

A27868 - Åpen

Rapport

Metoder for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegginger i Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra

Tone Merethe Aasen, Lone Sletbakk Ramstad, Eli Fyhn Ullern



Postadresse:
SINTEF Teknologi og samfunn
S.P.Andersensvei 5
7465 Trondheim

Foretaksregister:
NO 948 007 029 MVA

EMNEORD:
Kompetansekartlegging
Kompetansebehov
Utdanning

Rapport

Metoder for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegginger i Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra

VERSJON

1

DATO

2016-10-14

FORFATTER(E)

Tone Merethe Aasen, Lone Sletbakk Ramstad, Eli Fyhn Ullern

OPPDRAGSGIVER(E)

Sør-Trøndelag Fylkeskommune

OPPDRAGSGIVERS REF.

Pål Ranes

PROSJEKTNR

102013960

ANTALL SIDER OG VEDLEGG:

49 (14+35)

SAMMENDRAG

Metoder for gjennomføring og oppfølging av lokal kompetansekartlegging

Regjeringen arbeider med en nasjonal kompetansestrategi. Kunnskapsdepartementet har i den sammenheng invitert Sør-Trøndelag Fylkeskommune og fire andre fylkeskommuner til å delta i et pilotprosjekt med kompetansebehovet i regionalt nærings- og arbeidsliv som tema.

Sør-Trøndelag Fylkeskommune har valgt å se på hvordan lokale kartlegginger kan bidra til ny kunnskap om arbeidslivets behov for kompetanse. Fylkeskommunen valgte å gjennomføre lokal kompetansekartlegging i fire kommuner: Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra. Formålet med prosjektet har vært å utvikle gode metoder for slik kompetansekartlegging.

SINTEF har vært rådgiver for Sør-Trøndelag Fylkeskommune og de lokale aktørene i forbindelse med gjennomføring av pilotprosjektet i de nevnte fire kommunene. Prosjektet har utviklet og testet metoder for planlegging, gjennomføring og oppfølging av lokal kompetansekartlegging.

UTARBEIDET AV

Tone Merethe Aasen

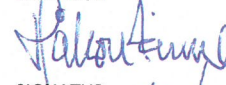
SIGNATUR



KONTROLLERT AV

Håkon Finne

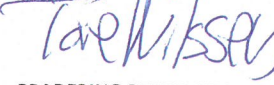
SIGNATUR



GODKJENT AV

Sverre Konrad Nilsen

SIGNATUR



RAPPORTNR

A27868

ISBN

978-82-14-06179-6

GRADERING

Åpen

GRADERING DENNE SIDE

Åpen

Historikk

VERSJON	DATO	VERSJONSBESKRIVELSE
1	2016-10-14	Rapport

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	5
2	Nasjonale og lokale kartlegginger av kompetanse	6
3	Pilotkommunene: Organisering av arbeidet	6
3.1	Oppdal - Rennebu	6
3.2	Hitra – Frøya.....	7
4	Innholdet i undersøkelsen og erfaringer med spørsmålene	8
4.1	Generelle erfaringer med undersøkelsen	9
4.2	Erfaringer med spørsmålene i undersøkelsen	10
4.3	Kommentarer til fasene i gjennomføring	11
4.4	Eksempler på resultater	13
5	Videre utvikling og bruk av lokal kompetansekartlegging	13
5.1	Bruk og nytteverdi.....	13
5.2	Lokal kompetansekartlegging, roller og verktøy.....	14
A	Vedlegg: Rammeverk for kompetansekartlegging Sør-Trøndelag 2016	16
A.1	Kartleggingsverktøy	16
A.2	Introduksjonstekst til kompetansekartlegging	16
A.3	Kartleggingsverktøy	17
A.4	Gjennomføringsmodell	27
B	Vedlegg: Ulike klassifiseringssystem og kompetansekartlegginger	30
B.1	NHOs kompetansebarometer	30
B.2	NAVs bedriftsundersøkelse 2016.....	31
B.3	Kompetansekartlegging i Verdal industripark	32
B.4	Kompetansekartlegging i Rørosregionen.....	33
B.5	OECD Skills Strategy Diagnostic Report / Action Report.....	34
B.6	STYRK 08- Yrkestandard (ISCO)	35
B.7	SSBs framskrivninger	36
B.8	Eksplorative scenarioanalyser om framtidens kompetansebehov (Damvad 2015)	37
B.9	Fremtidig kompetanse	37
B.10	KS Rekrutteringsmodell.....	38
C	Underveis-rapport. Pilot kompetansekartlegging Hitra/Frøya	39
D	Kompetansekartlegging Oppdal og Rennebu 2016	43

BILAG/VEDLEGG

- A. Rammeverk for kompetansekartlegging Sør-Trøndelag 2016
 - B. Ulike klassifiseringssystem og kompetansekartlegginger
 - C. Underveisrapport. Pilot kompetansekartlegging Hitra/Frøya
 - D. Innledende rapport. Kompetansekartlegging Oppdal og Rennebu
-

1 Innledning

Regjeringen arbeider med en nasjonal kompetansestrategi. Kunnskapsdepartementet har i den sammenheng invitert Sør-Trøndelag Fylkeskommune og fire andre fylkeskommuner til å delta i et pilotprosjekt (KD-piloten) med kompetansebehovet i regionalt nærings- og arbeidsliv som tema.

De fem deltakerfylkene (Hordaland, Østfold, Troms, Sogn og Fjordane og Sør-Trøndelag) bringer ulike erfaringer inn i KD-piloten. Sør-Trøndelag Fylkeskommune har valgt å se på hvordan lokale kartlegginger kan bidra til ny kunnskap om arbeidslivets behov for kompetanse. Lokal kompetansekartlegging er gjennomført i fire kommuner: Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra. Formålet med pilotprosjektet har vært å utvikle gode metoder for gjennomføring og oppfølging av denne formen for kompetansekartlegging.

Pilotprosjektet er i tråd med nye føringer fra Regjeringen om styrking av lokal vekstkraft. Innsats skal særlig rettes mot entreprenørskap og innovasjon og tiltak innen næringsrettet kompetanse og infrastruktur. Bakgrunnen for dette er blant annet OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway 2014. Rapporten peker på at Norge har store utfordringer knyttet til det man kaller «skills mismatch», eller divergens mellom utdanningsvalg og næringslivets behov, spesielt innen områdene industri og verdiskapende virksomhet.

Målet er at kompetansekartlegginger skal bidra til at bedrifter og offentlige arbeidsgivere får tilgang på den kompetansen de etterspør. Inspirasjonen til pilotprosjektet var kompetansekartleggingen i Rørosregionen 2014/15, som foregikk i regi av Rørosregionen næringshage. Ambisjonen er at metodikken som utvikles blir et permanent verktøy for kompetansekartlegging, slik at man årlig får oppdatert kunnskap om kompetansesituasjonen til næringsliv og offentlig sektor i aktuell region. Et selvstendig mål med kartleggingsarbeidet er at virksomhetene skal bevisstgjøres i å planlegge rekruttering og etter- og videreutdanning.

SINTEF ble engasjert som rådgiver for Sør-Trøndelag Fylkeskommune og de lokale aktørene i de fire kommunene, og har bidratt både med metodekunnskap og et helhetlig perspektiv på lokal- og regional utvikling. Tidsramme for oppdraget var juni-oktober 2016. I perioden har det vært gjennomført to fellesmøter for prosjektet, med følgende deltakere:

<i>Sør-Trøndelag Fylkeskommune:</i>	Pål Ranese, Jon Olav Sliper, Mari Grut, Karen Havdal, Anders Lehn og Sigurd Bjørge
<i>Nasjonalparken Næringshage:</i>	Tina Lihaug Selbæk, Silje Kristin Granum og Victoria Stensrud
<i>Frøya og Hitra Ressurscenter:</i>	Dag Willmann
<i>SINTEF:</i>	Tone Merethe Aasen, Lone Sletbakk Ramstad og Eli Fyhn Ullern

Sindre Mikal Oterhals, Rørosregionen Næringshage, bidrog med presentasjon og drøfting av Rørosundersøkelsen i oppstartsmøtet 23.juni.

Fellesmøtene er oppsummert i korte notater fra SINTEF. I tillegg til disse møtene har det vært diskusjoner og informasjonsutveksling mellom deltakerne via telefon og epost underveis i prosjektet. Det har også vært lokale møter henholdsvis ved Blått kompetansesenter (Frøya/Hitra) og Nasjonalparken Næringshage (Oppdal/Rennebu) for gjennomgang og lokal tilpasning av opplegget for kompetansekartleggingen.

Denne rapporten er organisert i fem deler, og har fire vedlegg. Først gir den en kortfattet oppsummering av innholdet i aktuelle kartlegginger som allerede gjennomføres på nasjonalt og lokalt nivå, og som er brukt som inspirasjon til rammeverket for dette prosjektet. Så beskrives organiseringen av arbeidet i de to pilotregionene, og deretter innholdet i undersøkelsen og erfaringer fra kartleggingen. Til slutt er det gjort en kort vurdering av muligheter for videre utvikling og bruk.

2 Nasjonale og lokale kartlegginger av kompetanse

NHOs kompetansebarometer, NAVs bedriftsundersøkelse, Rørosundersøkelsen og Verdalsundersøkelsen har vært viktige kilder til spørsmål for denne kartleggingen. SSBs STYRK-08 yrkesstandard er brukt for yrkeskategorisering.

NHOs kompetansebarometer er en årlig kompetansekartlegging gjennomført av NHO blant deres medlemsbedrifter. Kartleggingen er gjort siden 2014. Undersøkelsen er utformet i samarbeid med NIFU. Fokuset i undersøkelsen er hvorvidt det utdannes rett kompetanse for fremtidens arbeidsliv, og innenfor hvilke områder kompetansebehovet vil være.

NAVs bedriftsundersøkelse er nasjonal, og kartlegger bedrifters forventning til sysselsettingsvekst ved å undersøke etterspørsel etter og mangel på kvalifisert arbeidskraft i øyeblikket. Hensikten med undersøkelsen er å gi NAV kjennskap til hvilken kompetanse arbeidsgivere har behov for nå og framover, og kunne bistå arbeidstakere og arbeidsgivere med å dekke dette behovet.

Rørosundersøkelsen er gjennomført en gang, i 2014-2015, i regi av Rørosregionens næringshage. Dette var en kartlegging av arbeidsgivernes kompetansebehov i åtte kommuner i Røros-regionen. Kompetansebehov i 61 bedrifter ble kartlagt: Eksisterende kompetanse hos yrkestakere, ønske om EVU, rekrutteringsbehov de kommende fem år (pensjonister), lærlinger/traineer og rekruttering, EVU-behov hos utenlandsk arbeidskraft.

Verdalsundersøkelsen er gjennomført en gang, i 2015, i regi av Proneo AS. Målet var å kartlegge dagens kompetansesammensetning og fremtidig kompetansebehov hos bedrifter i Verdal Industripark. Undersøkelsen ble gjennomført som en kombinasjon av elektronisk spørreskjema, med svar fra 70 bedrifter, og intervju med 11 bedrifter. Kartleggingen bygger delvis på NHOs kompetansebarometer.

STYRK-08 Yrkestandard er basert på "ISCO- The International Classification of Occupations". I Norge har standarden 406 yrker. Dette er en relativt ny norsk standard for yrkesklassifisering basert på den internasjonale standarden for yrkesklassifisering som ILO vedtok i 2008 (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08).

Vedlegg B gir flere detaljer om nasjonale og lokale kompetansekartlegginger og andre prosjekt av relevans for dette pilotprosjektet.

3 Pilotkommunene: Organisering av arbeidet

3.1 Oppdal - Rennebu

Lokalt næringsliv i Oppdal og Rennebu kjennetegnes av mange, relativt små bedrifter. De møter mange utfordringer: Tilgang til kvalifisert arbeidskraft, sentralisering av utdanningstilbud, få ansatte som skaper sårbarhet for bedriftene, samt begrenset med ressurser til innkjøp av eksterne tjenester og kompetanse. Dette er noen av de utfordringene en typisk småbedrift i kommunene må forholde seg til, uten at de nødvendigvis kan settes i konkret sammenheng med virksomhetens rekrutterings- og bemanningsbehov.

Nasjonalparken Næringshage har god dialog med mangfoldet av bedriftene i Oppdal og Rennebu. De formidler et inntrykk av at eksisterende, regionale næringslivsundersøkelser gir et overfladisk, kanskje til og med feilaktig bilde av det reelle kompetansebehovet i bedriftene. På bakgrunn av det ser man behov for en

tilnærming til kompetansekartlegging som i større grad avdekker det faktiske kompetansebehovet hos hver enkelt bedrift. Målet for kartleggingen i disse kommunene er derfor å avdekke innenfor hvilke områder lokalt næringsliv har behov for å utvikle eller skaffe kompetanse for å opprettholde dagens aktivitetsnivå og posisjon, samt for å sikre utvikling og vekst. Nasjonalparken Næringshage samarbeider nært med NAV Oppdal og Rennebu i dette pilotprosjektet, og forventningen er at resultatene av undersøkelsen vil gi viktig informasjon både til dem og til bedriftene, som grunnlag for utvikling av tiltak som skal møte behovet i næringslivet. Som pilotprosjekt kan kartleggingen også gi viktig informasjon om hvordan en best mulig kan identifisere og synliggjøre bedriftenes behov for kompetanse og arbeidskraft.

Ettersom næringslivet i Oppdal og Rennebu er både sammensatt og mangfoldig, ble det lagt vekt på å finne fram til et representativt utvalg av bedrifter. Derfor valgte man å ta utgangspunkt i de mest sentrale næringene i regionen, og plukke ut viktige aktører blant disse innenfor hver av åtte kategorier: 1) Teknologi, elektronikk og kraft, 2) Industri, 3) Bygg og anlegg, 4) Reiseliv og opplevelser, 5) Oppvekst og utdanning (ikke kommunalt), 6) Service og tjenester, 7) Oppdal kommune, 8) Rennebu kommune.

Oppdal og Rennebu kommuner ble inkludert fordi de står for en omfattende del av sysselsettingen i regionen. I kartleggingen har man forholdt seg til enhetene innenfor hver kommune og intervjuet disse enkeltvis. Totalt antall respondenter i pilotfasen var 40 virksomheter. Alle intervjuer ble gjennomført som møte mellom intervjuer og respondent.

Undersøkelsen ble gjennomført i et lokalt partnerskap mellom *Nasjonalparken Næringshage AS*¹ og *NAV Rennebu og Oppdal*². I alt sju personer har vært engasjert i pilotarbeidet. Det var allerede etablert god dialog med rundt mulig samarbeid i diverse næringslivsprosjekter mellom de to partnerne, og samarbeidet tilførte Næringshagen kapasitet til å gjennomføre kartleggingen innenfor de stramme tidsrammene. NAV Oppdal og Rennebu har erfaring fra gjennomføring av *Bedriftsundersøkelsen* og var derfor en naturlig samarbeidspartner i dette prosjektet. For dem var kompetansekartleggingen en naturlig del av deres samfunnsoppdrag. Erfaringene fra samarbeidet er svært positive, og i denne regionen ønsker man å videreføre denne modellen ved senere kompetansekartlegginger.

3.2 Hitra – Frøya

Næringslivet på Hitra og Frøya domineres av få og store bedrifter, og "alle" jobber i havbruksnæringen. Næringslivet har høy bevissthet om behovet for kompetanseutvikling. Det inkluderer også serviceindustri, leverandørindustri og oppdrettere. Det er utbredt samarbeid med utdanningsinstitusjoner og forskningsinstitutt, og særlig med NTNU og SINTEF. *Blått kompetansesenter* er etablert som et sted der viktige aktører møtes, og mange av dem har sine arbeidsplasser.

Kompetansekartlegging Hitra og Frøya har vært gjennomført i regi av *Guri Kunna Ressurssenter*, i praksis ved én person. Man valgte å bruke et interaktivt kommunikasjonsverktøy³ som første kartleggingstrinn, som grunnlag for dialog og eventuell omformulering av svar og spørsmål i grupper. Tidligere erfaring med liknende kartlegging danner grunnlag for opplegget. På grunn av bedriftenes størrelse ble det vurdert som interessant å intervjuer grupper av ledere og mellomledere innenfor samme bedrift i en form for

¹ Nasjonalparken Næringshage er et innovasjonsselskap som jobber med utvikling og vekst i bedrifter. Vi bidrar med kompetanse, tilrettelegger aktiviteter og tilbyr nettverk til lokale bedrifter. Vi samarbeider tett med Innovasjon Norge, Forskningsrådet, Sør-Trøndelag Fylkeskommune, kommunene og det nasjonale nettverket bestående av 47 næringshager.

² NAV-kontorets hovedoppgave er å bidra til at innbyggerne i Oppdal og Rennebu kommer i jobb, eller beholder jobben de har. I denne sammenhengen benyttes ulike virkemidler: Råd og veiledning knyttet til arbeids- og yrkesvalg, arbeidssøking etc.; Formidling av kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidssøker; Arbeidsmessig bistand i forbindelse med sykdom og helseutfordringer; Ulike arbeidstrenings tiltak på arbeidsplass eller i skjermet bedrift; Kompetansegivende kurs og programmer.

³ Utviklet ved NTNU (tidligere Høyskolen i Sør-Trøndelag)

fokusgruppeintervju. For å få et raskt svar på hvor funksjonell en slik metode er innenfor tidsrammen, ble pilotarbeidet konsentrert til bedrifter i havbruksnæringen, samt de to store kommunale sektorene skole og helse. Dette fordi at dette er, i regional sammenheng, store bedrifter. Fokuset på kompetanseutvikling gjorde det aktuelt å inkludere videregående skoler som en del av kompetansekartleggingen, med spørsmål om hva de tror etterspørres av kompetanse framover, og hva de tror de har av kompetansebehov selv. Dette er foreløpig ikke gjennomført.

Innenfor pilotperioden ble det gjort intervju i tre bedrifter: 1) Driftsledersamling i SalMar, 2) Ledere og mellomledere ved prosessanlegget til Lerøy Midt på Hestvika, og 3) Ledere for helsesektoren i Hitra kommune. I sum dreier dette seg om ca. 20 respondenter.

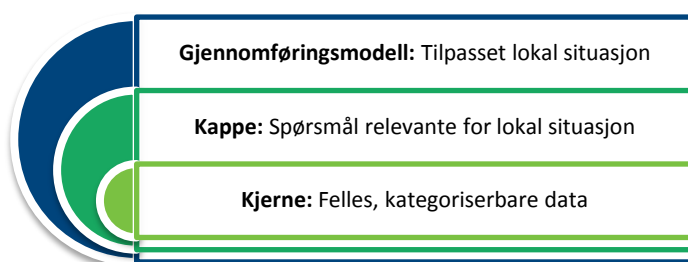
4 Innholdet i undersøkelsen og erfaringer med spørsmålene

I samarbeid med SINTEF ble det utformet et rammeverk for kartleggingen med fem spørsmålskategorier:

1) Basisinformasjon, 2) Kompetanseprofil og kompetansesammensetning, 3) Rekrutteringsbehov, 4) Framtidige behov for ny kompetanse, 5) Forhold lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Rammeverket ble laget med tanke på at pilotregionene kunne benytte en del felles spørsmål og så skreddersy undersøkelsen ved å velge blant resten. I tillegg til spørreskjemaet består rammeverket av en kortfattet intervjuguide som kan benyttes som supplement til skjemaet.

Styrken i rammeverket er at kartleggingen kan tilpasses lokale forhold gjennom måten den gjennomføres på, men vil likevel resultere i en kjerne av sammenliknbare data.



Figur 1 Tilnærming til lokal kompetansekartlegging

Spørsmålene for kartleggingen ble utformet med utgangspunkt i en forståelse for "kompetanse" som *kunnskaper, ferdigheter og holdninger*, der:

- Kunnskap handler om det man **vet**: teori, fakta, begreper, prinsipper og prosedyrer.
- Ferdigheter handler om det man **kan**: Hvilke oppgaver man har trening i å utføre, hvordan man oppfatter ulike situasjoner, i hvilken grad man er i stand til å se og foreslå nye løsninger, og hvor god man er til å kommunisere.
- Holdninger handler om hvordan man **tenker** på det man vet, kan og gjør: Evne til samarbeid, til å ta ansvar for arbeid og kollegaer, og til å vurdere ulike situasjoner og egne bidrag til dem.

I pilotprosjektet valgte begge pilotregionene å benytte alle spørsmålene som var utarbeidet. I Oppdal/Rennebu valgte man i tillegg å legge til en spørsmålskategori, som var "Evaluering av intervjuet".

Foreløpige rapporter fra arbeidet i pilotkommunene finnes i vedlegg C og D.

4.1 Generelle erfaringer med undersøkelsen

Erfaringene fra begge pilotregionene er at kompetansekartleggingen gir interessant innsikt, og at de ønsker å gjøre en slik type kartlegging med regelmessige mellomrom; årlig eller annet-hvert årlig.

I *Oppdal/Rennebu* var erfaringen at man ble tatt svært godt imot av bedriftene, og den generelle tilbakemeldingene på undersøkelsen var at spørsmålene var interessante, og av stor nytteverdi også for bedriftene. Som eksempel etterlyste enkelte bedrifter spørsmål om rekrutteringsstrategi, nettopp fordi man manglet det. Man opplevde imidlertid også at intervjuene forløp veldig ulikt fra bedrift til bedrift. Flyten i spørreskjemaet ble generelt oppfattet som god, men det var stor forskjell i tidsbruk per intervju, med variasjoner mellom 20 og 90 minutter pr. intervju. En grunn til dette var at mange bedrifter gjerne ville besvare spørsmålene med korrekt informasjon, og flere henter fram ansattlister og annen dokumentasjon. Et fåtall virksomheter manglet relevant informasjon om ansattes kompetanse- og utdanningsprofil.

Man erfarte også at språket i deler av undersøkelsen ble oppfattet som noe komplisert. Mange av spørsmålene måtte derfor forklares og omformuleres til respondenten. I senere undersøkelser bør språket forenkles slik at respondenten forstår spørsmålene raskere. Dette kan dessuten bidra til å redusere muligheten for at de som intervjuer også tolker spørsmålene ulikt. Når det gjaldt kommunal sektor, var tilbakemeldingen at spørsmålene var dårlig tilpasset hverdagen i deres virksomhet. En konsekvens av dette kan være at det blir vanskelig å innhente korrekt informasjon og oppnå sammenlignbare data med privat sektor.

I *Hitra/Frøya* fikk man tilbakemelding om at respondentene oppfatter noen av spørsmålene som irrelevante for sin bransje, men man avdekket ingen åpenbart manglende spørsmål. Når det gjaldt valg av tilnærming, erfarte man at programvaren hadde begrensninger når det gjaldt kapasitet på antall spørsmål i en og samme undersøkelse. Det medførte at man måtte dele opp kartleggingen i flere deler, slik at respondentene må logge seg inn på systemet fire ganger under gruppeintervjuene for å få svart på alle spørsmålene. Dette var lite gunstig, men påvirket ikke i seg selv noe for resultatet. Derimot er det et problem som kan påvirke respondentenes motivasjon for å gjennomføre slike undersøkelser og det må derfor rettes opp ved undersøkelser etter denne piloten.

I en videreføring av kartleggingen vil man være tjent med at det gjøres tilpasninger av spørreskjemaet, basert på erfaringene i pilotprosjektet. Det gjelder særlig behovet for forenkling av formuleringer, men også for å utelate eller omformulere en del av spørsmålene. Erfaringene om behov for endringer bekrefter den opprinnelige tenkningen, som er at det bør være en kjerne av spørsmål som stilles i alle regioner, supplert med lokalt tilpassete spørsmål.

Begge tilnærmingene som ble brukt i pilotprosjektet, direkte intervju og bruk av kommunikasjonsverktøy i kombinasjon med dialog, bidrar til at eventuelle usikkerheter i forhold til tolkning av spørsmål kan avklares umiddelbart.

4.2 Erfaringer med spørsmålene i undersøkelsen

Kategori 1: Basisinformasjon.

Denne kategorien var stort sett uproblematisk. Alternativene i spørsmål 1.4 *Bransjetilhørighet/næringer* ble likevel ikke oppfattet som helt tilpasset det regionale næringslivet i Oppdal/Rennebu. Her ønsket man en inndeling av bransjer/næringer i tråd med kategoriene bedriftene ble delt inn i ved utvelgelse av respondenter (se 3.1).

Avveiningen her er hvorvidt man skal prioritere lokal tilpasning eller mulighet for statistisk sammenlikning på tvers av regioner – eller om det er mulig å finne fram til kategorier som dekker begge behov.

Kategori 2: Kompetanseprofil og kompetansesammensetning.

Denne kategorien var den mest tidkrevende og utfordrende delen av undersøkelsen:

- *Spørsmål 2.1 “Virksomhetens kompetanseprofil i dag og framover”*:
Det ble avdekket at flere av bedriftene hadde lite kunnskap om kompetanse- og utdanningsprofil for sine ansatte, og de brukte derfor lang tid på å finne svar på dette spørsmålet. Forståelse av "utdanningsnivå" var også en utfordring. For eksempel oppstod det forvirring om hvorvidt en person med fagbrev fra videregående skole skal telles under “Videregående skole - yrkesfag” eller “Fagarbeider/Teknisk fagskole”. Begrepene *kan* dermed ha blitt tolket individuelt både hos respondent og vedkommende som har gjort intervjuet.

Når spørsmålet blir besvart korrekt er det oppfattet å være svært verdifull informasjon - både for bedriften og for undersøkelsen som helhet.

- *Spørsmål 2.2 “Fagkompetanse i virksomheten i dag og de neste 3 årene”*:
Kategoriene og yrkestitlene gir ikke mening for alle bedriftene. Spørsmålet krever god og effektiv veiledning av den som intervjuer, da det oppleves som særlig vanskelig å skille mellom underkategoriene. Anbefalingen er at man bør forsøke å forholde seg kun til hovedkategoriene.

For å unngå forvirring bør man ved neste undersøkelse ikke eksponere respondenten for mer enn de mest relevante kategoriene for deres bransje/næring.

- *Spørsmål 2.3 “Betydningen av ulike former for kunnskap, ferdigheter og holdninger i virksomheten”*:
Påstandene er for mange, og det blir vanskelig for bedriftene å rangere dem fordi alle oppleves som relevante og viktige. Som et alternativ forsøkte man i Oppdal/Rennebu å la respondenten prioritere de tre viktigste påstandene, men de bruker fortsatt unødig mye tid på spørsmålet fordi påstandene er for like hverandre.

Erfaringen er samtidig at det er nyttig for kartleggingen at ikke-faglige ferdigheter blir synliggjort. Antall spørsmål/påstander bør imidlertid reduseres.

Kategori 3: Rekrutteringsbehov.

Spørsmålene i denne kategorien er stort sett uproblematisk. Respondentene forstår dem og svarer lett. Ett unntak er *Spørsmål 3.4 “Jeg tror jobbsøker har takket nei til jobb i min virksomhet/i kommunen fordi ...”*. Her svarer flere bedrifter at de har lite informasjon, og opplever at svaret blir spekulasjon fra deres side.

Spørsmålet er likevel interessant, sett i sammenheng med vurderinger av hvordan en region kan tiltrekke seg og legge til rette for viktige kompetanseressurser. Økt bevissthet på området både hos kommuner og lokale virksomheter kan derfor være av betydning for regional næringsutvikling.

Kategori 4: Framtidige behov for ny kompetanse.

Det var stort sett uproblematisk for respondentene å forstå og svare på spørsmålene i denne kategorien.

Når det gjelder *Spørsmål 4.2-4.4 “For virksomheter med framtidige behov for medarbeidere med håndverksutdanning, yrkesfaglig bakgrunn, fagskole og ingeniørutdanning”* ble dette sett på som et overflødig spørsmål, siden de allerede har svart på framtidig kompetansebehov i kategori 2 – kompetansebehov og kompetansesammensetning.

Kategori 5: Forhold lokalt - nasjonalt - internasjonalt.

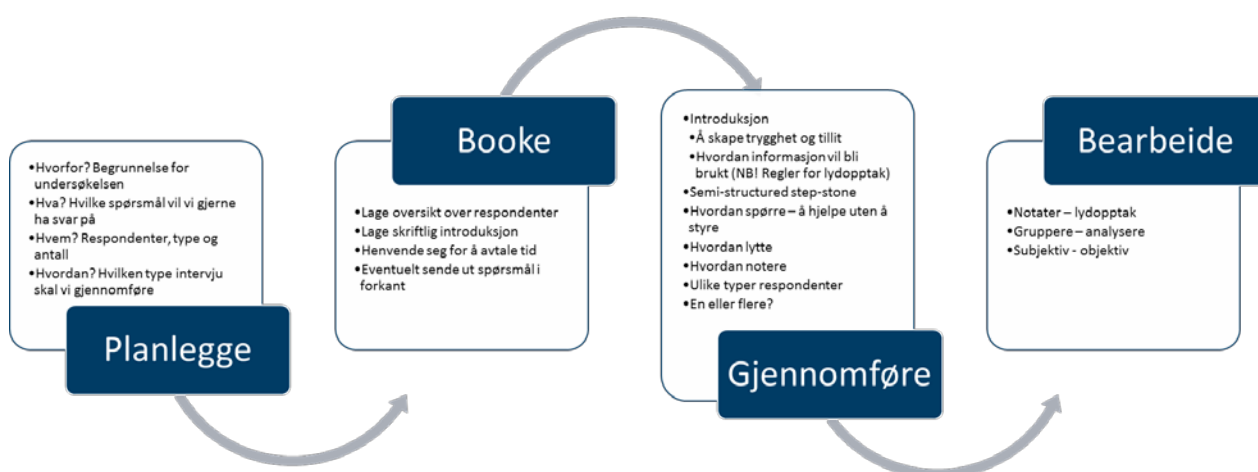
Det var stort sett uproblematisk for respondentene å forstå og svare på spørsmålene i denne kategorien.

Kategori 6: Evaluering.

Denne kategorien ble tilføyd av Nasjonalparken Næringshage for å få generell tilbakemelding på hvordan undersøkelsen ble opplevd av respondentene. Man fikk inn en del svar som kan være relevante som innspill for videreutvikling av undersøkelsen. Generelt fikk man lite negativ tilbakemelding på gjennomføring og innhold fra respondentene, selv om de var tydelige på at noen spørsmål var vanskelige å svare på, se punktene over.

4.3 Kommentarer til fasene i gjennomføring

Kartleggingen ble gjennomført med utgangspunkt i figur 2.



Figur 2 Generell modell for gjennomføring av intervjubasert kartlegging

Forberedelse

Sør-Trøndelag fylkeskommune, Nasjonalparken Næringshage, Guri Kunna Ressurssenter og SINTEF har gjennomført flere forberedende møter der metodikk, utvalg, spørreskjema og gjennomføring har blitt

diskutert. Samarbeidspartnerne har opplevd dialogen som god. Pilotregionene melder tilbake at utvikling av undersøkelsen hadde blitt svært utfordrende uten å ha SINTEF som rådgivende part i arbeidet.

I Oppdal/Rennebu hadde Nasjonalparken Næringshage og NAV Oppdal og Rennebu god dialog både før og under oppstart av undersøkelsen. Erfaringene fra samarbeidet var svært positive. NAV var en god partner for næringshagen i hele prosessen, noe som bidro til å forenkle kartleggingsarbeidet i regionen.

Guri Kunna Ressurssenter valgte å inngå samarbeid med NTNU for å få lagt inn spørsmålene i en kommunikasjonsprogramvare, slik at kartleggingen kunne besvares via respondentenes prefererte enheter (mobiltelefon, nettbrett eller PC).

Intervjuer

Responser fra bedriftene ved avtaler om møte for intervju var god. På Hitra/Frøya kom man inn i en periode der havbruksnæringen hadde en del særlige utfordringer, og slik sett var tidspunktet ikke helt godt. Et viktig punkt var informasjon til virksomhetene; erfaringen var at klar informasjon i forkant av intervjuet skapte forståelse og engasjement for hvorfor en slik kartlegging er viktig for næringslivet.

Selve intervjuene ble gjennomført på to ganske ulike måter i de to pilotregionene. Dette gav nyttig innsikt i hvordan formen på en slik kartlegging kan tilpasses regioner med ulike næringsstrukturer, selv om kjernen i undersøkelsen er den samme.

Begge pilotregioner valgte å intervju aktuelle respondenter ved fysiske møter. Mens Oppdal/Rennebu stort sett forholdt seg til små bedrifter, der de intervjuet én person, valgte Hitra/Frøya å gå i dialog med flere respondenter samtidig, ved bruk av ny interaktiv kommunikasjonsteknologi. Gruppeintervjuene ble gjennomført på en av bedriftenes ordinære møtearenaer, og respondentene svarte på spørsmålene innledningsvis, ved hjelp av en mobiltelefon, nettbrett eller PC. Sentralt i denne tilnærmingen var dialogen med gruppen umiddelbart etter selve besvarelsen. Det gav mulighet for å avdekke og rette opp misforståelser og tolkningsforskjeller i forhold til spørsmålene. Det gav også mulighet til å avklare om det var divergerende synspunkter i gruppen, noe som resulterte i interessant dialog. En erfaring var at det vil være fordelaktig å være to personer som gjennomfører prosessen, slik at én kan konsentrere seg om respondentene og én om teknologien og om å bearbeide svar.

Bearbeiding av data

Kartleggingen består av en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data. I pilotarbeidet ble Excel valgt som det mest hensiktsmessige analyseverktøyet, i kombinasjon med selvvalgt framstilling av kvalitative utsagn. Verdalsundersøkelsen ble benyttet som eksempel på hvordan kvalitative data kan grupperes. Kommunikasjonsverktøyet som ble brukt på Hitra/Frøya inneholder egen analysedel. Innenfor pilotperioden rakk man ikke å få fram gode eksempler på mulighetene i denne.

I Oppdal/Rennebu valgte man å la intervjuer fylle inn i spørreskjemaene og så registrere data i Excel-skjema etter at intervjuene var gjennomført. På Hitra/Frøya ble data registrert i kommunikasjonsverktøyet. Noen data er offentlig tilgjengelige, og man kan vurdere å finne fram til disse før møte med respondenter.

Formidling av resultat

I Oppdal/Rennebu ønsker man å formidle resultatet av kompetansekartleggingen på flere måter: Gjennom en omfattende rapport i papirformat, i oppsummert versjon på nettsiden til Nasjonalparken Næringshage, samt ved offentliggjøring i lokalmedia i Oppdal og Rennebu. Formidling av resultatet til lokalpolitikere er aktuelt i begge pilotregioner. I tillegg vil lokale næringsforeninger og næringsarrangement være sentrale aktører for distribusjon av resultat og erfaringer.

4.4 Eksempler på resultater

På tidspunktet denne rapporten blir skrevet er ingen av pilotene i mål med intervju og innsamling av data. Det er derfor for tidlig å stadfeste resultater av kartleggingen. I Oppdal/Rennebu har man formidlet noen generelle observasjoner som kan indikere hvilke informasjonsmuligheter som ligger i kartleggingen:

- **Stort behov for fagarbeidere**
Det er stort behov for kvalifiserte fagarbeidere blant virksomhetene i Oppdal og Rennebu.
- **Økende behov for utdannede med bachelorgrad**
Flere virksomheter uttrykker framtidig behov for ansatte med bachelorgrad/ høyskoleutdanning.
- **Liten kunnskap om nåværende ansattes kompetanse- og utdanningsprofil**
De fleste respondentene har dårlig oversikt over hvilket utdanningsnivå nåværende ansatte i virksomheten befinner seg på.
- **Enklere å definere framtidig kompetansebehov**
Det synes som det er lettere for mange av respondentene å oppgi framtidig kompetansebehov, enn å oppgi *nåværende* kompetanseprofil blant ansatte i virksomheten.
- **Beskjedent kortsiktig rekrutteringsbehov, men større framtidig kompetansebehov**
De aller fleste virksomhetene oppgir at de har “lite” eller “noe” behov for kortsiktig rekruttering, selv om de indikerer et større kompetansebehov på lengre sikt.
- **Intern kompetanseheving og rekruttering av lærlinger viktigste strategier**
Kompetanseheving av nåværende ansatte og rekruttering av lærlinger synes å være den viktigste strategien for å dekke kompetansebehov i bedriftene, *foran* ansettelse av nye medarbeidere. Rekruttering av lærlinger fører ofte til permanent ansettelse når læretiden er over.

5 Videre utvikling og bruk av lokal kompetansekartlegging

5.1 Bruk og nytteverdi

Resultater av lokal kompetansekartlegging er antatt å legge grunnlag for bedre strategier for kunnskapsutvikling og rekruttering ikke bare lokalt/regionalt, men også nasjonalt. Slike kartlegginger gjør det mulig å ta utgangspunkt i det reelle kompetansebehovet hos lokalt næringsliv, og på lokale forutsetninger for videre utvikling. En annen forventet effekt er at man øker det generelle fokuset på rekrutteringsbehov både i privat og offentlig sektor. En lokalt tilpasset kartlegging kan bidra til at virksomhetene som deltar får et mer bevisst forhold til sitt faktiske kompetansebehov, og stimuleres til å arbeide og samarbeide for å bli attraktive arbeidsgivere.

Lokal kompetansekartlegging kan ha effekter på mange områder, og på ulike nivå:

Organisatorisk nivå. Gjennomført på den måten det er gjort i pilotprosjektet, med dialog mellom virksomhetsledere og intervjuere, representerer kartleggingen en interessant mulighet for utviklingsarbeid internt i virksomheter.

Lokalt/Regionalt nivå. I regioner åpner kartleggingen for mulighet til å se på helt konkrete spørsmål, som innen hvilke fag, og hvor, framtidige lærlingeplasser kan finnes.

Aggregeres data på *regionalt eller nasjonalt nivå*, vil man kunne se etter ulike mønster i datamaterialet ved hjelp av avanserte analyseteknikker for store datamengder (Big Data).

På *nasjonalt nivå* kan det eksempelvis også være verdifullt å undersøke om det er problemer knyttet til bruk av etablerte standarder for yrkeskategorier eller utdanningskategorier, eller kombinasjoner av dem.

De viktigste spørsmålene knyttet til kompetansekartlegging er derfor *hvem undersøkelsen er til for og hva den skal brukes til*. Svarene på disse spørsmålene kan variere. Hvem som er målgruppen og på hvilket nivå data betraktes må påvirke hvordan svarene analyseres, visualiseres og presenteres.

Når det gjelder pilotundersøkelsen, ønsker Nasjonalparken Næringshage å benytte resultatene til å utvikle og tilby tiltak, ressurser og verktøy som bedre svarer på de lokale bedriftenes reelle kompetansebehov. Man ser også mulighet for at regional kompetansekartlegging kan være et bidrag for ytterligere å styrke samspillet mellom skole og næringsliv. En undersøkelse som gjentas jevnlig vil gjøre at tilbud, samarbeid og prosjekter knyttet til aksene skole-næringsliv bedre kan tilpasses kompetansebehovet i regionen, både på kort og lang sikt.

På Hitra/Frøya indikerer Guri Kunna Ressurssenter at viktige bruksområder for resultatene er som verktøy for kommunene, næringslivet og den videregående skolen i regionen til bruk for eksempel i samfunnsplanlegging, rekrutteringsarbeid og dimensjonering av utdanningstilbudet i den videregående skolen.

I Rørosregionen har en særlig viktig effekt av kompetansekartlegging vært en økt bevissthet om kommende pensjonsavvikling. Enkelt bedrifter har tatt kartleggingsverktøyet i bruk som en del av internt kompetanseutviklingsarbeid. Muligheter knyttet til å styrke etter- og videreutdanningstilbudet i regionen er under drøfting.

I Verdalregionen har kompetansekartleggingen vært gjennomført som en del av et større arbeid for kompetansebygging og rekruttering i kommunen. Det er blant annet initiert to påfølgende prosjekt; *Kompetanekraft* (2014-15) og *Kompetanekraft 2.0* (pågående) der målet er å tilføre bedriftene i Verdal Industripark kompetanse på mange måter. Dette inkluderer tilbud om lederutvikling og tilbud om prosjektutvikling i samarbeid med forskningsmiljø.

5.2 Lokal kompetansekartlegging, roller og verktøy

Roller for næringshager og NAV

Lokal kompetansekartlegging kan gjennomføres på ulike måter. Et naturlig utgangspunkt er likevel å tillegge næringshagene en sentral rolle i slikt kartleggingsarbeid, fordi de kjenner næringslivet godt, og i mange tilfeller vil være dem som følger opp utviklingsarbeid. Samarbeid mellom næringshager og lokale NAV-kontor, slik man har hatt i Oppdal/Rennebu, er en særlig interessant kopling som gjør det mulig å kombinere lokal kompetansekartlegging med NAVs Bedriftsundersøkelse.

Behov for kartleggingsverktøy og opplæring

Dersom kompetansekartlegging skal bli et effektivt og godt verktøy for større og mindre regioner, er det behov for å ferdigstille et enkelt og fleksibelt opplegg for gjennomføring. Et slikt opplegg må inkludere:

- En felles kjerne av spørsmål som gir mulighet for nasjonale analyser og mulighet for å legge til lokalt tilpassete spørsmål, i form av spørreskjema tilpasset ulike elektroniske format
- Et analyseverktøy
- Et enkelt IKT-basert opplæringsopplegg med råd og veiledning for gjennomføring av alle deler av kartleggingen.

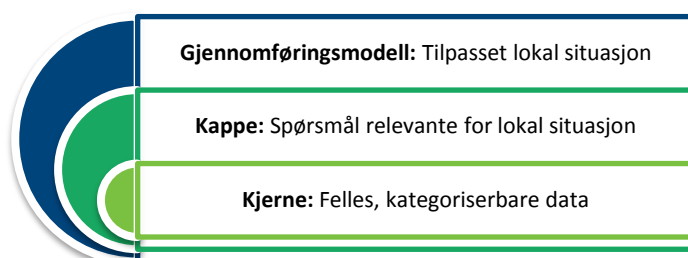
VEDLEGG

A Vedlegg: Rammeverk for kompetansekartlegging Sør-Trøndelag 2016

Kartleggingen tar utgangspunkt i kategorier benyttet i NHOs kompetansebarometer og NAVs bedriftsundersøkelse 2016, samt kartleggingene som ble gjennomført i Rørosregionen og Verdal Industripark. Sistnevnte er basert på kartleggingene gjennomført i regi av NHO og NAV, med noen tillegg basert på innspill fra SINTEF.

For det videre kartleggingsarbeidet utvikles et felles kartleggingsverktøy bestående av et spørreskjema for registrering av data i henhold til forhåndsvalgte kategorier, og en kortfattet intervjuguide som kan benyttes som supplement til denne. Verktøyet suppleres med anbefalinger om datavisualisering/presentasjon.

Styrken i den anbefalte tilnærmingen er at undersøkelsen kan tilpasses lokale forhold gjennom måten den gjennomføres på, men vil likevel resultere i en kjerne av sammenliknbare data.



Figur 3 Kompetansekartlegging, tilnærming

A.1 Kartleggingsverktøy

Kartleggingsverktøy består av to deler:

- Et spørreskjema for registrering av data i henhold til forhåndsvalgte kategorier
- En kortfattet intervjuguide som kan benyttes som supplement til spørreskjema.

Spørreskjema kan utvikles i tre versjoner:

- Papirbasert
- Tilpasset for elektronisk utsending
- Tilpasset bruk via mobilbasert løsning som del av fokusgruppeopplegg

Registrering og bearbeiding av data baseres på Excel, og kartleggingsverktøyet suppleres med anbefalinger om datavisualisering/presentasjon.

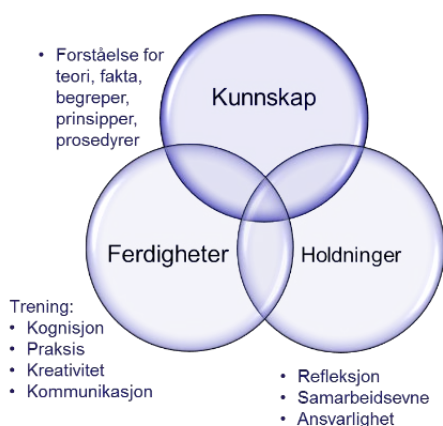
A.2 Introduksjonstekst til kompetansekartlegging

[Utvikles av Oppdal/Rennebu og Hitra/Frøya, tilpasset lokale hensyn]

A.3 Kartleggingsverktøy

I denne sammenhengen defineres **kompetanse** i henhold til figur 2, som kunnskaper, ferdigheter, og holdninger.

- Kunnskap handler om det man **vet**: teori, fakta, begreper, prinsipper og prosedyrer.
- Ferdigheter handler om det man **kan**: Hvilke oppgaver man har trening i å utføre, hvordan man oppfatter ulike situasjoner, i hvilken grad man er i stand til å se og foreslå nye løsninger, og hvor god man er til å kommunisere.
- Holdninger handler om hvordan man **tenker** på det man vet, kan og gjør: Evne til samarbeid, til å ta ansvar for arbeid og kollegaer, og til å vurdere ulike situasjoner og egne bidrag til dem.



Figur 4 Kompetansebegrepet

Spørreskjema

KATEGORI 1. BASISFORMASJON (her kan informasjon i hovedsak finnes på forhånd)

1.1 Bedriftens navn

1.2 Bransjetilhørighet/næringer

Innledningsvis kategoriseres virksomheten i henhold til listen under (ref. NAV)

- Bergverksdrift og utvinning
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting
- Elektrisitet, vann og renovasjon
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- Helse- og sosialtjeneste
- Informasjon og kommunikasjon
- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Nærings- og nytelsesmidler
- Offentlig forvaltning
- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Personlig tjenesteyting
- Petroleum og kjemisk produksjon
- Produksjon av annen industri
- Produksjon av elektriske og optiske produkter
- Produksjon av maskiner og utstyr
- Produksjon av metallvare
- Tekstil- og lærvarer
- Transport og lagring
- Treforedling og grafisk produksjon
- Trevarer
- Undervisning
- Varehandel, motorvognreparasjoner

1.3 Antall ansatte (stillinger/årsverk?)

- Lokalt:
 - <10, 10-50, 50-100, 100-250, 250-500, 500-1000, >1000
- Totalt (hvis virksomheten har aktivitet på flere geografiske lokasjoner):
 - <10, 10-50, 50-100, 100-250, 250-500, 500-1000, >1000

1.4 Utvikling antall ansatte de foregående 3 år

1.5 Daglig leder

1.6 Kompetansenivå daglig leder [opsjon]

1.7 Navn og stillinger respondent

KATEGORI 2. KOMPETANSEPROFIL OG KOMPETANSESAMMENSETNING

2.1 Virksomhetens kompetanseprofil i dag og framover

I virksomheten har vi ansatte med følgende nivå utdanning (i dag) - og vi vil behøve å ansette personer med følgende nivå utdanning de nærmeste 3 årene:

(Oppgi antall [eller %] ansatte pr. nivå og estimer etter beste skjønn dersom ikke nøyaktig antall er tilgjengelig)

	I dag	Om 3 år
Ufaglært		
Videregående skole - allmenne fag og økonomi og administrasjonsfag		
Videregående skole - yrkesfag		
Fagarbeider / Teknisk fagskole		
Høgskolekandidat/ Bachelor		
Mastergrad		
Doktorgrad		
Intern opplæring (type)		

2.2 Fagkompetanse i virksomheten i dag og de neste 3 årene:

Antall personer innen de ulike kompetanseområder / stillinger som er relevant for din virksomhet (ref. NAV-undersøkelsen).

NB: Dersom man er usikker, er en god antakelse bedre enn ingenting.

A) Hvilken kompetansesammensetning har din virksomhet i dag (antall)

B) Hvilken kompetanse mangler din virksomhet (antall)

[To opsjoner: i) Man kan som et minimum forholde seg bare til hovedkategoriene (kjerneinformasjon) eller ii) Benytte (noen av) de mer detaljerte underkategoriene]

	Har i dag	Leier inn i dag	Mangler i dag	Trenger innen 3 år
Ledere				
Toppledere				
Mellomledere				
Driftsledere				
Administrative og merkantile ledere				
Kontorarbeid og salg/marked				
Saksbehandlere				
Medarbeidere innen Økonomi og regnskap/Fakturering/Innkjøp				
Sekretærer/Resepsjonister/Sentralbordoperatører				
Medarbeidere HR/Personal				
Medarbeidere Salg/Markedsføring				
Kundebehandlere/kommunikasjonsmedarbeidere				
Medarbeidere med andre administrative oppgaver				
Ingeniør- og IKT-fag				
Systemutviklere				
Medarbeidere innen medier og kommunikasjon				
Medarbeidere brukerstøtte				
Produktutviklere				

	Har i dag	Leier inn i dag	Mangler i dag	Trenger innen 3 år
Prosjektledere				
Industriarbeid				
Mekanikere				
Prosess- og maskinoperatører				
Automatikere/Elektriske montører				
Næringsmiddelarbeidere				
Støpere/sveisere/platearbeidere				
Hjelpearbeidere innen industrien				
Andre håndverkere				
Bygg og anlegg				
Rørleggere				
Snekkere og tømrere				
Elektrikere				
Andre bygningsarbeidere				
Anleggsarbeidere				
Hjelpearbeid innen bygg og anlegg				
Reiseliv og transport				
Medarbeidere Resepsjon/Booking				
Reiseledere/Guider/Vertskap/Reisebyråmedarbeidere				
Arrangement/Utvikling opplevelse				
Kokker/Kjøkkenmedarbeidere				
Hovmestre/Servitører/Hjelpepersonell				
Førere av transportmidler				
Konduktører og kabinpersonale				
Andre				
Jordbruk, skogbruk og fiske				
Bønder				
Skogsarbeidere				
Fiskere				
Meglere og konsulenter				
Faglige konsulenter og rådgivere				
Meglere				
Økonomer og revisorer				
Butikk og salgsarbeid				
Butikkarbeidere				
Medarbeidere innen annet salgsarbeid				
Serviceyrker og annet arbeid				
Medarbeidere innen politi, brannvesen, toll, forsvar og sikkerhet				
Rengjøringspersonale				
Lager-/logistikk-/transportmedarbeidere				
Vektene og vaktmestere				
Kunst-, sport- og kulturarbeidere				
Medarbeidere innen andre serviceyrker				
Helse, pleie og omsorg				
Leger				
Psykologer				
Sykepleiere/Jordmor				
Tannlege/Tannpleier				

	Har i dag	Leier inn i dag	Mangler i dag	Trenger innen 3 år
Helse- og omsorgsarbeidere				
Fysioterapeuter/Ergoterapeuter				
Barne- og ungdomsarbeid				
Barne- og ungdomsmedarbeidere				
Førskolelærere				
Undervisning				
Lærere grunnskole				
Lærere VGS				
Andre medarbeidere i undervisningsstillinger				
Akademiske yrker				
Forskere				
Faglig ansatte i universitet og høyskole				
Jurister eller tilsvarende				
Ikke-kategoriserte yrker				

2.3 Betydningen av ulike former for kunnskap, ferdigheter og holdninger i virksomheten

[Svarene kan avhenge av hvem som svarer. Denne kan være et utgangspunkt for drøfting i en gruppe. Til vurdering: Hvilke av disse spørsmålene bør alltid være med, og hvilke kan være opsjon? Skal man alternativt be respondenten prioritere de tre viktigste?]

I vår virksomhet er det viktig at medarbeider og ledere ...	I liten grad	I noen grad	I stor grad	Vet ikke	Ikke relevant
... kan selve håndverket godt					
... kan jobbe sikkert (unngå ulykker)					
... samarbeider godt med andre					
... kan arbeide med kolleger fra ulike land					
... har kunnskap om og erfaring med bruk av informasjonsteknologi (IKT)					
... kan planlegge sin egen arbeidsdag					
... kan se hva som må gjøres av arbeid uten å spørre noen					
... har yrkesstolthet					
... tar hyppig kontakt med nærmeste leder					
... kan koordinere seg med andre					
... har lojalitet til virksomheten					
... har god forståelse for virksomheten utover egne arbeidsoppgaver					
... har evne til å komme med ideer og å foreslå endringer					
... evner å bidra i endrings- og innovasjonsarbeid					
... har interesse for å lære og å utvikle seg selv					
... har interesse for å lære opp andre					
... er god til å kommunisere muntlig					
... er god til å kommunisere skriftlig					
... kan gjøre seg forstått på flere språk					
... kan lese og forstå avanserte instruksjoner og manualer					
Annet: _____					

KATEGORI 3. REKRUTTERINGSBEHOV

3.1 Virksomhetens kortsiktige rekrutteringsbehov

- Ikke noe behov
- Lite behov
- Noe behov
- Stort behov
- Vet ikke

3.2 Antall ansatte aktuell for pensjon i løpet av de neste 5 år: _____

3.3 Har virksomheten din prøvd å rekruttere personer med ønsket kompetanse UTEN å lykkes det siste året?

- Ja Nei

Hvis "Ja"

- Hvilken kompetanse er det problematisk å rekruttere? _____
- Hvordan har din virksomhet søkt etter medarbeidere det siste året (flere svar)?
 - Utlyst stillinger gjennom aviser, tidsskrift og på nett
 - Direkte rekruttering via sosiale nettverk
 - Gjennom sosiale medier, som LinkedIn e.l.
 - Annet _____

Hvis "Nei"

- "Hvis virksomheten har rekrutteringsbehov, hvorfor har man ikke prøvd å rekruttere?" – svaralternativer som 3.4

3.4 *[opsjon, ta ut hvis dette ikke oppleves relevant. Kan eventuelt besvares av virkemiddelapparat, kommune, tilsvarende]*

Jeg tror jobbsøker har takket nei til jobb i min virksomhet/i kommunen fordi ...

	Ja	Nei
... virksomheten klarer ikke konkurrere på lønn		
... fagmiljøet er for lite/svakt		
... jobbsøkere ektefelle/samboer får ikke jobb i nærheten		
... virksomheten mangler utdanningstilbud		
... virksomheten/lokalmiljøet mangler fritidstilbud		
... det er mangel på boliger		
... virksomheten/lokalmiljøet mangler barnehagetilbud		
... virksomheten/lokalmiljøet mangler skoletilbud		
... kollektivtilbudet (transport) er dårlig		
Annet: _____		

3.5 For virksomheter som i noen eller stor grad har et behov for kompetanse: Hvilke eventuelle konsekvenser det udekkete kompetansebehovet for din virksomhet?

- Redusert/begrenset virksomhet
- Utsatt eller skrinlagt utvidelse av virksomheten
- Tap av kunder eller markedsandeler
- Vet ikke
- Annet _____

KATEGORI 4. FRAMTIDIGE BEHOV FOR NY KOMPETANSE

4.1 Hvilken er den viktigste strategien din virksomhet følger for å dekke kompetansebehov i et 3-års perspektiv?

- Ansette nye medarbeidere (fra Norge / fra utlandet)
- Ta inn lærlinger
- Heve kompetansen til dagens medarbeidere
- Sette ut tjenester til andre bedrifter
- Leie inn ressurser i travle perioder
- Vet ikke

Spørsmål 4.2-4.4 gjelder virksomhetens framtidige behov for medarbeidere med håndverksutdanning, yrkesfaglig bakgrunn, fagskole eller ingeniørbakgrunn.

[Kan utelates dersom dette ikke er aktuelt, eventuelt suppleres med andre kompetansekategorier].

4.2 For virksomheter som særlig har behov for medarbeidere med håndverks eller yrkesfaglig utdanning: Typer av yrkesfaglig utdanning du tror virksomheten vil ha behov for de neste 3 årene:

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

4.3 For virksomheter som særlig har behov for medarbeidere med fagskoleutdanning: Typer av fagskoleutdanning du tror virksomheten vil ha behov for de neste 3 årene:

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

4.4 For virksomheter som særlig har behov for medarbeidere med ingeniørutdanning og andre tekniske fag: Typer av ingeniørutdanning du tror virksomheten vil ha behov for de neste 3 årene:

- Bygg
- Data
- Elektro
- Kjemi
- Maskin
- Bio
- Brann
- HMS
- Prosess
- Ortopedi
- Petroleum

4.5 I hvilken grad er det aktuelt å heve kompetansen blant ansatte (leder/medarbeidere) gjennom ...

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

- ... interne kurs og opplæring
- ... kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere
- ... tilrettelegge for at ansatte tar fagbrev eller svennebrev
- ... tilrettelegge for at ansatte tar videreutdanning kombinert med jobben (kveld, fritid, samlinger)
- ... tilrettelegge for at ansatte tar videreutdanning som en integert del av jobben

4.6 Innen hvilke områder er det mest aktuelt å tilføre kompetanse til ansatte i virksomheten?

- Tekniske/praksisnære fag
- Digital kompetanse
- Prosjektledelse
- Ledelse, Organisasjon og kulturforståelse
- Språk (også norsk)
- Annet: _____

4.7 I vår virksomhet jobber vi også med utvikling gjennom ...

Ikke i det hele tatt Av og til Ofte Vet ikke

- ... samarbeid med forskningsmiljø
- ... samarbeid med videregående skole
- ... samarbeid med høyskole og universitet
- ... samarbeid med andre virksomheter

4.8 Dersom virksomheten ikke samarbeider med andre bedrifter om utvikling i dag, er det interesse for å bli bedre kjent med hvilke muligheter dette kan gi?

- Nei, ikke i det hele tatt
- Litt interessert
- Ja, veldig interessert
- Vet ikke

4.9 Dersom virksomheten ikke samarbeider med forsknings- og utdanningsmiljø om utvikling, er det interesse for å bli bedre kjent med hvilke muligheter dette kan gi?

- Nei, ikke i det hele tatt
- Litt interessert
- Ja, veldig interessert
- Vet ikke

KATEGORI 5. FORHOLD LOKALT – NASJONALT – INTERNASJONALT

5.1 Tror du virksomheten din vil påvirkes av endringer lokalt/i Norge/internasjonalt de nærmeste 3-5 årene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hvis "Ja": Hvilke forhold?

- Ny teknologi
- Nye regelverk/forskrifter
- Tilgang til arbeidskraft
- Endring i marked – kunder
- Nye konkurrenter
- Nye samarbeidskonstellasjoner
- Økonomiske forhold (lønn, skatter, støtteordninger, annet): _____
- Andre lokale forhold: _____
- Annet _____

5.2 Tror du bransjen din vil påvirkes av endringer lokalt/i Norge/internasjonalt de nærmeste 3-5 årene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hvis "Ja": Hvilke forhold?

- Ny teknologi
- Nye regelverk/forskrifter
- Tilgang til arbeidskraft
- Endring i marked – kunder
- Nye konkurrenter
- Nye samarbeidskonstellasjoner
- Økonomiske forhold (lønn, skatter, støtteordninger, annet): _____
- Annet _____

Hvilke er de to viktigste faktorene som må på plass for at din bedrift skal ha en positiv utvikling de nærmeste 3 år?

1. _____
2. _____

Intervjuguide

Når man velger virksomheter/respondenter for intervju, bør man legge vekt på forskjellighet. Målet er å få en mest mulig nyansert forståelse for den lokale kompetansebruken og behovet nå og framover.

Noen råd:

- I intervjusituasjon er det viktig å lytte godt til svarene man får, slik at man unngår å legge inn egne tolkninger.
- Det kan være tilfeller der det er ønskelig å ta lydopptak av intervju. I så fall skal den eller de som intervjues godkjenne dette (gjærne skriftlig), og lydfiler skal lagres på sikker filplassering og slettes senest ved kartleggings slutt.
- I noen tilfelles kan det være nyttig å intervju flere personer samtidig, fordi man får et rikere informasjonstilfang. I så fall bør man også være to personer som intervjuer, en som leder intervjuet og en som noterer.

Et rammeverk for kvalitative intervju:

TEMA 1: Virksomheten

- Navn på virksomhet
- Respondent(en) roller(r)
- Antall ansatte totalt/lokalt
- (Omsetning foregående år)
- Markedssegment

TEMA 2: Virksomhetens arbeid for kompetanseutvikling

- Har virksomheten en kompetansestrategi? Alternativt definerte mål eller tradisjoner for kompetanseutvikling?
- Hvilke er de viktigste grunnene til å utvikle virksomhetens kompetanse?
- Hvilke er de største utfordringene ved kompetanseutvikling i virksomheten (gjennom ansettelse eller intern opplæring)?

TEMA 3: Endringer – framtidig kompetansebehov

- Hvilke endringer vil særlig påvirke utviklingen av din virksomhet / din bransje i de neste 5 årene?
- Hva er de viktigste kompetanseområdene din virksomhet (og din bransje) har behov for å lykkes i markedet de neste 5 årene? Og: Er disse annerledes enn kompetansen man trenger i dag?
- Hva mener du man kan gjøre lokalt for å lette tilgangen på/rekrutteringen av riktig kompetanse til din virksomhet?

TEMA 4: Muligheter framover

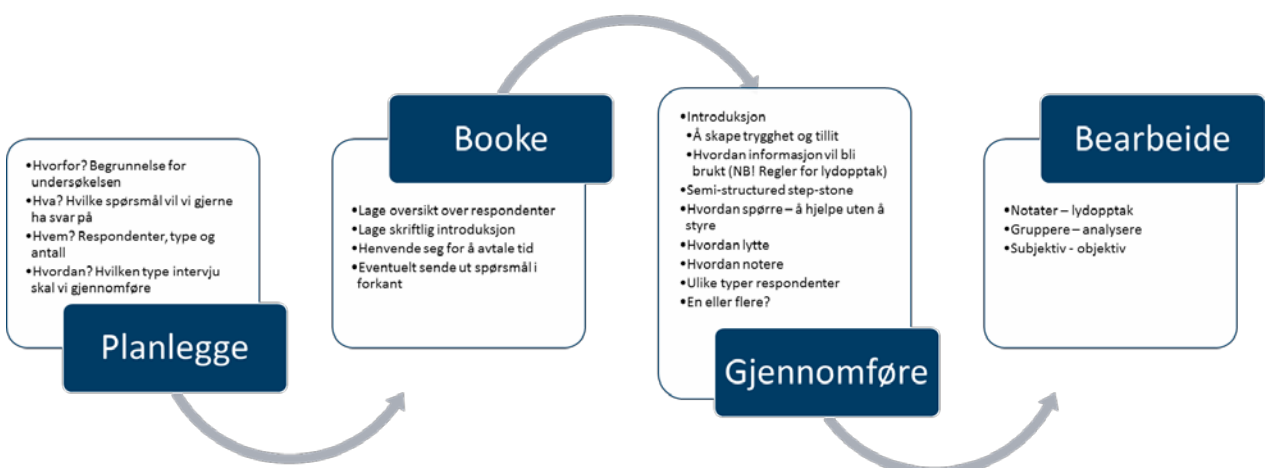
- Hvilke styrker og svakheter ser du ved å være lokalisert i <lokal region> for din virksomhet nå og i de nærmeste årene?
- Hvilke er de to viktigste faktorene som må på plass for at din virksomhet (og resten av næringslivet lokalt) skal få en positiv utvikling de nærmest 5 år?
- Er det andre lokale virksomheter du/dere kunne ønske tettere samarbeid med, og hva slags samarbeid kunne det være?

Dataregistrering, bearbeiding og visualisering

Data registreres og bearbeides i Excel.

Kvalitative utsagn kan gjengis direkte, eller analyseres med tanke på å se etter felles/sammenfallende behov eller utfordringer.

A.4 Gjennomføringsmodell



Valg av gjennomføringsmodell vil avhenge av flere faktorer:

- Sammensetning av lokalt næringsliv (virksomhetsstørrelse og -antall, type virksomheter, andre hensyn)
- Tilgang til lokalt næringsliv
- Betydningen av lokal "infrastruktur": Kommunen(e)s rolle, rollen til virkemiddelapparat og andre støttespillere, rollen til forsknings- og utdanningsinstitusjoner, andre hensyn
- Lokale ressurser i kartleggingsarbeidet (person/erfaring/budsjett/tid, lokal forankring, andre hensyn).

Utfylling av spørreskjema

- Via elektronisk utsending epost, med epost-purring
- Via elektronisk utsending og purring pr telefon
- Via utsending papir og purring/utfylling i telefonsamtale
- Via utsending papir og utfylling ved personlig oppmøte hos respondent
- Personlig samtale med respondent (telefon eller fysisk oppmøte) med utfylling av skjema
- Utfylling av skjema (Papirbasert eller mobilbasert) i gruppe som innledning til fokusgruppeseanse

Intervjuguide:

- Intervju av et antall bedrifter som supplement til overstående
 - Etterkant av utfylt spørreskjema
 - Samtidig som spørreskjema fylles ut

Forslag til framgangsmåte

Trinn 1.

- a) Skaffe oversikt over næringsstruktur og lokal infrastruktur (se over) i aktuelt område.
- b) Fastsette lokale ressurser

Trinn 2.

Med utgangspunkt i næringsstruktur, lokale forhold og egne ressurser; Bestemme metode og utvalg

Næringsstruktur (Ikke utfyllende)	Utvalg	Metode
Mange små bedrifter	Alle	Elektronisk spørreskjema kombinert med intervju av et mindre utvalg (10-25%)
	25-50 %	Telefonintervju av et representativt utvalg (fordelt på næringskategori), eventuelt supplert med fysiske intervju Utvidet fokusgruppe-intervju/workshop: Samling for bedriftsledere for individuell utfylling av spørreskjema (mobilteknologi?) og plenumsdiskusjon om tema
Hjørnesteinsbedrift(er)	Inkluderes i utvalget, eventuelt intervju flere enn toppleder	

Næringsstruktur (Ikke utfyllende)	Utvalg	Metode
Få store bedrifter	Alle, representert ved flere enn toppleder hvis mulig. Inkluder underleverandører, samarbeidspartnere, "ringvirkningsaktører" og andre små.	Fokusgruppeintervju internt i de store bedriftene, Supplert med (telefon)intervju av andre aktører.

Trinn 3.

- a) Tilpasse kartleggingen til lokale forhold
- b) Identifisere hvem som skal svare i den enkelte virksomhet
- c) Tilpasse introduksjon
- d) Henvende seg til virksomheter som inviteres til intervju/fokusgruppeintervju

Trinn 4.

Gjennomføre undersøkelsen

(Hvis man velger å sende ut spørreskjema elektronisk, følge opp med purring og avtaler om intervju).

Trinn 5.

Gjennomføre analyse

Eventuelt vurdere supplerende intervju.

Trinn 6.

Formidle resultater til alle som har deltatt, lokale myndigheter og næringslivsfora, samt andre viktige interessenter.

B Vedlegg: Ulike klassifiseringssystem og kompetansekartlegginger

Dette vedlegge gir en oversikt over relevante klassifiseringssystem og kompetansekartlegginger.

B.1 NHOs kompetansebarometer

Fokus

Siden 2014 har NHO gjennomført årlig kompetansekartlegging blant sine medlemsbedrifter. Undersøkelsen er utformet i samarbeid med NIFU. Fokuset i undersøkelsen er om det utdannes rett kompetanse for fremtidens arbeidsliv, og innenfor hvilke områder kompetansebehovet vil være. Utviklingen av NHOs kompetansebarometer må sees i sammenheng med OECDs satsing på kompetanse, som fremhever behovet for å se utdanningspolitikk og arbeidsmarkedspolitik i sammenheng.

Kompetanse defineres som "summen av kunnskap og ferdigheter som man har tilegnet seg gjennom utdanning, arbeid og annen erfaring".

Utvalgskriterier

Utvalget er basert på NHOs medlemsbedrifter.

Respondenter

Ledere og personalansvarlige i NHOs medlemsbedrifter. Undersøkelsen ble gjennomført via elektronisk spørreskjema.

Omfang

5183 bedrifter har deltatt i 2016 (utgjør ca. ¼ av medlemsbedriftene i NHO). Blant disse bedriftene er 2/3 med færre enn 20 årsverk.

Representativitet

NHO er landets største interesseorganisasjon for bedrifter i Norge (ca. 24000 medlemsbedrifter). Blant svarene i undersøkelsen er noen av landsforeningene overrepresentert, mens andre er underrepresentert. Regionene er relativt jevnt representert. De større bedriftene (mer enn 49 ansatte) har relativt høyere svarprosent enn mindre bedrifter (mindre enn 20 ansatte). De minste bedriftene er underrepresentert til tross for at utgjør 65 % av nettoutvalget.

Kategorisering

Undersøkelsen med spørsmål innenfor følgende områder og kategorier:

- Udekket kompetansebehov: 4 kategorier (i stor grad- ikke i det hele tatt)
- Udekket kompetansebehov etter landsforeninger i NHO: sammenligning av år i perioden 2014-2016.
- Udekket kompetansebehov etter NHO-regioner: sammenligning av år i perioden 2014-2016.
- Konsekvenser av udekket kompetansebehov etter landsforeninger: 3 kategorier
- Strategier for å dekke kompetansebehov: 5 kategorier
- Bedriftenes strategier for kompetanseheving: 6 kategorier
- Behov for fagkompetanse: 10 fagkategorier
- Behov for fagkompetanse etter bedriftsstørrelse: 10 fagkategorier
- Behov for rekruttering av personale etter utdanningsnivå: 7 kategorier
- Rekrutteringsbehov etter utdanningsnivå og bedriftsstørrelse: 7 kategorier

- Behov for yrkesfaglig utdanning: 9 kategorier
- Behov for yrkesfaglig utdanning etter bedriftsstørrelse: 9 bransjekategorier
- Behov for fagskoleutdannede: 9 fagkategorier
- Behov for ingeniørutdanninger etter bedriftsstørrelse: 11 yrkeskategorier
- Behov for samfunnsvitenskapelig kompetanse: 8 kategorier
- Behov for typer samfunnsvitenskapelig kompetanse: 7 kategorier (områder)
- Vurdering av personlig kompetanse: 10 kategorier (områder)
- Vurdering av likt kvalifiserte jobbsøkere: 7 kategorier
- NHO-bedriftenes tilfredshet med lærlingers kompetanse: 9 kategorier

B.2 NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Fokus

NAVs bedriftsundersøkelse tar for seg bedrifters forventning til sysselsettingsvekst ved å kartlegge etterspørsel og mangel på kvalifisert arbeidskraft. Undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av om bedriftene har lyktes med å få kvalifiserte søkere på utlysninger de siste tre månedene. Bakgrunnen for undersøkelsen er at NAV skal ha kjennskap til hvilken kompetanse arbeidsgivere har behov for, og kunne bistå arbeidstakere og arbeidsgivere med å dekke behovet. Bedriftsundersøkelsen brukes både til å estimere mangel på ulike typer arbeidskraft og fremtidige behov for arbeidskraft.

<file:///C:/Users/eliu/Downloads/NAVs%20bedriftsunders%C3%B8kelse%202016.pdf>

Utvalgskriterier

Utvalget består av et representativt utvalg private og offentlige virksomheter, som er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret. Det er et tilfeldig trukket utvalg, men alle virksomheter med over 400 ansatte er representert. Innenfor offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting er alle virksomheter med mer enn 100 ansatte med.

Respondenter

Fylkesvis innsamling av svar. NAVs fylkeskontorer har ansvar for innsamlingen.

Omfang

14.720 virksomheter, svarprosent på 72.

Representativitet

Kvalitetskravet er en 60% svarprosent for alle fylker, med unntak av Troms.

Kategorisering

Det sentrale temaet er mangel på arbeidskraft innen næringskategorier og i regioner:

- Etter yrkesgruppe (tilpasset ut fra STYRK?)
- Utvalgte yrker (STYRK)

I undersøkelsen blir det stilt fem spørsmål:

- Hvor mange ansatte er det i bedriften i dag?
- Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?
- Har bedriften mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene?
- Hva skyldes dette?
- Innenfor hvilke yrker har dere mislyktes i å rekruttere arbeidskraft, og hvor mange stillinger dreier det seg om?

B.3 Kompetansekartlegging i Verdal industripark

Fokus

Dagens kompetansesammensetning og fremtidig kompetansebehov hos bedrifter i Verdal Industripark

Utvalgsriterier

VIP bedrifter

Respondenter

Sentrale industrier og kompetansemiljø i VIP

Omfang

70 bedrifter har svart på spørreundersøkelsen. Svarandel 64 %

Representativitet

Spørreundersøkelse:

- Representerer 1775 årsverk (57% av total årsverk i VIP) ved kvantitativ undersøkelse

Intervju:

- 11 bedrifter representerer 44% av total omsetning i VIP (2,9 mrd.), 42% av sysselsetting

Kategorisering

- Bransjekategorisering
- Utdanningskategorier (i dag og framtidig behov- 3 år):
 1. ufaglært
 2. fagarbeider
 3. teknisk fagskole,
 4. høgskolekandidat/bachelor
 5. mastergrad
 6. Doktorgrad
- Yrkeskategorier (har i dag og behov i dag):
 1. Ledere,
 2. Konsulenter, økonomer, rådgivere
 3. Kontorarbeid
 4. Industriarbeid
 5. Butikk & salgsarbeid
 6. Bygg & anlegg
 7. Reiseliv & transport
 8. Serviceyrker & annet arbeid
- Spørreskjema: 21 spørsmål, egen intervjuguide
- Kompetansebehov definert i *kompetanseområder* basert på intervju
- Andre tema: kompetansestrategi, erfaringer med rekruttering, vurdering av ansattes egenskaper, interesse for FoU-prosjekter

B.4 Kompetansekartlegging i Rørosregionen

Fokus

Kartlegging av arbeidsgivernes kompetansebehov i åtte kommuner hvor kompetansebehov i 61 bedrifter ble kartlagt: Eksisterende kompetanse hos yrkestakere, ønske om EVU, rekrutteringsbehov de kommende fem år (pensjonister), lærlinger/traineer og rekruttering, EVU-behov hos utenlandsk arbeidskraft

Fokusområder:

- Andel som går av med pensjon
- Strategisk tilnærming til kompetanseutvikling
 - Oversikt over ansattes kompetanse
 - Rekrutteringsbehov
- Kompetanseutvikling i lys av demografisk utvikling
- Behov for EVU i regionen

Innsamlingsverktøy har blitt tatt i bruk som et verktøy for intern kompetanseutvikling

Respondenter

8 kommuner

Omfang

61 virksomheter, 2435 stillinger (22%) av 11278 yrkesaktive

Representativitet

- 100 bedrifter, mer enn 20 ansatte og noen mindre kompetansetunge bedrifter
- Kommune - kun noen.
- Handelsstanden - ikke representert
- Skjevdeling i bedrifts-utvalget mht. type bedrift og stillinger, startet med industribedriftene som et naturlig utvalg
- 9% av utvalget går av med pensjon i 2015, 18% innen 2019, 31% innen 2024

Kategorisering

- Kartlagt 2435 stillinger og identifisert 403 ulike kompetanseområder (fagområder?) (Halvert hvis en ser bort fra ulike spesialiseringer og utdanningsnivå, men står da igjen med et veldig generelt og misvisende datagrunnlag)
- Fagområder ser ut til å være yrkeskategorier
- Utdanningsnivå
 1. ufaglært
 2. fagbrev
 3. videregående
 4. bachelor
 5. annen høyere utdanning
 6. kurs
 7. Strukturerte telefonintervju

Andre tema: Strategisk tilnærming til kompetanseutvikling,

B.5 OECD Skills Strategy Diagnostic Report / Action Report

Fokus

OECD jobber i samarbeid med medlemslandene om å utarbeide gode kompetansestrategier på både nasjonalt og lokalt nivå. Rapportene *OECD Skills Strategy Diagnostic Report* og *Action Report* var en bestilling fra Arbeids- og sosialdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet. Rapportene tar utgangspunkt i OECDs rammeverk for å identifisere styrker og svakheter ved hjelp av tre hovedpilarer: 1) utvikle relevant kompetanse, 2) aktivere eksisterende kompetansebase og 3) bruke kompetanse effektivt. De to delrapportene i OECDs Skills Strategy ble publisert i 2014. OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway identifiserer Norges kompetanseutfordringer som et grunnlag for å utnytte befolkningens kompetanse best mulig i fremtiden. OECD Skills Strategy Action Report bygger på OECD Skills Strategy Diagnostic Report. I denne rapporten presenteres konkrete råd for utforming av kompetansepoltiske strategier. Disse rapportene har vært utgangspunkt for hvilke områder som bør prioriteres i utforming og implementering av tiltak.

Utvalgskriterier

Utvalget er basert på OECDs rammeverk for kompetanse.

Respondenter

Diagnostic Report bygger på tre ulike informasjonskilder. Den første er tre interaktive workshops med aktører nasjonalt i Oslo og regionale aktører i Buskerud fylkeskommune og Nordland fylkeskommune. Respondentene kommer fra departementene, direktorat og forvaltningsorgan for relevante områder, studenter, forskere, arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgivere og fylker. I tillegg er det benyttet komparative data for å sammenligne kompetanseutfordringene med andre OECD-land. + PIAAC data (undersøkelse om kompetanse som er ervervet etter formell utdanning, Norge er et av 24 land som har deltatt i undersøkelsen). Den tredje kilden er relevante casestudier fra andre OECD-land som sammenligningsgrunnlag.

Action Report er basert på deltakelse fra over 60 organisasjoner fra både nasjonalt- og lokalt nivå. Det ble arrangert en workshop hvor deltakerne jobbet i små grupper for å foreslå konkrete tiltak.

Omfang

Norge sammenlignet med andre OECD land.

Representativitet

I overkant av 100 personer, som representanter for ulike interesser.

Kategorisering

Tolv kompetanseutfordringer identifisert i Diagnostic Report, kategorisert i fire områder:

Utvikle relevant kunnskap

- Sikre gode basiskunnskaper for alle
- Redusere frafall
- Bedre informasjon om utdanningsvalg

Aktivere kunnskapen

- Øke deltakelsen i arbeidsmarkedet blant uføretrygdete.
- Motivere unge ufaglærte til deltakelse i arbeidslivet
- Motivere til lenger yrkesaktivt liv

Effektiv bruk av kunnskap

- Motivere arbeidsgivere til å ansette høykompetente medarbeidere
- Fremme entreprenørskap
- Bedre bruk av kompetansen til innvandrere

Muliggjøre utvikling av et effektivt system for kompetanse

- Utvikle en nasjonal kompetansepolitisk strategi
- Styrke lokal fleksibilitet og tilpasningsevne til nasjonalt utformet politikk
- Bygge partnerskap lokalt og nasjonalt for å bedre implementering av politikk.

B.6 STYRK 08- Yrkestandard (ISCO)

Fokus

STYRK 08- Yrkestandard er basert på "ISCO- The International Classification of Occupations". I Norge har standarden 406 yrker. Ny norsk standard for yrkesklassifiseringen er basert på den internasjonale standarden for yrkesklassifisering som ILO vedtok i 2008 (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08). Den norske standarden er gitt kortnavnet STYRK-08 og erstatter STYRK (Standard for YRkesKlassifisering), som var basert på den tidligere utgaven av den internasjonale standarden fra 1988. Standard for yrkesklassifisering er for bruk i statistikk, men anvendes også innen arbeidsformidling og yrkesrettledning. Arbeidet med den norske standarden har vært organisert gjennom en arbeidsgruppe med deltakere fra ulike seksjoner i SSB og representanter fra NAV. Utkast til standard ble sendt ut på høring i februar/mars 2010 til sentrale brukere og bransjeorganisasjoner. For å lette bruken av standarden er det også laget en yrkeskatalog, som viser hvordan enkeltyrker skal innplasseres i standarden

Hva brukes yrkesstandarden til?

Variabelen yrke inngår i mange intervjubaserte spørreundersøkelser av personers og husholdningers meninger og adferd. Den inngår også i administrative registre over arbeidstakere. En felles forståelse og definisjon av de ulike yrkene er en forutsetning for å kunne ha nytte av denne informasjonen i for eksempel samfunnsplanlegging. I sykefraværstatistikken er yrke et beskrivende kjennemerke. Hvilke yrker har høyt sykefravær, er en lege sykere enn en sykepleier? I lønnsstatistikken forklarer yrkesinndelingen deler av forskjellen mellom kvinners og menns lønnsnivå. Hva tjente en kvinnelig sykepleier sammenliknet med en mannlig ingeniør? Standarden brukes også i statistikk over arbeidsmiljø.

Yrkesstandarden brukes også av NAV i deres rolle som arbeidsformidlere. Personer som registrerer seg som ledige hos NAV, lager sin egen søkeprofil hvor yrke og yrkestitler inngår som sentrale elementer. Profilen benyttes blant annet til søk mot ledige stillinger, som også er klassifisert på basis av yrkesstandarden.

Et yrke kan ha flere titler

På grunnlag av standarden blir det utarbeidet en yrkeskatalog, en indeks. Standarden definerer et yrke, mens katalogen/indeksen har oversikt over titlene. En tittel som konsulent skjuler mange ulike yrker som regnskapskonsulent, salgskonsulent med videre. Titler brukes også på ulike måter i ulike deler av arbeidslivet. En yrkestittel i en bedrift kan ha helt andre arbeidsoppgaver enn tilsvarende tittel i en annen bedrift. Dette er en utfordring i produksjonen av statistikk. Det er derfor det er nødvendig med en yrkesstandard som definerer innholdet i yrkene.

Kategorisering

Yrkesgrupper:

1. Ledere
2. Akademiske yrker
3. Høyskoleyrker
4. Kontoryrker
5. Salgs- og serviceyrker
6. Bønder, fiskere mv.
7. Håndverkere
8. Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.
9. Renholdere, hjelpearbeidere mv.
0. Militære yrker og uoppgitt

Den er delt inn på følgende måte: 1) siffer i koden: 10 yrkesfelt 2) 42 yrkesområder 3) 121 yrkesgrupper 4) 406 yrker Det mest detaljerte nivået vil normalt inneholde flere enkeltyrker og enda flere yrkestitler

B.7 SSBs framskrivninger

Fokus

Framskrivninger basert på SSBs demografiske og økonomiske modeller, som planleggingsverktøy for utdannings- og arbeidsmarkedsmyndigheter, ungdoms utdanningsvalg og næringslivets tilpasninger

Utvvalgskriterier

Bruk av SSBs tallmateriale

Kategorisering

SSB benytter MODAG-modellen, der arbeidskraft er delt inn i fem utdanningsgrupper:

- Grunnskole
- Videregående skole, allmenne fag og økonomi og administrasjonsfag
- Videregående skole yrkesfag
- Lavere universitetsgrad (bachelor)
- Høyere universitetsgrad (master)
- Sysselsetting ut fra sektor
- Sammenstilling av tilbud og etterspørsel for arbeidskraft ut fra utdanningsnivå- 2010-2035

MODAG & MOSART: analyser basert på 30 utdanningsgrupper

B.8 Eksplorative scenarioanalyser om framtidens kompetansebehov (Damvad 2015)

Fokus

Kompetansebehov i Norge fram mot 2030. Supplerer SSBs framskrivninger

Utvalgskriterier

Scenariometodikk koplet med SSB data, der virksomheter er valgt ut på basis av *grad av robotisering* og *grad av endring i nærings sammensetning*. Fire scenerier utarbeidet: Helseinnovasjon, Techlandet, Grønn industri og Smarte byer. Behov for arbeidskraft/utdanningsnivå utledet av disse

Respondenter

Framtidsverksted mars 2015

Omfang

SSB data

Representativitet

Deltakelse av ulike aktører, antall ikke oppgitt

Kategorisering

Næringskategorier: 11 kategorier, ref. SSB

Utdanningsretninger bachelor: 9 kategorier, ref. SSB

Utdanningsretninger master og phd: 10 kategorier, ref. SSB

Ser også på innvandring (lav - middels - høy)

B.9 Fremtidig kompetanse

Fokus

Fremtidig kompetanse er et prosjekt som ble startet opp i Kunnskapsdepartementet i 2013. Prosjektet innebærer en gjennomgang av SSBs framskrivninger fram mot 2030. Målet med prosjektet er å "utvikle et system hvor for analyse, dialog og formidling av fremtidige kompetansebehov i Norge". Analysen av Resultatet av prosjektet har blitt presentert i to hovedrapporter. Rapportenes hovedmålgruppe er utdannings-, yrkes- og karriererådgivere. Prosjektet er estimert til å vare fram til og med 2016.

Det metodiske grunnlaget i prosjektet består av statistikk, spørreundersøkelser, framskrivninger og framtidsscenarioer. På bakgrunn av dette foreslås nye kildegrunnlag som regionalt og nasjonalt.

https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/artikler/fremtidig-kompetanse/id2416667/

Utvalgskriterier

SSBs tallmateriale

Respondenter

- Partene i arbeidslivet viktige i dialogen

Omfang

- SSB data

- Scenarioanalyser (Damvad 2015)

Kategorisering

- Arbeidskraft inndeles etter utdanningsbakgrunn.
- Fire utdanningskategorier (etter høyest fullførte utdanning): 1) grunnskole/uoppgitt utdanning, 2) videregående opplæring, 3) kort høyere utdanning og 4) lang høyere utdanning.
- Gapanalyser tilbud/etterspørsel

Rapporten *Regionale utviklingstrekk befolkningsutvikling, arbeidsmarked og næringsstruktur regionalt* gir oversikt over en rekke kilder til statistikk, analyser og annen dokumentasjon på regionale variasjoner. Eksempler på regionale inndelinger til brukt for analyseformål finnes her:

https://www.regjeringen.no/contentassets/6505390dead2484d8ed766dd7e9d5161/2016_01_18_rapport_utd_arbmrk.pdf

B.10 KS Rekrutteringsmodell

Fokus

KS Rekrutteringsmodell analyserer fremtidig kompetansebehov i kommunesektoren. Rekrutteringsmodellen er ment å være et verktøy for at kommunene selv kan anslå fremtidig kompetansebehov. Modellen lager en prognose for kompetansebehov ti år fram i tid.

Respondenter

Bruk av KS PAI-register + befolkningsprognose fra SSB.

C Underveis-rapport. Pilot kompetansekartlegging Hitra/Frøya



Guri Kunna
RESSURSSENTER



Bildet er hentet fra www.one2act.no

Guri Kunna Ressurssenter er en utdanningsaktør underlagt Guri Kunna Videregående Skole i regionen Hitra, Frøya og Snillfjord. Guri Kunna Ressurssenter har ansvar for utdanning for voksne, men skal også være en regional utviklingsaktør.

Guri Kunna Ressurssenter har ansvaret for pilotering av kompetansekartleggingen i Hitra/Frøya-regionen. Kartleggingen i regionen Hitra og Frøya har havbruksnæringen samt kommunene som satsingsområde. Det er gjennomført tre gruppeintervju pr. 30. september.

Innholdet i undersøkelsen, og erfaringer med dette:

Undersøkelsen er delt inn i fem spørsmålskategorier:

1. Bedriftens basisinformasjon
2. Bedriftens kompetanseprofil og kompetansesammensetning
3. Bedriftens rekrutteringsbehov
4. Bedriftens framtidige behov for ny kompetanse
5. Forhold lokalt – nasjonalt – internasjonalt

Vi har valgt å stille alle spørsmålene i det utarbeidede rammeverket til alle respondentene og det fører, naturlig nok, til at respondentene oppfatter noen av spørsmålene som irrelevante for sin bransje. Vi har ikke, så langt, avdekt noen åpenbare manglende spørsmål.

Organisering av undersøkelsen:

Guri Kunna Ressurssenter har valgt å bruke et interaktivt kommunikasjonsverktøy, utviklet ved Høyskolen i Sør-Trøndelag (nå fusjonert med NTNU), for å samle inn det meste av informasjonen. Vanligvis i spørreundersøkelser sendes eller ringes spørsmål rundt til respondentene. Dette f.eks. ved at en markedsanalyseaktør enten har folk til å ringe rundt til en liten del av målgruppen eller at spørsmålene sendes rundt til målgruppen via epost og lignende. Intervju kan også benyttes. Såkalte «QuestBack's» har også blitt veldig populært å bruke i de senere år.

Imidlertid er ingen av disse metodene problemfri med tanke på effektivitet, deltakelse og «treffsikkerheten» i undersøkelsene, og her er det flere problemstillinger en bør merke seg:

- En har ingen garanti for at man når «de rette personene» ved hjelp av vanlig metodikk for slike undersøkelser.
- De rette» kan også unnlate å svare.
- En QuestBack-undersøkelse kan potensielt nå svært mange respondenter, men erfaringene viser at det krever veldig mye motivasjonsaktivitet og markedsføring for å få et tilstrekkelig antall besvarelser.

Vi har i vår undersøkelse opprettet samarbeid med de største private og offentlige aktørene i regionen der vi fysisk oppsøker deres aktuelle respondenter for en dialog ved bruk av ny interaktiv kommunikasjonsteknologi, noe som muliggjør intervju med mange respondenter i grupper der respondentene svarer *der og da* ved hjelp av en mobiltelefon, nettbrett eller PC. Disse gruppeintervjuene gjennomføres på en av bedriftenes ordinære møtearenaer. **Sentralt i vår metode er det at vi gjennomfører en dialog med gruppen umiddelbart etter selve besvarelsen.** En vil da ha større mulighet for å avdekke og rette opp misforståelser og tolkningsforskjeller ift. spørsmålene. Det kan også være at besvarelsen avdekker behov for tilleggsspørsmål, og dette muliggjøres også ved denne metoden.

Gjennom å organisere undersøkelsen slik som skissert over kan vi kartlegge en stor andel av målgruppen i regionen på kort tid. Den danner også et godt grunnlag for å mene noe om kompetansebehovet blant disse og kompetansegap ift. næringslivets behov. Undersøkelsen har som mål å kunne gi kommunene, næringslivet og den videregående skolen i regionen et godt verktøy ift. for eksempel samfunnsplanlegging, rekrutteringsarbeid og dimensjonering av utdanningstilbudet i den videregående skolen.

For å få et raskt svar ift. hvor funksjonell en slik metode er har vi konsentrert denne piloten rundt bedrifter innenfor Hitra- og Frøyaregionens havbruksnæring samt de to store sektorene (skole og helse) i kommunene. Dette fordi at dette er, i regional sammenheng, store bedrifter. Vi har svært begrenset med tid ift. gjennomføring av piloten og innenfor disse bransjene kan du møte grupper av ledere og mellomledere innenfor samme bedrift.

Vi har vært gjennom en forberedende fase sammen med Sør-Trøndelag fylkeskommune (oppdragsgiver) samt SINTEF som fylkeskommunen igjen har engasjert som en rådgivende aktør ift. piloten. Her har vi, gjennom dialogmøter, kommet frem til de konkrete spørsmålene i undersøkelsen. Det er også her gitt råd om hvordan et intervju kan gjennomføres, innsamlede data bearbeides og resultater kan visualiseres.

Guri Kunna Ressurssenter har også vært gjennom et samarbeid med NTNU for å få lagt inn spørsmålene i programvaren slik at disse kan vises på respondentenes valgte enheter (mobiltelefon, nettbrett eller PC) for besvarelse.

Erfaringer så langt:

Det er så langt gjennomført intervju med tre bedrifter, driftsledersamling i SalMar, ledere og mellomledere ved Lerøy Midts prosessanlegg på Hestvika samt ledere for helsesektoren i Hitra kommune. I sum dreier dette seg om ca. 20 respondenter.

Det har vist seg at programvaren har begrensninger ift. kapasitet på antall spørsmål i en og samme undersøkelse. Dette har ført til at vi har måttet dele opp undersøkelsen i flere undersøkelser slik at respondentene må logge seg inn fire ganger under gruppeintervjuene for å få svart på alle spørsmålene. Dette er ikke ideelt, men har i seg selv ingen følger for resultatet. Imidlertid kan det påvirke respondentenes



Bilde hentet fra
www.histproject.no

motivasjon for å gjennomføre slike undersøkelser og det må derfor rettes opp ved undersøkelser etter denne piloten. Vi har også avdekt noen «bugs» under intervjuene som bør rettes. Vi er imidlertid litt usikker om dette først og fremst beror på problemstillinger med selve programvaren eller om det beror på intervjuers mangler i kunnskap om bruk av programvaren.

En av hypotesene ved bruk av vår denne metoden er at en vil unngå at spørsmålene misforstås og feiltolkes ved besvarelse. Dette fordi at respondentene får en øyeblikkelig tilbakemelding på hvordan utvalget i besvarelsene fordeler seg og baserer en dialog med respondentene på dette resultatet. Dette kan vi for så vidt så langt se en tendens til at stemmer, men faktisk på et tidligere tidspunkt i

intervjuprosessen enn hva vi på forhånd har sett for oss. Vi har sett at respondentene allerede mens de gjennomfører besvarelsen oppretter en dialog sammen og med intervjuer som langt på vei avklarer tolkning av spørsmålene fortløpende. Dette har medført at en så langt har mindre behov for dialog etter at besvarelsene er levert.

En annen hypotese er at denne metoden er mer effektiv ift. tidsbruk fra hver enkelt bedrift enn en metode der en intervjuer en og en person. Vi har brukt en time ved hver bedrift. Til tross for overnevnte upraktiske momenter som flere innlogginger samt noen «bugs» i programvaren har respondentene uttrykt seg bekreftende ift. en slik hypotese. De må «spandere» en time ved en ordinær møtearena i bedriften, ja, men da er til gjengjeld bedriften også ferdig med hele undersøkelsen.

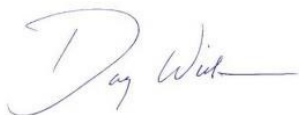
Gjennomføringen av piloten har dessverre falt sammen med en veldig utfordrende tid for havbruksnæringen. Det har gjort det litt utfordrende å finne tid til møtepunkter for intervju.

Tanker om videre tilpasning og bruk av denne typen undersøkelse:

Programvaren som brukes i gjennomføringen er først og fremst valgt med bakgrunn i muligheten for å gjennomføre dialog basert på øyeblikkelig tilbakemelding. Den har vist seg å ha noen mangler, men metoden er nok ikke avhengig av akkurat denne programvaren. Det finnes sannsynligvis programvare som er like godt egnet, og kanskje til og med bedre egnet enn akkurat den som brukes ifm. denne piloten. I hvert fall bør det tas en gjennomgang med utvikler for å rette opp mangler hvis denne programvaren skal brukes videre etter at piloten er gjennomført.

Vi vil likevel si oss fornøyd med gjennomføring så langt og ser egentlig få begrensninger i hvor store grupper som kan intervjues samtidig ved hjelp av denne metoden. En kan f.eks. se for seg å gjennomføre slike intervju ved større lokale konferanser der en stor andel av næringslivslederne likevel er til stede.

03.10.2016



Dag Willmann
Senterleder ved Guri Kunna Ressurssenter

D Kompetansekartlegging Oppdal og Rennebu 2016

Innledende rapport, 3. oktober 2016.



1. Innledning

Lokalt næringsliv i Oppdal og Rennebu møter mange utfordringer: Tilgang til kvalifisert arbeidskraft, sentralisering av utdanningstilbud, få ansatte i sårbare bedrifter samt begrenset med ressurser til innkjøp av eksterne tjenester og kompetanse. Dette er noen av det en typisk småbedrift i vår region må forholde seg til, uten at det nødvendigvis kan settes i konkret sammenheng med virksomhetens rekrutterings- og bemanningsbehov.

Nasjonalparken Næringshage har i sitt nettverk god dialog med et mangfold av bedrifter i Oppdal og Rennebu. Vårt inntrykk er at eksisterende, regionale næringslivsundersøkelser gir et overfladisk, og i verste fall feilaktig bilde av det reelle kompetansebehovet i bedriftene. På bakgrunn av dette mener Nasjonalparken Næringshage at en kartlegging som denne i større grad vil avdekke det faktiske kompetansebehovet hos hver enkelt bedrift.

Målet med kartleggingen er å avdekke innenfor hvilke områder lokalt næringsliv har behov for å utvikle eller skaffe kompetanse for å opprettholde dagens aktivitetsnivå og posisjon samt sikre utvikling og vekst. Resultatet av undersøkelsen vil gi viktig informasjon til Nasjonalparken Næringshage, NAV Oppdal og Rennebu for utvikling av tiltak som skal møte behovet i næringslivet. Som pilotprosjekt håper vi kartleggingen også kan gi viktig informasjon om hvordan en best mulig kan identifisere og synliggjøre bedriftenes behov for kompetanse og arbeidskraft.

2. Innhold og erfaringer

Nasjonalparken Næringshage og NAV Oppdal og Rennebu har intervjuet 40 bedrifter fordelt på kategoriene: 1) Teknologi, elektronikk og kraft, 2) Industri, 3) Bygg og anlegg, 4) Reiseliv og opplevelser, 5) Oppvekst og utdanning (ikke kommunale aktører), 6) Service og tjenester, 7) Oppdal kommune, 8) Rennebu kommune.

I samarbeid med SINTEF ble det utformet et spørreskjema med seks spørsmålskategorier:

1) Basisinformasjon, 2) Kompetanseprofil og kompetansesammensetning, 3) Rekrutteringsbehov, 4) Framtidige behov for ny kompetanse, 5) Forhold lokalt, nasjonalt og internasjonalt, 6) Evaluering av intervjuet.

Alle intervjuer har blitt gjennomført som møte mellom intervjuer og respondent.

Erfaringer med innhold i undersøkelsen

Gjennomføringen av intervjuene har vært veldig ulik fra bedrift til bedrift:

- Overordnet sett opplever vi flyten i spørreskjemaet som god, men det er for eksempel stor forskjell i tidsbruk per intervju med variasjoner mellom 20-90 minutter.
- Bedriftene er stort sett opptatt av å besvare spørsmålene med korrekt informasjon og flere henter gjerne fram ansattlister og annen dokumentasjon.
- Et fåtall virksomheter har ikke relevant informasjon om ansattes kompetanse- og utdanningsprofil.
- Språket er noe komplekst i deler av undersøkelsen. Mange av spørsmålene må derfor forklares og omformuleres til respondenten. I senere undersøkelser bør språket forenkles slik at respondenten forstår spørsmålene raskere. Slik kan vi også unngå at de som intervjuer tolker spørsmålene ulikt.
- Kommunal sektor opplever at spørreskjemaet/undersøkelsen er dårlig tilpasset deres virksomhet. En konsekvens av dette kan være at det blir vanskelig å innhente korrekt informasjon og oppnå sammenlignbar data med privat sektor.

Erfaringer med spørsmålene i undersøkelsen

• **Kategori 1: Basisinformasjon.**

Stort sett uproblematisk. Men alternativene i spørsmål 1.4 *Bransjetilhørighet/næringer* kan oppleves som lite tilpasset vårt regionale næringsliv. Bransjene/næringene burde vært tilsvarende kategoriene vi delte bedriftene inn i ved utvelgelse (se pkt. 2 - Innhold og erfaringer).

• **Kategori 2: Kompetanseprofil og kompetansesammensetning.**

Denne kategorien er opplagt det som har vært mest tidkrevende og utfordrende for respondentene i undersøkelsen.

- *Spørsmål 2.1 “Virksomhetens kompetanseprofil i dag og framover”:*

Mange bedrifter har liten kunnskap om sine nåværende ansattes kompetanse- og utdanningsprofil, og bruker dermed svært lang tid på å gi svar på dette spørsmålet. Begrepsforståelsen har også vært en utfordring, da det f.eks. har oppstått forvirring om en person med fagbrev fra VGS skal telles under “Videregående skole - yrkesfag” eller “Fagarbeider/Teknisk fagskole”. Begrepene *kan* dermed ha blitt tolket individuelt både hos respondent og vedkommende som har gjort intervjuet.

Når spørsmålet blir besvart korrekt er det meget verdifull informasjon - både for bedriften og for undersøkelsen som helhet.

- *Spørsmål 2.2 “Fagkompetanse i virksomheten i dag og de neste 3 årene”:*

Kategoriene og yrkestitlene gir ikke mening for alle bedriftene. Spørsmålet krever god og effektiv guiding av den som intervjuer, da det oppleves som vanskelig å skille mellom underkategoriene, og man bør forsøke å forholde seg kun til hovedkategoriene. For å unngå

forvirring bør man ved neste undersøkelse ikke eksponere respondenten for mer enn de mest relevante kategoriene for deres bransje/næring.

- *Spørsmål 2.3 "Betydningen av ulike former for kunnskap, ferdigheter og holdninger i virksomheten"*:

Påstandene er for mange og det blir vanskelig for bedriftene å rangere disse fordi alle oppleves som positive egenskaper. Som et alternativ har vi bedt respondenten prioritere de tre viktigste påstandene, men vedkommende bruker fortsatt unødig mye tid på spørsmålet pga at påstandene er for like hverandre. Samtidig er erfaringen at det er nyttig for undersøkelsen at ikke-faglige ferdigheter blir synliggjort.

- **Kategori 3: Rekrutteringsbehov.**

Stort sett uproblematisk for respondentene å forstå og svare på spørsmålene i denne kategorien. - *Spørsmål 3.4 "Jeg tror jobbsøker har takket nei til jobb i min virksomhet/i kommunen fordi..."*:

Flere bedrifter har lite informasjon her, og opplever at svaret uansett blir spekulasjon fra deres side.

- **Kategori 4: Framtidige behov for ny kompetanse.**

Stort sett uproblematisk for respondentene å forstå og svare på spørsmålene i denne kategorien.

- *Spørsmål 4.2-4.4 "For virksomheter med framtidige behov for medarbeidere med håndverksutdanning, yrkesfaglig bakgrunn, fagskole og ingeniørutdanning"*: Opplevs av respondentene som overflødige spørsmål siden de allerede har svart på framtidig kompetansebehov i kategori 2 - kompetansebehov og kompetansesammensetning.

- **Kategori 5: Forhold lokalt - nasjonalt - internasjonalt.**

Stort sett uproblematisk for respondentene å forstå og svare på spørsmålene i denne kategorien.

- **Kategori 6: Evaluering.**

Denne kategorien ble tilføyd av Nasjonalparken Næringshage for å få generell tilbakemelding på hvordan undersøkelsen ble opplevd av respondenten, og vi har fått inn en del svar som kan være relevante innspill for videreutvikling av undersøkelsen. Overordnet har vi fått lite negativ tilbakemelding på gjennomføring og innhold fra respondentene, selv om de er tydelige på at noen spørsmål var vanskelige å svare på.

3. Organisering av undersøkelsen og erfaringer med dette

Lokal bedriftssammensetning

Næringslivet i Oppdal og Rennebu er svært mangfoldig og sammensatt. I utvalget av bedrifter har det dermed vært svært viktig for oss å ivareta de ulike bransjene som utgjør den totale sysselsettingen i vår region. Derfor valgte vi tidlig å ta utgangspunkt i de mest sentrale næringene og videre plukke ut de mest representative arbeidsgiverne innenfor hver kategori: 1) *Teknologi, elektronikk og kraft*, 2) *Industri*, 3) *Bygg*

og anlegg, 4) Reiseliv og opplevelser, 5) Oppvekst og utdanning (ikke kommunalt), 6) Service og tjenester, 7) Oppdal kommune, 8) Rennebu kommune.

Oppdal og Rennebu kommune står for en såpass omfattende del av sysselsettingen at vi ønsket å synliggjøre disse i egne kategorier. Videre har vi i undersøkelsen forholdt oss til enhetene innenfor hver kommune og intervjuet disse enkeltvis.

Totalt antall respondenter er 40 bedrifter. Opprinnelig plan var å gjennomføre intervju med ca. 80 virksomheter. Men i pilotfasen ble antall respondenter redusert etter råd fra SINTEF.

Lokalt partnerskap for gjennomføring

Aktørene i gjennomføring av undersøkelsen har vært:

- **Nasjonalparken Næringshage AS**

Et innovasjonsselskap som jobber med utvikling og vekst i bedrifter. Vi bidrar med kompetanse, tilrettelegger aktiviteter og tilbyr nettverk til lokale bedrifter. Vi samarbeider tett med Innovasjon Norge, Forskningsrådet, Sør Trøndelag Fylkeskommune, kommunene og det nasjonale nettverket bestående av 47 næringshager.

- **NAV Rennebu og Oppdal**

NAV-kontorets hovedoppgave er å bidra til at innbyggerne i Oppdal og Rennebu kommer i jobb, eller beholder jobben de har. I denne sammenhengen benyttes ulike virkemidler:

- Råd og veiledning knyttet til arbeids- og yrkesvalg, arbeidssøking etc.
- Formidling av kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidssøker
- Arbeidsmessig bistand i forbindelse med sykdom og helseutfordringer
- Ulike arbeidstreningstiltak på arbeidsplass eller i skjermet bedrift - Kompetansegivende kurs og programmer.

For Nasjonalparken Næringshage var det naturlig å henvende seg til NAV Oppdal og Rennebu, som vi allerede hadde etablert god dialog med rundt mulig samarbeid i diverse næringslivsprosjekter. Næringshagen har begrenset med kapasitet for gjennomføring av en omfattende undersøkelse på kort Tid og er avhengig av hjelp. NAV Oppdal og Rennebu har erfaring fra gjennomføring av Bedriftsundersøkelsen og ble en naturlig samarbeidspartner i dette prosjektet. De så også på kompetansekartleggingen som en naturlig del av sitt samfunnsoppdrag. Samarbeidet har vært svært positivt og vi ønsker å videreføre denne modellen for senere gjennomføring.

Fasene i gjennomføring

- **Forberedelse**

Sør-Trøndelag fylkeskommune, SINTEF og Nasjonalparken Næringshage har gjennomført flere forberedende møter der metodikk, utvalg, spørreskjema og gjennomføring har blitt diskutert. Vi har opplevd dialogen som god og ser at utvikling av undersøkelsen hadde blitt svært utfordrende for oss uten å ha SINTEF som rådgivende part i arbeidet. Videre har Nasjonalparken Næringshage og NAV Oppdal og Rennebu hatt god dialog lokalt før oppstart av undersøkelsen. NAV har vært svært positive underveis i hele prosessen - noe som selvfølgelig har forenklet forberedelsene ytterligere.

- **Intervjuer**

Vi har stort sett opplevd positiv respons fra bedriftene ved booking av møte for intervju. God informasjon i forkant skapte forståelse og engasjement for hvorfor kartleggingen er viktig for

næringslivet. Selve intervjuet ble gjennomført som en samtale der partene har kjennskap til hverandre fra før. Det gir trygghet og mer kvalitative svar. Generelt har vi hatt positive møter med bedriftene.

• **Bearbeiding av data**

En kartlegging som tar utgangspunkt i uformelle, kvalitative intervju vanskeliggjør enkel innsamling og framstilling av data. Spørreskjemaene har blitt fylt ut manuelt og vi ser oss nødt til å utforme et eget Excel-skjema for registrering og analyse *etter* at intervjuene er gjennomført. I stedet for at data kan registreres f.eks. underveis i et intervju, eller av respondenten selv.

• **Formidling av resultat**

Resultatet av kompetansekartleggingen skal formidles gjennom en omfattende rapport i papirformat, i oppsummert versjon på nettsiden vår samt offentliggjøres i lokalmedia i Oppdal og Rennebu. Formidling av resultatet til lokalpolitikere vil også være noe vi legger vekt på. I tillegg vil de lokale næringsforeningene være sentrale aktører for distribusjon av rapporten.

4. Tidlige observasjoner fra undersøkelsen

På tidspunktet denne rapporten blir skrevet er vi fortsatt ikke helt i mål med intervju og innsamling av data. Det er derfor for tidlig å stadfeste resultater av undersøkelsen, men vi har gjort noen gjennomgående observasjoner som kan gi noen enkle indikasjoner på resultat og funn i kartleggingen.

- **Stort behov for fagarbeidere**

Det er stort behov for kvalifiserte fagarbeidere blant virksomhetene i Oppdal og Rennebu.

- **Økende behov for utdannede med bachelorgrad**

Flere virksomheter uttrykker framtidig behov for ansatte med bachelorgrad/ høgskoleutdanning.

- **Liten kunnskap om nåværende ansattes kompetanse- og utdanningsprofil**

De fleste respondentene har dårlig oversikt over hvilket utdanningsnivå nåværende ansatte i virksomheten befinner seg på.

- **Enklere å definere framtidig kompetansebehov**

Mange av respondentene virker å ha enklere for å oppgi framtidig kompetansebehov, enn å oppgi *nåværende* kompetanseprofil blant ansatte i virksomheten.

- **Intern kompetanseheving og rekruttering av lærlinger viktigste strategier**

Kompetanseheving av nåværende ansatte og rekruttering av lærlinger oppgis ofte som viktigste strategier for å dekke kompetansebehov - før ansettelse av nye medarbeidere, *til tross for at virksomhetene oppgir at de har behov for å øke bemanningen.*

- **Beskjedent kortsiktig rekrutteringsbehov, men større framtidig kompetansebehov**

De aller fleste virksomhetene oppgir at de har "lite" eller "noe" behov for kortsiktig rekruttering, selv om de indikerer et større kompetansebehov på lengre sikt.

5. Videre tilpasning og bruk av kompetansekartleggingen

Nasjonalparken Næringshage og NAV Oppdal og Rennebu er enige om at kompetansekartleggingen har godt potensiale for videreføring. For NAV er det mulig å kombinere arbeidet med kompetansekartleggingen med Bedriftsundersøkelsen - enten hvert år eller annethvert år.

En videreføring av kartleggingen forutsetter at det gjøres noen tilpasninger av spørreskjemaet, basert på erfaringene med piloten. I størst grad gjelder det å gjøre den mer lokalt tilpasset og forenkle språk/formuleringer for enhetlig forståelse og raskere gjennomføring. Overordnet ser det ut til at rammeverk og flyt fungerer greit for de aller fleste respondentene.

Etterbruk av kompetansekartleggingen

- Nasjonalparken Næringshage og NAV Oppdal og Rennebu kan benytte resultatet av undersøkelsen til å utvikle og tilby tiltak, ressurser og verktøy som bedre svarer på bedriftenes reelle kompetansebehov.
- Resultatet av en lokal kompetansekartlegging bidrar til bedre lokale, regionale og nasjonale strategier for arbeidskraft og kompetanse gjennom å korrekte gjengivelse av kompetansebehovet hos lokalt næringsliv.
- Det lokale næringslivet får et mer bevisst forhold til sitt reelle kompetansebehov. Vi håper at dette kan stimulere flere små bedrifter til samarbeid for å bli mer attraktive i kampen om de gode hodene. Samt øke fokus på behovet for rekruttering til bedriftene på generell basis.
- En regional kompetansekartlegging vil ytterligere styrke samspillet mellom skole og næringsliv i Oppdal og Rennebu. En undersøkelse som gjentas jevnlig vil bidra til at tilbud, samarbeid, prosjekter og beslutninger tilknyttet skole/næringsliv kan tas basert på regionens reelle kompetansebehov - både på kort og lang sikt.



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no