

Rapport om kompetansebehov innen bransjene møbel, interiør, sport, tekstil og klær.

En kartlegging lagd for Norsk Industris bransjeforeninger Designindustrien og Teko

24. mars 2026

Innholdsfortegnelse

1. Dagens situasjon	3
1.1. Kompetansebehov og utdanningstilbud i norsk industri	3
1.2. Hvor er denne industrien i dag	4
2. Om arbeidet med kompetanseplan	6
3. Kartlegging	7
3.1. Om kartleggingen	7
3.2. Kompetansebehov i bedriftene	9
3.3. Betydningen av studiepoeng på kurs og videreutdanning	12
3.4. Dagens og fremtidig utdanningsnivå	12
3.5. Slik bygger bedrifter kompetanse	13
4. Utdanningsprogram	16
4.1. ABC på fagopplæring	16
4.2. Opplæringstilbud	18
4.3. Mesterutdanningen, fra gründerkurs til faglig fordypning	20
4.4. Samarbeid mellom bedrifter og utdanningsinstitusjoner	21
4.5. Læremateriell	22
5. Finansiering	23
5.1. Industriens kompetansefond	23
5.2. Teko-fondet	23
5.3. Møbeloverenskomsten og kompetansefondet	24
5.4. Bransjeprogram for kompetanseutvikling	24
5.5. Fam. Svarstads stiftelse til fremme av utdannelsesformål	25
5.6. Kompetansepluss	25
5.7. Erasmus+	25
5.8. Bedriftsintern opplæring (BIO)	25
5.9. NAV	26
5.10. Innovasjon Norge	26
6. Rekruttering	27
6.1. Rekruttering av fagansatte innen møbel-, tekstil- og industrifag	27
6.2. Nye innbyggere og integrering	28
6.3. De unge	28
6.4. Arbeidskultur og trivsel	29
6.5. Kvalitet i fagopplæringen	29
7. Anbefalinger	31
7.1. Utdanningsstrukturer og fagbrevordninger	31
7.2. Høyere utdanning, fagskole og FoU	32
7.3. Samarbeidsmodeller mellom industri og utdanningsinstitusjoner	32
7.4. Kompetanseutvikling i bedriftene	33
7.5. Rekruttering av unge og nye arbeidstakere	33
7.6. Internasjonalt samarbeid	34
7.7. Finansieringsmuligheter og virkemiddelapparat	34
8. Avslutning	35

1. Dagens situasjon

1.1. Kompetansebehov og utdanningstilbud i norsk industri

Norsk industri innen møbel, interiør, sport, tekstil og klær har gjennomgått store endringer de siste ti årene. Bransjen består av verdensledende aktører, kjente merkevarer og god design, men også mange små og mellomstore bedrifter. Eksporten har hatt en svært positiv utvikling, og veksten har skapt et økende behov for rekruttering. Samtidig har teknologi transformert produksjonsprosesser og endret kompetansekravene i bedriftene. Der man tidligere hadde tradisjonelle fag som møbelsnekker og søm, ser vi nå mer behov for CNC-operatører, automatikere, produksjonsteknikere og spesialister som kan håndtere avanserte maskiner som 3D-strikkemaskiner. Denne rapporten belyser status, utfordringer og mulige tiltak for å sikre relevant kompetanse i fremtiden.

De siste ti årene har industrien innen møbel, interiør, sport, tekstil og klær hatt en eksportvekst på 90 prosent, som har bidratt til økt aktivitet og behov for arbeidskraft. Det har også vært en sterk vekst i verdiskapingen. Teknologisk utvikling har gjort at tradisjonelle håndverksfag har fått en mindre rolle, og oppgaver er automatisert. Denne endringen har også påvirket utdanningssystemet, og dessuten har utdanningsreformene i stor grad akademisert tilbudene og redusert praktiske fag. Lavere etterspørsel etter de praktiske tradisjonelle fagene, sammen med at disse utdanningene er kostbare, har ført til en dramatisk reduksjon i tilbudet innenfor skoleverket.

Mens eksporten har økt betydelig har produksjonen innen disse bransjene ikke hatt særlig vekst i Norge. Industrien innenfor disse sektorene har over mange år flyttet produksjon ut av landet. Før skyldtes dette som regel lønnskostnader, men nå er det mer kompetansemangel og ikke minst dårlige rammevilkår for investeringer i Norge. Rekrutteringen av nye medarbeidere i Norge har i stor grad skjedd ved ansettelse av arbeidskraft fra Øst-Europa, og det er helt vanlig at en bedrift med 50 ansatte har mange nasjonaliteter ansatt. Fremover tror utvalget at det blir vanskeligere å rekruttere fra utlandet.

Bedriftene har i dag behov for en kombinasjon av praktisk fagkunnskap og teknologiforståelse. Fagbrev er fortsatt essensielt innen produksjon, tekstil og møbel, men det er også et økende behov for tekniske fag på høyere yrkesfaglig-nivå. For å kunne utnytte avansert teknologi, som 3D-strikkemaskiner, må operatørene ha kunnskap om materialvalg og utviklingsnivå før produksjonen starter. I tillegg ser vi en økende etterspørsel etter ingeniør- og teknikerkompetanse som kan kombineres med praktisk erfaring.

Utdanningstilbudet har ikke holdt tritt med utviklingen i industrien. Antall lærlinger innen tekstil og industrisøm er lavt, få avlegger fagprøve i disse fagene, og det er begrenset og til dels mangel på tilgang til læremidler. Tekstilfagene er i ferd med å digitaliseres, men det finnes knapt videregående skoler som tilbyr disse fagene. Utdanningsreformene og lav søking har fjernet tre- og møbelfag som egen linje og førsteårstilbud. Private skoler og folkehøgskoler tilbyr enkelte kurs, men dekker ikke det nasjonale behovet. Forsøk på fleksible modeller, eksempelvis 1+3-løp, har vært utfordrende å få til. Utdanningssystemet preges av silotenkning, der fagene dyrkes isolert fremfor å åpne for tverrfaglige løsninger.

Det mangler nasjonal statistikk og kartlegging som gir et helhetlig bilde av situasjonen. Dette gjør det vanskelig å planlegge fremtidige tiltak og utdanningstilbud.

For å møte fremtidens kompetansebehov må det settes inn flere tiltak:

- Vurdere nye ordninger for det yrkesfaglige utdanningstilbudet som er relevant for bransjen, eksempelvis landslinjer innen fagområder.
- Vurdere å opprette en bachelorutdanning i møbel- og tekstilproduksjon for å bygge fagmiljø og kursmuligheter.
- Utvikle flere etter- og videreutdanningstilbud for mellomnivå og spesialisering.

- Styrke samarbeidet mellom bedrifter, opplæringskontor og Utdanningsdirektoratet (Udir) for å sikre relevans i utdanningene.
- Gjennomføre rekrutteringstiltak for å tiltrekke unge til tekniske fag, blant annet gjennom kampanjer og praksisplasser.
- Innføre fleksible modeller som kryssløp og kombinasjonsløp mellom fagbrev og teknisk utdanning. Rekrutteringsbehov må komme tilbake som vurdering for dette, og ikke bare kompetansevurdering.

For å sikre fremtidig konkurransekraft må norsk industri ha tilgang til riktig kompetanse. Dette krever en helhetlig strategi som kombinerer utdanningstilbud, etterutdanning og tett samarbeid mellom bedrifter og utdanningsmyndigheter. Teknologiutviklingen gir store muligheter, men også utfordringer som må løses gjennom målrettede tiltak.

Økt kompetanse og kunnskap innen bærekraft og kunstig intelligens (AI) vil også være sentralt for å lykkes i et arbeids- og samfunnsliv som endrer seg raskt. Bærekraftskompetanse gjør det mulig å ta beslutninger som reduserer miljøbelastning og styrker langsiktig verdiskaping. AI-kunnskap hjelper ansatte og virksomheter med å utnytte digitale muligheter, jobbe smartere og bli enda mer konkurransedyktige.

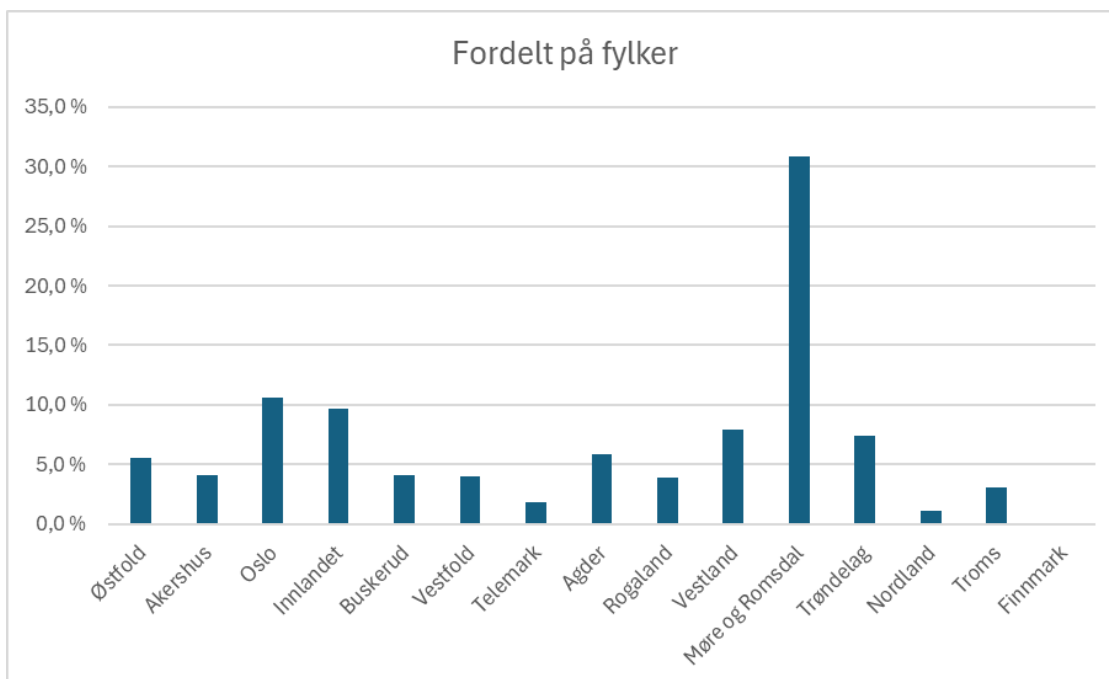
I denne rapporten presenterer vi resultatene fra kartleggingen hos bedriftene i Norsk Industris bransjeforeninger Designindustrien og Teko, supplert med innspill fra aktører i Utvalget og innsikt fra Udir og andre relevante kilder. Målet er å gi et representativt bilde av dagens situasjon og de utfordringene industrien står overfor, samt å peke på hvilke kompetansebehov som må dekkes for å sikre fremtidig konkurransekraft.

Denne rapporten skal ikke bare gi et bilde av dagens situasjon, men også fungere som et praktisk verktøy for å styrke kompetanseutviklingen i bransjen. Den gir bedriftene konkrete metoder for å rigge utdanning og opplæring for egne ansatte, fra fagbrev til kurs, videregående og høyere utdanning. Rapporten peker på aktuelle finansieringsmuligheter og viser hvordan bedriftene kan samarbeide om felles initiativ. Basert på kartleggingen presenterer vi til slutt noen anbefalinger som kan bidra til å utvikle utdanningstilbudet, øke rekrutteringen og sikre nødvendig kompetanse for fremtidens industri.

Målet vårt er å styrke forståelsen av utdanningssystemet og mulighetene for relevant kompetanseutvikling, samt forbedre utdanningstilbudet. Slik vil vi bidra til økt eksport, verdiskaping og produksjon i industrien.

1.2. Hvor er denne industrien i dag

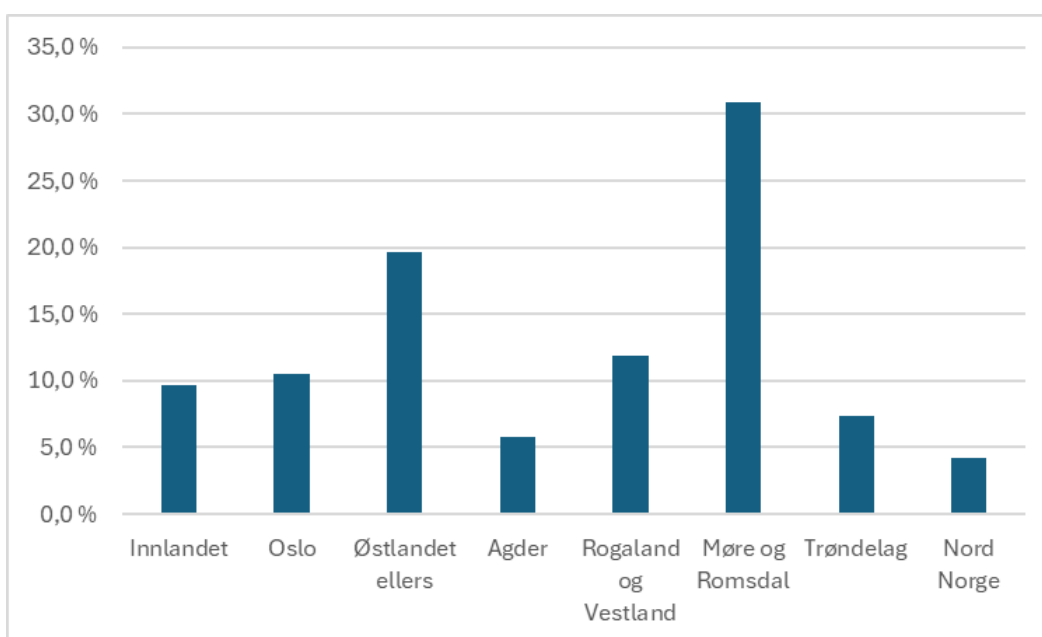
Medlemmene i Norsk Industris bransjeforeninger Designindustrien og Teko utgjør om lag 75 % av antall ansatte innenfor SSBs sysselsettingsstatistikk for møbel, interiør (utvalgte delsektorer), sport, tekstil og klesindustri i dag. Basert på medlemsregisteret som er definert i antall årsverk har vi fordelt medlemmene på fylker. Under følger en oversikt.



FIGUR 1: MEDLEMMER FORDELT PÅ FYLKER (PROSENTVIS ANDEL BASERT PÅ ÅRSVERK)

Selv om Finnmark har 0 prosent i oversikten, er det flere årsverk også der.

For å forenkle har vi gruppert årsverkene etter geografiske områder, enten som enkeltfylker, eller regioner.



FIGUR 2: ÅRSVERK SAMLET PÅ FYLKER OG REGIONER

Industrien er fordelt over hele landet fra sør til nord, så det er en nasjonal industri. Møre og Romsdal stikker seg ut som det fylket som har flest ansatte i denne sektoren. Til sammen er om lag 43 % på Vestlandet, 40 % på Østlandet, 7 % i Trøndelag, 6 % i Agder og 4 % i de nordligste tre fylkene.

Omsetningen i medlemsbedriftene er på 31 mrd kroner i 2024. Her er ikke omsetningen de har i sine fabrikker utenlands tatt inn.

2. Om arbeidet med kompetanseplan

Konkurranssevnen til norske industri- og merkevarebedrifter innen møbel, interiør, sport, tekstil og klær, som er organisert i Norsk Industris bransjeforeninger for Designindustrien og Teko, er sterkt avhengig av fagkompetansen i bedriftene. Kompetanseutvikling er viktig for alle og det er mangel på fagkompetanse i mange bedrifter, samt en til dels aldrende ansattgruppe. Videre er de faglige skoletilbudene for mange små fag i Norge truet, og på flere områder mangler tilbud i Norge. Det er tiltagende mangel på kvalifisert arbeidskraft både innen produksjon og på høyere utdanningsnivå. Med svak kronkurs og manglende fødselsoverskudd i hele Europa vil det bli vanskeligere å finne arbeidskraft fremover, også fra Øst-Europa.

Videre er mangelen på spesielt høyere utdanningstilbud en trolig hemsko for forskning, utvikling og innovasjon i bransjene, samt kompetanseutvikling og rekruttering.

Styrene i Norsk Industris bransjeforeninger for Designindustrien og Teko organiserer om lag 320 medlemsbedrifter med ca 8.000 årsverk ansatt i Norge innenfor møbel, interiør, sport, tekstil og klær.

Styrene vedtok å igangsette et arbeid med en samlet kompetanseplan for bransjene, som også skal gi en fremstilling av status og behov, samt diskutere utviklingsbehov.

Arbeidet med en kompetanseplan ble igangsatt i mai 2025. Denne er viktig for å skape oversikt og sikre en mer systematisk opplæring og tilgang på faglig kompetente medarbeidere, som skal bidra til å styrke konkurransekraften.

Rapporten bygger på offentlige kilder, møte med Udir, en omfattende kartlegging, samt innsikt fra og dialog med et representativt og kompetent utvalg av bedrifter.

Utvalget ble satt sammen av Norsk Industri. Det har vært gjennomført 6 utvalgsmøter i perioden mai 2025-januar 2026, inkludert et møte hos Norsk Industri, med besøk hos OsloMet og Edvard Munch videregående skole. I tillegg har prosjektleder gjennomført en rekke 1-1 møter med enkeltpersoner i utvalget.

Utvalget har bestått av følgende deltakere:

- Gry Helene Stavseng, Prosjektleder, Gagn Consulting AS
- Arnstein Digernes, Styreleder, Rauma Ullvarefabrikk AS
- Asbjørn Hia, Leder Kompetanseseksjon, Norsk Industri
- Bergljot Hjortdal, HR Manager Operations Norway, Ekornes AS
- Egil Sundet, Bransjesjef Designindustrien og Teko, Norsk Industri
- Elisabeth Thunshelle, HR Manager, Figgjo AS
- Frode Svarstad, Tekstilteknisk Rådgiver, Gudbrandsdalens Uldvarefabrik AS
- Johnny Høydahl, HR Leder Drift, Hilding Anders Norway AS
- Kari Høgemo, Chief Product Officer, Aclima AS
- Kristian Ilner, Rådgiver, Fellesforbundet
- Lars Kaggerud, Head of HR, Mørenot Fishery AS
- Nina Helland, Forbundssekretær Oslo, Arbeidslivsavdelingen, Styrke
- Ove Wik, Production Manager, Figgjo AS
- Svein Grepperud, Plant Manager, Hilding Anders Norway AS
- Tone Kjersti Belsby, Rådgiver Kompetanse, Norsk Industri
- Toril Østvang, Vice President, Group HR, Flokk AS
- Torstein Myklebostad, CEO, Rottefella AS
- Vidar Schanke, Hovudtillitsvald, Formfin AS



Besøk hos OsloMet, Kunst og design, studieretning Mote og produksjon. Foto: Gry Helene Stavseng.

3. Kartlegging

3.1. Om kartleggingen

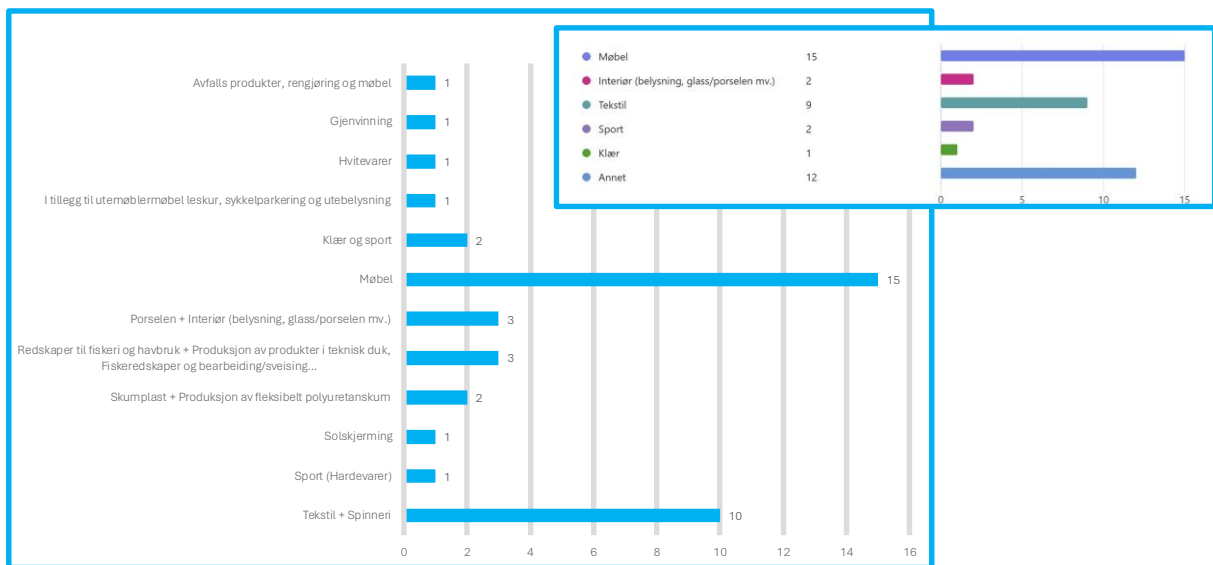
Utvalget startet arbeidet med å utvikle og distribuere en kartlegging til alle medlemmer i Designindustrien og Teko.

Av totalt 320 medlemsbedrifter, er 225 unike bedrifter med ca 8.000 årsverk.

Kartleggingen ble sendt ut via e-post 27. juni, 15. august og 9. september 2025.

Totalt mottok vi 41 svar fra bedriftene. Dette utgjør 17,8% av de unike virksomhetene. Disse bedriftene representerer til sammen 3.742 ansatte. Forutsatt at antall ansatte tilsvarer antall årsverk, gir dette en svarprosent på 47%.

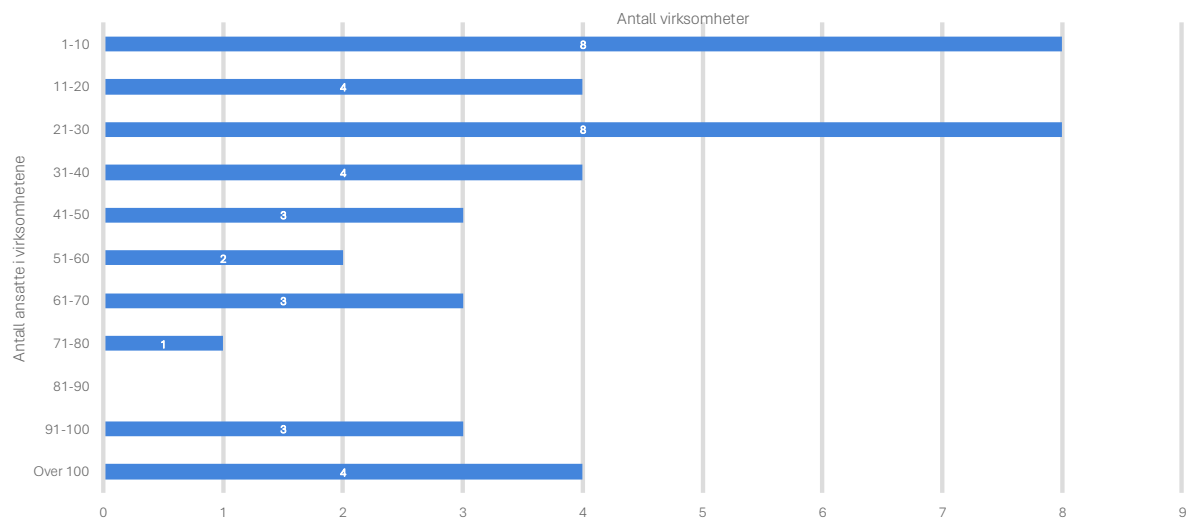
Utvalget konkluderte med at dette utgjorde et representativt utvalg, og at svarene kunne benyttes i det videre arbeidet.



FIGUR 3: TYPE VIRKSOMHET SOM HAR SVART PÅ KARTLEGGINGEN

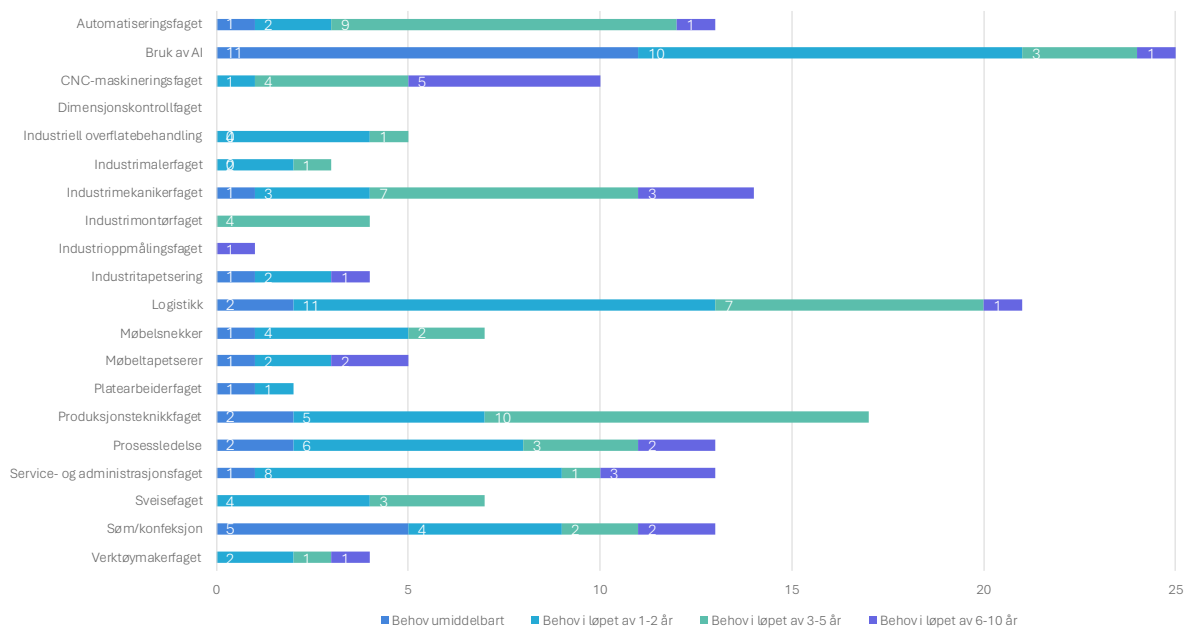
Av de 41 svarene som kom inn, var 15 fra virksomheter innen møbel, 10 fra bedrifter innen tekstil og klær, mens resten var jevnt fordelt mellom de andre områdene, se figur 3.

Størrelsen på virksomhetene som deltok i kartleggingen, viser en god spredning målt i antall ansatte. Åtte bedrifter har mellom 1 og 10 ansatte, og like mange har mellom 21 og 30 ansatte. De øvrige virksomhetene er jevnt fordelt med 1 til 4 bedrifter i hvert intervall, med unntak av kategorien 81 til 90 ansatte, hvor det ikke var noen bedrifter. Se figur 4.



FIGUR 4: ANTALL ANSATTE I VIRKSOMHETENE

3.2. Kompetansebehov i bedriftene



FIGUR 5: INNEN HVILKE ANDRE FAGOMRÅDER INNEN MØBEL-, TEKSTIL- OG INDUSTRIFAG I HØYERE UTDANNING HAR DERE BEHOV FOR ØKT KOMPETANSE, OG HVOR TIDSKRITISK ER DETTE?

For fagområder på videregående skole viser kartleggingen at behovet i løpet av de første 2 årene er størst innen søm/konfeksjon (9 bedrifter) og logistikk (13 bedrifter). I tillegg har 21 virksomheter behov for økt kompetanse i bruk av kunstig intelligens (AI) i samme periode.

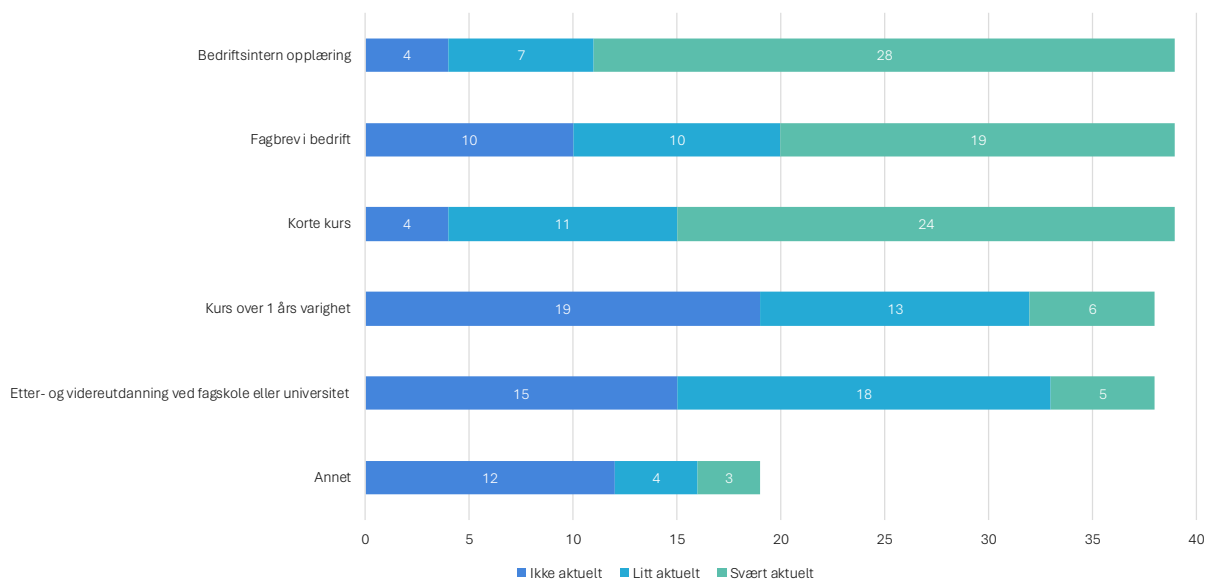
På 3–5 års sikt er behovet størst for fagkompetanse innen produksjonsteknikk (10 bedrifter), logistikk og industrimekanikerfaget (begge med 7 bedrifter), samt automatiseringsfaget (9 bedrifter). CNC-maskineringsfaget og industrimontørfaget har begge 4 virksomheter med behov i denne perioden. For disse to fagområdene øker behovet ytterligere på 6–10 års sikt, med henholdsvis 5 bedrifter med behov for økt kompetanse innen CNC-maskineringsfaget og 3 virksomheter som har behov innen industrimontørfaget.

I tillegg til de fagområdene det tilbys utdanning i, oppgir tre bedrifter behov for økt kompetanse innen ett eller flere av følgende områder: Garnfremstilling, veving samt farging og etterbehandling. Videre driver en virksomhet opplæring i trikotasje/strikking for å inspirere de yngre strikkerne (i grupper med to lærere som selv har designet strikkeplagg). Innen tekstilindustri som dette er det ingen skoletilbud i Norge.

Det er etterspurt økt kompetanse innen porselen. I dag gjennomføres det egen opplæring i porselensbedrift, da dette er et område hvor det ikke tilbys utdanning i Norge.

Videre er det fra 0 til 2 år fremover et behov for kompetanse innen design rettet mot arbeidstøy, mønsterkonstruksjon og produktsertifisering. I tillegg viser kartleggingen et behov for økt kompetanse innen industridesign og produktdesign, samt utvikling av gode produkter og design for interiørtekstiler.

Andre områder med etterspurt kompetanse inkluderer tekstilingeniørfaget, industrisnekkerfaget og ulike ingeniørdisipliner, samt teknisk tegning, konstruksjon og EPD, i tillegg til fiskeredskap.



Etterspørselen for kompetanse og erfaring fra møbeltapetsering, sømoperatør og møbelsnekkere er økende og muligheten for utdanning innenfor disse fagene er stort sett ikke tilgjengelig i Norge.

FIGUR 6: HVORDAN ØNSKER DERE AT KOMPETANSETILTAK FOR DERES ANSATTE GJENNOMFØRES?

Det finnes ulike måter å gjennomføre kompetanseheving på. Bedriftsintern opplæring er mest etterspurt (28 bedrifter), etterfulgt av korte kurs (24) og fagbrev i bedrift (19).

Når det gjelder kurs med varighet over ett år, svarer 13 bedrifter at dette er «Litt aktuelt», mens 19 vurderer det som «Ikke aktuelt». For Etter- og videreutdanning ved fagskole eller universitet oppgir 18 bedrifter at dette er «Litt aktuelt», mens 15 mener at det er «Ikke aktuelt».

Forbundet Styrke vil gjennom et sterkt partssamarbeid sentralt, jobbe for å utvikle ordninger som reduserer barrierer for små og mellomstore bedrifter – for eksempel støtteordninger eller felles opplæringsarenaer. Møbelbransjen trenger flere fagarbeidere for å sikre kvalitet, innovasjon og konkurransekraft. For å styrke fagopplæringen i møbelbransjen må vi sikre tettere kobling mellom utdanning og arbeidsliv. Ved å styrke veiledningskompetansen i bedriftene og synliggjøre verdien av fagbrev, kan vi motivere flere unge til å velge yrkesfag og fullføre løpet fram til fagbrev. Vi må jobbe for å sikre gode rammevilkår som gjør det enklere for bedrifter å ta inn lærlinger og skape gode rammer for opplæring på arbeidsplassen. Med sterkere samarbeid mellom skole, bransje og opplæringskontor kan vi øke gjennomføringen og få flere faglærte. Når bedriftene tilbyr strukturerte lærlingeløp og tydelige karriereveier, blir fagbrev et naturlig og attraktivt valg for flere.

Forbundet Styrke, Nina Helland – forbundssekretær i Arbeidslivsavdelingen i Oslo

Fellesforbundet presenterer følgende mål og strategier for å nå dem:

Fellesforbundet har som mål å styrke fag- og yrkesopplæringen gjennom hele løpet - det vi kaller yrkesveien i utdanningen. Det begynner med en mer praktisk grunnskole som leder inn i attraktive yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring. Videre ønsker vi så mange elever som mulig formidlet inn i lærlingeløp i lærebedrifter. Atter videre er vi opptatt av at fagarbeidere kan utvikle seg videre gjennom å ta flere fagbrev, mesterutdanning og teknisk fagskole, både kortere EVU-moduler og lengre gradsstudier. For noen kan det også være aktuelt å søke opptak til studier på universitet og høyskole. Det bør det åpnes opp for i større grad enn i dag.

For å lykkes vil vi fremheve fem tiltak som kan styrke rekrutteringen av unge og voksne til å bli fagarbeidere til glede og nytte for den enkelte, bedriftene, bransjen og samfunnet.

1. Styrking og profesjonalisering av dimensjoneringsarbeidet

Det er viktig at tekniske programområder i videregående opplæring har nok kapasitet, dvs. tilstrekkelig med klasser på skolene til å fylle bedriftenes behov for lokal rekruttering av ungdom. Små klasser kan slås sammen på tvers av program. Det er viktig å ikke legge ned tilbud før det er absolutt nødvendig.

2. Styrking av prøvenemndene

Prøvenemndenes medlemmer trenger en mer systematisk skolering for å sikre oppdatert kunnskap og lik vurdering av lærefagenes kompetansemål på tvers av fylkene. Ansvar for skoleringen må tydeliggjøres hos fylkeskommunen.

3. Styrking av lærlingemodellen

Det er viktig at bedriftene bygger kultur for å ta inn ungdom som lærlinger rett fra skolen. Lærlingemodellen er avhengig av gode rammer og strukturer, herunder lærlingetilskuddet, vilkårene for samarbeidsorgan (opplæringskontorer), skolering av instruktører og veiledere mv. Fylkeskommunen må sikres nok ressurser som skoleeier med ansvar for fag- og yrkesopplæringen, herunder bedriftsdelen av opplæringen. Samtidig må de overførte midlene til fylkene øremerkes til fag- og yrkesopplæringen slik at de blir brukt til riktig formål.

4. Flere inkluderingsprosjekter i fylkene i samarbeid med NAV og bedrifter

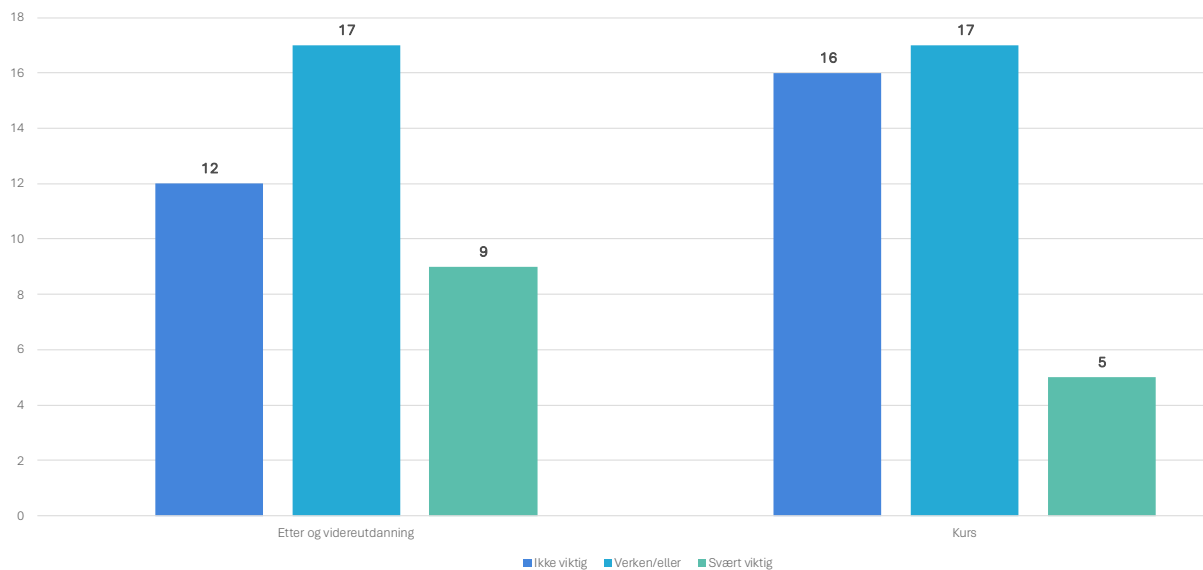
Mange unge voksne faller ut av skole og arbeid, enkelte lykkes ikke med å fullføre; som samfunn har vi ikke råd til å ha unge på trygd. Vi bør lage opplegg i fylkene som kan målrette tiltak for unge utenfor, slik at de på sikt kan ta fagutdanning. Det er også et større rettighetsgrunnlag i opplæringsloven, til å fullføre et opplæringsløp til kvalifikasjon, eller evt. re-kvalifiseres seg ved omstillingsbehov. Her er det viktig at fylkene følger opp.

5. Utvikling av regionale kompetansesentra for industrien i fylkene

Industrien er avhengig av god rekruttering til en bred vifte av fag. I programområdet TEK er det 53 fag. I tillegg vil industrien rekruttere til fag som ligger i Elektro og Bygg. Bedriftene ligger ikke nødvendigvis der det bor mange mennesker. Det er avgjørende med sterke miljøer – klynger – som skaper et økosystem av aktører, bedrifter, skoler og utdanningsinstitusjoner. Gjennom regionale kompetansesentra kan skole og næringsliv sammen lage robuste miljøer. Det er viktig både for små fag og store utstyrstunge fag, som kan styrke det lokale fortrinnet i den lokale industrien – dette gjennom langsiktig satsing ved både lokale og statlige ressurser og virkemidler.

Fellesforbundet, Kristian Ilner – rådgiver

3.3. Betydningen av studiepoeng på kurs og videreutdanning



FIGUR 7: HVOR VIKTIG ER DET FOR DERE AT DET GIS STUDIEPOENG PÅ KURS OG VIDEREUTDANNING?

Kartleggingen blant bedriftene viser at synet på studiepoeng varierer. For etter- og videreutdanning vurderer 9 bedrifter det som svært viktig at tilbudene gir studiepoeng, mens 17 bedrifter er nøytrale og 12 mener det ikke er viktig. Når det gjelder kurs, er betydningen noe lavere: 5 bedrifter ser det som svært viktig, 17 er nøytrale og 16 mener det ikke er viktig. Dette indikerer at formell kompetanse og studiepoeng har størst relevans i forbindelse med lengre utdanningsløp, mens kurs i større grad oppfattes som praktiske og mindre avhengige av formell godkjenning.

Deltagerne i utvalget presiserte at dette er bedriftenes syn på studiepoeng, mens deres erfaring er at arbeidstakerne selv, spesielt de unge, er opptatt av studiepoeng. Hvis denne sektoren skal konkurrere om rekruttering er derfor studiepoeng viktig for å tiltrekke seg arbeidskraft.

Ekornes opplever at de unge er mer opptatt av studiepoeng, spesielt de som har studert og ønsker å bygge på mer kompetanse etter hvert.

Bergljot Hjortdal, HR Manager Operations Norway, Ekornes AS

3.4. Dagens og fremtidig utdanningsnivå

Status for kompetanse i produktutvikling og produksjon

Kartleggingen viser at det er stor variasjon mellom bedriftene når det gjelder formell kompetanse blant ansatte i produktutvikling og produksjon. Flere virksomheter har en betydelig andel ufaglærte ansatte, men mange av disse mottar strukturert intern opplæring, enten i form av bedriftsinterne kurs, opplæring fra erfarne medarbeidere eller kursing via eksterne leverandører. Eksempler på dette er ulike produktspesifikke opplæringsmoduler. For noen bedrifter fungerer denne modellen godt, men funnene peker også på et underliggende behov for mer formalisert kompetanse i deler av bransjen.

Etterspørsel etter fagbrev og yrkesfaglig kompetanse

Det fremkommer tydelig at en betydelig del av bedriftene ønsker å øke andelen ansatte med fagbrev både på kort og lang sikt. Enkelte virksomheter har som mål at alle ansatte i produksjon på sikt skal ha fagbrev, mens andre peker på utfordringer med rekruttering, mangel på veiledere og lærekrefter eller praktiske hindringer for å etablere lærlingplasser. Noen oppgir dessuten at erfaring ofte veier tyngre enn formell kompetanse, men samtidig at fagbrev gir en viktig struktur og kvalitetssikring i produksjonsarbeidet.

Behov for teknisk fagskole og økt spesialisering

Når det gjelder utdanning fra teknisk fagskole, varierer dagens nivå betydelig mellom virksomhetene. Noen bedrifter har flere ansatte med slik utdanning og ønsker en fortsatt økning, mens andre vurderer nåsituasjonen som tilstrekkelig. En del virksomheter peker også på et behov for økt spesialisering, eksempelvis innen strikking, noe som indikerer et voksende kompetansebehov som kan støttes gjennom fagskoleløp.

Etterspørsel etter høyere utdanning og ingeniørkompetanse

Flere bedrifter uttrykker et tydelig behov for høyere utdannet arbeidskraft, særlig innen ingeniørfag og tekniske bachelor- og mastergrader. Dette gjelder spesielt innen produktutvikling, hvor bransjen rapporterer om økende krav til teknologiforståelse, digitalisering og spesialisert kompetanse. Samtidig understrekes det at praktisk erfaring fortsatt er avgjørende, og at høyere utdanning gjerne må kombineres med innsikt i produksjonsprosesser.

Samlet vurdering av kompetansebehov

På tvers av virksomhetene viser kartleggingen et generelt behov for å styrke både den yrkesfaglige og den høyere utdanningsbaserte kompetansen. Intern opplæring dekker i dag mange behov, men flere bedrifter peker på at det i fremtiden blir nødvendig å systematisere kompetanseutviklingen ytterligere, både for å møte teknologiske krav og for å sikre kvalitet og kontinuitet i produksjonen. Dette understøtter viktigheten av god samhandling mellom skole, næringsliv og utdanningsmyndigheter for å sikre et utdanningstilbud som er relevant for bransjens behov.

3.5. Slik bygger bedrifter kompetanse

Gjennom kartleggingen har det kommet frem en rekke innspill, som viser hvordan virksomhetene og deres ansatte bygger og tilegner seg kompetanse. I dette avsnittet presenteres svarene som er mottatt, systematisert på type kompetanseheving og utdanning.

Kurs

- Praksiskandidater ved NKI og Folkeuniversitetet (Logistikk)
- Kurs via TEKO bransjeforening
- Relevant kurs innen Gerber og Amatec
- Kortere kurs
- Kurs
- Internt kompetansebevis – Porselen
- I hovedsak egenutvikla kompetanse gjennom 75 år, samt kompetansedeling i eget konsern og med egne leverandører/kunder
- Arkitekter og resten selvlært

Fagbrev gjennom videregående skole

- VGS/TIP (Nå endret navn til TEK)

- Hovedsakelig i Møre og Romsdal, f.eks. Sykkylven vgs, Borgund vgs., Nørve vgs (nedlagt), Romsdal vgs
- Møbelsnekker: Vg1 og vg2 (ulike skoler)
- De andre fagbrevene lokalt og gjennom vg skoler
- Fagbrev
- Fagbrev - industriell tapetsering - med interne krefter
- Rogaland
- Lærling produksjonsteknikk - opplæring i bedrift
- Lærlingetid

Høyere utdanning

- Universitet (Master i biologi)
- Universitetet i Bergen
- Universitet (norsk og utenlandsk), regional høyskole, lokal videregående skole med utdanning til fagbrev
- Høyskolen i Oslo
- Industrifag: Teknisk fagskole, universitet/ høgskole
- Tidligere teknisk fagskole møbel og innreiring
- Fagskoler i Norge
- BI
- NTNU
- Esmod (2)
- BA Interiørarkitektur og møbeldesign på KHIO:
<https://khio.no/studieprogrammer/baim>
- Industridesignere:
 - NTNU – Industriell design - Offisiell programside:
<https://www.ntnu.no/studier/mtdesig>
 - NTNU – Industriell design - Internasjonal master (2-årig)
<https://www.ntnu.edu/studies/msdesig/>
 - AHO - Emnekode 70 154 «Designfordypning 1: Industridesign» (høst 2025):
<https://www.aho.no/studier/emner/2025/host/70-154.html>
 - AHO - Kurs 70 511 «Industrial Design 1: Futureproof Industrial Design» (høst 2025):
<https://www.aho.no/english/studies/courses/2025/autumn/70-511.html>
- Ingeniører - hovedsakelig NTNU

Opplæring fra utlandet

- Industridesignere: Utlandet
- Danmark
 - Fagskole i Herning + Via University Herning -
<https://www.via.dk/uddannelser/campusser/herning>
 - Teknisk senter
 - Tekstiluniversiteter
- England
 - University of Leeds
<https://www.leeds.ac.uk/>
- Island
- Italia, bl.a. Tekstiluniversiteter
- Polen eller Baltikum
 - Industri-søm fra yrkesskole/videregående/ videregående teknisk fagskole

- Sveits
- Sverige
 - Textilhögskolan i Borås: <https://www.hb.se/Textilhogskolan/>
 - Finsnekkerskoler - Riksrekryterende yrkesprogram som utdanner båtbyggere, inredningssnickare, møbelsnickare m.fl. med både tradisjonelle og digitale produksjonsferdigheter: <https://utbildningsguiden.skolverket.se/gymnasieskolan/gymnasieskolans-program/finsnickeriutbildningen>
- Tyrkia
- Tyskland, bl.a. Høyskole i Augsburg: <https://www.ita-augsburg.com/>
- Ukraina

Bedriftsintern opplæring rettet mot fagbrev eller annen utdanning

- Fiskeredskap (Nå endret navn til fiskeri- og akvakulturredskap)
- Garnfremstilling (3 personer) + Farging/etterbehandling (2 personer) + Veving (3 personer)
- Generell intern basic teknisk opplæring blir gjort av nye ansatte, der det trengs. Dette går på tekstilproduksjon, kjemi, miljø og sertifisering
- Industrimekaniker + Plastindustrimekaniker
- Industrimontør
- Industrisøm + Industrisøm og tapetsering + Industriell tapetsering (2)
- Logistikk + Logistikk og produksjonsteknikk + Logistikk (lærling)
- Møbelsnekker (3 virksomheter)
- Platearbeiderfaget + Produksjonsteknikk (2 +1 lærling) + CNC (2) + Fagbrev på jobb + Fagbrev på jobb (5 personer) / Praksiskandidater (3 personer)
- Utvikling og design

19 bedrifter oppgir at de ikke gjennomfører bedriftsintern opplæring rettet mot fagbrev eller annen utdanning per i dag.

Som den eneste bedriften i landet – og i Norden – som utfører dette spesifikke arbeidet, har vi valgt å gjøre kompetanseheving til en viktig del av vår interne kultur. Opplæring og erfaringsdeling er avgjørende, spesielt for nyansatte. Når en medarbeider begynner hos oss, er det gjennom grundig opplæring og praktisk erfaring at vi bygger kompetansen som trengs for å lykkes i rollen.

Elisabeth S. Thunshelle, HR Manager, og Ove Wik, Production Manager, Figgjo AS

Annen tilegning av kompetanse

Kartleggingen viser også at kompetanse tilegnes på uformelle måter, gjennom tidlig interesse for strikk eller andre fagområder, egenlæring eller praktisk jobberfaring.

4. Utdanningsprogram

Kartleggingen og innsikten fra bedriftene viser at industrien i denne rapporten preges av en gjennomgående voksen arbeidsstyrke. Mange av de ansatte har lang erfaring, men mangler samtidig formelle skoletilbud eller mulighet til å ta utdanning som er relevant for dagens krav. Dette skaper utfordringer både for den enkelte medarbeider og for virksomhetene som ønsker å utvikle og beholde kompetansen over tid.

Det ble også avdekket tydelige hull i dagens utdannings- og opplæringstilbud innen flere av fagområdene. Dette forsterker behovet for å utvikle gode og fleksible løsninger som ivaretar både ansatte, bedrifter og bransjen som helhet. Her har myndighetene et særlig ansvar for å bidra til at utdanningssystemet møter behovene i industrien, både gjennom tilgjengelige tilbud, bedre tilrettelegging og målrettede ordninger for kompetanseheving.

Regjeringen har presentert en reform for høyere yrkesfaglig utdanning og med den nye fagskolemeldingen får fagskolene mulighet til å tilby utdanning opp til nivå 6 og 7 i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR), tilsvarende bachelor- og masternivå, men med egne praksisnære titler. At man kan bygge en lengre utdanningsvei gjennom yrkesfagene er positivt og vil kunne gi en helhetlig og tydelig karrierevei, fra fagbrev via mesterutdanning til høyere håndverksfaglig utdanning.

4.1. ABC på fagopplæring

Nasjonale veier til fag- og svennebrev

Det finnes flere nasjonale veier til fag- og svennebrev i Norge, og disse gjelder uavhengig av hvilket fylke man bor i. For mange virksomheter i design- og tekstilindustrien er det nyttig å kjenne til de ulike ordningene, særlig fordi mange ansatte allerede besitter betydelig realkompetanse uten å ha formell fagutdanning. De nasjonale ordningene gjør det mulig å dokumentere og formalisere denne kompetansen på en fleksibel og tilgjengelig måte.

Hovedmodellen for fagbrev

Den vanligste veien til fagbrev er *2+2-modellen*, der kandidaten gjennomfører videregående opplæring gjennom to år på skole og to år som lærling. Lærlingen får både teoretisk opplæring og praktisk erfaring, og avslutter opplæringsløpet med en fag- eller svenneprøve.

Praksiskandidatordningen

Praksiskandidatordningen er særlig aktuell for voksne arbeidstakere som har lang og allsidig erfaring i faget. Ordningen krever minst fem års relevant praksis, etterfulgt av en teoretisk eksamen på vg3-nivå før kandidaten kan melde seg opp til fagprøven. Et viktig kjennetegn ved ordningen er at det ikke stilles krav om beståtte fellesfag, noe som gjør den tilgjengelig også for personer som ikke har fullført videregående opplæring.

For mange tekstil- og designbedrifter kan dette være den mest relevante veien for ansatte som har opparbeidet solid kompetanse gjennom praktisk arbeid, men mangler formell utdanning.

Fagbrev på jobb

«Fagbrev på jobb» er en ordning der ansatte kan ta fagbrev mens de står i lønnet arbeid. For å inngå avtale må kandidaten ha minst ett års relevant praksis. Gjennom ordningen får arbeidstakeren en realkompetansevurdering og en tilpasset opplæringsplan i samarbeid med arbeidsgiver og fylkeskommunen. Kravene til prøver og kompetanse er de samme som for lærlinger og praksiskandidater,

men veien er mer fleksibel og tett integrert i det daglige arbeidet. Ordningen kan være særlig godt egnet for bedrifter som ønsker å heve kompetansen uten å ta ansatte ut av produksjon.

Veier for personer uten fullført videregående opplæring

For voksne som mangler deler av grunnutdanningen finnes flere tilpassede alternativer, blant annet muligheter for realkompetansevurdering eller kompletterende opplæring for å kvalifisere seg til eksamen og fagprøve. Det er fylkeskommunene som har ansvar for ordningen "videregående som voksen".

Tilrettelagte løp for ansatte med tidligere fagbrev eller utdanning

For ansatte som allerede har fagbrev fra et annet fagområde, kan det være mulig å ta et nytt fagbrev gjennom kortere løp, avhengig av hvilken kompetanse som kan godkjennes som relevant praksis eller teori. Det er fylkeskommunene som har ansvar for realkompetansevurdering.

Krav for å bli lærebedrift

For å kunne ta inn lærlinger og bidra til fagopplæring må virksomheten godkjennes som lærebedrift av fylkeskommunen. Godkjenningen forutsetter at bedriften har relevante arbeidsoppgaver og tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å gi opplæring i tråd med læreplanen for faget. For å bli godkjent lærebedrift må bedriften ha minst en faglig leder i lærefaget i tillegg til instruktører som følger opp lærlingen i det daglige. En faglig leder må ha relevant faglig kompetanse for å bli godkjent, for eksempel lang og relevant praksis og/eller fagbrev. Godkjenning skjer av fylkeskommunen i forbindelse med godkjenning som lærebedrift. Faglig leder og instruktør kan være samme person, noe som gjør ordningen godt egnet også for mindre virksomheter.

- 1) Bedriften kan gi all opplæring selv, eller inngå skriftlige samarbeidsavtaler dersom deler av opplæringen må gjennomføres i andre lærebedrifter. En vanlig samarbeidsform er å være tilknyttet et opplæringskontor (samarbeidsorgan), som kan inngå lærekontrakter på vegne av medlemsbedrifter, motta tilskudd, bistå med faglig oppfølging, administrere opplæringen og legge til rette for at flere bedrifter sammen dekker hele læreplanen.
- 2) For å bli godkjent må virksomheten også ha nødvendig utstyr, kunne tilby arbeidsoppgaver som dekker kompetansemålene, og etablere internkontroll som sikrer at opplæringen følger kravene i opplæringsloven.

Oppsummert gir de nasjonale ordningene stor fleksibilitet for bedrifter som ønsker å formalisere de ansattes kompetanse. Enten det gjelder lærlinger, ufaglærte med lang erfaring eller medarbeidere som ønsker å utvide kvalifikasjonene sine, er det tilgjengelige veier som kan tilpasses både virksomhetenes og arbeidstakernes behov. Dette gjør fagbrevordningen til et viktig verktøy for kompetanseutvikling i design- og tekstilindustrien.

Hilding Anders Norway har nå en lærling som skal ta fagprøve. Dette gir en forståelse av hva opplæringen til fagbrev innebærer. Bedriften ønsker at flere ansatte gjennomfører samme opplegg parallelt med lærlingen, og har planer om å adoptere deler av læreplanen/planverket i opplæring av nye/våre egne ansatte.

Svein Grepperud, Plant Manager, Hilding Anders Norway AS

4.2. Opplæringstilbud

Opplærings- og utdanningstilbudene som er relevante for industrien, spenner fra fagopplæring og korte kurs til fagskole- og universitetsutdanning. Fordelingen av tilbud er i dag preget av både nasjonale utdanningsreformer og lokale prioriteringer. Ifølge Utdanning.no (utdanning.no) finnes det et bredt spekter av yrkesfaglige skoleplasser for elever i tillegg til studier for studenter. Samtidig har utdanningstilbudene innen mange nisjefag blitt betydelig redusert som følge av tidligere reformer. Flere av disse fagene er kostbare å tilby, blant annet fordi de krever verkstedbasert undervisning. Kostnadsnivå og lav søking har ført til at fylkeskommunene har avviklet mange av disse tilbudene, noe som i dag skaper utfordringer for industribedrifter som er avhengige av slik spesialisert kompetanse.

Utvalget er av den oppfatning at det er viktig å ha brede inngangspunkter i starten av et utdanningsløp, slik at elever senere kan spisse kompetansen sin mot mer spesialiserte fagområder. Dette kan bidra til å unngå at valg tidlig i utdanningsløpet begrenser både elevenes muligheter og skolens handlingsrom for å etablere relevante studietilbud. Brede inngangspunkter kan også forenkle rekrutteringen av elever inn i utdanningsprogram.

I tillegg er det viktig at rådgivere som informerer om tilbudene i videregående opplæring ikke begrenser seg til å synliggjøre muligheter ved egen skole eller geografisk område. De bør også presentere relevante alternativer på andre skoler og lokasjoner. Elever kan for eksempel gjennomføre vg1 på én skole, og deretter gjøre et kryssløp til en annen skole for å fortsette opplæringen der.

Videre er det avgjørende at kryssløp lar seg gjennomføre faglig. Valg av utdanningsprogram på vg1, bør ikke begrense elevens mulighet til å justere retning når de skal videre til vg2 og videre i lærefaget. Et relevant eksempel er at en elev som går vg2 Søm og tekstilhåndverk, ikke kan gjøre et kryssløp over til lærefaget Industritapetserer, som passer elevens fremtidsplaner og kanskje også bedriftens behov. Denne utfordringen kan også føre til at flere dropper ut av videregående utdanning.

De offentlige sidene Utdanning.no og www.VilBli.no svarer i stor grad ut oversikt over utdanningstilbud innen videregående fagopplæring og høyere utdanning, selv om man ikke finner bransjespesifikke oversikter. Her må det poengteres av bedriftene i større grad må gjøre seg kjent med utdanningstilbudet som eksisterer i dag.



Besøk hos Kunst og design, studieretning Mote og produksjon ved OsloMet. Foto: Gry Helene Stavseng.

Opplæringstilbud og styring av fag

I arbeidet med rapporten er det gjennomført møter med Utdanningsdirektoratet. Udir forvalter de yrkesfaglige utdanningsprogrammene og har et system der nye fag kan opprettes, eksisterende fag kan utvikles, og partene i arbeidslivet kan gi innspill til utvikling av faginnholdet. Dette innebærer en dynamisk struktur der fag kan innføres eller fases ut basert på næringslivets behov. Norsk Industri er representert i flere av utdanningsprogrammene: Teknologi og industrifag, Håndverk, design og produktutvikling, samt Bygg- og anleggsteknikk, i tillegg til Faglig råd for Elektro og Datateknologi. Dette gir bransjen mulighet til å påvirke både fagstruktur og innhold.

Læreplanene revideres med jevne mellomrom, og Udir har ansvar for utvikling av læreplaner og delvis for finansiering av læremidler. Udir gir kun finansiering av læremidler på vg1- og vg2-nivå. Tidligere var det også mulighet for å få midler til utvikling av læremidler på vg3-nivå (opplæring i bedrift), men den ordningen er nå borte. Ansvar for teoretiske læremidler til bruk i opplæring i bedrift som forberedelse til fag- og svenneprøver er lagt til bedriftene selv og/eller interesseorganisasjoner.

I dialog med Udir kom også flere sentrale ordninger frem: Praksiskandidatordningen (§ 3–5), modulstrukturert opplæring og ordningen «Fagbrev på jobb» (<https://utdanning.no/fagbrev/nasjonale-veier?vei=fagbrev>). Modulstrukturert opplæring er i dag etablert i 13 fag, og representerer en fleksibel vei for voksne som trenger mer tilpassede læringsløp.

Videregående opplæring og fleksible utdanningsløp

Videregående opplæring kan tas som ordinær elev, som voksen, eller gjennom utdanning i utlandet. Nettjenester som Vilbli.no (vilbli.no) gjør det mulig for elever og voksne å orientere seg i tilbudene, men mange av informasjonskildene er fragmenterte og krever kjennskap for å navigere.

Det er en utfordring at noen fag ikke nødvendigvis blir tilgjengeliggjort på vg1 og vg2 nivå. Et eksempel er at man må velge vg1 TEK, så vg2 Industriteknologi, for å bli lærling i Industritapetserfaget. Det burde være mulig å ha et kryssløp fra vg2 Søm og tekstilhåndverk til læretid i Industritapetserfaget.

I tillegg til det ordinære skoleløpet finnes et bredt spekter av videreutdanning og kurs gjennom bransjeprogrammer, etter- og videreutdanningsmoduler og ulike fagskoletilbud. Høyere utdanning kan tas på fagskole, gjennom nettstudier eller ved universiteter og høyskoler, og enkelte velger også utdanning i utlandet for å dekke behov innen mer spesialiserte fagområder.

Samlet sett beskriver dette et komplekst landskap av utdanningsmuligheter, der tilbudene varierer betydelig i både omfang og tilgjengelighet. For industrien innebærer dette at behovet for systematikk, oversikt og tett samarbeid mellom bedrifter, myndigheter og utdanningssektoren er stort, særlig i en tid der kompetansebehovene endrer seg raskt og bransjen står midt i betydelige teknologiske og strukturelle omstillinger.

Her er eksempler på nettsider med ytterligere informasjon om utdanningstilbud:

- Utdanningsdirektoratet sin oversikt over utdanningsprogram med læreplaner: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/utdanningsprogram/>
- Yrkesfaghåndboka | Utdanning.no: <https://utdanning.no/yrkesfag>
- OPPLÆRINGSKONTORET FOR MØBEL-, TRE- OG MEKANISK INDUSTRI | Videregående opplæring - vilbli.no: <https://www.vilbli.no/nn/more-og-romsdal/adr/2035544/opplæringskontoret-for-mobel-tre-og-mekanisk-industri>
- Håndverk, design og produktutvikling | Videregående opplæring - vilbli.no: <https://www.vilbli.no/nb/no/om/v.dt/handverk-design-og-produktutvikling>
- Teknologi- og industrifag | Videregående opplæring - vilbli.no: <https://www.vilbli.no/nb/no/om/v.tp/teknologi-og-industrifag>
- Fagoperatør i industritekstilfaget (fagbrev) | Videregående opplæring - vilbli.no: <https://www.vilbli.no/nb/no/yrke/v.tp3025/fagoperatør-i-industritekstilfaget?utdanningsprogram=v.tp>

Vi opplever i dag et «kompetansesug» blant ansatte i bedriften. Av 70 ansatte, søkte 20 på å delta i fagopplæring i Industritekstilfaget. Attraktive arbeidsgivere må i dag tilby og tilrettelegge for kompetanseutvikling i bedriften.

Frode Svarstad, Senior Tekstilrådgiver, Gudbrandsdalens Uldvarefabrik AS

4.3. Mesterutdanningen, fra gründerkurs til faglig fordypning

Mange mener at dagens mesterutdanning i for liten grad utvikler fagkompetansen og opplever den som en «etablererutdanning» snarere enn en reell faglig videreutdanning. Det mangler faglige moduler, praktiske krav og en tydelig standard som gir status og verdi. Samtidig er finansieringsmodellen utfordrende, tittelen mester er kostbar å opprettholde årlig, og reell faglig utvikling koster mer enn dagens system legger opp til.

Det er også et problem for håndverksvirksomheter at mange driver uten å ha fag-/svennebrev. Dette gjør markedet uoversiktlig og vanskelig for forbrukere, samtidig som det svekker incentivene for unge til å fullføre svennebrev. Når ufaglærte kan markedsføre seg som profesjonelle håndverkere, undergraves fagets status og kvalitet.

Det er foreslått å innføre et tydeligere og mer regulert system, eksempelvis krav til fag-/svennebrev og mesterbrev for å drive virksomhet, slik man har i Tyskland. Det vil styrke seriositeten, sikre kvalitet og gi fagutdanningen større attraktivitet.

Det er også spilt inn forslag om at mesterutdanningen blir mer på linje med den tyske modellen, med tydelige krav, inkludert pedagogikk, praktisk mesterstykke og faglig fordypning. En slik utdanning vil øke status, styrke fagkompetansen, og gi både bedrifter og forbrukere større trygghet.

4.4. Samarbeid mellom bedrifter og utdanningsinstitusjoner

Opplæringskontorene spiller en sentral rolle i å sikre kvalitet og helhet i videregående opplæring inn mot yrkesfaglige utdanningsprogram. De bidrar til profesjonell oppfølging av lærlinger, koordinering av lærebedrifter og faglig støtte til både lærlinger og virksomheter. Fylkeskommunenes karriere- og utdanningsenheter er viktige aktører, både som kontraktspart for opplæringskontor der disse finnes, og som sentral aktør på områder uten opplæringskontor. De sørger for at lærlinger får god veiledning om utdanningsveier, karrieremuligheter og praksisløp, og de fungerer som et bindeledd mellom skole, næringsliv og lokalsamfunn. En sterk og tilgjengelig støttefunksjon, enten gjennom opplæringskontor eller karriere- og utdanningsenheter, er avgjørende for å sikre rekruttering til fagopplæringen, styrke kvaliteten i læringsløpene og gi lærlingene et godt grunnlag for å ta informerte valg om fremtidig yrkesvei.

I tillegg til rollen opplæringskontor og karriereenheter har, er bredt og strukturert samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringslivet avgjørende for å sikre relevant kompetanse, styrke regional verdiskaping og møte omstillingsbehovene i industrien.

Et vellykket eksempel er Stordmodellen ved Fagskolen Vestland, som i 2025 ble tildelt HK-dir sin Utdanningskvalitetspris for høyere yrkesfaglig utdanning. ([Stordmodellen ved Fagskolen Vestland vann utdanningskvalitetsprisen - Fagskolen Vestland](#) og [Millionpris til Fagskolen Vestland for samarbeid med industrien | HK-dir](#)).

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (hkdir.no) løfter frem Stordmodellen som bygger på et langsiktig samarbeid mellom Fagskolen Vestland og industrien på Stord, særlig Aker Solutions. Ordningen tilbyr en fleksibel rotasjonsordning der fagarbeidere kombinerer to uker arbeid og én uke skole, ofte med undervisning i bedriftens egne lokaler. Dette gjør det mulig for ansatte å videreutdanne seg uten å forlate arbeidslivet, samtidig som undervisningen blir tett koblet til aktuelle utfordringer industrien står i.

Stordmodellen viser hvordan gjensidig forpliktende samarbeid, der både bedrift og utdanningsinstitusjon bidrar med ressurser, fleksibilitet og faglig innhold, gir resultater som både styrker kompetansen lokalt og bygger robuste utdanningsløp med høy kvalitet og relevans. Juryen for Utdanningskvalitetsprisen fremhever spesielt hvordan tett og aktivt samarbeid mellom studenter, lærere og arbeidsliv kan skape reell verdi.

Også andre deler av norsk industri har etablert praksisnære samarbeidsmodeller. Ekornes har plassert produksjonsutstyr og maskiner inne i den videregående skolen i Sykkylven, for å gi elever tidlig og realistisk innsikt i industrielle prosesser (<https://www.ekornes.com/nb-no/om-ekornes/ot>).

Et annet eksempel er samarbeidet mellom Aarbakke AS og mekanisk industri på Jæren som samarbeider med Time videregående skole om ny maskinpark; CNC dreie- og fresemaskiner, for å styrke rekruttering og kvalitet på opplæringen. (<https://www.aftenbladet.no/lokalt/i/9rmJ9/bedrifter-sponser-ny-skole>)

Innen høyere utdanning er Universitetet i Sørøst-Norge (USN) i ferd med å etablere et Executive Operations Manager-program. Dette er et bachelorrettet utdanningsløp innen produksjonsledelse, utviklet i dialog med industrien og rettet mot ledelses- og driftssiden av moderne produksjonsmiljøer. (<https://www.usn.no/studier/arsstudium-i-produksjonsledelse/>).

Samlet viser disse eksemplene at gode samarbeidsmodeller gjerne kjennetegnes av:

- Fysisk nærhet og integrasjon, som undervisning i bedriftens lokaler (Stordmodellen)
- Samskaping av læringsinnhold, der fagmiljø og industri utvikler utdanningen sammen

- Tilgang til teknologi og utstyr, som eksempelvis Ekornes gir elever og lærlinger
- Langsiktige partnerskap, der bedrifter og utdanningsinstitusjoner sammen investerer i fremtidig kompetanse
- Fleksible, inkludert digitale undervisningsformer som gjør det mulig å kombinere arbeid og utdanning.

Dette understreker hvordan samarbeid mellom næringsliv og utdanningsinstitusjoner kan skape modeller som både dekker kompetansebehov, styrker regional utvikling og bygger fremtidens arbeidsliv.



Lagvis (www.lagvis.no) er et samarbeidsprosjekt mellom Håndverkssenteret ved Edvard Munch videregående skole og Oslo Håndverks- og Industriforening (OHIF). Ann-Kristin Brandt, Håndverkssenteret og Egil Sundet, Norsk Industri Designindustrien og Teko. Foto: Gry Helene Stavseng.

4.5. Læremateriell

En sentral utfordring når det gjelder å tilegne seg kompetanse, er mangelen på oppdatert læremateriell for mange nisjefag. Tidligere ble dette utviklet med støtte fra Udir og forlag, men etter innføringen av nye læreplaner i 2022 må bransjen selv dekke kostnadene.

Interesseorganisasjoner som Norsk Industri har i enkelte industrifag tatt på seg et redaksjonelt ansvar for å utvikle og distribuere teoretisk læremateriell til bruk i vg3-delen av et opplæringsløp (praksis i bedrift). Dette er ressurskrevende og for mindre fag er innsatsen vanskelig å forsvare også for bransjeforeninger. I og med at dette ansvaret er lagt til næringslivet er det viktig å motivere bedrifter med spesiell tilknytning til enkelte fagområdet om å gå sammen for å utvikle relevant læremateriell, gjerne i fellesskap med bransjeorgan og arbeidsgiverforeninger som Norsk Industri.

I tillegg er mange læremidler blitt om lag 20 år gamle og det vil være behov for å gjennomgå disse og lage nye læremidler, og tilrettelegge disse digitalt.

I sum er dette med på å vanskeliggjøre fagopplæring og er et område som det må sees nærmere på.

5. Finansiering

For noen bedrifter kan økonomisk støtte til kompetanseheving være en avgjørende faktor for om de setter i gang tiltakene for ansatte i egen virksomhet. Muligheten for å få finansiering, enten delvis eller fullt, kan være et viktig insentiv for at flere tar i bruk etablerte kompetansetiltak. Dette kan bidra til at kompetanseutvikling blir prioritert, selv i en hektisk hverdag der tid og ressurser ofte er knapphetsfaktorer.

Kartleggingen viser at bedriftene har begrenset kjennskap til hvilke finansieringsordninger som kan benyttes til kompetanseheving, både nasjonalt og internasjonalt. Av 41 svar var det kun 8 bedrifter som oppga konkrete forslag til ordninger. Utvalget har i sine møter også fremhevet denne mangelen og understreket behovet for at eksisterende finansieringsmuligheter synliggjøres langt bedre enn i dag.

Det finnes noen ordninger som kan bidra til å finansiere kompetansehevingstiltak i bedrifter. Dette kan gjelde både enkeltvis og sammen med andre virksomheter. Blant annet gjelder dette (informasjon per desember 2025):

5.1. Industriens kompetansefond

Med støtte fra Industriens kompetansefond kan fagarbeidere, spesial- og hjelpearbeidere ta etter- og videreutdanning, styrke sine ferdigheter og sikre både sin egen og industriens framtid.

Det er kun bedrifter og ansatte som er omfattet av Industrioverenskomsten som kan søke om støtte fra Industriens kompetansefond.

Målet med Industriens kompetansefond er å få flere ansatte til å gjennomføre bransjerelevant etter- og videreutdanning, slik at norsk industri også i framtiden kan opprettholde og styrke konkurransekraften.

Dette er en pilotordning for perioden 2025 – 2028, som skal evalueres av Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet.

Ytterligere informasjon:

<https://ikfond.no/>

Flokk ser på Industriens kompetansefond som en veldig fin mulighet til å utvikle kompetansen blant våre produksjonsmedarbeidere. Ved Flokk er det etablert et kompetanseutvalg der ansattes tillitsvalgte også er representert, og der diskuterer vi hvilken kompetanse bedriften har behov for fremover. Da er det avgjørende at vi har en finansieringsmulighet gjennom Industriens kompetansefond. Vi har testet ut ordningen, og så langt virker den fleksibel og bra.

Toril Østvang, Vice President Group HR Norway, Flokk AS

5.2. Teko-fondet

Teko bransjeforening viderefører bruken av foreningens frie egenkapital til å støtte tiltak i medlemsbedriftene innenfor områdene etter- og videreutdanning og tiltak i medlemsbedrifter som er tekstil- og/eller klesprodusenter/merkevarer.

- Medlemsbedrifter som søker støtte til tekofaglige kurs for ansatte

- Felles tekofaglige kurs, eller andre kurs arrangert av styret
- Bransjeprosjekter med et litt bredere fokus, med styrking av det tekofaglige og/eller tekobransjen

Formål

Formålet med støtten er å bidra til kompetanseheving og derved økt konkurranseevne i bedriftene. Siktemålet er å støtte opp om størst mulig produksjon/aktivitet ved bedriftens anlegg i Norge. Støtte gis til medlemsbedrifter som er tekstil- og/eller klesprodusenter/merkevarer på bakgrunn av søknad fra bedriften:

- Tekofaglig kompetanseheving
- Tekofaglig videreutdanning
- Ingeniør- og sivilingeniørutdanning
- Tekofaglig etter- og videreutdanning av kortere varighet
- Bransjeprosjekter som styrker det tekofaglige og/eller bransjen

Ytterligere informasjon:

<https://www.norskindustri.no/medlemskap-og-fordeler/medlemsfordeler/medlemsfordeler-teko/okonomisk-stotte/>

5.3. Møbeloverenskomsten og kompetansefondet

Møbeloverenskomsten er tariffavtalen for møbelbransjen. Fondet er opprettet i tarifforhandlinger mellom TBL (nå Norsk Industri) og tidligere Norsk Treindustriarbeiderforbund (nå Styrke). Avtalen inneholder en ordning for kompetanseutvikling gjennom et eget fond, finansiert ved at alle bedrifter som omfattes av overenskomsten betaler inn 40 øre per arbeidet time for alle ansatte innen avtaleområdet. Fondet har som formål å styrke kompetansen i bransjen og kan brukes til flere typer tiltak.

Bedrifter som er organisert under Møbeloverenskomsten kan søke om midler på tre måter:

- **Individuelle stipend:** Inntil 30 000 kroner per år for utdanning som er relevant for møbelbransjen, eller 10 000 kroner for annen utdanning.
- **Bedriftsvise prosjekter:** Partene fra bedriftene kan søke om midler til kompetanseprosjekter, med lav terskel for dokumentasjon.
- **Bransjeprosjekter:** Partene sentralt kan søke om fellesprosjekter for hele bransjen.

Fondet dekker opplæring og kurs, men ikke investering i utstyr. Søknaden må sendes før utdanningen er fullført, og prosessen er enkel, normalt en kort beskrivelse av prosjektet og kostnadsramme. Ordningen er lite brukt til tross for betydelige midler, og kan være et viktig virkemiddel for å finansiere fagbrev, kurs og kompetanseheving, også i perioder med lav aktivitet som alternativ til permittering.

Ytterligere informasjon:

Kontakt Nina Helland, nina.helland@styrke.no

5.4. Bransjeprogram for kompetanseutvikling

Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling er et statlig virkemiddel for kompetanseheving og har som mål å øke deltakelsen i kompetanseutvikling i utvalgte bransjer med særskilte omstillingsbehov. Ordningen bygger på et samarbeid mellom staten, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.

Programmet gir gratis og fleksible kortere opplæringstilbud, tilpasset ansatte, permitterte og arbeidsledige. Tilbudene skal kunne gjennomføres ved siden av jobb og være direkte relevansbaserte.

Hver bransje har et *programområdestyre* som identifiserer kompetansebehov og prioriterer hvilke opplæringstilbud som skal utvikles. Norsk Industri har vært representert i flere programområdestyrene.

Tilskudd tildeles utdanningsaktører (som fagskoler, høyskoler og universiteter) i samarbeid med arbeidslivet. Opplæringstilbudene skal utvikles i tråd med målgruppens behov og bransjenes kompetansekrav, og må dokumentere samarbeid med partene i arbeidslivet før midler kan utbetales.

Ordningen kan i all hovedsak benyttes til å utvikle nye og relevante utdanningstilbud som treffer et behov i en bransje, som f.eks. Designindustrien og Teko. Behovet som skal dekkes må være aktuelt for bransjen som helhet og ikke være internt behov i bare én bedrift.

Ytterligere informasjon:

<https://hkdir.no/programmer-og-tilskuddsordninger/treparts-bransjeprogram-for-kompetanseutvikling>

5.5. Fam. Svarstads stiftelse til fremme av utdannelsesformål

Fam. Svarstads stiftelse støtter utdanning til de tekstile fagene som omfatter garnfremstilling, veving, farging og etterbehandling av stoffer for møbler eller bekledning. Utdanningen skal være industrirettet og ikke rettet mot konfeksjon eller kunsthåndverk. Etterutdanning og studiereiser kan også være aktuelt som søknadsgrunnlag.

Søknad med opplysninger om bakgrunn og planlagt utdanning kan sendes til frode.svarstad@gu.no innen utgangen av mai. Søknadene er normalt ferdig behandlet innen utgangen av juni.

Ytterligere informasjon:

[Familien Svarstads Stiftelse - Gudbrandsdalens Uldvarefabrik](#)

5.6. Kompetansepluss

Kompetansepluss er en tilskuddsordning for arbeidslivet eller frivillige organisasjoner. Kompetansepluss skal bidra til at flere voksne, gjennom opplæring i grunnleggende ferdigheter, kan ta del i videre opplæring og utdanning og styrke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.

Ytterligere informasjon:

<https://hkdir.no/programmer-og-tilskuddsordninger/kompetansepluss>

5.7. Erasmus+

Erasmus+ gir støtte til både studenter og virksomheter som ønsker internasjonal erfaring. Studenter kan få finansiering til å studere eller ha praksis i et annet europeisk land, mens bedrifter kan motta midler for å sende ansatte på kurs, ta imot praktikanter eller delta i europeiske samarbeidsprosjekter. Programmet gjør det enklere å bygge kompetanse, utvide nettverk og samarbeide på tvers av landegrensene.

Ytterligere informasjon:

<https://erasmuspluss.no/programmer-og-tilskuddsordninger/erasmus>

https://commission.europa.eu/education/set-projects-education-and-training/erasmus-funding-programme_en

5.8. Bedriftsintern opplæring (BIO)

Bedriftsintern opplæring (BIO) er en støtteordning som gir bedrifter mulighet til å søke om økonomisk støtte for opplæring av ansatte. Målet er å heve kompetansen til ansatte i bedriften slik at den kan

håndtere nødvendige omstillinger, som for eksempel endringer i produkter, tjenester og produksjon eller etablering i nye markeder. Bedrifter må ha en konkret plan for opplæring og kartlegge kompetansebehovet før de søker.

Private bedrifter og enkeltpersonforetak med ansatte kan søke om støtte. Offentlig eide bedrifter kan også søke, men de må ikke motta offentlig tilskudd.

Ytterligere informasjon:

Kontakt fylkeskommunen i det fylket der bedriften holder til.

5.9. NAV

Arbeid med støtte er et NAV-tiltak for den som trenger ekstra hjelp for å komme i arbeid og være i jobb over tid, også brukt for å bli værende i jobb. Det inkluderer jobbspesialist tilknyttet NAV, både for ansatt og arbeidsgiver, med individuell støtte. Tiltaket kan vare inntil 3 år, med mulig forlengelse til 4 år om det kombineres med fagopplæring.

På NAV sine nettsider står følgende:

Arbeid med støtte får du tilpasset støtte ut ifra interessene og jobbønskene dine.

En jobbspesialist tilknyttet Nav-kontoret følger deg opp i samarbeid med Nav-veilederen din. Målet er å hjelpe deg med å komme ut i jobb og være i en jobb over tid. Du kan få hjelp til å finne en deltids- eller fulltidsjobb.

Fra det året du fyller 19 år, kan du også ta fag- og yrkesopplæring som en del av planen med å komme i jobb. Innholdet i tiltaket avhenger av hva du ønsker deg, og hva som er riktig for deg i din situasjon.

NAV kan også finansiere støtteopplæring som inkluderer språkopplæring når dette vurderes som nødvendig for å komme i arbeid. Gjennom opplæringstiltak kan deltakere få støtte til blant annet norskopplæring, grunnleggende ferdigheter og forberedende opplæring for voksne, som alle kan inngå som del av et integreringsløp.

Ytterligere informasjon:

<https://www.nav.no/arbeid-med-stotte>

<https://www.nav.no/opplaring>

5.10. Innovasjon Norge

Innovasjon Norge kan gi *Tilskudd til innovasjonsprosjekter*. Dette inkluderer miljøteknologiordningen, innovasjonskontrakter, bedriftsnettverk og andre tiltak. Her vektlegges kompetanse og samarbeid; midlene kan dekke prosjektkostnader knyttet til utvikling og kompetanseheving.

Ytterligere informasjon:

<https://www.innovasjon norge.no/artikkel/tilskudd>

6. Rekruttering

Rekruttering, integrering og det å beholde kompetanse er avgjørende for å sikre en bærekraftig og konkurransedyktig industri. I dette kapitlet belyser vi hvordan virksomheter arbeider med å skaffe ansatte med fagkompetanse, inkludere nye innbyggere, tiltrekke unge og bygge en robust arbeidskultur.

Basert på erfaringer fra bransjen, peker kapitlet på både utfordringer og muligheter knyttet til kompetansetilgang, språk og kultur, omdømmebygging og utvikling av et arbeidsmiljø som bidrar til langsiktig stabilitet.

Rekrutteringsbehovene har de siste tiårene blitt løst i stor grad ved å ansette medarbeidere fra Øst-Europa, eller etablere produksjon i disse landene. Fremover vil det ikke være ledig arbeidskraft å finne i disse landene heller, og lønns- og kostnadsforskjellene er blitt vesentlig mindre, noe som gjør at det ikke er like attraktivt å flytte til Norge for bedre betalt arbeid.

Norske bedrifter må derfor løse rekrutteringsbehovene på en annen måte fremover, og en kan anta at kampen om arbeidskraft tilspisser, da det ikke er mange steder i Europa at det er ledig arbeidskraft å finne.

6.1. Rekruttering av fagansatte innen møbel-, tekstil- og industrifag

Rekruttering er en nøkkelutfordring. Over halvparten av norske elever velger yrkesfag, men bransjene må synliggjøre seg bedre gjennom markedsføring og lokal tilstedeværelse. Internasjonale samarbeid, som avtaler med Borås i Sverige og Herning i Danmark, samt deltakelse på messer i København i Danmark og i USA, kan bidra til kompetanseutvikling og styrket rekruttering.

Kartleggingen viser følgende måter å rekruttere fagansatte til virksomhetene:

- Finn.no
- Vi lyser ut og rekrutterer via Finn.no
- Finn, kjennskap, ekstern hjelp
- Via kjennskap/Finn/NAV
- Finn.no, nav
- Finn.no Nettverk
- Via nettverk
- Media/ kjennskap/Nav
- Sosiale medier + finn.no
- Stillingsannonse, Relasjoner
- Aviser, facebook
- Vi har annonsert i NAV og via FB
- Via NAV systemet eller annonse i markedet.
- Stillingsannonser og gjennom kjennskap
- Via hjelp fra rekrutteringsbyrå
- Gjennom byrå
- Læringer
- Ved prøveansettelse og prosjektstillinger ettersom det er så få kandidater å velge mellom. Det er nesten umulig å få tak i noen i det hele tatt.
- Vi kjenner mødre som damene har arvet denne interessen fra. Meget viktig.
- Er en stund siden, de siste årene kun stått for opplæringen selv.
- Har ikke hatt behov for det på 20 år - bare trappet ned
- Det er vanskelig
- Har ikke denne type bemanning
- Tradisjonelt via innleie fra land med mer utbygd fagopplæring (spesielt søm)
- Ingen fasit på dette
- Vi rekrutterer normalt ufaglærte
- Praksiskandidater. Annonsering. NB! Finne motiverte kandidater - bedriftsintern opplæring i stor grad
- Læringsansettelser. Jobbannonser.
- Vi bruker forskjellige digitale kanaler for å lyse ut og finne kandidater til våre stillinger. Vi bruker også forskjellige tidsskrifter, samt er synlige på skoler.
- Finnes ikke
- Utlysning og intern opplæring.
- Stillingsannonser, vikar- og rekrutteringsbyråer, profesjonelt og privat nettverk.
- i.a
- Gjennom egne lærtiger og utlysning av stillinger
- Ordinære fagopplæringsløp, samt ansatte som ønsker å ta fagbrev.
- Svært vanskelig å rekruttere fagansatte.

FIGUR 8: HVORDAN REKRUTTERER DERE FAGANSATTE INNEN MØBEL-, TEKSTIL- OG INDUSTRIFAG?

6.2. Nye innbyggere og integrering

Mange bedrifter har en betydelig andel ansatte med utenlandsk bakgrunn, og erfaringene i utvalget viser at språkopplæring er avgjørende for integrering og effektiv kommunikasjon. I tillegg er språk essensielt for at ansatte skal forstå sine muligheter og rettigheter.

Utfordringen er ikke bare språk, men også kulturforståelse og behovet for å unngå subkulturer i bedriften. Flere av bedriftene anbefaler tett samarbeid med NAV og bemanningsbyråer som kjenner bedriften godt i forbindelse med rekruttering, for å sikre god tilpassing og stabilitet.

En felles praksis er å kreve norsk i arbeidssituasjoner, med engelsk som språk nr 2 for bedrifter som må ha et tilleggsspråk, kombinert med fleksibilitet i pauser.

Flere bedrifter har etablert interne språkprogrammer og utviklet egne opplæringsmoduler, noen samarbeider med lokale læringssentre der alle ansatte som ikke er norske statsborgere skal delta. En virksomhet praktiserer interne relevante eksamener i etterkant av språkkurs. Støtteordninger som Kompetansepluss kan bidra med finansiering av språkkurs.

I tillegg er det en utfordring når det gjelder kartlegging av kompetanse blant flyktninger. En av bedriftene forteller at de ønsker å ansette flyktninger, men at de ikke har/får informasjon om kompetansen til aktuelle kandidater.

Gudbrandsdalens Uldvarefabrik AS (GU) har 70 ansatte fra 15 nasjonaliteter. Rekruttering er alltid en utfordring. Vi legger vekt på at alle ansatte skal kommunisere på norsk og legger til rette for norskopplæring for ansatte som ikke har norsk opprinnelse. Vi har lykket med å rekruttere nye landsmenn med god og relevant utdanning og erfaring.

Frode Svarstad, Senior Tekstilrådgiver, Gudbrandsdalens Uldvarefabrik AS

6.3. De unge

Flere virksomheter peker på hvor viktig det er å rekruttere unge tidlig for å sikre fremtidig kompetanse og stabil arbeidskraft. Dette innebærer å gi ungdom mulighet til å tilegne seg og utvikle relevant kompetanse tidlig i utdanningsløpet.

Samarbeid med ungdomsskoler og videregående skoler trekkes frem som særlig viktig, da tidlig kontakt kan øke motivasjonen for å velge yrkesfaglige utdanningsløp.

Utdanningsmesser og andre arenaer der bedrifter møter ungdom, lærere og rådgivere, gir gode muligheter til å synliggjøre utdanningsveier og karrieremuligheter. Virksomheter opplever i tillegg at foreldres kunnskap om fagopplæring ofte er for lav, og at mange unge blir anbefalt å velge studiespesialisering som et «trygt valg». Det er derfor viktig å nå både ungdom og foresatte med informasjon om hvilke muligheter som finnes i bransjen. Ved å synliggjøre dette før utdanningsvalgene tas, kan virksomhetene lettere motivere og legge grunnlaget for en langsiktig tilknytning til relevante yrkesretninger.

For å styrke rekrutteringen og skape økt forståelse av industrien, må bedriftene arbeide aktivt med «employer branding», å bygge kjennskap til og et godt omdømme som arbeidsgiver. I tillegg bør bedriftene markedsføre egne produkter, design og produksjon for å bygge stolthet og tydelig identitet. Lokale samarbeid med skoler, NAV og andre aktører trekkes også fram, som mer treffsikre enn nasjonale kampanjer alene.

Et konkret forslag er å utvikle felles informasjonsmaterieell for bransjen som helhet. Dette kan brukes på utdannings- og jobbmesser, i lokalmiljøet og på andre rekrutteringsarenaer, i kombinasjon med bedriftens eget materieell. Her kan også opplæringskontorene bidra. Et slikt tiltak kan gjøre det enklere for bransjen å fremstå samlet, bygge stolthet og styrke omdømmet, både til yrkesfagutdanningen, bedriftene og bransjen. Dette kan bidra til å øke interessen blant ungdom og dermed bidra til bedre rekruttering til yrkene og næringene de vurderer å gå inn i. Det er essensielt at vi alle, både hver for oss og i samarbeid med bransjen og media, benytter anledningen til å snakke opp mulighetene som bedriftene tilbyr.

Samtidig må virksomhetene arbeide aktivt for å beholde kompetanse over tid og redusere gjennomtrekk.

Angående kompetanse som blir verre og verre å få tak i. Vi tar en risiko når vi ansetter og lærer opp ungdom. Vi er ikke lønnsledende, det blir en utfordring. De blir frista bort når de er ferdig opplært. Vi ønsker å ta inn lærlinger og tenke annerledes. Selv om det er en risiko, så er det viktig. Dersom ingen vil lære de opp, hvordan sikrer vi da at de får kompetansen som trengs i bedriftene? Da får vi heller fokusere på hvordan beholde dem i firmaet. Vi har ingen garanti for å beholde arbeidskraft i dag. Det er viktig å skape identitet og ivareta både ung og voksen arbeidskraft.

Torstein Myklebostad, CEO, Rottefella

6.4. Arbeidskultur og trivsel

Å beholde kompetanse er like viktig som å rekruttere. Bedriftene fremhever at et godt arbeidsmiljø, tydelig kommunikasjon og muligheter for utvikling er nøkkelfaktorer for å redusere gjennomtrekk. Høy ansiennitet i produksjon tyder på at trivsel og lojalitet kan bygges over tid, men utfordringen er større i administrative roller. Flere peker på behovet for å gjøre jobben mindre repetitiv og gi ansatte mulighet til å vokse internt, for eksempel gjennom lederansvar eller faglig utvikling. Språk og kulturtilpasning er en del av arbeidsmiljøet, og bedriftene som lykkes har klare retningslinjer for kommunikasjon og investerer i opplæring. Stolthet over norsk produksjon og synliggjøring av bedriftens verdier trekkes frem som viktige elementer i arbeidskulturen.

Det skal være meningsfullt, givende, og utviklende å være en del av virksomheten. Vi skal tilby mer enn en repetitiv jobb.

Svein Grepperud, Plant Manager, Hilding Anders Norway AS

6.5. Kvalitet i fagopplæringen

Fagutdanningen har i økende grad blitt bredere og det er innført flere akademiserende fagtimer. Det fører til at den faglige kjernen reduseres, og det pekes på at elever uteksamineres uten å ha tilegnet seg grunnleggende ferdigheter. Mange mangler elementær kunnskap for å ta fag- eller svennebrev, og bedriftene opplever at nyutdannede ikke behersker helt basale operasjoner, som å kjenne forskjellen på rett og vrang på en planke. Dette skaper utfordringer både for kvaliteten i bransjen og for rekrutteringen til fagene.

Det pekes på for lite praktisk trening i dagens utdanningsløp. Eksempelvis fremheves at 160 timer på verksted første år er «altfor lite», og at mange skoler ikke utnytter tilgjengelige verksteder fullt ut.

Ved å styrke fagkjerne, praksistimer og verkstedundervisning kan man bygge en mer robust faglig base som gjør kandidater bedre rustet for videre læring gjennom karrieren. Bedre faglig kompetanse blant lærere vil også kunne gi en betydelig kvalitetsheving. I sum vil dette også bidra til mer motiverte elever og bedre overganger til læreplass og arbeidsliv.

7. Anbefalinger

Utvalget som har jobbet med denne rapporten har diskutert flere forskjellige muligheter og løsninger.

Disse tiltakene kan bidra til å sikre tilgang på flere kompetente arbeidstakere, på tvers av alder, bakgrunn og utdanningsnivå. Anbefalingene nedenfor bygger både på funnene i rapporten og på innspill fra bransjen. Noen innspill kommer i tillegg til tiltakene og vurderingene som allerede er omtalt i de foregående kapitlene, mens andre overlapper tidligere forslag.

7.1. Utdanningsstrukturer og fagbrevordninger

For å møte bransjenes framtidige behov er det nødvendig å videreutvikle utdanningsløpene og sørge for at de gjenspeiler dagens og morgendagens kompetansekrav.

Utvalget har følgende innspill:

- Utvikle mer fleksibilitet i hvordan dagens fagbrev kan tas.
- Konkretisere flere mulige utdanningsløp i og fra videregående opplæring, eksempelvis TEK med lærlingemuligheter i bedrift, som bedriftene i en viss grad benytter. Dette er særlig viktig fordi potensialet som finnes i ungdom som gjennomfører videregående skole er betydelig, særlig med tanke på utfordringene knyttet til frafall i videregående skole.
- Implementere kompetanseprogram for prosessledelse og teknisk tegning.
- Videreføre produksjonsteknikkfaget, som allerede er et landsdekkende og relevant tilbud, som mange kan benytte seg av.
- Vurdere å etablere landlinjer for små fag der skoletilbudet er vesentlig redusert, for å sikre at fagene blir tilgjengelige for elever. Dette kan være aktuelt for møbeltapetserer og industrisøm.
- Vurdere geografisk lokalisering av linjer i sammenheng med hvor bedriftene finnes.
- Åpne for å tilrettelegge for flere digitale utdanninger, eventuelt en miks av digitale og samlingsbaserte utdanninger.
- Arbeide for brede inngangspunkter i starten av et studieløp, slik at elever senere kan spisse kompetansen sin mot mer spesialiserte fagområder. Dette kan bidra til å unngå at valg tidlig i utdanningsløpet begrenser både elevenes muligheter og skolens handlingsrom for å etablere relevante studietilbud.
- Innføre fleksible modeller som kryssløp og kombinasjonsløp mellom fagbrev og teknisk utdanning og legge til rette for flere kryssløp mellom fag. Det må være lav terskel for å etablere kryssløp i utdanninger, med en felles grunnstamme, og flere muligheter.
- Vektlegge rekrutteringsbehov som grunnlag for å tillate kryssløp og kombinasjonsløp, ikke bare faglig innhold og kompetansevurdering.
- Styrke samarbeidet mellom bedrifter, opplæringskontor og Udir, for å sikre relevans i utdanningene.
- Oppfordre bedriftene til å gå gjennom og vurdere fagsammensetning i selskapet basert på dagens og fremtidig behov.
- Sikre at det finnes intern kunnskap om fagmuligheter og fagbrev i bedrifter, og at ansatte holdes orientert om dette.

- Oppfordre bedriftene til å synliggjøre overfor bransjepartene og myndigheter dersom behovene som finnes innen dagens tilbud og utdanningsløp ikke er tilstrekkelig for den enkelte bedrift.

7.2. Høyere utdanning, fagskole og FoU

Bransjene mangler i dag relevante tilbud på høyere utdanningsnivå. Dette hemmer både rekruttering, innovasjon og utvikling.

Utvalget har følgende innspill:

- Vurdere å etablere Bachelor i møbel- og tekstilproduksjon. I dag mangler det høyere utdanning innen disse bransjeområdene, som inkluderer bl.a. håndverksteknikk og produksjonsteknologi.
- Vurdere en Bachelor i mote og produksjon, med fokus på maskinsøm og konstruksjon, og mer industriorientert enn design. Dette også for å bygge fagmiljø og kursmuligheter. Moduler kan tilbys folk i bedrifter som etter- og videreutdanning (EVU).
- Utvikle modulbaserte EVU-tilbud i samarbeid med eksisterende maskinparker og fagmiljøer i inn- og utland. Noen eksempler er 3D-strikk i Sykkylven, prosessmodul i Ålesund, produktdesign ved OsloMet, veving, trikotasje og farging i Borås, søm og mønsterkonstruksjon i Herning. Det må avklares eierskap/drift til slike moduler. Tilbudene kan også legges dit elever søker, for enklere rekruttering.
- Styrke FoU-deltakelsen i bransjen. Bransjen vurderes å ha en lav FoU grad, og utvalget ser at dette kan henge sammen med mangelen på høyere utdanning i Norge innenfor bl.a. tekstil- og møbelfag. Dette innebærer at bedriftene selv må delta og bidra aktivt i FoU-tilbudene som finnes. At en del av de ansatte ikke har høyere utdanning gjør at veien inn til flere FoU prosjekter blir lengre.
- Koble etablering av nye linjer til forskningsaktivitet (FoU). Dette gir industrien tilgang til relevante, tverrfaglige fagmiljøer som kan bidra positivt for bedriftene.

7.3. Samarbeidsmodeller mellom industri og utdanningsinstitusjoner

Tett og forpliktende samarbeid gir høyere kvalitet, bedre relevans og sterkere rekruttering.

Utvalget har følgende innspill:

- Skalere praksisnære modeller nasjonalt, som Stordmodellen (rotasjon 2 uker jobb / 1 uke skole, undervisning i bedrift), undervisning i bedriftens lokaler og felles maskinparker (f.eks. Ekornes/Sykkylven vgs. og Aarbakke/Time vgs).

7.4. Kompetanseutvikling i bedriftene

Bransjene står overfor store rekrutteringsutfordringer både på grunn av voksne medarbeidere og manglende tilbud, og det faktum at mange små og mellomstore bedrifter ikke har egen HR-avdeling. Det gjør det krevende å arbeide systematisk med kompetanseutvikling. I tillegg påvirker teknologiske endringer bransjene i økende grad.

Utvalget har følgende innspill:

- Etablere et treårig bransjeprosjekt med en koordinatrorolle. Satsingen skal bistå bedrifter med å sette opp egne kurs- og kompetanseplaner for eksisterende og nye medarbeidere, samt vise veg til støtteordninger og videreutdanning.
- Utvikle, digitalisere og oppdatere læremateriell i samarbeid mellom bransjeorganisasjoner, bedrifter og academia. Her har utdanningsmyndigheter et særskilt ansvar for å bidra. Skal det være fagtilbud i offentlig skole, så har de et ansvar for at det blir en god utdanning inkludert læremateriell.
- Utvikle flere etter- og videreutdanningstilbud, særlig på mellomnivå og innen spesialiseringer.
- Etablere modulbaserte læreplaner for fleksibel opplæring av voksne og arbeidstakere med ulike behov, som kan kombineres med arbeid. Etablere mulighet for å ta fellesfag som moduler i løpet av læretiden, og programfag i bedrift. Det fordrer at skolene tilbyr en annerledes opplæringsstruktur enn i dag.
- Øke kompetansen i bærekraft og bruk av KI, blant annet i produksjonsprosesser.

7.5. Rekruttering av unge og nye arbeidstakere

Ungdom utgjør et viktig potensial, men må møtes med konkrete utdanningsmuligheter, god veiledning og synlig karrierevei.

Utvalget har følgende innspill:

- Styrke rekruttering gjennom synliggjøring av karrieremuligheter og markedsføringen av yrkesfagene.
- Etablere rekrutteringsstrategier som ivaretar bedriftenes behov, ved å tiltrekke seg motivert arbeidskraft.
- Etablere felles informasjonsmaterieell for bransjen, rettet mot elever, foresatte, lærere og rådgivere. Gjerne i samarbeid med bransjeorganisasjon, opplæringskontor og fylkeskommunale karriereenheter.
- Øke innsatsen for å rekruttere motivert arbeidskraft, blant annet gjennom tydelige rekrutteringsstrategier og samarbeid med skoler, NAV og opplæringskontor.
- Gjennomføre flere rekrutteringstiltak for å tiltrekke unge til tekniske fag, blant annet gjennom kampanjer og praksisplasser.
- Gjennomføre flere målrettede tiltak mot ungdom i videregående skoler, både for å redusere frafall og for å vise at bransjene tilbyr tekniske, kreative og stabile jobber.



*Student på Kunst og design, studieretning Mote og produksjon ved OsloMet.
Foto: Gry Helene Stavseng.*

7.6. Internasjonalt samarbeid

Internasjonale utdanningsmiljøer og kompetansemiljøer kan gi industriene et nødvendig faglig løft.

Utvalget har følgende innspill:

- Opprette og videreutvikle samarbeid med internasjonale utdanningsinstitusjoner, eksempelvis Borås (Sverige), Herning (Danmark) og Leeds (Storbritannia) om utdanning, moduler og faglig utvikling.
- Benytte internasjonale moduler og praksismuligheter der det er hensiktsmessig, særlig innen tekstilfag, farging, veving og produktdesign.
- Benytte muligheter for å søke om Erasmus+ midler til utveksling for lærlinger

7.7. Finansieringsmuligheter og virkemiddelapparat

Det finnes flere finansieringsordninger som benyttes i for liten grad. Bedrifter trenger informasjon, veiledning og lav terskel for å søke.

Utvalget har følgende innspill:

- Oppfordre bedrifter til å benytte finansieringskildene som nevnt i kapittel 5 i rapporten, samt eventuelt andre relevante virkemiddelordninger.
- Bruke bransjeprogrammer og EVU-reformen aktivt til å utvikle nye kurs og opplæringstilbud, gjerne i samarbeid med flere i bransjen.
- Gi støtte til utvikling og oppdatering av læremateriell, inkludert digitale ressurser for opplæring i bedrift.

8. Avslutning

I dette arbeidet har vi sett nærmere på kompetanse- og rekrutteringsbehovene i medlemsbedriftene i Norsk Industris bransjeforeninger Designindustrien og Teko, innen møbel, interiør, sport, tekstil- og klesindustri.

Tilgang på og utdanning av kompetente medarbeidere er avgjørende for industriens konkurransekraft og videre utvikling fremover. Bransjen har tydelige ambisjoner om økt eksport, og en slik vekst forutsetter en målrettet og helhetlig kompetanse- og rekrutteringsplan for bransjen.

Utvalget mener at denne rapporten gir et oppdatert bilde av kompetanse- og rekrutteringssituasjonen i industrien slik den er nå. Samtidig er vi bevisste på at det kan forekomme feil eller mangler, og at kunnskapsgrunnlaget vil måtte utvikle seg videre i takt med endringer i næringen.

Rapporten peker på behov og veier å gå, men har ikke en systematisk analyse av tiltak som bør iverksettes, men en oppstilling av en rekke ulike tiltak. Dette tyder også på at det ikke er én medisin på rekrutterings- og kompetansebehovet fremover, men et sammensatt felt av tiltak. Mye er for enkeltbedriftene å selv ta ansvar for og noe kan møtes gjennom bransjetiltak. På myndighetssiden ligger også ansvar for å se nasjonalt på utdanningstilbudet innenfor både brede og smalere fag.

Utvalget håper rapporten vil komme til nytte for bransjen og andre relevante aktører, og bidra til videre arbeid med å sikre industrien den kompetansen som kreves for fremtidig vekst.