



Rapport
2026:4

Kompetanseheving som tiltak og strategi

Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2025

Jon Furholt, Torstein de Besche og Pål Børing

NIFU

Rapport
2026:4

Kompetanseheving som tiltak og strategi

Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2025

Jon Furholt, Torstein de Besche og Pål Børing

Rapport	2026:4
Utgjeve av	Nordisk institutt for studiar av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse	Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.
Prosjektnr.	21577
Oppdragsgjevar	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
Adresse	Middelthunsgate 27, 0368 Oslo
Fotomontasje	NIFU
ISBN	978-82-327-0777-5
ISBN	978-82-327-0778-2 (online)
ISSN	1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

Ein føresetnad for eit velfungerande arbeidsliv er at bedrifter og verksemdar har tilgang på kompetanse og kvalifisert arbeidskraft. Mangel på kompetanse kan ha negative konsekvensar for bedriftene, og bedriftene jobbar på ulike måtar med å dekkje behova sine. Samstundes kjem kompetansebehovet til uttrykk på fleire måtar for ulike typar bedrifter i ulike sektorar. NHOs Kompetansebarometer gjev eit bilete på korleis dette kompetansebehovet ser ut og utviklar seg over tid.

NHOs Kompetansebarometer er ei undersøking av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter, og har vore gjennomført kvart år sidan 2014. Prosjektet er gjennomført av NIFU på oppdrag frå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Denne rapporten presenterer hovudfunna frå NHOs Kompetansebarometer for 2025. I tillegg presenterer vi alle tala i ein digital rapport: <http://kb.nifu.no>.

Vi presenterer fyrst resultata frå spørsmåla som dekkjer bedriftenes udekte kompetansebehov, kva bedriftene har behov for, og årsaker og konsekvensar av kompetansebehovet. Deretter presenterer vi årets særtema. I 2025 var dette etter- og vidareutdanning.

Prosjektet er leia av Jon Furholt, og gjennomført saman med Torstein de Besche og Pål Børing. Vi vil takke alle bedriftene som svarte på undersøkinga.

Oslo, 6. februar 2026

Vibeke Opheim
Direktør

Michael Mark
Forskingsleiar

Innhald

Samandrag	10
1 Innleiing	13
2 Bedriftenes kompetansebehov	15
2.1 Udekt kompetansebehov	15
2.2 Kva tyder eit udekt kompetansebehov?.....	16
2.3 Kva har bedriftene behov for?.....	20
2.4 Eksterne drivarar for kompetansebehovet	25
3 Etter- og vidareutdanning.....	27
3.1 Kompetansebehov og kompetanseheving	27
3.2 Organisering og tiltak av kompetansehevinga.....	32
3.3 Hinder og utfordringar i kompetansehevingsarbeidet.....	37
3.4 Kva tyder systematisk arbeid med kompetanseheving?.....	44
Referansar.....	48
Figuroversikt.....	50
Vedlegg.....	52
Vedlegg 1: Metode og representativitet.....	52
Vedlegg 2: Klyngeanalyse.....	56
Vedlegg 3: Regresjonsmodellar	59

Samandrag

Kompetansebehov i arbeidslivet handlar i stor grad om tilgangen på arbeidskraft, og kva fagkompetanse, ferdigheiter, utdanningar og andre kvalifikasjonar bedrifter og verksemdar treng for å løyse oppgåvene sine. Desse behova varierer stort mellom ulike verksemdar, og kjem ulikt til uttrykk i ulike bransjar og sektorar. Difor er det viktig å kartleggje og dokumentere korleis bedriftene sjølv opplever kompetansebehovet sitt, og årsaker til, og konsekvensar av, kompetansebehovet. På same tid er korleis bedriftene arbeider med kompetanseheving av dei arbeidstakarane dei har ein viktig og integrert del av verksemda. Bedriftenes arbeid med etter- og vidareutdanning, og opplevingar av utfordringar i dette arbeidet, er difor viktig for å forstå kompetansebehovet i stort. I denne rapporten presenterer vi dei viktigaste funna frå NHOs Kompetansebarometer 2025. Den presenterer hovudtrekka i bedriftenes kompetansebehov og trekk særleg fram årsaker og konsekvensar knytt til dette kompetansebehovet. Årets undersøking gjer også eit djupdykk i bedriftenes arbeid med etter- og vidareutdanning i lys av kompetansebehovet deira. I tillegg til analysane i rapporten presenterer vi det samla datamaterialet på NIFUs statistikkplattform, [Saros](#). Her kan du også lese tala for den enkelte landsforeining, NHO-region og næringsregion.

Kompetansebehovet er stabilt for dei fleste, men kan ha negative konsekvensar

Det udekte kompetansebehovet i NHO-bedriftene er vedvarande høgt, sjølv om nivået er noko lågare enn dei siste åra. **60,5 prosent** av bedriftene opplever i nokon eller stor grad eit udekt behov. Dette varierer mellom bransjar, storleik og geografi: Særleg bedrifter innan *utgjeving og kringkasting, industri, bygg og anlegg, og overnatting og servering* har dei høgaste andelane, medan bedrifter innan *utvinning og bergverk, finansiell tenesteyting og eigedomsverksemd* ligg lågare enn gjennomsnittet. Større bedrifter rapporterer oftare om udekte behov enn små. Regionar som Troms og Finnmark har markant høgare andelar enn snittet.

Årsakene til dei udekte kompetansebehova er samansette: *Nesten halvparten* av bedriftene med eit høgt udekt kompetansebehov får ikkje tilstrekkeleg med søkjarar for å dekkje behova sine, medan *to av tre* opplever at dei som søker ikkje

har rett kompetanse – anten formelle kvalifikasjonar, erfaring eller yrkesspesifikke ferdigheiter. På den andre sida peikar om lag ein tredel på manglar hos eigne tilsette, til dømes at dei har utdatert kompetanse. Desse formene for kompetanseutfordringar rammar arbeidslivet ulikt og er knytt til både bransjar og geografi.

Behovet for fagutdanning både frå vidaregåande nivå og frå fagskule er gjennomgåande stort, særleg innan tekniske fag og handverksfag, men fleire fagområde krev også kandidatar med høgare utdanning. Praktiske ferdigheiter og samarbeidsevner blir vurdert som dei viktigaste ferdigheitene ved rekruttering. Kreativitet og kritisk og analytisk tenking er saman med leiing dei ferdigheitene som bedriftene i undersøkinga vurderer som minst viktig.

Konsekvensar av kompetansemangelen er fleire: Mange bedrifter rapporterer om tappt marknadsandel, skrinlagde utvidingar eller redusert verksemd. Særleg dei minste bedriftene er sårbare. Samstundes opplever fleirtalet av bedriftene at nivået på kompetansebehovet har vore stabilt siste året. Dei viktigaste eksterne drivkreftene bak kompetansebehova er tilgangen på arbeidskraft, konkurranse i bransjen, og utviklinga av teknologi og digitale verktøy.

Mange bedrifter som jobbar strategisk og systematisk med kompetanseheving opplever i mindre grad hindringar

I årets undersøking ser vi nærmare på korleis bedriftene jobbar med kompetanseheving som del av løysinga på kompetansebehovet. Kompetanseheving er svært utbreidd og spelar ei strategisk rolle for mange bedrifter: **81 prosent** meiner at kompetansehevinga dei tilbyr i nokon eller stor grad er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet, men *like mange ønskjer å tilby meir*. Kompetanseheving blir ikkje berre brukt for å fylle kompetansesgap, men også som verkemiddel for å **tiltrekke og halde på arbeidskraft**.

Den mest utbreidde kompetansehevingsforma er ikkje-formell opplæring, som interne og eksterne kurs. Nær 90 prosent av bedriftene har tilsette som deltar i slike tiltak. Formell utdanning er også relevant, særleg fag- og sveinebrev i kombinasjon med jobb, medan færre deltar i høgare utdanning. Deltakinga aukar tydeleg med bedriftsstorleik.

Mange bedrifter har tiltak som støttar kompetanseheving, som avsett tid til opplæring, interne arenaer eller økonomiske ordningar. Større bedrifter og dei med høgt behov for høgare utdanna arbeidstakarar har oftare slike strukturelle tiltak. Over halvparten samarbeider med utdanningsinstitusjonar eller deltek i regionale kompetanseforum. Samstundes er det i nesten halvparten av bedriftene primært dei tilsette sjølv som tar initiativ til kompetanseheving. Det finst fleire hinder mot kompetanseheving: Tilsettes manglande motivasjon for å delta er det mest utbreidde, men mange peikar også på utfordringar med tilrettelegging for å kombinere jobb og utdanning, kostnader, og manglande oversikt over etter- og

vidareutdanningstilbod. Fleire bedrifter opplever òg at det er vanskeleg å vurdere kvaliteten i kompetansehevingstilbod eller i kurs som nye arbeidstakarar har med seg frå tidlegare.

Mange bedrifter bruker kompetanseheving strategisk, og bedrifter som arbeider systematisk og langsiktig med kompetanseheving ser oftare at kompetansehevinga faktisk dekkjer kompetansebehovet, og rapporterer oftare om at dei ønskjer å tilby meir enn i dag og sjeldnare at kostnader er eit hinder. Det gjev ein viss indikasjon på at systematisk og strategisk arbeid med etter- og vidareutdanning vere verdifull for bedriftene på fleire måtar.

1 Innleiing

Mangel på kvalifisert arbeidskraft i norsk arbeidsliv er ei utfordring som vi kan forvente at blir større i framtida. Dette er ein kombinasjon av at andelen av folket som er i yrkesaktiv alder vil gå ned, og at norsk arbeidsliv vil ha fleire oppgåver å løyse i den same perioden. (Perspektivmeldingen, Meld. St. 31 (2023–2024)) Den demografiske utviklinga vil difor på same tid føre til både fleire og meir kompliserte oppgåver å løyse, og færre menneskelege ressursar til å løyse dei med. NHOs Kompetansebarometer kartlegg kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter, med særleg vekt på dei utfordringane bedriftene har med å dekkje behovet sitt.

Representativitet

NHO organiserer bedrifter innanfor fleire ulike bransjar, og samla representerer medlemsmassen ein vesentleg del av norsk arbeidsliv. Dette gjev undersøkinga eit solid og breitt forankra datagrunnlag for å forstå kompetansebehova i store delar av næringslivet.

Samstundes består NHOs medlemsbedrifter av mange små og mellomstore bedrifter, og omfattar berre det private næringslivet. Det betyr at undersøkinga ikkje seier noko om kompetansebehovet i andre delar av arbeidslivet, mellom anna offentleg sektor.

Undersøkinga baserer seg òg på prinsippet om at éi bedrift gjev eitt svar – uavhengig av kor mange tilsette bedrifta har. Resultata uttrykkjer difor kor mange bedrifter som svarer, ikkje for kor stor del av arbeidsstokken dei representerer. Dette gjev god informasjon om kompetansebehov slik dei kjem til uttrykk i bedrifta som organisatorisk eining, men medverkar òg til at mindre bedrifter veg relativt tungt i resultata. Vi har forsøkt å inkludere bedriftenes storleik i analysane. Undersøkinga i 2025 baserer seg på svar frå 2664 bedrifter, noko som utgjer ein svarprosent på 19 prosent av NHOs medlemsbedrifter. Dette er tett på svarandelen for 2024. Vi skriv meir om metode og utval i vedlegg 1.

Sentralt i undersøkinga er bedriftenes udekte kompetansebehov, og årsaker til og konsekvensar av dette. Saman med spørsmål om kva fag og utdanningsnivå bedriftene har behov for, er dette spørsmål vi følgjer bedriftene over tid med. I år har vi også inkludert eit spørsmål om kva ferdigheiter bedriftene vurderer som

viktige. I **kapittel 2** presenterer vi hovudtrekka frå desse tala. Alle tala, og fleire detaljar, ligg ute på den digitale rapporten for NHOs Kompetansebarometer: <http://kb.nifu.no>. Lenkjer til materialet er indikert i rapporten med dette symbolet: 

Årets særtema: Etter- og vidareutdanning

Særtemaet for NHOs Kompetansebarometer i 2025 er **etter- og vidareutdanning**. Å forstå arbeidslivets kompetansebehov handlar imidlertid ikkje berre om tilgangen på arbeidskraft og kompetansen til denne arbeidskrafta, men også om kva kompetanseløft og -utvikling arbeidskrafta inngår i. Etter- og vidareutdanning – eller livslang læring – er, på den eine sida, eit sentralt tiltak for å redusere knappheita på arbeidskrafta (Perspektivmeldingen, Meld. St. 31 (2023–2024), s. 70; Regjeringa Støre 2025, s. 5) fordi det er forventat å bidra til at personar som i dag står utanfor arbeidslivet kan kvalifisere seg, eller ved at ny kompetanse bidrar til naudsynt omstilling for å frigjere arbeidskraft. På den andre sida er deltakinga i ulike former for kompetanseheving utbreitt i det norske arbeidslivet. (Markussen-utvalet 2019, s. 68) Tilsette i det norske arbeidslivet deltar meir i ikkje-formell opplæring enn gjennomsnittet i Europa og nær to av tre arbeidstakarar opplever at dei har eit læringsintensivt arbeid. (Utsynsmeldingen, Meld. St. 14 (2022–2023), s. 20) Likeins gjennomfører nær sagt alle bedrifter kompetansehevingsopplegg for sine tilsette. (Furholt & Børing, 2024; Meld. St. 14 (2022–2023), s. 20) På denne måten kan ein seie at for mange bedrifter og arbeidstakarar er kompetanseheving ein del av arbeidskvardagen. Vi må såleis også sjå bedriftenes oppleving av eit udekt kompetansebehov i lys av kompetanseheving og etter- og vidareutdanning.

I 2025 leverte det partssamansette Kompetansereformutvalet sin NOU *Felles ansvar, felles gevinst* om opplæring i arbeidslivet. (Kompetansereformutvalet, 2025) Utvalets arbeid skjedde i forlenging av Markussen-utvalets NOU *Lærekraftig utvikling* i 2019 som såg på etter- og vidareutdanning som skjer *utanfor* arbeidslivet. (Markussen-utvalet, 2019) Saman har desse samla kunnskap, vurderingar og forslag til tiltak for store delar av kompetansespolitikken. Kompetansereformutvalet samlar seg rundt nokre sentrale tiltak som skal støtte opp under kompetanseheving i arbeidslivet.

I **kapittel 3** presenterer vi resultatane frå årets særtema. Vi fokuserer på kva former for kompetanseheving bedriftene gjennomfører, og kva organisatoriske tiltak dei har rundt kompetansehevinga. Vi har kartlagt korleis bedriftene ser arbeidet med kompetanseheving i lys av det generelle kompetansebehovet sitt, og kva hinder og utfordringar dei har i arbeidet.

2 Bedriftenes kompetansebehov

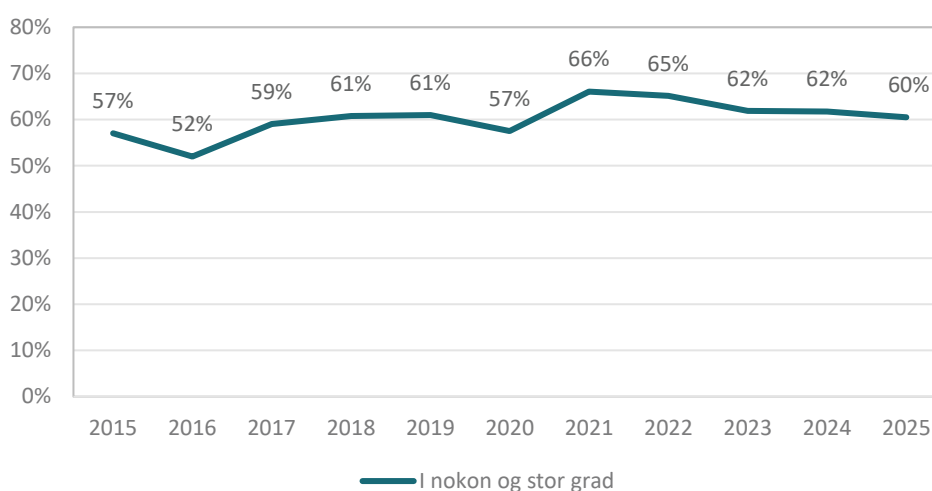
2.1 Udekt kompetansebehov

NHOs medlemsbedrifter utgjør ein substansiell del av norsk, privat næringsliv. Bedriftene representerer ei brei vifte av bransjar frå finans og media, til service og turisme. Dei største gruppene, representert i NHO gjennom ulike landsfor-
einingar, [er](#) kunnskapsbedrifter, industribedrifter, bygg og anleggsbedrifter, og bedrifter innan reiseliv, service og handel. (Vedleggstabell 1)

Det udekte kompetansebehovet er vedvarande høgt

Bedriftene rapporterer i 2025 om at de udekte kompetansebehovet er vedvarande høgt, men noko lågare enn dei siste fire åra. Som figur 2.1 viser, svarer 60,5 % av bedriftene at dei i nokon eller stor grad opplever eit udekt kompetansebehov.

60,5 %
har eit høgt udekt kompetansebehov



Figur 2.1 Andel av bedriftene som svarer at dei i nokon eller stor grad har eit udekt kompetansebehov. (N=2664)

Kven opplever det største kompetansebehovet?

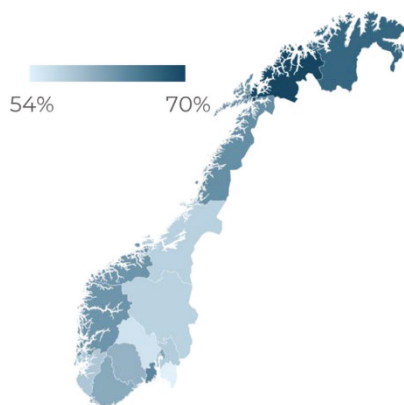
Opplevinga av eit udekt kompetansebehov er ikkje likt fordelt i arbeidslivet, og følgjer fleire ulike mønstre på same tid. Bransje, storleik, utdanningsnivå og geografi er somme av dei viktige skiljelinjene vi observerer.

Bransjar: Særleg bedrifter som jobbar innanfor næringa utgjeving, kringkasting og distribusjonsverksemd har høgast andel, der 74 prosent seier dei har eit høgt, udekt kompetansebehov. Etterfølgt av bedrifter innan industri, bygg- og anlegg, og overnatting og servering. Lågast ligg bedrifter innan bergverksdrift og utvinning, finansiell tenesteyting, eigedomsverksemd og undervisning.

Storleik: Større bedrifter opplever oftare eit høgt udekt kompetansebehov. For bedrifter med over 50 tilsette er andelen med eit høgt udekt kompetansebehov 11 prosentpoeng høgare (68 prosent [🔗]) enn for bedrifter med under 50 tilsette (57 prosent [🔗]).

Sentrale kommunar: Bedrifter i det minst sentrale kommunane (sentralitetsklasse 5 og 6) har i moderat høgare grad udekt kompetansebehov (67 prosent) enn bedrifter i andre kommunar (59 prosent).

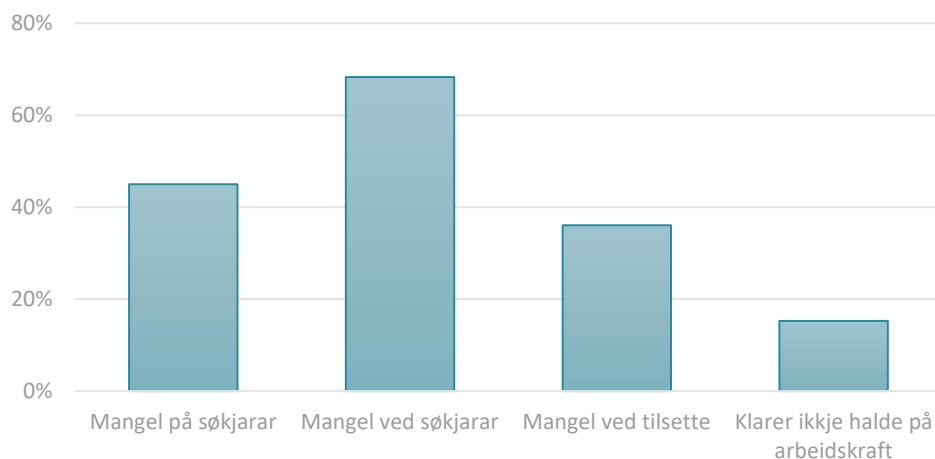
Geografi: Bedrifter i Finnmark og Troms har med 67 og 71 prosent [🔗] dei høgaste andelane med høgt, udekt kompetansebehov. Men også Vestfold, Vestland, Nordland og Møre og Romsdal har høgare andelar enn snittet. Lågast ligg bedrifter i Østfold, Trøndelag og Innlandet.



Utdanning og fag: Bedrifter med behov for ingeniør og tekniske fag, handverksfag, primærnæringsfag og forsvars- og sikkerheitsfag har dei høgaste andelane med høgt, udekt kompetansebehov, med mellom 68 og 75 prosent. Lågast er bedrifter med behov for humanistiske og estetiske fag, samfunnsfag og økonomisk-administrative fag.

2.2 Kva tyder eit udekt kompetansebehov?

Å ha eit udekt kompetansebehov kan tyde fleire ulike ting avhengig av mellom anna bransje og storleiken på bedriftene. Vi spurde bedriftene som har eit høgt, udekt kompetansebehov om kva som er årsakene til behovet.



Figur 2.2 Andel av bedrifter med eit høgt, udekt kompetansebehov som svarer på kva som er årsakene til det udekte kompetansebehovet. (N=1278)

Mangel på søkjarar: I underkant av halvparten av bedriftene (45 prosent) svarer at dei manglar søkjarar trass forsøk på å rekruttere. Bedrifter med under ti tilsette og bedrifter i dei mest sentrale kommunane opplever dette i noko mindre grad (34 og 41 prosent) enn andre bedrifter. Bedrifter innan bygg og anlegg skil seg ved ut ved at langt fleire (60 prosent) opplever at dei ikkje får søkjarar. Bedrifter som driv med finansiell tenesteyting rapportar derimot nesten ikkje om dette problemet.

Dette talet er langt lågare enn tal i 2024, kor 60 prosent av bedriftene svarte at dei hadde forsøkt å rekruttere det siste året utan å få tak i ønskt kompetanse. Vi må imidlertid tolke spørsmålet frå 2024 som at det også inkluderer søkjarar som manglar naudsynt kompetanse. Desse har vi delt i årets undersøking (sjå under), og vi kan altså ikkje utan vidare sjå på dette som ein nedgang.

Ikkje rette søkjarar: 68 prosent av bedriftene med høgt, udekt kompetansebehov svarer at søkjarane dei får ikkje har den naudsynte kompetansen. Det handlar mellom anna om at søkjarar manglar dei formelle kvalifikasjonane (38 prosent), den naudsynte erfaringa for jobben (41 prosent) eller yrkesspesifikke ferdigheiter (43 prosent). Færre peikar på at søkjarar manglar generelle ferdigheiter (18 prosent).

Også her opplever dei minste bedriftene sjeldnare at søkjarar dei får manglar kvalifikasjonar (28 prosent), erfaring (29 prosent) eller dei yrkesspesifikke ferdigheitene dei har behov for (30 prosent).

Dei tilsette manglar kompetanse: Litt meir enn éi av tre bedrifter med høgt, udekt kompetansebehov (36 prosent) opplever at det udekte kompetansebehovet handlar om at dei tilsette dei allereie har manglar yrkesspesifikke eller generelle ferdigheiter, eller at kompetansen er utdatert.

Bedrifter innan finansiell tenesteyting (33 prosent) og undervisning (44 prosent) svarer langt oftare (mot 14 prosent) at dei tilsettes kompetanse er utdatert på grunn av fagleg utvikling. Bedrifter innan jordbruk, skogbruk og fiske (37 prosent), bergverksdrift og utvinning (31 prosent), og overnatting og servering (39 prosent) peiker i større grad (mot 22 prosent) på manglar i dei tilsettes yrkesspesifikke kompetanse.



Kjelde: Adobe stock/joseperianes

Søkjarar eller tilsette? Ulike bedrifter opplever ulike former for kompetansebehov. Dersom bedrifta opplever at dei manglar søkjarar er det klart mindre sannsynleg at dei opplever manglar ved kompetansen til dei som allereie er tilsett. Omvendt er det *meir* sannsynleg at du opplever mangel på søkjarar dersom bedrifta di også opplever at søkjarar manglar kompetanse.

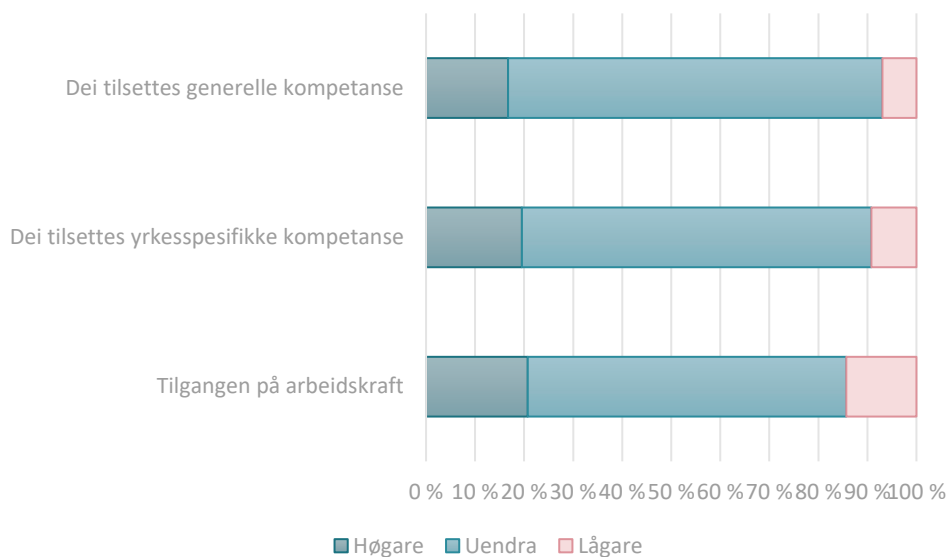
Det er ikkje overraskande at dei som manglar søkjarar også opplever at søkjarane dei faktisk får manglar den kompetansen som er naudsynt, men det gjev ein indikasjon på korleis opplevinga av kompetansebehov knytt til eigne tilsette eller kompetansebehov knytt til rekruttering treff ulike bedrifter. Samstundes er det meir sannsynleg at bedrifter som opplever at dei *tilsette* manglar anten yrkesspesifikke eller generelle ferdigheiter også opplever at nye *søkjarar* manglar det same.

Endringar i det udekte kompetansebehovet

Kompetansebehovet i arbeidslivet blir påverka av prosessar i den enkelte bedrifta, av dynamikk i dei ulike bransjane eller av større utviklingstrekk i samfunnet. Vi har kartlagt kva utviklingstrekk bedriftene opplever at er dei viktigaste drivarane

for endring i kompetansebehovet. Målet er å kaste lys over kva bedrifter som opplever at kompetansebehovet er i endring.

Flest har uendra behov: Vi spurde bedriftene om dei hadde opplevd at det udekte kompetansebehovet hadde blitt høgare eller lågare med utgangspunkt i tilgangen på arbeidskraft, og i dei tilsettes yrkesspesifikke eller generelle kompetanse. Mellom 65 og 76 prosent av bedriftene svarer at det udekte kompetanse er uendra det siste året innanfor dei tre områda. 64 prosent av bedriftene svarer at det udekte kompetansebehovet er uendra eller lågare innan for alle tre områda. [🔗](#) Innanfor jordbruk, skogbruk og fiske, og kulturell verksemd svarer tre av fire bedrifter at behovet totalt er uendra eller lågare, og innan media og vatn, avløp og renovasjon svarer over 80 prosent at behovet er uendra eller lågare samanlikna med fjoråret.



Figur 2.3 Andel bedrifter som opplever at det udekte kompetansebehovet har blitt høgare, uendra eller lågare det siste året, innanfor ulike område. (N=2035)

Bergverksdrift og utvinning opplever mest auke: Om lag éi av fem bedrifter svarer at det udekte kompetansebehovet har blitt høgare dei siste 12 månadane på kvart av dei tre områda. Bedrifter innan bergverk og utvinning, forretningsmessig tenesteyting og undervisning peikar i størst grad på ei auke innan tilgang på arbeidskraft. Også når det gjeld dei tilsettes yrkesspesifikke kompetanse er det innan bergverk og utvinning at størst andel.

Både høgare og lågare: Ein kunne vente at næringar som oftare har eit auka udekt kompetansebehov hadde tilsvarende færre som opplever lågare behov. Det finn vi likevel ikkje. Fleire av næringane kor det er størst andel som opplever eit auka behov, har *også* høgare andelar enn gjennomsnittet som opplever eit lågare behov enn for tolv månadar sidan. Tilsvarende ser vi at dei næringane med lågast

andel bedrifter med eit auka behov, også har dei lågaste andelane med lågare behov enn tidlegare.

Kva konsekvensar har kompetansebehovet?

Vi kan også forstå kompetansebehovet med utgangspunkt i kva konsekvensar bedriftene opplever at dei har. Vi spurde bedriftene som svarte at dei har eit høgt, udekt kompetansebehov om kva konsekvensar mangel på kompetanse har hatt. Mange av dei svarer at dei opplever negative konsekvensar av dette.

Av dei med eit høgt, udekt kompetansebehov har heile 41 og 46 prosent i nokon eller stor grad opplevd at dei har tapt kundar eller marknadsandelar, eller skrinlagt eller utsett utviding av verksemda. Det er jamt med, men svakt høgare, enn tidlegare. 

Bedrifter som svarer at dei manglar søkjarar og bedrifter som svarer at søkjarar manglar generelle ferdigheiter for jobben svarer oftare enn resten at kompetansemangelen har ført til at dei har tapt kundar eller andelar i marknaden (52 og 53 prosent), og at dei har skrinlagt eller utsett utviding av verksemda (55 og 58 prosent). Dei som opplever at søkjarar manglar generelle ferdigheiter (38 prosent), og dei som opplever at dei tilsette manglar både yrkesspesifikke (34 prosent) og generelle ferdigheiter (35 prosent), svarer også oftare enn resten at dei har redusert verksemda.

Dei negative konsekvensane følgjer eit klart mønster knytt til storleiken på bedriftene. Dei minste bedriftene rapporterer gjennomgåande oftare om alle dei negative konsekvensane, og di mindre dei er di høgare er andelen. Sjølv om dei minste bedriftene i mindre grad rapporterer om eit udekt kompetansebehov, er det rimeleg å anta at desse er meir sårbare, og at eit udekt kompetansebehov kan ha større og meir dramatiske konsekvensar.

2.3 Kva har bedriftene behov for?

Kva kompetansebehovet til bedriftene består av er ei kompleks samansetting av behov for kvalifisert arbeidskraft og kompetansen til dei tilsette for å utføre dagens og morgondagens oppgåver. Men både for arbeidskraft generelt og for kompetansen til dei tilsette er det ulike fagkompetansar, utdanningskvalifikasjonar og ferdigheiter.

Tekniske fag er sentralt for NHOs medlemsbedrifter

Det er fem fagområde som særleg pregar medlemsbedriftenes kompetansebehov:

Ingeniør og tekniske fag: 37 prosent av bedriftene har behov for ingeniør- og tekniske fag, og det er særleg store bedrifter, og bedrifter i mindre sentrale

kommunar som har dei høgaste andelar. 52 prosent av bedriftene i Møre og Romsdal har behov for desse faga, mot 26-29 prosent i Oslo, Finnmark og Agder. Bedrifter som har behov for dette fagområdet er også overrepresentert for behovet for alle utdanningsnivå, og alle utdanningsnivå er relevant for å rekruttere til dette fagområdet.

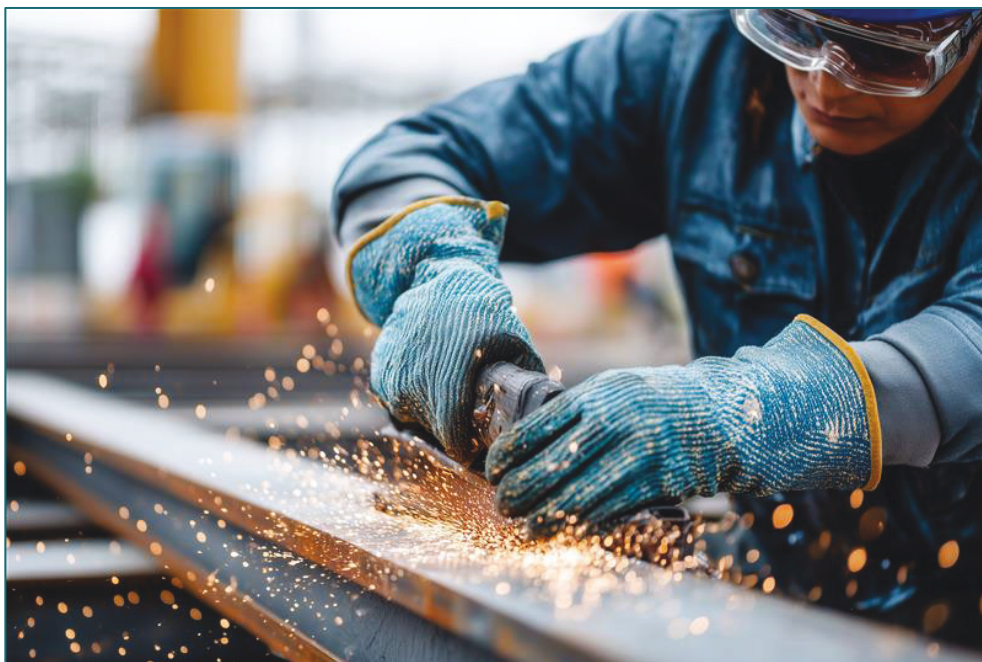
Handverksfag: 35 prosent totalt har behov for handverksfag. Behovet for handverksfag skil seg ut ved at det er ganske likt fordelt, både på bedriftenes storleik og kor sentrale kommunen dei er i er. Det er små regionale skilnader. Det tyder at behovet for ulike handverksfag, i motsetnad til andre, er relativt likt fordelt både geografisk og strukturelt. Bygg- og anleggsbedrifter er klart størst innan dette, etterfølgt av bedrifter innan industri, bergverksdrift og utvinning, og anna tenesteyting. Bedrifter som har behov for dette fagområdet, har også klart mindre behov for høgare utdanning. Det er primært høgare yrkesfagleg utdanning og fagbrev som er relevant å rekruttere innan dette området.

Økonomiske og administrative fag: 22 prosent av bedriftene har behov for økonomiske og administrative fag. Finansiell tenesteyting (59 prosent) og bedrifter innan forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft (47 prosent) har særleg høge andelar.

Informasjon og kommunikasjon: 15 prosent av bedriftene har behov for dette fagområdet. Særleg bedrifter innan utgjeving, kringkasting, innhaldsproduksjon og distribusjonsverksemd (49 prosent), telekom og data (38 prosent) og kultur, fritid og idrett (43 prosent) peiker på dette området. Innanfor dette faget har bedriftene særleg behov for å rekruttere personar med bachelor- eller mastergrad.

IKT: 24 prosent av bedriftene seier dei har behov for fagområdet IKT. Bedrifter med over 250 tilsette skil seg ut ved å langt oftare enn andre bedrifter svare at dei har behov for dette. Bedrifter i dei mest sentrale kommunane har også noko høgare andelar som peikar på dette fagområdet. Bedrifter innan telekom og finans svarer mellom dobbelt og tre gongar så ofte at dei har behov for IKT-faget. Desse har primært behov for å rekruttere personar med bachelor- og mastergrad, men også fagskuleutdanning er relevante grupper.

Fag- og yrkesopplæring: For bedriftene med behov for fagbrev er det dei tekniske utdanningsprogramma som dominerer rekrutteringsbehovet frå vidaregåande opplæring. Bygg- og anleggsteknikk (25 prosent), elektro og datateknologi (32 prosent), og teknologi- og industrifag (40 prosent). Restaurant- og matfag og sal, service og reiseliv er også relevante.



Kjelde: Adobe Stock/Olha Havelia

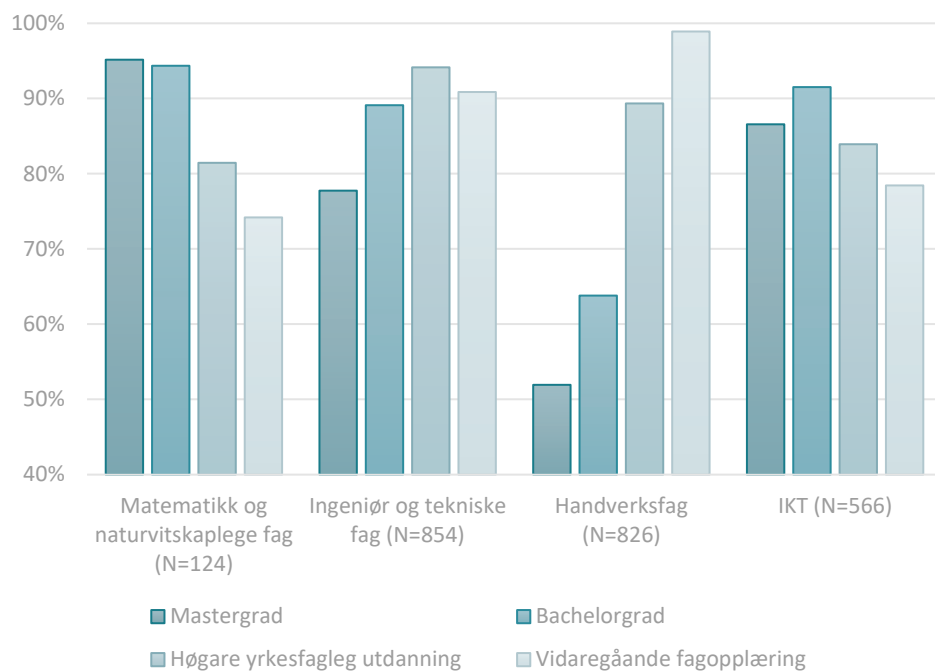
Behov for fagutdanning dominerer

Den delen av arbeidslivet som NHOs medlemsbedrifter representerer sysselsett i større grad enn arbeidslivet elles folk med fagutdanningar. Men behovet for utdanningsnivå og behovet for fag heng tett saman.

Vidaregåande yrkesopplæring dominerer: Nesten tre av fire bedrifter svarer at dei i nokon eller stor grad har behov for personar med vidaregåande yrkesopplæring. ☞ Bygg- og anleggsbedrifter, bedrifter innan bergverk og utvinning, industribedrifter, elektrobedrifter og overnatting- og serveringsbedrifter ligg høgt med over 80 prosent.

Høgare yrkesfagleg utdanning: Det er 64 prosent av bedriftene som svarer at dei i nokon eller stor grad har behov for personar med høgare yrkesfagleg utdanning (fagskuleutdanning). ☞ At dette er høgare enn for høgare utdanning er påfallande, sett i lys av at denne sektoren utgjer om lag ein tidel av talet på studentar i høgare utdanning.

Fag og utdanningsnivå heng tett saman: Det er ein kraftig samanheng mellom fag og utdanningsnivå. For bedrifter med behov for handverksfag svarer nær sagt alle at dei har eit høgt behov for vidaregåande fagopplæring, og svært mange har behov for høgare yrkesfagleg utdanning. For fagområde matematikk og naturvitenskaplege fag er det derimot høgare utdanning som dominerer. (Figur 2.4)



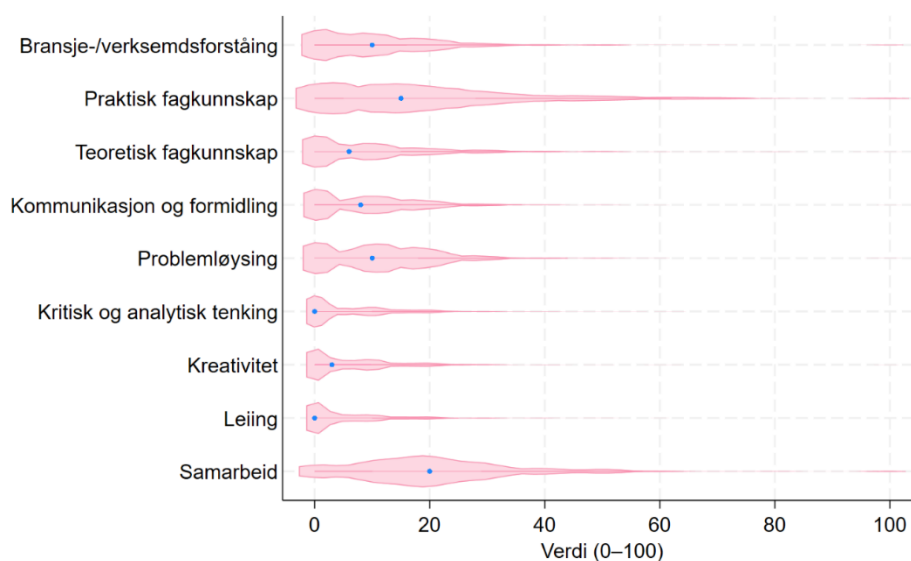
Figur 2.4 Andel bedrifter med eit behov for eit fagområde, som svarer at dei har eit høgt behov for ulike utdanningsnivå. (N=2334)

Kva ferdigheiter etterspør bedriftene?

I tillegg til kvalifikasjonar og kompetanse innan ulike fagområde er kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter også knytt til ferdigheitene til dei tilsette. Vi bad bedriftene om å fordele 100 poeng på ulike ferdigheiter etter kor viktige dei er for bedrifta når dei vurderer søkjarar. [☞](#) (Figur 2.5)

Store næringsseilnader: Når bedriftene svarer på kva ferdigheiter dei meiner er viktigast i vurderingar av nye søkjarar, er tala relativt stabile når vi ser på ting som storleiken på bedriftene og kor sentralt dei er plassert. Med noko meir variasjon er det også ganske stabilt i lys av om bedrifta har eit høgt udekt kompetansebehov eller ikkje. Det er imidlertid store seilnader mellom ulike næringar.

Samarbeid: Evne til samarbeid er den ferdigheita som får klart høgast skår blant bedriftene, med eit gjennomsnitt på 22 av 100. Dette er høgare enn vi ser i liknande undersøkingar (Skjelbred mfl., 2024). Bedrifter med eit høgt, udekt kompetansebehov vektar i gjennomsnitt denne ferdigheita lågare (20) enn bedrifter som ikkje har eit høgt udekt kompetansebehov (25). Bedrifter innan helse- og sosialtenester (29), transport og lagring (27), og undervisning (27), og til dels bedrifter innan overnatting og servering, og i vatn, avløp og renovasjon, markerer seg ved å vekte dette høgare enn andre. Bedrifter innan bygg og anlegg vektar dette lågast (18).



Figur 2.5 Gjennomsnittsskår for kor viktig bedriftene vurderer ulike ferdigheiter, med 100 moglege poeng fordelt på dei ulike ferdigheitene. Blå prikk representerer median, det rosa arealet representerer fordelinga. (N=2104)

Praktisk fagkunnskap: Saman med evne til samarbeid er det praktisk fagkunnskap som vektast tyngst for bedriftene i undersøkinga. Bedrifter som har eit høgt udekt kompetansebehov vektar dette i snitt tyngre (21) enn resten (18). Også her ligg NHOs medlemsbedrifter høgare enn samanliknbare tal for heile arbeidslivet, og speglar behovet bedriftene har for fagutdanning. Bedrifter som opplever at søkjarar manglar formelle kvalifikasjonar eller ferdigheiter gjev også i gjennomsnitt høgare skår til denne. Det er imidlertid svært stor variasjon mellom ulike næringar. Bedrifter innan bygg og anlegg, jordbruk, skogbruk og fiske, og anna tenes- teyting vektar denne klart høgare enn andre bedrifter. I motsett ende finn vi be- drifter innan finans, telekom og IKT, og media som har gjennomsnitt på mellom 7 og 9, under halvparten av utvalet under eitt.

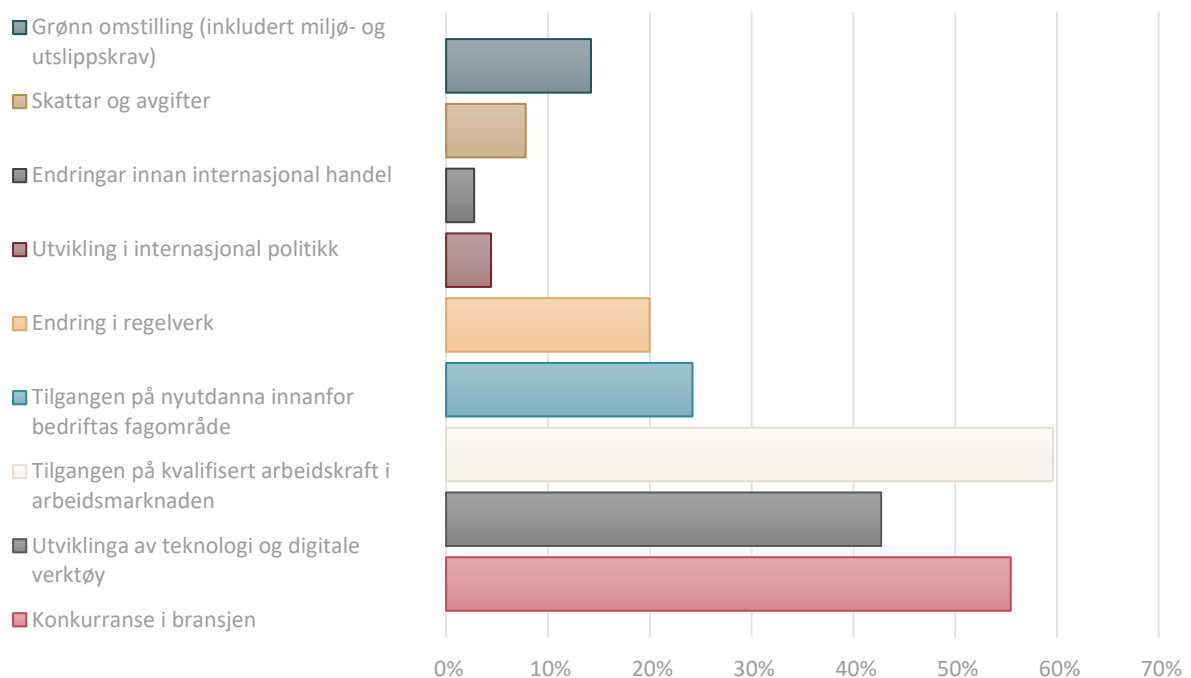
Kreativitet, og kritisk og analytisk tenking: Kreativitet og kritisk og analytisk tenking er saman med leiing dei ferdigheitene som med gjennomsnittsskår på 6 vurderast som minst viktig for NHOs medlemsbedrifter. For vurderinga av kritisk og analytisk tenking er det skilnader mellom næringane som er mest påfallande. Det er særleg bedrifter innan finans og forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjø- leluft som i gjennomsnitt vektar dette nest eller tredje høgast (15 og 14), mot bygg- og anleggsbedrifter og overnattings- og serveringsstader som nær ikkje vurderer dette som viktig i det heile tatt (2-3).

Låg vurdering av teoretisk fagkunnskap og kommunikasjon: Gjennomsnitts- vurderingane av kor viktig teoretisk fagkunnskap og kommunikasjon og formid- ling er (9) er klart lågare enn vi finn i andre undersøkingar. (Skjelbred mfl., 2024)

For vektinga av teoretisk fagkunnskap ser vi samstundes at bedrifter innan bygg og anlegg og industri i liten grad skil seg ut, medan det særleg er bedrifter innan overnatting og servering, transport og lagring, og renovasjon som ligg klart lågare enn andre bedrifter i undersøkinga, og mykje lågare enn det vi ser i andre undersøkingar.

2.4 Eksterne drivarar for kompetansebehovet

Vi spurde bedriftene om kva eksterne drivarar dei opplever for kompetansebehovet. Bedriftene fekk høve til å peike ut dei tre områda som dei meiner påverkar kompetansebehov mest blant 10 ulike alternativ. Alternativa var knytt til mellom anna generelle samfunnsomstillingar, internasjonal politikk og handel, norske rammevilkår for næringslivet, og mekanismar i arbeidsmarknad og bransje. Der vi tidlegare har forsøkt å sjå på dei direkte årsakene til kompetansebehovet, kartlegg vi her bedriftenes oppleving av meir overordna årsaker til endra kompetansebehov. Figur 2.6 viser andelane for desse svara. [↗](#)



Figur 2.6 Andel bedrifter som svarer at dei ulike alternativa påverkar kompetansebehovet mest (maks 3). (N=1996)

Arbeidskraft og konkurranse viktigast: Høvesvis 60 og 55 prosent av bedriftene peikar på tilgangen på kvalifisert arbeidskraft i arbeidsmarknaden og konkurranse i bransjen. Færre, berre éi av fire bedrifter, peikar på tilgangen på

nyutdanna. Saman svarer heile 85 prosent av bedriftene på minst eitt av desse alternativa.

Tilgang på kvalifisert arbeidskraft viktigast for industri og bygg- og anlegg:

Bedrifter innan vatn, avløp og renovasjon, industri, og bygg og anlegg stikk seg fram ved at rundt 70 prosent av bedriftene peikar på tilgangen på kvalifisert arbeidskraft som eitt av tre område som påverkar kompetansebehovet mest.

Bergverksdrift og utvinning meir utsett for konkurranse: 70 prosent av bedrifter innan bergverksdrift og utvinning peikar på konkurranse i bransjen, etterfølgt av bedrifter innan overnatting og servering, og telekom og IKT (64 og 65 prosent).

Teknologi svært viktig for nokre næringar: Andelen bedrifter som peikar på utviklinga av teknologi og digitale verktøy som viktig for kompetansebehovet varierer kraftig mellom næringar. Totalt 43 prosent peikar på dette, men det varierer frå 18 prosent av bedrifter innan overnatting og servering til svært mange bedrifter innan telekom og IKT (79 prosent), forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft (77 prosent) og media, publisering og distribusjon (76 prosent). Dei største næringane, industrinæringa og bygg- og anleggsnæringa, ligg høvesvis nærme (43 prosent) eller litt under gjennomsnittet (35 prosent).

Regelverksendringar er viktig for finans: Bedrifter innan finansiell tenesteyting skil seg kraftig ut ved at heile 64 prosent av bedriftene peikar på regelverksendringar som av dei viktigaste områda for kompetansebehov, langt høgare enn alle andre næringar, og mot 20 prosent for heile utvalet.

Internasjonale forhold lite viktig: Endringar i internasjonal politikk eller handel ser ikkje ut til å vere særleg viktig for kompetansebehova bedriftene opplever. Berre 3 og 4 prosent av bedriftene totalt peikar på dette. For internasjonal handel er det bedrifter innan varehandel (8 prosent) og i telekom og IKT (6 prosent), som i størst grad peikar på det. For internasjonal politikk er det 12 prosent av bedriftene innan fagleg, vitskapleg og teknisk tenesteyting som peikar på det. Saman med bedrifter innan bergverksdrift og utvinning på 9 prosent, ligg desse langt høgare enn andre næringar.

Skattar og avgifter i eigedom, overnatting og servering, og primærnæring:

Skattar og avgifter ser ikkje ut til å vere ein viktig drivar for kompetansebehovet for dei fleste bedriftene, og under 8 prosent trekk dette området fram. Bedrifter innan eigedom, overnatting og servering, primærnæringane og anna tenesteyting, ser oftare skattar og avgifter som av dei viktigaste drivarane, med mellom 12 og 15 prosent av bedriftene i desse næringane.

3 Etter- og vidareutdanning

I årets undersøking har vi sett nærmare på bedriftenes arbeid med kompetanseheving og etter- og vidareutdanning. I tillegg til å sjå på kva former for kompetanseheving som er relevant for bedriftene har vi sett på kva rolle kompetansehevinga spelar for bedriftenes kompetansebehov, korleis bedriftene organiserer arbeidet, og kva faktorar som kan redusere eller hindre kompetanseheving i denne delen av arbeidslivet.

3.1 Kompetansebehov og kompetanseheving

Kompetanseheving er heilt sentralt for å forstå bedriftenes kompetansebehov fordi det ikkje berre seier noko om korleis bedriftene jobbar for å dekkje kompetansebehovet sitt, men også om korleis dei forstår kompetansesituasjonen dei står i. Nær sagt alle bedrifter driv ei eller anna form for kompetanseheving, og vi må sjå på kompetanseheving som ein integrert del av bedriftenes daglege drift. Det er imidlertid stor variasjon i kva former for kompetanseheving dei tilsette deltar i, korleis bedriftene jobbar med kompetanseheving, og kva rolle dette arbeidet spelar for bedriftene.

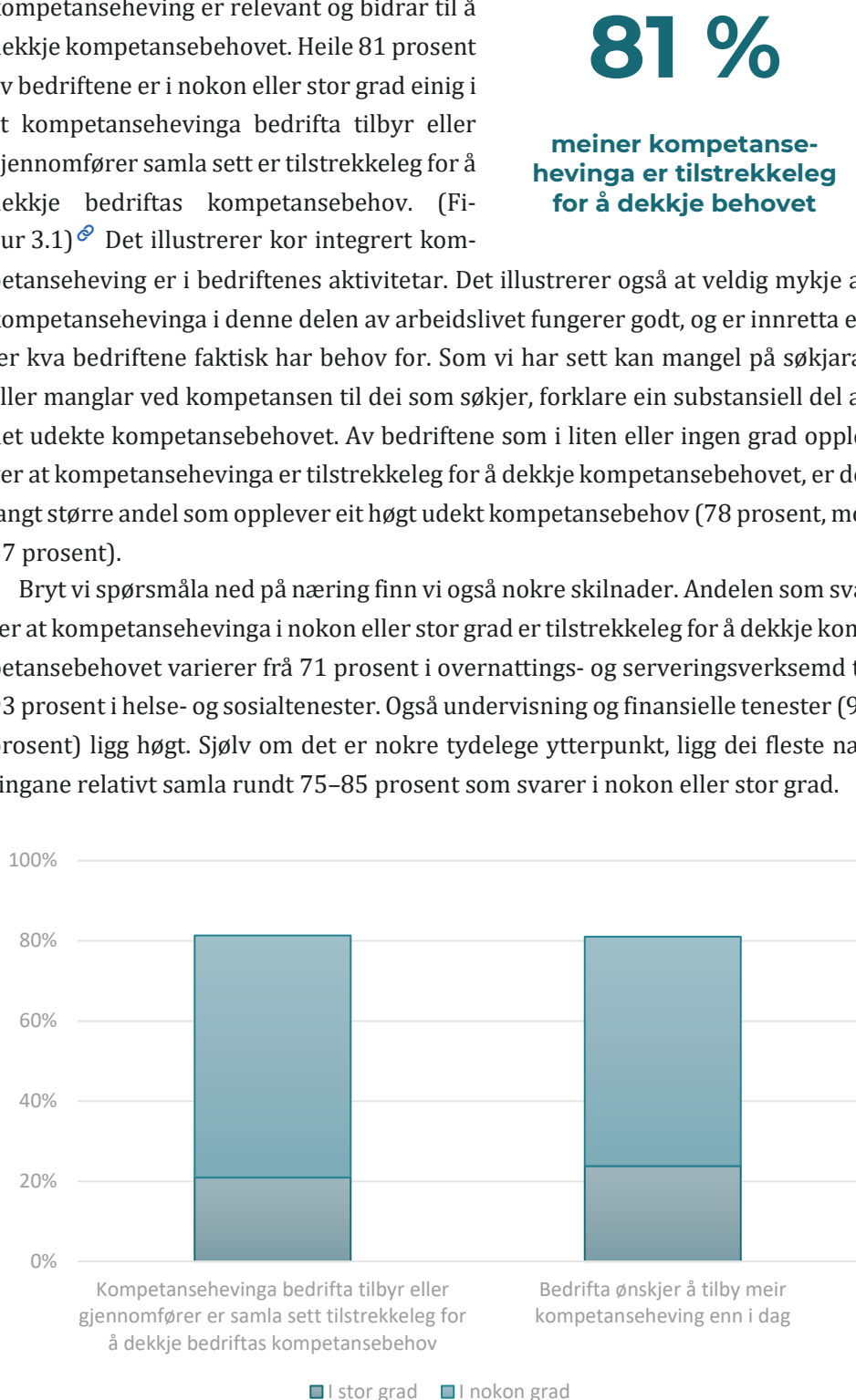
Strategisk arbeid med kompetanseheving

Kompetanseheving er viktig for bedriftene. 4 av 5 bedrifter svarer at kompetansehevinga i nokon eller stor grad er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet. På same tid svarer like mange at dei ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn dei gjer i dag. I tillegg til å dekkje konkrete kompetansebehov spelar kompetanseheving ei strategisk rolle for bedriftene, og over 3 av 5 bedrifter bruker tilbod om kompetanseheving også for å tiltrekke seg eller halde på folk.

Eit klart fleirtal av bedriftene opplever at kompetanseheving er relevant og bidrar til å dekkje kompetansebehovet. Heile 81 prosent av bedriftene er i nokon eller stor grad einig i at kompetansehevinga bedrifta tilbyr eller gjennomfører samla sett er tilstrekkeleg for å dekkje bedriftas kompetansebehov. (Figur 3.1) ⁴ Det illustrerer kor integrert kom-

petanseheving er i bedriftenes aktivitetar. Det illustrerer også at veldig mykje av kompetansehevinga i denne delen av arbeidslivet fungerer godt, og er innretta etter kva bedriftene faktisk har behov for. Som vi har sett kan mangel på søkjarar eller manglar ved kompetansen til dei som søker, forklare ein substansiell del av det udekte kompetansebehovet. Av bedriftene som i liten eller ingen grad opplever at kompetansehevinga er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet, er det langt større andel som opplever eit høgt udekt kompetansebehov (78 prosent, mot 57 prosent).

Bryt vi spørsmåla ned på næring finn vi også nokre skilnader. Andelen som svarer at kompetansehevinga i nokon eller stor grad er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet varierer frå 71 prosent i overnattings- og serveringsverksemd til 93 prosent i helse- og sosialtenester. Også undervisning og finansielle tenester (91 prosent) ligg høgt. Sjølv om det er nokre tydelege ytterpunkt, ligg dei fleste næringane relativt samla rundt 75–85 prosent som svarer i nokon eller stor grad.



Figur 3.1 Andel bedrifter som i nokon eller stor grad er einige i påstandar om kompetansehevinga bedrifta tilbyr er tilstrekkeleg for å dekkje bedriftas kompetansebehov og om bedrifta ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn i dag (N=1933)

I motsett ende er det 24 prosent av bedriftene som svarer at dei prioriterer å rekruttere nye medarbeidarar med den naudsynte kompetansen. [↗](#) Bedrifter innan eigeomsverksemd og finans ligg særleg høgt med 36 og 37 prosent som svarer at dei prioriterer rekruttering.

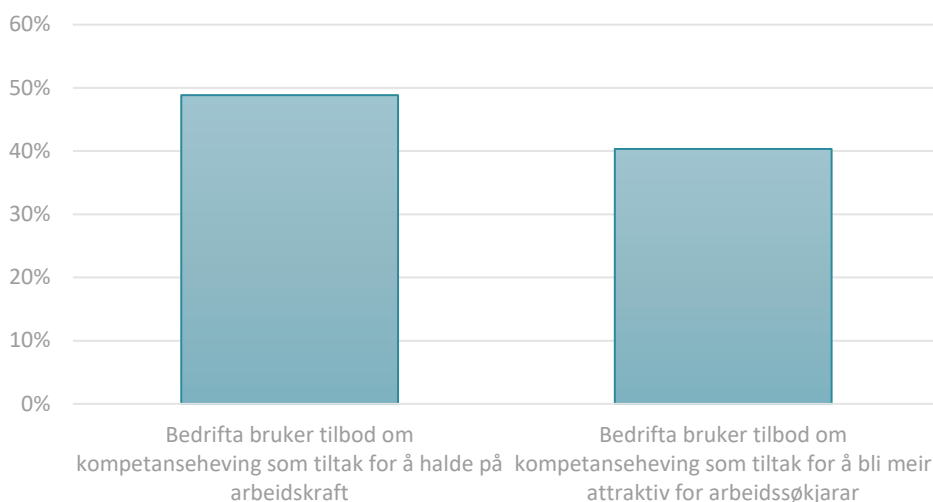
Samstundes som over fire av fem bedrifter opplever kompetansehevinga som tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet i bedrifta, er det tydeleg at kompetanseheving spelar ei viktig og strategisk rolle for svært mange bedrifter. For det

81 %

ønsker å tilby meir kompetanseheving enn i dag

første er det like stor andel av bedriftene som svarer at dei ønsker å tilby *meir* kompetanseheving enn de gjer i dag. (Figur 3.1) [↗](#) Eit interessant mønster er at også bedrifter som vurderer dagens kompetanseheving som tilstrekkeleg i like stor grad uttrykkjer eit ønske om å tilby meir kompetanseheving. Dette understøttast av at éi av tre bedrifter også seier at

dei legg til rette for kompetanseheving som ikkje er direkte knytt til arbeidsoppgåvene. [↗](#) Saman indikerer dette at kompetanseheving ikkje berre har ein instrumentell funksjon for mange av bedriftene når det gjeld å dekkje det konkrete kompetansebehovet dei har, men at det også kan ha ytterlegare verdi for bedrifta. Det kan til dømes vere at kompetanseheving blir sett på som verdifullt i eit utviklingsperspektiv utover behovet bedrifta har i dag, eller at det spelar ei meir strategisk rolle for bedrifta.



Figur 3.2 Andel bedrifter som er einig i påstandar om korleis bedrifta jobbar med kompetanseheving blant dei tilsette. (N= 1867)

Dette siste poenget blir særleg tydeleg når vi ser på i kva grad arbeid med kompetansehevinga bidrar til å dekkje kompetansebehovet indirekte. Over tre av fem bedrifter svarer at dei bruker kompetanseheving for å tiltrekkje seg eller halde på

kvalifisert arbeidskraft. (Figur 3.2) Rett i underkant av halvparten peikar på at dei bruker tilbod om kompetanseheving for å halde på arbeidskraft, og 40 prosent for å bli meir attraktiv for arbeidssøkjjarar. [↗](#)

Det er ganske stor samvariasjon i korleis bedriftene bruker kompetanseheving og kor store bedriftene er. Di større bedriftene er, di meir bruker dei kompetanseheving for å halde på og tiltrekke seg arbeidskraft. Heile 75 prosent av bedriftene med over 100 tilsette svarer at dei gjer det minst éi av årsakene, mot berre 45 prosent av dei med færre enn ti tilsette. [↗](#) Bedrifter innan overnatting og servering og eigedomsverksemd skil seg ut ved å ha ein klart lågare andel som bruker kompetanseheving for å halde på og tiltrekke seg arbeidskraft. I motsett ende skil jordbruk, skogbruk og fiske seg ut ved å ha heile 70 prosent som gjer dette.

Overordna peiker funna i same retning på tvers av næringar: Eit klart fleirtal vurderer at kompetansehevinga dei utfører i dag dekkjer bedriftas kompetansebehov, samstundes som eit like klart fleirtal ønskjer å tilby meir enn i dag. Samstundes viser tala at kompetansehevinga også spelar eit breiare rolle for mange av bedriftene. Vi skal sjå nærmare på dette i 3.4.



Kjelde: Adobe Stock/sittinan

Kva kompetanseheving skjer i bedriftene?

Ikkje-formell opplæring i form av interne eller eksterne kurs dominerer, og nær 9 av 10 bedrifter har tilsette som i nokon eller stor grad deltar på dette. Over 3 av 5 bedrifter har tilsette som i nokon eller stor grad deltar i formell utdanning.

Kompetanseheving skjer både i og utanfor bedrifta, men også i og utanfor arbeids-situasjonen. Vi veit frå tidlegare (Furholt & Børing, 2024) at erfaringsutveksling mellom arbeidstakarar er den aller vanlegaste forma for kompetanseheving. Dette kan vi kalle uorganisert, eller *uformell* opplæring. Bedriftene har imidlertid fleire organiserte former for kompetanseheving, som vi kartlegg her. Noko av dette føregår på arbeidsplassen, medan anna skjer utanfor bedrifta og stundom i det formelle utdanningssystemet.

Former for opplæring

Vidareutdanning: omfattar all offentleg godkjent opplæring og utdanning som leiar til formell kompetanse eller studiepoeng innanfor det ordinære utdanningssystemet, og som ikkje er ei grunnutdanning.

Etterutdanning: opplæring som ikkje leiar til ein offentleg godkjent kompetanse. Den vanlegaste definisjonen er at etterutdanning tilsvarar ikkje-formell opplæring.

Ikkje-formell (opp)læring: strukturert opplæring, men som ikkje skjer i det formelle utdanningssystemet og som ikkje gjev utteljing i form av studiepoeng eller kvalifikasjonar.

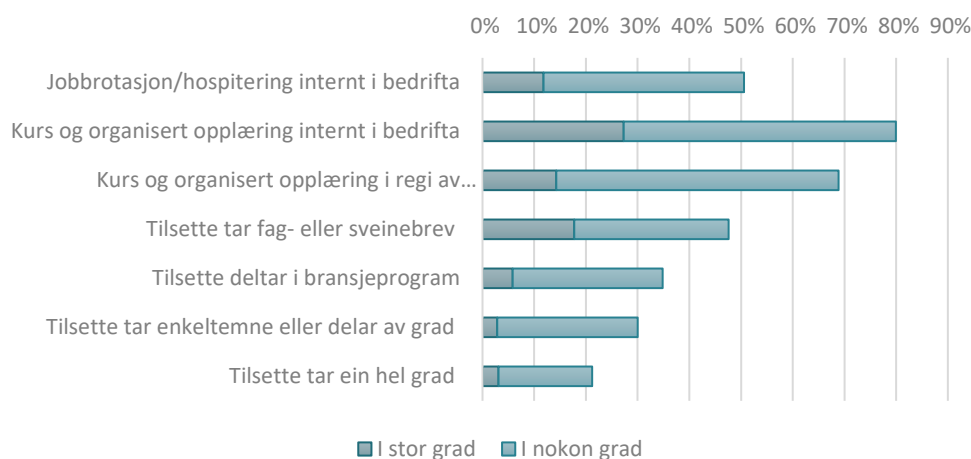
Uformell læring: læring som ikkje er strukturert som læringsløp, men som kan karakteriserast som kvardagslæring frå dei ulike situasjonane ein person deltar i, gjennom heim, skule, arbeidsliv og samfunnsdeltaking. Dette inkluderer variantar av læringsintensivt arbeid, altså arbeid kor læring er ein integrert del av oppgåvene.

I Figur 3.3 viser vi i kva grad tilsette i bedriftene deltar i kompetansehevingstiltak og etter- og vidareutdanning.  Flest bedrifter deltar i nokon eller stor grad på kurs og organisert opplæring internt i bedrifta (80 prosent), og på kurs og organisert opplæring i regi av eksterne tilbydarar (69 prosent). Samla er det nær 90 prosent av bedriftene som svarer at dei tilsette i nokon eller stor grad deltar i éi av desse formene for kompetanseheving. Svært mange av bedriftene har med andre ord kompetanseheving i organiserte former, men utanfor det formelle utdanningssystemet.

For langt færre bedrifter er formell utdanning sentralt. Viktigast er arbeidstakarar som tar vidaregåande yrkesopplæring i kombinasjon med jobb, og nær halvparten av bedriftene (48 prosent) har tilsette som i nokon eller stor grad deltar i dette. For anna, formell utdanning er det klart færre bedrifter som svarer at dei tilsette i nokon eller stor grad tar enkeltemne eller delar av utdanning (30 prosent) eller ein heil grad (21 prosent).

I kva grad bedriftene har tilsette som i høg grad deltar på dei ulike formene for kompetanseheving varierer kraftig med storleiken på bedrifta. I hovudsak kan vi

seie at di større bedrifta her, di meir deltar dei tilsette, og det går særleg eit skilje mellom bedrifter under og over 50 tilsette. Særleg når det gjeld i kva grad dei tilsette tar formell utdanning er det store skilnader. Omtrent 40 prosent av dei minste bedriftene (færre enn 10 tilsette) svarer at dei tilsette i høg grad deltar, medan det tilsvarande talet for dei største (over 250 tilsette) er 79 prosent, altså nær dobbelt så stor andel. Det er rimeleg å anta at dei største bedriftene har større institusjonell og økonomisk kapasitet til å tilby og leggje til rette for etter- og vidareutdanning.



Figur 3.3 Andel av svar frå bedrifter om kompetanseheving og etter- og vidareutdanning. I kva grad deltar tilsette i bedrifta i følgjande kompetansehevingstiltak? (N=1930)

3.2 Organisering og tiltak av kompetansehevinga

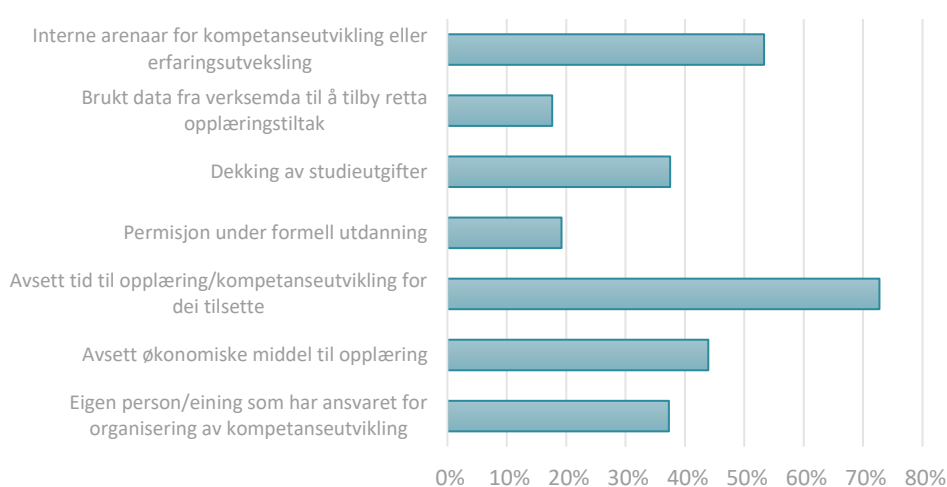
Etter- og vidareutdanning er både eit verkemiddel for å møte knappheit på kvalifisert arbeidskraft og ein etablert del av arbeidslivet. Skal kompetanseheving bidra til omstilling og betre utnytting av arbeidskrafta er det ikkje berre nivået på kompetansehevinga som er relevant, men også korleis den blir organisert: kven som tar initiativ, kva tiltak bedriftene bruker, og kva rammevilkår som legg til rette for eller avgrensar innsatsen. Difor har vi sett på korleis bedriftene jobbar med kompetanseheving i praksis, og kva organisatoriske grep og støtteordningar dei nyttar.

Kva tiltak har bedriftene for å understøtte kompetanseheving?

Dedikert tid og interne arenaar for kompetanseheving er dei mest utbreidde tiltaka for kompetanseheving i bedriftene. Økonomiske middel til opplæring, og fri eller økonomisk støtte til formell utdanning er mindre utbreitt, men

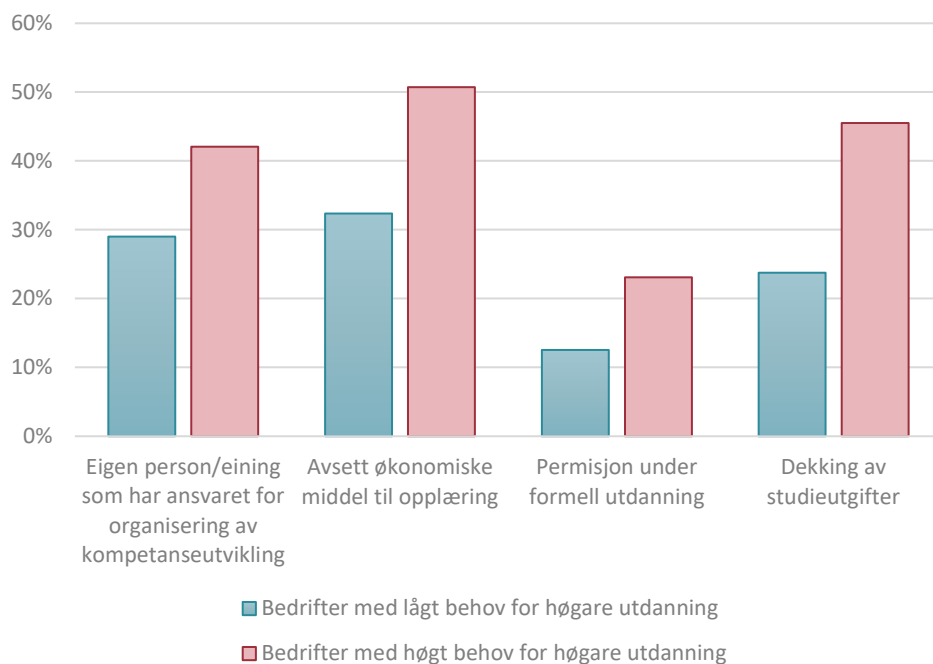
større bedrifter og bedrifter med høgt behov for arbeidskraft med høgare utdanning har klart større andelar innan desse.

Bedriftene har ulike tiltak for å understøtte arbeidet med kompetanseheving. I Figur 3.4 ser vi at det mest utbreidde tiltaket er dedikert tid til opplæring/kompetanseutvikling for dei tilsette (73 prosent). Over halvparten av bedriftene har også interne arenaer for kompetanseutvikling eller erfaringsutveksling (53 prosent). Rundt to av fem bedrifter har også økonomiske tiltak for kompetansehevinga, anten i form av at dei dekkjer utgifter til utdanning (38 prosent) eller at dei generelt har egne middel til opplæring (38 prosent) eller at dei generelt har egne middel til opplæring.



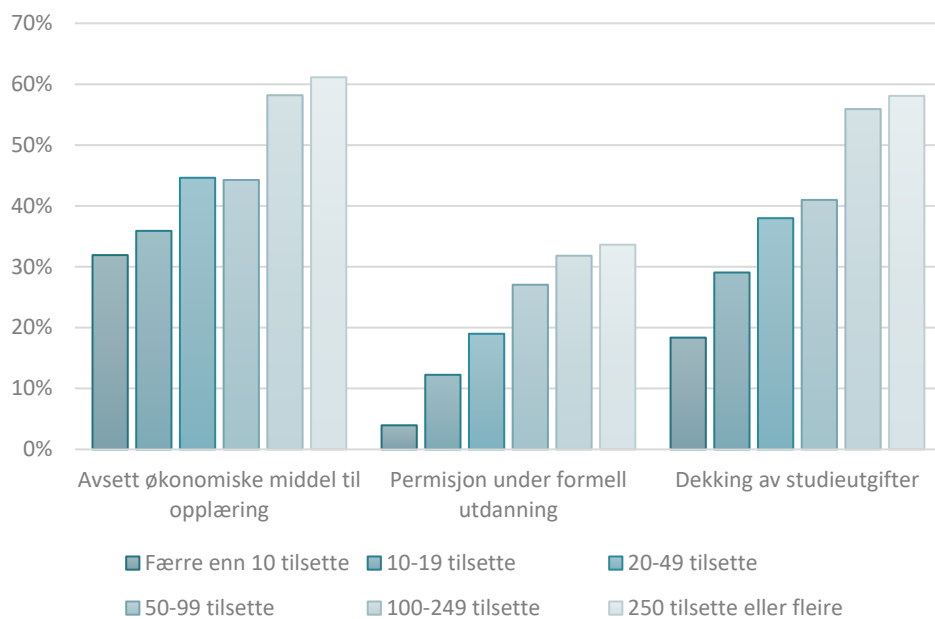
Figur 3.4 Andel bedrifter om tiltak for kompetanseutvikling. Kva tiltak har bedrifta hatt for kompetanseutvikling det siste året? (N=1853)

Kompetanseheving er imidlertid ikkje likt fordelt blant bedriftene, og vi finn att eit mønster i tala som vi kjenner frå anna litteratur, nemleg at personar med høgare utdanning i større grad deltar i kompetanseheving. Dette kjem til uttrykk i materialet vårt ved at bedrifter som seier at dei har eit høgt behov (nokon eller stor grad) for personar med høgare utdanning (Figur 3.5) klart oftare svarer at dei har særskilde tiltak for å understøtte arbeidet med kompetanseheving. Denne gruppa har høgare andelar for samtlege tiltak vi har spurt om, samanlikna med dei som har eit lågt behov for høgare utdanning. Samtidig er det enkelte tiltak kor skilnadene er ekstra store. Når det gjeld økonomi eller tilrettelegging for formell utdanning har bedriftene med høgt behov for høgare utdanning mellom halvparten og dobbelt så store andelar.



Figur 3.5 Andel bedrifter om tiltak for kompetanseutvikling, fordelt på bedriftenes behov for høgare utdanning. Kva tiltak har bedrifta hatt for kompetanseutvikling det siste året? (N=1855)

I tillegg til behovet for høgare utdanning ser vi at bedriftsstorleik også er utgangspunktet for store variasjonar i materialet (Figur 3.6). Hovudmønsteret er at større bedrifter gjennomgåande oftare svarer at dei har på plass ulike tiltak for å understøtte kompetanseheving i bedrifta. Det einaste unntaket er det å setje av tid til opplæring eller kompetanseheving, som er jamt fordelt mellom gruppene. For dei andre tiltaka er skilnadene til dels store, og andelane skil opptil 40 prosentpoeng mellom dei minste og dei største bedriftene. Når det gjeld særleg det som er knytt til økonomi og formell utdanning er skilnadene påfallande. Der berre 4 prosent av bedrifter med færre enn ti tilsette gjev permisjon for formell utdanning, er det 34 prosent av dei største bedriftene.



Figur 3.6 Andel bedrifter om tiltak for kompetanseutvikling, fordelt på bedriftsstorleik. Kva tiltak har bedrifta hatt for kompetanseutvikling det siste året? (N=1855)

Det er ikkje i seg sjølv overraskande at vi observerer desse mønstera. Når det gjeld storleik kan vi forvente at større bedrifter både har økonomi til å leggje til rette for slik kompetanseheving, og at det gjev meir mening for større organisasjonar å utvikle og oppretthalde system over tid for dette. Når det gjeld samanhengen det har til behov for høgare utdanning er skilnadene tydelege, men kan vere knytt til meir samansette forhold. Vi kan til dømes anta at bedrifter med høgt behov for arbeidskraft med høgare utdanning jobbar innanfor felt kor kompetansekrava endrast mykje og det er eit særleg behov for avansert og/eller hyppig kompetanseheving. Men dette kan også vere knytt til at dette er område kor høgare utdanningsinstitusjonar også utgjer ein viktigare tilbydar av etter- og vidareutdanning. Vi kan heller ikkje sjå bort frå at dette er arbeidstakargrupper som også har andre forventningar til vidare kompetanseheving i bedrifta, og at denne oftare er formell.

Organiseringa av kompetanseheving

Over halvparten av bedriftene samarbeider med utdanningsinstitusjonar om kurs eller utdanning, eller deltar i regionale kompetanseforum. Samstundes er det primært den enkelte tilsette som tar initiativ til kompetanseheving i heile 46 prosent av bedriftene.

Bedriftene jobbar med organisering av kompetansehevinga på fleire måtar, men somme tilnærmingar er tydeleg meir utbreidd enn andre. Når vi spør bedriftene om organisering av kompetansehevingstiltak tyder resultatane på at dei tilsette i stor grad er involvert i arbeidet. Den enkeltpåstanden flest er einig i er at det primært er dei tilsette sjølv som tar initiativ til og finn kompetansehevingstilbod (46 prosent). (Figur 3.7) [↗](#)

46 %

meiner det primært er dei tilsette som tar initiativ

På den andre sida er det mange bedrifter som oppgjev at dei samarbeider med utdanningsinstitusjonar om kurs eller vidareutdanning (42 prosent) eller at dei deltar i regionale eller fylkeskommunale forum for kompetanse (25 prosent). Sett

53 %

samarbeider med utdanningsinstitusjonar eller i kompetanseforum

samla er det over halvparten (53 prosent) av bedriftene som anten samarbeider med utdanningsinstitusjonar eller i kompetanseforum. Dette er altså bedrifter som knyter arbeidet med kompetanseheving til aktørar utanfor eiga bedrift, og som på den måten har eit meir organisert eller strukturert forhold til systemet for etter- og vidareutdanning. (Figur 3.7) [↗](#)

Samarbeid og kompetanseforum

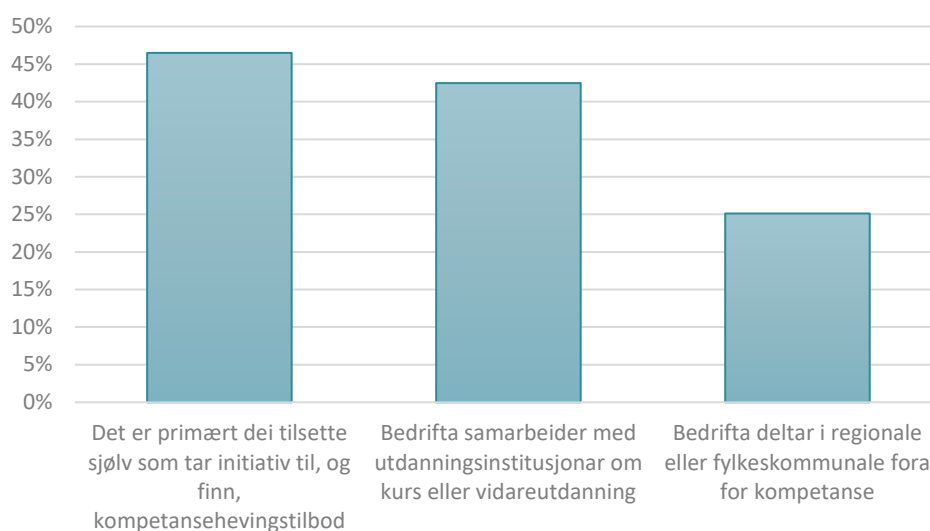
Samarbeid med utdanningsinstitusjonar: Mange bedrifter samarbeider med ulike utdanningsinstitusjonar, og det finst både organiserte samarbeidsformer og meir *ad hoc*-samarbeid. Meir formaliserte samarbeidsformer kan til dømes vere deltaking i Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved universitet og høgskular, gjennom faglege råd ved ein fagskule eller opp mot vidaregåande skular gjennom opplæringskontor. Dette er samarbeidsformer som utdanningsinstitusjonane er pålagt å ha. Andre samarbeidsformer kan vere bruk av gjesteførelesarar frå arbeidslivet, samarbeid om enkeltsatsingar eller praksis, og kan handle om ting som rekruttering, fagleg innhald, praksis og utplassering, lærlingar, bedriftsrelaterte studentoppgåver og liknande.

Kompetanseforum: Fylkeskommunen har eit særleg ansvar for den regionale kompetansepolitikken. Regionale kompetanseforum samlar utdanningsinstitusjonar, arbeidslivspartar, fylkeskommunar og andre relevante nettverk, råd og aktørar for å forvalte kunnskap om regionale kompetansebehov og planar for den regionale kompetansepolitikken. (Bjørge mfl. 2024)

Desse to organisatoriske trekka indikerer imidlertid ei viss todeling i utvalet vårt: Det er eit mønster i at bedrifter som svarer at det primært er dei tilsette som tar

initiativ til, og finn, kompetansehevingstilbod, i mindre grad deltar i slike meir systematiske samarbeid. Av bedriftene som deltar i regionale kompetanseforum er det 36 prosent som svarer at det primært er dei tilsette som tar initiativ til kompetanseheving, mot 50 prosent av dei som ikkje deltar. For gruppa som samarbeider med utdanningsinstitusjonar er skilnaden endå større, og berre 30 prosent svarer at det primært er dei tilsette som tar initiativ, mot 59 prosent blant dei som ikkje samarbeider, altså nær dobbelt så stor andel.

Det er også nokre viktige næringsskilnader i korleis bedriftene organiserer arbeidet med kompetanseheving. Særleg jordbruk, skogbruk og fiske skil seg ut med 60 prosent som svarer at bedrifta samarbeider med utdanningsinstitusjonar om kurs eller vidareutdanning. Denne gruppa har, saman med bedrifter innan undervisning, også klart høgare andel (45 prosent) som svarer at dei deltar i regionale eller fylkeskommunale forum for kompetanse.



Figur 3.7 Andel bedrifter som har svart ja på påstandar om korleis bedrifta jobbar med kompetanseheving blant dei tilsette. (N=1867)

På den andre sida finn vi at det er bedrifter innan IKT og telekom, media og distribusjon, og bedrifter som jobbar med elektrisitet, gass, damp og kjøleluft, som har størst andel som peikar på dei tilsette som det primære initiativet for kompetanseheving, alle på mellom 70 og 76 prosent – langt høgare enn gjennomsnittet på 43 prosent.

3.3 Hinder og utfordringar i kompetansehevingsarbeidet

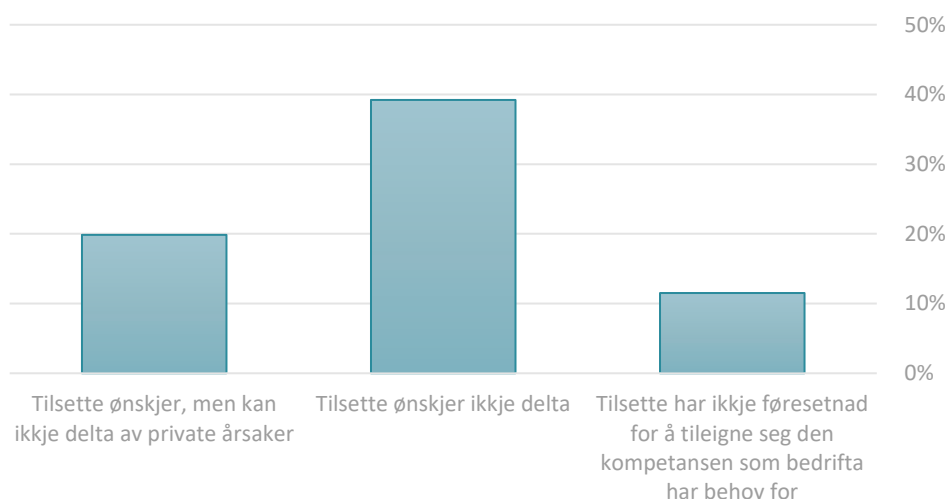
Det er eit uttala politisk mål å styrke systemet for etter- og vidareutdanning, og å auke talet på arbeidstakarar som deltar i ulike former for kompetanseheving. Som vi har sett er det heile 81 prosent av bedriftene som ønskjer å tilby meir

kompetanseheving enn dei gjer i dag. Vi har difor sett nærmare på kva utfordringar eller hindre mot kompetanseheving som gjer seg gjeldande for bedriftene.

Hindringar knytt til dei tilsette

Dei tilsettes motivasjon er den mest utbreidde årsaka til at tilsette ikkje deltar i etter- og vidareutdanning. Over halvparten av bedriftene opplever at dei tilsettes motivasjon eller situasjon utgjør eit hinder.

Den viktigaste årsaka til at tilsette i bedriftene avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning er dei tilsettes eigen motivasjon. 39 prosent av bedriftene oppgjev at dei tilsette ikkje ønskjer å delta som ei årsak. Dette er i tråd med tidlegare funn, (Furholt & Børing, 2024) og er stabilt uavhengig av om bedrifta har eit høgt udekt kompetansebehov eller om bedrifta ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn dei gjer i dag. Om lag halvparten så stor andel (20 prosent) peikar på at dei tilsette ønskjer, men ikkje har høve av private årsaker. Til saman er det over halvparten (54 prosent) som peikar på minst eitt hinder knytt til dei tilsette (Figur 3.8). Utfordringa med at dei tilsette ikkje ønskjer å delta er relativt likt på tvers av næringane, men bedrifter innan for næringane «fagleg, vitskapleg og teknisk tenesteyting», «finansiell tenesteyting» og «varehandel» skil seg ut ved at berre mellom 25 og 29 prosent av bedriftene peikar på dette som ei årsak.



Figur 3.8 Andel bedrifter som er einig i at påstanden om kvifor tilsette avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning. (N=1798)

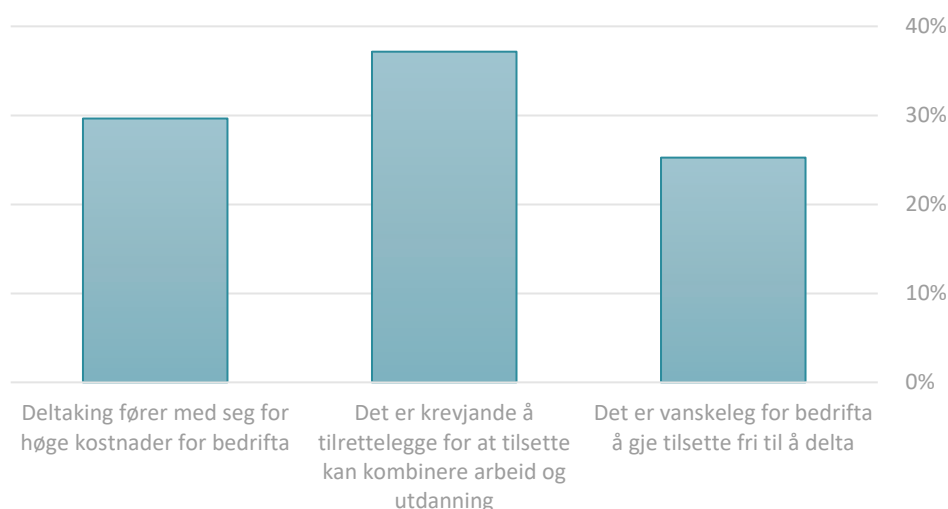
Eit interessant poeng her er at vi i berre avgrensa grad kan sjå noko klart mønster i om bedriftene som ønskjer å tilby meir kompetanseheving i større grad opplever hindringar knytt til dei tilsette. Av bedriftene som ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn dei gjer i dag er det om lag dobbelt så høg andel som opplever at dei tilsette ønskjer, men er forhindra av private forhold (22 prosent) enn dei som i

liten eller ingen grad ønskjer å tilby meir kompetanseheving (12 prosent). For dei andre ser vi liten skilnad mellom gruppene.

Dei tilsettes motivasjon er openbert eit viktig moment i bedriftenes arbeid. At éi av fem bedrifter opplever at dei tilsette ønskjer, men er forhindra av private årsaker kan naturleg nok vere forhold som ligg utanfor bedriftas kontroll. Samstundes kan dette også handle om i kva grad bedriftas tiltak for kompetanseheving, og systemet for etter- og vidareutdanning, er tilrettelagt for personar med fleire ulike private pliktar, som heim og familie.

Hindringar knytt til bedrifta

Gjennomføringa av kompetanseheving er utfordrande for fleire bedrifter, og både økonomiske og organisatoriske forhold gjer seg gjeldande. Nesten to av tre bedrifter trekk fram utfordringar som er knytt til bedrifta. 37 prosent svarer at tilrettelegging for å kombinere jobb og utdanning er krevjande, og 30 prosent at deltaking i etter- og vidareutdanning fører med seg for høge kostnader.



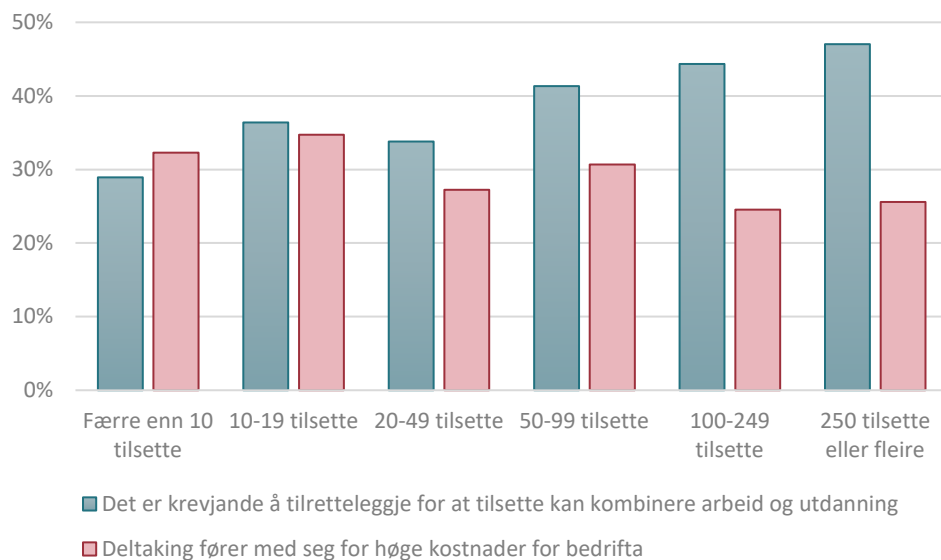
Figur 3.9 Andel bedrifter som er einig i at påstanden om kvifor tilsette avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning. (N=1798)

60 prosent av bedriftene i undersøkinga trekk fram forhold knytt til bedrifta sjølv som eit hinder mot deltaking i etter- og vidareutdanning. Tilrettelegging for at dei tilsette skal kunne kombinere arbeid og utdanning er særleg viktig, og heile 37 prosent av bedriftene svarer dette. For høge kostnader (30 prosent) og utfordringar med å gje tilsette fri til å delta (25 prosent) er også markante (Figur 3.9). Det er imidlertid tett kopling mellom desse. Blant bedriftene som opplever at etter- og vidareutdanning fører med seg for høge kostnader er andelen som også opplever det som vanskeleg å gje dei tilsette fri over dobbelt så høg (41 prosent)

som for bedriftene som ikkje opplever at etter- og vidareutdanning har for høge kostnader (19 prosent).

Vi observerer lite samanheng mellom om bedriftene opplever hindringar i eiga verksemd, og om dei ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn i dag. Bedrifter som opplever det som krevjande å kombinere arbeid og utdanning svarer noko høgare (85 prosent) at dei ønskjer å tilby meir kompetanseheving, enn bedriftene som ikkje opplever dette som krevjande (79 prosent). Skilnaden er signifikant, men svært beskjeden, og vi kan ikkje sjå tilsvarende samanhengar for dei andre. Det styrkar inntrykket frå tidlegare om at ønsket om å tilby meir kompetanseheving i dag i berre avgrensa grad er knytt til opplevinga av at noko internt eller eksternt står i vegen for det.

I Figur 3.10 ser vi ein viss, moderat tendens til at små bedrifter oftare enn større bedrifter opplever kostnader i tilknytning til etter- og vidareutdanning som ei utfordring (raude stolpar), medan dei større bedriftene oftare opplever kombinasjonen av jobb og utdanning som krevjande (blå stolpar). Vi kan forvente at større bedrifter har større økonomisk handlingsrom til å sikre etter- og vidareutdanning for dei tilsette, men det er mindre openbert kvifor fleire av desse opplever kombinasjonen som utfordrande. Når det gjeld om bedrifta opplever at det er vanskeleg å gje dei tilsette fri for å delta, så er dette likt fordelt på tvers av bedriftenes storleik.



Figur 3.10 Andel bedrifter som er einig i at påstanden om kvifor tilsette avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning, fordelt på storleik. (N=1798)

Basert på annan empiri (Markussen-utvalet, 2019; Meld. St. 31 (2023–2024); Holm Ingelsrud mfl., 2022) veit vi at etter- og vidareutdanning er mest utbreitt blant arbeidstakarar med høgare utdanning. Vi kunne difor forvente skilnader

mellom bedrifter som har eit høgt behov for personar med høgare utdanning og andre bedrifter, anten når det gjeld eigenskapar ved dei tilsette eller utfordringar som bedriftene opplever. Imidlertid ser vi svært liten skilnad mellom desse gruppene. Heller ikkje når det gjeld bedriftenes vurdering av om dei tilsette har føresetnadene til å tileigne seg den naudsynste kompetansen ser det ut til å vere relevant kva utdanningsnivå som er viktig for bedrifta. Det er med andre ord lite som tyder på at bedrifter som har eit høgt behov for personar med høgare utdanning i mindre grad opplever utfordringar med etter- og vidareutdanning av dei tilsette.

Kompetanseheving på arbeidsplassen er svært utbreitt, og som vi har sett tar det for veldig mange bedrifter form av kurs eller organisert opplæring i regi av bedrifta sjølv eller av ein ekstern kursleverandør. Formell utdanning er imidlertid også relevant for fleire av desse bedriftene, og utdanningssystemet er meint å skulle levere relevant kompetanse til arbeidslivet – både i form av heile gradar og i form av enkeltemne eller etterutdanningar.

Hindringar i kompetansesystemet

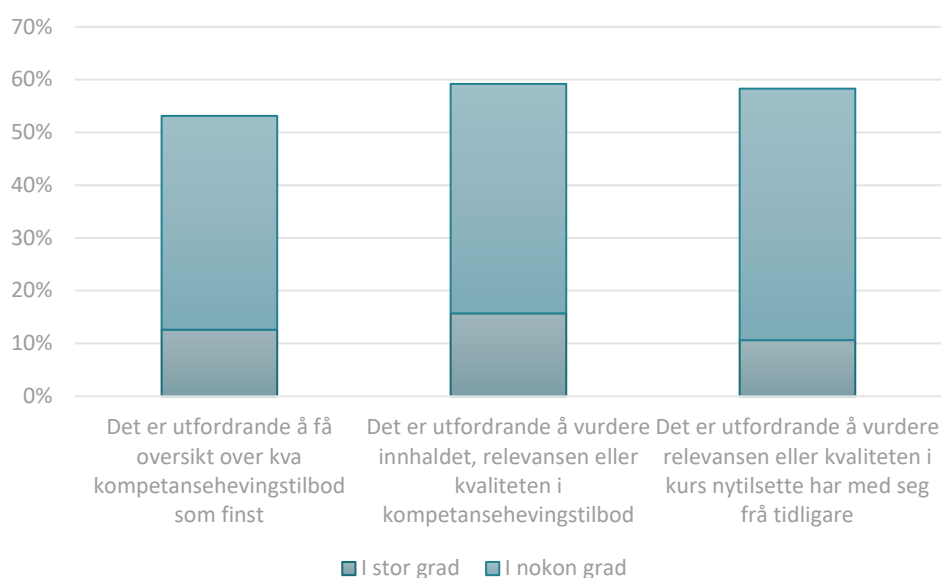
Utfordringar knytt til kompetansesystemet er utbreitt blant bedriftene. Over 50 prosent av bedriftene opplever at det er utfordrande å få oversikt over kompetansehevingstilbod. Endå fleire (nær 60 prosent) opplever at det er utfordrande å vurdere relevans eller kvalitet i tilbod eller kompetanse som tilsette allereie har.

Vi spurde bedriftene om å vurdere systemet for etter- og vidareutdanning. Bedriftene møter kompetansesystemet på ulike måtar, til dømes ved at dei skal finne og vurdere ulike former for utdanningstilbod som kan vere aktuelle for bedrifta, eller meir indirekte ved at dei skal vurdere kompetansen til personar som allereie har gjennomført eit læringsløp. På den eine sida har vi spurt om i kva grad bedriftene opplever at det er utfordrande å finne tilbod om etter- og vidareutdanning, og å vurdere kvaliteten og relevansen av tilboda som finst. Dette handlar om system for å knyte tilbod og etterspørsel av etter- og vidareutdanning saman, og blir tematisert av både Markussen-utvalet og Kompetansereformutvalet. På den andre sida har vi spurt om utfordringar knytt til å vurdere kompetansen nyttilsette har opparbeidd seg gjennom etter- og vidareutdanning. Dette er spørsmål som dekkjer alt frå formell godkjenning av utdanningskvalifikasjonar, til dokumentasjon og informasjon om ikkje-formell opplæring og verktøy for vurdering av erfaring realkompetanse.

Eit fleirtal av bedriftene rapporterer at dei har utfordringar i møte med etter- og vidareutdanning. Når det gjeld å få oversikt over kva kompetansehevingstilbod som finst, svarer 53 prosent at dei i nokon eller stor grad at dei har utfordringar. Særleg utbreidd er utfordringar knytt til å vurdere kvalitet og relevans i

kompetansehevingstilbod og kurs, og 59 prosent av bedriftene svarer at dei i nokon eller stor grad opplever dette. (Figur 3.11) [↗](#)

Det er imidlertid ein svært tett samanheng mellom desse. Om vi ser på bedriftene som opplever det som utfordrande å få oversikt over tilbodet, så svarer heile 88 prosent av bedriftene at det er vanskeleg å vurdere innhaldet, relevansen eller kvaliteten på tilbodet. Den tilsvarende andelen av dei bedriftene som ikkje opplever det som utfordrande å få oversikt er på berre 27 prosent. Dette indikerer at oversikt over systemet, og informasjon om etter- og vidareutdanningstilbodet heng tett saman, og at mange bedrifter opplever dette som uoversiktleg. Dette kan til dømes handle om at det er utilstrekkeleg samla informasjon om dei ulike tilboda, mangel på gjennomsiktlige kvalitetsstandardar eller andre system som gjer at tilboda framstår som tilgjengelege og forståelege.

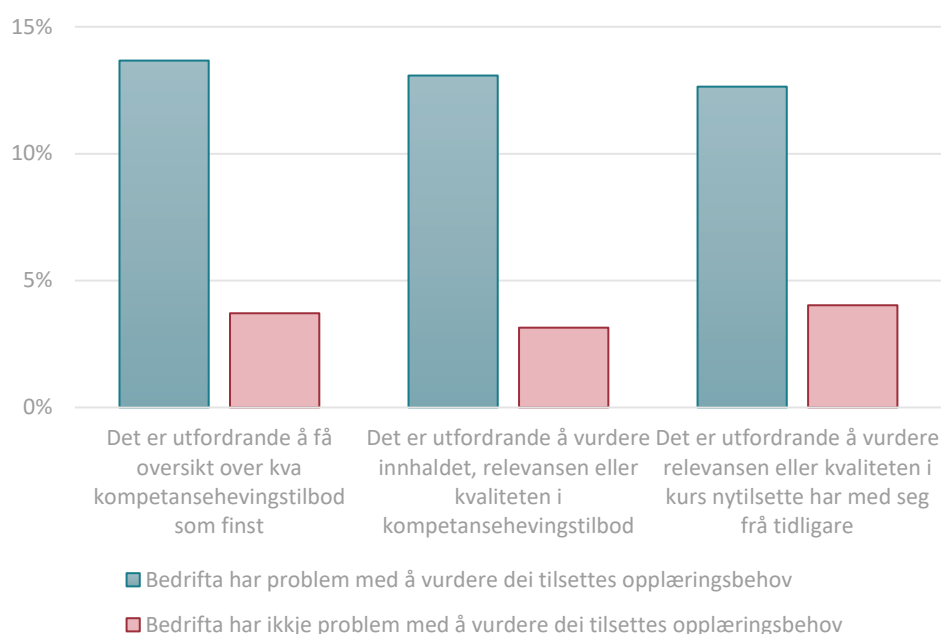


Figur 3.11 Andel bedrifter som i nokon eller stor grad er einige i påstandar om etter- og vidareutdanning. (N=1916)

Også 59 prosent av bedriftene svarer at det er utfordrande å vurdere relevansen eller kvaliteten i kurs nyttilsette har med seg frå tidlegare. På den eine sida kan vi sjå dette som eit uttrykk for at det generelt er mangel på informasjon eller transparens i tilboda om etter- og vidareutdanning. På den andre sida er dette ei tilleggsutfordring fordi det ikkje berre handlar om å finne ut kva kompetanseheving som er relevant og av høg kvalitet, men også om kva verdi etter- og vidareutdanning kan ha utanfor den konteksten den opphavleg blei gjennomført i. Arbeidsgjevarar vurderer arbeidssøkjargar stadig vekk. Dersom mange arbeidstakarar deltar i eit etter- og vidareutdanningssystem som opplevast som lite gjennomsiktlig og tilgjengeleg, reduserer det både portabiliteten av etter- og vidareutdanningane, og

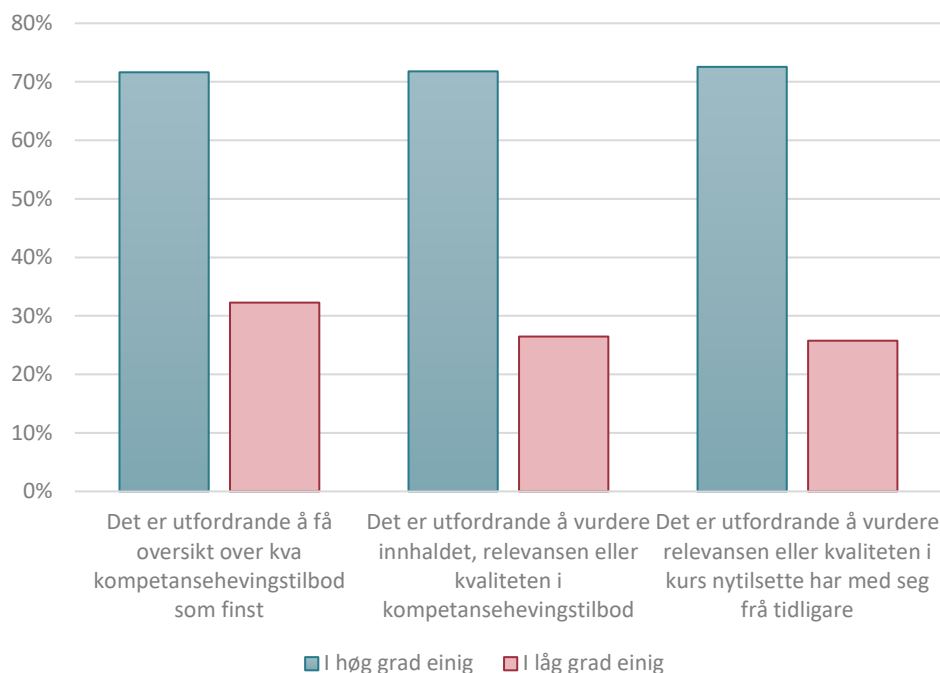
det kan gjere det vanskelegare for arbeidsgjevarar å vurdere kompetansen til søkjarar.

Andelen bedrifter som svarer at dei har problem med å vurdere dei tilsettes opplæringsbehov er beskjeden med berre 9 prosent. [↗](#) Bedrifter som svarer at dei i nokon eller stor grad har utfordringane over, svarer imidlertid klart oftare at dei har problem med å vurdere dei tilsettes opplæringsbehov (Figur 3.12). Det er rundt 13 prosent av bedriftene i desse gruppene, mot mellom 3 og 4 prosent av bedriftene som ikkje opplever etter- og vidareutdanningssystemet som utfordrande.



Figur 3.12 Andel bedrifter som er einige i påstandane, fordelt på om bedriftene opplever problem med å vurdere dei tilsettes opplæringsbehov. (N=1798)

Vi ser også eit anna mønster i at dei som i nokon eller stor grad opplever desse utfordringane i klart større grad er einige i påstanden om at tilbodet om kompetanseheving utanfor det formelle utdanningssystemet ikkje heng godt nok saman (Figur 3.13). Det er ikkje overraskande at bedrifter som opplever systemet som uoversiktleg, eller vanskeleg å vurdere, også i større grad opplever at systemet heng dårleg saman. Det illustrerer likevel at det for mange er ein opplevd samanheng mellom korleis bedrifta sjølv jobbar med å finne etter- og vidareutdanning, eller med å vurdere den ikkje-formelle kompetansen til nytilsette, og korleis systemet som heilskap fungerer. For bedriftene som peikar på ei av desse tre utfordringane i gjennomsnitt er det også omtrent ti prosentpoeng fleire som har eit høgt udekt kompetansebehov enn dei som i liten grad opplever desse utfordringane.



Figur 3.13 Andel bedrifter som er einige i påstandane, fordelt på om bedriftene i høg eller låg grad er einige i at tilbodet om kompetanseheving utanfor det formelle utdanningssystemet heng godt saman. (N=1885)

3.4 Kva tyder systematisk arbeid med kompetanseheving?

Bedrifter som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning opplever på oftare enn bedrifter som har eit avgrensa arbeid med etter- og vidareutdanning at kompetansehevinga er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet og at dei ønskjer å tilby meir enn i dag. Samstundes opplever dei også i mindre grad at kostnader er eit hinder mot deltaking.

Vi har til no sett på korleis bedriftene jobbar med kompetanseheving, kva tiltak og organisering dei har for kompetansehevinga, og kva utfordringar dei opplever. Vi lurte også på om det tyder noko å jobbe systematisk og strategisk med kompetanseheving for bedriftene. Vi har difor sett nærmare på om det er skilnader mellom bedrifter som jobbar systematisk med kompetanseheving og bedrifter som har eit meir avgrensa arbeid med kompetansehevinga.

I spørjeskjemaet stilte vi bedriftene fleire spørsmål om i kva grad dei tilsette deltar på ulike kompetansehevingstiltak, kva former for tiltak dei har rundt arbeidet med kompetanseheving, og i kva grad kompetansehevinga har ei strategisk rolle for bedrifta. Basert på det bedriftene svarer på desse spørsmåla kan vi observere to grupper, eller *klyngar* av bedrifter. På den eine sida er det bedrifter som kjenneteiknast av at dei tilsette i høg grad deltar på ulike former for

kompetanseheving, at bedrifta har fleire ulike tiltak både i og utanfor eiga verksemd, og at dei også ser på kompetanseheving som eit strategisk og langsiktig tiltak for bedrifta. Denne klynga driv det vi kallar *systematisk etter- og vidareutdanning*. På den andre sida har vi bedrifter som kjenneteiknast av lågare grad av deltaking, færre tiltak og meir uformell og tilsettdrive kompetanseheving. Denne klynga driv det vi kan kalle *avgrensa etter- og vidareutdanning*.¹



Kjelde: Adobe Stock/industrialblick

Fleire av desse sidene av etter- og vidareutdanning varierer mellom ulike næringar, men er særleg tett knytt til storleiken på bedriftene. Dette kan vi tolke som ein indikasjon på at større bedrifter både har større organisatorisk og økonomisk kapasitet til, og sterkare behov for, å jobbe systematisk med etter- og vidareutdanning. Dette finn vi igjen i klyngene ved at dei korrelerer kraftig med storleiken på bedriftene. Likevel finn vi at bedriftene med systematisk etter- og vidareutdanning er nokså jamt fordelte etter storleik, medan klynga med avgrensa etter- og vidareutdanning har ei tydeleg overvekt av små bedrifter. Nettopp difor var vi interessert i å sjå nærmare på om det systematiske arbeidet i seg sjølv hadde noko tyding for arbeidet med etter- og vidareutdanning, når vi kontrollerer for både næring og storleik. Vi vil trekkje fram tre statistisk signifikante samanhengar som klyngeanalysane avdekkjer:

Det fyrste vi finn er at bedriftene som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning i moderat høgare grad svarer at kompetansehevinga dei tilbyr eller gjennomfører er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet. (vedlegg 3, modell

¹ Vi gjer nærmare reie for klyngene i vedlegg 2.

1) Dette er interessant fordi vi finn ein klar, men lite overraskande samanheng mellom eit høgt udekt kompetansebehov og at bedriftene opplever at kompetansehevingsarbeidet ikkje er tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet (Figur 3.1).

Sjølv om det kan vere fleire årsaksretningar i dette, så er det rimeleg å tolke dette som at bedriftene som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning i høgare grad enn dei som jobbar meir avgrensa med etter- og vidareutdanning oppnår å dekkje inn kompetansebehovet sitt på denne måten, og difor også oppnår eit lågare, udekt kompetansebehov.

Det andre vi finn er at bedriftene som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning i moderat høgare grad også ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn dei gjer i dag, uavhengig av om dei opplever kompetansehevinga som tilstrekkeleg for å dekkje kompetansebehovet. (vedlegg 3, modell 2) Det er ikkje urimeleg å anta at bedriftene ser positive effektar av etter- og vidareutdanning utover å dekkje eige behov, noko som kan gjere at dei ønskjer å gjere dette meir. I anna litteratur har det også blitt peika på at arbeidstakarar som deltar i kompetanseheving også ønskjer å delta i meir. (Hovdhaugen og Opheim 2018) Desse analysane gjev dermed ein viss støtte til at også bedrifter som jobbar mykje med etter- og vidareutdanning med dette vil ønskje å tilby meir.

Det er verd å merke seg at denne positive samanhengen er stabil også når vi inkluderer hindringar i analysen. Det tyder at sjølv om det er hindringar som gjer at bedrifta ikkje tilbyr like mykje kompetanseheving som dei ønskjer, så er det systematiske arbeidet med etter- og vidareutdanning aleine positivt relatert til ønsket om å tilby meir.

Det tredje momentet som klyngeanalysane avdekkjer er at det å jobbe systematisk med etter- og vidareutdanning har ein moderat negativ samanheng med om bedrifta opplever at kompetanseheving fører med seg for store kostnader for bedrifta. (vedlegg 3, modell 3) For høge kostnader var ein av dei viktigaste hindra mot etter- og vidareutdanning, og 30 prosent av bedriftene svarer dette. At det er ein negativ samanheng med systematisk etter- og vidareutdanningsarbeid tyder at bedrifter som jobbar systematisk har lågare sannsynlegheit for å også svare at det fører med seg for store kostnader.

Det er nærliggjande å tenkje at systematisk arbeid både kan vere kostnadseffektivt for bedriftene ved at meir av arbeidet er innarbeidd i aktivitetane, og at bedrifter som opplever at det systematiske etter- og vidareutdanningsarbeidet bidrar til å dekkje kompetansebehovet ser på dette som utgifter som svarer seg. Vi kan heller ikkje utelukke at det også kan vere ein omvendt årsakssamanheng, altså at bedrifter som opplever at etter- og vidareutdanning er ein rimeleg måte å dekkje kompetansebehovet på, vil satse meir på systematiske, strategiske eller langsiktige tiltak.

Tilsvarande finn vi ein moderat negativ samanheng med om bedriftene opplever det som vanskeleg å gje dei tilsette fri for å delta i etter- og vidareutdanning. (vedlegg 3, modell 4.) Ein kan anta at bedrifter som er van med å jobbe med desse tinga, og som har tiltak for å understøtte det, i større grad har system for fråvær i samband med etter- og vidareutdanning.

Det er verd å kommentere at vi kunne ha venta at bedriftene som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning også i mindre grad svarer at det er krevjande å kombinere jobb og utdanning. Her er det imidlertid ein motsett, og signifikant samanheng – om enn noko mindre. (vedlegg 3, modell 5) Bedrifter som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning opplever altså i snitt i *høgare* grad at det er krevjande å kombinere jobb og utdanning. Dette er også det hinderet som bedriftene oftast peikar på, ved sida av dei tilsettes motivasjon. Det illustrerer kanskje at å kombinere jobb og utdanning er generelt krevjande, og at heller ikkje systematisk arbeid klarer å fjerne denne utfordringa. Snarare ville det kunne vere naturleg at bedrifter som jobbar systematisk med dette og satsar på ein utstrekt brukt av etter- og vidareutdanning oftare må navigere i dette. Vi kan også tolke dette som eit uttrykk for at det ikkje er heilt rettlinja forhold mellom bedriftas arbeid med etter- og vidareutdanning, og korleis dei løyser ulike utfordringar knytt til kompetanse og kompetansebehov.

Analysane våre viser for det fyrste at bedrifter som jobbar systematisk med etter- og vidareutdanning og bedrifter med eit meir avgrensa arbeid deler seg i to relativt klare grupper, basert på fleire variablar. For det andre viser analysane at om bedriftene har eit systematisk eller avgrensa arbeid med etter- og vidareutdanning har tyding for om bedriftene opplever kompetanseheving som tilstrekkeleg, at dei ønskjer å tilby meir og om kostnader er eit hinder, kontrollert for storleik og næring. Det gjev ein indikasjon på at systematisk arbeid med etter- og vidareutdanning opplevast positivt for fleire bedrifter, i den forstand at det bidrar til å dekkje kompetansebehovet og at dei også ser andre positive effektar av det.

Referansar

- Bjørge, Frode, Vegard Knutsen, Iselin Bøge Rom, og Jon Knudsen. 2024. *Kartlegging og analyse av kompetanseforum*. No. 2024/4. Oxford Research.
- Furholt, Jon, og Pål Børing. 2024. *NHOs kompetansebarometer 2023: Ei kartlegging av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter i 2023*. NIFU rapport 2024:3. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Holm Ingelsrud, Mari, Elin Moen Dahl, og Elisabeth Nørgaard. 2022. *Norsk arbeidsliv 2022 - fleksibilitet for hvem?* YS Arbeidslivsbarometeret. Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet. https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2022/08/Arbeidslivsbarometeret_2022.pdf.
- Hovdhaugen, Elisabeth, og Vibeke Opheim. 2018. «Participation in Adult Education and Training in Countries with High and Low Participation Rates: Demand and Barriers». *International Journal of Lifelong Education* 37 (5): 560–77. <https://doi.org/10.1080/02601370.2018.1554717>.
- Kompetansereformutvalet. 2025. *NOU 2025: 1 Felles ansvar, felles gevinst: Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet*. Norsk offentlig utreining. Det kongelige kunnskapsdepartement. https://www.regjeringen.no/contentassets/880adad438d2443fa9c892709d6afc48/no/pdfs/nou202520250001_kdddpdfs.pdf.
- Markussen-utvalet. 2019. *NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*. Norsk offentlig utreining. Det kongelige kunnskapsdepartement. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-12/id2653116/>.
- «Meld. St. 14 (2022-2023) Utsyn over kompetansebehovet i Norge». 2023. Det kongelige kunnskapsdepartement, mars 24. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm202220230014000dddpdfs.pdf>.
- «Meld. St. 31 (2024-2025) Perspektivmeldingen 2024». 2024. Det kongelige finansdepartement. <https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>.

Regjeringen Støre. 2025. «Regjeringens plan for Norge 2025-2029».

Statsministerens kontor.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/66a93755b6f04e0494d842ec64d42fd9/regjeringens-plan-for-norge.pdf>.

Skjelbred, Siv-Elisabeth, Ragnar Alne, Runar Borgan Reiling, Marte E. S. Ulvestad,

Jon Furholt, og Asgeir Skåholt. 2024. *Arbeidsgiverundersøkelsen 2022:*

utdanning i et kunnskapsintensivt samfunn. Virksomheters vurderinger knyttet

til fagskole-, bachelor- og masterutdannede. NIFU rapport 2024:1. Nordisk

institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).

<https://www.nifu.no/rapporter/arbeidsgiverundersokelsen-2022-utdanning-i-et-kunnskapsintensivt-samfunn-virksomheters-vurderinger-knyttet-til-fagskole-bachelor-og-masterutdannede/>.

Figuroversikt

Figur 2.1 Andel av bedriftene som svarer at dei i nokon eller stor grad har eit udekt kompetansebehov. (N=2664)	15
Figur 2.2 Andel av bedrifter med eit høgt, udekt kompetansebehov som svarer på kva som er årsakene til det udekte kompetansebehovet. (N=1278)	17
Figur 2.3 Andel bedrifter som opplever at det udekte kompetansebehovet har blitt høgare, uendra eller lågare det siste året, innanfor ulike område. (N=2035)	19
Figur 2.4 Andel bedrifter med eit behov for eit fagområde, som svarer at dei har eit høgt behov for ulike utdanningsnivå. (N=2334)	23
Figur 2.5 Gjennomsnittsskår for kor viktig bedriftene vurderer ulike ferdigheiter, med 100 moglege poeng fordelt på dei ulike ferdigheitene. Blå prikk representerer gjennomsnittet, det rosa arealet representerer fordelinga. (N=2104)	24
Figur 2.6 Andel bedrifter som svarer at dei ulike alternativa påverkar kompetansebehovet mest (maks 3). (N=1996)	25
Figur 3.1 Andel bedrifter som i nokon eller stor grad er einige i påstandar om kompetansehevinga bedrifta tilbyr er tilstrekkeleg for å dekkje bedriftas kompetansebehov og om bedrifta ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn i dag (N=1933)	28
Figur 3.2 Andel bedrifter som er einig i påstandar om korleis bedrifta jobbar med kompetanseheving blant dei tilsette. (N= 1867)	29
Figur 3.3 Andel av svar frå bedrifter om kompetanseheving og etter- og vidareutdanning. I kva grad deltar tilsette i bedrifta i følgjande kompetansehevingstiltak? (N=1930)	32
Figur 3.4 Andel bedrifter om tiltak for kompetanseutvikling. Kva tiltak har bedrifta hatt for kompetanseutvikling det siste året? (N=1853)	33
Figur 3.5 Andel bedrifter om tiltak for kompetanseutvikling, fordelt på bedriftenes behov for høgare utdanning. Kva tiltak har bedrifta hatt for kompetanseutvikling det siste året? (N=1855)	34

Figur 3.6 Andel bedrifter om tiltak for kompetanseutvikling, fordelt på bedriftsstorleik. Kva tiltak har bedrifta hatt for kompetanseutvikling det siste året? (N=1855).....	35
Figur 3.7 Andel bedrifter som har svart ja på påstandar om korleis bedrifta jobbar med kompetanseheving blant dei tilsette. (N=1867).....	37
Figur 3.8 Andel bedrifter som er einig i at påstanden om kvifor tilsette avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning. (N=1798).....	38
Figur 3.9 Andel bedrifter som er einig i at påstanden om kvifor tilsette avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning. (N=1798).....	39
Figur 3.10 Andel bedrifter som er einig i at påstanden om kvifor tilsette avgrensar eller ikkje deltar i etter- og vidareutdanning, fordelt på storleik. (N=1798).....	40
Figur 3.11 Andel bedrifter som i nokon eller stor grad er einige i påstandar om etter- og vidareutdanning. (N=1916).....	42
Figur 3.12 Andel bedrifter som er einige i påstandane, fordelt på om bedriftene opplever problem med å vurdere dei tilsettes opplæringsbehov. (N=1798).....	43
Figur 3.13 Andel bedrifter som er einige i påstandane, fordelt på om bedriftene i høg eller låg grad er einige i at tilbodet om kompetanseheving utanfor det formelle utdanningssystemet heng godt saman. (N=1885).....	44
Figur 0.1 Talet på svar og svarandelar for perioden 2014-2025	53
Figur 0.2 Fordeling av bedriftene i ulike næringar. Dei største næringane er utheva. (N=2664)	55

Vedlegg

Vedlegg 1: Metode og representativitet

NHOs Kompetansebarometer er ei undersøking som går til NHOs medlemsbedrifter. Dette utgjer ein stor, men avgrensa del av det private, norske næringslivet. Det tyder at ein del type bedrifter og bransjar dominerer. Bygg- og anleggsbransjen, industribedrifter, og bedrifter innan service og reiseliv utgjer ein særleg stor del av medlemsmassen.

Årets undersøking blei sendt til direktør, dagleg leiar, HR-leiar eller tilsvarende. Éi bedrift representerer eitt svar, uavhengig av talet på tilsette. Det inneber at vi varetar bedrifta som den organisatoriske eininga kor kompetansebehov kjem til uttrykk, men at små bedrifter utgjer eit relativt tungt innslag i resultata. I årets undersøking har vi ekskludert bedrifter som hadde færre enn to årsverk. Den totale populasjonen er altså litt mindre i år enn tidlegare. Andelen bedrifter som har svart er derimot stabil samanlikna med 2023 (Figur 1.1). Svarinngangen frå dei enkelte landsforeiningane varierer noko, men overordna gjev dette god representasjon av heile medlemsmassen (Vedleggstabell 1). Landsforeiningane organiserer bedrifter som ikkje varierer etter bransje, men også i stor grad på kor store bedriftene er. Dette speglar at det til dømes er vesentleg vanlegare med mindre bedrifter i somme bransjar, snarare enn andre (Vedleggstabell 2).



Figur 0.1 Talet på svar og svarandelar for perioden 2014-2025

Når det gjeld kalkulasjon av utvalet i undersøkinga har vi basert oss på alle bedrifter som er medlem i NHO. Det utgjør 16 440 bedrifter i populasjonen. Deretter har vi sett bort fra alle bedrifter som har færre enn tre tilsette, etter å ha multiplisert talet på årsverk med faktorgjennomsnitt på forhold mellom årsverk og tilsette (sjå under). Det gjev oss 14 203 bedrifter som har mottatt undersøkinga.

Landsforeining	Talet på svar	Talet på utsende	Svarandel	Andel LF utgjør av dei svarande	Andel LF utgjør av dei utsende
Abelia	248	1288	19 %	9 %	9 %
Finans Norge	74	259	29 %	3 %	2 %
Fornybar Norge	68	304	22 %	3 %	2 %
Mediebedriftenes Landsforening	39	263	15 %	1 %	2 %
NHO Byggenæringen	389	1782	22 %	15 %	13 %
NHO Elektro	255	1237	21 %	10 %	9 %
NHO Geneo	81	534	15 %	3 %	4 %
NHO Logistikk og Transport	53	239	22 %	2 %	2 %
NHO Luftfart	11	53	21 %	0 %	0 %
NHO Mat og Drikke	161	794	20 %	6 %	6 %
NHO Reiseliv	310	2268	14 %	12 %	16 %
NHO Service og Handel	277	1897	15 %	10 %	13 %
NHO Sjøfart	4	34	12 %	0 %	0 %
NHO Transport	22	85	26 %	1 %	1 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	126	877	14 %	5 %	6 %
Norsk Industri	437	1761	25 %	16 %	12 %

Offshore Norge	29	120	24 %	1 %	1 %
Sjømat Norge	78	401	19 %	3 %	3 %
Totalt²	2664	14203	19 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 1 Oversikt over bedrifter i populasjonen, og i utvalet som har svart, etter landsforeining. (N=14 203)

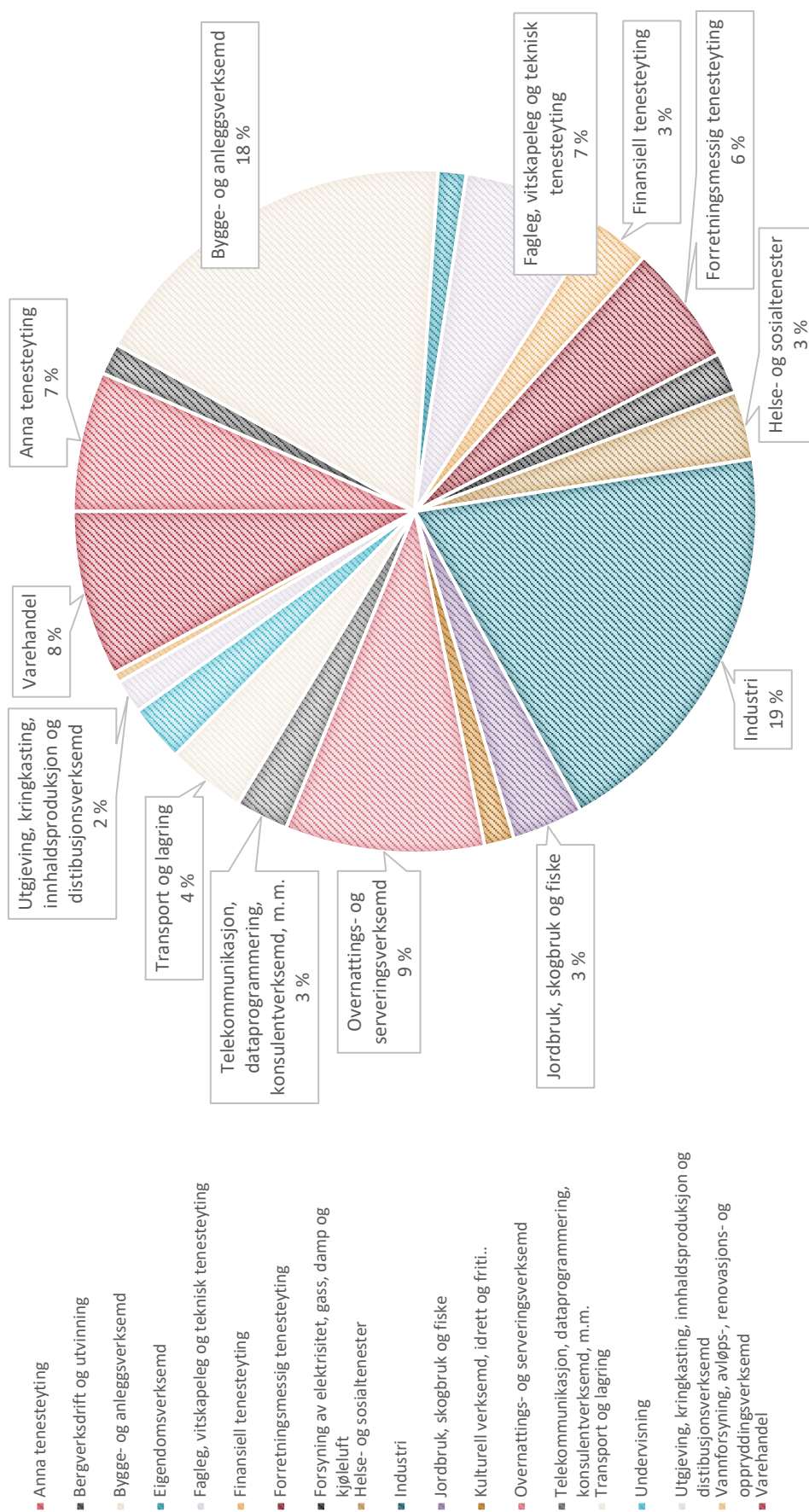
Når det gjeld bedriftsstorleik har vi primært basert oss på kva bedriftene sjølv oppgjev i undersøkinga. For bedrifter som ikkje har svart på kor mange tilsette dei har, har vi brukt underlagsdata om bedriftas samla årsverk. Dette talet har vi multiplisert med ein faktor på mellom 1 og 1,5, og faktoren er basert på gjennomsnittleg forhold mellom årsverk og talet på tilsette i ulike næringar for heile norsk arbeidsliv. Dette gjev fordelinga vi ser i Vedleggstabell 2.

Landsforeining	Færre enn 10 tilsette	10-19 tilsette	20-49 tilsette	50-99 tilsette	100-249 tilsette	250 tilsette eller fleire	Total
Abelia	34 %	18 %	22 %	7 %	7 %	12 %	100 %
Finans Norge	11 %	14 %	26 %	12 %	14 %	24 %	100 %
Fornybar Norge	16 %	19 %	26 %	10 %	18 %	10 %	100 %
Mediebedriftenes Landsforeining	36 %	18 %	21 %	10 %	3 %	13 %	100 %
NHO Byggenæringen	20 %	24 %	26 %	14 %	10 %	6 %	100 %
NHO Elektro	20 %	27 %	31 %	10 %	9 %	4 %	100 %
NHO Geneo	19 %	20 %	32 %	11 %	7 %	11 %	100 %
NHO Logistikk og Transport	26 %	15 %	21 %	11 %	19 %	8 %	100 %
NHO Luftfart	18 %	18 %	18 %	18 %	9 %	18 %	100 %
NHO Mat og Drikke	20 %	22 %	19 %	15 %	11 %	13 %	100 %
NHO Reiseliv	32 %	27 %	26 %	8 %	4 %	3 %	100 %
NHO Service og Handel	31 %	18 %	21 %	8 %	12 %	10 %	100 %
NHO Sjøfart	0 %	25 %	25 %	25 %	0 %	25 %	100 %
NHO Transport	9 %	23 %	18 %	23 %	14 %	14 %	100 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	25 %	31 %	25 %	11 %	2 %	6 %	100 %
Norsk Industri	16 %	15 %	23 %	18 %	16 %	11 %	100 %
Offshore Norge	14 %	7 %	10 %	14 %	17 %	38 %	100 %
Sjømat Norge	12 %	15 %	23 %	22 %	8 %	21 %	100 %
Totalt	23 %	21 %	24 %	12 %	10 %	9 %	100 %

Vedleggstabell 2 Talet på tilsette, fordelt på landsforeining. (N=2664)

I fleire tilfelle har vi nytta næring som variabel for å sjå på variasjonen i utvalet. Næringsfordelinga er basert på SSBs klassifisering av bedrifter, NACE. Vi har lagt til grunn næring på ein-siffer-nivå. Det utgjer 22 ulike næringar.

² Inkludert 2 bedrifter med ukjent landsforeining



Figur 0.2 Fordeling av bedriftene i ulike næringer. Dei største næringane er utheva. (N=2664)

Vedlegg 2: Klyngeanalyse

Formålet med klyngeanalysen er å identifisere organiseringsprofiler blant bedrifter basert på hvordan de arbeider med kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning (EVU). Vi bruker k-means til å gruppere bedrifter etter likhet på indikatorer for tiltak gjennomført siste året, hvordan kompetanseheving organiseres i dag og graden av deltakelse i ulike typer kompetanseheving. Siden k-means ikke håndterer manglende verdier, bruker vi median der informasjon mangler, og alle variabler z-skaleres slik at 0/1-variabler og Likert-skalaer får sammenlignbar vekt i avstandsberegningen.

Vi tvinger løsningen til to klynger ($k=2$) for å få en tolkbar hoveddeling mellom bedrifter med mer og mindre systematisk EVU-praksis, og vi bruker mange startpunkter ($n_{start}=500$) for å redusere risikoen for lokale optimum. Fordi k-means gir klyngeenumre uten innholdsmessig mening, orienteres klyngene i etterkant for å unngå label switching: vi beregner en enkel organiseringsindeks (gjennomsnitt på tvers av klyngevariablene) og definerer klyngen med lavest gjennomsnitt som «Begrenset EVU-satsing» og klyngen med høyest gjennomsnitt som «Systematisk EVU-satsing». Klyngene skal forstås som profiler av praksis, ikke som absolutte typer. En bedrift plasseres i den klyngen den samlet sett ligner mest på, gitt de standardiserte indikatorene. Overgangen mellom klyngene er derfor i realiteten gradvis, men todelingen er nyttig for å synliggjøre et tydelig skille mellom: (1) systematisk EVU-satsing: høyere deltakelse i flere kompetansehevingstiltak, mer formell EVU (enkeltemner/grad, fagbrev), oftere strukturelle virkemidler (midler, dekning av studieutgifter, permisjon), og mer strategisk/ekstern orientering (samarbeid, fora og rekruttering/fastholdelse). (2) Begrenset EVU-satsing: lavere aktivitetsnivå og færre strukturelle virkemidler; kompetanseheving fremstår i større grad som mindre institusjonalisert og oftere ansattdrevet. Tabell X. Antall og andel av bedrifter i hver klynge.

Klynge	Antall	Andel
Begrenset EVU-satsing	1676	63%
Systematisk EVU-satsing	988	37%

Tabellen viser hvilke indikatorer som i størst grad skiller klyngene, målt som forskjellen i gjennomsnitt mellom «Systematisk EVU-satsing» og «Begrenset EVU-satsing». De største skillene mellom «Systematisk EVU-satsing» og «Begrenset EVU-satsing» ligger først og fremst på deltakelse i mer formell og langsiktig kompetanseheving: ansatte som tar enkeltemner eller deler av grad, tar hel grad, tar fag-/svennebrev og deltar i bransjeprogram. I tillegg skiller klyngene seg tydelig på kursaktivitet (kurs/opplæring internt og hos eksterne tilbydere). Dette mønsteret indikerer at den systematiske profilen ikke bare har «mer» kompetanseheving,

men særlig mer kompetanseheving som krever planlegging, ressurser og formell forankring, og at EVU i større grad er institusjonalisert i virksomheten.

Vedleggstabell 3 Gjennomsnitt, standardavvik og skilnader mellom klynger

Spørsmål	M (Begrenset)	sd (Begrenset)	M (Systematisk)	sd (Systematisk)	Forskjell (S-B)	Skala
Tilsette tar enkeltemne eller delar av grad i kombinasjon med jobb (formell utdanning)	1.51	0.65	2.48	0.73	0.97	Likert (1-4)
Tilsette tar ein hel grad i kombinasjon med jobb (formell utdanning)	1.36	0.62	2.15	0.87	0.79	Likert (1-4)
Tilsette tar fag- eller sveinebrev i kombinasjon med jobb	1.93	1.01	2.71	1.07	0.77	Likert (1-4)
Tilsette deltar i bransjeprogram	1.76	0.78	2.51	0.82	0.75	Likert (1-4)
Kurs og organisert opplæring internt i bedrifta	2.70	0.77	3.36	0.60	0.66	Likert (1-4)
Kurs og organisert opplæring i regi av eksterne tilbydarar	2.49	0.75	3.06	0.64	0.57	Likert (1-4)
Bedrifta bruker tilbod om kompetanseheving som tiltak for å halde på arbeidskraft	0.25	0.43	0.71	0.46	0.46	Andel ja (0/1)

M = gjennomsnitt, sd = standardavvik, Begrenset = Begrenset EVU-satsing, Systematisk = Systematisk EVU-satsing, Forskjell = gjennomsnittsforskjell mellom Begrenset og Systematisk EVU-satsing klyngene. Tall i tabellen er rundet av til næraste to desimaler.

Vedlegg 3: Regresjonsmodellar

Modell 1: Kompetansehevinga bedrifta tilbyr eller gjennomfører er samla sett tilstrekkeleg for å dekkje bedriftas kompetansebehov		
	Koeffisient	Standardfeil
Systematisk EVU-satsing	0,247	(0,035)
Bedrifta ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn i dag	Ja	
Storleik	Ja	
Næring	Ja	
Konstant	2,924	(0,690)
N	1917	

Modell 2: Bedrifta ønskjer å tilby meir kompetanseheving enn i dag		
	Koeffisient	Standardfeil
Systematisk EVU-satsing	0,201	(0,035)
Kompetansehevinga bedrifta tilbyr eller gjennomfører er samla sett tilstrekkeleg for å dekkje bedriftas kompetansebehov	Ja	(0,023)
Storleik	Ja	
Næring	Ja	
Konstant	2,968	(0,689)
N	1917	

	Modell 3: Kompetanseheving har for høge kostnader		Modell 4: Utfordrande å gje dei tilsette fri		Modell 5: Krevjande å kombinere jobb og arbeid	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Systematisk EVU-satsing	-0,343	(0,118)	-0,414	(0,118)	0,292	(0,111)
Storleik	Ja		Ja		Ja	
Næring	Ja		Ja		Ja	
Konstant	-0,577	(0,211)	-1,138	(0,235)	-1,281	(0,224)
N	1783		1792		1792	

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no