



# NAV Innlandets omverdensanalyse 2021



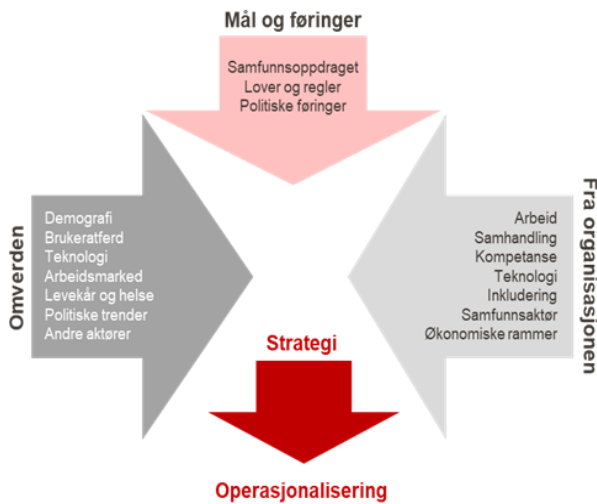
Mai 2021

# 1. Innledning

## Bakgrunn og hensikt med omverdensanalysen

Samfunnet er i endring, og endringstakten ser ut til å øke. NAVs tjenester må gjenspeile denne utviklingen. NAVs omverdensanalyse 2021 er utarbeidet av Arbeids- og velferdsdirektoratet og tar for seg de viktigste samfunnstrendene på arbeids- og velferdsområdet fram mot 2035. På noen områder har direktoratet brukt prognoser som kan legges til grunn med relativt stor sikkerhet, mens det på andre områder er stor usikkerhet.

Figur 1.1 Omverden påvirker veivalg



Kilde: NAV

NAV Innlandet sin omverdensanalyse i 2021 tar utgangspunkt i tilsvarende analyse laget av direktoratet. Vi har tatt for oss de fleste trendene og områdene som er beskrevet i den, og forsøkt å få fram status i dag og hvilke konsekvenser dette vil få for NAV i Innlandet. Å bryte antakelsene om utviklingstrender ned på fylkesnivå gir en større grad av usikkerhet enn for landet.

Andre kilder som er brukt i vår omverdensanalyse er; SSBs statistikkbank, Innlandet fylkeskommune, NHO og Kompetanse Norge.

I vår omverdensanalyse har vi så langt det har vært mulig, bygget opp temaområdene med en kort beskrivelse av både status og trender;

- ✓ på landsbasis
- ✓ for Innlandet som fylke eventuelt Hedmark og Oppland hver for seg og
- ✓ for bo- og arbeidsregionene i fylket der det har latt seg gjøre å finne data og det har vært relevant.

Målet med vår analyse er at den skal gi større innsikt i de områder hvor NAV har et samfunnsoppdrag og hva som påvirker disse områdene. Det er videre vårt håp at dokumentet kan føre til refleksjon over hvilke utfordringer NAV har og hvordan vi må utvikle oss både nasjonalt, på fylkesnivå og lokalt i regioner for at NAV skal gjøre en best mulig jobb.

Vi håper også at dokumentet kan gjøre prioriteringer lettere og at planer som legges blir mer treffsikre. For å

bidra til dette er det derfor til slutt i hvert kapittel satt opp noen punkter som kan brukes til refleksjon under tittelen «Konsekvenser for NAV i Innlandet».

Analysen er inndelt i fire samfunnsområder (kapittel 3–6): demografi, levekår og helse, brukerforventninger og digital teknologi og utviklingen på arbeidsmarkedet. I kapittel 7 er det sett litt på politiske utfordringer og gjort en oppsummering av status for de prioriterte brukergruppene i NAV. I kapittel 8 er det en tilsvarende oppsummering av hvilke behov NAV har for å samarbeide med andre offentlige og private sektorer for å oppnå best resultater både for personbrukere og arbeidsgivere.

Omverdensanalysen er utarbeidet av Eva Jemblie Monssen og Rita Thomassen.

## 2. Oppsummering

Fram mot 2035 kan vi vente oss mangel på arbeidskraft, økt risiko for at flere havner utenfor arbeidslivet og høyere omstillingstakt på grunn av koronapandemien.

### Befolkning: Sterkere aldring og sentralisering

- ✓ Negativ befolkningsutvikling i Innlandet i dag – uten innflytting fra utlandet hadde befolkningsnedgangen vært større
- ✓ Det vil bli færre barn, unge og unge voksne (opp til 34 år) fram mot 2035, og en betydelig økning i antallet eldre innbyggere
- ✓ Sentraliseringen fortsetter: de mest folkerike kommunene, hovedsakelig lokalisert rundt Mjøsa, vil vokse, og de minst sentrale kommune vil miste innbyggere

### Brukerforventninger og teknologi: Digitalisering gir nye muligheter, men øker også forventningene til NAV

- ✓ I 2035 vil mye brukerdiallog være digitalisert og automatisert. Brukerne vil bli møtt på en ny måte ved bruk av allerede innsamlet data av det offentlige. Skillene mellom ulike offentlige instansers ansvarsområde vil bli mer usynlig.
- ✓ NAV må bli bedre på å forstå brukerbehovene og ha tverrfaglig- og tverrsektoriell kompetanse på å møte behovene.

### Levekår og helse: Arbeid og inntekt er en forutsetning for gode levekår og helse

- ✓ Andelen med vedvarende lavinntekt har bortimot stagnert i Innlandet, og nærmer seg nå landsgjennomsnittet. Innvandrere med fluktbakgrunn og familiegjenforening er mest utsatt for vedvarende lavinntekt.
- ✓ Innlandet er fortsatt det fylket med lavest andel av befolkningen med høyere utdanning. Andelen som fullfører videregående opplæring, ligger omtrent på landsgjennomsnittet.
- ✓ Andel av befolkningen med helserelevante ytelser er noe høyere i Innlandet enn landsgjennomsnittet – og øker mest blant unge under 30 år.

## Arbeidsmarkedet: Mangel på arbeidskraft samtidig som flere kan bli stående utenfor

- ✓ Fram mot 2035 forventes på landsbasis økt sysselsetting innen både privat og offentlig tjenesteproduksjon og nedgang i varehandel og industri. Det samme forventes for Innlandet, men industrien kan få en mer positiv utvikling.
- ✓ Høyere omstillingstakt og ny teknologi vil føre til at etterspørselen etter arbeidskraft vil komme i andre yrker og andre deler av landet enn der jobbene forsvinner.
- ✓ Størst mangel på arbeidskraft ventes å bli blant yrkesfagutdannede innen håndverks- og helsefag. I tillegg ventes stor mangel på sykepleiere.
- ✓ Økt risiko for at flere utsatte grupper blir stående varig utenfor arbeidsmarkedet.

Hvordan disse forholdene vil påvirke NAVs oppgaver er oppsummert under hvert kapittel.

## 3. Demografisk utvikling

Framskrivning av folkemengden for perioden 2020-2035 forsterker den pågående tendensen med en stadig sterkere aldring av befolkningen og sentralisering. Disse samfunnsendringene er betydelige og vil påvirke levekårene i Innlandet og ha konsekvenser for hvordan NAV i Innlandet organiserer sine tjenester.

### *Svakere befolkningsvekst enn tidligere antatt*

SSB har i sine siste framskrivinger nedjustert antatt befolkningsvekst med 2,6 prosentpoeng på landsbasis fra forrige framskrivning (2018). I 2020 hadde Norge den laveste folketilveksten siden 2001. Dette skyldes en svært lav innvandring både før og under pandemien, og koronatiltakene i seg selv, med nedstengning, arbeidsledighet og redusert mobilitet.

**Tabell 3.1** Befolkningsutviklingen siste år og de ti siste år

	Befolkning pr 01.01.21	Prosent endring	
		siste 10 år	siste år
Innlandet*)	370 603	1,6 %	-0,2%
Norge	5 391 369	8.1%	0,4 %

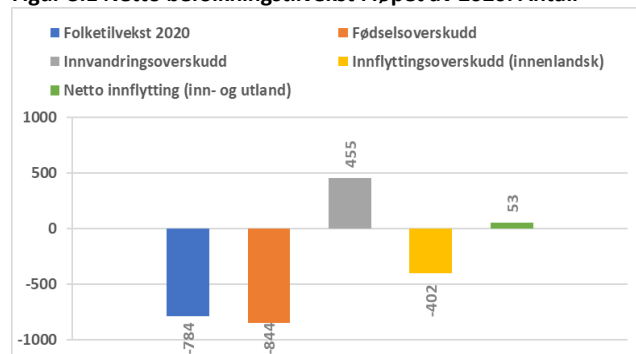
Kilde: SSB tabell 07459 \*) korrigerert for Jevnaker og Lunner (Viken fylke fra 2020)

Innlandet hadde negativ befolkningsvekst det siste året på nesten 800 personer. Bare de nordligste fylkene hadde større nedgang i folketallet. Den sterkeste nedgangen har vært i utkantkommunene, mens de mest sentrale kommunene har hatt en liten økning.

Det dør mange flere enn det fødes, og netto innenlandsk flytting er negativ. Det er innvandring som gir det lille innflyttingsoverskuddet.

Lunner og Jevnaker kommuner, med til sammen 15.900 innbyggere, gikk ut av Innlandet fylke fra 2020. I Innlandet består dermed regionen Hadeland bare av Gran kommune. Hadelands andel av befolkningen i Innlandet er dermed redusert fra 5 til 4 prosent (tabell 3.2).

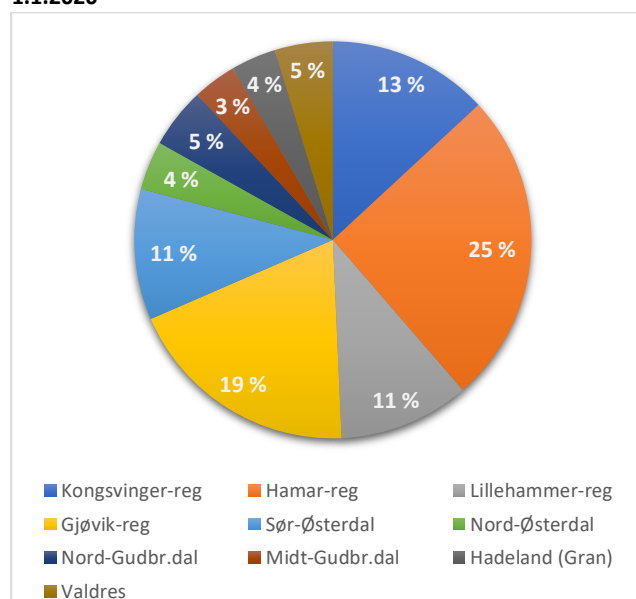
**Figur 3.1** Netto befolkningsstilvekst i løpet av 2020. Antall



Kilde: SSB tabell 06913

55% av befolkningen i Innlandet bor i regionene rundt Mjøsa. 14% av befolkningen bor i Nord-Østerdal, Nord-Gudbrandsdal og Valdres.

**Figur 3.2** Befolkningen i bo- og arbeidsregionene – andel pr. 1.1.2020

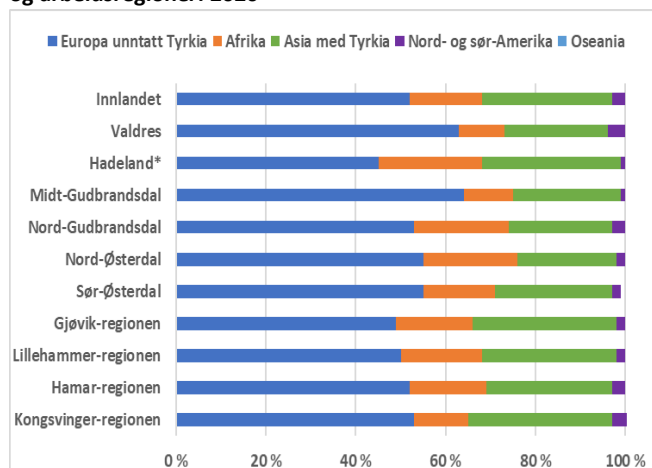


Kilde: SSB – bearbejdet materiale fra tabell 11668

### *Uten innvandring hadde avfolkingen vært større*

Ca 43.000 innvandrere eller norskfødte barn av innvandrere er bosatt i Innlandet (2020). Norskfødte barn av innvandrere er i stor grad godt integrert i Norge og har en større sosial og geografisk mobilitet enn foreldrene. Innlandet har en litt lavere andel innvandrere enn landsgjennomsnittet (11% mot 14%). Over 50% er europeiske *arbeidsinnvandrere*. Disse bosetter seg der arbeidsplassene er, og har mindre språk- og kulturutfordringer, og har sjeldnere norsk statsborgerskap enn innvandrere med *fluktbakgrunn/familiegjenforening*. Det er denne gruppen innvandrere som har de største utfordringene. Dette er hovedsakelig afrikanere (flest fra Eritrea og Somalia) og asiater (flest fra Afghanistan og Syria). De har noe høyere fødselsrater enn vestlige innvandrere, har oftere lavere eller manglende utdanning og tilhører ofte lavinntektsfamilier. Språk- og kulturforskjellene utgjør en barriere mht å komme i arbeid. Førstegenerasjons innvandrere fra Asia og Afrika har en lavere gjennomsnittsalder og en høyere fødselsrate enn den norske befolkningen.

**Figur 3.3 Innvandrerbefolkningen etter opprinnelsesland og bo- og arbeidsregioner. 2020**



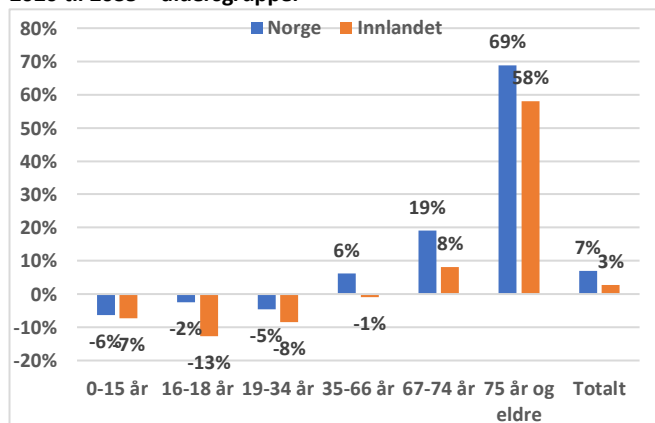
Kilde: SSB tabell 07108

### Hvordan kan det se ut i 2035?

De viktigste demografiske utviklingstrekkene i årene framover er:

- ✓ Aldringen fortsetter, med stadig økende andel eldre og kraftig reduksjon i antallet barn, unge og unge voksne
- ✓ Sentraliseringen fortsetter – og den er sterkere i Innlandet enn i landet totalt sett

**Figur 3.4 Framskrevet folkemengde i Innlandet – endring fra 2020 til 2035 – aldersgrupper**



Kilde: SSB tabell 12882

Vi har brukt SSBs hovedalternativ for framskriving (MMMM) i tråd med sentral omverdensanalyse. Årsaken til at Innlandet har en lavere vekst i antallet over 67 år enn landsgjennomsnittet, er at Innlandet gjennom mange år har hatt en høyere andel eldre i befolkningen. Nå følger resten av landet etter. Mest urovekkende for framtidig vekst i Innlandet, er den store nedgangen i antallet barn, unge og unge voksne.

«Forsørgerbyrde» er en tallstørrelse som viser antall yrkesaktive i forhold til antall ikke-yrkesaktive. I 2020 var 66% av befolkningen i Innlandet under 19 år og over 67 år. I 2035 vil denne andelen øke til 76%. Tilsvarende tall for landet er 60% i 2020, som øker til 66% i 2035. Både i Kongsvinger-regionen, Nord-Østerdal, Nord-Gudbrandsdal og Midt-Gudbrandsdal vil denne «forsørgerbyrden» være på mer enn 80% i 2035. Dette gir store utfordringer for kommuneøkonomi og finansiering av velferdstjenester.

**Tabell 3.2 Forventet prosentvis endring i befolkningen i perioden 2020-2035. Bo- og arbeidsregioner**

	0-15 år	16-18 år	19-34 år	35-66 år	67-74 år	75 år +	I alt
Kongsvinger-region	-9 %	-21 %	-12 %	-5 %	4 %	59 %	0 %
Hamar-region	-1 %	-1 %	-7 %	6 %	12 %	61 %	7 %
Lillehammer-region	0 %	-5 %	-4 %	2 %	12 %	55 %	6 %
Gjøvik-region	-9 %	-13 %	-6 %	-1 %	8 %	56 %	3 %
Sør-Østerdal	-7 %	-11 %	-5 %	-1 %	4 %	54 %	3 %
Nord-Østerdal	-17 %	-25 %	-18 %	-8 %	9 %	65 %	-3 %
Nord-Gudbrandsdal	-19 %	31 %	20 %	-16 %	1 %	54 %	-8 %
Midt-Gudbrandsdal	-15 %	-24 %	-20 %	-8 %	4 %	49 %	-4 %
Hadeland *	-17 %	-28 %	-6 %	-5 %	21 %	60 %	1 %
Valdres	-15 %	-20 %	-12 %	-5 %	3 %	65 %	0 %
Innlandet	-7 %	-13 %	-9 %	-1 %	8 %	58 %	3 %

Kilde: SSB tabell 12882 – bearbejdet. \* Hadeland=Gran

### Sentraliseringen fortsetter

SSB har delt inn norske kommuner i 6 sentralitetsklasser, basert på nærhet til arbeidsplasser og servicefunksjoner.

De 46 kommunene i Innlandet fordeler seg slik:

Mest sentrale kommuner (sentralitetsgruppe 1)	(Ingen)
Nest mest sentrale kommuner (sentralitetsgruppe 2)	Hamar (1)
Over middels sentrale kommuner (sentralitetsgr. 3)	Kongsvinger, Lillehammer, Gjøvik, Ringsaker, Løten, Stange, Elverum, Vestre Toten, Gran (9)
Middels sentrale kommuner (sentralitetsgr. 4)	Nord-Odal, Sør-Odal, Eidskog, Øyer, Gausdal, Østre Toten, Søndre Land, Nordre Land, Nord-Aurdal (9)
Nest minst sentrale kommuner (sentralitetsgr. 5)	Grue, Åsnes, Våler, Trysil, Åmot, Tynset, Alvdal, Os, Vågå, Sel, Nord-Fron, Sør-Fron, Ringebu, Sør-Aurdal, Etnedal, Vestre Slidre, Øystre Slidre (17)
Minst sentrale kommuner (sentralitetsgr. 6)	Stor-Elvdal, Engerdal, Rendalen, Tolga, Follidal, Dovre, Lesja, Skjåk, Lom, Vang (10)

Kilde: SSB – sentralitetsindeks 2020

I alt 27 av 46 Innlandskommuner er klassifisert som *lite sentrale* kommuner (nærmere 60% av kommunene, men bare 24% av folketallet). Fig. 3.3 gir en forenklet framstilling av framskrevet folkemengde etter aldersgrupper og sentralitet. Innlandet følger det nasjonale mønsteret, men forsterket nedgang blant barn og unge voksne, med et lite unntak for de middels sentrale kommunene.

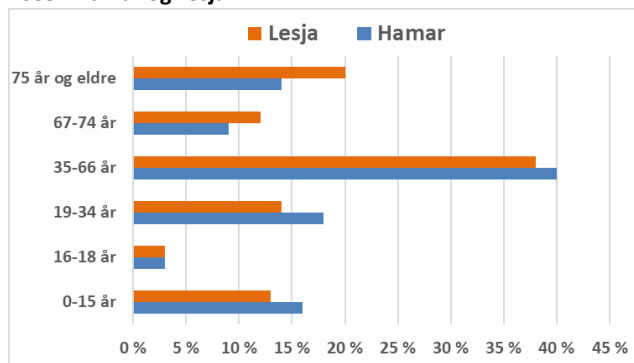
**Tabell 3.3 Forventet prosentvis endring i befolkningen 2020-2035 – etter sentralitet og aldersgrupper – Norge og Innlandet**

Alder	Mest sentrale (2 og 3)		Middels sentrale (4)		Minst sentrale (5 og 6)	
	Norge	Innlandet	Norge	Innlandet	Norge	Innlandet
0-18 år	-4 %	-5 %	-12 %	-11 %	-14 %	-16 %
19-34 år	-2 %	-5 %	-8 %	-14 %	-14 %	-15 %
35-66 år	8 %	3 %	1 %	-4 %	-5 %	-8 %
67 år +	46 %	34 %	41 %	35 %	34 %	29 %
I alt	9 %	6 %	3 %	1 %	-1 %	-3 %

Kilde: SSB tabell 12882 – bearbejdet

Hamar er den eneste kommunen som er klassifisert som «nest mest sentral» i landssammenheng. Lesja er en av de 9 «minst sentrale» kommunene, med en antatt nedgang i befolkningen på nærmere 11%. Fig. 3.5. viser hvor stor andel hver aldersgruppe vil utgjøre av framskrevet folkemengde i 2035 i disse ytterpunktene. De største forskjellene er i gruppene barn og unge voksne i etableringsfasen og for aldersgruppene over 67 år.

**Figur 3.5 Ulike aldersgruppers andel av framskrevet folketall 2035– Hamar og Lesja**



Kilde SSB tabell 12882 - bearbeidet

#### Utfordringer for velferdsstaten

- Mindre kommuner med aldrende befolkning og færre i arbeid: økende behov for kommunale pleie- og omsorgstjenester kombinert med lavere skatteinnngang.
- For å opprettholde velferdsstaten er det av stor betydning at flere står i arbeid, færre mottar passive trygdeytelser og flere står lengre i arbeid.
- Opprettholdelse av dagens bosetting i distriktene er avhengig av innvandring. Velferdssamfunnet er avhengig av at innvandrernes yrkesdeltakelse økes. Utfordringene er spesielt store for innvandrere med fluktbakgrunn.
- Vilje til å lage en ny distriktpolitikk gjennom å kombinere IKT/digitalisering og forestillingen om «det gode liv» (Demografiutvalget NOU 2020:15) kan få flere til å flytte ut til distriktene og ta jobben med seg (deltidsinnbygger). Det krever bedre bredbåndstilknytning i mindre sentrale strøk.

#### Konsekvenser for NAV i Innlandet

- Økningen i antallet eldre (pensjonister) vil i seg selv ikke medføre særlig merarbeid for NAV-kontorene (mer automatisering).
- NAVs høyest prioriterte oppgave er å bidra til at flere kommer i arbeid gjennom økt geografisk og yrkesmessig mobilitet. Dette kan føre til at unge voksne med fullført videregående skole, flytter ut for å få jobb eller ta utdanning andre steder. En utfordring er å gjøre det mer attraktivt å bo og ta videre utdanning i fylket, slik at sjansen for å beholde de unge voksne er større. Demografiutvalget fastslår at få arbeidssøkere fra andre deler av landet vil flytte til mindre sentrale kommuner dersom de ikke har noen tilknytning til området fra før.

- Forskjellene mellom små og store NAV-kontor vil øke. For å kunne levere bedre tjenester er det behov for større fagmiljøer (kommunesammenslåing, færre og større NAV-kontor og/eller i større grad etablering av vertskommunesamarbeid)
- Attraktive og varierte arbeidsmarkeder vil være avgjørende for å få unge voksne til å bli eller til å få flere til å flytte til Innlandet. Sentraliseringen vil trolig medføre økende forskjeller mellom sentrale og mindre sentrale kommuner, hvis man ikke gjør det mer attraktivt å bosette seg i utkantene. Det handler bl.a. om utbygging av IKT, som gjør det mulig å etablere nye, moderne arbeidsplasser i distriktene.
- Vanskeligere å skaffe kvalifisert arbeidskraft innen kritiske samfunnsfunksjoner (først og fremst sykepleiere) i utkantkommuner – sammen med andre instanser må NAV vurdere desentralisering av utdanning slik at helsefagarbeidere som allerede bor i regionen får muligheter til å øke sin formalkompetanse.

## 4. Brukerforventninger og digital teknologi

NAVs brukere speiler befolkningen og samfunnet. Ifølge Difis innbyggerundersøkelse fra 2019 svarer 60 pst at det er mye plunder og heft i møtet med det offentlige. Det er en økning på 13 prosentpoeng fra i 2015. Offentlige tjenester har nok blitt bedre, men forventningene har økt raskere enn evnen til å innfri. Forventningene til digitale tjenester, kundeservice og tilgjengelighet formes i stor grad av hva en erfarer i dagliglivet. De siste årene har digitaliseringen gitt befolkningen og virksomhetene smarte og effektive tjenester i raskt tempo. En egen undersøkelse blant unge under 30 år viser at det i stor grad er private aktører som Snapchat og Vipps som er med på å skape deres forventninger til offentlige digitale tjenester og dette vil trolig gjelde i enda større grad de neste 15 årene. NAV må følge denne utviklingen for å gjøre tjenestene tilgjengelige og relevante for framtidens brukergrupper.

Digitalisering av tjenester handler om å vurdere hvordan tjenestene kan forbedres, og ikke bare «sette strøm på» eksisterende skjema og prosesser. Det pekes blant annet på gjenbruk av informasjon om brukerne som NAV allerede har. Forenkling av tjenester kan blant annet være å snu prosessene ved at brukerne automatisk får tildelt ytelser og tjenester de har rett til, i stedet for at de må søke.

Innen mange av NAVs ansvarsområder antar vi at brukerne i 2035 verken vil være i kontakt med oss eller kjenne til at det er NAV som leverer ytelsen eller tjenesten de mottar. OECD omtaler denne trenden som usynlige tjenester. Dette kan gi veldig gode tjenester for folk, men også utfordringer. Et eksempel kan være økt skepsis til deling av data pga mulig misbruk. Hva NAV kan få til på dette feltet avhenger av hvordan vi bruker mulighetene som vi gis og av faktorer som regelverk, etikk, kompetanse og kultur.

NAVs evne til å forstå og møte brukernes behov blir avgjørende, i tillegg til regelverksutvikling, teknologisk kompetanse og innovasjonskultur. OECD påpeker også at en utfordring med usynlige tjenester kan være at brukerne for eksempel ikke lenger vil forstå den viktige rollen offentlige tjenester spiller og hva det bidrar med for den enkelte. Dette kan igjen påvirke forståelsen for og viljen til å finansiere offentlige tjenester gjennom skatt.



I 2035 antar vi at flere av NAVs tjenester er automatiserte, og at tjenestene på mange måter er usynlige. Dette vil trolig gjøre behovet for digital kompetanse og kjennskap til byråkratiet mindre viktig for befolkningen. Det kan også påvirke folks evne til å etterprøve om de får det de har krav på, fordi de får mindre kunnskap om offentlige tjenester og regelverk, når de ikke må oppsøke dem eller søke. Vi vet ellers at befolkningen stadig får større kunnskap og kompetanse om hvordan de kan hjelpe seg selv gjennom tilgjengelig informasjon og verktøy på internett. Dette kan endre forventningene folk har til møtet med NAV. Det gjelder uavhengig av om møtet er med et menneske eller en maskin.

#### **Høyere forventninger til møtene med NAV**

Utviklingen kan gi høyere forventninger om at møtet med NAV skal bidra til at brukeren kommer seg videre i livet eller bort fra den situasjonen som gjorde at de eller virksomheten deres trengte hjelp. Disse forventningene vil i større grad enn før handle om å bygge relasjoner, motivere og støtte brukere og virksomheter. Denne kompetansen er viktig hos veilederne i NAV i dag og antas å bli enda viktigere i årene som kommer. Framover vil det trolig bli økte forventninger om at NAV er de fremste på kunnskap om arbeidsmarkedet. Kompetansebehovet i NAV kan utvikle seg mer i retning av coaching, psykologi m.m. som kreves for å bidra til at mennesker kommer seg videre med økt livsmestring og deltakelse i arbeidslivet.

En artikkel i *Arbeid og Velferd* nr 1, 2021 «Utydelig til stede?» underbygger de økte forventningene til NAV. Den ser på den digitale dialogen NAV har med unge AAP-mottakere. Den viser at denne målgruppen har mange ulike spørsmål og forventninger, også utenfor det som er definert som NAVs ansvarsområder. Videre viser den også at NAV veilederne må bli betydelig mer målrettet i sin

dialog med brukerne, hvis de skal kunne hjelpe dem mot målet om å komme i arbeid.

I 2035 tror vi at både innbyggere og virksomheter selv ønsker å velge hvordan de skal ha kontakt med NAV og hva slags hjelp skal få. I begge brukergruppene er det et mangfold av behov og forventninger som må møtes med tilpasset service. Eksempelvis ser vi i dag at små virksomheter i større grad enn de store, forventer at NAV skal være en slags HR-avdeling. De større virksomhetene har egne ressurser som håndterer møtet med NAV.

Framtidsanalyser viser at de fleste ønsker å få individuell service gjennom digitale og automatiserte tjenester fra NAV. Gjennom bruk av data og mer brukersentrerte tjenester tror vi at de fleste vil oppleve de digitale tjenestene som tilpasset deres behov. Imidlertid vil andre brukere og virksomheter ønske tilpasset og individuell service gjennom bistand fra en veileder i NAV, og samtidig forvente at dette skal være lett tilgjengelig.

#### **NAV som mulig leverandør av data**

Forventningen om å slippe å forholde seg til NAVs og offentlig sektors organisering kan også være en driver for NAV til å tilby tjenester hos aktører der brukerne allerede er. NAV kan både la andre aktører bruke våre data for å levere tjenester, og bruke andres data inn i våre tjenester. NAV bruker i dag data fra private løsninger som Finn.no for å tilby tjenesten arbeidsplassen.no. Det er en digital tjeneste som viser ledige stillinger fra mange kilder. NAV henter også inn data fra samarbeidspartnere som eksempelvis tiltaksarrangører og helsevesenet. Det er vanskelig å anslå hvor mye denne trenden vil øke de neste 15 årene, men vi ser flere tilfeller der denne formen for datadeling har bidratt til bedre tjenester til befolkningen. Konsekvensene for NAV kan være at vi på flere områder tar rollen som datatilbyder, ikke som tjenesteleverandør.

#### **Teknologi endrer samfunnet og NAVs tjenester**

Vi lever i en tid med rivende teknologisk utvikling, og vi tar til oss ny teknologi raskere enn noen gang. Kompetanse Norge sin spørreundersøkelse høsten 2020 viser at bare 3 prosent av befolkningen i alder 16 år og oppover ikke bruker internett eller digitale verktøy (smarttelefon, datamaskin og nettbrett). Undersøkelser viser at 11 prosent har svake grunnleggende digitale ferdigheter. De med svakest digitale ferdigheter finner vi i størst grad blant eldre, personer med lav utdanning, de som bor i mindre sentrale kommuner og blant personer som er utenfor arbeidsstyrken. Alder, utdanning og husholdnings-inntekt forklarer i størst grad variasjon i digitale ferdigheter.

Koronapandemien har medført et større behov for digitale ferdigheter hos nesten halvparten av befolkningen, og mest blant personer i arbeid og utdanning. I alt 6 av 10 personer i arbeidsstyrken opplever i stor eller i noen grad et behov for å styrke sine digitale ferdigheter i tilknytning til arbeidslivet.

Ny teknologi gir mange muligheter, men en ser også at nye og krevende utfordringer følger i kjølvannet av dette. Ulike former for IT-kriminalitet vil tilta i styrke og hyppighet. Samtidig går det en mer spisset debatt som setter krav til det vi kan kalle en "etisk bærekraftig digitalisering". Fra flere hold forventes det at både debatt og brukerforventninger knyttet til en etisk bærekraftig digitalisering vil skjerpes i årene som kommer. Som en sentral aktør på velferdsområdet vil det for NAV derfor være særlig viktig med en etisk og ansvarlig tilnærming til all digital teknologi som er tuftet på bred forankring og aksept i befolkningen.

### Konsekvenser for NAV i Innlandet

- Det vil trolig være liten forskjell i utviklingen av brukerforventninger i Innlandet sammenliknet med landet som helhet.
- De digitale ferdighetene kan imidlertid være noe lavere i Innlandet pga. at vi har en eldre befolkning, jfr. kap 3 om demografi. NAV i Innlandet må derfor kunne tilpasse seg dette behovet.
- For å få nytte av effektiviseringsgevinster og forbedrede brukertjenester, må NAV i Innlandet være bevisst på raskt å lære seg nye teknologiske løsninger. Videre må vi få brukerne til å benytte disse.
- Kompetansebehovet for NAV-veiledere vil utvikle seg i retning coaching, psykologi m.m. Det blir også viktig å videreutvikle arbeidsmarkedskompetansen og samhandlingen med næringslivet.
- Økt bruk av digitale løsninger krever et tydeligere og enklere offentlig språk. Veiledere i NAV i Innlandet må anvende et mer forståelig språk i samhandling med brukerne.

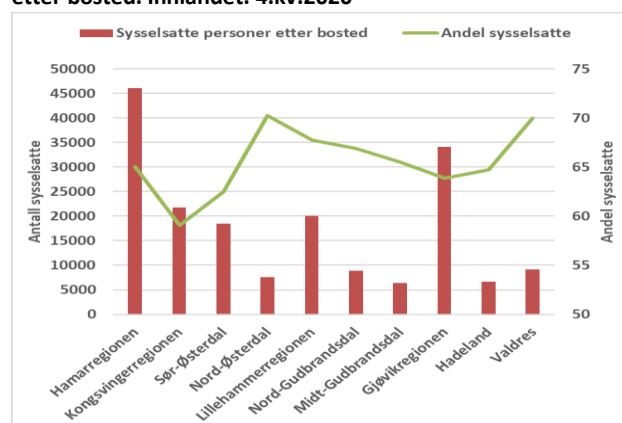
## 5. Utviklingen på arbeidsmarkedet

### Økt sysselsetting innen private og offentlige tjenester

Koronapandemien har hatt store konsekvenser for norsk økonomi og arbeidsmarkedet. Til tross for solid gjeninnhenting i løpet av andre halvår 2020, førte den til at nedgangen i fastlands-BNP ble den største som noensinne er målt og gav den høyeste registrerte arbeidsledighet i fredstid. NAV venter at gjeninnhenting i norsk økonomi vil fortsette i 2021 og 2022. Det ventes en betydelig bedring på arbeidsmarkedet fra andre halvår 2021 i takt med at samfunnet gjenåpnes. NAVs siste prognose er imidlertid at den registrerte arbeidsledigheten fortsatt vil være høyere ved utgangen av 2022 enn før koronautbruddet. Sysselsettingen forventes å øke noe fra høsten 2021 og framover. Veksten i arbeidsstyrken er forventet å være svak som følge av lav befolkningsvekst og høy arbeidsledighet.

Det var i alt vel 179 000 sysselsatte bosatt i Innlandet i 4. kv. 2020. Det er en nedgang på nær 3500 personer eller 2 prosent fra samme periode i 2018 (Jevnaker og Lunner er tatt ut av statistikken). Figur 5.1 viser at Hamarregionen og Gjøvikregionen er de klart størst regionene målt i antall sysselsatte, mens Midt-Gudbrandsdal har lavest antall.

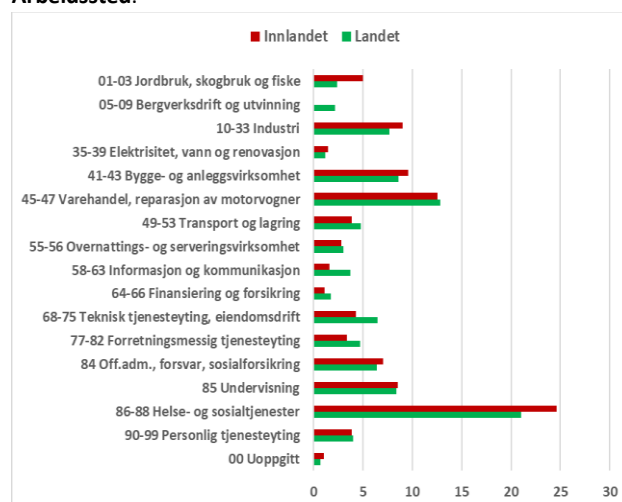
Figur 5.1 Sysselsatte og andel sysselsatte 15-74 år i befolkningen etter bosted. Innlandet. 4.kv.2020



Kilde SSB-tabell 11618. Kommunetall finnes. Hadeland= Gran kommune

Sysselsettingsandelen i Innlandet er nå på 65 prosent (66 på landsbasis). Det er en nedgang på snaut ett prosentpoeng fra 2018. Høyest andel sysselsatte finner vi i regionene Valdres og Nord-Østerdal, med 70 prosent, mens Kongsvinger-regionen har den laveste andelen på kun 59 prosent. Bare Nord-Østerdal har hatt en økning i sysselsettingsandelen fra 2018 til 2020.

Figur 5.2 Prosentvis andel sysselsatte etter næring 4. kv. 2020. Arbeidssted.



Kilde SSB-tabell 07984. Kommunetall finnes.

Sysselsatte etter arbeidssted viser ikke uventet at det er høyere andel av sysselsatte i Innlandet i helse og sosialtjenester enn for resten av landet fordi Innlandet har en eldre befolkning. Det er også denne næringen som det siste året har hatt en økning i andelen av sysselsatte både i Innlandet og på landsbasis. Turistnæringen med overnattings-/serveringsvirksomheter har hatt en tilsvarende nedgang i andelen av de sysselsatte. Dette skyldes i vesentlig grad nedstenginger knyttet til pandemien.

Antall sysselsatte med arbeidsplass i Innlandet viser en nedgang på vel 3000 fra 2018 til 2020. Størst nedgang var det for overnattings- og serveringsvirksomheter med over 850 personer. Dette rammet byer/tettsteder rundt Mjøsa og turiststeder mest. Innen industrien har det i samme periode vært en nedgang på vel 450 ansatte. Dette har i all hovedsak rammet Gjøvikregionen med i alt 400 arbeidsplasser.

**Tabell 5.1 Framskrevet (prognose) sysselsetting etter næring 2040 i forhold til 2019. Landet.**

Næringsgrupper	Endring i antall sysselsatte
Private tjenester	+93 000
Offentlige tjenester	+90 000
Bygg og anlegg	+18 000
Varehandel	-54 000
Olje og naturgass utvinning	-6 000
Industri	-26 000

Kilde SSB, NAVs Omverdensanalyse.

Tabell 5.1 viser antatte endringer i arbeidskraftbehovet i de ulike næringene. Sysselsettingen framover ventes å øke mest innen *privat og offentlig tjenesteproduksjon*, med knapt 10 prosent økning til 2040. Disse næringene vil bli enda mer dominerende framover. I 2040 vil de utgjøre 60 prosent av de sysselsatte. Det ventes også betydelig nedgang innen *varehandel og industri*, med rundt 10 prosent. For varehandelen skyldes dette automatisering og nye handelsmønstre ved netthandel, mens nedgangen i industrien i hovedsak skyldes ringvirkninger fra nedgangen i petroleumsnæringen.

De samme endringene i næringslivets behov for arbeidskraft ventes å komme i Innlandet, jfr. tabell 5.1. Et unntak er trolig industrien. Her har Innlandet tidligere hatt en økning og kan trolig vente en ny økning i sysselsettingen på grunn av gode tider i produksjon av trevarer, metallvarer, maskiner og utstyr. Dette skyldes store byggeaktiviteter i fylket og at metall- og maskin industrien i Innlandet ventes å være en utviklingsarena for industrien i Norge. Reiselivsnæringen er stor i Innlandet, med hoteller og store hytteområder med mange utbyggingsprosjekter. Næringen hadde betydelig vekst i årene før pandemien, men fremtiden er nå mer usikker og en del av endringene er ventet å vare i flere år. Den raskt aldrende befolkningen i Innlandet gjør at vårt fylke kan få et relativt større behov for faglærte helsearbeidere framover enn landet for øvrig.

### Høyere omstillingstakt i arbeidslivet

**Ny teknologi og økt digitalisering** gir mange nye muligheter, men vil samtidig medføre store endringer i etterspørselen etter kompetanse og arbeidskraft. Dette vil sannsynligvis medføre at arbeidstakere oftere både må skifte jobb og oppdatere sin kompetanse. OECD anslår at 6 prosent av jobbene i Norge antas å ha høy risiko for å forsvinne helt som følge av automatisering, mens om lag 25 prosent ventes å få vesentlige endringer.

Lavkompetanseyrker er mest utsatt, men oppgaver utført av høyt utdannet arbeidskraft vil også bli berørt.

**Fortsatt høy globalisering** – På tross av at vi ser en tendens til økt proteksjonisme i enkelte deler av verden, forventes det fortsatt høy grad av globalisering. Digitaliseringen bidrar til dette. Det gir utfordringer i form av økt konkurranse for mange bransjer, men også store vekstmuligheter for norske virksomheter.

**Det grønne skiftet** – Norge har forpliktet seg til å redusere klimautslippene med 50–55 prosent innen 2030 fra 1990-

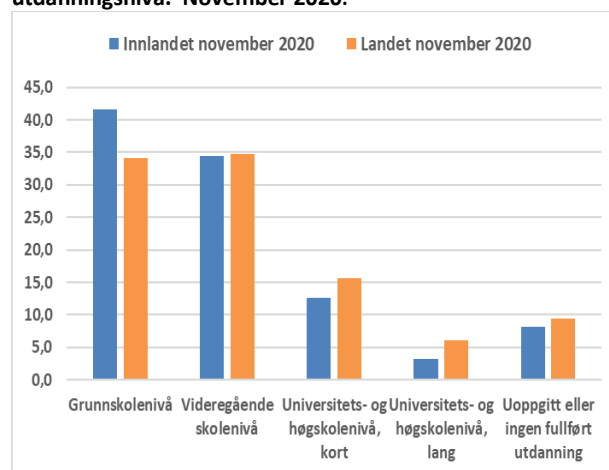
nivå. Nedgangen har så langt vært beskjeden. Nye anslag viser at oljeproduksjonen i verden kan ha nådd toppen i 2019. Dette innebærer at det grønne skiftet vil gi store omstillinger for norsk økonomi i det neste tiåret. Samtidig vil det vokse fram nye muligheter innen den nye og grønnere økonomien, for eksempel innen håndtering av CO2 og havvind. Et lokalt eksempel på dette er at Innlandet fylkeskommune har gitt kompetansemidler til bedrifter innen tre-mekaniske næringer. Bakgrunnen er at Innlandet er et skogfylke og treindustrien er en viktig del i realisering av det grønne skifte.

Koronapandemien vil trolig framskynde omstillingene på grunn av økt digitalisering og økt endringstakt på andre områder.

De ovenfornevnte skiftene vil også komme til arbeidslivet i Innlandet, selv om utviklingen erfaringsmessig vil kunne gå litt saktere eller komme litt senere enn for resten av landet. Det kan bli mangel på yrkesfagutdannede, spesielt innen helse- og håndverksfag, men også høyskole- utdannede siden det er liten ledighet blant disse, se figur 5.3. Siden Innlandet har det laveste utdanningsnivået i landet, se kap 6, vil fylket trolig få utfordringer med å dekke arbeidslivets økende kompetansekrav.

NAV Innlandet gjorde høsten 2020 en undersøkelse om rekrutteringsbehov og kompetanse i 28 industribedrifter i fylket. Der svarte 57% av de spurte bedriftene at de har behov for flere ansatte med fag-/svennebrev, 20% vil ha behov for korte bransjespesifikke kurs og sertifikater, 13% etterspør fagskolekompetanse, mens 10% av bedriftene etterspør mer høgskolekompetanse. Også NHO's undersøkelser bekrefter at 6 av 10 medlemsbedrifter har utfordringer med å finne rett kompetanse.

**Figur 5.3 Prosentandel registrerte ledige 15-74 år, etter utdanningsnivå. November 2020.**



Kilde SSB-tabell 11021. Tilsvarende tall finnes ikke for kommuner. \*SSB mangler opplysning om utdanningsnivå for mange innvandrere.

I figur 5.3 vises andelen av de registrerte ledige etter utdanningsnivå. Vi ser at arbeidsledigheten er høyest blant ufaglærte. Det er fare for ytterligere økning i ledigheten innen denne gruppen dersom ikke flere gjennomfører kompetansegivende tiltak og utdanning. I kap 6 har vi skrevet mer utfyllende om utdanningsnivået i Innlandet og der vises det til at fylket har en meget positiv utviklingstrend i utdanningsnivået.



### Utsatte grupper med høy ledighet

Innvandrere og unge voksne under 30 år er grupper som har vært mer utsatt for arbeidsledighet i 2020 enn andre grupper både i Innlandet og på landsbasis.

*Arbeidsledigheten blant innvandrere* bosatt i Innlandet lå på 8,6 prosent av arbeidsstyrken i 4. kv. 2020. Det er en økning på 3 prosentpoeng fra 1. kv. samme år. Ledigheten var høyest blant innvandrere fra Asia, Afrika og Latin-Amerika med hele 10,2 prosent. Tilsvarende ledighetstall for bosatte eksklusiv innvandrere i Innlandet, var på 2,2 prosent i 4. kv.

Også *unge under 30 år* har i større grad enn andre aldersgrupper, blitt arbeidsledige i 2020. I Innlandet var arbeidsledigheten for de under 30 år på 4,1 prosent av arbeidsstyrken ved utgangen av 2020 mot 2,9 prosent for alle aldersgrupper. Tilsvarende ledighetstall for unge voksne på landsbasis er 4,4 prosent.

At det forventes høyere arbeidsledighet enn normalt framover og at etterspørselen etter fagkompetanse øker, bidrar til at unge voksne og innvandrere med lite eller ingen utdanning og yrkeserfaring, kan få ekstra problemer med å komme seg inn i eller tilbake til arbeidslivet. For å forhindre utenforskap og bidra til å øke sysselsettingen, blir det viktig å bistå disse gruppene med å få kompetanse og erfaring som etterspørres i arbeidsmarkedet. Se ellers kap 7 som beskriver de prioriterte gruppene i NAV nærmere.

### Utfordringer og konsekvenser for NAV i Innlandet

Den vedvarende høyere arbeidsledigheten vil bety at flere vil trenge oppfølging fra NAV for å komme tilbake i arbeid. Det forsterkes av at mange av de som har gått ledige lenge har lav utdanning og at ledigheten er høy for en del grupper av innvandrere. Fra tidligere kriser vet en at det ikke bare er de mest utsatte gruppene som trenger oppfølging i en slik situasjon, men også mer ressurssterke grupper som i en normalsituasjon klarer seg uten bistand.

- NAV får en viktig oppgave med å bidra til å lette kommende omstillingsbehov i næringslivet. NAV må bidra til økt kompetanse og økt geografisk- og yrkesmessig mobilitet. NAV må jobbe med å øke sin kompetanse i forkant av disse endringene, og dessuten kunne håndtere brå og uventede skifter.
- Høy omstillingstakt på arbeidsmarkedet vil stille krav til at NAV-veiledere holder seg løpende oppdatert på de regionale/lokale forholdene på arbeidsmarkedet for effektivt å kunne formidle arbeidskraft. Vi må ha spisskompetanse om arbeidsmarkedet og arbeidsinkludering.
- NAV vil trolig få en viktigere rolle enn tidligere med å bidra til at kompetansebehovene i arbeidsmarkedet dekkes framover. NAV må derfor være aktivt med på å utvikle bedre modeller for kompetanse i samarbeid med næringslivet og på tvers av sektorer, blant annet med fylkes-kommunen, statsforvalteren, kommunesektoren, helsesektoren og utdanningssektoren.

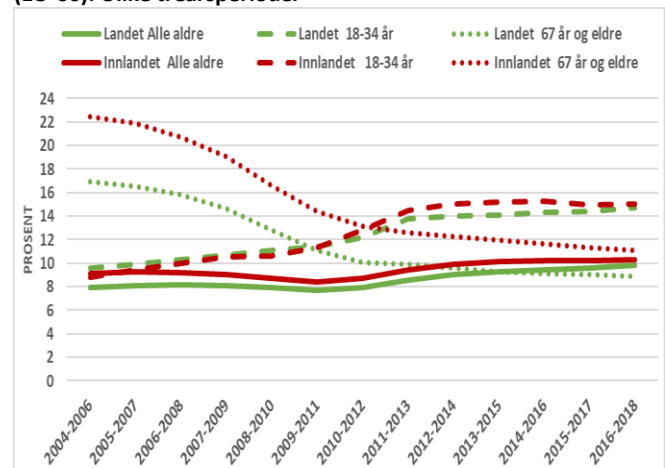
## 6. Levekår og helse

Begrepet levekår blir brukt både i Folketrygdloven og i Lov om sosiale tjenester. En husholdnings inntekt vil være den faktoren som har mest å si for en husholdnings levestandard.

### Andelen personer med vedvarende lavinntekt har gått ned blant unge voksne og eldre i Innlandet.

Vedvarende lavinntekt er en risikofaktor for fattigdom. Andelen med vedvarende lavinntekt har samlet for alle aldersgrupper bortimot stagnert i Innlandet fra 2016 til 2018 og nærmer seg nå nivået for landet. Som figur 6.1. viser har andelen unge voksne (18–34 år) med lavinntekt i Innlandet gått litt ned og ligger nå på 15 prosent som for landet. Andelen eldre over 67 år med lavinntekt i Innlandet ligger fortsatt høyere enn landsnivået, men har sunket betydelig og ligger nå på nær 11 prosent, mens landstallet er på ca 9 prosent. Nedgangen hos eldre skyldes større yrkesaktivitet og dermed høyere pensjoner. Dette indikerer at det skjer endringer i inntektssituasjonen mellom de ulike aldersgrupper i befolkningen, men også at Innlandet nærmer seg landsgjennomsnittet mht. lavinntekt.

Figur 6.1 Andel personer med vedvarende lavinntekt i prosent (EU-60). Ulike treårsperioder



Kilde SSB-tabell 10498. Tilsvarende tall finnes ikke for kommuner. Aleneboende studenter er utelatt blant unge voksne.

Vedvarende lavinntekt er et relativt fattigdomsmål etter EUs definisjon (EU 60), og innebærer at husholdningen har inntekt under 60 prosent av medianinntekten i tre påfølgende år (der det også blir tatt hensyn til antall barn og voksne i husholdningen).

Det er de unge voksne som har den høyeste andelen med lavinntekt i samfunnet. Dette skyldes nok at flere av dem har en periode med ustabil yrkestilknytning eller deltidsarbeid før de lykkes å etablere seg stabilt i arbeidslivet. En annen forklaring kan også være at det har vært en nedgang i andelen unge som er sysselsatt. I perioden fra 2008 til 2016 ble andelen unge som var i arbeid eller utdanning redusert fra 86 til 83 prosent for aldersgruppen 18–29 år. Tendensen var enda sterkere blant unge uten fullført videregående, der andelen i arbeid eller utdanning ble redusert med 10 prosentpoeng i perioden. En forklaring på denne utviklingen er bl.a. økt konkurranse om jobber for ufaglærte og slike jobber blir det færre av. Her må de unge også konkurrere med mange innvandrere. Den senere tid har det imidlertid vært noen positive utviklingstrekk. Andelen unge som verken er i

utdanning, arbeid eller på tiltak har blitt noe redusert. Denne trenden kan imidlertid endre seg pga den økte ungdomsledigheten under koronapandemien.

Til tross for at inntektsforskjellene har økt de senere årene har det likevel vært en velstandsvekst blant alle inntektsgrupper i Norge. Andelen mottakere av økonomisk sosialhjelp har gått noe ned målt over en lengre periode. Spørsmålet er om denne utviklingen vil fortsette i framtiden, eller om vi vil se perioder med nedgang i realinntekten for gruppene med lav inntekt. Det vil kunne inntreffe om vi får en langvarig nedgangskonjunktur i norsk økonomi og må sees i sammenheng med utviklingen på arbeidsmarkedet (kapittel 5).

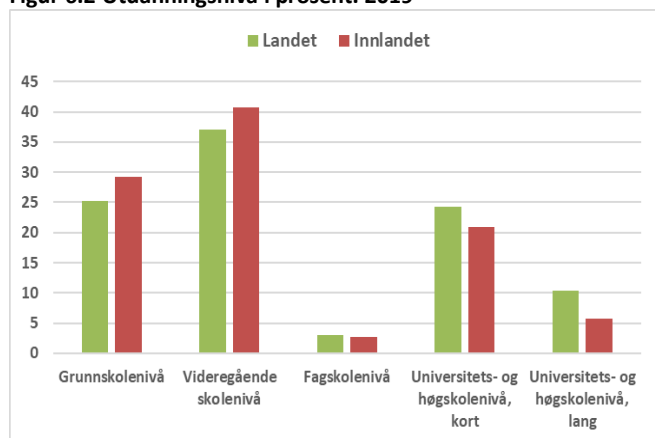
### **Innvandrerfamilier er overrepresentert i lavinntektsgruppen, men etterkommere har høy sosial mobilitet.**

Blant innvandrere fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Latin-Amerika har 1 av 3 vedvarende lavinntekt. Årsaken er bl.a. manglende sysselsetting og utdanning som medfører at mange mottar sosialhjelp. Andelen barn i disse husholdningene økte i perioden 2011–2018. Økningen skyldes ikke at det er generell økning i andelen innvandrerfamilier med lavinntekt, men at det har kommet flere innvandrerfamilier med barn til landet og at disse ofte har lavinntekt.

Nyere forskning om etterkommerne av innvandrerne som kom til Norge på 70- og 80-tallet, viser imidlertid at gruppen langt på vei har lyktes både i utdanningssystemet og arbeidslivet. Gode velferdsordninger, gratis høyere utdanning og tilgang til gunstige studielån kan til dels forklare den høye graden av sosial mobilitet i denne gruppen. Det er imidlertid store variasjoner i sysselsetting, inntekt og utdanningsnivå til etterkommere når en ser på hvilket land foreldrene kommer fra.

### **Fortsatt økende andeler som fullfører videregående opplæring**

**Figur 6.2 Utdanningsnivå i prosent. 2019**



Kilde SSB-tabell 09429. Kommunedata finnes.

Innlandet er fortsatt det fylket som har lavest andel av befolkningen med utdanning på universitets- og høyskolenivå. Dette har sammenheng med den demografiske utviklingen i fylket med mange eldre uten videregående utdanning. Mange var ansatt i bl.a. primærnæringer og industri som ikke krevde formell utdanning.

Kvinner har fortsatt større andel med høyere utdanning enn menn.

Ser en på utdanning i ulike aldersgrupper, er det høyere utdanningsnivå i aldersgruppen 20-49 år enn for de mellom 50-66 år. Det medfører at utdanningsnivået i Innlandet vil øke framover når de eldste aldersgruppene går ut av arbeidslivet og det kommer til yngre med mer utdanning.

I 2019 var det vel 78 prosent som fullførte videregående opplæring i løpet av 5-6 år på landsbasis. Tilsvarende tall for Innlandet (gjennomsnitt for Hedmark og Oppland) var på godt over 77 prosent. Andelen har vært økende siden 2012 både på landsbasis og i Innlandet.

Økningen i andelen som fullfører utdanning i perioden fra 2012 til 2019 har vært størst innen yrkesfaglige programmer. Denne andelen var både på landsbasis og i Innlandet godt over 67 prosent i 2019. I Innlandet har andelen som fullfører studieforberedende program gått opp til nær 90 prosent i 2019. Det er over resultatene for landet. Det er fortsatt flest kvinner som fullfører videregående opplæring, mer enn 80 prosent både på landsbasis og i Innlandet.

**Tabell 6.1 Fullført videregående opplæring. Prosent.**

	Andel som har fullført videregående utdanning 2013-2019	Endring i prosent Endring fra 2006-2012 til 2013-2019
<b>Landet</b>		
Alle utdanningsprogrammer	78,1	6,1
- Studieforberedende	87,5	4,5
- Yrkesfaglige	67,5	7,0
<b>Hedmark</b>		
Alle utdanningsprogrammer	78,6	7,9
- Studieforberedende	89,1	5,7
- Yrkesfaglige	68,0	9,3
<b>Oppland</b>		
Alle utdanningsprogrammer	76,2	5,9
- Studieforberedende	87,9	2,9
- Yrkesfaglige	65,0	6,6

Kilde SSB tabell 12971. Tilsvarende tall finnes ikke for kommuner.

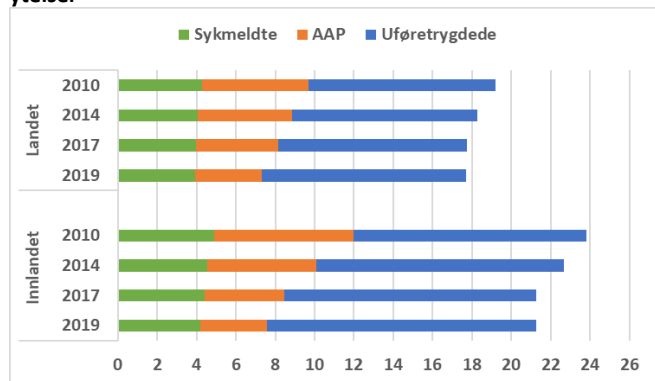
### **Nedgangen i helserelaterte trygdeytelser har stagnert**

NAV har en rolle i å fremme folkehelsen. Denne rollen er spesielt framtrekkende i vårt arbeid med å inkludere flere i arbeid og yte inntektssikring til de som ikke er i arbeid.

Et bilde på folkehelse er derfor å se på utviklingen av andelen som mottar helserelaterte trygdeytelser. Figur 6.3 viser at andelen av mottakere i yrkesaktiv alder i Innlandet nå har stagnert på vel 21 prosent og for landet på litt under 18 prosent, etter en jevn nedgang de siste 10 årene. Innlandet ligger høyere enn landet. Dette skyldes blant annet at vi har en eldre befolkning og helseproblemer øker med alderen.

Det er fortsatt en liten nedgang blant mottakere av sykepenges og AAP (regelverksendringer på AAP i 2018), mens andelen som mottar uføretrygd har økt tilsvarende mye.

**Figur 6.3 Andel av befolkningen 18-67 år på helse-relaterte ytelser\***

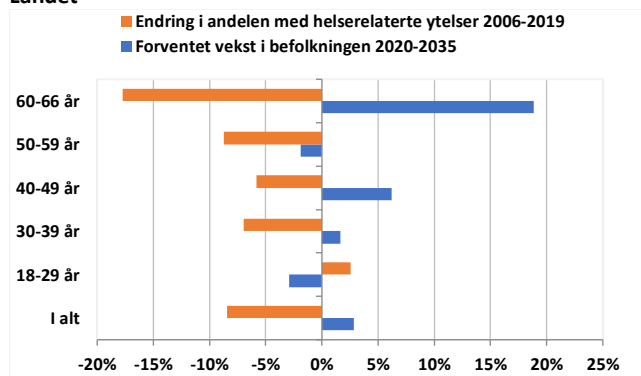


Kilde NAV. \* Sykmeldte er gjennomsnittlig antall pr dag i aktuelt år, mens mottakere av AAP og uføretrygdde er pr 31.12.

### Stor reduksjon i andelen eldre som mottar helse-relaterte ytelser

Det er hovedsakelig de over 50 år som har bidratt til nedgangen i den totale andelen mottakere de siste 15 årene. Årsaken forklares med bedringen i folkehelse og pensjonsreformen fra 2011. Spesielt har fleksibel pensjonsalder gjort at mange har tatt ut alderspensjon tidligere enn før, i tillegg til at de fortsatt er i jobb. Dermed har uføretrygd blitt mindre aktuell for denne aldersgruppen. Figur 6.4 viser utviklingstrekkene etter aldersgrupper for landet.

**Figur 6.4 Endring i andelen med helse-relaterte ytelser fra 2006-2019 og forventet vekst i befolkningen 2020-2035, etter alder. Landet**



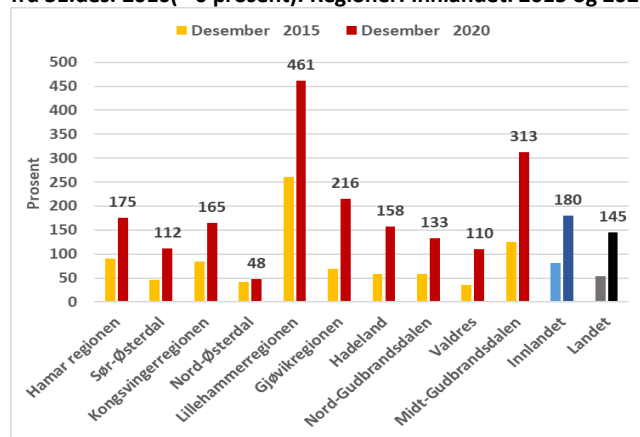
Kilde SSB og NAV

### Kraftig økning i antall unge voksne på uføretrygd i Innlandet

I aldersgruppen under 30 år ser det ut til å være en bekymringsfull økning i andelen med uføretrygd. I Innlandet økte antallet uføretrygdde under 30 år i perioden 2010 til 2020 fra 607 til 1697. Det tilsvarer en økning på hele 180 prosent. Figur 6.5 viser at det er stor forskjell på økningen mellom regionene i fylket. Lillehammerregionen har hatt størst økning med hele 461 prosent siden 2010, mens Nord-Østerdal har hatt lavest økning med 48 prosent.

Den viktigste faktoren bak veksten i unge under 30 år med uføretrygd er at stadig flere 18-åring blir uføretrygd. Den vanligste diagnosen hos disse er psykisk utviklingshemming. For denne gruppen har også diagnosene Aspergers syndrom og autisme økt. Årsaken er ikke kjent, men det kan både være at flere enn før får diagnosen og at forekomsten øker.

**Figur 6.5 Prosentvis økning i antall uføretrygdde under 30 år fra 31.des. 2010(= 0 prosent). Regioner. Innlandet. 2015 og 2020**



Kilde NAV. Tabell PST210. Hadeland= Gran kommune

Fortsatt er det langt flere kvinner enn menn som mottar helse-relaterte ytelser, og forskjellene er økende. Dette gjelder spesielt sykepenger.

Andelen med psykiske lidelser i den voksne befolkningen har generelt sett vært stabil siden årtusensiftet. Likevel er det en noe økende andel unge kvinner som rapporterer om psykiske plager og oppsøker helsetjenesten for disse plagene. Tilsvarende funn finnes i Ungdata.

### Innvandrere mottar sjeldnere helse-relaterte ytelser enn norskfødte

Folk i Norge som er født i andre land mottar i langt mindre grad helse-relaterte ytelser enn de som er født i Norge. Blant innvandrerbefolkningen mellom 18–66 år mottok 12 prosent slike ytelser ved utgangen av 2019, mens tilsvarende tall var 18 prosent blant norskfødte. Innvandrere mottar imidlertid i større grad enn den øvrige befolkningen andre ytelser som sosialhjelp og dagpenger. Samlet sett blir dermed andelen som mottar en inntektssikring fra NAV omtrent lik for innvandrere og de som er født i Norge.

Fram mot 2035 ventes en stabil andel av befolkningen med helse-relaterte ytelser. Bedre folkehelse trekker nedover, mens økt gjennomsnittsalder blant de som er i yrkesaktiv alder, trekker i motsatt retning, se figur 6.4. At omstillingene i arbeidslivet i større grad rammer utsatte grupper på arbeidsmarkedet, samt et fortsatt høyt frafall fra videregående skole, kan bidra til at trenden snur. Det siste vil avhenge av hvor godt Norge lykkes med å håndtere omstillingene. Tilsvarende kan koronapandemien bidra til raskere omstillinger, og at flere blir stående varig utenfor arbeidsmarkedet.

### Utfordringer og konsekvenser for NAV i Innlandet

Innlandet har lavere utdanningsnivå enn landet. Dette vil gi utfordringer med å tilfredsstille kompetansekravene som den stadig økende omstillingen i arbeidsmarkedet krever.

Innlandet har større andeler av befolkningen med helse-relaterte ytelser enn landet ellers. Særlig den store økningen i antall unge uføre er bekymringsfull. Denne trenden vil gi fylket problemer med å bidra til økt sysselsetting, som trengs for å opprettholde dagens velferdsnivå.

NAV i Innlandet må arbeide for å motvirke økt trygdebruk som følge av økt omstillingstakt på arbeidsmarkedet.

Dette kan gjøres ved at vi;

- samarbeider tett med utdannings- og kommune-sektoren for at flere får mer individuell veiledning og tilrettelagte kvalifiseringsløp. Det kan bidra til at de fullfører videregående utdanning tilpasset arbeidsmarkedets behov.
- samarbeider tettere med arbeidstaker, arbeidsgiver og helsesektoren for å legge mer vekt på den enkelte brukers tilretteleggingsbehov, ressurser og arbeidsevne. Dette vil kreve mer målrettet oppfølgingsinnsats uavhengig av diagnose og ytelse.
- prioriterer målgruppene unge voksne og innvandrere for å hindre utenforskap og øke sysselsettingen.

## 7. Politiske utfordringer og konsekvenser for prioriterte grupper i NAV

Hovedmålet for arbeids- og velferdspolitikken er et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting, økonomisk og sosial sikkerhet og et sikkert og seriøst arbeidsliv. Det er sannsynlig at den norske arbeids- og velferdspolitikken framover vil være preget av stabilitet. De politiske skillelinjene vil gå mer på offentlige/private løsninger, «pisk eller gulrot» og omfang av aktivitetskrav og tiltak overfor de som står utenfor arbeidslivet. Det er grunn til å anta at de viktigste politiske utfordringene framover vil være:

- ✓ Omstilling og bærekraft, herunder behov for ny kompetanse
- ✓ Inkludering av utsatte grupper: herunder hindre utstøting og utenforskap, integrering og inkludering av innvandrere og utsatte unge
- ✓ Sikring av velferdsstatens bærekraft, herunder øke arbeidsmarkedsdeltakelsen og effektivisering av offentlig sektor som ledd i å redusere velferdsstatens utgifter.

Forventningene til NAV og andre offentlige myndigheter vil være:

- ✓ å iverksette treffsikre tiltak for å sikre nødvendig omstilling og kompetanseløft
- ✓ å øke samhandlingen innad i og mellom offentlige etater
- ✓ å ta i bruk ny teknologi gjennom digitalisering, automatisering og deling av data.

For NAVs tjenestetilbud vil de største utfordringene være knyttet til *inkludering av utsatte grupper*. I det følgende vil vi beskrive særtrekk og anslå størrelsen på disse gruppene i Innlandet pr. i dag. Omfanget fram mot 2035 vil være avhengig av hvordan tilbudet av arbeidskraft tilpasses etterspørselen, samt kompetansekrav og omstillingsbehov. Samtidig med at NAV skal prioritere å formidle arbeidskraft og øke den geografiske og yrkesmessige mobiliteten, vil etaten også ha ansvaret for utsatte grupper som mangler nødvendige kvalifikasjoner for å passe helt inn i det «nye» arbeidslivet. Dette vil trolig være den største utfordringen for NAV i årene framover.

### Ungdom og manglende videregående opplæring

Det største frafallet fra videregående skole skyldes de elevene som slutter underveis (drop-outs). Frafallet er noe større på yrkesfaglig enn på studieforbereidende program, se kap. 6. Det er flere gutter enn jenter som ikke fullfører videregående utdanning. Tabell 7.1. viser årsaker til manglende fullføring for det kullet som startet videregående opplæring i 2013 og status i 2019, etter at retten til gratis videregående skole falt bort.

Tabell 7.1 Elever som ikke fullførte videregående utdanning på normert tid 2013-19. Antall og andel

	Hedmark		Oppland		Sum Innlandet	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Fortsatt i videreg opplær etter 5/6 år	73	3,0%	70	2,9%	143	2,9%
Gjennomf. men ikke bestått VK3/fagbrev	118	4,9%	98	4,0%	216	4,4%
Sluttet underveis	268	11,0%	339	13,9%	607	12,4%

Kilde: SSB tabell 13012

Som nevnt i kap 5, vil etterspørselen etter faglært arbeidskraft øke. Det er derfor grunn til å tro at konkurransen om plassene på yrkesfaglige studieretninger på videregående skole vil øke. Dette kan favorisere de ressurssterke elevene og øke fullføringsgraden. Men det vil også kunne føre til at mindre teoristerke elever ikke vil få det tilbudet de har evner og interesser for. Denne situasjonen må følges nøye. Det må vurderes hvorvidt det bør tilbys flere tilbud til teorisvake elever innenfor yrkesfag, gjerne kombinert med mer praksis i bedrift.

### Flere helt arbeidsledige under 30 år

Pandemien har rammet unge arbeidstakere særlig hardt. Mange med lav utdanning arbeidet i bransjer som har vært særlig hardt rammet av nedstengning (hotell/restaurant/butikker), de har hatt lavere ansiennitet og har oftere enn eldre grupper falt helt ut av arbeidsmarkedet. Likevel har arbeidsledige unge klart seg bedre i Innlandet enn i landet som helhet.

Tabell 7.2 Helt ledige etter alder i prosent av arbeidsstyrken - utgangen av 2020

Alder	Innlandet	Landet
Alle aldre	2,9	3,8
Under 30 år	4,1	4,4

Kilde NAV

### Unge mennesker får oftere diagnose «psykiske lidelser»

Ved utgangen av 2020 var det i Innlandet nær 9.000 personer som mottok *arbeidsavklaringspenger (AAP)*. I alt 41% av dem hadde diagnosen «psykiske lidelser». Innlandet ligger litt under landsgjennomsnittet. Andelen med denne diagnosen har økt jevnt mens antallet mottakere av AAP er redusert. Hele 7 av 10 AAP-mottakere under 30 år har en psykisk diagnose. Det er reist spørsmål om det er en tendens til å «medikalisere» unge som har falt utenfor arbeidsmarkedet, ved å gi dem en langvarig ytelse som forsinker eller forhindrer returen til arbeidslivet. «Angst og depresjoner» er den mest brukte diagnosen. Ut fra tidligere erfaringer vet vi at arbeid er viktig terapi for denne diagnosegruppa.

**Tabell 7.3 Andel med diagnose «psykiske lidelser» av alle mottakere av arbeidsavklaringspenger. 31.12.2020. Innlandet**

	Totalt	Under 30 år	30-49 år	50 år +
<b>Andel med psykisk diagnose av totalt antall AAP-mottakere</b>	<b>40,7</b>	<b>70,8</b>	<b>42,0</b>	<b>22,2</b>
Herav: Angst/depresjon	18,0	26,3	20,5	12,8
Lettere psykiske lidelser	11,8	22,6	11,3	6,3
Andre psykiske lidelser	10,0	21,9	10,2	3,1

Kilde: NAV

Det er stor grunn til å tro at majoriteten av disse unge ikke har fullført videregående skole. Vi vet at psykiske diagnoser kan være stigmatiserende for å komme seg ut i arbeidslivet uten tett oppfølging.

### **Nedsatt arbeidsevne reduserer mulighetene i et arbeidsliv i omstilling**

Hvorvidt en arbeidssøker har nedsatt arbeidsevne, er en skjønnsmessig vurdering fra NAV basert på funn i arbeidsevnevurderingen og sett i lys av arbeidsmarkedet. Ved utgangen av 2020 var 5,9% av befolkningen i yrkesaktiv alder i Innlandet registrert med nedsatt arbeidsevne. Tabell 7.4 viser antallet med nedsatt arbeidsevne fordelt på bo- og arbeidsregioner. I Innlandet utgjør unge under 30 år med nedsatt arbeidsevne 6,1% av befolkningen i sin aldersgruppe. Denne andelen er høyere for Innlandet enn for landet ellers.

**Tabell 7.4 Antall personer med nedsatt arbeidsevne, herav under 30 år etter regioner. 31.12.2020**

	Totalt antall	Herav under 30 år
<b>Kongsvinger-regionen</b>	2236	545
<b>Hamar-regionen</b>	3543	848
<b>Lillehammer-regionen</b>	1140	308
<b>Gjøvik-regionen</b>	2742	642
<b>Sør-Østerdal</b>	1480	300
<b>Nord-Østerdal</b>	422	89
<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	532	127
<b>Midt-Gudbrandsdal</b>	402	92
<b>Hadeland *</b>	544	127
<b>Valdres</b>	463	83
<b>Innlandet</b>	<b>13504</b>	<b>3161</b>

Kilde: NAV \* Hadeland = Gran kommune

Tapet av arbeidslivskompetanse øker jo lengre man står utenfor arbeidslivet. Store krav til omstilling og evne/vilje til jevnlig kompetanseheving i et framtidig arbeidsliv kan gjøre det vanskeligere for denne gruppa å komme seg i lønnet arbeid. Disse arbeidssøkerne kan derfor ha behov for omfattede bistand for å komme tilbake i arbeidslivet.

### **Mange innvandrere har problemer med å komme i arbeid**

Målet med norsk integreringspolitikk er at flere av våre nye landsmenn skal kunne livnære seg og familien gjennom lønnet arbeid. På landsbasis var antallet sysselsatte innvandrere fra Asia, Tyrkia og Afrika på vel 8.800 i 2019, en sysselsettingsgrad på 57%. Dette er en svak økning fra året før, men lavt sammenlignet med innvandrere fra Europa og andre vestlige land.

**Tabell 7.5 Registrert arbeidsledige og tiltaksdeltakere blant innvandrere fra Asia inkl. Tyrkia og Afrika. Innlandet 4.kvartal 2020**

Helt ledige og på tiltak	<b>1342</b>
herav: andel på tiltak	<b>22 %</b>
andel av arbeidsstyrken	<b>13 %</b>
andel av bosatte	<b>8 %</b>
Helt arbeidslediges andel av arbeidsstyrken	<b>10,2%</b>

Kilde: SSB tabell 07115

Registrert arbeidsledighet i denne gruppa er på 10,2%. Til sammenligning var arbeidsledigheten i Norge på 3,0%, og på 7,1% for innvandrere fra den vestlige verden.

Ifølge NAV utgjør innvandrere nesten en fjerdedel av alle med registrert nedsatt arbeidsevne (desember 2020). I alt 61% av dem kommer fra Asia og Afrika. Somaliere utgjør den største andelen (12%), deretter kommer polakker og syrere. Aldersmessig er innvandrere med nedsatt arbeidsevne noe eldre enn ikke-innvandrere i samme gruppe.

### **Konsekvenser for NAV i Innlandet**

Med de framtidsutsikter som er skissert i foregående kapitler mht behovet for omstilling, digitalisering/ automatisering og nye kompetansekrav, vil det bli et stadig større gap mellom de som står utenfor arbeidsmarkedet i dag og de som er omstillingsdyktige eller har den riktige kompetansen. Korona-pandemien har ikke gjort det lettere for de mest utsatte gruppene å komme tilbake i arbeidslivet.

- Totalt sett vil det i Norge ikke bli mindre etterspørsel etter arbeidskraft. Utfordringene ligger i et økende misforhold mellom den kompetansen og de egenskapene som etterspørres og tilsvarende for de som har stått utenfor arbeidslivet lenge. Oppdatert kompetanse og omstillingsevne/-vilje er viktige egenskaper en arbeidssøker må ha for å få innpass. For NAV vil det være en stor utfordring å få disse utsatte gruppene mer *omstillingsdyktige*, slik at de i større grad kan tilpasse seg kravene i et framtidig arbeidsmarked. Dette omfatter både språkopplæring, utdanning og mobilitet.
- «Livslang læring» må også gjelde for de som står utenfor arbeidsmarkedet. Det vil være behov for å endre tiltak og virkemidler. Et tettere samarbeid mellom NAV og kompetansetilbydere vil være nødvendig for å få til dette.
- I arbeidet med å sikre velferdsstaten er det et politisk mål at sysselsettingen økes. Det kan forventes at NAV får ansvar for å følge opp flere grupper med tanke på å få/holde folk i arbeid. Det vil for eksempel gjelde sosialhjelpsmottakere, eldre og uføretrygdede. Dette vil gi NAV store utfordringer. Det kan føre til at utsatte grupper med lang vei fram mot arbeid, blir «ofret» til fordel med grupper som har kortere vei.
- Høyere brukerforventninger vil kreve mer kunnskap om brukergruppene i NAV for å få en bedre forståelse av deres livssituasjon og hjelpebehov.

## 8. Behov for samarbeid på tvers av sektorer

De arbeidsmarkedspolitiske utfordringene framover berører ikke bare NAV. For å lykkes er vi helt avhengige av et velfungerende og forpliktene samarbeid med andre offentlige og private aktører, både lokalt og regionalt.



Vi ser tre hovedutfordringer i dette samarbeidet:

### 1. Et velfungerende arbeidsmarked som kan bidra til økonomisk vekst og nødvendig omstilling (sikre geografisk og yrkesmessig mobilitet, herunder rett kompetanse i forhold til etterspørselen).

- ✓ *Felles forståelse for og omforent kunnskap om arbeidsmarkedet regionalt:* NAV skal bidra til økt yrkesmessig og geografisk mobilitet i hele landet. Raskere omstillingstakt på arbeidsmarkedet betyr at både NAV og utdanningsmyndigheter må være oppdatert på utviklingen og ha kunnskap om hva endringene betyr for NAVs- og andre aktørers tjenester. Et eksempel er behovet for tidsriktig kompetanse. Her må NAV være i forkant og se omstillingsbehov og konsekvenser for arbeids- og næringsliv.
- ✓ *Teknologisk utvikling endrer arbeidsmarkedet – behov for livslang læring:* Hyppige kompetanseløft blir stadig viktigere. NAV, utdanningsmyndigheter og partene i arbeidslivet har ansvar på forskjellige områder, men disse ulike ansvarsområdene må ses i sammenheng. For NAV er det særlig viktig å sikre «livslang læring» også for de som ufrivillig står utenfor arbeidsmarkedet.
- ✓ *Sikre tilgang på arbeidskraft og nødvendig kompetanse til kritiske samfunnsfunksjoner i mindre sentrale kommuner:* Demografi-utvalget (NOU 2020:15) mener at hvis folk allerede har en tilknytning til en mindre sentral kommune, er mulighetene for å få mer stabil arbeidskraft som ønsker å bli boende i kommunen større. Dette kan oppnås gjennom mer desentralisert utdanning for bl.a. å få helsefagarbeidere til å bli sykepleiere og barne- og ungdomsarbeidere til å bli førskolelærere.

### 2. Inkludering og integrering av de som er mest utsatt på arbeidsmarkedet– dette har både et velferdspolitisk og samfunnsøkonomisk perspektiv.

- ✓ *Behov for mer fleksible løsninger for opplæring – tilpasset individuelle behov og arbeidslivets behov:* De mest utsatte gruppene på arbeidsmarkedet vil fortsatt komme dårligst ut i det framtidige arbeidslivet. Erfaringene fra det siste året (korona) har forsterket forskjellene. Et tettere samarbeid mellom NAV og spesielt utdanningssektoren er nødvendig. Det vil være behov for individuelle løsninger der opplæringen i større grad må være en spesialtilpasset kombinasjon av praktisk arbeid og formell læring. Flere i målgruppa vil i tillegg har psykiske plager. Helsevesenet er derfor også en viktig samarbeidspartner her.
  - ✓ *Tilpasset opplæring og arbeidspraksis for innvandrere som står utenfor det ordinære arbeidsmarkedet:* Disse er overrepresentert i lavinntektsgruppa, og har ofte både språklige og kulturelle utfordringer knyttet til reell integrering i norsk arbeidsliv. I tillegg mangler de ofte et nettverk utenfor eget miljø. Samtidig representerer de en arbeidskraftsressurs samfunnet har behov for. For å få til en vellykket integrering er det derfor særs viktig å kunne kombinere språkopplæring, formalutdanning og målrettet arbeidspraksis. Sammen med arbeidsgivere, kommunene og utdanningsmyndighetene må NAV bidra til en helhetlig innsats. Dette kan kobles til et økende behov for arbeidskraft innen blant annet pleie- og omsorgssektoren.
- ### 3. Organisering og kompetanseutvikling i NAV og hos samarbeidspartnere som følge av digitalisering og økte brukerforventninger.
- ✓ *Brukernes forventninger i en mer digital verden krever mer tverrsektoriell tilnærming:* Trenden vil være at folk i økende grad forventer service og tjenester tilpasset egen situasjon og eget behov, uavhengig av hvilken offentlig etat som skal gi tilbudet. Dette vil stille store krav både til NAV og til andre offentlige tjenestetilbud. Digitalisering og automatisering vil gjøre det mulig å møte brukerne på nye måter ved hjelp av den informasjonen det offentlige allerede har. Tjenester vil kunne skreddersys og tilpasses individuelle behov og samordnes på tvers av NAV og andre aktører. Dette krever både økt kunnskap om samarbeidspartnere og de tilbud de kan gi, og mer tverrsektoriell kunnskap om brukergruppene i NAV, for å få en mer helhetlig forståelse av deres livssituasjon og hjelpebehov
  - ✓ *Framtidens brukerbehov vil kreve helhetlig kunnskap om arbeidsrettet oppfølging, som også innbefatter kunnskap som i dag forvaltes av våre samarbeidspartnere:* Vi trenger derfor en mer tverrfaglig og tverrsektoriell samhandling mellom personell fra ulike faggrupper. Fokus må være på den enkelte brukers situasjon og behov. Samhandlingen må være formalisert og strukturert og forplikte den enkelte etat.