

## NHOs Kompetansebarometer: Temanotat nr. 5 /2014

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

### Samarbeidsevne vektlegges høyest ved ansettelses

*Ni av ti NHO-bedrifter legger stor vekt på samarbeidsevne når de skal ansette nye medarbeidere. Under halvparten av bedriftene sier det samme om kreativitet. Det viser en undersøkelse gjennomført blant NHOs medlemsbedrifter i 2014. Undersøkelsen viser også at ferdigheter i norsk skriftlig og muntlig vektlegges høyere enn både tallforståelse og IKT-ferdigheter.*

#### Innledning

Det er bred enighet om at kompetanse handler om mer enn utdanning og formelle kvalifikasjoner. Kompetanse handler også om generelle ferdigheter, evner og holdninger. Det vil si egenskaper som man både kan tilegne seg gjennom utdanning, praktisk arbeid og i andre sammenhenger. For en arbeidsgiver kan generelle ferdigheter ofte være vel så viktige som formelle kvalifikasjoner. I faglitteraturen og i politisk sammenheng understrekes det stadig oftere at kompetanse må forstås som et bredt begrep. Et bredt kompetansebegrep er også lagt til grunn i et offentlig utvalg som ser på hvordan norsk grunnopplæring er tilpasset kompetansekravene i framtidens samfunns- og arbeidsliv (NOU 2014:7).

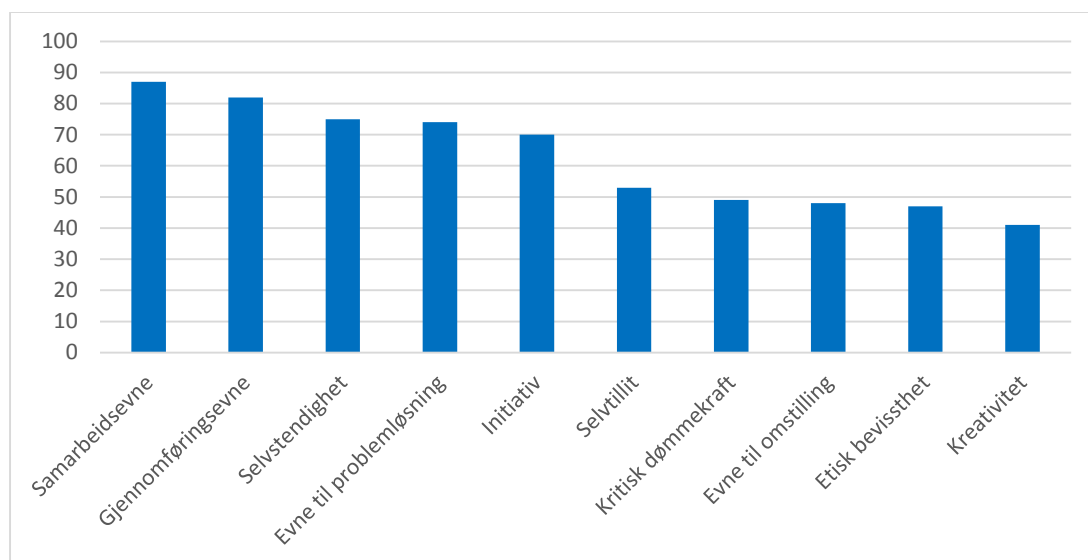
Denne trenden ser vi også internasjonalt. Et nylig eksempel er OECDs økte vektlegging av «skills» som faglig og politisk område. I 2012 publiserte organisasjonen verdens største internasjonale sammenligning av voksnes ferdigheter, den såkalte PIAAC-undersøkelsen (OECD 2012, SSB 2012). Et hovedpoeng med den har nettopp vært å få et grunnlag for å studere nivået på og betydningen av både formell utdanning og kompetanser knyttet til leseferdigheter, tallforståelse og problemløsning. Denne undersøkelsen bidrar til å belyse det samme aspektet fra etterspørselssiden, nærmere bestemt ved at NHOs medlemsbedrifter er spurt om hvilke ferdigheter, evner og holdninger de vil vektlegge hvis de skal ansette nye medarbeidere.

**NHOs kompetansebarometer** er en kartlegging av kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter. Undersøkelsen ble utført av NIFU våren 2014 og skal gjennomføres årlig. Kartleggingen er basert på et spørreskjema til 17 013 NHO-bedrifter. 5 302 bedrifter har besvart spørreskjemaet, noe som gir en svarandel på 31 prosent. Bedriftene representerer alle regioner og landsforeninger i NHO-fellesskapet. NHO-bedriftene utgjør 8 prosent av alle bedrifter i Norge, men målt i antall årsverk representerer NHO-bedriftene en femdel av norsk arbeidsliv. Hovedresultater fra undersøkelsen er presentert i [NIFU-arbeidsnotat 7/2014](#). Dette er ett av flere temanotater som går nærmere inn på enkelte aspekter i datamaterialet.

## Samarbeid og gjennomføringsevne vektlegges høyest

Blant ti alternative evner og holdninger er samarbeid og gjennomføringsevne de to som flest bedrifter vil tillegge stor vekt ved eventuelle nyansettelser. Figur 1 nedenfor viser andel NHO-bedrifter som har svart «stor betydning» på disse alternativene.

**Figur 1. Hvor stor betydning vil bedriften tillegge følgende evner og holdninger ved eventuelle nyansettelser? Andel som har svart «stor betydning». (N=4855)**



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer

Det er interessant at *samarbeidsevne* vektlegges høyt av så mange bedrifter. I samtlige landsforeninger er det over 80 prosent av bedriftene som sier at samarbeidsevne har stor betydning. På mange måter er dette naturlig i og med at samarbeid ofte fremheves som et av hovedtrekkene i den norske arbeidslivsmodellen. Evne til samarbeid er også sterkt vektlagt i norsk skole og utdanning, noe som bl.a. har gitt seg utslag i at norske elever generelt skårer høyt på spørsmål relatert til samarbeidsmotivasjon i PISA-undersøkelsene. På dette området kan det altså se ut til at bedriftenes behov samsvarer med det som antas å være en styrke blant framtidige arbeidstakere.

*Gjennomføringsevne* vektlegges også høyt blant NHO-bedriftene. Innenfor hver landsforening er det mellom 70 og 90 prosent som sier at de tillegger dette stor betydning ved ansettelse. Det kan bety at kandidater med «huller i CV-en» vil ha problemer med å få innpass i mange norske bedrifter. Dette kan bli en utfordring for mange ettersom Norge er blant landene i OECD med lavest gjennomføring i videregående opplæring, spesielt innenfor yrkesfag (OECD 2014).

Som vist i figur 1, er det i tillegg mange bedrifter som vektlegger *evne til problemløsning*. Dette er en evne som OECD nylig har målt både hos 15-åringer og blant den voksne befolkningen, henholdsvis gjennom PISA og PIAAC-undersøkelsene. Tallene herfra viser et blandet bilde for Norge. På den ene side viser PIAAC at norske arbeidstakere generelt har gode evner til problemløsning, spesielt blant unge voksne i aldersgruppen 20-30 år (Bjørkeng et al 2013). På den annen side viste en spesialmodul i PISA 2012 at norske 15-åringer bare er på snittet i OECD med hensyn til problemløsning.

**Hvordan har vi spurt bedriftene?** I undersøkelsen ble bedriftene spurt om hvordan de vektlegger ulike ferdigheter, evner og holdninger hvis de skal ansette nye medarbeidere. Bedriftene kunne krysse av på en skala fra 1) ingen betydning til 4) stor betydning. Det lå ingen begrensning i hvor mange alternativer bedriftene kunne krysse for. Følgelig er det mange typer kompetanse som tillegges en viss eller stor betydning.

### Kreativitet og etisk bevissthet framstår som mindre viktig

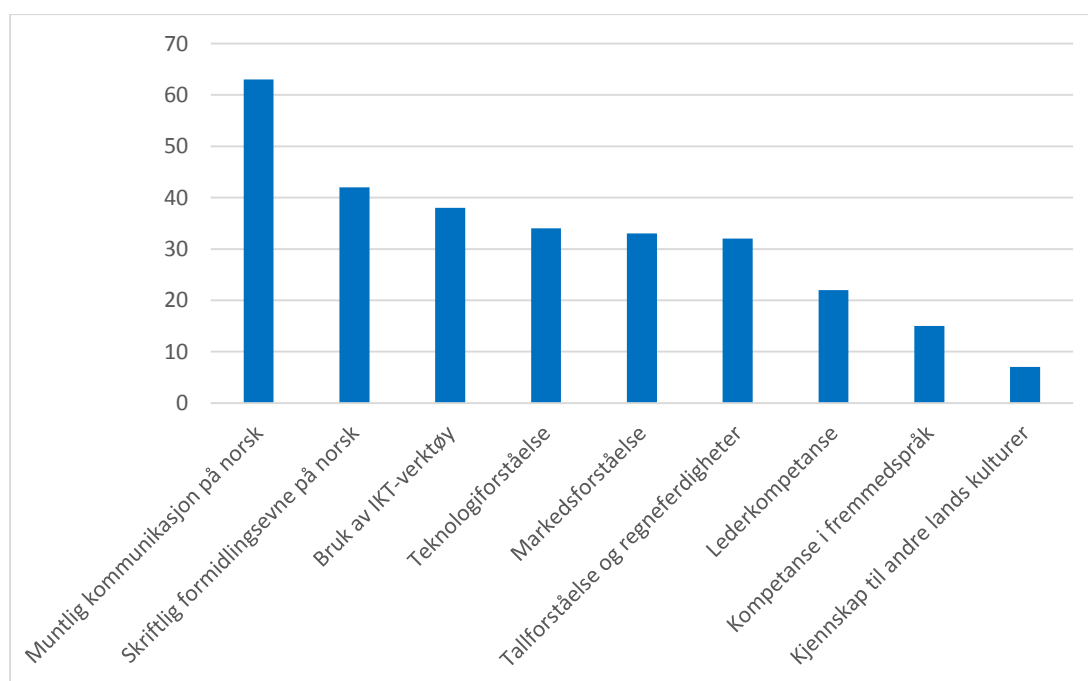
Ser vi på den nedre del av skalaen, er det tankevekkende at kreativitet vektlegges såpass lavt blant NHO-bedriftene. Totalt er det bare 41 prosent som sier at kreativitet har stor betydning. Lavest ut kommer Energi Norge, hvor bare 23 prosent av bedriftene sier at kreativitet har stor betydning. Mediebedriftenes landsforening og Abelia er de to landsforeningene hvor kreativitet vektlegges høyest. Her svarer henholdsvis 67 og 50 prosent at denne egenskapen har stor betydning.

Videre er det relativt få bedrifter som legger *stor vekt* på etisk bevissthet. Tallene viser imidlertid at dette er et aspekt som mange bedrifter legger *en viss* vekt på, men som få vektlegger høyest. Blant landsforeningene er etisk bevissthet særlig vektlagt i Abelia, Mediebedriftenes landsforening og blant de store bedriftene i industri og olje og gass. Det siste kan være et uttrykk for at bedrifter med petroleumsrelatert virksomhet ofte er gjenstand for diskusjon om etiske dimensjoner ved aktiviteten, og at det derfor viktig at de ansatte har et bevisst forhold til dette.

### Norsk vektlegges mer enn IKT og tallforståelse

Undersøkelsen omfattet også spørsmål om vektlegging av ni ulike ferdigheter, dvs. kompetanser som i større rad kan knyttes til spesifikke roller og oppgaver i arbeidslivet. Figur 2 viser at de fleste ferdighetene tillegges ganske stor betydning. Et klart mønster er likevel at ferdigheter i norsk språk vektlegges høyt. I den andre enden er fremmedspråk og kjennskap til andre lands kultur det som vektlegges minst. Norsk framstår også som viktigere enn både IKT-ferdigheter og tallforståelse. Her er det viktig å minne om at alternativene ikke var gjensidig utelukkende, så det var fullt mulig å tillegge flere ferdigheter stor betydning.

**Figur 2. Hvor stor betydning vil bedriften tillegge følgende ferdigheter ved eventuelle nyansettelser? Andel som svarer «stor betydning». (N=4855)**



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

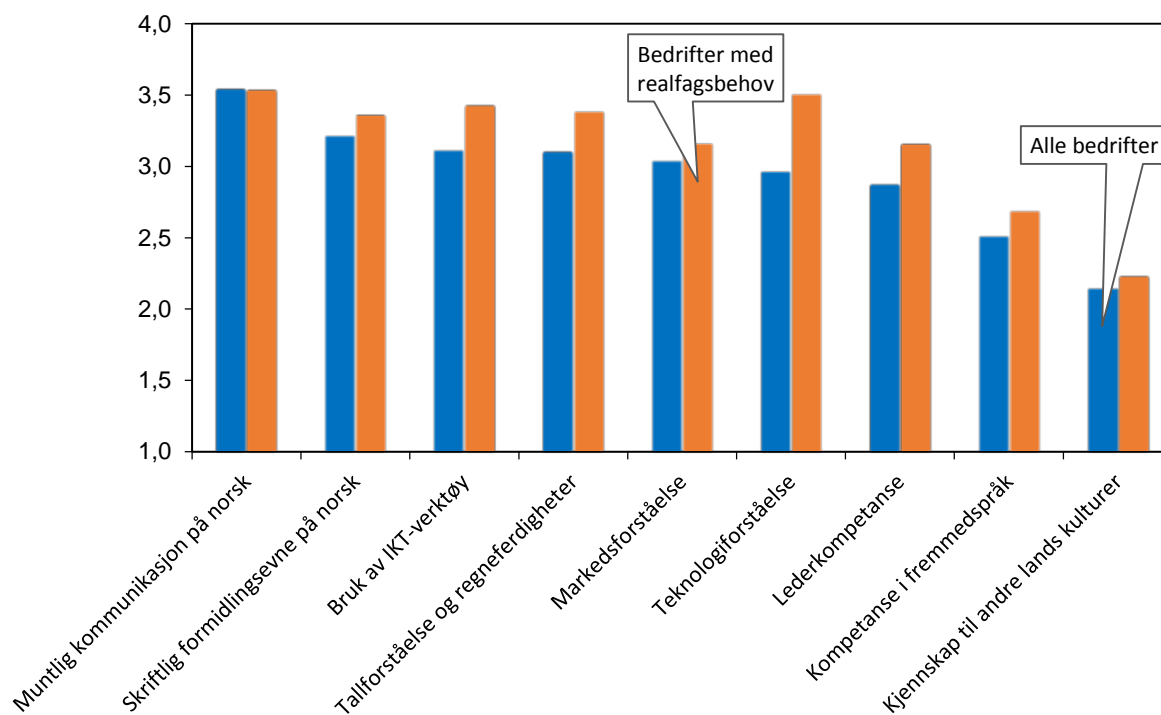
Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer

## Grunnleggende ferdigheter rangeres høyt

Det er også interessant å merke seg at de fire ferdighetene som rangeres høyest, samsvarer med det som defineres som grunnleggende ferdigheter. I Norge inkluderer dette lesing, skiving, regning samt digitale og muntlige ferdigheter (St.meld. nr. 30 (2003-2004)). Dette er også de ferdighetene som ble målt i OECDs undersøkelse av voksnes ferdigheter, nemlig *leseferdigheter*, *tallforståelse* og *problemløsning med bruk av IKT-verktøy* (OECD 2012). Det bekrefter at dette er ferdigheter som også vektlegges av arbeidsgivere i ulike deler av næringslivet.

Selv om norskkunnskaper fremheves av flest bedrifter, er det grupper av NHO-bedrifter hvor andre ferdigheter vektlegges mer. For eksempel ser vi at de bedriftene som oppgir å ha behov for ingeniører og realister, legger merkbart større vekt på bruk av IKT-verktøy, tallforståelse og teknologiforståelse sammenliknet med øvrige bedrifter i utvalget. Blant slike «realfagsorienterte» bedrifter er teknologiforståelse faktisk den ferdigheten som oftest tillegges stor betydning. Det er ikke overraskende, men det indikerer at det er samsvar mellom bedriftenes uttrykte behov for formell kompetanse og deres vektlegging av generelle ferdigheter.

**Figur 3. Hvor stor betydning vil bedriften tillegge følgende ferdigheter ved eventuelle nyansettelser? Svar angitt i gjennomsnittlig skåre. (N=4855)**



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

Note 2: Bedrifter med realfagsbehov er bedrifter som har oppgitt behov for ingeniører og realister.

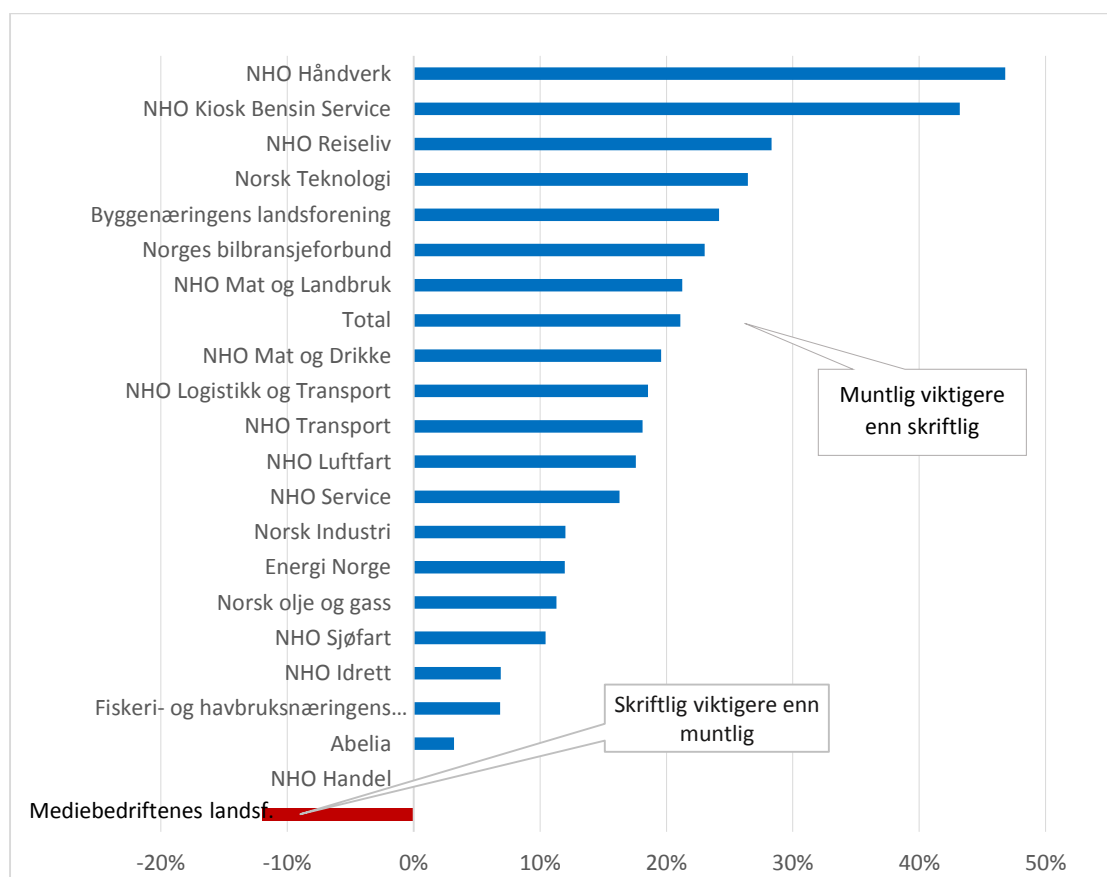
Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer

## Norsk skriftlig vs. norsk muntlig

Selv om ferdigheter i norsk tillegges generelt stor vekt blant NHO-bedriftene, er det interessant å se på forskjellene i vektlegging av muntlige versus skriftlige norskkunnskaper. I nesten alle landsforeningene er det flest bedrifter som legger stor vekt på muntlig framfor skriftlig norsk. Figur 6 viser forskjellen i vektlegging målt i prosentpoeng. Ser vi for eksempel på Byggenæringens landsforening, er det 24 prosentpoeng flere bedrifter som legger stor vekt på muntlig norsk framfor skriftlig. Det er bare i Mediebedriftenes landsforening at skriftlig vektlegges mer enn muntlig norsk. I landsforeninger med et stort innslag av kunnskapsintensive bedrifter, som bl.a. Abelia, er ferdigheter i skriftlig og muntlig norsk omtrent like viktig.

Igjen er det viktig å minne om at bedriftene sto fritt til å legge like stor vekt på begge deler. Som det framgår av figur 6, er det likevel flest bedrifter som sier at muntlig norsk har *stor betydning*, og dette er tilfelle for nesten alle landsforeninger.

**Figur 4. Hvor stor betydning vil bedriften tillegge følgende ferdigheter ved eventuelle nyansettelser? Andel som svarer «stor betydning». (N=4855)**



Kilde: NIFU/NHOs kompetansebarometer

## Konklusjon

Generelt ser det ut til at et bredt spekter av ferdigheter, evner og holdninger tillegges vekt når NHO-bedrifter skal ansette nye medarbeidere. Resultatene underbygger dermed behovet for å legge et bredt kompetansebegrep til grunn i utdannings- og kompetansenepolitikken. Samtidig er det noen klare forskjeller som fremtrer av materialet, både med hensyn til viktigheten av ulike kompetanser og mellom landsforeninger i NHO:

Samarbeidsevne og gjennomføringsevne framstår som de viktigste evner og holdninger blant nesten alle NHO-bedriftene. Sammenholder vi dette med karaktertrekk ved norsk skole og utdanning, blir bildet ganske delt. Mens norske elever synes å være gode på samarbeid, er det flere tegn på at gjennomføringsevnen er svak blant store elevgrupper.

Evne til problemløsning vektlegges også høyt av NHO-bedriftene. Også her er det usikkert hvor godt denne evnen er utbredt blant norske arbeidstakere. OECDs studie av voksnes ferdigheter tyder på at norske arbeidstakere generelt har gode evner til problemløsning, mens tilsvarende undersøkelser blant 15-åringer tegner et mer gjennomsnittlig bilde for Norge.

Noe overraskende er kreativitet relativt lite vektlagt av NHO-bedriftene. Det kan selvsagt være vanskelig å svare konkret på et såpass åpent begrep. Men det er likevel tankevekkende at kreativitet vektlegges lavere enn andre «myke» egenskaper, gitt det sterke fokuset på innovasjon og nyskaping i norsk næringsliv.

Blant mer konkrete ferdigheter er kunnskaper i norsk det som vektlegges høyest av flest bedrifter. Det ser også ut til at muntlige norskferdigheter er noe viktigere enn skriftlige. Det gjelder også i landsforeninger med mange kunnskapsintensive bedrifter, hvilket kan bety at vektleggingen av muntlig norsk ikke bare handler om elementære norskferdigheter.

-----

### Referanser:

Bjørkeng B. (red.) (2013) Ferdigheter i voksenbefolkningen – resultater fra den internasjonale undersøkelsen og lese- og tallforståelse (PIAAC), SSB-rapport 42/2013

Kjærnsli M., Nortvedt G.A., og Jensen F. (2013) Norske elevers kompetanse i problemløsning i PISA 2012, Institutt for lærerutdanning og skoleforskning, Universitetet i Oslo 2013

NOU 2014:7 Elevenes læring i fremtidens skole – et kunnskapsgrunnlag

OECD (2012), Skills Outlook - First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing

OECD (2014) Education at a Glance 2014, OECD Publishing

Solberg, E; Rørstad K; Børing P; Carlsten T.C (2014) Kompetansebarometer for NHO – En kartlegging av kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter, NIFU arbeidsnotat 7/2014

St.meld. nr. 30 (2003-2004) Kultur for læring