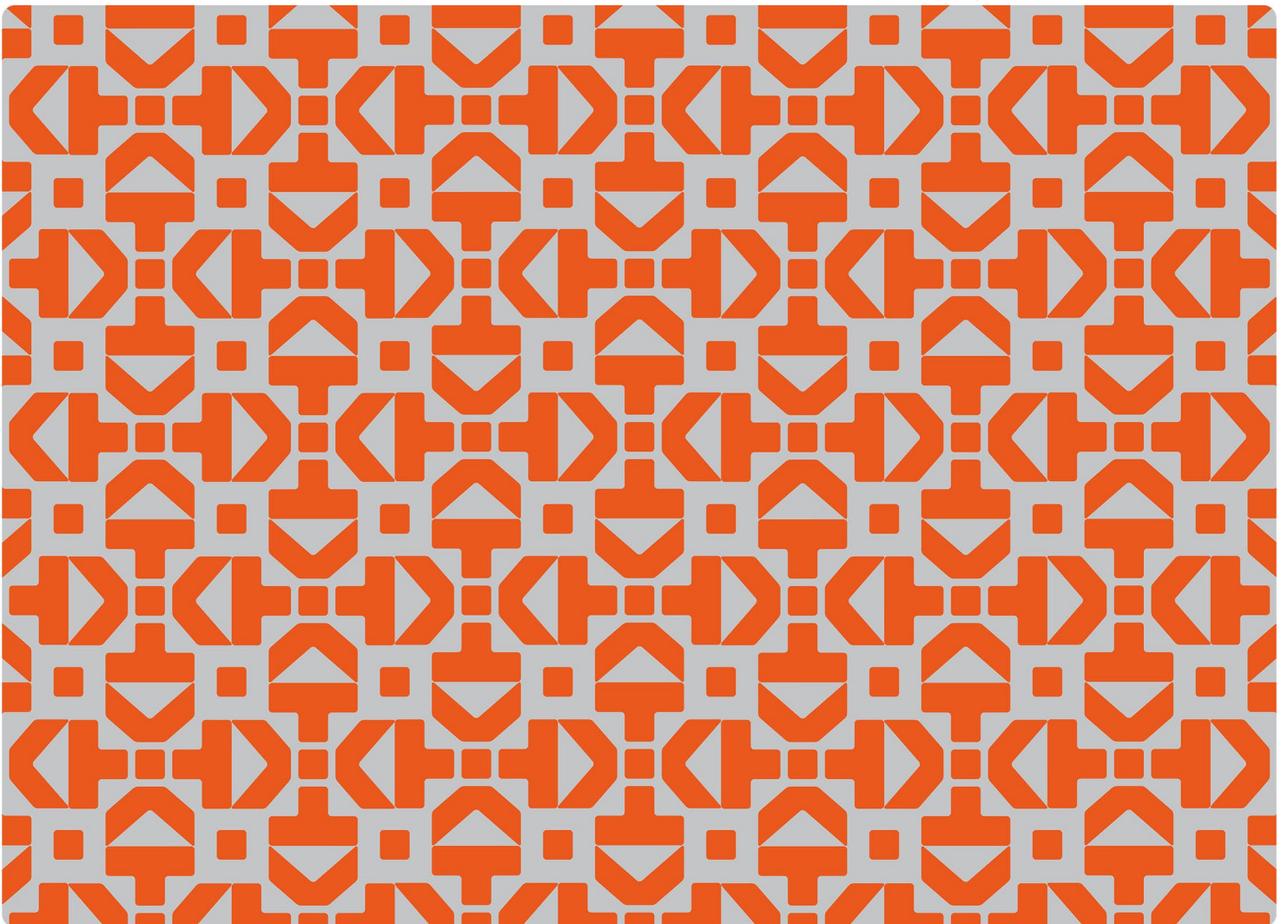


Kompetanseutvikling ved grønn omstilling - hvem trenger det mest?

Kjennetegn ved sysselsatte i omstillingsutsatte næringer



Kompetanseutvikling ved grønn omstilling - hvem trenger det mest?

Kjennetegn ved sysselsatte i omstillingsutsatte næringer

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfattere:

Kristine Sundberg

Innhold

Sammendrag	4
1 Innledning.....	5
2 Hvilke næringer må omstille seg mye?	5
2.1 Transportnæringen har størst direkte utslipp.....	5
2.2 Indirekte utslipp i bygg og anlegg og varehandelen.....	6
2.3 Forventninger om vekst innen energi og renovasjon	7
3 Hvem jobber i omstillingsutsatte næringer?	8
3.1 Flere har kortere utdanning.....	8
3.2 Mange håndverkere og operatører	11
3.2.1 Behov for kompetanse om automatisering, IKT og energi	12
3.3 Flere menn enn kvinner	13
3.4 Større andel eldre innen transport, industri og energi.....	15
3.5 Lavere deltakelse i kompetanseutvikling	16
3.5.1 Arbeidsgivere tilbyr kompetanseutvikling i mindre grad enn før	18
3.5.2 Behov for mer kunnskap om hvordan kompetanseutvikling foregår.....	20
Figurliste	21
Referanser	22

Sammendrag

Grønn omstilling fører til endringer i næringer, yrker og arbeidsoppgaver. Ansatte i alle deler av arbeidslivet kan få behov for ny eller endret kompetanse. For noen næringer blir omstillingen imidlertid ekstra stor. De som jobber i disse næringene, kan få særlig behov for kompetanseutvikling.

Vi avgrensner omstillingsutsatte næringer til å omfatte transport, olje og gass, industri, bygg og anlegg, energi og renovasjon og varehandelen. Disse næringene har enten høye direkte eller indirekte CO₂-utslipp, eller så er det forventet at de vil vokse mye grunn av den grønne omstillingen.

De som jobber i omstillingsutsatte næringer har oftere kortere utdanning sammenliknet med andre næringer, på enten grunnskole- eller videregående skolenivå. Kompetansebehovene, og dermed behovene for kompetanseutvikling, vil imidlertid kunne se forskjellig ut for ulike grupper, som for eksempel fagarbeidere og ufaglærte.

Mange av de som jobber i omstillingsutsatte næringer med utdanning fra videregående opplæring har yrkeskompetanse. Her finner vi mange håndverkere og prosess- og maskinoperatører. Sistnevnte er en yrkesgruppe som det kan bli mindre behov for ved nedskalering av olje- og gassaktivitet. Flere av disse vil dermed kunne få behov for ny kompetanse.

Samlet sett deltar de som jobber i omstillingsutsatte næringer i mindre grad i kompetanseutvikling enn i andre næringer. Det kan være en utfordring dersom det er her behovene for mer kompetanse er aller størst. Det jobber flere menn enn kvinner i omstillingsutsatte næringer. I enkelte av næringene jobber det også en relativt stor andel eldre. Dette er to grupper som generelt deltar mindre i kompetanseutvikling.

Videre opplever de som jobber i omstillingsutsatte næringer mindre krav til og muligheter for kompetanseutvikling på jobb. Dette kan ses i sammenheng med den relativt lavere deltakelsen i kompetanseutvikling. Samtidig kan det oppfattes som bekymringsfullt fordi virksomheter i omstillingsutsatte næringer rapporterer om store og udekkede kompetansebehov i dag. I tillegg vet vi at kompetanseutvikling i arbeidslivet vil være viktig for å lykkes med den grønne omstillingen.

1 Innledning

Grønn omstilling og målet om å realisere et varig lavutslippssamfunn innen 2050, stiller nye og endrede krav til kompetansen i hele arbeidslivet. Samtidig er det forventninger om at enkelte næringer må omstille seg mer enn andre. Det slår Kompetansebehovsutvalget fast i sin rapport om kompetansebehov og grønn omstilling fra 2023. Hva kjennetegner de som jobber i slike næringer? Hvem kan ha størst behov for mer kompetanse? Formålet med dette notatet er å gi mer kunnskap om disse gruppene.

Knapphet på kompetanse og arbeidskraft kan bremse den grønne omstillingen. Endringene skjer raskt, og tilfanget av nyutdannede vil ikke kunne dekke kompetansebehovene alene. Kompetanseutvikling blant de som allerede er i jobb vil derfor være avgjørende for å lykkes med omstillingen. For de som opplever særlig store endringer på arbeidsplassen, kan kompetanseutvikling samtidig være viktig med tanke på fremtidig tilknytning til arbeidsmarkedet (Kompetansebehovsutvalget, 2023).

Vi drøfter først hvilke næringer som kan komme til å måtte omstille seg mye i den grønne omstillingen. Deretter ser vi på kjennetegn ved de som jobber der. Vi ser blant annet på utdanningsnivå, yrke, kjønn og alder. Vi beskriver også forhold på arbeidsplassen og deltakelse i aktiviteter for kompetanseutvikling. Denne kunnskapen kan være nyttig med tanke på å nå de som kan trenge kompetanseutvikling i den grønne omstillingen aller mest, for eksempel gjennom målrettede tiltak.

2 Hvilke næringer må omstille seg mye?

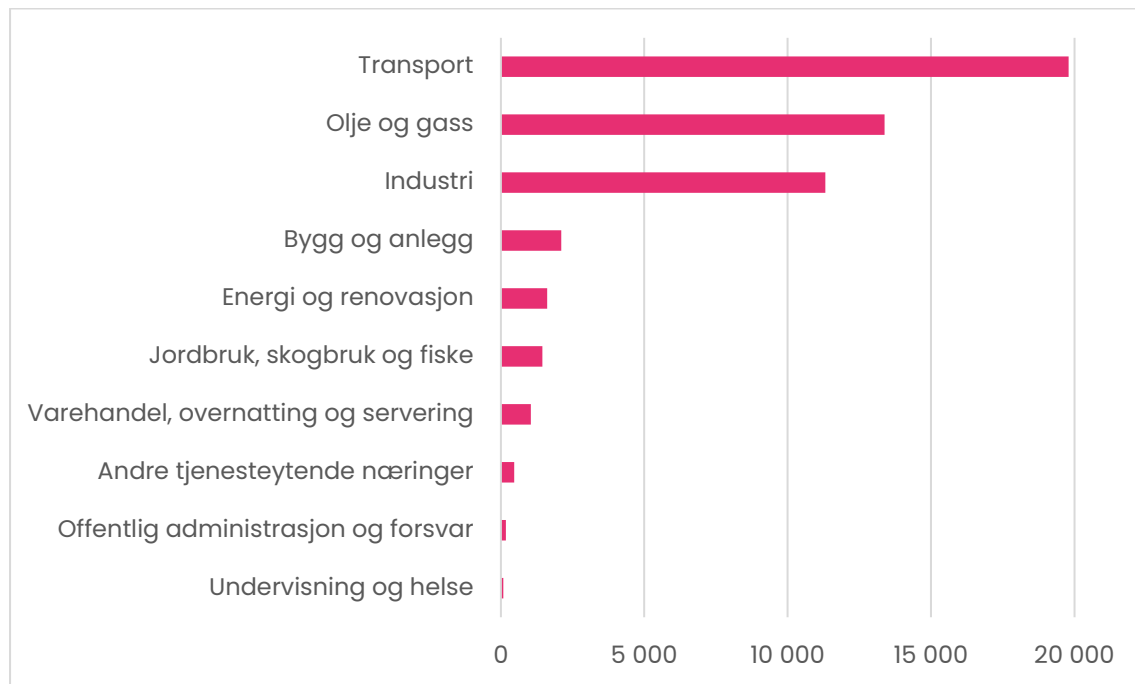
De som jobber innen transport, olje og gass, industri, bygg og anlegg, energi og renovasjon og varehandelen kan komme til å måtte omstille seg spesielt mye i den grønne omstillingen. Dette er næringer som enten har høye direkte eller indirekte CO₂-utslipp, eller som det er forventet at vil vokse relativt mye på grunn av grønn omstilling. Boks 1 beskriver næringsinndelingen nærmere.

2.1 Transportnæringen har størst direkte utslipp

Transport er den næringen med høyest CO₂-utslipp i Norge, med over 38 prosent av de totale utslippene fra næringsaktivitet i 2022 (se figur 1). Olje og gass og industri har også relativt høye utslipp med henholdsvis 26 og 22 prosent. Det vil

dermed være behov for omstilling i disse næringene for at Norge skal kunne nå målet om å bli et lavutslippssamfunn.

Figur 1 CO₂-utslipp fra norsk næringsaktivitet. 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 13932.

Merknad: CO₂ i 1 000 tonn.

2.2 Indirekte utslipp i bygg og anlegg og varehandelen

Næringer påvirker også hverandre, og næringer som ikke har store utslipp i seg selv kan forårsake utslipp i andre næringer. Bygg og anlegg har for eksempel stor indirekte påvirkning på utslippene i industrien, blant annet gjennom sin innkjøpsmakt (Bygg21, 2018). Et annet eksempel er varehandelen. Denne næringen sto bare for to prosent av de direkte utslippene til luft fra norsk næringsaktivitet i 2022. En stor del av utslippene fra transport kommer imidlertid av at varehandelen flytter gods (Kompetansebehovsutvalget, 2023). Varehandelen har i tillegg et stort potensial i å bidra til grønn omstilling, blant annet gjennom bruk av nye forretningsmodeller og å stille krav til produsenter av varer og tjenester (Nørstebø et al., 2020). Dette kan gi nye og endrede kompetansebehov i næringen.

2.3 Forventninger om vekst innen energi og renovasjon

Statistisk sentralbyrå (SSB) har kartlagt produksjonen av miljøvennlige varer og tjenester i norsk økonomi. I dag utgjør den såkalte grønne produksjonen i Norge mindre enn fem prosent av den totale økonomien. Produksjonen vokste imidlertid betydelig mellom 2018 og 2020. Bygg og anlegg og energi og renovasjon er blant de næringene som har bidratt mest til produksjonen av grønne varer og tjenester så langt (SSB, 2024a). Figur 1 viser at dette er næringer som står for lite av de direkte utslippene til luft fra norsk næringsaktivitet i dag.

Dersom produksjonen av grønne varer og tjenester fortsetter å øke innen bygg og anlegg og energi og renovasjon, kan de som jobber i disse næringene få behov for kompetanseutvikling. Det kan også bli behov for flere personer, og disse må ha rett kompetanse. Det er for eksempel allerede store forventninger om at grønn omstilling vil endre eller utvide dagens oppgaver innen energi og renovasjon (Normann et al., 2023).

Boks 1 Hva omfatter de ulike næringene?

Næringsinndelingen i notatet tar utgangspunkt i SSBs inndeling med elleve nivåer i statistikken for utslipp til luft (SSB, 2024b).

NACE-koder for omstillingsutsatte næringer omfatter:

- Transport: 49 (unntatt 49.5) og 50–52
- Olje og gass: 05–09 og 49.5
- Industri: 10–33
- Bygg og anlegg: 41–43
- Energi og renovasjon: 35–39
- Varehandel, overnatting og servering: 45–47, 55 og 56

NACE-koder for øvrige næringer omfatter:

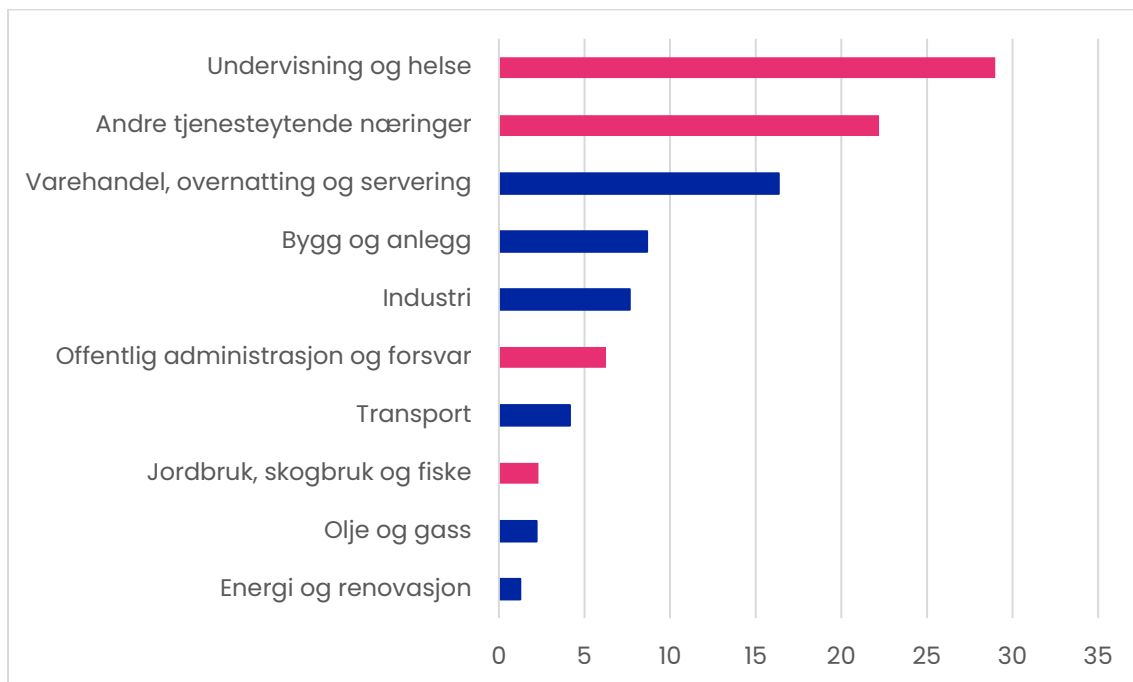
- Jordbruk, skogbruk og fiske: 01–03
- Andre tjenesteytende næringer: 53, 58–82 og 90–99
- Undervisning og helse: 85–88
- Offentlig administrasjon og forsvar: 84

3 Hvem jobber i omstillingsutsatte næringer?

I 2022 jobbet 1,1 millioner personer i omstillingsutsatte næringer. Dette utgjorde rundt 40 prosent av alle sysselsatte i Norge. En relativt stor del av arbeidslivet vil dermed kunne få behov for å omstille seg mye i den grønne omstillingen.

Flertallet av de som jobber i omstillingsutsatte næringer jobber i varehandelen, bygg og anlegg og industrien (se figur 2). Energi og renovasjon utgjør den minste næringen målt i antall personer, med rundt én prosent av den totale sysselsettingen i 2022. Forventninger om vekst for denne næringen gjør imidlertid at kompetansebehovene her kan komme til å øke mye, både når det gjelder behov for kompetanseutvikling og antall ansatte.

Figur 2 Andel sysselsatte, etter næring, 2022



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 13470.

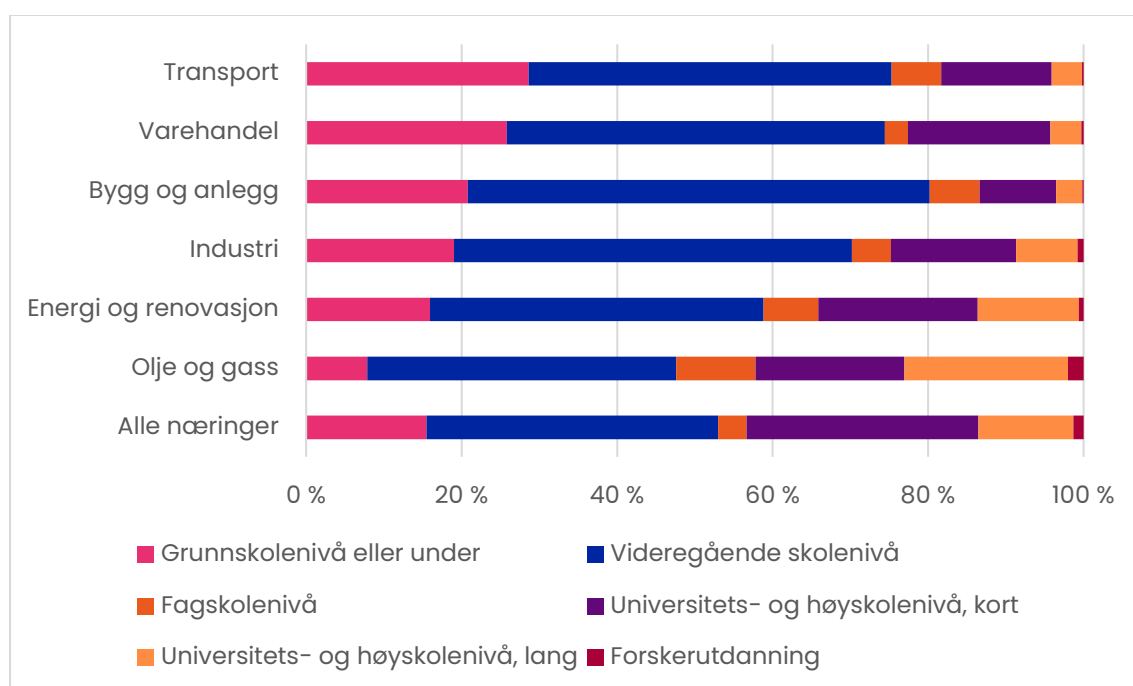
Merknad: Omstillingsutsatte næringer er markert i blått.

3.1 Flere har kortere utdanning

De som jobber i omstillingsutsatte næringer, har i gjennomsnitt kortere utdanning sammenliknet med andre næringer. En relativt stor andel har utdanning på grunnskole- eller videregående skolenivå. Mange av de med utdanning på videregående skolenivå har yrkeskompetanse fra fag- og yrkesopplæringen.

Figur 3 viser at rundt 60 prosent av de som jobber innen bygg og anlegg har utdanning fra videregående opplæring, mens 21 prosent bare har grunnskole eller lavere. Rundt halvparten av de som jobber innen industri, varehandelen og transport har videregående opplæring som høyeste utdanningsnivå. Energi og renovasjon og olje og gass skiller seg noe ut ved at disse næringene også sysselsetter en relativt stor andel personer med lengre utdanning fra universitet eller høyskole.

Figur 3 Sysselsatte, etter næring og utdanningsnivå. Prosent



Kilde: microdata.no.

Merknad: Næringen varehandel omfatter også overnatting og servering.

Kompetansebehovsutvalget (2023) peker på hvordan det er behov for å styrke mulighetene for kompetanseutvikling blant sysselsatte i omstillingsutsatte næringer og med kort utdanning.¹ Det fagfeltet som en allerede har utdanning innenfor, kan si noe om hva slags type kompetanseutvikling som kan være relevant.

Figur 4 viser at flertallet av de med kort utdanning som jobber i omstillingsutsatte næringer har utdanning innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske

¹ Kort utdanning vil her si utdanning fra enten grunnskole eller videregående opplæring.

fag.² Dette gjelder i størst grad de som jobber innen olje og gass og bygg og anlegg, men også de som jobber i industrien og i energi og renovasjon. Kompetanseutvikling, for eksempel i form av fagskoleutdanning som bygger på naturvitenskapelige fag, håndverksfag eller tekniske fag, kan dermed være relevant for mange. Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling er et eksempel på et pågående tiltak, blant annet rettet mot olje og gass og bygg og anlegg.³

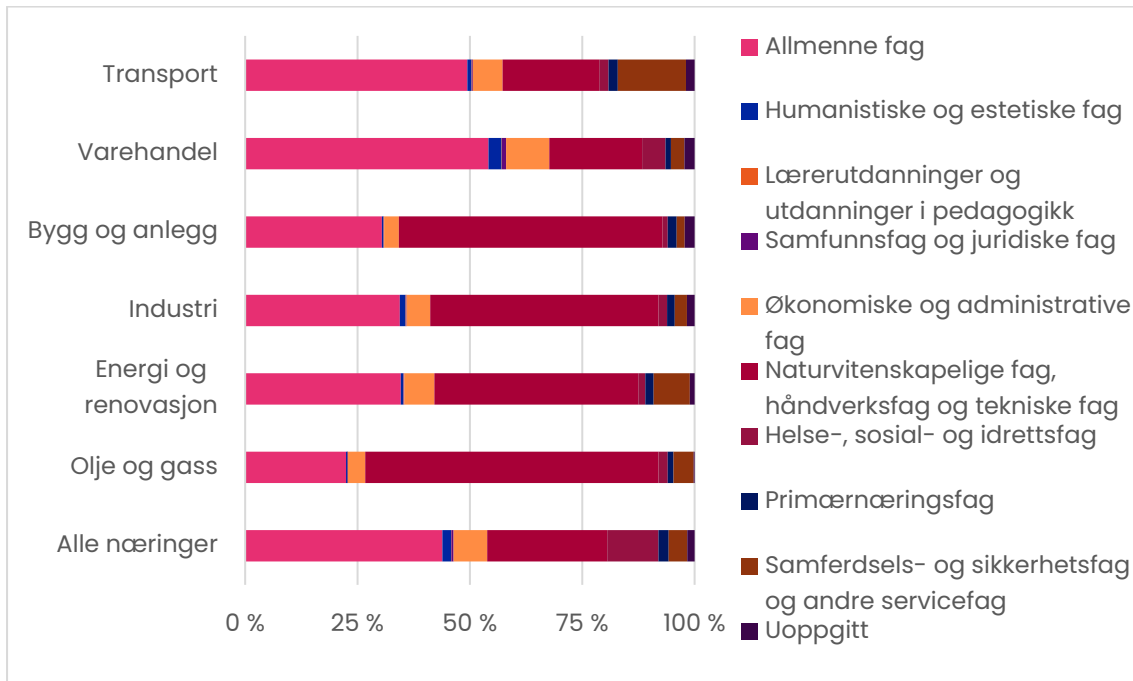
En relativt stor andel av de med kort utdanning som jobber i omstillingsutsatte næringer har utdanning innen allmenne fag. Det gjelder særlig varehandelen og transport. Allmenne fag vil i mange tilfeller omfatte generell videregående opplæring eller grunnskoleutdanning. For deler av denne gruppen kan opplæring i grunnleggende ferdigheter være relevant. Kompetansepluss er et eksempel på en tilskuddsordning som bidrar til at flere voksne kan ta del i videre opplæring og utdanning gjennom opplæring i grunnleggende ferdigheter.⁴

² For de med utdanning fra videregående opplæring omfatter naturvitenskapelige fag blant annet det yrkesfaglige utdanningsprogrammet «naturbruk», håndverksfag omfatter blant annet «bygg- og anleggsteknikk», mens tekniske fag omfatter «teknologi og industrifag».

³ Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling er et samarbeid mellom staten og partene i arbeidslivet. Bransjeprogrammet tildeler hvert år tilskudd til en rekke bransjer. Målet er at bransjene får tilgang på relevant kompetanse ved at ansatte, permitterte og ledige i bransjene får tilgang på nødvendig kompetanseutvikling, slik at de er bedre rustet til å klare omstillinger og bli stående i arbeid. Blant bransjer som inngår i programmet i dag er flere næringer som forventes å måtte omstille seg mye, inkludert avfalls- og gjenvinningsbransjen, industri- og byggenæringen samt olje-, gass- og leverandørindustrien. I tillegg deltar jordbruk, skogbruk og gartnerinæringen samt maritim næring (HK-dir, 2023b).

⁴ Kompetansepluss gir midler til opplæring i grunnleggende ferdigheter for arbeidstakere eller deltakere fra frivillige organisasjoner. Over 100 000 arbeidstakere har fått opplæring på jobben gjennom ordningen, og det er dokumentert at den fører til færre feil, bedre rapportering og motiverte ansatte (HK-dir, 2023a).

Figur 4 Fagfelt for personer med kort utdanning, etter næring. Prosent



Kilde: microdata.no.

Merknad: Merkna: Næringen varehandel omfatter også overnatting og servering. Kort utdanning er her definert som utdanning fra enten grunnskole eller videregående opplæring. Mange av de med utdanning fra videregående opplæring har yrkeskompetanse.

Boks 2 Om datagrunnlaget

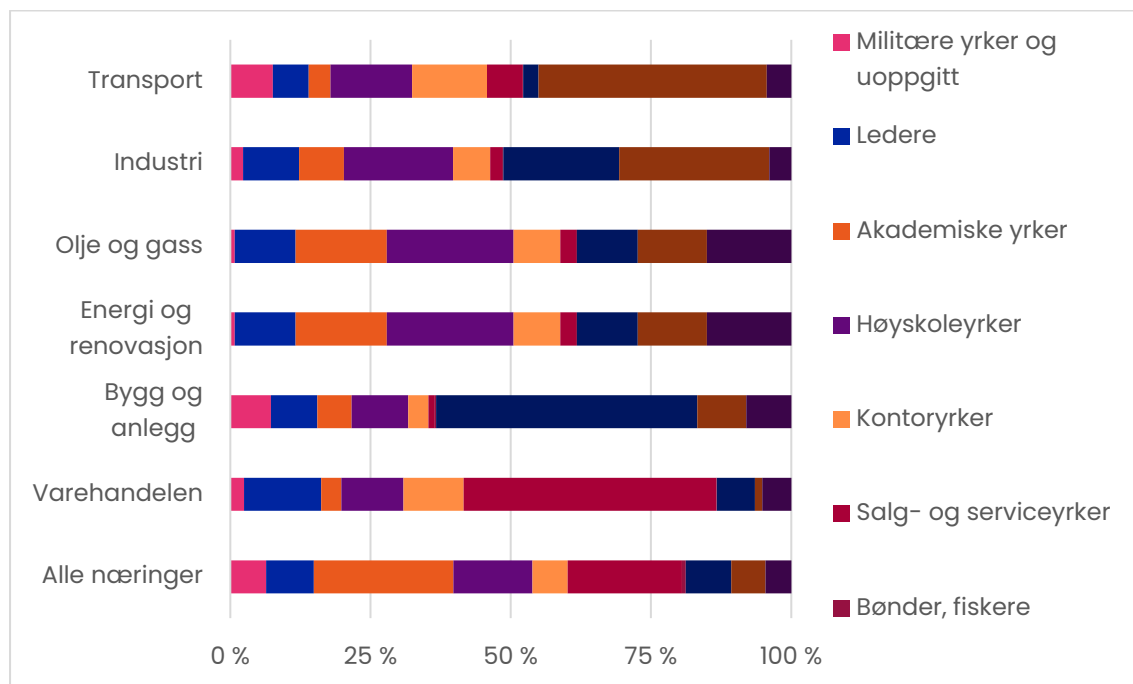
Notatet tar utgangspunkt i data som er hentet fra og bearbeidet i tjenesten microdata.no. Tjenesten gjør det blant annet mulig å kombinere data om utdanning og sysselsetting. Datagrunnlaget omfatter personer over 19 år som var bosatt i Norge per 1. januar 2019. Utdanningsnivå er per 1. oktober 2019, mens yrke og næring er per 16. november 2019. For enkelte av variablene er nyere data tilgjengelig, men for å se tallene i sammenheng, har vi valgt å bruke tall fra det seneste året vi har data for alle variabler.

3.2 Mange håndverkere og operatører

Ulike næringer sysselsetter personer i forskjellige yrker. Figur 5 viser eksempelvis at transport og industri sysselsetter relativt mange prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, mens nesten halvparten av de som jobber innen bygg og anlegg er håndverkere. Olje og gass og energi og renovasjon skiller seg noe ut ved at en relativt stor andel jobber innen akademiske yrker eller høyskoleyrker. Et

stort oljeselskap vil for eksempel kunne ha ansatte innen mange forskjellige yrker, som realister, ingeniører og IKT-spesialister.

Figur 5 Fordeling av yrker i omstillingsutsatte næringer. Prosent



Kilde: microdata.no.

Merknad: Varehandelen omfatter også overnatting og servering.

3.2.1 Behov for kompetanse om automatisering, IKT og energi

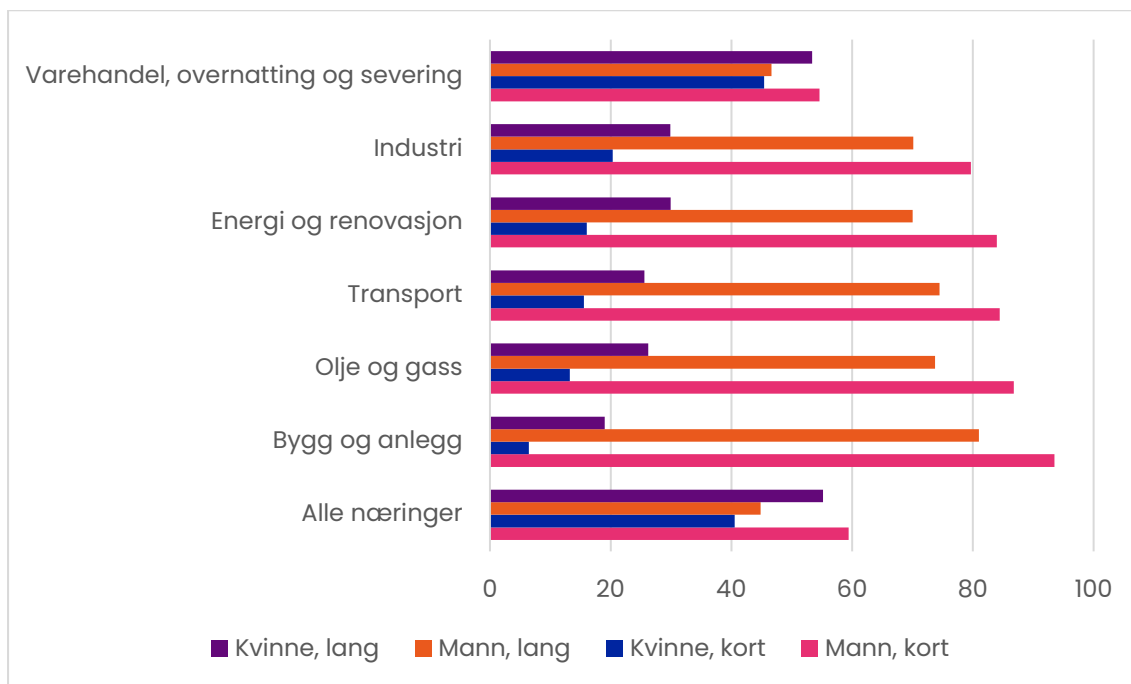
Det er generelt behov for flere håndverkere i den grønne omstillingen (Kompetansebehovsutvalget, 2023). På sikt kan denne yrkesgruppen få behov for mer kompetanse knyttet til automatisering og robotisering (Normann et al., 2023). Det kan gi behov for kompetanseutvikling blant de som jobber i yrket i dag. Samtidig må de som skal jobbe i dette yrket i fremtiden få relevant kompetanse gjennom utdannings- og opplæringsløpet.

Flere virksomheter forventer mindre behov for prosess- og maskinoperatører fremover, blant annet på grunn av nedskalering av olje- og gassaktivitet (Normann et al., 2023). Dette er dermed en yrkesgruppe hvor omskolering kan være særlig relevant. Når det gjelder akademiske yrker eller høyskoleyrker, er ingeniører, sivilingeniører og IKT-yrker yrkesgrupper som det forventes særlig stort behov for i den grønne omstillingen (Kompetansebehovsutvalget, 2023). For disse yrkene fremstår IKT, elektrofag og energikompetanse som viktige kompetanseområder for grønn omstilling (Normann et al., 2023).

3.3 Flere menn enn kvinner

Omstillingsutsatte næringer sysselsetter langt flere menn enn kvinner, som vist i figur 6. Unntaket er varehandelen, som sysselsetter omtrent like mange menn som kvinner. Når vi ser på kjønnsfordelingen for de med henholdsvis kort og lang utdanning, er forskjellene aller størst for de med kortere utdanning. Eksempelvis er 93 prosent av de med kort utdanning innen bygg og anlegg menn, mens tilsvarende tall for de med lang utdanning er 81 prosent. Dette kan indikere at flere menn enn kvinner kan få behov for kompetanseutvikling i den grønne omstillingen. I dag er deltakelsen i aktiviteter for kompetanseutvikling generelt noe lavere blant sysselsatte menn enn kvinner (SSB, 2023). Samtidig vil behovene for kompetanseutvikling avhenge av utdanningsbakgrunn, og for eksempel av om den ansatte er ufaglært eller har yrkeskompetanse (se kapittel 3.1).

Figur 6 Kjønnsfordeling for sysselsatte med kort og lang utdanning, etter næring. Prosent



Kilde: microdata.no.

Merknad: Kort utdanning omfatter utdanning på videregående skolenivå, eller lavere. Lang utdanning omfatter utdanning på fagskolenivå eller universitets- og høyskolenivå.

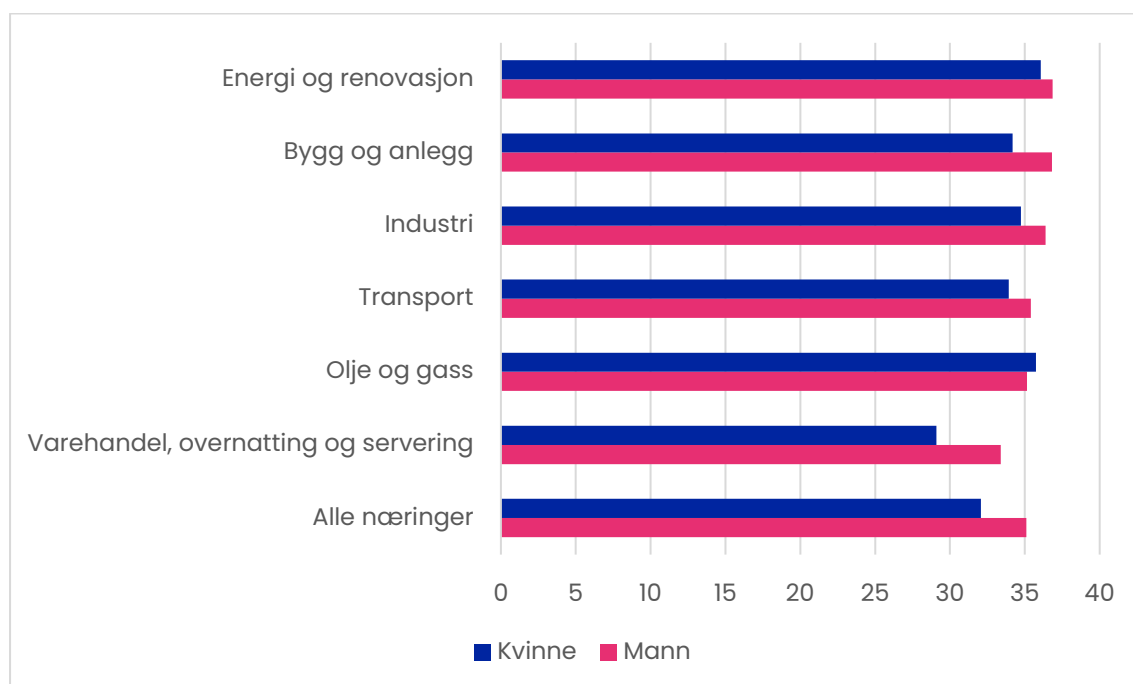
Selv om flere menn enn kvinner totalt sett kan få behov for kompetanseutvikling i den grønne omstillingen, er det likevel behov for å rette oppmerksomhet mot kvinner. En studie fra Storbritannia viser eksempelvis hvordan britiske kvinner kan

stå i fare for å havne bakpå i den grønne omstillingen, blant annet på grunn av lavere interesse for å gå inn i en såkalt grønn jobb (Nesta, 2023c). Dette knytter seg i flere tilfeller til at de selv opplever mangel på rett erfaring eller kompetanse. Informasjon og bevisstgjøring rundt hva en grønn jobb kan innebære, fremstår som et viktig virkemiddel for å få flere kvinner inn i slike jobber.

I tillegg viser resultater fra en norsk studie at kvinner som jobber i deltidsstillinger kan oppleve mindre muligheter for blant annet faglig utvikling på arbeidsplassen (Abrahamsen, 2002). Det gjelder særlig de som jobber i mannsdominerte yrker.

Figur 7 viser at kvinner i omstillingsutsatte næringer i snitt har kortere avtalt arbeidstid per uke enn menn. Forskjellene er særlig store innen industri, bygg og anlegg og varehandelen. Enkelte grupper kvinner i disse næringene kan dermed ha særlig behov for oppmerksomhet når det gjelder kompetanseutvikling for grønn omstilling.⁵

Figur 7 Avtalt arbeidstid for kvinner og menn, etter næring. Antall timer



Kilde: microdata.no.

⁵ Kvinner og menn i omstillingsutsatte næringer kan imidlertid ha ulike yrker eller stillinger, noe som kan forklare noe av forskjellene vi ser i avtalt arbeidstid. Det vil i så tilfelle kunne gi ulike behov for kvinner og menn når det gjelder kompetanseutvikling ved grønn omstilling.

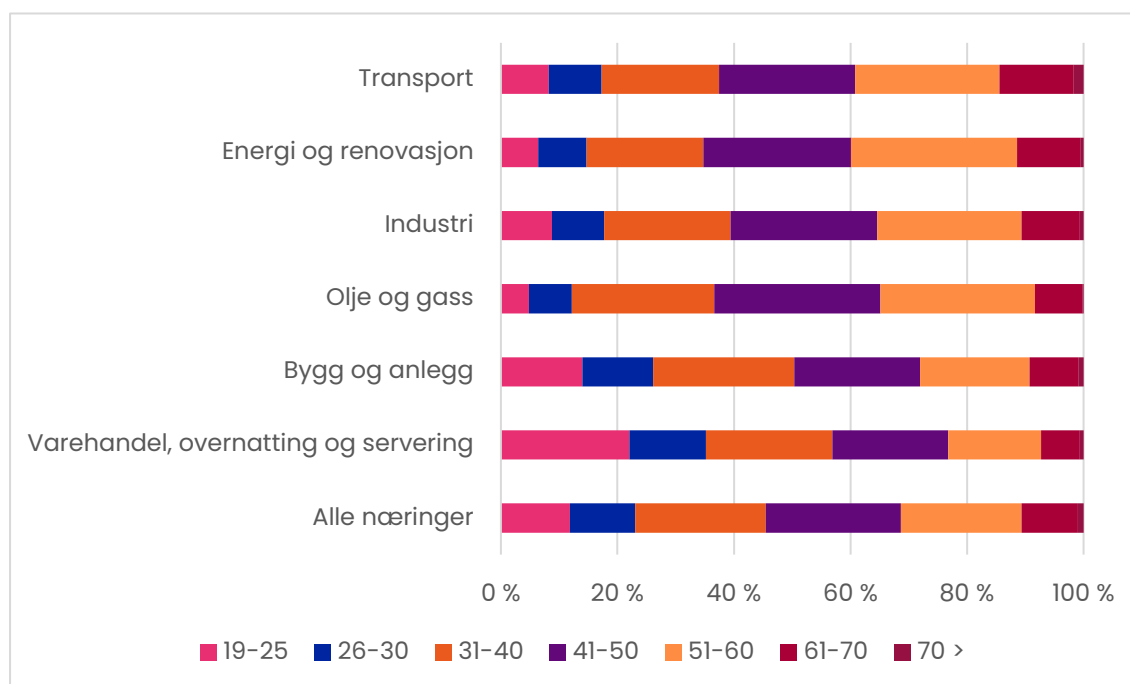
3.4 Større andel eldre innen transport, industri og energi

Eldre arbeidstakere kan oppleve større utfordringer med å tilpasse seg nye teknologier og arbeidsmetoder som kreves i den grønne omstillingen, sammenliknet med yngre arbeidstakere. Samtidig er deltakelsen i ulike aktiviteter for kompetanseutvikling generelt lavere blant de eldre aldersgruppene (SSB, 2023).

Deler av den grønne omstillingen vil drives av naturlig utskiftning av arbeidskraft fordi eldre arbeidstakere blir pensjonert. Det vil likevel være behov for å rette oppmerksomhet mot eldre aldersgrupper når det gjelder kompetanseutvikling. Det kan blant annet bidra til at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeidslivet.

Figur 8 viser aldersfordelingen for sysselsatte i ulike næringer. Varehandelen og bygg og anlegg skiller seg noe ut ved at de sysselsetter en relativt ung aldersgruppe, hvor over halvparten er 40 år eller yngre. For transport og energi og renovasjon er bildet annerledes. Her er de sysselsatte i større grad eldre, hvor rundt 40 prosent er mellom 51 og 70 år. Behovet for kompetanseutvikling rettet mot eldre kan dermed være aller størst i disse næringene.

Figur 8 Aldersfordeling for sysselsatte, etter næring. Prosent



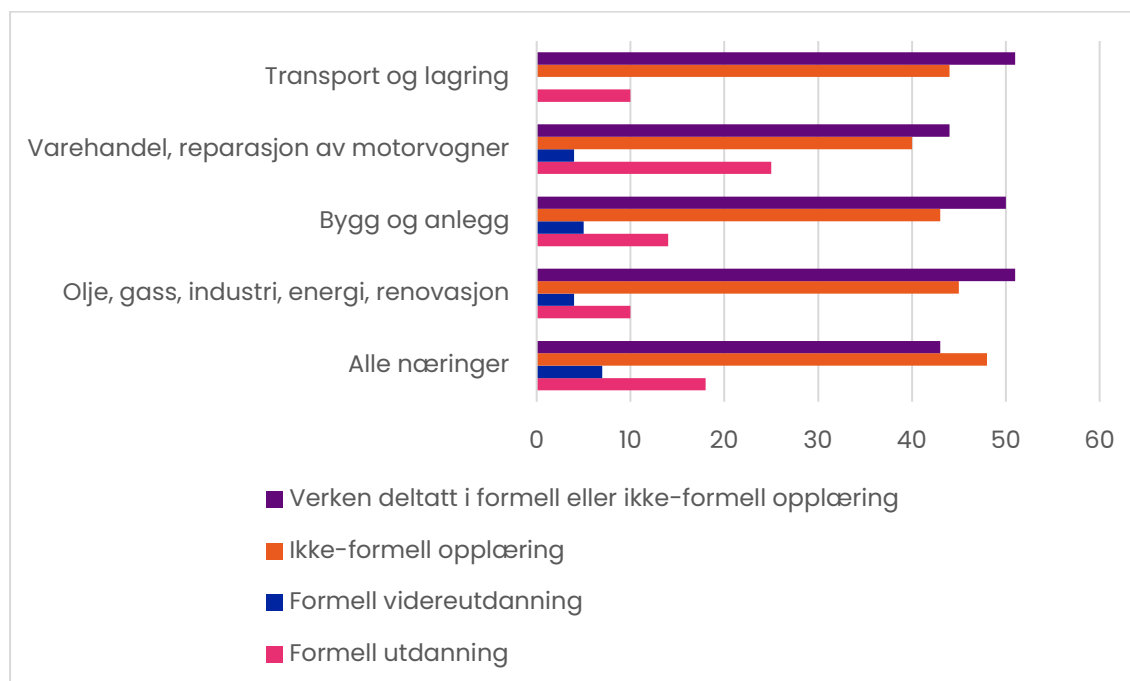
Kilde: microdata.no.

3.5 Lavere deltakelse i kompetanseutvikling

De som jobber i omstillingsutsatte næringer, deltar generelt mindre i aktiviteter for kompetanseutvikling enn de som jobber i andre næringer. Boks 3 beskriver ulike aktiviteter for kompetanseutvikling nærmere, inkludert formell utdanning, formell videreutdanning og ikke-formell opplæring.

Figur 9 viser at varehandelen er den eneste av de omstillingsutsatte næringene som skiller seg ut ved at deltakelsen i formell utdanning var høyere enn gjennomsnittet for alle næringer i 2022. Varehandelen kommer til gjengjeld dårligst ut når det gjelder deltakelse i formell videreutdanning og ikke-formell opplæring. Ettersom dette er en næring som sysselsetter relativt mange unge, kan en mulig forklaring være at flere kombinerer en jobb, for eksempel som butikkansatt, med sin første formelle utdanning.

Figur 9 Sysselsattes deltakelse i aktiviteter for kompetanseutvikling, etter næring. 2022. Prosent



Kilde: SSB, kildetabell 12865.

Merknad: Figuren omfatter andre kategorier for næringer enn øvrige figurer, og er basert på inndelingen i SSBs statistikk for livslang læring. Kategoriene omfatter følgende NACE-koder: transport og lagring: 49–53, varehandel, reparasjon av motorvogner: 45–47, bygg og anlegg: 41–43, olje, gass, industri, energi, renovasjon: 05–39.

Boks 3 Aktiviteter for kompetanseutvikling

I dette notatet omfatter aktiviteter for kompetanseutvikling formell utdanning, formell videreutdanning og ikke-formell opplæring.

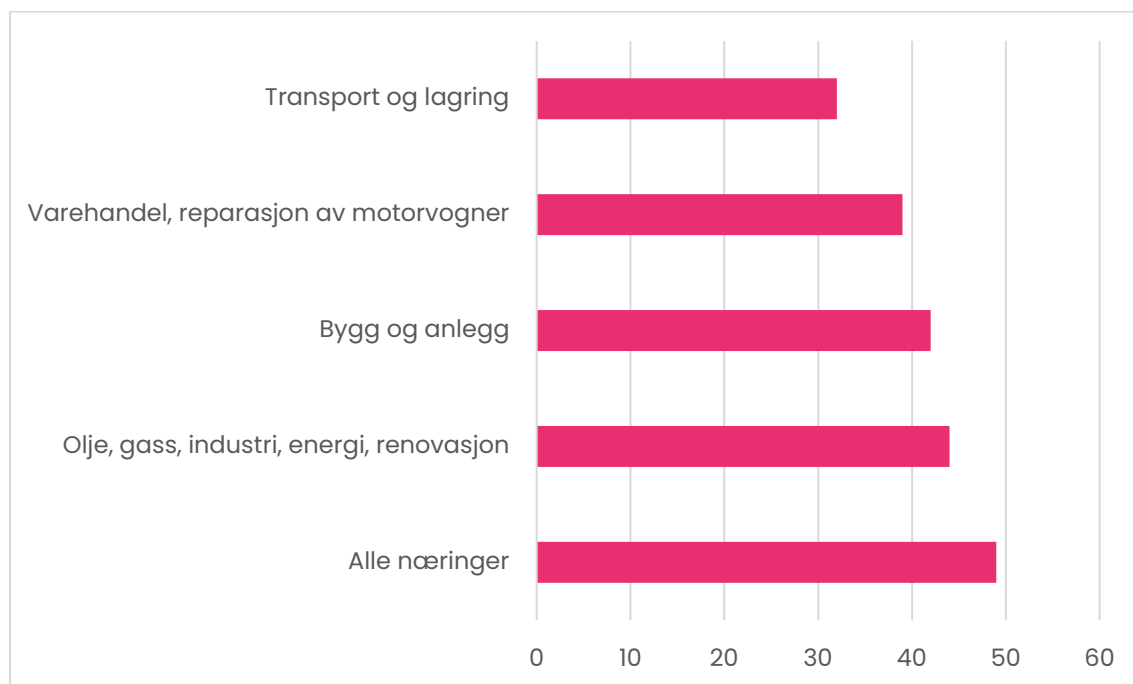
Formell utdanning omfatter all offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse. Formell videreutdanning omfatter formell utdanning tatt av personer som er over 34 år samt personer mellom 22 og 34 år som har hatt en pause i utdanningsløpet sitt på minst tre år. Ikke-formell opplæring omfatter kurs, seminarer og konferanser, hvor opplæring er hovedformålet.

Kilde: SSB (2023).

Andelen som opplever å ha læringsintensivt arbeid er lavere blant de som jobber i omstillingsutsatte næringer enn i andre næringer. Det betyr at de i mindre grad opplever at de må lære seg noe nytt og at de har muligheter til å skaffe seg kunnskap og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet. Figur 10 viser at andelen er aller minst innen transport og lagring med 30 prosent, mot nesten 50 prosent for alle næringer i 2022.

Mindre læringsintensivt arbeid, kan være med på å forklare noe av den relativt lavere deltakelsen vi ser i kompetanseutvikling. Dersom behovet for kompetanseutvikling er mindre, vil deltakelsen i slike aktiviteter naturlig nok også være mindre. Virksomheter i omstillingsutsatte næringer rapporterer imidlertid om store og udekkede kompetansebehov i dag. Samtidig fremstår kompetanseutvikling som en viktig strategi blant virksomheter når det gjelder å møte nye eller endrede kompetansebehov i den grønne omstillingen (Kompetansebehovsutvalget, 2023). En kunne derfor forventet at deltakelsen i kompetanseutvikling var noe høyere i omstillingsutsatte næringer. I tillegg vet vi at grønn omstilling øker behovet for kompetanseutvikling i arbeidslivet (Kompetansebehovsutvalget, 2023).

Figur 10 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter næring. 2022. Prosent



Kilde: SSB, kildetabell I2865.

Merknad: Figuren omfatter andre kategorier for næringer enn øvrige figurer, og er basert på inndelingen i SSBs statistikk for livslang læring. Kategoriene omfatter følgende NACE-koder: transport og lagring: 49–53, varehandel, reparasjon av motorvogner: 45–47, bygg og anlegg: 41–43, olje, gass, industri, energi, renovasjon: 05–39. Læringsintensivt arbeid brukes om arbeidsforhold som i stor grad krever at en stadig må lære seg noe nytt, og som samtidig gir gode muligheter til å skaffe seg kunnskap og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet (SSB, 2023).

3.5.1 Arbeidsgivere tilbyr kompetanseutvikling i mindre grad enn før

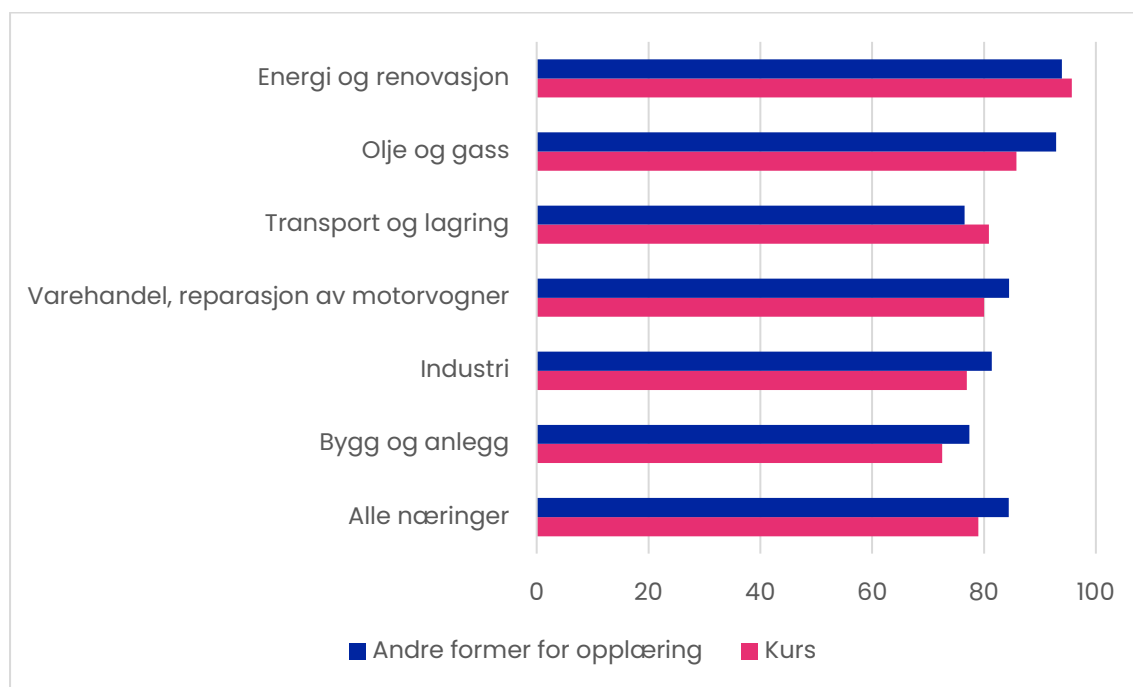
Kurs og opplæring internt i virksomheten er den mest relevante formen for kompetanseutvikling for grønn omstilling (Normann et al., 2023). Resultater fra den europeiske undersøkelsen Continuing Vocational Training Survey (CVTS) viser at tilbud om kurs og andre former for opplæring lå rundt eller over gjennomsnittet i norske foretak⁶ i de fleste omstillingsutsatte næringene i 2020.⁷ Industrien, bygg

⁶ Et foretak er i SSBs Standard for næringsgruppering (SN2007) definert som den minste kombinasjonen av juridiske enheter som produserer varer eller tjenester.

⁷ I undersøkelsen omfatter kurs læringsaktiviteter som tydelig kan skilles fra den daglige arbeidssituasjonen til deltakerne. Kurs er som regel organisert for en større gruppe deltakere. Andre former for opplæring omfatter planlagte aktiviteter, hvor formålet er å tilegne seg nye ferdigheter, eller å videreutvikle eksisterende ferdigheter. En opplæringsaktivitet kan tydelig skilles fra daglige arbeidsoppgaver.

og anlegg og transport og lagring kommer imidlertid noe dårligere ut, som vist i figur 11.

Figur 11 Foretak som tilbyr kurs og andre former for opplæring, etter næring. 2020. Prosent



Kilde: SSB, kildetabell 13665.

Merknad: Figuren omfatter andre kategorier for næringer enn øvrige figurer, og er basert på inndelingen i statistikk for opplæring i foretak. Kategoriene omfatter følgende NACE-koder: transport og lagring: 49–53, varehandel, reparasjon av motorvogner: 45–47, bygg og anlegg: 41–43, energi og renovasjon: 35–39, industri: 10–33, olje og gass: 05–09.

Ser vi på endringer over tid, gikk andelen foretak med tilbud om opplæring for sine ansatte ned med 6 prosentpoeng mellom 2015 og 2020, mens andelen med tilbud om kurs gikk ned med 11 prosentpoeng.⁸ Nedgangen var særlig stor innen bygg og anlegg. Det er generelt små foretak med mellom 10 og 49 ansatte som tilbyr opplæring i minst grad, og det er også blant de minste foretakene at nedgangen var størst (SSB, 2022). Det at investering i kompetanseutvikling skjer i

⁸ Opplæring omfatter planlagte aktiviteter, hvor hovedformålet er å tilegne seg nye ferdigheter, eller å utvikle eksisterende ferdigheter. Kurs omfatter vanligvis aktiviteter som tydelig kan skilles fra den daglige arbeidssituasjonen, og er ofte organisert for en større gruppe deltakere (SSB, 2022).

de store virksomhetene i størst grad henger blant annet sammen med at mindre virksomheter kan være mer sårbare for fravær av ansatte.

3.5.2 Behov for mer kunnskap om hvordan kompetanseutvikling foregår

Deltakelse i kompetanseutvikling vil kunne foregå på en rekke måter i dag, uten at det nødvendigvis fanges opp i statistikken. Mer kunnskap om dette, i tillegg til hvilke barrierer både arbeidstakere og arbeidsgivere står overfor når det gjelder henholdsvis deltakelse og tilbud, vil være nyttig i utforming av eventuelle tiltak for kompetanseutvikling for grønn omstilling. Erfaringer fra Storbritannia viser eksempelvis at bevissthet rundt karrieremuligheter knyttet til å gå inn i en såkalt grønn jobb fremstår om en viktig barriere (Nesta, 2023a). Her kan karriereveiledning spille en viktig rolle. Samtidig vil tilbud av stipend eller lån kunne gjøre det mer attraktivt å delta i kompetanseutvikling for grønn omstilling (Nesta, 2023b). Vi har allerede sett eksempler på begge deler gjennom et forsøk med fagarbeidere i Norge, hvor funnene indikerer at utdanningsstøtte i form av stipend øker deltakelsen i videreutdanning. Samtidig har informasjon og veiledning en positiv innvirkning på deltakelsen (Drange et al., 2023).

Figurliste

Figur 1 CO ₂ -utslipp fra norsk næringsaktivitet. 2022.....	6
Figur 2 Andel sysselsatte, etter næring. 2022.....	8
Figur 3 Sysselsatte, etter næring og utdanningsnivå. Prosent	9
Figur 4 Fagfelt for personer med kort utdanning, etter næring. Prosent	11
Figur 5 Fordeling av yrker i omstillingsutsatte næringer. Prosent	12
Figur 6 Kjønnfordeling for sysselsatte med kort og lang utdanning, etter næring. Prosent.....	13
Figur 7 Avtalt arbeidstid for kvinner og menn, etter næring. Antall timer	14
Figur 8 Aldersfordeling for sysselsatte, etter næring. Prosent.....	15
Figur 9 Sysselsattes deltakelse i aktiviteter for kompetanseutvikling, etter næring. 2022. Prosent	16
Figur 10 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter næring. 2022. Prosent	18
Figur 11 Foretak som tilbyr kurs og andre former for opplæring, etter næring. 2020. Prosent	19

Referanser

- Abrahamsen, B. (2002). *Heltid eller deltid? Kvinners arbeid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker* (Rapport 2002: 6). Institutt for samfunnsforskning.
https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmloi/bitstream/handle/11250/2442550/R_2002_6.pdf?sequence=1
- Bygg21. (2018). *Bygg- og eiendomssektorens betydning for klimagassutslipp*. Bygg21.
https://bygg21.no/wp-content/uploads/2021/03/33019_interaktiv_arb.gr_3_veileder-2.pdf
- Drange, N., Hauge, K., Zhang, T., Breines, M. R., Dapi, B. & Nye, T. (2023). *Forsøk med stipend til fagarbeidere. Rapport fra hovedforsøket (fase 3)* (Frischsenterets rapportserie 4/2023). Frischsenteret. https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp23_04_old.pdf
- HK-dir. (2023a). *Kompetansepluss*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet 06.10 fra <https://hkdir.no/programmer-og-tilskuddsordninger/kompetansepluss>
- HK-dir. (2023b). *Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet 15.06 fra <https://hkdir.no/programmer-og-tilskuddsordninger/treparts-bransjeprogram-for-kompetanseutvikling>
- Kompetansebehovsutvalget. (2023). *Fremtidige kompetansebehov. Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet* (Temarapport 1/2023). <https://kompetansebehovsutvalget.no/wp-content/uploads/2023/06/KBU-temarapport-2023.pdf>
- Nesta. (2023a). *Green jobs: rapid evidence review*. <https://www.nesta.org.uk/report/green-jobs-rapid-evidence-review/>
- Nesta. (2023b). *How to increase the appeal of green skills and training*. <https://www.nesta.org.uk/report/how-to-increase-the-appeal-of-green-skills-and-training/>
- Nesta. (2023c). *Inclusion in green jobs. Summary report*. <https://www.nesta.org.uk/report/inclusion-in-green-jobs/>
- Normann, H. E., Steen, M., Mäkitie, T., Klitkou, A., Børing, P., Solberg, E., Lund, H. B., Wardeberg, M. & Fossum, L. W. (2023). *Kompetanse for grønn omstilling: En gjennomgang av forskningslitteratur og arbeidslivets kompetansebehov knyttet til miljø- og klimautfordringer* (NIFU-rapport 2023:5). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
<https://hdl.handle.net/11250/3063455>
- Nørstebø, V. S., Wiebe, K. S., Andersen, T., Grytli, T., Johansen, U., Aponte, F. R., Pérez-Valdes, G. A. & Jahren, S. (2020). *Studie av potensialet for verdiskaping og sysselsetting av sirkulærøkonomiske tiltak: Utvalgte tiltak og case* (Rapport nr. 2020:00958). SINTEF.
https://www.sintef.no/globalassets/sintef-industri/rapporter/sluttrapport_verdiskaping_sysselsetting_sirkularokonomi_mars2021_ver_sjon3.pdf
- SSB. (2022, 02.12). *Redusert opplæringstilbud hos foretak i Norge og EU i 2020*. Statistisk sentralbyrå.
<https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/opplaering-i-bedrifter/artikler/reduert-opplaeringstilbud-hos-foretak-i-norge-og-eu-i-2020>
- SSB. (2023, 13.03). *Livslang læring*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 21.05.2023 fra <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering>
- SSB. (2024a). *Grønne varer og tjenester. En oversikt over produksjonen av miljøvennlige varer og tjenester i økonomien* (Rapporter 2024/1). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/natur-og-miljo/miljoregnskap/artikler/gronne-varer-og-tjenester>
- SSB. (2024b, 03.11). *Utslipp til luft*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 06.06 fra <https://www.ssb.no/natur-og-miljo/forurensning-og-klima/statistikk/utslipp-til-luft>

