

KOMPETANSEKARTLEGGING

Værnesregionen

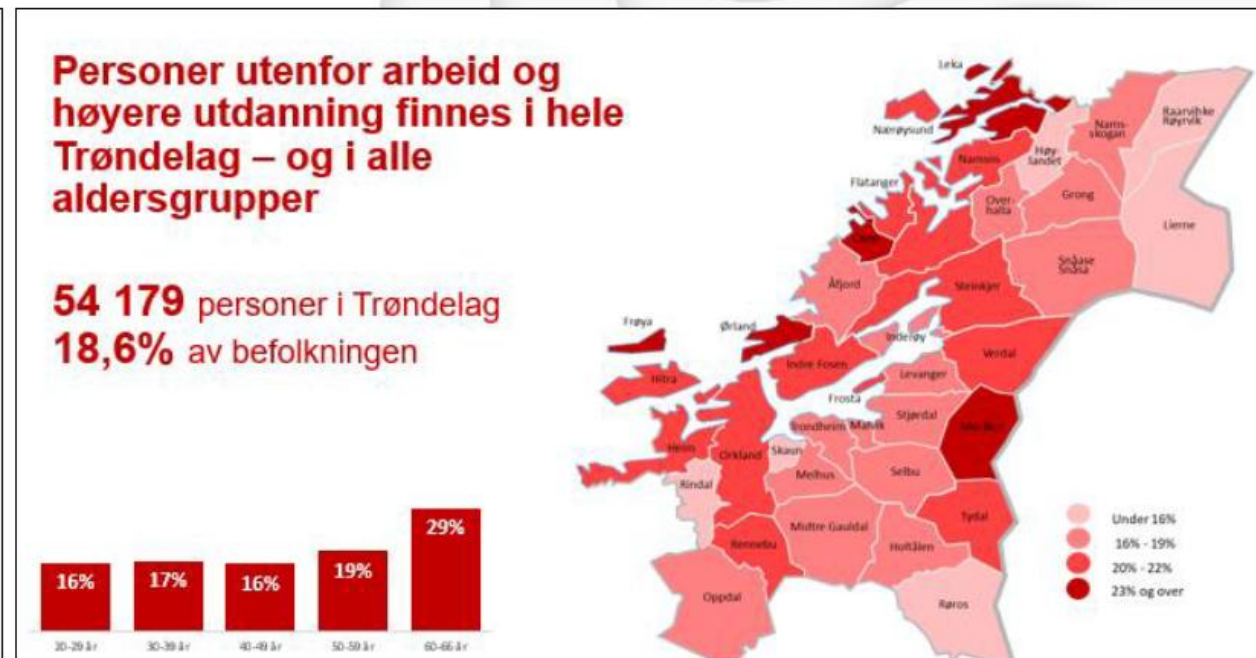
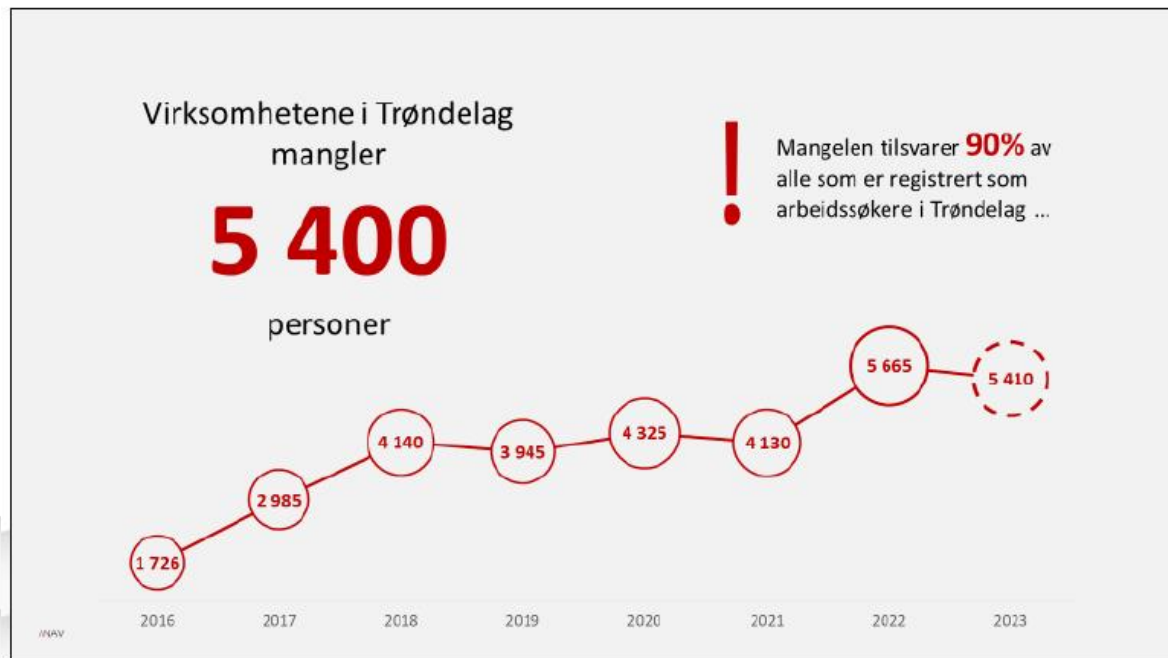
2025

niv

Næringsforeningen
i Værnesregionen



Utfordringsbildet - Trøndelag



Mangel på arbeidskraft

Stor arbeidskraftsressurs

NIV

Næringsforeningen
i Værnesregionen

Arbeidsmarkedet i Trøndelag september 2025



andel og antall av arbeidsstyrken

Helt ledige arbeidssøkere

1,8% 4 641

Delvis ledige arbeidssøkere

0,7% 1 865

Arbeidssøkere på tiltak

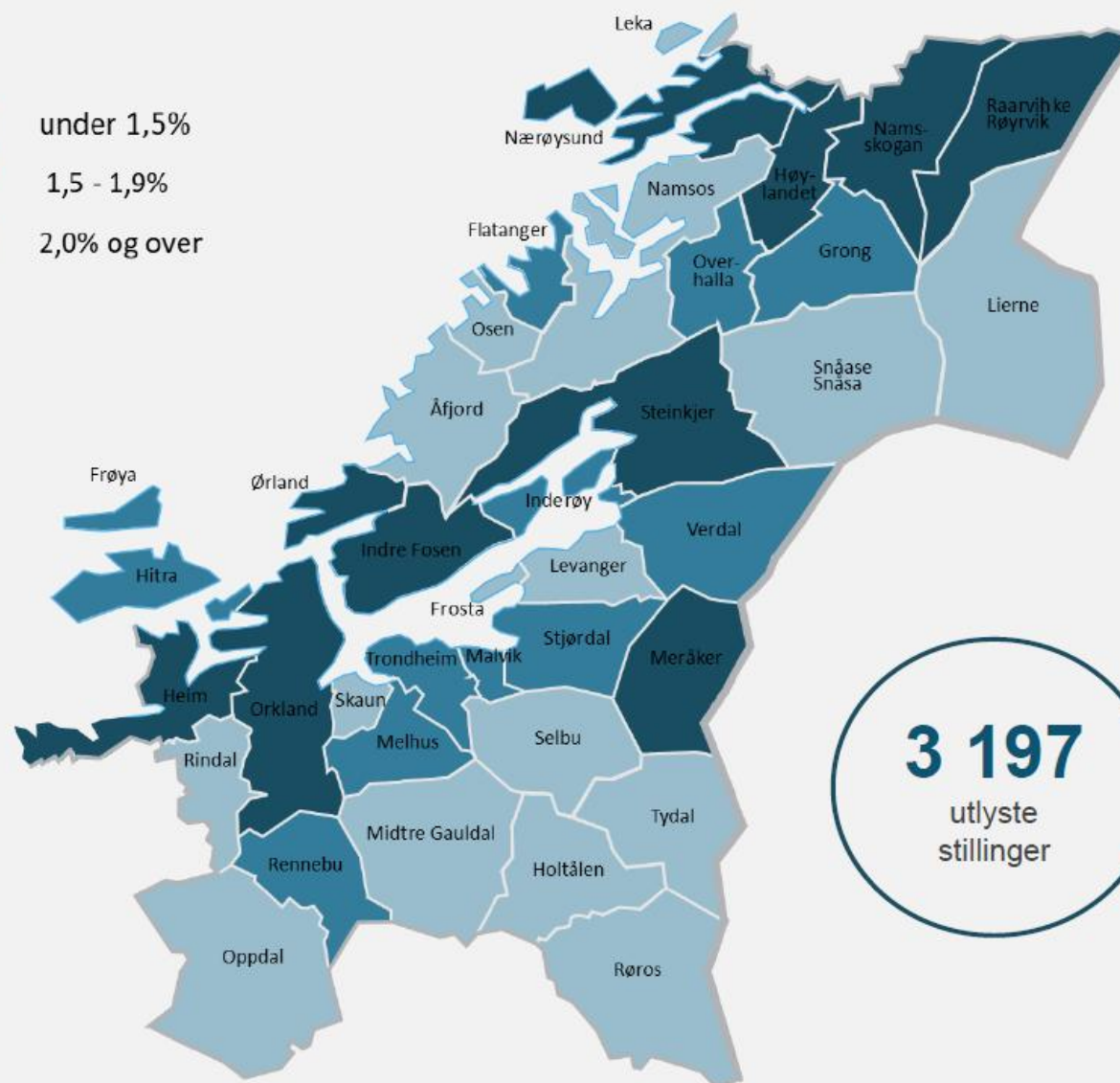
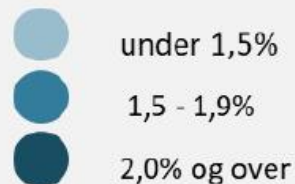
0,3% 704

Helt ledige under 30 år

2,3% 1 445

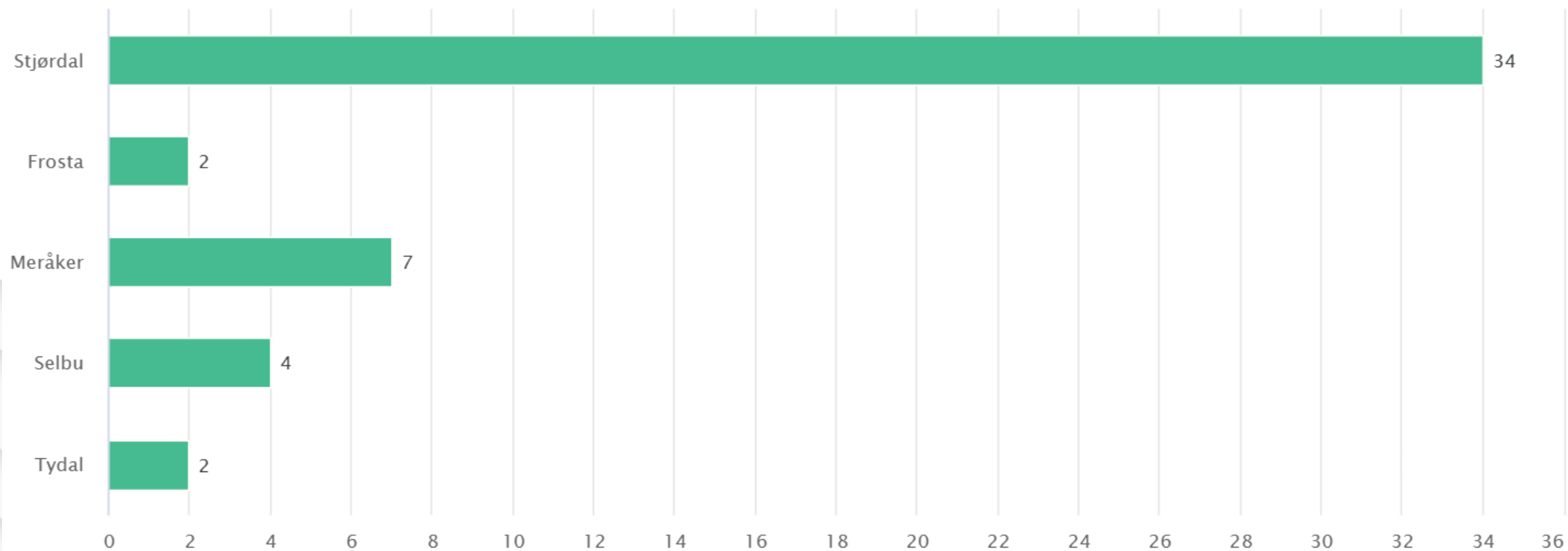
Langtidsledighet

27% 1 233

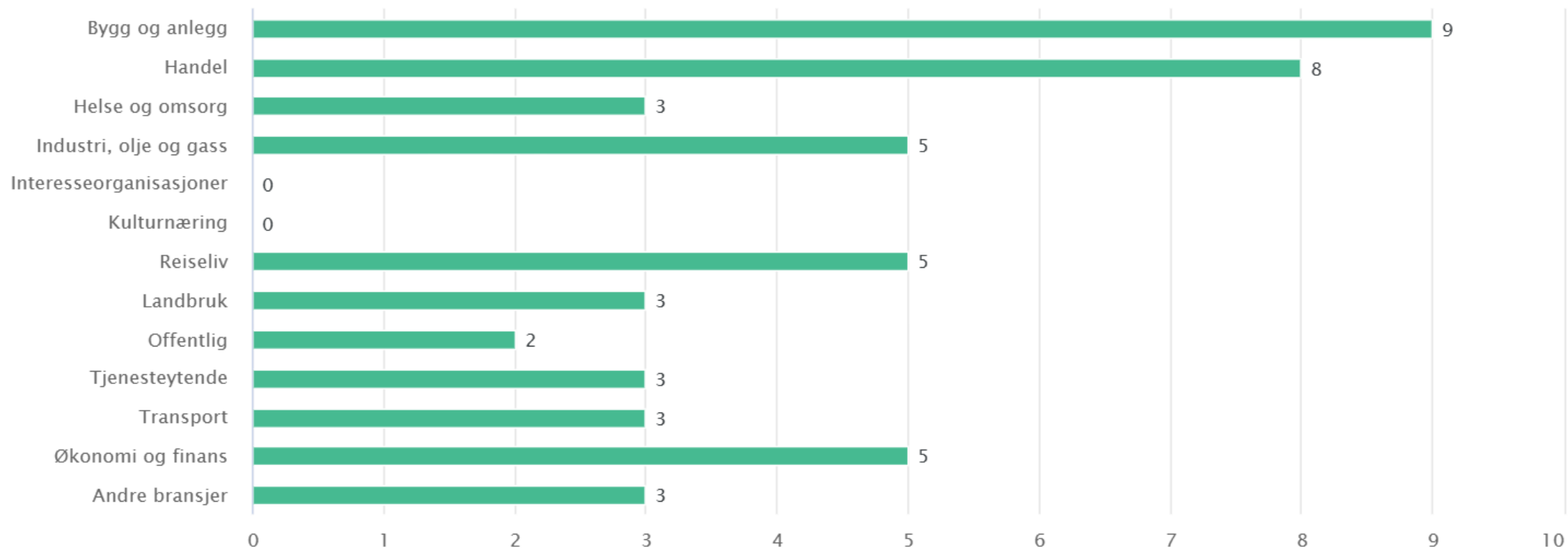


3 197
utlyste
stillinger

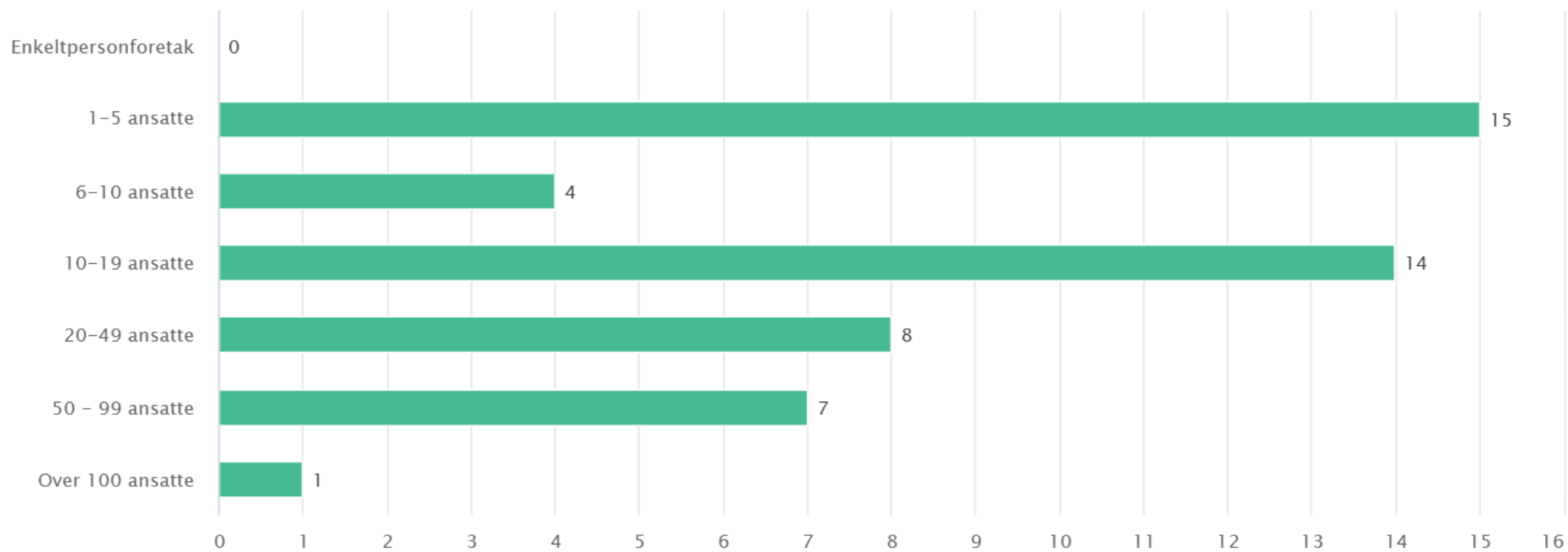
1. I hvilken kommune ligger bedriften?



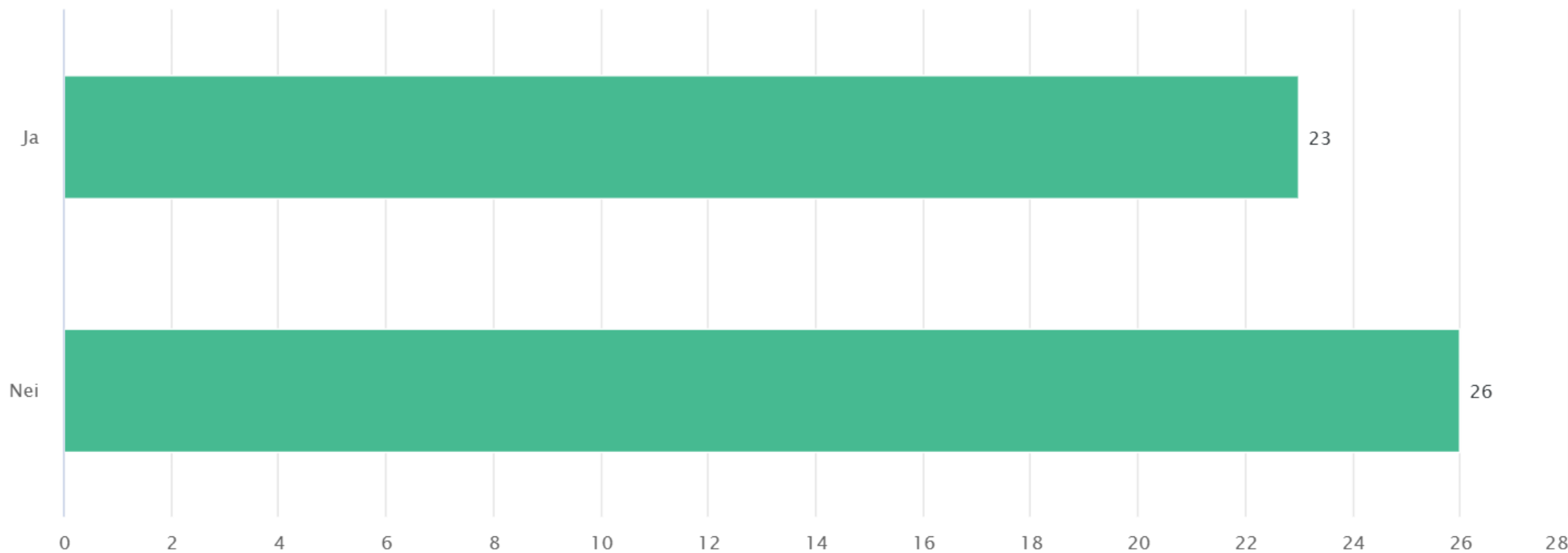
2. Hvilken bransje tilhører bedriften?



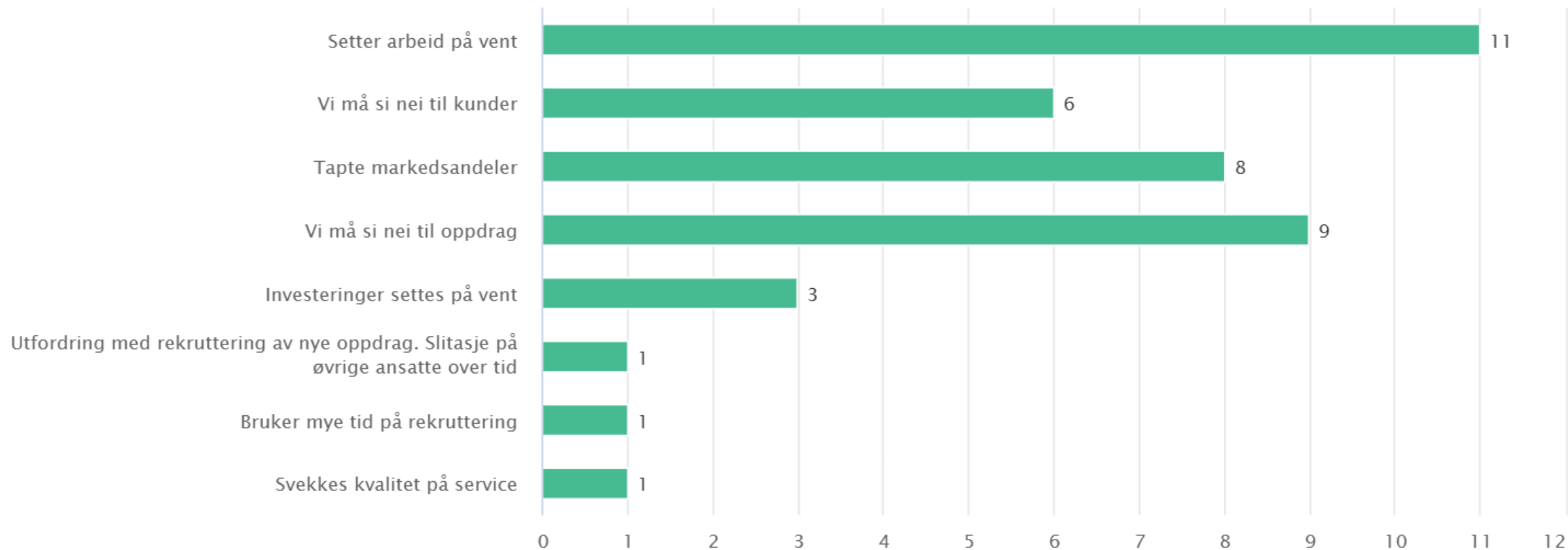
3. Hvor stor er bedriften?



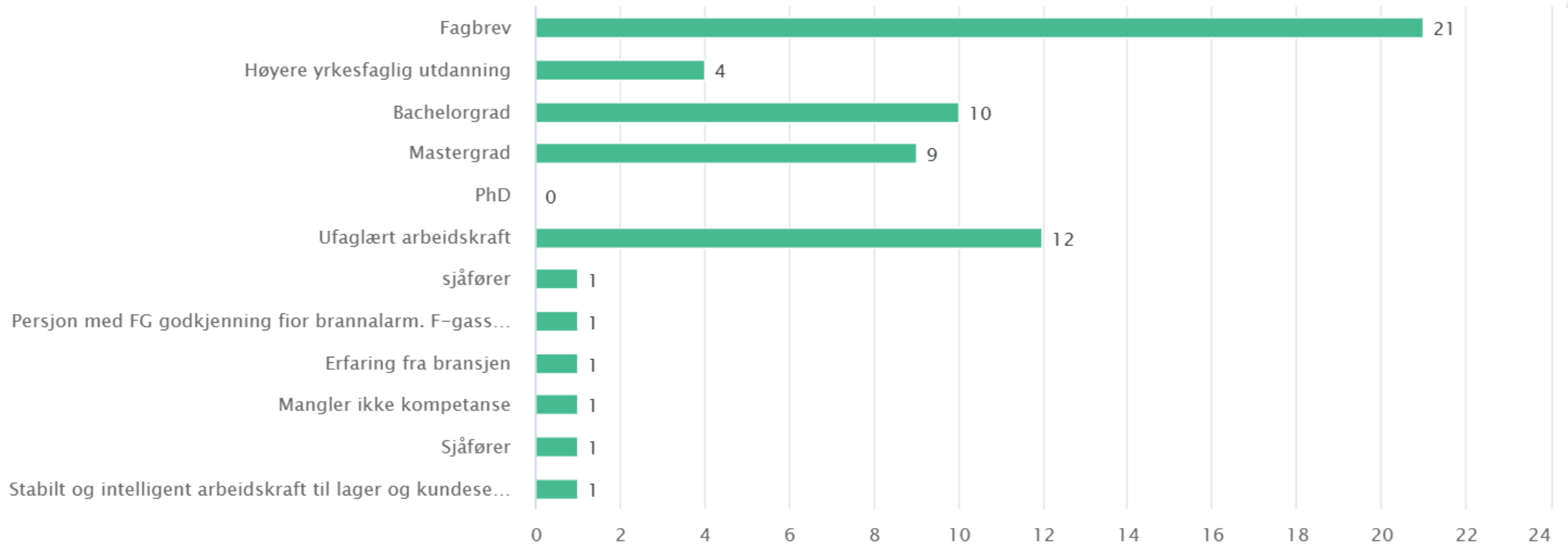
5. Har bedriften utfordringer med å skaffe kompetent arbeidskraft?



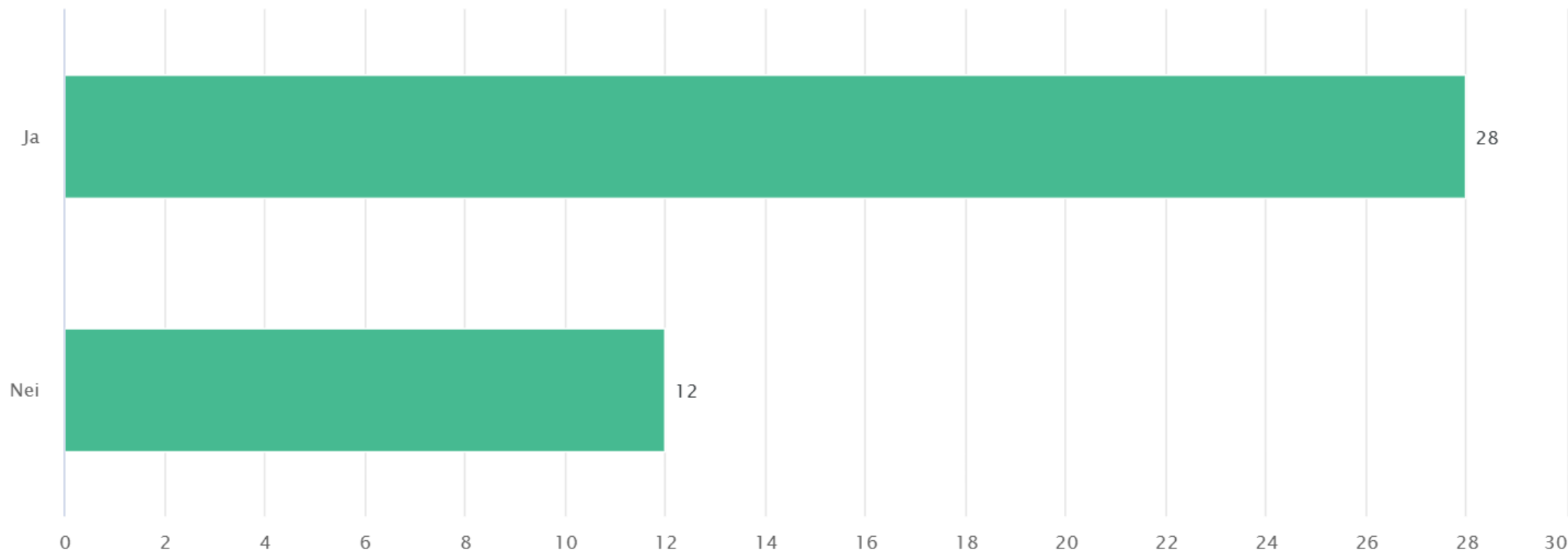
Hvis ja, hvilke konsekvenser gir det? (Flere svar mulig).



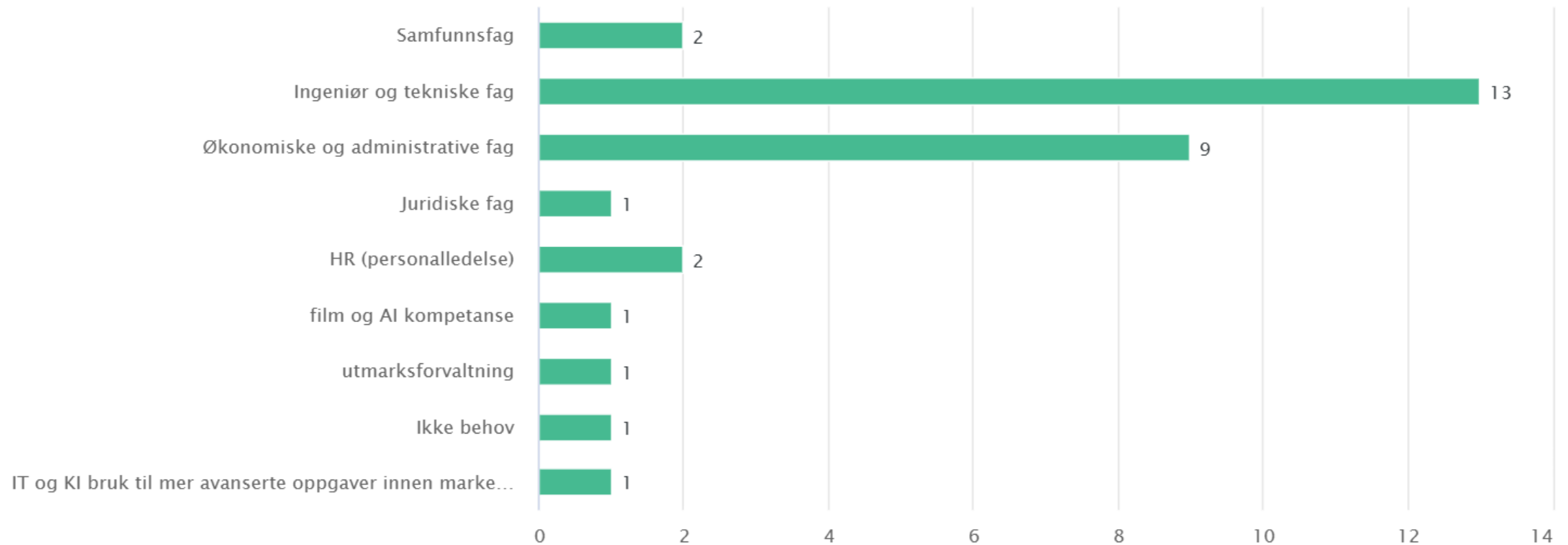
6. Hvilken arbeidskraft/kompetanse mangler din virksomhet? (Flere svar mulig).



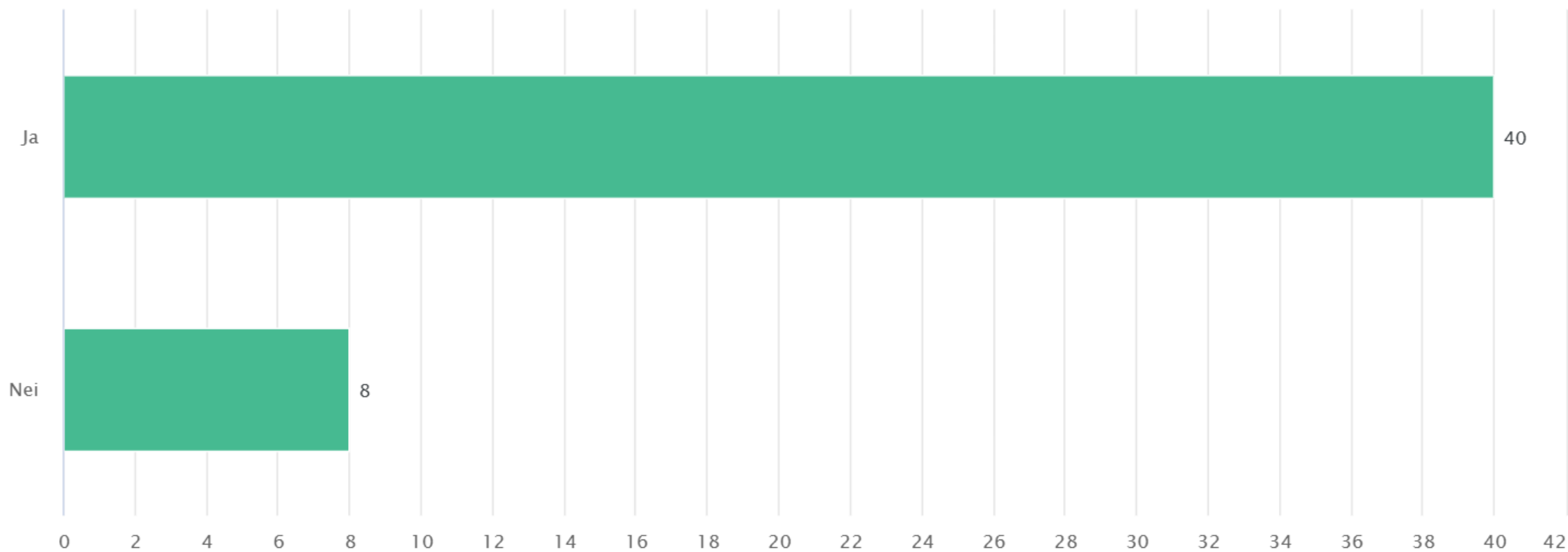
Hvis behov for ufaglært arbejdskraft, er det aktuelt å legge til rette for fagopplæring i bedriften?



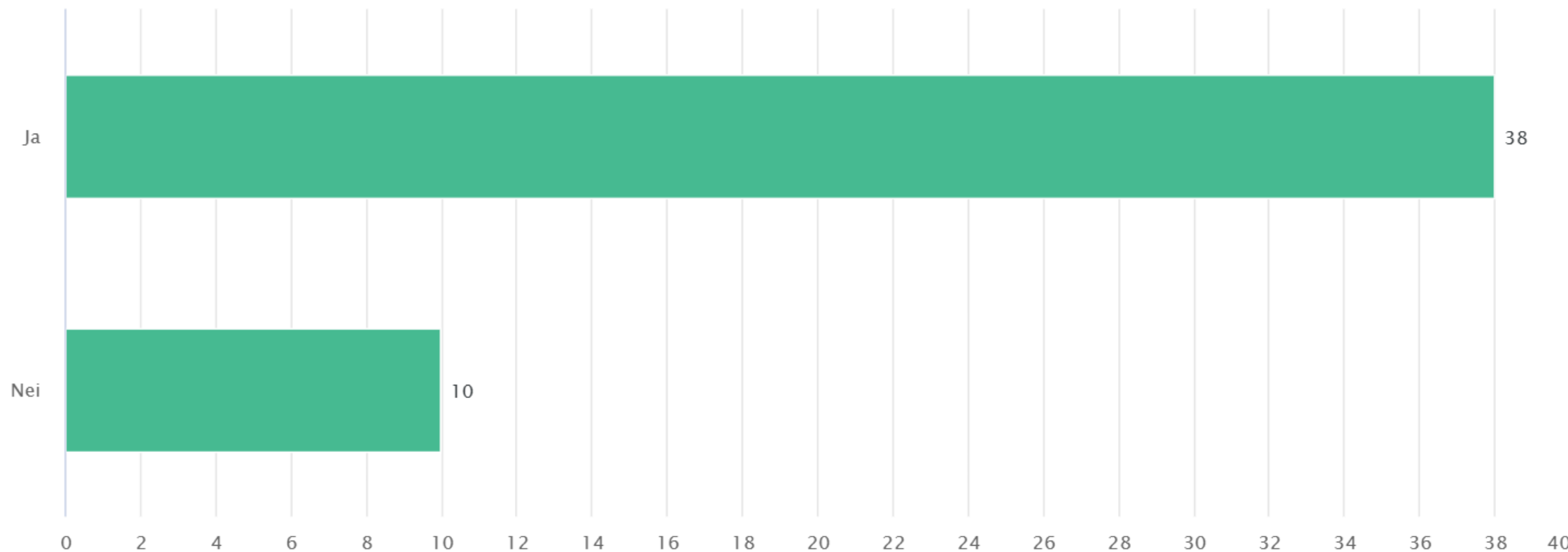
7. Hvis behov for høyere utdanning, i hvilke fag mangler din virksomhet arbeidskraft? (Flere svar mulig).



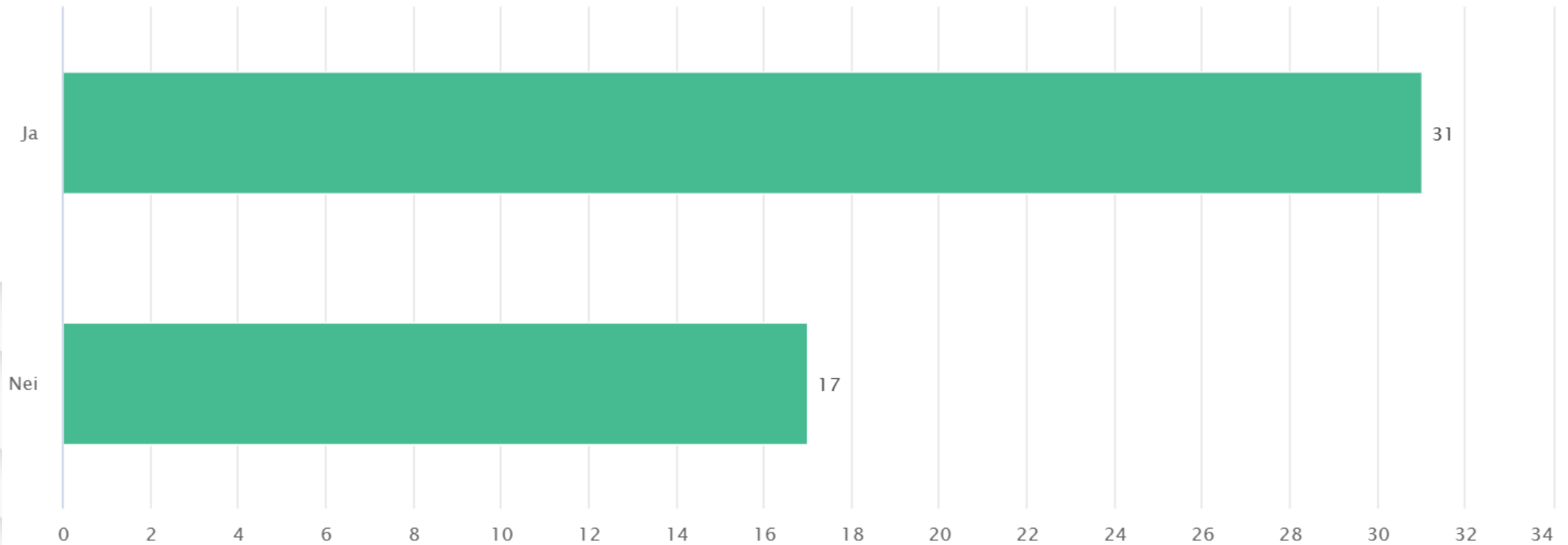
8. Er det aktuelt for din bedrift å ha samarbeid med utdanningsinstitusjoner?



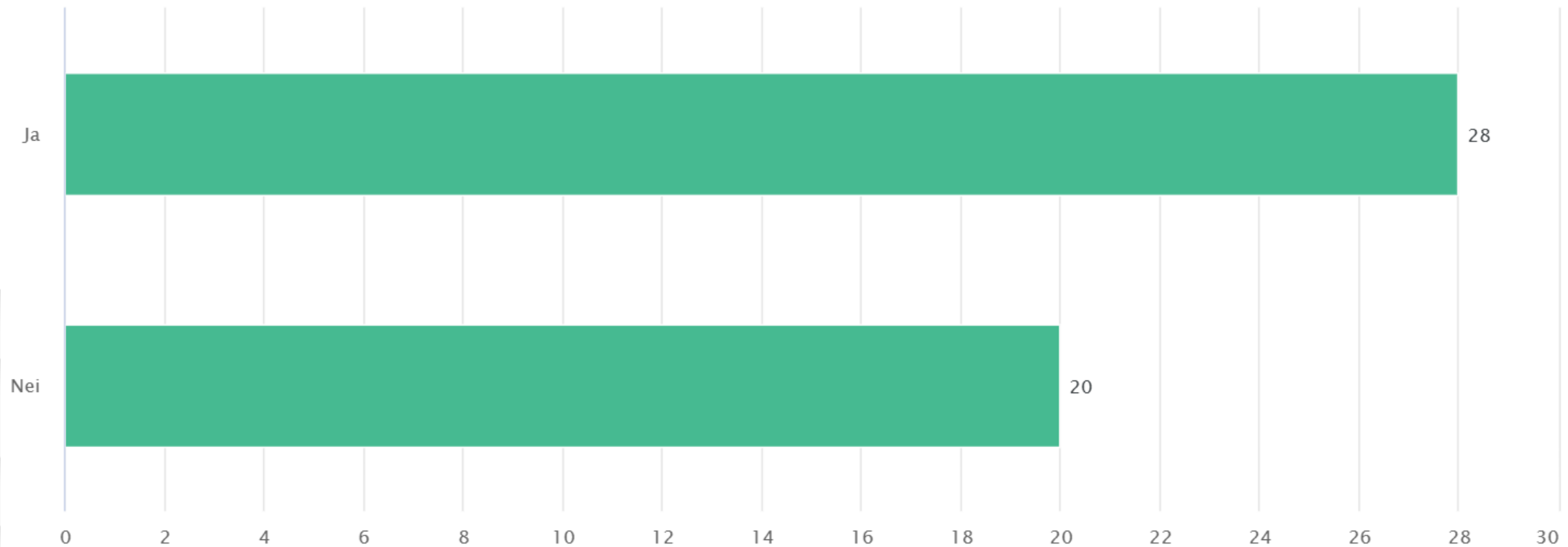
9. Er det aktuelt for din bedrift å legge til rette for studentoppgaver?



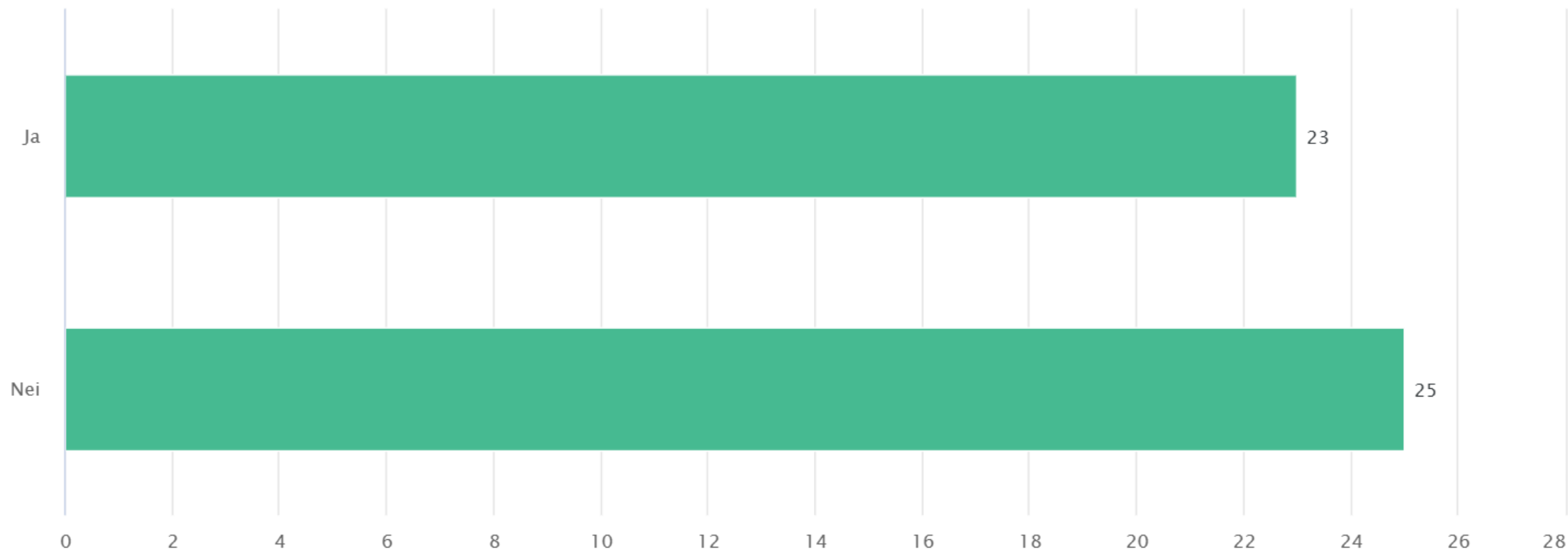
10. Er det aktuelt for din bedrift å ha samarbeid med forskningsmiljø?



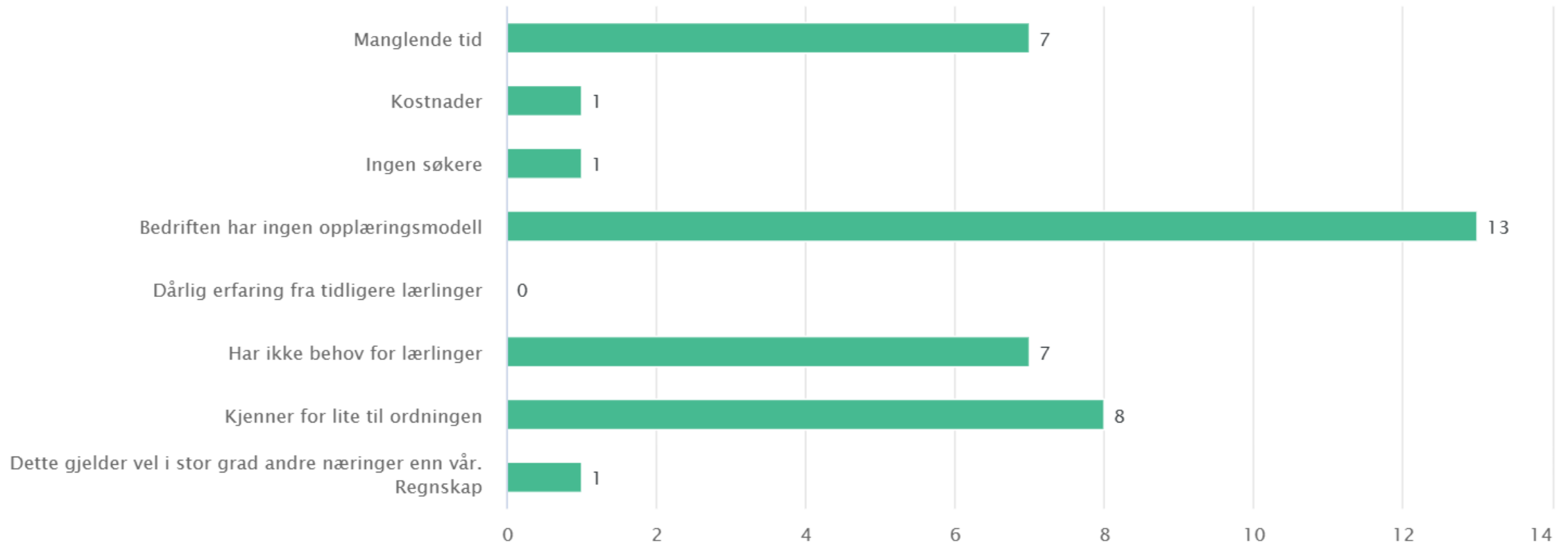
11. Har din bedrift nok kunnskap om hva det innebærer å være lærebedrift?



12. Er bedriften godkjent lærebedrift?

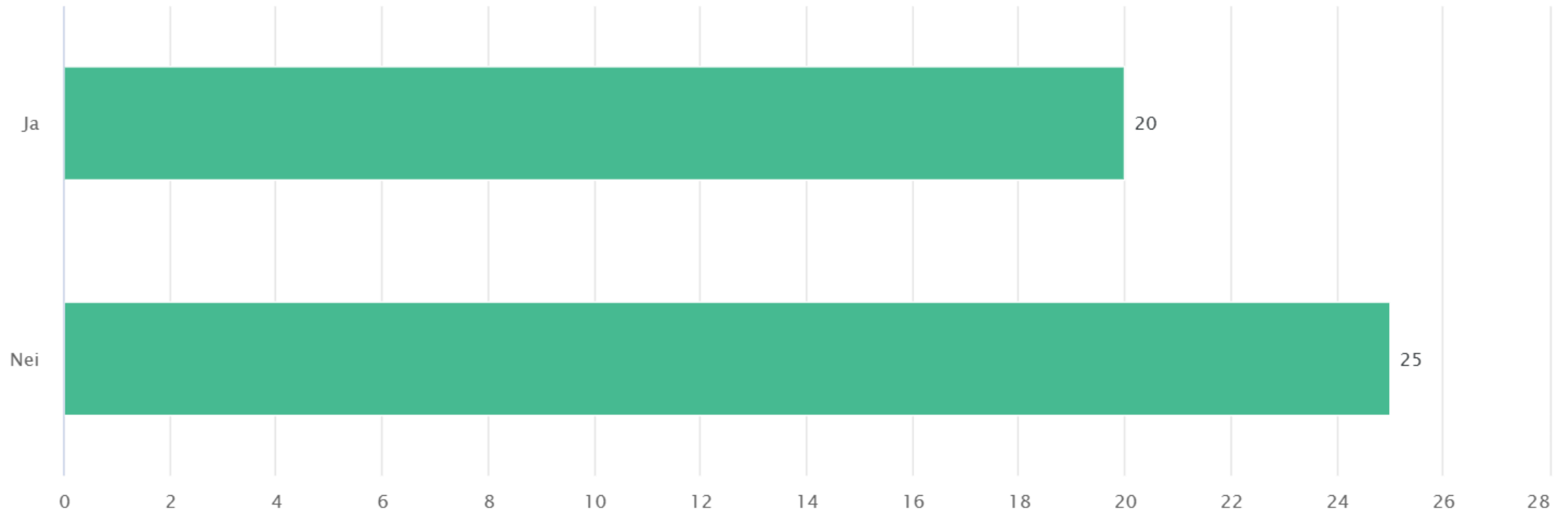


Hvis nei i spørsmålet ovenfor. Hva er årsaken? (Flere svar mulig).



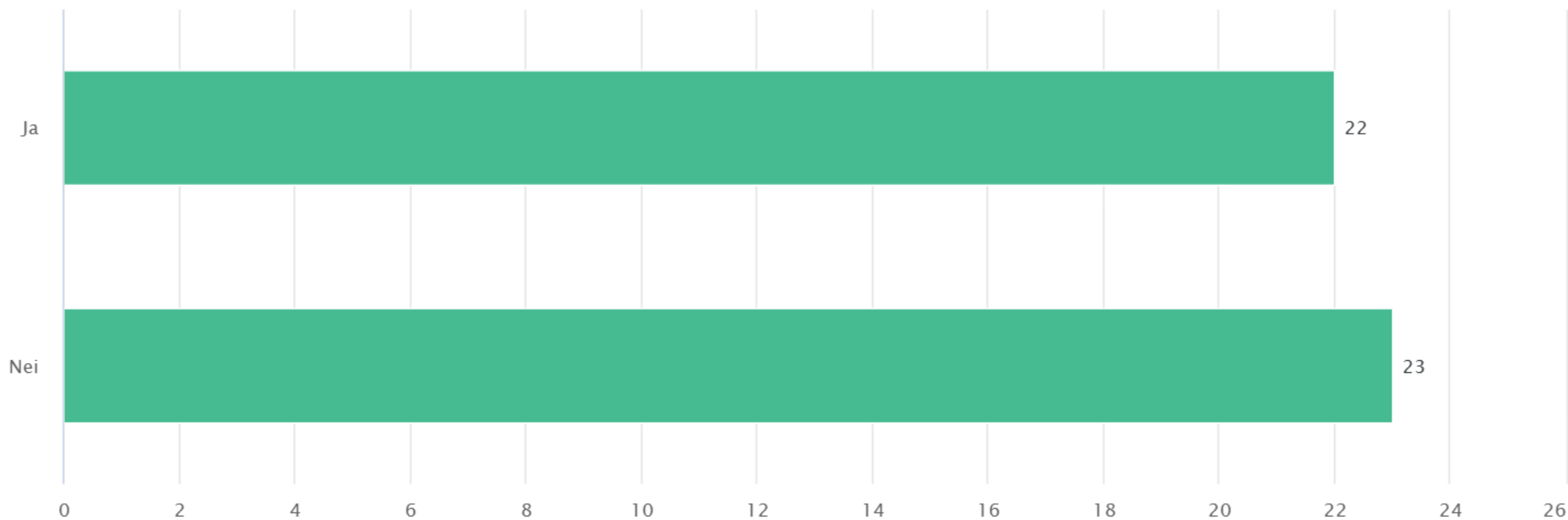
13. Om rekruttering av lærlinger:

Har bedriften samarbeid med skoler om rekruttering?



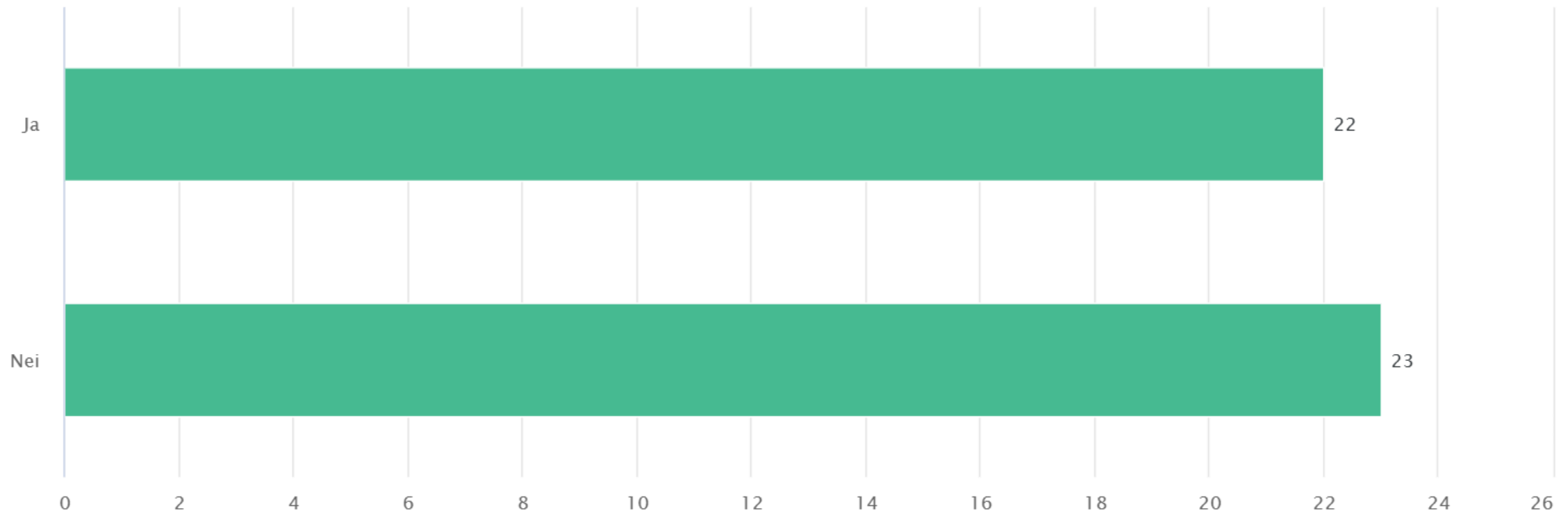
13. Om rekruttering av lærlinger:

Har bedriften samarbeid med opplæringskontor?



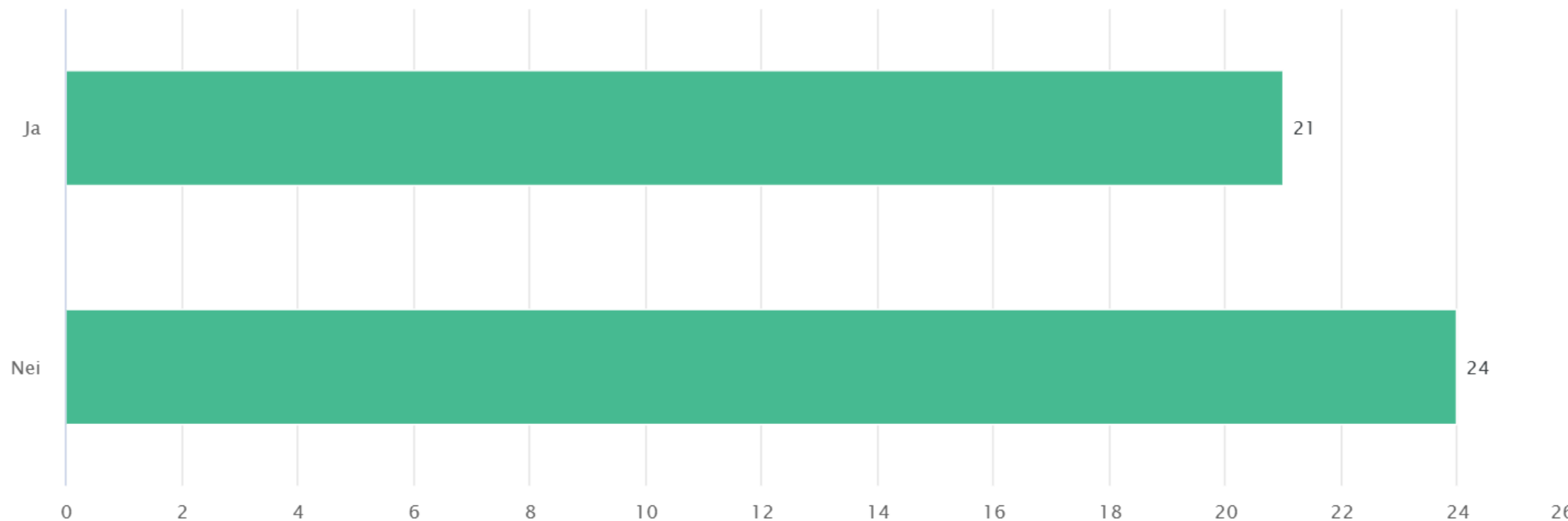
13. Om rekruttering av lærlinger:

Tar bedriften imot skoleelever i yrkesfaglig fordypning ?

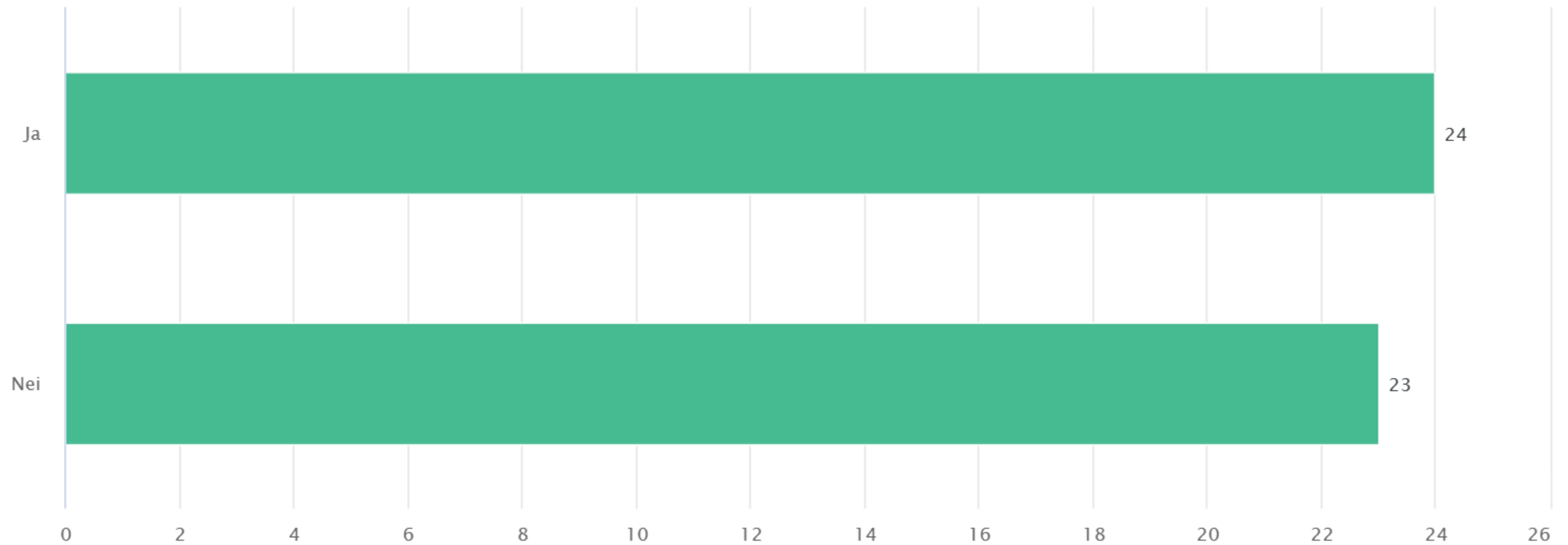


13. Om rekruttering av lærlinger:

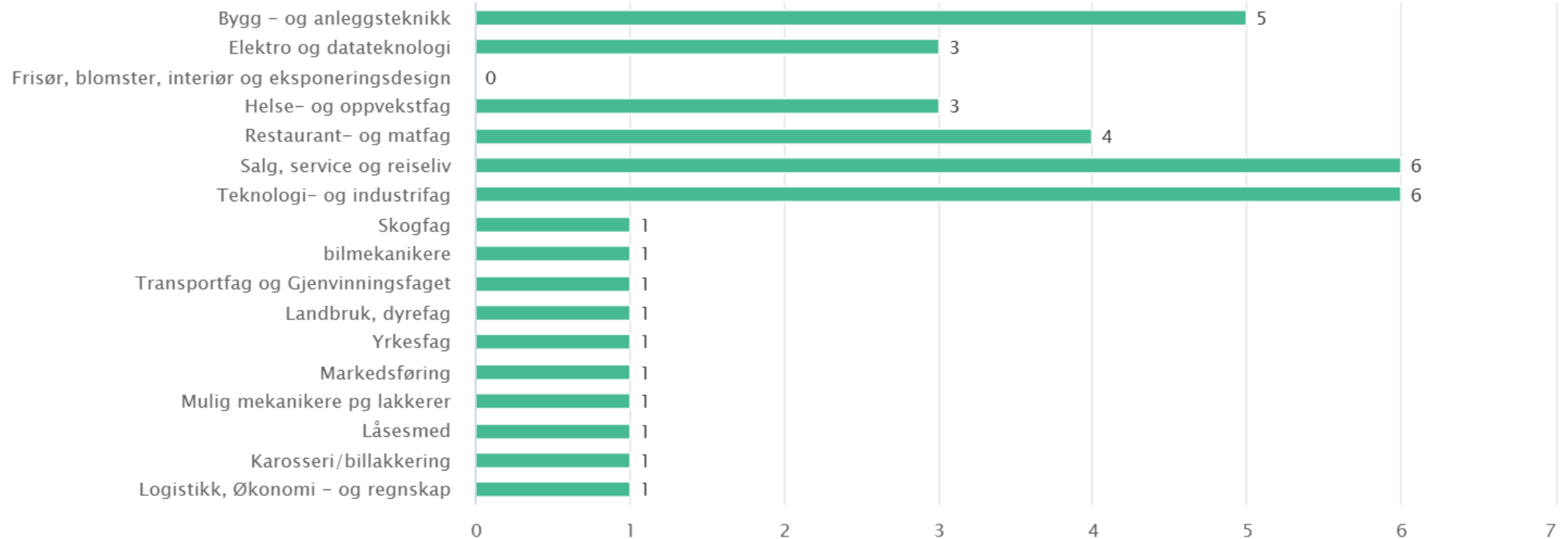
Stiller bedriften ressurspersoner til rådighet for skolen?



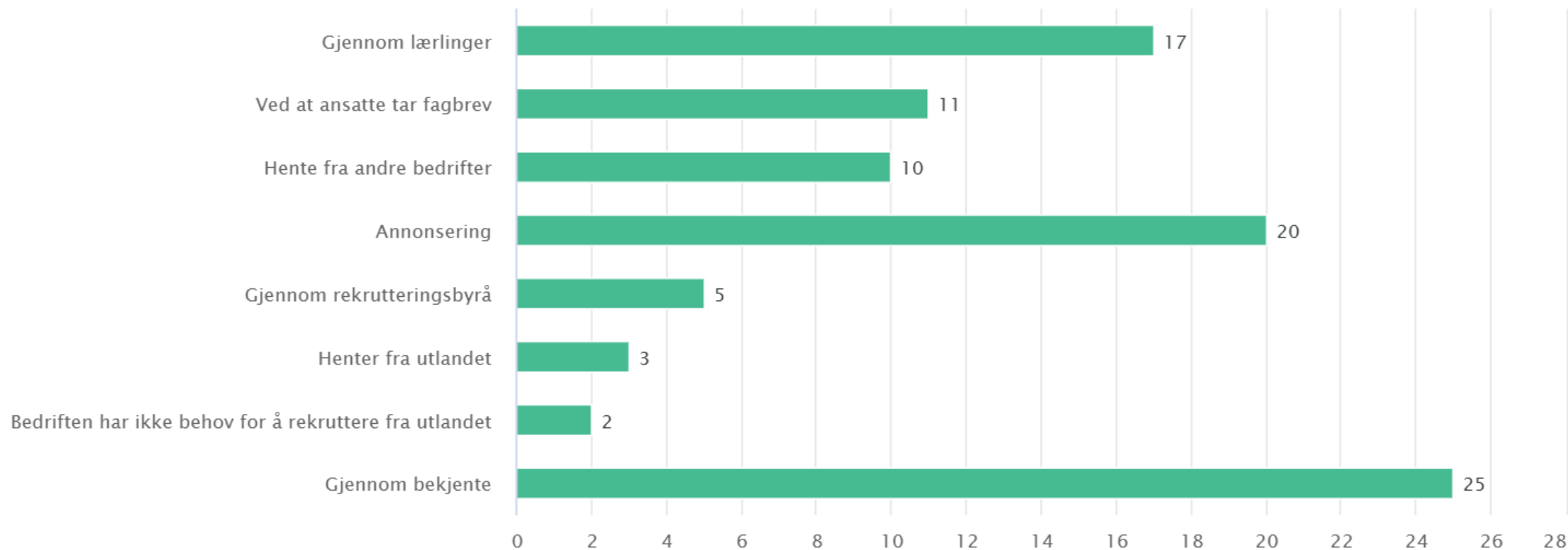
15. Vil bedriften trenge fagarbeidere frem mot 2026?



Hvis JA, hvilke lærefag gjelder det? (Flere svar mulig).

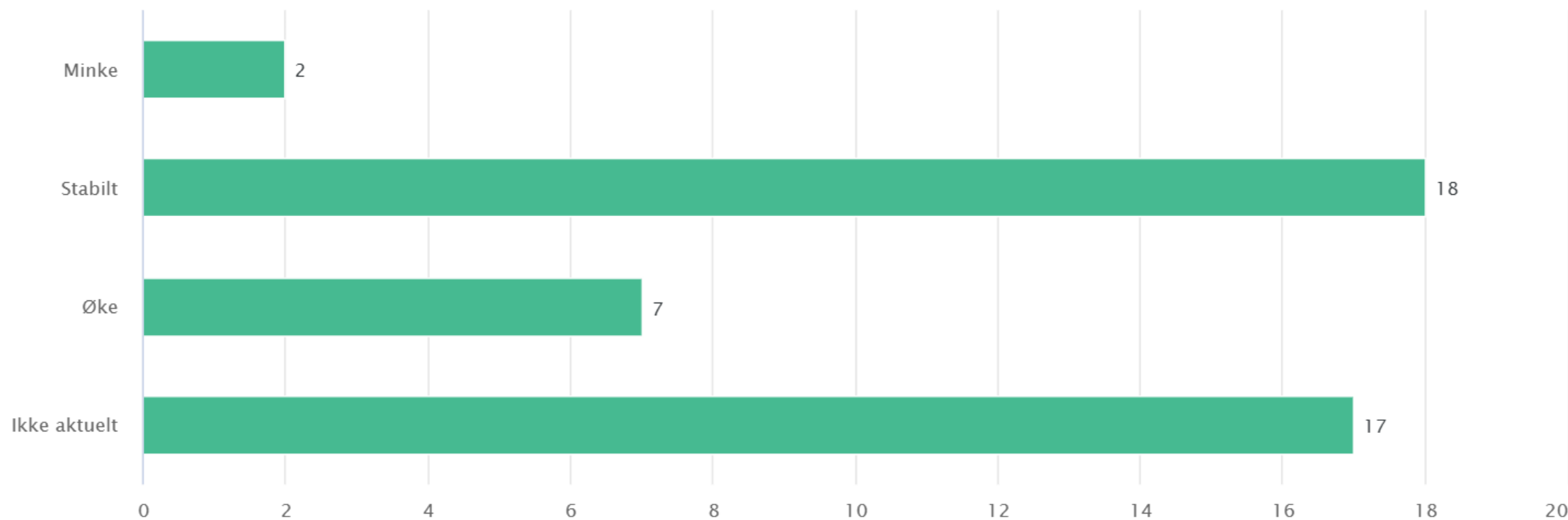


17. Hvordan rekrutterer bedriften fagarbeidere? (Flere svar mulig).

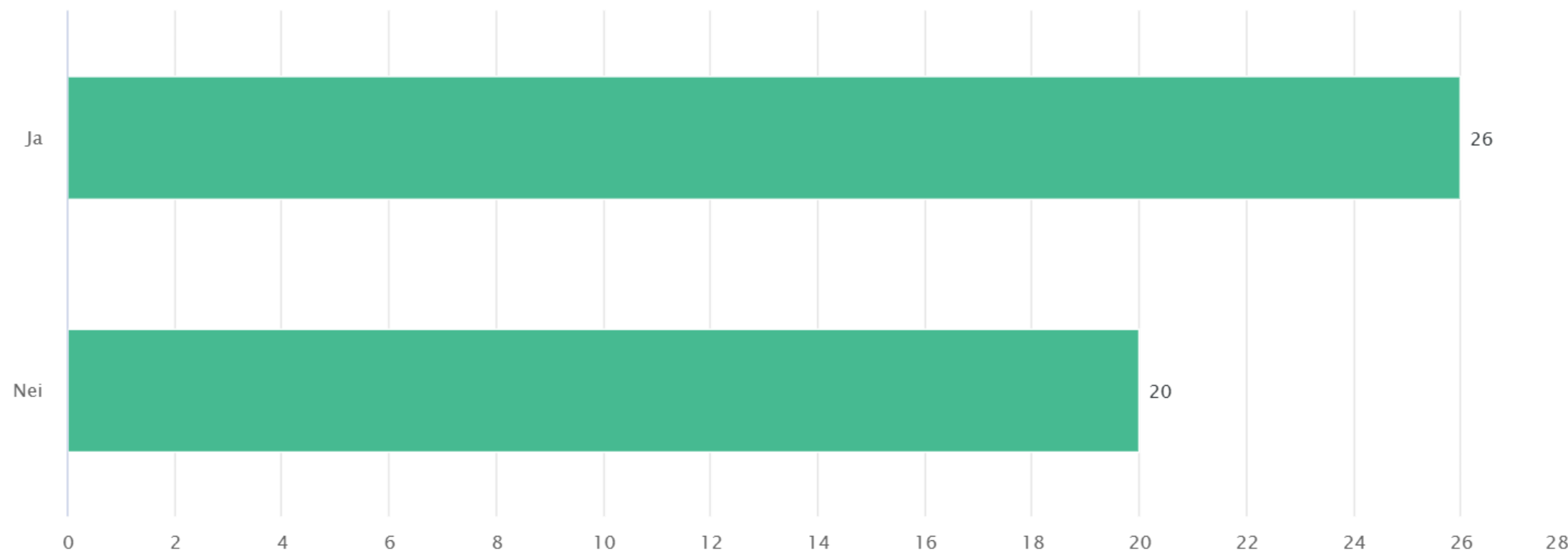


18. Hvordan vil bedriftens behov for arbeidskraft bli fram mot 2026?

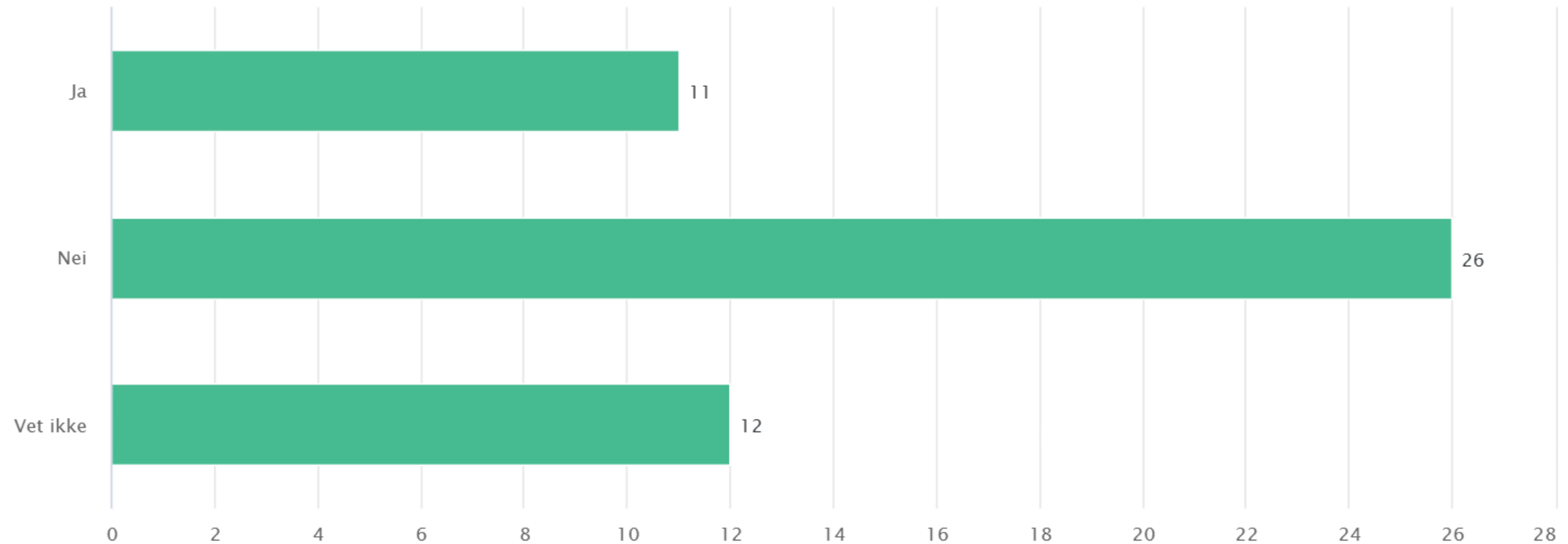
Høyere utdanning (bachelor, master, PhD)



21. Kan din bedrift tenke seg å ansette arbeidskraft med nedsatt funksjonsevne?



22. Opplever du at det er god tilgang på kompetent arbeidskraft i din kommune?

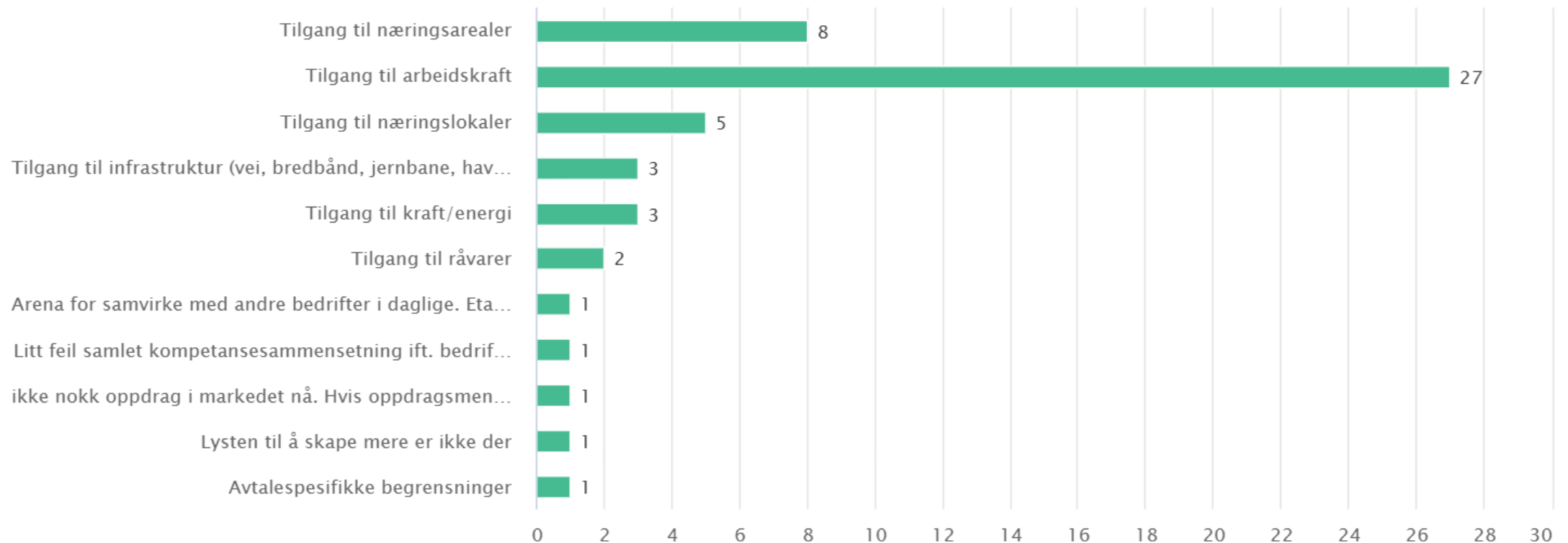


Hvis nei på de to foregående spørsmålene, hva savner du?

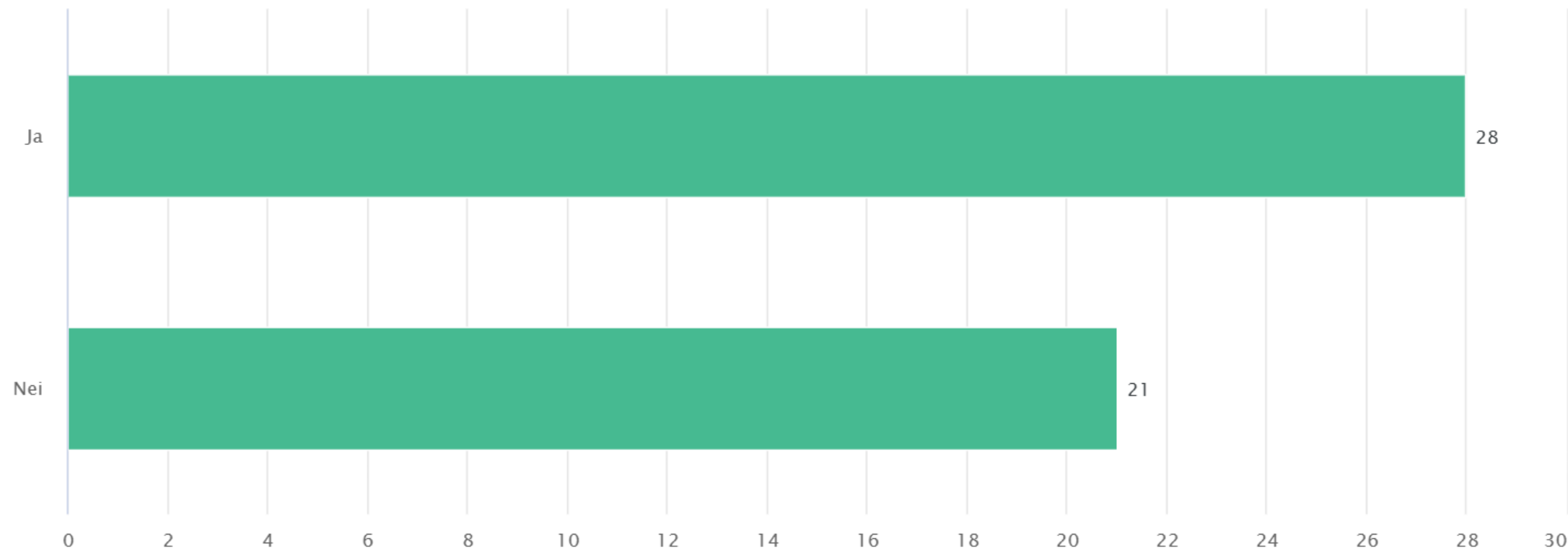
- Mangler fagarbeidere med lang erfaring. Generelt utfordrende å holde på fagarbeidere over lengre tid.
- Flere med fagbrev - få sentrale tomter tilgjengelig
- 22.Som bedrift i utvikling ønsker vi etablert samarbeid med skoler innen vårt fagfelt. Det oppleves som gründerbedrifter i oppstart ikke er interessant for skolene (eller elevene?) og at elevene sendes til store etablerte bedrifter.
23.Det er alt for lite satsning på nyetablerte bedrifter og etablerte bedrifter i vekst. Det oppleves derimot med et veldig stort fokus på bedrifter som allerede har lykket og etablert seg.
- Mangel på statsautoriserte regnskapsførere. Disse bytter sjelden jobb mellom regnskapskontor
- Næringsareal til videre utvikling
- Stjørdal Kommune har ikke vært lengst fremme i skoen når det gjelder å legge til rette for industri. Alt for få sentrale tomter og alt for store krav til å etablere infrastruktur for de arealene som er tilgjengelig.

- Har ikke behov for mer arbeidskraft nå, men hvis vi skulle får behov for en ansatt er det vanskelig å få tak i.
- Litt mindre misunnelse når noen får støtte fra kommunen og andre ikke og at vi er flinkere til å skryte av hverandre
- Utvikling av prosjekter
- Utfordrende å få tak i gode sjåførere, har henta en del fra nabokommuner det siste året.
- Mer samarbeid i hele fylket, for å få tak i nok kompetent arbeidskraft. Synes ikke kommunen gjør nok for nyetablering og innovasjon i kommunen. Synes heller ikke at de tar godt nok vare på veletablerte firma i kommunen. Ser dette godt på anbudsstadiet, at de foretrekker riksentreprenører fremfor å legge til rette for kvalifiserte firma i kommunen. Spent på utviklingen i bygg og anlegg fremover. Lite jobber i kommunal regi som legges ut.
- Meråker Kommune tilrettelegger alt for lite for etablering og nyskapning. Vanskelig å komme i kontakt med Kommune, ingen/lite næringsareal og for lite interesse fra Kommunen.
- Kommunen viser liten forståelse og engasjement
- Finnes ikke ledig kompetent arbeidskraft etter våre behov og standarder

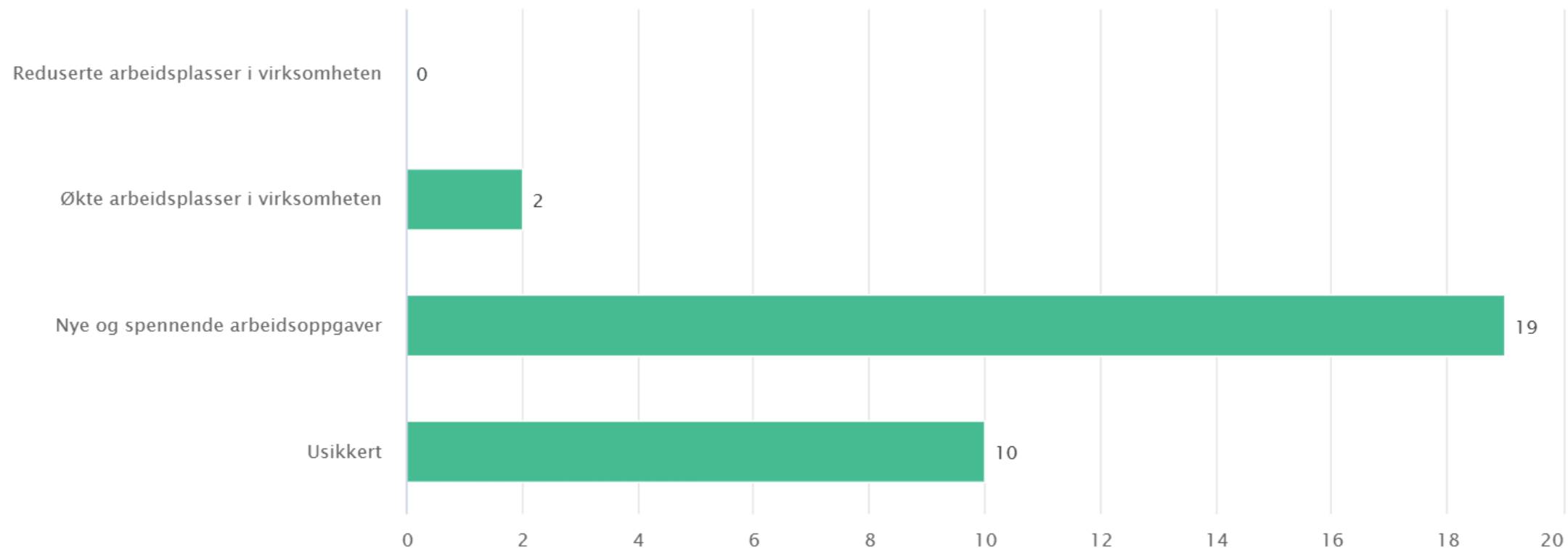
24. Hva er de viktigste begrensningene for næringsutvikling for din bedrift? (Flere svar mulig).



26. Anvender virksomheten KI (Kunstig Intelligens) i de daglige arbeidsoppgavene?



Om ja, vil dette føre til:



Oppsummering av undersøkelsen (KI)

💡 Konklusjon – Kompetansekartlegging NAV NiV (2025)

◆ Hovedfunn

Stor **vilje til opplæring og fagutvikling**, men **mangel på tid, ressurser og kapasitet**.

Mangel på fagarbeidere – særlig innen bygg, transport og tekniske fag.

Færre ungdommer velger yrkesfag, noe som øker utfordringen fremover.

◆ Rekruttering og tilrettelegging

Vanskelig å finne rett kompetanse lokalt.

Pendling fra Trondheim → høy turnover.

Kommunal støtte og arealtilgang oppleves som utilstrekkelig.

Behov for **mer samarbeid og koordinering** mellom bedrifter, skole og kommune.

◆ Veien videre

Styrke **yrkesfaglig rekruttering** og lærlingeordninger.

Etablere **tettere samarbeid** mellom næringsliv og utdanningsinstitusjoner.

Øke **kommunal tilrettelegging** for næringsvekst og innovasjon.

Skape en **attraktiv region for bosetting og kompetanseutvikling**.

◆ **Behov for samarbeid og kulturendring**

Ønske om **mer samarbeid mellom lokale bedrifter.**

Behov for **mindre konkurranse og mer felles løft** for regionen.

Bedre **profilering av lokale muligheter og stolthet over lokale bedrifter.**

◆ **Veien videre**

Styrke **samarbeid mellom skole, næringsliv og kommune.**

Øke **tilgangen til lærlinger og fagarbeidere** gjennom målrettede tiltak.

Sikre **areal og infrastruktur** for næringsvekst.

Skape **en mer attraktiv region for bosetting og fagutvikling.**

Status Norge og Trøndelag

- Utenforskap i Norge: rundt 700 000 i arbeidsfør alder
- Unge voksne: 114 000 utenfor arbeid og utdanning
- Trøndelag: cirka 56 000 totalt – cirka 10 000 unge voksne
- Estimert mangel på arbeidskraft i Norge: 38 950 personer
- I Trøndelag (2024) mangel på 4117 personer – noe nedgang i flere næringer i 2025, men ikke oppgitt estimat i bedriftsundersøkelsen

NAV - Bedriftsundersøkelsen 2025

- 1162 virksomheter i privat og offentlig sektor i Trøndelag ble invitert til å delta
- 85% av virksomhetene avga svar, dvs 998
- Mål: kartlegge fremtidig rekrutteringsbehov og eventuelle utfordringer med å få tak i ønsket kompetanse
- Gjennomført i februar og mars 2025

Behov i arbeidsmarkedet

- Trøndelag mangler fortsatt kompetanse på mange områder
- Helsepersonell: ✓ Helsefagarbeidere ✓ Andre helseyrker ✓ Sykepleiere ✓ Andre pleiemedarbeidere ✓ Legespesialister
- Fagarbeidere: ✓ Kokker ✓ Sveisere ✓ Frisører ✓ Elektrikere ✓ Anleggsmaskin- og industrimekanikere ✓ Bilmekanikere
- Andre: ✓ Butikkmedarbeidere ✓ Servitører ✓ Bussjåfører.- og trikkeførere ✓ Andre personlige tjenesteytere ✓ Gatekjøkken- og kafèmedarbeidere ✓ Salgsmedarbeidere

Utfordringsbildet

- Flere arbeidsgivere opplyser at det er utfordrende å finne nødvendig arbeidskraft (men nedgang fra 2024 i alle næringer i Trøndelag) - hovedårsak er for få eller ingen kvalifiserte søkere
- Status Nav Værnes oktober 2025: 1333 personer registrert med mål om å skaffe arbeid over 30 år – 872 definert å ha nedsatt arbeidsevne
- Unge voksne under 30 år en særlig prioritert gruppe – p.t. 444 registrert hos Nav Værnes og 393 med behov for tettere oppfølging
- Av dette antallet har halvparten ikke fullført videregående skole
- Virkemidler fra Nav spesielt aktuelt – og tett samarbeid

Utfordringsbildet forts.

- Flyktninger også prioritert gruppe – spesielt fra Ukraina i siste år
- P.t. 138 ukrainske statsborgere registrert hos Nav med mål om skaffe arbeid
- Utfordringer: språk, helse, varierende utdanningsnivå og forutsetninger for å tilpasse seg en ny tilværelse
- Oppsummert; Godt arbeidsmarked over tid – men gap mellom kompetansen brukerne av Nav sine tjenester har og det arbeidsmarkedet etterspør
- Hvordan sørge for å få flere i arbeid?

Estimert mangel etter næring

	2024	2025	95 % Konfidens-intervall, nedre grense	95 % Konfidens-intervall, øvre grense	Endring fra i fjor, antall	Endring fra i fjor, prosent
Jordbruk, skogbruk og fiske	92	37	20	64	-55	-60 %
Bergverksdrift og utvinning	12	6	4	8	-6	-50 %
Nærings- og nytelsemidler	77	39	26	55	-38	-49 %
Tekstil- og lærvarer	3	1	1	2	-2	-67 %
Trevarer	11	7	5	9	-4	-36 %
Treforedling og grafisk prod.	0	10	10	10	10	
Petroleum og kjemiske prod.	4	2	1	2	-2	-50 %
Prod. av annen industri	12	10	7	14	-2	-17 %
Prod. av metallvarer	89	42	36	49	-47	-53 %
Prod. av maskiner og utstyr	74	77	60	95	3	4 %
Prod. av elektriske og optiske produkter	14	11	7	17	-3	-21 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	17	28	19	38	11	65 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	315	324	194	492	9	3 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	706	378	261	560	-328	-46 %
Transport og lagring	161	118	74	165	-43	-27 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	289	236	153	343	-53	-18 %
Informasjon og kommunikasjon	61	57	32	94	-4	-7 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	10	15	8	24	5	50 %
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tj.yting	256	268	159	389	12	5 %
Offentlig forvaltning*	112					
Undervisning*	165					
Helse- og sosialtjeneste*	1 516					
Personlig tjenesteyting	121	100	67	152	-21	-17 %
Til sammen*	4 117					