



Rapport
2019:16

NHOs kompetansebarometer 2019

Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov
blant NHOs medlemsbedrifter i 2019

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

NIFU

Rapport
2019:16

NHOs kompetansebarometer 2019

Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov
blant NHOs medlemsbedrifter i 2019



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

Rapport 2019:16

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

Prosjektnr. 21061

Oppdragsgiver Næringslivets hovedorganisasjon
Adresse Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo

Fotomontasje

ISBN 978-82-327-0413-2
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY-NC 4.0

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra NHOs kompetansebarometer for 2019. NHOs kompetansebarometer er en kartlegging av kompetansebehovene i NHOs medlemsbedrifter, og har blitt gjennomført årlig siden 2014. Årets utgave er dermed den sjette på rad. Kompetansebarometeret gjennomføres av NIFU på oppdrag for Næringslivets hovedorganisasjon (NHO).

Rapporten viser NHO-bedriftenes kompetansebehov etter fagområder, utdanningsnivåer, typer yrkesfag, fagskoleretninger og behovet for ingeniører. I årets barometer har vi også nye spørsmål om behovet for doktorgrad, rekruttering fra utlandet, samarbeid mellom næringslivet og akademia, lærebedrifters holdninger til lærlinger, samt spørsmål om dimensjonering av videregående utdanning.

Hensikten med barometret er å ta pulsen på NHOs medlemsbedrifters behov for ulike kompetanser, samt å undersøke trender og utviklinger – snarere enn å lage framskrivninger av utdanningsbehov og yrker. En bedrift teller som ett svar, uavhengig av bedriftens størrelse. Resultatene er hovedsakelig vist etter landsforening, regioner og bedriftsstørrelse.

Det rettes en stor takk til de 6 996 bedriftene som har besvart spørreundersøkelsen og som inngår i årets barometer.

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

Oslo, august 2019

Vibeke Opheim
assisterende direktør

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	10
1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen	10
1.2 Representativitet og bedriftsstørrelse.....	11
1.3 Metode – datainnsamling	13
1.4 Tidligere publikasjoner fra NHOs kompetansebarometer.....	13
1.5 Rapportens oppbygning.....	15
2 NHO-bedriftenes udekkete kompetansebehov	16
2.1 Udekket kompetansebehov	16
2.2 Konsekvenser av udekket kompetansebehov	19
2.3 Strategier for å dekke kompetansebehovet.....	21
3 NHO-bedriftenes kompetansebehov	24
3.1 Bedriftenes behov for fagkompetanse.....	24
3.2 Bedriftenes kompetansebehov etter utdanningsnivåer.....	27
3.3 Bedriftenes behov for yrkesfag.....	34
3.4 Bedriftenes behov for fagskoleutdannede	36
3.5 Bedriftenes behov for ingeniører.....	37
4 Bedriftenes samarbeid med universiteter og høgskoler	39
4.1 Samarbeidshyppighet	39
4.2 Samarbeidsformer.....	40
4.3 Kultur og rom for samarbeid	42
5 Lærebedrifter i NHO	43
5.1 Lærebedriftene i NHO	43
6 Dimensjonering av videregående utdanning.....	51

6.1	Hva bør vektlegges ved dimensjonering av videregående opplæring	51
	Vedlegg - Spørreskjema.....	55
	Tabelloversikt.....	64
	Figuroversikt.....	65

Sammendrag

NHOs kompetansebarometer er en årlig undersøkelse av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov. Undersøkelsen er gjennomført for sjette året på rad. I årets barometer inngår svar fra i alt 6 996 bedrifter. Dette tilsvarer en svarprosent på 37. Noen hovedfunn fra årets undersøkelse er oppsummert i dette sammendraget.

Fremdeles 6 av 10 med udekket kompetansebehov

I alt oppgir 61 prosent av NHOs medlemsbedrifter at de i noen eller stor grad har et udekket kompetansebehov, hvorav 10 prosent oppgir i stor grad. Andel bedrifter som har et udekket kompetansebehov, har holdt seg stabilt på rundt 6 av 10 bedrifter i hele perioden barometeret har eksistert. Samtidig ser vi at andelen som oppgir dette, i stor grad har økt fra rundt 7 prosent de første årene til nå 10 prosent.

Størst udekket kompetansebehov har bedriftene i NHO Nordland, NHO Arktis og NHO Viken Oslo, mens minst problemer med å dekke sine kompetansebehov har bedriftene i NHO Innlandet og NHO Vestfold og Telemark.

Landsforeningene med det største udekkede kompetansebehovet er Mediebedriftenes landsforening, Sjømat Norge, Norsk industri og Abelia, hvor rundt 7 av 10 bedrifter oppgir å ha et udekket kompetansebehov. I den andre enden finner vi blant andre NHO Logistikk og Transport og NHO Service og handel, hvor litt flere enn halvparten oppgir å ikke ha tilstrekkelig med kompetanse.

Bedriftenes foretrukne metoder for å dekke sitt kompetansegap er å heve kompetansen til dagens ansatte, samt å ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Henholdsvis 85 og 75 prosent av bedriftene oppgir at de gjør dette. Videre oppgir ca. halvparten at de vil leie inn ekspertise for en periode, mens ca. 40 prosent vil sette ut tjenester til andre (outsourc) deler av virksomheten. Å ansette nye personer fra utlandet er det minst aktuelle – også i år, og oppgis av bare en fjerdedel av bedriftene. Dette bildet har vært ganske likt i alle de seks årene vi har stilt dette spørsmålet. Nytt i årets barometer er at vi har spurt bedriftene om hvorfor de vil rekruttere fra utlandet. Her oppgir flesteparten, ca.

85 prosent, at hovedårsaken er vanskeligheter med å finne kvalifisert arbeidskraft i Norge. Videre oppgir mellom 15 og 20 prosent at de ønsker ansatte med en annen kulturell bakgrunn, for å styrke samarbeidet med internasjonale institusjoner eller styrke bedriftens språkkompetanse.

Etterspørselen etter teknisk kompetanse har vært stabilt høy i hele perioden, og etterspørres av flest bedrifter. Håndverksfag er også i år det mest populære fagområdet og er ønsket av ca. halvparten av bedriftene, mens noen færre (ca. 45 prosent) etterspør ingeniører og tekniske fag, og rundt en tredjedel har behov for ulike samfunnsfag. Etterspørselen etter samfunnsfag har imidlertid vært økende, fra rundt en fjerdedel i 2015 til nå en tredjedel i 2019. Imidlertid spiller bedriftsstørrelse inn som en viktig faktor her. Selv om flest bedrifter totalt sett har behov for håndverksfag, oppgir mer enn 70 prosent av de største bedriftene (med flere enn 250 ansatte) at de har behov for ingeniør- og tekniske fag.

Bedriftsstørrelse har også betydning for hvilket utdanningsnivå bedriftene ønsker å rekruttere sine ansatte fra, og andelen bedrifter som har behov for et bestemt utdanningsnivå, øker i takt med bedriftsstørrelsen. Dette gjelder særlig for universitetsgradene doktor-, master- og bachelorgrad, men til en viss grad også for fagskoleutdannede. Nesten 80 prosent av de aller største bedriftene har behov for både master-, bachelor- og fagskoleutdannede, og hele 20 prosent av dem har også behov for doktorgradskompetanse. Uavhengig av bedriftsstørrelse er det størst andel (rundt 60 prosent) som oppgir å ha behov for kompetanse på videregående nivå (yrkesfaglige programmer). Deretter oppgir om lag halvparten at de har behov for fagskoleutdannede. Deretter følger bachelor- og mastergradsutdannede, som henholdsvis 43 og 34 prosent av bedriftene etterspør. Totalt sett oppgir 6 prosent at de har behov for doktorgrad. Et annet utviklingstrekk man ser, er at etterspørselen etter høyere utdanning har økt i denne seksårsperioden. Mens 27 og 36 prosent av bedriftene oppga behov for henholdsvis mastergrads- og bachelorgradsutdannede i 2015, har andelen økt med seks prosentpoeng for dem begge, og utgjør i dag henholdsvis 34 og 43 prosent.

En fjerdedel av bedriftene samarbeider med academia

Årets kompetansebarometer har en egen del om bedriftenes samarbeid med universiteter og høyskoler. Resultatene viser at om lag en fjerdedel av alle NHO-bedriftene oppgir at de har hatt samarbeid med et universitet eller høyskole i løpet av de siste fem årene. Det gir en grov indikasjon på at samarbeid mellom academia og næringsliv er noe mer utbredt enn det man ofte får inntrykk av, for eksempel gjennom indikatorer for finansiering, kommersialisering og sampublisering. Ved Abelia, Energi Norge, NHO Sjøfart og Norsk olje og gass oppgav rundt halvparten

av bedriftene å ha hatt samarbeid med et universitet eller en høgskole i løpet av de siste fem år.

De tre vanligste formene for samarbeid var at bedriftene deltok i faglige konferanser, samarbeidet med studenter om bachelor- eller mastergradsoppgave og at studenter var utplassert på bedrifter.

Mange er lærebedrifter, men ikke alle får dekket sitt behov

I årets kompetansebarometer har vi spurt medlemsbedriftene om de er godkjente lærebedrifter, om deres vurdering av egenskaper ved ansettelse av lærlinger, om de eventuelt har latt være å ta inn lærlinger og hva årsakene til dette kan være. Til slutt har vi også stilt spørsmål om hvorfor de ikke får tak i lærlinger tross identifiserte kompetansebehov. Halvparten av NHO-bedriftene har oppgitt å være lærebedrifter, men andelen innenfor landsforeningene som er lærebedrifter, varierer mye. Størst andel lærebedrifter er det å finne i Nelfo, NBF, BNL, NHO Sjøfart, hvor mellom 70 og over 80 prosent oppgir dette.

Ved ansettelse av lærlinger oppgir bedriftene følgende prioriteringer: tidligere erfaringer fra utplassering, at søkeren har gode karakterer, gode norskkunnskaper, lavt fravær og til sist søkerens praktiske egenskaper. Samtidig oppgir drøyt 40 prosent av bedriftene at de har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov. Årsakene de oppgir har vært at tidligere lærlinger har hatt høyt fravær, dårlig praktiske ferdigheter og dårlige sosiale ferdigheter.

Videre oppgir om lag en fjerdedel av lærebedriftene at de ikke fikk tak i de lærlingene de hadde behov for. Dette gjelder flere av landsforeningene, men andelen er størst blant medlemsbedriftene til NHO Reiseliv, NHO Mat og drikke og NHO Transport.

Dimensjonering av videregående opplæring

I år har NHOs medlemsbedrifter fått spørsmål om hvilke behov og forhold som bør vektlegges ved dimensjonering av videregående opplæring. Her svarer de at bedriftenes behov for arbeidskraft og kompetanse bør vektlegges før elevenes førstevalg og skolestruktur. At bedriftene først og fremst mener at deres behov bør være styrende ved dimensjonering av videregående opplæring, må sies å være som forventet. På spørsmål om hva bedriftene tror fylkene faktisk vektlegger, er bildet det motsatte; altså at bedriftene tror at fylkene vektlegger fylkets skolestruktur og elevenes førstevalg av studieretning foran arbeidslivets behov. På spørsmålet om hvorvidt bedriftene opplever at fylket har gode rutiner for dimensjoneringsarbeidet, er bedriftene delt. Like mange, 14 prosent, svarer ja som nei, mens det store flertallet på 72 prosent oppgir at de ikke vet om deres fylke har gode rutiner for dimensjoneringsarbeidet for videregående opplæring.

1 Innledning

For sjette året på rad har spørreundersøkelsen om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter blitt gjennomført. Vi har dermed en tidsserie for årene 2014–2019, noe som muliggjør å se trender og utviklingstrekk i denne perioden. I årets barometer besvarte rundt 7 200 bedrifter spørreskjemaet. Dette gav en svarprosent på 37 prosent og er det høyeste antallet noensinne. I fjor besvarte rundt 6 400 bedrifter, og i årene før har antallet vært på om lag 5 500. Ikke alle bedrifter som besvarte var fullstendige, og noen måtte derfor forkastes. I årets barometer er det 6 996 bedrifter som inngår i datagrunnlaget.

Spørreundersøkelsen er en totalundersøkelse, dvs. at spørreskjemaet er sendt til samtlige bedrifter; 19 177 (bedrifter uten kontaktinformasjon eller filialer og avdelinger med samme kontaktperson som hovedkontor ble utelatt). I rapporten er resultatene presentert for totalutvalget med fordelinger på landsforening, NHO-regioner og størrelsesintervaller, dette for å få frem bedriftenes ulike kompetansebehov på tvers av disse variablene.

I denne undersøkelsen presenteres tallene *uvektet* for bedriftsstørrelse. Det innebærer at en bedrift representerer ett svar uavhengig av bedriftens størrelse i antall ansatte eller årsverk. Dette medfører at på overordnet nivå vil resultatene være farget av bedriftspopulasjonen i datagrunnlaget og hvordan landsforeningene er fordelt etter bedriftsstørrelse. Eksempelvis vil mange små bedrifters svar veie mye tyngre enn ett svar fra en stor bedrift, til tross for at kompetansebehovet til den store bedriften kan være langt større målt i antall sysselsatte. Av denne årsak vises resultatene som regel per landsforening og i noen tilfeller etter bedriftsstørrelse, dette for å vise at landsforeningene har ulike kompetansebehov og at behovene er forskjellige for store og små bedrifter.

1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen

Formålet med denne og tidligere undersøkelser av NHO-bedriftenes kompetansebehov er å gi NHO sentralt og NHOs landsforeninger og regioner et samlet bilde av medlemsbedriftenes kompetansebehov. Opplysningene om kompetansebehovene kan således benyttes av NHO og bedriftene i

rekrutteringsarbeid og kompetansestrategier. Undersøkelsen brukes også som del av grunnlaget for NHOs innspill til utdannings- og kompetansepolitikken, bl.a. i diskusjonen om hvorvidt det utdannes tilstrekkelig med kandidater som NHO-bedriftene faktisk har behov for. Siden NHO dekker store deler av norsk næringsliv, er disse behovene vesentlige også i den samlede kompetansediskusjonen. Undersøkelsen kan også gi nyttig informasjon til unge som står overfor fremtidige studie- og yrkesvalg.

1.2 Representativitet og bedriftsstørrelse

NHO-barometeret er begrenset til NHOs medlemsbedrifter og dekker følgelig bare denne delen av norsk nærings- og arbeidsliv. Selv om NHO er Norges største arbeidslivsorganisasjon og dekker et bredt spekter og en stor andel av norsk arbeidsliv, er den langt fra fulldekkende. NHOs medlemsbedrifter utgjør bare rundt 10 prosent av det totale antallet virksomheter i Norge som samtidig utgjør om lag 20 prosent av antall sysselsatte. Videre dekker ikke NHO bransjer som bank, finans og forsikring, og heller ikke helse, omsorg eller offentlig sektor.

Tabell 1.1 viser hvilke landsforeninger som inngår i NHO og antall bedrifter som inngår i årets barometer, antall årsverk de utgjør, samt svarprosent. I alt besvarte 6 996 bedrifter kartleggingen og inngår i undersøkelsen. Dette gir en total svarprosent på 36,6 prosent. Svarandelene varierer imidlertid noe, fra rundt 31–32 prosent for NHO Service og Handel og NHO Reiseliv til 51 prosent for Energi Norge. I alt 11 landsforeninger har svarprosent over gjennomsnittet og er dermed overrepresentert, mens kun fire landsforeninger har svarprosent under gjennomsnittet.

Landsforeningenes størrelse målt i antall bedrifter varierer sterkt. Byggenæringens landsforening (BNL) er den største og utgjør med sine 1 300 bedrifter en femtedel av utvalget i årets barometer. Deretter følger de tre landsforeningene NHO Reiseliv, NHO Service og Handel og Norsk olje og gass som er jevnstore i antall og andel, med om lag 920 bedrifter. Disse utgjør om lag 13 prosent hver. Samlet sett utgjør disse fire landsforeningene nesten 60 prosent av bedriftene. De tre førstnevnte landsforeningene organiserer mange små bedrifter som i stor grad etterspør kompetanse på videregående og fagskolenivå (jf. tabell 3.4).

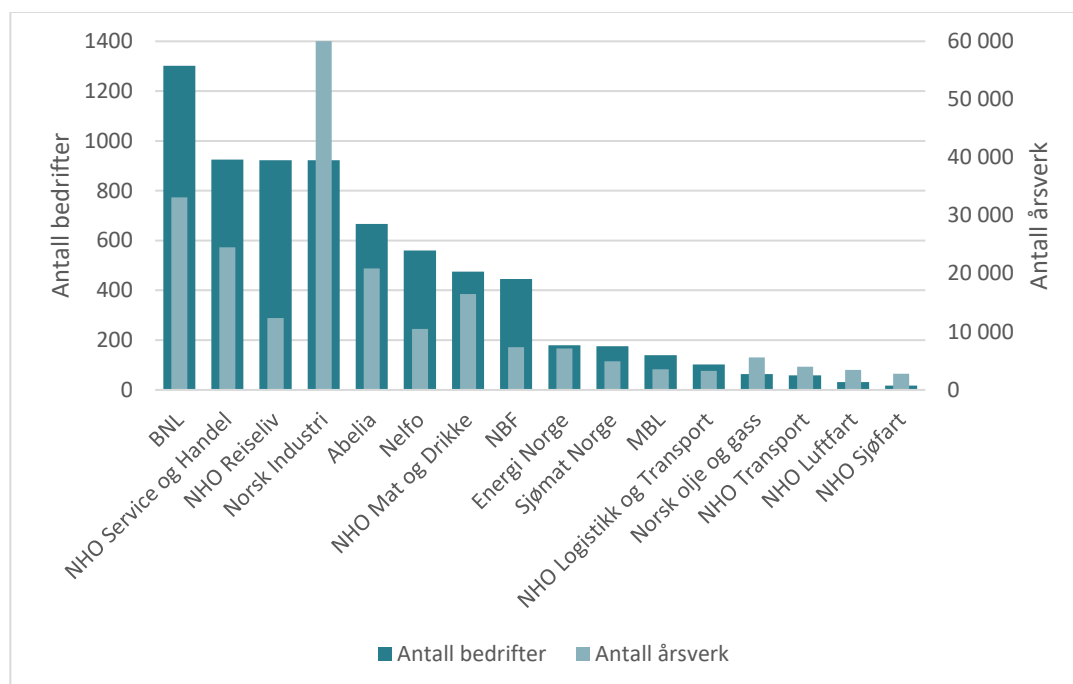
Bedriftene som inngår i årets barometer, sysselsetter i alt 220 727 årsverk. Gjennomsnittsbedriften har dermed ca. 31,5 årsverk. Antall årsverk som hver landsforening utgjør, varierer imidlertid en god del. De største landsforeningene målt i antall årsverk er Norsk industri, BNL, NHO Service og Handel og Abelia (fig. 1.1). Norsk Industri som også er blant de store landsforeningene med mange

medlemsbedrifter, står for mer enn en fjerdedel (27 prosent) av samtlige årsverk, hvor gjennomsnittsbedriftene har 66 årsverk.

Tabell 1.1 Antall bedrifter, årsverk, svarandeler per landsforening som inngår i NHOs kompetansebarometer 2019.

Landsforening	Netto antall bedrifter	Svarandel	Andel LF utgjør av N	Antall årsverk	Andel LF utgjør av årsverk	Gjennomsnittlig antall årsverk
Abelia	666	38 %	10 %	20 924	9 %	31
BNL	1 302	38 %	19 %	33 127	15 %	25
Energi Norge	180	51 %	3 %	7 131	3 %	40
MBL	139	41 %	2 %	3 569	2 %	26
NBF	446	34 %	6 %	7 331	3 %	16
NHO Logistikk og Transport	102	33 %	1 %	3 259	1 %	32
NHO Luftfart	32	42 %	0 %	3 437	2 %	107
NHO Mat og Drikke	475	43 %	7 %	16 519	7 %	35
NHO Reiseliv	923	32 %	13 %	12 396	6 %	13
NHO Service og Handel	925	31 %	13 %	24 541	11 %	27
NHO Sjøfart	17	40 %	0 %	2 766	1 %	163
NHO Transport	58	39 %	1 %	3 981	2 %	69
Nelfo	560	35 %	8 %	10 497	5 %	19
Norsk Industri	922	43 %	13 %	60 628	27 %	66
Norsk olje og gass	64	42 %	1 %	5 578	3 %	87
Sjømat Norge	176	42 %	3 %	4 958	2 %	28
Total	6 996	36.6 %	100 %	220 727	100 %	32

Figur 1.1 viser antall bedrifter som inngår i barometeret per landsforening og antall årsverk per landsforening.



Figur 1.1 Antall bedrifter og årsverk som inngår i datagrunnlaget etter landsforening i 2019 (N=6996)

1.3 Metode – datainnsamling

Spørreskjemaet som ble benyttet i datainnsamlingen, er utformet av NIFU i tett samarbeid med oppdragsgiver. Spørreskjemaet var elektronisk og ble sendt til bedriftenes ledere på e-post. Skjemaet var utformet med tanke på at en sentral person ved bedriften som for eksempel direktør, daglig leder, HR-leder etc. enkelt skulle kunne fylle ut skjemaet på vegne av bedriften. Spørreskjemaet bestod av en fast del om bedriftens kompetansebehov og to nye deler om samarbeid mellom akademi og næringsliv, lærlinger, dimensjonering av videregående opplæring samt to ekstra spørsmål om doktorer og utenlandske arbeidstakere.

Datainnsamlingen foregikk i perioden fra 6. mai til 3. juni og ble sendt til i alt 19 177 bedrifter. I alt fire påminnelser ble sendt bedriftene. Etter endt datainnsamling hadde 7 206 bedrifter besvart spørreskjemaet. Dette gir en svarprosent på 37,5. Imidlertid var en del besvarelser ufullstendige og måtte forkastes, vi stod da igjen med 6 996 svar. Dette antallet utgjør årets datagrunnlag.

1.4 Tidligere publikasjoner fra NHOs kompetansebarometer

Nedenfor vises en oversikt over tidligere publikasjoner med utgangspunkt i tidligere utgaver av NHOs kompetansebarometer.

Hovedrapporter

NIFU-Arbeidsnotat 7/2014: Kompetansebarometer for NHO-bedriftene. Hovedrapport med hovedtall og tabellvedlegg for 2014-undersøkelsen.

- NIFU-Arbeidsnotat 5/2015: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2015
- NIFU-Arbeidsnotat 1/2016: NHOs kompetansebarometer 2016. Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016
- NIFU Arbeidsnotat 7/2017 NHOs kompetansebarometer 2017. Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2017
- NIFU-Rapport 23/2018 NHOs kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018.

Temanotater og spesialrapporter

- NIFU-Temanotat 1/2014: Stort behov for fagskoleutdannede i næringslivet.
- NIFU-Temanotat 2/2014: Ingeniører høyt på NHO-bedriftenes ønskeliste.
- NIFU-Temanotat 3/2014: Tysk språkkompetanse rangeres høyt.
- NIFU-Temanotat 4/2014: Behov for klarere prioriteringer i samarbeid skole-næringsliv.
- NIFU-Temanotat 5/2014: Samarbeidsevne vektlegges høyest ved ansettelse.
- NIFU-Temanotat 6/2015: Stort behov for fagarbeidere blant NHOs medlemsbedrifter
- NIFU-Temanotat 7/2015: NHO-bedrifter stor tro på samarbeid med høyere utdanning
- NIFU-Temanotat 8/2015: NHO-bedrifter i alle landsdeler trenger yrkesfaglig kompetanse
- NIFU-Rapport 7/2015: Kompetansebehov i kraftnæringen. Tilleggsstudie basert på NHOs kompetansebarometer 2014.
- NIFU-Arbeidsnotat 6/2015: Kompetansebehov i Norsk Industri. Tilleggsstudie basert på NHOs kompetansebarometer 2014.
- NIFU-Arbeidsnotat 4/2019: Digitalisering og fremtidige kompetansebehov i kraftnæringen: En tilleggsstudie basert på NHOs kompetansebarometer

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

Alle publikasjoner er tilgjengelige, både hos NIFU og NHO:

- <https://www.nifu.no/publikasjoner/>
- <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/kompetansebarometer/>

1.5 Rapportens oppbygning

Denne rapporten består av i alt 6 kapitler. I neste kapittel presenteres resultatene knyttet til NHO-bedriftenes udekte kompetansebehov, konsekvenser av disse og strategier for å dekke kompetansegapet. Kapittel 3 viser NHO-bedriftenes kompetansebehov etter fagkompetanse og utdanningsnivå, i tillegg til konkrete behov for yrkesfag, fagskoleutdanninger og ingeniørtyper. Kapittel 4 omhandler NHO-bedriftenes samarbeid med universiteter og høyskoler. I kapittel 5 ser vi nærmere på de av NHO-bedriftene som er lærebedrifter, og deres erfaringer og synspunkter på å ha lærlinger. Kapittel 6 presenterer resultater fra NHO-bedriftenes meninger om dimensjonering av videregående utdanning. I tillegg inngår spørreskjemaet i vedlegg bak i rapporten.

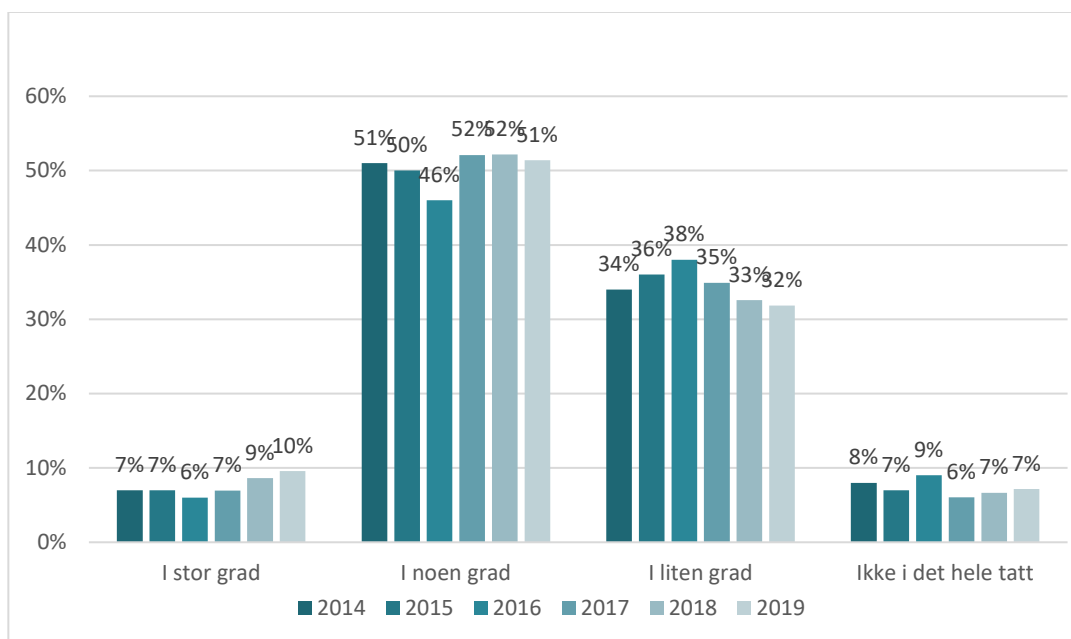
2 NHO-bedriftenes udekkete kompetansebehov

Dette kapitlet gir en oversikt over bedriftenes samlede kompetansebehov for 2019, samt utviklingen siden kompetansebarometerets oppstart i 2014. I noen tilfeller har spørsmålsformuleringene og svarkategoriene blitt endret for enkelte år, slik at svarene ikke er sammenlignbare. I disse tilfellene viser vi utviklingen for de årene som er sammenlignbare.

Udekket kompetansebehov kan tolkes på flere måter. Når en bedrift oppgir at de har udekket kompetansebehov, kan det da bety at de mangler arbeidskraft og trenger å rekruttere flere ansatte. Samtidig kan det også bety at bedriften har tilstrekkelig med ansatte, men trenger kompetanseheving blant eksisterende ansatte. I spørreskjemaet har vi skrevet at begrepet "kompetanse" skal her forstås som summen av kunnskap og ferdigheter som man har tilegnet seg gjennom utdanning, arbeid og annen erfaring.

2.1 Udekket kompetansebehov

Figur 2.1 viser NHO-bedriftenes svar på hvorvidt de har et udekket kompetansebehov i hele seksårsperioden for kartleggingen. I 2019 oppgir i alt 61 prosent at de har et udekket kompetansebehov, hvorav 10 prosent sier at dette gjelder i stor grad. Andel bedrifter som har et udekket kompetansebehov, har holdt seg stabilt på rundt 6 av 10 bedrifter, men samtidig ser vi at andelen som oppgir dette i stor grad, har økt fra rundt 7 prosent de første årene til nå 10 prosent. Samtidig ser vi at andelen som i liten grad oppgir å ha et udekket kompetansebehov, er synkende.

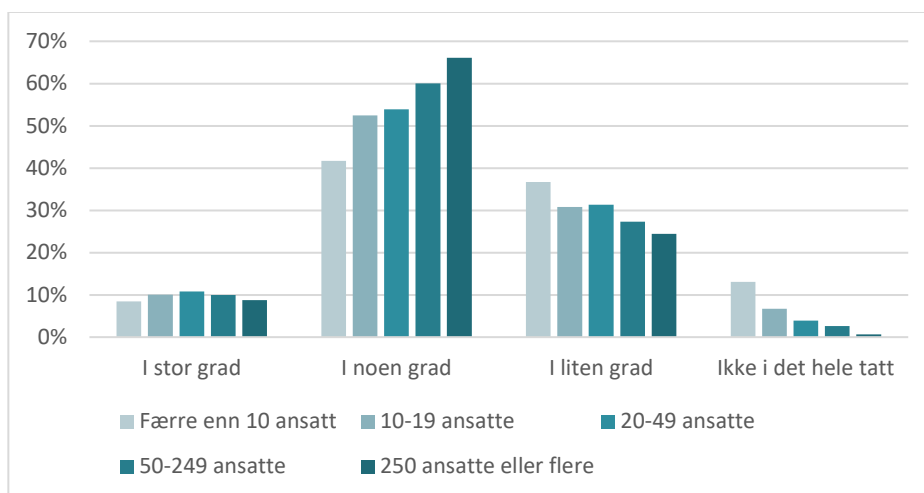


Figur 2.1 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2014–2019.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557), 2018 (N=6409) og 2019 (6996).

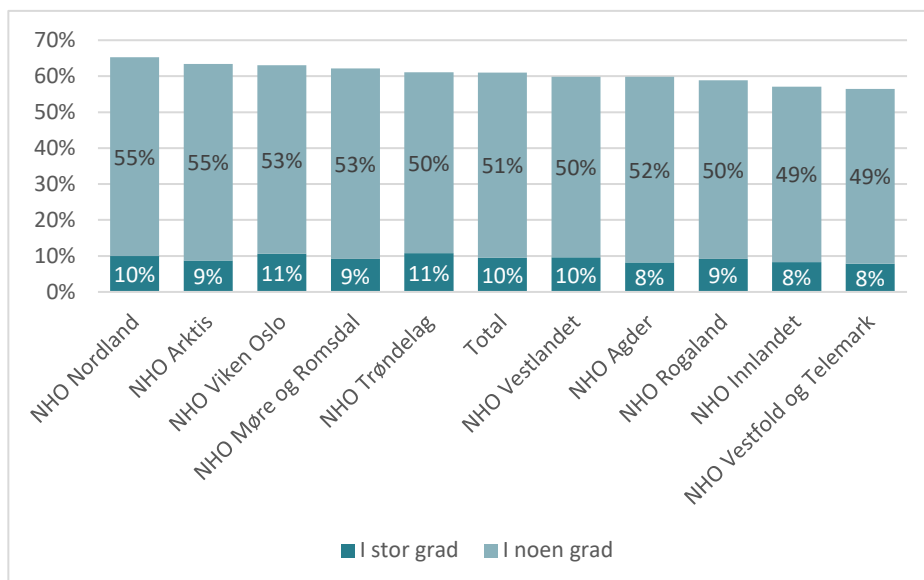
Det er interessant å se nærmere på om det er forskjeller mellom bedriftene. Når det gjelder bedriftsstørrelse, ser vi at andelen som oppgir at de *i stor grad* har et udekket kompetansebehov er relativt stabil uavhengig av om bedriften er liten eller stor. Men jo større bedriften er, dess flere oppgir at de *i noen grad* har et udekket kompetansebehov. Eksempelvis oppgir bare 40 prosent av de minste bedriftene å ha et udekket kompetansebehov *i noen grad*, mens rundt to tredeler av de største bedriftene oppgir dette. Kompetansegapet ser dermed ut å være større for de store bedriftene enn for de små. Dette kan antageligvis forklares ved at store bedrifter i større grad har behov for tilførsel av nytilsatte og større gjennomtrekk av personale enn små bedrifter har.

Ved sammenligning med tilsvarende spørsmål i fjor (figur 2.3 NIFU-rapport 23-2018) ser vi at det er større forskjeller mellom store og små bedrifter i år enn i fjor, ved at en større andel av de store nå har et udekket kompetansebehov sammenlignet med året før.



Figur 2.2 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2019, etter bedriftsstørrelse (N=6996).

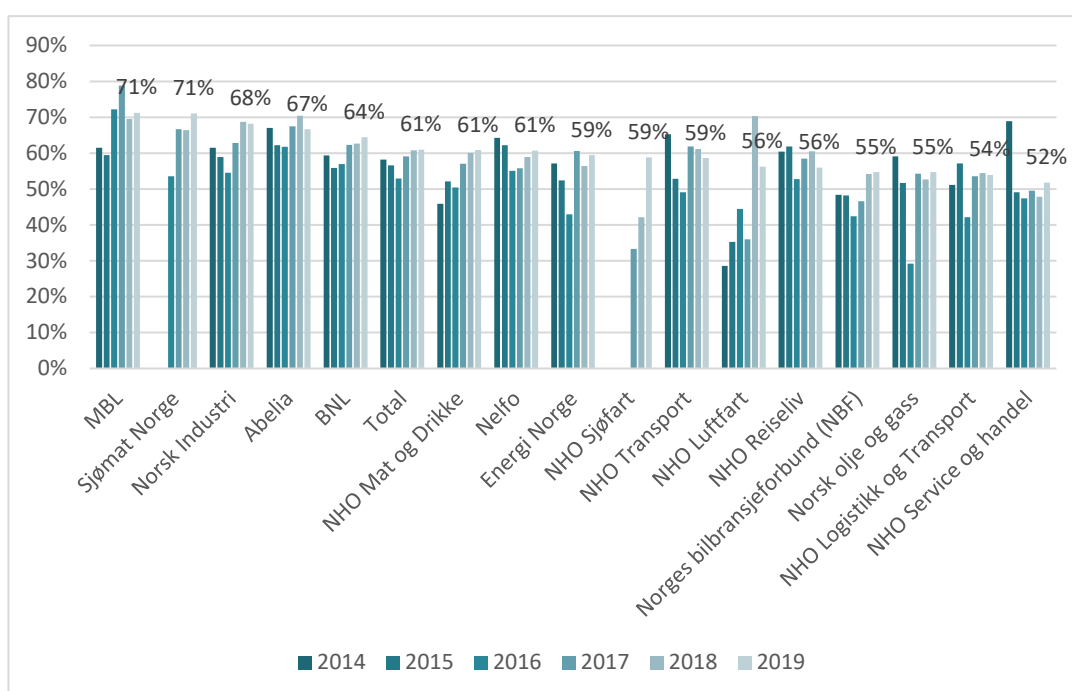
Figur 2.3 viser andel bedrifter med udekket kompetansebehov etter NHO-regioner. Bedriftene i NHO Nordland, NHO Arktis, samt NHO Viken Oslo er de tre regionene med størst udekket kompetansebehov, alle med andeler mellom 60 og 65 prosent. Samtidig ser vi at det er små forskjeller mellom regionene, og det er få som skiller seg ut. Minst problemer med å dekke sine kompetansebehov ser det ut til at bedrifter i NHO Innlandet og NHO Vestfold og Telemark har, hvor graden av udekket kompetansebehov utgjør 47 prosent av bedriftene.



Figur 2.3 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2019, etter NHO-region (N=6996).

Av figur 2.4 går det frem hvilke landsforeninger som har det største udekkede kompetansebehovet. Av figuren ser vi at dette er Mediebedriftenes landsforening,

Sjømat Norge, Norsk industri og Abelia, hvor rundt 7 av 10 bedrifter oppgir å ha et udekket kompetansebehov. I den andre enden finner vi blant andre NHO Logistikk og Transport og NHO Service og handel hvor litt flere enn halvparten oppgir å ikke ha tilstrekkelig med kompetanse. Mens kompetansegapet for noen landsforeninger har vært mer eller mindre stabilt i perioden, er det større variasjoner for andre. For flere landsforeninger øker også etterspørselen etter kompetanse om vi ser seksårsperioden under ett. Dette gjelder blant annet Mediebedriftenes landsforening, Sjømat Norge, BNL, NHO Mat og drikke og NHO Luftfart. Ved samtlige av disse landsforeningene oppgir nå en større andel å ha et udekket kompetansebehov enn for seks år tidligere.



Figur 2.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2014–2019.

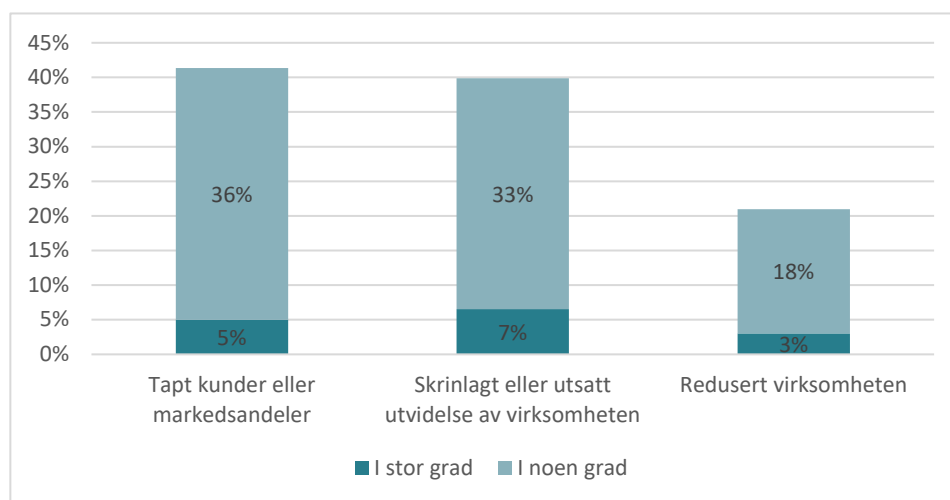
Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557), 2018 (N=6409) og 2019 (6996).

2.2 Konsekvenser av udekket kompetansebehov

Om lag 60 prosent av bedriftene oppgir at de har et udekket kompetansebehov. Å ikke ha den kompetansen bedriften har behov for, vil kunne få konsekvenser for den enkelte bedrift. Det kan imidlertid være vanskelig for bedriftene å vurdere konsekvensene av mangel på kompetanse, eller hvorvidt konsekvensene skyldes andre forhold, som for eksempel sviktende markedsandeler og økt konkurranse.

Vi har stilt bedriftene spørsmål om hvilke konsekvenser dette har hatt for bedriftene og dernest spørsmål om hvordan de vil dekke kompetansegapet sitt.

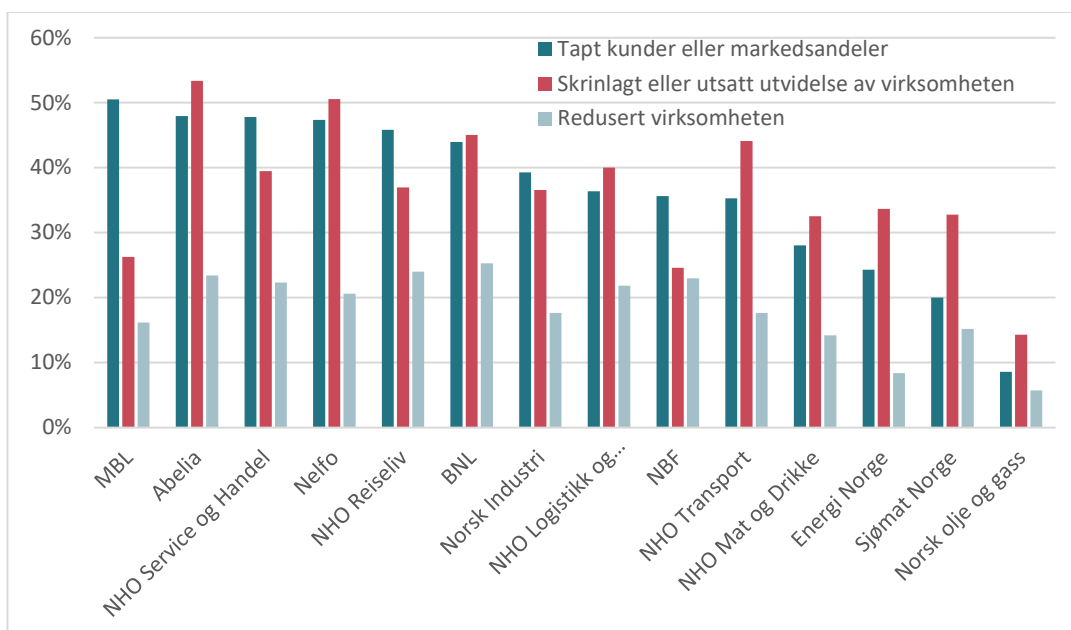
Av bedriftene med udekket kompetansebehov, i alt 60 prosent, oppgir 40 prosent at de har tapt kunder eller markedsandeler (i stor eller noen grad). En nesten like stor andel (39 prosent) oppgir at de har skrinlagt eller utsatt utvidelse av virksomheten, mens noen færre, om lag hver femte bedrift, oppgir at de har måttet redusere virksomheten sin som følge av ikke å ha tilgang til tilstrekkelig kompetanse. Sammenlignet med tidligere år svarer bedriftene forbløffende likt, med omtrent samme prosentvise fordeling på disse svaralternativene.



Figur 2.5 Konsekvenser av å ha et udekket kompetansebehov (N=4267)

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

Imidlertid slår konsekvensene av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse noe ulikt ut for landsforeningene. Dette er for øvrig vist i figur 2.5. Høyest andel bedrifter som har måttet skrinlegge eller utsette utvidelse av virksomheten, finner vi ved Abelia og Nelfo, hvor halvparten oppgir dette. Noen færre, rundt 45 prosent av bedriftene i Byggenæringens landsforening (BNL) og NHO Transport, oppgir også dette. Å tape kunder oppgir også om lag halvparten av bedriftene i Mediebedriftenes landsforening, Abelia, NHO Service og Handel, Nelfo og NHO Reiseliv å ha gjort som følge av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse. Det å ha redusert virksomheten, er det færre bedrifter som oppgir å ha gjort, men likevel sier rundt en fjerdedel av NHO Reiselivs og BNLs bedrifter dette.

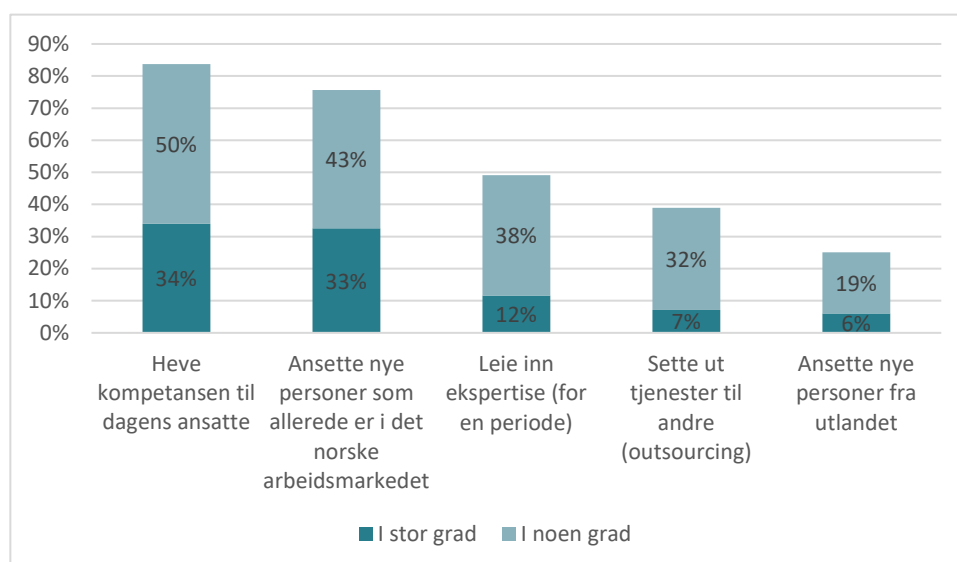


Figur 2.6 Andel NHO-bedrifter som i stor eller liten grad har tapt kunder eller markedsandeler, skrinlagt eller utsatt utvidelsen av virksomheten eller redusert virksomheten, som følge av å ha et udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2019 (N=4267).

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

2.3 Strategier for å dekke kompetansebehovet

Bedriftene som har et udekket kompetansebehov, har fått spørsmål om hvordan de vil dekke kompetansegapet. Resultatet på aggregert nivå er vist i figur 2.7

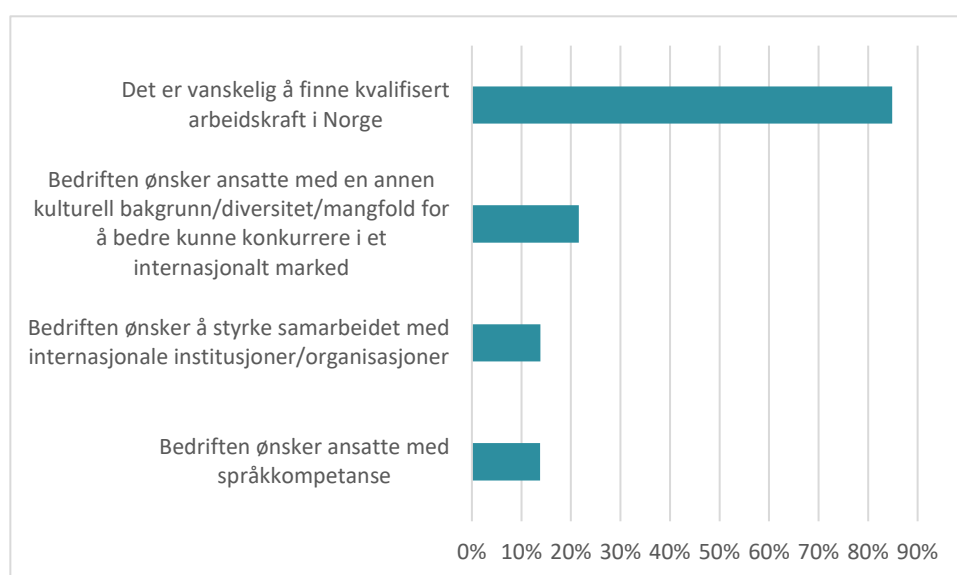


Figur 2.7 NHO-bedrifters strategier for å dekke udekket kompetansebehov, etter strategi i 2019 (N=4267)

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

Spørsmålet har vært stilt også tidligere år, og svarene og fordelingene på svarkategoriene viser stor stabilitet. Bedriftenes foretrukne metode for å skaffe seg tilstrekkelig kompetanse, er å heve kompetansen til dagens ansatte; dette svarer nesten 85 prosent av bedriftene. Dernest sier rundt 75 prosent at de vil ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Videre oppgir ca. halvparten at de vil leie inn ekspertise for en periode, mens ca. 40 prosent vil sette ut tjenester til andre (outsource). Å ansette nye personer fra utlandet er det som er minst aktuelt – også i år, og oppgis av bare en fjerdedel av bedriftene.

Nytt i årets barometer, er at vi har spurt denne fjerdedelen om hvorfor de vil rekruttere fra utlandet. Svaret, fordelt på fire svaralternativer, er vist i figur 2.8. Her oppgir flesteparten, ca. 85 prosent, at hovedårsaken er at det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft i Norge. De andre tre alternativene oppgis av langt færre; mellom 15 og 20 prosent oppgir at bedriften ønsker ansatte med en annen kulturell bakgrunn, at de ønsker å styrke samarbeidet med internasjonale institusjoner eller at de ønsker ansatte med språkkompetanse. Selv om vi har sett tidligere (2018 og 2014) at bedriftene har behov for fremmedspråk, er behovet for fremmedspråk den årsaken færrest bedrifter oppgir for å ansette utenlandske borgere.



Figur 2.8 Andel NHO-bedrifter som oppgir at de i stor eller noen grad vil ansette nye personer fra utlandet og årsaken til det. (N=1069).

Note: Spørsmålet er stilt bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov og i stor og noen grad vil ansette nye personer fra utlandet.

Bedriftene som oppgir at det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft i Norge, er spredd på flere landsforeninger. Selv om antallet bedrifter i seg selv ikke er mange, oppgir likevel samtlige av NHO Luftfarts bedrifter dette. Av

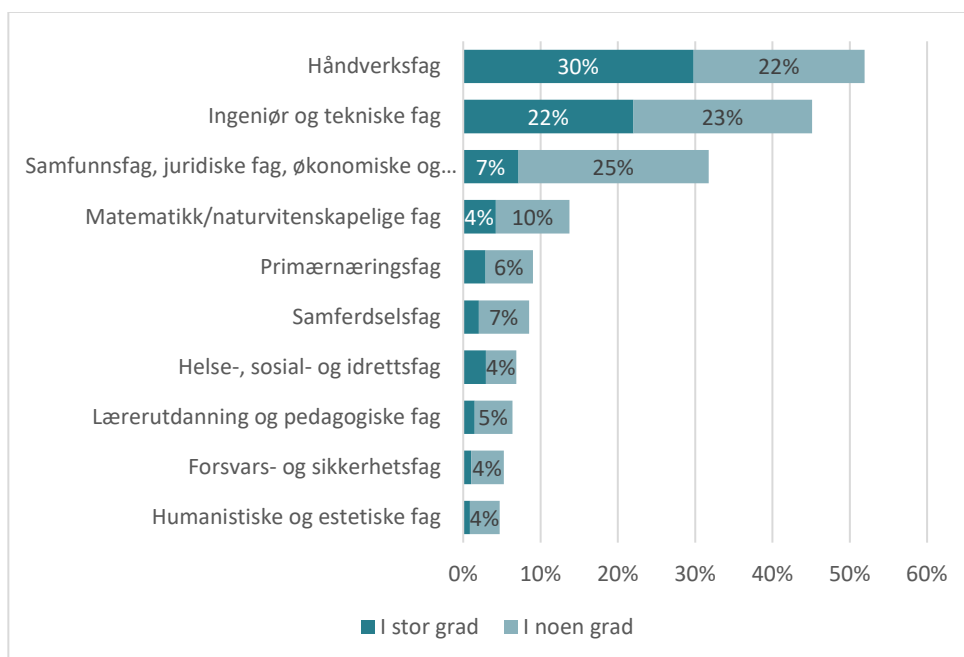
medlemsbedriftene til BNL, NBF, NHO Mat og drikke, NHO Reiseliv og NHO Service og Handel oppgir rundt 90 prosent at årsaken til at de vil ansette folk fra utlandet er at det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft i Norge. Disse nevnte landsforeningene organiserer i stor grad servicebedrifter, og det kan da synes noe overraskende at mange av disse velger å rekruttere fra utlandet pga. at de ikke finner kvalifisert arbeidskraft.

3 NHO-bedriftenes kompetansebehov

I dette kapitlet gir vi en oversikt over NHO-bedriftenes behov for ulike kompetanser, herunder behov for personale med ulike fagkompetanser, utdanningsnivåer, type yrkesfag, fagskoleutdanning, ingeniørtyper. De fleste spørsmålene er stilt i samtlige år barometeret har eksistert, og vi vil således vise resultatene i tidsserier. Der enkelte spørsmåls- og svarkategorier er endret, vises spørsmålet for årene det er rettet.

3.1 Bedriftenes behov for fagkompetanse

Figur 3.1 viser hvilke kompetansebehov NHO-bedriftene har oppgitt at de har hatt i et femårsperspektiv på fagområdenivå. Som figuren viser, er håndverksfag det fagområdet som flest bedrifter etterspør, og som oppgis av litt flere enn halvparten (52 prosent) av bedriftene, hvorav 30 prosent oppgir dette i stor grad. Ikke så mange færre, om lag 45 prosent, oppgir å ha behov for ingeniører og tekniske fag, hvorav 22 prosent oppgir dette i stor grad. Videre oppgir rundt en tredjedel å ha behov for ulike samfunnsfag, hvor også juridiske, økonomiske og andre administrative fag inngår.



Figur 3.1 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for ulike typer fagkompetanse de neste fem år (N=6996).

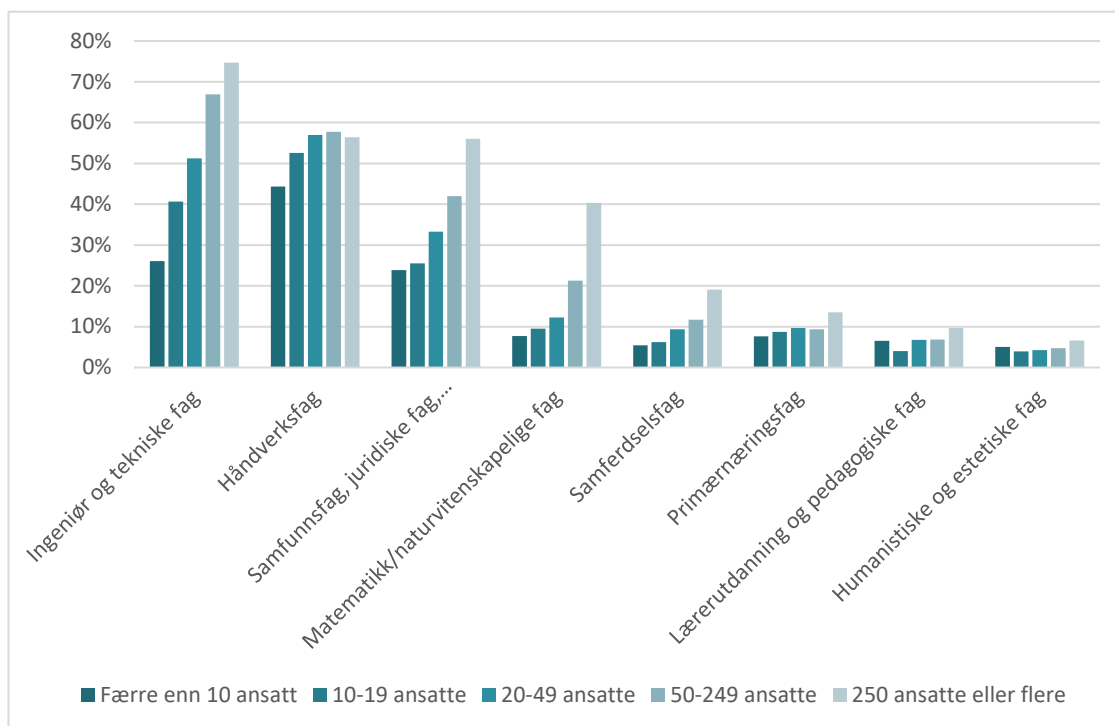
Tabell 3.1 viser bedriftenes etterspørsel etter de ulike fagområdene siste femårsperiode. Hovedbildet er at etterspørselen etter det enkelte fagområdet er svært stabilt. I overkant av halvparten har etterspurt håndverksfag, mens etterspørselen etter ingeniører og tekniske fag har økt med noen prosentpoeng. Det har i og for seg også etterspørselen etter samfunnsfagene gjort, fra rundt en fjerdedel som etterspurte dette i 2015 til nå nesten en tredjedel.

Tabell 3.1 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har følgende fagkompetanse de neste fem år, oppgitt årene 2015–2019.

Fagkompetanser	2015	2016	2017	2018	2019
Håndverksfag	52 %	49 %	51 %	53 %	52 %
Ingeniør- og tekniske fag	41 %	41 %	46 %	46 %	45 %
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og adm. fag	25 %	29 %	35 %	33 %	32 %
Matematikk/naturvitenskapelige fag	11 %	11 %	15 %	14 %	14 %
Primærnæringsfag	7 %	8 %	9 %	9 %	9 %
Samferdselsfag	6 %	8 %	9 %	9 %	9 %
Helse-, sosial- og idrettsfag	6 %	7 %	7 %	7 %	7 %
Lærerutdanning og pedagogiske fag	5 %	6 %	7 %	7 %	6 %
Forsvars- og sikkerhetsfag	3 %	5 %	6 %	6 %	5 %
Humanistiske og estetiske fag	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557), 2018 (N=6409) og 2019 (6996).

At flestparten av bedriftene har behov for håndverksfag og ingeniør- og tekniske fag, er farget av at landsforeningene som etterspør nettopp disse fagene, utgjør et stort antall av medlemsbedriftene. Siden hver bedrift representerer ett svar uavhengig av bedriftens størrelse, målt i antall ansatte/årsverk, medfører dette at mange småbedrifters svar kan stå bak resultatene vi ser her. Figuren som viser bedriftenes behov etter bedriftsstørrelse, viser at bedriftsstørrelse har stor betydning for hvilke fagområder bedriftene har. Selv om flest bedrifter har behov for håndverksfag totalt sett, fremkommer det at behovet for ingeniører og tekniske fag øker med bedriftsstørrelse, og svært mange av de største bedriftene har nettopp dette behovet.



Figur 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse de neste fem år, etter bedriftsstørrelse (N=6996).

At behovet øker med bedriftsstørrelse gjelder også samfunnsfagene og matematikk/naturvitenskapelige fag, i tillegg til ingeniører og tekniske fag. Samlet sett etterspør 45 prosent av bedriftene ingeniørfag og tekniske fag, men for bedrifter med flere enn 20 ansatte er andelen med dette behovet større, og for de aller største bedriftene etterspør hele 75 prosent kompetanse innen ingeniør- og tekniske fag.

Kompetansebehovene etter fagområde per landsforening er vist i tabell 3.2. Den kan for øvrig leses i begge retninger og angir andel bedrifter som har behov

for kompetanse innenfor det enkelte fagområdet. Håndverksfag er det fagområdet som flest har behov for, og det etterspørres av så mange som 80 prosent av både Byggenæringens landsforening og Nelfo. Ingeniørfag, som etterspørres av i alt 45 prosent, er ønsket av mer av 80 prosent av Energi Norge og Norsk olje og gass sine medlemsbedrifter. Også når det gjelder matematikk og naturvitenskapelige fag, er etterspørselen størst fra Energi Norge og Norsk Olje og gass, hvor henholdsvis 43 og 36 prosent av bedriftene etterspør denne typen fagkompetanse.

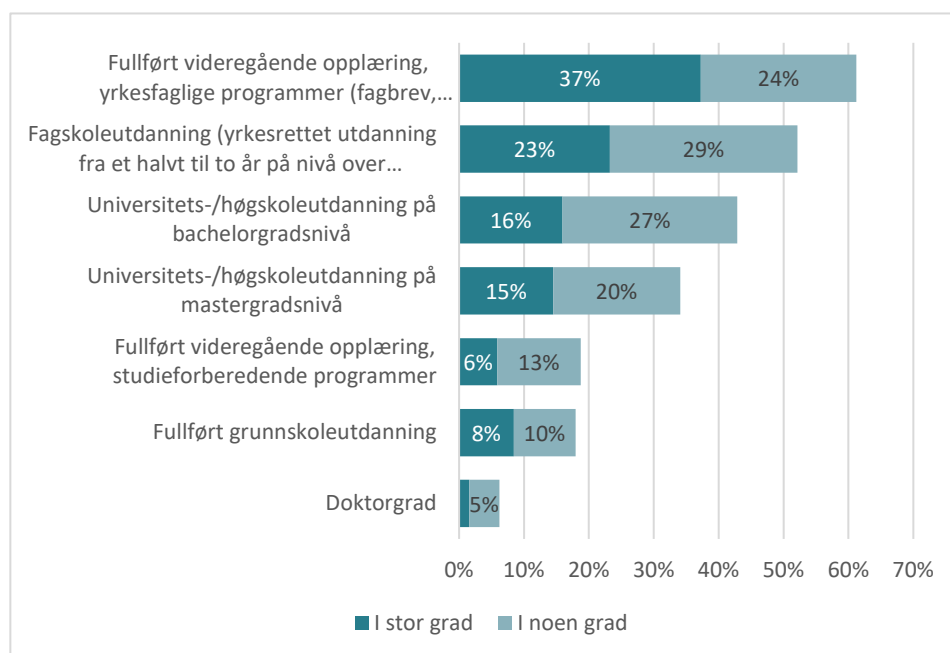
Tabell 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse etter landsforening i 2019.

Landsforening	Forsvars- og sikkerhetsfag	Helse sosial og idrettsfag	Humanistiske og estetiske fag	Lærerutdanning og pedagogiske fag	Matematikk/naturvitenskapelige fag	Ingeniør og tekniske fag	Håndverksfag	Primærnæringsfag	Samferdselsfag	Samfunnsfag juridiske fag økonomiske og adm.
Abelia	12 %	17 %	13 %	20 %	29 %	47 %	8 %	4 %	7 %	51 %
BNL	1 %	0 %	1 %	1 %	7 %	57 %	80 %	3 %	5 %	20 %
Energi Norge	9 %	1 %	2 %	3 %	43 %	83 %	52 %	1 %	2 %	54 %
MBL	1 %	2 %	15 %	4 %	12 %	31 %	7 %	3 %	13 %	56 %
NBF	3 %	2 %	1 %	3 %	4 %	41 %	62 %	7 %	9 %	19 %
NHO Logistikk og Transport	13 %	1 %	0 %	2 %	10 %	23 %	12 %	7 %	55 %	47 %
NHO Luftfart	19 %	0 %	3 %	6 %	16 %	50 %	25 %	0 %	41 %	50 %
NHO Mat og Drikke	1 %	5 %	1 %	3 %	17 %	31 %	42 %	33 %	7 %	32 %
NHO Reiseliv	5 %	6 %	6 %	6 %	5 %	8 %	38 %	15 %	8 %	30 %
NHO Service og Handel	5 %	24 %	10 %	17 %	8 %	18 %	50 %	7 %	7 %	27 %
NHO Sjøfart	6 %	0 %	0 %	12 %	12 %	71 %	18 %	6 %	47 %	41 %
NHO Transport	7 %	3 %	3 %	0 %	7 %	26 %	12 %	7 %	71 %	36 %
Nelfo	6 %	2 %	1 %	2 %	8 %	69 %	81 %	4 %	5 %	19 %
Norsk Industri	7 %	3 %	3 %	2 %	25 %	77 %	59 %	6 %	9 %	39 %
Norsk olje og gass	19 %	2 %	3 %	5 %	36 %	84 %	34 %	5 %	5 %	44 %
Sjømat Norge	3 %	1 %	1 %	4 %	28 %	66 %	45 %	43 %	7 %	45 %
Total	5 %	7 %	5 %	6 %	14 %	45 %	52 %	9 %	9 %	32 %

3.2 Bedriftenes kompetansebehov etter utdanningsnivåer

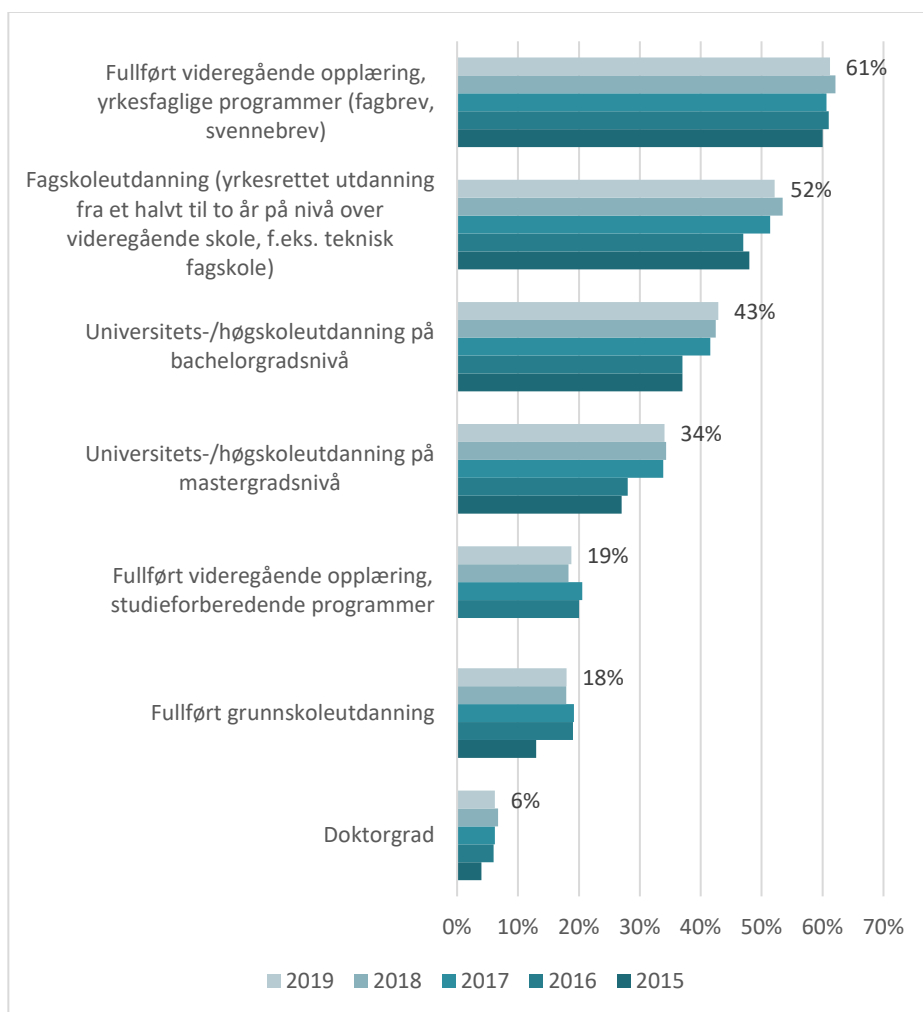
NHO-bedriftenes kompetansebehov etter utdanningsnivå i 2019 og de neste fem år er vist i figur 3.4. Om lag 60 prosent av bedriftene oppgir å ha behov for

kompetanse på videregående nivå, yrkesfaglige programmer, og 37 prosent etterspør dette i stor grad. Dernest følger kompetanse på fagskolenivå som det nest mest etterspurte nivået, som litt flere enn halvparten ønsker, hvorav ca. en fjerdedel oppgir dette i stor grad. Det tredje mest etterspurte nivået er universitetsutdannede på bachelorgradsnivå. Dette utdanningsnivået etterspørres av rundt 45 prosent av bedriftene, herav 16 prosent i stor grad. Kompetanse på mastergradsnivå etterspørres av ca. en tredjedel, og 15 prosent har dette behovet i stor grad. Kompetanse på doktorgradsnivå er det bare 6 prosent som etterspør totalt sett, og én prosent oppgir dette i stor grad.



Figur 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivå de neste fem årene (N=6996).

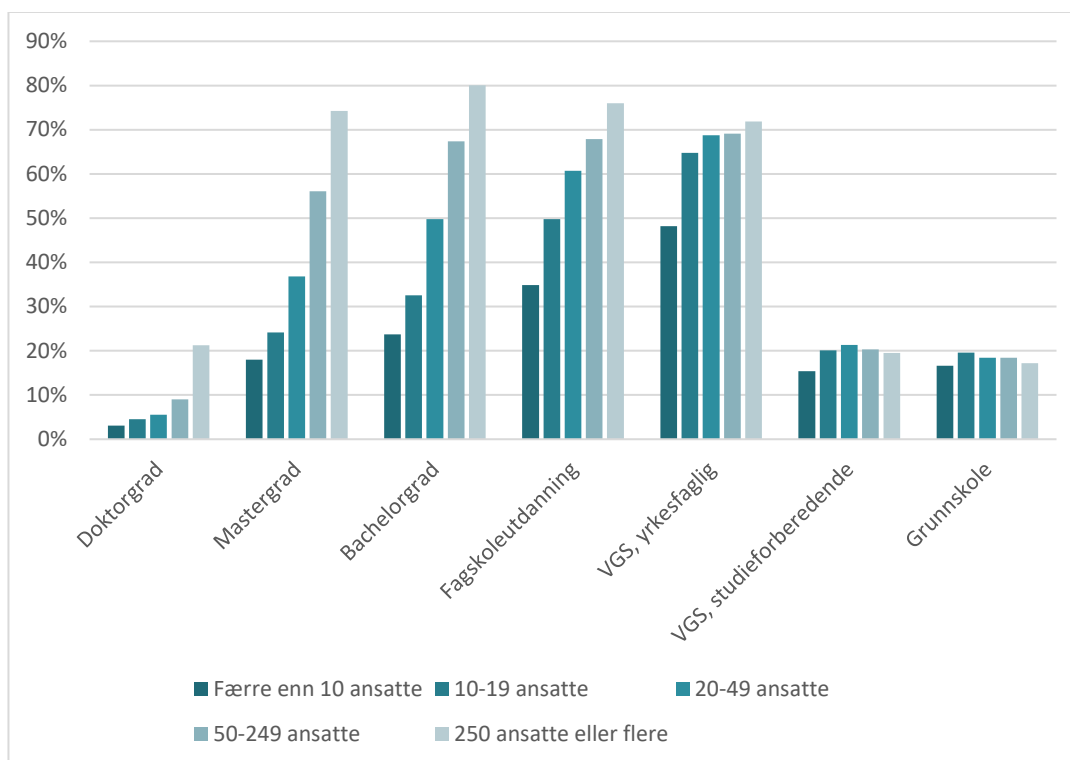
Sammenligner vi dette spørsmålet med tidligere årganger av barometeret, ser vi at bedriftenes svar har vært relativt stabile, og etterspørselen etter utdanningsnivåene har vært rangert i samme rekkefølge samtlige år (figur 3.4). Mens etterspørselen etter yrkesfag på videregående nivå har vært stabilt høyt i hele perioden, har etterspørselen etter andre utdanningsnivåer økt. Dette gjelder spesielt for mastergrad og bachelorgrad, men til en viss grad også fagskoleutdanning. Mens henholdsvis 27 og 36 prosent av bedriftene oppga behov for mastergradsutdannede og bachelorgradsutdannede i 2015, er andelene i dag henholdsvis 34 og 43 prosent. Andelen bedrifter med behov for master- og bachelorgrad har med andre ord økt med 7 prosentpoeng. Samtidig har andelen bedrifter med behov for doktorgradskompetanse gått noe ned sammenliknet med fjorårets undersøkelse. Dette omtales nærmere nedenfor.



Figur 3.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåene de neste fem årene, 2015–2019.

Note: Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557), 2018 (N=6409) og 2019 (N=6996).

Bedriftsstørrelse har også betydning for hvilket utdanningsnivå bedriftene ønsker å rekruttere sine ansatte fra. Figur 3.5 viser bedriftenes behov for kompetanse etter utdanningsnivå og bedriftsstørrelse. Her fremkommer det at andelen bedrifter som har behov for et bestemt utdanningsnivå, øker i takt med bedriftsstørrelsen. Dette gjelder særlig for universitetsgradene doktor-, master- og bachelorgrad, men til en viss grad også for fagskoleutdannede. Blant de aller største bedriftene med flere enn 250 ansatte, er etterspørselen etter kompetanse på de ulike nivåene betydelig høyere enn for gjennomsnittet som er vist i figur 3.2. Eksempelvis oppgir nær 80 prosent av de aller største bedriftene at de har behov for både master-, bachelor- og fagskoleutdannede, og hele 20 prosent av dem har også behov for doktorgradskompetanse.



Figur 3.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer i 2019 og de neste fem år, etter bedriftsstørrelse (N=6996).

Et enda mer nyansert bilde av bedriftenes kompetansebehov gis i tabell 3.3 som viser landsforeningenes behov for de ulike utdanningsnivåene. Her fremkommer det blant annet at Norsk olje og gass og Abelia er de to landsforeningene med høyest andel bedrifter med behov for doktorgrad. De samme to landsforeningene har også høyest andel bedrifter med etterspørsel etter mastergradsutdannende, begge med andeler på rundt 70 prosent. Videre oppgir også en stor andel bedrifter i Norsk Industri og Mediebedriftenes landsforening å ha behov for mastergrad, hvor andelene er i underkant av 60 prosent. Når det gjelder bachelorgradsutdannede, er etterspørselen størst blant Energi Norges medlemmer med en andel på nesten 80 prosent, men de får følge av Norsk olje og gass, Mediebedriftenes landsforening, Norsk Industri og NHO Sjøfart – alle med andel mellom 65 og 75 prosent.

Blant landsforeningene som først og fremst rekrutterer yrkesfagsutdannede på fagskole- og videregående skoles nivå, finner vi BNL og NHO Reiseliv og Nelfo. Av BNLs medlemsbedrifter oppgir 62 og 78 prosent at de har behov for henholdsvis fagskoleutdannede og yrkesfaglig kompetanse på videregående nivå. Tilsvarende andeler for Nelfos medlemmer er 69 og 83 prosent.

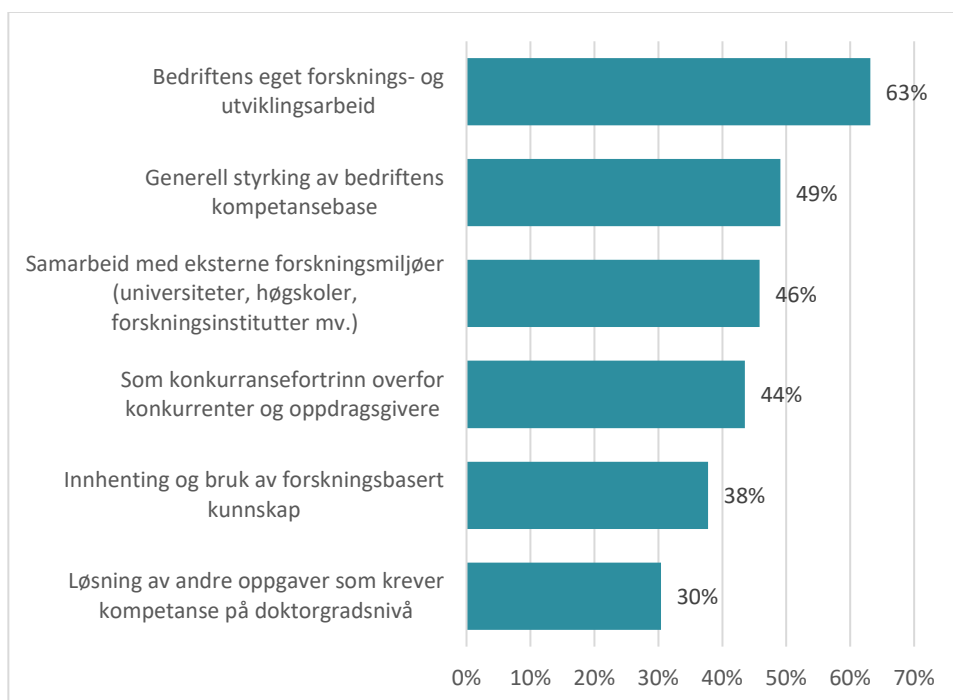
Tabell 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer etter landsforening i 2019.

Landsforening	Doktor-grad	Master-grad	Bachelor-grad	Fagskole-utdanning	VGS, yrkesfaglig	Studie-forberedende	Grunn-skole
Abelia	22 %	69 %	63 %	20 %	11 %	8 %	5 %
BNL	1 %	25 %	36 %	62 %	78 %	16 %	16 %
Energi Norge	9 %	64 %	79 %	63 %	48 %	6 %	2 %
MBL	5 %	56 %	67 %	18 %	12 %	13 %	12 %
NBF	0 %	7 %	15 %	57 %	77 %	16 %	18 %
NHO Logistikk og Transport	1 %	26 %	44 %	49 %	48 %	36 %	28 %
NHO Luftfart	3 %	44 %	50 %	69 %	56 %	19 %	19 %
NHO Mat og Drikke	4 %	36 %	43 %	52 %	56 %	22 %	22 %
NHO Reiseliv	2 %	13 %	24 %	43 %	61 %	36 %	36 %
NHO Service og Handel	4 %	27 %	37 %	42 %	58 %	20 %	23 %
NHO Sjøfart	0 %	41 %	65 %	82 %	65 %	12 %	12 %
NHO Transport	3 %	34 %	45 %	41 %	72 %	33 %	34 %
Nelfo	1 %	17 %	31 %	69 %	83 %	14 %	10 %
Norsk Industri	13 %	57 %	67 %	68 %	70 %	16 %	13 %
Norsk olje og gass	27 %	70 %	73 %	56 %	47 %	8 %	2 %
Sjømat Norge	15 %	56 %	61 %	64 %	66 %	19 %	20 %
Total	6 %	34 %	43 %	52 %	61 %	19 %	18 %

Bedriftene som har oppgitt at de har behov for kompetanse på doktorgradsnivå, utgjorde i alt 6 prosent. Imidlertid varierer andelen betydelig med bedrifts-størrelse. Blant bedrifter med flere enn 250 ansatte oppgir hver femte at de har behov for doktorgradskompetane.

Siden det generelt er store bedrifter med mange ansatte som har behov for kompetanse på doktorgradsnivå, kan det bety at det samlede behovet for doktorander i næringslivet er høyere enn det man får inntrykk av ved å se på andel bedrifter med slik kompetanse.

I årets barometer har vi gått nærmere inn på behovet for doktorgradskompetanse og stilt spørsmål om hvilke formål dette behovet knytter seg til. Figuren under viser de i alt 434 bedriftene som har besvart dette spørsmålet.



Figur 3.6 Andel NHO-bedrifter som oppgir at de i stor eller noen grad har behov for doktorgrad, etter formål (N=434).

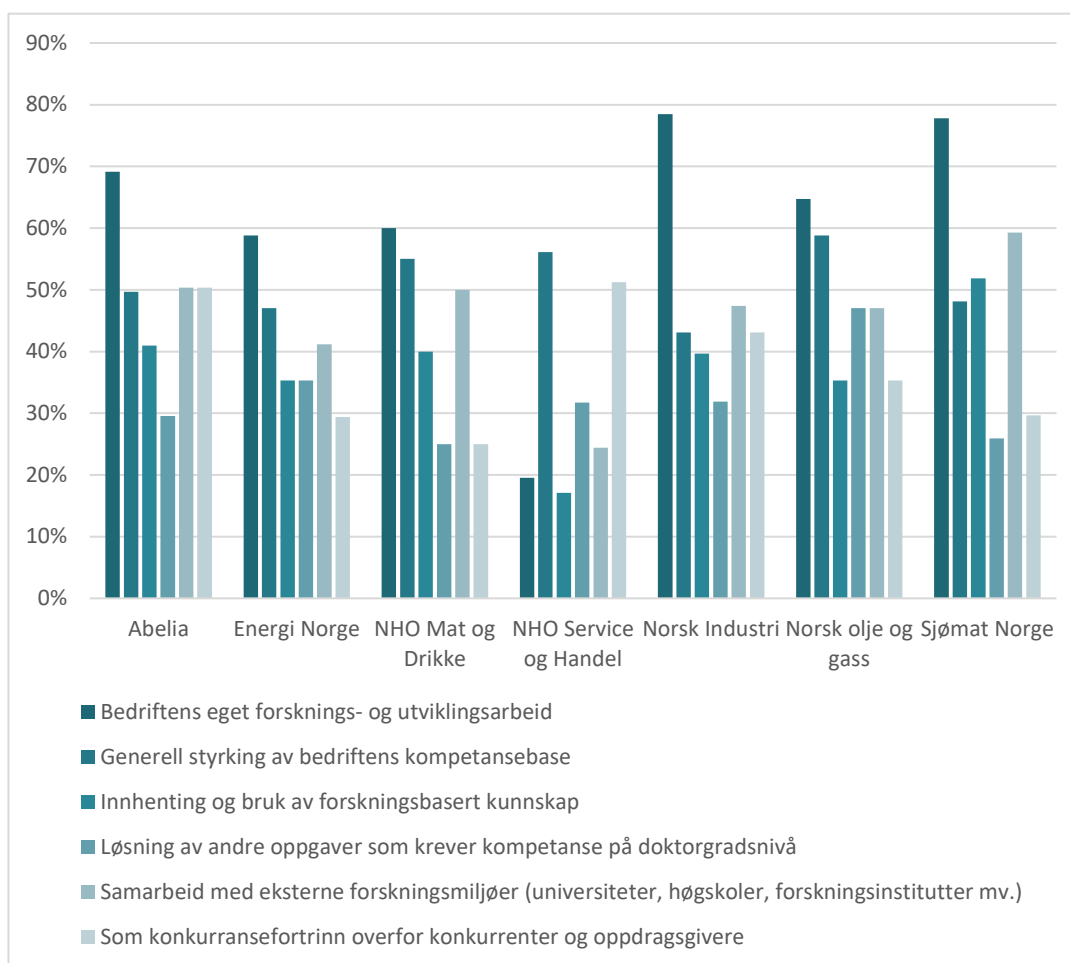
Ikke uventet ser vi at *eget forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)* er det hyppigst oppgitte formålet med å hente inn ansatte med doktorgrad, og oppgis av i overkant av 60 prosent av bedriftene. Det betyr at det hovedsakelig er bedrifter med egen FoU-aktivitet som har behov for doktorander. Vi ser likevel at over en tredel svarer at de har behov for doktorander uten at de ser ut til å ha egen FoU-aktivitet.

Det er særlig bedriftene innenfor Abelia, Norsk industri og Sjømat Norge som oppgir at doktorandene trengs for å utføre egen FoU. Dette er bedrifter som generelt opererer innenfor forskningstunge næringer i Norge. Også innenfor Energi Norge, Norsk olje og gass samt NHO Mat og Drikke er egen FoU viktigste årsak, men her vektlegges de ulike formålene mer likt.

En generell styrking av bedriftens kompetanse oppgis som formål av rundt halvparten av bedriftene. Deretter sier henholdsvis 46 og 44 prosent at de trenger doktorander til samarbeid med eksterne forskningsmiljøer (universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter mv.) og som konkurransefortrinn ovenfor konkurrenter og oppdragsgivere.

For bedriftene innenfor Service og Handel er det flest bedrifter som knytter doktorgradsbehovet til et ønske om å skaffe seg konkurransefortrinn og å heve kunnskapsbasen i bedriften. Svarene gjenspeiler således mye av de hovedmønstrene FoU-statistikken viser for FoU-aktivitet i norsk næringsliv, men viser også på at en del bedrifter har behov for doktorander uten at de har egen forskning.

Figur 3.7 nedenfor viser andel bedrifter blant utvalgte landsforeninger som hadde et visst behov for doktorgradskompetanse, etter formål.



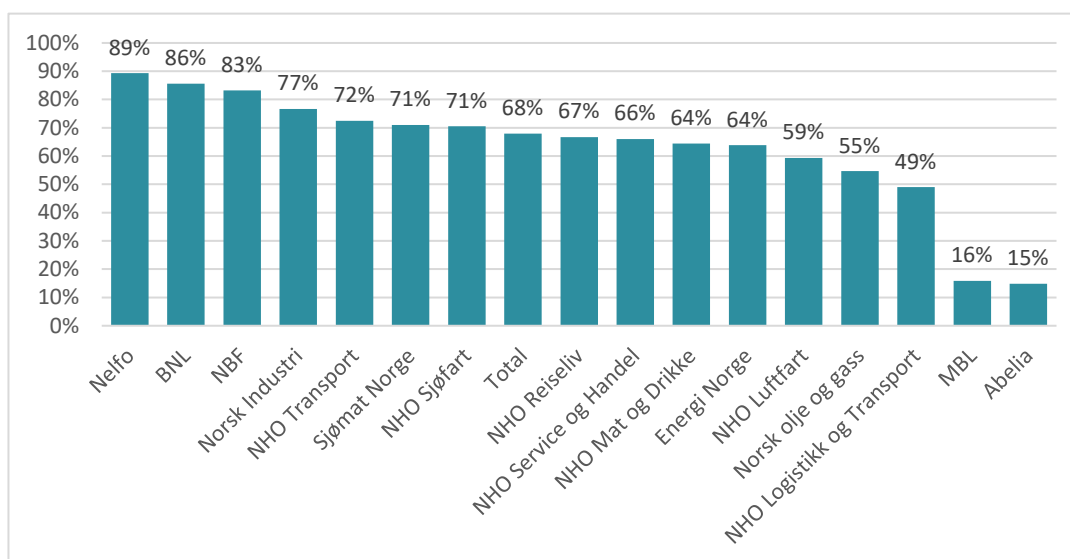
Figur 3.7 Andel NHO-bedrifter i utvalgte landsforeninger som oppgir at de i stor eller noen grad har behov for doktorgrad, etter formål.

Av bedriftene som svarte at de *ikke* hadde behov for doktorander til eget FoU-arbeid, svarer nærmere halvparten at behovet er knyttet til generell kompetanseheving, mens bare litt over 20 prosent svarer at de trenger doktorgradskompetansen for å innhente forskningsbasert kunnskap utenfra. Dette viser at selv blant bedrifter med behov for forskningskompetanse er det de bedriftene som driver egen FoU, som også er mest tilbøyelige til å samarbeide med og å innhente forskningsbasert kunnskap fra andre. Med andre ord ser vi at egen forskning er viktig for å kunne bruke andres forskning.

3.3 Bedriftenes behov for yrkesfag

Bedriftene som oppga i stor eller noen grad å ha behov for håndverksfag eller kompetanse på videregående nivå, yrkesfaglig retning, fikk et tilleggsspørsmål om hvilke typer yrkesfaglig utdanning de vil ha behov for de neste fem årene. Totalt sett utgjør bedriftene i denne delmengden 4 749 bedrifter eller 68 prosent av alle bedriftene som er med i årets undersøkelse. Andelen bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning, er dermed større enn andelen som etterspør håndverksfag (52 prosent) og andelen som etterspør kompetanse på dette utdanningsnivået (61 prosent).

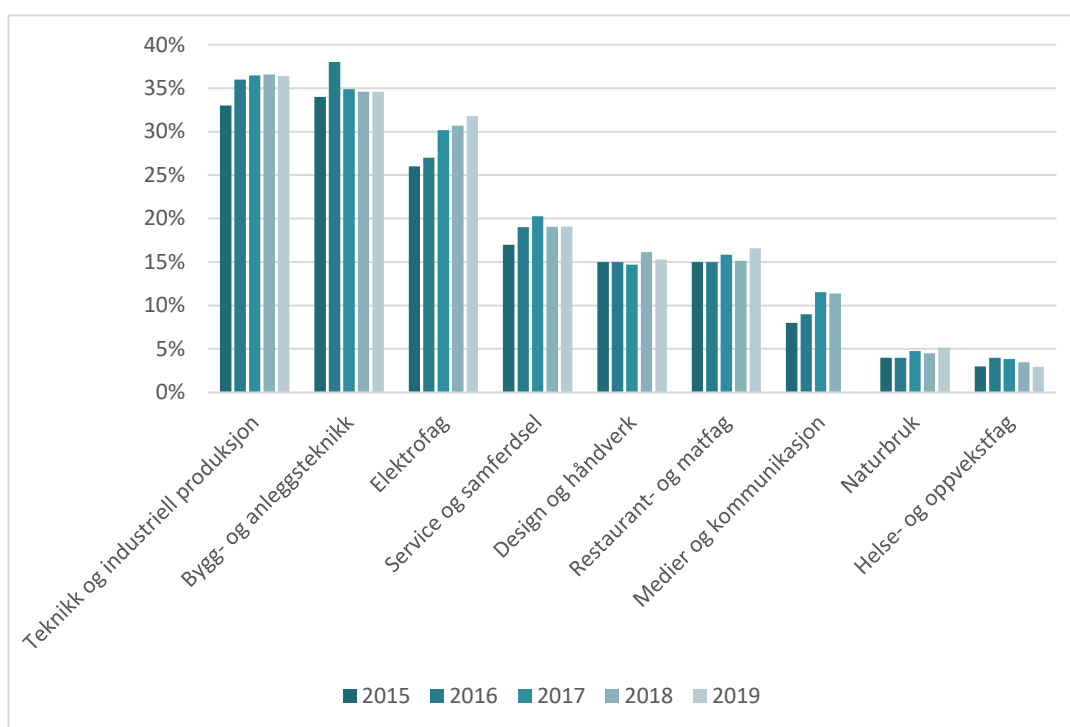
Figur 3.8 viser andelen bedrifter etter landsforening som har behov for yrkesutdannede i stor eller noen grad. Størst behov for denne typen kompetanse har medlemsbedriftene til Nelfo, Byggenæringens landsforening (BNL) og Norsk bilbransjeforening (NBF), hvor mellom 80 og 90 prosent svarte dette. Jevnt over ser vi at behovet for yrkesfagsutdannede er stort og at flertallet av bedriftene i de fleste landsforeningene oppgir å ha dette behovet. Det er kun i tre landsforeninger at mindretallet oppgir å ha dette behovet (NHO Logistikk og Transport, MBL og Abelia).



Figur 3.8 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning de neste fem år, 2019 (N=6996)

Figur 3.9 viser bedriftenes behov for yrkesfaglig utdanning etter ni yrkesfaglige kategorier for perioden 2015–2019. Vi ser av figuren at i 2019 er det flest bedrifter som har behov for ansatte med utdanning innen teknikk og industriell produksjon (36 prosent), men nesten like mange har behov for ansatte med utdanning innen bygg- og anleggsteknikk (35 prosent). Behovet for ansatte med utdanning innen

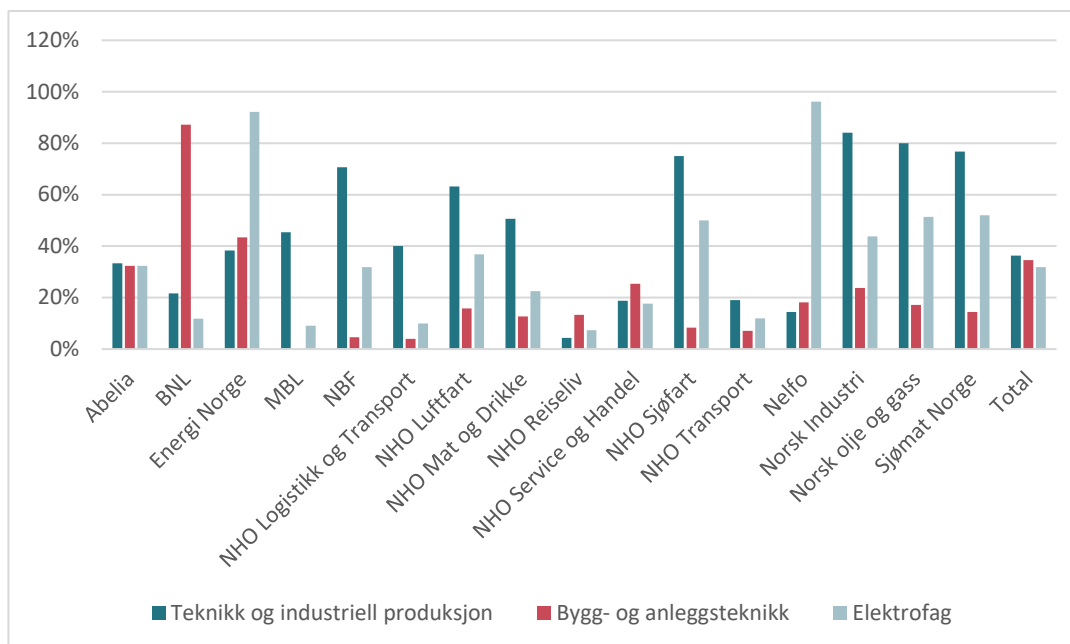
teknikk og industriell produksjon var også noe høyere enn behovet for bygg- og anleggsteknikk både i 2017 og 2018, mens i 2015 og 2016 var det motsatt. Mange bedrifter har også behov for ansatte med utdanning innen elektrofag, og dette behovet har vært økende over tid. Færrest har behov for ansatte med utdanning innen helse- og oppvekstfag eller naturbruk. Figuren viser dessuten at bedriftenes behov for mange av yrkesfagene har holdt seg stort sett på samme nivå over tid.



Figur 3.9 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning i perioden 2015–2019, etter type yrkesfag.

Noter: 1) Figuren omfatter kun bedrifter som enten svarte at de i stor eller noen grad har behov for håndverksfag eller som i stor eller noen grad har behov for kompetanse på videregående nivå, yrkesfaglig retning. 2) Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2015 (N=2579), 2016 (N=3412), 2017 (N=3496), 2018 (N=4432) og 2019 (N=4749).

I figur 3.10 viser vi andelen bedrifter som har behov for ansatte med utvalgte yrkesfaglige utdanninger etter landsforening. Figuren omfatter de tre yrkesfagene (i figur 3.9) som er mest etterspurt av bedriftene. Vi ser at det særlig er landsforeninger som Norsk Industri, Norsk olje og gass, Sjømat Norge, NHO Sjøfart og Norges Bilbransjeforbund (NBF) som etterspør ansatte med utdanning innen teknikk og industriell produksjon. Videre ser vi at størst behov for ansatte med utdanning innen bygg- og anleggsteknikk er det blant medlemsbedriftene i Byggenæringens Landsforening (BNL). Nesten alle medlemsbedriftene i Nelfo etterspør ansatte med utdanning innenfor elektrofag, og 92 prosent av bedriftene i Energi Norge gjør det samme.



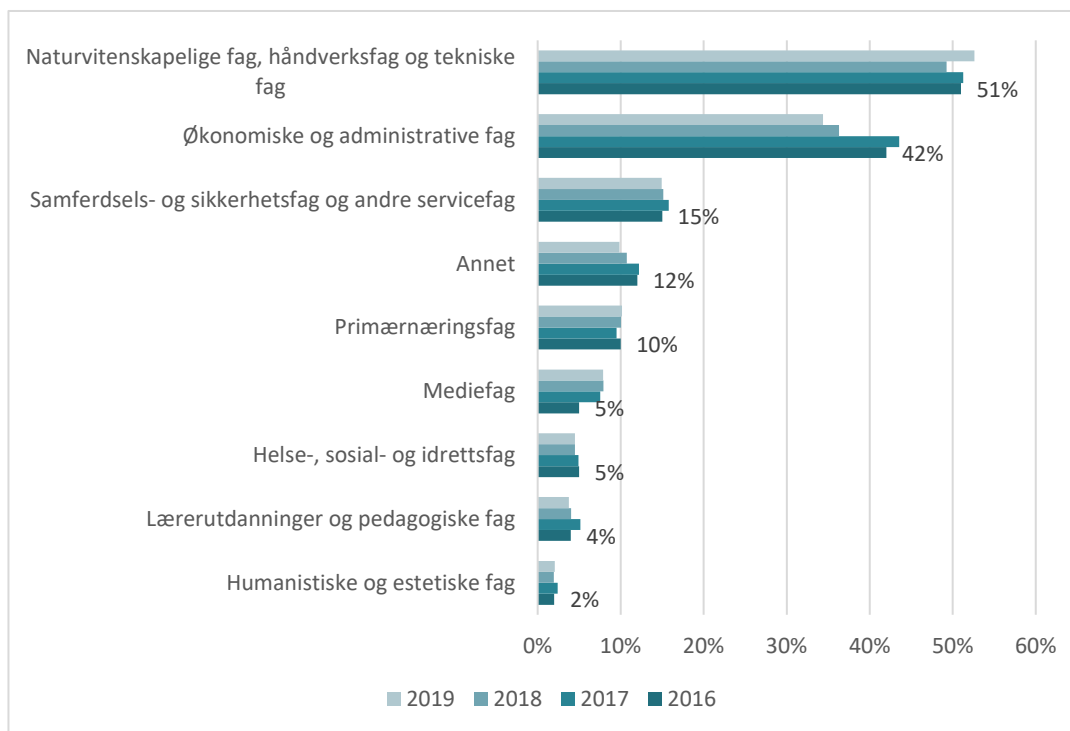
Figur 3.10 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdannede innenfor teknikk og industriell produksjon, bygg- og anleggsteknikk og elektrofag de neste fem årene, 2019 (N=4749).

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

3.4 Bedriftenes behov for fagskoleutdannede

Bedriftene som svarte at de i stor eller noen grad har behov for ansatte med fagskoleutdanning (figur 3.3), fikk et tilleggsspørsmål om hvilken fagretning de har behov for de neste fem årene. Totalt sett oppgir 3 647 bedrifter, eller 52 prosent av alle bedriftene som inngår i årets undersøkelse, at de har behov for ansatte på dette utdanningsnivået.

Figur 3.11 viser andelen bedrifter som har behov for fagskoleutdannede etter i alt åtte fagretninger, og i tillegg en «annen»-kategori, for årene 2016–2019, som utgjør perioden da bedriftene ble spurt om dette behovet. Vi ser av figuren at om lag halvparten av bedriftene etterspør ansatte med utdanning innenfor naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag. Denne fagkategorien har vært den mest etterspurte på fagskolenivå blant bedriftene i hele perioden, og nivået i 2019 ligger noe høyere enn i de tre foregående årene. Mange bedrifter etterspør også fagskoleutdanninger innenfor økonomiske og administrative fag. Færrest bedrifter etterspør fagskoleutdanninger innenfor humanistiske og estetiske fag.

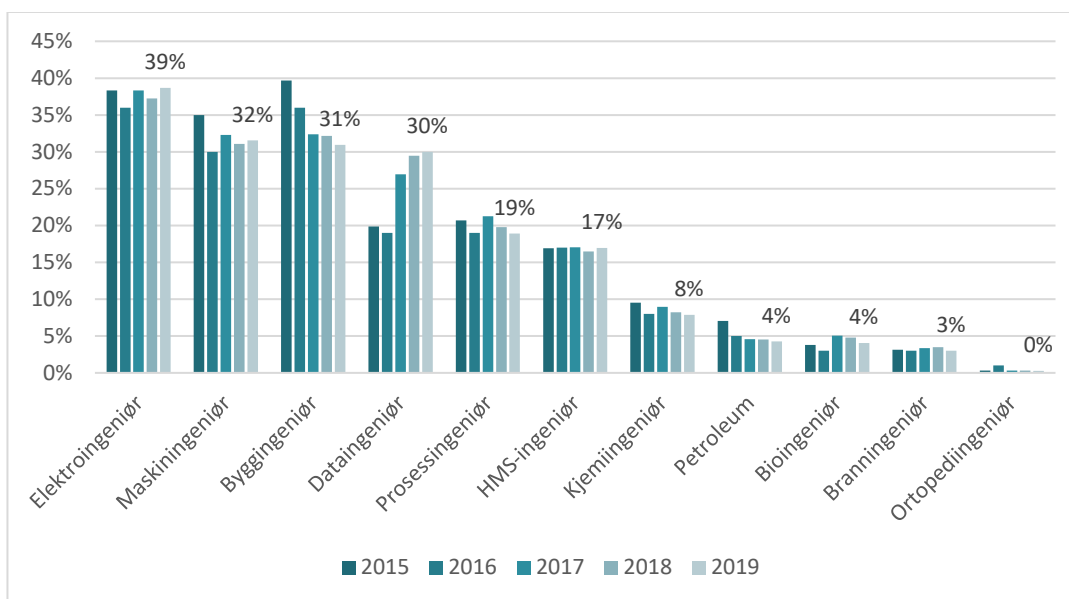


Figur 3.11 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for fagskoleutdannede de neste fem årene, etter fagretning i 2016–2019.

Noter: 1) Figuren omfatter kun bedrifter som svarte at de i stor eller noen grad har behov for ansatte med fagskoleutdanning. 2) Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2016 (N=2431), 2017 (N=2857), 2018 (N=3424) og 2019 (N=3647).

3.5 Bedriftenes behov for ingeniører

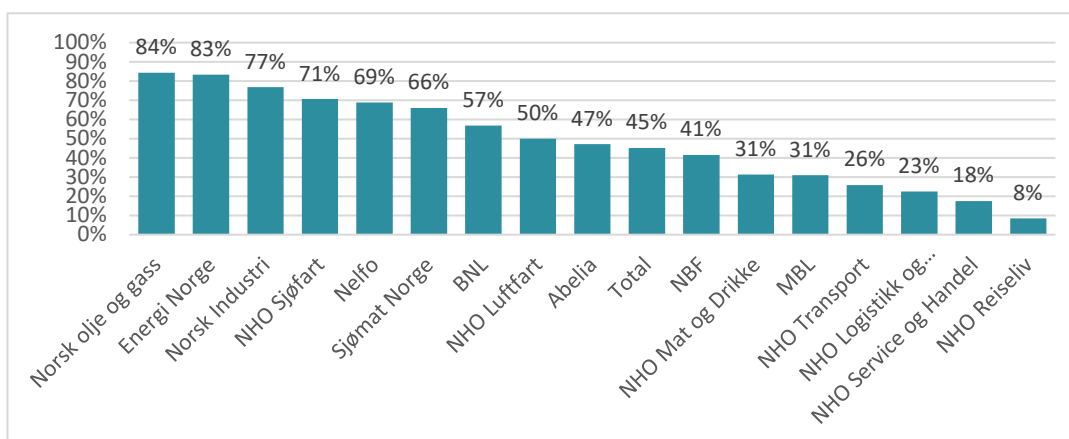
De bedriftene som svarte at de i stor eller noen grad har behov for ansatte med fagkompetanse innenfor ingeniør- og tekniske fag (se avsnitt 3.1), fikk et tilleggsspørsmål om hvilke ingeniørutdanninger som de antar bedriften vil ha behov for de neste fem årene. Det fremgår av figur 3.12 at flest bedrifter i årets undersøkelse etterspurte elektroingeniører. Deretter følger maskiningeniører, byggingeniører, dataingeniører og prosessingeniører. Disse ingeniørtypene har vært de mest etterspurte i alle de fem kartleggingsårene som angis i figuren. Vi ser imidlertid av figuren at det var flere bedrifter som etterspurte byggingeniører enn elektroingeniører i 2015, mens det var like mange som etterspurte byggingeniører og elektroingeniører i 2016. Videre viser tidsserien en trend i endret ingeniørbehov. Mens behovet for elektro- og maskiningeniører ser ut til å ha stabilisert seg, synker etterspørselen etter byggingeniører samtidig som etterspørselen etter dataingeniører øker. Andelen som etterspurte maskin-, bygg- og dataingeniører er dermed nå den samme og etterspørres av rundt en tredjedel av bedriftene.



Figur 3.12 Andel NHO-bedrifter som har et konkret behov for ingeniører i perioden 2015–2019, etter ingeniørtyper (N=3156)

Noter: 1) Figuren omfatter kun bedrifter som har svart at de i stor eller noen grad har behov for ansatte med fagkompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag. 2) Tidsserien vises for de årene spørsmålet har vært stilt bedriftene: 2015 (N=2190), 2016 (N=2121), 2017 (N=2352), 2018 (N=2961) og 2019 (N=3156).

I figur 3.13 har vi vist behovet for ingeniørutdanninger etter landsforening i 2019. Vi ser at dette behovet er størst blant bedriftene i Norsk olje og gass, Energi Norge og Norsk Industri. I NHO Sjøfart og Nelfo er det også et relativt stort behov for ingeniørutdanninger. Ingeniørbehovet er minst blant bedriftene i NHO Reiseliv, NHO Service og Handel og NHO Logistikk og Transport, og dette har vært situasjonen både i 2019 og 2018.



Figur 3.13 Andel bedrifter som i stor eller noen grad har behov for ingeniører og tekniske fag de neste fem år, etter landsforening (N=3156)

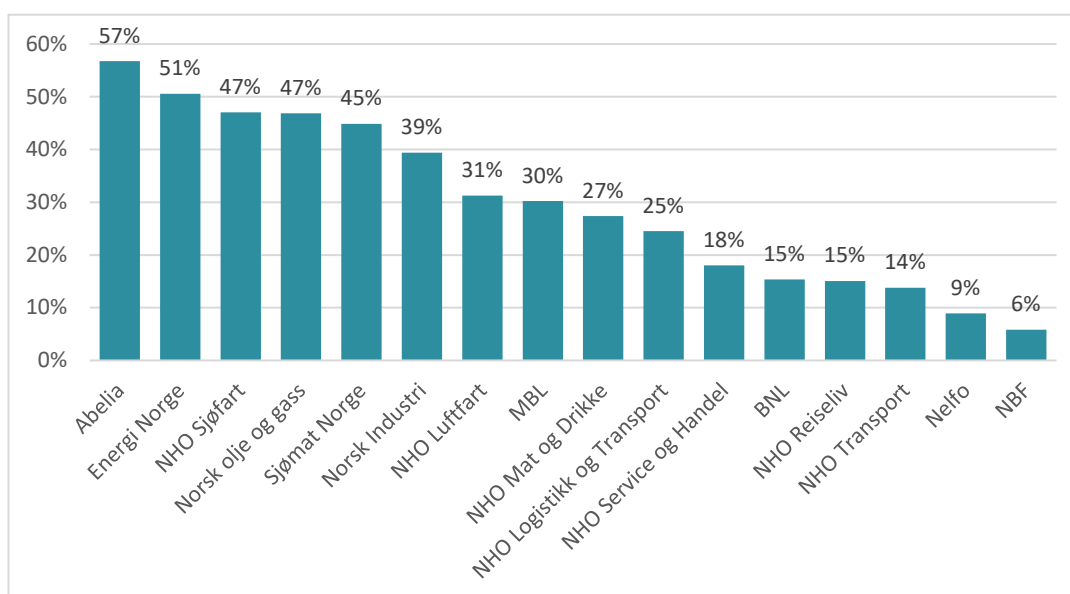
4 Bedriftenes samarbeid med universiteter og høyskoler

Dette kapitlet er viet en del spørsmål om NHO-bedriftenes samarbeid med norske universiteter og høyskoler (UoH) og er et spesialtema i årets barometer. Slikt samarbeid er også gjenstand for stor politisk oppmerksomhet.

4.1 Samarbeidshyppighet

I vår undersøkelse ser vi at om lag en fjerdedel av alle NHO-bedriftene oppgir at de har hatt samarbeid med en UoH-institusjon i løpet av de siste fem årene. Det er en indikasjon på at samarbeid mellom akademia og næringsliv kan være mer utbredt enn det man ofte får inntrykk av, for eksempel gjennom indikatorer for finansiering, kommersialisering og sampublisering.

Figur 4.1 viser andel bedrifter som har hatt en eller annen form for samarbeid med en UoH-institusjon i løpet av de siste fem år, etter landsforening.



Figur 4.1 Andel NHO-bedrifter som har hatt samarbeid med et universitet eller høyskole de siste fem år, etter landsforening (N=6996)

Tallene viser stor variasjon mellom landsforeningene når det gjelder utbredelsen av UoH-samarbeid. Innenfor Abelia, Energi Norge, NHO Sjøfart og NHO Sjømat sier rundt halvparten av bedriftene at de har samarbeidet med en UoH-institusjon. Andelen er også relativt høy i Norsk Industri. Motsatt ser vi at det er relativt få bedrifter innenfor landsforeningene for transport, bygg og reiseliv som oppgir å ha hatt samarbeid med UoH.

Jevnt over ser vi altså at det er de landsforeningene som oppgir størst behov for høyt utdannet arbeidskraft, som også har mest samarbeid med UoH-sektoren (se også tabell 3.3). Dette mønsteret er på mange måter forventet, men indikerer samtidig at mange bedrifter med lite høyt utdannet kompetanse heller ikke henter slik kompetanse via samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner.

På dette området ser vi også en klar effekt av bedriftsstørrelse. Blant mellomstore bedrifter med 50–250 ansatte sier over 40 prosent at de har samarbeid med en UoH-institusjon, mens andelen er over 60 prosent for bedrifter med mer enn 250 ansatte. Blant bedrifter med under 50 ansatte er det færre enn hver fjerde som oppgir å ha hatt samarbeid med et universitet eller en høgskole. Det samme mønsteret finner vi igjen i bedriftenes svar på behov for høyt utdannet kompetanse (se bl.a. figur 3.5).

4.2 Samarbeidsformer

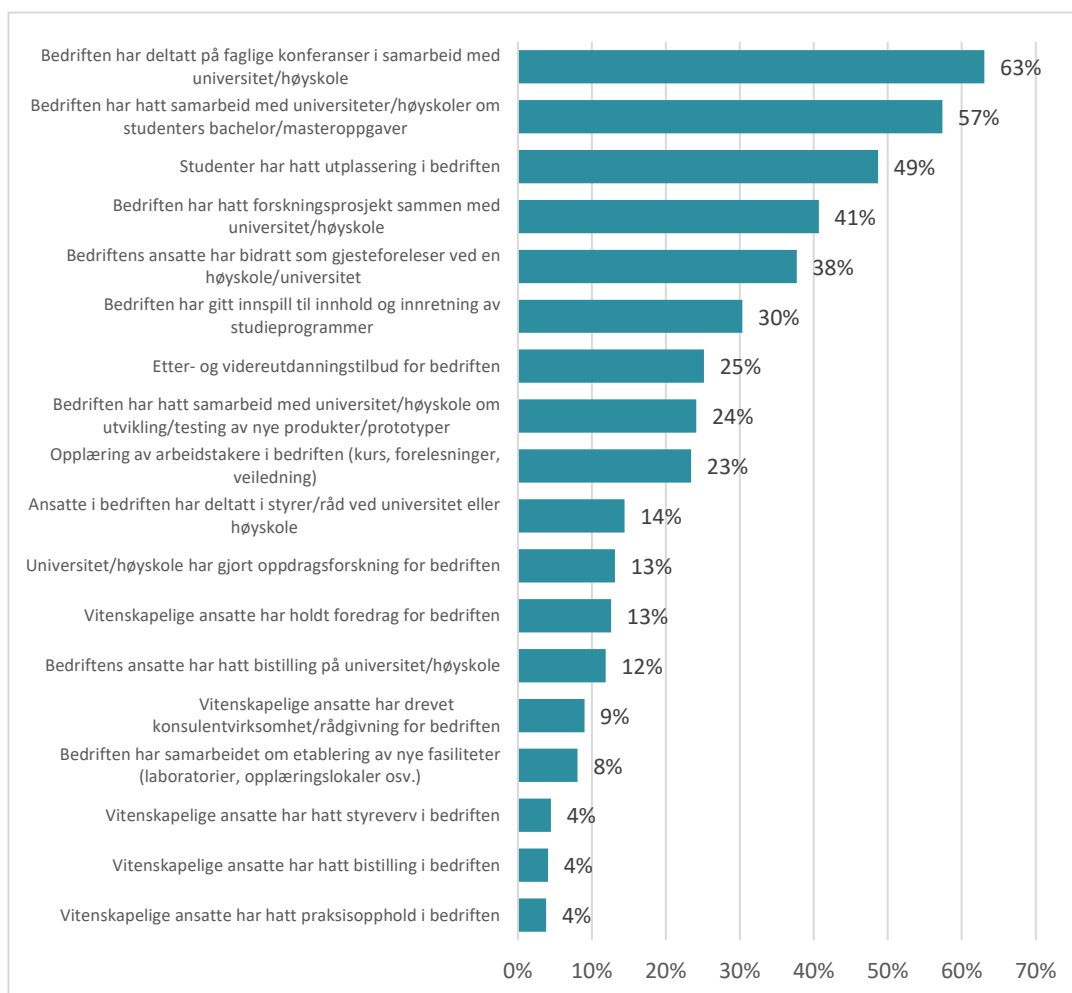
Det finnes mange former for samarbeid mellom næringsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. Derfor har vi også spurt bedriftene om hvilke samarbeidsformer de har hatt med UoH-institusjonene. Kategoriene for samarbeidstype er delvis hentet fra en NIFU-undersøkelse fra 2014¹ blant vitenskapelig personale, som igjen bygger på en gjennomgang av internasjonal forskning på feltet. Selv om undersøkelsen blant vitenskapelig ansatte ikke kan sammenliknes direkte med svarene fra NHO-bedriftene, er det mulig å se de to undersøkelsene i sammenheng.

Som det framgår av figur 4.2, er deltakelse på konferanser den vanligste formen for kontakt mellom NHO-bedrifter og UoH-institusjoner. Nesten to tredeler av bedriftene med UoH-samarbeid oppga å ha samarbeidet på denne måten. Konferanser var for øvrig også den hyppigst rapporterte samarbeidsformen i undersøkelsen blant det vitenskapelige personalet i 2014 (ibid). Videre ser vi at samarbeid om studentoppgaver og utplassering av studenter i bedriften er utbredte samarbeidsformer for NHO-bedriftene.

¹ Thune, Taran; Aamodt P.O.; Gulbrandsen, M. (2014) Noder i kunnskapsnettverket: Forskning, kunnskapsoverføring og eksternt samarbeid blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren. NIFU Rapport 2014:23.

Generelt ser vi at de landsforeningene som har høyt utdanningsnivå og høy grad av samarbeid med UoH, er høyt oppe på alle former for samarbeid. Det gjelder spesielt Norsk olje og gass, men også Norsk Industri, Energi Norge og Sjømat Norge. Et interessant unntak er opplæringsaktiviteter for bedriften i regi av UoH-institusjoner, hvor de nevnte «kunnskapstunge» landsforeningene oppgir noe mindre grad av slikt samarbeid. Det kan bety at slike aktiviteter er relativt mindre viktige når det allerede finnes mange andre former for etablert samarbeid.

Det er også interessant å merke seg at den minst utbredte formen for UoH-bedriftssamarbeid er at vitenskapelig ansatte har bistilling, styreverv eller praksisopphold i bedriften. Samarbeid den andre veien virker derimot mer utbredt, dvs. at bedriftenes ansatte har hatt bistilling eller styreverv ved en UoH-institusjon.

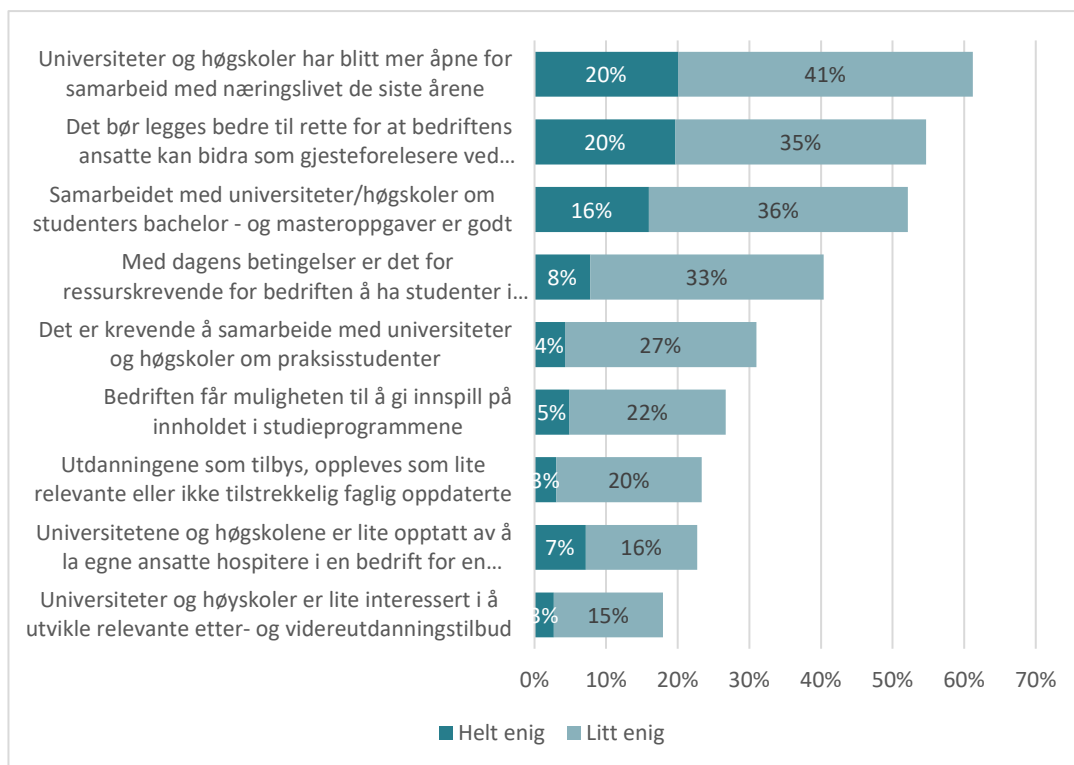


Figur 4.2 Andel NHO-bedrifter som har hatt samarbeid med universitet eller høgskole siste fem år etter form for samarbeid (N=1746)

4.3 Kultur og rom for samarbeid

I tillegg til spørsmålene om samarbeid og samarbeidsformer ble bedriftene bedt om å ta stilling til noen utsagn om kultur og vilkår for UoH-næringslivssamarbeid. Svarene gir altså NHO-bedriftenes syn på temaet, og er begrenset til de 1 746 NHO-bedriftene som har oppgitt at de har samarbeid. Svarene på disse spørsmålene er oppgitt i figur 4.3 nedenfor.

Samlet sett gir svarene et ganske positivt inntrykk av bedriftenes erfaringer med UoH-samarbeid. Blant annet er det interessant at over 60 prosent av NHO-bedriftene med erfaring fra slikt samarbeid mener at UoH-institusjonene har blitt mer åpne for samarbeid de siste årene. Det er også et klart mindretall som opplever at utdanningene som tilbys, er lite relevante for bedriften. Under en fjerdedel av bedriftene sier seg helt eller delvis enig i dette. Samtidig må det tas høyde for at bedrifter uten universitetssamarbeid ikke har blitt stilt dette spørsmålet. Det er naturlig å anta at bedrifter som allerede har et samarbeid med en UoH-institusjon, gjennomgående har et mer aktivt og positivt forhold til høyere utdanning enn de bedriftene som ikke har slikt samarbeid.



Figur 4.3 Andel NHO-bedrifter som har hatt samarbeid med universiteter og høyskoler de siste fem årene, etter hvor enig de er i følgende påstander. (N=1746)

5 Lærebedrifter i NHO

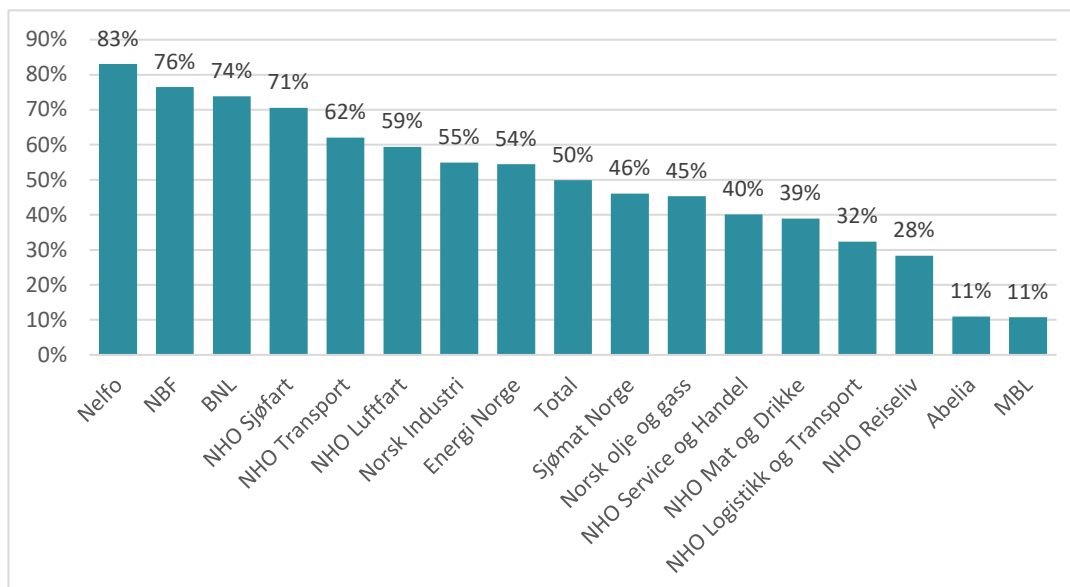
Dette kapitlet er viet spørsmål omkring lærlinger og er gått til lærebedriftene i NHO. Lærlingordningen er ett av flere yrkesfaglig videregående løp, hvor det opprettes en avtale mellom en virksomhet og en lærling. En lærebedrift er en autorisert bedrift, godkjent av fylkeskommunen, som har rett til å kunne gi opplæring i lærefag til fagbrev. Regjeringen har inngått en samfunnskontrakt for flere læreplasser (2016–2020) med partene i arbeidslivet, og NHO er part i denne samfunnskontrakten. Det er frivillig å være lærebedrift, men NHO oppfordrer sine medlemsbedrifter til å bli godkjente lærebedrifter. Dette er både ansett som en del av samfunnsansvaret, men ordningen gir også fordeler for lærebedriftene. Eksempler på fordeler er økonomiske tilskudd, deltakelse i en god rekrutteringsordning, tilførsel av ny kompetanse og etablering av ny lederkompetanse gjennom oppfølging av lærlingene.

I årets kompetansebarometer har vi spurt medlemsbedriftene om de er godkjente lærebedrifter, om deres vurdering av egenskaper ved ansettelse av lærlinger, om de eventuelt har latt være å ta inn lærlinger og hva årsakene kan være til dette. Til slutt har vi også stilt spørsmål om hvorfor de ikke får tak i lærlinger tross identifiserte kompetansebehov.

5.1 Lærebedriftene i NHO

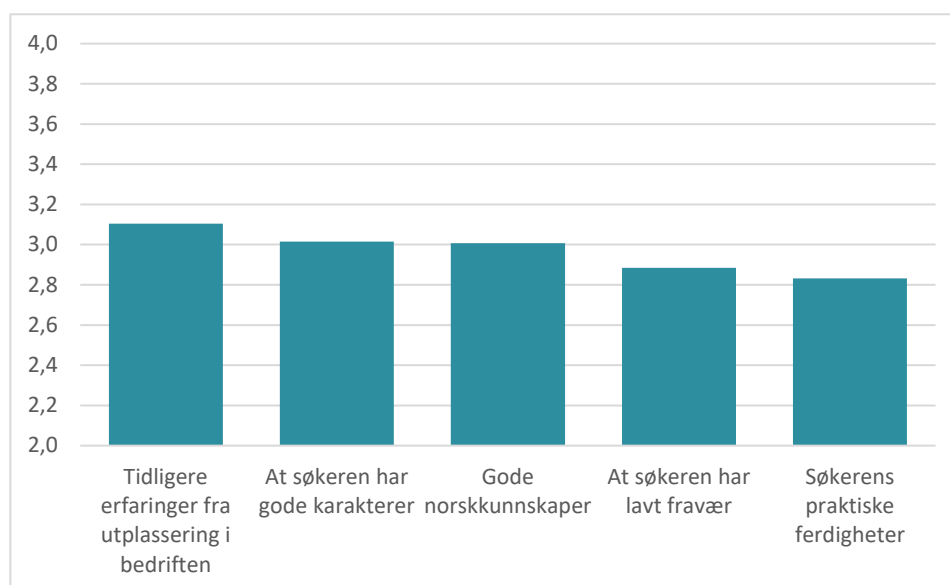
Halvparten av bedriftene i denne undersøkelsen har oppgitt at de er lærebedrifter. Det norske arbeidslivet er avhengig av tilgang til kvalifiserte fagarbeidere, og tilgang på læreplasser er som nevnt en avgjørende faktor blant annet nedfelt i samfunnskontrakten. Statistikk fra Utdanningsdirektoratet viser at antallet lærekontrakter har økt med 15 prosent fra 2012 til 2017, og at hoveddelen av disse finnes innen privat sektor (udir.no/statistikk). I samme periode har det vært en økning i seks av ni utdanningsprogrammer, og det er innen Bygg- og anleggsteknikk, Teknikk- og industriell produksjon, Helse- og oppvekstfag etterfulgt av Elektrofag og Service og samferdsel vi finner den høyeste andelen. Fordeling av lærebedrifter etter landsforeninger i NHO er vist i figur 5.1. og samsvarer rimelig godt med fordelingen innen utdanningsprogram i Utdanningsdirektoratets statistikk. Som nevnt innledningsvis er halvparten av

NHO-bedriftene lærebedrifter, men hvordan denne halvparten fordeler seg etter landsforening varierer. Størst andel lærebedrifter finner vi blant Nelfo, NBFs og BNLs medlemmer hvor flere enn 70 prosent oppgir å være lærebedrifter.



Figur 5.1 Andel NHO-bedrifter som har oppgitt å være lærebedrift i 2019 etter landsforening (N=6996).

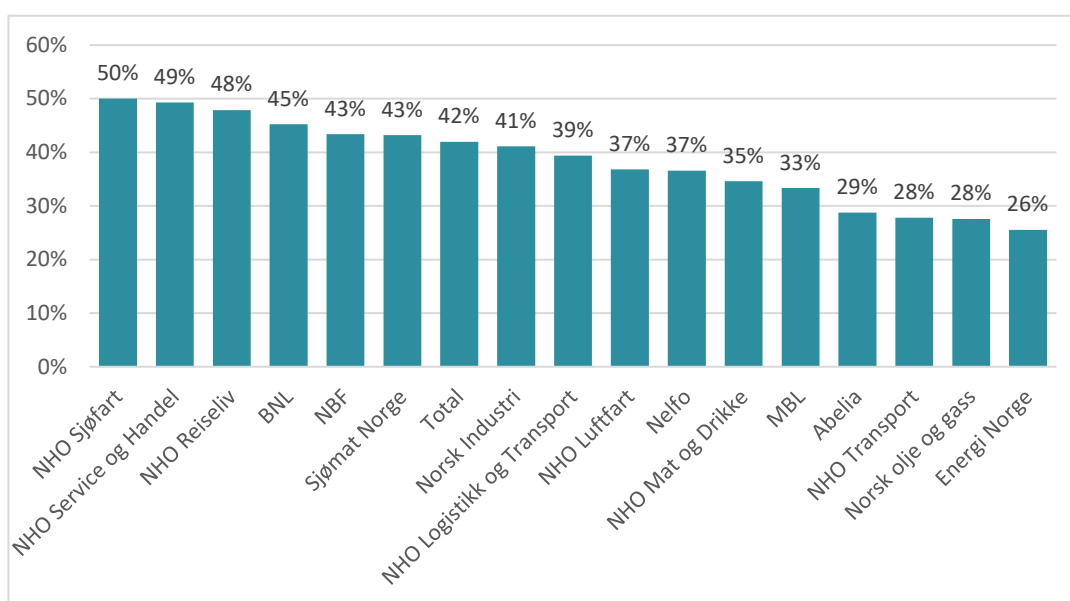
Hva prioriterer bedriftene mest ved tilsetning av lærlinger? Bedriftene ble bedt om å rangere fra høyest til lavest prioritet etter hva som var viktigste egenskaper ved lærlingen etter skalaen 1–5. For lesbarhetens skyld har vi snudd skalaen slik at størst søyle med høyest karakter er viktigste egenskap.



Figur 5.2 NHO-bedrifters vurdering av egenskaper ved ansettelse av lærlinger, rangert etter høyest til lavest prioritet. (N=3489).

Som vi ser av figur 5.2, synes bedriftene å legge nokså lik vekt på de ulike egenskapene ved lærlingene som de fikk spørsmål om i årets kompetansebarometer. Tidligere erfaring fra utplassering i bedriften og at søkeren har gode karakterer samt gode norskkunnskaper rangeres noe høyere enn at søkeren har lavt fravær og at søkeren generelt har praktiske ferdigheter.

Til tross for at bedriftene har behov for lærlinger, oppga faktisk 42 prosent av bedriftene at de hadde latt være å ta inn lærlinger. Hvordan dette varierer etter landsforening, er vist i figur 5.3.

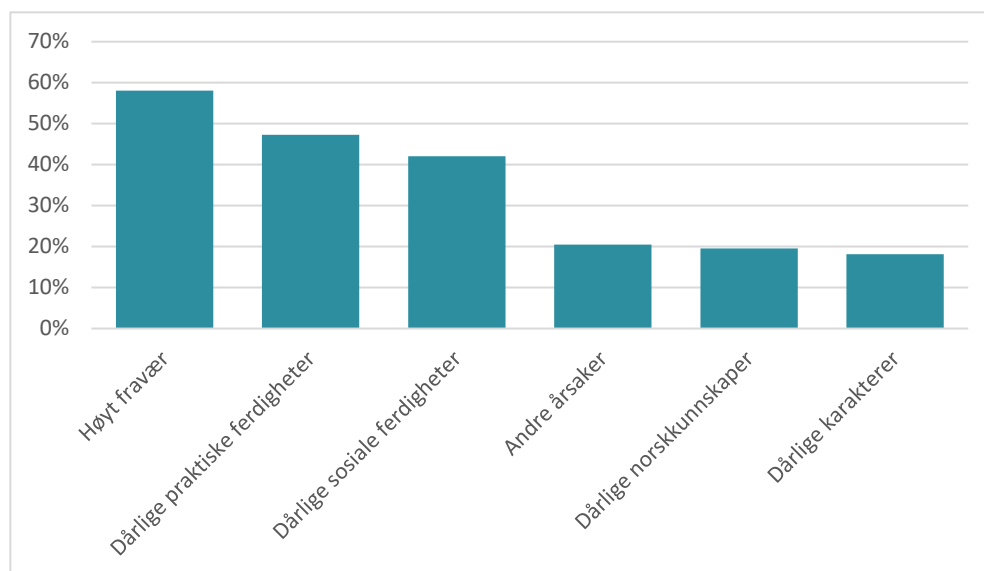


Figur 5.3 Andel NHO-bedrifter som har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov, etter landsforening (N=3489)

Årsakene til at drøyt 40 prosent av lærebedriftene har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov, er vist i figur 5.4. Høyt fravær og dårlige praktiske kunnskaper oppgis som de to viktigste årsakene til at bedrifter har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov, av henholdsvis 60 og i underkant av 50 prosent av bedriftene. Dette kan synes å stå noe i kontrast til egenskapene lærebedriftene verdsetter høyest ved ansettelse av lærlinger (jf. figur 5.2). En mulig forklaring kan være at bedriftene vurderer gode praktiske erfaringer som den viktigste egenskapen hos en lærling, mens de i etterkant i lys av tidligere erfaringer, vurderer høyt fravær som den viktigste årsaken til senere å ikke ta inn lærlinger.

Videre oppgir om lag 40 prosent av bedriftene dårlige sosiale ferdigheter som årsak til å la være å ta inn lærlinger til tross for behov. De minst viktige årsakene som bedriftene vurderer for å la være å ta inn lærlinger er dårlige norskkunnskaper og dårlige karakterer. I svaralternativet andre årsaker er det hovedsakelig fire hovedårsaker som går igjen. Disse var at lærlingen hadde dårlige

holdninger eller manglende motivasjon, samt bedriftens økonomi og mulighet til å følge opp lærlingen.²



Figur 5.4 Årsakene til at bedriftene har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov (N=1464).

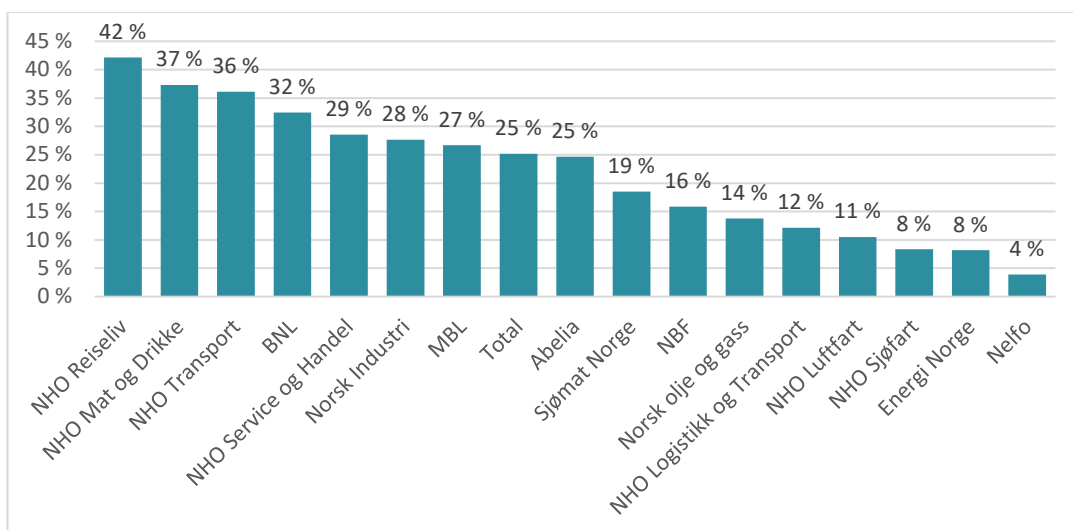
På spørsmål om bedriftene får tak i lærlinger besvarte om lag en fjerdedel (25 prosent) av bedriftene at de ikke fikk tak i lærlinger, mens det resterende flertall (75 prosent) faktisk får tak i de lærlingene de har behov for. Imidlertid varierer andel bedrifter som ikke får tak i sine lærlinger blant landsforeningene. Til tross for at flesteparten av bedriftene får tak i sine lærlinger, utmerker NHO Reiseliv, NHO Mat og drikke og NHO Transport seg ved at mellom 35 og 40 prosent av bedriftene her ikke gjør det.

² Det er tidligere foretatt flere studier av norske bedrifters vurdering av lærlingordningens anvendelighet innen kommunesektoren og privat sektor, men her er det fokusert på et bredere bilde enn det som fremkommer av vurdering av spesifikke egenskaper ved lærlinger slik det benyttes i denne utgaven av kompetansebarometeret. Eksempler på rapporter som tar for seg tema fra ulike perspektiver er:

Høst, H.; Skålholt, A.; Reiling, R. B.; Gjerustad, C. (2014). Hvorfor blir lærlingordningen annerledes i kommunene enn i privat sektor? Sentrale utfordringer for kommunesektoren i arbeidet med fagopplæring. NIFU-rapport 2014:22. Oslo: NIFU.

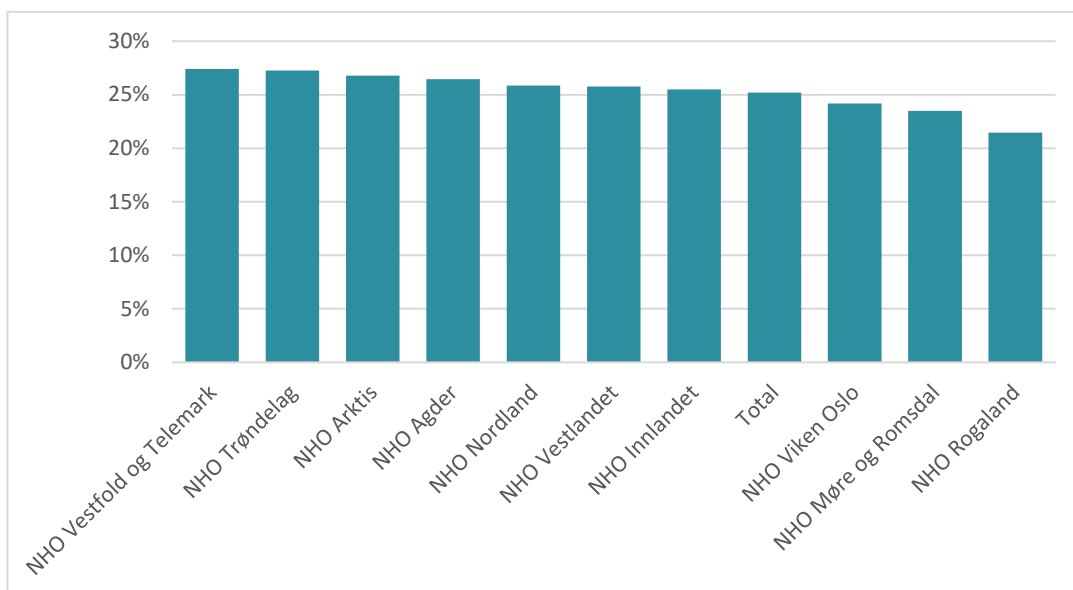
Høst, H.; Seland, I.; Sjaastad, J.; Skålholt, A.; (2014). Kan organisering av lærlingformidling forklare store ulikheter i resultat? En studie av lærlingformidling i 3 fylker. NIFU-rapport 2014:7. Oslo: NIFU.

Høst, H.; Skålholt, A.; Nyen, T. (2012). Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger: En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen. NIFU-arbeidsnotat 2012:10. Oslo: NIFU.



Figur 5.5 Andel bedrifter som ikke får tak i lærlinger til tross for behov, etter landsforening (N=3489).

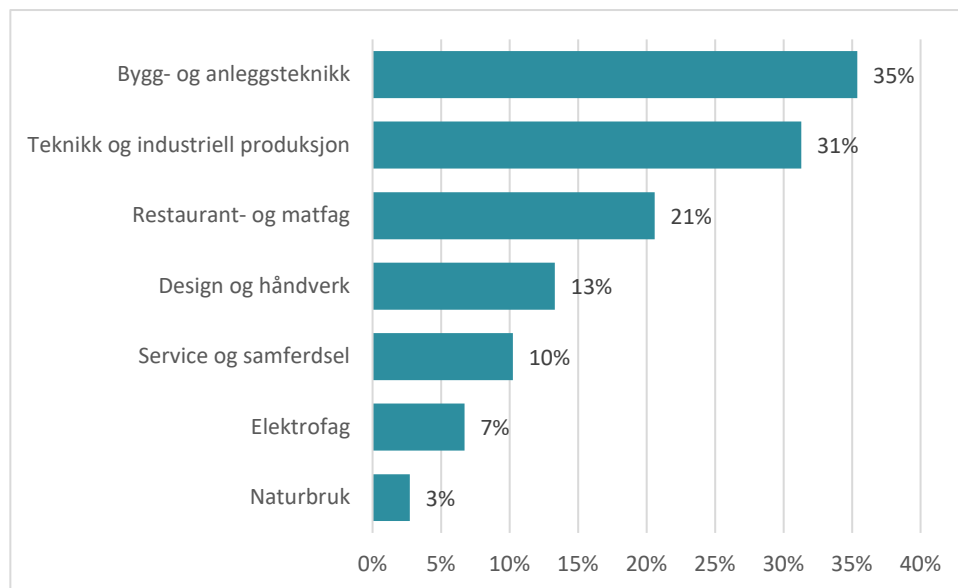
Problemet med å få tak i lærlinger ser ut til å være relativt likt over hele landet. I Rogaland oppgir bedriftene at de har det noe enklere enn resten av landet når det gjelder å få tak i lærlinger, mens de i Vestfold, Telemark, Trøndelag og Arktis sliter litt mer enn gjennomsnittet. Dette fremkommer i figur 5.6.



Figur 5.6 Andel bedrifter som ikke får tak i lærlinger til tross for behov, etter NHO-region (N=3489).

På spørsmål om fra hvilke fagretninger og utdanningsprogram bedriftene ikke får tak i lærlinger, oppgir de følgende som er vist i figur 5.7. Vi kan se dette i sammenheng med de tidligere nevnte tallene fra Utdanningsdirektoratet, som

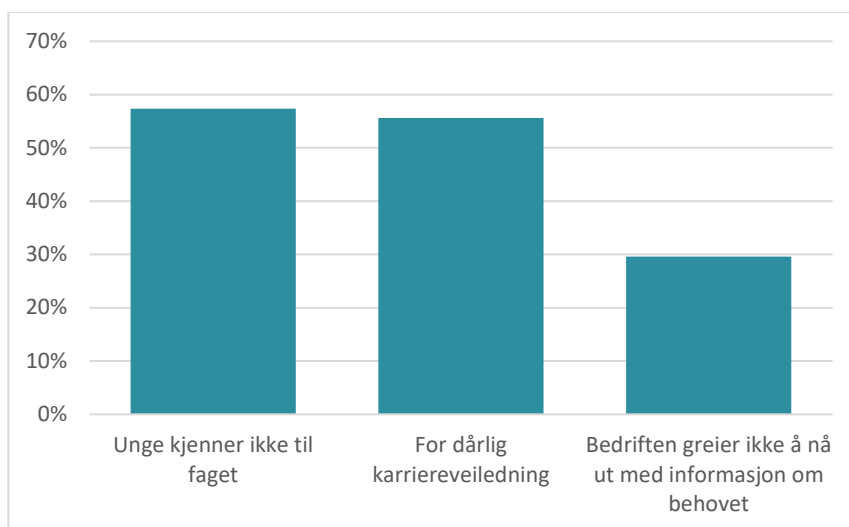
viste at utdanningsprogrammene Bygg- og anleggsteknikk og Teknikk- og industriell produksjon lå høyest i 2018. For NHOs medlemsbedrifter er det et større behov for lærlinger for disse utdanningsprogrammene enn det som forekommer i dag.



Figur 5.7 Andel bedrifter som ikke får tak i lærlinger til tross for behov, etter utdanningsprogram (N=879).

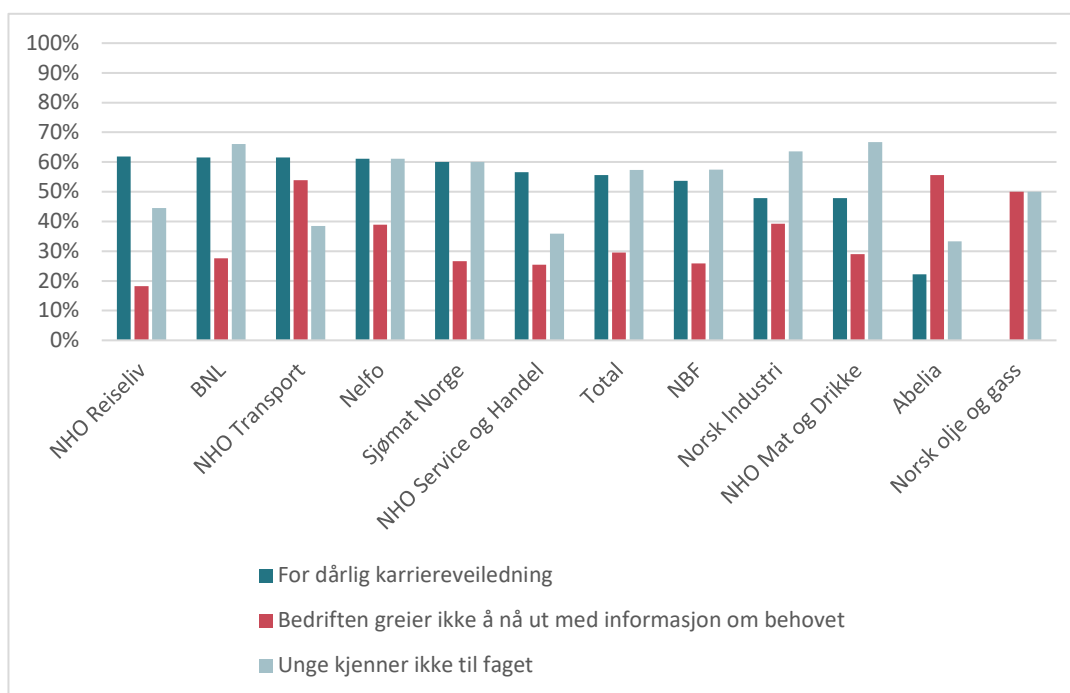
Bedriftene ble også bedt om å spesifisere fra hvilke fagretninger de ikke fikk tak i lærlinger. Her var det dessverre mange bedrifter som ikke oppgav hvilke lærefag de hadde behov. I alt 4 av 10 bedrifter lot være å spesifisere lærefaget. De hyppigste spesifiserte lærefagene, etter synkende behov, var følgende: *kokkefag, bilfag, rørleggerfag, malerfag, servitørfag og frisørfag* – for å nevne noen. I og med at det var såpass mange som lot være å spesifisere lærefaget de har behov for, er det dermed relativt få bedrifter som står bak disse tallene.

Vi stilte avslutningsvis bedriftene spørsmål om hva de tror er årsaken til at de ikke får tak i disse lærlingene. Resultatet er vist i figuren 5.8. Nesten 60 prosent mener at unge ikke kjenner faget og at de får dårlig karriereveiledning, mens litt mindre enn en tredjedel mener at bedriftene ikke klarer å nå ut med informasjon om behovet.



Figur 5.8 Andel bedrifters mening om årsaker til at de ikke får tak i lærlinger til tross for behov. (N=879)

Hvordan de ulike landsforeninger har besvart fremkommer i figur 5.9.



Figur 5.9 Andel bedrifters mening om årsaker til at de ikke får tak i lærlinger til tross for behov etter landsforening (N=879).

Note: Landsforeninger med færre enn 10 bedrifter for hvert svaralternativ er holdt utenfor figuren.

Flertallet av bedriftene ved mange av landsforeningene mener at det gis for dårlig karriereveiledning. Dette oppgis av om lag 60 prosent av bedriftene ved NHO Reiseliv, Byggenæringens landsforening, NHO Transport, Nelfo og Sjømat Norge.

Samtidig oppgir også et stort flertall blant BNLs, Norsk Industris og NHO Mat og drikkes medlemsbedrifter at de unge ikke kjenner til faget. Imidlertid er andelen bedrifter størst blant Abelia, NHO Transport og Norsk olje og gass sine medlemmer. Disse mener at ansvaret ligger hos bedriften selv, ved at de ikke greier å nå ut med informasjon om behovet.

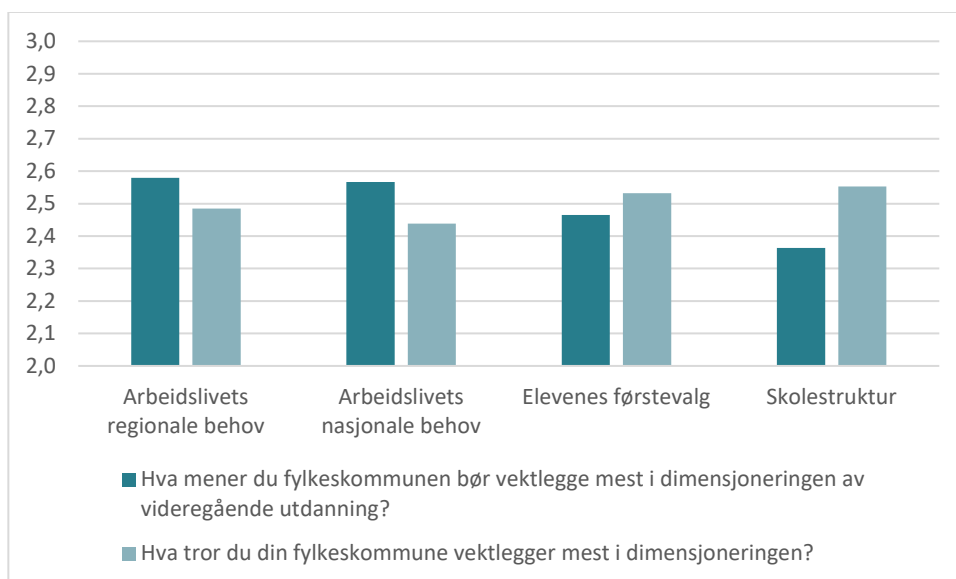
6 Dimensjonering av videregående utdanning

Rapportens siste kapittel omhandler bedriftenes synspunkter på fylkeskommunenes rutiner og praksis knyttet til dimensjonering av videregående utdanning.

6.1 Hva bør vektlegges ved dimensjonering av videregående opplæring

På spørsmål om hvilke behov og forhold som bør vektlegges ved dimensjonering av videregående opplæring svarer NHO-bedriftene at bedriftenes behov for arbeidskraft og kompetanse bør vektlegges før elevenes førstevalg og skolestruktur. At bedriftene først og fremst mener at deres behov bør være styrende ved dimensjonering av videregående opplæring, må sies å være som forventet. Imidlertid er ikke forskjellene i rangeringene av de fire ulike forholdene store, og kanskje mindre enn man hadde forventet.

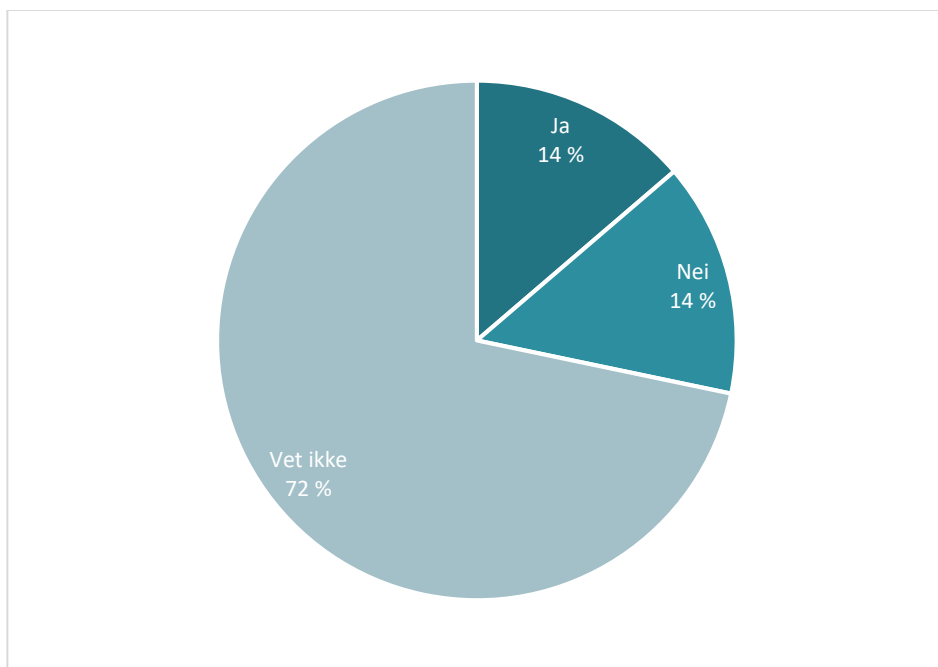
På spørsmål om hva bedriftene tror fylkene faktisk vektlegger, er bildet det motsatte; at bedriftene tror at fylkene vektlegger fylkets skolestruktur og elevenes førstevalg av studieretning foran arbeidslivets behov. Også dette mønsteret må sies å være omtrent som forventet.



Figur 6.1 Rangering av NHO-bedriftenes mening og dimensjonering av videregående utdanning og hva de tror fylkeskommunen vektlegger mest.

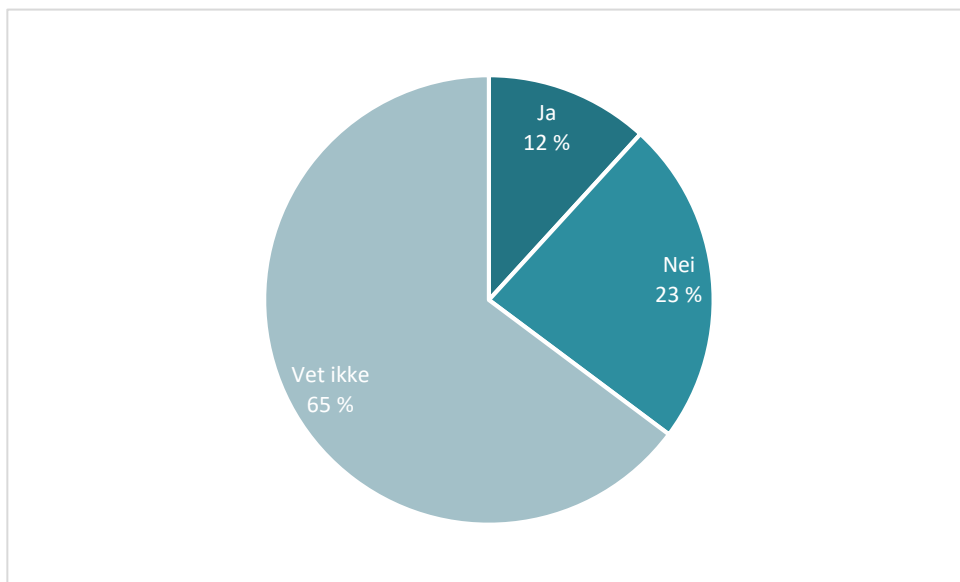
Note: Mørkegrønne: NHO-bedrifters mening, lysegrønne: hva NHO-bedriftene tror fylkeskommunen vektlegger.

Til tross for at bedriftene er noe uenig med fylkene i hvordan dimensjoneringsarbeidet bør prioriteres, oppgir et stort flertall at de ikke vet om det er gode rutiner for dette eller ikke. På spørsmålet «opplever du at det er gode rutiner i ditt fylke i dimensjoneringsarbeidet» svarer kun 14 prosent ja, og like mange (14 prosent) nei. Derimot svarer hele 72 prosent at de ikke vet. At andelen som svarer vet ikke er så pass stor, kan tyde på at bedriftene i liten grad har kunnskap om arbeidet med dimensjonering av videregående utdanning i sitt fylke.



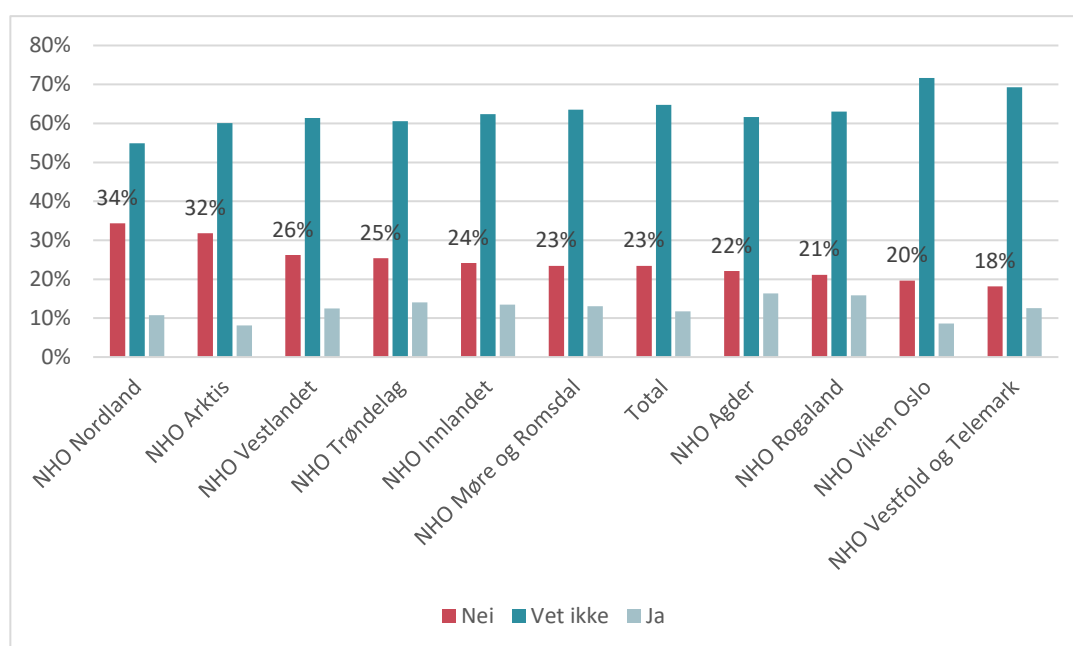
Figur 6.2 NHO-bedriftenes vurdering av rutinene av dimensjoneringsarbeidet med videregående utdanning i sitt fylke (N=6996).

På oppfølgingsspørsmål, om systemet er godt nok for dimensjonering av yrkesfag og studieforberedende, svarer bedriftene følgende: Kun 12 prosent oppgir å være enige, 23 prosent er uenige, mens to tredeler av bedriftene vet ikke om systemet for dimensjoneringsarbeidet er godt nok. Svarene illustreres i figur 6.3.



Figur 6.3 NHO-bedriftenes vurdering av systemet for dimensjonering av yrkesfag og studieforberedende i sitt fylke (N=6996).

Hvordan bedriftene besvarer dette spørsmålet etter region, er vist i figur 6.4. Selv om det store flertallet på om lag to tredeler sier at de faktisk ikke vet hvordan fylkene dimensjonerer videregående utdanning i sine fylker, er andelen som er misfornøyd, varierende. Det fremkommer at regionene i Nord-Norge, Vestlandet og Trøndelag er minst fornøyd med dimensjoneringsarbeidet, mens de på den annen side er mest fornøyd i Rogaland, Viken og Oslo, Vestfold og Telemark. Dette kan også være et uttrykk for forskjeller i arbeidsmarkedet, slik at bedriftene er mer fornøyd der hvor arbeidsmarkedet generelt sett er bedre enn i områder hvor bedriftene sliter med å skaffe tilstrekkelig kompetanse og dermed er misfornøyd med fylkets dimensjoneringsarbeid.



Figur 6.4 Andel bedrifter etter hvor fornøyd de er med systemet for dimensjonering av yrkesfagene og studieforberedende etter NHO-region (N=6996).

Det er første gang spørsmål om dimensjonering av videregående opplæring er stilt til bedriftene, og det gir dermed innsikt i et område som tidligere ikke har vært dekket av denne undersøkelsen. Selv om NHOs kompetansebarometer kun dekker en andel av det norske næringslivet, tyder svarene på at norske bedrifter vet for lite om hvordan dimensjoneringsarbeidet foregår. Det signaliserer at det er behov for mer informasjon til bedriftene og gjerne mer samarbeid mellom bedrift og skole.

Vedlegg - Spørreskjema



NIFU

Kartlegging av NHO-bedriftenes kompetansebehov 2019

I år gjennomføres sjette runde av «NHOs kompetansebarometer», som er en større undersøkelse av kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter. I fjor fikk vi svar fra flere enn 6 400 bedrifter og de de fire foregående undersøkelsene har vi fått svar fra rundt 5 500 bedrifter i NHO-fellesskapet. Det har gitt viktig kunnskap om bedriftenes kompetansebehov og skapt mye debatt om temaet. I en tid hvor mange bedrifter må se etter nye muligheter, er det ekstra viktig med oppdatert kunnskap om bedriftenes kompetansebehov.

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

Spørsmålene er utformet slik at én person skal kunne svare på vegne av hele bedriften. Dersom det er andre personer i din bedrift som best kan besvare spørsmålene, kan spørreskjemaet videresendes til vedkommende. Spørreskjemaet tar kun 5-10 minutter å besvare.

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

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

Eventuelle henvendelser om spørreundersøkelsen kan rettes til Kristoffer Rørstad i NIFU på e-post: kristoffer.rorstad@nifu.no

Vi ber om at spørreskjemaet besvares innen torsdag 16. mai.

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

Start

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

I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Spørsmål 2 og 3 til respondenter som svarte i stor grad eller i noen grad i spørsmål 1, resten hoppet til spørsmål 5)

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

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

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

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

(Spørsmål 4 til respondenter som svarte i stor og noen grad «ansette nye personer fra utlandet», andre hoppet over)

4. Du har oppgitt at bedriften i stor eller noen grad vil ansette personer fra utlandet. Hvorfor ønsker bedriften å ansette personer fra utlandet?

- Det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft i Norge
- Bedriften ønsker å styrke samarbeidet med internasjonale institusjoner/organisasjoner
- Bedriften ønsker ansatte med språkkompetanse
- Bedriften ønsker ansatte med en annen kulturell bakgrunn/diversitet/mangfold for å bedre kunne konkurrere i et internasjonalt marked

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

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

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

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

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

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

(Spørsmål 8 til bedrifter som besvarte i stor grad eller i noen grad for alternativet «Doktorgrad» i spørsmål 6)

8. Til hvilket formål har bedriften behov for doktorgradskompetanse?

- Bedriftens eget forsknings- og utviklingsarbeid
- Generell styrking av bedriftens kompetansebase
- Innhenting og bruk av forskningsbasert kunnskap
- Løsning av andre oppgaver som krever kompetanse på doktorgradsnivå
- Samarbeid med eksterne forskningsmiljøer (universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter mv.)
- Som konkurransefortrinn overfor konkurrenter og oppdragsgivere

(Spørsmål 9 til respondenter som besvarte i stor grad eller i noen grad i enten «Håndverksfag» i spørsmål 5 eller «Fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)» i spørsmål 6)

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

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

(Spørsmål 10 til respondenter som svarte i stor eller i noen grad «Fagskoleutdanning» i spørsmål 6)

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

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

(Spørsmål 11 til respondenter som svarte i stor grad eller i noen grad «Ingeniører og tekniske fag» i spørsmål 7)

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

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

12. Har bedriften i løpet av de siste fem årene hatt samarbeid med universitet eller høyskole?

- Ja
- Nei

(Spørsmål 13 og 14 til respondenter som svarte «ja» i spørsmål 12)

13. Hvilke av disse formene for samarbeid har bedriften hatt med universitet/høyskole de siste fem årene

- Ansatte i bedriften har deltatt i styrer/råd ved universitet eller høyskole
- Bedriften har deltatt på faglige konferanser i samarbeid med universitet/høyskole
- Bedriften har gitt innspill til innhold og innretning av studieprogrammer
- Bedriften har hatt forskningsprosjekt sammen med universitet/høyskole
- Bedriften har hatt samarbeid med universitet/høyskole om utvikling/testing av nye produkter/prototyper
- Bedriften har hatt samarbeid med universiteter/høyskoler om studenters bachelor/masteroppgaver
- Bedriften har samarbeidet om etablering av nye fasiliteter (laboratorier, opplæringslokaler osv.)
- Bedriftens ansatte har bidratt som gjesteforeleser ved en høyskole/universitet
- Bedriftens ansatte har hatt bistilling på universitet/høyskole
- Etter- og videreutdanningstilbud for bedriften
- Opplæring av arbeidstakere i bedriften (kurs, forelesninger, veiledning)
- Studenter har hatt utplassering i bedriften
- Universitet/høyskole har gjort oppdragsforskning for bedriften
- Vitenskapelige ansatte har drevet konsulentvirksomhet/rådgivning for bedriften
- Vitenskapelige ansatte har hatt bistilling i bedriften
- Vitenskapelige ansatte har hatt praksisopphold i bedriften
- Vitenskapelige ansatte har hatt styreverv i bedriften
- Vitenskapelige ansatte har holdt foredrag for bedriften

14. Hvor enig er du i disse påstandene om samarbeid med universiteter og høyskoler?

	Helt enig	Litt enig	Litt uenig	Helt uenig	Vet ikke/ikke relevant
Med dagens betingelser er det for ressurskrevende for bedriften å ha studenter i praksis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er krevende å samarbeide med universiteter og høyskoler om praksisstudenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universiteter og høyskoler har blitt mer åpne for samarbeid med næringslivet de siste årene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdanningene som tilbys, oppleves som lite relevante eller ikke tilstrekkelig faglig oppdaterte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriften får muligheten til å gi innspill på innholdet i studieprogrammene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universiteter og høyskoler er lite interessert i å utvikle relevante etter- og videreutdanningstilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Universitetene og høyskolene er lite opptatt av å la egne ansatte hospitere i en bedrift for en periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeidet med universiteter/høyskoler om studenters bachelor - og masteroppgaver er godt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det bør legges bedre til rette for at bedriftens ansatte kan bidra som gjesteforelesere ved universiteter og høyskoler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Er din bedrift lærebedrift?

- Ja
- Nei

(Spørsmål 16, 17 og 19 til respondenter som svarte «ja» i spørsmål 15)

16. Hva prioriterer bedriften høyest ved ansettelse av lærling?

Sett 1-5 etter høyest til lavest prioritet.

	1	2	3	4	5
At søkeren har lavt fravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At søkeren har gode karakterer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Søkerens praktiske ferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gode norskkunnskaper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidligere erfaringer fra utplassering i bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Har bedriften latt være å ta inn enkelte lærlinger på tross av behov i bedriften?

- Ja
 Nei

(Spørsmål 18 til respondenter som svarte «ja» i spørsmål 17)

18. Hva var årsaken(e) til at bedriften lot være å ta inn lærlinger, til tross for behov?

- høyt fravær
 dårlige karakterer
 dårlige praktiske ferdigheter
 dårlige sosiale ferdigheter
 dårlige norskkunnskaper
 Andre årsaker, spesifiser:

19. Får bedriften tak i lærlinger (fra videregående) i alle aktuelle fag?

- Ja
 Nei

(Spørsmål 20 og 21 til respondenter som svarte «nei» i spørsmål 19)

20. Hvilke utdanningsprogram og lærefag, har bedriften vanskeligheter med å finne lærling i?

Velg utdanningsprogram i nedtrekksmenyen og skriv inn lærefaget i feltet ved siden av.

Utdanningsprogram	Lærefag
Velg utdanningsprogram ▼	<input type="text"/>
Velg utdanningsprogram ▼	<input type="text"/>
Velg utdanningsprogram ▼	<input type="text"/>
Velg utdanningsprogram ▼	<input type="text"/>

21. **Hvorfor tror du at du ikke får tak i lærlinger i disse fagene?**

- For dårlig karriereveiledning
- Bedriften greier ikke å nå ut med informasjon om behovet
- Unge kjenner ikke til faget

(Spørsmål 22-29 til alle)

22. **Hva mener du fylkeskommunen bør vektlegge mest i dimensjoneringen av videregående utdanning?**

Sett 1-4 etter vektlegges mest til vektlegges minst

	1	2	3	4
Arbeidslivets nasjonale behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidslivets regionale behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elevenes førstevalg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skolestruktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. **Opplever du at det er gode rutiner i ditt fylke i dimensjoneringsarbeidet?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

24. **Synes du fylkene har et godt nok system for dimensjonering av yrkesfagene og studieforberedende**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

25. **Hva tror du din fylkeskommune vektlegger mest i dimensjoneringen?**

Sett 1-4 etter vektlegges mest til vektlegges minst

	1	2	3	4
Arbeidslivets nasjonale behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidslivets regionale behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elevenes førstevalg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skolestruktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

En avdeling

Hele bedriften/foretaket

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

Velg region

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

Færre enn 10 ansatte

10-19 ansatte

20-49 ansatte

50-249 ansatte

250 ansatte eller flere

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

Eventuelle kommentarer kan skrives i tekstfeltet under:



Tilbake

Send inn dine svar

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Antall bedrifter, årsverk, svarandeler per landsforening som inngår i NHOs kompetansebarometer 2019.....	12
Tabell 3.1 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har følgende fagkompetanse de neste fem år, oppgitt årene 2015–2019.....	25
Tabell 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse etter landsforening i 2019.	27
Tabell 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer etter landsforening i 2019.	31

Figuroversikt

Figur 1.1 Antall bedrifter og årsverk som inngår i datagrunnlaget etter landsforening i 2019 (N=6996).....	13
Figur 2.1 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2014–2019.....	17
Figur 2.2 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2019, etter bedriftsstørrelse (N=6996).	18
Figur 2.3 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov i 2019, etter NHO-region (N=6996).	18
Figur 2.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2014–2019.....	19
Figur 2.5 Konsekvenser av å ha et udekket kompetansebehov (N=4267)	20
Figur 2.6 Andel NHO-bedrifter som i stor eller liten grad har tapt kunder eller markedsandeler, skrinlagt eller utsatt utvidelsen av virksomheten eller redusert virksomheten, som følge av å ha et udekket kompetansebehov, etter landsforening i 2019 (N=4267).	21
Figur 2.7 NHO-bedrifters strategier for å dekke udekket kompetansebehov, etter strategi i 2019 (N=4267).....	21
Figur 2.8 Andel NHO-bedrifter som oppgir at de i stor eller noen grad vil ansette nye personer fra utlandet og årsaken til det. (N=1069).....	22
Figur 3.1 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for ulike typer fagkompetanse de neste fem år (N=6996).....	25
Figur 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse de neste fem år, etter bedriftsstørrelse (N=6996).	26
Figur 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivå de neste fem årene (N=6996).	28
Figur 3.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåene de neste fem årene, 2015–2019.	29
Figur 3.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer i 2019 og de neste fem år, etter bedriftsstørrelse (N=6996).	30

Figur 3.6 Andel NHO-bedrifter som oppgir at de i stor eller noen grad har behov for doktorgrad, etter formål (N=434).....	32
Figur 3.7 Andel NHO-bedrifter i utvalgte landsforeninger som oppgir at de i stor eller noen grad har behov for doktorgrad, etter formål.	33
Figur 3.8 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning de neste fem år, 2019 (N=6996)	34
Figur 3.9 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdanning i perioden 2015–2019, etter type yrkesfag.	35
Figur 3.10 Andel NHO-bedrifter som har behov for yrkesfaglig utdannede innenfor teknikk og industriell produksjon, bygg- og anleggsteknikk og elektrofag de neste fem årene, 2019 (N=4749).....	36
Figur 3.11 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for fagskoleutdannede de neste fem årene, etter fagretning i 2016–2019.....	37
Figur 3.12 Andel NHO-bedrifter som har et konkret behov for ingeniører i perioden 2015–2019, etter ingeniørtyper (N=3156)	38
Figur 3.13 Andel bedrifter som i stor eller noen grad har behov for ingeniører og tekniske fag de neste fem år, etter landsforening (N=3156).....	38
Figur 4.1 Andel NHO-bedrifter som har hatt samarbeid med et universitet eller høyskole de siste fem år, etter landsforening (N=6996).....	39
Figur 4.2 Andel NHO-bedrifter som har hatt samarbeid med universitet eller høyskole siste fem år etter form for samarbeid (N=1746)	41
Figur 4.3 Andel NHO-bedrifter som har hatt samarbeid med universiteter og høyskoler de siste fem årene, etter hvor enig de er i følgende påstander. (N=1746).....	42
Figur 5.1 Andel NHO-bedrifter som har oppgitt å være lærebedrift i 2019 etter landsforening (N=6996).....	44
Figur 5.2 NHO-bedrifters vurdering av egenskaper ved ansettelse av lærlinger, rangert etter høyest til lavest prioritet. (N=3489).....	44
Figur 5.3 Andel NHO-bedrifter som har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov, etter landsforening (N=3489).....	45
Figur 5.4 Årsakene til at bedriftene har latt være å ta inn lærlinger til tross for behov (N=1464).....	46
Figur 5.5 Andel bedrifter som ikke får tak i lærlinger til tross for behov, etter landsforening (N=3489).....	47
Figur 5.6 Andel bedrifter som ikke får tak i lærlinger til tross for behov, etter NHO-region (N=3489).....	47
Figur 5.7 Andel bedrifter som ikke får tak i lærlinger til tross for behov, etter utdanningsprogram (N=879).....	48

Figur 5.8 Andel bedrifiers mening om årsaker til at de ikke får tak i lærlinger til tross for behov. (N=879).....	49
Figur 5.9 Andel bedrifiers mening om årsaker til at de ikke får tak i lærlinger til tross for behov etter landsforening (N=879).....	49
Figur 6.1 Rangering av NHO-bedriftenes mening og dimensjonering av videregående utdanning og hva de tror fylkeskommunen vektlegger mest.....	52
Figur 6.2 NHO-bedriftenes vurdering av rutinene av dimensjoneringsarbeidet med videregående utdanning i sitt fylke (N=6996).....	53
Figur 6.3 NHO-bedriftenes vurdering av systemet for dimensjonering av yrkesfag og studieforbereidende i sitt fylke (N=6996).	53
Figur 6.4 Andel bedrifter etter hvor fornøyd de er med systemet for dimensjonering av yrkesfagene og studieforbereidende etter NHO-region (N=6996).....	54

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no