



Rapport
2025:2

Kompetanse og arbeidskraft

Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2024

Jon Furholt og Pål Børing

NIFU

Rapport
2025:2

Kompetanse og arbeidskraft

Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2024

Jon Furholt og Pål Børing

Forfatter

Rapport 2025:2

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

Prosjektnr. 21481

Oppdragsgjevar Næringslivets Hovedorganisasjon
Adresse Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0690-7
ISBN 978-82-327-0691-4 (online)
ISSN 978-82-327-0691-4 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer hovudfunna frå NHOs kompetansebarometer for 2024. Dette er ei undersøking av kompetansebehova til NHOs medlemsbedrifter, og har vore gjennomført kvart år sidan 2014. Prosjektet er gjennomført på oppdrag frå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). I årets undersøking presenterer vi heile materialet vårt på internett: <http://kb.nifu.no>. I tillegg presenterer vi enkelte viktige funn i denne rapporten.

Rapporten analyserer medlemsbedriftenes behov for kompetanse forstått som behov for arbeidskraft og for kompetanseheving, innanfor ulike fagområde og utdanningsnivå. Særtema i årets undersøking er rekruttering frå arbeidskraftsreserven, og digital teknologi og behovet for digital kompetanse. I tillegg har vi inkludert spørsmål om kompetansebehov utløyst av kunstig intelligens, og verksemdenes oppleving av korleis digital teknologi påverkar og vil påverke kompetansebehova.

Denne undersøkinga bidrar til å kaste lys over kompetansebehovet i ein viktig del av norsk arbeidsliv, og gjev nyansert innsikt i korleis verksemdene opplever dette behovet.

Prosjektet er leia av Jon Furholt, og gjennomført saman med Pål Børing. Forskingsleiar Espen Solberg har kvalitetssikra rapporten.

Oslo, 5. februar 2025

Vibeke Opheim
Direktør

Espen Solberg
Forskingsleiar

Innhald

Samandrag	5
1 Innleiing	7
2 NHO-verksemdenes kompetansebehov	9
2.1 Størst i dei største verksemdene.....	9
2.2 Tekniske fag, handverksfag og IKT.....	15
2.3 Mangel på folk, mangel på kompetanse	17
3 Rekruttering og arbeidskraftreserven.....	21
3.1 Verksemdenes rekruttering av utsette grupper.....	21
3.2 Barrierar mot rekruttering	23
3.3 Verksemdenes tiltak for inkludering.....	25
4 IKT og behovet for digital kompetanse	29
4.1 Digital tryggleik, samarbeid og kunstig intelligens	29
4.2 Behovet for digital kompetanse.....	33
4.3 Korleis påverkar digital teknologi arbeidslivet?	36
Referansar	40
Vedlegg	41
Tabelloversikt.....	48
Figuroversikt.....	49

Samandrag

Denne rapporten presenterer dei viktigaste funna frå NHOs Kompetansebarometer 2024. Den presenterer hovudtrekka i verksemdenes kompetansebehov, og ser særleg på dei to særtema undersøkinga dekkjer i 2024: Rekruttering og arbeidskraftsreserven, og IKT og behovet for digital kompetanse.

I tillegg til desse analysane presenterer vi det samla datamaterialet på NIFUs statistikkplattform, [Saros](#). Her kan du også lese tala for den enkelte landsforeining og NHO-region.

Størst behov for å rekruttere IKT eller ingeniør- og tekniske fag

Nesten alle verksemdar har i ein eller annan grad eit udekt kompetansebehov (94 prosent), men det udekte kompetansebehovet er svært stabilt. Kompetansebehovet til verksemdene påverkast av bransjen verksemda opererer i, kva fag dei har behov for og utdanningsnivå. Verksemdar med behov for ingeniør- og tekniske fag, (72 prosent) IKT-fag (69 prosent) og handverksfag (67 prosent) ligg høgast.

Viktigast for det udekte kompetansebehovet er storleiken på verksemda og kor sentralt plassert kommunen verksemda opererer i er. Dei største verksemdene og verksemdene i dei minst sentrale strøka har høgast grad av udekt kompetansebehov.

Færre verksemdar opplever mangel på folk, (60 prosent, mot 65 prosent i 2023) men mangel på arbeidskraft er framleis den viktigaste årsaka til udekt kompetansebehov. Verksemdar med behov for personar med kompetanse innan ingeniør- og tekniske fag opplever mangel på arbeidskraft i større grad enn andre. Verksemdar som har behov for IKT eller for samfunnsfag, juss eller økonomiske-administrative fag svarer derimot i høgare grad enn andre på at kompetansen til dei tilsette er utdatert eller ikkje tilstrekkeleg for utvikling av verksemda.

Mange har rekruttert frå arbeidskraftreserven, fleire opplever barrierar

Om lag to tredjedelar av verksemdene har rekruttert personar frå grupper med meir utsett tilknytning til arbeidslivet det siste året, men få har rekruttert personar som treng fysisk tilrettelegging.

Verksemder med eit høgt, udekt kompetansebehov eller som har forsøkt å få tak i arbeidskraft utan hell rekrutterer likevel ikkje meir frå desse gruppene. Dette kan handle om at det er barrierar som gjer dette vanskeleg, ettersom over åtte av ti verksemder opplever éi eller anna form for barriere mot å skulle rekruttere frå desse gruppene. Desse spenner frå manglande kvalifikasjonar eller språk, til utfordringar med opplæring eller tilrettelegging.

Dei som har satt i gang tiltak for å inkludere fleire rekrutterer derimot meir frå fleire av dei utsette gruppene. Særleg tiltak for å inkludere personar i rekrutteringsprosessar, lønstilskot og samarbeid med andre er viktige.

Digital sikkerheit, samarbeid og kommunikasjon

Digital sikkerheit, samarbeid og kommunikasjon er dei viktigaste IKT-områda som verksemdene har behov for (mellom 60 og 70 prosent). Kunstig intelligens er viktig for ein avgrensa del av arbeidslivet, men er til gjengjeld svært viktig for denne.

Spesialisert IKT-kompetanse er viktig for ein femtedel av verksemdene, men er særleg knytt til ein del spesialiserte område. Det er mangel på generell IKT-kompetanse som dominerer verksemdenes udekte kompetansebehov innan IKT (29 prosent totalt) på dei fleste områda.

Mange verksemder opplever at digital teknologi endrar arbeidsoppgåver, arbeidsprosessar (59 prosent) eller kompetansebehova i verksemda, (50 prosent) og dette kan hengje saman med at verksemdene opplever mangel på IKT-kompetanse.

Det er ei kraftig auke i verksemder som har tatt i bruk verktøy basert på kunstig intelligens, (29 prosent) samstundes som andelen verksemder som opplever at dei manglar kompetansen til å implementere slike verktøy er stabil (68 prosent).

1 Innleiing

Behov for kompetent arbeidskraft og kompetanseutviklinga som skjer i norsk arbeidsliv er viktig for norsk konkurranseevne og for kvardagen til den enkelte verksemd og den enkelte arbeidstakar. NHOs Kompetansebarometer undersøker verksemdenes kompetansebehov og korleis dette utviklar seg i éin viktig del av norsk arbeidsliv. NIFU har gjennomført undersøkinga på oppdrag frå NHO sidan 2014 og er ei veletablert kjelde til kunnskap om kompetansebehov i arbeidslivet.

Tema og spørsmål i årets undersøking følgjer strukturen for tidlegare undersøkingar med at vi har ein del faste spørsmål om det generelle kompetansebehovet til verksemdene, fagområde og utdanningsnivå det er behov for, og årsaker og konsekvensar av kompetansebehovet. Undersøkinga har også nokre særtema som vi går i djupna av. I år har vi sett nærmare på rekruttering frå den norske arbeidskraftreserven og barrierar for rekruttering, og vi har sett på behovet for digital kompetanse og korleis digital teknologi påverkar arbeidslivet.

I årets undersøking har vi gjort større endringar i korleis vi presenterer materialet. Svarfordelingane for alle spørsmåla i undersøkinga presenterer vi i ein digital [deskriptiv rapport som du finn her](#). Her presenterer vi alle spørsmåla for heile utvalet, og bryt dei ned på nokre sentrale bakgrunnsvariablar: storleiken på verksemda, fylke og kor sentralt kommunen verksemda er registrert i er. Her presenterer vi også alle spørsmåla i undersøkinga etter landsforeining og NHO-region, på ein slik måte at kvart enkelt organisasjonsledd kan samanliknast med fordelingane for heile utvalet. Merk at vi ikkje gjer analysar av dette materialet.

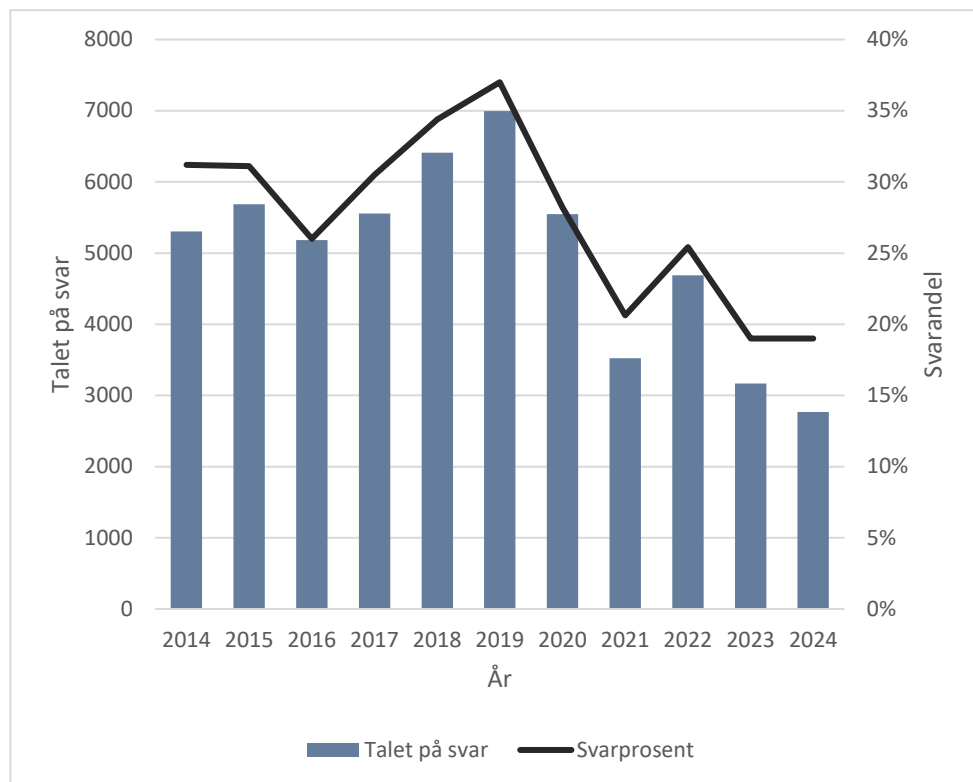
I denne rapporten har vi trekt fram dei viktigaste trekka i datamaterialet, eller relevante endringar, og presenterer desse meir inngåande. I kapittel 2 presenterer vi det overordna biletet av kompetansebehovet, medan kapittel 3 og 4 fokuserer på dei to særtema vi har i årets undersøking. Vi har forsøkt å unngå kompliserande tabellar og metodediskusjonar, og løftar fram særleg relevante eller interessante funn. Enkelte tabellar og modellar er likevel i vedlegg.

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 verksemdar og bransjar dominerer. Bygg- og anleggsbransjen, industriverksemdar, og verksemdar innan service og reiseliv utgjer ein særleg stor del av medlemsmassen.

Årets undersøking blei sendt til direktør, dagleg leiar, HR-leiar eller tilsvarende. Éi verksemd representerer eitt svar, uavhengig av talet på sysselsette. I årets undersøking har vi ekskludert verksemdar som hadde færre enn to årsverk. Den totale populasjonen er altså litt mindre i år enn tidlegare. Andelen verksemdar 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 verksemdar som ikkje varierer etter bransje, men også i stor grad på kor store verksemdene er. Dette speglar at det til dømes er vesentleg vanlegare med mindre verksemdar i somme bransjar, snarare enn andre. (Vedleggstabell 2)



Figur 1.1 Talet på svar og svarandelar for perioden 2014-2024

2 NHO-verksemdenes kompetansebehov

NHOs medlemmar har fått spørsmål om kompetansebehovet sitt. Dette spenner frå arbeidskraft og rekruttering, til kompetanseheving og opplæring – kort sagt ei lang rekke faktorar som til saman utgjer kompetansebehovet til verksemdene i denne delen av arbeidslivet. Men korleis skal vi forstå verksemdenes kompetansebehov? Kva er det overordna bilete av kompetansebehovet og kva mønster eller strukturar kan vi identifisere? Vi stiller tre overordna spørsmål:

1. Kva kjenneteiknar verksemdar med eit høgt, udekt kompetansebehov?
2. Kva er det verksemdene har behov for?
3. Korleis opplever verksemdene kompetansebehovet?

2.1 Størst i dei største verksemdene

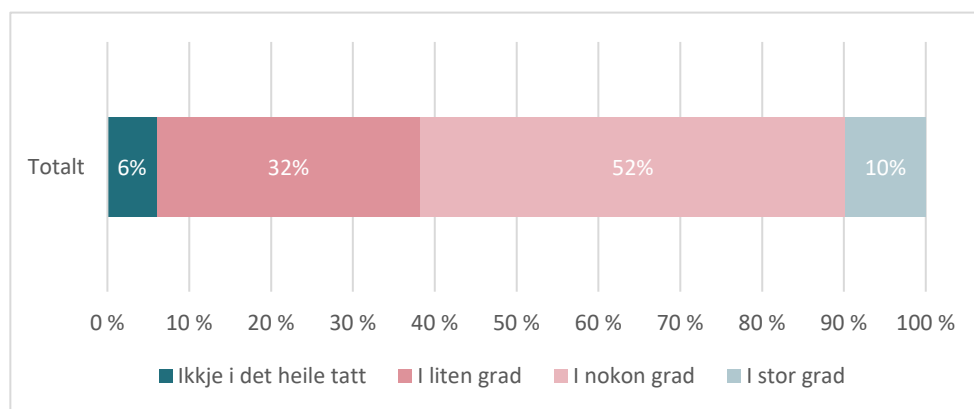
62 prosent av verksemdene har i nokon eller stor grad eit udekt kompetansebehov. Det udekte kompetansebehovet er svært stabilt, og gjeld i varierende grad for nesten alle verksemdar. Det er særleg store verksemdar og verksemdar i mindre sentrale strøk som har eit høgt, udekt kompetansebehov.

Kompetansebehovet i arbeidslivet er tett forbunden med store utviklingstrekk i samfunnet, som grønn omstilling, teknologisk utvikling og internasjonal konkurranse. Samstundes er det også påverka av tilbodet og tilgangen på kompetanse, og på den måten av andre trekk, som til dømes arbeidsmarknadskonjunkturar, tendar i utdanningsval, demografi, arbeidsinnvandring og anna innvandring, samt økonomiske forhold som kronekurs, inflasjon, rentar, og økonomiske rammevilkår. Det er også, naturleg nok, svært tett knytt til sektor og næringar. Kompetansebehovet verksemdene opplever fortel også med andre ord noko meir enn berre behovet korleis arbeidsmarknaden ser ut. Men er det noko som kjenneteiknar verksemdar med eit høgt udekt kompetansebehov?

Kompetansebehov er kunnskapen og ferdigheitene som krevst eller ønskast for å oppnå eit sett med mål, løyse oppgåver eller utføre operasjonar. Sidan kompetanse er knytt til personar, fortrinnsvis arbeidstakarar, er kompetansebehovet tett knytt til behovet for arbeidskraft.

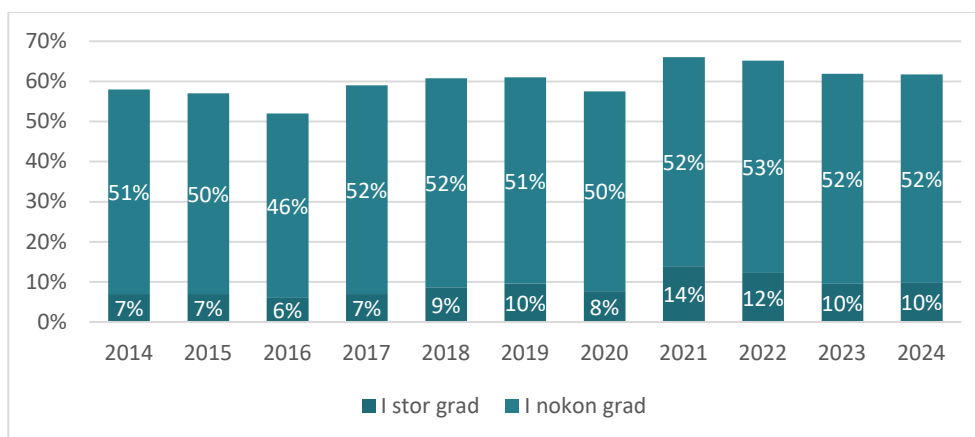
Udekt kompetansebehov viser til eit kompetansebehov som ei verksemd på ulike måtar har utfordringar med å få tak i og disponere. Dette kan handle om mangel på arbeidskraft, men også utfordringar med kompetanse hos personar som allereie er tilsett eller som ikkje utan vidare kan bli dekt av tilsettingar.

Det er 62 prosent av verksemdene som har det vi kan kalle eit høgt, udekt kompetansebehov. Det vil seie at dei svarer at dei i nokon eller stor grad har eit udekt kompetansebehov. (Figur 2.1).



Figur 2.1 «I kva grad har bedrifta eit udekt kompetansebehov i dag», fordeling av alle verksemdene (N=2767)

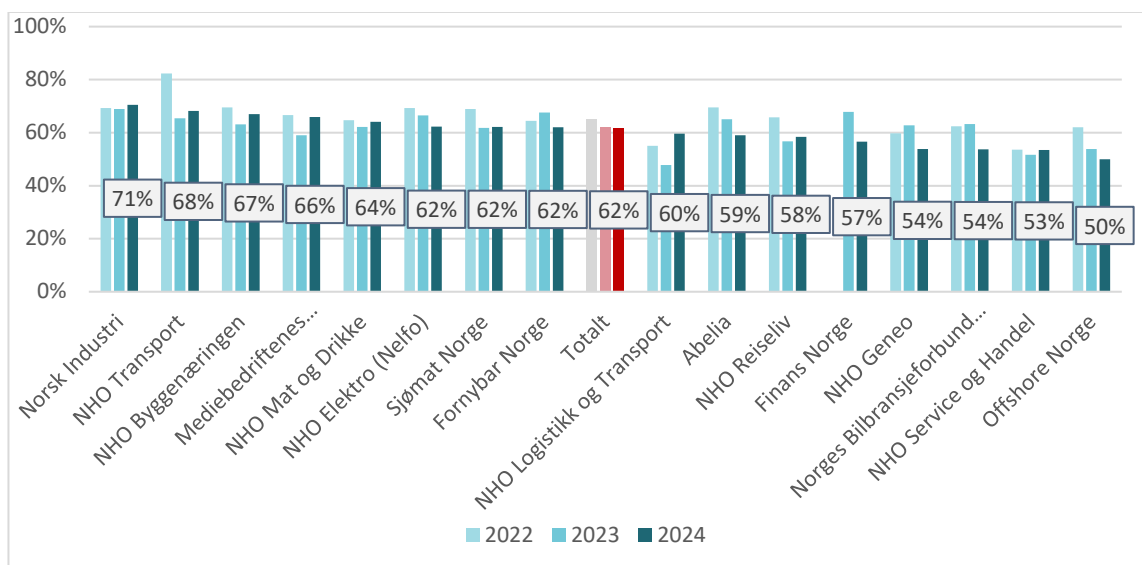
To ting er sentralt for det overordna utgangspunktet: For det fyrste er det veldig få som ikkje har eit udekt kompetansebehov i det heile, og ein relativt liten andel som i stor grad har det. Vi kan tolke det som at udekt kompetansebehov i ein eller annan grad gjeld nær sagt heile denne delen av arbeidslivet. Det andre poenget er at denne fordelinga er oppsiktsvekkande stabil. Fordelinga for det verksemdene svarer i 2024 er nærmast identisk med fordelinga frå 2023. Med unntak av toppåra 2021 og 2022, og eit lågare resultat i 2016 ligg andelane som i nokon eller stor grad har eit udekt kompetansebehov berre nokre få prosentpoengs skilnad frå gjennomsnittet for alle åra vi har gjennomført undersøkinga (Figur 2.2).



Figur 2.2 NHO-bedriftenes vurdering av i kva grad dei har eit udekt kompetansebehov i åra 2014-2024 (N=2767)

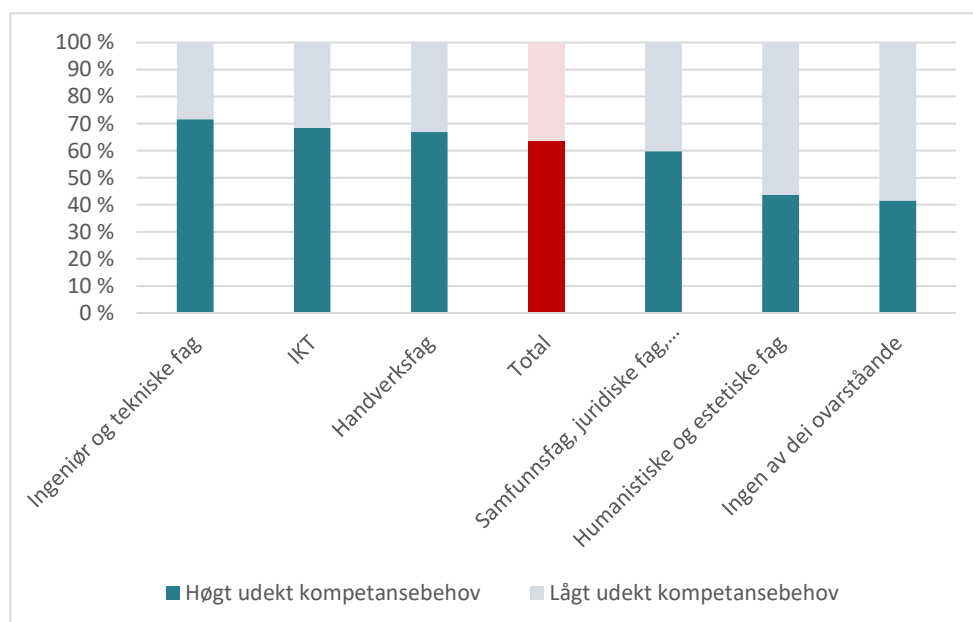
Det er ein viss variasjon mellom ulike bransjar for i kva grad dei opplever eit høgt udekt kompetansebehov. Andelane i dei ulike landsforeiningane spenner frå 71 prosent til 50 prosent (Figur 2.3). Trass variasjon for enkelte landsforeiningar er det eit relativt stabilt bilete. Kompetansebehovet heng sannsynlegvis saman med ein kombinasjon av mekanismar og endringar i dei ulike bransjane, men også fag og utdanningsnivå.

Det er store skilnader mellom kva fag og utdanningsnivå verksemdene svarer at dei har behov for. Verksemdar som seier dei har eit behov for ingeniør og tekniske fag, og dei som har behov for kompetanse innan IKT skil seg ut med særskild høg grad av udekt kompetansebehov. Andelane med høgt udekt behov ligg høvesvis over 10 og 6 prosentpoeng høgare enn heile utvalet. Deretter følgjer verksemdar som svarer at dei har behov for handverksfag og matematiske og naturvitskaplege fag. Verksemdar som svarer at dei har behov for humanistiske og estetiske fag, helse-, sosial- og idrettsfag og lærarutdanning og pedagogiske fag svarer i klart mindre grad enn gjennomsnittet at dei i høg grad har eit udekt kompetansebehov.



Figur 2.3 «I kva grad har bedrifta eit udekt kompetansebehov i dag», for perioden 2022-2024, fordelt på landsforeining. (N=2749)

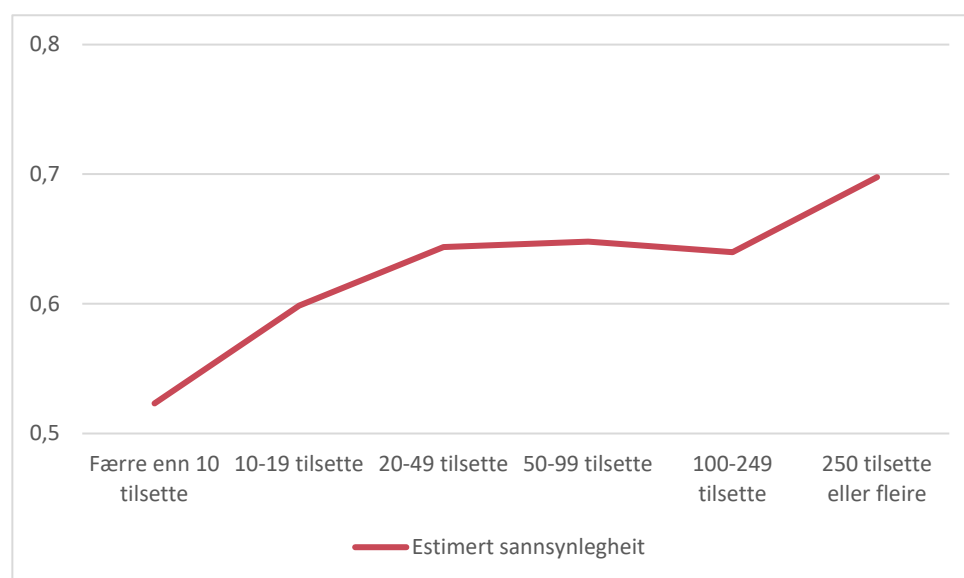
Tilsvarande ser vi det udekte kompetansebehovet i lys av kva utdanningsnivå verksemdene meiner har høg (i nokon eller stor grad) eller låg (i liten grad eller ikkje i det heile tatt) relevans. Her er det verksemdene som svarer at høgare utdanningar eller høgare yrkesfagleg utdanning har høg relevans for verksemda, som i størst grad har eit høgt udekt kompetansebehov. Skilnadene her er signifikante, men små.



Figur 2.4 «I kva grad har bedrifta eit udekt kompetansebehov i dag», fordelt på behov for kompetanse innan fagområde. (N=2499)

Vi har spurt om kva som kjenneteiknar verksemdar med eit høgt udekt kompetansebehov, og har gjort enkle, logistiske regresjonsanalysar for å sjå om dei bivarierte fordelingane står seg når dei blir sett i samanheng med andre variablar. Det tyder at vi ser fleire bakgrunnsvariablar i samanheng, og vi kan betre få fram om variasjonen i fordelinga er knytt til nokon variablar heller enn andre. Vi finn at mønstera framleis er synlege når vi held annan variasjon¹ konstant. Med andre ord, verksemdar som har behov for ingeniør og tekniske fag og IKT-fag har ei høg sannsynlegheit for å ha eit høgt udekt kompetansebehov, medan verksemdar som har behov for personar med samfunnsfag og økonomiske-administrative fag, helsefag eller pedagogiske fag har lågare sannsynlegheit.

Derimot er verksemdas storleik og kor sentralt dei er plassert klart viktigare. I korte drag: Di større verksemda er, di større er sannsynlegheita i dette utvalet for at verksemda har eit høgt udekt kompetansebehov. Men det er primært dei minste og dei største verksemdene som skil seg ut. Når vi held dei andre variablane konstante har dei største verksemdene vesentleg høgare, og dei minste verksemdene vesentleg mindre, sannsynlegheit for å ha eit høgt udekt kompetansebehov.

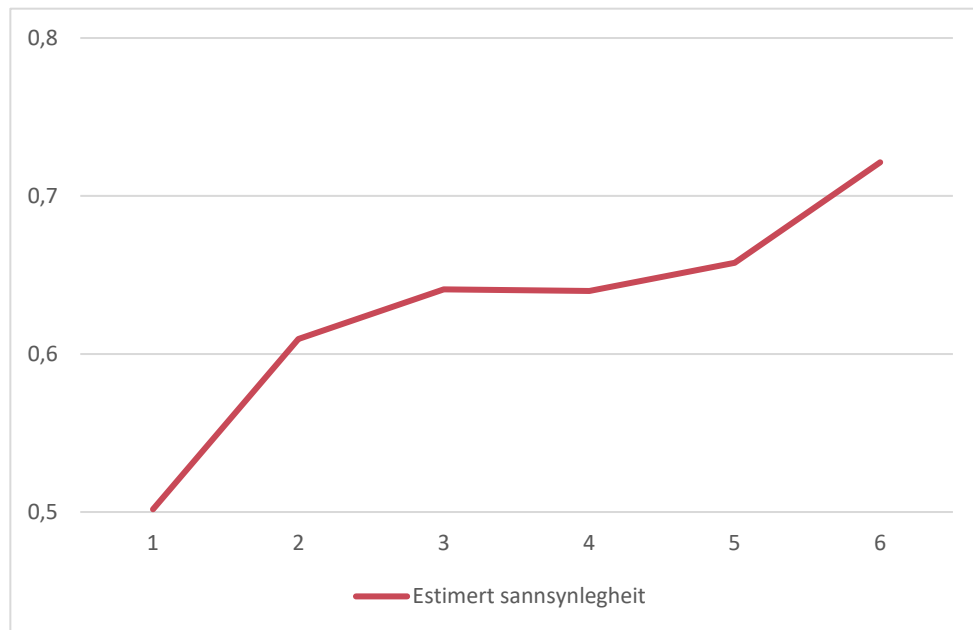


Figur 2.5 Estimert sannsynlegheit for å ha eit høgt udekt kompetansebehov etter storleik på verksemda. Logistisk regresjon kontrollert for behov for fagområde, utdanningsnivå, fylke og sentralitet. (N=2062)

Likeins er sannsynlegheita for eit høgt udekt kompetansebehov høgare di mindre geografisk sentralt verksemda er plassert. Men også her er det dei mest og minst sentrale verksemdene som skil seg klart ut. Alt anna likt har verksemdene i dei minst sentrale kommunane ei vesentleg høgare sannsynlegheit for å ha eit høgt

¹ Her har vi sett på behov for fagområde og utdanningsnivå, fylke, landsforeining, storleik og sentralitet.

udekt kompetansebehov, medan dei som ligg i Oslo og kommunane rundt ei klart lågare sannsynlegheit.



Figur 2.6 Estimert sannsynlegheit for å ha eit høgt udekt kompetansebehov etter sentralitetsklasse. Logistisk regresjon kontrollert for behov for fagområde, utdanningsnivå, fylke og verksemdsstorleik. (N=2062)

Det mest påfallande trekket ved desse resultata er for det fyrste at variasjonen i det høge, udekte kompetansebehovet følgjer geografi og storleik i større grad enn fagområde og utdanningsnivå. Ettersom små verksemdar er overrepresentert i mindre kommunar kunne ein forvente at det er dei minste verksemdene som har størst udekt kompetansebehov, men det har vi ikkje grunnlag for å seie. Det synest tvert om som dei mindre verksemdene i mindre grad opplever dette. Dette kan handle om at det skal mindre til for dei aller minste verksemdene å få dekt kompetansebehovet og at det er mindre utskifting, medan dei største verksemdene treng fleire menneske for å få dekt kompetansebehovet.

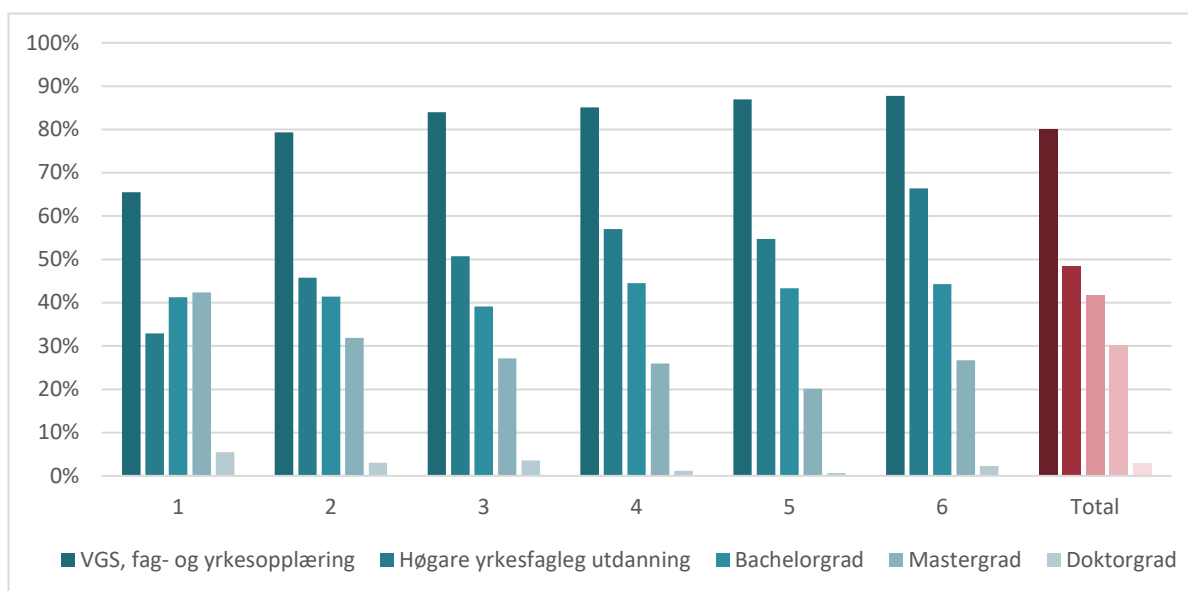
For geografi er det rimeleg å forvente at tilgangen på arbeidskraft er høgare i dei mest sentrale kommunane, og mindre i dei minst sentrale kommunane. Det er likevel svært jamt mellom verksemdene i mellomkategoriane, og skilnaden i estimert sannsynlegheit mellom verksemdar i dei største byane og verksemdar i kommunar med sentralitetsklasse 4 og 5 er avgrensa. Vi ser med andre ord ein viss tendens kor det er dei største verksemdene og verksemdene i dei minst sentrale kommunane som har størst udekt kompetansebehov, men må vere forsiktige i kor mykje vekt vi kan leggje på dette.

2.2 Tekniske fag, handverksfag og IKT

Behovet for utdanningsnivå og fagområde heng tett saman med kva bransjar verksemdene opererer i. Vidare finn vi at det er størst behov for å rekruttere personar med yrkesutdanningar og personar med handverksfag og ingeniør- og tekniske fag i dei minst og middels sentrale kommunane. Særleg personar med ingeniør og tekniske fag, men også IKT-fag, er mest etterspurt av dei største verksemdene.

NHOs medlemsverksemdar er i stor grad verksemdar som sysselsett personar innan tekniske fag eller handverksfag. Funn frå både denne og tidlegare undersøkingar tyder på at behovet for spesifikke fag er svært knytt til bransjar, og såleis også til dei ulike landsforeiningane i NHO. (Vedleggstabell 3). Det er likevel nokre relevante skilnader. Vi har difor sett på korleis behovet for å rekruttere personar med eit gjeve fag eller utdanningsnivå fordeler seg etter verksemdsstorleik og sentralitet.

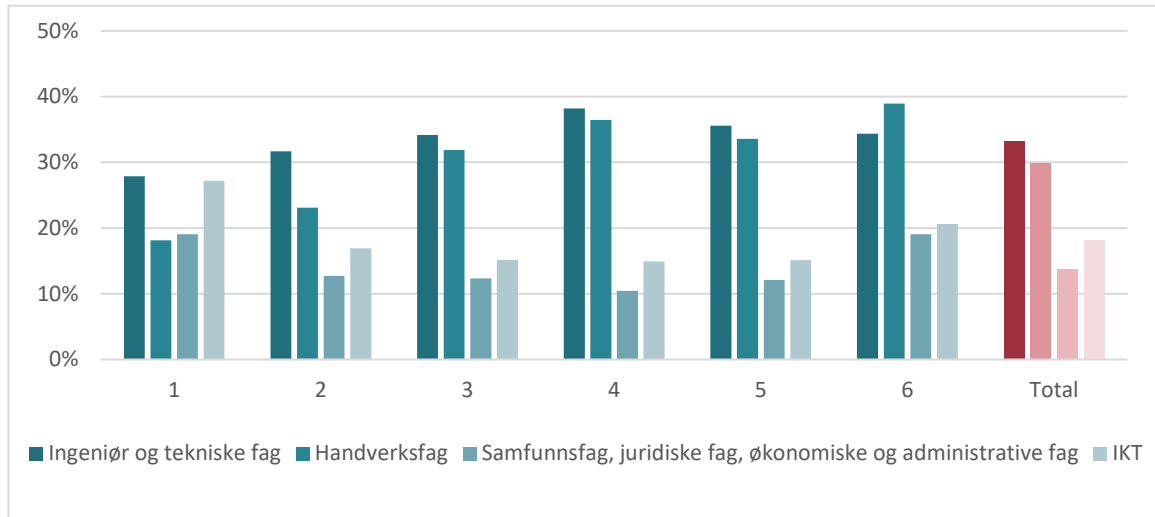
Vi ser av Figur 2.7 at behovet for å rekruttere personar med yrkesutdanningar på vidaregåande nivå og særleg høgare yrkesfagleg utdanning er størst i mindre sentrale kommunar, og til samanlikning lågt i området rundt Oslo. Til gjengjeld er det større behov for å rekruttere personar med mastergrad i dei meir sentrale områda.



Figur 2.7 «Frå kva utdanningsnivå har verksemda behov for å rekruttere personar frå det neste året?», fordelt på sentralitetsklasse. Inkluderer verksemdar som svarer at det er aktuelt å rekruttere frå den norske arbeidsmarknaden eller frå utlandet. N=18

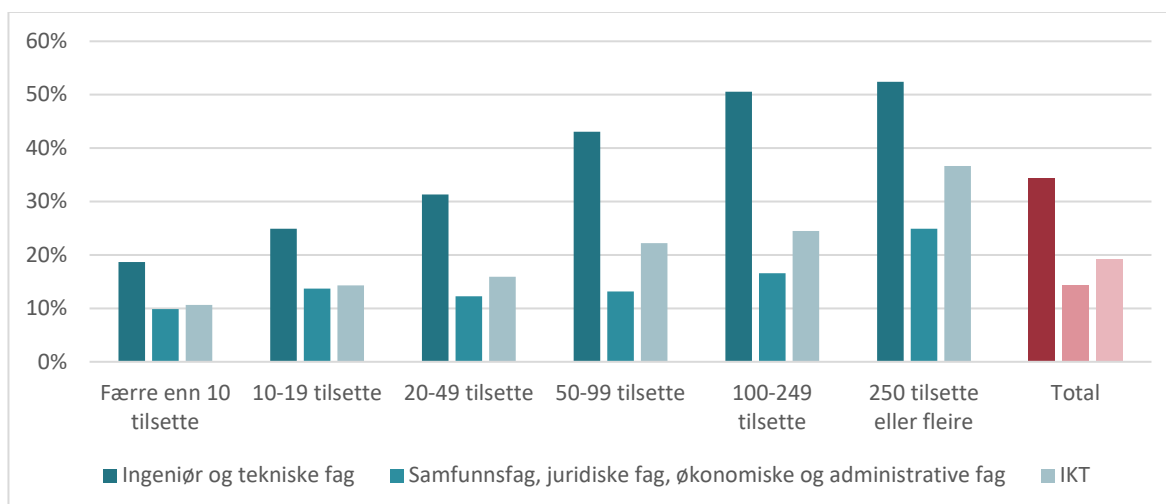
Når vi ser på kva fagområde det er størst behov for å rekruttere personar innan ser vi til dels det same mønsteret i dei mest etterspurde fagområda. Der det til ein

viss grad er større andel verksemdar som har behov for å rekruttere personar med ingeniør og tekniske fag, og særleg med handverksfag, i mindre sentrale strøk, er det same mønsteret ikkje like tydeleg for samfunnsfag og økonomisk-administrative fag, og for IKT. Området rundt Oslo skil seg frå dei andre sentralitetsklassane med ein høg andel verksemdar med behov for å rekruttere IKT-utdanna personar.



Figur 2.8 «Innan kva av dei følgjande fagområde har verksemda behov for kompetanse?», fordelt på sentralitet. (N=2497)

Når det gjeld verksemdsstorleik er det ikkje eit heilt overlappende mønster. For handverksfaga har både store og mindre verksemdar jamt over ganske like stor grad av rekrutteringsbehov. For ingeniør og tekniske fag og IKT er mønsteret derimot veldig klart: Andelen verksemdar som har rekrutteringsbehov innan desse faga er mellom dobbelt så stort og tre gongar så stort for dei største verksemdene som for dei minste.



Figur 2.9 «Innan kva av dei følgjande fagområde har verksemda behov for kompetanse?», fordelt på verksemdsstorleik. (N=2497)

2.3 Mangel på folk, mangel på kompetanse

Færre opplever mangel på folk, men personellmangel er framleis den viktigaste årsaka til udekt kompetansebehov. Andre verksemdar opplever utfordringar med dei tilsettes kompetanse.

Heile 60 prosent av verksemdene med eit høgt udekt kompetansebehov svarer at verksemda har forsøkt å få tak i kompetanse utan å lykkast. Dette er 5 prosentpoeng lågare enn i 2023. Udekt kompetansebehov forstått som mangel på kompetent arbeidskraft forblir likevel heilt sentralt for desse verksemdene.

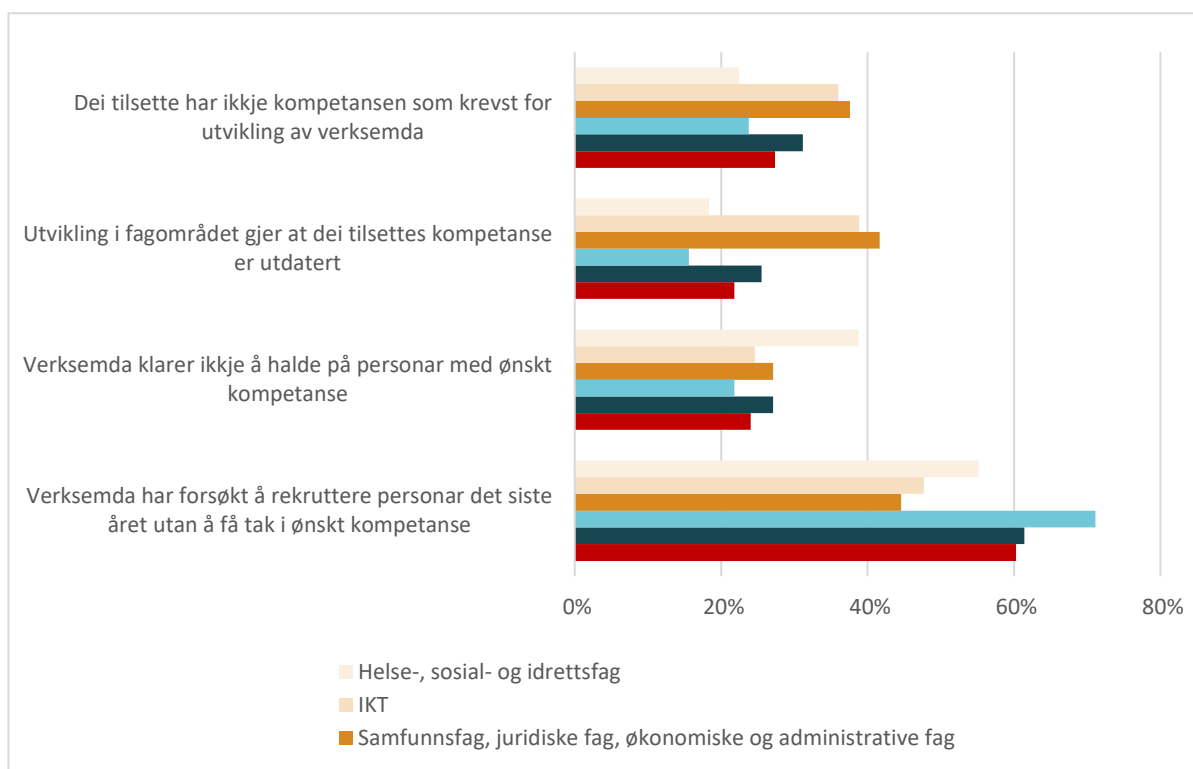
Andelane som peikar på dei tilsettes kompetanse går også ned. Særleg har andelen verksemdar som svarer at dei tilsette ikkje har kompetansen som er naudsynt for utvikling av verksemda gått ned frå 34 prosent i 2023 til 27 prosent i 2024. Samstundes ser vi at det er ein viss systematikk i kva verksemdene svarer. Utfordringar som er knytt til rekruttering er svakt, men negativt korrelert med utfordringar som er knytt til dei tilsettes kompetanse. Det er også ein viss korrelasjon mellom opplevinga av at verksemda manglar kompetanse for utvikling, utdatert kompetanse, og at dei tilsette ikkje lenger kan utføre oppgåver.

Når vi bryt dette ned er det ein del skilnader mellom verksemdene med utgangspunkt i kva fagområde som er relevant for verksemda (Figur 2.8). Verksemdar som har behov for handverksfag eller ingeniør og tekniske fag svarer i større grad at dei ikkje får tak i folk, og særleg handverksfag (71 prosent) ligg klart over gjennomsnittet. Verksemdar som har behov for samfunnsfag og økonomisk-administrative fag og IKT-fag er derimot overrepresentert blant dei verksemdene som opplever at dei tilsettes kompetanse er utdatert eller ikkje tilstrekkeleg for

utvikling av verksemda. Verksemdar med helse-, sosial- og idrettsfag har både rekrutteringsutfordringar, men særleg er det utfordrande å halde på folk.

Dei største verksemdene svarer i større grad at dei har forsøkt å rekruttere utan hell, men det heng truleg saman med at dei har behov for fleire folk. Gitt den avgrensa tilgangen på kompetanse i distrikta kunne ein venta at det var større rekrutteringsutfordringar di mindre sentralt verksemda var plassert. Men når vi kontrollerer for fagområde, finn vi ikkje noko klart mønster som tyder på det. Skilnadene mellom fagområda held seg i staden relativt stabile når vi ser dei i lys av geografi, storleik og behov for utdanningsnivå.

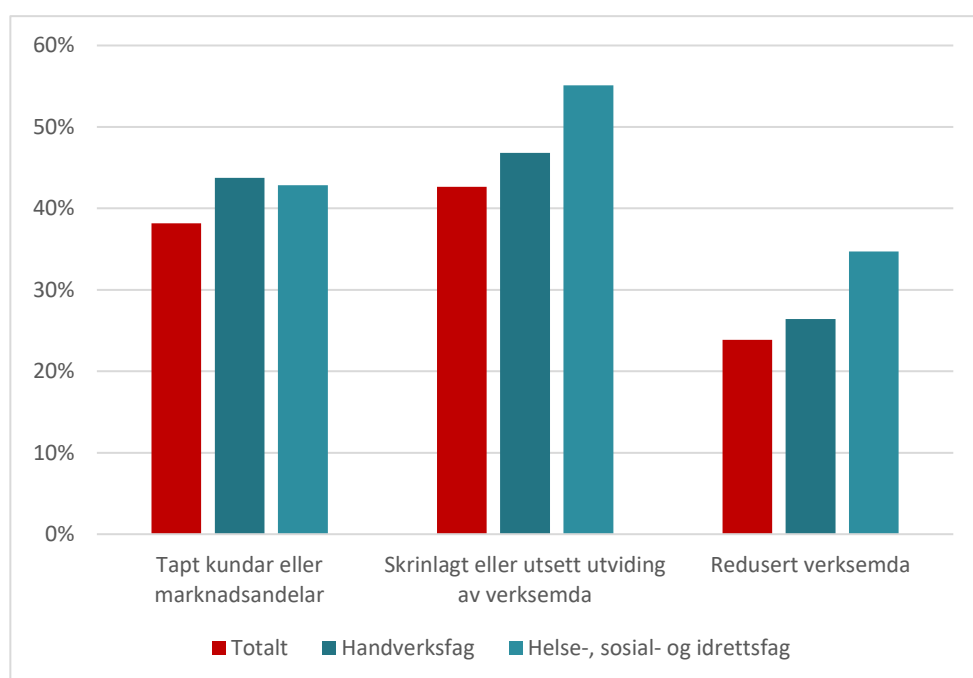
Vi har spurt verksemdene om å talfeste kor mange personar dei har forsøkt å rekruttere, og ikkje fått tak i, innanfor ulike fag og utdanningsnivå. Dei oppgjev at dei ikkje har fått rekruttert 2177 personar med høgare utdanning, 1708 personar med høgare yrkesfagleg utdanning (kb.nifu.no) og 823 personar med fagbrev. (kb.nifu.no). Vi har også gjort estimat på kor mange personar dette vil utgjere, dersom alle NHOs medlemmar har tilsvarende manglande rekruttering, og får eit generelt estimat på rundt 33 000 personar. (kb.nifu.no)



Figur 2.10 «Med utgangspunkt i bedriftens udekkede kompetansebehov, hvilke av følgende påstander passer for bedriften?», fordelt på behovet for ulike fagområde. (N=1481)

Når det gjeld mogleg negative konsekvensar av mangel på kompetanse har vi spurt verksemdene om dei har tapt kundar eller marknadsandelar, skrinlagt eller utsett

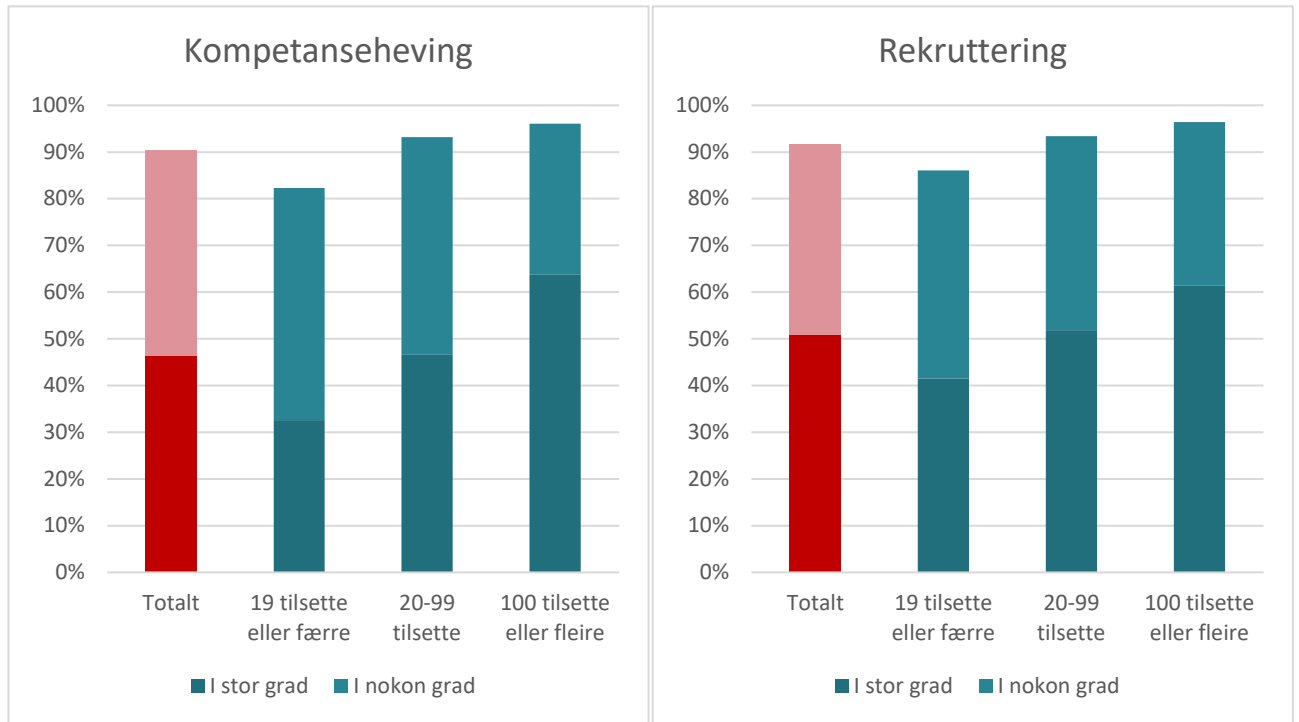
utviding av verksemda, redusert verksemda eller flyttar delar av den til utlandet. Det er utsetting eller skrinlegging av utviding som saman med tap av kundar/marknadsandelar som er viktigast. Høvesvis av 43 prosent og 38 prosent av dei som har eit høgt, udekt kompetansebehov svarer dette, og 24 prosent svarer at dei har redusert verksemda. På alle tre punkta ligg andelane ein del lågare enn i 2023 og 2022. Men desse åra var prega av særskilde utfordringar knytt til pandemien og etterverknadene av den. Det er også få skilnader mellom verksemdene med tanke på kva fagområde eller utdanningsnivå dei har behov for eller, bortsett frå at større andelar verksemdar med behov for handverksfag og helse-, sosial- og idrettsfag svarer at dei har hatt negative konsekvensar (Figur 2.9).



Figur 2.11 «I kva grad har mangel på kompetanse ført til at verksemda har...», fordelt på behov for fagområde. (N=1480)

Når det gjeld kva tiltak verksemdene vurderer for å dekkje kompetansebehovet ser vi at dette er oppsiktsvekkande stabilt frå 2023. Det generelle biletet er at nær sagt alle verksemdar driv ei eller anna form for kompetanseheving av dei tilsette, og nær like mange nyttar rekruttering for å dekkje kompetansebehovet. Verksemdar med under 10 tilsette skil seg ut ved at dei i mindre grad enn andre ser på både kompetanseheving og rekruttering som aktuelle tiltak (75 prosent og 72 prosent). Dersom vi berre ser på verksemdar som har eit høgt udekt kompetansebehov er skilnadene litt mindre, men det er framleis det same mønsteret: Andelen av dei minste verksemdene med høgt, udekt kompetansebehov som svarer at kompetanseheving i nokon eller stor grad er aktuelle tiltak ligg ti prosentpoeng lågare enn for heile utvalet, og heile 15 prosentpoeng lågare enn dei største verksemdene.

For rekruttering er skilnaden noko mindre, men framleis markant (høvesvis sju og 13 prosentpoeng). Innleige ser ut til å vere meir aktuelt for verksemdar som har behov for ingeniør- og teknisk kompetanse, og for større verksemdar.



Figur 2.12 «I kva grad er det aktuelt for verksemda å dekkje behov for kompetanse gjennom å heve kompetansen til dei tilsette eller tilsette personar som allereie er i den norske arbeidsmarknaden?», fordelt på verksemdsstorleik, andelar av verksemdar som i nokon eller i stor grad har eit udekt kompetansebehov. (N=1276)

3 Rekruttering og arbeidskraftreserven

I lys av SSBs demografiske framskrivingar har det vore mykje merksemd knytt til den såkalla «arbeidskraftsreserven». Regjeringas perspektivmelding trekk til dømes fram endringar i samansettinga av befolkninga som ei hovudutfordring for norsk økonomi, og auka sysselsetting som eit sentralt tiltak. (*Perspektivmeldingen*, 2024) Med dette meiner vi den delen av befolkninga som er i arbeidsfør alder, men som av ulike årsaker står utanfor arbeidslivet. Dette er ei svært heterogen gruppe som spenner frå personar som i utgangspunktet er normalt arbeidsføre, men som av ulike årsaker ikkje er i, eller klarer å få seg jobb, til personar som er i særlege fysiske eller psykiske situasjonar som gjer det utfordrande å delta i arbeidslivet.

I årets undersøking har vi difor inkludert arbeidskraftsreserven som særtema. Vi har undersøkt i kva grad verksemdene arbeider for å inkludere personar frå denne gruppa, og kva som eventuelt hindrar dei. Målet er å sjå om det er samanhengar mellom denne og det opplevde kompetansebehovet verksemdene har.

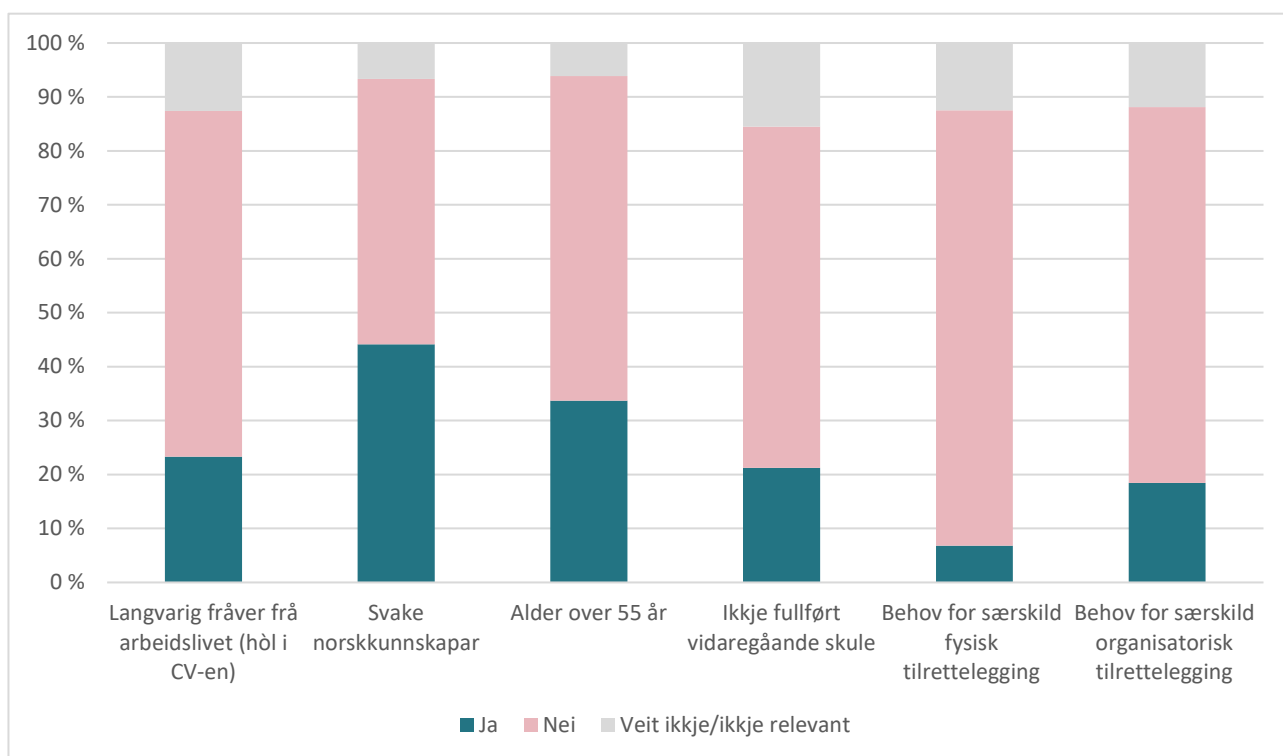
Analysen baserer seg på tre spørsmålsbatteri som er knytt til (1) kva grupper verksemdene har rekruttert, (2) kva hindringar verksemdene opplever i denne rekrutteringa og (3) kva tiltak verksemdene har.

3.1 Verksemdenes rekruttering av utsette grupper

Mange av verksemdene har tilsett personar frå grupper med utsett tilknytning til arbeidslivet. Vanlegast er det å rekruttere personar med svake norskkunnskapar, medan relativt få verksemdar har rekruttert personar med behov for fysisk eller organisatorisk tilrettelegging.

Ein del grupper kan ha noko meir utfordrande tilknytning til arbeidslivet enn andre. Vi spurde om tilsetting av 6 grupper av slike personar. Figur 3.1 viser korleis verksemdene fordeler seg på dei 6 gruppene. To tredjedelar av verksemdene svarer at dei har tilsett frå minst éi av gruppene. Vi ser at flest verksemdar har tilsett personar med svake norskkunnskapar (43 prosent) og eldre arbeidstakarar

(33 prosent),² medan det er særleg få verksemdar som har tilsett personar som treng særskild fysisk tilrettelegging (7 prosent).



Figur 3.1 «Har verksemda i løpet av de siste tolv månedene tilsett personar frå følgjande grupper?», fordeling av alle NHO-verksemdar (N=2196)

Det er få og små (og i all hovudsak ikkje signifikante) skilnader når vi ser på dette i lys av kva fagområde verksemdene seier dei har behov for. Eitt unntak er at av dei som har behov for personar med samfunnsfag, humanistiske fag og IKT-fag, er det ein litt høgare tendens til å ha tilsett personar over 55 år og personar med behov for fysisk eller organisatorisk tilrettelegging. Heller ikkje utdanningsnivå ser ut til å gje store skilnader, men det er ein viss tendens til at verksemdar som har behov for personar med fagskuleutdanning, fag- eller yrkesopplæring eller lågare utdanning i noko større grad har tilsett personar med svakare norskkunnskapar og personar med høi i CV-en.

Det er derimot store skilnader når det gjeld storleiken på verksemda. Andelane av dei største verksemdene som svarer at dei har rekruttert frå desse gruppene er jamt mellom dobbelt så stor og fire gongar så stor som for dei mindre verksemdene. Størst relativ skilnad er det likevel når det gjeld rekruttering av personar med særskild behov for tilrettelegging. Der dei minste verksemdene (færre enn 10 tilsette) nesten ikkje har tilsett personar frå denne gruppa i det heile (2 prosent),

² Grensa for kva som oppfattast som «eldre arbeidstakar» er i endring (Lie et al., 2024). SSB nyttar 55 år som nedre grense for kva som er «seniorar» i arbeidslivet, (Pettersen & Sandvik, 2024) og vi har også lagt oss på det nivået i spørsmålsstillinga.

så er det nesten 1 av 5 av dei største verksemdene som har tilsett personar frå denne gruppa. Her er det også påfallande at også skilnaden mellom gruppa med dei største verksemdene og gruppa med dei nest største (mellom 100 og 249 tilsette) også er høg (over dobbelt så høg andel). (kb.nifu.no) Mykje av den generelle skilnaden må vi tilskrive at di større verksemdene er, di meir rekrutterer dei, men det er også rimeleg å anta at større verksemdar både har fleire ressursar og organisatorisk kapasitet for tilrettelegging. Det er likevel påfallande at dei største verksemdene i så veldig mykje høgare grad tilsett personar som treng fysisk tilrettelegging enn alle andre grupper.

Vi kunne forventa at verksemdar som hadde eit høgt udekt kompetansebehov i større grad såg til desse gruppene. Vi ser likevel berre ein liten, positiv samanheng der. Heller ikkje verksemdar som svarer at dei har forsøkt å rekruttere personar utan å få tak i ønskt kompetanse ser ut til å i nemneverdig høgare grad rekruttere personar frå desse gruppene, med unntak av personar med svake norskkunnskapar. Her er det ein svak til moderat større andel av dei som har forsøkt å rekruttere utan hell.

Vi har også sett på om det er ein samanheng mellom desse gruppene. I Vedleggstabell 5 viser vi på korrelasjonen mellom to grupper som verksemdene har tilsett personar frå. Altså, for ei verksemd som har tilsett personar frå éi gruppe, kor sannsynleg er det at dei har tilsett personar frå ei anna gruppe? Tabellen viser at ingen av korrelasjonskoeffisientane er over 0,33, så det er ingen veldig sterke korrelasjonar mellom nokon av gruppene. Korrelasjonen er sterkast mellom å ha rekruttert personar med behov for særskild fysisk og organisatorisk tilrettelegging.

Resultata tyder på at verksemdstorleik er den eigenskapen ved verksemdene som i størst grad heng saman med det å tilsette personar frå meir utsette grupper. Vi ser òg ein viss, om enn moderat, korrelasjon mellom om ei verksemd rekrutterer frå éi gruppe og om dei også rekrutterer frå andre utsette grupper.

3.2 Barrierar mot rekruttering

Mange verksemdar opplever at det er hinder mot å rekruttere frå arbeidskraftreserven. Formelle krav, arbeidsoppgåvenes natur og språkkompetanse er hinder flest opplever. Over to av tre verksemdar manglar søkjarar frå desse gruppene.

Vidare har vi sett på kva barrierar verksemdene opplever for å tilsetje personar frå desse gruppene. Figur 3.2 viser kor store andelar som svarer at dei i nokon eller stor grad opplever svaralternativa som hinder. 58 prosent av verksemdene opplever at arbeidsoppgåvene i seg sjølv gjer tilrettelegging vanskeleg. Formelle krav og språkkompetanse er også viktige barrierar. Mangel på eigen kompetanse til å

gje tilstrekkeleg opplæring og tilrettelegging er derimot ein barriere som berre omlag éi av fire verksemdar oppgjev.



Figur 3.2 «I hvilken grad opplever bedriften din følgende barrierar når det gjelder å rekruttere personer fra disse gruppene?», fordeling av alle verksemdene (N=2064)

Det er tre eigenskapar ved verksemdene som stikk seg fram, og som kastar lys over dei barrierane verksemdene opplever:

For det fyrste er andelane av verksemdene som har behov for personar med ingeniørkompetanse eller handverksfag moderat høgare (fem prosentpoeng) enn gjennomsnittet når det gjeld om formelle krav gjer rekruttering utfordrande og om arbeidsoppgåvene gjer tilrettelegging vanskeleg. Krav som spenner frå reglar i lov og forskrift til anbod og liknande, kan leggje føringar for i kva grad desse verksemdene har høve til å rekruttere og tilretteleggje for personar i gruppene vi har peika ut.

I motsett ende ser vi at verksemdene som har behov for personar med samfunnsfag og IKT i høgare grad (mellom fem og sju prosentpoeng) svarer at arbeidsoppgåvene *ikkje* gjer tilrettelegging vanskelegare. Andelane er framleis relativt høge, men det kan gje ein viss indikasjon på eit noko større handlingsrom. Til gjengjeld svarer dei same verksemdene i større grad at dei manglar kompetansen for tilrettelegging (mellom fem og sju prosentpoeng høgare).

Til slutt ser vi at verksemdsstorleik til ein viss grad også her er relevant, men i mykje mindre grad. Her er det særleg dei aller største verksemdene som opplever formelle krav som eit hinder (20 prosentpoeng høgare enn gjennomsnittet), medan i klart mindre grad opplever kostnader knytt til opplæring eller tilrettelegging som eit hinder (seks prosentpoeng lågare).

I Vedleggstabell 7 ser vi på korrelasjonen mellom barrierane som verksemdene i stor eller nokon grad opplever når det gjelder å rekruttere personar frå desse gruppene. Her vil vi særleg peike på korrelasjonane mellom vurderinga av at arbeidsoppgåvene gjer tilrettelegging vanskeleg og kostnader, kostnader og kompetanse, og kompetanse og usikkerheit om støtteordningar (i raudt). Desse tyder på at det er meir sannsynleg at verksemdene opplever fleire av desse samstundes. Det er ikkje urimeleg at desse også kan samvirke: Kostnadskrevjande tilrettelegging, manglande kompetanse for tilrettelegging og manglande kunnskap om støtteordningar, vil kunne hengje saman. Korrelasjonane er samtidig ikkje veldig sterke.

Det er likevel verd å merke seg at ein betydeleg andel av verksemdene i utvalet opplever barrierar mot å tilsetje personar frå grupper som kan ha ei utsett tilknytning til arbeidslivet. Nær 85 prosent av alle som svarer på dette spørsmålet svarer at dei i nokon eller stor grad opplever minst éin av desse barrierane, og over 75 prosent meir enn éin. Dette indikerer at mange verksemdar opplever at det er utfordrande å rekruttere frå desse gruppene.

Samtidig er det nær to tredjedelar som har tilsett personar frå desse gruppene dei siste tolv månadane. Vi kunne såleis forventa samanhengar, anten negativt ved at verksemdar som i mindre grad opplever hindringar i større grad rekrutterer frå desse gruppene, eller positivt ved at verksemdar som har rekruttert frå gruppene har blitt eksponert for utfordringar enn andre. Vi kan likevel ikkje observere meningsfulle mønster. Med andre ord ser vi at svært mange opplever barrierar mot å rekruttere frå utsette grupper, men det er liten samanheng med i kva grad dei faktisk gjer det.

3.3 Verksemdenes tiltak for inkludering

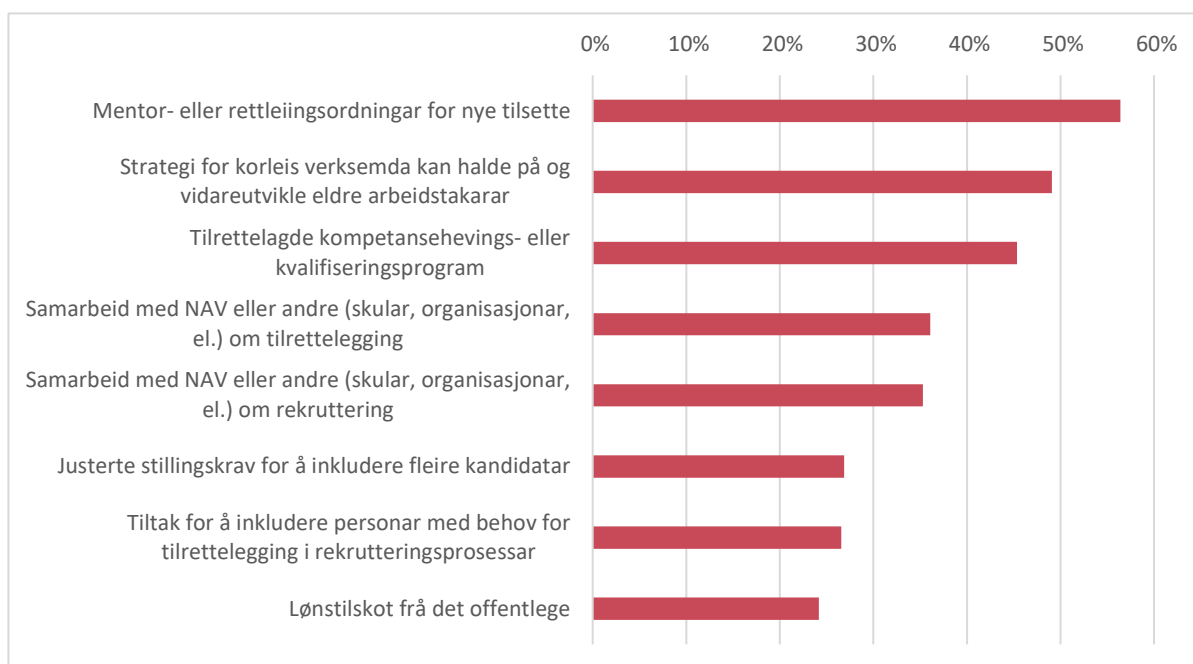
Det er svært utbreidd blant verksemdene å ha tiltak eller ordningar for å inkludere ulike grupper. Verksemdar som har slike tiltak eller ordningar har i større grad rekruttert frå gruppene det er snakk om.

Ein stor andel av verksemdene har på ein eller annan måte tiltak i verksemda for å inkludere personar i arbeidslivet. (Figur 3.3) Det mest utbreidde tiltaket er mentor- eller rettleiingsordning for nytilsette, som i underkant av to tredjedelar av verksemdene seier at dei i nokon eller stor grad har. Ei slik ordning er likevel ikkje sær eigen for inkludering av personar med utsett tilknytning til arbeidslivet, og det er grunn til å tru at dette er noko svært mange verksemdar har for alle nytilsette.

Det er også over halvparten som i nokon eller stor grad har tilrettelagde kompetanseheving- eller kvalifiseringsprogram, eller som har strategiar for korleis verksemda kan halde på og vidareutvikle eldre arbeidstakarar. Mellom 30 prosent og 40 prosent av verksemdene har i nokon eller stor grad tiltak retta mot å

rekruttere eller inkludere personar frå meir utsette grupper eller har samarbeid med andre om inkludering. Færrast (éin av fire) får lønstilskot frå det offentlege.

Over 93 prosent av verksemdene svarer at dei i nokon eller stor grad har minst eitt av tiltaka i Figur 3.3 – sjølv om vi ekskluderer mentor- eller rettleiingsordningar for nye tilsette. Det inneber at nær sagt alle verksemdene på ein eller annan måte har eitt eller anna tiltak.



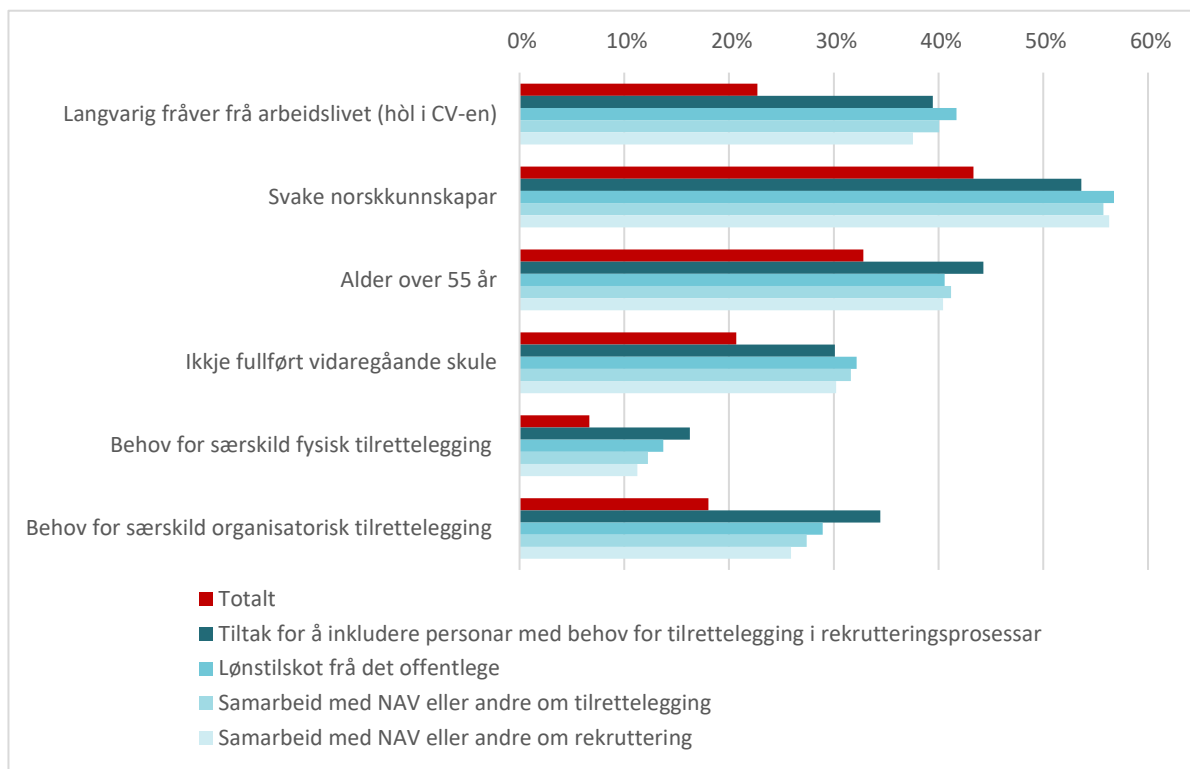
Figur 3.3 «I kva grad har verksemda følgjande tiltak eller ordningar i dag?» andel som i nokon eller stor grad har tiltak, (N=2117)

Det er eitt påfallande trekk ved denne fordelinga når vi ser desse tiltaka opp mot i kva grad dei har tilsett personar frå ulike grupper med meir utsett tilknytning til arbeidslivet. Vi har sett på om verksemdar som svarer at dei i høg grad (i nokon eller stor grad) har eitt av desse tiltaka svarer annleis på om dei har rekruttert frå desse gruppene. Den bakanforliggjande ideen er at målretta tiltak vil auke sannsynlegheita for at verksemda får rekruttert frå desse gruppene.

Vi finn eit tydeleg og signifikant mønster som tyder på at dei som i høg grad har eit tiltak i klart høgare grad også har rekruttert frå dei ulike gruppene. Dette er eit mønster som strekk seg over nær alle dei ulike tiltaka. Vi kan til dømes spesifikt nemne at av den gruppa som i høg grad har strategi for å halde på å vidareutvikle eldre arbeidstakarar er det 41 prosent av verksemdene som har tilsett ein person over 55 år det siste året, medan det same er tilfellet for berre 27 prosent av verksemdene som i låg grad har ein slik strategi.

Vi sa at dette gjeld på tvers av nesten alle tiltaka og alle gruppene verksemdene har tatt stilling til, men det gjeld spesielt for personar med behov for fysisk eller organisatorisk tilrettelegging og for personar med høl i CV-en, samt til dels for

personar utan vidaregåande opplæring. I Figur 3.4 viser vi korleis verksemdene som svarer at dei *høg* grad har somme av desse tiltaka skil seg frå gjennomsnittet for heile utvalet. Merk at dersom vi samanliknar med dei verksemdene som i *låg* grad har kvart av desse tiltaka blir skilnaden endå større enn det figuren under viser.

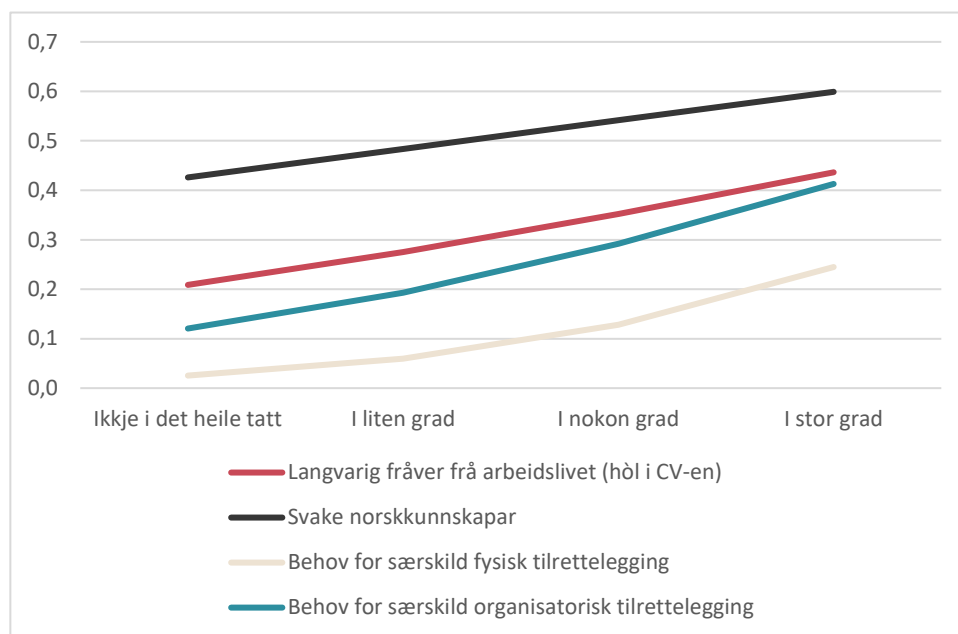


Figur 3.4 «Har verksemda i løpet av dei siste tolv månadane tilsett personar frå følgjande grupper», fordelt på ulike tiltak for inkludering. (N=2163-2174)

Det er naturlegvis ikkje mogleg her å slå fast ein klar årsakssamanheng, og det er heilt plausibelt at verksemdar som aktivt er på jakt etter personar frå desse gruppene er meir tilbøyeleg til å setje i gang ulike former for tiltak, eller i større grad har observert behovet for slike tiltak. Det er likevel viktig å understreke at det er eit veldig klart samvirke og gjev grunn til å tru at handlingsrommet for kor stor del av desse gruppene som er mogleg å inkludere i verksemdene ikkje er statisk.

Vi har også forsøkt å sjå korleis denne fordelinga ser ut i ein logistisk regresjon. Ettersom fleire av verksemdene har fleire tiltak, og ettersom desse har ein viss variasjon etter geografi, bransje og storleik, er det relevant å sjå desse i samanheng, og sjå kva fordeling som framstår som robust. Det å ha tiltak for å inkludere personar med behov for tilrettelegging i rekrutteringsprosessar skil seg ut ved å ha sterkare samanheng med om verksemda har rekruttert frå særleg nokre spesifikke grupper. I Figur 3.5 ser vi den estimerte sannsynlegheita å ha rekruttert personar frå dei ulike gruppene dei siste tolv månadane etter i kva grad

verksemdene svarer dei har tiltak for inkludere grupper med tilretteleggingsbehov i rekrutteringsprosessar.³



Figur 3.5 Estimert sannsynlegheit for å ha tilsett personar frå ulike grupper etter i kva grad verksemda har tiltak for å inkludere fleire grupper i rekrutteringsprosessane. Logistisk regresjon kontrollert for behov for fagområde, utdanningsnivå, sentralitet, fylke og verksemdsstorleik. (N=1237-1385)

Det er også korrelasjonar mellom kva tiltak verksemdene har. Det tyder at det er meir sannsynleg at ei verksemd som har eitt tiltak for rekruttering også har eitt anna. Dei sterkaste korrelasjonane er mellom dei tre tiltaka som skjer i samanheng med eksterne: lønstilskot frå det offentlege og samarbeid med andre om rekruttering og/eller tilrettelegging. For desse er korrelasjonskoeffisienten mellom 0,4 og 0,6. Det tyder på ein relativt markant korrelasjon. Det er også ein svakare, men signifikant korrelasjon mellom tiltak som er styrt av verksemda aleine, det vil seie tilrettelagte kompetansehevingssopplegg, strategiar for å halde på eldre arbeidstakarar og tiltak for å inkludere personar med behov for tilrettelegging i rekrutteringsprosessane. (mellom 0,24 og 0,33). (Vedleggstabell 6)

³ Merk at fordi det er relativt få verksemdar som svarer «i stor grad» så er det relativt store konfidensintervall for særleg denne gruppa. Dette er ikkje eit uttrykk for heile populasjonen, men gjengjev den estimerte sannsynlegheita for *dette utvalet* kor dei andre variablane er halde konstante.

4 IKT og behovet for digital kompetanse

Det andre særtemaet vi har hatt i årets undersøkning er IKT og digital kompetanse. I fjorårets undersøkning var det tydeleg at behovet for IKT-kompetanse har gått opp over tid og går på tvers av heile utvalet vi ser på. Her stilte vi også fleire spissa spørsmål om kunstig intelligens. I år har vi gått nærmare inn på det digitale kompetansebehovet.

Vi har delt inn denne delen etter tre spørsmål. For det fyrste ser vi på bruken av digital teknologi. Deretter vil vi sjå på kva behov for digital kompetanse verksemdene har. Avslutningsvis spør vi om vi kan sjå nokre indikasjonar på korleis digital teknologi påverkar verksemdene og kompetansebehovet deira.

4.1 Digital tryggleik, samarbeid og kunstig intelligens

Verksemdene peikar ut digital tryggleik, samarbeid og kommunikasjon som dei viktigaste teknologiområda. Det er ei klar auke i andelen verksemdar som bruker kunstig intelligens, men dette er tett knytt til bransje.

I undersøkinga har vi spurt verksemdene om kva digitale *teknologiar* dei bruker og *kva* dei bruker teknologien til. Det er fire område som stikk seg fram som viktige for mange av verksemdene:

- Digital sikkerheit
- Kommunisere og samarbeide på digitale plattformer
- Publisere på digitale plattformer
- Standard programvare

Om lag to av tre verksemdar svarer at desse føremåla er viktige, og særleg kommunikasjon og samarbeid og standard programvare ligg på nesten 70 prosent av verksemdene. Dette er teknologiar som er godt innarbeidd på tvers av nær heile arbeidslivet, ikkje minst etter den digitaliseringa som fann sted under koronapandemien. Mange verksemdar ([61 prosent](#)) har også behov for kommunikasjon ut av

verksemda, og då særleg på nett. Det er meir interessant at digital sikkerheit er blant teknologiane som er heilt på topp ([65 prosent](#)). Dette er eit område som har fått mykje merksemd dei siste åra, og særleg i lys av den geopolitiske situasjonen og risikoen for hybrid krigføring. Ein kunne difor kanskje vente at dette talet var høgare, men at ein del verksemdar i enkelte bransjar i mindre grad nyttar digitale verktøy som treng sikkerheit utover det som er innebygd i programvare kan vere med på å forklare det. Små verksemdar er også mindre opptatt av digital sikkerheit enn større. ([kb.nifu.no](#))

Det er samstundes store skilnader mellom bransjar, noko vi ser i dei ulike landsforeiningane i NHO (Tabell 4.1). For verksemdar i Finans Norge og Fornybar Norge svarer nær sagt alle verksemdene at digital sikkerheit er relevant, etterfølgt av Abelia, Mediebedriftenes Landsforening, NHO Geneo, NHO Logistikk og Transport og Offshore Norge. Det er også påfallande at NHO Byggenæringen, NHO Mat og Drikke, NHO Service og Handel og NHO Reiseliv, men særleg NHO Transport ligg godt under gjennomsnittet på dette. Dette speglar ikkje berre at digital sikkerheit er meir relevant for somme delar av arbeidslivet enn for andre, men også at digital sikkerheit er relevant for fleire ulike bransjar, frå media og helse til finans og kritisk infrastruktur som offshore-installasjonar eller industri.

Ein av dei mest påfallande skilnadene mellom landsforeiningar er kor store andelar av verksemdene som svarer at generativ kunstig intelligens er relevant. Det gjeld om lag 80 prosent av verksemdene i Abelia, Finans Norge, Fornybar Norge og Mediebedriftenes Landsforening. Det er svært mykje høgare – om lag 30 prosentpoeng – enn gjennomsnittet for heile utvalet og for dei øvrige landsforeiningane. Dei andre landsforeiningane ligg rundt eller under gjennomsnittet, og dei fleste med andelar rundt éin av tre. Dette fortel oss at sjølv om det har vore veldig mykje merksemd rundt kunstig intelligens dei siste åra så er det særleg ein avgrensa del av arbeidslivet kor andelen som opplever generativ KI som relevant er høg.

Tabell 4.1 «Kva av følgjande digitale teknologiar er relevante for verksemda?», tre svaralternativ fordelt på landsforeiningar. (N=2145)

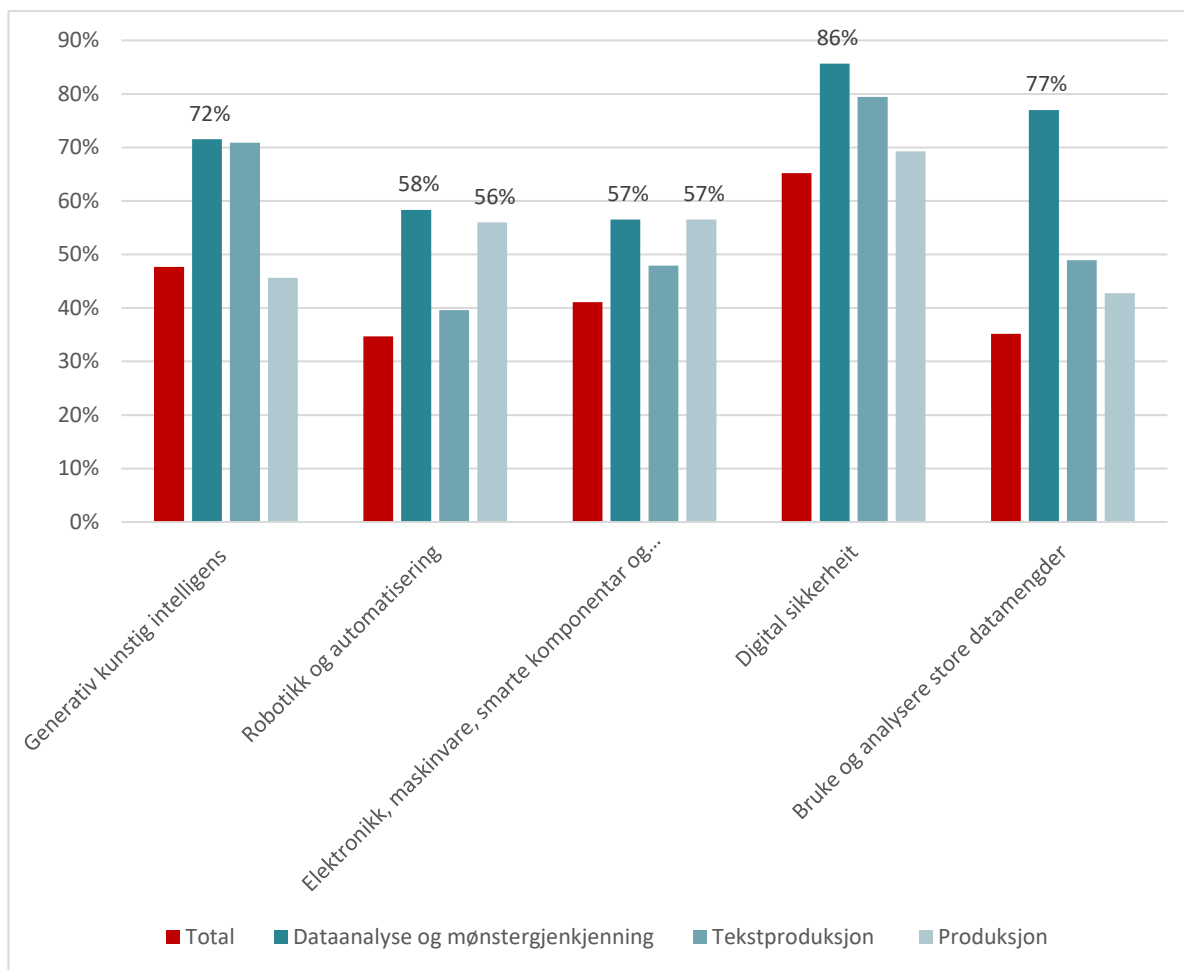
	Generativ KI	Tolkande KI	Robotikk og automatisering	Digital sikkerheit	Bruke og analysere store datamengder	Systemarkitektur
Total	48%	27%	35%	65%	35%	15%
Abelia	83%	44%	29%	80%	62%	34%
Finans Norge	80%	49%	62%	94%	75%	42%
Fornybar Norge	77%	58%	54%	92%	75%	42%
Mediebedriftenes Landsforening	80%	43%	47%	80%	53%	17%
NHO Byggenæringen	38%	22%	31%	58%	23%	9%
NHO Elektro	43%	22%	23%	63%	24%	7%
NHO Geneo	54%	23%	14%	80%	32%	3%
NHO Logistikk og Transport	36%	23%	36%	70%	49%	9%
NHO Luftfart	63%	13%	25%	50%	63%	0%
NHO Mat og Drikke	36%	23%	52%	57%	32%	9%
NHO Reiseliv	40%	13%	11%	54%	17%	4%
NHO Service og Handel	42%	20%	18%	54%	18%	6%
NHO Sjøfart	0%	0%	75%	100%	75%	25%
NHO Transport	44%	19%	13%	38%	25%	13%
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	31%	18%	14%	59%	18%	5%
Norsk Industri	43%	30%	60%	69%	42%	22%
Offshore Norge	35%	45%	65%	75%	55%	25%
Sjømat Norge	48%	46%	66%	66%	66%	20%

Ein gjennomgåande tendens i materialet er at bruken av digital teknologi har ein viss samanheng med kva utdanningsnivå verksemda ser på som relevant: Di høgare utdanningsnivå verksemdene meiner har høg relevans, di høgare andel av verksemdene svarer at ein digital teknologi er relevant for verksemda. Dette gjeld samtlege digitale teknologiar vi har spurt om i denne undersøkinga – og skilnaden er aller størst for generativ kunstig intelligens og digital sikkerheit. Tilsvarende er det mellom 4 prosent og 6 prosent av verksemdene med grunnskule, vidaregåande eller fagskule som svarer at ingen av teknologiane er relevante, medan det er nær null for verksemdene som har høgare utdanning som ei relevant utdanningsnivå.

Når det gjeld kva verksemdene bruker teknologien til er det administrative oppgåver, marknadsføring og kommunikasjon, logistikk, kundeservice og sal som er viktigast. (Figur 4.2 og [her](#)) Med unntak av dataanalyse og mønstergjenkjenning, som er særleg viktig for verksemdar som har mastergrad og doktorgrad som relevante utdanningsnivå, er det liten samanheng mellom oppgåver og utdanningsnivå.

Når vi ser teknologiar og bruk i samanheng er det eit tydeleg trekk at særleg verksemdar som svarer at dei bruker digital teknologi til dataanalyse og

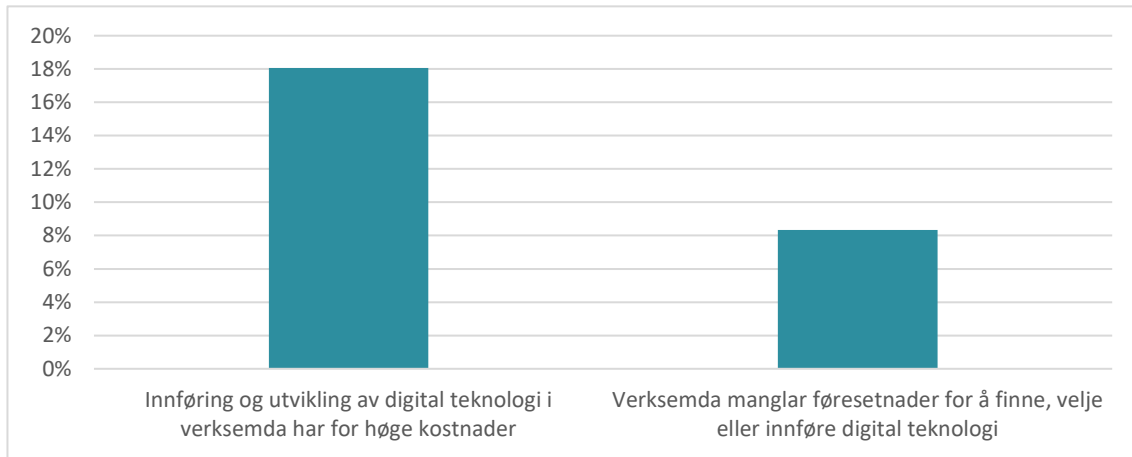
mønstergjenkjenning også har klart høgare andel verksemdar som peikar på særleg generativ KI, digital sikkerheit, robotikk og automatisering, og analyser av store datamengder. (Figur 4.2). Saman med dei verksemdene som jobbar med tekstproduksjon er det i gruppa nær 20 prosentpoeng fleire som peikar på kunstig intelligens, og er overrepresentert for fleire av teknologiane. Dei verksemdene som bruker digital teknologi til produksjon ligg til gjengjeld særleg høgare enn gjennomsnittet på det som gjeld robotikk og elektronikk/maskinvare.



Figur 4.1 «Innan kva område bruker verksemda di digital teknologi?», fordelt på relevante teknologiar. (N=2140)

Eit siste, og viktig, punkt er at nær éi av fem verksemdar opplever høge kostnader som ei utfordring for innføring av digital teknologi, men at berre rundt 8 prosent peikar på at verksemda manglar føresetnadene for å finne, velje eller innføre digital teknologi. Det er også slåande at vi ikkje finn nemneverdig skilnad mellom ulike grupper av verksemdar. Verken geografi eller verksemdsstorleik, og heller ikkje kva fagområde eller utdanningsnivå som er relevant for verksemda ser ut til å gjere utslag på denne fordelinga. Verksemdene som ser på robotisering og

analysar av store datamengder som relevante teknologiar har svakt høgare andelar som opplever kostnader som ei utfordring. Med unntak av dette ser vi heller ikkje noko særleg variasjon etter bruken eller relevante teknologiar.



Figur 4.2 «Kva påstandar om digital teknologi passar for verksemda di?» (N=2170)

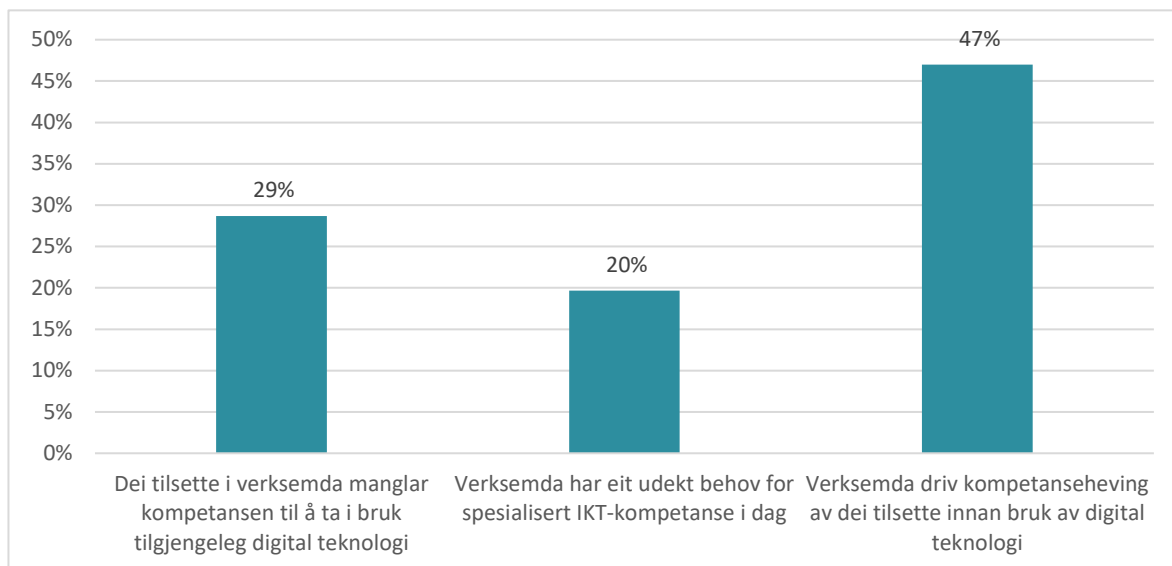
4.2 Behovet for digital kompetanse

Det udekte behovet for IKT-kompetanse dreier seg i stor grad om generell IKT-kompetanse hos dei tilsette. Enkelte, spesialiserte område har høg grad av udekt behov for spesialisert IKT-kompetanse, men det gjeld i hovudsak digitale teknologiar som er relevant for relativt få verksemdar.

Korleis opplever verksemdene kompetansebehovet knytt til digital teknologi? I 2023 var det 23 prosent av verksemdene som svarte at dei i nokon eller stor grad hadde udekt behov for fagområdet IKT, og 36 prosent som svarte at dei i nokon eller stor grad hadde udekt behov for IKT-kompetanse. For å spisse spørsmålet har vi i år stilt spørsmålet spesifikt om verksemdene har eit udekt behov for *spesialisert* IKT-kompetanse (ja eller nei), og om dei tilsette manglar kompetanse til å ta i bruk digital teknologi. Vi kan kalle dette «generell IKT-kompetanse». Omlag éi av fem verksemdar svarer i 2024 at dei har eit udekt behov for spesialisert IKT-kompetanse, og 29 prosent at dei tilsette manglar kompetansen til å ta i bruk digital teknologi. (Figur 4.4) Spørsmåla er ikkje fullstendig samanliknbare, men vi ser at det er 37 prosent av verksemdene som svarer at dei har behov for anten spesialisert IKT-kompetanse eller at dei tilsette manglar digital kompetanse. I så måte held IKT-behovet seg relativt stabilt.

Verksemdar som seier at dei har behov for IKT-kompetanse generelt er som venta dei som i størst grad seier at dei har eit udekt kompetansebehov innan spesialisert IKT, med over dobbelt så høg andel som gjennomsnittet (45 prosent). Men også verksemdar som har behov for samfunnsfag, informasjons- og

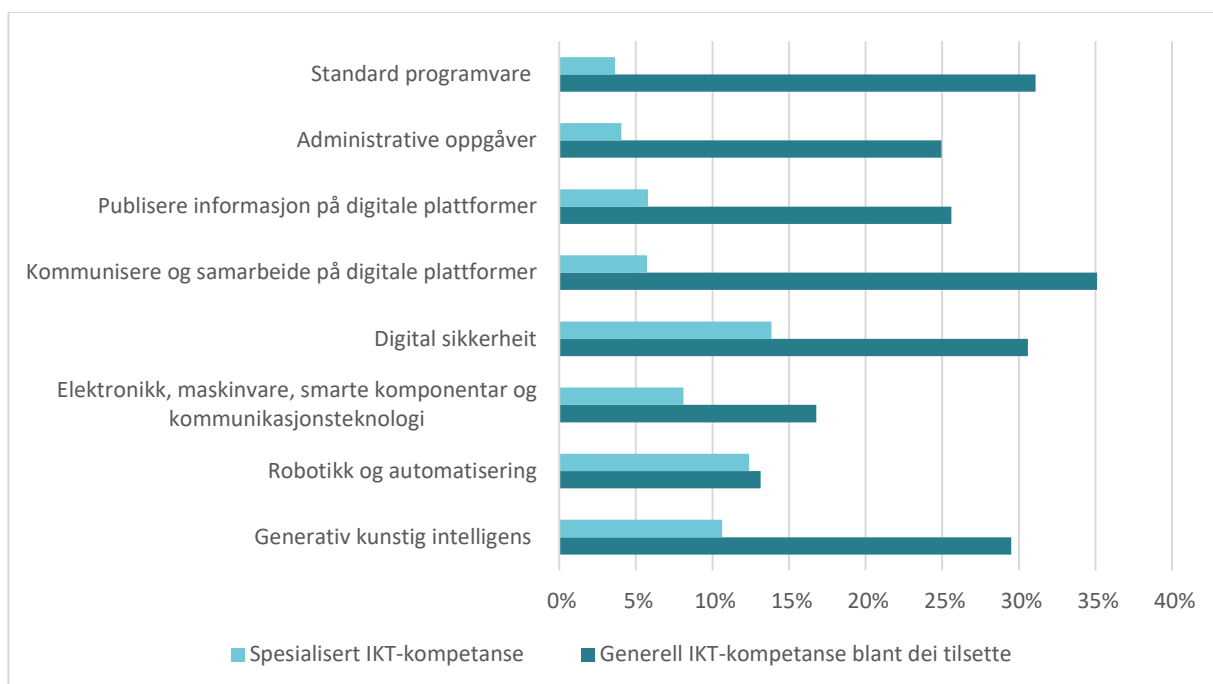
kommunikasjonsfag og ingeniør- og tekniske fag ligg høgare enn gjennomsnittet (26-29 prosent). For den generelle kompetansen til dei tilsette er det det same mønsteret vi ser, men med noko lågare variasjon.



Figur 4.3 «Kva påstandar om digital teknologi passar for verksemda di?» (N=2170)

Vi kan forsøkje å skilje mellom kva teknologi som er knytt til spesialisert eller generell IKT-kompetanse, og i kva grad verksemdene opplever eit *udekt* kompetansebehov i dag. Med unntak av enkelte område, som programmeringskompetanse, systemarkitektur, UX-design og robotikk, kor det er relativt likt fordelt eller kor udekt behov for spesialisert IKT-kompetanse dominerer, er det særleg den generelle IKT-kompetansen blant dei tilsette som blir peika på (Figur 4.5).⁴ Vi kan seie at spesialisert IKT-kompetanse, altså behov for fagfolk innan IKT, er relevant for spesifikk bruk og for verksemdar som driv med dette, medan det er den generelle IKT-kompetansen hos dei tilsette som dominerer. Dette er på ingen måte uventa, men det kastar lys over kva verksemdene meiner når dei seier at det er behov for IKT-kompetanse.

⁴ Merk at i denne fordelinga har vi prosentuert på heile utvalet, medan den tilsvarande figuren i den deskriptive rapporten viser prosentuert fordeling av dei som har svart at dei respektive teknologiane er relevante. Forholdstalet mellom den udekte spesialiserte og den generelle IKT-kompetansen er likevel lik.



Figur 4.4 «Innan kva av følgjande område har verksemda eit udekt behov for IKT-kompetanse i dag?» (N=2145)

Også innanfor digital sikkerheit, kommunikasjon og samarbeid, publisering og bruk av standard programvare, dei områda som flest peikar på, så er det den generelle IKT-kompetansen hos dei tilsette som i størst grad er udekt. Og også her er det digital sikkerheit som er blant dei høgaste, og men det er også her det er høgaste andel som har behov for spesialisert IKT-kompetanse. Fleire av områda verksemdene oppgjev eit udekt kompetansebehov for ber også preg av å vere knytt til det løpande arbeidet (t.d. standard programvare, kommunikasjon/samarbeid og administrative oppgåver), snarare enn IKT-utvikling.

Nær halvparten av verksemdene driv kompetanseheving av dei tilsette innan IKT (Figur 4.4). Samstundes er det fleire verksemdar som peikar på utfordringar med å dekkje kompetansebehovet. Mellom 11 prosent og 15 prosent av verksemdene peikar på utfordringar med å finne eller gjennomføre kompetansehevingsopplegg. (kb.nifu.no) Dette kan vere at verksemda manglar kompetansen eller økonomien for å finne kompetansehevingsopplegg, eller for å forstå kva som er relevant. Likeins er det nær éi av seks verksemdar som peikar på dei tilsettes føresetnader eller interesse for kompetanseheving som ei utfordring for å dekkje kompetansebehovet.

Eit interessant poeng er skilnaden mellom dei tilsettes føresetnader og motivasjon. Verksemdenes vurdering av dei tilsettes føresetnad for kompetanseheving innan IKT (15 prosent) i 2024 er relativt på linje med vurderinga av dei tilsettes føresetnader for kompetanseheving heilt generelt (12 prosent) i 2023. (Furholt & Børing, 2024) Når det gjeld dei tilsettes motivasjon sprikar tala derimot mykje.

Der dei tilsettes motivasjon for å delta i etter- og vidareutdanning var den soleklart største utfordringa (41 prosent) i 2023, er det 17 prosent som peikar på dei tilsettes motivasjon for tilsvarende kompetanseheving innan IKT spesifikt. (kb.nifu.no) Verksemdene opplever altså dei tilsettes motivasjon for kompetanseheving innan IKT som i vesentleg mindre grad ei utfordring for arbeidet med å dekkje kompetansebehovet.

4.3 Korleis påverkar digital teknologi arbeidslivet?

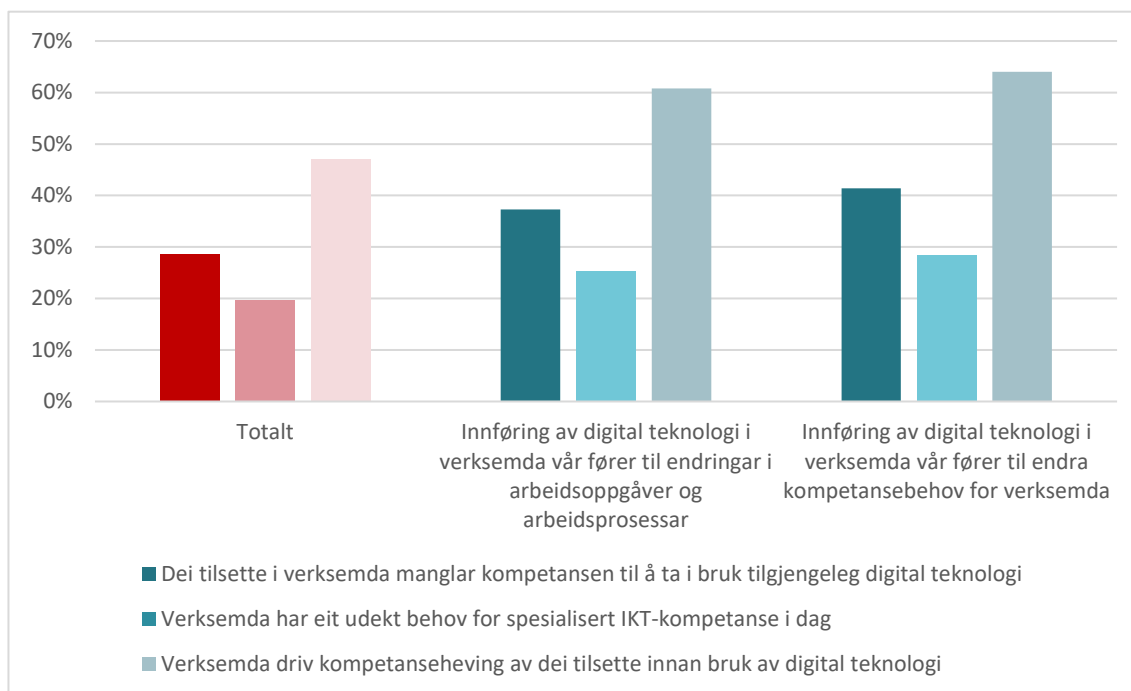
Over halvparten av verksemdene meiner digital teknologi endrar arbeidsoppgåver, arbeidsprosessar eller kompetansebehov, mellom anna ved at dei tilsette kan utføre meir avanserte oppgåver og jobbe meir sjølvstendig. Endringa kan også vere knytt til mangel på IKT-kompetanse. Verksemdene forventar meir behov for IKT-kompetanse og kritisk og analytisk kompetanse, og særleg er det store forventningar til kunstig intelligens. Det er ei stor auke i verksemdar som forventar at kunstig intelligens blir viktig, og mange fleire som har implementert det i eiga verksemd – medan andelen verksemdar som opplever at dei ikkje har kompetansen til å implementere KI likevel er stabilt.

Eit stort og ope spørsmål er korleis innføring og bruk av digital teknologi påverkar arbeidslivet og kompetansebehovet til verksemdene. 59 prosent av verksemdene svarer at innføring av digital teknologi fører til endringar i arbeidsoppgåver og arbeidsprosessar, og 50 prosent svarer at det fører til endra kompetansebehov. Vi har sett på kva som kjenneteiknar verksemdene som opplever at digital teknologi påverkar oppgåver, prosessar og kompetansebehov. Deretter har vi sett på kva opplevde endringar som er mest påfallande og kva verksemdene forventar.

Ein enkelt logistisk regresjonsmodell stadfestar langt på veg ei forventning om at denne opplevinga er ulikt fordelt. Når vi ser opplevinga av at digital teknologi påverkar oppgåver og arbeidsprosessar i lys av dei viktigaste bakgrunnsvariablane⁵ er det særleg storleiken på verksemda som stikk seg fram. Oddsen for at ei verksemd med 250 tilsette eller fleire opplever at den digitale teknologien endrar oppgåver og arbeidsprosessar er fire gongar så stor som for verksemdar med færre enn ti tilsette. Men det er også store bransjeskilnader her: For verksemdene i Finans Norge, Mediebedriftenes landsforening og Offshore Norge er andelane som opplever at den digitale teknologien endrar oppgåver og arbeidsprosessar mellom 20 og 30 prosentpoeng høgare enn for heile utvalet, dimensjonar som også regresjonsmodellen understøttar. Når vi ser på opplevinga av at den digitale teknologien endrar kompetansebehovet er det til dels det same mønsteret vi ser, men vesentleg mindre variasjon. Eitt nemneverdig unntak her er verksemdar i

⁵ Behovet for fagområde, utdanningsnivå, talet på tilsette, fylke, sentralitet og landsforeining.

Mediebedriftenes Landsforening som i langt større grad (83 prosent) enn andre rapporterer om at det vil føre til endringar i kompetansebehovet.



Figur 4.5 «Kva påstandar om digital teknologi passar for verksemda di?», fordelt på påstandar om digital teknologi vil endre arbeidsoppgåver og arbeidsprosessar, eller kompetansebehova i verksemda. (N=2170)

Verksemdar som særleg opplever at digital teknologi endrar oppgåver, arbeidsprosessar eller kompetansebehov opplever også i høgare grad at dei manglar digital kompetanse og at den digitale kompetansen til dei tilsette er utilstrekkeleg. Desse verksemdene peikar seg også ut med høgare grad av kompetanseheving innan bruk av digital teknologi (Figur 4.6)

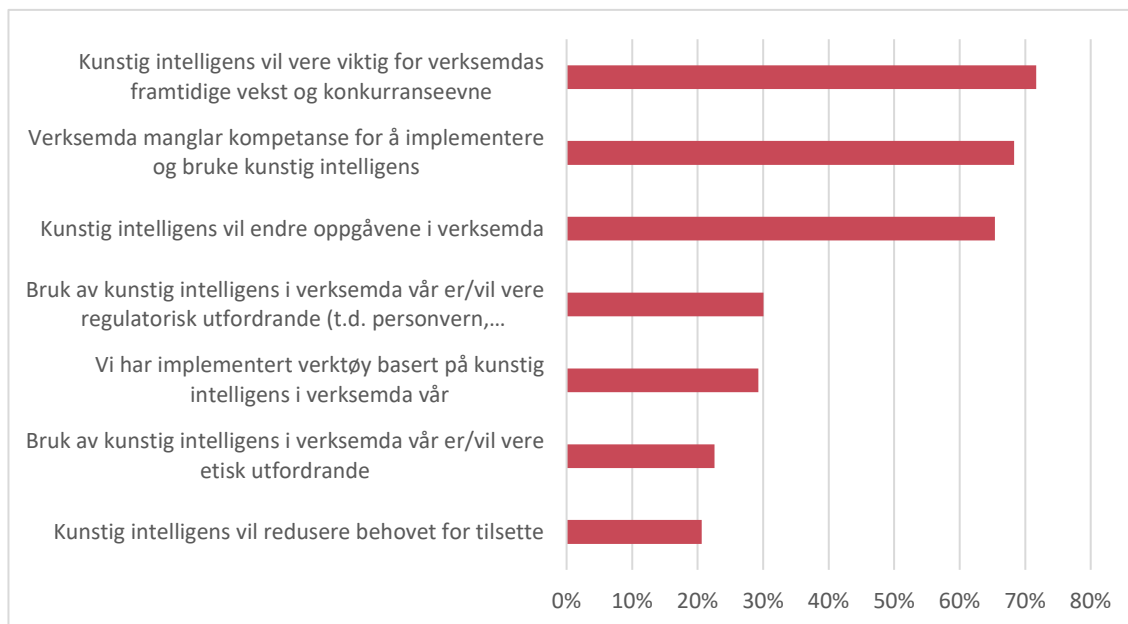
Desse mønstra støttar opp under det generelle inntrykket frå oversikta over det digitale kompetansebehovet (Figur 4.5), nemleg at det er et markant behov for kompetanse innan digital teknologi og IKT, men at det er i veldig stor grad – og med enkelte unntak – handlar om det generelle kompetansenivået til dei tilsette. Dette blir også understøtta av at andelen verksemdar som opplever at digital teknologi fører med seg slike endringar også er i klart større grad driv kompetanseheving.

Det er relativt få verksemdar som svarer at digital teknologi gjer at verksemda treng færre tilsette (14 prosent) og svært få som svarer at det gjer tilsette overflødige i verksemda (3 prosent). (kb.nifu.no) Det er med andre ord lite frå desse tala som indikerer at den digitale teknologien erstattar jobbar eller folk i desse verksemdene i dag. Dette er også konsistent på tvers av behovet for utdanningsnivå, og relativt konsistent på tvers av fagområde med unntak av samferdslefag,

primærnæringsfag og humanistiske og estetiske fag, som har høgast andelar som svarer at dei treng færre folk (mellom 20 prosent og 24 prosent).

Éi av tre verksemder svarer derimot at digital teknologi kan frigjere tid til å gjere andre ting og halvparten at dei tilsette kan gjere meir avanserte oppgåver. Her er det likevel skilnader mellom utdanningstypene. Blant verksemder som har mastergrad eller bachelorgrad som relevante utdanningstypar er det signifikant fleire enn gjennomsnittet som svarer at digital teknologi frigjer tid til andre oppgåver, medan det er motsett for verksemdene som har grunnskule eller berre vidaregåande opplæring som relevante utdanningsnivå. Dette kan handle om at verksemder som rekrutterer personar med lågare kvalifikasjonar i mindre grad har andre og meir kompliserte oppgåver verksemda kan setje dei tilsette til (som til dømes ikkje krev høgare kvalifikasjonar), men dette har vi ikkje data for. For det tredje er det nesten éi av tre verksemder som svarer at den digitale teknologien gjer at dei tilsette kan jobbe meir sjølvstendig og om lag éin av fem som svarer at det krev auka kontroll. (kb.nifu.no)

Eit fleirtal av verksemdene svarer som sagt at digital teknologi endrar oppgåver, arbeidsprosessar og kompetansebehova. Det er også fleire forventningar til kva kompetanse det vil vere meir behov for i framtida. Det er tydeleg at teknologi- og IKT-kompetanse (57 prosent) og kritisk og analytisk tenking (44 prosent) er det flest svarer at dei forventar eit auka behov for. I motsett ende er det språk som det er den kompetansen minst andel har forventning om at det vil bli eit auka behov for, men også størst andel som forventar eit redusert kompetansebehov. (kb.nifu.no)



Figur 4.6 «I kva grad er du einig i følgjande påstandar om kunstig intelligens?», verksemder som svarer i nokon eller stor grad. (N=1979)

Det er likevel særleg høge tal når det gjeld verksemder som i nokon eller stor grad forventar at kunstig intelligens spesifikt vil vere viktig for vekst og konkurranseevne (72 prosent) og vil endre arbeidsoppgåvene (65 prosent). (Figur 4.6) Dette er ei markant auke frå 2023 kor dei tilsvarande tala var høvesvis 51 prosent og 49 prosent. Dette er ei oppsiktsvekkande auke og er konsistent for alle bransjar. Det kan potensielt handle om auka merksemd rundt kva kunstig intelligens er og kan nyttast til, eller at fleire har hatt kontakt med verktøy som baserer seg på dette. Dette blir understøtta av at det er over 10 prosentpoeng fleire enn i 2023 som svarer at dei i nokon eller stor grad har implementert verktøy basert på kunstig intelligens, og rett under 18 prosentpoeng færre som svarer at dei ikkje har gjort det i det heile tatt.

Det er også påfallande at 21 prosent av verksemdene forventar at kunstig intelligens vil redusere behovet for tilsette – i underkant av 10 prosentpoeng høgare enn dei som seier at digital teknologi gjer det same. Vi kan med andre ord observere ei forventning om at teknologisk utvikling vil redusere behovet for tilsette meir enn i dag.

I lys av dette er det også interessant at andelen verksemder som svarer at verksemda manglar kompetanse til å implementere og bruke kunstig intelligens ligg heilt stabilt frå 2023. Det kan handle om at sjølv om fleire har fått erfaring med, og kompetanse om KI, er det fleire verksemder som også møter utfordringar fordi dei har satt i gang ulike typar bruk. Det er også påfallande at det er mellom fem og sju prosentpoeng fleire enn i 2023 som meiner at kunstig intelligens er eller kjem til å bli regulatorisk eller etisk utfordrande. Det er rimeleg å tenkje at dette handlar om at mange fleire har blitt eksponert for både moglegheiter og utfordringane knytt til kunstig intelligens. Dette er også dei to påstandane kor flest svarer at dei ikkje veit eller spørsmålet ikkje er relevant for verksemda (rundt 15 prosent), som er ein kraftig nedgang frå 2023 (over ti prosentpoengs nedgang). Det indikerer at desse verktøya, og utfordringar dei kan føre med seg, har blitt relevant for fleire.

Referansar

- Furholt, J., & Børing, P. (2024). *NHOs kompetansebarometer 2023: Ei kartlegging av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter i 2023* (NIFUrapport 2024:3). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
<https://hdl.handle.net/11250/3117584>
- Lie, L. E., Lunderbye, E., & Kløvstad, C. (2024). *Norsk seniorpolitisk barometer 2024 –Yrkesaktiv befolkning* [Norsk seniorpolitisk barometer]. Ipsos.
<https://lengrearbeidsliv.no/content/uploads/2024/11/Seniorpolitisk-barometer-yrkesaktiv-befolkning-2024-endelig-rapport-renskrevet.pdf>
- Meld. St. 31 (2024-2025) *Perspektivmeldingen 2024*. (2024). Finansdepartementet
<https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>
- Pettersen, M., & Sandvik, O. (2024). *Én av tre seniorer er i jobb* [SSB]. Seniorer i Norge. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/en-av-tre-seniorer-er-i-jobb>

Vedlegg

Landsforeining	Talet på svar	Talet på utsende	Svarandel	Andel LF utgj ^{er} av dei svarande	Andel LF utgj ^{er} av dei utsende
Abelia	256	1276	20 %	9 %	9 %
Finans Norge	83	268	31 %	3 %	2 %
Fornybar Norge	58	272	21 %	2 %	2 %
Mediebedrifte- nes Landsfore- ning	41	271	15 %	1 %	2 %
NHO Byggen- æringen	385	1826	21 %	14 %	13 %
NHO Elektro	233	1295	18 %	8 %	9 %
NHO Geneo	91	606	15 %	3 %	4 %
NHO Logistikk og Transport	62	223	28 %	2 %	2 %
NHO Luftfart	9	55	16 %	0 %	0 %
NHO Mat og Drikke	170	792	21 %	6 %	5 %
NHO Reiseliv	334	2343	14 %	12 %	16 %
NHO Service og Handel	320	2018	16 %	12 %	14 %
NHO Sjøfart	7	33	21 %	0 %	0 %
NHO Transport	22	87	25 %	1 %	1 %
Norges Bilbran- sjeforbund (NBF)	123	902	14 %	4 %	6 %
Norsk Industri	465	1762	26 %	17 %	12 %
Offshore Norge	24	121	20 %	1 %	1 %
Sjømat Norge	82	394	21 %	3 %	3 %
Totalt	2767	14552	19 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 1 Oversikt over verksemder i populasjonen, og i utvalet som har svart, etter landsforeining. N=14 552

	Færre enn 10 årsverk	10-19 års- verk	20-49 års- verk	50-99 års- verk	100-249 årsverk	250 årsverk eller flere	Totalt
Abelia	37 %	23 %	23 %	9 %	5 %	2 %	100 %
Finans Norge	15 %	20 %	30 %	14 %	13 %	9 %	100 %
Fornybar Norge	27 %	25 %	27 %	11 %	7 %	2 %	100 %
Mediebedriftenes Landsforening	43 %	24 %	20 %	6 %	5 %	1 %	100 %
NHO Byggen- æringen	35 %	25 %	24 %	11 %	5 %	1 %	100 %
NHO Elektro	41 %	28 %	20 %	7 %	3 %	0 %	100 %
NHO Geneo	16 %	34 %	39 %	8 %	1 %	1 %	100 %
NHO Logistikk og Transport	22 %	25 %	30 %	14 %	6 %	2 %	100 %
NHO Luftfart	18 %	15 %	27 %	15 %	9 %	16 %	100 %
NHO Mat og Drikke	36 %	23 %	22 %	10 %	7 %	2 %	100 %
NHO Reiseliv	56 %	24 %	15 %	4 %	1 %	0 %	100 %
NHO Service og Handel	56 %	20 %	13 %	6 %	4 %	2 %	100 %
NHO Sjøfart	9 %	18 %	24 %	21 %	18 %	9 %	100 %
NHO Transport	31 %	18 %	24 %	13 %	8 %	6 %	100 %
Norges Bilbransje- forbund (NBF)	42 %	37 %	17 %	3 %	0 %	0 %	100 %
Norsk Industri	23 %	20 %	29 %	15 %	9 %	5 %	100 %
Offshore Norge	13 %	19 %	17 %	19 %	17 %	15 %	100 %
Sjømat Norge	26 %	22 %	31 %	12 %	7 %	1 %	100 %
Totalt	39 %	24 %	22 %	9 %	5 %	2 %	100 %

**Vedleggstabell 2 Fordeling av kor mange årsverk verksemdene har, fordelt på landsfor-
eining. (N=14552)**

	(1) Høi i CV-en	(2) Svake norskkunnskaper	(3) Alder over 55 år	(4) Ikkje fullført vidaregåande skule	(5) Behov for særskild fysisk tilrettelegging	(6) Behov for særskild organisatorisk tilrettelegging
Tilrettelagde kompetanseheving- eller kvalifiseringsprogram	-0.035	-0.142	-0.141	0.076	0.070	0.015
Strategi for korleis verksemda kan halde på og vidareutvikle eldre arbeidstakarar	0.032	-0.138	0.275**	-0.081	-0.126	-0.083
Tiltak for å inkludere personar med behov for tilrettelegging i rekrutteringsprosesser	0.460***	0.292**	0.074	-0.068	0.959***	0.623***
Justerte stillingskrav for å inkludere fleire kandidatar	0.154	0.064	0.231**	0.259*	-0.057	0.348***
Mentor- eller rettleiingsordningar for nye tilsette	-0.081	-0.010	-0.066	-0.195*	-0.358*	-0.014
Lønstilskot frå det offentlege	0.127	0.111	-0.063	0.117	0.259	0.057
Samarbeid med NAV eller andre (skular, organisasjonar, el.) om tilrettelegging	0.472***	0.061	-0.028	0.259*	0.292	0.296*
Samarbeid med NAV eller andre (skular, organisasjonar, el.) om rekruttering	0.153	0.192*	0.142	0.174	0.083	0.004
Kontrollvariablar						
Sentralitetsklasse	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Verksemdsstorleik	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Landsforeining	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Fylke	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstant	-4.359***	-2.162***	-3.077***	-4.415***	-3.841**	-4.158***
Observasjonar	1304	1377	1385	1237	1291	1317

Vedleggstabell 3 Logistisk regresjonsmodellar med rekruttering av personar frå arbeidskraftsreserven som utfallsvariabel og tiltak for inkludering som uavhengige variablar. Kontrollvariablar er nemnd, men koeffisientar ikkje gjengjeve. prosentnivå.

	Matematikk og naturvit- skaplege fag	Ingeniør og tekniske fag	Samferdselsfag	Handverksfag	Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administra- tjv	Humanistiske og estetiske fag	Informasjon og kommunika- sjon	IKT	Helse-, sosial- og idrettsfag	Lærutdanning og pedago- giske fag	Forsvars- og sikkerhetsfag	Primærnæringsfag	Ingen av dei overståande
Abelia	15%	28%	2%	4%	33%	3%	25%	45%	6%	8%	3%	2%	11%
Finans Norge	9%	9%	0%	0%	56%	3%	23%	57%	1%	0%	4%	0%	17%
Fornybar Norge	7%	66%	3%	19%	22%	0%	22%	59%	0%	2%	3%	0%	5%
Mediebedriftenes Landsforening	3%	14%	0%	0%	20%	0%	40%	46%	0%	0%	0%	0%	14%
NHO Byggenæringen	2%	53%	2%	71%	11%	1%	5%	16%	0%	0%	0%	2%	7%
NHO Elektro	0%	57%	0%	74%	11%	0%	3%	18%	0%	0%	0%	0%	5%
NHO Geneo	12%	12%	0%	5%	14%	4%	13%	18%	53%	22%	0%	0%	12%
NHO Logistikk og Transport	0%	5%	40%	7%	14%	0%	10%	31%	0%	0%	0%	5%	29%
NHO Mat og Drikke	6%	22%	1%	28%	15%	1%	10%	16%	1%	0%	2%	32%	18%
NHO Reiseliv	1%	3%	0%	25%	9%	1%	16%	13%	1%	2%	0%	6%	51%
NHO Service og Handel	1%	9%	1%	45%	16%	3%	11%	17%	12%	7%	1%	2%	18%
NHO Transport	0%	10%	70%	10%	5%	0%	20%	30%	0%	0%	0%	0%	15%
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	0%	28%	2%	60%	7%	0%	8%	13%	0%	1%	0%	1%	14%
Norsk Industri	8%	72%	3%	41%	15%	0%	10%	22%	0%	0%	1%	2%	8%
Offshore Norge	13%	74%	0%	30%	30%	4%	22%	52%	0%	4%	4%	0%	13%
Sjømat Norge	25%	51%	6%	32%	21%	1%	12%	34%	0%	1%	0%	40%	16%
Total	5%	36%	3%	38%	17%	1%	12%	24%	4%	3%	1%	5%	16%

Vedleggstabell 4 «Innan kva av dei følgjande fagområde har verksemda behov for kompetanse?» etter landsforeining. N=2497

	Svake norskkunnskaper	Alder over 55 år	Ikke fullført videregående skole	Behov for særskilt fysisk tilrettelegging (f.eks. kontor, utstyr, adkomst)	Behov for særskilt organisatorisk tilrettelegging (f.eks. arbeidstid, arbeidssted)
Langvarig fravær fra arbeidslivet som ikke skyldes utdanning (hull i CV-en)	0,2690***	0,2808***	0,2644***	0,2146***	0,2884***
Svake norskkunnskaper		0,2681***	0,2692***	0,1189***	0,1848***
Alder over 55 år			0,2007***	0,1763***	0,2002***
Ikke fullført videregående skole				0,0767***	0,1664***
Behov for særskilt fysisk tilrettelegging (f.eks. kontor, utstyr, adkomst)					0,3236***

Vedleggstabell 5 «Har bedriften i løpet av de siste tolv månedene ansatt personer fra følgende grupper?», korrelasjonskoeffisienten mellom to grupper som verksemdene har rekruttert (N=2196)

*Note: *** Signifikant på 1 prosentnivå, ** signifikant på 5 prosentnivå, * signifikant på 10 prosentnivå*

	Strategi for hvordan den kan beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere	Tiltak for å inkludere personer med behov for tilrettelegging i rekrutteringsprosesser	Justerte stillingskrav for å inkludere flere kandidater	Mentor- eller veiledningsordninger for nye ansatte	Lønnstilskudd fra det offentlige	Samarbeid med NAV eller andre (skoler, organisasjoner, el.) om tilrettelegging	Samarbeid med NAV eller andre (skoler, organisasjoner, el.) om rekruttering
Tilrettelagte kompetanseheving- eller kvalifiseringsprogram	0,3294***	0,2410***	0,1434***	0,2760***	0,1026***	0,1457***	0,1081***
Strategi for hvordan den kan beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere		0,2787***	0,2162***	0,2731***	0,0371*	0,0909***	0,0966***
Tiltak for å inkludere personer med behov for tilrettelegging i rekrutteringsprosesser			0,3393***	0,2229***	0,2735***	0,3446***	0,2690***
Justerte stillingskrav for å inkludere flere kandidater				0,2054***	0,1351***	0,1964***	0,1788***
Mentor- eller veiledningsordninger for nye ansatte					0,1346***	0,1844***	0,1607***
Lønnstilskudd fra det offentlige						0,5539***	0,4043***
Samarbeid med NAV eller andre (skoler, organisasjoner, el.) om tilrettelegging							0,6051***

Vedleggstabell 6«I hvilken grad har bedriften følgende tiltak eller ordninger i dag?», korrelasjonskoeffisienten mellom to tiltak som verksemdene i stor eller nokon grad har når det gjelder å rekruttere personar frå desse gruppene (N=2196)

*Note: *** Signifikant på 1 prosentnivå, ** signifikant på 5 prosentnivå, * signifikant på 10 prosentnivå*

	Arbeidsoppgavene gjør tilrettelegging vanskelig	Opplæring eller tilrettelegging er for kostnadskravende	Bedriften mangler kompetansen til å gi tilstrekkelig opplæring og tilrettelegging	Usikkerhet rundt økonomiske støtteordninger	Manglende språkkompetanse	Bedriften mangler søkere fra disse gruppene	Annet
Formelle krav til kompetanse (utdanning, sertifiseringer, el.) gjør det utfordrende å rekruttere flere grupper	0,2735***	0,2119***	0,1446***	0,1331***	0,1681***	0,1593***	0,0316
Arbeidsoppgavene gjør tilrettelegging vanskelig		0,3657***	0,2271***	0,2451***	0,2534***	0,1470***	0,0338
Opplæring eller tilrettelegging er for kostnadskravende			0,3037***	0,3663***	0,2134***	0,0894***	0,0237
Bedriften mangler kompetansen til å gi tilstrekkelig opplæring og tilrettelegging				0,3675***	0,2147***	0,1517***	0,0673***
Usikkerhet rundt økonomiske støtteordninger					0,2338***	0,0866***	0,0282
Manglende språkkompetanse						0,1156***	0,0613***
Bedriften mangler søkere fra disse gruppene							-0,0135

Vedleggstabell 7 «I kva grad opplever verksemda di følgjande barrierar når det gjeld å rekruttere personar frå desse gruppene?», korrelasjonskoeffisienten mellom to barrierar som verksemdene i stor eller nokon grad opplever når det gjelder å rekruttere personar frå desse gruppene (N=2196)

*Note: *** Signifikant på 1 prosentnivå, ** signifikant på 5 prosentnivå, * signifikant på 10 prosentnivå*

Tabelloversikt

Tabell 4.1 «Kva av følgjande digitale teknologiar er relevante for verksemda?», tre svaralternativ fordelt på landsforeiningar. (N=2145)	31
Vedleggstabell 1 Oversikt over verksemdar i populasjonen, og i utvalet som har svart, etter landsforeining. N=14 552.....	41
Vedleggstabell 2 Fordeling av kor mange årsverk verksemdene har, fordelt på landsforeining. (N=14552).....	42
Vedleggstabell 3 Logistisk regresjonsmodellar med rekruttering av personar frå arbeidskraftsreserven som utfallsvariabel og tiltak for inkludering som uavhengige variablar. Kontrollvariablar er nemnd, men koeffisientar ikkje gjengeve. prosentnivå.....	43
Vedleggstabell 4 «Innan kva av dei følgjande fagområde har verksemda behov for kompetanse?» etter landsforeining. N=2497	44
Vedleggstabell 5 «Har bedriften i løpet av de siste tolv månedene ansatt personer fra følgende grupper?», korrelasjonskoeffisienten mellom to grupper som verksemdene har rekruttert (N=2196).....	45
Vedleggstabell 6«I hvilken grad har bedriften følgende tiltak eller ordninger i dag?», korrelasjonskoeffisienten mellom to tiltak som verksemdene i stor eller nokon grad har når det gjelder å rekruttere personar frå desse gruppene (N=2196)	46
Vedleggstabell 7 «I kva grad opplever verksemda di følgjande barrierar når det gjeld å rekruttere personar frå desse gruppene?», korrelasjonskoeffisienten mellom to barrierar som verksemdene i stor eller nokon grad opplever når det gjelder å rekruttere personar frå desse gruppene (N=2196).....	47

Figuroversikt

Figur 1.1 Talet på svar og svarandelar for perioden 2014-2024.....	8
Figur 2.1 «I kva grad har bedrifta eit udekt kompetansebehov i dag», fordeling av alle verksemdene (N=2767)	10
Figur 2.2 NHO-bedriftenes vurdering av i kva grad dei har eit udekt kompetansebehov i åra 2014-2024 (N=2767)	11
Figur 2.3 «I kva grad har bedrifta eit udekt kompetansebehov i dag», for perioden 2022-2024, fordelt på landsforeining. (N=2749)	12
Figur 2.4 «I kva grad har bedrifta eit udekt kompetansebehov i dag», fordelt på behov for kompetanse innan fagområde. (N=2499)	12
Figur 2.5 Estimert sannsynlegheit for å ha eit høgt udekt kompetansebehov etter storleik på verksemda. Logistisk regresjon kontrollert for behov for fagområde, utdanningsnivå, fylke og sentralitet. (N=2062)	13
Figur 2.6 Estimert sannsynlegheit for å ha eit høgt udekt kompetansebehov etter sentralitetsklasse. Logistisk regresjon kontrollert for behov for fagområde, utdanningsnivå, fylke og verksemdsstorleik. (N=2062)	14
Figur 2.7 «Frå kva utdanningsnivå har verksemda behov for å rekruttere personar frå det neste året?», fordelt på sentralitetsklasse. Inkluderer verksemdar som svarer at det er aktuelt å rekruttere frå den norske arbeidsmarknaden eller frå utlandet. N=18.....	15
Figur 2.8 «Innan kva av dei følgjande fagområde har verksemda behov for kompetanse?», fordelt på sentralitet. (N=2497)	16
Figur 2.9 «Innan kva av dei følgjande fagområde har verksemda behov for kompetanse?», fordelt på verksemdsstorleik. (N=2497)	17
Figur 2.10 «Med utgangspunkt i bedriftens udekkede kompetansebehov, hvilke av følgende påstander passer for bedriften?», fordelt på behovet for ulike fagområde. (N=1481)	18
Figur 2.11 «I kva grad har mangel på kompetanse ført til at verksemda har...», fordelt på behov for fagområde. (N=1480)	19

Figur 2.12 «I kva grad er det aktuelt for verksemda å dekkje behov for kompetanse gjennom å heve kompetansen til dei tilsette eller tilsetje personar som allereie er i den norske arbeidsmarknaden?», fordelt på verksemdsstorleik, andelar av verksemdar som i nokon eller i stor grad har eit udekt kompetansebehov. (N=1276)	20
Figur 3.1 «Har verksemda i løpet av de siste tolv månadene tilsett personar frå følgjande grupper?», fordeling av alle NHO-verksemdar (N=2196)	22
Figur 3.2 «I hvilken grad opplever bedriften din følgende barrierar når det gjelder å rekruttere personer fra disse gruppene?», fordeling av alle verksemdene (N=2064)	24
Figur 3.3 «I kva grad har verksemda følgjande tiltak eller ordningar i dag?» andel som i nokon eller stor grad har tiltak, (N=2117)	26
Figur 3.4 «Har verksemda i løpet av dei siste tolv månadane tilsett personar frå følgjande grupper», fordelt på ulike tiltak for inkludering. (N=2163-2174)	27
Figur 3.5 Estimert sannsynlegheit for å ha tilsett personar frå ulike grupper etter i kva grad verksemda har tiltak for å inkludere fleire grupper i rekrutteringsprosessane. Logistisk regresjon kontrollert for behov for fagområde, utdanningsnivå, sentralitet, fylke og verksemdsstorleik. (N=1237-1385)	28
Figur 4.1 «Innan kva område bruker verksemda di digital teknologi?», fordelt på relevante teknologiar. (N=2140)	32
Figur 4.2 «Kva påstandar om digital teknologi passar for verksemda di?» (N=2170)	33
Figur 4.3 «Kva påstandar om digital teknologi passar for verksemda di?» (N=2170)	34
Figur 4.4 «Innan kva av følgjande område har verksemda eit udekt behov for IKT-kompetanse i dag?» (N=2145)	35
Figur 4.5 «Kva påstandar om digital teknologi passar for verksemda di?», fordelt på påstandar om digital teknologi vil endre arbeidsoppgåver og arbeidsprosessar, eller kompetansebehova i verksemda. (N=2170)	37
Figur 4.6 «I kva grad er du einig i følgjande påstandar om kunstig intelligens?», verksemdar som svarer i nokon eller stor grad. (N=1979)	38

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no