

A construction worker wearing a white hard hat, safety glasses, and an orange high-visibility vest is looking down at a laptop computer. The scene is set at night with a blue sky and blurred lights in the background. A red banner is overlaid at the bottom of the image.

Bedriftsundersøkelsen 2022 – NAV Trøndelag

33% ↑

vil øke bemanningen

7% ↓

vil nedbemanne

26%

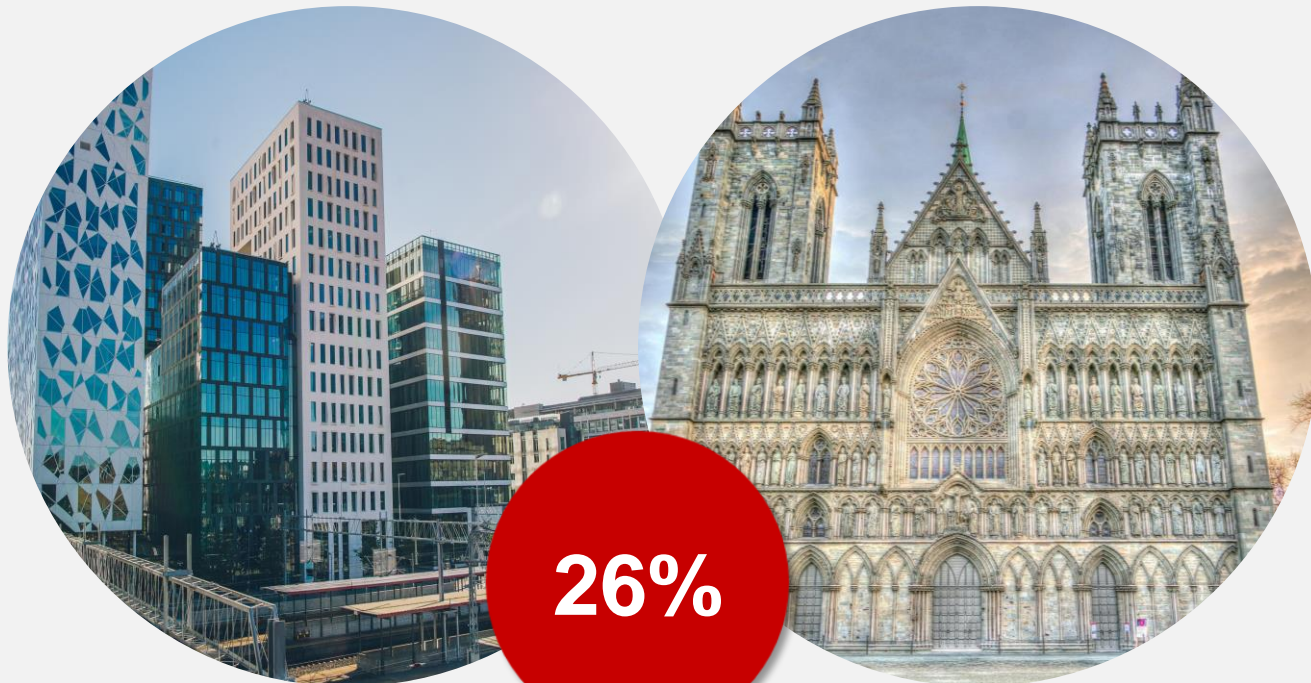
Betydelig høyere
nettoforventning
enn tidligere år

2021
19%

2020
16%

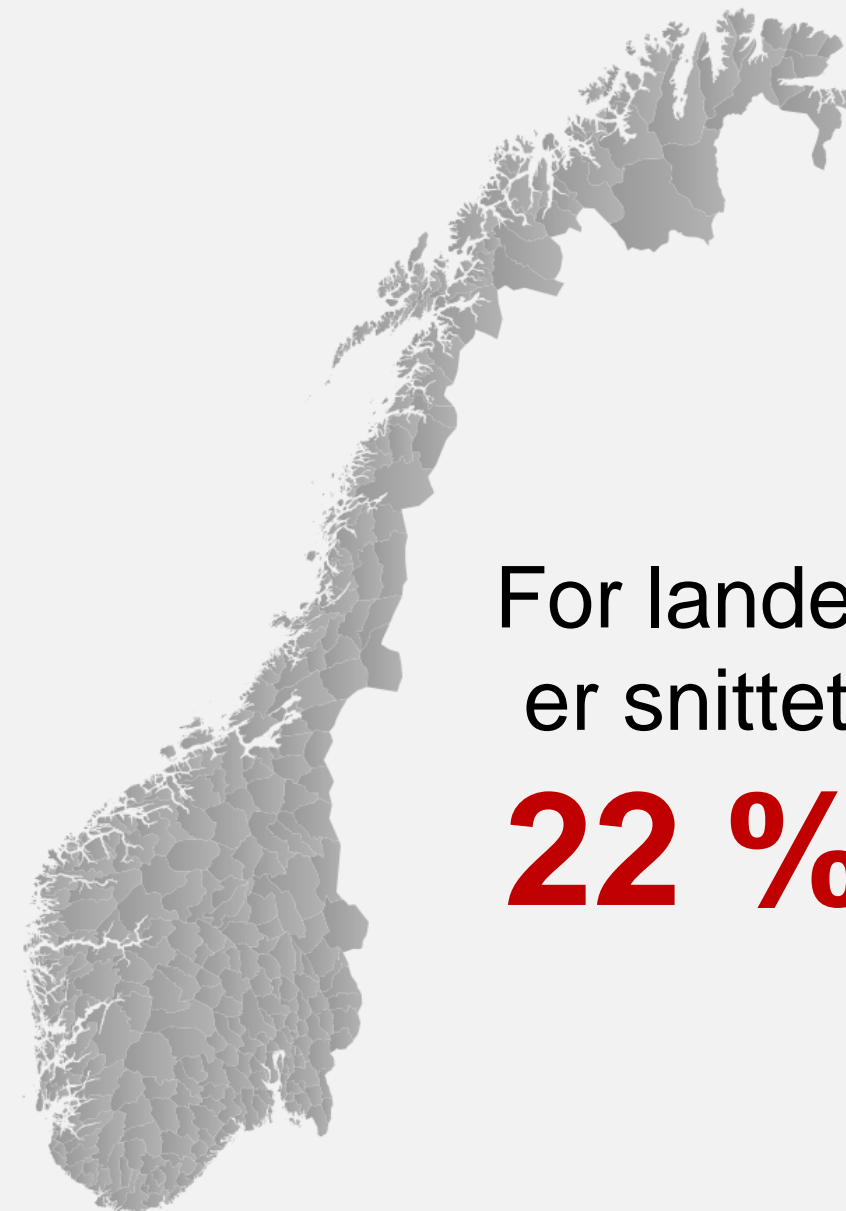
2019
18%

2018
19%



26%



Sammen med Oslo, har Trøndelag de **høyeste** nettoforventningene.

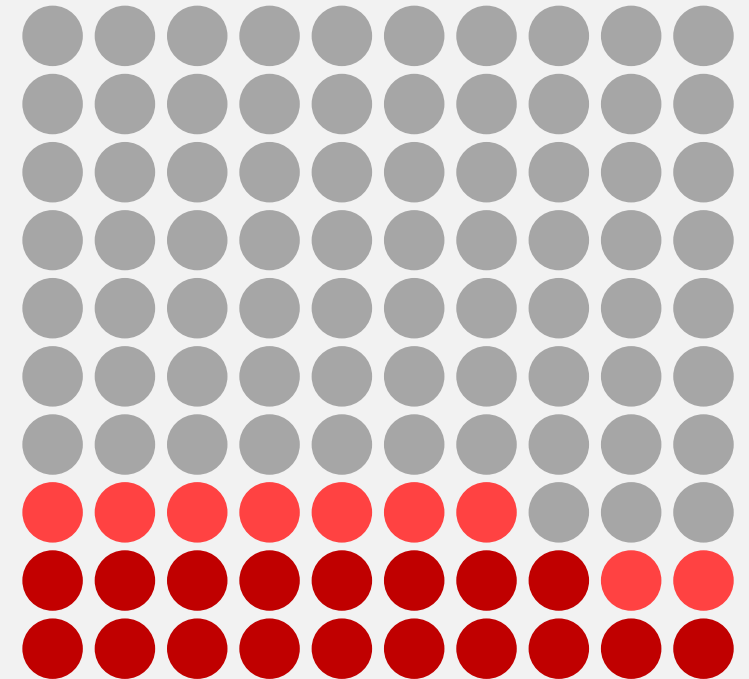


For landet er snittet

22 %

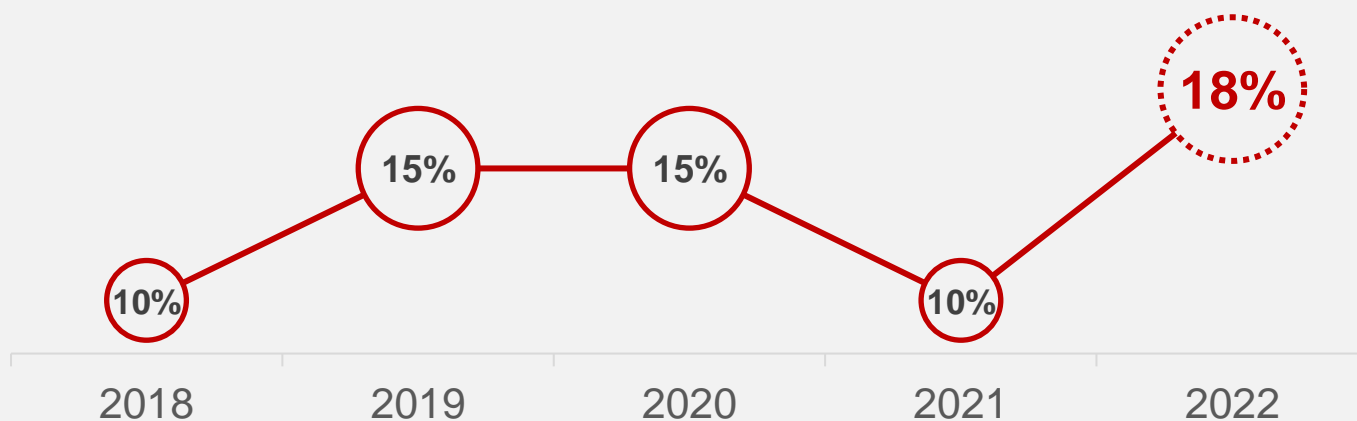
over
en av fire
har rekrutteringsproblemer

-  = fikk ikke ansatt noen
-  = ansatt lavere/annen kompetanse

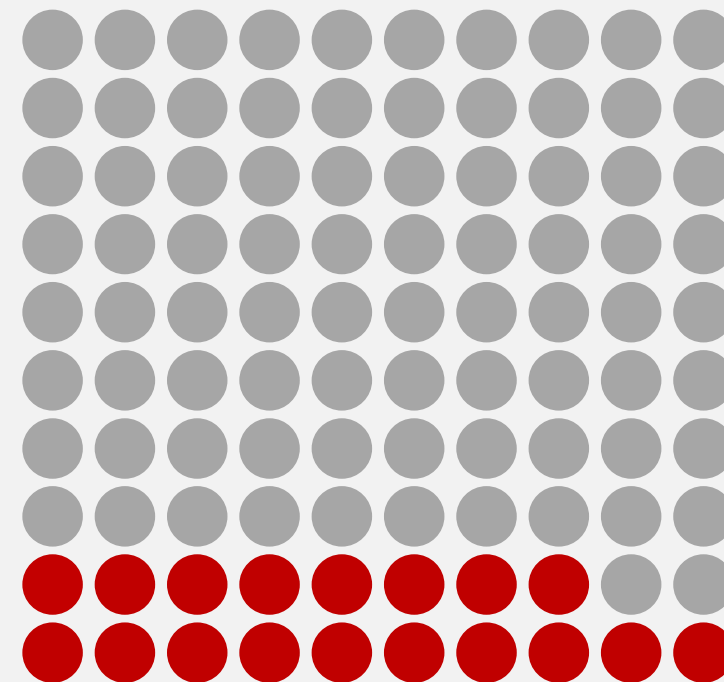


27%

Andelen virksomheter som ikke fikk ansatt noen er **økende**, og noe **høyere** enn gjennomsnittet for landet



● = fikk ikke ansatt noen



18%

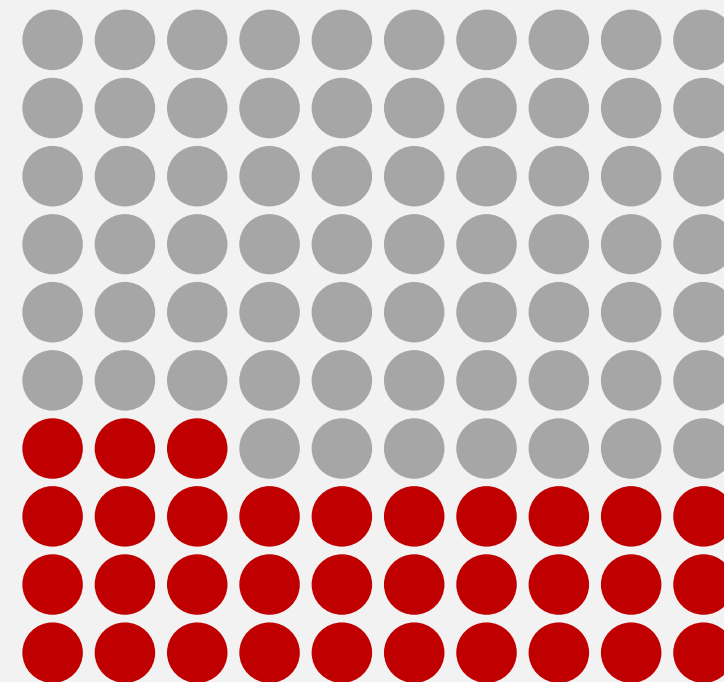


Inne helse- og sosialarbeid svarte

en av tre

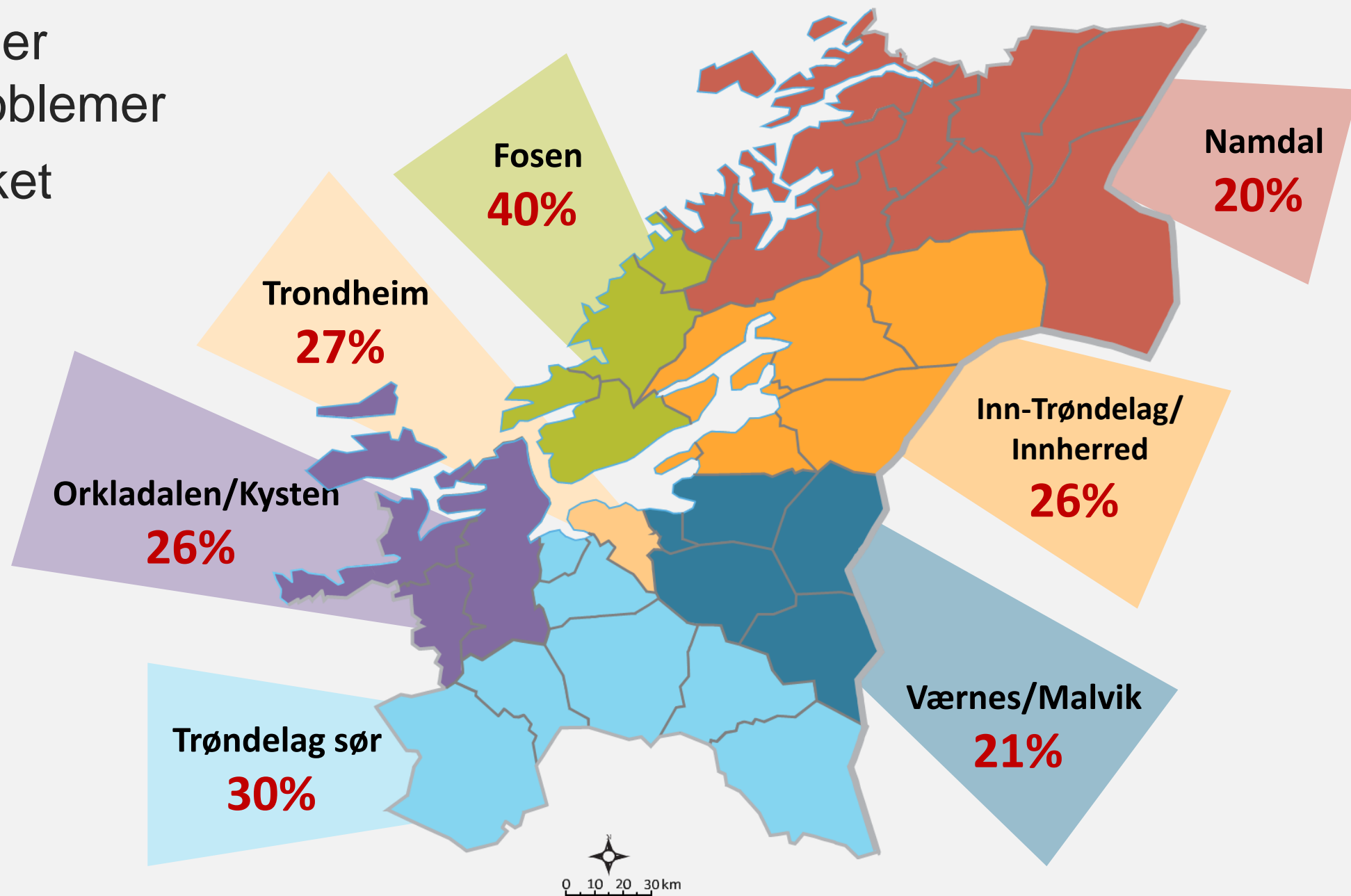
at de ikke fikk ansatt noen...

● = fikk ikke ansatt noen



33%

- og vi finner
rekrutteringsproblemer
i **hele** fylket

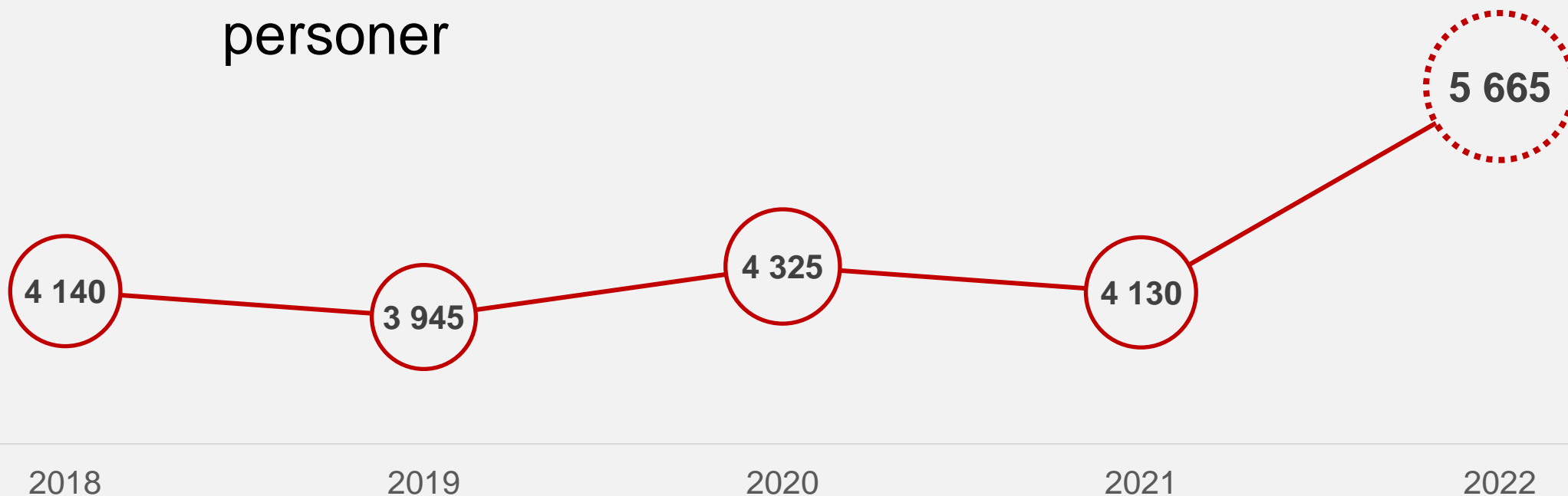


Virksomhetene i Trøndelag mangler

5 665

personer

! Mangelen tilsvare 90% av alle elever som startet på videregående skole 2021...



Mangelen er innenfor et bredt spekter av fagområder



Helsepersonell

675 sykepleiere
200 helsefagarbeidere
150 legespesialister
125 vernepleiere



Håndverkere

275 tømrere og snekkere
150 sveisere
125 elektrikere
75 betongfagarbeidere



Varehandel, overnatting og servering

150 kokker
125 butikkmedarbeidere
100 salgsmedarbeidere
75 servitører



Utenforskap Trøndelag Tall fra desember 2020

NAV Trøndelag



57 000
personer

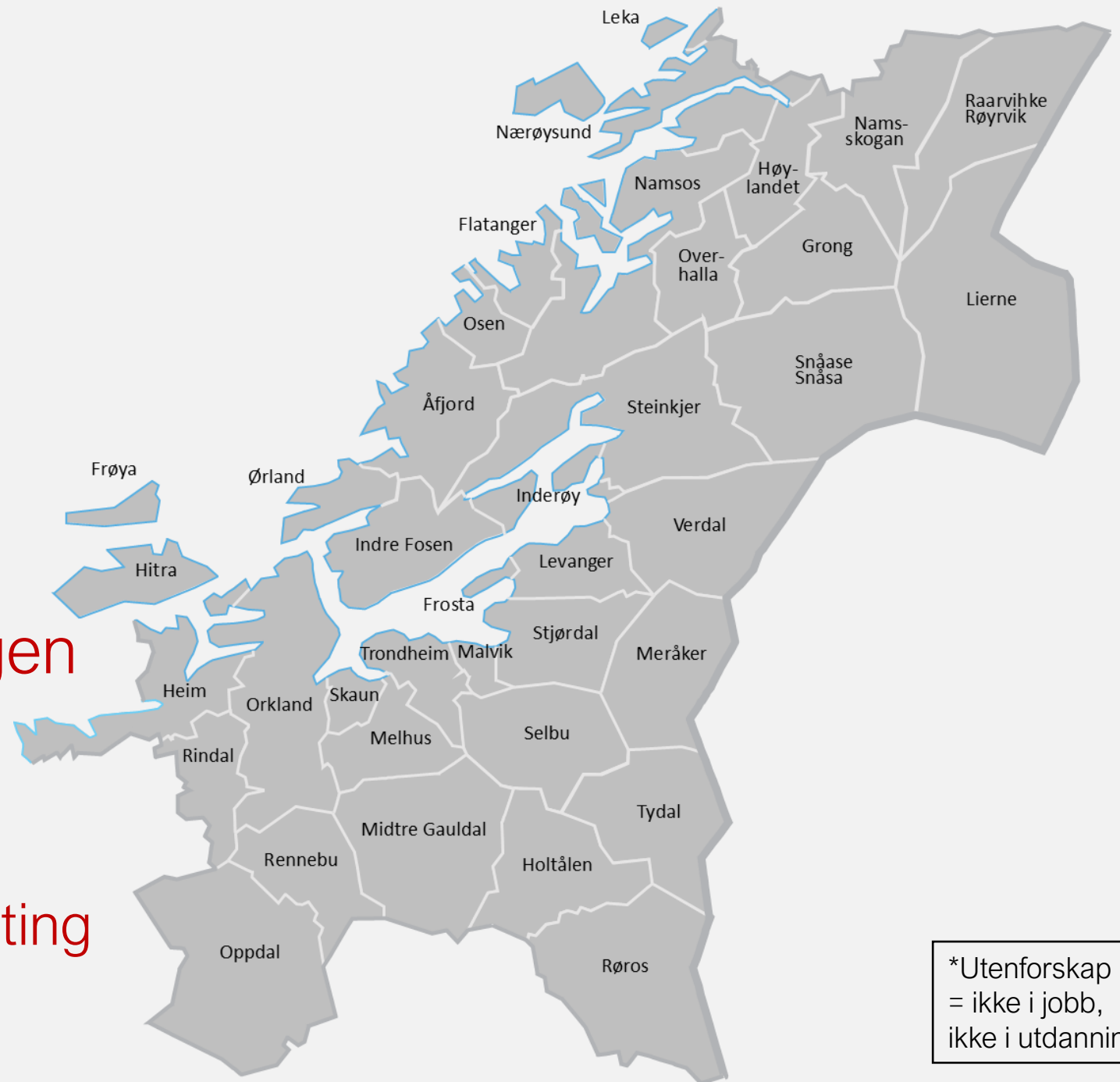
eller

1 av 5

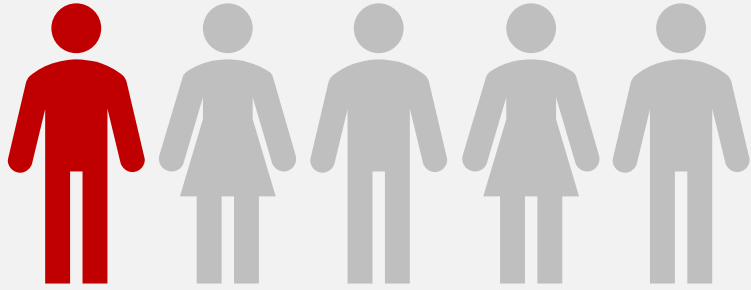
i den voksne befolkningen
lever i utenforskap*

37 200 (65%) mottar trygd

19 800 (35%) mottar ingenting



*Utenforskap
= ikke i jobb,
ikke i utdanning



Det tilsvarer befolkningen
mellom 20-66 år i:

Rindal
Oppdal
Rennebu
Skaun
Melhus
Midtre-Gauldal
Holtålen
Røros
Tydal
Meråker
Selbu
Stjørdal
Malvik
Frosta



12 520

personer i alderen
20-29 år er i utenforskap

Det tilsvarer **18** prosent
i aldersgruppen

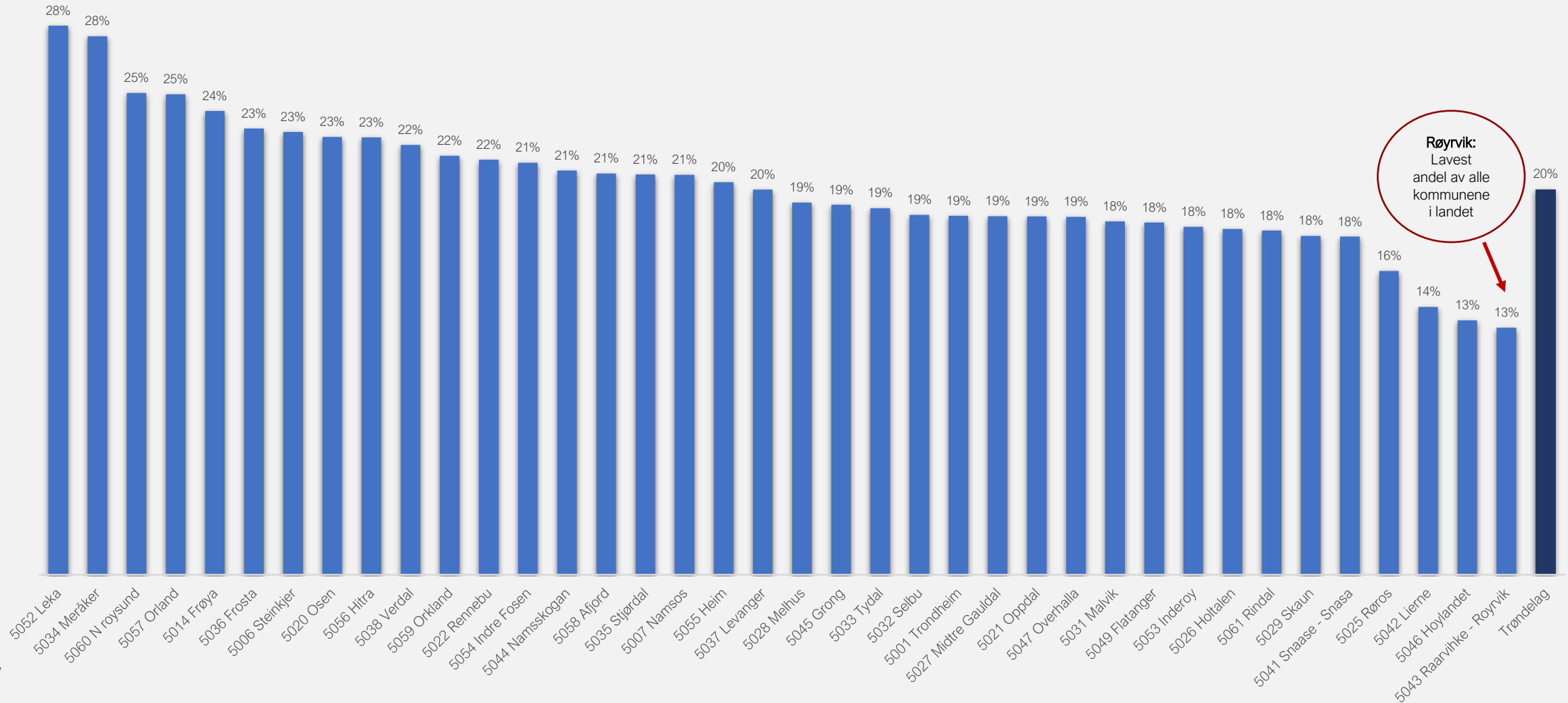
5 580 (45%) mottar trygd

6 940 (55%) mottar ingenting

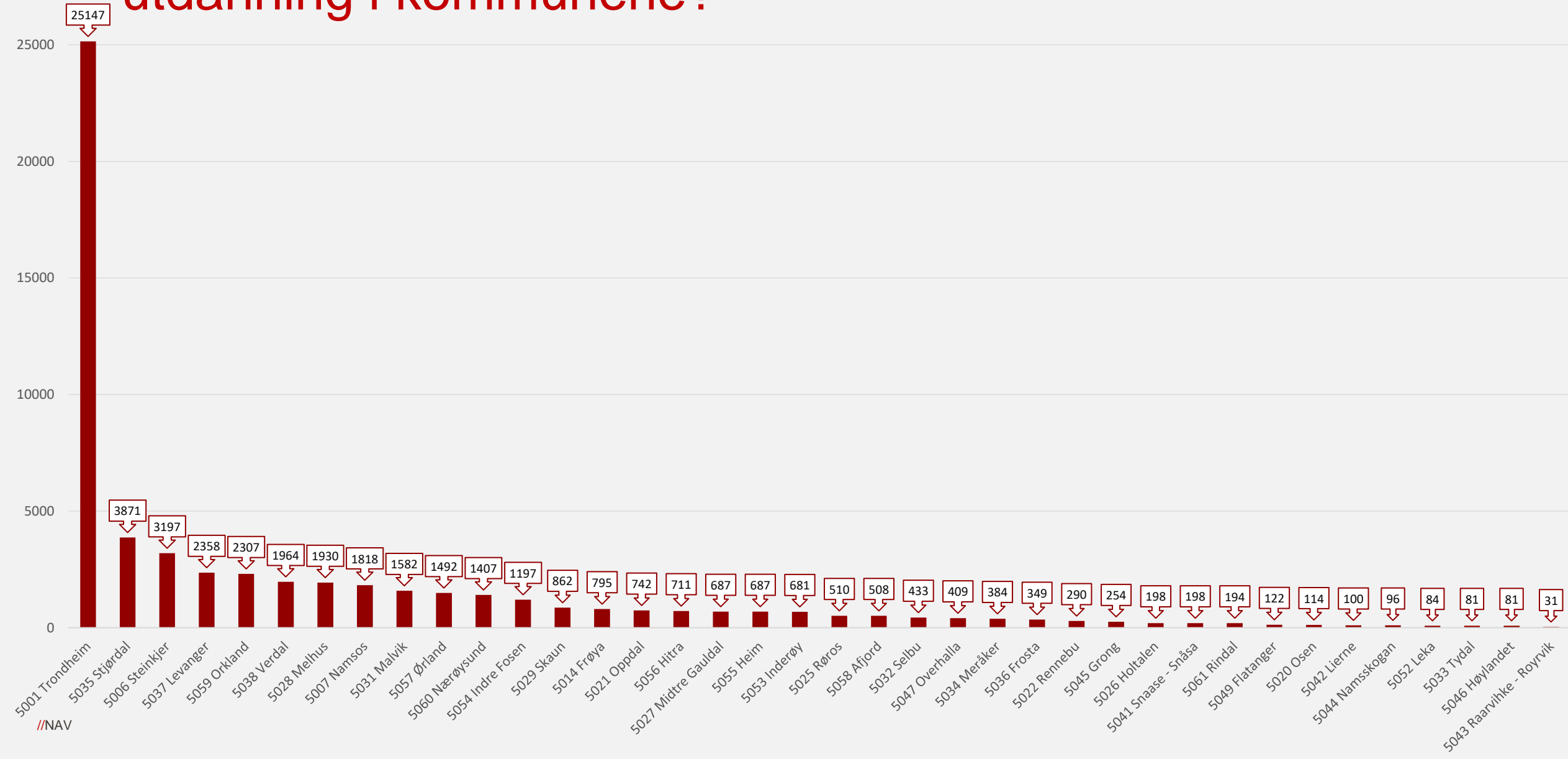


Andel 20-66 år i utenforskap. kommuner

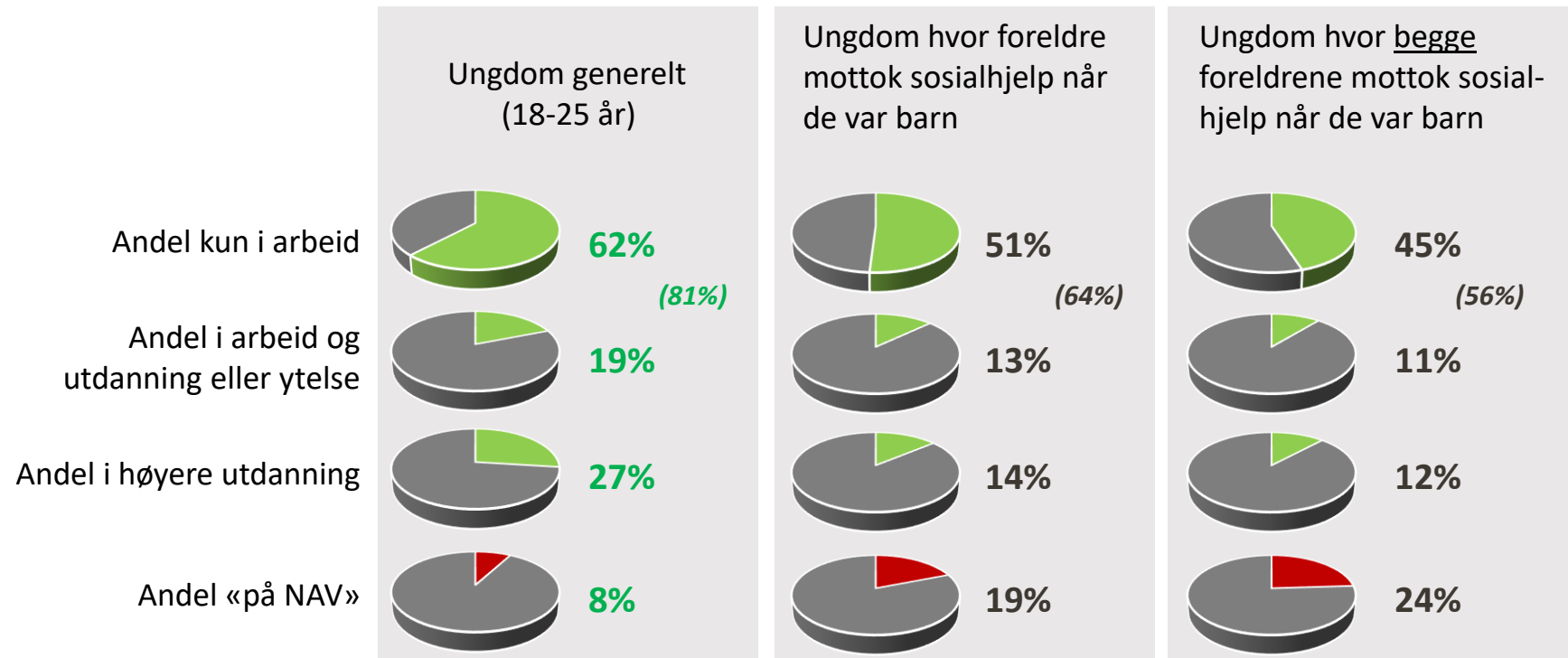
I Trøndelag er
56 953
i utenforskap



Hvor mange mellom 20-66 år er utenfor arbeid og utdanning i kommunene?



Omgivelsene man vokser opp i har noe å si...



Barn født 1992 – 1999 (hele befolkningen og barn av sosialhjelpsmottakere i 2010) og barnas status i 2017. Barna var 11 – 17 år i 2010, og 18 – 25 år i 2017. Samme person kan være i flere kategorier. Kilde: NAV

Og det er mange barn i Trøndelag som står i fare for å havne i lignende situasjon når de blir voksne...

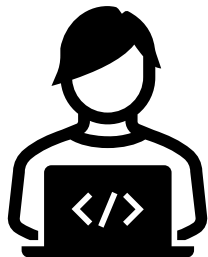
5 500 barn lever i familier i Trøndelag som mottok sosialhjelp minst en gang i løpet av 2020

Av disse var det **2 300 barn** som lever i familier som mottok sosialhjelp «store deler av året», dvs i 6-12 måneder

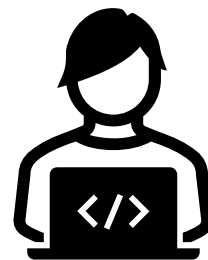
Og av disse var det **1 100 barn** som lever i familier som mottok sosialhjelp «hele året», dvs i 10-12 måneder

Det er tre hovedområder som skaper økt fare for fattigdom (lavinntekt):

Men fattigdom (lavinntekt) øker også sannsynligheten til å oppleve tre hovedproblemer:



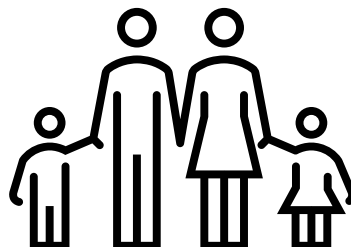
Lite utdanning



Lite utdanning



Ingen arbeid



Ingen arbeid



Dårlig helse



Dårlig helse

...så dette er sirkulært og går i arv

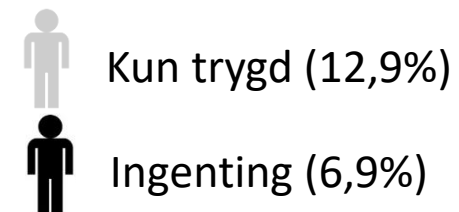
19,8% av alle 20-66 år

57 000

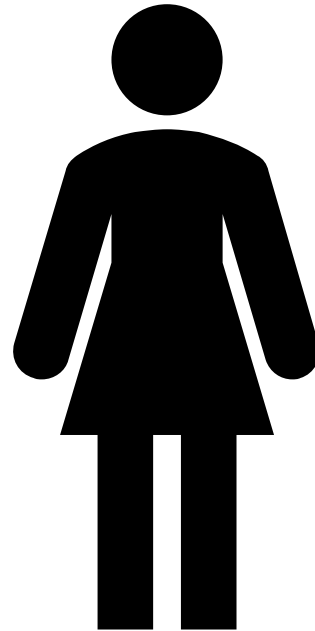
personer

37 200 (65%) mottar trygd

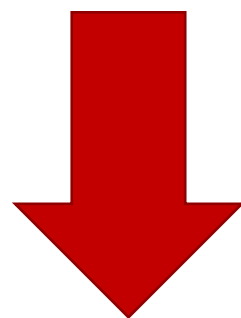
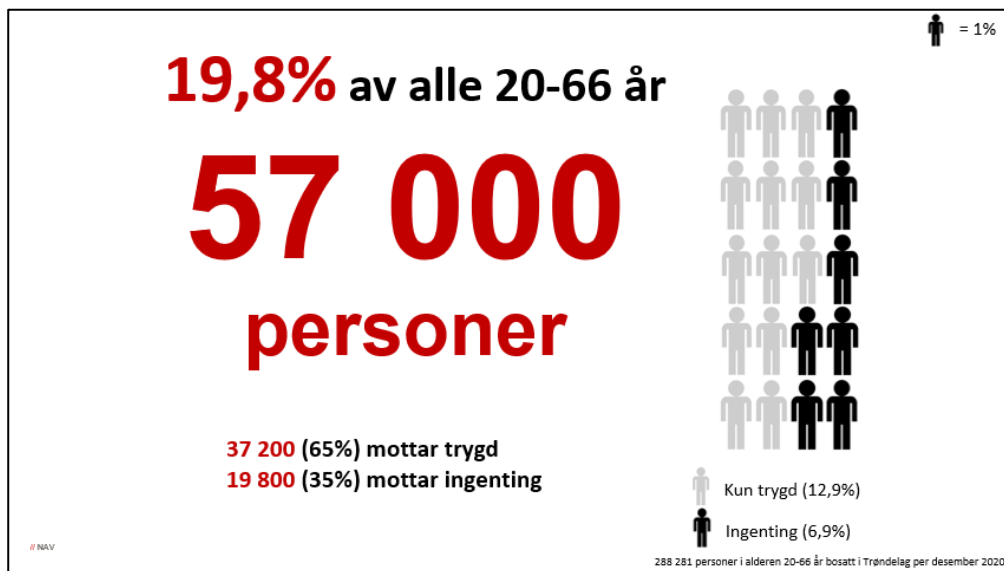
19 800 (35%) mottar ingenting



Hvor mange unge voksne må alle virksomheter med minst 10 ansatte i Trøndelag inkludere for å løfte disse ungdommene ut av utenforskap?



Den årlige samfunnsøkonomiske gevinsten av redusert utenforskap er enorm...



10%

(5 700 personer i Trøndelag)

3 milliarder kroner

«Utenforskap
– den største
samfunnsutfordringen»

Memu 13/06/22



NAV PÅ SKAUGUM: I mai var statistikkjef i NAV, Ulf Andersen, på Skaugum for å snakke om utenforskap blant unge voksne. Til venstre i bildet ser vi kronprins Haakon. Foto: Foto: Katrine Lunke / APELAND

NAV's statistikkjef på Skaugum: Kronprinsparet setter søkelyset på ungt utenforskap

– Utenforskap blant unge voksne er en av de største samfunnsutfordringene vi har, sier statistikkjef Ulf Andersen foran et fullsatt publikum i kronprinsparets bolig på Skaugum.

Trøndelagsmodellen



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjelte

Hva er Trøndelagsmodellen?

- NAV Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune sin **felles nye strategi** for å redusere utenforskapet og dekke arbeidskraftsbehovet i Trøndelag
- Ambisjon: hundrevis av ungdommer i ledighetskøen skal få starte på et fagbrevløp i løpet av 2022.
- Prinsipp: Skal ikke fortrenge ordinære lærlinger i videregående skole.
- Målgruppe: arbeidssøkere under 30 år, ordinære søkere i voksenopplæringen og kandidater med avbrutte lærekontrakter



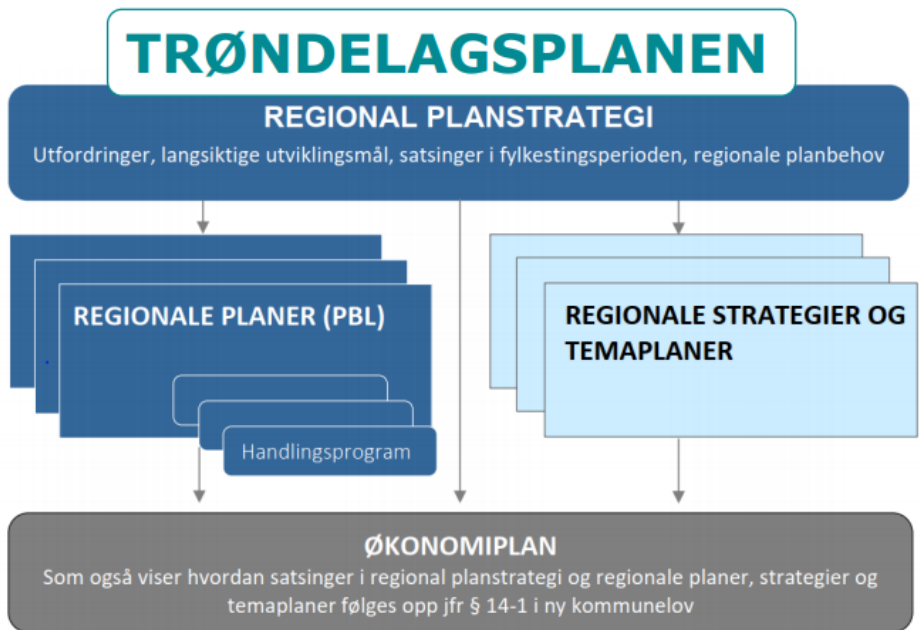


Bakgrunn

- å se verden likt



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjelte



Figur 2.1 Hovedelementer i fylkeskommunenes plansystem.



Mål:

- et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester
- at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet

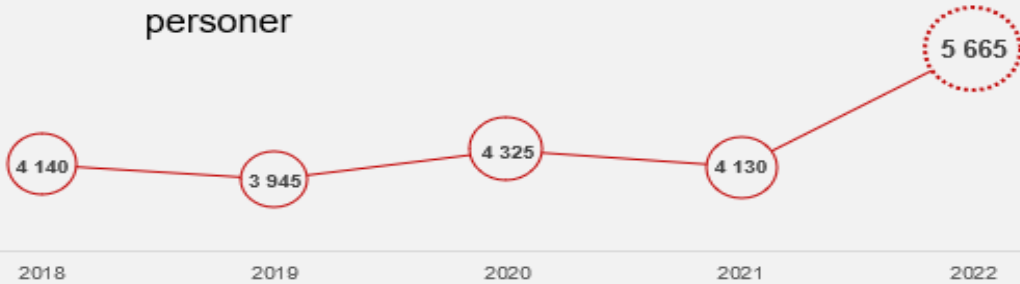
Utfordringsbilde

Virksomhetene i Trøndelag mangler

5 665

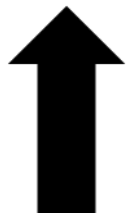
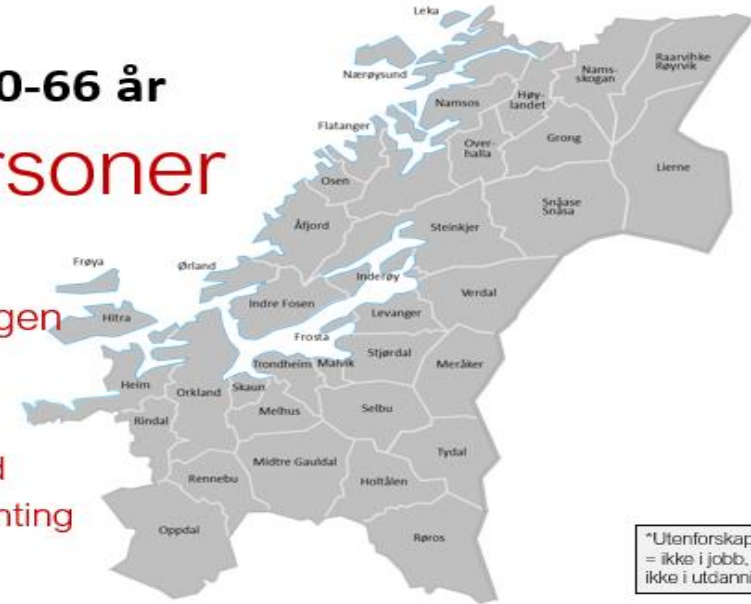
personer

! Mangelen tilsvarer 90% av alle elever som startet på videregående skole 2021...



19,8% av alle 20-66 år
57 000 personer
eller **1 av 5**
i den voksne befolkningen lever i utenforskap*

37 200 (65%) mottar trygd
19 800 (35%) mottar ingenting



Mangel på faglært arbeidskraft



Stor arbeidskraftsressurs

Ledere

2 • NYHETER

Vi er alle Steinkjer-ambassadører

Distriktene blir til byene, og nå er det ikke bare husene i bygdene som blir tomme, men også arbeidsplassene om profittene stemmer.

NAV-direktør i Trøndelag, Torbjørn Aas, forteller i et innlegg på Trønderdebatt om en estimert mangel på 5.665 personer i trønderiske bedrifter. Størst er mangelen på arbeidskraft innen helse, med sykepleiere på topp hvor det allerede er estimert å mangle 667 personer i år, deretter mangler man tømrere og snekkere, og så helsefagarbeidere.

Rekrutteringsprobleme innen helsevesenet er godt kjent, og løsningene er mange. Høyere status, lønn og bedre arbeidsvilkår er selektert noe som vil hjelpe til at flere velger denne yrkesveien, men etter de har valgt utdanningsløpet må de også velge Trøndelag, og gjerne bygda, som bosted. Da må vi lokke dem hit.

Aas sier at «det krever nytenkning fra alle aktører» for å løse rekrutteringsprobleme. Det har han helt rett i. Ansvaret ligger hos oss alle, både innbyggere, offentlig sektor og privat næringsliv og boligutbygere. Det offentlige må stille med et minimum av tjenester av en viss kvalitet. Det må vises fram at det kan være en fordel å la barna vokse opp og bo i Steinkjer kontra storbyer som Oslo og Bergen. Det må være mulig å få både fastlege og gå på teater, og det må være mulig å ta både tog og buss til og fra bygd og by.

Det må også være mulig for flere å få seg jobb, enn sykepleieren som er en mangelvare. For sykepleieren har kanskje også en kjæreste, en ingeniør, elektriker eller lærer som også må få seg jobb om hun skal flytte til sykepleierkjærestens nye bosted. De må tillegge ha et hus, og det må faktisk være både billigere, større og bedre enn alternativene som finnes i byen – for ellers blir nok valget fort den pulserende byen.

Det største ansvaret ligger likevel kanskje på vt som allerede bør der behovene for å rekruttere folk er. Vi har et ansvar for å framsnakke stedet vårt: Høye på nye ideer og prosjekter og se lyst på de som prøver å utvikle byen og kommunen. Det er vi som er ambassadørene for om Steinkjer er en bra plass å jobbe – og ikke minst bo.

Innherred

Lokalavis for Levanger og Verdal
Etablet i samarbeid mellom avisene Levanger-Avisa, opprinnelig Nordre Trondhjems Amtstidende (1848) og Innherreds-Folketid, Verdalingen (1900).

Nå er det mangel på ansatte

Bedriftene på Innherred sliter med å få tak i nok ansatte med riktig kompetanse. Hva kan Levanger og Verdal kommuner gjøre for å løse problemene med rekruttering?

De siste månedene har Trøndelag hatt rekordlav ledighet, samtidig som antall utlyste stillinger har økt betraktelig, opplyser Nav. Trøndelag går altså så det griner. Bare Oslo kan melde om flere bedrifter som de som er over 18, men det stoppet ikke en driflig 17-åring fra Lundamo.

I store deler av landet er problemet motsatt. Særlig serveringsbransjen sliter med å få tak i sommervikarer, og noen innser at de får store problemer med å holde dørene åpne i sommer. Ledigheten har aldri vært så lav som nå, ifølge tall fra NAV. De helt ledige utgjør bare 1,4 prosent av arbeidsstyrken i Melhus. Det er også snittet for Trøndelag. Skaun ligger på 1,2 prosent, og det er 2,1 prosent i Midtre Gauldal.

Det skjer samtidig som antall utlyste stillinger har økt betraktelig og mangelen på kompetanse er stor, melder NAV. Den store etterspørselen etter arbeidskraft i Trøndelag bekreftes av en ny undersøkelse. Hver tredje bedrift i fylket har planer om å øke bemanningen. Det henger jo ikke på greip. I helsevesenet er det antakelig enda verre. Mangelen på sykepleiere har plaget Melhus lenge. Samtidig får folk som har passert 72 beskjed om at de ikke er ansatt lenger. Sprike trofaste arbeidstakere må gå hjem, hvis ikke kommunen har så stort behov for dem at de likevel villys inn. Men, det er så klart mye fornuft i en øvre aldersgrense. Uten den kan det være vanskelig å få folk ut når de bør ut. Den dagen kommer for oss alle.

Levanger og Verdal trenger å lage felles møteplasser med bedrifter og arbeidsplasser, og utforme en mer ambisiøs rekrutteringsstrategi på Innherred.

ESPEN LIEBERT



2 •

Trønderbladet

Får ikke tak i folk – får ikke tak i jobb

Det er noe som ikke stemmer i arbeidsmarkedet. I Norge, i Trøndelag, ikke minst i Melhus.

I Trønderbladet kan vi lese om 17-årige Tuya «Toro» Naing som var på jakt etter en sommerjobb, men oppdaget at det var stor rift og plassene. Er du såpass ung har du ikke like mange muligheter som de som er over 18, men det stoppet ikke en driflig 17-åring fra Lundamo.

I store deler av landet er problemet motsatt. Særlig serveringsbransjen sliter med å få tak i sommervikarer, og noen innser at de får store problemer med å holde dørene åpne i sommer.

Ledigheten har aldri vært så lav som nå, ifølge tall fra NAV. De helt ledige utgjør bare 1,4 prosent av arbeidsstyrken i Melhus. Det er også snittet for Trøndelag. Skaun ligger på 1,2 prosent, og det er 2,1 prosent i Midtre Gauldal.

Det skjer samtidig som antall utlyste stillinger har økt betraktelig og mangelen på kompetanse er stor, melder NAV. Den store etterspørselen etter arbeidskraft i Trøndelag bekreftes av en ny undersøkelse. Hver tredje bedrift i fylket har planer om å øke bemanningen. Det henger jo ikke på greip.



I helsevesenet er det antakelig enda verre. Mangelen på sykepleiere har plaget Melhus lenge. Samtidig får folk som har passert 72 beskjed om at de ikke er ansatt lenger. Sprike trofaste arbeidstakere må gå hjem, hvis ikke kommunen har så stort behov for dem at de likevel villys inn. Men, det er så klart mye fornuft i en øvre aldersgrense. Uten den kan det være vanskelig å få folk ut når de bør ut. Den dagen kommer for oss alle.

Det er noe som ikke stemmer i arbeidsmarkedet.

6 OPP MENINGER

Leder

Per Roar Bekken

perroar@opp.no
Redaktør i ÖPP siden starten i 2002



Høy optimisme og tomme søkerlister

Etter to år med pandem, nedslengninger og kompensasjonsordninger i milliarder, er optimisme tilbake for fullt i norsk næringsliv. Det viser Navs årlige bedriftsundersøkelse blant 10 000 bedrifter, både innen privat og offentlig virksomhet.

En av tre bedrifter vil ansette flere folk. Men i kjølvannet som raskt den dårlige nyheten. De som vil ansette flere, får tingen sikrere. En fjerdedel av bedriftene får ikke tak i de folkene de trenger.

Sykepleiere, tømrere, snekkere, kokker, programvareutviklere, butikkmedarbeidere, servitører og legespesialister. De vasser i jobbtillbud. Mange bedrifter fikk ikke ansatt noen da de lyste ut stillinger. Andre må ta nødløsninger, og ansette andre med annen eller lavere kompetanse.

Det er en mismatch mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Norge, sier Anniken Hauglie, visedirektør i NHO. Nav anslår at det mangler arbeidskraft som tilsvarer mer enn 70.000 personer, bare i Trøndelag er det over 5000.

Utviklingen ses over hele landet og innen en rekke sektorer. Det er et skrikende behov for folk i bedriftene i de aller fleste yrkesgrupper, mener Hauglie. For med koronans forsvant også mange utenlandske arbeidere. Det skjer samtidig med at lønnsnivået øker i de landene som tidligere forsynte norske byggevirksomheter med medarbeidere, mange flytter hjem igjen.

Vi har også sett det lokalt, det er kamp om sykepleiere, leger, tømrere, snekkere og folk i restaurationsbransjen. Særlig innen helsevesenet er det kamp om ansatte, og det er bare starten. For de neste 10-20 årene får vi mange flere eldre, kommunene går en tøff framtid i møte, vikarbyråene gni seg i hendene.

Undersøkelsen fanger ikke opp våre kostnadsboom i mange bransjer, men det er tansett en forhåpentlig midlertidig kostnadseffekt fordraket av krigen i Ukraina. Den langsiktige trenden er at norske bedrifter har stor mannskapsmangel.

Det er godt nytt for de som tar yrkesrettet utdanning, og for de som vil bo i hjembygd med både en stor yrkesbransje og en stor byggenæring. Selv om byggebyggingen skulle flate ut de neste årene som følge av større krav til bærekraftig fritidsutbygging, vil det være etterspørsel etter arbeidskraft med kompetanse innen bygg og anlegg.

Kompetansesjøl betyr tapte kunder eller markedandeler, skrinlegging eller utsettelse av utvikelse av virksomheten, eller til og med redusert virksomhet, frykter NHO. Det må utdanningsinstitusjonene se, og justere tilbudene – selv om det er viktig å tenke langsiktig og tilpasse skoletilbudet til arbeidsmarkedets etterspørsel. Kortsiktige løsninger kan fylle opp behovet for fort, det blir viktig å tilpasse behovet til etterspørselen på lengre sikt.

Samtidig må vi ikke glemme den underliggende optimisme. En av tre bedrifter vil oppbenytte, det gjelder både bygdag, men også innen overnatting og servering. Etter to jo-jo-år for lokale reiselivsbedrifter ser ting ut til å stabilisere seg, etterspørselen etter innlandsferie og hytter i Norge vil neppe gå tilbake til tiden før korona.

Da må det planlegges for framtida. Aldri før har det vært snarere å satse på lærlingeplasser for å sikre seg søkermangel neste gang det skal rekrutteres nye medarbeidere – og søkerlista er tom.



Det er godt nytt for de som tar yrkesrettet utdanning, og for de som vil bo i hjembygd med både en stor yrkesbransje og en stor byggenæring.

Bladet

Lokalavis for Malvik, Meråker og Stjørdal

Etablet i samarbeid mellom avisene Stjørdals Blad (1892) og Malvik Bladet (1918).

Nå er dette den store utfordringen

Samfunnet er i ferd med å finne noenlunde tilbake til normalen igjen etter to år med pandemi. I næringslivsbladet i dagens avis kan vi lese at kjøpsretrom i Stjørdal opplever en voldsom pågang fra folk. Handel og restauranter søk når nye høyder. Besøktallene ved Torshovtalet og Hellsvænet var i mai måned i år vesentlig større enn 2019, som er det siste naturlige «normalåret» å sammenligne seg med.

Selv om koronans tid synes å være forbi, er det en overdrivelse å kalle 2022 for en normalsituasjon. Den ulykkelige krigen i Ukraina står ved døren som en verdensøkonomien. Ingen er gitt å spå hvordan dette vil ende, verken geopolitisk eller økonomisk.

Det er heller ingen som er upåvirket av det som skjer i verden. Men det rammer ulike land i større eller mindre grad. Så langt er vi i viet land på den hellige siden. Våre største eksportnæringer går så det griner på grunn av krigen. Til tross for at nordmenns tro på egen økonomi er på sitt laveste på 30 år, om vi skal tro på en undersøkelse fra Finans Norge, opptrer vi ikke slett i det daglig. Uroen rundt oss har så langt ikke påvirket kjøpeviljen til folk på lokalplanet og andre steder i landet.

Mangler arbeidskraft. Ledigheten i Norge er på rekordlav 4,6 prosent. Det viser ferske tall fra Nav. Aldri før har så mange arbeidstakere vært i jobb. Dette vokser innenfor alle aldersgrupper. Det er et merkbart og betydelig fall i ledigheten blant de yngste av oss. Det er det all grunn til glede seg over.

Paradoksalt nok, vil mange si, er det ikke krigs- og rentefrykt som legger den største demperen på framtidstrua.

Paradoksalt nok, vil mange si, er det ikke krigs- og rentefrykt som legger den største demperen på framtidstrua. Det som ser ut til å bekymre næringslivet mest nå om dagen er mangel på arbeidskraft. Å klare å rekruttere arbeidsfolk er den største utfordringen om dagen.

Det er særlig bransjer som har ligget i stabilitet sideleie under pandemien som sliter. Roseliv, servering og uteliv tror de hadde kommet tilbake til gamle høyder om de hadde klart å finne ledige hender. Åtte av ti bedrifter i disse næringene sier at de mangler folk. I antall snakker vi om 10.000 jobber som kunne vært besatt. I undersøkelsen til hovedorganisasjonen Virke svarer sju av ti bedrifter at de frykter at de må redusere åpningstider og tilbudet, og at dette går utover kvaliteten på tjenestene.

Optimismen smitter. Det er ikke lett å forstå de mekanismer som gjør seg gjeldende, og som avgjør om det går godt eller dårlig innenfor næringslivet. Som samfunn er vi avhengig av at det går godt. Sånn sett er ryktene fra kjøpsretrom i Stjørdal godt nytt. Optimismen som kommer til uttrykk fra fornyede handelsfolk, er en optimisme som smitter. Den virker som en forbyggende medisin mot svarte skyer i den økonomiske horisonten.

Roger Rein, samfunnsredaktør

Mangler kjøkkensjef, må takke nei til storoppdrag

Mens de som er på jobb jakt vasser i muligheter, er det i mange bransjer en stor utfordring å få tak i folk.

ARBEIDSLIV
MORGAN FRELSEV

– Vi har annonsert etter folk. Men å få tak i utdannet kokk, mytter ikke.

Det sier **Kari Hystebakk Øya**, daglig leder ved Mjuklaas gjestegård på Berlek til OPP.

Hun forteller at de i lengre tid har vært på jakt etter en som kan ta på seg det daglige ansvaret for kjøkkenet på gjestegården og utgjøransvaret i Romsås, uten å lykkes så langt.

Vertinnen mener foreklaringen til utfordringene ligger i koronapandemien.

– Da ble kokkene oppfordret til å finne seg andre jobber. Resultatet er at hele bransjen vår nå står med å få tak i folk, sier Hystebakk Øya fast.

Hun forteller at de har mottatt kun én søknad på den utlyste kokke-kjøkkensjefstillingen.

– Vi har fått napp hos en som ikke har utdanning, men som har arbeidet som kokk. Det er nok at han kan og har lyst til å lage mat og lage god tradisjonsmat. Ikke noe slikt hadde jeg kun, sier Hystebakk Øya, som ennå ikke har gått til ansettelse av ny kjøkkensjef.

– Det er ganske enkelt sagt det vi driver med, men det er det å få noen til å ta ansvar for kjøkkenet som er utfordringen. Det er det vi trenger.

Hva betyr det for dere at dere mangler kokk?

– Vi har vært nødt til å takke nei til flere arrangementer, sier Hystebakk Øya og forteller at de har folk til den daglige driftingen. Det er imidlertid ved større selskaper at kapasitetsmangelen skaper utfordringer, sier hun.

Storselskap

– Etter at det nå har vært stiller i to år, skal alle ta igjen, så nå har vi fått inn fra med bestillinger med



Mjuklaas Gjestegård og ungdomssenter. Foto: Jan Inge FÅ

flere både skolestevner og bryllup.

Hystebakk Øya lister opp at det stadig kommer henvendelser fra forskjellige grupper, skoler og fra utvilsomt på Romsåsbrannstasjon.

– Og så har vi konferanseliste, minneromstær, årsreiser, plass catering, foretøtter har og sier mangelen av en god kjøkkensjef.

– Vi må nok ha en som kan arbeide i en 70-prosentstilling.

Hystebakk Øya legger til at det største møderlaget er at Mjuklaas ikke har kommet på seg masteroppdraget, som i praksis innebærer at all servering på Romsåsbrannstasjon.

– Det ser vi blir baklot for mye for oss med bemanningen vi har i dag.

Mangler folk i sommer

Ved stykningen Røstegård fjellstue forteller vertinne Hanne Bjørk at de mangler folk i sommer.

– Vi mangler folk. Vi har krøker på plass, men mangler serverer og røstespjensdamer. Foreløpig har vi fire før lise, berør jeg, sier Bjørk til OPP.

Kompetanseheving av egne ansatte

Hos maskinentreprenørbedriften Høel & Semseter, følger de i tillegg hjelp ved behov.

– Akkurat nå leier vi inn hestetogledere fra vi bemanningstjenstene. Ellers leier vi inn folk når det er ekstra mye å gjøre.

Det forteller **Tom Høel**, daglig leder i Oppdal største maskinentreprenørskole til OPP.

Høel tilføyer at de til vanlig har en fast arbeidsstokk på omtrent 40 stillinger, og at de baserer på å ta ut nye toppere ved hjelp av ansatte.

– På grunn av konkurranse og dyktige fagfolk, har vi funnet ut at kompetanseheving i egne arbeidsstokk er veien å gå.

– For et par år siden fant vi ikke kompetente folk til prosjektledningsstilling. Derfor har vi sendt egne folk på oppløring nå, gjennom

Maskinentreprenørskolen. De har veldig mange gode kurs med hen på kompetanseheving, forteller Høel, som selv sitter i styret i MEF-Trøndelag.

Samtidig som maskinentreprenørbransjen sliter med å rekruttere fagfolk, mener bedriftslederne det må være bra at det er så lite arbeidsledighet.

– På grunn av konkurranse og dyktige fagfolk, har vi funnet ut at kompetanseheving i egne arbeidsstokk er veien å gå.

– Vi har fått napp hos en som ikke har utdanning, men som har arbeidet som kokk. Det er nok at han kan og har lyst til å lage mat og lage god tradisjonsmat. Ikke noe slikt hadde jeg kun, sier Hystebakk Øya, som ennå ikke har gått til ansettelse av ny kjøkkensjef.

– Det er ganske enkelt sagt det vi driver med, men det er det å få noen til å ta ansvar for kjøkkenet som er utfordringen. Det er det vi trenger.

Hva betyr det for dere at dere mangler kokk?

– Vi har vært nødt til å takke nei til flere arrangementer, sier Hystebakk Øya og forteller at de har folk til den daglige driftingen. Det er imidlertid ved større selskaper at kapasitetsmangelen skaper utfordringer, sier hun.

Storselskap

– Etter at det nå har vært stiller i to år, skal alle ta igjen, så nå har vi fått inn fra med bestillinger med

flere både skolestevner og bryllup.

Hystebakk Øya lister opp at det stadig kommer henvendelser fra forskjellige grupper, skoler og fra utvilsomt på Romsåsbrannstasjon.

– Og så har vi konferanseliste, minneromstær, årsreiser, plass catering, foretøtter har og sier mangelen av en god kjøkkensjef.

– Vi må nok ha en som kan arbeide i en 70-prosentstilling.

Hystebakk Øya legger til at det største møderlaget er at Mjuklaas ikke har kommet på seg masteroppdraget, som i praksis innebærer at all servering på Romsåsbrannstasjon.

– Det er ganske enkelt sagt det vi driver med, men det er det å få noen til å ta ansvar for kjøkkenet som er utfordringen. Det er det vi trenger.

Hva betyr det for dere at dere mangler kokk?

– Vi har vært nødt til å takke nei til flere arrangementer, sier Hystebakk Øya og forteller at de har folk til den daglige driftingen. Det er imidlertid ved større selskaper at kapasitetsmangelen skaper utfordringer, sier hun.

Storselskap

– Etter at det nå har vært stiller i to år, skal alle ta igjen, så nå har vi fått inn fra med bestillinger med

PRESSEMELDING



Aller størst er mangelen på sykepleiere, på andreplass lønnsve og småveier, og på tredje plass helsefagberedning. Foto: Colourbox

Hver fjerde bedrift får ikke tak i kompetansen den trenger

Årets bedriftsundersøkelse bekrefter at optimismen er tilbake i Trøndelag etter to år med pandemi – det samme er rekrutteringsproblemene som er høyt på listen.

Tilsluttet tale fra NAV Trøndelags bedriftsundersøkelse 2022 viser at regionen er rammet av økende rekrutteringsproblemer og mangel på kvalifisert arbeidskraft.

I de siste månedene har Trøndelag hatt rekordlav ledighet, samtidig som antallet utlyste stillinger har økt betraktelig, skriver NAV Trøndelag i en pressemelding. Mangelen på kompetanse er høyt på listen.

– Dette er en klar økning fra i fjor, og Trøndelag er sammen med Oslo de mest optimistiske i landet. Dette er på mange måter godt nytt. Arbeidsmarkedet går godt og vi har få ledige. Men samtidig øker rekrutteringsproblemene i mange bedrifter – de får ikke tak i kompetansen de trenger, og det er problematisk, sier Torbjørn Aas, direktør i NAV Trøndelag. Mangler 5 665 personer

lans bedriftene i undersøkelsen svarer 27 prosent at de har hatt problemer med å få tak i riktig kompetanse i løpet av de siste tre månedene. Av disse var det 18 prosent som sliter med å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelags bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

Nav: Økende rekrutteringsproblemer i Trøndelag

ARBEIDSLIV
SYNNE MAUSETH, MN24



Bedriftene i Trøndelag er sammen med Oslo de mest optimistiske i landet, opplyser direktør Torbjørn Aas i NAV Trøndelag. Foto: Nav Trøndelag / IH

Mangler arbeidskraft i hele Trøndelag

Rekrutteringsproblemet er høyt på listen, viser årets bedriftsundersøkelse fra NAV Trøndelag.

TRØNDELAG REDAKSJONEN

Hver fjerde bedrift får ikke tak i kompetansen de trenger.

De siste månedene har Trøndelag hatt rekordlav ledighet, samtidig som antallet utlyste stillinger har økt betraktelig, skriver NAV Trøndelag i en pressemelding. Mangelen på kompetanse er høyt på listen.

– Dette er en klar økning fra i fjor, og Trøndelag er sammen med Oslo de mest optimistiske i landet. Dette er på mange måter godt nytt. Arbeidsmarkedet går godt og vi har få ledige. Men samtidig øker rekrutteringsproblemene i mange bedrifter – de får ikke tak i kompetansen de trenger, og det er problematisk, sier Torbjørn Aas, direktør i NAV Trøndelag i pressemeldingen.

Mangel på sykepleiere

Ni av ti bedrifter svarer i undersøkelsen at de ikke får tilstede dem de ønsker på grunn av få eller ingen kvalifiserte søkere.

Trøndelag har nå en estimert mangel på arbeidskraft på 5 665 personer. Det er 1 543 flere enn i fjor og 1 332 flere enn i 2020. På topp på lista over yrker står sykepleiere.

Mangelen etter sykepleiere har utmerket seg i flere år og er i år estimert til 667 personer, som er 130 flere enn i fjor. På andre plass på lista finner vi lønnsve og småveier, og på tredje plass helsefagberedning. Personell innenfor helse står for om lag en fjerdedel av den totale mangelen, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas i pressemeldingen.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

Nav: Økende rekrutteringsproblemer i Trøndelag

ARBEIDSLIV
SYNNE MAUSETH, MN24



Bedriftene i Trøndelag er sammen med Oslo de mest optimistiske i landet, opplyser direktør Torbjørn Aas i NAV Trøndelag. Foto: Nav Trøndelag / IH

Mangler arbeidskraft i hele Trøndelag

Rekrutteringsproblemet er høyt på listen, viser årets bedriftsundersøkelse fra NAV Trøndelag.

TRØNDELAG REDAKSJONEN

Hver fjerde bedrift får ikke tak i kompetansen de trenger.

De siste månedene har Trøndelag hatt rekordlav ledighet, samtidig som antallet utlyste stillinger har økt betraktelig, skriver NAV Trøndelag i en pressemelding. Mangelen på kompetanse er høyt på listen.

– Dette er en klar økning fra i fjor, og Trøndelag er sammen med Oslo de mest optimistiske i landet. Dette er på mange måter godt nytt. Arbeidsmarkedet går godt og vi har få ledige. Men samtidig øker rekrutteringsproblemene i mange bedrifter – de får ikke tak i kompetansen de trenger, og det er problematisk, sier Torbjørn Aas, direktør i NAV Trøndelag i pressemeldingen.

Mangel på sykepleiere

Ni av ti bedrifter svarer i undersøkelsen at de ikke får tilstede dem de ønsker på grunn av få eller ingen kvalifiserte søkere.

Trøndelag har nå en estimert mangel på arbeidskraft på 5 665 personer. Det er 1 543 flere enn i fjor og 1 332 flere enn i 2020. På topp på lista over yrker står sykepleiere.

Mangelen etter sykepleiere har utmerket seg i flere år og er i år estimert til 667 personer, som er 130 flere enn i fjor. På andre plass på lista finner vi lønnsve og småveier, og på tredje plass helsefagberedning. Personell innenfor helse står for om lag en fjerdedel av den totale mangelen, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas i pressemeldingen.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.

NAV Trøndelag bidrag med trykningen i Trøndelagsmodellen, hvor NAV Trøndelag tilbyr kompetanse og utdanning til arbeidsgivere sammen jobber for å skreddersy fagutdanning i bransjer som sliter med å finne kvalifisert arbeidskraft. Men andre grep må også til og her må det samarbeides på tvers for å finne løsninger på vårt felles problem, sier Aas.



Nasjonal interesse

- Direktorat
- Partier
- Organisasjoner
- Arbeidsgivere
- Stortinget

[TV2 Nyhetskanalen](#)

(09:45 min inne i sendingen)

TV2 Nyhetskanalen Nyhetene 13.06.2022 11:30



Økonomi Erlend Ovesen
Fagutvikler, NAV

TRØNDELAGSMODELLEN

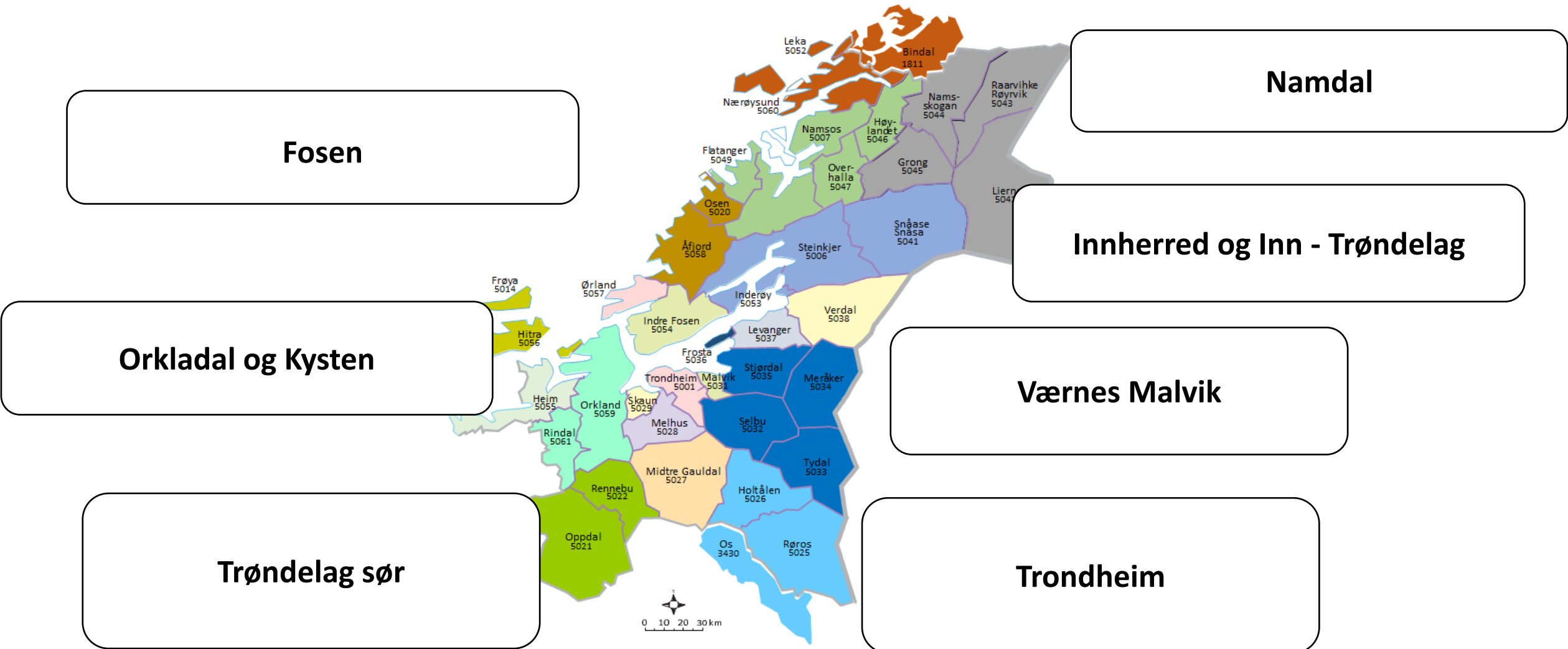
SPORTSVARSEL • Erling Braut Haaland presentert som Manchester City-spiller

11:39

2 Nyhetskanalen

Status 15.06.22.

- 600 kartlagte kandidater / 420 læreplasser / fordelt på 370 bedrifter
- I overkant av 200 kandidater i gang i bedrift, + 70 kandidater i avklaring mot aktuell bedrift
- Over 50 kandidater rett ut i ordinært arbeid (mange av disse hadde allerede allerede fagbrev eller var nært fagbrev)



Historier bak tallene:



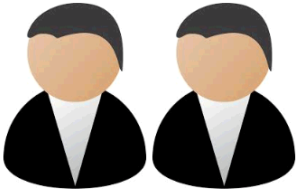
Mikael gikk rett i arbeid i betongfirma – tilrettelegging → må jobbe i team



Renate gikk rett i arbeid i tømmerfirma – år med rus og uføretrygd



Per rett inn i arbeid som kokk. Lang realkompetanse kan avlegge fagprøve uten læretid



Kim droppet ut av ungdomsskolen og Kenneth fra videregående – har vært registrert i NAV over flere år begge er lærlinger innen sveis. Har gått komprimerte VG1 og VG2



Ole – oppfølging fra NAV over mange år. Hadde fagbrev, matchet med bedrift. Rett i jobb etter kick off



Nina hadde relevant praksis som godskrives. Eksamensforeberedende kurs og rett i læretid.



Suksesskriterier

- Tydelig forankring i toppledelsen – felles eierskap til utfordringsbildet. Modige ledere
- Forankring og involvering
- Definerte strukturer, roller og oppgaver - i plan og utvikling
- Felles kommunikasjonsplan – felles språk
- Ha systemkompetanse om hverandre - samhandling i drift og utvikling – deltakelse i hverandres fora

Systembarrierer

Videregående opplæring for voksne

Livsopphold for deltakere

Bedrifter

Både kulturelle og strukturelle barrierer kommer til syne når gammel og ny praksis møtes. Ulike lovverk/rundskriv og rammer har ikke fulgt utviklingen.



Refleksjoner

Med tanke på det vi har presentert
- hva tenker dere blir
Kompetanseforums bidrag i årene
fremover?

Hvordan kan Kompetanseforum
jobbe for at vi sikrer et fremtidig,
bærekraftig Trøndelag i årene som
kommer?

Hvordan skal vi sammen løse
Trøndelags enorme behov for
faglært arbeidskraft og minske
utenforskapet?

Takk for oppmerksomheten



Trøndelag fylkeskommune
Tröndelagen fylhkentjielte