



Tilgjengeliggjøre arbeidskraftreserven

Webinar 21. april 2023

Nora Sofie Os og Stein Engebråten, NAV Innlandet



Agenda

- Generell informasjon om arbeidsmarkedet
- Potensialet som ligger i «arbeidskraftreserven»
- Hvorfor bør vi inkludere?
- Hvorfor bør NAV og kommunene samarbeide tett?
- Ulike samarbeid med NAV

Arbeidsmarkedet

Hva er utfordringsbildet frem mot 2035?

Samfunnstrender og NAV mot 2035



Aldring og sentralisering utfordrer velferdsstaten og NAV
Økt usikkerhet om innvandringen



Omstilling og mangel på arbeidskraft
Økt regionalisering av internasjonal handel



Nye forventninger og muligheter
Rammebetingelser og kompetansebehov utfordrer utviklingstakten



Risiko for økt polarisering og redusert tillit utfordrer NAV og kan gi flere brå politiske skifter

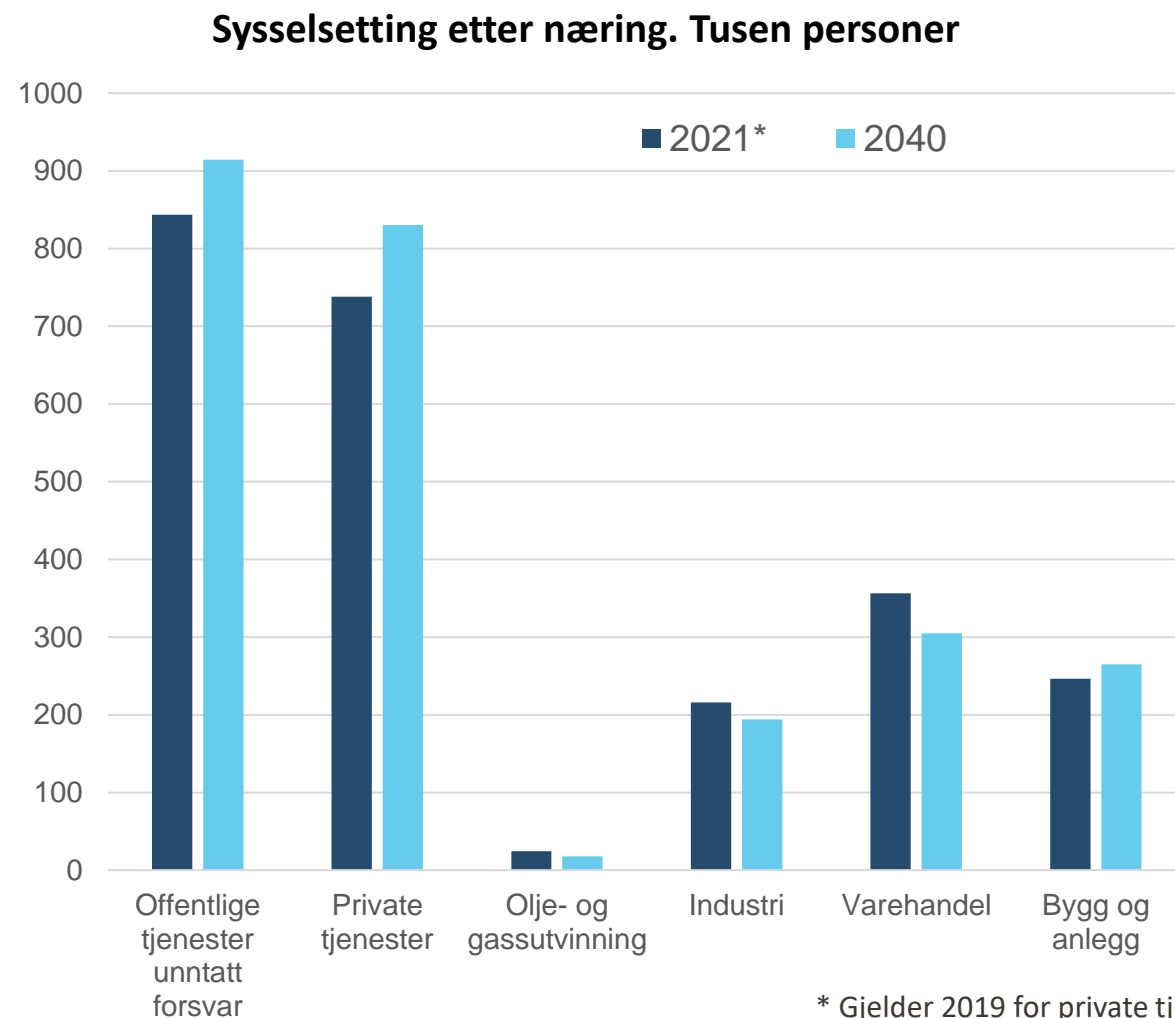
Svakere internasjonal vekst og mer sårbar globalisering

- Lav arbeidsledighet, men svekkede vekstutsikter på kort sikt
- Aldringen av befolkningen gir svakere vekstutsikter også på lengre sikt
- Lavere produktivtetsvekst blant rike land
- Vi er mer sårbare enn vi trodde
 - Regionalisering av forsyningskjeder
 - Mer industri i Europa og USA, men begrenset av lønnsnivået og avhengig av naturressurser



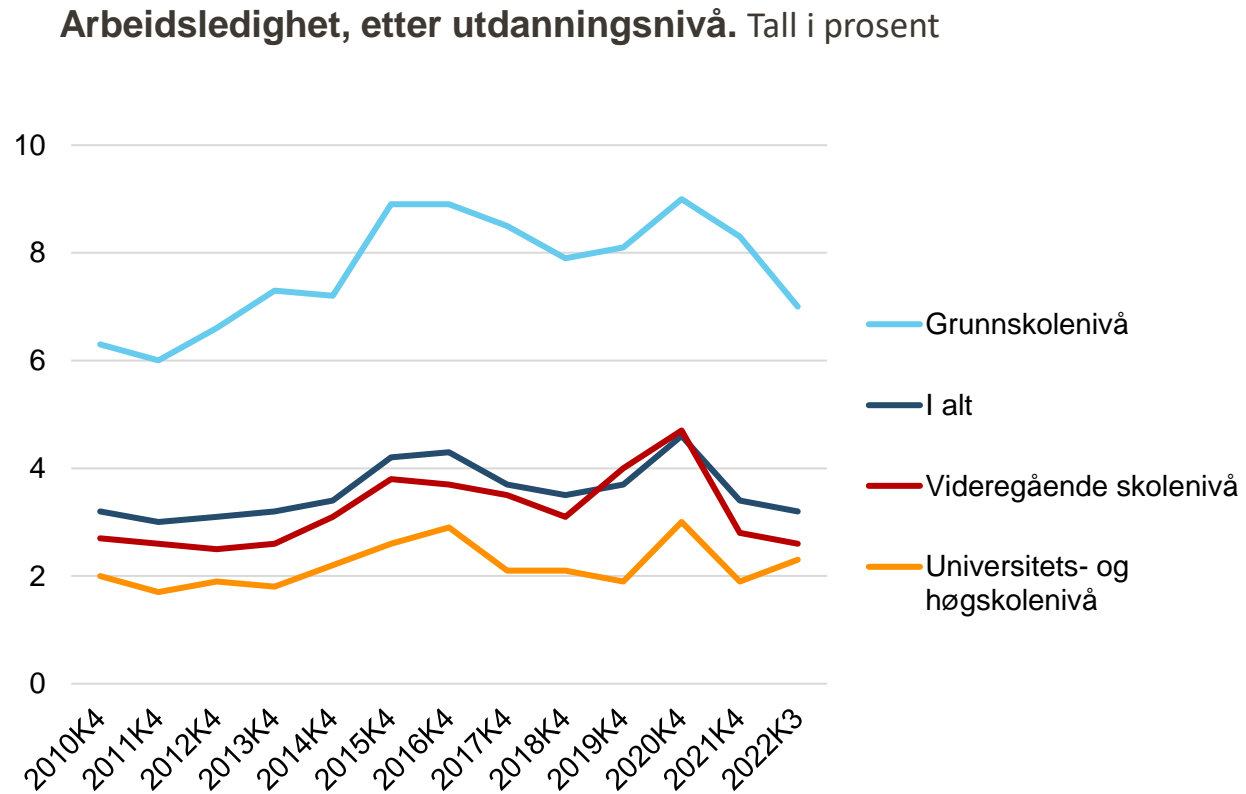
Nærings sammensetningen vil endre seg

- Størst vekst i tjenesteytende næringer i privat og offentlig sektor
- Færre sysselsatte i oljenæringen, varehandel og (mer usikkert) industri
- Økte kompetansekrav
- Stor mangel på
 - Helsearbeidere på alle utdanningsnivåer
 - Yrkesfagutdannede – spesielt innen helsefag og håndverksfag
 - IKT-kompetanse

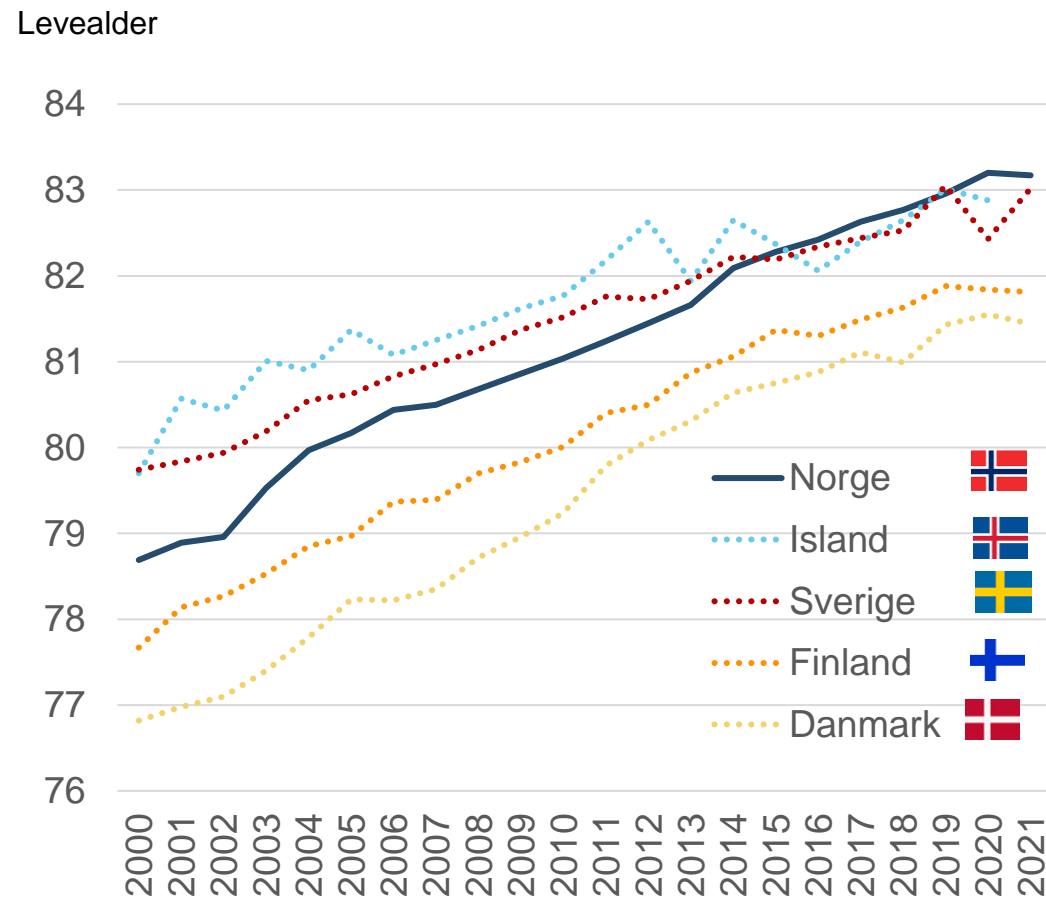
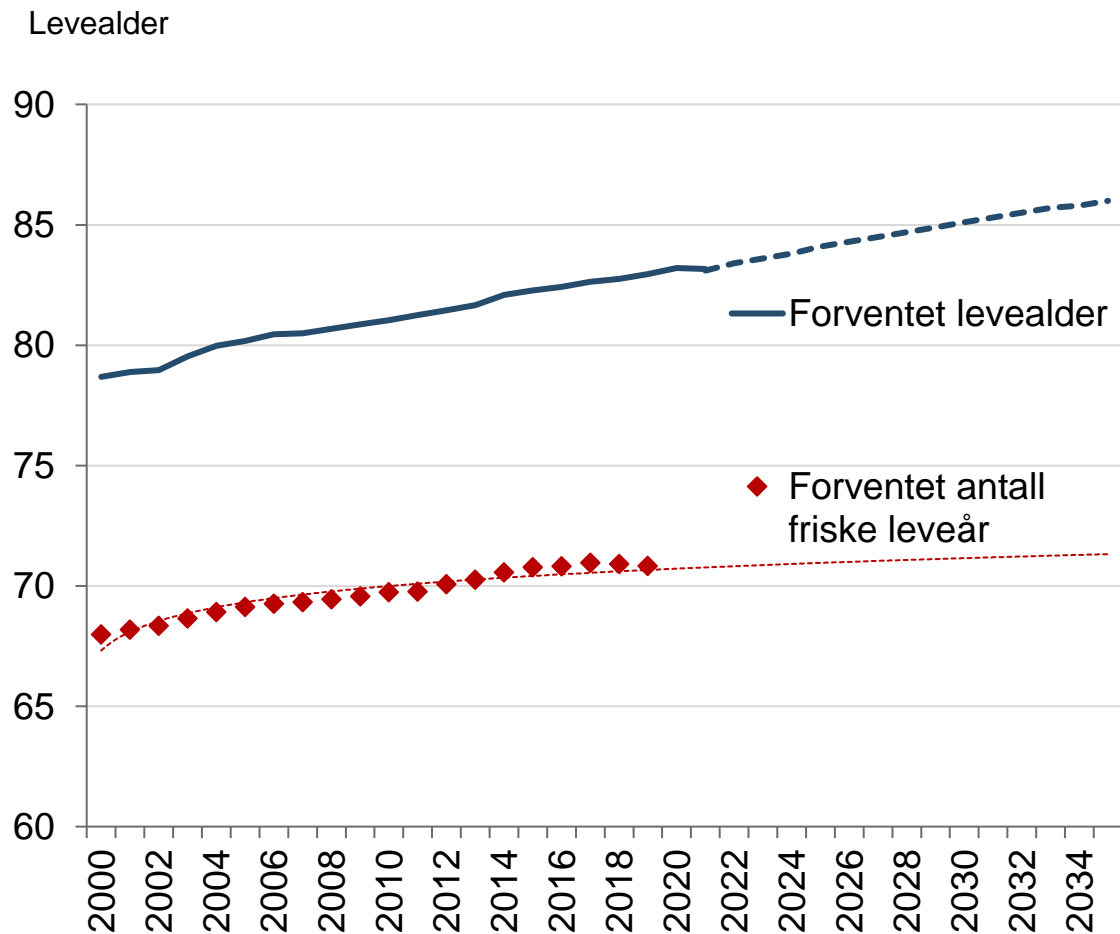


Mer enn 1 av 5 fullførere ikke videregående skole

- Frafallsandelen har gått ned
- Ledigheten klart høyest blant ufaglærte:



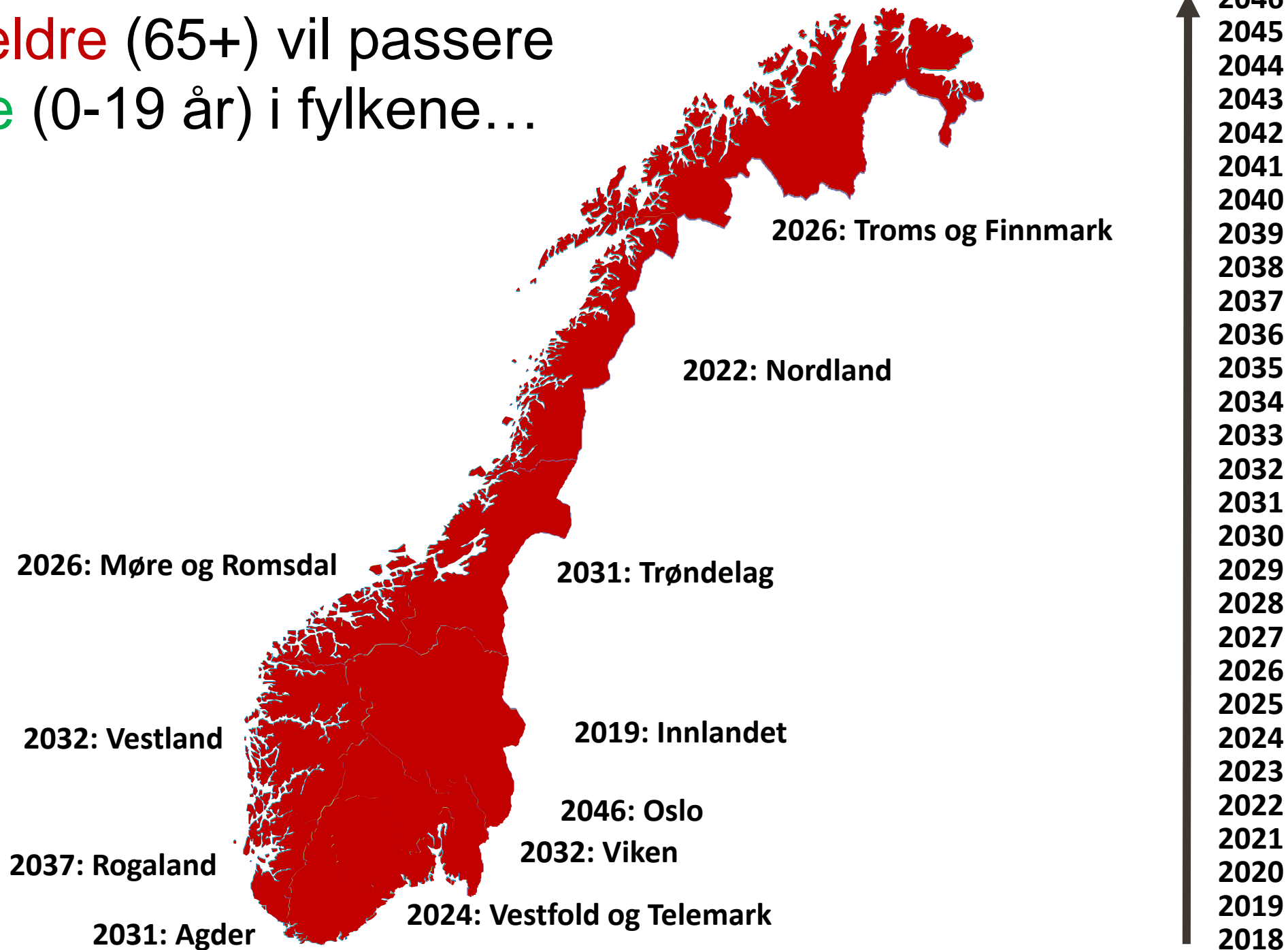
Vi lever lenger og blir friskere



Kilde: SSB og Global Burden of Disease

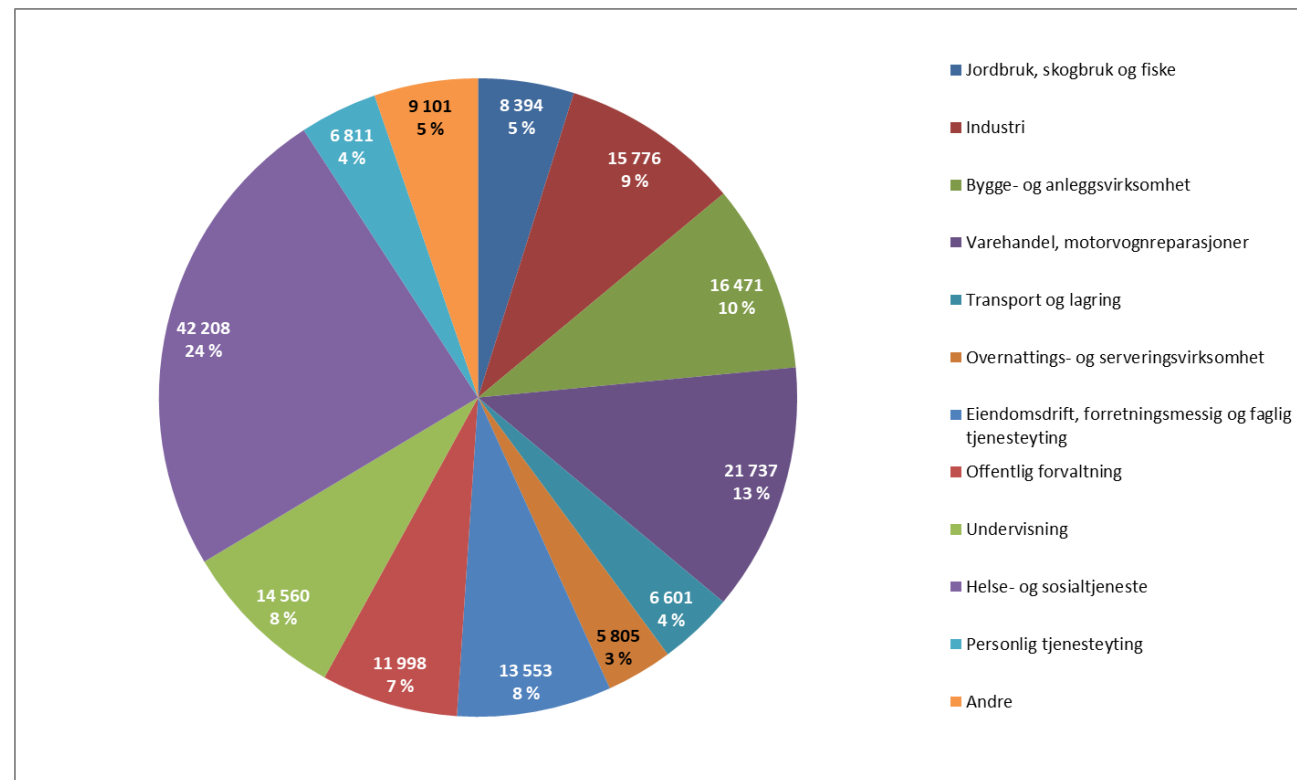
Når antall **eldre** (65+) vil passere antall **yngre** (0-19 år) i fylkene...

Kilde: SSB

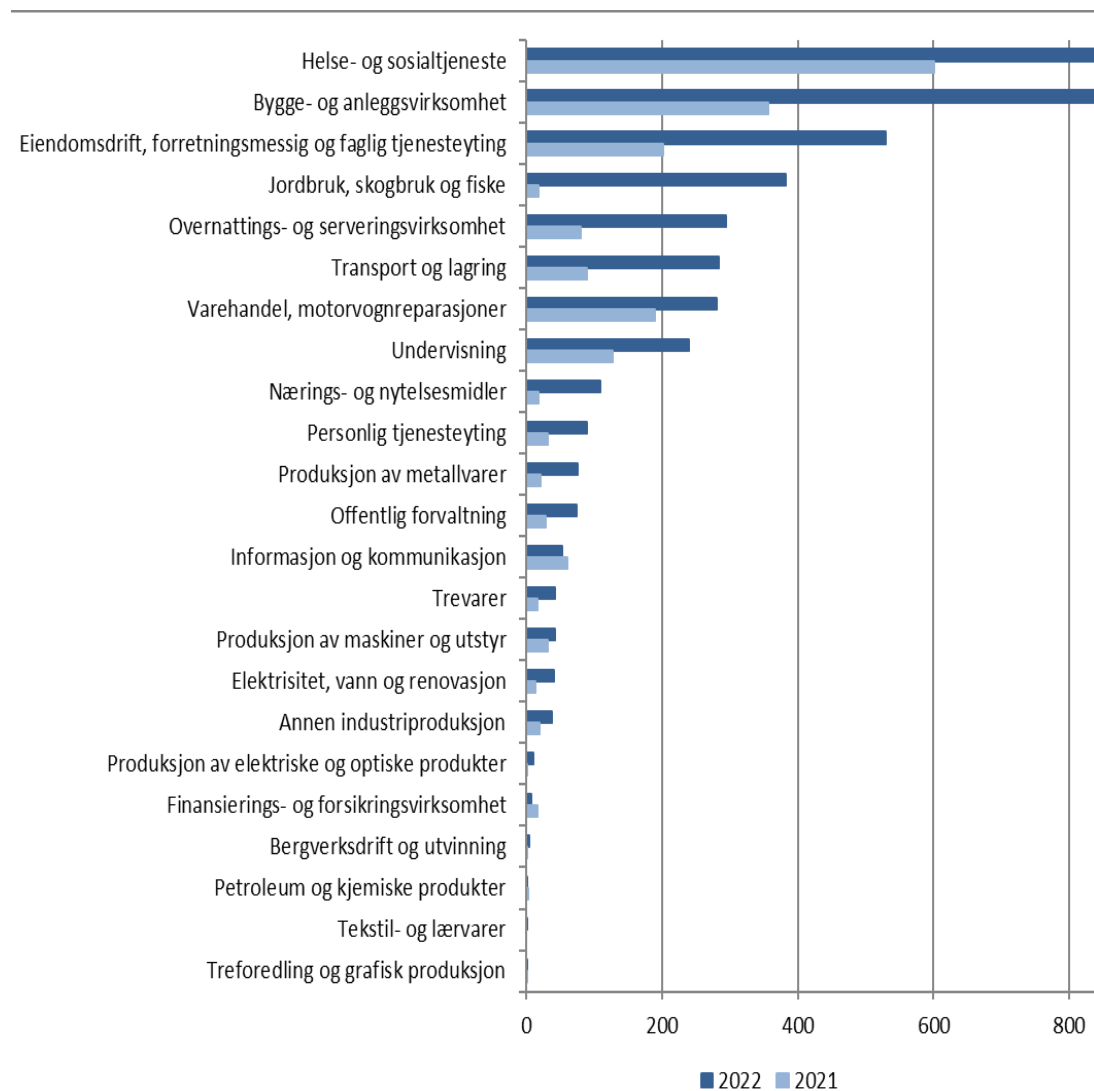


Arbeidsmarkedet i Innlandet – bedriftsundersøkelsen 2022

- Nærings sammensetningen er viktig bakgrunnsinformasjon når man skal vurdere resultatene i Bedriftsundersøkelsen.
- Fjerde kvartal 2021: 173 015 sysselsatte i Innlandet
- 80 prosent jobber innen helse- og sosialtjenester, varehandel, bygg- og anlegg, industri, undervisning, eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting og offentlig forvaltning.
 - Betydelig større andel sysselsatte innen primærnæringene i Innlandet enn i landet som helhet



- Tre av de største næringene i Innlandet er:
 - helse- og sosialtjeneste, som sysselsetter flest personer (over 42 000)
 - bygge- og anleggsvirksomhet (nesten 16 500 personer)
 - undervisning (over 14 500 personer).
- 30 prosent svarte at de ikke hadde fått ansatt noen eller at de hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn de søkte etter.
 - Årsak: mangel på kvalifisert arbeidskraft
- I Innlandet er det **størst mangel på sykepleiere**.
- Stor mangel på: tømrere og snekkere, helsefagarbeidere, hjelpearbeidere i nyttevekstproduksjon (som for eksempel jordbærplukkere), renholdere i bedrifter, ulike typer håndverkere med fagbrev og lærere på ulike utdanningsnivåer.



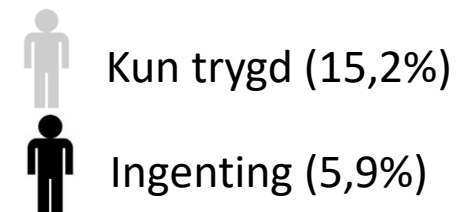
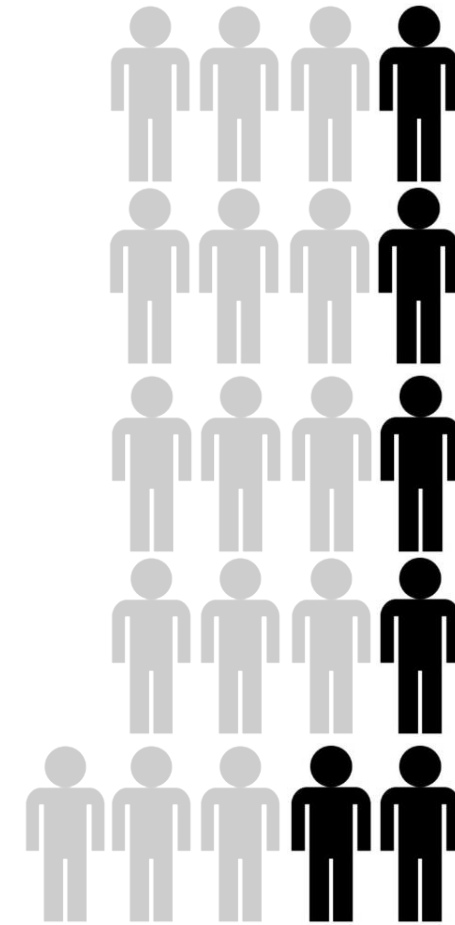
Figuren viser mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer, 2021 og 2022

Potensialet i arbeidskraftreserven

21,1% av alle 20-66 år

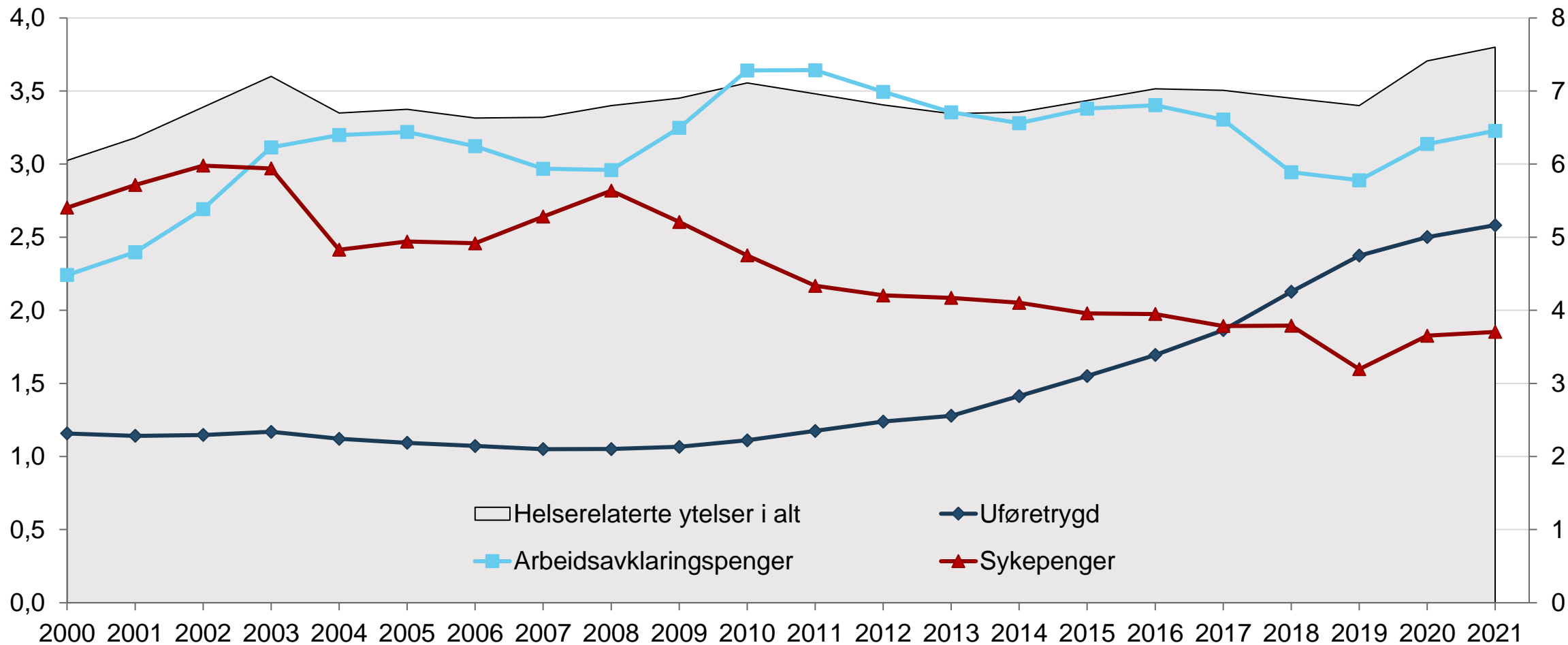
46 300

personer

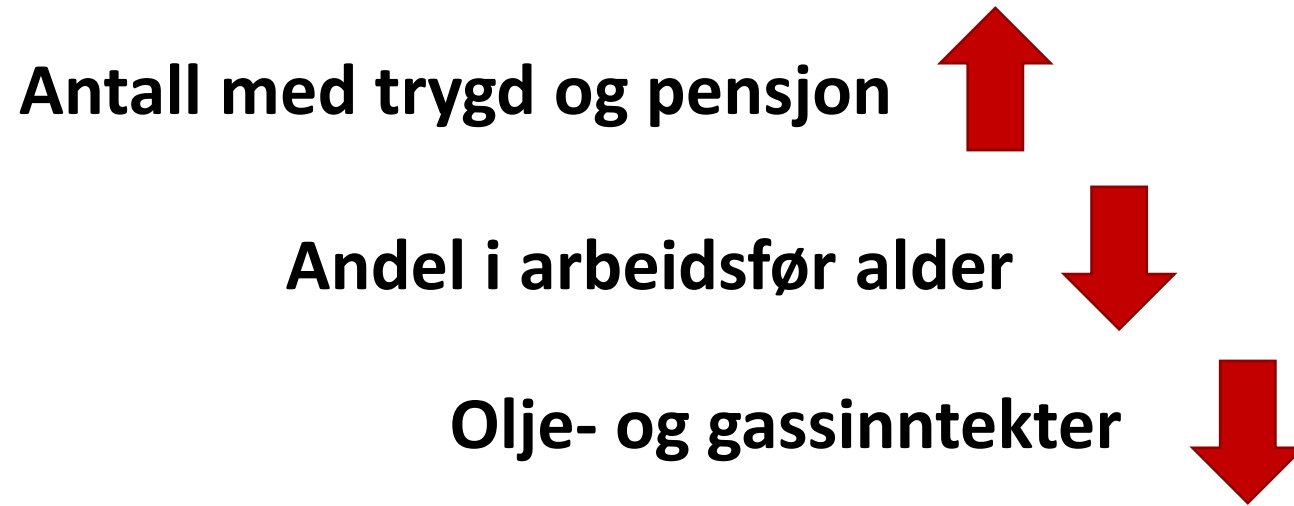


Stadig flere unge mottar uføretrygd

Prosentandel av befolkningen 18–29 år med sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd (venstre akse) og helserelaterte ytelser i alt (høyre akse)



Vi har en STOR utfordring foran oss...

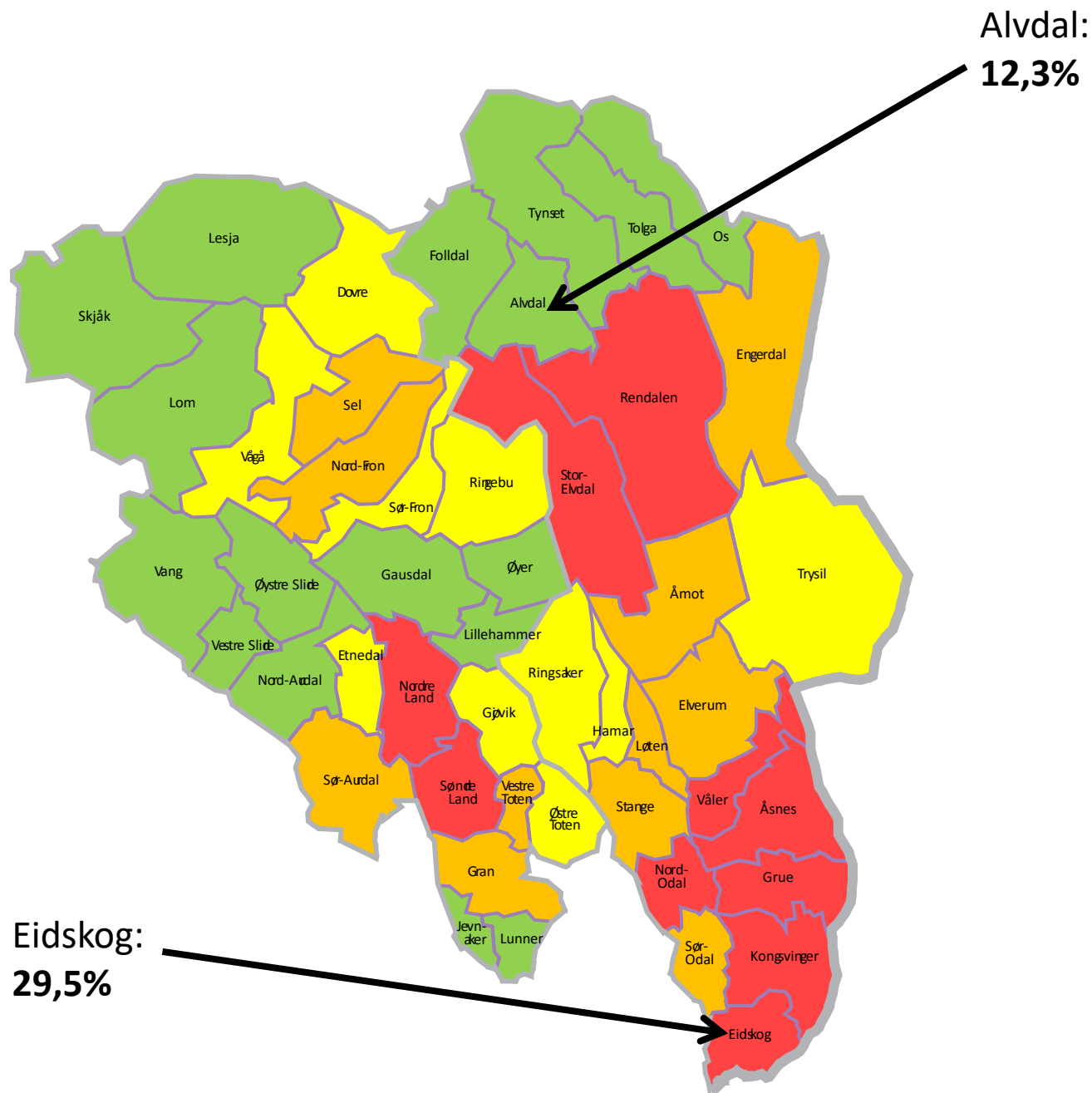
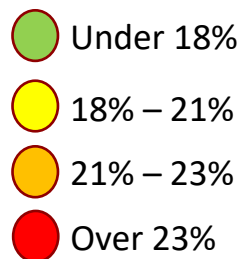


Da må vi redusere frafall
og øke inkludering...

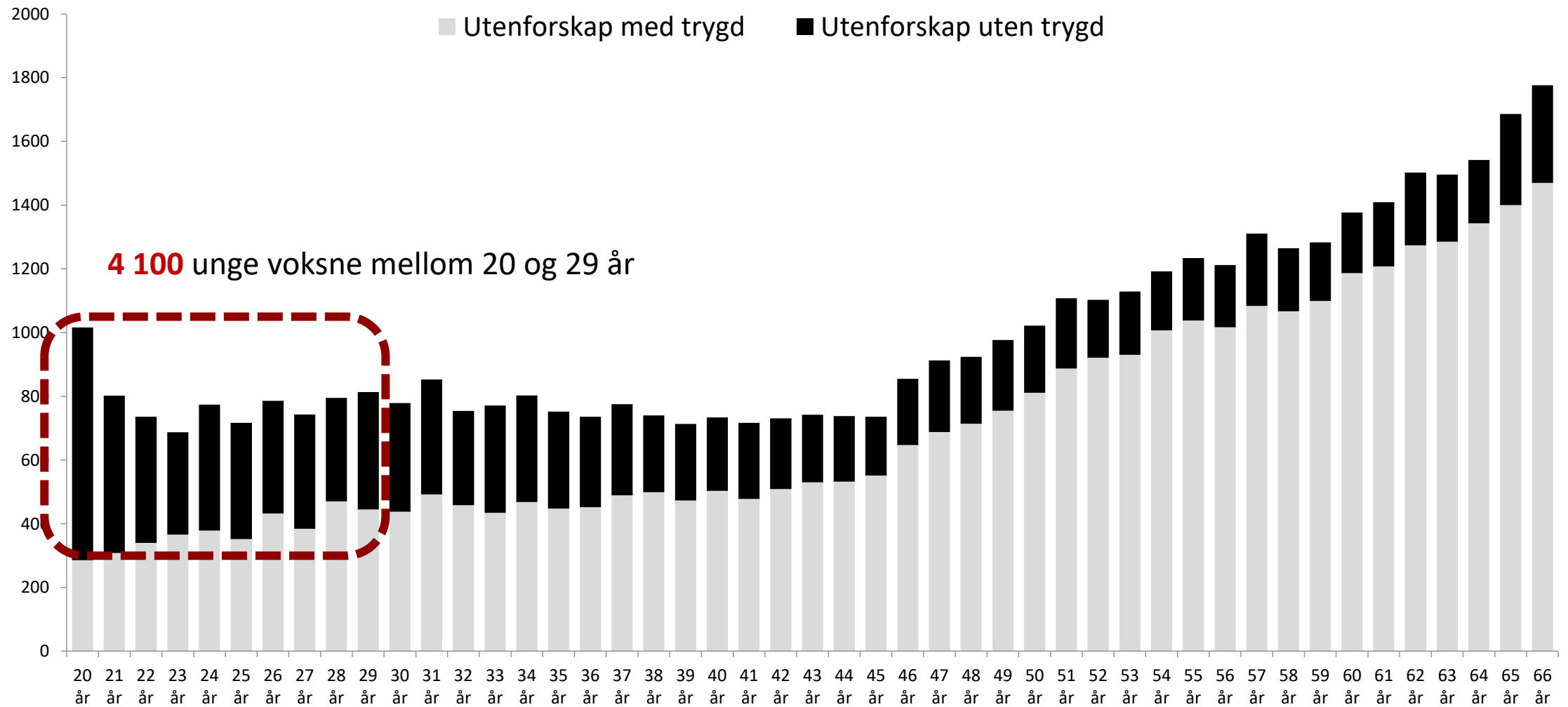
Hvordan ser så **utenforskapet** ut i Innlandet?

Utenforskap i Innlandet (20-66 år)

Innlandet: **21,1%**

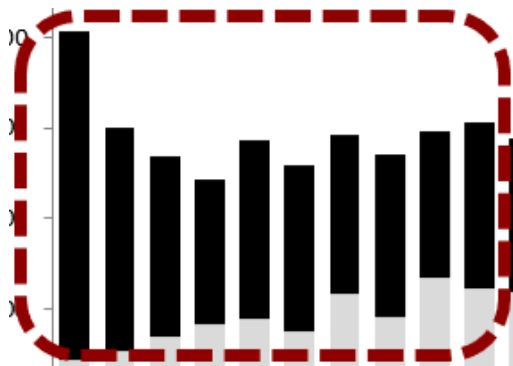


Utenforskap finnes i alle aldersgrupper i Innlandet



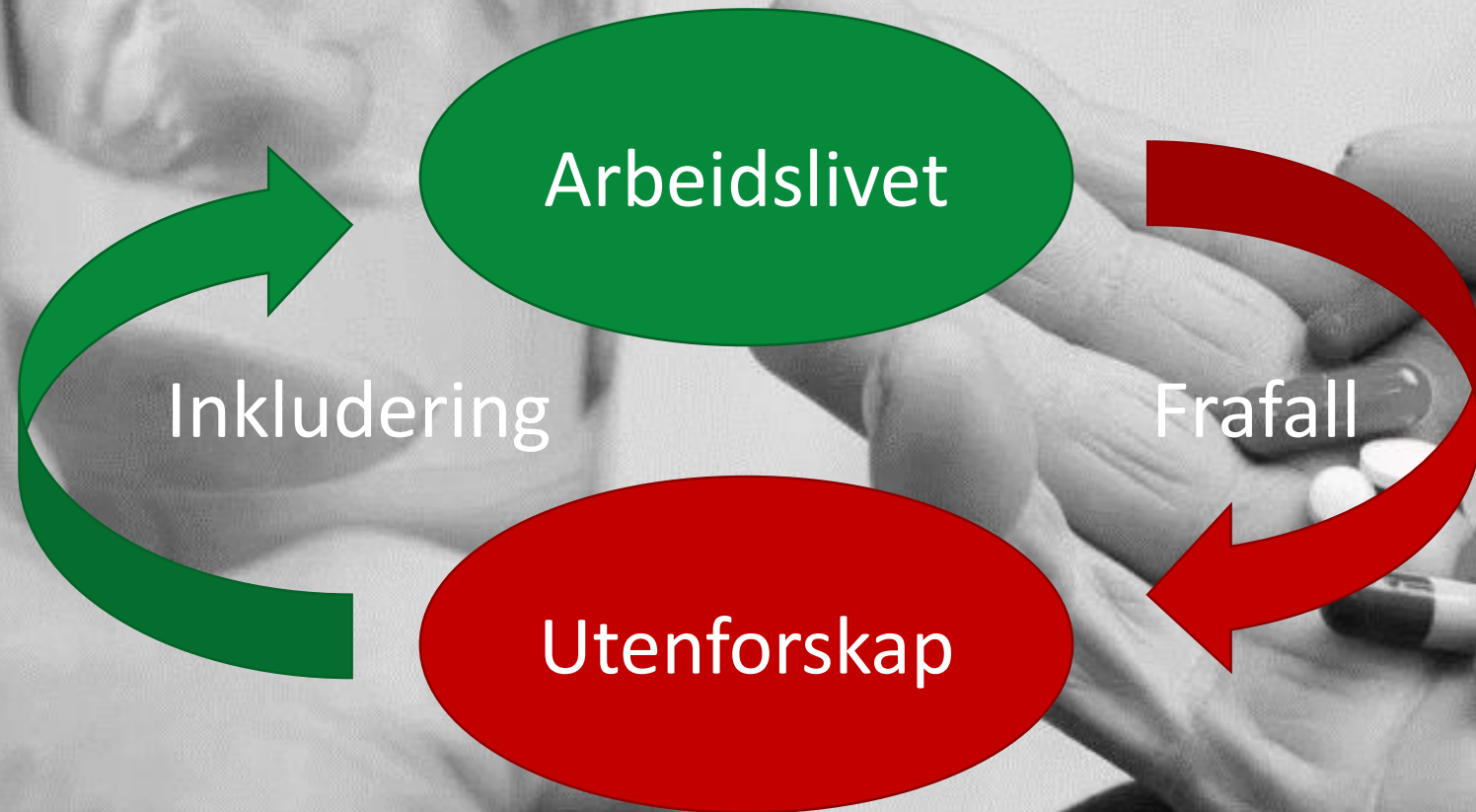
Hvor mange personer må alle virksomheter med minst 10 ansatte i Innlandet inkludere for å løfte disse ungdommene ut av utenforskap?

4 100 unge voksne mellom 20 og 29 år



1

Sykdom og helseutfordringer er en av de største utfordringene for et velfungerende arbeidsliv i Norge



Hva hindrer personer i å tre ut av utenforskap og inn i arbeid og aktivitet?

De vil ikke komme inn

(mangler motivasjon)

Motivasjon / insentiver / vilje

- Trygdenivå
- Skatt på inntekt
- Andre inntekter
- Inntekt andre i husstanden
- Aktivitetsplikt

De kan ikke komme inn

(mangler kvalifikasjoner)

Kvalifikasjoner / situasjon / evne

- Utdanning
- Ferdigheter
- Språk
- Helse
- Barn og hjem
- Mobilitet

De får ikke komme inn

(mangler muligheter)

Muligheter

- Ledighetsnivå
- Lønnsnivå
- Bedriftenes situasjon og behov
- Læringsplasser
- Deltidsstillinger



Det er kun *tverrsektorielt samarbeid* som kan redusere eller fjerne disse hindringene...

Mange på utsiden av arbeidslivet vårt opplever stor avstand til de kravene arbeidsgiverne setter...



Krav til:

- Utdanning
- Ferdigheter
- Språk
- Helse
- mm



Gap mellom tilbud og etterspørsel



Mange på utsiden av arbeidslivet vårt opplever stor avstand til de kravene arbeidsgiverne setter...



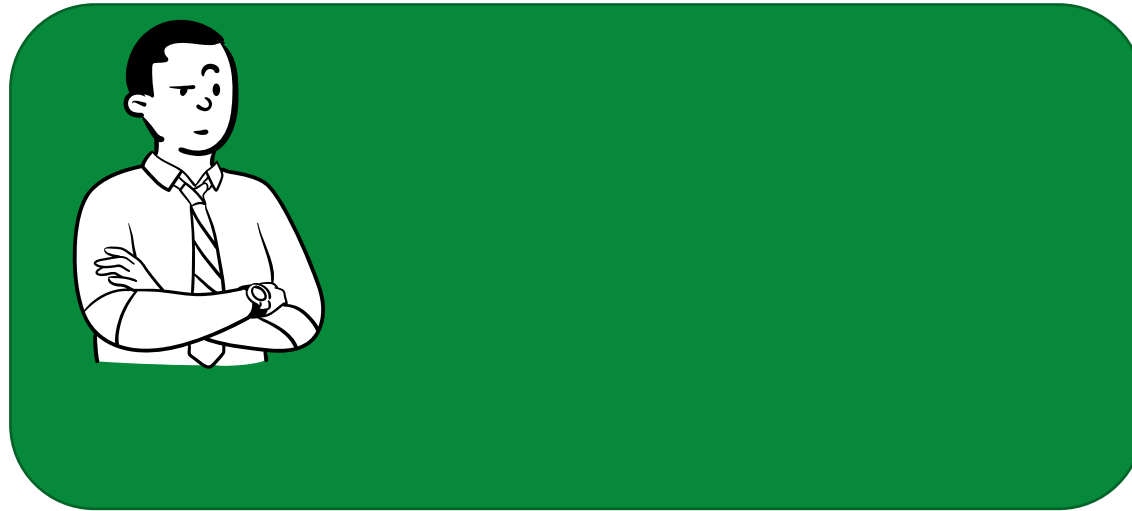
Krav til:

- Utdanning
- Ferdigheter
- Språk
- Helse
- mm



Svaret har vært kvalifisering gjennom tiltak og virkemidler

Mange på utsiden av arbeidslivet vårt opplever stor avstand til de kravene arbeidsgiverne setter...



Krav til:

- Utdanning
- Ferdigheter
- Språk
- Helse
- mm



Men kan ikke arbeidsgiverne også senke kravene, øke opplæringen, osv?

Hvorfor bør vi inkludere?

Hvorfor inkludere?

- Arbeidsgiver får dekket sitt arbeidskraftsbehov
- Arbeidsgiver tar samfunnsansvar
- Arbeidsgiver bidrar til å redusere utenforskapet – svært lønnsomt samfunnsøkonomisk
- Det er positivt med et mangfoldig arbeidsmiljø
- Bra for omdømmet
- Noe forskning peker også på at de som velger å inkludere også ser ut til å redusere det totale sykefraværet

Potensialet i samarbeid mellom NAV og kommune

NAV sin virksomhetsstrategi

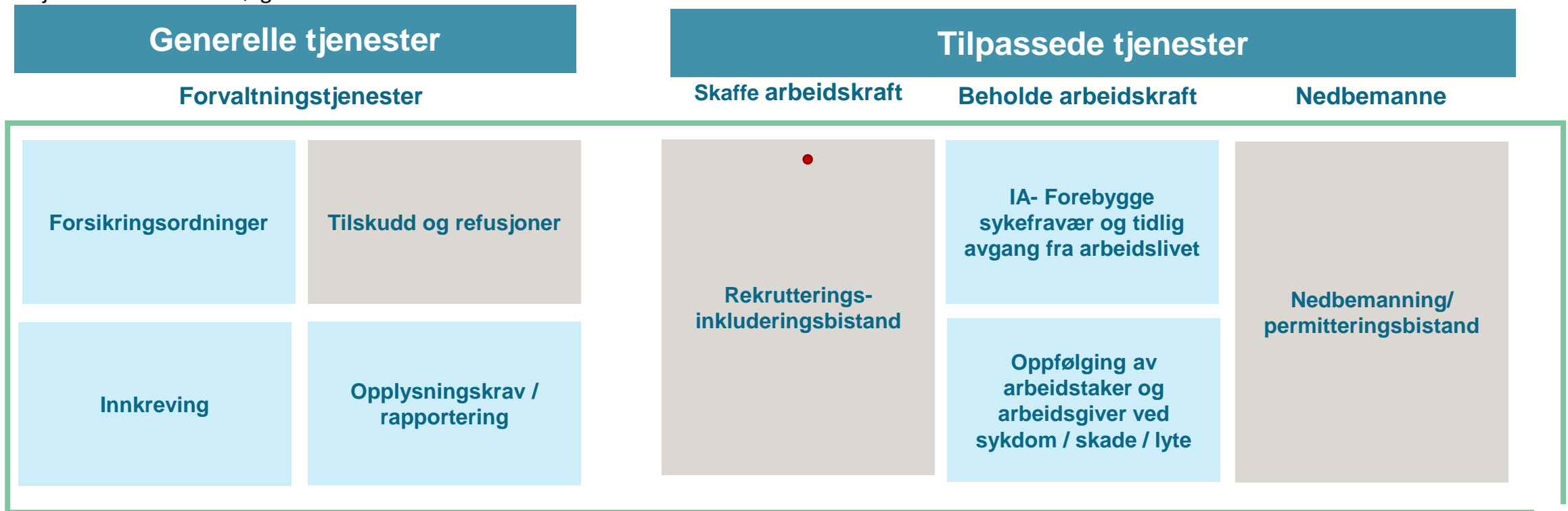
- NAV har valgt å legge svært stort fokus på samarbeid med arbeidsgivere frem mot 2030
- Stort fokus på stabil tilknytning til arbeidslivet – kvalifisering er helt sentralt
- Valg av strategiske samarbeidspartnere står sentralt i dette
- Kommunene i Innlandet deler de samme utfordringene og potensialet



Strategisk markedsarbeid i NAV skal:

- Levere helhetlige koordinerte tjenester til arbeidsgiverne
- Lytte til arbeidslivets behov
- Levere gode selvbetjente løsninger

NAV ønsker et bedre og mer langsiktig samarbeid med strategiske partnere. Et proaktivt og strategisk samarbeid som omfatter alle arbeidskraftrelaterte tjenester NAV tilbyr. Arbeidskraft skal skaffes, utvikles og beholdes, og i noen tilfeller avvikles. Det innebærer at tjenestene omfatter følgende hovedområder:



Ved et strategisk samarbeid vil dere få:

- Tilgang til alle arbeidsgiverrettede tjenester i NAV for å dekke virksomhetens behov
- En hovedkontaktperson fra NAV
- Et tverrfaglig ressursteam som bistår virksomheten med arbeidskraftrelaterte tjenester
- Koordinert samhandling mellom virksomheten, aktuelle NAV-enheter og eksterne samarbeidsaktører



Samarbeid kommunene og NAV i Innlandet

Målsetting med samarbeidet:

- ✓ Skape tillit til at NAV kan være en foretrukken samarbeidspartner på viktige områder
- ✓ Bidra med ordinær rekruttering på konkrete områder
- ✓ Kommunen som inkluderende arena for å nå målet om flere kompetente ansatte
- ✓ NAV bidrar til å dekke deler av kompetansebehovet i helse og omsorgssektoren
- ✓ Utvikle arbeidsmiljø og redusere sykefraværet gjennom strategisk og operativt samarbeid over tid

Konkrete områder å gå inn i

- ✓ Rekruttering og kompetanse
- ✓ Økt inkludering av personer utenfor arbeidslivet
- ✓ Utvikling av ledelse og partssamarbeid med mål om forebyggende arbeidsmiljøarbeid og redusert sykefravær
- ✓ Sykefraværsarbeid
- ✓ Arbeidsdeling mellom ulike profesjoner i kommunene



En mulig modell for strategisk samarbeid mellom NAV og den enkelte kommune i Innlandet

Etablere et ressursteam for den enkelte kommune:

- ✓ Kommunal(-e) representant(-er)
- ✓ Arbeidslivssenteret i NAV
- ✓ Veileder på sykefravær fra NAV-kontoret
- ✓ Tiltakskoordinator/-kontakt fra NAV
- ✓ Markedskoordinator/-kontakt fra NAV-kontor
- ✓ Hjelpemidler og tilrettelegging NAV
- ✓ Aktuelle fagforeninger
- ✓ Ressurs fra Fylkeskontoret i NAV
Innlandet er med i alle ressursteamene



Ulike samarbeid med NAV

- Jobbtreff
- Menn i helse
- Broen til jobb
- Mentorprosjektet på Prestrudsenteret
- Skriv, gjør, lær
- Helsefag for minoritetsspråklige

Spørsmål?

Takk for oss!

Stein Engebråten: stein.edgar.engebraten@nav.no tlf.: 95 11 19 65
Nora Sofie Os: nora.sofie.os@nav.no tlf.: 91 56 16 79