



NHOs kompetansebarometer 2016

Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016

Espen Solberg, Pål Børing, Kristoffer Rørstad og Tone Cecilie Carlsten

Arbeidsnotat 2016:1

NIFU

NHOs kompetansebarometer 2016

Hovedresultater fra en undersøkelse om
kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016

Espen Solberg, Pål Børing, Kristoffer Rørstad og
Tone Carlsten

Arbeidsnotat 2016:1

Arbeidsnotat 2016:1

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 12820392

Oppdragsgiver NHO - Næringslivets Hovedorganisasjon
Adresse Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo.
Besøksadresse: Næringslivets Hus, Middelthuns gate 27, Majorstuen

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-327-0168-1
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

Dette arbeidsnotatet presenterer hovedresultater fra NHOs kompetansebarometer for 2016. Det er tredje gang denne kartleggingen av kompetansebehov er blitt gjennomført.

Hovedstruktur og grunn delen av spørsmålene om kompetansebehov har stort sett vært like for de tre årgangene, hvilket gjør det mulig å se noen utviklingstrekk over tid. I tillegg er noen nye spørsmål tatt inn for å belyse enkelte tema og aspekter ved bedriftenes kompetansebehov. I årets rapport gjelder det bl.a. spørsmål om bedriftenes erfaringer med lærlingers forkunnskaper, behov for typer av samfunnsvitenskapelig kompetanse og ulike typer fagskoleutdanning.

Prosjektet er utført av NIFU på oppdrag fra Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Det er viktig å understreke at denne rapporten er utarbeidet kort tid etter at undersøkelsen ble avsluttet. Det er derfor kun hovedtall som presenteres i denne omgang, mens dypere analyser og koblinger av data vil bli presentert i senere analyser.

Vi takker NHO for et godt samarbeid underveis. En stor takk rettes også til de nesten 5 200 bedriftene som deltok og tok seg tid til å besvare vår spørreundersøkelse.

Prosjektteamet har bestått av Pål Børing, Tone Cecilie Carlsten, Kristoffer Rørstad og Espen Solberg, med sistnevnte som prosjektleder.

Oslo, 17.02.16

Sveinung Skule
Direktør

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn for undersøkelsen	9
1.2 Omstilling og kompetansebehov.....	10
1.3 Framskrivninger og scenarier for framtidige kompetansebehov	11
1.4 Undersøkelsens representativitet	12
2 Hovedresultater 2016	14
2.1 Udekket kompetansebehov 2014-2016	14
2.2 Udekket kompetansebehov etter landsforening 2014-2016	15
2.3 Udekket kompetansebehov etter NHO-region 2014-2016.....	16
2.4 Konsekvenser av udekket kompetansebehov.....	17
2.5 Strategier for å dekke kompetansebehov 2016.....	18
2.6 Bedriftenes strategier for kompetanseheving.....	19
2.7 Behov for fagkompetanse.....	20
2.8 Behov for fagkompetanse etter bedriftsstørrelse 2016.....	21
2.9 Behov for rekruttering av personale etter utdanningsnivå	22
2.10 Rekrutteringsbehov etter utdanningsnivå og bedriftsstørrelse.....	23
2.11 Behov for yrkesfaglig utdanning 2016.....	24
2.12 Behov for yrkesfaglig utdanning etter bedriftsstørrelse 2016	25
2.13 Behov for fagskoleutdannede 2016	26
2.14 Behov for ingeniørutdanninger etter bedriftsstørrelse 2016	27
2.15 Behov for samfunnsvitenskapelig kompetanse	28
2.16 Behov for typer samfunnsvitenskapelig kompetanse	29
2.17 Vurdering av personlig kompetanse	30
2.18 Vurdering av likt kvalifiserte jobbsøkere.....	31
2.19 Lærebedrifter etter landsforening, region og bedriftsstørrelse.....	32
2.20 NHO-bedriftenes tilfredshet med lærlingenes kompetanse	33
3 Data, metode og avgrensning	34
3.1 Kort om gjennomføring av undersøkelsen	34
3.2 Utvalgets representativitet innenfor NHO.....	34
Referanser	39
Vedlegg: Spørreskjema	40

Sammendrag

NHOs kompetansebarometer er en årlig undersøkelse som kartlegger kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter. Undersøkelsen ble første gang gjennomført i 2014. I undersøkelsen for 2016 har 5183 NHO-bedrifter svart på ulike spørsmål om bedriftens kompetansebehov og strategier for å dekke disse behovene. Nedenfor oppsummerer vi kort noen av hovedfunnene:

- Totalt oppgir 52 prosent av NHO-bedriftene at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov i 2016. Samlet utgjør det en viss nedgang fra tidligere år, hvor andelen har vært rundt 57 prosent.
- Graden av udekket kompetansebehov er også mer ujevnt fordelt på landsforeninger enn tidligere. I landsforeningen Abelia sier over 60 prosent av bedriftene at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, mens andelen er under 30 prosent i Norsk Olje og gass. I sistnevnte landsforening er graden av udekket kompetansebehov halvert bare siden 2014, noe som må ses på bakgrunn av den siste tidens fall i oljepris.
- Ser man på udekket kompetansebehov etter region, er graden av udekket kompetansebehov lavest blant NHO-bedriftene i Rogaland og høyest i Troms, Sogn og fjordane og Oslo/Akershus. Den lave og fallende andelen i Rogaland må også ses i sammenheng med nedgangen i olje og gassvirksomheten.
- Fire av ti bedrifter oppgir at kompetansemangel har ført til at de har latt være å utvide virksomheten eller at de har tapt kunder eller markedsandeler. Om lag 20 prosent oppgir at de har måttet redusere virksomheten på grunn av manglende kompetanse. Dette bildet er ganske uendret fra tidligere undersøkelser, dog med en viss nedgang i andelen bedrifter som sier de har redusert virksomheten som følge av kompetansemangel.
- Åtte av ti bedrifter med udekket kompetansebehov sier at de vil dekke behovet ved å heve kompetansen til dagens ansatte. Nyansettelser er aktuelt for ca. to tredeler av bedriftene. Å ansette fra utlandet er den strategien som oppgis av færrest bedrifter. Generelt framstår alle alternativer som noe mindre aktuelle i årets undersøkelse sammenliknet med tidligere.
- De to mest aktuelle metodene for å heve kompetansen, er gjennom kursing på arbeidsplassen, enten av interne krefter eller i regi av eksterne kurstilbydere. Åtte av ti bedrifter oppgir dette som aktuelt. Det minst aktuelle er å legge til rette for at ansatte tar en bachelor-/mastergrad som en integrert del av jobben.

- Når det gjelder fagområder er håndverksfag og ingeniør- og tekniske fag de to fagområdene som klart flest NHO- bedrifter oppgir et behov for. Økonomi, samfunnsfag og juridiske fag framstår som det tredje viktigste fagområdet, mens matematikk/naturvitenskap følger deretter. Blant de største bedriftene er behovet for ansatte med matematikk/naturvitenskap og samfunnsfaglig utdanning like viktig som håndverksfag. Vi ser også en økning fra tidligere år i andelen bedrifter med behov for samfunnsvitenskapelig kompetanse.
- Ser vi på kompetansebehov etter utdanningsnivå, er det samlet sett klart flest bedrifter som oppgir behov for ansatte med yrkesfaglig utdanning. Om lag 60 prosent av bedriftene oppgir at de har behov på dette utdanningsnivået. Deretter følger fagskoleutdanning, bachelor og mastergrad, i den rekkefølgen. Et gjennomgående trekk er at de store bedriftene har mer behov for ansatte med høyere utdanning enn de små bedriftene. Yrkesfag og fagskole oppgis imidlertid hyppig uansett størrelse på bedriften.
- Blant bedrifter med behov for fagarbeidere er det flest som etterspør ansatte med yrkesfaglig utdanning fra Bygg og anleggsteknikk. Deretter følger Teknikk og industriell produksjon og Elektrofag. Behovet for fagarbeidere innen byggfag er hovedsakelig rapportert fra bedrifter innen Byggenæringens landsforening (BNL). Elektrofag og Teknikk og industriell produksjon framstår som de yrkesfagretningene hvor etterspørselen er spredt på flest landsforeninger. Blant store bedrifter er Teknikk og industriell produksjon klart mest etterspurt.
- Bedrifter med behov for ingeniørfaglig kompetanse fikk også i år oppfølgingsspørsmål om hva slags ingeniørutdanning de vil ha behov for. Her er det flest NHO-bedrifter som etterspør bygningsingeniører og elektroingeniører. Behovet for sistnevnte gruppe har økt noe siden forrige undersøkelse. Blant de største bedriftene er elektroingeniører og maskiningeniører mest etterspurt.
- Nytt av året er at bedrifter med behov for fagskoleutdannede også ble spurt om hva slags fagskoleutdanning de trenger kompetanse fra. Tallene viser at naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag er mest etterspurt. Over halvparten av NHO-bedriftene med behov for fagskolekandidater har behov for denne kompetansen. Økonomiske og administrative fag kommer som en klar nummer to.
- I årets undersøkelse har bedrifter som har oppgitt behov for samfunnsvitenskapelig kompetanse, fått oppfølgingsspørsmål om bruken av denne kompetansen. Svarene tyder for det første på at slik kompetanse primært er viktig i ledelse, strategi, salg og ulike støttefunksjoner og i mindre grad i NHO-bedriftenes kjernevirksomhet. Videre synes de fleste bedriftene å oppgi økonomer som viktig kompetanse i de fleste funksjonene.
- Ved eventuelle nyansettelser oppgir flest NHO-bedrifter at de vektlegger praktisk erfaring og norskkunnskaper, mens det er færrest som vektlegger internasjonal erfaring og fremmedspråk. Dersom flere kandidater står likt med hensyn til erfaring og faglige kvalifikasjoner, er kandidatenes personlighet utvist på intervju den viktigste faktoren, deretter kommer referansenes vurdering.
- I årets kompetansebarometer ble lærebedrifter i NHO-fellesskapet også bedt om å oppgi hvor fornøyd de er med lærlingenes kompetanse når de starter sin læretid. Vi ser at rundt halvparten av lærebedriftene er meget eller ganske fornøyd med lærlingenes kompetanse når de starter. Læringsevne og samarbeidsevne kommer høyest ut, mens tilfredsheten er lavest når det gjelder lærlingens praktiske ferdigheter og selvstendighet.

1 Innledning

Et sentralt spørsmål i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken er om vi utvikler nok og riktig kompetanse for framtidens arbeidsliv. Selv om det gjøres en rekke kartlegginger og framskrivninger på dette området, er det stor usikkerhet om hva slags kunnskap og kompetanse som har størst betydning og på hvilke områder. Kompetansebehov er også noe som endrer seg over tid og som avhenger av den konteksten de inngår i.

Denne undersøkelsen utgjør et bidrag i denne diskusjonen. Konkret presenterer vi her de kompetansebehovene som rapporteres fra NHOs medlemsbedrifter i 2016. Tallene bygger på svar fra 5183 bedrifter, noe som utgjør drøyt en fjerdedel av organisasjonens medlemsbedrifter¹.

Undersøkelsen gir et bilde på hvordan ledere og personalansvarlige i disse bedriftene ser på sine egne behov for kompetanse i dag og de neste fem årene. Siden det er tredje år undersøkelsen gjennomføres, er det også mulig å antyde noen utviklingstrekk. I kapittel 2 presenterer vi hovedtall fra undersøkelsen. I kapittel 3 redegjør vi for metode og datagrunnlag. Nedenfor gir vi en kort bakgrunn.

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

De siste årene har vi sett en økende interesse for å knytte utdannings- og arbeidsmarkedspolitikk nærmere sammen. Ett konkret uttrykk for dette er OECDs store satsing på «Skills», som på mange måter bygger bro mellom analyser av utdanningssystemet og arbeidslivet. I 2012 presenterte OECD sin første samlede kompetansestrategi (OECD, 2012), og i 2013 kom første utgave av organisasjonens Skills Outlook (OECD, 2013).

Disse prosessene har bidratt med ny kunnskap om kompetansenivå og kompetansebehov i ulike land. Som første OECD-land har Norge bedt OECD om å gjøre en analyse og gi anbefalinger spesifikt for den norske kompetansepolitikken. OECDs første diagnose av den norske kompetansepolitikken viste blant annet at frafallet i videregående opplæring og i høyere utdanning har vært stabilt høyt, og at det er høyt frafall i fagopplæringen. Ifølge OECD har dette bidratt til mangel på faglært arbeidskraft i Norge (OECD 2014).

¹ NHOs totale medlemsmasse består av ca. 24 000 bedrifter. Basert på NHOs medlemsregister og en rensing av e-postadresser fikk til sammen 20 231 bedrifter tilsendt spørreskjemaet. Av disse var det 5183 som leverte fullt besvarte skjema. Se også nærmere beskrivelse i kapittel 3.

Prosjektets sluttrapport kom i 2014, og omfatter følgende fem hovedanbefalinger til Norge:

1. Utvikle en nasjonal kompetansepolitisk strategi
2. Lage en nasjonal handlingsplan for etter- og videreutdanning
3. Styrke sammenhengen mellom utvikling av kompetanse og økonomisk vekst
4. Utvikle et helhetlig system for livslang karriereveiledning
5. Styrke insentivene for at flere skal jobbe i yrker med mangel på arbeidskraft.

Parallelt med dette har Kunnskapsdepartementet startet et prosjekt for å utvikle et system for analyse, dialog og formidling av fremtidige kompetansebehov. Prosjektet koordinerer et oppdrag der SSB fremskriver tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft, inndelt etter utdanning. I tillegg skal disse framskrivningene suppleres med andre analyser, herunder fra NHOs kompetansebarometer. Det foreligger nå to delrapporter fra prosjektet (Kunnskapsdepartementet, 2016).

Framtidens kompetansebehov var også hovedtema for NHOs årskonferanse i 2014, med tittelen 'Læringslivet'. Der ble sammenhenger mellom utdanning og arbeidsliv drøftet i en større nærings- og samfunnspolitisk sammenheng. Den første utgaven av NHOs kompetansebarometer var en konkret oppfølging av dette initiativet, og det første barometeret ble presentert våren 2014.

Den siste tiden har spørsmålet om arbeidslivets kompetansebehov blitt ytterligere aktualisert, dels gjennom behovet for omstilling i norsk økonomi som følge av fallet i oljeprisene, dels i lys diskusjonen om endringer i arbeidslivet skapt av automatisering, rasjonalisering og bruk av ny teknologi.

1.2 Omstilling og kompetansebehov

Årets barometer kan ikke ses uavhengig av den siste tidens nedgang i oljepris og påfølgende omstillingsbehov i norsk økonomi. Selv om omstilling snarere er regelen enn unntaket, har utviklingen siden 2014 fått stor og umiddelbar virkning på viktige deler av norsk næringsliv.

Siden våren 2014, da det første kompetansebarometeret ble gjennomført, har oljeprisen gått fra over 100 dollar fatet til nivåer under 30 dollar ved starten av 2016. I samme periode har den norske kronen svekket seg med 12 prosent mot Euro og 30 prosent mot dollar. Dette er to forhold som har stor betydning for norsk økonomi og for mange av de bedriftene som er spurt i denne undersøkelsen. Mens virksomheter tilknyttet olje og gassnæringene rammes direkte av oljeprisfallet, gir lavere kronekurs økte eksportmuligheter for andre deler av næringslivet. Det gir seg utslag i store forskjeller mellom næringer og regioner, men også innenfor enkelt næringer.

Ifølge Norsk Industris konjunkturrapport for 2016 forventer industrien en samlet nullvekst i omsetningen for 2016. Men det er samtidig stor spredning blant bedriftene innenfor industrien. Utslagene oppgis å være størst blant de store bedriftene, hvor det både anslås vekst og nedgang på 10 prosent. Industribedrifter som i stor grad opererer innenfor olje og gass forventer et samlet fall i omsetningen på seks prosent i 2016, mens bedriftene utenfor oljeklyngen forventer en vekst på tre prosent (Norsk Industri 2016).

Disse og andre endringer får naturlig nok betydning for bedriftenes kompetansebehov og arbeidsmarkedet for ulike yrkesgrupper. Ifølge SSB har for eksempel antall registrerte ledige med universitets- og høgskoleutdanning økt med 13 prosent fra november 2014 til november 2015. Denne utviklingen tilskrives primært nedgangen i olje og gassvirksomheten (SSB, 2016). Konjunkturrapporten fra Norsk Industri melder også om en markant bedre tilgang på ingeniører sammenliknet med tidligere år. Mens bare 18 prosent av industribedriftene opplevde god tilgang på ingeniører i 2014, melder 95 prosent av bedriftene at tilgangen er god i 2016 (Norsk industri, 2016). Disse bedriftene er også tungt representert i denne undersøkelsen.

1.3 Framskrivninger og scenarier for framtidige kompetansebehov

Kompetansebehovene på lengre sikt er vanskelige å forutsi med sikkerhet. De avhenger både av økonomiske konjunkturer, endringer i arbeidslivet og samfunnsutviklingen for øvrig.

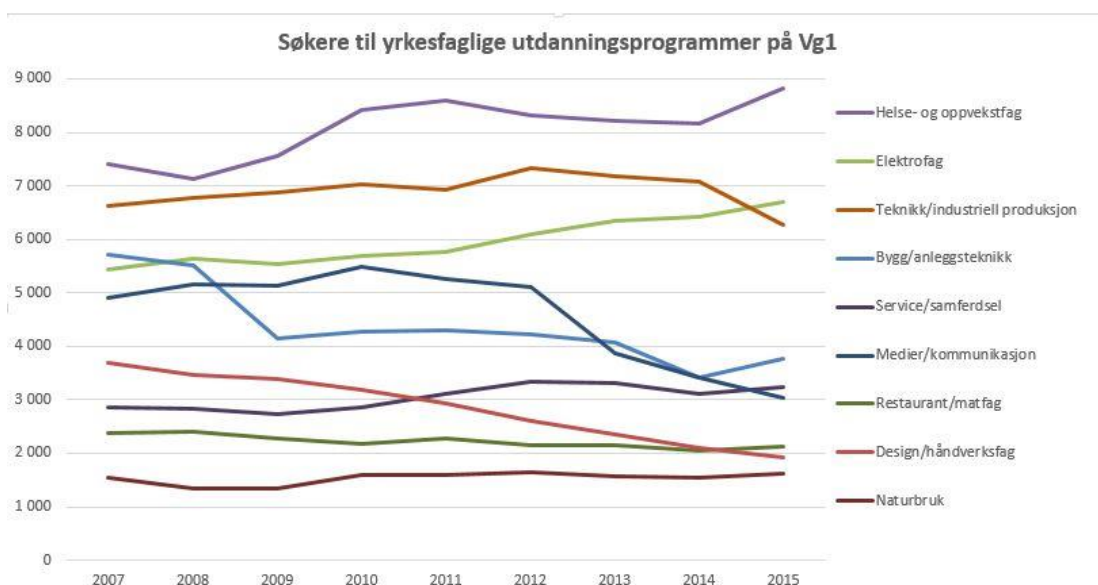
I SSBs framskrivninger fram mot 2030 anslås det at Norge vil få mindre behov for arbeidstakere med kun grunnskole eller uoppgitt utdanning, mens det anslås økende etterspørsel etter arbeidstakere med videregående skole og høyere utdanning. SSBs framskrivninger antyder en særlig økning i behovet for yrkesfaglig kompetanse. Her antar SSB at etterspørselen vil øke mer enn tilbudet. For høyt utdannet personale viser framskrivningene at tilbudet vil øke noe mer enn etterspørselen (Gjefsen, 2014).

Men det er også gjort analyser som antyder andre utviklingstrekk. En mye omtalt studie av Frey og Osborne (2013) har anslått at 47 prosent av alle jobber i USA kan komme til å forsvinne i løpet av 10-20 år som følge av ny teknologi og nye arbeidsformer. Tilsvarende metode er brukt for å kartlegge utviklingen i flere andre land. For Norge kom Pajarinen, Rouvinen og Ekeland (2015) fram til at 33 prosent av jobbene i Norge kan bli automatisert eller rasjonalisert bort, og her er det enkle, rutinepregete jobber i servicenæringen og administrasjon som vurderes som mest utsatt. Jobber som krever høy utdanning og oppgaver innen helse, omsorg og utdanning antas å være mindre utsatt.

De reelle konsekvensene av automatisering er imidlertid vanskelige å forutsi. Mer bruk av teknologi kan også skape økt etterspørsel etter visse typer praktisk og teknisk kompetanse. Og det er heller ikke slik at alle akademiske yrker vil gå klar av automatisering og effektivisering. Svarene i NHOs kompetansebarometer samsvarer mer med SSBs framskrivninger. Ett hovedfunn i alle tre årgangene av undersøkelsen er nemlig at yrkesfaglig kompetanse er sterkt vektlagt. Det gjelder både for små og store bedrifter og på tvers av mange landsforeninger.

Ser man på søkning til disse fagene, viser tall fra Utdanningsdirektoratet at den samlede søkningen til yrkesfag har steget. Som vist i figur 1 er det nå litt over halvparten (50,5%) av søkerne til VG1 som velger et yrkesfag. Størst er økningen til helse- og oppvekstfag, men bygg- og anleggsteknikk og elektrofag har også fått flere søkere de siste årene. Søkningen til Teknikk og industriell produksjon (TIP) viser derimot en nedadgående trend. Som vi skal se av det følgende er alle de tre sistnevnte sentrale yrkesfag for mange NHO-bedrifter.

Figur 1: Søkere til yrkesfaglige programmer 2007-2015



Kilde: Utdanningsdirektoratet

1.4 Undersøkelsens representativitet

Det er viktig at resultatene i denne undersøkelsen også tolkes ut fra utvalgets sammensetning og de bedriftene som inngår i materialet.

Næringsprofil

Undersøkelsen gir for det første en oversikt over kompetansebehovene til bedriftene som er organisert i NHO. NHO er landets største og bredeste interesseorganisasjon for bedrifter i Norge og omfatter om lag 24 000 medlemsbedrifter. Disse spenner fra små familieeide bedrifter til selskaper med flere tusen ansatte og virksomhet i flere land. Målt i antall årsverk representerer NHOs medlemsbedrifter drøyt en femdel av det totale antallet årsverk i Norge (inkludert offentlig sektor). NHOs medlemsbedrifter gjenspeiler likevel ikke det samlede kompetansebehovet i norsk arbeids- og næringsliv.

NHO organiserer mange av bedriftene og årsverkene innenfor olje og gass, industri og byggenæringen, mens organisasjonens medlemsbedrifter er mindre representative for næringer som finans og forsikring og kulturell virksomhet. NHO organiserer naturlig nok også få virksomheter i næringer som domineres av offentlig sektor, slik som undervisning og helse.

Betydningen av bedriftsstørrelse

Selv om NHO har flere av Norges største bedrifter blant sine medlemmer, er et flertall av medlemsbedriftene små og mellomstore bedrifter. Blant de NHO-bedriftene som har svart på denne undersøkelsen, er to tredjedeler bedrifter med færre enn 20 årsverk. Disse står for 12 prosent av årsverkene i NHOs medlemsmasse. På den annen side utgjør bedrifter med mer enn 250 ansatte kun 2 prosent av antall bedrifter i utvalget, mens de ansetter 37 prosent av årsverkene. Med andre ord står et flertall av bedriftene for et mindretall av årsverkene. En liknende fordeling finner man i NHO-fellesskapet totalt og i hele norsk næringsliv.

Et hovedfunn fra de tidligere undersøkelsene er at større bedrifter har andre kompetansebehov enn små bedrifter. Spesielt er behovet for høyt utdannet arbeidskraft markant høyere blant større bedrifter (Solberg og Børing 2015). I denne rapporten viser vi derfor tall fordelt på intervaller for antall ansatte der bedriftsstørrelse antas å ha særlig stor betydning. Tallene er derimot ikke *vektet* for bedriftsstørrelse, fordi det vil innebære at behovene til noen få bedrifter med flere tusen ansatte vil få stor innvirkning på hele undersøkelsen. Isteden viser vi resultater etter ulike intervaller for bedriftsstørrelse der dette er særlig relevant. Det er heller ikke nødvendigvis samsvar mellom bedriftens størrelse og omfanget av behovet for ansatte med ulik kompetanse. Spesielt i den nåværende situasjonen er det mange store bedrifter som er inne i omfattende nedbemanningsprosesser. I det hele tatt er undersøkelsen mer egnet til å fange opp tendenser og typer av behov enn å *dimensjonere* behovet for ulik kompetanse.

Om sammenliknbarhet over tid

Siden dette er tredje året undersøkelsen gjennomføres, er det mulig å antyde noen utviklingstrekk. Datamaterialet viser også at om lag halvparten av bedriftene som svarte i 2016 også svarte på undersøkelsen i 2015. Om lag en tredel av bedriftene har svart i alle tre undersøkelsene. Tallene viser videre at dette panelet av gjengangere er relativt jevnt fordelt på landsforeninger, bedriftsstørrelse og regioner. Det betyr at svarene i årets undersøkelse reflekterer en blanding av gjengangere og svar fra nye bedrifter.

Nærmere omtale av metode og utvalgets representativitet er gitt i metodekapittelet (kapittel 3).

Oversikt over analyser fra NHOs kompetansebarometer

Svarene i NHOs kompetansebarometer inneholder et stort datamateriale som er utnyttet og formidlet på ulike vis. Følgende analyser er produsert så langt:

Hovedrapporter

- NIFU-Arbeidsnotat 7/2014: Kompetansebarometer for NHO-bedriftene. Hovedrapport med hovedtall og tabellvedlegg for 2014-undersøkelsen.
- NIFU-Arbeidsnotat 5/2015: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2015
- NIFU-Arbeidsnotat x/2016: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016

Temanotater og spesialrapporter

- NIFU-Temanotat 1/2014: Stort behov for fagskoleutdannede i næringslivet.
- NIFU- Temanotat 2/2014: Ingeniører høyt på NHO-bedriftenes ønskeliste.
- NIFU-Temanotat 3/2014: Tysk språkkompetanse rangeres høyt.
- NIFU-Temanotat 4/2014: Behov for klarere prioriteringer i samarbeid skole-næringsliv.
- NIFU-Temanotat 5/2014: Samarbeidsevne vektlegges høyest ved ansettelse.
- NIFU-Temanotat 6/2015: Stort behov for fagarbeidere blant NHOs medlemsbedrifter
- NIFU-Temanotat 7/2015: NHO-bedrifter stor tro på samarbeid med høyere utdanning
- NIFU-Temanotat 8/2015: NHO-bedrifter i alle landsdeler trenger yrkesfaglig kompetanse
- NIFU-Rapport 7/2015: Kompetansebehov i kraftnæringen. Tilleggsstudie basert på NHOs kompetansebarometer 2014.
- NIFU-Arbeidsnotat 6/2015: Kompetansebehov i Norsk Industri. Tilleggsstudie basert på NHOs kompetansebarometer 2014.

Materialet er i tillegg presentert og drøftet gjennom en rekke eksterne presentasjoner, artikler og innlegg. NIFU arbeider også med vitenskapelige publikasjoner basert på analyser fra materialet.

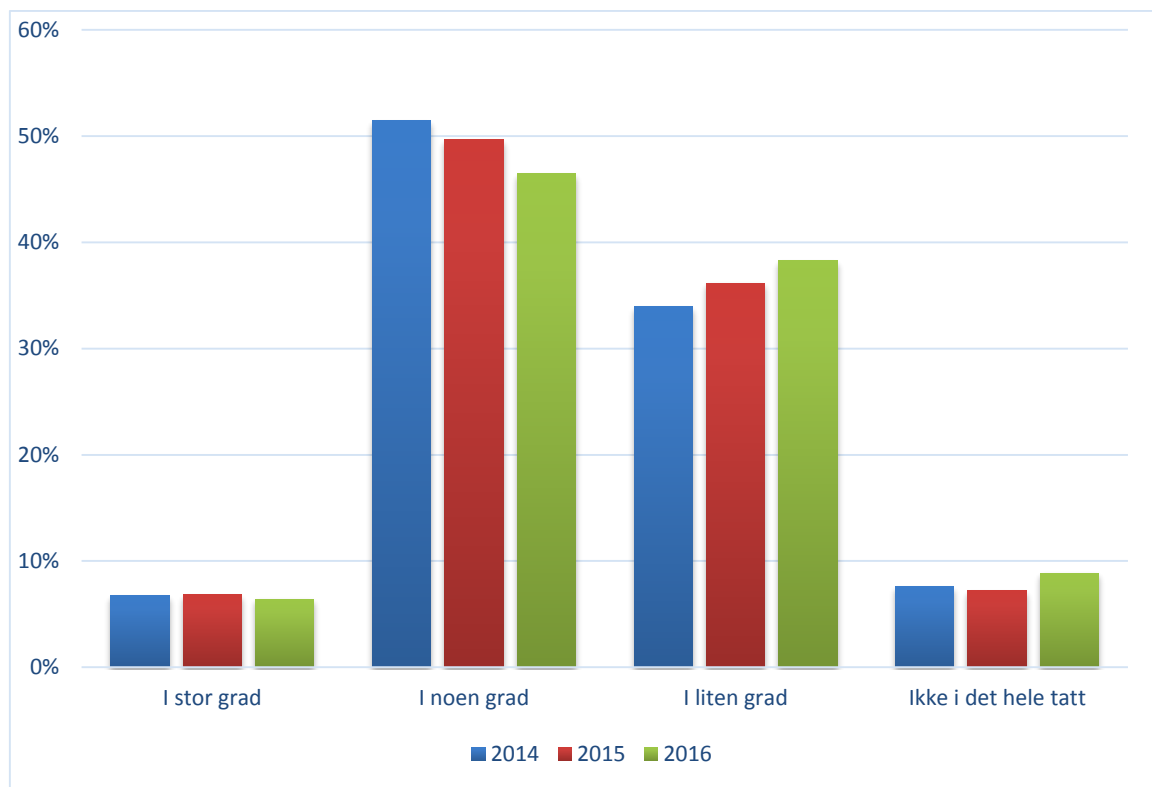
Alle rapporter, notater og foredrag er tilgjengelige, både hos NIFU og NHO:

- <http://www.nifu.no/kartlegging-av-nho-bedriftenes-kompetansebehov/>
- <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/kompetansebarometer/>

2 Hovedresultater 2016

2.1 Udekket kompetansebehov 2014-2016

Figur 2.1: «I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov?» Andel NHO-bedrifter etter grad av behov i 2014 (N=5302), 2015 (N=5685) og 2016 (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2014, 2015 og 2016

Et hovedspørsmål i undersøkelsen er om bedriftene har et udekket kompetansebehov. Dette spørsmålet er stilt på samme måte i alle de tre siste undersøkelsene. Figuren ovenfor viser resultatene for 2014, 2015 og 2016.

Totalt oppgir 52 prosent av NHO-bedriftene at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov i 2016. Det er 4-5 prosentpoeng lavere enn i de to foregående årene. Generelt ser vi en tendens til nedgang i graden av udekket kompetansebehov. Vi ser også at det er noen flere bedrifter i 2016 som svarer «ikke i det hele tatt» på spørsmålet om udekket kompetansebehov.

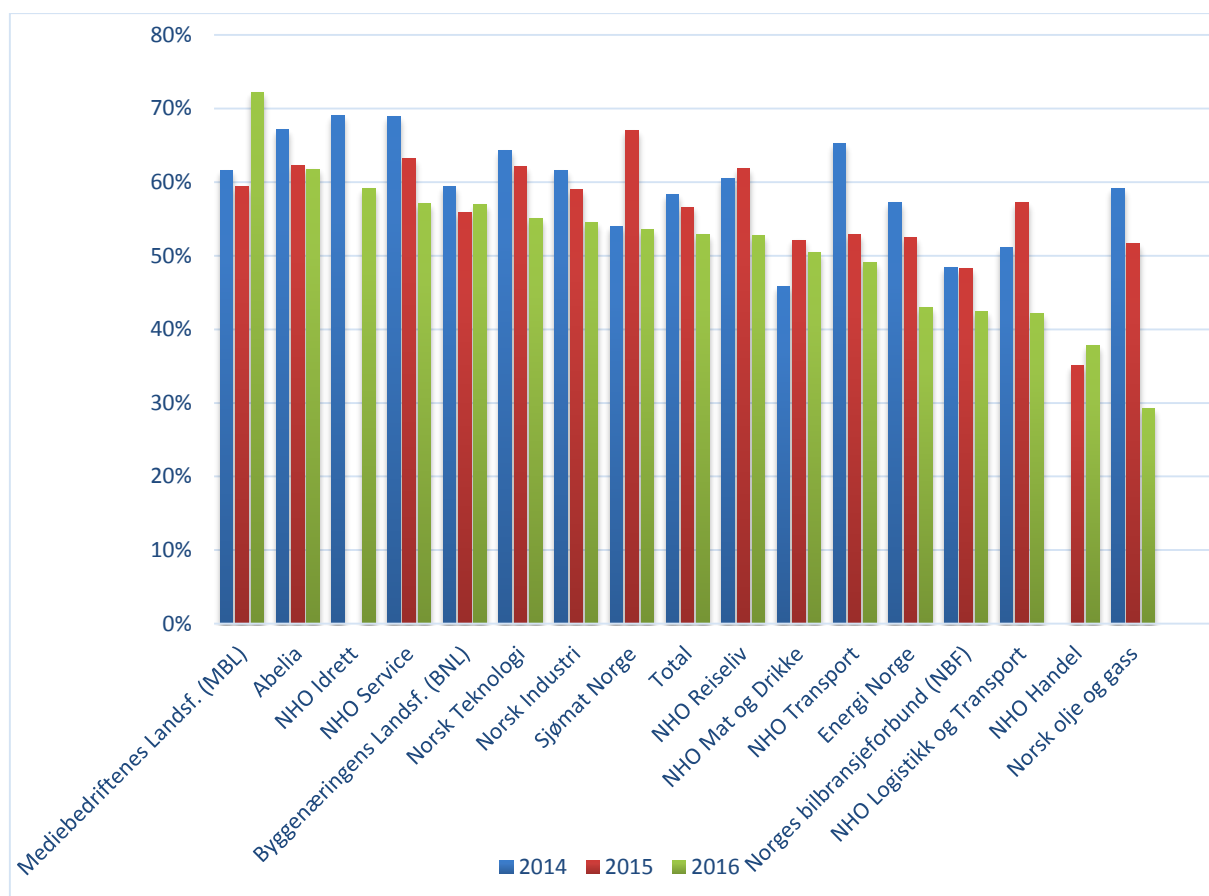
Denne utviklingen må ses i sammenheng med at flere sentrale næringer i Norge har opplevd merkbar nedgang i aktivitetsnivået i løpet av 2015. SSBs Arbeidskraftundersøkelser (AKU) viser også at antall arbeidsledige totalt i Norge har økt med 25 000 fra 3. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015 (SSB, 2016).

Mot denne bakgrunnen må nedgangen i samlet kompetansebehov betraktes som moderat. Her er det flere forhold som kan ha betydning. Dels er det flere næringer og bransjer som opplever et oppsving, bl.a. som følge av svekket kronekurs og økte eksportmuligheter. Dels kan bedrifter rapportere om udekket kompetansebehov på noen områder selv om de er nødt til å kutte kostnader og redusere bemanningen i andre deler av virksomheten.

På de neste sidene belyser vi graden av udekket kompetansebehov nærmere ved å se på fordeling og utvikling etter landsforening og region.

2.2 Udekket kompetansebehov etter landsforening 2014-2016

Figur 2.2: «I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov?» Andel NHO-bedrifter i hver landsforening som svarer i stor eller noen grad i 2014 (N=5302), 2015 (N=5685) og 2016 (N=5183)



Note: Landsforeninger med 20 bedrifter eller færre i nettutvalget er ikke vist i figuren, men inngår i totalen. Tall for Sjømat Norge i 2014 og 2015 gjelder tidligere Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2014, 2015 og 2016

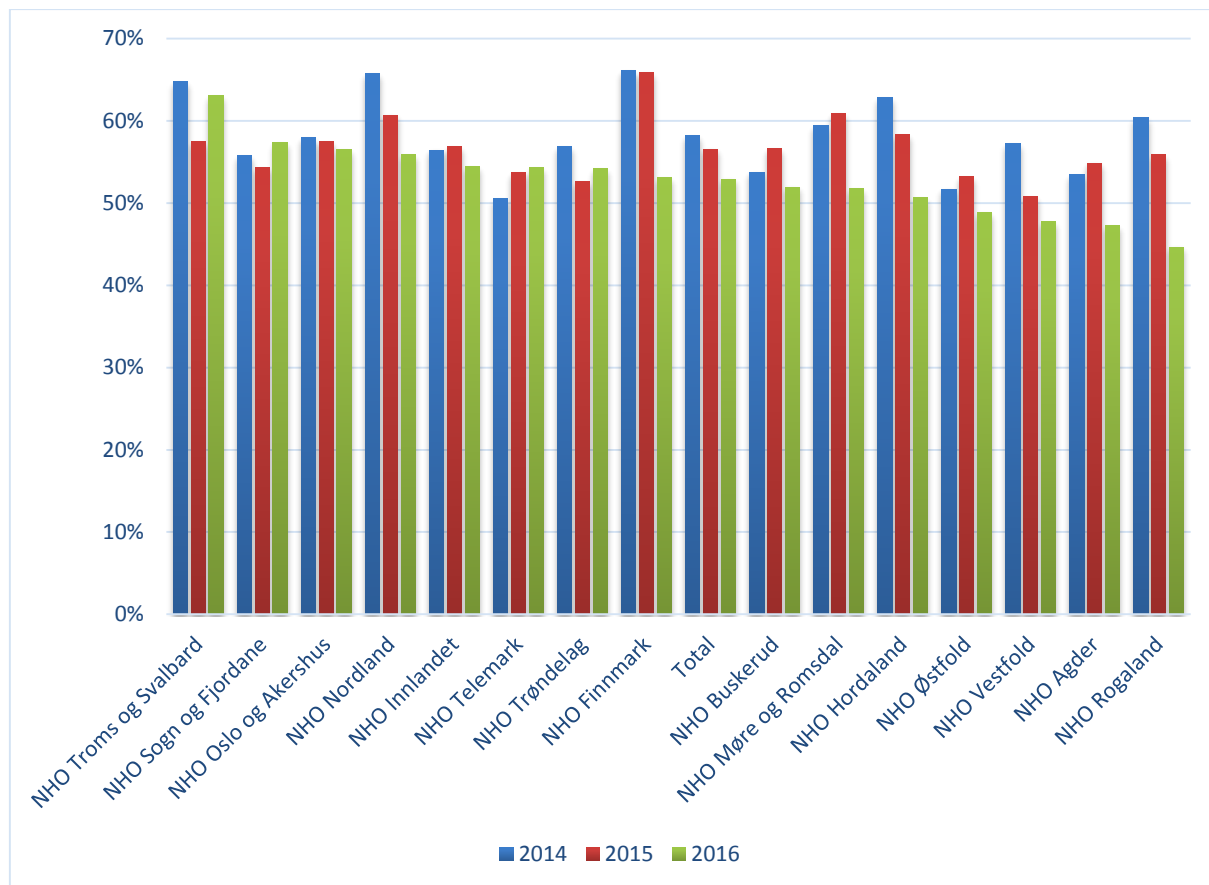
I de foregående undersøkelsene har graden av udekket kompetansebehov vært relativt jevnt fordelt mellom landsforeninger. I de fleste landsforeningene har mellom 50 og 60 prosent av bedriftene svart at de i stor eller noen grad hadde et udekket kompetansebehov. Men forskjellene mellom landsforeninger er langt sterkere i 2016 sammenliknet med tidligere år.

Størst endring finner vi innenfor landsforeningen Norsk olje og gass, hvor det nå er under 30 prosent av bedriftene som oppgir stor eller noen grad av udekket kompetansebehov. Det er en halvering fra nivået i 2014. NHO Transport og Energi Norge er to andre landsforeninger med merkbare nedgang i udekket behov.

Samtidig ser vi at graden av kompetansebehov er ganske konstant i store landsforeninger som Byggenæringens landsforening, Norsk industri og Abelia. Men her kan det også være store forskjeller mellom bedrifter innenfor landsforeningene. Som nevnt innledningsvis (kap. 1.3) er det naturlig å anta at omfanget av udekket kompetansebehov har gått ned blant bedrifter som leverer varer og tjenester til olje og gass, og opp blant eksportbedrifter som nå tjener på lav kronekurs.

2.3 Udekket kompetansebehov etter NHO-region 2014-2016

Figur 2.3: «I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov?» Andel NHO-bedrifter i hver region som svarer i stor eller noen grad i 2014 (N=5302), 2015 (N=5685) og 2016 (N=5183)



Note: NHO Troms og Svalbard omfatter kun NHO Troms i 2014 og 2015.

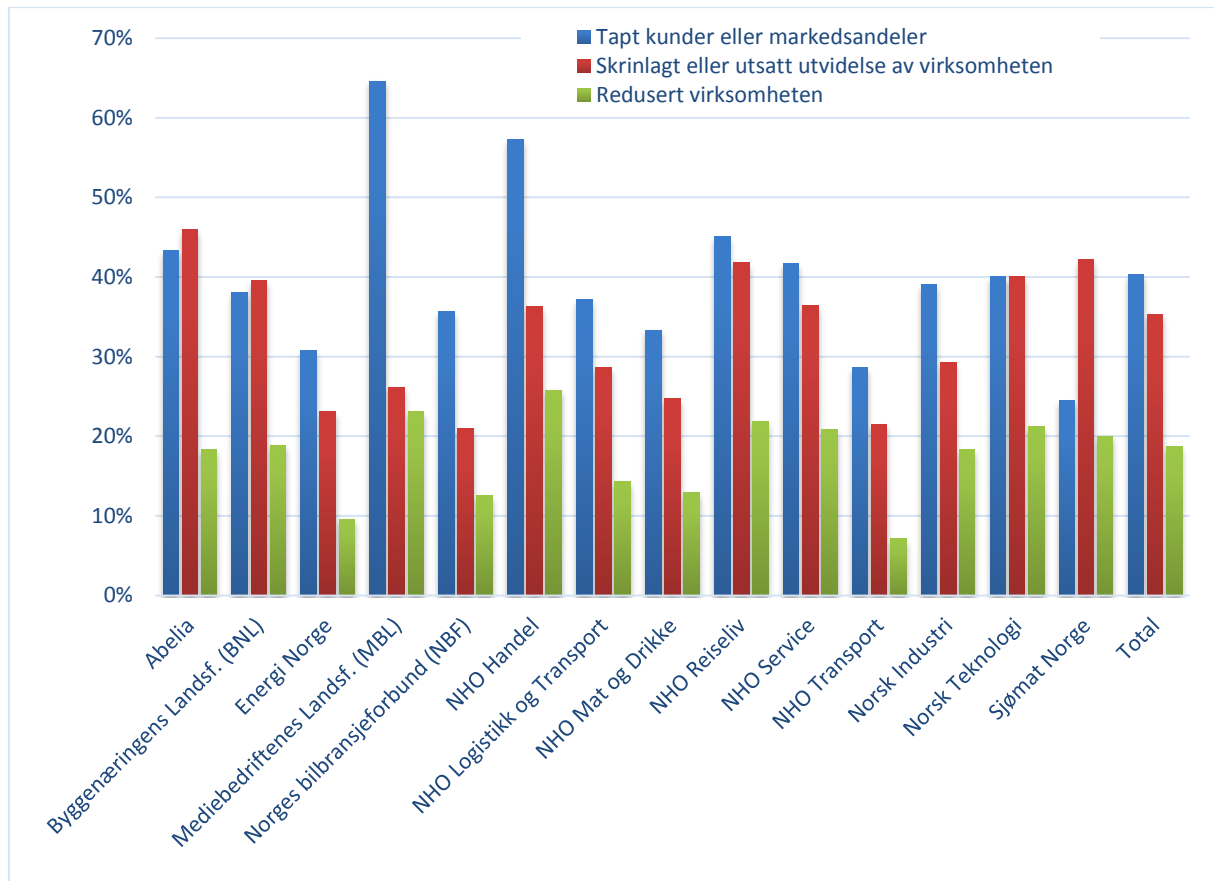
Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2014, 2015 og 2016

De samlede kompetansebehovene varierer noe mindre mellom regioner. Ikke overraskende ser vi størst nedgang i kompetansebehovet blant bedrifter i Rogaland. Her sier nå 45 prosent av bedriftene at de har et udekket kompetansebehov, mot over 60 prosent i 2014. Nordland, Finnmark, Vestfold, Hordaland, Agder og Møre og Romsdal er andre regioner med merkbar nedgang i kompetansebehovet.

Selv om det ikke avtegner seg et entydig regionalt mønster, er det naturlig å anta at ringvirkningene av nedgangen i olje og gassnæringen har ringvirkninger for flere av disse regionene. SSB har for eksempel funnet at det meste av økningen i arbeidsledige med høy utdanning er konsentrert til Rogaland, Agder og Vestlandet, mens Nordland og Sør Trøndelag opplever nedgang i ledigheten (SSB, 2016).

2.4 Konsekvenser av udekket kompetansebehov

Figur 2.4: «I hvilken grad har mangel på kompetanse ført til at bedriften har...?» Andel av NHO-bedrifter med udekket kompetansebehov som har opplevd følgende konsekvenser i stor eller noen grad, etter landsforening i 2016 (N=2742)



Note: Landsforeninger med 20 bedrifter eller færre i nettoutvalget er ikke vist i figuren, men inngår i totalen. Tall for Sjømat Norge i 2014 og 2015 gjelder tidligere Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

De bedriftene som oppga at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, ble bedt om å svare på hvilke konsekvenser dette har hatt for bedriften. Figur 2.4 viser de tre konsekvensene som bedriftene kunne velge mellom, fordelt etter landsforening.

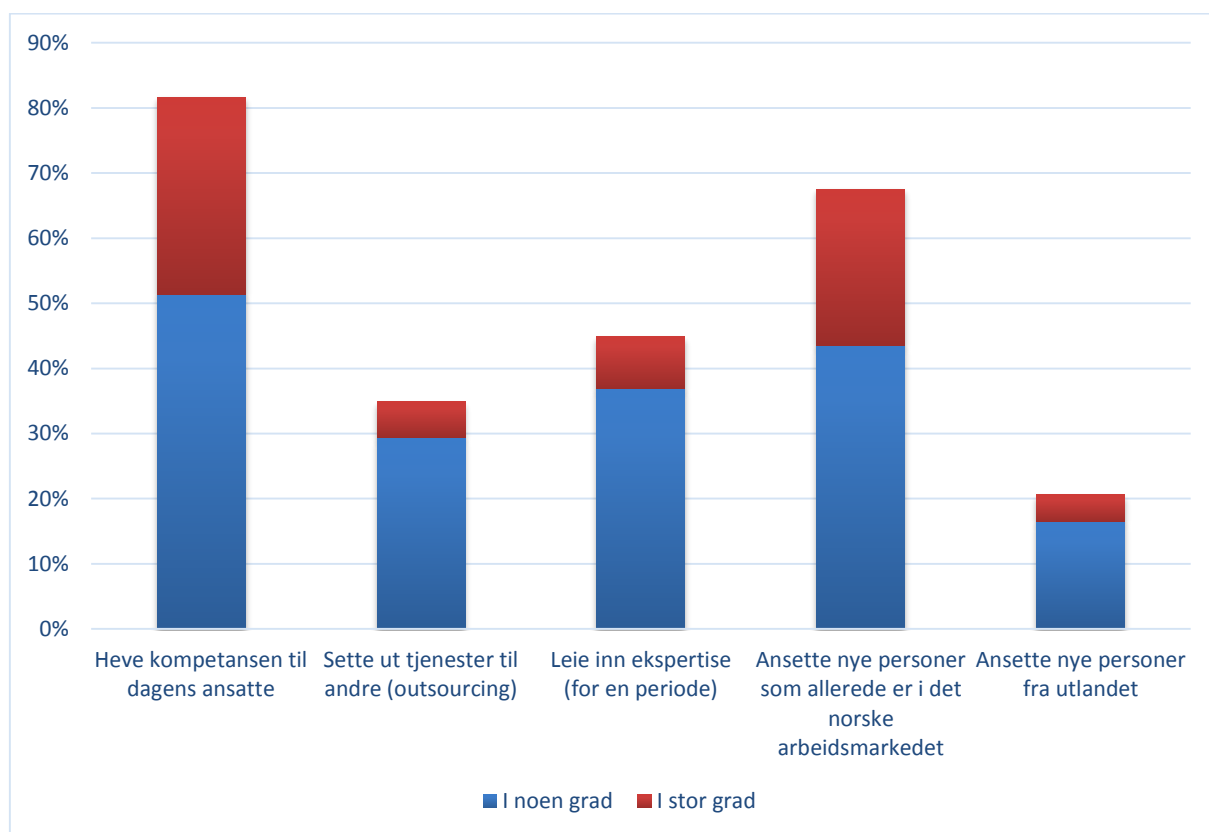
Svarene tyder på at manglende kompetanse har konkret betydning for mange bedrifter og på tvers av landsforeninger. 40 prosent av bedriftene med udekket kompetansebehov oppgir at kompetansemangel har ført til at de har tapt kunder eller markedsandeler, mens drøyt en tredel sier at de har latt være å utvide virksomheten på grunn av manglende kompetanse. Nærmere 20 prosent oppgir at de har måttet redusere virksomheten.

Dette hovedbildet er ganske uendret i forhold til det som framkom ved samme spørsmål i 2014 og 2015, dog med en viss nedgang i andel bedrifter som sier at de har skrinlagt eller utsatt utvidelse på grunn av manglende kompetanse.

Det er grunn til å anta at flere av bedriftene isolert sett har opplevd flere av de tre konsekvensene det spørres om her. Men i løpet av det siste året er det trolig andre forhold enn manglende kompetanse som har ført til tap av markedsandeler og reduksjon i virksomheten mv. Det er sannsynligvis hovedforklaringen på at dette bildet holder seg såpass konstant.

2.5 Strategier for å dekke kompetansebehov 2016

Figur 2.5: «I hvilken grad er det aktuelt for bedriften å dekke behovet for kompetanse gjennom å...?» Andel av NHO-bedrifter med stor eller noen grad av udekket kompetansebehov (N=2742)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

Blant de bedriftene som oppga at de hadde et udekket kompetansebehov, er det flest som oppgir at de vil dekke behovet ved å heve kompetansen til dagens ansatte. Drøyt 80 prosent av disse bedriftene sier at intern kompetanseheving i stor eller noen grad er aktuelt, og 30 prosent oppgir at dette i stor grad er aktuelt. For alle alternativer er det en liten nedgang sammenliknet med foregående år.

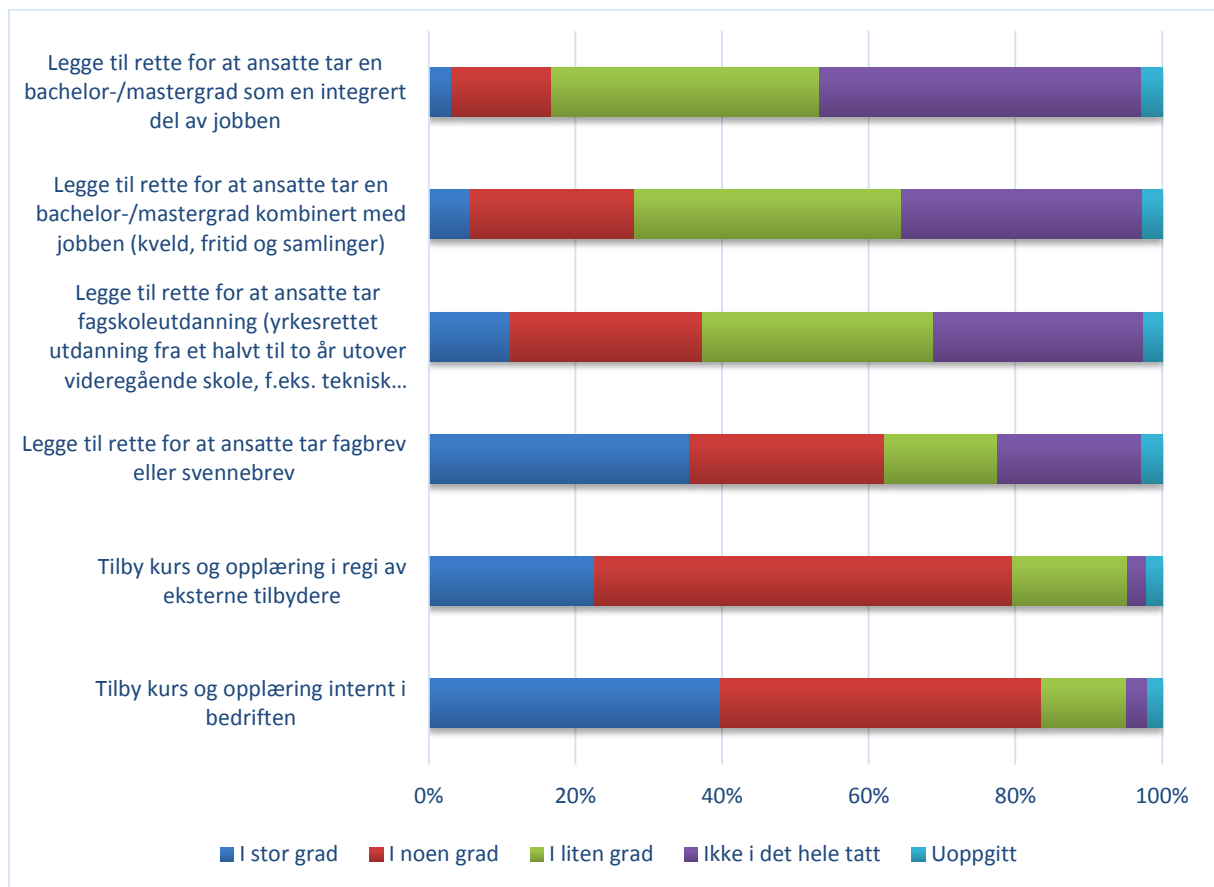
Fortsatt er det også mange bedrifter som oppgir at det er aktuelt å dekke kompetansebehovene gjennom nyansettelser fra det norske arbeidsmarkedet. To tredeler av alle bedriftene med udekket kompetansebehov svarer dette i 2016. Det er nesten like høyt som i 2015. Nyansettelser er særlig aktuelt for bedrifter i Abelia, NHO Service og Norsk Teknologi. I fjorårets undersøkelse var bedrifter i Norsk olje og gass også blant dem som var mest innstilt på nyansettelser for å dekke kompetansebehovet. Ikke uventet er Norsk olje og gass nå den landsforeningen hvor nyansettelser er minst aktuelt for å dekke kompetansebehovene.

Å leie inn ekspertise er aktuelt for ca. 40 prosent av bedriftene, mens outsourcing framstår som en mindre aktuell strategi for NHO-bedriftene totalt. Outsourcing og innleie av ekspertise er særlig aktuelt for bedrifter innenfor Energi Norge, Sjømat Norge, Abelia og Norsk industri. I Norsk olje og gass er innleie av ekspertise fortsatt en aktuell strategi, mens outsourcing nå oppgis som relativt lite aktuelt.

Generelt ser det også ut til at bedriftene kombinerer de ulike strategiene for å dekke kompetansebehovet framfor å velge én strategi. For bedrifter innenfor Norsk industri er det for eksempel aktuelt både å heve kompetansen til dagens ansatte, ansette nye fra det norske arbeidsmarkedet og leie inn ekspertise.

2.6 Bedriftenes strategier for kompetanseheving

Figur 2.6: «I hvilken grad er det aktuelt for bedriften å heve kompetansen blant de ansatte gjennom å...?» Andel av NHO-bedrifter som vil heve kompetansen blant egne ansatte (N=2239)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

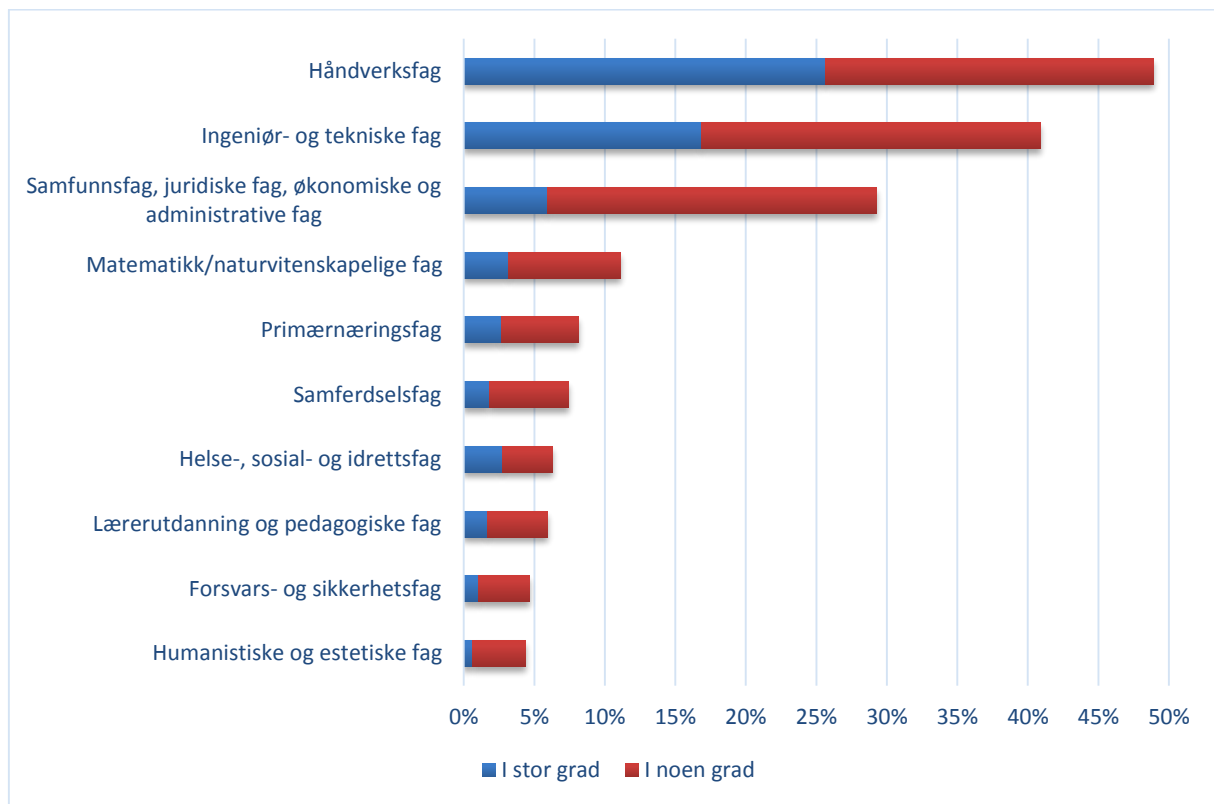
Bedriftene som oppga at de i stor eller noen grad vil heve kompetansen blant dagens ansatte, fikk spørsmål om hvilke former for kompetanseheving det er aktuelt å tilby. Figuren ovenfor viser fordelingen på de ulike svaralternativene etter grad av aktualitet. De to mest aktuelle metodene for å heve kompetansen, er gjennom kursing på arbeidsplassen, enten av interne krefter eller i regi av eksterne kurstilbydere. Åtte av ti bedrifter oppgir dette som aktuelt. Dette er ganske nøyaktig samme bilde som i fjorårets undersøkelse.

Drøyt 60 prosent av bedriftene vil legge til rette for at ansatte tar fag- eller svennebrev, mens det er en del færre som er villige til å legge til rette for at ansatte tar fagskoleutdanning eller en bachelor-/mastergrad. Henholdsvis 37 og 28 prosent svarer dette. Vi ser også at det minst aktuelle er å legge til rette for at ansatte tar en bachelor-/mastergrad som en integrert del av jobben.

Generelt ser det dermed ut til at bedriftene er minst villige til å tilby kompetanseheving som krever tid fra kjernevirksomheten. Det er på mange måter naturlig og i tråd med tidligere studier som har vist at mangel på tid og problemer med å avse medarbeidere er det største hinderet for at bedrifter skal tilby etter- og videreutdanning (Solberg et al 2013).

2.7 Behov for fagkompetanse

Figur 2.7: «I hvilken grad antar du at bedriften vil ha behov for følgende fagkompetanse de neste fem årene?» Andel NHO-bedrifter som svarer i stor eller noen grad (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

Figuren ovenfor viser de fagområdene som bedriftene antar de vil ha behov for de neste fem årene. Hovedmønsteret i 2016 er temmelig likt fordelingen på tilsvarende spørsmål i 2015². Man ser tydelig at håndverksfag oppgis av flest bedrifter. Mer enn hver fjerde NHO-bedrift antar at de vil ha et stort behov for ansatte med den fagbakgrunnen. Det er likevel en viss nedgang fra 2015, da nærmere en tredel oppga samme behov. Som en klar nummer to kommer ingeniørfag og tekniske fag, hvor 17 prosent av bedriftene oppgir et stort behov. Også her er det en viss nedgang fra 2015.

Økonomi, samfunnsfag og juridiske fag framstår som det tredje viktigste fagområdet for bedriftene. Abelia og Mediebedriftenes landsforening er de eneste landsforeningene hvor samfunnsvitenskapelig kompetanse framstår som viktigst. Totalt er det imidlertid få bedrifter, 6 prosent, melder om et stort behov, mens rundt en fjerdedel oppgir at de i noen grad har behov for slik fagkompetanse. Det kan tyde på at økonomi, jus og samfunnsfag oppfattes som «generalistfag», som mange bedrifter har behov for, selv om de ikke oppgir at behovet er stort. Dette utdypes nærmere i avsnitt 2.15 og 2.16.

Sammenliknet med 2015 ser vi en viss økning i andel bedrifter som i noen grad har behov for samfunnsfaglig kompetanse. Det kan være et uttrykk for at etterspørselen etter denne kompetansen er mindre rammet av den siste tidens nedgang og nedbemanning i olje og gassvirksomheten.

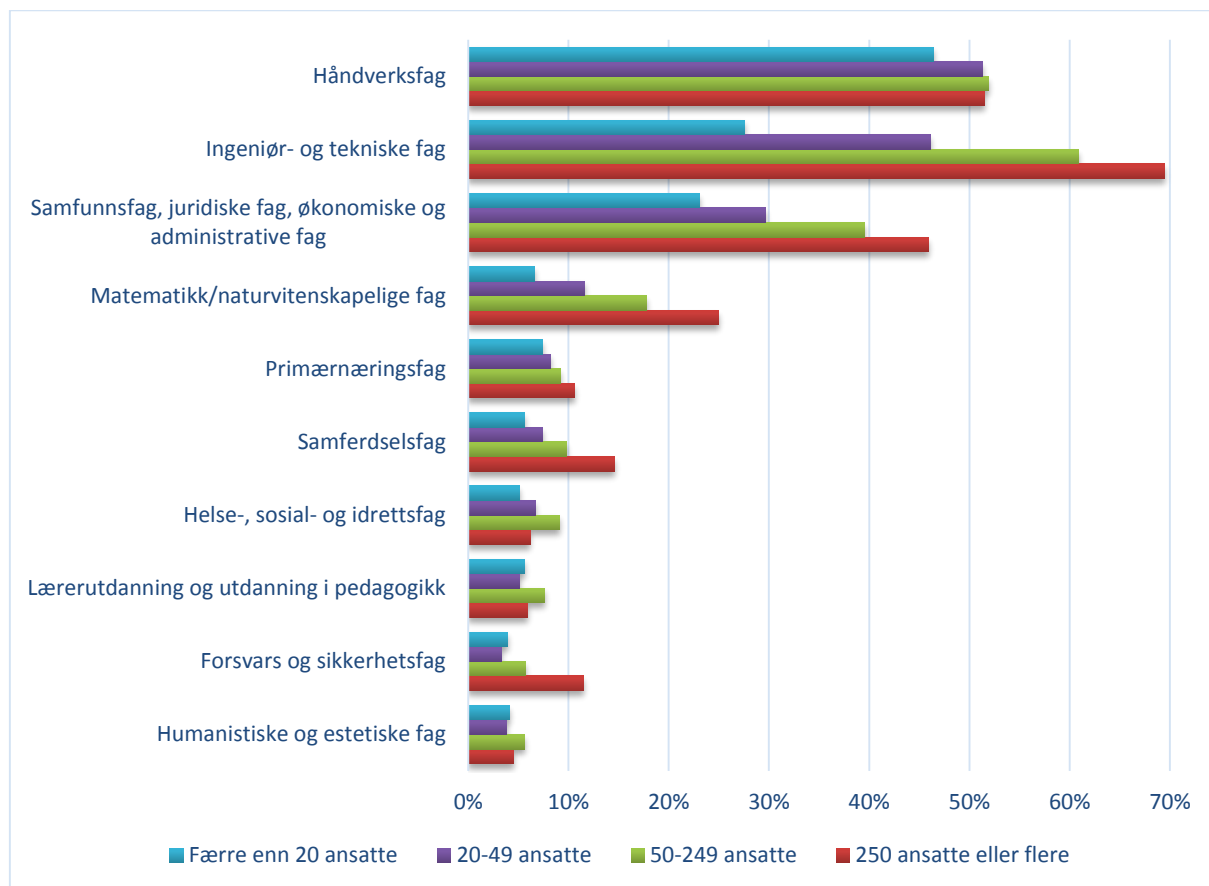
Videre ser vi at 11 prosent av bedriftene i stor eller noen grad har behov for ansatte med utdanning innenfor matematikk/naturvitenskap. Her er behovet omtrent uendret sammenliknet med nivået i 2015.

² I undersøkelsen for 2014 utgjorde håndverksfag, ingeniør-/tekniske fag og naturvitenskapelige fag én samlet kategori.

På disse områdene er det imidlertid store forskjeller med hensyn til bedriftsstørrelse, noe som utdypes på neste side.

2.8 Behov for fagkompetanse etter bedriftsstørrelse 2016

Figur 2.8: «I hvilken grad antar du at bedriften vil ha behov for følgende fagkompetanse de neste fem årene?» Andel NHO-bedrifter som svarer i stor eller noen grad, etter bedriftsstørrelse (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

Bedriftenes behov for ulike utdanninger varierer betydelig etter bedriftsstørrelse. Figuren ovenfor viser andelen bedrifter som i stor eller noen grad har behov for ulike utdanninger etter fire intervaller for bedriftsstørrelse.

Vi ser at behovet for ansatte med håndverksfag er høyt blant bedrifter av alle størrelser. Her sier rundt halvparten at de har behov for ansatte med håndverksutdanning. Behovet for ingeniørutdannet kompetanse er høyt i både små og store bedrifter, men behovet er betydelig mer utbredt blant de største bedriftene.

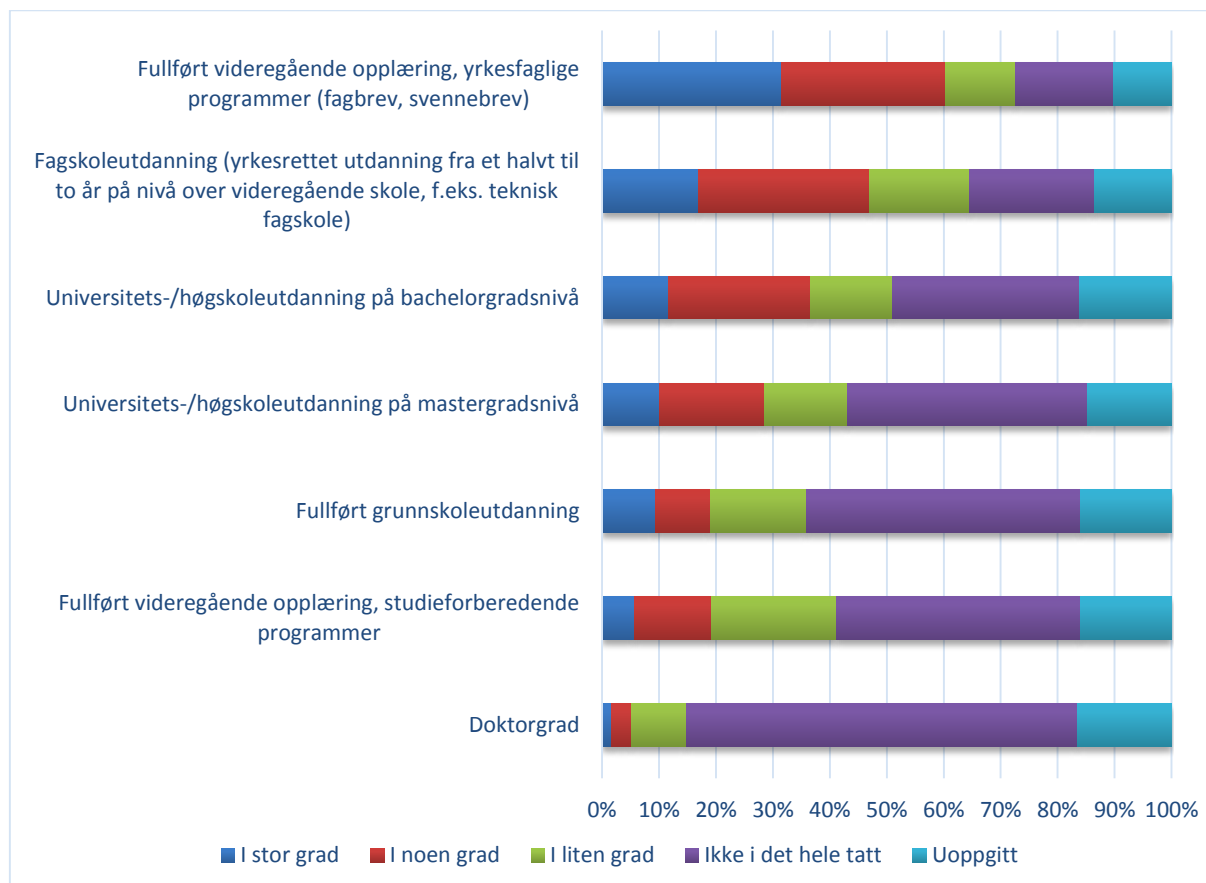
Blant bedrifter med over 250 ansatte sier nesten tre av fire bedrifter at de har behov for ingeniørfaglig kompetanse, hvorav nesten 40 prosent sier at behovet er stort. Det siste er 10 prosentpoeng lavere enn i fjorårets undersøkelse, men likevel høyt sett på bakgrunn av den rådende konjunktursituasjonen.

Svarene tyder på at behovet for ingeniørkompetanse er der selv om det ikke er rom for like høy aktivitet per i dag. Innenfor Norsk olje og gass er det for eksempel fortsatt 80 prosent av bedriftene som oppgir et framtidig behov for ingeniørfaglig kompetanse, hvorav 25 prosent sier at behovet er stort. Her er det viktig å minne om at bedriftene er spurt om å vurdere behovet «de neste fem år»,

hvilket betyr at vurderingene kan basere seg på en forventning om at aktiviteten etter hvert kan ta seg opp.

2.9 Behov for rekruttering av personale etter utdanningsnivå

Figur 2.9: «I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» Andel NHO-bedrifter etter grad av behov (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

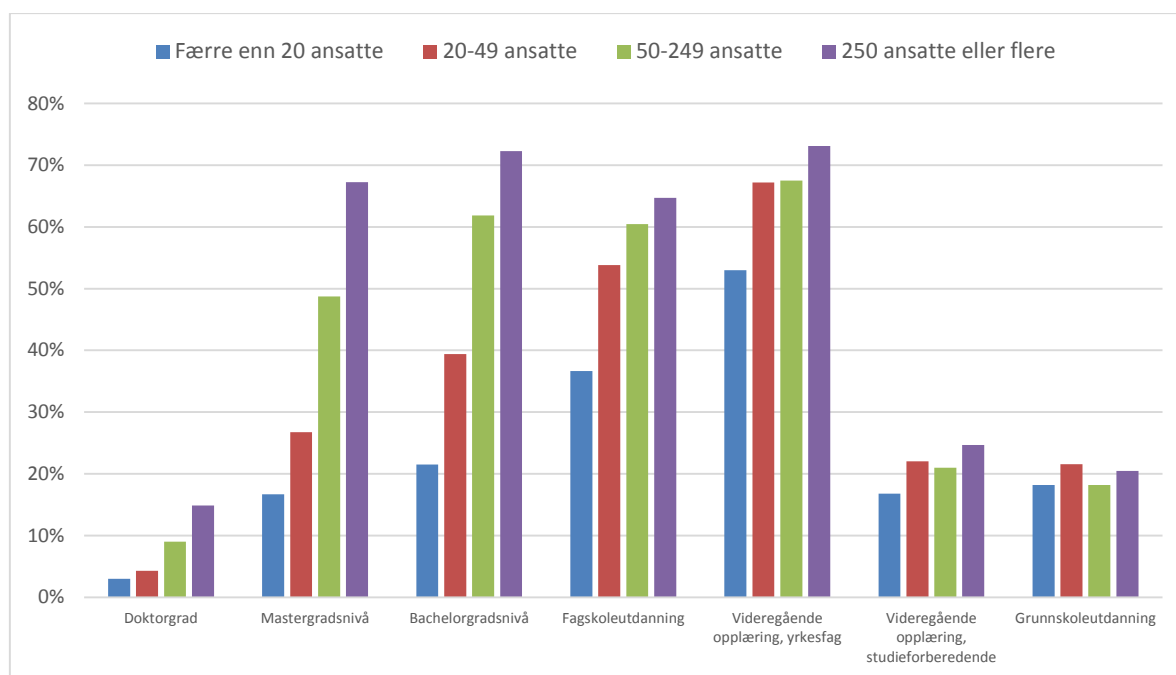
Ser vi på kompetansebehov etter utdanningsnivå, er det samlet sett klart flest bedrifter som oppgir behov for ansatte med yrkesfaglig utdanning. Drøyt 60 prosent av bedriftene oppgir at de har behov på dette utdanningsnivået, og 35 prosent oppgir stor grad av behov. Derneft følger fagskoleutdanning (47%), bachelor (37%) og mastergrad (28%). Dette bildet er omtrent uendret fra 2015.

Videre er det om lag 20 prosent som oppgir behov for ansatte med grunnskole eller videregående opplæring studieforberedende som høyeste utdanning. Det siste må selvsagt ses i sammenheng med at studieforberedende programmer ikke er ment som en utdanning for å gå rett ut i arbeidslivet, men primært som et grunnlag for videre studier. Andelen bedrifter som oppgir behov for ansatte med videregående utdanning fra studieforberedende programmer har for øvrig økt med tre prosentpoeng det siste året, opp fra 17 prosent i 2015. Men det er for tidlig å si om dette reflekterer en vedvarende trend.

Ikke uventet er det relativt få bedrifter som har behov for ansatte med doktorgrad. Kun 6 prosent oppgir stor eller noen grad av behov for doktorgradsutdannet personale. Det er primært bedrifter i Abelia, Norsk olje og gass og NHO Sjømat som oppgir behov for doktorander. Doktorgradsbehovet er dessuten sterkt konsentrert om store bedrifter. Dette utdypes på neste side.

2.10 Rekrutteringsbehov etter utdanningsnivå og bedriftsstørrelse

Tabell 2.10: «I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» Andel NHO-bedrifter som svarer stor eller noen grad etter bedriftsstørrelse i 2016 (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016 og 2015

Et hovedfunn fra de to foregående undersøkelsene er at de store bedriftene i større grad har behov for ansatte med høyere utdanning enn de små bedriftene. Figuren ovenfor bekrefter at dette gjenspeiles også i undersøkelsen for 2016³.

Blant de minste bedriftene (med færre enn 20 ansatte) meldes det primært om behov for ansatte med yrkesfaglig utdanning, mens de større bedriftene ser ut til å ha behov for kompetanse både på yrkesfag, fagskole og høyere utdanningsnivåer. Hovedmønsteret er at behovet for høyt utdannet arbeidskraft øker markant med størrelsen på bedriften, spesielt fra bachelorgrad og opp til doktorgradsnivå.

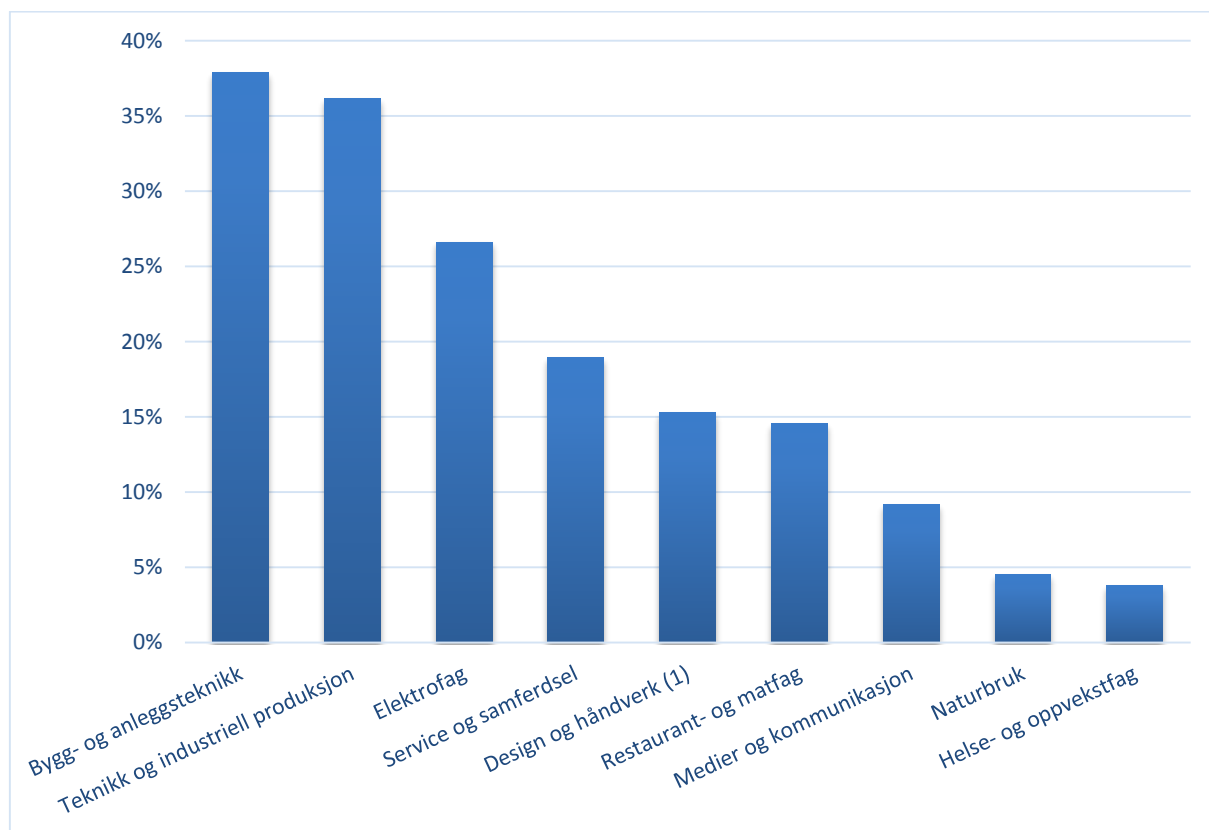
Behovet for doktorgradskompetanse synes også å være konsentrert om bedrifter rundt de største byene. For eksempel er nesten halvparten av bedriftene med stort behov for doktorgradskompetanse lokalisert i Oslo/Akershus. Dernest kommer Rogaland og Trøndelag, som begge står for drøyt 10 prosent av bedriftene med stort behov på dette nivået. Det betyr at 7 av 10 bedrifter med behov for doktorgradsutdannete er lokalisert i disse tre regionene.

Et relevant bakteppe i denne forbindelse er også funnene fra Norsk industris konjunkturrapport, hvor det er særlig de største store konsernene som opplever store svingninger i omsetning og bemanningsbehov. Gitt den sterke sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og behov for høyt utdannet arbeidskraft, er det åpenbart at utviklingen i de største bedriftene vil ha stor betydning for arbeidsmarkedet for høyt utdannede.

³ Metoden for å dele bedriftene etter bedriftsstørrelse er endret i undersøkelsen for 2016. Sammenlikning over tid for svar etter bedriftsstørrelse må derfor tas med forbehold om dette.

2.11 Behov for yrkesfaglig utdanning 2016

Figur 2.11: «Hvilke typer av yrkesfaglig utdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?» Svar som andel av NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglig kompetanse (N=3412)



Noter: 1) Fra og med høsten 2016 blir Medier og kommunikasjon formelt gjort om til et studieforbereende program for nye søkere. 2) Figuren omfatter kun bedrifter som har oppgitt håndverksfag i avsnitt 2.8 og/eller oppgitt «fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)» i avsnitt 2.10.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

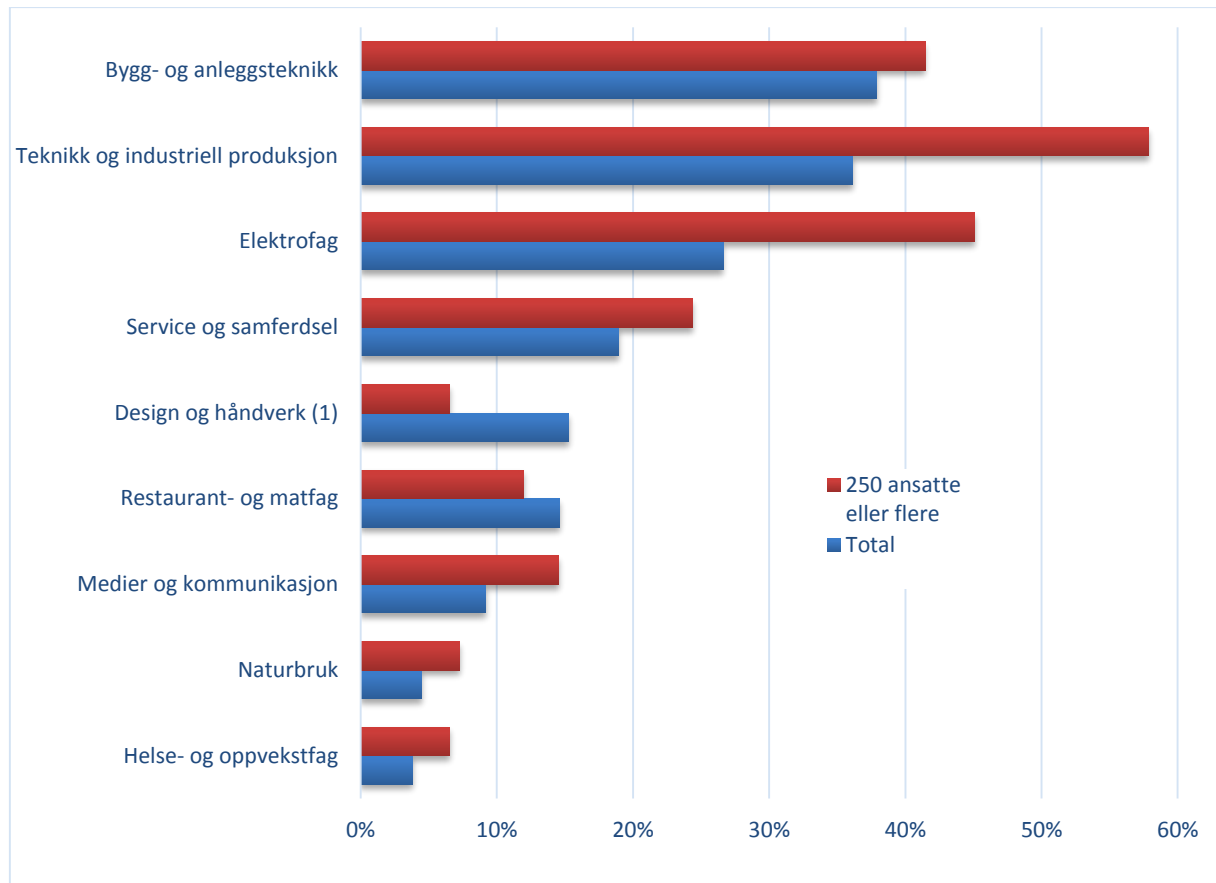
Bedriftene som oppga behov for ansatte med yrkesfagutdanning, fikk også et oppfølgingsspørsmål om hva slags yrkesfaglig utdanning de har behov for. Her kunne bedriftene velge mellom ni hovedretninger. Svarene var ikke gjensidig utelukkende, så det var mulig for bedriftene å oppgi flere preferanser. Figur 2.11 viser at det er flest bedrifter som etterspør ansatte med yrkesfaglig utdanning fra Bygg og anleggsteknikk. Deretter følger Teknikk og industriell produksjon og Elektrofag.

Behovet for fagarbeidere innen byggfag er i stor grad drevet opp av bedrifter innen Byggenæringens landsforening (BNL). Mer enn 9 av 10 bedrifter i BNL oppgir behov for ansatte med yrkesfaglig utdanning innen byggfag. Blant bedriftene i Norsk industri og Norsk olje og gass er Teknikk og industriell produksjon den hyppigst etterspurte yrkesfagretningen. I likhet med undersøkelsen fra 2015 er Elektrofag og Teknikk og industriell produksjon de fagretningene hvor etterspørselen synes spredt på flest landsforeninger.

Til dette bildet må det tilføyes at NHOs medlemsmasse ikke er representativ for hele næringslivet eller arbeidslivet i Norge. En relativt stor andel av NHO-bedriftene opererer innenfor næringer som bygg og anlegg, industri og reiseliv. Dette mønsteret er naturlig nok også til stede i det utvalget av bedrifter som er spurt i denne undersøkelsen. Følgelig er det naturlig at byggfag utgjør et stort behov blant NHO-bedriftene, mens for eksempel helse- og oppvekstfag er mindre etterspurt.

2.12 Behov for yrkesfaglig utdanning etter bedriftsstørrelse 2016

Figur 2.12: «Hvilke typer av yrkesfaglig utdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?» Svar som andel av NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglig kompetanse, etter bedriftsstørrelse (N=3412)



Note: Figuren omfatter kun bedrifter som har oppgitt håndverksfag i avsnitt 2.8 og/eller oppgitt «fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)» i avsnitt 2.10.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

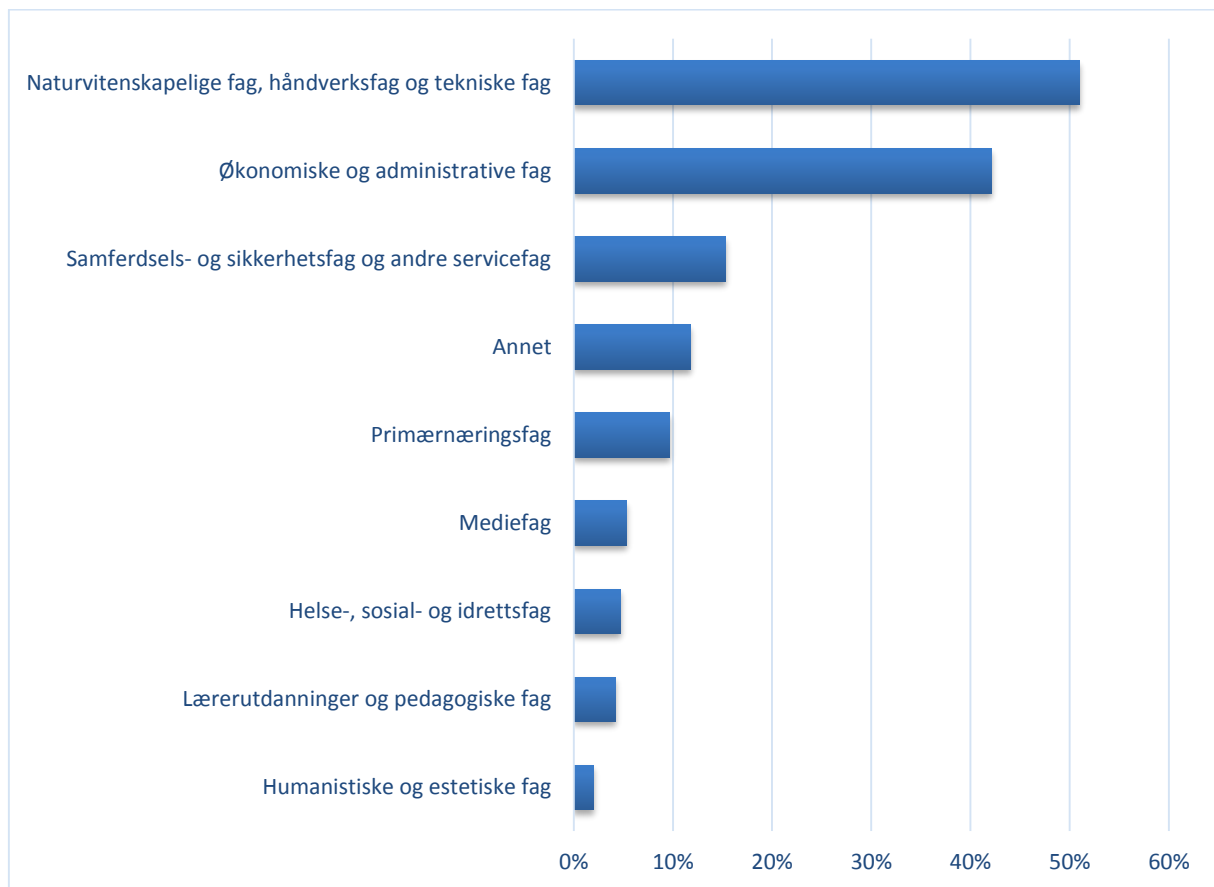
Rekrutteringsbehovene etter type yrkesfagutdanning varierer også betydelig med bedriftsstørrelse. Spesielt ser vi at behovet for yrkesfagutdannede innen Teknikk og industriell produksjon (TIP) og Elektrofag er høyere i de store bedriftene. En hovedforklaring er at mange av de største bedriftene i NHO-fellesskapet er organisert i Norsk industri og Norsk olje og gass. Blant disse bedriftene er det som før nevnt klart flest som oppgir behov for yrkesfaglig kompetanse innen TIP og Elektrofag.

Disse yrkesfagene kan derfor se ut til å være anvendbare i mange bransjer. Tall fra Utdanningsdirektoraret viser for øvrig at søkningen til nettopp disse yrkesfagretningene har økt merkbart de siste årene (Utdanningsdirektoraret, 2015).

Det er først og fremst små bedrifter som oppgir behov for personer med yrkesfaglig utdanning innenfor Design og håndverk. Her er det særlig bedrifter innenfor Byggenæringens landsforening, NHO Reiseliv og Norsk Teknologi som står for behovet. Men det er også en stor andel av bedriftene i Norsk industri som oppgir behov for yrkesfaglig kompetanse innenfor Design og håndverk. Fra høsten 2016 vil for øvrig dette faget bli gjort om til et fag innenfor studieforbereende retning.

2.13 Behov for fagskoleutdannede 2016

Figur 2.13: «Hvilken type fagskoleutdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?» Svar som andel av NHO-bedrifter med behov for fagskoleutdannede (N=2431)



Note: Figuren omfatter kun bedrifter som har oppgitt «fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning fra et halvt til to år på nivå over videregående skole, f.eks. teknisk fagskole)» i avsnitt 2.10.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

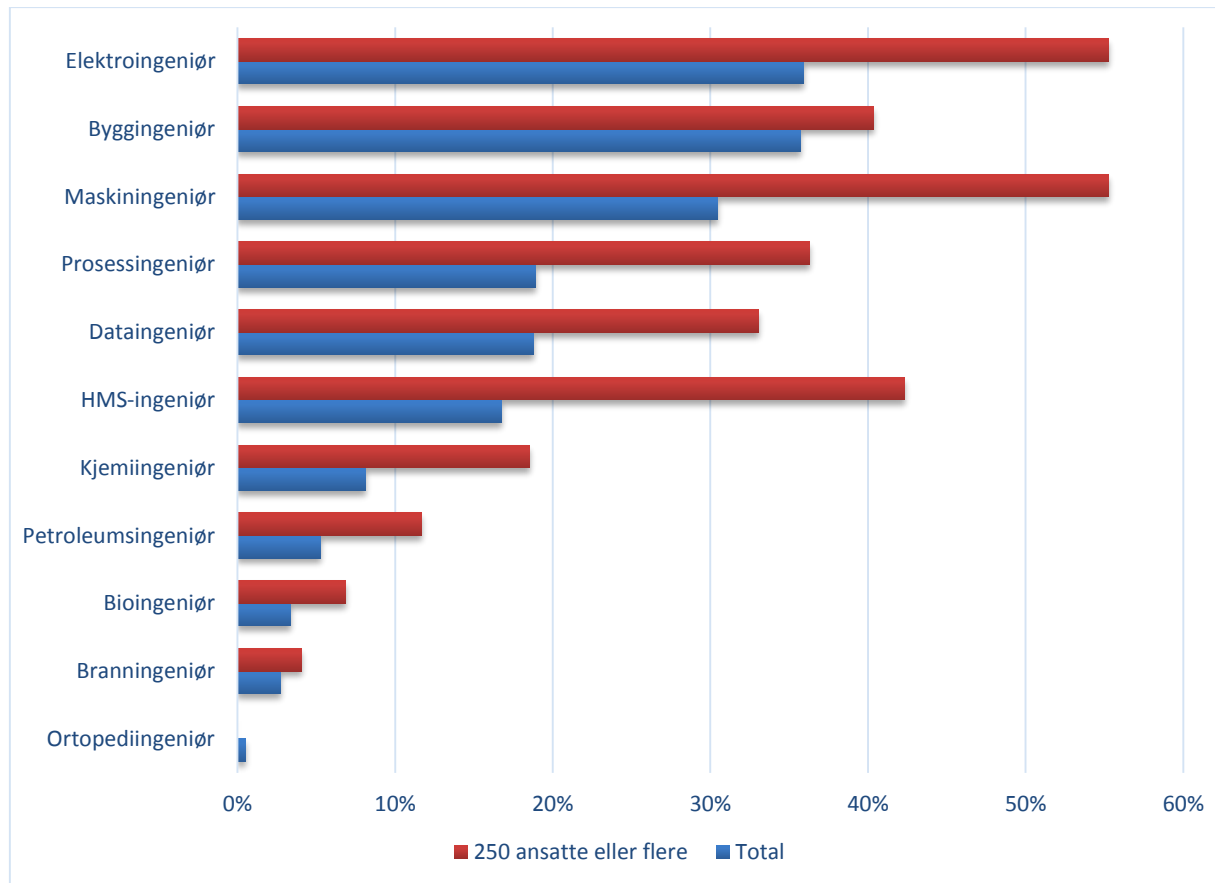
I årets undersøkelse fikk de bedriftene som oppga behov for å rekruttere ansatte med fagskoleutdanning også et oppfølgingsspørsmål om hva slags type fagskoleutdanning de har behov for. Siden dette er et nytt spørsmål, har vi ingen sammenligningsgrunnlag med tidligere år.

Tallene viser at naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag er mest etterspurt. Over halvparten av NHO-bedriftene med behov for fagskolekandidater har behov for denne kompetansen. Økonomiske og administrative fag kommer som en klar nummer to. Etterspørselen etter disse to retningene er også jevnt fordelt på landsforeninger, hvilket betyr at fagskoleutdannede fra disse retningene er høyt etterspurt på tvers av ulike næringer.

Også på fagskoleområdet ser vi at behovet varierer med bedriftsstørrelse. Det gjelder særlig for de to mest etterspurte retningene (Naturvitenskap/tekniske fag og økonomiske/administrative fag). Her er behovet klart mer framtrødende blant de største bedriftene. Det er til en viss grad tilfellet også for samferdselsfag. For de øvrige fagskoleretningene er behovet ganske upåvirket av bedriftsstørrelse.

2.14 Behov for ingeniørutdanninger etter bedriftsstørrelse 2016

Figur 2.14: «Hvilke ingeniørutdanninger antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?» Svar som andel av NHO-bedrifter med behov for ingeniør- og tekniske fag, totalt og bedrifter med 250 ansatte eller mer (N=2121)



Note: Figuren omfatter kun bedrifter som har oppgitt ingeniør- og tekniske fag i avsnitt 2.8.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

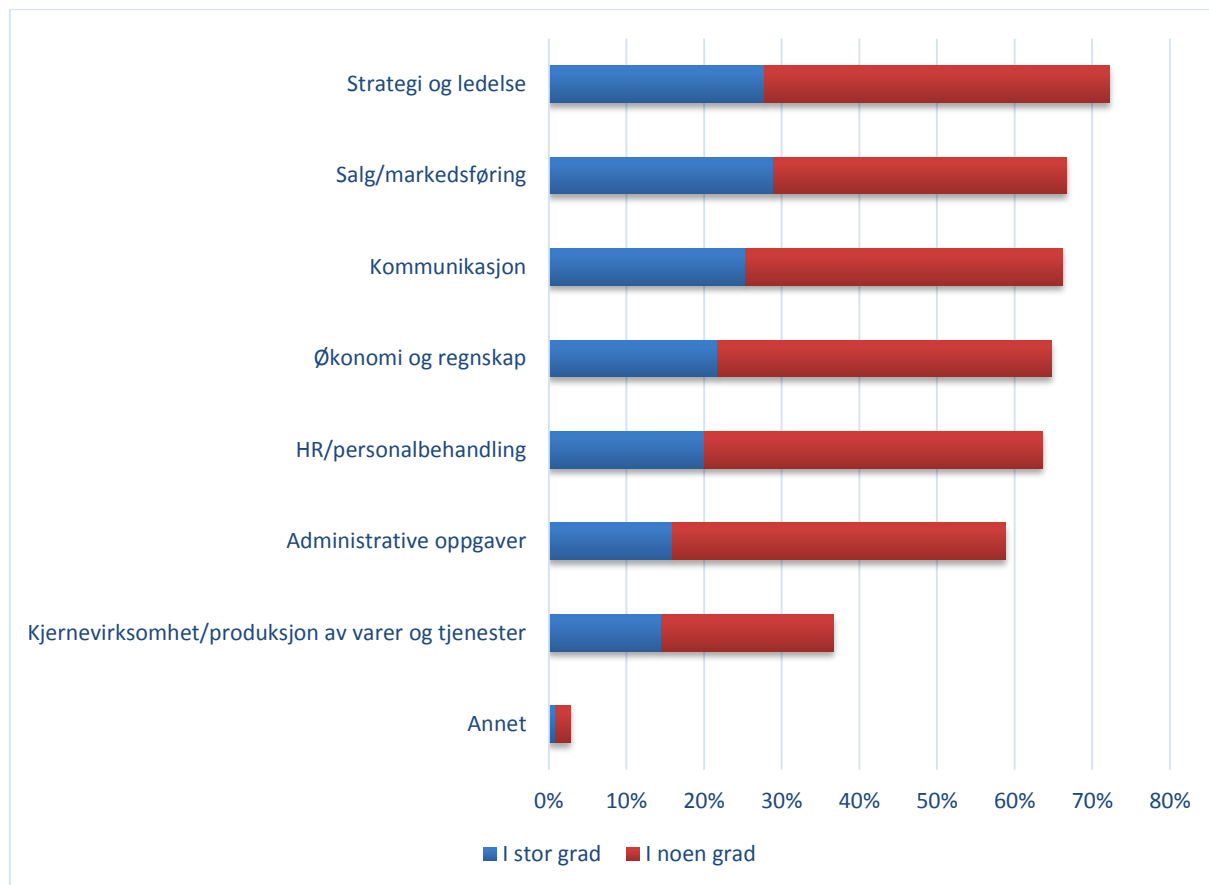
Bedriftene som svarte at de har behov for ingeniører eller ansatte med ingeniørutdanning, fikk også et oppfølgingsspørsmål om hva slags ingeniørutdanning de har behov for. Her kunne bedriftene velge mellom 11 ulike ingeniørutdanninger. Det var også her mulig å oppgi flere preferanser. Figuren ovenfor viser at det totalt sett (blå søyler) er flest NHO-bedrifter som etterspør bygningsingeniører, tett etterfulgt av elektroingeniører og maskiningeniører.

Som for yrkesfaglig utdanning er det primært bedriftene i Byggenæringens landsforening som drar opp tallene for bygningsingeniører. Denne landsforeningen står alene for nærmere to tredeler (65%) av bedriftene som har oppgitt bygningsingeniører som preferanse. Men en god del av bedriftene i Energi Norge og Norsk Industri har også behov for bygningsingeniører. Bedriftene i Norsk industri står for halvparten av behovet for maskiningeniører, mens bedrifter i Abelia står for en tredel av behovet for dataingeniører. Behovet for petroleumsingeniører er nesten utelukkende oppgitt av bedrifter i Abelia, Norsk industri og Norsk olje og gass.

Figuren ovenfor viser også fordelingen av ingeniørbehovene til de største bedriftene. Vi ser at alle ingeniørtyper er mer etterspurt av de største NHO-bedriftene (med 250 ansatte og mer). Denne «storbedriftseffekten» er mest markant for maskiningeniører, elektroingeniører, petroleumsingeniører og HMS-ingeniører. Sistnevnte er trolig et uttrykk for at denne typen ingeniører trengs i forbindelse med store prosesser og prosjekter og dermed er mest naturlig i bedrifter av en viss størrelse.

2.15 Behov for samfunnsvitenskapelig kompetanse

Figur 2.15: «I hvilken grad er samfunnsvitenskapelig kompetanse sentral for å utføre følgende oppgaver i bedriften?» Andel av NHO-bedrifter med behov for samfunnsfaglig kompetanse (N=1516)



Note: Figuren omfatter kun bedrifter som har oppgitt samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag i avsnitt 2.8.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

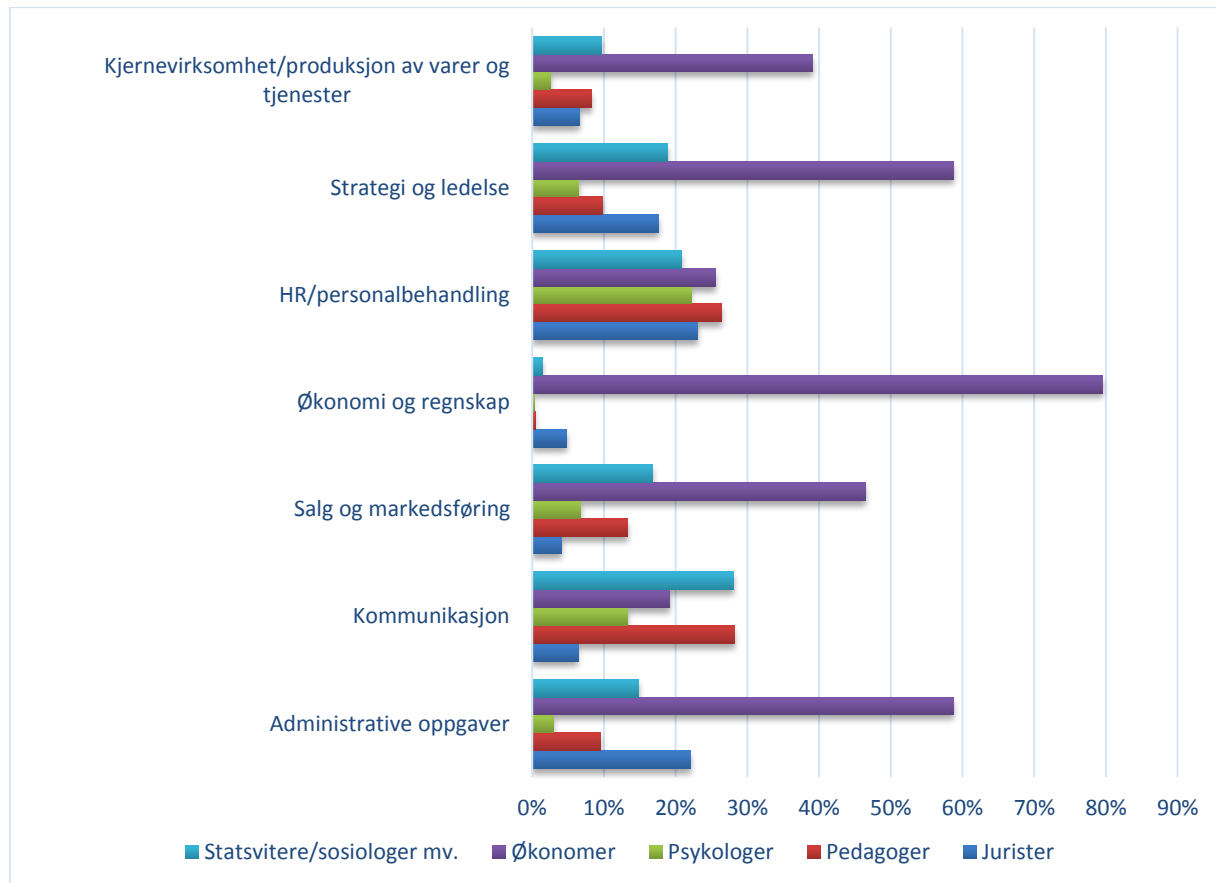
Selv om de fleste NHO-bedriftene oppgir et behov for tekniske og praktiske fag, så vi i avsnitt 2.7 at samfunnsvitenskapelig utdanning også kommer ganske høyt opp. Nesten 30 prosent av NHO-bedriftene sier at de i stor eller noen grad har behov for ansatte med slik kompetanse.

Disse bedriftene ble i år spurt om hvilke roller og funksjoner i bedriften hvor det er behov for samfunnsfaglig kompetanse. Her kunne bedriftene oppgi flere funksjoner. Som vi ser av figur 2.15, er det relativt stor spredning med hensyn til de roller og funksjoner som oppgis. Strategi og ledelse og salg/markedsføring er hyppigst oppgitt. Men økonomi/regnskap, kommunikasjon, HR og administrasjon oppgis også av godt over halvparten av bedriftene. Det viser at samfunnsvitenskapelig kompetanse anses som anvendbare i mange funksjoner blant de NHO-bedriftene som har behov for samfunnsvitere.

I bedriftens kjernevirksomhet framstår samfunnsfaglig kompetanse derimot som mindre viktig. Totalt er det 37 prosent av bedriftene som sier at samfunnsvitere er sentrale i kjernevirksomheten. Abelia og Mediebedriftenes landsforening er de eneste landsforeningene hvor mer enn halvparten av bedriftene sier at samfunnsvitere er sentrale i bedriftens kjernevirksomhet.

2.16 Behov for typer samfunnsvitenskapelig kompetanse

Figur 2.16: «Hvilke typer av samfunnsvitenskapelig kompetanse vurderer du som egnet bakgrunn for å utføre følgende oppgaver i bedriften?» Svar som andel av NHO-bedrifter med behov for samfunnsvitenskapelig kompetanse (N=1516)



Note: Figuren omfatter kun bedrifter som har oppgitt samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag i avsnitt 2.7.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

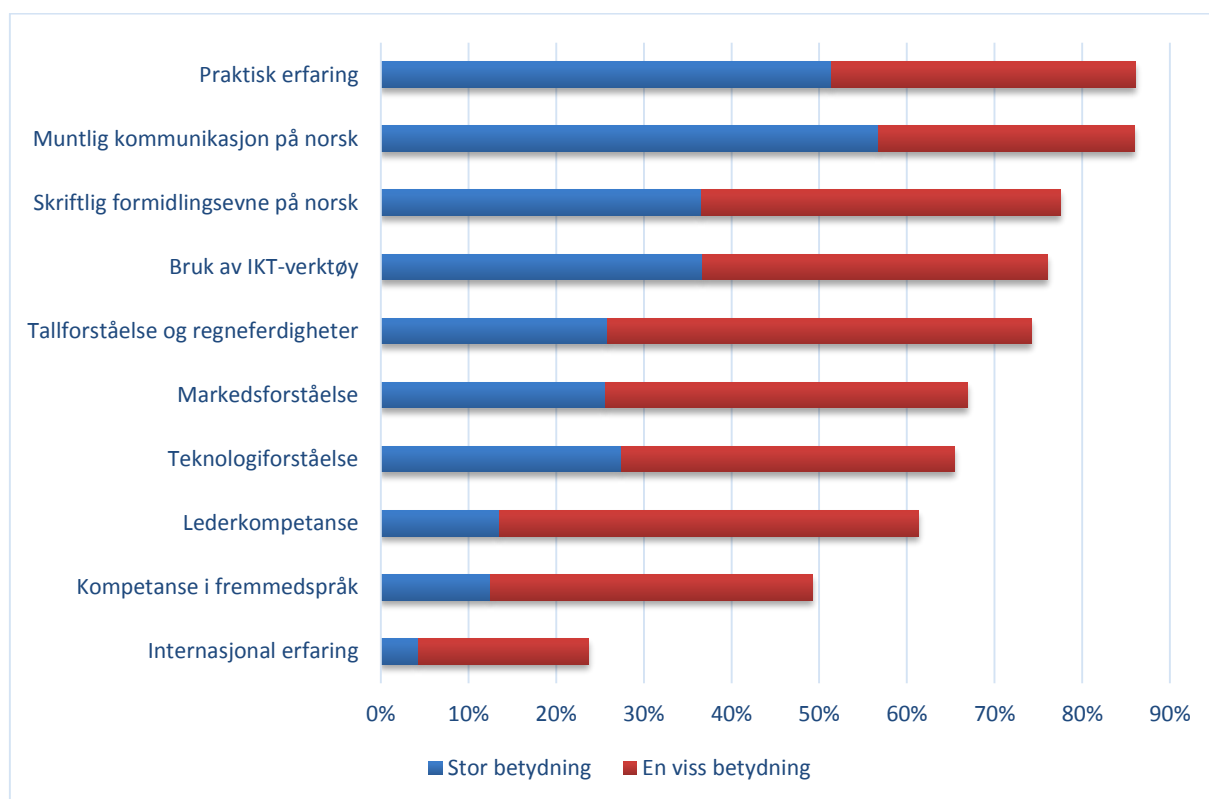
Samfunnsvitenskapelig kompetanse favner et bredt spektrum av fag. For å gå nærmere inn på behovet for typer av samfunnsvitenskapelig kompetanse, ble bedriftene med behov for slik kompetanse bedt om å oppgi hvilke typer samfunnsvitenskapelig kompetanse som er egnet i ulike roller i bedriften.

Samfunnsviterne ble her delt inn i fem hovedgrupper som vist i figuren ovenfor. Svarene tyder på at økonomer jevnt over anses som mest egnet i de ulike rollene i bedriften. Innenfor økonomi og regnskap er det nesten bare økonomer som oppgis som egnet. Men økonomer er også klart hyppigst nevnt for de fleste andre funksjonene.

Unntakene er kommunikasjon, hvor både statsvitere/sosiologer og pedagoger oppgis oftere enn økonomer samt HR/Personalbehandling. For sistnevnte funksjon ser det ut til at alle typer samfunnsvitere anses som omtrent like viktige. Det er likevel noe overraskende at flere bedrifter oppgir økonomer og pedagoger som egnet for personalbehandling enn psykologer.

2.17 Vurdering av personlig kompetanse

Figur 2.20: «Hvor stor betydning har følgende kompetanser ved eventuelle nyansettelser i bedriften?» Andel NHO-bedrifter som svarer stor eller en viss betydning (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

I tillegg til kompetansebehov etter formell utdanning, ble bedriftene bedt om å oppgi hvilke generelle kompetanser eller ferdigheter de vektlegger når de skal ansette nye medarbeidere. Her kunne bedriftene oppgi flere alternativer på en gang, men ble samtidig bedt om å gradere viktigheten fra «stor betydning» til «ingen betydning». Figuren over viser andel av alle bedrifter som har svart stor eller en viss betydning i 2016. Et liknende spørsmål ble også stilt i undersøkelsen for 2014, men er ikke direkte sammenliknbart.

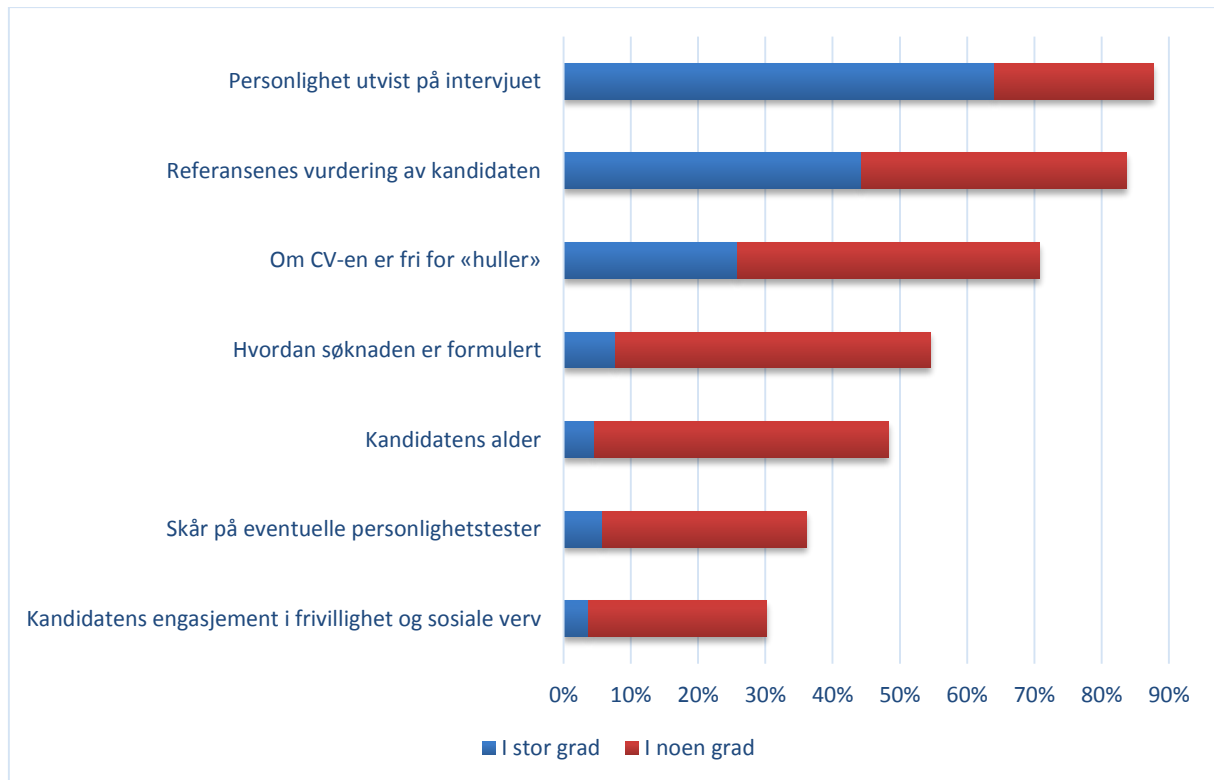
Vi ser at de fleste kompetansene tillegges stor eller en viss betydning av mer enn halvparten av bedriftene. Praktisk erfaring og norskkunnskaper framtrer som de viktigste kompetansene blant bedriftene sett under ett. Nesten ni av ti bedrifter legger vekt på dette. Internasjonal erfaring og kompetanse i fremmedspråk framheves av færrest bedrifter. Dette hovedmønsteret stemmer også med det bildet som framkom i undersøkelsen for 2014.

På dette området er det til dels store forskjeller mellom landsforeninger. Praktisk erfaring er oppgitt av flest bedrifter innenfor Byggenæringens landsforening og Norsk Teknologi. Her sier over 60 prosent at dette har stor betydning. Til sammenlikning er det bare 30-40 prosent i Abelia og Mediebedriftenes landsforening som sier det samme.

Fremmedspråk er en annen kompetanse som vektlegges svært ulikt. Blant bedriftene i Abelia, NHO Logistikk og Transport, Norsk Industri og NHO Reiseliv sier 25-30% at fremmedspråkkompetanse har stor betydning, og i Norsk olje gass sier hele 40 prosent det samme. Norsk olje og gass er for øvrig den eneste landsforeningen hvor fremmedspråkkompetanse oppgis som viktigere enn norskkunnskaper.

2.18 Vurdering av likt kvalifiserte jobbsøkere

Figur 2.18: «Tenk deg at bedriften vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning og faglige kvalifikasjoner. I hvilken grad vil følgende faktorer ha betydning for hvem dere velger å ansette?» Andel NHO-bedrifter som svarer i stor eller noen grad (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

Et nytt spørsmål i 2016-undersøkelsen er hvilke kriterier bedriftene legger til grunn når de skal ansette nye medarbeidere. For å kunne sammenligne på tvers av funksjoner og stillingstyper, ble bedriftene bedt om å oppgi hva de vektlegger hvis kandidatene står likt med hensyn til utdanning og faglige kvalifikasjoner. Her kunne man oppgi flere alternativer, men med ulik gradering.

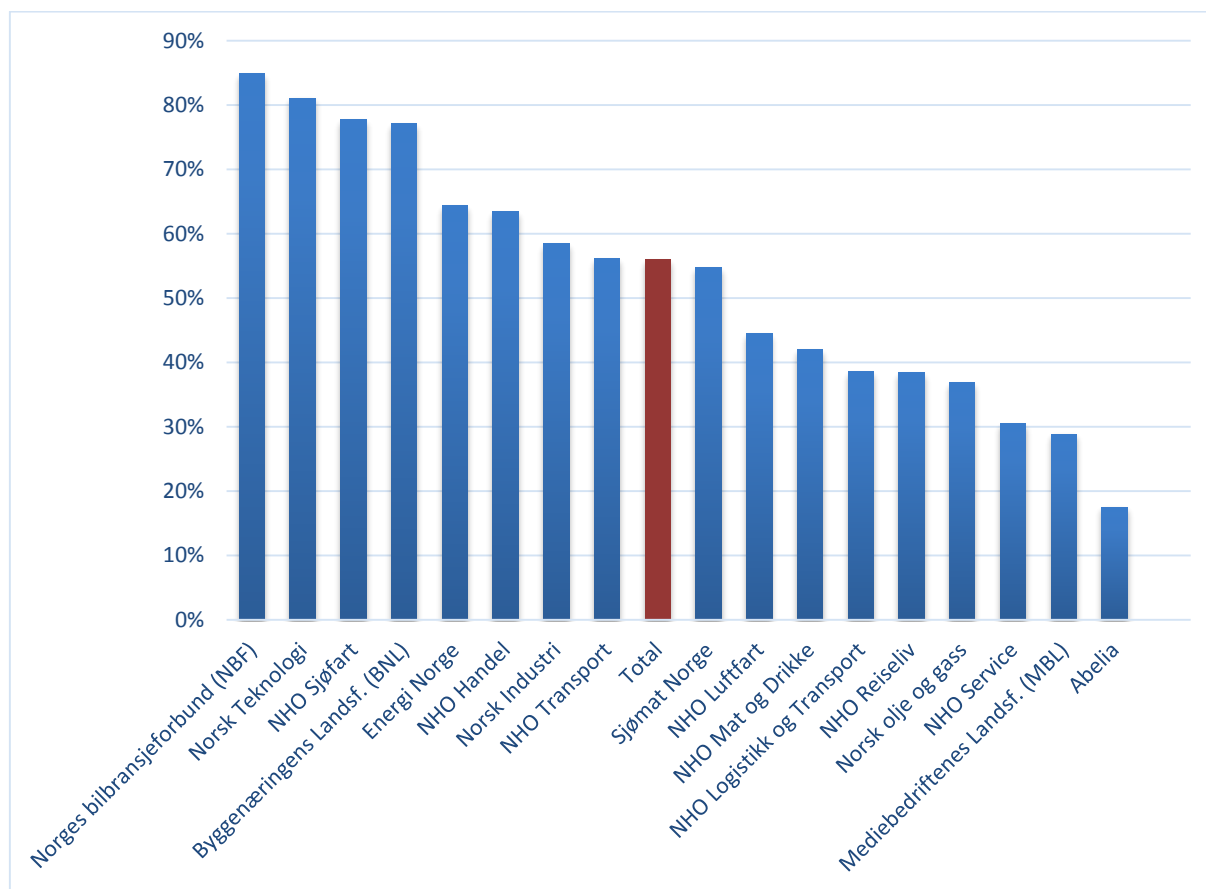
Svarene viser at det klart viktigste er hvordan kandidaten framstår på intervjuet etterfulgt av referansenes vurdering. Personlige egenskaper og vurderinger synes altså å telle langt mer enn formelle og målbare kriterier som søknadens utforming, konsistens i CV og kandidatens alder. Det er ikke så overraskende gitt at man her ser forbi utdanning og faglige kvalifikasjoner.

Det er vanskelig å spore noen store forskjeller mellom ulike landsforeninger på dette området. Mange av ytterpunktene finnes dessuten i landsforeninger med få svar. I alle landsforeninger sier mellom 60 og 70 prosent at de legger stor vekt på kandidatens personlighet på intervjuet. Referansenes vurdering vektlegges mest blant bedrifter i Norske olje og gass og minst blant Mediebedriftens landsforening. Et annet trekk er at en CV fri for huller er vektlagt høyt i transportrelaterte landsforeninger som NHO Transport, Norges bilbransjeforbund (NBF) og NHO Sjøfart.

Ser vi på bedriftsstørrelse er det en viss indikasjon på at store bedrifter legger mest vekt på personlighet på intervju, referansenes vurdering og personlighetstester. Det siste er trolig også et spørsmål om ressursbruk i ansettelsesprosesser. Blant de minste bedriftene er det en litt større andel som legger stor vekt på alder og engasjement i frivillig arbeid.

2.19 Lærebedrifter etter landsforening, region og bedriftsstørrelse

Figur 2.21: «Er din bedrift en godkjent lærebedrift?» Andel NHO-bedrifter som svarer ja, etter landsforening (N=5183)



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

Behovet for lære plass til lærlinger står høyt på den politiske dagsordenen. Dette er også framhevet av NHO i flere sammenhenger. Ifølge NHOs egne tall har omtrent hver tredje NHO-bedrift oppgitt at den er lærebedrift.

Blant NHO-bedriftene som har svart på årets kompetansebarometer, er andelen en del høyere. Som vist i figuren ovenfor, sier mer enn halvparten (56%) av respondentene at de er lærebedrifter. Det kan skyldes at landsforeninger med ustrakt bruk av lærlinger er noe overrepresentert i utvalget (se kapittel 3). Blant annet kommer 20 prosent av respondentbedriftene fra BNL, hvor 77 prosent av bedriftene oppgir at de er lærebedrifter.

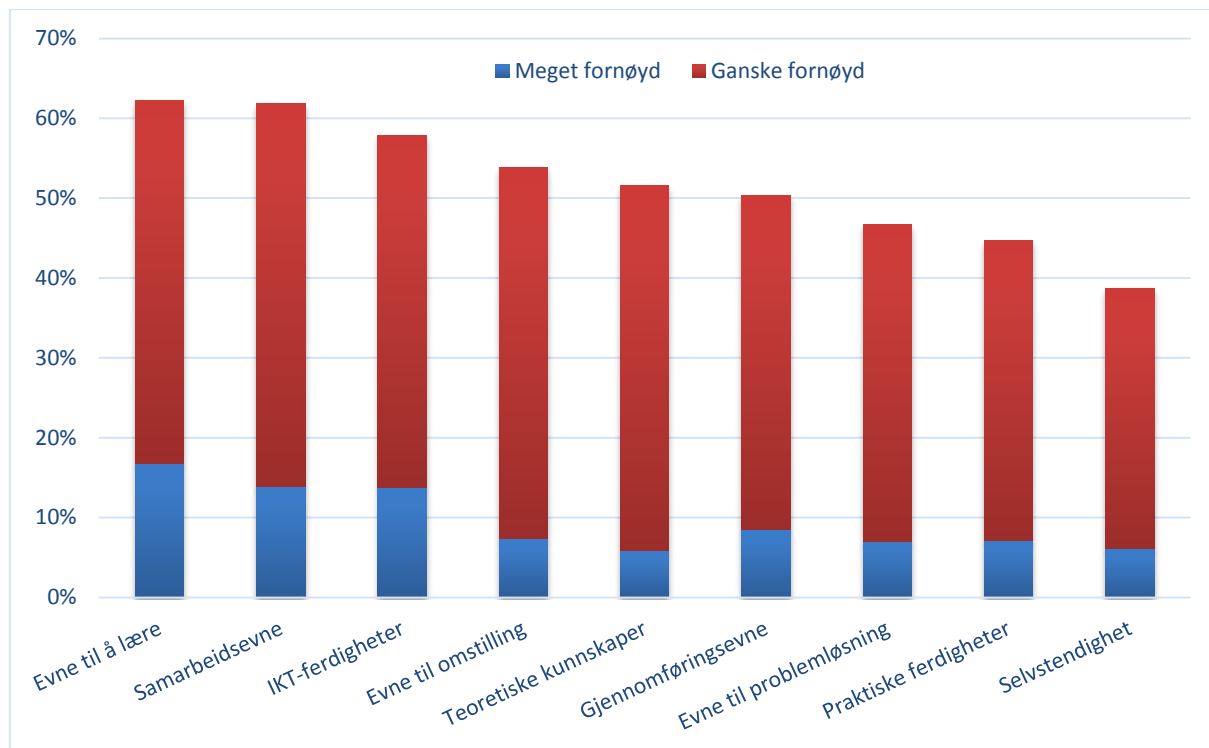
Andelen lærebedrifter varierer for øvrig mye mellom landsforeningene, fra over 80 prosent i Norges Bilbransjeforbund til under 20 prosent i Abelia og 5 prosent i NHO Idrett. Sistnevnte landsforening har imidlertid svært få respondenter. I tillegg til Abelia er andelen relativt lav også i Norsk olje og gass og Mediebedriftenes landsforening. Dette er tre landsforeninger som organiserer bedrifter med generelt stort behov for ansatte med høyere utdanning.

Når det gjelder den regionale fordelingen er lærebedriftene relativt jevnt fordelt, med 50-60 prosent lærebedrifter i de aller fleste regioner. Unntaket er Oslo og Akershus hvor andelen lærebedrifter bare er litt over 40 prosent.

Ser vi på bedriftsstørrelse, er det tydelig at andelen lærebedrifter øker med antall årsverk i bedriften, fra 46 prosent blant de minste bedriftene til 77 prosent blant de største.

2.20 NHO-bedriftenes tilfredshet med lærlingenes kompetanse

Figur 2.24: «Hvor fornøyd er du med lærlingenes kompetanse generelt når de starter sin læretid med hensyn til...» Svar som andel av NHO-bedrifter som er godkjente lærebedrifter (N=2901)



Note: Figuren omfatter kun bedrifter som er godkjente lærebedrifter (se avsnitt 2.21).

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2016

Både myndighetene og partene i arbeidslivet er enige om å øke antallet lærlingeplasser. En årsak til at en del arbeidsgivere vegrer seg for å ta inn lærlinger, kan være at de frykter at lærlingen ikke har nok forkunnskaper og dermed kan kreve betydelig oppfølging.

I årets kompetansebarometer ble lærebedriftene bedt om å oppgi hvor fornøyd de er med lærlingenes kompetanse når de starter sin læretid. Hovedbildet indikerer at det er rundt halvparten av lærebedriftene som sier seg meget eller ganske fornøyd. Læringsevne og samarbeidsevne kommer høyest ut, mens tilfredsheten er lavest når det gjelder lærlingens praktiske ferdigheter og selvstendighet.

Her er det til dels store forskjeller mellom landsforeningene. Lærebedriftene i Energi Norge framstår som mest fornøyd med lærlingene. Her sier 70-80 prosent av lærebedriftene at de er fornøyd med de ulike kompetansene. Tilfredsheten er klart lavest innenfor Mediebedriftenes landsforening (MBL), hvor bare rundt 30 prosent av lærebedriftene sier seg fornøyd. MBL er for øvrig en landsforening med få lærebedrifter. Vi finner likevel ikke noe klart mønster som tyder på at tilfredsheten med lærlingene er lavere i bransjer med få lærebedrifter. For eksempel er tilfredsheten ganske høy i Norsk olje og gass, hvor lærlinger er lite utbredt. Motsatt er tilfredsheten ganske lav i Byggenæringens landsforening, hvor lærlinger er svært utbredt.

I alle landsforeningene er det slik at tilfredsheten ligger på omtrent samme nivå på tvers av de ulike kompetansene. Det kan tyde på at det er vanskelig for respondentene å skille mellom de ulike kompetansene, og at svarene dermed reflekter en mer samlet vurdering av lærlingenes evner og forkunnskaper.

3 Data, metode og avgrensning

3.1 Kort om gjennomføring av undersøkelsen

Spørreskjemaet som ble benyttet i datainnsamlingen ble utformet av NIFU i samarbeid med oppdragsgiver. Datainnsamling ble gjennomført ved hjelp av et elektronisk spørreskjema og ble utformet slik at daglig leder eller en person i tilsvarende stilling med god kjennskap til bedriftens kompetansebehov, kunne besvare det på vegne av hele bedriften.

Spørreskjemaet har beholdt grunnstammen av spørsmålene om bedriftenes kompetansebehov, men noen spørsmål er tatt ut og noen nye inn. Det er dermed mulig å følge bedriftenes kompetansebehov over siste treårsperiode. Spørreskjemaet kan imidlertid ses i sin helhet i vedlegg 1.

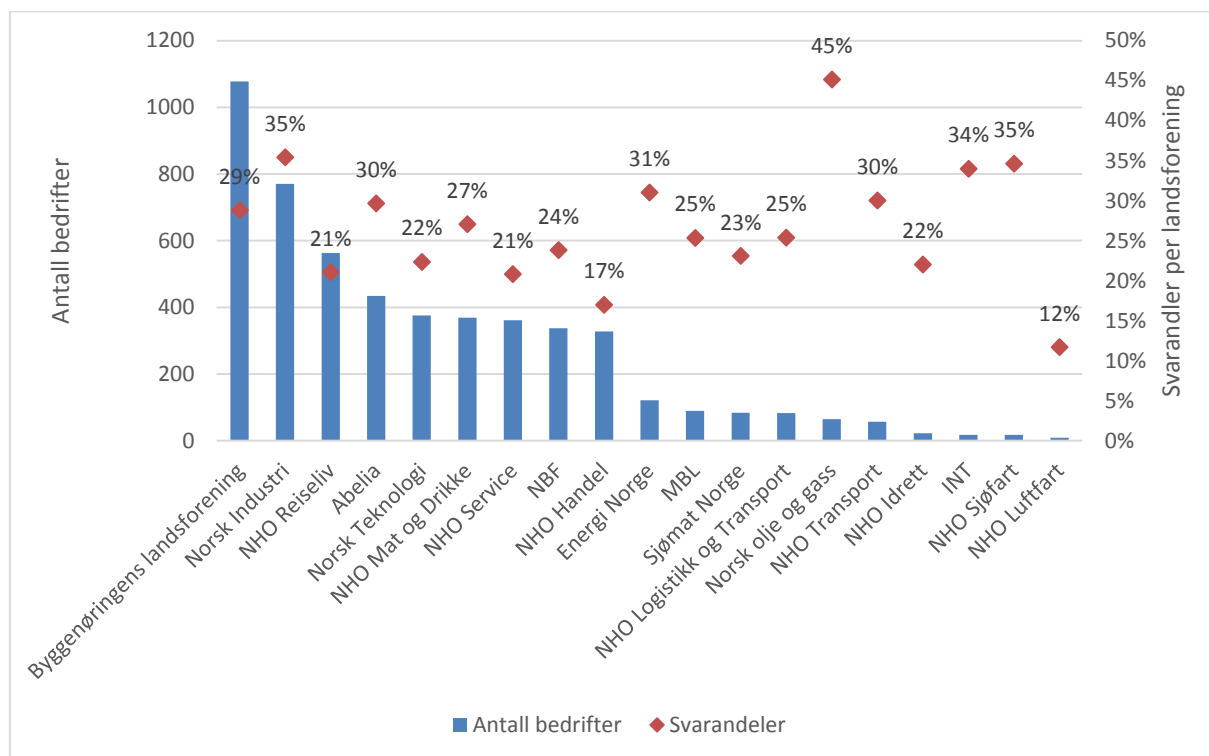
Spørreskjemaet ble sendt til alle NHOs bedrifter med tilstrekkelig kontakt- og bakgrunnsopplysninger. I NHOs bedriftsliste er flere av bedriftene oppført flere ganger med samme kontaklinformasjon. I tilfeller der dette gjaldt bedrifter som hadde opprettet egne avdelinger for kunder, ble disse fjernet fra utvalget for å unngå at samme person skulle få tilsendt henvendelsen flere ganger. I tilfeller der kontaklinformasjonen gjaldt flere reelle avdelinger i en og samme bedrift eller konsern, ble disse stående slik at disse respondentene kunne velge å besvare avdelingsvis eller for bedriftene i sin helhet.

Til sammen 20 231 bedrifter fikk tilsendt spørreskjemaet. Undersøkelsen lå ute i perioden 25. november 2015 til 13. januar 2016 og det ble sendt ut fire påminnelser. Det ga til sammen 5 366 besvarelser. En del av besvarelsene var for ufullstendige til å være med i analysen. Etter filtrering stod vi igjen med 5 138 bedrifter, som utgjør en svarandel på 26 prosent. Tabell 3.1 viser antall bedrifter som inngår i utvalget, antall bedrifter som fikk tilsendt skjema, svarandeler og hvor stor andel bedriftene utgjør av utvalget, etter landsforening.

3.2 Utvalgets representativitet innenfor NHO

Det er relativ stor variasjon i svarandelene mellom landsforeningene, fra bare 12 prosent for NHO Luftfart, til 45 prosent for Norsk Olje og gass. Variasjonen i svarandelene bidrar også til at representativiteten svekkes ved at landsforeningene som har høyere svarandeler enn gjennomsnittet er overrepresentert mens det motsatte er tilfellet for landsforeninger med svarandeler under gjennomsnittet. Samtidig fremgår det at noen av de største landsforeningene som organiserer flest bedrifter i NHO-fellesskapet, som Byggenæringens landsforening og Norsk Industri, som til sammen utgjør 36 prosent av bedriftene i undersøkelsen, har høyere svarandeler enn gjennomsnittet. Ved fortolkning av resultatene bør man derfor være klar over at noen landsforeninger og bransjer er mer representert enn andre (se figur 3.1).

Figur 3.1 Antall bedrifter og svarandeler etter landsforening.



Tabell 3.1 Antall bedrifter som har besvart, bruttoutvalg, svarandeler og andel de utgjør av utvalget, etter landsforening

Landsforening	Antall svar	Antall bedrifter i bruttoutvalget	Svarandeler (%)	Andel av utvalget (%)
Abelia	434	1 463	30 %	8 %
Byggenæringens landsforening	1 078	3 742	29 %	21 %
Energi Norge	121	390	31 %	2 %
Mediebedriftenes landsforening	90	355	25 %	2 %
Norges bilbransjeforbund	337	1 414	24 %	7 %
NHO Handel	328	1 931	17 %	6 %
NHO Idrett	22	100	22 %	0 %
NHO Logistikk og Transport	83	327	25 %	2 %
NHO Luftfart	9	77	12 %	0 %
NHO Mat og Drikke	369	1 363	27 %	7 %
NHO Reiseliv	563	2 676	21 %	11 %
NHO Service	361	1 733	21 %	7 %
NHO Sjøfart	18	52	35 %	0 %
NHO Transport	57	190	30 %	1 %
Norsk Industri	770	2 173	35 %	15 %
Norsk Teknologi	376	1 682	22 %	7 %
Norsk olje og gass	65	144	45 %	1 %
Sjømat Norge	84	364	23 %	2 %
Total	5 183	20 231	26 %	100 %

Når det gjelder representativitet etter regioner, er det mindre variasjoner. Flesteparten av regionene har svarandeler i størrelsesorden 25 til 27 prosent, med noe få ytterpunkter. Høyeste svarandeler finner vi i NHO Innlandet og NHO Sogn og Fjordane med 28 prosent, mens NHO Nordland har lavest andel med 23 prosent. Dette innebærer at samtlige regioner er godt representert i utvalget vårt sammenlignet med bruttoutvalget. Men, samtidig er det betydelige forskjeller i størrelse mellom regionene, NHO Oslo og Akershus er det største regionen og utgjør 21 prosent av utvalget. NHO Hordaland, NHO Rogaland, NHO Innlandet og NHO Trøndelag, er også store og utgjør alle om lag 9 prosent av utvalget.

Tabell 3.2 Antall bedrifter i bruttoutvalget, antall svar (nettoutvalget) og svarandeler, region

NHO Region	Antall	Antall bedrifter i bruttoutvalget	Svarandeler	Andel av utvalget
NHO Agder	271	1 093	25 %	5 %
NHO Buskerud	258	1 021	25 %	5 %
NHO Finnmark	113	456	25 %	2 %
NHO Hordaland	476	1 864	26 %	9 %
NHO Innlandet	480	1 709	28 %	9 %
NHO Møre og Romsdal	319	1 225	26 %	6 %
NHO Nordland	261	1 160	23 %	5 %
NHO Oslo og Akershus	1 089	4 254	26 %	21 %
NHO Rogaland	466	1 722	27 %	9 %
NHO Sogn og Fjordane	178	625	28 %	3 %
NHO Telemark	188	733	26 %	4 %
NHO Troms og Svalbard	203	795	26 %	4 %
NHO Trøndelag	452	1 819	25 %	9 %
NHO Vestfold	220	860	26 %	4 %
NHO Østfold	209	895	23 %	4 %
Total	5 183	20 231	26 %	100 %

Som nevnt innledningsvis består flertallet av NHO-bedriftene av små bedrifter med færre enn 20 ansatte. Hele 75 prosent av medlemsbedriftene er småbedrifter, ca. 15 prosent er middels store med 20-49 ansatte, i underkant av 10 prosent har mellom 50 og 250 ansatte, men kun én prosent av bedriftene har flere enn 250 ansatte. Disse fordelingene fremkommer av bruttoutvalgets fordeling etter bedriftsstørrelse, vist i tabell 3.3 som også viser antall bedrifter besvart, svarandeler og bedriftenes andel av utvalget. I tillegg til fordelingen etter bedriftsstørrelse, fremkommer det at svarandelene øker med bedriftsstørrelse. Kategorien med de minste bedriftene har en svarandel på 22 prosent, mens 45 prosent av de største bedriftene har besvart. Dette innebærer videre at de minste bedriftene faktisk er underrepresentert, til tross for at de utgjør 65 prosent av nettoutvalget, mens de aller største, som kun utgjør to prosent, faktisk er overrepresentert.

Sammenlignet med tall fra forrige NHO-barometer for 2015, var det om lag 500 færre bedrifter som besvarte årets barometer. Nedgangen var først og fremst for de to minste bedriftskategoriene, med hhv 360 og 123 færre bedrifter i år enn i fjor. For de nest største var det 26 færre bedrifter som besvarte, men for bedrifter med flere enn 250 ansatte var det syv flere som besvarte. Det er vanskelig å vite hvorfor så mange av de minste bedriftene har falt fra og ikke besvart årets kartlegging, men det kan ha en sammenheng med at de ikke finner undersøkelsen relevant av ulike årsaker.

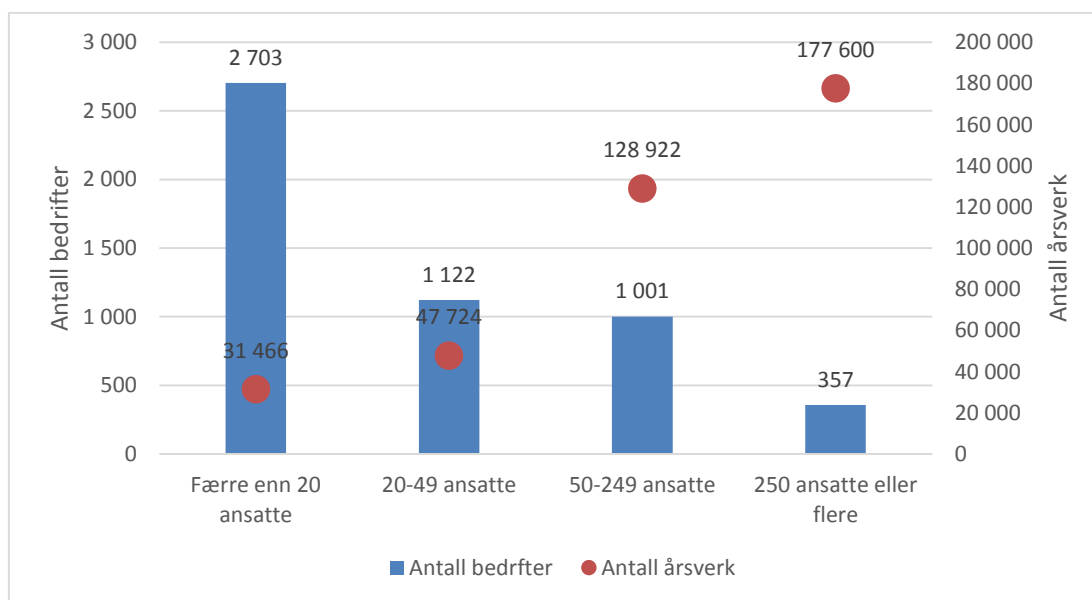
Tabell 3.3 Antall bedrifter etter størrelse (besvart og bruttoutvalg), svarandeler og andel de utgjør av utvalget, etter årsverksintervall

Årsverk ¹	Antall svar	Antall bedrifter i bruttoutvalget	Svarandeler (%)	Andel av utvalget (%)
Færre enn 20 ansatte	3 344	15 215	22 %	65 %
20-49 ansatte	987	2 972	33 %	19 %
50-249 ansatte	742	1 802	41 %	14 %
250 ansatte eller flere	110	242	45 %	2 %
Total	5 183	20 231	26 %	100 %

¹⁾ Fordelingen av bedrifter etter bedriftsstørrelse er basert på tall fra NHOs medlemsregister

Figur 3.2 viser fordelingen av antall bedrifter og årsverk de sysselsetter etter bedriftsstørrelse. I denne fremstillingen er størrelseskategoriene basert på bedriftenes egne svar. I årets skjema var det mulig å oppgi hvorvidt man besvarte på vegne av hele bedriften/konsernen og hvor mange ansatte besvarelsen representerte. Fordelingen av bedrifter etter størrelse i figuren er dermed forskjellig fra tallene i tabell 3.3. Bildet som tydelig fremkommer er at de største bedriftene sysselsetter langt flere enn de minste bedriftene, og antall bedrifter er omvendt proporsjonal med antall årsverk de sysselsetter. De minste bedriftene som utgjør litt flere enn halvparten (etter selvoppgitte tall) sysselsetter bare om lag 8 prosent. Bedriftene i størrelseskategorien 20-49 ansatte utgjør 22 prosent og sysselsetter samtidig om lag 12 prosent. Den neste kategorien bedrifter, mellom 50-249 ansatte utgjør 19 prosent av bedriftene og sysselsetter samtidig en tredjedel, mens de aller største, med flere enn 250 ansatte utgjør i antall ca 7 prosent, men sysselsetter samtidig 46 prosent av årsverkene. Tilsvarende bilde var det også i fjorårets barometer, og disse forholdene er det vært å være bevist på ved tolkning av resultatene.

Figur 3.2 Antall bedrifter (nettoutvalget) og antall årsverk de totalt utgjør etter bedriftsstørrelse



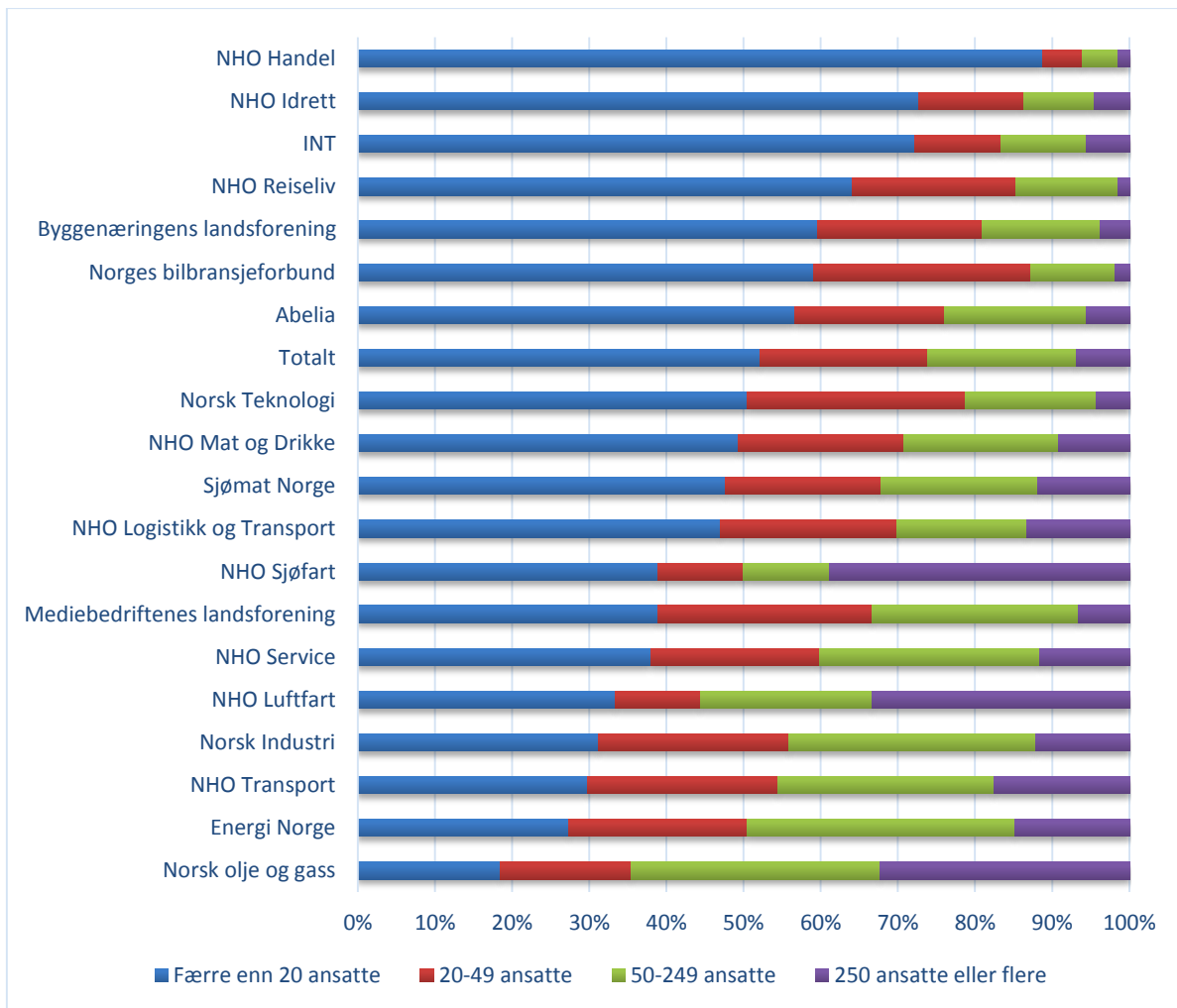
Note: Fordelingen av antall ansatte er basert på opplysninger fra bedriftene selv. Denne avviker fra årsverksopplysningen i NHOs medlemsregister. Dette fordi noen avdelinger/bedrifter har besvart på vegne av hele bedriften/konsernet og representerer flere ansatte enn i sin egen avdeling.

I denne kartleggingen av bedriftenes kompetansebehov presenteres tallene uvektet uavhengig av bedriftsstørrelse. En bedrift er dermed en stemme. Dette kan forsvares ved at vi ikke har kartlagt bedriftenes behov for sysselsatte. Når en bedrift oppgir at de har et udekket kompetansebehov og at de

vil løse dette ved nyansettelser, er omfanget av eventuelle nyansatte ikke kartlagt. Tallene kan derfor ikke benyttes som et instrument for å tallfeste fremtidige yrkes og utdanningsbehov, men snarere gi et grovt bilde av bedriftenes behov.

Ved fortolkning av resultatene der man sammenligner landsforeninger, bør man være oppmerksom på at det er relativt store variasjoner i bedriftsstørrelse blant landsforeningene. I de fleste spørsmål er resultatene hovedsakelig vist etter landsforening og regioner, men der bedriftsstørrelse gir særlige utslag er denne dimensjonen også tatt i betraktning.

Figur 3.4 Antall bedrifter etter landsforening og bedriftsstørrelse, andeler



Referanser

- Børing, Pål og Sveinung, Skule (2013), Betydningen av videreutdanning for bedrifters produktivitet: En studie basert på sysselsettingsdata koblet mot utdanningsdata og regnskapsdata, NIFU-rapport 9-2013.
- Frey, Carl Benedict & Osborne, Michael A. (2013) The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?
- Gjefsen H.M., Gunnes T, og Stølen N.M. (2014) Framskrivninger av befolkning og arbeidsstyrke etter utdanning med alternative forutsetninger for innvandring, SSB-rapport 2014/31. SSB
- Kunnskapsdepartementet (2016) Fremtidens kompetansebehov, https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/artikler/fremtidig-kompetanse/id2416667/
- Norsk Industri (2016) Konjunkturrapport 2016, <http://www.norskindustri.no/Om-Norsk-Industri/Publikasjoner/AKTUELLE-SAKER/konjunkturrapport-2015/>
- OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing.
- OECD (2013) Skills Outlook 2013, First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing
- Pajarinen M, Rouvinen P and Ekeland, A. (2015). "Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment". ETLA Brief No 34. <http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-34.pdf>
- Solberg E. og Børing P. (2015), Kompetansebehov i Norsk Industri, NIFU-Arbeidsnotat 6/2015
- Solberg, E., Rørstad, K., Børing, P., og Carlsten, T. C. (2014), Kompetansebarometer for NHO – bedriftene: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2014. NIFU Arbeidsnotat (Vol. 7/2014). Oslo: NIFU.
- Solberg, Espen, Pål Børing, Knut Arild Larsen, Audun Gleinsvik, Dorothy S. Olsen (2013), Bedriftskultur for læring: En studie av videreutdanning og opplæring i norske små og mellomstore bedrifter, NIFU-rapport 27-2013.
- SSB (2016) Ledigheten økte mest blant universitets- og høgskoleutdannede, <http://www.ssb.no/regledig>

Vedlegg: Spørreskjema

Kartlegging av NHO-bedriftenes kompetansebehov 2016

I vår kom den andre utgaven av NHOs kompetansebarometer. Undersøkelsen fikk svar fra nesten 5 700 NHO-bedrifter og skapte stor debatt om bedriftenes kompetansebehov. Nå gjennomfører vi den tredje runden av undersøkelsen, og håper at din bedrift vil delta også denne gangen. Spørreskjemaet tar kun 5-10 minutter å besvare.

På vegne av NHO gjennomfører derfor forskningsinstituttet NIFU nå en ny runde av spørreundersøkelsen. Undersøkelsen sendes til alle NHOs medlemsbedrifter. Resultatene av kartleggingen vil kunne bli et viktig redskap for rekruttering til din bedrift og bransje.

Spørsmålene er utformet slik at én person skal kunne svare på vegne av hele bedriften. Dersom det er andre personer i din bedrift som best kan besvare spørsmålene, kan spørreskjemaet videresendes til vedkommende.

Begrepet "kompetanse" skal her forstås som summen av kunnskap og ferdigheter som man har tilegnet seg gjennom utdanning, arbeid og annen erfaring.

Resultatene fra undersøkelsen skal gi et bedre grunnlag for å forstå bedriftenes kompetansebehov og dermed utgjøre et viktig redskap for rekruttering til din bedrift og bransje. Svarene behandles konfidensielt og enkeltbedrifters svar vil ikke kunne bli identifisert i presentasjonen av resultatene.

Eventuelle henvendelser om spørreundersøkelsen kan rettes til Pål Børing i NIFU på e-post: paal.boring@nifu.no

Vi ber om at spørreskjemaet besvares innen onsdag 16. desember.

Vi takker for at du og din bedrift bidrar i undersøkelsen!

Start

1. I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov?

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

For bedrifter som besvarte å ha i stor eller noen grad et udekket kompetansebehov (spm1)

2. I hvilken grad har mangel på kompetanse ført til at bedriften har

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
Tapt kunder eller markedsandeler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skrinlagt eller utsatt utvidelse av virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redusert virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For bedrifter som besvarte å ha i stor eller noen grad et udekket kompetansebehov (spm1)

3. I hvilken grad er det aktuelt for bedriften å dekke behovet for kompetanse gjennom å...

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
Heve kompetansen til dagens ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette ut tjenester til andre (outsourcing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leie inn ekspertise (for en periode)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansette nye personer som allerede er i det norske arbeidsmarkedet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansette nye personer fra utlandet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For bedrifter som besvarte å stor eller noen grad å heve kompetansen til dagens ansatte (spm1)

4. I hvilken grad er det aktuelt for bedriften å heve kompetansen blant de ansatte gjennom å...

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
Tilby kurs og opplæring internt i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilby kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legge til rette for at ansatte tar fagbrev eller svennebrev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legge til rette for at ansatte tar fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning fra et halvt til to år utover videregående skole, f.eks. teknisk fagskole)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legge til rette for at ansatte tar en bachelor-/mastergrad <u>kombinert</u> med jobben (kveld, fritid og samlinger)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legge til rette for at ansatte tar en bachelor-/mastergrad som en <u>integrert del</u> av jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. I hvilken grad antar du at bedriften vil ha behov for følgende fagkompetanse de neste fem årene?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
Forsvars- og sikkerhetsfag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helse-, sosial- og idrettsfag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Humanistiske og estetiske fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lærerutdanning og pedagogiske fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matematikk/naturvitenskapelige fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ingeniør og tekniske fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Håndverksfag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Primærnæringsfag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samferdselsfag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
Doktorgrad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universitets-/høgskoleutdanning på mastergradsnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universitets-/høgskoleutdanning på bachelorgradsnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning fra et halvt til to år på nivå over videregående skole, f.eks. teknisk fagskole)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført videregående opplæring, studieforberedende programmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført grunnskoleutdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for håndverks (spm 5) eller yrkesfaglig utdanningsnivå (spm 6)

7. Hvilke typer av yrkesfaglig utdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?

- Bygg- og anleggsteknikk
- Design og håndverk
- Elektrofag
- Helse- og oppvekstfag
- Medier og kommunikasjon
- Naturbruk
- Restaurant- og matfag
- Service og samferdsel
- Teknikk og industriell produksjon

For bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov fagskoleutdanning (spm 6)

8. Hvilken type fagskoleutdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?

- Humanistiske og estetiske fag
- Lærerutdanninger og pedagogiske fag
- Mediefag
- Økonomiske og administrative fag
- Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag
- Helse-, sosial- og idrettsfag
- Primærnæringsfag
- Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag
- Annet

For bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for ingeniør og tekniske fag (spm 5)

9. Hvilke ingeniørutdanninger antar du bedriften vil ha behov for de neste fem årene?

- Byggingeniør
- Dataingeniør
- Elektroingeniør
- Kjemiingeniør
- Maskiningeniør
- Bioingeniør
- Branningeniør
- HMS-ingeniør
- Prosessingeniør
- Ortopediingeniør
- Petroleumsingeniør

For bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for samfunnsvitenskapelige fag (spm 5)

10. I hvilken grad er samfunnsvitenskapelig kompetanse sentral for å utføre følgende oppgaver i bedriften?
Eventuelle andre oppgaver skrives i tekstfeltet nederst.

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant
Kjernevirksomhet/produksjon av varer og tjenester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategi og ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HR/personalbehandling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomi og regnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salg/markedsføring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrative oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for samfunnsvitenskapelige fag (spm 5)

11. Hvilke typer av samfunnsvitenskapelig kompetanse vurderer du som egnet bakgrunn for å utføre følgende oppgaver i bedriften?

	Statsvitere/ Sosiologer mv.	Økonomer	Psykologer	Pedagoger	Jurister
Kjernevirksomhet/produksjon av varer og tjenester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategi og ledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HR/personalbehandling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økonomi og regnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salg og markedsføring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrative oppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Tenk deg at bedriften vurderer flere jobbsøkere som står likt med hensyn til utdanning og faglige kvalifikasjoner. I hvilken grad vil følgende faktorer ha betydning for hvem dere velger å ansette?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant
Personlighet utvist på intervjuet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Referansenes vurdering av kandidaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvordan søknaden er formulert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ryddig karrierebakgrunn/fri for «huller» i CVen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kandidatens alder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skår på eventuelle personlighetstester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kandidatens engasjement i frivillighet og sosiale verv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Hvor stor betydning har følgende kompetanser ved eventuelle nyansettelser i bedriften?

	Stor betydning	En viss betydning	Liten betydning	Ingen betydning
Bruk av IKT-verktøy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tallforståelse og regneferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skriftlig formidlingsevne på norsk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muntlig kommunikasjon på norsk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetanse i fremmedspråk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lederkompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Markedsforståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknologiforståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktisk erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internasjonal erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Er din bedrift en godkjent lærebedrift?

- Ja
 Nei

For bedrifter som svarte ja på spm 14

15. Har din bedrift lærlinger i 2015/2016?

- Ja
 Nei

For bedrifter som svarte ja på spm 15

16. Hvor fornøyd er du med lærlingenes kompetanse generelt når de starter sin læretid med hensyn til...

	Meget fornøyd	Ganske fornøyd	Litt misfornøyd	Svært misfornøyd
teoretiske kunnskaper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
praktiske ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selvstendighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samarbeidsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gjennomføringsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
evne til å lære	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
evne til problemløsning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
evne til omstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ikt-ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Besvarer du på vegne av en avdeling i en bedrift/foretak eller for hele bedriften/foretaket?

- En avdeling
- Hele bedriften/foretaket

18. Hvor mange ansatte er det i avdelingen/bedriften som besvarelsen gjelder?

- Færre enn 20 ansatte
- 20-49 ansatte
- 50-249 ansatte
- 250 ansatte eller flere

19. Takk for besvarelsen fra din bedrift.

Eventuelle kommentarer kan skrives i tekstfeltet under:



Tilbake

Send inn dine svar

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no