



Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjielte



# Kompetansestrategi for Trøndelag

## Kunnskapshefte 2022

# Innhold



- Innledning s. 2
- Drivkrefter for kompetansepolitikken s. 4
- Arbeidsliv s. 12
- Livslang læring s. 30
- Arbeidskraftreserve s. 48
- Kompetanseindikatorer s. 62



# Innledning



Dette heftet inngår som en del av kunnskapsgrunnlaget i forbindelse med revisjon av kompetansestrategi for Trøndelag. Heftet dekker ikke alle deler av kompetansepolitikken, men de viktigste tema som skal inngå i den reviderte kompetansestrategien.

Heftet inneholder i stor grad statistikk som beskriver status i dag og bakover i tid, mens kompetansestrategien skal se framover. Det er ofte nyttig å se på fortiden for å kunne prøve å si noe om framtiden, men man må huske at utviklingen ikke alltid skjer gradvis og i rett linje. Derfor er det behov for supplerende perspektiver og metoder til kunnskapsgrunnlaget fra dette heftet.

Kunnskapshefte fra forrige runde:  
<https://www.trondelagfylke.no/globalassets/dokumenter/utdanning/nord/kompetansestrategi-vedlegg-kunnskapsgrunnlag.pdf>





Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte



# DRIVKREFTER



Digitalisering og  
teknologisk utvikling



Det grønne skiftet



Demografi



Internasjonal  
økonomi og  
konjunkturer



# Drivkrefter

## – hva påvirker behovet for kompetanse i årene som kommer



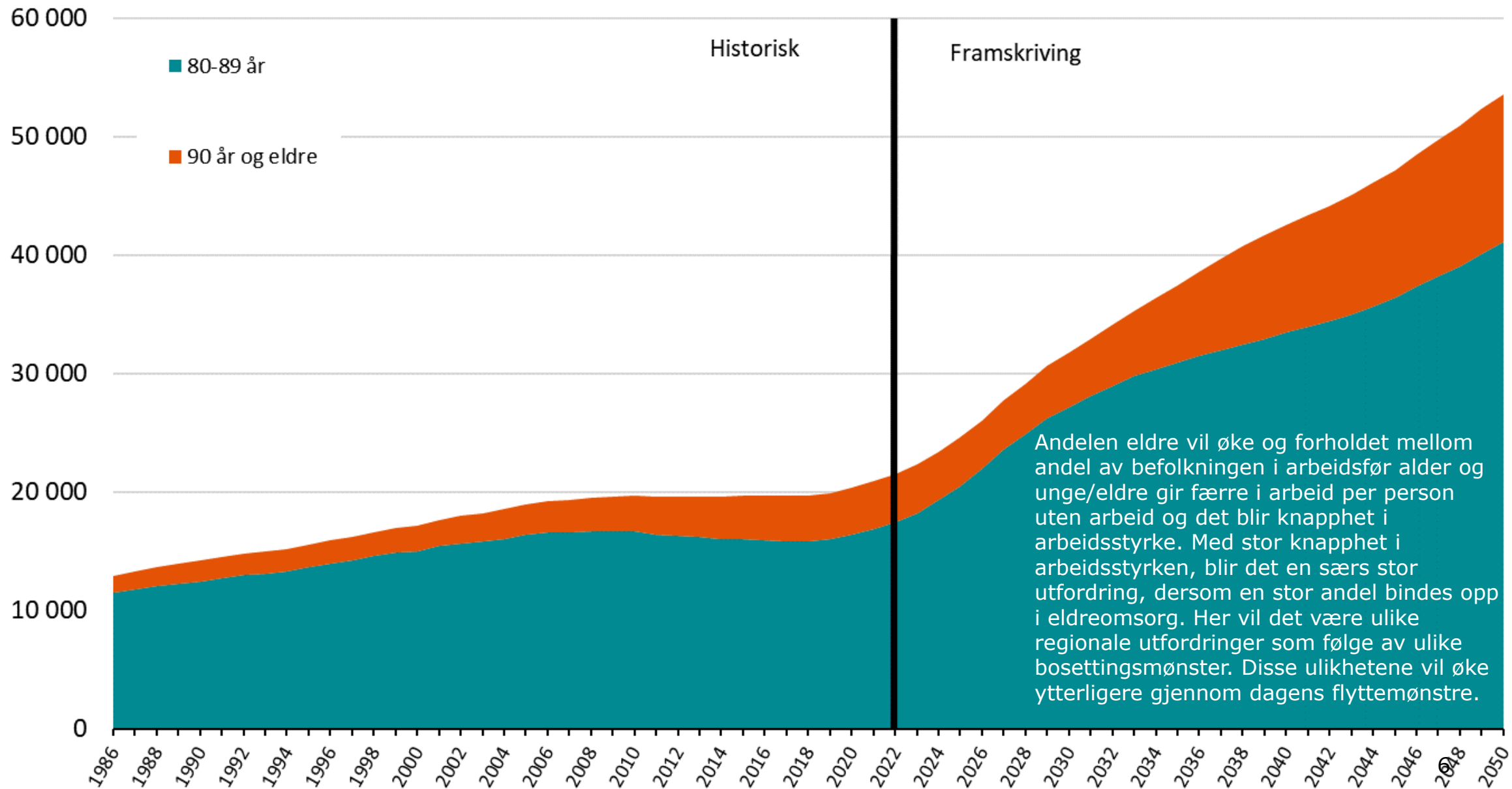
Fire forhold trekkes frem som de viktigste driverne for kompetanseutfordringene:

- digitalisering og teknologisk utvikling,
- det grønne skiftet,
- demografi
- internasjonal økonomi og konjunkturer

Disse driverne interagerer i vesentlig grad med hverandre. Felles for dem alle er at de utløser behov for omstilling i arbeidslivet, og behov for utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse.

# Trøndelags befolkning over 80 år.

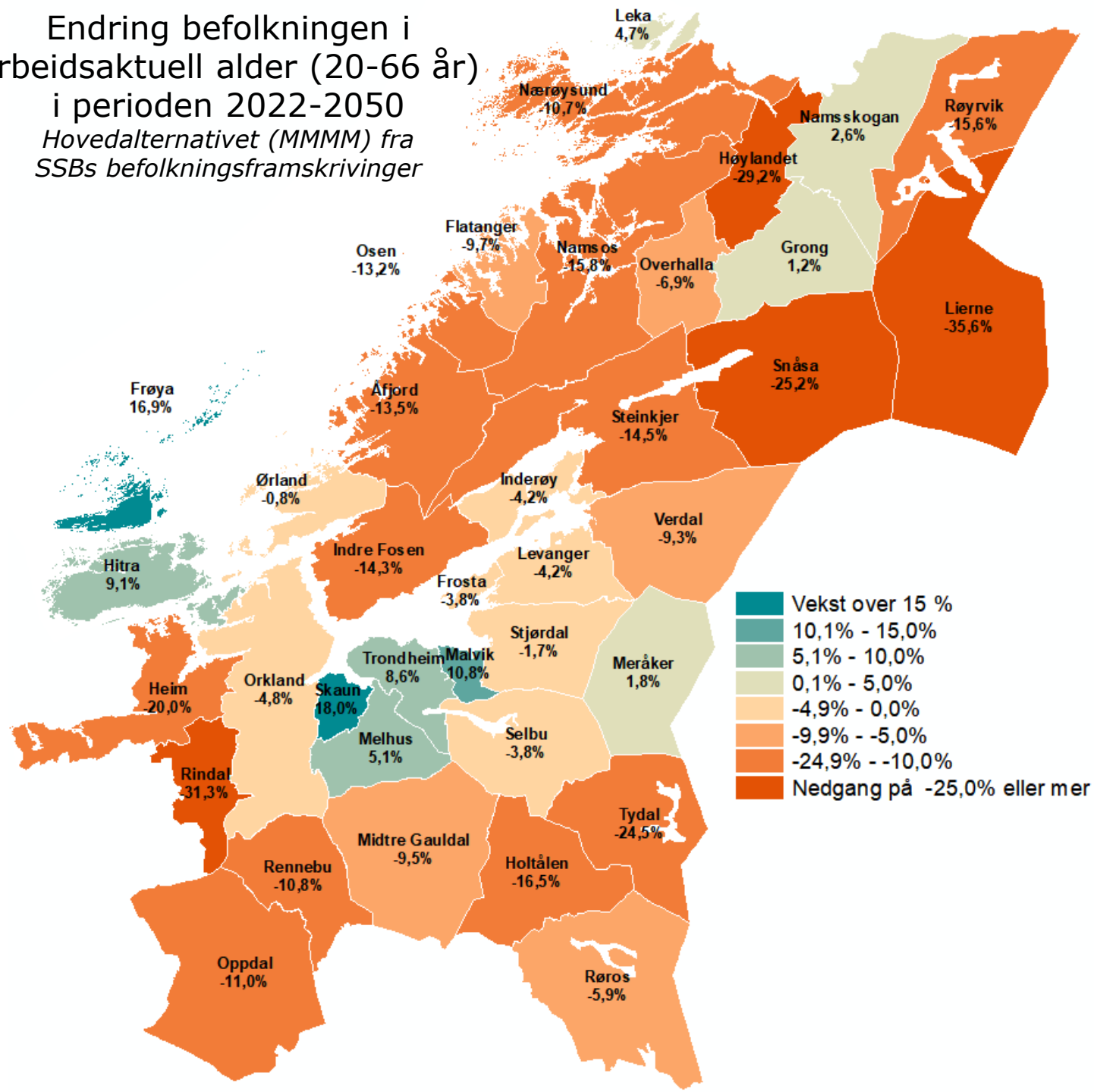
*Historiske tall for perioden 1986-2022 og fremskriving (MMMM) for 2023-2050*



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

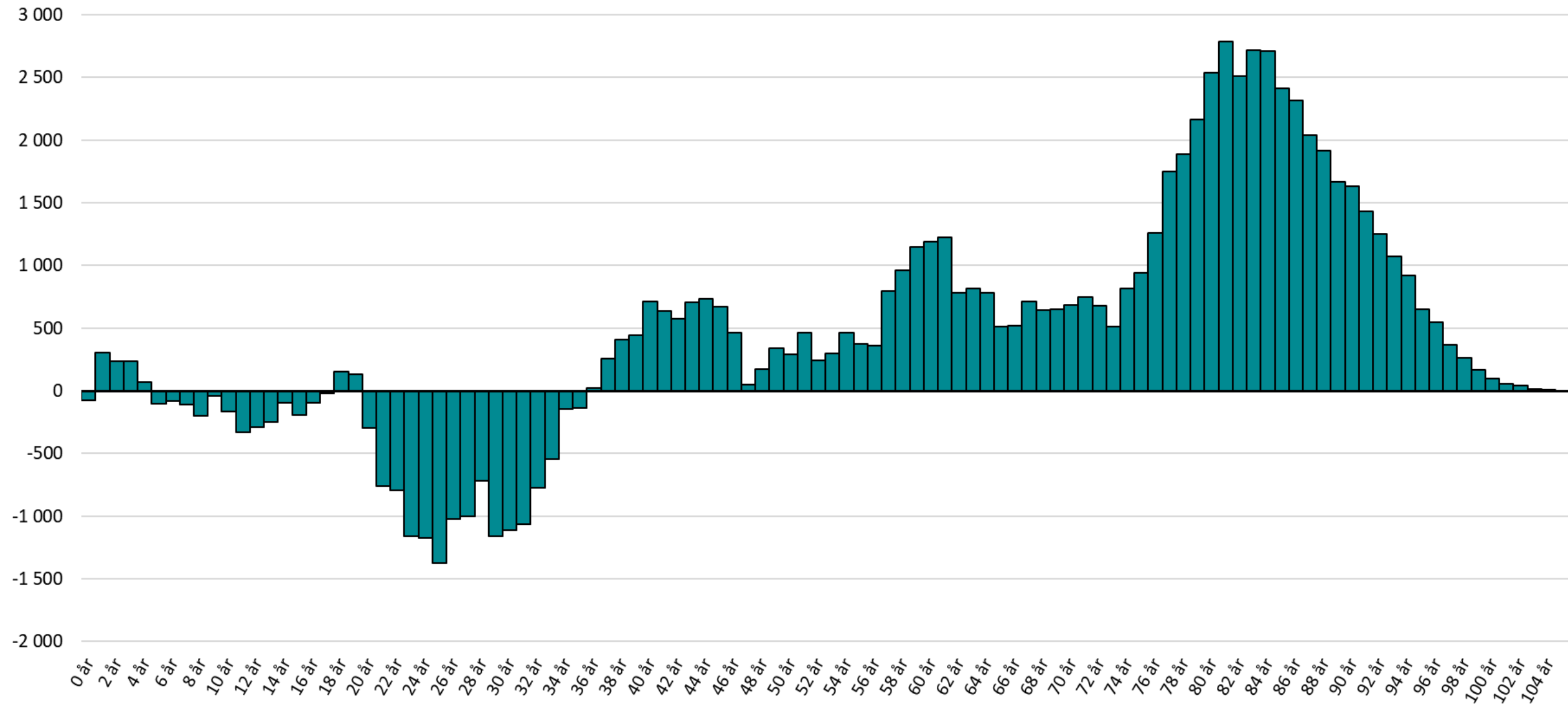
- Aldersgruppen 20-66 år er den delen av befolkningen som utgjør den største delen av arbeidsstyrken. Personer under 20 år og over 66 år deltar også i arbeidsmarkedet, men i mye mindre grad.
- I perioden 2022-2050 vil antall personer i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i Trøndelag øke med kun 4 181 eller 1,4 i følge *Hovedalternativet (MMMM)*
- For Trøndelag utenfor Trondheim vil denne gruppen bli redusert med 7 677 personer eller 5,0 %
- Vil gi større press utnyttelse av eksisterende arbeidskraftsressurser

Endring befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i perioden 2022-2050  
Hovedalternativet (MMMM) fra SSBs befolkningsframskrivinger



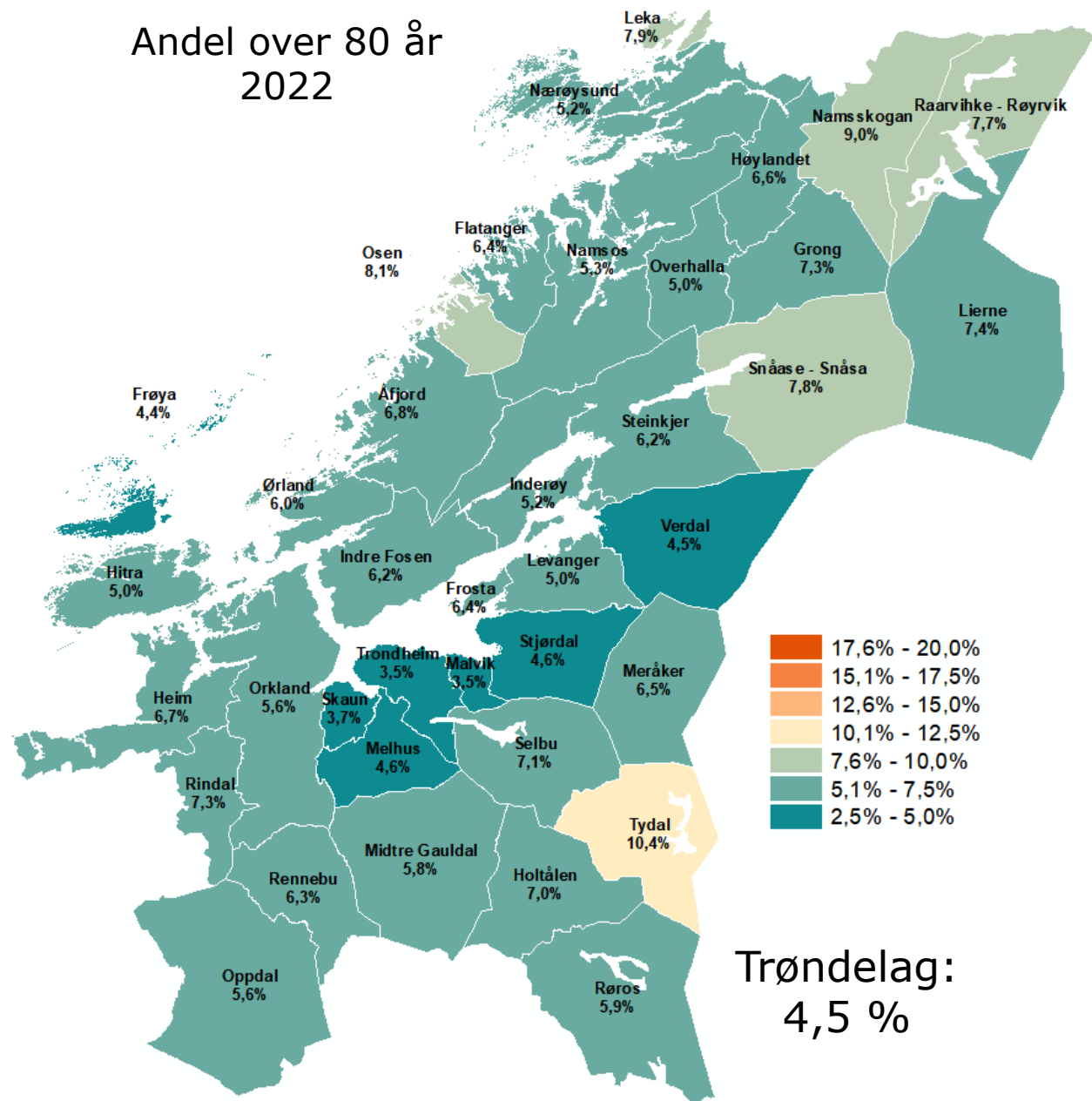
# Endring i Trøndelags befolkning 2022-2050 fordelt på alder

*Hovedalternativet (MMMM) SSB2022*





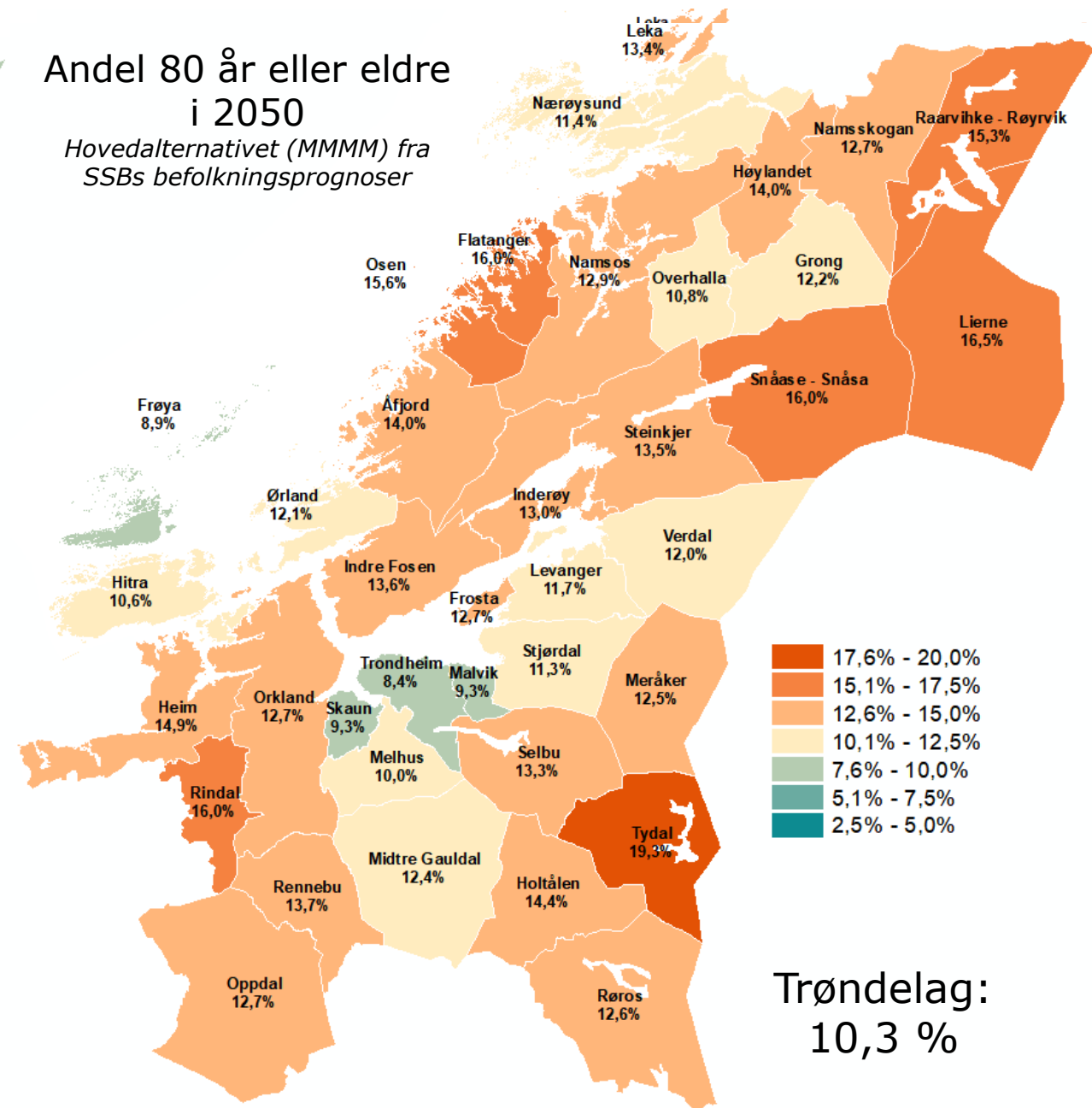
## Andel over 80 år 2022



Trøndelag:  
4,5 %

## Andel 80 år eller eldre i 2050

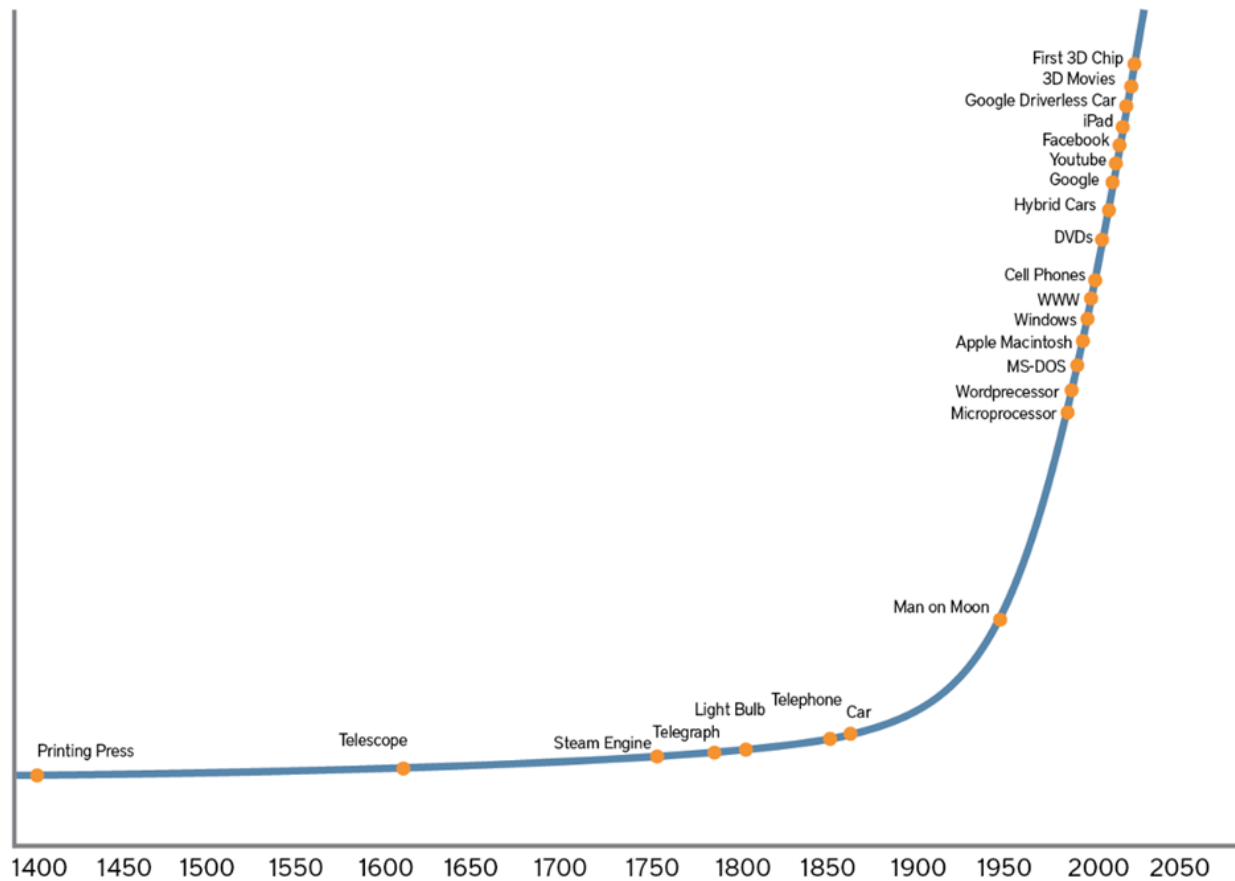
Hovedalternativet (MMMM) fra  
SSBs befolkningsprognoser



Trøndelag:  
10,3 %

Obs! Figurene har samme fargeskala.

# Teknologisk utvikling

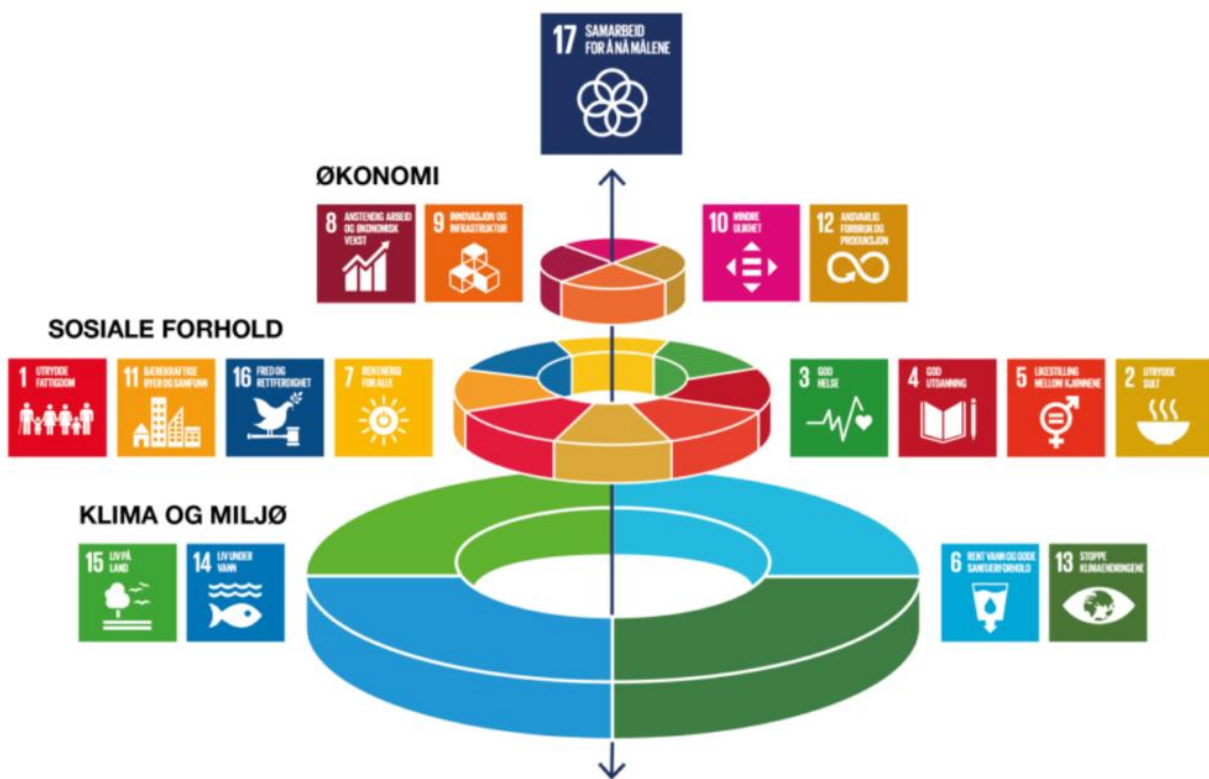


## Digitalisering og teknologisk utvikling

Digitaliseringen er alt-gjennomgripende, og digital ferdighet vil være helt essensielt for endringstakt i virksomheter. Virksomheter trenger spesialisert digital kompetanse for å automatisere, digitalisere, utvikle og drifte nye løsninger. Befolkningen trenger digital kompetanse for å ta tjenestene i bruk på en sikker måte.

Manglende tilgang på rett kompetanse gir virksomheter stor sårbarhet ved at de ikke får utviklet sine produkter. Den økte digitalisering gir stort behov for kompetansetilførsel, både gjennom etter- og videreutdanning og annen type kvalifisering.

# Grønt skifte og bærekraft



## Det grønne skiftet

Det grønne skiftet griper inn i alle samfunnsforhold. Det kreves en re tenking av hvordan samfunnet kan produsere og levere varer og tjenester og hvordan forbrukere konsumerer. Som for digitalisering krever det dermed kunnskap både i arbeidslivet og i befolkningen generelt. Det grønne skiftet berører alle virksomheter, og det fordrer omstilling. Det trenges kompetanse både innenfor digitalisering/teknologi, innovasjon og miljøvern.

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

Les mer:

<https://trondelagitall.no/baerekraft>

<https://trondelagitall.no/statistikk/klimagassutslipp>



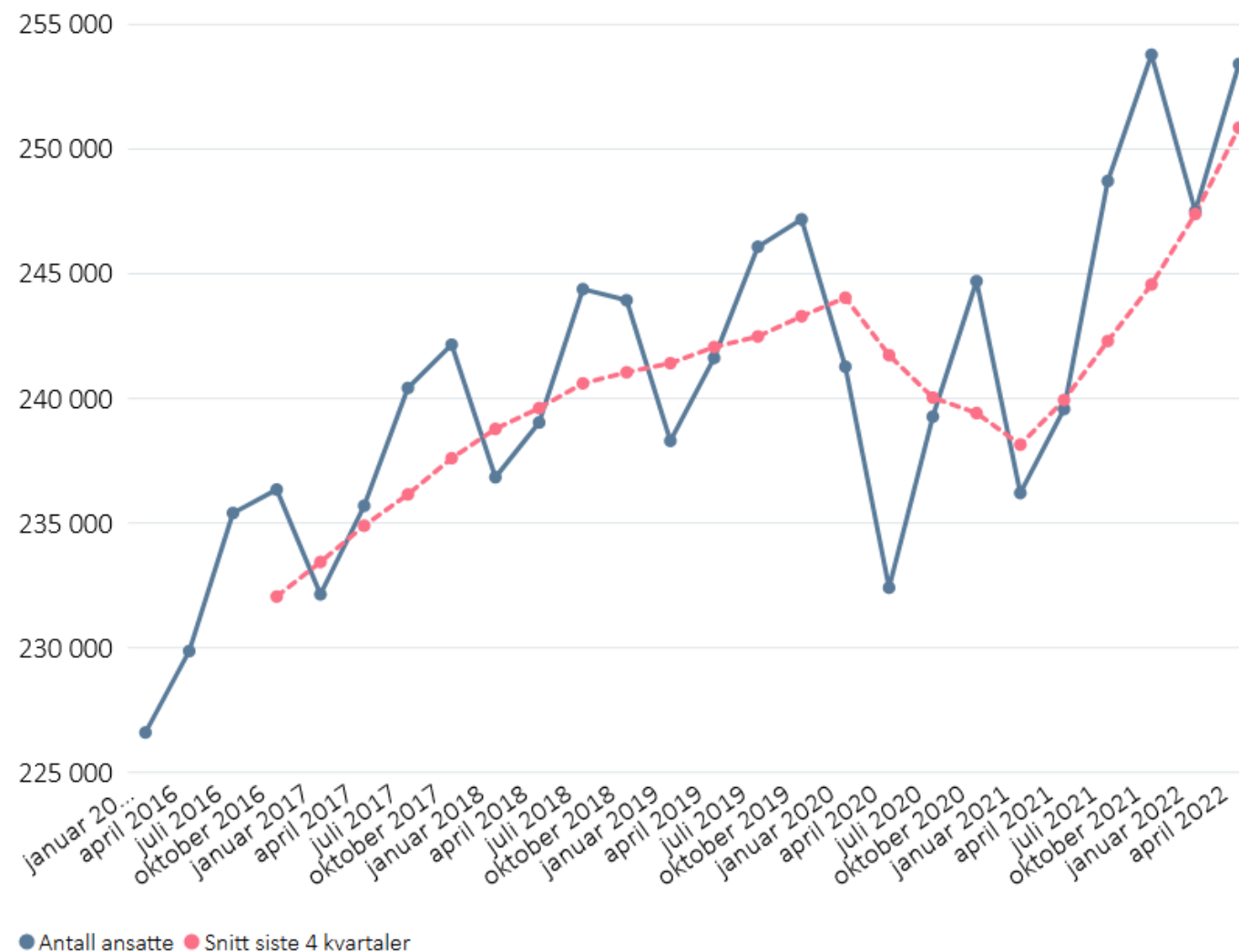
**Trøndelag fylkeskommune**  
Trööndelagen fylhkentjälte



# Arbeidsliv

- Historisk mange ansatte med arbeidssted i Trøndelag.
- Arbeidsmarkedet i Trøndelag har «tatt igjen» de arbeidsplassen som gikk tapt under covid-19 pandemien
- Stramt arbeidsmarked med lav arbeidsledighet og forholdsvis mange utlyste stillinger

Utvikling i antall ansatte i Trøndelag i perioden 1. Kvartal 2016 - 2. Kvartal 2022



Les mer:  
<https://trondelagital.no/statistikk/antall-ansatte>



I perioden 2015-2021 har Trøndelag hatt sysselsettingsvekst i nesten alle næringsgrupper. Flest nye sysselsatte har det kommet i innen helse- og sosialtjenester hvor det var 4 392 flere sysselsatte i Trøndelag i 2021 sammenlignet med 2015. Noe som er en økning på 9,1%. Det er 52 489 sysselsatte innen helse- og sosialtjenester, 21,8 % av de sysselsatte i Trøndelag jobber altså i denne næringsgruppen.

Mye av denne veksten innen helse- og sosialtjenester har kommet i tilknytning til sykehustjenester som har hatt en vekst på 16,6 % eller 1 801 sysselsatte i perioden. Det var 12 655 sysselsatte knyttet til sykehustjenester i Trøndelag per 4. kvartal 2021, noe som er nesten 1 av 4 av de sysselsatte innen helse- og sosialtjenester.

Næringsgruppene i Trøndelag som hadde den høyeste sysselsettingsveksten i perioden 2015-2021 var Informasjon og kommunikasjon med en vekst på 26,1 % eller 1 577 sysselsatte. Her har mye av veksten kommet innen Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi, som har hatt en vekst på 39,1 % eller 1065 sysselsatte. Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi inkludere blant annet programmeringstjenester, forvaltning og drift av IT-systemer og konsulentvirksomhet tilknyttet informasjonsteknologi. Det at disse næringen vokser så sterkt er et tydelig tegn på at digitaliseringstrenden påvirker arbeidsmarkedet.

Transport og lagring og Bergverksdrift og utvinning er næringsgruppene med størst nedgang i sysselsetting i perioden 2015-2021, med en nedgang på henholdsvis -18,0 % og -12,1 %. For Bergverksdrift og utvinning er det i stor grad et resultat av ett selskap lokalisert i Trondheim inne Utvinning av råolje som har flyttet deler av sin virksomhet ut av Trøndelag. Nedgangen innen Transport og lagring er blant annet knyttet til posttjenester og lufttransport.

### Sysselsatte personer etter arbeidssted Trøndelag fordelt på 17 næringsgrupper, per 4. kvartal 2015 og 2021

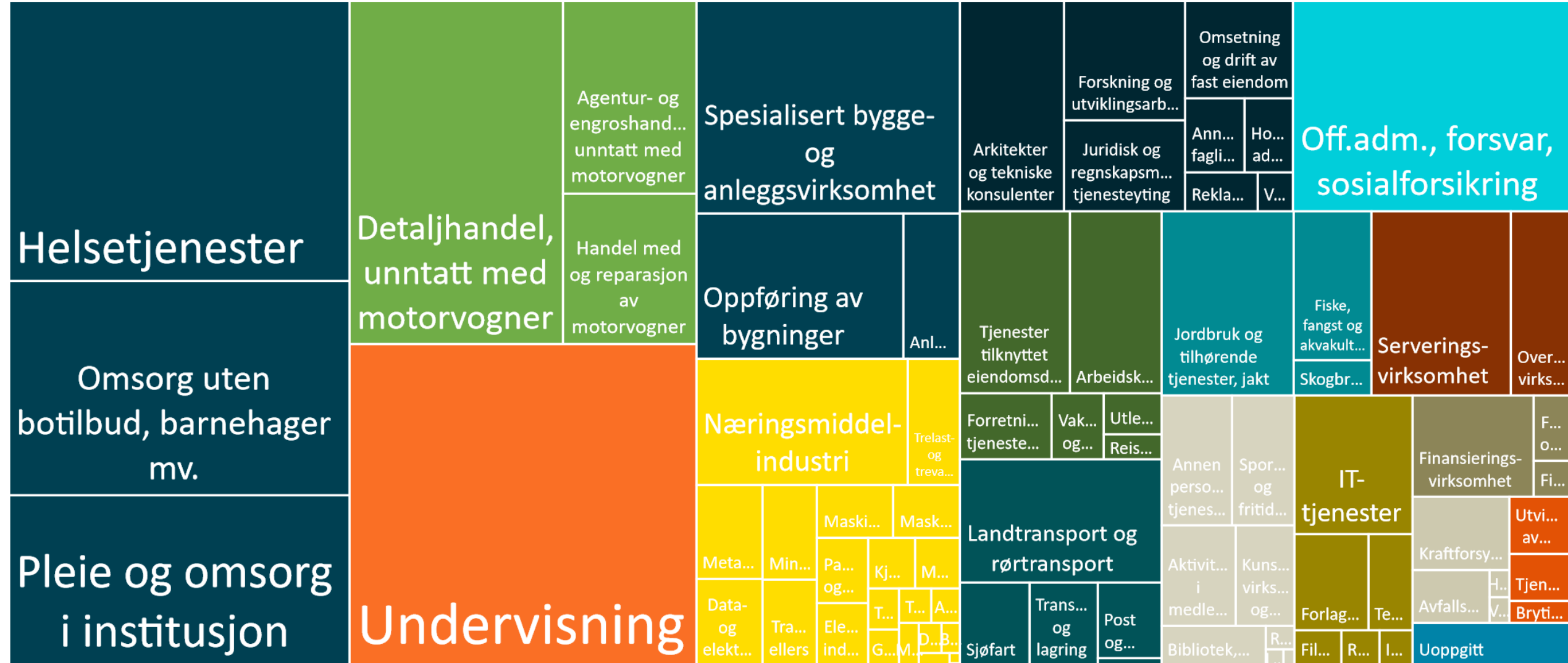
	2015	2021	Endring 2015-2021	Andel av total
Jordbruk, skogbruk og fiske	9 117	8 973	- 144	-1,6 %
Bergverksdrift og utvinning	2 243	1 840	- 403	-18,0 %
Industri	17 970	18 772	802	4,5 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	2 361	2 831	470	19,9 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	18 566	21 863	3 297	17,8 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	27 779	27 642	- 137	-0,5 %
Transport og lagring	10 971	9 640	- 1 331	-12,1 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	7 968	8 594	626	7,9 %
Informasjon og kommunikasjon	5 846	7 369	1 523	26,1 %
Finansiering og forsikring	3 660	3 756	96	2,6 %
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	14 663	16 240	1 577	10,8 %
Forretningsmessig tjenesteyting	10 696	11 584	888	8,3 %
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	12 948	13 582	634	4,9 %
Undervisning	23 338	25 863	2 525	10,8 %
Helse- og sosialtjenester	48 097	52 489	4 392	9,1 %
Personlig tjenesteyting	7 518	8 362	844	11,2 %
Uoppgitt	2 047	1 585	- 462	-22,6 %
<b>Alle næringer</b>	<b>225 788</b>	<b>240 985</b>	<b>15 197</b>	<b>6,7 %</b>

Les mer:

<https://trondelagital.no/statistikk/sysselsatte-etter-naering>

# Sysselsatte personer med arbeidssted Trøndelag etter næring per 4. kvartal 2021

- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Varehandel, reparasjon av motorvogner
- Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift
- Personlig tjenesteyting
- Bergverksdrift og utvinning
- Transport og lagring
- Forretningsmessig tjenesteyting
- Uoppgitt
- Industri
- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Off.adm., forsvar, sosialforsikring
- Elektrisitet, vann og renovasjon
- Informasjon og kommunikasjon
- Undervisning
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Finansiering og forsikring
- Helse- og sosialtjenester

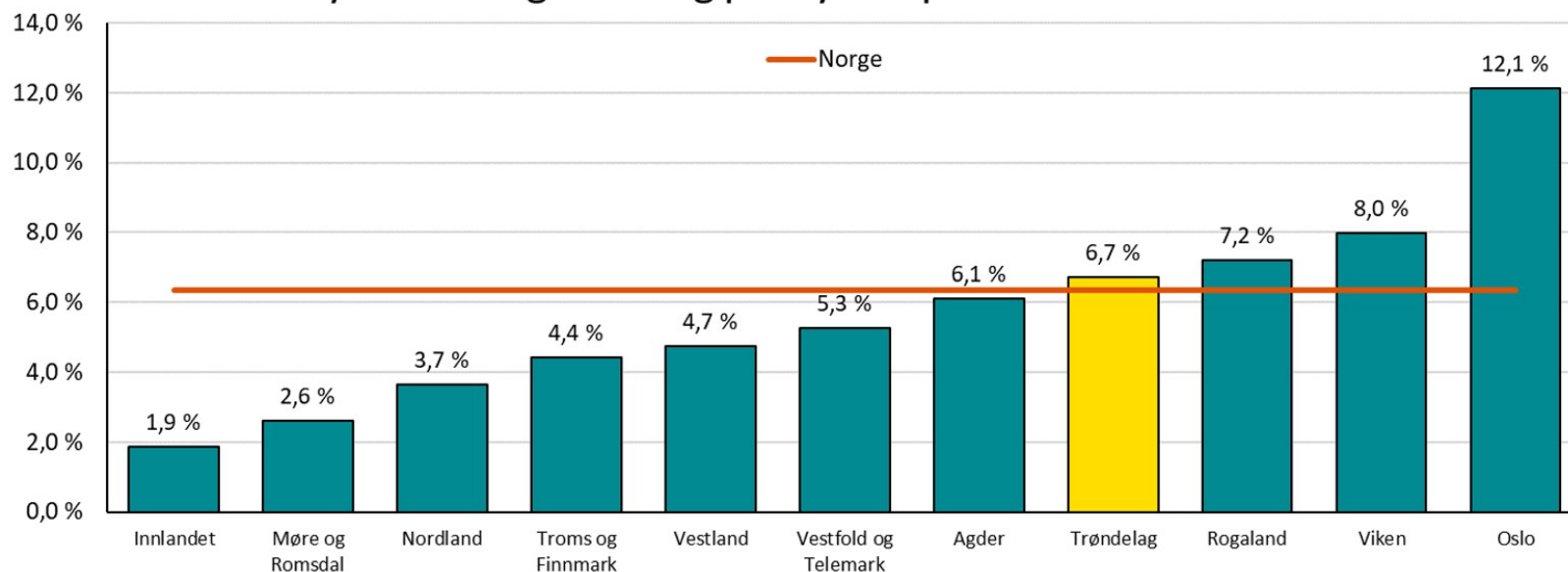


Per 4. kvartal 2021 var det 240 989 sysselsatte personer med arbeidsted Trøndelag. 8,7 % av alle sysselsatte i Norge har sin jobb i Trøndelag. Siden 2015 har antall sysselsatte i Trøndelag økt 6,7 % eller 15 190 personer. Nedgangen i sysselsatte som man så i 2020 som følge av pandemien ble reversert i løpet av 2021. Det ble det 6 126 flere sysselsatte i Trøndelag i 2021, en økning på 2,6 %

I perioden 2015-2021 så har Trøndelag hatt en sysselsetningsvekst som her vært litt bedre enn landsnittet, 6,7 % i Trøndelag mot 6,4 % for landet som en helhet. Det er Oslo (12,1 %), Viken (8,0 %) og Rogaland (7,2 %) som har hatt den sterkeste sysselsetningsveksten i perioden 2015-2020.

Tallene for Rogaland er til en viss grad påvirkende av at i 2018 så ble ca. 6 500 arbeidsplasser som tidligere var regissert på Kontinentalsokkelen overført til fastlands Norge statistikken, de fleste av disse arbeidsplassene havnet i Rogaland.

## Sysselsetningsendring per fylke i perioden 2015-2021



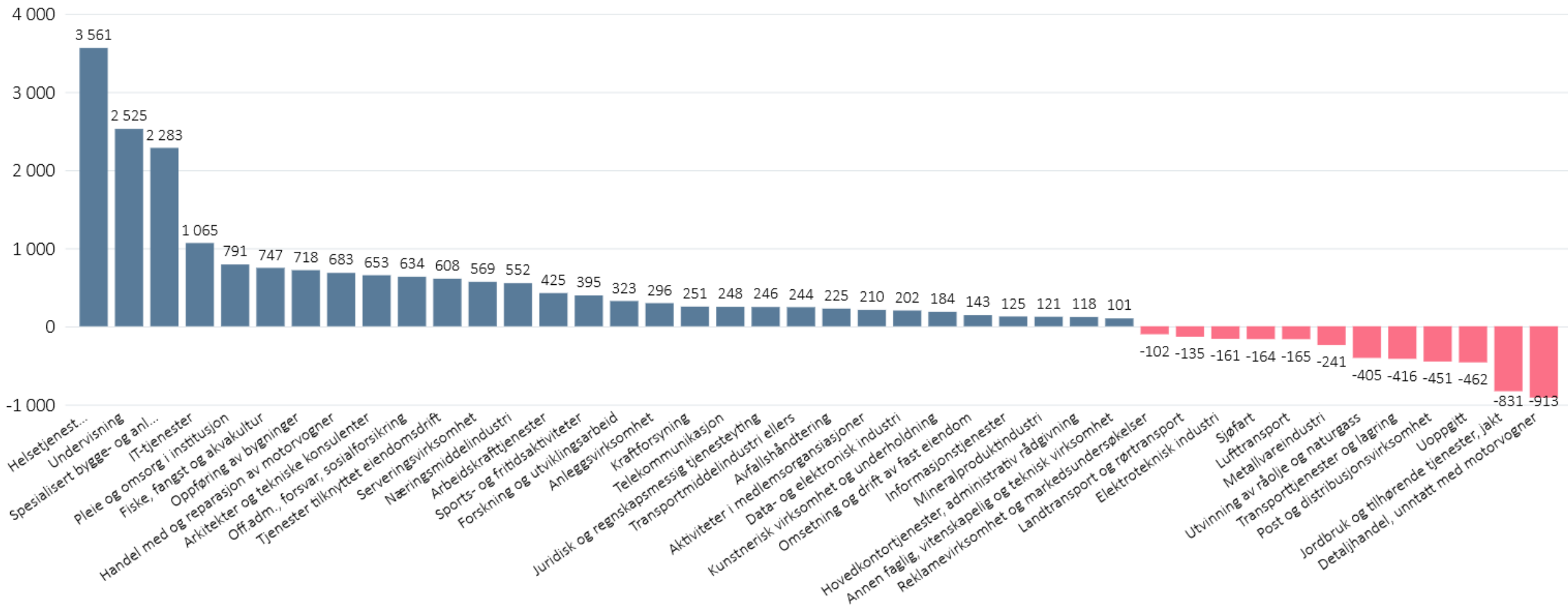
## Årlig sysselsetningsendring per fylke i perioden 2009-2021

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





## Endring i sysselsatte etter næring i Trøndelag, 2015 - 2021 (Næringsgrupper med endring på mer enn +/- 100 )



### Størst vekst:

Helsetjenester: 3 561  
 Undervisning: 2 525  
 Spesialisert bygg og anleggsvirksomhet: 2 228  
 It-tjenester: 1 065  
 Pleie og omsorg i institusjon: 791

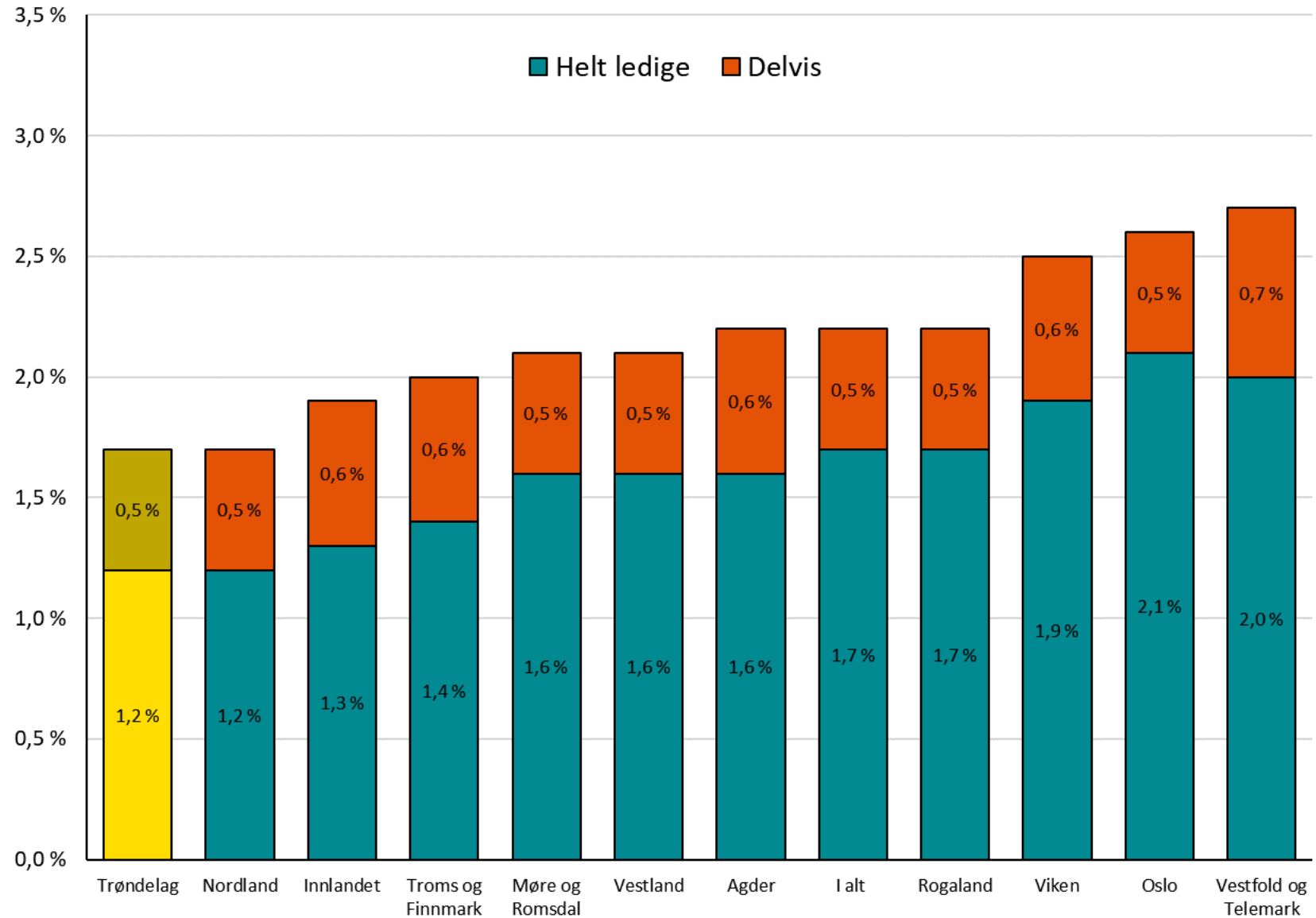
### Størst nedgang:

Detailhandel ex motorvogn: -913  
 Jordbruk og tilhørende tjenester : -831  
 Uoppgitt: -462  
 Post og distribusjon: -451  
 Transporttjenester og lagring: -416

## Andel av arbeidsstyrken registrert helt og delvis ledige Juli 2022

### Helt og delvis ledige

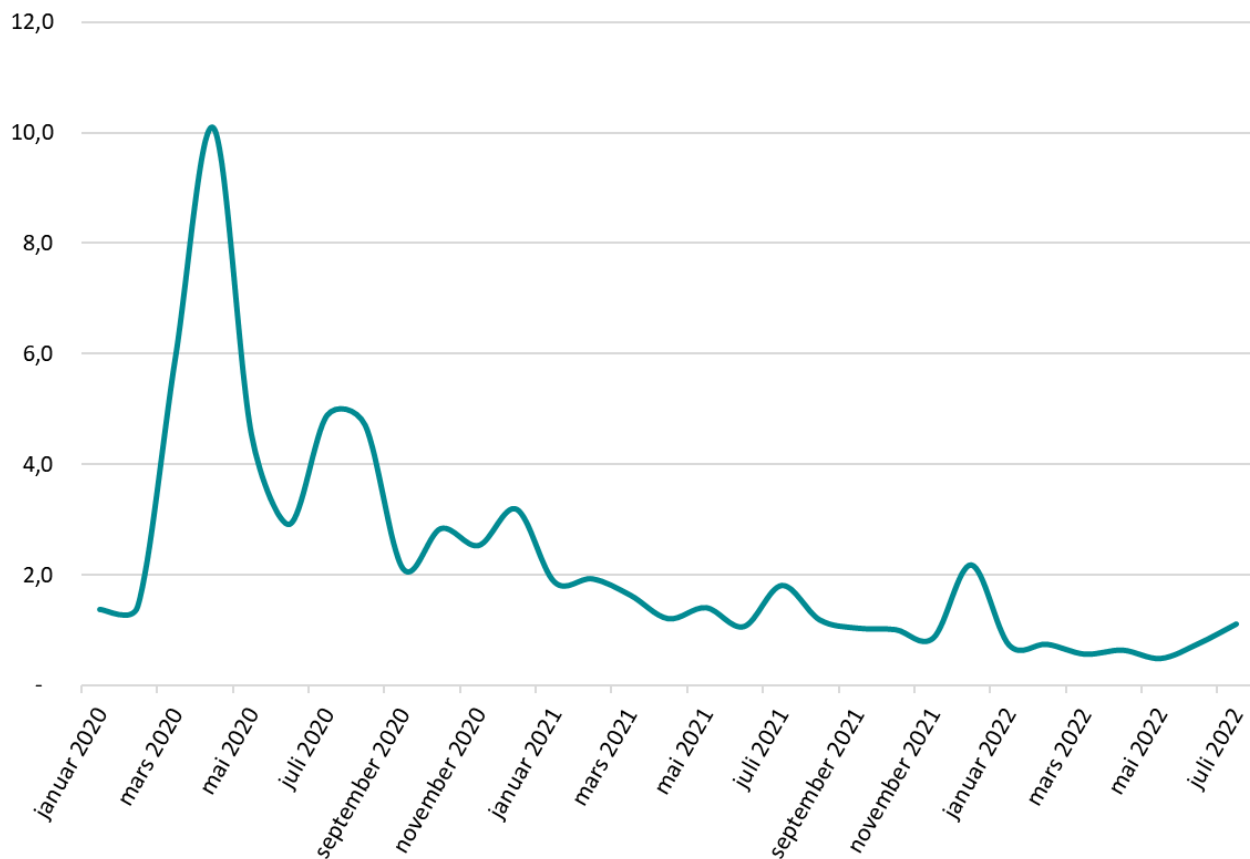
- 3 053 personer i Trøndelag er meldt helt ledig per juli 2022, noe som er 1,2 % av arbeidsstyrken.
- Trøndelag og Nordland har den laveste arbeidsledigheten i Norge per juli 2022.
- 1 299 personer er per juli 2022 registrert som delvis ledige, noe som er 0,5 % av arbeidsstyrken.
- 295 arbeidssøkere (0,1 % av arbeidsstyrken) er registrert som permitterte per juli 2022



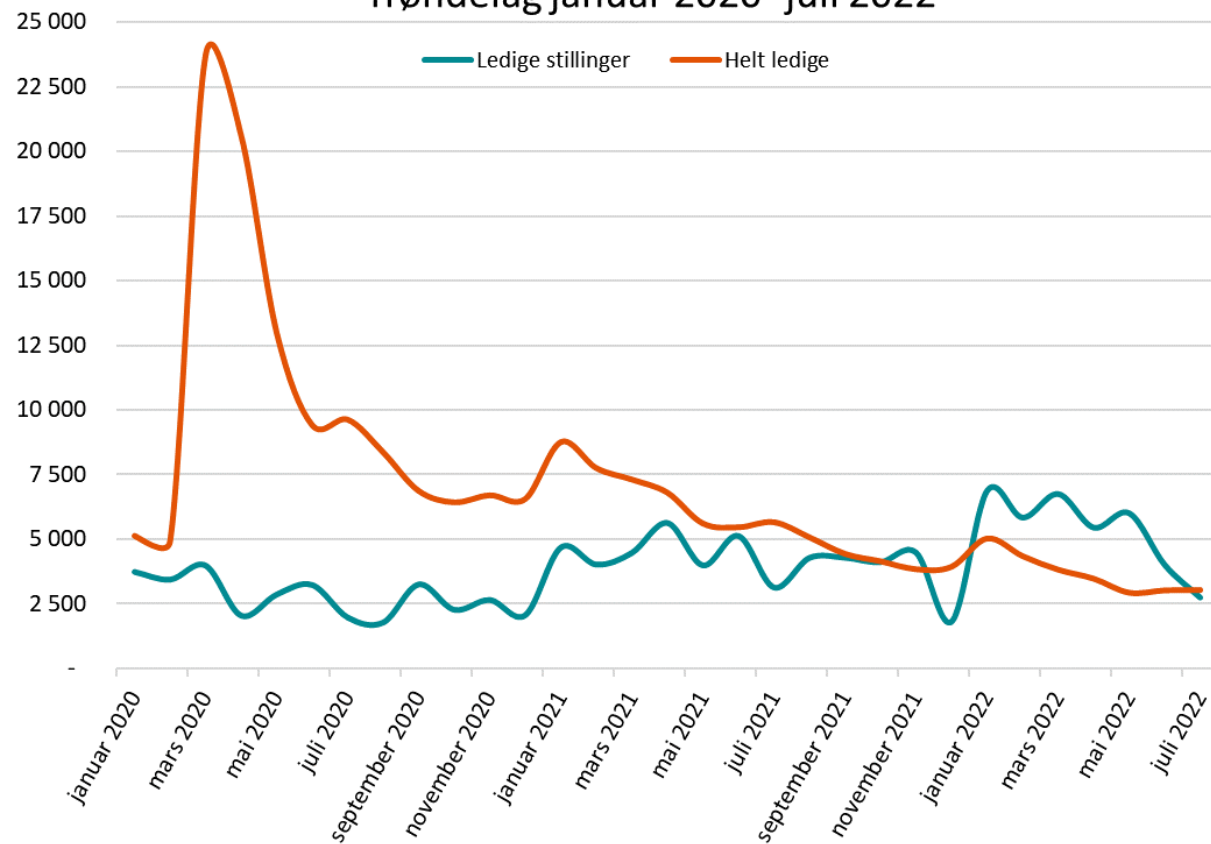
Antall registret arbeidsledig (helt ledig) per utlyste stillinger er en indikator på stramheten i arbeidsmarkedet. Den forteller oss hvor mange arbeidsledige som potensielt kjemper om hver utlyst stilling. En lav verdi er en indikator på et stramt arbeidsmarked.

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

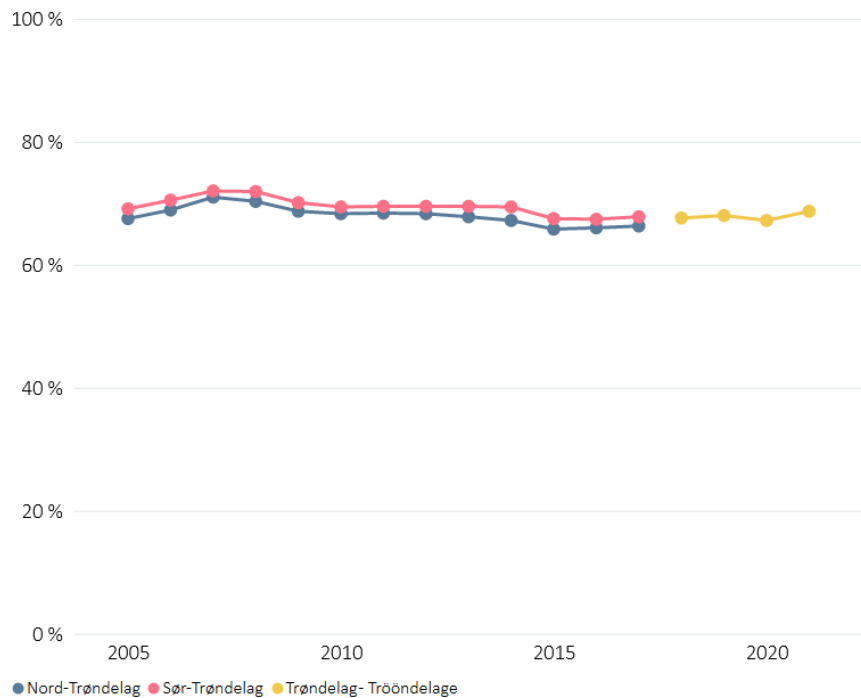
Antall arbeidsledige (helt ledige) per utlyste stilling i Trøndelag januar 2020- juli 2022



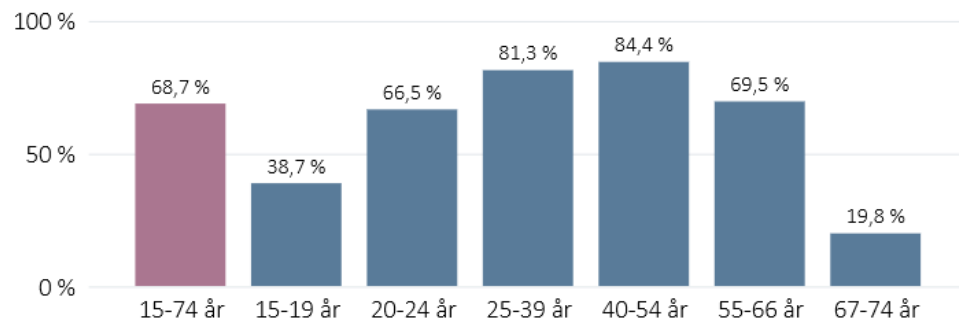
Antall arbeidsledige (helt ledige) og utlyste stilling i Trøndelag januar 2020- juli 2022



Sysselsettingsgrad (Begge kjønn) i Trøndelag i perioden 2005-2021, personer i alderen 15-74 år

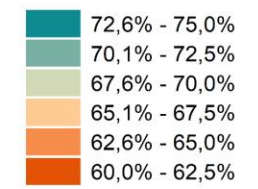
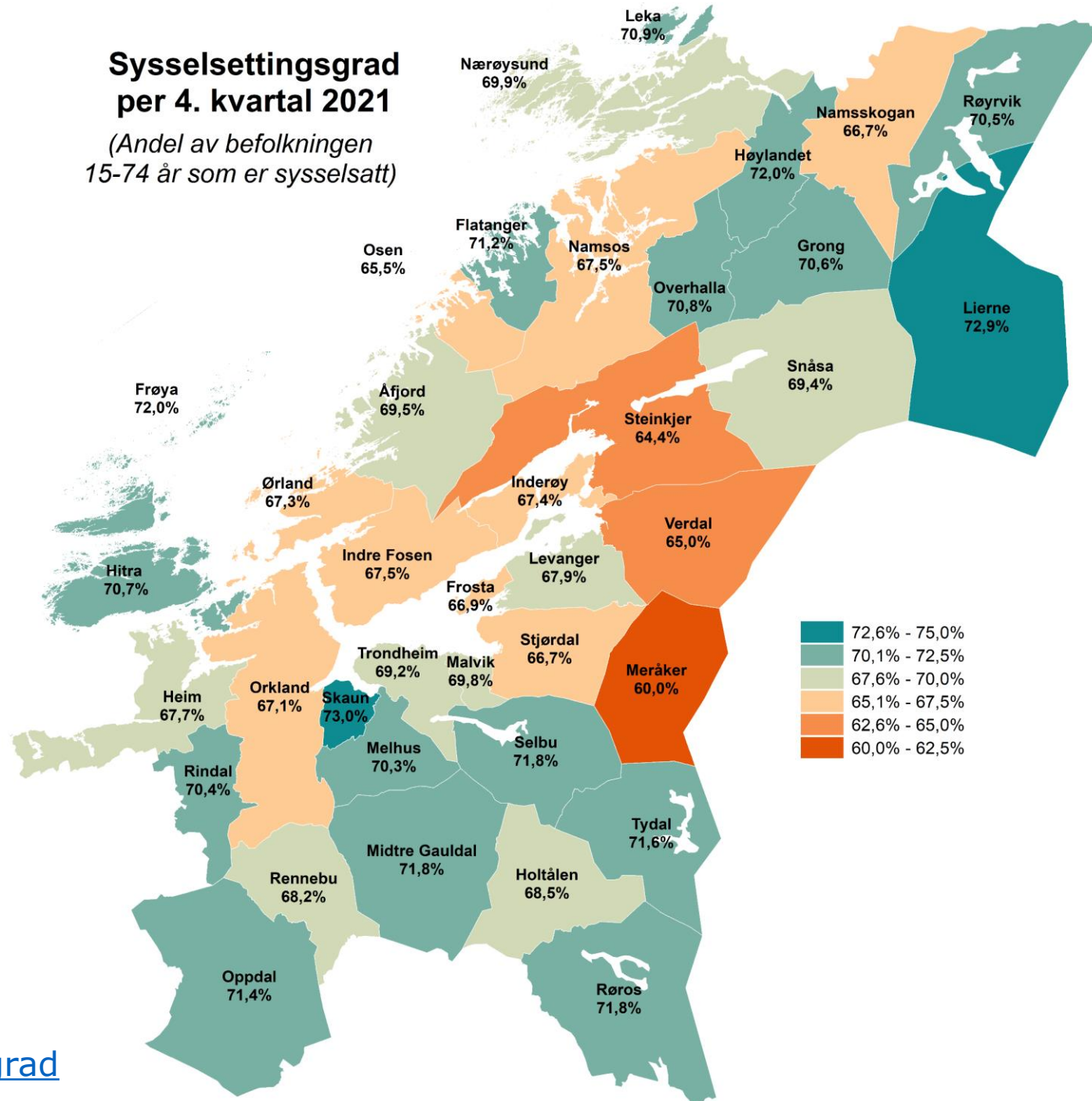


Andel sysselsatte (Begge kjønn) i Trøndelag i 2021 fordelt på alder



## Sysselsettingsgrad per 4. kvartal 2021

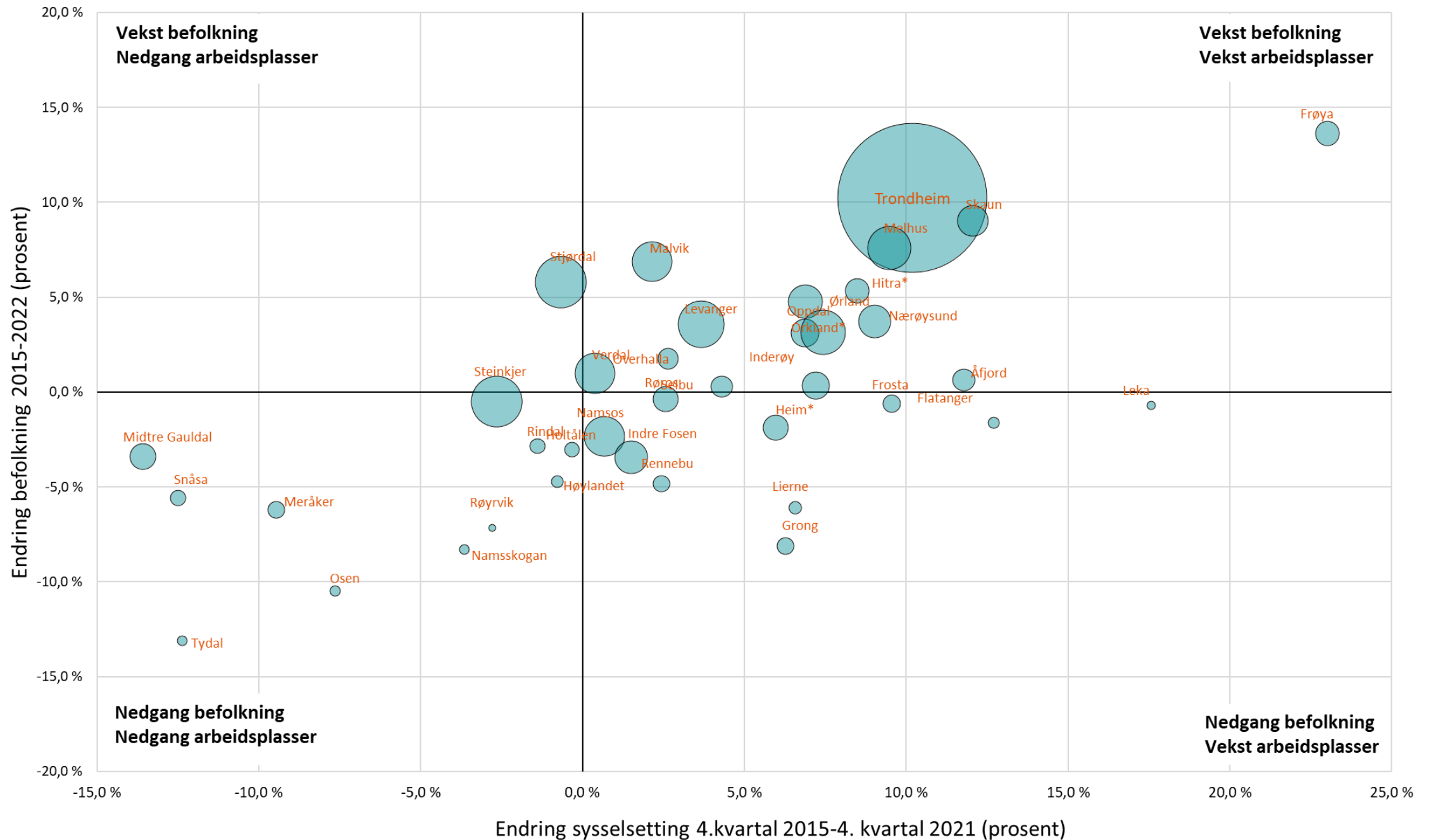
(Andel av befolkningen 15-74 år som er sysselsatt)



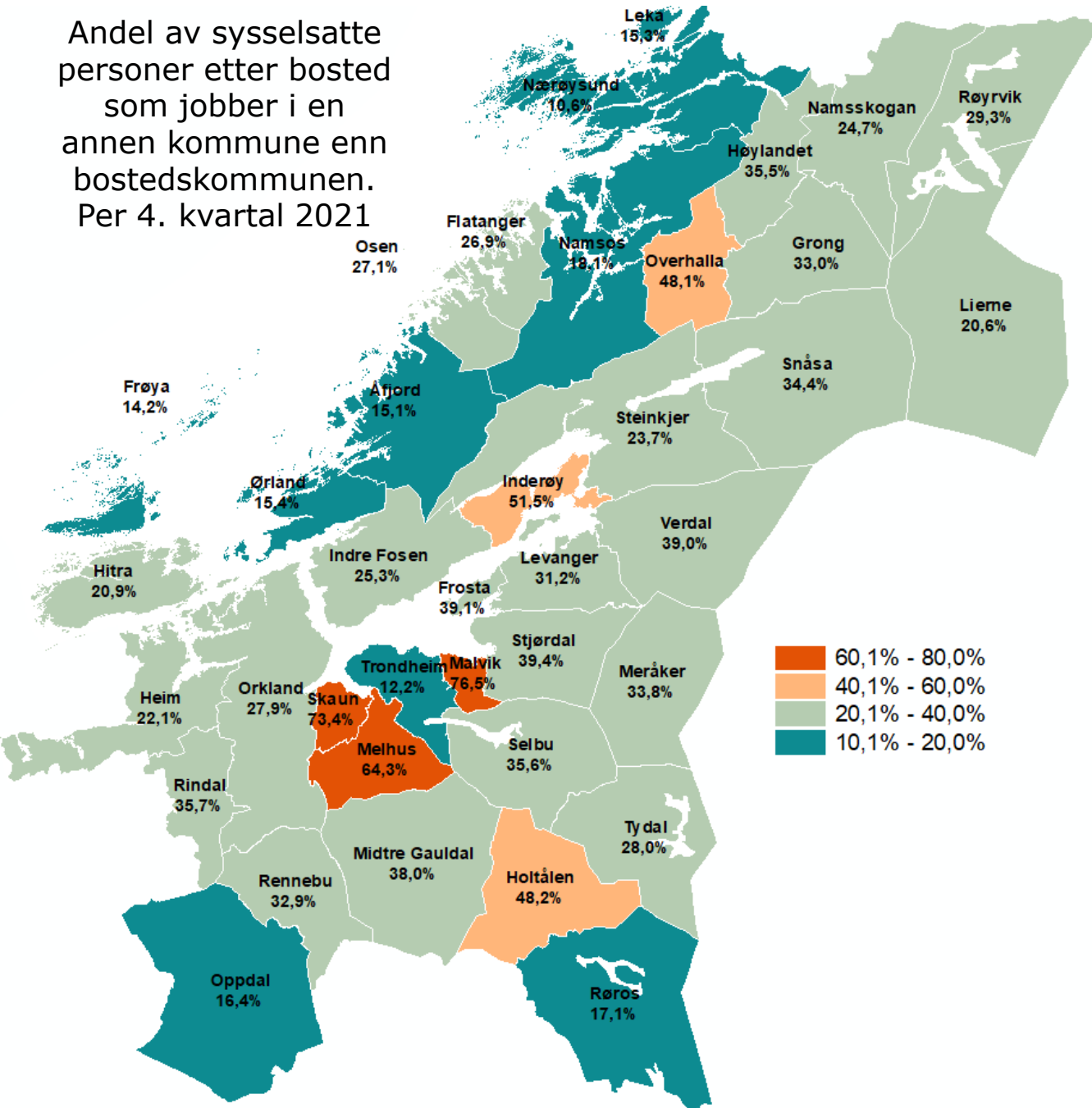
Les mer:

<https://trondelagittall.no/statistikk/sysselsettingsgrad>

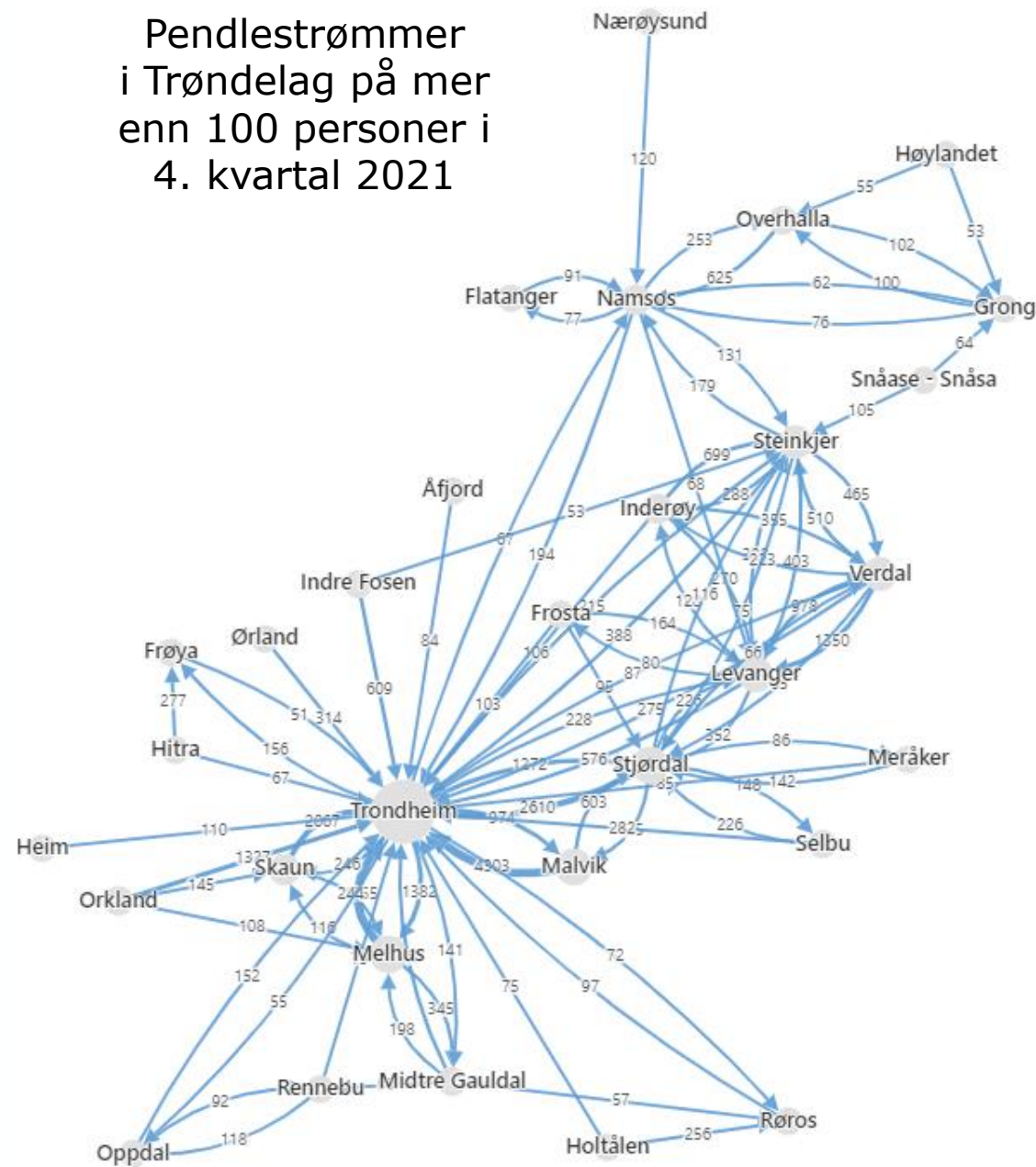
# Utvikling i befolkning og sysselsetting i kommunene i Trøndelag



Andel av sysselsatte personer etter bosted som jobber i en annen kommune enn bostedskommunen. Per 4. kvartal 2021



Pendlestrømmer i Trøndelag på mer enn 100 personer i 4. kvartal 2021



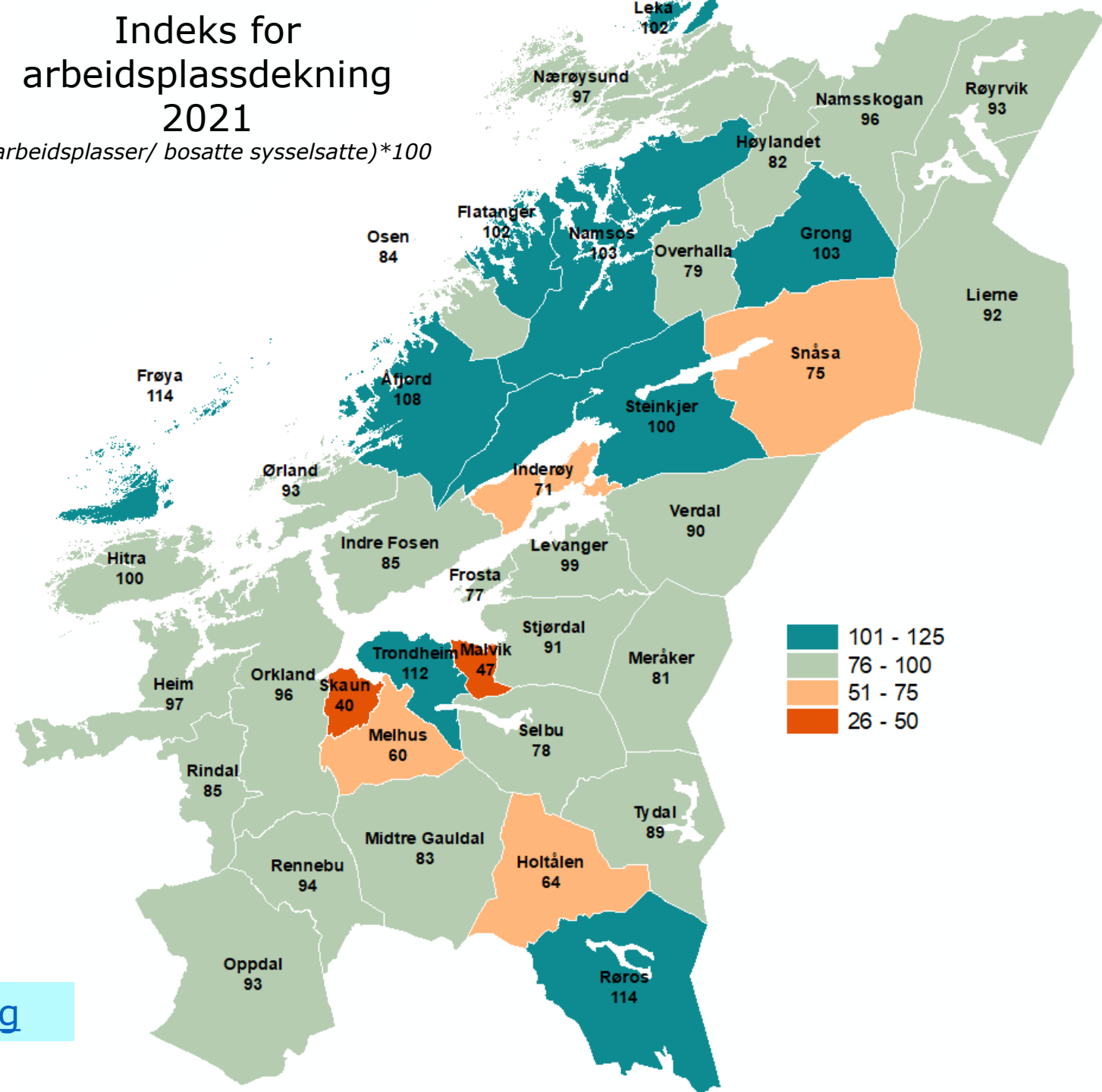
# Indeks for arbeidsplassdekning 2021

(arbeidsplasser/ bosatte sysselsatte)\*100

En pendler er en person som jobber i en annen kommune enn bostedskommunen.

Pendlerstrømmene mellom kommunene forteller oss noe om hvordan arbeidsmarkedet i kommunene er knyttet sammen og hvor det er mye arbeidsmarkedsinteraksjon. Interaksjonsdiagrammet på foregående viser de største pendlerstrømmene i Trøndelag.

Arbeidsplassdekning er et begrep som blir brukt for å si noe om tallet på arbeidsplasser i forhold til tallet på sysselsatte som bor i det samme området, f.eks i et fylke eller en kommune. Er det flere arbeidsplasser (sysselsatte etter arbeidssted) enn sysselsatte etter bosted, er arbeidsplassdekningen over 100. Over 100 betyr nettoinnpendling, og under 100 betyr nettoutpendling



<https://trondelagitall.no/statistikk/pendling>



Nav gjennomfører en årlig utvalgsundersøkelse blant bedrifter i fylket. Undersøkelsen gir oss nyttig kunnskap om bedriftenes behov for arbeidskraft og kompetanse.

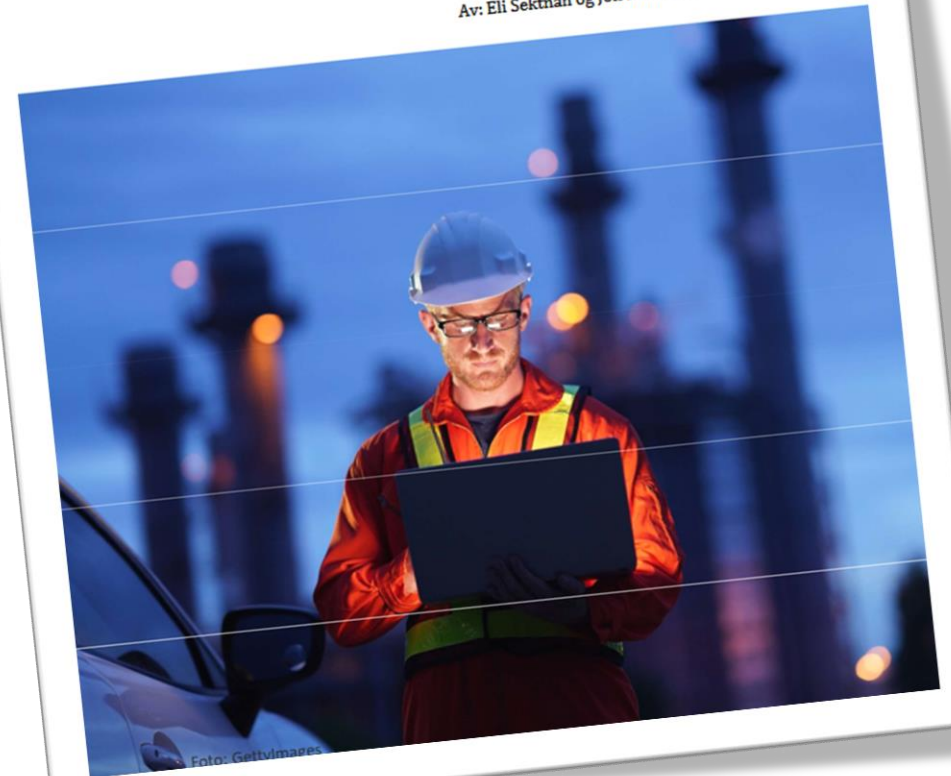
### Hovedkonklusjoner

- *Årets bedriftsundersøkelse viser at hver tredje bedrift vil ansette flere det kommende året. Det er en klar økning fra i fjor.*
- *Av de større næringene er finansierings- og forsikringsvirksomhet, overnatting og servering samt informasjon og kommunikasjon de mest optimistiske med tanke på sysselsetting fremover.*
- *I alt 27 prosent av virksomhetene har opplevd rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Flertallet av disse oppgir at de mislyktes med å få tak i kvalifiserte ansatte, og derfor ikke ansatte noen.*
- *Store næringer som har alvorlige rekrutteringsproblemer er helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg samt eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Disse tre næringene står for godt over halvparten av den estimerte mangelen på arbeidskraft.*
- *Den estimerte mangelen på arbeidskraft er i år på 5 665 personer. Mangelen øker med om lag 1 530 personer fra i fjor.*
- *Sykepleiere, tømrere og snekkere og helsefagarbeidere er yrkene med høyest mangel.*

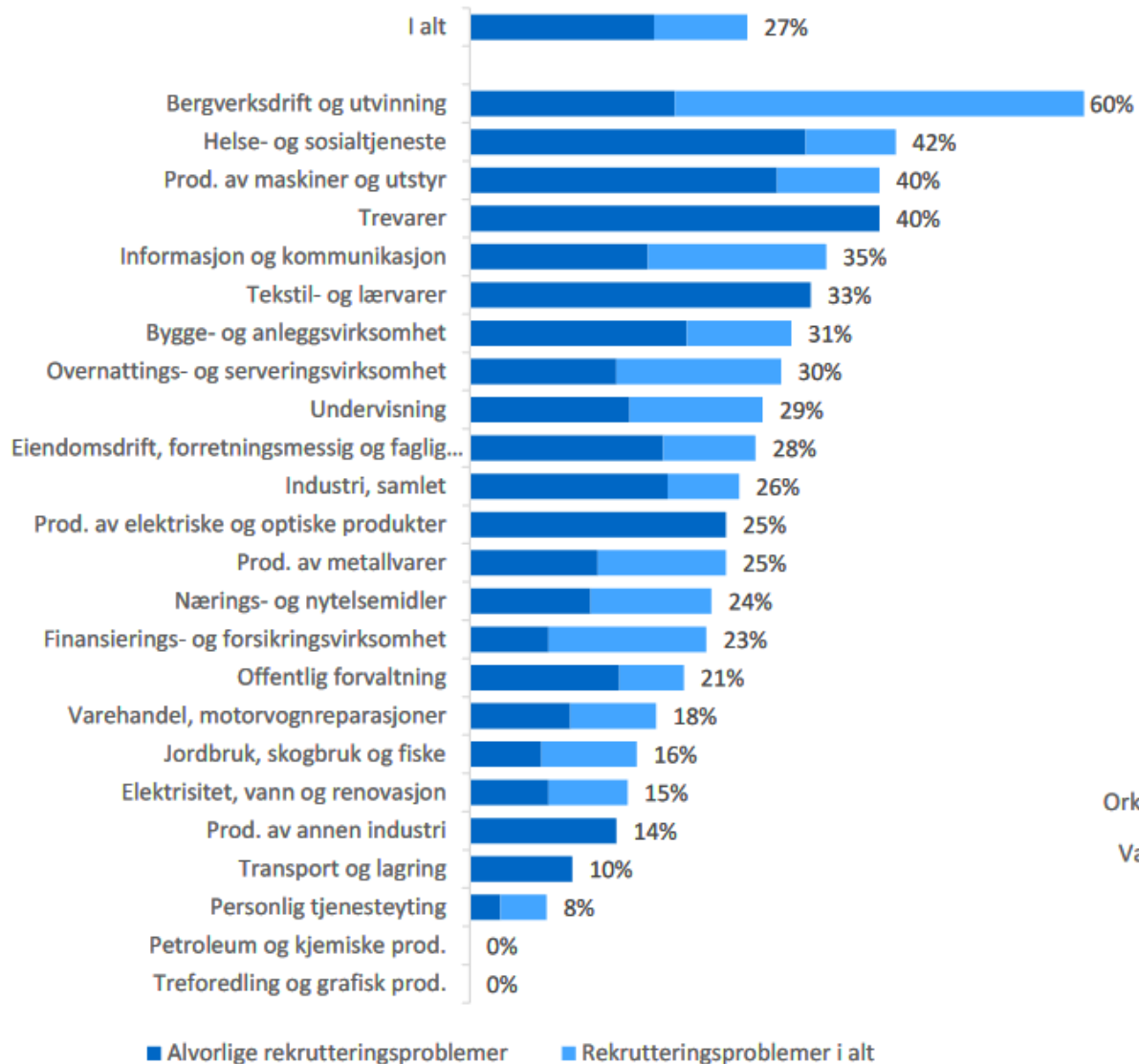


## BEDRIFTSUNDERSØKELSEN 2022 NAV TRØNDELAG

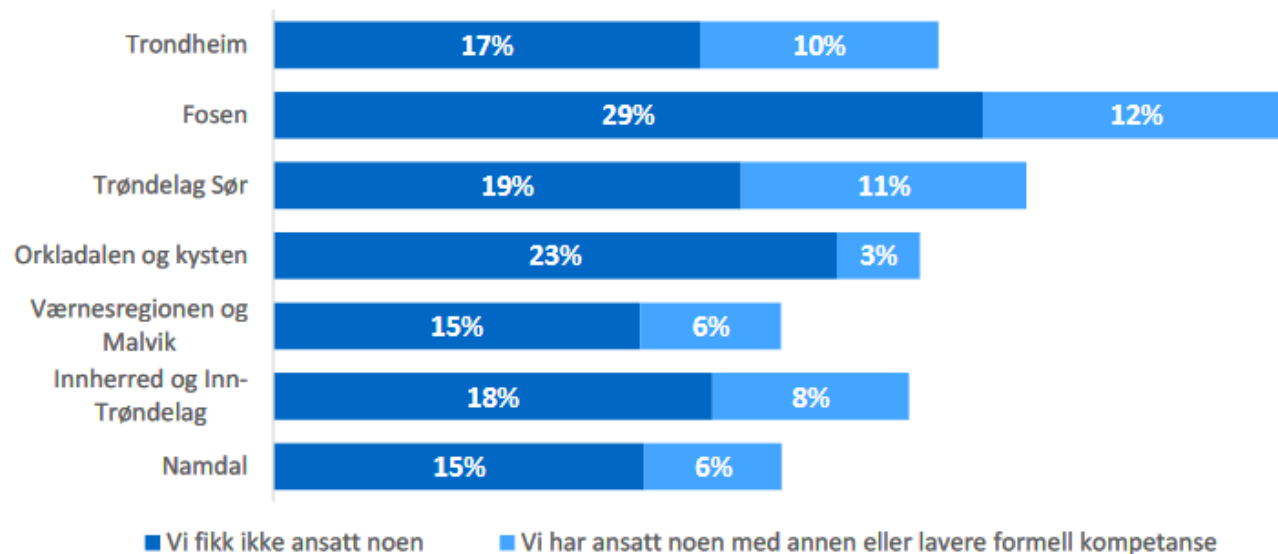
Av: Eli Sektan og Jon Kristian Kleffegård



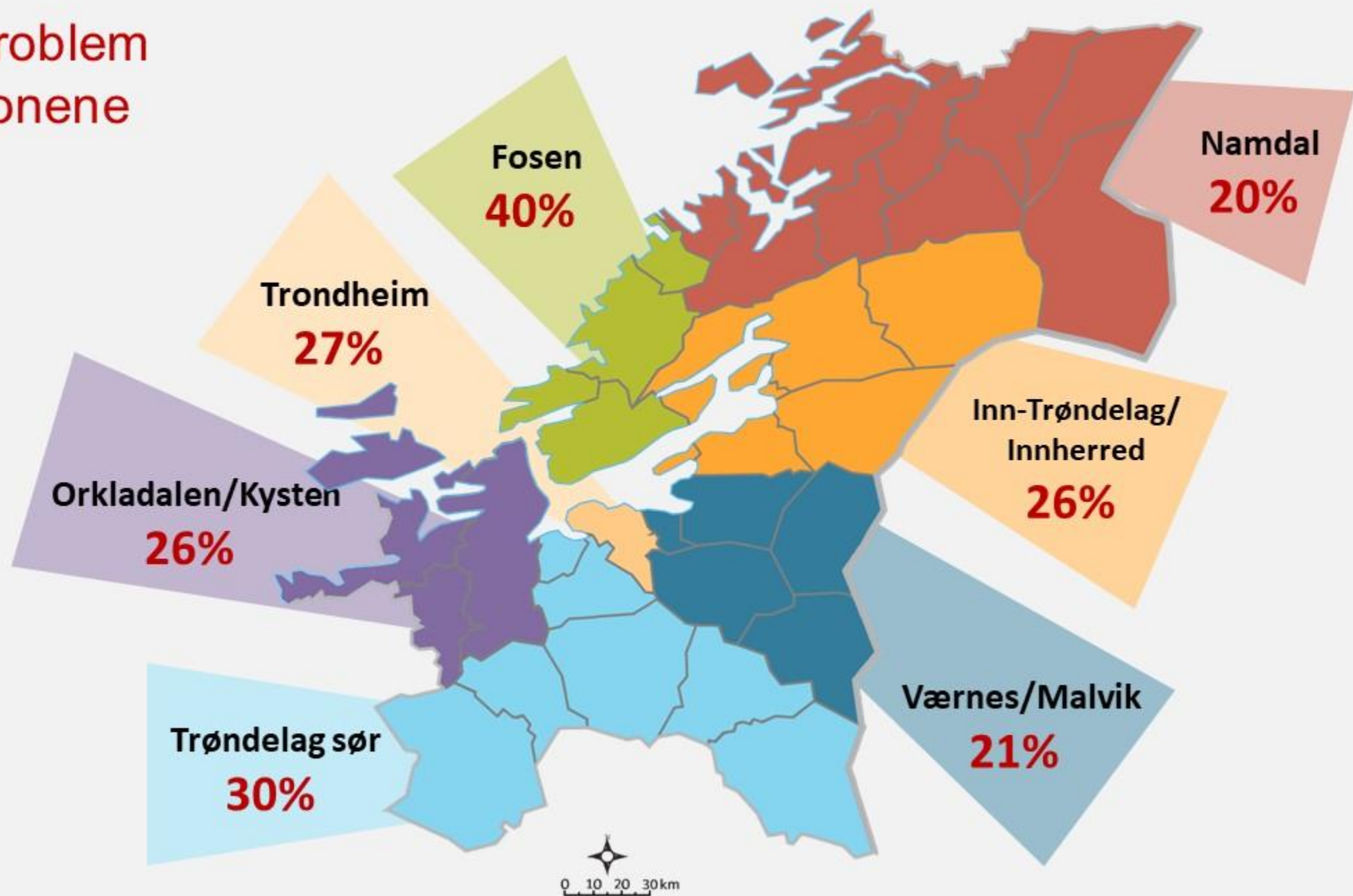
# Rekrutteringsproblemer etter næring



# Rekrutteringsproblemer i markedsregionene



# Rekrutteringsproblem i markedsregionene



## Estimert mangel og stramhet i Bedriftsundersøkelsen 2022 og lønnstakere 4. kv. 2020 etter yrke

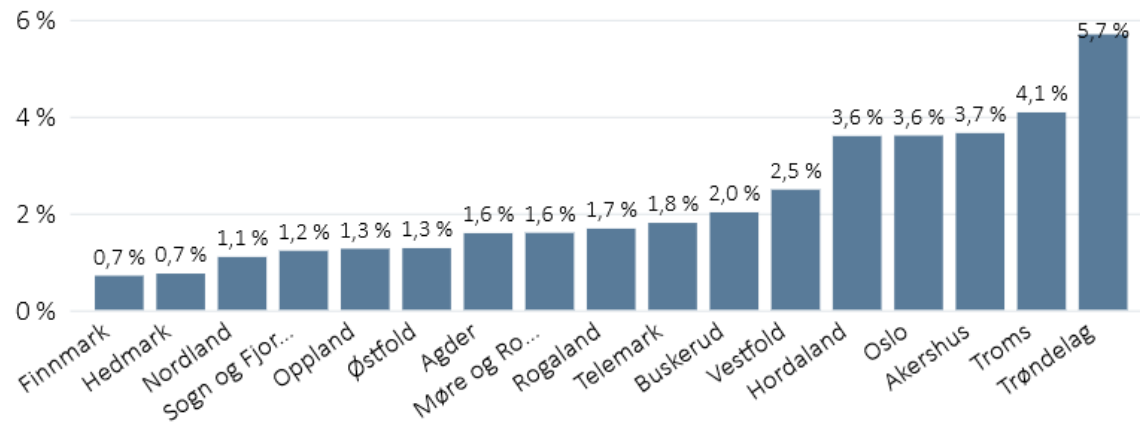


4siffNavn	Lønnstakere	Endring lønnstakere 2015-20	Endring lønnstakere 2015-20 (%)	Estimert mangel	Stramhet
Sykepleiere	5 876	182	3,2 %	675	10,3
Tømrere og snekkere	4 659	407	9,6 %	275	5,6
Helsefagarbeidere	8 447	231	2,8 %	200	2,3
Kokker	1 720	-36	-2,1 %	150	8,0
Legespesialister	1 366	210	18,2 %	150	9,9
Sveisere	514	-47	-8,4 %	150	22,6
Andre personlige tjenesteytere	31	14	82,4 %	125	80,1
Butikkmedarbeidere	14 113	-903	-6,0 %	125	0,9
Elektrikere	2 595	337	14,9 %	125	4,6
Vernepleiere	2 216	711	47,2 %	125	5,3
Andre salgsmedarbeidere	137	49	55,7 %	100	42,2
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	2 006	363	22,1 %	100	4,7
Programvareutviklere	434	95	28,0 %	100	18,7
Telefon- og nettselgere	492	4	0,8 %	100	16,9
Andre helseyrker	139	-51	-26,8 %	75	35,0
Andre håndverkere	76	-7	-8,4 %	75	49,7
Betongarbeidere	796	57	7,7 %	75	8,6
Gatekøkken- og kafémedarbeidere mv	1 021	39	4,0 %	75	6,8

**Mangel:** Tabellen viser den estimerte mangelen i de enkelte yrkene i Trøndelag. Mangelen er avrundet til nærmeste 5 personer.

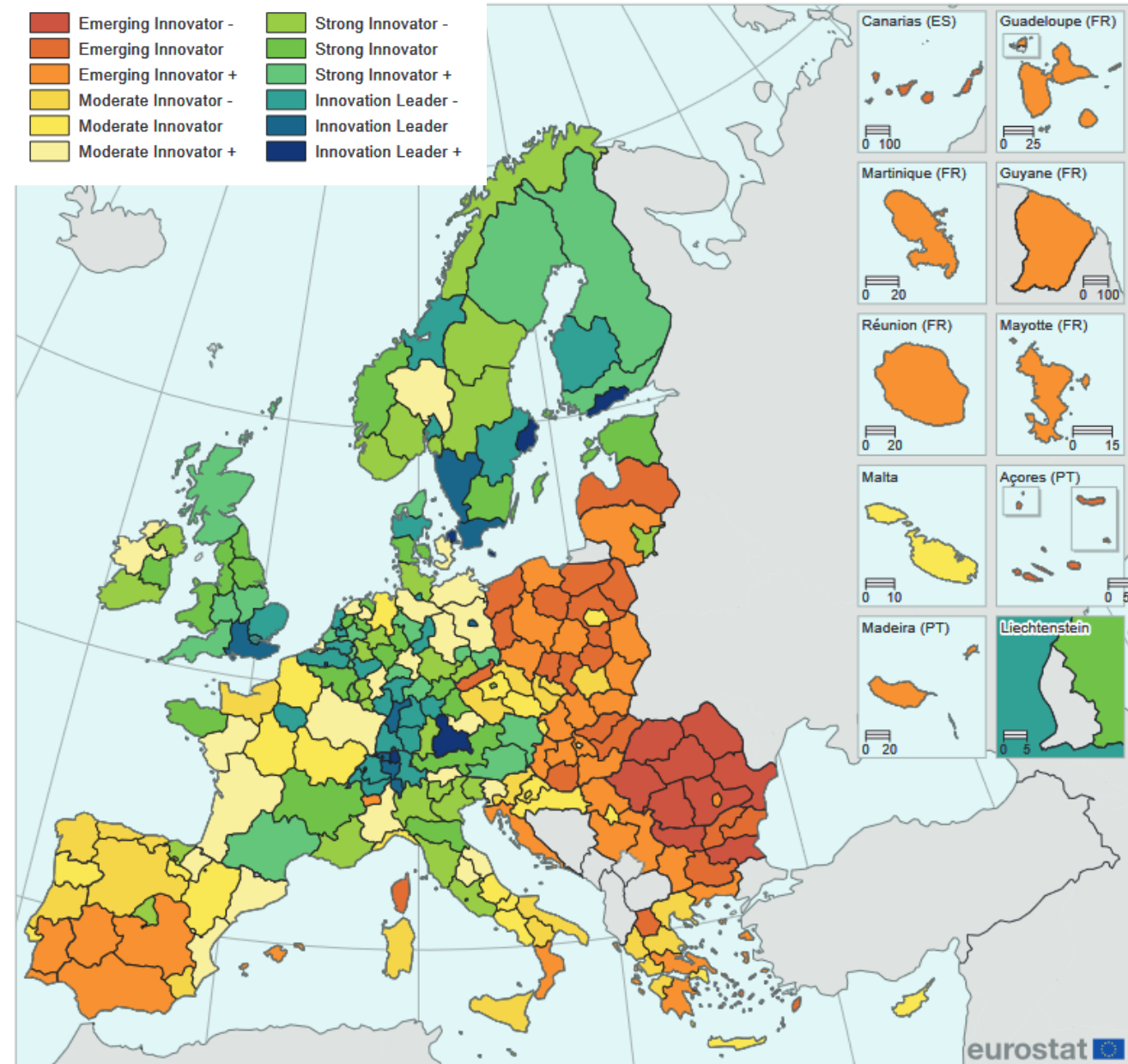
**Stramhet** Stramhet =  $Mangel / (Mangel + Lønnstakere) \times 100$   
Stramhet er et supplement mål på hvor vanskelig det er å rekruttere arbeidskraft til yrkene.

## FoU utgifter som andel av bruttoprodukt i 2019



- Trøndelag som region er sterk på Forsking og utvikling, med en stor universitets og institusjonssektor.
- Et høyt antall personer med høy kompetanse innenfor spesielt tekniske og naturvitenskapelig fag anses som en av Trøndelags fortrinn.

EUs Regional Innovation Scoreboard 2021 gir en oversikt over den europeiske innovasjonsaktiviteten på regionalt nivå, og viser at Trøndelag er en av de mest innovative regionene i Europa.





# Livslang læring

- Med et arbeidsliv i endring er det et kontinuerlig behov for tilførsel av ny kompetanse.
- Utviklingen innebærer at mange jobber endrer arbeidsoppgaver, noen jobber forsvinner og nye yrker vokser fram. Det er ikke tilstrekkelig å kun ta utdanning i begynnelsen av arbeidskarrieren, men behov for kompetansepåfyll gjennom hele karriereløpet.
- Det er nødvendig å utvikle kompetansen gjennom hele arbeidskarrieren.

# Ulike typer læring

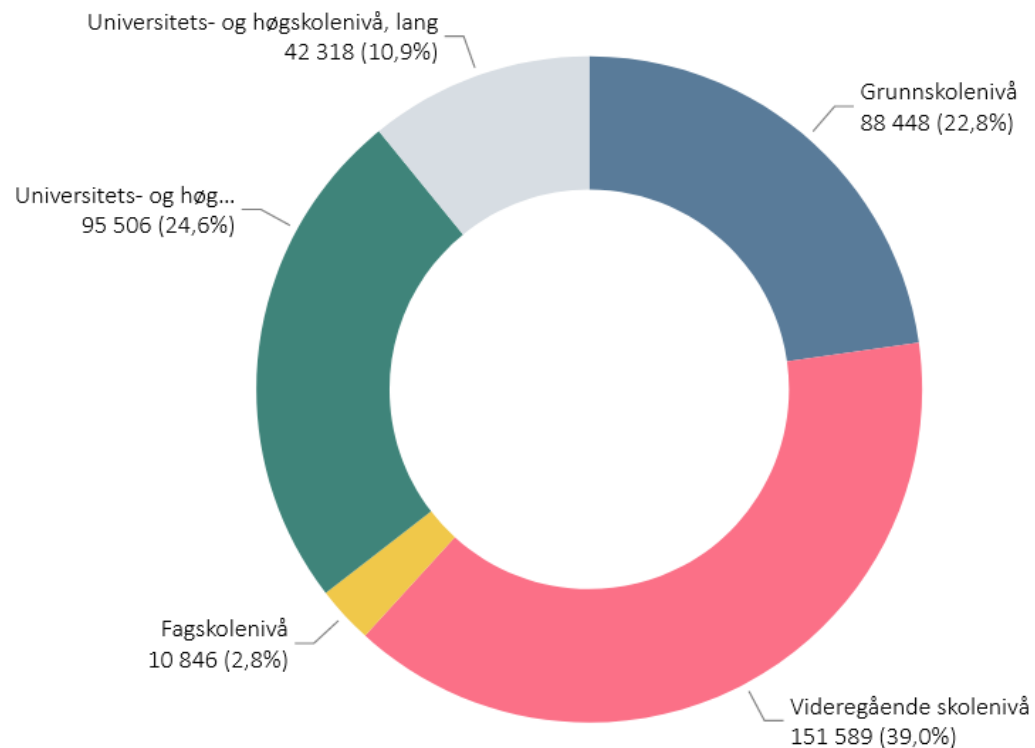
Det er i hovedsak tre måter å oppdatere kompetansen på:

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

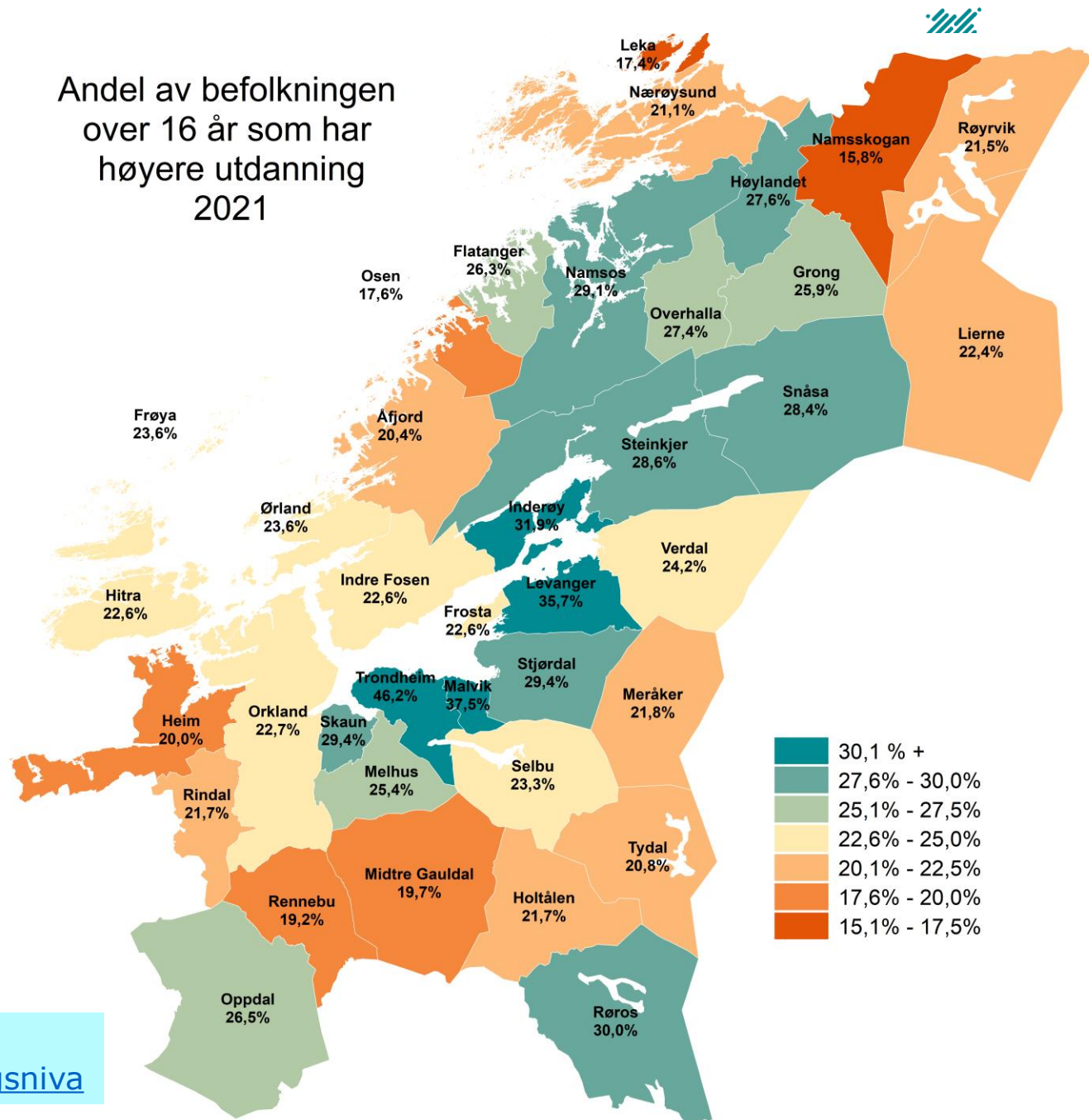


# Utdanningsnivå

Utdanningsnivå for befolkningen i Trøndelag i 2021



Andel av befolkningen over 16 år som har høyere utdanning 2021



<https://trondelagital.no/statistikk/utdanningsniva>  
<https://trondelagital.no/statistikk/sysselsatte-etter-utdanningsniva>



# Andel deltakere i formell utdanning og videreutdanning (Lærevilkårsmonitoren).

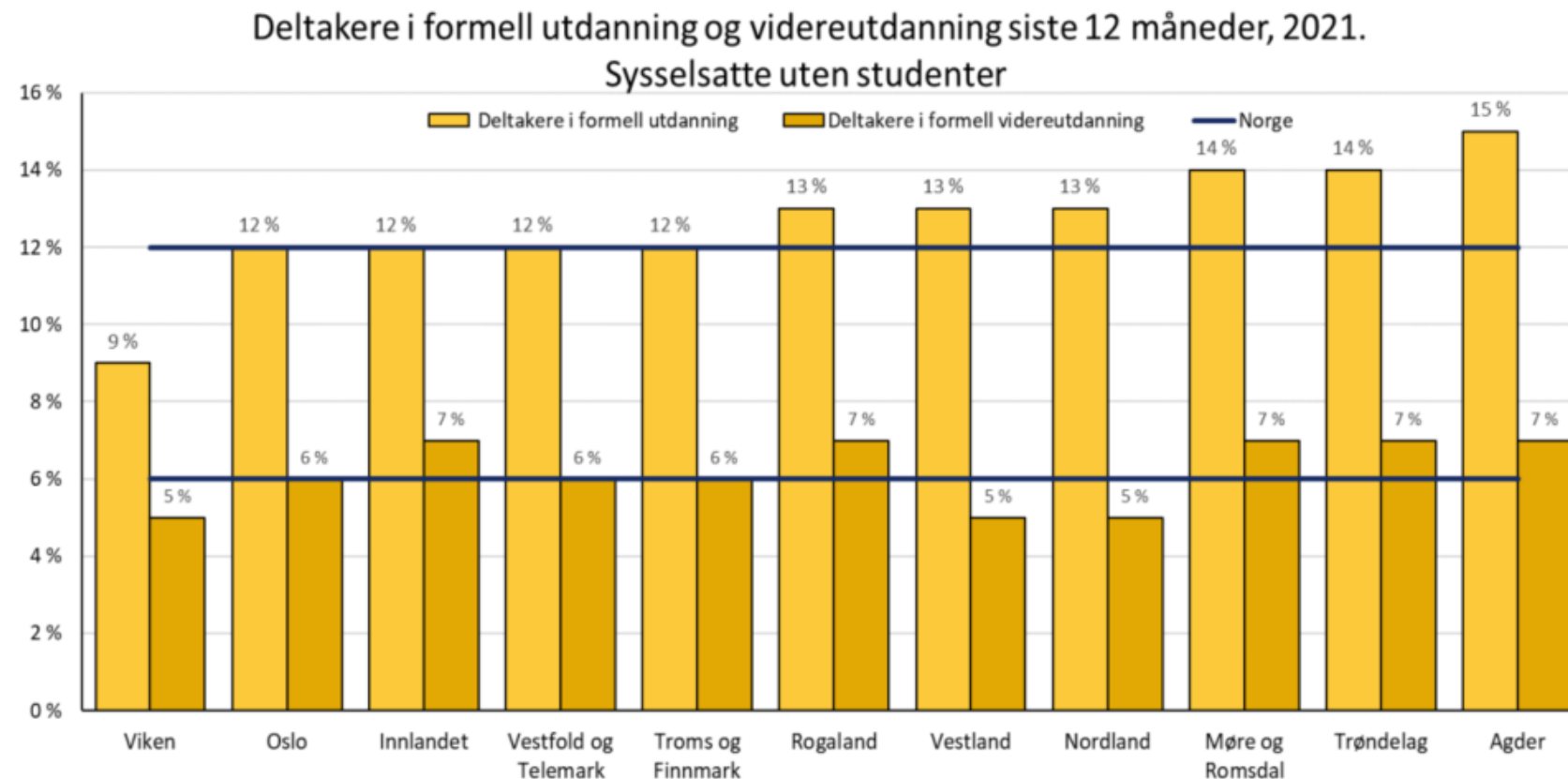


Lærevilkårsmonitoren (LVM) er en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som gjennomføres av SSB. Undersøkelsen kartlegger voksnes deltakelse i formell utdanning, videreutdanning, ikke-formell opplæring og uformell læring i arbeidslivet.

Videreutdanning vil ofte være en spesialisering/påbygging av en grunnutdanning, men trenger ikke være det.

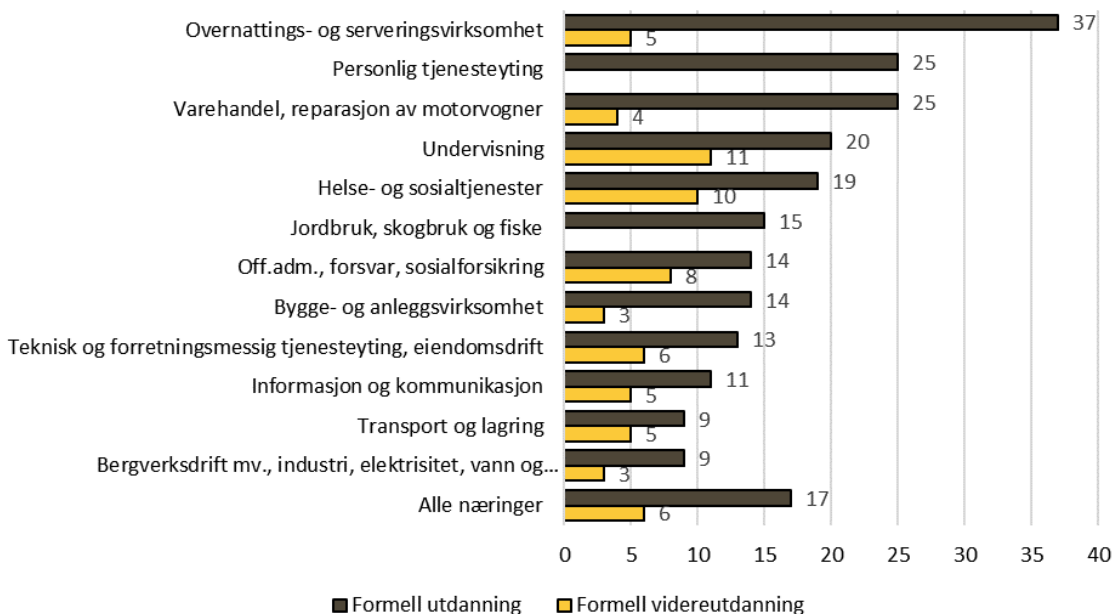
I denne statistikken defineres videreutdanning som formell utdanning tatt av følgende grupper:

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

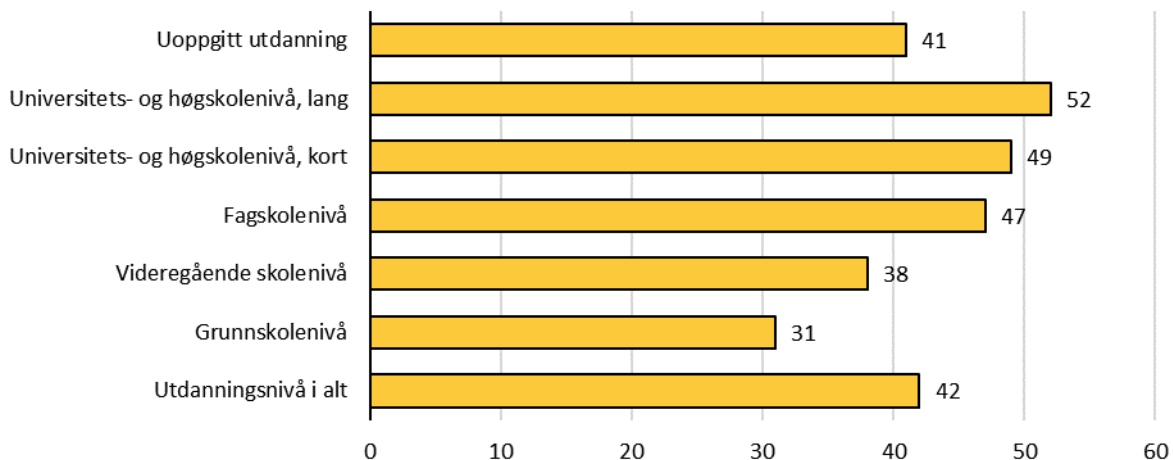


I 2021 hadde 14 % av de sysselesatte deltatt i formell utdanning i løpet av de siste 12 månedene. Rundt halvparten av dem (7 %) deltok i videreutdanning. Nivå et i Trøndelag lå litt over landsgjennomsnittet.

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



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



Disse figurene viser tall for landet.



Det er store forskjeller i deltakelse i utdanning og videreutdanning mellom sysselsatte i ulike næringer. Når det gjelder utdanning, er det 17 % av alle sysselsatte som har deltatt totalt. Andelen varierer fra 9 % i transport og varehandel og bergverksdrift mm. til 37 % i overnattings- og serveringsvirksomhet. Det er rimelig å anta at det skyldes mange deltidsansatte studenter.

Ser vi kun på de som er i videreutdanning, er bildet et ganske annet. Da varierer deltakelsen fra 3 % i bygg- og anleggsvirksomhet og bergverksdrift mm. til 11 % i undervisning og 10 % i helse- og sosialtjenester. Ulik næringsstruktur i fylkene kan derfor være med på å forklare forskjeller i deltakelse.

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

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

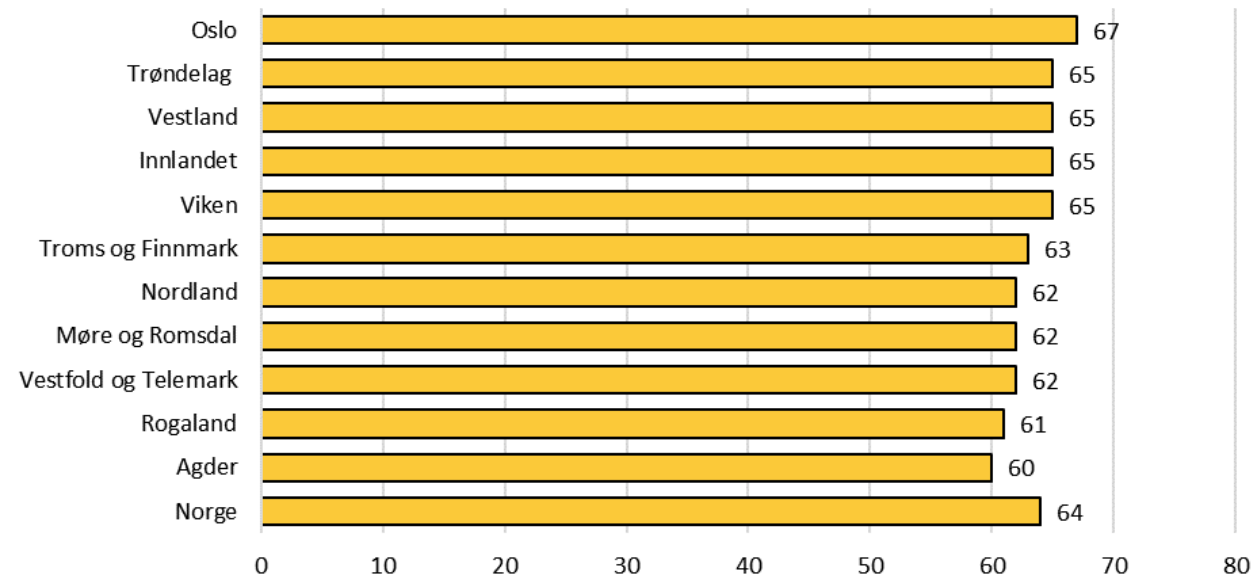
**Læringsintensivt arbeid.** Respondenter som har læringsintensivt arbeid er de som har svart at de (1) har arbeidsforhold hvor det kreves at man stadig lærer seg noe nytt, og (2) hvor det samtidig er gode muligheter for å skaffe seg kunnskap og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet.

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

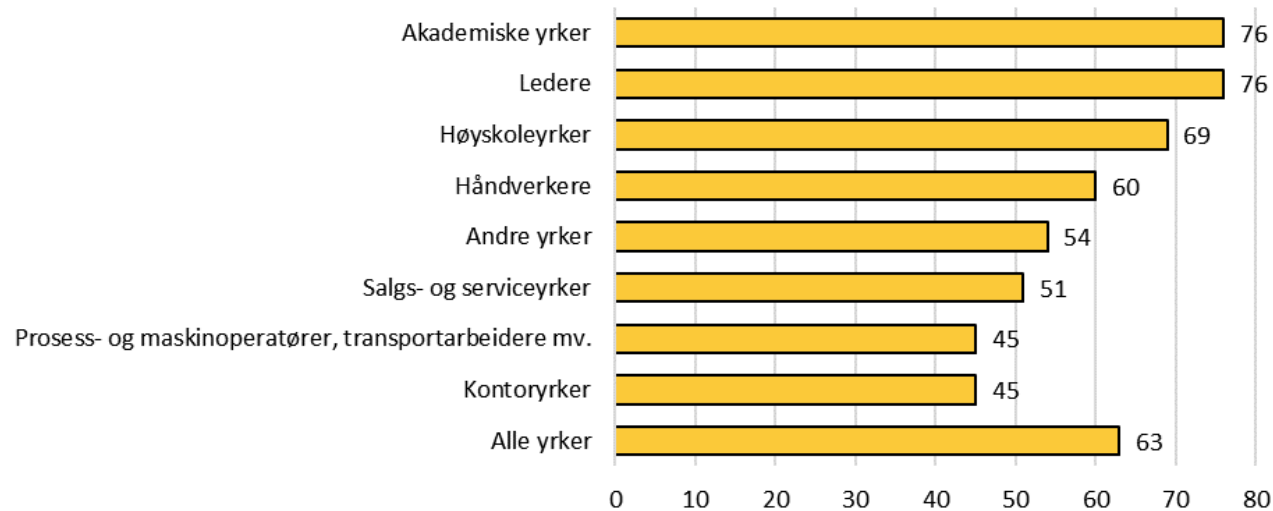
Figuren viser at 65 % av de sysselsatte (uten studenter) i Trøndelag hadde læringsintensivt arbeid i 2020. Andelene varierer fra 60 % i Agder til 67 % i Oslo, med et landsgjennomsnitt på 64 %.

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

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



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



# Fagutdanning

Godkjente fag- og svenneprøver i 2020-2021\*

Utdanningsprogram	Ikke voksen (< 25)	Voksen (>= 25)
Helse- og oppvekstfag	253	423
Bygg- og anleggsteknikk	338	284
Teknologi- og industrifag	273	127
Service og samferdsel	158	212
Elektro og datateknologi	247	64
Naturbruk	81	59
Restaurant- og matfag	64	75
Design og håndverk	39	19
Medier og kommunikasjon (gammel ordning)	2	1
<b>Totalt</b>	<b>1455</b>	<b>1264</b>

Utdanningsprogram	Gutt	Jente
Helse- og oppvekstfag	157	519
Bygg- og anleggsteknikk	531	91
Teknologi- og industrifag	356	44
Service og samferdsel	220	150
Elektro og datateknologi	294	17
Naturbruk	110	30
Restaurant- og matfag	72	67
Design og håndverk	13	45
Medier og kommunikasjon (gammel ordning)	1	2
<b>Totalt</b>	<b>1754</b>	<b>965</b>

Til sammen 2 719 godkjente fagbrev siste år. Av disse var 1 264 tatt av personer over 25 år (46 %).

Høy andel voksne innen helse og oppvekst og service og samferdsel.

Lav andel voksne innen elektro og datateknologi.

Fag	Ikke voksen (< 25)	Voksen (>= 25)
Helsearbeiderfaget	124	240
Barne- og ungdomsarbeiderfaget	113	175
Tømrerfaget	161	58
Elektrikerfaget	143	26
Yrkessjåførfaget	27	84
Akvakulturfaget	50	49
Salgsfaget	38	61
Anleggsmaskinførerfaget	54	22
Bilfaget, lette kjøretøy	54	17
Renholdsoperatørfaget		67
Industrimekanikerfaget	47	13
Betongfaget	31	25
Kontor- og administrasjonsfaget	31	21
Kokkfaget	28	22
IKT-servicefaget	38	7
Rørleggerfaget	28	16
Frisørfaget	27	10
Logistikkfaget	10	27
Produksjonsteknikkfaget	7	30
Energimontørfaget	27	8
Matrosfaget	29	2
Vei- og anleggsgfaget	18	12
Automatiseringsfaget	18	10
Kjemiprosessfaget	21	7
Bilfaget, tunge kjøretøy	17	10
Institusjonskokkfaget	15	11
Industriell matproduksjon	5	20
Telekommunikasjonsmontørfaget	17	8

\*2020-2021: Fra 1. oktober 2020 til 30. september 2021

# Veier til fagbrev



## Opplæring i bedrift

Det er åtte yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring. De fleste fagene innen yrkesfaglige utdanningsprogram er lærefag som fører frem til en yrkeskompetanse med et fag-/svennebrev etter bestått læretid i bedrift. Det er ca. 200 forskjellige lærefag å velge mellom.

## Lærling og lærekandidat

Å være lærling eller lærekandidat betyr at en utdanner seg til et yrke ved å jobbe i en bedrift samtidig som en er under opplæring. Hovedmodellen er to år i videregående skole (VG1 og VG2) og to år som lærling eller lærekandidat i bedrift (VG3). Det siste året som lærling eller lærekandidat er ett år opplæring og ett år verdiskaping. Alle skal ha en lærekontrakt og en arbeidsavtale. Det er mulig å avvike fra hovedmodellen i fagene, f.eks. ett år på skole og tre år i bedrift. Det forutsetter en plan for opplæringen, som godkjennes av fylkeskommunen. Lærekandidaten sikter på en mindre omfattende avsluttende prøve enn lærlingen. Dvs. at en velger ut læreplanmål ut fra lærekandidatens forutsetninger ved kontraktsinngåelse. Lærekandidaten kan gå over til lærling i løpet av læretiden. Ordningene kan også benyttes av voksne. Læretiden bestemmes av hvilket grunnlag den enkelte har før en inngår lærekontrakt.

## Videre utdanning etter fag-/svennebrev

Innenfor flere fagområder gir yrkeskompetanse et grunnlag for videre utdanning på fagskole. Med ett år påbygging kan en også oppnå generell studiekompetanse.

## Praksiskandidat

Praksiskandidatordningen er en dokumentasjonsordning for de som har jobbet lenge i et fag og ønsker å få formalisert kompetansen i et fag-/svennebrev. Praksiskandidater er voksne som har minst 25 % lengre praksistid innenfor et lærefag en den fastsatte læretiden. I de fleste fagene tilsvarer det fem år. Etter bestått teorieksamen og dokumentert praksis fra arbeidsgiver, kan praksiskandidaten melde seg opp til den praktiske fag-/svenneprøven.

## Praksisbrevordningen

Praksisbrevordningen er et toårig opplæringsløp i de yrkesfaglige utdanningsprogrammene. Ordningen er særlig rettet mot de som etter avsluttet grunnskole vil ha nytte av en mer praktisk opplæring, hovedsakelig i bedrift. Praksisbrevkandidatene avlegger en praksisbrevprøve etter to års opplæring etter fastsatte læreplaner. Praksisbrevkandidatene har i tillegg opplæring i tre fellesfag. Praksisbrev skal være et grunnlag for å gå ut i arbeidslivet, eller tegne en lærekontrakt som lærling.

## Fagbrev på jobb

Fagbrev på jobb er en ordning for voksne som er i et arbeidsforhold. Voksne får her mulighet til å få fag - eller svennebrev på grunnlag av allsidig praksis, realkompetansevurdering og opplæring kombinert med veiledet praksis i vanlig arbeid. Trøndelag fylkeskommune tilbyr fagbrev på jobb-kontrakt. Målgruppen er kvalifiserte søkere med 1–4 års relevant praksis, jf. læreplanen i faget, og som da ikke oppfyller dokumentasjonskravet som praksiskandidat. Trøndelag fylkeskommune åpner for søknader om Fagbrev på jobb to ganger i året.

# Bedriftsintern opplæring (BIO)



## 1. Hva er BIO

Bedriftsintern opplæring (BIO) er en støtteordning for bedrifter som har behov for å gi de antatte ny kompetanse slik at bedriften står bedre rustet for omstilling og videre utvikling.

Gjennom pandemien i 2020 og 2021 ble ordningen tilført betydelige ekstra midler. I Trøndelag ble det i perioden 2020 til 2021 innvilget 52,6 millioner til kompetansehevende tiltak i trønderske bedrifter.

I Trøndelag har BIO ordningen blitt forvaltet i samsvar med politisk vedtatte retningslinjer. Retningslinjene bygger på prioriteringer vedtatt i verdiskapingsstrategi og kompetansestrategi for Trøndelag.

## 2. Formål og innhold

Formålet med ordningen er å motivere og mobilisere til kompetansetiltak i bedrifter. Støtteordningen skal styrke bedrifter med omstillingsbehov og mulighet for utvikling gjennom kompetansetiltak for de ansatte.

Med bedriftsintern opplæring forstås et tidsbegrenset kompetansetiltak for bedriftens ansatte. Opplæringsperioden for hver enkelt deltaker kan ikke overstige 52 uker.

## 3. Bakgrunn

BIO var frem til 2020 et arbeidsmarkedstiltak i NAV. Ordningen skulle bidra til å motvirke oppsigelser og permitteringer ved at bedrifter som hadde omstillingsproblemer kunne få tilskudd til kompetanseutvikling. Deler av tilskuddet kunne gå til å dekke lønnsutgifter, noe som gjorde at BIO kunne fungere som et alternativ til permitteringer.

Fra 2020 ble midlene til BIO innlemmet i fylkeskommunenes rammetilskudd, og det ble i større grad mulig å tilpasse ordningen til regionale forhold. Overføringen av ordningen til fylkeskommunene henger sammen med fylkeskommunenes styrkede rolle i regional nærings- og kompetanseutvikling i forbindelse med regionreformen.

Hagen utvalget/ekspertutvalget *Regionreformen: «Desentralisering av oppgaver fra staten til fylkeskommunene» 2018*, anbefalte at ansvaret for kompetansepolitikken, herunder ansvaret for å stimulere og koordinere arbeidsgivernes etterspørsel etter kompetanse og tilpasse kompetansetilbudet, burde samles og kobles opp mot øvrige fylkeskommunale roller og oppgaver.

Dette var i tråd med Arbeids og sosialdepartementets (ASD) vurdering. ASD mente at det å gi fylkeskommunene ansvaret for bedriftsintern opplæring, ville bidra til å forsterke koblingene mellom næringspolitikk og kompetansepolitikk, og skape en mer helhetlig innsats på disse områdene.

I Prop. 84 S (2016–2017) *Ny inndeling av regionalt folkevalgt nivå* ble det signalisert at det er «eit mål framover at kompetanseretta arbeid i større grad skal være forankra i regionale, heilskaplege nærings og kompetansestrategiar som eit resultat av regionalt samarbeid».

# Bedriftsintern opplæring (BIO)

## 4. Erfaringer med BIO ordningen

Fylkeskommunene opplever at BIO-ordningen er et godt supplement til andre ordninger og programmer som ligger innenfor den regionale kompetansepolitikken, hvor fylkeskommunene har fått en forsterket rolle.

For å lykkes med oppdraget, er det avgjørende for fylkeskommunene å ha innsikt i bedriftenes behov for og etterspørsel etter kompetanse. Fylkeskommunene opplever at de gjennom BIO-ordningen kommer i direkte kontakt med fylkets bedrifter, og slik får tilgang til viktig kunnskap om bedriftenes kompetansebehov. Fylkeskommunen gir i liten grad direkte bedriftsstøtte, med unntak av midler innenfor forskning (FORREGION og regionale forskningsfond). BIO-ordningen er derfor en av få ordninger som fylkeskommunen forvalter som er direkte bedriftsrettet.

Gjennom de to årene BIO-ordningen har vært i fylkeskommunenes regi, har den blitt en operativ og innarbeidet tilskuddsordning som har bidratt til at bedrifter og ansatte har fått målrettet kompetanseheving. Bedriftene som søker velger ofte å skreddersy kompetansetiltakene, de ansatte får anvendt den nye kompetansen direkte i arbeid og både konkurransekraft og verdiskaping styrkes.

## 5. Et verktøy for grønn utvikling

For å kunne stimulere og tilrettelegge for det grønne skiftet i næringslivet, er det spesielt behov for flere tiltak som gir tilgang på nødvendig kompetanse. BIO-ordningen er et godt virkemiddel inn i dette arbeidet. En klar fordel er at ordningen skaper kort vei fra erkjent kompetansebehov til gjennomføring og til anvendt kompetanse. Grønne innovasjoners behov for ny kompetanse vil raskt kunne operasjonaliseres gjennom BIO-ordningen, da det er kort vei fra ord til handling.

## Søknader til BIO-ordningen i 2020-2021 fordelt på næringer (NACE 17)

Næringsgruppe (Nace17)	Antall Søkt	Antall innvilget	Søkt	Innvilget	Innvilget (kr) per sysselsatt i næring
Industri	65	51	20 683 403	14 597 015	791
Overnattings- og serveringsvirksomhet	79	68	15 398 957	10 913 570	1 467
Forretningsmessig tjenesteyting	42	36	9 180 732	7 249 705	653
Personlig tjenesteyting	50	36	9 906 936	5 604 286	698
Bygge- og anleggsvirksomhet	27	19	5 812 402	3 393 230	160
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	45	19	8 240 740	2 834 432	182
Jordbruk, skogbruk og fiske	30	28	3 396 726	2 794 881	314
Varehandel, reparasjon av motorvogner	35	24	6 125 930	2 225 678	82
Informasjon og kommunikasjon	25	13	3 976 854	1 588 598	235
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	3	3	693 340	693 340	52
Transport og lagring	7	3	1 313 030	417 260	42
Undervisning	14	2	1 735 008	158 800	6
Helse- og sosialtjenester	5	2	1 086 539	99 150	2
<b>Totalt</b>	<b>427</b>	<b>304</b>	<b>87 550 597</b>	<b>52 569 945</b>	<b>234</b>

[BIO-statistikk 2020-2021](#)

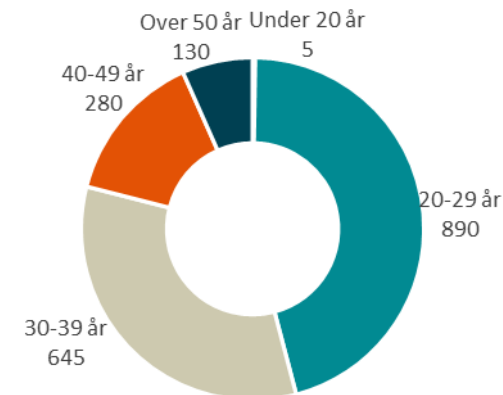
# Høyere yrkesfaglig utdanning (tidligere fagskole)

Mye av utdanningen på høyere yrkesfaglig utdanning er nettbasert og/eller samlingsbasert, og utdanningsinstitusjonens adresse vil derfor ikke være et godt mål for å kartlegge deltakelsen i fylket.

Våren 2022 har fagskolene i Trøndelag totalt 1950 studenter. Antall studenter ved fagskolene har økt fra 1100 våren 2019 til 2240 på et hittil høyeste høsten 2021.

Når man ser på fagskolestudentene våren 2022 fordelt på alder, så finner man at 46 % er i gruppen 20-29 år, og 33 % er i gruppen 30-39 år. Til sammen 21 % er over 40 år. Ca. 70 % av fagskolestudentene er menn, og mange av studiene på fagskolenivå er enten mannsdominert eller kvinnedominert.

Studenter på høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag etter alder våren 2022



## Studenter per fagskole i Trøndelag 2019-2022

	2019		2020		2021		2022
	Vår	Høst	Vår	Høst	Vår	Høst	Vår
Trøndelag høyere yrkesfagskole				1125	1040	1240	1100
Chr. Thams fagskole	205	250	235				
Trondheim fagskole	210	225	200				
Stjørdal fagskole	180	240	180				
Steinkjer fagskole	85	80	80				
Levanger Fagskole	30	70	45				
Ytre Namdal fagskole	45	45	45				
Gauldal fagskole	20	30	30				
TISIP Fagskole		55	65	160	520	425	360
AOF Norge	95	130	115	145	135	100	105
Folkeuniversitetets Fagskole AS				205	70	275	195
Norsk Fotofagskole	70	70	70	70	65	65	65
Lukas høyere yrkesfagskole	55	55	45	50	50	45	45
KBT-fagskole				45	35	50	50
NKI Fagskoler AS	20	35	55	10	10		
Høyskolen Kristiania - fagskolestudier	75						
Nordland fagskole		5	5	5	5	10	10
Centric IT Academy						20	15
Norges grønne fagskole - Veia				15	15		
Fagskolen Innlandet	5	5	5	5	5		
Norges Fagakademi AS						5	10
Norwegian Drilling Academy AS, NORTRAIN	5						
<b>Sum</b>	<b>1100</b>	<b>1295</b>	<b>1180</b>	<b>1840</b>	<b>1945</b>	<b>2240</b>	<b>1950</b>

Trøndelag høyere yrkesfagskole har 1100 av fagskolestudentene med studiested i Trøndelag, som utgjør 56 %. TISIP fagskole har tilbud innen it-drift med 360 studenter våren 2022. Studiet er nettbasert, så det er uklart hvor mange av disse som er tilknyttet Trøndelag. AOF Norge har 105 studenter tilknyttet sin avdeling i Trondheim våren 2021, med tilbud i hovedsak knyttet til helse og omsorg.

Folkeuniversitetets fagskole har 195 studenter ved sin avdeling i Trondheim med de fleste av disse på økonomiske og administrative fag. Norsk fotoskole ligger i Trondheim og har 65 studenter våren 2022.



# Studenter i Trøndelag

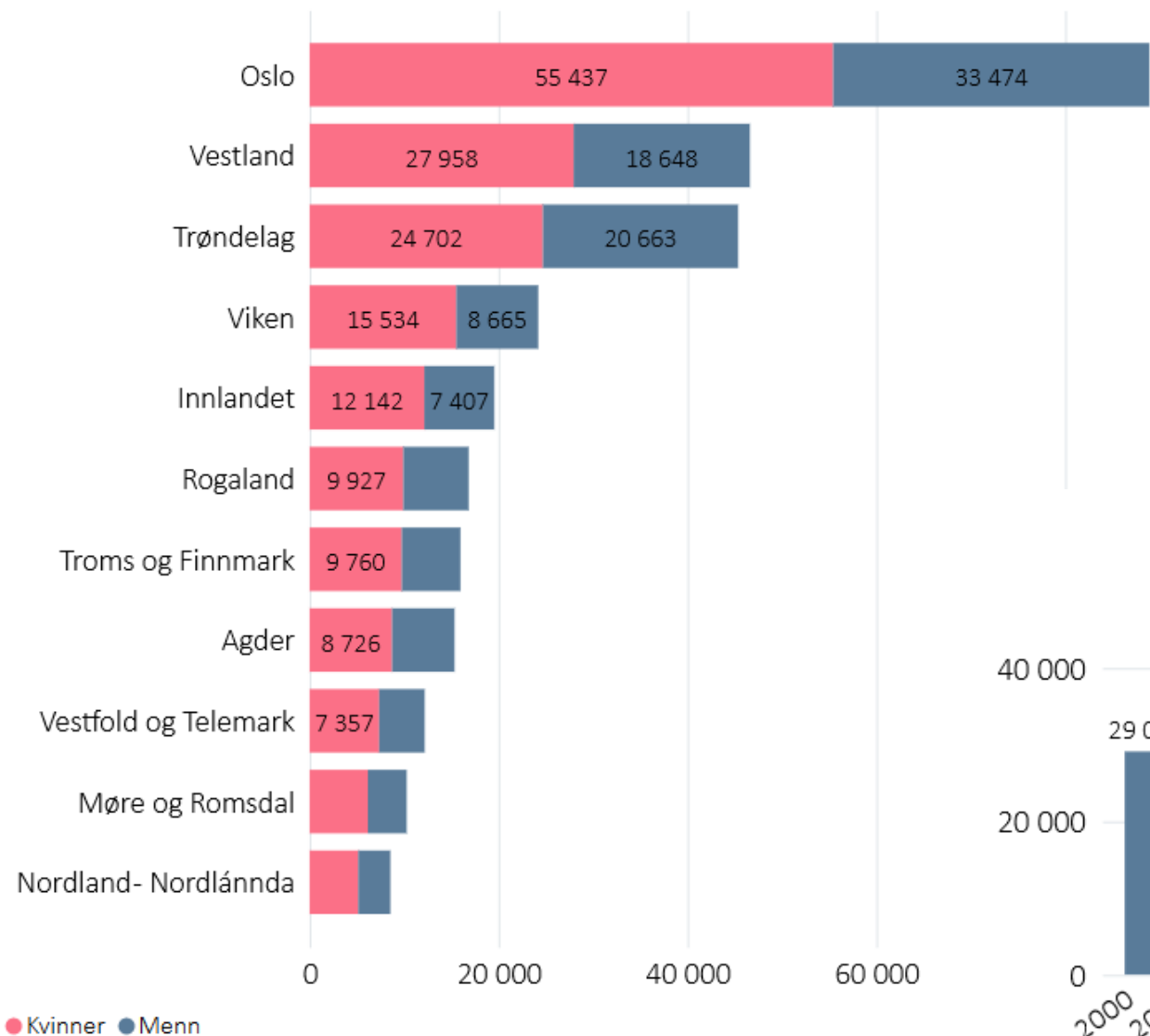
Trøndelag er ett av Norges største studiefylke med over 45 000 studenter.

NTNU, Nord Universitet, BI, Dronning Mauds Minne høyskole og Luftkrigsskolen tilby høyere utdanning i Trøndelag.

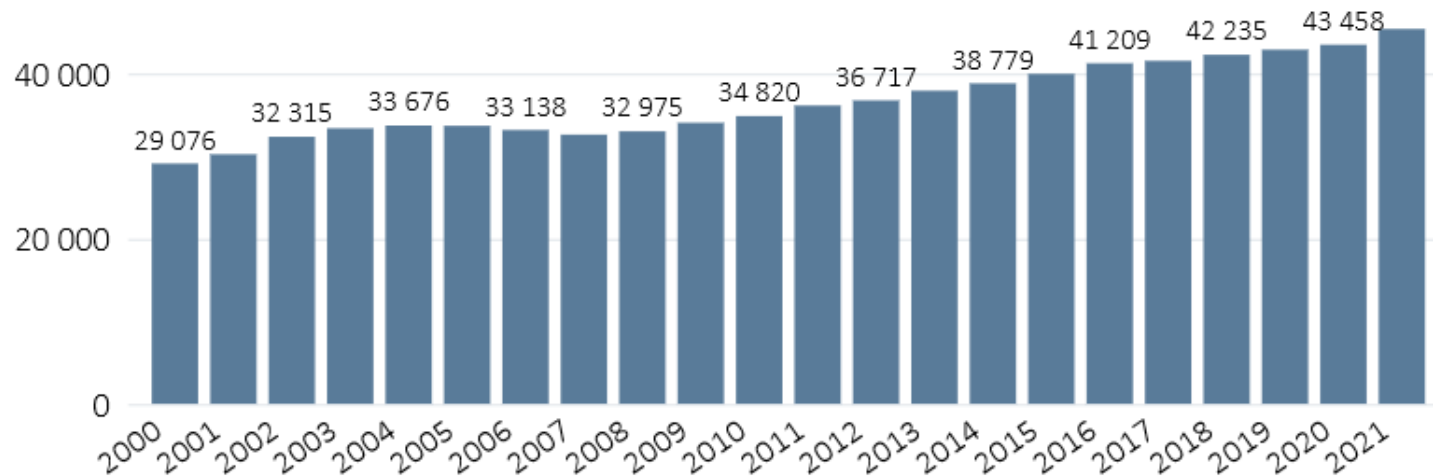
Utdanningsinstitusjonene i Trøndelag tiltrekker seg studenter fra hele landet, i tillegg til en stor mengde internasjonale studenter.

Studentene utgjør en stor kompetanseressurs for Trøndelag, men mange av studentene forlater Trøndelag etter endt utdanning.

## Antall studenter fordelt på fylke og kjønn i 2021

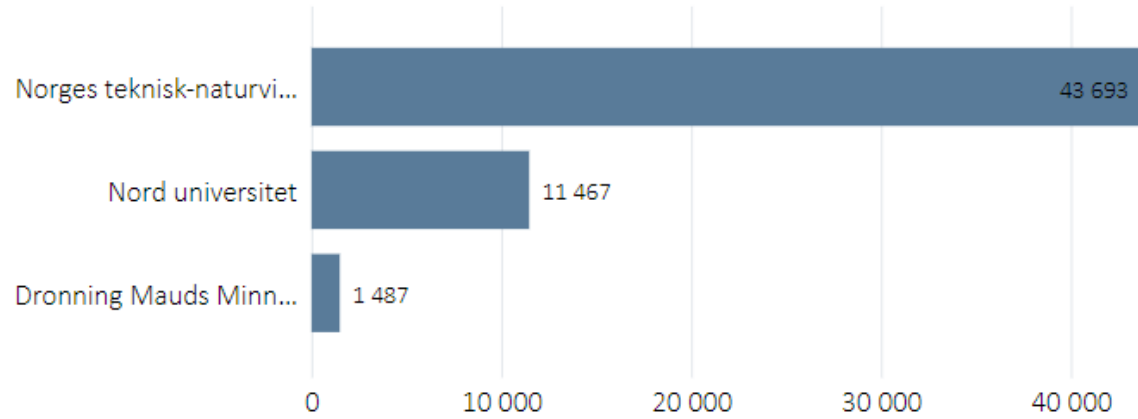


## Antall studenter i Trøndelag. 2000-2021

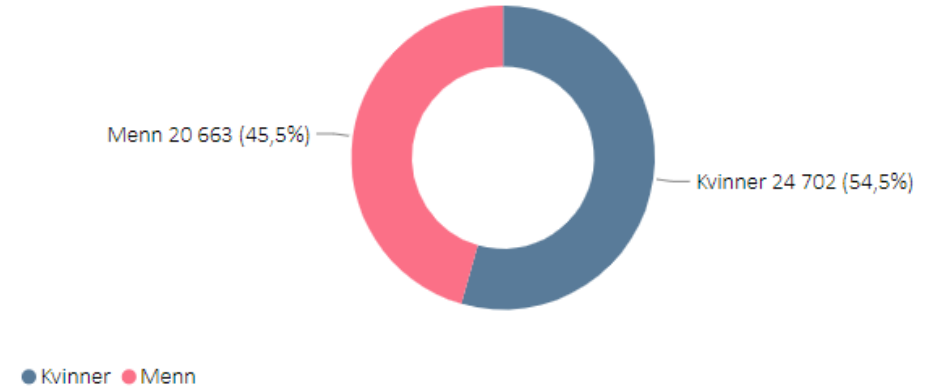




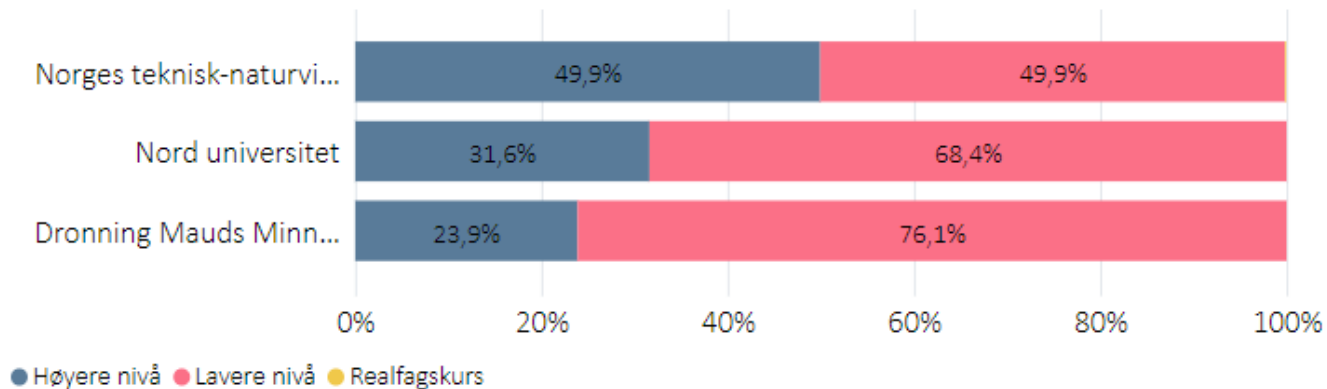
## Antall studenter ved utvalgte universiteter og høyskoler i 2021



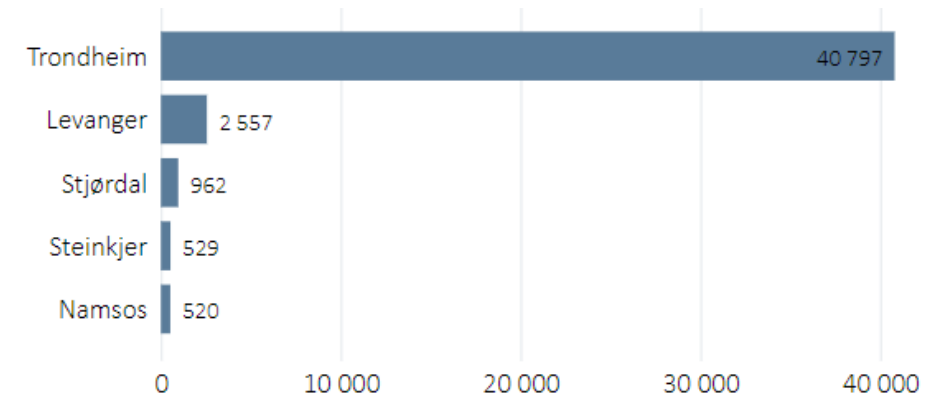
## Studenter i Trøndelag etter kjønn



## Studenter ved utvalgte universiteter og høyskoler fordelt på utdanningsnivå. 2021



## Studenter i Trøndelag etter skolekommune

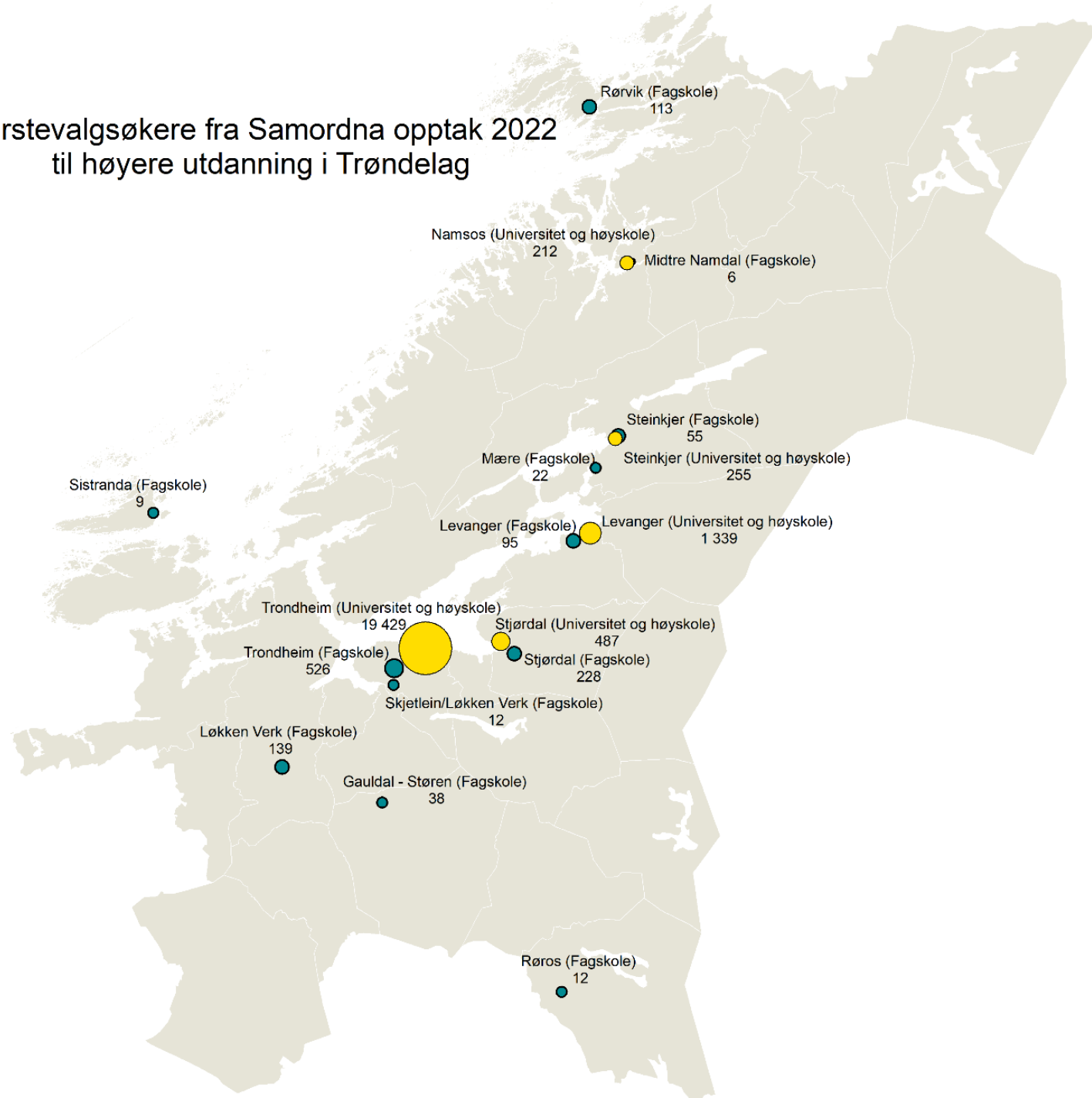


# Samordna opptak 2022

Søkertallene fra Samordna opptak for 2022 viser nedgang i antall søkere til Universitet og høyskoler i Trøndelag fra 23 646 i 2021 til 21 722 i 2022. Det er verdt å merke seg at søkertallene var spesielt høye i pandemiårene 2020 og 2021. Trondheim er den nest mest populære studentbyen i landet etter Oslo, med 19 429 førstevalgsøkere i 2022. Levanger har 1 339 førstevalgsøkere, Stjørdal 487, Steinkjer 255 og Namsos 212. Det er vekst i førstevalgsøkere til Stjørdal og Levanger fra 2021, og nedgang for de øvrige studiebyene.

Til høyere yrkesfaglig utdanning (fagskoler) er det 1 255 førstevalgsøkere i Trøndelag via Samordnet opptak i 2022. En del private fagskoler har ikke opptak via Samordnet opptak. Søkertallene til høyere yrkesfaglig utdanning har gått ned fra 1 439 i 2021. Den største fagskolen er Trøndelag høyere yrkesfagskole med 904 førstevalgsøkere i 2022 mot 1142 i 2021 og 841 i 2020. Kartet viser at tilbudet til høyere yrkesfaglig utdanning er spredt utover hele fylket.

## Førstevalgsøkere fra Samordna opptak 2022 til høyere utdanning i Trøndelag





# De 20 studiene med flest førstevalgssøkere i 2022

## Universitet og høyskole

Studienavn	Lærestedskode	Studiested	Fylke studiested	Planlagte studieplasser	Søknader førstevalg	Søkere	
						førstevalg per studieplass	Søkere
Industriell økonomi og teknologiledelse	NTNU	Trondheim	Trøndelag	162	1 075	6,6	2 160
Økonomi og administrasjon, Trondheim, bachelor	NTNU	Trondheim	Trøndelag	205	863	4,2	3 925
Medisin, Trondheim	NTNU	Trondheim	Trøndelag	119	828	7,0	2 802
Sykepleie, Trondheim	NTNU	Trondheim	Trøndelag	260	796	3,1	3 344
Psykologi, profesjonsstudium	NTNU	Trondheim	Trøndelag	94	772	8,2	2 708
Fysioterapi	NTNU	Trondheim	Trøndelag	80	527	6,6	2 474
Økonomi og administrasjon, Trondheim, master	NTNU	Trondheim	Trøndelag	105	450	4,3	1 958
Datateknologi	NTNU	Trondheim	Trøndelag	140	426	3,0	1 808
Trafikklærer	NORD	Stjørdal	Trøndelag	100	375	3,7	619
Psykologi, bachelor	NTNU	Trondheim	Trøndelag	145	372	2,6	2 427
Arkitektur	NTNU	Trondheim	Trøndelag	100	368	3,7	1 595
Sosialt arbeid	NTNU	Trondheim	Trøndelag	100	355	3,5	1 660
Ingeniør, data - systemutvikling	NTNU	Trondheim	Trøndelag	90	346	3,8	1 442
Kybernetikk og robotikk	NTNU	Trondheim	Trøndelag	126	343	2,7	1 452
Grunnskolelærer, 1.-7. trinn	NTNU	Trondheim	Trøndelag	200	329	1,6	1 563
Psykologi, årsstudium	NTNU	Trondheim	Trøndelag	145	328	2,3	2 327
Bygg- og miljøteknikk	NTNU	Trondheim	Trøndelag	194	327	1,7	1 512
Informatikk	NTNU	Trondheim	Trøndelag	142	299	2,1	1 559
Medisin, Trondheim/Levanger	NTNU	Levanger	Trøndelag	16	295	18,4	2 692
Digital forretningsutvikling	NTNU	Trondheim	Trøndelag	63	267	4,2	1 392

Les mer: <https://trondelagital.no/artikkel/faktafredag-uke-18-2022-sokertall-samordna-opptak>

## Høyere yrkesfagskole (fagskole)

Studienavn med organisering	Lærested	Studiested	Planlagte studieplasser	Søkere førstevalg	Søkere	
					førstevalg per studieplass	Søkere
Elkraft, nettbasert, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Løkken Verk	30	66	2,2	115
Barsel- og barnepleie, nettbasert, samlingsbasert, deltid	Folkeuniversitetets fagskole	Trondheim	20	60	3,0	122
Bygg, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Stjørdal	15	57	3,8	112
Elkraft, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Steinkjer	30	55	1,8	97
Datateknologi, server- og nettverksdrift	Centric IT Academy	Trondheim	25	50	2,0	78
Elkraft	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Trondheim	25	45	1,8	105
Fotografi	Norsk Fotofagskole	Trondheim	40	45	1,1	77
Ledelse sjøbasert akvakultur, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Rørvik	30	44	1,5	57
Maskinoffiser, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Rørvik	20	40	2,0	51
Kart- og oppmålingsfag, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Gauldal - Støren	15	38	2,5	45
Anlegg, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Stjørdal	10	36	3,6	79
Bygg	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Stjørdal	20	35	1,8	58
Arbeidsledelse, nettbasert, samlingsbasert, deltid	Folkeuniversitetets fagskole	Trondheim	20	33	1,7	74
Dekksoffiser	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Trondheim	28	32	1,1	112
Kunstoffografi 1 år	Norsk Fotofagskole	Trondheim	20	31	1,6	56
Matteknikk, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Trondheim	30	31	1,0	43
Helseadministrasjon og pasientrettede IKT-systemer, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Levanger	15	30	2,0	45
Automatisering	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Trondheim	15	29	1,9	61
Klima, energi og miljø i bygg (KEM), samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Stjørdal	25	29	1,2	44
Maskinteknikk, samlingsbasert, deltid	Trøndelag høyere yrkesfagskole	Stjørdal	15	28	1,9	47

# Frivillig sektors voksenopplæring

**3 412**  
kurs

**13 %**  
tilrettelagte kurs

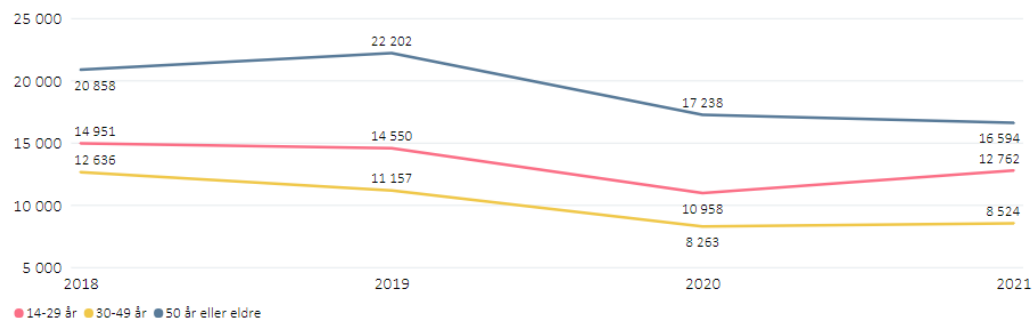
**37 880**  
deltakere

**102 770**  
kurstimer

**154**  
frivillige og ideelle organisasjoner

**38 av 38**  
kommuner med kursvirksomhet

Emne	14-29 år	30-49 år	50 år eller eldre	Totalt
Estetiske fag og håndverksfag	5 384	2 755	8 967	17 106
Organisasjons- og ledelsesfag	2 393	2 799	1 839	7 031
Helse-, sosial- og idrettsfag	711	1 118	4 192	6 021
Naturbruk, økologi-, miljøverns- og friluftslivsfag	1 771	1 229	873	3 873
Humanistiske fag, tros- og livssynsfag	1 610	131	326	2 067
Realfag, industrifag og tekniske fag	671	301	274	1 246
Samfunnsfag	144	96	69	309
Språkfag	63	84	25	172
Tjenesteyting og servicefag	15	11	3	29
Økonomi- og IKT-fag	0	0	26	26
Samferdsels- og kommunikasjonsfag	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>12 762</b>	<b>8 524</b>	<b>16 594</b>	<b>37 880</b>

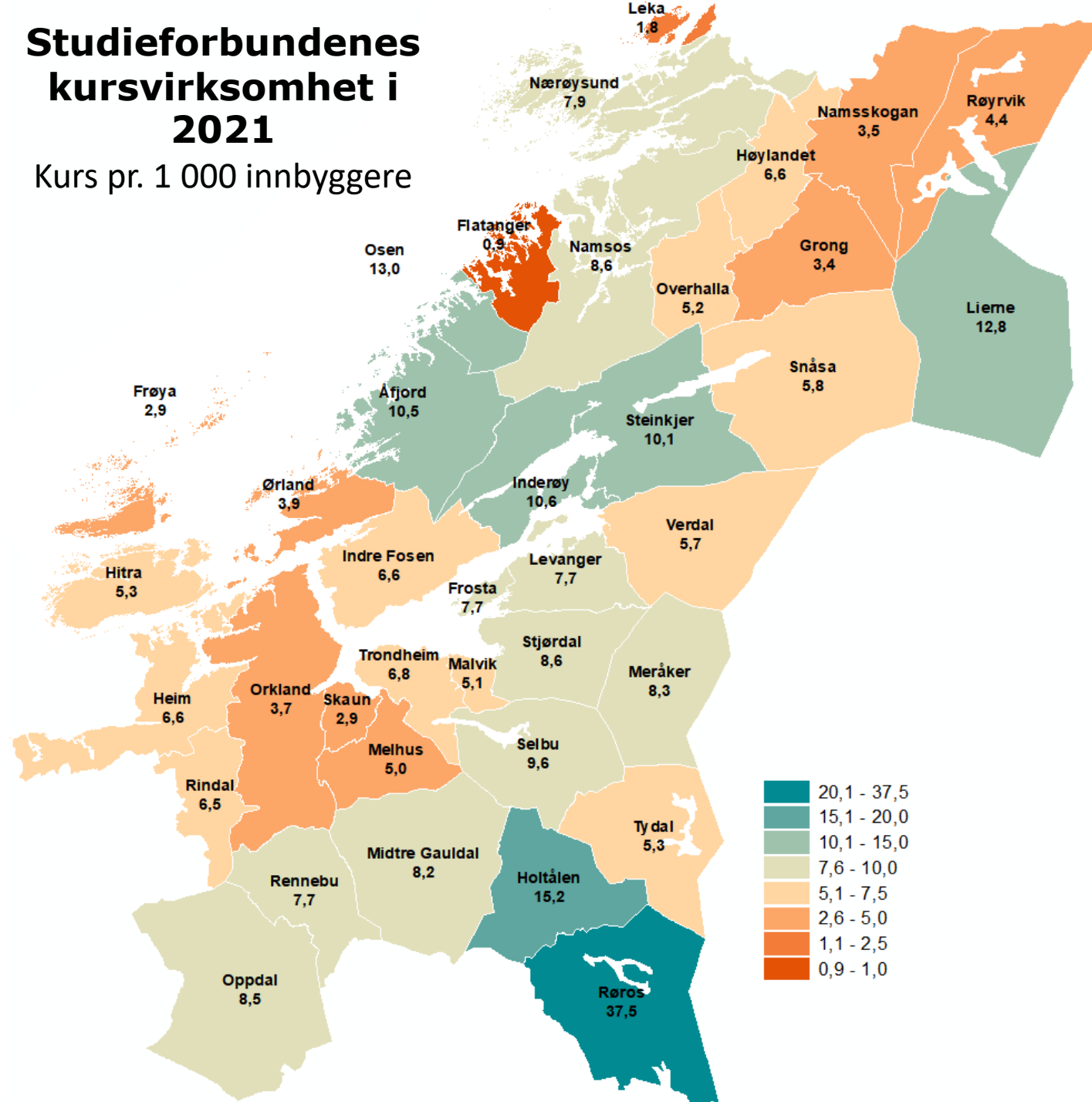


Studieforbundene er ideelle organisasjoner som har voksenopplæring som hovedformål, og som består av to eller flere medlemsorganisasjoner.

- Voksnes læring i studie-forbundene er som oftest ikke-formell (94 % av kursene har ikke eksamen eller avsluttende prøver).
- 3 412 kurs i 2021 utgjør 7,2 kurs per innbygger i Trøndelag. Det er 4 fylker som har et høyere forholdstall.
- Studieforbundene er sentrale leverandører av kulturellt opplæring og kurs. Estetiske fag og håndverksfag utgjorde i 2021 45 % av kursvirksomheten i Trøndelag. Det er betydelig aktivitet innenfor organisasjonskunnskap og andre emner som kvalifiserer til deltakelse i politikk og organisasjonsliv.

# Studieforbundenenes kursvirkosomhet i 2021

Kurs pr. 1 000 innbyggere



# Sørsamisk



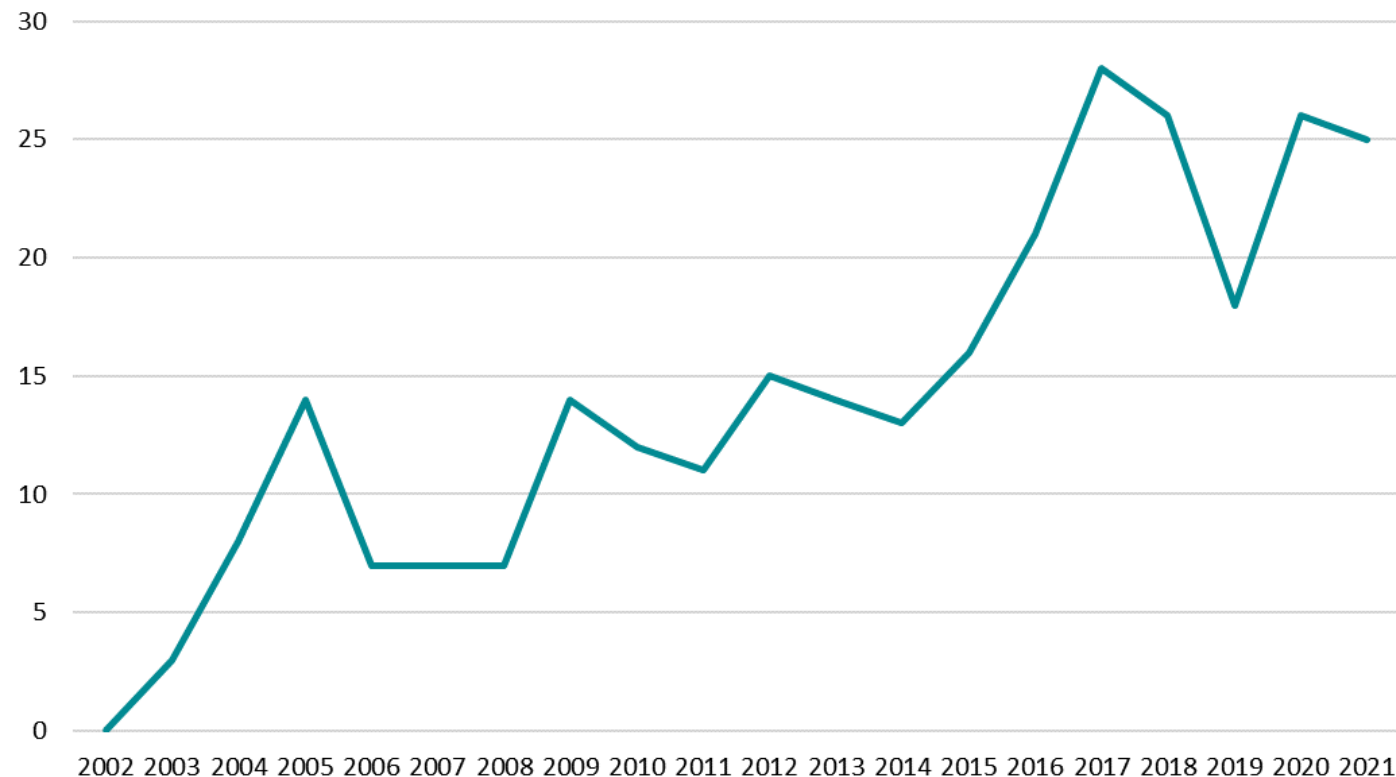
Sørsamisk utgjør en viktig del av Trøndelags språklige og kulturelle mangfold.

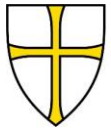
Samarbeidsavtalen mellom Sametinget og Trøndelag fylkeskommune legger føringer for vår innsats for å bevaresørsamisk språk og kultur.

Det har vært omtrent 25 elever som har sørsamisk som førstespråk i grunnskolen de siste årene. Antall elever med samisk som målform i grunnskolen i Trøndelag har økt de siste årene.

Utfordringen er å få språket til å bli levende og at flest mulig har anledning til å bruke samiske språket daglig. Samisk språk må brukes og høres, både til hverdag og fest. Språket må brukes i kulturell sammenheng, offentlig forvaltning og ellers i arbeidslivet. Det krever at de samiske språkbærerne i yrker utenfor skoleverket etablerer faglige nettverk for å utvikle det sørsamiske fagspråket og bruk av kulturen i sitt yrkesvalg.

Elever i grunnskolen i Trøndelag med samisk som målform 2002-2021





Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte



# Arbeidskraftreserven





# Arbeidskraftreserve

Ulike veier til å dekke behovet for arbeidskraft rundt om i Trøndelag:

## 1. Utvidelse av arbeidsstyrken

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

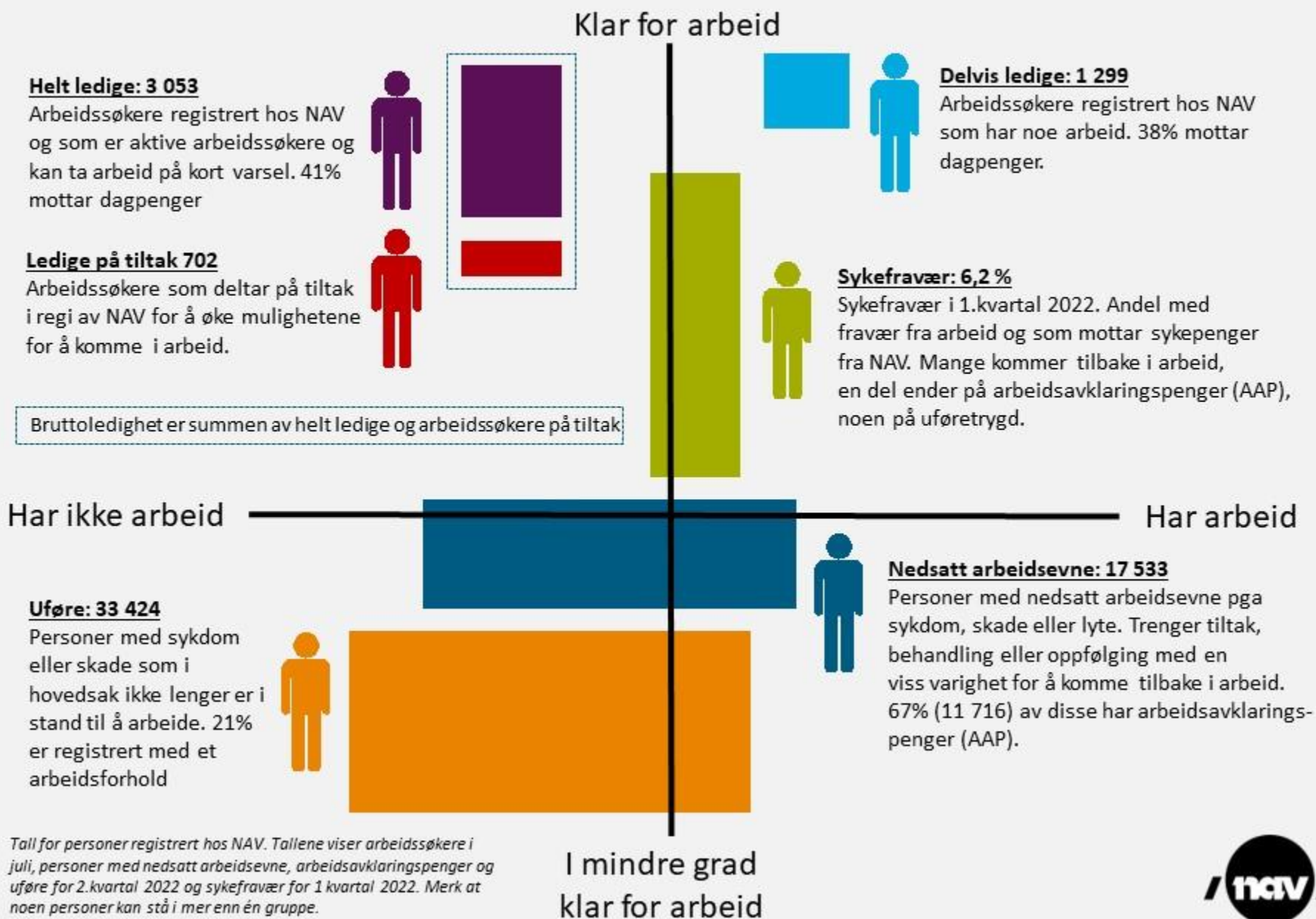
## 2. Rekruttere

- økt tilflytting og større mobilitet mellom regioner og landsdeler
- økt arbeidsinnvandring

## 3. Økt produktivitet

Det kan også ligge mye potensiale i å øke den eksisterende arbeidsstyrkens kompetanse og dermed produktivitet.

# Kortvarig og langvarig fravær fra arbeid



Tall for personer registrert hos NAV. Tallene viser arbeidssøkere i juli, personer med nedsatt arbeidsevne, arbeidsavklaringspenger og uføre for 2.kvartal 2022 og sykefravær for 1.kvartal 2022. Merk at noen personer kan stå i mer enn én gruppe.



- De ulike gruppene er sammensatt av personer med veldig forskjellig forutsetninger for deltakelse i arbeidslivet.
- En person kan være i flere grupper.

# Utenforskap (Nav)

57 000 personer

eller

1 av 5

i den voksne befolkningen (20-66 år)  
lever i utenforskap\*

37 200 (65%) mottar trygd

19 800 (35%) mottar ingenting

\*Utenforskap = ikke i jobb, ikke i utdanning

12 520

personer i alderen  
20-29 år er i utenforskap i Trøndelag



Det tilsvarer **18** prosent  
i aldersgruppen

5 580 (45%) mottar trygd

6 940 (55%) mottar ingenting

Utenforskap i denne sammenhengen er personer som ikke er registrert i arbeid eller utdanning. Det betyr altså at det er færre enn 57 000 selv vil definere seg som varig eller uønsket utenfor utdanning og arbeid.

Eksempler på dette er personer som mottar avtalefestet pensjon (AFP), personer som er mellom utdanning og arbeid eller mellom arbeidsforhold og personer som tar et friår.

Nok med én time arbeid i uka for å ikke være «utenfor».

# Utenforskap 15-61 år (SSB)

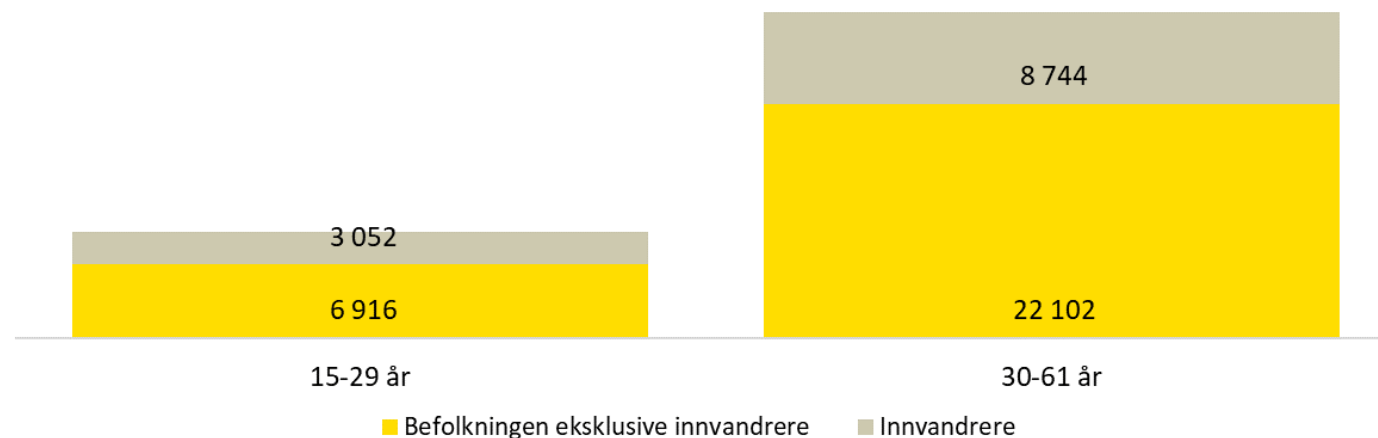


**40 800 personer** i alderen 15-61 år er utenfor arbeid, utdanning eller arbeidsmarkedstiltak.  
**14,1 %** av befolkningen.

Trøndelag har relativt lav andel utenfor arbeid og utdanning i forhold til andre fylker.

For personer med innvandrerbakgrunn er andelen utenfor arbeid og utdanning relativt høy sammenlignet med andre fylker.

Personer utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak i Trøndelag per 2020



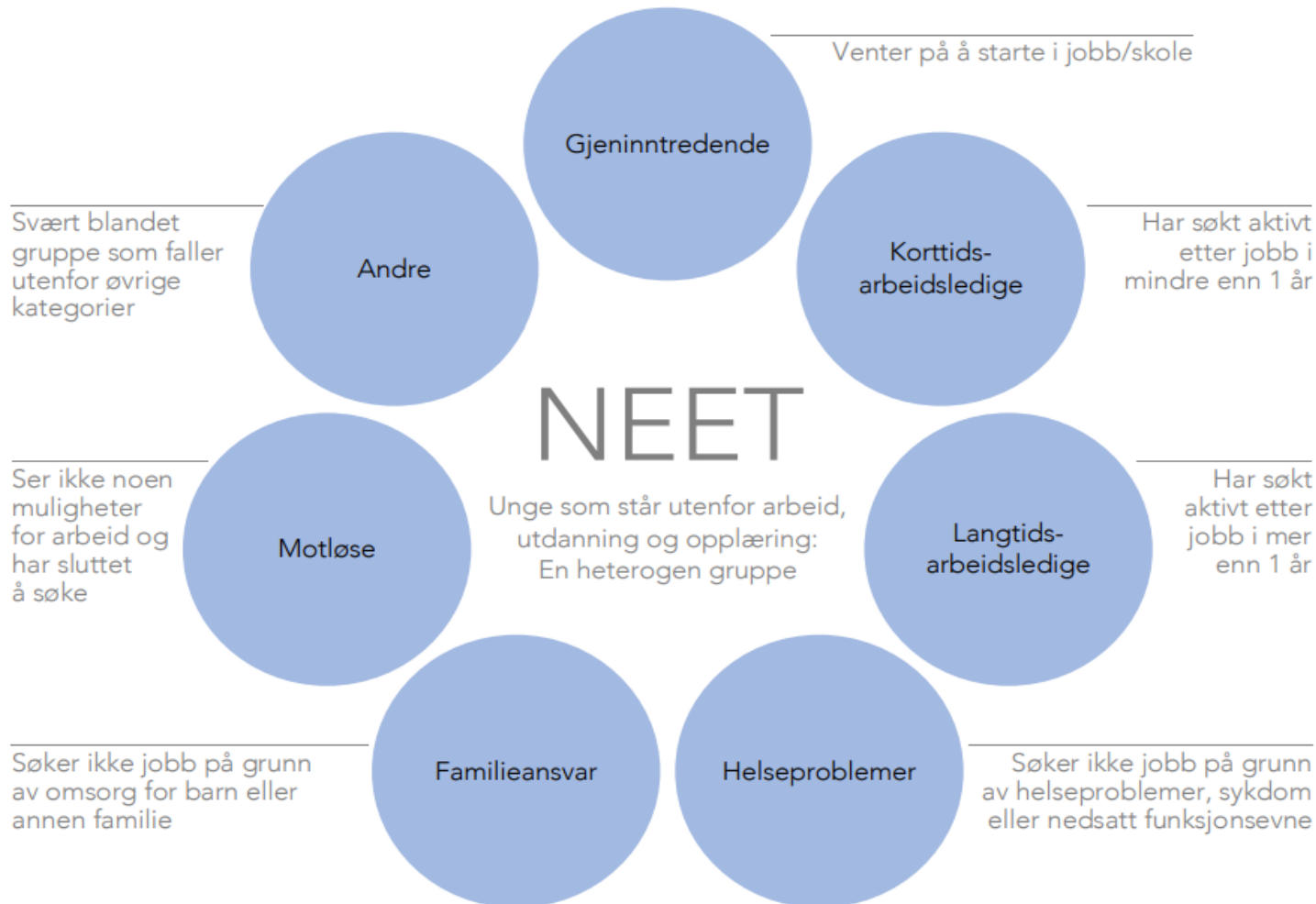
Andel av befolkningen utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak etter alder og innvandringskategori.

	15-29 år	30-61 år	Samlet 15-61 år
<b>I alt</b>	10,3 %	16,0 %	14,1 %
<b>Befolkningen eksklusive innvandrere</b>	8,2 %	13,7 %	11,8 %
<b>Innvandrere</b>	26,1 %	27,4 %	27,0 %

Innvandrere = Utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre.



# «NEETs» – hva er det?



Neet-gruppen er en stor og heterogen gruppe, fra de mest utsatte unge som står lengst unna arbeidslivet, til privilegerte unge som selv har valgt å stå utenfor arbeidsliv og utdanning en periode.

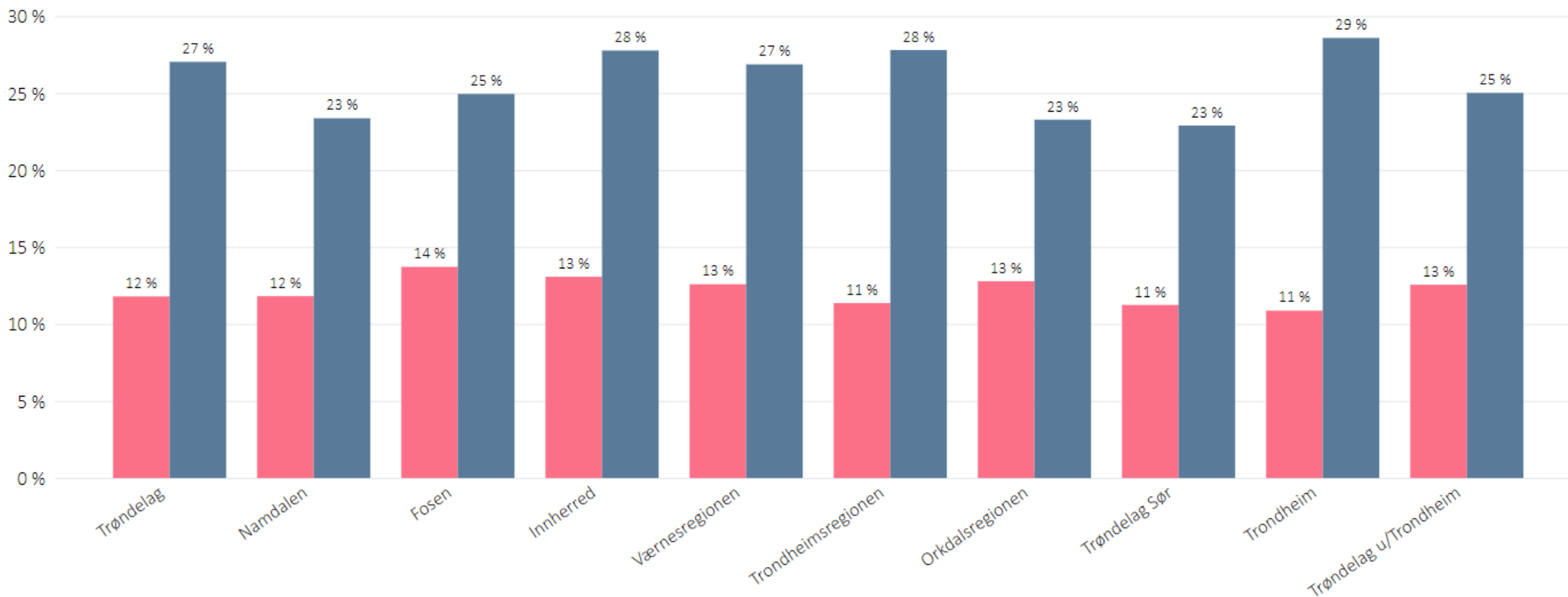
NEET er et bredt begrep som beskriver populasjonen av som står utenfor arbeid, utdanning og opplæring – eller som med andre ord ikke akkumulerer menneskelig kapital gjennom formelle kanaler – og brukes i hovedsak om aldersgruppen mellom 15-29 år. NEET er en forkortelse for 'Not in Employment, Education or Training', som på norsk tilsvarer utenfor arbeid, utdanning eller opplæring.

# NEETs blant innvandrere



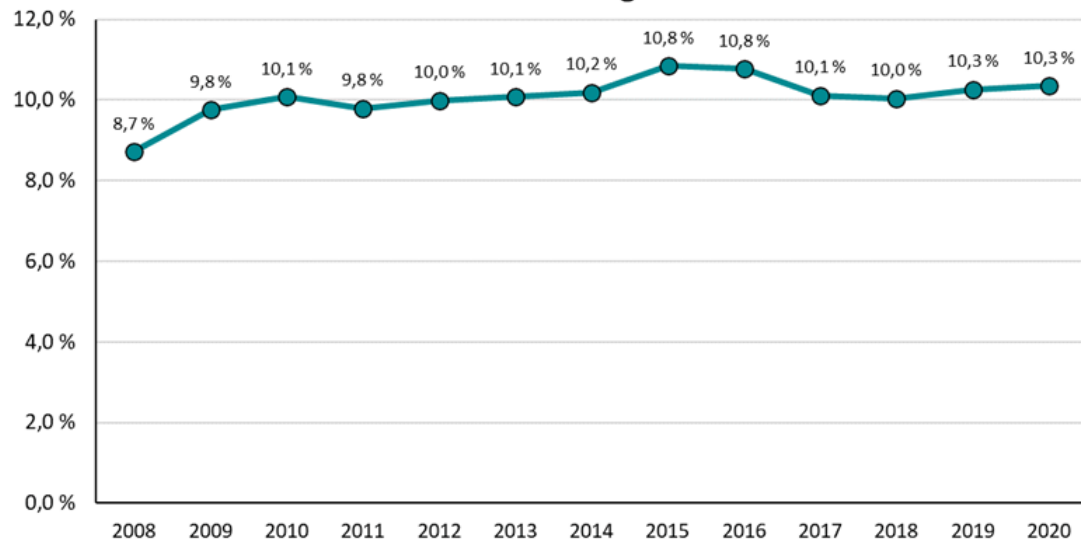
Det er høyere andel innvandrere som er utenfor arbeid og utdanning enn befolkningen for øvrig. Figuren viser andel NEET med innvandrerbakgrunn i forhold til befolkningen eks. innvandrere for de ulike regionene i Trøndelag. 27 % av trøndere med innvandrerbakgrunn i alderen 15-61 år er i 2020 utenfor arbeid, utdanning og

arbeidsmarkedstiltak. Tilsvarende er 12 % i resten av befolkningen i samme situasjon. Det må nevnes at innvandrergruppen er veldig sammensatt og at tilknytning til arbeidsliv varierer mye etter botid, innvandringsgrunn, landbakgrunn og kjønn.



# Utenforskap SSB 15-29 år

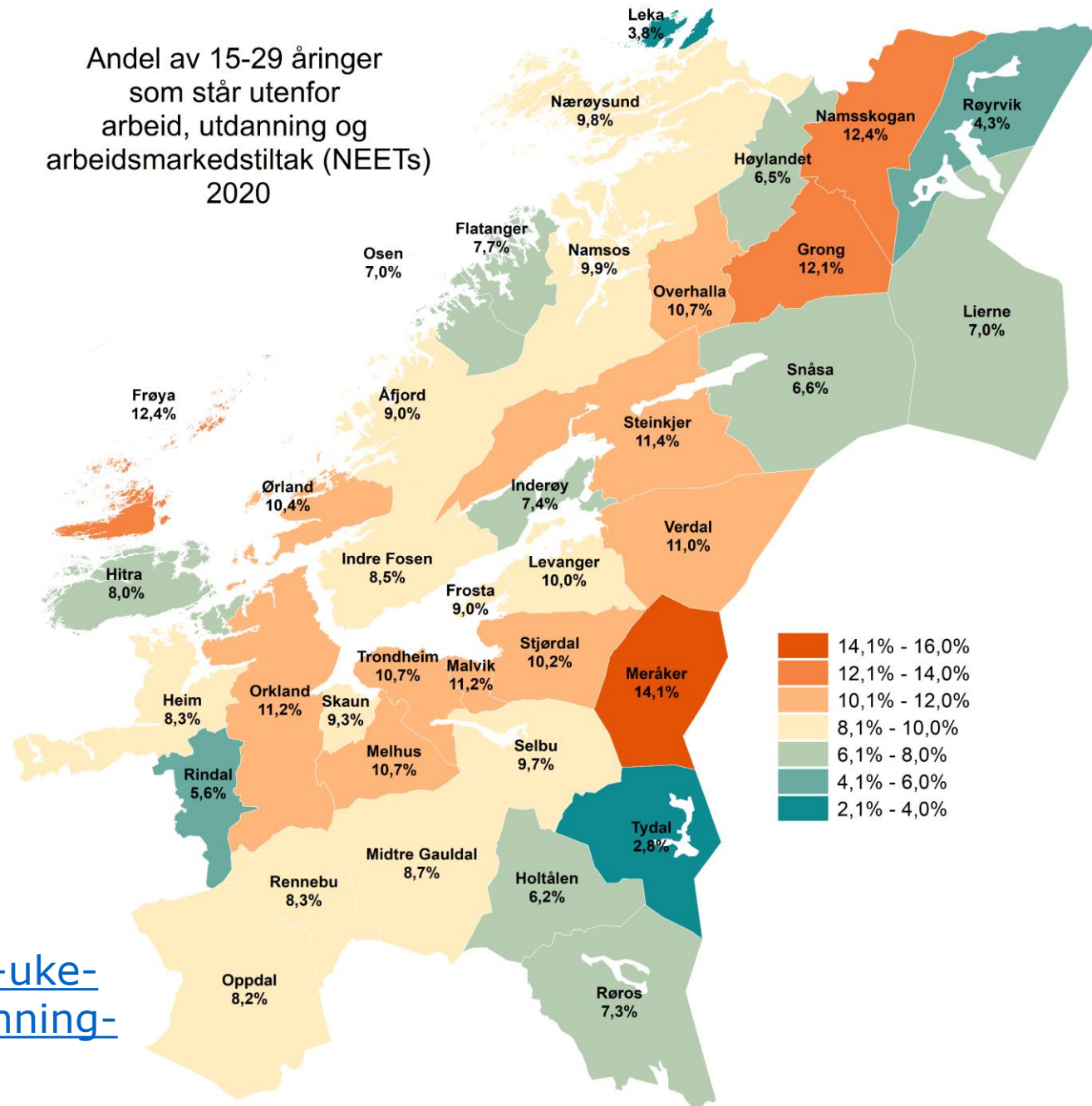
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak  
15-29 år i Trøndelag 2008-2020



Les mer

<https://trondelagital.no/artikkel/faktafredag-uke-16-2022-unge-15-29-ar-utenfor-arbeid-utdanning-og-arbeidsmarkedstiltak-i>

Andel av 15-29 åringer  
som står utenfor  
arbeid, utdanning og  
arbeidsmarkedstiltak (NEETs)  
2020





## Arbeidsstyrkestatus for personer 15 år og eldre i Trøndelag per 2020

	I alt				Befolkningen eksklusive innvandrere				Innvandrere			
	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre
I alt	391 391	96 339	193 329	101 723	344 362	84 662	161 379	98 321	47 029	11 677	31 950	3 402
Sysselsatte	239 305	57 807	158 745	22 753	210 995	52 228	136 936	21 831	28 310	5 579	21 809	922
Registrerte arbeidsledige	4 987	1 630	3 014	343	3 286	1 267	1 713	306	1 701	363	1 301	37
Deltakere på arbeidsmarkedstiltak	3 695	1 504	2 137	54	2 453	1 070	1 332	51	1 242	434	805	3
Under ordinær utdanning	28 686	27 060	1 601	25	25 479	24 448	1 009	22	3 207	2 612	592	3
Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd	28 524	2 778	18 854	6 892	26 221	2 638	17 083	6 500	2 303	140	1 771	392
Mottakere av AFP/alderspensjon	70 397	0	0	70 397	68 900	0	0	68 900	1 497	0	0	1 497
Andre	15 797	5 560	8 978	1 259	7 028	3 011	3 306	711	8 769	2 549	5 672	548
	I alt				Befolkningen eksklusive innvandrere				Innvandrere			
	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre	15 år eller eldre	15-29 år	30-61 år	62 år eller eldre
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Sysselsatte	61 %	60 %	82 %	22 %	61 %	62 %	85 %	22 %	60 %	48 %	68 %	27 %
Registrerte arbeidsledige	1 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	3 %	4 %	1 %
Deltakere på arbeidsmarkedstiltak	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %	3 %	4 %	3 %	0 %
Under ordinær utdanning	7 %	28 %	1 %	0 %	7 %	29 %	1 %	0 %	7 %	22 %	2 %	0 %
Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd	7 %	3 %	10 %	7 %	8 %	3 %	11 %	7 %	5 %	1 %	6 %	12 %
Mottakere av AFP/alderspensjon	18 %	0 %	0 %	69 %	20 %	0 %	0 %	70 %	3 %	0 %	0 %	44 %
Andre	4 %	6 %	5 %	1 %	2 %	4 %	2 %	1 %	19 %	22 %	18 %	16 %



# Trøndelagsmodellen



## **Skreddersydd veg til sikker jobb!**

Trøndelagsmodellen er NAV Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune sin felles nye strategi for å redusere utenforskapet blant ungdom i Trøndelag, og samtidig sikre tiltrengt rekruttering til bransjer med behov for arbeidskraft.

Ambisjonen er at flere hundre ungdommer og unge voksne i ledighetskøen hos NAV, uten fullført utdanning, kan starte et skreddersydd og komprimert fagbrevløp.

Foreløpig gis tilbudet innen blå næring, restaurant- og matfag, industri og teknologi og bygg og anlegg. Med en ferdig yrkeskompetanse øker attraktiviteten på arbeidsmarkedet.

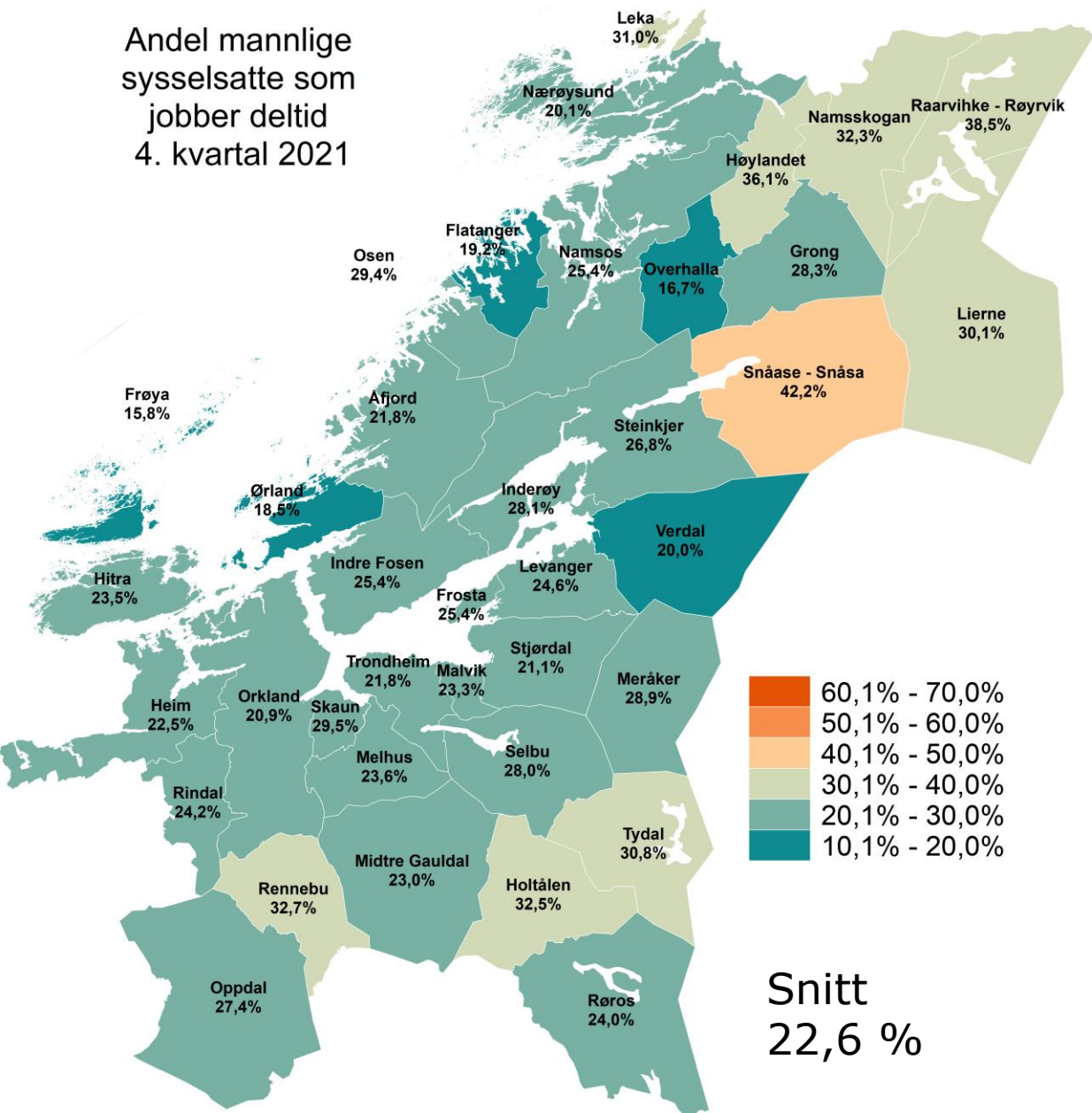
## **Målgruppe er deltakere som:**

- Har folkeregistrert adresse i Trøndelag
- Er over 19 år
- Ikke er ferdig med videregående opplæring eller har en utdanning som ikke er relevant lenger

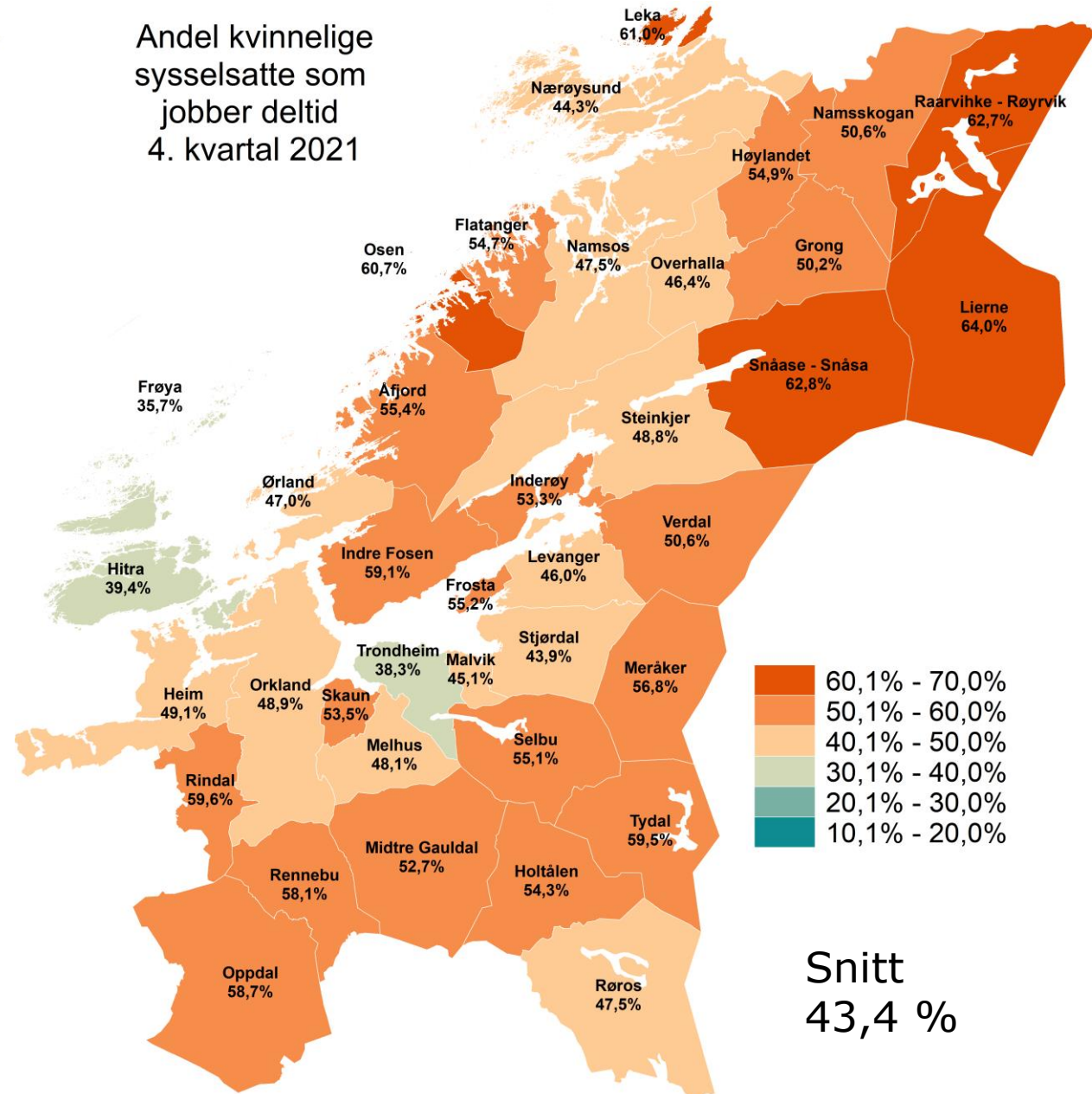
Mer info: [Trøndelagsmodellen -skreddersydd veg til sikker jobb - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](https://trondelagfylke.no)

# Deltid

Andel mannlige  
sysselsatte som  
jobber deltid  
4. kvartal 2021



Andel kvinnelige  
sysselsatte som  
jobber deltid  
4. kvartal 2021



Obs! Figurene har samme fargeskala.



## Yrker med flest lønnstakere med innvandrerbakgrunn i Trøndelag per 4. kv. 2020.

Yrke	Lønnstakere med innvandrerbakgrunn	Andel lønnstakere med innvandrerbakgrunn
9112 - Renholdere i virksomheter	2 556	49 %
2310 - Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	1 939	34 %
8160 - Operatører innen næringsmiddelproduksjon	1 487	46 %
5223 - Butikkmedarbeidere	1 124	9 %
5321 - Helsefagarbeidere	1 052	13 %
7115 - Tømrere og snekkere	1 025	22 %
5311 - Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	754	10 %
5329 - Andre pleiemedarbeidere	743	15 %
5131 - Servitører	529	36 %
5120 - Kokker	519	31 %
9412 - Kjøkkenassistenter	457	32 %
2223 - Sykepleiere	378	7 %
8331 - Bussjåfører og trikkeførere	336	22 %
8322 - Bil-, drosje- og varebilførere	320	25 %
5246 - Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	314	35 %
8332 - Lastebil- og trailersjåfører	308	12 %
2341 - Grunnskolelærere	296	5 %
2422 - Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	294	5 %
4110 - Kontomedarbeidere	280	6 %
7511 - Slaktere, fiskehandlere mv.	269	52 %
2149 - Andre sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)	269	29 %

## Største yrker blant personer med innvandringsbakgrunn etter innvandringsgrunn



	Arbeid	Familie	Flukt
1	Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	Renholdere i virksomheter	Renholdere i virksomheter
2	Operatører innen næringsmiddelproduksjon	Butikkmedarbeidere	Butikkmedarbeidere
3	Tømrere og snekkere	Helsefagarbeidere	Helsefagarbeidere
4	Renholdere i virksomheter	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Andre pleiemedarbeidere
5	Kokker	Andre pleiemedarbeidere	Operatører innen næringsmiddelproduksjon
6	Lastebil- og trailersjåfører	Operatører innen næringsmiddelproduksjon	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.
7	Betongarbeidere	Servitører	Bussjåfører og trikkeførere
8	Slaktere, fiskehandlere mv.	Kjøkkenassistenter	Bil-, drosje- og varebilførere
9	Hjelpearbeidere i anlegg	Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	Kjøkkenassistenter
10	Malere og byggtapetsere	Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.

Personer bosatt i Trøndelag per 1.1.2021, som har innvandret til Norge etter 1989. Innvandrere fra nordiske land inngår ikke.



Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte



# Kompetanseindikatorer

## Regional kompetansepolitikk

Fylkenes tre felles søyler (vedtak 2018):

- En regional plan eller strategi
  - Regionalt partnerskap / kompetanseforum
  - Oppdatert kunnskapsgrunnlag
- Et oppdatert kunnskapsgrunnlag innebærer å:
- ✓ Ta regionalt eierskap til arbeidet med kunnskapsgrunnlaget
  - ✓ Etablere regionale analysenettverk/statistikkutvalg med relevante partner
  - ✓ Jevnlig levere en sammenfatning av kunnskapsgrunnlaget basert på en omforent forståelse av arbeidsmarkedets utvikling av kompetansebehov regionalt.

Rapporten «Regionale kompetanseindikatorer» foreslår ett sett med indikatorer som kan brukes av fylkene for å opparbeiding av kunnskapsgrunnlag for regional kompetansepolitikk.

[Regionale kompetanseindikatorer](#)

# Regionale kompetanseindikatorer

Kunnskapsgrunnlag for regional  
kompetansepolitikk

*Rapport, august 2022*

# 5 tema, og 30 indikatorer

Arbeidsstyrken	Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	Andel sysselsatte med 100 % stilling	Andel sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå	Andel sysselsatte med universitets- og høyskole-utdanning som høyeste utdanningsnivå				
Arbeidsmarked	Endring i sysselsetting siste 5 år	Sysselsatte arbeidsinnvandrere	Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold) per 1000 sysselsatt	NAV's stramhetsindikator	Arbeidsledighet (helt + delvis ledige)	Antall arbeidsledige per utlyste stilling	Arbeidsmarkedsintegrasjon		
Tilgang på formell kompetanse	Andel av befolkningen med høyere utdanning	Førstevalgsøkere per planlagte studieplass (UH)	Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	Andel i videregående opplæring på yrkesfag	Tilgang på læreplaner. Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter innen utgangen av året	Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå			
Behov for mer etter- og videreutdanning	Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder	Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell videreutdanning siste 12 måneder	Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	Sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid	Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev per 1000 sysselsatt over 25 år.				
Svak tilknytning til arbeidslivet	Sysselsettingsgrad 20-66 år	Unge utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkeds-tiltak (personer 15-29 år)	Voksne utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkeds-tiltak (personer 30-61 år)	Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen 18-67 år	Andel som bor i husholdninger med lavinntekt	Ikke fullført videregående opplæring, yrkesfag)	Ikke fullført videregående opplæring, studieforbereende		



# Arbeidsstyrken

- Arbeidsstyrken er summen av sysselsatte og arbeidsledige, dvs. personer som er i arbeid eller aktivt tilbyr sin arbeidskraft og sin kompetanse inn i arbeidsmarkedet.
- En forståelse av størrelsen og sammensetningen av arbeidsstyrken er avgjørende for kompetansearbeidet.
- Arbeidsstyrkens størrelse i forhold til befolkningen forteller oss mye om robustheten i arbeidsmarkedet.
- Med tanke på den pågående og akselererende eldrebølgen, er også andelen av befolkningen som er i arbeidsaktuell alder en viktig størrelse.
- Det er foreslått 5 indikatorer innenfor temaet «arbeidsstyrken».
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Arbeidsstyrken»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	62 %	67 %	59 %	59 %	59 %	64 %	63 %	62 %	62 %	60 %	63 %	62 %
Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	60 %	68 %	59 %	59 %	60 %	61 %	61 %	59 %	61 %	59 %	62 %	61 %
Andel sysselsatte med 100 % stilling	71 %	78 %	65 %	67 %	65 %	72 %	70 %	69 %	68 %	70 %	71 %	71 %
Andel sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå	37,00 %	25,90 %	43,20 %	41,10 %	42,20 %	41,00 %	39,10 %	41,80 %	39,50 %	40,70 %	36,30 %	37,10 %
Andel sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå	38,50 %	56,20 %	33,50 %	36,10 %	37,00 %	37,60 %	40,80 %	34,60 %	40,90 %	33,90 %	38,30 %	41,20 %

# Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?

- Balansen i arbeidsmarkedet og forholdet mellom tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft, er viktig for den regionale kompetansepolitikken.
- Dette kan analyseres som et marked hvor virksomhetene etterspør arbeidskraft inntil det nivået hvor prisen (lønningene) på arbeidskraft overstiger merverdien av å ansette flere.
- Registerbasert sysselsettingsstatistikk viser tilbudet av -, etterspørselen etter -, og prisen på arbeidskraft.
- Det er foreslått 7 indikatorer innenfor temaet «arbeidsmarked».
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Arbeidsmarked»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Endring i sysselsetting siste 5 år	6 %	10 %	1 %	4 %	6 %	9 %	5 %	3 %	5 %	2 %	3 %	6 %
Sysselsatte arbeidsinnvandrere	7,30 %	6,10 %	3,80 %	5,10 %	3,80 %	6,90 %	6,10 %	6,30 %	4,50 %	3,70 %	4,70 %	5,90 %
Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold) per 1000 sysselsatt	32	25,6	22,9	20,5	12,6	28,9	24,2	34,6	15,1	22,1	32,1	28,6
NAV's stramhetsindikator	:*	1,8	1	1,7	1,3	1,9	1,8	2,8	1,7	2,4	3,4	1,7
Arbeidsledighet (helt + delvis ledige)	3,60 %	3,80 %	2,80 %	3,90 %	3,10 %	2,90 %	3,10 %	3,00 %	2,60 %	2,60 %	3,00 %	3,20 %
Antall arbeidsledige per utlyste stilling	1,1	0,8	0,8	1	0,9	0,9	0,7	0,8	0,6	0,4	0,5	0,8
Arbeidsmarkedsintegrasjon	1,05	0,56	0,78	0,81	0,61	0,92	0,46	0,52	0,49	0,3	0,29	0,7

# Tilgang på formell kompetanse

- Formell kompetanse kan beskrives som kompetanse som er dokumentert fra en utdanningsinstitusjon.
- Formell kompetanse er et nyttig indikatormål fordi den gir god tilgang til sammenliknbare data.
- Formell utdanning sier mye om hvilken kompetanse befolkningen har, og er et nyttig indikatormål fordi gir tilgang til sammenlignbar data.
- Det er foreslått 6 indikatorer innenfor temaet «tilgang på formell kompetanse»
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Tilgang på formell kompetanse»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Andel av befolkningen med høyere utdanning	34,50 %	53,20 %	27,40 %	30,40 %	31,20 %	33,90 %	34,90 %	29,40 %	34,70 %	27,80 %	32,40 %	35,30 %
Førstevalgsøkere per planlagte studieplass (UH)	2,2	2,8	2,2	2	1,7	2,4	2,2	1,8	2,3	1,5	1,3	2,2
Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	2,80 %	2,20 %	2,80 %	3,30 %	3,50 %	3,40 %	3,40 %	4,00 %	2,70 %	3,20 %	3,20 %	3,00 %
Andel i videregående opplæring på yrkesfag	46,50 %	29,80 %	57,40 %	52,60 %	56,60 %	56,40 %	55,10 %	57,00 %	56,80 %	60,90 %	57,20 %	51,10 %
Tilgang på læreplasser. Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter innen utgangen av året	71,70 %	81,50 %	77,10 %	70,90 %	81,00 %	82,50 %	83,10 %	78,70 %	77,20 %	81,60 %	83,00 %	78,20 %
Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå	26,00 %	19,60 %	28,80 %	26,00 %	24,70 %	23,90 %	23,10 %	25,60 %	23,40 %	29,20 %	28,20 %	24,80 %

# Behov for mer etter- og videreutdanning

- Med et arbeidsliv i endring er det et kontinuerlig behov for tilførsel av ny kompetanse.
- Utviklingen innebærer at mange jobber endrer arbeidsoppgaver, noen jobber forsvinner og nye yrker vokser fram. Det er ikke tilstrekkelig å kun ta utdanning i begynnelsen av arbeidskarrieren, men behov for kompetansepåfyll gjennom hele karriereløpet.
- Det er nødvendig å utvikle kompetansen gjennom hele arbeidskarrieren.
- Det er foreslått 5 indikatorer innenfor temaet «behov for mer etter- og videreutdanning»
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Behov for mer etter- og videreutdanning»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder	20 %	24 %	22 %	22 %	25 %	24 %	23 %	22 %	25 %	22 %	22 %	23 %
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell videreutdanning siste 12 måneder	5,00 %	7,00 %	7,00 %	7,00 %	8,00 %	7,00 %	6,00 %	6,00 %	7,00 %	6,00 %	7,00 %	6,00 %
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	34 %	35 %	35 %	34 %	34 %	35 %	36 %	37 %	38 %	36 %	38 %	35 %
Sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid	65 %	67 %	65 %	62 %	60 %	61 %	65 %	62 %	65 %	62 %	63 %	64 %
Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev per 1000 sysselsatt over 25 år.	5,5	3,2	7	6,3	7,7	7,2	6,2	6,2	6	7	7,4	5,9

# Svak tilknytning til arbeidslivet

- Det er ikke alle som har en tilknytning til arbeidslivet. Det finnes personer som kunne vært viktige ressurser, men som har havnet utenfor utdanning og arbeidsliv.
- Det er også noen som er i arbeidsliv eller utdanning, men som ikke er så aktive som de selv ønsker eller som arbeidslivet hadde trengt.
- Et velfungerende arbeidsmarked er ikke bare avhengig av en godt kvalifisert arbeidsstyrke, men også en stor nok og stabil nok arbeidsstyrke.
- Det er foreslått 7 indikatorer innenfor temaet «svak tilknytning til arbeidslivet»
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Tilgang på formell kompetanse»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Sysselsettingsgrad 20-66 år	77,10 %	77,60 %	75,80 %	74,20 %	73,80 %	77,90 %	78,60 %	78,50 %	77,80 %	77,00 %	77,80 %	77,10 %
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 15-29 år)	12 %	12 %	11 %	12 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	11 %
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 30-61 år)	17,90 %	19,40 %	18,50 %	19,50 %	20,10 %	17,20 %	16,10 %	15,80 %	16,00 %	17,30 %	17,30 %	17,80 %
Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen 18-67 år (Aldersstandardiserte tall)	9,60 %	7,50 %	12,90 %	12,60 %	14,20 %	9,20 %	8,90 %	9,50 %	11,30 %	13,10 %	11,30 %	10,50 %
Andel som bor i husholdninger med lavinntekt	10,30 %	14,60 %	11,80 %	11,80 %	12,20 %	9,90 %	10,10 %	10,10 %	10,20 %	9,60 %	9,80 %	11 %
Ikke fullført videregående opplæring (yrkesfag)	:**	28 %	:**	:**	:**	17 %	:**	21 %	:**	27 %	:**	23 %
Ikke fullført videregående opplæring (studieforberedende)	:**	11 %	:**	:**	:**	5 %	:**	6 %	:**	10 %	:**	8 %

\*\* tall publisert på tidligere fylkesstruktur



Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte



# Begreper



**Ansatte:** omfatter alle som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l. Ansatte omfatter ikke frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar. For ansatte med flere arbeidsforhold er ett av arbeidsforholdene fastsatt som det viktigste (hovedarbeidsforholdet).

**Sysselsatt:** Personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuka/-dagen, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l. Personer som er inne til førstegangs militærtjeneste regnes som sysselsatte. Sysselsatte er summen av lønnstakere og selvstendig næringsdrivende (eiere). Ufrivillig helt permitterte, med en sammenhengende varighet på inntil 3 måneder, blir regnet som sysselsatte, midlertidig fraværende.

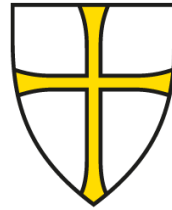
**Lønnstakere:** omfatter alle som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l. Lønnstakere omfatter arbeidsforhold av typen ordinære og maritime samt arbeidsforhold som frilanser, oppdragstaker og personer som mottar honorar. For lønnstakere med flere arbeidsforhold er ett av arbeidsforholdene fastsatt som det viktigste (hovedarbeidsforholdet).

**Næring:** er en beskrivelse av en enhets aktivitet og tildeles på grunnlag av den virksomhet/art/bransje enheten i hovedsak tilhører. Næring fastsettes etter gjeldende Standard for næringsgruppering.

**Yrke:** Arbeidsoppgaver som er karakterisert ved bestemte likhetstrekk danner et yrke. Yrke grupperes sammen etter standard for yrkesklassifisering. Yrke dannes vanligvis uten hensyn til yrkesutøverens utdanning, yrkesstatus eller næring.

**Arbeidsledige:** Omfatter alle ordinære arbeidssøkere (personer som vurderes som arbeidsføre og disponible for det arbeidet som søkes) ved NAV-kontorene ved utløpet av måneden, og som har vært uten inntektsgivende arbeid de siste to ukene.

**Heltid/deltid:** Ansatte med en avtalt arbeidstid på 33 timer eller mer per uke regnes normalt sett som heltidsansatte. For ansatte i stat, skoleverk og kommune vil ansatte med en stillingsandel på 100 prosent være definert som heltidsansatte.



**Trøndelag  
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte

[trondelagfylke.no](http://trondelagfylke.no) | [fb.com/trondelagfylke](https://fb.com/trondelagfylke)