

# Kompetanseundersøkelse

## Innledning

KNN gjennomfører årlig en undersøkelse for å kartlegge behovene i både offentlig og privat sektor. Formålet er å analysere hvilke satsingsområder som krever langsiktig fokus for å fremme vekst i regionen. For å sikre at regionen får den rette kompetansen, er det viktig at vi hører fra deg og din bedrift.

Resultatene fra undersøkelsen brukes i dialog med utdanningsinstitusjonene, fylkeskommunen og kommunene, næringslivet og de mange som legger til rette for å skape bedre forutsetninger i regionen, der vi sammen vurderer hvordan vi kan tilpasse fremtidig utdanning og videreutdanning i tråd med arbeidslivets behov og sikre at fremtidige ansatte er godt rustet til å bidra til veksten på Nordmøre.

Videre vil vi sammen med næringsforeningene i regionene Romsdal og Sunnmøre jobbe aktivt for å styrke kunnskapen om arbeidsmuligheter i regionen og i fellesskap jobbe for å få tak i kritisk kompetanse til offentlig og privat virksomhet.

I denne undersøkelsen ser vi på

- **Kompetansebehovet i virksomheten** - Kategorien undersøker om virksomheten har et udekket kompetansebehov og i hvilken grad dette påvirker driften. Den ser på hvordan kompetansemangel kan ha konsekvenser, som eventuelle utfordringer virksomheten har møtt på grunn av denne mangelen.
- **Lærlinger** – Kategorien undersøker virksomhetens status og praksis knyttet til lærlinger, med fokus på om virksomheten er en godkjent lærebedrift og hvilke faktorer som påvirker beslutninger om å ansette lærlinger. Den tar hensyn til den økte etterspørselen etter lære plasser som følge av ny opplæringslov og kartlegger hvilke hindringer eller prioriteringer som kan påvirke virksomhetens kapasitet og vilje til å ta inn lærlinger, samt innenfor hvilke utdanningsprogrammer de kan tilby opplæring.
- **Utdanningsbehovet** – Kategorien kartlegger virksomhetens behov for kompetanse på ulike utdanningsnivåer og spesialiserte fagområder, med fokus på yrkesfag, fagskoleutdanninger og høyere utdanning, samt udekkede behov innen ingeniørfag og IKT-kompetanse.
- **Kompetanseheving** - Kategorien vurderer hvordan virksomheten legger til rette for kompetanseheving blant ansatte, inkludert hvilke typer videreutdanning og opplæringstiltak som er aktuelle, og hvilke hindringer som eventuelt begrenser deltakelsen. Den utforsker også om virksomheten er villig til å gi økonomisk støtte eller permisjon for utdanning og ser på hvor stor andel av arbeidstiden som kan avsettes til kompetanseutvikling, samt virksomhetens budsjett for skreddersydd opplæring per ansatt.
- **Rekruttering** - Kategorien undersøker virksomhetens rekrutteringsutfordringer det siste året, med fokus på stillinger der ønsket kompetanse ikke har blitt oppfylt. Den ser nærmere på hvilke fagområder og utdanningsnivåer virksomheten har hatt vansker med å rekruttere til, hvor mange personer dette gjelder, samt årsakene til at det fremdeles er udekkede kompetansebehov.

- **Profilering og synlighet** - Kategorien fokuserer på hvordan virksomheten profilerer seg for å tiltrekke seg ny kompetanse og potensielle ansatte. Den undersøker hvilke metoder og kanaler som brukes for å informere om ledige stillinger og rekrutteringsbehov, samt om det finnes samarbeid med studenter, enten gjennom prosjekter, oppgaver eller deltidsansettelser.
- **Kunstig intelligens** - Kategorien undersøker virksomhetens tilnærming til samarbeid med studenter, enten ved å involvere dem i prosjekter eller ansette dem på deltid. Den vurderer også hvordan virksomheten ser på fremtidige behov for ferdigheter og kunnskaper i lys av kunstig intelligens, og om dette vil resultere i et større eller mindre kompetansebehov over de neste 3-5 årene.
- **Grønn omstilling** - Kategorien fokuserer på hvordan en grønn omstilling forventes å påvirke virksomhetens kompetansebehov i løpet av de neste 7-10 årene. Den undersøker i hvilken grad omstillingen vil føre til endrede behov for ansatte med spesifikke ferdigheter innen ulike fagområder, spesielt med vekt på naturvitenskapelige, ingeniør- og tekniske fag. Videre kartlegger den hvilke spesifikke fagområder som vil være relevante for å møte disse fremtidige kompetansekravene.

I forberedelsen av kompetanseundersøkelsen 2024 ble tilbakemeldingen fra kompetanseundersøkelsen 2023 tatt til etterretning og justert. Undersøkelsen ble sendt ut til samarbeidspartnere i utviklingen av kompetanse- og kompetanseheving for innspill og sikre relevans til prosjekter og planlegging av tilbud innen kompetanse og utdanning.

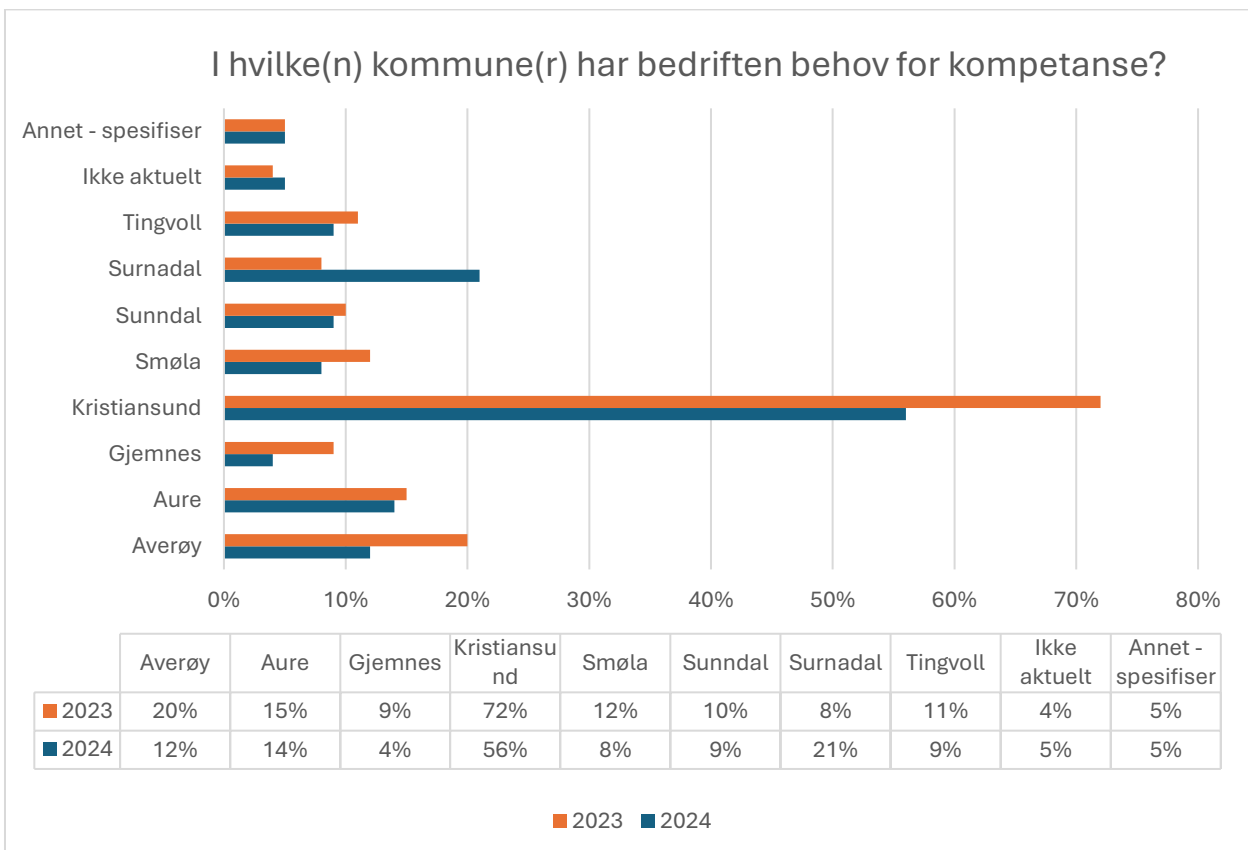
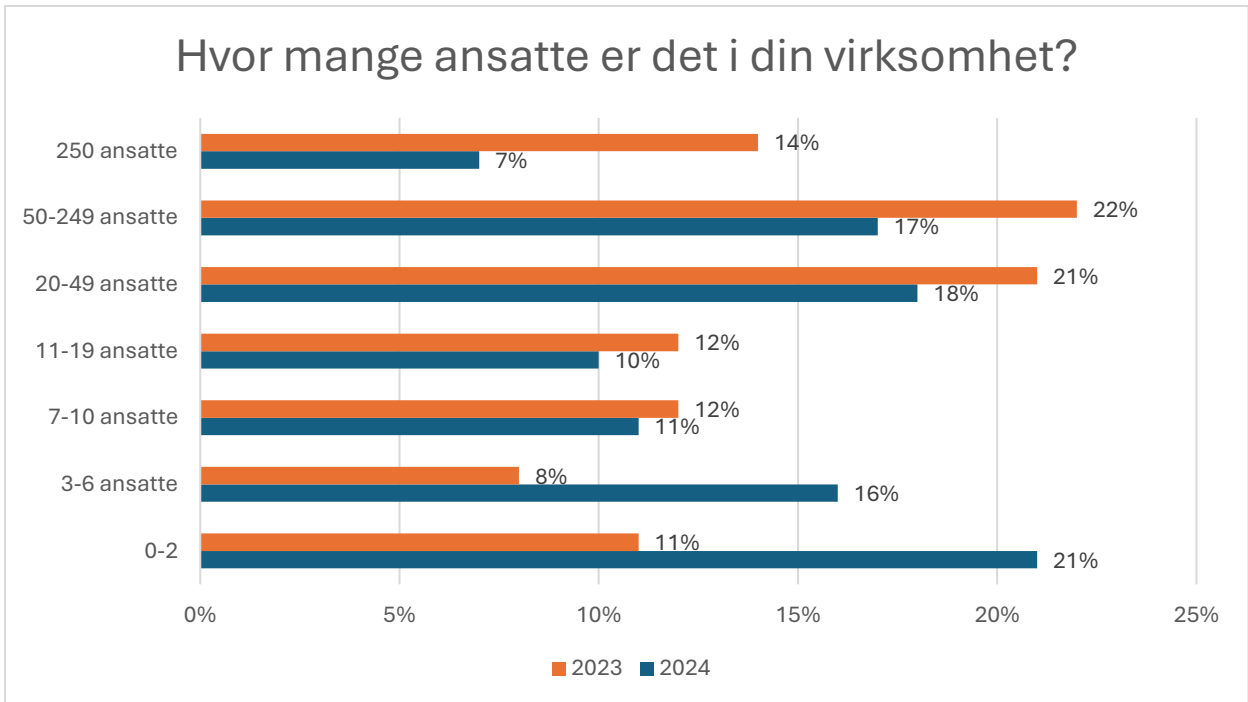
Kompetanseundersøkelsen er sammenlignet med resultatene fra undersøkelsen som ble gjennomført i 2023, for å vise utviklingen innenfor de forskjellige områdene. Noen av resultatene er ikke inkludert, spesielt der formuleringen er endret og meningsinnholdet kan tolkes annerledes. I noen av spørsmålene har det vært mulig å skrive inn kommentarer/innspill under «annet» - her har tydelig ikke-relevante kommentarer og symboler har blitt fjernet, men disse kommentarene har i størst mulig grad tatt vare på som innspill.

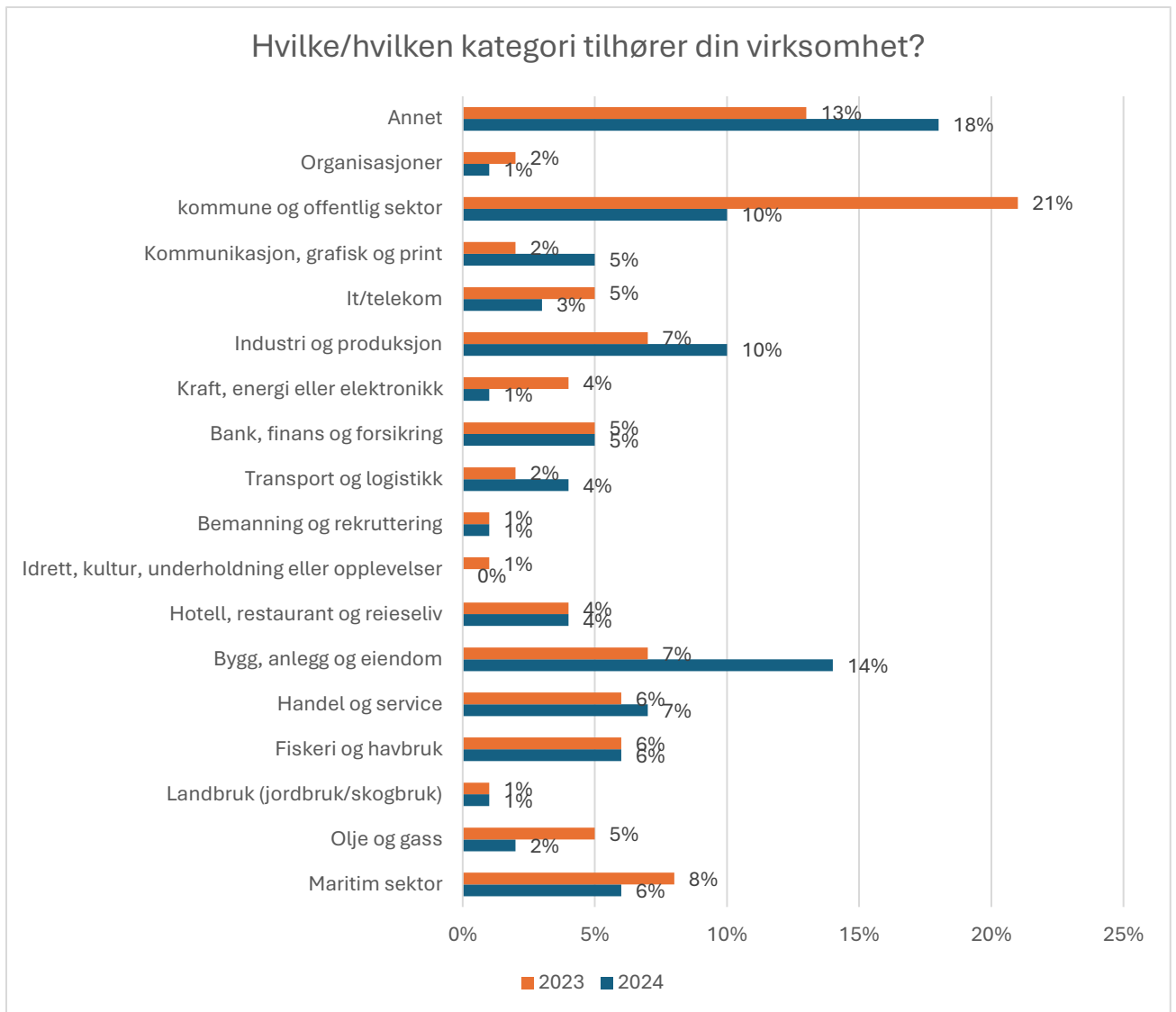
Undersøkelsen ble for første gang sendt ut 30.08.2024 og lukket 31.10.2024. Undersøkelsen ble distribuert gjennom e-post og informert om på nyhetsbrev, på samlinger og direkte e-poster.

## Innhold

Innledning.....	2
Del 1 - Bakgrunn .....	5
Del 2 - Kompetansebehovet i virksomheten.....	7
Del 3 – Læringer.....	8
Del 4 - Utdanningsnivå.....	12
Del 5 - Kompetanseheving i virksomheten .....	18
Del 6 - Rekruttering.....	24
Del 7 - Profilering og synlighet .....	28
Del 8 - Studentoppgaver og ansettelse student på deltid.....	30
Del 9 - Kunstig intelligens.....	31
Del 10 - Grønn omstilling .....	32

## Del 1 - Bakgrunn

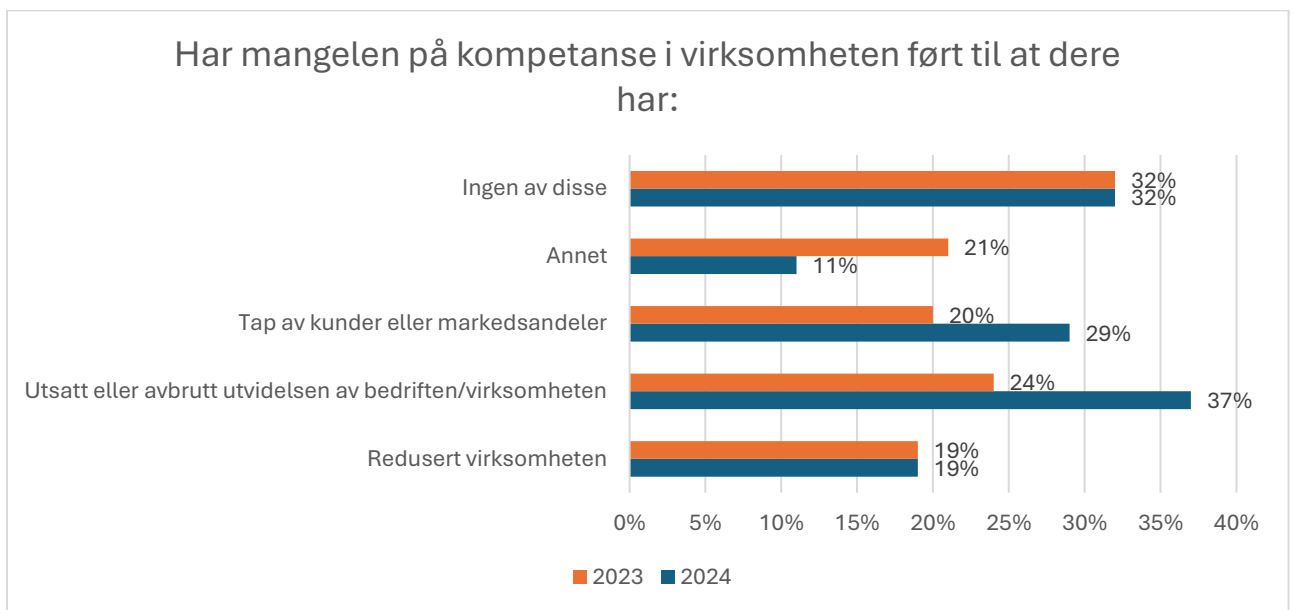
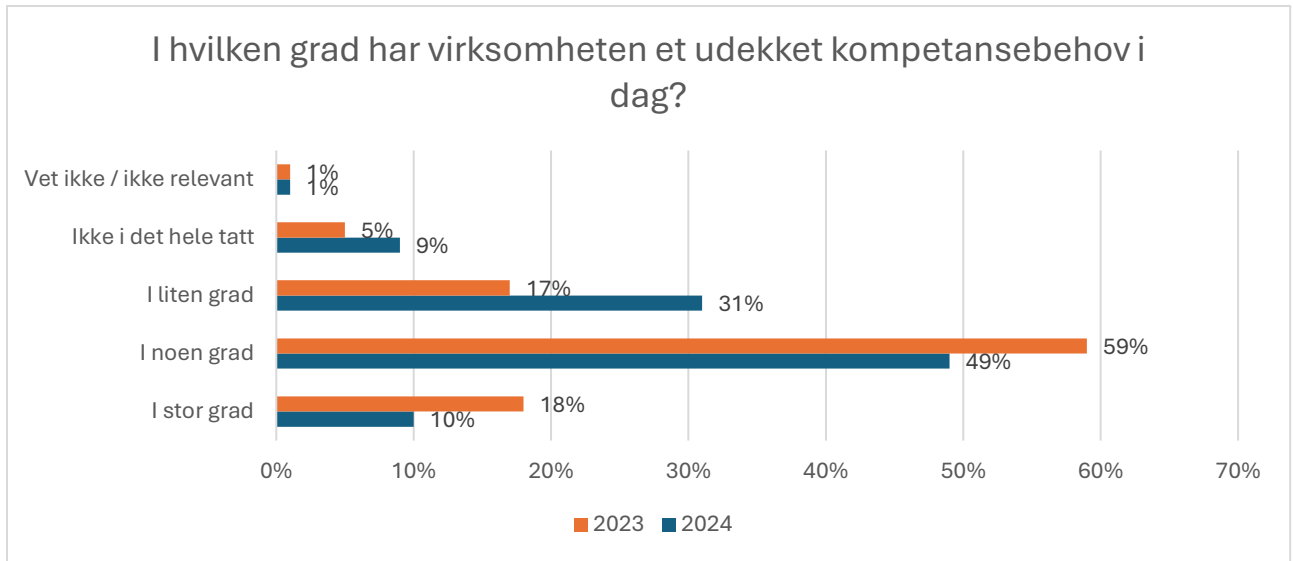




### Hvilke/hvilken kategori tilhører din virksomhet? - Annet

- tjenesteyting
- Høgere utdanning
- Administrasjon
- HMS
- Havn, kaier, forretningsbygg og bakareal.
- Undervisning
- Service
- Systemutvikling og media innholdsproduksjon
- Rådgivende konsulentvirksomhet
- Juridiske tjenester
- Miljø, avfall fra offshore og industri på land
- Stiftelse
- Næringsutvikling
- Regnskap, økonomi og rådgivning
- innovasjonsmiljø
- Næringsutvikling
- Bedriftsrådgivning
- Campingplass
- Kontor, data, mobil og regnskap
- Privat helsetjeneste
- Regnskap
- og mat og drikke produsent av landbruksproduktet og reiseliv
- landbruk, mat og drikke og reiseliv
- Kjøretøy
- Økonomisk rådgivning / regnskap
- Akvakultur
- Regnskap
- NAV - statlig

## Del 2 - Kompetansebehovet i virksomheten



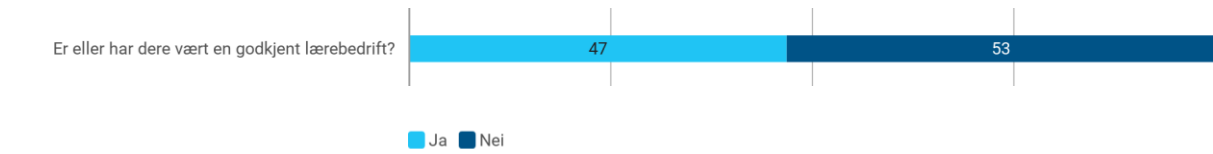
Har mangelen på kompetanse i virksomheten ført til at dere har:

Det er mulig å velge flere svaralternativer. - Annet

- begrenset vekstløpet
- outsourcing
- Lagt ned kontoret i Kr.sund
- kjøpe tjenester
- Vi har ansatt noen på våre andre kontor rundt om i Norge
- Ymse
- Fulle opp etter de som pensjoneres
- Må løse oppgavene med annet kompetanse
- Leid inn kvalifisert personell

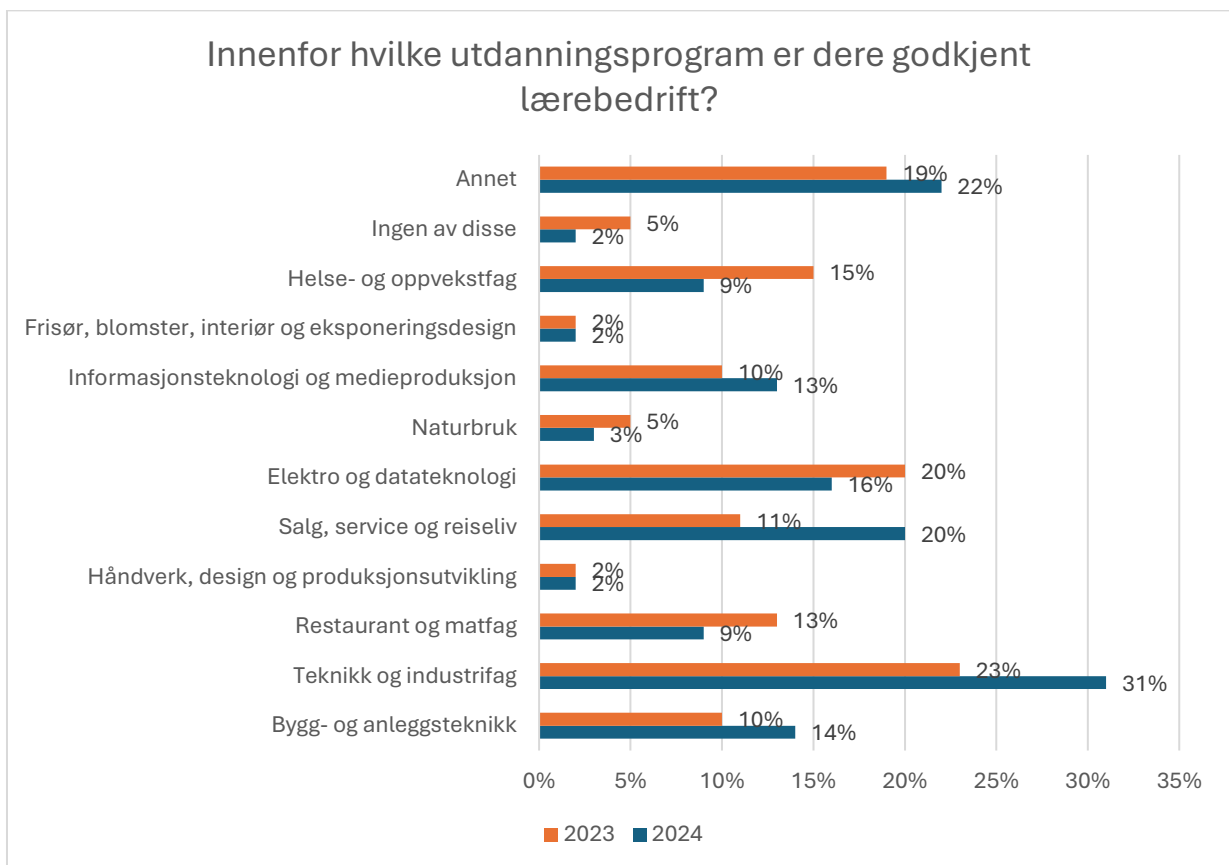
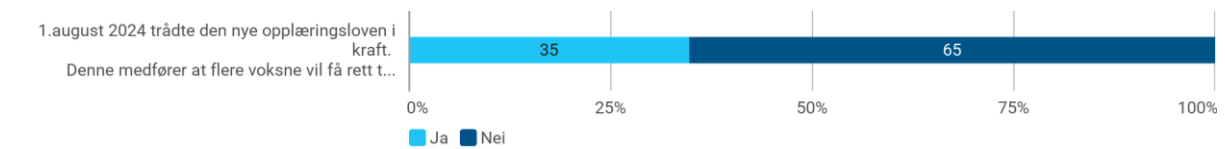
## Del 3 – Læringer

Er eller har dere vært en godkjent lærebedrift?



1.august 2024 trådte den nye opplæringsloven i kraft. Denne medfører at flere voksne vil få rett til videregående opplæring. Det er derfor ventet en økning i tallet på personer som vil ha behov for læreplass for å fullføre sin yrkesopplæring.

Er det aktuelt for virksomheten å ansette flere lærlinger enn i dag?

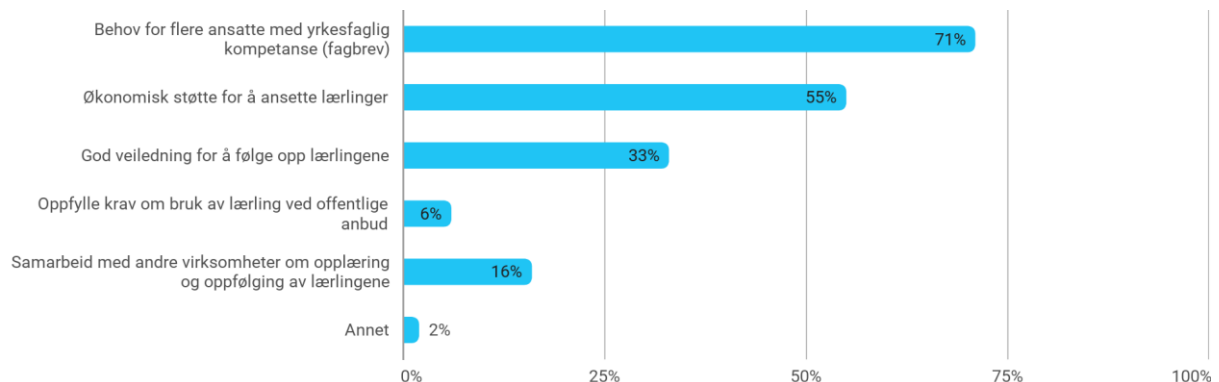




## Innenfor hvilke utdanningsprogram er dere godkjent lærebedrift? - Annet

- Maritim
- Prosess kjemi
- Automasjon og logistikk
- Blikkenslager
- Logistikk
- Mekanisk og automasjon
- Transportfag
- Kontor, anleggsfører, sjåfør
- Har ikke en komplett oversikt
- trelast
- Akvakultur
- Transport
- Er et flerfaglig opplæringskontor
- akvakultur

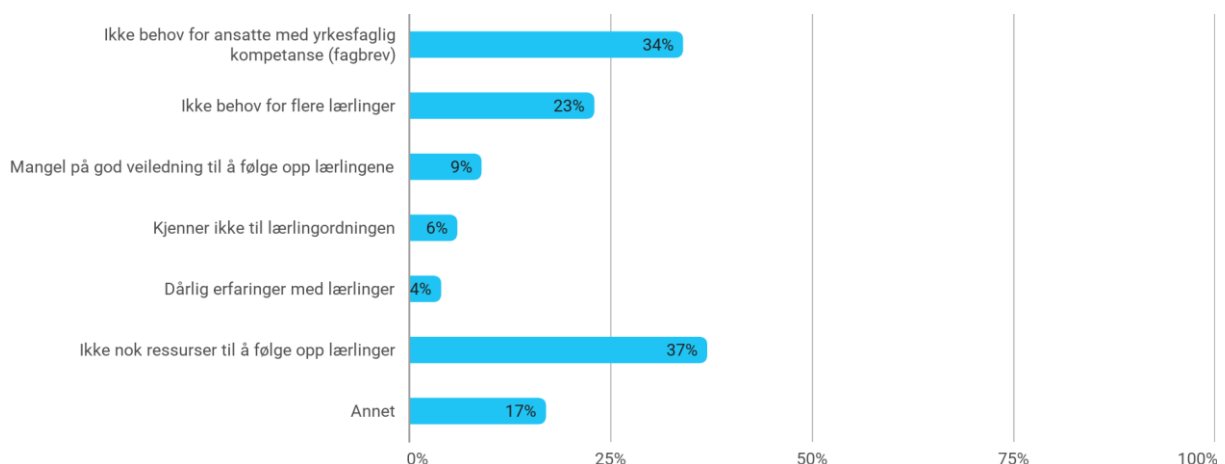
## Hvilke faktorer er mest avgjørende for at virksomheten skal ansette flere lærlinger?



## Hvilke faktorer er mest avgjørende for at virksomheten skal ansette flere lærlinger? - Annet

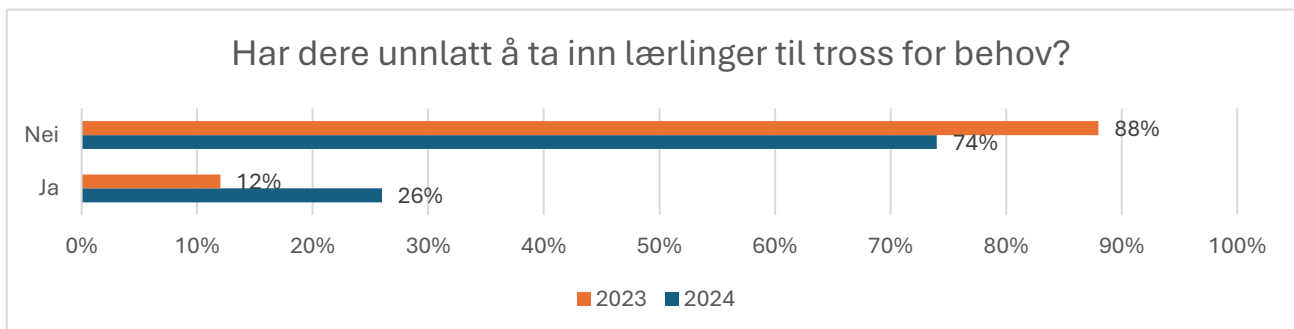
- At det er lærlinger å hente

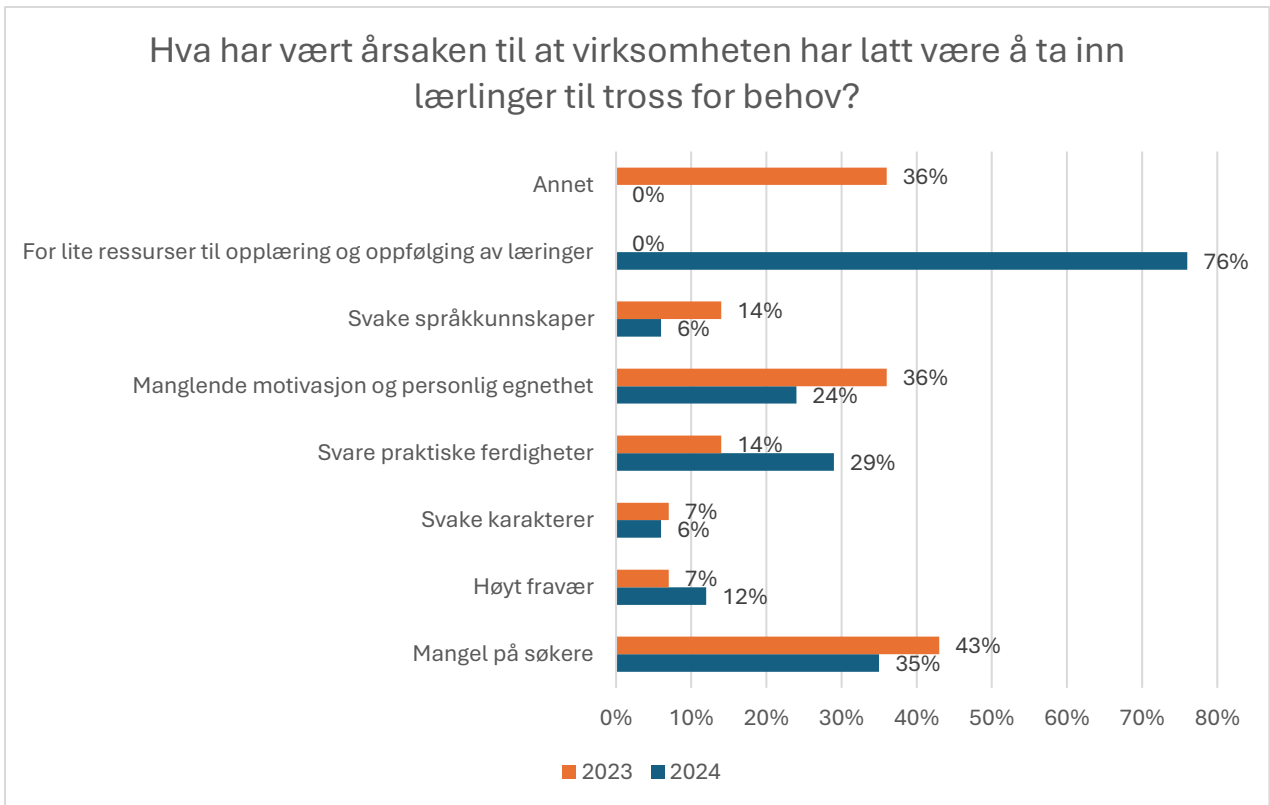
## Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger?



## Hva er de viktigste årsakene til at virksomheten vurderer det som lite aktuelt å ansette flere lærlinger? - Annet

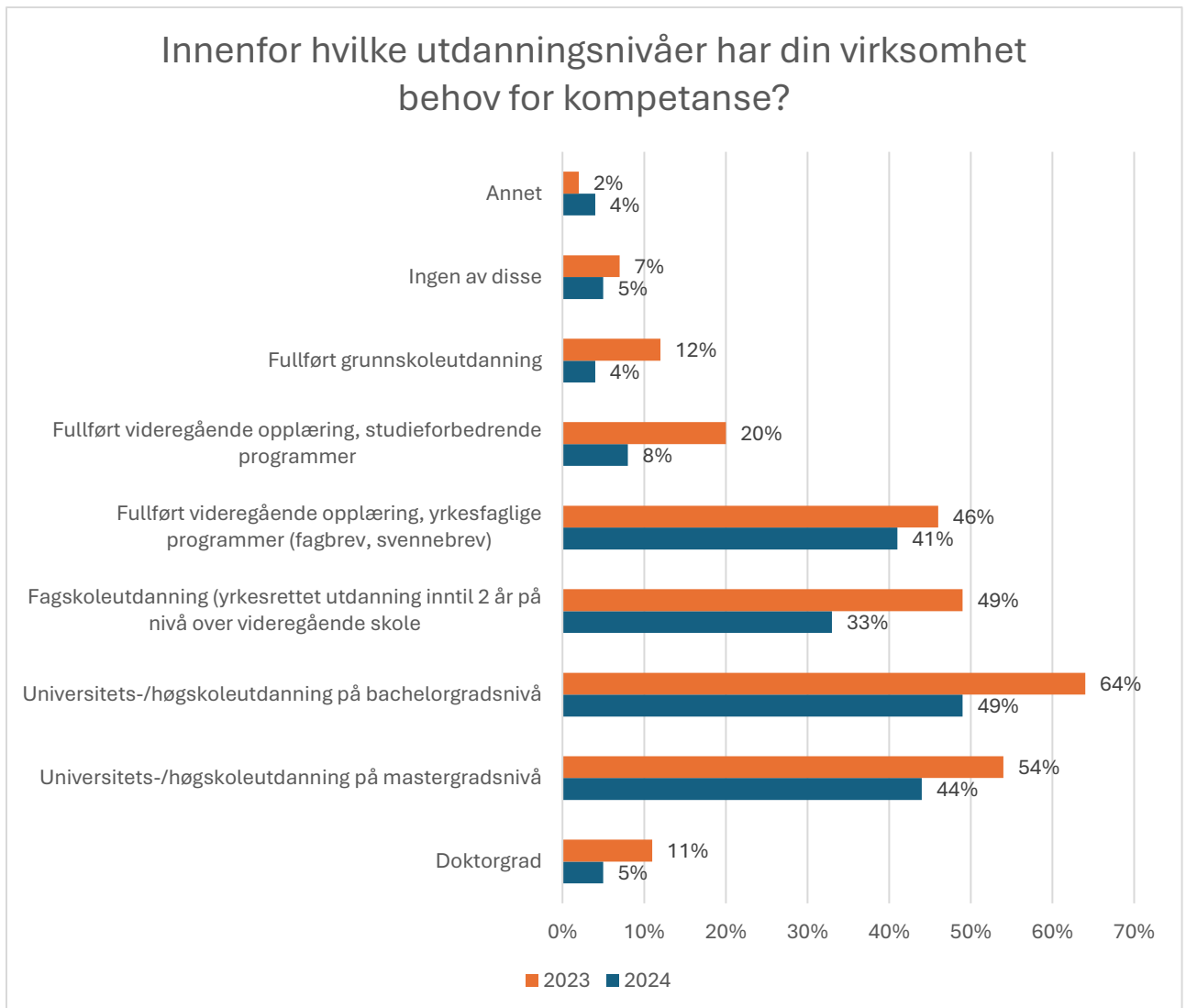
- Våre tjenester baserer seg utelukkende på høyere teknisk og/eller formell kompetanse. Lærlinger er derfor ikke aktuelt.
- vi har allerede 10% andel av lærlinger av våre ansatte, mer enn dette vil være uansvarlig med tanke på kapasitet til opplæring
- ikke lærlinger i vår bransje
- Vi ansetter interns og nyutdannede etter universitetsgrad
- Er ikke en bedrift som kan ta lærlinger
- spesialopplæring for å kunne utføre jobben.
- Ikke lærlinger i vår bransje
- Det dreier seg om kapasitet til å følge opp lærlinger offshore
- Uaktuell problemstilling
- 1 lærling er nok for oppfølging med 4 ansatte
- For liten bedrift
- Ikke nok oppdrag i byggebransjen p.t
- det eksisterer ikke mulighet for lærlinger innen bedriftens fagfelt
- Byggeoppdrag/prosjekt rundt om i landet hvor arbeidsbetingelser ikke passer for lærlinger og det blir også vanskelig å følge dem opp
- Vi har ansatt flere tidligere lærlinger og med det økt bemanning, flere andre som trenger mye oppfølging i bedrift for øyeblikket. Språkpraksis, ungdom droppet ut av skole, personer på tiltak gjennom NAV, og elever på praksisplass fra VGS fredager.





\*Variabelen «For lite ressurser til opplæring og oppfølging av lærlinger» ble bare målt i 2024.

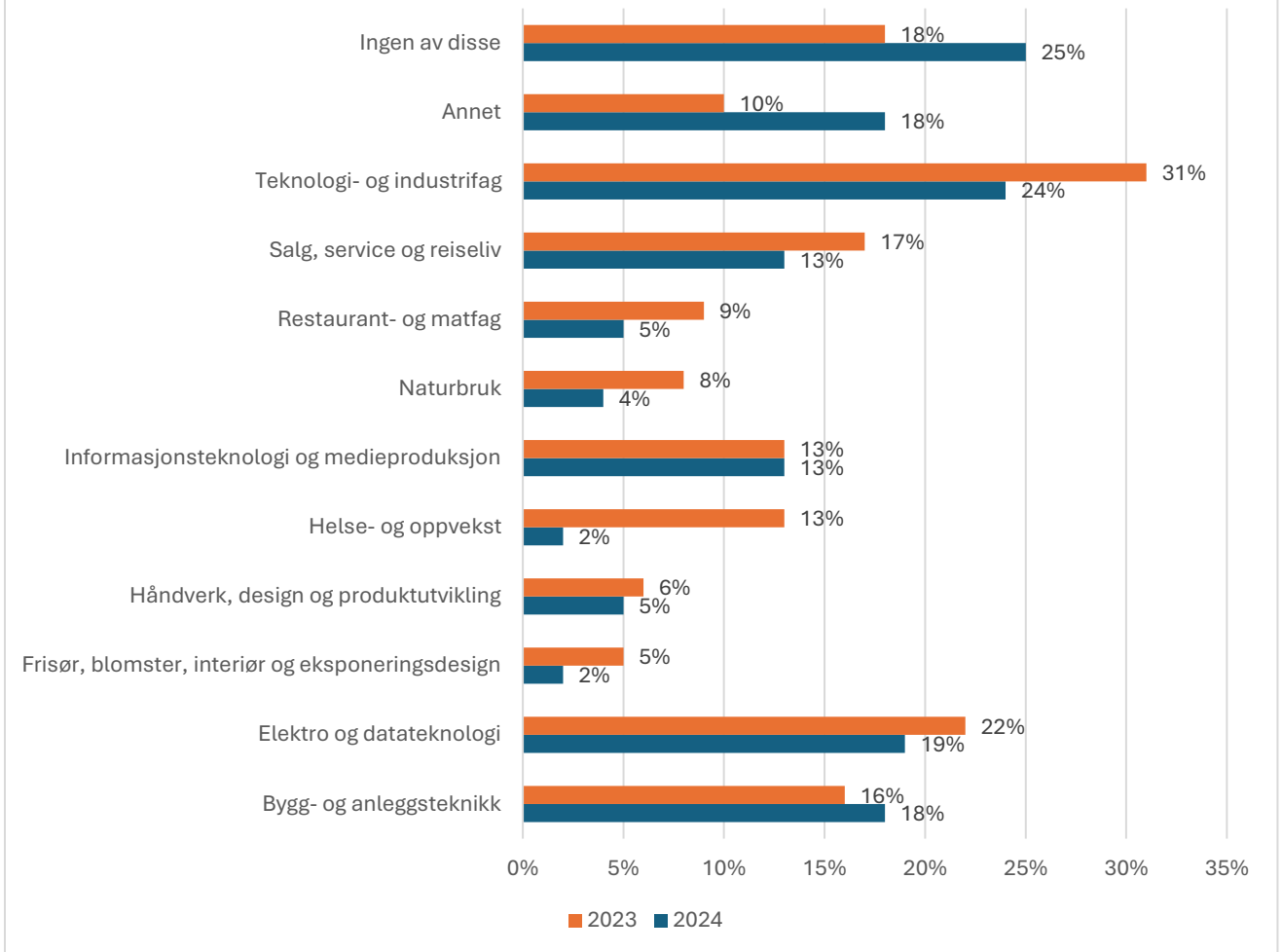
## Del 4 - Utdanningsnivå



### Innenfor hvilke utdanningsnivåer har din virksomhet behov for kompetanse? - Annet

- Erfaring og fagbrev
- Ingen spesielle utdanningskrav - erfaring og kompetanse viktigst.
- ikke behov
- Har nok kompetanse
- lærevilje og energi

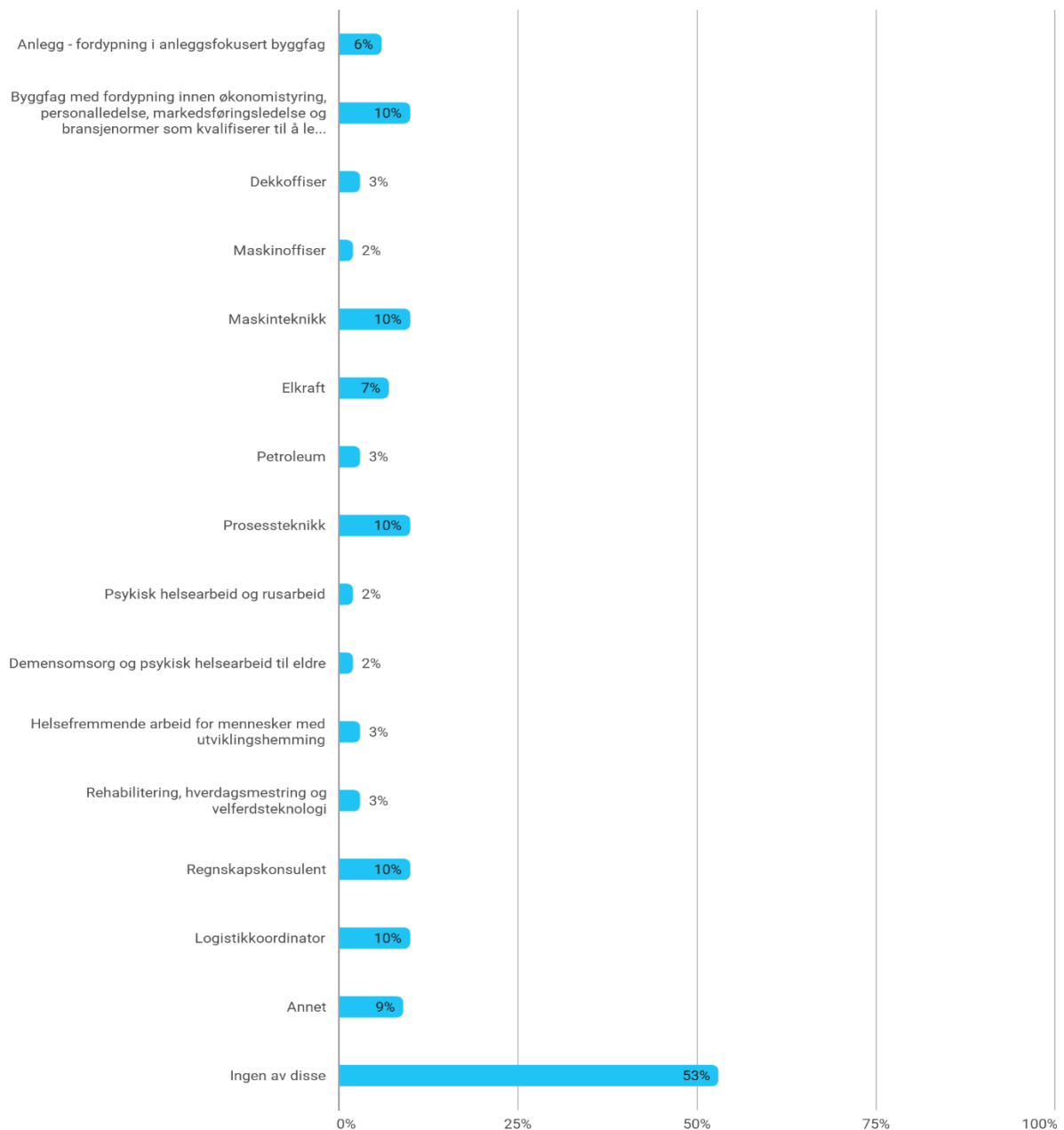
## Fra hvilke yrkesfaglige utdanningsprogrammer (VGS) har virksomheten behov for å rekruttere?



## Fra hvilke yrkesfaglige utdanningsprogrammer (VGS) har virksomheten behov for å rekruttere? - Annet

- De kan ha relevant yrkesfaglig bakgrunn, men må minimum ha teknisk fagskole eller Bachelor
- Økonomi
- Prosess
- Bunadstilvirker med fagbrev
- Klima, energi og miljø
- Logistikk
- Kjemi/yrkeshygiene
- Handel
- Faglærere
- Maritimt
- Transportfag
- Gjenvinningsfaget og yrkessjåfør
- Miljø, Logistikk
- Ledelse, økonomi og personal
- ikke behov
- Ledelse
- Økonomi
- Økonomi
- Akvakultur
- Garner
- Transport, vei
- akvakultur

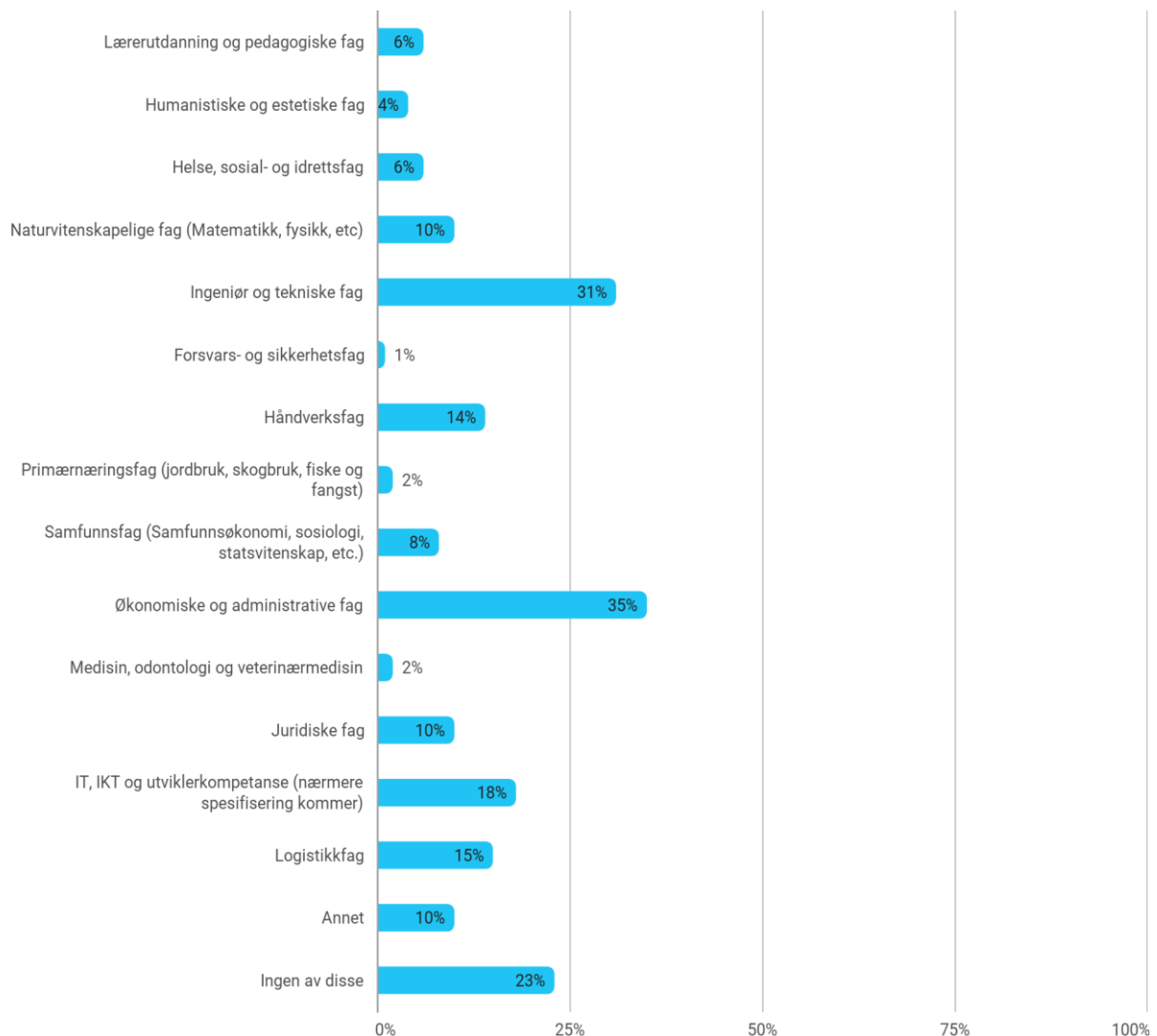
## Fra hvilke fagskoleutdanninger har virksomheten behov for å rekruttere?



## Fra hvilke fagskoleutdanninger har virksomheten behov for å rekruttere? - Annet

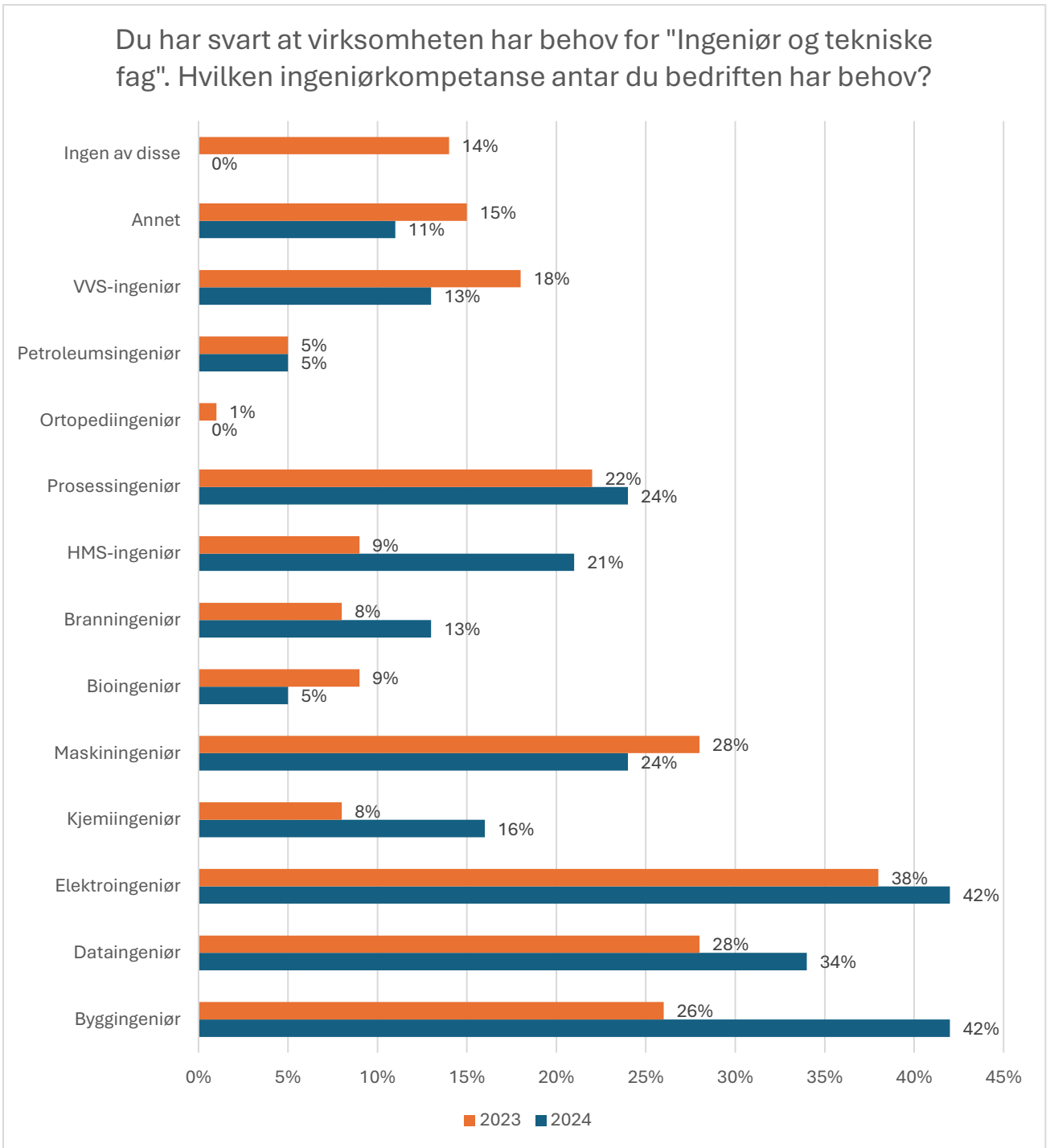
- Prosjektering tekniske fag
- Transport
- Faglærere
- IT
- Automasjon (SAS)
- Se forrige svar
- medieteknikk
- Ingen spesielle utdanningskrav - erfaring og kompetanse viktigst.
- ikke behov
- Akvakultur
- akvakultur

## Fra hvilke utdanningsløp innenfor høyere utdanning har bedriften behov for å rekruttere?



## Fra hvilke utdanningsløp innenfor høyere utdanning har bedriften behov for å rekruttere? - Annet

- Eiendomsfag
- Arkitektur, interiørrarkitektur og landskapsarkitektur
- Styrmenn
- Maritim
- Salg og markedsføring
- Markedsføring
- Miljø og bærekraft. vi rekrutterer fra HiM avd KSU, Børekraftig logistikk og sirkulær økonomi
- Medie og kommunikasjon
- Medier og kommunikasjon
- ikke behov
- akvakultur
- Biologi og veterinær

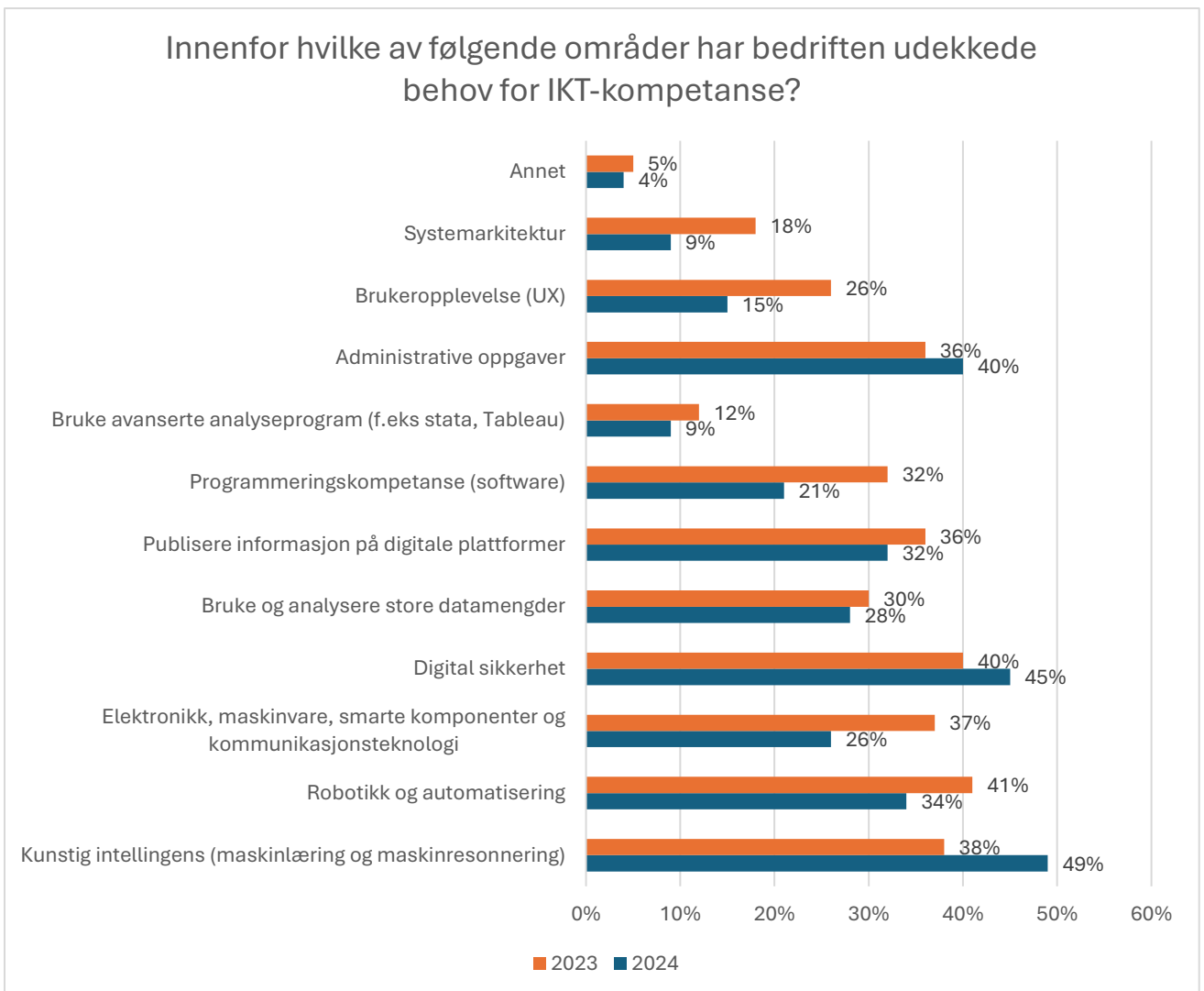
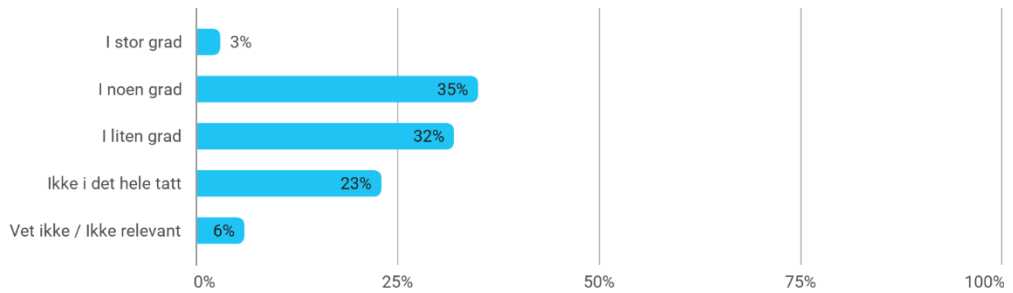


Du har svart at virksomheten har behov for "Ingeniør og tekniske fag". Hvilken ingeniørkompetanse antar du bedriften har behov? - Annet

- Marin ingeniør
- Innen petroleum: Struktur, rør, teknisk sikkerhet
- Automasjon /SAS, Subsea
- HMS + kvalitet + bærekraft



## I hvilken grad vil du si at virksomheten har et udekket behov for IKT-kompetanse?

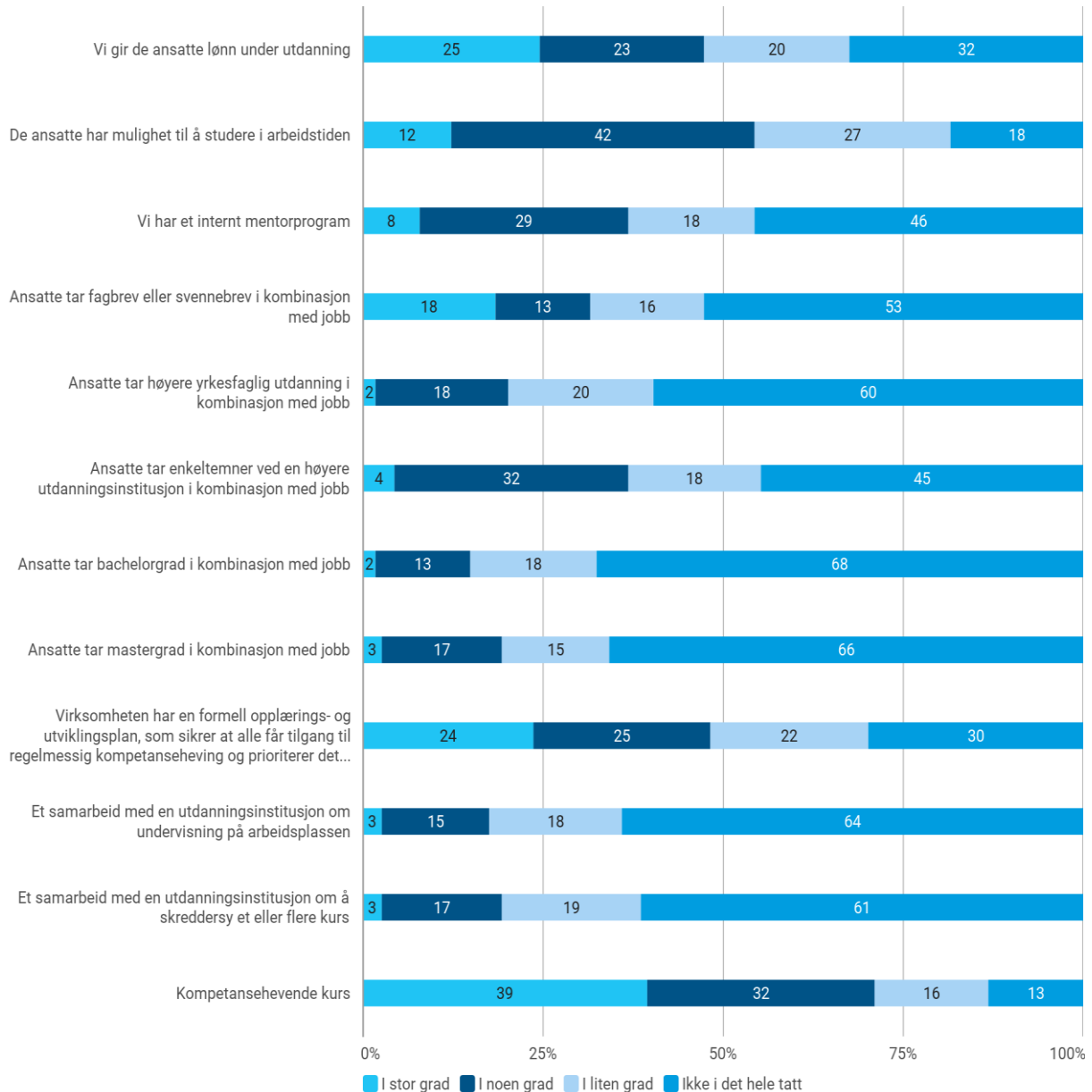


## Innenfor hvilke av følgende områder har bedriften udekkede behov for IKT-kompetanse? - Annet

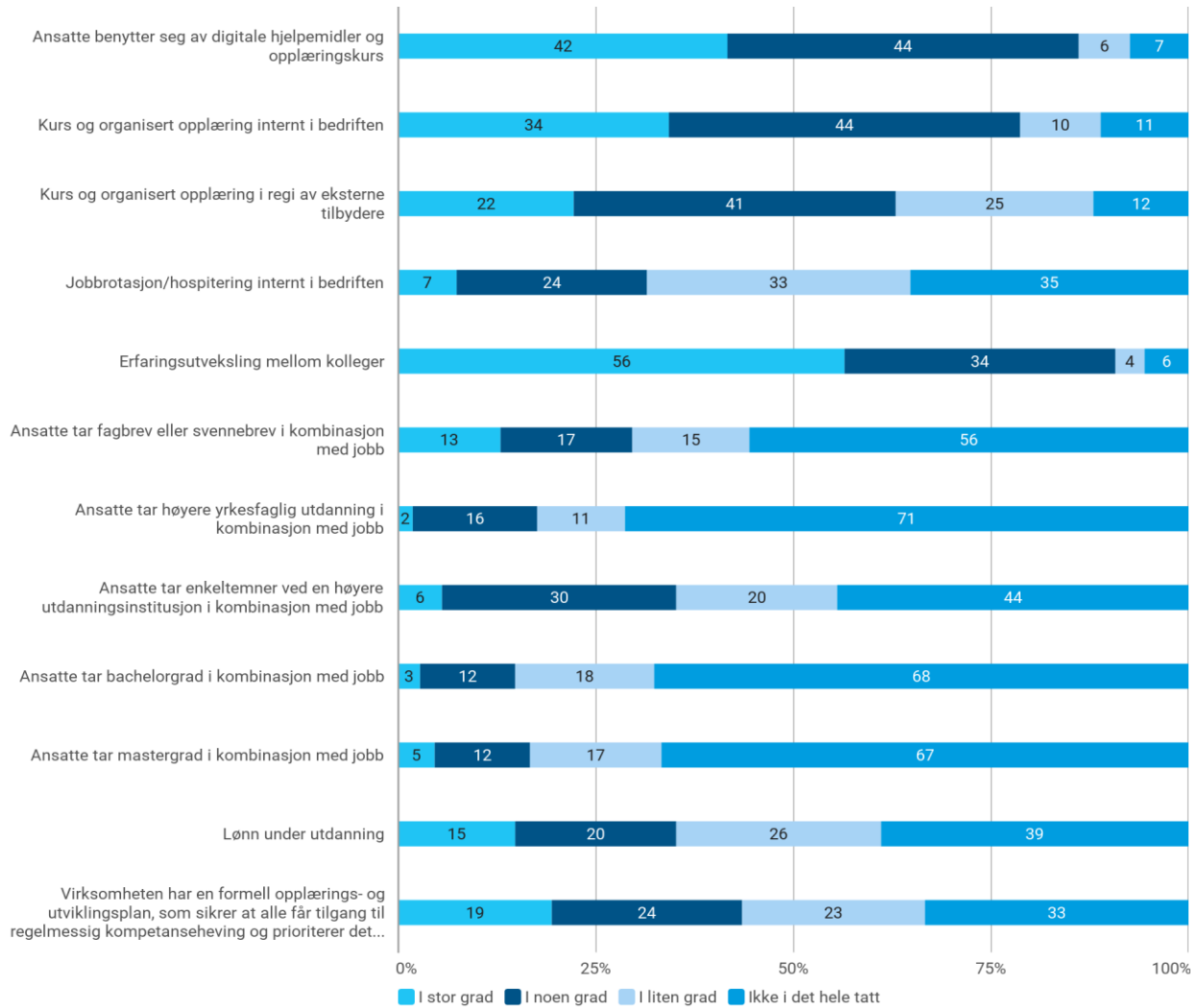
- Generell IT kompetanse
- Personvern og brukeradministrasjon

## Del 5 - Kompetanseheving i virksomheten

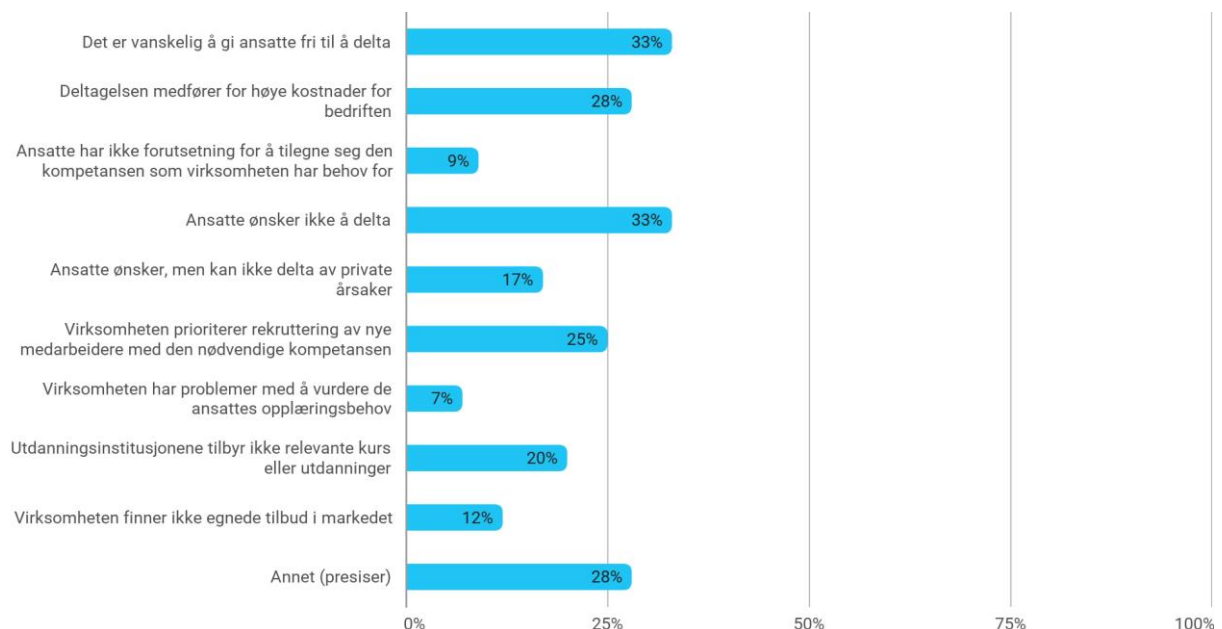
Påstand: Arbeidsplassen tilrettelegger for kompetanseheving for ansatte i virksomheten på følgende måter:



## Hvilke former for kompetanseheving av egne ansatte er relevante for bedriften i dag?



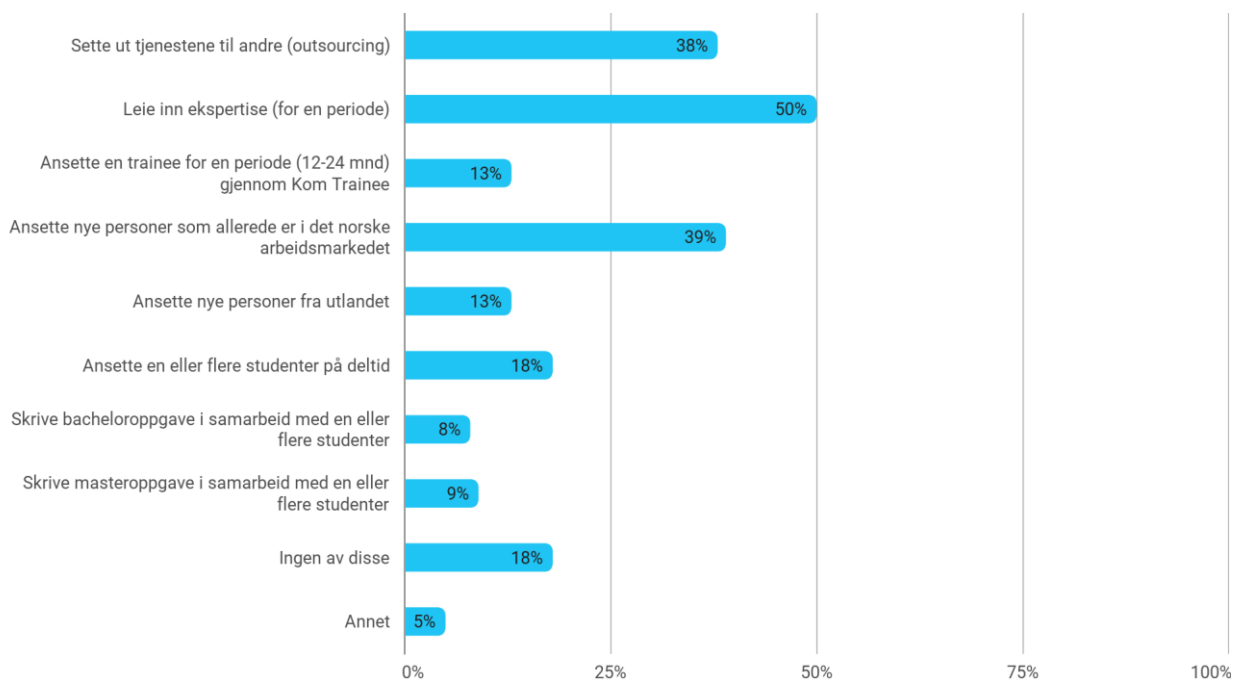
## Hvilke av følgende påstander beskriver hvorfor ansatte i virksomheten ikke deltar i etterutdanning og videre kompetanseheving?



## Hvilke av følgende påstander beskriver hvorfor ansatte i virksomheten ikke deltar i etterutdanning og videre kompetanseheving? - Annet (presiser)

- Det er opp til hver enkelt om det er ønskelig med etterutdanning, noe flere benytter muligheten til. Dette skjer da på egen tid og i egen regi dersom det ikke dreier seg om kompetansehevende kurs og sertifiseringer oppfordret av selskapet
- Internopplæring
- Ikke behov på det nåværende tidspunkt.
- Foreløpig ingen interesse fra ansatte
- vi driver innen et spesialfelt, og dermed underlagt strenge restriksjoner på kursing
- Kan være sammensatte og ulike årsaker.
- Høy snittalder kan være en årsak
- Vi gir kompetanseheving i form av kurs til ansatte
- Bare en ansatt
- For personell som skal ta fagbrev ifmb jobb er frykt for å ta eksamen etter mange år borte fra skolen den viktigste årsaken
- Ansatte deltar der det er behov og tilbud. Opplever ikke at det er en stor utfordring at ansatte ikke deltar
- Ikke behov
- Ikke aktuelt pga. 1 ansatt
- Bransjeerfaring og personlige egenskaper er viktigere for oss enn utdanning.
- Alle ansatte har 4-5 kursdager i året innen sitt fagområde
- Ansatt deltar i kompetanseheving
- 50% av de ansatte er "seniorer"
- Selskapet er i oppstartsfasen og vil først ansette riktig kompetanse for senere utvikling
- kan ikke norsk og engelsk
- Ny bedrift, som ikke har satt plan for videreutdanning enda
- Utfordringer med språk
- Er ikke nødvendig
- de ansatte tar kurs og utdanning
- Det er høye utdanningskrav for å få første jobb i banken, så det er ikke så vanlig med utdanning etterpå. Arbeidspresset er i tillegg enormt, så det er lite tid til dette.
- Språkproblemer - begrenset med tilbud på morsmålet og de ansatte behersker ikke norsk/engelsk godt nok.
- De ansatte har ofte en bachelor ved ansettelse

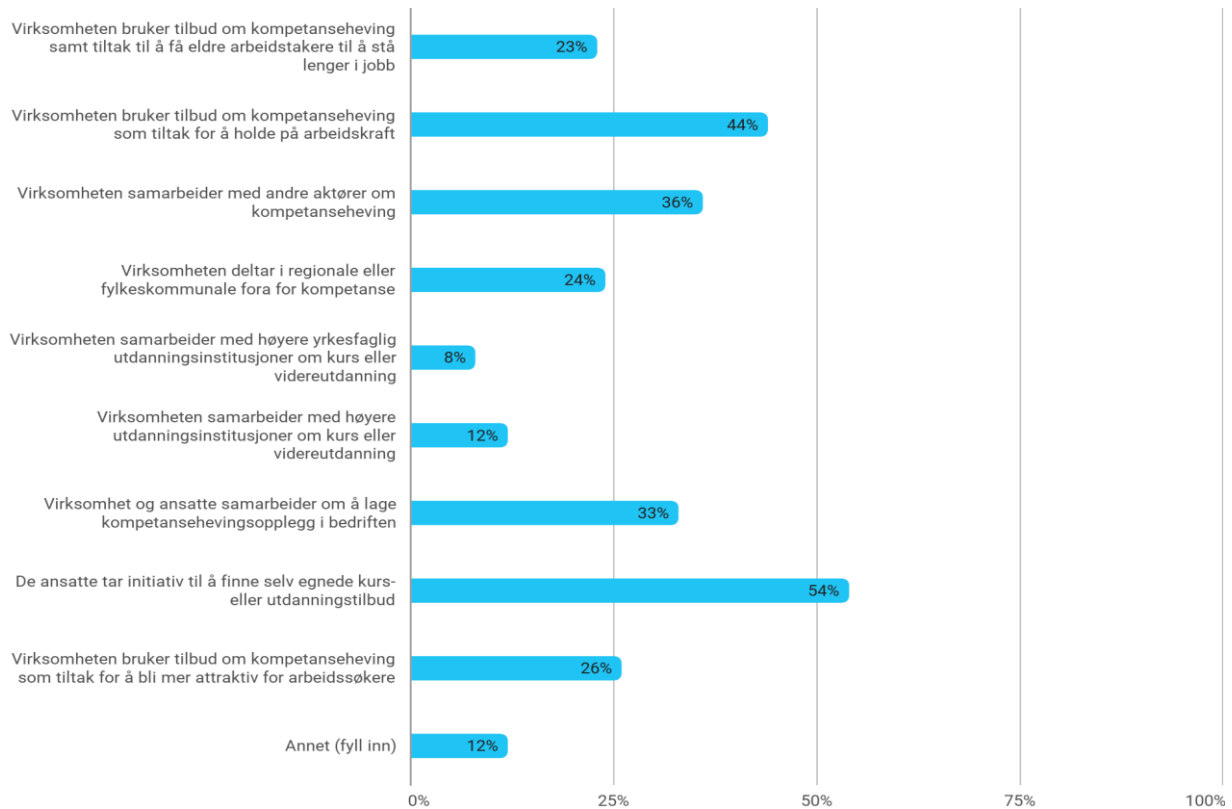
Foruten kompetanseheving av egne ansatte, hvilke andre måter legger dere til rette for å øke kompetansen i virksomheten?



Foruten kompetanseheving av egne ansatte, hvilke andre måter legger dere til rette for å øke kompetansen i virksomheten? - Annet

- Oppfordring og kultur for kontinuerlig læring blant de ansatte
- Delta på møter og konferanser med aktuelle tema.
- Deltar i nettverk
- Tar inn flyktninger i praktisk arbeid
- Det er litt vanskelig å svare, for lokalt er vi bare 2, men 1700 i konsernet. Lokalt er svaret "ingen av disse", men ellers bruker vi mange av disse.

## Hvilke av følgende påstander beskriver hvordan virksomheten jobber med kompetanseheving blant de ansatte i dag?

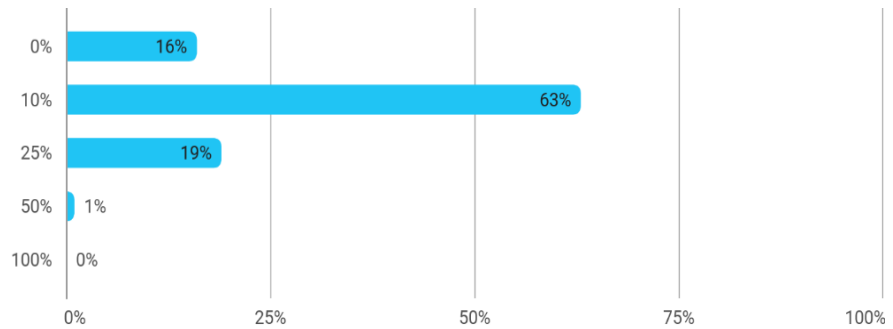


## Hvilke av følgende påstander beskriver hvordan virksomheten jobber med kompetanseheving blant de ansatte i dag? - Annet (fyll inn)

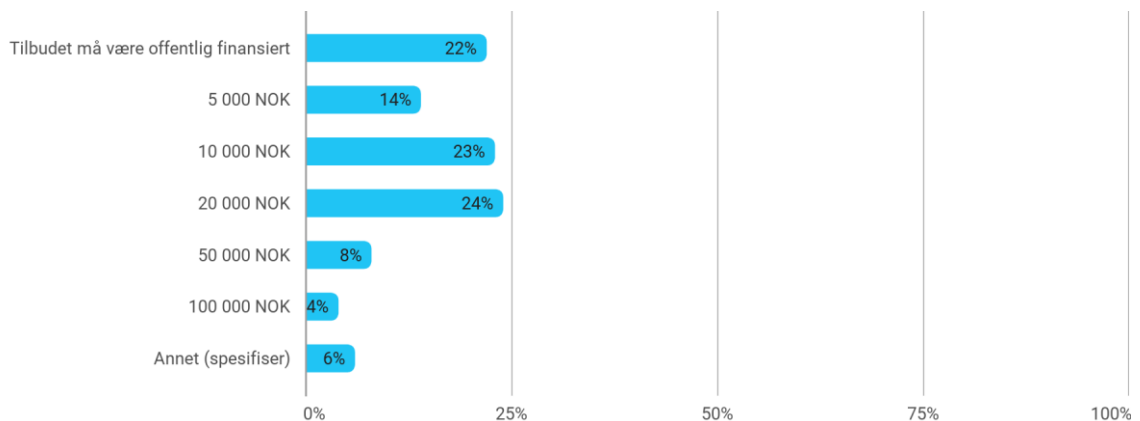
- Interne kurs
- driver spesialarbeide innen vårt felt.
- Jobber ikke med kompetanseheving
- Selskapet er i oppstartsfasen og vil først og fremst rekruttere riktig kompetanse
- Har ikke kommet i gang med kompetansehevingsplan enda
- Krav fra finanstillstyret om fortløpende oppdatering
- intern opplæring
- Interne kurs

**Påstand:** Dersom virksomheten får en skreddersydd kompetansehevingspakke for ansatte, er det mulig å la ansatte studere i arbeidstiden.

Hvor stor prosentandel av arbeidstiden kan benyttes til ansattes videreutdanning/kompetanseheving?



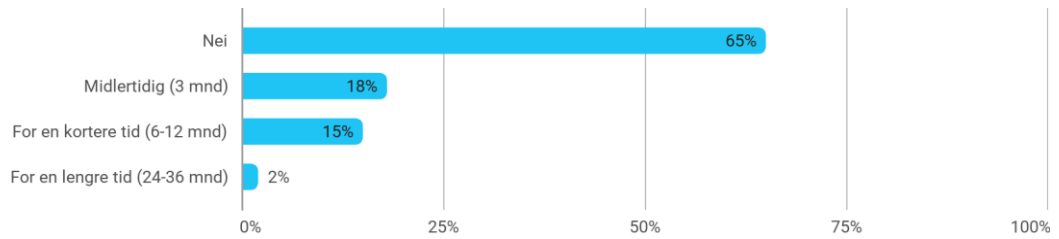
**Påstand:** Dersom virksomheten kan få et skreddersydd tilbud som hever den ansattes kompetanse, ser virksomheten at det er mulig å budsjettere med følgende per deltager:



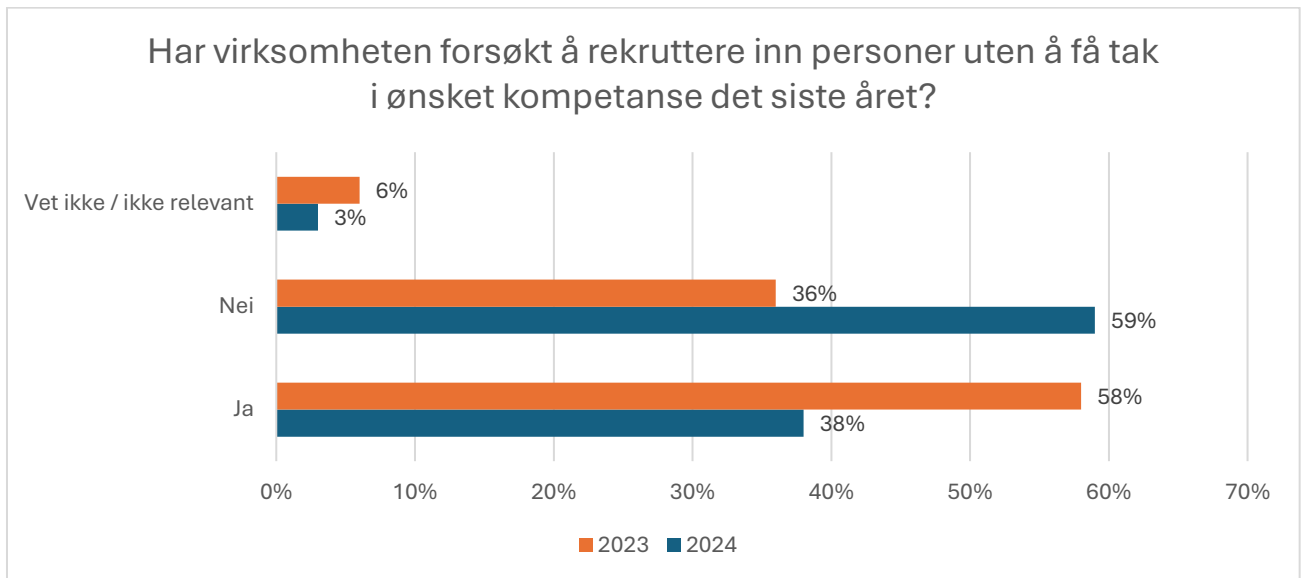
**Påstand:** Dersom virksomheten kan få et skreddersydd tilbud som hever den ansattes kompetanse, ser virksomheten at det er mulig å budsjettere med følgende per deltager: - Annet (spesifiser)

- avhenger stilling og fag fra 5 000-500 000
- Vurderes individuelt
- Kommer an på hvor preserende behov er. Vi har i dag lite udekket kompetansebehov
- Vi har HR og oppdateringsystemer som håndterer dette fra Trondheim

**Påstand:** Virksomheten kan gi ansatte permisjon med lønn for å ta en utdanning (heltid eller deltid):

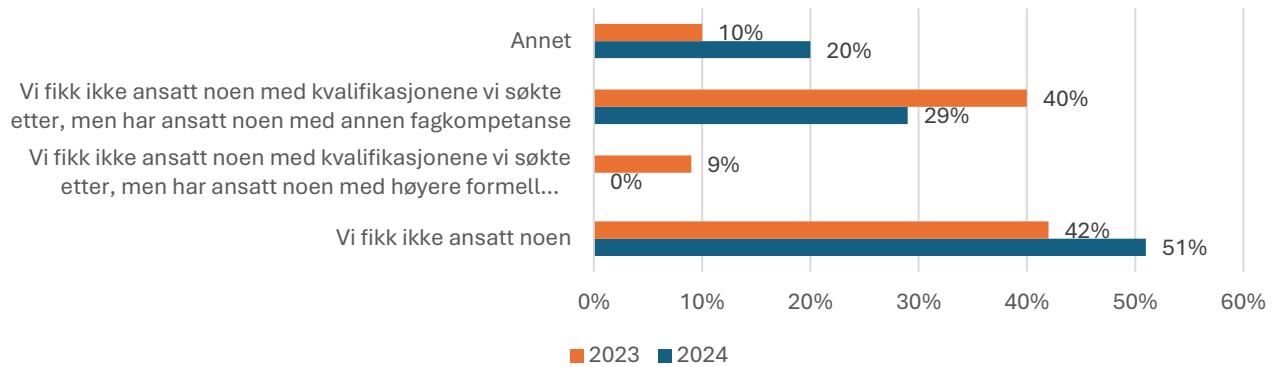


## Del 6 - Rekruttering





Du besvarte at bedriften har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året.  
Hvilke(n) av disse alternativene stemmer for bedriften?

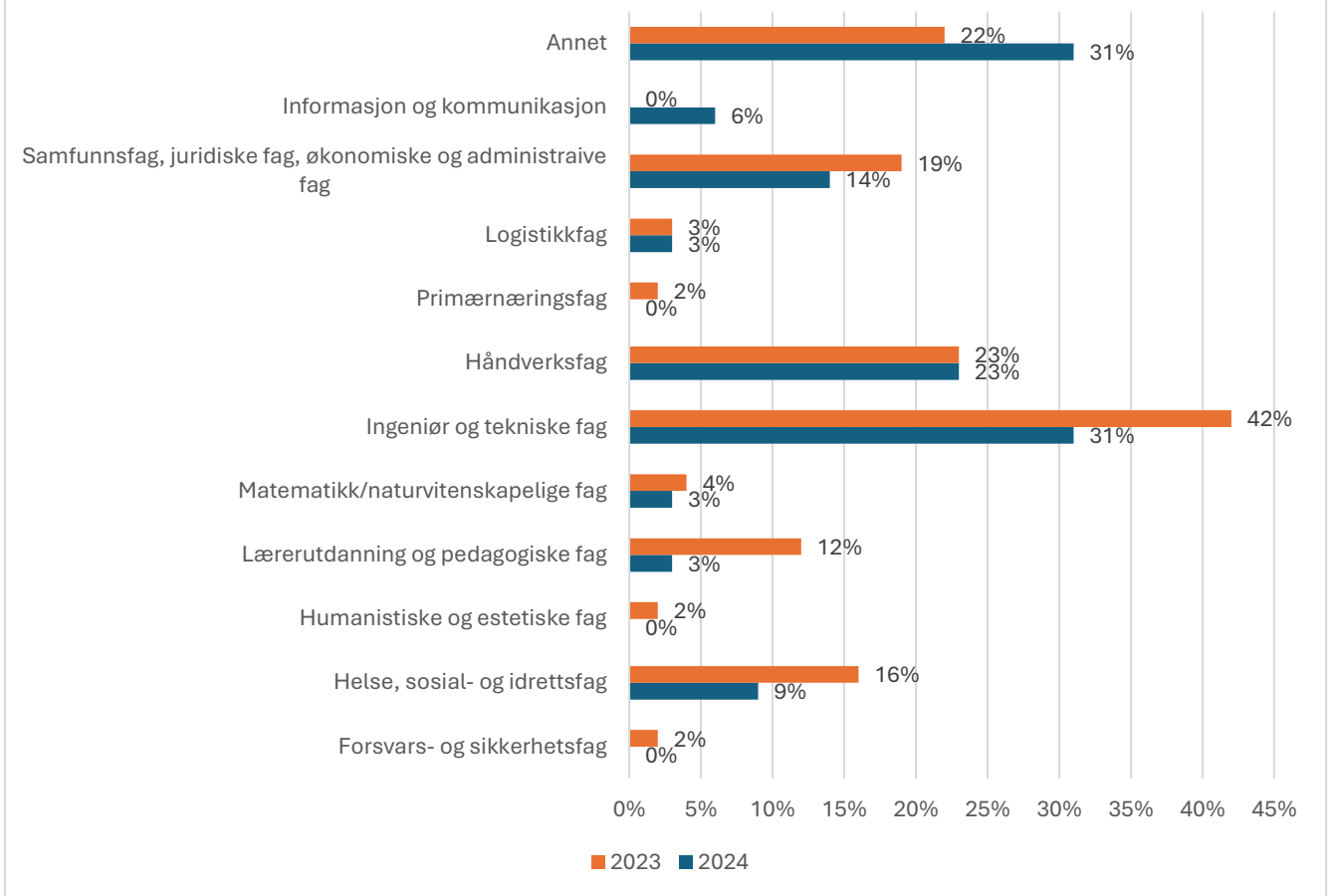


Du besvarte at bedriften har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse det siste året.

Hvilke(n) av disse alternativene stemmer for bedriften? - Annet

- Vi fikk ikke ansatt pga vi ikke fant passende jobb til samboer (dr.ing)
- Noen stillinger med høy kompetanse er utfordrende
- Ansatt med delvis ønsket kompetanse
- vi fikk ansatt noen med rett kompetanse
- Vi lyser ut på nytt
- Vi ansetter personell med motivasjon og vilje, og gir dem opplæring på /i arbeid
- Fikk ansatt lærling

## Innenfor hvilke fagområder har dere forsøkt å rekruttere personer uten å få tak i riktig kompetanse?

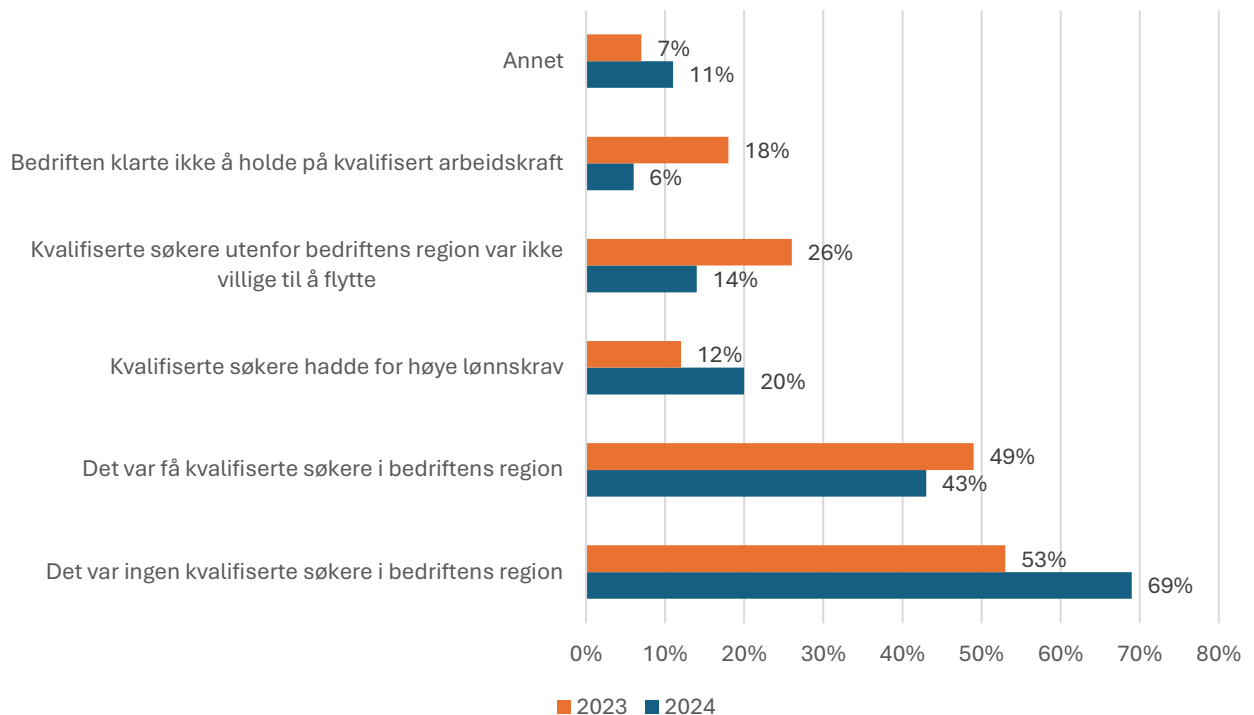


\*Informasjon og kommunikasjon ble lagt til som et alternativ i 2024

## Innenfor hvilke fagområder har dere forsøkt å rekruttere personer uten å få tak i riktig kompetanse? Annet:

- Arkitekt
- Restaurant og matfag
- salg og service
- Sveiser
- marked og salg
- Mekanisk
- Service
- hotell og restaurant
- Mobilkranfører
- akvakultur
- Gjenvinning og transport

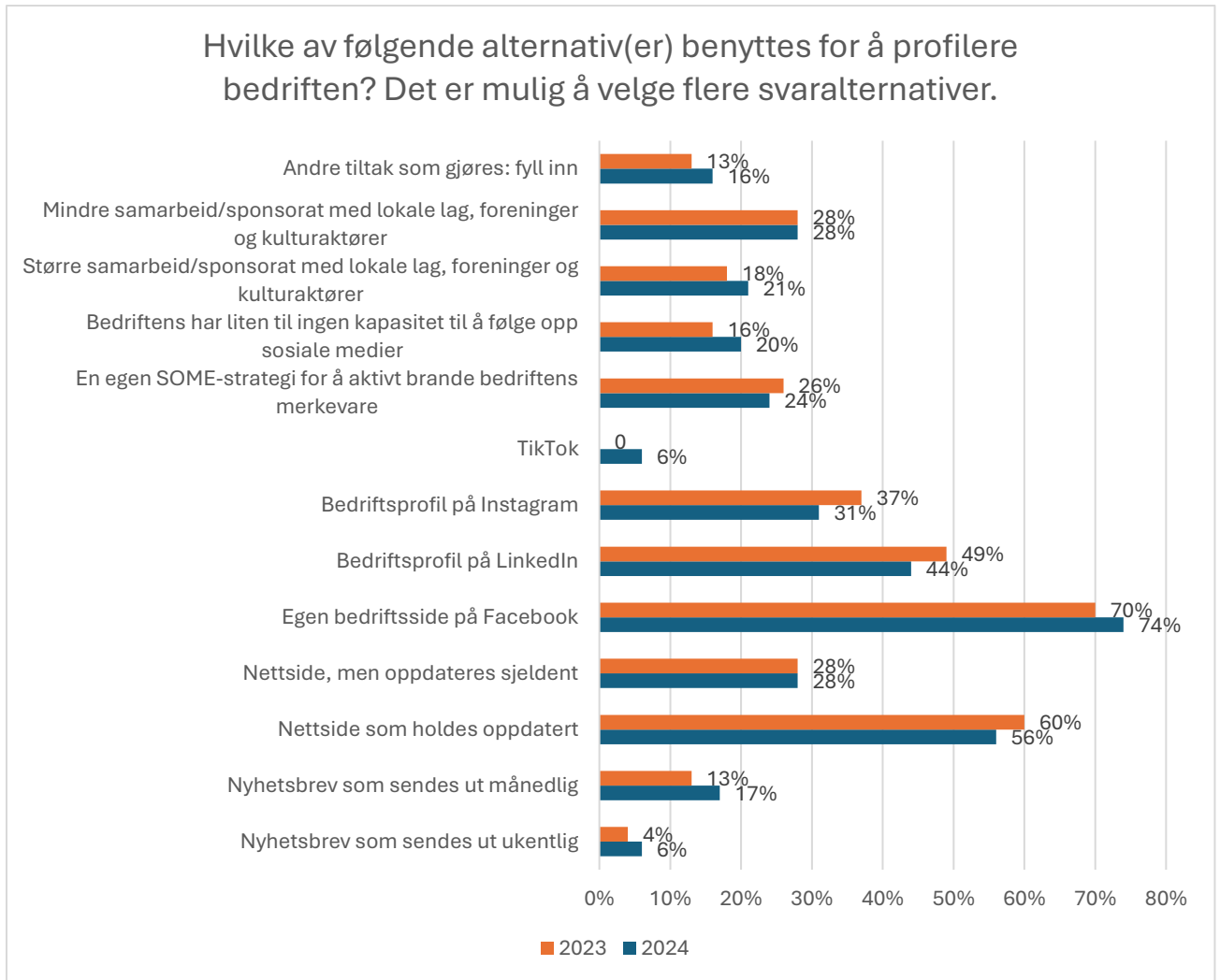
## Hva er årsaken til at bedriften ikke fikk ansatt og/eller beholdt noen med riktig kompetanse, og fremdeles har et udekket kompetansebehov?



### Hva er årsaken til at bedriften ikke fikk ansatt og/eller beholdt noen med riktig kompetanse, og fremdeles har et udekket kompetansebehov? Annet

- Kvalifisert søker ønsket jobb, men vi fant ikke jobb til samboer
- Dyktige folk har allerede jobb ...
- Ingen kvalifiserte søkere nasjonalt eller i EØS

## Del 7 - Profilering og synlighet



\*TikTok ble lagt inn som alternativ i 2024.

Hvilke av følgende alternativ(er) benyttes for å profilere bedriften? Det er mulig å velge flere svaralternativer. - Andre tiltak som

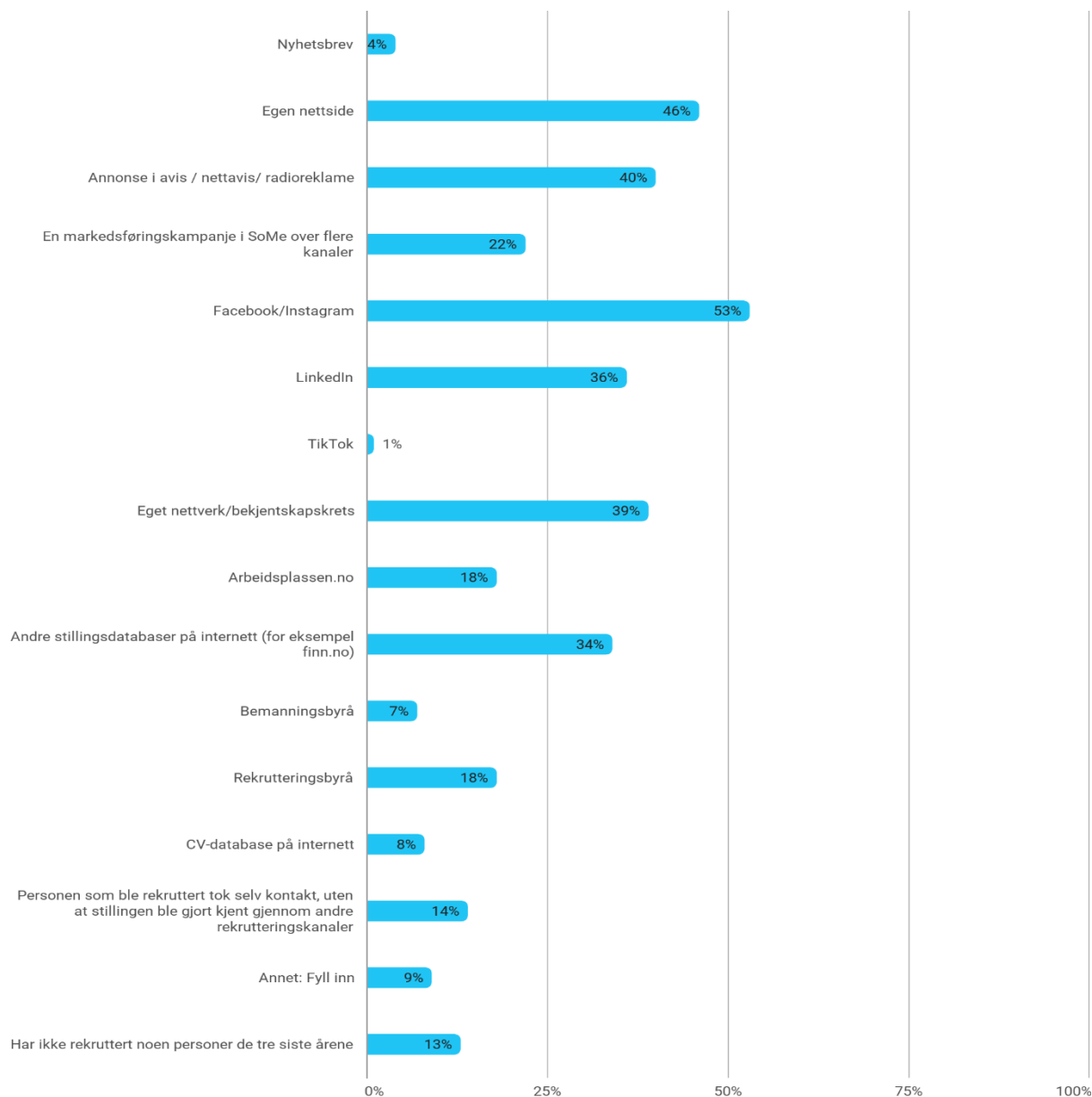
### gjøres: Fyll inn

- Avholder workshops og creative talks
- Kundemøter
- annonser og rekrutteringsbyrå
- Nyhetsbrev etter behov. Kan være flere ganger i måneden.
- X (Twitter)
- Pressemeldinger og eget nettsted for nyheter, samt internkommunikasjon til 2500 ansatte
- Annonsering på eget magasin
- Har Traineer, deltar på karrieredager, sommerjobber, tar imot studenter for skriving av oppgaver, inntak av lærlinger
- Synlig i markedet
- Er i gang med å etablere flere profileringstiltak
- Samarbeid med skole og VGS
- Google-annonsering
- Det meste gjøres fra sentralt hold, ikke lokalt.
- Framsnakking

Hvordan har dere informert om at dere ansetter eller søker ny kompetanse?

Oppgi samtlige kanaler som ble brukt i rekrutteringsprosessen.

Huk av på siste alternativ dersom dere ikke har rekruttert personer de tre siste årene. Mulig å velge flere svaralternativer.

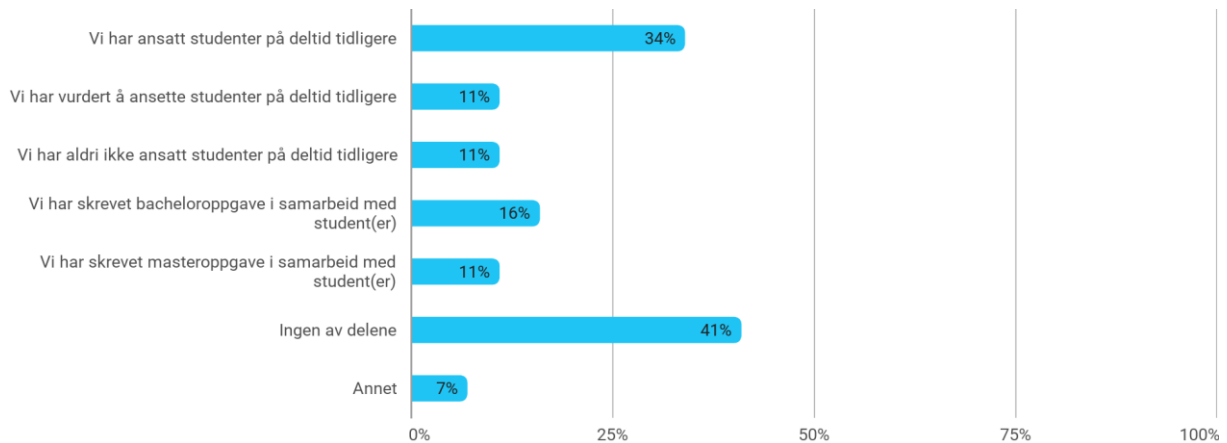


### Annet: Fyll inn

- finn.no
- x (Twitter)
- Vi tok kontakt med personell, som var aktuell og ledig.
- NAV
- Samarbeid med NAV i en oppstartsperiode.
- Finn.no
- Startet opp nytt firma med kjente ansatte
- Dette gjelder generelt for banken, lokalt var siste ansettelse i 2009.

## Del 8 - Studentoppgaver og ansettelse student på deltid

Har dere, eller vurderer dere å samarbeide med studenter i deres studentoppgaver eller ansette en student på deltid? (Flere alternativer mulig)

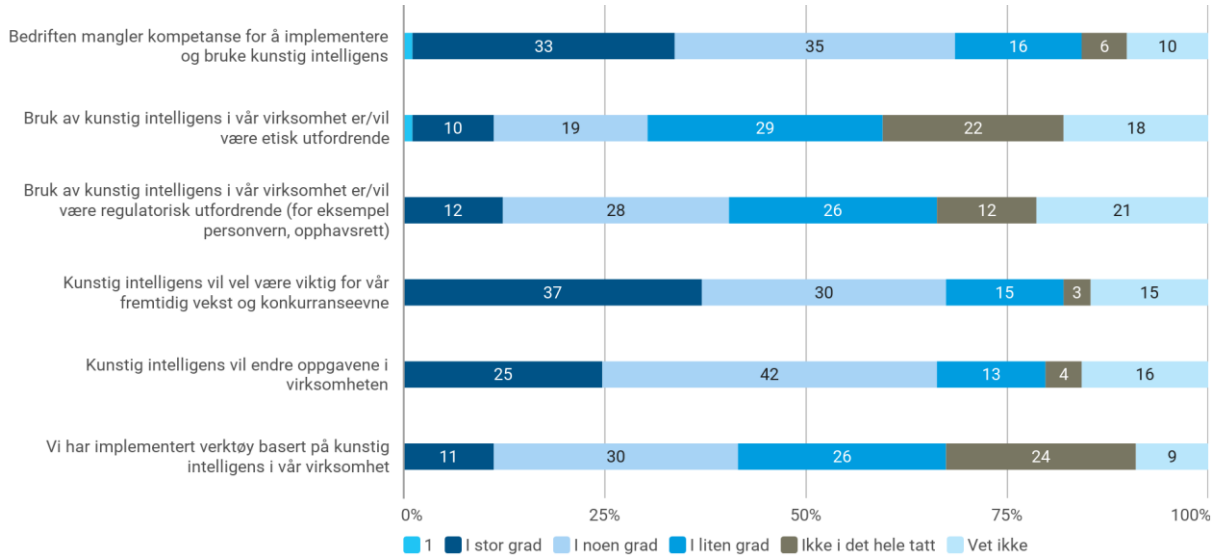


Har dere, eller vurderer dere å samarbeide med studenter i deres studentoppgaver eller ansette en student på deltid? (Flere alternativer mulig) - Annet

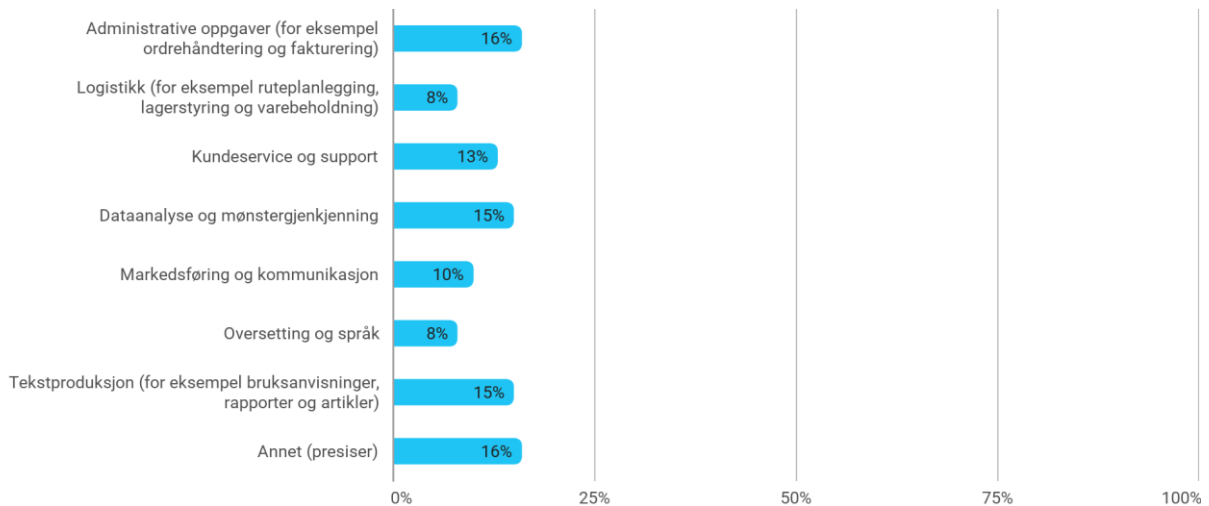
- vi har veiledet studenter
- Vi har studenter på deltid
- Alltid til vurdering
- Ikke relevant nå
- Det har vært vurdert
- Ikke aktuelt lokalt. Sentralt er noe av dette gjort.

## Del 9 - Kunstig intelligens

I hvilken grad er du enig i følgende påstander om kunstig intelligens?



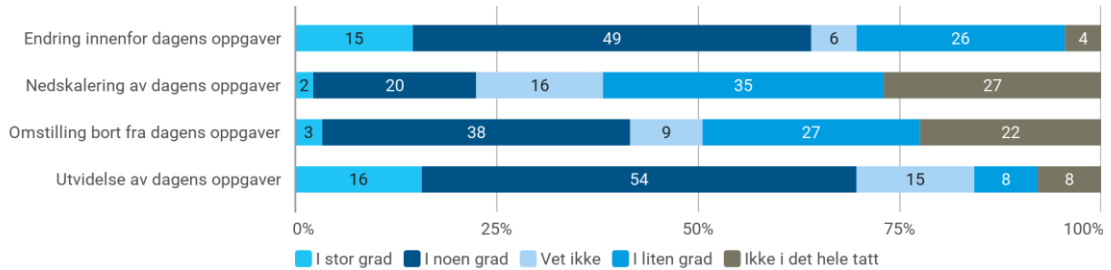
De neste 3-5 årene, tror du at kunstig intelligens vil gi virksomheten større eller mindre behov for følgende ferdigheter og kunnskaper?



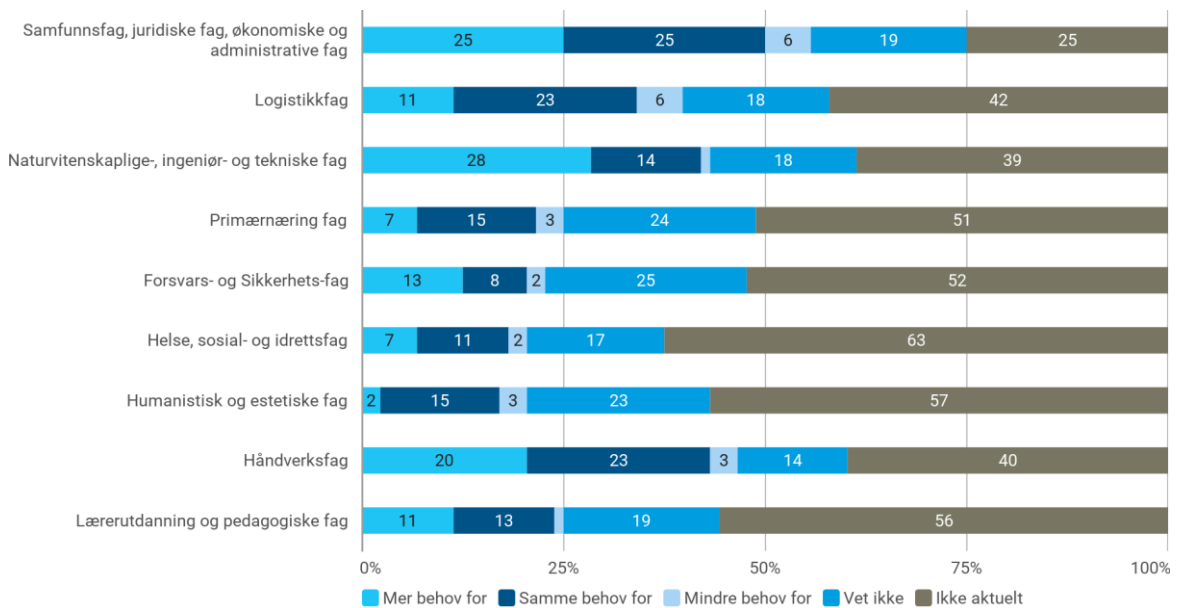
## Del 10 - Grønn omstilling

Med "grønn omstilling" menes de endringene som må til for å redusere klimagassutslipp i hele samfunnet. Her tas en bred tilnærming til grønn omstilling som ikke er begrenset til noen utvalgte sektorer eller typer samfunnsaktører, men der hele samfunnet berøres.

De neste 7-10 årene, i hvilken grad antar du at en grønn omstilling vil medføre følgende for din virksomhet?

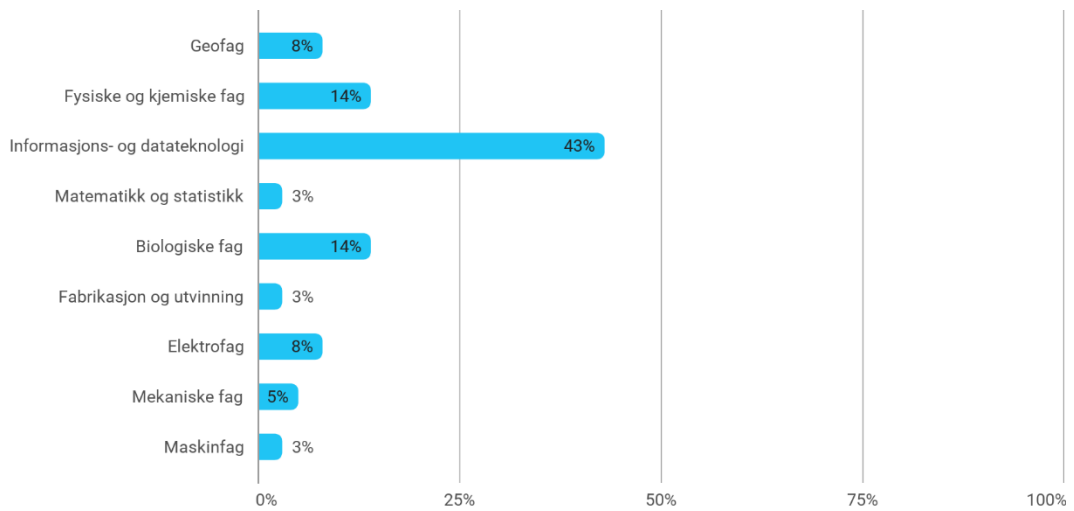


De neste 7-10 årene, tror du at grønn omstilling vil gi virksomheten endrede behov for ansatte med kompetanse innenfor følgende fagområder?





Du har svart at grønn omstilling vil gi virksomheten endrede behov for ansatte innenfor "naturvitenskapelige-, ingeniør-og tekniske fag". Hvilke fag gjelder dette?



Er det noe du ønsker å tilføye i denne kartleggingen?

- Start elektro fagskoleutdanning på deltid i Kristiansund
- Det er behov for å tilrettelegge for økt innflytting til regionen, også ved å sikre jobb til partner.
- Vi har et rekrutteringsbehov i årene 2025 - 2039 på 8 til 12 nye medarbeidere årlig. Vi søker nyansatte med juridisk kompetanse, eller økonomi/administrasjon med jus.