



Rapport
2022:3

NHOs kompetansebarometer 2021

En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021

Kristoffer Rørstad, Pål Børing og Espen Solberg

NIFU

Rapport
2022:3

NHOs kompetansebarometer 2021

En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters
kompetansebehov i 2021



Kristoffer Rørstad, Pål Børing og Espen Solberg

Rapport 2022:3

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

Prosjektnr. 21281

Oppdragsgiver Næringslivets Hovedorganisasjon
Adresse Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0546-7
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra NHOs kompetansebarometer for 2021. Rapporten oppsummerer kartleggingen av kompetansebehovene til NHOs medlemsbedrifter. NHOs kompetansebarometer er gjennomført årlig siden 2014, og årets utgave er dermed den 8. utgaven av barometeret. Prosjektet er gjennomført 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 er spørsmål om IKT, grønn omstilling, rekruttering og etter og videreutdanning nye temaer, i tillegg til spørsmål om tallfesting av kompetansebehovet.

Formålet med rapporten er gi NHO kunnskap om deres medlemmers kompetansebehov, samt å undersøke trender og utviklinger – snarere enn å lage framskrivninger av utdanningsbehov og yrker.

Det rettes en stor takk til de om lag 3 500 bedriftene som har besvart spørreundersøkelsen og som inngår i årets barometer.

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

Oslo, februar 2022

Vibeke Opheim
direktør

Espen Solberg
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	11
1.1 Koronapandemiens betydning.....	11
1.2 Metode – datainnsamling	12
1.3 Representativitet og svarprosent	13
2 NHO-bedriftenes udekkede kompetansebehov	18
2.1 Udekket kompetansebehov	18
2.2 Konsekvenser av udekket kompetansebehov	22
2.3 Strategier for å dekke kompetansebehov.....	24
3 NHO-bedriftenes kompetansebehov	27
3.1 Bedriftenes behov for fagkompetanse	27
3.2 Bedriftenes behov etter kompetanse på ulike utdanningsnivåer	32
3.3 Bedriftenes behov for yrkesfaglige utdanninger	38
3.4 Bedriftenes behov for fagskoleutdannede	42
3.5 Bedriftenes behov for ingeniørutdanninger	44
4 Behov for og rekruttering av IKT-kompetanse	47
4.1 Udekket behov for IKT-kompetanse.....	47
4.2 Behov for IKT-kompetanse etter landsforening.....	48
4.3 Bedriftenes behov for ulike IKT-kompetanser	50
4.4 Rekruttering av IKT-personale	52
5 Grønn omstilling.....	58
5.1 Endrede kompetansebehov som følge av grønn omstilling.....	60
6 Rekruttering og kompetanseheving.....	63
6.1 Rekrutteringsmetoder	63
6.2 Kompetanseheving.....	65
6.3 Rekrutteringsproblemer.....	68
6.4 Tallfesting av kompetansebehovet.....	74

Referanser.....	80
Vedleggstabeller	81
Vedlegg - Spørreskjema og invitasjonsepost	89
Tabelloversikt.....	102
Figuroversikt.....	104

Sammendrag

NHOs kompetansebarometer er en årlig undersøkelse av NHOs medlemsbedrífers kompetansebehov. Kartleggingen ble gjennomfórt første gang i 2014, og er nå gjennomfórt 8. ár på rad. I árets utgave inngár svar fra i alt 3 524 bedrífte, som tilsvarer en andel på 20,6 prosent av NHOs medlemsmasse som fikk tilsendt kartleggingen. Noen hovedfunn fra undersókelseren er oppsummert i dette sammendraget.

To av tre bedrífte har et udekket kompetansebehov

I 2021 oppgir 2 av 3 bedrífte á ha et udekket kompetansebehov. Dette er den høyest andelen i barometerets historie. Tidligere ár har under 60 prosent av bedriftene oppgitt det samme. Det er særlig bedrífte med *stor grad* av udekket kompetansebehov som óker – fra 8 prosent i fjór til nå 14 prosent. Andelen bedrífte som i stor grad har et udekket kompetansebehov har dermed ókt med flere prosentpoeng i forhold til tidligere ár da andelen har vært mellom 6 og 10 prosent.

Mange av landsforeningene melder om et større behov for kompetanse nå enn de gjorde for to ár siden i 2019, altså før pandemien kom. Dette kan igjen tyde på at bedriftenes kompetansebehov har ókt gjennom pandemien. De største endringene i kompetansebehovet i forhold til fjóråret, finner vi blant medlemsbedriftene til NHO Transport, NHO Reiseliv, NHO Logistikk og Transport, som alle oppgir betydelig mer behov for kompetanse enn fjóråret. At de fleste landsforeningene melder om mer behov for kompetanse i 2021 sammenlignet med fjóråret, kan ha sin årsak i at mange bransjer i perioden har opplevd at kunder og markeder i stor grad har kommet tilbake, og normalisert markedet. Det ókte kompetansebehovet for enkelte landsforeninger kan også ses i sammenheng med at tilgangen på utenlandsk arbeidskraft er blitt redusert.

Bedriftene i Nord-Norge og Nord-Vestlandet har størst grad av udekket kompetansebehov. Nordland, Troms og Móre og Romsdal er de tre fylkene, som oppgir á ha størst grad av udekket kompetansebehov, alle med en andel over 70 prosent. Deretter følger så Oslo, Finnmark, Vestfold og Sogn og Fjordane, hvor rundt to av

tre bedrifter oppgir udekkede kompetansebehov. I alt oppgir om lag 45 prosent at de har tapt kunder, hvorav 7 prosent oppgir i stor grad. Like mange oppgir også at de har måttet skrinlegge eller utsette utvidelsen av deres virksomhet, og rundt 27 prosent av bedriftene med udekket behov oppgir at de har redusert virksomheten som følge av dette. Sammenlignet med fjoråret, oppgir flere bedrifter i år at manglende kompetanse får konsekvenser for bedriftene deres. De to vanligste metodene for å skaffe tilstrekkelig kompetanse, er gjennom å heve kompetanse til de ansatte og å ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Dette oppgis av flere enn 80 prosent av bedriftene og er helt i tråd med tidligere års besvarelser. Å ansette nye personer fra utlandet oppgis av rundt en tredjedel av bedriftene, og er særlig aktuelt for NHO Reiseliv hvor halvparten av bedriftene oppgir at de vil gjøre det. At reiselivsbransjen, som har vært særlig berørt av reiserestriksjoner som pandemien har medført, har et stort behov for utenlandsk arbeidskraft, er derfor ikke uventet.

Økende behov for håndverksfag og tekniske- og ingeniørfag

Mer enn halvparten, 55 prosent, av bedriftene oppgir at de har behov for håndverksfag, hvorav en tredjedel svarer at de i stor grad har dette behovet. Litt færre, 47 prosent, oppgir at de har behov for kompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag, hvorav en fjerdedel oppgir dette i stor grad. Dernest oppgir i underkant av 30 prosent å ha behov for ulike samfunnsfaglige kompetanser. Når det gjelder etterspørselen etter matematikk og naturvitenskapelige fag, oppgir 14 prosent å ha dette behovet, som før øvrig var samme andel som fjoråret. Sammenlignet med fjoråret øker etterspørselen av håndverksfag og ingeniør og tekniske fag med hhv. 8 og 6 prosentpoeng.

Videregående utdanning innenfor yrkesfag er etterspurt av rundt 65 prosent av bedriftene og hele 40 prosent oppgir i stor grad å ha et slikt behov. Dette er for øvrig en økning på seks prosentpoeng fra fjoråret og behovet for denne kompetansen er dermed på det høyeste nivået vi har kartlagt. Tilsvarende oppgir om lag 55 prosent av bedriftene et behov for fagskoleutdannede, hvorav 24 prosent oppgir dette i stor grad. Også dette er høyere enn de foregående årene og en vekst på fem prosentpoeng fra fjoråret.

Av høyere utdanninger er bachelorgrad mest etterspurt og oppgitt av i alt 43 prosent. Sammenlignet med tidligere år, er det også en økning i etterspørselen på fire prosentpoeng fra i fjor, men samtidig er etterspørselen på nivå med som for et par, tre år siden. Om lag 36 prosent av bedriftene oppgir et behov for kompetanse på, som er en økning på fire prosentpoeng fra fjoråret, og er samtidig på det høyeste nivået i barometerets historie.

Halvparten av bedriftene har udekket IKT-behov

Nesten halvparten av NHO-bedriftene oppgir at de har et udekket behov for IKT-kompetanse, hvorav 9 prosent oppgir dette i stor grad. I fjor oppgav for øvrig at ca. en fjerdedel å ha utilstrekkelig IKT-kompetanse¹. Endringen fra 2020 til 2021 kan primært ses i lys av ny spørsmålsformulering, men det kan også tenkes at det reelle behovet har økt, ikke minst i lys av koronapandemien har vist seg å vedvare. I Nordland og i Oslo melder flere enn halvparten av bedriftene om et udekket IKT-kompetansebehov, mens lavest andelen udekket IKT-behov finner vi i Sogn og Fjordane, hvor om lag 40 prosent oppgir å ha et udekket IKT-behov. Flertallet av bedriftene foretrekker å leie inn ekspertise eller outsource IKT-funksjoner og er de to klart vanligste måtene å skaffe IKT-kompetanse på. Dette henger sammen med at salg av IKT-tjenester utgjør en viktig næring i Norge. Videre at, at IKT-funksjoner for flesteparten av NHO-bedriftene er støttefunksjoner, og i mindre grad er kjerneaktiviteter. Videre er kursing av egne ansatte er relativt utbredt, mens formalisert videreutdanning og samarbeid med utdanningsinstitusjoner er mindre vanlig.

Fire av ti bedrifter har rekrutteringsproblem

Litt færre enn halvparten (44 prosent) av bedriftene forøkte å rekruttere i 2021 uten å få tak i ønsket kompetanse. Største vansker hadde bedriftene i transport-, bygg, reiselivsnæringene og innenfor industrien. Og verst var det for bedrifter i Agder, Vestfold og Troms. Bedriftene som oppgav at de hadde forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse, dvs. 45 prosent av de besvarte, har tallfeste hvor mange personer de eventuelt har behov for. Basert på besvarelsene fra disse bedriftene som utgjør ca. 21 prosent hele NHOs medlemsmasser, er det estimert et totalt behov for om lag 35 500, som er å betrakte som et grovt estimat. Byggenæringens landsforening, Norsk industri, NHO Service og Handel og NHO Reiseliv er de fire landsforeningene som har de største estimerte behovene for nytilsatte. Det er estimert behov for i overkant av 17 000 personer med håndverkerkompetanse. Videre er det estimert behov for rundt 10 000 nytilsatte personer mer ingeniør eller teknisk kompetanse. Det er videre estimert et behov for nesten 13 000 fagskoleutdannede og om lag 9 500 med kompetanse på videregående skole nivå. Det estimerte behovet for mastergrader er beregnet til nesten 8 000 nye personer mens behovet for bachelorgrader er beregnet til litt flere enn 5 000 nye personer. Videre er det estimert et behov for rundt 450 nytilsatte med doktorgrad.

¹ Spørsmål om IKT-kompetanse ble også stilt bedriftene i fjorårets barometer, men da var formuleringen *i hvilken grad har bedriften i dag tilstrekkelig kompetanse*.

Den vanligste metoden for å rekruttere er å utlyse stillinger i en digital jobbportal som Finn, Nav, eller lignende og oppgis av om lag 60 prosent av bedriftene. Nesten like mange, rundt 55 prosent benytter seg av sosiale medier som LinkedIn og/eller Facebook til å tiltrekke seg aktuelle kandidater. Dernest oppgir 53 prosent at de får anbefalinger fra bekjente, mens halvparten oppgir at de annonserer på bedriftens egen nettside.

1 Innledning

NIFU har siden 2014 årlig kartlagt NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov på oppdrag fra Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Denne kartleggingen er dermed den åttende i rekken og beskriver medlemsbedriftenes kompetansebehov med hensyn til hvilke fagområder og utdanningsnivå de har behov før, type yrkesfag og ingeniørbehov – blant annet. Årets kartlegging dekker i alt 3 524 bedrifter, som utgjør 20,6 prosent av medlemsbedriftene i NHO.

Norsk arbeidsliv har et stort behov for arbeidskraft og kompetanse, og når denne rapporten nå utgis i februar 2022, er antall ledige stillinger i Norge rekordhøyt. Samtidig er det på flere områder store forskjeller mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse. Det er derfor behov for kunnskap om hva slags kompetanse som trengs på hvilke områder. Denne rapporten bidrar med å gi et innblikk i NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov.

1.1 Koronapandemiens betydning

Årets kompetansebarometer har en betydelig lavere svarprosent enn tidligere år. Dette antar vi at til en viss grad kan tilskrives koronasituasjonen. Det er nærliggende å tro at bedriftene i større grad har hatt søkelys på egen virksomhet og i mindre grad har hatt tid og anledning til å besvare slike henvender. NHO og andre aktører har også sendt ut jevnlig henvendelser til bedriftene for å følge deres situasjon gjennom pandemien. Disse koronarelaterte kartleggingene har naturlig nok økt belastningen og påført en ekstra svarbyrde for bedriftene. I sum antar vi derfor at vår kartlegging av bedriftenes kompetansebehov har lidd under dette, og mange bedrifter kan ha latt være å besvare årets kompetansebarometer.

Når vi ser på resultatene, er det en rekordhøy andel som oppgir et udekket kompetansebehov, og høyeste andel i barometerets historie. Som nevnt innledningsvis kan det ses i sammenheng med at norsk arbeidsliv generelt opplever et stort behov for arbeidskraft og kompetanse. Vi vet også at koronapandemiens virkninger varierer mellom sektorer og næringer: Noen har opplevd reduksjon, endringer og usikkerhet i markedet på grunn av ulike restriksjoner, slik som bedrifter innenfor hotell, restaurant og reiseliv. Andre har hatt gode markedsmuligheter, men blitt

hemmet av redusert tilgang på utenlandsk arbeidskraft eller forsinkelser i vareleveranser, slik som bedrifter innenfor bygg og anlegg.

Disse forholdene gjenspeiles også i undersøkelsen blant NHOs medlemsbedrifter. Generelt er det lite som vitner om at bedriftene har mindre behov for arbeidskraft og kompetanse, selv om vi har stått i en pandemi i store deler av 2021. På enkelte områder kan pandemien også ha forsterket behovene. Det skal også sies at samfunnet hovedsakelig var åpent og store deler av næringslivet hadde en normal situasjon i fjor høst da kartleggingen ble gjennomført (oktober-november 2021). Unntakene har vært for deler av kultur- og reiselivsnæringen som har lidd under pandemiens tiltak og restriksjoner. Uansett, tyder resultatene av årets barometer på at kompetansebehovene blant medlemsbedriftene er minst like høyt som før pandemien. Dette til tross for at mange har hatt et vanskelig marked og sviktende kundegrunnlag.

Uavhengig av pandemien må resultatene også ses i lys av at denne typen kartlegginger vil være mest aktuelle for de aktørene som er opptatt av temaet og har noe å rapportere. For kompetansebarometeret, som handler om å følge bedriftenes kompetansebehov, er det nærliggende å anta at bedrifter som har noe å melde om kompetansebehovet sitt, i større grad besvarer. Bedrifter som har tilstrekkelig tilgang på kompetanse, vil kunne anse kartleggingen som mindre aktuell, og dermed i mindre grad delta. Om dette har slått spesielt ut i årets barometer, har vi imidlertid ikke grunnlag for å vurdere.

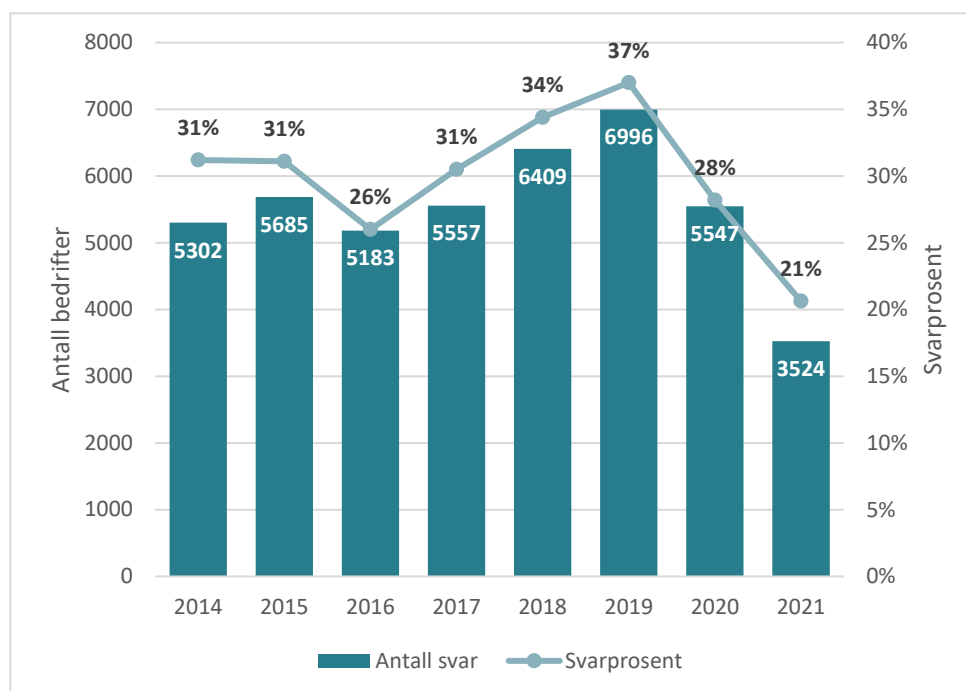
1.2 Metode – datainnsamling

Spørreskjemaet som ble benyttet ble utformet av NIFU i samarbeid med oppdragsgiver. Datainnsamlingen ble gjennomført med et elektronisk spørreskjema, sendt til ledelsen ved hver bedrift. Nytt for årets kartlegging var at NHO gjennomførte selve datainnsamlingen. Tidligere år har NIFU gjort dette. Utover denne endringen, var spørreskjemaet utformet på tilsvarende vis som tidligere.

Surveyperioden foregikk i perioden 18. oktober til 9. november, og det ble sendt to påminnelser (26. oktober og 1. november). Ved endt datainnsamling, hadde til sammen 3 913 respondenter besvart, helt eller delvis, hvorav 3 249 var fullstendige. I årets kartlegging har vi også inkludert bedrifter som har besvart de første spørsmålene om kompetansebehov etter fagområder. I analysene i årets barometer inngår dermed svar fra 3 524 bedrifter, som tilsvarer en svarandel på 20,6 prosent.

1.3 Representativitet og svarprosent

Sammenlignet med tidlige år, er antall svar i årets kartlegging med 3 524 svar som inngår i analysen betydelig færre og med en lavere svarprosent. I fjorårets barometer inngikk svar fra over 5 500 bedrifter som tilsvarte en svarandel på 28 prosent. Tidligere har også enda flere bedrifter besvart enn i årets undersøkelse, og toppåret 2019 inngikk om lag 7 000 bedrifter, som da utgjorde 37 prosent av medlemsmassen. Figur 1.1 viser utviklingen i antall bedrifter som har inngått og svarprosenten for hele perioden barometeret har blitt gjennomført, fra 2014 til 2021. I begynnelsen av perioden lå svarandelen på rundt 30 prosent og økte jevnt opp til 37 prosent med nesten 7000 svar i 2019. I de to siste årene har antall svar og dessverre falt, og er i år på det laveste antall svar i barometerets historie. Årsaken til at færre bedrifter har besvart de siste to årene, kan som nevnt til en viss grad tilskrives koronapandemien og at mange bedrifter har et annet fokus enn bemaning og kompetansebehov. Imidlertid kan vi også anta at den lave svarandelen i årets barometer delvis skyldes selve datainnsamlingen som hadde færre utsendte påminnelser enn i de tidligere undersøkelsene.



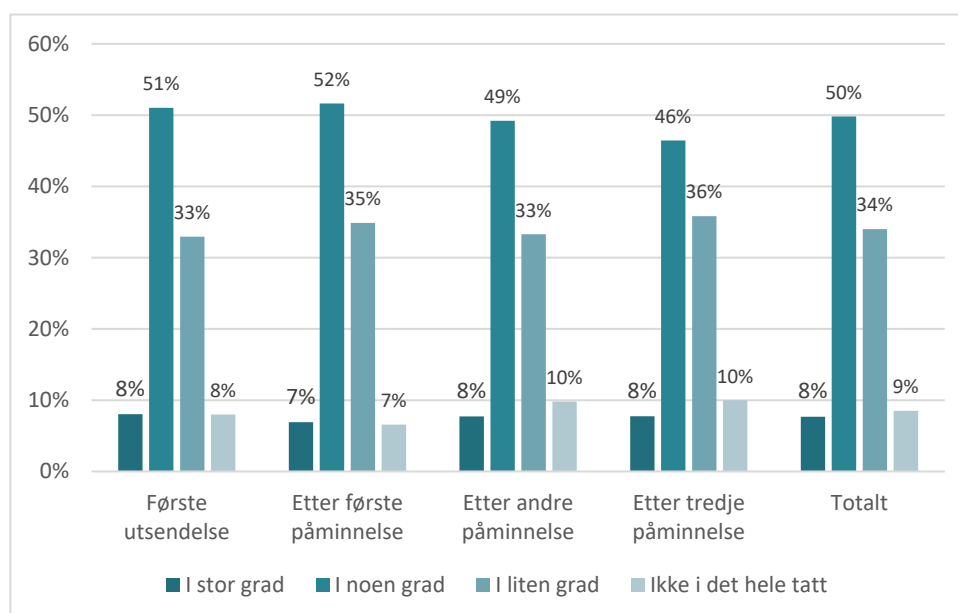
Figur 1.1 Antall bedrifter som har inngått i kartleggingene per år og svarandel av bruttoutvalget, 2014-2021.

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

For årets datainnsamling fikk bedriftene kun to påminnelser, mens de tidligere har mottatt opptil fem påminnelser. I slike kartlegginger er det typiske at rundt 10-15 prosent av respondentene besvarer etter første utsendelse. Deretter vil hver

påminnelse øke antall nye svar, men antallet svar blir færre for hver av påminnelserne som sendes ut. For å få så mange svar man ønsker for at undersøkelsen skal være robust, bør man derfor sende ut tilstrekkelig antall påminnelser, som man mener er forsvarlig samtidig som respondentbyrden ikke blir for stor.

I årets kartlegging med færre påminnelser enn for de tidligere årene, er det derfor rimelig å anta at årsaken til en lavere svarprosent også skyldes selve datainnsamlingen. En tilleggseffekt av å ha for få påminnelser, er at normalt sett vil respondenter med noe å rapportere i større grad besvare kartleggingen enn de som ikke har så mye å rapportere. Det vil si at bedrifter som har et udekket kompetansebehov i større grad vil respondere tidligere, enn de bedriftene som ikke har et udekket kompetansebehov fordi kartleggingen oppleves som mindre relevant. Dette er også nevnt under avsnitt 1.1 på generelt grunnlag, og illustrert i figur 1.2.



Figur 1.2 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov, etter utsendelser i 2020 (N=5547).

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2020

I 2020-kartleggingen oppgav totalt 58 prosent å ha et udekket kompetansebehov, og datainnsamlingen ble gjennomført med fire påminnelser. Om vi ser på andel bedrifter som oppgav å ha et udekket kompetansebehov etter når de besvarte, oppgav 59 prosent dette etter første og andre utsendelse. Etter tredje og fjerde påminnelse falt andelen bedrifter som meldte om et udekket kompetansebehov til henholdsvis 57 og 54 prosent. Datainnsamlingen fra fjorårets kartlegging viser at bedrifter som i større grad har et udekket kompetansebehov besvarer kartleggingen raskt, mens bedrifter som i mindre grad har udekket kompetansebehov avventer med å svare til de mottar påminnelser.

I årets kartlegging, med de nevnte forholdene, må det understrekes at resultatene er beheftet med en viss usikkerhet og bør presenteres deretter. Økningen vi ser i udekket kompetansebehov nå i 2021 kan dermed delvis skyldes metodiske endringer. Hvor mye som skyldes metodiske endringer og hvor mye som er reelle endringer, har vi dessverre ikke mulighet for å tallfeste noe nærmere.

Tabell 1.1 viser en oversikt av antall bedrifter som inngår i analysegrunnlaget, antall som fikk tilsendt spørreskjemaet, svarandel og andel hver landsforening utgjør av datagrunnlaget. Siden den totale svarprosent ligger på 20,6 prosent, vil landsforeninger som ligger i dette området være representative. Landsforeninger som har en mye høyere eller lavere svarandel, vil enten være over- eller underrepresentert. I vårt utvalg er det en del variasjon både i svarandeler, men også i størrelse. Målt som antall bedrifter som inngår i analysen, er Byggenærings landsforeningen størst med i alt 542 bedrifter (15 prosent av utvalget). Deretter følger Norsk Industri med 501 bedrifter (14 prosent av utvalget). Begge disse landsforeningene er i tillegg overrepresenterte i utvalget med svarprosent på henholdsvis 24 og 29 prosent. NHO Reiseliv og NHO Service og Handel, er to andre store landsforeninger som begge utgjør 13 prosent av utvalget. Disse to er imidlertid underrepresentert i utvalget ved at de har svarandeler på henholdsvis 15 og 17 prosent. Ellers er det store forskjeller i størrelsen på landsforeningene med hensyn til antall bedrifter som inngår i datasettet. Resultatene av kartleggingen vil dermed i stor grad være farget av kompetansebehovene til de største landsforeningene, mens de små landsforeningenes behov knapt vil være synlig. Av denne grunnen fremstilles resultatene ofte etter landsforeninger. Enkelte landsforeninger har så få bedrifter som inngår i datagrunnlaget, at de ikke vil være vist separat. Der dette er tilfelle, vil dette bli spesifisert.

I årets barometer inngår også bransjeorganisasjonen Byggmesterforbundet, som i flere fremstillinger vises sammen med landsforeningene. Bedriftene som inngår i Byggmesterforbundet, var tidligere medlemsbedrifter i Byggenærings Landsforening. Byggmesterforbundet er en landsdekkende bransjeorganisasjon og består hovedsakelige av profesjonelle byggefirmaer, og er tilknyttet NHO. Siden bedriftene i Byggmesterforbundet også etterspør kompetanse som er viktig å kartlegge, har vi valgt å vise Byggmesterforbundet sammen med landsforeningene i årets utgave av kompetansebarometeret.

Tabell 1.1 Antall svar som inngår, bruttoutvalg, svarprosent og andel per landsforening

Landsforening	Antall svar	Bruttoutvalg	Svarprosent	Andel landsforeningen utgjør
Abelia	313	1 531	20 %	9 %
Byggenæringens Landsforening	542	2 297	24 %	15 %
Energi Norge	84	289	29 %	2 %
Mediebedriftenes Landsforening	56	280	20 %	2 %
Nelfo	330	1 484	22 %	9 %
Byggmesterforbundet ²	142	805	18 %	4 %
NHO Logistikk og Transport	55	239	23 %	2 %
NHO Luftfart	10	61	16 %	0 %
NHO Mat og Drikke	228	943	24 %	6 %
NHO Reiseliv	444	2 904	15 %	13 %
NHO Service og Handel	463	2 751	17 %	13 %
NHO Sjøfart	6	31	19 %	0 %
NHO Transport	27	95	28 %	1 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	202	1 074	19 %	6 %
Norsk Industri	501	1 768	28 %	14 %
Norsk olje og gass	34	118	29 %	1 %
Sjømat Norge	87	418	21 %	2 %
Totalt	3 524	17 088	20,6 %	100 %

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2021

Tabell 1.2 viser antall bedrifter som inngår per NHO-regioner, svarprosent og hvor andel regionen utgjør av analysegrunnlaget. Det er mindre forskjeller mellom regionene enn det er for landsforeningene. Det er likevel noen regioner som er litt over- eller underrepresenterte. I tillegg er viser tabellen at NHO Viken Oslo er klart størst og utgjør nesten en tredjedel av utvalget, mens de andre utgjør mellom 5 og 11 prosent.

Tabell 1.2 Antall svar som inngår, bruttoutvalg, svarprosent og andel per region.

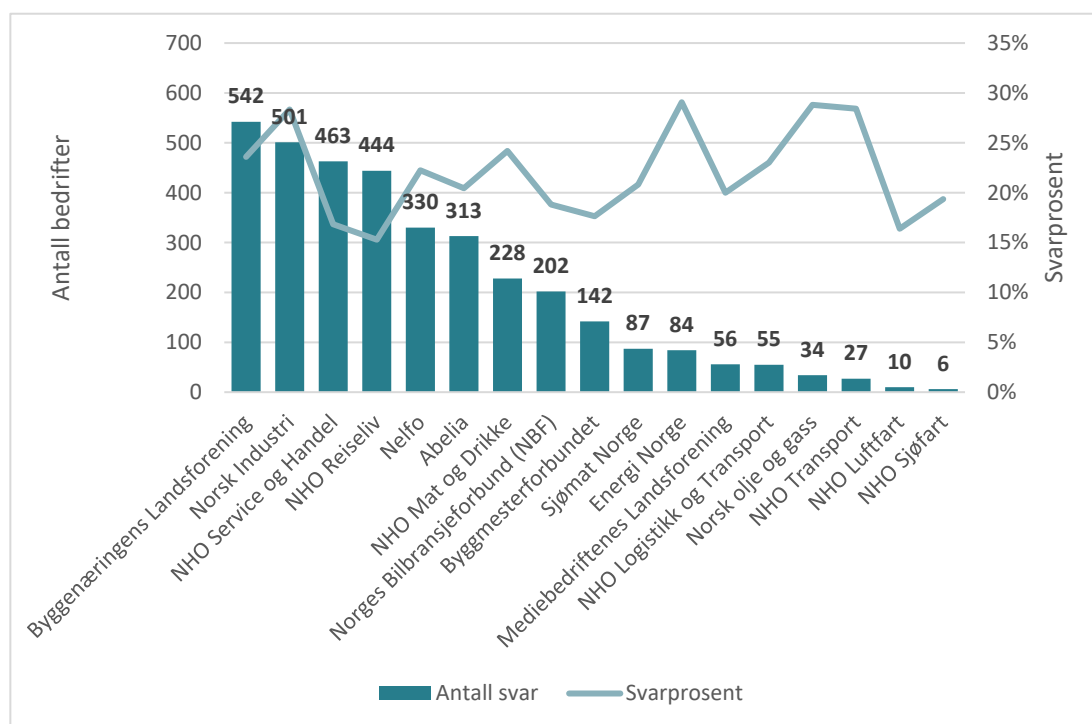
Region	Antall svar	Bruttoutvalg	Svarprosent	Andel regionen utgjør
NHO Agder	166	908	18 %	5 %
NHO Arktis	230	1071	21 %	7 %
NHO Innlandet	343	1424	24 %	10 %
NHO Møre og Romsdal	218	952	23 %	6 %
NHO Nordland	200	1006	20 %	6 %
NHO Rogaland	277	1349	21 %	8 %

² Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

Region	Antall svar	Bruttoutvalg	Svarprosent	Andel regionen utgjør
NHO Trøndelag	365	1521	24 %	10 %
NHO Vestfold og Telemark	263	1339	20 %	7 %
NHO Vestlandet	384	1988	19 %	11 %
NHO Viken Oslo	1078	5530	19 %	31 %
Totalt	3524	17088	21 %	100 %

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2021

Figur 1.3 viser antall bedrifter som inngår i hver landsforening etter synkende antall, samt landsforeningens svarprosent. Figuren viser at det er store forskjeller mellom landsforeningene med hensyn til antall bedrifter som inngår i datagrunnlaget. Det er til dels også stor variasjon mellom svarprosentene, fra 15-16 prosent for NHO Reiseliv og NHO Transport, opp til 29 prosent for Norsk olje og gass og Energi Norge.



Figur 1.3 Antall bedrifter som inngår i analysen og svarprosent per landsforening³.

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2021.

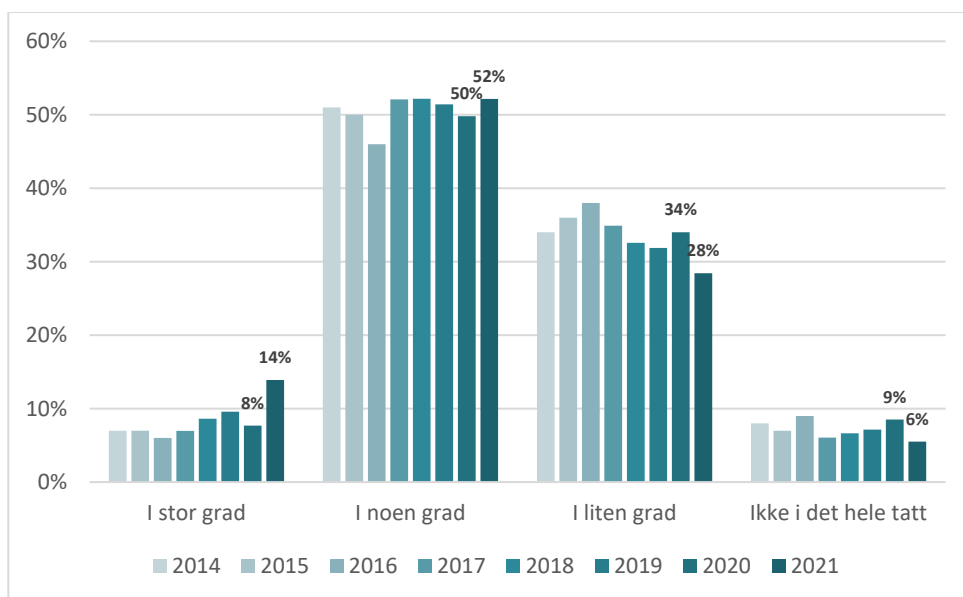
³ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

2 NHO-bedriftenes udekkede kompetansebehov

Dette kapitlet gir en oversikt over NHOs medlemsbedrifters udekkede kompetansebehov for 2021, med sammenligninger bakover i tid. Begrepet kompetansebehov kan forstås på flere måter. Når en bedrift oppgir å ha et udekket kompetansebehov, kan det tolkes som både mangel på arbeidskraft og/eller manglende kompetanse blant bedriftens ansatte. Begge fortolkninger vil kunne inngå i bedriftens svar i kompetansebarometeret. I spørreskjemaet er følgende lagt til grunn: *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

I 2021 oppgir 2 av 3 bedrifter (66 prosent) å ha et udekket kompetansebehov. Dette er en rekordhøy andel – og høyest i barometerets historie. I tidligere år har under 60 prosent av bedriftene oppgitt det samme. Det er særlig bedrifter med *stor grad* av udekket kompetansebehov som øker – fra 8 prosent i fjor til nå 14 prosent. Andelen bedrifter som i stor grad har et udekket kompetansebehov har dermed økt med flere prosentpoeng i forhold til tidligere år da andelen har vært mellom 6 og 10 prosent.



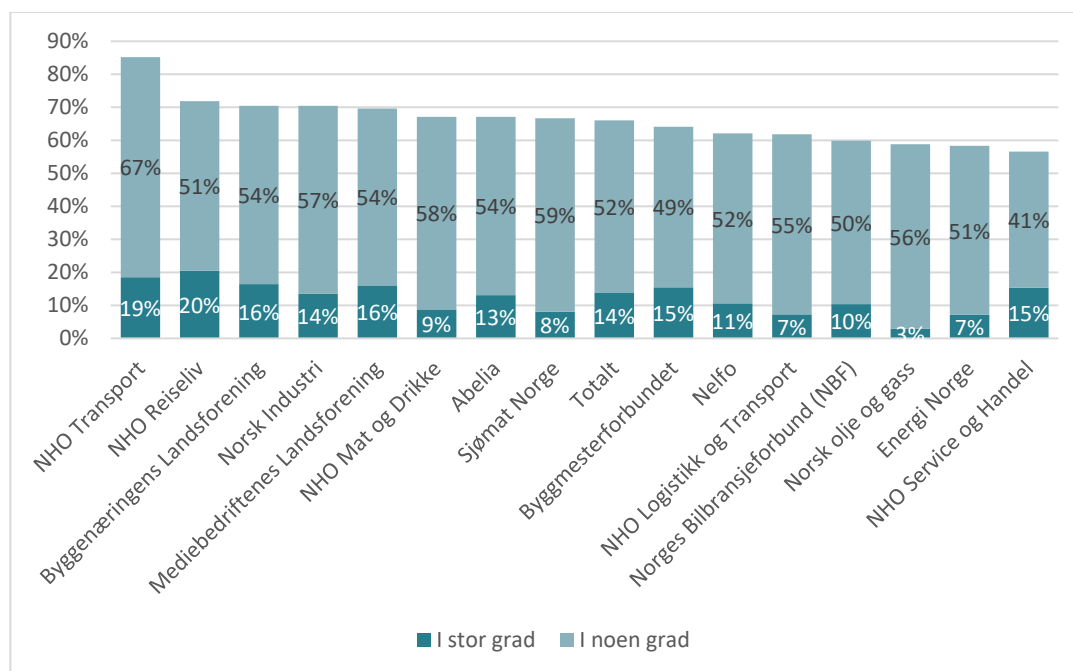
Figur 2.1 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov for årene 2014-2021.

Note: Tidsserien vises for årene spørsmålet har inngått i spørreskjemaet. 2014 (N=5302), 2015 (N=5685), 2016 (N=5183), 2017 (N=5557), 2018 (N=6049), 2019 (N=6996), 2020 (N=5547), 2021 (N=3524).

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2021

Figur 2.2 viser hvordan bedriftene over tid har svart på graden av udekket kompetansebehov etter landsforening. Det store bildet er at det er relativt små forskjeller i graden av udekket kompetansebehov. Andelen strekker seg fra rundt 55 prosent til rundt 70 prosent av bedriftene som oppgir å ha et udekket kompetansebehov. NHO Transport skiller seg ut ved at over 80 prosent av medlemsbedriftene oppgir å ha udekket kompetansebehov, som er langt mer enn de andre landsforeningene. Andre med høy andel udekket kompetansebehov er NHO Reiseliv, Byggenæringens landsforening, Norsk Industri og Mediebedriftenes landsforening, for å nevne noen. Her kan det økte behovet blant annet ses i sammenheng med reduksjon i tilgang på utenlandsk arbeidskraft under pandemien.

I høyre ende av figuren finner vi de landsforeningene som i minst grad oppgir å ha udekkede kompetansebehov. Mellom 55 og 60 prosent av medlemsbedriftene til landsforeningene Norsk olje og gass, Energi Norge og NHO Service og handel oppgir å ha utilstrekkelig kompetanse.



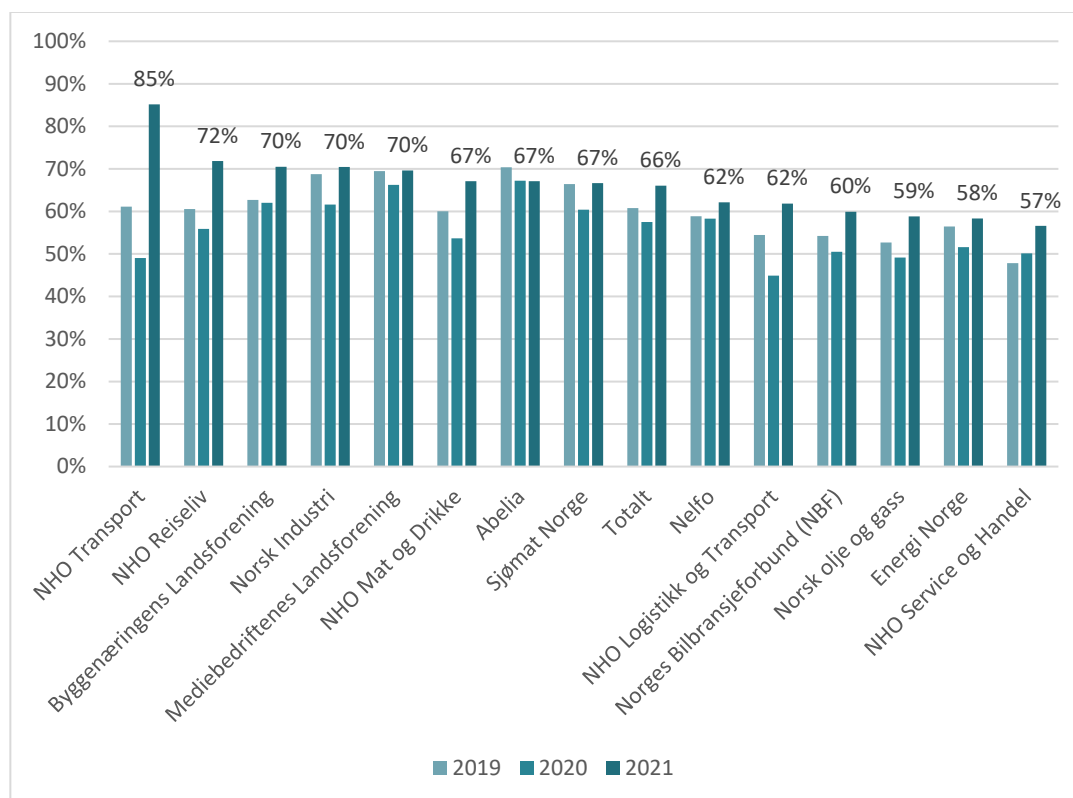
Figur 2.2 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter landsforening⁴ i 2021 (N=3524).

Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer 2021

Siden vi har vært gjennom usikre tider og tidvis stått, og fremdeles står i en pandemi, er det spesielt nyttig å se utviklingen i kompetansebehov over tid. Figur 2.3 viser andelen bedrifter med udekket kompetansebehov (i stor eller noen grad) for de tre siste årene. Hovedbildet man får av figuren, er at nesten alle landsforeninger melder om et større behov for kompetanse nå enn året før. Unntaket er imidlertid Abelia, der 2 av 3 bedrifter oppgir å ha behov for kompetanse de to siste årene. De største endringene i kompetansebehovet i forhold til fjoråret, finner vi blant medlemsbedriftene til NHO Transport, NHO Reiseliv, NHO Logistikk og Transport, som alle oppgir betydelig mer behov for kompetanse enn fjoråret. Aller størst var økningen for NHO Transport, fra en andel på 55 til 85 prosent som oppgav å ha udekket kompetansebehov. At de fleste landsforeningene melder om mer behov for kompetanse i 2021 sammenlignet med fjoråret, kan ha sin årsak i at mange bransjer i perioden har opplevd at kunder og markeder i stor grad har kommet tilbake, og normalisert markedet.

Mange av landsforeningene melder også om et større behov for kompetanse nå enn de gjorde for to år siden i 2019, altså før pandemien kom. Dette kan igjen tyde på at bedriftenes kompetansebehov har økt gjennom pandemien.

⁴ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.



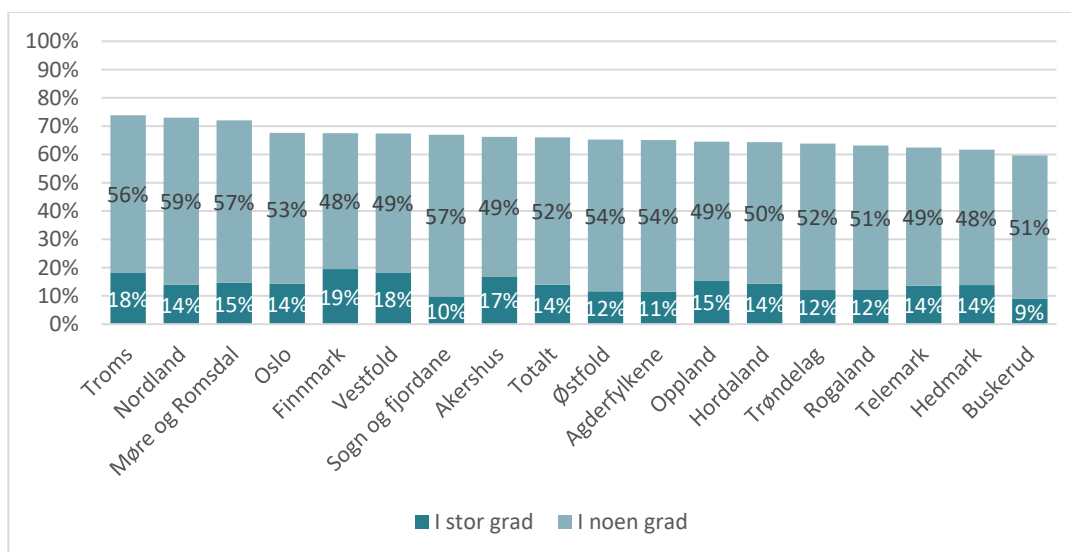
Figur 2.3 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter landsforening⁵ i 2019-2021.

Note: Tidsserien vises for årene spørsmålet har inngått i spørreskjemaet, 2019 (N=6996), 2020 (N=5547), 2021 (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Den geografiske dimensjonen, delt inn etter tidligere fylker, er vist i figur 2.4. Vi har valgt å vise dette etter de tidligere fylkene for å få en bedre og mer detaljert fremstilling enn NHOs regioninndeling gir, se også regionale tabeller i vedlegg bak i rapporten. Det kommer frem at bedriftene i Nord-Norge og Nord-Vestlandet har størst grad av udekket kompetansebehov. Nordland, Troms og Møre og Romsdal er de tre fylkene (etter gammel fylkesinndeling), som oppgir å ha størst grad av udekket kompetansebehov, alle med en andel over 70 prosent. Med nesten like høy andel, følger så Oslo, Finnmark, Vestfold og Sogn og Fjordane, hvor rundt to av tre bedrifter oppgir udekkede kompetansebehov. I andre enden finner vi Telemark, Hedmark og Buskerud hvor 6 av 10 bedrifter oppgir å ha udekkede kompetansebehov. Det er imidlertid mindre geografiske forskjeller enn bransjeforskjeller når det kommer til behovet for kompetanse.

⁵ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.



Figur 2.4 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter tidligere fylker i 2021 (N=3524).

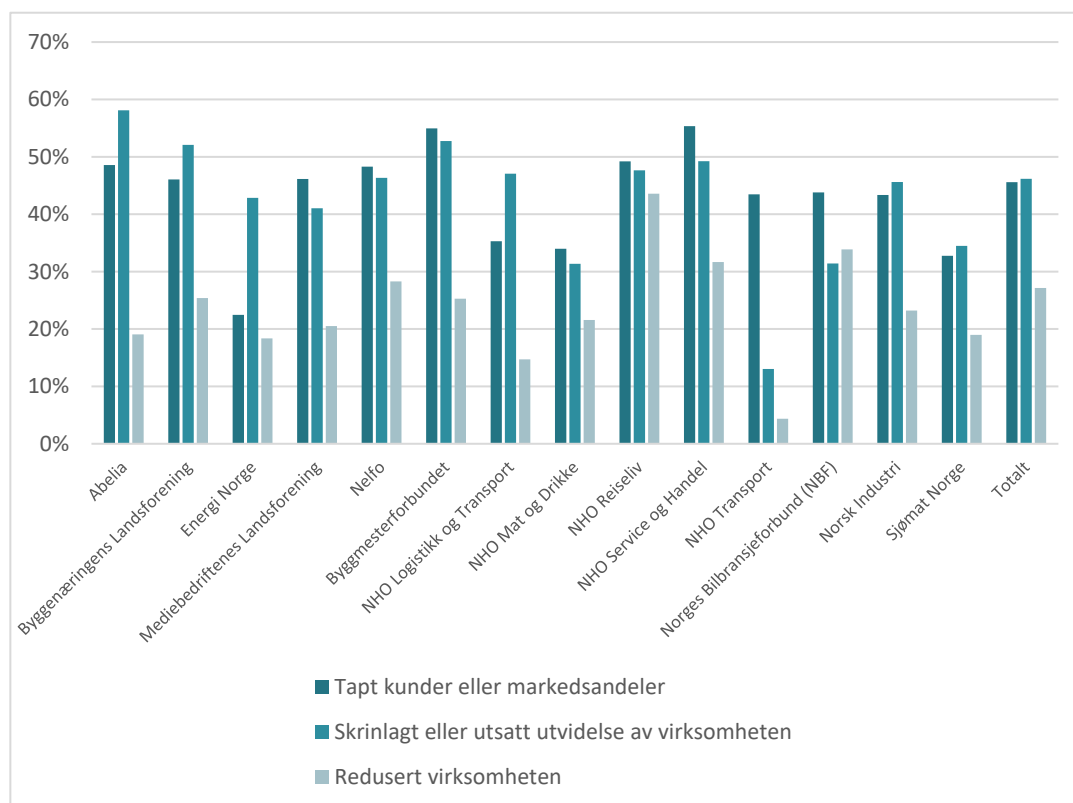
Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

2.2 Konsekvenser av udekket kompetansebehov

Som i tidligere år har vi stilt spørsmål om hvilke konsekvenser et udekket kompetansebehov har for bedriftene. De i underkant av 70 prosent, eller i alt 2 328 bedriftene, som i stor eller noen grad oppga å ha udekkede kompetansebehov, har besvart spørsmålene om hvilke konsekvenser dette får for dem. Svarene per landsforening og regioner er summert i påfølgende figurer. I alt oppgir om lag 45 prosent at de har tapt kunder, hvorav 7 prosent oppgir i stor grad. Like mange, det vil si 45 prosent, og hvorav 9 prosent i stor grad, oppgir at det har måttet skrinlegge eller utsette utvidelsen av deres virksomhet.

Rundt 27 prosent av bedriftene med udekket behov oppgir at de har redusert virksomheten som følge av dette, hvorav fem prosent oppgir dette i stor grad. For samme spørsmål i fjor, var andelene henholdsvis 40, 39 og 20 prosent. Det er dermed flere bedrifter i år som oppgir at manglende kompetanse får konsekvenser for bedriftene deres. Figur 2.5 viser hvordan konsekvensene slår ut for landsforeningene. De fleste oppgir at manglende kompetanse får konsekvenser for muligheten for å utvikle bedriften og at de taper kunder. Blant de som taper kunder, er det størst andel blant medlemmene til NHO Service og Handel, Byggmesterforbundet, NHO Reiseliv og Abelia, hvor rundt halvparten av bedriftene oppgir dette. Å måtte redusere virksomheten er den verste konsekvensen av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse, men det er noe som ser ut til å gjelde en mindre andel bedrifter. Mens for NHO Reiseliv, oppgir flere enn 40 prosent at de har måttet redusere virksomheten sin – som følge av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse. Som nevnt innledningsvis kan det nok tenkes at pandemien har vært en medvirkende årsak til at

mange reiselivsbedrifter, som er avhengig av utenlandsk arbeidskraft, ikke har fått tak i tilstrekkelig arbeidskraft. Samtidig er det nærliggende å anta at konsekvenser av pandemien, med delvis nedstenginger og mindre reisevirksomhet og dermed et redusert marked, også har vært en årsak til at mange reiselivsbedrifter har måttet redusere virksomhetene sine.



Figur 2.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har tapt kunder, skrinlagt eller utsatt utvidelse eller redusert virksomheten, som følge av et udekket kompetansebehov i 2021, etter landsforening⁶ (N=2328).

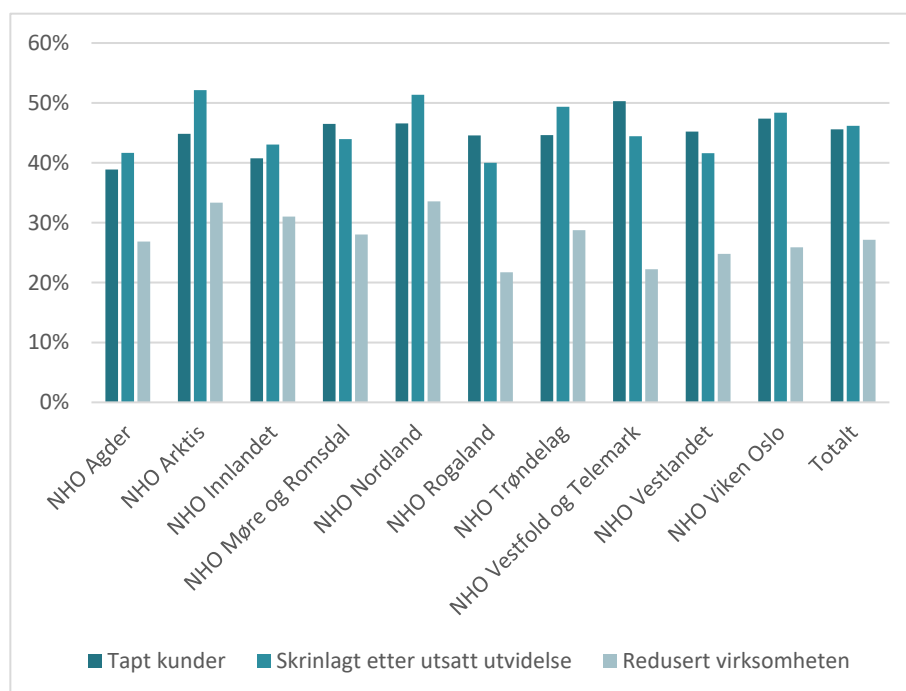
Note: Norsk olje og gass, NHO Luftfart og NHO Sjøfart er utelatt av figurer pga. få besvarelser.

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Om vi ser på den geografiske dimensjonen i dette spørsmålet, er dette vist i figur 2.6 som viser konsekvensene etter NHOs regioner. Det er mindre forskjeller mellom regionene enn mellom landsforeningene, men det er likevel verdt å merke seg at konsekvensene av manglende kompetanse har slått noe ulikt ut. Eksempelvis har halvparten av bedriftene i Vestfold og Telemark tapt kunder, men bare rundt 20 prosent har måttet redusere virksomheten sin. Blant bedriftene som har måttet

⁶ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

redusere virksomheten, er andelen høyest for bedrifter i NHO Nordland og NHO Arktis, hvor rundt en tredjedel av bedriftene oppgir dette.

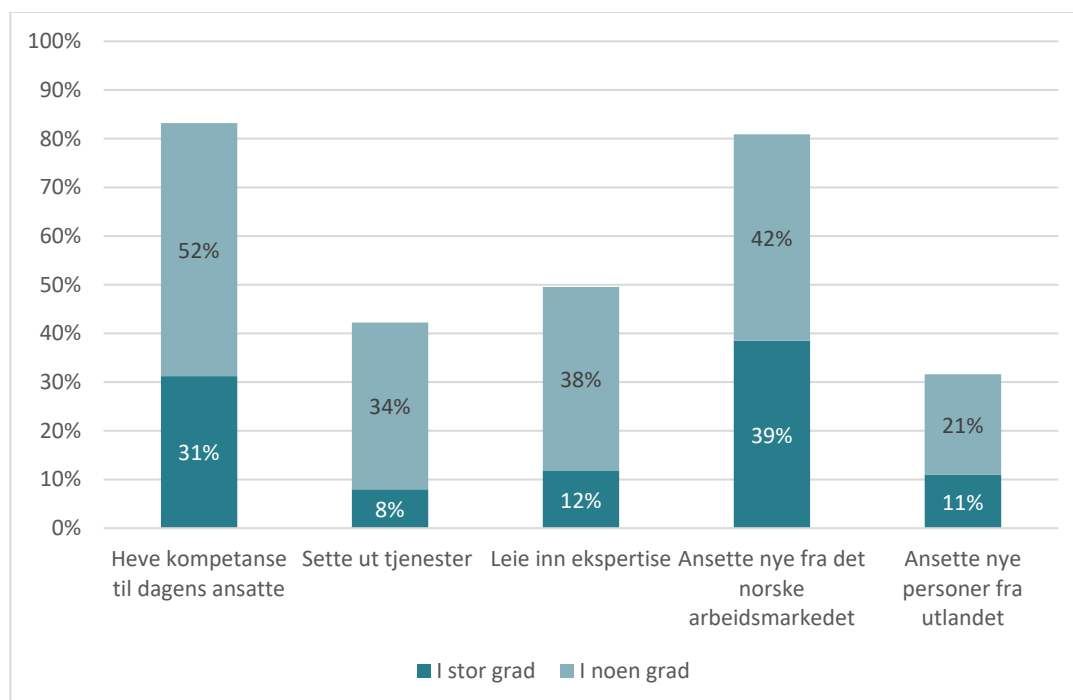


Figur 2.6 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har tapt kunder, skrinlagt eller utsatt utvidelse eller redusert virksomheten, som følge av et udekket kompetansebehov i 2021, etter NHO-region (N=2328).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

2.3 Strategier for å dekke kompetansebehov

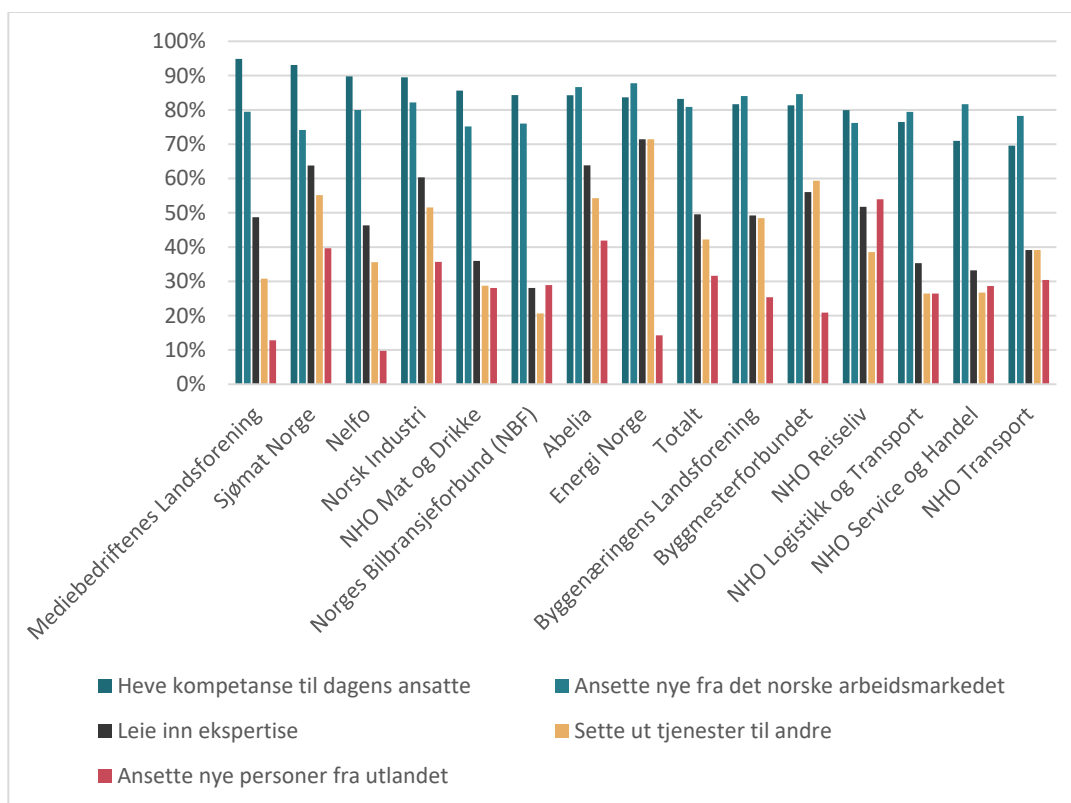
De rundt 70 prosent av bedriftene med manglende kompetanse fikk spørsmål om hvordan de ville dekke inn sitt kompetansebehov. De to vanligste metodene for å skaffe bedriften tilstrekkelig kompetanse, er gjennom å heve kompetanse til egne ansatte og å ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Det oppgis av flere enn 80 prosent av bedriftene og er helt i tråd med tidligere års besvarelser, hvor tilsvarende andel oppgir dette. Det er likevel en liten forskjell i år der flere enn 80 prosent oppga at de vil ansette nye personer, mens tidligere har rundt 70 til 75 prosent oppgitt dette. Videre oppgir halvparten at de vil leie inn ekspertise og rundt 40 prosent at de vil sette ut tjenester. Å ansette nye personer fra utlandet oppgis av rundt en tredjedel av bedriftene. Jevnt over oppgir en høyere andeler bedrifter at de vil benytte disse metodene for å skaffe kompetanse, sammenlignet med tidligere år. Eksempelvis oppga rundt 20 prosent at de ville ansette personer fra utlandet ved forrige kartlegging, mens andelen nå er ca. en tredel.



Figur 2.7 NHO-bedriftenes strategier for å dekke kompetansebehovene sine, etter strategi i 2021 (N=2328)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Hvordan landsforeningene vil dekke inn sine kompetansebehov, er vist i figur 2.8. De fleste landsforeningene ser ut til å ha to hovedstrategier: å heve kompetanse blant dagens ansatte, og å ansette nye fra det norske arbeidsmarkedet. Samtidig er det forskjeller mellom landsforeningene. Blant Energi Norges bedrifter, oppgir 70 prosent at de også vil leie inn ekspertise og sette ut tjenester til andre, altså mer kortvarige og trolig midlertidige løsninger. Å ansette nye personer fra utlandet er særlig aktuelt for NHO Reiseliv hvor halvparten av bedriftene oppgir at de vil gjøre det. At reiselivsbransjen, som har vært særlig berørt av reiserestriksjoner som pandemien har medført, har et stort behov for utenlandsk arbeidskraft, er ikke uventet. At halvparten av bedriftene oppgir dette, er likevel en høy andel og høyere enn tidligere år, da om lag en tredjedel har oppgitt dette tidligere. Om lag 40 prosent av Abelas og en tredjedel av Norsk industris medlemsbedrifter oppgir også at de vil dekke kompetansebehovet sitt gjennom å ansette utenlandsk arbeidskraft.



Figur 2.8 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad vil heve kompetansen til dagens ansatte eller ansette nye fra det norske arbeidsmarkedet for å dekke kompetansebehovet, etter landsforening⁷ i 2021 (N=2328).

Note: Norsk olje og gass, NHO Luftfart og NHO Sjøfart er utelatt av figurer pga. få besvarelser.

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

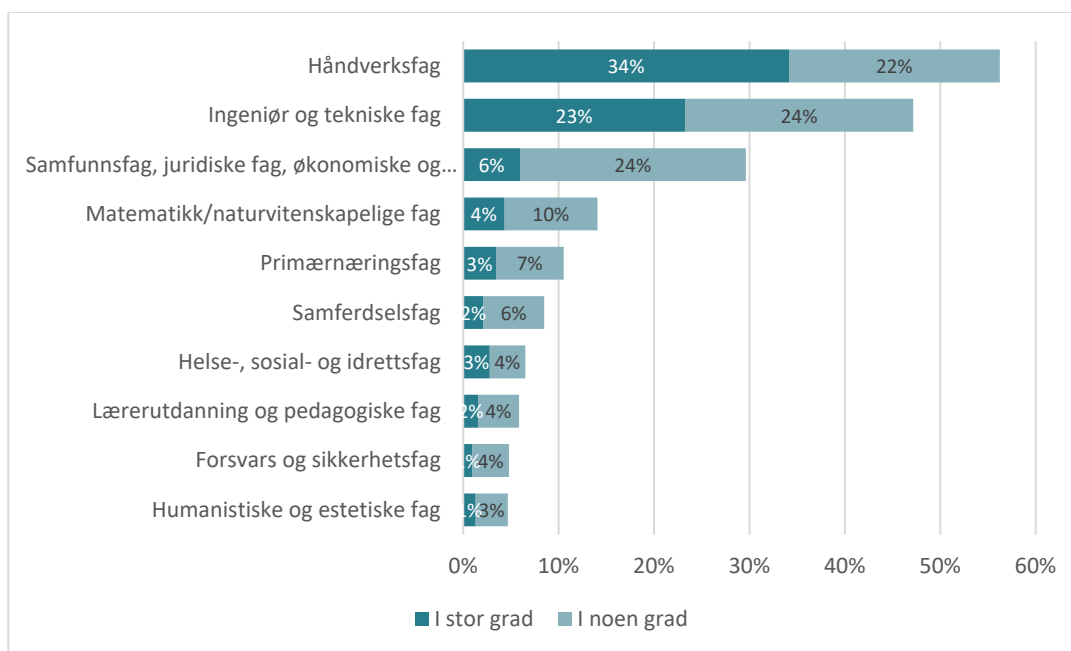
⁷ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

3 NHO-bedriftenes kompetansebehov

I dette kapitlet gir vi en beskrivelse av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov etter ulike fagområder, utdanningsnivåer og studieretninger. I årets barometer inngår også spørsmål om hvorvidt mesterbrev er viktig for bedriftene.

3.1 Bedriftenes behov for fagkompetanse

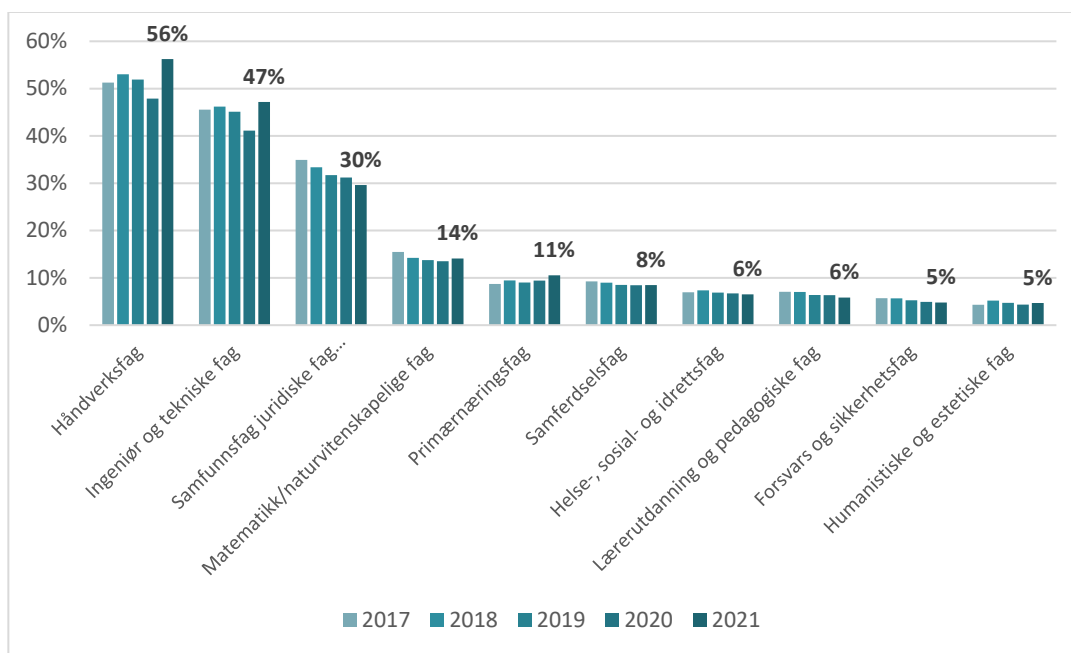
Figur 3.1 viser hvilke fagkompetanser NHOs medlemsbedrifter oppgir at de har behov for i 2021. Flere enn halvparten, 55 prosent, av bedriftene oppgir at de har behov for håndverksfag, hvorav en tredjedel svarer at de i stor grad har dette behovet. Litt færre, 47 prosent, oppgir at de har behov for kompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag, hvorav en fjerdedel oppgir dette i stor grad. Dernest oppgir i underkant av 30 prosent å ha behov for ulike samfunnsfaglige kompetanser. Når det gjelder etterspørselen etter matematikk og naturvitenskapelige fag, oppgir 14 prosent å ha dette behovet, som før øvrig var samme andel som fjoråret. Også når det gjelder de resterende fagområdene som bedriftene etterspør, er andelen som har behov for disse på nivå med tidligere år, dvs. andeler mellom fem og ti prosent.



Figur 3.1 Andel bedrifter som i stor eller noen grad har behov for kompetanse etter fagområder i 2021 (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

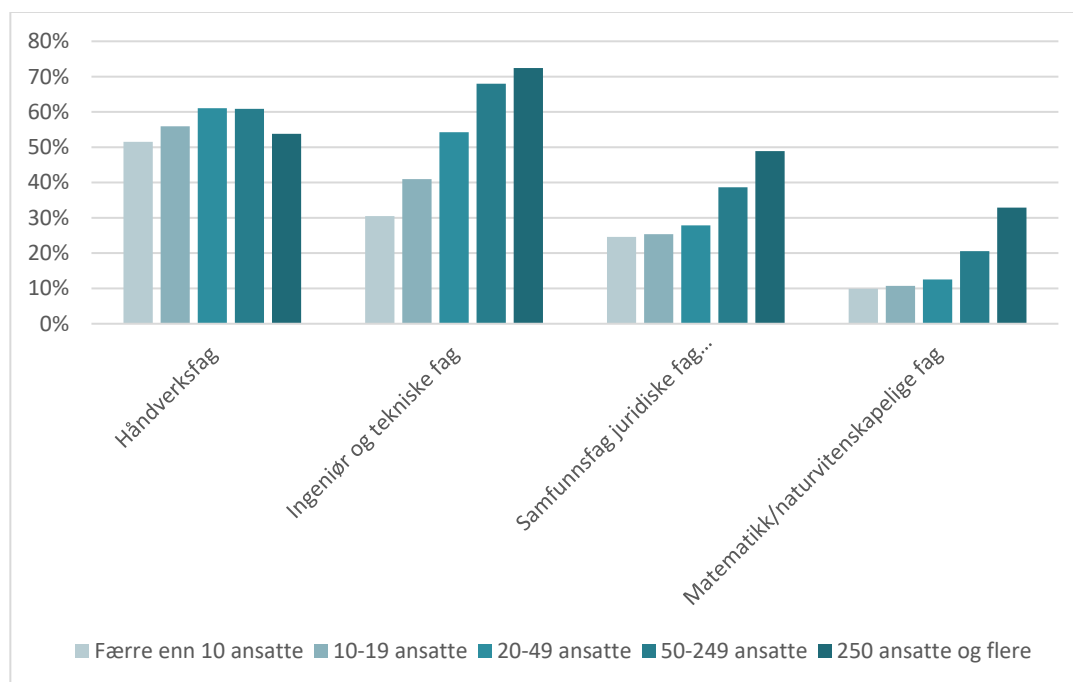
Figur 3.2 viser bedriftenes kompetansebehov etter fagområder siste femårsperiode. Det mest fremtredende er at etterspørselen etter de to største fagområdene håndverksfag og ingeniør og tekniske fag øker med hhv. 8 og 6 prosentpoeng fra fjoråret. Samtidig er behovet for samfunnsfagene synkende, og har vært det i hele perioden. De øvrige sju fagområdene er det en lavere andel bedrifter som har behov for. Også dette mønsteret har vært stabilt over tid.



Figur 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse i 2017-2021. (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Et annet funn som er interessant, er at etterspørselen etter de største fagområdene varierer med bedriftsstørrelse, som er vist i figur 3.3. Det er særlig etterspørselen etter ingeniør- og tekniske fag som øker i takt med bedriftsstørrelse, men det gjelder også til en viss grad etterspørselen etter samfunnsfag og matematikk/naturvitenskap. Mens rundt 70 prosent av bedrifter med flere enn 50 ansatte har behov for ingeniørkompetanse og teknisk kompetanse, oppgir bare 30 prosent av de aller minste å ha dette behovet. Store bedrifter har med andre ord et annet kompetansebehov enn mindre bedrifter, og det har vært et gjennomgående mønster også i tidligere undersøkelser.



Figur 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse i 2021, etter bedriftsstørrelse (N=3425).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Kompetansebehovet etter fagområder for hver landsforening er vist i tabell 3.1. På grunn av lave svarandeler, få bedrifter i enkelte landsforeninger, samt at de har ulike behov for fagområder, vil enkelte svar i noen av disse dimensjonene ha for få besvarelser til å kunne vises i tabellen. Andeler der færre enn ti bedrifter ligger til grunn, inngår derfor ikke. Tabellen kan for øvrig leses både radvis etter hver landsforeningens behov, og kolonnevis etter hvilke landsforeninger som har de ulike fagbehovene.

De fleste landsforeningene har spesifikke bransjebestemt behov og dermed behov for kun et fåtall fagområder. Men både Abelia og NHO Service og handel organiserer bedrifter innenfor flere bransjer og deres samlede kompetansebehov er dermed innenfor flere fagområder. Det fremkommer også tydelig at de to fagområdene ingeniør- og tekniske fag og håndverksfag er en fagkompetanse som er etterspurt på tvers av mange landsforeninger.

Tabell 3.1 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse etter landsforeninger⁸ i 2021 (N=3524)

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, økonomi
Abelia	17 %	17 %	14 %	19 %	35 %	57 %	13 %	5 %	10 %	49 %
Byggenæringens Landsforening	9 %	62 %	81 %	5 %	7 %	25 %
Energi Norge	48 %	80 %	44 %	57 %
Mediebedriftenes Landsforening	21 %	13 %	14 %	25 %	63 %
Nelfo	6 %	6 %	68 %	83 %	15 %
Byggmesterforbundet	7 %	44 %	85 %	15 %
NHO Logistikk og Transport	18 %	53 %	47 %
NHO Luftfart
NHO Mat og Drikke	..	7 %	15 %	31 %	46 %	45 %	8 %	26 %
NHO Reiseliv	..	4 %	5 %	5 %	5 %	8 %	42 %	16 %	6 %	29 %
NHO Service og Handel	4 %	25 %	10 %	18 %	5 %	20 %	56 %	8 %	8 %	26 %
NHO Sjøfart
NHO Transport	70 %	41 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	41 %	68 %	..	9 %	15 %
Norsk Industri	6 %	25 %	75 %	61 %	7 %	7 %	33 %
Norsk olje og gass	41 %	85 %	35 %
Sjømat Norge	32 %	75 %	49 %	51 %	..	44 %
Totalt	5 %	6 %	5 %	6 %	14 %	47 %	56 %	11 %	8 %	30 %

Note: Andeler hvor færre enn 10 bedrifter inngår, vises ikke.

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Regionenes behov for kompetanse etter fagområder er vist i tabell 3.2. Jevnt over er behovet for både ingeniør/tekniske fag og håndverksfag stort over hele landet, og det er små forskjeller mellom regionene. Det samme gjelder for samfunnsfag, som er det tredje mest etterspurte fagområdet. Når det gjelder etterspørselen etter de øvrige fagområdene, ser vi noen regionale forskjeller. Blant annet har en relativt høy andel av bedriftene i NHO Arktis behov for kompetanse innenfor forsvarfag, helse- og sosialfag, humanistiske fag og lærerutdanning og pedagogiske fag.

⁸ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

Tabell 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse etter NHO-regioner i 2021 (N=3524)

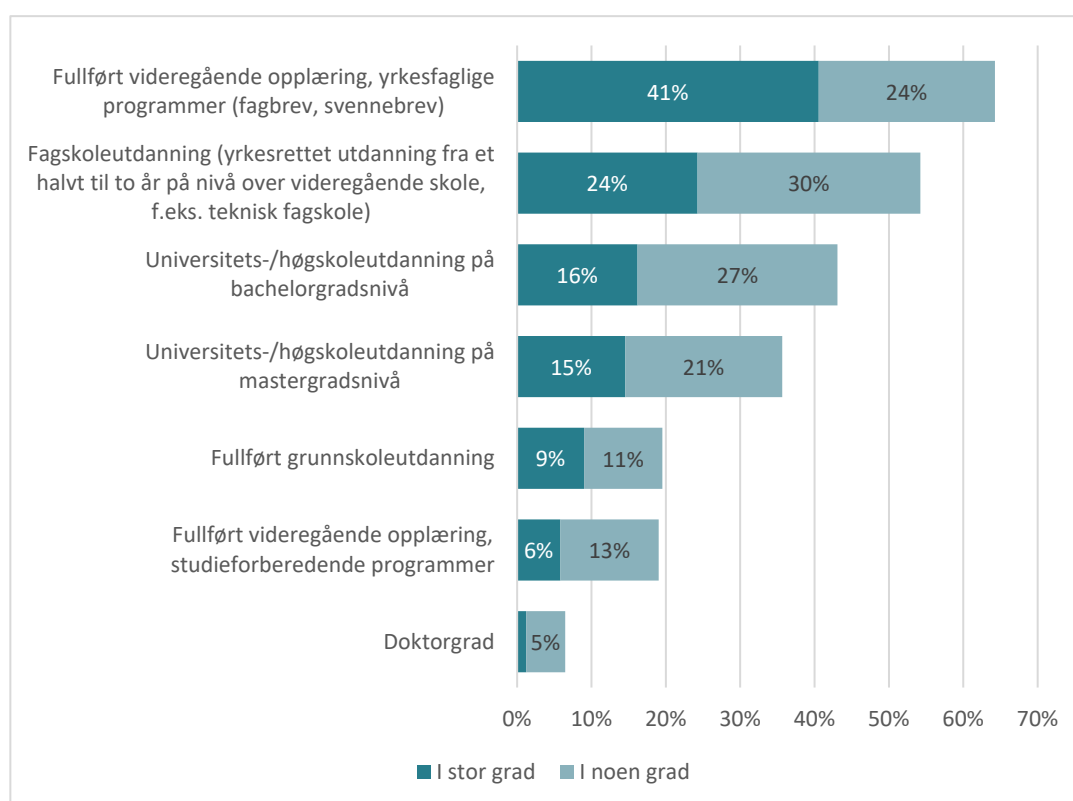
NHO-region	Forsvars og sikkerhetsfag	Helse-, sosial- og idrettsfag	Humanistiske og estetiske fag	Lærerutdanning og pedagogiske fag	Matematikk/naturvitenskapelige fag	Ingeniør og tekniske fag	Håndverksfag	Primærnæringsfag	Samferdselsfag	Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag
NHO Agder	3 %	4 %	1 %	3 %	11 %	46 %	56 %	8 %	8 %	23 %
NHO Arktis	8 %	10 %	9 %	9 %	16 %	45 %	57 %	17 %	12 %	38 %
NHO Innlandet	3 %	6 %	5 %	7 %	8 %	44 %	55 %	13 %	6 %	28 %
NHO Møre og Romsdal	4 %	3 %	3 %	5 %	12 %	57 %	60 %	13 %	11 %	28 %
NHO Nordland	4 %	8 %	6 %	7 %	17 %	54 %	62 %	18 %	15 %	37 %
NHO Rogaland	3 %	6 %	5 %	6 %	15 %	52 %	55 %	9 %	7 %	31 %
NHO Trøndelag	3 %	4 %	5 %	5 %	13 %	46 %	63 %	13 %	7 %	25 %
NHO Vestfold og Telemark	3 %	5 %	2 %	6 %	11 %	44 %	63 %	6 %	5 %	23 %
NHO Vestlandet	3 %	4 %	3 %	3 %	14 %	47 %	65 %	9 %	7 %	28 %
NHO Viken Oslo	7 %	9 %	6 %	6 %	17 %	46 %	48 %	8 %	9 %	31 %
Total	5 %	6 %	5 %	6 %	14 %	47 %	56 %	11 %	8 %	30 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

3.2 Bedriftenes behov etter kompetanse på ulike utdanningsnivåer

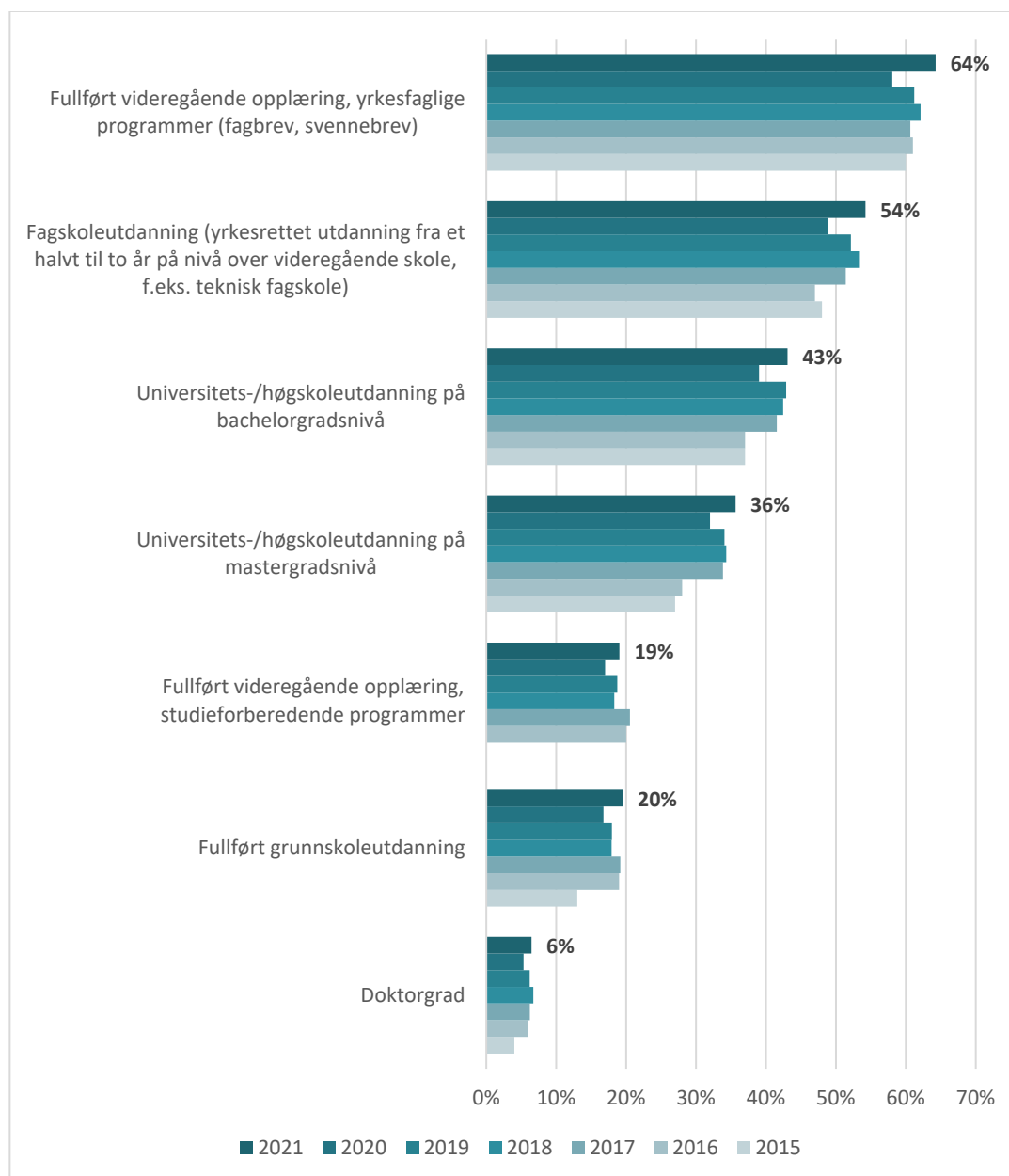
De påfølgende figurer og tabeller i dette delkapitlet er viet bedriftenes kompetansebehov for ulike utdanningsnivåer. Bedriftenes kompetansebehov etter utdanningsnivåer i 2021 er vist i figur 3.4 mens utviklingen fra 2015 til og med 2021 er vist i figur 3.5. Videregående utdanning innenfor yrkesfag er etterspurt av rundt 65 prosent av bedriftene og hele 40 prosent oppgir i stor grad å ha et slikt behov. Dette er for øvrig en økning på seks prosentpoeng fra fjoråret og behovet for denne kompetansen er dermed på det høyeste nivået vi har kartlagt (jf. figur 3.5). Tilsvarende oppgir om lag 55 prosent av bedriftene et behov for fagskoleutdannede, hvorav 24 prosent sier at de i stor grad har behov for den kompetansen. Også dette er høyere enn de foregående årene og en vekst på fem prosentpoeng fra fjoråret. Av høyere utdanninger er bachelorgrad høyest etterspurt og oppgitt av i alt 43 prosent, og 16 prosent oppgir dette i stor grad. Sammenlignet med tidligere år, er det også en økning i etterspørselen på fire prosentpoeng fra i fjor, men samtidig er etterspørselen på nivå som for et par, tre år siden. Om lag 36 prosent av bedriftene oppgir et behov for kompetanse på mastergradsnivå, og 15 prosent oppgir at dette

gjelder i stor grad. Om lag samme andel oppgir også at de i stor grad har behov for bachelorgrad. Også etterspørselen etter mastergrader øker med fire prosentpoeng fra fjoråret, og er samtidig på det høyeste nivået i barometerets historie. Når det kommer til behovet for kompetanse på grunnskolenivå og videregående studieretning så oppgir i underkant av 20 prosent av bedriftene at de har et slikt behov. Også her er det større etterspørsel i år enn bedriftene hadde i fjor, men samtidig er behovet på nivå med de tidligere år. Når det kommer til det høyeste utdanningsnivået, oppgir 6 prosent av bedriftene at de har behov for kompetanse på doktorgradsnivå. Dette er på nivå med det som har vært oppgitt tidligere, da andelen har ligget på mellom fire og sju prosent.



Figur 3.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer i 2021 (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU



Figur 3.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer for årene 2015-2021.

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Når man ser på landsforeningenes behov for kompetanse på de ulike utdanningsnivåene, er dette vist i tabell 3.2. Tabellen viser andel bedrifter som i stor eller noen grad oppgir å ha behov for de ulike utdanningsnivåene. Noen av landsforeninger har for få bedrifter på enkelte av utdanningene, slik at de ikke er vist i tabellen. Der hvor færre enn ti bedrifter inngår, er derfor andelene ikke vist.

Flesteparten av landsforeningene har behov for kompetanse på ulike utdanningsnivåer, men aller flest oppgir behov for videregående yrkesfag og fagskoleutdanning. Dette er naturlig nok også i tråd med de tidligere funnene som er vist i

figurene eller i delkapitlet. I denne tabellen fremkommer også forskjellene mellom landsforeningene kompetansebehov, eksempelvis hvilke landsforeninger som hovedsakelig har behov for høyere utdanninger og hvilke som har behov for videregående- og fagskolenivå. Landsforeningene med størst behov for yrkesfaglig utdanning er Byggenæringens landsforening, Nelfo, Norges bilbransjeforbund, Sjømat Norge og NHO Transport, hvor et stort flertall på mellom 70 og 80 prosent av medlemsbedriftene oppgir å ha dette behovet. Ved Byggmesterforbundet, som er et bransjeforbund, oppgir hele 84 prosent å ha dette behovet.

Landsforeningene med størst behov for mastergrad er Abelia, Energi Norge, Mediebedriftenes landsforening og Norsk olje og gass, hvor mellom 70 og 80 prosent oppgir dette. Behovet for bachelorgrad er også størst blant disse nevnte, men også om lag 60 prosent av medlemsbedriftene til NHO Logistikk, Norsk industri og Sjømat Norge krysser av for bachelorgradsbehov. Når det kommer til behovet for doktorgrader, er behovet hovedsakelig og ikke uventet, konsentrert til kun et fåtall av landsforeningene. Behovet for doktorgradskompetanse er størst blant Abelia og oppgitt av 27 prosent av deres medlemsbedrifter og henholdsvis 13 og 16 prosent av Norsk Industris og Sjømat Norges medlemsbedrifter. Ved de samme to nevnte landsforeningene oppgir også en høy andel å ha behov for fagskoleutdannede.

Tabell 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer etter landsforening⁹ i 2021.

Landsforening	Doktorgrad	Mastergrad	Bachelorgrad	Fagskole	Vgs, yrkesfag	Vgs, studieforberedende	Grunnskoleutdanning
Abelia	27 %	79 %	64 %	24 %	12 %	9 %	7 %
Byggenæringens Landsforening	..	32 %	42 %	65 %	81 %	19 %	19 %
Energi Norge	..	77 %	80 %	71 %	57 %
Mediebedriftenes Landsforening	..	71 %	70 %	20 %
Nelfo	..	19 %	36 %	66 %	79 %	12 %	11 %
Byggmesterforbundet	..	14 %	25 %	56 %	84 %	11 %	18 %
NHO Logistikk og Transport	..	35 %	60 %	56 %	55 %	45 %	29 %
NHO Luftfart
NHO Mat og Drikke	..	35 %	40 %	55 %	55 %	20 %	21 %
NHO Reiseliv	..	15 %	27 %	48 %	66 %	33 %	36 %
NHO Service og Handel	..	25 %	36 %	44 %	62 %	22 %	23 %
NHO Sjøfart
NHO Transport	41 %	52 %	74 %	..	44 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	15 %	52 %	77 %	17 %	19 %
Norsk Industri	13 %	53 %	60 %	67 %	71 %	16 %	18 %
Norsk olje og gass	..	85 %	62 %	..	38 %
Sjømat Norge	16 %	51 %	60 %	68 %	72 %	26 %	24 %
Totalt	6 %	36 %	43 %	54 %	64 %	19 %	20 %

Note: Andeler hvor færre enn 10 bedrifter inngår, vises ikke.

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Etterspørselen av de ulike utdanningsnivåene etter NHOs regioner, er vist i tabell 3.3, og en enda mer detaljert visning etter fylker er vist i vedleggstabell bakerst i rapporten. Siden landsforeningene og bransjene disse tilhører er mer eller mindre jevnt fordelt geografisk, er det mindre forskjeller og uten noe klart mønster hvor noen regioner utpeker seg noe spesielt. Men etterspørselen etter høyere utdanninger som doktorgrader, master- og bachelorgrader i Oslo og Viken ligger høyere enn gjennomsnittet. Samtidig er etterspørselen etter fagskolekompetanse, videregående yrkesfaglig utdanning og grunnskoleutdanning, lavere enn ellers i landet. Etterspørselen etter bachelorgradsnivået er høyest i Nordland hvor 48 prosent oppgir dette behovet, mens etterspørselen etter fagskoleutdannede er høyest i Møre og Romsdal hvor 61 prosent oppgir å ha dette behovet. Sammen med Trøndelag, har også Nordland og Møre og Romsdal det største behovet for yrkesskole-

⁹ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

utdannede hvor flere enn 70 prosent av deres bedrifter oppgir å ha et slikt kompetansebehov.

Tabell 3.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer etter NHO-region i 2021.

NHO-region	Doktorgrad	Mastergrad	Bachelorgrad	Fagskole	VGS, yrkesfag	VGS, studieforberedende	Grunnskole- utdanning
NHO Agder	7 %	42 %	44 %	54 %	60 %	14 %	16 %
NHO Arktis	6 %	36 %	44 %	54 %	66 %	24 %	24 %
NHO Innlandet	4 %	25 %	35 %	55 %	68 %	20 %	20 %
NHO Møre og Romsdal	7 %	33 %	47 %	61 %	71 %	23 %	20 %
NHO Nordland	8 %	39 %	48 %	59 %	76 %	26 %	25 %
NHO Rogaland	5 %	40 %	46 %	56 %	65 %	20 %	18 %
NHO Trøndelag	6 %	31 %	41 %	52 %	74 %	21 %	23 %
NHO Vestfold og Telemark	5 %	30 %	39 %	56 %	64 %	17 %	19 %
NHO Vestlandet	5 %	29 %	38 %	58 %	68 %	17 %	18 %
NHO Viken Oslo	8 %	42 %	46 %	51 %	55 %	17 %	17 %
Totalt	6 %	36 %	43 %	54 %	64 %	19 %	20 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Å se utdanningsnivåer i sammenheng med fagområder, er vel så interessant som å se bedriftenes kompetansebehov hver for seg i disse to dimensjonene. Bedriftenes kompetansebehov etter både fagområder og utdanningsnivå, er derfor vist i figur 3.6. Uten å gradere, har bedriftene krysset av hvilke kompetansebehov de har innenfor hvert fagområde og på hvilket utdanningsnivå disse er. Det fremkommer at doktorgradskompetanse er etterspurt innenfor matematikk og naturvitenskapelige fag, samt ingeniør og tekniske fag, med en andel på tre prosent hver. Mastergrads- og bachelorgradskompetanse er mest etterspurt blant bedrifter som samtidig har behov for ingeniør og tekniske fag, samt samfunnsfaglig kompetanse.

Tabell 3.5 Andel NHO-bedrifter med behov for kompetanse etter fagområder og utdanningsnivåer i 2021. (N=3524)

	Doktor-grad	Master-grad	Bachelor-grad	Fagskole-utdanning	Videregående opplæring
Forsvars- og sikkerhetsfag	0 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Humanistiske og estetiske fag	0 %	2 %	4 %	2 %	2 %
Lærerutdanning og pedagogiske fag	0 %	2 %	5 %	2 %	2 %
Helse-, sosial- og idrettsfag	0 %	3 %	5 %	2 %	2 %
Samferdselsfag	0 %	2 %	5 %	5 %	4 %
Primærnæringsfag	0 %	1 %	3 %	8 %	6 %
Matematikk/naturvitenskapelige fag	3 %	9 %	7 %	3 %	2 %
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	1 %	17 %	21 %	7 %	4 %
Ingeniør og tekniske fag	3 %	23 %	28 %	22 %	6 %
Håndverksfag	0 %	2 %	7 %	42 %	29 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

3.3 Bedriftenes behov for yrkesfaglige utdanninger

Totalt sett har 73 prosent av bedriftene oppgitt at de enten har behov for håndverksfag eller yrkesfaglige kompetanse i stor eller noen grad. Disse bedriftene har fått oppfølgingsspørsmål om hvilke yrkesfaglige utdanningsprogram de har behov for. Figur 3.6 viser at blant NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglige utdanninger, har flest bedrifter oppgitt at de har behov for utdanningsprogrammer som teknologi- og industrifag (37 prosent), bygg- og anleggsteknikk (33 prosent) og elektro- og datateknologi (33 prosent). Færrest har oppgitt at de har behov for utdanningsprogrammer som helse- og oppvekstfag (3 prosent), frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign (5 prosent) og naturbruk (5 prosent).

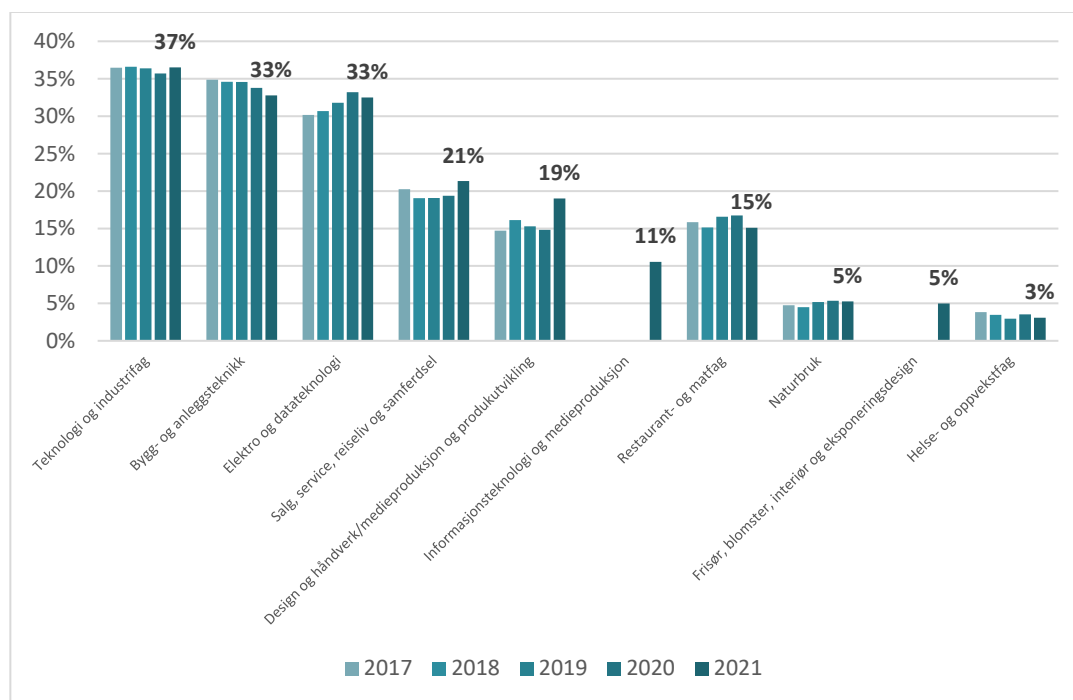


Figur 3.6 Andel NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglige utdanninger etter yrkesfaglig studieretning i 2021. (N=2563)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Figur 3.7 viser andelen NHO-bedrifter som hadde behov for yrkesfaglige utdanninger i perioden 2017–2021, etter yrkesfaglig utdanningsprogram. Vi ser av figuren at andelen bedrifter som hadde behov for teknologi og industrifag og bygg- og anleggsteknikk har vært noenlunde stabilt de siste fem årene. For bygg- og anleggsteknikk har det vært en svak nedadgående trend. Derimot har andelen bedrifter som hadde behov for elektro og datateknologi økt frem til 2020, men avtatt noe det siste året. Blant de yrkesfaglige utdanningsprogrammene som færrest bedrifter hadde behov for i 2017–2021, fremgår det av figuren at behovet for naturbruk har vært noenlunde stabilt de siste fem årene, mens for helse- og oppvekstfag har det vært en svak nedadgående trend.

I 2020 kom det for øvrig en ny inndeling av i alt ti utdanningsprogram som først ble tatt inn i årets utgave av barometret. Enkelte utdanningsprogram er dermed nye for året, og disse har vi derfor ikke tall for tidligere år. Utdanningsprogrammene frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign og informasjonsteknologi er nye, med fagene inngikk tidligere i programmet design og håndverk/medieproduksjon.



Figur 3.7 Andel NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglige utdanninger etter yrkesfaglig utdanningsprogram i årene 2017-2021 (N, 2021=2563)

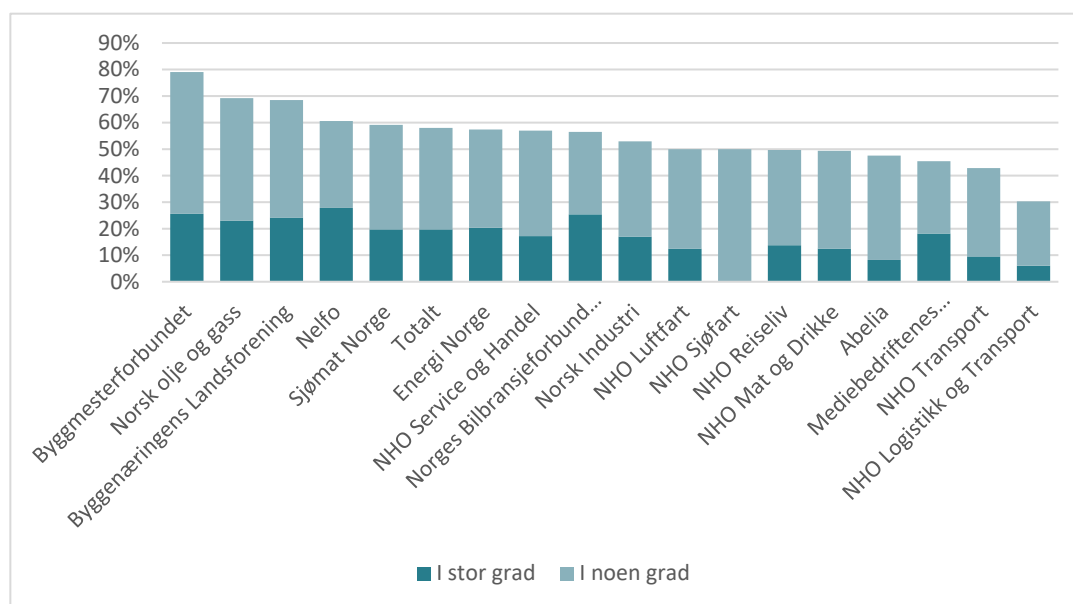
Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

I årets kompetansebarometer har vi for første gang stilt spørsmål om bedriftene har behov for yrkesfaglige kompetanse med mesterbrev. Mesterbrevkvalifikasjon er en formell, høyere yrkesfaglig utdanning med varighet på 1,5-2 år, og er et kompetansenivå som kan oppnås etter minimum to års relevant praksis etter oppnådd fag- eller svennebrev. Mesterutdanningen er tredet med bedriftsledelse, faglig ledelse og faglig fordypning. Mesterbrevutdanning kan oppnås innenfor følgende fag: bilfag, byggfag, estetiske fag, grafisk design, matfag, møbel- og trefag og verkstedshåndverksfagene. Ordningen administreres av Mesterbrevnemda¹⁰.

Det var kun bedrifter som oppgav å ha behov for yrkesfaglig studieprogrammer eller håndverksfag, i alt 73 prosent av bedriftene, som fikk spørsmål om i hvilken grad de har behov for mesterbrev. Av disse oppgav nesten 6 av 10 (58 prosent) at de hadde behov for kompetanse med mesterbrev. Figur 3.8 viser andelen NHO-bedrifter som hadde behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev i 2021, fordelt etter landsforening. I figuren skiller vi mellom de som i stor eller noen grad hadde et slikt behov. Vi ser at andelen bedrifter som hadde behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev var høyest innen Byggmesterforbundet, Norsk olje og gass, Byggenæringens Landsforening (BNL), Nelfo og Sjømat Norge. Alle disse landsforeningene hadde en andel som var høyere enn gjennomsnittet for alle landsforeninger sett under ett. Andelen bedrifter som hadde lavest behov finner

¹⁰ Se <https://www.mesterbrev.no/mesterbrevnemda/mesterkvalifikasjonen/>

vi innen Mediebedriftenes Landsforening (MBL), Abelia, NHO Sjøfart og NHO Logistikk og Transport.

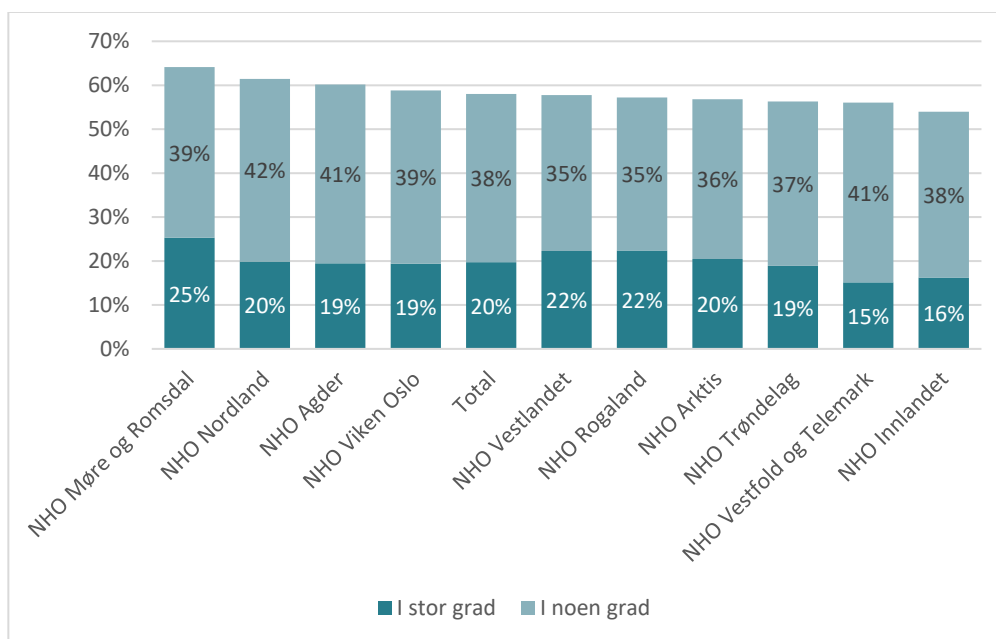


Figur 3.8 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev etter landsforening¹¹ i 2021 (N=2563)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Bedriftenes etterspørsel etter mesterbrevkompetanse etter regioner er vist i påfølgende figur. Her fremkommer det at størst etterspørsel etter mesterbrevkompetanse har bedriftene i Møre og Romsdal, Nordland og i Agder. Det er for øvrig små forskjeller mellom regionenes etterspørsel etter dette mesterbrevkompetanse.

¹¹ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

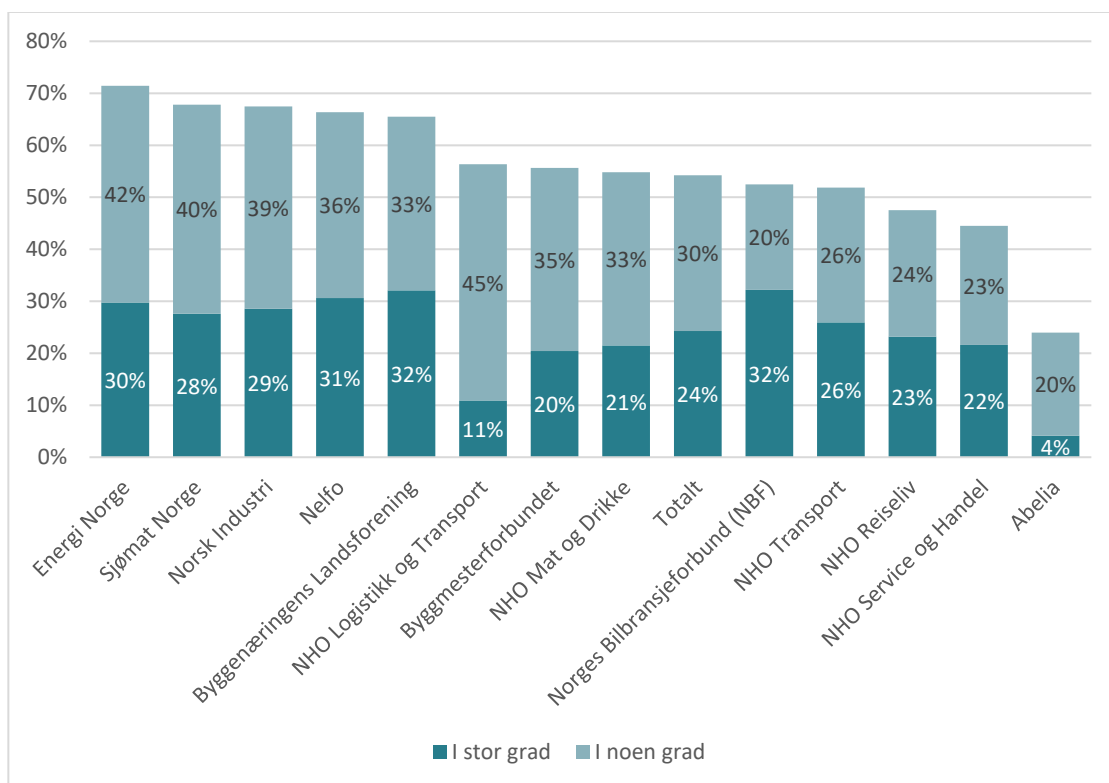


Figur 3.9 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev etter NHO-region i 2021 (N=2563)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

3.4 Bedriftenes behov for fagskoleutdannede

Behov for kompetanse på fagskolenivå, oppgis av flere enn halvparten (54 prosent) av alle medlemsbedriftene. Høyest andel bedrifter med behov for fagskoleutdannede var det ved Energi Norge, Sjømat Norge, Norsk Industri, Nelfo og Byggenæringens Landsforening hvor i underkant av 70 prosent av medlemsbedriftene rapporterte om dette behovet.

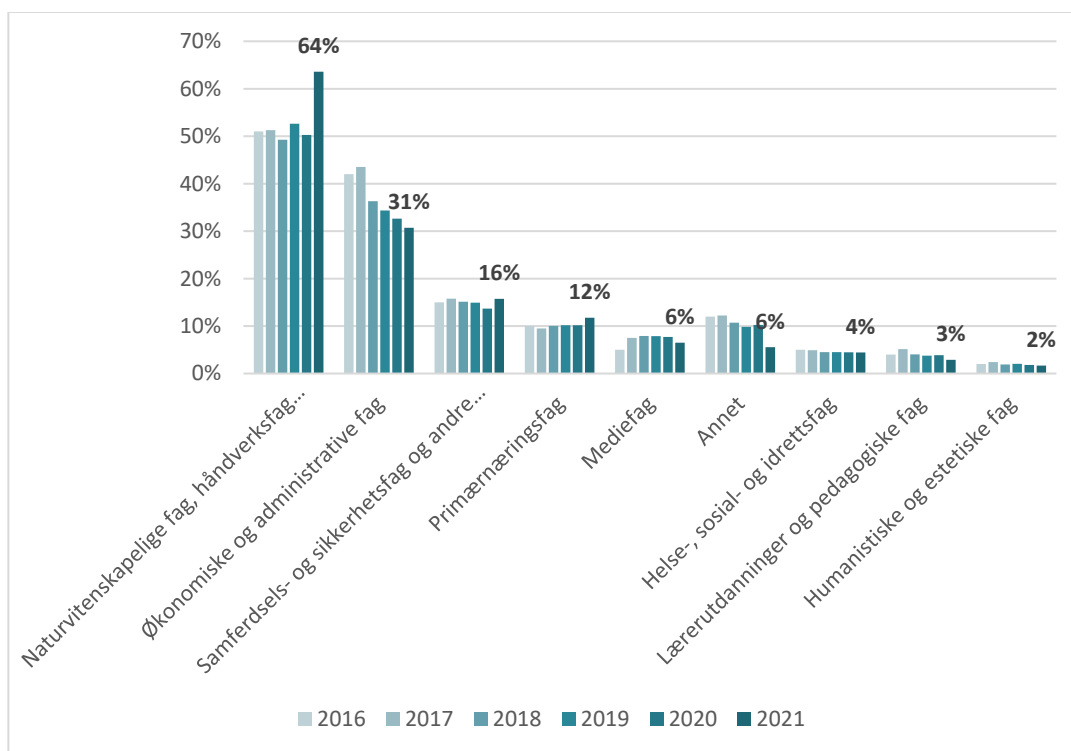


Figur 3.10 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for fagsko-leutdanning etter landsforening¹² i 2021 (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Figur 3.9 omfatter NHO-bedrifter som oppga at de hadde behov for kompetanse på fagskoleutdanningsnivå i årene 2016–2021. Størst behov blant bedriftene har det vært etter naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag. Det har vært en markert økning i andelen bedrifter som hadde behov for denne fagretningen i 2021, men dette kan dels skyldes tilfeldige utslag dette året. Det har også vært et stort behov etter økonomiske og administrative fag, men andelen bedrifter som har hatt dette behovet har avtatt de siste årene. Minst behov har det vært etter humanistiske og estetiske fag, lærerutdanning og pedagogiske fag, samt helse-, so-sial- og idrettsfag.

¹² Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.



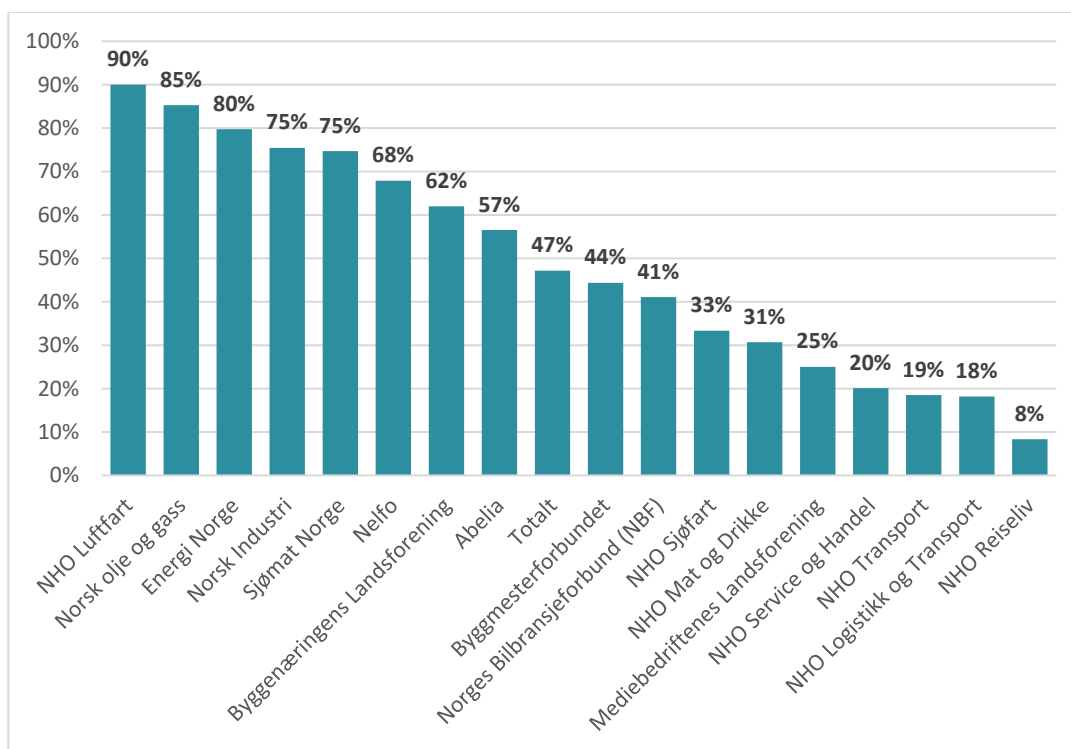
Figur 3.11 Andel NHO-bedrifter med behov for fagskoleutdannede etter fagretning, i årene 2016-2021 (N i 2021=1911)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Bedriftenes behov for fagskoleutdanninger etter regioner er vist i tabell 3.3. Her er det spesielt bedriftene i NHO Møre og Romsdal, NHO Nordland og NHO Vestlandet som utmerker seg, hvor om lag 60 prosent av bedriftene som etterspør dette utdanningsnivået.

3.5 Bedriftenes behov for ingeniørutdanninger

I avsnitt 3.1 presenterte vi resultater angående NHO-bedriftenes behov for fagkompetanse i 2021, herunder deres behov for ingeniør og teknisk fag. Figur 3.10 viser andelen NHO-bedrifter som oppga at de i stor eller noen grad hadde behov for ingeniør og tekniske fag dette året etter landsforening. Vi ser av figuren at det har vært store forskjeller i denne andelen mellom landsforeningene. Størst behov har det vært blant bedriftene innen NHO Luftfart, Norsk olje og gass, Energi Norge, Norsk Industri og Sjømat Norge. Minst behov har det vært blant bedriftene innen NHO Reiseliv, NHO Logistikk og Transport, NHO Transport og NHO Service og Handel.

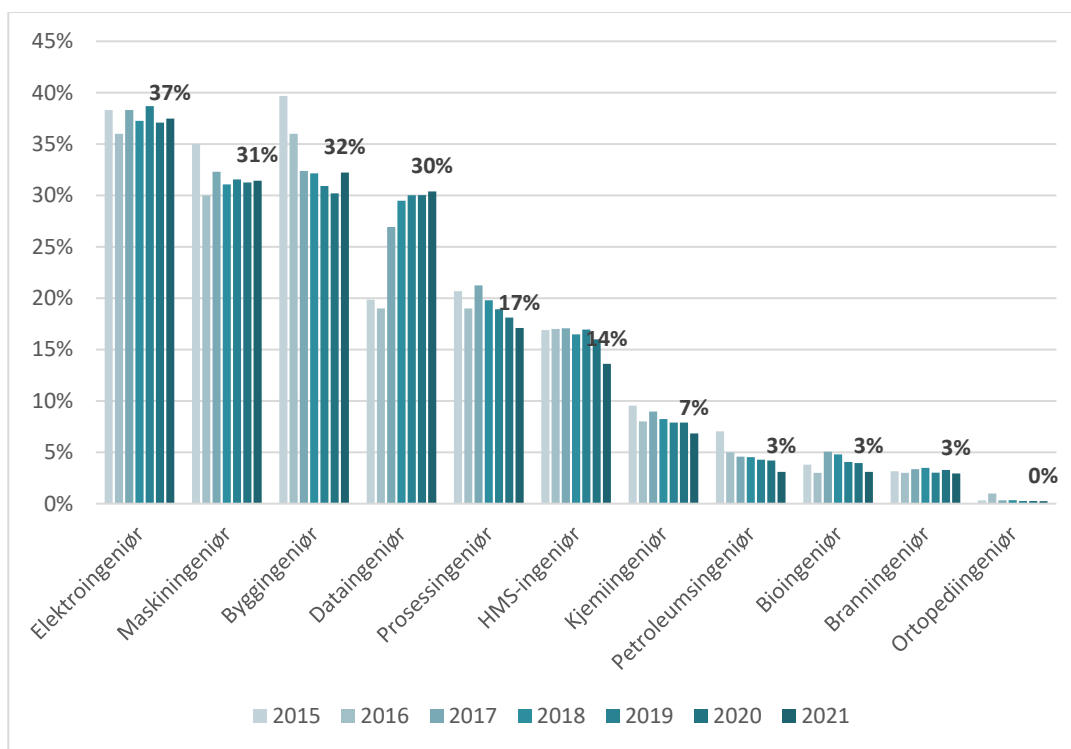


Figur 3.12 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for ingeniør og tekniske fag i 2021, etter landsforening¹³ (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

De NHO-bedriftene som oppga at de i stor eller noen grad hadde behov for ingeniør og tekniske fag, ble bedt om å oppgi typer av ingeniørutdanninger som de hadde behov for. Figur 3.11 viser bedriftenes behov for ingeniørutdanninger etter type ingeniørutdanning i perioden 2015–2021. Størst behov har det vært etter elektroingeniører, maskiningeniører, byggingeniører og dataingeniører. Når det gjelder behovet for byggingeniører har det vært en svak nedadgående trend, men en økning det siste året. Behovet for dataingeniører har vist en oppadgående trend i perioden. Minst behov har det vært etter ortopediingeniører, branningeniører, bioingeniører og petroleumsingeniører. Behovet for petroleumsingeniører har vært svakt fallende i perioden.

¹³ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.



Figur 3.13 Andel NHO-bedrifter med behov for ingeniører etter ingeniørutdanning i årene 2015-2021, (N i 2021=1662).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

4 Behov for og rekruttering av IKT-kompetanse

Kunnskap og ferdigheter i informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) har blitt en generisk kompetanse, som trengs i så å si alle yrker. På dette området går også utviklingen raskt, noe som stiller stadig nye krav til kompetanse.

Tidligere undersøkelser har avdekket et stort behov for personale med IKT-kompetanse. Blant annet viser SSBs undersøkelser at mangel på kompetanse er en sentral årsak til at ikke flere bedrifter tar i bruk kunstig intelligens (SSB, 2021). I dette kapitlet ser vi på NHO-bedriftenes behov for IKT-kompetanse, hvilke former for IKT-kompetanse og hvordan bedriftene rekrutterer. Vi har imidlertid ikke sett på hvilke utdanningsnivå bedriftene etterspør IKT-kompetanse på.

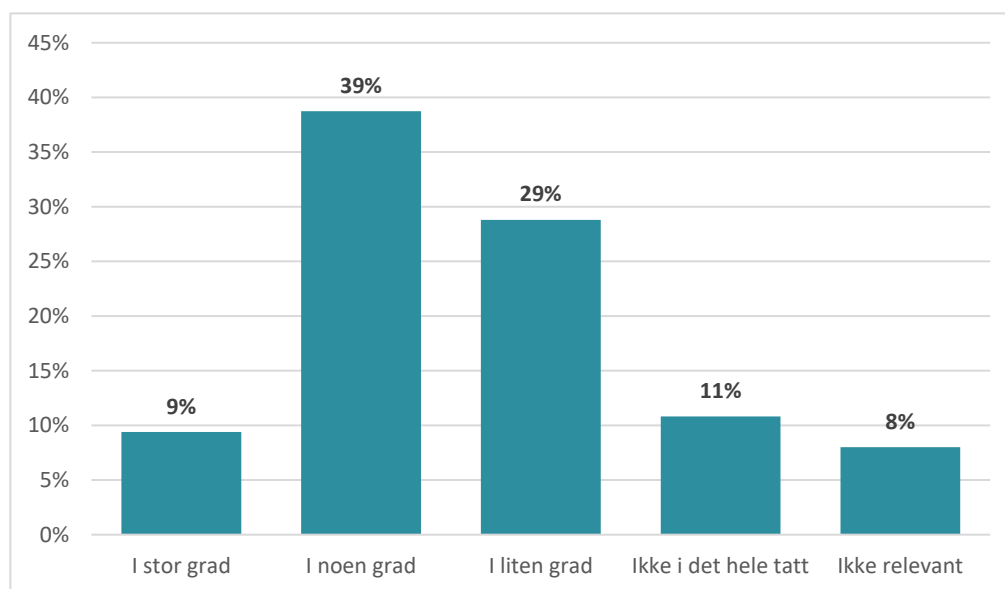
4.1 Udekket behov for IKT-kompetanse

Nesten halvparten av NHO-bedriftene som har besvart, oppgir at de har et udekket behov for IKT-kompetanse, hvorav 9 prosent oppgir dette i stor grad. Videre besvarer i underkant av 30 prosent i liten grad, mens rundt 11 prosent oppgir at de ikke i det hele tatt har et udekket IKT-behov, med andre ord at det har dekket sitt IKT-behov. For åtte prosent er spørsmålet om IKT-kompetanse irrelevant, som vi tolker dithen at disse bedriftene ikke trenger IKT-kompetanse. Vi tolker dette som at ca. halvparten mangler kompetanse innenfor IKT, mens rundt 40 prosent mener at de har tilstrekkelig IKT-kompetanse.

Spørsmål om IKT-kompetanse ble også stilt bedriftene i fjorårets barometer, men da var formuleringen *i hvilken grad har bedriften i dag tilstrekkelig kompetanse*. Da besvarte ca. to tredeler at de hadde tilstrekkelig, mens ca. en fjerdedel oppgav at de hadde utilstrekkelig IKT-kompetanse, (jf. figur 4.1 side 49 i rapport 2021/4). Selv om spørsmålsformuleringene er beslektet, er det ikke fullt samsvar mellom de som i dag oppgir udekket IKT-kompetanse og de som i fjor ikke hadde tilstrekkelig IKT-kompetanse. Det er lite sannsynlig at andelen som mangler IKT-kompetanse har doblet seg på ett år. Endringen fra 2020 til 2021 må derfor

primært ses i lys av ny spørsmålsformulering. Men det kan også tenkes at det reelle behovet har økt, ikke minst i lys av koronapandemien har vist seg å vedvare.

Årsaken til at spørsmålsformuleringen ble endret, er at vi i år stiller spørsmålet om hvilken type IKT-kompetanse som er udekket blant bedriftene, mens vi i fjor stilte dette spørsmålet til alle bedriftene, uavhengig av om de hadde tilstrekkelig eller utilstrekkelig IKT-kompetanse.

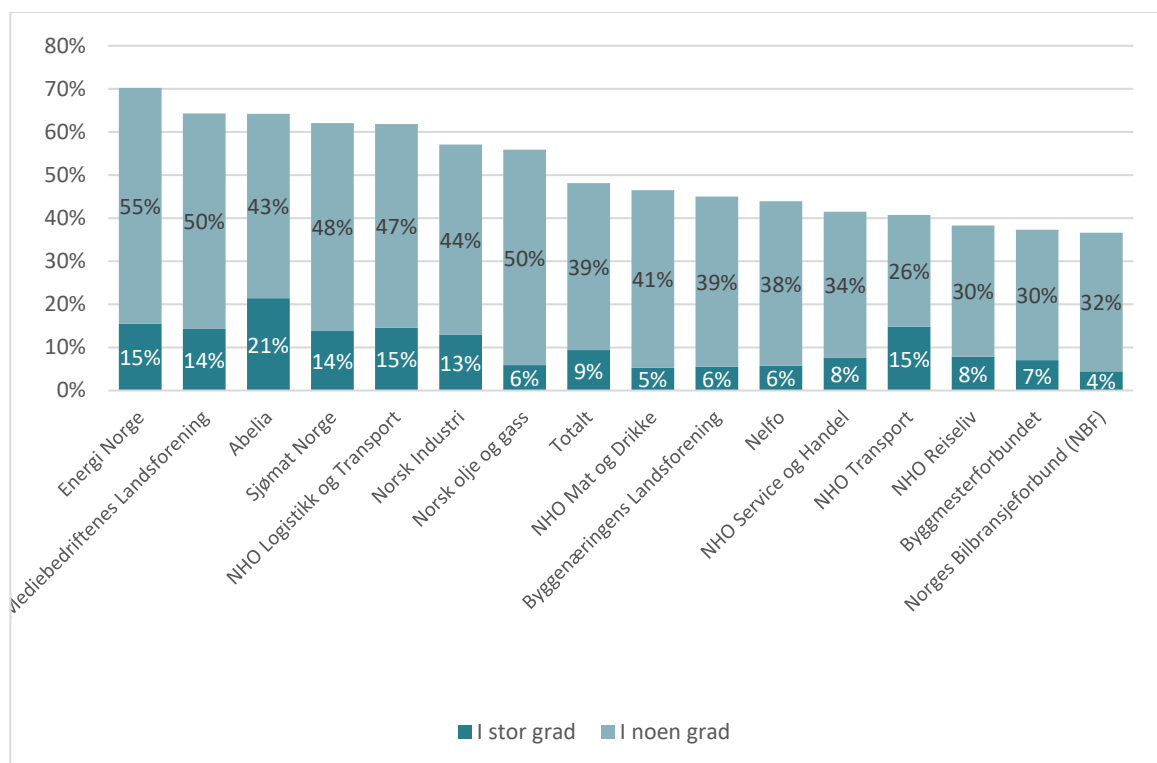


Figur 4.1 NHO-bedrifters vurdering av i hvilken grad de har udekket behov for IKT-kompetanse i dag (2021) (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

4.2 Behov for IKT-kompetanse etter landsforening

Figur 4.2 viser hvordan landsforeningene har besvart det samme spørsmålet. Figuren viser andel bedrifter som i stor eller noen grad har oppgitt et udekket IKT-kompetansebehov. Størst andel med udekket IKT-behov er Energi Norges medlemsbedrifter med rundt 70 prosent. Derneft følger Mediebedriftenes landsforening og Abelia hvor ca. 65 prosent av bedriftene oppgir å mangle IKT-kompetanse. I andre enden finner vi NHO Reiseliv, Byggmesterforbundet og Norges Bilbransje-forbund hvor i underkant av 40 prosent oppgir å ha et udekket kompetansebehov. Det udekkede behovet er altså størst i landsforeninger som allerede har mange bedrifter med høy grad av IKT-kompetanse. Når denne figuren sammenlignes med nesten tilsvarende figur fra 2020, hvor spørsmålsformuleringen var snudd på, finner vi de samme tre førstnevnte landsforeningene med lavest andeler, rundt 12-13 prosent av bedriftene som oppgav å mangle IKT-kompetanse. Det styrker antakelsen om at ny spørsmålsformulering gir et annet utfall.

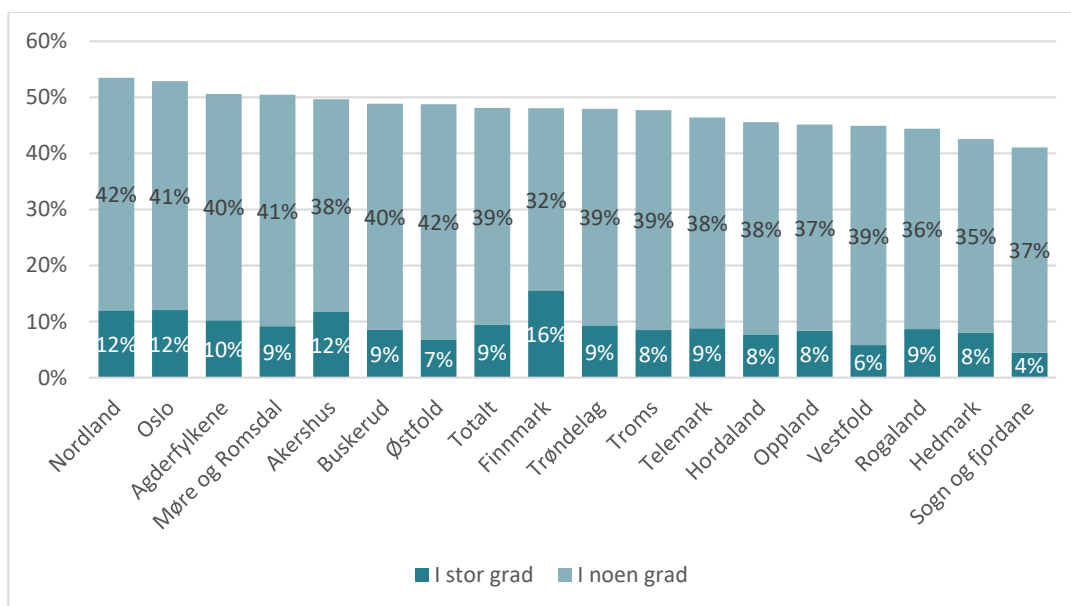


Figur 4.2 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov i stor eller noen grad, etter landsforeninger¹⁴ i 2021 (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

På tilsvarende vis viser figur 4.3 andel bedrifter med udekket IKT-behov etter fylker. Det er generelt sett mindre forskjeller mellom fylkene enn blant landsforeningene mht. udekket IKT-behov. I Nordland og i Oslo melder flere enn halvparten av bedriftene om et udekket IKT-kompetansebehov. Videre har også litt færre enn halvparten av bedriftene i Agderfylkene, Møre og Romsdal, Akershus, Buskerud og Østfold, et udekket behov. Den lavest andelen udekket IKT-behov finner vi i Sogn og Fjordane, hvor om lag 40 prosent av bedriftene oppgir å ha et udekket IKT-behov.

¹⁴ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.



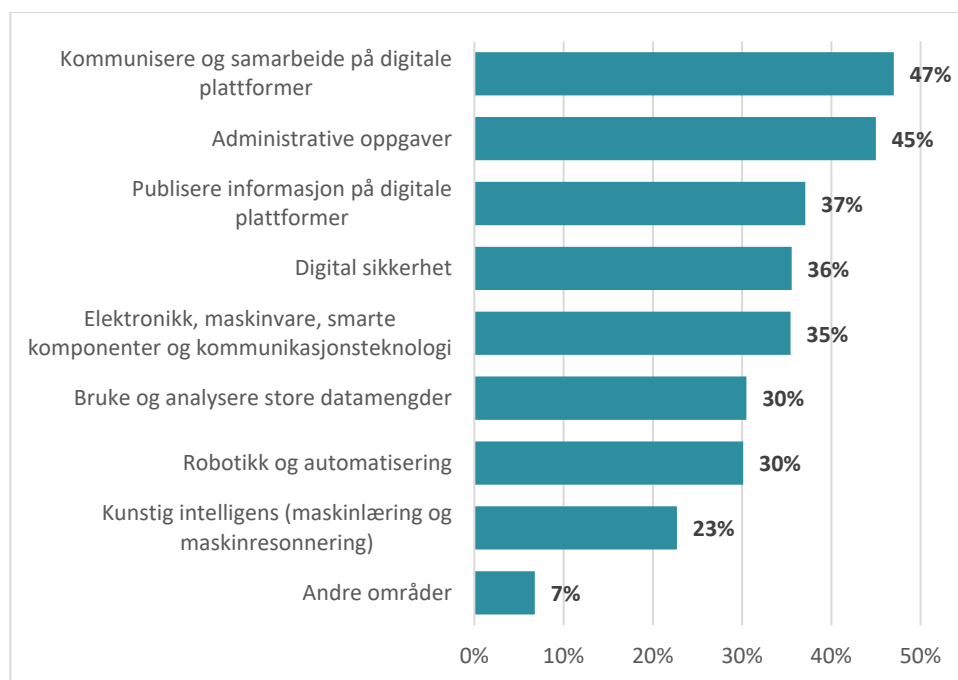
Figur 4.3 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov i stor eller noen grad, etter gammel fylkesinndeling i 2021 (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

4.3 Bedriftenes behov for ulike IKT-kompetanser

Figur 4.4 viser hvilke typer av IKT-kompetanse bedriftene oppgir å ha mer behov for. Det er flest bedrifter som oppgir at de trenger mer kompetanse for å kommunisere og samarbeide på digitale plattformer. Nesten halvparten (47 prosent) av bedriftene oppgir dette behovet. Dernest oppgir nesten like mange (45 prosent) at de har behov for mer kompetanse til administrative oppgaver. Å publisere informasjon på digitale plattformer, oppgis av 37 prosent. Kompetanse innenfor digital sikkerhet oppgis som et behov for i alt 36 prosent. At mange bedrifter nettopp har behov for disse nevnte kompetanseformene for IKT, er ganske forventet. Dette er generiske ferdigheter som trengs på tvers av ulike bransjer og virksomheter.

Siden vi også stilte spørsmål om IKT i fjorårets barometer, er det mulig å sammenligne resultatene med hverandre. I 2020 oppgav flere bedrifter å ha disse behovene: å kommunisere på digitale plattformer ble oppgitt av 64 prosent, publisere på digitale plattformen av 51 prosent, mens digital sikkerhet ble oppgitt av 41 prosent. Spørsmål om IKT-behov knyttet til administrative oppgaver ble kun stilt i år. Når det kommer til mer spesialiserte former for IKT, er andel bedrifter som etterspør disse en del lavere. IKT-kompetanse for analyse av store datamengder, robotikk og automatisering, ble etterspurt av 30 prosent av bedriftene, mens kunstig intelligens etterspørres av 23 prosent. Etterspørselen etter disse formene for IKT har imidlertid blitt mindre med tre til fem prosentpoeng fra i fjor.



Figur 4.4 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov etter type IKT-kompetanser i 2021 (N=1696)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Andel landsforeninger som etterspør de ulike IKT-områdene er vist i detalj i tabell 4.1. Den viser at behovet for typer av IKT-kompetanse varierer mye mellom de ulike landsforeningene. Det gjenspeiler at landsforeningene er ganske ulike med hensyn til behov for ulike fagområder og utdanningsnivåer, samt at medlemsbedriftene opererer innenfor ulike bransjer. Tilsvarende opplysninger etter regioner er vist i vedleggs tabell bak i rapporten. Her er det mindre forskjeller mellom regionene, med hensyn til hvilke typer for IKT-kompetanser regionene har behov for.

Tabell 4.1 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov etter type IKT-kompetanse og landsforening¹⁵ i 2021 (N=1696)

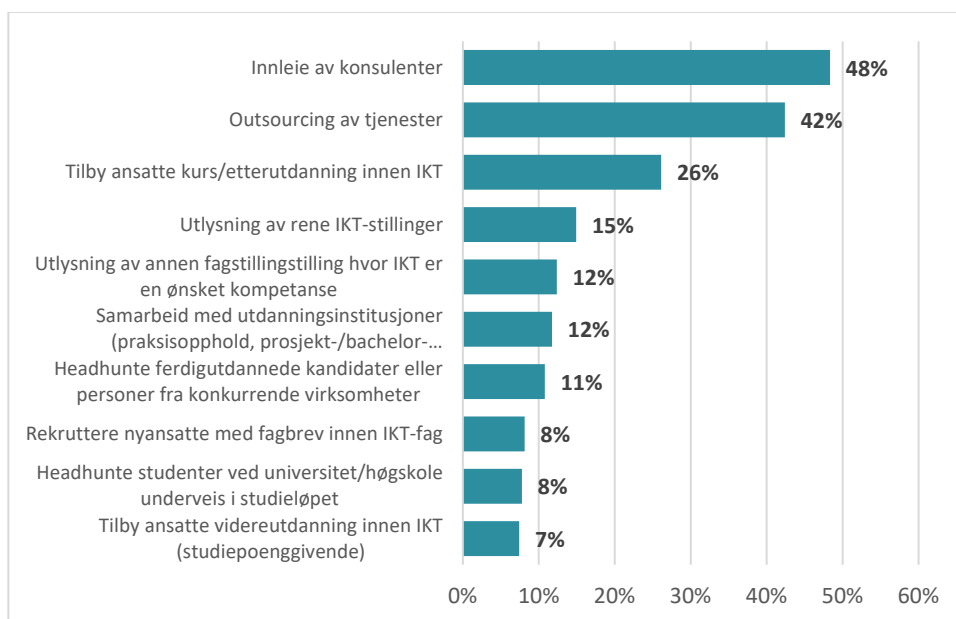
Landsforening	Kommunisere og samarbeide på digitale plattformer	Publisere informasjon på digitale plattformer	Digital sikkerhet	Elektronikk, maskinvare, smarte komponenter og kommunikasjonsteknologi	Robotikk og automatisering	Bruke og analysere store datamengder	Kunstig intelligens (maskinlæring og maskinresonnering)	Administrative oppgaver	Andre områder
Abelia	48 %	32 %	51 %	37 %	26 %	51 %	42 %	30 %	18 %
Byggenæringens Landsforening	50 %	30 %	33 %	28 %	23 %	23 %	15 %	50 %	6 %
Energi Norge	53 %	34 %	51 %	56 %	51 %	71 %	56 %	24 %	0 %
Mediebedriftenes Landsforening	56 %	56 %	31 %	17 %	28 %	61 %	17 %	17 %	14 %
Nelfo	38 %	28 %	31 %	62 %	29 %	18 %	16 %	39 %	6 %
Byggmesterforbundet	49 %	28 %	32 %	17 %	6 %	6 %	2 %	72 %	2 %
NHO Logistikk og Transport	59 %	32 %	21 %	29 %	47 %	32 %	18 %	50 %	9 %
NHO Luftfart	50 %	50 %	67 %	33 %	50 %	67 %	83 %	83 %	17 %
NHO Mat og Drikke	37 %	36 %	27 %	28 %	42 %	23 %	19 %	48 %	5 %
NHO Reiseliv	65 %	64 %	35 %	17 %	9 %	18 %	4 %	58 %	6 %
NHO Service og Handel	54 %	60 %	34 %	23 %	18 %	18 %	11 %	55 %	7 %
NHO Sjøfart	17 %	17 %	50 %	50 %	0 %	33 %	0 %	33 %	0 %
NHO Transport	73 %	55 %	64 %	36 %	9 %	27 %	9 %	64 %	9 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	36 %	32 %	28 %	31 %	22 %	24 %	15 %	50 %	4 %
Norsk Industri	37 %	26 %	33 %	51 %	55 %	37 %	35 %	38 %	2 %
Norsk olje og gass	53 %	21 %	37 %	26 %	32 %	58 %	53 %	21 %	5 %
Sjømat Norge	39 %	24 %	37 %	46 %	44 %	41 %	35 %	56 %	7 %
Totalt	47 %	37 %	36 %	35 %	30 %	30 %	23 %	45 %	7 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

4.4 Rekruttering av IKT-personale

Til tross for at arbeidslivet har et stort behov for IKT-kompetanse har også IKT-spesialister problemer med å komme i jobb rett etter utdanning (Støren et al., 2020). Dette «IKT-paradokset» viser at arbeidslivet har problemer med å koble tilbud og etterspørsel etter IKT-kompetanse. Nedenfor ser vi nærmere på hvordan NHO-bedriftene rekrutterer IKT-kompetanse og hva de legger vekt på.

¹⁵ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.



Figur 4.5 Andel bedrifter som oppgir følgende tiltak for å dekke behovet for IKT-kompetanse i 2021 (N=1696).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Figur 4.5 viser at outsourcing og innleie av ekspertise er de to klart vanligste måtene å skaffe IKT-kompetanse på. Dette henger sammen med at salg av IKT-tjenester utgjør en viktig næring i Norge. Kun 15 prosent oppgir at det å lyse ut rene IKT-stillinger er aktuelt. Dette kan forklare noe av IKT-paradokset, ettersom mange med spesialisert IKT-utdanning kan være på jakt etter akkurat denne typen stillinger. At flertallet av bedriftene foretrekker å leie inn kompetanse eller outsource IKT-funksjoner, henger nok sammen med at IKT-funksjoner for flestparten av NHO-bedriftene er en støttefunksjon, og i mindre grad er kjerneaktiviteter.

Videre ser vi også at kursing av egne ansatte er relativt utbredt, mens formalisert videreutdanning og samarbeid med utdanningsinstitusjoner er mindre vanlig. Generelt kan det se ut til at bedriftene som har svart, er mer opptatt av fleksible måter å dekke dagens kompetansebehov på framfor langsiktig og systematisk oppbygging av kompetanse internt. Unntakene er de IKT-intensive landsforeningene som Energi Norge, Abelia og Norsk Industri. Bedriftene i disse landsforeningene ser ut til å benytte mange metoder for å dekke kompetansen parallelt. Her er for eksempel både innleie og ansettelse av IKT-eksperter ganske utbredt.

Tabell 4.2 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov og tiltak for å dekke IKT-behovet etter type tiltak og landsforening¹⁶ (N=1696).

Landsforening	Utlisning av rene IKT-stillinger	Utlisning av annen fagstillingstilling hvor IKT er en ønsket kompetanse	Headhunte ferdigutdannede kandidater eller personer fra konkurrerende virksomheter	Headhunte studenter ved universitet/høgskole underveis i studieløpet	Rekruttere nyansatte med fagbrev innen IKT-fag	Tilby ansatte videreutdanning innen IKT (studiepoenggivende)	Tilby ansatte kurs/etterutdanning innen IKT	Outsourcing av tjenester	Innleie av konsulenter	Samarbeid med utdanningsinstitusjoner (praksisopphold, prosjekt-/bachelor-/mastergradsoppgaver etc.)
Abelia	36 %	21 %	24 %	26 %	9 %	8 %	38 %	45 %	51 %	30 %
Byggenæringens Landsforening	6 %	8 %	24 %				19 %	41 %	52 %	5 %
Energi Norge	41 %	24 %	15 %	10 %	15 %	12 %	34 %	54 %	73 %	22 %
Mediebedriftenes Landsforening	14 %	19 %	14 %	17 %			33 %	47 %	33 %	
Nelfo	7 %	9 %			12 %	8 %	27 %	26 %	36 %	10 %
Byggmesterforbundet							19 %	25 %	53 %	
NHO Logistikk og Transport								50 %	53 %	
NHO Luftfart										
NHO Mat og Drikke		10 %				9 %	27 %	35 %	46 %	
NHO Reiseliv							15 %	41 %	42 %	6 %
NHO Service og Handel	12 %	12 %	7 %	5 %	9 %	7 %	23 %	42 %	41 %	
NHO Sjøfart										
NHO Transport										
Norges Bilbransjeforbund (NBF)							27 %	27 %	35 %	
Norsk Industri	20 %	15 %	17 %	9 %	12 %	10 %	31 %	53 %	57 %	18 %
Norsk olje og gass							42 %	63 %	63 %	
Sjømat Norge								52 %	41 %	
Totalt	15 %	12 %	11 %	8 %	8 %	7 %	26 %	42 %	48 %	12 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

En tilsvarende tabell som viser hvordan bedriftene vil skaffe IKT-kompetanse etter NHO-regioner er vist i tabell 4.2.

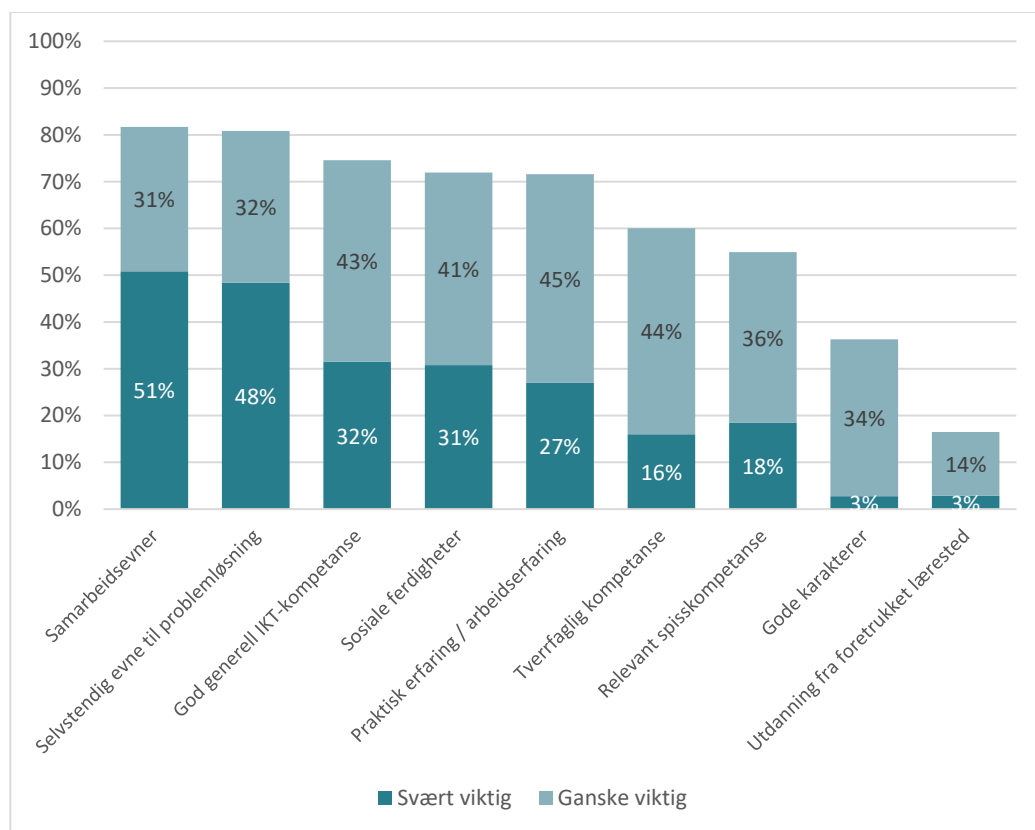
¹⁶ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

Tabell 4.3 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov og tiltak for å dekke IKT-behovet etter type tiltak og NHO-region (N=1696)

NHO-region	Utlysning av rene IKT-stillinger	Utlysning av annen fagstilling hvor IKT er en	Headhunte ferdigutdannede kandidater eller personer fra konkurrerende virksomheter	Headhunte studenter ved universitet/høgskole under-	Rekruttere nyansatte med fagbrev innen IKT-fag	Tilby ansatte videreutdanning innen IKT (studiepoenggivende)	Tilby ansatte kurs/etterutdanning innen IKT	Outsourcing av tjenester	Innleie av konsulenter	Samarbeid med utdanningsinstitusjoner (praksisopphold, prosjekt-
NHO Agder	18 %	12 %	10 %	8 %	4 %	6 %	20 %	32 %	54 %	18 %
NHO Arktis	13 %	17 %	2 %	8 %	5 %	5 %	27 %	43 %	35 %	15 %
NHO Innlandet	5 %	11 %	4 %	5 %	7 %	7 %	25 %	37 %	43 %	9 %
NHO Møre og Romsdal	18 %	15 %	7 %	7 %	13 %	15 %	28 %	39 %	50 %	14 %
NHO Nordland	9 %	12 %	8 %	7 %	7 %	9 %	23 %	39 %	48 %	7 %
NHO Rogaland	15 %	12 %	12 %	6 %	7 %	8 %	28 %	48 %	54 %	11 %
NHO Trøndelag	11 %	10 %	9 %	10 %	7 %	6 %	22 %	36 %	50 %	15 %
NHO Vestfold og Telemark	14 %	18 %	12 %	8 %	13 %	3 %	28 %	39 %	51 %	9 %
NHO Vestlandet	8 %	8 %	9 %	4 %	8 %	6 %	20 %	37 %	41 %	9 %
NHO Viken Oslo	21 %	12 %	16 %	10 %	9 %	8 %	30 %	50 %	52 %	12 %
Totalt	15 %	12 %	11 %	8 %	8 %	7 %	26 %	42 %	48 %	12 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Alle bedriftene bortsett fra de som besvarte at IKT-kompetanse var irrelevant og uavhengig av hvorvidt de i dag har et udekket IKT-behov, fikk spørsmål om betydningen av ulike forhold ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse.



Figur 4.6 NHO-bedriftenes vektlegging av ferdigheter og egenskaper ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse (N=3092)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vi ser at samarbeidsevner og evnen til problemløsning er klart viktigst og oppgis som *svært viktig* av om lag halvparten. Dette er generelle egenskaper og ferdigheter som ikke henger direkte sammen med IKT-kompetanse. Resultatene kan tolkes som at den IKT-spesifikke kompetansen tas for gitt, og at bedriftene er opptatt av ferdigheter utover dette. Tidligere undersøkelser, bl.a. NHOs kompetansebarometer 2014 har avdekket at bedriftene generelt er mest opptatt av kandidatens samarbeidsevne.

Det er også interessant å merke seg at kandidatens lærested synes å ha svært lite å si. Under 20 prosent legger vekt på dette og kun 3 prosent mener det er svært viktig. Dette bekrefter inntrykket av at det norske utdanningssystemet ikke preges like mye av «prestisjeutdanninger» som i en del andre land. Tallene kan også ses i sammenheng med at bedriftene synes å ha lite kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner på IKT-området, jf. figur 4.5. Hvordan landsforeningene vektlegger disse ulike egenskapene er vist i tabell 4.4.

Tabell 4.4 NHO-bedriftenes vektlegging av ferdigheter og egenskaper ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse etter landsforening (N=3092)

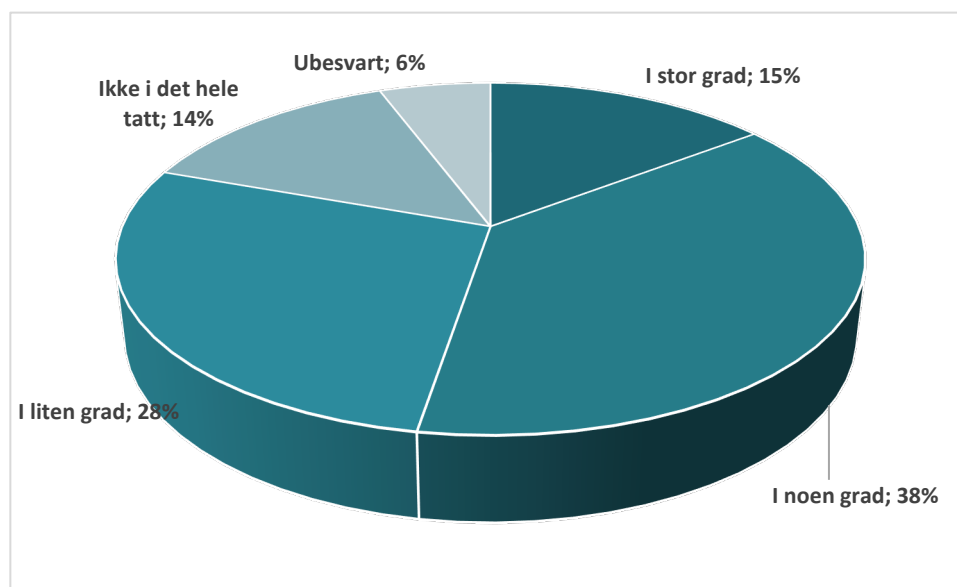
Landsforening	Relevant spisskompetanse	God generell IKT-kompetanse	Gode karakterer	Utdanning fra foretrukket lærested	Praktisk erfaring / arbeidserfaring	Samarbeidsevner	Tverrfaglig kompetanse	Selvstendig evne til problemløsning	Sosiale ferdigheter
Abelia	70 %	86 %	48 %	15 %	74 %	91 %	71 %	92 %	82 %
Byggenæringens Landsforening	49 %	72 %	34 %	17 %	73 %	76 %	58 %	75 %	66 %
Energi Norge	75 %	95 %	51 %	14 %	74 %	94 %	74 %	96 %	78 %
Mediebedriftenes Landsforening	72 %	85 %	48 %	28 %	81 %	89 %	61 %	89 %	78 %
NHO Interimsgruppen	47 %	59 %	25 %	12 %	65 %	73 %	50 %	73 %	60 %
NHO Logistikk og Transport	68 %	83 %	40 %	17 %	70 %	85 %	64 %	77 %	74 %
NHO Luftfart	78 %	100 %	67 %	33 %	89 %	100 %	89 %	100 %	89 %
NHO Mat og Drikke	53 %	74 %	33 %	17 %	74 %	82 %	61 %	81 %	74 %
NHO Reiseliv	45 %	66 %	27 %	13 %	68 %	77 %	51 %	74 %	71 %
NHO Service og Handel	49 %	64 %	28 %	20 %	68 %	79 %	50 %	74 %	73 %
NHO Sjøfart	17 %	100 %	0 %	0 %	67 %	83 %	33 %	83 %	67 %
NHO Transport	60 %	80 %	40 %	15 %	75 %	90 %	70 %	95 %	80 %
Nelfo	49 %	70 %	36 %	18 %	72 %	76 %	57 %	77 %	67 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	48 %	72 %	39 %	19 %	70 %	79 %	57 %	83 %	72 %
Norsk Industri	65 %	84 %	41 %	15 %	73 %	89 %	69 %	88 %	75 %
Norsk olje og gass	64 %	82 %	58 %	6 %	76 %	91 %	67 %	88 %	67 %
Sjømat Norge	60 %	85 %	41 %	16 %	77 %	86 %	74 %	88 %	75 %
Total	55 %	75 %	36 %	16 %	72 %	82 %	60 %	81 %	72 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

5 Grønn omstilling

I NHOs kompetansebarometer for 2021 er grønn omstilling ett av temaene. Spørsmålene vi har stilt er i hvilken grad bedriftenes kompetansebehov er påvirket av klima- og miljøhensyn, og hvordan bedriftene antar at deres kompetansebehov vil bli endret som følge av grønn omstilling mht. fagområder og utdanningsnivåer. Liknende spørsmål ble også stilt i kompetansebarometeret for 2020. Vi har dermed muligheten for å sammenligne resultatene og se om bedriftenes oppgitte kompetansebehov har endret seg i løpet av denne perioden.

På spørsmål om NHO-bedriftene er påvirket av klima- og miljøhensyn, oppgir litt mer enn halvparten at de blir det, hvorav 15 prosent i stor grad og i underkant av 40 prosent i noen grad. Dette fremgår av figur 5.1. Litt færre enn 15 prosent oppgir at de ikke i det hele tatt blir berørt av dette.

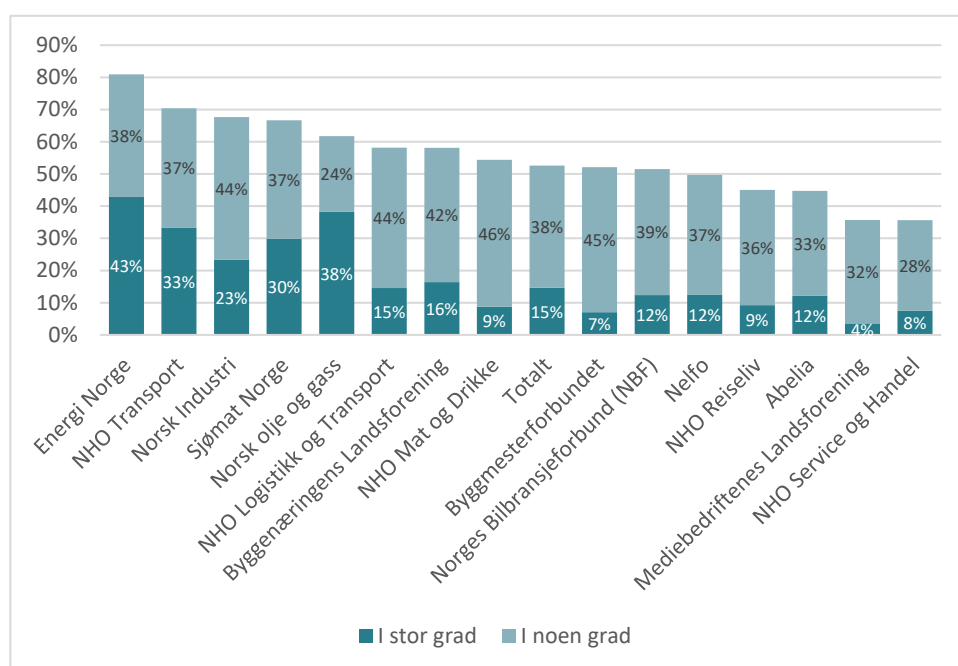


Figur 5.1 I hvilken grad NHO-bedriftenes kompetansebehov er påvirket av klima- og miljøhensyn. (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Et nesten tilsvarende spørsmål ble stilt i barometeret for 2020, hvor 44 prosent oppga at de var helt enige i at de ble berørt av klima- og miljøkrav, mens 30 prosent var delvis enige i at de ble det. Selv om spørsmålsformuleringen er endret, tyder tallene for 2021 på at andelen NHO-bedrifter som mener at de blir berørt av klima- og miljøkrav er lavere i forhold til tallene for 2020.

I figur 5.2 viser vi andelen NHO-bedrifter som i stor eller noen grad oppgir at deres kompetansebehov er påvirket klima- og miljøhensyn etter landsforening. Vi ser av figur 5.2 at flest bedrifter oppgir at deres kompetansebehov er påvirket av klima- og miljøhensyn blant bedrifter innen Energi Norge, NHO Transport, Norsk Industri og Sjømat Norge. Færrest bedrifter oppgir det samme innen NHO Service og Handel, Mediebedriftenes Landsforening, Abelia og NHO Reiseliv.

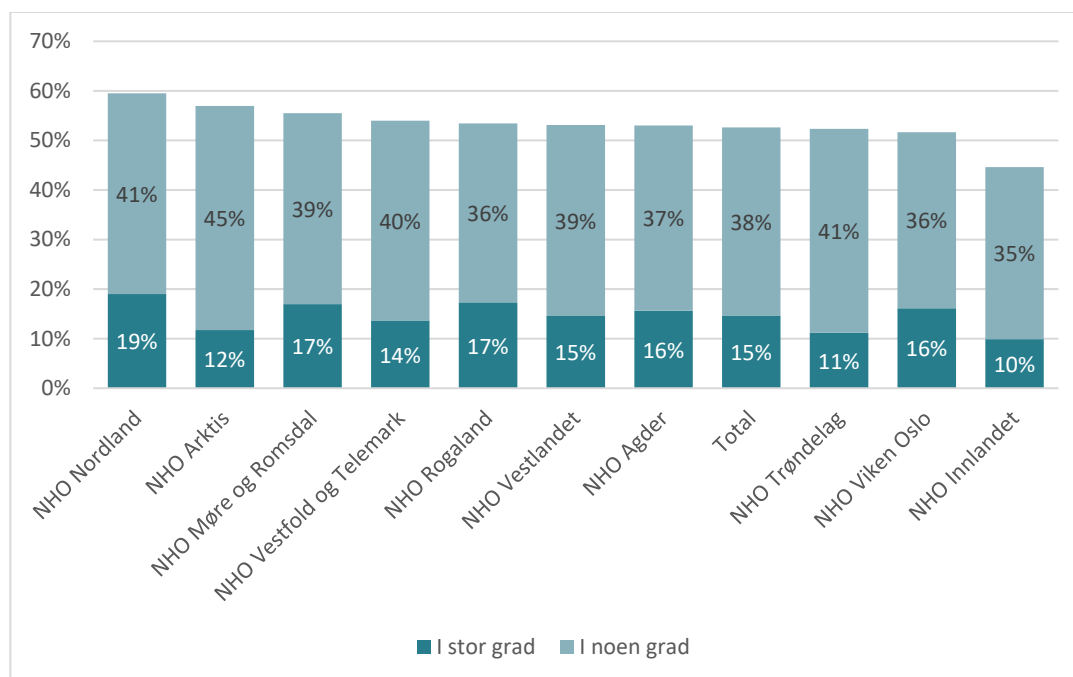


Figur 5.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad oppgir at deres kompetansebehov blir påvirket av klima- og miljøhensyn etter landsforening¹⁷ (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Tilsvarende figur etter NHO-regioner er vist i figur 5.3. Her er det mindre forskjeller mellom regionene, noe som tyder på at bedriftene i samme grad blir påvirket av klima- og miljøhensyn avhengig av hvor i landet de er.

¹⁷ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

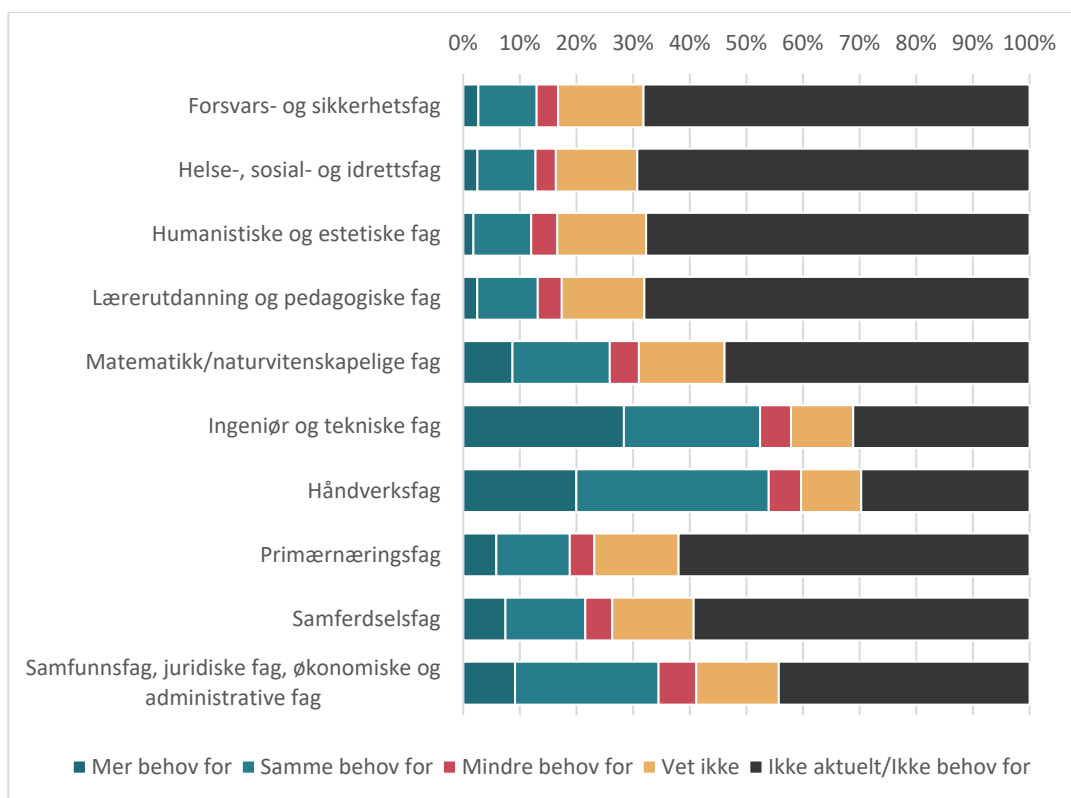


Figur 5.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad oppgir at deres kompetansebehov blir påvirket av klima- og miljøhensyn etter NHO-regioner (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

5.1 Endrede kompetansebehov som følge av grønn omstilling

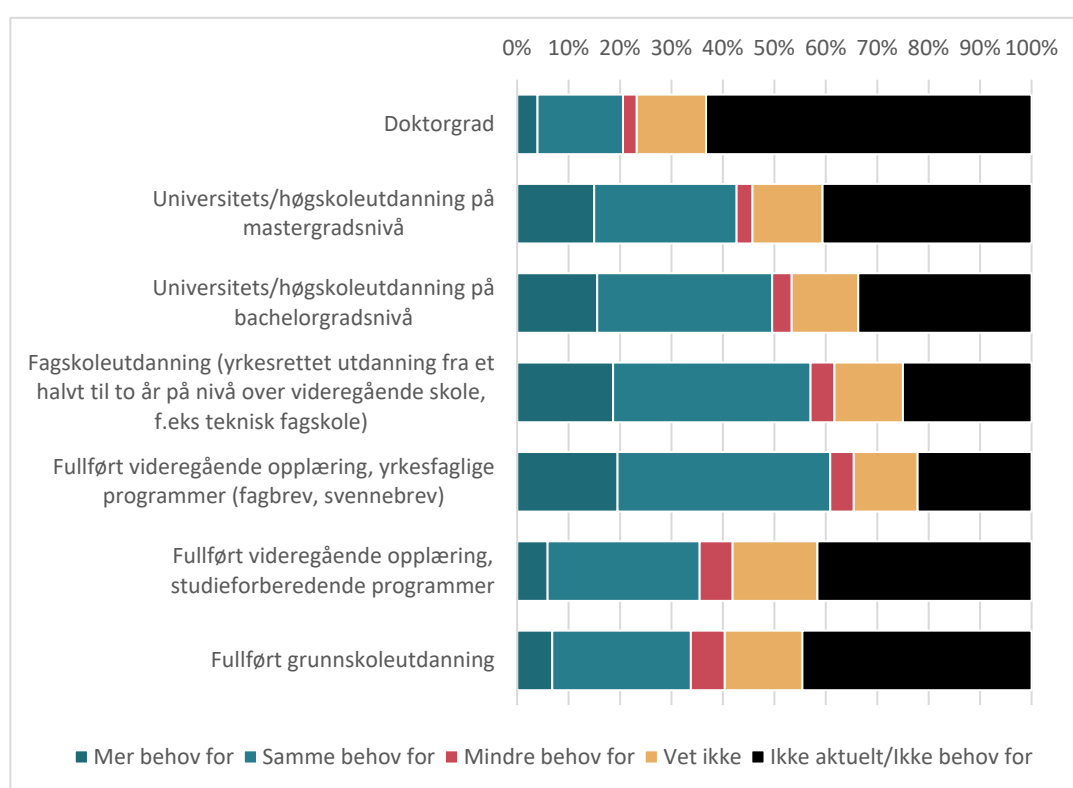
I dette avsnittet skal ser vi på hvordan NHO-bedriftene antar at deres kompetansebehov vil bli endret som følge av grønn omstilling mht. fagområder og utdanningsnivåer. Figur 5.4 viser at flest bedrifter antar at de vil ha mer kompetansebehov som følge av grønn omstilling mht. ingeniør- og tekniske fag og håndverksfag, mens færrest bedrifter oppgir det samme mht. humanistiske og estetiske fag og lærerutdanning og pedagogiske fag. Flest bedrifter antar at grønn omstilling vil gi samme kompetansebehov mht. håndverksfag, samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag og ingeniør og tekniske fag, mens færrest bedrifter oppgir samme behov mht. forsvars- og sikkerhetsfag, helse-, sosial- og idrettsfag og humanistiske og estetiske fag. Det er små forskjeller mellom fagområdene når vi ser på andelen bedrifter som antar at de vil ha mindre kompetansebehov som følge av grønn omstilling.



Figur 5.4 NHO-bedriftenes vurdering av hvordan klima- og miljøhensyn vil endre bedriftens kompetansebehov mht. fagområder i 2021. (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Figur 5.5 viser NHO-bedriftenes endrede kompetansebehov som følge av grønn omstilling mht. utdanningsnivåer. Vi ser av figuren at flest bedrifter antar at de vil ha mer kompetansebehov som følge av grønn omstilling mht. fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer og fagskoleutdanning, mens færrest bedrifter vil ha mer kompetansebehov mht. doktorgradsutdanning. Hvis vi ser på de som antar at grønn omstilling vil gi samme kompetansebehov, finner vi igjen flest bedrifter mht. fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer og fagskoleutdanning, og færrest bedrifter mht. doktorgradsutdanning. På samme måte som for ulike fagområder, er det små forskjeller i andelen bedrifter som antar at de vil ha mindre kompetansebehov etter utdanningsnivå.



Figur 5.5 NHO-bedriftenes vurdering av hvordan klima- og miljøhensyn vil endre bedriftenes kompetansebehov mht. utdanningsnivåer i 2021. (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

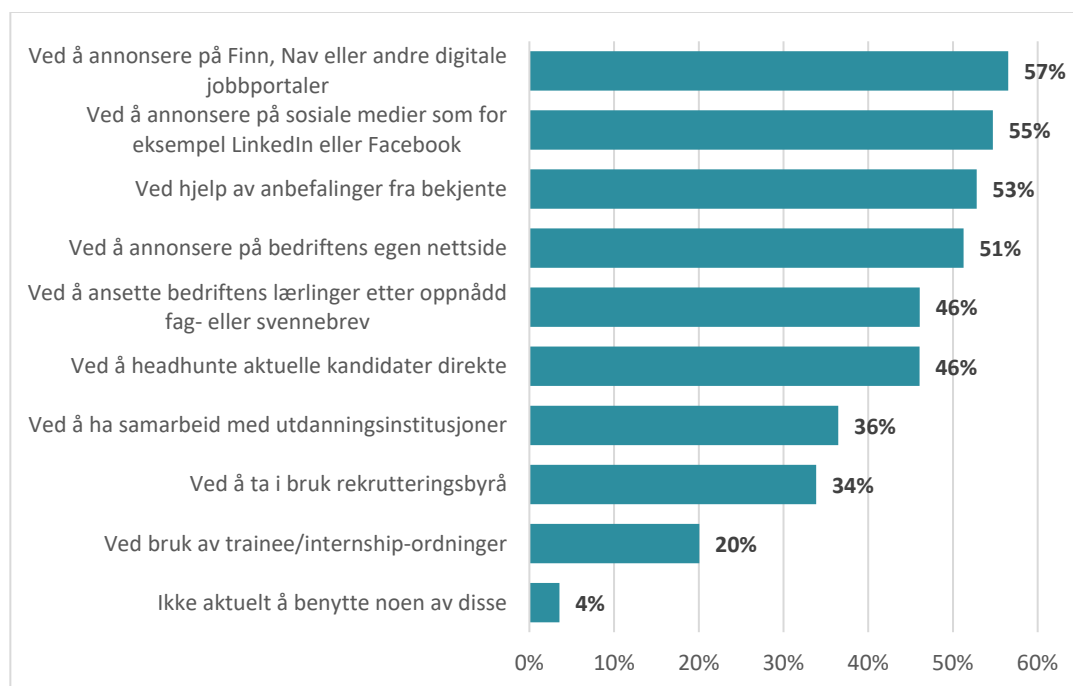
6 Rekruttering og kompetanseheving

Rekruttering og kompetanseheving er et av årets nye temaer. I denne delen inngår spørsmål om hvilke fremgangsmåter bedriftene benytter ved nyrekruttering av ansatte og hvilke former for kompetanseheving som er relevante for bedriftene. Som et sammenligningsgrunnlag har vi resultater fra 2018 da bedriftene også fikk spørsmål om hvilke former for etter- og videreutdanninger de hadde benyttet seg av og hvor nyttige disse var. Kapitlet inneholder også en del om rekrutteringsproblemer samt bedriftenes tallfesting av kompetansebehovet sitt.

6.1 Rekrutteringsmetoder

På spørsmål om hvordan bedriften foretrekker å rekruttere nye personer, er dette oppsummert i påfølgende figur. Samtlige bedrifter fikk spørsmålet, uavhengig av kompetansebehovet de har i dag, og de kunne oppgi så mange svaralternativer de ville.

Den vanligste metoden for å rekruttere nyansatte er å utlyse stillinger i en digital jobbportal som Finn, Nav, eller lignende og oppgis av om lag 60 prosent av bedriftene. Nesten like mange, rundt 55 prosent benytter seg av sosiale medier som LinkedIn og/eller Facebook til å tiltrekke seg aktuelle kandidater. Dernest oppgir 53 prosent at de får anbefalinger fra bekjente, mens halvparten oppgir at de annonserer på bedriftens egen nettside. Litt færre enn halvparten oppgir at de ansetter lærlinger etter oppnådd fag- eller svennebrev, og like mange headhunter aktuelle kandidater direkte. I det hele tatt, ser det ut til at mange bedrifter benytter seg av ulike metoder for å nå aktuelle kandidater.



Figur 6.1 NHO-bedriftenes foretrukne fremgangsmåte for å rekruttere nyansatte i 2021 (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Når vi ser nærmere på hvilke metoder de ulike landsforeningene foretrekker å benytte seg av ved nyrekruttering, vises dette i tabell 6.1.

**Tabell 6.1 Andel NHO-bedrifters foretrukne fremgangsmåte for å rekruttere nyan-
satte etter landsforening¹⁸ i 2021 (N=3524)**

Landsforening	Ved å annonsere på Finn, Nav eller andre digitale jobbportaler	Ved å annonsere på bedriftens egen nettside	Ved å ta i bruk rekrutteringsbyrå	Ved å annonsere på sosiale medier som for eksempel LinkedIn eller Facebook	Ved å headhunte aktuelle kandidater direkte	Ved hjelp av anbefalinger fra be- kiente	Ved å ha samarbeid med utdan- ningsinstitusjoner	Ved å ansatte bedriftens lærlinger etter oppnådd fag- eller svenne- brev	Ved bruk av trainee/internship- ordninger	Ikke aktuelt å benytte noen av
Abelia	66 %	65 %	40 %	69 %	62 %	59 %	47 %	15 %	36 %	4 %
Byggenæringens Landsforening	51 %	47 %	38 %	50 %	46 %	56 %	39 %	66 %	18 %	3 %
Energi Norge	80 %	71 %	62 %	73 %	56 %	46 %	40 %	60 %	49 %	1 %
Mediebedriftenes Landsforening	64 %	63 %	41 %	52 %	63 %	54 %	45 %	11 %	18 %	5 %
Byggmesterforbundet	32 %	34 %	16 %	36 %	23 %	54 %	33 %	74 %	7 %	5 %
NHO Logistikk og Transport	60 %	33 %	40 %	56 %	45 %	47 %	15 %	22 %	38 %	
NHO Luftfart	80 %	80 %	60 %	80 %	60 %	40 %	50 %	60 %	60 %	
NHO Mat og Drikke	55 %	39 %	34 %	50 %	48 %	47 %	29 %	32 %	17 %	6 %
NHO Reiseliv	54 %	48 %	19 %	56 %	40 %	55 %	29 %	26 %	16 %	5 %
NHO Service og Handel	58 %	53 %	24 %	56 %	43 %	47 %	34 %	34 %	11 %	4 %
NHO Sjøfart	50 %	33 %	33 %	67 %	33 %	17 %	17 %	50 %		
NHO Transport	56 %	52 %	22 %	52 %	59 %	56 %	33 %	48 %	19 %	
Nelfo	43 %	51 %	25 %	46 %	32 %	48 %	35 %	72 %	9 %	5 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	51 %	45 %	32 %	44 %	44 %	50 %	37 %	67 %	10 %	1 %
Norsk Industri	71 %	60 %	50 %	64 %	54 %	58 %	42 %	51 %	29 %	1 %
Norsk olje og gass	62 %	53 %	62 %	65 %	65 %	56 %	32 %	35 %	50 %	3 %
Sjømat Norge	51 %	46 %	40 %	51 %	55 %	52 %	39 %	40 %	30 %	
Totalt	57 %	51 %	34 %	55 %	46 %	53 %	36 %	46 %	20 %	4 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

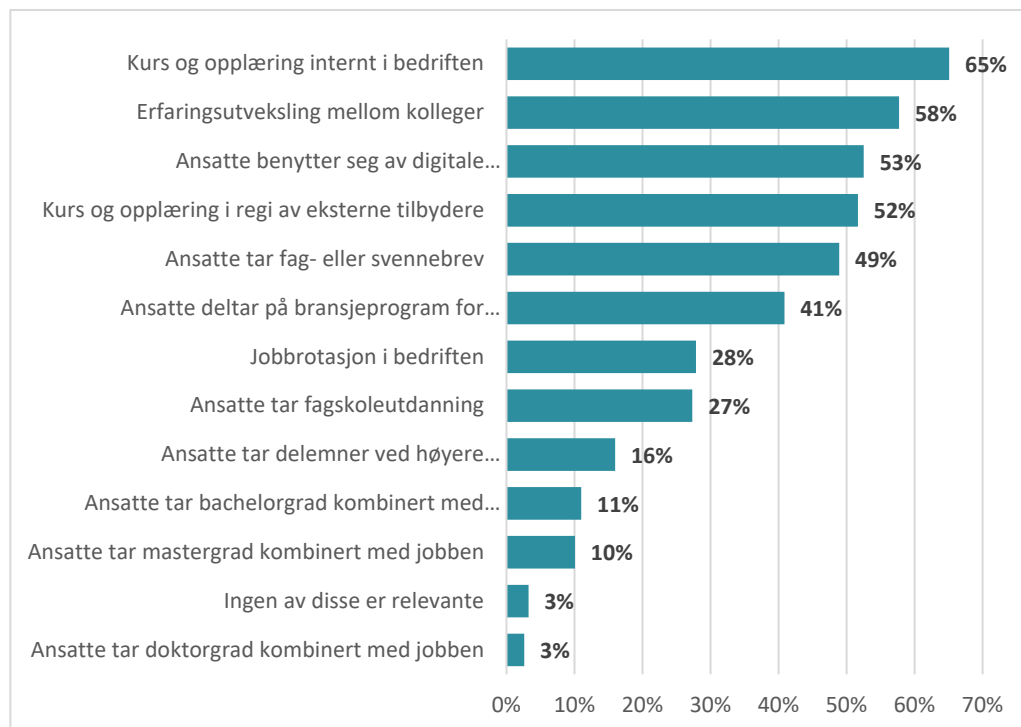
6.2 Kompetanseheving

Bedriftene fikk også spørsmål om hvilke former for kompetanseheving som var relevant for de ansatte ved bedriften. Flesteparten, to av tre bedrifter oppgir at de benytter seg av kurs og opplæring internt i bedriften. Deretter oppgir i underkant av 60 prosent av de bruker erfaringsutveksling mellom kolleger som en form for kompetanseheving, og litt flere enn halvparten sier at de ansatte benytter seg av

¹⁸ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

digitale opplæringskurs og/eller kurs i regi av eksterne tilbydere. Kompetanseheving som foregår i bedriften som gjerne er kortvarige, er de formene som flest oppgir å benytte seg av. Det er kanskje ikke så uventet da disse er mest tilgjengelig, både for bedriftene og de ansatte, framfor mer tidkrevende kurs og utdanninger. Likevel oppgir så mange som halvparten at ansatte tar fag- eller svennebrev. At ansatte tar kurs og delemner eller universitetsgrader, er som forventet mindre aktuelt og benyttet av færre bedrifter. Fagskoleutdanning oppgis som aktuelt av 27 prosent av bedriftene. Likevel har rundt ti prosent oppgitt at ansatte enten tar en bachelor- eller mastergrad i kombinasjon med jobben.

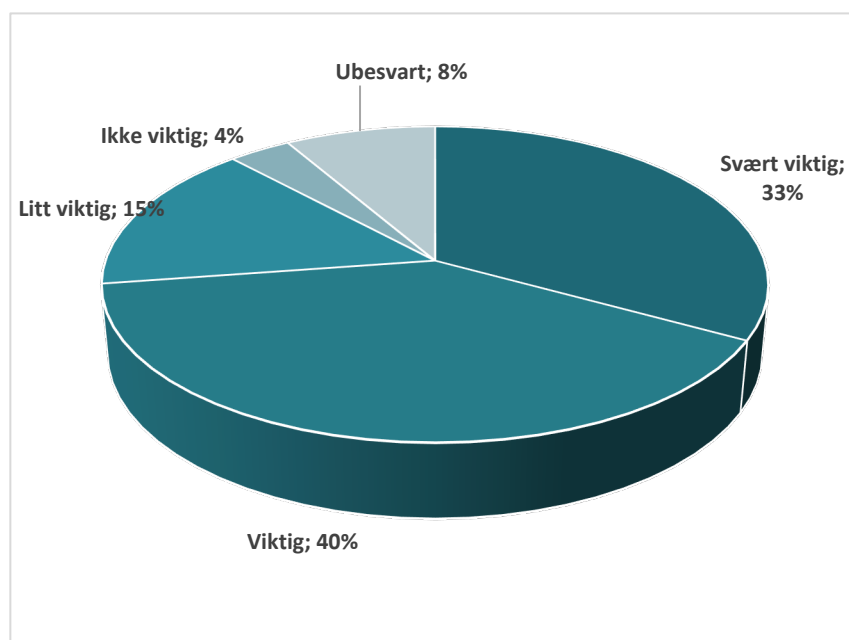
Om vi sammenligner med resultatene fra forrige gang tilsvarende spørsmål ble stilt i 2018, er hovedbildet ganske likt ved at tiltak og kurs som foregikk i bedriftene var mer benyttet og relevant enn mer tid- og ressurskrevende kurs og utdanninger som foregikk utenfor bedriftene. Men, det er likevel noen interessante forskjeller. I 2018 var erfaringsutveksling mest benyttet (52 prosent) foran kurs og opplæring internt i bedriften (48 prosent) og kurs i regi av eksterne tilbydere (46 prosent). Videre oppgav rundt en tredjedel at ansatte tok fag- eller svennebrev og 16 prosent tok fagskoleutdanning. Å ta fag- og svennebrev eller fagskoleutdanning oppgis nå som relevant for flere enn de som faktisk oppgav å ha benyttet seg av dette. Det er med andre ord en viss forskjell mellom å mene at noe er relevant og faktisk gjennomføre en form for kompetanseheving.



Figur 6.2 NHO-bedriftenes vurdering av ulike former for kompetanseheving og hvor relevante de er for bedriftenes ansatte i 2021 (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

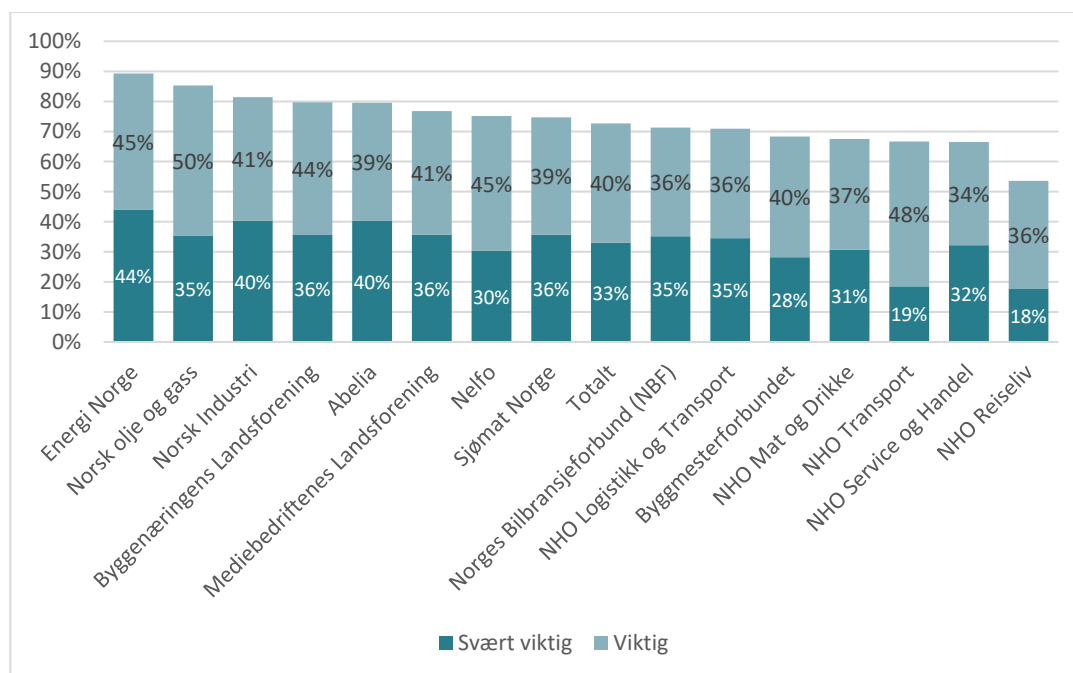
Det er ingen tvil om at muligheten for kompetanseheving for de ansatte er viktig. Et stort flertall, 75 prosent av bedriftene oppgir at muligheten til kompetanseutvikling er et viktig redskap når skal rekruttere ønsket arbeidskraft. En tredjedel av bedriftene sier at dette er svært viktig. Hvilke former for kompetanseheving som er relevante for den enkelte landsforening er vist i vedleggstabell 7.



Figur 6.3 NHO-bedriftenes vurdering av hvor viktig er mulighet for kompetanseutvikling er for å rekruttere ønsket arbeidskraft (N=3524)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Spørsmålet er også vist etter landsforening. Et stort flertall, mellom 80 og 90 prosent, av medlemsbedriftene til Energi Norge, Norsk olje og gass, Norsk industri, Byggenæringens landsforening og Abelia, svarer at kompetanseutvikling er viktig for å rekruttere ønsket arbeidskraft. Og generelt oppgir flertallet av bedriftene i samtlige landsforeninger at de anser de ansattes mulighet for kompetanseheving som viktig for å beholde ønsket arbeidskraft.



Figur 6.4 NHO-bedriftenes vurdering av hvor viktig kompetanseutvikling er for å rekruttere ønsket arbeidskraft etter landsforening¹⁹ (N=3524)

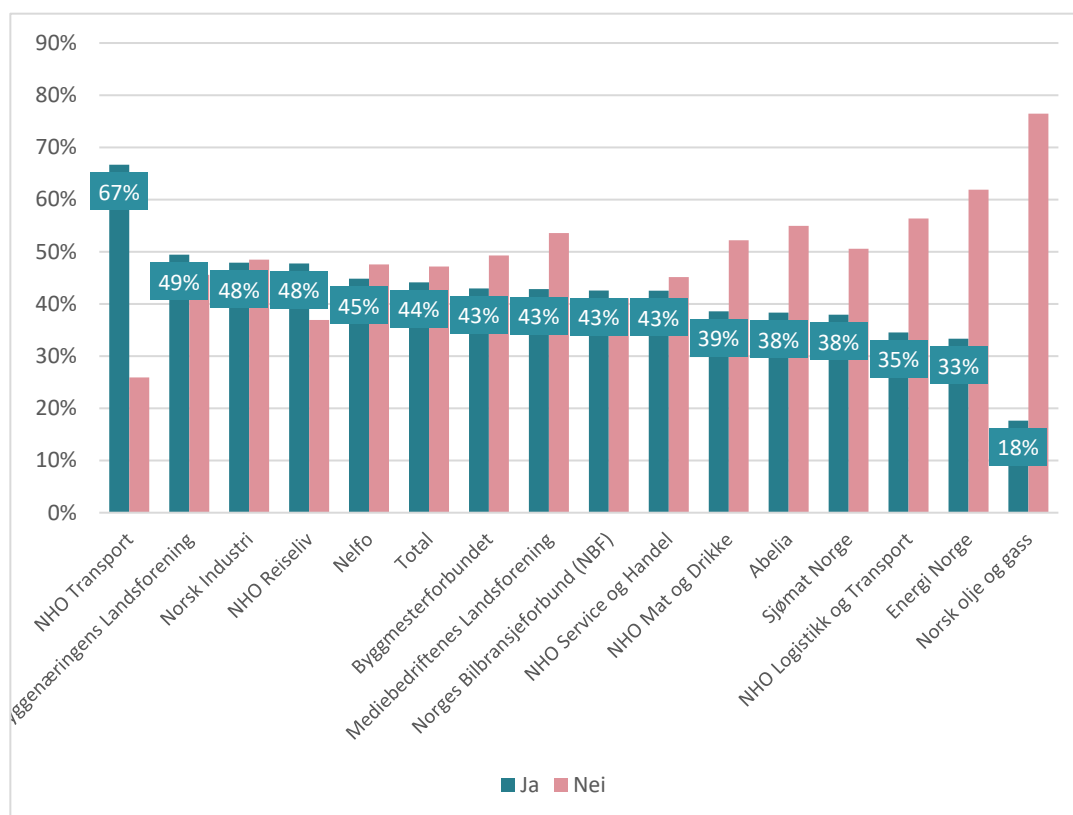
Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

6.3 Rekrutteringsproblemer

Bedriftene fikk spørsmål om de har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året. På dette spørsmålet svarte 44 prosent ja, mens 47 prosent svarte nei. De resterende 9 prosent lot være å besvare. Med andre ord har i underkant av halvparten av bedriftene forøkt å rekruttere uten hell, og dermed står med udekkede kompetansebehov. Figur 6.5 viser bedriftenes svar på dette spørsmålet etter landsforeninger. Problemet med å få skaffet kompetanse uten å ha fått tak i dette, har vært størst for medlemsbedriftene til NHO Transport hvor 2 av 3 bedrifter oppgir at de ikke har fått tak i ønsket kompetanse. Dernest oppgir rundt halvparten av medlemsbedriftene til Byggenæring landsforening, Norsk Industri og NHO Reiseliv at de ikke har klart å rekruttere inn personer med ønsket kompetanse det siste året. Om vi ser tilbake til figur 2.2 som viser landsforeningens grad av udekket kompetansebehov, samsvarer denne godt med resultatene vi ser her, og det er de samme nevnte landsforeningene som oppgir å ha størst grad av udekkede kompetansebehov. Å ikke klare å få rekruttert personer

¹⁹ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

med ønsket kompetanse, er dermed i stor grad i samsvar med at bedriften har udekkede kompetansebehov.



Figur 6.5 Andel NHO-bedrifter som har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året etter landsforening²⁰ (N=3524).

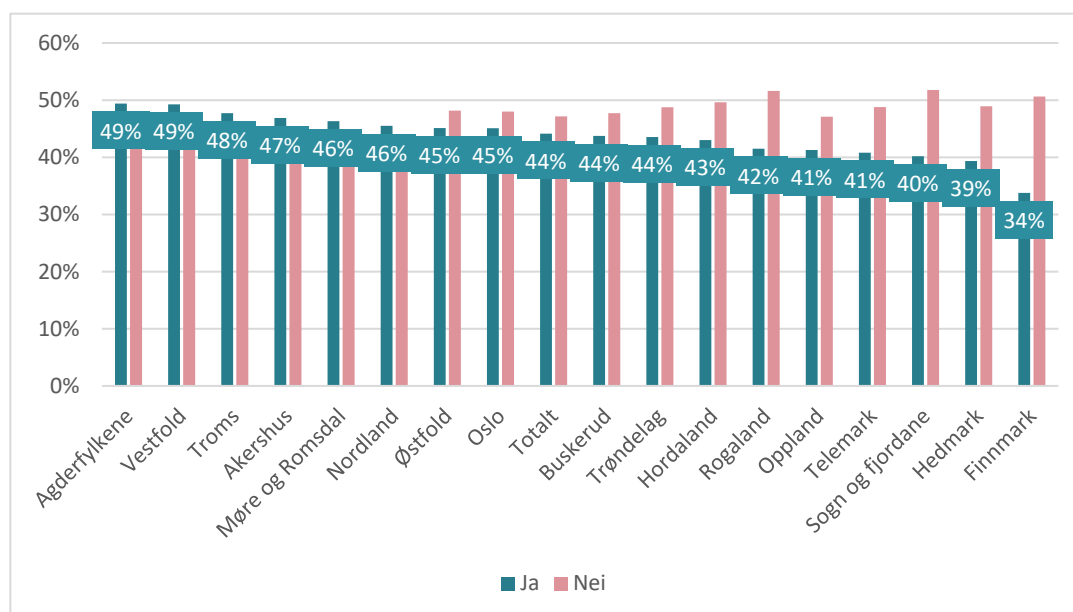
Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Bedriftene som har hatt det enklest med å få tak i ønsket kompetanse har vært NHO Logistikk og Transport, Energi Norge, og især Norsk olje og gass hvor bare en femtedel av bedriftene oppgav at de hadde forsøkt å rekruttere personer uten å få tak i rett kompetanse.

Når vi ser nærmere på den geografiske dimensjonen på dette spørsmålet, viser det seg at bedriftene i Agder, Vestfold, Troms og Akershus har størst andel bedrifter som har hatt vansker med å rekruttere riktig kompetanse, hvor i underkant av halvparten oppgav dette. Det er for øvrig mindre regionale forskjeller enn blant landsforeningene. Andel bedrifter som oppgir å ha forsøkt å rekruttere uten å få tak i rett kompetanse, spenner fra 39 prosent for Hedmark opp til 49 prosent til Agder. I denne sammenheng skiller Finnmark seg ut positivt ved at kun rundt en

²⁰ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

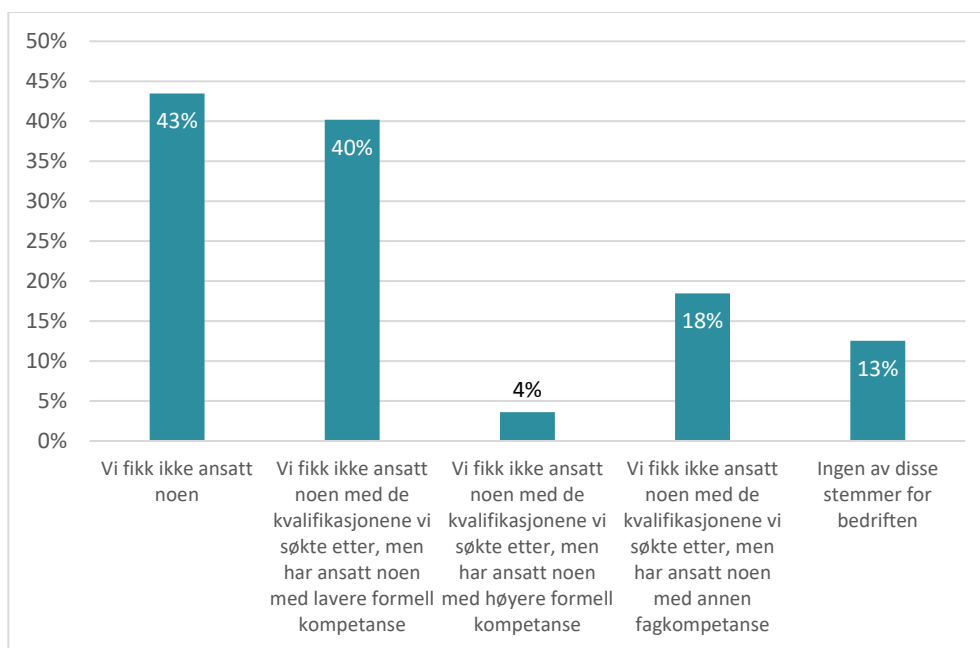
tredjedel av bedriftene har forsøkt å rekruttere uten å få tak i ønsket kompetanse i fjor. En tilsvarende fordeling etter NHOs regioner er vist i vedlegg.



Figur 6.6 Andel NHO-bedrifter som har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året etter fylker (N=3524).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Oppfølgingsspørsmålet som bedriftene videre fikk, var hva de valgte å gjøre da de ikke fikk tak i ønsket kompetanse. På spørsmålet, *du svarte at bedriften har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året. Hvilke(n) av disse alternativene stemmer for bedriften*, er fordelingen på de fire svaralternativene vist i figur 6.7. Her oppgav 43 prosent at de ikke fikk ansatt noen. Litt færre enn dette, 40 prosent, valgte likevel å ansette noen med lavere kompetanse enn de i utgangspunktet søkte etter og en femtedel valgte å ansette noen med en annen fagkompetanse enn de søkte etter. En liten andel, kun fire prosent valgte imidlertid å ansette noen med en *høyere* formell kompetanse enn de søkte etter. Oppsummert, velger altså om lag to tredjedeler av bedriftene som ikke får tak i rett kompetanse og likevel ansette noen med en annen kompetanse enn de i utgangspunktet har søkt etter. Dette er et funn som forsterker inntrykket av at det fremdeles er en mismatch mellom kompetansen som bedriftene søker etter og kompetansen som er tilgjengelige blant aktuell arbeidskraft.

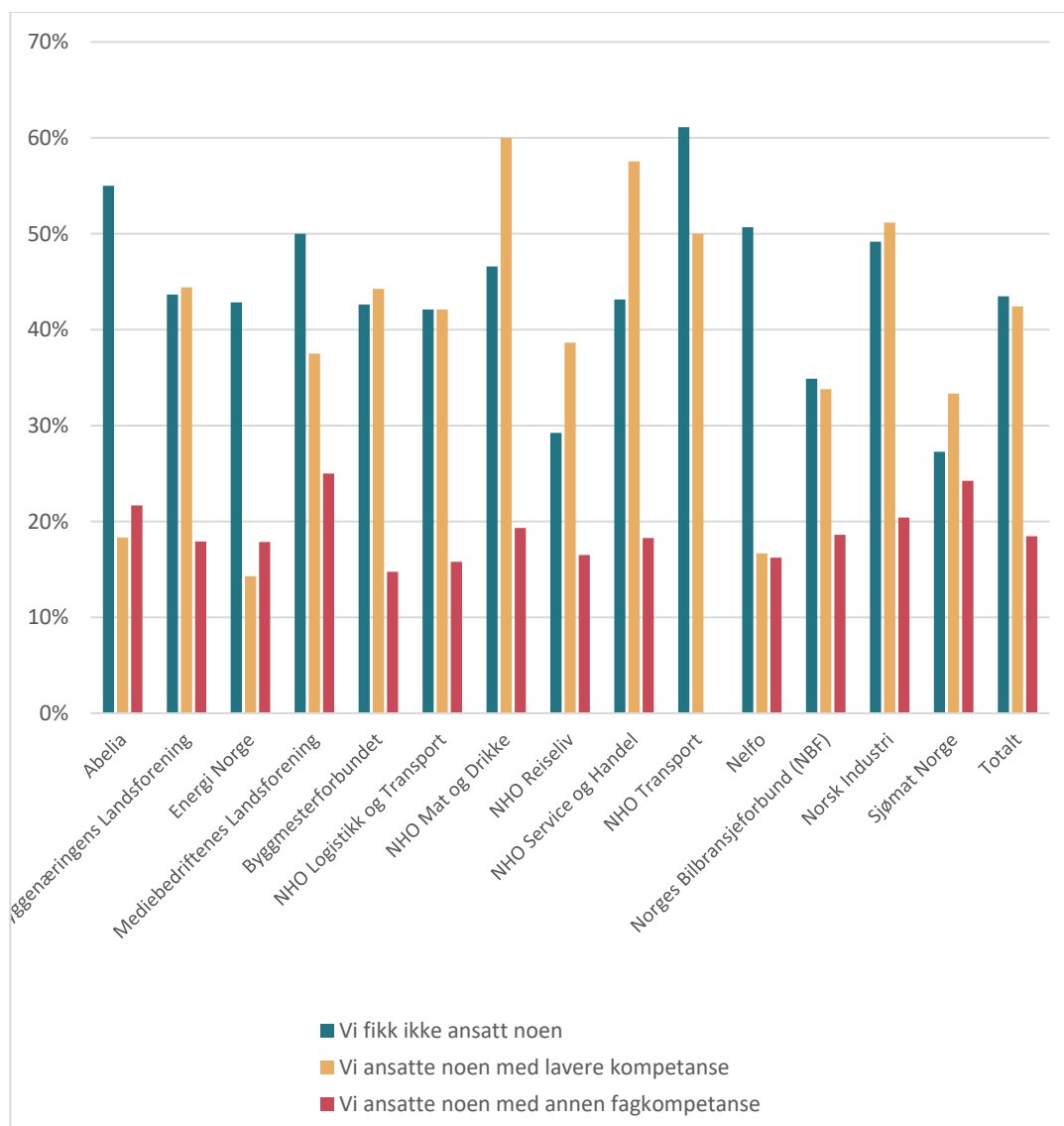


Figur 6.7 Andel NHO-bedrifter som ikke fikk tilsatt ønsket kompetanse det siste året, og hva de valgte å gjøre (N=1555).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

I 2020-kartleggingen fikk bedriftene for øvrig det samme spørsmålet, og til sammenligning oppgav 44 prosent at de ikke fikk tilsatt noen, 42 prosent at de ansatte noen med lavere kompetanse, 18 prosent at de ansatte noen med annen fagkompetanse og 4 prosent ansatte noen med høyere formell kompetanse. Med andre ord er bedriftenes situasjon i dag ganske uendret.

Hvordan bedriftene så har valgt å løse problemet med å ikke få tak i rett kompetanse ved å velge andre alternativer, er vist i figur 6.8. De grønne søylene indikerer andel bedrifter som ikke fikk ansatt noen, de gule de som ansatte noen med lavere kompetanse, og de røde de som ansatte noen med annen kompetanse. Det var hovedsakelig servicebransjen og mat- og drikke, transport og industri, som valgte å ansatte noen med lavere kompetanse enn de i utgangspunktet søkte etter. Mens Abelia, Energi Norge og Nelfo, valgte heller i større grad å la være å ansatte noen, da de ikke fikk den riktige kompetanse de søkte etter.



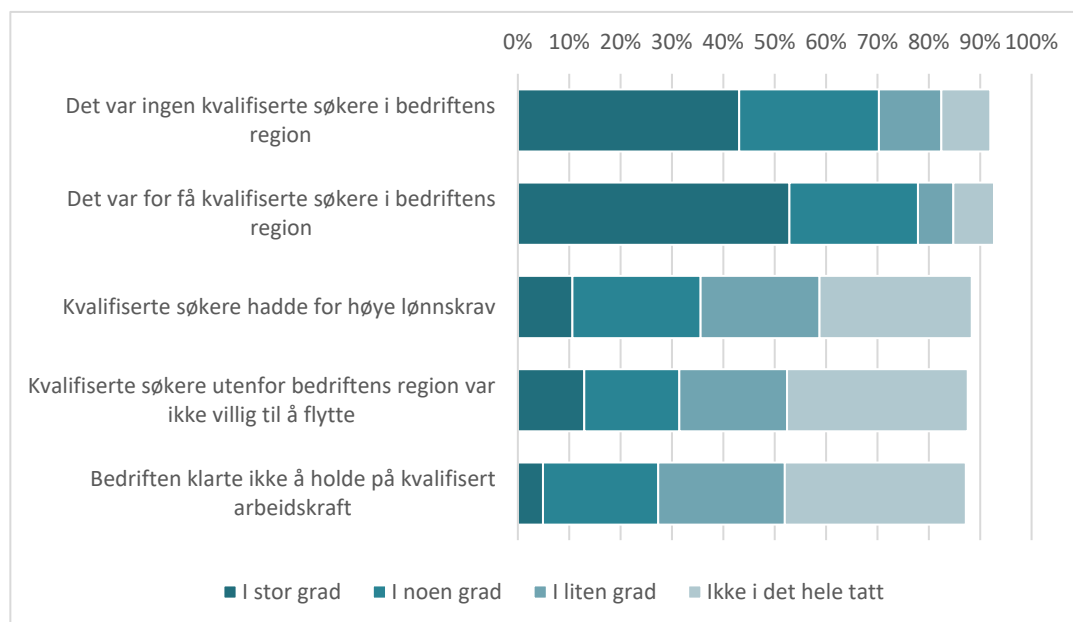
Figur 6.8 Andel NHO-bedrifter som ikke fikk tilsatt ønsket kompetanse det siste året, og hva de valgte å gjøre, etter landsforening²¹ (N=1555).

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Bedriftene fikk så spørsmål om hva de trodde var årsaken til at de ikke fikk ansatt eller beholde noen med riktig kompetanse, og fremdeles har udekkede kompetansebehov. Svarene her er oppsummert i figur 6.9 og etter landsforening i tabell 6.2. Flesteparten, mellom 70 og 80 prosent av bedriftene oppgir at det enten var få eller ingen kvalifiserte søkere i bedriftens region som hovedårsaker til at de ikke fikk tak i ønsket kompetanse. At søkerne hadde høye lønnskrav oppgis av rundt en tredjedel av bedriftene som årsak, mens at søkere var motvillige til å flytte til

²¹ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

bedriftens region, oppgis som en mulig årsak av om lag 30 prosent av bedriftene. Videre oppgir nesten like mange, i underkant av 30 prosent, at bedriftene selv har problemer med å holde på kvalifisert arbeidskraft, som årsak til at de har problemer med å få rekruttert riktig kompetanse.



Figur 6.9 Andel NHO-bedrifter som oppgir årsaker til at de ikke fikk ansatt riktig kompetanse og klarte å beholde kvalifisert arbeidskraft (N=1555)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

De samme svaralternativene er for øvrig vist etter landsforening i tabell 6.2.

Tabell 6.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde et udekket kompetansebehov og ulike årsaker til at de ikke fikk tilsatt eller beholde personale med riktig kompetanse etter landsforening²² (N=1555).

Landsforening	Det var ingen kvalifiserte søkere	Det var for få kvalifiserte søkere	Kvalifiserte søkere hadde for høye lønnskrav	Kvalifiserte søkere utenfor bedriftens region var ikke villig til å flytte	Bedriften klarte ikke å holde på kvalifisert arbeidskraft
Abelia	64 %	72 %	50 %	29 %	33 %
Byggenæringens Landsforening	76 %	78 %	30 %	26 %	22 %
Energi Norge	57 %	68 %	18 %	36 %	25 %
Mediebedriftenes Landsforening	67 %	83 %	46 %	33 %	38 %
Byggmesterforbundet	69 %	85 %	26 %	25 %	33 %
NHO Logistikk og Transport	37 %	79 %	53 %	42 %	21 %
NHO Luftfart	60 %	100 %	80 %	80 %	60 %
NHO Mat og Drikke	67 %	74 %	26 %	40 %	30 %
NHO Reiseliv	77 %	79 %	33 %	42 %	26 %
NHO Service og Handel	65 %	78 %	44 %	33 %	24 %
NHO Sjøfart	50 %	50 %	50 %	50 %	
NHO Transport	78 %	72 %	39 %	28 %	33 %
Nelfo	67 %	74 %	28 %	16 %	30 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	71 %	78 %	26 %	29 %	35 %
Norsk Industri	73 %	82 %	41 %	33 %	28 %
Norsk olje og gass	67 %	50 %	50 %	17 %	33 %
Sjømat Norge	70 %	82 %	39 %	48 %	24 %
Total	70 %	78 %	36 %	31 %	27 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

6.4 Tallfesting av kompetansebehovet

Bedriftene som oppgav at de hadde forsøkt å rekruttere inn personer uten å fa tak i ønsket kompetanse, dvs. 45 prosent av de besvarte, ble videre bedt om å tallfeste hvor mange personer de eventuelt har behov for. Dette antallet er utfylt etter fagområder og utdanningsnivå. Bedriftene som inngår i årets kartlegging, oppgav å ha behov for til sammen rundt 7 300 nytilsatte. Disse bedriftene utgjør samlet sett ca. 21 prosent av NHO-bedriftene, som var svarandelen. Med utgangspunkt i landsforeningenes svarandeler i årets kartlegging, har vi estimert hvor mange ansatte

²² Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

hver landsforening har behov for, med den antagelsen at vårt utvalg er representativt for bruttoutvalget. Som en kvalitetssikring har vi måttet gå inn i enkeltbesvarelser og vurdert at bemanningsbyråer må utelates i grunnlaget når et slikt estimat beregnes da disse ikke er representative for utvalget og antallet de oppgir er basert på behovet for andre bedrifter og ikke egne behov. For å unngå dobbelttelling og overestimat, er vår vurdering av bemanningsbyrået derfor tas ut av utvalget. Med dette utgangspunktet har vi estimert at NHO bedriftene har et samlet behov for om lag 35 500 nytilsatte. I fjorårets barometer ble det estimert et behov for rundt 22 000 nytilsatte. Det er dermed en betydelig økning det estimerte behovet sammenlignet med fjoråret. Dette kan imidlertid forklares ved at en betydelig høyere andel i år oppgir å ha udekket kompetanse behov, sammenlignet med fjoråret. Samtidig er det også jevnt flere bedrifter i år som oppgir å ha udekket kompetansebehov på de fleste dimensjonene, enn i fjor. Og dette gir seg nå i utslag i antallet som estimeres. Antall estimerte bedrifter med behov og antall estimerte nye personer per landsforening, er vist i tabell 6.3. Her fremkommer det at Byggenæringens landsforening, Norsk industri, NHO Service og Handel og NHO Reiseliv er de fire landsforeningene som har de største estimerte behovene for nytilsatte. Disse landsforeningene er også de største og alle med høye andel bedrifter med udekkede kompetansebehov.

Tabell 6.3 Andel og antall bedrifter med rekrutteringsproblemer, og estimert antall nytilsatte, per landsforening²³.

Landsforening	Andel bedrifter med rekrutteringsproblem	Estimert antall bedrifter med behov	Estimert antall nye personer
Abelia	38 %	587	3 500
Byggenæringens Landsforening	49 %	1136	5 800
Byggmesterforbundet	43 %	346	1 100
Energi Norge	33 %	96	600
Mediebedriftenes Landsforening	43 %	120	700
Nelfo	45 %	666	3 300
NHO Logistikk og Transport	35 %	83	300
NHO Luftfart	50 %	31	300
NHO Mat og Drikke	39 %	364	1 100
NHO Reiseliv	48 %	1387	4 000
NHO Service og Handel	43 %	1171	4 900
NHO Sjøfart	33 %	10	0
NHO Transport	67 %	63	200
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	43 %	457	1 400
Norsk Industri	48 %	847	5 900
Norsk olje og gass	18 %	21	100
Sjømat Norge	38 %	159	800
Total	44 %	7 540	35 500

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Det estimerte behovet per NHO-regioner er vist i påfølgende tabell. Samme forbehold og begrensinger som nevnt i avsnittet over, gjelder også her.

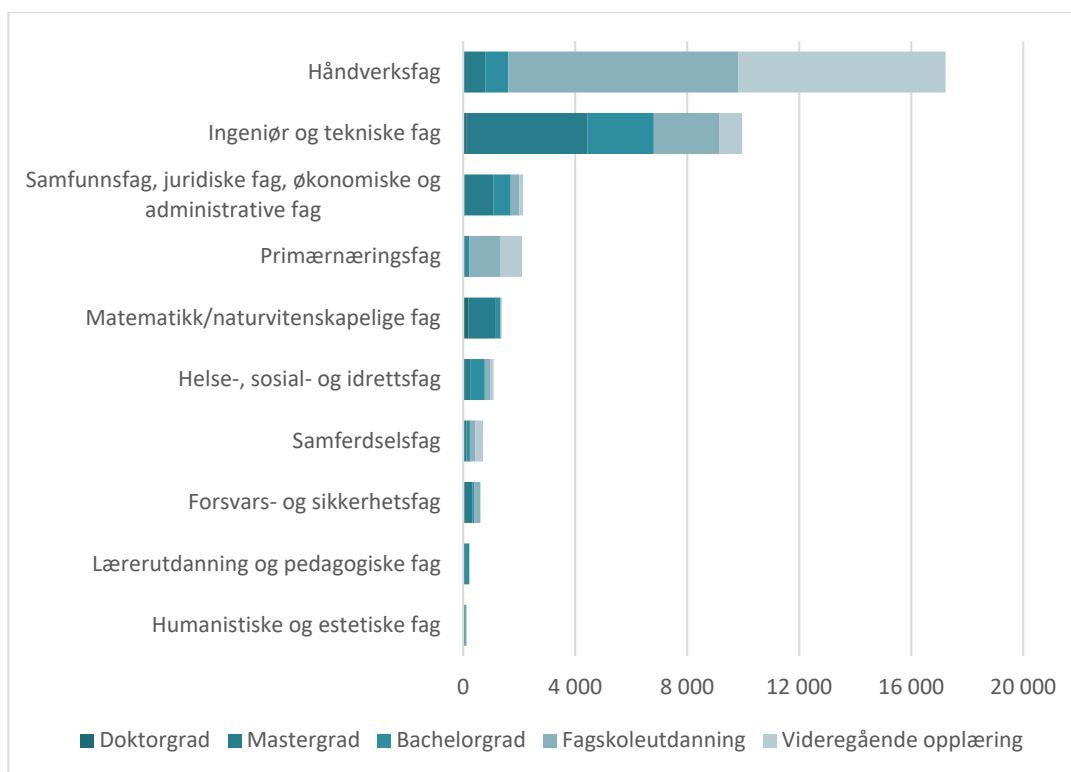
²³ Byggmesterforbundet er ikke en egen landsforening, men en landsdekkende bransjeorganisasjon for profesjonelle byggefirmaer. Siden Byggmesterforbundet består av bedrifter som tidligere var medlemmer i Byggenæringens Landsforening, og fremdeles er en stor gruppering i NHO, inngår de i analysen og vises på lik linje med landsforeningene.

Tabell 6.4 Andel og antall bedrifter med rekrutteringsproblemer, og estimert antall nytilsatte etter NHO-region

Region	Andel bedrifter med rekrutteringsproblem	Estimert antall bedrifter med behov	Estimert antall nye personer
NHO Agder	45 %	412	1 500
NHO Arktis	46 %	496	1 900
NHO Innlandet	49 %	703	1 800
NHO Møre og Romsdal	42 %	402	2 500
NHO Nordland	45 %	455	2 600
NHO Rogaland	43 %	581	2 900
NHO Trøndelag	46 %	692	2 300
NHO Vestfold og Telemark	42 %	556	2 600
NHO Vestlandet	40 %	800	3 500
NHO Viken Oslo	44 %	2 409	14 300
Total	44 %	7 540	35 500

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Figur 6.10 viser hvordan kompetansebehovet er estimert etter fagområder og utdanningsnivåer samlet sett. Det er noe vanskelig å lese av figuren, men bedriftene har et estimert behov for i overkant av 17 000 personer med håndverkerkompetanse. Videre er det estimert behov for rundt 10 000 nytilsatte personer mer ingeniør eller teknisk kompetanse. Det er videre estimert et behov for nesten 13 000 fagskoleutdannede og om lag 9 500 med kompetanse på videregående skole nivå. Det estimerte behovet for mastergrader er beregnet til nesten 8 000 nye personer mens behovet for bachelorgrader er beregnet til litt flere enn 5 000 nye personer. Videre er det estimert et behov for rundt 450 nytilsatte med doktorgrad. Imidlertid viser tabell 6.4 de estimerte behovene etter både fagområder og utdanningsnivåer.



Figur 6.10 Estimert behov for nytilsatte etter fagområder og utdanningsnivå i 2021 (N=1493)

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Selv om det er størst andel bedrifter som etterspør kompetanse på videregående nivå, er det tallfestede behovet størst for fagskoleutdannede. På tilsvarende vis er det en høyere andel bedrifter som etterspør kompetanse med bachelorgrad enn de som etterspør mastergrad. Men når bedriftene tallfester behovene sine, er etterspørselen etter personer med mastergrad større enn for bachelorgrad. Dette er et utslag av at store bedrifter har en større etterspørsel etter mastergrader og fagskoleutdannede, mens mange små og mellomstore bedrifter i større grad etterspør folk med kompetanse på bachelorgrad og videregående utdanninger.

Tabell 6.5 Estimert behov for nytilsatte etter fagområder og utdanningsnivå i 2021 (N=1493)

	Doktor-grad	Master-grad	Bachelorgrad	Fagsko-leutdan-ning	Videre-gående opplæ-ring	Totalt
Humanistiske og estetiske fag	10	40	30	30		120
Lærerutdanning og pedagogiske fag		60	150		20	240
Forsvars- og sikkerhetsfag	30	290	70	200	20	620
Samferdselsfag		120	120	200	270	710
Helse-, sosial- og idrettsfag	20	230	520	200	110	1 090
Matematikk/naturvitenskapelige fag	190	970	160	40	10	1 370
Primærnæringsfag	20	40	160	1 120	770	2 100
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	40	1 030	630	300	140	2 130
Ingeniør og tekniske fag	130	4 320	2 370	2 350	800	9 960
Håndverksfag		770	820	8 220	7 390	17 220
Totalt	450	7 880	5 030	12 670	9 540	35 570

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Det må understrekes at disse beregningene er basert på en relativt lav svarandel, og lavere andel enn tidligere års barometer. Det kan dermed tenkes at bedriftene som har et udekket kompetansebehov og dermed en større interesse av å besvare kartleggingen, kan være overrepresentert i datagrunnlaget. Anslagene som presenteres her bør dermed anses som grove estimater, snarere enn presise anslag.

Referanser

Rørstad, Kristoffer; Børing, Pål; Solberg, Espen; (2021) NHOs

kompetansebarometer 2020: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters og øvrige norske bedrifters kompetansebehov i 2020. (100). Rapport. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.

Rørstad, Kristoffer; Børing, Pål; Solberg, Espen; Carlsten, Tone Cecilie; (2018)

NHOs Kompetansebarometer 2018: Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018. (74). Rapport. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.

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

Kompetansebarometer for NHO-bedriftene: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2014. (59). Arbeidsnotat. NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Støren, Liv Anne; Mark, Michael Spjelkavik; Madsen, Aleksander Årnes; Olsen,

Dorothy Sutherland; Klitkou, Antje; Ulvestad, Marte E.S.; Tømte, Cathrine Edelhard; (2020) Arbeidsmarkedet for IKT-kandidater med høyere utdanning. (140). Rapport. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.

Vedleggstabeller

Vedleggstabell 1 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter NHO-region i 2021 (N=3524)

NHO-region	I stor grad	I noen grad	I stor eller noen grad
NHO Agder	11 %	54 %	65 %
NHO Arktis	19 %	53 %	72 %
NHO Innlandet	15 %	48 %	63 %
NHO Møre og Romsdal	15 %	57 %	72 %
NHO Nordland	14 %	59 %	73 %
NHO Rogaland	12 %	51 %	63 %
NHO Trøndelag	12 %	52 %	64 %
NHO Vestfold og Telemark	16 %	49 %	65 %
NHO Vestlandet	13 %	52 %	65 %
NHO Viken Oslo	14 %	52 %	66 %
Total	14 %	52 %	66 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåene etter fylker i 2021 (N=2524)

Fylke	Doktor-grad	Master-grad	Bachelor-grad	Fag-skole	Videregående yrkesfag	Videregående studieforbere-dende	Grunnskoleutdan-ning
Agderfylkene	7 %	42 %	44 %	54 %	60 %	14 %	16 %
Akershus	7 %	38 %	46 %	53 %	58 %	19 %	19 %
Buskerud	4 %	33 %	42 %	52 %	65 %	19 %	21 %
Finnmark	3 %	31 %	40 %	51 %	68 %	27 %	26 %
Hedmark	5 %	27 %	36 %	62 %	70 %	19 %	21 %
Hordaland	6 %	31 %	39 %	58 %	69 %	16 %	18 %
Møre og Romsdal	7 %	33 %	47 %	61 %	71 %	23 %	20 %
Nordland	8 %	39 %	48 %	59 %	76 %	26 %	25 %
Oppland	4 %	23 %	34 %	46 %	66 %	21 %	19 %
Oslo	13 %	52 %	51 %	48 %	46 %	17 %	14 %
Rogaland	5 %	40 %	46 %	56 %	65 %	20 %	18 %
Sogn og Fjordane	3 %	27 %	36 %	58 %	65 %	18 %	19 %
Telemark	5 %	36 %	45 %	58 %	60 %	22 %	20 %
Troms	7 %	38 %	46 %	56 %	65 %	23 %	24 %
Trøndelag	6 %	31 %	41 %	52 %	74 %	21 %	23 %
Vestfold	5 %	25 %	33 %	54 %	68 %	12 %	17 %
Østfold	4 %	32 %	39 %	53 %	65 %	13 %	22 %
Totalt	6 %	36 %	43 %	54 %	64 %	19 %	20 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 3 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har behov for yrkesfag etter yrkesfaglig utdanningsprogram og NHO-region i 2021 (N=2563)

NHO-region	Bygg- og anleggsteknikk	Elektro- og datateknologi	Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	Håndverk, design og produktutvikling	Helse- og oppvekstfag	Informasjonsteknologi og medieproduksjon	Naturbruk	Restaurant- og matfag	Salg, service og reiseliv	Teknologi- og industrifag
NHO Agder	32 %	29 %	8 %	17 %	2 %	13 %	5 %	18 %	20 %	34 %
NHO Arktis	28 %	24 %	6 %	19 %	5 %	13 %	7 %	25 %	35 %	36 %
NHO Innlandet	28 %	30 %	5 %	17 %	2 %	7 %	5 %	19 %	25 %	34 %
NHO Møre og Romsdal	25 %	39 %	5 %	15 %	1 %	9 %	4 %	12 %	17 %	48 %
NHO Nordland	28 %	26 %	5 %	18 %	4 %	10 %	13 %	18 %	31 %	35 %
NHO Rogaland	32 %	41 %	3 %	20 %	2 %	14 %	5 %	11 %	17 %	47 %
NHO Trøndelag	36 %	30 %	4 %	20 %	3 %	9 %	8 %	16 %	20 %	36 %
NHO Vestfold og Telemark	39 %	36 %	3 %	16 %	4 %	14 %	4 %	14 %	13 %	34 %
NHO Vestlandet	35 %	34 %	6 %	20 %	2 %	6 %	6 %	12 %	17 %	33 %
NHO Viken Oslo	35 %	33 %	5 %	20 %	4 %	12 %	2 %	13 %	22 %	35 %
Totalt	33 %	33 %	5 %	19 %	3 %	11 %	5 %	15 %	21 %	37 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 4 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har behov for yrkesfag etter yrkesfaglig utdanningsprogram og fylker i 2021 (N=2563)

Fylke	Bygg- og anleggsteknikk	Elektro- og datateknologi	Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	Håndverk, design og produktutvikling	Helse- og oppvekstfag	Informasjonsteknologi og medieproduksjon	Naturbruk	Restaurant- og matfag	Salg, service og reiseliv	Teknologi- og industri-fag	Total
Agderfylkene	32 %	29 %	8 %	17 %	2 %	13 %	5 %	18 %	20 %	34 %	118
Akershus	36 %	32 %	6 %	15 %	1 %	10 %	3 %	13 %	24 %	33 %	199
Buskerud	36 %	35 %	4 %	19 %	4 %	14 %	4 %	11 %	21 %	40 %	128
Finnmark	31 %	29 %	3 %	21 %	2 %	7 %	7 %	24 %	33 %	34 %	58
Hedmark	27 %	33 %	4 %	20 %	1 %	7 %	5 %	19 %	23 %	38 %	147
Hordaland	39 %	33 %	8 %	20 %	3 %	5 %	4 %	10 %	14 %	31 %	210
Møre og Romsdal	25 %	39 %	5 %	15 %	1 %	9 %	4 %	12 %	17 %	48 %	170
Nordland	28 %	26 %	5 %	18 %	4 %	10 %	13 %	18 %	31 %	35 %	166
Oppland	28 %	27 %	7 %	14 %	3 %	7 %	5 %	19 %	26 %	30 %	118
Oslo	38 %	35 %	5 %	21 %	7 %	14 %	2 %	16 %	24 %	30 %	242
Rogaland	32 %	41 %	3 %	20 %	2 %	14 %	5 %	11 %	17 %	47 %	201
Sogn og Fjordane	26 %	37 %	2 %	20 %	1 %	9 %	9 %	15 %	22 %	37 %	86
Telemark	41 %	36 %	5 %	16 %	3 %	15 %	6 %	14 %	21 %	31 %	87
Troms	27 %	22 %	8 %	18 %	7 %	16 %	8 %	25 %	36 %	36 %	118
Trøndelag	36 %	30 %	4 %	20 %	3 %	9 %	8 %	16 %	20 %	36 %	286
Vestfold	38 %	37 %	1 %	16 %	5 %	13 %	3 %	14 %	6 %	36 %	111
Østfold	29 %	28 %	4 %	27 %	3 %	9 %	1 %	10 %	15 %	44 %	118
Totalt	33 %	33 %	5 %	19 %	3 %	11 %	5 %	15 %	21 %	37 %	

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 5 Andel NHO-bedrifter med behov for ingeniører etter ingeniørutdanning i 2021 (N=1662).

Fylke	Byggingeniør	Dataingeniør	Elektroingeniør	Kjemiingeniør	Maskiningeniør	Bioingeniør	Branningeniør	HMS-ingeniør	Prosessingeniør	Ortopediingeniør	Petroleumsingeniør	Andre
Agderfylkene	26 %	37 %	39 %	9 %	34 %	3 %	5 %	13 %	25 %	1 %	1 %	13 %
Akershus	33 %	34 %	36 %	11 %	28 %	2 %	2 %	13 %	11 %	0 %	3 %	24 %
Buskerud	29 %	29 %	43 %	5 %	32 %	1 %	3 %	5 %	15 %	0 %	0 %	15 %
Finnmark	32 %	29 %	34 %	0 %	26 %	3 %	3 %	11 %	18 %	0 %	3 %	18 %
Hedmark	27 %	17 %	23 %	4 %	30 %	6 %	1 %	7 %	17 %	0 %	0 %	24 %
Hordaland	38 %	24 %	47 %	6 %	29 %	2 %	2 %	16 %	12 %	0 %	3 %	21 %
Møre og Romsdal	22 %	25 %	47 %	6 %	41 %	2 %	2 %	9 %	14 %	1 %	2 %	19 %
Nordland	35 %	21 %	30 %	7 %	27 %	3 %	3 %	11 %	16 %	0 %	0 %	36 %
Oppland	21 %	16 %	38 %	2 %	34 %	2 %	5 %	10 %	19 %	0 %	0 %	17 %
Oslo	31 %	44 %	34 %	8 %	20 %	5 %	3 %	13 %	16 %	0 %	3 %	20 %
Rogaland	26 %	30 %	52 %	8 %	43 %	3 %	5 %	23 %	24 %	0 %	15 %	21 %
Sogn og Fjordane	18 %	31 %	39 %	10 %	31 %	6 %	0 %	10 %	18 %	0 %	2 %	24 %
Telemark	30 %	35 %	44 %	12 %	26 %	0 %	5 %	12 %	26 %	0 %	2 %	14 %
Troms	29 %	23 %	34 %	6 %	17 %	6 %	0 %	11 %	11 %	0 %	0 %	23 %
Trøndelag	32 %	28 %	36 %	6 %	29 %	4 %	3 %	16 %	16 %	0 %	1 %	23 %
Vestfold	36 %	17 %	34 %	3 %	27 %	2 %	2 %	14 %	12 %	0 %	3 %	22 %
Østfold	30 %	19 %	38 %	8 %	33 %	3 %	0 %	8 %	18 %	1 %	3 %	15 %
Totalt	30 %	28 %	39 %	7 %	30 %	3 %	3 %	13 %	17 %	0 %	3 %	21 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 6 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov etter type IKT-kompetanse og NHO-region i 2021 (N=1696)

	Kommunisere og samarbeide på digitale plattformer	Publisere informasjon på digitale plattformer	Digital sikkerhet	Elektronikk, maskinvare, smarte komponenter og kommunikasjonsteknologi	Robotikk og automatisering	Bruke og analysere store datamengder	Kunstig intelligens (maskinlæring og maskinresonnering)	Administrative oppgaver	Andre områder
NHO Agder	36 %	40 %	35 %	42 %	43 %	30 %	29 %	38 %	5 %
NHO Arktis	53 %	32 %	35 %	36 %	25 %	25 %	15 %	46 %	7 %
NHO Innlandet	41 %	39 %	42 %	31 %	24 %	19 %	17 %	43 %	5 %
NHO Møre og Romsdal	38 %	33 %	26 %	38 %	36 %	27 %	25 %	46 %	4 %
NHO Nordland	51 %	43 %	39 %	36 %	25 %	30 %	23 %	48 %	7 %
NHO Rogaland	46 %	32 %	38 %	46 %	38 %	28 %	24 %	50 %	4 %
NHO Trøndelag	53 %	39 %	30 %	35 %	33 %	30 %	21 %	47 %	5 %
NHO Vestfold og Telemark	45 %	39 %	37 %	32 %	25 %	23 %	18 %	45 %	4 %
NHO Vestlandet	47 %	35 %	26 %	37 %	31 %	27 %	19 %	49 %	6 %
NHO Viken Oslo	49 %	37 %	39 %	33 %	29 %	39 %	27 %	42 %	10 %
Totalt	47 %	37 %	36 %	35 %	30 %	30 %	23 %	45 %	7 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 7 NHO-bedriftenes vurdering av ulike former for kompetanseheving som er relevante å ta i bruk for bedriftenes ansatte etter landsforening i 2021 (N=3524).

Landsforening	Erfaringsutveksling mellom kolleger	Jobbrotasjon i bedriften	Kurs og opplæring internt i bedriften	Kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere	Ansatte benytter seg av digitale opplæringskurs og	Ansatte deltar på bransje-program for kompetanse-	Ansatte tar fag- eller svennebrev	Ansatte tar fagskoleutdanning	Ansatte tar delemner ved høyere utdanningsinstitusjoner	Ansatte tar bachelorgrad kombinert med jobben	Ansatte tar mastergrad kombinert med jobben	Ansatte tar doktorgrad kombinert med jobben
Abelia	74 %	27 %	67 %	58 %	63 %	39 %	8 %	4 %	29 %	14 %	25 %	11 %
Byggenæringens Landsforening	58 %	30 %	65 %	52 %	49 %	45 %	70 %	41 %	13 %	10 %	7 %	
Energi Norge	77 %	33 %	85 %	74 %	77 %	74 %	42 %	36 %	44 %	31 %	25 %	7 %
Mediebedriftenes Landsforening	70 %	30 %	79 %	66 %	70 %	55 %	9 %		20 %	7 %	13 %	
Byggmesterforbundet	53 %	18 %	57 %	41 %	32 %	30 %	76 %	40 %	6 %	7 %	4 %	
NHO Logistikk og Transport	58 %	44 %	67 %	55 %	51 %	42 %	18 %	24 %	13 %	7 %	9 %	
NHO Mat og Drikke	54 %	31 %	64 %	54 %	47 %	39 %	34 %	20 %	13 %	10 %	7 %	3 %
NHO Reiseliv	44 %	25 %	58 %	37 %	39 %	38 %	38 %	14 %	7 %	4 %	2 %	
NHO Service og Handel	52 %	17 %	61 %	54 %	53 %	38 %	46 %	22 %	18 %	12 %	10 %	2 %
NHO Transport	37 %	22 %	63 %	33 %	41 %	37 %	59 %	4 %			7 %	
Nelfo	52 %	18 %	64 %	54 %	54 %	39 %	69 %	52 %	9 %	11 %	5 %	1 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	48 %	20 %	62 %	49 %	52 %	38 %	56 %	22 %	4 %	2 %	2 %	
Norsk Industri	70 %	43 %	73 %	56 %	60 %	43 %	55 %	34 %	24 %	18 %	17 %	6 %
Norsk olje og gass	74 %	44 %	68 %	50 %	74 %	32 %	24 %	9 %	29 %	15 %	15 %	6 %
Sjømat Norge	66 %	45 %	67 %	54 %	55 %	43 %	54 %	25 %	21 %	11 %	14 %	3 %
Total	58 %	28 %	65 %	52 %	53 %	41 %	49 %	27 %	16 %	11 %	10 %	3 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedleggstabell 8 Andel NHO-bedrifter som har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året etter fylker (N=3524).

NHO-region	Ja	Nei
NHO Innlandet	49 %	43 %
NHO Rogaland	43 %	45 %
NHO Vestlandet	40 %	48 %
NHO Arktis	46 %	44 %
NHO Trøndelag	46 %	40 %
NHO Vestfold og Telemark	42 %	52 %
NHO Viken Oslo	44 %	49 %
NHO Nordland	45 %	48 %
NHO Møre og Romsdal	42 %	50 %
NHO Agder	45 %	47 %
Total	44 %	47 %

Kilde: NHOs kompetansebarometer/NIFU

Vedlegg – Spørreskjema og invitasjonsepost

Invitasjonsepost til bedriftene:

Kjære daglig leder/direktør ved **[BEDRIFTSNAVN]**

For mange av medlemmene våre, er tilgang til riktig og nok kompetanse en av de viktigste utfordringene. Riktig og nok kompetanse er viktig både for driften og for utvikling av bedriftene. NHO har stort fokus på kompetanse og for åttende år på rad gjennomfører vi NHOs kompetansebarometer – en kartlegging av medlemsbedriftenes kompetansebehov. I fjor besvarte over 5500 bedrifter og i de foregående undersøkelsene har vi fått svar fra opptil 7000 bedrifter i NHO-fellesskapet. Undersøkelsen har gitt verdifull kunnskap 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.

I årets undersøkelse er grønn omstilling og IKT-behov viet egne deler. I tillegg stilles det spørsmål om konkrete tallfestede kompetansebehov.

Spørreskjemaet tar ca. 10 minutter å besvare og åpnes **[UNIK LENKE]**.

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.

Vi ber om at spørreskjemaet besvares så snart som mulig og innen mandag 25. oktober.

Svarene behandles konfidensielt og enkeltbedrifters svar vil ikke kunne bli identifisert i presentasjonen av resultatene.

Les mer om NHOs kompetansebarometer her: <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/kompetansebarometer/>

Eventuelle henvendelser til spørreundersøkelsen kan rettes til Torunn Sirevaag på e-post: torunn.sirevaag@nho.no. Ta også kontakt dersom du ikke ønsker å delta i undersøkelsen eller motta påminnelser om den.

På forhånd takk for at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen.

Med vennlig hilsen

Ole Erik Almlid

Administrerende direktør

Næringslivets Hovedorganisasjon

Spørreskjema:

I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov?

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

< Forrige

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

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"/>

< Forrige Neste >

I hvilken grad er det akuttet 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"/>

[< Forrige](#)
[Neste >](#)

I hvilken grad antar du at bedriften har behov for følgende fagkompetanse i dag?

Kryss av for de fagområdene dere har behov for 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"/>
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"/>

[< Forrige](#)
[Neste >](#)

I hvilken grad antar du at bedriften har behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå i dag?

Kryss av for de utdanningsnivåene dere har behov for 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 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"/>

[< Forrige](#)
[Neste >](#)

På hvilke fagområder og utdanningsnivå har bedriften behov for kompetanse i dag?

Du kan velge flere utdanningsnivå per fagområde.

	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"/>

< Forrige Neste >

Spørsmål 7 og 8 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad spørsmål 4 alternativet «håndverksfag», eller spørsmål 5 «fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer».

Hvilke typer av yrkesfaglige utdanninger antar du at bedriften har behov for i dag?

- Bygg- og anleggsteknikk
- Elektro- og datateknologi
- Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign
- Håndverk, design og produktutvikling
- Helse- og oppvekstfag
- Informasjonsteknologi og medieproduksjon
- Naturbruk
- Restaurant- og matfag
- Salg, service og reiseliv
- Teknologi- og industrifag

< Forrige Neste >

I hvilken grad har bedriften behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

< Forrige

Spørsmål 9 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad spørsmål 5, alternativet «fagskoleutdanning».

Hvilke typer av fagskoleutdanning antar du at bedriften har behov for i dag?

Humanistiske og estetiske fag

Lærerutdanning 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

Andre

< Forrige

Neste >

Spørsmål 10 til bedrifter som besvarte i stor eller noen grad spørsmål 4, alternativet «ingeniører og tekniske fag»

Hvilke typer av ingeniørutdanninger antar du bedriften har behov for i dag?

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

< Forrige Neste >

Det følger nå noen spørsmål om IKT og Digitalisering

IKT omfatter i denne sammenheng alt fra utvikling av avanserte IT løsninger som kunstig intelligens, robotikk/automatisering, tingenes internett, digital sikkerhet til bruk av digitale løsninger for analyser, publisering, markedsføring ved hjelp av digitale verktøy.

< Forrige Neste >

I hvilken grad har bedriften i dag et udekket behov for IKT-kompetanse?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

Ikke relevant

< Forrige

Spørsmål 13, 14 til bedrifter som besvarte i stor og noen grad i spørsmål 10

Innenfor hvilke av følgende områder er bedriftens udekkede behov for IKT-kompetanse, knyttet til?

Kommunisere og samarbeide på digitale plattformer

Publisere informasjon på digitale plattformer

Administrative oppgaver

Elektronikk, maskinvare, smarte komponenter og kommunikasjonsteknologi

Bruke og analysere store datamengder

Robotikk og automatisering

Kunstig intelligens (maskinlæring og maskinresonnering)

Digital sikkerhet

Andre områder

< Forrige Neste >

Har bedriften benyttet noen av de følgende tiltak for å dekke behovet for IKT-kompetanse?

- Headhunte studenter ved universitet/høgskole underveis i studieløpet
- Utlysning av rene IKT-stillinger
- Innleie av konsulenter
- Headhunte ferdigutdannede kandidater eller personer fra konkurrerende virksomheter
- Tilby ansatte kurs/etterutdanning innen IKT
- Utlysning av annen fagstillingstilling hvor IKT er en ønsket kompetanse
- Samarbeid med utdanningsinstitusjoner (praksisopphold, prosjekt-/bachelor-/mastergradsoppgaver etc.)
- Outsourcing av tjenester
- Rekruttere nyansatte med fagbrev innen IKT-fag
- Tilby ansatte videreutdanning innen IKT (studiepoenggivende)
- Har ikke benyttet noen av disse

< Forrige Neste >

Spørsmål 15 til bedrifter som ikke besvarte «ikke relevant» i spørsmål 12 om IKT

Hvor viktig er følgende forhold ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse?

Kryss av for de forholdene dere mener er viktige

	Svært viktig	Ganske viktig	Litt viktig	Ikke viktig i det hele tatt
Samarbeidsevner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tverrfaglig kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdanning fra foretrukket lærested	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
God generell IKT-kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktisk erfaring / arbeidserfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selvstendig evne til problemløsning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevant spisskompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiale ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gode karakterer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

< Forrige Neste >

Det følger nå noen spørsmål om Grønn omstilling

Grønn omstilling skal i denne kartleggingen forstås som en forandring i mer miljøvennlig retning, og en omstilling til et samfunn hvor vekst og utvikling skjer innen naturens tålegrenser

< Forrige Neste >

I hvilken grad er bedriftens kompetansebehov påvirket av klima- og miljøhensyn?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

< Forrige

Hvordan antar du at bedriftens kompetansebehov etter følgende fagområder vil bli endret som følge av en grønn omstilling?

	Mer behov for	Samme behov for	Mindre behov for	Vet ikke	Ikke aktuelt/ikke behov for
Lærerutdanning og pedagogiske fag	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Håndverksfag	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Humanistiske og estetiske fag	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Ingeniør og tekniske fag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsvars- og sikkerhetsfag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

< Forrige Neste >

Hvordan antar du at bedriftens kompetansebehov etter følgende utdanningsnivåer vil bli endret som følge av en grønn omstilling?

Her må du sette 1 kryss på hver rad

	Mer behov for	Samme behov for	Mindre behov for	Vet ikke	Ikke aktuelt/ikke behov for
Doktorgrad	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Universitets/høgskoleutdanning på bachelornivå	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Fullført grunnskoleutdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

< Forrige Neste >

Det følger nå noen spørsmål om hvordan dere dekker bedriftens kompetansebehov

< Forrige Neste >

For å dekke bedriftens kompetansebehov gjennom nyansettelser, er det aktuelt å benytte noen av de følgende framgangsmåtene for å rekruttere nyansatte?

- Ved bruk av trainee/Internship-ordninger
- Ved å ansette bedriftens lærlinger etter oppnådd fag- eller svennebrev
- Ved hjelp av anbefalinger fra bekjente
- Ved å annonsere på Finn, Nav eller andre digitale jobbportaler
- Ved å annonsere på sosiale medier som for eksempel LinkedIn eller Facebook
- Ved å headhunte aktuelle kandidater direkte
- Ved å annonsere på bedriftens egen nettside
- Ved å ta i bruk rekrutteringsbyrå
- Ved å ha samarbeid med utdanningsinstitusjoner
- Ikke aktuelt å benytte noen av disse

< Forrige Neste >

Hvor viktig er mulighet for kompetanseutvikling for at din bedrift skal få rekruttert ønsket arbeidskraft?

- Svært viktig
- Viktig
- Litt viktig
- Ikke viktig i det hele tatt

< Forrige

Hvilke former for kompetanseheving av de ansatte er relevant?

Ansatte tar delemner ved høyere utdanningsinstitusjoner

Ansatte tar mastergrad kombinert med jobben

Jobbrotasjon i bedriften

Kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere

Ansatte benytter seg av digitale opplæringskurs og hjelpemidler

Ansatte tar fag- eller svennebrev

Erfaringsutveksling mellom kolleger

Ansatte tar doktorgrad kombinert med jobben

Ansatte deltar på bransjeprogram for kompetanseheving

Kurs og opplæring internt i bedriften

Ansatte tar bachelorgrad kombinert med jobben

Ansatte tar fagskoleutdanning

Ingen av disse er relevante

< Forrige

Neste >

Denne delen omhandler hvordan dere skaffer dere kompetanse gjennom å rekruttere nye medarbeidere

< Forrige

Neste >

Har bedriften forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året?

Ja

Nei

< Forrige

De neste spørsmålene til bedrifter som besvarte ja i spørsmål 22

Du svarte at bedriften har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året. Hvilke(n) av disse alternativene stemmer for bedriften?

Vi fikk ikke ansatt noen

Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere formell kompetanse

Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med høyere formell kompetanse

Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med annen fagkompetanse

Ingen av disse stemmer for bedriften

< Forrige Neste >

Hva var årsaken til at bedriften ikke fikk ansatte og beholdt noen med riktig kompetanse, og fremdeles har et udekket kompetansebehov?

Sett kryss på de alternativene som passer

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

Det var ingen kvalifiserte søkere i bedriftens region	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvalifiserte søkere utenfor bedriftens region var ikke villig til å flytte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var for få kvalifiserte søkere i bedriftens region	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvalifiserte søkere hadde for høye lønnskrav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriften klarte ikke å holde på kvalifisert arbeidskraft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

< Forrige Neste >

Innenfor hvilke fagområder og utdanningsnivåer har dere forsøkt å rekruttere personer uten å få tak i riktig kompetanse, og hvor mange personer dreier det seg om?

Skriv inn antall personer dere ikke fikk tak i det siste året. Hvis det for eksempel er snakk om 5 personer innen håndverksfag fra videregående opplæring, skriv tallet 5 i den aktuelle cellen nedenfor.

	Doktorgrad	Mastergrad	Bachelorgrad	Fagskole utdanning	Videregående opplæring	Sum
Forsvars- og sikkerhetsfag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Helse-, sosial- og idrettsfag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Humanistiske og estetiske fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Lærerutdanning og pedagogiske fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Matematikk/naturvitenskapelige fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Ingeniør og tekniske fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Håndverksfag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Primærnæringsfag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Samferdselsfag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>

[< Forrige](#) [Neste >](#)

Hvor mange ansatte er det i bedriften som besvarelsen gjelder?

Færre enn 10 ansatte

10-19 ansatte

20-49 ansatte

50-249 ansatte

250 ansatte eller flere

[< Forrige](#)

Har du andre kommentarer eller innspill til undersøkelsen, kan du skrive til oss i feltet under.

Har ingen kommentarer

[< Forrige](#)

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Antall svar som inngår, bruttoutvalg, svarprosent og andel per landsforening.....	16
Tabell 1.2 Antall svar som inngår, bruttoutvalg, svarprosent og andel per region.....	16
Tabell 3.1 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse etter landsforeninger i 2021 (N=3524).....	31
Tabell 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse etter NHO-regioner i 2021 (N=3524)	32
Tabell 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer etter landsforening i 2021.	36
Tabell 3.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer etter NHO-region i 2021.	37
Tabell 3.5 Andel NHO-bedrifter med behov for kompetanse etter fagområder og utdanningsnivåer i 2021. (N=3524)	38
Tabell 4.1 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov etter type IKT-kompetanse og landsforening i 2021 (N=1696)	52
Tabell 4.2 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov og tiltak for å dekke IKT-behovet etter type tiltak og landsforening (N=1696).....	54
Tabell 4.3 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov og tiltak for å dekke IKT-behovet etter type tiltak og NHO-region (N=1696).....	55
Tabell 4.4 NHO-bedriftenes vektlegging av ferdigheter og egenskaper ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse etter landsforening (N=3092).....	57
Tabell 6.1 Andel NHO-bedrifters foretrukne fremgangsmåte for å rekruttere nyansatte etter landsforening i 2021 (N=3524)	65
Tabell 6.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde et udekket kompetansebehov og ulike årsaker til at de ikke fikk tilsatt eller beholde personale med riktig kompetanse etter landsforening (N=1555).	74
Tabell 6.3 Andel og antall bedrifter med rekrutteringsproblemer, og estimert antall nytilsatte, per landsforening	76

Tabell 6.4 Andel og antall bedrifter med rekrutteringsproblemer, og estimert antall nytilsatte etter NHO-region	77
Tabell 6.5 Estimert behov for nytilsatte etter fagområder og utdanningsnivå i 2021 (N=1493)	79
Vedleggstabell 1 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter NHO-region i 2021 (N=3524)	81
Vedleggstabell 2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåene etter fylker i 2021 (N=2524)	82
Vedleggstabell 3 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har behov for yrkesfag etter yrkesfaglig utdanningsprogram og NHO-region i 2021 (N=2563)	83
Vedleggstabell 4 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har behov for yrkesfag etter yrkesfaglig utdanningsprogram og fylker i 2021 (N=2563)	84
Vedleggstabell 5 Andel NHO-bedrifter med behov for ingeniører etter ingeniørutdanninger i 2021 (N=1662)	85
Vedleggstabell 6 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov etter type IKT-kompetanse og NHO-region i 2021 (N=1696)	86
Vedleggstabell 7 NHO-bedriftenes vurdering av ulike former for kompetanseheving som er relevante å ta i bruk for bedriftenes ansatte etter landsforening i 2021 (N=3524)	87
Vedleggstabell 8 Andel NHO-bedrifter som har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året etter fylker (N=3524)	88

Figuroversikt

Figur 1.1 Antall bedrifter som har inngått i kartleggingene per år og svarandel av bruttoutvalget, 2014-2021.....	13
Figur 1.2 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov, etter utsendelser i 2020 (N=5547).....	14
Figur 1.3 Antall bedrifter som inngår i analysen og svarprosenten per landsforening.....	17
Figur 2.1 NHO-bedriftenes vurdering av i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov for årene 2014-2021.....	19
Figur 2.2 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter landsforening i 2021 (N=3524).	20
Figur 2.3 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter landsforening i 2019-2021.....	21
Figur 2.4 Andel NHO-bedrifter som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov etter tidligere fylker i 2021 (N=3524).	22
Figur 2.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har tappt kunder, skrinlagt eller utsatt utvidelse eller redusert virksomheten, som følge av et udekket kompetansebehov i 2021, etter landsforening (N=2328).	23
Figur 2.6 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har tappt kunder, skrinlagt eller utsatt utvidelse eller redusert virksomheten, som følge av et udekket kompetansebehov i 2021, etter NHO-region (N=2328).	24
Figur 2.7 NHO-bedriftenes strategier for å dekke kompetansebehovene sine, etter strategi i 2021 (N=2328).....	25
Figur 2.8 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad vil heve kompetanse til dagens ansatte eller ansatte nye fra det norske arbeidsmarkedet for å dekke kompetansebehovet, etter landsforening i 2021 (N=2328).	26
Figur 3.1 Andel bedrifter som i stor eller noen grad har behov for kompetanse etter fagområder i 2021 (N=3524).....	28
Figur 3.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse i 2017-2021. (N=3524)	29

Figur 3.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende fagkompetanse i 2021, etter bedriftsstørrelse (N=3425).....	30
Figur 3.4 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer i 2021 (N=3524).....	33
Figur 3.5 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad har behov for følgende utdanningsnivåer for årene 2015-2021.	34
Figur 3.6 Andel NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglige utdanninger etter yrkesfaglig studieretning i 2021. (N=2563).....	39
Figur 3.7 Andel NHO-bedrifter med behov for yrkesfaglige utdanninger etter yrkesfaglig utdanningsprogram i årene 2017-2021 (N, 2021=2563).....	40
Figur 3.8 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev etter landsforening i 2021 (N=2563).....	41
Figur 3.9 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for yrkesfaglig kompetanse med mesterbrev etter NHO-region i 2021 (N=2563).....	42
Figur 3.10 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for fagskoleutdanning etter landsforening i 2021 (N=3524).....	43
Figur 3.11 Andel NHO-bedrifter med behov for fagskoleutdannede etter fagretning, i årene 2016-2021 (N i 2021=1911).....	44
Figur 3.12 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad hadde behov for ingeniør og tekniske fag i 2021, etter landsforening (N=3524).....	45
Figur 3.13 Andel NHO-bedrifter med behov for ingeniører etter ingeniørutdanninger i årene 2015-2021, (N i 2021=1662).....	46
Figur 4.1 NHO-bedrifters vurdering av i hvilken grad de har udekket behov for IKT-kompetanse i dag (2021) (N=3524).....	48
Figur 4.2 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov i stor eller noen grad, etter landsforeninger i 2021 (N=3524).....	49
Figur 4.3 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov i stor eller noen grad, etter gammel fylkesinndeling i 2021 (N=3524).....	50
Figur 4.4 Andel NHO-bedrifter med udekket IKT-behov etter type IKT-kompetanser i 2021 (N=1696).....	51
Figur 4.5 Andel bedrifter som oppgir følgende tiltak for å dekke behovet for IKT-kompetanse i 2021 (N=1696).....	53
Figur 4.6 NHO-bedriftenes vektlegging av ferdigheter og egenskaper ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse (N=3092).....	56
Figur 5.1 I hvilken grad NHO-bedriftenes kompetansebehov er påvirket av klima- og miljøhensyn. (N=3524).....	58

Figur 5.2 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad oppgir at deres kompetansebehov blir påvirket av klima- og miljøhensyn etter landsforening (N=3524).....	59
Figur 5.3 Andel NHO-bedrifter som i stor eller noen grad oppgir at deres kompetansebehov blir påvirket av klima- og miljøhensyn etter NHO-regioner (N=3524).....	60
Figur 5.4 NHO-bedriftenes vurdering av hvordan klima- og miljøhensyn vil endre bedriftens kompetansebehov mht. fagområder i 2021. (N=3524).....	61
Figur 5.5 NHO-bedriftenes vurdering av hvordan klima- og miljøhensyn vil endre bedriftenes kompetansebehov mht. utdanningsnivåer i 2021. (N=3524).....	62
Figur 6.1 NHO-bedriftenes foretrukne fremgangsmåte for å rekruttere nyansatte i 2021 (N=3524)	64
Figur 6.2 NHO-bedriftenes vurdering av ulike former for kompetanseheving og hvor relevante de er for bedriftenes ansatte i 2021 (N=3524).....	66
Figur 6.3 NHO-bedriftenes vurdering av hvor viktig er mulighet for kompetanseutvikling er for å rekruttere ønsket arbeidskraft (N=3524)	67
Figur 6.4 NHO-bedriftenes vurdering av hvor viktig kompetanseutvikling er for å rekruttere ønsket arbeidskraft etter landsforening (N=3524)	68
Figur 6.5 Andel NHO-bedrifter som har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året etter landsforening (N=3524).....	69
Figur 6.6 Andel NHO-bedrifter som har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året etter fylker (N=3524).....	70
Figur 6.7 Andel NHO-bedrifter som ikke fikk tilsatt ønsket kompetanse det siste året, og hva de valgte å gjøre (N=1555).....	71
Figur 6.8 Andel NHO-bedrifter som ikke fikk tilsatt ønsket kompetanse det siste året, og hva de valgte å gjøre, etter landsforening (N=1555).....	72
Figur 6.9 Andel NHO-bedrifter som oppgir årsaker til at de ikke fikk ansatt riktig kompetanse og klarte å beholde kvalifisert arbeidskraft (N=1555).....	73
Figur 6.10 Estimert behov for nytilsatte etter fagområder og utdanningsnivå i 2021 (N=1493)	78

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no