



Regionalt

Arbeidskraftløft

Rapport for Agder
2025



Gjennom Arbeidskraftløftet leder NHO og Nav an i et samarbeid mellom bedrifter, myndigheter og andre parter for å finne løsninger tilpasset regionale behov. Nå kreves det handling for å sikre nok kompetanse til fremtidens arbeidsliv. NHO og Nav har felles interesse av å legge til rette for å møte bedriftenes behov for kompetent arbeidskraft og få flere som står utenfor inn i arbeidslivet. Målet er å få flere hender og hoder i jobb.

Samarbeidet har en regional tilnærming. Arbeidskraftløftet skal gi innsikt om arbeidsmarkedet og bedriftenes utfordringer i de ulike delene av landet og foreslå aktiviteter og tiltak. En viktig del av arbeidet har vært å identifisere lokale behov og muligheter i regionene - og hva som kan gjøres i fellesskap. Gjennom høsten 2024 er det gjennomført regionale innspillmøter med representanter fra næringslivet, Nav og andre aktører. Rapportene skal danne grunnlag for det videre arbeidet med tiltakene og partnerskapet i hver enkelt region.

ISBN | Januar 2025

Innhold

Forord fra regiondirektørene.....	5
1. Kamp om arbeidskraften	8
1.1 Arbeidskraftsituasjonen nå og fremover.....	8
1.2 Kampen om arbeidskraften blir størst i distriktene	12
2. Situasjonen i Agder.....	18
Bedriftseksempel.....	21
3. Fem harde fakta om arbeidsmarkedet.....	24
3.1 Kompetansegap: 6 av 10 bedrifter får ikke dekket kompetansebehovet....	24
3.2 Høyt sykefravær: 170 000 årsverk går tapt	28
3.3 For mange står utenfor: En av fire er ikke i jobb eller utdanning.....	30
3.4 Unge: 120 000 unge er ikke i jobb eller utdanning.....	32
3.5 For kort arbeidsliv: Bare 1 av 3 over 55 år er i jobb.....	34
4. Potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft.....	38
Bedriftseksempel.....	41
5. Ti tiltak i Agder.....	44
Bedriftseksempel.....	47
Statistikkgrunnlag	50
Verktøykasse.....	51



Forord fra regiondirektørene

Agder står i likhet med resten av landet overfor et stort arbeidskraftbehov i årene som kommer. Innenfor mange næringer er utfordringen allerede merkbar. Lykkes vi ikke med å mobilisere betydelig mer arbeidskraft, vil dette hemme utvikling og verdiskaping på Sørlandet. Denne utfordringen truer ikke bare utviklingen i næringslivet, men også verdiskapningen som skal bidra til å finansiere velferdsordningene.

For å dekke behovet for arbeidskraft må vi mobilisere på flere fronter. Vi må sørge for at flere mennesker finner veien til Sørlandet, at de blir her, at de holder seg friske og at de står i jobb. Vi må også målrettet og aktivt ta i bruk den ressursen sørlendingene som står utenfor arbeidslivet representerer.

For Agder ligger det et stort potensial nettopp der. Derfor samhandler og samarbeider NHO og Nav i Agder for å gjøre flest mulig mennesker klare for arbeidslivet, for å løfte denne arbeidskraften og disse menneskene inn der behovet er.

Gjennom møter med NHO-bedrifter, både fysisk og digitalt, sitter vi nå med verdifull innsikt og gode innspill. Vi vil takke for engasjement og løsningsorienterte innspill i denne første innsiktsfasen.

Samhandling, samarbeid og utforming av gode løsninger fordrer at man har felles interesse og at det som skapes har verdi for begge parter. NHO og Nav i Agder har i mange år funnet nettopp dette. Og det er dette vi nå bygger videre på sammen.

Gjennom Arbeidskraftløftet skal vi sammen med næringslivet og utdanningssektoren mobilisere arbeidskraft og løfte mennesker inn i både privat- og offentlig sektor på Sørlandet.

Høye Høyesen
Regiondirektør i NHO Agder

Øyvind Vedal
Direktør Nav Agder



Kapittel 1

Kamp om arbeidskraften

Kamp om arbeidskraften

1.1 Arbeidskraftsituasjonen nå og fremover

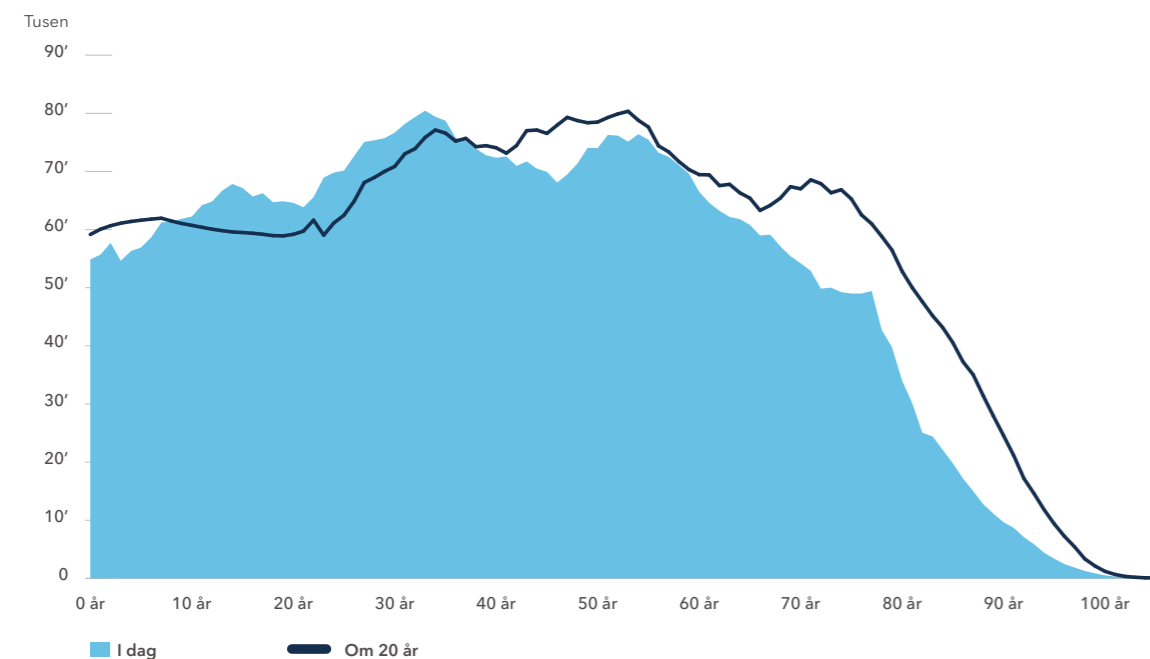
Vi blir eldre. De neste 20 årene vil Norges befolkning vokse fra 5,5 til 6 millioner¹, men nær hele veksten vil skje i gruppen over 60 år. Det vil si at vi blir flere eldre, men ikke flere yngre, og at veksten i tilbudet av arbeidskraft derfor vil stagnere.

Det vil bli større kamp om arbeidskraften fremover. Norge har tidligere opplevd en jevn tilvekst av arbeidstakere - hele 35 000 nye personer hvert år de siste 20 årene.² Fremover blir det annerledes. De neste

20 årene forventes det kun en økning på 2 000 personer i arbeidsfør alder per år. Samtidig forventes privat næringsliv inkludert petroleumssektoren å redusere sysselsettingen med 3-4 000 sysselsatte årlig. Dette vil ha store konsekvenser for hvordan vi kan møte samfunnets behov. I tillegg har den internasjonale utviklingen, med mer uro og krig i Europa, bidratt til at vi nå må bruke mer ressurser og arbeidskraft i Forsvaret. For enkelte bedrifter og bransjer vil kampen om kvalifisert arbeidskraft bli den største utfordringen de står overfor.

FIGUR 1: Vi blir flere eldre og færre yngre

Befolknings sammensetning i dag og om 20 år etter alder



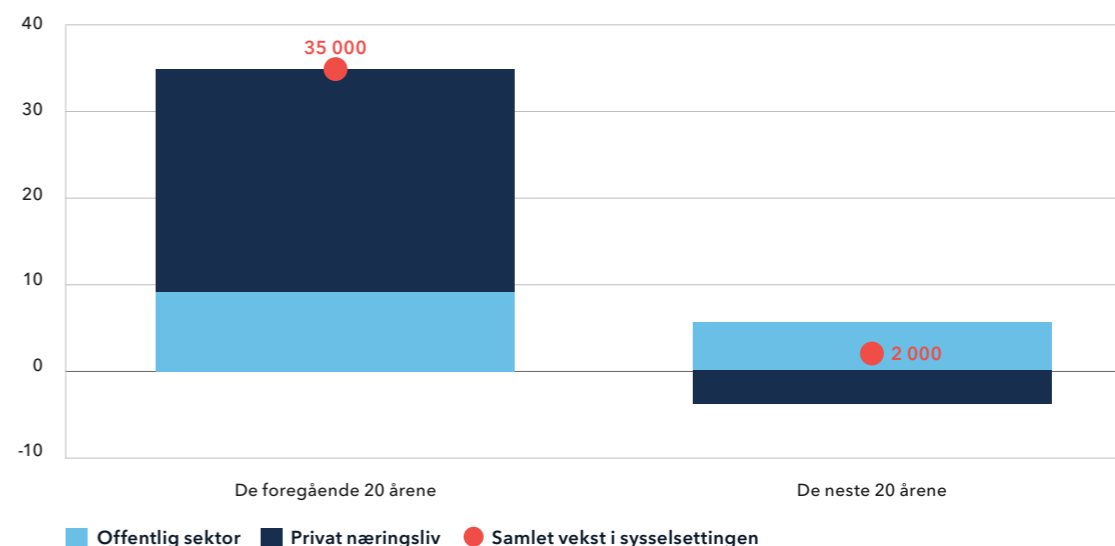
Kilde: SSBs befolkningsframskrivninger (Middelalternativet MMMM), 2022 / NHO

¹ Ifølge NHOs beregninger basert på SSBs befolkningsframskrivninger 2022

² Meld. St. 31 (2023-2024) Perspektivmeldingen 2024, s. 46.

FIGUR 2: Privat næringsliv taper kampen om arbeidskraft*

Historisk utvikling og fremskrivning av sysselsettingen etter sektor. Per år. 1 000 personer



*Privat næringsliv inkl. også offentlig eide selskaper

Kilde: Perspektivmeldingen 2024/NHO

Det er et stort og økende behov for arbeidskraft innen helse og omsorg. Med flere eldre blir det også flere pleietrengende og mengden omsorgsoppgaver vil derfor vokse. Samtidig blir vi færre til å utføre dem. Smartere løsninger kan legge til rette for at utfordringene kan løses med mindre arbeidskraft. Men dersom vi fortsetter som før må det økte behovet dekkes inn med flere sysselsatte. Det innebærer at en av fire må jobbe innenfor helse- og omsorg om 30 år. Sammenlignet med dagens en av fem betyr dette 5 000 flere ansatte i helse- og omsorgssektoren *hvert eneste år*.³ Og kampen om arbeidskraften til andre næringer og sektorer vil bli større.

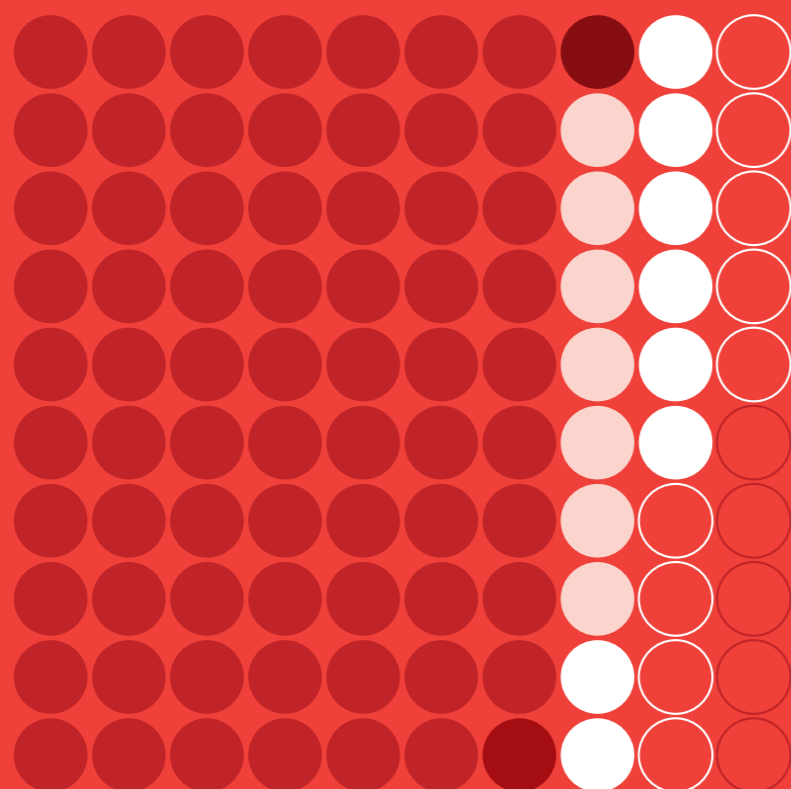
En av fire mellom 15 og 74 år er ikke i utdanning eller jobb. Mange kommer ikke inn, får ikke fotfeste eller slutter i arbeidslivet tidlig. Det er naturlig at de aller eldste slutter i jobb og går over på ulike pensjonsordninger, men dersom vi tenker fremover så er også de eldste en gruppe som kan øke yrkesdeltakelsen. Pensjonsreformen, bedre helse og høyere utdanning bidrar blant annet til å øke forventet gjennomsnittlig avgangsalder med to år fram til 2060.

³ Meld. St. 31 (2023-2024) Perspektivmeldingen 2024, s. 46.

FIGUR 3:

Andel i arbeid, utdanning, trygd, pensjon mv.

Befolkningen 15-74 år etter arbeidsmarkedsstatus. En prikk = 1 %.



- Sysselsatte
- Registrerte arbeidsledige
- Deltakere på arbeidsmarkeditiltak
- Andre
- Under ordinær utdanning
- Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd
- Mottakere av AFP/alderspension

Kilde: SSB, 2023



Arbeid er viktig, både for samfunnet og enkeltmennesker. For den enkelte betyr det å ha en jobb mye. Fast inntekt, et fellesskap med kollegaer og følelsen av å bidra med noe er viktig for mange. For samfunnet er det også viktig at flest mulig er i arbeid. Det er store økonomiske gevinster av å få flere i jobb, av å redusere sykefravær og å få ansatte til å stå lengre i jobb. Både for offentlig og privat sektor er det viktig å få tak i nødvendig kompetanse til å utføre de arbeidsoppgavene som skal gjøres.

Det er høy deltakelse i arbeidslivet i Norge med flere i arbeid og utdanning enn i de fleste andre land. Høy andel sysselsatte kvinner, unge og eldre bidrar særlig til dette.⁴ **Men det er ikke nok.**

Vi må få flere i jobb, og holde folk i jobb. Regjeringen har satt et mål om 150 000 flere i jobb fram til 2030. Det betyr en økning fra dagens sysselsetningsandel på 80,4 prosent til 82 prosent i kjernealdersgruppen 20-64 år.⁵ Det er ambisiøst, men ikke umulig. Land vi liker å sammenligne oss med, som Island, Nederland og Sverige, har sysselsetting rundt dette nivået.

⁴ NOU 2024:11 Lavlønn i Norge. s.64.

⁵ Meld. St. 31 (2023-2024) Perspektivmeldingen 2024.

1.2 Kampen om arbeidskraften blir størst i distriktene

Mindre og mer grisgrendte kommuner har færre yrkesaktive. Økt levealder og fraflytting av unge gjør at halvparten av norske kommuner vil få redusert andelen yrkesaktive de neste tiårene. For kommuner i distriktene kan det bety færre enn to yrkesaktive per pensjonist. I motsetning til dette vil storbyer som Oslo ha nesten fire personer i jobb per pensjonist.⁶

Omsorgsbehovet er størst i distriktene. Behovet for helse- og omsorgstjenester vil være ujevnt fordelt.

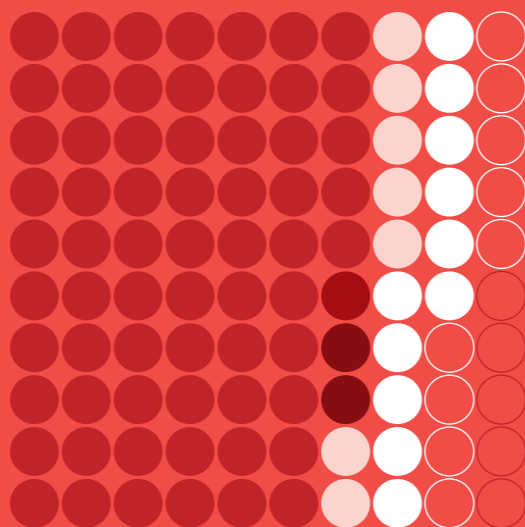
Det største pleiebehovet er knyttet til personer over 80 år. I dag er det nær 20 personer i yrkesaktiv alder per person over 80 år. Om 20 år vil antallet være mer enn halvert. Da vil en av fem personer i de minst sentrale kommunene være over 80 år, mens færre enn en av ti vil være over 80 år i de mest sentrale kommunene. Det betyr at distriktene sitter igjen med færrest tilgjengelige arbeidskraftsressurser til andre sektorer utover behovene i helse og omsorg.

FIGUR 4: REGIONALE TALL

Andel i arbeid, utdanning, trygd, pensjon mv. i Agder

Befolkningen 15-74 år etter arbeidsmarkedsstatus. En prikk = 1 %.

- Sysselsatte
- Registrerte arbeidsledige
- Deltakere på arbeidsmarkedstiltak
- Under ordinær utdanning
- Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd
- Mottakere av AFP/alderspension
- Andre



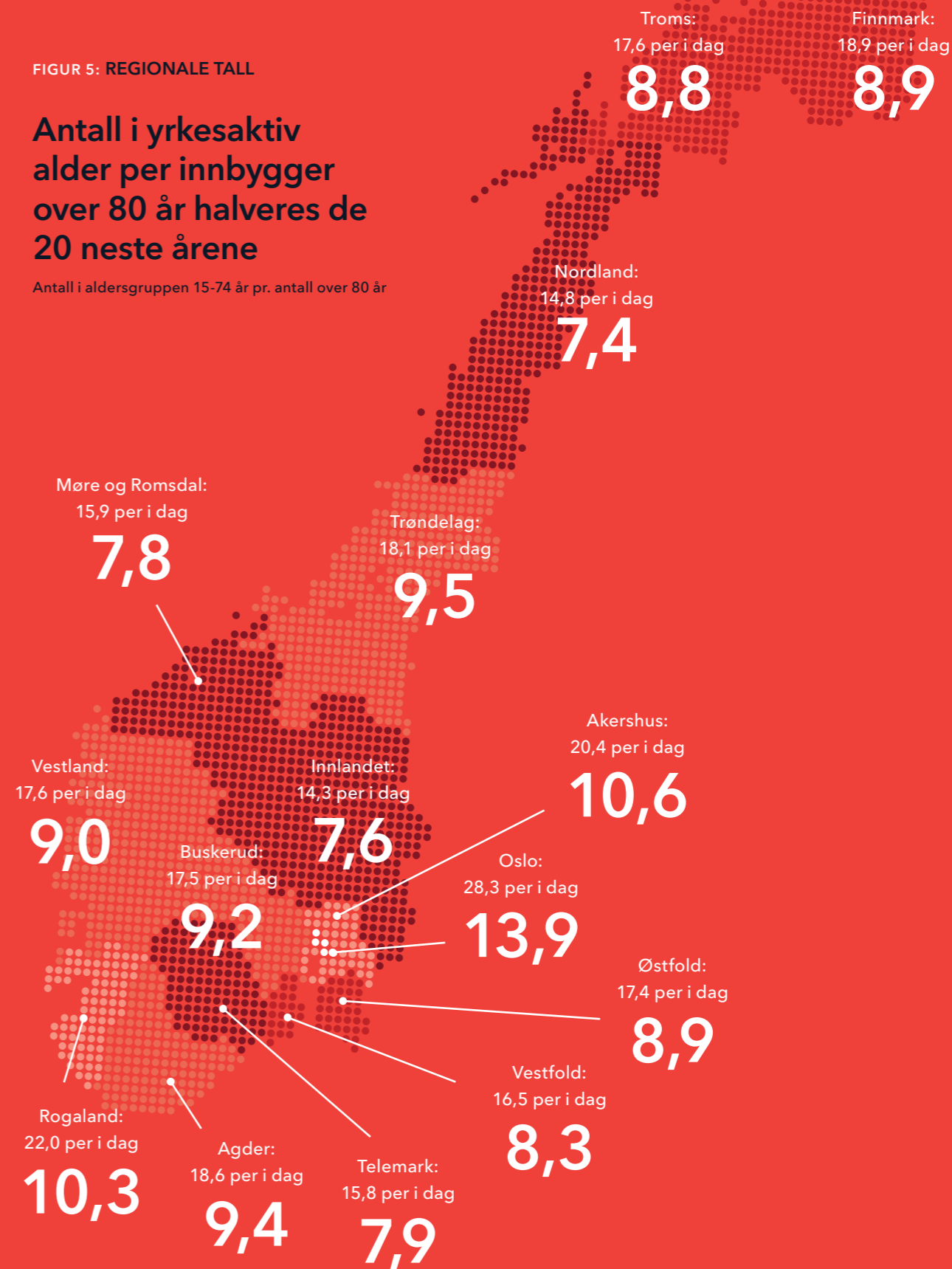
Kilde: SSB, 2023

⁶ SSB, 2022. Folketallet vil krympe i 40 prosent av kommunene fram mot 2050.

FIGUR 5: REGIONALE TALL

Antall i yrkesaktiv alder per innbygger over 80 år halveres de 20 neste årene

Antall i aldersgruppen 15-74 år pr. antall over 80 år



Kilde: SSB, 2022



Kapittel 2

Region Agder





Vi opplever at flere
kommer raskere i jobb etter
fysiske dialogmøter.

Trine Ose, Element Sør



Situasjonen i Agder

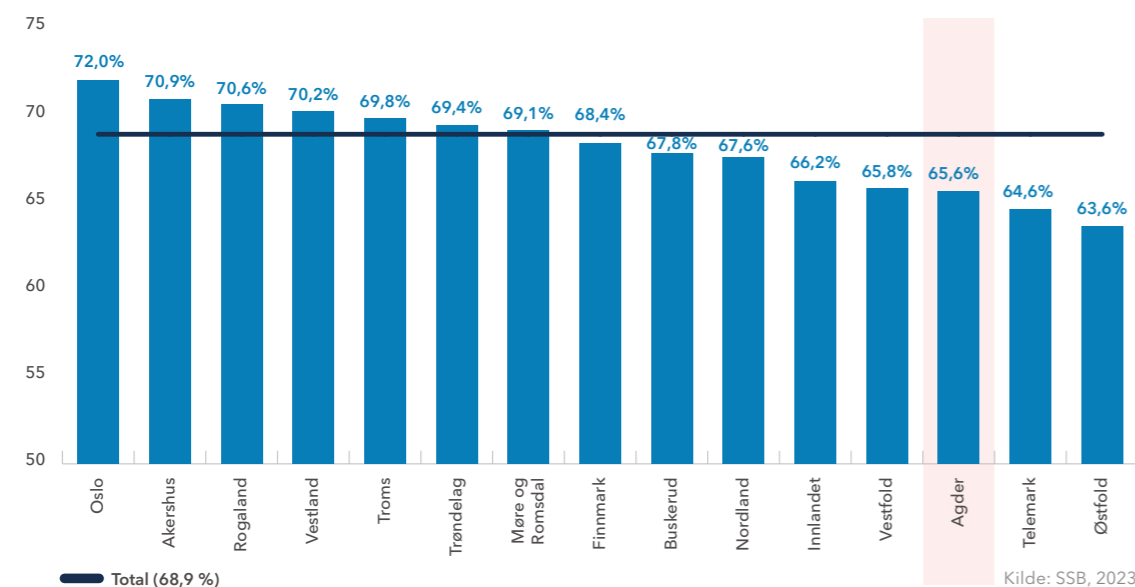
Å lytte til bedriftene som opplever arbeidskraftutfordringene på nært hold, er avgjørende for å identifisere hvor behovene er størst. Gjennom innspillmøtene med bedrifter i Agder 5. november og 6. november 2024, kom det frem viktig innsikt om regionens utfordringer og muligheter.

Bedriftene i Agder melder om økende vansker med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, særlig innen tekniske fag og yrkesfag. Kampen om arbeidskraften er stor, og både høyt sykefravær og høy turnover skaper ytterligere press. I likhet med andre regioner, peker bedriftene på at det er utfordrende å tiltrekke seg unge arbeidstakere, samtidig som et generasjonsskifte med avgang av seniorer gjør situasjonen krevende.

Sykefravær, spesielt langtidsfravær, er et tilbakevendende tema. Bedrifter opplever at sykmelder har begrenset innsikt i hva slags tilrettelegging som er mulig på arbeidsplassene, noe som kan føre til unødvendig lange fravær. Tett oppfølging og tydelig dialog mellom arbeidsgivere, Nav og helsevesenet fremheves som nødvendig for å møte denne utfordringen.

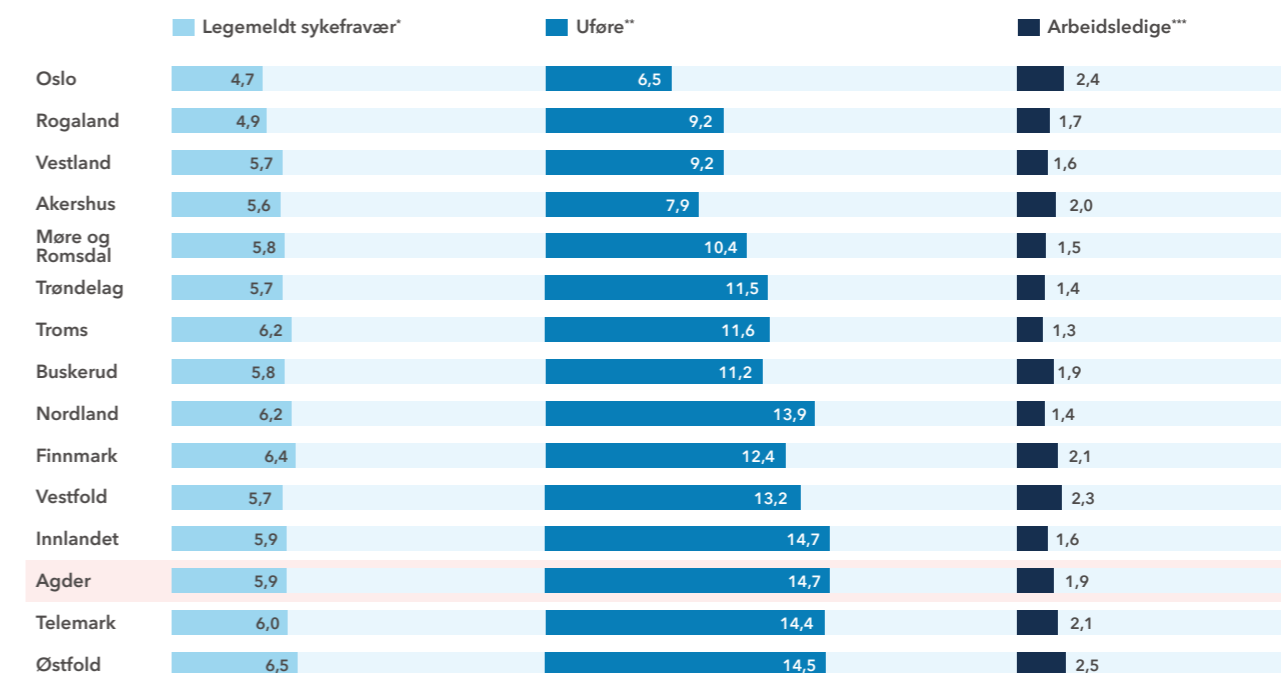
FIGUR 6: REGIONALE TALL | I jobb

Sysselsatte som andel av befolkningen 15-74 år



¹NHOs kompetansebarometer 2023

FIGUR 7: REGIONALE TALL | Fraværende fra jobb og arbeidsliv



* Legemeldt sykefravær målt som andel av avtalte dagsverk (Kilde: SSB, 2023)

** Uføre som andel av befolkningen i alderen 18-67 år (kilde: SSB, 2023)

*** Registrerte ledige som andel av arbeidsstyrken (Kilde: Nav, november 2024)

Kilde: SSB, 2023 / Nav, 2024

Regionens lavere grad av yrkesmobilitet og behovet for kvalifisering av arbeidskraft i egen bransje er også sentrale temaer. Bedriftene i Agder understreker viktigheten av å ta vare på seniorarbeidstakere, og noen peker på suksess med å rekruttere «Super-seniorer» - erfarne arbeidstakere som har verdifull kompetanse, men ønsker mer fleksible roller.

Det er tydelig at samarbeid og innovasjon er nøkkelen til å møte fremtidens arbeidskraftbehov i Agder.

Gjennom bransjesamarbeid, styrking av Navs rolle, og arbeidsrettede kvalifiseringstiltak kan regionen bli bedre rustet til å møte utfordringene.



Det vår bedrift har behov for er én person i Nav som jeg kan forholde meg til. Det har alt å si.

Eva Katrine Moi, Majas Salong



Arendal

Fotograf Per-Otto Christiansen

Smag & behag:

Rekruttering

Kokkemangel har aldri vært et problem for restauranten Smag & Behag. Ved å hele tiden ta inn nok lærlinger, har bedriften aldri opplevd problemer med å rekruttere.

Smag & behag har restauranter i Kristiansand og i Grimstad. Spisestedene er kjent for høy matkvalitet og kortreiste råvarer. Mens mange restauranter rapporterer om kokkemangel, forteller Hans Petter Klemmetsen i Smag & Behag at lærlingordningen har sikret ham rekruttering av dyktige kokker gjennom mer enn 20 år i bransjen. Han forteller også om et godt samarbeid med opplæringskontoret.

Restauranten oppfattar å formalisere medarbeidernes kompetanse. Derfor legges det til rette for å utdanne servitører og vinkelnerer. Klemmetsen mener det er viktig å ikke bare tenke på egen virksomhet.

- Vi må rekruttere til bransjen. Vi må jobbe med om-dømme og samarbeide på tvers, sier Klemmetsen.

Bransjen kan ha et dårlig rykte. Dette skyldes blant annet åpningstider som kan gjøre det vanskelig å kombinere en yrkeskarriere som kokk med familieliv. Dette løser Smag & behag ved å tilby dagskift og kveldsskift, fri annenhver helg og muligheter til å jobbe med blant annet kursing og undervisning.

- Det skal være muligheter for å utvikle seg og kombinere jobben med et familieliv, sier Hans Petter Klemmetsen.



Vi har en ambisjon om å ha det beste arbeidsmiljøet. Det er viktig å ta vare på lærlinger for å lykkes.

Hans Petter Klemmetsen, Smag & Behag.



Hans Petter Klemmetsen, Smag og Behag

FOTO © Erling Slyngstad



Kapittel 3

Fem harde fakta om arbeidsmarkedet

Fem harde fakta om arbeidsmarkedet

En av de største utfordringene vi står overfor fremover er kampen om arbeidskraften. Når arbeidskraft blir en knapp ressurs, er det avgjørende at vi klarer å mobilisere, beholde og utvikle arbeidskraften, slik at størst mulig del av befolkningen er i arbeid og at vi jobber smartere. I det regionale arbeidskraftløftet har vi satt søkelys på *fem harde fakta* om arbeidsmarkedet: kompetansegap, for høyt sykefravær, for mange står utenfor arbeid, unge som ikke er i jobb eller utdanning og for kort arbeidsliv. Nå må vi snu disse harde faktaene om til muligheter.

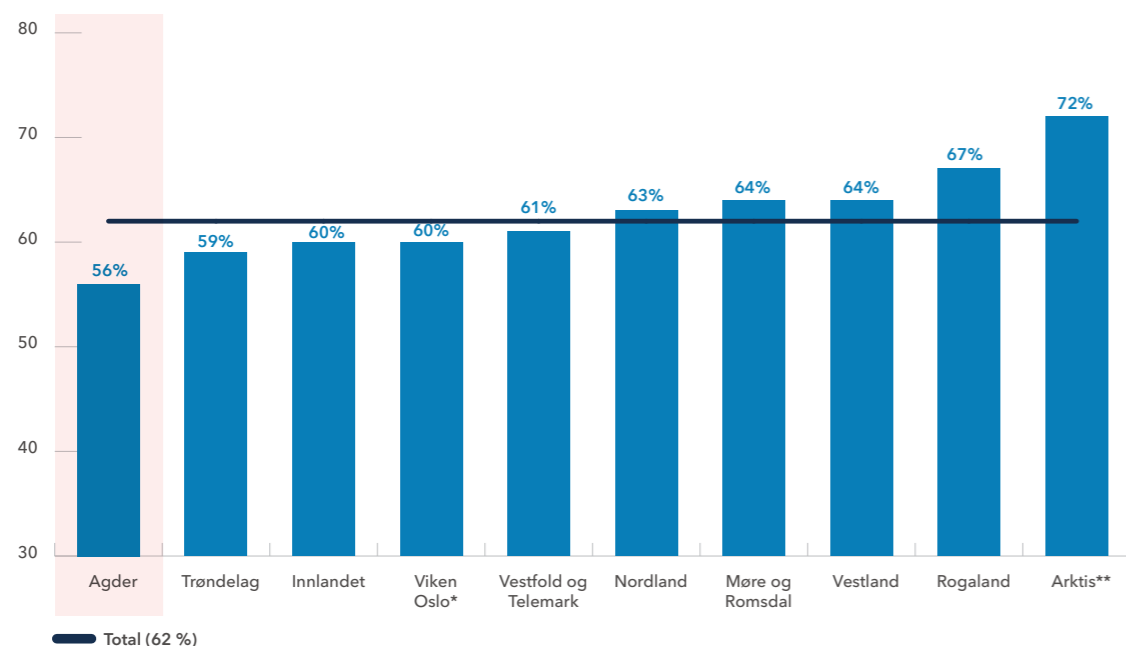
3.1 Kompetansegap: 6 av 10 bedrifter får ikke dekket kompetansebehovet

Norske bedrifter trenger ny kompetanse. Norsk økonomi er i stadig omstilling og arbeidskraften er i bevegelse mellom ulike virksomheter. Etter pandemien har hele seks av ti NHO-bedrifter svart at de mangler arbeidskraft eller nødvendig kompetanse.⁷ Spesielt innen IKT, yrkesfag og ingeniørfag er mangelen på kvalifisert

arbeidskraft stor. Konsekvensene er betydelige: Over en tredel av bedriftene rapporterer om negative effekter, som tapte kunder og markedsandeler. Nesten halvparten av disse har måttet skrinlegge eller utsette utviklingsprosjekter, mens mer enn 25 prosent har redusert driften.

FIGUR 8: REGIONALE TALL | Udekket kompetansebehov i bedriftene

Andel som svarer i stor eller i noen grad på spørsmålet "i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov".



Kilde: NHO kompetansebarometer 2023

* Østfold, Akershus, Buskerud, Oslo
** Troms, Finnmark, Svalbard

⁷ NHOs kompetansebarometer 2023.

Hvorfor mangler bedriftene arbeidskraft og kompetanse?

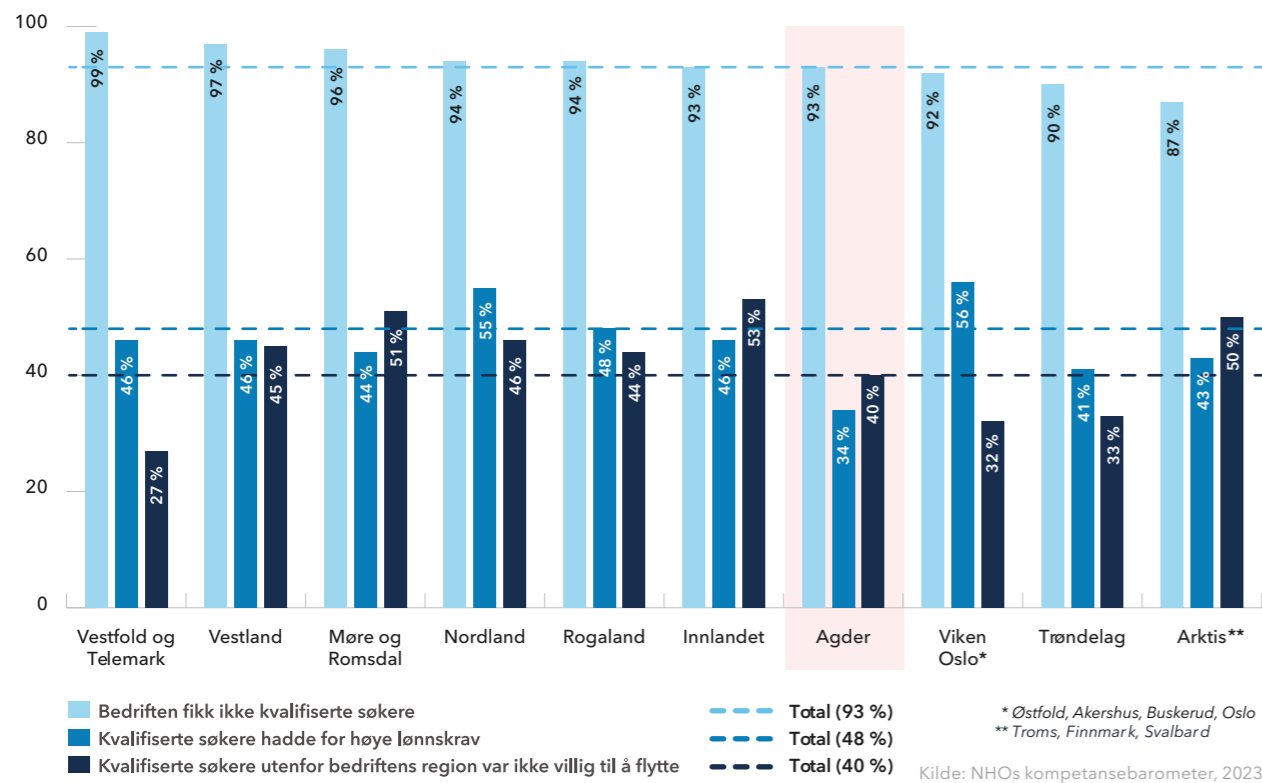
Når bedrifter melder om mangel på arbeidskraft, kan årsakene variere både i opplevelse og i de reelle forholdene som ligger bak:

- **Mangel på kompetanse i markedet:** Kompetansen bedriften trenger, er ikke tilgjengelig i markedet. For eksempel fordi det ikke blir utdannet nok kandidater med den etterspurte kompetansen eller kompetansen forsvinner ut av landet.
- **Søkerne har ikke kompetansen som trengs:** De som søker jobben, mangler kompetansen, erfaringen eller kunnskapen som skal til for å gjøre jobben.
- **Lønn og arbeidsvilkår:** Bedriften tilbyr ikke konkurransedyktig lønn eller arbeidsvilkår. Kvalifiserte arbeidstakere velger andre arbeidsgivere.
- **Geografisk beliggenhet:** Bedriften ligger i et område folk ikke ønsker å bo eller jobbe, og arbeidsoppgaver og gode arbeidsvilkår veier ikke opp for dette.
- **Utfordringer med tilrettelegging:** Det kan være krevende å ansette personer med behov for oppfølging eller tilrettelegging på arbeidsplassen, selv om kandidaten har eller kan tilegne seg ønsket kompetanse.
- **Tapt kompetanse:** Langtidssykefravær og tidlig pensjonering gjør at bedriftene mister tilgang på kompetanse som ellers kunne vært brukt.
- **For høye krav:** Stillingsannonser kan stille unødvendig høye krav til kunnskap, erfaring og kompetanse. Det kan skremme vekk søkere som egentlig kan utføre jobben.

Kompetansegapet i arbeidsmarkedet kan variere over tid. Blant annet har aldri, det grønne skiftet og digitalisering skapt ubalanser, der tilbudet av arbeidskraft ikke dekker etterspørselen. Pandemi og gjenåpning, kombinert med lavere innvandring forsterket ubalansen. Mange bedrifter sliter med å finne kandidater med ønsket kompetanse, erfaring og kunnskap blant annet fordi det utdannes for få personer innen enkelte fagområder.

Feil dimensjonering av utdanningssystemet fører til en mismatch mellom tilgjengelig og etterspurt kompetanse. For eksempel hadde NHOs bedrifter i 2023 behov for rundt 2 400 lærlinger, samtidig som 5 500 ungdommer søkte lære plass uten å få det. Dette understreker betydningen av å tilby de fagretningene i videregående opplæring som er etterspurt i arbeidslivet.

FIGUR 9: REGIONALE TALL | Utfordringer med å rekruttere og beholde arbeidskraft



⁸ Meld. St. 33 (2023-2024) En forsterket arbeidslinje - flere i jobb og færre på trygd.

Teknologiske endringer og digitalisering har også gjort at kompetansebehovene i mange bransjer endrer seg raskt, og gjør det nødvendig med kontinuerlig kompetanseutvikling blant ansatte som i utgangspunktet har riktig kompetanse.

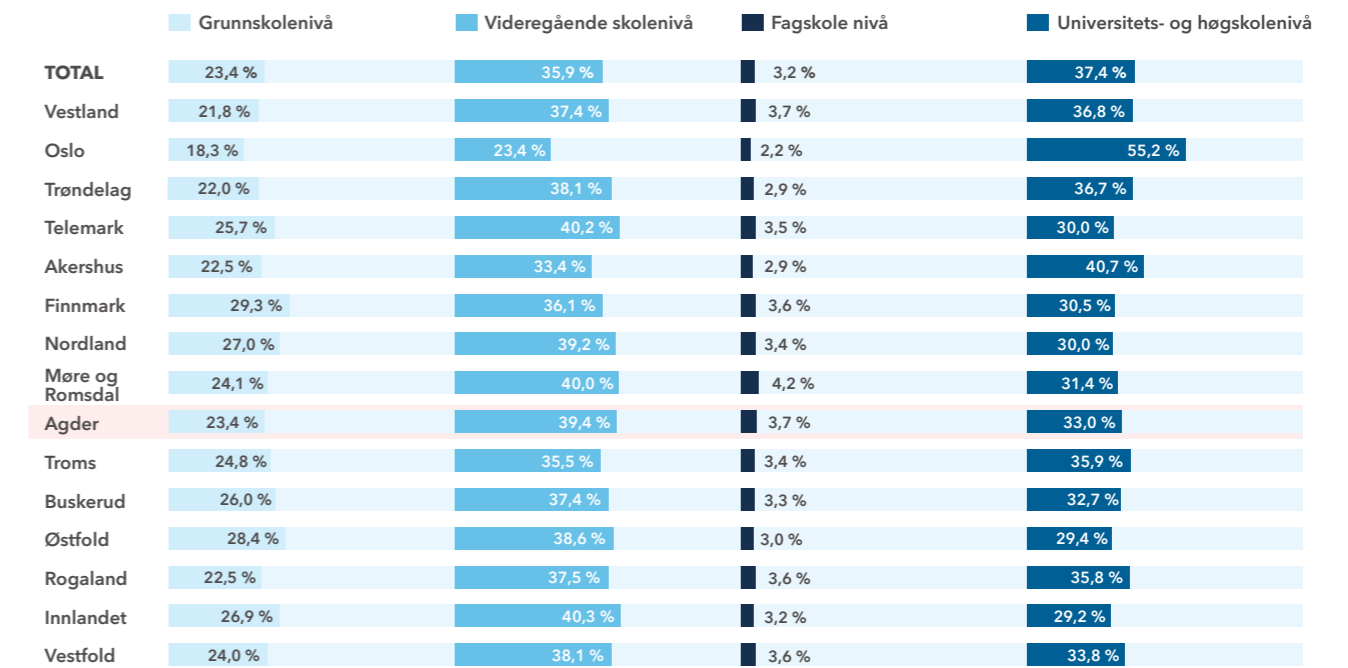
Tilgangen på arbeidskraft varierer stort mellom regioner. Mens de mest sentrale områdene med større bo- og arbeidsregion ofte har bedre tilgang til kvalifisert arbeidskraft, sliter mange distriktskommuner med å tiltrekke seg og beholde kompetente medarbeidere. Dette forsterker problemet for bedrifter som opererer utenfor de største byene.⁸

Mange har ikke formell kompetanse. Hver femte i yrkesaktiv alder mangler studie- eller yrkeskompetanse fra videregående skole.⁹ Dette høye tallet skyldes dels innvandring og at eldre generasjoner ikke hadde samme utdanningsmuligheter som i dag, men også at

mange ikke fullfører videregående skole. Manglende videregående skole innebærer en langt høyere risiko for å være utenfor arbeidsmarkedet, og bidrar derfor også til kompetansegapet vi ser i arbeidsmarkedet.

FIGUR 10: REGIONALE TALL | Høyeste fullførte utdanningsnivå

Andel av befolkningen 15-74 år



Kilde: SSB, 2023

6 av 10

NHO-bedrifter får ikke dekket sitt kompetansebehov

Kilde: NHO

1 av 5

mangler studie- eller yrkeskompetanse

Kilde: SSB

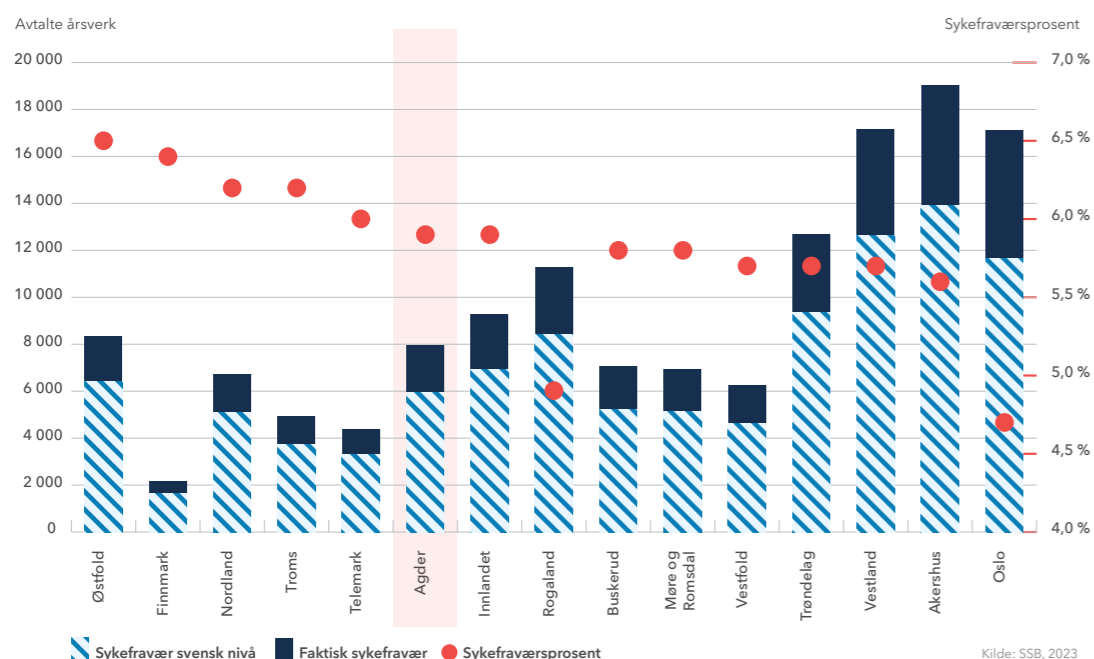
⁹ SSB, 2023: Tabell 08921: Utdanningsnivå, etter fylke, alder og kjønn 2023

3.2 Høyt sykefravær: 170 000 årsverk går tapt

Norge har verdens høyeste sykefravær.¹⁰ Det er nesten dobbelt så høyt som de andre nordiske landene. Mens sykefraværet har falt i Sverige, Danmark, Finland og Nederland etter pandemien, har sykefraværet i Norge økt. Hadde vi hatt samme sykefravær som Sverige ville vi hatt over 40 000 flere årsverk i året.¹¹

FIGUR 11: REGIONALE TALL | Faktisk sykefravær (legemeldt) og potensialet for å redusere det*

Faktisk og potensielt sykefravær i tusen årsverk og i prosent av avtalte årsverk (h.a)



*Potensialet for reduksjon er målt utfra svensk sykefraværsnivå

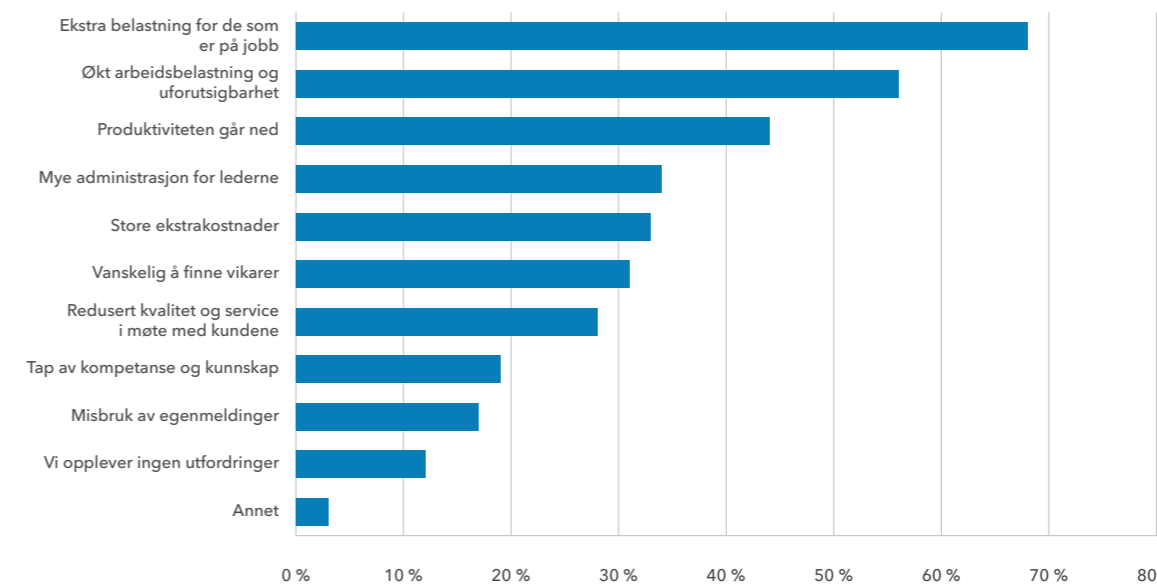
Et høyt sykefravær er problematisk av flere grunner

Sykefravær er dyrt. I 2024 utgjør offentlige utbetalinger til sykepenger 65,5 milliarder kroner – tre prosent av statsbudsjettet. I tillegg må bedriftene dekke om lag 30 milliarder kroner for sykepenger de første 16 dagene, pluss pensjonskostnader, arbeidsgiveravgift og ekstrautgifter til vikarer og overtid.¹²

Sykefravær betyr tapt verdiskaping. Sykefravær er et problem for både den ansatte og bedriften. For den enkelte kan det bety redusert livskvalitet og utfordringer med å holde på tilknytningen til arbeidslivet, mens bedriftene opplever at det blir ekstra belastning for dem som er igjen på jobb, mer uforutsigbarhet og lavere produktivitet, mer administrasjon og ekstra-kostnader.

FIGUR 12: Bedriftenes utfordringer med sykefravær

Andel bedrifter. "Hva opplever din virksomhet som de største utfordringene knyttet til sykefraværet?"



Kilde: NHOs arbeidsmiljøbarometer 2024

Sykefraværet har vokst kraftig de siste årene. Dette til tross for ambisjoner fra myndighetene og partene i arbeidslivet om å redusere sykefraværet med ti prosent fra nivået i 2018. Helse og omsorg har mye høyere sykefravær enn andre sektorer. Videre er kvinner mer borte fra jobb på grunn av sykdom. I 2023 var kvinners sykefravær ca. 60 prosent høyere enn menns sykefravær. Mye av dette er forklart med graviditet og høyere risiko for en del sykdommer.¹³ Høyt sykefravær de siste årene skyldes også luftveislidelser og *long covid* som følge av pandemien. Det har også vært en kraftig økning i psykiske lidelser.

Hovedforklaringen på det økte sykefraværet er likevel at folk er sykmeldt lenger, ikke at flere blir sykmeldte.¹⁴

De aller fleste sykmeldingstilfellene er korte, men det er de lengre sykmeldingene som utgjør det meste av fraværet. Om lag 11 prosent av arbeidstakerne står for 80 prosent av sykedagene.¹⁵ Egenmeldt sykefravær er en forholdsvis liten del av det totale fraværet og har de siste årene ligget rundt 15 prosent, men med en svak trend oppover.

Sykefravær er ofte starten på veien ut av arbeidslivet. Sannsynligheten for at man kommer tilbake i arbeid er størst i starten, og blir mindre jo lenger man er syk. Langvarig sykefravær kan ende i uføretrygd og at arbeidstakeren blir stående utenfor arbeidslivet permanent.

Vi bruker nesten

100 mrd

på sykepenger hvert år (65,5 mrd kroner på statsbudsjettet + 30 mrd kroner fra bedrifter)

170 000

årsverk går tapt som følge av sykefravær (legemeldt og egenmeldt)

Kilde: SSB/NHO

¹⁰ Forskning.no (2024) Artikkel: Er vi virkelig sykest i verden?

¹¹ Meld. St. 31 (2023-2024) Perspektivmeldingen 2024.

¹² NHOs Økonomisk overblikk 3 (2024) Basert på SINTEFs undersøkelse kan ekstrakostnader, dvs. produksjonstap og eventuelle utgifter til vikar, overtid el., anslås til 21 000 kroner per uke sykefravær i 2024

¹³ Lima, I. (2024) Har kvinner høyere sykefravær fordi de oftere er syke?

¹⁴ SSB, 2023: Sykefraværstall for 2023

¹⁵ Rapport 2024: Rapportering fra faggruppen for IA-arbeidet: side 41.

3.3 For mange står utenfor: En av fire er ikke i jobb eller utdanning

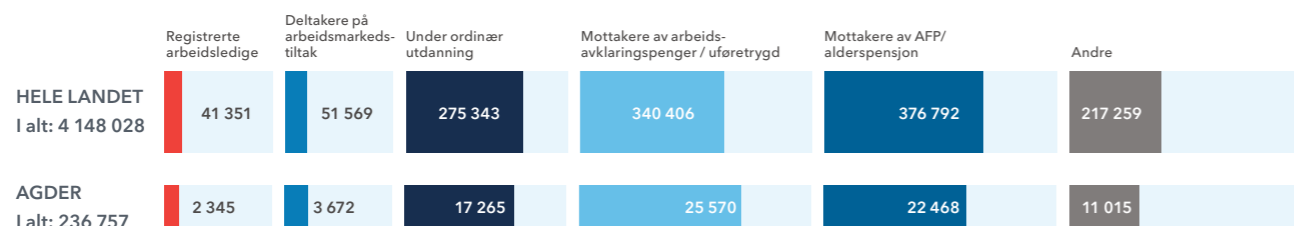
Flere står lenge utenfor arbeidsmarkedet eller har aldri vært i arbeid. Mange forlater også arbeidslivet for tidlig. Sammen med arbeidsledige og deltakere på arbeidsmarkedstiltak utgjør denne gruppen en ressurs utenfor arbeid på om lag 1 million personer mellom 15 og 74 år.¹⁶ Gruppen utgjør hver fjerde i alderen 15-74 år, og nesten hver femte i alderen 20-66 år.

Mange innvandrere kommer ikke i jobb eller slutter i arbeidslivet for tidlig. Flere enn halvparten av alle som er helt arbeidsledige, og om lag hver fjerde som mottar arbeidsavklaringspenger er født utenfor Norge.¹⁷ Det er særlig kvinner og personer med bakgrunn fra enkelte land som står utenfor arbeidslivet. Lav utdanning og svake norskferdigheter kan gjør det vanskeligere for innvandrere å komme inn i arbeidslivet. De siste årene har tilstrømmingen av ukrainske flykninger bidratt både til en økning i antallet innvandrere som er sysselsatt, men også økt antallet som står utenfor.¹⁸

Andelen personer med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet er betydelig høyere enn i resten av befolkningen. Personer med funksjonsnedsettelse er en mangfoldig gruppe og type funksjonsnedsettelse har for eksempel betydning for sannsynligheten for å være i arbeid. Om lag 105 000 eller en av seks med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet ønsker å jobbe.¹⁹

FIGUR 13: REGIONALE TALL: Ulike grupper utenfor arbeid

Antall i befolkningen 15-74 år



Kilde: SSB, 2023

¹⁶ SSB (2023). Tabell 13563 Tilknypning til arbeid, utdanning og velferdsordninger (kommunefordelt statistikk)

¹⁷ Nav (2024). Hovedtall om arbeidsmarkedet og mottakere av arbeidsavklaringspenger. <https://www.nav.no/no/Nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet> • <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/arbeidsavklaringspenger>

¹⁸ SSB (2023): Noko lågare sysselsetting blant innvandrere i 2023 – SSB | ¹⁹ NOU 2023: 13 På høy tid – Realisering av funksjonshindrednes rettigheter

²⁰ Meld. St. 33 (2023-2024) En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd | ²¹ NHOs medlemsundersøkelse desember 2023

4 av 10

bedrifter har ansatt personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging

Kilde: NHO

Halvparten som står utenfor arbeidslivet, mottar en helse-relatert ytelse. Muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser er de vanligste årsakene til sykmeldinger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd.²⁰ Mange har uføretrygd de siste årene før de går over på alderspensjon, og nær 30 prosent mellom 65 og 67 år er uføre.

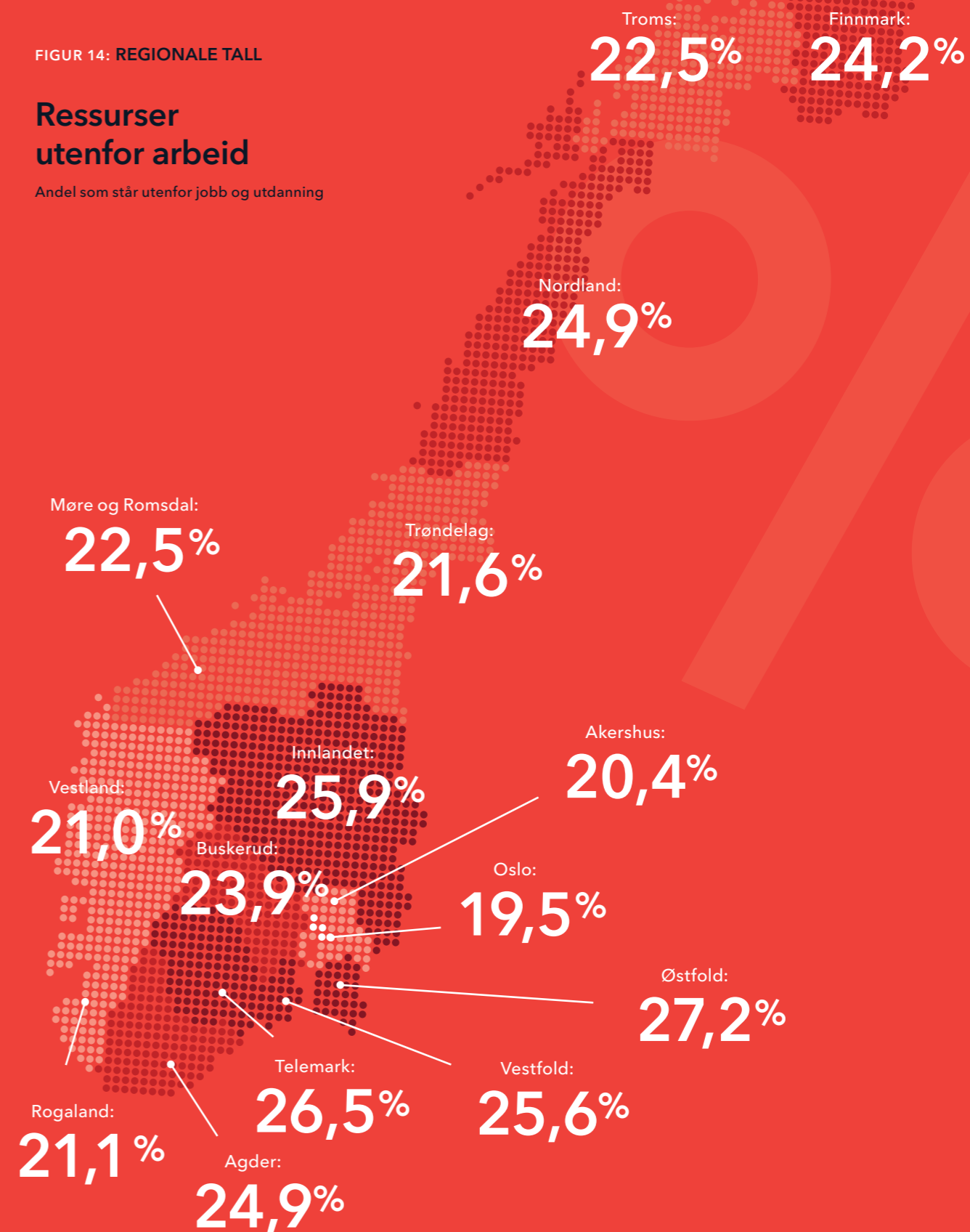
Mange som står utenfor arbeidslivet kan trolig jobbe, men da noe redusert.

Mange bedrifter er villige til å ansette de som står lenger unna arbeidslivet. NHOs medlemsundersøkelse fra desember 2023 viser at fire av ti bedrifter i løpet av de siste tre årene har ansatt personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging. Seks av ti jobber aktivt med denne type rekruttering. Samme undersøkelse og erfaringene fra NHOs Ringer i vannet-arbeid viser at kandidatens motivasjon, økonomisk tilskudd, oppfølging fra Nav eller tiltaksleverandør før og etter ansettelse og muligheten for å vurdere kandidaten gjennom praksis er avgjørende for at bedriftene ansetter.²¹

FIGUR 14: REGIONALE TALL

Ressurser utenfor arbeid

Andel som står utenfor jobb og utdanning



Kilde: SSB, 2023

3.4 Unge: 120 000 unge er ikke i jobb eller utdanning

Mange unge er ikke i utdanning og jobb. Flere enn en av ti eller 120 000 i alderen 15 til 29 år var ikke i arbeid eller under utdanning i 2023. Halvparten mottok ulike ytelser fra Nav.

Unge i utenforskap har ofte sammensatte problemer knyttet til skole, arbeid, helse og levekår. Særlig psykiske

lidelser er den store driveren til at ungdommer ikke er i jobb eller utdanning.

I 2023 var andelen utenfor arbeidslivet litt over tre ganger høyere blant unge innvandrere enn for den unge befolkningen ellers. Forskning tyder også på at utenforskap i flere tilfeller går i arv.²²

FIGUR 15: REGIONALE TALL: Unge etter arbeidsmarkedsstatus

Antall og andel av befolkningen 15-29 år

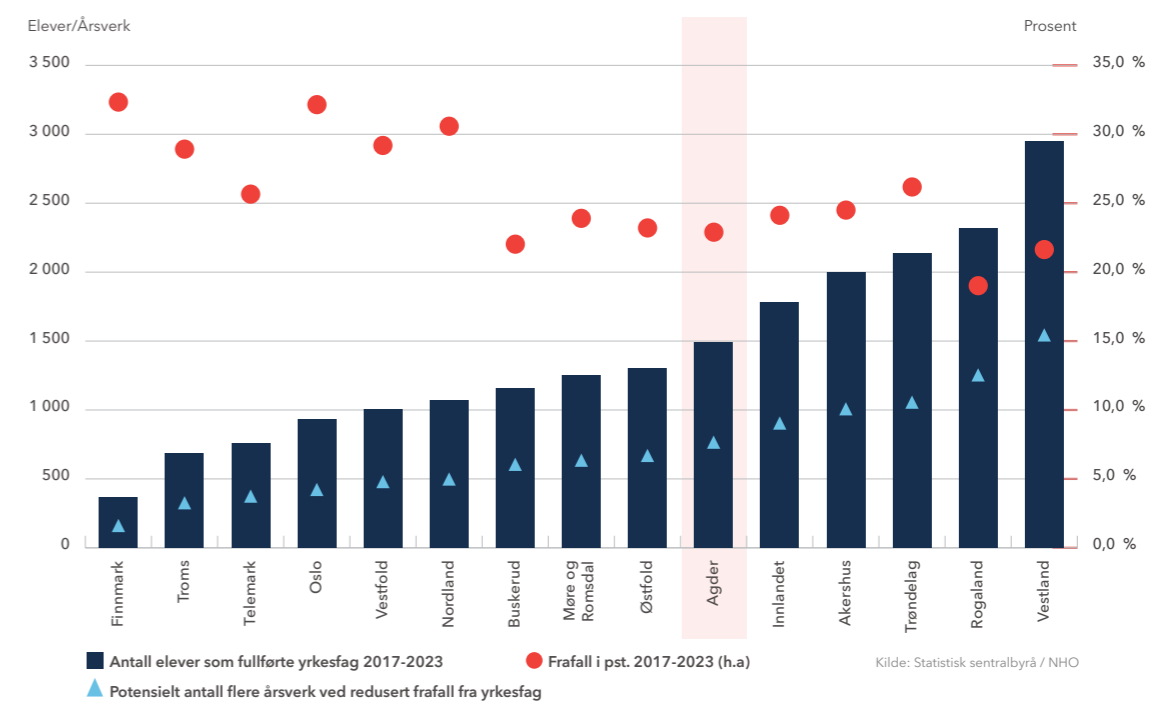
	Under ordinær utdanning	Sysselsatte	Registrerte arbeidsledige	Deltagere på arbeidsmarkeds-tiltak	Mottakere av arbeidsavklarings-penger/uføretrygd	Andre
TOTAL	24,7 %	63,7 %	1,1 % (10989)	1,6 % (16487)	2,6 % (26748)	6,4 % (66111)
Agder	26,2 %	61,2 %	1,3 % (801)	1,9 % (1134)	3,7 % (2245)	5,7 % (3444)
Akershus	29,2 %	59,5 %	1,0 % (1242)	1,3 % (1680)	2,2 % (2722)	6,8 % (8434)
Buskerud	25,6 %	61,9 %	1,1 % (499)	1,6 % (735)	3,1 % (1429)	6,7 % (3116)
Finnmark	19,2 %	68,4 %	1,0 % (148)	1,6 % (228)	2,8 % (397)	7,0 % (1008)
Innlandet	24,4 %	63,3 %	1,0 % (635)	1,9 % (1207)	3,3 % (2062)	6,2 % (3919)
Møre og Romsdal	25,1 %	63,9 %	0,9 % (457)	1,8 % (855)	2,6 % (1258)	5,7 % (2743)
Nordland	21,2 %	66,5 %	0,8 % (325)	2,4 % (1040)	2,9 % (1232)	6,2 % (2629)
Oslo	21,4 %	67,6 %	1,2 % (1844)	1,0 % (1538)	1,5 % (2378)	7,4 % (11806)
Østfold	27,1 %	59,1 %	1,5 % (815)	2,0 % (1073)	3,7 % (1983)	6,6 % (3539)
Rogaland	24,5 %	65,1 %	0,9 % (834)	1,7 % (1577)	2,5 % (2327)	5,4 % (5115)
Telemark	26,5 %	60,3 %	1,4 % (432)	1,9 % (563)	3,1 % (937)	6,7 % (2021)
Troms	20,4 %	68,8 %	0,7 % (234)	1,6 % (538)	2,5 % (818)	6,0 % (2005)
Trøndelag	24,1 %	64,4 %	0,9 % (872)	1,8 % (1734)	2,7 % (2614)	6,1 % (5953)
Vestfold	26,8 %	59,7 %	1,6 % (661)	1,7 % (733)	3,3 % (1387)	7,0 % (2962)
Vestland	24,7 %	64,7 %	0,9 % (1190)	1,5 % (1852)	2,3 % (2959)	5,9 % (7417)

Kilde: SSB, 2023

Fullført videregående er ofte et minstekrav for å delta i arbeidslivet.²³ Arbeidsledighet blant unge uten vitnemål fra videregående skole er langt høyere enn for dem som fullfører. Selv om frafallet fra videregående opplæring har falt er den fortsatt nær 20

prosent.²⁴ I 2023 hadde 18 prosent av unge ikke fullført videregående på normert tid (5/6 år), og for yrkesfag er tallet hele 30 prosent. Det forverrer utfordringene med å dekke kompetansebehovet i arbeidslivet.

FIGUR 16: REGIONALE TALL: Frafall yrkesfag Fullførte 2017-2023 og potensiale*. Andel ikke fullført (h.a)**



*Potensiale for flere årsverk ved høyere fullføringgrad fordelt på regionene **Andel av alle elever i yrkesfaglig studieretning som har sluttet underveis, ikke bestått innen 5/6 år eller gjennomført VG3 men ikke gått opp til fag-/ svenneprøve

For unge som først faller utenfor arbeidslivet, kan utenforskapet bli mer varig. Jo lenger tid de tilbringer utenfor arbeidslivet, desto større blir risikoen for at de aldri klarer å komme seg i jobb. Andelen uføretrygdde i befolkningen under 30 år har doblet seg de siste ti årene. To av tre er uføretrygd på grunn av psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser. Andre større diagnose-grupper er sykdommer i nervesystemet og medfødte funksjonsvariasjoner og kromosomavvik.²⁵

Ungt utenforskap koster. Både for samfunnet og for de unge som rammes. Hver ungdom på uføretrygd koster i snitt 16 millioner kroner sammenlignet med en

som er i arbeid.²⁶ For hver ungdom utenfor arbeidslivet går arbeidslivet også glipp av et hode og et par sårt tiltrengte hender. For den enkelte kan utenforskap være svært ødeleggende for fremtidige jobbmuligheter, økonomisk selvstendighet og helse.

Tidlig kontakt med arbeidslivet er positivt. Ungdom får gjerne sin første kontakt med arbeidslivet gjennom sommerjobber eller ekstrajobber mens de fremdeles er i skole og utdanning. Undersøkelser tyder på at tidlig kontakt med arbeidslivet er positivt for senere yrkeskarriere.²⁷

Unge er her definert som personer i aldersgruppen

15 - 29 år

120 000

unge mellom 15-29 år står utenfor arbeidsliv og utdanning

Kilde: SSB

²² Dahl, G. B. and Gielen, A. C. (2021). Intergenerational spillovers in disability insurance. American Economic Journal: Applied Economics, forthcoming.

²³ OECD Education at a Glance 2023.

²⁴ Navs Omverdensanalyse 2023. Nav-rapport nr. 4 - 2023

²⁵ Nav (2024). Statistikk over AAP, uføre og nedsatt arbeidsevne.

²⁶ Fra 19-62 år. Skriftlig spørsmål til Stortinget: Dokument nr. 15:782 (2020-2021)

²⁷ SSB(2023). 17-åringene med sommerjobb fikk betydelig høyere inntekt som voksne

Bedrifter kan også nyte godt av å ta inn arbeidstakere tidlig. Arbeidspraksis gjennom skole og studier, trainee- og lærlingeordninger gir bedriftene mulighet til å treffe fremtidige arbeidstakere og bygger felles nettverk mellom unge og arbeidsgivere. Møte med arbeidslivet under skolegangen, slik som arbeidsuke, OD-dag, bedriftsbesøk og bedriftspresentasjoner er med på å forberede unge på hva som vil møte dem og gi bedriftene mulighet til å markedsføre sin bedrift og bransje overfor fremtidige arbeidstakere.

3.5 For kort arbeidsliv: Bare 1 av 3 over 55 år er i jobb

Den eldste gruppen i arbeidslivet - fra 55 til 74 år - omfatter over 1,2 millioner personer. I dag er bare hver tredje av disse i jobb.²⁸ Andelen som er i jobb avtar med økende alder, og flere forlater arbeidslivet og blir pensjonister. Fremover er det grunn til å forvente at flere i denne gruppen vil stå lenger i jobb.

Tidlig avgang fra arbeidslivet fjerner en viktig arbeidskraftressurs. For samfunnet betyr færre arbeidsår en forverring av arbeidskraftunderskuddet. For næringslivet innebærer tidlig avgang fra arbeidslivet tap av viktig kompetanse. Lang erfaring, kunnskap og nettverk som eldre arbeidstakere har bygget opp gjennom yrkeslivet forsvinner fra arbeidsplassen. For den enkelte betyr et kortere yrkesliv som regel lavere pensjonsutbetalinger. Arbeidsplassen er også en viktig sosial arena, som kan gå tapt ved tidlig pensjonering og føre til mindre aktivitet og økt risiko for helseutfordringer.

Om arbeidslivet forlenges med ett år vil vi få 47 000 flere årsverk. Da folketrygdens pensjonsytelse kom i 1967 for 70-åring, og senere senket til 67 i 1973, var forventet levealder langt lavere enn i dag. Nå lever vi lenger, og er friske lenger enn før. De fleste eldre har også hatt mindre fysisk slitsomme arbeidsliv sammenlignet med tidligere. Bedre helse, pensjonsreform og høyere utdanning gjør at regjeringen anslår at vi kommer til å jobbe to år lenger enn i dag i 2060. Ytterligere ett år til i jobb kan gi enda 47 000 flere årsverk.

²⁸ SSB (2023). Én av tre seniorer er i jobb

Faktisk avgangsalder, ønsket avgangsalder og aldersgrenser



Kilder:
SSB, Nav, Seniorpolitisk barometer, Lovdata

Friskere aldring betyr at arbeidslivet kan forlenges. Likevel tyder undersøkelser på at det kan være vanskeligere for seniorer å få ny jobb, at seniorer ikke alltid blir inkludert når ny teknologi og nye arbeidsprosesser skal tas i bruk, og at de er mer sårbare ved omstillinger og nedbemanninger. Mange seniorer opplever også en forventning om å gå av med pensjon før de selv ønsker det, enten gjennom direkte press eller subtile signaler.²⁹ I tillegg bidrar ulike seniortiltak til å redusere tilbudet av arbeidskraft. En ekstra ferieuke til alle over 60 trekker 4 500 årsverk ut av arbeidslivet.

Bedriftene er positive til eldre arbeidskraft. NHOs medlemsundersøkelser viser at ni av ti bedrifter har ansatte over 55 år. Seks av ti gjør ulike tiltak for lengre arbeidsliv, men bare en av ti har satt mål om økt

avgangsalder. Bedriftene er særlig fornøyde med egne senioransatte, men de er noe mer skeptiske til å ansette nye. Åtte av ti svarer likevel at det er aktuelt å ansette personer over 55 år ved behov for nyrekruttering. Samtidig har tre av ti faktisk ansatt noen fra denne aldersgruppen det siste året.³⁰ Det er imidlertid lavere jobbmobilitet blant de eldste og derfor færre søkere fra denne aldersgruppen.

47 000

ekstra årsverk dersom vi jobber ett år ekstra

Kilde: Perspektivmeldingen

FIGUR 18: REGIONALE TALL: Andel i jobb og avgangsalder fra jobb
Andel av befolkningen 15-74 år. Avgangsalder for personer som er i jobb ved 50 år.

	25-54 (%)	55-66 (%)	67-74 (%)	Avgangsalder (år)
TOTAL	71,3 %	69,1 %	21,3 %	66,1
Akershus	73,9 %	73,5 %	21,8 %	66,3
Vestland	71,5 %	71,9 %	21,6 %	66,4
Møre og Romsdal	71,7 %	71,4 %	22,4 %	66,4
Trøndelag	70,4 %	70,6 %	21,5 %	66,1
Rogaland	72,6 %	70,3 %	19,4 %	66,0
Troms	70,8 %	69,0 %	23,4 %	66,4
Buskerud	71,2 %	68,7 %	22,2 %	66,1
Oslo	72,8 %	67,8 %	21,7 %	66,2
Nordland	70,8 %	67,6 %	21,7 %	66,6
Finnmark	69,5 %	67,4 %	22,4 %	66,1
Innlandet	69,7 %	67,3 %	23,0 %	66,1
Vestfold	70,3 %	66,8 %	20,1 %	65,7
Agder	67,4 %	65,4 %	20,3 %	66,0
Telemark	68,6 %	65,3 %	20,6 %	65,8
Østfold	68,0 %	62,8 %	18,7 %	65,4

Kilder: SSB, 2023. Nav, 2023

²⁹ Kunnskapsenter for lenger arbeidsliv, notat 2024: Rekruttere og beholde elder arbeidstakere - hva sier seniorpolitisk barometer?

³⁰ NHOs medlemsundersøkelser 2023 og 2024.



Kapittel 4

Potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft

Potensialet for øke tilbudet av arbeidskraft

Det finnes flere veier til økt sysselsetting. Utsatt avgang fra arbeidslivet er en lavhengende frukt. Det er samtidig et stort potensial i å redusere sykefravær, bremse overgangen til uføretrygd og få flere uføre i arbeid. Å øke sysselsetting blant innvandrere og mindre ufrivillig deltid vil også trekke opp tilbudet av arbeidskraft betydelig. Hvis kvinner hadde hatt samme sysselsettingsandel som menn, ville nesten 120 000 flere vært i jobb. Og hvis andelen menn i jobb hadde vært den samme som gjennomsnittet var i årene 1970-2000, hadde også sysselsettingen økt med ytterligere 50 000.³¹

Kortere studietid og økt fullføring av yrkesfaglig utdanning vil også kunne øke sysselsettingen. Tabellen under oppsummerer et potensiale for å øke yrkesdeltakelsen for ulike grupper.

Det er også flere tiltak som kan bidra til å redusere kampen om arbeidskraften, blant annet knyttet til hvordan vi kan jobbe smartere gjennom ny kompetanse, teknologi, organisering av arbeidsoppgaver og arbeidstid. Det er også mulig å hente arbeidskraft via arbeidsinnvandring. Det er ikke behandlet i denne rapporten.

FIGUR 19: REGIONALE TALL: Potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft

I årsverk

	REDUSERE SYKEFRAVÆRET TIL SVENSK NIVÅ	FLERE UFØRE I JOBB OG REDUSERE ANTALL NYE UFØRE	ØKT FULLFØRING YRKESFAG	STÅ ETT ÅR LENGRE I JOBB*
Østfold	1 937	8 195	669	11 078*
Finnmark	511	1 718	164	2 071
Nordland	1 615	6 022	497	1 963
Troms	1 197	3 629	327	2 071
Telemark	1 104	4 558	375	3 763
Agder	2 004	8 468	769	2 820
Innlandet	2 359	9 823	903	3 740
Rogaland	2 875	8 459	1 254	4 204
Buskerud	1 815	5 528	604	11 078*
Møre og Romsdal	1 811	4 983	637	2 721
Vestfold	1 639	6 055	477	3 763
Trøndelag	3 323	10 258	1 053	4 283
Vestland	4 530	10 949	1 543	5 849
Akershus	5 136	10 577	1 007	11 078*
Oslo	5 465	9 479	424	4 809
Totalt	37 923	108 700	10 700	47 300

* samlet for gammel fylkesstruktur, så det står samme sum for de gamle fylkene i Viken, og kan ikke summeres opp.

Kilder: Perspektivmeldingen 2024/NHO

³¹ NHOs Økonomisk overblikk 4, 2024

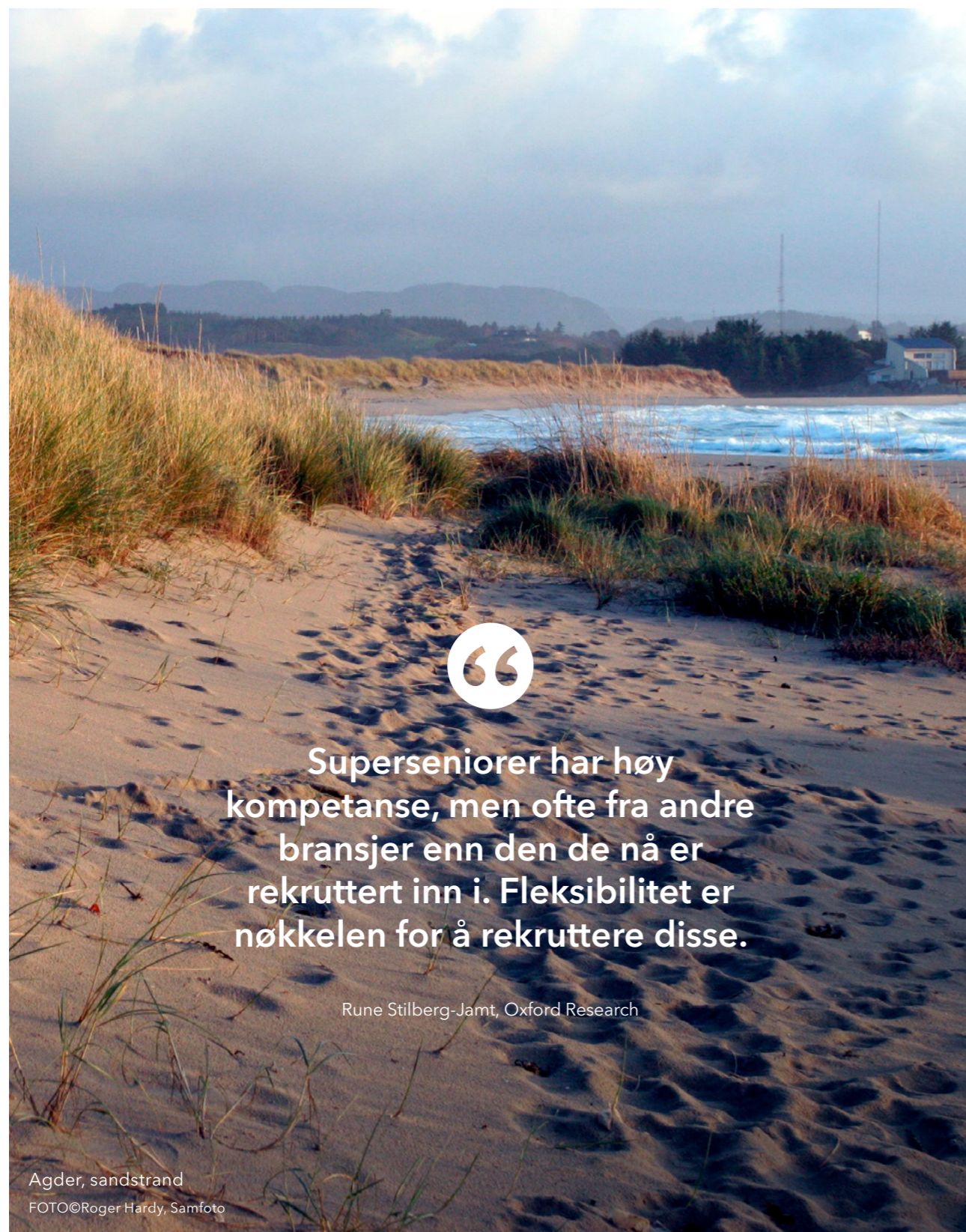


Øyvind Vedal,
dir. NAV Agder

FOTO© Magdalene Eldevik Kjosar

Samarbeidet mellom Nav og bedriftene - noen råd fra innspillmøtene i Agder

- Nav bør ha én fast kontaktperson per virksomhet for bedre samarbeid og forutsigbarhet.
- Nav må følge opp kandidater tettere etter at de har fått jobb eller startet arbeidstrening.
- Det er behov for smidigere og raskere prosesser i Nav sitt virkemiddelapparat, med færre og enklere søknadsprosesser.
- Nav bør arrangere flere fysiske dialogmøter mellom arbeidsgiver, sykmeldte og sykmelder.
- Bedre koordinering mellom Nav og tiltaksbedrifter er nødvendig.
- Nav må være mer proaktive i oppfølgingen av sykefravær, og utfordre om den ansatte er i rett jobb ved gjentatt fravær.
- Bedrifter etterspør lengre varighet og større forutsigbarhet i bruken av Nav sine virkemidler.
- Nav må tilby mer bistand til norskopplæring for å integrere flere innvandrere i arbeidsmarkedet.
- Legestanden/sykmelder må kobles tettere på samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og Nav for å unngå unødvendige langvarige sykmeldinger.
- Nav bør i større grad støtte kvalifisering og bransjespesifikke opplæringstiltak som kan møte regionale behov.



Superseniorer har høy kompetanse, men ofte fra andre bransjer enn den de nå er rekruttert inn i. Flexibilitet er nøkkelen for å rekruttere disse.

Rune Stilberg-Jamt, Oxford Research

Agder, sandstrand
FOTO©Roger Hardy, Samfoto



Superseniorer.
FOTO: AdobeStock

Oxford Research: **Superseniorer**

Oxford Research, et analyseselskap som spesialiserer seg på kunnskapsutvikling gjennom analyser, evalueringer og utredninger, har funnet en unik løsning på utfordringen med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft: superseniorer.

- Det som kjennetegner en supersenior er høy kompetanse og lang erfaring, ofte fra topplederstillinger. Dette er pensjonister som ønsker å bidra, men uten det samme ansvaret som tidligere. De verdsetter fleksibilitet og tid med barnebarna, forteller administrerende direktør, Rune Stiberg-Jamt.

Hos Oxford Research jobber superseniorene fra prosjekt til prosjekt, og arbeidsformen tilpasses både deres kompetanse og timeplan. Denne fleksibiliteten har gjort det mulig å tiltrekke seg erfarne arbeidstakere som har bidratt til å løse bedriftens kompetansemangel.

- Superseniorene har vært en fantastisk ressurs for oss. De gir oss verdifull kompetanse samtidig som de styrer hvor mye og når de ønsker å jobbe. Dette har fungert svært godt, avslutter Stiberg-Jamt.

Ved å rekruttere superseniorer har Oxford Research klart å kombinere seniorkompetanse med en fleksibel arbeidshverdag, noe som styrker bedriften og samtidig gir pensjonister en meningsfylt måte å bidra på.



Kapittel 5

Ti tiltak i Agder

Ti tiltak i Agder

For å sikre et mer robust og bærekraftig arbeidsmarked i Agder, er det avgjørende å sette inn tiltak som svarer på regionens utfordringer. Gjennom innspillmøtene ble det tydelig at et tett samarbeid mellom Nav, bedrifter og andre aktører er nøkkelen til å møte fremtidens arbeidskraftbehov.

Bedriftene etterspør både konkrete tiltak for å redusere sykefravær, rekruttere flere unge, og tiltrekke seniorer med verdifull kompetanse. Samtidig er kvalifisering av arbeidskraft og bedre tilrettelegging for inkludering av ulike grupper sentrale temaer.

Under er de ti viktigste tiltakene som regionen ønsker å jobbe videre med:

1.

Vi skal bli bedre til å koordinere og samordne kontakt og samhandling mellom Nav og arbeidsgivere

Flere bedrifter opplever at de har én fast kontaktperson hos Nav. Dette er personer bedriftene har hatt kontakt med i enkeltsaker og bygget relasjon med over tid. Det oppleves imidlertid som tilfeldig at kontakten er etablert. Selv om det oppleves svært nyttig å benytte Arbeidsgivertelefonen hos Nav for generelle spørsmål, understrekes verdien og nytten av en lokal kontakt. I Agder har Nav virksomhetsorganisert sykefraværsoppfølgingen. Dette innebærer at arbeidsgivere får færre kontaktpunkter og mer enhetlig støtte i oppfølgingen av sykmeldte, uavhengig av bostedskommune. Nav Agder og NHO Agder vil utrede hvorvidt bedrifter kan tilbys fast kontaktperson hos Nav. Vi vil vurdere hvilke kriterier som skal ligge til grunn og hvordan dette kan bidra til enda lettere samhandling mellom Nav og næringslivet.

2.

Vi skal sikre økt kunnskapsgrunnlag for utvikling og forbedring av samhandling og rekruttering

For å utvikle verdiskapende samhandling mellom Nav og arbeidsgivere må arbeidsgiverne som benytter Nav sine tjenester bidra inn i utviklingen av disse. Denne medvirkningen er nødvendig for gjensidig forståelse og innsikt. Det vil også bidra til å målrette utviklingen av tjenester og samhandling. Nav og NHO i Agder etablerer et «Arbeidsgiverpanel» som bidrar inn i tjenesteutvikling og pilotering av løsninger.

3.

Vi skal sammen med fylkeskommunen synliggjøre mulighetene for arbeidsrettede opplæringsløp

Vi skal forsterke og utvikle samarbeidet med fylkeskommunen om opplæring rettet mot bedriftenes og

arbeidssøkernes behov. Dette innebærer å synliggjøre for bedriftene hvilke muligheter som finnes for opplæring parallelt med arbeid eller tiltak gjennom Nav. Det innebærer også å dele informasjon og innsikt om næringslivets behov for kompetanse.

4.

Vi skal forenkle rekrutteringen fra Nav

En ytterligere forenkling av rekrutteringsprosessene av nye medarbeidere, vil bidra til å senke terskelen for å benytte Nav som rekrutteringskanal. Det vil også øke bruken av ressurser som står utenfor arbeidslivet. Vi vil utarbeide og implementere løsning og gjensidig forventningsavklaring for oppfølging fra Nav før, under og etter ansettelse.

5.

Vi skal differensiere og skreddersy rekrutteringsløsninger for enkelt sektorer/bransjer

Samtidig som hver enkelt arbeidsgiver har individuelle behov, er det kjennetegn ved bransjer/sektorer som enten fremmer eller hemmer rekruttering fra Nav. Avhengig av størrelse på virksomheter, hvordan arbeidet er organisert, og graden av stedlig ledelse er det behov for å differensiere på hvordan Nav setter sammen tiltakspakker og følger opp både arbeidsgiver og kandidat. Innenfor disse tiltakspakkene vil Nav kunne gjøre individuelle tilpasninger til beste for bedrift og kandidat. Sammen med Bransjeforeninger og enkelt-

6.

bedrifter ønsker vi å utvikle alternative rekrutterings- og kvalifiseringsløsninger for et utvalg bransjer og kategorier av bedrifter. Vi trenger imidlertid mer innsikt før det kan jobbes konkret med dette. I bransjer der det er mangel på arbeidskraft, vil vi også se på hvordan EURES-tjenesten kan bli mer kjent og tilgjengelig.

Vi skal gjøre bruken og kombinasjonen av arbeidsmarkedstiltakene ytterligere målrettet og forutsigbart

Sammen med NHO skal Nav utforme ulike eksempler på tiltakspakker og tiltakskjeding. Dette vil gi bedriftene en enkel oversikt over hvilke virkemidler og støtteordninger som kan brukes når de rekrutterer fra Nav sine målgrupper. Slik kan vi jobbe mer målrettet og tilpasse tiltakene til hver enkelt bedrift og kandidat.

7.

Vi skal bruke seniorer som ressurs

Det er et uttalt mål at vi står i jobb, og er verdiskapende lenger. Men det er også behov for, og et sterkt ønske om, å kunne benytte kompetansen og erfaringen lenger. NHO og Nav i Agder vil sammen med næringslivet synliggjøre, promotere og legge til rette for seniorene som ønsker å bidra etter pensjonsalder.

Ti tiltak i Agder

8.

Vi skal utvide samhandlingen med sykmelder og få sykmeldte raskere tilbake i jobb

Arbeidsgivere føler seg ofte alene i sykefraværsoppfølgingen. Dialogen med sykmelder oppleves til dels som fraværende eller krevende. Det ligger et stort, ubrukt potensial i å få til et mer aktivt samarbeid med sykmelder om tilrettelegging i forbindelse med sykmeldinger. Arbeidsgivere etterlyser også noe mer aktiv støtte fra Nav. Vi vil utforske, utvikle og prøve ut mer løsnings- og arbeidsrettet samarbeid omkring sykefraværsoppfølging mellom arbeidsgiver, sykmeldt, sykmelder og Nav.

9.

Vi skal utvikle og tilpasse kompetanse i bedrift

Endringer i arbeidslivet og behovet for omstilling i mange bransjer medfører også behov for å tilføre kompetanse. Det er behov for å kvalifisere ikke-kvalifisert arbeidskraft i virksomheten i tillegg til å gjennomføre kompetansetiltak for å forhindre langvarig sykefravær, med mål om å få ansatte tilbake i jobb. Vi vil i samarbeid med fylkeskommunen utrede muligheter for å bruke BIO-midler (bedriftsintern opplæring) til individrettet kompetanseutvikling i virksomheten. Vi ønsker å teste ut en bedriftsrettet tilskuddsordning for å bidra til at bedriftene får nødvendig kompetanse.

10.

Vi skal utforske mulighetene for språkopplæring i bedrift

Det rekrutteres mange medarbeidere med utenlandsk opprinnelse, og målet er å øke antallet. Mange av disse har behov for å videreutvikle sine norskkunnskaper. Vi vil avdekke mulighetsrom innenfor Nav sitt virkemiddelapparat, som muliggjør individrettet språkopplæring i bedrift.



Vi har månedlige møter der vi følger opp sykefravær sammen med Nav. Dette fungerer utrolig bra.

Maria Christine Aas, Backe Sør



Sykefravær.
FOTO: Pexels

**3B Fibreglass:
Sykefraværsoppfølging**

3B Fibreglass, en hjørnesteinsbedrift i Birkeland og ledende leverandør av glassfiberprodukter, har lyktes med å redusere sykefravær gjennom målrettede tiltak. Bedriften, som leverer glassfiber til blant annet en tredel av Europas vindmøller, har slitt med høy turnover og krevende arbeidsforhold. For å møte utfordringene har de satset på intern ledertrening og tett oppfølging av sykmeldte.

- Vi setter folk først. Det er høy konkurranse om arbeidskraften, og vår manuelle jobb kan være krevende, sier HR-leder Siri Stie.

Samarbeidet med Nav trekkes frem som positivt, selv om byråkratiet kan være utfordrende. Fast månedlige møter med Navs kontaktperson har vært en viktig faktor for suksess.

- Lederne er nøkkelen til god sykefraværsoppfølging, og vi må være tett på hele veien, avslutter Stie.

Gjennom systematisk innsats har 3B Fibreglass vist hvordan fokus på mennesker og samarbeid kan styrke både arbeidsmiljø og produktivitet.



Til slutt

Statistikkgrunnlag

Statistikkgrunnlag

Yrkesaktiv alder 15-74 år

I rapporten benyttes gjennomgående 15-74 år som yrkesaktiv alder. Lengden på yrkeslivet har ikke holdt tritt med hvor lenge vi lever og at vi studerer lengre. Da Folketrygden ble innført i 1967 kunne en person som jobbet til 67 år forvente å være pensjonist i 14 år. Nå vil en person som jobber til 67 år kunne forvente 19 år som pensjonist, med 18 år for menn og 20 år for kvinner. Pensjonsreformen har gjort det mulig å gå av med alderspensjon ved 62 år, eller å kombinere arbeid med pensjonsutbetaling. Potensielt gir dette fem ytterligere år som pensjonist. Samtidig har yrkeslivet blitt kortere fordi unge i gjennomsnitt bruker lenger tid i utdanning, og dermed kommer senere i full jobb. Gjennomsnittlig antall år i utdanning har økt fra rundt 12 år i 1971 til om lag 18 år i 2023.

Hvem defineres som sysselsatt?

En person regnes som sysselsatt hvis hun eller han har utført betalt arbeid i minst én time siste uke, enten som ansatt eller selvstendig næringsdrivende. Dette inkluderer også personer som midlertidig er fraværende fra jobben sin på grunn av sykdom, permisjon ferie eller lignende årsaker. Sysselsatte utgjør den største delen av den samlede arbeidsstyrken, som er summen av de som er sysselsatte og de som aktivt søker arbeid (arbeidsledige). En student eller mottaker av trygd/pensjon som også jobber noe, regnes også som del av gruppen sysselsatte.

Datagrunnlag for regionene

I det regionale arbeidskraftløftet fokuserer vi på lokale og regionale utfordringer. I rapporten er utfordringene kartlagt på fylkesnivå, men i det videre arbeidet vil vi også se nærmere på underregioner - bl.a. bo- og arbeidsmarkedsregioner. Datagrunnlaget i rapporten er derfor hentet fra SSBs sysselsettingsstatistikk fordelt på kommunenivå.

Potensialet for økt yrkesdeltakelse

Potensialet for økt yrkesdeltakelse i fylkene/regionene tar utgangspunkt i måltallene for vekst i sysselsetting og årsverk i regjeringens perspektivmelding. Det er lagt til grunn at et årsverk utgjør 230 dagsverk.

Tapte årsverk til sykefravær

Tapte sykefraværsdagsverk til legemeldt sykefravær var 32,5 mill. i 2023, dvs. 5,6 % av avtalte dagsverk. I tillegg kommer 6,4 mill. dagsverk egenmeldt sykefravær (1,1 %). Det blir 169 147 omregnet til årsverk (rundet opp til 170 000 årsverk).

Verktøykasse

Hva kan arbeidsgivere gjøre selv? Her har vi samlet verktøy, tips og råd.

NHOs arbeidsgiverportal Arbinn: Arbinn | Arbeidsgiverportal fra NHO

- Sykefravær: Sykefravær: Verktøy for arbeidsgivers oppfølging av ansatte - NHO
- Rekruttering: Slik kan du rekruttere gjennom inkludering NHO ønsker å hjelpe arbeidsgivere med å finne arbeidskraft. Her får du inspirasjon og hjelp til hvordan din bedrift kan lykkes med dette gjennom flere kanaler for rekruttering.
- Kompetanse: Støtte til opplæringstiltak. Her finner du informasjon om Kompetansepluss (tilskudd til opplæring i grunnleggende ferdigheter) og Bedriftsintern opplæring (BIO) (tilskudd for å hindre utstøting fra arbeidslivet ved omstillinger).
- Flere år i arbeid: Livsfasepolitikk og seniorpolitikk og Slik beholder du flere stayere i jobb

NAVs tjenester til arbeidsgivere:

- Rekruttering: Vil rekruttere - nav.no
- Navs stillingsportal Arbeidsplassen.no: Bedrift - arbeidsplassen.no
- Sykefraværsoppfølging: Vil redusere sykefravær og beholde ansatte i jobb - nav.no
- Ansette med støtte og tilrettelegging: Ansette med støtte fra Nav - nav.no
- Kontakt for arbeidsgivere: Kontakt oss - arbeidsgiver - nav.no

Mangfold og integreringsdirektoratet (IMDI)s verktøy for arbeidsgivere

- MIKA (Mangfold, Inkludering, Kompetanse, Arbeidsliv): Forside | MIKA

Nettsiden gir arbeidsgivere tilgang til faglig kunnskap basert på forskning, praktiske prosjekterfaringer og gode eksempler på tiltak som fremmer etnisk mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøportalen (i samarbeid mellom Nav, Arbeidstilsynet, Havtil og STAMI):

- Arbeidsmiljøportalen: Forside - Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen formidler informasjon om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer, sektorer og virksomheter. Innholdet er rettet mot bransjene og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset arbeidsmiljøutfordringene i de ulike bransjene. Her finner du STAMIs verktøy: En bra dag på jobb - Gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø og Arbeidstilsynets Arbeidsmiljøhjelpen.

Idebanken:

- Idébanken - tips og råd om arbeidsmiljø og sykefravær

Idebanken er et virkemiddel for partene i arbeidslivet og myndighetene for å skape et mer inkluderende arbeidsliv i Norge. Idébanken formidler informasjon som skal bidra til å få ned sykefraværet, hindre frafall og få flere i arbeid.

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv:

- Hvordan rekruttere og beholde seniorer: Lengre arbeidsliv: Hvordan rekruttere og beholde seniorer

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv bidrar bl.a. med ressurser for opplæring, veiledning med seniorperspektivet i personalpolitikk, bransjespesifikke eksempler og praksis mv.



Rapporten er et samarbeid mellom NHO og Nav. Takk til alle som har bidratt.
Vi tar forbehold om eventuelle trykkfeil. Oppsett og design: NHO Design 2025