

- **Innlandets behov for arbeidskraft
I fremtiden**
 - **Kompetansebarometeret 2017**
 - **Hva skal til for å lykkes?**

NIFU

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Kort om kompetansebarometeret



- Årlig kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov.
- Er gjennomført for fjerde gang. 2014-2017.
- Kartleggingen er gjennomført i mai i år.
- Ca. 18 200 bedrifter ble spurt og 5 557 besvarte – svarprosent på 30,5 %.
- God fordeling på både landsforening, region og etter bedriftsstørrelse.
- Samtlige landsforeninger og regioner inngår.
- Representativt for NHOs medlemsmasse, ikke nødvendigvis norsk nærings- og arbeidsliv.
- En bedrift er ett svar uavhengig av bedriftens størrelse.
- Ikke alene egnet verktøy for dimensjonering av utdanning eller veileder for utdanningsvalg.

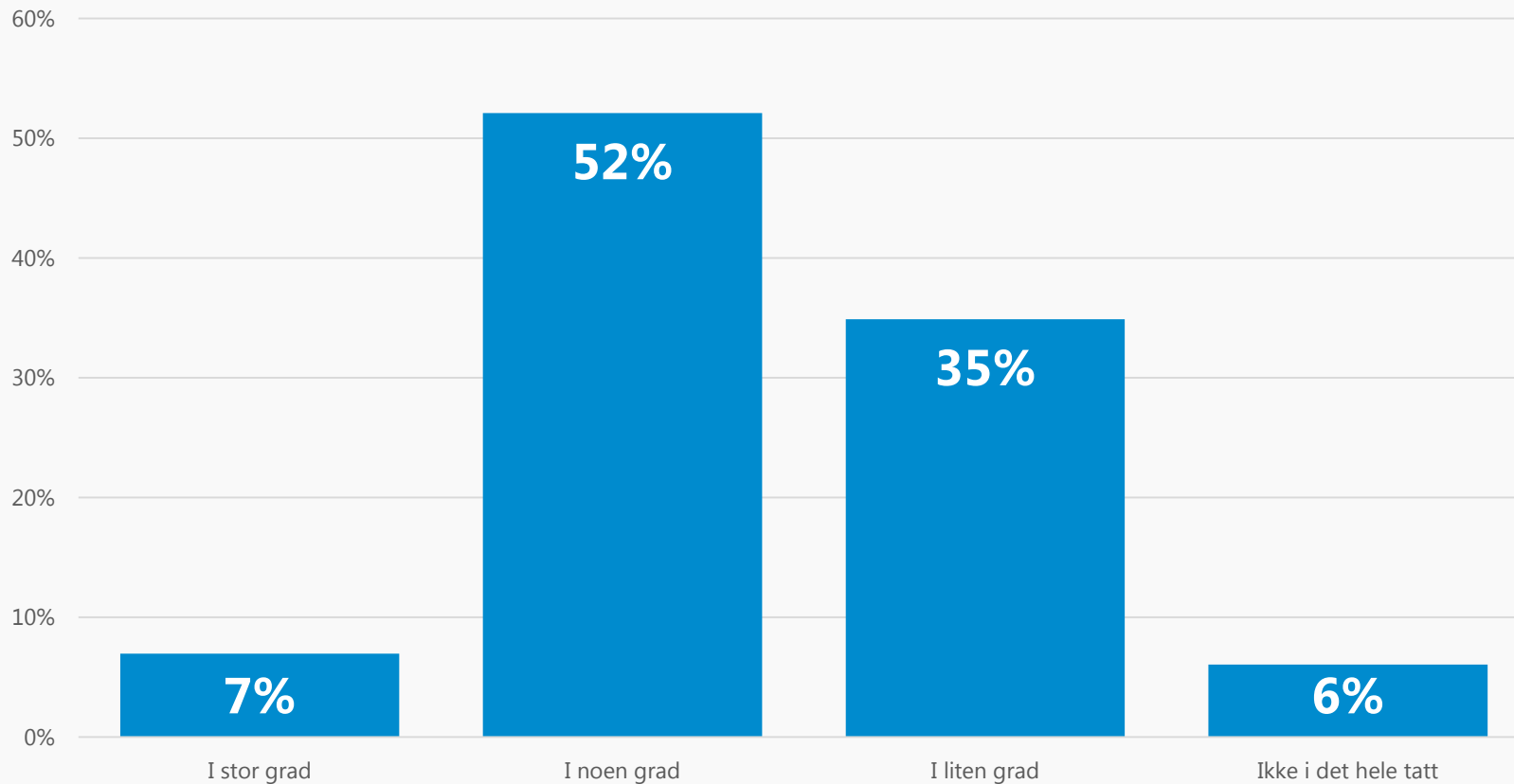
Hovedresultater

- I hvilken grad bedriften har et udekket kompetansebehov og konsekvensene for dette
- Læring som foregår i bedriften
- Hvilke kompetanser har bedriftene behov for
 - utdanningsnivå
 - fagområder
 - yrkesfag
 - fagskoleretning
 - ingeniørbehov
- Digitalisering og automatisering av prosesser og arbeidsoppgaver
 - type digitalisering/automatisering
 - motivasjon for å digitalisere/automatisere
 - har digitalisering endret behovene for kompetanse

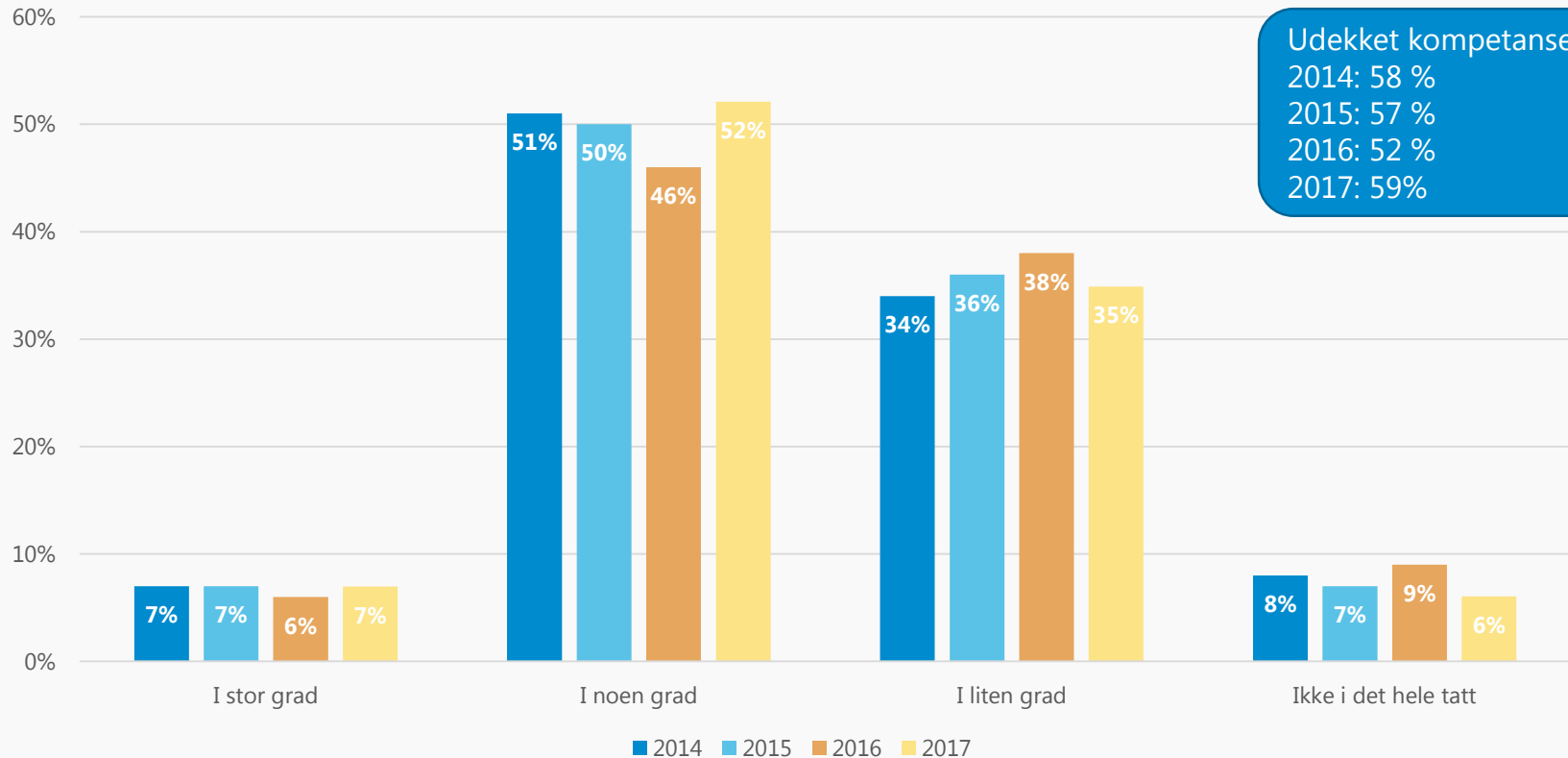
Hvem er NHO-bedriftene?



I hvilken grad har bedriften et udekket kompetansebehov i 2017?

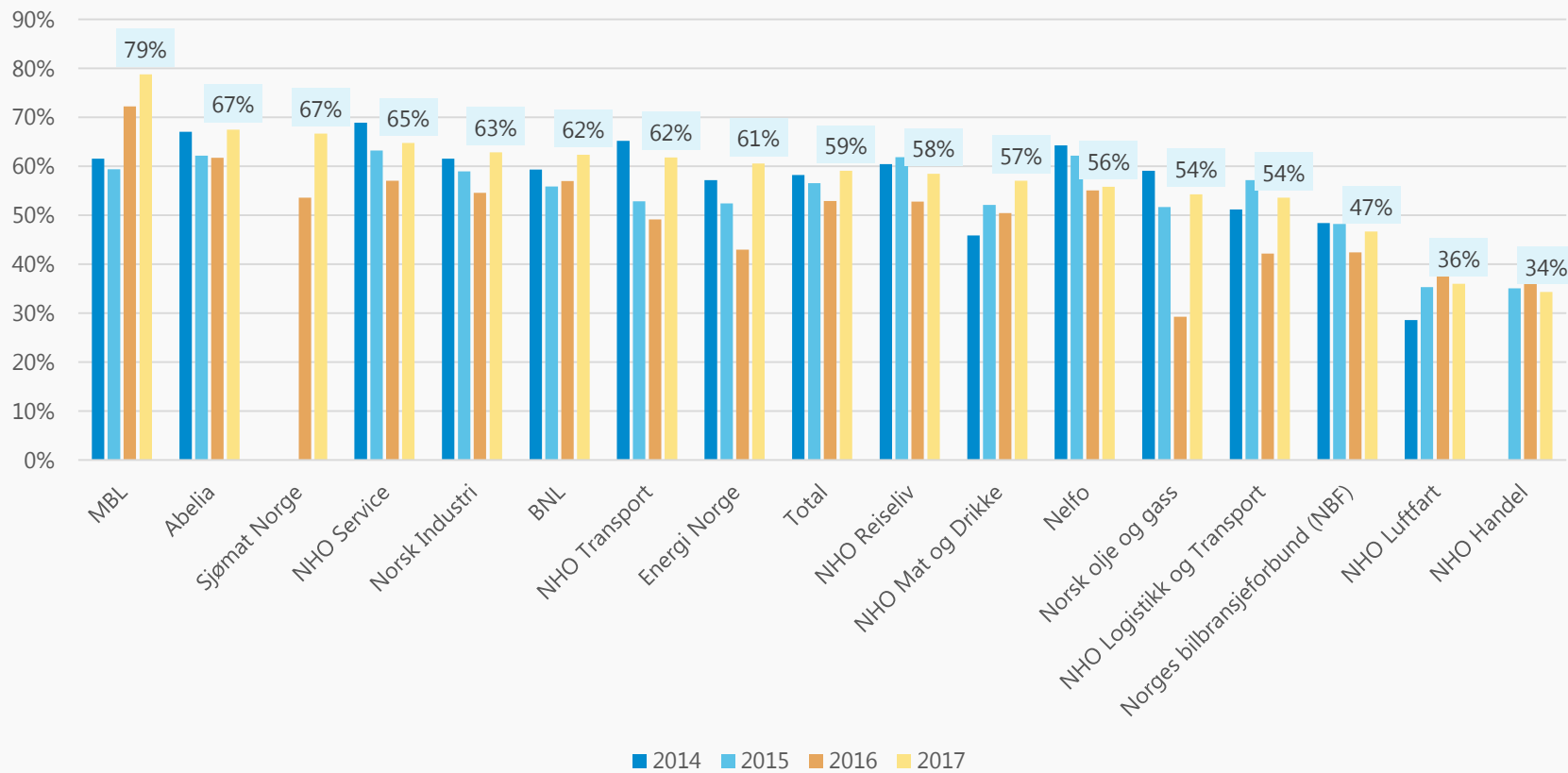


I hvilken grad har bedriften et udekket kompetansebehov i 2014-2017?

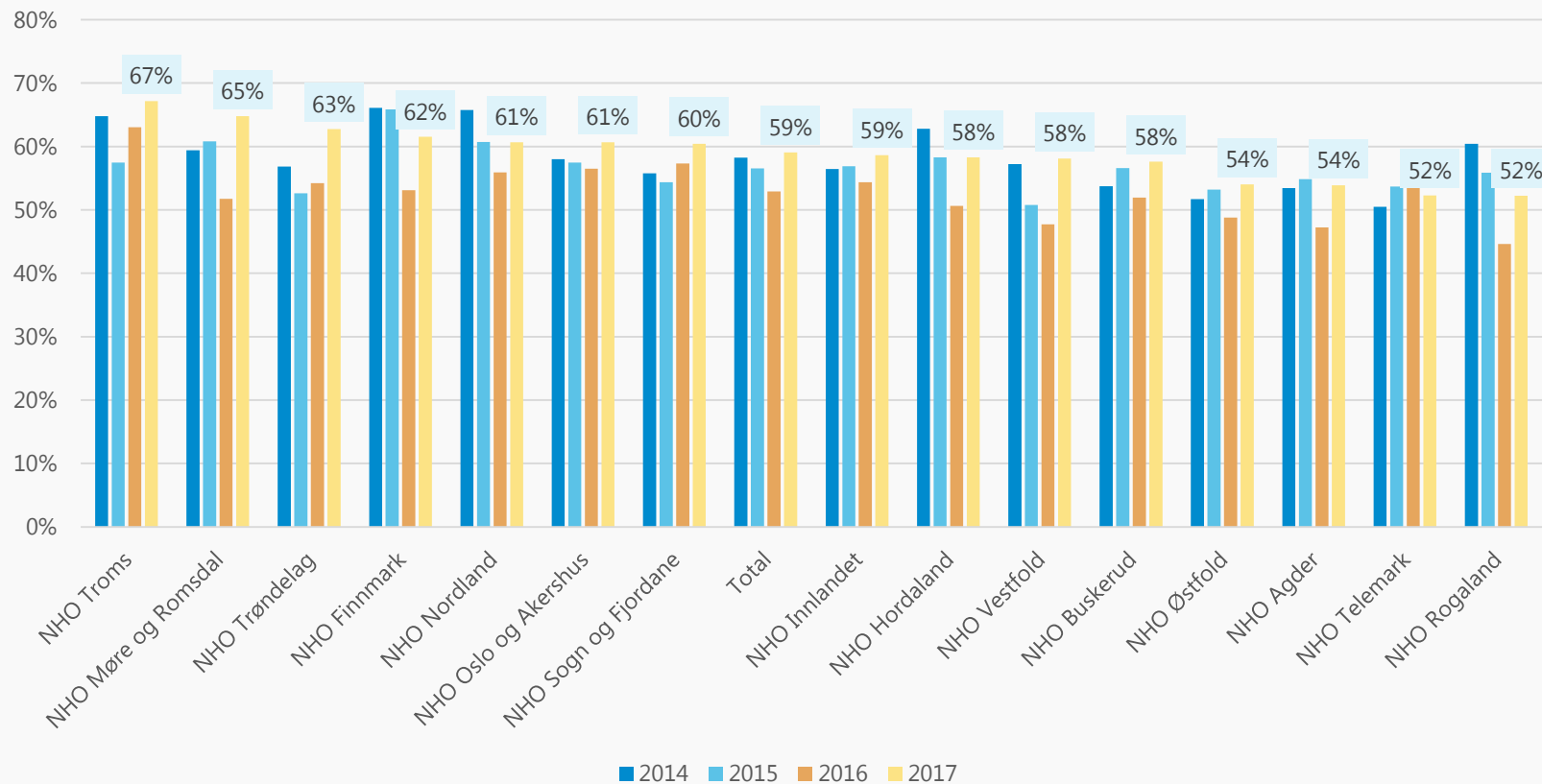


Udekket kompetansebehov:
2014: 58 %
2015: 57 %
2016: 52 %
2017: 59 %

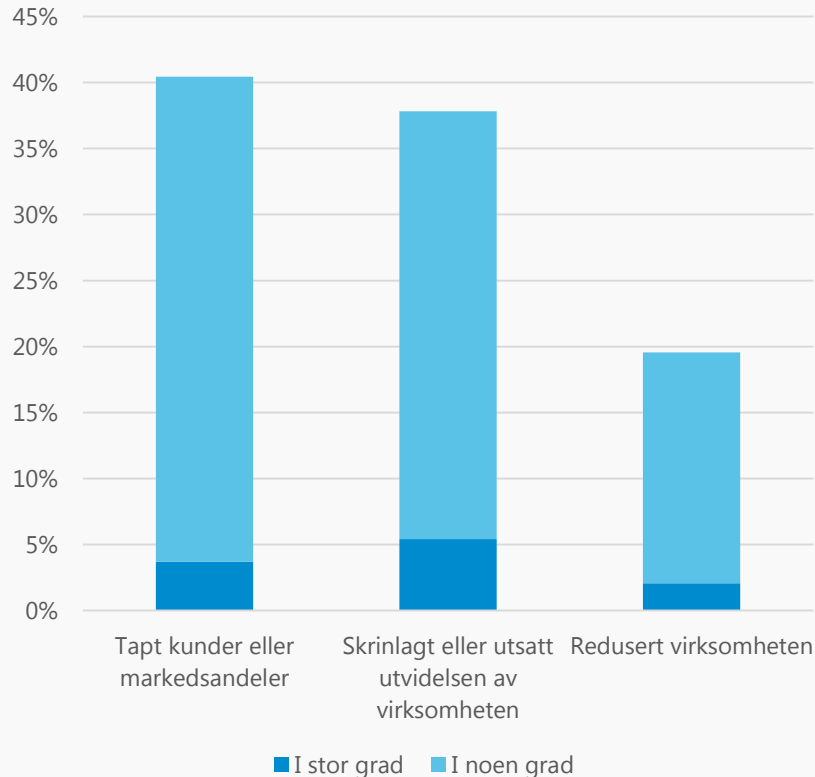
Bedrifter med udekket kompetansebehov etter landsforening 2014-2017



Bedrifter med udekket kompetansebehov etter NHO-regioner

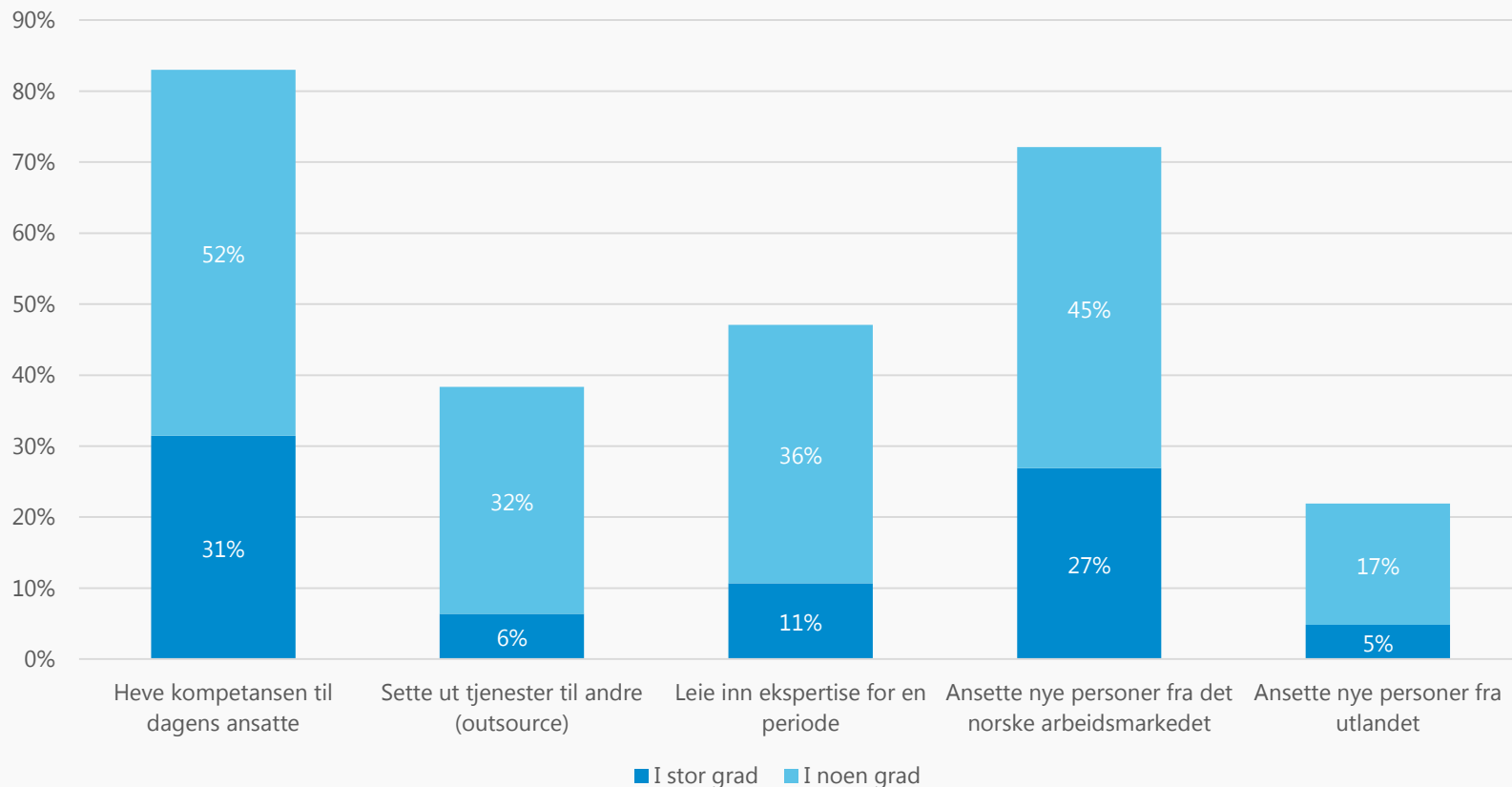


Konsekvenser av udekket kompetansebehov

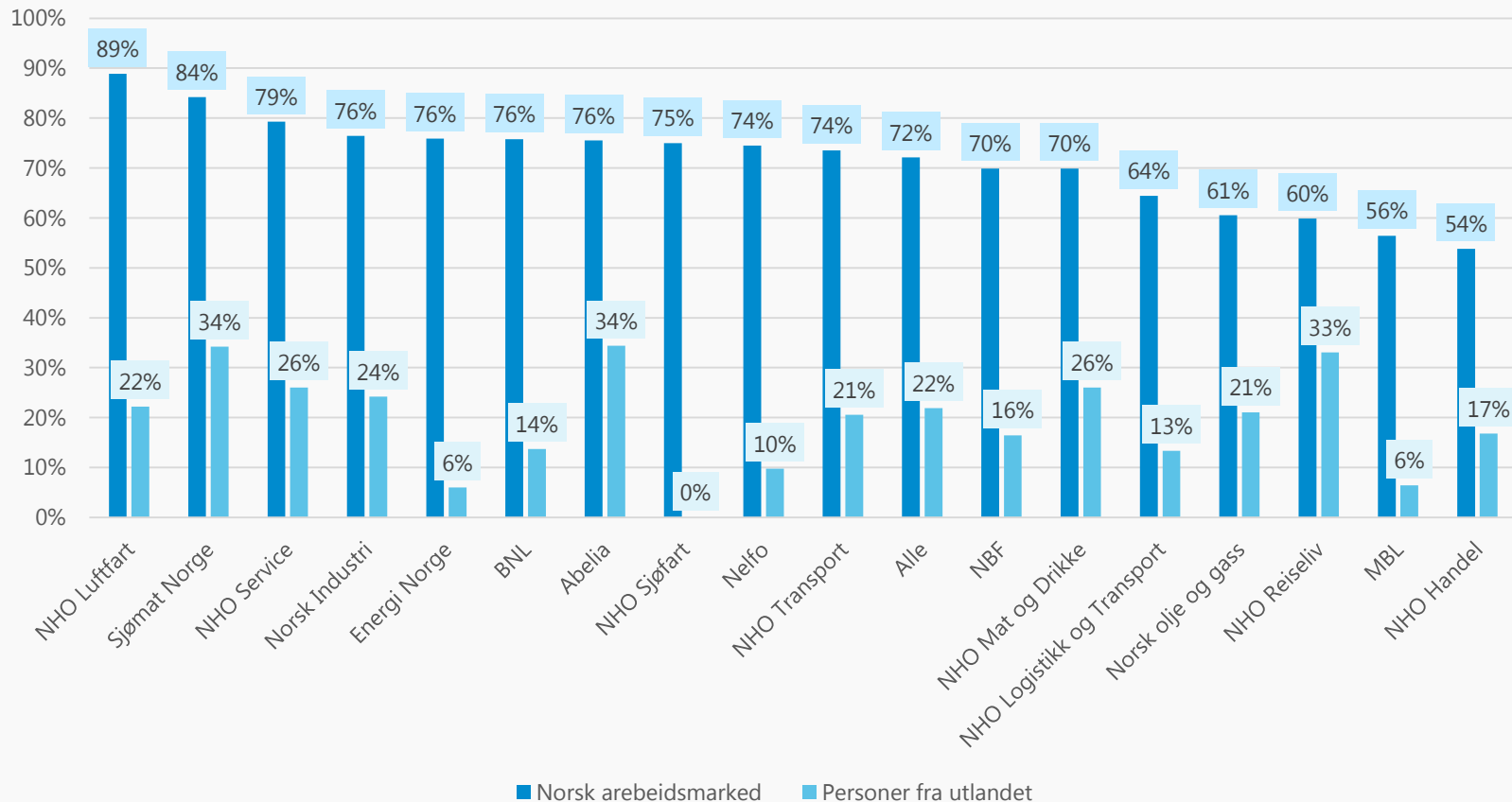


- 59 prosent av bedriftene hadde et udekket kompetansebehov.
- 40% av disse har tapt kunder eller markedsandeler
- 37 % av disse har skrinlagt eller utsatt utvidelsen av virksomheten
- 20 % av bedriftene med udekket kompetansebehov har redusert virksomheten

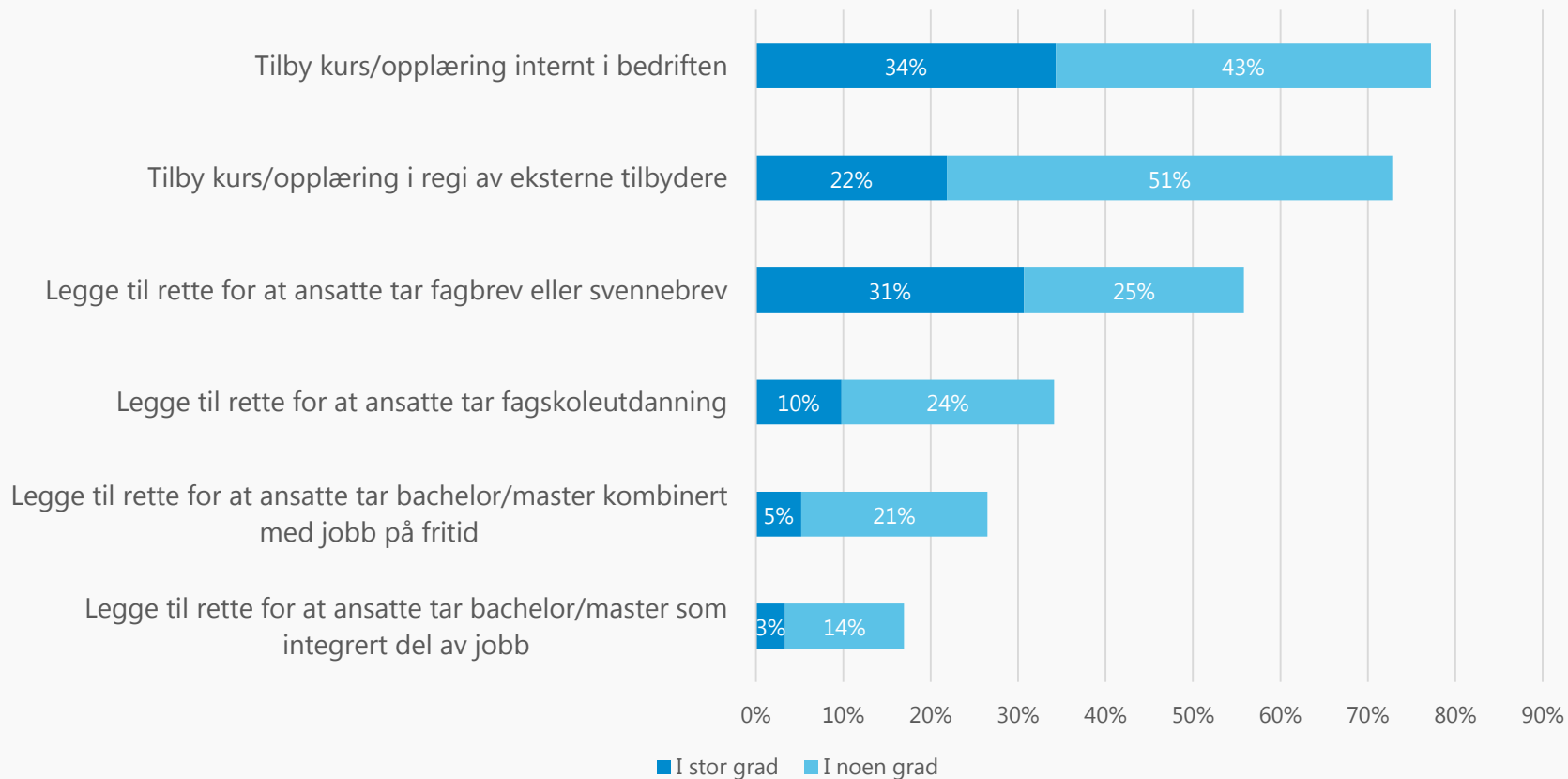
Bedriftenes metode for å få tilstrekkelig kompetanse (N=3282)



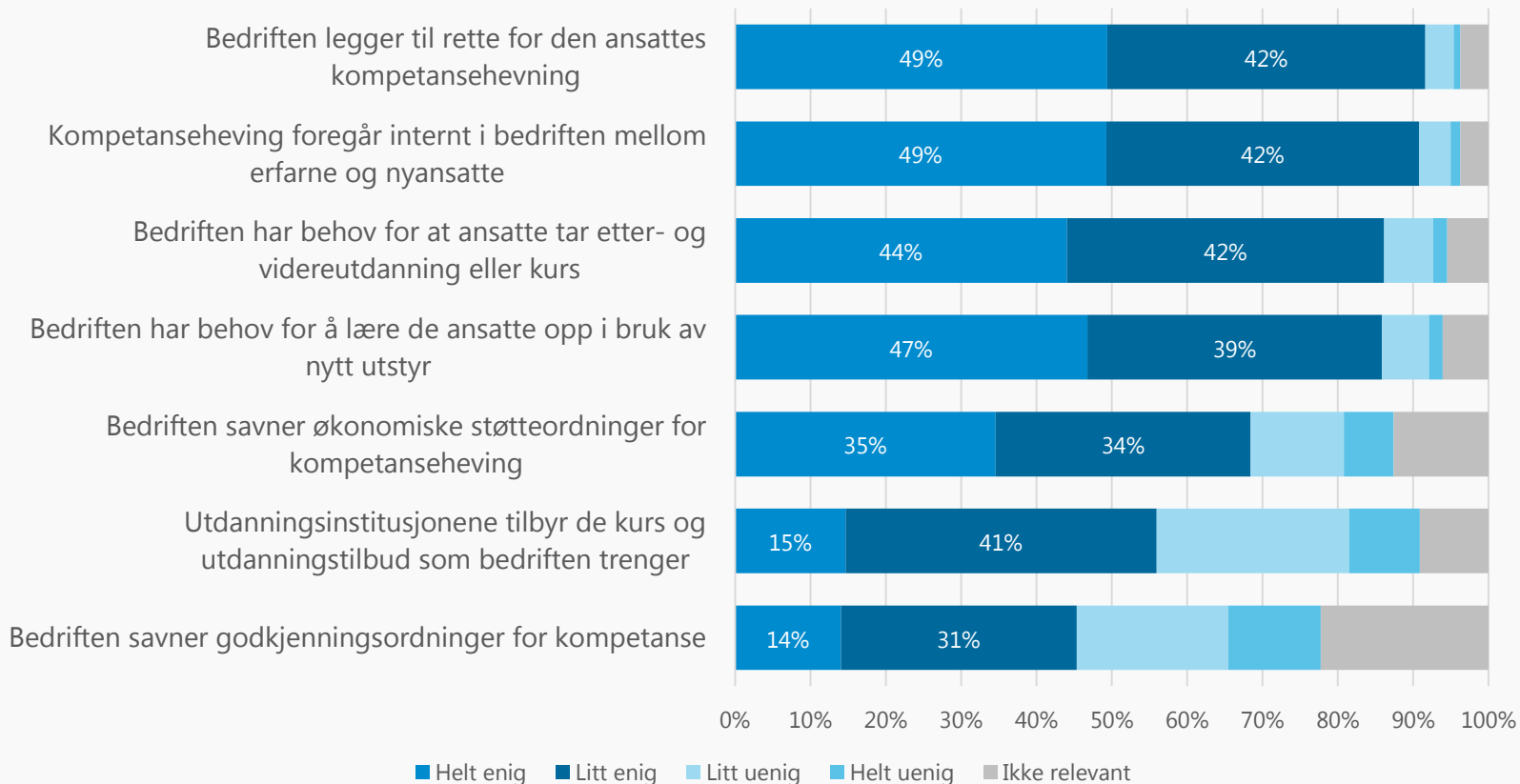
Bedrifter som i stor og noen grad vil ansette fra norsk arbeidsmarked og fra utlandet (N=3282)



Hvordan bedriftene vil heve kompetansen av eksisterende ansatte (N=3282)



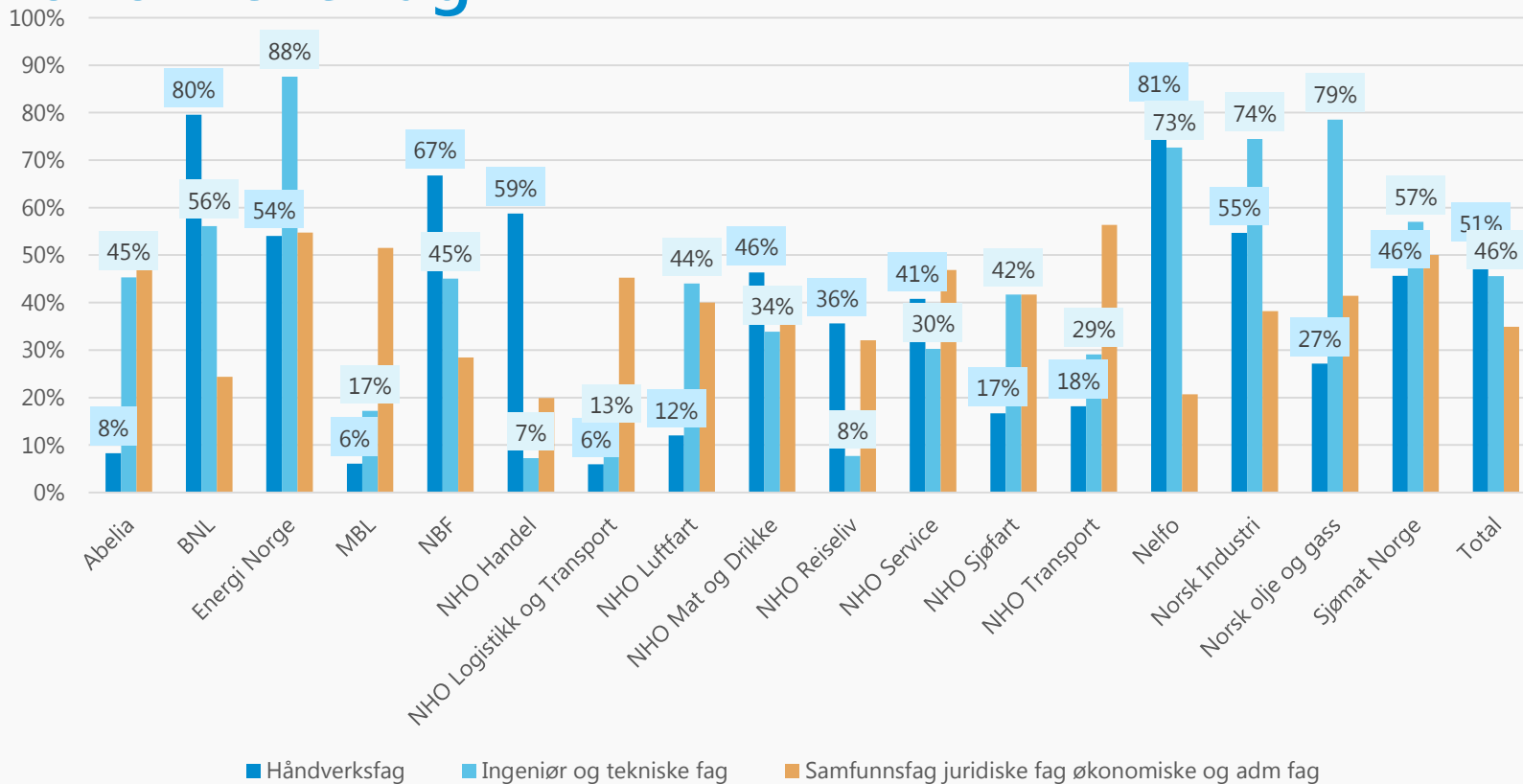
Kompetanseheving i bedriften



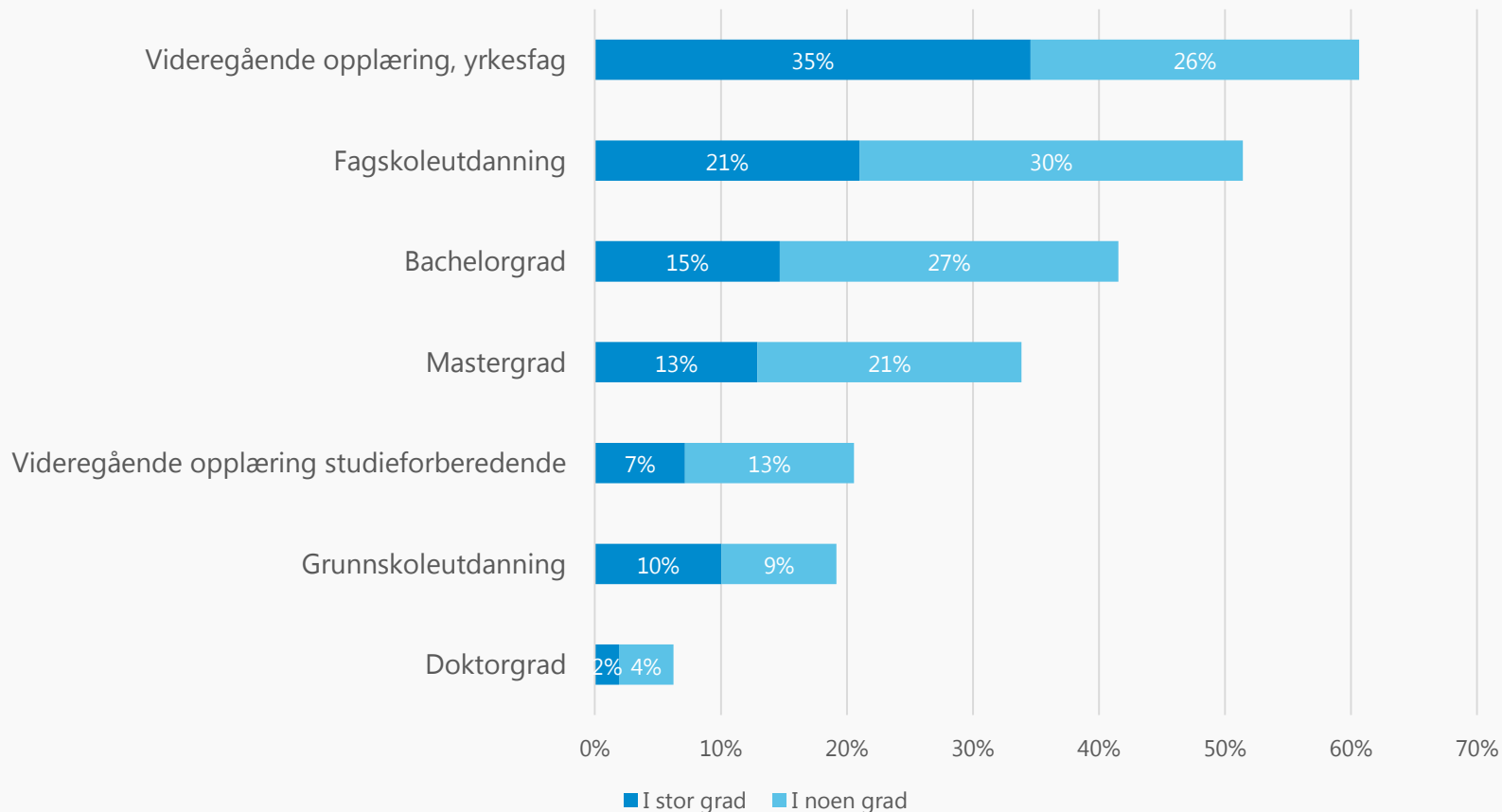
Bedriftenes behov etter fagområder (N=5557)



Bedriftenes behov for håndverksfag, ingeniørfag og samfunnsfag, juridiske og økonomiske fag

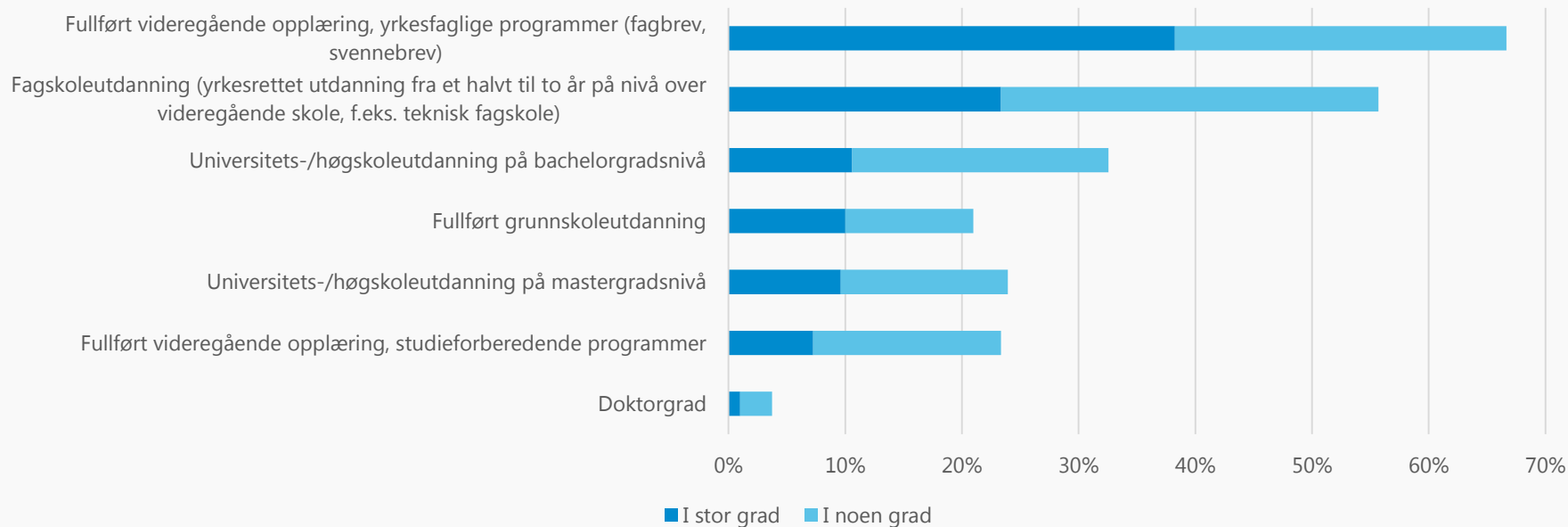


Bedriftenes behov etter utdanningsnivå

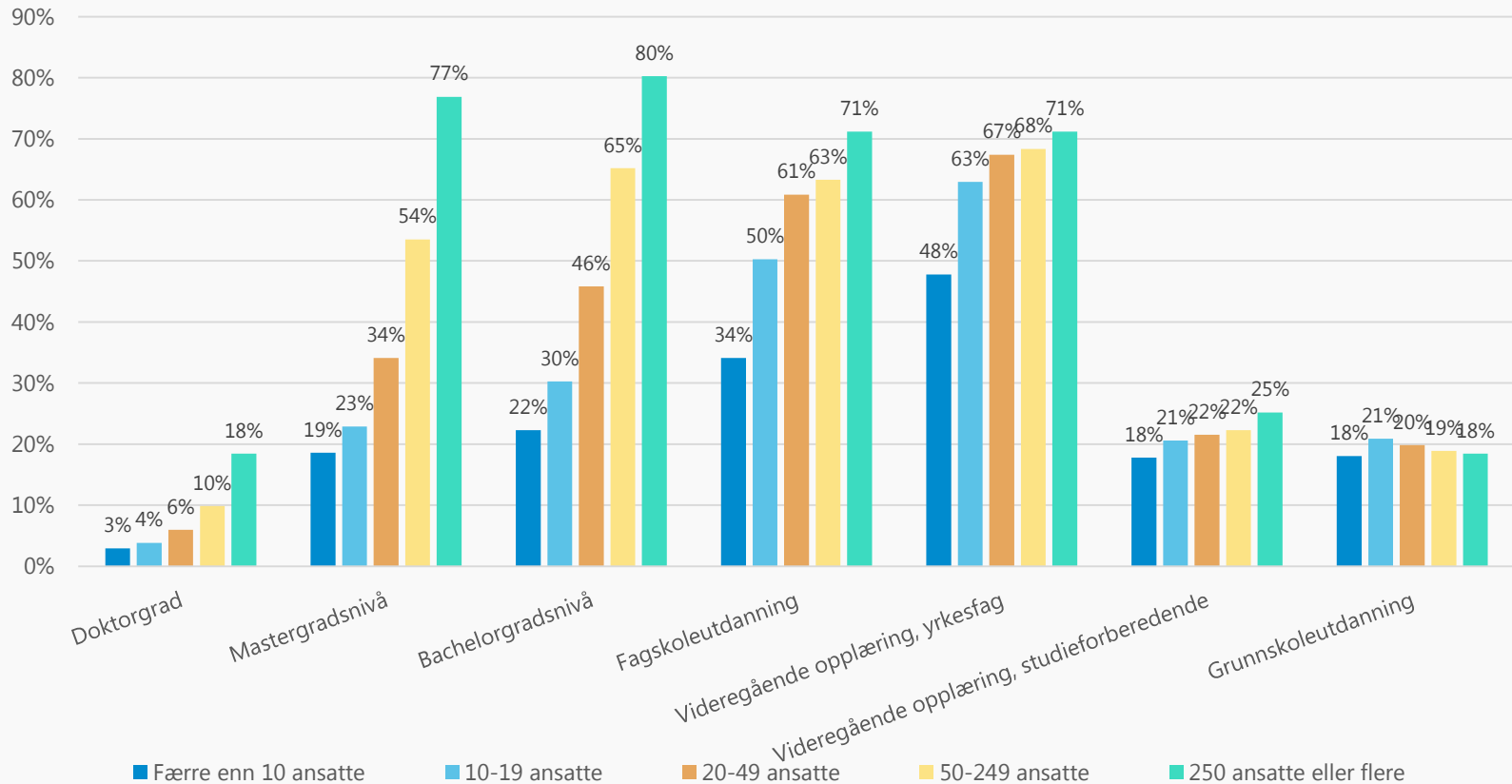


Innlandet

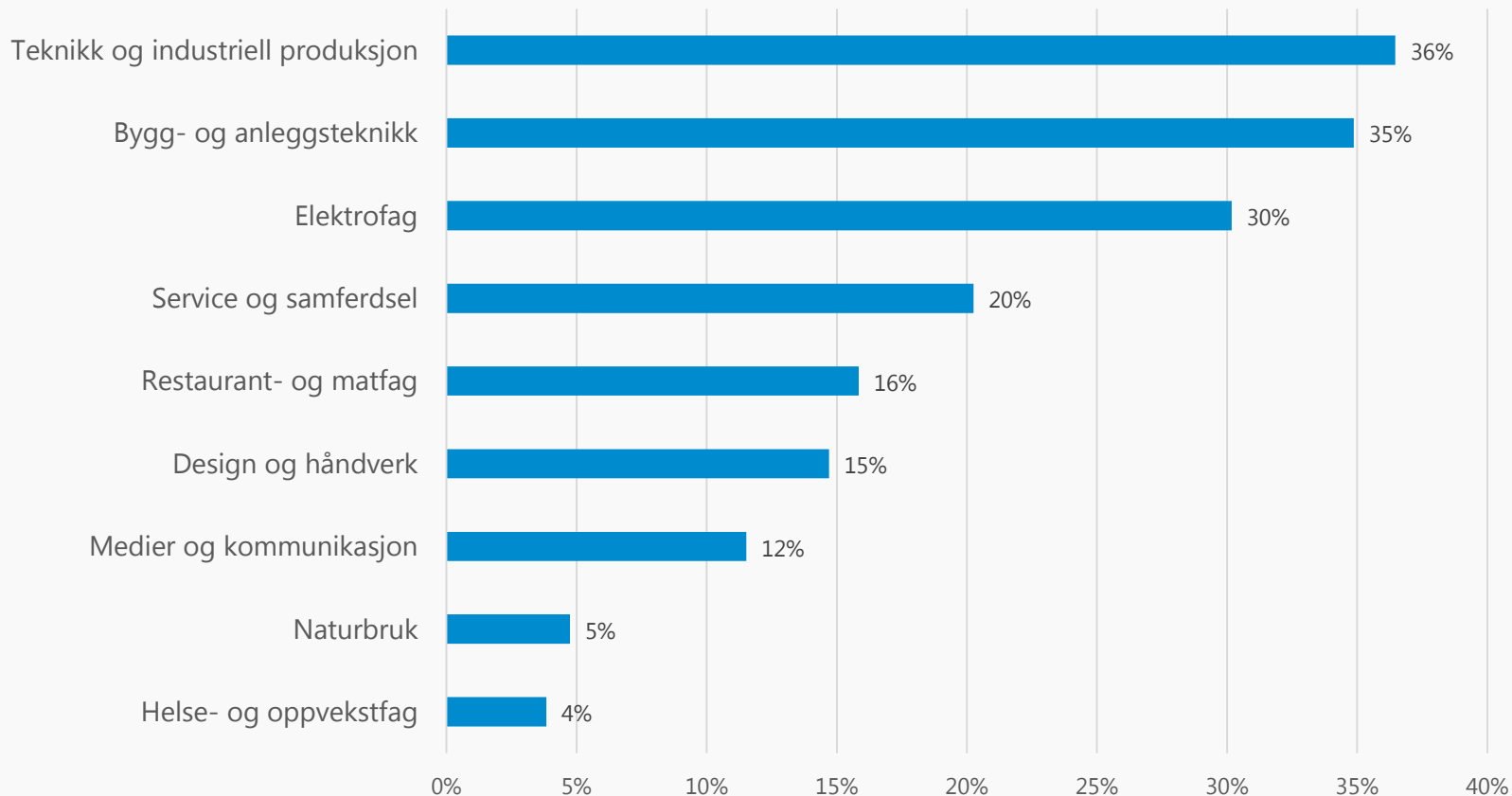
Kompetansebehov etter utdanningsnivå (N=510)



Behov etter utdanningsnivå og bedriftsstørrelse

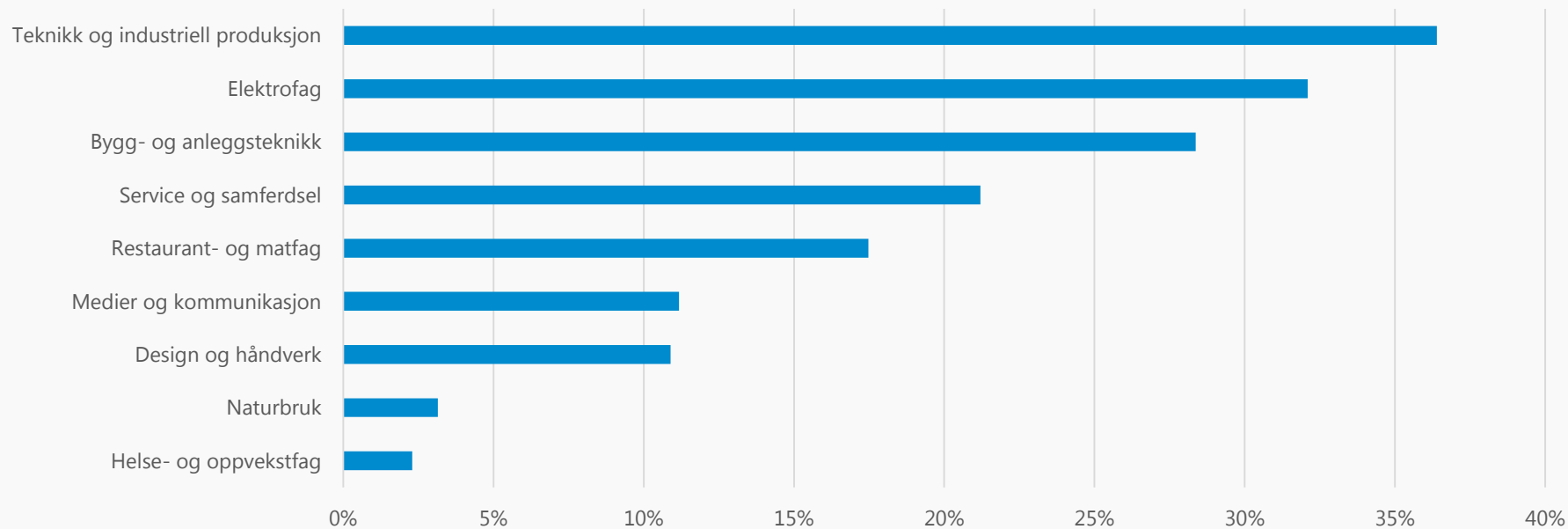


Behov for yrkesfag etter type (N=3496)

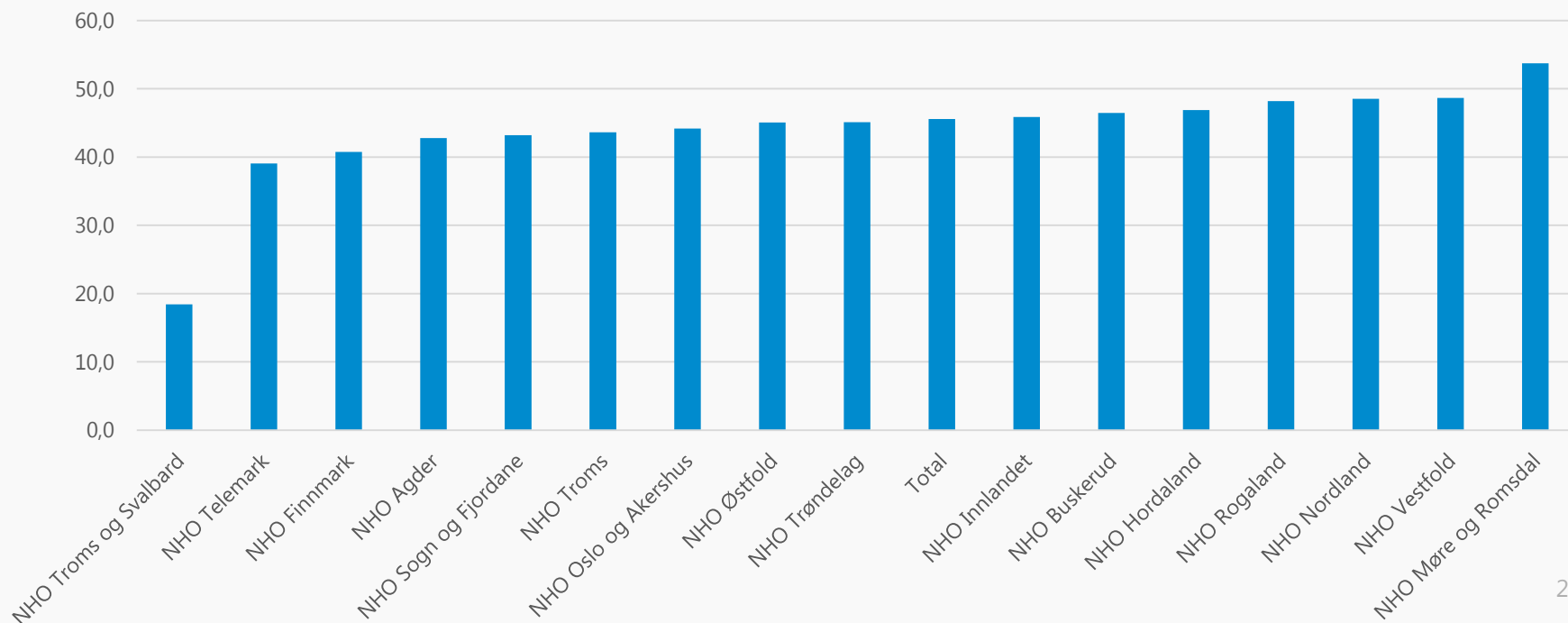


Innlandet

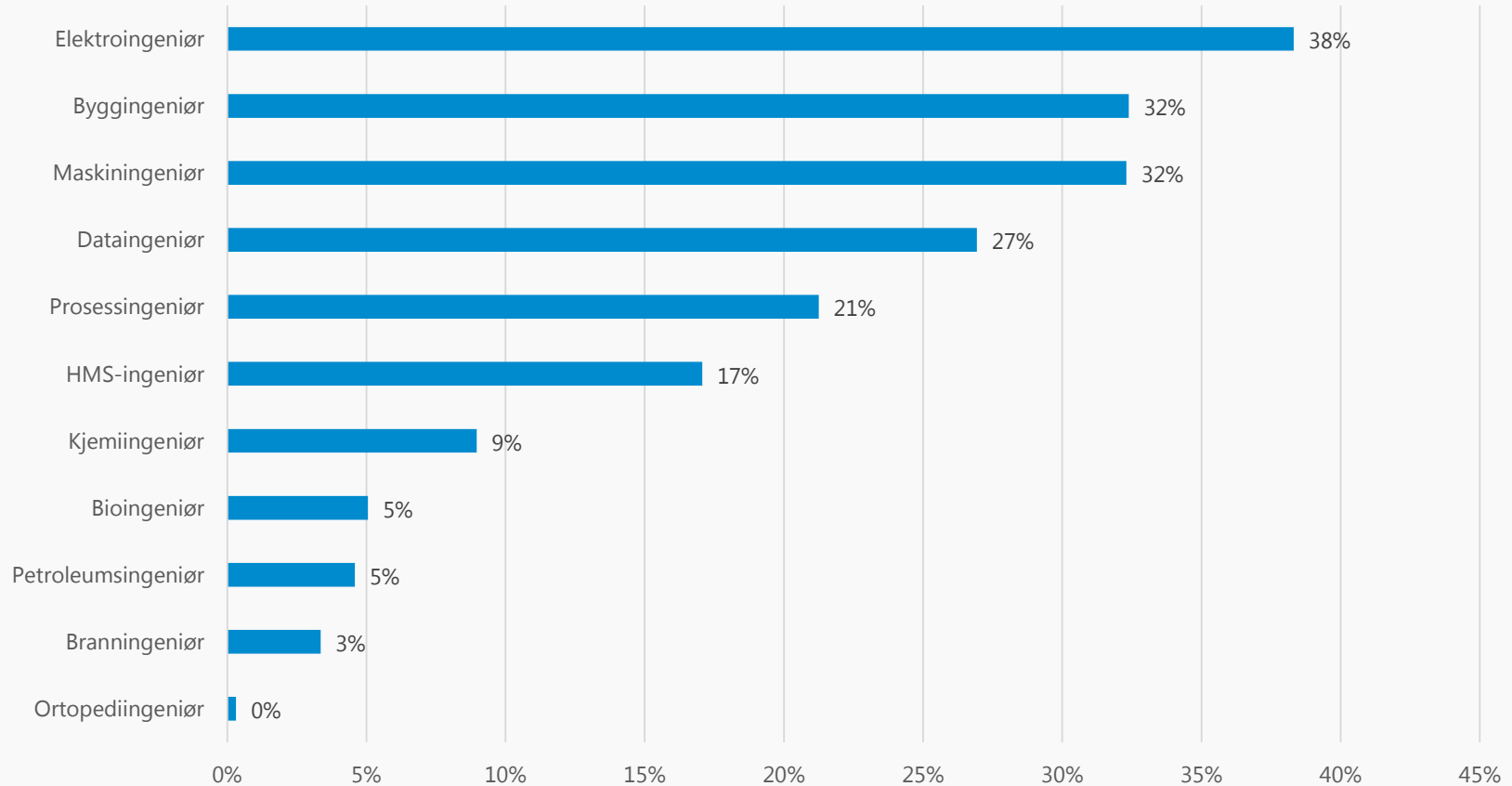
Behov for yrkesfag etter type (N=349)



Andel bedrifter med behov for Ingeniør og tekniske fag

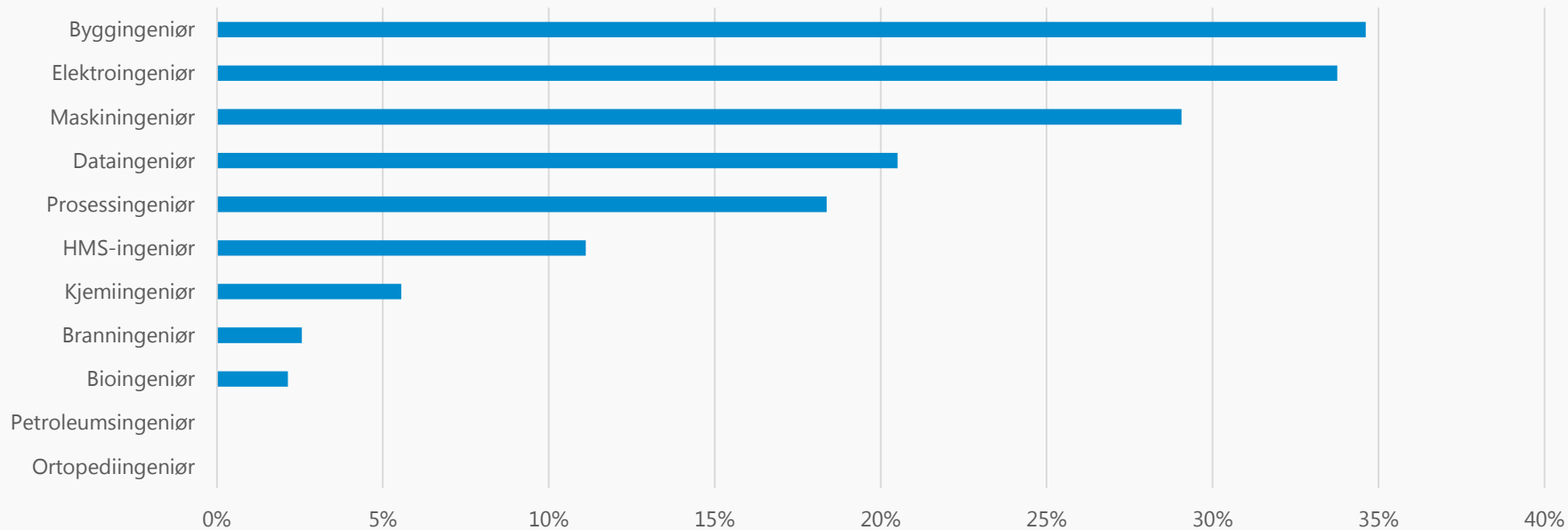


Bedriftenes behov for ingeniørtyper (N=2532)

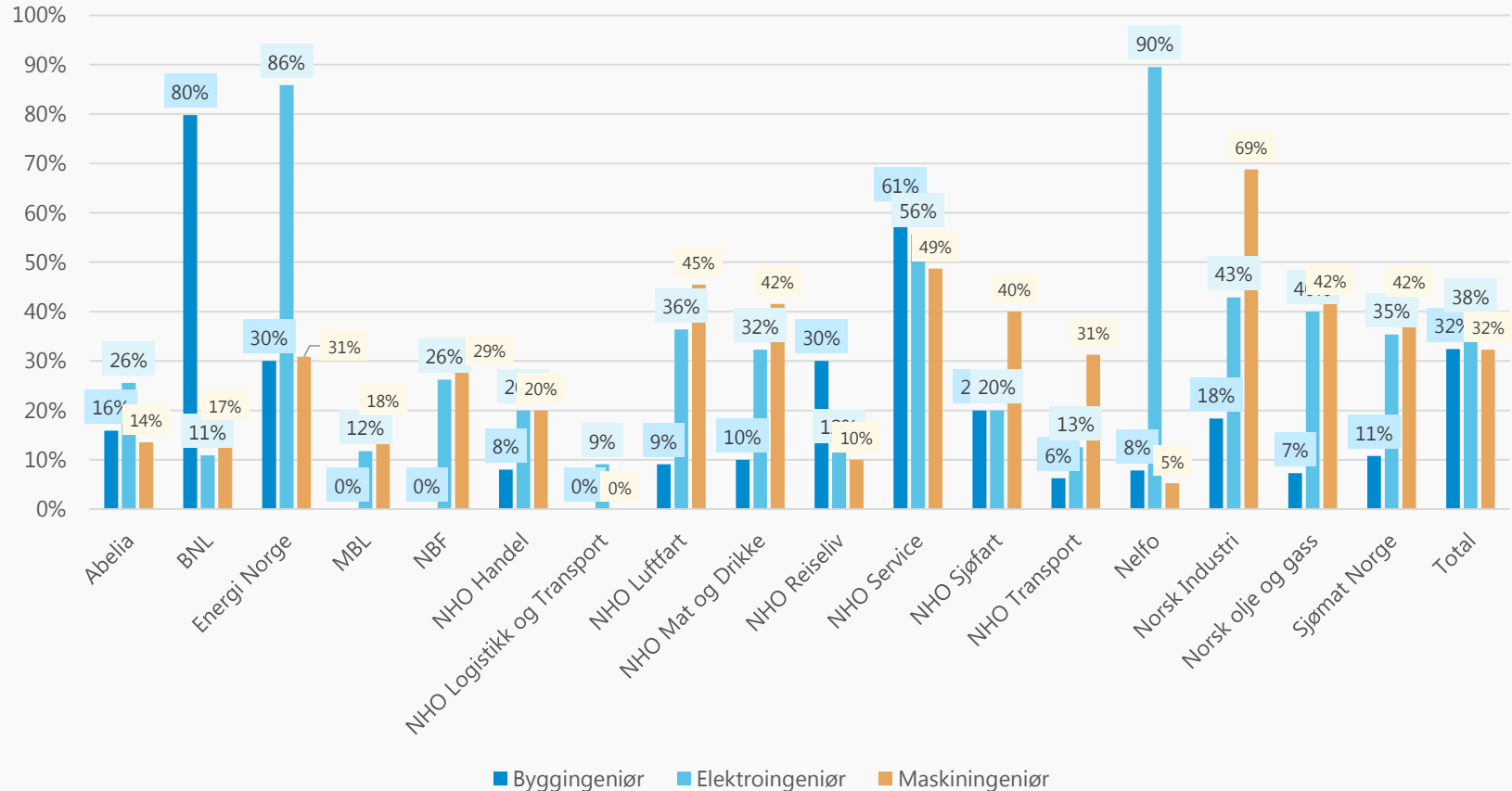


Innlandet

Behov for ingeniørtyper (N=234)



Behov for ingeniørtype etter landsforening



THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?*

Carl Benedikt Frey[†] and Michael A. Osborne[‡]

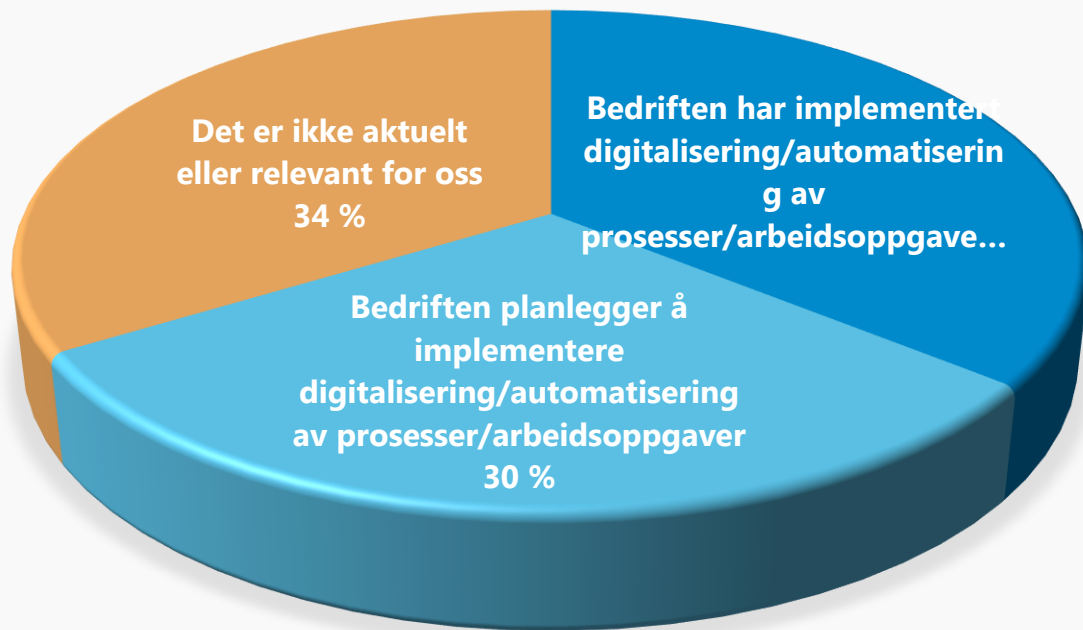
September 17, 2013

Abstract

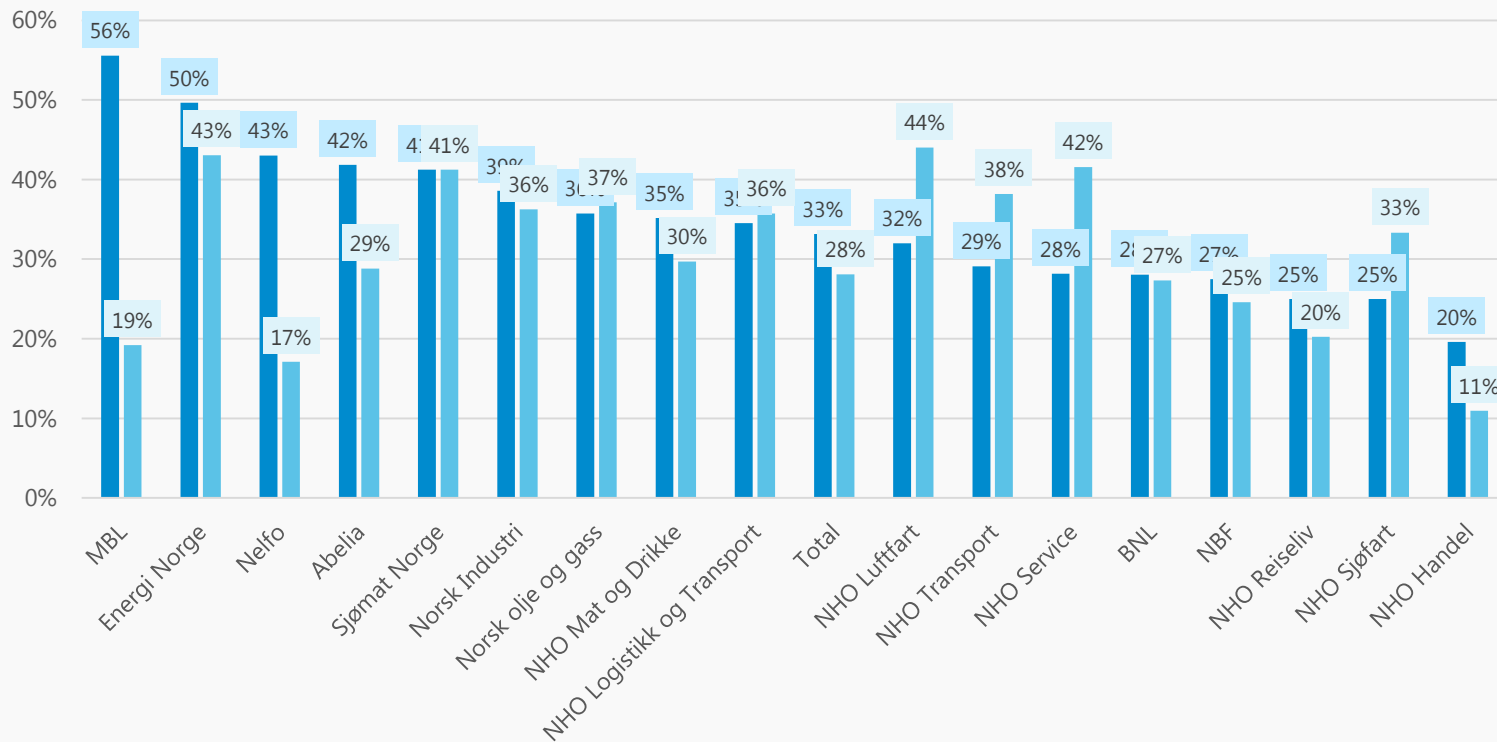
We examine how susceptible jobs are to computerisation. To assess this, we begin by implementing a novel methodology to estimate the probability of computerisation for 702 detailed occupations, using a Gaussian process classifier. Based on these estimates, we examine expected impacts of future computerisation on US labour market outcomes, with the primary objective of analysing the number of jobs at risk and the relationship between an occupation's probability of computerisation, wages and educational attainment. According to our estimates, about 47 percent of total US employment is at risk. We further provide evidence that wages and educational attainment exhibit a strong negative relationship with an occupation's probability of computerisation.

- «En av tre norske jobber (ca 900 000) kan bli digitalisert i løpet av 20 år» (SSB)
- «Halvparten av alle jobber kan bli borte om 20 år» (Svensk undersøkelse)
- «Butikkmedarbeidere, regnskapsførere og takstmenn er blant de utsatte yrkene» (Aftenposten)
- «Er du postmann eller bibliotekar, kan det være på tide å finne seg en ny jobb» (E24)

Har eller planlegger bedriften å ta i bruk noen form for digitalisering/automatisering de neste fem år?

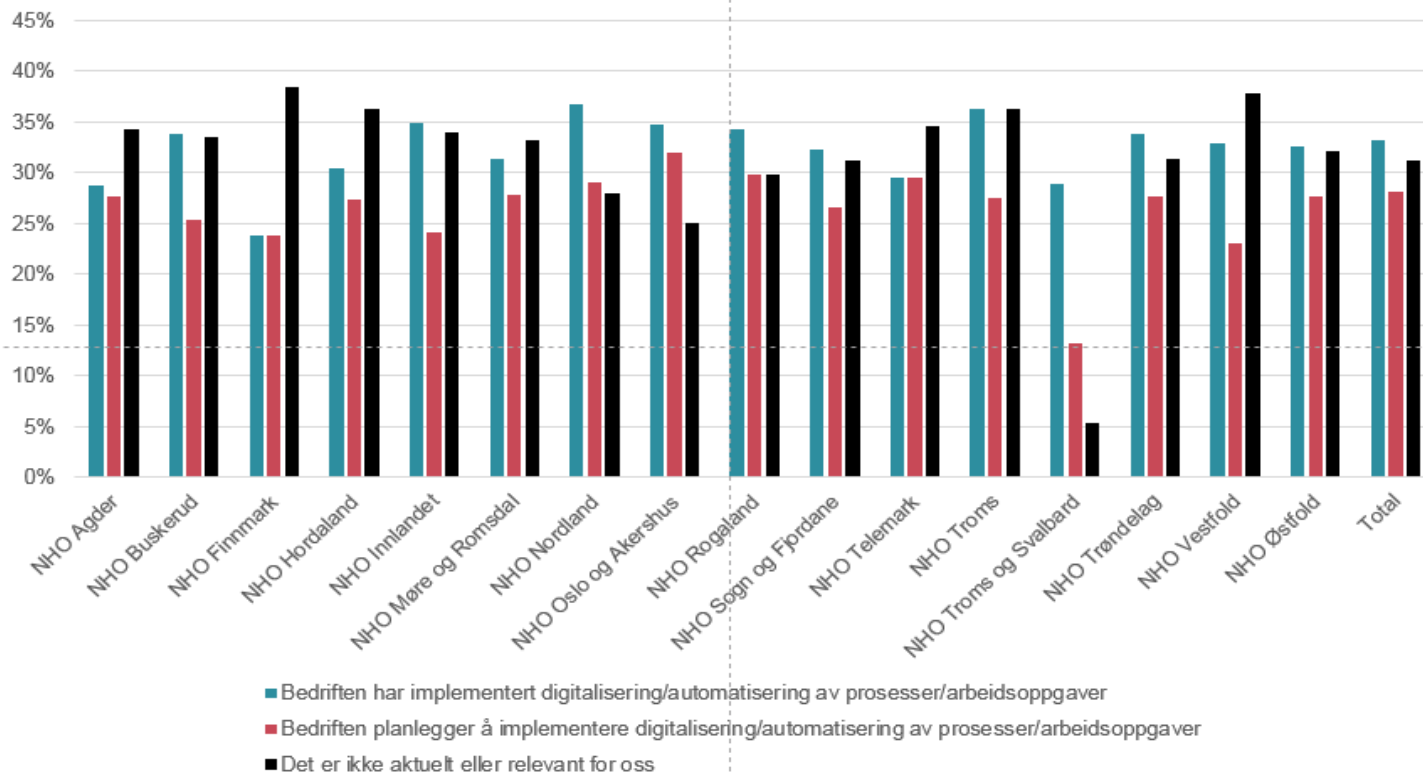


Digitalisering/automatisering per landsforening

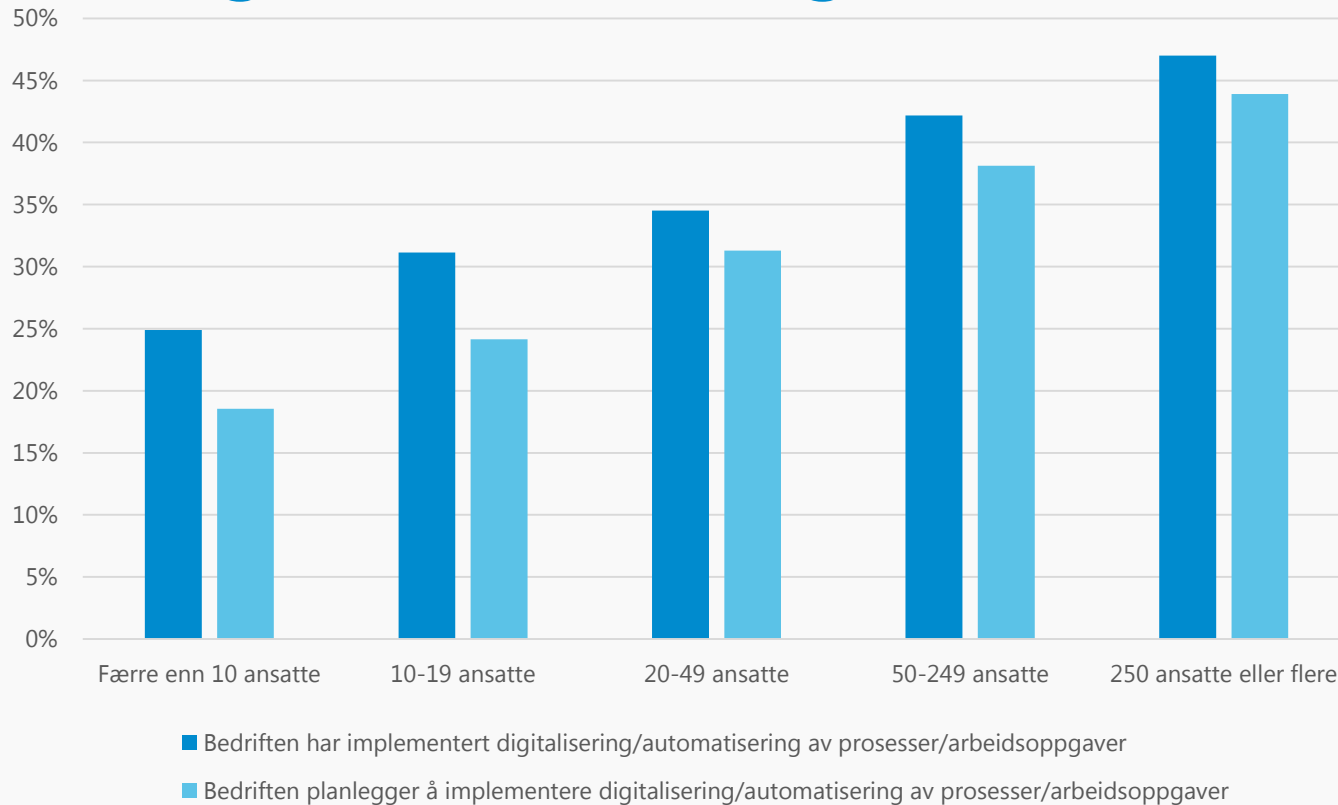


- Bedriften har implementert digitalisering/automatisering av prosesser/arbeidsoppgaver
- Bedriften planlegger å implementere digitalisering/automatisering av prosesser/arbeidsoppgaver

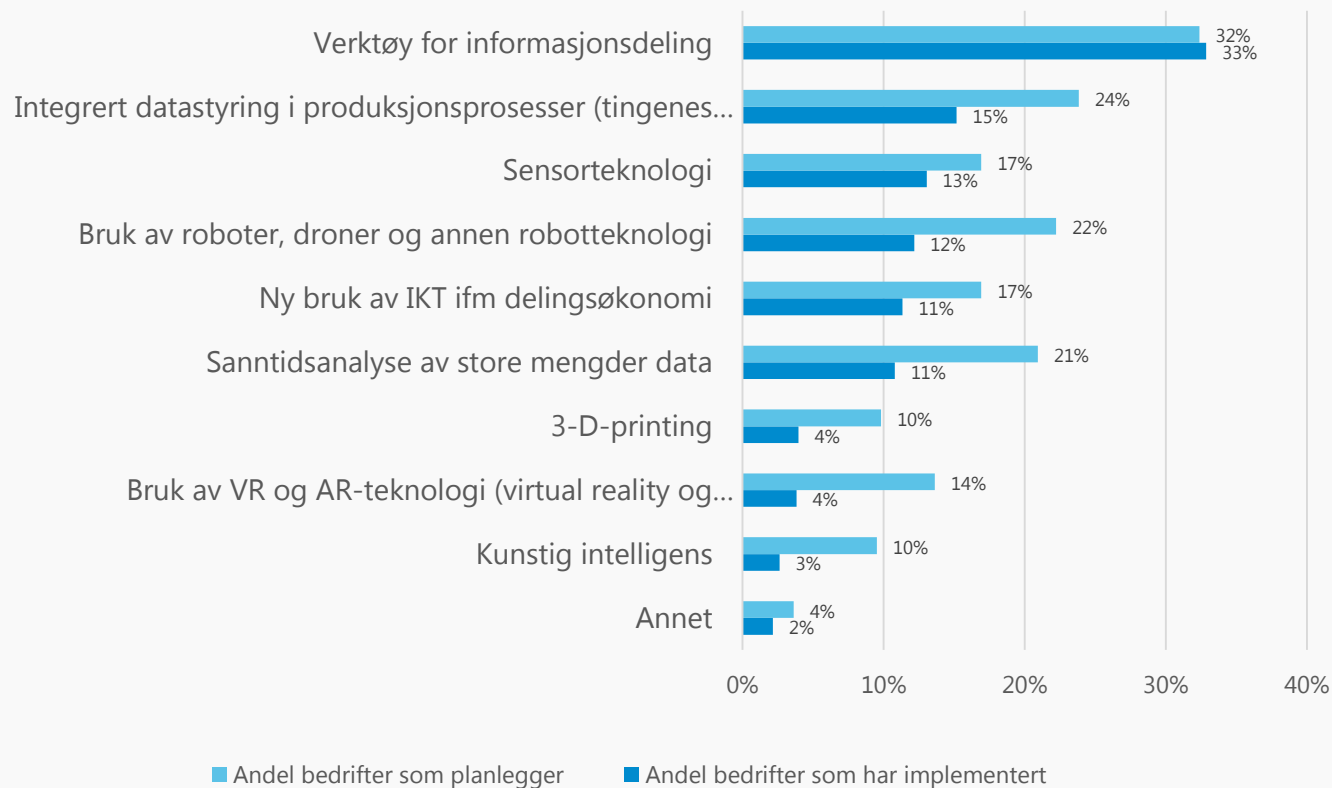
Digitalisering/automatisering per NHO region



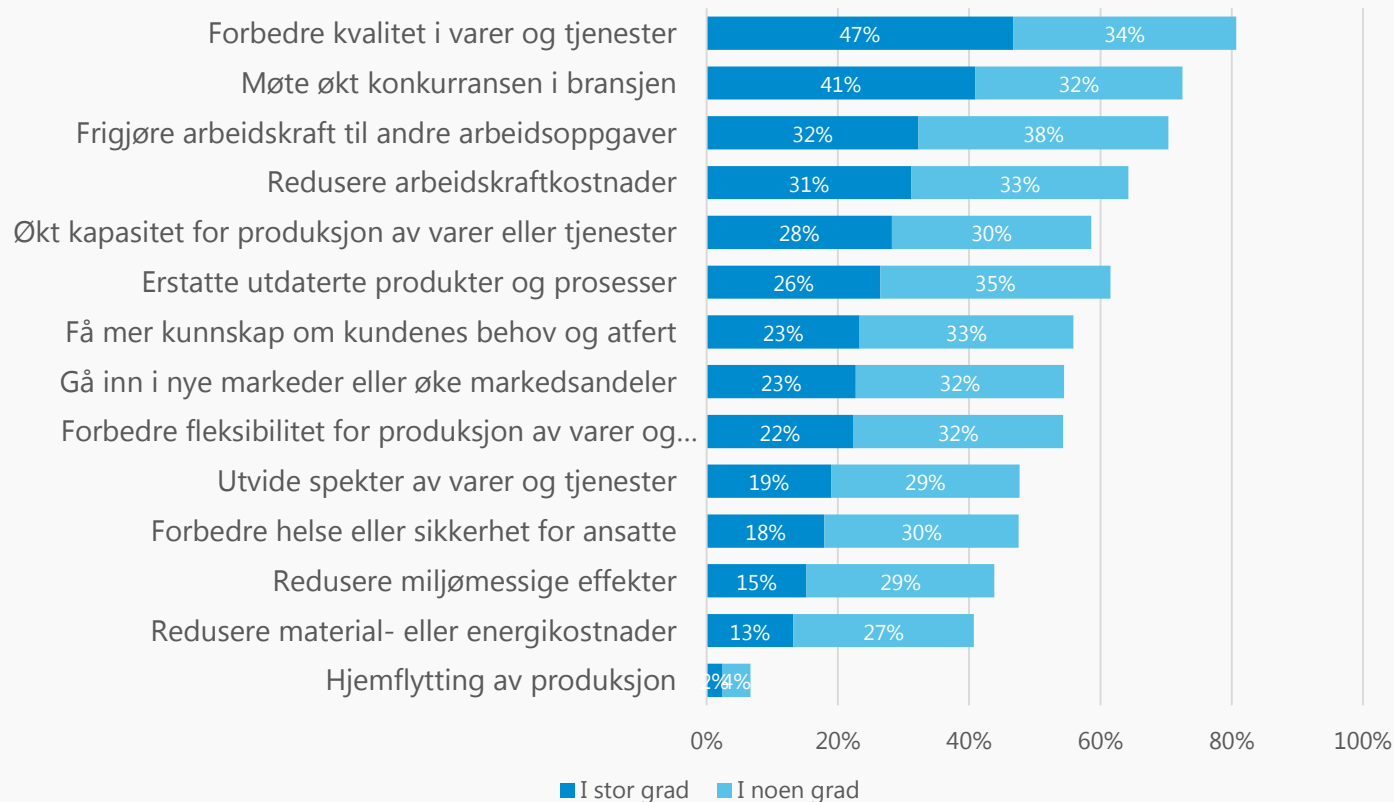
Jo større bedriften er, dess mer aktuelt er digitalisering/automatisering



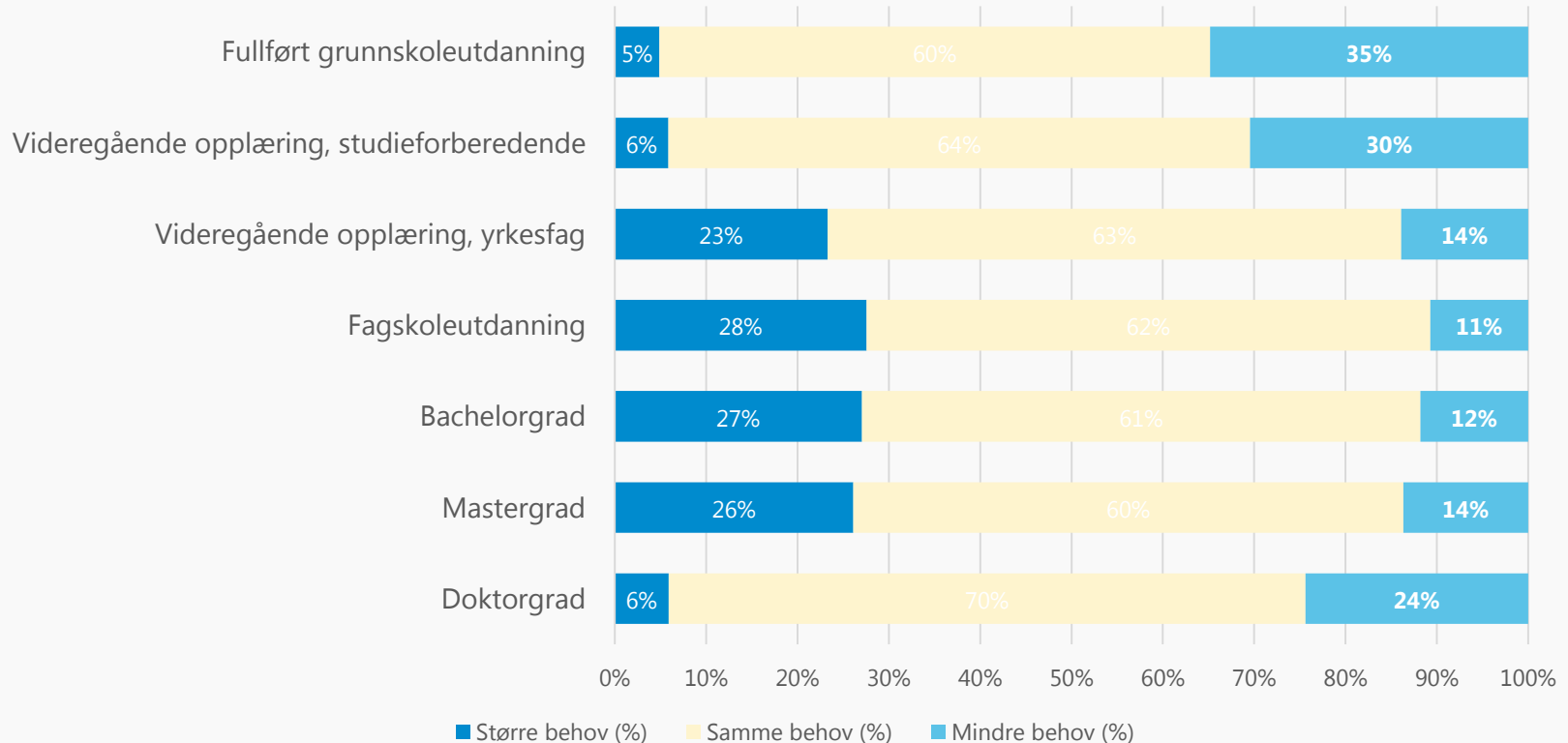
Typer digitaliseringer/automatiseringer



Motivasjon for å digitalisere/automatisere

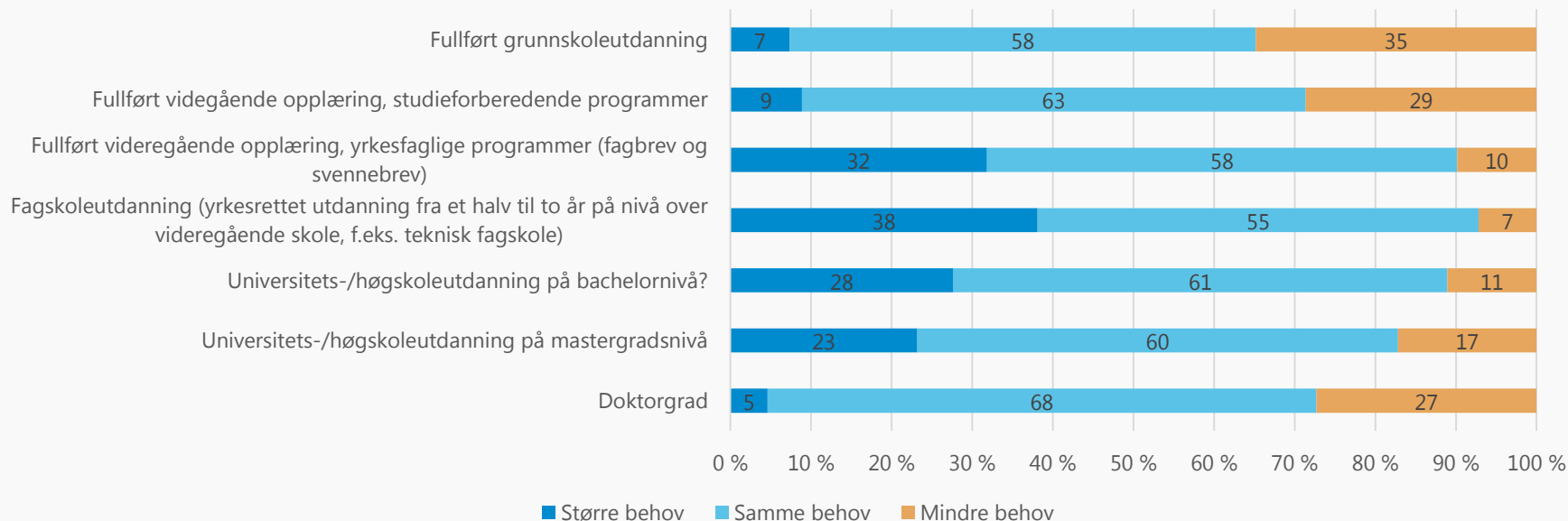


Endret behov for kompetanse etter utdanningsnivå som følge av digitalisering

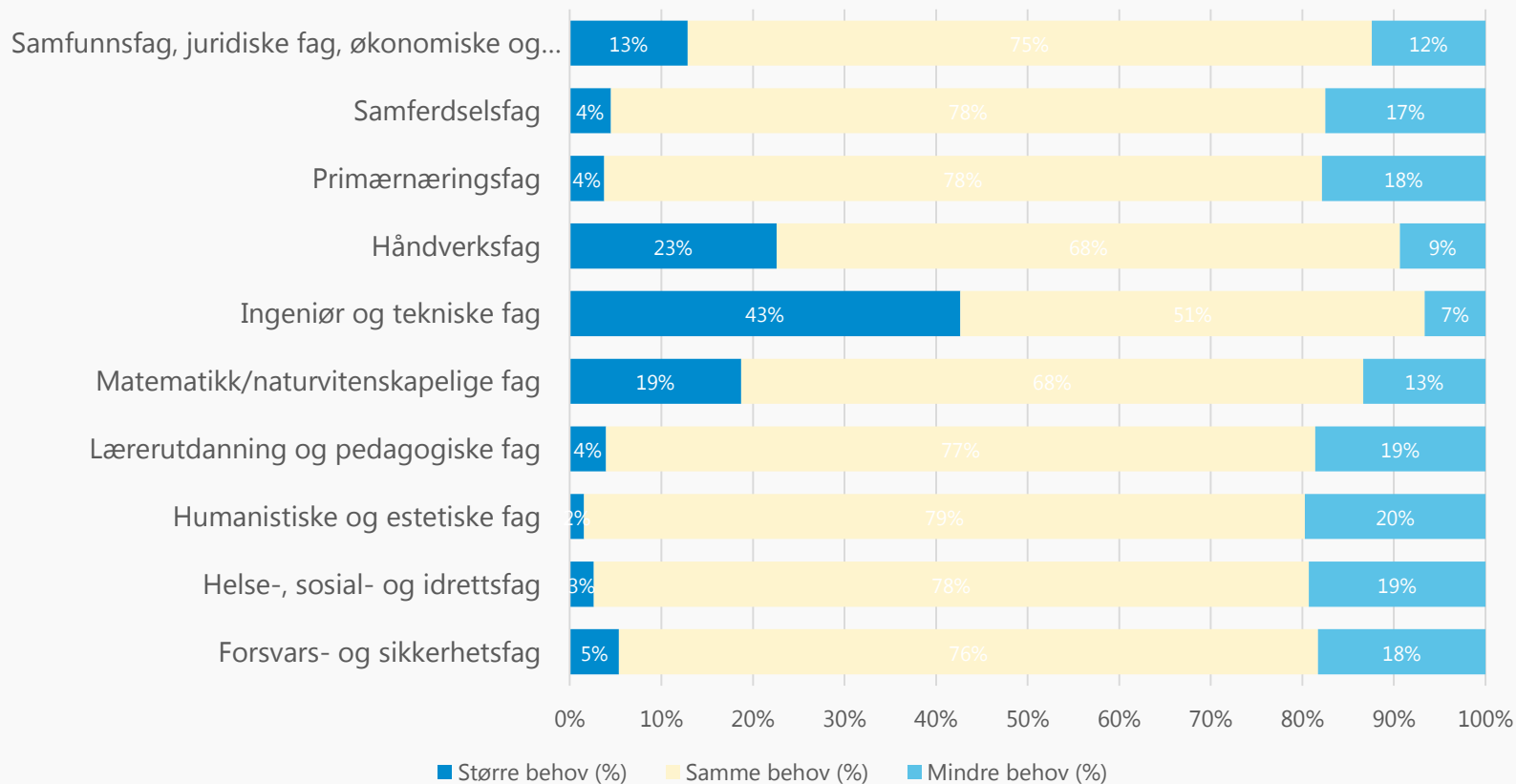


Innlandet

Endret behov for kompetanse etter utdanningsnivå som følge av digitalisering

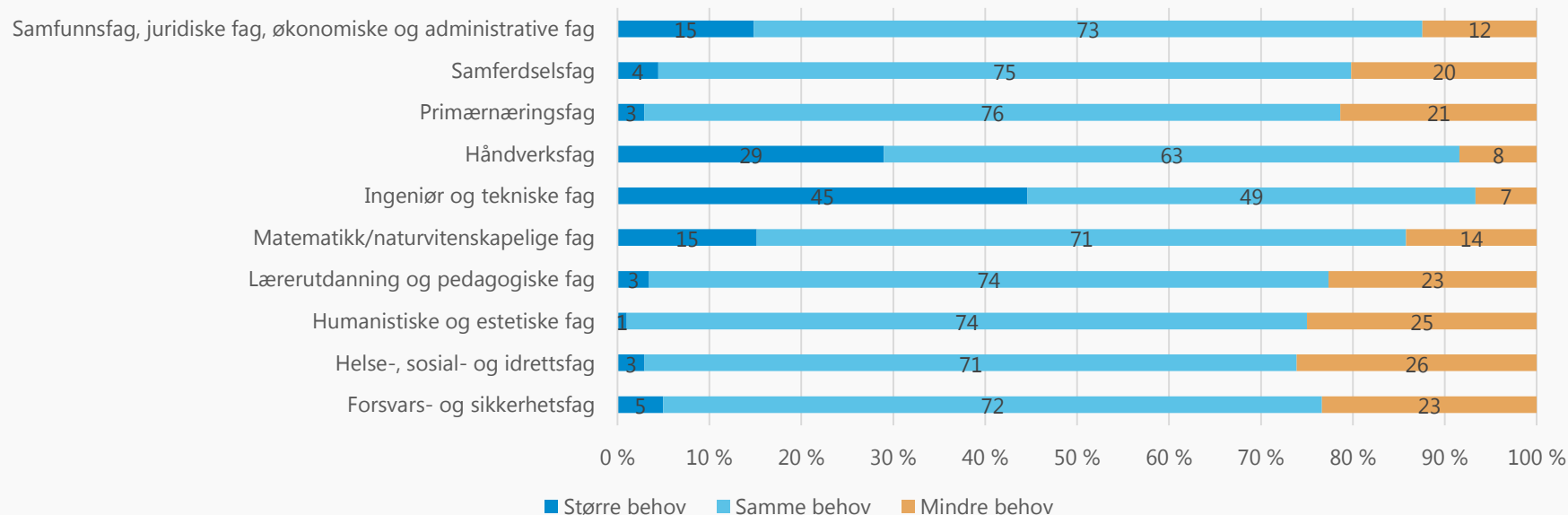


Endret behov for kompetanse etter fagområder som følge av digitalisering



Innlandet

Endret behov for kompetanse etter fagområder som følge av digitalisering



- Nesten 6 av 10 bedrifter har et udekket kompetansebehov (i stor eller noen grad). Dette er noen flere enn i fjor, men på nivå med årene før.
- Oljebransjen og vestlandsregionen har mindre udekket kompetansebehov nå og ser ut til å ha bedre tider.
- Fremdeles størst etterspørsel etter kompetanse på yrkes- og fagskolenivå. Håndverkere, ingeniører og teknisk kompetanse er mest etterspurt. Men de største bedriftene har i tillegg også behov for personer med høyere utdanning: bachelor, master og doktorgrad.
- Digitalisering er aktuelt for 2/3 av bedriftene og viktigste årsak er å forbedre kvaliteten i varer og tjenester.
- Flesteparten av bedriftene mener at de vil ha uendrede behov for kompetanse som følge av digitalisering, men flere vil også ha behov for ingeniører og tekniske fag og en tredjedel vil ha mindre behov for personer med lavere generell utdanning.

Samarbeid og endringsdyktighet gir gode resultater

Regiondirektør, Åge Skinstad
3. Oktober 2017



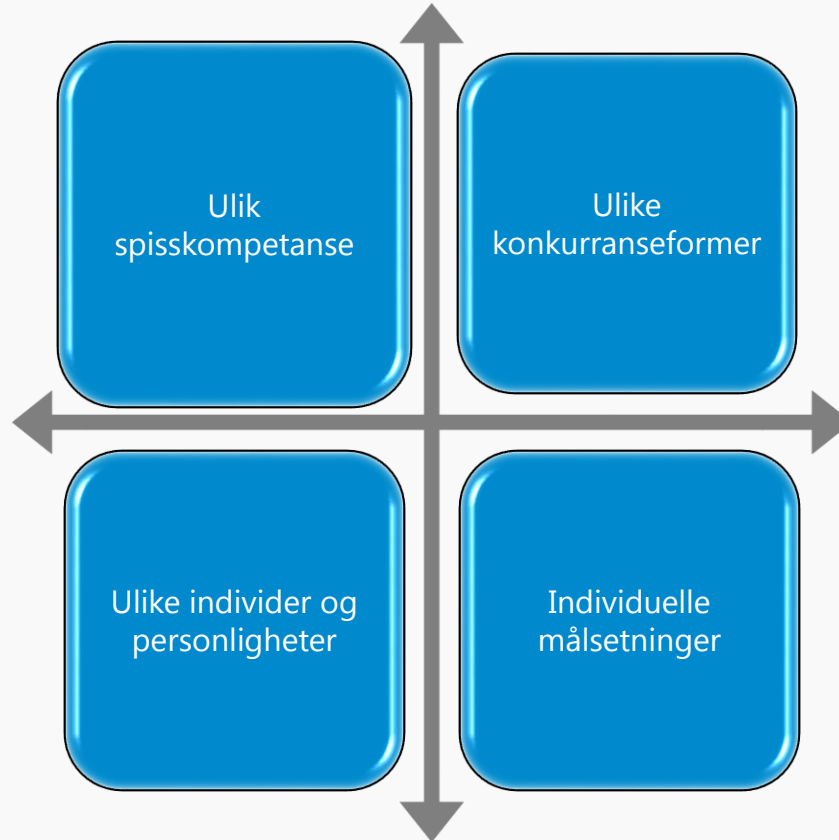
Verdens beste !

Målsetting



- En drøm, eller et mål?
- Noe å strekke seg etter !
- Prioritere 3
- Hemmelige mål er vanskelige å nå!

Ulikheter må dyrkes!

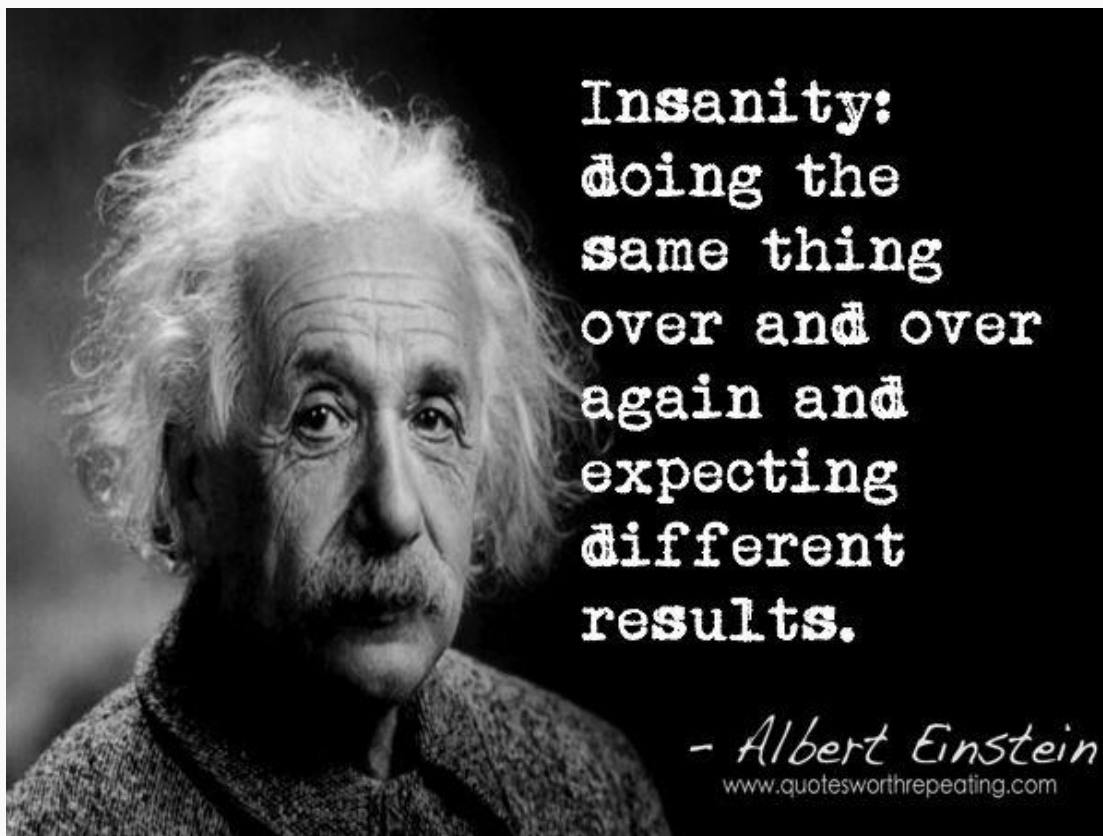




*”For å bringe en mand
fra et sted til et annet,
må man i sannhed først
finde ham, der han er.”*

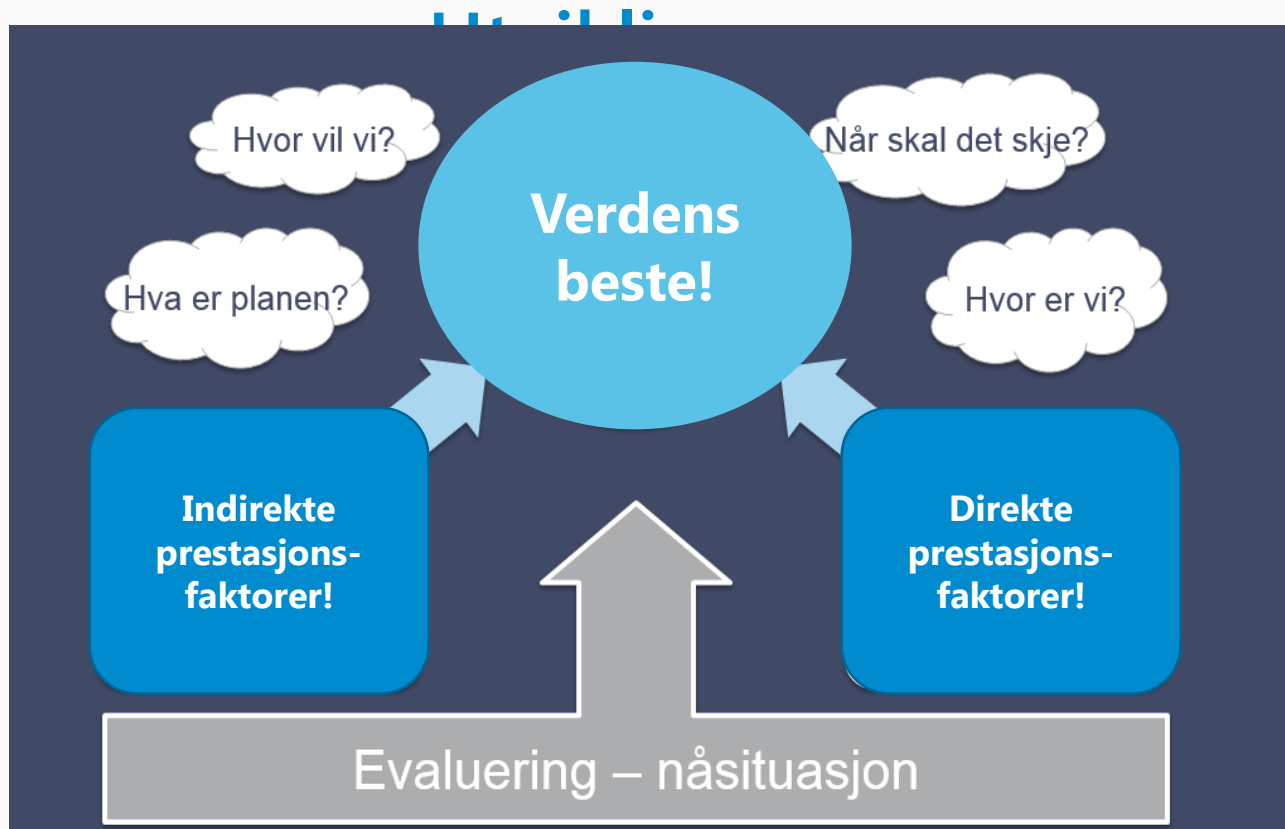
Søren Kirkegaard

KOMPETANSE



Insanity:
doing the
same thing
over and over
again and
expecting
different
results.

- Albert Einstein
www.quotesworthrepeating.com



Kontinuerlig forbedring



"To get better you need to change, to be perfect you have to constantly change"
- Winston Churchill



Støtteapparatet like viktig som løperne



Samarbeid



Hva kjennetegner et godt teamarbeid ? NHO



Skape begeistring!

Olympiaparkens fremste oppgave



Ikke mange sannheter, men trening og trivsel er to av dem

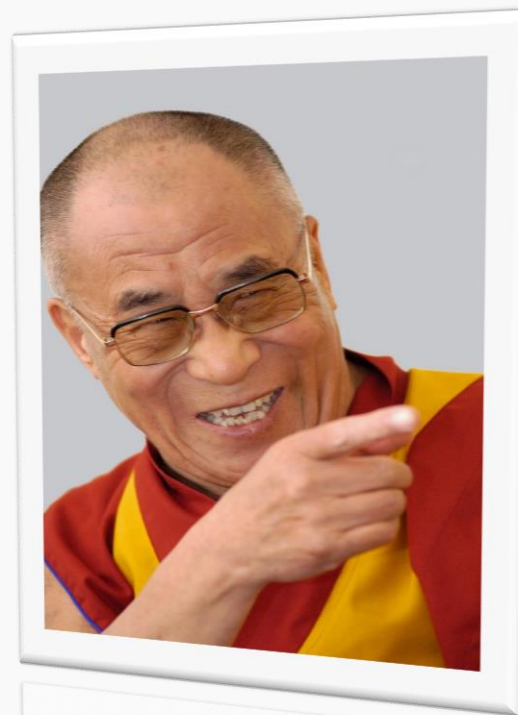
- Smil - vis begeistring
- Humor og humør kan ikke overvurderes
- Alt vi vil prestere må vises i hverdagen
- Likegyldighet er begeistringens verste fiende
- Likhets tegn mellom godt humør og seriøsitet!



Begeistring!

” Lycka är inte något färdigt;
det skapas av egna handlingar”

- Dalai Lama



Lillehammer må lære av Hamar

19. august 2016, kl. 13:02

Selv en stupetårnfadese har Hamar klart å snu til et offensivt og satsingsvillig signal.

DEL **GD MENER**



Nettopp dette eksempelet framstår som et bilde på optimismen, kreativiteten og pågangsmotet våre naboer i sør representerer og som nå gir seg utslag i en oppsiktsvekkende positiv befolkningsøkning.

Første halvår 2016 etterlater ingen tvil: Hamar er for tida innlandets viktigste og mest suksessrike utviklingsmiljø. En beliggenhet, en infrastruktur og miljøer for arbeidsliv og næringssettingsinger gir resultater. Flere søker seg til Hamar og de nærmeste omliggende kommunene.

Utviklingen er konsekvens av flere

Skriv ditt leserbrev her



DELTA I DEBATTEN! Vi oppfordrer leserne til å bidra med sine meninger, både på nett og i papir



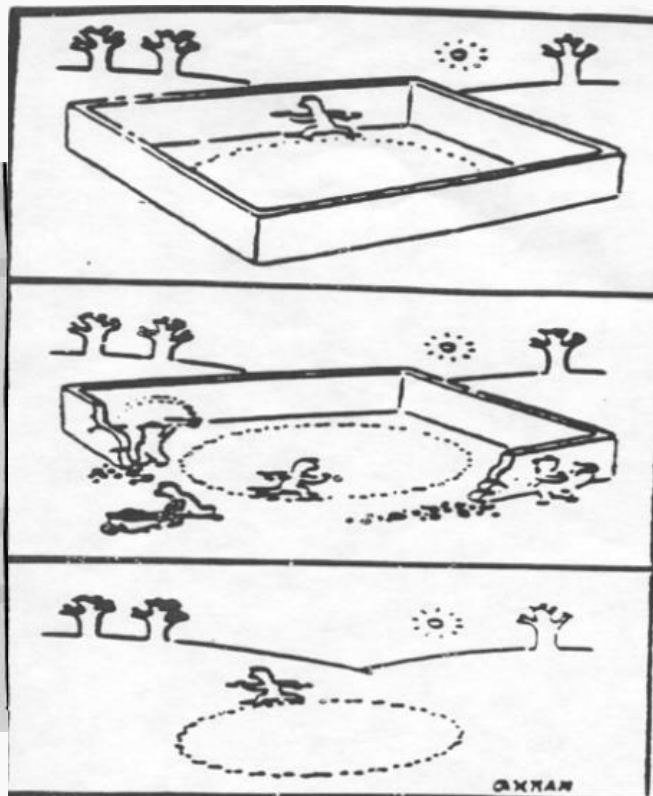
Foto © Ole Jakob Reichelt

Lillehammers folketall står i ro. Hva kan byen lære av Hamars satsinger? (Foto: Ole Jakob Reichelt)

Involvering

Et steg forbi «medarbeiderinvolvering»:

→ Lede de ansatte til å tørre å ta ansvar



Gripe muligheter

16% vekst i 2016

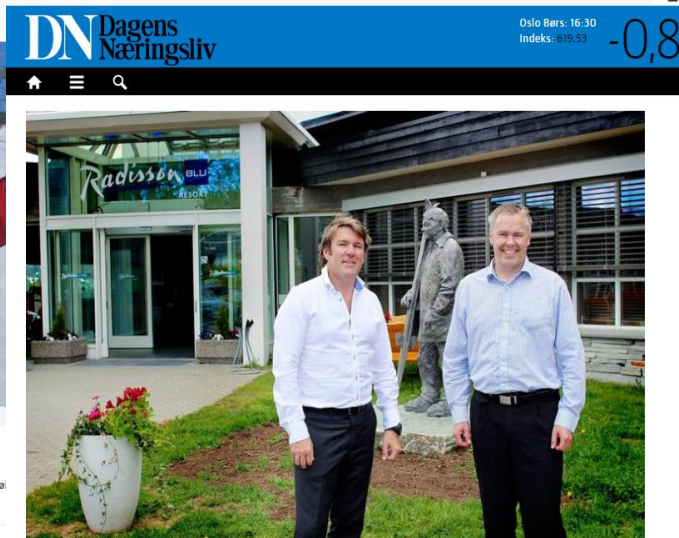


Atle Hovi på Beitostølen Resort. (Foto: Destinasjonskirurgene)

Nok et rekordresultat på Beitostølen

Bjørnar og Atle Hovi forvalter arven etter far Steinar godt. Beitostølen Resort satte enda en ny rekord øi driftsresultat på 10,3 millioner kroner av en omsetning på drøyt 85 millioner kroner.

Av [Morten Holt](#) | Publisert 20.04.2016 14:11



- Vi har et skikkelig oppsving i midtukekonferanse, sier Steinar Atle Hovi (til høyre). Han Eier Beito Resort sammen med broren Bjørnar. Foto: Beitostølen Resort

Jubler for valutaeffekt

Norske selskaper som legger kurs og konferanser innenlands samt flere danske

Atle Hovi: Fjellet har blitt det nye Syden

ANNE KJØNNIKSEN ANNE@AVISA-VALDRES.NO

09. august 2013, kl. 10:08

har vært rekordjuli for friftene i fjellet og for nge matbutikker i Valdres. ellet har blitt det nye len, jubler direktør i tlostølen Resort, Atle Hovi

Beitostølen: - Vi hadde 20 000 gjestedagn i juli. Det er opp seks prosent fra i fjor. Det er også rekord. Aldri har vi hatt så mange besøkende i juli måned, og det mest gledelige er at antallet nordmenn øker mest, forteller resortdirektøren.

Godværet betyr mye

Han er ikke tvil om at godværet er den viktigste årsaken til at antall besøkende nordmenn har økt. Men Hovi ser også en trend ved at stadig flere ønsker å gå i fjellet.

-Vi har en unik beliggenhet ved



Rekordjuli, Atle Hovi direktør i Beitostølen Resort, Kiwi-general Rune Framås, Peppes Pizza-sjef Kristin Grønølen, og eier og daglig leder på Sport1 Beitostølen, Asgeir Larsen, smiler for tidens juli på Beitostølen. Foto: Bjørn B Jacobsen (Foto: Privt)

Prestasjonskultur

Hvordan skaper man en vinnerkultur?

- Forestille seg fremtidens konkurranse
- Gjøre det som er nødvendig for å vinne den



Kunne mer enn konkurrentene

- Trening = Læring





Reportern: Nu har du verkligen haft turen på din sida, eller hur?

Ingemar: Javisst har jag haft tur, och det konstiga är att ju mer jag tränar, desto mer tur har jag.