

Analyse av spørreundersøkelse

"Arbeidskrafts- og omdømmeundersøkelse våren 2023"

Gjennomført 11.-17. april 2023
Rapport 25. mai 2023

Innherred Næringsforening i samarbeid med Inderøy Utvikling og Steinkjer Næringsforum

Kontaktperson for undersøkelsen:
Arild Klokkehaug, Næringspolitisk leder, Innherred Næringsforening
arild@innherrednf.no

Om undersøkelsen

Innherred Næringsforening, Steinkjer Næringsforum og Inderøy Utvikling gjennomførte i perioden 11. -17. april 2023 en arbeidskraft- og omdømmeundersøkelse. I denne ønsket vi å kartlegge følgende:

Undersøkelsen tok sikte på å besvare følgende, kategorisert i bransjer, bedrifts størrelser og kommuner:

- Hvor mange ansatte er rekruttert de to siste årene og fra hvilke geografiske områder?
- Hvor stort er behovet for ny arbeidskraft på forskjellige stillingsnivå de neste to årene?
- Hvordan synliggjøres ledige stillinger og hvilke kanaler ble brukt ved rekruttering?
- Hvor stor er villigheten til å rekruttere fra "utenforskapet" og hva eventuelt skal til for at bedriftene skal gjøre så?
- Hvilke utdanningstilbud er viktigst for rekruttering og hvilke aktiviteter må gjøres for å sikre disse?
- Hvilke kvaliteter setter ansatte pris på i dagliglivet på Innherred og hva kan være grunner til at folk har takket nei til en jobb på Innherred?

Undersøkelsen fikk 165 anonymiserte responser blant medlemsmassen på over 650 virksomheter. Vi vet altså ikke hvem som har svart, eller om det er flere i samme bedrift som har svart, ei heller om dette er representativt for alle. Spørreundersøkelsen viser oss et bilde av hvordan disse respondentene ser på situasjonen nå og deres antagelser for situasjonen fremover. Tallene er basert på noen gjennomsnittsberegninger, justert for planlagte ansettelser ved Aker Solutions, Verdal.

Metodikk: Vi har brukt følgende gjennomsnittsverdier for følgende kategorier for gjennomførte eller planlagte rekrutteringer (spørsmål 4 og 5):

3-4 ansatte = 3,5 (sum avrundet), 5-10 ansatte = 7,5 (sum avrundet), 11+ ansatte = 20

For alle tekstsvaer har vi etter beste evne prøvd å kategorisere 165 svar i 20-30 kategorier.

Merk: Når vi omtaler f.eks. bygg og anleggsbransjen i tall, så referer dette til kun de 45 respondentene i denne bransjen, og ikke hele bygg og anleggsbransjen på Innherred. Når vi omtaler f.eks. behovet for ny arbeidskraft i Verdal kommune, så referer dette til kun de 64 respondentene som har oppgitt Verdal som kommune, ikke alt næringsliv i Verdal.

Rapporten er del i 3 deler:

* Kategorisering av respondenter

* Detaljert analyse av svarene, fordelt på bransje, bedrifts størrelse og kommune

* Vedlegg A-E: Fritekst svar på spørsmål 8-12.

Rapporten analyserer i dybde og har en kort oppsummering for hvert spørsmål til slutt. Bla deg igjennom, se på de tallene som interesserer og evt. les sluttcommentarene om du har det travelt.

Del 1 - Kategorisering av respondenter

Spørsmål 1-3 sorterte respondentene på kommune, bransje og virksomhetsstørrelse, se fordeling under.

Her er spørsmålene stilt innledningsvis for å kategorisere svarene i kommune, bransje og størrelse.

Spørsmål 1: I hvilke(n) kommune(r) ligger din bedrift.

Tabell 23: Kommunetilørighet for respondenter

Kommune*	Svar	Prosent
Levanger	53	32%
Verdal	64	39%
Inderøy	23	14%
Steinkjer	48	29%
Annet (inkl Snåsa)	11	7%

* Totalt 165 respondenter, men mange bedrifter opererer i flere kommuner, derfor 199.

Spørsmål 2: Hvilken bransje tilhører din bedrift?

Tabell 24: Bransjetilørighet for respondenter

Bransje	Svar	Prosent
Bygg og anlegg	45	27%
Industri	31	19%
Handel	27	16%
Tjenesteytende og finans	23	14%
Helse og omsorg*	10	6%
Reiseliv og servering*	13	8%
Offentlig*	5	3%
Annet*	11	7%

* Merk at for de fire siste kategoriene er datagrunnlaget for svakt til å trekke gode konklusjoner.

Spørsmål 3: Hvor mange årsverk har din bedrift?

Tabell 25: Størrelse for respondentenes bedrifter

Årsverk	Svar	Sammenslåtte svar	Prosent
Mer enn 100*	15	25	15%
51-100*	10		
21-50**	37	69	42%
11-20**	32		
5-10***	33	71	43%
0-4***	38		

* Vi har slått sammen til en størrelse på mer enn 50 årsverk for analysens enkelhet

** Vi har slått sammen til en størrelse på 11-50 årsverk for analysens enkelhet

*** Vi har slått sammen til en størrelse på 0-10 årsverk for analysens enkelhet

Del 2 - Detaljert analyse av svarene, fordelt på bransje, bedriftstørrelse og kommune

I spørsmål 4 og 5 ba vi om hhv antall ansatte de to siste årene og forventet antall ansettelser de neste to årene. For enkelhets skyld grupperte vi svaralternativene og vi har brukt et gjennomsnitt. Se nederst i rapporten for metodikk.

Spørsmål 4: Dersom din bedrift har gjort ansettelser fra 1. januar 2021, hvor har disse blitt rekruttert fra?

Spørsmålets intensjon var å kartlegge bevegelsesmønstre i regionens arbeidsmarked. Tallene for antall rekrutterte er estimert, se beskrivelse av metodikk i "om undersøkelsen" over.

Resultatene (tabell 1&2) viser at Industri, Helse og omsorg (sykehus + kommunale enheter for helse), og til dels Tjenesteytende næringer rekrutterer fra en bredere geografi enn andre, også fra hele landet og noe internasjonalt, mens Reiseliv og servering, Handel samt Bygg og Anlegg rekrutterer mest fra egen kommune.

Lokal "Kannibalisering" av ansatte er noe alle ønsker å unngå da det ikke skaper ny netto vekst eller tilflytting, men gir vekst hos den ene på bekostning av den andre. Her kan tiltak som felles rekrutteringsplattformer/ -kampanjer bidra til at også bransjer som per nå ansetter mest lokalt dermed kan synliggjøre sine behov utenfor regionen.

Det er ikke overraskende de største bedriftene (50+) som rekrutterer størst andel utenfor egen region: 16% fra Trøndelag, 10% Norge og 6% Internasjonalt. Det kan virke overraskende at det er internasjonal rekruttering også fra de minste bedriftene, men her er det enkeltbedrifter med endel utenlands arbeidskraft eller eksperter som påvirker tallene (tabell 3&4).

Ser man på de kommunevise tallene (tabell 5&6) er Levanger den kommunen med høyest andel internasjonal rekruttering, noe som kan skyldes sykehuset og industri med flerkulturell arbeidsstab. Steinkjer er den kommunen som rekrutterer mest fra egen kommune (48%).

Tabell 1: Beregnet antall rekrutterte siste to år bransjevise (*tall kun for respondentenes bedrifter*):

	Totalt	Egen Kommune	Innherred	Trøndelag	Norge	Internasjonalt
Bygg og anlegg	137	76	35	12	8	6
Industri	368	135	115	53	33	32
Handel	47	27	12	5	2	1
Tjenesteytende og finans	41	14	14	10	3	0
Helse/omsorg	88	22	35	15	13	3
Reiseliv og servering	65	45	13	4	1	2
Offentlig	56	22	24	7	3	0
Annet	32	7	23	2	0	0

Tabell 2: Beregnet prosentvis fordeling av rekrutterte siste to år bransjevise:

	Egen Kommune	Innherred	Trøndelag	Norge	Internasjonalt
Bygg og anlegg	55%	26%	9%	6%	4%
Industri	37%	31%	14%	9%	9%
Handel	57%	26%	11%	4%	2%
Tjenesteytende og finans	34%	34%	24%	7%	0%
Helse/omsorg	25%	40%	17%	15%	3%
Reiseliv og servering	69%	20%	6%	2%	3%
Offentlig	39%	43%	13%	5%	0%
Annet	22%	72%	6%	0%	0%

Tabell 3: Beregnet antall rekrutterte siste to år størrelsesvis *(tall kun for respondentenes bedrifter)*:

	Totalt	Egen Kommune	Innherred	Trøndelag	Norge	Internasjonalt
0-10 ansatte	131	67	35	13	5	11
11-50 ansatte	226	117	74	20	10	5
Mer enn 50 ansatte	477	162	162	75	50	28

Tabell 4: Beregnet prosentvis fordeling av rekrutterte siste to år størrelsesvis:

	Egen Kommune	Innherred	Trøndelag	Norge	Internasjonalt
0-10 ansatte	51%	27%	10%	4%	8%
11-50 ansatte	52%	33%	9%	4%	2%
Mer enn 50 ansatte	34%	34%	16%	10%	6%

Tabell 5: Beregnet antall rekrutterte siste to år kommunevis *(tall kun for respondentenes bedrifter)*:

	Totalt	Egen Kommune	Innherred	Trøndelag	Norge	Internasjonalt
Levanger	201	74	62	28	17	20
Verdal	347	143	125	35	30	14
Inderøy	35	8	26	0	1	0
Steinkjer	247	119	59	44	17	8

Tabell 6: Beregnet prosentvis fordeling av rekrutterte siste to år kommunevis:

	Egen Kommune	Innherred	Trøndelag	Norge	Internasjonalt
Levanger	37%	31%	14%	8%	10%
Verdal	41%	36%	10%	9%	4%
Inderøy	23%	74%	0%	3%	0%
Steinkjer	48%	24%	18%	7%	3%

Oppsummering:

- * Industri, Helse og omsorg (sykehus + kommunale enheter for helse) rekrutterer bredere enn andre, også fra hele landet og noe internasjonalt
- * Reiseliv og servering, Handel, Bygg og Anlegg rekrutterer mest fra egen kommune.
- * De største bedriftene (50+) rekrutterer høyest andel utenfor egen region.
- * Levanger den kommunen med høyest andel internasjonal rekruttering.

Spørsmål 5: Hvor mange ansettelser planlegger din bedrift de neste to årene?

Vi ønsket å kartlegge behovet for arbeidskraft fremover i forskjellige stillingsnivåer. Tallene for arbeidskraftsbehov er estimert, se metodikk i "om undersøkelsen". Tallene er også oppjustert med Aker Solutions store, spesifikke behov for 2023, hentet fra deres egne presentasjoner. **Merk igjen at tallene for antall ansatte og for nye ansettelser (tabell 7-9) gjelder kun for responderende bedrifter.**

Tabell 7: Siste to år vs neste to år, bransjevis*

	Har ansatt siste 2 år	Skal ansette neste 2 år
Bygg og anlegg	137	169
Industri	369	807
Tjenesteytende og finans	41	56
Handel	47	49
Helse/omsorg	88	112
Reiseliv og servering	66	55
Offentlig	56	31
Annet	32	38
	834	1315

Det er Industrien som dermed har det største behovet for ny arbeidskraft ut 2024, hvor de 31 industribedriftene som responderte, samlet trenger estimert 807 nye ansatte, mot 368 ansatt i 2021 og 2022. Bygg og anleggssiden forventer også nye ansettelser, noe høyere enn de to siste årene, med 169 totalt mot 137 ansatt de to siste årene. Det forventes også en økning for tjenesteytende og finans, samt for Helse og omsorg. Merk at forventet vekst er lavere for reiseliv og servering, kanskje pga dyrtid.

Tabell 8: Siste to år vs neste to år, størrelsesvis*

	Har ansatt siste 2 år	Skal ansette neste 2 år
0-10 ansatte	131	185
11-50 ansatte	226	233
Mer enn 50 ansatte	477	897
	834	1315

Det er de største bedriftene som har den største veksten og trenger flest folk de neste to årene, mens det også er en god økning rapportert fra de minste bedriftene.

Tabell 9: Siste to år vs neste to år, kommunevis*

	Har ansatt siste 2 år	Skal ansette neste 2 år
Verdal	345	682
Levanger	204	306
Inderøy	35	32
Steinkjer	247	275
Annet	4	21
	834	1315

I Verdal skal de 64 bedriftene som responderte estimert ansette 682 personer, mye drevet av forventet vekst i Aker Solutions, men dette viser også at mange andre bedrifter i kommunen forventer økt oppdragsmengde fremover. Respondentene fra Levanger rapporterer også et økende behov de neste to årene, estimert 306 personer, opp fra 204 ansatt de siste to år.

Tabell 10: Beregnet arbeidskraftsbehov neste to år bransjevis (tall kun for respondentenes bedrifter):

	Totalt	Ledelse	Prosjektledere/ funksjonærer	Teknologi/ spesialister	Operatører/ fagarbeidere
Bygg og anlegg	169	13	22	24	111
Industri	807	98	124	137	449
Handel	49	10	3	12	24
Tjenesteytende og finans	56	6	10	32	8
Helse/omsorg	112	16	11	23	62
Reiseliv og servering	55	14	5	1	35
Offentlig	31	5	1	2	24
Annet	38	3	4	4	28

Fra tabell 10 ser vi at behovet for arbeidskraft fordeler seg slik: Ledelse (12%), funksjonærer (14%), teknologer/spesialister (18%) og fagarbeidere (56%), dvs 44% i andre nivåer enn fagarbeidere.

Tabell 11: Beregnet prosentvis arbeidskraftsbehov neste to år bransjevis:

	Ledelse	Prosjektledere/ funksjonærer	Teknologi/ spesialister	Operatører/ fagarbeidere
Bygg og anlegg	8%	13%	14%	66%
Industri	12%	15%	17%	56%
Handel	21%	6%	25%	48%
Tjenesteytende og finans	11%	18%	58%	14%
Helse/omsorg	14%	10%	20%	56%
Reiseliv og servering	25%	9%	2%	64%
Offentlig	15%	3%	6%	76%
Annet	8%	11%	9%	72%

Tjenesteytende og finanssektoren skiller seg ut med høy andel av spesialister.

Tabell 12: Beregnet arbeidskraftsbehov neste to år størrelsesvis (*tall kun for resp. bedrifter*):

	Totalt	Ledelse	Prosjektledere/ funksjonærer	Teknologi/ spesialister	Operatører/ fagarbeidere
0-10 ansatte	186	31	19	35	102
11-50 ansatte	233	30	26	45	133
Mer enn 50 ansatte	897	104	135	154	505

Tabell 13: Beregnet prosentvis arbeidskraftsbehov neste to år størrelsesvis:

	Ledelse	Prosjektledere/ funksjonærer	Teknologi/ spesialister	Operatører/ fagarbeidere
0-10 ansatte	16%	10%	19%	55%
11-50 ansatte	13%	11%	19%	57%
Mer enn 50 ansatte	12%	15%	17%	56%

Det er interessant å notere at behovet for folk i forskjellige kategorier fordeler seg omtrent likt for bedrifter av ulik størrelse. Der de minste bedriftene trenger ledelse, dekkes dette mer av prosjektledere i de største bedriftene, ellers er det liten forskjell.

Tabell 14: Beregnet arbeidskraftsbehov neste to år kommunevis (*tall kun for respondentenes bedrifter*):

	Totalt	Ledelse	Prosjektledere/ funksjonærer	Teknologi/ spesialister	Operatører/ fagarbeidere
Levanger	306	50	40	47	170
Verdal	682	60	98	113	413
Inderøy	32	2	5	2	23
Steinkjer	275	50	35	66	125
Andre (inkl Snåsa)	21	3	3	6	10

Tabell 15: Beregnet prosentvis arbeidskraftsbehov neste to år kommunevis:

	Ledelse	Prosjektledere/ funksjonærer	Teknologi/ spesialister	Operatører/ fagarbeidere
Levanger	16%	13%	15%	55%
Verdal	9%	14%	16%	60%
Inderøy	6%	16%	6%	71%
Steinkjer	18%	13%	24%	45%
Andre (inkl Snåsa)	14%	14%	26%	45%

Oppsummering:

- * Industrien har størst behov for ny arbeidskraft, mens reiseliv og servering anslår lavere vekst
- * Den største veksten er forventet i Verdal, mens også i Levanger øker behovet mer enn tidligere.
- * Ledelse (12%), funksjonærer (14%), teknologer/spesialister (18%) og fagarbeidere (56%).
- * Behovet for folk i forskjellige kategorier fordeler seg omtrent likt for bedrifter av ulik størrelse.

Spørsmål 6: Hvilke kanaler bruker din bedrift ved ansettelser?

Vi ønsket å finne ut hvordan ledige stillinger blir synliggjort. Skal vi greie å hente folk utenifra regionen må flest mulig ledige stillinger utlyses og annonseres, men enda er det mange som tar direkte kontakt med kandidater man ønsker skal søke. 14% av alle bedriftene som responderte, 16% av bedrifter innen bygg og anlegg og 36% av handelsbedriftene, rekrutterer kun gjennom direkte kontakt eller personlig nettverk, uten noen som helst annen annonsering.

Industrien (48%) og helse/omsorg (40%) er relativt flinke på å bruke avisene, og bred annonsering/kontakt, mens rekrutteringsbyrå er brukt dobbelt så mye innen Industri som tjenesteytende/finans og tre ganger så mye som innen Bygg og anlegg.

Industrien, og reiseliv/servering oppgir god svarprosent på bruk av NAV/Trøndelagsmodellen, mens det nesten bare er Industri som bruker flyktingetjenesten i noen grad.

Totalt er det 70% av bedriftene som annonserer ledige stillinger på finn.no, arbeidsplassen.no eller sosiale medier, mens 30% legger ikke ut ledige stillinger på digitale plattformer!

Tabell 16: Kanaler brukt ved ansettelser.

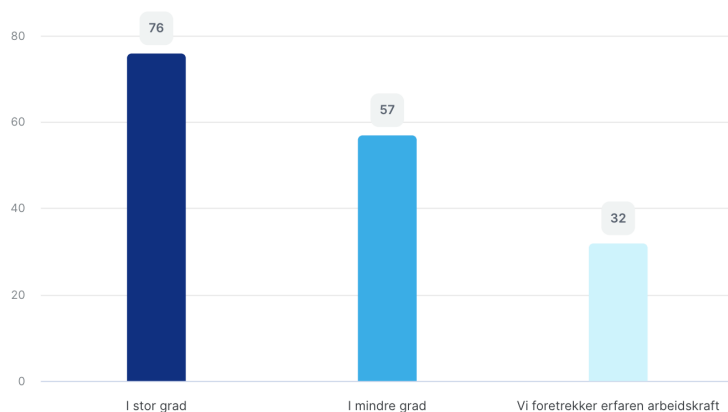
	Vi tar direkte kontakt med de vi ønsker skal søke	Vi sprer muligheten via personlig nettverk	Annonse på finn.no	Annonse på arbeidsplassen.no	Annonse på linkedin.com/andre sosiale medier	Avisannonse/avisomtale	Rekrutteringsbyrå	NAV/Trøndelagsmodellen	Flyktingetjenesten
Bygg og anlegg	44%	69%	51%	7%	31%	31%	11%	7%	4%
Industri	45%	48%	71%	29%	48%	48%	35%	39%	16%
Tjenesteytende og finans	65%	61%	61%	22%	57%	9%	17%	4%	0%
Handel	52%	56%	44%	11%	7%	4%	15%	4%	0%
Helse/omsorg	20%	50%	40%	60%	60%	40%	10%	0%	0%
Reiseliv og servering	62%	54%	38%	54%	23%	0%	15%	23%	0%
Offentlig	40%	60%	60%	80%	40%	20%	0%	0%	0%
Annet	27%	73%	27%	45%	27%	9%	9%	0%	0%

Oppsummering:

- * 14% av alle bedriftene (36% av handel) bruker kun direkte kontakt eller personlig nettverk.
- * 30% av bedriftene legger ikke ut ledige stillinger på finn.no, arbeidsplassen.no, sosiale medier.
- * Industri og helse/omsorg er best på å bruke media og bred annonsering.
- * Industri og reiseliv/servering er best på å bruke NAV/Trøndelagsmodellen.
- * 5 av 31 industri- og 2 av 45 bygg/anleggsbedrifter er de eneste som bruker flyktingetjenesten.

Spørsmål 7: I hvor stor grad er din bedrift åpen for å rekruttere fra "utenforskapet"?

Trøndelag og Innherred sliter med at mange arbeidsføre står uten arbeid, samtidig som bedriftene har et voksende behov for nye ansatte. Vi sjekket derfor interessen for å ta inn folk med hull i CVen eller av forskjellige grunner står utenfor arbeidslivet. Nesten halvparten av respondentene ønsker i stor grad å rekruttere fra denne ressursen, mens knapt 20% heller foretrekker erfaren arbeidskraft.



Figur 1: Vilje til å rekruttere fra "utenforskapet"

I tabellen under har vi sortert viljen i bransjer. Reiseliv og servering (77%) og helse/omsorg (70%) er mest åpen for å rekruttere folk uten erfaring. Industrien er i større (48%) eller mindre grad (48%) villige til å rekruttere de som ikke er A4, mens i bygg og anlegg er de samme tallene henholdsvis 33% og 40%, mens 27% heller vil rekruttere erfaren arbeidskraft.

Tabell 17: Fordeling mellom bransjer - vilje til å rekruttere fra "utenforskapet", i antall bedrifter og %.

	Vilje til å rekruttere fra "utenforskapet"			Prosent		
	I stor grad	i mindre grad	Vi foretrekker erfaren arbeidskraft	I stor grad	i mindre grad	Vi foretrekker erfaren arbeidskraft
Bygg og anlegg	15	18	12	33%	40%	27%
Industri	15	15	1	48%	48%	3%
Tjenesteytende og finans	11	8	4	48%	35%	17%
Handel	12	8	7	44%	30%	26%
Helse/omsorg	7	1	2	70%	10%	20%
Reiseliv og servering	10	2	1	77%	15%	8%
Offentlig	2	2	1	40%	40%	20%
Annet	4	3	4	36%	27%	36%

Oppsummering:

- * 46% av bedriftene svarte at de i stor grad er åpne for å rekruttere folk fra "utenforskapet".
- * Reiseliv/servering og Helse/omsorg er i størst grad er villige til dette.
- * 19% av bedriftene vil heller rekruttere erfaren arbeidskraft.

Spørsmål 8: Dersom din bedrift ikke på nåværende tidspunkt ser det som hensiktsmessig å rekruttere fra «utenforskapet», hva skal til for at dette skal bli mer aktuelt?

For at næringslivet skal finne det hensiktsmessig å rekruttere fra "utenforskapet", er gode finansieringsordninger, bedre oppfølging av kandidatene og grunn-/fagkompetanse (evt vilje til å tilegne seg det) viktige momenter. Bedre tilrettelegging/informasjon fra NAV og at veileder kjenner kandidatens styrke og motivasjon godt for å sikre en solid match også fremhevet. Svarene er oppsummert i tabell 18 under, og de fulle svarene er gitt i vedlegg A. Det er også viktig å se på alle faktorer nevnt, uavhengig av antall svar, da dette gir en bredere forståelse av barrierene.

Tabell 18: Faktorer som er viktige for næringslivet når det gjelder å rekruttere fra "utenforskapet"

Behov	Antall
Gode finansieringsordninger og forutsigbarhet, inkl midler for tid brukt av mentor/leder	28
Bedre oppfølging av kandidater fra formidler, inkl å kjenne kandidatens styrker/motivasjon	21
Grunnkompetanse/Fagkompetanse kreves, evt utdanning parallelt med praksis	16
Lang prøveperiode	4
Mulighet for enkle oppgaver	4
Bedriften må ha flere egne ansatte først og/eller forutsigbar omsetning	4
God norskkunnskap	3
Ikke aktuelt pga dårlige erfaringer	2
Bedriften må se kandidaten for den han er, og ledelsen må ta eierskap	2
Lokal tilknytning og ikke dårlig rykte på kandidat	2

Oppsummering:

- * Gode finansieringsordninger som gir forutsigbarhet og frikjøper leders tid er viktigste faktor.
- * Oppfølging og at formidler kjenner kandidatens styrker/motivasjon for god match er viktig.
- * En viss grunnkompetanse/fagkompetanse (eller motivasjon til å tilegne seg), er viktig.

Spørsmål 9: Hvilke lokale utdanningslinjer/institusjoner er viktigst for rekruttering til, samt etter/videreutdanning for, din bedrift i årene fremover?

Dette fritekstspørsmålet ble stilt for å hente inn respondentenes egne refleksjoner, og for å forstå bedre hvilke studieretninger og institusjoner som er ansett viktige innen næringslivets forskjellige bransjer. Vi har forsøkt å kategorisere svarene etter hovedlinjene under videregående studieretninger, samt våre nærmeste universitet, uten å gå i detalj på fag. De fulle og detaljerte svarene er gitt i vedlegg B.

Det er lett forståelig at bygg og anleggsgfag er særdeles viktig for bygg og anleggsbransjen, at teknologi- og industrifag (samt elektro og datateknologi) er viktige for industrien og at studier innen salg og service er viktige for handelsbransjen. Restaurant og matfag er en studieretning etterspurt av både serveringsbransjen såvel som næringsmiddelindustrien.

Det kan sies at spørsmålets formulering påvirker svarene, da vi spurte om hvilke utdanninger som er viktigst for rekruttering. Her er det interessant å se at salg og service er en utdanningslinje som har et bredere nedslagsfelt i flere bransjer, mens medier og kommunikasjon knapt blir nevnt. Dette kan skyldes at man ikke nødvendigvis rekrutterer fra sistnevnte linje, men kjøper tjenester fra bedrifter som tilbyr slike tjenester, eller så kan det være at næringslivet ikke enda vet hvilken kompetanse de kan få tilgang til gjennom dette studiet. Kommunikasjon er ut ikke ubetydelig fag i næringslivet, men linjen er muligens ikke sett på som en rekrutteringskanal, enda.

Likeså for studiespesialisering, en linje nesten ingen rekrutterer fra, men som er særdeles viktig for at vi skal få kandidater fra høyere utdanning, noe som også er vektet tydelig av mange. F.eks. har kun to bedrifter innen bygg, anlegg og industri nevnt studiespesialisering/realfag, mens 22 bedrifter innen samme bransjer har nevnt universiteter som viktige for bedriften.

Tabell 19: Utdanningslinjer og institusjoner som er viktige for rekruttering

		Totalt	Bygg og anlegg	Industri	Handel	Tjenesteyt. og finans	Helse og omsorg	Reiseliv og servering	Annet
Videregående retninger	Teknologi- og industrifag	34	2	24	5	1			2
	Bygg og anleggsgfag	32	26	2	1				3
	Salg, service og reiseliv	20	1		9	4		5	1
	Elektro og datateknologi	19	5	12	1	1			
	Restaurant- og matfag	15		7	1			7	
	Studiespesialisering	15	2		2	5	2	3	1
	Helse- og oppvekstfag	9					6		3
	Håndverk, design og produktutvikling	5	1	1	2				1
	Naturbruk	3		1	2				
	Medier og kommunikasjon	3			1	2			
Universitet	NTNU	27	5	7	2	5	3		5
	NORD	26	1	4		7	6		8
	BI	14	2	1	4	5		1	1
	Andre høyere utdanninger	3	1	1			1		

Oppsummering:

- * Bygg og anlegg, samt industri, er tydelige på at de yrkesfaglige retningene er desidert viktigst.
- * Salg og service og studiespesialisering når et bredt spekter av bransjer.
- * Studieretninger som har lav/ingen score er ikke uviktige, men ikke nevnt som rekrutteringsbase.
- * Universitetsutdanning er bredt nevnt i de fleste bransjer - ergo er studiespesialisering viktig.

Spørsmål 10: Har du konkrete innspill til hvordan næringsforeningene bør jobbe for gode utdanningstilbud i regionen vår?

Mange nyttige innspill for næringsforeningen kom fra respondentene; kontakt + forståelse + bedriftsbesøk + påvirkning, se mer i vedlegg C.

Tabell 20: Tiltak som næringsforeningen kan sette i verk

Tett kontakt med utdanningsinstitusjonene (ungdomsskole, VGS, universitet)	81
Få skoler/akademia nærmere næringslivet, synliggjør behov til skoler/elever/foreldre	76
Besøk flere bedrifter, kartlegg og følg opp kompetansebehovet proaktivt	53
Næringspolitisk lobby med det offentlige, dialog og påvirkning mot fylkeskommunen	43
Styrk fjernundervisning, bidra til flere lokale og relevante tilbud, også ved fagskolene	33
Omdømmebygging av Innherred, også gjennom bredde av stolte yrker	27
Bidra til flere fagdager eller mer praktisk erfaring for elevene i bedrifter	22
Hent hjem kompetansen fra universitetene, skap bolyst og blilyst	12
Tett kontakt med NAV	9
Påvirk lærling-inntak	9
Arena for ungdom, næringsliv og politikk møtes	9
Kompetanseforum/Jobbmesser	6
Skap unge SoMe ambassadører som brenner for faget	5
Felles lederkurs og praktiske, lavterskel kurs	5
Markedsfør Innherred i Jämtland	2

Oppsummering:

- * Den viktigste jobben vi bør ta er å pleie tettere kontakt med VGS, universitet og ungdomsskoler.
- * Vi bør bidra til å få skoler og akademia tettere på næringslivet og synliggjøre behov til berørte.
- * Bedriftene ønsker oss ut på flere bedriftsbesøk og følge opp kompetansebehovet proaktivt.
- * Videre er vi ønsket som en næringspolitisk lobbyist og påvirker mot det offentlige.

Spørsmål 12: Dersom tidligere kandidater har takket nei til jobbtilbud hos dere på grunn av kjente faktorer med livet på Innherred, kan du beskrive dette?

Det siste spørsmålet er med for å bedre forstå våre svakheter, og hvorfor noen takker nei til jobb på Innherred. Her var det færre og kortere svar, og datagrunnlaget vil være tilsvarende svakt. Vi viser derfor kun en tabell for å gi et overblikk. Fulle svar finnes i vedlegg E.

Tabell 22: Omdømmefaktorer som trekker ned

Savner urban følelse	5
Lavt lønnsnivå	4
For langt fra Trondheim	3
Vanskelig å finne relevant jobb for partner	3
Dårlig offentlig kommunikasjon	2
Ingen familie	2
Labert uteliv	2
Mangel på eneboliger	2
Manglende transparens i jobblysninger	2
Vanskelig å bygge nettverk	2
Tomme sentrumsgater	2
Usentralt	2
Vanskelig å få nye venner	2
Dyrt med offentlig transport	1
Få byggeklare tomter	1
Få fagmiljøer	1
For få ledige stillinger lysnes ut	1
Få sosiale møteplasser	1
Fagarbeidere er i fåtall	1
Ikke flytteklar	1
Lite lærling-miljø	1
Lite synlig kulturtilbud	1
Lite offentlig transport til store arbeidsplasser	1
Vanskelig å finne bolig i sentrum	1



Figur 3: Svakheter for Innherreds omdømme. Merk at denne er basert på svært få innspill og er en oppsummering av deres refleksjoner.

Vedlegg A-E: Fritekstsvar på spørsmål 8-12

Vedlegg A - Fritekstsvar på spørsmål 8: Dersom din bedrift ikke på nåværende tidspunkt ser det som hensiktsmessig å rekruttere fra «utenforskapet», hva skal til for at dette skal bli mer aktuelt?

- Hensiktsmessig vurdering gjennomført før vi blir kontaktet.
- Ikke aktuelt
- Deler av lønn betales av andre
- Oppfølging av støtteapparat
Introduksjon på et tidlig tidspunkt
Arbeidstrening på et så tidlig tidspunkt som mulig
- Gode referanser. Rykte
- Tilskudd fra NAV under opplæring og læring av språk til et vist (evaluert av bedriften) nivå
- At det er mulig å selge slik kompetanse.
- God delfinansiering i oppstarten og lang prøveperiode.
- Et mirakel.
- Er aktuelt for enkelte typer oppgaver
- Vi har i dag en person. Vi har også en lærling. Problemet har vært å ha tid til oppfølging.
- Det krever mye mer tid på opplæring, og tettere medarbeideroppfølging. Så alt som kan bidra til å klargjøre folk for arbeidslivet, samt mentoring/lederstøtte underveis, og ordninger som finansierer/subsidierer oppstarten (f.eks. et løp der man starter med arbeidspraksis, deretter går inn i ny fase med lønnstilskudd, deretter vurderer ansettelse).
- bedre oppfølging
- Skriver fordi om jeg er positiv til dette, fordi da må du bli sett for den du `er :) Så enkelt og vanskelig på samme tid...
- Det må følge med mer penger fra det offentlige. Dette må også dekke deler av utgiftene til den/de som skal følge opp den/de fra "utenforskapet".
- Hvert tilfelle må vurderes både mtp. driftsoperatører og ingeniører
- Vår virksomhet selger rådgivertimer og vi må derfor besitte topp kompetanse, som vi oppfatter ikke er like enkelt i utenforskapet.
- Vi har alltid hatt godt samarbeid med både Nav og Fides m fl, og inkludering er prioritert verdi i barnehagen. Samtidig er dette jobb med barn og foreldre, tett på, så de må være skikket og egnet til det!
- bedre langtidsrettede tilskuddsløsninger for å kunne være ekstra person i systemet
- Ingen kom.....
- Vi har suksesshistorier som startet med jobbtrening. Største utfordringen er å ha resurser til oppfølging/rettledning.
- Opplæring
- Vi har forsøkt flere ganger, ikke aktuelt.
- Tilskudd og støtte ordninger som gjør dette lønnsomt og står i det hele veien til fagbrev, enklere oppsigelses mulighet om det ikke fungerer.
- Vanskelig pga spesifikke kompetansekrav
- Økonomisk støtte / tilskudd + ekstern oppfølging
- Vi kan bli bedre. Blant annet ved å gjøre muligheten bedre kjent blant våre ledere.
- Støtteordninger
- Vi må bli større først, de rollene som er aktuelle å bekle nå er ikke aktuelt å ta fra "Utenforskapet".
- hos oss er det veldig viktig med norskkunnskap, pga mye rettskrivning bl.a
- Vi jobber med fag som krever mye spesialkompetanse, derfor er det utfordringer i kø.
- Vi rekrutterer fra utenforskapet, men har begrenset evne til oppfølging og derfor kan vi ikke ta inn flere samtidig.
- ingen kommentar
- Enda mer konkurranse om arbeidskraften, løse heltidsflokken internt, bedre finansiering fra staten
- Ikke aktuelt per i dag.

- At det følger med nødvendige midler både ift penger og oppfølgingskompetanse
- Vi er åpne for å rekruttere fra "utenforskapet" og gjør gjerne det hvis det er riktig. Dette er noe vi gjør fra tid til annen allerede. Nåsituasjonen er derimot behovet for erfarne fagfolk som kan inn og levere selvstendig etter kort innføring.
- Hovedproblemet med de som vi har prøvd har vært deres motivasjon.
- Vil gjerne, men klarer ikke se at mulighetene er til stede med den spissa kompetansen vi nå trenger.
- Enhver med riktig faglig bakgrunn vil være aktuell
- Ved rekruttering er det viktig for oss at kandidatene har lokal tilknytning på en eller annen måte, ellers er vår erfaring at de fort forsvinner. Videre er det et poeng at de kan uttrykke seg godt på norsk muntlig og skriftlig
- Ikke aktuelt
- Den dagen vi er flere som arbeider i varemottak og lager kan vi inkludere
- da må NAV være med på å ta kostnaden med dette
- Innen undervisning kreves godkjent utdanning innen fag + pedagogikk
- Vi har tatt inn lærlinger
- Forutsigbar omsetning
- Konkrete henvendelser, der et apparat i rundt bidrar med oppfølging, samt dekning for påkrevde kurs, dette for å unngå unødig utgift i en prøveperiode.
- Mer informasjon.
- Det kommer aldri til å bli aktuelt. Dette basert på tidligere erfaringer
- Dersom tilgangen på kvalifisert kompetanse blir dårligere, vil det være mer aktuelt.
- Når vi rekrutterer vi lærlinger så oppfyller vi behovet vårt for ny arbeidskraft
- Lederstilling må bekles av folk med relevant bakgrunn.
- bedre opplysning om muligheter for f.eks oppnåelse fagbrev. tilskuddsordninger for å kunne tilrettelegge arbeid.
- Bedre tilrettelegging fra NAV
- Det er vanskelig da det krever en viss formalkompetanse, men dersom de blir gitt utdanning som første ledd på veien vil vi kunne se det hensiktsmessig for oss.
- Ikke aktuelt i rådgivende ingeniør bedrifter
- Vi har ikke så stort behov for rekruttering, da vi ikke tenker å øke antall ansatte mer enn vi klarer å tilføye ved å utdanne lærlinger

- Kontraktfestet videre oppfølging i en lengre periode av NAV eller annen oppfølgingstjeneste.
- Vi har behov for spesifikk fagkompetanse, så da må kandidat tilegne seg dette
- Bedre støtteordninger med lang tidshorison, samt en veileder/rådgiver som har faste oppfølgingsintervall, så alt blir forutsigbart i størst mulig grad.
- Vi må ført ha på plass nok mange selvgående/dyktige ansatte
- Vi rekrutterer disse
- Kreves mye kompetanse i stillingene vi trenger
- Må ha på plass et større team for at det skal bli aktuelt slik at vi kan følge opp de ansatte.
- Gode finansieringsløsninger via Nav etc.
- Vi trenger ansatte med en god grunntdanning
- Usikker

Vedlegg B - Fritekst svar på spørsmål 9: Hvilke lokale utdanningslinjer/institusjoner er viktigst for rekruttering til, samt etter/videreutdanning for, din bedrift i årene fremover?

<ul style="list-style-type: none"> • Verdal vgs • Er allerede etablert - Nord universitet • VGS for anleggsgagene • Fagutdanning innenfor matfag, kjemi og prosess, industri mekaniker og automatikk • NTNU • Reiseliv og turisme • Byggfag • "AI, psykologi" • Levanger vgs - lærlingeordninger • Videregående • TIP i hovedsak innen maskinering og Industrimekaniker yrket • "Videregående skoler, NTNU, Nord Universitet, Fagskolen" • Har behov fra mange ulike utdanninger • Kjøttkjæring, pølsemaker og ev. daglig leder. • NOEN-skolen • Arkitektur- Mastergrad, Arealplanlegging - Bachelor eller Mastergrad • "Næringsmiddel utdanning. Mekaniker " • Videregående skole, universitet, høyskole • "Nord Universitet, NTNU, BI, diverse kursholdere. Trondheim sine tilbud sidestilles for med Innherred sine tilbud geografisk sett. Er ikke vanskelig å ta tog 1-2 timer til studiesamlinger i Trondheim f.eks. Konkret tips: Se om Volo (Trondheimsbasert) kan være med å arrangere sertifiseringskurs i Everything DiSC-verktøyet på Innherred. Et godt verktøy for medarbeiderutvikling (relasjonskompetanse)." • Nord, NTNU • Videregående skole • Alle... • "Videregående skole. • Trøndelag fylkeskommune. • NAV" • Ingen spesiell, det er mer typene vi ser etter • Utdanning innenfor gravemaskin og lastebil. • Nord og NTNU • Utdanning innenfor VVA (vei, vann og avløp) • Verdal Videregående Bilfag • Kokk • NTNU/ NMBU/ Oslo MET • "Mat og restaurant fag på videregående. Kokker, servitører og konditor" • Levanger vgs skole barne-og ungdomsfaget (rekrutterer lærlinger herifra, vi har 2 	<ul style="list-style-type: none"> • videregående skole og fagskole • "Regnskap og økonomi. Bærekraft. " • finnes ikke i distriktet • "Yrkesfaglig videregående, Teknisk fagskole" • Verdal videregående, Nord Universitet • Nord Universitet • Høgskoler og universitet, fortrinnsvis innen helse og omsorgsfag • Nord Universitet • yrkes og fagskoler • NTNU og Fagskolen på Stjørdal. BI • Håndverksfagene, bygg fag Betong fag • Handel og service, mære, livets skole • Tømrer - Grong videregående • "Elektrofag. Fagskole - Elkraft. " • bygg og anleggsteknikk • Salg og service, samt mekanisk faglærte • NTNU, ingeniør, Nord multimedia • salg og service samt kokk og restaurantfaget, samt butikkledelse • Regnskap og økonomi • NTNU • Videregående elektro • Markedsføring, teknologisk prosessering, økonomi/ledelse • Nettbutikk, grafisk • byggfag • Universitet og høyskole • Intern opplæring • Restaurant/matfag • fagutdanning, teknisk fagskole • Nord universitet • Nord universitet • Betongfaget • NTNU • Sosialt arbeid, sykepleie, vernepleie, lærerutdanning • økonomi, ledelse, salgsledelse, logistikk, • Salg og service vgs. • Videregående • Videregående opplæring • økonomi, ledelse, marked, IT, digital, kommunikasjon, compliance risikostyring/cointroller, bærekraft • Verdal videregående, byggfag • Slakting, industriell næringsmiddel fag, pølsemaker/butikkslakter • Ledelse • handel, service, økonomi,
---	---

<p>lærlinger)+Nord universitet (studenter i praksis + aktuelle søkere til ped. lederjobber)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimum 3-årig høyere utdanning med kompetanse innen veiledning, undervisning, karriereveiledning, markedsarbeid o.l. • "ikke vesentlig, personlig egnethet er viktigst" • Rekrutterer i studentmiljø, med eget opplæringsprogram • "Nord Universitet, NTNU" • rekruttering ikke aktuelt • "Videregående opplæring innen prosess, kjemi, matfag, el/auto, mekaniske fag. Primært lærlingeordninger. Voksenopplæring/voksenlærlinger. Universitet" • VGS: Kjemi/prosessfaget, Industrimekaniker, El/automasjon • Nord Universitet • Design og håndverk • Fagskole - Elkraft og Automasjon, Elektro linje(er) ved videregående skole. • Nord og NTNU men også andre nasjonalt • Veiledning, sosialfaglig, yrkesfag • Steinkjer Videregående Skole, reiselivsfag, servicefag, kokk- og restaurantfag • Fagutdanning, bygg og anlegg • Realfag, sykepleie, helsefagarbeiderlinje, lederutdanning • Videregående skoler, universitet og høgskoler • Salg og økonomi. Kommunikasjon og media • OBI/ Videregående • Språklinjer • Økonomi. • Mærelandbruks skole og salg service i tillegg til husdyrfag • Personlige egenskaper er viktigst • Bygg og anleggslinjen • OTEK 	<ul style="list-style-type: none"> • Videregående skole med matfag er viktig for å rekruttere folk med ønskelig kompetanse innen kokkefag og servering. • Yrkesfaglig utdanning • Fagskole • industrimekanikk, samt fagbrev innenfor tradisjonelle mekaniske fag • NTNU • TAF • Byggfag og tømmerlinja • Fag/svennebrev samt innen utdanning • Yrkesfag på videregående. Ingeniørutdanning, NTNU og lignende. • Folkehelse/trening/coaching på fagskole- eller bachleor-nivå • Ledelse, personal Nord. Bachelor og Master • "Yrkesfag, håndverk, design og produktutvikling, men også salg og markedsføring" • Videregående skoler med relevante fagutdanninger • Steinkjer og Verdal VGS • Fagarbeidere fra videregående skoler. Viktig at utdanningen er tilrettelagt i større grad mot bruk av teknologi og digitale verktøy. • VVS fag, elektro • VGS. automasjon, produksjonsteknikk, elektrofag, logistikkfag, industriell næringsmiddelproduksjon • vvs verdal videregående. Rørentreprenørenes opplæringskontor • Bilmekanikk • Erfaring fra bransjen. HR utdanning, marked/salg • Sjøfører yrket mangler enormt med arbeidskraft fremover. så Ole Vigs etc er viktige utdanningslinjer. • Intro Innherred. Nord Universitet. • "Fagutdanning, videregående, Teknisk Fagskole, NORD Universitet, NTNU" • Videregående og teknisk fagskoler • Byggfag Verdal og Steinkjer
---	---

Vedlegg C - Fritekst svar på spørsmål 10: Har du konkrete innspill til hvordan næringsforeningene bør jobbe for gode utdanningstilbud i regionen vår?

- Synliggjøring av behov mot aktuelle kandidater
- Nærere kontakt med skolene
- Tettere dialog med ungdomsskoler for introduksjon av fagarbeider løp og mulighetene dette gir. Tettere dialog med videregående skoler allerede fra 1. trinn for å synliggjøre mulighetene
- Har liten erfaring og ikke hatt noe hjelp i fra slike hold
- Gjøre seg mer synlig på skolene
- Kun Eiendomsselskap
- Jobb for at academia er en aktiv del av næringslivet så de vet hvor skoen trykker til enhver tid.
- Være proaktiv og spille på lag med næringslivet mtp. utdanning og kompetanse som kreves.
- Lobby virksomhet
- Finn en måte å øke mulighet for fjernundervisning
- Felles lederkurs
- Være en påvirker til at firma tar imot lærlinger.
- Bidra til godt omdømmebildet av området
- Søke å utvikle tett samarbeid med Nord Universitet
Utvikle tilbud gjennom Fagskolen
- Samarbeid er viktig for å ha tilbud i regionen, men samtidig viktig at vi har noen tilbud lokalt
- Ha en bedre dialog med bedriftene, tenke beredskap og mat må vi ha.
Det har tidligere vært lite fokus på hvor viktig matproduksjon er i din region.
- Jobbe for anerkjennelse av nye helsearbeidere - for mer effektiv og lønnsom oppgavefordeling innen helse og omsorg
- Nei. De fleste utdanninger som er relevant for oss er arkitektskoler som det kun finnes 3(4) av i Norge.
- Være synlige mot videregående skoler
- Næringsforeningen må jobbe tett opp mot næringslivet
- Samarbeide med Nord om gode etter-/videreutdanningstilbud. Ikke bare tilby bachelor-/mastergrader, men muligheten til enkeltkurs.

Se på tilbudene som finnes i Trondheim, for det er sidestilte konkurrenter.

Kan man også tilby mer praktiske kurs som ikke gir studiepoeng? Litt mer lavterskel å melde seg på, og ofte mye konkret læring. F.eks. lederkurs for nye/potensielle ledere, med praktisk øving i små grupper. Sånne kurs kan gi en form for sertifisering eller kursbevis.

- Bomiljø, Kultur, kulturtilbud, oppvekst
- Mere ut i skolene å snakke om hva slags utdanning Næringslivet trenger!
- Flere plasser på videregående skole
- For studentene er det vell økonomiske tilbud?
- Lokke ungdommer fra "øst-Trøndelag" (Jämtland) til å ta utdanninger med sikte på det arbeidsmarkedet vi har her på Innherred. Viktig å rekruttere arbeidskraft utenfor Innherred, for å unngå kannibalisme.
- Informere allerede på ungdomsskole nivå.
- Det å jobbe med å få etablert ett økosystem for kompetanse hvor bedrifts behov kan matches med utdanningsleverandører sånn at utdanningsleverandører blir flinkere til å tilby skreddersøm
- Fremsnakke og lage arena hvor ungdom, næringsliv og politikere kan møtes.
- Stå samlet om formidlingen om Innherred som en attraktiv jobb- og boregion
- Ser ikke at de kan påvirke
- Tett dialog med skolene og næringslivet om hva som behøves.

- Enkelte bransjer skriker etter fagfolk. Etter pandemien har det forverret seg for vår del - restaurant og matfag. I tillegg er dette et yrke som er veldig lavtlønnet. Skulle gjerne sett at vi hadde nådd ut til unge i sosiale medier med videoer / intervjuer / reportasjer av positive unge som brenner for faget. I tillegg er det viktig å holde seg oppdatert på utfordringer i de forskjellige utdanningstilbud, - hvem trenger ekstra drahjelp, fokus og promotering.
- Bedre samarbeidet studiested og studieretninger - arbeidsplasser/bedrifter. + Enda mere fokus på å bli lærebedrifter og ta imot lærlinger. At det er en ressurs! Og ett ansvar vi alle bedrifter må ta. Vinn-Vinn :-)
- Jobbe for et regionalt/lokalt tilbud som til sammen favner hele "utdanningsvifta"
- sørg for mye praktisk erfaring i utdanning ved utplassering, fagdager i virksomheter osv. Med skoler som tilbyr mer praktisk tilnærming vil nok søkermassene også gå opp, og med det potensiell arbeidskraft bli mer tilgjengelig
- Kartlegging av medlemmenes "samlede" fremtidige kompetansebehov, og initiere tilpassede kompetansehevende studietilbud ut i fra dette behovet. Kanskje en modelltilnærming med modulbasert "trappenivå" der medlemmer kan "gå inn" på modulene i trappa ut fra det kompetansenivået de befinner seg i.
- Gjør de ulike tilbudene synlige for alle
Få frem gode historier og fremsnakking
Lytt til de som uttaler seg om det som ikke fungerer
Trekke frem det som fungerer og videreføre dette
Se på hva næringslivet har behov for i fremtiden
- Sikre utdanningstilbudene vi har i dag hvor det er fare for nedleggelse.
- Kartlegge behovene - informasjon til ungdomsskoler, VGS, ungdommene og ikke minst: foresatte.
- Viktig med et godt samarbeid med Nord Universitet
- Reklamere fro området
- Synliggjøre behovet for rekruttering ovenfor de som beslutter inntak av antall studie plasser og hvilke studie fag som er tilgjengelig i vårt område vs. behovet for flere valg muligheter.
- Viktig å sette fokus på dette i kompetanseforum f.eks
- Økt satsning på lærekandidater i samarbeid med bedrifter som er særlig egnet til å tilby spesialundervisning, for langsiktig rekruttering av arbeidskraft. Opplæring i bedrift over tid, med deloppgaver som gradvis fyller hele stillinger og dekker reelle behov i bedriften
- Synliggjøre næringslivets behov i fremtiden - blant annet ved bruk av slike undersøkelser.
- Være konkret i bestillingene til utdanningsinstitusjoner for hva vi har behov for. Politisk arbeid knyttet til framtidens behov.
- Tett dialog med bedriftene, gjerne bedriftsbesøk
- Gå ut i skolene å snakk, kanskje også påvirke "kjøkkenbordpraten" hjemme hos folk gjennom aktivt gå ut i media om viktigheten og stoltheten til faggrupper
- Næringsforeningene og medlemmene må vise den yngre generasjon hva det er behov for, og legge til rette for at dette utdanningstilbudet finnes.
- Kanskje mere kontakt med videregående skole og mulighet for lærlinger....
- Jobbe opp mot politikere
- Det viktigste er vel å fremme mulighetene i regionen vår. Husk det er hele familien som flytter, derfor trengs det to jobber + gode skoler og fritidsaktiviteter.
- Tror det er viktig at det tilbys utdanning som gir studiepoeng/grad.
- Vise seg fram og flagge at vi har store behov for arbeidskraft, og dermed også ungdommer som utdanner seg med tanke på vårt arbeidsmarked. Gå ut av regionen, for å lokke til oss ungdommer utenfra. Prøve å hindre kannibalisme. Øst-Trøndelag? (Jämtland).
- Styrke yrkesopplæringen bygg og anlegg.
- Politisk: Understreke viktigheten av bredt linjevalg innenfor fagutdanning.
- Det er viktig å samordne næringslivets behov. Noen må ta den rollen på vegne av både offentlig og privat næringsliv.
- Det jobbes allerede godt
- Synliggjøring av mangfoldet av bedriftene i regionen

- Næringsforeninger bør bidra sammen med næringsliv og offentlig virksomhet på tilsvarende måte som idag. bør bruke mye tid på å samle informasjon, samt bruke tid på videregående slik at ungdommer kjenner til muligheter der de bor. også utdanningsmuligheter i regionen.
- Samarbeide tett med Fylkeskommunen, kommunal ledelse administrativt og politisk, inkludert NAV.
- Lytt til behov i næringslivet, videreformidle dette til kommune og fylkeskommune.
- Dialog med NTNY og Stjørdal fagskole
- Flere sosiale møteplasser
- Tettere samarbeid med høgskole/universitet for å få til et tilbud som kan kombineres med jobb.
- Påvirke sånn at byggfag prioriteres
- Styrke bredden i utdanningsmuligheter for å beholde så mange som mulig
- Kommune, fylke å skole tett på.
- fortsette arbeide med og dra på skoler.
- Vi bør være mer synlig og på banen i tidlig fase. Inviter de unge inn på arbeidsplassen slik at de kan se og lære.
- Innlede samtaler med Nord universitets studieretninger som primært er i Bodø, som er rettet mot næringsliv i mye større grad enn avd Levanger. Samlingsbaserte program På Innherred
- Vi bør få tilbake den gamle distriktshøyskolen som hadde som formål å utdanne den kompetansen som trengs i distriktene. Nå har vi fått ett Nord Universitet som kun er opptatt av seg selv, det har vi ikke bruk for.
- Tror det er viktig å få opp interessen for realfag på videregående skoler. På den måten vil vi kunne få flere aktuelle lokale kandidater inn på relevante retninger
- Ha nær kontakt med videregående skoler /høyere utdanning og bedrifter, stimulere og være pådrivere til åpne dager, yrkesutprøving for elever ved forskjellige arbeidsplasser der en vet behovet vil komme. Bli med i nemnder som jobber med dette politisk og byråkratisk.
- Synlig gjøre behov på jobbmesser
- Gi innspill til utdanningstilbydere om næringslivet sine behov framover.
- Påvirke det offentlige til riktig utdannelsesstilbud
- Kartlegge ønsker fra bedrift og videreføre dette gjennom videregående skoler
- Samle oversikt over hvilke behov som (totalt) finnes i regionen
- Samarbeide med jobb/karriere messer
- Mikroemner i samarbeid med Nord universitet (6.1)
Lederutdanning i samarbeid med fagskoler (5.1)
- Etter- og videreutdanning
- Blir det bedre på det med å få frem utdanningen innen reiseliv
- Gå inn i ungdomsskoler/videregående skoler og fortelle hva lokalt næringsliv trenger av forskjellig kompetanse i årene framover
- Lage et opplegg næringslivet kan bruke for å hente nyutdannede fra Universitet Nord, NTNU og BI
- Hvordan sikre at ungdommen forblir hjemme / ikke føler at de "må" reise vekk. Øke status på yrkesfaglige utdanninger.
- Få skolene til å bli mer praktisk orientert..
- God informasjon i grunnskolen at det trengs fagarbeidere.
- fortsette dialog med fylke om utdanningsplasser innen bygg og håndverk bil etc..
- Årlig innspill på hva medlemmene i foreningen har behov for
- Påvirke utdanningslinjene/institusjonene i forhold til avdekt behov
- Bindeledd mellom næring (privat og offentlig), vgs og høyskole
- økonomi, service, handel
- prøve å påvirke / opplyse i hvilke bransjer behovet er størst
- Presentere bedriftene mye bedre
- Følge med på behovet til bedriftene i regionen og videreformidle dette til utdanningsinstitusjonene.
- Legge til rette for læreplasser og at bedriftene blir premiert for å bruke lærlinger

- Påvirke kommunale/politiske instanser.
- Jeg mener den viktigste jobben er å påvirke så tidlig som mulig i utdannelsesforløpet. Da har man også størst kraft/ påvirkning. Utdannelser med studiekompetanse parallelt med yrkesfaglig tenker jeg er fine prosjekt å påvirke mot flere studieplasser, eventuelt også tilrettelagte utdannelser med større grad av yrkesfaglig arbeid (må utredes sammen med entreprenørselskaper osv.)
- Sørge for å beholde yrkesfag på Verdal, ikke legge ned disse linjene
- Jobbe for å etablere Y-veistilbud i Innherred/Trøndelag
- Man må "parre" behovene for industrien, i fremtiden, med de utdanninger som finnes, spesielt på videregående. Man kan ikke utdanne ungdommen til det de "ønsker" om det ikke finnes jobber innen det. Utdanningsinstitusjonen bør belønnes på hvor mange de får videre i jobb eller utdanning, ikke hvor mange de får igjennom sitt system.
- Skape dialog mellom utdanningsinstitusjonene og næringslivet slik at UI er kjent med våre nåværende og kommende behov, og deretter kan tilpasse utdanningstilbudet sitt etter dette
- Lite å bidra med der
- Bidra til synliggjøring av mulighetene i arbeidslivet på Innherred
- Jobbe for et godt samarbeid mellom VGS i regionen slik at alle fagutdanninger blir aktuelle for elever uavhengig av hvor de bor. Se på en mulighet for å ta fellesfag på nærskolen og YFF bolkvis ved flytting av lærere
- god kontakt med skoler og fylkeskommune
- Sørge for å holde trykk på utdanningsmuligheter, involvere oss bedrifter slik at vi får profilert oss, som f eks industriens uke. involvere Nav, opplæringskontorene slik at vi også for disse får vist oss frem.
- Være aktiv ut på skoler og informere om behov innenfor de forskjellige yrkesfagene
- bilmekaniker er en spennende og utfordrende jobb
- Mer synlig, snakke opp hverandre og regionen.
- Spør som her, hva bedriftene har behov for av arbeidskraft.
- Styrke høyere utdanning innen administrasjon og økonomi
- Koordinere behov fra næringslivet slik at det opprettholdes eller etableres utdanningsløp/etterutdanning som næringslivet trenger
- Sikre at vgs beholder de linjene de har i dag.
- Møter med og påvirkning av utdanningsinstitusjoner – og bruk av lokale og andre aktører som tilbyr relevant kompetanseheving/kurs.

Vedlegg D - Fritekst svar på spørsmål 11: Hvilke kvaliteter oppfatter du at dine ansatte setter pris på i dagliglivet på Innherred. List opp det du oftest hører nevnt.

- Fleksibilitet
- Uteliv
- Skole og barnehager
- Pålitelig
Arbeidsom
Sosial
Gode samarbeidsevner
- Trivelig miljø. God lønn
- friluftsliv
- logistikkflyt - At hverdagen går opp!
- For oss er service, tilstedeværelse og imøtekommenhet veldig viktig.
- Det meste er innen rekkevidde hvis man er litt for seg.
- kort arbeidsvei med lite kø, nærhet til sjø og fjell samtidig,
- Friluftsliv
Fritidsaktiviteter
Aktivt sentrum
Tilgang på boliger
Tilgang på barnehager
- Nærhet til naturen, kulturtilbud, nærhet til storby
- Mere tid til sosial kontakt etter arbeidstid. Bowling og lønnings pils.
- Nærhet til by, fjord og fjell. Familievennlig.
- Nærhet til skole, oppvekstmuligheter, aktivitetsarenaer. Boligtilbud
- Personlige nettverk, fin plass å vokse opp for barn (godt tilbud). Men jeg tror det er mye å hente i å bli et mer åpent og inkluderende lokalsamfunn for alle de som ikke har store nettverk her fra før.
- Inkludering og (igjen) bli sett for den du `er...
- Kultur
Miljø
Aktivitetstilbud
- lettvint,
- Friluftsliv og natur, sosiale møteplasser.
- Tilgang på besteforeldre (hjemflyttere), friluftsliv og natur, frivillighet og organisert kulturtilbud.
Tilgang på eneboliger
- Det er her de har familien
- fritidsaktiviteter, barnehage med rullerende opptak, attraktive boliger/hovedsakelig eneboliger
- Friluftsliv bra
- Overkommelige huspriser
God tilgang på natur
Lite køkjøring
- - godt miljø
- forutsigbarhet (oppgaver, ansvar, timeliste, kontrakter etc)
- lønn
- utfordringer
- å bli sett og hørt, bekreftelse
- humor og humør
- stolthet til arbeidsplassen
- Godt arbeidsmiljø, nok utfordringer, handterbart, få mestingsopplevelser og ha en meningsfylt jobb! +Profesjonalitet og kvalitet i alle ledd i bedriften. Da innebærer det også at jeg som eier og leder gjør en god nok jobb.

- Gode offentlige tilbud innen skole, barnehage og omsorg samt muligheten til å benytte seg av et mangfold av tilbud innen arbeidsmarked, kultur og fritidsaktiviteter
- kvalitet, bredde på utvalg og åpne og ærlige virksomheter
- trivsel og småbymiljø, samt sosiale arenaer.
- Godt skole- og barnehagetilbud (sammenlignet med større byer)
Overkommelig kjøreavstand (og togtilbud) og mellom Steinkjer-Inderøy-Verdal-Levanger.
Et positivt næringsliv
God tilgang til bolig
- Et rikt tilbud av fritidsaktiviteter i nær avstand, interessante jobber og offentlig kommunikasjon.
- Gode fasiliteter for barneidretten. Gode tur muligheter. Nærhet til det meste.
- Naturopplevelser, trygt oppvekstmiljø, nærhet til handelssentrum, god plass, tilgang på boliger,
- Kultur og friluftsliv. Skoler og helse
- Nærhet til flyplass
- Lite kø i trafikken, kort avstand mellom by/bygd og friluftsliv.
- Engasjement
Imøtekommenhet
God serviceinnstilling
Tilgjengelighet
- Inkludering, medbestemmelse, åpenhet, fritidstilbud, kurstilbud, kollektivtransport, kafé og restaurant-tilbud, grønne områder,
- Gode og lett tilgjengelige tilbud mht , bolig, skole, barnehage, kultur, handel, servering
- Sykkellavstand til jobb, kort vei til fine naturopplevelser, generelt korte avstander og lite kø.
- Kultur, natur, gode bomiljø mm
- Jobb
- Natur
- Nærhet til jobb med alt det innebærer mht barn, trafikk, fleksibelt, tidsbesparende, kolleger har relasjon i fritiden, naturen i stuedøra, ingen kø,
- Nærhet til "alt" både av servicetilbud og natur.
- nærhet til viktige tjenester, lege sykehus mm
- Godt miljø
- Nærhet til det meste
- nærhet til fjell og fjord. muligheter for å utøve en rekke fritidsaktiviteter.
- Greit å skaffe bolig. Enkelt å pendle.
- Natur og friluftsliv.
Rimelige bokostnader.
Lett tilgang på tjenester.
- Kultur- og fritidstilbud
- Småby, landbruksområde
- familievennlige kommuner, bra næringsliv for de fleste
- Avstander. Godt bomiljø. Mangfold i kultur og fritid
- Godt arbeidsmiljø, med trygge og gode betingelser. Viktig at personene går godt sammen.
- Mulighet til hjemmekontor og legge opp egen arbeidstid etter livsstil
- Trives godt i byen de bor i. Lite, men trygt miljø.
- Friluftsliv og kultur. Sikker jobbsituasjon
- Livet på Innherred
- Korte distanser, enkel infrastruktur, skole og barnehagedekning, nære til flyplass og tog, mye friluft og hytte til fornuftige priser, forholdsvis billig område å bo i
- stabilitet
sikkerhet

- Godt arbeidsmiljø
Åpenhet
Samarbeid
- Turmuligheter/friluftsliv. Bredere idrettstilbud enn det som er tilgjengelig i dag.
- Nærhet til familie og nettverk. Friluftsliv og natur
- Mulighetene for friluftsliv sommer og vinter.
Det trønderske "lynnnet"
- Miljø, tilhørighet, fritidstilbud og tilgang på bolig
- Blanding av levende bygder og småby- miljø. Kulturopplevelser, vakker natur med både fjell og sjø, nærhet til Trondheim og med god offentlig kommunikasjon dit. At man kan jobbe i et vidt geografisk område, f.eks. at man kan bo på Inderøya og jobbe på Steinkjer, Verdal og Levanger i både store og små bedrifter og på sykehus, universiteter og offentlig administrasjon. Og den lite selvhøytidelige trønderhumoren.
- Nærhet til by, bygd, sjø og fjell med fine boplasser i et flott kulturlandskap
Nærhet til flyplass
Trivelige folk
- det kan være flere ting, har ikke noe spesifisert
- Natur, kultur,
- God tilgang til natur og småbyliv
- Godt og stabilt nærmiljø samt forutsigbarhet og inkluderende arbeidsplass
- Fritidssysler
- Kombinasjonen av å kunne bo på et sted som hverken er overbefolket eller usentralt. Tettsteder med "alt du trenger" samt nærhet til flyplass (med kvantitative tilbud) samt Trondheim i umiddelbar nærhet. Fjord og fjell i minutters avstand fra bopel.
- Trygghet, korte avstander, relasjoner
- Natur
- Meget bra
- Bua og Vømmøl
- Sikkert arbeid.
Anstendig lønn.
- Fritidstilbud, botilbud og kultur
- familievennlig, boligpriser, reisetid,
- Trygt og oversiktlig
- Friluftsliv, nærhet til større by (Trondheim)
- Friluftsliv, nærhet til Svenske skibakker, samt lite kø til/fra arbeid.
- Trygghet i arbeidshverdagen
utvikling i jobben
Arbeidsgiver som satser på de ansatte
Fokus på People skills
- Passe stort, nært kyst og fjell. Trondheim, Åre, flyplass
- Sentrale strøk på Innherred har det som de aller fleste har behov for. De med mere urbane behov søker vel mot mere urbane strøk.
- Natur, familie, nærhet til flyplass og Trondheim, kommunikasjonstilbudet, jobb for 2, småby
- Friluftsliv med godt tilrettelagte turstier på sommeren og skiløyper på vinteren. Korte avstander mellom kommunene gir mangfold av muligheter. Aktivitetsparkene for barnefamilier.
- Har ikke spurt
- kort vei til fjell, sjø. sentral beliggenhet iforh til reise tog , fly
- Alle medarbeiderene er lokale så dette blir i svært liten grad pratet om.
- Rikt på kultur og fritidstilbud
- "Trygt og godt"
- Nærhet til både fjord og fjell, samt bygd og by. Friluftslivet står sterkt hos oss.

- Godt arbeidsmiljø, utviklingsmuligheter
- Trivsel, medvirkning, trygghet
- Nærheten mellom arbeidsted, bosted og fritidsaktiviteter.
- Nærhet til det meste, trivelige lokalmiljø, gode møteplasser, natur
- Kombinasjon urbant og landlig
- Nærhet til fjor og fjell, et stort mangfold av bedrifter som oppfyller de fleste ønsker
- Nærhet til sjø, fjell, storby. Kort vei til jobben.
- God plass og kort tilgang til natur og friluftaktiviteter
- nært til det meste
- Viktig med god tilgang til bolig, barnehage og skole.
- god barnehage dekning, friluftsområde
- Bolyst. skole, barnehage, nærhet til kommunale tjenester, butikker, kulturaktiviteter, aktiviteter for voksne og barn. idrettslag. Rett og slett ha et samfunn med mange muligheter.
- Nærhet til flyplass, storby, fjord og fjell
- Trivsel på arbeidsplassen
- Aktiviteter
- nært sykehus, sosialt folkeslag.
- Gunstige boligpriser. Gode bomiljø.
- Korte avstander til variert natur
Kulturliv
Kort avstand til større by og flyplass
- At samboer har mulighet for jobb
- Korte avstander i regionen. Lite rushtrafikk.

Vedlegg E - Fritekst svar på spørsmål 12: Dersom tidligere kandidater har takket nei til jobbtildbud hos dere på grunn av kjente faktorer med livet på Innherred, kan du beskrive dette?

- Usentralt
- Lærling takket nei grunnet for lite kjent lærlingemiljø i vårt området.
- MRK: Våre ansatte bor og jobber der tjenestene leveres - over hele landet
- Det blir liksom ikke nok! Dette på alle plan for å si det slik. Det må være nok...
- Stor konkurranse for bedrifter å ansette fagarbeidere pga manglende fagarbeidere og stort behov for fagarbeidere
- jobb til partner. Evt at tidspunktet på oppstart på stillingen ikke står i samsvar med tidspunktet man er aktuell for å forflytte seg til innherred.
- Mangel på eneboliger
- Vi har veldig dårlige tilbud på utelivsfronten
Meget lite som skjer i helgene
For få kulturtilbud
Trondheim er nærmere og mer attraktiv
- Dam var det snakk om at en annen bransje kunne tilby bedre lønn enn barnehage-sektoren!
- Det er konkurranse om arbeidskraft mellom kommunene, og konkurransen vil øke i årene framover. Noen ganger "vinner" vi konkurransen, andre ganger "vinner" nabokommuner.
- Lønn
- Familiære årsaker og hendelser.
- Litt for lite urbant
- Transport. Toget stopper ikke der jobben ligger. For dårlig kollektivtilbud fra jernbane.
- Det er generelt vanskelig å få folk uten nettverk og familie til å flytte på seg til mindre steder. Ungdom som har tatt utdanning i større byer velger å bli der da det er mer spennende og lettere å finne venner og nettverk.
- Lønnsnivå
- Vil ute å prøve annet et annet sted
- Pendlevei fra Trondheim, priser på kollektivt fra Trondheim, lite fagmiljøer,
- For lite transparens ift nye jobber som ikke lyses ut
For lite byggeklare tomter til de som flytter hjem og ønsker hus i sentrale strøk. Les sentrum
- Spesialkompetanse på nivå, eks. logistikk, innkjøp blir nå "støvsuget" av andre store bedrifter som ekspanderer. Gir nok utfordringer hos mange av oss andre med at vi mister kompetanse og har utfordring med å skaffe ny.
At de savner noe på innherred har jeg ikke hørt, hvis de ikke absolutt skal bo i storby da. Har noen tilfeller med at de vil være Trondheimsrelatert, og synes det er for langt å pendle (og ikke vil flytte til Innherred).
- Vanskelig for to å få jobb i regionen. Ofte er en av et par ettertraktet med sin kunnskap, men ikke den andre.
Mangelen på storby tilbud, har blitt vant til alle tilbud i storbyene. Kafelivet, møteplasser, uteplasser. På innherred har sentrum dødd.
- Glisne sentrumsgater, mangel på urban følelse
- Vansker med å få nettverk. Utfordring med jobb til samboer/partner.
- vanskelig å få tak i bolig
- Det er viktig at vi har et nettverk for unge arbeidstakere. Noe av dette kan være i regi av bedriftene, men gode muligheter til ulike aktiviteter og sosiale møteplasser utenfor bedriften er viktig for å tiltrekke oss og beholde spesielt yngre arbeidstakere som ikke har familie.
- MDE holder til i Trondheim, så har ikke grunnlag for å svare på det spørsmålet.
- flere har valgt å ikke flytte hit på grunn av at det er blitt en dyr kommune å bo i.
- Manger på urbane tilbud
Usikkerhet rundt fremtidige offentlige tilbud