



Regionalt

Arbeidskraftløft

Kompetanseforum Namdal
2025



Et regionalt arbeidskraftløft - for bedrifter, folk og samfunn

- Retter søkelyset mot hvordan vi sammen kan løse **samfunnets arbeidskraftbehov** på både kort og lang sikt – med utgangspunkt i **regionale forhold**
- Målet er å dekke **bedriftenes behov** for kompetent arbeidskraft og få **flere hender og hoder i jobb**
- Når vi lykkes er det bra for **bedriftene**, bra for **individet** – og bra for **samfunnet**



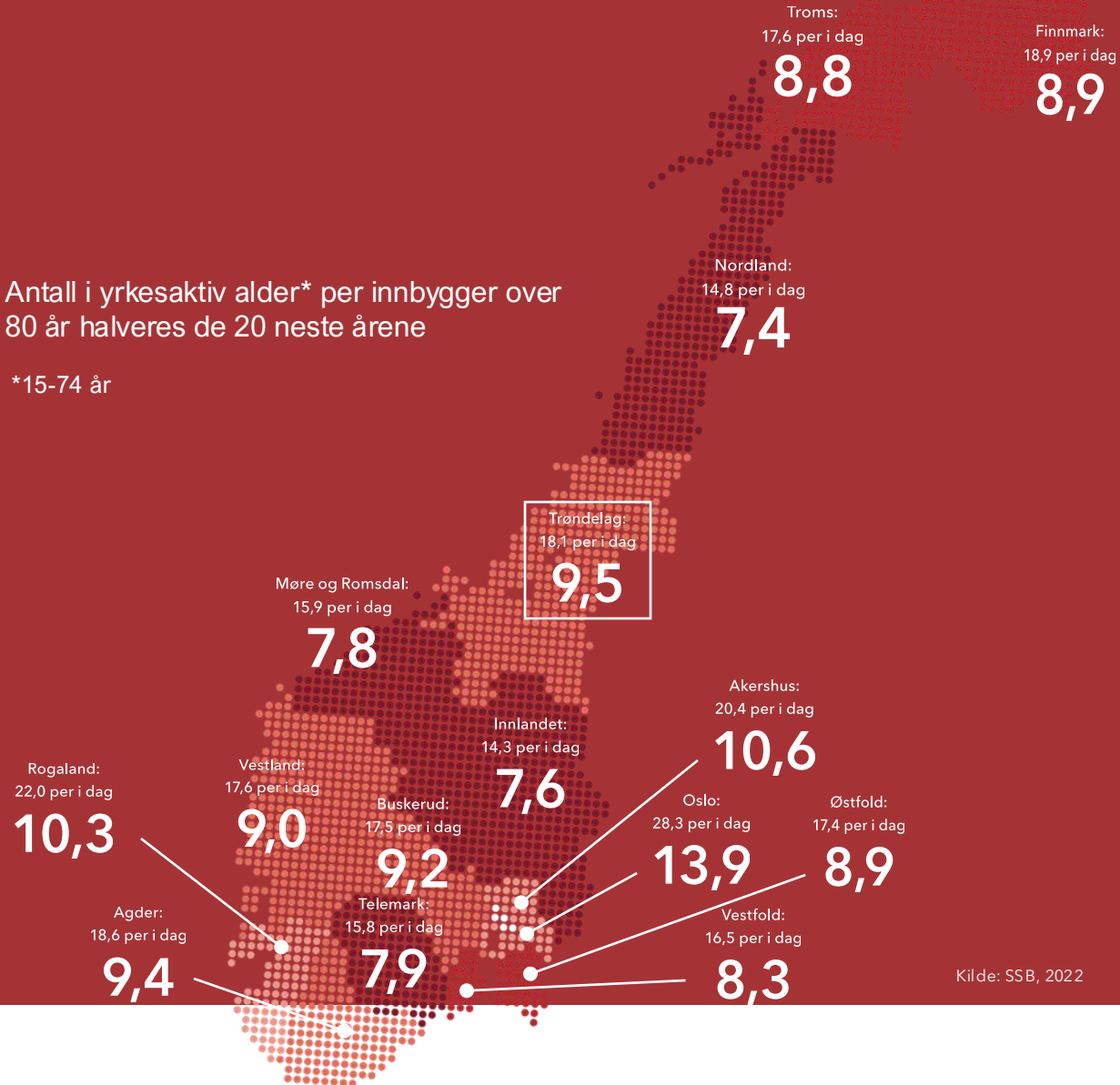


Kampen om arbeidskraft



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

*15-74 år



Kraftigere aldring i distriktene

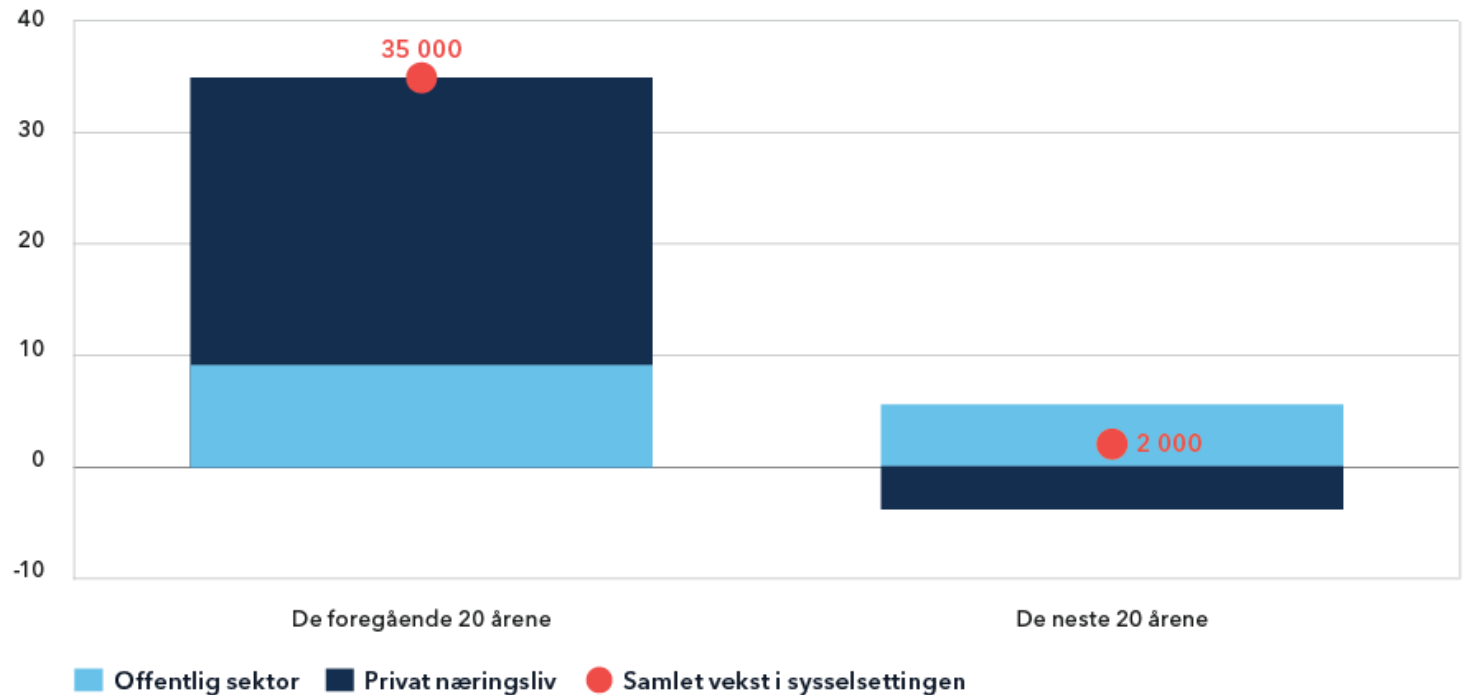
- De neste 20 årene blir vi 270 000 flere over 80 år - som har størst behov for pleie og omsorg
- Antall i yrkesaktiv alder pr. 80+ halveres
- Kampen om arbeidskraft blir enda større for privat næringsliv

Kilde: SSB, 2022

Privat næringsliv taper kampen om arbeidskraft

- **Sterke drivere:** aldring og global uro
- **Færre arbeidstakere:**
 - Fra + 35 000 årlig (siste 20 år)
 - Til + 2 000 årlig (neste 20 år)
- **Helse, omsorg og forsvar** krever mer arbeidskraft (+6000)
- Mens **privat næringsliv anslås å miste 3-4000 sysselsatte årlig**

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



*Privat næringsliv inkl. også offentlig eide selskaper

Kilde: Perspektivmeldingen 2024/NHO



Situasjonen i Trøndelag



Situasjonen i Trøndelag

69,4%

I jobb
Syssestte som andel av
befolkningen 15-74 år

482 000

Antall innbyggere

38

Antall kommuner

- Nesten 60% av bedriftene i regionen har et udekket kompetansebehov
- Dårlig offentlig transport og lav attraktivitet gjør rekruttering av kvalifisert arbeidskraft i distriktene svært utfordrende
- Stort lønnspress sammenlignet med større byer forverrer konkurransesituasjonen for lokale bedrifter
- Utfordring med sykefravær, spesielt langtidsfravær, og behov for tettere samarbeid med leger
- Krevende å forutse kompetansebehov, som er i stadig endring i takt med den teknologiske utviklingen



Høyt sykefravær: 170 000 årsverk går tapt

100 mrd

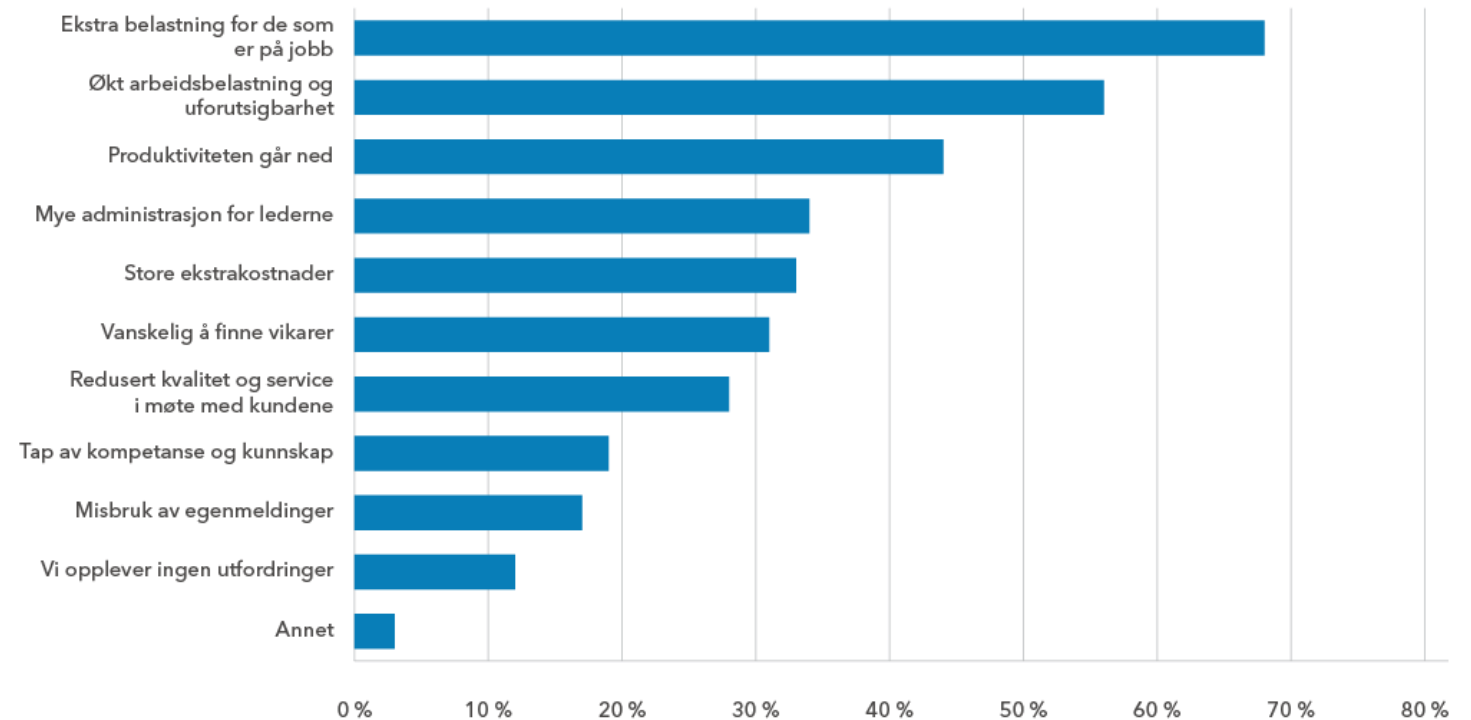
Statens og bedriftenes utgifter til sykepenges i 2024

40 000

Flere årsverk dersom vi reduserer sykefraværet til svensk nivå

Bedriftenes utfordringer med sykefravær

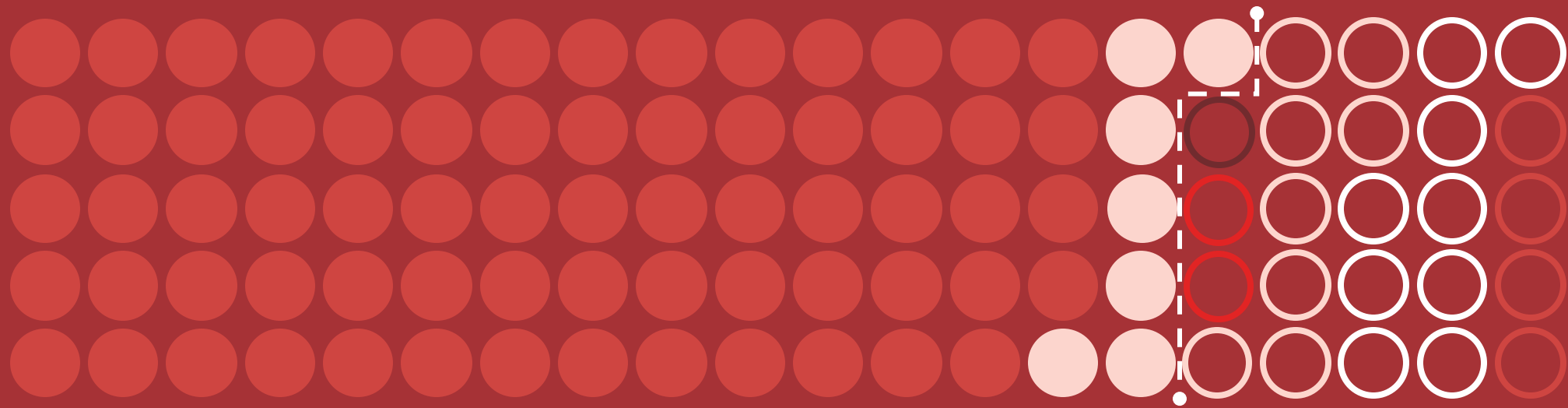
Andel bedrifter. "Hva opplever din virksomhet som de største utfordringene knyttet til sykefraværet?"



Kilde: NHOs arbeidsmiljøbarometer 2024

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

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



● Sysselsatte

○ Registrerte arbeidsledige

○ Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføre

● Under ordinær utdanning

○ Deltakere på arbeidsmarkedstiltak

○ Mottakere av AFP/alderspensjon

○ Andre som står frivillig utenfor arbeidsliv (bl.a. hjemmearbeidende)

Kilde: SSB, 2023

Tapte ressurser: 120 000 unge er hverken i arbeid eller utdanning

- Flere med **psykiske diagnoser**
- **Kostnad:** En ufør ungdom koster samfunnet 16 millioner kroner.
- **Fullført videregående** er ofte et minstekrav for å delta i arbeidslivet.
- **Tidlig kontakt med arbeidslivet** er positivt – både for bedrifter og unge

**1 av 10 unge
utenfor**

I alderen 15-29 år



Foto: AdobeStock

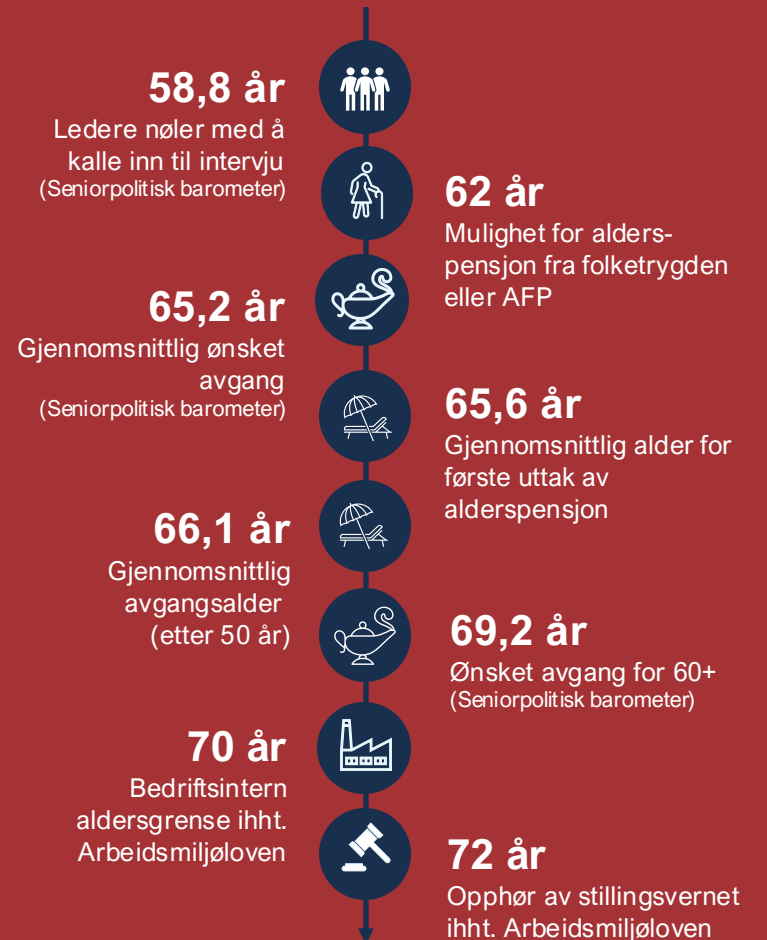
Et lengre arbeidsliv: Bare 1 av 3 over 55 er i arbeidslivet

- **Forventet lengre arbeidsliv:**
 - Pensjonsreform, bedre helse og høyere utdanning
- **Bedriftene er positive**
 - 9 av 10 har ansatte over 55 år
 - 6 av 10 gjør tiltak for lengre arbeidsliv
 - 1 av 10 har satt mål om økt pensjonsalder
 - 3 av 10 har siste år ansatt en person på over 55 det siste året.
- **Henger holdninger igjen?**
 - Ledere nøler med å kalle inn til intervju ved 58,8 år

47 000

Flere årsverk dersom vi jobber
ett år ekstra

Faktisk avgangsalder, ønsket avgangsalder og aldersgrenser





Bedriftseksempel fra Trøndelag

“

**Ulikhet er en styrke
blant de ansatte**

Foto: Norske Skog / Hattrem





“

**Gjør gjerne 100 feil,
men ikke samme feil
100 ganger**

“

Vi rekrutterer nå lokalt, uavhengig av formell bakgrunn, og vektlegger personlig egnethet og personlighet fremfor tradisjonelle kvalifikasjoner



“

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



Tiltak

Tiltak i regionen

1.

Videreutvikle samhandlingen i Trøndelagsmodellen

- Legge til rette for kvalifisering av arbeidskraft på ulike nivåer, basert på bedriftens behov

2.

Partssamarbeid på arbeidsplassen

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

3.

Større vekt på arbeidets betydning for helse

- Lege og leder må legge vekt på arbeidets betydning for helse og tilrettelegging for å unngå sykemelding

4.

Prioritere de unge målgruppene

- Nav og bedriftene bør prioritere unge under 30 år
- Utforske metoder som for eksempel gruppeoppfølging

5.

Fokus på rutiner ved oppstart og oppfølging for å øke opplevelse av mestring

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

Tiltak i regionen

6.

Konkrete planer for utvikling av intern kompetanse gjennom livsfaser

- Bedriftene bør legge konkrete planer for intern kompetanseutvikling gjennom ulike livsfaser
- Dekke bedriftens behov og øke folks tid i jobb

7.

Styrke arbeidsmiljø gjennom Arbeidslivets ABC

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

8.

Senke risiko for rekruttering av folk utenfor arbeidslivet

- Arbeidsgivers risiko for å inkludere folk som står utenfor arbeidslivet må senkes
- Samhandling med Nav og riktig bruk av virkemidler, som for eksempel lønnstilskudd, mentorordninger og veiledning

9.





Tett parts-samarbeid ved bruk av utenlandsk arbeidskraft

- Tett partssamarbeid for opplæring og samhandling ved bruk av utenlandsk arbeidskraft
- I overensstemmelse med den norske modellen

10.

Bruke kompetansen til tiltaksleverandører og bemanningsbyråer

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

Tiltak	Potensial (årsverk)
 Redusere sykefraværet til svensk nivå	3 323
 Få flere utføre i jobb og hindre nye	4 058
 Økt fullføring i yrkesfag	1 053
 Stå ett år lenger i jobb	4 283
SUM	12 661 årsverk



Gruppearbeid!

IGP

1 min individuell

5 min i gruppe

5 min presentasjon



Hva er de viktigste barrierene for å rekruttere og beholde arbeidskraft i vår region – og hva kan vi gjøre sammen for å løse dem?



Hvordan kan vi i større grad ta i bruk de som står utenfor arbeidslivet i dag – og hvilken rolle kan din virksomhet eller organisasjon spille?



Verktøykasse:

Hva kan bedriftene gjøre selv?

Verktøykasse: Hva kan arbeidsgivere gjøre selv?

- her har vi samlet tips og råd

NHOs arbeidsgiverportal Arbinn

Sykefravær: Verktøy for arbeidsgivers oppfølging av ansatte

Rekruttering: Slik kan du rekruttere gjennom inkludering

Kompetanse: Støtte til opplæringstiltak.

Flere år i arbeid: Slik beholder du flere stayere i jobb

NAVs tjenester til arbeidsgivere

Rekruttering

Utlyse stillinger
Arbeidsplassen.no

Sykefravær: Vil redusere sykefravær og beholde ansatte i jobb

Ansette med støtte og tilrettelegging

Kontakt for arbeidsgivere

IMDIs verktøy for arbeidsgivere

MIKA (Mangfold, Inkludering, Kompetanse, Arbeidsliv)

Faglig kunnskap, forskning, praktiske prosjekterfaringer og gode eksempler på tiltak som fremmer etnisk mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøportalen

På **Arbeidsmiljøportalen** finner du:

STAMIs verktøy: **En bra dag på jobb**

Arbeidstilsynets **Arbeidsmiljøhjelpen**

Portalen er et samarbeid mellom Nav, Arbeidstilsynet, Havtil og STAMI

Idébanken

Idébanken

Informasjon om hva som kan bidra til å få ned sykefraværet, hindre frafall og få flere i arbeid.

Idebanken er et virkemiddel for partene i arbeidslivet og myndighetene for å skape et mer inkluderende arbeidsliv i Norge.

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv

Hvordan rekruttere og beholde seniorer

Ressurser for opplæring, veiledning med seniorperspektivet i personalpolitikk, bransjespesifikke eksempler og praksis mv.

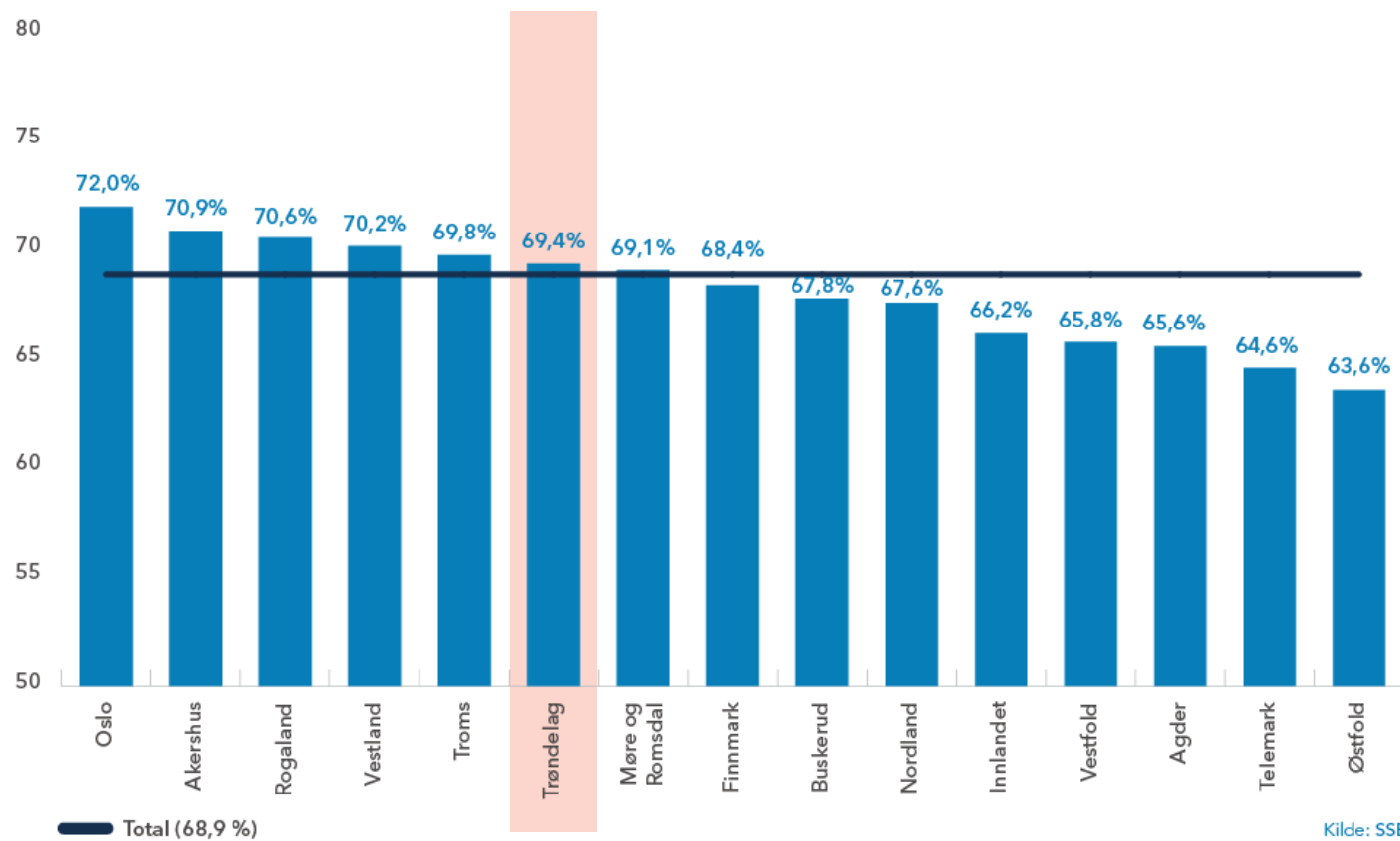
Slik beholder du flere stayere i jobb

- 1 Kartlegg de ansattes alder og vurder hva det betyr for bedriften
- 2 Identifiser hindre og tiltak for å få ansatte til å jobbe lenger
- 3 Baser holdninger til seniorer på kunnskap, ikke myter
- 4 Jobb aktivt for å unngå en kultur for tidligpensjonering
- 5 Sett mål om økt avgangsalder, forankre og kommuniser dem
- 6 Vis at du verdsetter senioren kompetanse og spør: Kan du jobbe ett år til?
- 7 Inkluder seniorer i virksomhetens planer og kompetanseutvikling
- 8 Bruk medarbeidersamtaler aktivt i god tid før pensjonsalder
- 9 Sørg for at personalpolitikken speiler at kompetanse er viktigere enn alder
- 10 Inkluder seniorer i ansettelsesprosesser og vurder hele søkerbunken

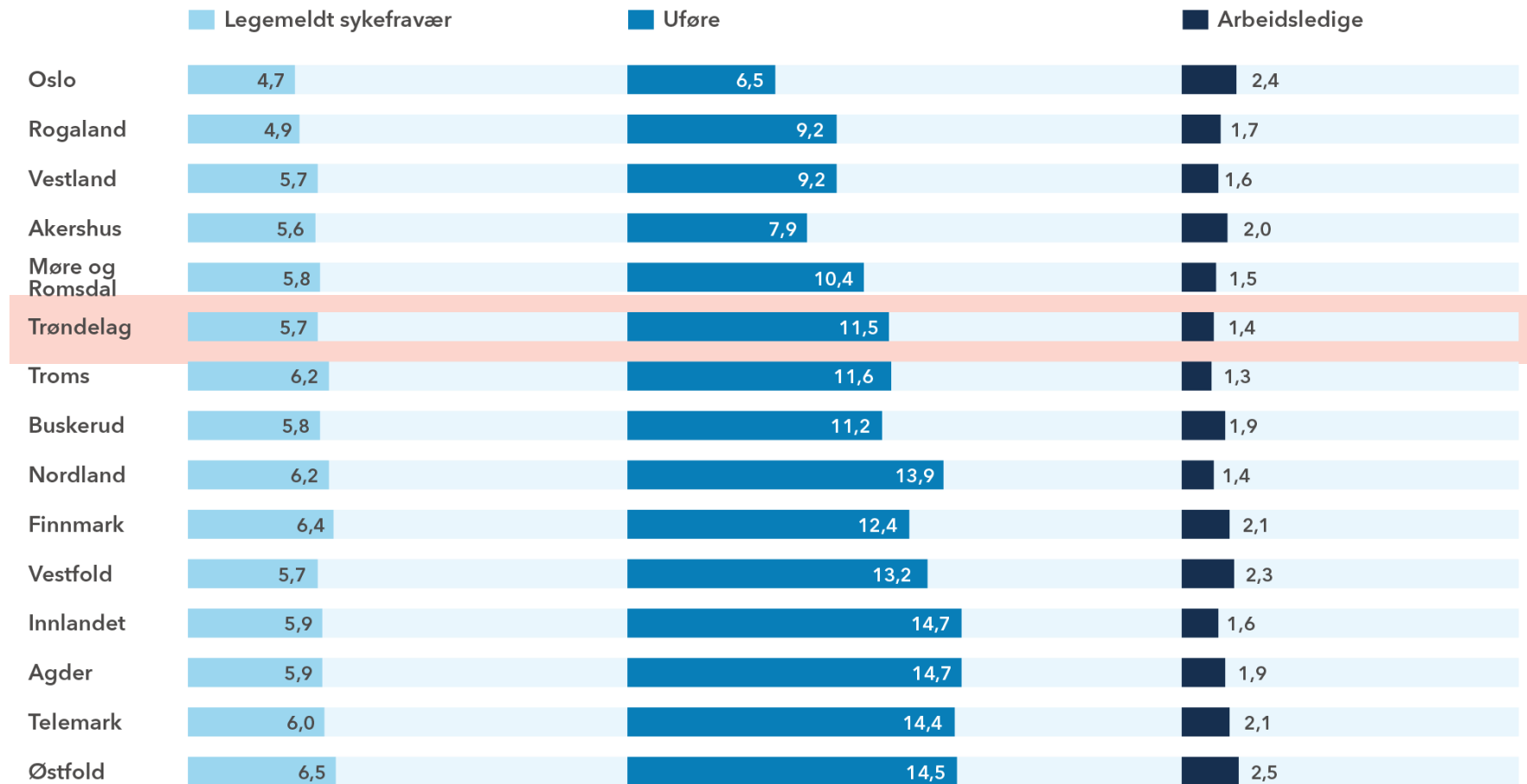
Ekstra regionale tall

Andel av befolkningen i jobb

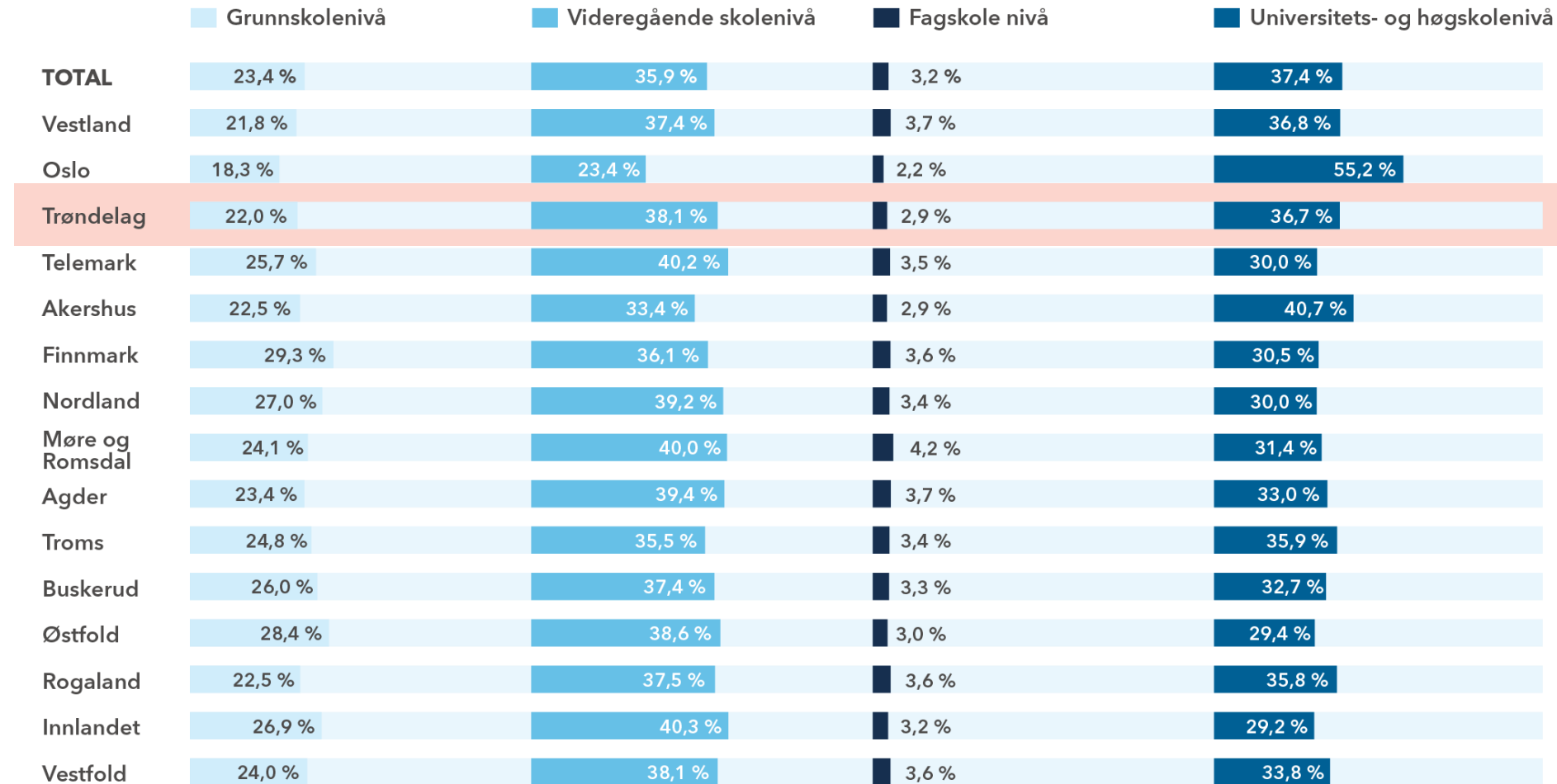
Sysselsatte som andel av befolkningen 15-74 år



Fraværende fra jobb



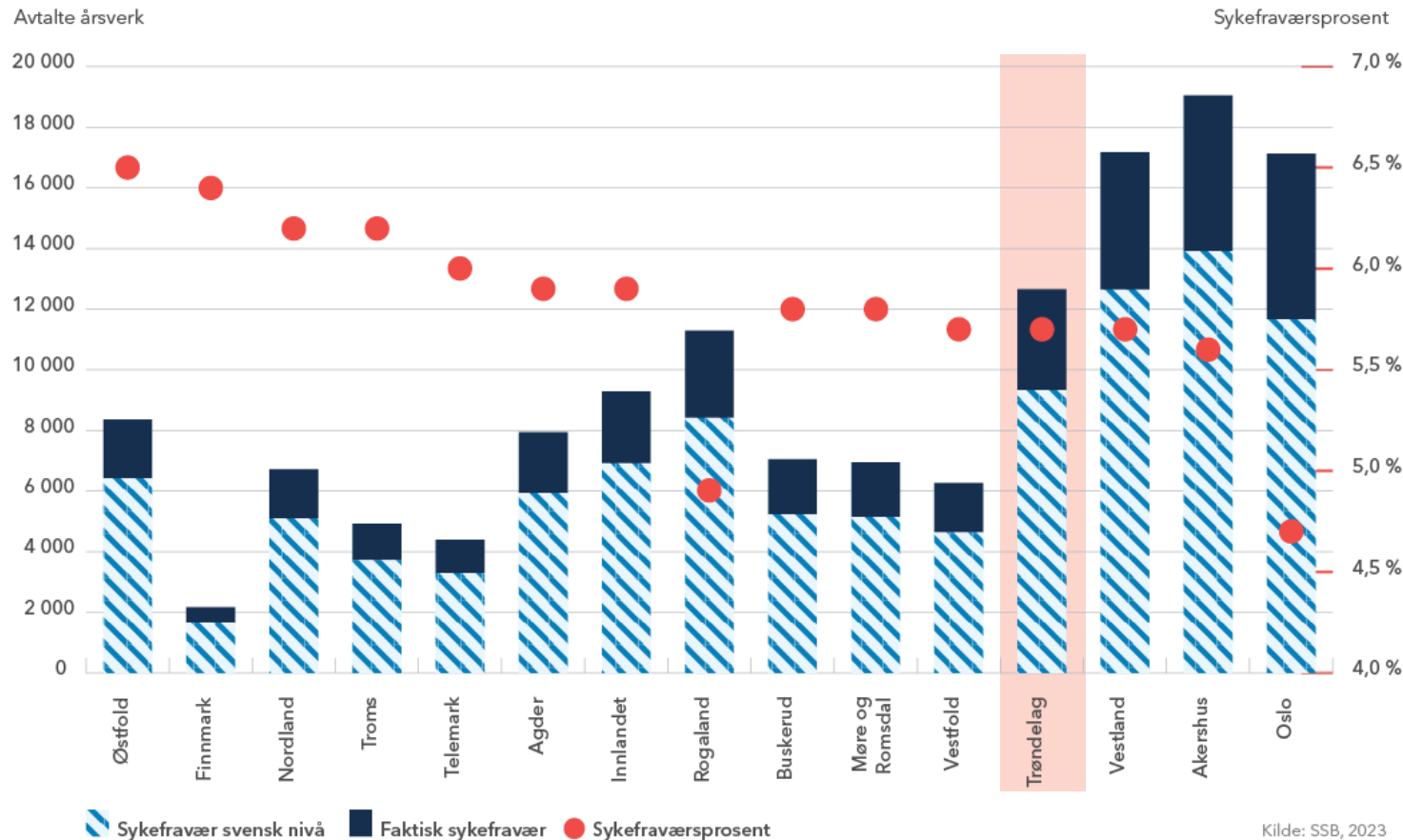
Høyeste fullførte utdanningsnivå



Kilde: SSB, 2023
Andel av befolkningen over 15 år

Faktisk sykefravær (legemeldt) og potensialet for å redusere det*

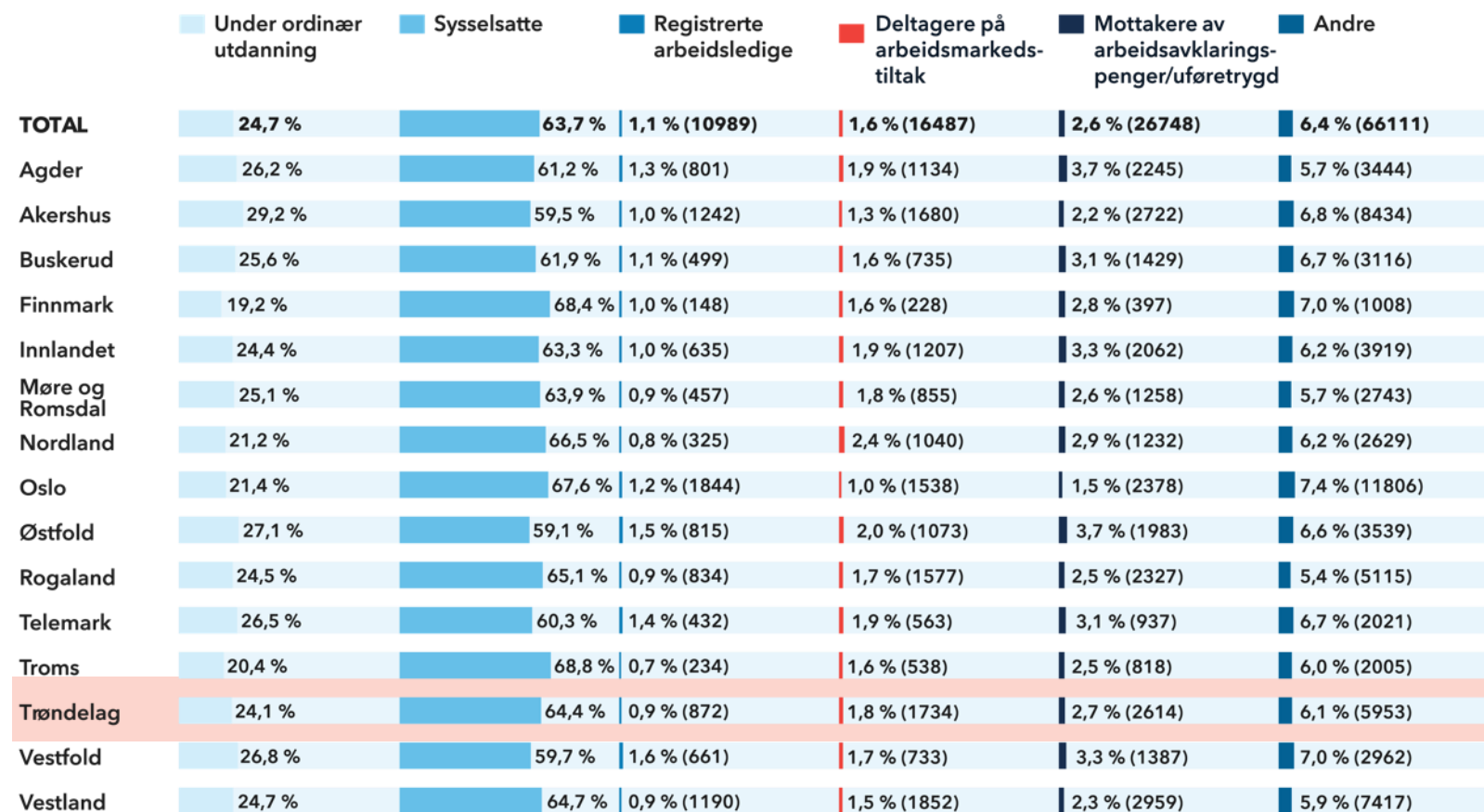
Faktisk og potensielt sykefravær i tusen årsverk og i prosent av avtalte årsverk (h.a)



*Potensialet for reduksjon er målt utfra svensk sykefraværnsnivå

Unge 15-29 år etter arbeidsmarkedsstatus

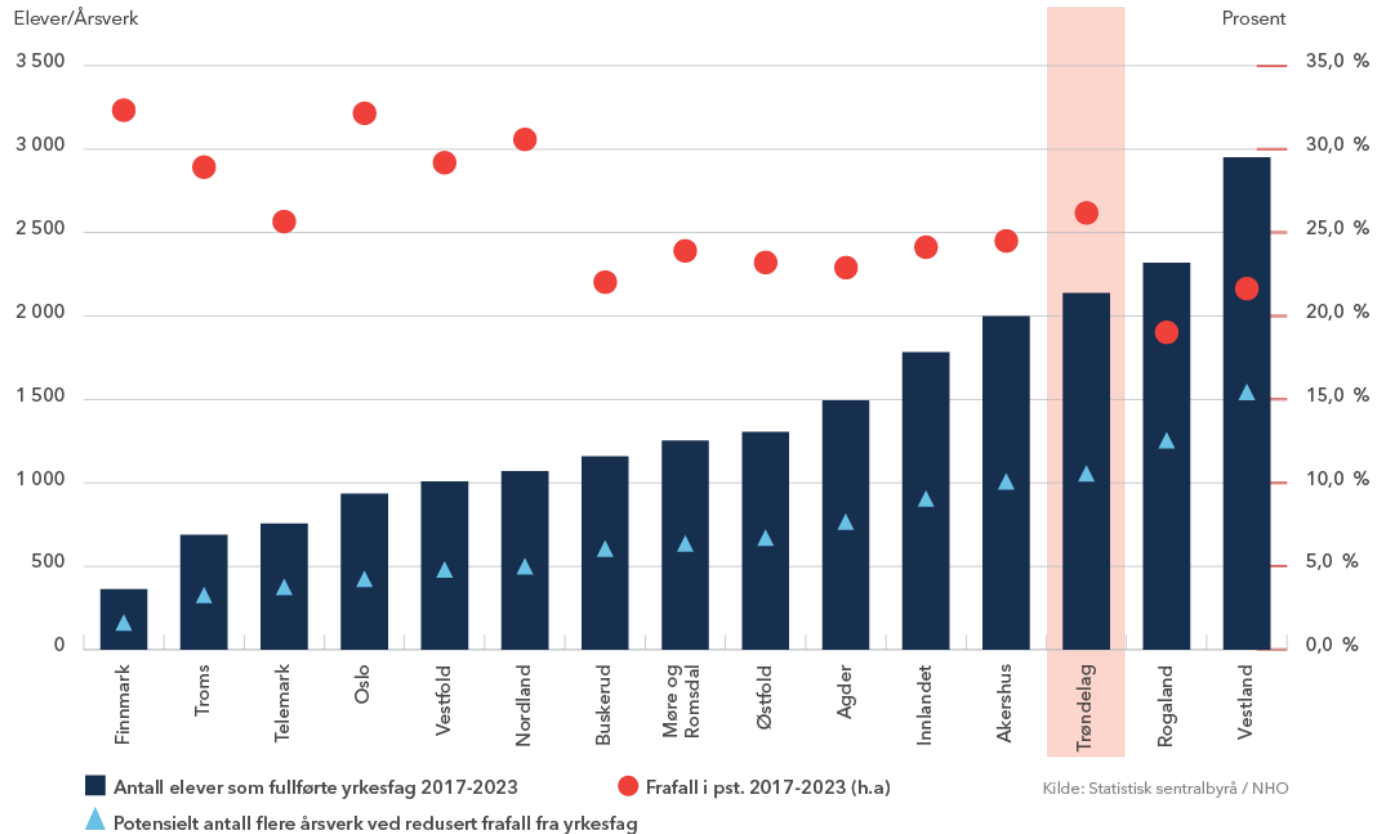
Antall og andel av befolkningen 15-29 år



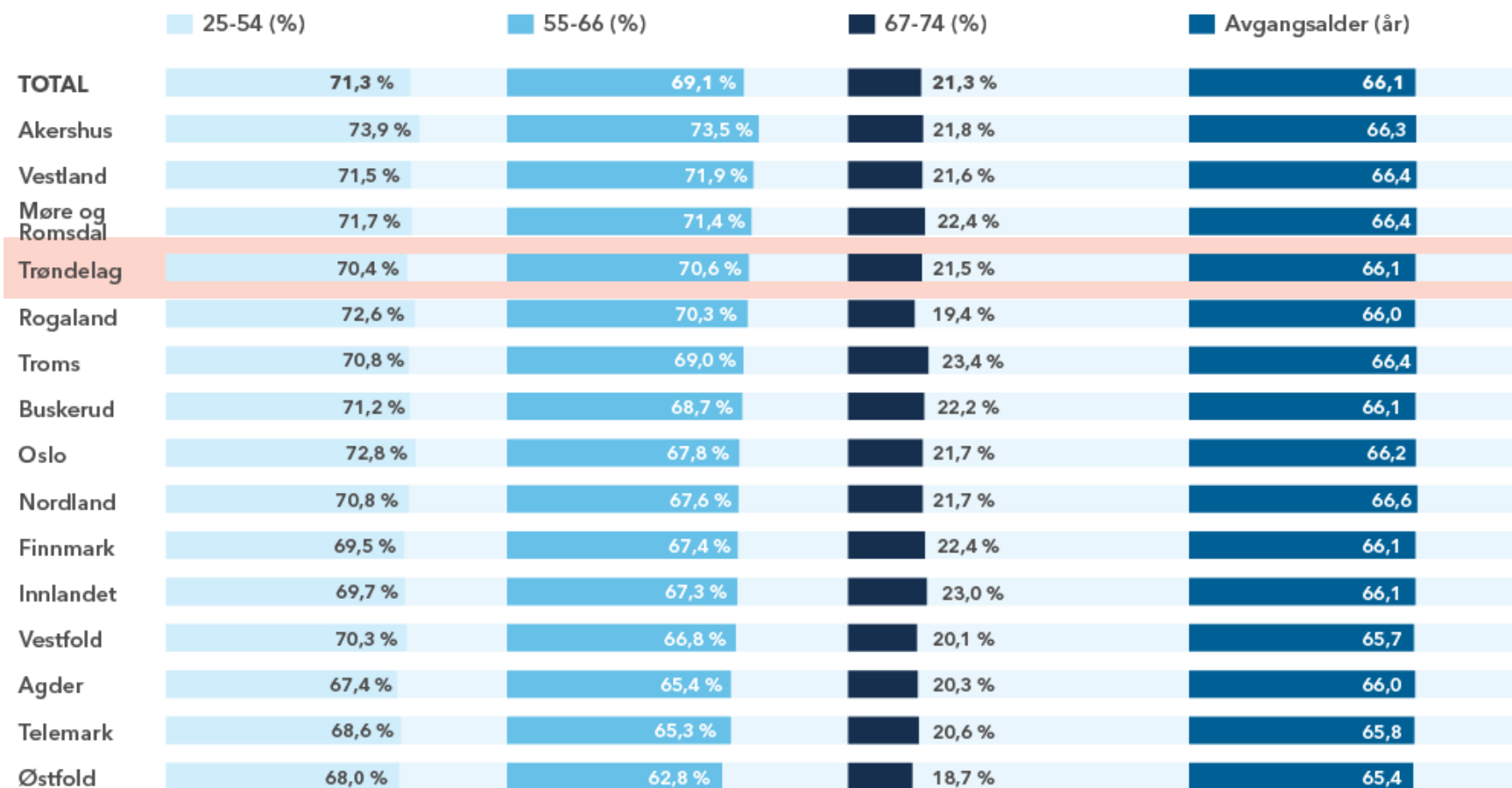
Fullføring av skole øker yrkesdeltakelsen

Frafall yrkesfag

Fullførte 2017-2023 og potensiale*. Andel ikke fullført (h.a)**



Andel i jobb og avgangsalder fra jobb



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 LENGER 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.