metadata

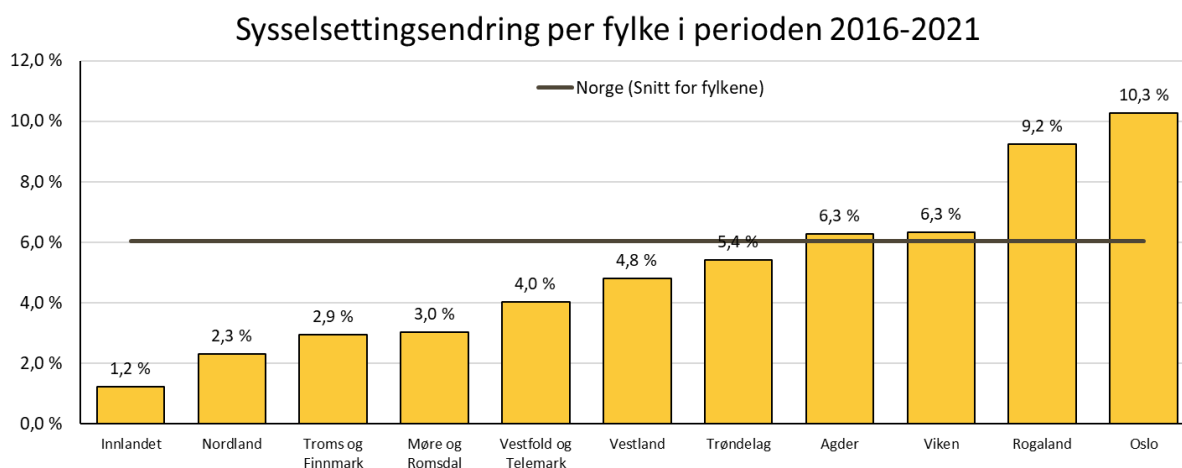
Definisjon: Prosentvis endring i registerbasert sysselsetting etter arbeidsted.

Kilde: SSB tabell 13470

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig

Dimensjon: Næring, arbeidsted/bosted



Figur 14: Sysselsettingsendring per fylke i perioden 2016-2021 – endring i sysselsatte etter arbeidssted.

Figuren over viser sysselsettingsendringen fra 4. kvartal 2016 til 4. kvartal 2021. Oslo hadde den høyeste sysselsettingsveksten med 10,3 %, etterfulgt av Rogaland med en vekst på 9,2 %. Tallene for Rogaland er til en viss grad påvirket av en registerendring i 2018 hvor en del arbeidsplasser som tidligere ble registrert på kontinentalsokkelen ble registrert på land. Innlandet og Nordland hadde den laveste veksten i perioden med henholdsvis 1,2 % og 2,3 %.

Denne indikatoren kan brukes til å følge utviklingen i arbeidsmarkedet over tid og for å belyse forskjellene mellom fylkene i hvor mange arbeidsplasser som blir skapt.

Det er viktig å merke seg at indikatoren kun viser hvordan tilbudet og etterspørselen i arbeidsmarkedet har blitt klarert i tidsperioden. Mangel på kompetanse kan i enkelte tilfeller være en begrensende faktor for vekst, det kan dermed tenkes at enkelte regioner ville hatt en høyere sysselsettingsvekst hvis den etterspurte kompetansen hadde vært tilgjengelig.

Sysselsettingsstatistikken gir mange mulighet for mer detaljerte analyser knyttet til næring og sektor. Utvikling i privat og offentlig sektor er en dimensjon som kan være aktuell for analysen av utviklingen i enkelte regioner.

Sysselsettingsendring per fylke i perioden 2016-2021, fordelt på sektor					
	Sum alle sektorer	Statsforvaltningen	Kommunal og fylkeskommunal forvaltning	Offentlige eide foretak	Privat sektor
Viken	6,3 %	11,7 %	7,7 %	1,9 %	5,4 %
Oslo	10,3 %	6,3 %	15,9 %	-10,5 %	11,7 %
Innlandet	1,2 %	0,9 %	2,1 %	-4,1 %	1,2 %
Vestfold og Telemark	4,0 %	1,4 %	3,4 %	-5,2 %	5,2 %
Agder	6,3 %	8,0 %	7,2 %	-17,4 %	6,8 %
Rogaland	9,2 %	9,8 %	5,6 %	1,9 %	10,7 %
Vestland	4,8 %	10,2 %	6,2 %	-8,7 %	4,4 %
Møre og Romsdal	3,0 %	5,2 %	4,0 %	-4,1 %	2,9 %
Trøndelag	5,4 %	11,0 %	4,1 %	4,6 %	4,7 %
Nordland	2,3 %	6,4 %	-0,9 %	-4,0 %	3,5 %
Troms og Finnmark	2,9 %	10,5 %	0,2 %	-5,3 %	2,6 %
Norge	6,0 %	8,0 %	5,7 %	-4,0 %	6,4 %

Tabell 10: Sysselsettingsendring per fylke, 2016-2021 fordelt på sektor.

En annen dimensjon som er mulig å se på ved hjelp av sysselsettingsstatistikken er i veksten i ulike næringer. Statistikken gir muligheten til å se på utvikling i 831 ulike enkelt næringer på NACE 5-siffernivå¹⁸. Dette gir store muligheter for å foreta detaljerte analyser av utviklingen i arbeidsmarkedet. I de fleste tilfellene vil imidlertid mer overordnede næringsgrupper også kunne gi mye kunnskap om hva som driver utviklingen i

¹⁸ Standard for næringsgruppering (SN) (Statistisk sentralbyrå)

arbeidsmarkedet i ulike deler av Norge.

Sysselsettingsendring per fylke og næringsgruppe i perioden 2016-2021												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Alle næringer	6,3 %	10,3 %	1,2 %	4,0 %	6,3 %	9,2 %	4,8 %	3,0 %	5,4 %	2,3 %	2,9 %	6,0 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	-4,2 %	44,8 %	-11,9 %	-5,5 %	1,5 %	-4,0 %	4,8 %	6,8 %	-3,3 %	4,2 %	12,0 %	-0,6 %
Bergverksdrift og utvinning	23,9 %	-23,0 %	-0,6 %	40,0 %	64,0 %	38,2 %	37,9 %	75,1 %	7,0 %	40,2 %	10,9 %	34,7 %
Industri	-3,4 %	-2,0 %	5,1 %	0,2 %	-3,1 %	5,0 %	0,1 %	0,4 %	3,8 %	6,1 %	5,7 %	0,7 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	8,1 %	20,0 %	4,7 %	18,2 %	15,3 %	11,8 %	5,0 %	6,3 %	18,8 %	2,2 %	-1,8 %	10,5 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	18,6 %	10,7 %	10,3 %	13,6 %	13,8 %	5,8 %	9,5 %	4,7 %	12,4 %	2,9 %	8,0 %	11,6 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	3,4 %	1,6 %	-2,4 %	1,6 %	3,3 %	-0,5 %	-2,5 %	-2,1 %	-0,4 %	-3,1 %	-3,1 %	0,6 %
Transport og lagring	-1,3 %	1,5 %	-4,3 %	-8,1 %	-1,5 %	-7,2 %	-10,8 %	-16,8 %	-11,0 %	-3,3 %	-7,1 %	-5,3 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	7,2 %	7,9 %	5,6 %	15,4 %	11,6 %	20,3 %	8,2 %	8,7 %	2,7 %	7,2 %	-5,0 %	8,2 %
Informasjon og kommunikasjon	9,2 %	31,9 %	-0,6 %	17,3 %	18,6 %	30,6 %	14,2 %	27,1 %	27,1 %	2,2 %	14,9 %	22,5 %
Finansiering og forsikring	11,4 %	10,3 %	-3,9 %	-14,2 %	1,4 %	0,9 %	2,1 %	-5,1 %	1,9 %	8,6 %	-3,6 %	5,6 %
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	1,9 %	19,5 %	8,8 %	8,7 %	8,7 %	11,0 %	11,7 %	16,6 %	11,5 %	9,8 %	7,3 %	11,6 %
Forretningsmessig tjenesteyting	4,6 %	8,0 %	1,2 %	10,4 %	12,0 %	21,9 %	3,7 %	-0,7 %	4,3 %	9,8 %	2,4 %	7,3 %
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	14,5 %	3,4 %	-1,0 %	2,3 %	5,0 %	10,3 %	8,4 %	10,6 %	2,2 %	-1,3 %	4,9 %	5,9 %
Undervisning	10,7 %	10,8 %	3,5 %	3,6 %	9,9 %	9,1 %	7,0 %	3,3 %	9,1 %	0,3 %	1,6 %	7,5 %
Helse- og sosialtjenester	7,4 %	10,3 %	1,1 %	3,6 %	6,8 %	5,0 %	5,6 %	3,1 %	7,3 %	2,4 %	4,0 %	5,8 %
Personlig tjenesteyting	11,7 %	12,5 %	8,9 %	5,9 %	11,4 %	7,1 %	7,8 %	10,7 %	8,6 %	11,2 %	10,6 %	10,3 %
Uoppgitt	-23,8 %	-20,4 %	-32,4 %	-30,3 %	-26,2 %	-25,4 %	-25,1 %	-21,7 %	-17,1 %	-19,0 %	-27,1 %	-24,2 %

Tabell 11: Sysselsettingsendring per fylke og næringsgruppe i perioden 2016-2021

Noen av forskjellene i sysselsettingsendringene mellom fylkene kan forklares av at fylkene har ulik næringssammensetning og at enkelte fylker har en høyere andel av vekstnæringer. Sysselsettingsendringene bør dermed alltid ses i sammenheng med næringsstruktur.

Sysselsatte per 4. kvartal 2021 fordelt på næring - andel av totalt antall sysselsatte												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Alle næringer	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1,3 %	0,1 %	4,9 %	1,8 %	1,9 %	2,4 %	2,7 %	4,1 %	3,7 %	5,2 %	4,7 %	2,3 %
Bergverksdrift og utvinning	0,8 %	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,5 %	11,5 %	3,0 %	1,9 %	0,8 %	0,7 %	1,1 %	1,9 %
Industri	7,3 %	2,7 %	9,1 %	10,0 %	10,1 %	9,5 %	8,7 %	14,8 %	7,8 %	7,9 %	5,3 %	7,6 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	0,9 %	1,1 %	1,4 %	1,5 %	1,4 %	1,2 %	1,4 %	1,4 %	1,2 %	1,7 %	1,3 %	1,2 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	9,9 %	6,0 %	9,5 %	10,1 %	10,3 %	7,6 %	8,9 %	8,1 %	9,1 %	9,4 %	8,5 %	8,6 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	16,6 %	11,5 %	12,6 %	14,3 %	13,3 %	11,0 %	11,1 %	11,8 %	11,5 %	11,2 %	11,0 %	12,8 %
Transport og lagring	5,3 %	4,5 %	3,8 %	4,1 %	4,1 %	4,2 %	5,0 %	5,5 %	4,0 %	6,3 %	5,1 %	4,7 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	3,1 %	4,2 %	3,4 %	3,2 %	3,5 %	3,5 %	3,3 %	2,8 %	3,6 %	3,3 %	3,5 %	3,5 %
Informasjon og kommunikasjon	3,6 %	9,8 %	1,7 %	2,3 %	1,8 %	3,0 %	2,5 %	1,6 %	3,1 %	1,3 %	1,9 %	3,9 %
Finansiering og forsikring	1,1 %	4,2 %	1,1 %	0,7 %	1,2 %	0,9 %	1,9 %	1,1 %	1,6 %	0,8 %	0,7 %	1,8 %
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	5,8 %	11,5 %	4,3 %	5,2 %	4,6 %	5,6 %	6,1 %	4,8 %	6,7 %	4,1 %	4,2 %	6,6 %
Forretningsmessig tjenesteyting	4,9 %	6,9 %	3,5 %	4,7 %	4,2 %	5,3 %	4,3 %	3,4 %	4,8 %	3,4 %	3,8 %	4,9 %
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	5,7 %	8,2 %	6,9 %	5,8 %	5,6 %	4,3 %	5,7 %	5,2 %	5,6 %	7,9 %	9,3 %	6,3 %
Undervisning	7,7 %	6,8 %	8,4 %	8,3 %	9,5 %	7,6 %	9,0 %	7,9 %	10,7 %	8,8 %	10,4 %	8,3 %
Helse- og sosialtjenester	21,4 %	15,0 %	24,4 %	23,3 %	23,2 %	18,5 %	22,0 %	22,1 %	21,8 %	24,0 %	25,3 %	20,8 %
Personlig tjenesteyting	3,6 %	6,5 %	3,9 %	3,6 %	4,1 %	3,4 %	3,7 %	3,0 %	3,5 %	3,4 %	3,4 %	4,1 %
Uoppgitt	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %

Tabell 12: Sysselsatte per 4. kvartal 2021 fordelt på næring - andel av totalt antall sysselsatte

Selv om det gir mening å se på sysselsettingsendringen over en periode på 5 år for å få frem en trend, så kan også de årlige endringene i sysselsettingen gi mye informasjon om arbeidsmarkedet, men de bør tolkes med forsiktighet gitt at enkelthendelser og kortsiktige konjunktursvingninger i større grad påvirker tallene. Tabellen nedenfor viser årlig sysselsettingsendring i perioden 2009-2021

Årlig sysselsetningsendring per fylke i perioden 2009-2021													
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Viken	-1,6 %	1,0 %	2,2 %	1,0 %	1,1 %	1,4 %	-1,4 %	1,6 %	1,3 %	1,6 %	1,1 %	-1,2 %	3,3 %
Oslo	-1,1 %	0,7 %	2,3 %	1,0 %	1,8 %	1,9 %	-1,0 %	1,7 %	2,5 %	2,3 %	2,0 %	-1,3 %	4,4 %
Innlandet	-1,9 %	0,7 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,9 %	-0,9 %	0,6 %	0,3 %	0,8 %	-0,5 %	-1,3 %	1,8 %
Vestfold og Telemark	-2,2 %	0,1 %	0,5 %	0,3 %	0,4 %	0,8 %	-2,3 %	1,2 %	1,2 %	0,6 %	0,5 %	-0,6 %	2,2 %
Agder	-1,3 %	1,0 %	1,0 %	0,4 %	0,7 %	1,3 %	-2,5 %	-0,2 %	1,1 %	1,6 %	0,8 %	-0,7 %	3,3 %
Rogaland	-0,3 %	1,6 %	3,5 %	2,0 %	1,5 %	0,9 %	-4,3 %	-1,9 %	0,9 %	3,9 %	2,2 %	-1,1 %	3,1 %
Vestland	-0,3 %	0,4 %	1,8 %	1,2 %	1,3 %	1,2 %	-2,5 %	-0,1 %	0,9 %	1,3 %	1,0 %	-1,2 %	2,8 %
Møre og Romsdal	-0,7 %	0,8 %	1,4 %	0,9 %	0,6 %	1,0 %	-2,8 %	-0,4 %	0,2 %	1,1 %	0,3 %	-1,0 %	2,3 %
Trøndelag	-0,9 %	0,7 %	1,7 %	1,9 %	1,0 %	0,9 %	-1,1 %	1,2 %	1,7 %	0,5 %	1,1 %	-0,5 %	2,6 %
Nordland	-0,9 %	0,8 %	1,2 %	-0,4 %	0,5 %	0,8 %	-2,5 %	1,3 %	0,9 %	0,4 %	0,4 %	-1,1 %	1,7 %
Troms og Finnmark	-0,5 %	0,7 %	1,6 %	0,7 %	1,3 %	0,4 %	-1,2 %	1,4 %	1,1 %	1,4 %	-0,1 %	-1,5 %	2,0 %
Norge	-1,1 %	0,8 %	1,8 %	1,1 %	1,2 %	1,2 %	-2,0 %	0,6 %	1,3 %	1,4 %	1,0 %	-1,1 %	3,0 %

Tabell 13: Årlig sysselsetningsendring per fylke i perioden 2009-2021

Endring i registermetodikk er årsaken til mye av nedgangen i sysselsetting fra 2014-2015, dette er dermed ikke en faktisk nedgang i antall sysselsatte for de fleste av fylkene. Noen fylker fikk også en betydelig nedgang i sysselsetting olje- og gassnæringen i perioden 2014-2015.

Sysselsettingstallene har noen metodiske forhold som har betydning for tolkning av dataene.

Sysselsatte er definert som personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l. Personer som er inne til førstegangs militær- eller siviltjeneste, regnes som sysselsatte. Personer på sysselsettingstiltak med lønn fra arbeidsgiver klassifiseres også som sysselsatte. Dette følger anbefalingene fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO.

Fra og med 2015 bygger statistikken på nye datakilder (a-ordningen), Totalt antall sysselsatte blir heller ikke samordnet med Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) slik det ble før 2015, og det samsvarer dermed ikke lenger med AKUs totaltall. Årgangene fra og med 2015 blir følgelig ikke 100 % sammenlignbare med tidligere årganger.

Tidligere ble virksomheter SSB anså at tilhørte sokkelen omkodet. Dette har resultert i en justering som medfører at en rekke arbeidsforhold som tidligere var registrert på sokkelen er blitt plassert på fastlandet fra og med 4. kvartal 2018 (hovedsakelig næring 09.1) og fra og med 4. kvartal 2019 (hovedsakelig næring 09.1 og næringer knyttet til cateringvirksomhet). Dette har dermed gitt en ikke reell nedgang i antall sysselsatte på sokkelen og en tilsvarende ikke-reell økning i andre fylker, i hovedsak Rogaland. Endringen omfatter om lag 6500 lønnstakere 4. kvartal 2018 og 2000 lønnstakere 4. kvartal 2019.

4.2. Sysselsatte arbeidsinnvandrere

I denne sammenheng vurderes arbeidsinnvandring som indikator på hvordan arbeidsmarkedet balanseres i regionen. Stor arbeidsinnvandring kan tyde på etterspørsel etter arbeidskraft som ikke kan dekkes internt i fylket eller innenlands. Indikatoren kan gi en pekepinn på hvor attraktivt fylket er for arbeidskraft fra utlandet og sier noe om både evnen til og behovet for å tiltrekke seg kompetanse fra utlandet. Tilgangen på arbeidskraft fra utlandet vil være påvirket av flere ytre faktorer, som nasjonale innvandringsregler eller økonomisk utvikling og hendelser utenfor Norge, som verken arbeidsgivere eller norske myndigheter rår over. Stor arbeidsinnvandring kan derfor også innebære en sårbarhet for tilgangen på kompetanse.

Metadata

Definisjon: Sysselsettingsgrad blant innvandrere.

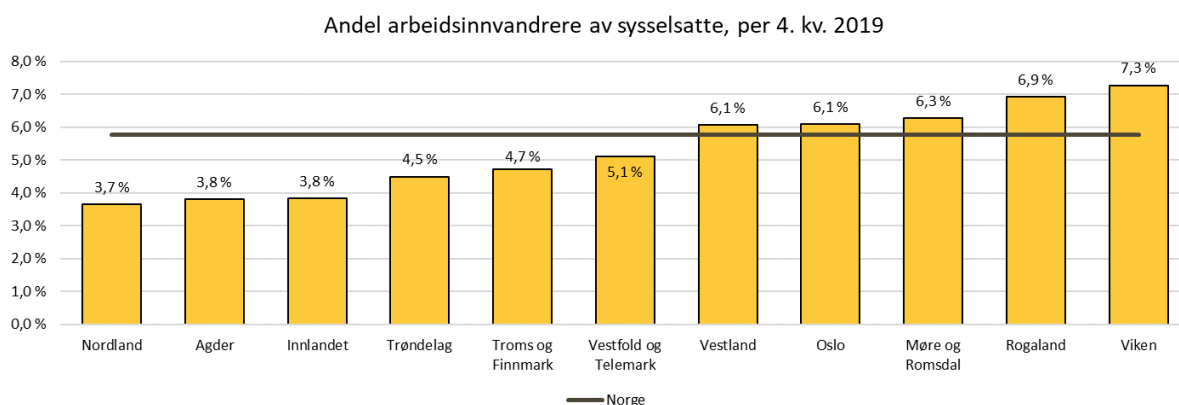
Kilde: IMDI

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig (Siste 2019)

Dimensjon: Kjønn

Sysselsetting blant innvandrere er også interessant innenfor flere deler av kompetansefeltet og andre samfunnstema, blant annet fordi gruppen inneholder kompetanseressurser som ikke er godt nok utnyttet. Tilknytning til arbeidslivet etter innvandringsgrunn, landbakgrunn, kjønn og botid er også interessante data med tanke på integrering og kompetanse. I dette kapittelet ser vi imidlertid etter indikatorer knyttet til balanse mellom tilbud og etterspørsel, og da er innvandrere som har kommet til Norge som arbeidsinnvandrere mest sentralt.



Figur 15: Andel arbeidsinnvandrere av sysselsatte, 4. kvartal 2019.

I Norge utgjør arbeidsinnvandrere 5,9 % av de sysselsatte per 4. kvartal 2019. Andelen arbeidsinnvandrere er størst i Viken og Rogaland og lavest i Nordland, Agder og Innlandet. Det er viktig å bemerke at de som innvandret til Norge før 1990, samt de som har innvandret fra nordiske land ikke er registrert med innvandringsgrunn. Dermed er det relativt mange sysselsatte innvandrere som ikke inngår som arbeidsinnvandrere i statistikken.

Norge har hatt sterk vekst i arbeidsinnvandring siden 2006. I 2006 var det 23 000 arbeidsinnvandrere sysselsatt i Norge, og det tallet var nesten 6 ganger større i 2019 med 156 000 sysselsatte arbeidsinnvandrere. Det er noe variasjon mellom fylkene. Høyest relativ vekst i perioden 2006-2019 finner vi i Finnmark og Nordland, og lavest relativ vekst er det i Rogaland og Oslo.

Andel arbeidsinnvandrere av sysselsatte kan gi et bilde på hvordan etterspørselen etter arbeidskraft balanseres i regionen, men andelen på fylkesnivå kan skjule store variasjoner mellom næringer og kommuner. Det er spesielt bygg- og anleggsnæringen og deler av industrien som har en høy andel arbeidsinnvandrere.

For en mer akutt måling av behovet i arbeidsmarkedet kan tall for arbeidsinnvandring siste år og/eller 5 siste år være aktuelt. Nettoendringen i antall arbeidsinnvandrere over en periode er en annen mulighet for å se på den kortsiktige utviklingen i arbeidsinnvandringen.

Sysselsatte arbeidsinnvandrere per region					
	2006	2015	2019	2015-2019 (%)	2006-2019 (%)
Norge	22 975	133 928	155 950	16 %	579 %
Østfold	861	5 182	6 314	22 %	633 %
Akershus	2 807	16 806	22 685	35 %	708 %
Oslo	5 094	25 158	30 033	19 %	490 %
Hedmark	397	2 576	3 236	26 %	715 %
Oppland	470	3 086	3 543	15 %	654 %
Buskerud	1 126	8 092	9 879	22 %	777 %
Vestfold	888	5 463	6 772	24 %	663 %
Telemark	434	2 228	2 696	21 %	521 %
Aust-Agder	294	1 843	2 059	12 %	600 %
Vest-Agder	537	2 872	3 252	13 %	506 %
Rogaland	3 314	17 006	17 331	2 %	423 %
Hordaland	2 510	15 185	16 255	7 %	548 %
Sogn og Fjordane	478	2 947	3 039	3 %	536 %
Møre og Romsdal	950	7 881	8 098	3 %	752 %
Nordland	410	3 686	4 309	17 %	951 %
Troms	638	3 268	3 789	16 %	494 %
Finnmark	186	1 919	2 068	8 %	1012 %
Trøndelag	1 581	8 730	10 592	21 %	570 %

Andel arbeidsinnvandrere av sysselsatte		
Region	Andel i 2019	Endring siden 2015
Norge	5,8 %	0,6 %
Nordland	3,7 %	0,4 %
Agder	3,8 %	0,3 %
Innlandet	3,8 %	0,6 %
Trøndelag	4,5 %	0,6 %
Troms og Finnmark	4,7 %	0,4 %
Vestfold og Telemark	5,1 %	0,8 %
Vestland	6,1 %	0,2 %
Oslo	6,1 %	0,5 %
Møre og Romsdal	6,3 %	0,1 %
Rogaland	6,9 %	-0,2 %
Viken	7,3 %	1,3 %

Tabell 14: Sysselsatte arbeidsinnvandrere per region. Tabell 15: Andel arbeidsinnvandrere av sysselsatte.

I perioden 2015-2019 økte antallet arbeidsinnvandrere med 16 % i landet, og det størst relativ vekst i Akershus og deretter Hedmark og Vestfold. (Fylker med grønn farge i tabell 14 betyr større prosentvis vekst enn landet). Utviklingen i antallet arbeidsinnvandrere har vært svakt økende i Rogaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal i samme periode.

Detaljerte metadata

Sysselsatte: Med sysselsatte menes personer som hadde inntektsgivende arbeid i minst én time i den uken målingen ble foretatt, samt de som har inntektsgivende arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon eller lignende. Personer som er inne til førstegangs militærtjeneste eller personer i sysselsettingstiltak som får lønn fra arbeidsgiver regnes også som sysselsatte.

Innvandringsgrunn: Grunn til første innvandring, slik grunnen framkommer i registreringer i utlendingsforvaltningens registre, og slik en ellers kan avlede den til ut fra ulike relevante variabler. Variabelen er altså laget i SSB for demografisk bruk, og avspeiler ikke direkte de juridisk orienterte registreringene i utlendingsforvaltningen.

Alle førstegangsinnvandrere med ikke-nordisk statsborgerskap som kom etter 1989 har blitt tildelt en av hovedårsakene flukt, familie, arbeid, utdanning eller andre årsaker. Ikke-nordiske statsborgere må ha et oppholdsgrunnlag som registreres i utlendingsforvaltningens registre. Som nordisk statsborger trenger man ikke oppholdstillatelse/registreringsbevis for å bo og/eller jobbe i Norge, det kan derfor ikke angis innvandringsgrunn for disse og de omfattes ikke av datagrunnlaget.

Arbeidsinnvandrere: Førstegangsinnvandrere som er registrert med arbeid som innvandringsgrunn.

4.3. Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold)

I noen bransjer er det en del arbeidskraft fra utlandet med planlagt opphold i Norge på under 6 måneder. Denne gruppen regnes ikke som arbeidsinnvandrere, og utgjør 78 862 lønnstakere i eller 28,6 lønnstakere per 1000 sysselsatt ved utgangen av 2021.

Det er Møre og Romsdal og Troms og Finnmark som har høyest andel lønnstakere uten bosted. En mulig tolkning av høy andel lønnstakere uten bosted er at det er ubalanse i arbeidsmarkedet med mangel på arbeidskraft internt i fylket, fra andre deler av landet eller fra utlandet. Agder og Trøndelag er i andre enden av skalaen, med en lav andel lønnstakere uten bosted. De samme fylkene er også blant fylkene med lav andel arbeidsinnvandrere.

Metadata

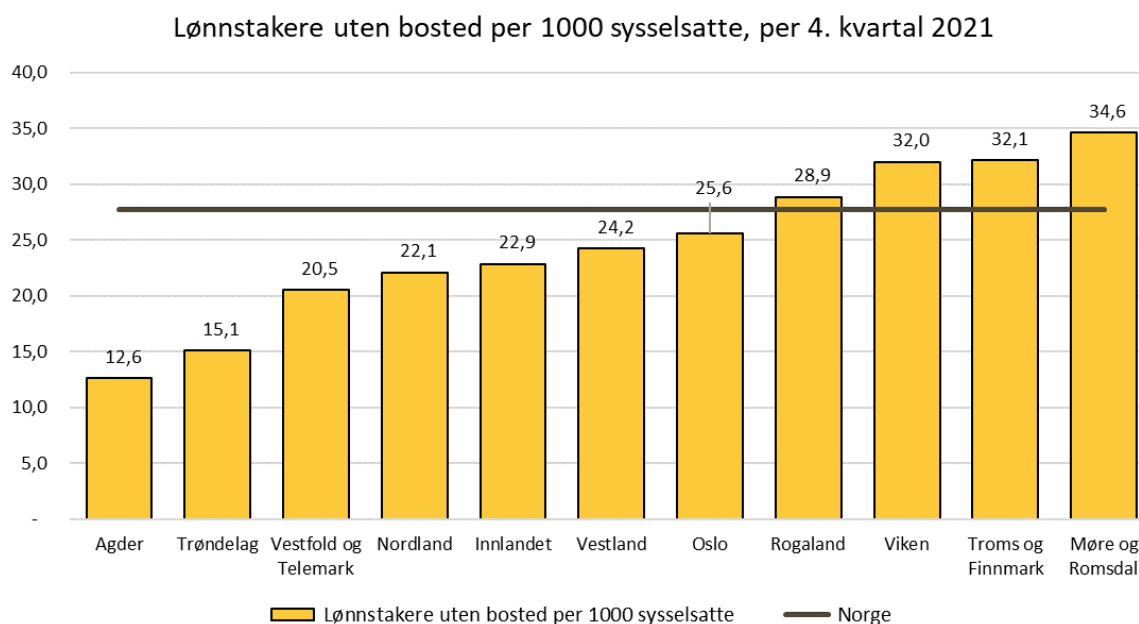
Definisjon: Lønnstakere uten fast bosted / (Lønnstakere uten fast bosted + Sysselsatte) x 1000.

Kilde: SSB tabell 11612 og 13470

Geografisk nivå: Fylke

Oppdateres: Årlig

Dimensjon: Næring (NACE) tilpasset 15 grupper



Figur 16: Lønnstakere uten bosted per sysselsatt i fylket og landet. Per 4 kvartal 2021.

Sysselsatte uten registrert bosted arbeider i mange ulike næringsgrupper, men det er noen næringsgrupper som skiller deg ut. En del lønnstakerne uten bosted formidles gjennom utleiefirma, og det er grunnen til at det er så høye andeler på næringskategori 78.1-78.2 *Formidling og utleie av arbeidskraft*. I Troms og Finnmark er det faktisk registrert flere lønnstakere uten bosted enn det er sysselsatte innen formidling og utleie av arbeidskraft. Det er mulig fordi lønnstakere uten fast bosted ikke inngår i den ordinære sysselsettingsstatistikken.

Det er ellers høyest andel lønnstakere uten bosted innen bygge- og anleggsvirksomhet (inkl. elektrisitet, vann og renovasjon). Viken og Oslo er fylkene med klart høyest andeler i disse sektorene.

Industrien er en annen næringsgruppe med relativt høy andel lønnstakere uten bosted, og her er det Troms og Finnmark og Møre og Romsdal som har høyest andeler. Primærnæringene ligger relativt høyt med 53,3 lønnstakere uten bosted per 1000 sysselsatte i Norge og 110,8 i Vestfold og Telemark. Dette utgjør 3359 personer i Norge og 378 i Vestfold og Telemark. Telletidspunkt er tredje uke i november, så det vil være arbeidskraft knyttet til sesongarbeid som ikke fullt ut fanges opp i statistikken.

Lønnstakere uten bosted per 1000 sysselatte fordelt på næringsgruppe og fylke. 4. kv. 2021													
	Næring	Norge	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	
00-99	Alle næringer	27,8	32,0	25,6	22,9	20,5	12,6	28,9	24,2	34,6	15,1	22,1	32,1
01-03	Jordbruk, skogbruk og fiske	50,6	105,2		67,1	99,7	34,5	77,0	24,1	11,5	34,4	16,4	26,6
05-09	Bergverksdrift og utvinning	45,5	14,5	32,9	15,1	129,3	26,0	40,6	39,3	66,5	10,2	10,6	34,3
10-33	Industri	42,9	33,6	49,6	25,1	17,9	12,0	39,3	52,8	80,1	32,4	42,1	82,7
35-43	Bygge- og anleggsvirksomhet og elektrisitet, vann og renovasjon	75,3	112,3	120,4	51,3	64,5	35,1	56,2	39,8	74,2	30,8	47,0	64,5
45-47	Varehandel, reparasjon av motorvogner	9,2	12,8	11,9	7,3	7,6	6,3	7,7	6,8	5,1	6,4	5,3	3,6
49-53	Transport og lagring	43,6	61,2	22,3	22,2	22,8	14,5	24,9	16,5	13,1	13,3	17,4	51,4
55-56	Overnattings- og serveringsvirksomhet	36,4	38,6	35,9	44,6	39,0	22,5	22,0	42,4	32,4	16,3	49,0	40,1
58-66	Informasjon, kommunikasjon, finansiering- og forsikringsvirksomhet	7,3	8,1	8,9	5,9	3,5	9,1	4,4	4,5	2,8	2,9	3,6	5,6
68-75	Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	15,0	17,5	11,1	23,5	12,8	9,0	16,4	11,2	20,4	5,0	15,6	17,5
77-78.3	Forretningsmessig tjenesteyting, utenom formidling og utleie av		42,1	21,9	27,6	21,3	18,8	23,9		13,4	11,8	27,4	32,0
78.1-78.2	Formidling og utleie av arbeidskraft		140,9	159,6	231,9	177,0	120,4	257,1		478,2	188,1	409,7	501,9
84	Off.adm., forsvar, sosialforsikring	3,7	2,7	2,9	2,8	0,6	0,4	0,7	0,8		0,9	0,5	1,9
85	Undervisning	8,2	5,0	13,8	9,3	3,8	4,9	6,1	8,8	2,7	8,7	6,2	12,4
86-88	Helse- og sosialtjenester	5,2	8,6	6,9	10,4	2,0	1,8	1,7	2,8	1,8	1,8	5,4	8,9
90-99	Personlig tjenesteyting	12,6	14,5	10,9	13,3	7,6	7,7	14,2	11,0	11,1	5,8	11,0	14,6

Figur 17: Lønnstakere uten bosted per 1000 sysselsatte fordelt på næring og fylke. Per 4 kvartal 2021.

Lønnstakere uten bosted fordelt på næringsgruppe og fylke. 4. kv. 2021													
	Næring	Norge	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	
00-99	Alle næringer	78 862	18 240	13 334	4 049	3 919	1 832	7 576	8 009	4 678	3 691	2 667	4 162
01-03	Jordbruk, skogbruk og fiske	3 389	868		604	378	98	508	214	62	320	102	161
05-09	Bergverksdrift og utvinning	2 841	68	20	5	95	18	1 244	400	178	19	9	49
10-33	Industri	9 401	1 406	718	406	341	176	993	1 570	1 680	629	408	602
35-43	Bygge- og anleggsvirksomhet og elektrisitet, vann og renovasjon	22 072	7 559	4 914	1 024	1 487	606	1 337	1 380	985	784	645	849
45-47	Varehandel, reparasjon av motorvogner	3 276	1 185	701	160	206	120	217	248	79	179	71	50
49-53	Transport og lagring	5 917	1 894	526	150	181	87	270	269	95	130	132	346
55-56	Overnattings- og serveringsvirksomhet	3 596	691	794	271	242	115	200	467	123	142	198	181
58-66	Informasjon, kommunikasjon, finansiering- og forsikringsvirksomhet	1 146	213	640	29	20	40	44	64	10	32	9	18
68-75	Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	2 750	570	654	181	127	60	239	222	130	82	77	94
77-78.3	Forretningsmessig tjenesteyting, utenom formidling og utleie av	:	815	508	136	141	79	190	:	42	92	87	119
78.1-78.2	Formidling og utleie av arbeidskraft	:	1 346	2 332	372	496	258	2 001	:	1 165	897	662	1 159
84	Off.adm., forsvar, sosialforsikring	641	85	123	34	6	3	8	14	0	12	5	22
85	Undervisning	1 886	214	486	137	59	66	118	259	28	227	65	164
86-88	Helse- og sosialtjenester	3 024	1 020	530	442	86	61	80	197	51	97	153	284
90-99	Personlig tjenesteyting	1 450	295	363	92	51	45	124	132	44	49	44	64

Tabell 16: Lønnstakere uten bosted fordelt på næring og fylke. Per 4 kvartal 2021.

4.4. Stramhetsindikator. Estimert mangel per 100 lønnstakere

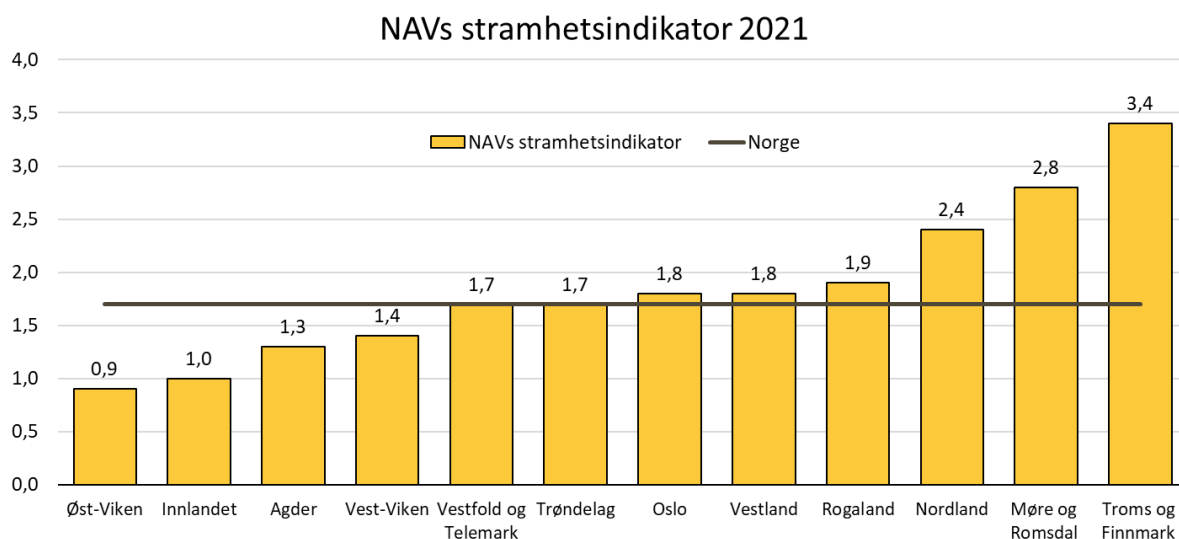
I Bedriftsundersøkelsen estimerer NAV mangelen på arbeidskraft i de ulike regionene i Norge. Mangelen estimeres på grunnlag av bedrifter som svarer at de har mislyktes med å rekruttere arbeidskraft de siste 3 måneder på grunn av for få kvalifiserte søkere. Bedriftene anga deretter antall stillinger og yrke for de stillinger man mislyktes med å rekruttere til. Forholdet mellom estimert mangel på arbeidskraft og størrelsen på arbeidsmarkedet i den enkelte region gir en stramhetsindikator. Stramhetsindikatoren er et mål på estimert mangel på arbeidskraft i forhold til den eksisterende arbeidsstyrken. Indikatoren publiseres i mai hvert år i NAVs bedriftsundersøkelse.

Metadata

Definisjon: $(\text{Estimert mangel på arbeidskraft} / (\text{Estimert mangel på arbeidskraft} + \text{lønnstakere})) * 100$.

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse
Geografisk nivå: Fylke (NAV-organisering)
Oppdateres: Årlig
Dimensjon: Yrkesfordelt

Bedriftsundersøkelsen publiseres hvert år. Under vises eksempler og tall fra bedriftsundersøkelsen som ble gjennomført fra 2. februar til 26. mars i 2021¹⁹. Det var altså omtrent ett år etter at koronapandemien stengte Norge 12. mars 2020, og det var en periode med betydelige smittevernstiltak i form av reiserestriksjoner og antallsbegrensning på kulturelle og sosiale arrangement. Det gjorde utslag i Bedriftsundersøkelsen i en nedgang i estimert mangel på arbeidskraft fra 2020 til 2021, og nedgang i stramhetsindikatoren på landsnivå fra 1,9 i 2020 til 1,7 i 2021. En stramhetsindikator på 1,7 kan tolkes som at det per 100 lønnstakere var et behov for ytterligere 1,7 ansatte som virksomhetene ikke klarte å rekruttere fordi de ikke fant rett kompetanse.

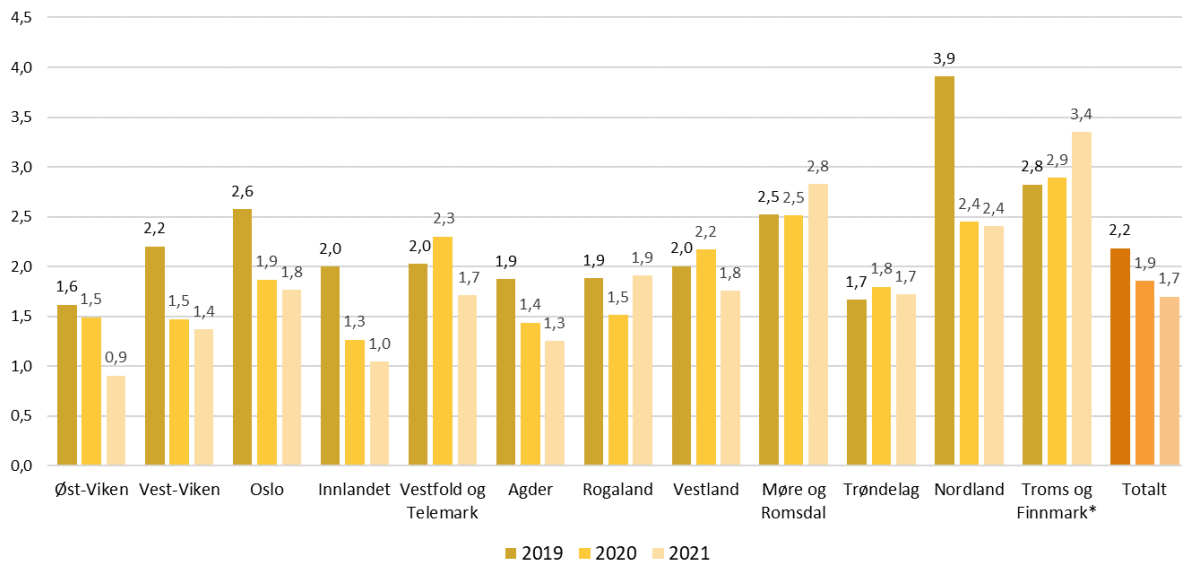


Figur 18: NAVs Stramhetsindikatorer 2021

Strammest arbeidsmarked, i betydningen høyest estimert mangel per sysselsatt, var det i Troms og Finnmark, Møre og Romsdal og Nordland. Disse fylkene har hatt høy stramhetsindikator også foregående år, og indikatoren økte fra 2020 til 2021 i Troms og Finnmark og Møre og Romsdal. Arbeidsmarkedet er minst stramt i Øst-Viken og Agder. Øst-Viken fikk størst fall i stramhetsindikatoren av alle fylker etter pandemien, mens Innlandet lå lavt allerede i 2020.

¹⁹ Bedriftsundersøkelsen 2022 ble publisert samtidig med ferdigstillingen av denne rapporten, og det er derfor benyttet tall fra Bedriftsundersøkelsen 2021 som eksempler.

Navs stramhetsindikator 2019-2021



Figur 19: NAVs stramhetsindikator per fylke 2019-2021. * I bedriftsundersøkelsen for 2019 så viser figuren tall for Troms. Svarandelen i Finnmark var for lav til at resultater ble publisert.

Bedriftsundersøkelsen har et relativt stort representativt utvalg og god svarprosent. Likevel er det en del usikkerhet knyttet til estimert mangel på arbeidskraft, og usikkerheten er større jo mer spesifikke deler av arbeidsmarkedet som studeres. Det er mer usikkerhet på fylkesnivå enn for landet og mer usikkerhet per yrke og næring enn aggregert.

	Mangel på arbeidskraft i antall personer	95 % konfidensintervall for estimert mangel, nedre grense	95 % konfidensintervall for estimert mangel, øvre grense	NAVs stramhetsindikator	Prosentvis andel virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer
Øst-Viken	3 300	2 392	4 257	0,9	13
Vest-Viken	3 350	2 637	4 343	1,4	15
Oslo	6 650	3 977	12 278	1,8	13
Innlandet	1 950	1 582	2 283	1,0	12
Vestfold og Telemark	3 450	2 671	4 268	1,7	14
Agder	1 850	1 367	2 333	1,3	11
Rogaland	4 700	3 487	6 031	1,9	14
Vestland	5 700	4 336	7 731	1,8	18
Møre og Romsdal	3 800	2 843	4 747	2,8	20
Trøndelag	4 150	3 234	5 461	1,7	13
Nordland	2 900	2 313	3 457	2,4	14
Troms og Finnmark	4 250	3 020	6 259	3,4	17
Totalt	46 000	40 688	52 472	1,7	14

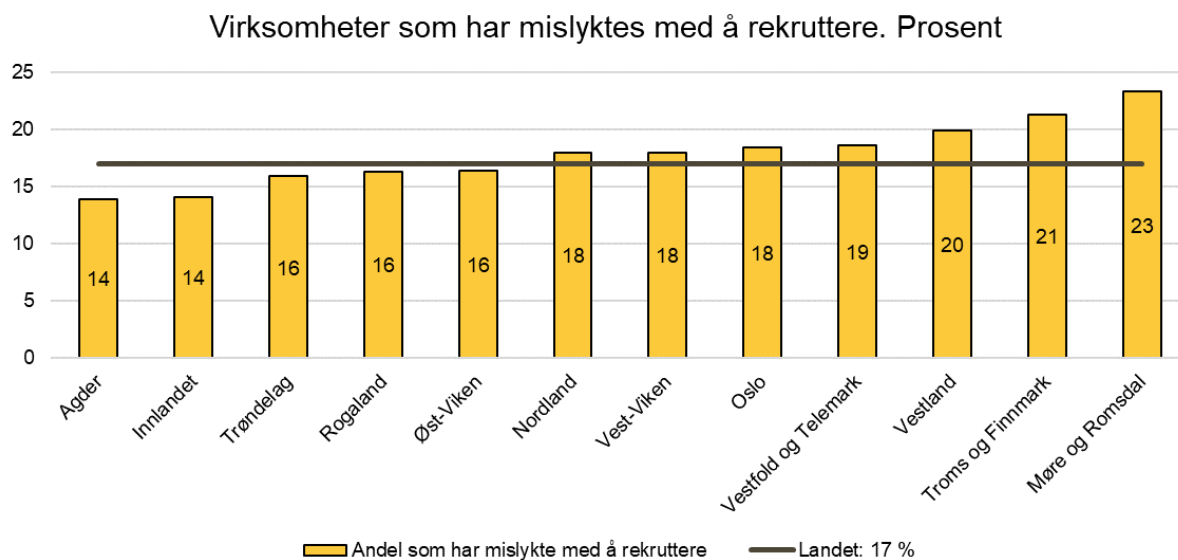
Tabell 17: Estimert mangel på arbeidskraft etter fylke/region. 2021

Vurdering

NAVs bedriftsundersøkelse er den mest komplette og representative spørreundersøkelsen som gjennomføres som gir informasjon om kompetansebehov på kort sikt. Mest interessant internt i det enkelte fylket er trolig fordelingen av rekrutteringsutfordringer og mangel på arbeidskraft på tvers av næringer og yrker. Samtidig er det interessant å sammenligne rekrutteringsutfordringer på tvers av fylker. Stramhetsindikatoren egner seg godt til sammenligning mellom fylker siden arbeidskraftmangelen ses i

forhold til størrelsen på arbeidsstyrken. Det er klare forskjeller mellom fylkene, og det kommer frem endringer fra år til år.

Det er flere interessante indikatorer i Bedriftsundersøkelsen, for eksempel *andel bedrifter som har mislyktes med å rekruttere siste 3 måneder*. Fordelen med denne indikatoren er at den er noe enklere å forklare enn stramhet. Det er ganske stor samvariasjon mellom stramhetsindikatoren og *andel bedrifter som har mislyktes med å rekruttere siste 3 måneder*.



Figur 20: Virksomheter som har mislykkes med å rekruttere. Kilde: Bedriftsundersøkelsen 2021.

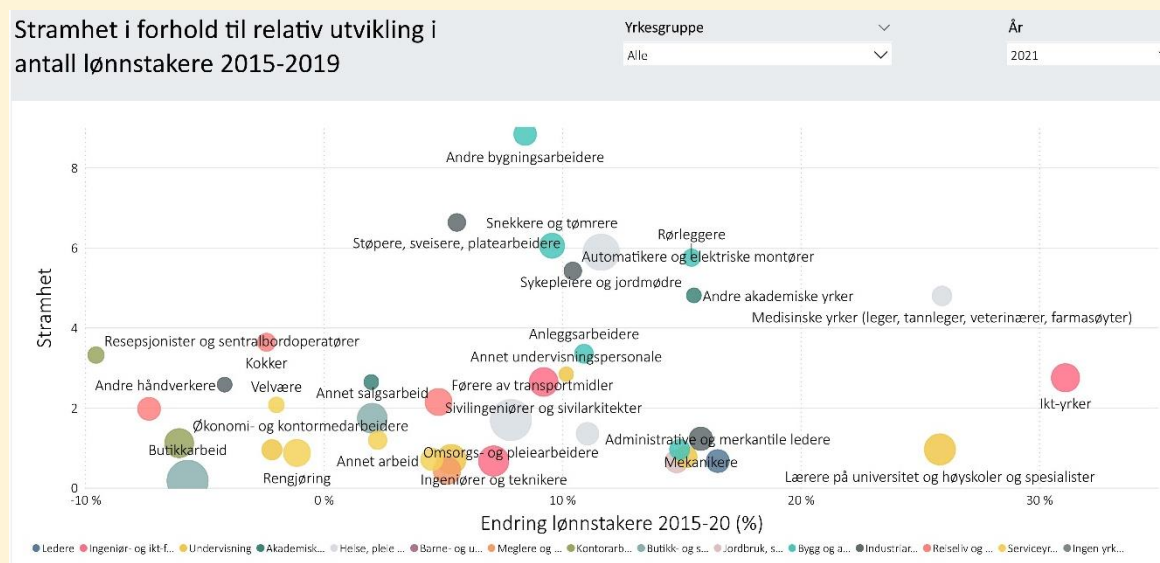
Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke

Trøndelag fylkeskommune bruker stramhetsindikatoren sammen med lønnstakerstatistikk per yrke på <https://trondelagitall.no/statistikk/bedriftsundersokelsen>, der stramhet (som viser relativ mangel) per yrke blir sett i sammenheng med den estimerte mangelen (målt i antall lønnstakere) og veksten i antall lønnstakere per yrke. Ved å kombinere utvikling i lønnstakere med mangel og stramhetsindikator kan man få indikasjoner til hva som kan være årsakene til at det er stramt arbeidsmarked. Stramhet i kombinasjon med høy vekst antall sysselsatte i yrket kan tyde på at etterspørselen etter en gitt kompetanse vokser raskere enn vi klarer å utdanne folk eller tiltrekke arbeidskraft fra utenfor regionen. Høy stramhet i kombinasjon med lav vekst i yrket kan tyde på et stort erstatningsbehov ved at mange går ut i alderspensjon.

Estimert mangel og stramhet i Bedriftsundersøkelsen 2021 og lønnstakere 4. kv. 2020 etter yrke

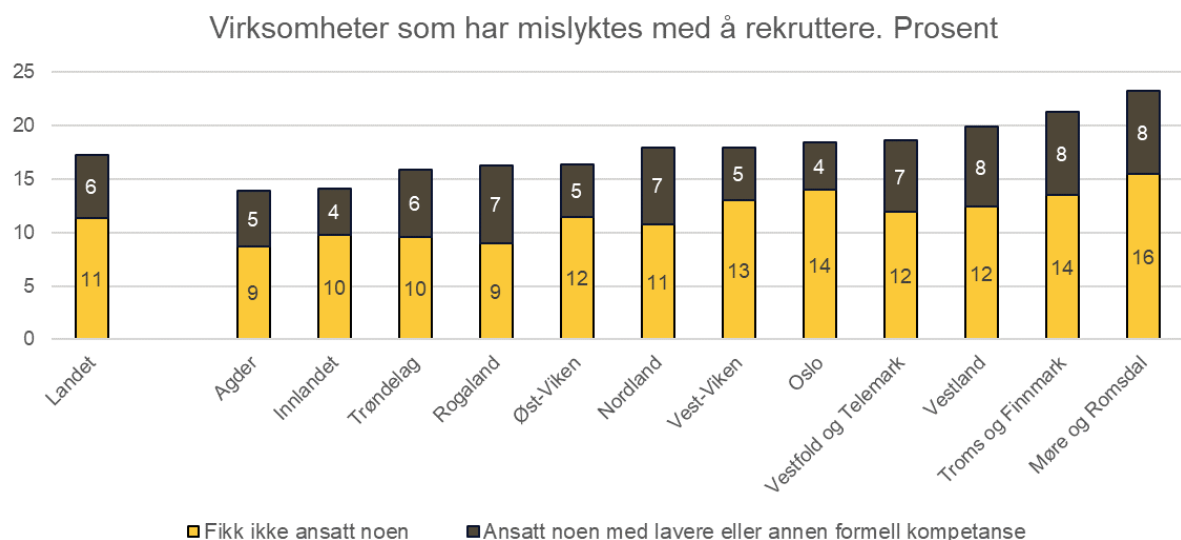
4siffNavn	Lønnstakere	Endring lønnstakere 2015-20	Endring lønnstakere 2015-20 (%)	Estimert mangel	Stramhet
Sykepleiere	5,876	182	3.2 %	525	8.2
Tømrere og snekkere	4,659	407	9.6 %	300	6.0
Helsefagarbeidere	8,447	231	2.8 %	250	2.9
Betongarbeidere	796	57	7.7 %	125	13.6
Legespesialister	1,366	210	18.2 %	125	8.4
Spesialsykepleiere	2,857	269	10.4 %	125	4.2
Lastebil- og trailersjåfører	2,696	34	1.3 %	100	3.6
Rørleggere og VVS-montører	1,639	219	15.4 %	100	5.8
Andre salgsmedarbeidere	137	49	55.7 %	75	35.4
Anleggsmaskinførere	1,951	173	9.7 %	75	3.7
Kokker	1,720	-36	-2.1 %	75	4.2
Programvareutviklere	434	95	28.0 %	75	14.7
Sveisere	514	-47	-8.4 %	75	12.7
Andre bygningsarbeidere	181	22	13.8 %	50	21.6
Andre helseyrker	139	-51	-26.8 %	50	26.5
Andre sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)	934	79	9.2 %	50	5.1
Grunnskolelærere	6,954	353	5.3 %	50	0.7

Tabell 18: Eksempel på bruk av stramhetsindikator på Trøndelag i tall



Figur 21: Eksempel på bruk av stramhetsindikator på Trøndelag i tall.

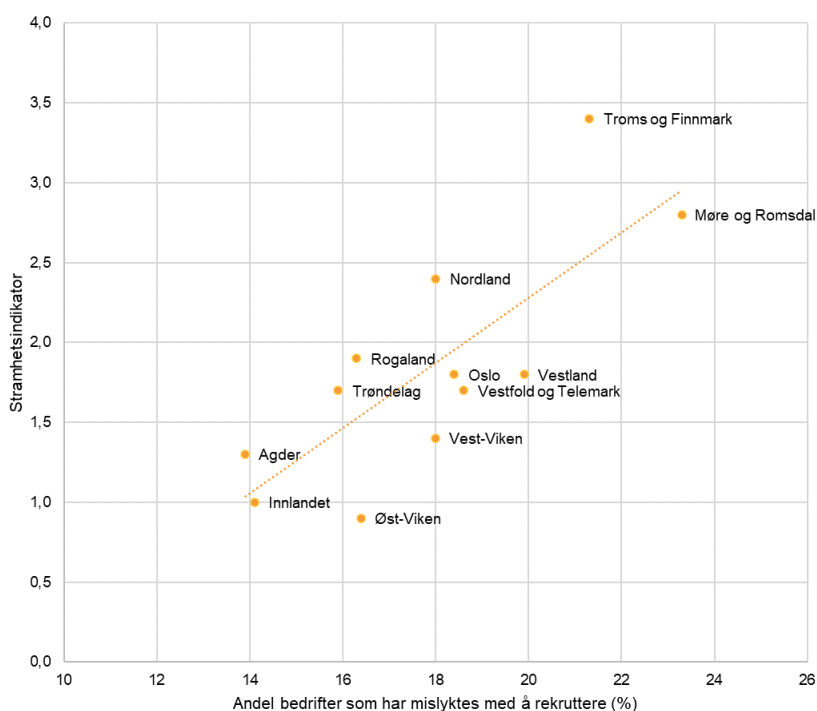
Bedriftene som mislykkes med å rekruttere blir spurt om hvordan de endte med å tilpasse seg. De aller fleste svarer at de ikke fikk tilsatt noen (11 % på landsbasis), mens en lavere andel svarer at de ansatte en kandidat med lavere eller annen formell kompetanse. Forholdet mellom bedrifter som ikke fikk ansatt og de som ansatte noen med lavere eller annen kompetanse, varierer en del mellom fylkene. Det ser ut til å være lavest tilbøyelighet for å ansette kandidater med lavere eller annen kompetanse i Oslo.



Figur 22: Virksomheter som har mislyktes med å rekruttere fordelt på "Fikk ikke ansatt noen" og "Ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse". Kilde: Bedriftsundersøkelsen 2021.

Stramhetsindikatoren blir beregnet med utgangspunkt i bedriftene som har mislyktes med rekruttering, og det vil derfor være en relativt sterk samvariasjon mellom stramhetsindikatoren og andelen bedrifter som mislyktes med å rekruttere.

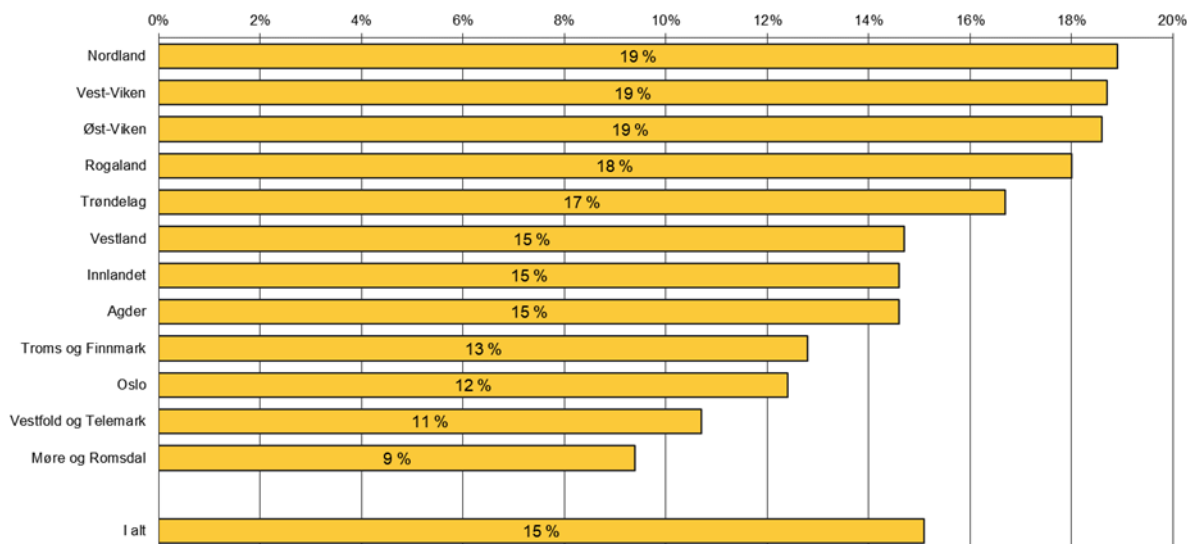
Likevel viser figur 22 at det er større og mindre stramhet i fylkene enn andelen bedrifter som mislyktes skulle tilsi. Forskjeller i antall stillinger bedriftene har mislyktes å rekruttere er noe av forklaringen på spredningen.



Figur 23: Stramhetsindikatoren ift. Andel bedrifter som har mislyktes med å rekruttere. Kilde: Bedriftsundersøkelsen 2021.

NAVs sysselsettingsbarometer er en annen interessant indikator i Bedriftsundersøkelsen. Sysselsettingsbarometret viser differansen mellom prosentvis andel virksomheter som oppgir at de forventer økning i sysselsettingen og prosentvis andel virksomheter som forventer nedgang ett år frem i tid. Dette gir en indikasjon på virksomhetenes forventning for det kommende året. En høy verdi på sysselsettingsbarometret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft i den gitte regionen.

NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen i 2021.



Figur 24: NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen i 2021.

4.5. Arbeidsledighet

Indikatoren viser personer registrert hos NAV som helt eller delvis ledige. Delvis ledige har ofte en deltidsjobb, men ønsker å jobbe mer. Delvis ledige kan også være personer som ikke har 100% arbeidskapasitet, men som søker arbeid som tilsvarer deres restarbeidsevne.

Som indikator kan arbeidsledigheten brukes som et mål på den kortsiktige tilgangen på arbeidskraft. Den måler andel av arbeidsstyrken som aktivt søker etter jobb.

Metadata

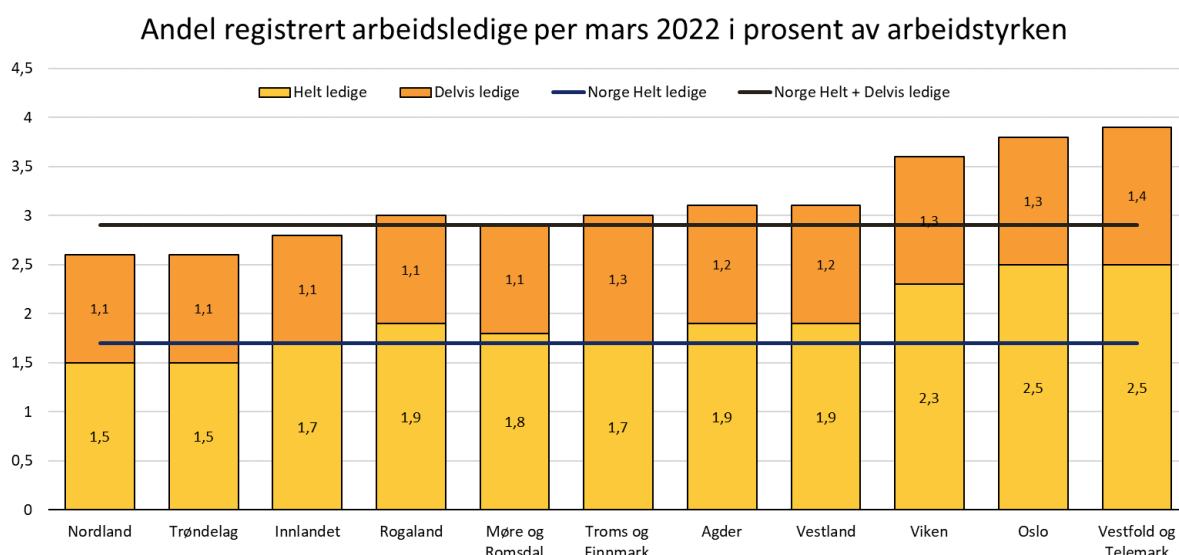
Definisjon: Antall personer registrert helt eller delvis ledige hos Nav i prosent av arbeidsstyrken.

Kilde: NAV

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Månedlig

Dimensjon: Kjønn, alder, yrke



Figur 25: Registrert arbeidsledighet (helt + delvis ledige) hos NAV per mars 2022

Figuren over viser andel registrert helt og delvis ledige per mars 2022. Vestfold og Telemark og Oslo har høyest ledighet, mens Nordland, Trøndelag og Innlandet har lavest.

Høy arbeidsledighet sier at det er mange som ønsker å være sysselsatt uten å være det, eller som ønsker å bidra mer i arbeidsmarkedet. Dette er en indikator som både forteller om en gruppe som kan stå i fare for å havne i utenforskap ved langvarig ledighet, og om størrelsen på den tilgjengelige arbeidskraftsressursen som ikke utnyttes tilstrekkelig i arbeidsmarkedet i dag.

Indikatoren publiseres månedlig og egner seg derfor godt til å ta pulsen på arbeidsmarkedet på kort sikt. Arbeidsledigheten svinger med konjunktorene og er en temperaturmåler på arbeidsmarkedet. Det er imidlertid viktig å huske at den registrerte arbeidsledigheten ikke nødvendigvis forteller hele bildet og at det kan være en del «skjult arbeidsledighet» i form av personer som ønsker å jobbe, men som ikke er registrert hos NAV. Den registrerte arbeidsledigheten hos NAV bør dermed ses i sammenheng med AKU-ledigheten som publiseres av SSB, omtalt nedenfor.

Ulike mål på arbeidsledighet

Det publiseres to tall for arbeidsledighet i Norge: Det ene blir lagd av NAV og gjelder dem som er registrert arbeidsledige hos NAV. Det andre blir produsert av SSB og gjelder alle arbeidsledige, også dem som ikke registrerer seg hos NAV. SSB baserer sin statistikk på en utvalgsundersøkelse, Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). AKU-ledigheten som SSB publiseres gir et veldig godt bilde av arbeidsledigheten nasjonalt og er ikke minst sammenlignbar med arbeidsledighetstallene som publiseres internasjonalt, fordi de fleste land produserer tilsvarende statistikk etter samme metodikk (Labour Force Survey – LFS). Tallene samles ved hjelp av telefonintervju med et utvalg av befolkningen. Arbeidskraftundersøkelsen gir en rekke detaljerte av analyser av arbeidsstyrken og -ledigheten. Undersøkelsen blir imidlertid ikke brutt ned på et lavere geografisk nivå enn landet.

Arbeidsledighetsstatistikken til Nav er basert på et register over alle personer som benytter seg av muligheten til og oppfyller kravene til å være registrert som ledige hos NAV.

Dermed er det ingen utvalgsusikkerhet knyttet til tallene og statistikken kan levere svært detaljerte tall, helt ned på kommunenivå. Samtidig vil unge og andre grupper uten krav på dagpenger ha mindre motivasjon til å registrere seg hos NAV, selv om de reelt sett er arbeidsledige. En ulempe ved indikatoren er at helt og delvis ledige fordelt på fylke, etter aldersgrupper og yrke publiseres i dag kun på hvert enkelt fylkes side hos NAV, og ved forespørsel til NAV.

Helt ledige hos NAV omfatter alle som søker arbeid ved NAV, har vært uten arbeid de siste to ukene og er tilgjengelig for det arbeid som søkes.

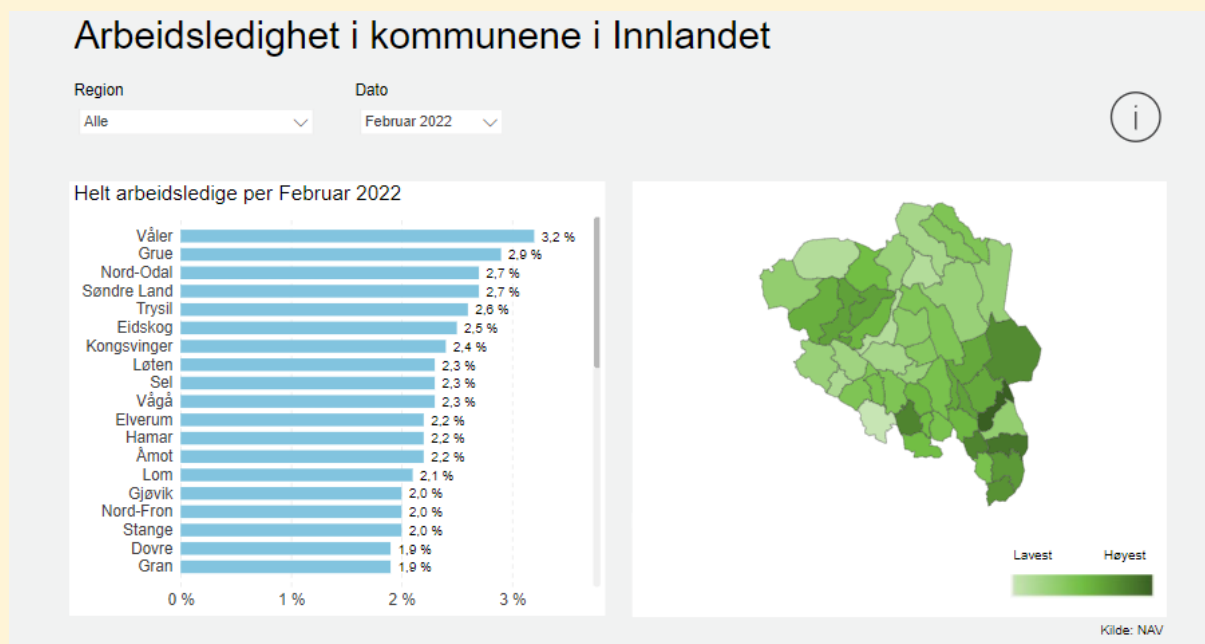
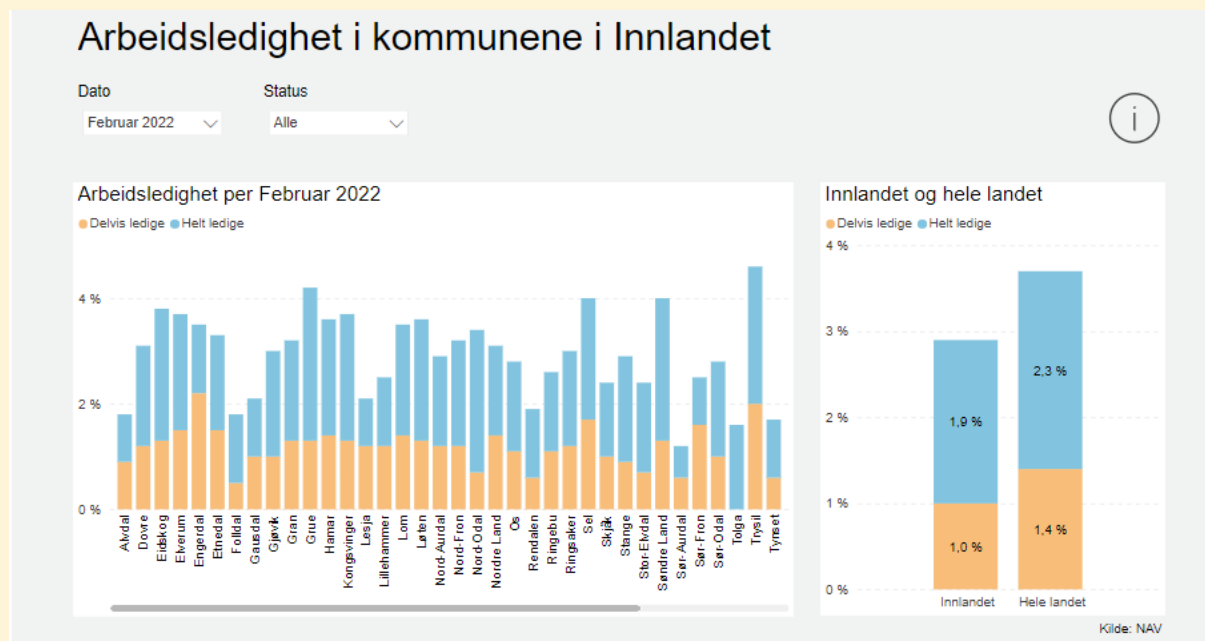
Hovedregelen er at en person anses som meldt som arbeidssøker til NAV, hvis han har meldt seg eller fornyet meldingen i løpet av de to siste ukene.

Delvis ledige arbeidssøkere hos NAV omfatter alle arbeidssøkere som har hatt arbeid i løpet av de to siste ukene, men som har arbeidet mindre enn normal arbeidstid og som søker arbeid med lengre arbeidstid. Omtales ofte bare som «Delvis ledige» i statistikken.

Til og med 2021 var arbeidsstyrken i NAVs statistikk basert på SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU). Fra 2022 endres det til å bruke registerbaserte tall fra SSB kombinert med tall fra NAV.

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke

Flere fylkeskommuner bruker arbeidsledigheten aktivt som en indikator i sine kunnskapsgrunnlag – nedenfor er et eksempel fra Innlandsstatistikk.no



Kilde: Innlandsstatistikk.no

4.6. Antall arbeidsledige per utlyste stilling

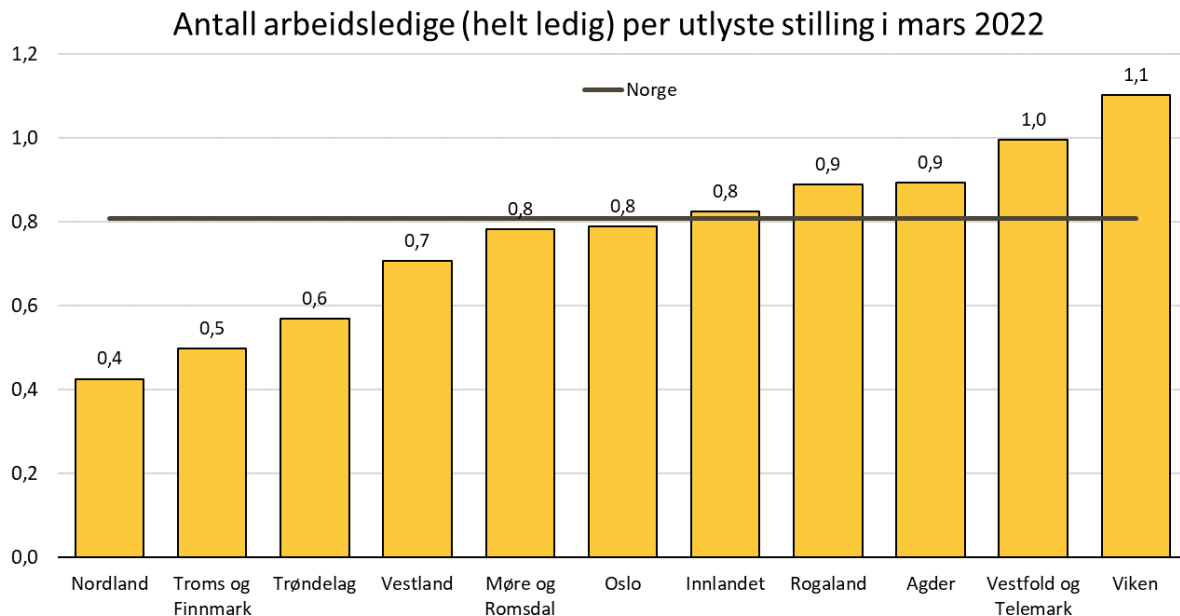
NAV publiserer månedlig statistikk på antall utlyste stillinger.

Antall utlyste stillinger per registret arbeidsledig (helt ledig) er en indikator på stramheten i arbeidsmarkedet. Den forteller oss hvor mange arbeidsledige som potensielt kjemper om hver utlyst stilling. En lav verdi er en indikator på et stramt arbeidsmarked.

Metadata

Definisjon: Antall arbeidsledige (helt ledige) per utlyste stilling.

Kilde: NAV
Geografisk nivå: Norge
Oppdateres: Månedlig



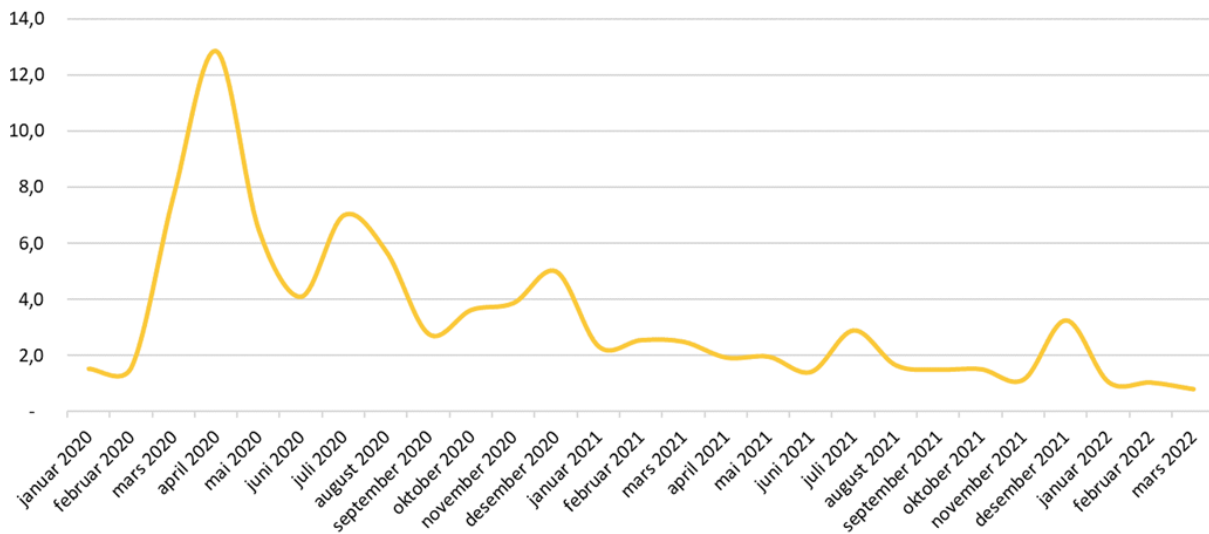
Figur 26: Antall arbeidsledige (helt ledig) per utlyste stilling i mars 2022

Tallene for mars 2022 viser at Nordland (0,4) og Troms og Finnmark (0,5) hadde færrest arbeidsledige per utlyste stilling, mens Viken (1,1) og Vestfold og Telemark (1,0) hadde flest arbeidsledige per utlyste stilling. Viken har dermed mer enn dobbelt så mange arbeidsledige som potensielt kjemper om hver utlyst stilling enn det er i Nordland.

I tolkningen av denne indikatoren bør man ha i mente at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom den kompetansen som etterspørres i de utlyste stillingen og den kompetansen som de registrerte arbeidsledige besitter.

En av styrkene ved denne indikatoren er at den kan oppdateres hyppig, siden NAV publiserer disse tallene hver måned, og den kan dermed brukes til å ta pulsen på arbeidsmarkedet på kort sikt.

Antall arbeidsledige (helt ledige) per utlyste stilling i Norge januar 2020- mars 2022



Figur 27: Antall arbeidsledige (helt ledige) per utlyste stilling i Norge. Januar 2020-mars 2022

Det er store svingninger i indikatoren fra januar 2020 til mars 2022, også når vi ser landet under ett. Indikatorverdien lå på 0,8 per mars 2022, noe som er det laveste nivået for hele perioden. Det høyeste nivået var 12,8 i april 2020. De store svingningene i 2020 skyldes i hovedsak covid-19 pandemien.

Utviklingen i de ulike fylkene har fulgt den nasjonale trenden. Alle fylkene har færre arbeidsledige per utlyste stilling per mars 2022, enn i starten av 2020, men det er noen regionale variasjoner og nyanser. For eksempel lå Nordland, som i mars 2020 hadde færrest arbeidsledige per utlyste stilling, litt over landsnittet i januar 2020 (1,7 vs. ett landsnitt på 1,5). Nordland ble i mindre grad enn andre deler av landet rammet av høy arbeidsledighet som følge av Covid-19 pandemien, og hadde færre arbeidsledige per utlyste stilling enn landsnittet i hele perioden fra april 2020 fremover til mars 2022. Mens Nordland har utviklet seg fra å ligge over landsnittet til under landsnittet i løpet av denne perioden så har f.eks. Oslo gått fra å ligge betydelig under landsnittet i januar 2020 (1,0 vs. ett landsnitt på 1,5), til å ligge helt på landsnittet på 0,8 i mars 2022.

Antall arbeidsledige per utlyste stilling										
	januar 2020	april 2020	juli 2020	oktober 2020	januar 2021	april 2021	juli 2021	oktober 2021	januar 2022	mars 2022
I alt	1,53	12,84	7,00	3,63	2,32	1,93	2,90	1,52	1,06	0,81
Oslo	1,05	12,14	6,78	3,20	2,15	2,11	2,66	1,19	1,04	0,79
Rogaland	1,25	13,89	6,71	3,99	1,93	1,77	3,40	1,66	0,86	0,89
Møre og Romsdal	2,26	13,75	5,90	3,26	1,90	1,53	2,77	1,65	0,97	0,78
Nordland	1,74	9,38	4,49	2,79	1,99	1,21	1,57	1,21	0,91	0,43
Viken	2,00	16,64	10,41	4,85	3,31	2,88	4,09	1,99	1,43	1,10
Innlandet	1,84	13,55	5,94	4,03	2,05	1,58	2,74	1,48	1,06	0,82
Vestfold og Telemark	2,24	15,09	9,14	3,54	2,82	2,40	3,62	1,98	1,38	0,99
Agder	1,81	15,29	12,52	3,95	2,43	2,00	3,85	2,05	1,10	0,89
Vestland	1,24	11,22	5,85	3,44	2,09	1,59	2,79	1,53	0,90	0,71
Trøndelag	1,38	10,09	4,89	2,84	1,87	1,21	1,81	1,01	0,73	0,57
Troms og Finnmark	1,57	8,11	3,96	2,43	1,93	1,05	1,63	1,04	0,87	0,50

Tabell 19: Antall arbeidsledige per utlyste stilling. Utvikling i fylkene

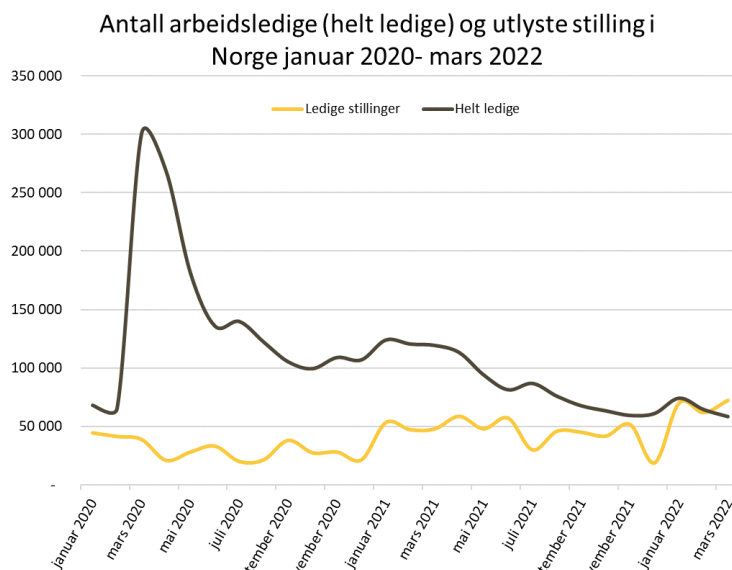
Indikatorverdien påvirkes både av endring i antall ledige og av endringer i antall utlyste stillinger. I tolkningen av indikatoren er det viktig å se på utviklingen i de to bestanddelene som utgjør indikatoren. Ved å bruke nasjonale tall for perioden fra januar 2020 til mars 2022, så viser det seg at de største svingningene har vært på arbeidsledigheten, mye på grunn av en kort periode med ekstrem ledighet i forbindelse med Covid-19 pandemien.

Denne indikatoren kan ses i sammenheng med flere andre indikatorer i indikatorsettet som også måle stramhet i arbeidsmarkedet. Spesielt stramhetsindikatoren til NAV.

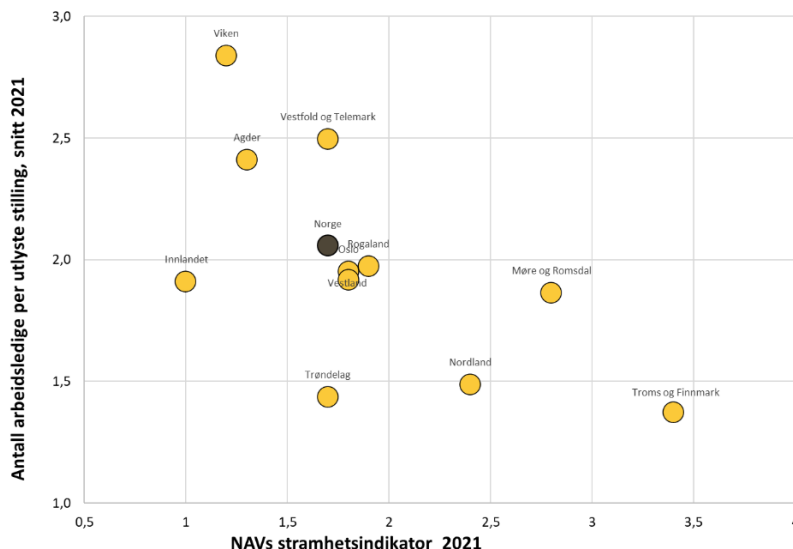
I figuren til høyre så er gjennomsnittlig antall arbeidsledige per utlyste stilling gjennom alle månedene i 2021 sammenstilt med NAVs stramhetsindikator.²⁰

Figuren viser at f.eks. Viken²¹, som har flest arbeidsledige pr utlyste stilling også ligger lavt på NAVs stramhetsindikator, mens Troms og Finnmark som ligger høyest på stramhetsindikatoren også har få arbeidsledige per utlyste stilling. Dette er en forventet samvariasjon mellom resultatene på de to indikatorene, og fylkene plasserer seg i noen grad på en linje mellom disse ytterpunktene.

Innlandet og Trøndelag plasserer seg tydelig nedenfor og til venstre for denne linjen, som innebærer en kombinasjon av ikke spesielt stramt arbeidsmarked (lett å rekruttere) og ikke spesielt mange søkere per stilling. Dette kan tyde på at virksomhetene klarer å rekruttere riktig kompetanse selv blant færre søkere. Dette kan igjen tyde på at arbeidsstyrken er bedre tilpasset kompetansebehovene i disse fylkene.



Figur 28: Antall arbeidsledige (helt ledige) og antall utlyste stillinger i Norge i perioden januar 2020 mars 2022



Figur 29: Scatterplot NAVs stramhetsindikator og antall arbeidsledige per utlyste stilling, 2021

²⁰ Siden antall arbeidsledige falt utover 2021 og inn i 2022 så er tallene for de enkelte fylkene en del høyere i denne figuren enn det som er status per mars 2022.

²¹ Det er bukt ett snitt av øst og vest viken på stramhetsindikatoren.

4.7 Arbeidsmarkedsintegrasjon

Arbeidsmarkedsintegrasjon er et mål som summerer andelene som pendler inn til og ut av kommunene i et fylke. På kommunenivå er det et mål for hvor godt arbeidsmarkedet i kommunen er integrert med arbeidsmarkedet utenfor.

Indikatoren viser på fylkesnivå summen av andeler som pendler inn til en kommune i fylket og andelen som pendler ut fra en kommune i fylket. En person som pendler mellom kommuner i fylket bidrar dermed til å øke andelene både på innpendling og utpendling. Utfallsrommet til indikatoren er mellom 0 og 2, hvor 0 tilsier at alle bor og jobber i samme kommune og 2 innebærer at alle sysselsatte bor og jobber i forskjellige kommuner.

Det er viktig å bemerke at en pendler i denne sammenheng er en person som har bosted og arbeidssted i ulike kommuner. Variabelen forteller ingenting om fysisk oppmøte eller faktisk transport mellom bosted og arbeidssted, men hver sysselsatt er registrert med ett oppmøtested og ett bosted.

Viken ligger høyest på arbeidsmarkedsintegrasjon, med mange som krysser en kommunegrense fra bosted til jobb. Det er relativt korte avstander mellom tettsteder i ulike kommuner i store deler av Viken, og dessuten mye pendling inn og ut av Oslo.

Oslo har relativt mye innpendling i forhold til utpendling. Rogaland har regionbyene Stavanger og Haugesund med stor integrasjon med sine omland. Det er tilsvarende regionbyer i Vestland med Bergen og Trøndelag med

Trondheim, men her er andelen som pendler, mye lavere enn i

Rogaland. Det er klart lavest arbeidsmarkedsintegrasjon i de nordligste fylkene. Dette skyldes nok i stor grad geografiske forhold med store avstander, mer enn forhold knyttet til selve arbeidsmarkedet.

Arbeidsmarkedsintegrasjonen slik vi beregner den her varierer mye mellom fylkene. Her er det flere forhold som ikke er så relevant for å beskrive kompetansebehov og arbeidsmarkedet som påvirker indikatoren:

- Kommunestruktur. Små kommuner gir mer pendling
- Avstander. Korte avstander mellom kommunene gir mer pendling
- Næringsstruktur. Det er store forskjeller i pendlemønstre for ulike næringer som påvirker forskjellene mellom fylker.

Selv om det er flere faktorer som gjør indikatoren krevende å tolke, kan det være interessant å følge utvikling i indikatoren over tid. Endringer i kommunestrukturen vil påvirke indikatoren og det må legges til grunn i analysen. Indikatoren er dessuten enda mer interessant på lavere geografisk nivå, som arbeidsmarkedsregion eller kommune.

Metadata

Definisjon: $(\sum \text{innpendlere} / \text{Sysselsatte med arbeidssted i regionen}) + (\sum \text{Utpendling} / \text{Sysselsatte med bosted i regionen})$.

Kilde: SSB tabell 11616 og 13470
Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune
Oppdateres: Årlig

Arbeidsmarkedsintegrasjon på tvers av kommune. 15-74 år. 4. kv. 2021			
Region	Andel innpendling	Andel utpendling	Arbeidsmarkedsintegrasjon
Viken	0,48	0,55	1,02
Rogaland	0,46	0,44	0,90
Vestfold og Telemark	0,36	0,42	0,78
Innlandet	0,36	0,39	0,75
Landet	0,34	0,34	0,68
Agder	0,28	0,31	0,59
Oslo	0,37	0,18	0,55
Møre og Romsdal	0,24	0,27	0,51
Trøndelag - Tröndelage	0,24	0,24	0,48
Vestland	0,22	0,24	0,46
Nordland - Nordlännda	0,14	0,16	0,30
Troms og Finnmark - Romsa ja Fii			29

Tabell 20: Arbeidsmarkedsintegrasjon.

4.8 Andre indikatorer som kan belyse arbeidsmarked og arbeidsstyrken

I tillegg til indikatorene som er presentert i kapitlet, er det en rekke andre indikatorer som beskriver balanse i arbeidsmarkedet som kunne inngått i indikatorsettet. Dette inkluderer blant annet:

- Estimert mangel på arbeidskraft (NAVs bedriftsundersøkelse)
- Andel yrker med stramhetsindikator over bestemt nivå (NAVs bedriftsundersøkelse)
- SSBs Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning
- Ensidig næringsstruktur - Herfindal indeksen
- Stikkordsøk stillingsutlysninger/ tekstanalyser
- Bedrifter som oppgir mangel på IKT- kompetanse
- Arbeidstakere/kompetanse på vei ut av arbeidslivet
- Nye kandidater som andel av total arbeidsstyrke
- Arbeidsmarkedsmobilitet (skifte av status på arbeidsmarkedet inkludert skifte av næring)
- Flyttetilbøyelighet blant arbeidsledige og sysselsatte

Dette er indikatorer som ikke er tatt med i indikatorsettet av ulike grunner, men som kan være nyttig for fylkene å utforske i sitt kunnskapsgrunnlagsarbeid.

Årsakene til at indikatorene som er listet opp over ikke er tatt med i indikatorsettet, varierer fra indikator til indikator. Enkelte av dem inngår i, eller er veldig lik, indikatorer som er tatt inn i indikatorsettet. Andre er interessante, men mangler gode data på regionalt nivå, krever mye databehandling eller publiseres ikke regelmessig.

Temaene som omtales i kapitel 3 (Arbeidsstyrken) og kapitel 4 (Arbeidsmarked) er nært tilknyttet. Derfor er andre indikatorer for disse to temaene behandlet felles og ikke under hvert kapitel.

5. Tema: Tilgang på formell kompetanse

Tema: Tilgang på formell kompetanse												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Andel av befolkningen med høyere utdanning	34,5 %	53,2 %	27,4 %	30,4 %	31,2 %	33,9 %	34,9 %	29,4 %	34,7 %	27,8 %	32,4 %	35,3 %
Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	2,9 %	2,2 %	2,8 %	3,3 %	3,5 %	3,4 %	3,4 %	4,0 %	2,7 %	3,2 %	3,2 %	3 %
Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå	26,0 %	19,6 %	28,8 %	26,0 %	24,7 %	23,9 %	23,1 %	25,6 %	23,4 %	29,2 %	28,2 %	24,8 %
Andel i videregående opplæring på studieforbereende og yrkesfag	46,5 %	29,8 %	57,4 %	52,6 %	56,6 %	56,4 %	55,1 %	57,0 %	56,8 %	60,9 %	57,2 %	51,1 %
Tilgang på læreplasser. Godkjente lærekontrakter innen utgangen av året	71,7 %	81,5 %	77,1 %	70,9 %	81,0 %	82,5 %	83,1 %	78,7 %	77,2 %	81,6 %	83,0 %	78,2 %
Førstevalgsøkere per planlagte studieplass (UH)	2,20	2,80	2,20	2,00	1,70	2,40	2,20	1,80	2,30	1,50	1,30	2,20

Tabell 21: Indikatorer for tema tilgang på formell kompetanse.

Formell kompetanse kan beskrives som kompetanse som er dokumentert fra en utdanningsinstitusjon.

Formell kompetanse er et nyttig indikatorenmål fordi den gir god tilgang til sammenliknbare data. Ideelt sett burde indikatoren også vist andre typer kompetanse som er viktige for deltakelse i arbeidslivet, som for eksempel sosiale og emosjonelle ferdigheter eller grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig og IKT. Dette er størrelser som dessverre er vanskeligere å måle. Statistikken sier heller ikke noe om innholdet i utdannelsen, verken faglig retning eller kvalitet og arbeidslivsrelevans.

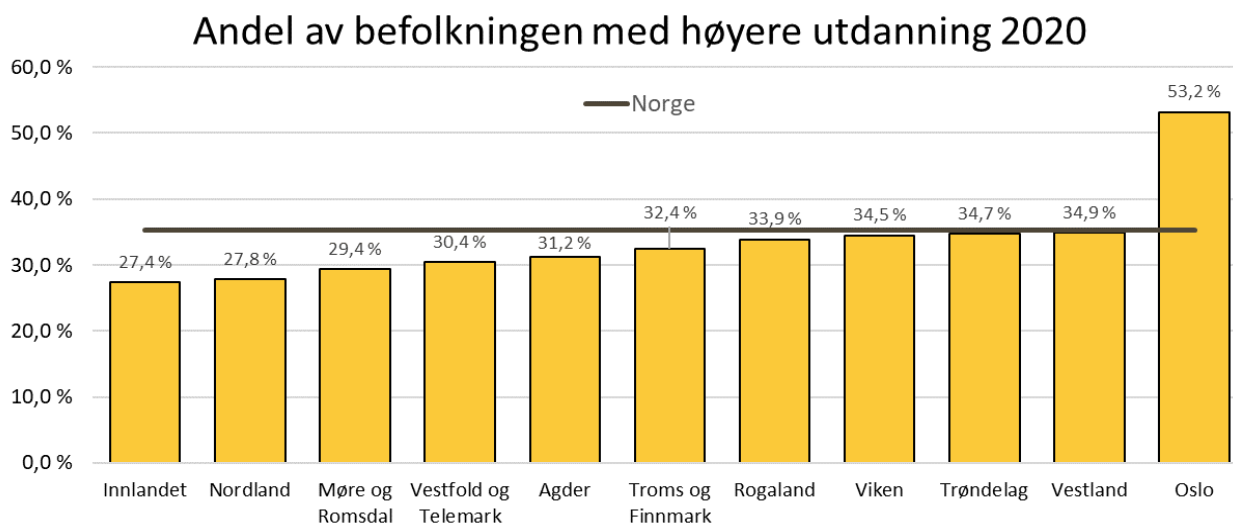
Formell utdanning sier likevel mye om hvilken kompetanse befolkningen har. For eksempel krever gjennomføring av høyere utdanning at studentene kan tilegne seg spesialisert og bred kunnskap ved hjelp av selvstendig arbeid. Bacheloroppgaver og masteroppgaver krever evne til selvstendig bruk av studiets faglige innhold og gjennomføres primært av studenten selv under veiledning. Høyere utdanning er ofte et grunnlag for læring hele livet og kan si noe om omstillingsevne. Personer med høyere utdanning jobber generelt sett lenger og har som regel høyere inntekt.

Yrkesfaglige utdanninger har en direkte anvendelse i arbeidslivet, og det er en stor etterspørsel etter personer med fagbrev på flere områder. For personer med grunnskole som høyeste utdanning viser statistikken at flere sliter med tilknytningen til arbeidslivet og de har lavere inntekt og færre muligheter når arbeidsmarkedet blir vanskeligere.

SSB har sammenstilt personinformasjon i tabeller på kommunenivå som viser høyeste fullførte utdanning fordelt på høyere utdanning (lang og kort), fagskole, videregående opplæring og grunnskole. Utdanningsdirektoratet har fylkesvis statistikk over gjennomføring av videregående opplæring på fylkesnivå, både med fagretninger og skoletilknytning. I tillegg utarbeides det statistikk over høyere utdanning av HK-dir, men statistikken her er knyttet til utdanningsinstitusjonene, og slik sett mindre relevant i et komparativt perspektiv for fylkene. Søker tall fra Samordna opptak er likevel tatt med her, for å vise hvordan utdanningsinstitusjonene i fylkene lykkes med å tiltrekke seg søkere.

5.1. Andel av befolkningen med høyere utdanning

Høyere utdanning er minst 3-årig utdanning fra høyskoler eller universitet. Indikatoren viser hvor stor andel av befolkningen i fylkene som har høyere utdanning og andelen i hele landet.



Figur 30 Andel med høyere utdanning i fylkene. 2020.

Figur 30 viser at Oslo har en langt høyere befolkningsandel med høyere utdanning enn resten av landet. Dette drar landssnittet opp til 35,3 %. Innlandet og Nordland har lavest befolkningsandel med høyere utdanning, mens Viken, Rogaland, Vestland og Trøndelag ligger rundt landsgjennomsnittet. Dette kan tyde på at fylker som har, eller ligger nær, storbyområder, har en større befolkningsandel med høyere utdanning.

Samfunnet etterspør i stadig økende grad formalisert kompetanse²². Andelen i befolkningen med høyere utdanning kan derfor gi en indikasjon på regionens evne til å tiltrekke seg ulike typer virksomheter, og i hvilken grad regionens arbeidsstyrke kan møte disse virksomhetenes kompetansebehov. Samtidig kan det ikke settes likhetstegn mellom befolkningens generelle utdanningsnivå og arbeidslivet i regionens behov.

På generelt grunnlag kan likevel andelen i et samfunn som har høyere utdanning brukes til å si noe om evnen til arbeidsstyrken for omstilling og utvikling. I denne indikatoren legger vi vekt på kravene til personer med høyere utdanning til å utvikle ferdigheter og kompetanse gjennom yrkeslivet og til de generiske og kognitive ferdighetene som gjør dem i stand til å utføre komplisert arbeid på flere områder, også utenfor den opprinnelige fagkretsen.²³

Metadata

Definisjon: Personer bosatt i Norge per 1. oktober, med høyeste fullførte utdanning kort og lang universitets- og høyskoleutdanning..

Kilde: SSB tabell 09429

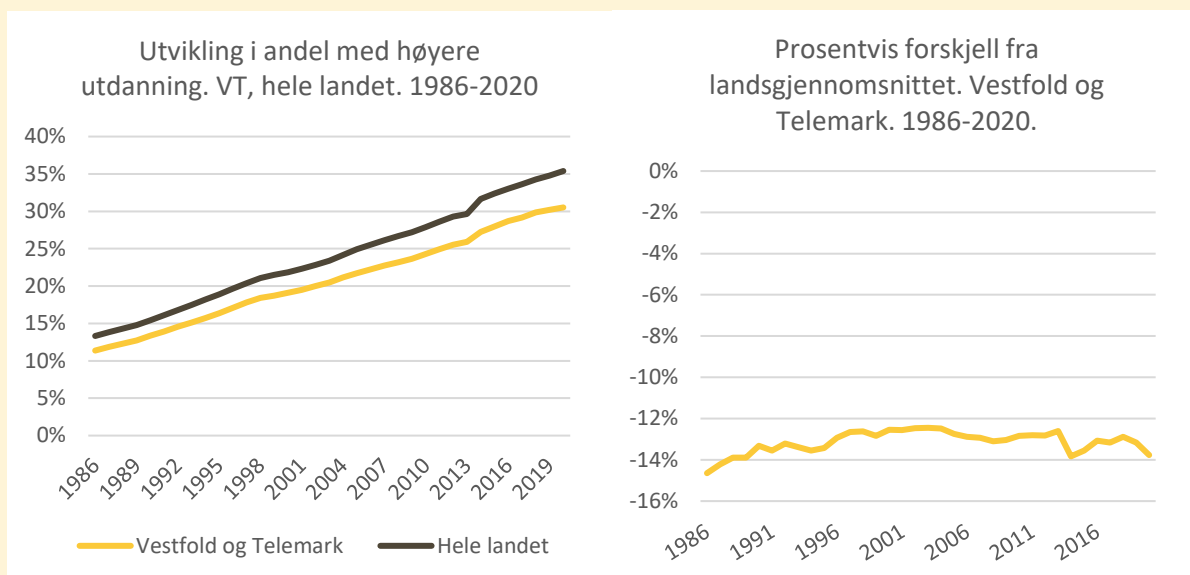
Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune
Oppdateres: Årlig

²² Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget (NOU 2018: 2)

²³ Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd (NOU 2020: 2)

Eksempler på bruk av indikatoren

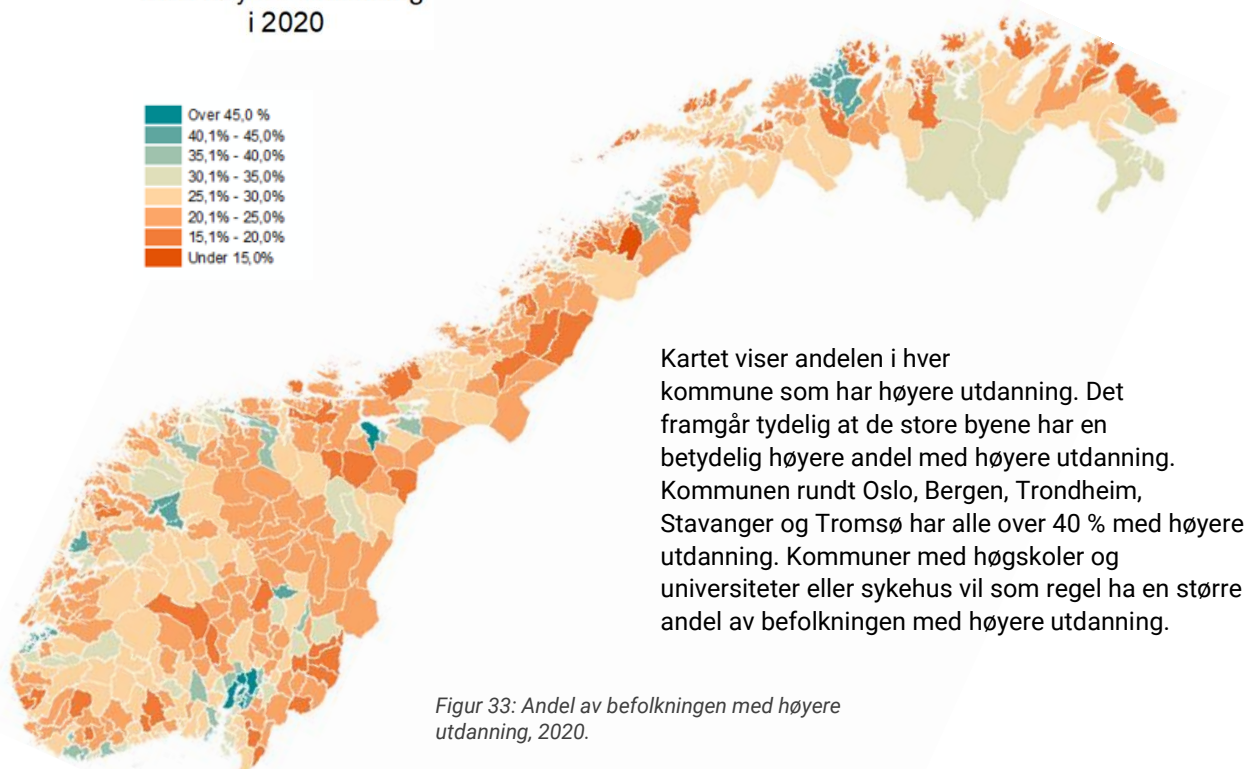
Figurene under viser utviklingen i andelen med høyere utdanning i Vestfold og Telemark i forhold til landsgjennomsnittet i perioden 1986–2020. Andelen med høyere utdanning har steget jevnt og raskt i hele perioden fra 12 % og 13 % i 1986 til 30 % og 35 % i 2020. Figurene viser også at i Vestfold og Telemark er andelen med høyere utdanning 12-13 % lavere enn landsgjennomsnittet i hele perioden.



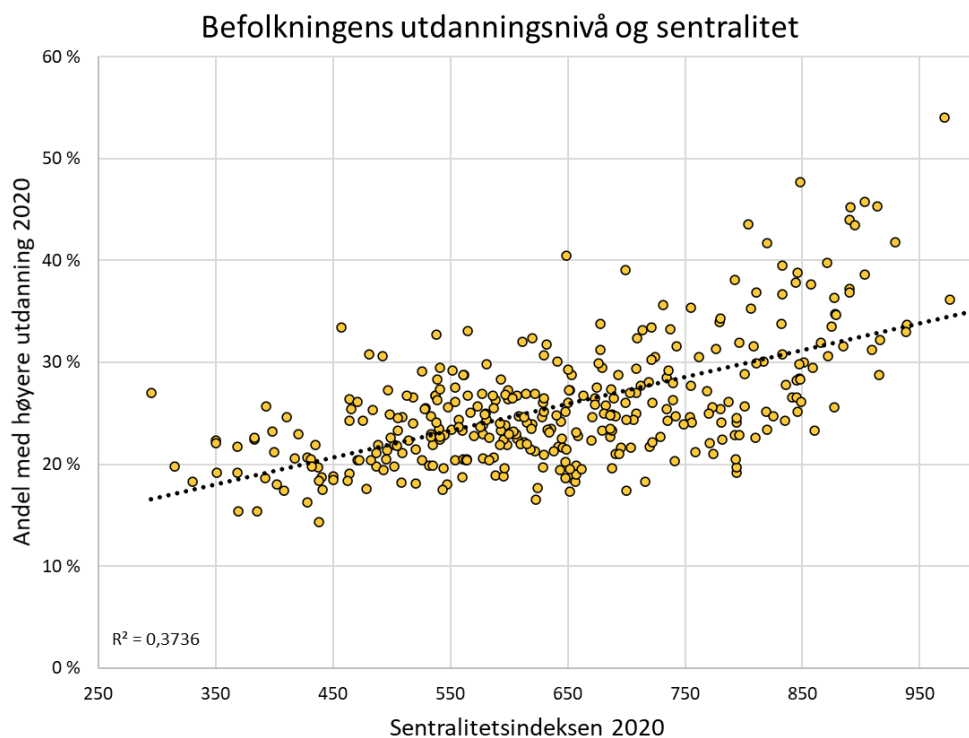
Figur 31 Andel med høyere utdanning i Vestfold og Telemark og hele landet. 1986–2020.

Figur 32 Prosentvis forskjell fra hele landet i andel med høyere utdanning. Vestfold og Telemark. 1986–2020

Andel av befolkningen 16 år og eldre med høyere utdanning i 2020

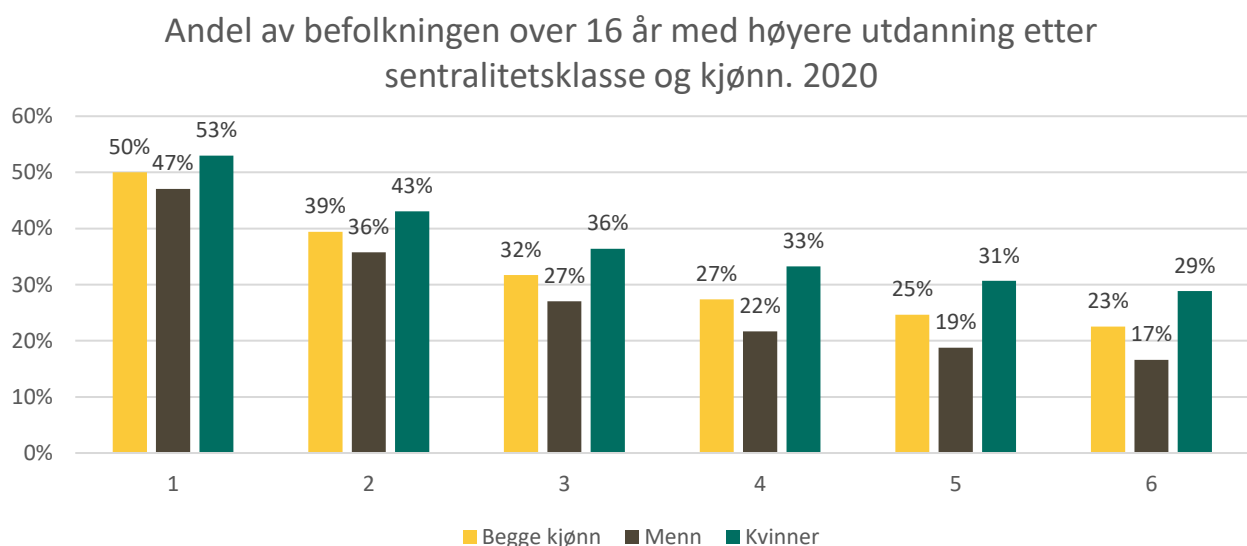


Figur 33: Andel av befolkningen med høyere utdanning, 2020.



Figur 34: Utdanningsnivå og sentralitet, 2020. Skala på sentralitet fra 0-1 000 hvor 1 000 er mest sentralt.

For kommunene er det en samvarians mellom befolkningens utdanningsnivå og sentralitet. De mest sentrale kommune (ifølge SSBs sentralitetsindeks) har størst andel med høyere utdanning, mens de minst sentrale kommune har lavest andel av befolkningen med høyere utdanning. Flere kvinner enn menn har høyere utdanning i alle sentralitetsklasser, men forskjellen blir større jo mindre sentrale kommunene er.



Figur 35: Norske kommuner etter befolkningens utdanningsnivå og sentralitet 2020. Sentralitetsklasse 1 = mest sentral, Sentralitetsklasse 6 = minst sentral

5.2.Førstevalgsøkere per studieplass

Søkertall til Samordna opptak publiseres hver vår etter ordinær søknadsfrist 15. april. Søkertallene gjelder både til universitet og høyskole og høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole). Fagskole har hatt opptak gjennom Samordna opptak siden år 2000, men det gjelder ikke samtlige fagskoler. Alle offentlige fagskoler inngår i Samordna opptak, mens det er valgfritt for de private.

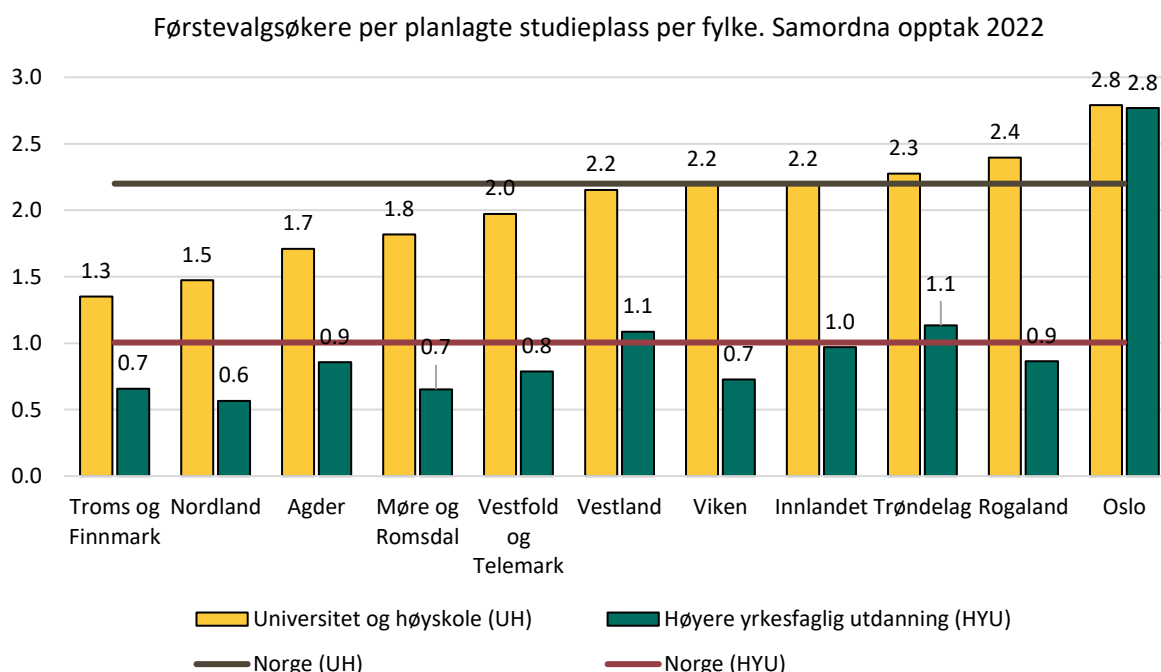
I 2020 og 2021 var det høye søkertall generelt til høyere utdanning i Norge, og det skyldes trolig at pandemien ga et usikkert arbeidsmarked for mange unge. Våren 2022 var arbeidsmarkedet mye strammere, og det var stor etterspørsel etter arbeidskraft i mange næringer rundt om i landet. Det ga også utslag i søkertallene til Samordna opptak. I 2022 var det 134 954 søknader til høyere utdanning, som utgjorde en nedgang på 12,4 % fra 2021. Til høyere yrkesfaglig utdanning var det 12 246 søkere i 2022, som er en nedgang på 4,4 % fra forrige år.

Sammenligning av førstevalgsøkere mot planlagte studieplasser gir en pekepinn på interessen for de ulike studiene. Hvilke studieplasser som blir fylt, svares ut senere i opptaksprosessen. Ved å aggregere førstevalgsøkere til studiestedets fylke og sammenligner med planlagte studieplasser i fylket, gir en indikasjon på fylkets attraktivitet som studiefylke.

Metadata

Definisjon: Førstevalgsøkere per planlagte studieplass

Kilde: Samordna opptak
Geografisk nivå: Norge, fylke, studiested
Oppdateres: Årlig
Dimensjon: Utdanningsområde, utdanningstype, studium



Figur 36: Førstevalgsøkere per planlagte studieplass fordelt på studiestedets fylke. Samordna opptak 2022

Oslo har klart flest førstevalgstudenter per studieplass med 2,8 førstevalgsøkere per planlagte studieplass, og fremstår som det mest attraktive studiefylket. Det er ellers relativt mange førstevalgsøkere per studieplass til fylker med større universitetsbyer som Trøndelag, Rogaland og Vestland. Det ser ut til at størrelse på studiested og sentralitet har betydning for studiestedets og dermed studiefylkets attraktivitet. Innlandet kommer likevel høyt på lista, og er det fylket med best utvikling i søkertall det siste året.

Oslo er også svært gode søkertall til sine studietilbud innen høyere yrkesfaglig utdanning, med 2,8 førstevalgsøkere per planlagte studieplass. Det er verdt å bemerke at Oslo ikke har mer enn 969 planlagte studieplasser innen høyere yrkesfaglig utdanning. Det utgjør 8 % av alle planlagte studieplasser i landet. Til sammenligning så har Oslo 20 % av planlagte studieplasser innen universitet og høyskoler.

Planlagte studieplasser og førstevalgsøkere til universitet og høyskoler etter fylke									
	Planlagte studieplasser			Førstevalgsøkere			Førstevalgsøkere per planlagte studieplass		
	2021	2022	2021-2022	2021	2022	2021-2022	2021	2022	2021-2022
Viken	4 733	4 859	3 %	12 540	10 663	-15 %	2,6	2,2	-17 %
Oslo	12 525	12 539	0 %	40 142	35 005	-13 %	3,2	2,8	-13 %
Innlandet	4 690	5 189	11 %	10 985	11 391	4 %	2,3	2,2	-6 %
Vestfold og Telemark	3 218	3 115	-3 %	7 324	6 144	-16 %	2,3	2,0	-13 %
Agder	3 851	3 985	3 %	7 553	6 816	-10 %	2,0	1,7	-13 %
Rogaland	3 173	3 127	-1 %	9 635	7 495	-22 %	3,0	2,4	-21 %
Vestland	9 447	9 385	-1 %	23 156	20 204	-13 %	2,5	2,2	-12 %
Møre og Romsdal	2 253	2 386	6 %	4 831	4 336	-10 %	2,1	1,8	-15 %
Trøndelag	9 552	9 545	0 %	23 646	21 722	-8 %	2,5	2,3	-8 %
Nordland	2 594	2 381	-8 %	4 980	3 511	-29 %	1,9	1,5	-23 %
Troms og Finnmark	5 637	5 680	1 %	9 296	7 667	-18 %	1,6	1,3	-18 %
Norge	61 673	62 191	1 %	154 088	134 954	-12 %	2,5	2,2	-13 %

Figur 37: Planlagte studieplasser og førstevalgsøkere til universitet og høyskoler fordelt på studiestedets fylke. Samordna opptak 2021 og 2022.

Utviklingen i antall førstevalgsøkere var negativ i alle fylker med unntak av Innlandet i 2022 sammenlignet med 2021. Nordland, Rogaland og Troms og Finnmark har hatt sterkest prosentvis nedgang.

Studieplasser og førstevalgsøkere til høyere yrkesfaglig utdanning etter fylke									
	Planlagte studieplasser			Førstevalgsøkere			Førstevalgsøkere per planlagte studieplass		
	2021	2022	2021-2022	2021	2022	2021-2022	2021	2022	2021-2022
Viken	2 831	3 122	10 %	2 175	2 271	4 %	0,8	0,7	-5 %
Oslo	1 083	969	-11 %	2 709	2 683	-1 %	2,5	2,8	11 %
Innlandet	1 155	1 182	2 %	1 206	1 147	-5 %	1,0	1,0	-7 %
Vestfold og Telemark	1 054	1 059	0 %	635	833	31 %	0,6	0,8	31 %
Agder	720	555	-23 %	582	476	-18 %	0,8	0,9	6 %
Rogaland	1 376	1 047	-24 %	1 011	905	-10 %	0,7	0,9	18 %
Vestland	1 963	1 510	-23 %	1 996	1 640	-18 %	1,0	1,1	7 %
Møre og Romsdal	400	499	25 %	379	326	-14 %	0,9	0,7	-31 %
Trøndelag	1 424	1 107	-22 %	1 439	1 255	-13 %	1,0	1,1	12 %
Nordland	450	411	-9 %	279	233	-16 %	0,6	0,6	-9 %
Troms og Finnmark	605	725	20 %	395	477	21 %	0,7	0,7	1 %
Norge	13 061	12 186	-7 %	12 806	12 246	-4 %	1,0	1,0	2 %

Figur 38: Planlagte studieplasser og førstevalgsøkere til høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole) fordelt på studiestedets fylke. Samordna opptak 2021 og 2022.

Utviklingen i antall førstevalgsøkere var samlet for landet negativ med 4 % færre i 2022 sammenlignet med 2021. Det er stor variasjon mellom fylkene, og Vestfold og Telemark og Troms og Finnmark har hatt stor

vekst med henholdsvis 31 % og 21 % sammenlignet med 2021. Også Viken har hatt en vekst på 4 %. Svakest utvikling siste år er det i Agder, Vestland og Nordland.

Det er stor variasjon i attraktiviteten til studiesteder og studier innenfor fylkene. Indikatoren førstevalgsøkere per planlagte studieplass på fylkesnivå vil ikke vise denne variasjonen. Likevel gir indikatoren en pekepinn på om utdanningsinstitusjonene i fylket klarer å tilby en portefølje av studietilbud som oppleves som attraktive.

5.3. Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning

Indikatoren viser hvor mange som har høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole) som høyeste registrerte utdanning i fylkene. Fagskolene utdanner spesialiserte yrkesutøvere med høy kompetanse til mange bransjer og har som formål å være fleksible og yrkesrettede og tilpasset ny teknologi og nye trender og behov i arbeidslivet. Gjennom å være utviklet i nært samarbeid med samfunns- og arbeidsliv for å sikre behovet for oppdatert og spesialisert kompetanse, og samtidig være korte og praktiske, er fagskoleutdanningene meget godt egnet til å møte omstillingsbehov i et livslangt læringsperspektiv.²⁴

Metadata

Definisjon: Andel av befolkningen over 16 år som har fagskoleutdanning som høyest utdanning.

Kilde: SSB tabell 09429
Geografisk nivå: Norge, fylke
Oppdateres: Årlig
Dimensjon: Kjønn, alder

Indikatoren beskriver hvordan arbeidsstyrken i fylkene benytter dette tilbudet til å videreutvikle kompetanse. Ideelt sett skulle indikatoren vist hvor mange som årlig tar utdannelse ved fagskolene fra hvert fylke, men slike tall er ikke lett tilgjengelig. Aktuelle tall for fagskoleutdanning er knyttet til utdanningsinstitusjonene, men viser ikke studentenes hjemfylke eller arbeidsfylke. Siden fagskoleutdanning i stor grad gjennomføres ved nettundervisning med enkelte samlinger, er det ikke uvanlig å studere ved fagskoler langt unna bosted. Dermed viser ikke slik statistikk i hvilken grad arbeidsstyrken i et fylke benytter fagskoletilbudet.

En annen svakhet ved indikatoren er at den kun viser personer som har fagskole som høyeste utdanning. Personer med for eksempel bachelorgrad fra en høyere utdanningsinstitusjon som siden tar fagskole vil ikke bli inkludert i indikatoren.

Likevel viser indikatoren at det er en forskjell mellom fylkene i hvilken grad befolkningen benytter fagskoletilbudet. Utviklingen i andelen med fagskoleutdanning som høyeste fullførte utdanningsnivå belyser også indirekte antallet fagskolestudenter i fylkene.

Fagskoleutdanning kan utføres nettbasert, nettbasert med samlinger eller stedsbasert, på heltid eller deltid. Det har vært en økning de siste årene i andelen som tar fagskoleutdanning gjennom nettbaserte studier med eller uten samlinger. DBHs fagskolestatistikk²⁵ viser at i 2022 deltok nesten 11 000 studenter i stedsbasert fagskoleutdanning mens litt over 14 000 deltok i nettbasert undervisning med eller uten samlinger. Dette innebærer at for mange kan utdanningen skje ved fagskoler utenfor hjem- eller arbeidsfylke.

Naturvitenskapelige, tekniske og håndverksfag er den største fagretningen, og størst blant undergruppene er elektrofag og bygg og anlegg. Helse, sosial- og idrettsfag er den nest største fagskoleutdanningsretningen målt i studenter i 2022.

SSBs statistikk strekker seg tilbake til 2016 da fagskolemeldingen (Meld. St. 9 (2016–2017))²⁶ kom og det ble iverksatt en rekke tiltak for å styrke fagskoleutdanningen som et relevant og attraktivt studietilbud.

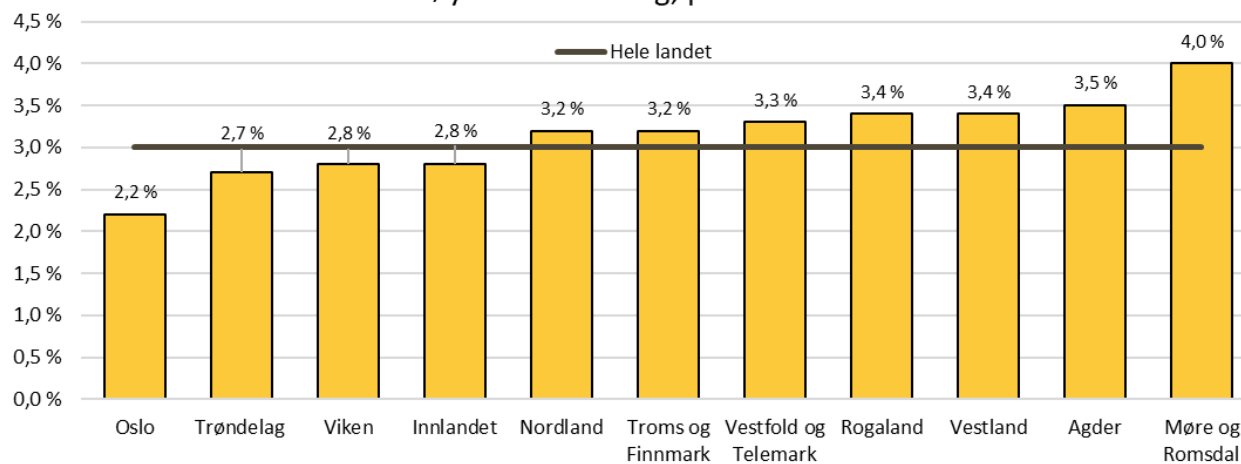
Antallet studenter i fagskolen har økt fra 15 000 i 2016 til over 23 000 i 2020. I hele landet har andelen med fagskoleutdanning økt fra 2,8 % til 3 % fra 2016 til 2020. I Oslo er andelen lik i hele perioden. I alle andre fylker har andelen økt med mellom 1,3 og 2,2 % årlig i perioden.

²⁴ [Fagfolk for fremtiden – Fagskoleutdanning](#) (Meld. St. 9 (2016–2017))

²⁵ [Database for statistikk om høyere utdanning - DBH](#) (hkdir.no)

²⁶ [Fagfolk for fremtiden – Fagskoleutdanning](#) (Meld. St. 9 (2016–2017))

Andel av befolkningen over 16 år som har fagskoleutdanning som høyeste utdanning, per 2020



Figur 39: Andel av befolkningen over 16 år som har fagskoleutdanning som høyeste utdanning, per 2020.

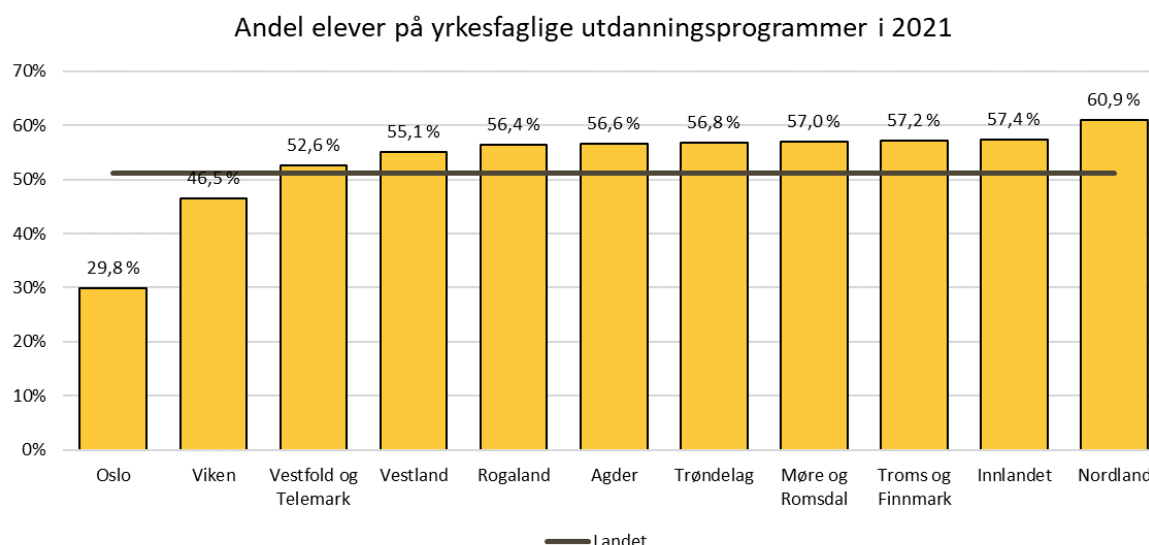
Utvikling fagskoleutdanning 2016–2020						
	Antall personer med fagskole som høyeste utdanning			Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning		
	2016	2020	Endring 2016-2020	2016	2020	Endring 2016-2022 (prosentpoeng)
Hele landet	120 468	132 406	11 938	2,9 %	3,0 %	0,1 %
Viken	24 903	28 671	3 768	2,6 %	2,9 %	0,3 %
Oslo	12 044	12 651	607	2,2 %	2,2 %	0,0 %
Innlandet	8 098	8 780	682	2,6 %	2,8 %	0,2 %
Vestfold og Telemark	10 473	11 482	1 009	3,1 %	3,3 %	0,2 %
Agder	7 916	8 687	771	3,3 %	3,5 %	0,2 %
Rogaland	11 783	12 948	1 165	3,2 %	3,4 %	0,2 %
Vestland	15 968	17 354	1 386	3,2 %	3,4 %	0,2 %
Møre og Romsdal	8 091	8 671	580	3,8 %	4,0 %	0,2 %
Trøndelag	9 265	10 352	1 087	2,5 %	2,7 %	0,2 %
Nordland	5 919	6 331	412	3,0 %	3,2 %	0,2 %
Troms og Finnmark	6 004	6 474	470	3,0 %	3,2 %	0,2 %

Tabell 22: Utvikling i fagskoleutdanning 2016–2020.

DBH har i tillegg detaljert statistikk om studenter ved de ulike fagskolene: kjønn, alder, opptaksgrunnlag (generell studiekompetanse, realkompetanse, yrkesfaglig kompetanse og annen kompetanse), utdanningsform (nettbasert m/u samlinger, stedsbasert), fagretninger. Det finnes også informasjon om de ulike utdanningsinstitusjonene.

5.4. Andel i videregående opplæring på yrkesfag

Yrkesfaglig utdanning består av toårig skolegang og en toårig læretid og gir eleven fagbrev som viser kompetanse innenfor valgte fag. Det er 9 ulike utdanningsprogram med en rekke fagområder.



Figur 40 Andel elever som velger yrkesfaglige utdanningsprogrammer til VG1.

Figuren viser at 51 % av elevene på landsbasis velger yrkesfaglig studieretning. Oslo skiller seg ut med en betydelig lavere andel, 30 %. Viken har også en lav andel i forhold til resten av fylkene. I de fleste fylkene velger mellom 55 % og 60 % yrkesfaglig studieretning.

Indikatoren forteller hvilken kompetanse ungdommene fra fylket vil få. Elever som velger yrkesfag, har relativt lav mobilitet mellom fylkene, og blir oftere værende i nærheten av hjemstedet etter endt utdanning²⁷. Andelen som velger yrkesfag, sier derfor noe om forventet tilgang på yrkesfaglig kompetanse for fylkets næringsliv.

Andelen som velger yrkesfag, er lik i 2021 som i 2015. Andelen falt fra 2015 til 2016 fra 51 % til 48 %, men har siden vokst tilbake til nivået fra 2015. I Viken, Oslo og Vestland falt andelen med hhv. 2, 2 og 3 prosentpoeng. Agder og Rogaland har hatt størst vekst med hhv. 5 og 3 prosentpoeng.

Indikatoren påvirkes i en viss grad av hvor sentralt folk i bor i fylkene. I publikasjonen Regionale utviklingstrekk 2021²⁸ framgår det at en stor andel (36 %) av de sysselsatte i mindre sentrale kommunene (sentralitet 5 og 6) har yrkesfagutdanning på videregående nivå. Tilsvarende for de mest sentrale kommunene (sentralitet 1) er 14 %.

Metadata

Definisjon: Elever VG1 i videregående opplæring.

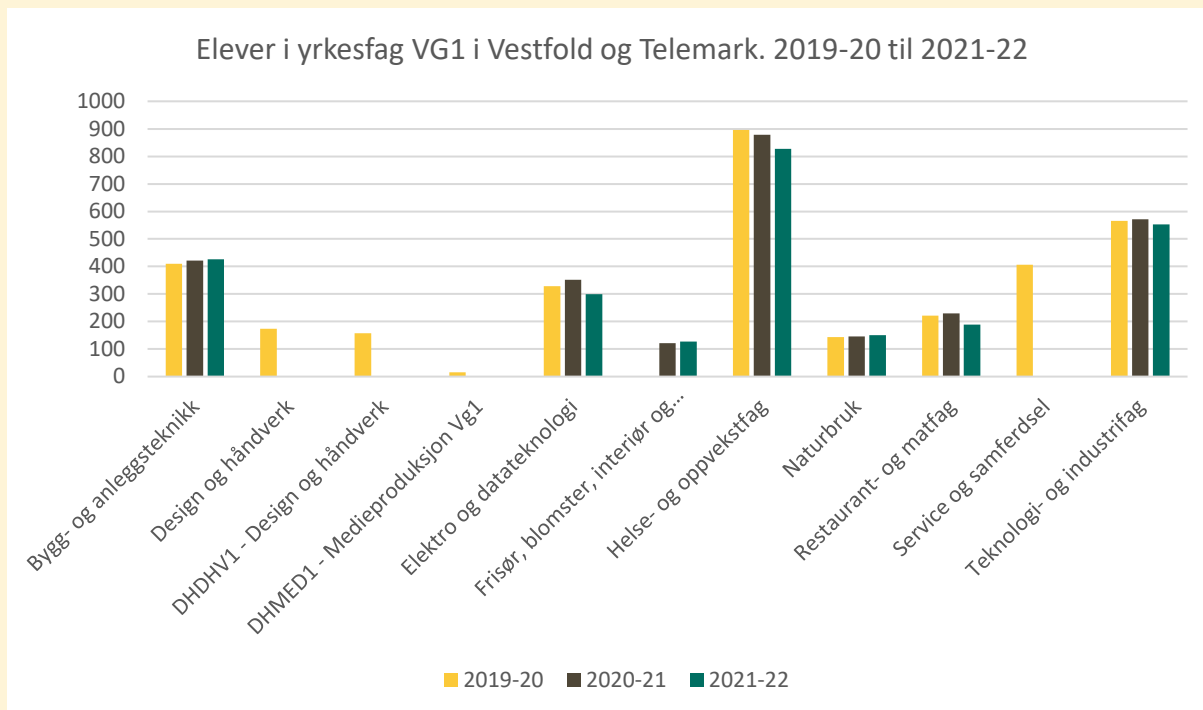
Kilde: SSB tabell 13259
Geografisk nivå: Fylke
Oppdateres: Årlig

²⁷ Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd (NOU 2020: 2)

²⁸ Regionale utviklingstrekk 2021 (regjeringen.no)

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke

Utdanningsdirektoratet (Udir) har elevtall på de ulike studieprogrammene per skoleår og per trinn. En nærmere undersøkelse av framtidig yrkesfaglig kompetanse vil kunne benytte dette. Tallene fra Udir er detaljerte og kan undersøkes ned til den enkelte skole, om denne er privat eller offentlig og hvilket kjønn eleven har. Figuren under viser hvilke yrkesfaglige studieretning ungdommene i Vestfold og Telemark har valgt de siste tre skoleårene.



Figuren viser at helse- og oppvekstfag er den klart største fagretningen på yrkesfag i Vestfold og Telemark, fulgt av teknologi- og industrifag og bygg- og anleggsteknikk. Den viser også at antallet elever på helse- og oppvekstfag har falt noe de siste tre årene, fra nesten 900 skoleåret 2019–20 til 827 i 2021–22. Manglende søyler for noen av fagene etter 2020 skyldes endringer i sammensetningen av fagretningene. For eksempel har *service og samferdsel* utgått som et utdanningsprogram, og noen av områdene har gått inn i det nye programmet *salg, service og reiseliv*, mens programområdet *transport og logistikk* har gått inn i *teknologi og industrifag*.

5.5. Tilgang på lære plasser

Yrkesfaglig utdanning innebærer vanligvis to års skolegang etterfulgt av to års læretid i bedrift, hvor elevene fullfører sin yrkesutdanning som lærlinger. Læretiden avsluttes med fag- eller svenneprøve som gir elevene fag- eller svennebrev.²⁹

Det har etter hver kommet til andre veier til fagbrev, men læretid er den vanligste. Som lærling får elevene både opplæring og praksis i faget de studerer. Tilgangen på lære plasser er derfor avgjørende for at eleven kan fullføre utdanningen sin og bli fagarbeider.

Tilstrekkelig tilgang på lære plasser er dermed også viktig for tilgangen på yrkesfaglig kompetanse for virksomhetene. Det er etablert en rekke opplæringskontor, som er samarbeid mellom bedrifter og virksomheter for å bistå med rekruttering og det praktiske og juridiske rundt lærlingkontrakter. Opplæringskontorene kan være kommunale, private, nasjonale, regionale eller bransjespesifikke.

Indikatoren viser andelen av søkerne som fikk tilbud om lærekontrakt i løpet av året de fullførte skoledelen av yrkesfagløpet.

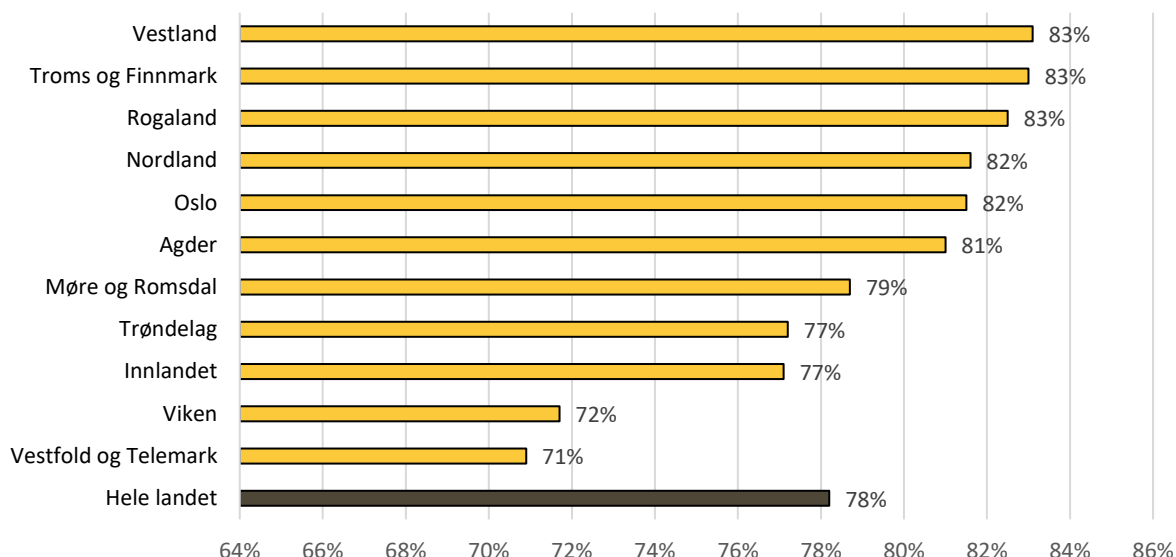
Metadata

Definisjon: Søkere som har fått lærekontrakt i løpet av et kalenderår (startet i lære og godkjent i løpet av kalenderåret).

Kilde: Utdanningsdirektoratet

Geografisk nivå: Fylke

Oppdateres: Årlig (3-måneders løpende august til desember)



Figur 41: Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter for skoleåret 2021-2022 innen utgangen av 2021.

Indikatoren viser at 78 % av søkerne fikk tilbud om lærekontrakt. Andelen varierer fra 71 % i Vestfold og Telemark til 83 % av søkerne i Vestland.

Det kan være flere årsaker til at en søker ikke får tilbud om lære plass. Bedriftenes rekrutteringsbehov er en viktig årsak til å ansette lærlinger, slik at behovet for å tilsette vil påvirke antallet lære plasser. Riksrevisjonen undersøkte tilgangen på lære plasser i 2016 og fant at i tillegg til mange søkere uten lære plass, var det også en rekke ubesatte lære plasser.³⁰ Det er ingen tilgjengelig samlet statistikk over ledige lære plasser.

²⁹ Utdanning i et av de tradisjonelle håndverksfagene gir som regel svennebrev. Utdanning innen ulike yrker i industrien og i noen håndverksfag gir fagbrev.

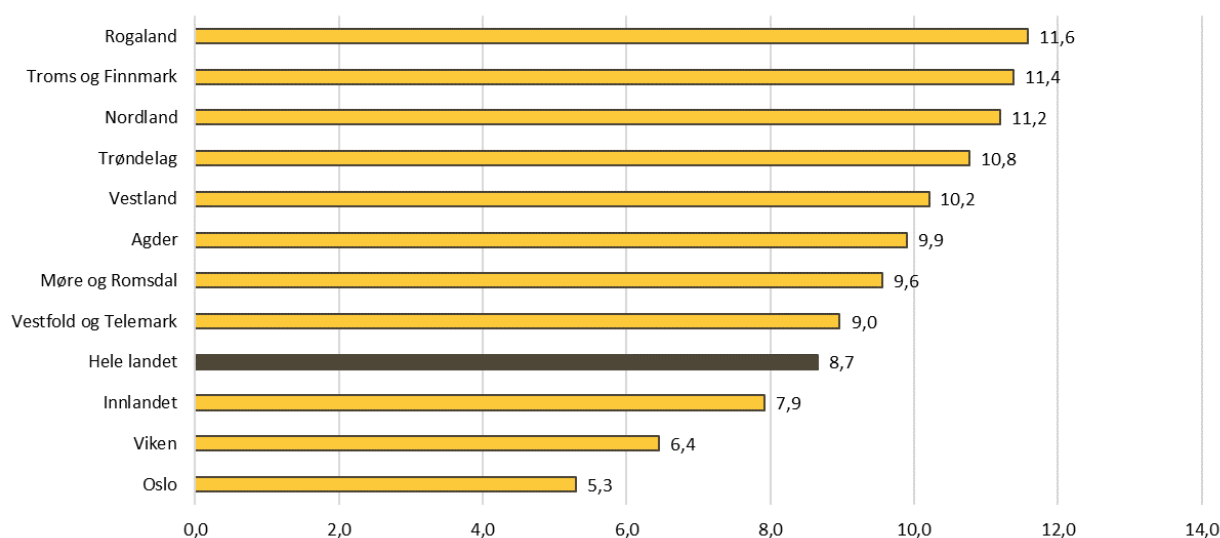
³⁰ Riksrevisjonens undersøkelse av styresmaktene sitt arbeid for å auke talet på lære plasser (Dokument 3:12 (2015–2016))

Riksrevisjonen peker på at et misforhold mellom opplæringstilbudet og kompetansebehovet i virksomhetene kan føre til at for mange søkere til læreplasser på enkelte områder og for få på andre.

Høyt fravær eller dårlige karakterer kan også bidra til at søkere ikke får tilbud om læreplass.

Lave andeler av søkere som får tilbudt læreplass kan også skyldes at virksomhetene i for liten grad tar inn lærlinger, men benytter andre måter å dekke kompetansebehovet sitt på, for eksempel gjennom ansettelse av arbeidsinnvandrere.

I figuren under sammenlignes antall inngåtte lærekontrakter per tusen innbyggere i fylkene. Dette gir et mål på hvor mange «aktive» læreplasser/lærebedrifter som finnes i fylket relativt til befolkningsstørrelsen. Denne dimensjonen kan være interessant fordi det å kun telle opp antall registrerte lærebedrifter i et fylke kan gi et misvisende bilde – en relativt stor andel av registrerte lærebedrifter har nemlig ikke lærlinger hvert år.

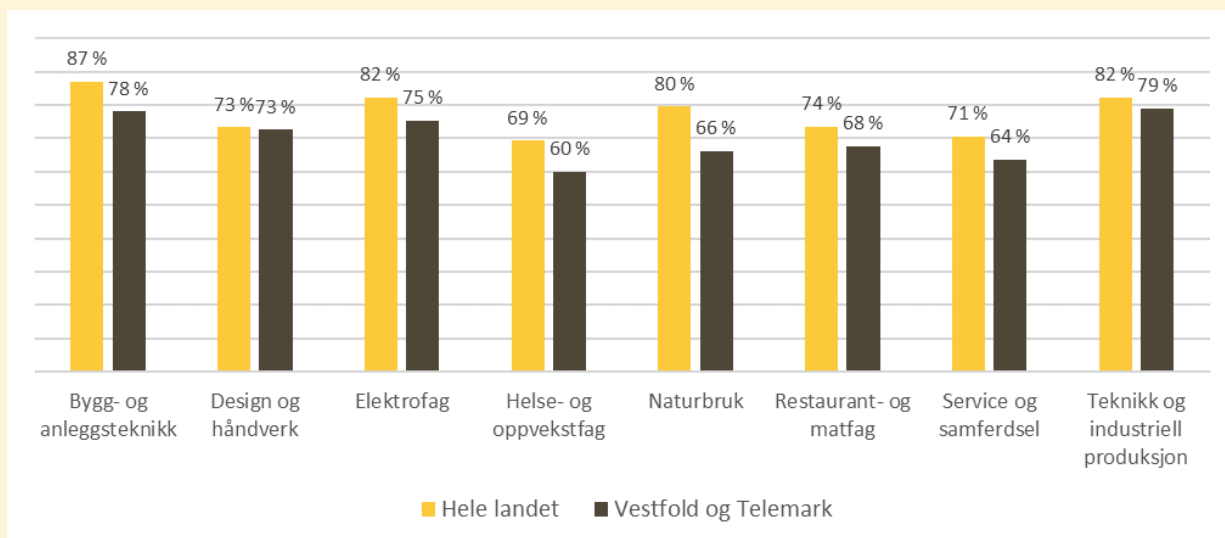


Figur 42: Antall inngåtte lærekontrakter per tusen innbyggere i 2021.

Antallet læreplasser per 1000 innbygger sier også en del om næringsstrukturen og utdanningsvalgene i fylkene. I Oslo, hvor det er relativt få læreplasser, men en høy andel av søkerne som får tilbud om læreplass, er det også færre som velger yrkesfaglig utdanning og generelt høyere utdanningsnivå.

Eksempel på bruk i et fylke

Utdanningsdirektoratets statistikk over tilgang på læreplasser viser også andelen søkere som får tilbud om læreplass innenfor de enkelte utdanningsprogrammene og fagområdene. I figuren under framgår andelen søkere som fikk tilbud om læreplass i de ulike programområdene i landet og i Vestfold og Telemark i 2021. På alle fagområder er andelen som får læreplass lavere i Vestfold og Telemark enn i landet som helhet. Det er også betydelig variasjon mellom fagområdene. De tradisjonelle industri- og håndverkerlinjene, *bygg og anlegg*, *elektrofag* og *teknikk og industrifag* har relativt høy andel søkere som får tilbud om læreplass. Innen *helse- og oppvekstfag* er andelen betydelig lavere. I Vestfold og Telemark får bare 60 % av disse søkerne tilbud om læreplass. *Helse og oppvekstfag* og *bygg- og anleggsteknikk* har flest søkere, med over 6000 på landsbasis og 600 i Vestfold og Telemark. Udirs statistiksider viser også søkertall og andeler som får læreplass på de ulike programområdene under hvert av disse utdanningsprogrammene.



Figur 43 Andel søkere med tilbud om læreplass i hele landet og i Vestfold og Telemark. 2021.

5.6. Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå

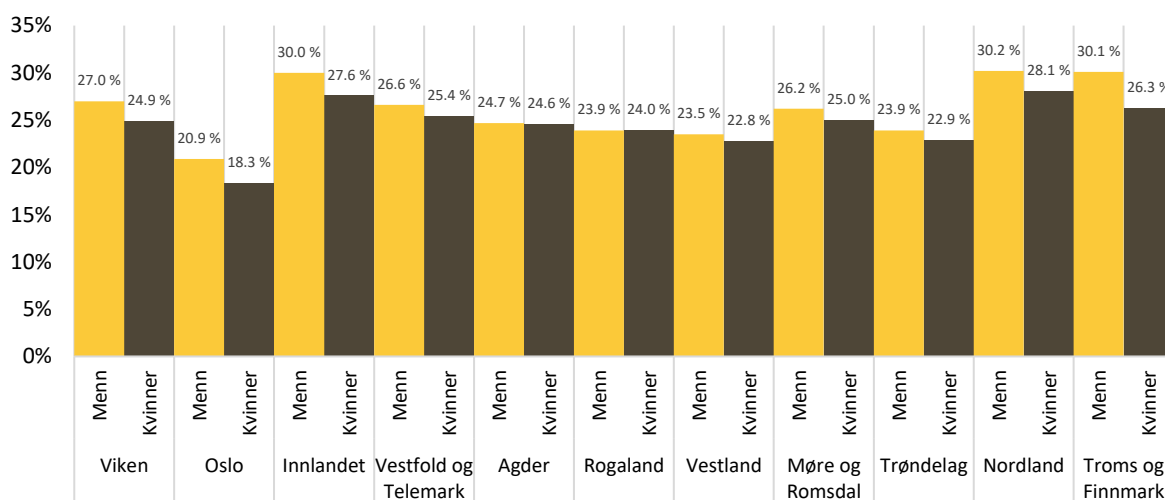
Denne indikatoren framhever lav formalkompetanse, uttrykt gjennom andelen av befolkningen over 16 år som har grunnskole som høyeste formelle kompetansenivå.

Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanning viser hvor mange som har laveste formelle kompetansenivå. Indikatoren er inkludert fordi lav formell kompetanse korrelerer med flere uønskede livsutfall som frafall fra arbeidsmarkedet, helserelatert ytelse og lav inntekt³¹. I dagens samfunn har utdanning blitt stadig viktigere for å sikre stabilt inntektsbringende arbeid.

Grunnskole er obligatorisk i Norge, og i prinsippet noe alle innbyggere har krav på å gjennomføre. Deretter er det opp til innbyggerne selv å velge om de vil utdanne seg videre gjennom videregående opplæring. I OECD-rapporten «Investing in youth Norway» trekkes lavt utdanningsnivå frem som den største risikofaktoren for å havne utenfor arbeid og utdanning for unge i Norge (OECD, 2018)³².

Mens det tidligere ikke var uvanlig å begynne rett i arbeid etter grunnskolen, har dette blitt vanskeligere. Selv i tider med lav arbeidsledighet, er det krevende å få jobb som ufaglært. SSB viser at det har blitt hardere konkurranse om jobbene som krever lav utdanning, og at flere innvandrere jobber i disse næringene i 2018 enn i 2009. Antallet ansatte i næringer med lavere krav til kompetanse vokste mindre enn antallet ansatte generelt i samme periode.³³

Figur 44 viser andelen av befolkningen i hvert fylke som har grunnskole som høyeste registrerte utdanning fordelt på kjønn. Oslo har den klart laveste andelen, mens de fylkene i Nord-Norge og Innlandet har de høyeste andelen. Figuren viser også at det er en høyere andel menn enn kvinner som har grunnskole som høyeste utdanning. Kjønnforskjellen i statistikken er minst i Agder og Rogaland.



Figur 44: Andel av befolkningen med fullført høyere utdanning fordelt på kjønn og bostedsfylke, 2020.

De fylkesvise forskjellene kan til en viss grad forklares med alderen på befolkningen. Ettersom det har blitt mer vanlig å ta lengre utdanning, vil andelen unge i befolkningen bidra til å senke andelen med kun grunnskole.

Metadata

Definisjon: fullført grunnskole inkluderer innvandrere som har opplyst at grunnskole er høyeste fullførte nivå fra opprinnelseslandet, norskfødte med fullført grunnskole, personer med videregående utdanning mindre enn tre år (fra 1995/96) eller mindre enn to år (fra 1975/76 til 1994/95).

Kilde: SSB tabell 08921

Geografisk nivå: Fylke

Oppdateres: Årlig

Dimensjon: Kjønn, alder (grupper)

³¹ [Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning](#) (Fedoryshyn, 2018)

³² [Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning](#) (Fedoryshyn, 2018)

³³ [Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning](#) (Fedoryshyn, 2018)

Det har blitt stadig mer vanlig å ta lengre utdanning, og andelen med kun grunnskole har sunket fra 49 % i 1980 til 25 % i 2020. *Tabell 23 Andel med grunnskole som høyeste utdanning i årsgrupper i 1980, 1990, 2000, 2010 og 2020.*

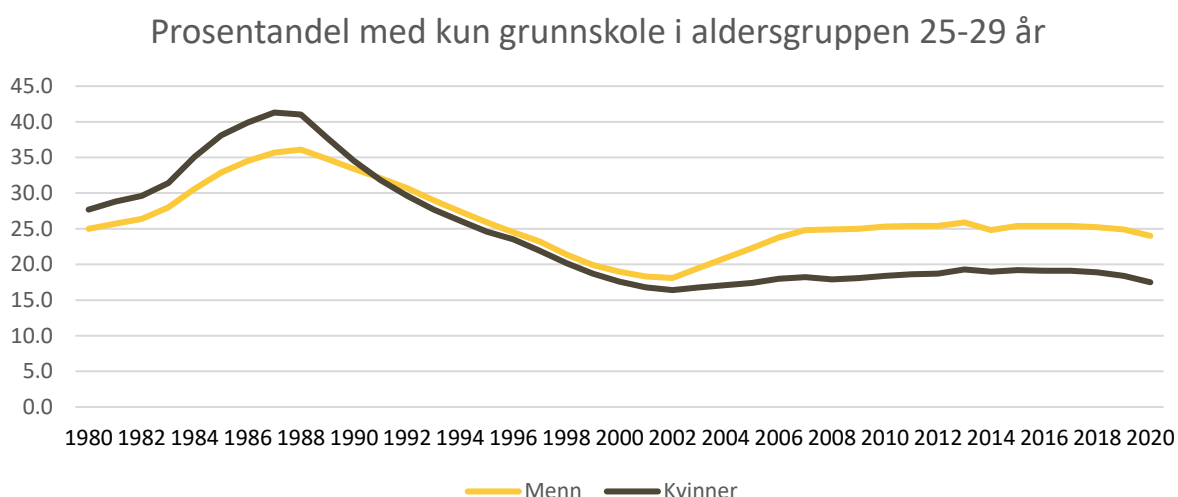
Tabell 23 viser andelen med kun grunnskole fordelt på aldersgrupper hvert tiår siden 1980. Denne andelen synker for alle aldersgrupper, men mest blant de eldre aldersgruppene etter hvert som de skiftes ut med yngre årskull med lengre utdanning. Det er ikke kohortstatistikk og personer faller inn i og ut av statistikken ved for eksempel flytting til og fra utlandet.

	1980	1990	2000	2010	2020
25-29 år	26 %	34 %	18 %	22 %	21 %
30-39 år	28 %	28 %	25 %	17 %	20 %
40-49 år	42 %	27 %	24 %	22 %	16 %
50-59 år	52 %	41 %	25 %	22 %	20 %
60-66 år	60 %	49 %	38 %	23 %	22 %
67 år eller eldre	68 %	60 %	52 %	40 %	26 %
16 år og oppover	49 %	42 %	34 %	29 %	25 %

Tabell 23 Andel med grunnskole som høyeste utdanning i årsgrupper i 1980, 1990, 2000, 2010 og 2020.

Tabellen viser også at andelen med kun grunnskole var særlig høy for aldersgruppen 25-29 år i 1990 med 34 %, men også at 10 år senere, i 2000, er andelen blant aldersgruppen 30-39, altså i hovedsak de samme personene, sunket til 25 %. Disse årskullene fullførte altså videregående utdanning på et senere tidspunkt. Dette henger sammen med at arbeidsmarkedet for ungdom som ble betraktelig forverret fra slutten av 1980-tallet. Fra 1987 til 1990 ble andelen tenåringer med arbeid som hovedbeskjeftigelse redusert fra 46 % til 34 %. I samme periode ble det flere deltidsjobber som passet for ungdom i utdanning³⁴

Ønsket om å fortsette med utdanning henger nært sammen med muligheten for å arbeid. Figur 45 på neste side, viser at andelen unge med grunnskole som høyeste utdanning økte kraftig på 80-tallet, da det var mulig å få godt betalte jobber selv med lav utdanning. Dette falt fram til rundt år 2000. Deretter har andelen stabilisert seg i underkant av 20 % for kvinner og rundt 25 % for menn. Økningen i andelen menn med lav utdanning fra 2002 til 2007 henger antakelig sammen med den økte arbeidsinnvandringen som fulgte av EU-utvidelsen i 2004 hvor flere øst-europeiske land ble en del av det felleseuropeiske arbeidsmarkedet.



³⁴ [Utdanning i Norge](#) (Jørgensen (red.) (1997))

Figur 45 Andel av aldersgruppen 25-29 med grunnskole som høyeste utdanning. 1980-2020

Figur 45 viser utviklingen i den kjønnsfordelte andelen av befolkningen 25-29 år som har grunnskole som høyeste oppnådde utdanningsnivå. Andelen med kun grunnskoleutdanning var stigende for begge kjønn mot slutten av 1980-tallet, og frem til da var det en større andel kvinner enn menn med kun grunnskole. Dette snudde i 1990, og ut over 2000-tallet ser vi at kvinner i større grad har tatt videre utdanning sammenliknet med menn.

I denne tidsserien var det færrest med kun grunnskoleutdanning omkring år 2002. Siden den gang har andelen økt noe for begge kjønn, men også flatet ut. Siden 2006 har nivået ligget på at om lag 25 % av menn og 20 % av kvinner har grunnskole som høyeste utdanning.

5.7 Andre indikatorer som kan belyse tilgang på formell kompetanse

I tillegg til indikatorene som er presentert i kapitlet, er en rekke andre indikatorer på tilgang til formell kompetanse blitt vurdert som en mulig del av indikatorsettet. Dette inkluderer blant annet:

- Overgang mellom videregående og høyere utdanning
- Andel av befolkningen med videregående som høyeste utdanning
- Oppnådde master- og doktorgrader.
- Studiepoenger gitt ved universitet, høyskoler og fagskoler.
- Skoleresultater i videregående utdanning
- Grunnskolepoeng

Dette er indikatorer som ikke er tatt med i indikatorsettet av ulike grunner, men som kan være nyttig for fylkene å utforske i sitt kunnskapsgrunnlagsarbeid.

Årsakene til at indikatorene som er listet opp over ikke er tatt med i indikatorsettet, varierer fra indikator til indikator. Enkelte av dem inngår i, eller er veldig lik, indikatorer som er tatt inn i indikatorsettet. Andre er interessante, men mangler gode data på regionalt nivå, krever mye databehandling eller publiseres ikke regelmessig.

6. Tema: Behov for mer etter- og videreutdanning

Tema: Behov for mer etter- og videreutdanning												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder	20 %	24 %	22 %	22 %	25 %	24 %	23 %	22 %	25 %	22 %	22 %	23 %
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell videreutdanning siste 12 måneder	5 %	7 %	7 %	7 %	8 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	7 %	6 %
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	34 %	35 %	35 %	34 %	34 %	35 %	36 %	37 %	38 %	36 %	38 %	35 %
Sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid	65 %	67 %	65 %	62 %	60 %	61 %	65 %	62 %	65 %	62 %	63 %	64 %
Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev per 1000 sysselsatt over 25 år.	5,5	3,2	7,0	6,3	7,7	7,2	6,2	6,2	6,0	7,0	7,4	5,9

Tabell 24: Indikatoroversikt for tema: Behov for mer etter- og videreutdanning

Med et arbeidsliv i endring er det et kontinuerlig behov for tilførsel av ny kompetanse. Behovet er blant annet drevet fram av teknologisk utvikling, det grønne skiftet, migrasjon og en aldrende befolkning. Utviklingen innebærer at mange jobber endrer arbeidsoppgaver, noen jobber forsvinner og nye yrker vokser fram³⁵. Det er ikke lenger tilstrekkelig å kun ta utdanning i begynnelsen av arbeidskarrieren, men behov for kompetansepåfyll gjennom hele karriereløpet. Behovet for ny kompetanse dekkes ikke av de nyutdannede alene. Det er – og vil i økende grad bli – nødvendig å utvikle kompetansen gjennom hele arbeidskarrieren.

Det er i hovedsak tre måter å oppdatere kompetansen på:

- Gjennom formell utdanning, både førstegangsutdanning og videreutdanning. Dette omfatter utdanning på alle utdanningsnivåer som gir formell kompetanse som karakterer, vitnemål, studiepoeng og lignende.
- Gjennom deltakelse på ikke-formell opplæring, såkalt etterutdanning. Dette omfatter annen organisert opplæring som kurs og konferanser, inkludert sertifiseringer.
- Gjennom uformell læring, som er alt det man lærer og tilegner seg på egenhånd gjennom daglige arbeidsoppgaver og andre gjøremål. Det kan for eksempel skje når ved deltakelse i styrer og organisasjonsarbeid, samarbeider med andre, leser faglitteratur eller søker på internett.

Å følge med på den totale kompetanseutviklingen blant voksne i arbeidslivet, og ikke bare på formell utdanning tatt i begynnelsen av karrieren, gir et mer presist bilde. Det finnes registerdata om voksnes deltakelse i formell utdanning, men ikke om deltakelse i ikke-formell opplæring eller omfanget av uformell læring i arbeidslivet. Det finnes imidlertid en del data om de tre ulike læringsformene fra utvalgsundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren som publiseres i SSBs statistikkbank³⁶.

Fire av indikatorene om etter- og videreutdanning er hentet fra Lærevilkårsmonitoren. Den femte og siste indikatoren viser voksne over 25 år som tar fag- og svennebrev, og er basert på registerdata fra utdanningsdirektoratet og SSB.

Det hadde også vært ønskelig med indikatorer basert på registerdata for deltakelse på de andre utdanningsnivåene. De fleste voksne som tar formell utdanning, tar høyere utdanning³⁷. Stadig flere studenter, særlig av de som tar videreutdanning på universitets-, høyskole- eller fagskolenivå, velger fleksible utdanningstilbud³⁸, det vil si utdanning som er nettbasert, desentralisert eller tilrettelagt for

Lærevilkårsmonitoren er en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som gjennomføres av SSB. Undersøkelsen kartlegger voksnes deltakelse i formell utdanning, videreutdanning, ikke-formell opplæring og uformell læring i arbeidslivet. Lærevilkårsmonitoren har vært gjennomført årlig fra 2003 til 2020 (unntatt i 2007). I 2021 ble det gjennomført en kortere versjon av undersøkelsen som kun inkluderte formell utdanning og ikke-formell opplæring, og fra 2022 blir undersøkelsen bare gjennomført annethvert år. Lærevilkårsmonitoren er en telefonundersøkelse som går ut til rundt 12 000 personer med en svarprosent på rundt 85 %.

³⁵ Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd (NOU 2020:2)

³⁶ Statistikk om Livslang læring (SSB (2022))

³⁷ Livslang læring 2019: Deltakelse i formell videreutdanning (lanke (2021))

³⁸ Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022 (HK-dir (2022))

yrkesaktive ved at den er organisert som kortere enheter eller på deltid. Utdanningsinstitusjonens adresse vil derfor ikke være et godt mål for å kartlegge deltakelsen i høyere utdanning eller høyere yrkesfaglig utdanning blant voksne i et fylke eller annet geografisk område.

SSB publiserer statistikk for deltakelse i høyere utdanning³⁹ og høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)⁴⁰. Det samme gjør Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) gjennom Database for statistikk om høyere utdanning (DBH)⁴¹ og Nasjonal database for statistikk om fagskoleutdanning (DBH-f)⁴². Data fra disse kildene er ikke brutt ned på studentenes bostedsadresse per i dag og er derfor ikke inkludert i indikatorsettet om etter- og videreutdanning.

Utdanningsdirektoratet publiserer statistikk på deltakere i ordinær grunnskoleopplæring og spesialundervisning for voksne etter Opplæringslovens §4A-1 og §4A-2⁴³ gjennom Grunnskolens informasjonssystem (GSI)⁴⁴. Heller ikke denne statistikken er offentlig tilgjengelig på fylkesnivå i dag. Det pågår imidlertid utviklingsarbeid både i Utdanningsdirektoratet og hos SSB for å skaffe bedre statistikk om voksne i utdanning på sikt, så dette kan bli aktuelt å inkludere på et senere tidspunkt.

6.1 Sysselsattes deltakelse i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder

De to første indikatorene viser andel sysselsatte som har deltatt i formell utdanning og i videreutdanning de siste 12 månedene. Formell utdanning omfatter all offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse. Dette inkluderer grunnskole, moduler, årskurs, fagbrev eller studiekompetanse på videregående skolenivå (inkludert lærlingepraksis og praksiskandidatkurs), offentlig godkjent fagskoleutdanning, utdanning som gir studiepoeng ved høyskole eller universitet og godkjent videreutdanning som gir spesialisering for profesjoner (for eksempel spesialisering innen medisin)⁴⁵.

Metadata

Definisjon: Andel sysselsatte (uten studenter) som har deltatt i formell utdanning (15–59 år) og i videreutdanning (22–59 år) i løpet av de siste 12 måneder.

Kilde: SSB tabell 12869

Geografisk nivå: Norge, fylke

Oppdateres: Annethvert år

Dimensjon: Kjønn, arbeidsstyrkestatus

Spørsmål om formell utdanning stilles kun til personer under 60 år, siden tall fra SSBs registerbaserte utdanningsstatistikk viser at det er få studenter over 60 år⁴⁶.

Deltakelse i videreutdanning er også medregnet i deltakelse i formell utdanning. Videreutdanning vil ofte være en spesialisering/påbygging av en grunnutdanning, men trenger ikke være det. I denne statistikken defineres videreutdanning som formell utdanning tatt av følgende grupper:

1. Alle personer i alderen 35–59 år som på intervjutidspunktet oppgir at de har deltatt i formell utdanning de siste 12 månedene.
2. Personer i alderen 22–34 år som på intervjutidspunktet oppgir at de har deltatt i formell utdanning de siste 12 månedene, og som før dette har hatt et sammenhengende opphold i sitt utdanningsløp på minst 3 år etter 19 års alder.⁴⁷

Dette innebærer at videreutdanning, når det omtales her, ikke nødvendigvis betyr spesialisering eller påbygg av grunnutdanningen, men omfatter formell utdanning på alle nivåer. Deltakelse i formell videreutdanning omfatter her personer i aldersgruppen 22–59 år.

³⁹ [Statistikk om deltakelse i høyere utdanning](#) (SSB (2022))

⁴⁰ [og høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole](#)

⁴¹ [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#) (HK-dir (2022))

⁴² [Nasjonal database for statistikk om fagskoleutdanning \(DBH-f\)](#) (HK-dir (2022))

⁴³ [Opplæringsloven](#) (Kunnskapsdepartementet)

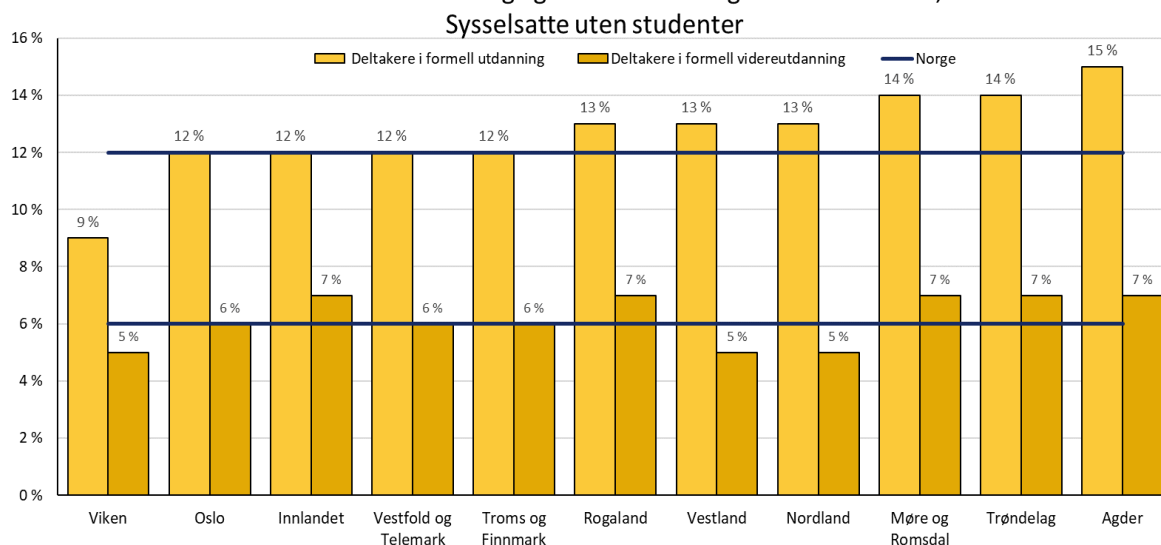
⁴⁴ [Grunnskolens informasjonssystem \(GSI\)](#)

⁴⁵ [Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))

⁴⁶ [Livslang læring 2008-2017: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren](#) (Keute og Drahus 2017:11)

⁴⁷ [Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))

Deltakere i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder, 2021.



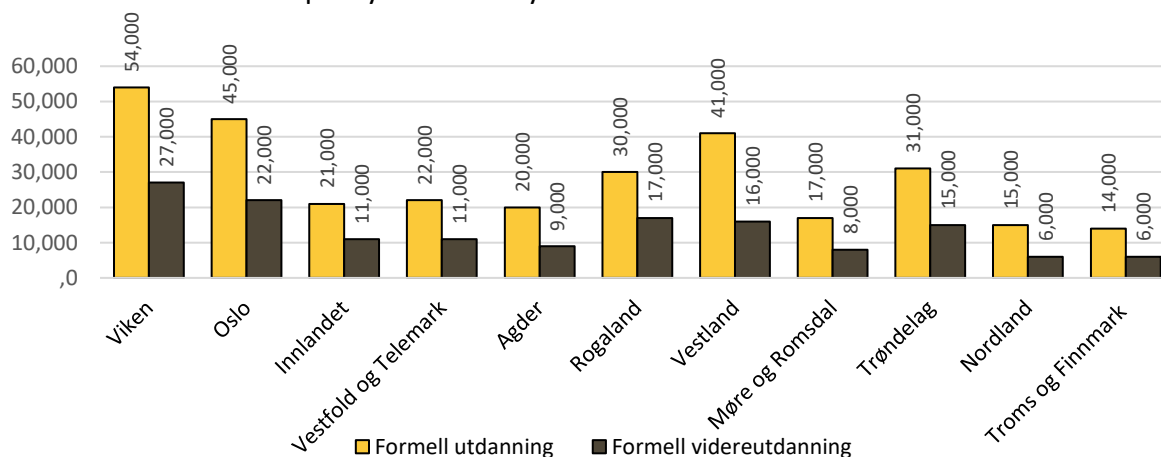
Figur 46 Deltakelse i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder. 15/22–59 år. 2021. Prosent av sysselsatte uten studenter.

Figuren over viser deltakelse i formell utdanning og videreutdanning blant sysselsatte som anser seg selv som hovedsakelig arbeidstaker, men som studerer i eller ved siden av jobben. Resultatene vises som søyler per fylke, mens linjene viser deltakelsen for hele landet. I 2021 hadde 12 % av de sysselsatte deltatt i formell utdanning i løpet av de siste 12 månedene. Rundt halvparten av dem (6 %) deltok i videreutdanning.

Det er variasjon i deltakelsen mellom fylkene, særlig når det gjelder formell utdanning der andelen varierte fra 9 % i Viken til 15 % i Agder. Det er noe mindre variasjon i deltakelsen i videreutdanning mellom fylkene, som varierte mellom 5 % og 7 %. Lavest deltakelse i videreutdanning var i Viken, Vestland og Nordland, mens Innlandet, Rogaland, Møre og Romsdal, Trøndelag og Agder hadde de høyeste deltakerandelene.

I tillegg til å se deltakerandelen i fylket, er det mulig å hente ut resultatene i antall deltakere rundet av til nærmeste tusen. Rundt 310 000 voksne i arbeidslivet har i 2021 deltatt i formell utdanning i løpet av de siste 12 månedene, hvorav 149 000 var i videreutdanning. Figur 47 viser hvordan deltakerne fordeler seg geografisk.

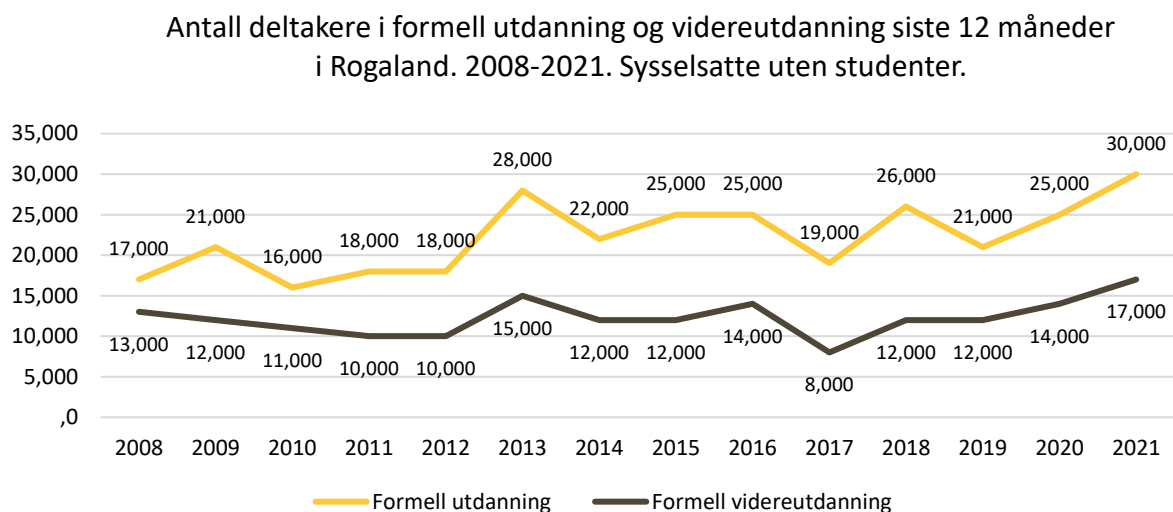
Antall voksne i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder per fylke. 2021. Sysselsatte uten studenter.



Figur 47 Antall deltakere i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder, per fylke. 2021. Sysselsatte uten studenter. Antall rundet av til nærmeste 1000.

Til tross for lav deltakerandel, er Viken fylket med flest deltakere i 2021 med totalt 54 000 i høyere utdanning, hvorav 27 000 i videreutdanning. Dette skyldes fylkets høye innbyggertall. Troms og Finnmark hadde færrest antall deltakere, med 14 000 i høyere utdanning, hvorav 6 000 i videreutdanning.

Indikatorene kan brytes ned på sysselsettingsstatus og kjønn, og kan følge utviklingen over tid fra 2008. Figur 48 viser utviklingen i Rogaland fylke gjennom 14 år fra 2008–2021. Det har vært en økning i antall deltakere i formell utdanning både totalt og i videreutdanning de siste årene. Det var for eksempel rundt 30 000 i Rogaland som hadde deltatt i høyere utdanning siste 12 måneder i 2021. 17 000 av dem hadde tatt videreutdanning og altså hatt minst et 3-årig opphold i utdanningen.



Figur 48 Antall deltakere i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder i Rogaland. 2021. Sysselsatte uten studenter. Antall rundet av til nærmeste 1000.

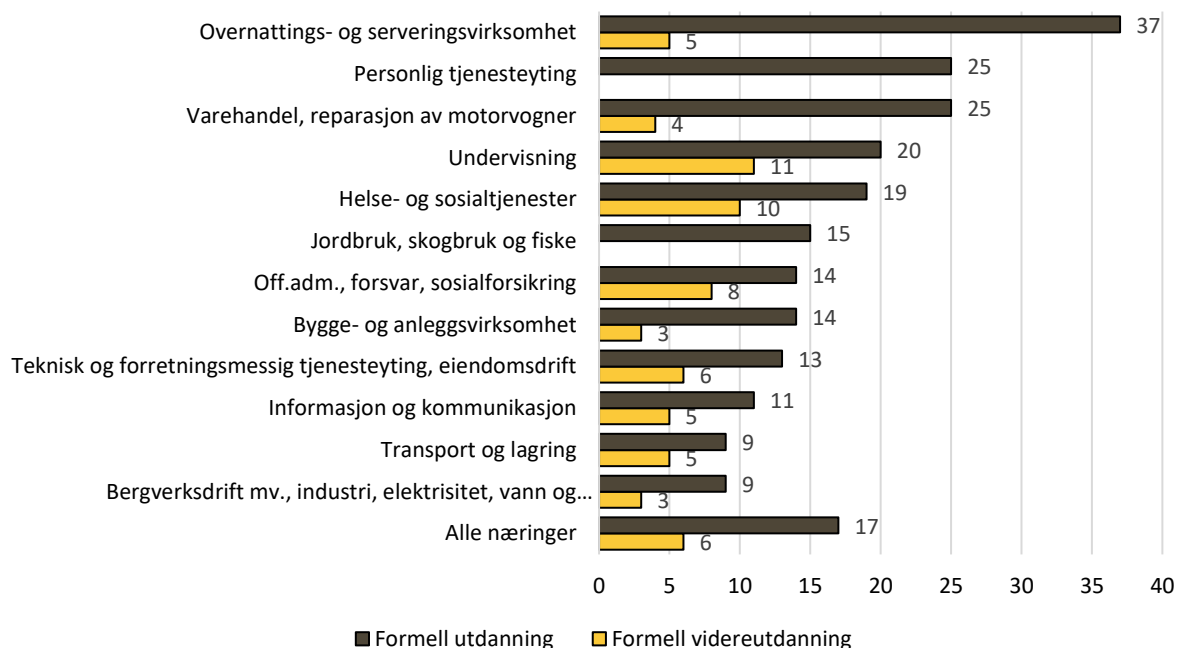
Indikatorene er også interessante på nasjonalt nivå, der dataene kan brytes ned på næring⁴⁸, yrke⁴⁹ og utdanningsnivå⁵⁰. Som eksempel vises deltakelsen for alle sysselsatte, inkludert studenter, per næring i figur 49. I enkelte næringer vises ikke andelen i videreutdanning fordi tallmaterialet er for lite.

⁴⁸ SSB tabell 12865

⁴⁹ SSB tabell 12867

⁵⁰ SSB tabell 12868

Andel sysselsatte i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder, per næring. 2021.



Figur 49 Deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder per næring. 2021. Prosent av sysselsatte.

Det er store forskjeller i deltakelse i utdanning og videreutdanning mellom sysselsatte i ulike næringer. Når det gjelder utdanning, er det 17 % av alle sysselsatte som har deltatt totalt. Andelen varierer fra 9 % i transport og varehandel og bergverksdrift mm. til 37 % i overnattings- og serveringsvirksomhet. Ser vi kun på de som er i videreutdanning, er bildet et ganske annet. Da varierer deltakelsen fra 3 % i bygg- og anleggsvirksomhet og bergverksdrift mm. til 11 % i undervisning og 10 % i helse- og sosialtjenester. Ulik næringsstruktur i fylkene kan derfor være med på å forklare forskjeller i deltakelse.

Indikatorene viser hvor mye formell kompetanseheving som foregår i arbeidsstyrken, og sier både noe om kompetanseutvikling i arbeidslivet, omstillingsevne og utvikling i regionen. Deltakelse i utdanning og videreutdanning i arbeidsstyrken tilfører ny kompetanse til arbeidslivet og bidrar til å fylle arbeidslivets kompetansebehov, men bidrar også til holde arbeidstakeren attraktiv og omstillingsdyktig. Indikatoren bør ses i sammenheng med kompetansebehovet i arbeidslivet på yrkesnivå eller omsetningsutviklingen i næringslivet for å identifisere videreutdanningsbehov i ulike sektorer.

En begrensning med indikatorene er at det er få nedbrytingsmuligheter. Årsaken er at datakilden er en utvalgsundersøkelse. De kan for eksempel ikke brytes ned på kommunenivå eller på fagområder. I undersøkelsen blir det også spurt om nivå på utdanning, eksempelvis videregående og høyere utdanningsnivå, men dette er ikke tilgjengelig i SSBs statistikkbank per nå. I tillegg er det vanskelig å sammenligne indikatoren med registerdata på grunn av ulike tellemåter.

Indikatorene har som fordel at de er brutt ned på respondentenes bostedsfylke, og at utdanning tatt ved utenlandske utdanningsinstitusjoner regnes med. Undersøkelsen har et veldig stort utvalg og høy svarprosent, noe som betyr at representativiteten er god, og at undersøkelsen anses som robust.

6.2 Sysselsattes deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder

Denne indikatoren viser deltakelsen i ikke-formell opplæring siste 12 måneder blant sysselsatte uten studenter (figur 50).

Ikke-formell opplæring er organisert opplæring som fysiske eller nettbaserte kurs, seminarer og konferanser som ikke gir studiepoeng eller annen formell kompetanse⁵¹.

Ikke-formelle opplæringstiltak er en viktig kilde til kompetanseutvikling, særlig i arbeidslivet. Svært mye av den ikke-formelle opplæringen er arbeidsrelatert⁵².

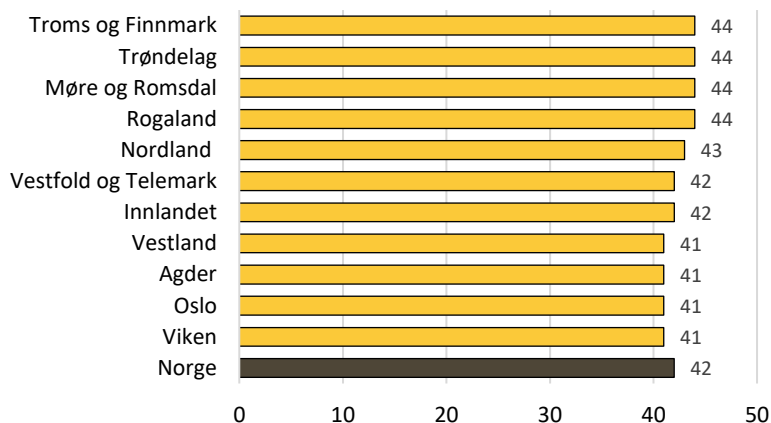
Indikatoren gir et bilde av kompetanseutvikling, omstillingstakt og omstillingsevne i arbeidslivet i fylkene.

Figur 50 viser at det i 2021 var totalt 42 % av de sysselsatte (uten studenter) som hadde deltatt i ikke-formell opplæring i løpet av de siste 12 månedene. Det er små forskjeller mellom fylkene. Det er lavest deltakerandel i Viken, Oslo, Agder og Vestland, der 41 % av sysselsatte (uten studenter) har deltatt. Andelene er høyest i Rogaland, Møre og Romsdal, Trøndelag og Troms og Finnmark med 44 %.

Indikatoren for ikke-formell utdanning kan vises som andel eller antall (rundet av til nærmeste 1000). På fylkesnivå kan indikatoren brytes ned på arbeidsstyrkestatus og kjønn, og vise utvikling over tid fra 2008.

Tabell 25 viser ikke-formell opplæring blant sysselsatte (uten studenter) siden 2008, og kan brukes til å følge med på, og identifisere trender i utviklingen i fylket. For de nye fylkene som er sammenslått de siste årene, vises også utviklingen for de gamle fylkene.

Deltakelse i ikke-formell opplæring. 15-66 år.
2021. Sysselsatte uten studenter



Figur 50: Deltakelse i ikke-formell opplæring. 15-66 år-
2021. Sysselsatte uten studenter.

Metadata

Definisjon: Andel sysselsatte uten studenter som har deltatt i ikke-formell opplæring i løpet av de siste 12 måneder.

Kilde: SSB tabell 12869

Geografisk nivå: Norge, fylke

Oppdateres: Annethvert år

Dimensjon: Kjønn, arbeidsstyrkestatus

⁵¹ [Livslang læring: Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))

⁵² [Befolkningsbarometeret 2021 – Kompetanseutvikling og endrede arbeidsformer under en pandemi](#). (Anker-Nilssen, Bjønness-Ekerheim og Ianke (2022))

Ikke-formell opplæring siste 12 måneder, per fylke (ny og gammel fylkesinndeling). 2008-2021. Prosent av sysselsatte uten studenter														
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Viken													50	41
–Østfold	53	50	51	50	50	48	45	45	49	50	46	44		
–Akershus	61	56	53	54	54	49	48	52	53	49	53	50		
–Buskerud	43	44	37	40	51	52	48	44	50	44	46	49		
Oslo	60	55	51	52	55	54	51	54	54	52	55	51	53	41
Innlandet													49	42
–Hedmark	54	41	38	45	43	51	48	50	50	51	46	44		
–Oppland	52	48	46	46	47	50	49	52	51	52	51	43		
Vestfold og Telemark													48	42
–Vestfold	52	50	40	48	52	50	42	51	49	49	47	44		
–Telemark	58	56	39	49	53	51	45	44	46	45	45	41		
Agder													49	41
–Aust-Agder	59	53	38	42	50	57	46	53	46	43	46	45		
–Vest-Agder	56	56	49	48	46	55	45	52	44	47	50	44		
Rogaland	45	45	46	47	53	50	51	50	48	43	47	49	50	44
Vestland													50	41
–Hordaland	58	57	47	45	47	54	48	53	50	45	50	52		
–Sogn og Fjordane	53	48	51	47	45	55	43	53	43	57	51	41		
Møre og Romsdal	48	50	51	47	51	52	47	52	48	46	47	44	45	44
Trøndelag											51	49	50	44
–Sør-Trøndelag	52	48	42	48	54	54	48	51	48	50				
–Nord-Trøndelag	48	49	51	55	50	54	50	52	45	43				
Nordland	54	53	50	56	47	54	54	51	51	48	51	52	47	43
Troms og Finnmark													54	44
–Troms	58	52	45	46	51	51	53	58	49	46	49	48		
–Finnmark	62	52	50	45	41	43	45	48	46	45	47	47		
Hele landet	55	51	47	49	51	52	49	51	50	48	50	48	50	42

Tabell 25 Andel deltakere i ikke-formell opplæring siste 12 måneder, per fylke (ny og gammel inndeling). 2008-2021. Prosent av sysselsatte uten studenter.

Datainnsamlingen i 2020 ble gjennomført fra januar til april 2020, det vil si før og helt i begynnelsen av pandemi og nedstengning. Siden respondentene oppgir opplæringsaktiviteter for de siste 12 månedene, vises først virkningene av pandemien og tiltakene tilknyttet Covid-19 i tallene fra 2021.

Deltakelsen i ikke-formell opplæring har gått vesentlig ned i 2021 i forhold til tidligere år. På landsbasis er andelen i opplæring redusert fra 50 % til 42 % under pandemien, og det er nedgang i alle fylker. Størst er nedgangen i Oslo der deltakelsen har falt med tolv prosentpoeng. I Møre og Romsdal var det bare en reduksjon på ett prosentpoeng.

Nedgangen i deltakelse kan i stor grad skyldes nedstengningen av samfunnet og tiltakene som førte til at en rekke kurs og konferanser ble avlyst. Omfanget av tiltakene har variert geografisk, og det er naturlig at store byer som Oslo, som tradisjonelt har hatt et stort tilbud av fysiske kurs og konferanser og har opplevd høy smitte og lange perioder med arrangementsbegrensninger, har opplevd størst nedgang i ikke-formell opplæring.

Gjennom pandemien har det også vokst fram et større tilbud av nettbaserte opplæringstilbud som nettkurs, webinarer og hybridarrangementer. Dette har økt muligheten for deltakelse for grupper som ellers deltar lite i opplæring, for eksempel fordi de bor langt unna kursstedene. Det er interessant å merke seg at det er mindre variasjon i deltakelse mellom fylkene under pandemien enn tidligere. For eksempel varierte deltakelsen i 2020 fra 45–54 % mellom fylkene, mens andelen i 2021 bare varierte fra 41–44 %. Det vil være interessant å følge med på utviklingen framover og se om deltakelsen tar seg opp til gamle nivåer eller kanskje til og med vil øke etter pandemien.

Indikatoren viser deltakelsen i ikke-formell opplæring blant sysselsatte uten studenter, men det er også interessant å sammenlikne deltakelsen mellom ulike sysselsettingsgrupper.

Ikke-formell opplæring siste 12 måneder, 2021					
	Arbeidsstyrke status i alt	Sysselsatte	Sysselsatte uten studenter	Ikke sysselsatte	Ikke sysselsatte uten studenter
Viken	34 %	41 %	41 %	13 %	13 %
Oslo	35 %	41 %	41 %	18 %	15 %
Innlandet	35 %	41 %	42 %	18 %	13 %
Vestfold og Telemark	34 %	41 %	42 %	14 %	11 %
Agder	34 %	40 %	41 %	15 %	:
Rogaland	35 %	43 %	44 %	12 %	11 %
Vestland	36 %	41 %	41 %	17 %	14 %
Møre og Romsdal	37 %	43 %	44 %	17 %	:
Trøndelag	38 %	44 %	44 %	21 %	15 %
Nordland	36 %	43 %	43 %	14 %	:
Troms og Finnmark	38 %	44 %	44 %	19 %	:
Norge	35 %	42 %	42 %	16 %	13 %

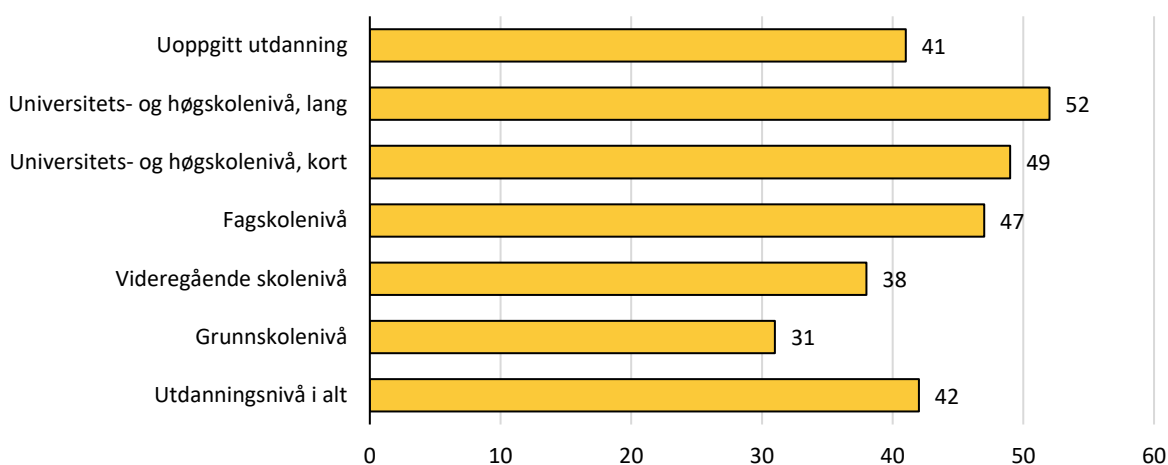
Tabell 26: Andel deltakere i ikke-formell opplæring siste 12 måneder per sysselsettingsstatus. 15–66 år. 2021.

Tabell 26 viser at det er vesentlig høyere deltakelse i ikke-formell opplæring blant sysselsatte enn blant ikke-sysselsatte. 42 % av alle sysselsatte har deltatt på ikke-formell opplæring i løpet av det siste året. Sysselsatte som har arbeid som hovedaktivitet (sysselsatte uten studenter) har deltatt like mye som alle sysselsatte, som inkluderer de som har studier som hovedaktivitet. Deltakelsen i ikke-formell opplæring blant sysselsatte varierer fra 40 % til 44 % mellom fylkene.

Blant de som ikke er sysselsatt, er det en langt lavere andel som har deltatt i ikke-formell opplæring. Blant alle som ikke er i arbeid (ikke sysselsatte) var deltakelsen i 2021 på 16 %, med variasjoner fra 13–19 % mellom fylkene. Ikke-sysselsatte studenter deltar mer enn øvrige ikke-sysselsatte. Ikke-sysselsatte, og da særlig de ikke-sysselsatte studentene, kan representere ny kompetanse for arbeidslivet.

Indikatoren er også interessant på nasjonalt nivå, der dataene, på samme måte som for formell utdanning og videreutdanning, kan brytes ned på næring, yrke og utdanningsnivå. Som et eksempel vises deltakelsen blant sysselsatte (uten studenter) i ikke-formell opplæring per utdanningsnivå i figur 51.

Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter utdanningsnivå. 2021. Prosent av sysselsatte uten studenter



Figur 51 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter utdanningsnivå. 2021. Prosent av sysselsatte uten studenter.

Deltakelsen i ikke-formell opplæring blant sysselsatte med arbeid som hovedaktivitet øker med utdanningsnivået. Mens bare 31 % av de med grunnskole som høyeste fullførte utdanning har deltatt i denne typen opplæring det siste året, har 52 % av de med lang høyere utdanning gjort det samme. Forskjeller i deltakelse mellom fylkene kan dermed henge sammen med forskjeller i befolkningens utdanningsnivå.

Indikatoren viser ikke-formell opplæring nasjonalt og i fylkene, og sier noe om omfanget av en viktig form for kompetanseutvikling som særlig foregår i arbeidslivet og som det ikke finnes registerdata på. Omfanget sier noe om satsing på kompetanse, omstillingen som foregår i virksomhetene og om framtidig omstillingsevne. En styrke med indikatoren er at den kan brytes ned på deltakernes bostedsfylke, noe som gir et mer presist bilde enn opplæringstilbydernes adresse. Undersøkelsen har et veldig stort utvalg i forhold til de fleste andre spørreundersøkelser i tillegg til en høy svarprosent, noe som betyr at representativiteten er god og undersøkelsen anses som robust.

En begrensning med denne indikatoren er at det er færre nedbrytingsmuligheter enn man vanligvis har med registerdata, fordi datakilden er en utvalgsundersøkelse. Indikatoren kan for eksempel ikke brytes ned på kommunenivå, og kan heller ikke brytes ned på fagområder eller tema. Det er imidlertid mulig å bestille flere nedbrytninger hos SSB mot betaling, iallfall i de største fylkene.

For mer innsikt om ikke-formell opplæring kan man supplere med nasjonale data fra EUROSTATs undersøkelse Adult Education survey (AES)⁵³. AES gjennomføres cirka hvert femte år og går mer i dybden på ulike læringsaktiviteter enn Lærevilkårsmonitoren⁵⁴. For mer kunnskap om opplæring i foretak på virksomhetsnivå, kan det være nyttig å supplere med nasjonale data fra EUROSTATs undersøkelse Continuing Vocational Training Survey (CVTS)⁵⁵. Også denne undersøkelsen gjennomføres hvert femte år, og SSB publiserer enkelte av resultatene i statistikkbanken⁵⁶. Det foreligger imidlertid ikke data på fylkesnivå for de to undersøkelsene.

6.3 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid

En stor del av kompetanseutviklingen i arbeidslivet kommer gjennom uformell læring. Uformell læring betyr kunnskap og kompetanse man tilegner seg på egenhånd, utenom organisert utdanning og opplæring. Det kan være gjennom å utføre daglige arbeidsoppgaver, spørre en kollega, lese faglitteratur eller å søke på internett. Læringen må være planlagt i den grad at den skjer på bakgrunn av et bevisst ønske om å tilegne seg noe. Det at læringen er bevisst eller intendert skiller uformell læring fra tilfeldig læring, som er den typen kunnskap vi tilegner oss uten kanskje å tenke så mye over det⁵⁷.

Uformell læring er kanskje den vanligste formen for kompetanseutvikling i arbeidslivet, og en form for læring det ikke finnes registerdata på.

Indikatoren er andel av sysselsatte uten studenter som har læringsintensivt arbeid. Læringsintensivt arbeid er et begrep som brukes om arbeidsforhold som i stor grad krever at man stadig lærer seg noe nytt, og hvor det samtidig er gode muligheter til å skaffe seg kunnskap og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet⁵⁸.

Neste figur viser andelen med læringsintensivt arbeid blant sysselsatte (uten studenter) per fylke i 2020⁵⁹.

Metadata

Definisjon: Andel sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid.

Respondenter som har læringsintensivt arbeid er de som har svart at de (1) har arbeidsforhold hvor det kreves at man stadig lærer seg noe nytt, og (2) hvor det samtidig er gode muligheter for å skaffe seg kunnskap og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet.

Kilde: SSB tabell 12869

Geografisk nivå: Norge, fylke

Oppdateres: Annethvert år

Dimensjon: Kjønn, arbeidsstyrkestatus

⁵³ [Adult education survey](#) (Eurostat)

⁵⁴ [Livslang læring for hvem? Hovedfunn fra Adult Education survey 2017](#) (Bjønness og Ulstein (2020))

⁵⁵ [Continuing Vocational Training in Enterprises](#) (Eurostat)

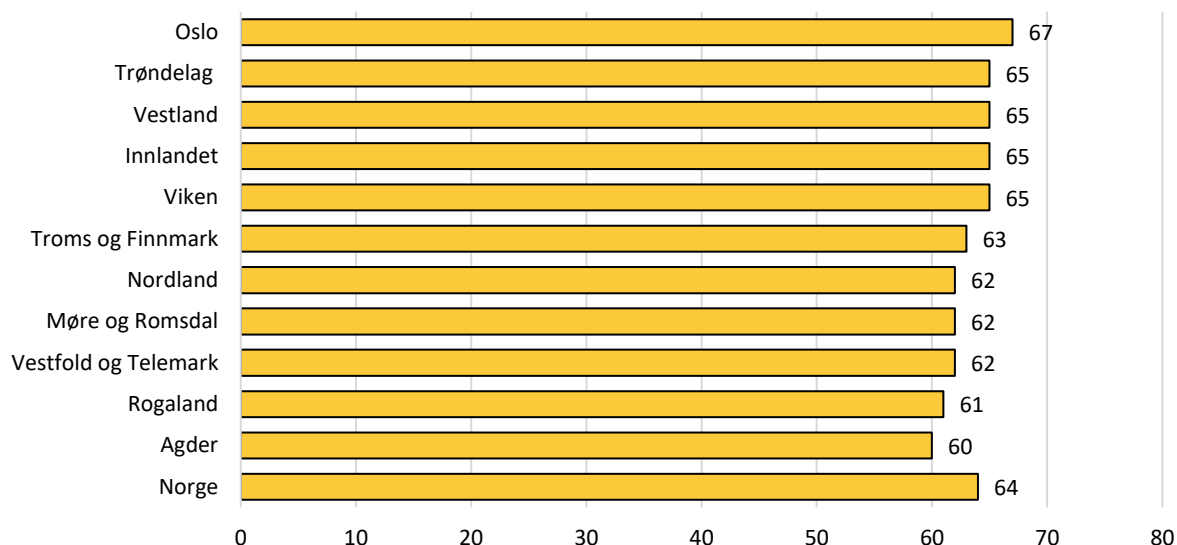
⁵⁶ [Opplæring i foretak](#) (SSB (2022))

⁵⁷ [Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))

⁵⁸ [Livslang læring i norsk arbeidsliv](#) (Nyen (2003))

⁵⁹ Det ble ikke samlet inn data om læringsintensivt arbeid i 2021 fordi undersøkelsen nå bare gjennomføres annethvert år. Det vil komme nye tall for 2022, 2024, og så videre.

Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 2020. Prosent av sysselsatte uten studenter



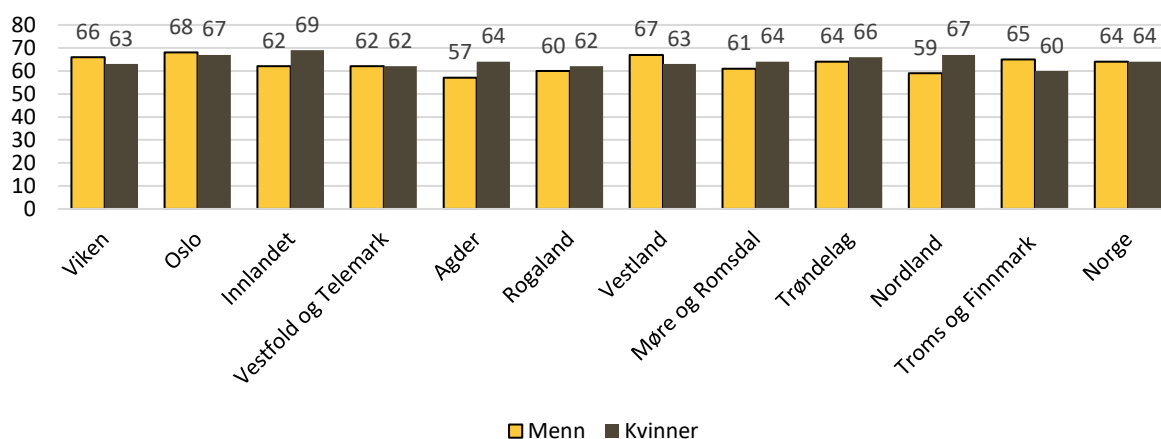
Figur 52 Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 2020. Prosent av sysselsatte uten studenter.

Figuren viser at 64 % av de sysselsatte (uten studenter) i Norge hadde læringsintensivt arbeid i 2020. Andelene varierer fra 60 % i Agder til 67 %.

Datakilden for denne indikatoren er spørreundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren, som er omtalt i de to forrige delkapitlene. Resultatene kan brytes ned på kjønn på fylkesnivå. Det er også mulig å se utviklingen på andel med læringsintensivt arbeid over tid fra 2008. Spørsmålene i undersøkelsen som utgjør læringsintensivt arbeid er kun stilt til sysselsatte. Andre nedbrytninger på bakgrunnsvariabler kan bestilles hos SSB mot betaling, iallfall i de største fylkene.

Figur 53 viser andel av sysselsatte menn og kvinner som hadde læringsintensivt arbeid per fylke i 2020.

Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid, fordelt på menn og kvinner. 2020. Prosent av sysselsatte uten studenter

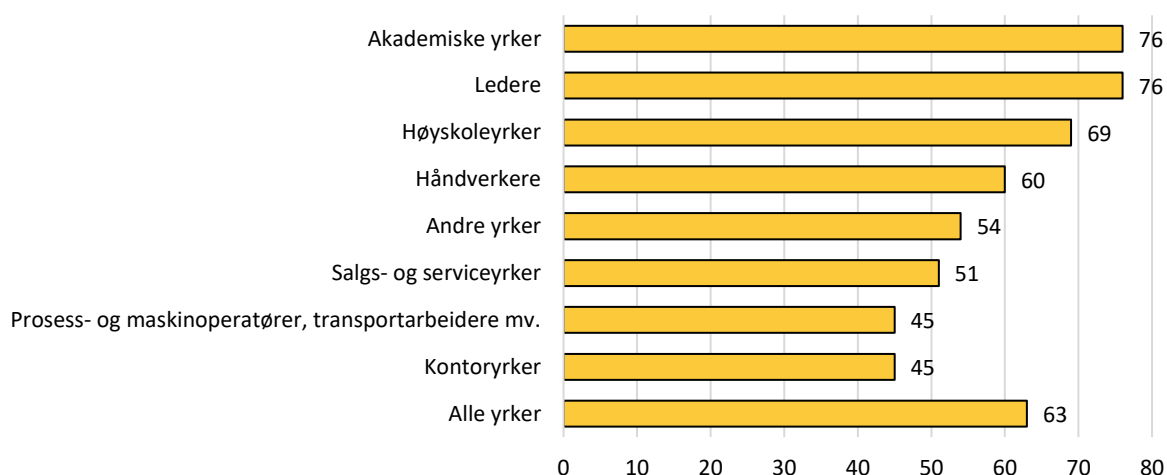


Figur 53 Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid, fordelt på menn og kvinner. 2020. Prosent av sysselsatte uten studenter.

På landsbasis er det ikke forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder andel med læringsintensivt arbeid. Både blant sysselsatte menn og kvinner er andelen på 64 %. Også i Vestfold og Telemark er det like høy andel av kvinner og menn som har læringsintensivt arbeid (62 %). Likevel er det noe kjønnsforskjeller i enkelte fylker. Størst forskjell mellom kjønn ser vi i Nordland, Innlandet og Agder, der det er 7–8 prosentpoeng flere kvinner som har læringsintensivt arbeid. I andre fylker som Vestland, Troms og Finnmark og Viken er det derimot en høyere andel av menn enn av kvinner som har læringsintensivt arbeid, men forskjellen mellom kjønnene er mindre. Kjønnsforskjellene i fylkene kan blant annet henge sammen med næringsstruktur, utdanningsnivå og yrkesfordeling.

Indikatoren er også interessant på nasjonalt nivå, der dataene, på samme måte som for de foregående indikatorene, kan brytes ned på næring, yrke og utdanningsnivå. Som et eksempel vises andel sysselsatte (uten studenter) i Norge med læringsintensivt arbeid per yrkesgruppe i figuren under.

Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid, fordelt på yrke. 2021. Prosent



Figur 54 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, fordelt på yrke. 2020. Prosent av sysselsatte.

Det er store variasjoner i andel med læringsintensivt arbeid mellom de ulike yrkesgruppene. Mens 76 % av ledere og sysselsatte i akademiske yrker hadde læringsintensivt arbeid i 2020, var tilsvarende andel blant prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og kontoryrker bare på 45 %. Forskjeller i andelen med læringsintensivt arbeid mellom fylkene, kan derfor henge sammen med at fylkene har ulik yrkesfordeling.

Indikatoren gir kunnskap om omfanget av uformell læring og læringsintensitet i arbeidslivet. Det finnes ikke registerdata, og lite annen kunnskap om uformell læring eller læringskultur i arbeidslivet. Noe kunnskap, men da på nasjonalt nivå, kan vi finne i AES⁶⁰, CVTS⁶¹, Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020⁶² og HK-dirs befolkningsbarometer 2021⁶³.

En begrensning med denne indikatoren er at det er færre nedbrytingsmuligheter enn man vanligvis har med registerdata, fordi datakilden er en utvalgsundersøkelse.

En styrke med indikatoren er at den kan brytes på bostedsfylke. Spørreundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren, som er datakilden til indikatoren, har et veldig stort utvalg i forhold til de fleste andre spørreundersøkelser i tillegg til en høy svarprosent. Det betyr at representativiteten er god og undersøkelsen anses som robust.

⁶⁰ [Adult education survey](#) (Eurostat)

⁶¹ [Continuing Vocational Training in Enterprises](#) (Eurostat)

⁶² Uformell læring i arbeidslivet (Ulven (2021))

⁶³ [Befolkningsbarometeret 2021 – Kompetanseutvikling og endrede arbeidsformer under en pandemi](#). (Anker-Nilssen, Bjønness-Ekerheim og Ianke (2022))

6.4 Personer over 25 år som tar fag- og svennebrev per 1 000 sysselsatte

Indikatoren er antallet voksne over 25 år som tar fag- og svennebrev per 1000 sysselsatte, og baserer seg på deltakertall fra Utdanningsdirektoratet og sysselsettingstall fra SSB. Fag- og svennebrev er et bevis på at en elev har fullført et yrkesfaglig utdanningsprogram, har vært lærling i bedrift og bestått fag- eller svenneprøven⁶⁴. Indikatoren sier noe om tilførsel av faglært arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Indikatoren viser voksne over 25 år i yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring. De fleste som fullfører dette utdanningsløpet, er i alderen 18–20 år. Fra og med det året man fyller 25 år trer voksenretten i kraft; ifølge opplæringslovens §4A-3 har voksne som ikke har fullført videregående opplæring, rett til videregående opplæring for voksne. Det samme gjelder voksne som har påbegynt eller fullført videregående opplæring i et annet land, men som ikke har fått opplæringen godkjent i Norge. Voksne som blir tatt inn i videregående opplæring har rett til å fullføre opplæringsløpet, selv om de ikke tilfredsstilte kriteriene for voksenrett i utgangspunktet⁶⁵. Personer over 25 år som tar fag- og svennebrev kan derfor anses som videreutdanning selv om det ikke nødvendigvis tilfredsstiller Lærevilkårsmonitorens definisjon, beskrevet i kapittel 6.1.

Metadata

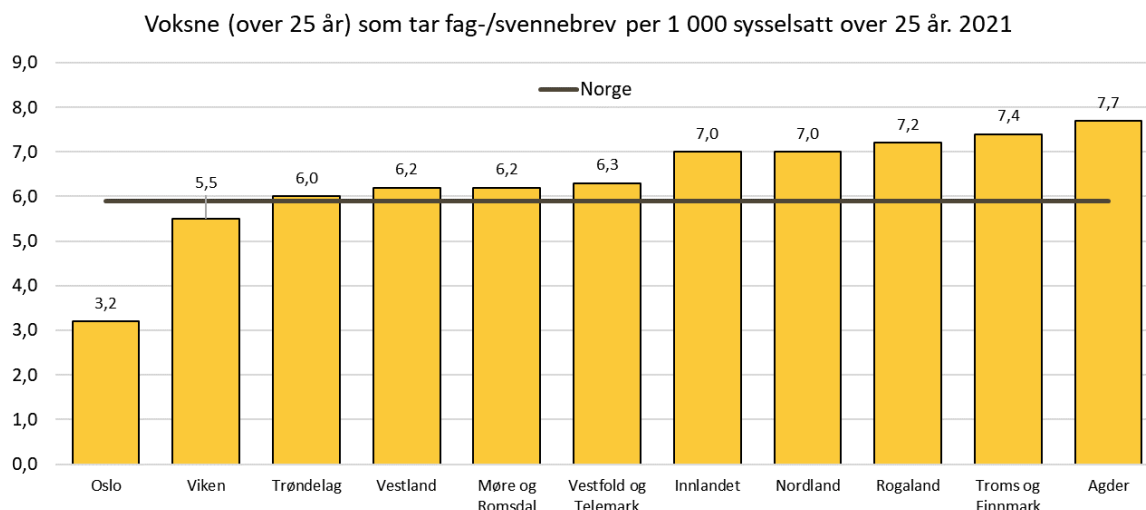
Definisjon: Antall personer som tar fag- og svennebrev (per 1 000 sysselsatte).

Kilde: Utdanningsdirektoratet og SSB tabell 13470

Geografisk nivå: Norge, fylke

Oppdateres: Årlig

Dimensjon: Studieretning (antall sysselsatte)



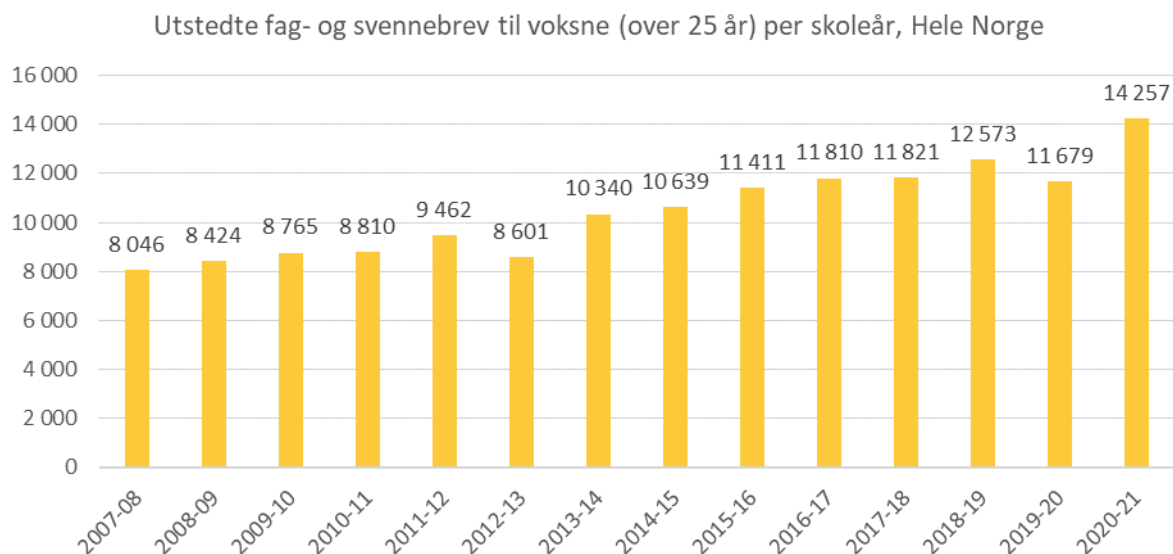
Figur 55: Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev. 2021. Antall voksne per 1 000 sysselsatte over 25 år.

Figuren over viser hvor mange personer over 25 år som har fått utstedt fag- eller svennebrev i 2021, i forhold til hvor mange sysselsatte det er i regionen. I hele landet totalt er det 5,9 utstedte fag- og svennebrev til voksne per 1000 sysselsatte over 25 år. Oslo skiller seg ut med færrest voksne som tar fag- og svennebrev med 3,2 per 1000 sysselsatte. Oslo og Viken er de eneste fylkene som har lavere antall som velger yrkesfaglig studieretning per 1000 sysselsatte enn gjennomsnittet for hele landet. Agder har flest avlagte fag- og svenneprøver per 1000 sysselsatte med 7,7.

⁶⁴ Utdanning i et av de tradisjonelle håndverksfagene gir som regel svennebrev. Utdanning innen ulike yrker i industrien og i noen håndverksfag gir fagbrev. (udir.no)

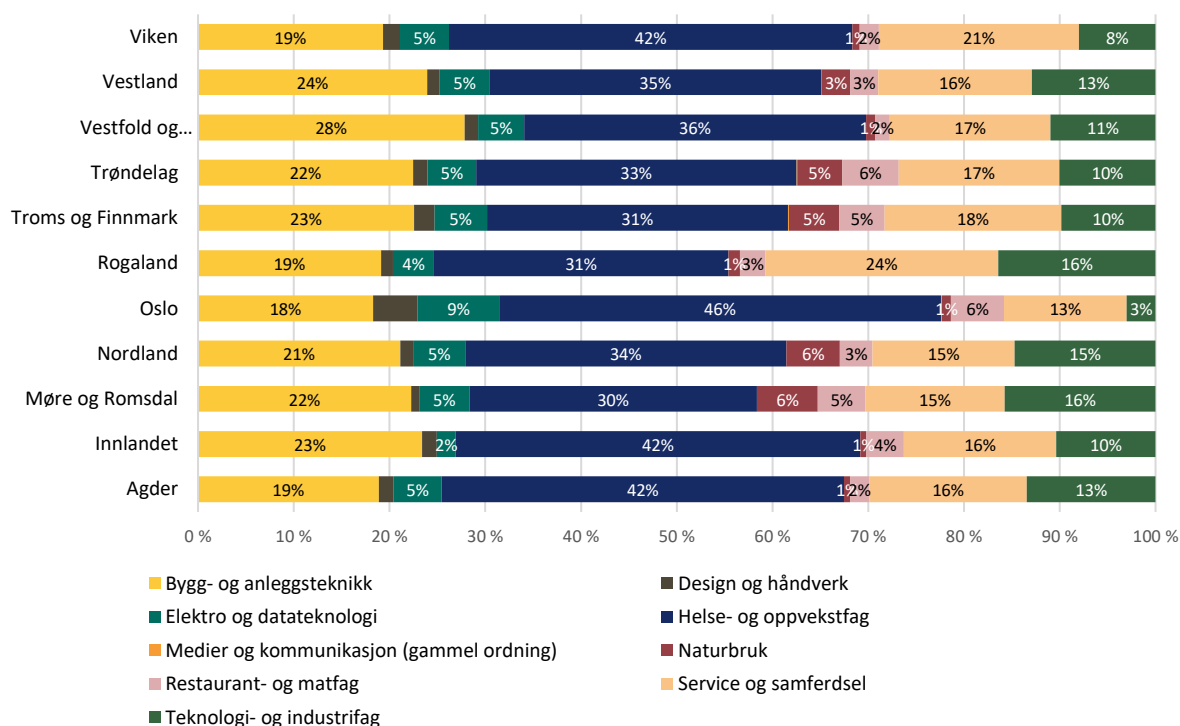
⁶⁵ [Opplæringsloven](#) (Kunnskapsdepartementet)

Figuren under viser hvor mange voksne (over 25 år) totalt i hele Norge som har fullført yrkesutdanning med fag- og svennebrev over tid fra skoleåret 2007/08 til 2020/21. Figuren viser at antallet utstedte fag- og svennebrev har økt i tidsperioden.



Figur 56: Utstedte fag- og svennebrev per skoleår til voksne (over 25 år), tidsserie for hele Norge.

Bakgrunnstallene til indikatoren gir også muligheten til å vise prosentandel av voksne som har tatt fag- eller svennebrev, fordelt på utdanningsprogram. Dette gir et bilde av hvordan elevmassen fordeler seg mellom ulike utdanningsprogrammene, og gjør det mulig å sammenlikne populariteten dem imellom over tid, og mellom fylkene.

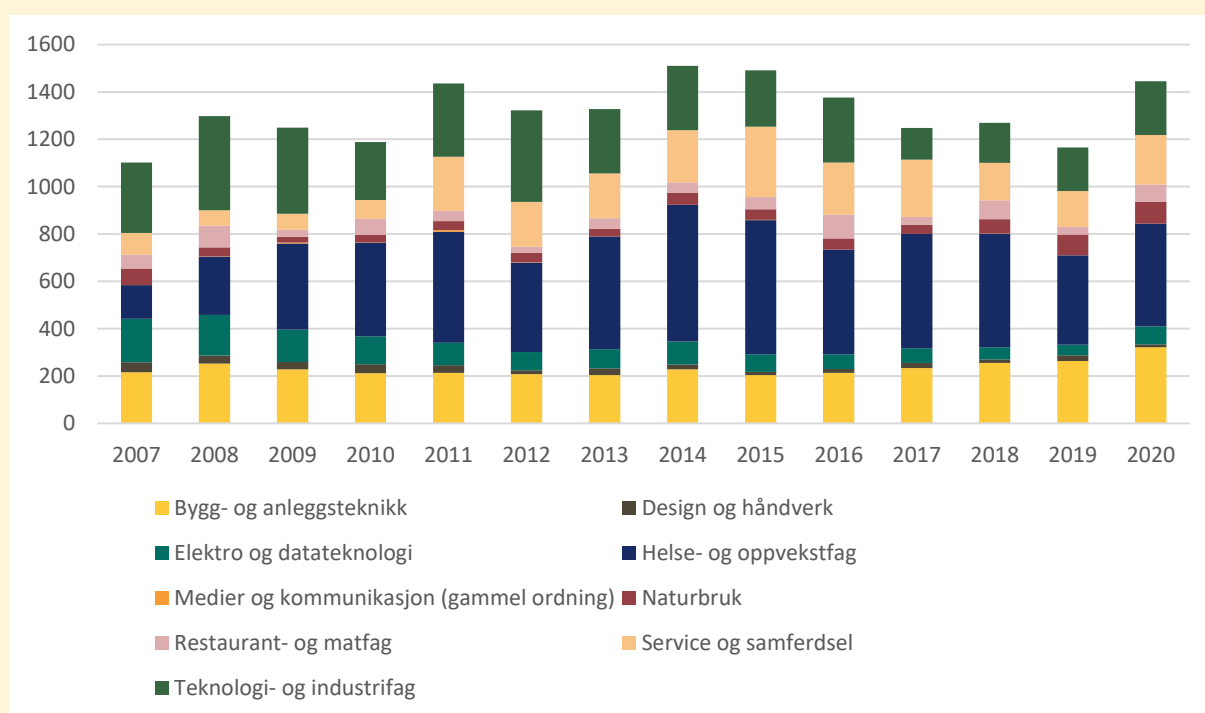


Figur 57 Utstedte fag- og svennebrev i skoleåret 2020/21 til personer over 25 år, fordelt på fylke etter utdanningsprogram:

Av figuren over kan vi lese at blant fag- og svennebrev som ble utstedt i skoleåret 2020/21, var en langt større andel innen helse- og oppvekstfag i Oslo sammenlignet med i Møre og Romsdal og i Rogaland. I de to sistnevnte fylkene var det en mer jevn fordeling av andel fag- og svennebrev mellom de ulike utdanningsprogrammene dette skoleåret.

Hvor stor andel av utstedte fag- og svennebrev et gitt utdanningsprogram har, kan gi en indikasjon på endringer i elevenes prioriteringer for fagretning over tid. Kombinert med andre data, for eksempel på arbeidsmarkedsbehov og ledighet, kan det gi grunnlag for vurderinger om samspill mellom utdanningsvalg og -behov i regionen. En kan også vurdere om enkelte utdanningsprogram er underrepresenterte eller mindre populære sammenlignet med andre fylker, og foreta videre analyser for å avdekke hvorfor.

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke



Figur 58: Antall utstedte fag- og svennebrev per skoleår til personer over 25 år i Møre og Romsdal, fordelt på utdanningsprogram. 2007–2021.

Dersom man ønsker å måle effekten av nyetablerte studietilbud eller tiltak for å rekruttere elever til spesifikke utdanningsprogram, vil det være mest hensiktsmessig å følge utviklingen over tid innenfor én og samme region. Av figuren over kan vi blant annet lese at det i Møre og Romsdal har vært en generell nedgang i antall utstedte fag- og svennebrev innenfor elektro og datateknologi i perioden 2007–2020. Ettersom det totale antallet utstedte fag- og svennebrev per år ikke har gått ned i perioden, skyldes ikke reduksjonen færre avgangselever overordnet, men heller et skifte mot andre utdanningsprogram.

6.5 Andre indikatorer som kan belyse etter- og videreutdanningsfeltet

Arbeidsgruppen vurderte en del andre mulige kompetanseindikatorer for å belyse etter- og videreutdanning. For eksempel hadde vi ønsket å supplere dataene med registerdata som viser voksnes deltakelse i høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole) fordelt på fylkene, men har ikke funnet noen åpne kilder for dette foreløpig.

Andre indikatorer som er vurdert er blant annet:

- Registerdata på deltakelse i UH og fagskole
- Hvem som deltar i EVU (alder, sysselsetting og tidligere utdanning)
- Studiepoeng i EVU på UH-nivå
- Siste utdanning i stedet for høyeste utdanning
- Deltakelse i formell utdanning siste 4 uker (AKU)
- Deltakelse i ikke-formell opplæring siste 4 uker (AKU)
- Studieforbundenes virksomhet
- BIO søknader per næring
- Læringsmuligheter i jobb (Lærevilkårsmonitoren)
- Krav til læring i jobb (Lærevilkårsmonitoren)
- Hva befolkningen mener de har av kompetansebehov og - ønsker
- Behov for å utvikle digitale ferdigheter
- Oversikt over EVU-tilbud

Selv om indikatorene i punktlisten over ikke er inkludert i indikatorsettet, kan det likevel være nyttig for fylkene å kjenne til dem og utforske dem i deres arbeid med å utvikle kunnskapsgrunnlag.

Årsakene til at indikatorene som er listet opp ovenfor ikke er tatt med, varierer fra indikator til indikator. Enkelte av dem inngår i, eller ligner på, indikatorer som er tatt inn i indikatorsettet. Andre tilfredsstiller ikke kriteriene jfr. pkt. 2.3, for eksempel fordi de ikke er åpne eller tilgjengelige. Noen mangler tilgjengelige data på regionalt nivå. Andre krever for mye arbeid eller databehandling å framskaffe, mens andre igjen ikke publiseres regelmessig.

7. Tema: Svak tilknytning til arbeidslivet

Tema: Svak tilknytning til arbeidslivet												
	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Sysselsettingsgrad 20-66 år	77,1 %	77,6 %	75,8 %	74,2 %	73,8 %	77,9 %	78,6 %	78,5 %	77,8 %	77,0 %	77,8 %	77,1 %
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 15-29 år)	12 %	12 %	11 %	12 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	11 %
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 30-61 år)	17,9 %	19,4 %	18,5 %	19,5 %	20,1 %	17,2 %	16,1 %	15,8 %	16,0 %	17,3 %	17,3 %	17,8 %
Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen 18-67 år (Aldersstandardiserte tall)	9,6 %	7,5 %	12,9 %	12,6 %	14,2 %	9,2 %	8,9 %	9,5 %	11,3 %	13,1 %	11,3 %	10,5 %
Andel som bor i husholdninger med lavinntekt	10,3 %	14,6 %	11,8 %	11,8 %	12,2 %	9,9 %	10,1 %	10,1 %	10,2 %	9,6 %	9,8 %	11 %
Ikke fullført videregående opplæring (yrkesfag)	.*	28 %	.*	.*	.*	17 %	.*	21 %	.*	27 %	.*	23 %
Ikke fullført videregående opplæring (studieforberedende)	.*	11 %	.*	.*	.*	5 %	.*	6 %	.*	10 %	.*	8 %

Tabell 27: Indikatoroversikt for tema: Svak tilknytning til arbeidslivet

Arbeidsstyrken og behov for og tilgang til kompetanse ble vist i kapittel 3. Det er likevel ikke alle som har en tilknytning til arbeidslivet, men som har havnet utenfor utdanning og arbeidsliv, som kunne vært viktige ressurser. Det er også noen som er i arbeidsliv eller utdanning, men som ikke er så aktive som de selv ønsker eller som arbeidslivet hadde trengt. Et velfungerende arbeidsmarked er ikke bare avhengig av en godt kvalifisert arbeidsstyrke, men også en stor nok og stabil nok arbeidsstyrke⁶⁶. Kompetanseutfordringsdriverne skissert i kapittel 2 viser behovet for økt arbeidsdeltakelse for de aller fleste i arbeidsaktuell alder. Det er også viktig å følge med på om det blir flere sårbare eller utsatte grupper i arbeidslivet som trenger hjelp til kompetanseutvikling eller til å komme mer inn i arbeidslivet.

Det er flere grunner til at personer ikke arbeider. Noen velger selv å stå utenfor arbeid og være for eksempel hjemmeværende. Andre jobber ikke av helsemessige årsaker. Andre igjen ønsker å jobbe, men klarer ikke skaffe seg varig jobb. Personer med lav utdanning er ekstra utsatt for utenforskap eller svak tilknytning til arbeidsmarkedet (Ibid). For mange kan fysiske og psykiske helseproblemer være årsaken til svak tilknytning.

Indikatorene som er valgt inn for å si noe om svak tilknytning til arbeidslivet er:

- Sysselsettingsgraden
- Andelen som er utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak. Her ser vi på både unge (15-29) som er utenfor, og voksne over 30 som er utenfor.
- Andelen uføre (mottakere av uføretrygd)
- Gjennomføring av videregående opplæring innen yrkesfag, og innen studieforberedende
- Andelen som bor i husholdninger med lavinntekt

Den første indikatoren, sysselsettingsgrad, viser den overordnede situasjonen: hvor mange er svakt tilknyttet arbeidslivet ved at de ikke er sysselsatt. Det kan likevel være fare for svak tilknytning og utenforskap også blant sysselsatte, men dette gir det overordnede bildet på hvor stor utfordringen er for hvert fylke.

Den neste indikatoren er en hyppig brukt indikator for å si noe om utenforskap. Her vises både unge og voksne som verken er i utdanning eller arbeid.

Uførhet er den vanligste årsaken til at personer i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet, og andelen som mottar uføretrygd er derfor tatt med som en indikator på svak tilknytning til arbeidslivet. Selv om uførhet er medisinsk begrunnet, er det likevel mange som har en restarbeidsevne som kunne vært utnyttet om forholdene lå til rette. Statistikken inneholder også personer som er delvis uføre og dermed en del av arbeidsstyrken. Gjennom tilpasninger i arbeidslivet, nye medisinske metoder osv, kan helseutfordringer overkommes og føre til økt deltakelse i arbeidslivet. Slik sett finnes det en mulig reservearbeidskraft blant de uføre.

⁶⁶ Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv (Meld. St. 32 (2020 -2021))

Andelen som har sluttet underveis eller ikke bestått videregående opplæring kan også si noe om risiko for svak tilknytning til arbeidslivet. Andelen som ikke har gjennomført videregående opplæring er derfor tatt med. Her viser vi andeler både innenfor yrkesfaglig og studieforberedende utdanning.

Den siste indikatoren viser andelen husholdninger med lavinntekt i fylkene, og skiller seg litt fra de øvrige indikatorene ved at denne gruppen godt kan være i arbeid. Vedvarende lavinntekt medfører likevel en større risiko for å falle ut av arbeidsmarkedet. Lavinntekt er et resultat av svak tilknytning til arbeidslivet, men kan medføre en barriere mot sterkere tilknytning gjennom mer utdanning, kurs eller nettverksbygging.

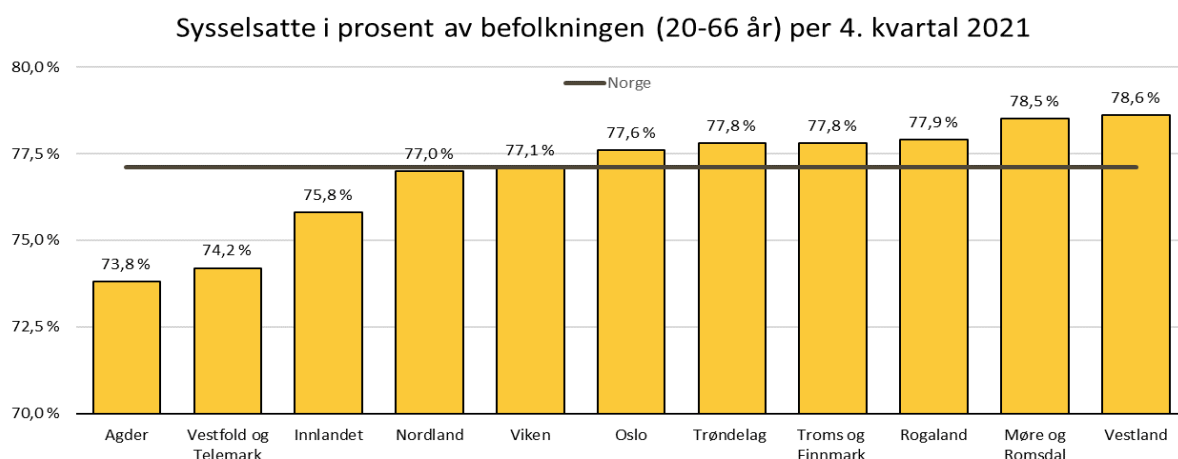
7.1 Sysselsettingsgrad 20-66 år

Sysselsettingsgraden (eller sysselsettingsandelen), viser hvor mange prosent av befolkningen i en gitt aldersgruppe alder som er i arbeid. Det er mest vanlig å se på sysselsettingsgraden for aldersgruppene 15-74 år. Dette er aldersgruppen som brukes som internasjonal standard for arbeidsfør alder for en rekke av arbeidsmarkedsstatistikkene. Vi har imidlertid valgt å benytte aldersgruppen 20-66 år. Bakgrunnen for dette valget er at indikator verdien i mindre grad blir påvirket av forskjeller i fylkenes aldersstruktur hvis 20-66 år benyttes fremfor 15-74 år.

Metadata

Definisjon: Andel av befolkningen 20-66 år som er sysselsatt.

Kilde: SSB tabell 11930
Geografisk nivå: Norge, fylke
Oppdateres: Årlig
Dimensjon: Kjønn, utdanningsnivå



Figur 59: Sysselsatte i prosent av befolkningen (20-66 år) per 4. kvartal 2021

Figuren over viser andel sysselsatte av befolkning i arbeidsaktuell alder (20-66 år) per 4. kvartal 2021 per fylke. Agder har lavest andel sysselsatte, med 73,4 % sysselsatte. Lavest andel sysselsatte indikerer høyest andel med svak tilknytning til arbeidslivet, selv om ikke-sysselsatte kan ha tilknytning gjennom utdanning eller uformelle kanaler.

Vestland har høyest andel sysselsatte, med 78,6 % sysselsatte, og dermed 21,4 % ikke-sysselsatte. Gjennomsnittet for Norge ligger på rundt 77 % sysselsatte.

De siste ti årene er det blitt vesentlig flere personer i aldersgruppen mellom 67 og 74 år. Det har

	Alle utdanningsnivå	Grunnskole	Videregående skole	Universitets- og høyskole-utdanning, 1-4 år	Universitets- og høyskole-utdanning, over 4 år
Viken	77,1 %	59,7 %	78,2 %	86,0 %	90,8 %
Oslo	77,6 %	54,8 %	74,0 %	85,3 %	91,7 %
Innlandet	75,8 %	57,4 %	78,9 %	86,3 %	90,9 %
Vestfold og Telemark	74,2 %	54,9 %	76,8 %	84,5 %	89,7 %
Agder	73,8 %	52,5 %	76,4 %	84,1 %	89,9 %
Rogaland	77,9 %	59,7 %	79,9 %	85,7 %	90,3 %
Vestland	78,6 %	60,4 %	79,8 %	86,2 %	91,2 %
Møre og Romsdal	78,5 %	63,9 %	79,8 %	86,6 %	91,1 %
Trøndelag	77,8 %	58,7 %	78,9 %	85,8 %	92,1 %
Nordland	77,0 %	61,7 %	78,8 %	86,0 %	91,3 %
Troms og Finnmark	77,8 %	63,1 %	78,8 %	85,6 %	92,2 %
Hele landet	77,1 %	58,6 %	78,2 %	85,7 %	91,2 %

trukket ned sysselsettingsgraden i aldersgruppen 15–74 år, fordi arbeidstakere over 66 år jobber klart mindre enn yngre arbeidstakere. Personer under 20 år deltar også relativt lite i arbeidslivet, fordi de i hovedsak er under utdanning. Det kan dermed argumenteres for at sysselsettingsgraden i aldersgruppen 20–66 år gir ett bedre bilde av hvor stor andel av den arbeidsaktuelle befolkningen som er sysselsatt.

Sysselsettingsandelen påvirkes av flere forhold, og på kort sikt spiller konjunktursituasjonen en særlig viktig rolle. I kjølvannet av finanskrisen, etter oljeprisfallet i 2014 og under covid-19 pandemien avtok sysselsettingen merkbart.

Gruppene med lengre utdanning har i gjennomsnitt en høyere sysselsettingsgrad. Sysselsettingsgrad fordelt på utdanningsnivå er med på å belyse hvem i befolkningen som har minst deltakelse i arbeidslivet. Se tabell 29.

7.2 Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak

Indikatoren viser de som står utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak. NEET (Not in Education, Employment, or Training) er en forkortelse som ofte brukes om denne gruppen ungdom og unge voksne. Her ser vi både på NEET og andre personer utenfor arbeid og utdanning, uavhengig av alder. Dette er en sammensatt av personer i ulike livssituasjoner. Den består av blant annet langtidsledige, personer med alvorlige helseproblemer, personer som er hjemmeverende og blir forsørget av andre, og personer som har valgt å ta et frår i utdanningsløpet.

Det er ikke uvanlig å være korte perioder utenfor arbeid og utdanning. Risikoen for langvarig utenforskap er høyest hos personer som har mange og langvarige perioder utenfor. Personer som står utenfor arbeid og utdanning i lange perioder går man glipp av utvikling av kompetanse, erfaring og nettverk. Dette kan gi varige negative effekter på fremtidige muligheter i karriere- og yrkesliv⁶⁷.

Metadata

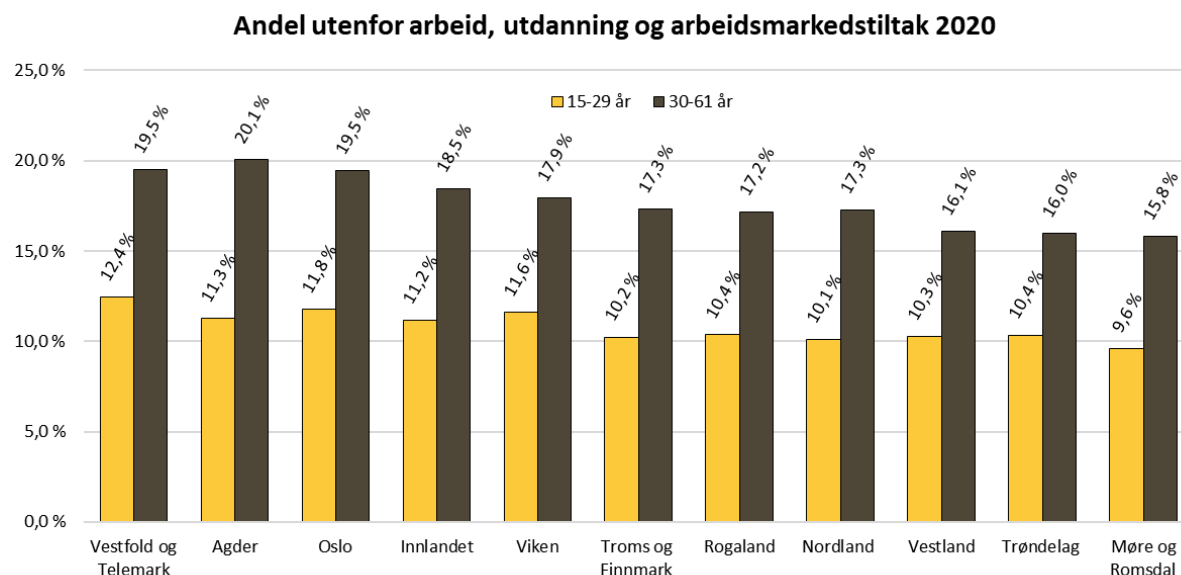
Definisjon: Andel av befolkningen utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak.

Kilde: SSB tabell 13563

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig

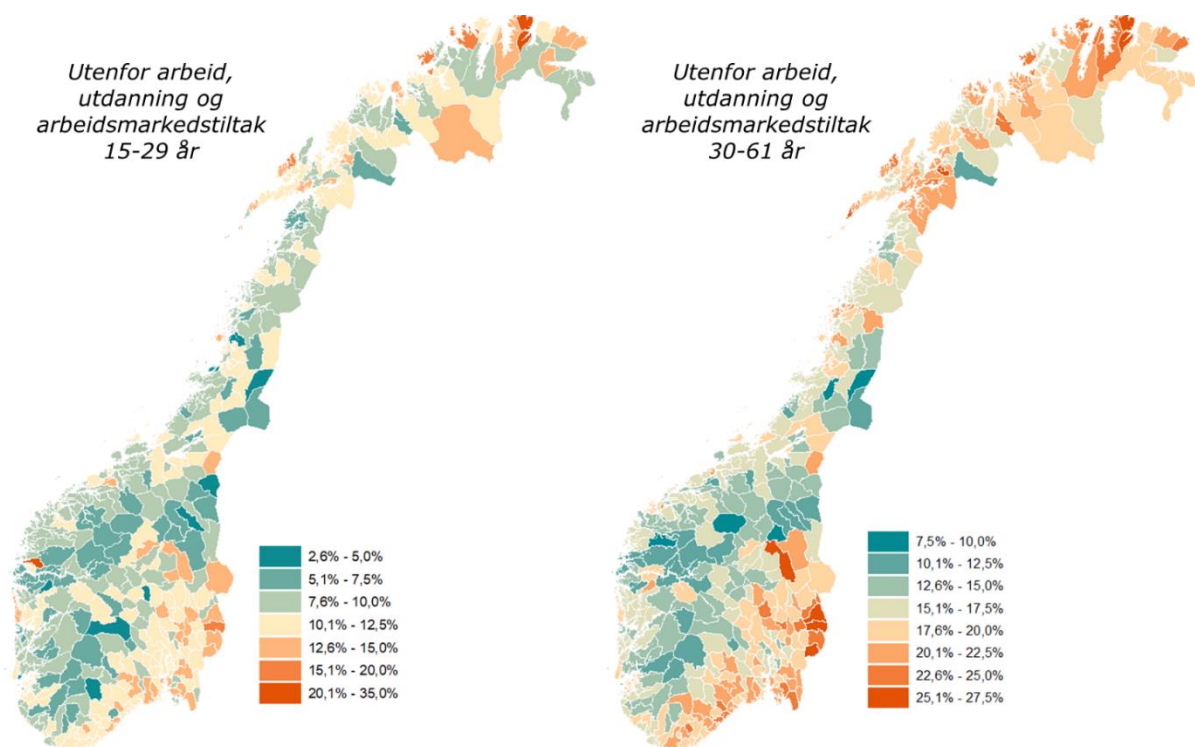
Dimensjon: Kjønn, innvandrersstatus, alder



Figur 60 Andel utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, fordelt på fylke og alder. 2020

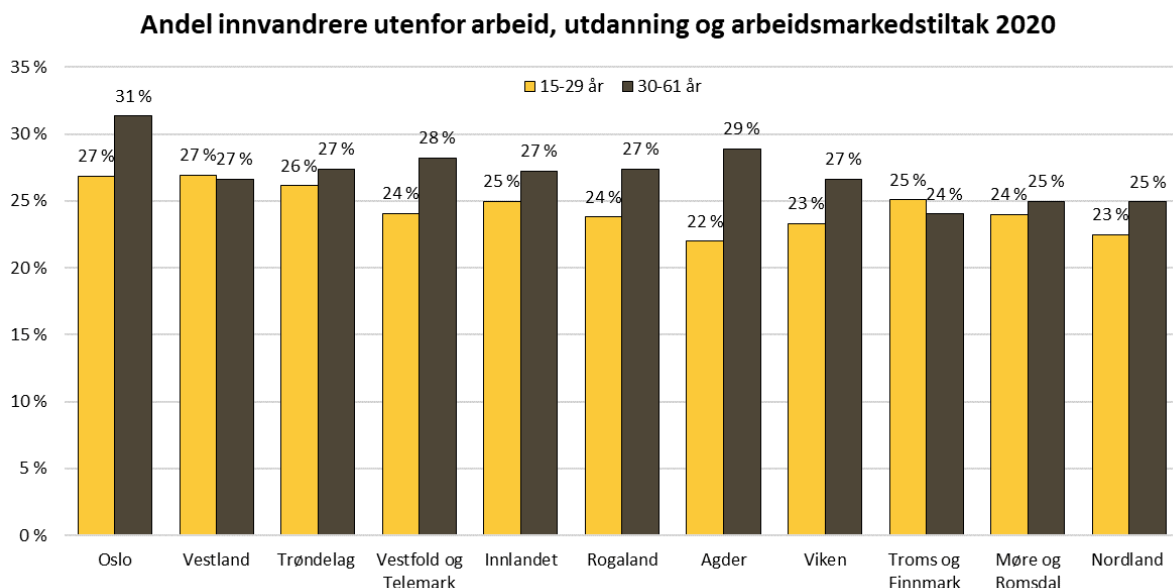
Figuren over viser prosentandel av befolkningen som var utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak i fylkene i 2020, fordelt på to aldersgrupper. Det er forskjeller mellom mange av fylkene, både når det gjelder andel i den yngste og i den eldste aldersgruppen. Blant personer i alder 15–29 år, varierer andelen fra 10 % til 12 %. Blant befolkningen i alder 30–61 år, varierer andelen fra 16 % til 20 %.

⁶⁷ Investing in Youth: Norway (OECD (2018)); Unge som faller utenfor og deres inntektsutvikling (Normann & Hetland (2021))



Figur 61: Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, ulike aldersgrupper.

Kartene over viser samme statistikk fordelt på kommunenivå, som er en alternativ måte å bruke indikatoren på. Dette gir et mer nyansert bilde, da det er store forskjeller innad i fylkene.



Innvandrere er en gruppe hvor vi finner en høyere andel som er utenfor arbeid og utdanning enn befolkningen for øvrig.⁶⁸ Figuren over viser andel NEET med innvandrerbakgrunn i de fylkene i 2020, fordelt på to

⁶⁸ [Vestfold og Telemark har den høyeste andelen unge som faller utenfor](#) (Pettersen & Røv (2022))

aldersgrupper. Andelen NEET i aldersgruppen 15–29 år varierer fra 22 % i Agder til 27 % i Oslo og Vestland. For aldersgruppen 30–61 år varierer andelen fra 24 % i Troms og Finnmark til 31 % i Oslo.

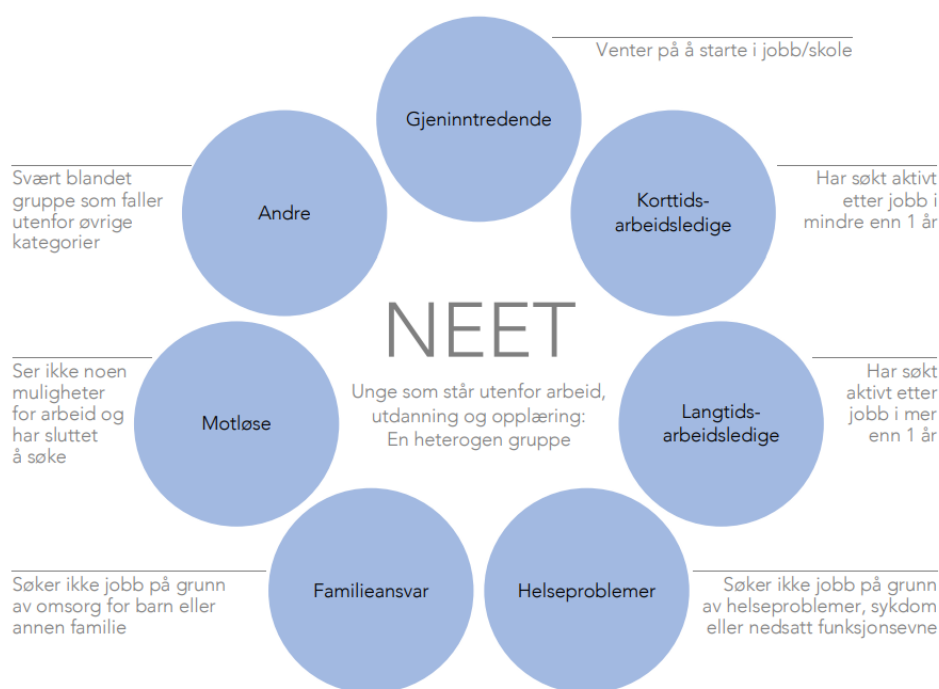
Indikatoren gir et bilde på hvor stor andel av innvandrerbefolkningen som er, eller står i fare for å bli, varig utenfor arbeidsstyrken.

Unge utenfor arbeid og utdanning

Norge har en relativt lav andel unge utenfor arbeid og utdanning (NEET – Not in Education, Employment or Training) sammenlignet med andre land. Likevel finner OECD at Norge har en relativt høy andel NEET som mottar helserelaterte ytelser, har dårligere psykisk helse og er lavt utdannet, sammenlignet med mange andre europeiske land OECD (2018).

En rekke risikofaktorer tidlig i livet øker sannsynligheten for at man på et senere tidspunkt står utenfor skole og arbeidsliv. Risikofaktorer for å bli NEET er lav sosioøkonomisk status og familiebakgrunn, avbrutt skolegang, dårlig psykisk helse, og psykososiale problemer. Unge som har mottatt tiltak fra barnevernet i oppveksten deltar i mindre grad i skole- og arbeidsliv ni år etter endt grunnskole⁶⁹.

Fyhn, Radlick og Sveinsdottir (2021) gjengir forskning hvor unge utenfor skole og arbeidsliv har blitt intervjuet eller svart på undersøkelser. Unge beskriver selv at problemene ofte handler om manglende tilhørighet i viktige relasjoner. Ulike former for brutte eller manglende relasjoner, som følge av omsorgssvikt, trøblete familiebakgrunn, brudd i kontakt med foreldre, mobbing i skoleårene, manglende tilhørighet blant jevnaldrende og ensomhet, er beskrivelser som trekkes frem. Mange unge forteller også om en negativ spiral av manglende mestring og lav selvfølelse. Videre forteller de om det de anser som mangelfull oppfølging av skole eller NAV, og at dette kan bidra til å akselerere prosessen mot frafall og utenforskap (*Ibid.*). Figur 62 viser forskjellige undergrupper av NEET, basert på data fra EUs arbeidskraftsundersøkelse.



Figur 62: Kategorier av NEET, basert på EUs arbeidskraftsundersøkelse (Eurofund, 2016).

AKU viser en god del færre NEET-personer enn det registertall gjør. Registertall for året 2020 viser at NEET-andelen var 11 %, eller 113 000 personer. Tilsvarende tall fra AKU var 68 000 personer, eller 6,6 % av befolkningen i aldersgruppen 15-29 år i 2020. Årsakene til disse forskjellene er forklart nærmere nedenfor.

⁶⁹ [Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning \(NEET\). En analyse av unge i NEET-kategorien](#) (Fyhn, Radlick og Sveinsdottir (2021))

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) finner bare litt over halvparten så mange i NEET-gruppen som det registrertallene gjør. AKU er en spørreundersøkelse som er basert på et utvalg, mens registerdata blant annet er basert på data rapportert av arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner.

Ifølge en rapport fra 2014⁷⁰ fanger ikke de administrative registrene opp all aktivitet i arbeid og utdanning/opplæring. AKU og register viser den samme størrelsen på andel sysselsatte i aldersgruppen 15-29 år. Der de to statistikkene spriker mest fra hverandre, er imidlertid for gruppen som er under utdanning. AKU viser en god del flere under utdanning enn det register gjør. AKU plukker opp uformell opplæring som ikke er del av administrative register. I tillegg kan det henge sammen med at referanseperiodene er forskjellig mellom de to datakildene. Flere havner i NEET i 3. kvartal enn resten av året, og i AKU inngår alle årets uker i grunnlaget mens registrertallene gjelder tredje uken i november.

7.3 Uføre

Indikatoren viser andelen mottakere av uføretrygd i befolkningen. Tallene er registerdata som er hentet fra NAV. Uføretrygd gis til personer med varig nedsatt inntektsevne på grunn av sykdom eller skade. Inntektsevnen må være varig nedsatt med minst 50 % på grunn av sykdom eller skade. Sykdom eller skade må være hovedårsaken til den nedsatte inntektsevnen for å kunne motta uføretrygd.

Metadata

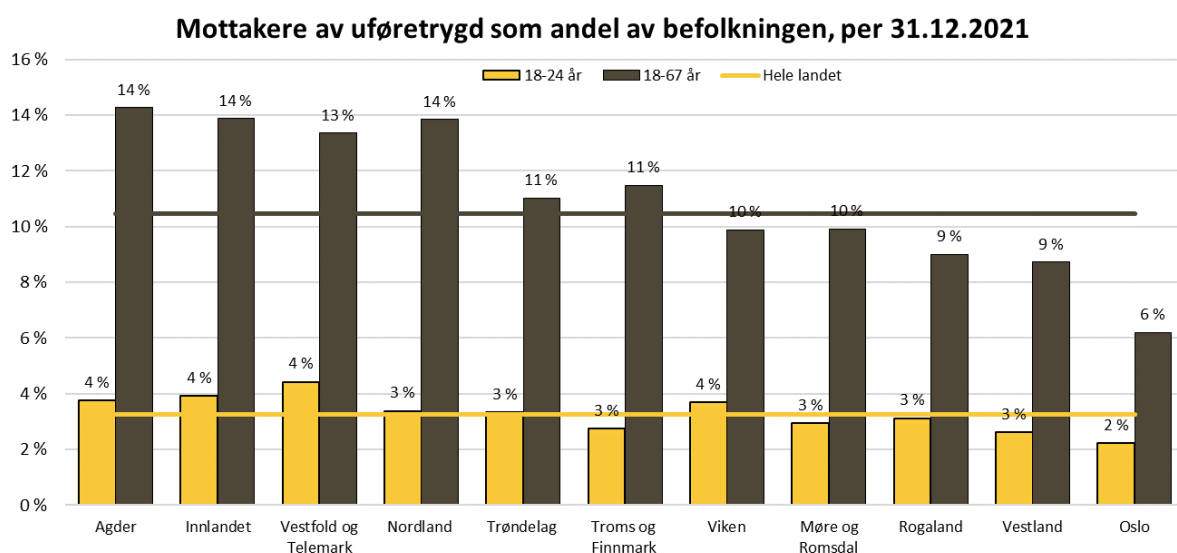
Definisjon: Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen.

Kilde: NAV

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig/kvartal

Dimensjon: Kjønn, alder, tid



Figur 63 Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen, per 31.12.2021

Figuren viser mottakere av uføretrygd blant de yngste i arbeidsaktuell alder, 18-24 (gult), og hele befolkningen i arbeidsaktuell alder, 18-67 år (svart). Blant de yngste varierer andelen fra 2,2 % i Oslo til 4,4 % i Vestfold og Telemark. Det vil si at det er dobbelt så høy andel unge uføre i Vestfold og Telemark, som i Oslo i 2021. Landsgjennomsnittet i denne aldersgruppen er 3,3 %.

For hele befolkningen i arbeidsaktuell alder varierer andelen fra 6,2 % i Oslo til 14,3 % i Agder. For hele landet er gjennomsnittet 10,5 % i 2021.

Mange mottakere av uføretrygd har lav formell kompetanse, og er derfor mer sårbare i arbeidslivet. Sannsynligheten for å bli uføretrygd er høyere blant arbeidstakere som ikke har fullført videregående utdanning. En av årsakene er at lav kompetanse kan gjøre det vanskelig å få en varig tilknytning til arbeidsmarkedet, mens det å være lenge utenfor arbeid og utdanning øker risikoen for å havne på helserelaterte ytelser. Samtidig kan helseutfordringer gjøre det vanskeligere å delta i utdanning og opplæring,

⁷⁰ Norge blant landene med lavest NEET-andel i Europa (Aamodt (2022))

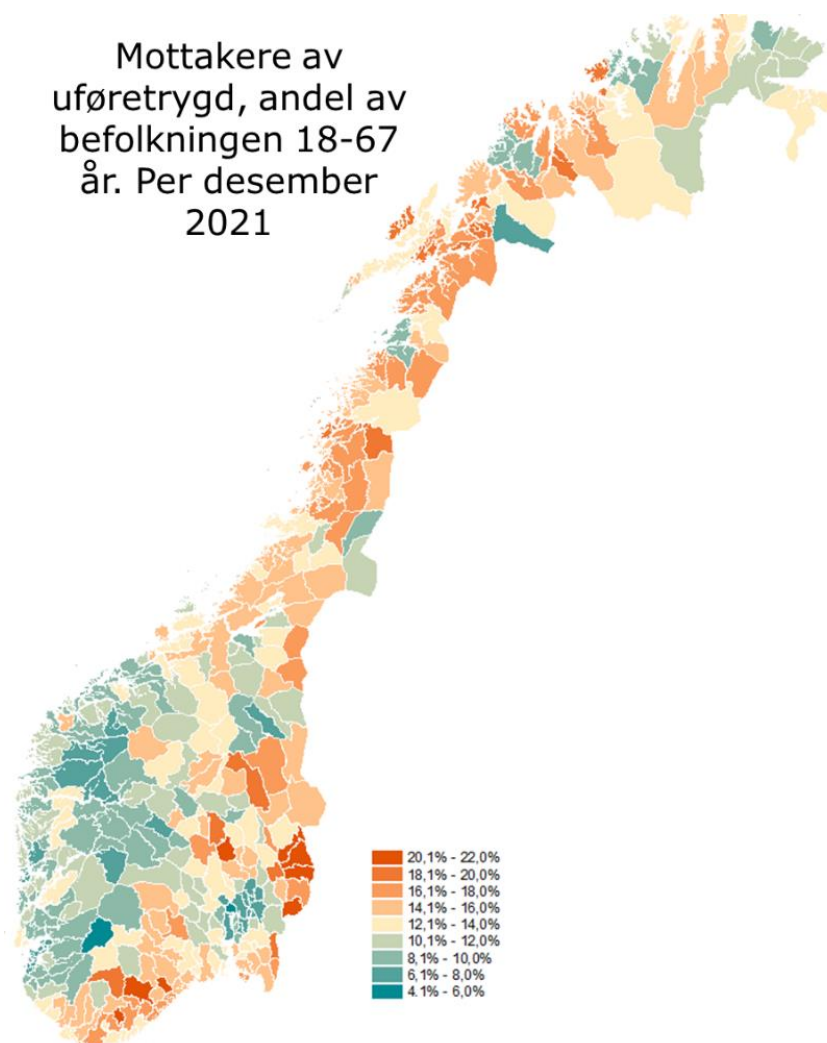
og dette gjør at det kan være vanskeligere å oppdatere kompetansen og holde seg relevant for de som har havnet utenfor arbeidslivet⁷¹.

Mottakere av uføretrygd er i utgangspunktet ikke en del av arbeidsstyrken, men statistikken inneholder også personer som er delvis uføre og dermed en del av arbeidsstyrken. Gjennom tilpasninger i arbeidslivet, nye medisinske metoder osv, kan helseutfordringer overkommes og føre til økt deltakelse i arbeidslivet. Slik sett finnes det en mulig reservearbeidskraft blant de uføre.

En begrensning i indikatoren er at den ikke differensierer mellom helt og delvis uføretrygdede.

Kartet til høyre viser andel mottakere av uføretrygd per kommune i Norge i 2021. Dette er et eksempel på bruk av indikatoren på et lavere geografisk nivå enn fylke.

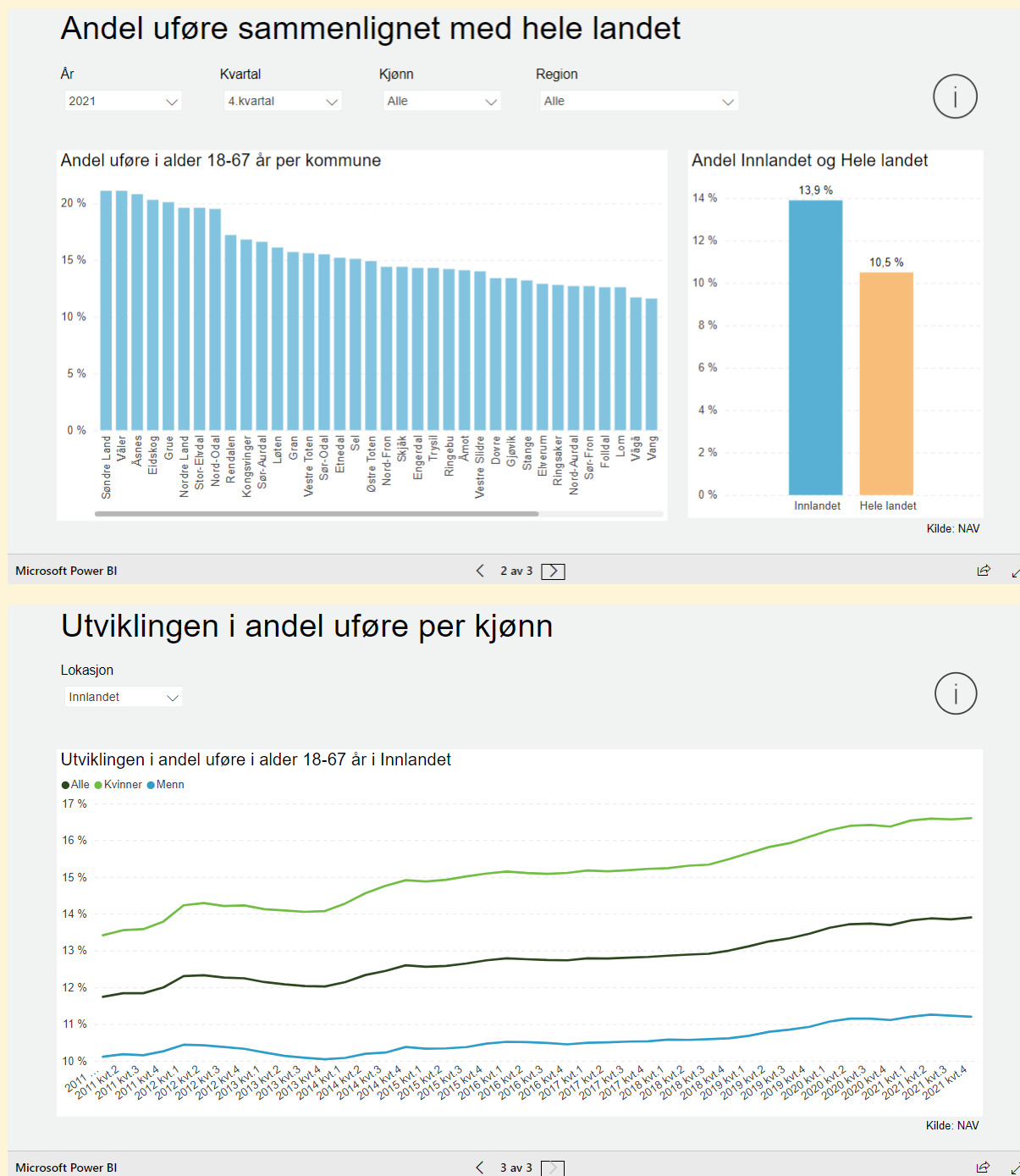
Figur 64: Mottakere av uføretrygd, andel av befolkningen



⁷¹ [Kompass 2020](#) (Berg, Størset, Tkachenko & Ulven (2020)); [Gråsoner i arbeidsmarkedet og størrelsen på arbeidskraftreserven](#) (Fevang, Markussen & Røed (2020)).

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke

Indikatoren er også relevant å se over tid, samt brutt ned på kjønn, som vist i eksemplene under.



Figur 65: Utvikling i uføre fordelt på kommuner i Innlandet og kjønn. Kilde: Innlandsstatistikk

7.4 Gjennomføring i videregående opplæring

Indikatoren viser andel deltakere i videregående opplæring som ikke har fullført videregående opplæring fordelt på studieforberedende og yrkesfaglige utdanningsprogram. Indikatoren omfatter både elever som har sluttet underveis og de som har gjennomført, men ikke bestått.

Betydningen av å gjennomføre videregående opplæring blir stadig større. Fullført videregående opplæring er viktig for overgang til arbeid eller videre utdanning. Frafall fra videregående opplæring gir økt risiko for dårligere lønns- og arbeidsvilkår, høyere arbeidsledighet og andeler på trygdeordninger, samt dårlige levekår og helseplager⁷².

Definisjon: Elever som har startet i videregående opplæring og sluttet underveis eller gjennomført VG3/gått opp til fag-/svenneprøve og ikke bestått.

Ofte er man interessert i å se hvor stor andel som *har* gjennomført videregående opplæring. Det brukes ofte som en positiv indikator, som også jevnt over har hatt en positiv utvikling. De store linjene viser at stadig flere gjennomfører videregående opplæring. Når vi her foreslår å se på andelen som *ikke* fullfører videregående opplæring skyldes det at vi er interessert i indikatorer som forteller oss noe om hvem som har, eller som kan være i risiko for å få, svak tilknytning til arbeidslivet.

Indikatoren brukes til å gi et bilde på hvor stor andel som har risiko for svak tilknytning til arbeidslivet.

Metadata

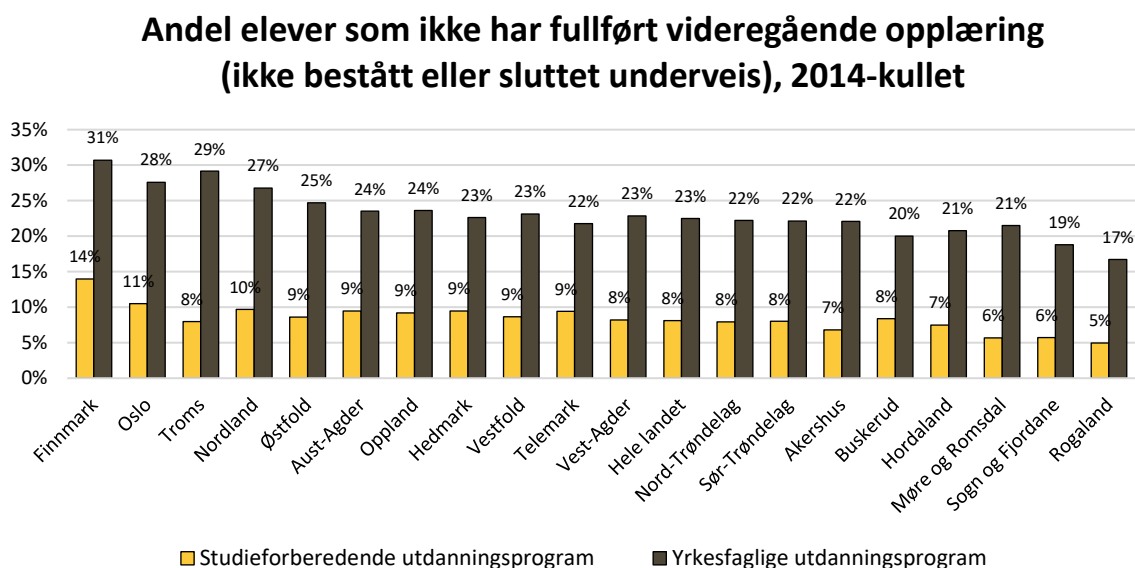
Definisjon: Elever som har startet i videregående opplæring og sluttet underveis eller gjennomført vg3/gått opp til fag-/svenneprøve og ikke bestått.

Kilde: SSB tabell 12971

Geografisk nivå: Norge, fylke

Oppdateres: Årlig

Dimensjon: Utdanningsprogram, kjønn



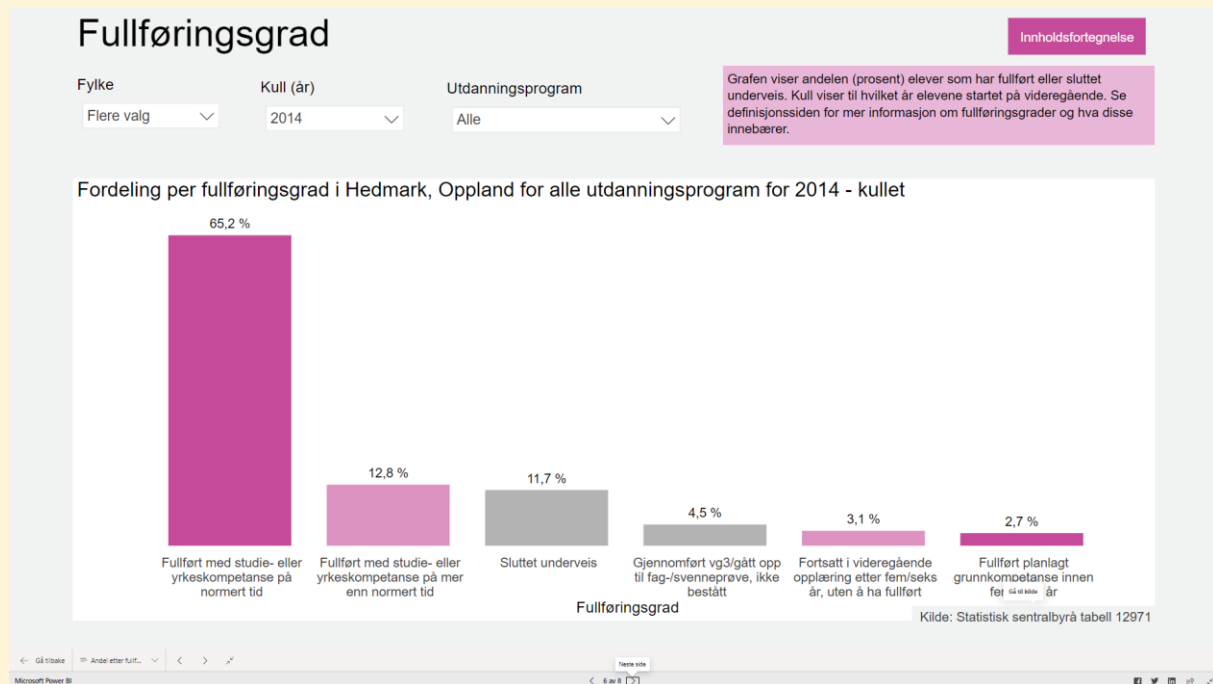
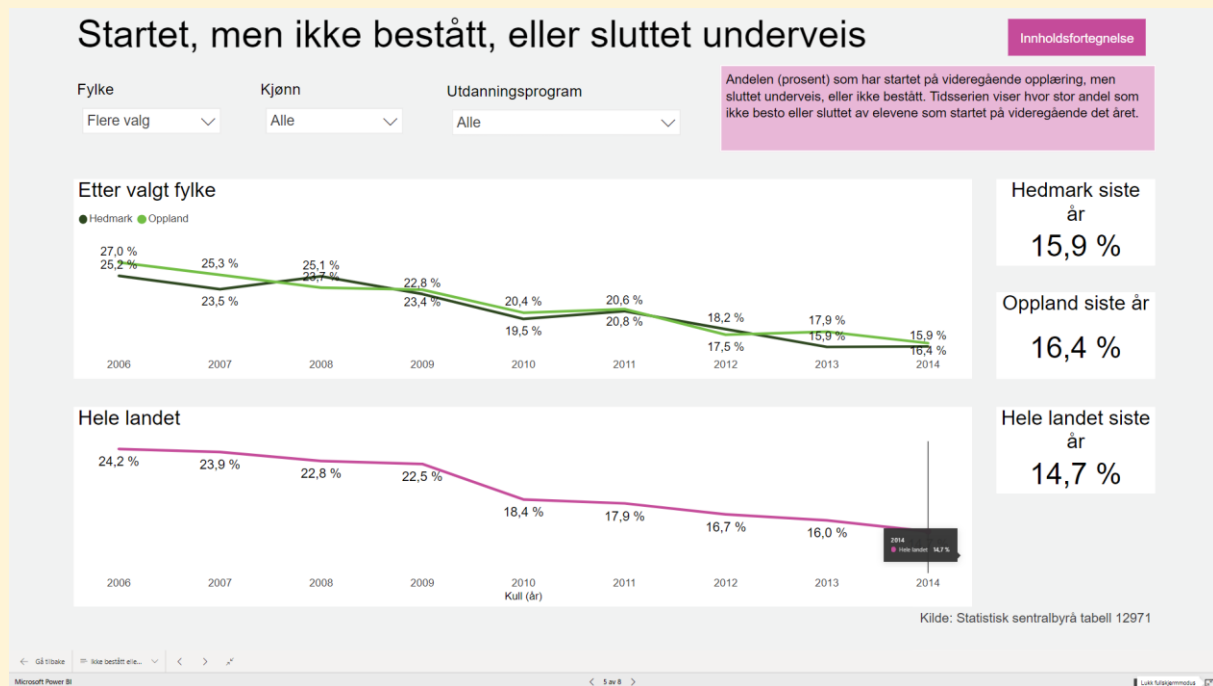
Figur 66: Andel elever som ikke har fullført videregående opplæring, 2014-kull.

Figuren over viser andel som ikke har fullført videregående opplæring blant de som startet for første gang i 2014, fordelt på studieforberedende og yrkesfaglige utdanningsprogram. Målepunktet er seks år etter oppstart i Vg1 for elever som begynte på et yrkesfaglig utdanningsprogram, og fem år for elever som begynte på et studieforberedende program.

Det er langt større andel som ikke fullfører yrkesfag enn studieforberedende i alle fylker, men forskjellene mellom fylkene er også tydelig. Rogaland har laveste andeler, med 5 % blant studieforberedende og 17 % blant yrkesfaglige elever. Finnmark har høyeste andeler som ikke har fullført videregående opplæring, med 14 % i studieforberedende og 31 % i yrkesfaglige utdanningsprogram.

⁷² [Fremtidige kompetansebehov II – utfordringer for kompetansepolitikken](#) (NOU 2019: 2, s. 98); [Sektorrapport om Helse, Oppvekst og helse](#) (Helsedirektoratet (2021))

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke



Kilde: Innlandsstatistikk.no

7.5 Lavinntekt

Det finnes ulike mål på hvilke husholdninger som har lavinntekt. Den lavinntektsgrensen som er hyppigst brukt Norge og EU, er 'EU60', som definerer lavinntekt som inntekt lavere enn 60 % av medianinntekten. EU60 er også det målet som best fanger opp levekårsfattigdom⁷³.

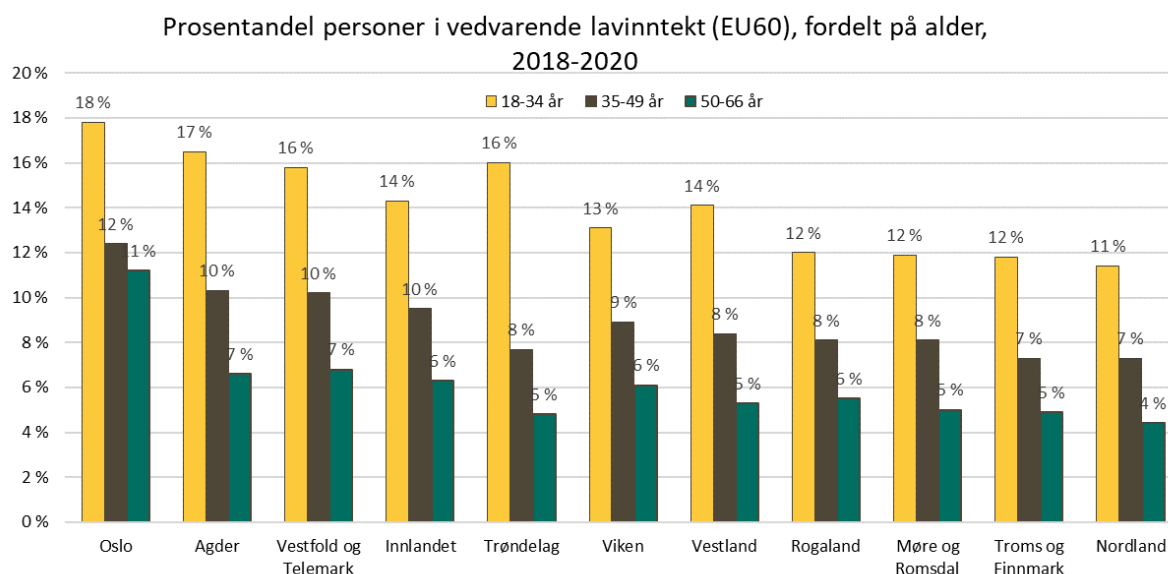
NAV⁷⁴ viser i en rapport om lavinntekt og levekår i Norge at lav husholdningsinntekt ofte bidrar til både materielle og sosiale mangler. Personer med lavinntekt har oftere dårligere helse og har mindre sosial kontakt og bor oftere alene enn personer over lavinntektsgrensen. Å ikke kunne delta på aktiviteter eller utviklingsarenaer kan bidra til å svekke mulighetene for å utvikle kompetanse og til å bidra så aktivt eller på den måte som man selv ønsker, eller som arbeidslivet har behov for.

Forskning ser også at utenforskap som følge av lavinntekt gjerne kan «gå i arv», ved at barn som vokser opp i husholdninger med lavinntekt har mindre sannsynlighet for sysselsetting i voksen alder.⁷⁵

YS' arbeidslivsbarometer⁷⁶ viser at lav inntekt (inntekt under medianen) korrelerer med risiko for permittering, og at personer med lav inntekt oftere har deltidsstillinger.

Undersøkelsen til YS viser også at ansatte med lav utdanning og lav inntekt i større grad opplever at de har en uinteressant jobb og hardt fysisk arbeid.⁷⁷ I tillegg er ansatte med lav inntekt oftere utslitt når de kommer hjem fra jobben.⁷⁸

Lavinntekt kan være en indikasjon på utenforskap som kan ha konsekvenser for den enkeltes levekår og levestandard, men det kan også ha betydning for hvor godt disse ressursene kan tas i bruk og hvilke kostnader samfunnet kan ha av lavinntekt. Det en gruppe som kan være sårbare for å falle ut av arbeidslivet, og er derfor interessant å følge per fylke og over tid.



Figur 67 Andel personer i vedvarende lavinntekt (EU60), fordelt på fylke og alder. 2020

⁷³ I jobb, men fattig: hvordan belyse forekomst av lavinntekt blant yrkestilknyttede i Norge (Sandvik (2020)); Inntektsfattig eller levekårsfattig? Det vanskelige fattigdomsbegrepet (Normann (2009))

⁷⁴ Lavinntekt og levekår i Norge. Tilstand og utviklingstrekk – 2018. (NAV-rapport nr.3-2018)

⁷⁵ Economic mobility under pressure (Markussen & Røed (2020))

⁷⁶ Om arbeidslivsbarometeret (Ingelsrud & Steen (2021))

⁷⁷ Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet (Steen & Ingelsrud (2019))

⁷⁸ Norsk arbeidsliv 2018. Innenfor eller utenfor arbeidslivet – et spørsmål om grader (Steen, Ellingsen & Nygaard (2018))

Metadata

Definisjon: Prosentandel personer med lavinntekt i over tre år/prosentandel personer i husholdninger med lavinntekt. Lavinntekt defineres som inntekt som tilsvarer 60% eller lavere av medianinntekten (EU60).

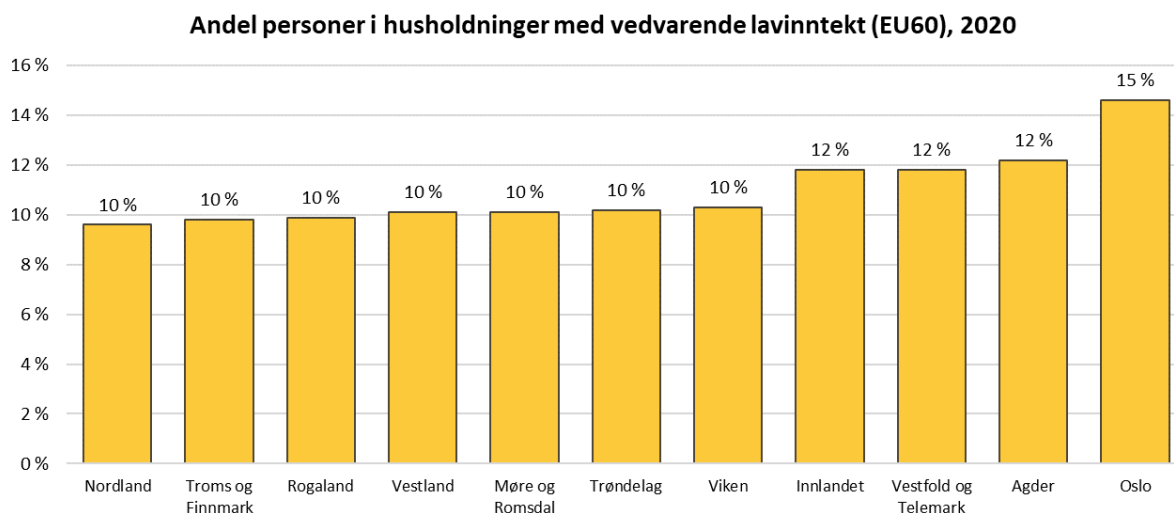
Kilde: SSB tabell 12944 og 06947

Geografisk nivå: Norge, fylke, kommune

Oppdateres: Årlig

Dimensjon: År, EU-mål på lavinntekt

Figuren over viser andel personer med vedvarende lavinntekt i perioden 2018–2020 i de ulike fylkene, fordelt på aldersgrupper. Oslo har høyest andeler innenfor alle tre aldersgruppene, mens Nordland har lavest andeler. Blant befolkningen i aldersgruppen 18–34 år varierer andelene med vedvarende lavinntekt fra 11,4 % til 17,8 %. Blant aldersgruppen 35–49 år varierer andelen fra 7,3 % til 12,4 %. I den siste aldersgruppen, 50–66 år, går andelene fra 4,4 % til 11,2 %.

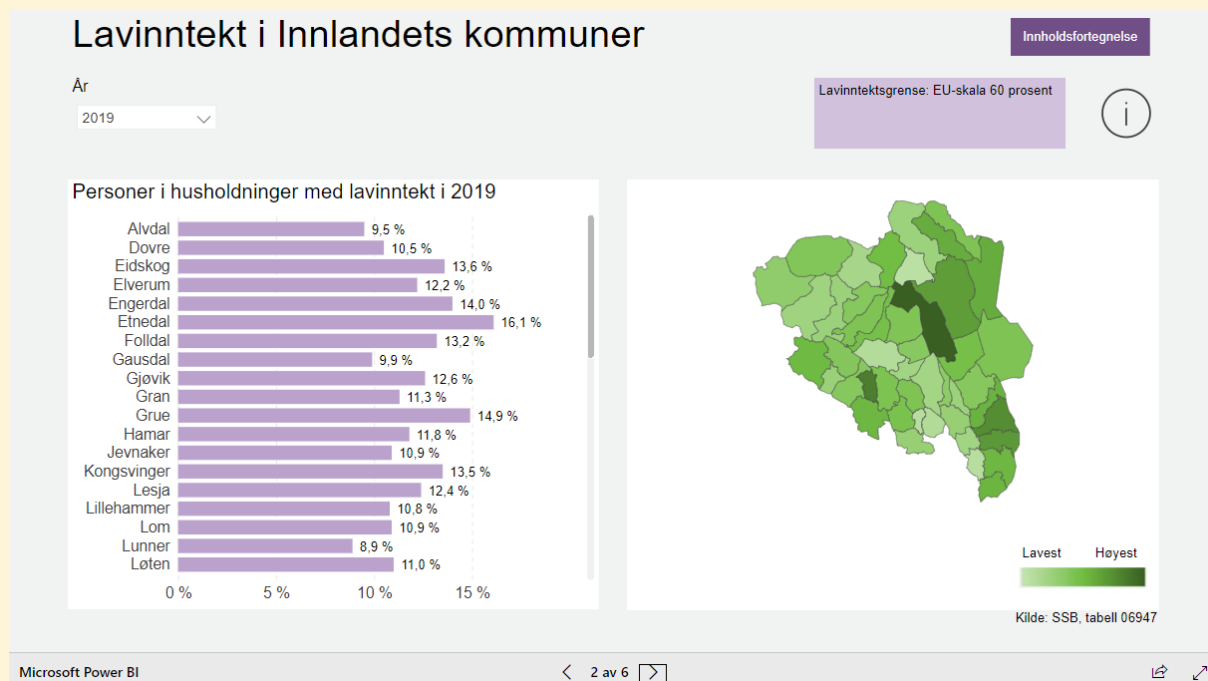
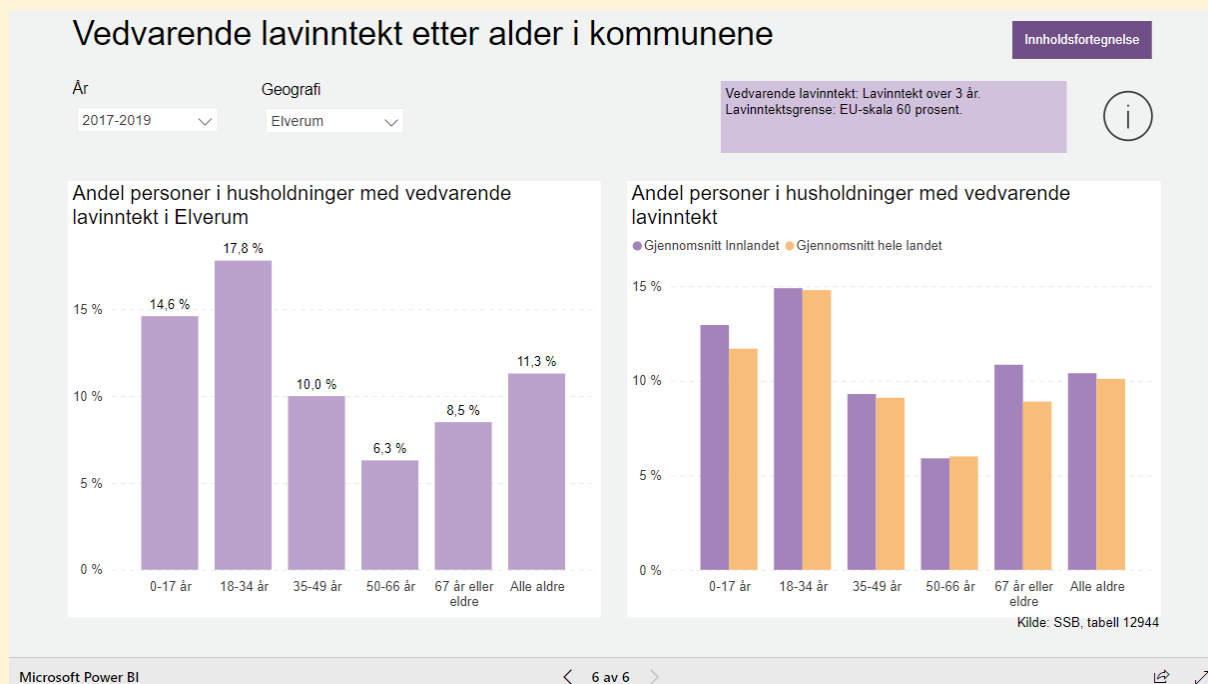


Figur 68 Andel personer i husholdninger med lavinntekt (EU60), fordelt på fylke. 2020

Figuren over viser en alternativ måte å vise indikatoren på. Den viser prosentandel personer i husholdninger med vedvarende lavinntekt i 2020, fordelt på fylke. Til forskjell fra figuren over, bruker denne husholdningens inntekt som grunnlag, og ikke personens personlige inntekt, som i den forrige figuren.

Figuren viser at andelen i husholdninger med lavinntekt går fra 9,6 % i Nordland til 14,6 % i Oslo. Dette er de samme fylkene som hadde høyest og lavest andelen personer med vedvarende lavinntekt i perioden 2018–2020.

Eksempel på bruk av indikatoren i et fylke



Kilde: Innlandsstatistikk.no

7.6 Andre indikatorer for å belyse svak tilknytning til arbeidslivet

I tillegg til indikatorene som er presentert i kapitlet, er en rekke andre indikatorer på svak tilknytning til arbeidslivet blitt vurdert som en mulig del av indikatorsettet. Dette inkluderer blant annet:

- Digital deltakelse (svake digitale ferdigheter; tilgang til internett; andel som ikke bruker internett og digitale verktøy; erfaring med digitale oppgaver og tjenester)
- Andel i befolkningen med svake grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig og IKT
- Sysselsettingsgrad blant ungdom
- Andel med sosialstønad som hovedinntekt
- Andel lavtlønnede
- Grad av midlertidige stillinger
- Andel personer på kompetansetiltak hos NAV

Dette er indikatorer som ikke er tatt med i indikatorsettet av ulike grunner, men som kan være nyttig for fylkene å utforske i sitt kunnskapsgrunnlagsarbeid.

Årsakene til at indikatorene som er listet opp over ikke er tatt med i indikatorsettet, varierer fra indikator til indikator. Enkelte av dem inngår i, eller er veldig lik, indikatorer som er tatt inn i indikatorsettet. Andre er interessante, men mangler gode data på regionalt nivå, krever mye databehandling eller publiseres ikke regelmessig.

**Avsluttende
kommentarer**

8. Avsluttende kommentarer

Denne rapporten viser at det er behov for et oppdatert kunnskapsgrunnlag for utvikling av regional kompetansepolitikk. Med bakgrunn i sentrale drivere for kompetansepolitikken peker rapporten på fem sentrale tema for å beskrive fylkenes utfordringer og styrker innen kompetansefeltet. Rapporten foreslår flere indikatorer innen hvert tema for å belyse de ulike feltene. Indikatorsetter vil ikke kunne gi et komplett bilde av status for hele kompetansefeltet i hvert fylke, men det vil være en viktig «grunnmur» i fylkenes analyser.

Et felles indikatorsett, som alle fylkene benytter, vil gi muligheter for å sammenligne fylker og å få et bilde av status for hele landet. En felles tilnærming gir mulighet for nærmere samarbeid innad i fylkene, mellom fylkene, og mellom fylkene og sentralt nivå.

Dette forslaget til felles indikatorsett har blitt utviklet i at samarbeid mellom fylkenes statistikk- og analysemiljø og fagpersoner innen regional kompetanse. Viktige innspill har også kommet fra flere aktører i fylkene og fra sentrale myndigheter.

For at indikatorsettet skal tas i bruk og videreutvikles, kreves felles et vedtak om at alle fylker skal bruke indikatorsetter. Det må videre skapes en omforent forståelse av indikatorsetter og hvordan det kan brukes. Det må tas stilling til teknisk drift og kommunikasjon av indikatorene, gjerne gjennom felles digital portal. Videre er det nødvendig med plan for implementering av indikatorsettet i alle fylkene.

Løsningene som velges må sikre validitet i teknisk drift og kommunikasjon av dataene.

Videre vil fylkene ha behov for å styrke og videreutvikle arbeidet med å analysere status og utviklingstrender. Indikatorsettet må være i utvikling i tråd med de utfordringer kompetansepolitikken vil stå overfor. Arbeidsgruppen foreslår et formalisert og systematisk samarbeid mellom Panda analyse og fylkeskommunenes nettverk for regional kompetansepolitikk.

Avklaringer om roller og samarbeid mellom fylkene og sentrale myndigheter må videreutvikles i dialog mellom aktørene.

Et indikatorsett for å belyse status for kompetansefeltet, som alle fylkene bruker, vil gi en felles grunnmur for den regionale kompetansepolitikken. Et vedtak om at alle fylker skal bruke indikatorsettet i sitt kunnskapsgrunnlagsarbeid er første skritt for å profesjonalisere arbeidet.

Referanser

Tabeller

Tabell 1: Sammenstilling av alle indikatorer.....	15
Tabell 2: Indikatoroversikt for tema Arbeidsstyrken.....	16
Tabell 3: Andel av befolkningen (15 år og eldre) som er en del av arbeidsstyrken i 2008-2020.	17
Tabell 4: Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken i 2020, etter alder og innvandrerstatus. ...	18
Tabell 5: Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) 1986-2050	21
Tabell 6: Andel som sysselsatte som arbeider heltid fordelt på næringsgrupper, per 4. kvartal 2021	24
Tabell 7: Sysselsettingsendring 2016-2021 etter utdanningsnivå	27
Tabell 8: Sysselsatte etter fagfelt som andel av totalt antall sysselsatte per 4. kvartal 2021. Sysselsatte med videregående og høyere utdanning.....	28
Tabell 9: Indikatoroversikt for tema. Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft? 30	
Tabell 10: Sysselsettingsendring per fylke, 2016-2021 fordelt på sektor.....	31
Tabell 11: Sysselsettingsendring per fylke og næringsgruppe i perioden 2016-2021	32
Tabell 12: Sysselsatte per 4. kvartal 2021 fordelt på næring - andel av totalt antall sysselsatte	32
Tabell 13: Årlig sysselsettingsendring per fylke i perioden 2009-2021	33
Tabell 14: Sysselsatte arbeidsinnvandrere per region. Tabell 15: Andel arbeidsinnvandrere av sysselsatte. 35	
Tabell 16: Lønnstakere uten bosted fordelt på næring og fylke. Per 4 kvartal 2021.....	37
Tabell 17: Estimert mangel på arbeidskraft etter fylke/region. 2021	39
Tabell 18: Eksempel på bruk av stramhetsindikator på Trøndelag i tall.....	41
Tabell 19: Antall arbeidsledige per utlyste stilling. Utvikling i fylkene	48
Tabell 20: Arbeidsmarkedsintegrasjon.....	50
Tabell 21: Indikatorer for tema tilgang på formell kompetanse.....	52
Tabell 22: Utvikling i fagskoleutdanning 2016–2020.	59
Tabell 23 Andel med grunnskole som høyeste utdanning i årsgrupper i 1980, 1990, 2000, 2010 og 2020. ...	66
Tabell 24: Indikatoroversikt for tema: Behov for mer etter- og videreutdanning.....	68
Tabell 25 Andel deltakere i ikke-formell opplæring siste 12 måneder, per fylke (ny og gammel inndeling). 2008-2021. Prosent av sysselsatte uten studenter.	74
Tabell 26: Andel deltakere i ikke-formell opplæring siste 12 måneder per sysselsettingsstatus. 15–66 år. 2021.....	75
Tabell 27: Indikatoroversikt for tema: Svak tilknytning til arbeidslivet	83
Tabell 28: Sysselsatte i prosent av befolkningen (20-66 år) per 4. kvartal 2021 etter utdanningsnivå.	84

Figurer

Figur 1: Økonomisk vekst i regionene i Norge. Indeksert volumendring for perioden 2008-2019	12
Figur 2: Andel av befolkningen (15 år og eldre) som er en del av arbeidsstyrken i 2020.	17
Figur 3: Arbeidsstyrkestatus for personer 15 år og eldre i 2020.	18
Figur 4: Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) per 1.1.2022.....	19
Figur 5: Kart andel av befolkningen 20-66 år i norske kommuner per 1.1.2022.....	20
Figur 6: Innbyggere etter ettårig alder som andel av den totale befolkningen i utvalgte regioner.	20
Figur 7: Andel sysselsatte med 100 % stilling, per 4. kvartal 2021.	22
Figur 8: Sysselsatte etter arbeidsted og stillingsprosent per 4. kvartal 2021	23
Figur 9: Andel av sysselsatte etter arbeidsted som har videregående eller universitets- og høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå, per 4. kvartal 2021	25
Figur 10: Sysselsatte etter utdanningsnivå og alder per 4. kvartal 2020. Kilde: Egne beregninger ved hjelp av Microdata.no	26
Figur 11: Utdanningsnivå blant sysselsatte i alderen 25-35 år per 4. kvartal 2020, etter arbeidsstedsfylke. Kilde: Egne beregninger ved hjelp av Microdata.no	27
Figur 12: Sysselsatte etter utdanningsnivå brukt på Trøndelag i tall	29
Figur 13: Endring i sysselsatte etter utdanningsnivå brukt på Trøndelag i tall.....	29
Figur 14: Sysselsettingsendring per fylke i perioden 2015-2021 – endring i sysselsatte etter arbeidssted. .	31
Figur 15: Andel arbeidsinnvandrere av sysselsatte, 4. kvartal 2019.	34
Figur 16: Lønnstakere uten bosted per sysselsatt i fylket og landet. Per 4 kvartal 2021.	36

Figur 17: Lønnstakere uten bosted per 1000 sysselsatte fordelt på næring og fylke. Per 4 kvartal 2021.....	37
Figur 18: NAVs Stramhetsindikatorer 2021.....	38
Figur 19: NAVs stramhetsindikator per fylke 2019-2021. * I bedriftsundersøkelsen for 2019 så viser figuren tall for Troms. Svarandelen i Finnmark var for lav til at resultater ble publisert.	39
Figur 20: Virksomheter som har mislykkes med å rekruttere. Kilde: Bedriftsundersøkelsen 2021.	40
Figur 21: Eksempel på bruk av stramhetsindikator på Trøndelag i tall.....	41
Figur 22: Virksomheter som har mislykkes med å rekruttere fordelt på "Fikk ikke ansatt noen" og "Ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse". Kilde: Bedriftsundersøkelsen 2021.....	42
Figur 23: Stramhetsindikatoren ift. Andel bedrifter som har mislyktes med å rekruttere. Kilde: Bedriftsundersøkelsen 2021.....	42
Figur 24: NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen i 2021.....	43
Figur 25: Registrert arbeidsledighet (helt + delvis ledige) hos NAV per mars 2022	44
Figur 26: Antall arbeidsledige (helt ledig) per utlyste stilling i mars 2022.....	47
Figur 27: Antall arbeidsledige (helt ledige) per utlyste stilling i Norge. Januar 2020-mars 2022.....	48
Figur 28: Antall arbeidsledige (helt ledige) og antall utlyste stillinger i Norge i perioden januar 2020 mars 2022	49
Figur 29: Scatterplot NAVs stramhetsindikator og antall arbeidsledig per utlyste stilling. 2021	49
Figur 30 Andel med høyere utdanning i fylkene. 2020.....	53
Figur 31 Andel med høyere utdanning i Vestfold og Telemark og hele landet. 1986–2020. Figur 32 Prosentvis forskjell fra hele landet i andel med høyere utdanning. Vestfold og Telemark. 1986–2020.....	54
Figur 33: Andel av befolkningen med høyere utdanning, 2020.	54
Figur 34: Utdanningsnivå og sentralitet, 2020. Skala på sentralitet fra 0-1 000 hvor 1 000 er mest sentralt.55	55
Figur 35: Norske kommuner etter befolkningens utdanningsnivå og sentralitet 2020. Sentralitetsklasse 1 = mest sentral, Sentralitetsklasse 6 = minst sentral	55
Figur 36: Førstevalgsøkere per planlagte studieplass fordelt på studiestedets fylke. Samordna opptak 202256	56
Figur 37: Planlagte studieplasser og førstevalgsøkere til universitet og høyskoler fordelt på studiestedets fylke. Samordna opptak 2021 og 2022.....	57
Figur 38: Planlagte studieplasser og førstevalgsøkere til høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole) fordelt på studiestedets fylke. Samordna opptak 2021 og 2022.	57
Figur 39: Andel av befolkningen over 16 år som har fagskoleutdanning som høyeste utdanning, per 2020. 59	59
Figur 40 Andel elever som velger yrkesfaglige utdanningsprogrammer til VG1.	60
Figur 41: Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter for skoleåret 2021-2022 innen utgangen av 2021.....	62
Figur 42: Antall inngåtte lærekontrakter per tusen innbyggere i 2021.....	63
Figur 43 Andel søkere med tilbud om læreplass i hele landet og i Vestfold og Telemark. 2021.	64
Figur 44: Andel av befolkningen med fullført høyere utdanning fordelt på kjønn og bostedsfylke, 2020.....	65
Figur 45 Andel av aldersgruppen 25-29 med grunnskole som høyeste utdanning.1980-2020	67
Figur 46 Deltakelse i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder. 15–/22–59 år. 2021. Prosent av sysselsatte uten studenter.	70
Figur 47 Antall deltakere i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder, per fylke. 2021. Sysselsatte uten studenter. Antall rundet av til nærmeste 1000.	70
Figur 48 Antall deltakere i formell utdanning og videreutdanning siste 12 måneder i Rogaland. 2021. Sysselsatte uten studenter. Antall rundet av til nærmeste 1000.	71
Figur 49 Deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder per næring. 2021. Prosent av sysselsatte.	72
Figur 50: Deltakelse i ikke-formell opplæring. 15-66 år- 2021. Sysselsatte uten studenter.....	73
Figur 51 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter utdanningsnivå. 2021. Prosent av sysselsatte uten studenter.	75
Figur 52 Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 2020. Prosent av sysselsatte uten studenter.	77
Figur 53 Andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid, fordelt på menn og kvinner. 2020. Prosent av sysselsatte uten studenter.	77
Figur 54 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, fordelt på yrke. 2020. Prosent av sysselsatte.	78
Figur 55: Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev. 2021. Antall voksne per 1 000 sysselsatte over 25 år.	79
Figur 56: Utstedte fag- og svennebrev per skoleår til voksne (over 25 år), tidsserie for hele Norge.	80

Figur 57 Utstedte fag- og svennebrev i skoleåret 2020/21 til personer over 25 år, fordelt på fylke etter utdanningsprogram:	80
Figur 58: Antall utstedte fag- og svennebrev per skoleår til personer over 25 år i Møre og Romsdal, fordelt på utdanningsprogram. 2007–2021.	81
Figur 59: Sysselsatte i prosent av befolkningen (20-66 år) per 4. kvartal 2021	84
Figur 60 Andel utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, fordelt på fylke og alder. 2020	85
Figur 61: Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, ulike aldersgrupper.	86
Figur 62 Andel innvandrere utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, fordelt på fylke og alder. 2020	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Figur 63: Kategorier av NEET, basert på EUs arbeidskraftsundersøkelse (Eurofund, 2016).	87
Figur 64 Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen, per 31.12.2021	88
Figur 65: Mottakere av uføretrygd, andel av befolkningen	89
Figur 66: Andel elever som ikke har fullført videregående opplæring, 2014-kull.....	91
Figur 67 Andel personer i vedvarende lavinntekt (EU60), fordelt på fylke og alder. 2020	93
Figur 68 Andel personer i husholdninger med lavinntekt (EU60), fordelt på fylke. 2020	94

Sluttnoter

1. [Samfunnsutviklerrollen til regionalt folkevalgt nivå](#) (NIBR-rapport 2015:17)
2. [Kompetansereformen](#) (Meld. St. 14 (2019–2020))
3. [Fylkesdirektørkollegiet for kompetanse og utdanning](#) (referat 09.09.21)
4. [Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021](#) (regjeringen.no)
5. [Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021](#) (regjeringen.no)
6. [Meld. St. 32 \(2020-2021\)](#) (regjeringen.no)
7. [Hvilke indikatorer har vi for arbeidsmarkedet?](#) (Sundt, C., Statistisk sentralbyrå (2022))
8. SSB tabell 13535
9. SSB tabell 12540
10. [Women, Careers and Work-Life Preferences](#) (Hakim, C., British Journal of Guidance & Counseling 34(3), 279–294 (2006));
[The New Gender Essentialism – Domestic and Family “Choices” and Their Relation to Attitudes.](#) (Crompton, R og Lyonette, C., British Journal of Sociology, 56(4), 601–620 (2005))
11. [Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser](#) (Abrahamsen, B., Sosiologisk Tidsskrift, 17(4), 311–332 (2009));
[Work-Family Interference. Nurses in Norway and Finland.](#) (Abrahamsen B; Holte, K. A. og Laine, M., Professions & Professionalism, 2(1), 60–74 (2012))
12. [NAVs bedriftsundersøkelse](#) (NAV)
13. [Geografisk og yrkesmessig mobilitet blant arbeidsledige](#) (NAV (2018))
14. [Fremtidige kompetansebehov II](#) (NOU 2019:2)
15. [NAVs bedriftsundersøkelse](#) (NAV)
16. [Standard for næringsgruppering \(SN\)](#) (Statistisk sentralbyrå)
17. *Bedriftsundersøkelsen 2022 ble publisert samtidig med ferdigstillingen av denne rapporten, og det er derfor benyttet tall fra Bedriftsundersøkelsen 2021 som eksempler.*
18. *Siden antall arbeidsledige falt utover 2021 og inn i 2022 så er tallene for de enkelte fylkene en del høyere i denne figuren enn det som er status per mars 2022.*
19. *Det er bukt ett snitt av øst og vest viken på stramhetsindikatoren.*
20. [Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget](#) (NOU 2018: 2)
21. [Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd](#) (NOU 2020: 2)
22. [Fagfolk for fremtiden – Fagskoleutdanning \(Meld. St. 9 \(2016–2017\)\)](#)
23. [Database for statistikk om høyere utdanning - DBH \(hkdir.no\)](#)
24. [Fagfolk for fremtiden – Fagskoleutdanning \(Meld. St. 9 \(2016–2017\)\)](#)
25. [Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd](#) (NOU 2020: 2)
26. [Regionale utviklingstrekk 2021 \(regjeringen.no\)](#)
27. *Utdanning i et av de tradisjonelle håndverksfagene gir som regel svennebrev. Utdanning innen ulike yrker i industrien og i noen håndverksfag gir fagbrev.*
28. [Riksrevisjonens undersøkning av styresmaktene sitt arbeid for å auke talet på læreplassar](#) (Dokument 3:12 (2015–2016))
29. [Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning](#) (Fedoryshyn, 2018)
30. [Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning](#) (Fedoryshyn, 2018)
31. [Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning \(Fedoryshyn, 2018\)](#)
32. [Utdanning i Norge](#) (Jørgensen (red.) (1997))
33. [Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd](#) (NOU 2020:2)
34. [Statistikk om Livslang læring](#) (SSB (2022))
35. [Livslang læring 2019: Deltakelse i formell videreutdanning](#) (Ianke (2021))
36. [Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022](#) (HK-dir (2022))
37. [Statistikk om deltakelse i høyere utdanning](#) (SSB (2022))
38. [og høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole](#)
39. [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#) (HK-dir (2022))
40. [Nasjonal database for statistikk om fagskoleutdanning \(DBH-f\)](#) (HK-dir (2022))
41. [Opplæringsloven](#) (Kunnskapsdepartementet)
42. [Grunnskolen informasjonssystem\(GSI\)](#)
43. [Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))
44. [Livslang læring 2008-2017: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren](#) (Keute og Drahus 2017:11)
45. [Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))

46. SSB tabell 12865
47. SSB tabell 12867
48. SSB tabell 12868
49. [Livslang læring: Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))
50. [Befolkningsbarometeret 2021 – Kompetanseutvikling og endrede arbeidsformer under en pandemi.](#) (Anker-Nilssen, Bjønness-Ekerheim og Ianke (2022))
51. [Adult education survey](#) (Eurostat)
52. [Livslang læring for hvem? Hovedfunn fra Adult Education survey 2017](#) (Bjønness og Ulstein (2020))
53. [Continuing Vocational Training in Enterprises](#) (Eurostat)
54. [Om statistikken/definisjoner](#) (SSB (2022))
55. [Livslang læring i norsk arbeidsliv](#) (Nyen (2003))
56. *Det ble ikke samlet inn data om læringsintensivt arbeid i 2021 fordi undersøkelsen nå bare gjennomføres annethvert år. Det vil komme nye tall for 2022, 2024, og så videre.*
57. [Adult education survey](#) (Eurostat)
58. [Continuing Vocational Training in Enterprises](#) (Eurostat)
59. Uformell læring i arbeidslivet (Ulven (2021))
60. [Befolkningsbarometeret 2021 – Kompetanseutvikling og endrede arbeidsformer under en pandemi.](#) (Anker-Nilssen, Bjønness-Ekerheim og Ianke (2022))
61. *Utdanning i et av de tradisjonelle håndverksfagene gir som regel svennebrev. Utdanning innen ulike yrker i industrien og i noen håndverksfag gir fagbrev. ([udir.no](#))*
62. [Opplæringsloven](#) (Kunnskapsdepartementet)
63. [Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv](#) (Meld. St. 2020-2021)
64. [Investing in Youth: Norway \(OECD \(2018\)\)](#); [Unge som faller utenfor og deres inntektsutvikling \(Normann & Hetland \(2021\)\)](#)
65. [Vestfold og Telemark har den høyeste andelen unge som faller utenfor \(Pettersen & Røv \(2022\)\)](#)
66. [Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning \(NEET\). En analyse av unge i NEET-kategorien \(Fyhn, Radlick og Sveinsdottir \(2021\)\)](#)
67. [Norge blant landene med lavest NEET-andel i Europa \(Aamodt \(2022\)\)](#)
68. [Kompass 2020 \(Berg, Størset, Tkachenko & Ulven \(2020\)\)](#); [Gråsoner i arbeidsmarkedet og størrelsen på arbeidskraftreserven](#) (Fevang, Markussen & Røed (2020)).
69. [Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolitikken](#) (NOU 2019: 2, s. 98); [Sektorrapport om Helse. Oppvekst og helse \(Helsedirektoratet \(2021\)\)](#)
70. [I jobb, men fattig: hvordan belyse forekomst av lavinntekt blant yrkestilknyttede i Norge](#) (Sandvik (2020)); [Inntektsfattig eller levekårsfattig? Det vanskelige fattigdomsbegrepet](#) (Normann (2009))
71. [Lavinntekt og levekår i Norge. Tilstand og utviklingstrekk – 2018.](#) (NAV-rapport nr.3-2018)
72. [Economic mobility under pressure](#) (Markussen & Røed (2020))
73. [Om arbeidslivsbarometeret](#) (Ingelsrud & Steen (2021))
74. [Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet \(Steen & Ingelsrud \(2019\)\)](#)
75. [Norsk arbeidsliv 2018. Innenfor eller utenfor arbeidslivet – et spørsmål om grader](#) (Steen, Ellingsen & Nygaard (2018))