



Rapport
2018:23

NHOs Kompetansebarometer 2018

Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov
blant NHOs medlemsbedrifter i 2018



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

NIFU

Rapport
2018:23

NHOs Kompetansebarometer 2018

Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov
blant NHOs medlemsbedrifter i 2018



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

Rapport 2018:23

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

Prosjektnr. 20964

Oppdragsgiver Næringslivets hovedorganisasjon
Adresse Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo

Forsidebilde Shutterstock

ISBN 978-82-327-0352-4
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY-NC 4.0

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer hovedresultatene fra NHOs kompetansebarometer for 2018. Kompetansebarometeret er en spørreundersøkelse blant alle bedrifter som er medlem i NHO og dekker alle landsforeninger og regioner. NHOs kompetansebarometer har vært gjennomført årlig de siste fem år, og vi har dermed mulighet for å se nærmere på utviklingen i denne perioden.

Spørreskjemaet som har vært benyttet i årets barometer har til dels vært lik som de foregående år. Første del har bestått av en fast del om bedriftenes kompetansebehov, mens den variable delen i år består av en del om etter- og videreutdanning og om språkbehov.

Prosjektet er utført av NIFU på oppdrag av Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Det er viktig å understreke at barometeret er et verktøy som tar pulsen på NHO-bedriftenes kompetansebehov, snarere enn å dimensjonere eller fremskrive ulike utdannings- eller yrkesbehov. I denne rapporten presenteres figurer som viser NHO-bedriftenes kompetansebehov hovedsakelig etter landsforeninger og i noen tilfelle bedriftsstørrelse.

Det rettes en stor takk til de 6 409 bedriftene som har besvart spørreskjemaet og inngår i kartleggingen. Vi takker også NHO for et godt samarbeid underveis.

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

Oslo, august 2018.

Vibeke Opheim
Assisterende direktør

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	11
1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen	11
1.2 Undersøkelsens representativitet	12
1.2.1 Betydningen av bedriftsstørrelse.....	15
1.3 Gjennomføring av undersøkelsen	16
1.4 Oversikt over tidligere publikasjoner fra NHOs kompetansebarometer	17
2 Bedriftenes kompetansebehov	18
2.1 Udekket kompetansebehov	18
2.1.1 Konsekvenser av udekket kompetansebehov	21
2.1.2 Strategier for å dekke kompetansebehov.....	23
2.2 Behov for ulike fagkompetanser	24
2.2.1 Behov for yrkesfag.....	28
2.2.2 Behov for fagskoleutdanning.....	29
2.2.3 Behov for ingeniører.....	30
2.3 Bedriftenes behov for ulike utdanningsnivåer.....	33
2.3.1 Bedriftenes fagkompetanse på ulike utdanningsnivåer.....	37
3 Etter- og videreutdanning.....	38
3.1 Bedriftene benytter ulike former for etter- og videreutdanning	38
3.2 Organisering av etter- og videreutdanning	42
3.3 EVU-behov på fagområder og utdanningsnivå	43
3.4 Årsaker til at bedriftene ikke benytter EVU-tilbud	45
3.5 Offentlige støtteordninger for kompetanseutvikling og EVU	46
3.6 Synspunkter på nye tilskuddsordninger for EVU	48
4 Betydning av språkkompetanse	50
4.1 Betydningen av fremmedspråk.....	53
Referanser.....	57

Vedlegg - Spørreskjema	58
Tabelloversikt.....	66
Figuroversikt.....	67

Sammendrag

NHOs kompetansebarometer er en årlig undersøkelse som kartlegger NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov. Undersøkelsen er gjennomført for femte gang. I årets barometer inngår 6409 bedrifter. Det utgjør en svarprosent på drøyt 34 prosent. I sammendraget er hovedfunnene fra undersøkelsen oppsummert.

Generelle kompetansebehov

- Totalt oppgir 61 prosent av NHOs medlemsbedrifter å ha et udekket kompetansebehov, hvorav 9 prosent oppgir at de i stor grad har et udekket behov. Graden av udekket kompetansebehov er noen prosentpoeng høyere enn i 2017, men sett under ett, har graden av udekket kompetansebehov vært ganske stabil i løpet av de fem årene undersøkelsen er gjennomført. NHO Luftfart er sammen med Abelia, Mediebedriftenes landsforening (MBL) og Norsk Industri de landsforeningene med høyest grad av udekket kompetansebehov, med andeler på om lag 70 prosent. I andre enden av skalaen, finner vi NHO Service og Handel hvor rett i underkant av halvparten oppgir å ha et udekket kompetansebehov. Etterspørselen etter kompetanse synes å øke med bedriftsstørrelse. Mens rundt halvparten av bedriftene med færre enn 10 ansatte oppgir å ha et udekket kompetansebehov, er andelen blant bedrifter med flere enn 250 ansatte mer enn 70 prosent. Blant bedriftene med udekket kompetansebehov oppgir om lag 40 prosent at de har tapt kunder eller markedsandeler, hvorav 4 prosent sier at dette har forekommet i stor grad. Omtrent like stor er andelen som oppgir at de har måttet skrinlegge eller utsette utvidelse av virksomheten sin. En femtedel av bedriftene oppgir at de har måttet redusere virksomheten sin som følge av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse. Disse konsekvensene er forøvrig på nivå med tidligere år.
- Blant bedriftene med udekket kompetansebehov sier 80 prosent at de vil heve kompetansen til dagens ansatte. Samtidig oppgir ca. 75 prosent at de vil ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Det betyr at mange bedrifter vurderer både nyansettelser og intern kompetanseheving for å dekke behovet for kompetanse. Dette bildet har vært ganske likt i alle de fem årgangen av undersøkelsen. Bedriftenes behov for ulike fagkompetanser har økt siden

2015. Dette gjelder spesielt innenfor samfunnsfag, som hver tredje bedrift i dag oppgir behov for, mot hver fjerde i 2015. Videre sier 46 prosent av bedriftene at de har behov for ansatte med ingeniørfag og andre tekniske fag, mot 40 prosent fire år tidligere.

- Fagområdet som flest bedrifter etterspør totalt sett, er likevel håndverksfag. Rundt halvparten av bedriftene har behov for personer med slik kompetanse. Dette behovet har vært tilnærmet uendret gjennom hele femårsperioden. Også bedriftenes behov etter utdanningsnivå er relativt likt med foregående år. Flest bedrifter (62 prosent) etterspør behov for ansatte med utdanning fra yrkesfaglige programmer på videregående nivå. Dernext følger fagskoleutdanning som etterspørres av 53 prosent, høyere utdanning på bachelorgradsnivå (42 prosent) og høyere utdanning på mastergradsnivå (34 prosent). Færrest bedrifter (7 prosent) har behov for ansatte på doktorgradsnivå. Også dette er på nivå med mønsteret i de fire foregående undersøkelsene.
- Ingeniørtypene som flest bedrifter har behov for er: elektroingeniør, byggingeniører, maskiningeniører og dataingeniører. Disse ingeniørtypene har også vært de mest etterspurte i alle de fire kartleggingsårene. Ingeniørbehovene har imidlertid endret seg i perioden. Mens behovet for bygg- og maskiningeniører er redusert, har bedriftenes behov for dataingeniører tiltatt.
- Et gjennomgående trekk er at bedriftsstørrelse synes å ha stor betydning for hvilke utdanningsnivå bedriftene har behov for. Jo større bedriftene er, dess større er behovet for ansatte med høy utdanning: Mens bare en femtedel av de aller minste bedriftene har behov for master- eller bachelorgrad, har 80 prosent av de aller største behov for personale på dette nivået. Tilsvarende gjelder for kompetanse på doktorgradsnivå. Selv om bare 7 prosent av alle NHO-bedriftene oppgir å ha behov for doktorgrad, har hver femte av de største bedriftene dette behovet. Blant landsforeningene er det også stor variasjon i behovene etter kompetanse på de ulike utdanningsnivåene.

Etter- og videreutdanning

I årets undersøkelse har bedriftenes behov for og bruk av etter- og videreutdanning vært et eget tema.

- Totalt er det flest bedrifter som ønsker kompetanseheving som foregår *innenfor* bedriften, mens færre oppgir behov for etter- og videreutdanning på bachelor-, master- og doktorgradsnivå. Men her har bedriftsstørrelse mye å si. Blant bedrifter med over 250 ansatte sier nesten en tredel at ansatte har tatt mastergrad kombinert med jobben, mens hele 12 prosent har ansatte som har

tatt doktorgrad i forbindelse med jobben. Store bedrifter har også høyest grad av intern og uformell kompetanseheving.

- Tre av fire NHO-bedrifter oppgir at de legger til rette for etter- og videreutdanning, mens skreddersydde tilbud er mindre utbredt. Det er i hovedsak de store bedriftene som tilbyr skreddersydde tilbud.
- Systematisk arbeid med kompetanseutvikling synes å være ganske utbredt. Nesten to tredeler av NHO-bedriftene oppgir at de i stor eller noen grad kartlegger de ansattes kompetansebehov, og nesten halvparten oppgir å ha en form for kompetanseutviklingsplan. Dette stemmer med internasjonale kartlegginger, hvor Norge ligger høyt på denne dimensjonen.
- Mer enn 70 prosent av bedriftene i undersøkelsen mener at en ordning med skattefradrag for EVU-investeringer vil bidra til å øke bedriftens engasjement i EVU. Det er også godt over halvparten som mener at støtte til EVU rettet mot fagbrev og fagskole er relevant.

Språkkompetanse

- Årets kompetansebarometer har også sett nærmere på bedriftenes behov for norskkompetanse og fremmedspråkkompetanse. Nærmere halvparten av NHOs medlemsbedrifter oppga at engelskkunnskaper er viktig for deres ansatte. Dette er samme mønster som vi fant i 2014. Nest etter engelsk fremstår tysk som det viktigste fremmedspråket i NHO-bedriftene. Det er 13 prosent av bedriftene som oppgir dette språket som viktigste andre fremmedspråk, sammenlignet med 14 prosent som tiller tyskkunnskaper en betydning ved nyansettelse i 2014.
- Tysk brukes hovedsakelig i relasjon med kunder/oppdragsgivere, mens polsk er det språket som i størst grad brukes i kommunikasjon med egne ansatte og som arbeidsspråk i bedriften. Vi ser også at engelsk har en ganske jevn fordeling på de ulike kategoriene, mens de fleste andre fremmedspråk har en tydeligere overvekt av å tjene formål som er knyttet til relasjoner med kunder/oppdragsgivere og mindre som arbeidsspråk i egen bedrift eller i skriftlige arbeider.

1 Innledning

For femte år på rad er spørreundersøkelsen om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter gjennomført. I år har mer enn 6 400 bedrifter besvart undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 34,4 prosent, mot rundt 30 prosent de foregående årene. Vi har med andre ord et godt grunnlag for å beskrive NHO-bedriftenes behov for kompetanse. Spørreundersøkelsen er en totalundersøkelse blant samtlige NHOs medlemsbedrifter. Totalt var det 18 631 bedrifter som fikk tilsendt spørreskjemaet.

I den foreliggende rapporten er resultatene presentert etter landsforening og NHO-regioner, og i noen tilfeller etter bedriftsstørrelse. Tallene er *uvektet* for bedriftens størrelse. Det betyr at ett svar representerer én bedrift uavhengig av dens størrelse. Der bedriftsstørrelse antas å ha en viss betydning, presenteres tallene etter årsverksintervall. Dette for å vise at bedrifter av ulik størrelse ofte vil ha ulike kompetansebehov. Samtidig er det ikke alltid et direkte samsvar mellom bedriftens størrelse og omfanget av behov for ansatte.

Det understrekes at undersøkelsen ikke er designet for å dimensjonere behovet for kompetanse, men heller fange opp hvilke typer kompetanse bedriftene har behov for, samt kompetansebehovet over tid.

1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen

Tilgang på god og riktig kompetanse er en grunnleggende forutsetning for utviklingen av hele samfunnet. Dette påpekes i en rekke sammenhenger, blant annet i regjeringens siste perspektivmelding, hvor utvikling av kompetanse fremheves som det første av tre hovedområder Norge må fokusere på framover:

For at flere skal kunne delta i arbeidslivet og flere skal kunne stå i jobb lenger når vi lever lenger, må vi bygge kompetanse. Arbeidstakernes kunnskaper må utvikles slik at flere kan tilpasse seg endret innhold i jobben sin eller lettere komme over i nye jobber. (Meld. St. 29 (2016 -2017) Perspektivmeldingen 2017)

Liknende påpekninger finnes i Produktivitetskommisjonens anbefalinger og i OECDs ulike analyser av norsk økonomi og innovasjonssystem (NOU 2016:3, OECD, 2017a, OECD 2017b)

De pågående diskusjonene om omstilling av norsk økonomi og automatisering og digitalisering av arbeidslivet har bidratt til å sette kompetansespørsmål høyt på dagsorden. For tiden jobber flere offentlige råd og utvalg med spørsmål knyttet til kompetanseutvikling og samfunnets kompetansebehov.

Sentrale spørsmål i disse sammenhengene er hvilke kompetansebehov de ulike virksomhetene i samfunnet har, hvordan behovene endrer seg over tid og hvilke krav de stiller til utdanningssystemet, virksomhetene selv og den enkelte arbeidstaker. Ønsket om å få mer kunnskap om disse spørsmålene har vært en viktig begrunnelse for å etablere NHOs kompetansebarometer.

Formålet med denne og tidligere undersøkelser av NHO-bedriftenes kompetansebehov er å gi NHO sentralt og NHOs landsforeninger og regioner, et samlet bilde på medlemsbedriftenes kompetansebehov. Opplysningene om av kompetansebehovene kan således benyttes av NHO og bedriftene i rekrutteringsarbeid og kompetansestrategier. Undersøkelsen brukes også som del av grunnlaget for NHOs innspill til utdannings- og kompetansepolicyen, bl.a. i diskusjonen om det utdannes tilstrekkelig med kandidater som NHO-bedriftene faktisk har behov for. Siden NHO dekker store deler av norsk næringsliv (se nedenfor) er disse behovene vesentlige også i den samlede kompetansediskusjonen. Undersøkelsen kan også gi nyttig informasjon til unge som står overfor fremtidige studie- og yrkesvalg.

1.2 Undersøkelsens representativitet

Nedenfor omtales metoden som er benyttet for å gjennomføre kartleggingen av NHO-bedriftenes kompetansebehov, samt hvor representativ de ulike landsforeningene er i datagrunnlaget.

NHOs kompetansebarometer er begrenset til bedrifter som er medlemmer i NHO. Selv om NHO er den klart største og bredeste interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge, er noen bransjer bedre representert enn andre. NHOs medlemsbedrifter utgjør om lag 9 prosent av det totale antall virksomheter i Norge og ca. 20 prosent av det totale antall årsverk¹.

Tabell 1.1 viser en oversikt over antall bedrifter som inngår i datagrunnlaget (6409 bedrifter) og hvordan disse fordeler seg på landsforening, hvor stor andel de utgjør av totalt antall bedrifter i utvalget og hvor mange årsverk disse utgjør i antall og som andel av utvalget. I tillegg vises også svarandeler per landsforening.

¹ Bruttoutvalget av NHOs medlemsbedrifter som ligger til grunn for årets undersøkelse omfatter totalt 477 786 årsverk fordelt over 18 631 bedrifter. De 18 631 bedriftene utgjør det totale antall bedrifter i bruttoutvalget i årets undersøkelse. Ifølge AKU-tall (Arbeidskraftundersøkelsen) fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over sysselsatte personer 15-74 år etter avtalt/vanlig arbeidstid per uke, var det totalt om lag 2 647 000 sysselsatte i Norge i 2017 (årgjennomsnitt). Av disse hadde 74 prosent en avtalt/vanlig arbeidstid på 37 timer eller mer (heltid), 13 prosent hadde en avtalt/vanlig arbeidstid på 20-36 timer (lang deltid), 12 prosent hadde en avtalt/vanlig arbeidstid på 1-19 timer (kort deltid), og kun 0,3 prosent hadde en uoppgitt arbeidstid.

Oversikten viser at det er betydelige forskjeller mellom landsforeninger med hensyn til antall bedrifter, antall ansatte og svarprosent i denne undersøkelsen. Den totale svarprosenten er 34, men varierer fra 29 ved NHO Reiseliv og NHO Service og Handel, opp til 53 prosent for Norsk olje og gass. Landsforeninger med en svarandel som er høyere enn gjennomsnittet, er overrepresentert i utvalget, mens det omvendte er tilfellet for landsforeninger med svarprosenter lavere enn gjennomsnittet. Videre varierer størrelsen på landsforeningene en god del. Målt som antall bedrifter (i vårt utvalg) er Byggenæringens landsforening (BNL) den største med over 1200 bedrifter som samtidig utgjør i underkant av 20 prosent av utvalget. På grunn av at BNL stor sett består av små og mellomstore bedrifter med færre en 20 ansatte, utgjør årsverkene likevel bare 14 prosent av det totale antall årsverk. Det motsatte er tilfellet for Norsk Industri. Norsk Industri er representert med ca. 870 bedrifter i utvalget som utgjør 14 prosent av dette, men er den største landsforeningen, målt i antall ansatte, og sysselsetter mer enn 60 000 årsverk, eller ca. en fjerdedel av årsverkene. I og med at en bedrift representerer ett svar, uavhengig av bedriftens størrelse, er disse forholdene viktig å ta i betraktning ved fortolkning av resultatene – spesielt i fremstillinger der hele utvalget er inkludert. For å få utlignet disse skjevhetene, vises bedriftenes behov per landsforening og størrelsesintervaller i tillegg til hovedresultatene.

Tabell 1.1 Oversikt over antall bedrifter i utvalget, svarandeler, antall årsverk, samt antall bedrifter og årsverk i prosent av totalen etter landsforening

Landsforening	Antall bedrifter	Svarandeler	Andel av N	Antall årsverk	Andel årsverk utgjør
Abelia	635	38 %	10 %	22 288	9 %
BNL	1 222	34 %	19 %	33 292	14 %
Energi Norge	163	50 %	3 %	7 415	3 %
INT	12	41 %	0 %	58	0 %
MBL	118	35 %	2 %	3 812	2 %
NBF	402	30 %	6 %	6 735	3 %
NHO Logistikk og Transport	101	34 %	2 %	3 195	1 %
NHO Luftfart	27	36 %	0 %	2 707	1 %
NHO Mat og Drikke	428	39 %	7 %	18 392	8 %
NHO Reiseliv	796	29 %	12 %	12 008	5 %
NHO Service og Handel	849	29 %	13 %	25 655	11 %
NHO Sjøfart	19	48 %	0 %	2 590	1 %
NHO Transport	54	40 %	1 %	4 220	2 %
Nelfo	496	33 %	8 %	9 912	4 %
Norsk Industri	867	42 %	14 %	63 078	26 %
Norsk olje og gass	74	53 %	1 %	22 653	9 %
Sjømat Norge	146	36 %	2 %	4 743	2 %
Total	6 409	34 %	100 %	242 753	100 %

Figur 1.1 viser NHOs medlemsbedrifter som andel av alle virksomheter i Norge etter hovednæring.



Figur 1.1 NHOs medlemsbedrifter (bruttoutvalget) som andel av alle virksomheter i Norge, etter hovednæring.

Noter: 1) NHOs medlemsbedrifter omfatter alle de 18 631 bedriftene i bruttoutvalget. 2) Alle virksomheter i Norge omfatter alle virksomheter med sysselsatte i Norge i 2018, totalt 200 016 virksomheter. 3) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007) (alfabetiske NACE-koder i parentes).

Kilder: NIFU/Kompetansebarometer for NHO, Statistikkbanken SSB

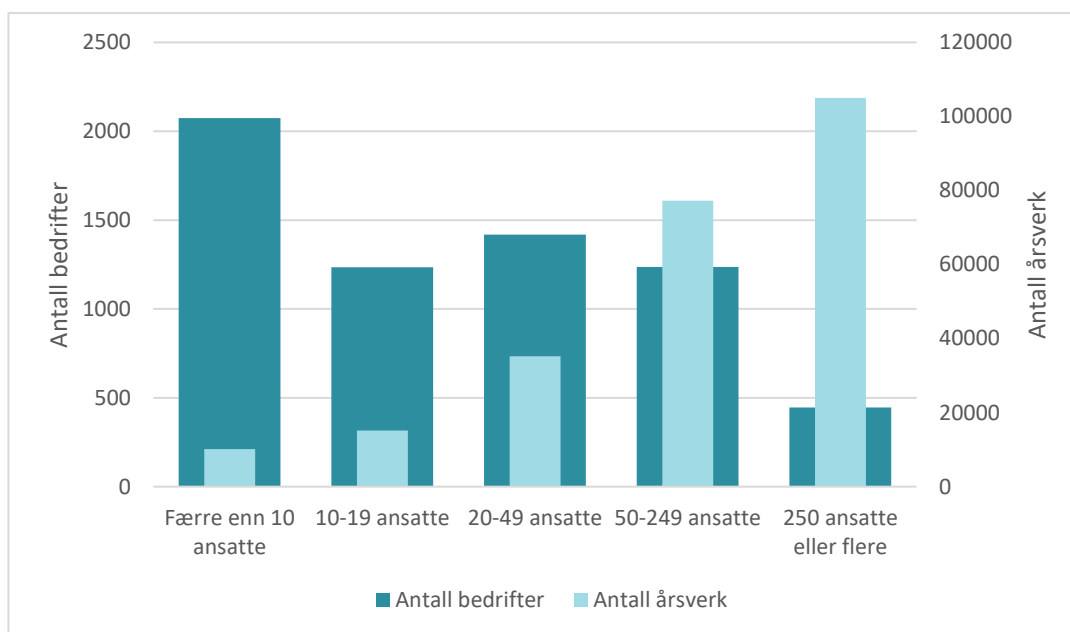
Fordelingen i Figur 1.1 viser at NHO-bedriftene er relativt godt representert blant virksomheter innenfor næringer energi, industri, reiseliv, samt bergverksdrift. NHO representerer imidlertid kun en mindre andel av virksomheter innenfor næringer som finans og forsikring, helse og sosial, undervisning og omsetning/drift av fast eiendom. Svært få NHO-bedrifter opererer innenfor offentlig administrasjon.

1.2.1 Betydningen av bedriftsstørrelse

Selv om NHO har mange av landets største bedrifter blant sine medlemmer, består flertallet av medlemsbedriftene av små og mellomstore bedrifter. Blant bedriftene som inngår i årets undersøkelse utgjør bedriftene med færre enn 10 ansatte en tredjedel, mens årsverkene utgjør fire prosent. Bedrifter med mellom 10 og 19 ansatte utgjør en femtedel, men utgjør seks prosent av årsverkene. De aller største bedriftene med flere enn 250 ansatte utgjør bare syv prosent, mens årsverkene

representerer en andel på 43 prosent. Dette medfører at halvparten av alle bedriftene, med færre enn 20 ansatte utgjør 10 prosent av antall årsverk.

En fordeling av bedriftsstørrelse eller antall og årsverk de utgjør, er vist i figuren under.



Figur 1.2 Fordeling av NHOs bedrifter etter bedriftsstørrelse, antall og årsverk.

1.3 Gjennomføring av undersøkelsen

Spørreskjemaet som har blitt benyttet i datainnsamlingen, er utformet av NIFU i samarbeid med NHO. Spørreskjemaet var elektronisk og var utformet slik at en person med god kjennskap til bedriftens kompetansebehov, for eksempel daglig leder, direktør, HR-leder, kunne besvare det på vegne av hele bedriften.

Spørreskjemaet har bestått av en fast første del bestående av spørsmål om bedriftenes kompetansebehov og to nye spørsmålsmoduler om henholdsvis etter- og videreutdanning og behov for fremmedspråk. Spørreskjemaet kan ses i sin helhet i vedlegg bakerst i rapporten.

Datainnsamlingen foregikk i perioden 7. mai til 4. juni. I alt fem påminnelser og oppfordringer ble sent ut i løpet av innsamlingsperioden. Etter endt datainnsamling, hadde vi i alt 6553 svar. Dette gav en total svarprosent på 35,7 prosent. En del av besvarelsene var så ufullstendige at de ble forkastet. I analysen står vi dermed igjen med 6409 besvarelser, som representerer en andel på 34,4 prosent.

1.4 Oversikt over tidligere publikasjoner fra NHOs kompetansebarometer

Svarene i NHOs kompetansebarometer inneholder et stort datamateriale som er utnyttet og formidlet på ulike vis. Følgende analyser og rapporter 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 1/2016: NHOs kompetansebarometer 2016. Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016
- NIFU Arbeidsnotat 7/2017 NHOs kompetansebarometer 2017. Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2017
- NIFU-Rapport x/2018 NHOs kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018.

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 ansettelser.
- 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/>

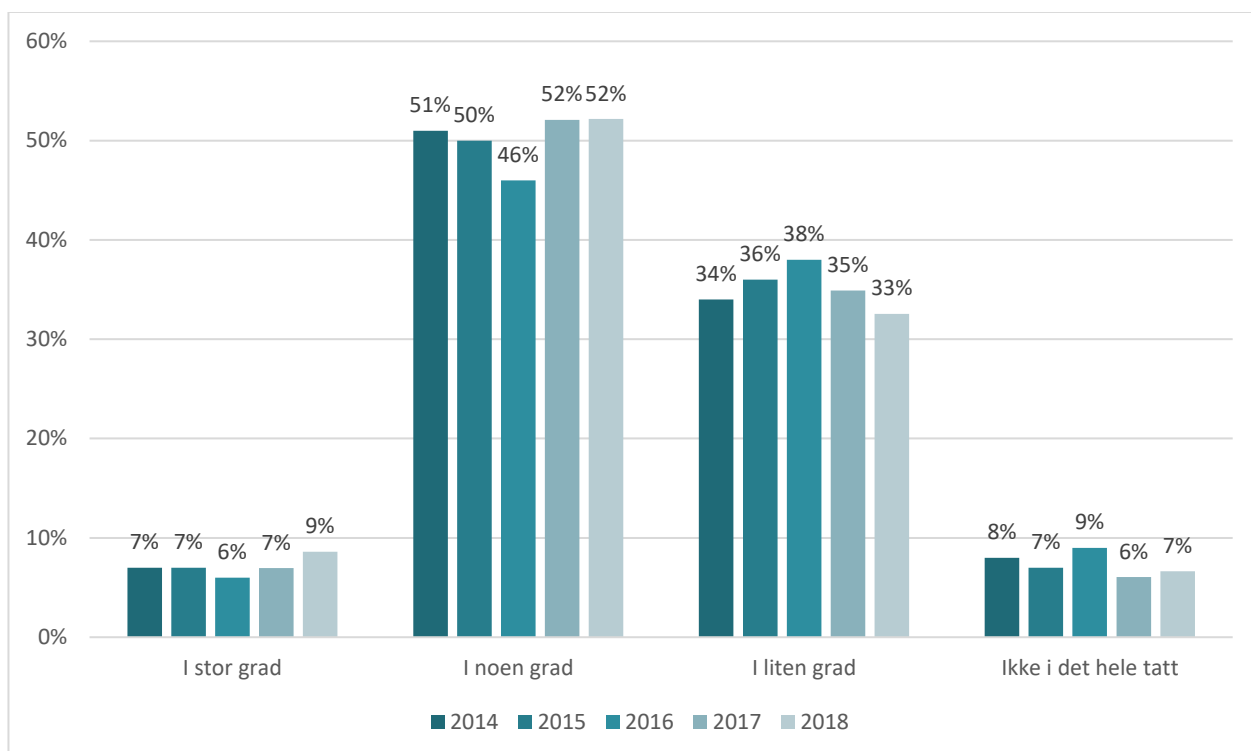
2 Bedriftenes kompetansebehov

I dette kapitlet presenteres hovedtall for bedriftenes samlede kompetansebehov for 2018. Siden vi i spørsmålsformuleringene hele veien har bedt bedriftene vurdere sitt kompetansebehov i dag og de neste fem år, har vi nå faktisk et femårsperspektiv (med årgangene 2014-2018). Vi kan således se hvordan bedriftenes kompetansebehov har utviklet seg i denne perioden.

Når bedriftene oppgir at de mangler kompetanse, kan dette forstås på to ulike måter. Enten at de mangler arbeidskraft eller at bedriften ønsker at dagens ansatte skulle hatt en annen kompetanse eller kompetanse på et høyere nivå.

2.1 Udekket kompetansebehov

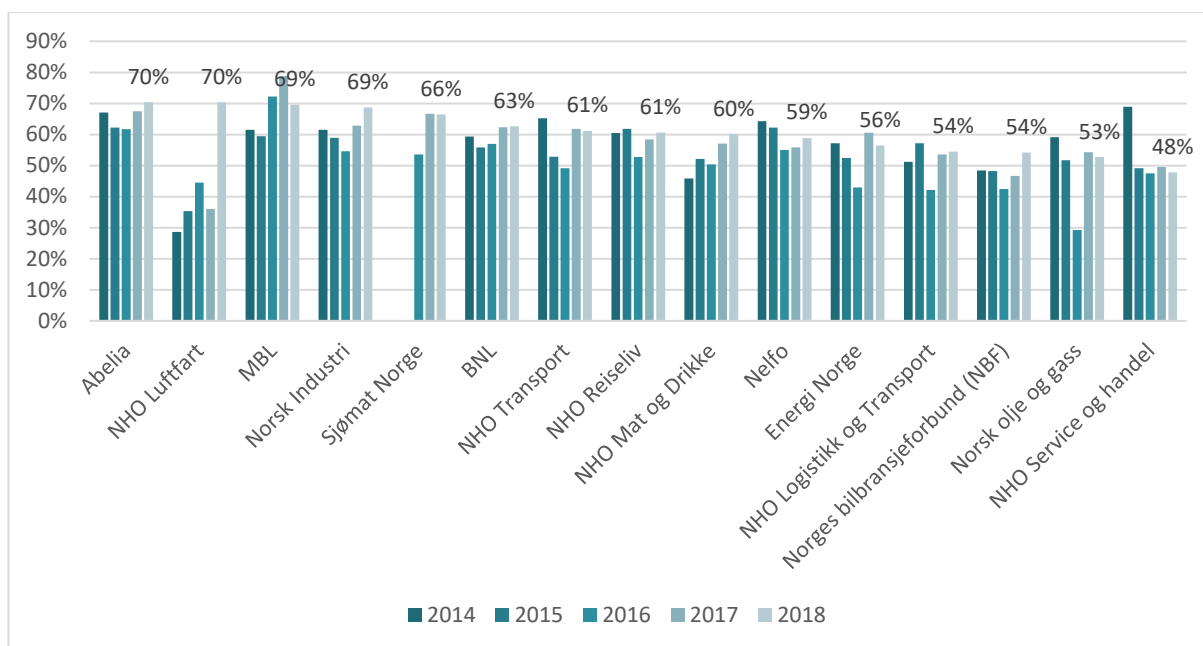
Figur 2.1 viser bedriftene svar på hvorvidt de har et udekket kompetansebehov siste femårsperiode. Totalt sett oppgi 61 prosent at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov i 2018. Dette er bare to prosentpoeng flere enn fjoråret, men økningen er blant bedrifter som oppgir at de i stor grad har et udekket kompetansebehov. Ni prosent av bedriftene har dermed i stor grad et udekket kompetansebehov, som er den høyeste andelen i perioden. Grovt sett kan vi likevel si at andelen bedrifter med udekket kompetansebehov er relativt stabil i perioden.



Figur 2.1 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2014-2018.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557) og 2018 (N=6409).

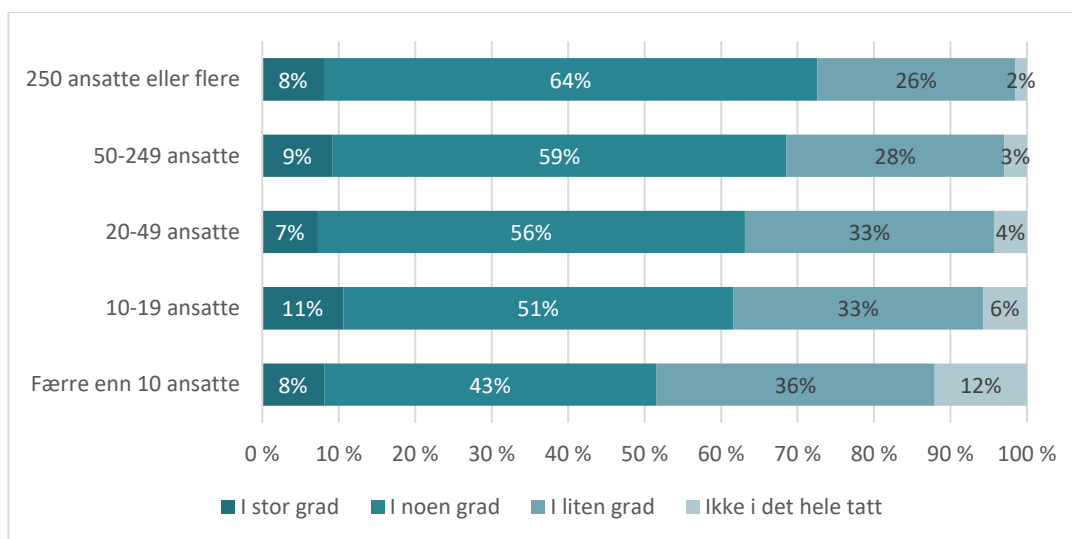
Ved å se nærmere på hvilke landsforeninger som har udekket kompetansebehov, vil vi kunne avdekke hvor endringene har kommet (figur 2.2). Det fremkommer blant annet at NHO Luftfart i dag har et større udekket kompetansebehov enn tidligere, og er dermed sammen med Abelia, Mediebedriftenes landsforening (MBL) og Norsk Industri de landsforeningene med høyest grad av udekket kompetansebehov, med andeler på om lag 70 prosent. I andre enden av skalaen, finner vi NHO Service og Handel hvor rett i underkant av halvparten oppgir å ha et udekket kompetansebehov. Om vi ser perioden under ett, har graden av udekket kompetansebehov innad i landsforeningene stort sett vært stabile. Unntaket var i 2016 da flesteparten av landsforeningene hadde en lavere grad av udekket kompetansebehov. Dette kan tilskrives at Norge opplevde, ifølge SSB, en lavkonjunktur fra våren 2014 til 2016. På den andre siden har man samtidig sett at landsforeninger med en høy grad av udekket kompetansebehov også har opplevd nedbemanning.



Figur 2.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2014-2018.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557) og 2018 (N=6409).

Figur 2.3 viser at bedriftsstørrelse har betydning for graden av udekket kompetansebehov. Dette gir seg utslag i andelen bedrifter som *i noen grad* oppgir å ha et udekket kompetansebehov og som øker i takt med bedriftsstørrelsen. Mens rundt halvparten av de minste bedriftene med færre enn 10 ansatte oppgir å ha et udekket kompetansebehov, er andelen blant de aller største med flere enn 250 ansatte mer enn 70 prosent. Dette er i og for seg forståelig siden større bedrifter som regel alltid vil ha behov for mer eller tilleggskompetanse. Ved større bedrifter er det også generelt sett mer gjennomtrekk av personale, uavhengig av bedriftenes kompetansebehov. Tilsvarende ser vi at jo mindre bedriftene er, dess flere har tilstrekkelig med kompetanse. Mens rundt 30 prosent av de største bedriftene sier at de ikke har et udekket kompetansebehov, oppgir halvparten av de minste bedriftene at de i liten grad eller ikke i det hele tatt har det, med andre ord har de tilstrekkelig med kompetanse.

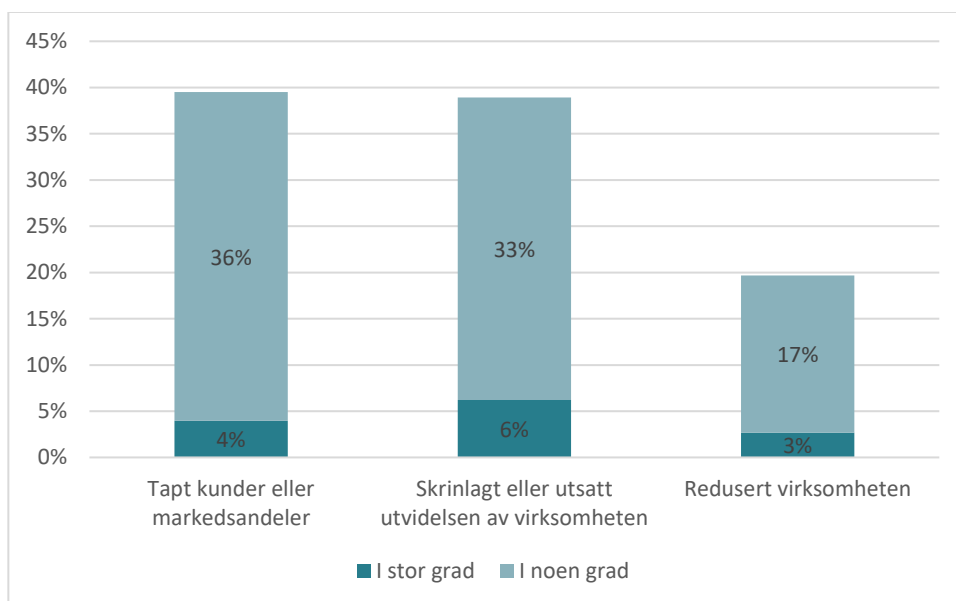


Figur 2.3 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2018, etter bedriftsstørrelse (N=6409).

2.1.1 Konsekvenser av udekket kompetansebehov

De om lag 60 prosent av bedriftene som oppgir at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, talte til sammen 3896 bedrifter. Disse fikk spørsmål om konsekvensene av ikke ha tilstrekkelig kompetanse i bedriften sin. Av disse oppgir om lag 40 prosent at de har tapt kunder eller markedsandeler, hvorav 4 prosent sier at dette forekom i stor grad. Omtrent like stor er andelen som oppgir at de har måttet skrinlegge eller utsatt virksomheten sin. Her er andelen som i stor grad oppgir dette 6 prosent. For begge konsekvensene forekommer dette i all hovedsak *i noen grad*. Å måtte redusere virksomheten sin som følge av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse, som må sies å være den mest dramatiske konsekvensen, ble oppgitt av en femtedel av bedriftene. Riktignok oppgir flertallet av disse, 17 prosent, at dette har forekommet i noen grad.

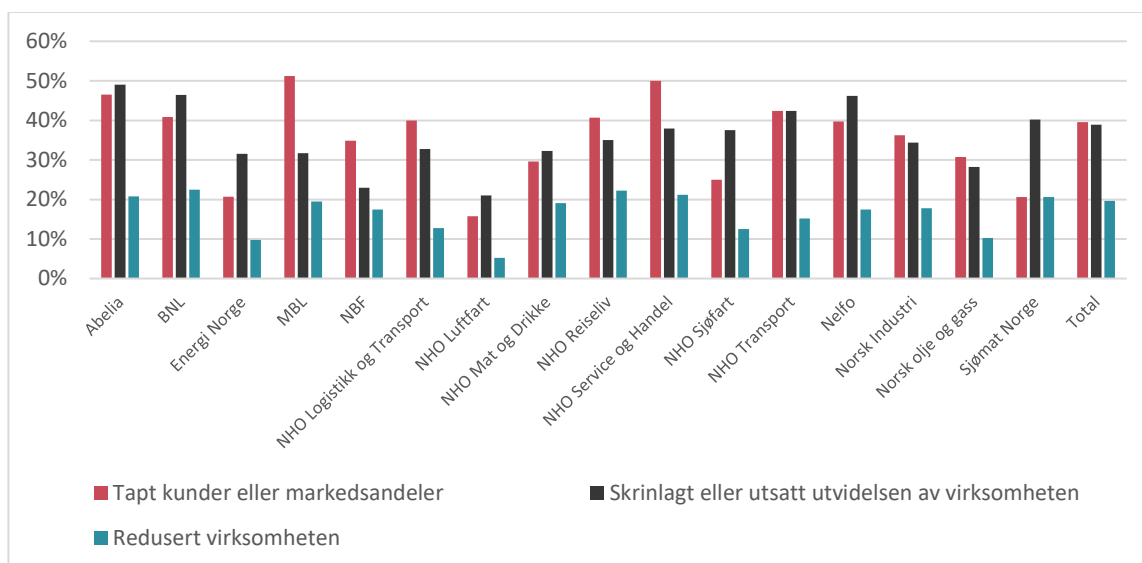
Om vi sammenligner konsekvensene med tidligere års barometer, finner vi tilsvarende resultater og andelen. I 2017 var andelen for de tre konsekvensene identiske.



Figur 2.4 Konsekvenser av å ha udekket kompetansebehov (N=3896).

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov.

Hvordan konsekvensene er for bedriftene innad i de ulike landsforeningene, er vist i figur 2.5. Det fremkommer her at rundt halvparten av bedriftene i Mediebedriftenes landsforening (MBL), NHO Service og handel er Abelia, oppgir at de har tapt kunder og markedsandeler, som følge av et udekket kompetansebehov. Å skrinlegge eller utsette en utvidelse av virksomheten sin, oppgis også av i underkant av halvparten av Abelias bedrifter, men her får de også følge med BNL og Nelfo. Å få redusert sin virksomhet som følge av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse, er det færrest som oppgir, men likevel flest innenfor NHO Reiseliv og Byggenæringens landsforening med en andel på i overkant av 20 prosent.



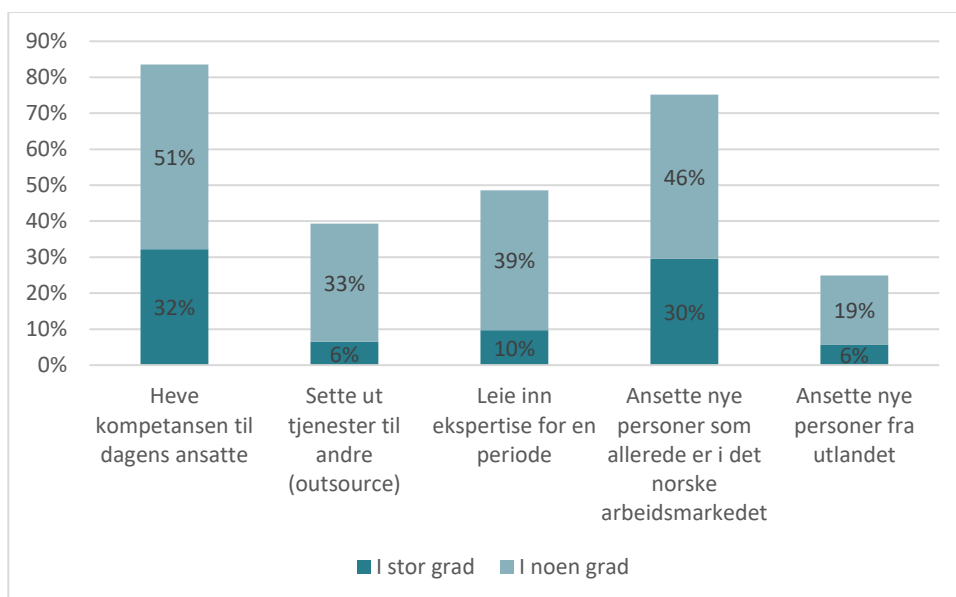
Figur 2.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller liten grad har tapt kunder eller markedsandeler, skrinlagt etter utsatt utvidelsen av virksomhet eller redusert virksomheten som følge av å ha udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2018 (N=3896).

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov.

2.1.2 Strategier for å dekke kompetansebehov

De samme bedriftene som oppgir at de har et udekket kompetansebehov, og har svart på hvilke konsekvenser dette gir, har også fått spørsmål om hvilke strategier de har for å dekke inne dette kompetansegapet de har. Resultatet på aggregert nivå er vist i figur 2.6. Som i de tidligere utgavene hvor vi har stilt samme spørsmål, viser resultatene seg å være svært stabile og flertallet av bedriftene svarer det samme også i år. Hele 80 prosent oppgir at de vil heve kompetanse til dagens ansatte som førstevalg, dernest sier noen færre, ca. 75 prosent at de vil ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Sammenlignet med fjoråret er bildet likt med de samme andelene på ulike kompetansehevingsstrategiene.

De ulike strategiene varierer imidlertid blant landsforeningene. Å heve kompetansen blant de ansatte oppgis av mer enn 90 prosent av bedriftene i Energi Norge, Mediebedriftenes landsforening, Nelfo og Norsk olje og gass. Å sette ut tjenester til andre, oppgis også som aktuelt blant halvparten av bedriftene i Energi Norge, Mediebedriftenes landsforening og Norsk Industri. Å ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet oppgis av et stort flertall, og spesielt i Norsk olje og gass og NHO Transport hvor andelene er henholdsvis 95 og 91 prosent. Det å ansette personer fra utlandet er det minst aktuelle, men oppgis likevel av halvparten av bedriftene i NHO Sjøfart. Det er heller ikke uaktuelt blant bedriftene i Abelia, NHO Luftfart eller NHO Reiseliv hvor en tredjedel eller mer oppgir dette.

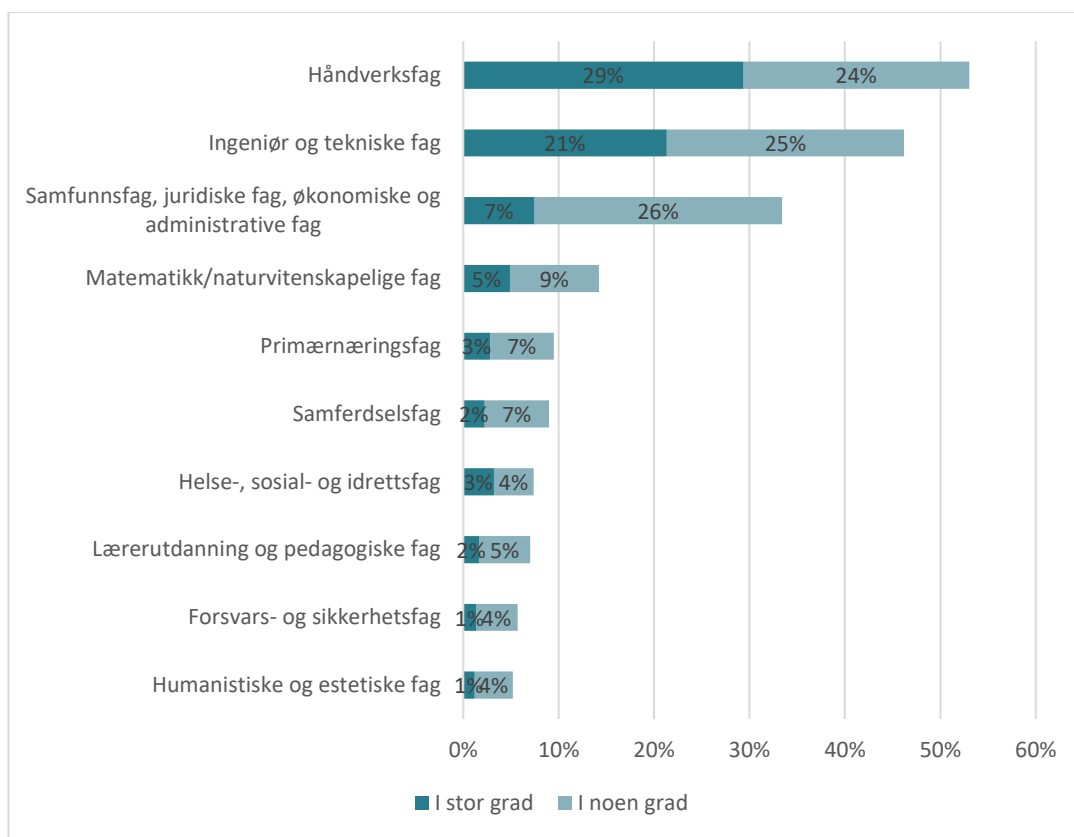


Figur 2.6 NHO-bedrifters strategi for å dekke udekket kompetansebehov, etter strategi i 2018 (N=3896).

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov.

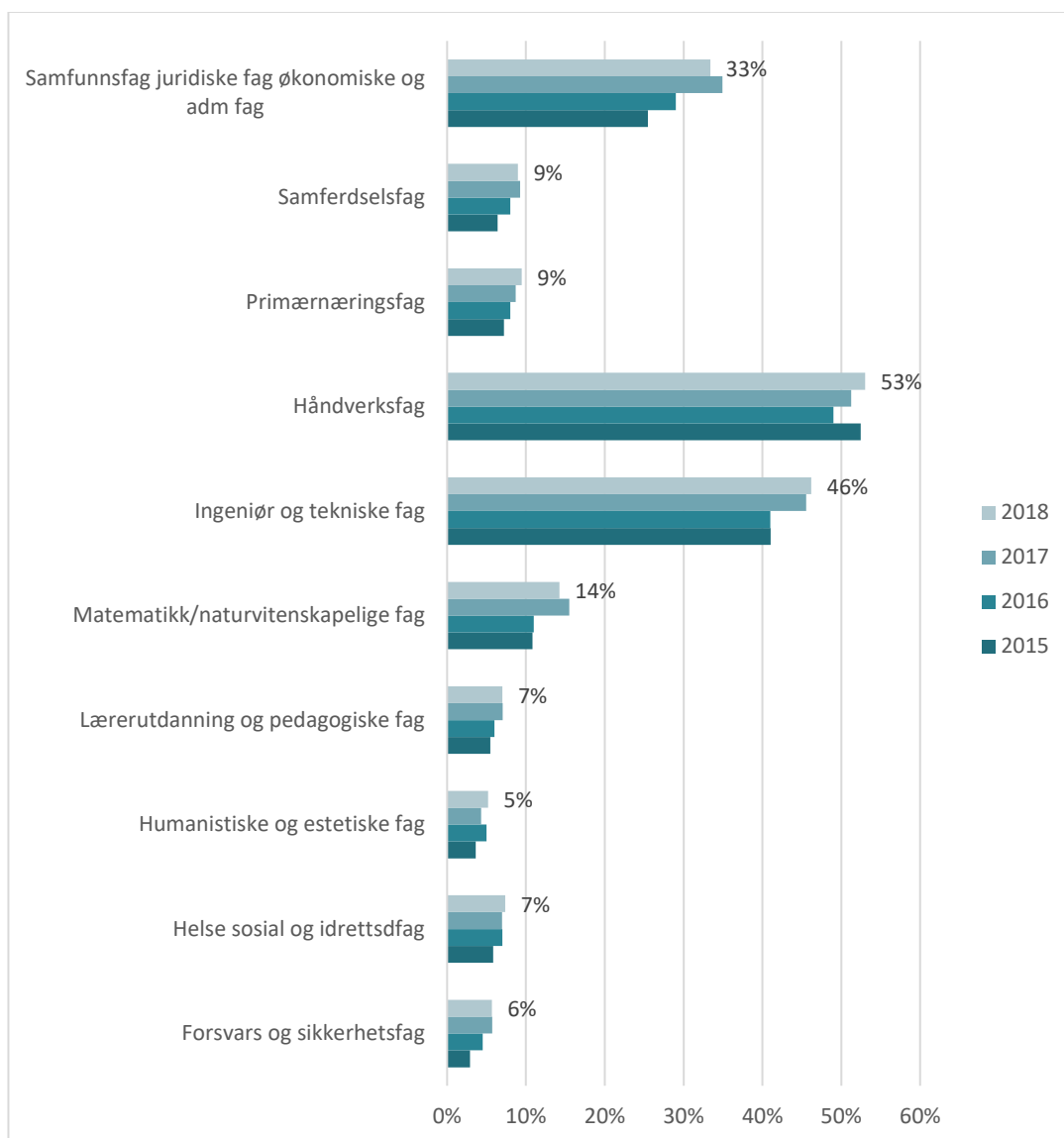
2.2 Behov for ulike fagkompetanser

Figur 2.7 viser en oversikt over hvilke kompetansebehov bedriftene oppgir å ha behov for de neste fem årene. Håndverksfag oppgis av flere enn halvparten av bedriftene, og er dermed det fagområdet som fleste bedrifter etterspør. Deretter følger behov for personer med ingeniørkompetanse og tekniske fag som til sammen 46 prosent etterspør. Det tredje fagområdet som følger er samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag, som etterspørres av ca. en tredjedel av bedriftene. Betydelig færre bedrifter har behov for de øvrige fagområdene, men matematikk og naturvitenskapelige fag følger deretter og rundt 15 prosent oppgir å ha behov for dette.



Figur 2.7 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende kompetanser de neste fem år (N=6409).

Bedriftenes kompetansebehov etter fagområder viser seg å være relativt stabil over tid også. Vi ser at hovedbildet er nokså likt ved at bedriftenes behov for de ulike fagområdene innbyrdes er likt. Samtidig ser vi et økende behov for flere fagområder. Spesielt øker andelen bedrifter som etterspør de ulike samfunnsfagene og ingeniørfagene. Etter en nedgang i 2016, har behovet for håndverksfag økt gradvis de siste tre årene, og er nå tilbake på samme nivå som i 2015. Samtidig ser vi også en svak vekst for samferdselsfag, primærnæringsfag og forsvars- og sikkerhetsfag. Dette fremkommer av figur 2.8 som viser bedriftene kompetansebehov etter fagområder for perioden 2015-2018.



Figur 2.8 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanser i 2014-2018.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557) og 2018 (N=6409).

Selv om det er håndverksfag og ingeniør og tekniske fag som er de to store fagområdene som flertallet etterspør, er dette bildet farget av at landsforeningens størrelse varierer betydelig. Andelen bedrifter som etterspør en viss kompetanse bestemmes derfor i stor grad av antallet bedrifter. For å få et mer nyansert bilde av bedriftenes kompetansebehov, er hver landsforenings behov etter fagområder vist i tabell 2.1. Fagområdene som etterspørres av færre enn 10 prosent av bedriftene totalt sett, er ønsket av langt høyere andeler når tallene brytes ned på landsforeningsnivå. Det fremkommer blant annet at forsvars og sikkerhetsfag etterspørres av mellom 15 og 20 prosent av bedriftene som organiseres i transport, luftfart og sjøfart. En stor andel av bedriftene i de samme landsforeningen har også

behov for personer med utdanning innenfor samferdselsfag. Helse- og sosialfag etterspørres av hver femte Abeliabedrift og hver fjerde bedrift i NHO Service og Handel. Videre ser man likevel at behovet for ingeniørkompetanse og håndverksfag etterspørres av flere av landsforeningene.

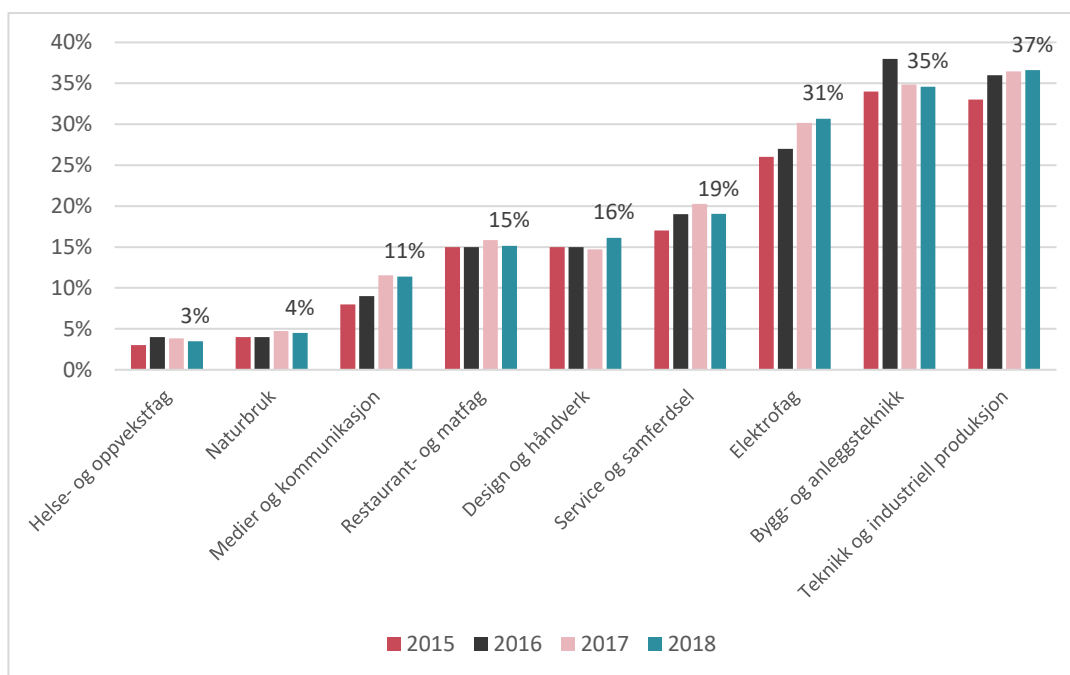
Tabellen kan også leses på tvers. Mens enkelte landsforeningen i hovedsak kun har behov for ingeniørfag og håndverksfag, har andre landsforeninger et bredere spekter av behov. Nelfo, Norsk Industri og Norsk olje og gass er landsforeninger med behov for teknisk kompetanse og etterspør da i all hovedsak de to førstnevnte fagområdene. Abelia og NHO Service og Handel organiserer en bredere medlemsmasse med bedrifter innenfor flere ulike bransjer og har etterspør dermed kompetanse på flere fagområder.

Tabell 2.1 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanser, etter landsforening i 2018.

	Forsvars- og sikkerhetsfag	Helse-, sosial- og id-	Humanistiske og es-	Lærerutdanning og pedagogiske fag	Matematikk/naturvitenskapelige fag	Ingeniør og tekniske fag	Håndverksfag	Primærnæringsfag	Samferdselsfag	Samfunnsfag
Abelia	12%	20%	17%	21%	32%	47%	10%	4%	9%	54%
BNL	2%	1%	1%	2%	8%	59%	81%	4%	6%	23%
Energi Norge	12%	0%	2%	4%	40%	85%	55%	2%	2%	51%
MBL	2%	3%	12%	6%	14%	25%	4%	3%	7%	50%
NBF	4%	2%	2%	2%	3%	41%	67%	7%	10%	22%
NHO Logistikk og Transport	9%	1%	1%	4%	6%	19%	11%	6%	57%	50%
NHO Luftfart	15%	0%	0%	11%	7%	52%	22%	4%	33%	41%
NHO Mat og Drikke	2%	6%	2%	2%	17%	36%	40%	37%	7%	40%
NHO Reiseliv	6%	6%	5%	5%	6%	9%	38%	15%	9%	30%
NHO Service og Handel	6%	24%	11%	19%	7%	17%	52%	8%	7%	32%
NHO Sjøfart	21%	5%	0%	5%	5%	58%	21%	0%	53%	53%
NHO Transport	13%	2%	6%	13%	11%	43%	20%	9%	74%	54%
Nelfo	5%	2%	1%	2%	7%	68%	82%	3%	4%	18%
Norsk Industri	5%	3%	3%	3%	23%	77%	61%	5%	8%	35%
Norsk olje og gass	12%	1%	1%	5%	53%	85%	38%	5%	4%	47%
Sjømat Norge	4%	3%	2%	3%	35%	68%	45%	51%	9%	51%
Alle	6%	7%	5%	7%	14%	46%	53%	9%	9%	33%

2.2.1 Behov for yrkesfag

Bedrifter som enten svarte at de i stor eller noen grad har behov for håndverksfag eller som i stor eller noen grad har behov for kompetanse på videregående nivå, yrkesfaglig retning, ble sluset til spørsmål om hvilke type yrkesfag de har behov for. Til sammen utgjorde bedriftene i denne delmengden om lag 4400 bedrifter eller 70 prosent av alle bedriftene. Andelen bedrifter med et reelt behov for yrkesfag er dermed større enn andelen som etterspør håndverksfag og andelen som etterspør kompetanse på dette utdanningsnivået. Figur 2.9 viser bedriftene behov etter ni yrkesfaglige kategorier for perioden 2015-2018. Også i år er det flest bedrifter som etterspør ansatte med utdanning innenfor teknikk og industriell produksjon (37 prosent), tett fulgt av bygg- og anleggsteknikk (35 prosent) og elektrofag som en god nummer tre med en andel på 31 prosent. Det fremkommer videre at bedriftenes behov etter de ulike yrkesfagene både er stabile og holder seg stort sett på samme nivå over tid. Imidlertid øker etterspørselen etter elektrofag, fra om lag 25 prosent i 2015 til over 30 prosent i år.



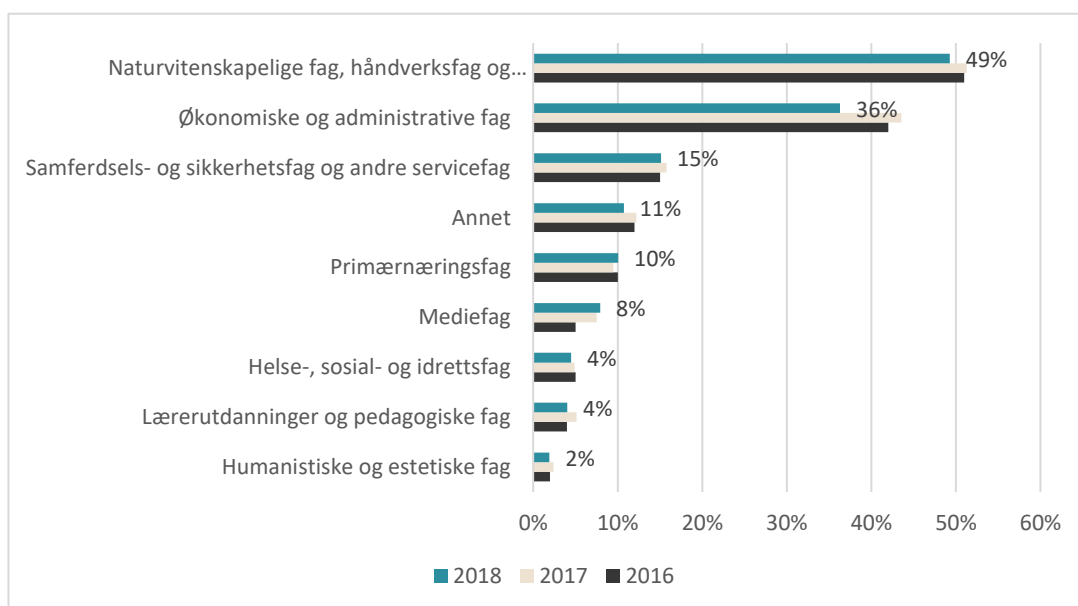
Figur 2.9 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning i perioden 2015-2018, etter type yrkesfag i 2015-2018.

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som enten svarte at de i stor eller noen grad har behov for håndverksfag eller som i stor eller noen grad har behov for kompetanse på videregående nivå, yrkesfaglig retning.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2015 (N=2579), 2016 (N=3412), 2017 (N=3496) og 2018 (N=4432).

2.2.2 Behov for fagskoleutdanning

Bedrifter som besvarte at de i stor eller noen grad har behov for personer med fagskoleutdanning (figur 2.15), fikk spørsmål om hvilken fagretning de har behov for. I alt 3424 bedrifter, eller 53 prosent oppgir å ha behov for personer på dette utdanningsnivået. Figur 2.10 viser andel bedrifter som har behov for fagskoleutdannede etter i alt åtte fagretninger, samt en annen kategori, for de siste tre årene som vi har spurt bedriftene om dette behovet. Det fremkommer at om lag halvparten av bedriftene etterspør ansatte med utdanninger innenfor naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag. Dette har også vært den fagkategoriene flest har etterspurt på fagskolenivået de to foregående årene. At mange bedrifter etterspør fagskoleutdannede i nettopp denne kategorien, er kanskje ikke så uventet da dette er en bred kategori som favner svært mange utdanninger. Den nest mest etterspurte retningen er fagskoleutdanninger innenfor økonomisk og administrative fag, som 36 prosent av bedriftene ønsker. Dernest oppgir 15 prosent at de har behov for personer med utdanningen innenfor samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag.



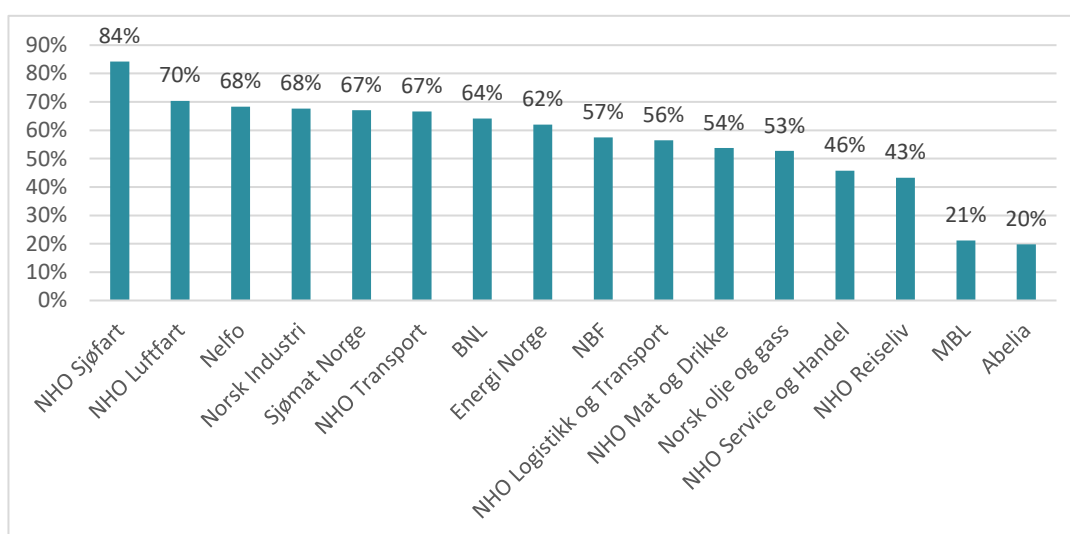
Figur 2.10 Andel NHO-bedrifter som har behov for fagskoleutdannede i 2016-2018, etter type fagskoleutdanning.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2016 (N=2431), 2017 (N=2857) og 2018 (N=3424).

Ved sammenligning av bedriftenes svar de to siste år og nå, ser vi at bedriftenes behov generelt sett er ganske stabile. Noen variasjoner er det likevel, blant annet at andel bedrifter som etterspør kompetanse innenfor økonomiske og administrative fag synker.

11 prosent av bedriftene har oppgitt en annen fagskoleutdanning enn de faste kategoriene og inngår i *annet* i figuren. I fritekstfelt har de hatt anledning til å oppgi hvilke fag. Av de som oppgis flest ganger er bilfag/automasjon, byggfag, elektro og andre tekniske fag. Andre fag som også oppgis er frisør, restaurant og matfag, akvakultur og reiselivsfag, for å nevne noen.

Figur 2.11 viser en oversikt over de ulike landsforeningens behov for fagskoleutdannede. Hele 84 prosent av bedriftene i NHO Sjøfart oppgir at de i stor eller noen grad har behov for dette utdanningsnivået. Deretter følger NHO Luftfart, Nelfo, Norsk Industri, Sjømat Norge og NHO Transport hvor i underkant av 70 prosent av disse landsforeningers bedrifter oppgir å ha behov. Blant MBLs og Abelia bedrifter oppgir kun en femtedel at de har behov for fagskoleutdannede.

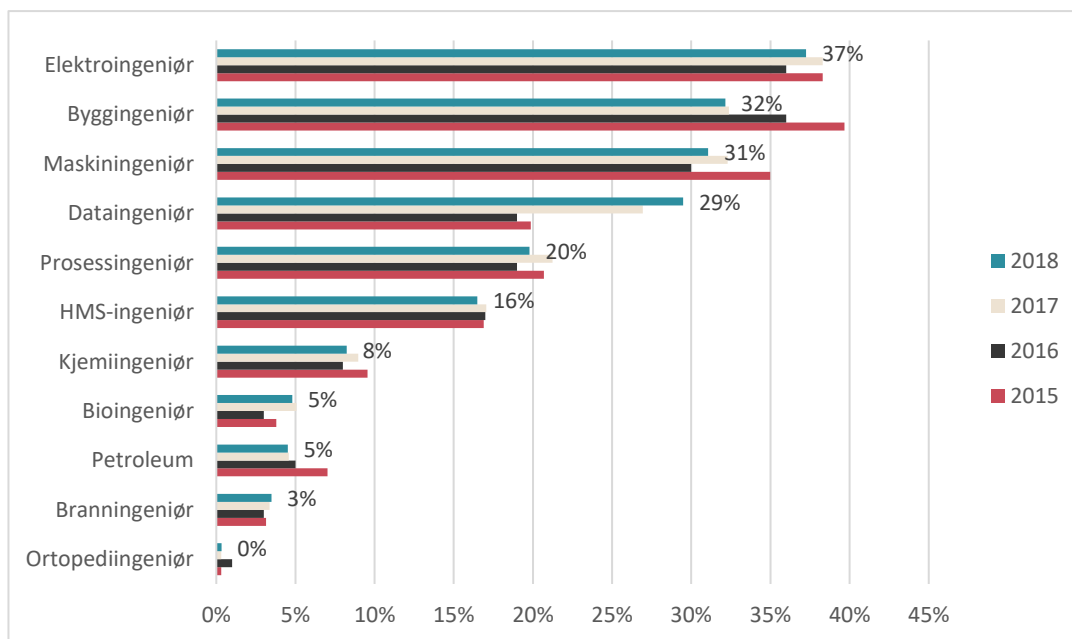


Figur 2.11 Andel NHO-bedrifter i 2018 som i stor eller noen grad har behov for fagskoleutdannede, etter landsforening (N=3424).

2.2.3 Behov for ingeniører

De bedriftene som svarte at de i stor eller noen grad har behov for personale med fagkompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag (se avsnitt 2.2), fikk et oppfølgingsspørsmål om hvilke ingeniørutdanninger som de antar bedriften vil ha behov for de neste fem årene. Vi ser av figur 2.12 at flest bedrifter etterspør elektroingeniører. Deretter følger byggingeniører, maskiningeniører, dataingeniører og prosessingeniører. Disse ingeniørtypene har vært de mest etterspurte i alle de fire kartleggingsårene i figuren. Det fremgår allikevel av figuren at i 2015 var det flere bedrifter som etterspurte byggingeniører enn elektroingeniører, mens i 2016 var det omtrent like mange bedrifter som etterspurte byggingeniører og elektroingeniører.

Om vi ser nærmere på behovet etter de ulike ingeniørtypene de siste fire årene, ser vi at en stor økning etter dataingeniører. I 2015 oppga rundt 20 prosent at de hadde behov for dataingeniører, mens andel bedrifter som har behov nå er oppe i nesten 30 prosent. I motsetning ser vi at behovet for byggingeniører er redusert fra nær 40 prosent i 2015 til 32 prosent i 2018. Behovet for de øvrige ingeniørtyperne varierer i mindre grad i perioden og behovet for elektroingeniører er nokså stabilt.

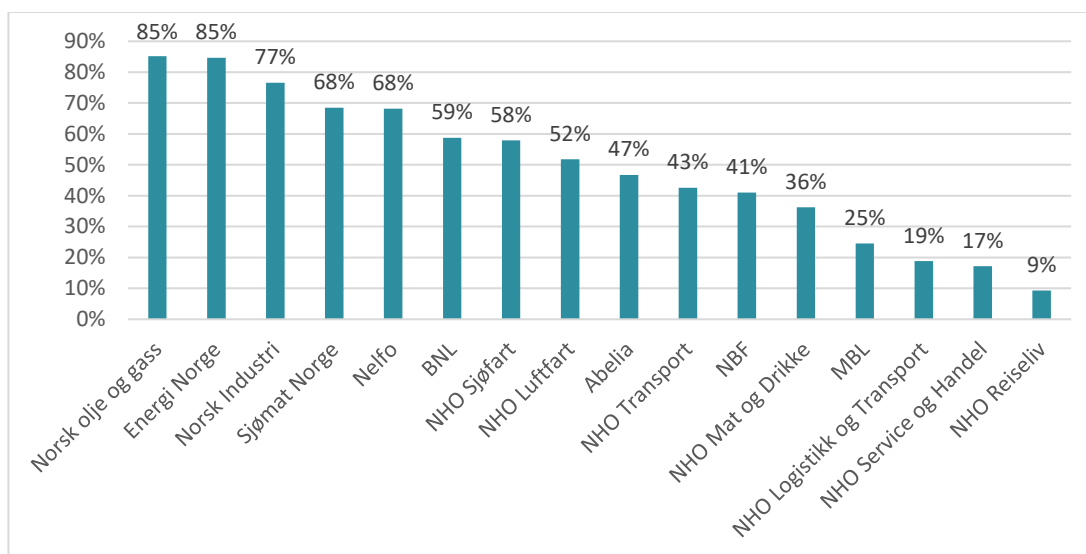


Figur 2.12 Andel NHO-bedrifter i 2015-2018 som har behov for ingeniørutdanninger de neste fem årene, etter ingeniørtype.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2015 (N=2190), 2016 (N=2121), 2017 (N=2352) og 2018 (N=2961).

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som svarte at de i stor eller noen grad har behov for personale med fagkompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag.

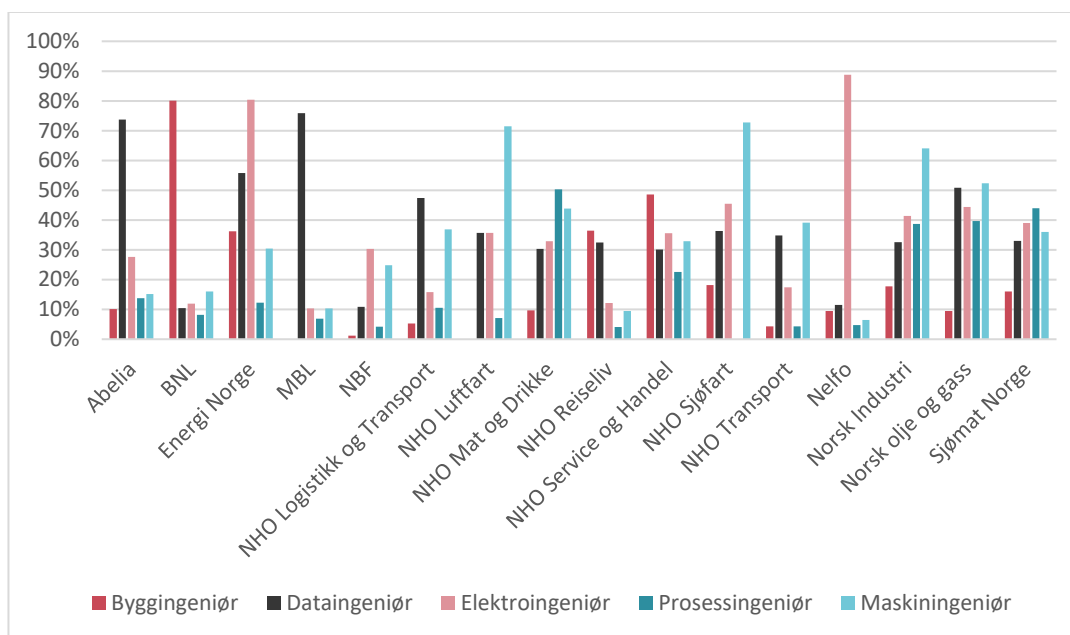
Figur 2.13 viser at behovet for ingeniørutdanninger er størst blant bedriftene i landsforeningene Norsk olje og gass og Energi Norge. Ingeniørbehovet er også stort blant bedriftene i Norsk Industri. Behovet for ingeniørutdanninger er minst blant bedriftene i landsforeningene NHO Reiseliv, NHO Service og Handel og NHO Logistikk og Transport.



Figur 2.13 Andel NHO-bedrifter i 2018 som har behov for ingeniørutdanning de neste fem årene, etter landsforening (N=2961).

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som svarte at de i stor eller noen grad har behov for personale med fagkompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag.

I figur 2.14 har vi tatt utgangspunkt i de fem ingeniørutdanningene som flest bedrifter etterspør, og sett på behovet for hver av disse ingeniørtypene etter landsforening. Vi ser av figuren at byggingeniører er mest etterspurt blant bedriftene i Byggenæringens Landsforening (BNL). Dataingeniører er mest etterspurt blant bedriftene i Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og Abelia. Behovet for elektroingeniører er størst blant bedriftene i landsforeningene Nelfo og Energi Norge. Prosessingeniører er mest etterspurt blant bedriftene i NHO Mat og Drikke og Sjømat Norge, men andelen bedrifter med dette kompetansebehovet er også relativt høyt blant bedriftene i Norsk olje og gass og Norsk Industri. Maskingeniører er særlig etterspurt blant bedriftene i NHO Sjøfart og NHO Luftfart, men også blant bedriftene i Norsk Industri.

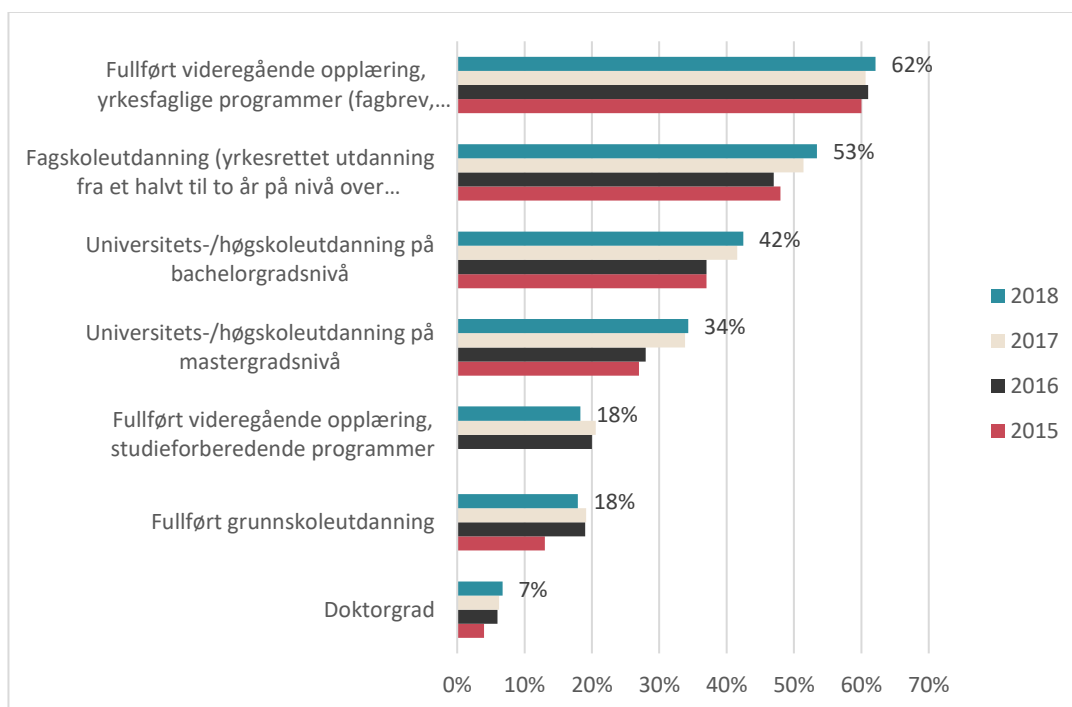


Figur 2.14 Andel NHO-bedrifter i 2018 som har behov for bygg-, data-, elektro-, prosess- og maskiningeniører de neste fem årene, etter landsforening (N=2961).

Note: Figuren omfatter kun bedrifter som svarte at de i stor eller noen grad har behov for personale med fagkompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag.

2.3 Bedriftenes behov for ulike utdanningsnivåer

NHO-bedriftenes kompetansebehov for utdanningsnivåer fremgår av figur 2.15. Vi ser av figuren at samlet sett er det flest bedrifter som oppgir behov for ansatte i yrkesfaglige programmer på videregående nivå de neste fem årene. Hele 62 prosent har i stor eller noen grad behov for ansatte på dette utdanningsnivået i 2018, og 37 prosent oppgir at behovet er i stor grad. I 2016 og 2017 hadde 61 prosent av bedriftene i stor eller noen grad dette kompetansebehovet, mens denne andelen var 60 prosent i 2015. Dernest følger fagskoleutdanning, høyere utdanning på bachelorgradsnivå og høyere utdanning på mastergradsnivå, og denne rekkefølgen gjelder for alle de fire kartleggingsårene i figuren. Færrest bedrifter har behov for ansatte på doktorgradsnivå, og det gjelder for alle de fire kartleggingsårene. Andelen bedrifter med behov for ansatte på doktorgradsnivå har allikevel økt fra 4 prosent i 2015 til 7 prosent i 2018.

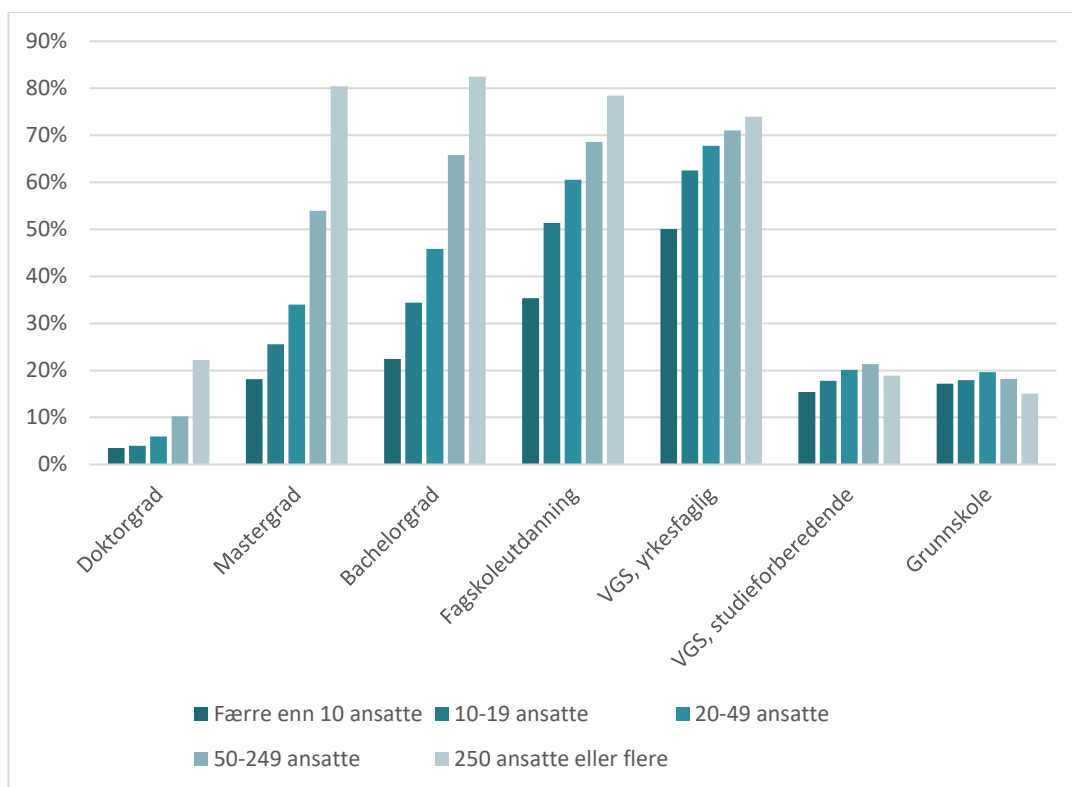


Figur 2.15 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer de neste fem årene, 2015-2018.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557) og 2018 (N=6409).

Behovet for de ulike utdanningsnivåer de neste fem årene varierer i betydelig grad med bedriftens størrelse. Selv om bare 7 prosent av alle bedrifter har behov for ansatte med doktorgrad i 2018, viser figur 2.16 at andelen året øker med bedriftsstørrelsen. Tilsvarende gjelder også behovet for ansatte med høyere utdanning på mastergrads- og bachelorgradsnivå, fagskoleutdanning, samt ansatte i yrkesfaglige programmer på videregående nivå. Det er to unntak fra denne regelen. Første unntak gjelder ansatte i studieforberedende programmer på videregående nivå, hvor bedrifter med 50-249 ansatte har størst behov for ansatte på dette utdanningsnivået. Det andre unntaket gjelder ansatte med kun fullført grunnskoleutdanning, hvor bedrifter med 20-49 ansatte har størst behov for ansatte på dette utdanningsnivået.

Videre ser vi av figur 2.16 at andelen bedrifter som har behov for ansatte på bachelorgrads- og mastergradsnivå og ansatte med fagskoleutdanning de neste fem årene er betydelig høyere blant store bedrifter enn små. Ser vi på andelen bedrifter som har behov for ansatte i studieforberedende programmer på videregående nivå og ansatte med kun fullført grunnskoleutdanning, fremgår det av figuren at det er små forskjeller mellom store og små bedrifter.



Figur 2.16 Andel NHO-bedrifter i 2018 som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer de neste fem årene, etter bedriftstørrelse (N=6409).

Tabell 2.2 viser at landsforeningene Norsk olje og gass, Abelia og Sjømat Norge har høyest andel bedrifter i 2018 som oppgir at de i stor eller noen grad har behov for personale på doktorgradsnivå de neste fem årene. I tillegg til landsforeningen Energi Norge, har Norsk olje og gass og Abelia også høyest behov for kompetanse på mastergradsnivå. Når det gjelder kompetanse på bachelorgradsnivå er behovet størst blant bedriftene i Energi Norge og Norsk olje og gass. Kompetanse innen fagskoleutdanning er størst blant bedriftene i NHO Sjøfart og NHO Luftfart, mens kompetanse på videregående nivå (både innen yrkesfaglig og studieforberedende) og grunnskolenivå er størst blant bedriftene i NHO Transport.

Tabell 2.2 Andel NHO-bedrifter i 2018 som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer de neste fem årene, etter landsforening (N=6409).

Landsforening	Doktor-grad	Master-grad	Bachelor-grad	Fagskole-utdanning	Yrkes-fag	Studieforberedende	Grunnskole
Abelia	24 %	68 %	62 %	20 %	12 %	5 %	5 %
BNL	1 %	27 %	35 %	64 %	78 %	16 %	16 %
Energi Norge	10 %	71 %	80 %	62 %	52 %	5 %	1 %
MBL	4 %	50 %	63 %	21 %	18 %	9 %	9 %
NBF	1 %	7 %	14 %	57 %	76 %	21 %	17 %
NHO Logistikk og Transport	1 %	34 %	53 %	56 %	55 %	33 %	24 %
NHO Luftfart	4 %	41 %	52 %	70 %	56 %	11 %	11 %
NHO Mat og Drikke	6 %	37 %	46 %	54 %	57 %	21 %	21 %
NHO Reiseliv	1 %	14 %	24 %	43 %	62 %	33 %	36 %
NHO Service og Handel	3 %	26 %	37 %	46 %	62 %	22 %	23 %
NHO Sjøfart	5 %	58 %	63 %	84 %	79 %	11 %	11 %
NHO Transport	4 %	26 %	46 %	67 %	85 %	44 %	41 %
Nelfo	1 %	14 %	30 %	68 %	83 %	13 %	11 %
Norsk Industri	13 %	53 %	62 %	68 %	67 %	15 %	14 %
Norsk olje og gass	32 %	80 %	64 %	53 %	49 %	7 %	1 %
Sjømat Norge	17 %	53 %	57 %	67 %	71 %	21 %	23 %
Total	7 %	34 %	42 %	53 %	62 %	18 %	18 %

2.3.1 Bedriftenes fagkompetanse på ulike utdanningsnivåer

I årets undersøkelse har bedriftene ikke bare blitt spurt om hvilke fagområder og utdanningsnivåer de har behov for kompetanse de neste fem årene, men også hvilke fagområder på ulike utdanningsnivåer de har behov for. Figur 2.7 viste at flest NHO-bedrifter etterspør håndverksfag de neste fem årene. Deretter følger behov for ingeniørkompetanse og tekniske fag, og etter det følger samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag. Vi ser av tabell 2.3 at de fleste bedriftene som har behov for håndverksfag etterspør denne fagkompetansen blant fagskoleutdannede og de på videregående skolenivå. Langt færre etterspør denne kompetansen blant personer med høyere utdanning eller de på grunnskolenivå.

Tabell 2.3 Andel NHO-bedrifter i 2018 som har behov for kompetanse på følgende fagområder og utdanningsnivåer de neste fem årene.

Fagområde/utdanningsnivå	Doktorgrad	Mastergrad	Bachelorgrad	Fagskoleutdanning	Videregående skole	Grunnskole
Forsvars- og sikkerhetsfag	2 %	12 %	15 %	16 %	18 %	36 %
Helse-, sosial- og idrettsfag	3 %	11 %	22 %	14 %	18 %	32 %
Humanistiske og estetiske fag	1 %	9 %	16 %	13 %	20 %	40 %
Lærerutdanning og pedagogiske fag	1 %	12 %	24 %	13 %	16 %	34 %
Matematikk/naturvitenskapelige fag	8 %	28 %	22 %	12 %	13 %	18 %
Ingeniør og tekniske fag	4 %	27 %	32 %	25 %	6 %	5 %
Håndverksfag	1 %	3 %	9 %	54 %	27 %	6 %
Primærnæringsfag	1 %	5 %	11 %	32 %	23 %	28 %
Samferdselsfag	2 %	9 %	20 %	23 %	19 %	27 %
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	3 %	31 %	38 %	12 %	7 %	9 %
Totalt	3 %	17 %	22 %	25 %	16 %	17 %

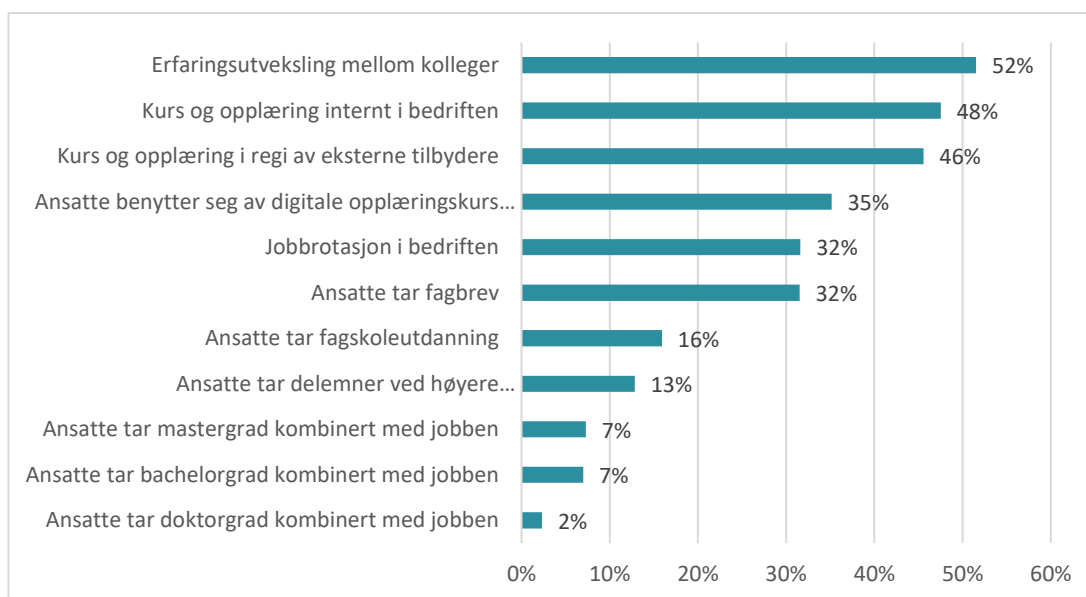
De bedriftene som har behov for ingeniørkompetanse og tekniske fag etterspør denne fagkompetansen først og fremst blant personer på bachelorgradsnivå, mastergradsnivå og de med fagskoleutdanning. Denne kompetansen etterspørres i langt mindre grad blant personer på videregående skolenivå, grunnskolenivå eller de med doktorgrad.

Bedrifter som har behov for kompetanse innen samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag etterspør denne fagkompetansen hovedsakelig blant personer på bachelorgradsnivå og mastergradsnivå. Det fremgår også av figuren og tabellen at kompetanse innen humanistiske og estetiske fag etterspørres i særlig grad blant personer på grunnskolenivå. Flest bedrifter som etterspør fagkompetanse på doktorgradsnivå har behov for kompetanse innen matematikk/naturvitenskapelige fag.

3 Etter- og videreutdanning

Som nevnt innledningsvis har denne utgaven av Kompetansebarometeret en egen del som omhandler etter- og videreutdanning. Her inngår blant annet spørsmål om hvordan etter- og videreutdanning foregår ved bedriftene, hva slags kompetanse de etterspør og hvor nyttig de ulike formene for etter- og videreutdanningsformene har vært.

3.1 Bedriftene benytter ulike former for etter- og videreutdanning



Figur 3.1 Andel NHO-bedrifter som har benyttet følgende former for kompetanseheving i 2018 (N=6409).

Etter- og videreutdanning (EVU) foregår i mange ulike former, fra omfattende formelle utdanninger til mer uformell kompetanseheving. Figuren ovenfor viser at NHO-bedriftene benytter mange ulike former for kompetanseheving. Vi ser at om lag halvparten har benyttet kollegabasert kompetanseheving og ulike former for kursing, mens det er betydelig færre som har tilbudt EVU på master- og

doktorgradsnivå. Dette mønsteret følger det vi har sett av tidligere undersøkelser, nemlig at flest bedrifter ønsker kompetanseheving som foregår *innenfor* bedriften.

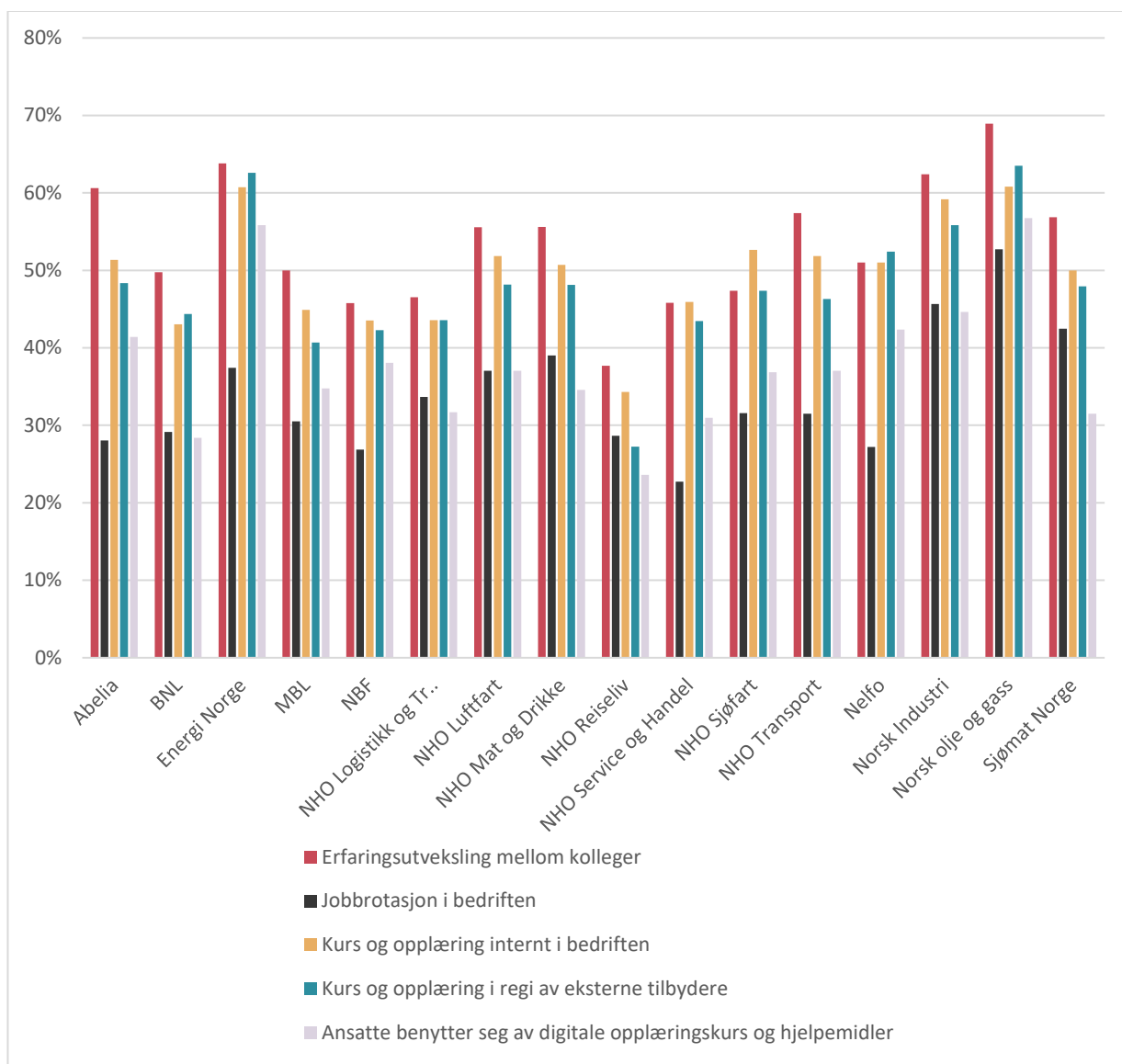
Ikke uventet er store bedrifter mer aktive med å tilby kompetanseheving enn små bedrifter. Det gjelder også de mer uformelle formene. For eksempel er det hele 72 prosent av bedrifter med over 250 ansatte som driver med erfaringsutveksling mellom kolleger, mens dette oppgis av om lag halvparten av små- og mellomstore bedrifter. Formell kompetanseheving er også mye mer vanlig blant store bedrifter. Blant bedrifter med over 250 ansatte sier nesten en tredel at ansatte har tatt mastergrad kombinert med jobben og 12 prosent oppgir at ansatte har tatt doktorgrad. Generelt sett fremgår det av tabell 3.1 at de ulike formene for etter- og videreutdanninger foregår i større grad ved større bedrifter enn blant de mindre.

Tabell 3.1 Andel NHO-bedrifter som har benyttet ulike former for etter- og videreutdanningsformer etter bedriftsstørrelse i 2018 (N=6409).

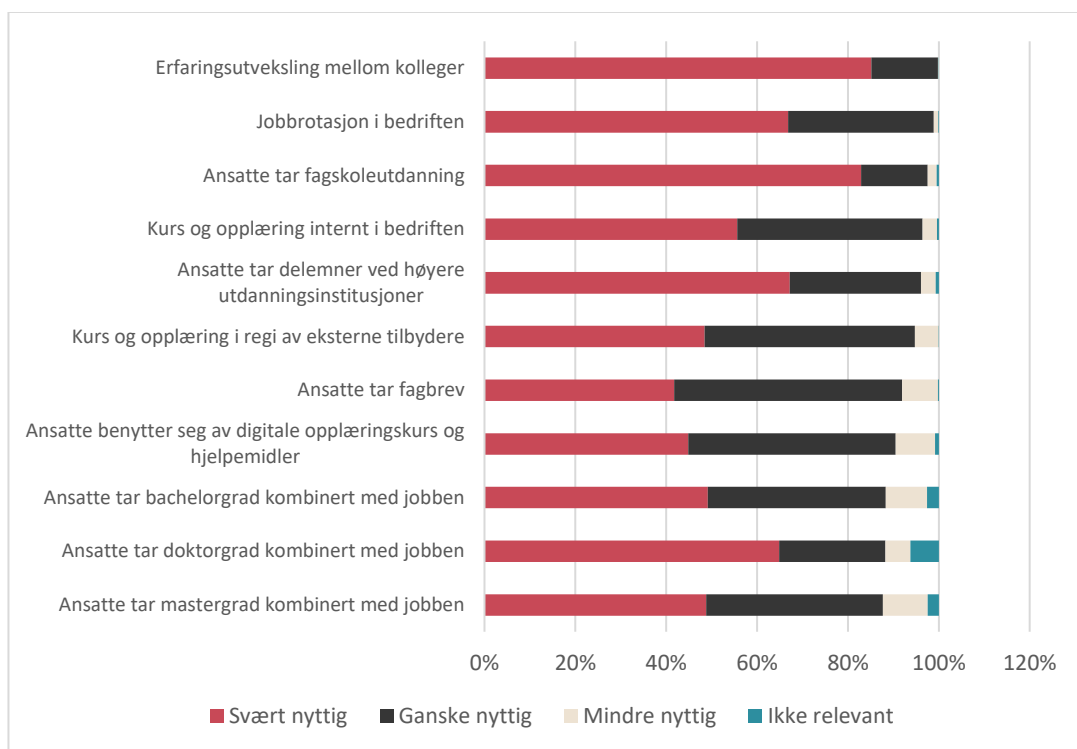
	Færre enn 10 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50-249 ansatte	250 ansatte eller flere
Erfaringsutveksling mellom kolleger	37 %	51 %	55 %	65 %	72 %
Jobbrotasjon i bedriften	16 %	29 %	36 %	45 %	57 %
Kurs og opplæring internt i bedriften	29 %	46 %	54 %	62 %	73 %
Kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere	30 %	44 %	49 %	60 %	69 %
Ansatte benytter seg av digitale opplæringskurs og hjelpemidler	21 %	31 %	39 %	48 %	63 %
Ansatte tar fagbrev	17 %	30 %	36 %	45 %	53 %
Ansatte tar fagskoleutdanning	7 %	12 %	18 %	25 %	36 %
Ansatte tar delemner ved høyere utdanningsinstitusjoner	4 %	8 %	12 %	22 %	45 %
Ansatte tar bachelorgrad kombinert med jobben	2 %	4 %	6 %	13 %	28 %
Ansatte tar mastergrad kombinert med jobben	2 %	4 %	6 %	13 %	31 %
Ansatte tar doktorgrad kombinert med jobben	0 %	1 %	2 %	4 %	12 %

Ser vi på landsforening, er det særlig bedrifter innenfor olje og gass som benytter seg av mastergrad kombinert med jobben. Slik videreutdanning benyttes også hyppig av bedrifter i Abelia, Norsk Industri og Energi Norge. Doktorgrad kombinert med jobb er naturlig nok mindre utbredt, men oppgis av så mange som hver tiende bedrift i Abelia og Olje og gass.

Figur 3.2 viser de hyppigste formene for etter- og videreutdanning som bedriftene har benyttet seg av per landsforening. Vi ser blant annet at erfaringsutveksling mellom kolleger er hyppigst benyttet blant bedrifter i Norsk olje og gass, Norsk Industri og i Energi Norge.



Figur 3.2 Andel bedrifter som har benyttet seg av erfaringsutveksling mellom kolleger, jobbrotasjon i bedriften og kurs og opplæring internt i bedriften.

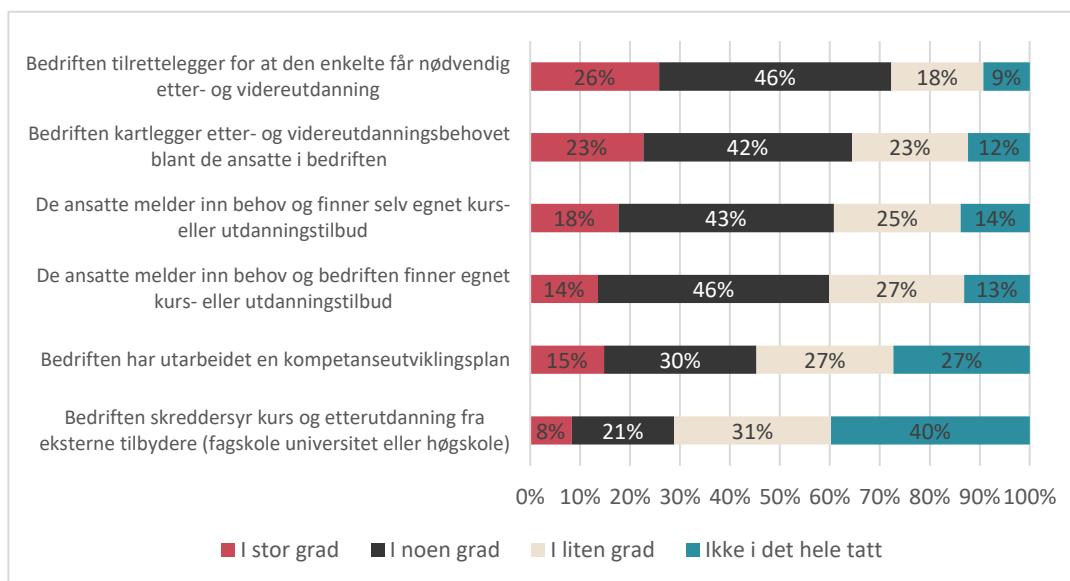


Figur 3.3 Andel NHO-bedrifter som oppgir hvor nyttig ulike former for kompetanseheving har vært for bedriften i 2018.

Note: Kun bedrifter som har benyttet seg av den aktuelle formen for etter- og videreutdanning, er med i figuren.

I tillegg til å oppgi hvilke former for kompetanseheving bedriftene har benyttet seg av, ble de i samme spørsmål også bedt om å oppgi hvor nyttig dette har vært for bedriften. Bedriftene som faktisk har benyttet seg av de ulike formene for etter- og videreutdanning, oppgir at de har vært nyttige i 85-100 prosent av tilfellene. Erfaringsutveksling mellom kolleger oppgis å ha vært nyttig av samtlige.

3.2 Organisering av etter- og videreutdanning



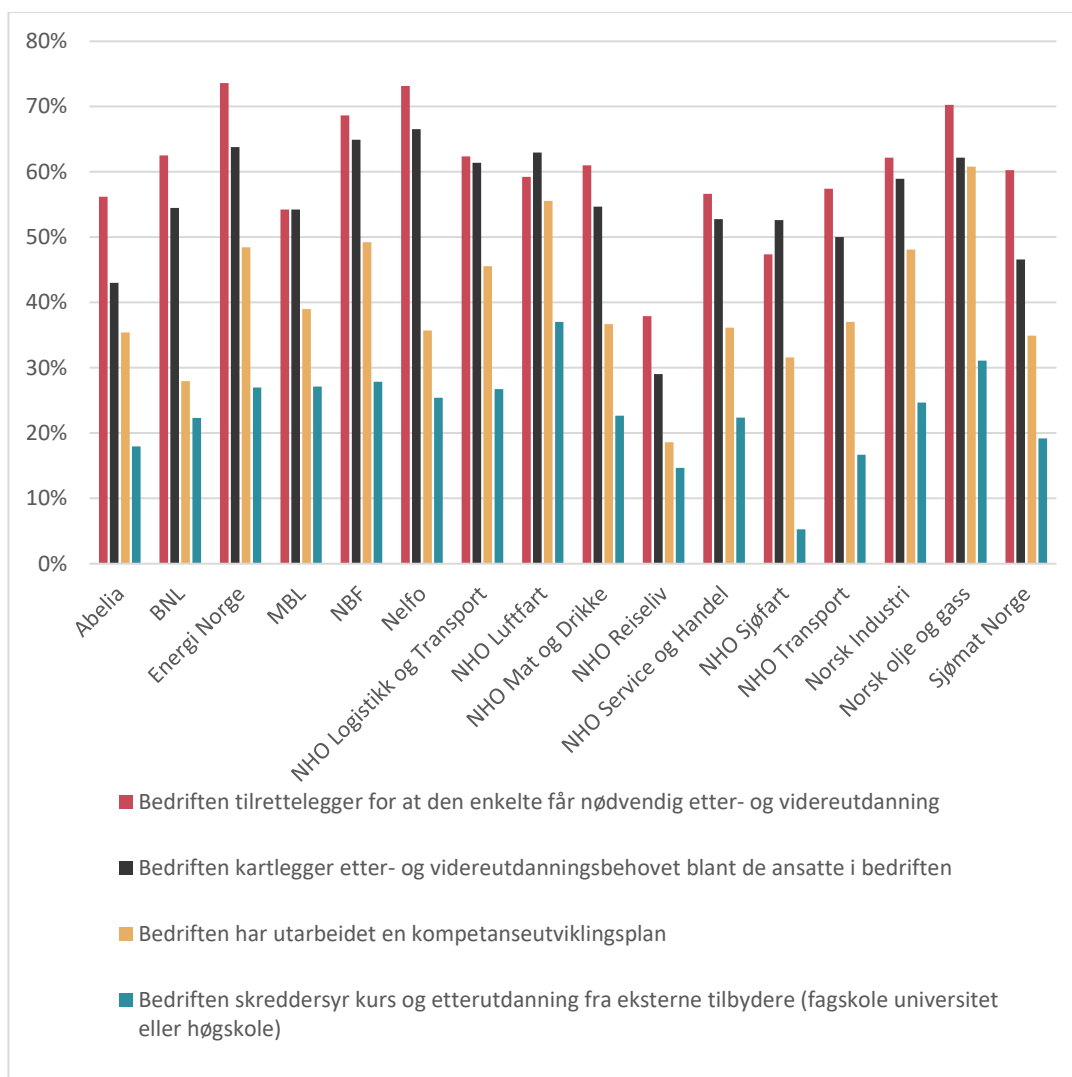
Figur 3.4 Andel NHO-bedrifter etter hvordan etter- og videreutdanning foregår i bedriften i 2018 (N=6409)

Figuren viser NHO-bedriftenes svar på noen påstander om hvordan arbeidet med etter- og videreutdanning foregår i bedriften. Her kunne man krysse av for flere alternativer. Vi ser at tre av fire bedrifter oppgir at de legger til rette for etter- og videreutdanning, mens skreddersydde tilbud er mindre utbredt. Det er særlig de store bedriftene som tilbyr skreddersydde tilbud. Ellers er det få markante forskjeller på bedriftsstørrelse i svarene på dette spørsmålet.

Det er for øvrig verdt å merke seg at nesten to tredeler av bedriftene oppgir at de i stor eller noen grad kartlegger de ansattes kompetansebehov og nesten halvparten oppgir å ha en form for kompetanseutviklingsplan. Det siste stemmer godt med det som framkommer av tilsvarende spørsmål i Eurostats undersøkelser av etter- og videreutdanning i bedrifter (CVTS). Her er det også over 40 prosent som svarer at de har en plan for EVU. På dette punktet ligger norske bedrifter helt i toppen i Europa, nest etter Storbritannia².

Figur 3.5 viser de ulike former for organisering av etter- og videreutdanninger per landsforening.

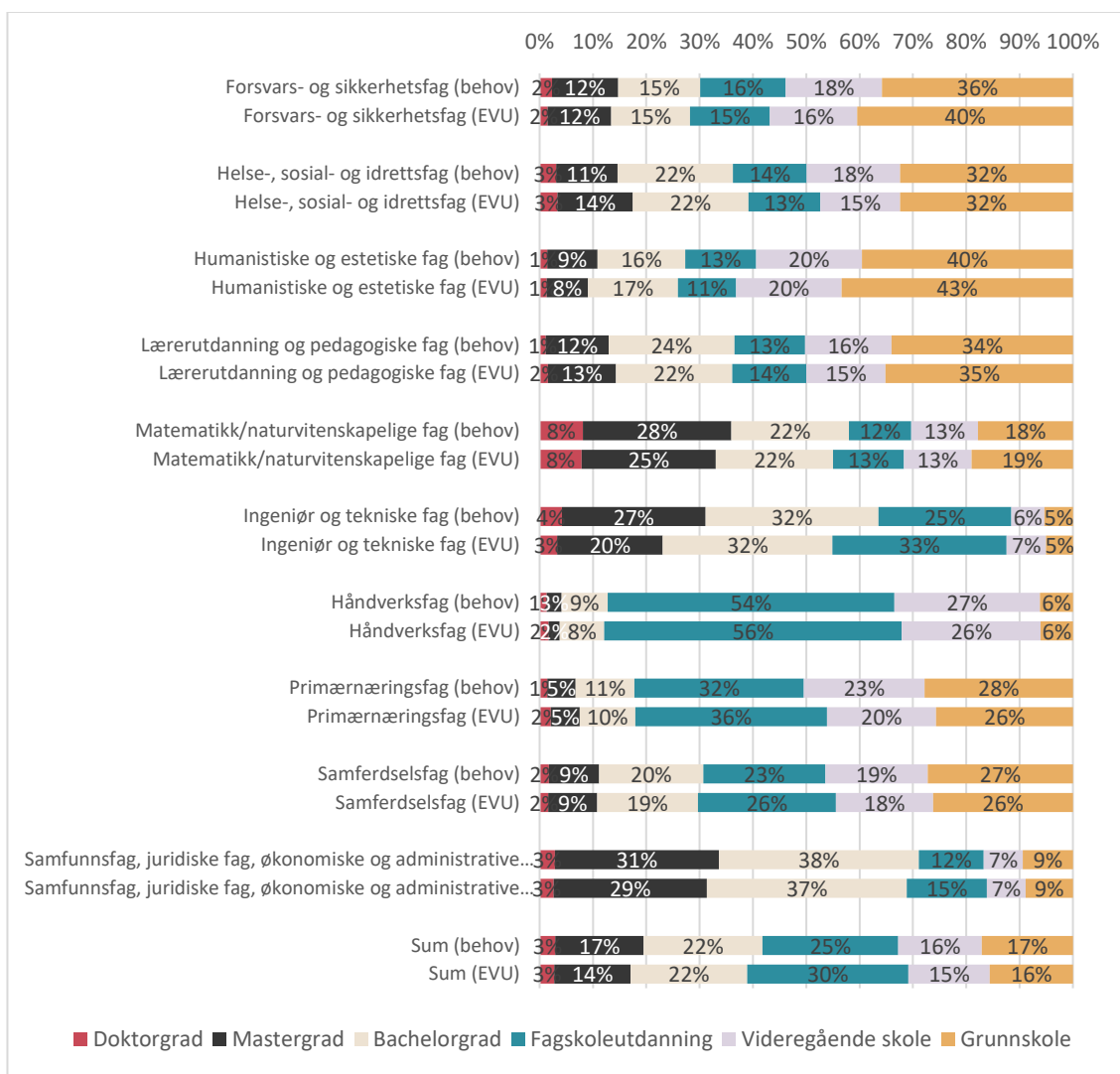
² Se Eurostats Continual Vocational Training Survey (CVTS)



Figur 3.5 NHOs bedriftenes vurdering av ulike måter å organisere etter- og videreutdanning på. Andel bedrifter som oppgir dette i stor og noen grad.

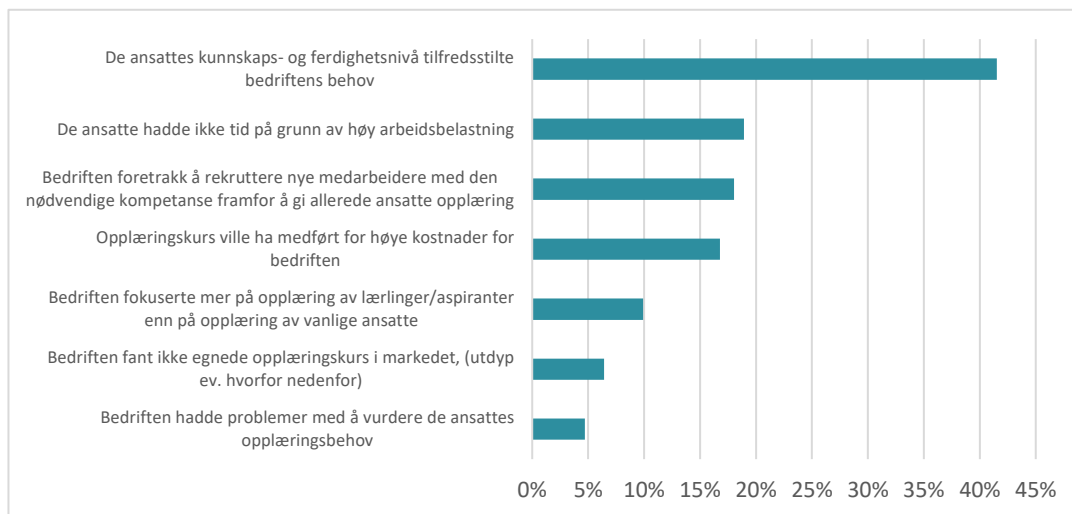
3.3 EVU-behov på fagområder og utdanningsnivå

På spørsmålet om hvilke fagområder og på hvilket utdanningsnivå bedriftene har behov for etter- og videreutdanning, har vi valgt å sammenligne resultatene med tilsvarende spørsmål om bedriftenes generelle behov for fagområder og utdanningsnivå. Dette for å se om behovet for etter- og videreutdanningen er på et høyere utdanningsnivå enn de i utgangspunktet har behov for. Resultatet er vist i figur 3.6. På aggregert nivå ser det ut til at bedriftenes behov for etter- og videreutdanning, er stort sett på samme utdanningsnivå som bedriftene ellers etterspør. Imidlertid er det noen nyanser. Mens hver fjerde bedrift totalt sett har et generelt behov for fagskoleutdannede, sier 30 prosent at de har behov for etter- og videreutdanning på dette utdanningsnivået.



Figur 3.6 NHO-bedrifters kompetansebehov etter fagområder og utdanningsnivå generelt sammenlignet med bedriftenes etter- og videreutdanningsbehov.

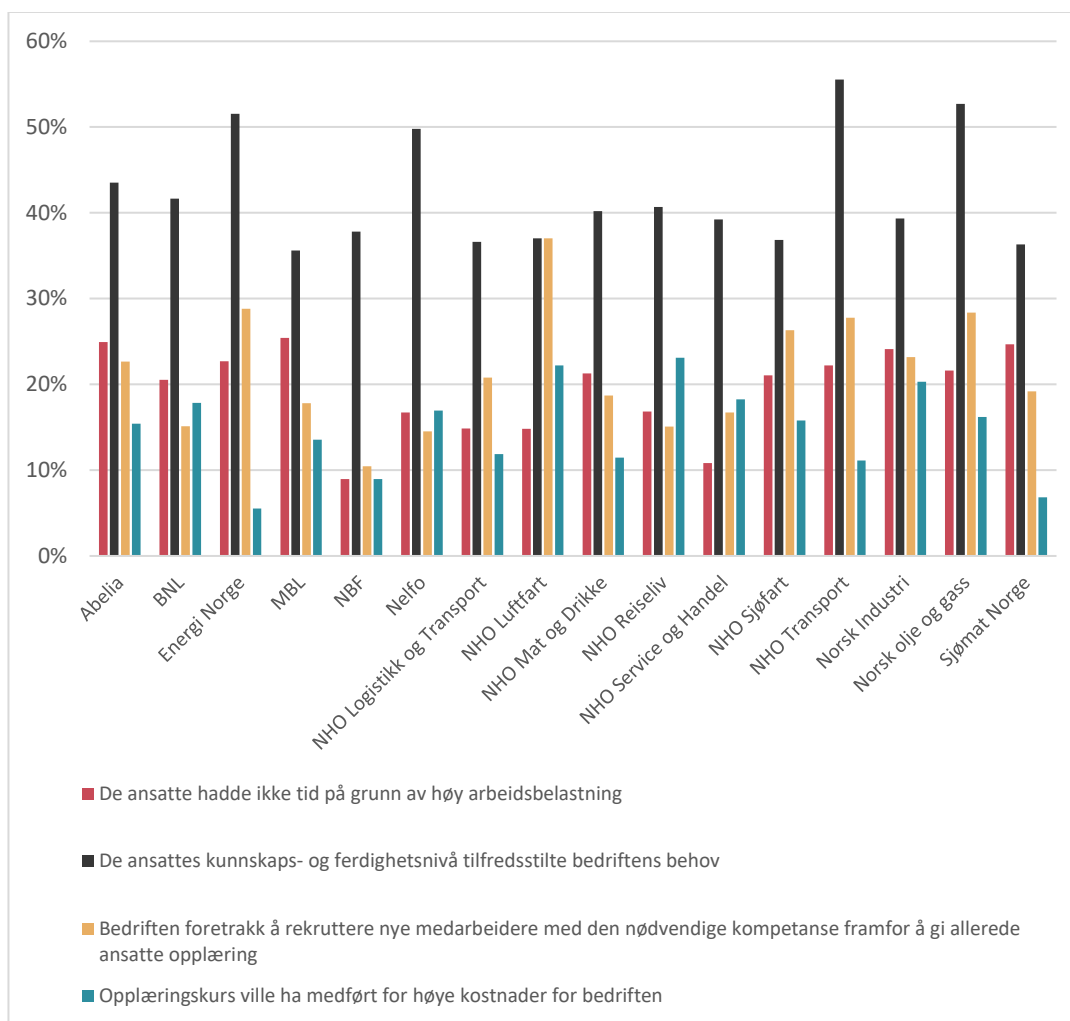
3.4 Årsaker til at bedriftene ikke benytter EVU-tilbud



Figur 3.7 Andel NHO-bedrifter etter årsaker til at de i liten grad har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud for de ansatte i 2018 (N=6409).

I undersøkelsen fikk bedrifter som i mindre grad har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud anledning til å oppgi årsaker til hvorfor de ikke har benyttet seg av det. Her var det mulig å krysse av for flere årsaker. Den hyppigst oppgitte årsaken er at de ansatte har høy nok kompetanse fra før. Over 40 prosent av bedriftene oppgir dette som forklaring. Videre ser vi at det kun er knappe én av fem som oppgir tid eller kostnader som begrensende faktor. Det er noe overraskende ettersom mangel på tid er den faktoren som ofte oppgis som viktige hindring i andre undersøkelser. Ellers ser vi at det er svært få som ikke tilbyr etter- og videreutdanning fordi de mangler kunnskap om behovene eller tilbudene.

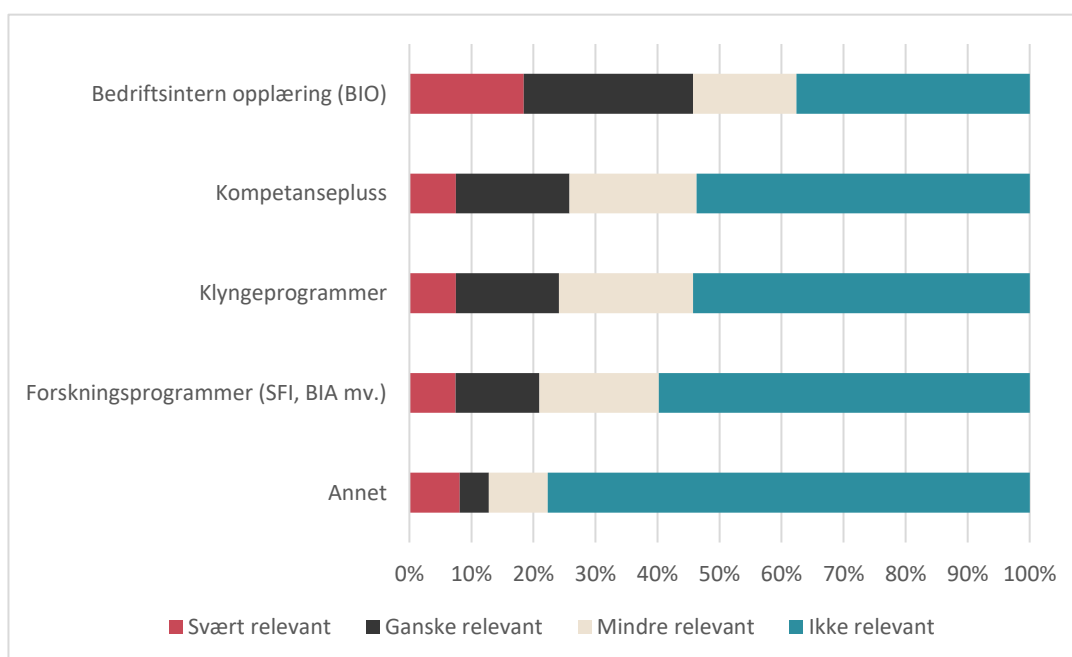
Figur 3.8 viser to årsaker til at bedriftene ikke har tilbudt etter- og videreutdanning etter landsforeninger. At de ansatte hadde tilstrekkelig kunnskaps- og ferdighetsnivå, ble oppgitt som årsak av halvparten av bedriftene ved Energi Norge, Norsk olje og gass, Nelfo og NHO Transport. Høy arbeidsbelastning, og dermed lite tid til etter- og videreutdanning ble trukket frem som årsak for rundt en fjerdedel av bedriftene ved Abelia, MBL og Sjømat Norge.



Figur 3.8 Andel NHO-bedrifter som ikke har benyttet seg av etter- og videreutdanning av ulike årsaker, etter landsforening.

3.5 Offentlige støtteordninger for kompetanseutvikling og EVU

Det er for tiden stor oppmerksomhet om behovet for en samlet politikk for etter- og videreutdanning i Norge. Selv om det finnes mange ordninger på området, er det flere som etterlyser nye og bedre tiltak for etter- og videreutdanning. I årets barometer ble derfor NHO-bedriftene også bedt om å gi synspunkter på noen etablert og mulige nye tiltak på EVU-feltet.

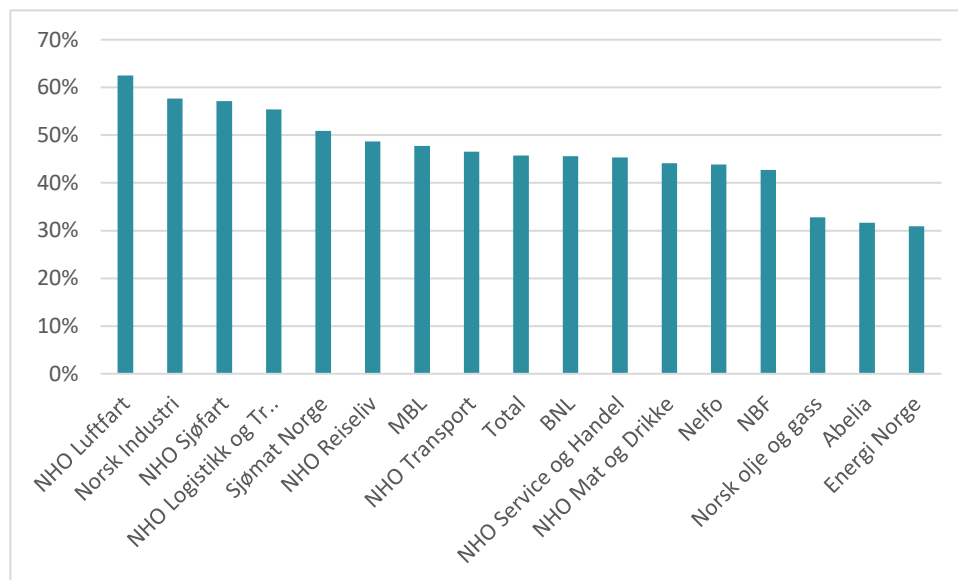


Figur 3.9 Andel NHO-bedrifter som vurderer relevans av ulike offentlige støtteordninger for etter- og videreutdanning i 2018.

Figuren ovenfor viser hvordan NHO-bedriftene vurderer relevansen for noen utvalgte etablerte støtteordninger for EVU og kompetanseutvikling. Nesten halvparten av bedriftene svarer at tiltaket Bedriftsintern opplæring (BIO) er svært eller ganske relevant. BIO er et arbeidsrettet tiltak rettet mot bedrifter som må foreta en vesentlig endring av bedriftens produksjon eller etablere seg på nye markeder i en omstillingsfase. Tiltaket er styrket i senere år, og ser altså ut til å treffe NHO-bedriftene bredt. Før øvrig øker relevansen med bedriftsstørrelse. Mens 36 prosent av de minste bedriftene med færre enn 10 ansatte oppgir at dette er relevant, er det er 57 prosent av de aller største bedriftene som oppgir at BIO er svært eller ganske relevant. Tilsvarende er også tilfellet blant de andre offentlige støtteordningene, jo større bedriftene er, dess mer relevant mener de at støtteordningen er. Ser vi hvordan bedriftsintern opplæring (BIO) er fordelt etter landsforening, er dette vist i figur 3.10. Jevnt over finner de fleste av landsforeningene dette som relevant, men aller flest i NHO Luftfart og Norsk Industri og færre blant bedriftene i Norsk olje og gass, Abelia og Energi Norge hvor bare om lag en tredjedel oppgir at denne tilskuddsordningen er relevant.

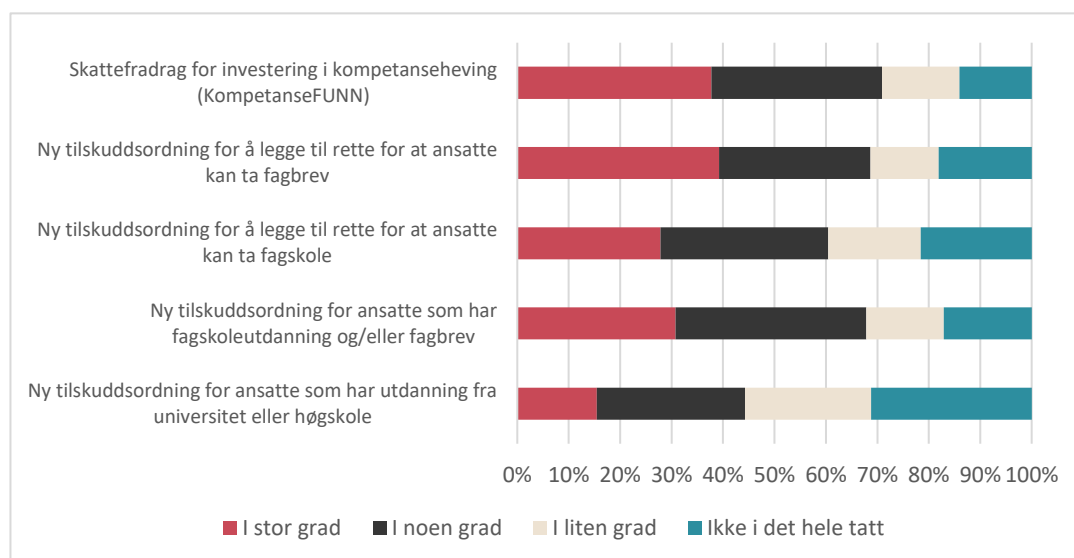
Det er vesentlig færre bedrifter som oppgir at klyngeprogrammer og forskningsprogrammer er relevante. Det er også naturlig ettersom slike tiltak krever at bedriftene har samarbeid og eller egen kompetanse relatert til forskning og utvikling.

På dette spørsmålet var det for øvrig også ca. 12 prosent som i fritekstfeltet oppgav andre støtteordninger enn de som var listet opp. Flere av de som oppga noe her nevnte lærlingtilskudd, nærings-PhD og SkatteFUNN.



Figur 3.10 Andel NHO- bedrifter som oppgir at støtte til bedriftsintern opplæring (BIO) er svært eller ganske relevant etter landsforening.

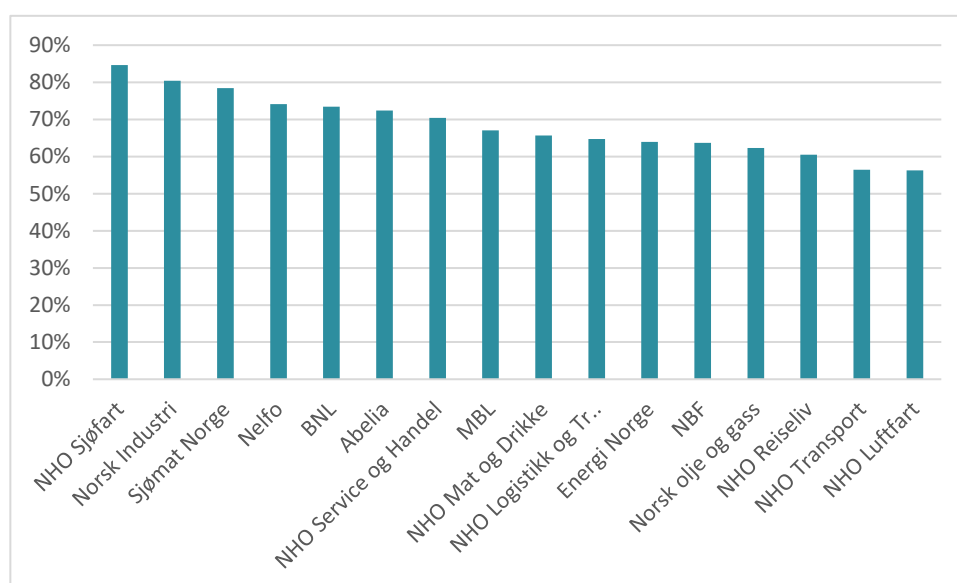
3.6 Synspunkter på nye tilskuddsordninger for EVU



Figur 3.11 Andel NHO-bedrifter etter vurdering av eventuelle nye tilskuddsordninger for etter- og videreutdanningstilbud i 2018.

I tillegg til å vurdere relevansen av *eksisterende ordninger* ble bedriftene bedt om å vurdere i hvilken grad eventuelle *nye tilskuddsordninger* kan øke deres

engasjement i etter- og videreutdanning. Her er det flest bedrifter som oppgir at en ordning med skattefradrag for EVU-investeringer (såkalt KompetanseFUNN) kan bidra i den retning. Mer enn sju av ti bedrifter mener at dette i stor eller noen grad kan bidra til økt EVU. Dette er et forslag som har vært diskutert i flere år og som derfor trolig er ganske kjent blant bedriftene. Det er også godt over halvparten av bedriftene som mener at støtte til EVU rettet mot fagbrev og fagskole er relevant. Figur 3.12 viser andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad mener at KompetanseFUNN vil ha betydning etter landsforeninger. Jevnt over er dette et forslag som flertallet blant samtlige landsforeninger ønsker velkommen. Størst andel finner vi likevel blant NHO Sjøfarts bedrifter med en andel på 85 prosent og rundt 80 prosent av bedriftene i Norsk Industri og Sjømat Norge.

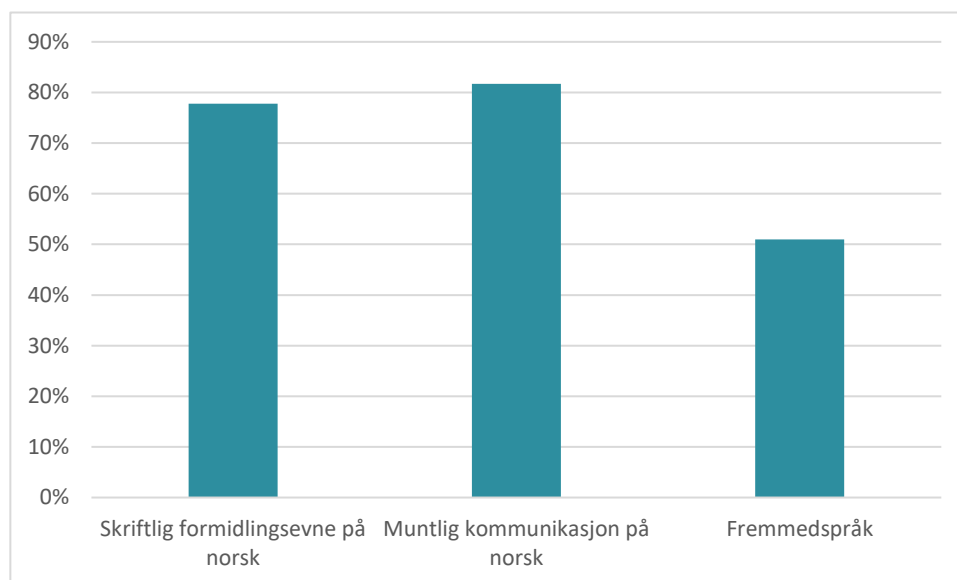


Figur 3.12 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad mener at skattefradrag for investeringer i kompetanseheving (KompetanseFUNN) vil føre til økt kompetanseheving i bedrifter, etter landsforening.

Derimot er det færre bedrifter som ser at tiltak rettet mot ansatte med universitets- og høyskoleutdanning vil være relevant. Men dette reflekterer også bedriftenes generelle behov for slik utdanning (se også kapittel 2). Blant bedrifter i bransjer med høyt utdanningsnivå er det mange som oppgir at tilbud rettet mot EVU for høyt utdannede vil være relevant. For eksempel er det over 70 prosent av bedriftene i Abelia som oppgir at slike tiltak i stor eller noen grad vil være relevante. Denne andelen er også høy i bl.a. Mediebedriftenes landsforening, Sjømat Norge og Energi Norge. Utover dette er det få forskjeller i bedriftsstørrelse og landsforening når det gjelder bedriftenes svar på relevansen av mulige nye EVU-tiltak.

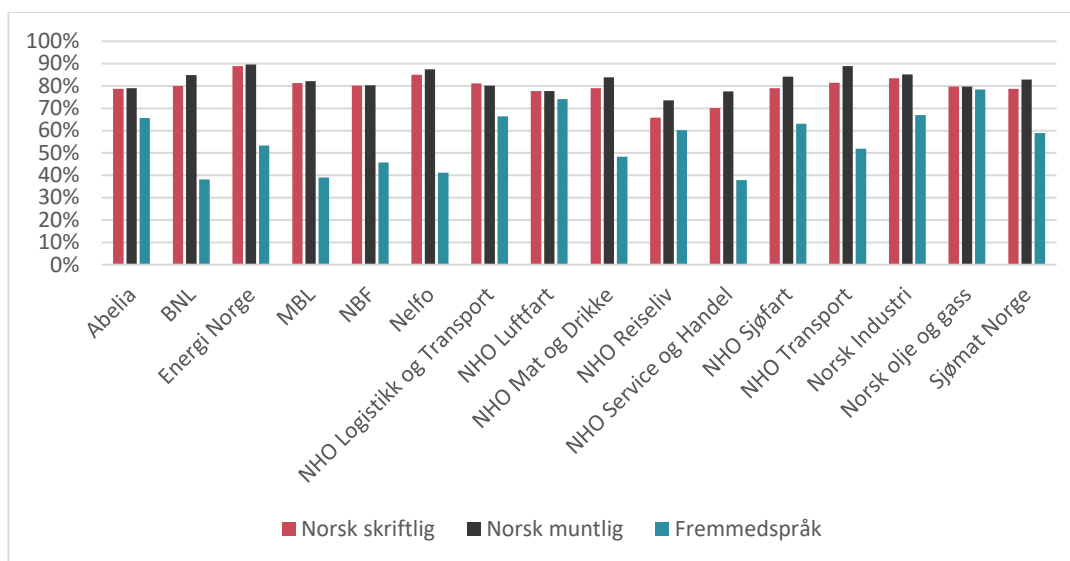
4 Betydning av språkkompetanse

Hvilken betydning norsk og fremmedspråk har for bedriftene vil bli belyst i dette kapitlet. Vi skiller mellom skriftlig formidlingsevne på norsk og muntlig kommunikasjon på norsk. Bedrifter som oppgav at fremmedspråk var av stor eller av en viss betydning, fikk oppfølgingsspørsmål om hvilke språk de hadde konkret behov for og i hvilken sammenheng.



Figur 4.1 Andel NHO-bedrifter som tillegger behovet for norsk skriftlig og muntlig språkkompetanse samt fremmedspråk en betydning for bedriften i 2018 (N=6409).

Figur 4.1 viser oversikten samlet sett for de bedriftene som svarte at de tilla disse ferdighetene en stor og viss betydning. Her ser vi at muntlig norsk kompetanse skårer høyest, tett fulgt av skriftlig norsk kompetanse, mens fremmedspråk ligger omtrent 30 prosent lavere.



Figur 4.2 Andel NHO-bedrifter i 2018 som tillegger behov for skriftlig formidlingsevne på norsk, muntlig kommunikasjon på norsk og fremmedspråk en stor eller viss betydning for bedriften (N=6409).

I Figur 4.2 har vi fordelt svarene på NHOs landsforeninger. Av figuren kan vi lese at behovet for muntlig norsk er høyest innen Energi Norge, Nelfo og NHO Transport, og at hovedtendensen ligger på rundt 80 prosent. Når det gjelder behovet for norsk skriftlig kompetanse er det igjen Energi Norge og Nelfo som skiller seg ut med svar på henholdsvis 89 og 85 prosent. Her følges de av BNL (80 prosent), Norsk Industri (83 prosent) og Norsk olje og gass (80 prosent). Figur 4.2 viser videre at behovet for fremmedspråk oppgis å være størst hos Norsk olje og gass (78 prosent), NHO Luftfart (74 prosent), Norsk Industri (67 prosent), Abelia (66 prosent) og NHO Reiseliv (60 prosent).

I det første Kompetansebarometeret for 2014 (Solberg m.fl.2014) spurte vi bedriftene om å oppgi hvilke ferdigheter de vektla ved eventuelle nyansettelser. Her kunne bedriftene oppgi flere generelle kompetanser/ferdigheter i tillegg til språklige ferdigheter, som bruk av IKT-verktøy og teknologiforståelse. De ble samtidig bedt om å gradere viktigheten fra «stor betydning» til «ingen betydning». I 2014 så vi at de fleste ferdigheter ble tillagt en stor eller viss betydning, men et klart funn var at norskkunnskaper fremsto som den viktigste kompetansen. At både tallforståelse, IKT-kompetanse og teknologiforståelse skåret lavere fant vi interessant da bedriftene primært etterspurte teknologisk og håndverksrelatert utdanning). Oppmerksomheten rundt betydningen av norskkompetanse gjorde at dette spørsmålet også inngikk i et påfølgende oppdrag fra en av landsforeningene i NHO, der samme funn ble bekreftet og utdypet gjennom en kvalitativ studie (Olsen, Carlsten & Rørstad 2015).

Kompetansebarometeret 2014 viste også overraskende funn i vektleggingen av fremmedspråk. Betydningen av språkferdigheter ble på den ene siden forsterket

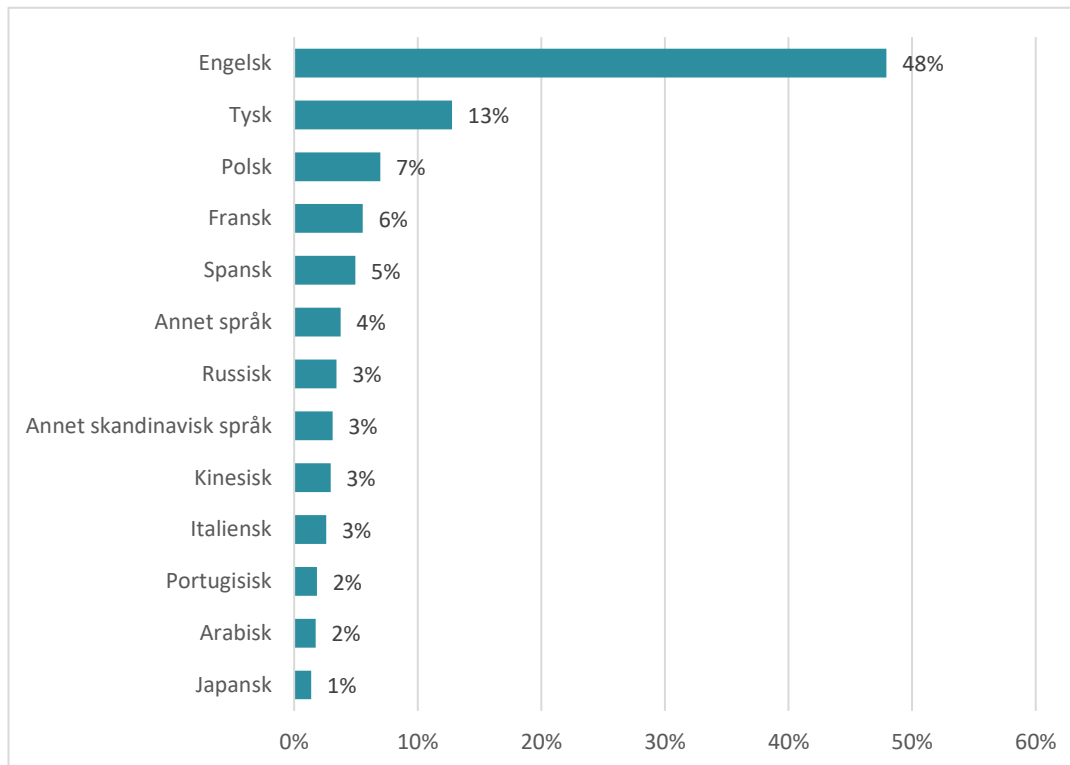
ytterligere av at over halvparten av bedriftene oppga at kompetanse i fremmedspråk hadde betydning ved ansettelse. På en annen side ble funn knyttet til fremmedspråk her uttrykt som en forutsetning for ansettelse fremfor et kompetansebehov, det vil si at bedriftene gjennom dette svaret ga uttrykk for at nyansatte skulle beherske norsk. Dette funnet ble også bekreftet i den kvalitative studien omtalt ovenfor.

I årets Kompetansebarometer ønsket vi å se nærmere på denne relasjonen mellom behovet for norskkompetanse og fremmedspråkkompetanse. Det ble gjort gjennom å spørre bedriftene om hvor stor betydning språkkompetanse har for bedriften generelt, med andre ord ikke kun relatert til eventuelle nyansettelser. De ble her bedt om å gradere viktigheten av skriftlig formidlingsevne på norsk, muntlig formidlingsevne på norsk og fremmedspråk med alternativene «stor betydning», «en viss betydning», «liten betydning» og «ingen betydning». Med en fire-delt skala ønsket vi å få frem tydelige tendenser ved at det ikke var gitt for klare muligheter til å plassere seg nøytralt i midten av en mer omfattende svarskala, og for å beholde samme svarkategorier som i 2014.

Som vi fremhevet i 2014, er det også i år slik at utvalget av bedrifter i undersøkelsen bidrar til en naturlig antakelse om at de fleste bedriftene som framhever norsk, er mer opptatt av grunnleggende språkkunnskaper en avansert språkforståelse. Samtidig viser svarene på dette spørsmålet at god skriftlig og muntlig kommunikasjon på norsk er helt nødvendig for å klare seg i de aller fleste yrker som inngår i utvalget. Tendensene i 2018 som gjelder bedriften som helhet sammenfaller dermed de mønstre vi fant for bedriftsledernes vektlegging av språklig kompetanse som en forutsetning for å fungere i yrkeslivet.

De bedriftene som oppga at fremmedspråk har en stor eller viss betydning ble også denne gangen bedt om å oppgi hvilke fremmedspråk de konkret har behov for. Mens spørsmålet i 2014 var forbeholdt å oppgi hvilke språk dette gjaldt, utvidet vi i år spørsmålet til at de også skulle oppgi til hvilket formål bedriften hadde behov for de ulike fremmedspråkene.

4.1 Betydningen av fremmedspråk



Figur 4.3 Andel NHO-bedrifter som har konkret behov for fremmedspråk etter språk i 2018 (N=6409).

Figur 4.3 viser bedriftenes svar når det gjelder konkrete fremmedspråkbehov. Her kunne de fritt krysse av for flere språk, på linje med undersøkelsen i 2014.

Nærmere halvparten av NHOs medlemsbedrifter oppga at engelskkunnskaper er viktig for deres ansatte. Dette er samme mønster som vi fant i 2014 da vi spurte om betydningen av fremmedspråkkompetanse ved nyansettelser, og som da er det heller ikke i år uventet at engelsk vurderes som det viktigste fremmedspråket. Nærmere 80 prosent av bedriftene i Norsk olje og gass og 75 prosent av bedriftene i NHO Luftfart, oppgir å ha behov for engelsk. Blant bedrifter i Abelia og Norsk Industri og NHO Logistikk og Transport, oppga rundt to tredjedeler å ha engelsk-behov.

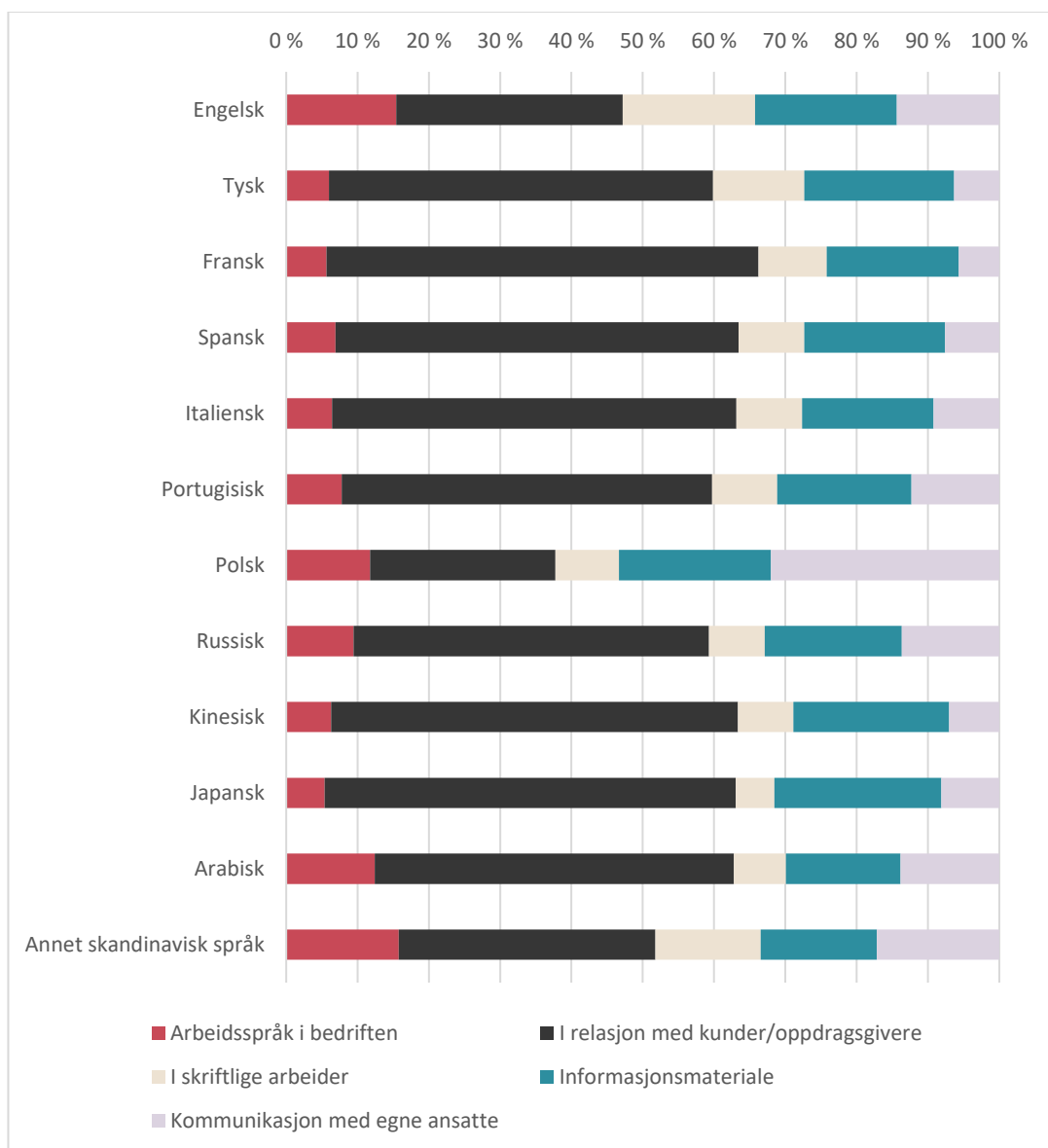
Nest etter engelsk fremstår tysk også nå fire år etter som det viktigste fremmedspråket i NHO-bedriftene. Det er 13 prosent av bedriftene som oppgir dette språket som et viktigste andre fremmedspråk, sammenlignet med 14 prosent som tilla tyskkunnskaper en betydning ved nyansettelser i 2014. Ellers er rangeringen mellom fremmedspråk i 2018 identisk med svarene i 2014.

Et interessant funn i kategorien «Annet språk» er andelen som nevnte litauisk og nederlandsk som viktige fremmedspråk. Et mønster vi også finner i denne åpne kategorien er at en del har oppgitt norsk som viktig fremmedspråk for dem. De

flESTE oppgir ikke hvorfor norsk har havnet også i denne kategorien i tillegg til at de hadde mulighet til å oppgi behovet for norsk skriftlig og muntlig kompetanse i spørsmålet bak Figur 4.1. De som har lagt til informasjon henviser til at norsk tross alt er det viktigste språket, som en slags utheving av dette, eller forklaringer som at det ikke er helt avklart hva som i praksis er hovedspråket for bedriftens hverdagsliv. Her finner vi uttrykk som «arbeidsspråk er norsk, men det går mye i engelsk også på byggeplassen», «bedriften har allerede flere språk dekket, men trenger opplæring i norsk» og «norsk på grunn av fremmedspråklige ansatte».

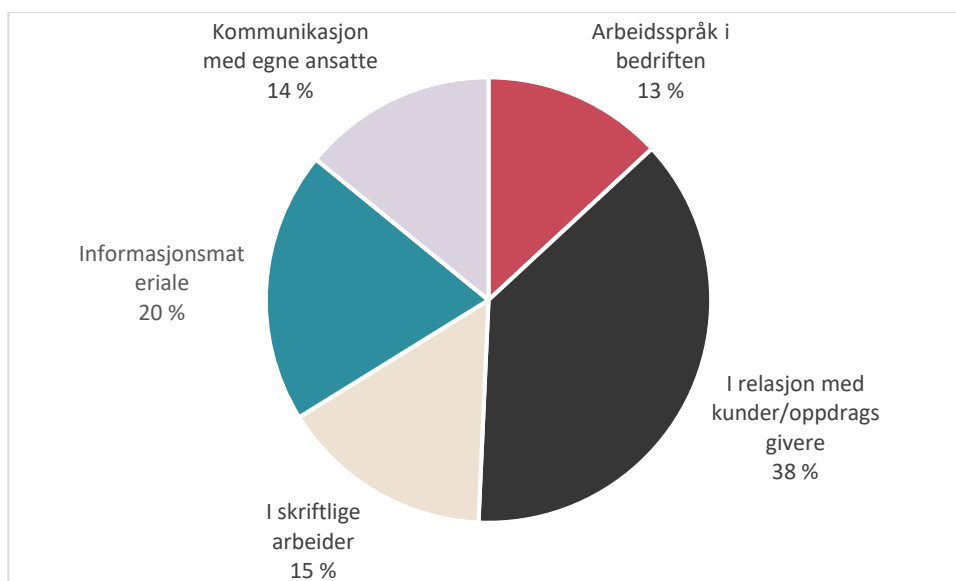
For fire år siden fant vi at polsk ble oppgitt som tredje viktigste fremmedspråk før fransk og spansk. Både i 2014 og i 2018 finner vi imidlertid variasjon mellom landsforeningene. Tysk er viktig for bedrifter innenfor reiselivsnæring, industri og kunnskapsintensiv tjenesteyting, mens behovet for polsk er særlig utbredt innen servicebransjer og byggebransjen. I 2014 påpekte vi derfor at behovet for polsk kunne se ut til å handle mest om et behov for å kommunisere med polske medarbeidere internt i bedriftene, men at denne vurderingen var knyttet til antagelser rundt de ulike bedriftenes hovedvirksomhet mer enn at vi hadde klare svar (Carlsten mfl. 2014). I Kompetansebarometeret 2018 ønsket vi å stille direkte spørsmål til bedriftene om hvilke formål behovet for de ulike fremmedspråkene knyttes til.

I Figur 4.4 ser vi et klarere mønster for hva de ulike fremmedspråkene anses som viktige til av bedriftene. Vi hadde oppgitt følgende svaralternativ: «Arbeidsspråk i bedriften», «I relasjon med kunder/oppdragsgivere», «I skriftlige arbeider», «Informasjonsmateriale», «Kommunikasjon med egne ansatte». Disse kategoriene ble valgt ut etter en dialog med NHO sentralt og ved å konsultere ulike undersøkelser.



Figur 4.4 Andel NHO-bedrifter som har konkret behov for fremmedspråk i 2018, etter formål (N=3269).

Figur 4.4 viser for det første at antakelsene om forskjeller på behov for tysk og polsk som vi gjorde i 2014 ser ut til å ha rot i bedriftenes arbeidsvirkelighet, slik dette oppfattes av bedriftslederne som har svart i 2018. Tysk brukes hovedsakelig i relasjon med kunder/oppdragsgivere mens polsk er det språket som i størst grad brukes i kommunikasjon med egne ansatte og som arbeidsspråk i bedriften. Vi ser også at engelsk har en ganske jevn fordeling på de ulike kategoriene, mens de fleste andre fremmedspråk har en tydeligere overvekt av å tjene formål som er knyttet til relasjoner med kunder/oppdragsgivere og mindre som arbeidsspråk i egen bedrift eller i skriftlige arbeider. Andre skandinaviske språk har relativt sett en stor tyngde innad i bedriftene, og det samme gjelder arabisk.



Figur 4.5 Andel NHO-bedrifters som har konkret behov for fremmedspråk i 2018, etter formål (N=3269).

I Figur 4.5 viser vi en oversikt samlet sett over hvilke formål fremmedspråk knyttes til i NHOs medlemsbedrifter slik dette vurderes av dem selv i 2018. Her kommer det tydelig frem at arbeid med kunder og oppdragsgivere er det området der fremmedspråkbehovet tillegges størst vekt, mens de andre kategoriene ligger noenlunde jevnt, med utarbeiding av informasjonsmateriale som den litt større kategorien av de som var oppgitt.

Referanser

Meld. St. 29 (2013-2017) Perspektivmeldingen 2017

NOU 2016:3

OECD Skills Outlook 2017

Solberg, Espen; Rørstad, Kristoffer; Børing, Pål; Carlsten, Tone Cecilie; (2014)

Kompetansebarometer for NHO-bedriftene: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2014. (59). Arbeidsnotat.

NIFU

Vedlegg – Spørreskjema



NIFU

Kartlegging av NHO-bedriftenes kompetansebehov 2018

I år gjennomføres femte runde av «NHOs kompetansebarometer», som er en større undersøkelse av kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter. I de fire foregående undersøkelsene har vi fått svar fra rundt 5 500 bedrifter i NHO-fellesskapet. Det har gitt viktig kunnskap om bedriftenes kompetansebehov og skapt mye debatt om temaet. I en tid hvor mange bedrifter må se etter nye muligheter, er det ekstra viktig med oppdatert kunnskap om bedriftenes kompetansebehov.

På vegne av NHO gjennomfører derfor forskningsinstituttet NIFU nå en ny runde av spørreundersøkelsen. Undersøkelsen sendes til alle NHOs medlemsbedrifter.

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. Spørreskjemaet tar kun 5-10 minutter å besvare.

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 Kristoffer Rørstad i NIFU på e-post: kristoffer.rorstad@nifu.no

Vi ber om at spørreskjemaet besvares innen fredag 18. mai.

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



Tilbake

Neste

Spørsmål 2 og 3 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad i spørsmål 1.

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"/>



Tilbake

Neste

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"/>



Tilbake

Neste

4. 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"/>



Tilbake

Neste

5. 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 bachelorsnivå	<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"/>



Tilbake

Neste

6. På hvilke fagområder og utdanningsnivåer har bedriften behov for kompetanse de neste fem årene?

	Doktorgrad	Mastergrad	Bachelorgrad	Fagskoleutdanning	Videregående skole	Grunnskole
Forsvars- og sikkerhetsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Helse-, sosial- og idrettsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humanistiske og estetiske fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærerutdanning og pedagogiske fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Matematikk/naturvitenskapelige fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniør og tekniske fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Håndverksfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Primærnæringsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samferdselsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Tilbake

Neste

Spørsmål 7 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad i alternativet «håndverksfag» i spørsmål 4 eller «Fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)» i spørsmål 5.

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



Tilbake

Neste

Spørsmål 8 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad i alternativet «Fagskoleutdanning» i spørsmål 5.

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



Tilbake

Neste

Spørsmål 9 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad i alternativet «Ingeniører og tekniske fag» i spørsmål 4.

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



Tilbake

Neste

De neste seks spørsmålene omhandler etter- og videreutdanning i bedriften.

Med etterutdanning menes kurs og sertifisering som ikke gir studiepoeng.

Med videreutdanning menes utdanning som gir studiepoeng.

Uformell læring i bedriften er læringsintensivt arbeid som for eksempel jobbrotasjon, erfaringsutveksling mellom kolleger.



10. Hvilken former for kompetanseheving har ansatte i bedriften benyttet seg av og hvor nyttig har disse vært for bedriften?

	Har benyttet	Svært nyttig	Ganske nyttig	Mindre nyttig	Ikke relevant
Erfaringsutveksling mellom kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobbrotasjon i bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurs og opplæring internt i bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte benytter seg av digitale opplæringskurs og hjelpemidler	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte tar fagbrev	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte tar fagskoleutdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte tar delemner ved høyere utdanningsinstitusjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte tar bachelorgrad kombinert med jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte tar mastergrad kombinert med jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte tar doktorgrad kombinert med jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Tilbake

Neste

11. I hvilken grad er det vanlig at etter- og videreutdanning i bedriften oppstår og organiseres på følgende måter?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
De ansatte melder inn behov og finner selv egnet kurs- eller utdanningstilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ansatte melder inn behov og bedriften finner egnet kurs- eller utdanningstilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriften kartlegger etter- og videreutdanningsbehovet blant de ansatte i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriften tilrettelegger for at den enkelte får nødvendig etter- og videreutdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriften skreddersyr kurs og etterutdanning fra eksterne tilbydere (fagskole, universitet eller høyskole)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriften har utarbeidet en kompetanseutviklingsplan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Tilbake

Neste

12. Innenfor hvilke fagområder og på hvilke utdanningsnivåer har bedriften behov for etter- og videreutdanningstilbud?

	Doktorgrad	Mastergrad	Bachelorgrad	Fagskoleutdanning	Videregående skole	Grunnskole
Forsvars- og sikkerhetsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Helse-, sosial- og idrettsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humanistiske og estetiske fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærerutdanning og pedagogiske fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Matematikk/naturvitenskapelige fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniør og tekniske fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Håndverksfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Primærnæringsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samferdselsfag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Tilbake

Neste

13. Hvor relevant er følgende offentlige støtteordninger for kompetanseheving i bedriften?

Eventuelt andre ordninger bedriften benytter seg, skriv inn og vurder relevans i siste linje.

	Svært relevant	Ganske relevant	Mindre relevant	Ikke relevant
Bedriftsintern opplæring (BIO)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetansepluss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klyngeprogrammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskningsprogrammer (SFI, BIA mv.)	<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"/>

Hold musmarkøren over støtteordningen for forklaring.



Tilbake

Neste

14. Dersom bedriften i liten grad har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud for de ansatte, hva var årsakene til dette? (sett kryss)

- De ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredsstilte bedriftens behov
- Bedriften foretrakk å rekruttere nye medarbeidere med den nødvendige kompetanse framfor å gi allerede ansatte opplæring
- Bedriften hadde problemer med å vurdere de ansattes opplæringsbehov
- De ansatte hadde ikke tid på grunn av høy arbeidsbelastning
- Opplæringskurs ville ha medført for høye kostnader for bedriften
- Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter enn på opplæring av vanlige ansatte
- Bedriften fant ikke egnede opplæringskurs i markedet, (utdyp ev. hvorfor nedenfor)



Tilbake

Neste

15. I hvilken grad tror du følgende nye offentlige støtteordninger vil kunne føre til at bedriften i større grad tilbyr etter- og videreutdanning til sine ansatte?

Eventuelt andre ordninger bedriften ønsker, kan beskrives i kommentarfeltet under.

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
Ny tilskuddsordning for ansatte som har utdanning fra universitet eller høyskole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ny tilskuddsordning for ansatte som har fagskoleutdanning og/eller fagbrev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ny tilskuddsordning for å legge til rette for at ansatte kan ta fagskole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ny tilskuddsordning for å legge til rette for at ansatte kan ta fagbrev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skattefradrag for investering i kompetanseheving (KompetanseFUNN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Tilbake

Neste

16. Hvor stor betydning har språkkompetanse for bedriften?

	Stor betydning	En viss betydning	Liten betydning	Ingen betydning
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"/>
Fremmedspråk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Tilbake

Neste

Spørsmål 17 for bedrifter som besvarte at fremmedspråk har stor eller en viss betydning.

17. Hvilke fremmedspråk har bedriften konkret behov for og til hvilket formål?

Kryss av de alternativene som er aktuell, og skriv ev. inn annet språk på siste linjen.

	Arbeidsspråk i bedriften	I relasjon med kunder/oppdragsgivere	I skriftlige arbeider	Informasjonsmateriale	Kommunikasjon med egne ansatte
Engelsk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tysk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fransk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spansk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Italiensk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Portugisisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polsk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Russisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinesisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Japansk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arabisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet skandinavisk språk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Tilbake

Neste

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

- En avdeling
- Hele bedriften/foretaket

19. **Vennligst oppgi hvilken region bedriften tilhører**

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

- Færre enn 10 ansatte
- 10-19 ansatte
- 20-49 ansatte
- 50-249 ansatte
- 250 ansatte eller flere

21. **Takk for besvarelsen fra din bedrift.**

Eventuelle kommentarer kan skrives i tekstfeltet under:



Tilbake

Send inn dine svar

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Oversikt over antall bedrifter i utvalget, svarandeler, antall årsverk, samt antall bedrifter og årsverk i prosent av totalen etter landsforening.....	14
Tabell 2.1 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanser, etter landsforening i 2018	27
Tabell 2.2 Andel NHO-bedrifter i 2018 som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer de neste fem årene, etter landsforening (N=6409).....	36
Tabell 2.3 Andel NHO-bedrifter i 2018 som har behov for kompetanse på følgende fagområder og utdanningsnivåer de neste fem årene	37
Tabell 3.1 Andel NHO-bedrifter som har benyttet ulike former for etter- og videreutdanningsformer etter bedriftsstørrelse i 2018 (N=6409)	39

Figuroversikt

Figur 1.1 NHOs medlemsbedrifter (bruttoutvalget) som andel av alle virksomheter i Norge, etter hovednæring	15
Figur 1.2 Fordeling av NHOs bedrifter etter bedriftsstørrelse, antall og årsverk.....	16
Figur 2.1 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2014-2018.....	19
Figur 2.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2014-2018.....	20
Figur 2.3 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2018, etter bedriftsstørrelse (N=6409)	21
Figur 2.4 Konsekvenser av å ha udekket kompetansebehov (N=3896)	22
Figur 2.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller liten grad har tapt kunder eller markedsandeler, skrinlagt etter utsatt utvidelsen av virksomhet eller redusert virksomheten som følge av å ha udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2018 (N=3896).....	23
Figur 2.6 NHO-bedrifters strategi for å dekke udekket kompetansebehov, etter strategi i 2018 (N=3896).....	24
Figur 2.7 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende kompetanser de neste fem år (N=6409).....	25
Figur 2.8 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanser i 2014-2018.....	26
Figur 2.9 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning i perioden 2015-2018, etter type yrkesfag i 2015-2018.....	28
Figur 2.10 Andel NHO-bedrifter som har behov for fagskoleutdannede i 2016-2018, etter type fagskoleutdanning	29
Figur 2.11 Andel NHO-bedrifter i 2018 som i stor eller noen grad har behov for fagskoleutdannede, etter landsforening (N=3424)	30
Figur 2.12 Andel NHO-bedrifter i 2015-2018 som har behov for ingeniørutdanninger de neste fem årene, etter ingeniørtype	31

Figur 2.13 Andel NHO-bedrifter i 2018 som har behov for ingeniørutdanninger de neste fem årene, etter landsforening (N=2961)	32
Figur 2.14 Andel NHO-bedrifter i 2018 som har behov for bygg-, data-, elektro-, prosess- og maskiningeniører de neste fem årene, etter landsforening (N=2961)	33
Figur 2.15 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer de neste fem årene, 2015-2018	34
Figur 2.16 Andel NHO-bedrifter i 2018 som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer de neste fem årene, etter bedriftsstørrelse (N=6409)	35
Figur 3.1 Andel NHO-bedrifter som har benyttet følgende former for kompetanseheving i 2018 (N=6409)	38
Figur 3.2 Andel bedrifter som har benyttet seg av erfaringsutveksling mellom kolleger, jobbotasjon i bedriften og kus og opplæring internt i bedriften	40
Figur 3.3 Andel NHO-bedrifter som oppgir hvor nyttig ulike former for kompetanseheving har vært for bedriften i 2018	41
Figur 3.4 Andel NHO-bedrifter etter hvordan etter- og videreutdanning foregår i bedriften i 2018 (N=6409).....	42
Figur 3.5 NHOs bedriftenes vurdering av ulike måter å organisere etter- og videreutdanning på. Andel bedrifter som oppgir dette i stor og noen grad.....	43
Figur 3.6 NHO-bedrifters kompetansebehov etter fagområder og utdanningsnivå generelt sammenlignet med bedriftenes etter- og videreutdanningsbehov	44
Figur 3.7 Andel NHO-bedrifter etter årsaker til at de i liten grad har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud for de ansatte i 2018 (N=6409).....	45
Figur 3.8 Andel NHO-bedrifter som ikke har benyttet seg av etter- og videreutdanning av ulike årsaker, etter landsforening.....	46
Figur 3.9 Andel NHO-bedrifter som vurderer relevans av ulike offentlige støtteordninger for etter- og videreutdanning i 2018.....	47
Figur 3.10 Andel NHO- bedrifter som oppgir at støtte til bedriftsintern opplæring (BIO) er svært eller ganske relevant etter landsforening.....	48
Figur 3.11 Andel NHO-bedrifter etter vurdering av eventuelle nye tilskuddsordninger for etter- og videreutdanningstilbud i 2018	48
Figur 3.12 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad mener at skattefradrag for investeringer i kompetanseheving (KompetanseFUNN) vil føre til økt kompetanseheving i bedrifter, etter landsforening.....	49

Figur 4.1 Andel NHO-bedrifter som tillegger behovet for norsk skriftlig og muntlig språkkompetanse samt fremmedspråk en betydning for bedriften i 2018 (N=6409).....	50
Figur 4.2 Andel NHO-bedrifter i 2018 som tillegger behov for skriftlig formidlingsevne på norsk, muntlig kommunikasjon på norsk og fremmedspråk en stor eller viss betydning for bedriften (N=6409)	51
Figur 4.3 Andel NHO-bedrifter som har konkret behov for fremmedspråk etter språk i 2018 (N=6409).....	53
Figur 4.4 Andel NHO-bedrifter som har konkret behov for fremmedspråk i 2018, etter formål (N=3269)	55
Figur 4.5 Andel NHO-bedrifters som har konkret behov for fremmedspråk i 2018, etter formål (N=3269)	56

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no