

Virksomhetsbarometeret 2019

Arbeidslivets kompetansebehov handler om mer enn fagkunnskap



VIRKSOMHETSBAROMETERET 2019

Arbeidslivets kompetansebehov handler om mer enn fagkunnskap

Linda Berg, Ane Mathea Bjønness, Olena Tkachenko

ISBN 978-82-7724-366-5

© Kompetanse Norge 2020

Grafisk produksjon: Kompetanse Norge

Foto forside: Bård Gudim

Forord

Humankapitalen er en av de viktigste økonomiske ressursene i Norge i dag og i framtiden. I et arbeidsliv der endringer og omstillinger blir en vane, blir de ansattes kompetanse stadig viktigere. Den formelle og uformelle kompetansen til de som utfører arbeid, påvirker både virksomhetenes produktivitet og konkurransedyktighet. Men kompetanse handler ikke bare om formell utdanning og annen opplæring vi har deltatt på. Det handler også om hvordan vi forholder oss til tilværelsen generelt: Det å lære noe nytt er i seg selv en kompetanse, og det samme er hvordan vi samhandler med andre mennesker. Også dette er ferdigheter som kan læres, og forskning tyder på at disse egenskapene blir viktigere når fagkunnskapen foreldes raskere enn før, og teknologien overtar rutinebaserte oppgaver.

Med Virksomhetsbarometeret vil Kompetanse Norge bidra med kunnskap om virksomhetenes kompetansebehov og hvilke strategier virksomhetene har for å dekke kompetansebehovene. Ulike næringer har behov for ulik kompetanse. Vi har derfor som mål at denne undersøkelsen skal være representativ for alle virksomhetene i Norge.

Anders Fremming Andressen
Fungerende direktør

Innhold

Sammendrag	5
1. Innledning	6
2. Metode og utvalg	8
2.1 Undersøkelsens design	8
2.2 Hvilke virksomheter er representert i Virksomhetsbarometeret?	9
3. Kompetansebehov, kompetanseutvikling og kjennskap til realkompetanse	12
3.1 Det udekkede kompetansebehovet øker	12
3.2 De mest kunnskapsintensive virksomhetene arbeider mest med kompetanseutvikling	17
3.3 De virksomhetene som i liten grad klarer å finne relevante EVU-tilbud, jobber lite med kompetanseheving	19
4. Sosiale og emosjonelle ferdigheter	21
4.1 Hvorfor sosiale og emosjonelle ferdigheter?	21
4.2 Hva er sosiale og emosjonelle ferdigheter?	22
4.3 Hvor viktige er sosiale og emosjonelle ferdigheter?	22
4.4 Den viktigste ferdigheten	23
4.6 Kartlegging av kompetanse har en positiv sammenheng med viktigheten av sosiale og emosjonelle ferdigheter	26
4.7 Andre variabler	26
4.8 Virksomheter hvor sosiale og emosjonelle ferdigheter i svært stor grad er viktige	27
4.9 Diskusjon rundt sosiale og emosjonelle ferdigheter	27
5. Arbeidsgivernes inkludering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet	28
5.1 Hva kjennetegner virksomheter som ansetter personer som ellers ville havnet nederst i søkebunken?	30
5.2 Virksomhetsstørrelse, ansattes utdanningsnivå og andel ansatte med norsk som morsmål har betydning for rekruttering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet	33
5.3 Behov for mer kunnskap om arbeidsgivernes behov og inkluderingspraksis	36
6. Appendiks	37
6.1 Dokumentasjonsrapport	37
6.2 Om utvalget	37
6.3 Frafall og svarprosent – analysestrategi	38
6.4 Frafallsårsaker og svarprosent	38
6.5 Frafallsårsaker fordelt etter kjennetegn ved virksomhetene	39
6.6 Virksomhetsbarometeret sammenlignet med andre undersøkelser som kartlegger kompetansebehov	43
6.7 Hvordan fungerte spørreskjemaet?	44
6.8 Regresjonsanalyser av sosiale og emosjonelle ferdigheter	46
6.9 Virksomheter som rekrutterer personer med svak tilknytning til arbeidslivet.	48
6.10 Spørreskjemaet	52
Figurliste	55
Tabelliste	56
Referanser	57

Sammendrag

Virksomhetsbarometeret 2019 viser at arbeidslivets kompetansebehov handler om mer enn formell kompetanse og grunnleggende ferdigheter. Mange arbeidsgivere oppgir at ansattes sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktige for deres virksomheter.

Virksomhetenes udekkede kompetansebehov har økt siden 2016. Økningen har skjedd i privat sektor og i de største virksomhetene.

De mest kunnskapsintensive virksomhetene arbeider mest med kompetanseutvikling. Virksomhetene med mange ansatte med høyere utdanning har størst andel som kartlegger de ansattes kompetanse, og det er flest blant de som har kjennskap til realkompetansevurdering. I tillegg klarer de i størst grad å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud.

15 prosent av virksomhetene klarer i liten eller svært liten grad å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud.

Sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktige for virksomhetene, og spesielt kommunikasjon og samarbeid. Når respondentene ble bedt om å velge ut én ferdighet som den viktigste for virksomheten, svarte 31 prosent at kommunikasjon med andre er den viktigste ferdigheten, etterfulgt av fagkompetanse (29 prosent) og evne til samarbeid (17 prosent). Kvinnelige ledere syns i større grad at sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktige. Det at virksomheten kartlegger ansattes kompetanse, øker viktighetsgraden av sosiale og emosjonelle ferdigheter.

Rekruttering og utvikling av kompetanse hos den delen av befolkningen som er ute av arbeidslivet, er en måte å fylle kompetansegapet på. Personer med langvarig fravær fra arbeidslivet er den gruppen som færrest har ansatt (15 prosent). En av fem virksomheter svarer at de har ansatt noen uten fullført videregående skole, mens om lag en fjerdedel har ansatt noen med svake norskkunnskaper, og det samme antallet gjelder rekruttering av arbeidstakere i alderen 50 år eller eldre. Unge arbeidstakere under 30 er den mest ansatt gruppen, og halvparten av virksomhetene oppgir at de har rekruttert noen fra denne aldersgruppen. Felles for virksomhetene som i større grad oppgir at de har rekruttert noen, er at de har mange ansatte, har flest ansatte med korte utdanninger, og er blant de virksomhetene som melder om stort kompetansebehov.

1

Innledning

Oppdatert og nødvendig kompetanse hos de ansatte er en forutsetning for at norske virksomheter skal fortsette å lykkes med å levere konkurransedyktige varer og tjenester. Kompetanse handler ikke bare om formell utdanning, men også om ulike ferdigheter og kunnskaper, og ifølge OECD dessuten om verdier og holdninger. Virksomhetene kan fylle de ulike behovene gjennom videreutvikling av kompetansen til sine ansatte, rekruttering av nye ansatte med den nødvendige kompetansen og utvikle kompetanse til de ledige og personer som er utenfor arbeidsstyrken (NOU 2018: 2, s 15). Kunnskap om etterspørsel etter kompetanse i videre forstand enn kun etter utdannings- eller yrkesgrupper kan være et viktig bidrag til diskusjonen om kompetansebehov.

Virksomhetsbarometeret er Kompetanse Norges årlige spørreundersøkelse rettet mot et representativt utvalg av norske virksomheter. Undersøkelsen har vært gjennomført av Kompetanse Norge siden 2004. Formålet med undersøkelsen er å gi et bilde av virksomhetenes etterspørsel etter kompetanse, og belyse andre aspekter ved kompetansebehov. Denne rapporten inneholder en rekke problemstillinger som samlet sett besvarer spørsmål om graden av udekket kompetansebehov og virksomhetenes strategier for å finne relevant kompetanse og jobbe med kompetanseutvikling.

Nasjonal kompetansepolitisk strategi peker på utfordringer knyttet til kunnskapsgrunnlaget om kompetansebehovet i Norge. Utvikling av befolkningens kompetanse er en viktig prioritet i norsk kompetansepolitikk. Økende automatisering og digitalisering er en av hovedårsakene til viktigheten av kompetansespørsmålet. I den forbindelse har regjeringen nedsatt flere offentlige utvalg som jobber med å kartlegge kompetansebehov, og hvordan kompetansegapet kan fylles (NOU 2018:2, NOU 2019:2, NOU 2019: 12).

I de senere årene har Kompetanse Norge hatt fokus på virksomhetenes kompetansebehov, med vekt på behovet for formell utdanning. Men kompetanse handler ikke bare om utdanningsnivåer: Vi lærer hele tida i arbeidslivet, og vi lærer i samspill med andre mennesker. For å få en bedre forståelse av kompetansebehov og hvordan disse behovene utvikler seg, har vi i årets undersøkelse spurt virksomhetene om hvordan de oppfatter betydningen av sosiale og emosjonelle ferdigheter. Etterspørselen etter sosiale ferdigheter i arbeidslivet har økt siden 1980-tallet, noe som forklares med teknologiens manglende

evne til å respondere på ulike sosiale situasjoner (Deming, 2017). Sysselsettingsutvalget anbefaler å øke sysselsettingsandelen for ulike grupper i befolkningen for å styrke det norske velferdssystemet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019). I vår undersøkelse har vi også stilt spørsmål om rekruttering av personer som ofte har vansker med å få innpass i arbeidslivet.

Kapittel 2 i rapporten er en oppsummering av undersøkelsens metode og utvalg. Kapittel 3 handler om kompetansebehov og kompetanseutvikling, kapittel 4 om sosiale og emosjonelle ferdigheter, og kapittel 5 om rekruttering av ulike grupper mennesker som ofte har utfordringer med å ha langvarig tilknytning til arbeidslivet. Appendikset inneholder en detaljert gjennomgang av undersøkelsens kvalitet.

2

Metode og utvalg

2.1 Undersøkelsens design

Virksomhetsbarometeret er en spørreundersøkelse som fram til nå har blitt gjennomført som en telefonundersøkelse. Hovedresultatene fra undersøkelsen er presentert i det faktaarket som Kompetanse Norge publiserte i juli 2019. Årets undersøkelsesdesign omfatter også en undersøkelse som ble gjennomført på nett. Det er til sammen 300 respondenter som besvarte spørsmål fra Virksomhetsbarometeret elektronisk. Webundersøkelser gir også mulighet for innsamling av kvalitativt materiale i form av fritekstkommentarer. Vi stilte noen slike åpne spørsmål i vår websurvey. Kommentarene er brukt til å supplere hovedresultatene. Webundersøkelsen inneholdt også spørsmål om hvorvidt respondentene hadde andre tanker om virksomhetens kompetansebehov som kan være relevante for undersøkelsen, og som spørsmålene ikke klarte å fange opp. En mer detaljert analyse av spørreskjemaet i årets Virksomhetsbarometer er presentert i appendikset.

2 503 av 25 888 virksomheter svarte på telefonundersøkelsen, og svarprosenten var 11. Svarprosenten er lavere enn i tidligere undersøkelser som Kompetanse Norge har gjennomført, og lavere enn i andre tilsvarende undersøkelser. Men størrelsen på svarprosenten sier ikke nødvendigvis noe om representativitet (Hellevik, 2015). En viktig del av analysen av spørreundersøkelser er å undersøke hvorvidt frafallet er tilfeldig eller systematisk. Kapittel 6.1 i appendikset inneholder en detaljert analyse av mulige skjevheter og frafallsårsaker i datainnhenting. Dette er viktig for analysene av datamaterialet i undersøkelsen, og for hvorvidt resultatene kan generaliseres til alle virksomhetene i Norge.

TABELL 1 Nøkkeltall for Virksomhetsbarometeret 2019

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Utvalg (virksomheter trukket fra Brønnøysundregister)	26 757	
Avgang	2 995	
Bruttoutvalg	25 888	100
Frafall	23 388	89
Nettoutvalg	2 503	11
Innsamlingsmetode	Telefonintervju	
Feltperiode	05.06.19–27.06.19	
Intervjutid	7 minutter	

2.2 Hvilke virksomheter er representert i Virksomhetsbarometeret?

Virksomhetsbarometeret er avgrenset til virksomheter i Norge som har to eller flere ansatte, og inkluderer private bedrifter, offentlige, kommunale, fylkeskommunale virksomheter og frivillige organisasjoner. Undersøkelsen skal dermed være representativ for alle virksomhetene som er registrert i Norge, og som har minst to ansatte.

Hovedtyngden når det gjelder virksomhetsstørrelsen, er virksomheter opp til 20 ansatte. Disse virksomhetene utgjør nærmere 80 prosent av utvalget.

TABELL 2 Utvalg og populasjon etter virksomhetsstørrelse

Antall ansatte	n	Prosent	Antall populasjon	Prosent populasjon
2–6 ansatte	1 117	44,6	53 476	43,7
7–20 ansatte	838	33,5	40 695	33,3
21–50 ansatte	343	13,7	17 294	14,1
51–100 ansatte	116	4,6	5 996	4,9
101–250 ansatte	58	2,3	3 066	2,5
251+ansatte	31	1,2	1 735	1,4
Totalt	2 503	100	122 262	100

Varehandel, reparasjon av motorvogner sammen med bygg og anlegg og helse- og sosiale tjenester er de tre største næringene som er representert i undersøkelsen når det gjelder antall virksomheter.

TABELL 3 Utvalg og populasjon, etter næring

Næring	n	Prosent	Prosent populasjon	Antall populasjon
Jordbruk, skogbruk og fiske	75	3	2,8	3 463
Bergverksdrift og utvinning	10	0,4	0,4	433
Industri	133	5,3	5,2	6 352
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	9	0,4	0,3	407
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	14	0,6	0,5	602
Bygge- og anleggsvirksomhet	328	13,1	12,4	15 150
Varehandel, reparasjon av motorvogner	601	24	23,5	28 736
Transport og lagring	146	5,8	5,7	6 966
Overnattings- og serveringsvirksomhet	121	4,8	4,7	5 688
Informasjon og kommunikasjon	79	3,2	3,2	3 917
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	19	0,8	1,1	1 309
Omsetning og drift av fast eiendom	80	3,2	3,7	4 474
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	212	8,5	9,0	10 976
Forretningsmessig tjenesteyting	105	4,2	4,3	5 204
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	34	1,4	2,2	2 690
Undervisning	106	4,2	4,1	4 979
Helse- og sosialtjenester	265	10,6	10,7	13 106
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	61	2,4	2,3	2 820
Annen tjenesteyting	105	4,2	4,1	4 990
Totalt	2 503	100	100	122 262

Tabell 4 viser fylkesfordelingen av både netto- og bruttoutvalget. Finnmark er det fylket som har færrest antall virksomheter i begge utvalgene. Ser vi på den prosentvise fordelingen av virksomheter fra Finnmark, er dette fylket underrepresentert i undersøkelsen, med 8 prosent i bruttoutvalget, og utgjør kun 2 prosent i utvalget som ble intervjuet.

TABELL 4 Netto- og bruttoutvalg, etter fylke

Fylke	Antall nettoutvalg	Prosent nettoutvalg	Andel bruttoutvalg	Antall bruttoutvalg
Østfold	128	5	6	1 486
Akershus	275	11	11	3 062
Oslo	311	12	14	3 764
Hedmark	111	4	4	1 073
Oppland	126	5	4	1 072
Buskerud	153	6	6	1 542
Vestfold	125	5	5	1 400
Telemark	83	3	3	890
Aust-Agder	48	2	2	555
Vest-Agder	71	3	4	956
Rogaland	211	8	8	2 177
Hordaland	225	9	9	2 366
Sogn og Fjordane	52	2	2	456
Møre og Romsdal	116	5	4	1 165
Trøndelag	202	8	5	2 131
Nordland	135	5	3	1 260
Troms	86	3	2	903
Finnmark	44	2	8	495
Totalt	2 503	100	100	26 753

Datakvalitet er en avgjørende faktor for hvorvidt resultatene fra en spørreundersøkelse kan generaliseres til hele populasjonen, og i dette tilfellet om resultatene fra Virksomhetsbarometeret gjelder for virksomheter med to eller flere ansatte i Norge. Dokumentasjonsrapporten (6.1) viser at Virksomhetsbarometeret er representativt på fylke og virksomhetsstørrelse, noe som har å gjøre med hvordan utvalget ble trukket. Ved å velge å stratifisere utvalget har vi sikret dette. Næringer som finans og offentlig administrasjon er underrepresentert i undersøkelsen. Ved å sammenligne Virksomhetsbarometeret med Navs Bedriftsundersøkelse og NHOs kompetansebarometer ser vi at denne undersøkelsen har den samme trenden i utvikling av kompetansebehov de siste årene som i tilsvarende undersøkelser. Samlet sett tyder frafallsanalysen på at de tallene som er presentert i faktaarket og i denne rapporten, er representative for alle virksomhetene i Norge.

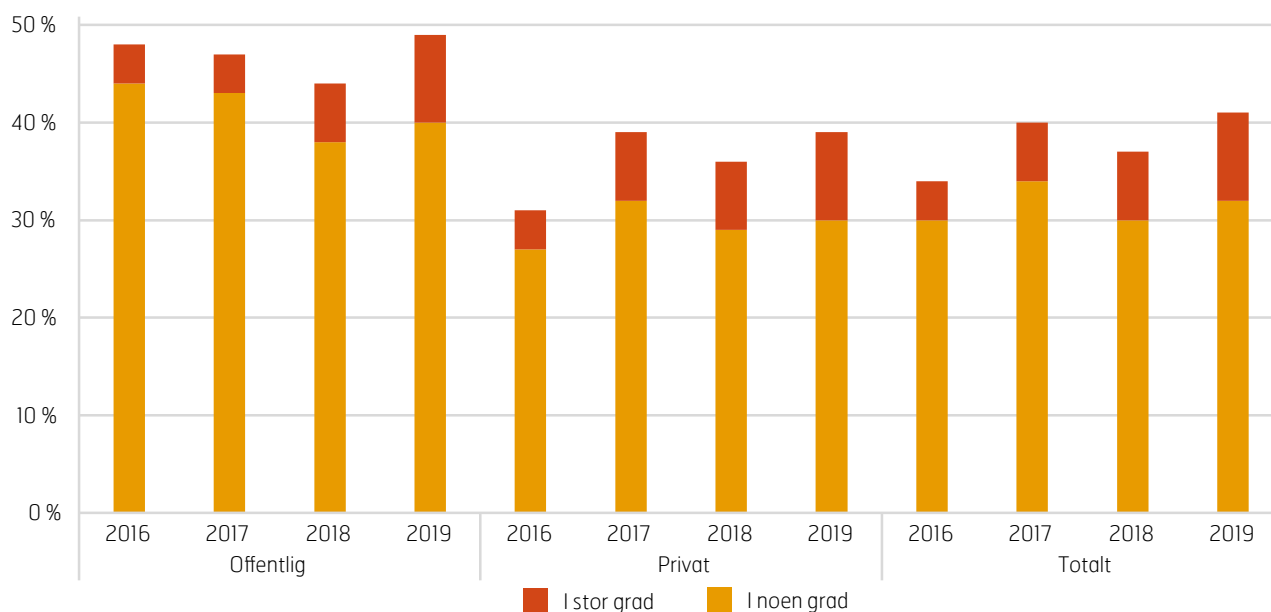
3

Kompetansebehov, kompetanseutvikling og kjennskap til realkompetanse

Siden 2016 har vi spurt virksomhetene i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov. I år har vi også stilt spørsmål om kjennskap til realkompetansevurdering, om de kartlegger de ansattes kompetanse, og i hvilken grad de klarer å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud.

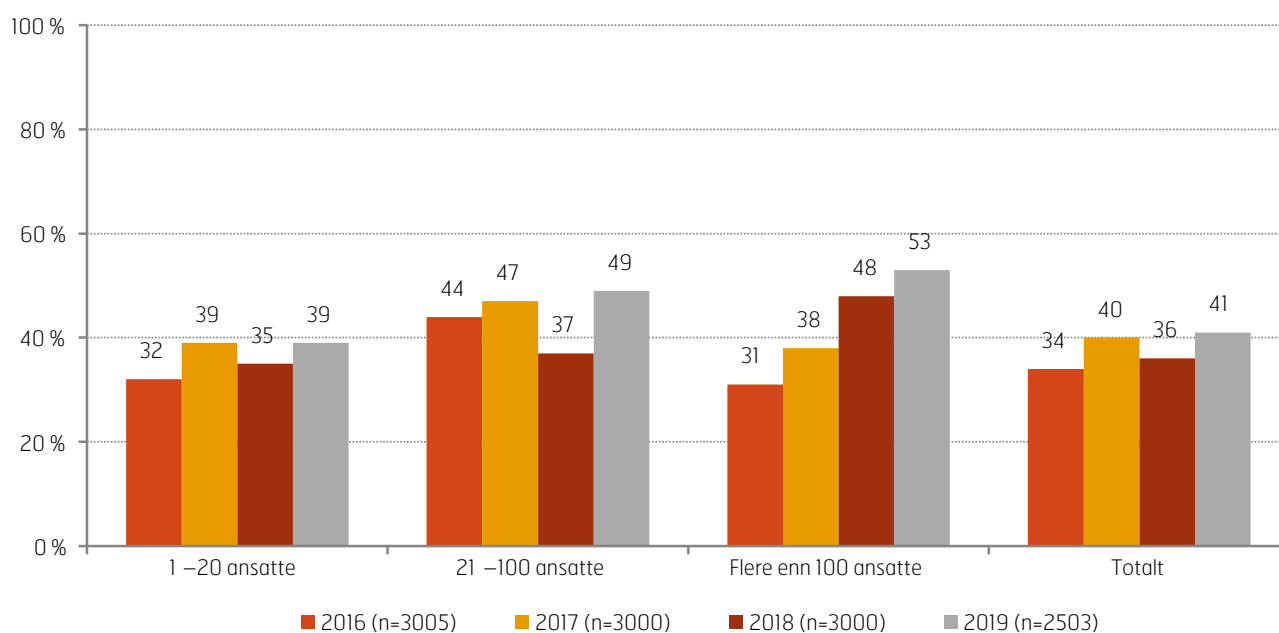
3.1 Det udekkede kompetansebehovet øker

Andelen som i stor grad har et udekket kompetansebehov, har økt med fem prosentpoeng siden 2016 (figur 1). Siden 2016 har andelen virksomheter med udekket kompetansebehov økt mest i privat sektor. Hvis vi regner med de som svarer «I noen grad», har 41 prosent av virksomhetene et udekket kompetansebehov. Dette er en økning på fire prosentpoeng fra i fjor. Ifølge Navs Bedriftsundersøkelse er det flere bedrifter som har problemer med å rekruttere personer med rett kompetanse i forhold til i fjor (Kalstø, 2019).

FIGUR 1 Udekket kompetansebehov. Offentlig og privat sektor og totalt. 2016–2019. Prosent

NHO-bedriftene tilhører stort sett privat sektor, og det er den samme tendensen i Kompetansebarometeret som de private bedriftene i vår undersøkelse: Andelen som svarer «I stor grad», har steget gradvis, fra seks til 10 prosent, i perioden 2016–2019 (Rørstad, Børing, Solberg, & Carlsten, 2019)².

I NHOs kompetansebarometer for 2019 er det udekkede kompetansebehovet størst i de største virksomhetene. Den samme tendensen tegner seg i vår undersøkelse når vi legger sammen «I stor grad» og «I noen grad», både totalt og i privat sektor. Fra 2016 til 2019 har andelen av virksomheter med over hundre ansatte som i stor og noen grad har et udekket kompetansebehov, økt fra 31 til 53 prosent (figur 2). I privat sektor har denne andelen økt fra 25 til 44 prosent i virksomheter over hundre ansatte, og i private virksomheter med 20 ansatte eller færre har andelen økt fra 31 til 40 prosent.

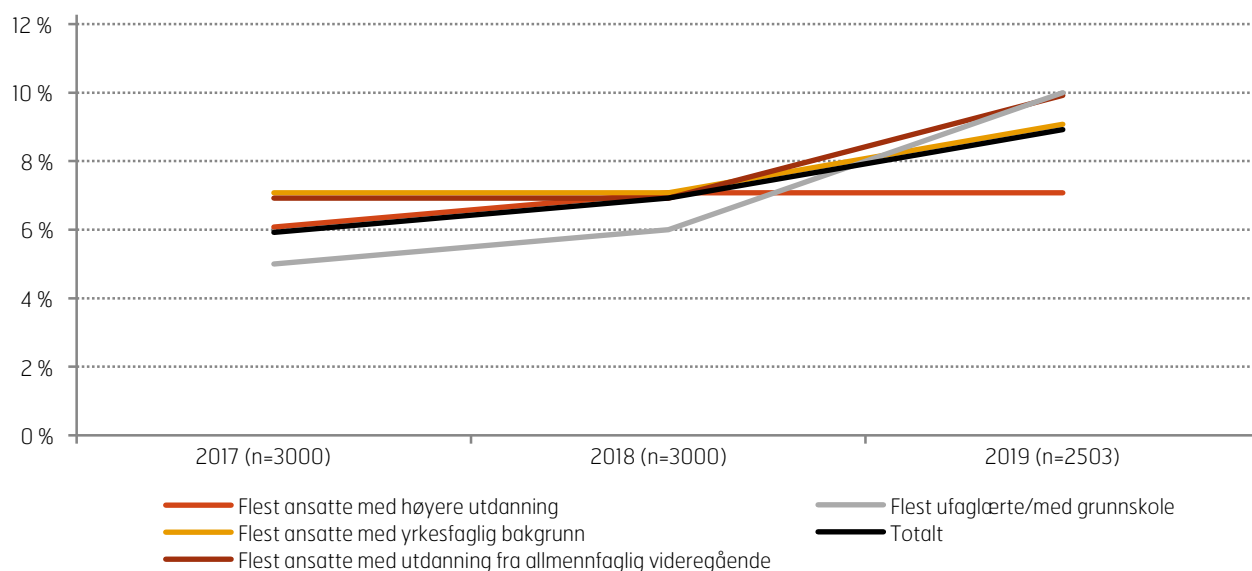
FIGUR 2 Andel virksomheter med udekket kompetansebehov (summen av i stor og noen grad), etter virksomhetsstørrelse. 2016–2019

¹ 2016: n=3005, 2017: n=3000, 2018: n=3000, 2019: n=2503

² Spørreskjemaene til NHOs Kompetansebarometer og Virksomhetsbarometeret har nøyaktig den samme formuleringen i spørsmålet om udekket kompetansebehov.

Figur 3 viser at økningen i andelen som svarer at de i stor grad har et udekket kompetansebehov, er størst blant de virksomhetene som har flest ufaglærte / ansatte med grunnskole. Samtidig er dette ikke direkte sammenlignbart fordi vi i årets undersøkelse erstattet «flest ufaglærte ansatte» med «flest ansatte med grunnskole»³.

FIGUR 3 I stor grad udekket kompetansebehov, etter de ansattes utdanningsnivå. 2017–2019

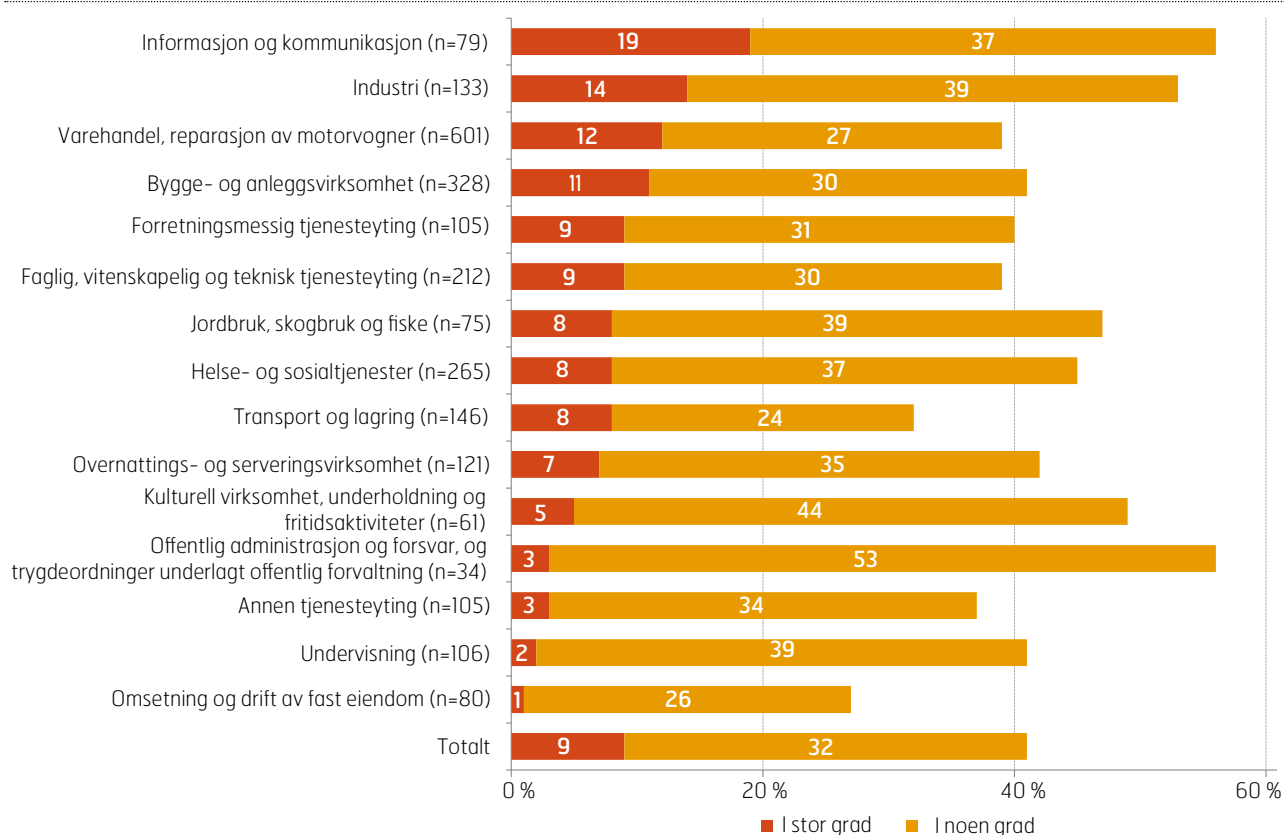


Informasjon og kommunikasjon og industri er de to næringene som i størst grad har et udekket kompetansebehov (figur 4)⁴. Den samme tendensen ser vi i NHOs Kompetansebarometer, der Mediebedriftenes landsforening og Norsk Industri er blant de landsforeningene som har størst udekket kompetansebehov (Rørstad, Børing, Solberg, & Carlsten, 2019).

I enkelte næringer er det en stor økning i andelen som oppgir at de i stor grad har et udekket kompetansebehov fra 2016 til 2019. Dette gjelder industri (fra 6 til 14 prosent), bygge- og anleggsvirksomhet (fra 5 til 11 prosent), varehandel (fra 4 til 12 prosent) og transport og lagring (fra 2 til 6 prosent). Også denne tendensen reflekteres i NHO-barometeret, der Norsk Industri, BNL, NHO Transport og NHO Logistikk og transport har hatt en økning i det udekkede kompetansebehovet fra 2016 til 2019 (Rørstad, Børing, Solberg, & Carlsten, 2019).

³ Vi har valgt å gjøre denne endringen fordi ulike ledere kan ha ulike definisjoner av hva det vil si å være faglært. Et skille på utdanningsnivå vil derfor være enklere å svare på.

⁴ Bergverksdrift og utvinning, elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet og finansierings- og forsikringsvirksomhet er fjernet fra figuren fordi disse næringene har færre enn 20 respondenter i utvalget.

FIGUR 4 I stor og noen grad udekket kompetansebehov, etter næring. n=2503

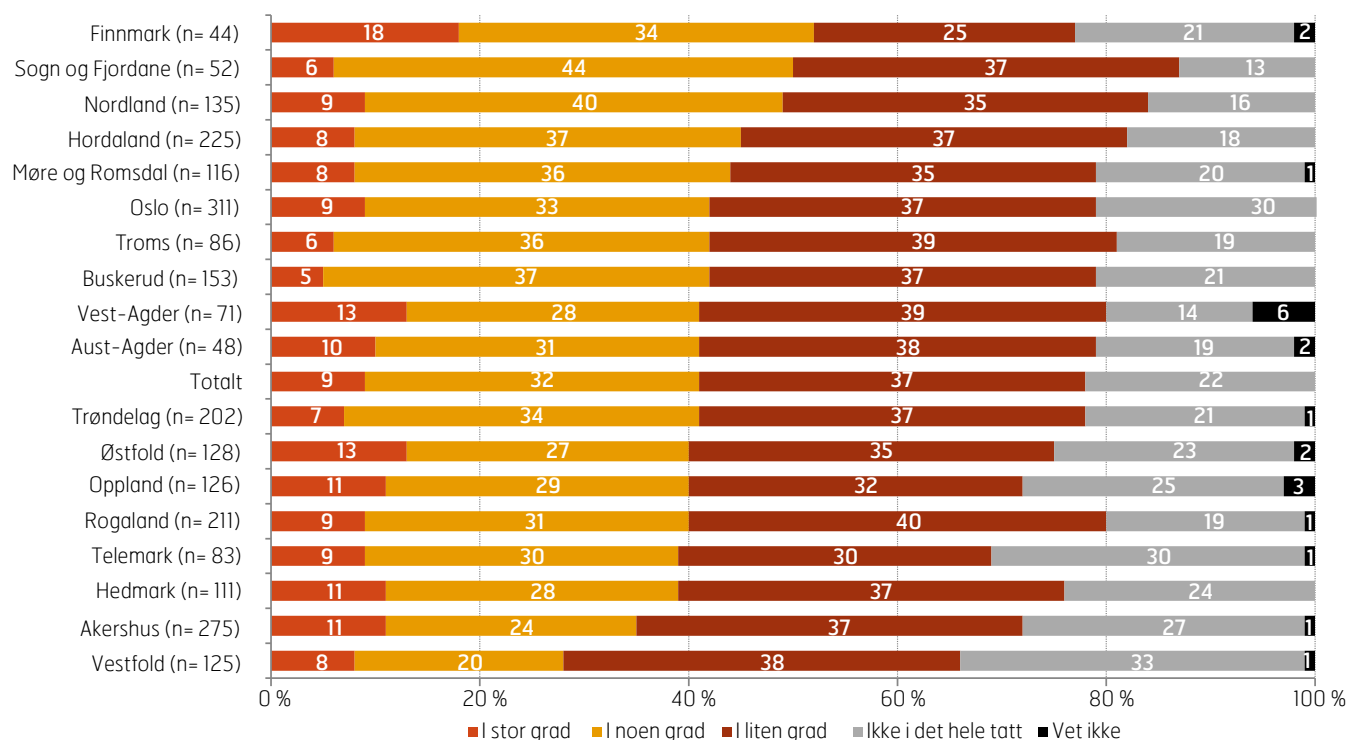
Buskerud, Troms og Sogn og Fjordane er de fylkene som har minst udekket kompetansebehov, mens Finnmark, Vest-Agder og Østfold har størst grad av udekket kompetansebehov (figur 5).

Kartlegging av kompetansebehov på fylkes- og regionnivå er viktig for Nav, fylkesadministrasjonene og arbeidsgivere. Kunnskap om hvilke deler av arbeidslivet som mangler kompetanse, er viktig for arbeidssøkere og de som står foran utdanningsvalg på ulike nivåer. Navs Bedriftsundersøkelse måler antall manglende årsverk fordelt på ulike regioner og næringer. Når respondentene i Virksomhetsbarometeret svarer at de har et udekket kompetansebehov, trenger ikke dette nødvendigvis å være et uttrykk for mangel på et visst antall ansatte. Det kan skyldes at virksomheter trenger en annen type kompetanse i forbindelse med omstillinger, nye oppdrag eller innføring av ny teknologi.

Nedgangstider i oljenæringen i 2014–2016 har skapt en situasjon med store regionale forskjeller i arbeidsledigheten i Norge, og følgelig i etterspørselen etter kompetanse. Virksomhetsbarometeret viser at to av de nordligste fylkene, Finnmark og Nordland, er blant de med stor mangel på rett kompetanse i virksomhetene, mens Troms er i den andre enden av skalaen. Dette gjenspeiles også i fordelingen av utdanningsnivåer i virksomhetene. I Finnmark og Nordland svarer færrest virksomheter at de har flest ansatte med høyere utdanning.

Fylkene Østfold og Buskerud er med i samme region, Viken, fra 2020. Mens Østfold ligger på toppen, med 13 prosent av virksomhetene som melder om store kompetansebehov, er Buskerud et fylke med den laveste andelen arbeidsgivere som mangler rett kompetanse. Akershus er det tredje fylket som er med i Viken-regionen, og det skiller seg ut med forholdsvis stor andel virksomheter som ikke har noe udekket kompetansebehov.

Vestfold er det fylket som har den største andelen virksomheter som rapporterer om ingen manglende kompetansebehov. En av tre virksomhetsledere i Vestfold svarer at de ikke i det hele tatt har udekket kompetansebehov. I tillegg er Vestfold et av fylkene i Norge med høyest arbeidsledighet (Nav, 2019b).

FIGUR 5 Udekket kompetansebehov, etter fylke. n=2502

Andelen virksomheter som har et udekket kompetansebehov, har økt i alle fylker unntatt Vestfold siden 2016. Noen av tallene i figur 5 stemmer overens med NHO sitt kompetansebarometer fordelt etter NHO-regioner og Navs regionale bedriftsundersøkelser: NHO Nordland, som omfatter både Finnmark, Troms og Nordland (i tillegg til Svalbard), har høyest grad av udekket kompetansebehov (Rørstad, Børing, Solberg, & Carlsten, 2019). Viken (Buskerud, Akershus og Østfold) har også høy grad av udekket kompetansebehov i kompetansebarometeret. NHO Vestlandet, NHO Rogaland og NHO Vestfold og Telemark sitt udekkede kompetansebehov er under det totale gjennomsnittet, noe som også stemmer overens med vår undersøkelse. Men ikke alle regionenes kompetansebehov stemmer overens, og det samme gjelder også Navs Bedriftsundersøkelse, som spør bedriftene om forventninger om økt sysselsetting (Nav, 2019a). I begge disse undersøkelsene ligger Agder og Innlandet (Hedmark og Oppland) under gjennomsnittet i henholdsvis udekket kompetansebehov og netto forventninger om økt sysselsetting, mens i Virksomhetsbarometeret ligger de over det totale gjennomsnittet i udekket kompetansebehov. Dette gjelder også for de private virksomhetene (bortsett fra Aust-Agder).

I årets Virksomhetsbarometer ble det, som tidligere nevnt, gjennomført en websurvey i tillegg til telefonintervjuene. Der hadde vi noen åpne spørsmål hvor respondentene kunne skrive fritt. Blant annet stilte vi de som svarte at de i liten, noen eller stor grad hadde et udekket kompetansebehov, dette spørsmålet: «Hva slags kompetanse mangler virksomheten først og fremst?» Vi har laget en ordskey av svarene (figur 6). Hvis vi slår sammen kommentarer som handler om data, digitalisering, it og digitale teknologier, er det denne kompetansen flesteparten sier de mangler. Markedsføring, og spesielt kompetanse i sosiale medier, kommer på andre plass. Teknisk kompetanse blir også nevnt. Digitaliseringen av arbeidslivet vil føre til at jobber forsvinner, men det skaper også behov for kompetanse innen it-systemer og digital teknologi (Fölster, 2018). Selv om datagrunnlaget for dette spørsmålet er nokså tynt i vår undersøkelse, er det verdt å nevne at respondenter fra alle de tre sektorene og nesten alle næringene har nevnt en eller annen form for digital kompetanse. En respondent fra kulturell virksomhet svarer «Algoritmer/digital utnyttelse», en fra informasjon og kommunikasjon svarer «Dypere innsikt i MS Office», mens en fra industri svarer «Dypere IT kompetanse, dypere automasjon/programmeringskunnskap, dypere produktteknologi kompetanse og prosesskompetanse».

FIGUR 6 Hva slags kompetanse virksomhetene først og fremst mangler. n=236

I den samme webundersøkelsen fikk respondentene et åpent spørsmål til slutt, med spørsmålet «Har du noen andre tanker om virksomhetens kompetansebehov som du tenker kan være relevante for denne undersøkelsen, og som spørsmålene ikke har klart å fange opp?» Både digital kompetanse og kompetanser som har med sosiale og emosjonelle ferdigheter å gjøre ble nevnt. For eksempel: «Kreativitet og analytiske evner», «Moral, livserfaring, nytenkende/kreativ», «Samarbeidsevne og evne til å forstå en situasjon umiddelbart», «Stå i vanskelige situasjoner», og «Viktig med sosial kompetanse i den næringen vi opererer i. Personers egnethet er i noen avdelinger like viktig som faglig kompetanse for oss».

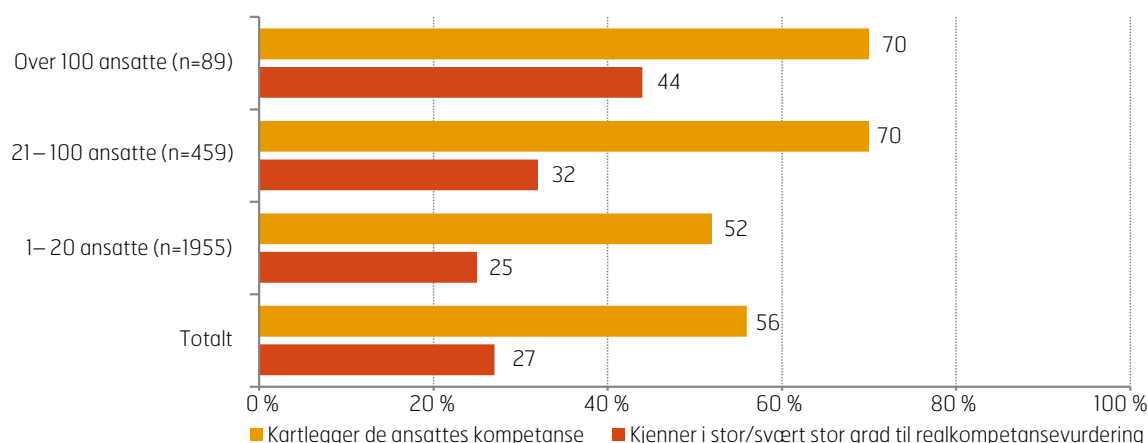
3.2 De mest kunnskapsintensive virksomhetene arbeider mest med kompetanseutvikling

Virksomhetene ble spurt om de kartlegger de ansattes kompetanse og om hvor godt de kjenner til realkompetansevurdering. I denne rapporten bruker vi kompetanseutvikling som et fellesbegrep for kartlegging av de ansattes kompetanse og kjennskap til realkompetansevurdering. Med realkompetanse forstår vi «all kompetanse som er tilegnet gjennom formell, ikke-formell eller uformell læring. Det vil si alle kunnskaper og ferdigheter en person har tilegnet seg ...» (Kompetanse Norge, 2016). Realkompetansevurdering er en vurdering av personers kompetanse opp mot fastsatte kriterier. En slik vurdering kan føre til avkortet opplæring, opptak til studier, fritak fra deler av et studium, ny jobb eller høyere lønn.

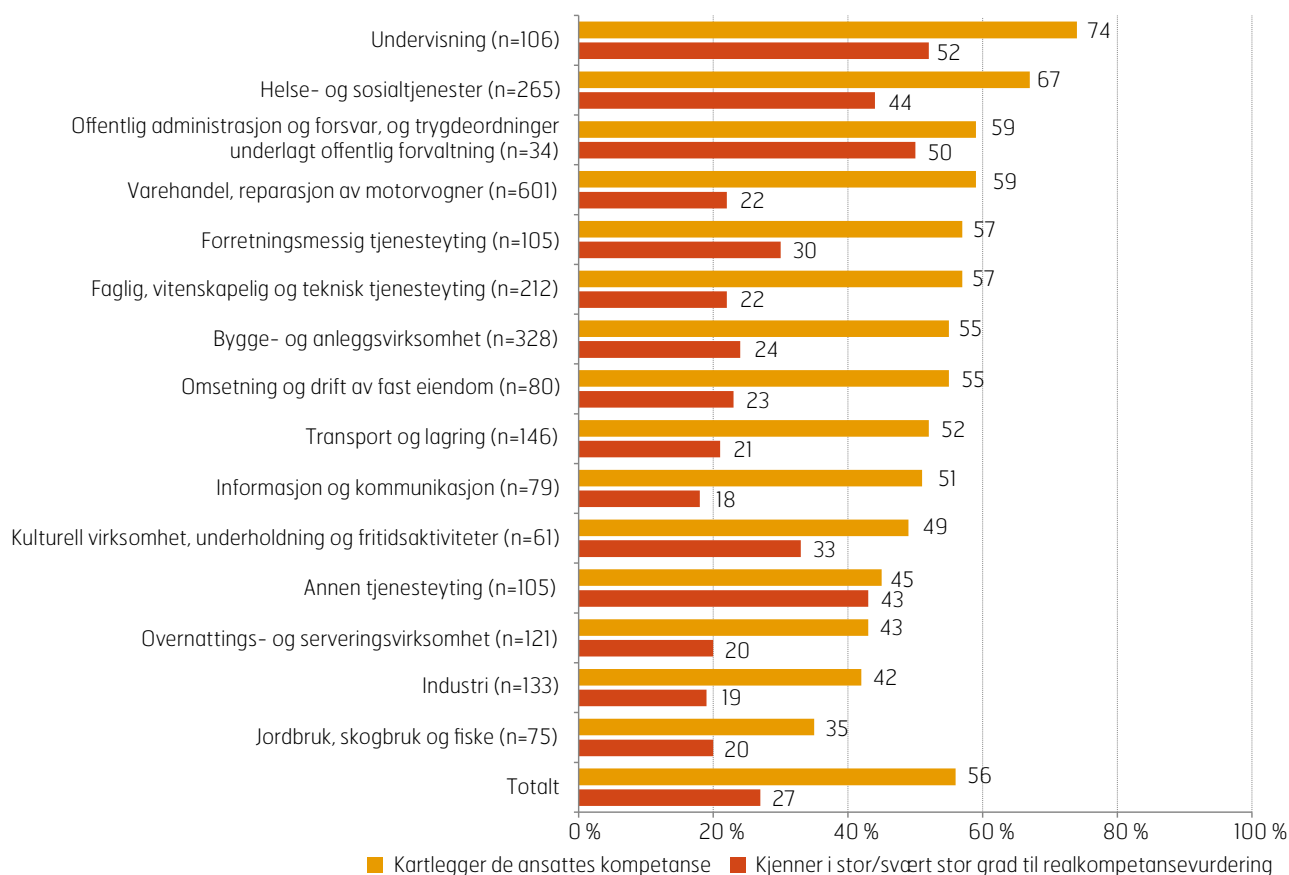
56 prosent av virksomhetene kartlegger de ansattes kompetanse, og 27 prosent kjenner i stor eller svært stor grad til realkompetansevurdering. Men ikke flere enn 32 prosent av de som driver med kompetansekartlegging, kjenner i stor eller svært stor grad til realkompetansevurdering. Dette bekrefter NIFUs undersøkelse av realkompetansevurdering, som konkluderer med at arbeidslivet har lite forhold til begrepet realkompetanse (Olsen, et al., 2018), og at arbeidsgiverne i liten grad etterspør realkompetanse. Blant de som kartlegger de ansattes kompetanse, men har liten kjennskap til realkompetansevurdering, er det en stor andel av private bedrifter. 47 prosent av virksomhetene innen finansierings- og forsikringsvirksomhet (n=19), 31 prosent innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n=212) og 30 prosent innen bergverksdrift og utvinning (n=10) og informasjon og kommunikasjon (n=79) kjenner i liten grad til realkompetansevurdering, samtidig som de kartlegger de ansattes kompetanse.

De virksomhetene som jobber mye med kompetanseheving, er typisk store, offentlige virksomheter med høyt utdannede ansatte. Det er få av de små virksomhetene, som utgjør en stor andel av virksomhetene i Norge (SSB, 2019), som jobber med kompetansekartlegging og kjenner til realkompetanse (figur 7). Det er størst andel av næringene undervisning og helse- og sosialtjenester, som begge har mange ansatte med høyere utdanning, og industri som kartlegger de ansattes kompetanse og kjenner til realkompetanseevaluering, mens få virksomheter i primærnæringene og overnattings- og serveringsvirksomhet gjør dette (figur 8)⁵. Det er mange ansatte med utdanning på grunnskolenivå blant de virksomhetene som i liten grad driver med kompetansekartlegging og kjenner til realkompetanseevaluering (figur 9).

FIGUR 7 Andel av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse og i svært stor/stor grad kjenner til realkompetanseevaluering, etter virksomhetsstørrelse. n=2503

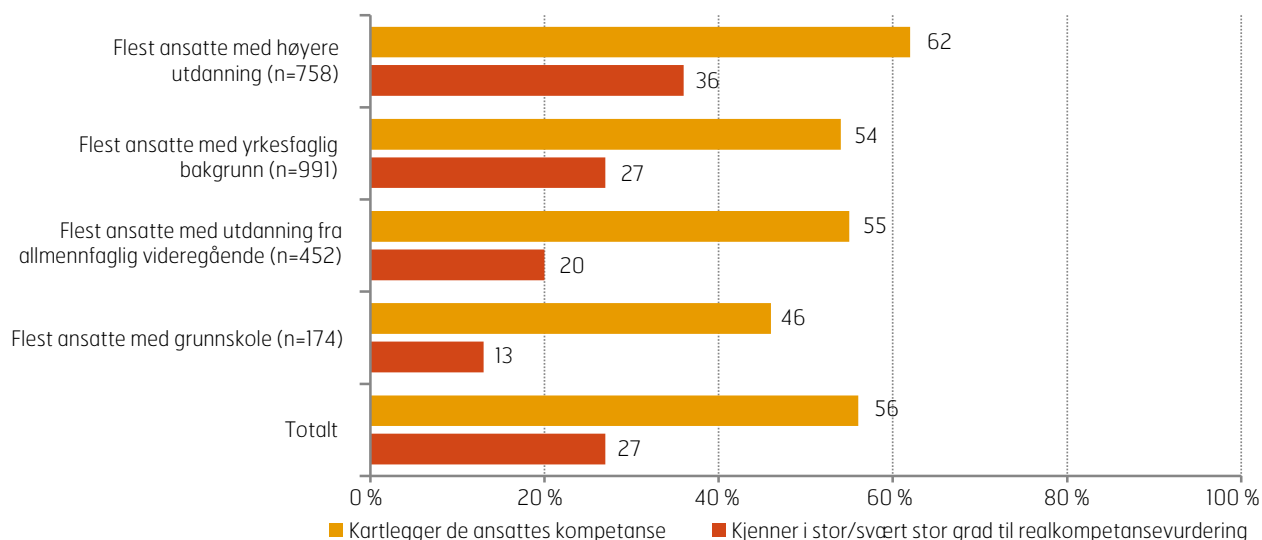


FIGUR 8 Andel av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse, og i svært stor/stor grad kjenner til realkompetanseevaluering, etter næring. n=2503



⁵ Bergverksdrift og utvinning, elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet og finansierings- og forsikringsvirksomhet er fjernet fra figuren fordi disse næringene har færre enn 20 respondenter i utvalget.

FIGUR 9 Andel av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse og i svært stor/stor grad kjenner til realkompetansevurdering, etter de ansattes utdanningsnivå. n=2503

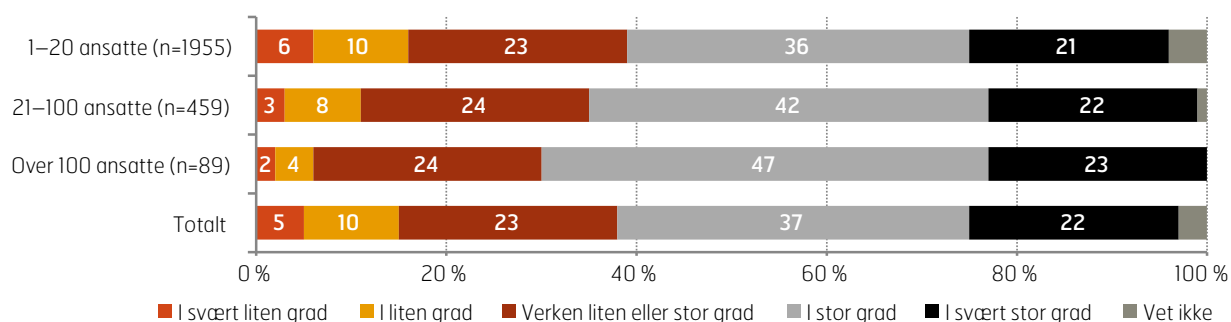


3.3 De virksomhetene som i liten grad klarer å finne relevante EVU-tilbud, jobber lite med kompetanseheving

59 prosent av virksomhetene klarer i stor eller svært stor grad å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud. Helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon er blant de næringene som i størst grad klarer det, mens de næringene som i minst grad klarer å finne relevante tilbud, er industri, overnattings- og serveringsvirksomhet og primærnæringene.

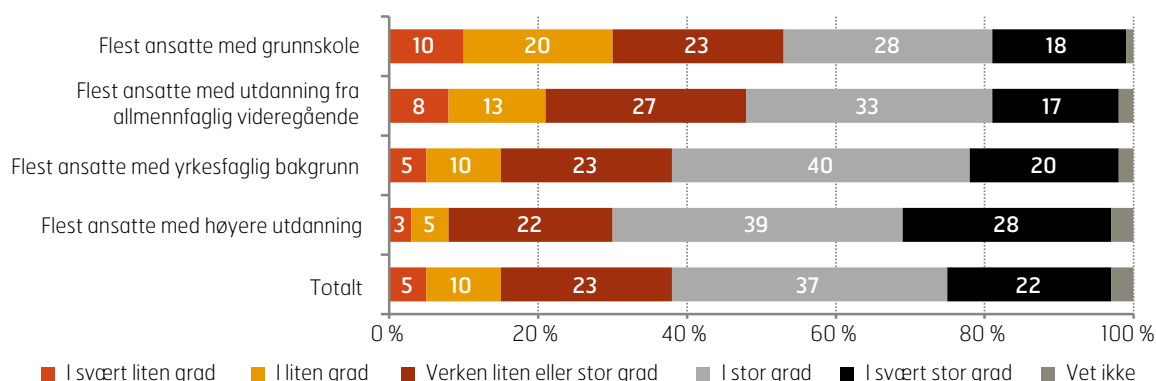
Henholdsvis 70, 57 og 50 prosent av offentlige, private og frivillige virksomheter klarer å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud i stor/svært stor grad. De minste virksomhetene klarer i minst grad å finne relevante tilbud (figur 10).

FIGUR 10 I hvilken grad virksomhetene klarer å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud, etter antall ansatte. n=2503



Fordelt etter utdanningsnivå blant de ansatte er det de virksomhetene som har lavest formell kompetanse, som i minst grad klarer å finne relevante EVU-tilbud (figur 11).

FIGUR 11 I hvilken grad virksomhetene klarer å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud, etter de ansattes utdanningsnivå. n=2503



NIFU konkluderte i 2013 med at det er de kunnskapsintensive virksomhetene som investerer mest i de ansattes kompetanse, og at det er behov for at små og mellomstore bedrifter investerer i kompetanseutvikling (Solberg, Børing, Larsen, Gleinsvik, & Olsen, 2013). Vår undersøkelse – seks år etter – viser at det fortsatt er slik: Det er signifikant, positiv korrelasjon mellom variablene klarer å finne relevante EVU-tilbud, kjennskap til realkompetanse og kompetansekartlegging. 77 prosent av de som både har god kjennskap til realkompetanse og kartlegger de ansattes kompetanse, klarer å finne relevante tilbud, mens 40 prosent av de som ikke kartlegger de ansattes kompetanse og i liten eller svært liten grad kjenner til realkompetanse, klarer det. Alle de som i stor eller svært stor grad klarer å finne relevante EVU-tilbud, har god kjennskap til realkompetanse og/eller kartlegger de ansattes kompetanse. Blant de som i liten eller svært liten grad finner relevante tilbud, er det kun 34 prosent som har god kjennskap til realkompetansevurdering og/eller driver med kompetansekartlegging.

4

Sosiale og emosjonelle ferdigheter

I dette kapitlet vil vi se på sosiale og emosjonelle ferdigheter. Vi skal beskrive hvorfor sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktig, og hva det faktisk er. Videre vil vi ta for oss om virksomheter syns disse ferdighetene er viktige, og undersøke om det er noen karakteristikk som går igjen. Vi stilte respondentene to forskjellige spørsmål om dette. Det første tok for seg viktighetsgraden av ulike ferdigheter (ved bruk av en fempunktsskala), mens det andre spørsmålet handlet om hvilken ferdighet som er viktigst for virksomheten.

4.1 Hvorfor sosiale og emosjonelle ferdigheter?

I en verden som utvikler seg fort, og der teknologiske fremskritt gjør at endring blir en vane, vil sosiale og emosjonelle ferdigheter bli viktigere. Grunnen til det er at sosiale og emosjonelle ferdigheter påvirker hvordan personer tilpasser seg nye arbeidsoppgaver, nye livssituasjoner og andre miljøforandringer. Kompetansebehovsutvalget (Kunnskapsdepartementet, 2019) viser til klare indikasjoner på at sosiale og emosjonelle ferdigheter blir viktigere. Ved å undersøke hvor viktig sosiale og emosjonelle ferdigheter er for virksomheter, vil denne utviklingen bli mulig å følge over tid.

NHO sitt kompetansebarometer ser på kompetansebehov hos medlemsbedriftene til NHO. I 2019 er det noen temaer som er nye, og ett av disse tar for seg sosiale og emosjonelle ferdigheter. Det blir tatt opp av virksomhetene som en grunn til at de ikke tar inn lærlinger (Rørstad, Børing, Solberg, & Carlsten, 2019). I ansettelser av lærlinger oppgir flere at de ikke har ansatt lærlinger selv om de har et kompetansebehov. Grunnene til dette er høyt fravær, svake praktiske ferdigheter og svake sosiale ferdigheter blant lærlingene. Her kommer det fram at sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktige for bedrifter i en ansettelsesprosess, og at dårlige opplevelser påvirker framtidige ansettelser. I tillegg vil en del årsaker til høyt fravær kunne ses i sammenheng med sosiale og emosjonelle ferdigheter (se OECDs beskrivelse av disse ferdighetene i avsnitt 4.2). Å ha høyt fravær er én ting, men å ha høyt ikke-dokumentert fravær er en annen. Det å ikke dokumentere fravær sier noe om sosiale og emosjonelle ferdigheter, nemlig ansvarsfølelse.

NIFU gjennomførte i 2019 en undersøkelse rettet mot norske arbeidsgivere om forventninger til og erfaringer med nyutdannede (Støren, et al., 2019). Når arbeidsgiverne måtte velge mellom gode fagkunnskaper og gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, valgte de fleste de sosiale og emosjonelle ferdighetene. NIFU tolker dette som at ferdigheter som er relevante for virksomheten, læres på jobben, og derfor vil samarbeids- og kommunikasjonsevner være viktigere i ansettelsen.

4.2 Hva er sosiale og emosjonelle ferdigheter?

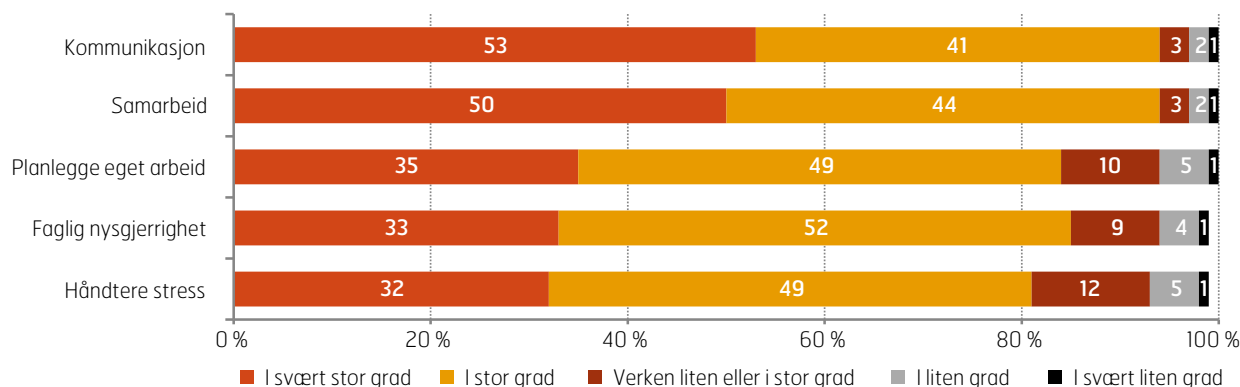
Sosiale og emosjonelle ferdigheter er ens egenskap til å regulere tanker, følelser og oppførsel (OECD, 2019). Disse ferdighetene blir også kalt «soft skills», generiske ferdigheter og 21. century skills. Siden sosiale og emosjonelle ferdigheter handler om det å kontrollere, oppfatte og samhandle med andre, skiller disse ferdighetene seg fra kognitive ferdigheter. Det disse ulike ferdighetene derimot har til felles, er at de avhenger av situasjonsfaktorer og respons på endring og utvikling gjennom formell og ikke-formell læring. Sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktig fordi de påvirker personlige og sosiale valg man tar gjennom livet. PISA og PIAAC er to undersøkelser som blir gjennomført av OECD. Disse viser at sosiale og emosjonelle ferdigheter har en sammenheng med ulike livsutfall. For eksempel vil gode sosiale og emosjonelle ferdigheter gjøre en mer tilpasningsdyktig for skole og arbeidssituasjon. Dette vil igjen ha en virkning på prestasjoner. Sosiale og emosjonelle ferdigheter kan også ha en mer direkte effekt på ulike livsutfall, som prestasjoner og utfall av et jobbintervju (OECD, 2019). Både OECD sine undersøkelser og Virksomhetsbarometeret tar utgangspunkt i the Big five-modellen.

Big five-modellen fokuserer på fem hovedgrupper av sosiale og emosjonelle ferdigheter (OECD, 2019). Disse hovedgruppene⁶ kan videre deles inn i mindre og mer presise ferdigheter. I Virksomhetsbarometeret har vi fokusert på følgende: håndtere stress (emotional regulation), faglig nysgjerrighet (open-mindedness), planlegge eget arbeid (task performance), samarbeid (collaboration) og kommunikasjon (engaging with others).

4.3 Hvor viktige er sosiale og emosjonelle ferdigheter?

For å undersøke hvor viktige sosiale og emosjonelle ferdigheter er, har vi spurt virksomhetene om i hvilken grad de ulike ferdighetene er viktige for virksomheten. Figur 12 viser resultatene.

FIGUR 12 I hvilken grad er det viktig for din virksomhet at ansatte har disse ferdighetene? n=2003



De to ferdighetene som i størst grad er viktigst, handler om å kunne fungere godt med andre mennesker. De handler om å bygge relasjoner og samhandle, nemlig samarbeid og kommunikasjon. De andre sosiale

⁶ OECD sine fem hovedgrupper og undergrupper er «task performance (achievement motivation, responsibility, self-control, persistence), emotional regulation (stress resistance, optimism, emotional control), collaboration (empathy, trust, cooperation), open-mindedness (curiosity, tolerance, creativity), engaging with others (sociability, assertiveness, energy), compound skills (critical thinking, meta-cognition, self-efficacy)».

og emosjonelle ferdighetene viser seg også å være viktig for virksomhetene. På et spørsmål om det var andre viktige ferdigheter som ikke ble nevnt i figur 12, oppgir respondentene i webundersøkelsen ulike versjoner av fagkompetanse som viktige, sammen med fleksibilitet (Figur 13). Det er ikke slik at de sosiale og emosjonelle ferdighetene alene er det viktigste, men i kombinasjon med relevant fagkompetanse. Fra Nav sin bedriftsundersøkelse (2019) vet vi at litt over 20 prosent av bedriftene ikke har funnet personer med rett formell kompetanse, og 13 prosent fikk ikke ansatt noen i det hele tatt. Dette viser at fagkompetanse også er veldig viktig for virksomheter, og det blir også støttet av våre respondenter. Bedriftsundersøkelsen viser også at virksomheter ansetter personer som er underkvalifisert for stillingen. Dette kan støtte opp om NIFU (Støren, et al., 2019) sin tolkning – at ferdigheter som er relevante for jobben, kan læres på jobben. Da vil andre ferdigheter være viktig i ansettelse, som samarbeid, kommunikasjon og faglig nysgjerrighet.

Relasjonskompetanse er en annen ferdighet som ble nevnt. Dette er en ferdighet som bygger videre på kommunikasjon og samarbeid, da disse ferdighetene er nødvendige for å kunne opparbeide en god relasjon. Ellers er det flere sosiale og emosjonelle ferdigheter som blir nevnt, for eksempel kreativitet. Dette er en ferdighet som kan brukes på flere måter i en arbeidssituasjon, og blir ofte assosiert med å tenke nytt. Kreativ problemløsning er en av de ferdighetene som Kompetansebehovsutvalget i sin rapport antyder vil bli viktig i framtiden (Kunnskapsdepartementet, 2019).

FIGUR 13 Hvilke andre ferdigheter er viktige for virksomheten din?



4.4 Den viktigste ferdigheten

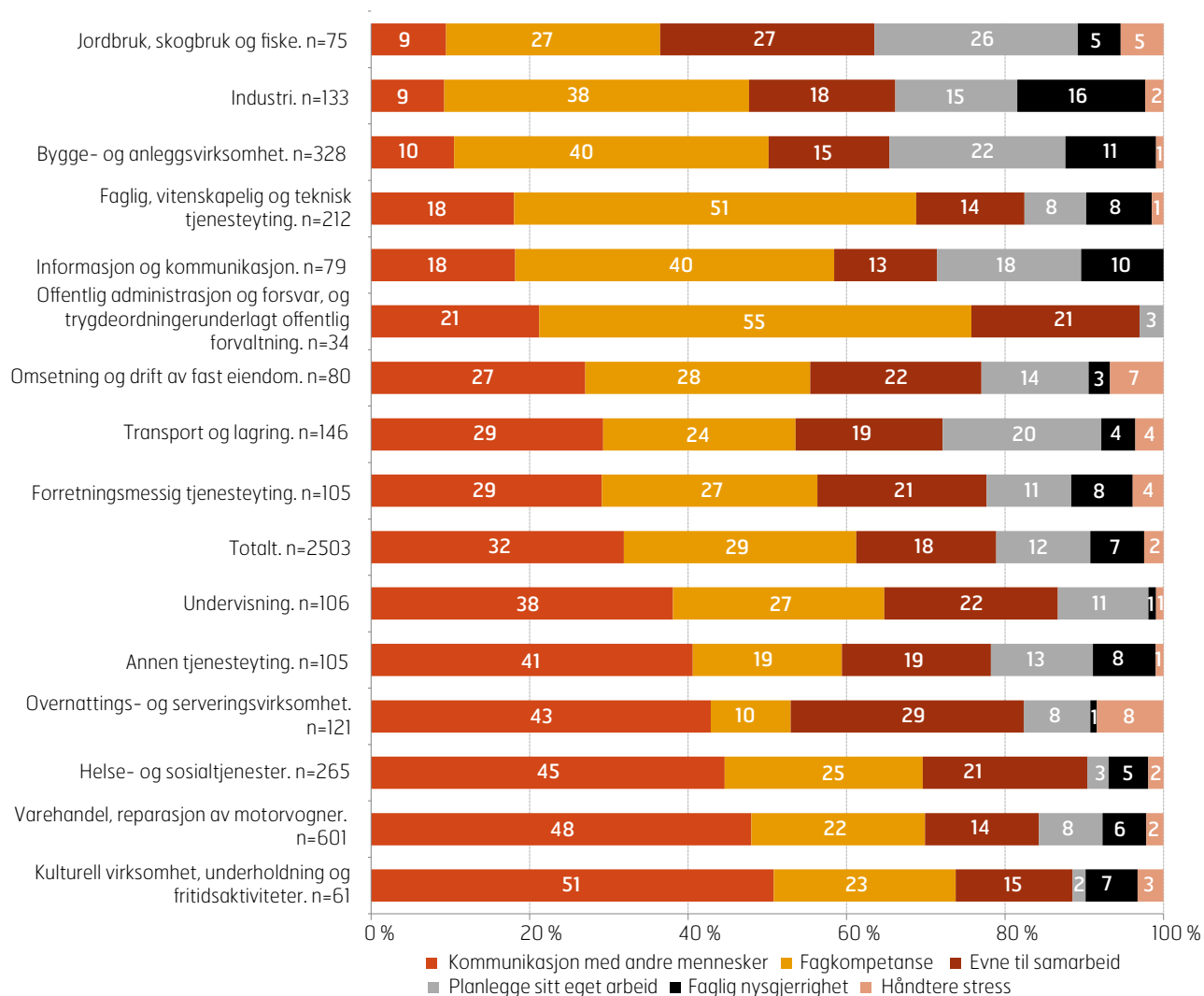
Når man gjennomfører spørreundersøkelser, kan det oppstå en «positiv svarbias». Dette skjer fordi man svarer litt mer positivt enn det man egentlig mener. På grunn av dette er respondentene også blitt spurt om å velge den viktigste ferdigheten. Her har vi også inkludert fagkompetanse, for å få se om sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktigere enn fagkompetanse.

Totalt svarer 31 prosent at kommunikasjon er den viktigste ferdigheten, og 29 prosent svarer fagkompetanse. Virksomhetsbarometeret viser at for noen virksomheter er kommunikasjonsferdigheter viktigere

enn fagkompetanse. Om dette er sant i rekrutteringsprosesser, er derimot vanskelig å si. En ting er å si at kommunikasjon er viktigst, en annen er å velge og ansette personen som mangler fagkompetanse, men er god til å kommunisere. Finn.no sin jobbindeks (Finn, 2019) viser at stillingsutlysninger fremdeles er mest opptatt av bachelor- og mastergrader, og ikke i like stor grad at erfaring kan kompensere for manglende formell kompetanse. Fagkompetanse er ofte et krav i stillingsutlysninger. Et annet spørsmål er hva respondenten legger i fagkompetanse. Det kan være noen virksomhetsledere som ikke tenker på grader som fagkompetanse, men at fagkompetanse er yrkesfaglig kompetanse (for eksempel fagbrev).

Det er litt forskjell i den viktigste ferdigheten etter størrelse på virksomheten. Fagkompetanse er viktigst for de små og største virksomhetene. De mellomstore virksomhetene har en større andel som svarer at sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktigst.

FIGUR 14⁷ Hvis du må velge, hva er den viktigste ferdigheten for virksomheten din? Etter næring



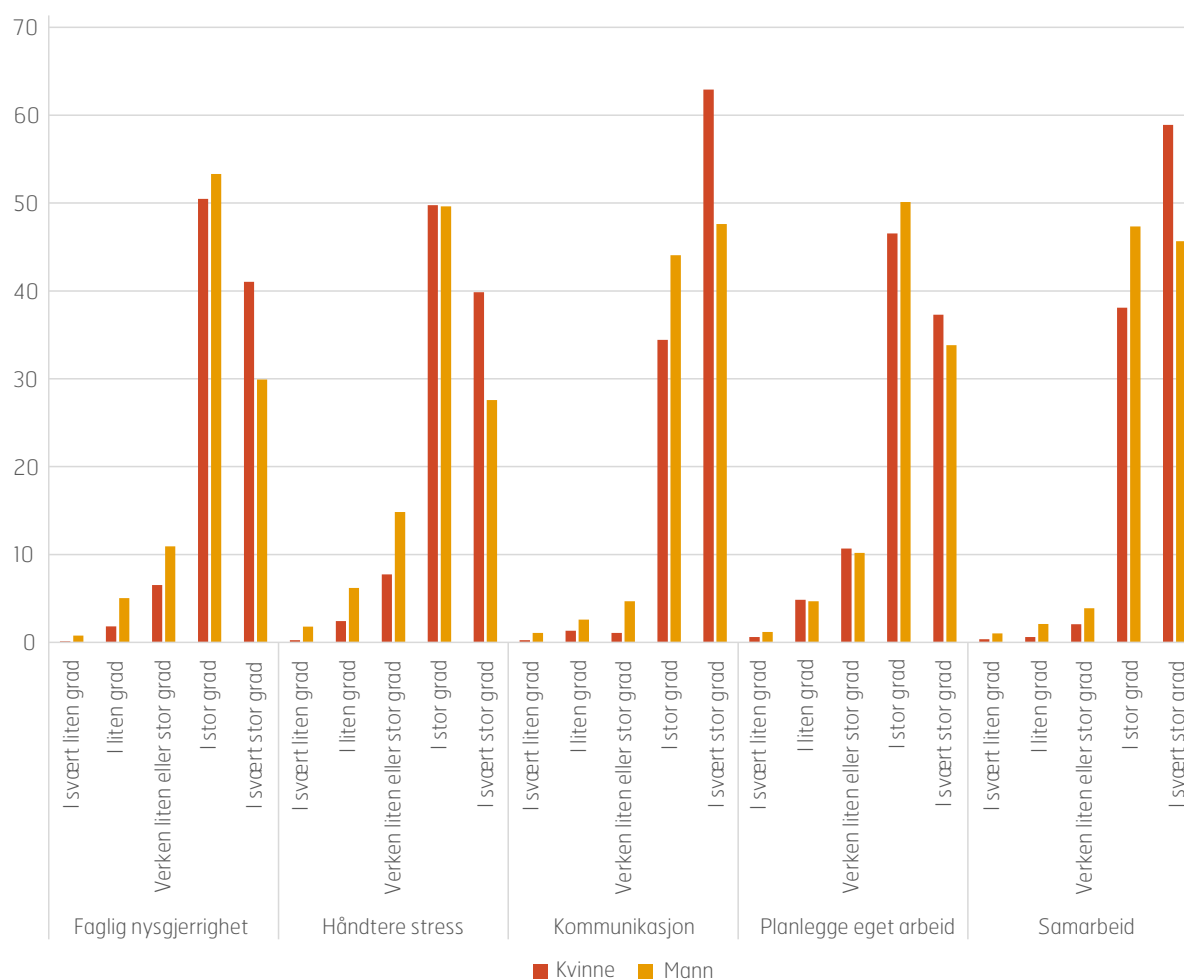
Figur 14 viser den viktigste ferdigheten fordelt etter næring. Her er det en del forskjeller som lar seg forklare. Offentlig administrasjon er en næring hvor mange stillinger krever formell kompetanse, og her ser vi at fagkompetanse er den viktigste ferdigheten. Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter er den næringen hvor høyest andel svarer at kommunikasjon er den viktigste ferdigheten. Overnattings- og serveringsvirksomheter er en næring hvor de sosiale og emosjonelle ferdighetene får høy andel av svarene. Dette er en næring hvor servitører må snakke med kunder, kommunisere med kokker, ta imot hotellbestillinger osv. Det er mye menneskelig kontakt, og da vil de sosiale og emosjonelle ferdighetene være avgjørende.

⁷ Bergverksdrift og utvinning, Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet og Finansierings- og forsikringsvirksomhet er fjernet fra figuren fordi disse næringene har færre enn 20 respondenter i utvalget.

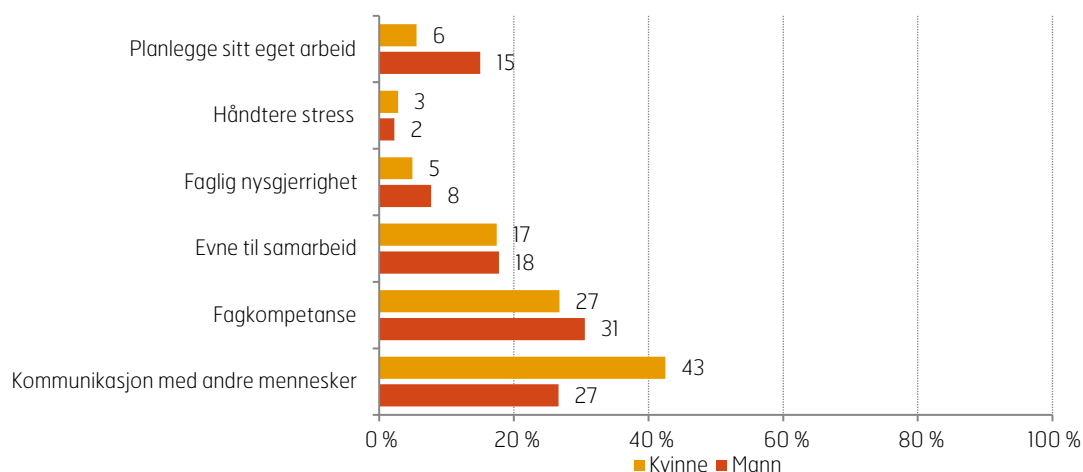
I 2006 publiserte psykologen Reuven Bar-On en artikkel om en modell for sosial og emosjonell intelligens (Bar-On, 2006). Her fant han ikke store forskjeller på kjønn, men noen. For eksempel viste det seg at kvinner er mer klar over emosjoner enn det menn er. Dette kan være en grunn til at kvinnelige ledere syns disse ferdighetene er mer viktige; de legger mer merke til dem.

En av variablene som påvirker viktigheten av sosiale og emosjonelle ferdigheter, er kjønn. Kjønn til respondenten ser ut til å ha en betydning for svaret. Sosiale og emosjonelle ferdigheter er i gjennomsnitt litt viktigere for kvinnelige ledere enn mannlige ledere. Den eneste sosiale og emosjonelle ferdigheten vi har med i undersøkelsen som ikke er påvirket av kjønn til lederen, er det å kunne planlegge sitt eget arbeid. Sammenhengen er signifikant selv når vi kontrollerer for næring. Figur 15 viser fordelingen på viktigheten av sosiale og emosjonelle ferdigheter etter kjønn. Forskjellene ser ut til å komme fra at kvinner oftere svarer «I svært stor grad».

FIGUR 15 I hvilken grad er følgende ferdighet viktig for din virksomhet? Etter lederens kjønn. n=2503



For mannlige ledere er fagkompetanse den viktigste ferdigheten, se Figur 16. Kvinnelige ledere velger oftere kommunikasjon med andre mennesker. 66 prosent av lederne som har svart på undersøkelsen er menn, mot 33 prosent som er kvinner. Denne fordelingen er ganske lik som andel kvinnelige og mannlige ledere i Norge (36 prosent kvinner) (Statistisk sentralbyrå, 2017).

FIGUR 16 Hvis du må velge, hva er den viktigste ferdigheten for virksomheten din? Etter ledernes kjønn. n=2503

Kommunikasjon med andre mennesker er den ferdigheten som flest kvinnelige ledere syns er viktigst. Dette er et signifikant funn, selv når vi kontrollerer for næring. Mannlige ledere svarer i større grad enn kvinnelige ledere at det å planlegge sitt eget arbeid er viktigst.

4.5 Kartlegging av kompetanse har en positiv sammenheng med viktigheten av sosiale og emosjonelle ferdigheter

Å kartlegge de ansattes kompetanse har en positiv sammenheng med viktighetsgraden til alle de sosiale og emosjonelle ferdighetene. Det kan være flere grunner til at kartlegging øker viktighetsgraden av sosiale og emosjonelle ferdigheter. Å kartlegge de ansatte sin kompetanse øker nok bevisstheten om all kompetansen de ansatte har, ikke bare de sosiale og emosjonelle. Det kan også hende kartleggingen har klargjort forskjeller blant de ansatte. For eksempel kan noen ledere ha hatt noen ansatte med veldig gode kommunikasjonsferdigheter, og kan ha innsett hvor viktig dette er for virksomheten.

4.6 Andre variabler

Det er også andre variabler som påvirker viktigheten av de sosiale og emosjonelle ferdighetene hos virksomheter⁸. Det er ulike variabler som påvirker de ulike ferdighetene. Hvilken næring virksomhetene tilhører, har en sammenheng med viktighetsgraden til virksomhetene, men ikke for alle næringer eller for alle ferdighetene. Overnatting og serveringsvirksomhet svarer i gjennomsnitt en halv grad høyere på viktigheten av kommunikasjonsferdigheter enn jordbruk, skogbruk og fiske. For ferdighetene samarbeid og faglig nysgjerrighet er det få næringer som sosiale og emosjonelle ferdigheter er signifikant mer eller mindre viktige. Kommunikasjon er derimot positivt påvirket av alle næringene utenom én⁹.

Virksomheter som har flest ansatte med yrkesfaglig utdanning, svarer i gjennomsnitt at sosiale og emosjonelle ferdigheter er mindre viktig enn det virksomheter med høyere utdanning svarer. Dette stemmer derimot ikke for viktigheten av å håndtere stress, som ikke er påvirket av utdanningsnivået i virksomheten. For virksomheter med flest ansatte med allmennfaglig utdanning fra videregående eller grunnskole er faglig nysgjerrighet mindre viktig enn for virksomheter med flest ansatte med høyere utdanning. Faglig nysgjerrighet og det å kunne planlegge sitt eget arbeid er i mindre grad viktig jo større andel av de ansatte som har et annet morsmål enn norsk, svensk og dansk.

⁸ Regresjonsanalysen ligger i appendikset.

⁹ Bergverksdrift og utvinning er næringen som viser en negativ virkning på viktigheten av kommunikasjon. Denne sammenhengen er derimot ikke signifikant.

4.7 Virksomheter hvor sosiale og emosjonelle ferdigheter i svært stor grad er viktige

Ved å lage en ny variabel¹⁰ er det mulig å se om det er noen sammenheng, noen kjennetegn, på de virksomhetene som svarer i svært stor grad på alle ferdighetene vi har undersøkt i Virksomhetsbarometeret.

Når vi ser på prosentfordelingene til ulike karakteristikk, og om de har svart i svært stor grad på alle de sosiale og emosjonelle ferdighetene, er det ikke store forskjeller. Det kan se ut som at virksomheter som enten har et stort eller ikke udekket kompetansebehov, svarer at sosiale og emosjonelle ferdigheter er svært viktig. Det er en større andel virksomheter innenfor helse- og sosial og undervisningssektoren, virksomheter fra Aust-Agder, Buskerud og Telemark og virksomheter med kvinnelige ledere. I tillegg svarer 16 prosent av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse, at sosiale og emosjonelle ferdigheter er svært viktig, mot 10 prosent av de som ikke kartlegger. Ved å kjøre en logistisk regresjonsanalyse kan vi undersøke nærmere om noen av disse variablene påvirker sannsynligheten for å svare at alle de sosiale og emosjonelle ferdighetene i svært stor grad er viktig.

Den logistiske regresjonen viser at noen av variablene har en signifikant påvirkning på sannsynligheten til å svare svært stor grad på alle ferdighetene. Næringene kultur, forretningsmessig- og annen tjenesteyting minsker denne sannsynligheten. En kvinnelig leder øker sannsynligheten og det gjør også kartlegging av de ansattes kompetanse. I tillegg minskes sannsynligheten dersom virksomheten har 7–20 ansatte eller 51–100 ansatte i forhold til 2–6 ansatte.

4.8 Diskusjon rundt sosiale og emosjonelle ferdigheter

Tradisjonelt blir sosiale og emosjonelle ferdigheter sett på og beskrevet som «soft skills», mens fagkompetanse blir sett på som «hard skills». Slike «myke» ferdigheter utvikles gjennom personlig erfaring og refleksjon, mens harde ferdigheter læres gjennom trening og utdanning (Dixon, Belnap, Albrecht, & Lee, 2010). Av denne grunn blir jobber som krever sosiale og emosjonelle ferdigheter, sett på som framtidens jobber. Dette er jobbene som krever menneskelige ferdigheter – noe en datamaskin ikke kan lære seg.

Ulike spill brukes gjerne til å utforske kunstig intelligens. Brettspill som sjakk og GO er spill som datamaskiner har vist seg å være bedre enn mennesker. De aller mest kompliserte AI-programmene lærer seg nå strategier på egenhånd ved å spille mot seg selv om igjen og om igjen. Nå har forskere tatt det neste steget, og ønsker å se hvordan en datamaskin gjør det i førstepersons-skytespill. Her har Jaderberg et al. (2019) vist at datamaskiner også greier å samarbeide ved bruk av maskinlæring.

Dersom sosiale og emosjonelle ferdigheter blir viktige på framtidens arbeidsmarked, kommer det til å være et behov for utdanning og opplæring på feltet. For selv om noen sosiale og emosjonelle ferdigheter ofte blir assosiert med personlighetstrekk, er de ferdigheter og evner som kan læres og utvikles (OECD, 2019).

Forskning konkluderer med at sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktige, og forklarer hvorfor de er viktige (for eksempel (OECD, 2019) og (Støren, et al., 2019)). Det er lite fokus på i hvilken grad opplæring og utdanning spesifikt på disse ferdighetene kan forbedre jobbprestasjon. Det er mye fokus på hvordan det påvirker utdanningen og videre læring, men mindre fokus på direkte konsekvens i arbeidslivet.

¹⁰ Dette gjøres ved å lage en dummyvariabel der virksomhetene som har svart «I svært stor grad» på alle ferdighetene, får verdien 1, og øvrige virksomheter får 0.

5

Arbeidsgivernes inkludering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet

Kompetansebehovet i norske virksomheter har økt de siste årene (Kompetanse Norge 2019). Stadig flere virksomheter trenger arbeidstakere med fagbrev og høyere utdanning. Det er stor etterspørsel etter ansatte som er gode til å lære på jobb, ta i bruk ny teknologi og bidra til høy produktivitet. Innbyggernes kompetanse og arbeid utgjør 75 prosent av Norges nasjonalformue (Perspektivmeldingen 2017). Norge har lav arbeidsledighet og et godt organisert arbeidsliv. Sysselsettingen har imidlertid falt de siste årene. For å kunne opprettholde velferdsstatens ordninger i den nåværende formen er det nødvendig at flere personer med helserelaterte ytelser, innvandrere med manglende kompetanse og unge som ikke fullfører videregående skole, kommer i jobb (NOU 2019:7). Inkluderingsarbeidet skjer i større grad i det ordinære arbeidslivet nå enn tidligere. Både regjeringen og innbyggere forventer at arbeidsgiverne står for flere inkluderingsoppgaver som tidligere ble tatt hånd om av velferdsstaten (NHO 2018).

Sysselsettingsutvalget, som ble satt ned av regjeringen for å utrede tiltak som kan øke sysselsettingen, anbefaler å satse på virkemidler som kan øke etterspørselen etter arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne (NOU 2019:7). Men mange virksomheter, spesielt i privat sektor, må ta hensyn til produktivitet og markedskonkurranse, noe som har en sammenheng med rekrutteringspraksis. Arbeidsgivere ansetter oftest de best kvalifiserte og mest produktive søkerne. Tilrettelegging for mennesker med redusert arbeidskapasitet, svake norskkunnskaper eller manglende kompetanse er noen av de oppgavene som krever ekstra ressurser av arbeidsgiverne. Unge under 30, innvandrere med svake norskkunnskaper, personer med langvarig fravær fra arbeidslivet og de som ikke fullfører videregående utdanning, er den delen av befolkningen som ofte stiller bakerst i køen når virksomhetene skal rekruttere arbeidskraft. For å øke rekrutteringen av de svakeste er det viktig å ha kunnskap om arbeidsgivernes behov for kompetanse, tilrettelegging og hvordan de jobber med kompetanseutvikling hos de ansatte.

I denne delen av rapporten belyser vi en problemstilling knyttet til arbeidsgivernes inkluderingspraksis. Vi spurte et representativt utvalg av private, offentlige og frivillige virksomheter om de har ansatt personer mer følgende kjennetegn:

- Langvarig fravær fra arbeidslivet
- Svake norskkunnskaper
- Alder under 30
- Alder over 50
- Relevant arbeidserfaring, men lite formell utdanning
- Ikke fullført videregående skole

Målet med denne analysen er å bidra til kunnskap om arbeidsgivere og inkludering av utsatte grupper. Vi undersøker hva som kjennetegner virksomheter som rekrutterer i større grad de ulike gruppene med hensyn til kjennetegn som næring, størrelse, geografi og ansattes utdanning i tillegg til flere andre. Fortolkning av resultater fra denne undersøkelsen bygger på tidligere forskning om arbeidsgivernes inkluderingspraksis.

HVA SIER FORSKNING OM ARBEIDSGIVERNES INKLUDERINGS- OG REKRUTTERINGSPRAKSIS?

Forskning om inkludering av personer som har vanskeligheter med å komme inn i arbeidslivet på egenhånd, har tradisjonelt vært rettet mot individer og kjennetegn ved de aktuelle målgruppene. Arbeidsgiverperspektivet har vært til dels fraværende i studier av tema om inkludering (SINTEF, 2019, s. 13). De siste årene har det kommet flere studier som belyser problemstillinger knyttet til arbeidsgivere og virksomhetenes inkluderingspraksis. Vi presenterer enkelte funn fra nylig gjennomførte studier som handler om arbeidsgivere og inkludering.

Ordinære arbeidsplasser framfor skjermede tiltaksplasser¹¹ har blitt viktige inkluderingsarenaer for mange mennesker som ellers har det vanskelig med å få innpass arbeidslivet. Trepertssamarbeid er den modellen som er brukt i Norge for å få flere av de utsatte gruppene inn i arbeid. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019) og Inkluderingsdugnaden (Regjeringen.no, 2020) er de virkemidlene som skal bidra til at flere arbeidsgivere deltar i inkluderingsarbeidet. Kunnskap om arbeidsgivernes behov, inkluderingskompetanse og hvilke barrierer og muligheter som finnes, er viktig for å øke etterspørselen etter arbeidstakere fra de utsatte gruppene.

Forskning om arbeidsgivernes inkludering viser at mange er positive og har gode holdninger til å inkludere flere personer med nedsatt arbeidsevne inn i arbeidslivet (Proba 2018, Sintef 2019, Vedeler m fl. 2018). Samfunnsansvar og viljen til å bidra til en positiv utvikling av samfunnet er blant hovedårsakene arbeidsgiverne nevner når de blir spurt om dette temaet. Samtidig peker virksomhetslederne på at hovedårsaken til hvorfor de ikke ansetter flere, er manglende formell kompetanse hos kandidatene. Fagbrev eller en annen type formell utdanning er etterspurt i dagens arbeidsliv (SINTEF 2019). Ansettelse av innvandrere med svake norskkunnskaper varierer fra næring til næring. Transport, varehandel og overnattings- og serveringsvirksomhet er de næringene som rekrutterer flest innvandrere (SSB, 2017), og det er også disse næringene som rekrutterer flest med lite formell utdanning. Vurdering av norskkunnskaper er vanskelig for mange arbeidsgivere (Birkeland, Tkachenko, & Ulven, 2019). Proba anbefaler tilrettelegging for arbeidsgivere slik at de kan definere kompetansemål i norsk for kandidatene, og slik at de kan søke om relevante støtteordninger (Proba, 2018-12, s. 5).

NHO organiserer mange bedrifter i privat sektor, og er en viktig aktør i inkluderingsarbeidet. Halvparten av medlemsbedriftene oppga i 2018 at de jobber aktivt med inkludering, og om lag en tredjedel av dem har rekruttert ansatte som krever tilrettelegging eller ekstra oppfølging (PROBA 2018). Funnene fra en nylig gjennomført NOVA-undersøkelse viser at 65 prosent av arbeidsgiverne er villige til å innkalle kandidater med «hull i CV-en» til et jobbintervju. 17 prosent av arbeidsgiverne oppgir i den samme undersøkelsen at de hadde gitt jobben til personer under 30 år med psykiske helseproblemer (Vedeler, Evensen, Ugreninov, & Haug, 2018).

¹¹ «Behovet for tiltak i skjermet virksomhet kan være noe man har i en innledende fase på vei ut i arbeidslivet. Man går da over i arbeid eller andre typer tiltak etter en tid. Enkelte kan også få tilbud om arbeid i skjermet virksomhet uten tidsbegrensning» (ASD 2019).

VIRKSOMHETSSTØRRELSE OG NÆRING HAR EN SAMMENHENG MED REKRUTTERINGSPRAKSIS

Arbeidstrening, arbeidsrettet oppfølging, lønnstilskudd og flere andre tiltak er Navs virkemidler for å hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne å komme inn i arbeidslivet. Arbeidsgivere som tar imot personer på tiltak fra Nav, er i større grad positive til å ansette noen med hull i CV-en. En nylig gjennomført studie av NOVA viser at jo større bedriften er, jo flere personer tar de til arbeidstrening (Vedeler m fl- 2018: 26). Det er flere store enn små virksomheter som har inngått en avtale om Inkluderende arbeidsliv. Bedrifter i privat sektor med over 100 ansatte skiller seg også ut, med mange flere ansatte under 25 år (Proba 2014: 18).

Flere studier av arbeidsgivere og inkluderingspraksis viser at mange bedrifter fra enkelte næringer har en del erfaring med rekruttering av personer med nedsatt arbeidsevne (Proba 2018). NHOs medlemsbedrifter innen reiseliv, logistikk og transport, service og handel har mest erfaring med inkludering. Lave kompetansekrav og intern utvikling av kompetanse med lave kostnader er noen av forklaringene på hvorfor bedriftene i noen næringer rekrutterer flere fra de utsatte gruppene (Proba 2018: 9). Bedrifter innen varehandel er en inkluderingsarena for de som ikke har mye formell kompetanse. Mange butikker har sine etablerte interopplæringer for både medarbeidere og for ledere, noe som gir mulighet for de som ikke har fullført videregående skole eller har svake norskkunnskaper (Fafo, 2017).

Blant NHOs medlemmer er det de store bedriftene med flere hundre ansatte som rekrutterer flest personer med ekstra bistandsbehov. Probas undersøkelse viser at om lag en av fem bedrifter med færre enn 5 ansatte har rekruttert noen fra de utsatte gruppene, mens over halvparten av bedriftene med 250 ansatte eller flere har gjort tilsvarende (Proba 2018: 18).

Ansettelse er en kostbar og viktig beslutning for enhver arbeidsgiver. Risiko forbundet med feilansettelser kan resultere i store kostnader, både økonomiske og sosiale. Tidligere forskning viser at mange arbeidsgivere oppgir at de mangler tilstrekkelig kompetanse til å kunne inkludere personer med redusert funksjonsevne (SINTEF, 2019). Resultatene av spørreundersøkelsen blant NHO bedriftene viser imidlertid at flere av bedrifter med over 200 ansatte mener at hovedårsaken til at de ikke rekrutterte flere fra de utsatte gruppene, er at dette ville innebære en større *økonomisk risiko* for dem enn for de mindre bedriftene. Manglende ressurser for opplæring av kandidatene er derimot en hovedårsak til at man ikke rekrutterer noen blant de små NHO-bedriftene. De mindre bedriftene i den samme undersøkelsen oppgir oftere enn de store virksomhetene at de ikke har vurdert muligheten for å ansette noen med ekstra bistandsbehov (Proba 2018: 31).

Arbeidsgiverne har ulike behov og muligheter når det gjelder både kompetanseutvikling og inkludering. Ulike grupper arbeidstakere krever forskjellig tilnærming. I Probas kartlegging av arbeidsgivernes behov kommer det fram at arbeidsgiverne har behov for å prøve ut kandidater med svake norskskferdigheter eller manglende formell utdanning, mens samarbeid med Nav og god informasjon om kandidater er avgjørende når virksomheten skal rekruttere personer med helseutfordringer (Proba 2018: 4).

De forskningsrapportene som vi har presentert i dette kapitlet, peker på viktigheten av å skaffe god oversikt og kunnskap om nettopp arbeidsgiverne og deres tenkemåter og praksiser når det gjelder inkluderingen. Selv om kunnskapsgrunnlaget på dette området er økende, er det fortsatt behov for flere studier om arbeidsgiverperspektivet på inkludering av ulike grupper.

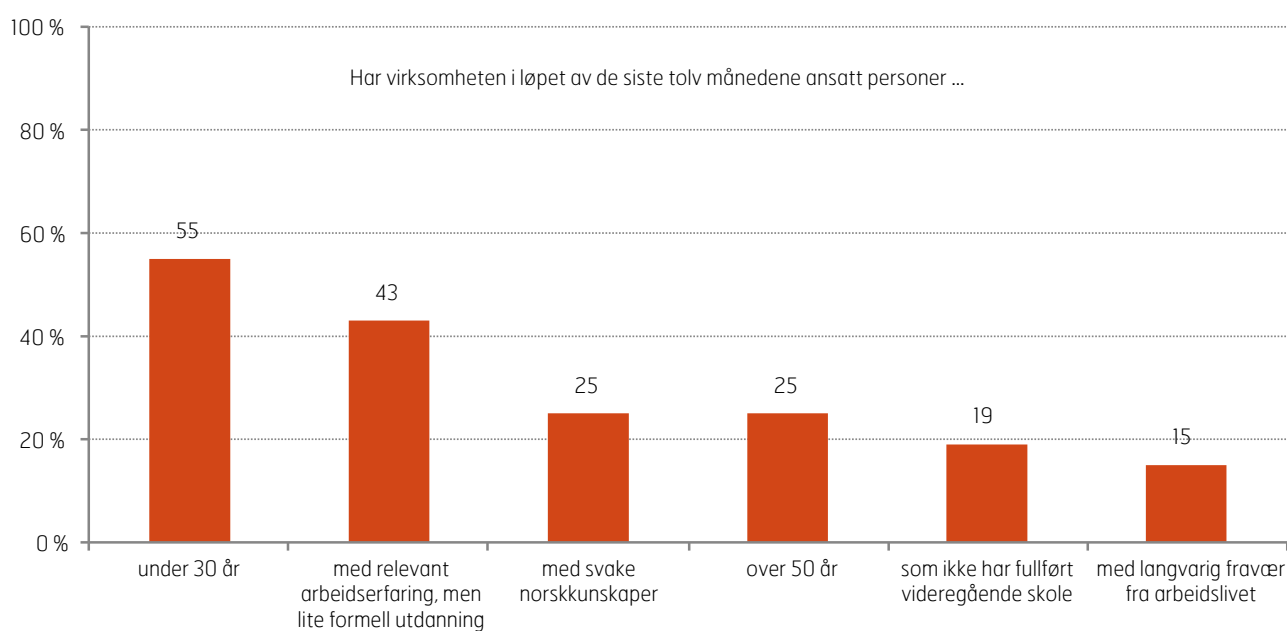
5.1 Hva kjennetegner virksomheter som ansetter personer som ellers ville havnet nederst i søkebunken?

I årets Virksomhetsbarometer spør vi virksomhetsledere og andre ansvarlige for rekruttering og kompetanseutvikling om de har ansatt en eller flere personer som enten er under 30 år eller over 50 år, har svake norskkunnskaper, har relevant arbeidserfaring, men lite formell utdanning eller som har langvarig fravær fra arbeidslivet. Figur 17 viser at virksomhetene oppgir at de rekrutterer forskjellige grupper i ulikt

omfang. Unge under 30 år er den gruppen som ansettes mest, mens arbeidssøkere med langvarig fravær fra arbeidslivet kommer dårligst ut i denne undersøkelsen. Videre ser vi på kjennetegn ved de ulike virksomhetene som oppga at de har rekruttert noen fra de nevnte gruppene.

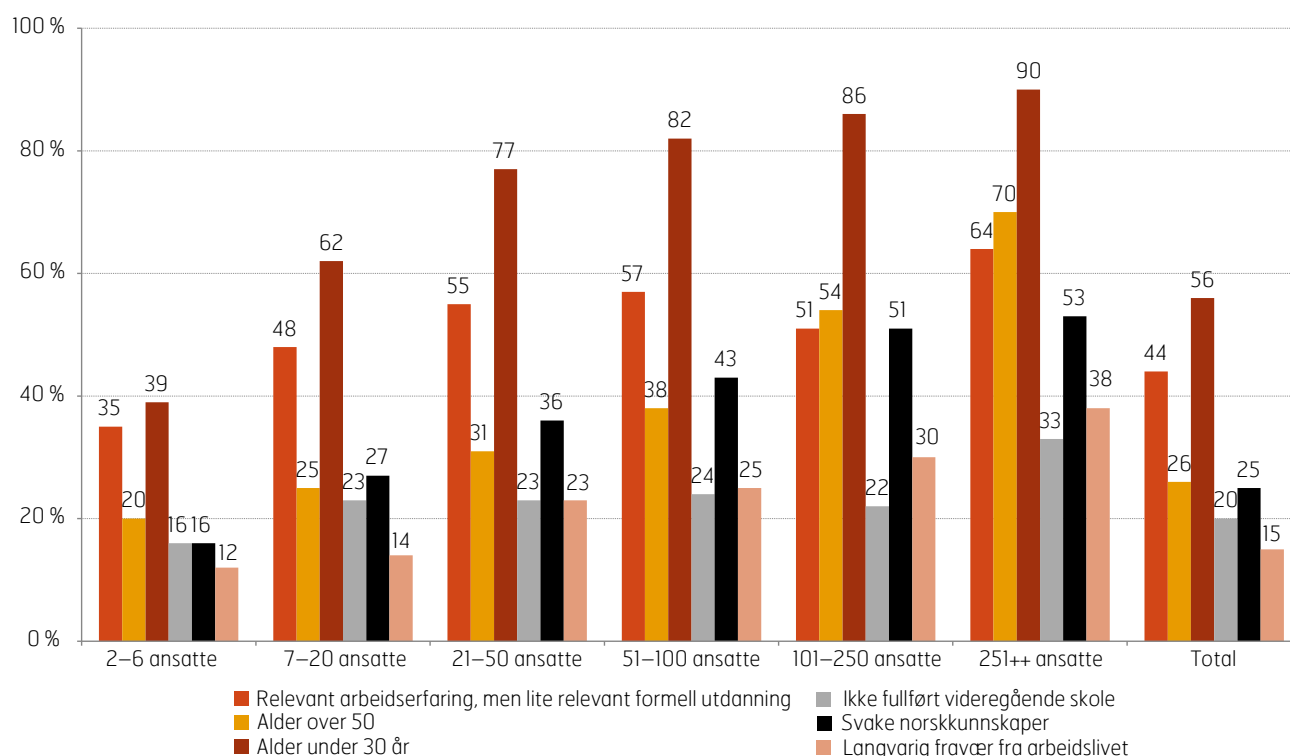
Ser vi på Navs statistikk over arbeidsledige, viser den at alder har en sammenheng med lengden på arbeidsledighet. Jo eldre arbeidssøkerne er, desto vanskeligere er det å skaffe seg en jobb, og spesielt etter lengre fravær fra arbeidslivet. Det er arbeidssøkere over 50 år som er mest utsatte for lang arbeidsledighet (Andreev, 2016). Virksomhetsbarometeret viser at om lag en fjerdedel av arbeidsgiverne oppgir at de har ansatt noen som er over 50 år gamle. Forklaringene er mange og sammensatte. Lavere søkerfrekvens er en av dem. De fleste av seniorenene er i fast jobb. Mange har vært i én og samme jobb i mange år, og har mye lavere mobilitet på arbeidsmarkedet sammenlignet med yngre arbeidstakere. Det er likevel slik at de som ønsker å skaffe seg en ny jobb, er permitterte, eller av andre grunner må ha en ny jobb, opplever ofte at de blir sjeldnere innkalt til jobbintervju sammenlignet med søkere som er yngre enn 50 år.

FIGUR 17 Rekruttering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet siste 12 måneder. n=2 503

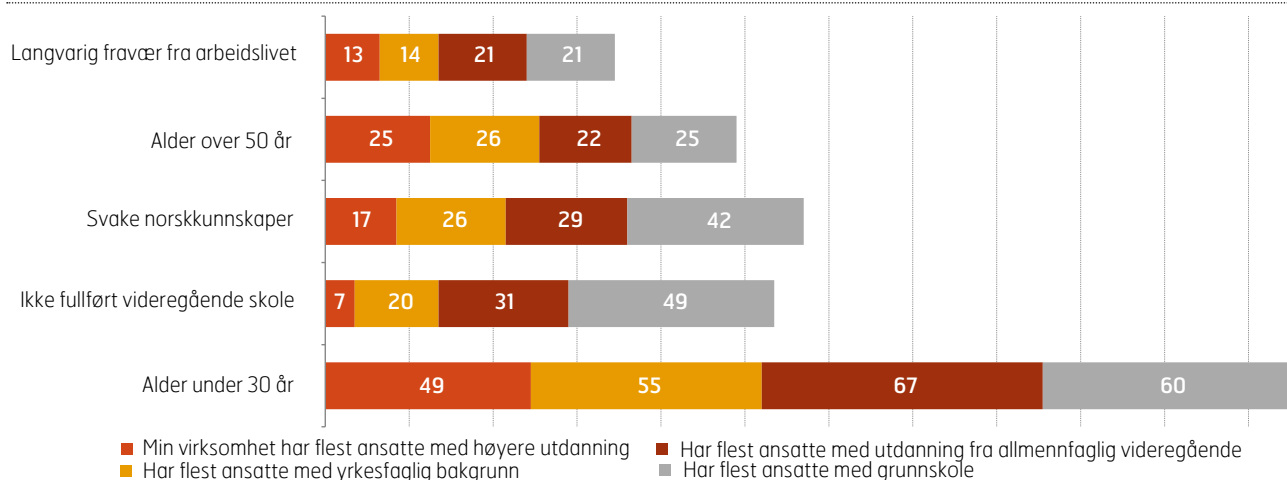


Vi har undersøkt om andelen virksomheter som har ansatt en eller flere personer med svak tilknytning til arbeidslivet varierer med virksomhetsstørrelse. Figur 18 viser at de store virksomhetene i større grad oppgir at de har ansatt noen. Det er spesielt personer med langvarig fravær fra arbeidslivet som har større sjanse å få jobb i virksomheter som har 100 eller flere ansatte. Mellom 30 og 38 prosent av disse virksomhetene er positive til å ansette noen fra denne gruppen.

Virksomhetsledere i bedrifter med 2–6 ansatte oppgir at de oftest har ansatt unge under 30 år og personer som har relevant arbeidserfaring og lite formell utdanning. De andre gruppene har mindre sjanse for å bli rekruttert av de minste virksomhetene. Ser vi på rekrutteringsandelene av personer fra de andre gruppene på tvers av bedriftsstørrelsen, er det de store virksomhetene som rekrutterer fra de fleste gruppene. En del av forskjellen i inkluderingspraksisen kan trolig forklares med behovet for nye ansatte. De minste bedriftene rekrutterer sjeldnere sammenlignet med de store virksomhetene. Ser vi på antall virksomheter med ulik størrelse, er det en overvekt av små og mellomstore virksomheter i Norge. Om lag 8 prosent av alle virksomhetene i Norge hadde over 100 ansatte, mens nærmere 25 prosent har 2–9 ansatte (SSB 2019). Det betyr at selv om en lavere andel av de små og mellomstore virksomhetene enn de store oppgir at de har rekruttert noen med svak tilknytning til arbeidslivet, har disse virksomhetene likevel rekruttert til sammen flere personer.

FIGUR 18 Rekruttering av personer med ulik bakgrunn, virksomhetsstørrelse. Flervalgsspørsmål. n=2503

Vi har sett eksempler på studier om inkludering som viser at enkelte næringer har mer erfaring med å rekruttere mennesker som har svak tilknytning til arbeidslivet. Det er vanligvis virksomheter som har arbeidsoppgaver som kan utføres av ansatte uten formell utdanning, og bedrifter med lave opplæringskostnader. Figur 19 viser fordelingen av virksomhetene med de ulike utdanningsprofilene. Ledere i virksomhetene med ansatte med grunnskoleutdanning oppgir i større grad at de har ansatt noen med svak tilknytning til arbeidslivet. Virksomhetene med ansatte med høyere utdanning er blant de som har lavest andel fra de ulike gruppene. Rekruttering av de over 50 år er nesten likt fordelt på de ulike virksomhetene. Unge under 30 år har gjennomgående høyere sannsynlighet for å bli ansatt på tvers av de forskjellige utdanningsprofilene til virksomhetene. Andelen virksomheter som har rekruttert unge under 30, er høyest der det er flest ansatte med utdanning fra allmennfaglig videregående.

FIGUR 19 Rekruttering av personer med ulik bakgrunn, etter de ansattes utdanningsnivå. Flervalgsspørsmål. Prosent. n=2503

Både Virksomhetsbarometeret, Navs bedriftsundersøkelse og NHOs kompetansebarometer viser at det er store fylkesforskjeller i etterspørselen etter arbeidskraft. Fylkene har ulik næringssammensetning, utdanningsnivå blant innbyggerne og arbeidsledighet. Alle disse faktorene har en betydning for inkluderingsarbeidet i de forskjellige fylkene.

Virksomhetsbarometeret viser store fylkesforskjeller når det gjelder andel virksomheter som oppgir at de har rekruttert noen med svak tilknytning til arbeidslivet. Andelen virksomheter som har rekruttert ansatte med svake norskkunnskaper varierer fra 39 prosent i Finnmark til 15 prosent i Aust-Agder. Finnmark er det fylket som er underrepresentert i undersøkelsen, og har få svar. Det er en grunn til å tolke tall fra det fylke med forsiktighet. Buskerud og Trøndelag er fylker med nest flest virksomheter som har ansatt innvandrere med svake norskkunnskaper. De minste forskjellene mellom fylkene er i andelen virksomheter som oppgir at de har rekruttert noen med langvarig fravær fra arbeidslivet og unge under 30.

Når det gjelder rekruttering av seniorer, skiller Telemark og Oppland seg mest ut. Telemark har den høyeste andelen virksomhetsledere som oppgir at de har ansatt noen over 50 år, og Oppland har den laveste andelen. Oppland er det fylket som har størst eldrendel i landet (Difi 2018: 118), det er derfor noe overraskende at virksomhetene i Oppland har den laveste rekrutteringen av seniorer.

I det neste delkapitlet undersøker vi hvorvidt de fylkesforskjellene vi ser i tabell 5, er statistisk signifikante, og hvorvidt disse forskjellene består når vi kontrollerer for de andre kjennetegnene ved virksomhetene, som næring, ansattes utdanningsprofil og størrelse.

TABELL 5 Andel virksomheter som har rekruttert minst én ansatt fra de ulike gruppene, etter fylke. n=2503

	Svake norsk-kunnskaper	Langvarig fravær fra arbeidslivet	Ikke fullført videregående skole	Alder over 50 år	Alder under 30	Relevant arbeidserfaring, men lite formell utdanning
Finnmark	39 %	11 %	29 %	30 %	57 %	48 %
Buskerud	30 %	19 %	25 %	28 %	58 %	50 %
Trøndelag	30 %	15 %	16 %	25 %	53 %	39 %
Oslo	29 %	13 %	15 %	25 %	57 %	41 %
Troms	29 %	13 %	21 %	28 %	52 %	49 %
Hordaland	28 %	14 %	20 %	25 %	63 %	44 %
Nordland	25 %	21 %	19 %	25 %	60 %	50 %
Total	25 %	15 %	20 %	26 %	56 %	44 %
Akershus	25 %	17 %	20 %	25 %	52 %	39 %
Rogaland	24 %	15 %	21 %	27 %	60 %	46 %
Sogn og Fjordane	23 %	8 %	14 %	25 %	58 %	44 %
Østfold	22 %	15 %	23 %	21 %	50 %	38 %
Vest-Agder	21 %	21 %	24 %	20 %	54 %	41 %
Møre og Romsdal	21 %	14 %	20 %	28 %	50 %	42 %
Vestfold	19 %	14 %	19 %	27 %	51 %	47 %
Telemark	19 %	19 %	24 %	37 %	52 %	45 %
Hedmark	18 %	16 %	22 %	29 %	61 %	50 %
Oppland	17 %	14 %	23 %	18 %	52 %	45 %
Aust-Agder	15 %	17 %	26 %	21 %	54 %	40 %

5.2 Virksomhetsstørrelse, ansattes utdanningsnivå og andel ansatte med norsk som morsmål har betydning for rekruttering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet

Regresjonsmodellen som vi bruker til analysen, består av uavhengige variabler som virksomhetsstørrelse, sektor, næring, geografi, kompetansebehov og andel ansatte med norsk som morsmål. Vi undersøker hvilke variabler har størst forklaringskraft for virksomhetenes positive svar på spørsmål om rekruttering av de ulike gruppene og hvorvidt de forskjellene mellom de ulike kategoriene som vi så tidligere i kapitlet er fremdeles til stede. Regresjonsanalysen gir oss mulighet til å sammenligne rekrutteringsandelene i

virksomhetene med like kjennetegn. Det betyr at vi kan se på andel virksomheter som har oppgitt at de har rekruttert noen med svak tilknytning til arbeidslivet fra samme fylke, og med de samme andre kjennetegnene ved virksomheten.

Før vi ser på fordelingen av rekrutteringsandeler etter de ulike kjennetegnene ved virksomhetene, undersøker vi hvorvidt de ulike uavhengige variablene måler det samme. Tabell 6 gir oss informasjon om graden av samvariasjon og statistisk signifikansnivå. Koeffisientene i tabellen nedenfor kan brukes for å identifisere eventuelle kolinearitetsproblemer som kan oppstå i forbindelse med de logistiske regresjonsanalysene. Når to årsaksfaktorer er til stede samtidig, fører det til høy korrelasjon mellom de uavhengige variablene, noe som fører til store standardfeil og usikre estimater (Skog 2004: 287). Et eksempel på kolinearitetsproblemet er en samvariasjon av variablene fylke og næring. Tabellen nedenfor inneholder koeffisientene Pearsons R og tilhørende signifikansnivå, og gir oss mulighet til å vurdere de eventuelle kolinearitetsproblemene.

TABELL 6 Bivariat korrelasjon – uavhengige variabler

	Graden av udekket kompetansebehov	Sektortilhørighet	Ansattes utdanningsnivå	Fylke	Antall ansatte	Næring
Graden av udekket kompetansebehov	1	-,060**	0,016	-0,017	-,104**	0,005
Sektortilhørighet	-,060**	1	-,160**	-0,002	,180**	,458**
Ansattes utdanningsnivå	0,016	-,160**	1	-0,003	-,054**	-,285**
Fylke	-0,017	-0,002	-0,003	1	0,025	-,040*
Antall ansatte	-,104**	,180**	-,054**	0,025	1	,139**
Næring	0,005	,458**	-,285**	-,040*	,139**	1

Variabelen sektortilhørighet er sterkt korrelert med næring. Koeffisientene for Pearson's R som ikke overstiger 0,5, fører ikke til kolinearitetsproblemer i regresjonsanalyser (Skog 2004: 288). En mulighet for å undersøke hvorvidt det er et kolinearitetsproblem i logistisk regresjonsanalyse, er å utelate en uavhengig variabel fra modellen. Dersom standardfeilen til den gjenværende uavhengige variabelen minsker, er korrelasjonen forholdsvis høy. Dersom standardfeilen øker, betyr det at korrelasjonen er moderat (Skog 2004: 289). Modellen til denne regresjonsanalysen vil inneholde kun variabelen som indikerer næring. Variabel sektortilhørighet vil utelates fra modellen for å unngå samvariasjonsproblemet.

Den deskriptive analysen i dette kapitlet viser at andel virksomheter som oppgitt at de har rekruttert de ulike gruppene, varierer etter fylke, virksomhetsstørrelse, næring og ansattes utdanningsnivå. Videre undersøker vi hvorvidt disse forskjellene kan forklare sannsynlighetene for at virksomhetene har oppgitt at de har rekruttert noen fra de gruppene. Regresjonsmodellene med de tilhørende koeffisientene, standardfeilene og signifikansnivå er oppgitt i tabellene i vedlegg 2. I denne delen omtaler vi kun resultatene av den logistiske regresjonen.

Resultatene fra regresjonsanalysen tyder på at enkelte kjennetegn ved virksomhetene har en større betydning for hvorvidt ledere og rekrutteringsansvarlige oppgitt at de har ansatt noen fra de gruppene som har svak tilknytning til arbeidslivet. Tabellene appendikset 6.9 viser at virksomhetsstørrelse, ansattes utdanningsnivå og andel ansatte med annet enn norsk morsmål er hovedforklaringsvariabler. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom de fleste fylkene og næringene. Det betyr at de forskjellene vi ser i den deskriptive delen av analysen, er et uttrykk for de bakenforeliggende forklaringene. Statistisk sammenheng betyr imidlertid ikke at det er en påvist årsakssammenheng. Det kan også tenkes at personer med svak tilknytning til arbeidslivet oftere søker jobber i bestemte typer virksomheter, eller at de får anbefalinger fra Nav eller karrieresentre om å søke jobber i store virksomheter og i bestemte næringer.

VIRKSOMHETSSTØRRELSE

Rekrutteringsansvarlige fra de store virksomhetene oppga i større grad at de har ansatt noen fra alle de gruppene vi har spurt om. Det er spesielt de virksomhetene som har over 100 ansatte, som skiller seg ut med større andeler virksomheter som har ansatt én eller flere personer med langvarig fravær fra arbeids-

livet. Sannsynligheten for at virksomheten har ansatt noen med hull i CV-en, er større hvis bedriften er en del av et konsern eller en kjede. Vi finner at sammenhengen mellom virksomhetsstørrelsen og rekruttering av personer med dårlige norskkunnskaper er noe svakere sammenlignet med rekruttering av de andre gruppene.

NÆRING

Regresjonsanalysen viser at næring har en sammenheng med rekrutteringsgraden av unge under 30 år. 56 prosent av virksomhetene har oppgitt at de har rekruttert minst én ansatt under 30 år. Bedrifter innen overnattings- og serveringsvirksomhet og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter har i større grad rekruttert unge enn bedriftene innen industri. Den sistnevnte næringen er en referansekategori. Vi finner velsig små næringsforskjellene når det gjelder rekrutteringen av seniorer.

FIGUR 20 Andel virksomheter som har ansatt en eller flere personer med svake norskkunnskaper, etter næring. n=2503



GEOGRAFISKE FORSKJELLER

Fylkesforskjellene er i større grad fremtredende for rekruttering av innvandrere med svake norskkunnskaper. Regresjonsanalysen viser at forskjellene mellom flere fylker er signifikant forskjellige for rekrutteringen av denne gruppe. Vi så tidligere i tabell 5 at andel virksomheter som har rekruttert personer med svake norskkunnskaper varierer fra 39 prosent til 15 prosent. Forskjellene mellom fylkene er ikke statistisk signifikante for rekrutteringen av de andre gruppene. Det betyr at de forskjellene vi observerte i tabell 5 er et uttrykk for forskjellene i de andre variablene.

Regresjonsanalysen viser at virksomhetsprofil med hensyn til ansattes utdanningsnivå har ingen betydning for sannsynligheten for å få jobb i alder over 50 år. Kompetansebehov har derimot en sammenheng med hvorvidt virksomhetene ansetter noen over 50 år.

Virksomhetsbarometeret viser at arbeidsgivere i større grad er tilbøyelige til å ansette unge medarbeidere enn de som er over 50 år. Over halvparten av virksomhetene svarer at de har ansatt noen i alder av 30 år eller yngre, mens en fjerdedel har ansatte noen i alderen 50 år eller eldre. Begge gruppene er veldig heterogene med hensyn til utdanningsnivå og arbeidserfaring, og forskjellene i rekrutteringshyppigheten kan ikke utelukkende tilskrives alder. Statistikk og forskning viser imidlertid at arbeidsgivere tolker alder som et signal om produktivitet, og av den grunn er mer tilbøyelige til å rekruttere flere unge framfor eldre.

Arbeidssøkere som av ulike årsaker har hull i CV-en, kommer dårligst ut når det gjelder virksomhetenes inkluderingspraksis. 15 prosent av virksomhetene svarer at de har ansatt noen med langvarig fravær fra arbeidslivet. De virksomhetene som ansetter denne gruppen, er store virksomheter med 100 eller flere ansatte. Store virksomheter er i større grad inkluderende sammenlignet med små. Det er de samme virksomhetene som ansetter folk med hull i CV-en, som sier at de ansetter personer med manglende språkkunnskaper som ansetter personer med manglende kvalifikasjonene. Spørsmålet er om våre kategorier er overlappende, eller om det handler om virksomhetenes ressurser og inkluderingskompetanse, det vil si om store virksomheter har mer kapasitet og mer kompetanse, og følgelig mer erfaring med å inkludere flere svake grupper.

5.3 Behov for mer kunnskap om arbeidsgivernes behov og inkluderingspraksis

Arbeidsgivere spiller en viktig rolle i inkluderingen av utsatte grupper. Mange arbeidsgivere i Norge tar imot kandidater på arbeidspraksis, arbeidstrening og andre tiltak som er rettet mot personer med svak tilknytning til arbeidslivet. Det bidrar til kompetansebygging hos disse personene, og øker deres sjanser for å komme inn i arbeidslivet. Samtidig ser vi at mange arbeidsplasser tar i bruk ny teknologi som bidrar til økte kompetansekrav. Mange arbeidsgivere peker på fagbrev og formell utdanning som et krav for å kunne gjøre en jobb i deres virksomhet (SINTEF 2019). Ifølge Sysselsettingsutvalget er det på tide å endre holdninger og den oppfatningen at arbeidslivet kun er for friske arbeidstakere. Det er muligheter for å tilrettelegge for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne (NOU 2019:7). Kunnskap om virksomhetenes inkluderingspraksis og om rekrutteringsbeslutninger er viktig for å kunne utvikle gode ordninger for både bedrifter og personer.

Analysen i dette kapitlet viser at de virksomhetene som i størst grad ansetter mennesker fra utsatte grupper, er store med hensyn til antall ansatte, er fra næringer med store kompetansebehov og der flertall av ansatte har korte utdanninger. Vi finner at det er en variasjon i etterspørselen etter de ulike gruppene. Virksomhetene ansetter i større grad unge, uavhengig av størrelse eller næring. Over halvparten av virksomhetene oppga at de har rekruttert noen under 30 år.

Tradisjonelt har forskning og utredninger om inkludering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet undersøkt og kartlagt kjennetegn ved individene. Kunnskap om virksomhetene, rekrutteringsatferd og systemene rundt inkludering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet er i mindre grad tilgjengelig. Det er med andre ord et stort behov for både kvalitative og kvantitative studier om etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, og om samspillet mellom kompetansetiltak og arbeidsgivernes atferd når det gjelder inkluderingspraksis av ulike kandidater.

6

Appendiks

6.1 Dokumentasjonsrapport

Virksomhetsbarometeret er en spørreundersøkelse som blir gjennomført årlig blant et representativt utvalg av norske virksomheter. Formålet med undersøkelsen er å belyse ulike sider ved virksomhetenes kompetansebehov og kompetanseutvikling. En viktig del av undersøkelsen er å måle utviklingen over tid. I år har vi spurt virksomhetene om kompetansebehov, kartlegging av kompetanse og viktigheten av sosiale og emosjonelle ferdigheter, og i denne rapporten viser vi hvordan disse variablene fordeler seg på fylke, næring, ansattes utdanningsnivå og andre kjennetegn.

Vi har som mål at Virksomhetsbarometerets beskrivelse av kompetansesituasjonen skal være representativ for virksomheter i Norge, og undersøker derfor representativiteten ved å bruke flere metoder. Frafallsanalysen er en del av kvalitetssikringen, og et kunnskapsgrunnlag som gir leseren mulighet til å vurdere kvaliteten på undersøkelsen.

6.2 Om utvalget

Populasjonen i Virksomhetsbarometeret er avgrenset til virksomheter med to og flere ansatte. Det vil si at virksomheter med ingen eller én ansatt ikke er i målgruppen.

Enkelt tilfeldig utvalg og stratifisert utvalg er de to vanligste utvalgsmetodene som blir brukt i gjennomføringen av spørreundersøkelser. Virksomhetsbarometeret er basert på bruken av den sistnevnte metoden. Et stratifisert utvalg kjennetegnes av en bedre kontroll over de valgte kjennetegnene ved utvalget. For å få til dette er det vanlig å dele populasjonen inn i grupper eller strata. Kjønn, alder og fylke er vanlige stratifiseringsvariabler i befolkningsundersøkelser. I undersøkelser med virksomheter som enhet er størrelse, omsetning, geografi eller næring de vanligste strataene. Et stratifisert utvalg gir mulighet til å få mer presise estimater sammenlignet med et utvalg som er tilfeldig trukket (SSB 2006: 6).

I Virksomhetsbarometeret er populasjonen alle virksomheter i Norge med to eller flere ansatte. Utvalget er tilfeldig trukket fra strata basert på næring og virksomhetsstørrelse. Stratifiseringen med utgangspunkt i størrelse er gjort for å få svar fra tilstrekkelig mange store bedrifter til å kunne besvare problemstillinger om denne gruppen. Stratifisering er gjort med utgangspunkt i følgende virksomhetsstørrelser:

- 2–4 ansatte
- 5–19 ansatte
- 20–99 ansatte
- 100 eller flere ansatte

6.3 Frafall og svarprosent – analysestrategi

For å undersøke hvorvidt utvalget i Virksomhetsbarometeret er representativt for virksomheter i målgruppen, bruker vi flere metoder. Den første metoden er å sammenligne fordelingen av virksomheter etter flere kjennetegn i utvalget som ble intervjuet og i det opprinnelige utvalget som ble trukket ut til å bli intervjuet. Vi sammenligner enheter i netto- og bruttoutvalget. Den andre metoden vi bruker, er å undersøke hvilken andel utvalget av populasjonen utgjør. Ved å bruke tilgjengelige registerdata om virksomheter i Norge regner vi ut andelene. Den tredje metoden vi bruker for å undersøke Virksomhetsbarometerets representativitet, er å sammenligne andre tilsvarende undersøkelser av kompetansebehov, og se hvorvidt trendene der, svar på enkelte spørsmål og nivået på utvikling over tid stemmer overens med Virksomhetsbarometeret. NHOs Kompetansebarometer og Navs Bedriftsundersøkelse er to undersøkelser blant virksomheter i Norge som kan brukes til dette formålet.

6.4 Frafallsårsaker og svarprosent

Virksomhetsbarometeret er en spørreundersøkelse som blir gjennomført årlig av Kompetanse Norge. Opinion på vegne av Kompetanse Norge står for datainnsamlingen til årets Virksomhetsbarometer. Det er til sammen 2503 virksomheter som har svart på undersøkelsen, og svarprosenten er 12. Det er en lavere svarprosent enn i tidligere undersøkelser Kompetanse Norge har gjennomført, og lavere enn i andre tilsvarende undersøkelser. En detaljert analyse av mulige skjevheter og frafallsårsaker er viktig for videre analyser av datamaterialet fra undersøkelsen, og for hvorvidt resultatene fra denne undersøkelsen kan generaliseres til alle virksomheter i Norge.

Svarprosenten i spørreundersøkelser er ofte et stort diskusjonstema blant forskere, fagfolk, beslutningstakere og allmenheten. Det er stadig flere spørreundersøkelser, og andelen som svarer på dem, minsker for hvert år. Det er urealistisk å oppnå 100 prosent svar. Svarprosenten avhenger av hvem som gjennomfører undersøkelsen, tema, datainnsamlingsmetode og/eller andre faktorer.

Svarprosenten blir beregnet etter at avgangene er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Avgang er enheter i utvalget som ikke hører til den avgrensede populasjonen. Det kan være virksomheter som har kun én ansatt, enkeltmannsforetak eller nedlagte virksomheter som på undersøkelsenens tidspunkt ikke lenger er aktive. Bruttoutvalget er et utvalg som er trukket ut til å delta i undersøkelsen minus avgangene. I utvalget til Virksomhetsbarometeret er det 2900 virksomheter som ble definert som avganger eller enheter som ikke er med i målgruppen for undersøkelsen.

TABELL 7 Nøkkeltall Virksomhetsbarometeret. Svarprosent = (antall intervjuer/ bruttoutvalg) x100

	Antall	Andel
Intervju	2 503	9,4
Nektelse	11 179	41,8
Ikke i målgruppen (avganger)	2 995	11,2
Ikke kontakt	5 928	22,2
Avtale	3 630	13,6
Feil nummer	522	2
Total	26 757	100

Sammenlignet med andre spørreundersøkelser som har blitt gjennomført blant virksomheter i Norge, er dette en lav svarprosent. Ved å bruke informasjon som er tilgjengelig fra andre tilsvarende undersøkelser, analysere frafallsårsaker og skjevheter kan vi gi en vurdering av datakvaliteten, hvorvidt undersøkelsen er representativ, og i hvilken grad resultatene kan brukes til å generalisere fra vårt utvalg av virksomheter til en hel populasjon av bedrifter i Norge.

Det finnes flere typer frafall i spørreundersøkelser som kan ha ulike konsekvenser på datakvaliteten. Antall enheter som av ulike årsaker nekter å svare på undersøkelsen, kan ha en innvirkning på hvorvidt svarene i undersøkelsen er representative. En annen type frafallsårsak er de enhetene vi ikke kommer i kontakt med på grunn av feil eller manglende kontaktinformasjon. En måte å måle andelen av de som faktisk svarer av de vi har spurt, kalles svartilbøyelighet. Svartilbøyeligheten måles som andelen svar etter at de som man ikke kom i kontakt med, er trukket fra.

SVARTILBØYELIGHET = (antall intervjuer/bruttoutvalg – antall ikke kontakt)x100

Svartilbøyeligheten i Virksomhetsbarometeret er 12 prosent: $(2500/26757-5928-522)*100=12\%$

Hovedårsakene til frafall i de alle fleste spørreundersøkelser er at respondentene nekter å svare, at det ikke er mulig å komme i kontakt med respondenter på grunn av utilgjengelighet eller feil, eller manglende nummer. Vi har fått detaljert informasjon om hver enhet i bruttoutvalget om årsakene til frafall. En detaljert oversikt over frafallsårsaker og en analyse av disse er en god pekepinn på datakvalitet og undersøkelsenes representativitet. Norstat har registrert disse årsakene på vegne av Opinion, som vi fordeler videre etter kjennetegn ved virksomhetene.

For å kunne påvirke de to målene på ikke-respons må vi bruke to ulike strategier. Et stort antall enheter som nekter å svare på en undersøkelse, og som har konsekvens for svarprosenten, har en sammenheng med motivasjon, undersøkelsenes relevans, tilpasset datainnsamlingsmetode, tidspunkt for gjennomføring og lengde på feltperiode. Lav svartilbøyelighet har en sammenheng med kvaliteten på bruttoutvalget og kvaliteten på kontaktinformasjonen. Begge målene kan være nyttige når det gjelder planlegging av neste undersøkelse, og for å lage strategier for hvordan en kan påvirke både svarprosent og svartilbøyelighet.

6.5 Frafallsårsaker fordelt etter kjennetegn ved virksomhetene

Utvalgsskjevheter kan identifiseres ved å sammenligne fordeling etter bakgrunnsvariabler blant de som svarte på undersøkelsen og de som ble forsøkt intervjuet, men som av ulike årsaker ikke svarte. Dersom kjennetegn ved utvalget avviker fra de tilsvarende i populasjonen, kalles dette samplingfeil.

I denne delen av frafallsanalysen ser vi på hvordan de ulike frafallsårsakene fordeler seg på de ulike kjennetegnene ved virksomhetene. Vi beregner svarprosent per næring, type virksomhet, fylke og virksomhetsstørrelse.

TABELL 8 Fordeling av frafallsårsaker, etter fylke

	Intervju	Nektelse	Ikke målgruppen	Ikke svar	Avtale	Feil nr/ikke i bruk	Total	Bruttoutvalg	Svarprosent
Østfold	128	645	181	303	214	15	1 486	1 305	10 %
Akershus	275	1 348	370	656	359	54	3 062	2 692	10 %
Oslo	311	1 448	473	893	532	107	3 764	3 291	9 %
Hedmark	111	451	112	226	150	23	1 073	961	12 %
Oppland	126	428	102	241	161	14	1 072	970	13 %
Buskerud	153	655	173	319	216	26	1 542	1 369	11 %
Vestfold	125	575	173	319	178	30	1 400	1 227	10 %
Telemark	83	408	76	194	117	12	890	814	10 %
Aust-Agder	48	261	44	131	60	11	555	511	9 %
Vest-Agder	71	440	97	198	126	24	956	859	8 %
Rogaland	211	927	260	459	278	42	2 177	1 917	11 %
Hordaland	225	975	276	524	311	55	2 366	2 090	11 %
Sogn og Fjordane	52	191	43	105	60	5	456	413	13 %
Møre og Romsdal	116	496	125	254	162	12	1 165	1 040	11 %
Trøndelag	202	903	207	490	297	32	2 131	1 924	10 %
Nordland	86	368	90	203	136	20	903	813	11 %
Troms	44	178	64	119	81	9	495	431	10 %
Finnmark	44	178	64	119	81	9	495	431	10 %
Total	2 502	11 177	2 995	5 928	3 629	522	26 753	23 758	11 %

Svarprosenten varierer fra 8 prosent i Vest-Agder til 13 prosent i Sogn og Fjordane. Variasjonene i svarprosent har en sammenheng med næringsstrukturen i de ulike fylkene. Eksempelvis, er fiske- og oppdrettsnæring dominerende i de nordligste fylkene, olje- og energi er mer utbredt på Vestlandet, mens bygg- og anleggsnæringen er spredt ganske likt over hele landet. Det betyr at når vi ser forskjeller i kompetansebehovet etter fylke, kan ulikhetene være et uttrykk for etterspørselen etter kompetanse i den næringen som dominerer i fylket. Det er dermed viktig å ta hensyn til disse variasjonen i analysene.

Tabell 9 viser svarprosenten i Virksomhetsbarometeret fordelt på næring. Den varierer fra 8 i overnattings- og serveringsvirksomhet til 21 prosent i undervisning. På lik linje som i andre lignende undersøkelser har virksomheter fra statlig og kommunal forvaltning en større svarprosent enn i de private bedriftene. Som nevnt tidligere, er det viktig å analysere hvorvidt fordelingen av næringer speiler fordelingen i populasjonen, noe som har større betydning for undersøkelsenes representativitet enn selve svarprosenten. Siden utvalget er stratifisert etter både næring og størrelse, er det en grunn til å tro at undersøkelsen er representativ. Når utvalget skal brytes ned på de ulike bakgrunnskjennetegnene, er det viktig å sjekke antall enheter i hver celle.

TABELL 9 Fordeling av frafallsårsaker, etter næring

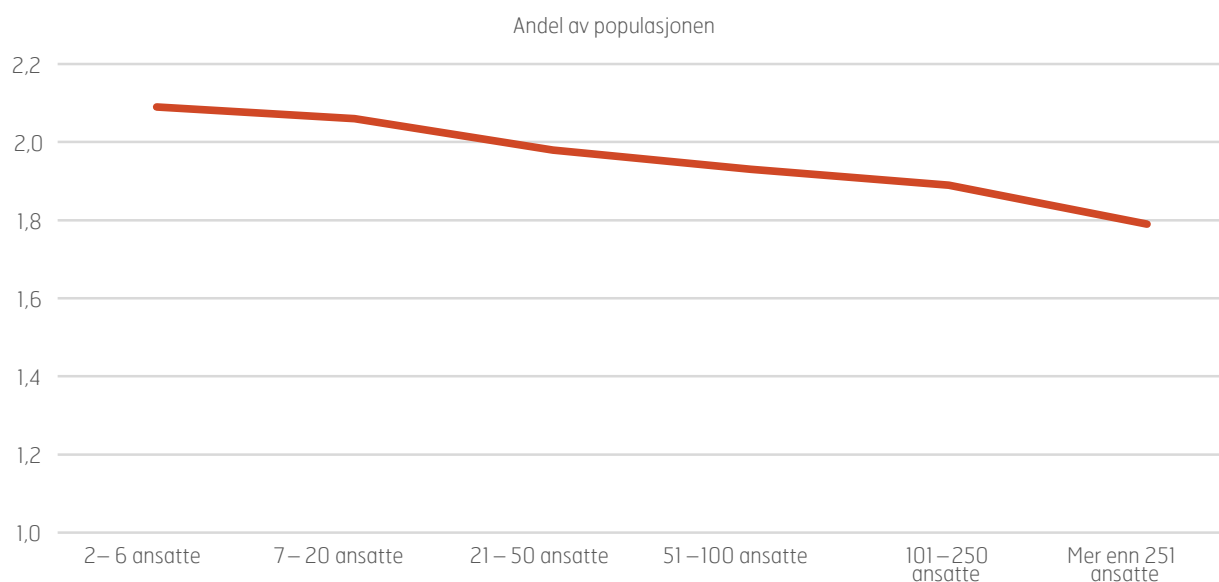
	Intervju	Nektelse	Ikke mål-gruppen	Ikke svar/ tlf.svarer	Avtale	Feil nr/ikke i bruk/fax	Total	Bruttoutvalg	Svarprosent
Jordbruk, skogbruk og fiske	75	392	61	252	56	15	851	790	9 %
Bergverksdrift og utvinning	10	24	9	17	9	1	70	61	16 %
Industri	133	735	168	358	190	18	1 602	1 434	9 %
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	9	37	12	22	14	2	96	84	11 %
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	14	45	17	23	12	1	112	95	15 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	328	1985	439	1260	432	59	4 503	4 064	8 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	601	3666	942	1323	919	77	7 528	6 586	9 %
Transport og lagring	146	557	203	413	250	71	1 640	1 437	10 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	121	611	226	391	398	37	1 784	1 558	8 %
Informasjon og kommunikasjon	79	244	72	210	130	35	770	698	11 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	19	39	23	24	18	9	132	109	17 %
Omsetning og drift av fast eiendom	80	409	152	289	171	49	1 150	998	8 %
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	212	658	191	403	233	52	1 749	1 558	14 %
Forretningsmessig tjenesteyting	105	305	85	207	134	15	851	766	14 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	34	58	11	28	42	8	181	170	20 %
Undervisning	106	191	28	73	122	4	524	496	21 %
Helse- og sosialtjenester	265	795	231	419	353	37	2 100	1 869	14 %
Kulturell virksomhet, under- holdning og fritidsaktiviteter	61	106	28	77	46	11	329	301	20 %
Annen tjenesteyting	105	322	97	139	101	21	785	688	15 %
Total	2 503	11 179	2 995	5 928	3 630	522	26 757	23 762	11 %

Svarprosenten fordelt på virksomhetsstørrelse varierer fra 10 til 13 prosent. De største virksomhetene har noe høyere responsrate sammenlignet med de mindre, noe som trolig har med kapasiteten til å svare. I større virksomheter er det vanlig med HR-avdelinger og personer som har mer tid og kapasitet til å besvare en spørreundersøkelse sammenlignet med små bedrifter, der daglig leder gjør mange oppgaver samtidig. Det er med andre ord liten grunn til å tro at temaet for Virksomhetsbarometeret har en sammenheng med lavere svarprosent blant enkelte virksomheter.

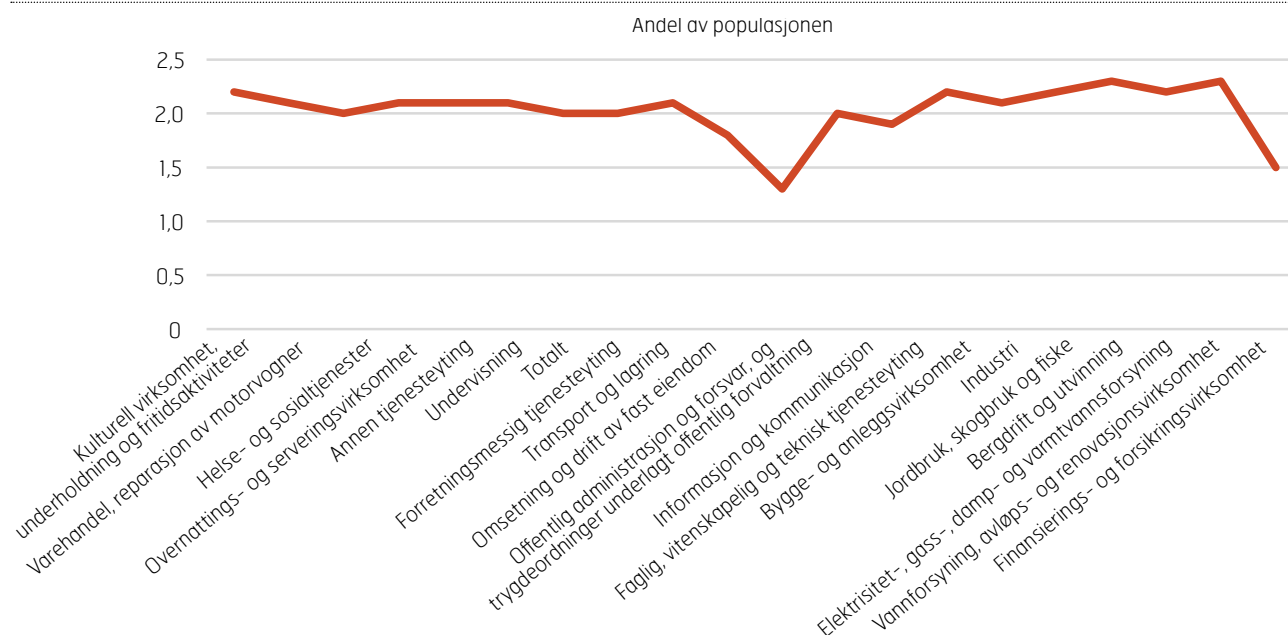
TABELL 10 Fordeling av frafallsårsaker, etter virksomhetsstørrelse

	Intervju	Nektelse	Ikke i målgruppen	Ikke svar/ tlf. svarer	Avtale	Feil nr/ikke i bruk	Total	Brutto	Svarprosent
2–6 ansatte	1 117	5 449	1 539	3 136	1 485	287	13 013	11 474	10 %
7–20 ansatte	838	3 911	977	1 712	1 216	156	8 810	7 833	11 %
21–50 ansatte	343	1 244	305	636	524	42	3 094	2 789	12 %
51–100 ansatte	116	341	110	274	233	21	1 095	985	12 %
101–250 ansatte	58	145	43	114	118	8	486	443	13 %
250 eller flere ansatte	31	89	21	56	54	8	259	238	13 %
Total	2 503	11 179	2 995	5 928	3 630	522	26 757	23 762	11 %

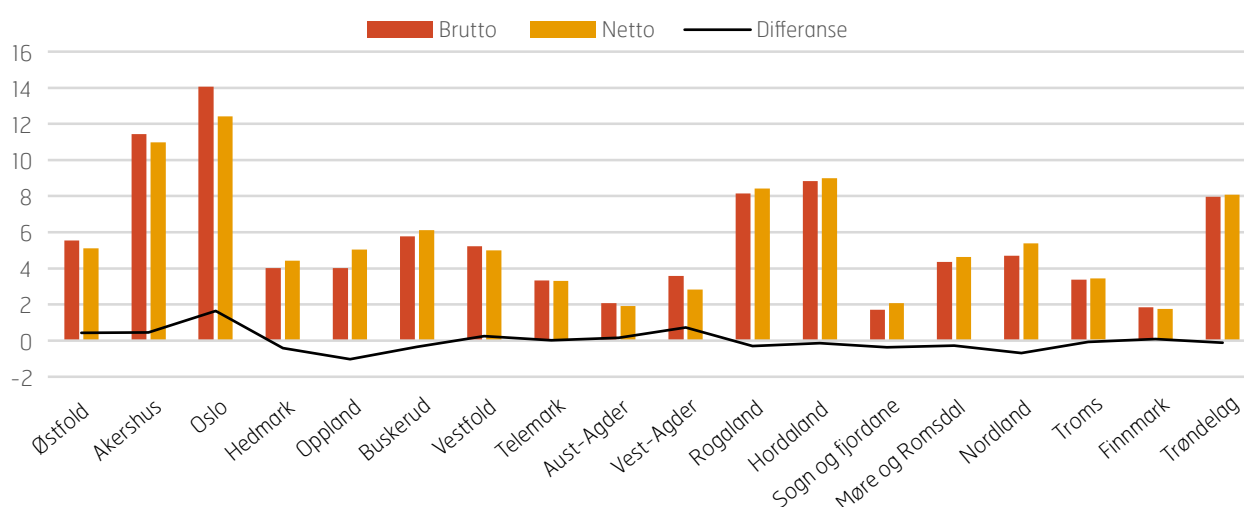
Videre ser vi på hvilken andel utvalget som ble intervjuet, utgjør av hele populasjonen av virksomheter i Norge. Vi ser på virksomhetsstørrelse og næring. Figur 21 og 22 viser at nettoutvalget i Virksomhetsbarometeret utgjør tilnærmet to prosent av populasjonen. Forskjellene mellom virksomhetene med ulik størrelse er veldig små.

FIGUR 21 Utvalget som andel av populasjonen, etter antall ansatte

Figur 22 viser hvilke andeler av populasjonen virksomhetene i nettoutvalget utgjør. Nettoutvalget til Virksomhetsbarometeret har en ganske proporsjonal fordeling med hensyn til næring. Finansierings- og bankvirksomheter og offentlig administrasjon er næringer som er litt underrepresentert i undersøkelsen. Så lenge det ikke er en sammenheng med svarprosenten i disse næringene, er ikke dette et stort problem. Dette indikerer at stratifiseringen har sørget for en fordeling i utvalget som ligner fordelingen i populasjonen.

FIGUR 22 Utvalget som andel av populasjonen, etter næring

Figur 23 nedenfor viser en differanse mellom netto- og bruttoutvalgene og en fylkesfordeling. Virksomhetene i Oslo er noe underrepresentert, mens de andre fylkene har en jevn fordeling.

FIGUR 23 Differanse mellom brutto- og nettoutvalg, etter fylke

Svarprosenten i Virksomhetsbarometeret er lavere sammenlignet med fjorårets undersøkelse og med andre tilsvarende undersøkelser. Hovedforklaringen på lav respons fra virksomhetene er en kort feltperiode, manglende kontakinformasjon til rekrutteringsansvarlige eller andre som kunne svare på spørreundersøkelsen. Tabell 9 og 10 viser at intervjuerne har laget avtaler med de respondentene som ikke hadde mulighet til å svare på oppringingstidspunktet. Intervjuene ble ikke gjennomført i de tilfellene der avtalene ble laget på grunn av kort feltperiode.

6.6 Virksomhetsbarometeret sammenlignet med andre undersøkelser som kartlegger kompetansebehov

Svarprosenten er høyere i NHOs Kompetansebarometer (37 prosent), og spesielt i Navs Bedriftsundersøkelse (72 prosent). Begge undersøkelsene kartlegger etterspørsel etter kompetanse ved hjelp av ulike spørsmål til virksomhetsledere og rekrutteringsansvarlige. Ved å se på trender i disse undersøkelsene kan vi sammenligne dem med Virksomhetsbarometeret.

Navs Sysselsettingsbarometer som ble gjennomført våren 2019, viser at andelen virksomheter som rapporterer om økt sysselsetting, utgjør 15 prosent. Ser vi på den historiske utviklingen i den samme undersøkelsen, viser den ett prosentpoengs økning fra 2018. Virksomhetsbarometerets tall viser at 9 prosent av virksomhetene melder om stor grad av udekket kompetansebehov, og det er 2 prosentpoeng økning fra 2018. Begge undersøkelsene viser en økning i etterspørselen etter kompetansen.

Norges Bank gjennomfører fire ganger i året intervjuer med ledere i sitt regionale nettverk (Norges Bank, 2020). Virksomhetene blir intervjuet om den økonomiske utviklingen og utsiktene framover. Den undersøkelsen er ikke tilfeldig trukket, og derfor heller ikke representativ for alle virksomheter i Norge. Undersøkelsen fra høsten 2019 viser at fra 2016 opplever virksomhetene at de utnytter ressursene sine mer og opplever mer knapphet på arbeidskraft (Norges Bank, 2019). I 2019 oppgir fire av ti virksomheter at de ikke kan øke produksjonen uten ekstra bruk av ressurser. Behov for flere ressurser er et uttrykk for udekket kompetansebehov, noe som bekreftes av Virksomhetsbarometeret på en annen måte. Selv om disse undersøkelsene ikke er direkte sammenlignbare, gir de en pekepinn – virksomhetene opplever et økt behov for ressurser.

Resultatene fra Virksomhetsbarometeret kan med andre ord bekreftes av andre lignende undersøkelser, noe som gir en grunn til å tro at Virksomhetsbarometeret er en representativ undersøkelse for en bredde av norske virksomheter.

6.7 Hvordan fungerte spørreskjemaet?

Mange av spørsmålene i spørreskjemaet til Virksomhetsbarometeret er nye. Kvalitetssikring av spørsmål er en viktig del av arbeidet med datakvalitet. For å teste spørsmålene og lengden på spørreskjemaet har vi gjennomført en pilotering av undersøkelsen ved å ha medlytt på de første 20 intervjuene. Vi gjorde noen små justeringer i både svarkategoriene og i spørsmålsstillinger. I etterkant av piloteringen hadde vi et kort møte med intervjuerne for å samle deres inntrykk og svare på spørsmål.

En av indikasjonene på hvorvidt spørsmålene i et spørreskjema fungerer bra, er andelen som svarer «Vet ikke» eller «Ikke aktuelt». Tabell 11 viser andelen i kategorien «Vet ikke/Ikke aktuelt» fordelt etter spørsmålene i spørreskjemaet. Andelen varierer fra 0 til 3 prosent, noe som indikerer at de fleste har kunnet velge en eller flere av svarkategoriene.

TABELL 11 Andel som svarer «Vet ikke», etter utvalgte spørsmål i spørreskjemaet

Spørsmål	Andel som svarer «Vet ikke»
I hvilken grad har virksomheten i dag et udekket kompetansebehov?	1 %
I hvilken grad er det viktig for din virksomhet at ansatte har disse ferdighetene?	
evne til samarbeid	0,2 %
kommunikasjon med andre mennesker	0,2 %
faglig nysgjerrighet	0,5 %
håndtere stress	0,4 %
planlegge sitt eget arbeid	0,4 %
Har virksomheten i løpet av de siste tolv månedene ansatt personer med	
relevant arbeidserfaring, men lite relevant formell utdanning	2,1 %
langvarig fravær fra arbeidslivet	1,6 %
alder under 30	0,6 %
svake norskkunnskaper	0,7 %
alder over 50 år	0,5 %
ikke fullført videregående skole	3,3 %
I hvilken grad klarer virksomheten å finne utdannings- og kurstilbud for de ansatte som er relevante for virksomheten?	3 %
Er din virksomhet del av en næringshage, næringsklynge eller et lignende nettverk mellom virksomheter som samarbeider med utdanningsinstitusjoner om kompetanseutvikling?	2,3 %
Hvis du må velge, hvilken av disse ferdighetene er viktigst for virksomheten?	2,3 %
Er din virksomhet del av en næringshage, næringsklynge eller et lignende nettverk mellom virksomheter som samarbeider med utdanningsinstitusjoner om kompetanseutvikling?	2,9 %
I hvilken grad kjenner du til realkompetansevurdering?	1,9 %
Når virksomheten skal ansette nye medarbeidere, i hvilken grad vektlegger dere personenes erfaring og hvilke oppgaver de kan utføre, i tillegg til formell utdanning?	2,3 %

En annen mulighet for å sjekke hvorvidt spørreskjemaet fungerte, er å spørre respondentene om deres synspunkter på de enkelte spørsmålene, og om spørreskjemaet som helhet. I piloteringen av Virksomhetsbarometeret i web-versjonen har vi stilt spørsmål om respondentene har tanker og tilbakemeldinger til spørsmål og temaer som ble tatt opp i undersøkelsen. Over halvparten av respondentene har svart at de ikke hadde noen kommentarer. Noen få av respondentene kommenterte at de savnet enkelte svarkategoriene eller spørsmål som var mer tilpasset deres næring. Alt i alt er inntrykket at spørsmålene i spørreskjemaet fungerte for flertallet av respondentene.

I denne delen av rapporten har vi analysert mulige frafallsårsaker i Virksomhetsbarometeret. Vi har brukt flere metoder for å undersøke hvorvidt svarene fra undersøkelsen er representative for virksomhetene med to eller flere ansatte. Vi har sammenlignet bakgrunnskjennetegn ved virksomhetenes i brutto- og nettoutvalgene for å kunne kartlegge hvilke virksomheter er over- eller underrepresenterte. Den andre metoden vi har benyttet, er å sammenligne resultater fra Virksomhetsbarometeret med andre undersøkelser som måler kompetansebehov ved hjelp av ulike spørsmål til virksomheter i både privat og offentlig sektor. Spørreundersøkelser som blir gjennomført av NAV, NHO og Norges Bank, er spesielt relevante i denne sammenheng.

Frafallsanalysen basert på sammenligning etter fylke, næring og virksomhetsstørrelse viser små fylkesforskjeller mellom de virksomhetene som svarte på undersøkelsen, og det opprinnelige bruttoutvalget av virksomheter som ble trukket ut til å delta. Store virksomheter var mer tilbøyelige til å svare på spørsmål i Virksomhetsbarometeret. Næringer som finansiering- og bankvirksomhet og offentlig administrasjon er noe underrepresentert i undersøkelsen.

Tall fra Virksomhetsbarometeret tyder på at kompetansebehovet har økt de siste tre årene. NAVs bedriftsudnæringsundersøkelse, NHOs Kompetansebarometer og Norges Banks undersøkelse viser at etterspørselen etter kompetanse i Norge er økende.

6.8 Regresjonsanalyser av sosiale og emosjonelle ferdigheter

TABELL 6.8.1 Lineær regresjonsanalyse av viktighetsgraden av sosiale og emosjonelle ferdigheter

	Samarbeid	Kommunikasjon	Faglig nysgjerrighet	Håndtere stress	Planlegge eget arbeid
Næring (Ref.: Jordbruk, skogbruk og fiske)					
Bergverksdrift og utvinning	-0,301 (0,246)	-0,281 (0,252)	-0,394 (0,268)	-0,141 (0,300)	-0,314 (0,292)
Industri	0,002 (0,104)	0,276*** (0,107)	0,053 (0,113)	0,030 (0,127)	0,033 (0,123)
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0,163 (0,246)	0,644** (0,252)	0,144 (0,268)	-0,241 (0,300)	0,325 (0,293)
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	-0,110 (0,203)	0,297 (0,209)	-0,293 (0,222)	-0,132 (0,248)	-0,008 (0,242)
Bygge- og anleggsvirksomhet	0,088 (0,092)	0,383*** (0,095)	0,209** (0,101)	0,179 (0,113)	0,322*** (0,110)
Varehandel, reparasjon av motorvogner	0,056 (0,090)	0,495*** (0,092)	0,155 (0,098)	0,230** (0,109)	-0,018 (0,107)
Transport og lagring	0,013 (0,101)	0,355*** (0,104)	-0,110 (0,111)	0,349*** (0,124)	0,155 (0,121)
Overnattings- og serveringsvirksomhet	0,220** (0,107)	0,527*** (0,110)	-0,044 (0,116)	0,337*** (0,130)	-0,051 (0,127)
Informasjon og kommunikasjon	-0,011 (0,116)	0,250** (0,120)	0,151 (0,127)	0,124 (0,142)	0,164 (0,138)
Finansierungs- og forsikringsvirksomhet	0,028 (0,186)	0,356* (0,191)	0,093 (0,202)	-0,389* (0,227)	0,431* (0,221)
Omsetning og drift av fast eiendom	-0,027 (0,115)	0,342*** (0,119)	-0,038 (0,126)	0,103 (0,141)	0,165 (0,137)
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-0,051 (0,1)	0,259** (0,103)	0,157 (0,109)	0,106 (0,122)	0,189 (0,118)
Forretningsmessig tjenesteyting	-0,029 (0,108)	0,328*** (0,111)	-0,050 (0,118)	-0,011 (0,132)	0,038 (0,128)
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	-0,040 (0,158)	0,243 (0,162)	0,086 (0,172)	0,086 (0,193)	0,250 (0,188)
Undervisning	0,101 (0,115)	0,462*** (0,118)	0,225* (0,125)	0,307** (0,140)	0,371*** (0,137)
Helse- og sosialtjenester	0,095 (0,100)	0,528*** (0,103)	0,165 (0,109)	0,233* (0,122)	0,268** (0,118)
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	-0,075 (0,125)	0,478*** (0,128)	0,008 (0,136)	-0,065 (0,153)	0,158 (0,149)
Annen tjenesteyting	0,017 (0,110)	0,470*** (0,113)	-0,001 (0,120)	0,060 (0,134)	0,234* (0,131)
Kvinnelig leder	0,152*** (0,034)	0,128*** (0,034)	0,208*** (0,037)	0,259*** (0,041)	0,042
Utdanningsnivå (Ref.: Flest ansatte med høyere utdanning)					
Flest ansatte med yrkesfaglig bakgrunn	-0,080** (0,041)	-0,120*** (0,042)	-0,072 (0,045)	-0,044 (0,050)	-0,075 (0,049)
Flest ansatte med utdanning fra allmennfaglig videregående	-0,075 (0,047)	-0,049 (0,049)	-0,276*** (0,052)	-0,053 (0,058)	-0,202*** (0,056)
Flest ansatte med grunnskole	-0,089 (0,065)	-0,037 (0,066)	-0,201*** (0,070)	0,064 (0,079)	-0,122 (0,077)
Ingen av påstandene	-0,070 (0,072)	-0,099 (0,074)	-0,038 (0,079)	0,058 (0,088)	-0,060 (0,086)
Annet morsmål enn norsk, samisk, svensk og dansk	-0,016 (0,016)	-0,022 (0,017)	-0,034* (0,018)	0,016 (0,020)	-0,053*** (0,019)
Kartlegger de ansattes kompetanse regelmessig	0,099*** (0,029)	0,122*** (0,03)	0,188*** (0,032)	0,143*** (0,036)	0,090*** (0,035)
Antall ansatte (Ref.: 2–6 ansatte)				0,053 (0,040)	
7–20 ansatte	0,006 (0,033)	-0,002 (0,034)	-0,065* (0,036)	-0,048 (0,056)	-0,035 (0,039)
21–50 ansatte	0,012 (0,045)	0,10 (0,047)	-0,060 (0,050)	0,019 (0,088)	-0,084 (0,054)
51–100 ansatte	0,004 (0,072)	-0,077 (0,074)	-0,354*** (0,079)	0,052 (0,120)	-0,216** (0,086)

Flere enn 250 ansatte	-0,102 (0,142)	0,183 (0,145)	-0,176 (0,154)		-0,256 (0,168)
R ²	0,033	0,065	0,085	0,059	0,058

SE i parentes. Signifikans: * 10% ** 5% *** 1%

TABELL 6.8.2 Logistisk regresjonsanalyse som viser tilbøyelighet til å svare i svært stor grad viktig om sosiale og emosjonelle ferdigheter

	Oddsrate (β^2)	S.E
Næring (Ref.: Jordbruk, skogbruk og fiske)		
Bergverksdrift og utvinning	0,000	13193
Industri	0,518	0,465
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0,000	13276
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	0,412	1,097
Bygge- og anleggsvirksomhet	0,878	0,373
Varehandel, reparasjon av motorvogner	0,728	0,363
Transport og lagring	0,559	0,435
Overnattings- og serveringsvirksomhet	0,539	0,479
Informasjon og kommunikasjon	0,506	0,513
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	0,466	0,835
Omsetning og drift av fast eiendom	0,552	0,485
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,514	0,415
Forretningsmessig tjenesteyting	0,398*	0,502
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0,622	0,736
Undervisning	0,968	0,457
Helse- og sosialtjenester	0,873	0,399
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	0,221**	0,693
Annen tjenesteyting	0,339**	0,508
Kvinnelig leder	1,527***	0,144
Utdanningsnivå (Ref.: Flest ansatte med høyere utdanning)		
Flest ansatte med yrkesfaglig bakgrunn	0,848	0,177
Flest ansatte med utdanning fra allmennfaglig videregående	0,662	0,210
Flest ansatte med grunnskole	0,848	0,287
Ingen av påstandene	1,061	0,292
Annet morsmål enn norsk, samisk, svensk og dansk	0,922	0,074
Kartlegger de ansattes kompetanse regelmessig	1,639***	0,132
Antall ansatte (Ref.: 2–6 ansatte)		
7–20 ansatte	0,783*	0,144
21–50 ansatte	0,730	0,199
51–100 ansatte	0,346***	0,396
101–250 ansatte	0,816	0,414
Flere enn 250 ansatte	0,000	7338
Konstantledd	0,228***	0,397
Pseudo R ² (Cox&Snell)=0,033		

6.9 Virksomheter som rekrutterer personer med svak tilknytning til arbeidslivet.

TABELL 6.9.1 Logistisk regresjon. Rekruttering av ansatte med langvarig fravær fra arbeidslivet og ansatte med svake norskkunnskaper

	a. Beregnet sannsynlighet for at virksomhetene rekrutterer ansatte med langvarig fravær fra arbeidslivet		b. Beregnet sannsynlighet for at virksomhetene rekrutterer ansatte med svake norskkunnskaper	
	b	S.E.	b	S.E.
Virksomhetsstørrelse (Ref.: 2–6 ansatte)				
7–20 ansatte	0,105	0,148	-0,201	0,144
21–50 ansatte	-0,429*	0,181	-0,467*	0,181
51–100 ansatte	-0,543*	0,263	-0,480	0,253
101–250 ansatte	-0,807*	0,342	-0,710*	0,324
251 og flere ansatte	-1,264*	0,474	-1,119*	0,493
Ansattes utdanningsnivå (Ref.: De fleste ansatte med høyere utdanning)				
De fleste ansatte med yrkesfaglig bakgrunn	-0,245	0,177	-0,583**	0,174
De fleste ansatte med utdanning fra allmennfaglig vgs.	-1,120***	0,193	-0,469*	0,196
De fleste ansatte med høyere utdanning	-1,510***	0,255	-1,031***	0,254
Ingen av kategoriene over	-0,749***	0,323	-0,094	0,303
Næring (Ref.: Industri)				
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,244	0,477	-0,662	0,405
Bygge- og anleggsvirksomhet	-0,028	0,316	-0,112	0,274
Varehandel, reparasjon av motorvogner	-0,409	0,292	0,014	0,258
Transport og lagring	-0,317	0,357	0,016	0,345
Overnattings- og serveringsvirksomhet	-0,030	0,370	-0,970**	0,330
Informasjon og kommunikasjon	0,141	0,493	-0,301	0,407
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	-0,171	0,817	1,318	1,127
Omsetning og drift av fast eiendom	0,620	0,587	0,164	0,457
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-0,100	0,368	0,355	0,341
Forretningsmessig tjenesteyting	-0,422	0,373	-0,619	0,358
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	-0,596	0,568	0,342	0,588
Undervisning	-0,198	0,408	-0,030	0,375
Helse- og sosialtjenester	-0,713*	0,314	0,505	0,292
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	-0,224	0,463	-0,064	0,436
Annen tjenesteyting	-0,254	0,408	-0,449	0,370
Andre næringer	0,907	0,786	0,644	0,600
Fylke (Ref.: Oslo)				
Akershus	-0,323	0,247	0,323	0,227
Østfold	-0,211	0,321	0,179	0,304
Hedmark	-0,317	0,331	0,419	0,342
Oppland	-0,265	0,323	0,379	0,334
Buskerud	-0,419	0,283	0,059	0,265
Vestfold	-0,247	0,327	0,340	0,317
Telemark	-0,543	0,356	0,735	0,377
Aust-Agder	-0,413	0,437	1,150	0,505
Vest-Agder	-0,787*	0,353	0,116	0,384
Rogaland	-0,194	0,270	0,413*	0,246
Hordaland	-0,090	0,272	-0,043	0,242

Sogn og Fjordane	0,561	0,566	0,398	0,426
Møre og Romsdal	-0,183	0,342	0,304	0,324
Trøndelag	-0,758	0,290	-0,251	0,253
Nordland	-0,131**	0,382	0,200	0,303
Troms	-0,105	0,524	-0,486	0,346
Finnmark	-0,250	0,276		

Andel ansatte med annet morsmål enn norsk (Ref.: Ingen)

1–20 prosent	-0,576***	0,151	-2,631***	0,170
21–50 prosent	-0,816***	0,177	-3,101***	0,185
51–99 prosent	-0,699**	0,265	-3,504***	0,252
Alle	0,498	1,047	-1,138	0,676
Konstantledd	2,957	0,370	3,522	0,348

N=2 441

Manglende=62

Pseudo R² (Cox&Snell)=0,054

De koeffisientene som er signifikante på 0,001-nivå er merket med ***, på 0,002 med ** og på 0,05 med *.

TABELL 6.9.2 Logistisk regresjon. Rekruttering av personer uten fullført videregående skole og personer med relevant arbeidserfaring og, men lite forell utdanning.

	a. Beregnet sannsynlighet for at virksomhetene rekrutterer ansatte uten fullført videregående utdanning		b. Beregnet sannsynlighet for at virksomhetene rekrutterer personer med relevant arbeidserfaring, men lite formell utdanning	
	b	S.E.	b	S.E.
Virksomhetsstørrelse (Ref.: 2–ansatte)				
7–20 ansatte	-0,361**	0,134	-0,310**	0,108
21–50 ansatte	-0,493**	0,186	-0,676***	0,152
51–100 ansatte	-0,675*	0,286	-0,886***	0,237
101–250 ansatte	-0,494	0,386	-0,659*	0,317
251 og flere ansatte	-1,147*	0,539	-1,711**	0,509
Ansattes utdanningsnivå (Ref.: De fleste ansatte med høyere utdanning)				
De fleste ansatte med yrkesfaglig bakgrunn	-0,944***	0,201	-0,732***	0,134
De fleste ansatte med utdanning fra allmennfaglig vgs.	-1,407***	0,212	-1,121***	0,153
De fleste ansatte med grunnskole	-2,108***	0,250	-1,506***	0,212
Ingen av påstandene	-0,876**	0,313	-0,812**	0,231
Næring (Ref.: Industri)				
Jordbruk, skogbruk og fiske	-0,987**	0,364	-0,429	0,331
Bygge- og anleggsvirksomhet	-0,033	0,275	-0,216	0,229
Varehandel, reparasjon av motorvogner	-0,388	0,258	-0,530*	0,219
Transport og lagring	-0,574	0,307	-0,567*	0,266
Overnattings- og serveringsvirksomhet	-0,572	0,314	-0,869**	0,297
Informasjon og kommunikasjon	0,097	0,460	-0,131	0,329
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	18,917	8980,301	-0,293	0,564
Omsetning og drift av fast eiendom	-0,279	0,413	-0,260	0,331
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1,090*	0,445	0,472	0,279
Forretningsmessig tjenesteyting	-0,536	0,337	-0,308	0,293
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	-0,059	0,610	0,454	0,515
Undervisning	0,684	0,482	0,253	0,315

Helse- og sosialtjenester	0,829*	0,338	0,205	0,248
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	0,112	0,447	-0,753*	0,351
Annen tjenesteyting	0,084	0,398	-0,413	0,295
Andre næringer	0,738	0,604	-0,711	0,337

Fylke (Ref.: Oslo)

Akershus	-0,256	0,246	0,126	0,189
Østfold	-0,381	0,298	0,255	0,239
Hedmark	-0,302	0,321	-0,337	0,251
Oppland	-0,644*	0,304	-0,307	0,240
Buskerud	-0,392	0,278	-0,235	0,221
Vestfold	-0,355	0,311	-0,395	0,238
Telemark	-0,470	0,343	-0,180	0,276
Aust-Agder	-0,601	0,411	0,109	0,346
Vest-Agder	-0,813*	0,365	0,070	0,300
Rogaland	-0,199	0,263	-0,113	0,200
Hordaland	-0,110	0,261	0,039	0,197
Sogn og Fjordane	0,216	0,471	-0,74	0,328
Møre og Romsdal	-0,274	0,330	-0,163	0,249
Trøndelag	0,029	0,305	-0,269	0,235
Nordland	-0,385	0,351	-0,343	0,270
Troms	-0,735	0,428	0,155	0,375
Finnmark	0,173	0,283	0,235	0,206

Andel ansatte med annet morsmål enn norsk (Ref.: Ingen)

1-20 prosent	-0,573***	0,144	-0,606***	0,116
21-50 prosent	-0,644***	0,173	-0,864***	0,145
51-99 prosent	-0,700**	0,243	-0,724**	0,225
alle	0,423	0,807	-0,563	0,526

Konstantledd

3,371

0,399

1,109

0,291

N=2 441

Manglende=62

Pseudo R² (Cox&Snell)=

0,139

0,164

De koeffisientene som er signifikante på 0,001-nivå, er merket med ***, på 0,002 med ** og på 0,05 med *.

TABELL 6.9.3 Logistisk regresjon. Rekruttering av personer under 30 år og over 50 år.

	a. Beregnet sannsynlighet for at virksomhetene rekrutterer ansatte under 30 år		b. Beregnet sannsynlighet for at virksomhetene rekrutterer ansatte over 50 år	
	b	S.E.	b	S.E.
Virksomhetsstørrelse (Ref.: 2-6 ansatte)				
7-20 ansatte	-0,754***	0,100	-0,232*	0,117
21-50 ansatte	-1,427***	0,154	-0,407**	0,156
51-100 ansatte	-1,676***	0,265	-0,611**	0,230
101-250 ansatte	-1,904***	0,400	-1,214***	0,305
251 og flere ansatte	-2,437***	0,656	-1,736***	0,454
Ansattes utdanningsnivå (Ref.: De fleste ansatte med høyere utdanning)				
De fleste ansatte med yrkesfaglig bakgrunn	-0,151	0,131	-0,158	0,141
De fleste ansatte med utdanning fra allmennfaglig vgs.	-0,595***	0,154	0,84	0,167
De fleste ansatte med høyere utdanning	-0,168	0,207	-0,14	0,223
Ingen av kategoriene over	-0,086	0,229	-0,363	0,234

Næring (Ref.: Industri)				
Jordbruk, skogbruk og fiske	-0,831*	0,329	0,232	0,367
Bygge- og anleggsvirksomhet	-1,046***	0,236	0,161	0,248
Varehandel, reparasjon av motorvogner	-0,856***	0,224	0,132	0,234
Transport og lagring	-0,552*	0,271	-0,624*	0,272
Overnattings- og serveringsvirksomhet	-1,295***	0,313	0,015	0,299
Informasjon og kommunikasjon	-0,276	0,331	0,065	0,357
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	-0,137	0,560	-0,259	0,579
Omsetning og drift av fast eiendom	-0,525	0,323	-0,020	0,352
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-0,363	0,264	-0,049	0,280
Forretningsmessig tjenesteyting	-0,725	0,300	-0,338	0,301
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	-0,074	0,512	-0,697	0,466
Undervisning	-0,230	0,313	0,009	0,323
Helse- og sosialtjenester	-0,412	0,251	-0,249	0,254
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	-1,242**	0,366	0,038	0,375
Annen tjenesteyting	-0,166	0,300	0,046	0,326
Andre næringer	-1,023*	0,455	-0,282	0,446
Fylke (Ref.: Oslo)				
Akershus	0,319	0,190	0,006	0,202
Østfold	0,248	0,241	0,168	0,268
Hedmark	-0,140	0,256	-0,264	0,266
Oppland	0,190	0,243	0,341	0,279
Buskerud	0,167	0,227	-0,207	0,235
Vestfold	0,266	0,240	-0,261	0,253
Telemark	0,278	0,282	-0,593*	0,279
Aust-Agder	0,067	0,344	0,206	0,390
Vest-Agder	0,041	0,304	0,294	0,345
Rogaland	-0,025	0,206	-0,061	0,215
Hordaland	-0,130	0,204	0,021	0,215
Sogn og Fjordane	0,031	0,340	0,038	0,365
Møre og Romsdal	0,224	0,250	-0,178	0,261
Trøndelag	-0,088	0,239	0,010	0,254
Nordland	0,158	0,274	-0,270	0,288
Troms	0,157	0,371	-0,330	0,372
Finnmark	0,290	0,208	-0,042	0,221
Andel ansatte med annet morsmål enn norsk (Ref.: Ingen)				
1–20 prosent	-0,900	0,118	-0,370**	0,124
21–50 prosent	-0,358	0,142	-0,459**	0,151
51–99 prosent	-0,753	0,229	-0,772***	0,219
Alle	-0,299	0,530	0,45	0,649
Konstantledd	1,265	0,305	1,699	0,286
N=2 441				
Manglende=62			62	
Pseudo R² (Cox&Snell)=0,054	0,171		0,054	

6.10 Spørreskjemaet

1. I hvilken grad har virksomheten i dag et udekket kompetansebehov?
(I stor grad, i noen grad, i liten grad, ikke i det hele tatt. Ikke les opp: Vet ikke)

I web-undersøkelsen:

Filter: I stor grad, i noen grad, i liten grad på spm. 1:

- 1.b Hva slags kompetanse mangler virksomheten først og fremst? (Åpent spørsmål.) (Infoknapp om at dette er et åpent spørsmål, og at respondenten står fritt til selv å velge det som er relevant for virksomheten.)

Filter slutt

2. I hvilken grad er det viktig for din virksomhet at ansatte har disse ferdighetene?
(I svært stor grad – i stor grad – verken liten eller stor grad – i liten grad – i svært liten grad. Ikke les opp: Vet ikke) ROTERES
 - Samarbeid
 - Kommunikasjon med andre mennesker
 - Faglig nysgjerrighet
 - Håndtere stress
 - Planlegge sitt eget arbeid
- 2b. I web-undersøkelsen: Er det andre ferdigheter som er viktige for din virksomhet?
3. Har virksomheten i løpet av de siste tolv månedene ansatt personer med ... (Ja/Nei/Vet ikke) ROTERES
 - Relevant arbeidserfaring, men lite relevant formell utdanning
 - Langvarig fravær fra arbeidslivet
 - Alder under 30 år
 - Svake norskkunnskaper
 - Alder over 50 år
 - Ikke fullført videregående skole
4. I hvilken grad klarer virksomheten å finne utdannings- og kurstilbud for de ansatte som er relevante for virksomheten?
(I svært stor grad – i stor grad – verken liten eller stor grad – i liten grad – i svært liten grad. Ikke les opp: Vet ikke)
5. Hvis du må velge, hvilken av disse ferdighetene er viktigst for virksomheten? (Singel – kan kun velge én) ROTERES
 - Samarbeid
 - Kommunikasjon med andre mennesker
 - Faglig nysgjerrighet
 - Håndtere stress
 - Planlegge sitt eget arbeid
 - Fagkompetanse

I web-undersøkelsen: 5b. Er det en annen ferdighet du mener er aller viktigst for virksomheten?

6. Er din virksomhet del av en næringshage, næringsklynge eller et lignende nettverk mellom virksomheter som samarbeider med utdanningsinstitusjoner om kompetanseutvikling? (LES OPP OM NØDVENDIG: Med utdanningsinstitusjoner mener vi offentlige, private og frivillige tilbydere av opplæring og utdanning.) SINGEL
(Ja / Nei / Ikke les opp: Vet ikke)

7. Hvor godt kjenner du til realkompetansevurdering?
(I svært stor grad – i stor grad – verken liten eller stor grad – i liten grad – i svært liten grad. Ikke les opp: Vet ikke)
8. Kartlegger virksomheten regelmessig de ansattes kompetanse?
(Ja/Nei/ Ikke les opp: Vet ikke)
9. Når virksomheten skal ansette nye medarbeidere, i hvilken grad vektlegger dere personenes erfaring og hvilke oppgaver de kan utføre, i tillegg til formell utdanning?
(I svært stor grad – i stor grad – verken liten eller stor grad – i liten grad – i svært liten grad. Ikke les opp: Vet ikke)
10. Hvilke av disse ferdighetene tror du vil være viktigst at ansatte i din virksomhet har om tre år? (SINGEL – kan kun velge én. Ikke les opp: Vet ikke) ROTERES
 - Samarbeid
 - Kommunikasjon med andre mennesker
 - Faglig nysgjerrighet
 - Håndtere stress
 - Planlegge sitt eget arbeid

I web-undersøkelsen: 10.b Har du noen andre tanker om virksomhetens kompetansebehov som du tenker kan være relevante for denne undersøkelsen, og som spørsmålene ikke har klart å fange opp? (Åpent spørsmål)

Om virksomheten

11. Tilhører virksomheten privat, offentlig eller frivillig sektor? SINGEL
 - a. Privat
 - b. Offentlig
 - c. Frivillig sektor, det vil si organisasjoner som ikke er offentlige, og som ikke har profitt som hovedmål (Ved behov: f.eks. veldedige organisasjoner, interesseorganisasjoner)
12. Er virksomheten del av et større konsern eller en kjede? (Ved behov: f.eks. franchise, eid av et moderselskap eller del av en sammenslutning av forretnings- eller industriforetak) SINGEL
 - a. Ja, internasjonalt
 - b. Ja, nasjonalt
 - c. Nei
13. Hvilken påstand passer best for din virksomhet? SINGEL
 - a. Min virksomhet har flest ansatte med høyere utdanning
 - b. Min virksomhet har flest ansatte med yrkesfaglig bakgrunn
 - c. Min virksomhet har flest ansatte med utdanning fra allmennfaglig videregående
 - d. Min virksomhet har flest ansatte med grunnskole
 - e. Ingen av påstandene
14. Omtrent hvor stor andel utgjør ansatte med et annet morsmål enn norsk, samisk, svensk og dansk i virksomheten? SINGEL
(Ingen, 1–20 %, 21–50 %, 51–99 %, alle. Ikke les opp: Vet ikke)

15. Hva er din rolle i virksomheten? SINGEL
- a. Daglig leder
 - b. Personal eller HR-ansvarlig
 - c. Annen leder (fyll inn)

Bakgrunnsspørsmål – disse hentes fra utvalget

- Fylke (evt. også region)
- Næring (NACE-kode, 5 siffer)
- Antall ansatte i virksomheten ugruppert og gruppert
[2–6, 7–20, 21–50, 51–100, 101–250, 251 eller flere]
- Omsetning

Registrer kjønn:

- Mann
- Kvinne
- Annet

Takk for at du svarte på undersøkelsen fra Kompetanse Norge.

Figurliste

Figur 1 Udekket kompetansebehov. Offentlig og privat sektor og totalt. 2016–2019. Prosent.....	13
Figur 2 Andel virksomheter med udekket kompetansebehov (summen av i stor og noen grad), etter virksomhetsstørrelse 2016–2019.....	13
Figur 3 I stor grad udekket kompetansebehov, etter de ansattes utdanningsnivå. 2017–2019.....	14
Figur 4 I stor og noen grad udekket kompetansebehov, etter næring.....	15
Figur 5 Udekket kompetansebehov, etter fylke. n=2502.....	16
FIGUR 6 Hva slags kompetanse virksomhetene først og fremst mangler.....	17
Figur 7 Andel av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse og i svært stor/stor grad kjenner til realkompetansevurdering, etter virksomhetsstørrelse.....	18
Figur 8 Andel av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse, og i svært stor/stor grad kjenner til realkompetansevurdering, etter næring.....	18
Figur 9 Andel av virksomhetene som kartlegger de ansattes kompetanse og i svært stor/stor grad kjenner til realkompetansevurdering, etter de ansattes utdanningsnivå.....	19
Figur 10 I hvilken grad virksomhetene klarer å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud, etter antall ansatte.....	19
Figur 11 I hvilken grad virksomhetene klarer å finne relevante etter- og videreutdanningstilbud, etter de ansattes utdanningsnivå.....	20
Figur 12 I hvilken grad er det viktig for din virksomhet at ansatte har disse ferdighetene?.....	22
Figur 13 Hvilke andre ferdigheter er viktige for virksomheten din?.....	23
Figur 14 Hvis du må velge, hva er den viktigste ferdigheten for virksomheten din? Etter næring.....	24
Figur 15 I hvilken grad er følgende ferdighet viktig for din virksomhet? Etter ledernes kjønn.....	25
Figur 16 Hvis du må velge, hva er den viktigste ferdigheten for virksomheten din? Etter ledernes kjønn.....	26
Figur 17 Rekruttering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet siste 12 måneder.....	31
Figur 18 Rekruttering av personer med ulik bakgrunn, etter virksomhetsstørrelse. Flervalgsspørsmål.....	32
Figur 19 Rekruttering av personer med ulik bakgrunn, etter de ansattes utdanningsnivå. Flervalgsspørsmål. Prosent.....	32
Figur 20 Andel virksomheter som har ansatt en eller flere personer med svake norskkunnskaper, etter næring.....	35
Figur 21 Utvalget som andel av populasjonen, etter antall ansatte.....	42
Figur 22 Utvalget som andel av populasjonen, etter næring.....	43
Figur 23 Differanse mellom brutto- og nettoutvalg, etter fylke.....	43

Tabelliste

Tabell 1 Nøkkeltall for Virksomhetsbarometeret 2019.....	9
Tabell 2 Utvalg og populasjon etter virksomhetsstørrelse.....	9
Tabell 3 Utvalg og populasjon, etter næring.....	10
Tabell 4 Netto- og bruttoutvalg, etter fylke	10
Tabell 5 Andel virksomheter som har rekruttert minst én ansatt fra de ulike gruppene, etter fylke.....	33
Tabell 6 Bivariat korrelasjon – uavhengige variabler	34
Tabell 7 Nøkkeltall Virksomhetsbarometeret. Svarprosent = (antall intervjuer/ bruttoutvalg) x100.....	39
Tabell 8 Fordeling av frafallsårsaker, etter fylke	40
Tabell 9 Fordeling av frafallsårsaker, etter næring	41
Tabell 10 Fordeling av frafallsårsaker, etter virksomhetsstørrelse.....	42
Tabell 11 Andel som svarer «Vet ikke», etter utvalgte spørsmål i spørreskjemaet	45
 Tabell 6.8.1 Lineær regresjonsanalyse av viktighetsgraden av sosiale og emosjonelle ferdigheter	46
Tabell 6.8.2 Logistisk regresjonsanalyse som viser tilbøyelighet til å svare i svært stor grad viktig om sosiale og emosjonelle ferdigheter	47
Tabell 6.9.1 Logistisk regresjon. Rekruttering av ansatte med langvarig fravær fra arbeidslivet og ansatte med svake norskkunnskaper	48
Tabell 6.9.2 Logistisk regresjon. Rekruttering av personer uten fullført videregående skole og personer med relevant arbeidserfaring og, men lite forell utdanning	49
Tabell 6.9.3 Logistisk regresjon. Rekruttering av personer under 30 år og over 50 år	50

Referanser

- Arbeids- og sosialedepartementet. (2019). *NOU 2019: 7. Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosial departementet.
- Birkeland, P., Tkachenko, O., & Ulven, C. H. (2019). *Krav til norskferdigheter ved ansettelser*. Oslo: Kompetanse Norge.
- Deming, D. J. (2017). *The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate Finance Review*.
- Finn. (2019). *Det optimale jobbmarkedet*. Retrieved 11 12, 2019, from <https://finnspirasjon.finn.no/uploads/img/default/0001/02/50265802c2ace43b839b18a7323af49104161d47.pdf>
- Fölster, S. (2018). *Norway's new jobs in the wake of the digital revolution*. Stockholm: Reforminstituttet.
- Jaderberg, M., Czarnecki, W., Dunning, I., Marris, L., Lever, G., Castañeda, A., . . . Graepel, T. (2019). Human-level performance in 3D multiplayer games with population-based reinforcement learning. *Science*.
- Kalstø, Å. (2019). *NAVs Bedriftsundersøkelse 2019*.
- Kompetanse Norge. (2016). *www.kompetansenorge.no*. Retrieved from Realkompetanse: <https://www.kompetansenorge.no/realkompetanse/realkompetansevurdering/>
- Kunnskapsdepartementet. (2019). *NOU 2019: 2. Fremtidige kompetansebehov II — Utfordringer for kompetansepolitikken*. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/kompetansepolitikken>
- Nav. (2019a). *Bedriftsundersøkelsen 2019 NAV Vestfold og Telemark*. Skien: NAV Vestfold og Telemark.
- Nav. (2019b, September 27). *Nedgang i antall arbeidsledige i Vestfold*. Retrieved from <https://www.nav.no/no/lokalt/vestfold-og-telemark/pressemeldinger/nedgang-i-antall-arbeidsledige-i-vestfold>
- OECD. (2019). *OECD Study on Social and Emotional Skills*. Retrieved 11 21, 2019, from OECD.org: [https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20\(website\).pdf](https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf)
- Olsen, D. S., Bubikova-Moan, J., Aamodt, P. O., Skjelbred, S.-E., Elken, M., Waagene, E., & Larsen, E. H. (2018). *Realkompetansevurdering: En studie av systemet for vurdering av realkompetanse i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: NIFU.
- Proba. (2018-12). *Arbeidsgiverperspektiv på inkludering. En undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter*. Oslo: Proba samfunnsanalyse.
- Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E., & Carlsten, T. (2019). *NHOs kompetansebarometer 2019*.
- SINTEF. (2019). *Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiveren på laget*. SINTEF.
- Solberg, E., Børing, P., Larsen, K. A., Gleinsvik, A., & Olsen, D. S. (2013). *Bedriftskultur for læring: En studie av videreutdanning og opplæring i norske små og mellomstore bedrifter*. Oslo: NIFU.
- SSB. (2017). *Innvandrere i og utenfor arbeidsmarkedet*.
- SSB. (2019, 01. 30.). <https://www.ssb.no/>. Retrieved from Virksomheter: <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter>
- Statistisk sentralbyrå. (2017). *Fakta om likestilling*. Retrieved 11 22, 2019, from <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Støren, L., Reiling, R., Skjelbred, S.-E., Ulvestad, M., Carlsten, T., & Olsen, D. (2019). *Utdanning for arbeidslivet - Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Vedeler, S. J., Evensen, M., Ugreninov, E., & Haug, A. (2018). *Arbeidsgiveres inkluderingspraksiser*. Oslo: NOVA.



Karl Johans gate 7. Postboks 236 Sentrum, 0103 Oslo
Telefon: 23 38 13 00

kompetansenorge.no
postmottak@kompetansenorge.no

