

Nav Møre og Romsdal

Bedriftsundersøkelsen 2025

Hovedfunn:

- **Mangelen på arbeidskraft** er fortsatt stor, men har gått noe ned sammenlignet med i fjor.
- **Helse- og sosialtjenester**, samt **håndverksyrker**, har størst mangel på arbeidskraft.
- **Rekrutteringsutfordringene** er fortsatt utbredt, men også her er det en liten nedgang fra i fjor.
- **Sysselsettingsforventningene** er mer forsiktige enn tidligere - færre bedrifter forventer vekst.
- **Inkludering** av personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne er aktuelt for 39 prosent av bedriftene.
- **Lærlinger**: 35 prosent av bedriftene vurderer å ansette flere lærlinger.

Innhold

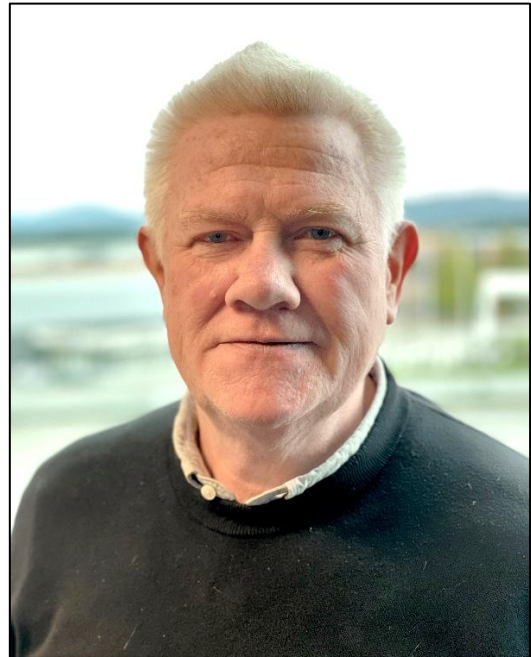
Innhold	2
Direktørens kommentar	3
Sammendrag	4
Innledning.....	5
Datagrunnlag	5
Spesielt om utvalget i 2025	5
1 Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal.....	6
2 Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne	7
3 Sysselsettingsforventninger	9
3.1 Nettoendring.....	10
4 Rekrutteringsutfordringer	11
4.1 Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring	13
5 Mangel på arbeidskraft	13
5.1 Mangel på arbeidskraft fordelt på næring.....	15
5.2 Mangel på arbeidskraft etter yrke	16
5.3 Mangel etter utdanning.....	17
6 Læringer.....	19
Vedlegg.....	21
1. Nav bedriftsundersøkelse 2025 – spørsmål og svaralternativ	21
1.1 Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal	22
2. Metode	25
2.1 Utvalg.....	25
2.2 Innsamling av data.....	25
2.3 Analyse	25
2.4 Usikkerhet	26

Direktørens kommentar

Bedriftsundersøkelsen 2025 gir oss et viktig innblikk i hvordan arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal utvikler seg. Selv om vi ser tegn på at presset på arbeidsmarkedet er i ferd med å lette noe, er det fortsatt mange virksomheter som sliter med å få tak i riktig kompetanse. Det gjelder særlig innen helse- og omsorgssektoren, men også innen bygg og tekniske fag.

Det er positivt at mange bedrifter er åpne for å inkludere personer med hull i CV-en eller nedsatt funksjonsevne, men det er fortsatt behov for støtte og tilrettelegging for å lykkes med dette.

Vi må fortsette å jobbe for et mer inkluderende arbeidsliv, og samtidig sørge for at flere får mulighet til å kvalifisere seg til yrker der behovet er størst. Det er avgjørende for å møte fremtidens kompetansebehov i fylket.



Stein Veland, direktør for Nav Møre og Romsdal.

Sammendrag

Navs bedriftsundersøkelse 2025 kartlegger etterspørselen etter og mangelen på arbeidskraft i Norge. Undersøkelsen gir et detaljert bilde av arbeidsmarkedet i fylket, og viser at det fortsatt er betydelig mangel på arbeidskraft.

Den beregnede mangelen på arbeidskraft i fylket er 2 050 personer. Selv om dette er lavere enn tidligere år, er det fortsatt høyere enn nivåene fra perioden 2012–2018.

Samtidig er det en viss nedgang i antall utlyste stillinger og en svak økning i arbeidsledigheten, noe som kan forklare den reduserte etterspørselen etter arbeidskraft.

Mangelen på arbeidskraft er størst innen helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg, og tekniske yrker.

Nytt i årets undersøkelse er at vi også kartlegger mangel på arbeidskraft fordelt etter utdanningsbakgrunn. Resultatene viser at det er betydelig etterspørsel etter personer med yrkesfaglig utdanning og bachelorgrad. Det er også mangel på mer enn 200 personer i jobber som ikke krever formell utdanning.

Samtidig viser resultatene at kompetansemangelen er bredt sammensatt, og at det trengs både flere med høyere utdanning og flere fagarbeidere.

Når det gjelder inkludering i arbeidslivet, svarer 39 prosent av bedriftene at de er åpne for å ansette personer med hull i CV-en eller nedsatt funksjonsevne. Dette er på samme nivå som for to år siden, men noe lavere enn i fjor. Mange bedrifter peker på økonomisk støtte og samfunnsansvar som viktige faktorer for å kunne inkludere flere, mens manglende ressurser er hovedårsaken til at andre ikke ser det som aktuelt.

Sysselsettingsforventningene er mer forsiktige enn tidligere. 19 prosent av bedriftene forventer å øke antall ansatte det neste året, mens 15 prosent forventer en reduksjon. Nettoendringen er dermed på litt over 4 prosent, noe som plasserer Møre og Romsdal lavest blant fylkene i landet når det gjelder forventet vekst i sysselsettingen.

Rekrutteringsutfordringen er fortsatt utbredt, men har gått noe ned. 23,5 prosent av bedriftene har ikke klart å rekruttere ønsket kompetanse de siste tre månedene. Dette skyldes i stor grad mangel på kvalifiserte søkere, med helse- og sosialtjenester som den mest berørte næringen.

35 prosent av bedriftene svarer at det er aktuelt å ansette flere lærlinger. Behovet for yrkesfaglig kompetanse er den viktigste motivasjonen, mens manglende ressurser til oppfølging er den vanligste årsaken til at det ikke er aktuelt for andre.

Innledning

Bedriftsundersøkelsen er Navs årlige temperaturmåling av situasjonen i arbeidsmarkedet.

Undersøkelsen gir oss svar på hvordan bedriftene tror de vil utvikle seg med tanke på antall ansatte det neste året, og om de har hatt rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene. Dette gir oss en god indikasjon på bedriftenes samlede fremtidstro.

Fra svarene til bedriftene kan vi beregne hvor stor mangelen på arbeidskraft er, og i hvilke yrker det er vanskeligst å rekruttere til.

Bedriftsundersøkelsen viser trender og utvikling over tid. Om bedriftene er mer eller mindre optimistiske enn før, om mangelen på arbeidskraft øker eller minker, og om det er endringer i yrker der det er vanskelig å rekruttere.

Sammen med blant annet statistikk over utviklingen i arbeidsledighet og på stillings-markedet, er bedriftsundersøkelsen et viktig bidrag for forståelsen av situasjonen på arbeidsmarkedet.

Datagrunnlag

Bedriftsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse som blir gjennomført blant et representativt utvalg av offentlige og private virksomheter i hele landet. Utvalget trekkes fra Enhetsregisteret, blant virksomheter med tre eller flere ansatte. I 2025 er undersøkelsen gjennomført i perioden 5. februar til 14. mars 2025. 971 virksomheter i Møre og Romsdal ble trukket ut til å delta i årets undersøkelse. Av disse har 619 gitt oss tilbakemeldinger, noe som gir en svarprosent på 64.

Spesielt om utvalget i 2025

Utvalget er trukket for å være representativt på to-siffer næringsnivå i hvert fylke. Utvalget er representativt på dette nivået, men fra år til år kan det oppstå enkelte variasjoner i hvordan ulike undernæringer er representert i utvalget, samt i hvilke bedrifter som faktisk svarer på undersøkelsen.

I 2025 har sammensetningen av virksomheter på lavere nivå i næringsfordelingen endret seg i enkelte næringer sammenlignet med i 2024. Særlig gjelder dette innenfor næringen helse- og sosialtjenester.

I 2025 består utvalget av like mange virksomheter som i 2024, men litt færre virksomheter innen undernæringer som somatiske sykehjem, hjemme-sykepleie og alminnelige somatiske sykehus enn i fjor, og flere virksomheter fra andre deler av næringen. Særlig stor er økningen av barnehager.

Virksomheter i de næringene det er litt få av, pleier å være viktige for mangelen av helse-yrker som sykepleiere og helsefagarbeidere. Fordi det vanligvis er virksomheter i helse- og sosialtjenester som i størst grad oppgir at de mangler ansatte, kan endringer i sammensetningen av virksomheter i denne næringen medføre at estimert mangel på arbeidskraft blir noe lavere i 2025 enn det ville vært med samme sammensetning som i 2024.

Samlet sett for hele landet, er utslaget innenfor feilmarginen som generelt er forbundet med utvalgsundersøkelser.

I de enkelte fylkene er utslaget ulikt, og særlig i Trøndelag, Nordland og Møre og Romsdal ser estimatet for helse- og sosialtjenester ut til å være påvirket av slike sammensetnings-effekter i utvalget. Samtidig ser vi også at sykehjemmene som har svart på årets undersøkelse i flere av fylkene i mindre grad oppgir mangel på arbeidskraft enn de som svarte i fjor. Det bidrar også til lavere estimert mangel på helsepersonell.

I tillegg er det enkelte skjevheter innen næringene undervisning og offentlig administrasjon. Særlig er ordinær grunnskoleundervisning noe lavere representert, mens offentlig administrasjon og forvaltning er over-representert. Disse skjevhetene slår imidlertid i liten grad ut i estimatene for mangel etter arbeidskraft, etter som disse næringene vanligvis har relativt lav mangel.

1 Arbeidsmarkedet i Møre og Romsdal

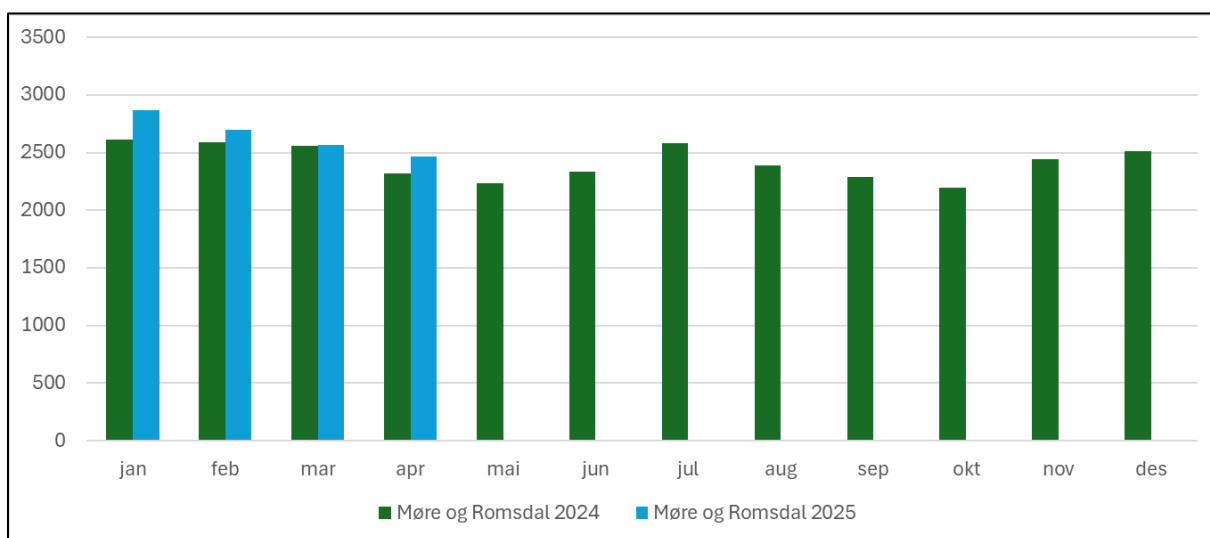
Gjennom registertall på arbeidsledige og stillinger, vår direktekontakt med arbeidsgivere, tidligere års bedriftsundersøkelser, og gjennom andre undersøkelser, har Nav en god oversikt over mye av det vi etterspør i årets bedriftsundersøkelse.

Det var derfor som ventet at bedriftene også i år svarer at det er stor mangel på arbeidskraft, og at det er spesielt stor mangel innen ulike helseyrker og håndverksyrker.

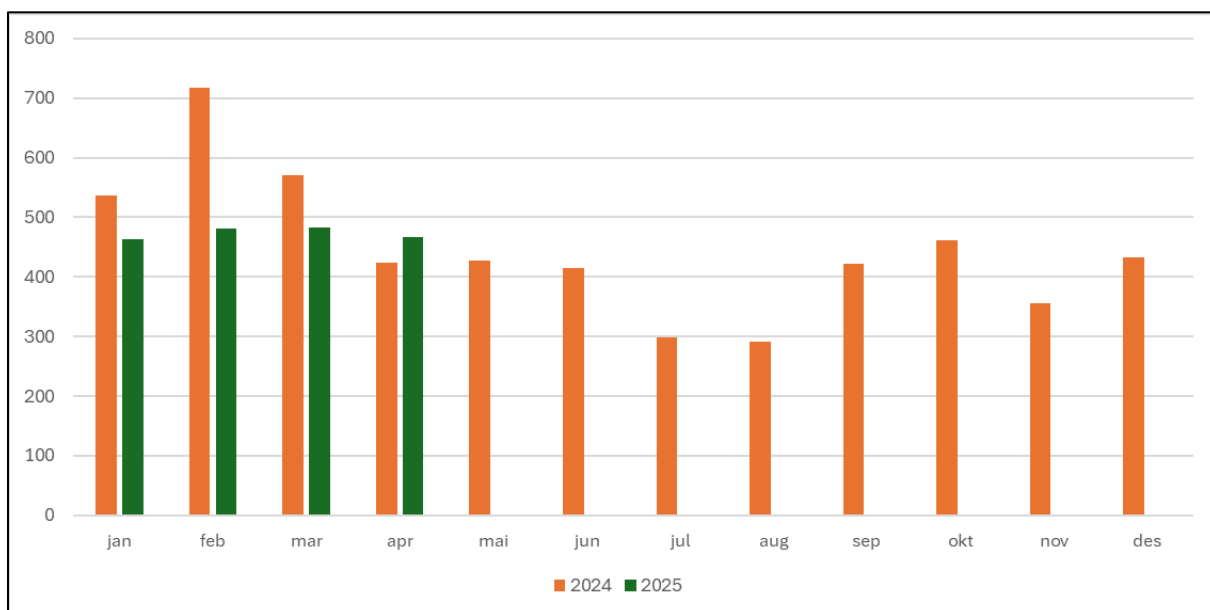
Undersøkelsen viser likevel at mangelen på arbeidskraft går noe ned. Dette må ses i sammenheng med en svak økning i arbeidsledigheten, og at det har vært en liten nedgang i antall utlyste stillinger.

Når vi ser på 1. kvartal ser vi at det er færre utlyste stillinger innen helse, pleie og omsorg enn på samme tid i fjor.

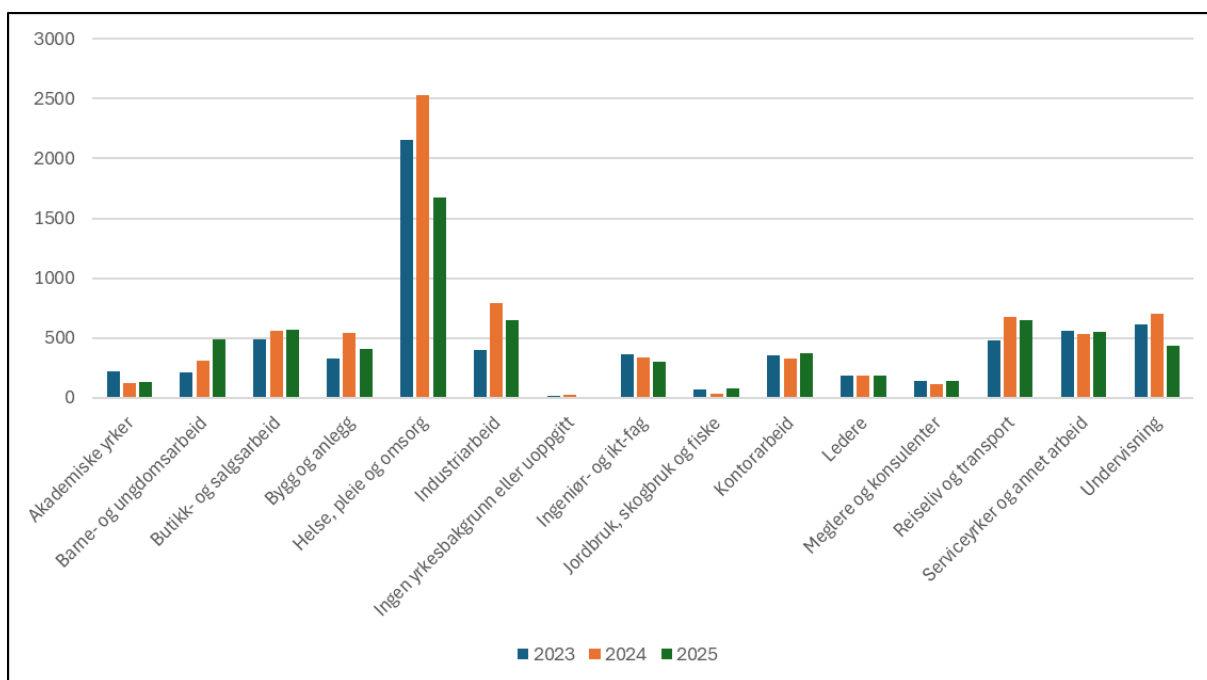
Figur 1: Antall arbeidsledige i Møre og Romsdal



Figur 2: Tilgang stillinger per uke



Figur 3: Tilgang stillinger 1. kvartal



2 Jobb til personer med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne

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

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

Av de 607 bedriftene som svarer på dette spørsmålet svarer 39 prosent ja på dette spørsmålet. Det er det samme som for to år siden og litt ned

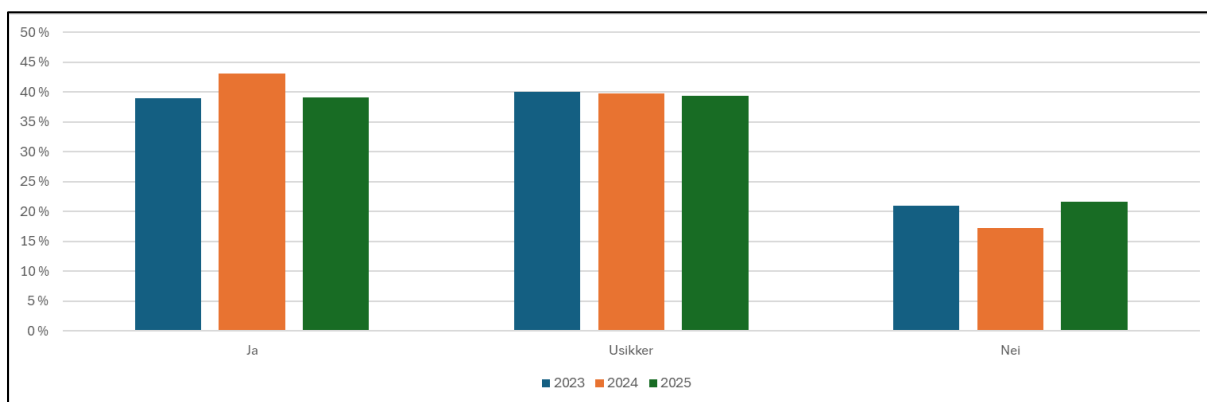
fra 43 prosent i fjor. 39 prosent svarer at de er usikre, det er på samme nivå som i fjor og året før.

Blant de 22 prosentene som svarer nei på dette kan det og være bedrifter som svarer nei fordi det ikke er aktuelt å ta inn noen, hverken med eller uten utfordringer.

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

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

Næringsgruppering SN2007	Antall			Andel		
	Ja	Usikker	Nei	Ja	Usikker	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	10	5	4	53 %	26 %	21 %
Bergverksdrift og utvinning	6	5	4	40 %	33 %	27 %
Nærings- og nytelsemidler	11	13	5	38 %	45 %	17 %
Tekstil- og lærvarer	5	6	4	33 %	40 %	27 %
Trevarer	3	9	2	21 %	64 %	14 %
Treforedling og grafisk produksjon	4	6	2	33 %	50 %	17 %
Petroleum og kjemisk produksjon	7	9	3	37 %	47 %	16 %
Produksjon av annen industri	13	10	5	46 %	36 %	18 %
Produksjon av metallvarer	13	7	3	57 %	30 %	13 %
Produksjon av maskiner og utstyr	8	15	2	32 %	60 %	8 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	6	2	1	67 %	22 %	11 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	10	9	4	43 %	39 %	17 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	10	12	14	28 %	33 %	39 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	15	16	12	35 %	37 %	28 %
Transport og lagring	12	10	4	46 %	38 %	15 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	11	9	6	42 %	35 %	23 %
Informasjon og kommunikasjon	8	8	1	47 %	47 %	6 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	9	11	3	39 %	48 %	13 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	16	13	14	37 %	30 %	33 %
Offentlig forvaltning	9	9	5	39 %	39 %	22 %
Undervisning	13	14	8	37 %	40 %	23 %
Helse- og sosialtjeneste	27	29	16	38 %	40 %	22 %
Personlig tjenesteyting	11	12	9	34 %	38 %	28 %
Totalsum	237	239	131	39 %	39 %	22 %

Figur 4: Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en jobbmulighet i din virksomhet, fordelt på år.

Vi spurte også bedriftene om hvorfor det er aktuelt, eventuelt ikke aktuelt å tilby jobb til personer i denne gruppen. Her er kan bedriftene velge flere svaralternativ og her er tilbakemeldingene.

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

Hvilke faktorer er viktigst for at dette er aktuelt for din bedrift? (237 som svarte ja på at det er aktuelt svarer på dette spørsmålet)	Antall	Andel
Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	96	41 %
Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene	104	44 %
Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag	129	54 %
Økonomisk støtte fra NAV	171	72 %
Oppfølging fra NAV	110	46 %

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

Hvilke faktorer er viktigst for at dette ikke er aktuelt for din bedrift? (131 som svarte nei på om det var aktuelt svarer på dette spørsmålet)	Antall	Andel
Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	31	24 %
Kjenner ikke til NAV sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	17	13 %
Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV	104	79 %
Manglende økonomisk støtte fra NAV	9	7 %
Manglende oppfølging fra NAV	6	5 %

Mange bedrifter svarer at det er kapasitet og kompetanse i bedriften for å mestre oppgaven. Flest angir økonomisk støtte og fra Nav som viktigste faktor, men også samfunnsoppdrag er viktig for mange bedrifter når det gjelder å ansette personer med tilretteleggingsbehov

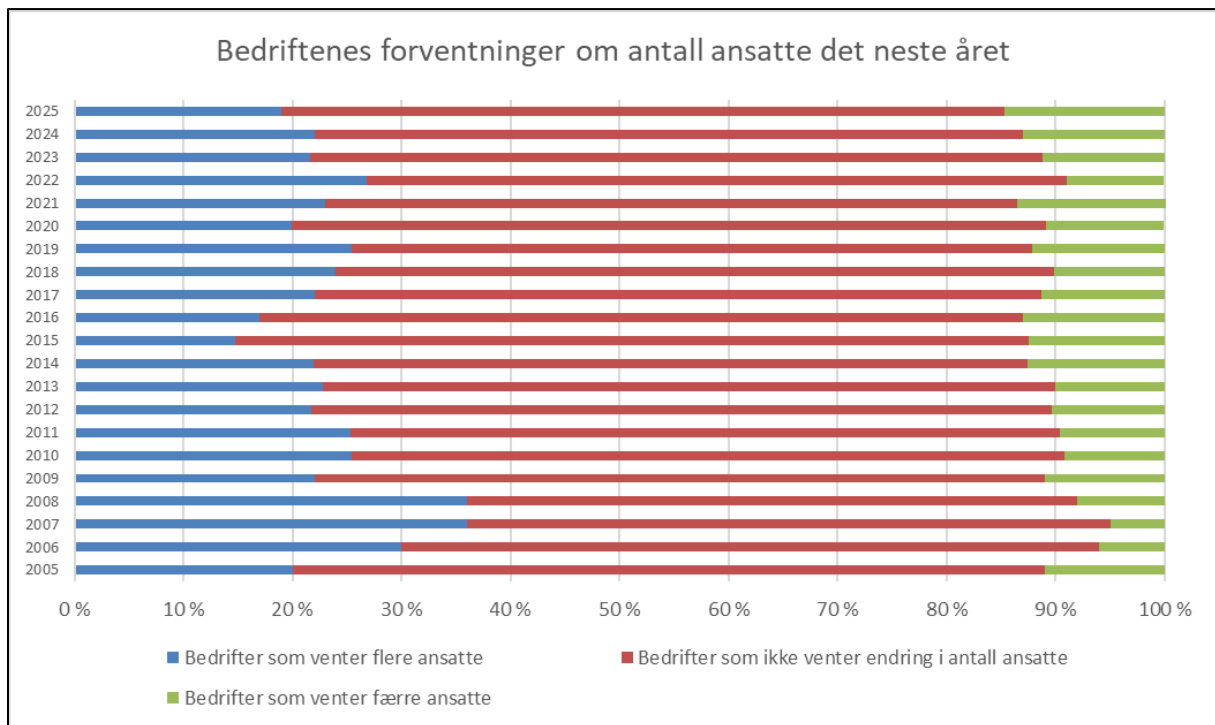
og/eller hull i CV-en jobbmulighet.

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

3 Sysselsettingsforventninger

Ett år frem i tid venter 19 prosent av bedriftene å ha flere ansatte enn i dag, mens nesten 15 prosent av bedriftene forventer en reduksjon i antall ansatte. Det er omtrent på samme nivå som i fjor.

Sammenlignet med i fjor er det færre som venter økning og flere som venter en nedgang i antall ansatte.

Figur 5: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte i Møre og Romsdal.

3.1 Nettoendring

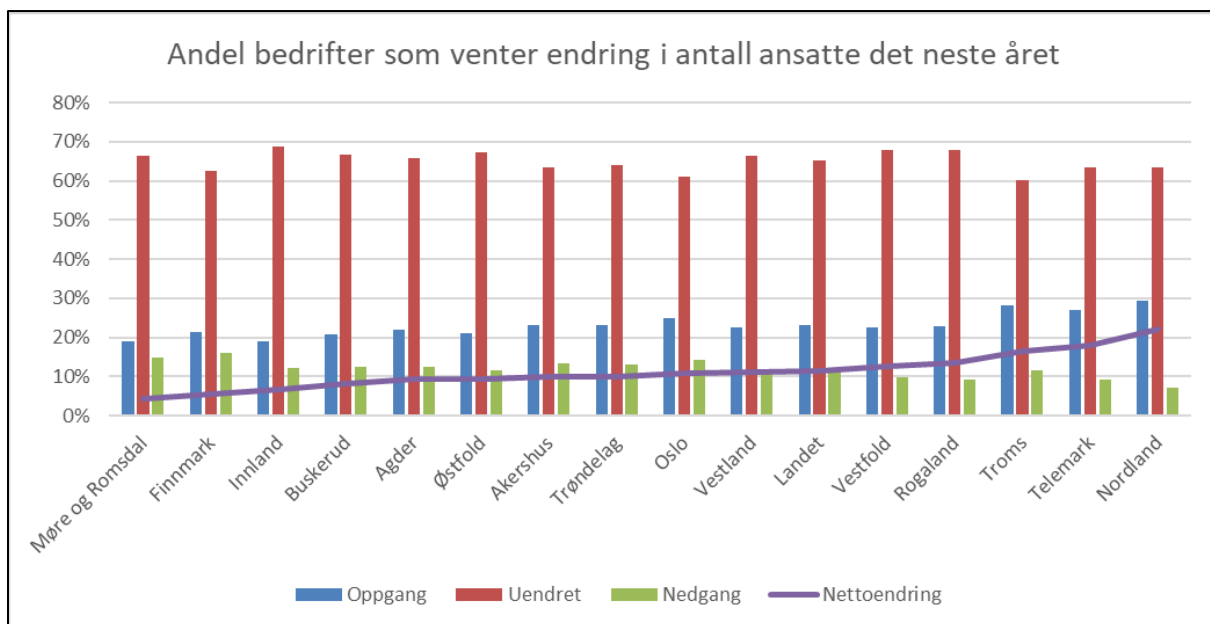
Differansen mellom andel bedrifter som venter økning i antall ansatte og bedrifter som venter reduksjon i antall ansatte kaller vi for nettoendring.

I Møre og Romsdal er det en andel på 19 prosent som venter en økning i antall ansatte, mens nesten 15 prosent venter en nedgang.

Nettoendringen er dermed litt over 4 prosent.

I år var Møre og Romsdal nederst blant fylkene i forhold til forventet utvikling av antall ansatte. Troms, Telemark og Nordland har høyest andel av bedriftene tro på flere ansatte om et år.

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



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

I vårt fylke ser vi at innen industrien samlet forventer 26 prosent av bedriftene en økning i antall ansatte, mens 7 prosent venter en nedgang. Innen bygg og anlegg er det omtrent like mange som venter oppgang (15 prosent) som nedgang (14 prosent).

Tabell 4: Bedriftenes forventninger om endringer i antall ansatte etter næring, helelandet.

Næringsgruppering SN2007	Resultater landet			
	Oppgang	Uendret	Nedgang	Nettoøkning
Jordbruk, skogbruk og fiske	17 %	71 %	12 %	6 %
Bergverksdrift og utvinning	26 %	65 %	9 %	17 %
Industrien samlet	31 %	60 %	10 %	21 %
Nærings- og nytelsemidler	20 %	68 %	12 %	8 %
Tekstil- og lærvarer	25 %	67 %	8 %	17 %
Trevarer	27 %	67 %	6 %	21 %
Treforedling og grafisk produksjon	18 %	53 %	29 %	-11 %
Petroleum og kjemisk produksjon	30 %	64 %	7 %	23 %
Produksjon av annen industri	25 %	67 %	8 %	18 %
Produksjon av metallvarer	37 %	57 %	7 %	30 %
Produksjon av maskiner og utstyr	41 %	54 %	5 %	36 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	54 %	38 %	8 %	46 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	28 %	65 %	7 %	21 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	31 %	59 %	10 %	21 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	18 %	73 %	8 %	10 %
Transport og lagring	25 %	63 %	13 %	12 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	24 %	68 %	7 %	17 %
Informasjon og kommunikasjon	46 %	46 %	8 %	37 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	30 %	59 %	11 %	18 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	33 %	57 %	11 %	22 %
Offentlig forvaltning	14 %	68 %	18 %	-4 %
Undervisning	16 %	60 %	24 %	-7 %
Helse- og sosialtjeneste	20 %	65 %	15 %	5 %
Personlig tjenesteyting	18 %	71 %	11 %	7 %
I alt	23 %	65 %	12 %	11 %

4 Rekrutteringsutfordringer

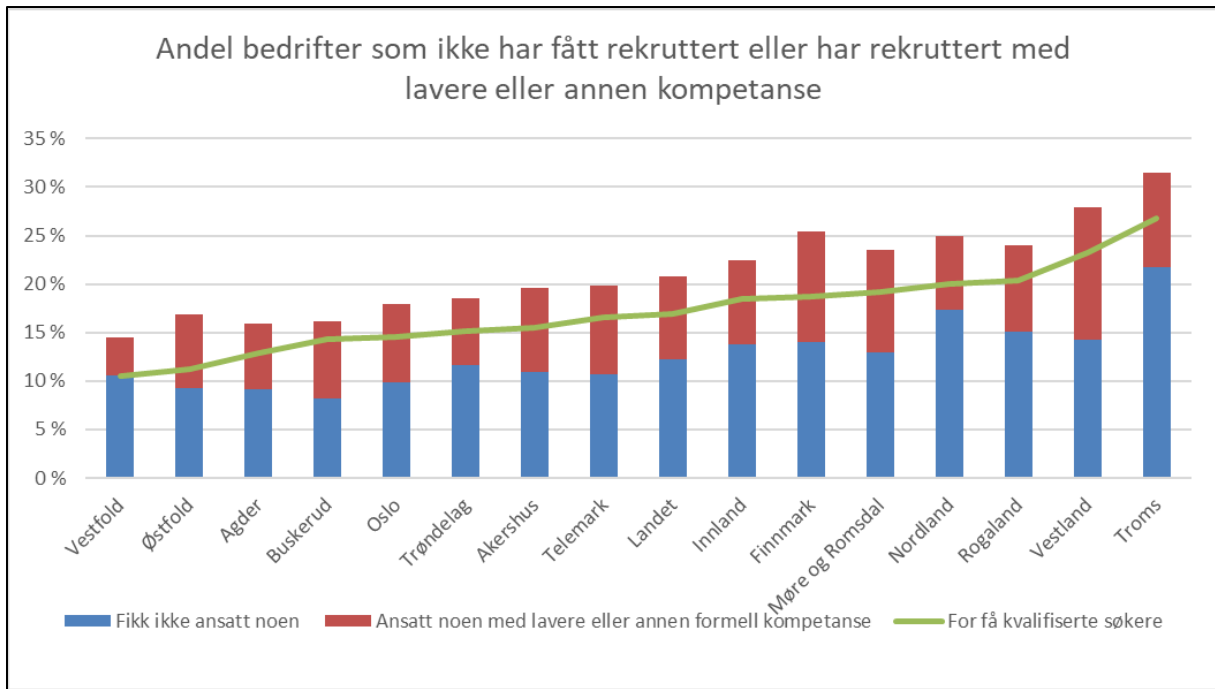
Bedriftene blir spurt om de i løpet av de siste 3 månedene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse. Deretter ble de spurt om dette skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere. Til slutt spør vi om yrker og utdanninger antall dette dreier seg om.

23,5 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal svarer at de ikke har lyktes å rekruttere ønsket kompetanse de siste 3 månedene. Det vil si at de enten ikke har ansatt noen i det hele tatt, eller de

har måttet rekruttert personer med lavere eller annen kompetanse. Det er lavere enn i fjor, da andelen var 28 prosent.

Knapt 13 prosent av bedriftene har ikke ansatt noen til den ledige stillingen, mens 10,5 prosent har ansatt personer med lavere/annen kompetanse enn ønsket. 19 prosent av bedriftene svarer at den mislykkede rekrutteringen skyldes mangel på kvalifiserte søkere.

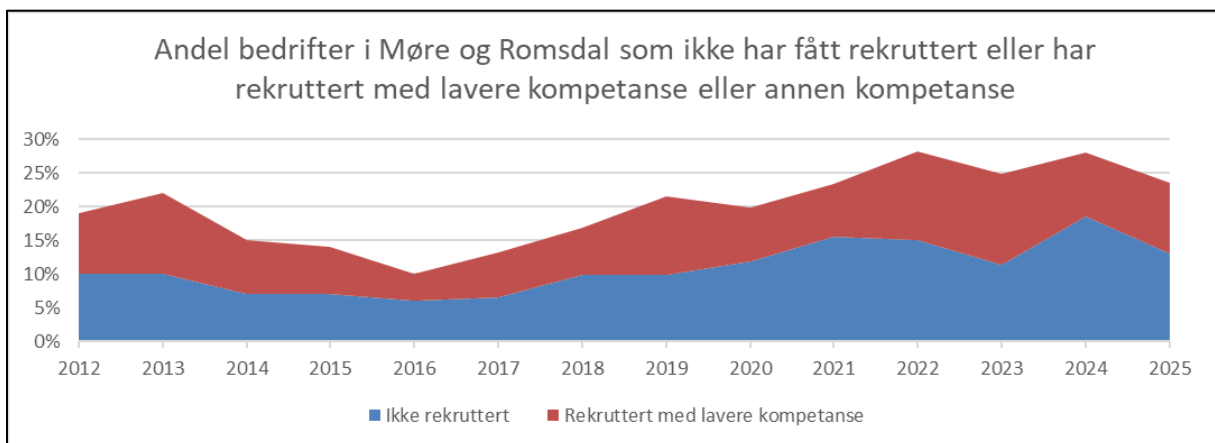
Figur 7: Andel bedrifter i som ikke har lyktes i å rekruttere ønsket kompetanse, fordelt på fylker.



Andelen bedrifter i Møre og Romsdal som enten ikke har fått rekruttert noen, eller har ansatt med lavere eller annen kompetanse, har vært høy de siste 4 årene sammenlignet med 10-årsperioden

før det igjen. Sammenlignet med i fjor har andelen som ikke har lyktes med rekruttering gått ned, både i landet og i Møre og Romsdal

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



4.1 Rekrutteringsutfordringer fordelt på næring

Det er 619 som har svart på undersøkelsen, og 23,5 prosent av disse har svart at de har hatt rekrutteringsutfordringene som beskrevet ovenfor. Det blir derfor stor usikkerhet når vi fordeler på 23 ulike næringer. Tallene for landet blir mer variable, og vi velger å presentere tabell for næringen for hele landet.

I landet er det innen helse og sosialtjenester det er flest bedrifter som ikke fikk ansatt noen. I denne næringen var det 19 prosent av alle bedriftene som ikke fikk ansatt noen, mens ytterligere nesten 14 prosent ansatte med annen kompetanse.

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

Rekrutteringsutfordringer siste 3 måneder?	Landet				
	Næringsgruppering SN2007	Ja, vi fikk ikke ansatt noen	Ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse	Nei	For få kvalifiserte søkere
Jordbruk, skogbruk og fiske		8 %	7 %	85 %	10 %
Bergverksdrift og utvinning		16 %	8 %	77 %	16 %
Industri, samlet		11 %	10 %	79 %	17 %
Nærings- og nytelsemidler		9 %	13 %	78 %	16 %
Tekstil- og lærvarer		6 %	3 %	91 %	5 %
Trevarer		9 %	6 %	85 %	12 %
Treforedling og grafisk prod.		2 %	7 %	91 %	7 %
Petroleum og kjemiske prod.		7 %	7 %	85 %	12 %
Prod. av annen industri		7 %	9 %	84 %	13 %
Prod. av metallvarer		14 %	14 %	72 %	25 %
Prod. av maskiner og utstyr		18 %	13 %	70 %	28 %
Prod. av elektriske og optiske produkter		13 %	14 %	73 %	23 %
Elektrisitet, vann og renovasjon		9 %	5 %	86 %	12 %
Bygge- og anleggsvirksomhet		15 %	8 %	77 %	20 %
Varehandel, motorvognreparasjoner		9 %	6 %	85 %	12 %
Transport og lagring		15 %	9 %	76 %	16 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet		11 %	13 %	76 %	20 %
Informasjon og kommunikasjon		10 %	2 %	88 %	9 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet		7 %	5 %	88 %	10 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting		13 %	7 %	81 %	15 %
Offentlig forvaltning		13 %	7 %	80 %	16 %
Undervisning		11 %	11 %	78 %	18 %
Helse- og sosialtjeneste		19 %	14 %	67 %	29 %
Personlig tjenesteyting		10 %	5 %	85 %	10 %
I alt		12 %	9 %	79 %	17 %

5 Mangel på arbeidskraft

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

Dette er viktig og nyttig informasjon vi får gjennom bedriftsundersøkelsen, og som skiller den fra flere andre undersøkelser. Spesielt mangel på arbeidskraft fordelt på yrker er nyttig bidrag i forhold til blant annet veiledning av personer som skal kvalifisere seg mot et yrke

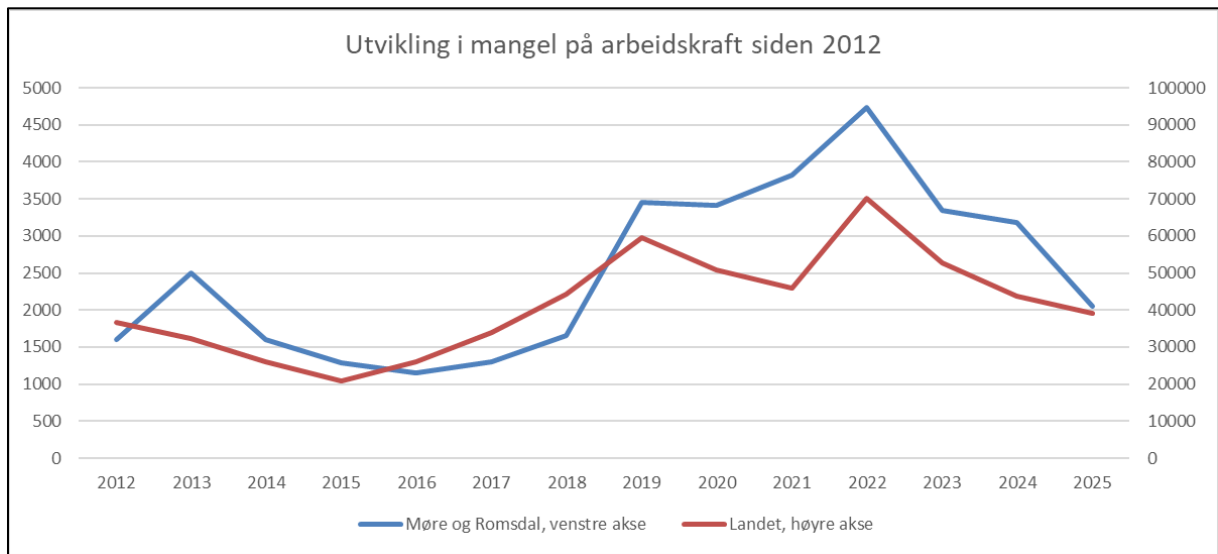
Mangelen av arbeidskraft i Norge er beregnet til rundt 39 000, mens det tilsvarende tallet for Møre og Romsdal er beregnet rundt 2 050.

Den beregnede mangelen på arbeidskraft har gått noe ned de siste 3 årene og er nå omtrent på samme nivå som i 2018 og 2013, men høyere enn i perioden rundt oljekrisen fra 2014 til 2017.

Mangelen er også noe lavere enn den var fra 2019 til 2021, mens den er klart høyere enn fra 2012-2018.

Grunnet færre bedrifter i utvalget fra kommunale helsetjenester i år er nok estimatet for mangelen innen helse- og sosialtjenester i Møre og Romsdal noe lavt.

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



5.1 Mangel på arbeidskraft fordelt på næring

I Møre og Romsdal er det størst mangel på arbeidskraft i bedriftene innen næringene helse- og sosialtjeneste og bygge- og anleggsvirksomhet. Også innen industrinæringen produksjon av maskiner og utstyr, innen varehandel og motorvognreparasjoner, samt innen eiendomsdrift,

forretningsmessig og faglig tjenesteytinger, er det stor mangel. Flere næringer har fått estimert liten mangel, og vi har valgt å skrive under 10 på alle som har under 10.

Tabell 6: Mangel på arbeidskraft, fordelt på næring.

Næringsgruppe SN2007	Møre og Romsdal	Hele landet
Jordbruk, skogbruk og fiske	Under 10	368
Bergverksdrift og utvinning	60	402
Nærings- og nytelsesmidler	61	639
Tekstil- og lærvarer	Under 10	17
Trevarer	Under 10	97
Treforedling og grafisk produksjon	Under 10	34
Petroleum og kjemiske produksjon	Under 10	79
Prod. av annen industri	12	148
Prod. av metallvarer	69	687
Prod. av maskiner og utstyr	243	1 500
Prod. av elektriske og optiske produkter	Under 10	184
Elektrisitet, vann og renovasjon	19	325
Bygge- og anleggsvirksomhet	310	4 747
Varehandel, motorvognreparasjoner	264	5 304
Transport og lagring	107	1 461
Overnattings- og serveringsvirksomhet	89	2 748
Informasjon og kommunikasjon	Under 10	558
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	13	289
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	200	4 723
Offentlig forvaltning	44	937
Undervisning	92	1 198
Helse- og sosialtjeneste	397	11 444
Personlig tjenesteyting	36	1 174
Totalt	2 052	39 063

5.2 Mangel på arbeidskraft etter yrke

Grunnet færre bedrifter i utvalget fra kommunale helsetjenester i år er nok estimatet for helse- og sosialtjenester er noe lavt sammenlignet med i 2024. Men selv når vi tar hensyn til dette er vi inne i en fallende trend når det gjelder mangelen på arbeidskraft.

Basert på utlyste stillinger og svar fra fylker som ikke ble rammet av feilen i uttrekket vurderer vi

at mangelen på sykepleiere fortsatt er høy, men noe lavere enn de 229 som estimert i fjorårets undersøkelse.

Med bakgrunn i det vurderer vi at det som i fjor er størst mangel blant helserelaterte yrker som sykepleiere, helsefagarbeidere og andre helseyrker, samt yrker innen typiske yrkesfag som det er størst mangel av arbeidskraft i.

Tabell 7: Mangel på arbeidskraft, etter yrke.

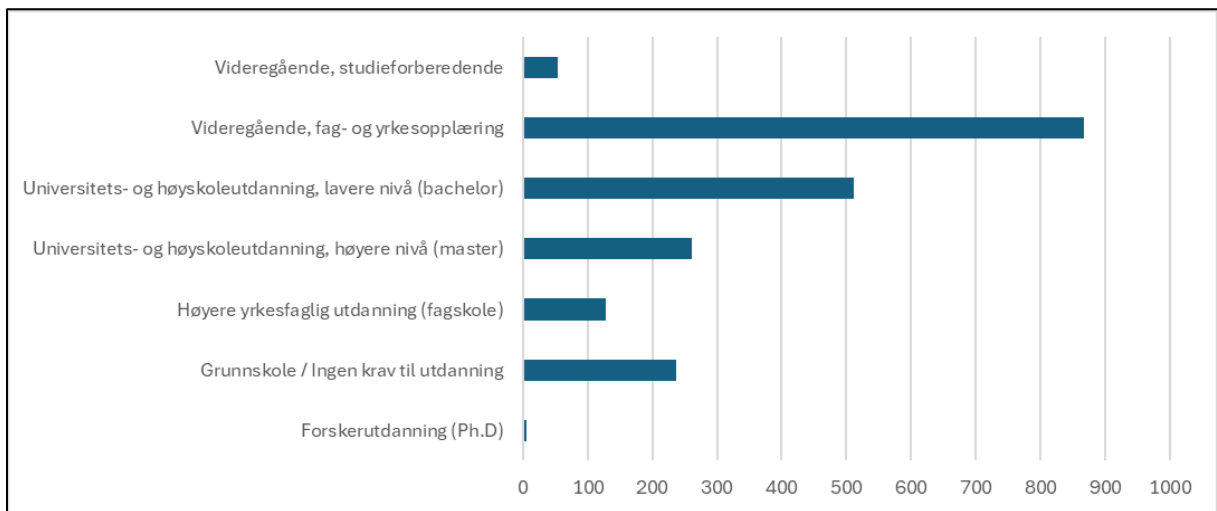
Yrker	Møre og Romsdal	Hele landet
Helsefagarbeidere	101	2 981
Elektrikere	95	1 072
Sveisere	81	972
Andre helseyrker	79	2 148
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	70	884
Tømrere og snekkere	57	715
Andre håndverkere	51	742
Rørleggere og VVS-montører	50	531
Grunnskolelærere	43	535
Overflatebehandlere og lakkerere	41	453
Sykepleiere	39	2 114
Bilmekanikere	39	554
Førskolelærere	38	373
Automatikere	36	439
Legespesialister	31	847
Kokker	31	967
Lastebil- og trailersjåfører	31	386
Operatører innen næringsmiddelproduksjon	30	307
Revisorer, regnskapsrådgivere	29	458
Andre ingeniører	29	316
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	28	570
Bussjåfører og trikkeførere	27	382
Renholdere i bedrifter	26	1 041
Butikkmedarbeidere	25	722
Servitører	23	732
Slaktere, fiskehandlere mv.	23	323
Platearbeidere	22	290
Spesialsykepleiere	20	933
Anleggsmaskinførere	20	203
Andre yrker	829	15 979

5.3 Mangel etter utdanning

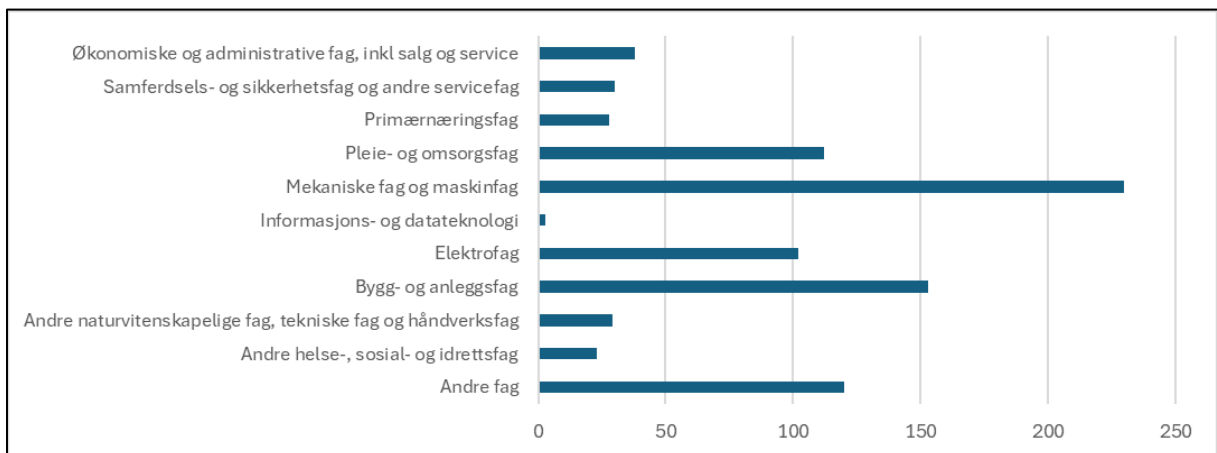
Bedriftene mangler mest arbeidskraft innen fag og yrkesopplæring. Det er det samme som kommer fram på yrker at det er stor mangel på arbeidskraft innenfor mange yrkesfag. Nest høyest mangel er det innenfor høyere utdanning på bachelornivå.

Det er også en mangel på mer enn 200 arbeidstakere i jobber som ikke krever utdanning ut over grunnskole. Blant mangelen der bedriftene ønsker personer med masterutdanning er det stor mangel innen medisin.

Figur 10: Mangel på arbeidskraft fordelt på utdannelsesnivå.



Figur 11: Mangel innen yrkesfaglig utdanning, fordelt på fagfelt.



Tabell 8: Mangel på arbeidskraft fordelt på utdanningsbakgrunn og fagfelt.

Nivå	Fagfelt	Møre og Romsdal	Landet
Grunnskole / Ingen krav til utdanning	Grunnskole / Ingen krav til utdanning	237	4 667
Videregående, studieforbereende	Videregående, studieforbereende	53	1 022
Videregående, fag- og yrkesopplæring		868	15 862
	Økonomiske og administrative fag, inkl salg og service	38	601
	Informasjons- og datateknologi	3	74
	Elektrofag	102	1 783
	Mekaniske fag og maskinfag	230	4 041
	Bygg- og anleggsgag	153	2 440
	Andre naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag	29	571
	Pleie- og omsorgsfag	112	2 282
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	23	465
	Primærnæringsfag	28	476
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	30	608
	Andre fag	120	2 521
Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)		128	2 450
	Estetiske og kreative fag	8	156
	Økonomiske-, administrative-, samfunns- og juridiske fag	13	264
	Informasjons- og datateknologi	4	100
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	35	444
	Pleie- og omsorgsfag	50	1 110
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	18	376
Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor)		512	9 950
	Humanistiske og estetiske fag	3	74
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	55	936
	Samfunnsfag og juridiske fag	5	89
	Økonomiske og administrative fag	48	840
	Informasjons- og datateknologi	18	408
	Ingeniørfag	86	1 548
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	1	25
	Pleie- og omsorgsfag	213	4 427
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	65	1 228
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	6	143
	Andre fag	12	232
Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master)		261	5 197
	Humanistiske og estetiske fag	7	143
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	17	351
	Samfunnsvitenskapelige fag	1	18
	Juridiske fag	8	168
	Økonomiske og administrative fag	17	328
	Informasjons- og datateknologi	11	237
	Ingeniørfag	44	854
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	2	45
	Medisin	104	1 976
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	46	985
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	1	18
	Andre fag	3	74
Forskerutdanning (Ph.D)		6	110
	Samfunnsvitenskapelige fag	1	12
	Økonomiske og administrative fag	1	18
	Informasjons- og datateknologi	1	18
	Ingeniørfag	-	5
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	2	45
	Medisin	1	12

6 Lærlinger

Den nye opplæringsloven fra 1. august 2024 førte blant annet til at flere voksne har rett til videregående opplæring. Vi venter derfor en økning i antall personer med behov for lære plass for å fullføre sin yrkesopplæring. Det er viktig at også disse, i tillegg til de som vanligvis tar yrkesfag får seg lærlingplass.

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

Tabell 9: Antall og andel bedrifter der det er aktuelt å ansette flere lærlinger.

Næringsgruppering SN2007	Antall		Andel	
	Ja	Nei	Ja	Nei
Jordbruk, skogbruk og fiske	6	12	33 %	67 %
Bergverksdrift og utvinning	6	9	40 %	60 %
Nærings- og nytelsemidler	12	17	41 %	59 %
Tekstil- og lærvarer	4	11	27 %	73 %
Trevarer	8	6	57 %	43 %
Treforedling og grafisk produksjon		12	0 %	100 %
Petroleum og kjemisk produksjon	8	11	42 %	58 %
Produksjon av annen industri	12	16	43 %	57 %
Produksjon av metallvarer	10	13	43 %	57 %
Produksjon av maskiner og utstyr	15	10	60 %	40 %
Produksjon av elektriske og optiske produkter	6	3	67 %	33 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	10	13	43 %	57 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	15	21	42 %	58 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	12	31	28 %	72 %
Transport og lagring	10	16	38 %	62 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	10	16	38 %	62 %
Informasjon og kommunikasjon	3	14	18 %	82 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	6	17	26 %	74 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	4	39	9 %	91 %
Offentlig forvaltning	7	16	30 %	70 %
Undervisning	9	26	26 %	74 %
Helse- og sosialtjeneste	33	39	46 %	54 %
Personlig tjenesteyting	9	23	28 %	72 %
Totalsum	215	391	35 %	65 %

Blant de 606 bedriftene som svarer på spørsmålet om det er aktuelt å ansette flere lærlinger svarer 35 prosent ja på dette spørsmålet, og 65 prosent nei. Behovet for lærlinger varierer imidlertid mellom ulike næringer. Av de 215 bedriftene som svarte ja på dette spørsmålet er

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

Tabell 10: Faktorer som er avgjørende for om bedriften skal ansette flere lærlinger (inntil 2 svar per bedrift).

Hvilke faktorer er mest avgjørende for at bedriften skal ansette flere lærlinger? Her svarer 215 bedrifter som har svart at det er aktuelt å ansette flere lærlinger.	Antall	Andel
Behov for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)	161	75 %
Økonomisk støtte for å ansette lærlinger	112	52 %
God veiledning til å følge opp lærlingene	97	45 %
Oppfylle krav om bruk av lærling ved offentlige anbud	15	7 %
Samarbeid med andre virksomheter om opplæring og oppfølging av lærlingene	38	18 %
Annet (fritekst)	17	8 %

Tabell 11: Viktigste årsaker til at det er lite aktuelt å ansette flere lærlinger (inntil 2 svar per bedrift)

Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger? Her svarer 391 bedrifter at det ikke er aktuelt å ansette flere lærlinger.	Antall	Andel
Ikke behov for ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)	114	29 %
Ikke behov for flere lærlinger	97	25 %
Kjenner ikke til lærlingordningen	15	4 %
Dårlig erfaringer med lærlinger	8	2 %
Ikke nok ressurser til å følge opp lærlinger	179	46 %
Annet (fritekst)	73	19 %

Vedlegg

1. Nav bedriftsundersøkelse 2025 – spørsmål og svaralternativ

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

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

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

Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag:

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

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

Sett kun ett kryss.

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

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

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

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

4. Hva skyldes dette:

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

5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, hvor mange stillinger dreier det seg om og hvilke utdanningskrav er det knyttet til stillingene?

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

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

1.1 Ekstraspørsmål i Møre og Romsdal

Ekstraspørsmål 1

Bedriftene i Møre og Romsdal trenger flere arbeidstakere, men har store utfordringer med å skaffe arbeidskraften de er ute etter. De må enten la være å rekruttere eller ansette personer med lavere eller annen kompetanse enn ønsket.

Samtidig er mer enn 32 000 personer i alderen 20-66 år som ikke i utdanning eller arbeid i fylket vårt. Noen av de som står utenfor arbeidslivet har helseutfordringer, eller trenger ulik grad av oppfølging/ tilrettelegging. Mange har i perioder stått utenfor arbeidslivet (hull i CV-en).

1. Er det aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller med hull i CV-en en jobbmulighet i din virksomhet?
 - Ja
 - Nei
 - Usikker

Hvis ja: Spørsmål 2

Hvis nei: Spørsmål 3

Svarte ja

Dere svarte ja til at det var aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en en jobbmulighet i din virksomhet.

2. Hvilke faktorer er viktigst for at dette er aktuelt for din bedrift? (mulig å krysse av flere)
- Har god erfaring med å ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Bedriften har kapasitet til å gi kompetanseheving for å mestre arbeidsoppgavene
 - Opplever dette som en del av bedriftens samfunnsoppdrag
 - Økonomisk støtte fra NAV
 - Oppfølging fra NAV

Svarte nei

Dere svarte nei til at det var aktuelt å gi personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en en jobbmulighet i din virksomhet.

3. Hvilke faktorer bidrar mest til at dette ikke er aktuelt for din bedrift? (mulig å krysse av flere)
- Har dårlig erfaring med ansette personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Kjenner ikke til NAV sine virkemidler for å bidra til jobbmulighet for de med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Manglende ressurser i bedriften til å håndtere opplæring av personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV
 - Manglende økonomisk støtte fra NAV
 - Manglende oppfølging fra NAV

I tillegg ønsker vi å gi bedriftene mulighet til å gi en skriftlig tilbakemelding på hva de mener skal til for å øke inkluderingen, i eget fritekstfelt, uavhengig om de svarer ja, nei eller usikker på første del av spørsmålet.

Frivillig fritekstspørsmål:

Har dere forslag til hva som kan gjøres for å inkludere flere av de som i dag står utenfor arbeidslivet?

Ekstraspørsmål 2

Den nye opplæringsloven fra 1. august 2024 førte blant annet til at flere voksne har rett til videregående opplæring. Vi venter derfor en økning i antall personer med behov for lære plass for å fullføre sin yrkesopplæring.

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

- JA
- NEI

HVIS JA

1. Hvilke faktorer er mest avgjørende for at virksomheten din skal ansette flere lærlinger? Kryss av inntil to alternativ.
- behov for flere ansatte med yrkesfaglig kompetanse (fagbrev)
 - økonomisk støtte for å ansette lærlinger
 - god veiledning til å følge opp lærlingene

- oppfylle krav om bruk av lærling ved offentlige anbud
- samarbeid med andre virksomheter om opplæring og oppfølging av lærlingene
- annet (åpent)

HVIS NEI

2. Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten din vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger? Kryss av inntil to alternativ.

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

Ekstraspørsmål 3

Vi bekrefter at opplysninger gitt i denne undersøkelsen kan brukes av NAV til å gi oss konkret informasjon eller bistand.

Alternativer: Ja/Nei

2. Metode

2.1 Utvalg

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

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

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

2.2 Innsamling av data

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

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

2.3 Analyse

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

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

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

Ettersom utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver næring også vektes i forhold til andelen små og store virksomheter i populasjonen.

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

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

2.4 Usikkerhet

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

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