

Udekket kompetansebehov blant bedrifter i Larvik

*Rapport i forbindelse med NAV Larviks deltakelse i EU-prosjektet
Kompetansebasert regional analyse (KOBRA).*

Innledning og oppsummering

I arbeidsmarkedet stilles det stadig større krav til kompetanse hos arbeidssøkere og sysselsatte. I mange tilfeller er det en såkalt mismatch mellom den kompetansen arbeidssøkere tilbyr og det arbeidsgiver krever. NAV estimerer at det kun i Vestfold kunne vært sysselsatt mer enn tusen flere personer dersom virksomhetene hadde funnet den etterspurte kompetansen.

Det offentlige må ha god kjennskap til disse utfordringene for å kunne tilby veiledning og kompetansehevende tiltak. Det er viktig både for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet. Eksempelvis kan udekket kompetansebehov i en virksomhet hindre vekst både for virksomhet og samfunn.

På nasjonalt og regionalt nivå vet vi en del om både dagens og fremtidens udekkede kompetansebehov som er relevant for det lokale nivået. Det er derimot liten systematisk kunnskap om disse forholdene på lokalt nivå. Hensikten med denne rapporten er å se nærmere på det udekkede kompetansebehovet i Larvik. Først benyttes etablerte kvantitative metoder i NAV for en nærmere analyse av spørsmålet for samtlige næringer. Deretter ses det ved hjelp av intervjuer av arbeidsgivere nærmere på besøksnæringen (varehandel, overnatting og servering), informasjon og kommunikasjon og utvalgte næringer knyttet til industriteknikk.

Rapporten er strukturert i fire deler. Den første delen utgjør en bakgrunn med hensyn til prosjektet og teoretiske betraktninger om temaet. Den andre delen inneholder den kvantitative analysen og i den tredje delen formidles resultatene fra den kvalitative analysen. I den fjerde delen oppsummeres og drøftes resultatene og implikasjonene av disse.

Leseren som er interessert i analysens hovedfunn, bør lese de følgende oppsummeringene samt del 4 i sin helhet.

Del 1 – bakgrunn og metode. Denne delen beskriver bakgrunnen for KOBRA-prosjektet. Sammen med analysedelen, utgjør *kompetansemeglere* og *behovsbasert utdanning* de tre pilarene i prosjektet. Tanken er at analysen skal gi kompetansemeglere en bedre forståelse for arbeidsgivers behov og at dette skal benyttes både i individuelt veiledningsarbeid mot bl.a. arbeidssøkere og til å tilby kurs og utdanning som svarer opp dette behovet. Videre, settes KOBRA inn i en lokal kontekst. Det refereres til aktuelle dokumenter og samfunnsråd for Larvik kommune og Vestfoldsamfunnet. Flere av disse ser utdanning, befolknings- og næringsvekst i sammenheng.

Deretter fremmes det noen teoretiske betraktninger hva gjelder interessentperspektiv: hva som er og kan være ulike aktørers ansvar når det gjelder å dekke opp kompetansebehovet blant arbeidsgiverne. Her nevnes også hvilke begrensninger arbeidsgiverne kan møte hva gjelder kompetanseheving av nåværende og potensielle arbeidstakere.

Avslutningsvis i del 1 skisseres metoden. Det inntas en delvis eksplorerende tilnærming: formålet er altså å avdekke interessant informasjon, ikke å teste forhåndsdefinerte teser.

Del 2: kvantitativ arbeidsmarkedsanalyse. I denne delen benyttes NAVs registerdata og bedriftsundersøkelse for å gi et overordnet bilde av det udekkede kompetansebehovet blant virksomhetene i Larvik.

Når NAVs register over arbeidssøkere og tilgang stillinger ses i sammenheng, fremkommer det at flere yrker er preget av en høyere etterspørsel enn tilbud i markedet. Dette gjelder særlig sykepleiere, ulike håndverksfag og noen fag innenfor restaurantdrift. Samtidig er det en del yrker preget av lite etterspørsel men høy tilgang. Med andre ord er det betydelig mismatch innenfor deler av arbeidsmarkedet.

I NAVs bedriftsundersøkelse spørres bedrifter om hvorvidt de har rekrutteringsutfordringer. Det er særlig innen bransjene trevare, bygg- og anlegg, informasjon- og kommunikasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester at virksomhetene opplever utfordringer med rekruttering.

Til slutt beskrives situasjonen noe mer inngående for bransjene som inngår i den kvalitative arbeidsmarkedsanalysen, nevnelig besøksnæringen, informasjon- og kommunikasjon og næringer tilknyttet industriteknikk.

Del 3 – kvalitativ arbeidsmarkedsanalyse. Delen gjengir resultatene fra 50 kvalitative intervjuer av tilfeldig utvalgte virksomheter innenfor besøksnæring, industriteknikk og informasjon- og kommunikasjonsnæringen i Larvik. Virksomhetene er spurt om deres hovedutfordringer og forhold relatert til kompetansebehov og kompetansetilgang.

Næringene fremmer ulike hoved- og kompetanseutfordringer. Innen besøksnæringen er det flere av bedriftene som peker på ulike reguleringsregimer som en utfordring. Et fåtall av bedriftene har rekrutteringsutfordringer, med unntak av serveringsstedene som har utfordringer med å rekruttere kokker. Innen industriteknikk og informasjons- og kommunikasjonsnæringene trer kompetanse frem som en større utfordring. For sistnevnte næring handler dette om evne til å rekruttere spesialister i konkurranse med både større og mer sentralt plasserte konkurrenter. Innenfor industriteknikk ligger utfordringen hovedsakelig i å videreutdanne, men også rekruttere til oppgaver relatert til innføring av mer automasjon. En del virksomheter innenfor industriteknikk har også problemer med å rekruttere håndverkere og en del ser økende behov for medarbeidere som kan relatere teknisk bakgrunn med relasjons- og salgskompetanse.

Virksomhetene har ulike tilnærminger til å løse kompetanseutfordringene. Virksomhetene med størst utfordringer benytter stort sett flere kilder til kompetanse. Videre, uttrykker en del av de minste bedriftene, særlig innenfor produksjon, at det er vanskelig å avsette tid og ressurser til etter- og videreutdanning av medarbeidere. En del av virksomhetene ønsker at det offentlige tar mer ansvar når det gjelder grunnleggende kompetanse i næringen.

Generelt sett ønsker bedriftene mer koordinerte offentlige tjenester. Det synes spesielt for de mindre virksomhetene at det er vanskelig å forholde seg til alle ulike ordninger og reguleringer. Videre, ønsker flere av virksomhetene seg tettere samarbeid mellom skole og næringsliv og mer samarbeid mellom virksomheter i samme bransje i form av nettverk.

Del 4 – drøfting og konklusjon. Denne siste delen oppsummerer i store trekk funnene fra analysene relatert til spørsmålet om udekket kompetansebehov. Deretter diskuteres kort funnene i lys av noen ulike aspekter, nevnelig kompetansetilgang, konkurransesituasjon og interesseperspektiver. Til slutt gis det noen bemerkninger om veien videre.

Innholdsfortegnelse

Del 1: bakgrunn og metode	5
Problemstilling, relevans og avgrensninger	5
Relevante dokumenter, aktører og perspektiver	6
Aktører og kilder for analysen	8
Ulike perspektiver blant aktørene	8
Metode	10
Del 2: kvantitativ arbeidsmarkedsanalyse	12
Mismatch: NAVs registerdata over stillinger og arbeidssøkere	12
Mismatch på arbeidsmarkedet	12
Rekrutteringsutfordringer: NAVs bedriftsundersøkelse	17
Fremtidige sysselsetningsforventninger	17
Rekrutteringsutfordringer og udekket kompetansebehov	19
Estimert mangel på arbeidskraft	21
Nærmere om de utvalgte næringene	23
Besøksnæringen	23
Informasjon og kommunikasjon	24
Industriteknikk	24
Del 3: kvalitativ arbeidsmarkedsanalyse	26
Utviklingen og hovedutfordringene	26
Kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer	28
Kompetansetilgang	30
Offentlige etaters rolle	32
Del 4: drøfting og konklusjon	34
Udekket kompetansebehov – nå og fremover	34
Kompetansetilgang	35
Konkurransesituasjonen og kompetansebehovet	35
Interesser og perspektiver	36
Veien videre	37

Del 1: bakgrunn og metode

Kompetansebasert regional analyse (KOBRA) er et Interreg-prosjekt med 25 partnere i Danmark, Sverige og Norge. Interreg Øresund-Kattegat-Skagerrak er et EU-program som støtter prosjekter mellom Danmark, Sverige og Norge for å løse bl.a. felles sysselsettingsutfordringer. Prosjektet startet høsten 2015 og skal pågå i tre år. Bakgrunnen for prosjektet er at dagens arbeidsliv endrer seg i større takt enn før og at kravene til kompetanse øker. Raskere endringer kan kreve større og endret kompetanse hos ansatte og føre til at det stilles større krav ved nyansettelser. Voksne mennesker vil i økende grad få behov for å bytte karriere eller ta etter- og videreutdanning (KOBRA 2015).

KOBRA er basert på tre hovedområder: kompetansemeglere, analyse og behovsbasert utdanning. Kompetansemeglere skal "identifisere og formidle kunnskap om kompetanse- og utdanningsbehov gjennom å være en link mellom virksomhet og utdanningspartnere" (KOBRA 2015). Grunnlaget fra denne behovskartleggingen skal analyseres og ses på i sammenheng med andre samfunnsmessige satsinger. Resultatet skal benyttes til å levere flere behovsbaserte utdannelse, gjerne over landegrensene. Et av formålene med prosjektet er dermed å levere og tilgjengeliggjøre behovsbaserte utdannelsesløp mellom partnerne.

Deltakelsen og involveringen av den enkelte partner varierer. Generelt sett kan vi si at de danske partnerne er tyngre inne hva gjelder regional analyse, mens de svenske partnerne legger hovedvekt på utvikling av kompetansemeglerrollen. Norge er ikke tungt inne hva gjelder antall partnere, da det her er Arendal og Larvik kommuner og NAV Larvik som deltar. Disse to kommunene har noe ulik tilnærming til prosjektet. Eksempelvis er det kun NAV Larvik som har valgt å være del av den skandinaviske analysegruppen.

For Larviks del er både Larvik kommune og NAV Larvik partnere. Et av Larvikpartnernes formål med prosjektdeltakelsen er å utvikle mer kunnskap om de lokale virksomhetenes kompetansebehov. Partnerne har noe ulike utgangspunkt og ansvarsområder. Mens Larvik kommune arbeider med utdanningstilbud til ulike deler av befolkningen, er NAVs hovedoppgave å få flere arbeidssøkere i jobb eller tilby tiltak som gjør at arbeidstakere beholder nåværende jobb. Kunnskap om arbeidsgiveres kompetansebehov og i hvilken grad dette dekkes er følgelig sentralt for begge organisasjoner.

Rekrutteringsutfordringer som stammer fra manglende kompetanse kan både svekke eller hindre næringsutvikling og –etablering, mens manglende etterspurt kompetanse kan redusere den enkeltes mulighet til å skaffe arbeid. NAVs analyser viser at mer enn tusen flere personer i Vestfold kunne vært sysselsatt dersom virksomhetene hadde funnet relevant kompetanse og at omtrent elleve prosent av virksomhetene opplever rekrutteringsutfordringer (Meyer 2017). Det er dermed grunn til å tro at nærings- og sysselsettingssituasjonen isolert sett kunne vært bedre dersom arbeidsgivere i større grad hadde funnet kandidater med relevant kompetanse.

Såkalt strukturledighet eller "mismatch" er en kjent samfunnsmessig utfordring og det foreligger analyser på både regionalt og nasjonalt nivå (Andreev 2015; Cappelen, Gjefsen, Gjelsvik, Holm & Stølen 2013; Meyer 2017; Solberg, Rørstad, Børing & Carlsten 2015). Disse peker på yrker eller næringer hvor det er et udekket kompetansebehov nå og/eller i fremtiden. Selv om analysene også berører Larvik, kan det være vanskelig å omsette funnene til handling lokalt. Deltakelsen og fokuset i KOBRA kan dermed gi mer inngående kjennskap til kompetanseutfordringene en står ovenfor i Larvik.

Gjennom prosjektet og møter mellom partnerne er det valgt ut noen bransjer av spesiell interesse for samarbeidet og analysen. Dette er besøksnæringen (varehandel, overnatting og servering), informasjon- og kommunikasjonsbransjen og næringer forbundet med industriteknikk. Etter en bredere tilnærming vil denne rapporten gå nærmere inn på disse næringene.

Problemstilling, relevans og avgrensninger

Notatet spør om *hvilke udekkede kompetansebehov som finnes i de utvalgte næringene*. Det benyttes både kvantitativ og kvalitativ metode for å belyse spørsmålet.

Aktørene som til daglig arbeider med kompetanseheving i Larvik innehar allerede mye kunnskap om temaet. KOBRA gir imidlertid anledning til en mer systematisk og inngående utredning av spørsmålet.

Analysen gir en merverdi for de ulike aktører på den måten at man kan avdekke ikke allerede kjente kompetansebehov og/eller underbygge det arbeidet som skjer i dag. Mer systematisert kunnskap kan gi grunnlag for både justeringer og nytenkning rundt kompetanseheving i arbeidslivet.

Sammen med analyse er kompetansemeglere og behovsbasert utdanning hovedområdene i KOBRA. Selv om analysen ikke direkte fokuserer på disse hovedområdene, vil både gjennomføring og funn fra analysen kunne bidra til å styrke de to andre elementene i prosjektet. Eksempelvis vil ansatte som deltar i analysen kunne utvikle sin kompetansemeglerrolle og knytte tettere kontakter til arbeidsgivere. Det kan bli nyttig i senere oppfølging og satsinger. Det kan dermed ligge en merverdi i selve gjennomføringen av analysen som berører andre hovedområder i KOBRA. Disse tema vil imidlertid ikke behandles eksplisitt i denne rapporten.

Hovedhensikten med analysen er å få mer kunnskap fra primærkildene; arbeidsgivere og deres virksomheter i utvalgte næringer. For å rette inn ressursene mot innhenting av data fra disse kildene og påfølgende tolkning er det nødvendig å avgrense analysens omfang. For det første, vil notatet i utgangspunktet begrense teoretiske diskusjoner til hva som allerede foreligger i forbindelse med KOBRA eller dets foregående prosjekt Skandinavisk kompetanseutviklingsnettverk (SkanKomp). For det andre, vil diskusjonen og begrunnelsen for de enkelte metodevalg begrenses til å diskutere styrker og svakheter. For det tredje, vil omtalen av andre funn begrenses til hva som er Larvik- eller regionspesifikt. Ved å legge inn disse begrensningene sørges det for at ressursene i størst mulig grad benyttes til innhenting og tolkning av data. En risiko ved slike avgrensninger er at andre relevante faktorer som kunne bidratt positivt til analysen og dens konklusjoner kan overses.

Relevante dokumenter, aktører og perspektiver

I denne delen diskuteres det hvilke eksisterende dokumenter og analyser som berører spørsmålet om kompetansebehov for virksomhetene i Larvik. Dette er hovedsakelig Larvik kommunes og Vestfold fylkeskommunes plandokumenter, et strategidokument fra Global Learning Larvik, analyser fra Ernst & Young og Telemarksforskning, NAVs bedriftsundersøkelser, NHOs kompetansebarometer og Statistisk sentralbyrås fremskriving av fremtidig utdanningsbehov. Deretter nevnes de berørte aktørene, for så kort å problematisere de ulike aktørenes roller og perspektiver i en kompetansesammenheng.

Utdanning har en sentral plass i Larvik kommunes plandokument, hvor ett av de to hovedmålene er at "langt flere av innbyggerne over 16 år skal ha høyere utdanning og faglig kompetanse" (Larvik kommune 2013). Dette ses i sammenheng med det andre hovedmålet, som er 1,5 prosent årlig befolkningsvekst. Sammenlignet med andre kommuner, ligger Larvik lavt på både utdanningsnivå og befolkningsvekst. Dette forklares blant annet med at Larvik i mindre grad enn andre kommuner har nytt godt av overgangen fra industri- til servicesamfunn da man har et mindre innslag av høykompetanseyrker. Utdanning og kompetanse regnes dermed som et viktig strategisk grep for å stå i mot sentraliseringsprosesser og komme på nivå med vekstkraftige kommuner. Et mangfold av arbeidsplasser, god kollektivdekning, utdanningsmuligheter og et variert botilbud er hovedelementene som skal stimulere til økt tilflytting (Larvik kommune 2013).

I Larvik kommunes næringsplan anses svak næringsutvikling som et betydelig hinder for befolkningsveksten (Larvik kommune 2015a). Videre nevnes både tilgang til kompetanse ved rekruttering og intern kompetanseutvikling som viktig for næringsutviklingen (Larvik kommune 2015b). Tilgang på ny og utvikling av eksisterende kompetanse i næringslivet er dermed et viktig satsingsområde for kommunen. Det samme er tema for fylkeskommunens næringsplan (Vestfold fylkeskommune 2010). Satsingsområdet manifesteres i næringsplanens mål og handlingsplan, hvor en av hovedrollene for kommunen anses å være at man er "godt koblet opp gjennom infrastruktur til høgskole- og forskningsmiljøer, samt utvikle[r] lokale kompetansesentra som bidrar til å utvikle en lokal innovasjonskultur" (Larvik kommune 2015b). Strategipunkt 6 i planen er "tilgang til kompetanse og kompetanseutvikling", hvorav et konkret tiltak er opprettelsen av Campus Larvik¹ (Larvik kommune 2015b). I samme plan pekes det på at man ønsker å rette næringslivssatsingen mot spesifikke bransjer. En skal tilrettelegge lokalt for å koble seg på regionale næringsklynger (maritim, offshore,

¹ Campus Larvik eksisterer ikke lenger i daværende form.

elektronikk, mv.) og støtte spesielt opp under næringsmiddelindustri, logistikk og transport, handel og engros, beredskap/samfunnsikkerhet og reiseliv.

Til grunn for næringsprioriteringene ligger bl.a. en analyse fra konsulentselskapet Ernst & Young (2014). Denne identifiserer de største næringsområdene i Larvik målt i verdiskaping, hvor verdiskaping avgrenses til virksomheter som selger til et marked utover Larvikdistriktet og deres driftsresultat og lønn. Engros- og handel og næringsmiddelindustrien identifiseres som de største. Maritim, offshore, leverandør og elektronikk er store i Vestfold, men i mindre grad tilstedeværende i Larvik. Videre nevnes logistikk- og transportvirksomheter og steinindustri som betydelige. Reiselivsnæringen er også stor, men mindre betydelig i et verdiskapingsperspektiv (se også Ernst & Young 2014). Det er først og fremst verdiskapingsperspektivet per ansatt og næringsklynger som ligger til grunn for Ernst & Youngs analyser. Rapporten tar i liten grad for seg utviklingstrekk og den berører ikke spørsmål om kompetansebehov.

Telemarksforskning utfører også analyser som legges til grunn for ulike planer i Vestfold (Vareide & Nygaard 2014). Attraktivitet måles ved uforklarte endringer i regresjonsmodeller. Man antar altså at endringer i næring- eller befolkningsvekst som ikke kan forklares av strukturelle eller nasjonale trender, sier noe om hvor attraktivt stedet i seg selv er. Larvik/Sandefjord kommer generelt sett dårlig ut i analysene, med en svakere næringsattraktivitet enn de andre regionene i fylket. Kommunene kommer imidlertid bedre ut på bostedsfaktoren, selv om nettoinnflyttingen ikke er spesielt høy. Generelt sett kan man derfor si at Larvik er attraktivt som bosted, men mindre attraktivt for næringsutvikling når man har kontrollert for strukturelle faktorer. Dette gjenspeiles i at utdanningen blant utpendlere fra Larvik er høyere enn i befolkningen for øvrig, noe som imidlertid ikke er uvanlig blant pendlere. For øvrig finner Telemarksforskning at utdanningsnivået i kommunen er blant de lavest i Vestfold-byene, også kontrollert for bransjestruktur, men påpeker samtidig at de ikke har kunnet påvise at utdanningsnivå fører til mer vekst og lønnsomhet i næringslivet (Vareide & Nygaard 2014). Kompetansebehov blant virksomheter behandles ikke mer inngående i rapporten.

At utdanningsnivået i pendlergruppen er høyere enn i befolkningen generelt kan bety flere ting. Den mest nærliggende forklaringen er at det blir vanskeligere å finne relevant arbeid jo høyere utdanning man har. En annen årsak kan være at lokale bedrifter ikke stiller med konkurransedyktige betingelser. Det er lite forskning på om i hvor stor grad betingelser er en faktor ved bedrifter med udekket kompetansebehov. Det kan imidlertid være slik at signalene om lønn ikke alltid står i forhold til den samfunnsøkonomiske verdien av ulike utdanninger (Hægeland & Baumgarten Skogstrøm 2007). Med andre ord, at utdanninger knyttet til udekkede kompetansebehov ikke nødvendigvis medfører en attraktiv lønn.

Det er i liten grad gjennomført analyser av kompetansebehovet blant bedriftene i Larvik. Men før opprettelsen av Global Learning Larvik (omtalt senere) ble det foretatt en behovsanalyse blant arbeidsgiverne i Larvik i form av kvalitative intervjuer (Larvik kommune 2014). Om lag femti arbeidsgivere ble spurt om nåværende og fremtidige kompetansebehov. Det var især virksomheter innenfor logistikk, internasjonalt salg, helse- og omsorgsfag og ingeniørfag som pekte seg ut. Det fremkommer ikke om man tok spesielt for seg antatt udekket kompetansebehov og om behovene gjaldt ved nyrekruttering og/eller for nåværende ansatte. Likevel antyder funnene at det er et udekket kompetansebehov blant de spurte. I samtaler med tidligere daglig leder Eskil Domben av Global Learning Larvik fremkommer det at virksomhetene stort sett er opptatt av nåværende kompetansebehov og i mindre grad har tanker rundt behov lengre frem i tid, noe som er i tråd med andre funn (Solberg, Børing, Larsen, Gleinsvik & Olsen, p. 51, 72).

NAVs bedriftsundersøkelse er en årlig utvalgsundersøkelse med resultater som gjengis både på nasjonalt og regionalt nivå. Hovedhensikten med undersøkelsen er å kartlegge etterspørselssiden av arbeidsmarkedet og avdekke udekket arbeidskraftbehov. Det blir bl.a. spurt om virksomhetene har mislyktes i rekrutteringen, om dette har ført til at en ikke har rekruttert noen, alternativt om man har rekruttert personer med lavere kompetanse enn hva som var målet. På landsbasis melder omtrent 12 prosent av virksomhetene at de har hatt rekrutteringsproblemer eller har ansatt noen med lavere kompetanse enn ønskelig (Kalstø & Sørbø 2017). Tilsvarende for Vestfold er 11 prosent (Meyer 2017). Utdanningene synes å være størst innenfor næringene bygg- og anlegg, offentlig og privat tjenesteyting og transport og kommunikasjon. Det estimeres at det kunne vært mer enn tusen flere

sysselsatte i Vestfold dersom man ikke hadde hatt et udekket kompetansebehov. Hovedtyngden av disse ligger innenfor helsefag. For øvrig utgjør ulike håndverkerfag og selgere et stort volum.

Resultatene fra bedriftsundersøkelsen gjenspeiles i NHOs kompetansebarometer over egne medlemsbedrifter (Solberg et al. 2015). Her svarer over halvparten av bedriftene at man har et udekket kompetansebehov, og fire av ti bedrifter oppgir at dette hindrer utvidelse av bedriften. Det er dermed grunn til å tro at rekrutteringsutfordringer er til hinder for vekst i enkelte bransjer.

Bedriftsundersøkelsen innehar metoder for å estimere udekket kompetansebehov som er direkte relevant for denne undersøkelsen. Rådata fra eldre versjoner av undersøkelsen er allerede tilgjengelig for Larviks del. En forlengelse og utvidelse av bedriftsundersøkelsen til virksomheter i Larvik vil derfor utgjøre en viktig metodisk fremgangsmåte i denne analysen. En slik forlengelse kunne også vært relevant hva gjelder NHOs kompetansebarometer. Antall respondenter er her imidlertid betydelig mindre enn NAVs undersøkelse og dekker kun medlemsbedrifter, noe som gjør at det i praksis er enklere å ta utgangspunkt i NAVs undersøkelse.

Fra NAV er det også tilgjengelig registerdata fra stillings- og arbeidssøkermarkedet. Dataene kan benyttes til å si noe om forholdet mellom tilgangen stillinger og tilgang arbeidssøkere per yrkesbakgrunn. Disse dataene vil være en annen viktig kilde i den kvantitative delen av analysen.

Denne analysen vil ikke kvantitativt framskrive utdanningsbehov, men se på samsvar mellom disse resultatene og mer sentrale funn. På nasjonalt nivå tilsier beregninger for 15 år frem i tid at det vil bli mangel på fagutdannede innen elektro, mekaniske og maskinfag, bygg og anleggsgfag, naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag. For personer med kortere høyere grad vil allmennlærere og personer med pleie- og omsorgsfag mangle. For personer med lengre høyere grad vil det bli mangel på sivilingeniører (Kunnskapsdepartementet 2015, p. 17,34). Det hersker imidlertid stor usikkerhet til framskrivningene hva gjelder både selve forutsetningene og regionale variasjoner (Kunnskapsdepartementet 2016, p. 19). Eksempelvis er det usikkerhet rundt hvilke arbeidsoppgaver som kan bli automatisert bort til mer sofistikert programvare eller roboter. Noe som imidlertid synes høyst sannsynlig er at det vil bli redusert behov for personer med lavere kompetanse. Formell kompetanse på fagbrevnivå eller utover studiekompetansenivå er dermed vesentlig for å møte behovet i både dagens og fremtidens arbeidsmarked.

Aktører og kilder for analysen

Flere aktører er direkte eller indirekte knyttet til KOBRA. KOBRA-partnerne er som nevnt Larvik kommune og NAV Larvik. Begge disse jobber etter kommunens mål om en høyere utdannet befolkning, men med ulike innfallsvinkler. Mens NAVs hovedmål er å skaffe brukere jobb eller sørge for at arbeidstakere beholder jobb gjennom tjenester til brukere og arbeidsgivere, arbeider Larvik kommune i dette prosjektets sammenheng med å bedre samsvaret mellom de kommunale fagmiljøers kompetansebehov og utdanningstilbud.

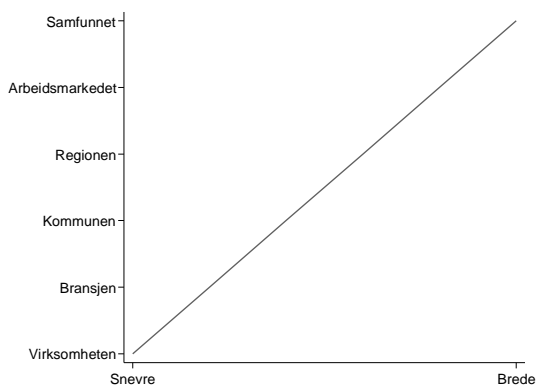
Analysens hovedkilde- og objekt er arbeidsgiverne i Larvik. Det er en mangfoldig gruppe hva gjelder næring, sektor og størrelse, og trolig også mangfoldig hva gjelder kompetansebehov og handlingsrom til å satse på dette.

Et annet viktig objekt for analysen er arbeidstakere og arbeidssøkere. Den kvantitative analysen vil knytte arbeidssøkeres yrkespraksis mot tilgang stillinger for å si noe mer generelt om mismatch-problematikk på arbeidsmarkedet.

Ulike perspektiver blant aktørene

Det er allerede påpekt at ulike aktører av naturlige årsaker innehar ulike perspektiver og interesser inn i spørsmålet om kompetansebehov. Dette har vært tema på KOBRA-konferansene og kan best forklares ved hjelp av modellen i Figur 1 (fritt etter Pedersen 2015).

Figur 1: interesser og perspektiver



Modellen illustrerer at den enkelte aktør ikke nødvendigvis har de samme perspektiver og interesser hva angår kompetanse og utdanning. Antakelsen er at den enkelte virksomhet har en "snevret" tilnærming, på den måten at man vil tilfredsstille nåværende kompetansebehov. Jo lenger opp på skalaen, jo mer langsiktige interesser antas det at er representert.

Modellen minner om det tradisjonelle skillet mellom spesifikk og generell kompetanse (se Solberg et al., p. 43-45). Her antar en at foruten hindringer i form av økonomi og tid, har ikke arbeidsgiverne insentiv til å investere i ansattes kompetanse utover hva som er spesifikt for bedriften. Årsaken er at en ved mer generell kompetanseheving risikerer at de ansatte blir mer attraktive for andre arbeidsgivere. Tesen er imidlertid i mindre grad støttet av empiri, og en kan argumentere for det motsatte: at muligheten til utdanning styrker lojaliteten til arbeidsgiver.

En mer aktuell problemstilling er at økonomiske og tidsmessige begrensninger hindrer arbeidsgiver i å støtte bredere utdanninger som står seg inn i fremtiden, selv om det kan underminere virksomhetens evne til fremtidige omstillinger (Solberg et al., p. 84). Her kan også bedriftens størrelse spille inn: studier viser at mindre bedrifter har en tendens til å investere i kortvarige kurs fremfor videreutdanning (Solberg et al. 2013, p. 84). Solberg et al. (2013, p. 84) fremholder dette som en viktig grunn til at det offentlige bør engasjeres mer i arbeidstakeres etter- og videreutdanning. Dette kan være spesielt relevant for Larvik, hvor mindre virksomheter er overrepresentert sammenlignet med andre kommuner.

Det er likevel ikke uten videre et motsetningsforhold mellom den enkelte virksomhets og samfunnets interesser. Det kan hevdes at kompetanseheving, særlig når det gjelder et udekket kompetansebehov, uansett er et gode for den enkelte, og dermed for virksomheten og samfunnet for øvrig. Det er også tilfelle at det er de med høyest kompetanse som i størst grad søker kompetanseheving, og man kan dermed argumentere for at kompetanseheving har en verdi i at det stimulerer til mer kompetanseheving. Likevel kan det være nyttig å tenke på kompetanseheving og det offentlige rolle med bakgrunn i en slik modell. Det kan eksempelvis være at man sammen med den enkelte person eller virksomhet kan tilby programmer som både dekker de umiddelbare behov og er relevante i et lengre perspektiv. Det offentlige spiller trolig en viktig rolle i å bringe inn slike perspektiver (Solberg et al., p. 83-84).

Hva som er virksomhetens behov og hvordan det offentlige kan møte dette behovet var arbeidspilarer i SkanKomp. Fra et virksomhetsperspektiv dreier det seg om *bestillerkompetanse*, definert som virksomhetens evne til å forstå egne behov (Lassen & Juul Møberg 2012). En tar ikke for gitt at virksomheten har identifisert verken nåværende eller fremtidige behov. Her antas det at mange forhold spiller inn for å definere et slikt behov: eksempelvis lovverk, bransjens karakter, lokale arbeidsmarkedsforhold, forretningsstrategi, personalpolitikk og medarbeiderne selv. På den andre siden, tas det heller ikke for gitt at utdanningsinstitusjonene er rettet inn mot å møte eventuelle behov (Pedersen & Johansen 2012). En annen pilar i SkanKomp var dermed såkalt *institusjonskompetanse*. I SkanKomp er dette forstått som utdanningsinstitusjonenes evne til å sette seg inn i arbeidsmarkedets behov og møte disse innenfor de rammer institusjonene selv er underlagt, inkludert lovmessige og finansielle rammer. En tenker seg dermed at det må være en "kobling" fra de institusjonelle rammene, til institusjonenes praksis og ned til arbeidsmarkedets behov.

Kompetansemeglere står sentralt i å skape disse forbindelsene mellom virksomheter og institusjoner. Fra å være en av mange arbeidspakker i SkanKomp, er dette nå en sentral pilar i KOBRA. Dette er personer som skal kunne etablere relasjoner til virksomheten, kunne bistå virksomhetene i å definere eget kompetansebehov, kunne gi råd om kompetansehevingsmuligheter og bistå i gjennomføringene av slike programmer (Pedersen & Johansen 2012).

Metode

Hittil er problemstillingen satt inn i en større kontekst som kan bli nyttig ved tolkningen og den videre bruken av analyseresultatene. Denne delen beskriver den metodiske fremgangsmåten for å svare opp spørsmålet om *hvilken kompetanse arbeidsgiverne i Larvik har behov for og i hvilken grad dette er dekket*.

For analysen inntas det en eksplorerende tilnærming. Det betyr at vi ikke søker å bekrefte eller avkrefte forhåndsdefinerte hypoteser. Det settes heller ikke klare avgrensninger for hvilke forhold som skal ses nærmere på. Likevel er det behov for et grunnleggende rammeverk for den kvantitative og kvalitative delen av analysen.

Den kvantitative delen av analysen baseres på NAVs registerdata og NAVs bedriftsundersøkelse. NAVs registerdata over tilgang stillinger og tilgang arbeidssøkere gir en grov oversikt over forholdene og utviklingen på arbeidsmarkedet. Registerdata fra NAVs stillingsregister benyttes til å se på mengden ledige stillinger i form av yrkeskategori, stillingsutlyserens næring og virksomhetsstørrelse. Dette vil gi en oversikt over utviklingen i stillingsmarkedet i Larvik. Ved å se dette opp mot arbeidssøkeres yrkesønsker og kompetanse, vil det dannes et bilde av mismatch-problematikken på det lokale arbeidsmarkedet. En svakhet ved registerdataene er at de ikke fanger opp rekruttering gjennom nettverk eller arbeidstakere som går over i ny jobb uten ledighetsperioder. Det kan likevel antas at datasettet er relevant, da stillingsregisteret fanger opp rundt seksti prosent av utlyste stillinger og nær alle stillinger utlyst av bedrifter med mer enn femti ansatte (Sørbø & Ørbog 2013). I tillegg kan det antas at selv et skjevfordelt stillingsregister er relevant for denne analysen, da virksomheter med rekrutteringsutfordringer trolig vil benytte offentlige kanaler i større grad enn andre.

NAVs bedriftsundersøkelse er, som nevnt over, en årlig utvalgsundersøkelse som stiller virksomheter spørsmål rundt rekrutteringsutfordringer og sysselsettingssituasjonen. I utgangspunktet kan ikke resultatene fra undersøkelsen brytes ned på enkeltkommuner. I forbindelse med KOBRA-prosjektet er imidlertid utvalget av virksomheter utvidet for Larvik for 2016 og 2017-undersøkelsen. Resultatene fra Larvik vil vise om det er spesielle forhold på det lokale arbeidsmarkedet hva gjelder rekrutteringsutfordringer. Selve analysen av resultatene vil i stor grad baseres på den etablerte metoden for analyse av bedriftsundersøkelsen.

For de to kvantitative analysene vil resultatene for Larvik ses opp mot resultatene for fylket og landet. Dette for å avdekke om det eventuelt er lokale utviklingstrekk som ikke samsvarer med fylket eller landet for øvrig. Det vil også vurderes fortløpende om andre datasett skal trekkes inn i analysen.

Det vil i denne analysen ikke konstrueres egne kvantitative framskrivninger for Larvik. Hovedårsaken er at det vil herske for stor usikkerhet ved slike framskrivninger for en enkelt kommune. En annen årsak er at det fortsatt er kunnskapsmangler hva gjelder dagens situasjon. En tredje årsak er at NAV i mange tilfeller finner at situasjonen på dagens arbeidsmarked i stor grad samsvarer med de nevnte prognoser. Dermed vil trolig dagens kompetansebehov også kunne si noe om behovet frem i tid. I de kvalitative intervjuene vil imidlertid spørsmålet om virksomhetenes egne oppfatninger av det fremtidige kompetansebehovet berøres.

Den kvalitative delen av analysen er ment å veie opp for den kvantitative delens svakheter. I denne delen går vi nærmere inn for å avdekke hvilke udekkede kompetansebehov som finnes i de utvalgte næringene og hva arbeidsgiverne tenker rundt temaet. Til sammen intervjues 50 arbeidsgivere. Hovedhensikten er å fremskaffe mer kunnskap om nåværende og antatt fremtidig kompetansebehov, sett i forhold til nåværende rekrutteringsutfordringer og nåværende ansatte. Fremgangsmåten blir nærmere beskrevet i den kvalitative delen.

Til slutt drøftes analyseresultatene i lys av spørsmålsstillingen. Det diskuteres om analysen har gitt mer kunnskap om virksomhetenes udekkede kompetansebehov, om det er særlige aspekter som peker seg ut og hvordan funnene eventuelt kan benyttes til mer målrettede tiltak. Her vil også de teoretiske perspektivene og andre funn trekkes inn.

Del 2: kvantitativ arbeidsmarkedsanalyse

I denne delen benyttes NAVs registerdata og bedriftsundersøkelse for å gi en grov oversikt over forholdene på arbeidsmarkedet i Larvik som kan relateres til kompetansebehov.

NAVs registerdata gir en oversikt over tilgang stillinger og tilgang arbeidssøkere som kan fordeles på yrkeskategorier. Ved å se dataene opp mot hverandre kan det ses nærmere på for hvilke yrker det er en større etterspørsel enn tilbud i arbeidsmarkedet eller omvendt; altså mismatch. Siden det normalt er flere arbeidssøkere enn stillinger, kan det antas at gapet mellom etterspørsel og tilbud kan relateres til udekket kompetansebehov.

NAVs bedriftsundersøkelse er en utvalgsundersøkelse som stiller bedriftene konkrete spørsmål om rekrutteringsutfordringer og som dermed også er relevant for spørsmålet om udekket kompetansebehov. I forbindelse med KOBRA er utvalget noe utvidet i Larvik.²

Datasettenes omfang beskrives nærmere i løpet av analysen. Innledningsvis må det imidlertid nevnes at datasettene ikke gir et totalt bilde av situasjonen på arbeidsmarkedet. NAVs registerdata for stillinger og arbeidssøkere fanger ikke opp stillinger eller jobboverganger som finner sted via personlige nettverk: en viktig rekrutteringskilde. Likevel fanger stillingsregisteret opp en betydelig andel ledige stillinger og nesten alle ledige stillinger i større bedrifter (Sørbø & Ørbog 2013).³ I utgangspunktet er det også en svakhet ved datasettet at stillinger hvor virksomheten ikke lykkes å rekrutte til, utlyses flere ganger. I denne anledningen tolkes imidlertid det som om det har vært rekrutteringsutfordringer. Samlet kan det antas at datasettene gir en indikasjon på de udekkede kompetansebehovene i arbeidsmarkedet.

Etter disse to analysene gis en mer helhetlig innsikt i de utvalgte næringene i prosjektet: besøksnæringen, helse- og sosialnæringen og næringer knyttet til industriteknikk.

Mismatch: NAVs registerdata over stillinger og arbeidssøkere

I 2016 var det en total tilgang på 1316 stillinger med arbeidssted Larvik, tilsvarende 14 prosent av alle utlyste stillinger i Vestfold. Antallet stillingsannonser varierer noe fra år til år, uten tegn til spesifikke trender de siste årene (se Figur 2). Mengden stillinger fordeler seg ulikt ut på yrkesgruppene. Den største andelen stillinger finnes innenfor helse, pleie og omsorg, som i 2016 utgjorde 18 prosent av alle stillinger i kommunen. Dette er også yrkeskategorien med mest bevegelse: altså at et stadig større antall og andel stillinger faller inn under kategorien. Andre stillinger med et stort volum finnes innen butikk- og salgsarbeid, reiseliv og transport, bygg og anlegg, serviceyrker, kontorarbeid og undervisning.

Mismatch på arbeidsmarkedet

For å indikere mismatch på arbeidsmarkedet kobles tilgang stillinger mot tilgang arbeidssøkere. Arbeidssøkernes siste yrkespraksis benyttes for å indikere den kompetansen de ledige i hovedsak ønsker å tilby på arbeidsmarkedet.⁴

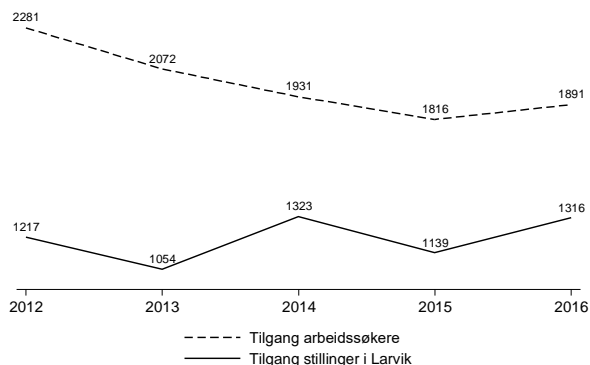
I Figur 2 gjengis de aggregerte tallene for tilgang stillinger og arbeidssøkere. Mens tilgang stillinger er relativt stabilt de siste årene, er tilgangen arbeidssøkere noe redusert. Det kan skyldes noe bedre forhold på arbeidsmarkedet de siste årene, men også at flere personer står utenfor arbeidsmarkedet. I 2016 var det 3.690 uføretrygdede i Larvik, en økning på 400 personer sammenlignet med 2011.

² Data fra NAVs Bedriftsundersøkelse er tilgjengeliggjort for denne analysen fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Direktoratet har ikke ansvar for analysene av dataene eller de tolkninger som er gjort i denne sammenheng.

³ Det er imidlertid mulig at datagrunnlaget er skjevfordelt. Eksempelvis har flere store kjeder interne rekrutteringssider rettet mot egne ansatte.

⁴ Ideelt sett bør arbeidssøkernes primære yrkesønske benyttes, men gode data på dette er per nå ikke tilgjengelig i NAVs systemer.

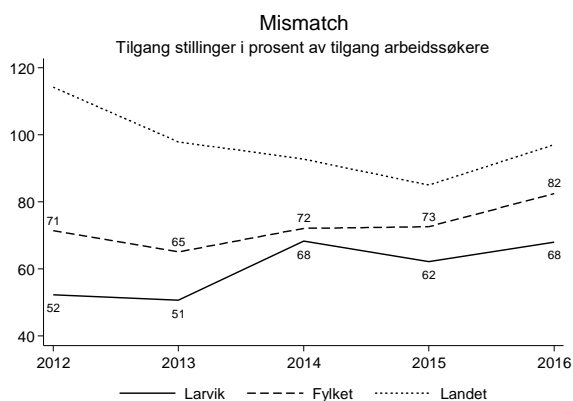
Figur 2



Arbeidssøkerne fordeler seg ulikt hva gjelder yrkespraksis. Mellom 10 til 16 pst av arbeidssøkerne har butikk- og salgsarbeid, industriarbeid og reiseliv og transportarbeid som sin siste yrkespraksis.

Mismatch-indeks. Ved å se tilgang stillinger i prosent av tilgang arbeidssøkere fås en mismatch-indeks som gir en indikasjon på det udekkede kompetansebehovet. Ved en verdi på 100 er tilgang stillinger og arbeidssøkere likt. Ved en verdi på 50, er det kun halvparten så mange stillinger som arbeidssøkere. Ved en verdi på 200, er det dobbelt så mange stillinger som arbeidssøkere. Altså indikerer høyere verdier at det udekkede kompetansebehovet er større. Mismatch-indeksen for alle yrkesgrupper er gjengitt i Figur 3. Det fremkommer at balansen i det lokale arbeidsmarkedet i Larvik er bedret noe de siste årene, hovedsakelig som følge av noe lavere tilgang arbeidssøkere. Balansen i Larviks arbeidsmarked er imidlertid fremdeles noe svakere enn for fylket, som igjen er noe svakere enn for landet for øvrig. Indeksen viser at det generelt sett er mellom 60 og 70 stillinger utlyst per 100 arbeidssøkere som har tilgang hos NAV. Tatt i betraktning at datasettet ikke tar opp i seg allerede sysselsatte som bytter jobb, er det utvilsomt stor konkurranse om ledige jobber. Generelt sett bør det dermed ikke være problematisk for arbeidsgivere å rekruttere arbeidskraft.

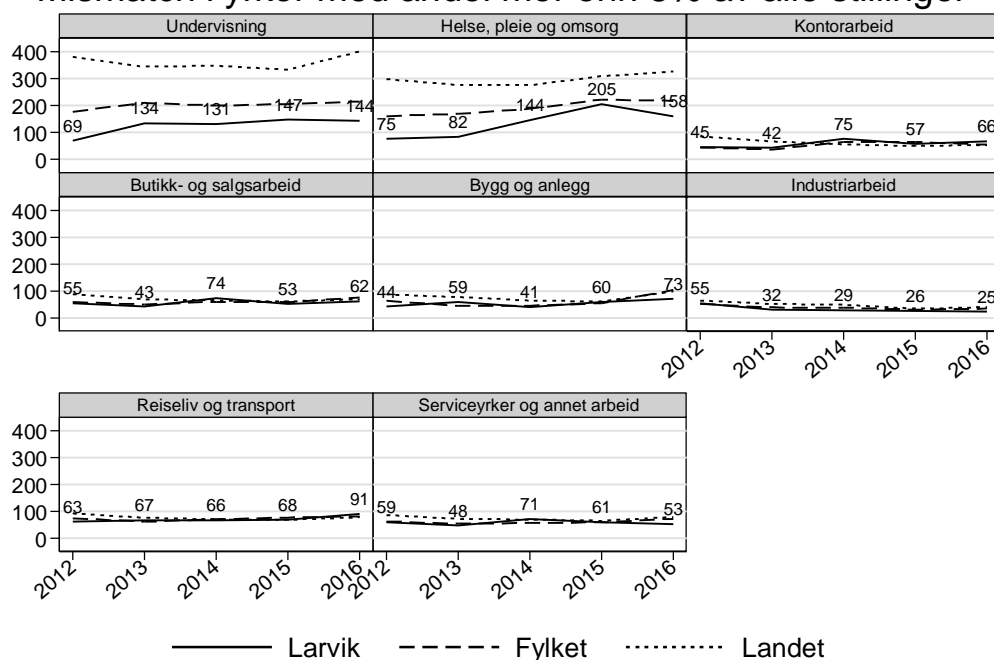
Figur 3



Mismatch-indeksen varierer imidlertid når den fordeles på yrkesgruppene, som gjengitt i Figur 4. Innenfor helse, pleie og omsorg er det omtrent 160 stillinger per 100 arbeidssøkere. Innenfor undervisning er også tilgangen stillinger høyere enn tilgangen arbeidssøkere. Flere av yrkene som sorterer innunder disse stillingskategoriene vil ha spesifikke krav til utdanning, og mismatchen representerer dermed trolig udekkede kompetansebehov. I Larvik gjelder stort sett de samme mønstre og trender som for fylket og landet for øvrig.

Figur 4

Mismatch i yrker med andel mer enn 3% av alle stillinger

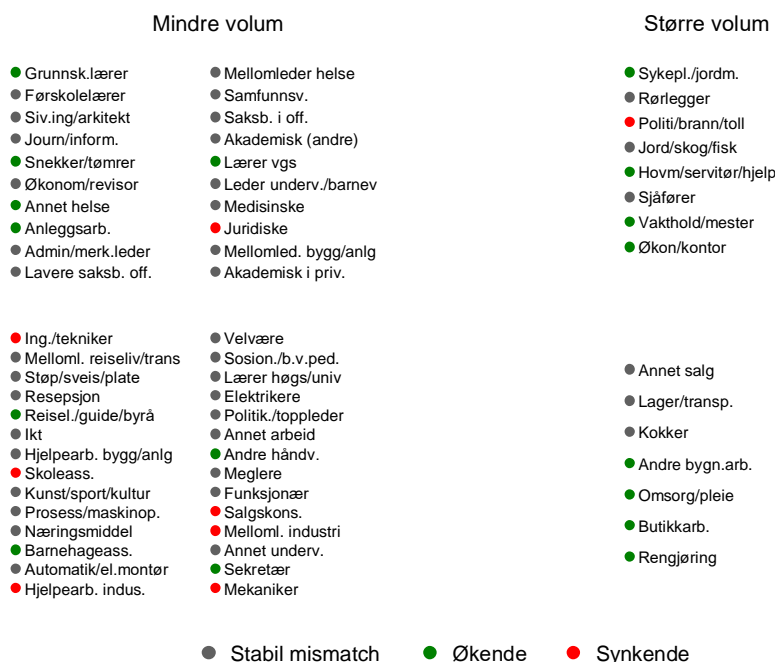


Fordeles tilgang stillinger og arbeidssøkere på finere yrkesgrupper, fås et noe mer nyansert bilde av mismatch-problematikken. I Figur 5 illustreres dette i et diagram fordelt på lavere mismatch (under 80, "enklere å rekruttere"), høyere mismatch (over 80, "vanskeligere å rekruttere"), lavere volum (mindre enn 2 prosent av stillingsmarkedet) og høyere volum (mer enn 2 prosent). Figuren viser også om det er signifikante endringer i mismatch-indeksen fra 2012 til 2016, indikert med grønt eller rødt⁵. Ut fra denne oppdelingen, vil det trolig være rekrutteringsproblemer i de øvre boksene i diagrammet, og i den høyre delen ligger stillingene hvor det både er rekrutteringsutfordringer og et større volum. Det gjelder blant annet sykepleiere, rørleggere og servitører. Motsatt, vil det være mindre rekrutteringsutfordringer nederst i diagrammet. Det er verdt å understreke at det ikke vil hefte slike utfordringer med alle yrker som er nevnt, men at fremstillingen gir et omtrentlig bilde. Eksempelvis viser fylkes- og nasjonale tall at det er et udekket kompetansebehov hva gjelder kokker, selv om dette ikke fremkommer i de lokale tallene for Larvik.

⁵ Med 80 prosent sannsynlighet.

Figur 5

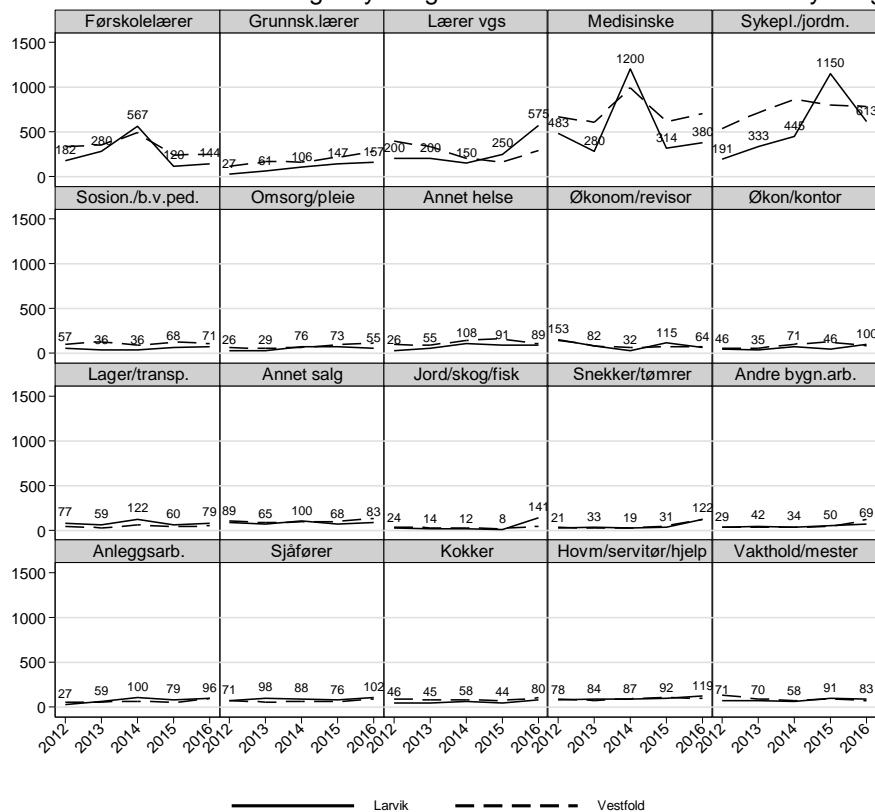
Mismatch og stillingsvolum



20 av disse yrkene utgjør både mer enn 1 prosent av stillingsutlysningene i Larvik i 2016 og har de to siste årene hatt en gjennomsnittlig mismatch-indeks på over 60. Utviklingen i mismatch-indeksen for disse yrkene er gjengitt i Figur 6. Det fremkommer at det er et stort misforhold mellom etterspørselen etter og tilbudet av sykepleiere i arbeidsmarkedet. Det samme gjelder til en viss grad andre medisinske yrker. Også førskole- og grunnskolelærere, videregående lærere, tømrere og servitører har en mismatch-indeks på over 100 og de siste årene ser det også ut til å ha blitt noe vanskeligere å rekruttere hovmestere/servitører, yrker knyttet til vakthold og kokker. Videre fremkommer det i figuren at mismatchen for disse yrkene er relativt like også på fylkesnivå. Det gjør at stillinger som utgjør et mindre volum i Larvik likevel kan være aktuelle for arbeidssøkere med bosted Larvik.

Figur 6

Mismatch over 60 av stillingsutlysninger med andel over 1% av alle utlysninger



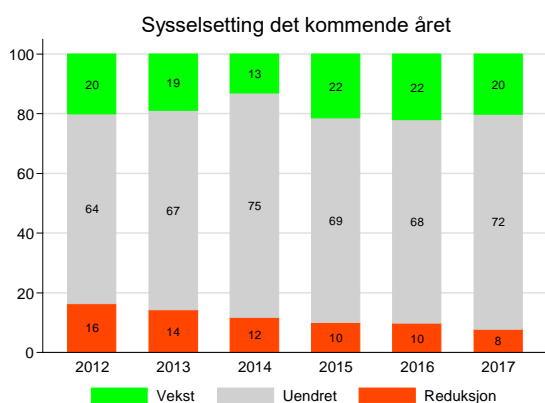
Rekrutteringsutfordringer: NAVs bedriftsundersøkelse

Vanligvis responderer omtrent 150 virksomheter i Larvik på NAVs bedriftsundersøkelse. For anledningen er utvalget for Larvik utvidet, slik at det for 2016 og 2017 foreligger henholdsvis 442 og 415 svar fra bedriftene i kommunen. I følge Brønnøysundregisteret er det omtrent 1150 virksomheter i Larvik med mer enn to ansatte. Omtrent 36 prosent av virksomhetene har dermed besvart undersøkelsen i de to årene. For å korrigere for skjevheter er utvalget etterstratifisert på bedriftsstørrelse, næring og kommune.⁶

Fremtidige sysselsetningsforventninger

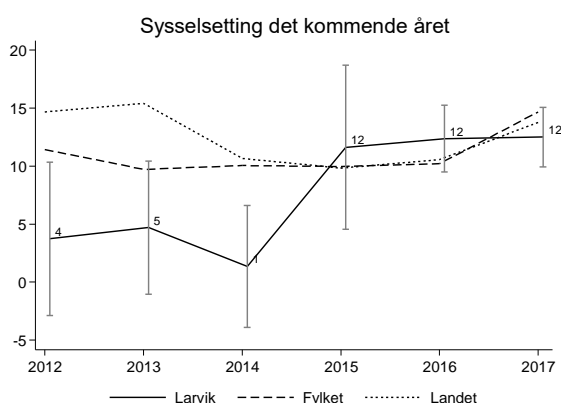
I undersøkelsen oppgir virksomhetene om hvorvidt de forventer økt, uendret eller redusert sysselsetting det kommende året. I Figur 7 fremkommer det at omtrent 72 prosent av bedriftene forventer uendret sysselsetting, 20 prosent forventer vekst og 8 prosent forventer reduksjon i 2017.

Figur 7



Nettoandelen positive virksomheter, forstått som andelen positive minus andelen negative virksomheter, er omtrent konstant og på nivå med både fylkes- og landsgjennomsnittet de siste tre årene (Figur 8). Virksomhetene i Larvik er de siste tre årene imidlertid mer positive enn tidligere, hovedsakelig fordi andelen negative bedrifter er redusert.

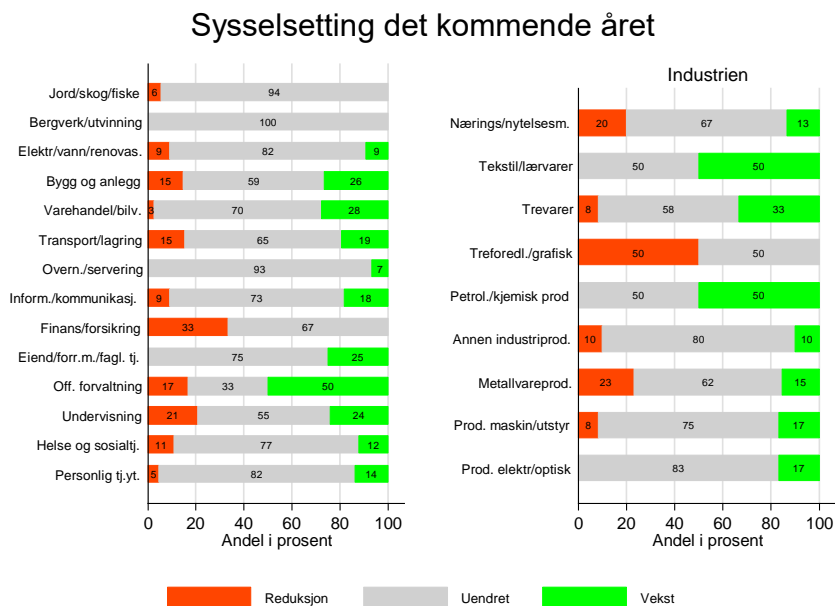
Figur 8



⁶ Undersøkelsen er etterstratifisert med Stata (svyset) på bakgrunn av antall bedrifter pr størrelse (mer eller mindre enn 400 ansatte i privat virksomhet, og 100 ansatte i offentlig), næring og kommune. Eksempelvis vil 4 utvalgte bedrifter i næring x få en vekt på 2 hvis det er 8 bedrifter i populasjonen. Resultatene vil likevel være heftet med betydelig usikkerhet. Konfidensintervaller gjengir 70 prosent sikkerhet for det enkelte år.

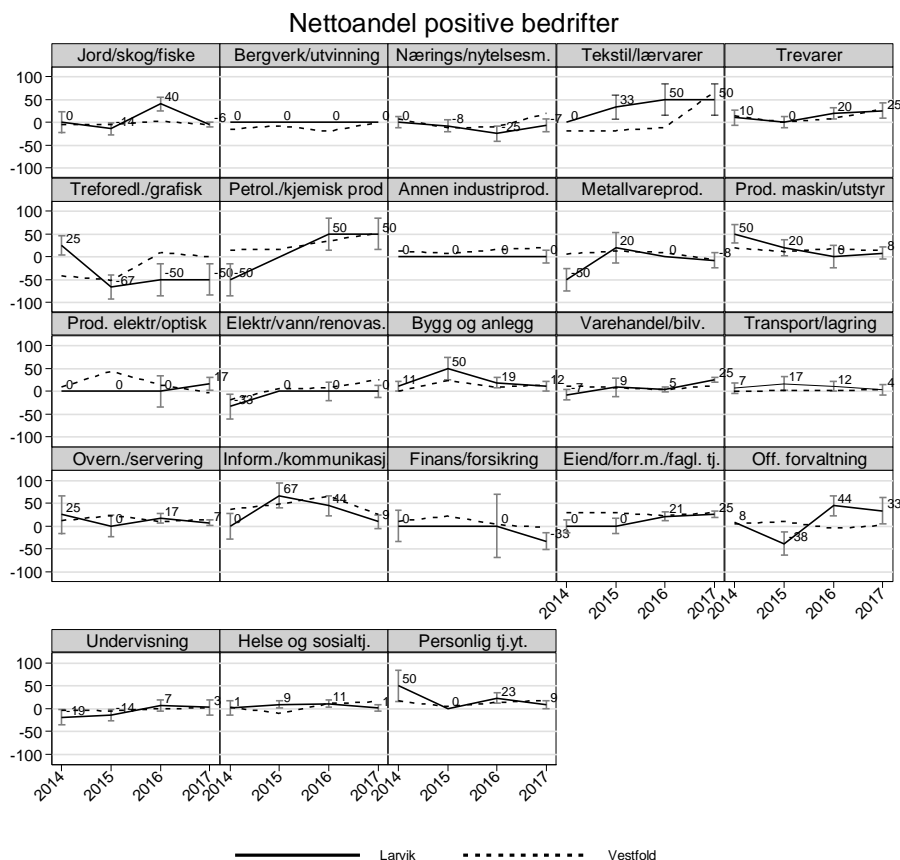
Forventningene for det kommende året (2017) varierer imidlertid mye fordelt på næringer, som vist i Figur 9. For eksempel forventes det en del bevegelser innenfor bygg- og anlegg, varehandel, finans og forsikring, offentlig forvaltning, trevarer og petroleums- og kjemisk produksjon.

Figur 9



Igjen kan nettoandelen positive bedrifter si noe om hvor stor andel av bransjen som forventer vekst, og dette målet er også egnet for å se utviklingen over tid. Som det fremgår av Figur 10, er det tegn til en positiv trend innenfor tekstil/lærvarer, trevarer, petroleum og kjemisk produksjon, varehandel og verksteder, eiendom-, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, og offentlig forvaltning. Innenfor flere av næringene er virksomhetene også positive over tid.

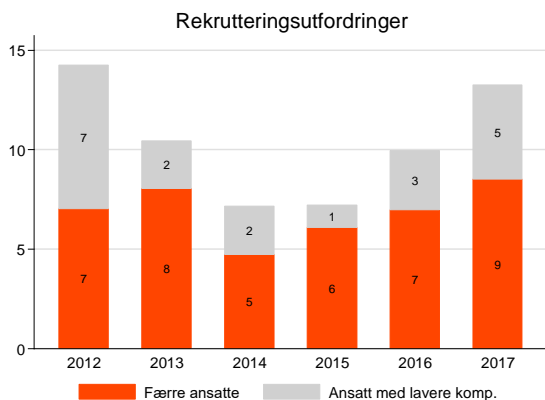
Figur 10



Rekrutteringsutfordringer og udekket kompetansebehov

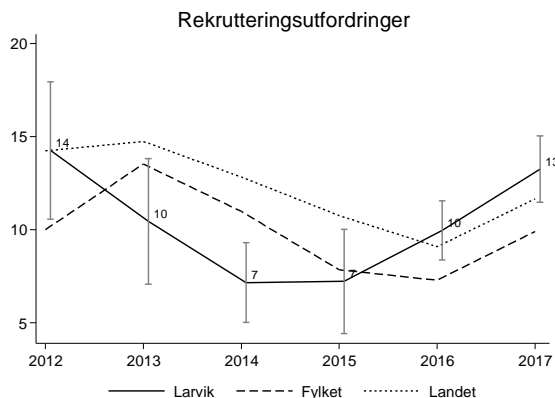
Sysselsetningsforventninger sier imidlertid lite om hvorvidt virksomhetene har rekrutteringsutfordringer. I bedriftsundersøkelsen er derfor bedriftene spurt om de har opplevd rekrutteringsutfordringer det siste året, og i tilfelle om dette resulterer i færre ansatte eller at man har ansatt noen med lavere/annen kompetanse enn det man etterspurte. Som gjengitt i Figur 11, hadde 14 prosent av virksomhetene i Larvik rekrutteringsutfordringer det siste året, noe høyere enn de to foregående årene. Som et resultat av rekrutteringsutfordringen oppgir 9 prosent av bedriftene at de har færre ansatte enn hva de kunne hatt, og 5 prosent av bedriftene oppgir at de har ansatt noen med lavere kompetanse.

Figur 11



Igjen kan utviklingen ses over tid sammenlignet med fylket og landet, gjengitt i Figur 12. Det er en tendens til at rekrutteringsutfordringer i Larvik er blitt større enn for fylket de siste to årene.

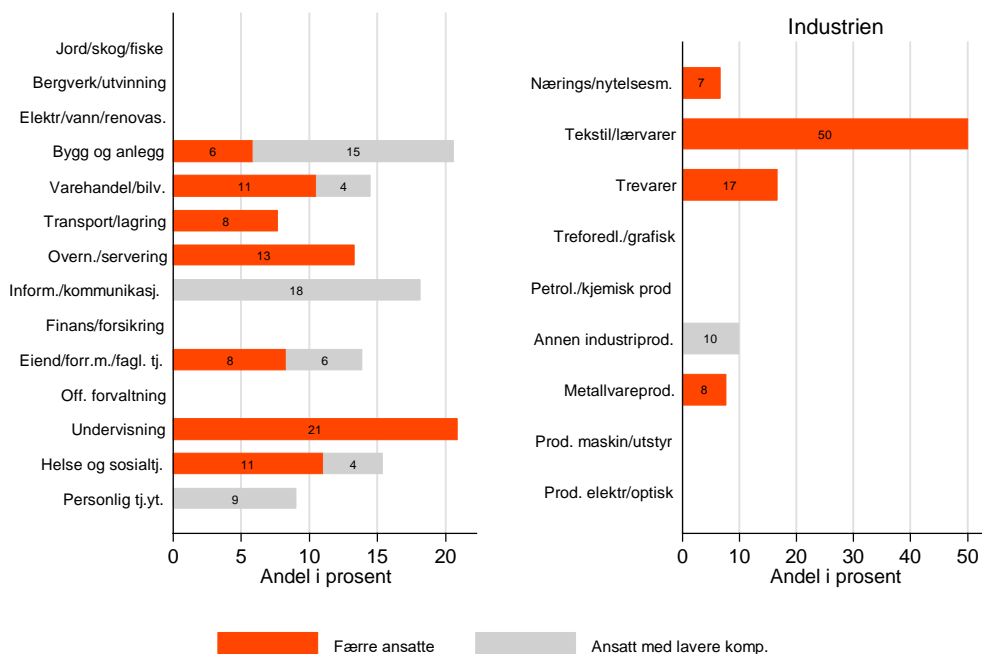
Figur 12



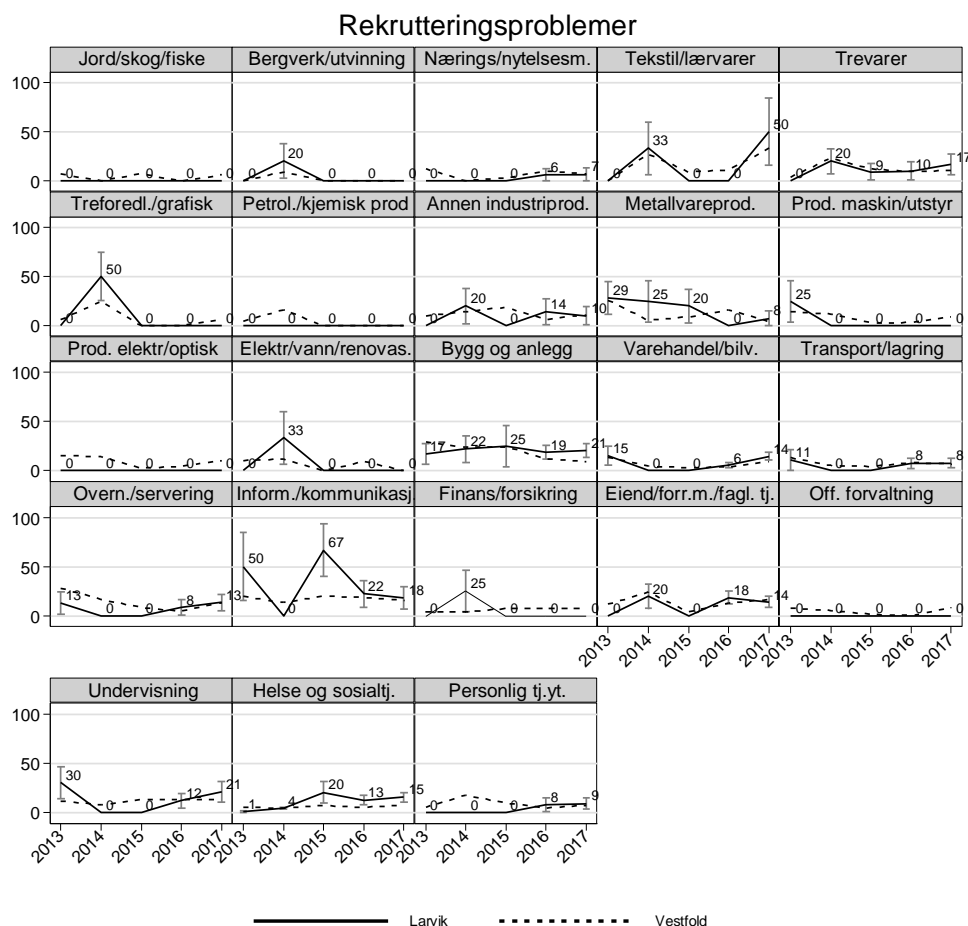
Rekrutteringsutfordringene varierer imidlertid mer mellom næringene enn over tid, som gjengitt i Figur 13 og Figur 14. Her fremkommer det at flere bransjer signaliserer rekrutteringsutfordringer over tid. Særlig gjelder dette trevareindustri, bygg- og anlegg, informasjon- og kommunikasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester.

Figur 13

Rekrutteringsutfordringer



Figur 14



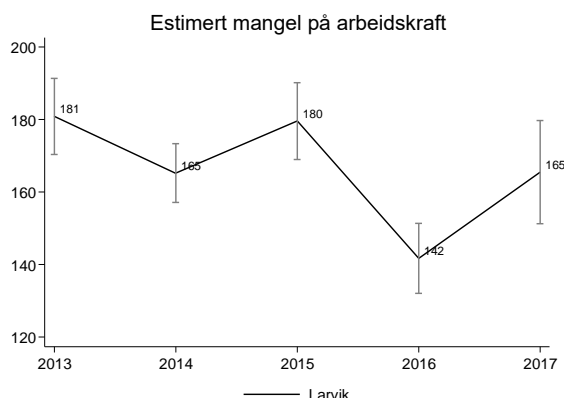
Estimert mangel på arbeidskraft

I bedriftsundersøkelsen oppgir virksomhetene hvor mange flere ansatte de ville hatt dersom de ikke hadde hatt rekrutteringsutfordringer. Svarene fra utvalget kan benyttes til å estimere hva hver enkeltbedrift i populasjonen ville oppgitt, basert på antall ansatte, hvilket yrke det rapporteres mangel i, bedriftens næring og fylke.⁷ Ved å summere på hver variabel fås et grovt estimat på hvor mange ansatte som totalt kunne vært ansatt dersom bedriften ikke hadde hatt rekrutteringsutfordringer.

For Larviks del er estimatet i størrelsesorden 130 til 190 personer over de siste årene, som gjengitt i Figur 15.

⁷ Det er benyttet poisson-regresjon. Uavhengige variabler er logaritmen av antall ansatte, næring, yrke (grovgruppe) og fylke. Modellen ligner på Günther og Løland (2012), men avviker noe fra den som benyttes i NAVs bedriftsundersøkelse.

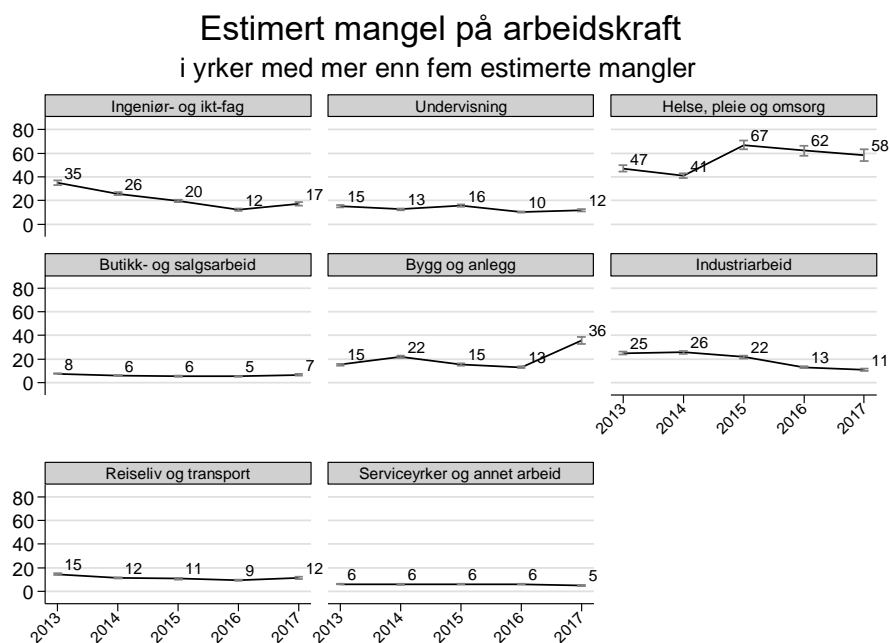
Figur 15



De største manglene finnes innenfor næringene bygg- og anlegg, varehandel og verksteder, overnatting og servering, eiendoms- forretningsmessig og faglig tjenesteyting og helse- og sosialtjenesten. Dette reflekterer både næringenes størrelse og det udekkede kompetansebehovet. Næringer av liten størrelse, selv med et større udekket kompetansebehov, vil dermed ikke fremkomme i estimatet. Et eksempel på dette er informasjon og kommunikasjon. Estimeringen viser at det i volum er innenfor helse- og sosialtjenester det udekkede kompetansebehovet er størst. Her kunne det ifølge estimatet vært ansatt ytterligere 40-50 personer dersom man hadde funnet personer med den etterspurte kompetansen.

I Figur 16 fordeles estimatet på ulike yrkeskategorier. Det fremkommer at det udekkede kompetansebehovet er størst innenfor helse, pleie og omsorg, deretter innenfor bygg- og anlegg.

Figur 16

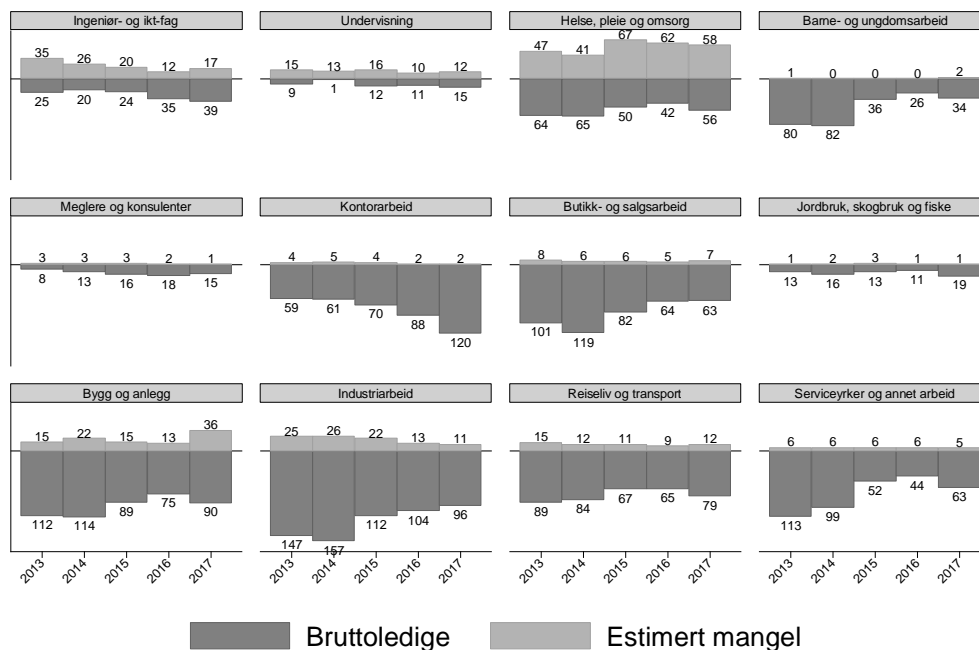


Ved å sammenligne det estimerte behovet for arbeidskraft med yrkesønsker til arbeidssøkerne i Larvik fås det et mer nyansert bilde på rekrutteringsutfordringen for det enkelte yrke. Ut fra Figur 17 fremkommer det at det i de fleste yrker er langt flere bruttoledige enn den estimerte mangelen i yrker. Når det fremdeles er mangler, handler dette om at det er spesifikke krav til kompetanse som ikke er oppfylt. Innenfor helse, pleie og omsorgsykker er det imidlertid en annen balanse: her er den estimerte

mangelen gjennomgående den samme som, eller høyere enn antall bruttoledige. Det tyder på at rekrutteringsutfordringen i yrket er todelt: altså en kombinasjon av at arbeidssøkerne ikke tilfredsstiller kompetansekravene og at det ikke er nok arbeidssøkere som ønsker å fylle stillingene.

Figur 17

Balansen mellom ledige og mangler



Nærmere om de utvalgte næringene

Hittil i rapporten er resultatene fra NAVs registerdata og bedriftsundersøkelse fordelt på ulike variabler, blant annet næringer. I denne delen gis en gjennomgang av utviklingen og kjennetegn ved næringene som behandles nærmere i den påfølgende kvalitative analysen: besøksnæringen, informasjon- og kommunikasjon og næringer tilknyttet industriteknikk.

Besøksnæringen

Med "besøksnæring" menes det tradisjonelt virksomheter som må "besøkes" av kundene. Grunnet netthandel er ikke dette skillet like enkelt som før. For enkelthetskyld lar vi likevel varehandel og overnattings- og serveringsvirksomhet falle innunder begrepet. Siden SSB/NAV vanligvis definerer varehandel og bilverksteder inn under samme kategori, tas også dette med.

Varehandel og bilverksteder er med sine 3300 sysselsatte i Larvik en stor næring. Den utgjør 18 prosent av de sysselsatte med arbeidssted i kommunen og er dermed en andelsmessig større næring i Larvik enn for fylket og landet (15 og 14 prosent).⁸ Det er detalj- og engroshandel som utgjør brorparten av antallet sysselsatte.

Både antall og andel sysselsatte i næringen er redusert de siste årene, samtidig som virksomhetene i bedriftsundersøkelsen signaliserer at det forventes vekst. Videre viser resultatet fra bedriftsundersøkelsen at det er lite eller moderate rekrutteringsutfordringer innenfor bransjen. Det er derfor lite som tyder på at reduksjonen i antall sysselsatte er relatert til rekrutteringsproblemer.

⁸ Andelen er ikke nødvendigvis ment å si noe om næringsstruktur – da må også arbeidsplassdekning hensyntas.

Noen av dagligvarekjedene har interne rekrutteringssystemer og NAVs data fanger dermed ikke opp alle bevegelser i markedet. De største annonsørene blant stillingsannonserne er engros-bedrifter og enkelte byggevarehus. De mest brukte ordene i stillingsannonserne er butikkmedarbeider, selgere, kontor- og lagermedarbeider og sjåfør. Stillingene som utlyses fra virksomheter i bransjen omhandler derfor i stor grad butikk og transportrelaterte yrker. NAV beregner at det over flere år har vært en viss mangel på sjåfører og yrker som faller inn under "andre salgsmedarbeidere". For sistnevnte er det nærliggende å tro at dette omhandler rekruttering av salgsmedarbeidere innenfor et spesifikt fagområde, eksempelvis til byggevarehus.

Overnattings- og serveringsvirksomhetene i Larvik sysselsetter omtrent 610 personer i Larvik og er med det en relativt liten næring på 3,4 prosent. Andelen er omtrent den samme som for fylket og landet. Antall sysselsatte har økt svakt, men stødig de siste årene.

Innenfor næringen sorterer hoteller, campingplasser, restauranter, cafeer og gatekjøkken. Det er dermed en allsidig næring som betjener ulike kundegrupper. Næringen generelt rapporterer om få til moderate rekrutteringsproblemer i bedriftsundersøkelsen. Samtidig fremkommer det i undersøkelsene over at både kokker og hovmester/servitører kjennetegnes av både et stort volum i etterspørsel og stor etterspørsel sammenlignet med tilbudet. Det kan derfor antas at rekrutteringsutfordringen er stor innenfor deler av næringen.

Hotellene i byen frekventerer ofte i stillingsannonserne, det samme gjør større spisesteder. De mest brukte ordene i stillingsutlysningene er kokk, servitør, bartender, hovmester og sous chef. For en del av disse stillingene er det krav til spesifikk erfaring og kanskje utdanning i form av fagbrev.

Informasjon og kommunikasjon

Denne næringen sysselsetter 450 personer i Larvik, noe som utgjør 2,5 prosent av alle sysselsatte. Det er samme andel som for fylket og mindre enn for landet (3,4 prosent). Næringen har de siste årene vært i sterk vekst både i Larvik og i landet for øvrig. I Larvik er antall sysselsatte mer enn doblet på få år, mye grunnet en enkeltbedrift.

Innenfor næringen sorterer både IT-selskaper og virksomheter av mer tradisjonell karakter, slik som forlag og aviser. Det er likevel innen IT-sektoren at veksten er størst. Flere av disse virksomhetene er rettet mot salg til andre virksomheter (B2B) med den hensikt å effektivisere, for eksempel i form av skytjenester eller mer effektiv bruk av ressurser. I bedriftsundersøkelsen er næringen blant de som rapporterer om forholdsvis store rekrutteringsproblemer.

Det er IT-selskapene som står for de fleste av stillingsutlysningene innenfor bransjen. Disse utlyser en del ulike stillinger, blant annet konsulent- og systemutvikler-stillinger med krav til kunnskap om de systemene selskapet benytter. Samtidig er det mange salgs- og supportrelaterte stillinger blant utlysningene: altså stillinger hvor det antakeligvis er en fordel å ha grunnleggende kjennskap til virksomhetens teknologiske plattform, men samtidig inneha egenskaper for å kunne opprette og opprettholde gode kunderelasjoner. Samtidig kan det være grunn til å tro at rekruttering innenfor næringen, især hva gjelder spesialiststillingene, foregår på andre plattformer enn NAVs, for eksempel LinkedIn.

Industriteknikk

Industriteknikk er per definisjon ingen egen bransje, men mer en funksjon som spenner over flere bransjer. I KOBRA forstås industriteknikk som bruk av råstoffer for å fremstille produkter. Med det inkluderes maskinteknikk og automatisering, herunder yrker som elektroingeniører, maskinoperatører, platearbeidere og sveisere. Dette er yrker som antas å være essensielle for bedriftens evne til å levere resultater og for å vokse.

Med andre ord inkluderer dette næringer innenfor industrien. Industrien i sin helhet sysselsetter 1730 personer i Larvik og antall sysselsatte er svakt redusert de siste årene. Aktuelle næringer innenfor industrien er treforedling (byggevare), metallvareproduksjon, næringsmidler og annen

industriproduksjon. Noen av næringene rapporterer via bedriftsundersøkelsen om enkelte og moderate rekrutteringsutfordringer.

Del 3: kvalitativ arbeidsmarkedsanalyse

I forbindelse med prosjektet er 50 Larviksbedrifter intervjuet om ulike forhold hva gjelder kompetansetilgang. De intervjuede bedriftene er begrenset til besøksnæringen, herunder varehandel/bilverkstedet og overnattings/serveringssteder, informasjon og kommunikasjon og næringer forbundet med industriteknikk (se del 2 for nærmere beskrivelse).

Utvalget består av tilfeldig utvalgte bedrifter innenfor de nevnte næringene som har tre eller flere ansatte. I utgangspunktet er 93 bedrifter spurt om å bli intervjuet og 50 bedrifter har deltatt. Dette fordeler seg på ti bedrifter innenfor besøksnæringen, ti bedrifter innenfor informasjon og kommunikasjon og 30 bedrifter innenfor produksjonsteknikk. Det er ulike grunner til at en del bedrifter ikke har ønsket å delta i intervjuene. De mest hyppige er at det har vært vanskelig å oppnå kontakt med riktig person og/eller at de ikke har hatt tid. Vi kan ikke utelukke at dette fører til visse skjevheter i utvalget. Uansett tilsier en intervjuundersøkelse at en må være varsom med å generalisere resultatene.

Bedriftene i utvalget spenner fra en størrelse på tre til 160 ansatte. Halvparten av bedriftene har under 20 ansatte. Innenfor informasjons- og produksjonsteknikknæringene er det 40 prosent av de intervjuede bedriftene som, i tillegg til hjemmemarkedet, eksporterer sine varer. Om lag 30 prosent av disse bedriftene er underleverandør til andre eksportvirksomheter.

Intervjuene er gjennomført av Hilde Berg Hansen og Inger Merethe Raastad, markedskontakter ved NAV Larvik, i tidsrommet april-oktober 2017. Intervjuene i den enkelte bedrift varte omtrent én time og det var i de fleste tilfeller daglig leder som ble intervjuet. Bedriften ble ved avtale via telefon og før selve intervjuet informert om at intervjuene omhandler kompetansebehov og inngår i KOBRA-prosjektet. Intervjuerne startet imidlertid bredt, ved å spørre om virksomhetens utvikling og dens hovedutfordringer. Deretter ble det stilt mer detaljerte spørsmål om kompetansebehov og -tilgang, rekrutteringsutfordringer og hvilke tanker bedriften har om det offentlige rolle rundt dette. De fleste spørsmålene ble formulert som åpne - eller som en blanding av åpne og lukkede - spørsmål.

I det følgende beskrives og oppsummeres svarene fra virksomhetene. Oppsummeringen under det enkelte tema vil avhenge av om svarene er mer generelle eller om svarene varierer med andre faktorer. Eksempelvis vil oppsummeringen være mer næringsspesifikk dersom svarene varierer betydelig per næring.

Utviklingen og hovedutfordringene

På dette temaet ble virksomhetene bedt om å fortelle om hovedutfordringene i egen bedrift og i bransjen generelt. I tillegg ble bedriftene spurt om to nøkkeltall: utviklingen i omsetning det siste året og tilsvarende utvikling i antall ansatte. Spørsmålet ble stilt før intervjuerne kom inn på kompetanse som tema. Noe av hensikten var å avdekke om hvorvidt tilgang til kompetanse regnes som en av hovedutfordringene.

De tre næringene har til dels vidt forskjellig hovedutfordring. Disse beskrives derfor næringsvis.

Besøksnæringen

De ti respondentene i besøksnæringen dekker camping-, serverings-, overnattingsvirksomheter og varehandel. Blant de fleste virksomhetene er antall ansatte omtrent det samme som for ett år siden. Omsetningsmessig har et par av bedriftene opplevd store svingninger det siste året, men for de fleste er det stabilt.

Et fåtall av bedriftene trekker frem kompetanse som et hovedproblem. Unntaket er nær samtlige av serveringsvirksomhetene som peker på mangel av kokker, til dels også servitører, for både seg selv og bransjen for øvrig. En varehandelsbedrift som baserer seg på utadrettet salg (ikke butikk) sier det er vanskelig å rekruttere selgere.

Noe flere av bedriftene trekker frem, og særlig campingplassene, er en utfordring med ulike reguleringer. Generelt gjelder det bygningsforskrifter, HMS, brannvern og mattilsyn. I tillegg nevner et fåtall at det er vanskelig å forholde seg til Larvik kommune hva gjelder blant annet kommunedelplanen

og hvordan denne hindrer ønskede utvidelser eller justeringer. Utfordringene synes ikke å kunne i reguleringene i seg selv – men at det er vanskelig å forholde seg til hyppige endringer og ulike instanser i byråkratier, især for de mindre virksomhetene. Noen nevner også andre saker som problematisk, eksempelvis at fiber er dårlig utbygd. Dette kan sette virksomhetene i en vanskelig situasjon siden dagens kunder forventer tilgang til raskt internett.

Informasjons- og kommunikasjonsnæringen

De ti respondentene i denne næringen inkluderer hovedsakelig konsulent og IT-tjenester, mye av dette rettet mot business-to-business (B2B)-markedet. Blant disse bedriftene er det noe større variasjon i både omsetning og bemanning det siste året, men totalt sett er det verken positivt eller negativt. Noen av bedriftene selger sine produkter til utlandet, men hoveddelen av salget ligger i hjemmemarkedet.

Nær samtlige av virksomhetene nevner kompetanse som en hovedutfordring, og da spesifikt IT-kompetanse. En mindre bedrift nevner at det er vanskelig å rekruttere personer med spisskompetanse fordi disse gjerne finner seg til rette i større virksomheter. En årsak trukket frem av en annen bedrift er at de med høy IT-kompetanse gjerne velger Oslo fremfor Larvik.

En del av bedriftene i utvalget sier at konkurransesituasjonen er ytterligere tilspisset på den måten at de i større grad konkurrerer med utenlandske aktører. En konsekvens av dette er at prisene presses og at de er avhengige av å være først ute med sine produkter. En bedrift trekker frem at den gode relasjonen til kundene blir viktigere i en slik situasjon. Denne bedriften skal gå over fra å være en "nerdebedrift" til en bedrift hvor utviklerne også kan dyrke relasjoner til kundene. I den forbindelse har de utfordringer med å finne (og utvikle) personer med IT-kompetanse som også har denne selgerkompetansen.

En av de mindre bedriftene sier at det totalt sett er mye kompetanse i bransjen, men at de er avhengig av å knytte kontakter med andre virksomheter. Næringsforeninger, nettverk og Innovasjon Norge nevnes som viktige møteplasser- og virkemidler, men de ønsker også en kommunal ordning som kan støtte opp om innovasjon.

Industrieteknikk

De tretti respondentene som er intervjuet innenfor industrieteknikk kommer fra trevare, nærings- og nytelsesmiddel- og ulik produksjonsindustri, herunder metall, maskin og bergverk. De fleste av virksomhetene har hatt en økning i omsetning det siste året og mer enn halvparten har enten den samme eller økt bemanningen. Omtrent en tredjedel av bedriftene eksporterer og for noen av disse utgjør eksport en stor del av omsetningen.

De fleste av disse bedriftene nevner kompetanse som en hovedutfordring. Mange knytter dette opp til automatisering av drift og at det dermed blir behov for å heve kompetansen til nåværende ansatte. Noen av bedriftene ser det som en ekstra utfordring og noen opplever motstand til omstilling blant medarbeiderne. Samtidig nevner flere av bedriftene at det ikke kun er produksjonsmessig, men også helsemessige gevinster å hente ved at arbeidet blir mindre tungt ved automatisering.

Selv om de fleste bedriftene fremhever kompetanseutfordringen, slår denne ulikt ut. Når det vedrører automasjon, er det både aktuelt med oppgradering av nåværende medarbeidere med kurs, men det kan også være aktuelt med fagutdannede elektroingeniører. For andre bedrifter igjen er det fagutdannede blant annet innen baker, konditor, tømrer, støper og overflatebehandling som nevnes. For noen spesialiststillinger, eksempelvis produktutvikler, nevnes at disse er vanskelig å rekruttere og heller går til større virksomheter med et bredere fagmiljø.

En del av bedriftene har imidlertid også stort innslag av manuell produksjon. Flere av bedriftene har ansatt øst-Europeere og noen av disse nevner både språk og kultur som en utfordring. Disse mener at tilbudet for språkopplæring ikke er godt nok.

Behovet for nye maskiner og automatisering knyttes for flere av produksjonsbedriftene opp til konkurransesituasjonen internasjonalt. For flere av respondentene i næringsindustrien er det imidlertid konkurransesituasjonen nasjonalt, med få og store matvareaktører, som bidrar til å presse prisene.

Noen av bedriftene som leverer produkter lokalt ser noe av den samme effekten gjennom offentlige anbud. I tillegg til å presse pris, er det en bedrift som nevner at kravene til anbud har blitt for formalistiske på den måten at små feil i søknaden kan få store økonomiske konsekvenser: det "krever nærmest et høgskolestudium". En annen bedrift sier at de sjelden deltar i anbudsrunder siden de er etterspurt og kan ta timespris.

Kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer

Etter samtalen om de generelle utfordringene ble virksomhetene spurt mer spesifikt om hva som er nåværende og fremtidig kompetansebehov. Også her skiller næringene seg fra hverandre.

Besøksnæringen

Som nevnt over, er det blant serveringsstedene et stort behov for kokker. Disse skal helst være fagutdannede, men noen av stedene legger mindre vekt på dette. På direkte spørsmål om kompetansebehov er det imidlertid noen av virksomhetene som trekker inn føring av administrasjon- og regnskap og flere av virksomhetene som er i gang med eller forbereder overgang til elektronisk bookingsystem. Ingen av virksomhetene er imidlertid store nok til å avse egne stillinger på disse funksjonene. De ser derfor for seg at dette er kompetanse som nåværende ansatte må tilegne seg. I tillegg nevner verkstedene som er med i undersøkelsen at det er behov for flere som har fagbrev som mekaniker.

Informasjons- og kommunikasjonsnæringen

Nesten alle de intervjuede virksomhetene i denne bransjen legger trykk på endringskompetanse, forstått som at nåværende ansatte må holde seg oppdatert innenfor sitt fagfelt. I tillegg nevner flere av virksomhetene at det er behov for personer som har relasjonskompetanse i tillegg til det tekniske for å kunne selge sine produkter.

Av spesifikke utdanninger er det mest utviklere og programmere som nevnes av bedriftene. Men også personer med spillkompetanse, bakgrunn fra konstruksjon (byggningsbransjen), kjennskap til statistikk og mer generell samfunnskunnskap nevnes av noen få av bedriftene.

Industriteknikk

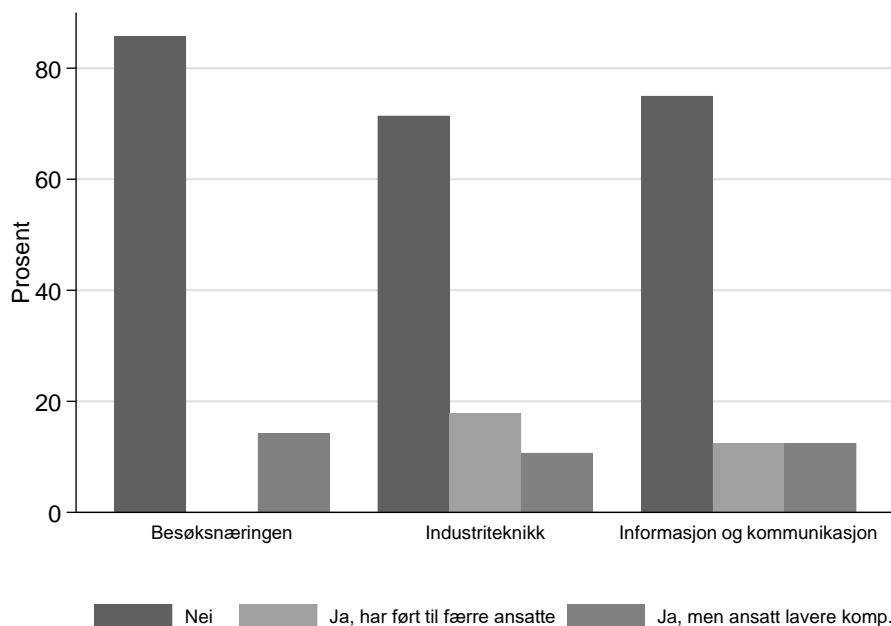
Som nevnt over, er det mange av disse virksomhetene som går over til mer automatisert drift. Flere sier at de vil få behov for flere elektroingeniører og prosess teknikere fremover. Utover dette er det flere av bedriftene som melder behov for fagutdannede personer innen sitt fagfelt, eksempelvis prosessoperatør i næringsmiddelindustrien, maskinførere, pølsemakere og rørleggere. Det varierer i hvor stor grad bedriftene ser på fagbrev som et krav. For noen er det ikke et krav, andre ønsker at både nåværende ansatte og nye medarbeidere innehar eller skaffer seg fagbrev.

Noen av de mellomstore bedriftene nevner også regnskap spesielt og mer generelt administrasjon som et fremtidig behov. For øvrig nevnes også selgere – og dermed relasjonskompetanse – som både et nåværende og fremtidig behov for en del av bedriftene.

Rekrutteringsutfordringer

Bedriftene er også spurt om de har opplevd rekrutteringsutfordringer det siste året. Spørsmålet skiller seg vesentlig fra spørsmålet om kompetansebehov på den måten at de her signaliserer om de har fått fatt i kompetansen eller ikke. En svakhet er at spørsmålet forutsetter at man har rekruttert, noe ikke samtlige har. Videre må svarene tolkes med stor varsomhet grunnet det begrensede utvalget. Blant bedriftene i besøksnæringen har omtrent 15 prosent opplevd rekrutteringsutfordringer, men disse er løst ved å ansatte noen ved lavere kompetanse (Figur 18). For informasjons- og kommunikasjonsnæringen har imidlertid omtrent 30 prosent av bedriftene opplevd rekrutteringsproblemer, og noen av disse har som følge færre ansatte.

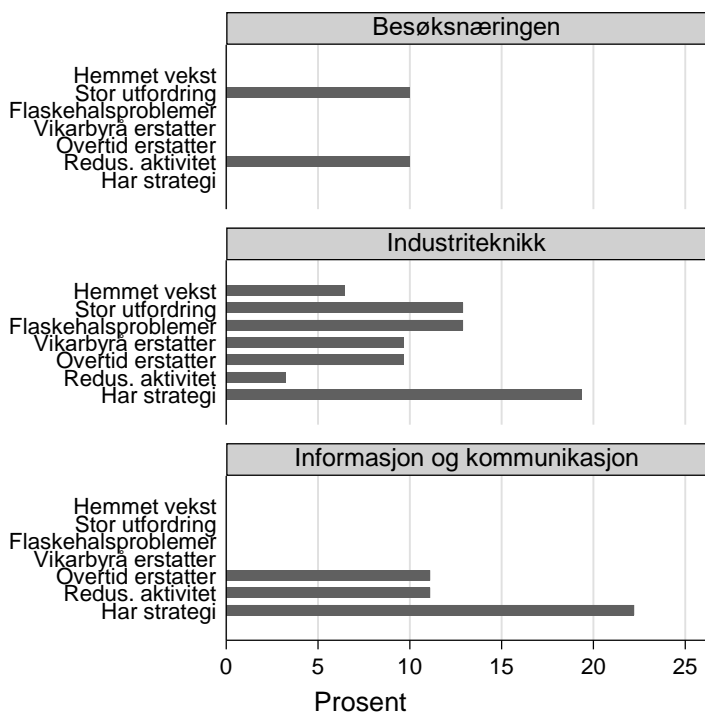
Figur 18: Rekrutteringsutfordring



Rekrutteringsutfordringene er dels betydelige for de to sistnevnte næringene. Et par av de som ikke har hatt utfordringer – innen industriteknikk – påpeker imidlertid at det er mange søkere til stillingene. Ut fra hovedutfordringene og de nærmere rekrutteringsutfordringene kan det imidlertid se ut til at en del bedrifter allerede har, eller frykter at de får, utfordringer hva gjelder å rekruttere kjernekompetanse til bedriften. Eksempelvis gjelder dette kokker for restaurantnæringen og ulik IT- og ingeniørkompetanse i IT- og industrien. I tillegg har det for noen av bedriftene vært vanskelig å rekruttere tømrere og elektrikere. Noen av bedriftene som i stor grad driver opplæring selv, peker også på at det er vanskelig å finne personer med de rette holdningene og noen som er interessert nok i jobben til at de vil være der over tid.

Bedriftene ble spurt om hva rekrutteringsutfordringene helt konkret får av følger for bedriftene. Svarene er gjengitt i Figur 19. Igjen må disse tolkes med varsomhet. Som over fremkommer det at konsekvensene er minst i besøksnæringen. Denne næringen påstår, i motsetning til de to andre næringene, at de ikke har noen bevisst strategi for å håndtere problemet. Når det gjelder IT-næringen, kan det virke som om de i dagens situasjon klarer å løse problemene med bruk av overtid. De største konsekvensene synes å komme innenfor industriteknikk. Her uttrykker noen av bedriftene at utfordringene både hemmer vekst, lager flaskehalsproblemer (at mangel på kjernekompetanse hindrer andre yrker i å bli rekruttert) og at både vikarbyrå og overtid benyttes mer enn ønskelig.

Figur 19: mer om rekrutteringsutfordringer

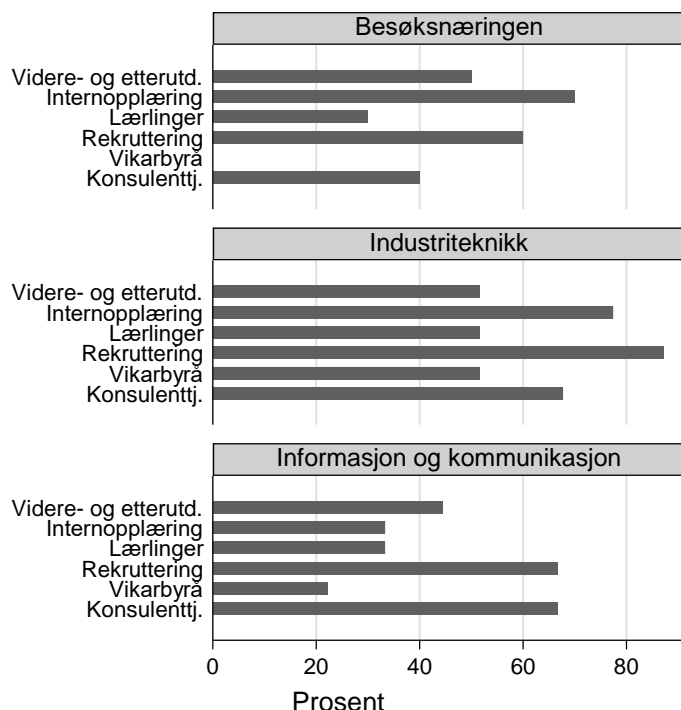


Kompetansetilgang

Rekrutteringsutfordringer er imidlertid del av et større bilde som omhandler kompetansetilgang. Det er ikke sikkert at all kompetansetilgang løses ved rekruttering – snarere kan det for mange bedrifter være aktuelt å videreutdanne medarbeidere eller leie inn arbeidskraft.

Intervjuren spurte virksomheten om hvilke kompetanseskilder som benyttes. Disse er gjengitt i Figur 20. Det fremkommer at omtrent halvparten av virksomhetene i de tre næringene benytter videre- og etterutdanning for sine medarbeidere. Internopplæring og lærlinger er særlig aktuelt innenfor industrien, og i IT og industri benyttes også konsulenttjenester i stor grad. Det er imidlertid verdt å merke seg at for en majoritet av virksomhetene er rekruttering en viktig kilde til ny kompetanse.

Figur 20: kilder til kompetanse

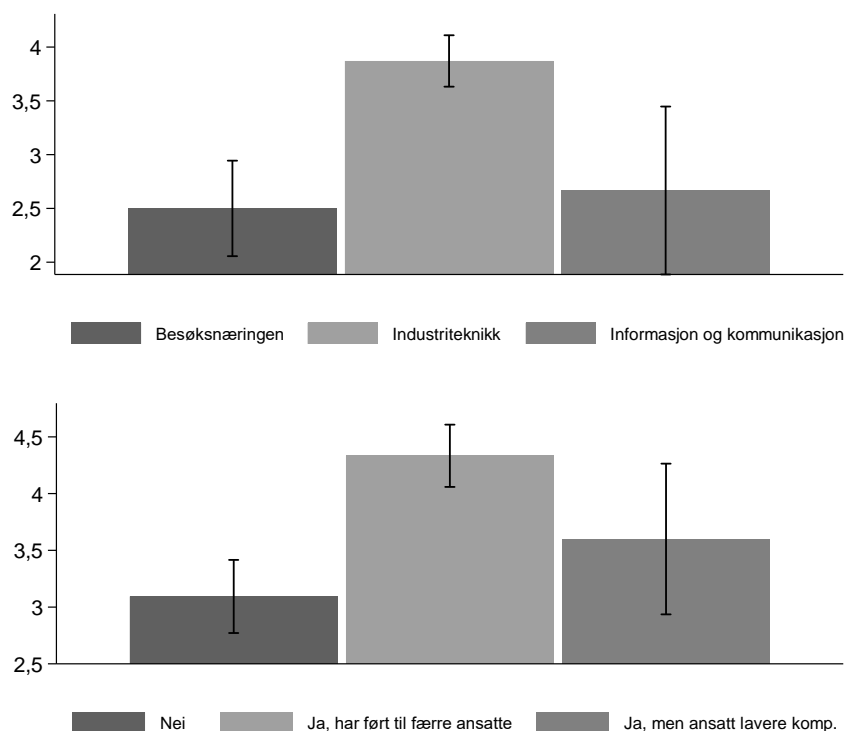


Virksomhetene er deretter spurt om å utdype hva de legger i de ulike formene for kompetansetilgang. For *videre- og etterutdanning* viser noen til fagbrev og formelle sertifikater, mens mange viser til at mye av opplæringen foregår i regi av leverandører eller bransjevis. For *internopplæring* vises det stort sett til "skulder-til-skulder"-opplæring, mens noen få bedrifter arrangerer faglige temakvelder og har fadderordninger. Når det gjelder *konsulenttjenester*, inkluderer dette blant annet juridiske tjenester, regnskap og programmering (ofte fra India). Noen av bedriftene sier at dette ofte er tjenester det ikke er hensiktsmessig å holde selv, enten fordi det ikke er nok arbeid for en heltidsstilling og/eller at de ønsker å fokusere på kjernevirksomheten.

Som en oppfølging av dette ble virksomhetene spurt om hva som eventuelt hindrer videre- og etterutdanning av nåværende medarbeidere. For noen – spesielt de større bedriftene i hver bransje – er ikke noe til hinder og dette gjøres gjerne etter initiativ fra de(n) ansatte selv. Mange bedrifter, spesielt innenfor besøksnæring og industriteknikk, ser imidlertid behovet for løpende produksjon og økonomi som en hindring. Flere nevner også mangel på motivasjon fra den ansattes side som en faktor. Et par bedrifter sier at de ansatte stort sett krever at dette skjer lønnet og i arbeidstid og at forsøk på "spleiselag" – hvor bedriften betaler kurs og den ansatte bruker noe av fritiden – ikke har vært vellykket.

For en enkel oppsummering av spørsmålet ser vi på hvor mange ulike kilder til kompetanse den enkelte virksomhet benytter seg av. I gjennomsnitt av hele utvalget er det 3,4 (av 6 mulige). Dette har en viss sammenheng med bedriftsstørrelse, noe som er naturlig da en større bedrift vil benytte seg av flere kompetanskilder. Dette fremkommer i det første plottet i Figur 21, hvor industribedriftene i større grad enn de andre næringene benytter flere tilganger. I det andre plottet fremkommer det at bredden av tilganger også har en sterk sammenheng med om bedriften har alvorlige rekrutteringsproblemer eller ikke. Når disse ulike aspektene kontrolleres for samtidig i en statistisk modell, viser det seg at det er denne sistnevnte sammenhengen som best forklarer bredden i virksomhetenes kompetanskilder. Med andre ord, vil en virksomhet som står overfor større rekrutteringsutfordringer ha en tendens til å benytte seg av flere kilder for kompetansetilgang.

Figur 21: Gj.snittlig antall kompetanseskilder per bedrift, 80 pst. konfidensintervall



Avslutningsvis ble bedriftene spurt om deres bevissthet og fokus på kompetanse. Med unntak av de aller minste virksomhetene i utvalget, svarer virksomhetene at de har stort fokus på dette. En del av virksomhetene har også en kompetanseplan. Ut fra svarene virker det som om spesielt virksomhetene innenfor informasjon- og kommunikasjonsnæringene har høyt fokus på kompetanse. Det samsvarer godt med at de fleste av virksomhetene også nevnte dette som et tema før intervjuet ble dreid konkret inn på temaet.

Offentlige etaters rolle

Til slutt i intervjuet ble bedriftene spurt om hva offentlige etater og ordninger kan bidra med hva gjelder kompetansetilgangen. En del av bedriftene uttrykker at de stort sett er fornøyd med det offentliges tilbud, mens flere har konkrete tanker om hvilke områder som bør styrkes.

Flere bedrifter på tvers av næringene etterlyste et forenklet byråkrati, hvor informasjon relatert til kompetanse og hva det offentlige kan tilby samles på ett sted. Flere bedrifter synes det er vanskelig å forholde seg til ulike kilder og at det resulterer i tilfeldigheter i hvilken informasjon de får. Dette synes særlig å gjelde de mindre virksomhetene, men noen av de større påpeker også dette.

Mange bedrifter er opptatt av samarbeidet mellom videregående skole og næringslivet, spesielt hva gjelder yrkesfag. Flere mener at forbindelsen ikke er sterk nok og at studiene med fordel kunne vært ytterligere innrettet mot det praktiske arbeidslivet. En bedrift opplever at en del ungdom ikke innehar grunnleggende kompetanse om arbeidslivets normer og regler, mens andre igjen stort sett er fornøyd på dette punktet. De fleste bedrifter er imidlertid opptatt av den mer formelle kompetansen.

Noen av industribedriftene påpeker blant annet at elevene ikke er oppdatert på aktuell software og generelle emner som EU-regler og HMS-krav. Herunder nevnes det blant noen av bedriftene at de ønsker økt lærlingtilskudd for å dekke kostnader for bl.a. utstyr. Enkelte mener også at det må gjøres enklere og mer attraktivt å ta fagbrev som voksen. I forlengelsen av dette er det noen få bedrifter i utvalget som ønsker at det offentlige tar et større ansvar hva gjelder kompetansen som trengs for å håndtere økt digitalisering og automatisering av arbeidet. En produksjonsbedrift ønsker seg tilskudd til

bruk av vikarer når ansatte tar videreutdanning og en annen bedrift ønsker generelt bedre ordninger for voksne som ønsker – men kanskje blir hindret av økonomiske forhold – å ta videreutdanning.

Flere virksomheter har også spesifikke ønsker hva gjelder NAVs ulike tilbud. Generelt dreier dette seg om at arbeidssøkere får den kompetansen det er behov for i arbeidslivet. Flere ønsker at arbeidssøkere via NAV kan få kursing i grunnleggende emner for bransjen. Noen virksomheter i besøksnæringen nevner kortere kokkekurs og næringsmiddelindustrien nevner hygienekurs. Flere ønsker også gratis norskkurs for arbeidsinnvandrere. Flere av virksomhetene påpeker at NAV må tilby bedre oppfølging av personer som er utplassert i bedriften: arbeidssøkeren har ofte behov for mer oppfølging enn det bedriften selv klarer å tilby. En bedrift innenfor informasjons- og kommunikasjonsnæringen ønsker seg et "kompetansehus" hvor bedrifter og arbeidsgivere kan møtes.

En del bedrifter ønsker seg i større grad også regionale nettverk, eventuelt hvor det offentlige fungerer som en samordner. En del mindre virksomheter ser for seg at man gjennom slike nettverk kan organisere fellestjenester slik som innkjøp. Andre igjen ser for seg at nettverk kan være særdeles fordelaktig for mindre virksomheter ved at de kan utfylle hverandre, samt understøtte innovasjon i næringen.

Del 4: drøfting og konklusjon

De to foregående kapitlene har tilnærmet seg spørsmålet om udekket kompetansebehov blant virksomhetene i Larvik fra to ulike innfallsvinkler. Del 2 er basert på spørreundersøkelser og registerdata som gir et mer generelt innblikk i disse utfordringene. Del 3 har ved kvalitative intervjuer gått noe mer ned i problemstillingene.

De to foregående delene gjengir detaljene fra analysene. Formålet med denne drøftingsdelen er å oppsummere det store bildet samt å løfte frem noen overordnede inntrykk. Dette gjøres først ved å svare direkte opp spørsmålet om hva som er det udekkede kompetansebehovet, generelt og mer spesifikt for besøksnæringen, informasjon- og kommunikasjonsnæringen og næringer knyttet til industrideknikk. Deretter drøftes andre funn under overskriftene kompetansetilgang, konkurransesituasjon og interesser og perspektiver. Endelig gis det noen avsluttende bemerkninger.

Udekket kompetansebehov – nå og fremover

Det udekkede kompetansebehovet blant virksomhetene i Larvik er omfattende. Det siste året sier 13 prosent av virksomhetene at de har hatt rekrutteringsutfordringer og det estimeres at mellom 130 og 190 flere personer kunne vært sysselsatt, hadde det ikke vært for disse problemene. For en del av virksomhetene medfører dette færre ansatte eller at en ansetter noen med lavere kompetanse enn først tiltenkt. Dette gjelder særlig trevareindustri, bygg- og anlegg, informasjon- og kommunikasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester. Av spesifikke yrker er det stort behov for sykepleiere samt lærere, tømrere, sjåførere, anleggsarbeidere, kokker og servitører.

Kompetansebehovet varierer til dels stort mellom fokusbransjene i prosjektet. *Besøksnæringen* har få udekkede behov, med unntak av kokker. Mangel på fagutdannede kokker gjør at mange serveringssteder ansetter personer med lavere kompetanse, men det er også grunn til å tro at dette delvis fører til redusert kapasitet. Utover dette uttrykker virksomhetene et visst behov for generell regnskapskompetanse og etter hvert mer kompetanse på innføring og bruk av elektroniske bookingsystemer. De mindre virksomhetene som inngår i intervjuene ser først og fremst for seg at disse behovene dekkes ved kursing av eksisterende ansatte. De større virksomhetene, som i begrenset grad har inngått i dybdestudien, er i stor grad digitalisert allerede.

For de to andre næringene synes det udekkede kompetansebehovet noe mer omfattende. Næringer innenfor *industriteknikk* – altså videreføring av råvarer – melder om til dels betydelig nåværende udekket behov. Dette gjelder fagutdannede håndverkere som tømrer, rørlegger, elektriker, prosessoperatører, maskinførere og pølsemakere. I forbindelse med at produksjonsanleggene stadig automatiseres ser mange av virksomhetene et fremtidig behov for elektroingeniører og prosesssteknikere.

Informasjon- og kommunikasjon er den næringen som både i den kvantitative og kvalitative undersøkelser uttrykker det største kompetansebehovet. Samtidig er det en av de raskest voksende næringene i landet. Dette omhandler både et stort trykk på å holde seg oppdatert for nåværende ansatte og å kunne tiltrekke seg nye ansatte med nødvendig utvikler- og programmererkompetanse. En del av de mindre virksomhetene uttrykker at det er vanskelig å tiltrekke seg spesialister, da disse helst vil jobbe i større virksomheter og gjerne mot miljøer i hovedstaden.

Kompetansebegrepet er imidlertid bredere enn formell kompetanse. Mange av virksomhetene i de tre næringene trekker frem holdninger generelt og relasjonskompetanse spesielt som et økende krav. For besøksnæringen dreier dette seg om kundeservice, noe som er et tradisjonelt kjennetegn ved bransjen. For de to andre bransjene handler det om å kunne kombinere teknisk kompetanse med relasjons- og salgskompetanse. Sistnevnte virker til å ha fått økt betydning for informasjon- og kommunikasjonsbransjen, hvor det er et økende behov for at personer med inngående teknisk kunnskap kan relatere og selge dette inn som løsninger for potensielle kunder.

Videre, varierer det mellom både virksomheter og næringer om hvorvidt de ser på formell kompetanse som nødvendig. De fleste virksomheter virker til å være fleksible på dette punktet. Noen ser på fagutdanning som et utgangspunkt for å bygge mer direkte relevant kompetanse, mens noen vektlegger dette mindre.

Konsekvensene av det udekkede kompetansebehovet varierer tilsvarende mellom næringene. For et fåtall virksomheter i besøksnæringen har det ført til noe redusert aktivitet. I informasjon- og kommunikasjonsnæringen løses dette delvis ved bruk av overtid. Det synes som om en del av virksomhetene innenfor industrideknikk lider de største konsekvensene, ved at det for noen hemmer vekst og resulterer i flaskehalsproblemer. Her er løsningene knyttet til vikarbyrå og overtid. En del virksomheter innenfor industrideknikk og informasjon- og kommunikasjon har imidlertid en eksplisitt strategi for å fylle kompetansebehovet.

For den enkelte virksomhet kan konsekvensene av det udekkede kompetansebehovet bli alvorlig. Den mest åpenbare konsekvensen er redusert aktivitet og hemmet vekst. Det kan også tenkes at energien som går med til å håndtere situasjonen tar fokus vekk fra andre faktorer, slik som nyskaping og innovasjon. I ytterste konsekvens kan mangel på kompetanse - særlig nøkkelkompetanse av kritisk karakter for virksomheten - føre til svekket konkurransevne. Av virksomhetene i denne undersøkelsen er det få eller ingen som uttrykker at de er i denne situasjonen. Men mangel på kritisk kompetanse kan bli alvorlig i fremtiden.

For samfunnet er også konsekvensene av det udekkede kompetansebehovet av betydning. For lokalsamfunnet betyr dette eksempelvis relativt færre sysselsatte og det kan hindre evnen til å opprettholde kompetansetilgjengeligheter som gjør det attraktivt for spesialister å bosette seg i og arbeide i Larvik.

Kompetansetilgang

Rekruttering er imidlertid kun en av flere kilder til kompetanse for virksomhetene. De fleste virksomhetene i studien benytter ulike kilder til kompetanse, inkludert videre- og etterutdanning, internopplæring, lærlinger, vikarbyrå og konsulenttjenester, i tillegg til rekruttering. Beregningene viser at det er de virksomhetene som har størst kompetanseutfordringer som - naturlig nok - benytter det bredeste spektrumet av ulike kilder til kompetanse.

Internopplæring benyttes av et flertall av virksomhetene, da enten som «skulder-til-skulder», interne fagseminarer og fadderordninger. *Videre- og etterutdanning* kan inkludere formell utdanning som fagbrev eller sertifikater, men også kurs i regi av leverandører eller bransjeorganisasjoner. En del av virksomhetene ser på det å ha lærling som en viktig kilde til kompetanse. I tillegg benytter noen vikarbyrå for å dekke inn midlertidige produksjonsbehov og konsulenttjenester for å dekke behov som oppstår ad-hoc eller som ikke inngår i kjernevirksomheten, slik som juridisk og regnskapsmessig bistand.

Det antas at spesielt etter- og videreutdanning er en viktig kilde til kompetanseheving. Det er imidlertid flere faktorer fra både virksomhetens og den ansattes side som kan hindre etter- og videreutdanning. For noen virksomheter - spesielt de større bedriftene i hver bransje - er ikke noe til hinder og deltakelse skjer gjerne etter initiativ fra de(n) ansatte selv. Mange bedrifter, spesielt innenfor besøksnæring og industrideknikk, ser imidlertid behovet for løpende produksjon og økonomi som en hindring. Flere nevner også mangel på motivasjon fra den ansattes side som en faktor. Et par bedrifter sier at de ansatte stort sett krever at dette skjer lønnet og i arbeidstid og at forsøk på "spleiselag" - hvor bedriften betaler kurs og den ansatte bruker noe av fritiden - ikke har vært vellykket.

Konkurransesituasjonen og kompetansebehovet

Selv om konkurransesituasjonen - her forstått som eksponering mot markeder og konkurrenter - varierer mellom virksomhetene i undersøkelsen, synes det å være noen generelle trekk mellom bransjene.

Virksomhetene i *besøksnæringene*, i intervjuene stort sett bestående av mindre virksomheter, virker stort sett til å være mindre eksponert. Spesielt overnattingsstedene har en del faste besøkende. De større virksomhetene har trolig en del direkte konkurrenter innenfor egen region. Næringene knyttet til *industriteknikk* forholder seg imidlertid mer til nasjonale og noen ganger internasjonale konkurrenter. Eksempelvis konkurrerer næringsmiddelbedriftene mot lignende bedrifter i hele landet og er i en

situasjon hvor noen få dagligvarekjeder er i posisjon til å presse prisene. En del av virksomhetene innenfor *informasjon- og kommunikasjon* virker til å være i en ytterligere tilspisset konkurransesituasjon. Programvare og relaterte IT-løsninger er i hovedsak et globalt fenomen og noen av disse virksomhetene finner sine direkte eller potensielt fremtidige konkurrenter i giganter som Google og Microsoft. Dette inkluderer muligheten for hel eller delvis outsourcing av IT-tjenester til lavkostland.

Ut fra dette synes det som om det er en sammenheng mellom eksponering mot konkurrenter og kompetansebehovet, hvor mange virksomheter blant de mest eksponerte, særlig informasjon- og kommunikasjon – har et stort behov for hyppig å oppdatere sin kunnskap for å være konkurransedyktig.

Spørsmålet kan imidlertid også stilles motsatt: blir virksomheten mer konkurransedyktig om den opparbeider seg mer kompetanse? Dette vil trolig ikke være aktuelt for alle virksomheter, men det kan gjennom eksempelvis digitale løsninger og automasjon ligge et potensiale i å forsterke og utvide virksomhetens konkurransekraft. Dette vil innebære en mer proaktiv, i motsetning til reaktiv, tilnærming til konkurranse. Dette er et punkt for videre refleksjon.

Interesser og perspektiver

Som nevnt i Del 1, kan det tenkes at ulike aktører har forskjellige interesser, blant annet hva gjelder spørsmålet om kompetansebehov. Hypotesen går på at den enkelte virksomhet har til dels snevre interesser som den i all hovedsak selv må ta ansvar for. Deretter har bransjen noe bredere interesser som omfavner flere virksomheter, dernest er det interesser som kan tenkes mer relevant for lokalsamfunn og storsamfunn. Samfunnets interesser kan imidlertid ofte sammenfalle med borgernes interesser og borgerne finner vi igjen blant virksomhetens ansatte.

En del ulike interesser kan avledes fra det virksomhetene har uttrykt hva gjelder kompetanseutfordringer. Her kan den enkelte bedrifts behov for spesialistkompetanse som ikke uten videre er overførbart til andre virksomheter, betraktes som en snever, men viktig interesse. Mange virksomheter uttrykker imidlertid behov for fagarbeidere, teknikere og eksempelvis programmerere. Dette kan i større grad anses som en samfunnsoppgave.

I undersøkelsen er bedriftene spurt om hva de mener offentlige etaters rolle skal være knyttet til virksomhetens hovedutfordringer og kompetanseutfordringer. Flere bedrifter synes det er vanskelig å forholde seg til ulike etater og etterlyser et forenklet byråkrati. Dette gjelder spesielt de mindre virksomhetene. En del bedrifter er opptatt av å intensivere samarbeidet mellom videregående opplæring og næringslivet. Dette er et godt eksempel på et forhold hvor den brede samfunnsinteressen for en utdanning må ivaretas, men hvor det kanskje bør være mer rom for virksomhetenes og bransjenes spesifikke interesser. I denne kategorien faller også en del bedrifters ønske om at det offentlige tar mer ansvar for grunnleggende kurs og utdanninger som omfatter flere virksomheter, eksempelvis hygienekurs for næringsmiddelbedrifter.

En del av virksomhetene, særlig innenfor industriteknikk, har et stort innslag av øst-Europeiske arbeidere og flere ønsker at disse får tilbud om og deltar på norsk kurs. Flere av disse utfører manuelt arbeid og stadig automatisering av arbeidet fordrer spørsmål om etter- og videreutdanning også i denne gruppen. Bruk av norsk på arbeidsplassen kan ha både praktisk betydning og være viktig av sikkerhetsmessige årsaker. Det kan også tenkes at et godt norsk språk er en forutsetning for etter- og videreutdanning. Det bør reflekteres over om samfunnet i større grad skal ta på seg denne oppgaven.

Endelig uttrykker en del av virksomhetene at de ønsker seg lokale eller regionale nettverk, både som kan bistå med fellestjenester for de mindre virksomhetene, hvor virksomheter kan spille på hverandre og/eller som kan bidra til innovasjon. Noen virksomheter ønsker at det offentlige tar initiativ til eller samordner slike nettverk.

Veien videre

Denne undersøkelsen har forsøkt å svare på hva som er det udekkede kompetansebehovet blant virksomhetene i Larvik. Allerede etablerte kvantitative metoder i NAV er supplert med intervjuer av virksomheter i utvalgte næringer.

Undersøkelsen har vært empirisk rettet og med et bredt nedslagsfelt. Det betyr at undersøkelsene i liten grad har trukket inn analyser eller forskning fra andre miljøer som kunne vært relevant. Det har heller ikke vært anledning til særlig fordykning i problemstillinger som kunne vært interessante. Eksempelvis har undersøkelsen i liten grad berørt spørsmålet om *hvorfor* det er mangel på sykepleiere eller kokker, kun konstatert at dette er en utfordring. En mer dyptgående studie av slike forhold kunne bidratt til informasjon om hvilke tiltak som bør settes inn for å øke tilbudet av arbeidskraft i spesifikke yrker.

Fordelen med en bred undersøkelse er imidlertid at den bidrar til overblikk og kan tjene som et utgangspunkt for videre diskusjoner og refleksjoner, videre undersøkelser, og ikke minst spesifikke tiltak og aktiviteter i forsøk på å møte noen av de utfordringene som fremkommer. Det er liten tvil om at *kompetansemeglere* – de som skal se mulighetene i skjæringspunktet mellom virksomhetenes behov og de institusjonelle rammene, utgjør en viktig rolle. Det er prosjektdeltakernes håp at resultatene fra undersøkelsen benyttes videre på en konstruktiv måte, til det beste for virksomheter og innbyggere i den transnasjonale regionen.

Referanser

- Andreev, L. (2015). NAVs bedriftsundersøkelse 2015.
- Cappelen, Å., Gjefsen, H., Gjelsvik, M., Holm, I. & Stølen, N. (2013). *Forecasting demand and supply of labour by education*: Statistics Norway, Report 48/2013.
- Ernst & Young. (2014). *Bedrifter, næringsstruktur og verdiskaping i Larvik*
- Günther, C.-C. & Løland, A. (2012). Estimering av mangel på arbeidskraft. *Norsk regnesentral, notat SAMBA/12/12*.
- Hægeland, T. & Baumgarten Skogstrøm, J. F. (2007). *Kunnskap som grunnlag for verdiskaping - tilgang på kvalifisert arbeidskraft*. Statistisk sentralbyrå.
- Kalstø, Å. M. & Sørbo, J. (2017). NAVs bedriftsundersøkelse 2017.
- KOBRA. (2015). Om KOBRA / Vad gör vi? Hentet 24.02, 2016, fra <http://kobra.eu/>
- Kunnskapsdepartementet. (2015). *Utdanning og arbeidsmarkedet*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2016). *Utdanning og arbeidsmarkedet - Del II*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Larvik kommune. (2013). *Kommuneplanens samfunnsdel 2012-2020*
- Larvik kommune. (2014). *Campus Larvik - en vurdering av muligheter for å opprette et "Campus" basert på e-læring i Larvik*
- Larvik kommune. (2015a). *Næringsplan 2015-2020*
- Larvik kommune. (2015b). *Næringsplan, Del 2: Mål og Handlingsprogram*
- Lassen, M. & Juul Moberg, R. (2012). Bestillerkompetence. *Skankomp*.
- Meyer, K. (2017). Bedriftsundersøkelsen 2017: NAV Vestfold.
- Pedersen, V. H. (2015, 10. nov). *Kan prosjekt skapa förändring?* Paper presentert på KOBRA kick-off, Uddevalla.
- Pedersen, V. H. & Johansen, M. L. (2012). Institusjonskompetence. *Skankomp*.
- Solberg, E., Børing, P., Larsen, K. A., Gleinsvik, A. & Olsen, D. S. (2013). *Bedriftskultur for læring: en studie av videreutdanning og opplæring i norske små og mellomstore bedrifter*. NIFU.
- Solberg, E., Rørstad, K., Børing, P. & Carlsten, T. C. (2015). NHOs kompetansebarometer 2015. *NIFU, Arbeidsnotat 5/2015*.
- Sørbo, J. & Ørbog, K.-M. (2013). Hvilke rekrutteringskanaler benytter bedriftene? *Arbeid og velferd(2)*.
- Vareide, K. & Nygaard, M. O. (2014). *Regional analyse for Vestfold 2014*: Telemarksforskning.
- Vestfold fylkeskommune. (2010). *Strategi for næringsutvikling 2011-2014*