

# Kompetansebehov i Norsk Industri

Resultater fra NHOs kompetansebarometer 2014 for medlemsbedriftene i landsforeningen Norsk Industri

Espen Solberg  
Pål Børing

Arbeidsnotat 6/2015

**NIFU**



# Kompetansebehov i Norsk Industri

Resultater fra NHOs kompetansebarometer 2014 for medlemsbedriftene i landsforeningen Norsk Industri

Espen Solberg  
Pål Børing

Arbeidsnotat 6/2015

Arbeidsnotat 6/2015

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Prosjektnr. 12820526

Oppdragsgiver Norsk Industri  
Adresse Postboks 5250 Majorstuen, 0330 Oslo

ISBN 978-82-327-0090-5  
ISSN 1894-8200 (online)

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)

---

# Forord

Dette arbeidsnotatet presenterer en kartlegging av kompetansebehov og kompetansestrategier blant medlemsbedriftene i Norsk Industri. Tallene bygger på data fra NHOs kompetansebarometer, som er en spørreundersøkelse gjennomført blant alle NHOs medlemsbedrifter. Hovedundersøkelsen ble gjennomført våren 2014 av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) på oppdrag fra NHO.

Gjennomføringen av hovedundersøkelsen ga ikke rom for å gå nærmere inn på forhold innenfor de enkelte landsforeningene i NHO. På oppdrag fra Norsk Industri har NIFU derfor gjort en sammenstilling og analyse av tallene med spesielt henblikk på bedriftene i denne landsforeningen.

Notatet omhandler medlemsbedriftene i Norsk Industri, men i noen tilfeller sammenliknes tallene også med funn fra undersøkelsen for hele NHO-fellesskapet. Bakgrunn, metode og tabeller er kun gjengitt i kortform i denne rapporten. For en nærmere beskrivelse av dette henvises det til hovedundersøkelsen i NIFU Arbeidsnotat 7/2014.

Vi takker Norsk Industri for et godt samarbeid og for å ha tatt initiativet til denne spesialundersøkelsen.

Oslo, 12. mars 2015

Sveinung Skule  
Direktør



# Innhold

<b>1</b>	<b>Hovedfunn .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Resultater fra undersøkelsen .....</b>	<b>11</b>
3.1	Udekket kompetansebehov .....	11
3.2	Konsekvenser av udekket kompetansebehov .....	12
3.3	Strategier for å dekke kompetansebehov .....	13
3.4	Problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft .....	14
3.5	Yrkesgrupper som er sentral kompetanse for Norsk Industri .....	15
3.6	Behov for fagkompetanse .....	17
3.7	Behov for rekruttering av personale etter utdanningsnivå.....	18
3.8	Kompetanser ved eventuelle nyansettelser.....	19
3.9	Behov for kompetanse i fremmedspråk.....	20
3.10	Evner og holdninger ved eventuelle nyansettelser .....	21
3.11	Betydningen av mastergradskompetanse .....	22
	<b>Referanser .....</b>	<b>23</b>
	<b>Vedlegg 1: Nærmere om utvalg og representativitet.....</b>	<b>24</b>
	<b>Vedlegg 2: Spørreskjema og datainnsamling.....</b>	<b>27</b>





# 1 Hovedfunn

Denne undersøkelsen gir et bilde av kompetansebehovene i norske industribedrifter, uttrykt gjennom svarene fra 673 medlemsbedrifter i landsforeningen Norsk Industri. Disse bedriftene representerer nærmere 50 000 årsverk og gir et godt bilde av mangfoldet av bedrifter innenfor landsforeningen. Svarene gir uttrykk for bedriftenes oppfatninger våren 2014. Følgende hovedfunn kan trekkes fram fra undersøkelsen:

- Totalt oppgir 62 prosent av Norsk Industris medlemsbedrifter at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov, hvorav 8 prosent sier at de *i stor grad* mangler kompetanse. Disse andelenene er noe høyere enn for NHO-bedriftene totalt, hvor 58 prosent oppgir at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov og 7 prosent sier at de i stor grad mangler kompetanse.
- Nesten fire av ti bedrifter i Norsk Industri opplever at mangel på kompetanse fører til tap av kunder og markedsandeler eller at planer om utvidelser legges på is. Det er vesentlig færre som oppgir at virksomheten må reduseres, om lag to av ti bedrifter i Norsk Industri. Innenfor landsforeningen er det også færre av de store bedriftene som oppgir at mangel på kompetanse fører til tap av markedsandeler eller reduksjon av virksomheten.
- Nærmere ni av ti bedrifter i Norsk Industri er innstilt på å dekke behovet for kompetanse gjennom å heve kompetansen til dagens ansatte. Sammenliknet med NHO totalt er bedriftene i Norsk Industri mer tilbøyelige enn NHO-bedrifter generelt til å dekke kompetansebehovene gjennom nyansettelser, outsourcing og innleie av personale. Bruk av innleid personale er særlig aktuelt for de store industribedriftene.
- Ingeniører og teknikere er den yrkesgruppen som flest medlemsbedrifter oppgir som sentral for egen virksomhet. Over halvparten av landsforeningens bedrifter oppgir at ingeniører og teknikere utgjør en sentral kompetanse. Blant de største industribedriftene sier alle (100 prosent) at ingeniører og teknikere utgjør en sentral kompetanse.
- Ikke overraskende kommer også industriarbeidere høyt opp på listen over sentrale kompetanser. For nøyaktig halvparten av Norsk Industris medlemsbedrifter utgjør industriarbeidere en sentral kompetanse, og blant de største bedriftene sier to tredeler at denne yrkesgruppen utgjør en sentral kompetanse.

- Forskere og realister (kjemikere, biologer, fysikere mv.) er yrkesgrupper som utgjør en sentral kompetanse blant store medlemsbedrifter i Norsk Industri i større grad enn blant de små. For 13 prosent av de største bedriftene i landsforeningen utgjør forskere en sentral kompetanse, mot kun rundt 5 prosent blant Norsk Industris medlemsbedrifter totalt.
- Ser vi på kompetansebehov etter utdanningsnivå, er det størst behov for ansatte med fullført videregående opplæring (f.eks. fagbrev/svennebrev). Mer enn hver tredje NHO-bedrift og hver fjerde bedrift i Norsk Industri oppgir at de har et stort behov for kompetanse på dette nivået. Dernest følger fagskoleutdanning.
- Generelt viser undersøkelsen at store bedrifter i større grad etterspør ansatte med universitets- og høgskoleutdanning enn det som gjelder for landsforeningen totalt. Innenfor Norsk Industri sier over halvparten av de store bedriftene at de har et stort behov for personer med mastergrad.
- Etterspørselen etter høy utdanning ser derimot ikke ut til å omfatte doktorgradsnivå. Ingen av de store bedriftene i Norsk Industri oppgir et stort behov for ansatte med doktorgradskompetanse. Det har trolig sammenheng med at mye av forskningen i disse bedriftene utføres gjennom kjøp av FoU og samarbeid med andre FoU-miljøer, spesielt teknisk-industrielle institutter. Videre er det generelt slik at mye av forskningen i næringslivet skjer med høyt utdannet personale uten doktorgrad.
- Ved eventuelle nyansettelser vektlegges teknologiforståelse høyere av bedriftene i Norsk Industri enn blant alle NHO -bedrifter. Nesten alle store industribedrifter ser ut til å tillegge teknologiforståelse stor betydning.
- Bedriftene i Norsk Industri ser også ut til å legge større vekt på fremmedspråk og internasjonal forståelse enn tilfellet er for NHO totalt. Engelsk er naturlig nok det klart viktigste fremmedspråket. Blant de store bedriftene i Norsk Industri sier 87 prosent at engelsk er viktig.
- Tysk framstår som det nest viktigste språket for mange bedrifter i Norsk Industri. Andelen bedrifter som vektlegger tysk er 17 prosent i Norsk Industri mot 14 prosent i NHO totalt. Innenfor Norsk Industri ser det ut til at tysk er viktigst for de mellomstore bedriftene og noe mindre viktig for de store.
- Blant de evner og holdninger det ble spurt om, har samarbeidsevne og gjennomføringsevne størst betydning. Sammenliknet med NHO-bedriftene totalt ser det ut til at de største industribedriftene legger mer vekt på evne til omstilling, kritisk dømmekraft og etisk bevissthet. Kreativitet er blant de evnene som vektlegges lavest, både i Norsk Industri totalt og i NHO totalt.

## 2 Innledning

Industrien gjennomgår stadig endringer, både som følge av teknologiske endringer, økt konkurranse og endrede rammevilkår. Slike endringer har også stor betydning for hva slags kompetanse som kreves i industribedriftene. I dette notatet ser vi på kompetansebehovene i et utvalg av norske industribedrifter, nærmere bestemt medlemsbedrifter i landsforeningen Norsk Industri. Resultatene fra undersøkelsen presenteres i kapittel 3. Nedenfor skisserer vi kort bakgrunnen for undersøkelsen.

### *Industrien i Norge – noen hovedtall*

Industrien utgjør en viktig del av norsk nærings- og arbeidsliv. Fram til midt på 1970-tallet jobbet om lag 20 prosent av alle sysselsatte i Norge i industrien. Andelen har siden gått merkbart ned, og utgjør 9,2 prosent i 2013. Nedgangen i andel sysselsatte skyldes delvis at en stor del av norsk industriproduksjon har blitt erstattet av utenlandske importvarer. En annen årsak til nedgangen er at økt konkurranse og ny teknologi har gjort det mulig å produsere mer med færre ansatte (SSB 2014).

Verdiskapingen i industrien har vist en jevn vekst gjennom flere tiår. I 2013 stod industrien for nærmere 16 prosent av all verdiskaping i Norge. Høyere utdannet arbeidskraft, økt bruk av IKT og mer effektive arbeidsformer har vært viktige faktorer bak utviklingen i norsk industri over lengre tid (Skoglund 2008). Et høyt lønns- og kostnadsnivå har gjort det spesielt nødvendig å ta i bruk ny teknologi og mer effektive produksjonsformer i Norge. I denne undersøkelsen ser vi også at store industribedrifter har et stort behov for høyt utdannet personale.

Som i de fleste andre vestlige land opplevde norsk industri en nedgang i produksjonen i årene rundt finanskrisen. Nedgangen var imidlertid mer kortvarig enn i Europa og vesten for øvrig. Samlet har norsk industriproduksjon økt med om lag 20 prosent fra 2005 til 2013. Det høye aktivitetsnivået i olje- og gassproduksjonen er en viktig årsak til at Norge har klart seg så godt etter finanskrisen. Dette reflekteres blant annet ved at det er maskinindustrien og bygging av skip og oljeplattformer som har hatt sterkest vekst blant industrinæringene i årene etter finanskrisen (SSB 2014).

Det siste året har imidlertid lav oljepris ført til nedgang i industriproduksjon rettet mot olje og gass. Samtidig har lav kronekurs ført til oppgang og nye muligheter for andre industrinæringer. Følgelig er det grunn til å forvente at aktiviteten i mange industribedrifter vil måtte rette seg mot andre næringer og sektorer enn olje og gass.

Disse utviklingstrekkene viser at industrien i Norge har vært og er i kontinuerlig omstilling. Følgelig er det interessant å få innblikk i bedriftenes egne anslag for framtidige kompetansebehov.

### *Kort om undersøkelsen og utvalget*

Norsk Industri er NHOs største landsforening målt i antall sysselsatte. Totalt har landsforeningen nærmere 2500 medlemsbedrifter, som til sammen sysselsetter ca. 135 000 personer. Det utgjør en vesentlig del av alle som jobber i industrinæringene i Norge. Ifølge SSB var det totalt ca. 230 000 personer sysselsatt i industrien i Norge i 2013.

I NHOs kompetansebarometer for 2014 ble alle bedriftene i NHO-fellesskapet spurt om kompetansebehov og kompetansestrategier i dag og fem år fram i tid. Bedriftene i Norsk Industri var godt representert i denne undersøkelsen. Av de 5302 NHO-bedriftene som svarte på undersøkelsen, kom 673 fra landsforeningen Norsk Industri. Målt i antall bedrifter som svarte, var Norsk Industri dermed den nest største landsforeningen. Kun Byggenæringens landsforening (BNL) hadde svar fra flere bedrifter (1178).

Ser vi derimot på antall sysselsatte i respondentbedriftene, var Norsk Industri klart størst. Landsforeningen representerte nesten 50 000 årsverk, noe som utgjør 27 prosent av alle årsverkene i de NHO-bedriftene som svarte.

Dette viser at bedriftene i Norsk Industri representerer langt flere årsverk enn antall bedrifter skulle tilsi. Det skyldes primært at landsforeningen har noen medlemsbedrifter med svært mange sysselsatte. I den første samlede presentasjonen av tallene ble alle bedrifters besvarelser vektet likt, dvs. uavhengig av bedriftens størrelse (Solberg et al. 2014). Det gir et kurant bilde av hvordan ulike bedriftsledere vurderer kompetansebehovene, men det kan gi et fortegnnet bilde dersom man bruker tallene til å *dimensjonere* behovene for kompetanse.

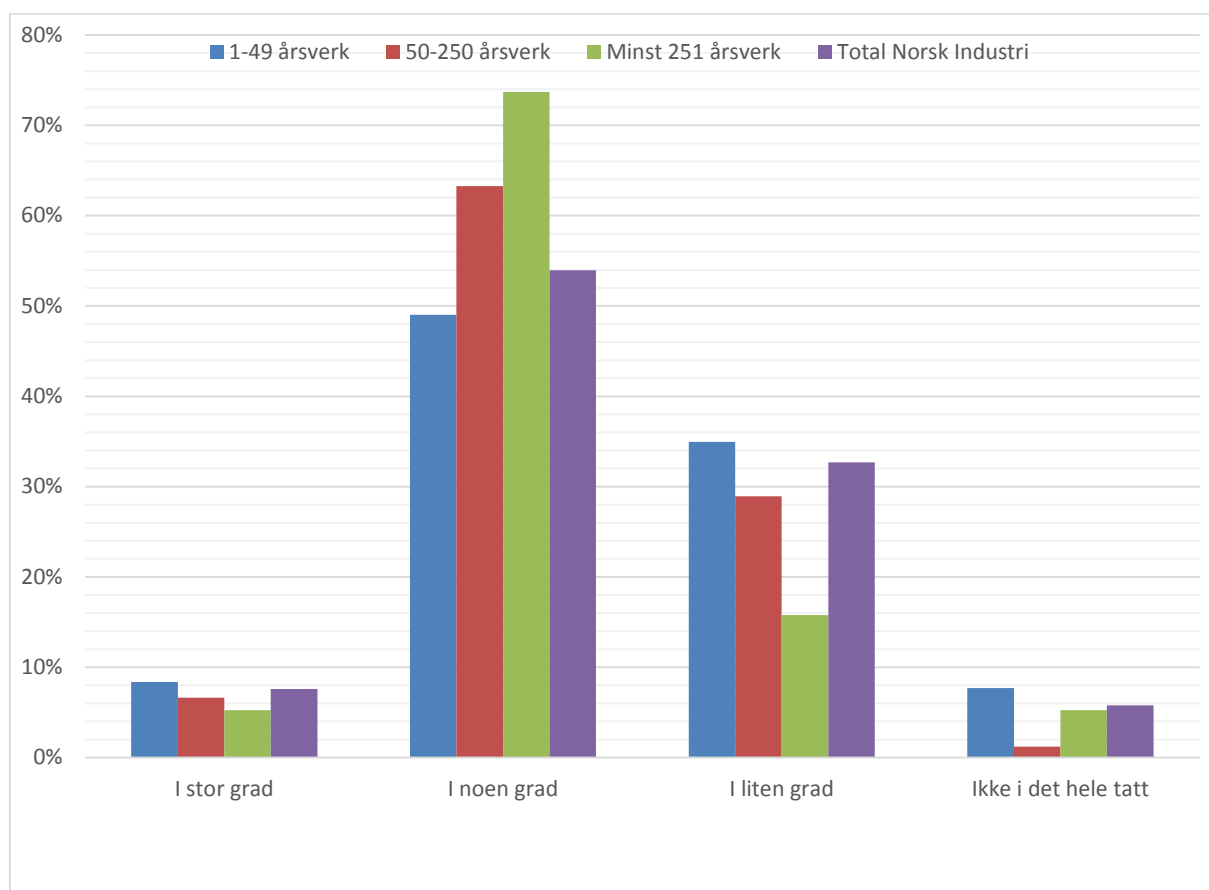
I denne undersøkelsen tar vi derfor systematisk høyde for betydningen av bedriftsstørrelse ved at tallene for Norsk Industri er fordelt på små (<50), mellomstore (50-250) og store (>250) bedrifter. Resultatene for Norsk Industri sammenliknes også med totaltallene for hele nettoutvalget av NHO-bedrifter.

Tabeller med detaljer om utvalg og svarandel per landsforening følger i vedlegg 1. Skjemaet for spørreundersøkelsen følger som vedlegg 2.

## 3 Resultater fra undersøkelsen

### 3.1 Udekket kompetansebehov

Figur 3.1 Andelen bedrifter i Norsk Industri som oppgir hvorvidt de har et udekket kompetansebehov i dag, etter bedriftsstørrelse (N=673)



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Totalt oppgir 62 prosent av Norsk Industris medlemsbedrifter at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov i dag. Dette er på et noe høyere nivå enn for NHO-bedriftene totalt, hvor andelen var på 58 prosent. 8 prosent av industribedriftene sier at de *i stor grad* har et udekket kompetansebehov. Dette er noe høyere enn tallene for NHO totalt, som var 7 prosent.

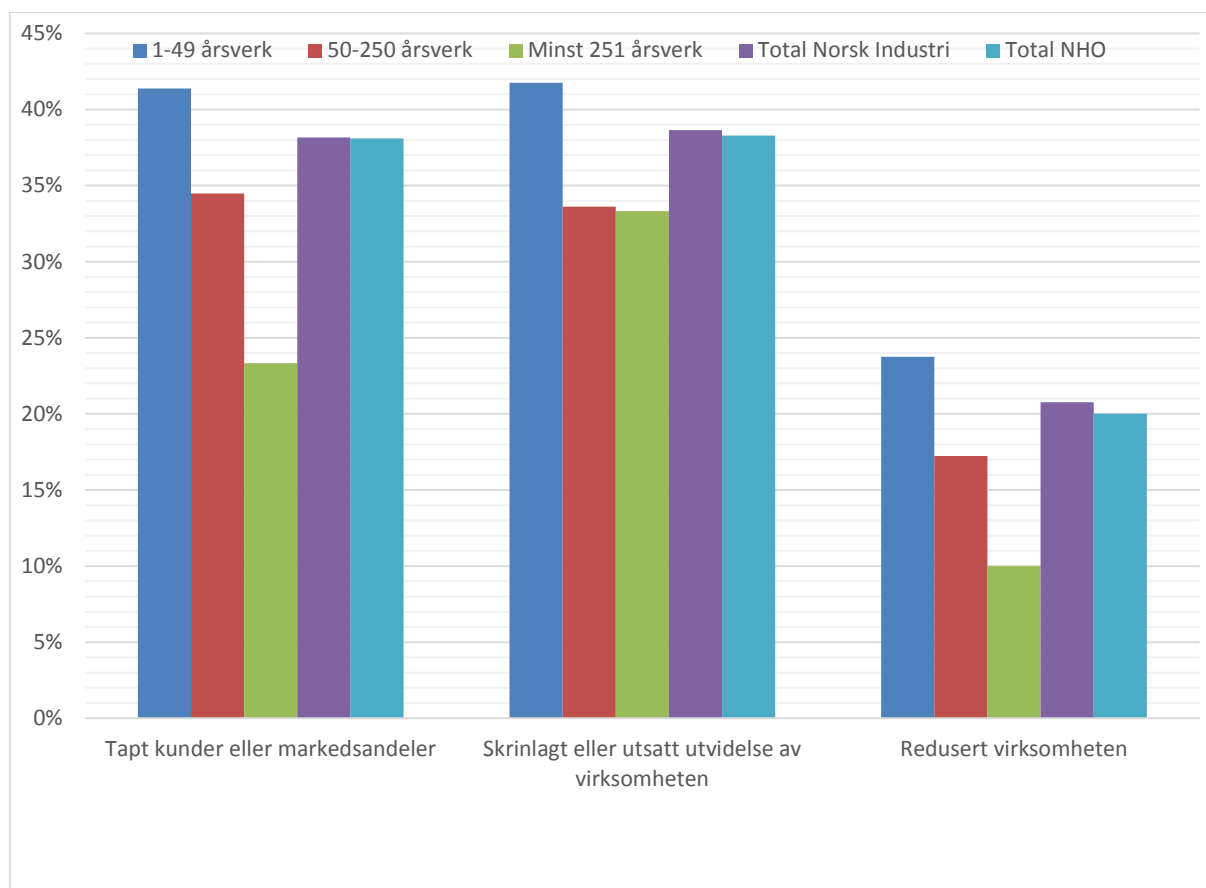
Ser vi på bedriftsstørrelse, er kompetansebehovet størst hos de største bedriftene i Norsk Industri. Blant bedrifter med over 250 ansatte sier nesten 80 prosent at de i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov.

Sammenliknet med nivået for landsforeningen totalt er det færre store bedrifter som legger seg på ytterpunktene og svarer at behovet er stort eller at de ikke mangler kompetanse i det hele tatt. Det kan ha sammenheng med at store bedrifter må dekke mange funksjoner og derfor alltid vil ha et visst udekket kompetansebehov i ulike ledd.

Det samme mønsteret ser vi når det gjelder spørsmålet om rekrutteringsproblemer (se avsnitt 3.4). Også her svarer mange store bedrifter at de har rekrutteringsproblemer, men det er kun 5 prosent som oppgir at problemene er store, mot 11 prosent for landsforeningen totalt. Motsatt er det ingen store bedrifter som sier at de ikke har rekrutteringsproblemer i det hele tatt.

## 3.2 Konsekvenser av udekket kompetansebehov

**Figur 3.2 Bedrifter i Norsk Industri (N=414) og NHO totalt (N=3087) med udekket kompetansebehov. Andel som oppgir følgende konsekvenser av kompetansemangelen**



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Note: Figuren omfatter kun de bedriftene i Norsk Industri som oppgir at de i stor grad eller noen grad har et udekket kompetansebehov i dag.

De bedriftene som oppga at de hadde et udekket kompetansebehov, ble også bedt om å svare på hvilke konsekvenser dette har hatt for bedriften. Figuren ovenfor viser svarfordeling for de tre alternative konsekvensene de kunne velge mellom, fordelt på bedriftsstørrelse innenfor Norsk Industri og for NHO totalt.

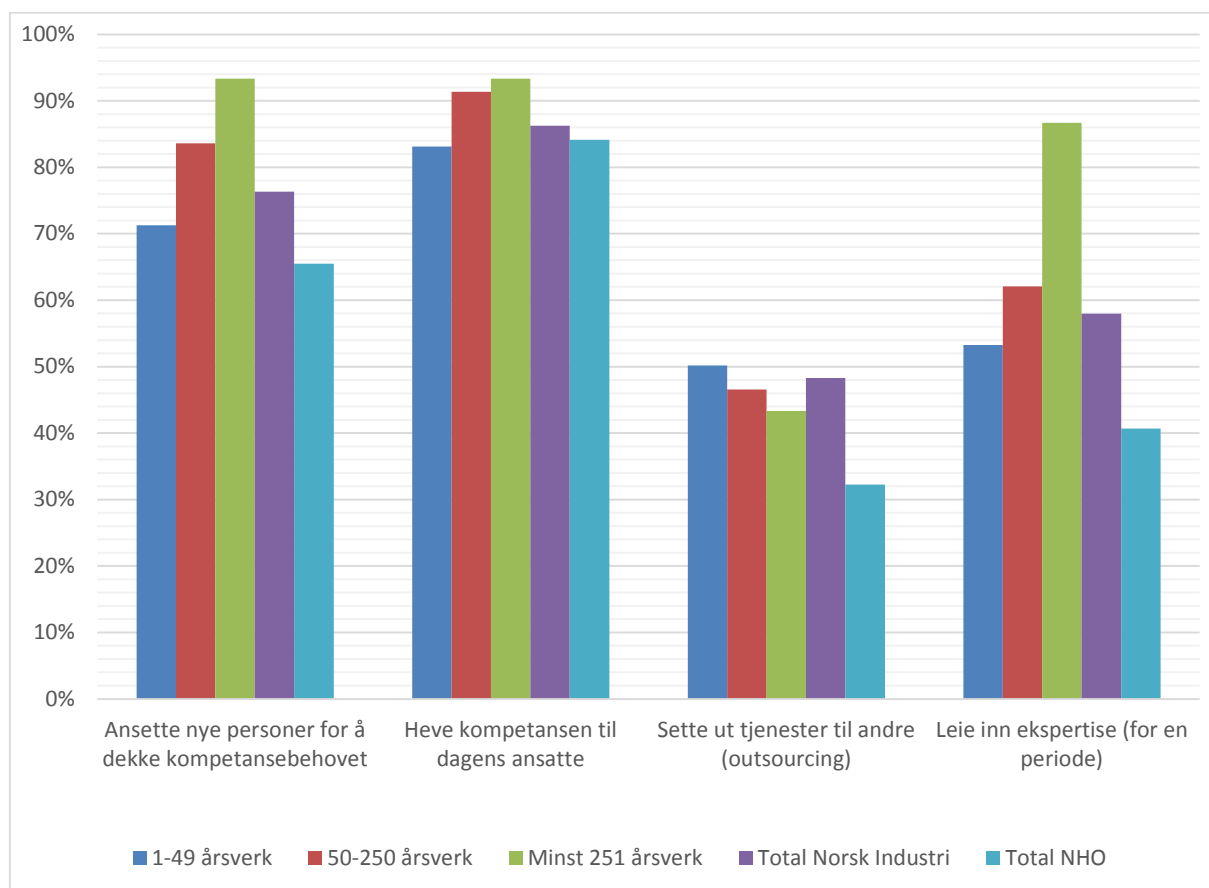
Som det framgår av figuren, er det mange bedrifter som opplever at mangel på kompetanse gir konkrete utslag, særlig i form av tapte kunder og markedsandeler og at planer om utvidelser legges på is. Nesten fire av ti bedrifter opplever dette, både innenfor Norsk Industri og i NHO totalt. Det er vesentlig færre, rundt 20 prosent, som oppgir at virksomheten må reduseres som følge av at de ikke har tilstrekkelig kompetanse.

Innenfor Norsk Industri ser vi også at det er flest små og mellomstore bedrifter som oppgir at kompetansemangelen har negative konsekvenser. Det er gjennomgående færre store bedrifter som oppgir de samme konsekvensene. Spesielt er det få store bedrifter som oppgir at mangel på kompetanse fører til tap av markedsandeler eller reduksjon av virksomheten. Kun 10 prosent oppgir det siste.

Tallene kan tyde på at store bedrifter i Norsk Industri er robuste nok til å takle en viss grad av knapphet på kompetanse uten å tape kunder eller redusere virksomheten. I stedet ser det ut til at de store bedriftene i større grad legger nye prosjekter på is hvis de ikke har den kompetansen som trengs.

### 3.3 Strategier for å dekke kompetansebehov

**Figur 3.3 Andelen bedrifter i Norsk Industri (N=414) og NHO totalt (N=3087) som oppgir i hvilken grad det er aktuelt å dekke behovet for kompetanse på ulike måter**



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Noter: 1) Figuren omfatter kun de bedriftene i Norsk Industri som oppgir at de i stor grad eller i noen grad har et udekket kompetansebehov i dag. 2) Andelen uoppgitte svar er ikke vist i figuren.

Blant de bedriftene som oppga at de hadde et udekket kompetansebehov, er det flest som oppgir at de vil dekke dette behovet ved å heve kompetansen til dagens ansatte. Det gjelder både for NHO

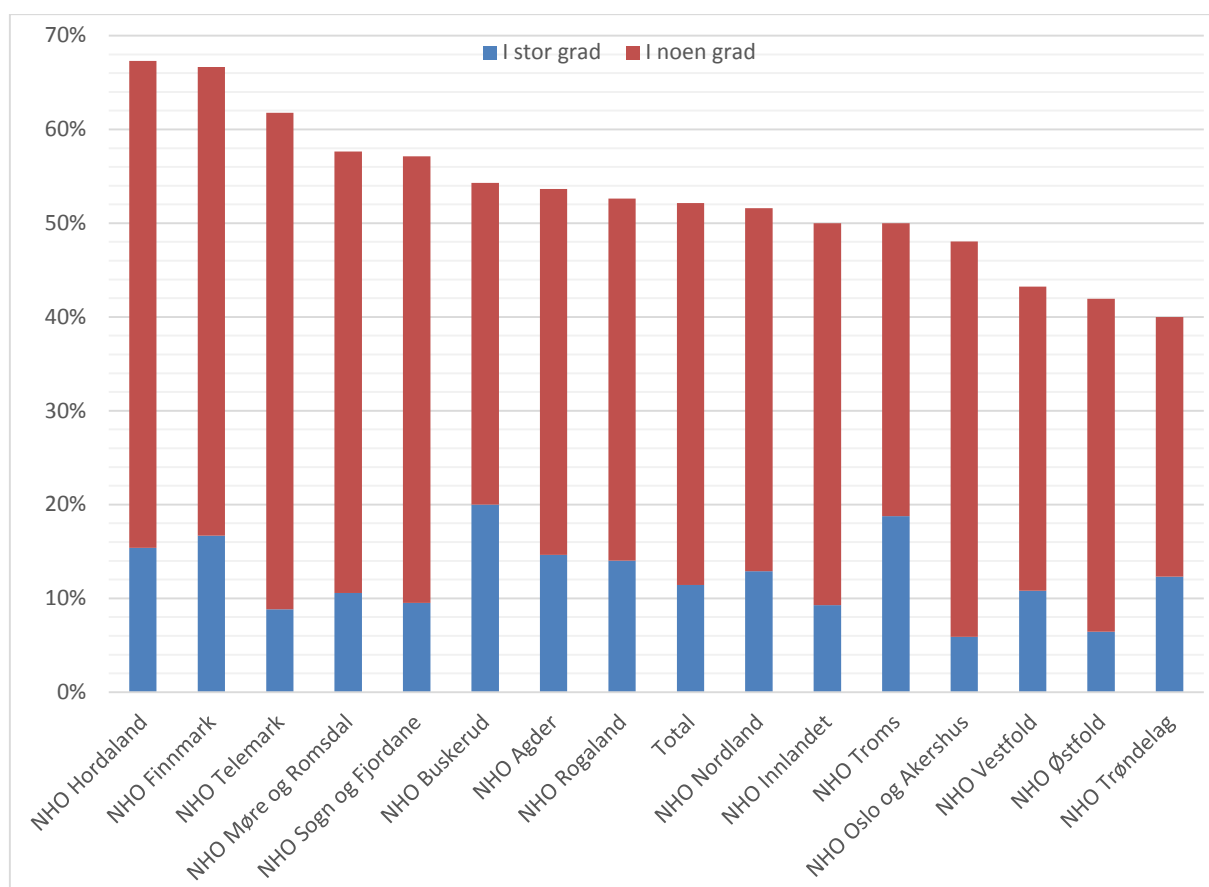
totalt og for bedriftene i Norsk Industri totalt. Nærmere ni av ti bedrifter sier at intern kompetanseheving er aktuelt, og hver tredje bedrift oppgir at dette i stor grad er aktuelt. Bedrifter i Norsk Industri legger dermed stor vekt på arbeidsplassen som læringsarena. Dette gjenspeiler det tidligere studier har vist om at norsk arbeidsliv har en høy grad av læringsintensivt arbeid (Børing og Skule 2013, Solberg et al. 2013).

Sammenliknet med NHO totalt er bedriftene i Norsk Industri mer tilbøyelige til å dekke kompetansebehovene på andre måter, dvs. gjennom nyansettelser, outsourcing og innleie av personale. Industribedriftene ser dermed ut til å ha et mer variert sett av strategier for å dekke kompetansebehovene enn det som gjelder for NHO totalt.

Innad i Norsk Industri ser vi også at strategiene varierer med bedriftsstørrelse. De største bedriftene er i mye større grad tilbøyelige til å skaffe seg nødvendig kompetanse gjennom nyansettelser og innleie av personale sammenlignet med de små og mellomstore bedriftene. Innleid personale synes å være særlig aktuelt i de store industribedriftene. En sannsynlig forklaring er at innleid ekspertise er en nødvendig strategi for å ta unna de store produksjonstoppene. Dette har vært særlig aktuelt de siste årene, noe som også bekreftes i en egen studie av SSB om betydningen av innleide arbeidere i industrien (Naustdal 2014).

### 3.4 Problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft

**Figur 3.4** Andelen bedrifter i Norsk Industri som oppgir at de har problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft i dag, etter region (N=673)



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Blant alle bedriftene i NHO totalt oppgir 51 prosent at de har rekrutteringsproblemer i stor eller noen grad. Blant bedriftene i Norsk Industri er snittet omtrent på samme nivå (52 prosent). I Norsk Industri er det 11 prosent av bedriftene som oppgir store rekrutteringsproblemer, mot 16 prosent i NHO totalt.



Det siste tallet stemmer godt overens med bildet fra NAVs siste bedriftsundersøkelse, hvor 13 prosent av bedriftene oppgir at de har rekrutteringsproblemer (NAV 2014).

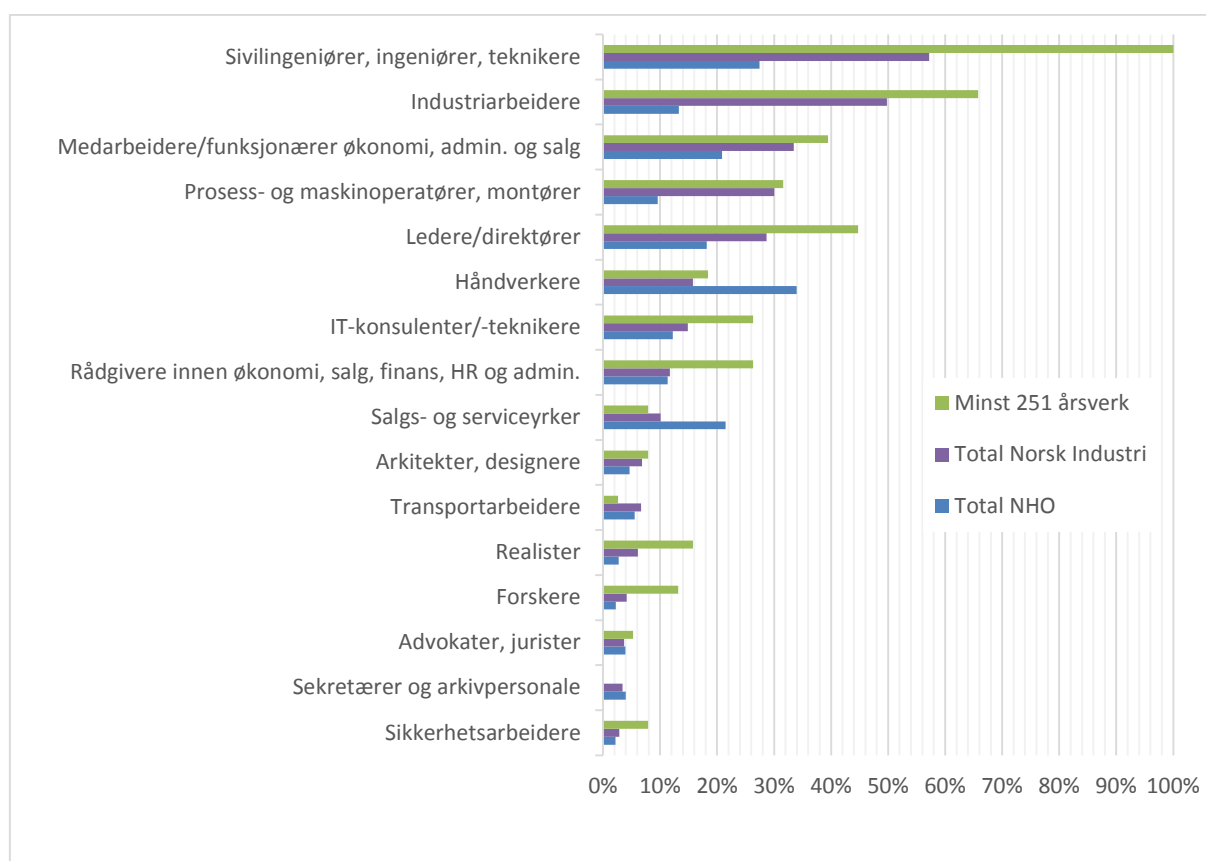
Figuren ovenfor viser den regionale fordelingen av rekrutteringsproblemer innad i Norsk Industri. I Hordaland, Finnmark og Telemark er det over 60 prosent av bedriftene i landsforeningen som oppgir å ha rekrutteringsproblemer. Store problemer er hyppigst oppgitt blant medlemsbedriftene i Buskerud, Troms og Finnmark. Det kan henge sammen med at dette er områder hvor det er vanskeligere å rekruttere og holde på kvalifisert arbeidskraft. Samtidig må det bemerkes at utvalget av bedrifter er begrenset når svarene brytes ned på region og landsforening på denne måten.

Det er et generelt mønster at de store bedriftene i Norsk Industri legger seg «mot midten» i sine svar på rekrutteringsproblemer. Det vil si at det er få av de største bedriftene som har *store* rekrutteringsproblemer. Det henger trolig sammen med at store bedrifter ofte framstår som attraktive arbeidsplasser, bl.a. for nyutdannede ingeniører og teknologer.

Samtidig er det ingen av de store bedriftene som sier at de ikke har rekrutteringsproblemer i det hele tatt. Det er et uttrykk for at store bedrifter må dekke så mange funksjoner at de alltid vil ha problemer med å rekruttere til visse deler av virksomheten.

### 3.5 Yrkesgrupper som er sentral kompetanse for Norsk Industri

**Figur 3.5 Andel bedrifter i Norsk Industri (N=673) og NHO totalt (N=5302) som oppgir at følgende yrkesgrupper utgjør sentral kompetanse for bedriften i dag og/eller om 5 år, etter bedriftsstørrelse**



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Note: Yrkesgrupper som er oppgitt av færre enn 3 prosent av bedriftene i Norsk Industri, er utelatt.

Bedriftene ble bedt om å oppgi hvilke yrkesgrupper de anser å utgjøre sentral kompetanse for bedriften i dag og/eller om 5 år. Her lå det ingen begrensninger i hvor mange yrkesgrupper de kunne

oppgi. Samlet ser det ut til at tekniske, håndverksmessige og salgs-/administrative yrker er mest sentrale, både for NHO-bedriftene totalt og innenfor Norsk Industri.

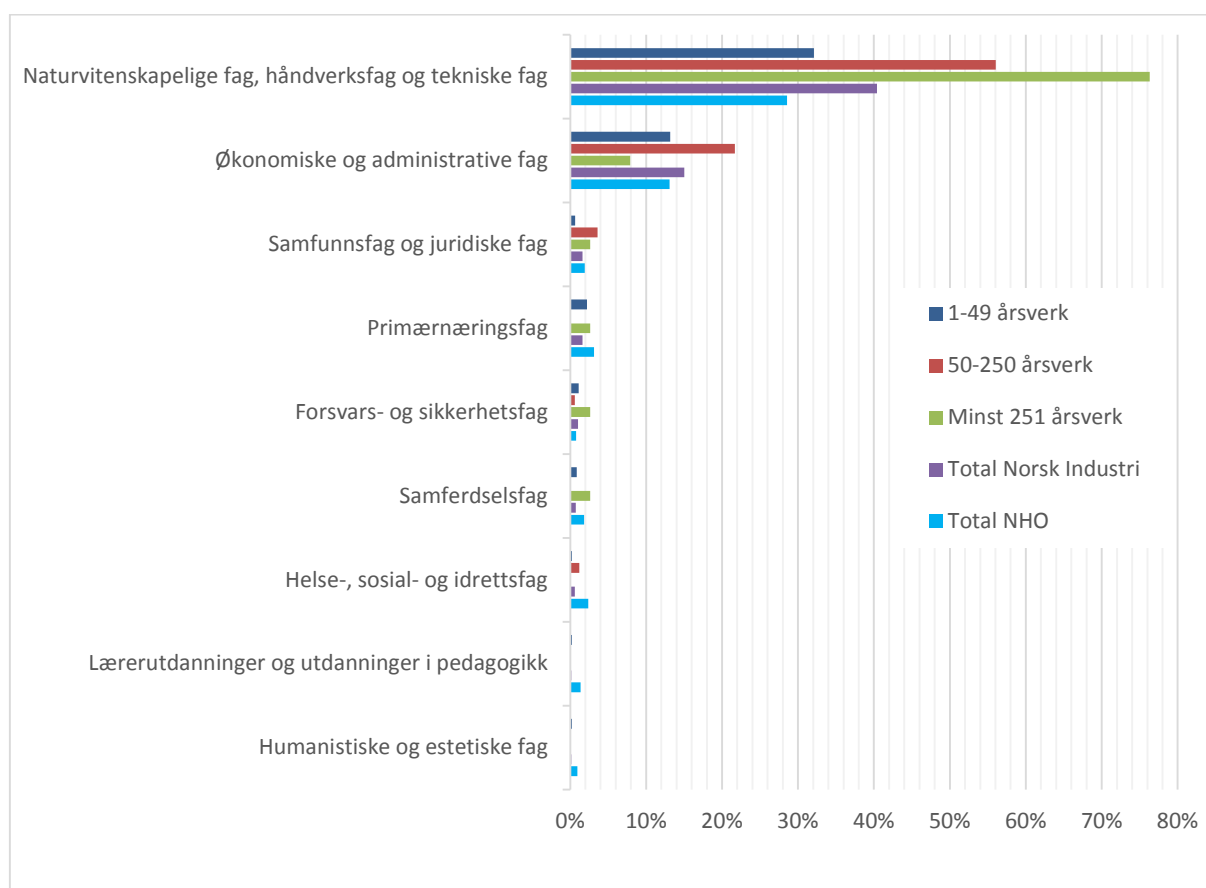
Ser vi kun på Norsk Industri, er det yrkesgruppen med ingeniører og teknikere som oppgis klart hyppigst, både for landsforeningen samlet og ikke minst for de større bedriftene. Faktisk oppgir samtlige bedrifter i Norsk Industri med over 250 ansatte at ingeniører og teknikere utgjør en sentral kompetanse. Ikke overraskende kommer også industriarbeidere høyt oppe. Sammenliknet med hele utvalget av NHO-bedrifter er det relativt færre bedrifter i Norsk Industri som oppgir at salgs- og serviceyrker utgjør en sentral kompetanse.

Derimot ser det ut til at forskere og realister (kjemikere, biologer, fysikere mv.) er yrkesgrupper som i større grad utgjør en sentral kompetanse blant store bedrifter i Norsk Industri enn i landsforeningen totalt og i NHO totalt. For henholdsvis 13 og 16 prosent av de største bedriftene i landsforeningen utgjør forskere og realister en sentral kompetanse, mot kun rundt 5 prosent blant Norsk Industris medlemsbedrifter totalt. Dette må sees i sammenheng med det høye kunnskaps- og teknologinivået i norsk industri og offshorenæring.

Når det ikke er *flere* enn to av ti store bedrifter i Norsk Industri som anser forskere som sentral kompetanse, har det trolig sammenheng med at dette er en type ekspertise som i stor grad dekkes gjennom samarbeid og kjøp av FoU-tjenester fra FoU-miljøer, spesielt teknisk-industrielle institutter.

### 3.6 Behov for fagkompetanse

Figur 3.6: Andelen bedrifter i Norsk Industri (N=673) og NHO totalt (N=5302) som oppgir at de i stor grad har behov for følgende fagkompetanse i dag og/eller om fem år<sup>1</sup>



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Figuren over viser de fagområdene hvor bedriftene i stor grad har behov for kompetanse i dag og/eller om fem år. Det samlede bildet reflekterer kompetansebehovene etter yrkesgrupper vist i forrige figur. Naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag er her slått sammen til én kategori iht. SSBs utdanningskategorier. Det er klart flest bedrifter som oppgir å ha et stort behov for ansatte med fagutdanning innenfor denne brede kategorien. I NHO totalt gjelder det nesten 30 prosent av bedriftene og i Norsk Industri totalt er andelen 40 prosent. Blant de største bedriftene i Norsk Industri er andelen hele 76 prosent.

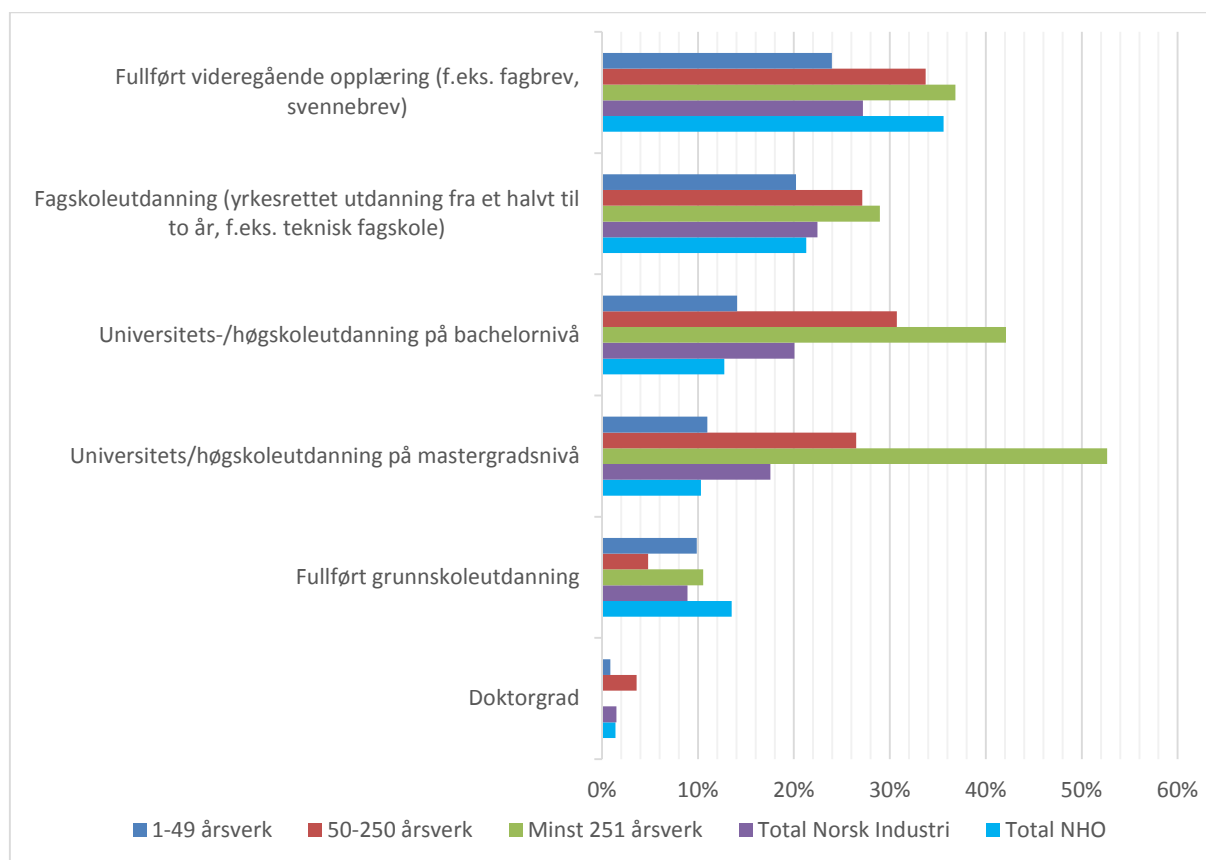
Svarene etter yrkesgrupper i figuren foran tyder imidlertid på at behovet for realfaglig kompetanse først og fremst handler om et behov for ingeniører, håndverkere og andre teknikere. Realister synes jevnt over å være langt mindre etterspurt, jf. Figur 3.5.

Økonomiske og administrative fag framstår som det nest viktigste fagområdet. 13 prosent av NHO-bedriftene totalt har et stort behov for slik kompetanse. For Norsk Industri er andelen 15 prosent, men her er det de mellomstore bedriftene som trekker opp snittet for landsforeningen. Bare 8 prosent av de store bedriftene i Norsk Industri oppgir at de i stor grad har behov for fagkompetanse innen økonomi og administrasjon.

<sup>1</sup> Bedriftene som antok at behovet vil være vesentlig endret om fem år, ble bedt om også å svare for behov fem år fram i tid. Av de 673 bedriftene i Norsk Industri antok 18 prosent at behovet vil være vesentlig endret om fem år.

### 3.7 Behov for rekruttering av personale etter utdanningsnivå

Figur 3.7 Andelen bedrifter i Norsk Industri (N=673) og NHO totalt (N=5302) som oppgir at de i stor grad har behov for å rekruttere personale på følgende utdanningsnivå i dag og/eller om fem år



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Ser vi på kompetansebehov etter utdanningsnivå, er det samlet sett flest bedrifter som har et stort behov for ansatte med fullført videregående opplæring (f.eks. fagbrev/svennebrev). Mer enn hver tredje NHO-bedrift og hver fjerde bedrift i Norsk Industri oppgir at de har et stort behov for kompetanse på dette nivået. Derne følger fagskoleutdanning.

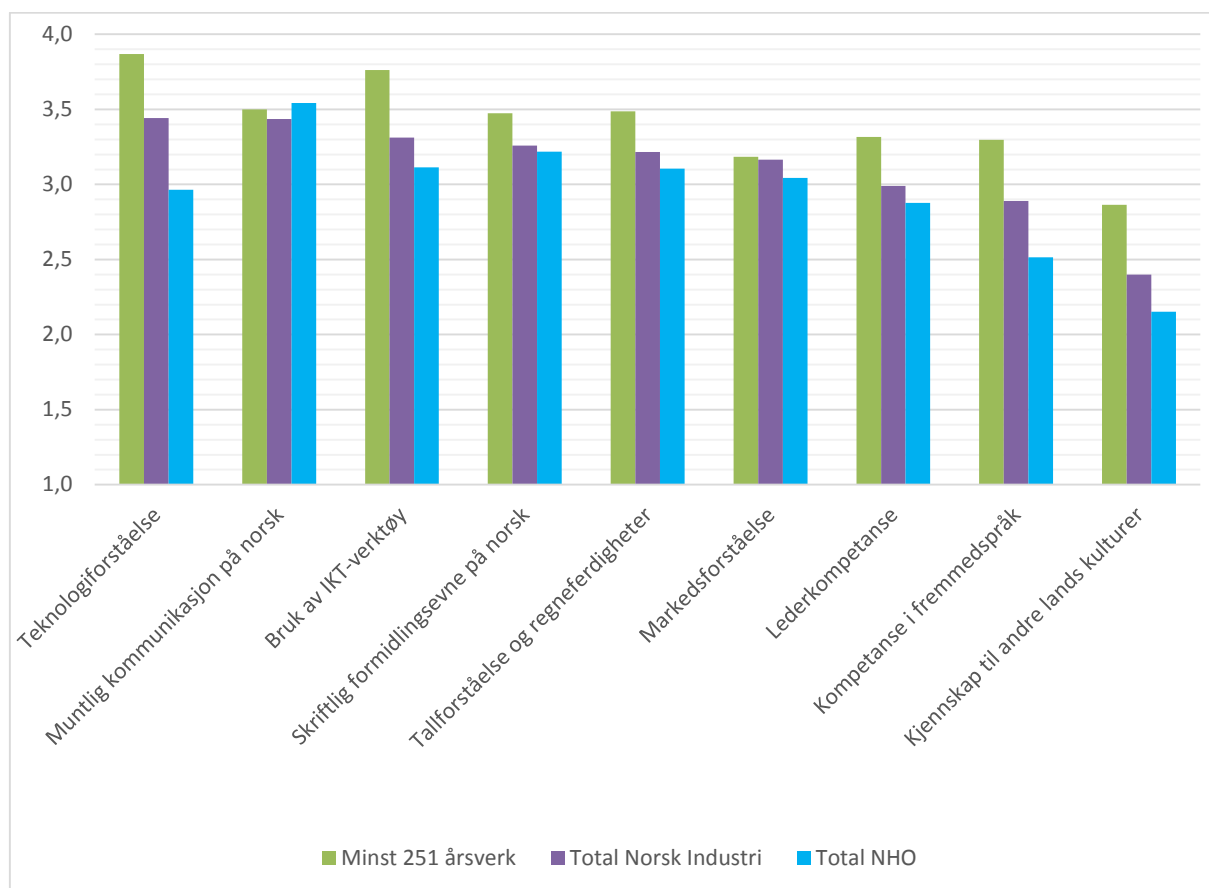
Her ser vi at behovene varierer betydelig med bedriftsstørrelse. Innenfor Norsk Industri sier over halvparten av de store bedriftene at de har et stort behov for personer med mastergrad. For disse bedriftene er dermed mastergradsutdanning det utdanningsnivået som fremheves klart mest. En merkbart større andel av de store bedriftene i landsforeningen har også behov for personer med bachelorgrad. Fagskoleutdanning er også noe hyppigere oppgitt blant store og mellomstore bedrifter i Norsk Industri, men for dette utdanningsnivået er andelen som gjelder for Norsk Industri totalt om lag den samme som for bedriftene i NHO totalt.

Generelt viser undersøkelsen at store bedrifter i større grad etterspør ansatte med universitets- og høgskoleutdanning. Denne effekten ser ut til å være spesielt stor innenfor Norsk Industri, hvor store bedrifter skiller seg betydelig fra bedriftene i landsforeningen totalt. Etterspørselen etter høy utdanning ser derimot ikke ut til å rekke opp til doktorgradsnivå. Her er det tvert imot slik at ingen av de store bedriftene i Norsk Industri oppgir et stort behov for ansatte med doktorgradskompetanse. Som nevnt under 3.5, henger dette trolig sammen med at doktorgradskompetanse primært er noe disse bedriftene innhenter gjennom samarbeid med og kjøp av tjenester fra institutter og andre FoU-miljøer. Videre er det en kjensgjerning at det meste av forskningen i norsk næringsliv utføres av ansatte med

høy utdanning, men uten doktorgrad. Ifølge den siste FoU-statistikken er det kun 11 prosent av forskerne i næringslivet som har en doktorgrad (Indikatorrapporten/Norges forskningsråd, 2014).

### 3.8 Kompetanser ved eventuelle nyansettelser

**Figur 3.8 Betydning av generelle kompetanser/ferdigheter ved eventuelle nyansettelser blant bedrifter i Norsk Industri (N=673) og NHO totalt (N=5302)**



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Note: 4= «stor betydning», 3= «en viss betydning», 2= «liten betydning», og 1= «ingen betydning».

I tillegg til kompetansebehov etter formell utdanning, ble bedriftene bedt om å oppgi hvilke ferdigheter de vektlegger når de skal ansette nye medarbeidere. Her ble bedriftene bedt om å gradere viktigheten fra «stor betydning» til «ingen betydning». Det lå ingen begrensninger i hvor mange poeng man kunne gi på hver ferdighet. Figuren over viser gjennomsnittlig skåre på denne skalaen for NHO totalt, Norsk Industri totalt og store bedrifter i Norsk Industri.

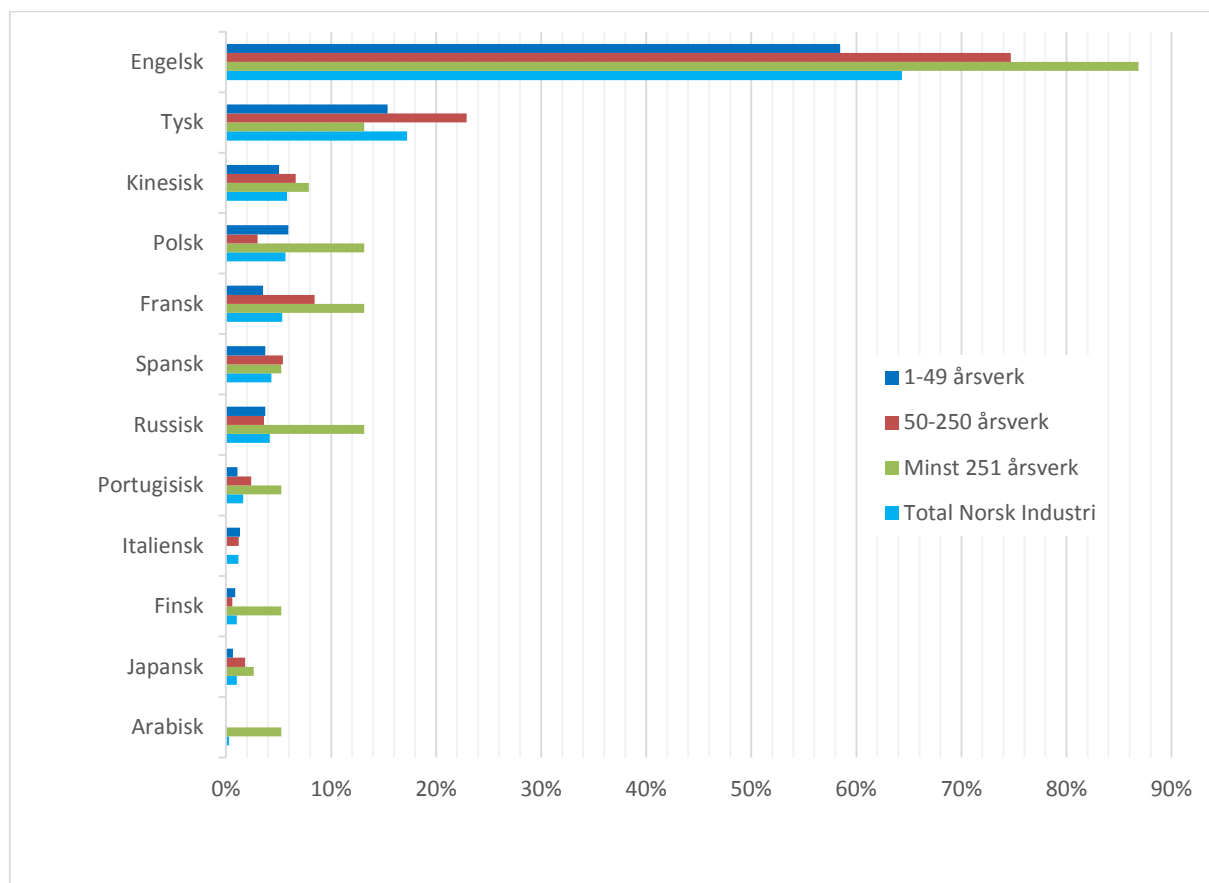
De fleste ferdighetene tillegges en stor eller viss betydning, men bedriftene i Norsk Industri legger jevnt over mer vekt på alle ferdighetene sammenlignet med NHO totalt. Spesielt ser vi at de store bedriftene i landsforeningen vektlegger mange ferdigheter merkbart høyere enn bedrifter i Norsk Industri totalt.

Ikke uventet vektlegges teknologiforståelse vesentlig høyere av bedriftene i Norsk Industri enn i NHO totalt. Her skiller også de store industribedriftene seg ut, hvor så å si alle ser ut til å tillegge teknologiforståelse stor betydning. Det samme mønsteret ser vi også til en viss grad når det gjelder bruk av IKT-verktøy.

Bedriftene i Norsk Industri ser også ut til å legge større vekt på fremmedspråk og internasjonal forståelse enn tilfellet er for NHO totalt. Dette er en klar indikasjon på at bedriftene i Norsk Industri i større grad opererer i et internasjonalt marked.

### 3.9 Behov for kompetanse i fremmedspråk

**Figur 3.9** Andelen bedrifter i Norsk Industri som oppgir at de har et konkret behov for følgende fremmedspråk, fordelt på bedriftsstørrelse (N=673)



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Note: Spørsmål om spesifikke språk ble kun rettet til de som krysset av for at fremmedspråk har betydning (jf. Figur 3.8), men svarene er beregnet som andel av alle bedrifter i utvalget for Norsk Industri.

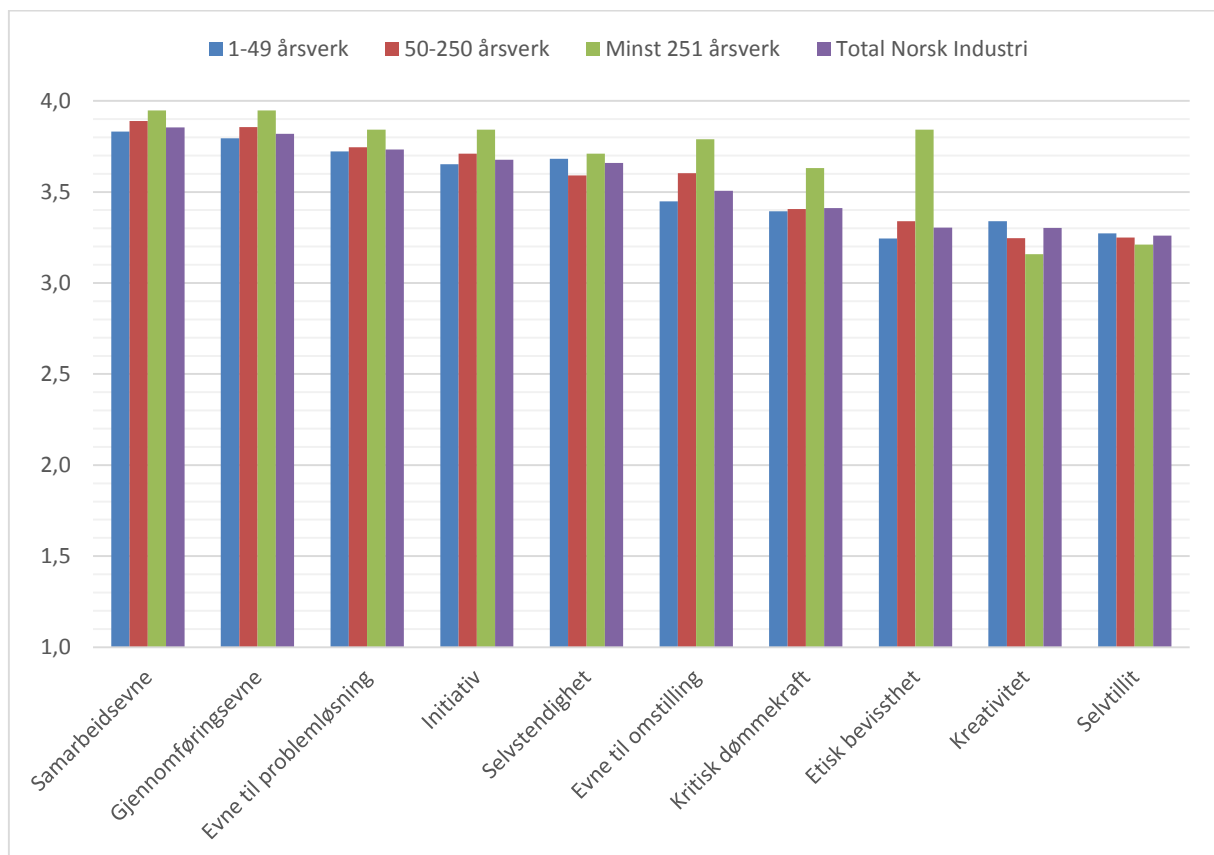
De bedriftene som oppga at fremmedspråk har stor eller en viss betydning, ble også bedt om å oppgi hvilke fremmedspråk de har et konkret behov for. Engelsk er naturlig nok det klart viktigste fremmedspråket. Sammenlikner vi med hele utvalget (inkludert de som ikke svarte at fremmedspråk er viktig), sier 64 prosent av bedriftene i Norsk Industri at de vektlegger engelskkunnskaper ved ansettelser. For NHO totalt var det 44 prosent av bedriftene som sa det samme. Blant de store bedriftene i Norsk Industri sier 87 prosent at engelsk er viktig.

Tysk framstår som det nest viktigste språket for mange bedrifter. Andel bedrifter som vektlegger tysk er 17 prosent i Norsk Industri og 14 prosent i NHO totalt. Innenfor Norsk Industri ser det ut til at tysk er viktigst for de mellomstore bedriftene og noe mindre viktig for de store. Bare 13 prosent av de store bedriftene sier at de vektlegger tysk.

Det siste kan være et uttrykk for at engelsk oftere er innarbeidet som internt arbeidsspråk i de største industribedriftene. Dermed blir det en større avstand mellom vektlegging av engelsk og de andre fremmedspråkene. Dette er trolig også grunnen til at tysk, fransk, polsk og russisk deler «andreplassen» i kategorien fremmedspråk hos de største bedriftene.

### 3.10 Evner og holdninger ved eventuelle nyansettelser

Figur 3.10 Betydning av ulike evner og holdninger ved eventuelle nyansettelser blant bedrifter i Norsk Industri (N=673)



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Noter: 1) 4= «stor betydning», 3= «en viss betydning», 2= «liten betydning», og 1= «ingen betydning». 2) For hver kategori har vi beregnet gjennomsnittet for alle bedrifter. 3) Uoppgitte svar er utelatt.

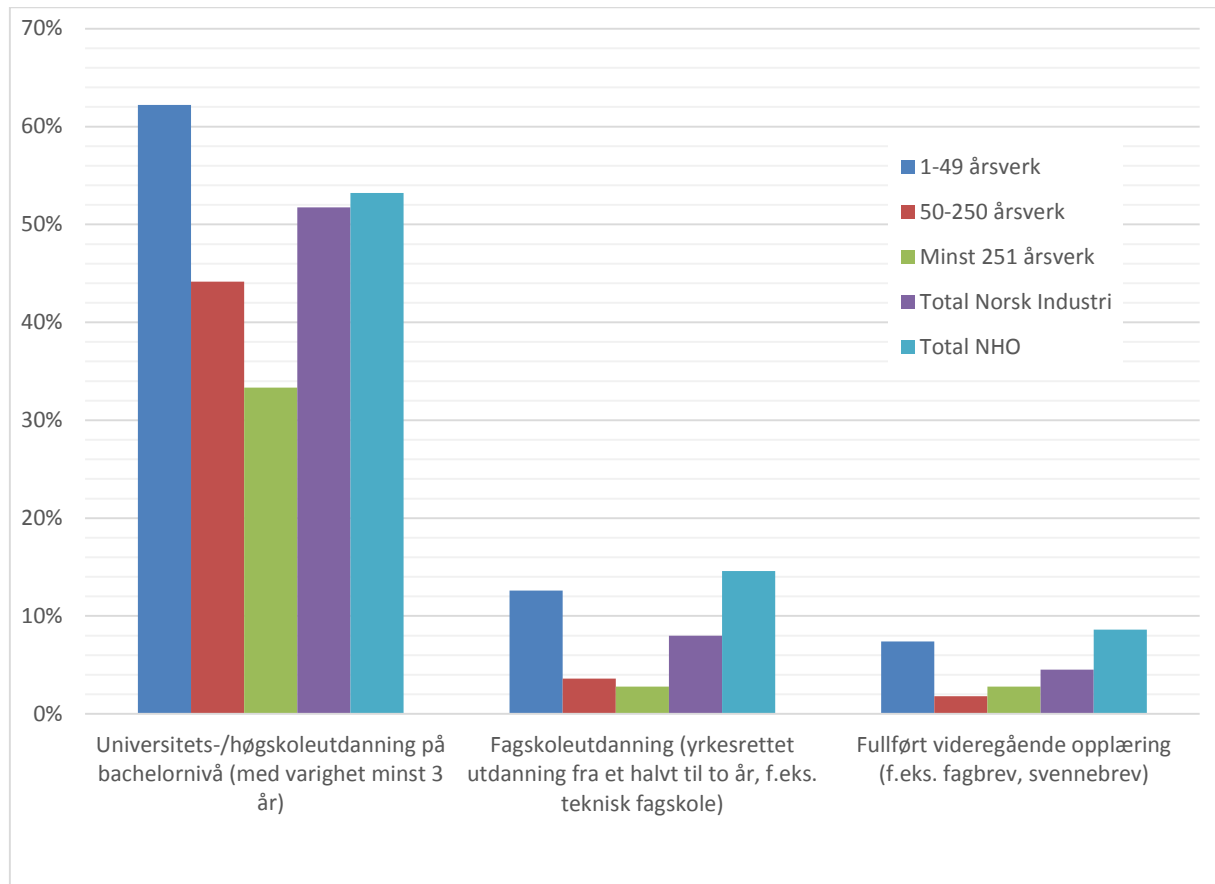
Evner og holdninger defineres her som egenskaper som ikke knytter seg til spesifikke oppgaver og kompetanser, men som har en generell betydning i et bredt spektrum av jobber. Figuren over viser hvor stor betydning ulike evner og holdninger har ved eventuelle nyansettelser, rangert fra «ingen betydning» til «stor betydning». Alternativene var ikke gjensidig utelukkende, og derfor er det få markante forskjeller i vektleggingen. Likevel er det noen mønstre som trer tydelig fram.

Blant de evner og holdninger det ble spurt om, har samarbeidsevne og gjennomføringsevne størst betydning. Det gjelder både for NHO totalt og for Norsk Industri totalt. Samarbeid er ofte den dimensjonen som blir framhevet som en sterk side ved det norske skole- og utdanningssystemet, og som også har blitt trukket fram som en styrke ved det norske arbeidslivet. NHO-bedriftenes svar bekrefter dermed at dette er egenskaper bedriftene også vektlegger ved ansettelser.

Sammenliknet med NHO-bedriftene totalt ser det ut til at de største industribedriftene i Norsk Industri legger mer vekt på evne til omstilling, krittisk dømmekraft og etisk bevissthet. Vektleggingen av omstillingsevne henger trolig sammenheng med at industribedrifter generelt er mer utsatt for konkurranse og behov for endringer som følge av det. Vektleggingen av etikk kan være et uttrykk for at en del av de eksportrettede industribedriftene opererer i land og kulturer hvor korrupsjon er mer utbredt enn i Norge. Kreativitet kommer overraskende lavt ut i forhold til de øvrige egenskapene, både hos Norsk Industri totalt og hos NHO-bedriftene totalt. Her kan det være tolkningsforskjeller som ligger bak, men det er likevel tankevekkende at kreativitet ikke vektlegges mer gitt det sterke fokuset på innovasjon og nyskaping i næringspolitisk sammenheng.

### 3.11 Betydningen av mastergradskompetanse

Figur 3.11 Andel bedrifter i Norsk Industri (N=288) og NHO totalt (N=1451) som oppgir at oppgavene til den de sist ansatte med mastergrad kunne vært utført omtrent like godt eller bedre av noen med følgende utdanningsnivå



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO

Note: Figuren viser andel bedrifter som svarer «omtrent like godt» eller «bedre» for de angitte utdanningsnivåene.

Blant alle bedriftene som svarte fra Norsk Industri, var det 43 prosent som hadde ansatt en person med mastergrad i løpet av de siste tre årene. Tilsvarende andel var 27 prosent for NHO totalt. Disse bedriftene ble så spurt om hvordan de trodde oppgavene til den de sist ansatte med mastergrad, hadde vært utført av noen med lavere utdanning.

På dette spørsmålet antar 52 prosent for Norsk Industri totalt at en person med bachelorgrad kunne ha utført oppgavene like godt eller bedre. Denne andelen er 54 prosent for NHO totalt. Dette kan indikere at mange bedrifter anser en bachelorgrad som tilstrekkelig i mange tilfeller. På den annen side var det svært få bedrifter i Norsk Industri totalt (1 prosent) som antok at noen med bachelorgrad hadde utført oppgaven *bedre*.

Innenfor Norsk Industri ser vi igjen at bedriftsstørrelse får stor betydning når man spør om behov etter utdanningsnivå. Det er merkbart færre store bedrifter som sier at en lavere utdanning kan sidestilles med en mastergrad. Det reflekterer det som er vist tidligere i denne rapporten om at store industribedrifter er mer avhengig av høyt utdannet personale enn små bedrifter.

I den andre enden av skalaen ser vi at en høy andel av de små bedriftene i Norsk Industri mener at en person med mastergrad kan erstattes av noen med lavere utdanning. Dette og andre funn i undersøkelsen understreker at Norsk Industri er en meget heterogen organisasjon med ulike kompetansebehov, spesielt når det gjelder utdanningsnivå.



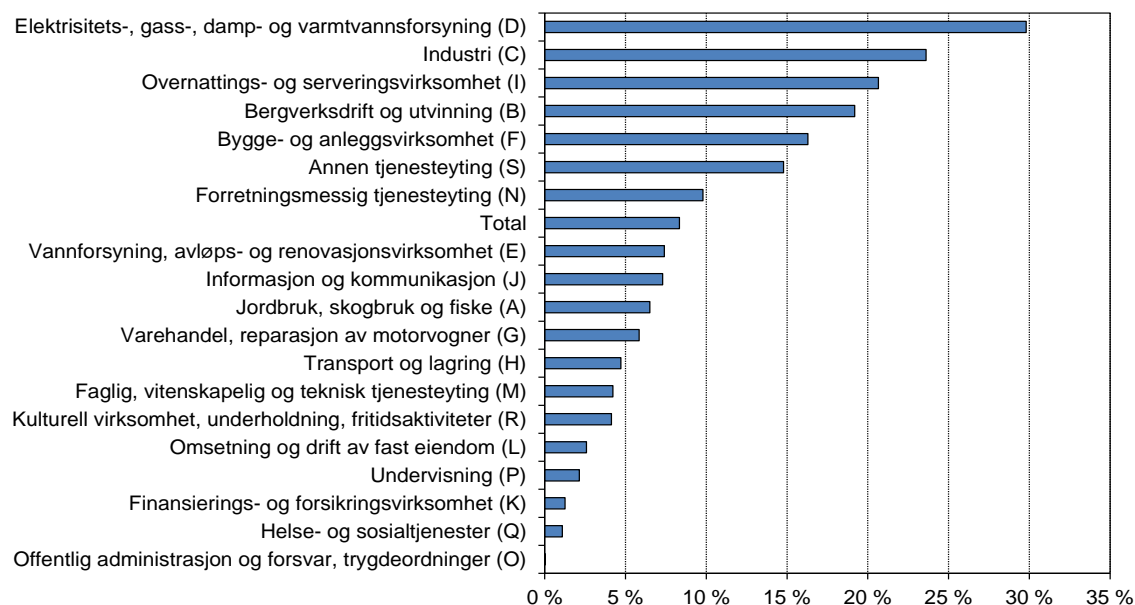
## Referanser

- Berg, Lars Petter (2014), Norsk industri: Et sammendrag av året 2013 og noen blikk bakover i tid, Statistiske analyser, SSB 2014.
- Børing, Pål og Sveinung, Skule (2013), Betydningen av videreutdanning for bedrifters produktivitet: En studie basert på sysselsettingsdata koblet mot utdanningsdata og regnskapsdata, NIFU-rapport 9-2013.
- Indikatorrapporten (2014), Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer, Norges forskningsråd, 2014
- Naustdal, Øyvind (2014), Produksjonsindeks for olje og gass, industri, bergverk og kraftforsyning: Innleide arbeidere ga vekst i industrien i 2013.
- NAVs Bedriftsundersøkelse – våren 2014, NAV 2014  
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/Bedriftsunders%C3%B8kelsen.355561.cms>
- Skoglund, Tor (2008), «Industriusselsettingen på topp i 1974», i Fra håndkraft til høyteknologi – norsk industri siden 1829, Statistiske analyser 100, Statistisk sentralbyrå, 73-84.
- Solberg, Espen, Pål Børing, Knut Arild Larsen, Audun Gleinsvik, Dorothy S. Olsen (2013), Bedriftskultur for læring: En studie av videreutdanning og opplæring i norske små og mellomstore bedrifter, NIFU-rapport 27-2013.
- Solberg, E., Rørstad, K., Børing, P., og Carlsten, T. C. (2014), Kompetansebarometer for NHO – bedriftene: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2014. NIFU Arbeidsnotat (Vol. 7/2014). Oslo: NIFU.

## Vedlegg 1: Nærmere om utvalg og representativitet

NHOs kompetansebarometer er begrenset til bedrifter som er medlemmer i NHO. Selv om NHO er den klart største og bredeste interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge, er noen bransjer bedre representert enn andre. Målt i antall årsverk representerer NHOs medlemsbedrifter ca. en femdel av det totale antallet årsverk i Norge.<sup>2</sup> Figuren nedenfor viser NHOs medlemsbedrifter som andel av alle bedrifter i Norge etter næring.

**Figur V.1 NHOs medlemsbedrifter (bruttoutvalget) som andel av alle bedrifter i Norge etter næring**



Kilde: NIFU/Kompetansebarometer for NHO, Statistikkbanken SSB

Noter: 1) NHOs medlemsbedrifter omfatter alle de 17 013 bedriftene i bruttoutvalget. 2) Alle bedrifter i Norge omfatter alle bedrifter med sysselsatte i Norge per 1. januar 2014, totalt 203 919 bedrifter. 3) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007) (alfabetiske NACE-koder i parentes).

Figur V.1 viser at NHO-bedriftene er relativt godt representert blant bedrifter innenfor industrien. Målt i antall bedrifter utgjør bruttoutvalget av bedrifter i undersøkelsen nesten en fjerdedel av industribedriftene i Norge. Målt i antall årsverk utgjør medlemsbedriftene i NHO en enda større del av industrien i Norge. På den annen side representerer NHO en mindre andel av bedriftene innenfor næringer som finans og forsikring, vitenskapelig tjenesteyting og kulturell virksomhet. NHO representerer også relativt få private bedrifter i næringer som domineres av offentlig sektor, slik som undervisning og helse. Dette er virksomheter som i stor grad sysselsetter høyt utdannet personale.

Tabell V.1 viser svarandeler etter NHOs landsforeninger. Her ser vi at mange av foreningene er godt representert med svarandeler rundt landsgjennomsnittet, men med noe større spredning enn for regionene. Tabellen viser også at det er en betydelig variasjon i størrelsen blant landsforeningene målt i antall bedrifter. Byggenæringenes Landsforening (BNL) er NHOs største målt i antall bedrifter, med flere enn 3 500 medlemsbedrifter. Andelen bedrifter i nettoutvalget («andel svar av totalen») i BNL utgjør mer enn 20 prosent. Antall bedrifter i store landsforeninger som NHO Reiseliv, Norsk Industri og Norsk Teknologi utgjør også en betydelig andel av nettoutvalget.

<sup>2</sup> Bruttoutvalget av NHO-bedrifter omfatter totalt 449 033 årsverk. I 4. kvartal 2012 var det totalt 2 589 000 sysselsatte i Norge ifølge Statistikkbanken i SSB. Av disse hadde 73 prosent en avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer, 9 prosent hadde en avtalt arbeidstid på 20-29 timer og 17 prosent hadde en avtalt arbeidstid på 1-19 timer.

**Tabell V.1 Antall bedrifter i bruttoutvalget, antall svar (antall bedrifter i nettoutvalget) og svarandeler, etter landsforening**

<b>NHO landsforening</b>	<b>Antall av bedrifter i utvalg</b>	<b>Antall svar</b>	<b>Svarandel (%)</b>	<b>Andel svar av totalen (%)</b>
Byggenæringens Landsforening (BNL)	3 572	1 178	33,0 %	22,2 %
Norsk Industri	1 840	673	36,6 %	12,7 %
NHO Reiseliv	2 196	619	28,2 %	11,7 %
Norsk Teknologi	1 549	414	26,7 %	7,8 %
NHO Håndverk	1 422	386	27,1 %	7,3 %
Abelia	978	343	35,1 %	6,5 %
NHO Service	821	315	38,4 %	5,9 %
Norges bilbransjeforbund (NBF)	1 203	314	26,1 %	5,9 %
NHO Mat og Landbruk	709	243	34,3 %	4,6 %
Energi Norge	285	140	49,1 %	2,6 %
NHO Mat og Drikke	395	109	27,6 %	2,1 %
NHO Kiosk Bensin Service	547	99	18,1 %	1,9 %
Fiskeri- og havbruksnæringslandsforening (FHL)	365	91	24,9 %	1,7 %
Mediebedriftenes Landsforening (MBL)	326	91	27,9 %	1,7 %
NHO Logistikk og Transport	283	86	30,4 %	1,6 %
Norsk olje og gass	124	66	53,2 %	1,2 %
NHO Transport	138	46	33,3 %	0,9 %
NHO Idrett	90	29	32,2 %	0,5 %
INT	69	27	39,1 %	0,5 %
NHO Sjøfart	36	16	44,4 %	0,3 %
NHO Luftfart	61	14	23,0 %	0,3 %
NHO Handel	4	3	75,0 %	0,1 %
<b>Totalt</b>	<b>17 013</b>	<b>5 302</b>	<b>31,2 %</b>	<b>100,0 %</b>

En alternativ måte å beregne svarandeler er å ta utgangspunkt i antall årsverk i de bedriftene som besvarte undersøkelsen. Dette er vist i Tabell V.2. Blant de 5 302 bedriftene som besvarte spørreskjemaet og som er benyttet i analysen, ble det i alt utført i overkant av 182 000 årsverk.

**Tabell V.2 Antall årsverk i bedriftene i nettoutvalget, etter landsforening**

<b>Landsforening</b>	<b>Totalt i utvalget</b>	<b>Årsverk besvart</b>	<b>Svarandel (%)</b>	<b>Andel årsverk av totalt</b>
Abelia	32 374	10 828	33 %	5,9 %
Byggenæringens Landsforening (BNL)	62 133	26 476	43 %	14,5 %
Energi Norge	11 528	5 745	50 %	3,2 %
Fiskeri- og havbruksnærings landsforening (FHL)	8 639	3 061	35 %	1,7 %
INT	555	236	43 %	0,1 %
Mediebedriftenes Landsforening (MBL)	11 436	4 719	41 %	2,6 %
Norges bilbransjeforbund (NBF)	16 494	4 943	30 %	2,7 %
NHO Handel	138	138	100 %	0,1 %
NHO Håndverk	6 048	1 744	29 %	1,0 %
NHO Idrett	1 566	455	29 %	0,2 %
NHO Kiosk Bensin Service	3 185	589	18 %	0,3 %
NHO Logistikk og Transport	7 740	3 131	40 %	1,7 %
NHO Luftfart	8 321	3 817	46 %	2,1 %
NHO Mat og Drikke	13 197	4 416	33 %	2,4 %
NHO Mat og Landbruk	19 268	8 737	45 %	4,8 %
NHO Reiseliv	26 636	10 038	38 %	5,5 %
NHO Service	42 402	17 766	42 %	9,8 %
NHO Sjøfart	5 331	2 807	53 %	1,5 %
NHO Transport	7 207	3 216	45 %	1,8 %
Norsk Industri	115 425	49 254	43 %	27,1 %
Norsk olje og gass	20 175	11 215	56 %	6,2 %
Norsk Teknologi	29 235	8 751	30 %	4,8 %
<b>Totalt</b>	<b>449 033</b>	<b>182 082</b>	<b>41 %</b>	<b>100,0 %</b>

Målt i antall årsverk er Norsk Industri den klart største landsforeningen. Medlemsbedriftene stod for om lag 27 prosent av hele nettoutvalget, mot i underkant av 15 prosent for bedriftene i BNL.

Kort oppsummert kan vi si at tallene i barometeret er representative for NHOs medlemsbedrifter, men at NHOs medlemsbedrifter ikke er et direkte speilbilde av norsk næringsliv. Videre er Norsk Industri den landsforeningen som veier klart tyngst målt i antall årsverk og nest tyngst målt i antall bedrifter.

## Vedlegg 2: Spørreskjema og datainnsamling

Datainnsamlingen ble gjennomført ved hjelp av et elektronisk spørreskjema (se vedlegg) og ble utformet av NIFU i nært samarbeid med NHO. Spørsmålene ble utformet slik at en person med god kjennskap til personalet og bedriftens kompetansebehov, skulle kunne besvare det på vegne av hele bedriften.

Det ble utformet ett felles skjema for alle bedriftene, uavhengig av bedriftens størrelse, bransje, geografi og landsforening. Spørsmålene omfattet bl.a. kompetansebehov med hensyn til yrkesgrupper, utdanning etter fagområde og utdanningsnivå. Kategoriseringer av yrkesgrupper var basert på Standard for yrkesklassifisering, mens kategoriseringer av fagområder for utdanning og utdanningsnivå var basert på Norsk standard for utdanningsgruppering ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).

Det ble også stilt spørsmål som omhandlet behov for uformelle kompetanser som ferdigheter, holdninger og evner. Indikatorer ble valgt på basis av nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (KD 2011). Alternativene for ferdigheter ble også valgt med tanke på å reflektere noen av de dimensjonene som måles i OECDs undersøkelse av voksnes ferdigheter, PIAAC (OECD/SSB 2012). Ettersom skjemaet skulle kunne fylles ut av et svært heterogent utvalg av bedrifter, ble utvalget av kompetanser lagt på metanivå, dvs. generelle og grunnleggende kompetanser som verken var unike for spesifikke bransjer eller for spesielle oppgaver. Utvalget av kompetanser ble diskutert med NHO og testet ut i pilotering av skjemaet blant et mindre utvalg medlemsbedrifter.

Spørreskjemaet ble sendt ut til alle NHOs medlemsbedrifter med tilstrekkelig kontakt- og bakgrunnsopplysninger. Henvendelsen ble sendt på e-post til daglig leder der denne kontaktinformasjonen forelå i NHOs medlemsregister eller til en generell bedrifts e-post der kun denne var tilgjengelig.

Til sammen 17 013 bedrifter fikk tilsendt spørreskjemaet. For identifisering av bedriftens besvarelse ble den direkte lenket til bedriftens organisasjonsnummer slik at bakgrunnsopplysninger som bransje, region, landsforening og bedriftsstørrelse i form av antall årsverk, kunne knyttes til hver besvarelse. Dette åpner også for koblinger til andre data for ev utvidete studier, for eksempel med kobling til registerdata.

Spørreskjemaet ble først forelagt et utvalg av bedrifter som en pilotering. Selve datainnsamlingen ble gjennomført i perioden fra 26. februar til 18. mars. Ved svarfristens utløp hadde vi til sammen 5 523 besvarelser. En del av besvarelsene var for mangelfulle for å ha med i analysen og ble tatt ut. Etter denne filtreringen stod vi igjen med 5 302 besvarelser, som samtidig utgjør 31,2 prosent av bruttoutvalget. Svarene fra Norsk Industri utgjorde 673 bedrifter, hvilket utgjorde en svarandel på drøye 36 prosent innenfor landsforeningen.

1. I hvilken grad har (bedrift) i dag et udekket kompetansebehov?

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

*Bedrifter som svarte i stor eller i liten grad fikk spørsmål 2 og 3, resten hoppet videre til spørsmål 4*

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

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

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
Ansette nye personer for å dekke kompetansebehovet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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"/>

4. I hvilken grad har bedriften problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft i dag?

I stor grad   I noen grad   I liten grad   Ikke i det hele tatt   Ikke aktuelt å rekruttere nå

5. Hvilke av disse yrkesgrupper utgjør sentral kompetanse for din bedrift **i dag**?

(flere valg er mulig)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Advokater, jurister  | <input type="checkbox"/> Arkitekter, designere   |
| <input type="checkbox"/> Bibliotekarer, arkivarer                                     | <input type="checkbox"/> Forskere  |
| <input type="checkbox"/> Håndverkere (elektrikere, murere, rørleggere, snekkere o.l.) | <input type="checkbox"/> Industriarbeidere   |
| <input type="checkbox"/> IT-konsulenter/teknikere                                     | <input type="checkbox"/> Journalister, forfattere  |
| <input type="checkbox"/> Sekretærer og arkivpersonale                                 | <input type="checkbox"/> Kunstneriske yrker  |
| <input type="checkbox"/> Ledere/direktører  | <input type="checkbox"/> Medarbeidere/funksjonærer innen økonomi, administrasjon og salg                                 |
| <input type="checkbox"/> Medisinske yrker   | <input type="checkbox"/> Pleie- og omsorgsarbeidere  |
| <input type="checkbox"/> Prosess- og maskinoperatører, montører                       | <input type="checkbox"/> Realister (f.eks. biologer, statistikere, matematikere, kjemikere, fysikere)                    |
| <input type="checkbox"/> Rådgivere innen økonomi, salg, finans, HR og administrasjon  | <input type="checkbox"/> Salgs- og serviceyrker (bl.a. kundebehandlere, restaurantmedarbeidere, frisører, butikkselgere) |
| <input type="checkbox"/> Sikkerhetsarbeidere  | <input type="checkbox"/> Sivilingeniører, ingeniører, teknikere  |
| <input type="checkbox"/> Transportarbeidere   | <input type="checkbox"/> Undervisningsyrker, pedagoger på alle utdanningsnivåer  |
| <input type="checkbox"/> Yrker innen jordbruk, skogbruk, fiske                        | <input type="checkbox"/> Yrker innen kultur, idrett, estetiske fag   |
| <input type="checkbox"/> Andre yrker eller spesifiser: <input type="text"/>           |  |

6. Antar du at bedriftens kompetansebehov med hensyn til yrkesgrupper vil være vesentlig forskjellig **om fem år**?

- Ja  Nei

*Bedrifter som svarte ja på spørsmål 6 fikk spørsmål 7, resten hoppet videre til spørsmål 8*

7. Hvilke av disse yrkesgrupper **antar** du vil utgjøre sentral kompetanse for din bedrift **om fem år**?

(flere valg er mulig)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Advokater, jurister  | <input type="checkbox"/> Arkitekter, designere   |
| <input type="checkbox"/> Bibliotekarer, arkivarer                                     | <input type="checkbox"/> Forskere  |
| <input type="checkbox"/> Håndverkere (elektrikere, murere, rørleggere, snekkere o.l.) | <input type="checkbox"/> Industriarbeidere   |
| <input type="checkbox"/> IT-konsulenter/teknikere                                     | <input type="checkbox"/> Journalister, forfattere  |
| <input type="checkbox"/> Sekretærer og arkivpersonale                                 | <input type="checkbox"/> Kunstneriske yrker  |
| <input type="checkbox"/> Ledere/direktører  | <input type="checkbox"/> Medarbeidere/funksjonærer innen økonomi, administrasjon og salg                                 |
| <input type="checkbox"/> Medisinske yrker   | <input type="checkbox"/> Pleie- og omsorgsarbeidere  |
| <input type="checkbox"/> Prosess- og maskinoperatører, montører                       | <input type="checkbox"/> Realister (f.eks. biologer, statistikere, matematikere, kjemikere, fysikere)                    |
| <input type="checkbox"/> Rådgivere innen økonomi, salg, finans, HR og administrasjon  | <input type="checkbox"/> Salgs- og serviceyrker (bl.a. kundebehandlere, restaurantmedarbeidere, frisører, butikkselgere) |
| <input type="checkbox"/> Sikkerhetsarbeidere  | <input type="checkbox"/> Sivilingeniører, ingeniører, teknikere  |
| <input type="checkbox"/> Transportarbeidere   | <input type="checkbox"/> Undervisningsyrker, pedagoger på alle utdanningsnivåer  |
| <input type="checkbox"/> Yrker innen jordbruk, skogbruk, fiske og havbruk             | <input type="checkbox"/> Yrker innen kultur, idrett, estetiske fag   |
| <input type="checkbox"/> Andre yrker eller spesifiser: <input type="text"/>           |  |

8. I hvilken grad har bedriften behov for følgende fagkompetanse **i dag**?

	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"/>
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	<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 og juridiske fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomiske og administrative fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Antar du at bedriftens behov for fagkompetanse vil være vesentlig forskjellig **om fem år**?

Ja  Nei

*Bedrifter som svarte ja på spørsmål 9 fikk spørsmål 10, resten hoppet videre til spørsmål 11*

10. I hvilken grad **antar** du bedriften vil ha behov for følgende fagkompetanse **om fem år**?

	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"/>
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	<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 og juridiske fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomiske og administrative fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. I hvilken grad har bedriften behov for å rekruttere personale på følgende utdanningsnivå **i dag**?

	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 bachelornivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning fra et halvt til to år, f.eks. teknisk fagskole)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført videregående opplæring (f.eks. fagbrev, svennebrev)	<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"/>

12. Antar du at bedriftens kompetansebehov med hensyn til utdanningsnivå vil være vesentlig forskjellig **om fem år**?

Ja  Nei

*Bedrifter som svarte ja på spørsmål 12 fikk spørsmål 13, resten hoppet videre til spørsmål 14*



13. I hvilken grad **antar** du at bedriften vil ha behov for å rekruttere personale på følgende utdanningsnivå **om fem år**?

	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 bachelornivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning fra et halvt til to år, (f.eks. teknisk fagskole)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført videregående opplæring (f.eks. fagbrev, svennebrev)	<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"/>

14. Hvor stor betydning har følgende kompetanser ved eventuelle nyansettelser i bedriften **i dag**?

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

*Bedrifter som svarte «stor betydning» eller «en viss betydning» på kompetanse i fremmedspråk fikk spørsmål 15, resten hoppet videre til spørsmål 16*

15. Du har svart at fremmedspråk er viktig for din bedrift. Hvilke fremmedspråk har bedriften et konkret behov for?

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Engelsk                                | <input type="checkbox"/> Tysk      |
| <input type="checkbox"/> Fransk                                 | <input type="checkbox"/> Spansk    |
| <input type="checkbox"/> Portugisisk                            | <input type="checkbox"/> Italiensk |
| <input type="checkbox"/> Russisk                                | <input type="checkbox"/> Kinesisk  |
| <input type="checkbox"/> Japansk                                | <input type="checkbox"/> Arabisk   |
| <input type="checkbox"/> Polsk                                  | <input type="checkbox"/> Finsk     |
| <input type="checkbox"/> Annet, spesifiser <input type="text"/> |                                    |

16. Hvor stor betydning har følgende evner og holdninger ved eventuelle nyansettelser i bedriften **i dag**?

	Stor betydning	En viss betydning	Liten betydning	Ingen betydning
Kreativitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeidsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selvillit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gjennomføringsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritisk dømmekraft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til problemløsning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selvstendighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etisk bevissthet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til omstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. NHO er opptatt av å skape gode samarbeidsrelasjoner mellom skole og arbeidsliv. Hvor viktig mener du disse samarbeidsformene er?

	Svært viktig	Noe viktig	Lite viktig	Ikke viktig i det hele tatt
Elever og studenter etablerer bedrifter som en del av undervisningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elever og studenter får oppgaver/utfordringer som bygger på reelle problemstillinger i lokale bedrifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elever og studenter besøker bedrifter for å få kjennskap til mulige yrker og karriereveier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rådgivere/karriereveiledere besøker bedrifter for å få kunnskap om mulige yrker og karriereveier for elevene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte i bedriftene hjelper lærerne med å konkretisere undervisningen knyttet til realfag og teknologi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unge medarbeidere i bedriftene fremstår som rollemodeller for å skape interesse for realfagene blant elever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lærere i skolen hospiterer i en bedrift for en kortere periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte i bedrifter underviser i skolen av og til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Har bedriften i løpet av de siste tre årene ansatt personer med utdanning på mastergradsnivå eller høyere?

Ja  Nei

*Bedrifter som svarte ja på spørsmål 18 fikk spørsmål 19, resten hoppet videre til spørsmål 20.*

19. Tenk på en av de siste stillingene i bedriften som ble besatt av noen med mastergrad eller høyere. Hvor godt tror du oppgavene i denne stillingen hadde vært utført av noen med utdanning på følgende nivåer?

	svært mye dårligere	noe dårligere	omtrent like godt	Bedre
Universitets-/høgskoleutdanning på bachelornivå (med varighet minst 3 år)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning fra et halvt til to år, f.eks. teknisk fagskole)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullført videregående opplæring (f.eks. fagbrev, svennebrev)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Takk for besvarelsen fra din bedrift.

Eventuelle kommentarer kan skrives i tekstfeltet under:





Nordisk institutt for studier av  
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in  
Innovation, Research and Education

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)