



Regionalt

# Arbeidskraftløft

Rapport for Trøndelag  
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
<b>1. Kamp om arbeidskraften .....</b>	<b>8</b>
1.1 Arbeidskraftsituasjonen nå og fremover.....	8
1.2 Kampen om arbeidskraften blir størst i distriktene .....	12
<b>2. Situasjonen i Trøndelag.....</b>	<b>18</b>
Norske Skog Skogn - Lokalt samarbeid og digital tiltrekningskraft.....	21
<b>3. Fem harde fakta om arbeidsmarkedet.....</b>	<b>24</b>
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
<b>4. Potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft.....</b>	<b>38</b>
Rema 1000 Bredablikk - Rekruttering gjennom mangfold og personlighet.....	41
<b>5. Ti tiltak i Trøndelag.....</b>	<b>44</b>
Inission - Intern opplæring som suksessoppskrift for rekruttering .....	47
Statistikkgrunnlag .....	50
Verktøykasse.....	51

# Forord fra regiondirektørene

Denne rapporten handler om arbeidskraftløftet i Trøndelag – et strategisk initiativ, utviklet i samarbeid mellom NHO og Nav i regionen. Prosjektet har et tydelig mål; å sikre kontinuerlig tilgang på kvalifisert arbeidskraft til næringslivet i regionen. Dette gjør vi gjennom å legge til rette for strategisk samhandling slik at flere mennesker inkluderes og kvalifiseres inn til arbeidslivet, at arbeidstakere gis anledning til å utvikle seg i takt med arbeidsmarkedets behov for kompetanse og at vi sørger for å beholde den kompetansen som allerede er i bedriftene.

I Trøndelag ser vi hvordan samspeillet mellom næringsliv og offentlige aktører kan bidra til bærekraftig vekst og et inkluderende arbeidsliv. Arbeidskraftløftet er en del av dette arbeidet, der ulike aktører samarbeider om å løse noen av våre største utfordringer, som lav sysselsetting i enkelte grupper og mangel på kompetanse i flere bransjer. I tillegg blir befolkningsutviklingen, spesielt i små kommuner i Trøndelag, en stadig større utfordring.

Gjennom analyser, statistikk og caseeksempler ønsker vi å inspirere partene til å se på mulighetene for bedrifter og enkeltpersoner, og hvilke grep regionen kan ta for å møte utfordringene vi står overfor.

Vi takker alle samarbeidspartnere og bidragsyttere for innsatsen og innspillene. Gjennom tett samarbeid, felles mål og lokal innsikt skal vi finne tiltak som faktisk virker og styrke arbeidsmarkedet i Trøndelag og regionens konkurransekraft.

Vi håper at denne rapporten vil inspirere til videre innsats, kunnskapsdeling og samarbeid for å bygge et sterkere, mer inkluderende og bærekraftig arbeidsliv i Trøndelag.

**Guro Angell Gimse**  
Regiondirektør i NHO Trøndelag

**Torbjørn Aas**  
Direktør Nav Trøndelag



Kapittel 1

# Kamp om arbeidskraften

# Kamp om arbeidskraften

## 1.1 Arbeidskraftsituasjonen nå og fremover

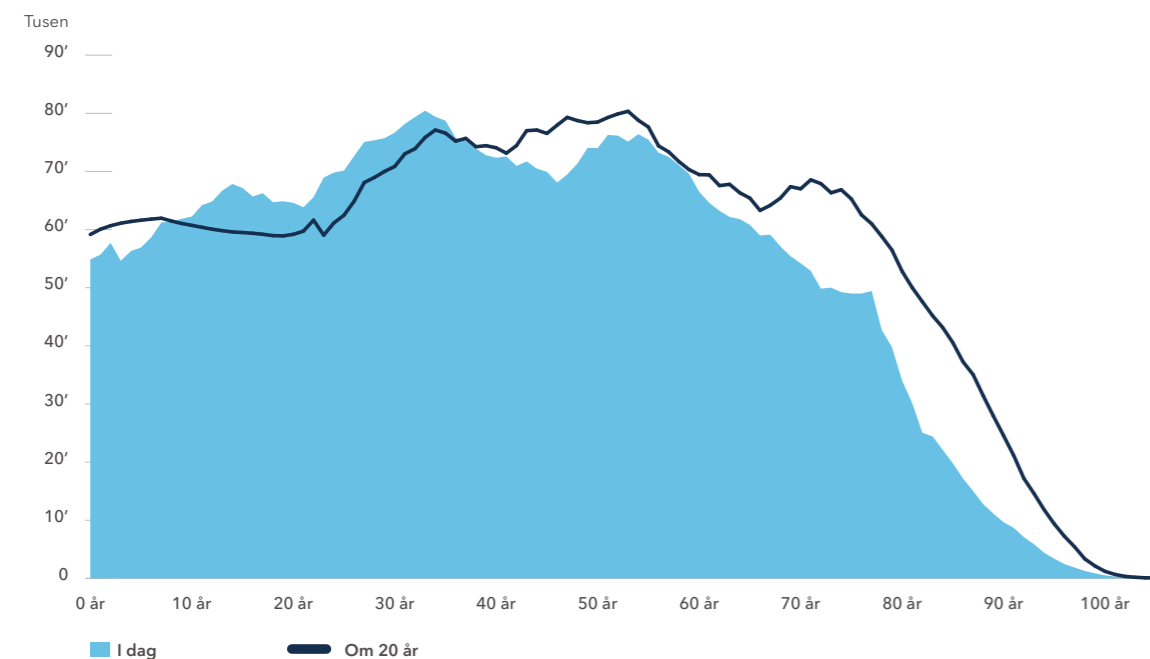
**Vi blir eldre.** De neste 20 årene vil Norges befolkning vokse fra 5,5 til 6 millioner<sup>1</sup>, men nær hele veksten vil skje i gruppen over 60 år. Det vil si at vi blir flere eldre, men ikke flere yngre, og at veksten i tilbudet av arbeidskraft derfor vil stagnere.

**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.<sup>2</sup> 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



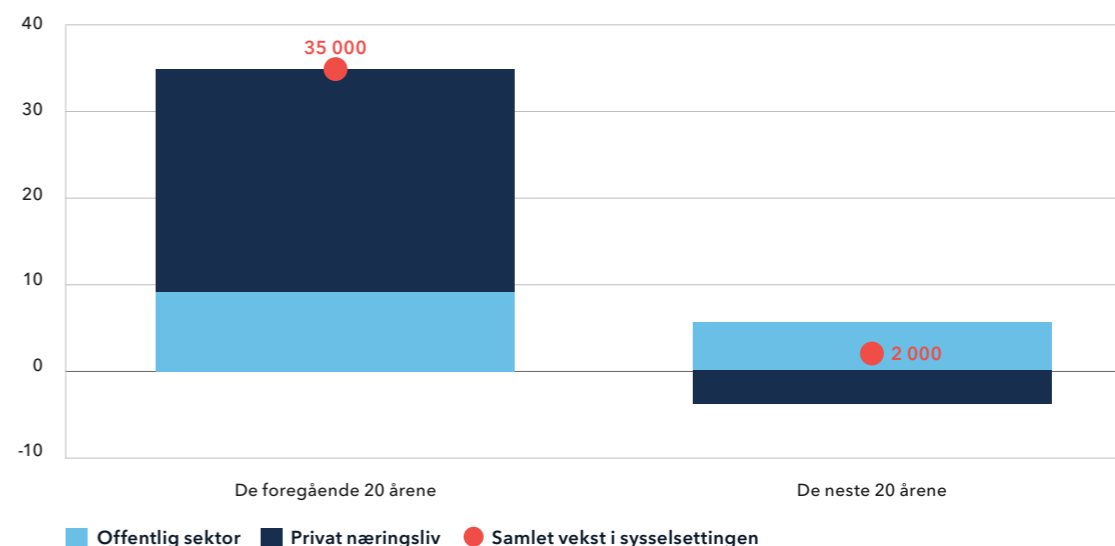
Kilde: SSBs befolkningsframskrivninger (Middelalternativet MMMM), 2022 / NHO

<sup>1</sup> Ifølge NHOs beregninger basert på SSBs befolkningsframskrivninger 2022

<sup>2</sup> 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*.<sup>3</sup> Og kampen om arbeidskraften til andre næringer og sektorer vil bli større.

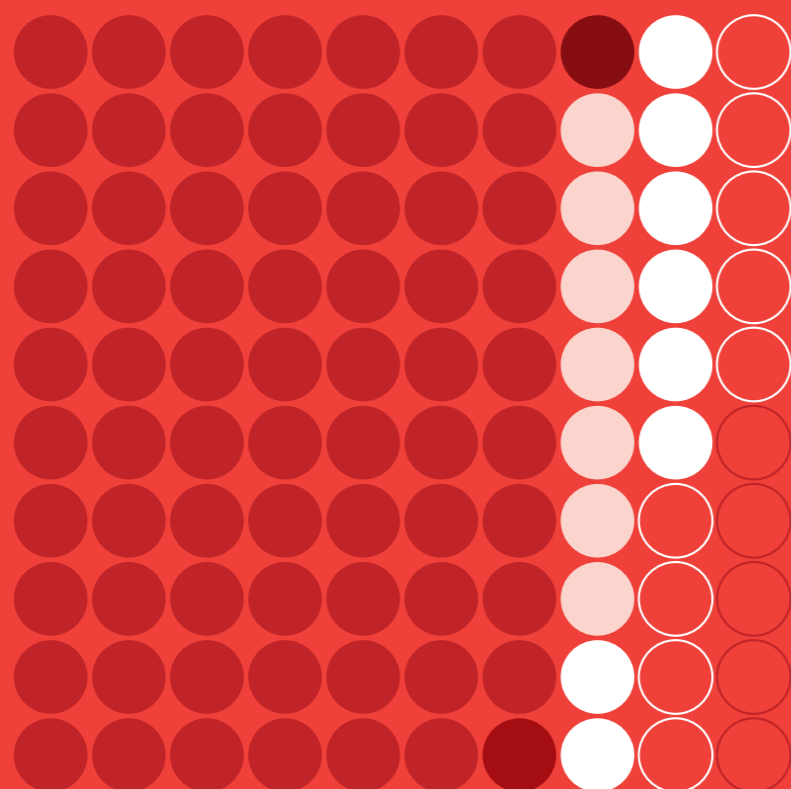
**En av fire mellom 15 og 74 år er ikke i utdanning eller jobb.** Mange kommer ikke inn, får ikke fotfeste eller slutter i arbeidslivet tidlig. Det er naturlig at de aller eldste slutter i jobb og går over på ulike pensjonsordninger, men dersom vi tenker fremover så er også de eldste en gruppe som kan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

<sup>3</sup> 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



Foto: AdobeStock

**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.<sup>4</sup> **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.<sup>5</sup> Det er ambisiøst, men ikke umulig. Land vi liker å sammenligne oss med, som Island, Nederland og Sverige, har sysselsetting rundt dette nivået.

<sup>4</sup> NOU 2024:11 Lavlønn i Norge. s.64.

<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

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

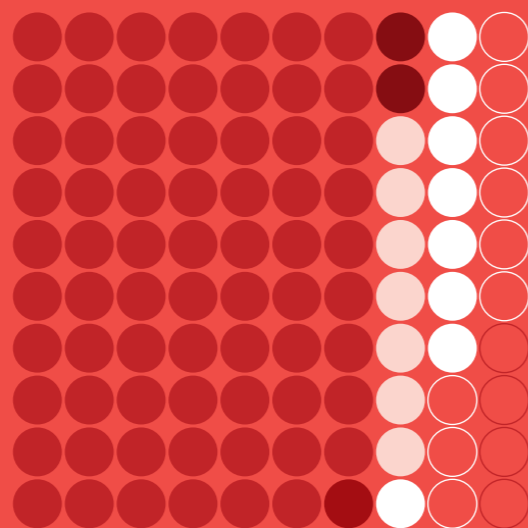
Det største pleiebehovet er knyttet til personer over 80 år. I dag er det nær 20 personer i yrkesaktiv alder per person over 80 år. Om 20 år vil antallet være mer enn halvert. Da vil en av fem personer i de minst sentrale kommunene være over 80 år, mens færre enn en av ti vil være over 80 år i de mest 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 Trøndelag

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



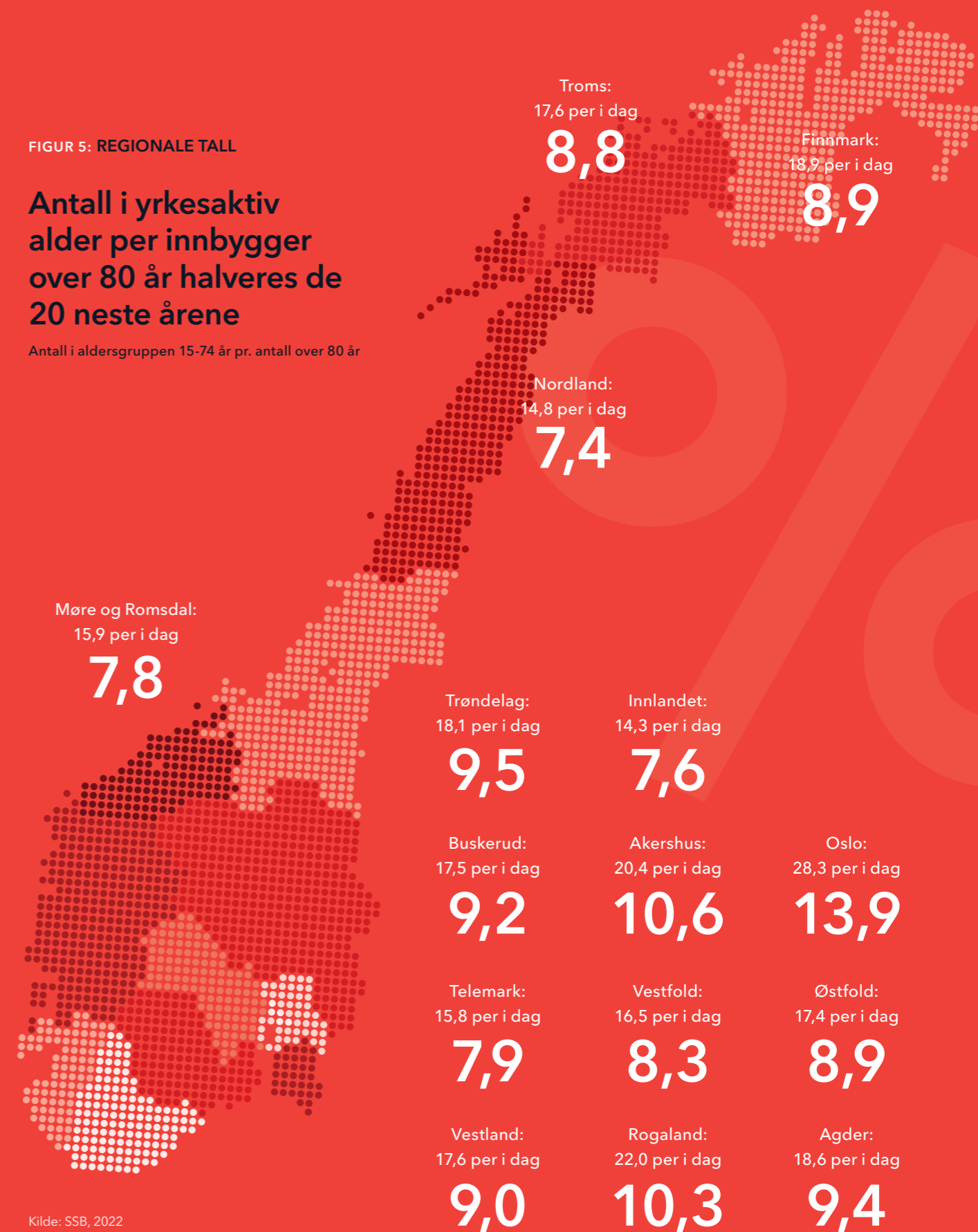
Kilde: SSB, 2023

<sup>6</sup> 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 Trøndelag







“

Det man gjorde var å rekruttere mennesker uten erfaring eller kjennskap til fagfeltet, med forutsetning om å jobbe mot å skaffe seg fagbrev via voksenlærlingordningen

# Situasjonen i Trøndelag

Å få direkte innspill fra bedrifter som opplever utfordringene på nært hold, er avgjørende for å finne løsninger som faktisk fungerer. Gjennom innspillmøter med 30 bedrifter i Trøndelag 25. oktober og 12. november 2024 ble erfaringer og kunnskap delt fra næringslivet.

Bedriftene i Trøndelag står overfor flere utfordringer knyttet til arbeidskraft og kompetanse. Ifølge kompetansebarometeret har hele 59 prosent av bedriftene i regionen et udekket kompetansebehov.

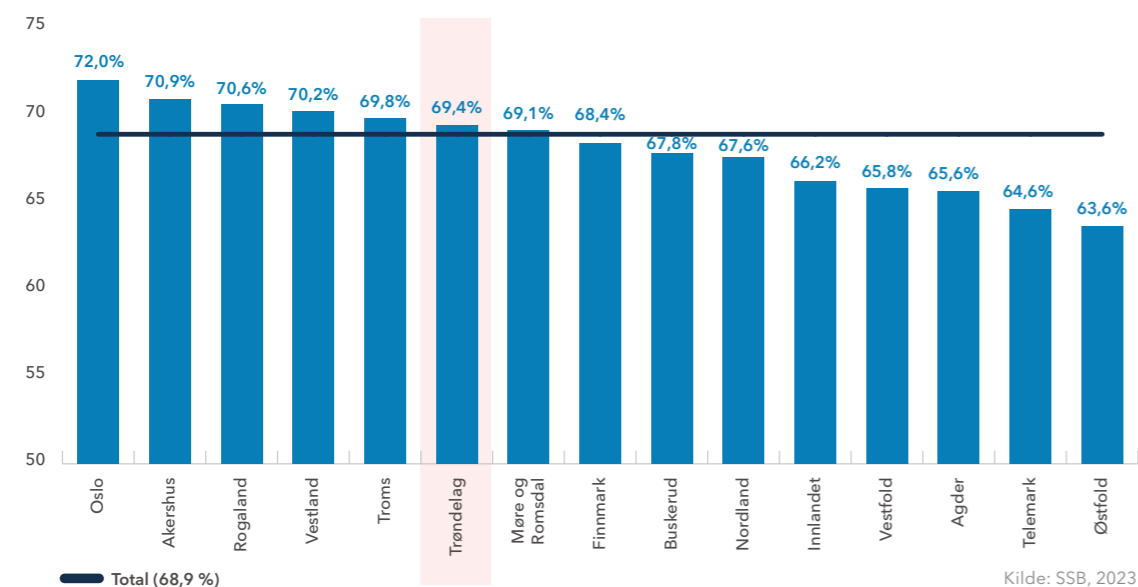
Det er særlig vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft i distriktene, hvor dårlig offentlig transport og lav attraktivitet gjør rekruttering ekstra krevende. Det skaper økende press på drift og utvikling. Lønnspress

sammenlignet med større byer, som Trondheim, forverrer konkurransesituasjonen for lokale bedrifter.

Sykefravær, spesielt langtidsfravær, er en annen utfordring, og mange bedrifter savner tettere samarbeid med sykmelder for tidlig innsats i oppfølgingen. Samtidig etterlyser de mer ansvar fra arbeidstakere i å foreslå arbeidsoppgaver som kan utføres under sykdomsperioder.

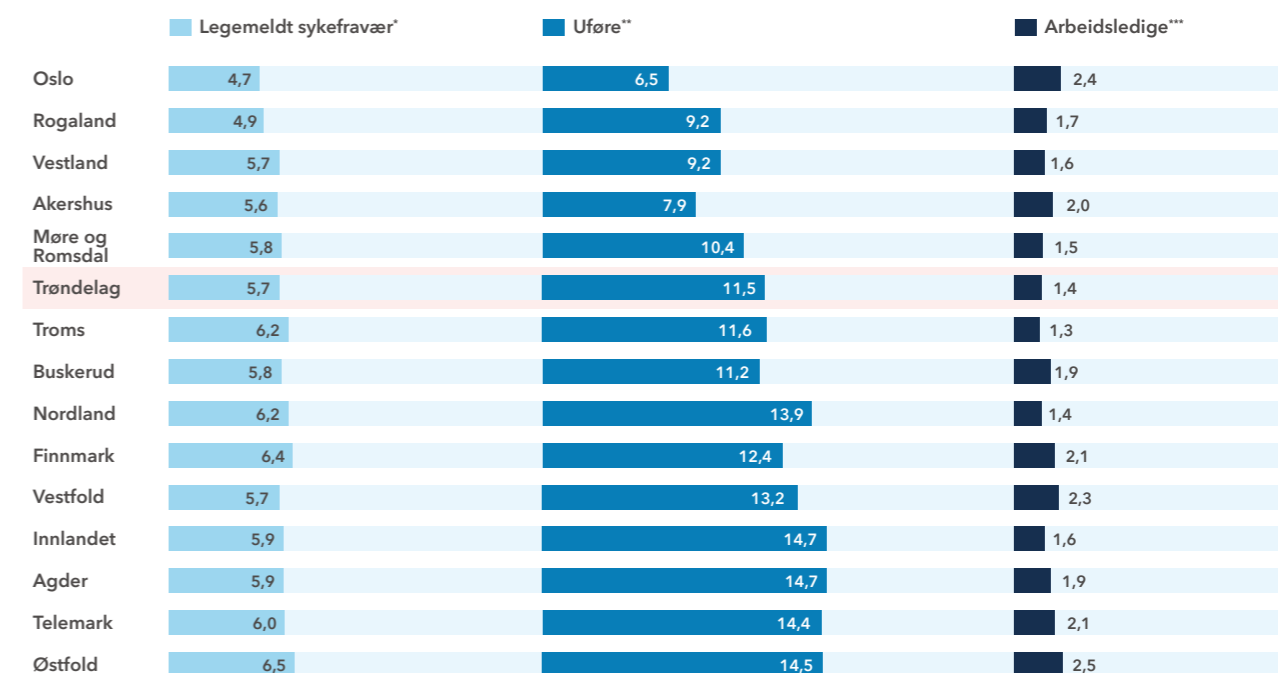
FIGUR 6: REGIONALE TALL | I jobb

Sysselsatte som andel av befolkningen 15-74 år



<sup>1</sup>NHOs 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

Videre er det krevende å forutse kompetansebehov, da det stadig endres i takt med produksjonskrav og teknologisk utvikling. Mange bedrifter føler også at kompetanse for ofte vurderes utelukkende basert på formelle vitnemål, fremfor praktiske ferdigheter. Kombinasjonen av disse faktorene gjør det vanskelig for bedriftene å bygge en stabil og kompetent arbeidsstyrke i regionen.



Norske Skog  
Foto: Hattrem

### Norske Skog Skogn Lokalt samarbeid og digital tiltrekningskraft

Ved Skogn, inne i Trondheimsfjorden, ligger Norske Skogs papirfabrikk. Her jobber det 380 faste ansatte og 25 lærlinger til enhver tid.

I et avansert prosessanlegg er riktig kompetanse innenfor mange ulike fagfelt avgjørende for å sikre stabil og effektiv drift. Det har vært en utfordring, særlig etter at kjemiprosesslinjen ved Levanger videregående skole ble lagt ned. Kombinert med starten på en intern eldrebølge, ble det krevende å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til fabrikk.

For å møte disse utfordringene, valgte Norske Skog å rekruttere mennesker uten tidligere erfaring eller kjennskap til fagfeltet, med forutsetning om at de skulle ta fagbrev via Voksenlærlingordningen. Samtidig jobbet fabrikk tett med Levanger videregående skole for å

gjenopprette kjemiprosesslinjen som et VG2-alternativ. Denne satsingen har gjort det mulig å rekruttere gjennom ordinære lærlingeløp, og styrket samarbeidet med skolene i regionen.

NorskeSkog har også lagt stor vekt på merkevarebygging og bruker sosiale medier aktivt. Sosiale medier har blitt en viktig kanal for å øke synligheten og tiltrekke seg relevante kandidater. Målrettede stillingsannonser og annet engasjerende innhold har ikke bare ført til flere søknader fra nye søkere, men også bidratt til at tidligere ansatte har vendt tilbake.



**Ulikhet er en styrke  
blant de ansatte**



Norske Skog  
Foto: Hattrem



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.

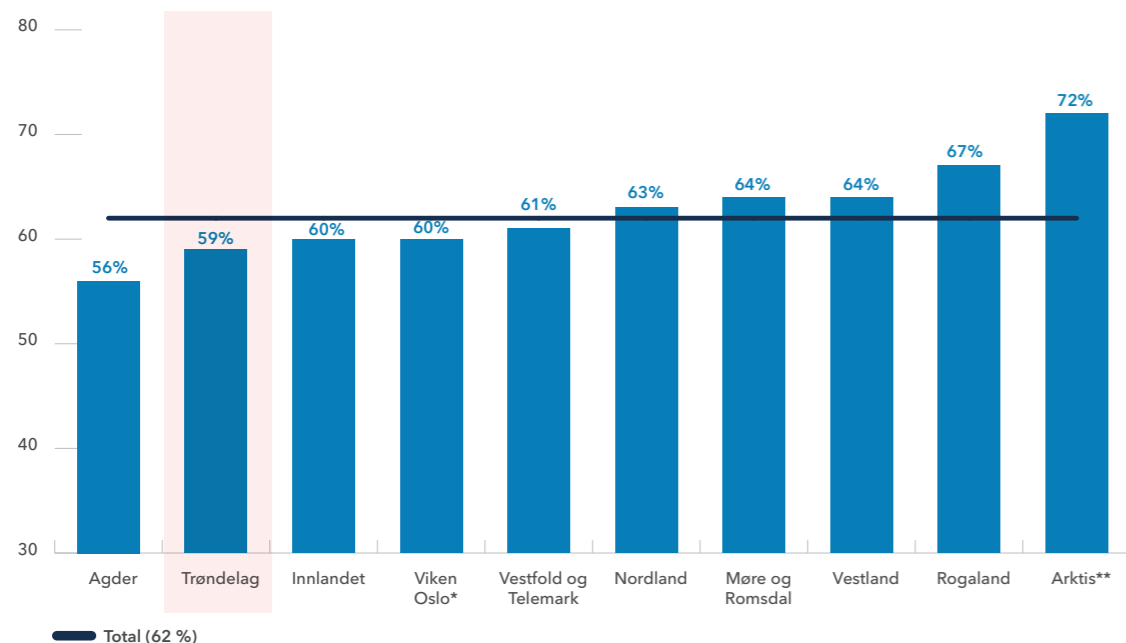
## 3.1 Kompetansegap: 6 av 10 bedrifter får ikke dekket kompetansebehovet

**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.<sup>7</sup> 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

<sup>7</sup> NHOs kompetansebarometer 2023.

### Hvorfor mangler bedriftene arbeidskraft og kompetanse?

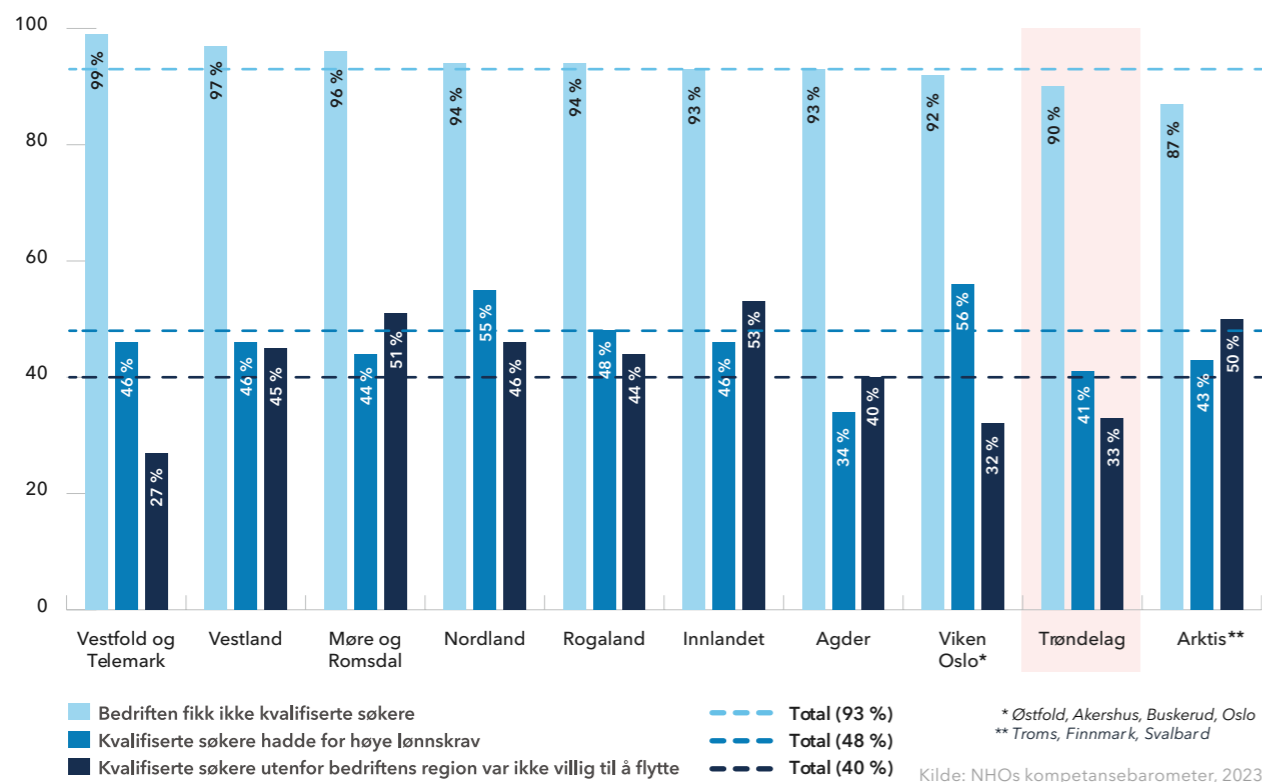
Når bedrifter melder om mangel på arbeidskraft, kan årsakene variere både i opplevelse og i de reelle forholdene som ligger bak:

- **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**



<sup>8</sup> 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.

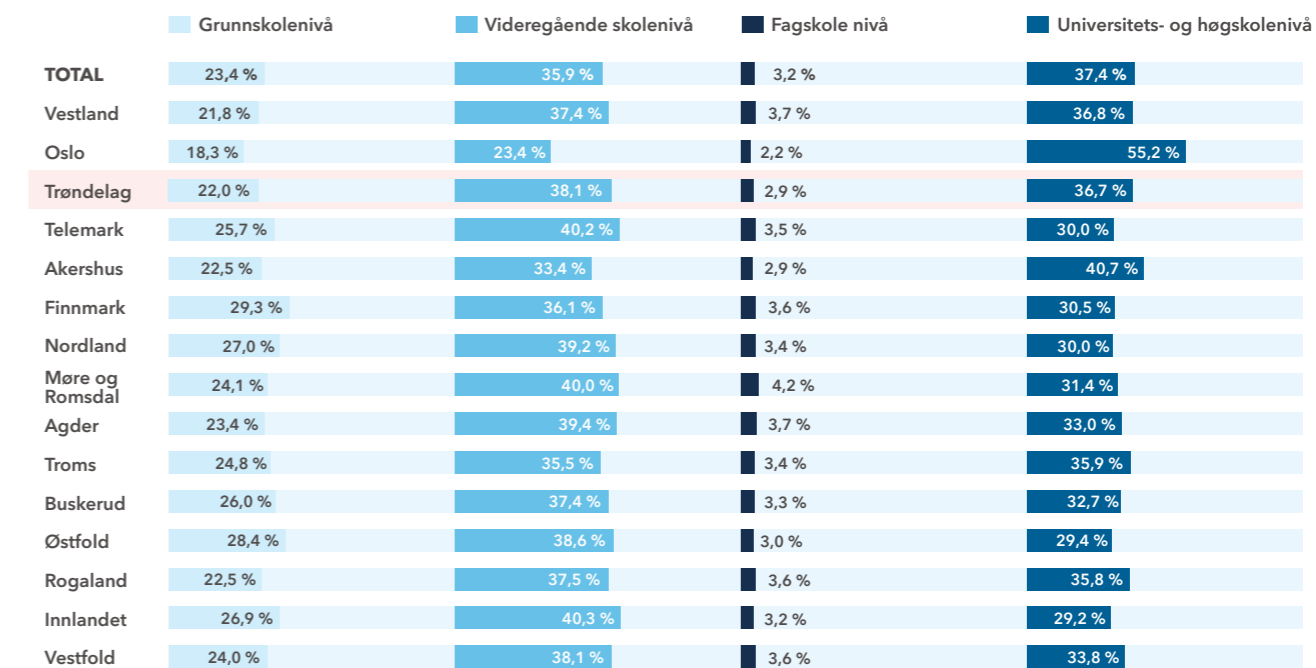
**Tilgangen på arbeidskraft varierer stort mellom regioner.** Mens de mest sentrale områdene med større bo- og arbeidsregion ofte har bedre tilgang til kvalifisert arbeidskraft, sliter mange distriktskommuner med å tiltrekke seg og beholde kompetente medarbeidere. Dette forsterker problemet for bedrifter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

**Mange har ikke formell kompetanse.** Hver femte i yrkesaktiv alder mangler studie- eller yrkeskompetanse fra videregående skole.<sup>9</sup> 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

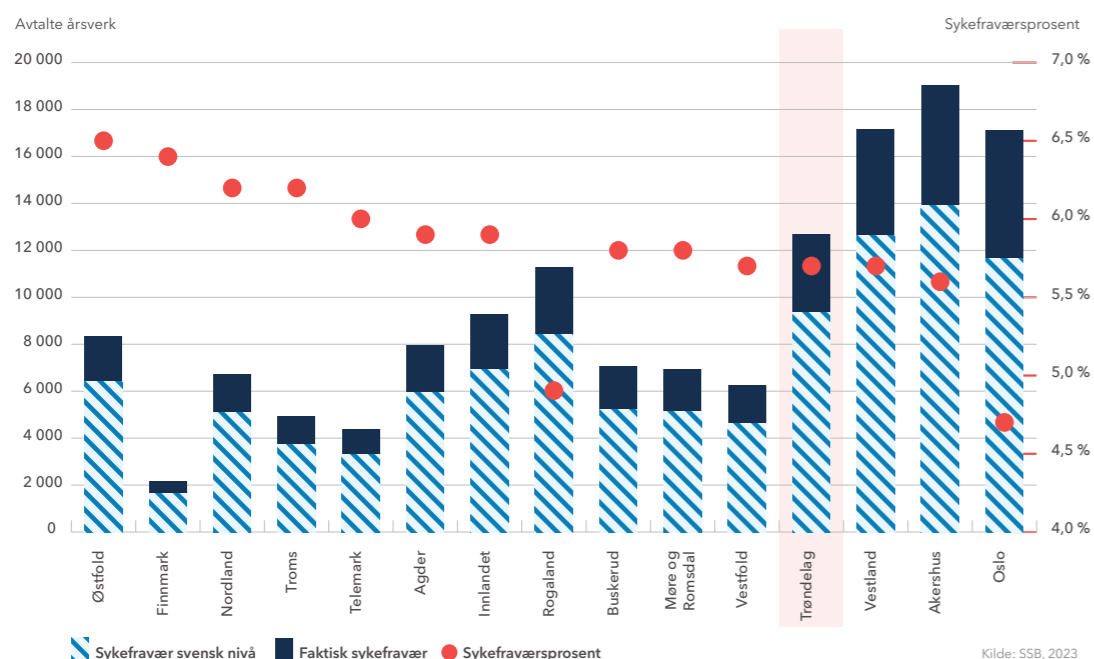
<sup>9</sup> SSB, 2023: Tabell 08921: Utdanningsnivå, etter fylke, alder og kjønn 2023

### 3.2 Høyt sykefravær: 170 000 årsverk går tapt

Norge har verdens høyeste sykefravær.<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup>

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

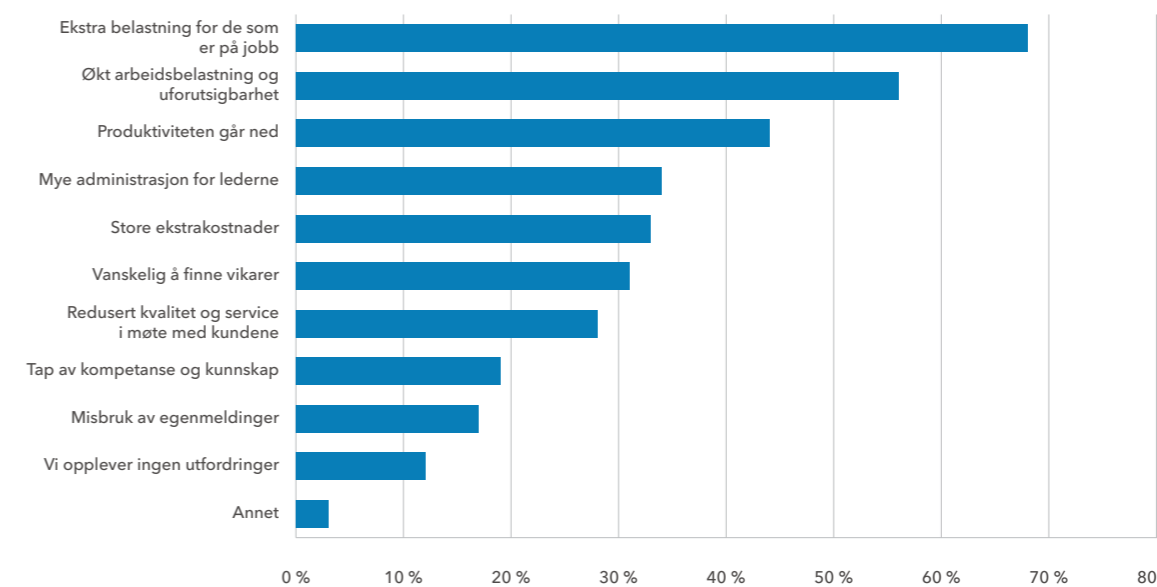
#### Et høyt sykefravær er problematisk av flere grunner

**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.<sup>12</sup>

**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.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup>

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.<sup>15</sup> 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

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

<sup>11</sup> Meld. St. 31 (2023-2024) Perspektivmeldingen 2024.

<sup>12</sup> 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

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

<sup>14</sup> SSB, 2023: Sykefraværstall for 2023

<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup>

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.<sup>19</sup>

FIGUR 13: REGIONALE TALL: Ulike grupper utenfor arbeid

Antall i befolkningen 15-74 år

	Registrerte arbeidsledige	Deltakere på arbeidsmarkedstiltak	Under ordinær utdanning	Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd	Mottakere av AFP/alderspensjon	Andre
HELE LANDET I alt: 4 148 028	41 351	51 569	275 343	340 406	376 792	217 259
Trøndelag I alt: 360 721	2694	5037	25 196	29 266	33 146	15 639

Kilde: SSB, 2023

<sup>16</sup> SSB (2023). Tabell 13563 Tilknnytning til arbeid, utdanning og velferdsordninger (kommunefordelt statistikk)

<sup>17</sup> 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>

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

<sup>20</sup> Meld. St. 33 (2023-2024) En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd | <sup>21</sup> 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.<sup>20</sup> Mange har uføretrygd de siste årene før de går over på alderspensjon, og nær 30 prosent mellom 65 og 67 år er uføre.

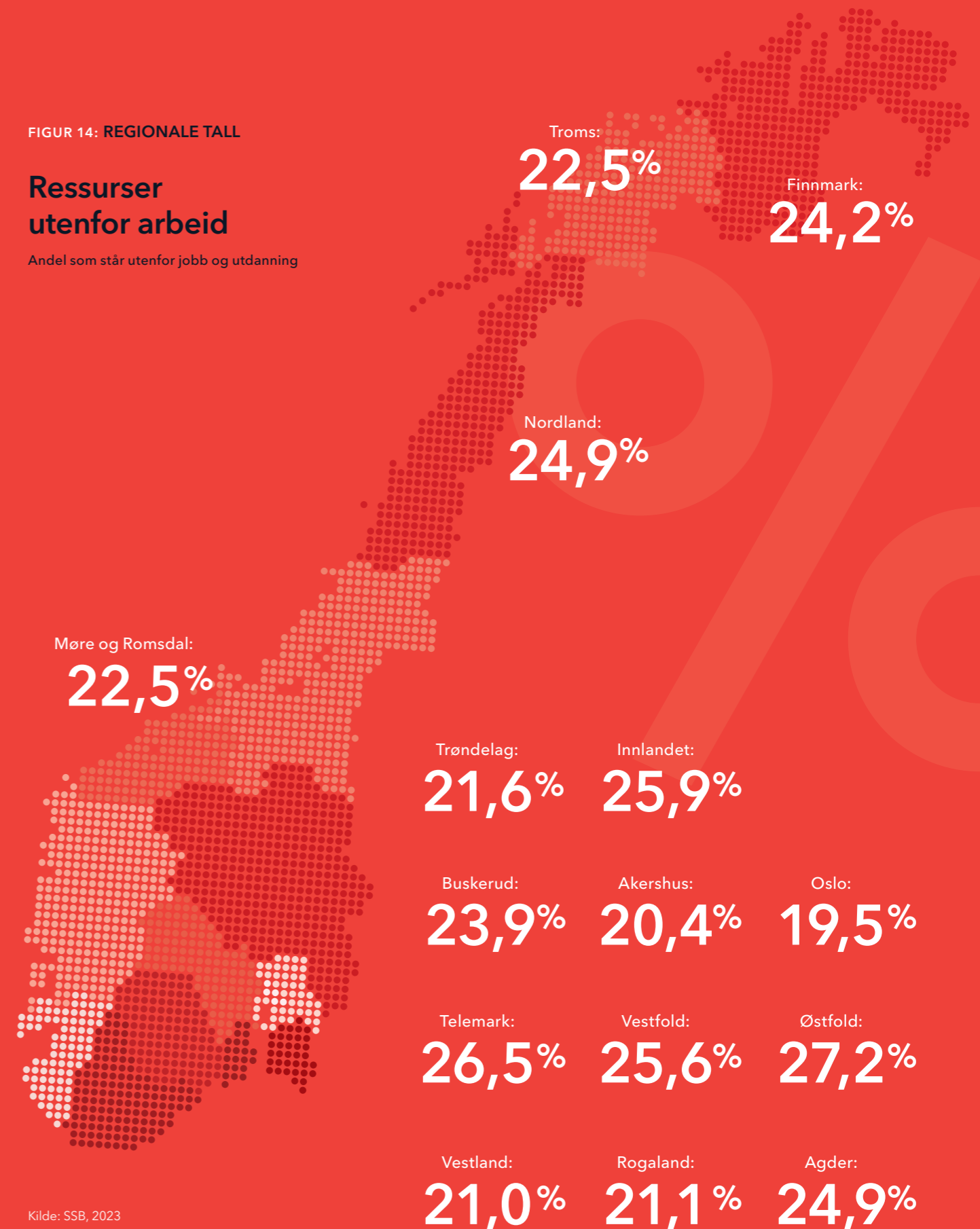
Mange som står utenfor arbeidslivet kan trolig jobbe, men da noe redusert.

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.<sup>21</sup>

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.<sup>22</sup>

FIGUR 15: REGIONALE TALL: Unge etter arbeidsmarkedsstatus

Antall og andel av befolkningen 15-29 år

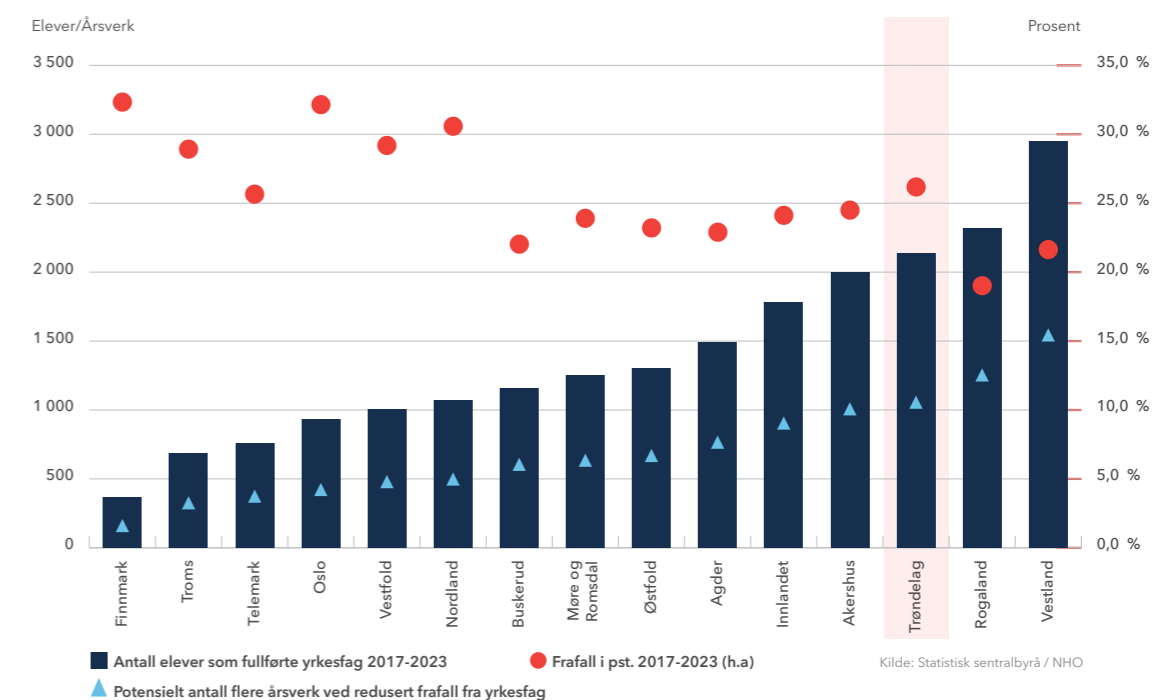
	Under ordinær utdanning	Sysselsatte	Registrerte arbeidsledige	Deltagere på arbeidsmarkeds-tiltak	Mottakere av arbeidsavklarings-penger/uføretrygd	Andre
<b>TOTAL</b>	24,7 %	63,7 %	1,1 % (10989)	1,6 % (16487)	2,6 % (26748)	6,4 % (66111)
Agder	26,2 %	61,2 %	1,3 % (801)	1,9 % (1134)	3,7 % (2245)	5,7 % (3444)
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)
<b>Trøndelag</b>	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.<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup> 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.<sup>25</sup>

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.<sup>26</sup> 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.<sup>27</sup>

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

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

<sup>23</sup> OECD Education at a Glance 2023.

<sup>24</sup> Navs Omverdensanalyse 2023. Nav-rapport nr. 4 - 2023

<sup>25</sup> Nav (2024). Statistikk over AAP, uføre og nedsatt arbeidsevne.

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

<sup>27</sup> 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.<sup>28</sup> 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 lengre, og er friske lengre 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.

<sup>28</sup> 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.<sup>29</sup> 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.<sup>30</sup> 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)
<b>TOTAL</b>	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
Trendelag	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

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

<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup>

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 15: 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
<b>Totalt</b>	<b>37 923</b>	<b>108 700</b>	<b>10 700</b>	<b>47 300</b>

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

Kilder: Perspektivmeldingen 2024/NHO

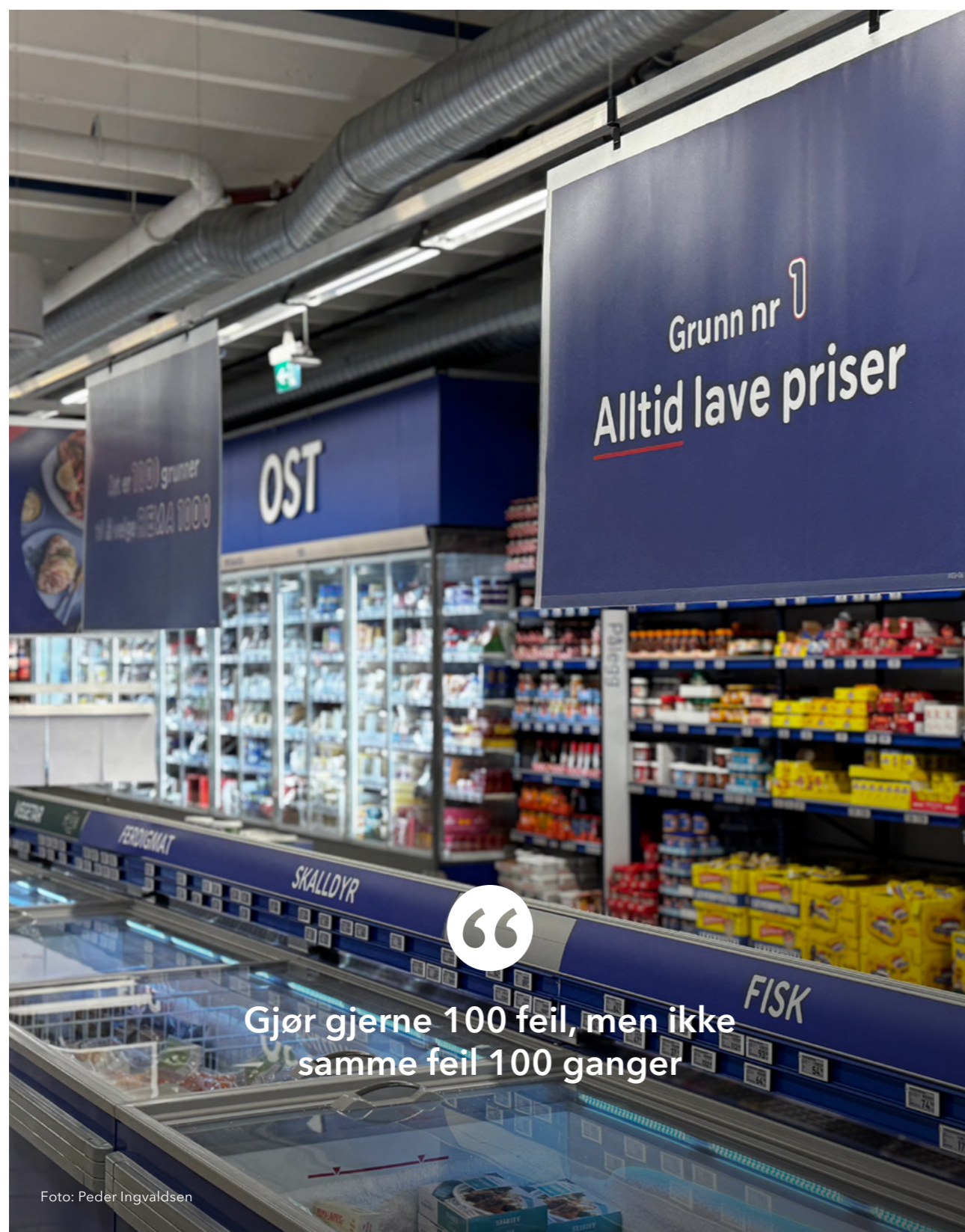
<sup>31</sup> NHOs Økonomisk overblikk 4, 2024



Bilde: Dag G. Nordsveen / CC BY-NC-SA 4.0

### Samarbeidet mellom Nav og bedriftene - noen råd fra innspillmøtene i Trøndelag

- Ansvar for oppfølging bør fordeles på en tydelig måte mellom Nav og bedrift. Dette vil sikre forutsigbarhet for arbeidsgiver. Personer fra utenforskapet trenger ofte tett oppfølging i bedriften, men også grundig arbeid i forkant.
- Tidlig oppfølging av sykmeldte i bedriftene er viktig for å unngå langvarige sykefravær.
- Nav bør jobbe mer målrettet for å få personer fra utenforskapet inn i arbeidslivet.
- Åpenhet om kandidatenes utfordringer, også fra skolen, er viktig for tilrettelegging.
- Avtaler med Nav bør tilpasses individuelle behov, ikke være standardiserte.
- Det er ressurskrevende hvis oppfølgingen ikke fungerer. Det må følge med midler til kandidater som trenger mye hjelp, spesielt i konkurranseutsatte bransjer.
- Nav bør ha mer dialog med næringslivet og la bedrifter motivere og støtte kandidater.
- Bedrifter bør få muligheten til å presentere seg selv på jobbsøkerkurs.
- Det er viktig med grundig forarbeid og kjenne kandidatens interesser før ansettelse, slik at de plasseres i en rolle som de faktisk er motivert for.
- Nav bør være mer synlige og ta en proaktiv rolle i samarbeidet med bedriftene.



## Rema 1000 Breidablikk

### Rekruttering gjennom mangfold og personlighet

På Heimdal i Trondheim finner vi Rema 1000 Breidablikk, ledet av kjøpmann Jan Vidar Wiseth. Han har vært en engasjert pådriver for rekruttering i nærmiljøet i over syv år. Med tolv ansatte fra fem ulike nasjonaliteter, har Jan Vidar bygget et team basert på mangfold, personlighet og vilje til å lære.

Jan Vidar har valgt å rekruttere mennesker med potensial, fremfor å se på formelle kvalifikasjoner. I rekrutteringsprosessen er CV og papirer mindre viktig, enn kandidatens personlighet og om de passer inn på laget. Hos Rema 1000 Breidablikk er ulikhet sett på som en styrke, og noe som gjør alle på laget unike.

- Når ansatte viser vilje og nysgjerrighet på arbeidsoppgavene kan de komme svært langt, sier Jan Vidar.

Rekruttering fra ulike tiltak har vært nøkkelen til suksess. Alle som jobber i butikken har fått muligheten til å utvikle seg i et støttende miljø, og ser verdi i å gi andre den samme muligheten de selv har fått. Det veier opp for den ekstra innsatsen som kreves av de andre ansatte med tanke på opplæring og tilpasning til arbeidslivet.

«Gjør gjerne 100 feil, men ikke samme feil 100 ganger» er innstillingen hos Rema 1000 Breidablikk. Jan Vidar understreker viktigheten av å gjøre feil, lære av dem og bidra til et trygt og motiverende arbeidsmiljø. Han bruker Nav aktivt til rekruttering og rådgivning, og ser rom for et enda tettere samarbeid i fremtiden.



Kapittel 5

# Ti tiltak i Trøndelag

Ti tiltak i Trøndelag

Innspillmøtene med næringslivet har dannet grunnlag for ti konkrete grep vi skal ta for å kunne møte arbeidskraftsituasjonen. Bedrifter fra hele Trøndelag fra flere næringer og sektorer var invitert til møtene, og tilbakemeldingene var konkrete og klare.

For å øke tilgangen på arbeidskraft og kompetanse i regionen, må det settes inn målrettede tiltak som både styrker lokalsamfunnenes attraktivitet og sikrer bedre samsvar mellom arbeidsgiveres behov og arbeidssøkernes kompetanse.

Bedriftene i regionen peker på betydningen av å bygge sterke lokalsamfunn med gode transportløsninger, spennende fritidstilbud og karrieremuligheter for begge i en husstand. Dette er faktorer som er avgjørende for å øke bolysten. Bedriftene må samtidig jobbe aktivt med å markedsføre seg og bygge et godt omdømme, som attraktive arbeidsgivere med solide økonomiske resultater og et inkluderende arbeidsmiljø.

Videre er det viktig at bedrifter systematisk kartlegger sin nåværende kompetanse, og planlegger fremtidige behov for å kunne tilpasse seg et stadig skiftende arbeidsmarked. I rekrutteringsprosesser bør fokuset være på menneskene bak søknadene, med vekt på motivasjon og personlighet fremfor bare formell kompetanse.

**Til høyre er de ti viktigste tiltakene som regionen ønsker å jobbe videre med:**

1.

Med utgangspunkt i bedriftens behov må det legges til rette for kvalifisering av arbeidskraft på ulike nivåer og videreutvikle samhandlingen i Trøndelagsmodellen.

2.

Partssamarbeid på arbeidsplassen er sentralt i arbeidet med å utvikle en inkluderingskultur og god ledelse.

3.

Sykmelder og leder må legge vekt på arbeidets betydning for helse og tilrettelegging for å unngå sykmelding.

4.

Nav og bedriftene bør prioritere unge under 30 år, og utforske metoder som for eksempel gruppeoppfølging.

5.

Bedriftenes rutiner og praksis ved oppstart og oppfølging har stor betydning for ansattes opplevelse av mestring. Ved behov for tilrettelegging kan Nav og andre kobles på.

6.

Bedriftene bør legge konkrete planer for utvikling av kompetansen til sine ansatte gjennom ulike livsfaser, slik at bedriftens behov dekkes og at folk kan stå lengre i jobb.

7.

Et godt arbeidsmiljø kan forebygge psykisk uhelse på arbeidsplassen. Arbeidslivets ABC er et verktøy som kan brukes.

8.

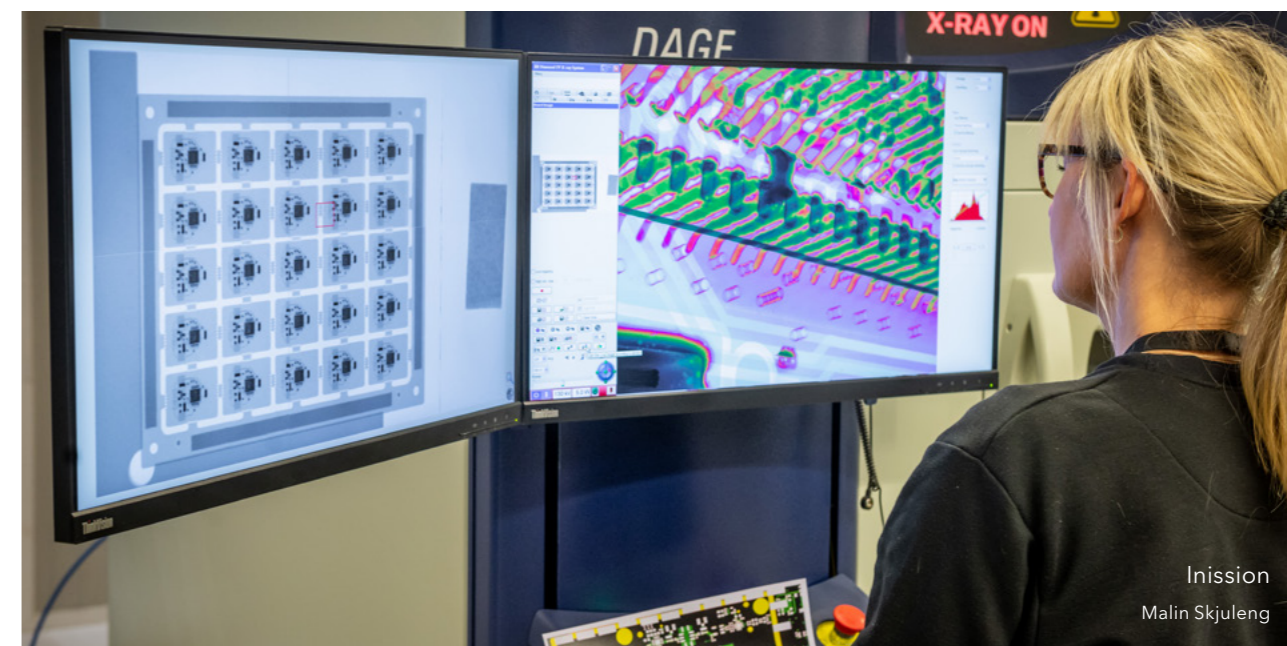
Arbeidsgivers risiko for å inkludere folk som står utenfor arbeidslivet må senkes. Dette gjøres gjennom samhandling med Nav og riktig bruk av virkemidler, som for eksempel lønnstilskudd, mentorordninger og veiledning.

9.

Ved bruk av utenlandsk arbeidskraft er et tett partssamarbeid for opplæring og samhandling i overensstemmelse med den norske modellen sentralt.

10.

Tiltaksleverandører og bemanningsbyråers kompetanse på inkludering og rekruttering kan også benyttes for å få flere kandidater ut i jobb.



## Inission

### Intern opplæring som suksessoppskrift for rekruttering

På Løkken Verk i Orkland kommune finner vi Inission, som i dag har 105 ansatte. Siden nye eiere tok over driften i 2018, har selskapet utviklet seg til en konkurransedyktig totalleverandør innen elektronikkproduksjon og logistikk. I 2021 ble de samlet under merkenavnet Inission - bransjens største totalleverandør.

Historisk sett har Inission møtt utfordringer med å sikre riktig arbeidskraft. Krav om fagbrev i produksjonselektronikerfag, et smalt yrke med få tilgjengelige lærlinger, gjorde rekruttering krevende. Som et svar på dette, tok selskapet grep i 2022 og inngikk et samarbeid med Midtnorsk Opplæring og Meldal videregående skole. Gjennom dette partnerskapet har de utviklet egne utdanningsløp for sine ansatte.

Inission har lagt om strategien for å sikre riktig kompetanse. De rekrutterer nå lokalt, uavhengig av formell bakgrunn, og vektlegger personlighet og egnethet fremfor tradisjonelle kvalifikasjoner. Gjennom intern opplæring og kompetanseutvikling har de skapt en suksessoppskrift for rekruttering.

I dag har selskapet rundt 20 voksenlærlinger som tar fagbrev innen produksjonselektronikk og salg/service (lager), alt i regi av Inission. Denne tilnærmingen har vært en nøkkel til bedriftens rekrutteringssuksess i 2023 og har lagt grunnlaget for selskapets vekst de siste årene.





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