

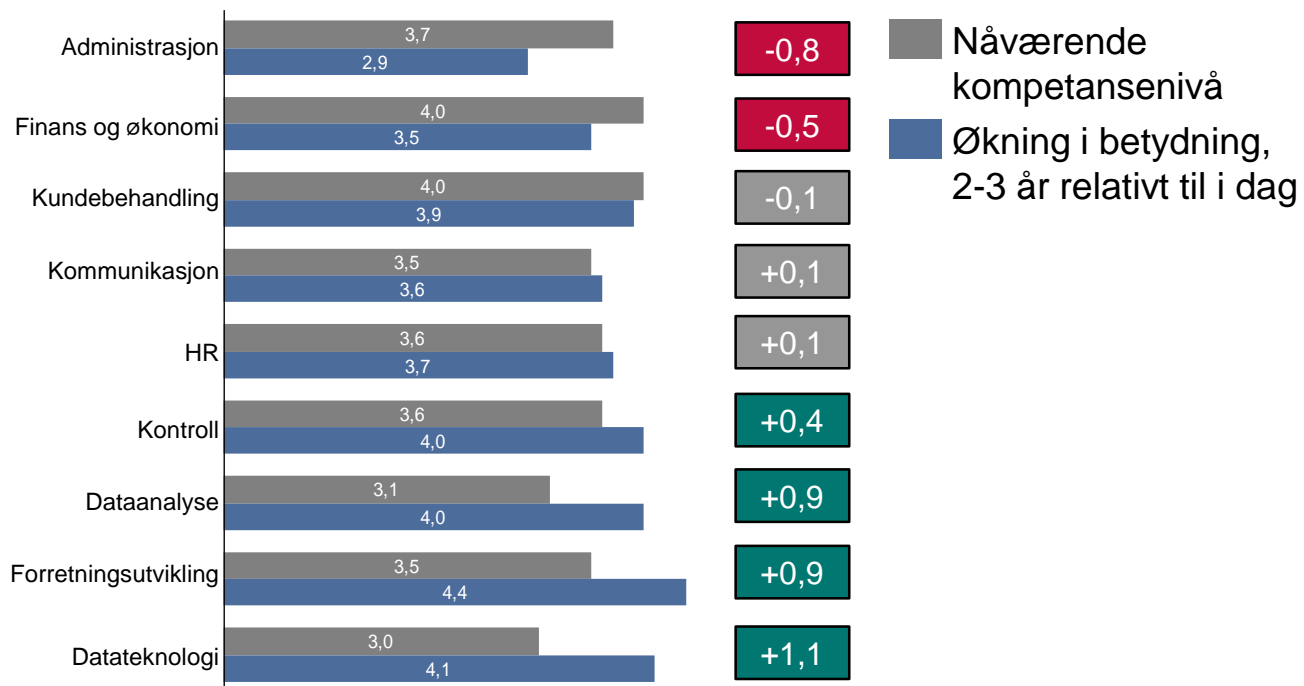


Kompetansesjekken 2018

Analyserapport
14. mars 2018

Hypotese 1: Det vil bli et økt behov for teknologisk kompetanse

Forskjell mellom dagens kompetanse og fremtidig økt betydning (2-3 år vs. i dag)



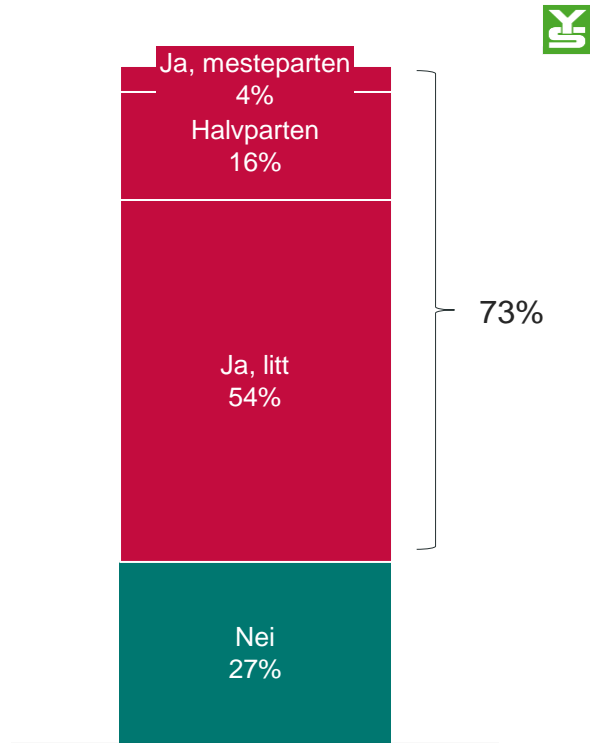
Konklusjon: Riktig. Behovet vil øke for kompetanseområder knyttet til digitalisering (datateknologi og dataanalyse). I tillegg vil behovet for forretningsutvikling, herunder produkt- og tjenesteutvikling, digitalisering og innovasjon, også øke.

Kommentarer

- Dagens kompetansenivå går fra 1 til 5, hvor 1 er svært liten grad og 5 er svært stor grad
- Fremtidig økning i betydning går fra 1 til 5, hvor tallene markerer grad av økt opplevd viktighet. 1 er svært liten grad, 5 er svært stor grad
 - Tallene i boksene til høyre for grafen blir dermed behovsendringen (fremtidig økning i etterspørsel - nåværende tilbud)
- Det er nærliggende å tenke at digitalisering, automatisering og robotisering vil redusere behovet for administrativ kompetanse
 - Det er mer overraskende at behovet for kompetanse innen finans og økonomi er estimert å ligge lavere de neste 2-3 årene enn det er i dag
- Slike spørsmål, hvor kompetansebehovet innen hver fagdisiplin vurderes individuelt, gir som regel små forskjeller i resultatene
 - Desto mer interessant at det økte behovet innen dataanalyse, forretningsutvikling og datateknologi er så høyt

Hypotese 2: Automatisering og digitalisering fører til at selskapene må nedbemanne

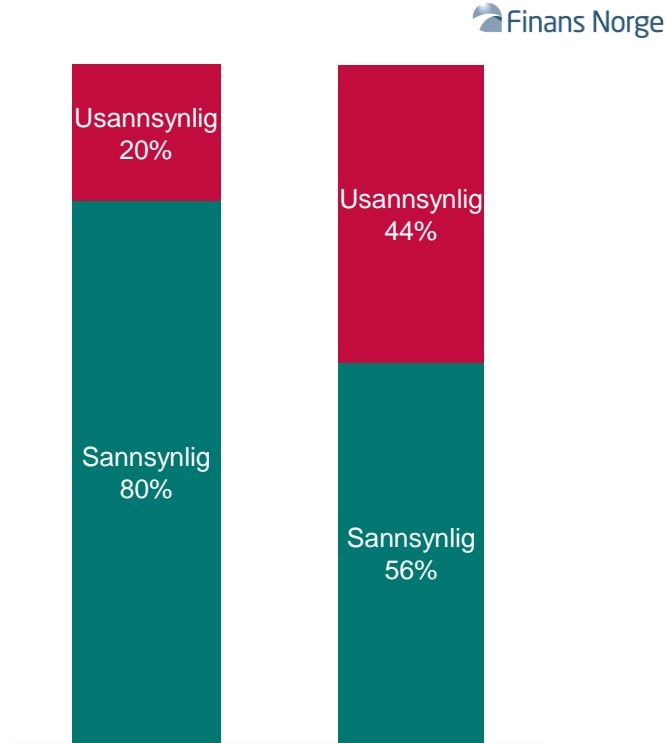
Kan en maskin ta dine oppgaver?



Arbeidstakere

- Data fra Finansforbundet og YS sin undersøkelse Arbeidslivsbarometeret 2017

Vil digitalisering gi nedbemanning?



Bank

Forsikring

- Data fra Finans Norge sin kompetanseundersøkelse 2018

Kommentarer

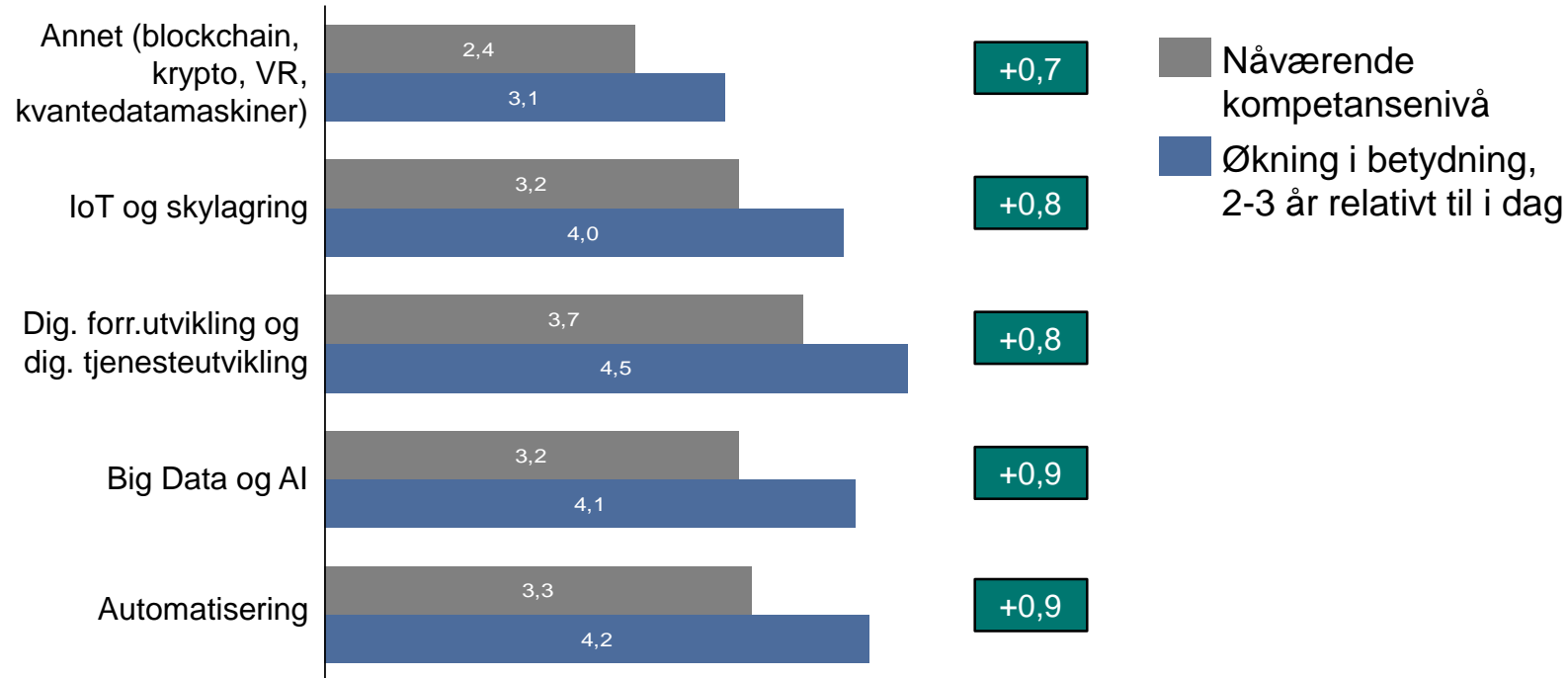
- 73% av arbeidstakere organisert under Finansforbundet har gjennom YS sin undersøkelsen ifm. Arbeidslivsbarometeret svart at de tror digitalisering, robotisering og automasjon vil ta over deres arbeidsoppgaver
- Arbeidsgivere innen banksektoren, organisert i Finans Norge, har svart at de tror med 80% sannsynlighet tror digitalisering vil føre til nedbemanning
 - Troen på at det kommer nedbemanning i forsikringssektoren er mindre

Konklusjon: Riktig. Det er en betydelig andel av arbeidsgivere (56-80 % avhengig av bransje) som tror at digitalisering fører til nedbemanning. Dette støttes av at 73 % av arbeidstakere spurt mener at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres bort til en viss grad.

Hypotese 3A: Det er lav dig. kompetanse blant de ansatte i finansnæringen

Hypotese 3B: Det vil bli et økt behov for digitaliseringskompetanse

Forskjell mellom dagens kompetanse og fremtidig økt betydning (2-3 år vs. i dag)



Konklusjon 3A: Usikkert. Kompetansen pr. i dag innen alle de fem digitaliseringsområdene i undersøkelsen er hverken lav eller høy.

Konklusjon 3B: Riktig. Behovet vil øke for alle de fem digitaliseringsområdene undersøkt.

Kommentarer

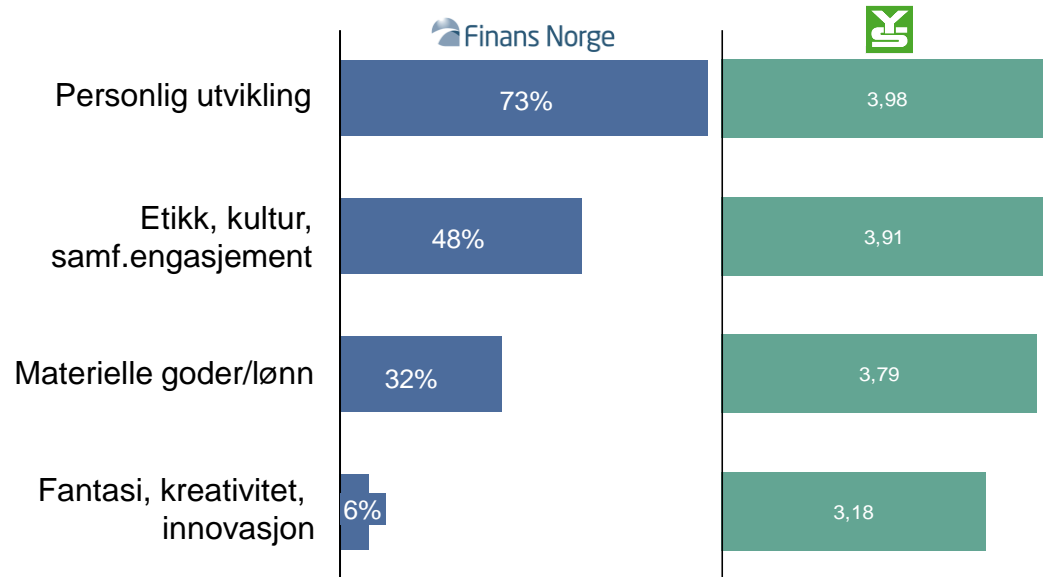
- Dagens kompetansenivå går fra 1 til 5, hvor 1 er svært liten grad og 5 er svært stor grad
- Fremtidig økning i betydning går fra 1 til 5, hvor tallene markerer grad av økt opplevd viktighet. 1 er svært liten grad, 5 er svært stor grad
 - Tallene i boksene til høyre for grafen blir dermed behovsendringen (fremtidig økning i etterspørsel - nåværende tilbud)
- Alle de fem digitaliseringsområdene har en negativ behovsendring de neste 2-3 årene
 - Dermed må firmaene mest sannsynlig øke kompetansen innen i hvert fall de fire første områdene. Merk at betydningsøkningen innen «Annet» ligger ca. på «Verken eller» (3/5)
- Digital forretningsutvikling og digital tjenesteutvikling ses på som noe viktigere enn de fire andre digitaliseringsområdene i fremtiden...
 - ...men her er også den nåværende tilgang på kompetanse høyere. Dermed blir behovsendringen lik

Hypotese 4: I rekrutteringsprosesser benytter bedriftene seg av de riktige virkemidlene for å nå arbeidstakerne

Score per rekrutteringsvirkemiddel

■ Kompetanseundersøkelsen 2018

■ YS.no - Arbeidslivsbarometeret 2017



Konklusjon: Riktig. Prioriteringen blant rekrutteringsvirkemidler er lik for arbeidsgivere og arbeidstakerne.

Kommentarer

- I kompetanseundersøkelsen ble hver respondent bedt om å velge de tre viktigste rekrutteringsvirkemidlene. Scoren her er prosent av full score
 - Antall respondenter på dette spørsmålet: 97
 - Score blir da antall svar per virkemiddel, delt på 97
 - Videre er enkelte virkemidler slått sammen – score er da snittet av alle tilhørende virkemidler
- I arbeidslivsundersøkelsen til YS («Arbeidslivsbarometeret»), tilegnes hver kategori en viktighetsgrad, hver score i grafen er snittet av alle svarene (oversatt til tall). Der kategorier sammenfaller tar vi snittet av scorene for hver sammenfallende kategori
 - 1: Ikke viktig i det hele tatt
 - 2: Nokså viktig
 - 3: Ganske viktig
 - 4: Veldig viktig
 - 5: Helt nødvendig

Hypotese 5: Arbeidstakerne er selv villige til å tilegne seg digitaliseringskompetanse

I hvilken grad tar de ansatte...



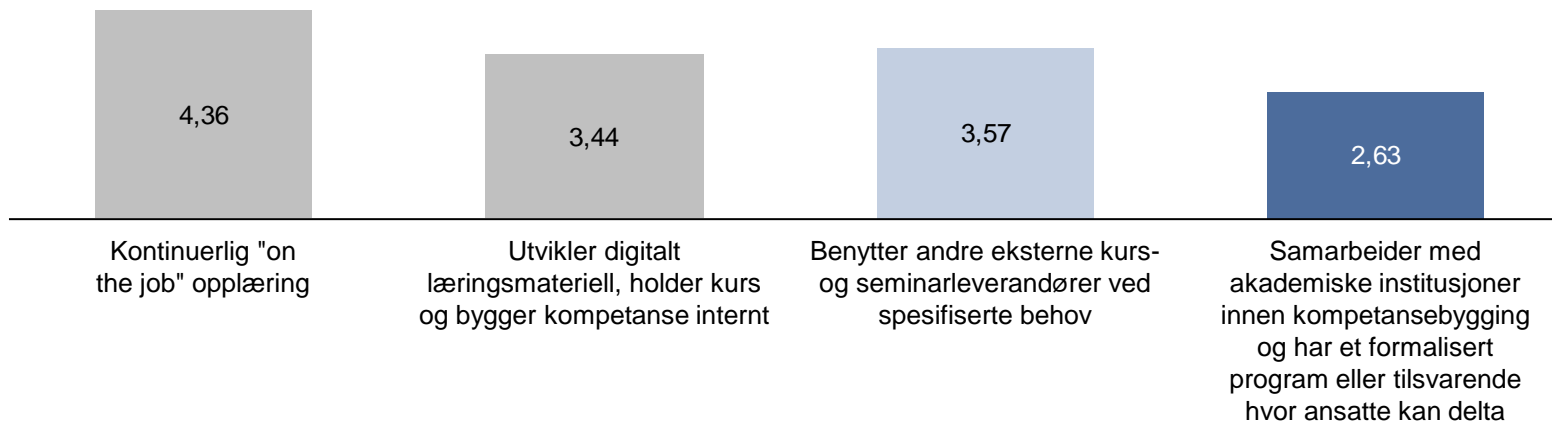
Kommentarer

- Lederne er delte i sitt syn på hvorvidt de ansatte selv tar ansvar for digital læring
 - I gjennomsnitt er det nesten dødt løp mellom de som mener de i liten grad gjør det vs. de som mener de i stor grad gjør det

Konklusjon: Usikkert. Arbeidsgiverne er delte i sitt syn på hvorvidt de ansatte tar initiativ til å tilegne seg digitaliseringskompetanse.

Hypotese 6: Bruken av kurs og «on the job»-opplæring er viktigere enn mastergrader og annen tilleggsutdannelse mtp. kompetanseutvikling

I hvilken grad benytter dere følgende kompetanseutviklingstiltak (1-5, 5 er mest)



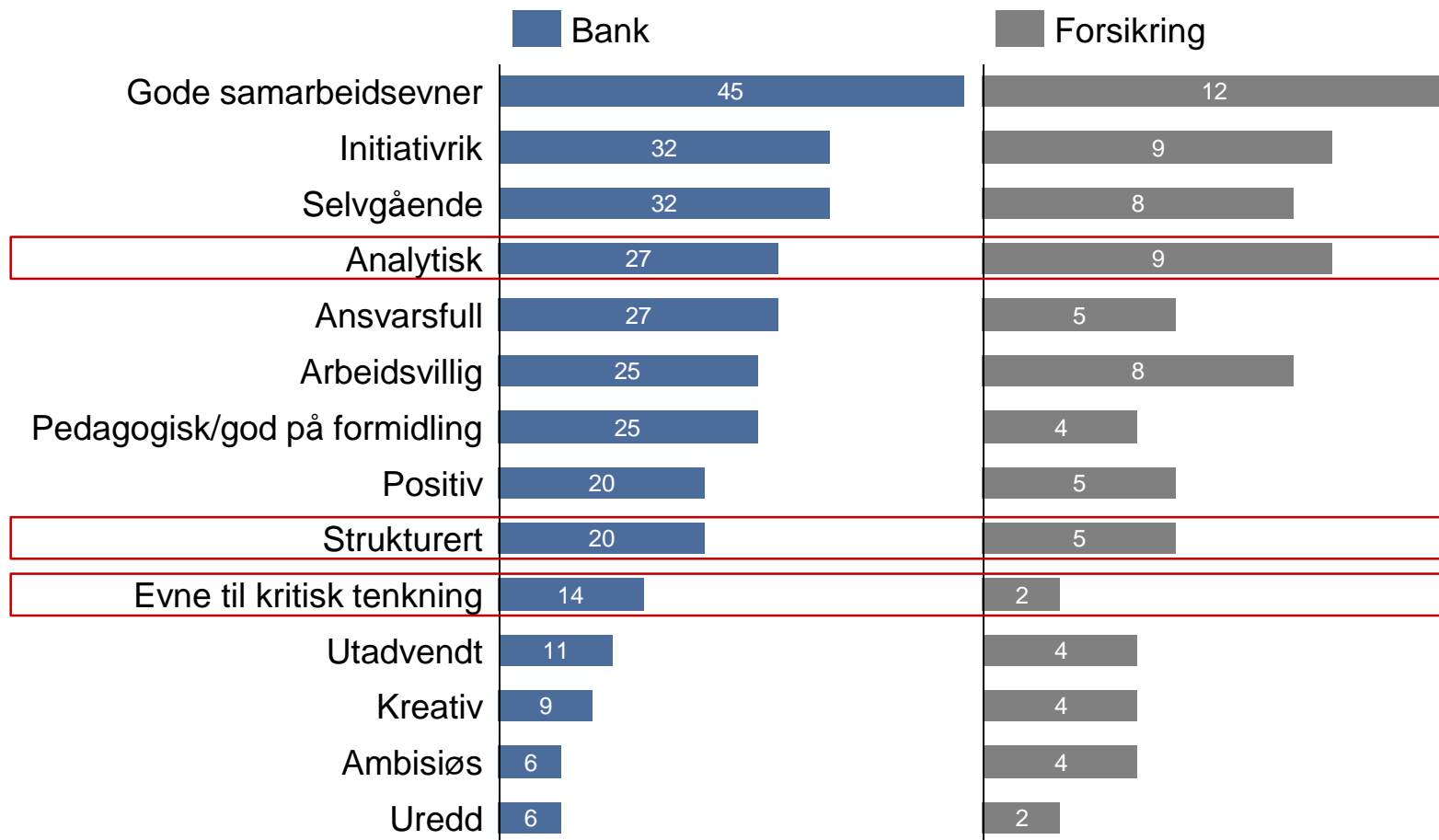
Kommentarer

- Det er påfallende at selskapene i stor grad satser på «on the job»-opplæring dersom finansforetakene mangler digitaliseringskompetanse i dag, samtidig som kompetansebehovet er økende og de ansatte kommer ikke selv til å ta ansvar for å få kompetansen

Konklusjon: Riktig. Kontinuerlig «on the job»-opplæring, samt interne og eksterne kurs benyttes oftere enn mer formelle programmer hos akademiske institusjoner.

Hypotese 7: Egenskaper forbundet m. analysestillinger (analytisk, strukturert, kritisk) er de viktigste pers. egenskapene i fremtidens arbeidsmarked

Personlige egenskaper som anses som viktig de neste 2-3 årene

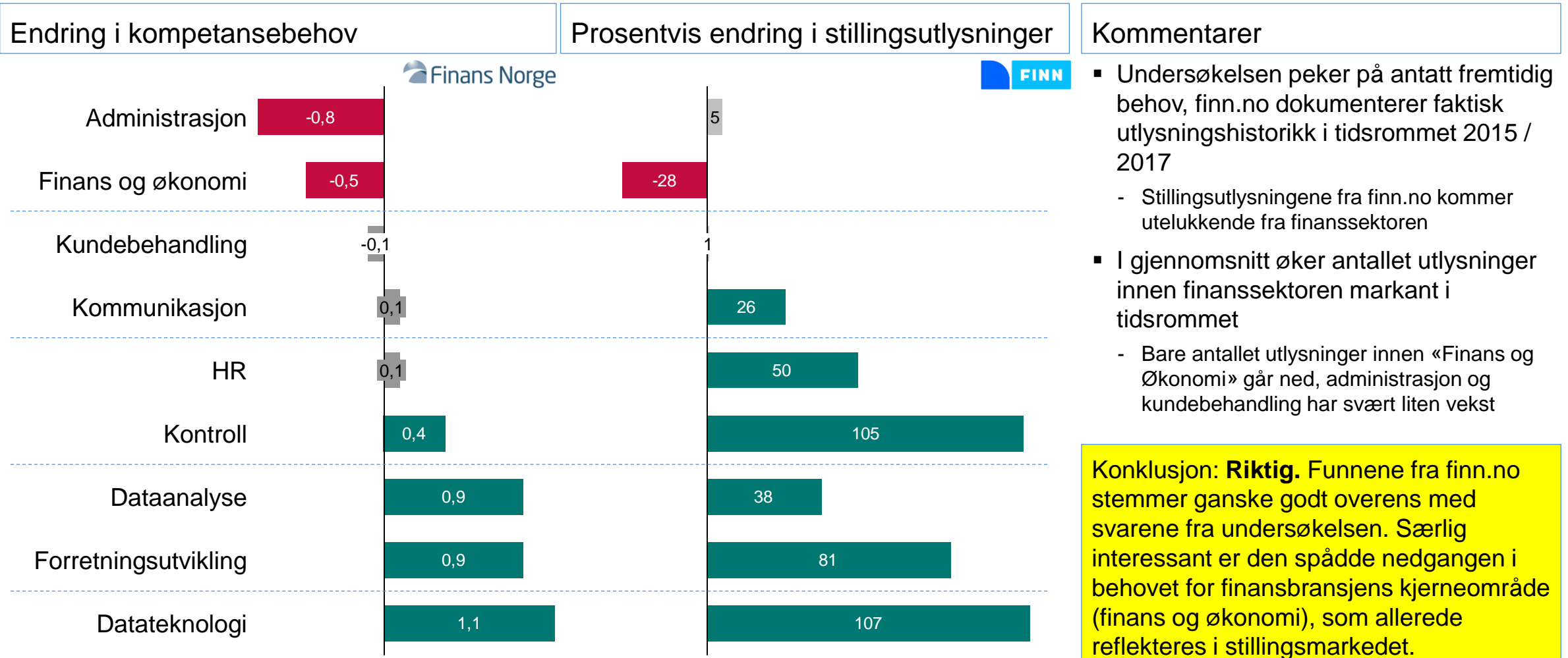


Kommentarer

- Hver respondent velger inntil fem egenskaper. Tallene er antall respondenter som har valgt en gitt personlig egenskap
 - Da det er færre respondenter i forsikring enn bank, synker poengsummen deretter
 - Absoluttverdien er ikke sammenlignbar mellom forsikring og bank, det er den innbyrdes relative rangeringen som kan sammenlignes
- Gode samarbeidsevner kommer på topp i begge bransjer, og rangeringen av personlige egenskaper er ganske lik.

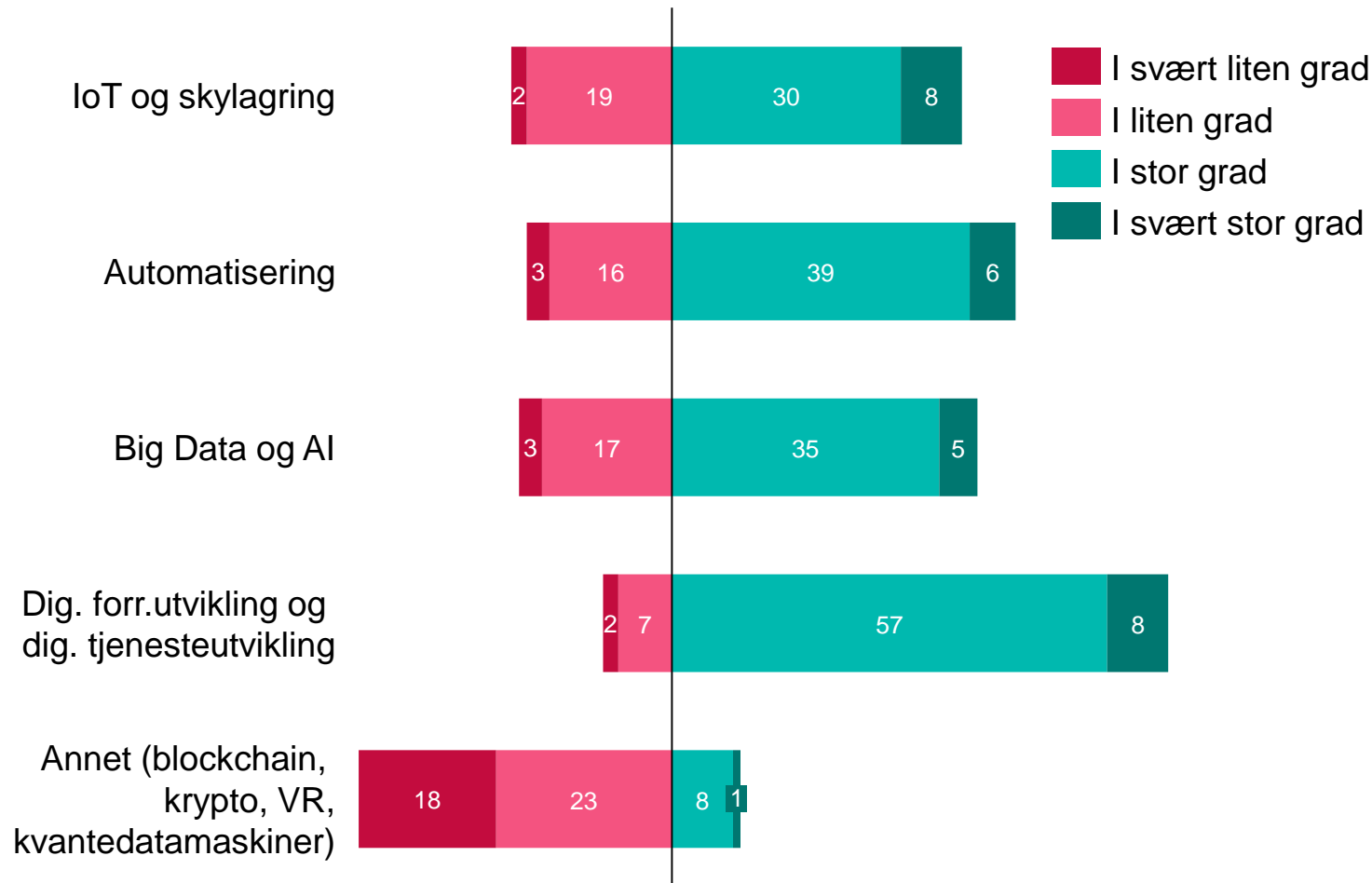
Konklusjon: **Galt.** Selv om «analytisk» kommer relativt høyt opp (på 4. plass), så er egenskapene «strukturert» og «kritisk» middels viktige eller dårligere på en liste med 14 egenskaper. Den desidert viktigste egenskapen er «gode samarbeidsevner».

Hypotese 8: Endringer i fremtidig kompetansebehov gjenspeiles allerede i en prosentvis endring i antall stillingsutlysninger



Hypotese 9: En andel av de ansatte i næringen mangler kritisk nivå når det gjelder digitale ferdigheter

Nåværende tilgang på kompetanse innen ulike digitaliseringsområder



Kommentarer

- Grafen til venstre teller antall svar innen hvert ikke-nøytrale svaralternativ
 - Nøytrale svaralternativer er her «Verken eller» og «Vet ikke/ikke relevant»
- Vi ser at «Annet»-kategorien slår ut mer negativt her enn for de andre dig.områdene
 - «Annet» er her
 - blokkjedeteknologi,
 - digitale myntenheter («krypto»)
 - virtuell virkelighet/VR
 - kvantedatamaskiner
 - Mulig at dette er fordi respondentene ikke i like stor grad har kjennskap til disse teknologiene

Konklusjon: Riktig. Avhengig av dig.område, så er prosentandelen¹⁾ av bedrifter som svarer «i liten grad» eller «i svært liten grad» på spm. om nåværende tilgang på digitaliseringskompetanse 9-41 %. Tilsvarende tall for kun «i svært liten grad» er 2-18 %.

1) Her er antall respondenter tilfeldigvis 100, så prosentandelen blir lik den absolute antall bedrifter i hver av de fire gradene av kompetansetilgang over.

Kilde: Finans Norge, analyser og rådata fra finn.no, inFuture analyse



Kompetansesjekken 2018

Analyserapport

14. mars 2018