



Brukerutvalg i Østerdalen

9. september 2025

Presentasjon til brukerutvalget

Oddvei Iren Ernes-Skaug
Statistikkontakt Nav i Innlandet



Deltagere i møtet

- Mona Nordhaug (leder)
- Gunhild Salvesen
- Trond Bertheussen
- Willy Olsen
- Ibrahima Sesay
- Ida Katrin Ravn
- Synnøve Narjord
- Kersti Grindalen

Agena for møtet

- Statistikk/innsikt i Østerdalen
- Neste møte
- Eventuelt

Disposisjon:

- Brukeropplevelse og tilbakemeldinger – Navs personbrugerundersøkelse 2024
- Syssetsetting
- Demografi
- Arbeidsmarkedet
- Bedriftsundersøkelsen - arbeidsgiveres behov
- Arbeidskraftsløftet
- Utenforskap
- Legemeldt sykefravær
- Uføre
- Arbeidsindikatoren –mål på Nav sitt bidrag
- Nav i Innlandets omverdenanalyse –Nav mot 2035



Personbrukerundersøkelsen for NAV i Innlandet 2024



Slik ble undersøkelsen gjennomført

Personbrukerundersøkelsen samler inn data om personer som har søkt eller mottar en statlig ytelse i tidsrommet januar til mai 2024.

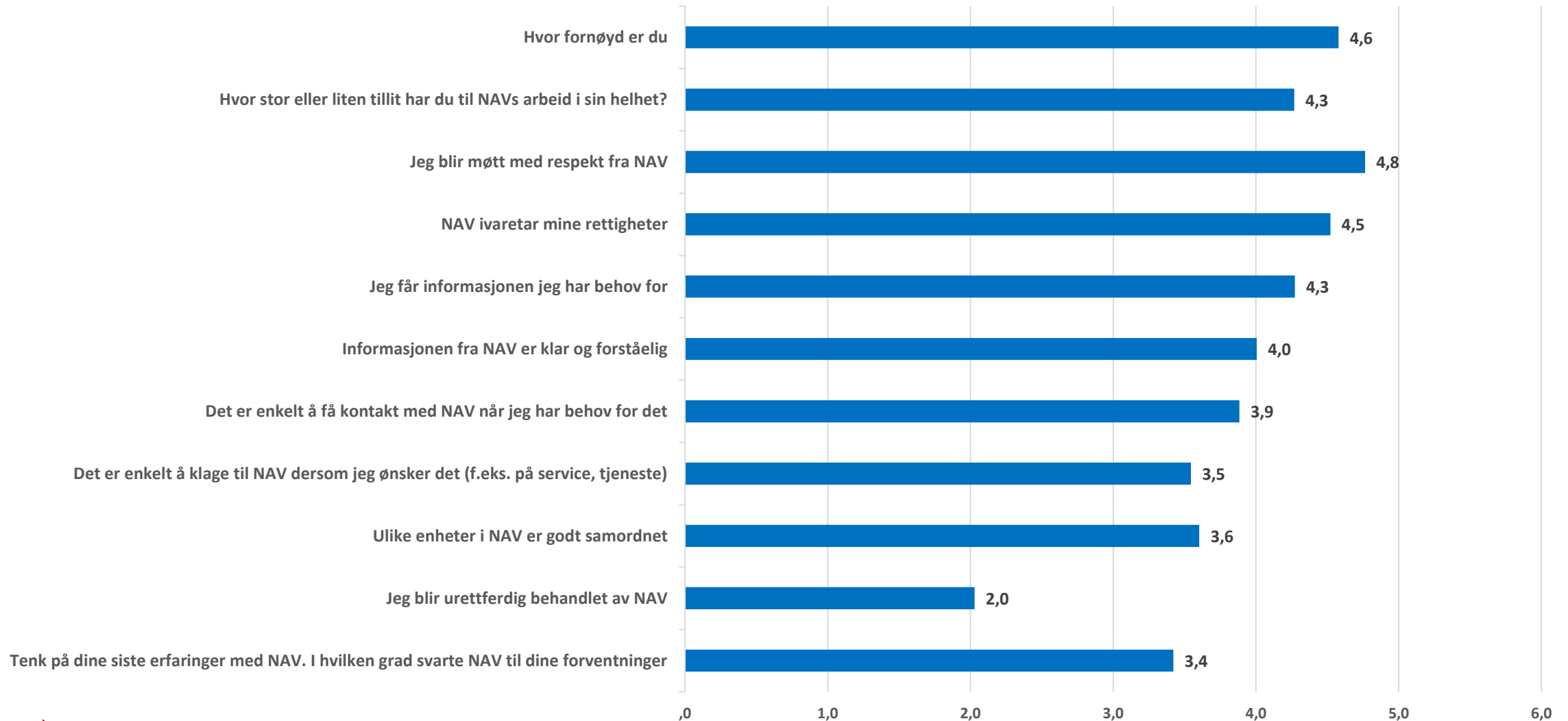
Datainnsamlingsprosessen ble utført av Opinion AS på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Undersøkelsen ble gjennomført mellom mai og juni 2024.

Det ble sendt ut tre påminnelser via e-post, og telefonintervju ble gjennomført i begynnelsen av juni.

For undersøkelsen nasjonalt ble det trukket et tilfeldig utvalg på 137 157 personer, hvorav 17 717 personer besvarte undersøkelsen fullstendig, noe som gir en svarprosent på 13% for landet.

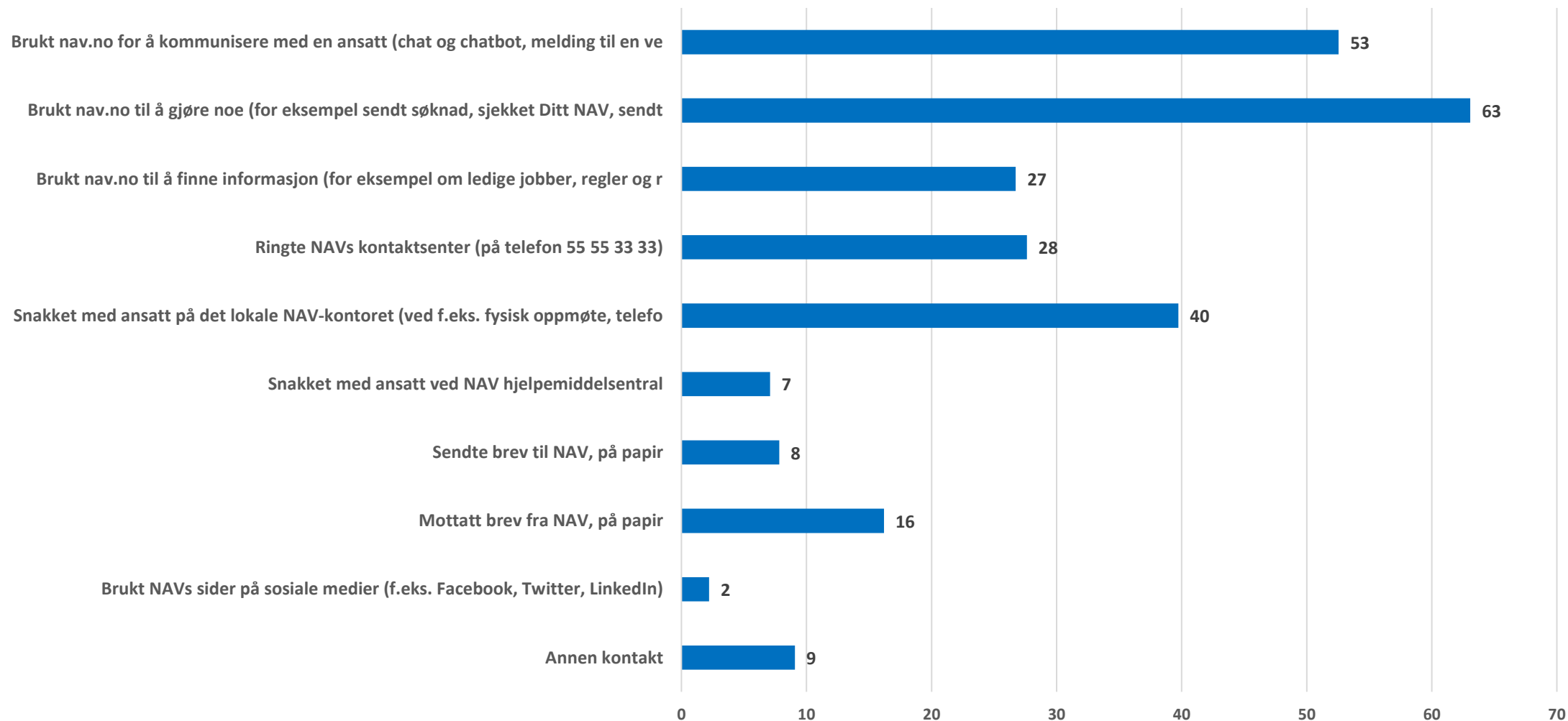
For Nav i Innlandet var det 782 personer som svarte, noe som utgjør 4,41%.

Tenk tilbake på dine egne erfaringer med NAV de siste seks månedene. Hvor fornøyd eller misfornøyd med NAV er du, helhetlig sett?



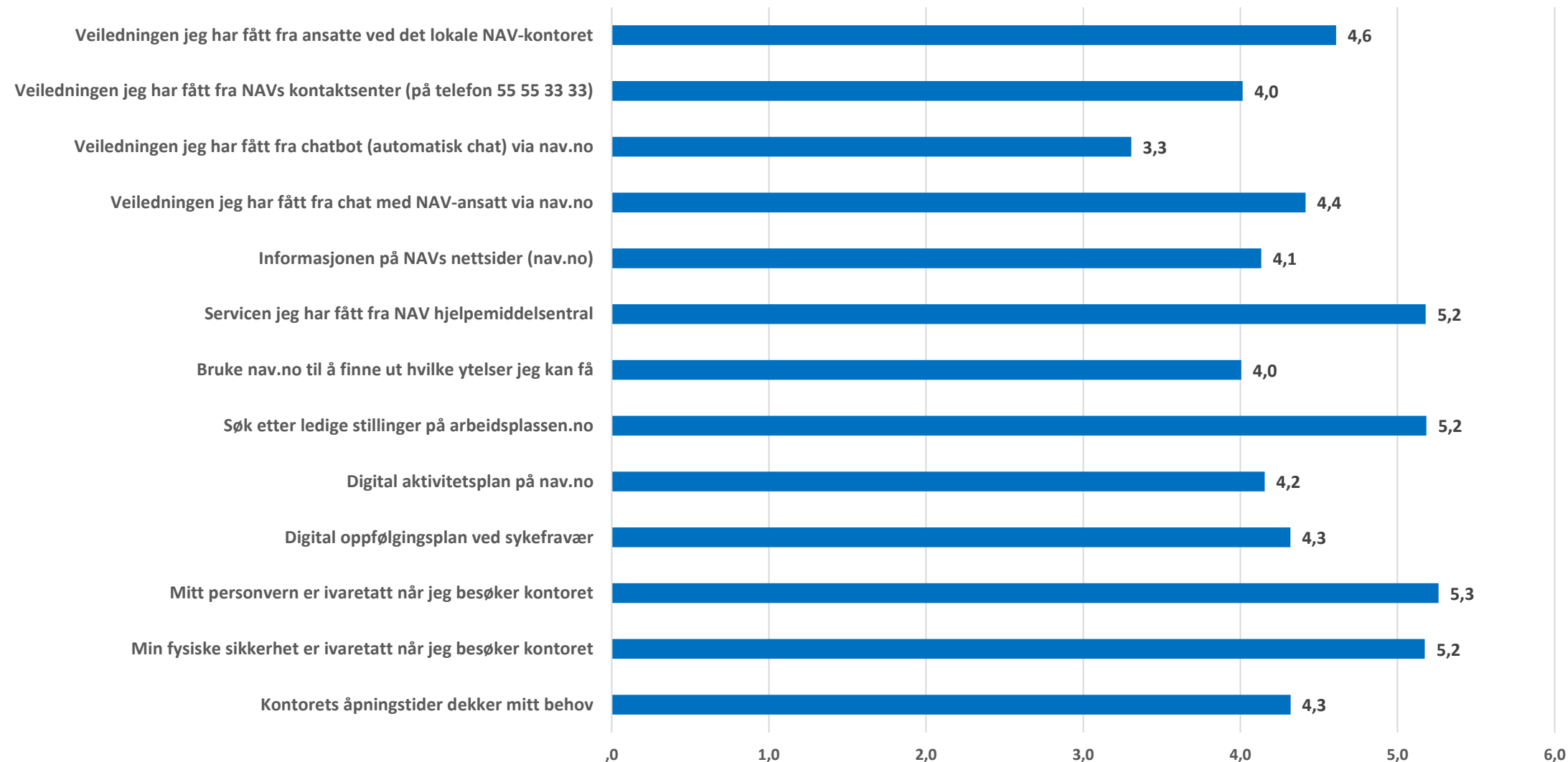
Kontaktform med NAV siste seks måneder.

Svar i prosent



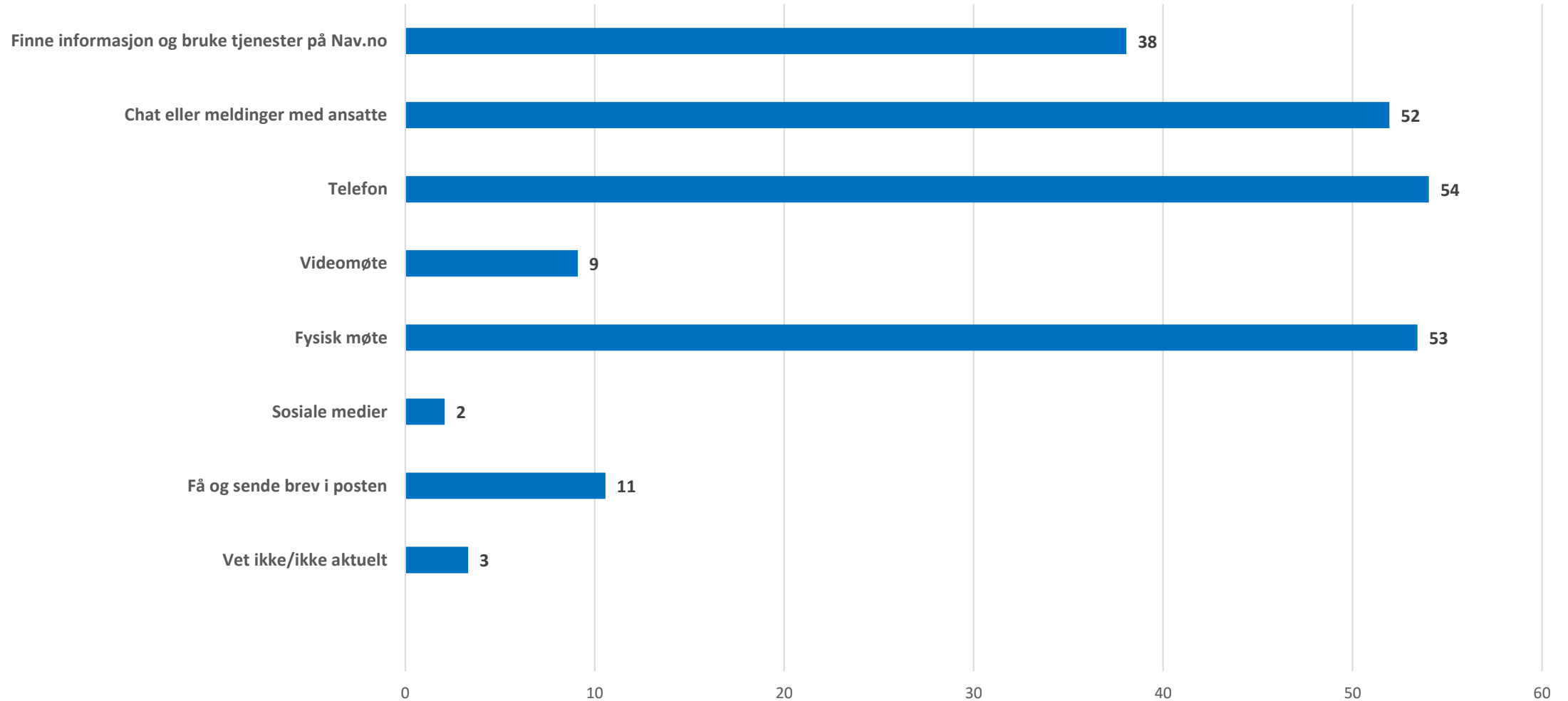
Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende:

Du kan svare «Vet ikke / ikke aktuelt» dersom du mener at spørsmålet ikke gjelder deg.

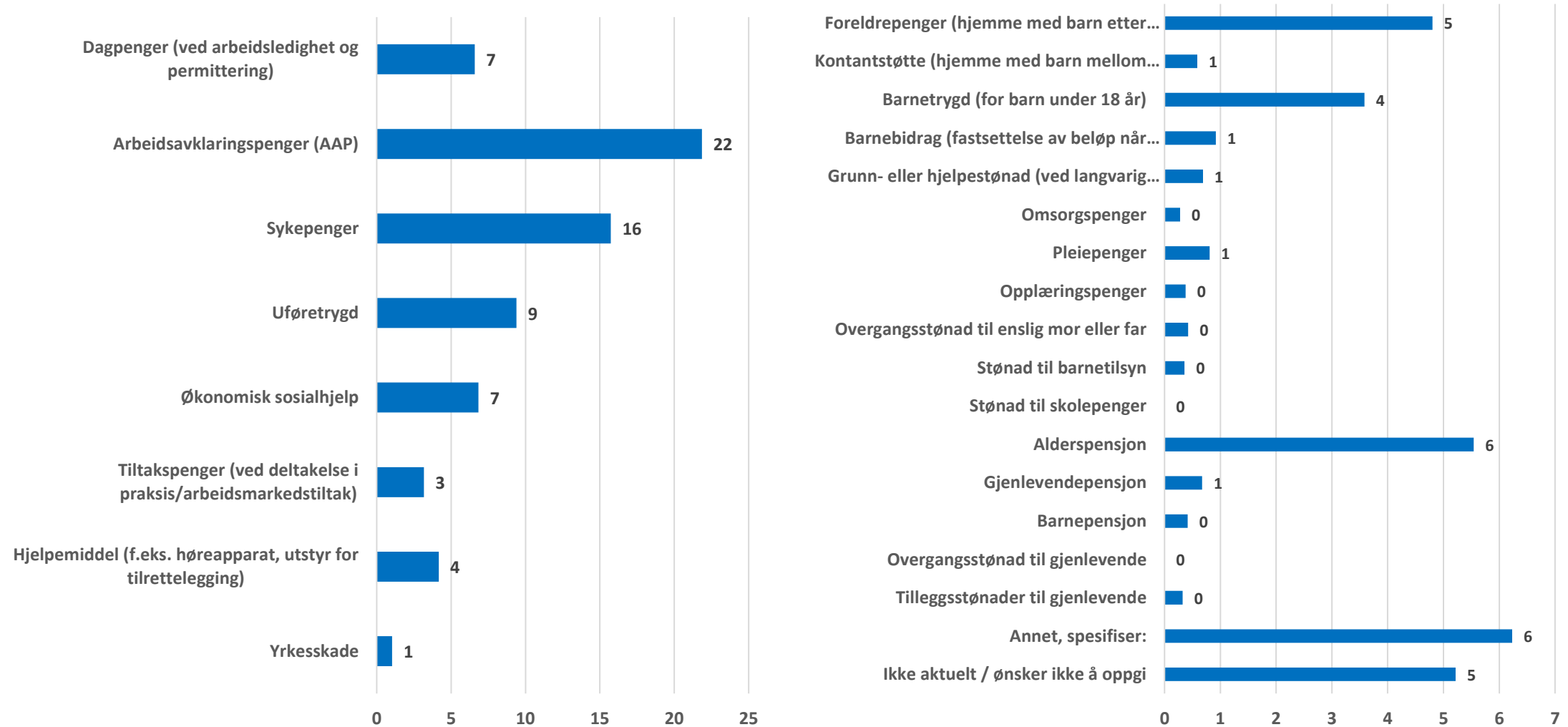


På hvilken måte foretrekker du å ha kontakt med NAV?

Svar i prosent

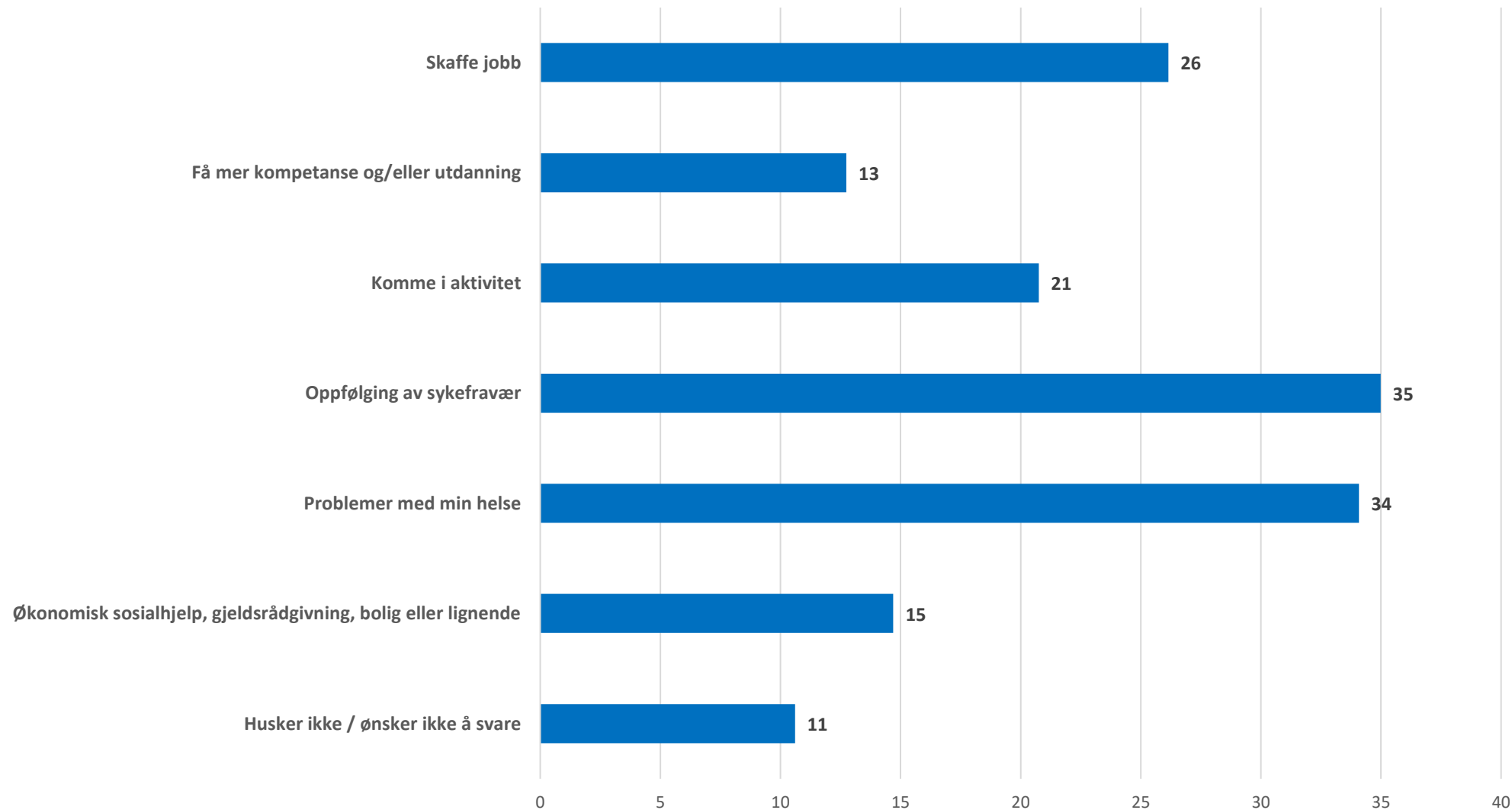


Hva gjaldt din siste søknad til NAV? Ett svar mulig, Svar i prosent.

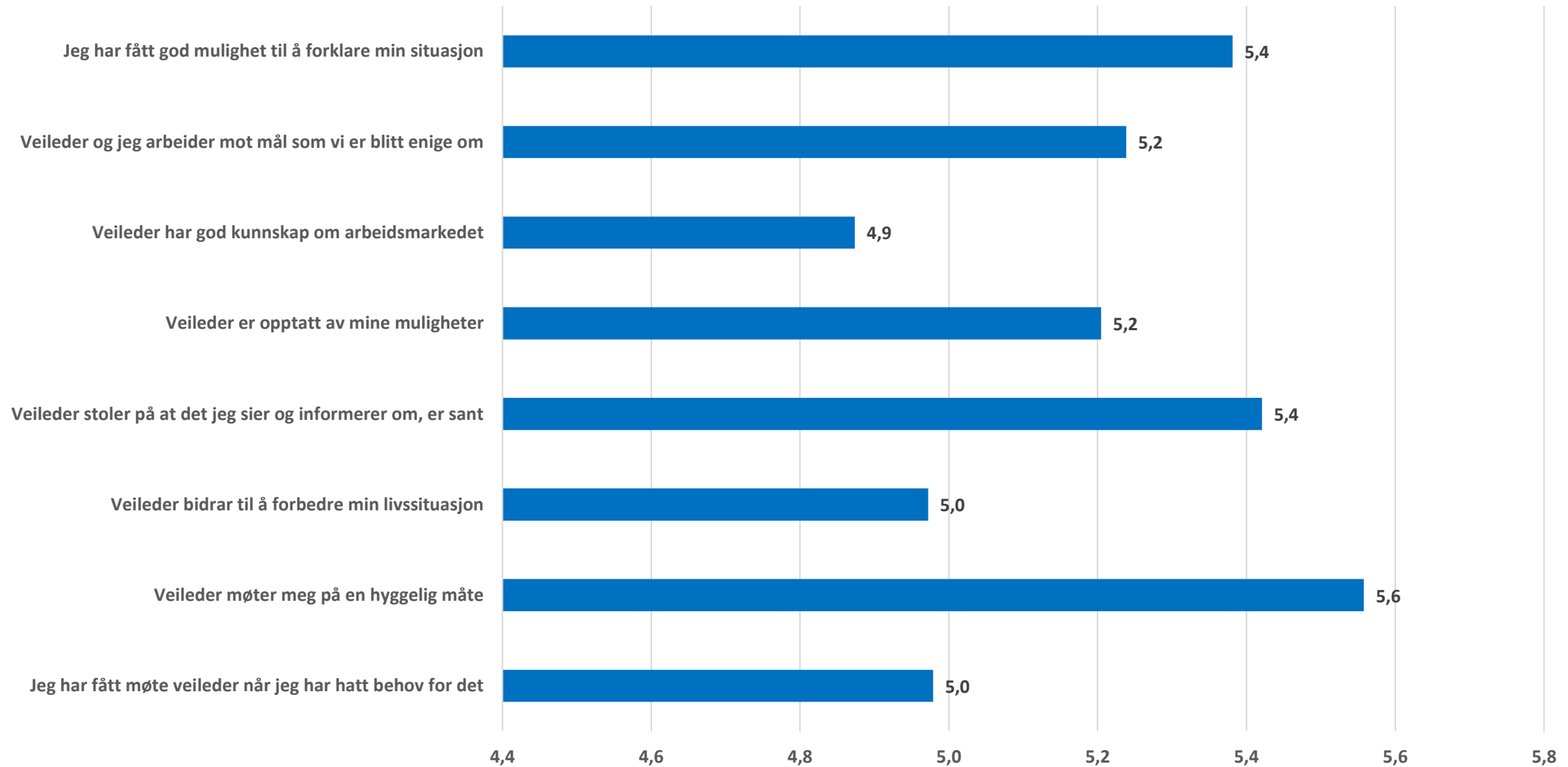


Har ett eller flere av møtene handlet om følgende?

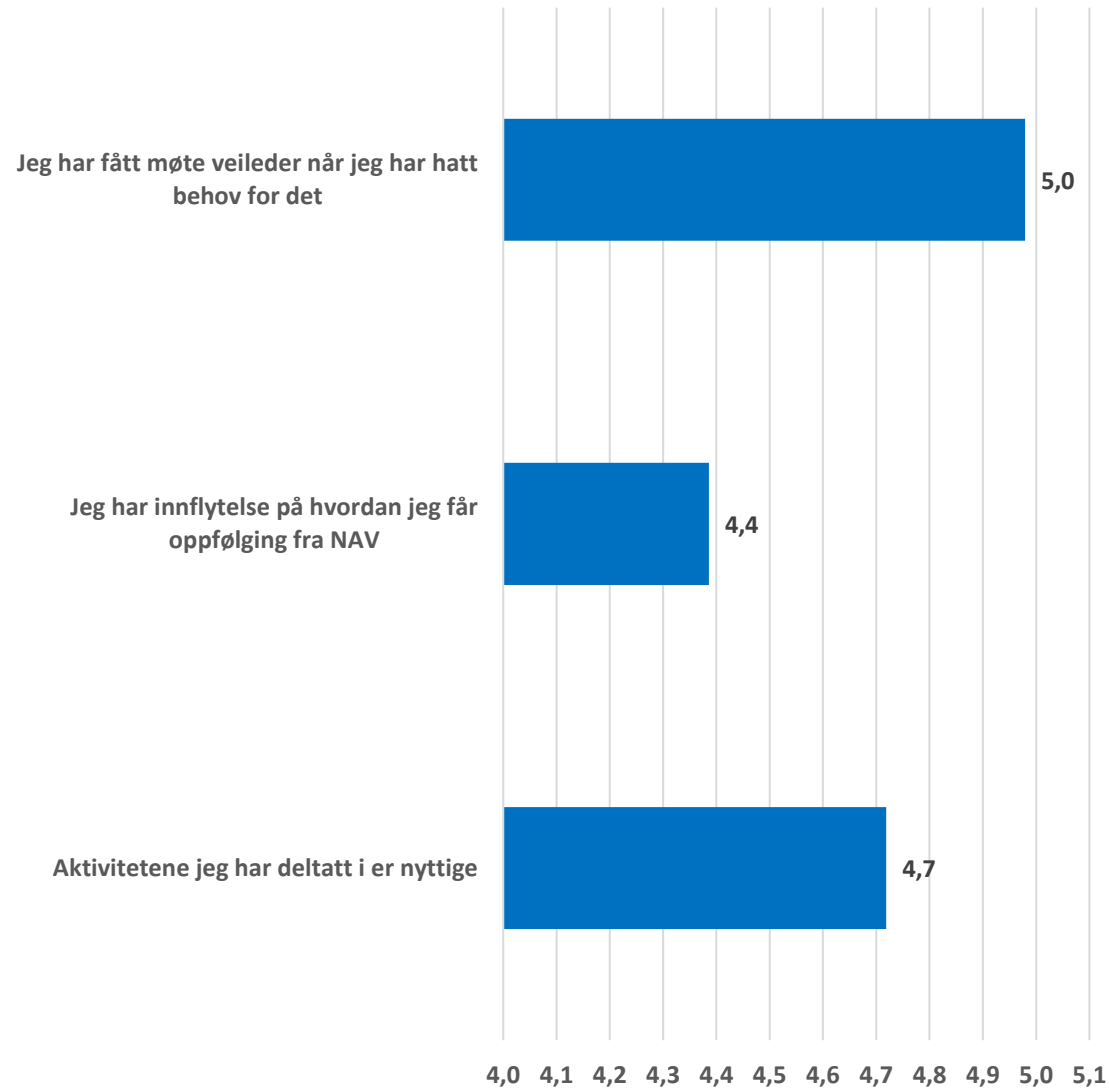
Svar i prosent



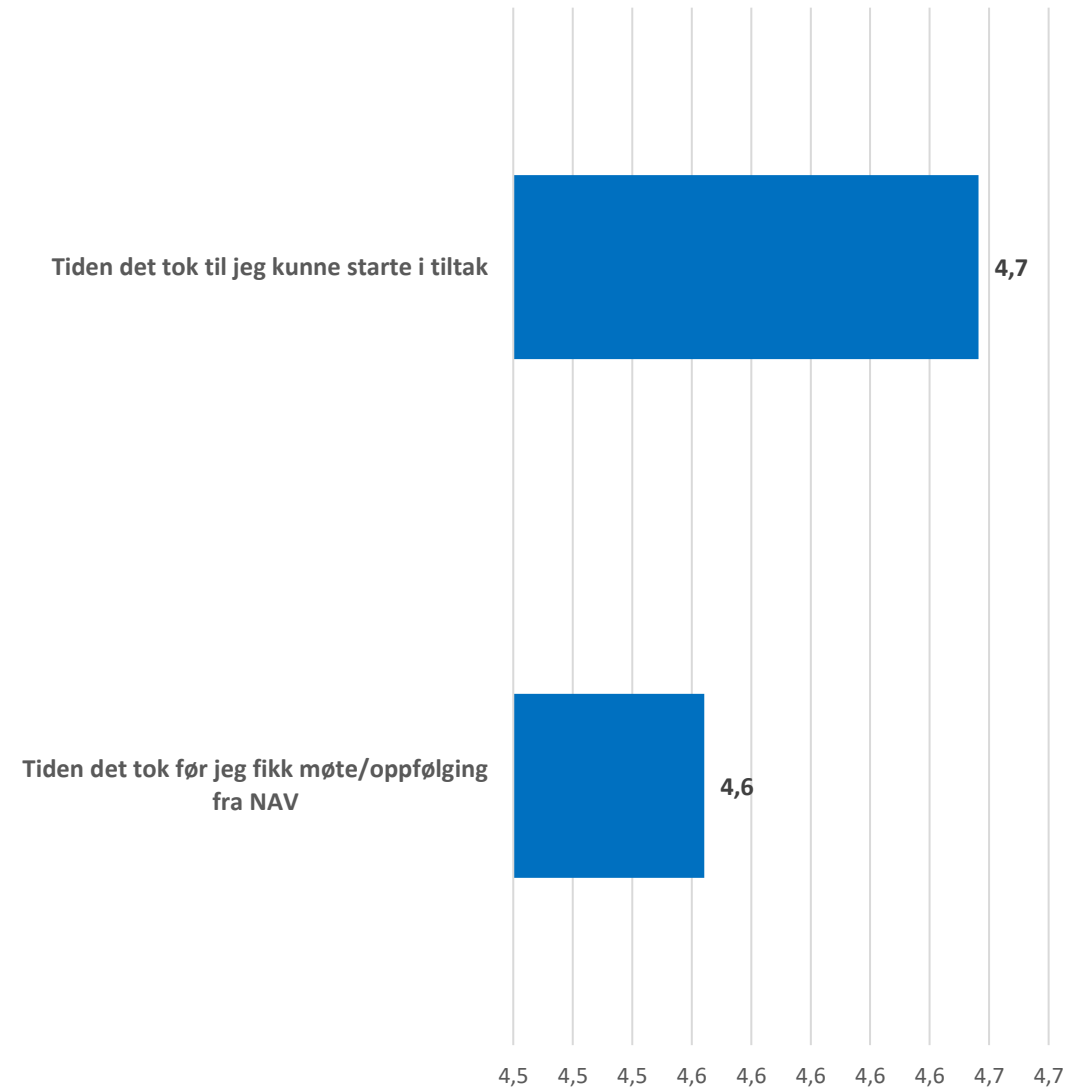
Hvor enig eller uenig er du i følgende:



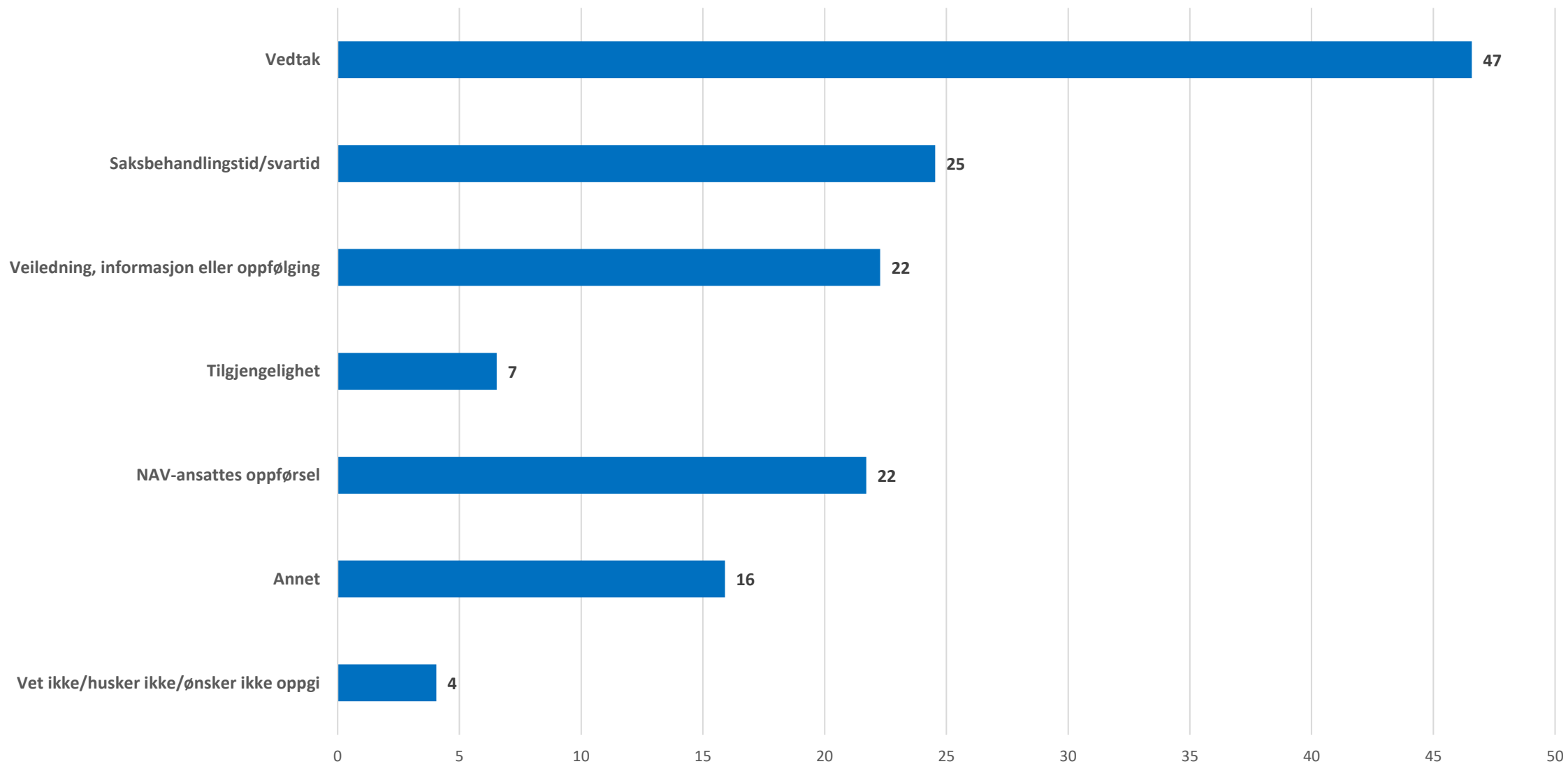
Hvor enig eller uenig er du i følgende?



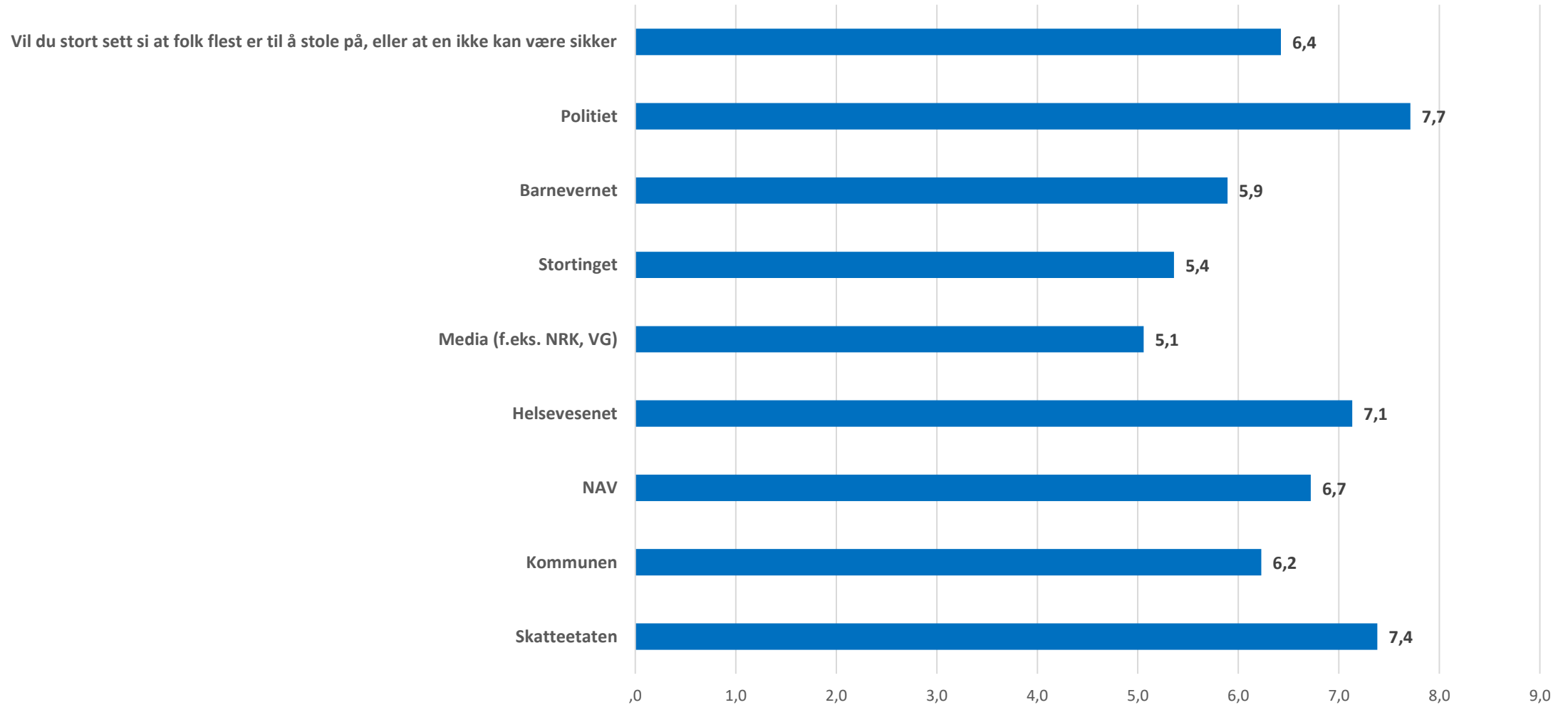
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene



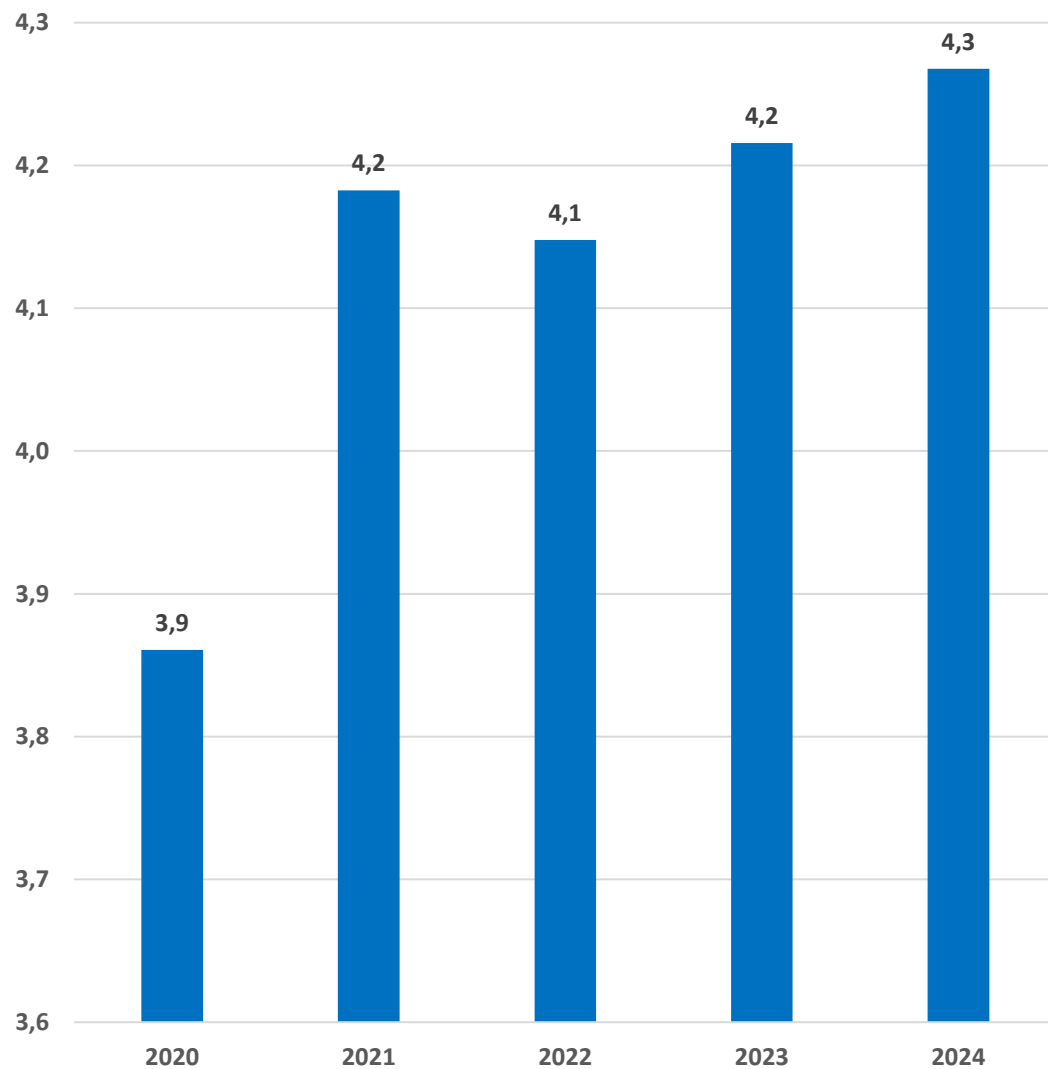
Rundt 20 % av brukerne klager. Hva handlet klagene om?
Svar i prosent



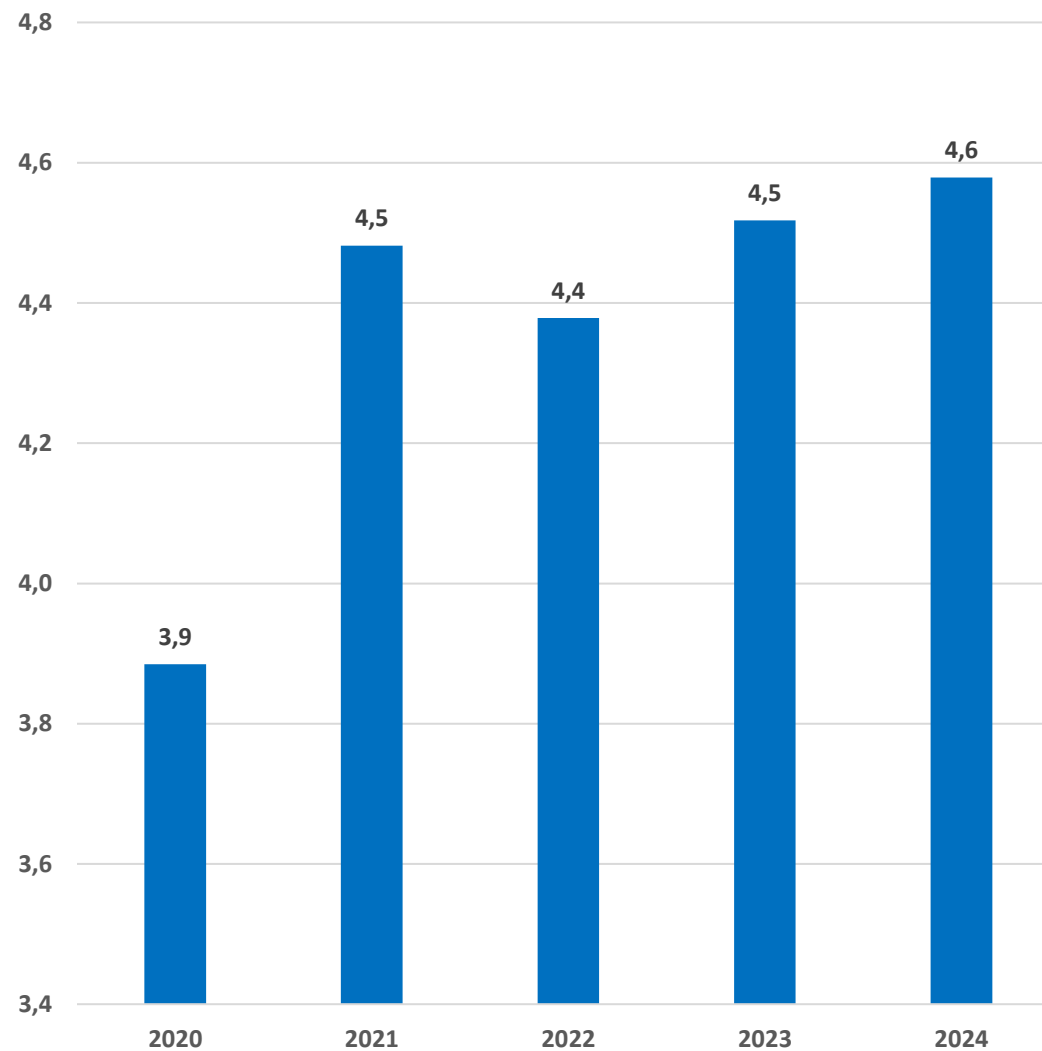
På en skala fra 0 til 10, hvor stor tillit har du til disse institusjonene i det norske samfunnet?



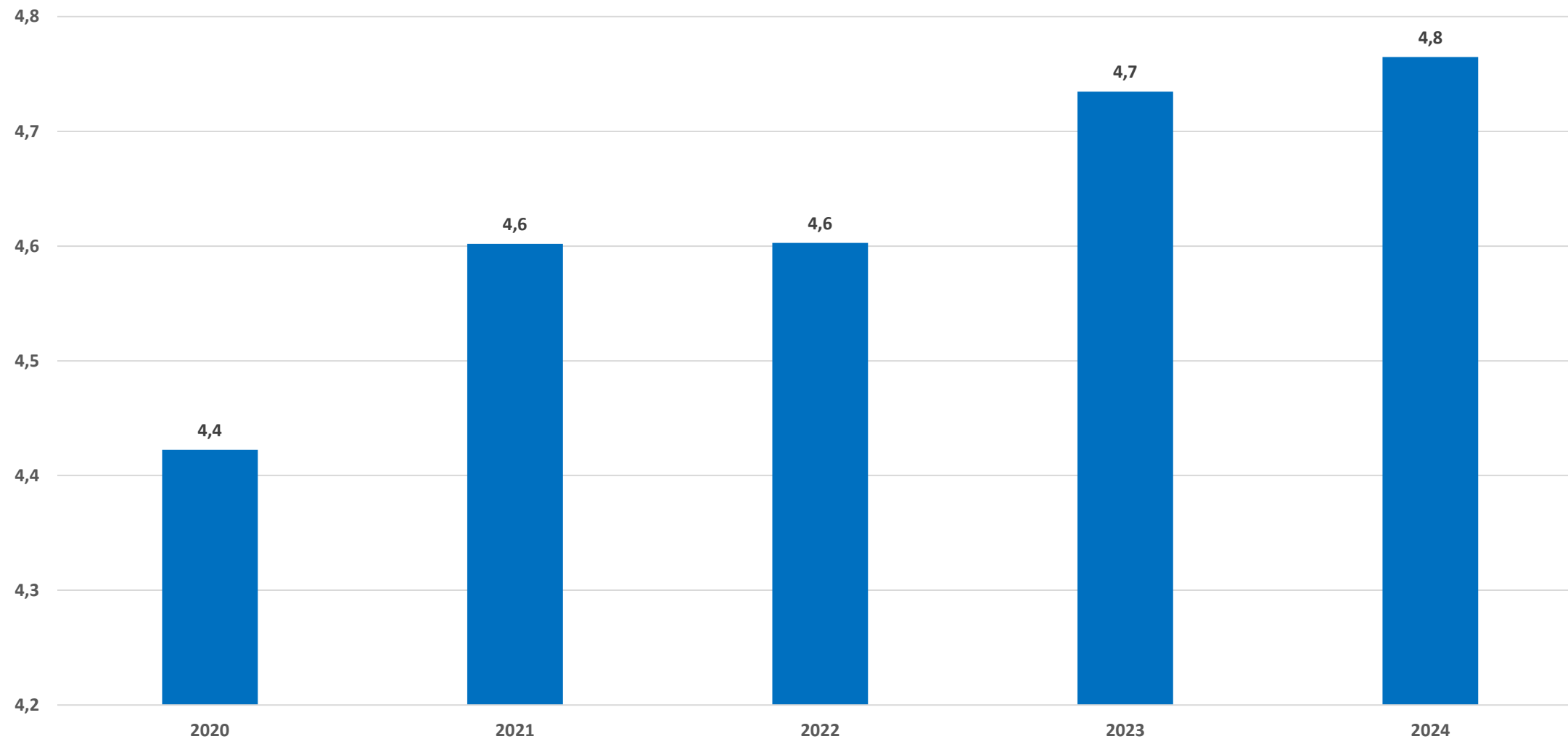
Hvor stor eller liten tillit har du til NAVs arbeid i sin helhet?



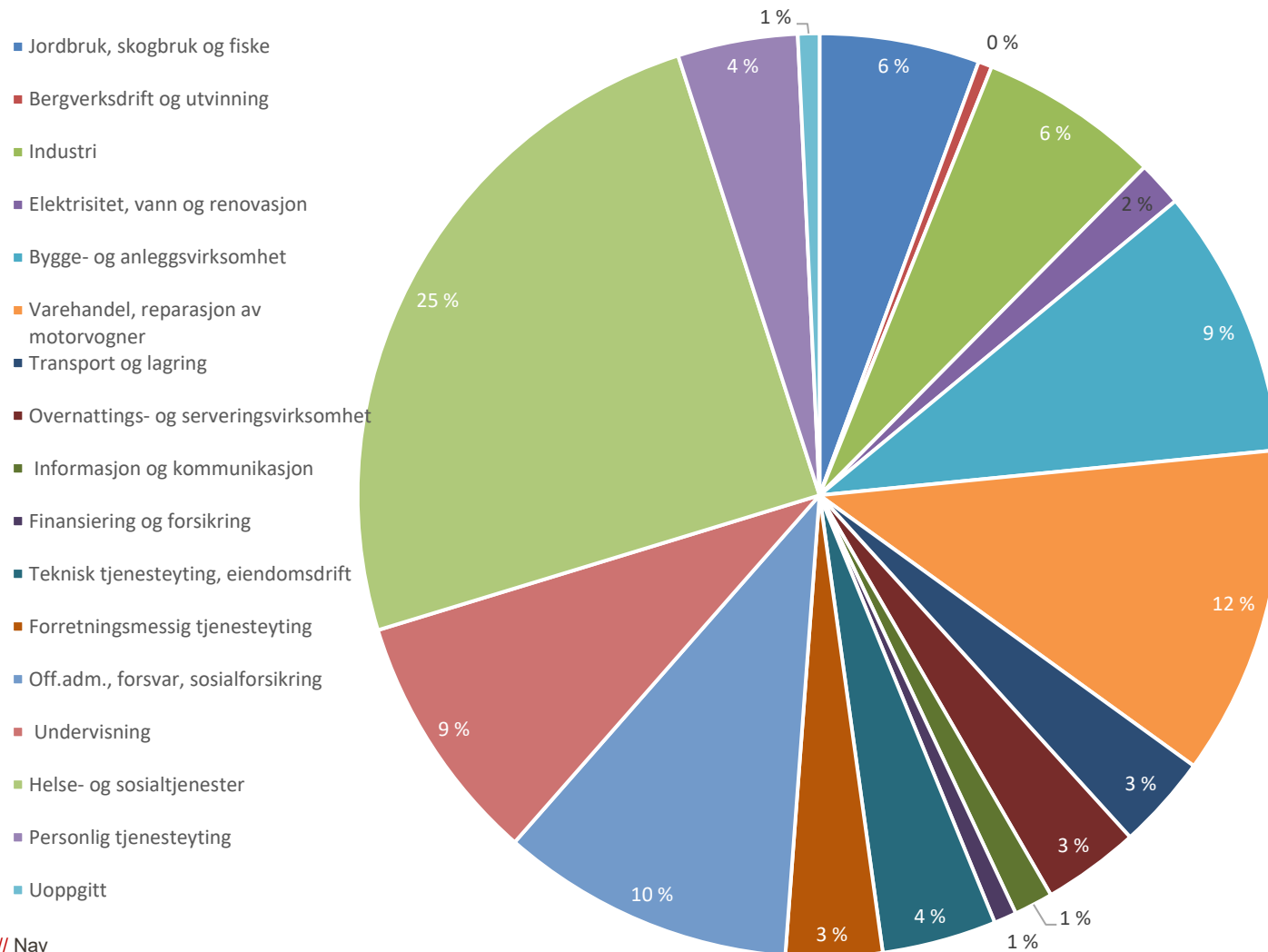
Tenk tilbake på dine egne erfaringer med NAV de siste seks månedene. Hvor fornøyd er du?



Jeg blir møtt med respekt fra NAV



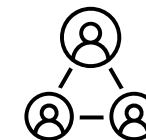
Registerbasert sysselsetting Østerdal 4. kvartal 2024



1 av 4 jobber innen
helse- og sosialtjenester



12% jobber innen
Varehandel og
motorvognreparasjoner



1 av 10 jobber innen
Off.adm, forsvar og
sosialforsikring



9% jobber innen
bransjene bygg- og anlegg
og undervisning

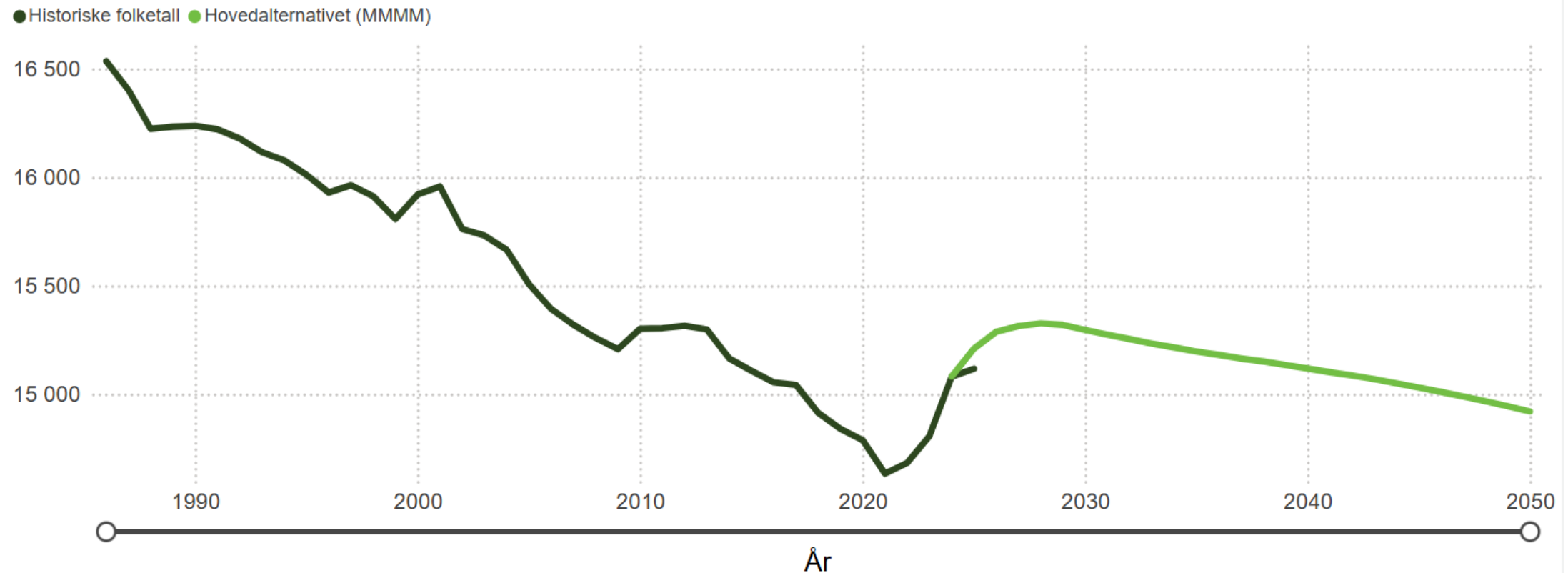


All befolkningsvekst fremover kommer i de eldste aldersgruppene

Innlandet har en stor
samfunnsutfordring
som påvirker
arbeidsmarkedet

Befolkning Nord-Østerdal

Utvikling av folketall i Nord-Østerdal etter valgte fremskrivingsalternativer og aldersgruppe: alle aldersgrupper



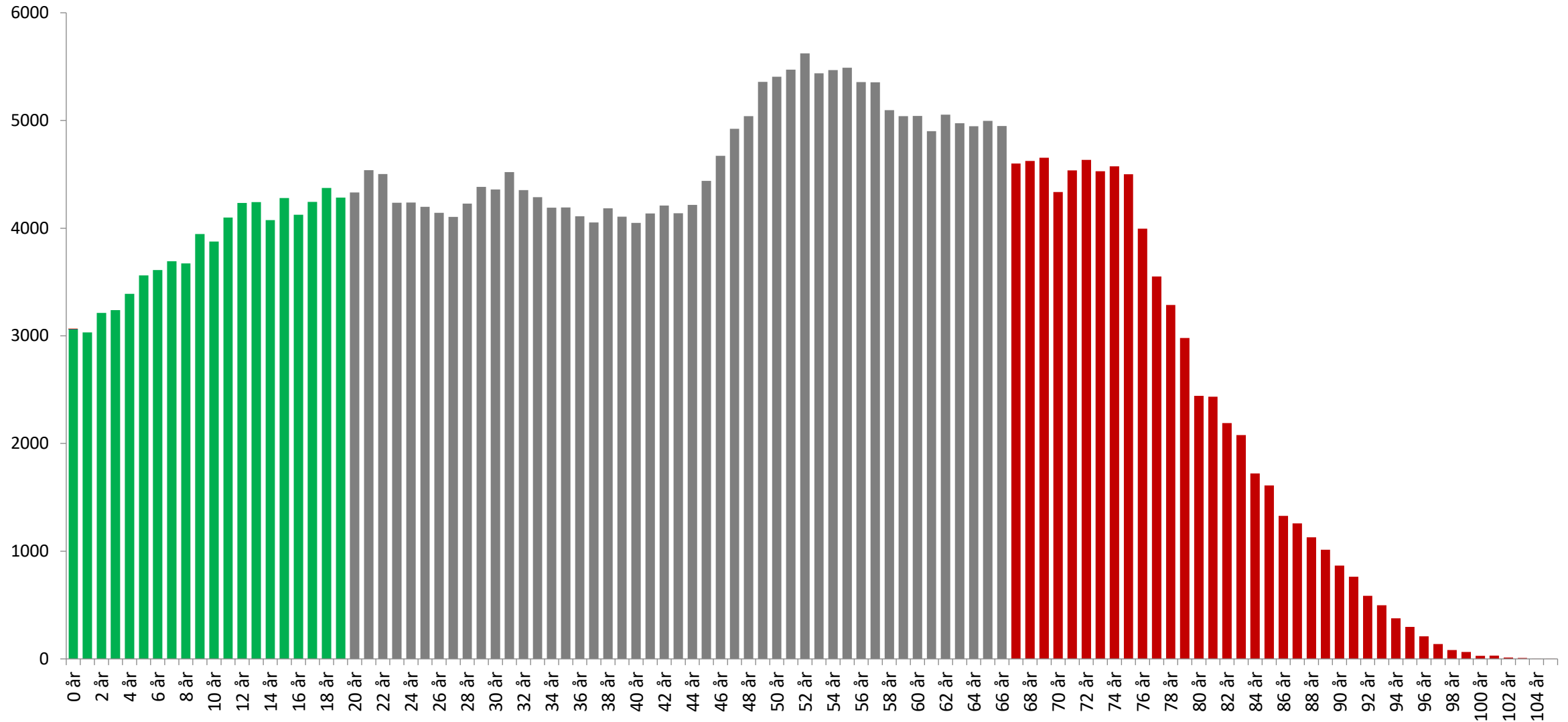
Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 14288 og 07459

Befolkning Sør-Østerdal



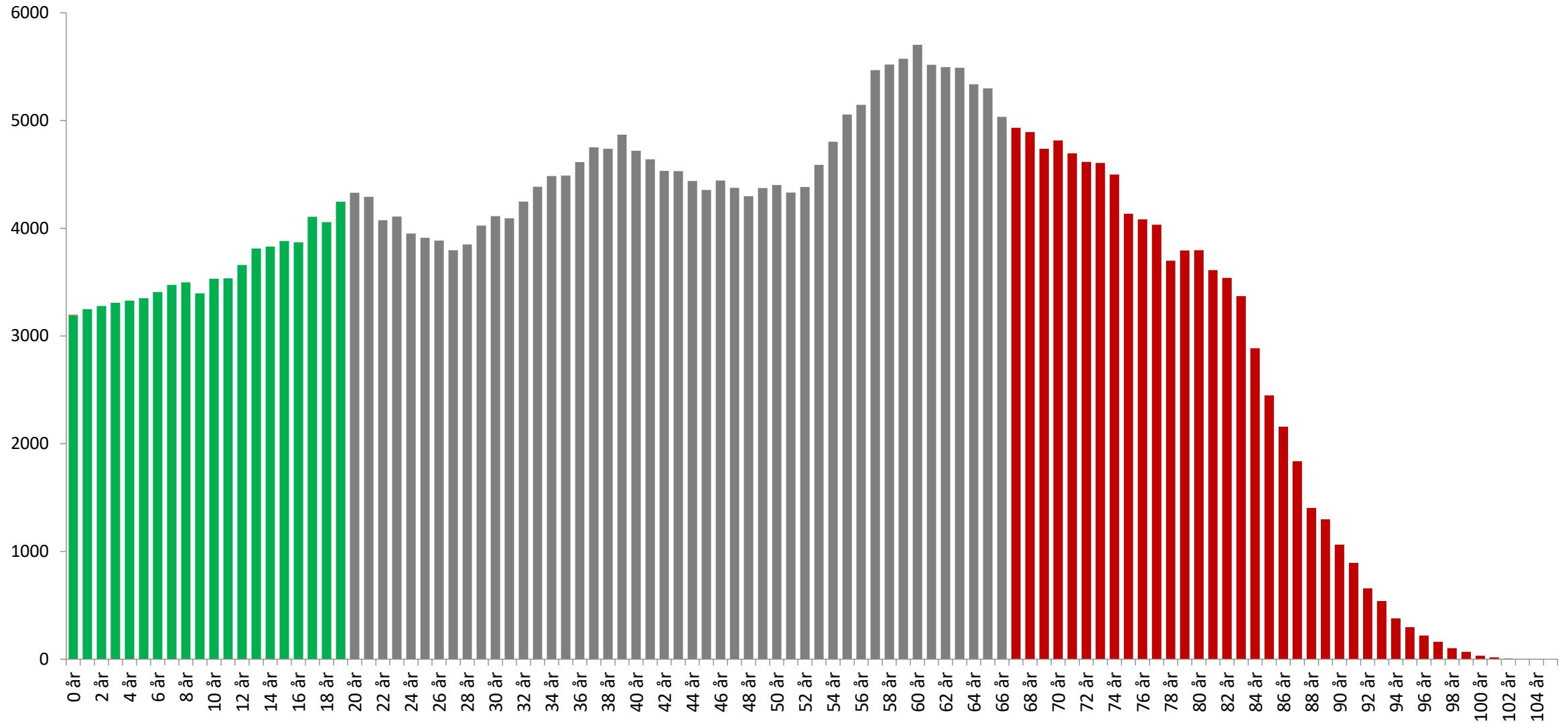
Befolkningen i Innlandet

2022



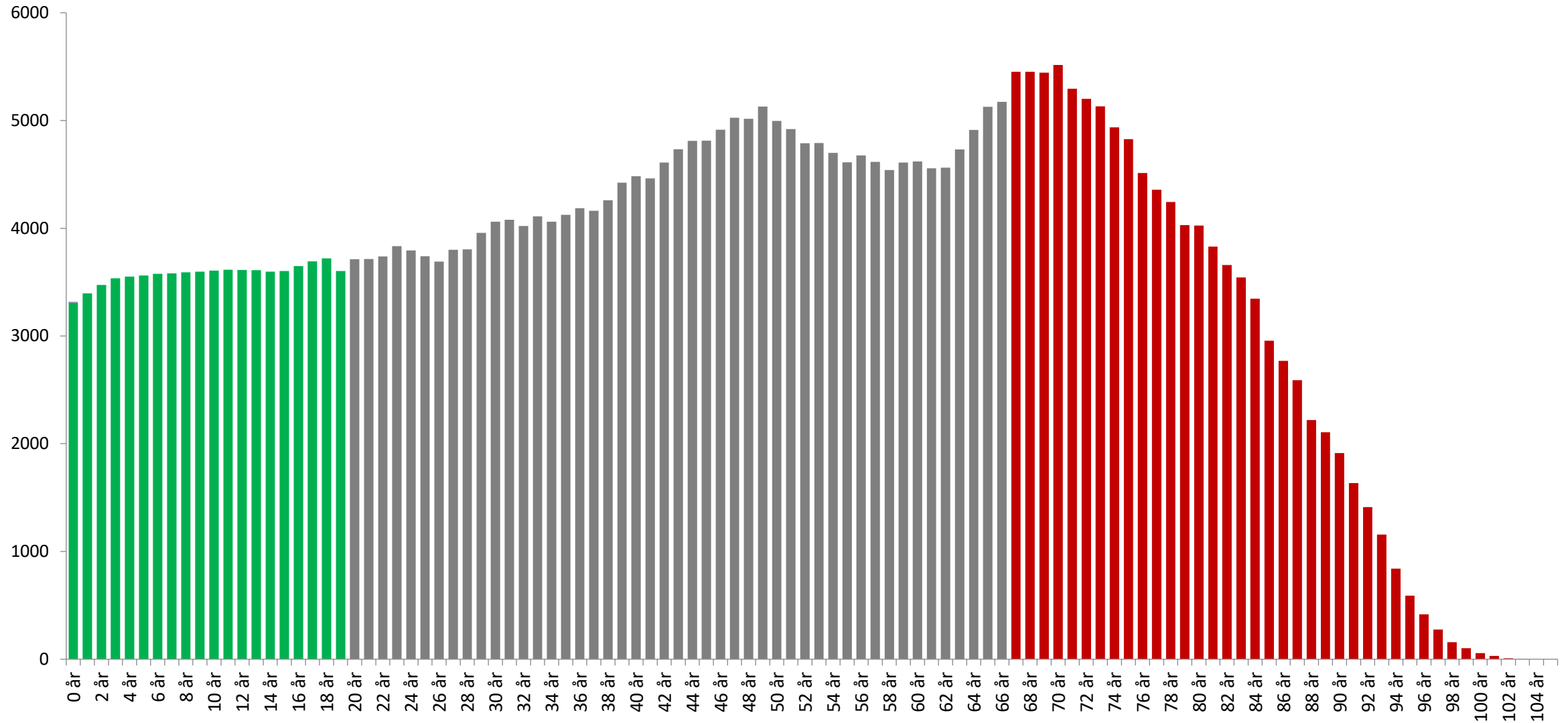
Befolkningen i Innlandet

2030



Befolkningen i Innlandet

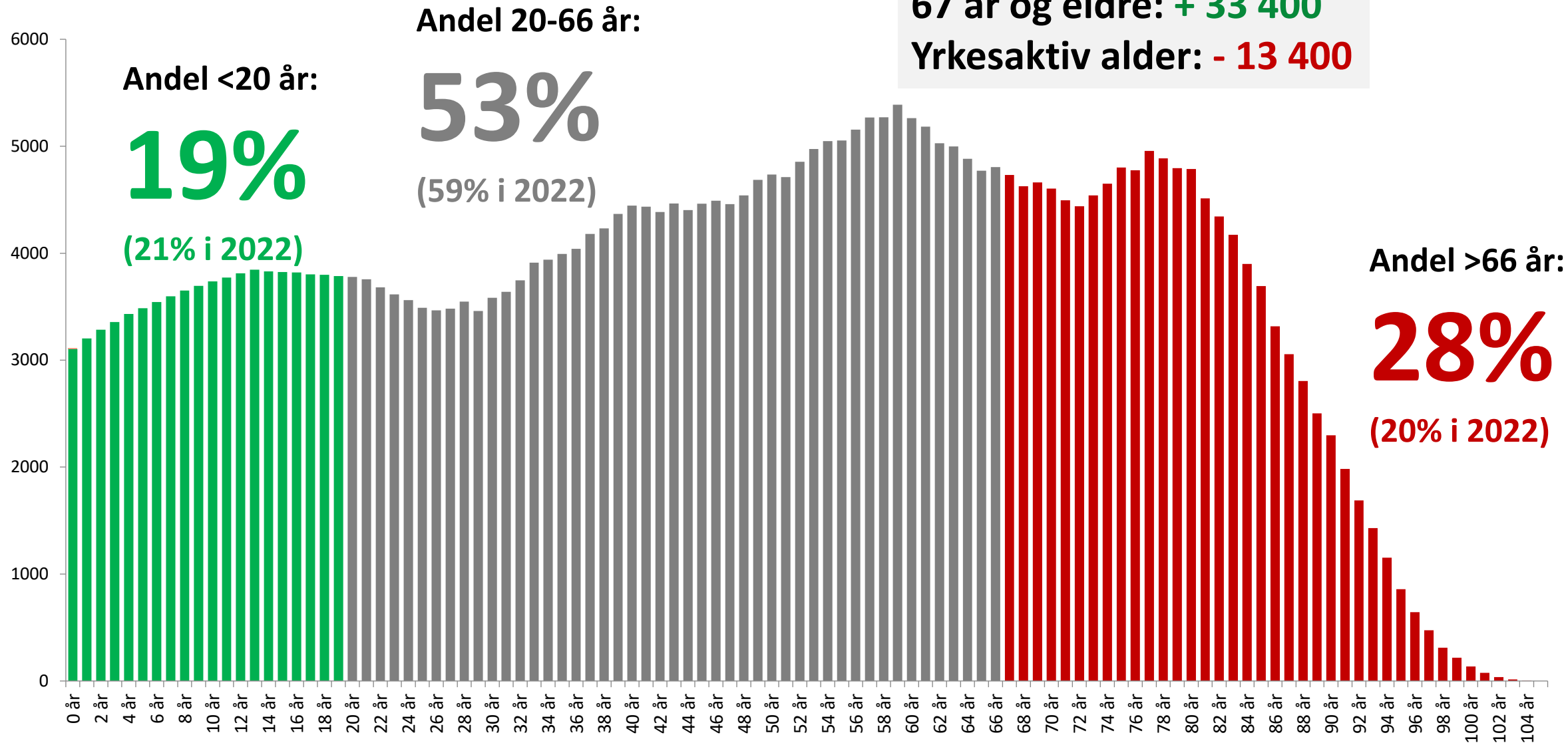
2040



Befolkningen i Innlandet

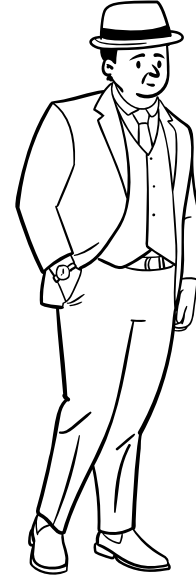
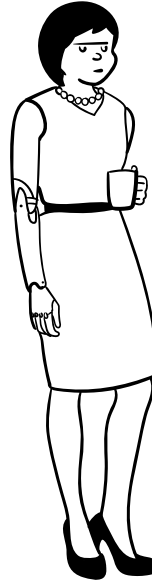
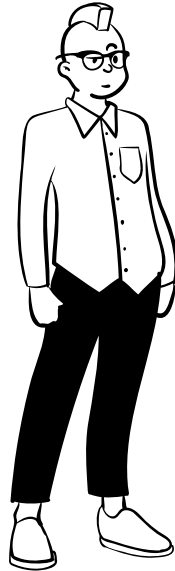
Befolkningen: + 16 100
67 år og eldre: + 33 400
Yrkesaktiv alder: - 13 400

2050



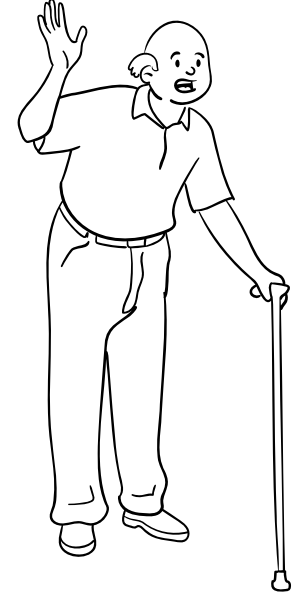
Befolkningen i Innlandet

I dag:



2,9

I yrkesaktiv
alder per
person 67+

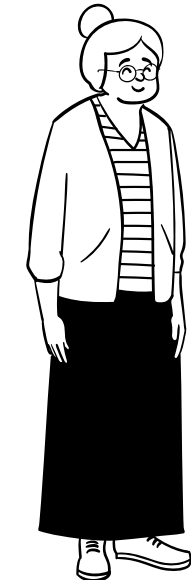


2050:



1,9

I yrkesaktiv
alder per
person 67+



Problemene må løses for å håndtere utfordringen...

Flere inn:

- Føde flere barn
- Innvandrere
- Tilflytting

Ta vare på de vi har:

- Oppvekstvilkår
- Fullføre utdanning
- Læringsplasser
- Norsk-opplæring

Redusere frafall:

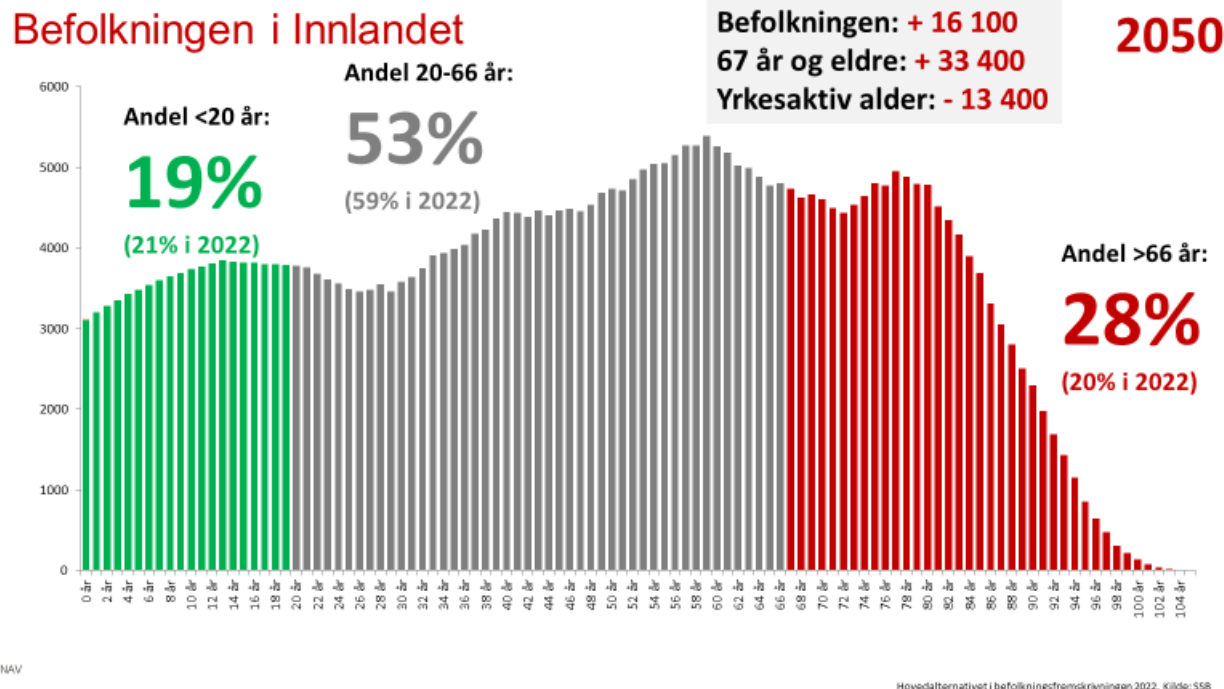
- Senke sykefraværet
- Fokus på arbeidsmiljø

Øke inkluderingen:

- Mer tverrsektorielt samarbeid
- Mindre diskriminering/senke krav
- Utdanning i tråd med behov

Utnytte dagens arbeidskraft:

- Fra deltid til heltid
- Se på oppgavefordeling



For **hvert ekstra barn i**
barnehagealder (1-5 år)
Innlandet får i 2050...



+ 300

+ 27 000

...får vi **83 seniorer**
(80 år og eldre)

Arbeidsmarkedet i Innlandet mai 2025

1,8 % av arbeidsstyrken
I Innlandet er helt ledige

Dette tilsvarer
3 337 personer
1 263 er kvinner
2 074 er menn



Ledige stillinger:
2 221 utlyste ledige
stillinger

597 innen helse, pleie
og omsorg.
505 innen butikk,
Salgsarbeid og serviceyrker

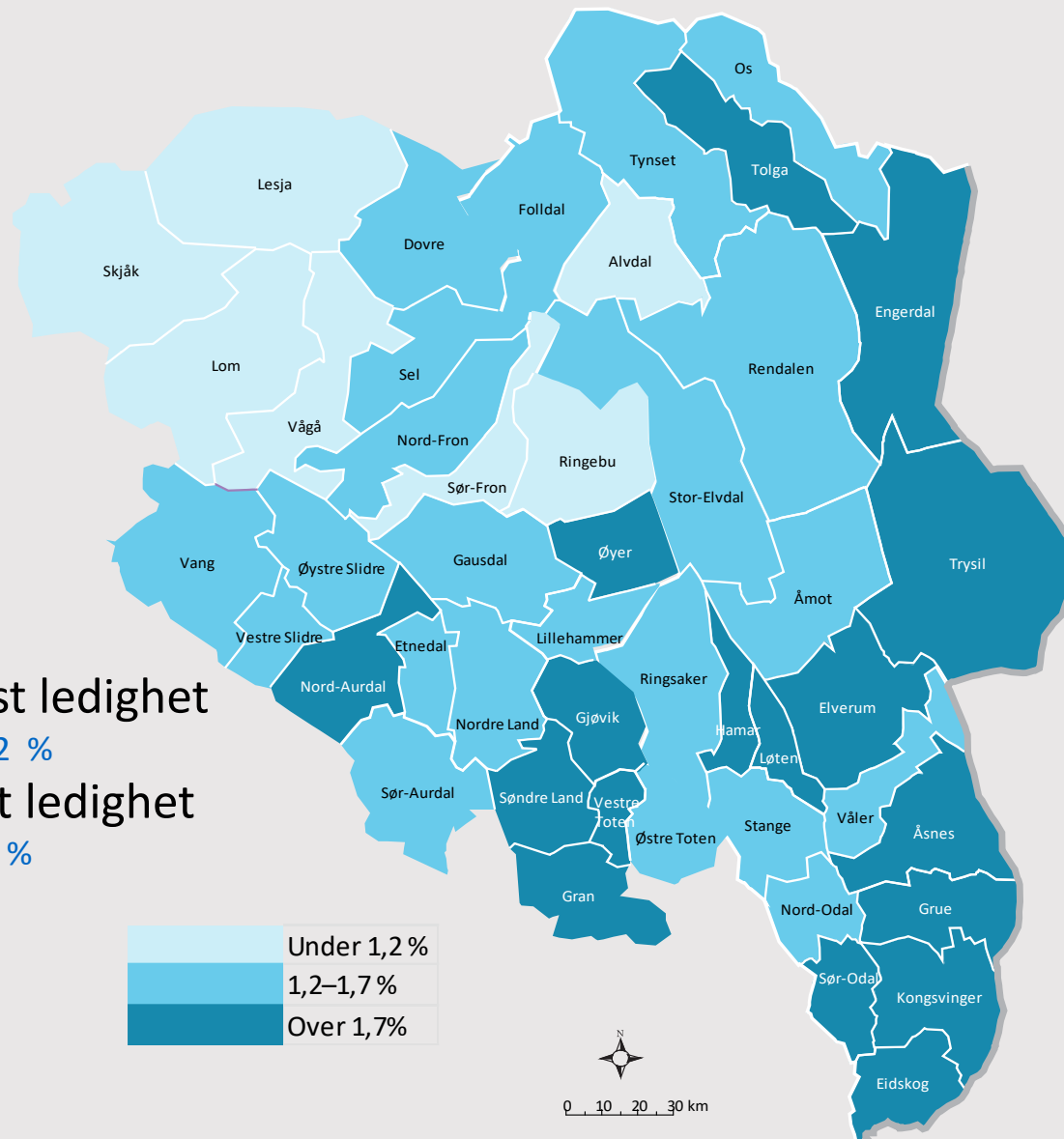
// Nav

Høyest ledighet

Trysil 4,2 %

Lavest ledighet

Lom 0,3 %



Delvis ledige:
1 532 personer
Tilsvarer **0,8 %** av
arbeidsstyrken.



**Arbeidssøkere i
Arbeidsmarkedstiltak:**
966 personer
Tilsvarer **0,5%** av
arbeidsstyrken



Ungdom under 30 år
858 helt ledige
348 delvis ledige
276 deltar i
arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsmarkedet i Østerdal mai 2025

2,2 % av arbeidsstyrken
i Østerdal er helt ledige

Dette tilsvarer
556 personer
221 er kvinner
335 er menn



Ledige stillinger:
301 utlyste ledige
stillinger
107 innen helse, pleie
og omsorg.
60 innen butikk,
Salgsarbeid og serviceyrker

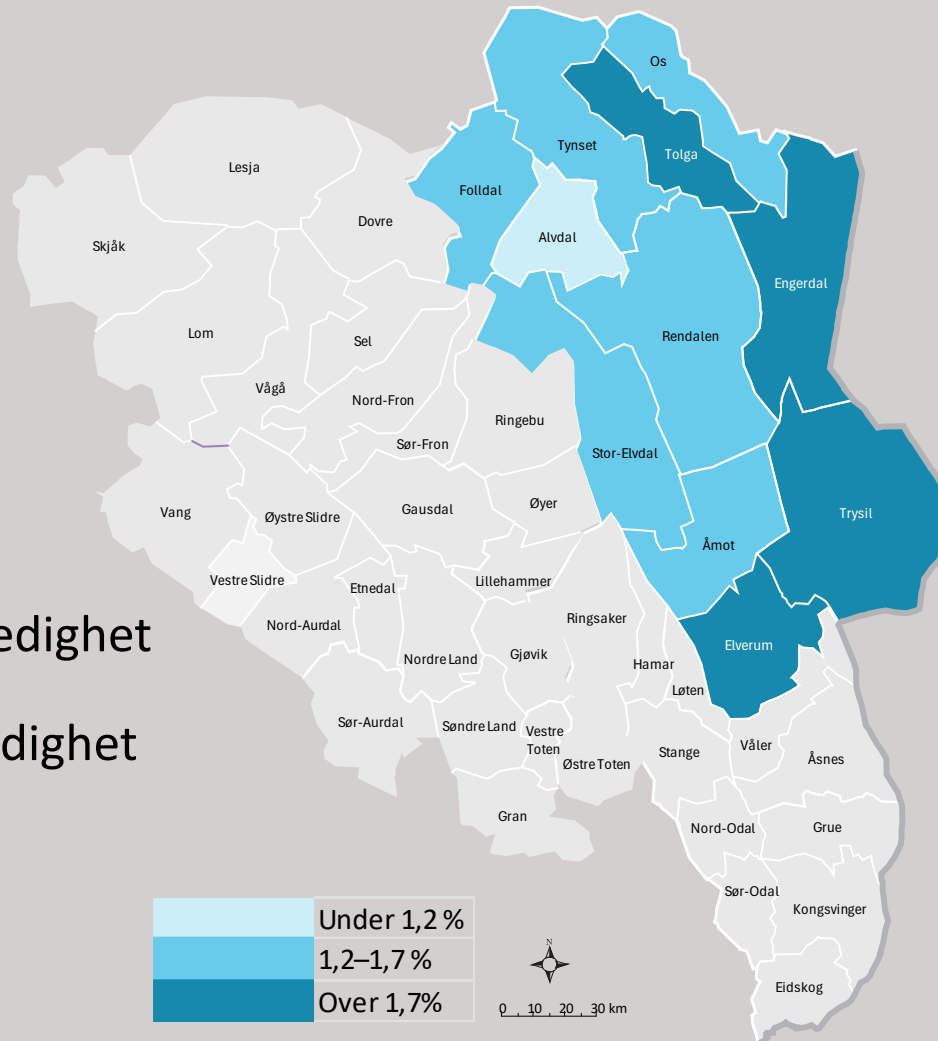
// Nav

Høyest ledighet

Trysil 4,2 %

Lavest ledighet

Alvdal 0,7 %



Delvis ledige:
249 personer
Tilsvarer **1 %** av
arbeidsstyrken.

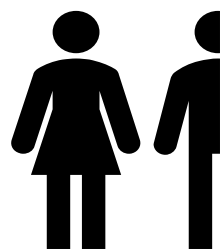
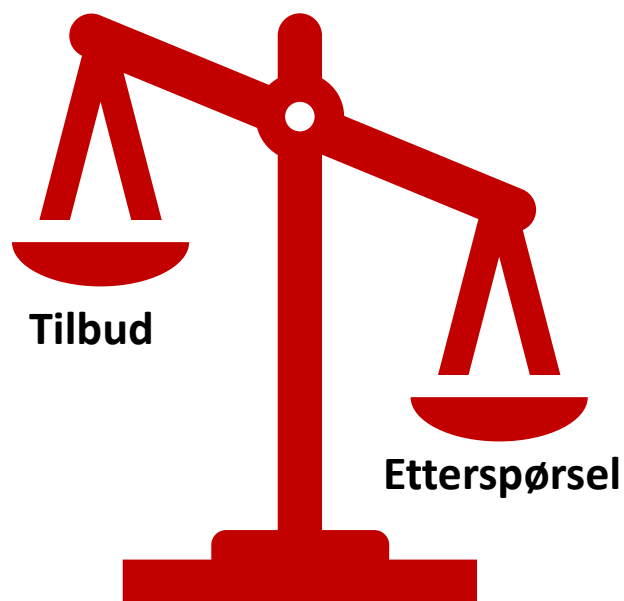


**Arbeidssøkere i
Arbeidsmarkedstiltak:**
115 personer
Tilsvarer **0,4 %** av
arbeidsstyrken



Ungdom under 30 år
136 helt ledige
44 delvis ledige
38 deltar i
arbeidsmarkedstiltak

Vi har en kjempemulighet for økt inkludering nå, ettersom det er et stramt arbeidsmarked med stor ubalanse...



2,2 til 1

671 arbeidsledige til 301 ledige stillinger
(mai 2025)



I tillegg til at det er et **stramt** arbeidsmarked i Innlandet nå, er det en **ubalanse** mellom den kompetansen arbeidsgiverne etterspør, og den kompetansen arbeidssøkerne tilbyr.

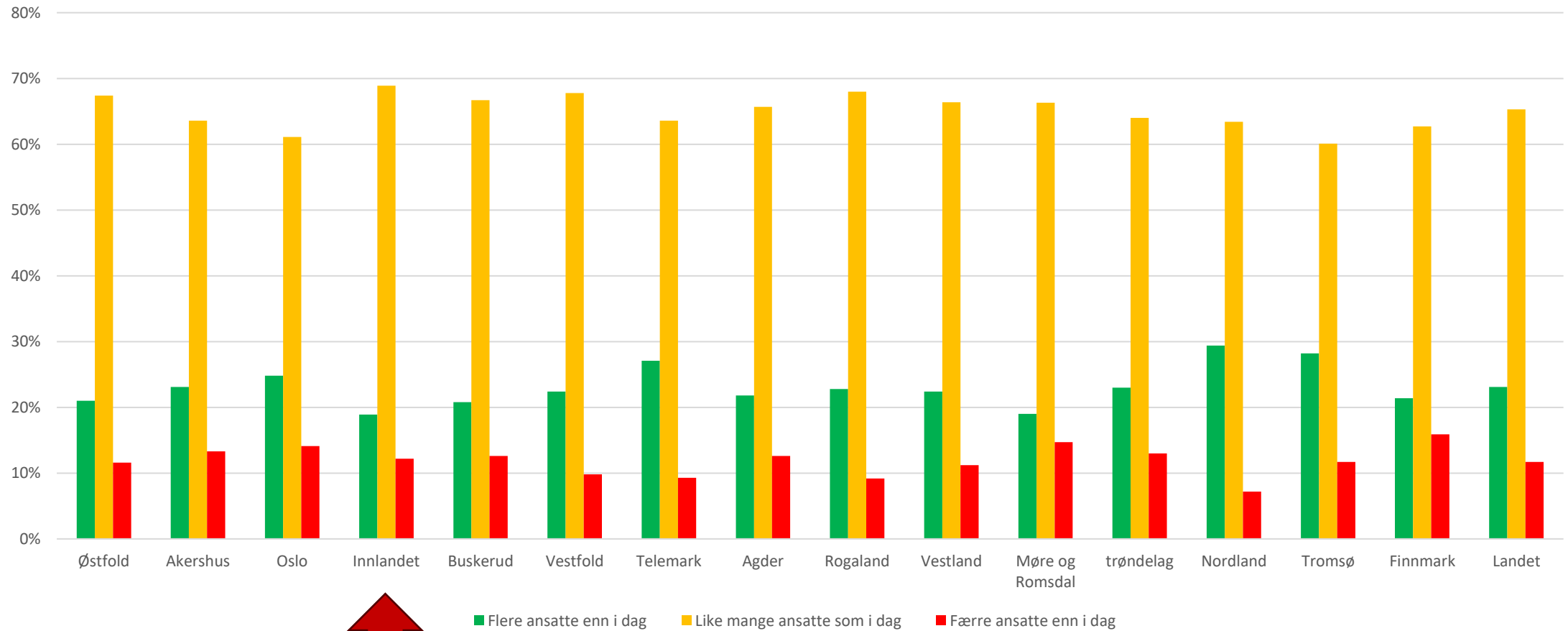


Bedriftsundersøkelsen 2025

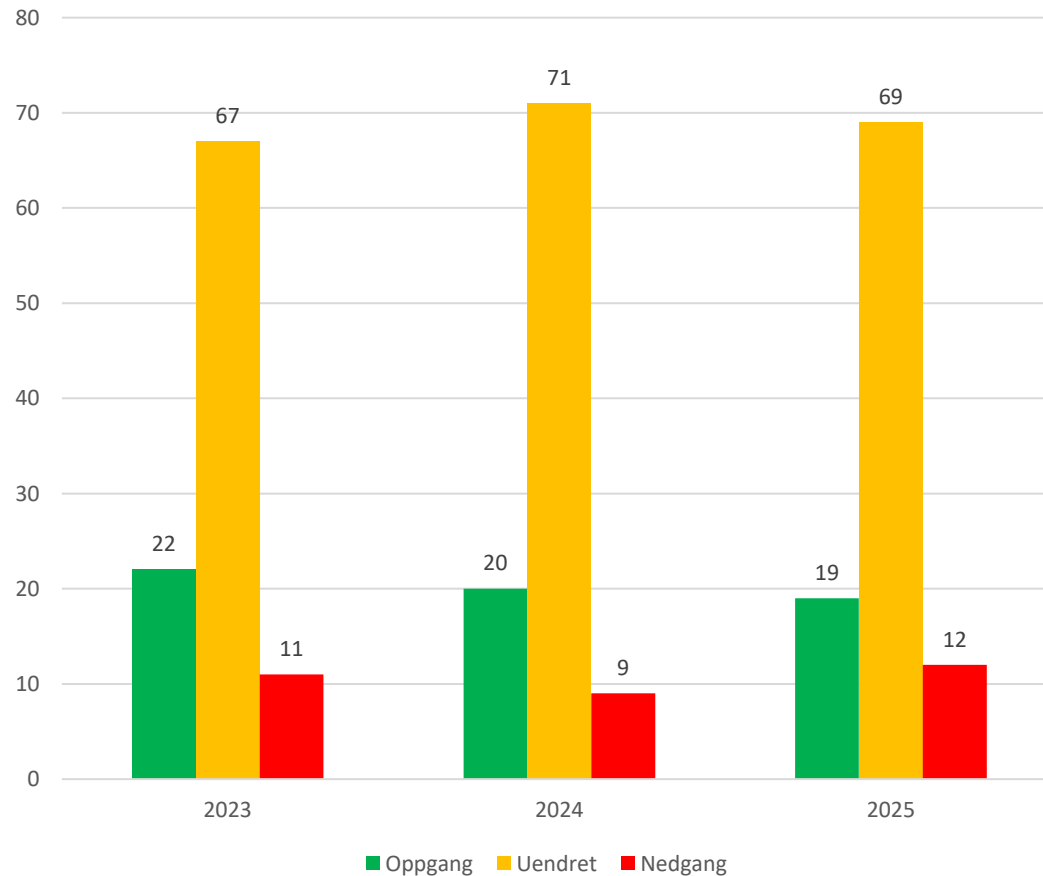
- Utvalgsundersøkelse der bedriftene er trukket slik at det er tilfeldig og representativt
- Undersøkelsen gir et øyeblikksbilde, siden tidshorisonten kun er ett år frem i tid og tre måneder tilbake i tid
- Kartlegger
 - bemanningsbehov
 - etterspørsel etter arbeidskraft
 - mangelen på arbeidskraft – yrkes- og næringsoversikt
 - årsaker til mangelen på arbeidskraft
- Utvalget besto av 1 100 bedrifter
- 984 bedrifter besvarte undersøkelsen
- Svarprosenten ble 90 prosent

Forventet arbeidskraftbehov det kommende året - nasjonalt

(andel bedrifter i prosent)



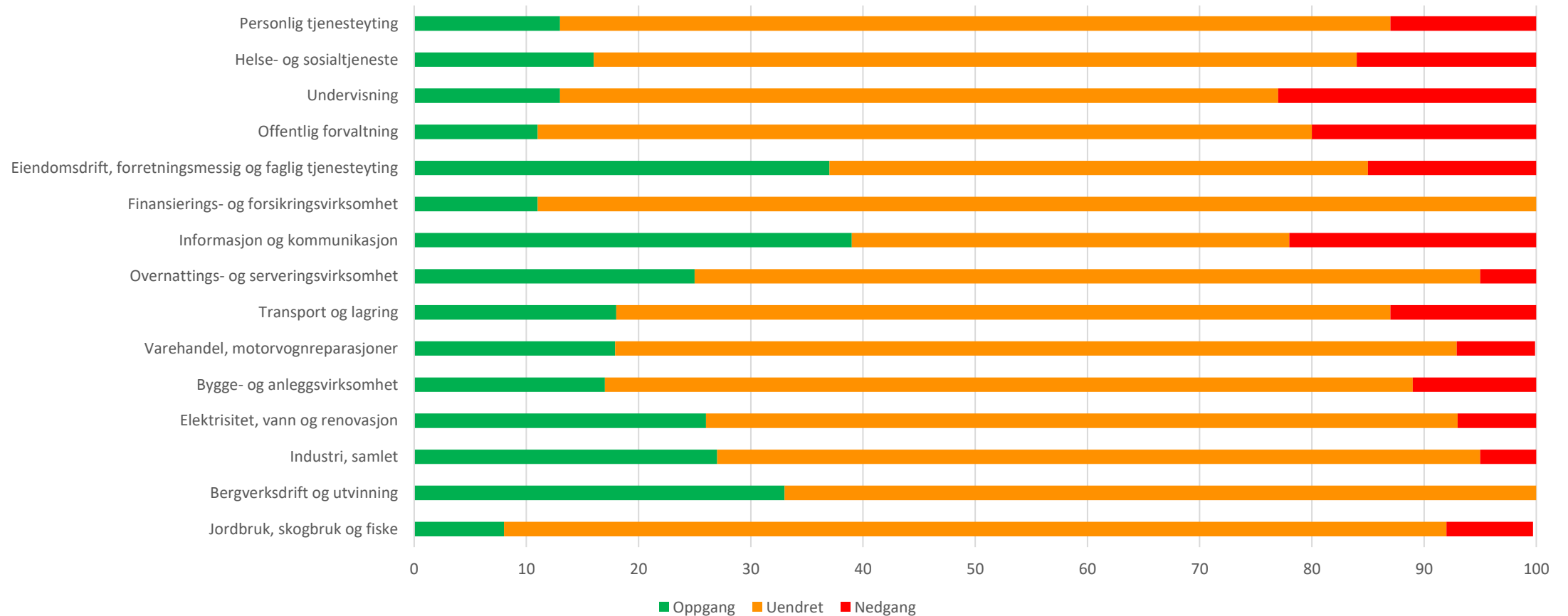
Forventet arbeidskraftbehov det kommende året - Innlandet (andel bedrifter i prosent)



- Det er litt lavere forventet sysselsetting for det kommende året.

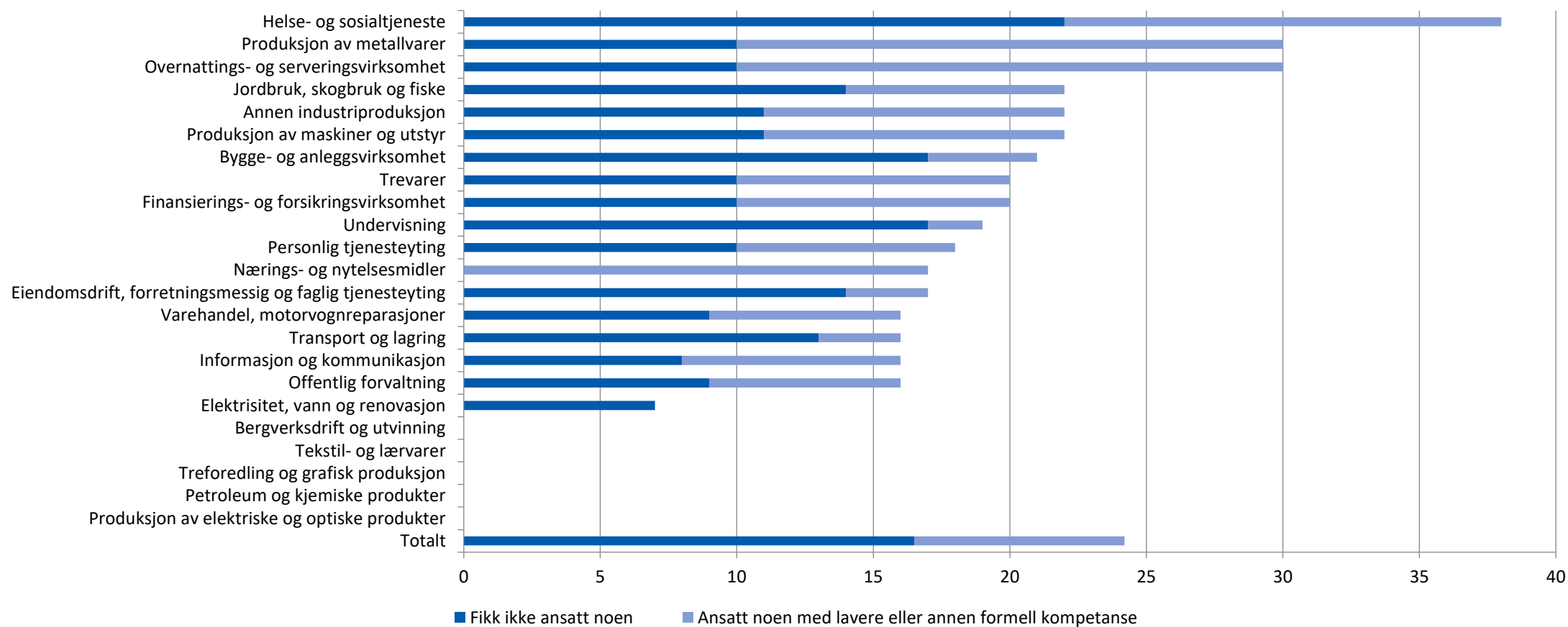
Forventet arbeidskraftbehov fordelt på næring -Innlandet

(andel bedrifter i prosent)



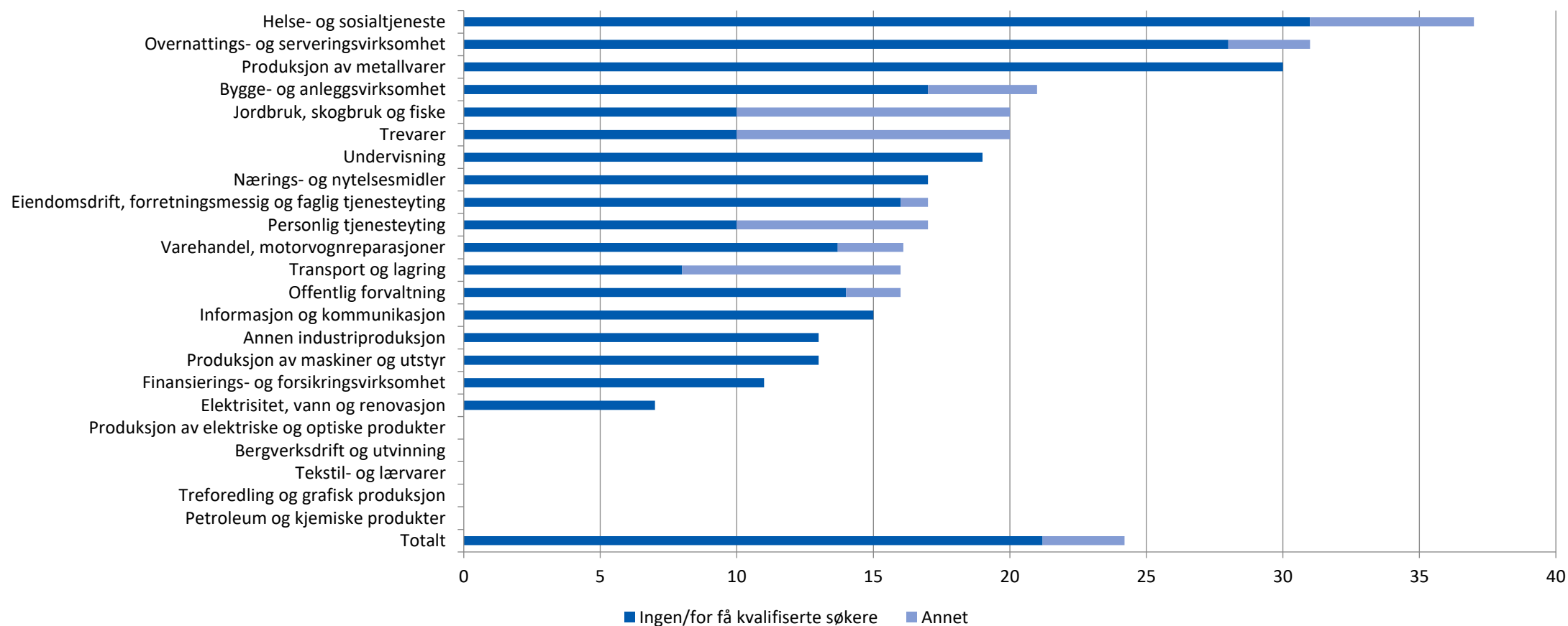
Bedrifter i Innlandet med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene

(andel bedrifter i prosent)

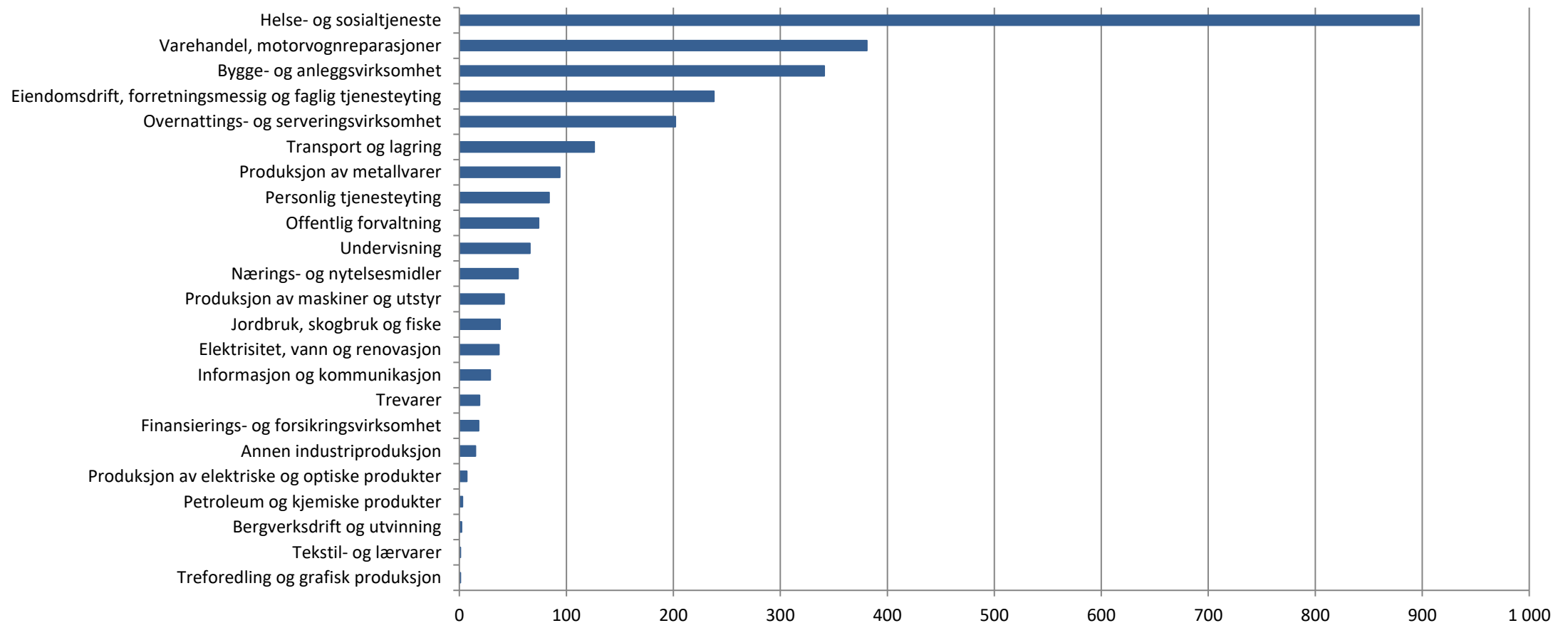


Årsaken til rekrutteringsproblemene -Innlandet

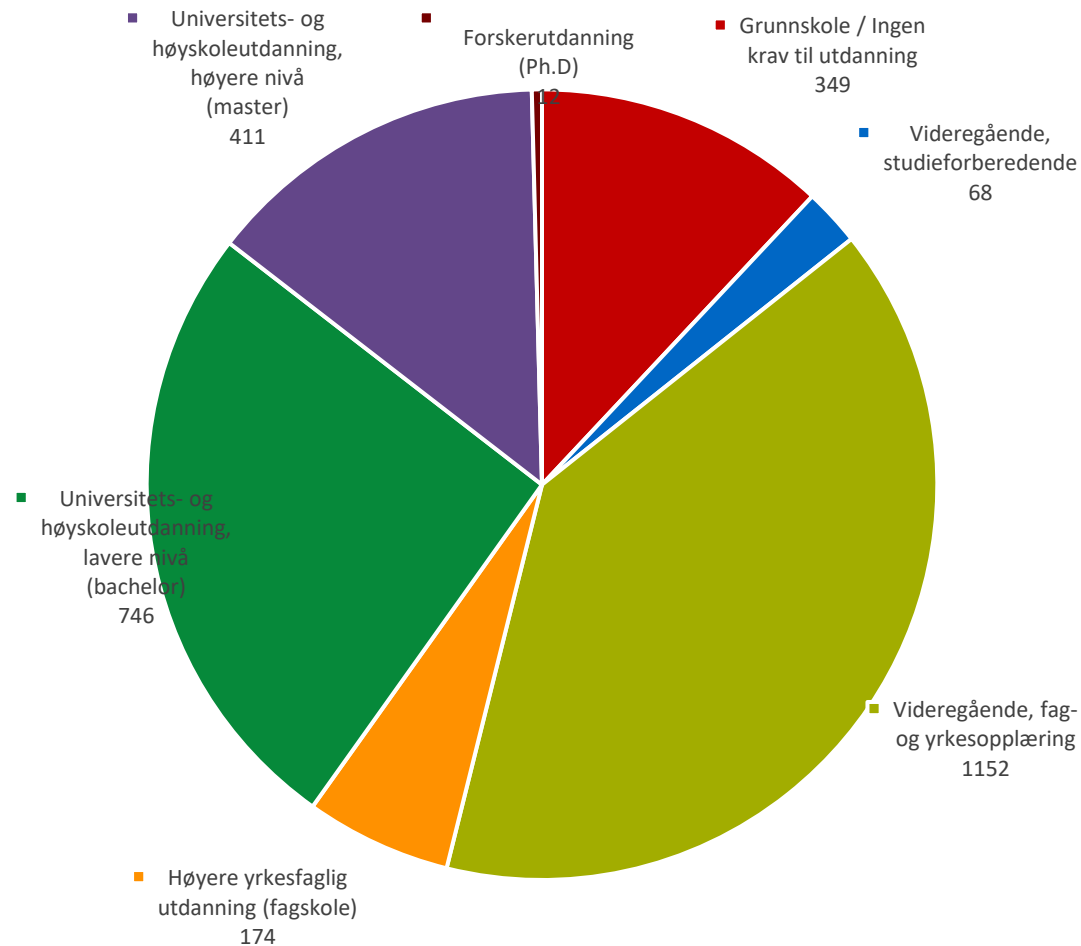
(andel bedrifter i prosent)



Mangelen på arbeidskraft i Innlandet, målt i antall personer, fordelt på næringer.



Mangelen på arbeidskraft i Innlandet, målt i antall personer, fordelt på utdanningsnivå.



- Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer. Fordelt på utdanningsnivå..

- Grunnskole / Ingen krav til utdanning 12 %
- Videregående, studieforberedende 2%
- Videregående, fag- og yrkesopplæring 40%
- Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole) 6%
- Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor) 26%
- Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master) 14%
- Forskerutdanning (Ph.D) 0,4%

Tilleggsspørsmål NAV Innlandet om inkludering

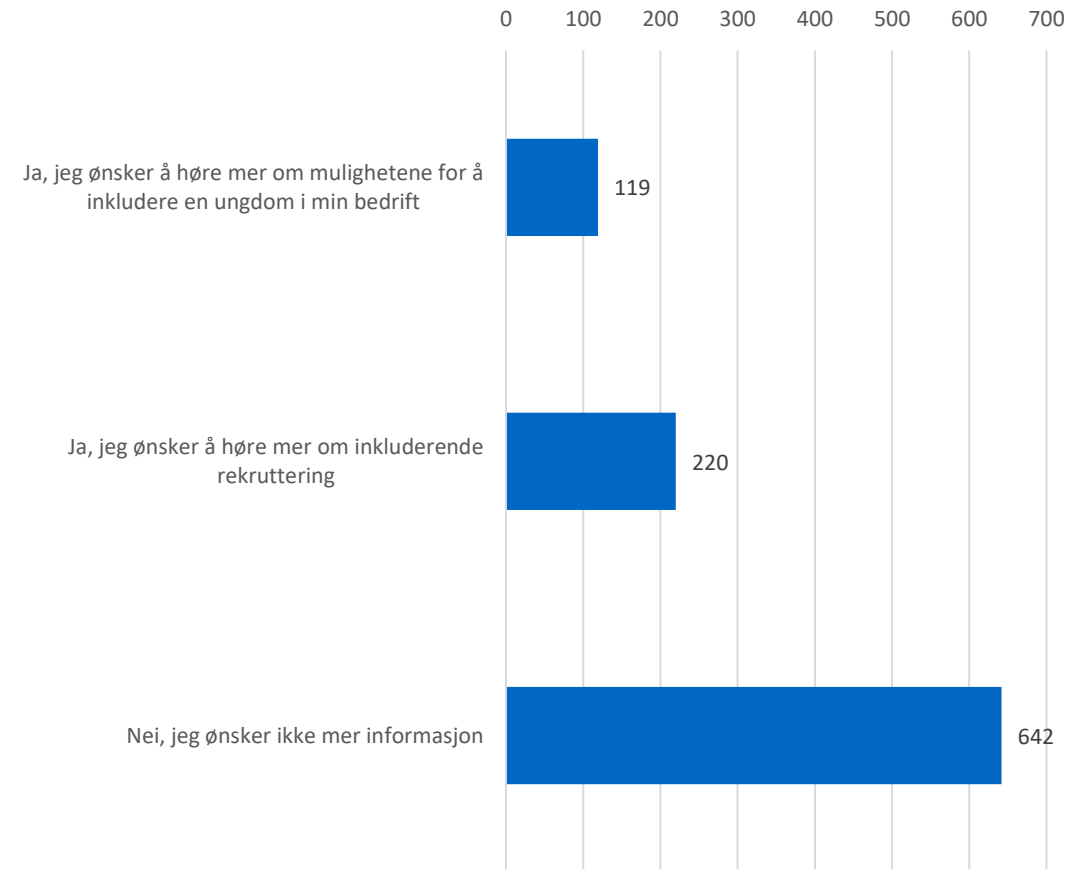
Inkluderende rekruttering

Det er mange som står utenfor arbeidslivet, som ikke får seg jobb gjennom vanlige rekrutteringsprosesser. Særlig gjelder dette ungdom, som ofte ikke har formelle krav på plass og som mangler nødvendig erfaring.

Nav kan hjelpe med å matche kandidater som ikke får jobb gjennom vanlige rekrutteringsprosesser - med virksomhetenes behov.

For å hjelpe flere i jobb tilbyr Nav rådgivning og økonomisk kompensasjon til arbeidsgivere. (lønnstilskudd, mentortilskudd, inkluderingstilskudd, hjelpemidler mm).

Ønsker du å bli kontaktet av Nav for å høre mer om inkluderende rekruttering?



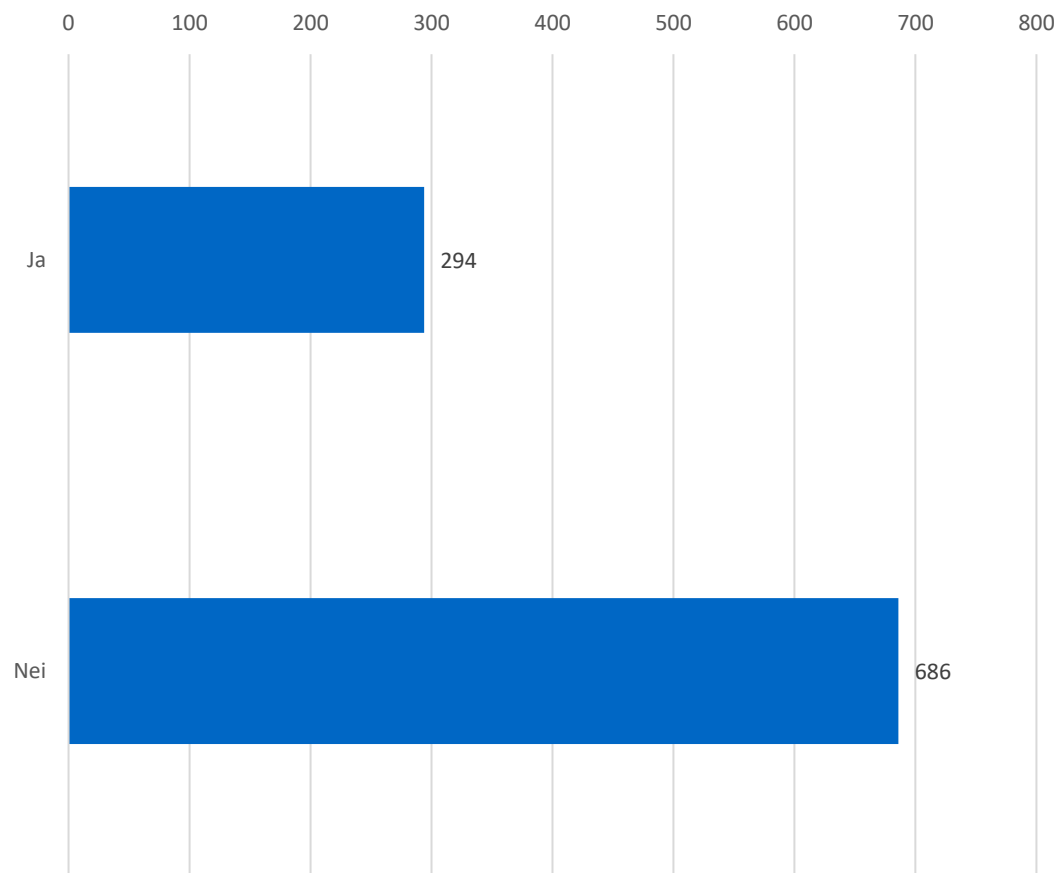
Bedriftsundersøkelsen 2025

—tilleggsspørsmål NAV Innlandet om inkludering

Arbeidsplassen som opplæringsarena

Mange arbeidssøkere mangler den formelle kompetansen som skal til for å få en varig tilknytning til arbeidslivet. NAV skal bidra til at flere får formalisert kompetanse, gjerne gjennom en kombinasjon av arbeid og opplæring samarbeid med opplæringsinstitusjoner.

Ønsker du å bli kontaktet av Nav for å høre mer om mulighetene for at din bedrift kan være en opplæringsarena for noen som trenger å formalisere sin kompetanse?



Fem harde fakta om arbeidsmarkedet i Innlandet



Udekket behov for kompetanse: 6 av 10 bedrifter



Høyt sykefravær: 11 100 årsverk går tapt



For mange utenfor: mer enn 1 av 4 er ikke i jobb eller utdanning



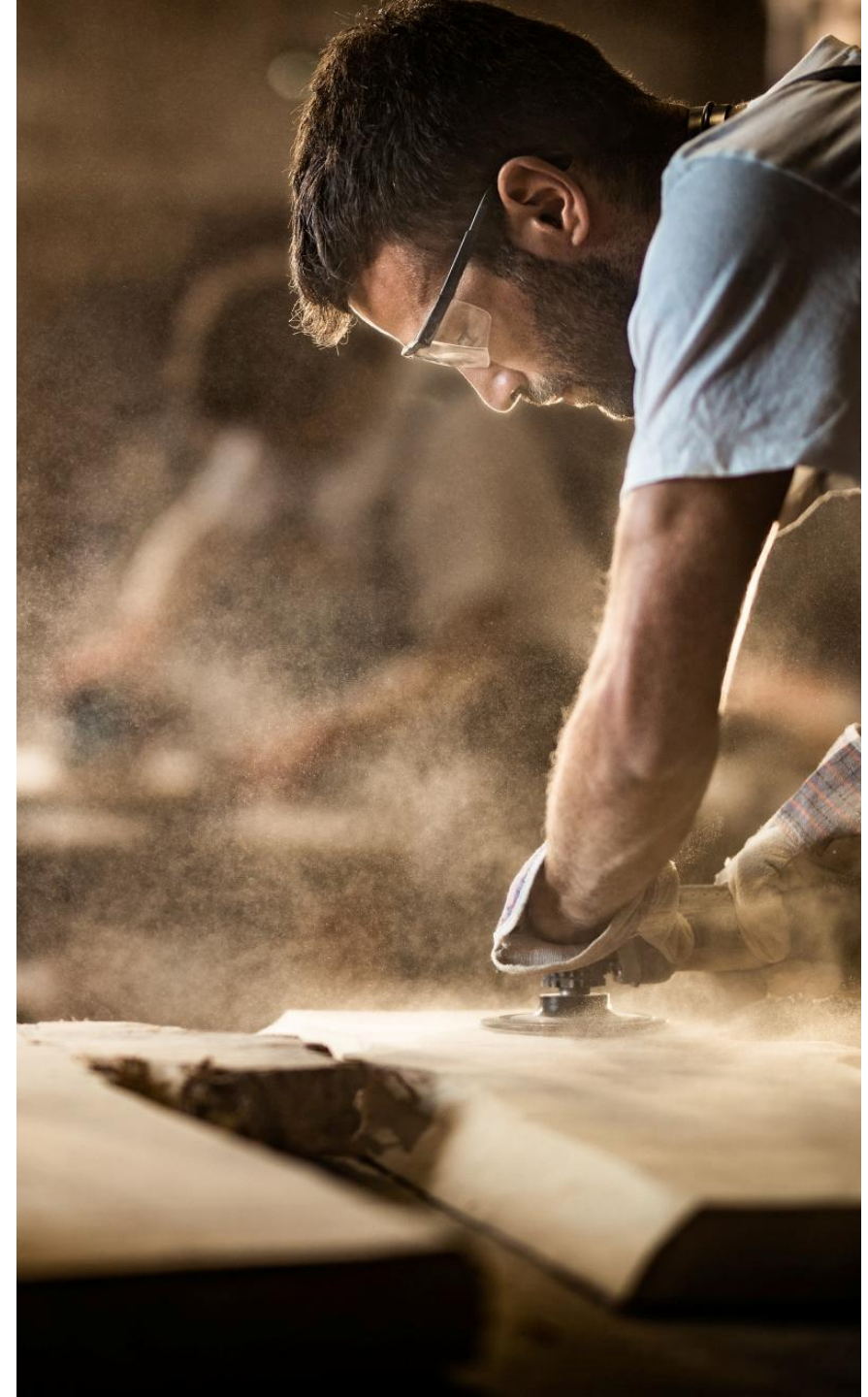
Unge: 8000 unge er ikke i jobb eller utdanning



For kort arbeidsliv: Bare 1 av 3 i alder 55-72 år er i jobb

Et arbeidskraftløft

Det regionale arbeidskraftløftet skal rette søkelyset mot hvordan vi kan løse samfunnets arbeidskraftbehov på både kort og lang sikt, med **utgangspunkt i bedriftenes behov.**



Med bedriftene i sentrum

Vi setter bedriftenes behov for kompetanse og arbeidskraft i sentrum, ved å fokusere på:

- 1. Øke tilgangen på arbeidskraft i befolkningen** (flere folk og timer i jobb)
- 2. Jobbe smartere** (produktivitet, arbeidstid, teknologi, kompetanse, arbeidsmiljø)



For bedrift, folk og samfunn

Regionalt arbeidskraftløft har som mål å over tid bidra til å **øke tilgangen på kompetent arbeidskraft i regionene.**

Når vi lykkes er det **bra for bedriftene, bra for individet – og bra for samfunnet.**



Ti tiltak i Innlandet

For å skape et mer robust og tilpasningsdyktig arbeidsmarked i Innlandet, trengs tiltak som virker. Mer praksis i utdanning kan gi nyutdannede en bedre start på arbeidslivet, mens deltidsstillinger kan holde seniorer lenger i jobb. Reduksjon av sykefravær, særlig gjennom gradert sykmelding, er også avgjørende.

Arbeidsrettede språkkurs for innvandrere og samarbeid der bedrifter låner ansatte av hverandre, særlig i sesong-baserte næringer, kan også åpne dørene for nye ressurser. Bedrifter kan også legge mer vekt på personlighet og motivasjon enn formell kompetanse, senke krav i stillingsutlysninger, og gi sjanser til de utenfor arbeidslivet. Samtidig må Innlandet markedsføres som et attraktivt sted å bo og jobbe.

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

1.

Økt samarbeid rundt ungdom for å øke mulighetene for utdanning/kvalifisering i ordinært arbeidsliv

Dette er en prioritert gruppe for Nav, og bedriftene i Innlandet trenger læringer og unge som tar bedriftsrettet opplæring og kan være med på å dekke arbeidskraft- og kompetansebehovet i bedriftene.

tettere dialog med fastlegene for å sikre at vi sammen har et godt arbeidsrettet fokus, med arbeidsplassen som viktigste arena. Løsningen ligger oftest hos den enkelte arbeidsgiver, i tett dialog med den sykmeldte, lege og Nav.

2.

Et inkluderende arbeidsliv hvor arbeidsgiver har tettere dialog med sykemelder og Nav

Det å beholde og skaffe arbeid skal være likeverdige parter inn i samarbeidet mellom NHO og Nav. Viktigheten av godt samarbeid rundt forebygging av sykefravær, samt tett samarbeid i utfordrende saker, er avgjørende for å lykkes. Bedriftene og Nav må gå i

Økt bruk av hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen for å redusere sykefravær og få ansatte til å stå lengre i arbeid

Tilrettelegging er ofte en del av løsningen for å hindre sykefraværet, men tilrettelegging kan også medføre at seniorer velger å stå lengre i jobb i samarbeid med arbeidsgiver. Nav Hjelpemiddelsentral må bli en aktiv partner for bedriftene.

3.

4.

Utvikling av arbeidsmarkedstiltak i tett dialog med bedriftenes behov i Innlandet

Nav skal gjennom tett dialog med arbeidsgiverne utvikle nåværende og nye arbeidsmarkedstiltak for å sikre best mulig effekt.

5.

Doble antall strategiske partnerskap mellom bedrifter og Nav i Innlandet

Strategiske partnerskap sikrer koordinerte og helhetlige tjenester til arbeidsgivere som ønsker å redusere sitt sykefravær, og som jobber godt med inkludering, rekruttering og opplæring i bedrift. En dobling innebærer 15 avtaler innen utgangen av 2025.

6.

Utvikle gode bedriftsnettverk og møteplasser mellom bedrifter og Nav for å sikre målrettet rekruttering

Vi har eksempler på gode samarbeid mellom nettverk av bedrifter og Nav flere steder i Innlandet. Dette gir god effekt og man kan få delt informasjon og kommet i dialog rundt satsingsområder på en god og effektiv måte. NHO og Nav ønsker å bruke Science Park Innlandet som arena for videre fagutvikling sammen med bedriftene

7.

Gode råd til bedriftene

Bedriftene kan gjøre en rekke tiltak selv for å sikre effektiv rekruttering, inkludere flere, få ned sykefraværet og bidra til at ansatte står lenger i jobb. NHO og Nav har utarbeidet gode erfaringsbaserte råd på disse områdene. Vi vil aktivt bidra til å kommunisere utrådene til media og bedriftene.

8.

Løfte frem Innlandets attraksjonskraft - «Lev og jobb i Innlandet»

Vi skal sammen bidra til Innlandets attraksjonskraft, for å tiltrekke oss både bedrifter og kompetent arbeidskraft. Tilgang på kompetent arbeidskraft vil være avgjørende for nyetableringer, men også sikre konkurransekraft i de bedriftene som leverer verdier i Innlandet hver dag. Målet skal være at dette samarbeidet skal bidra inn i totaliteten for å gjøre Innlandet mer attraktiv for etablering og tilflytting.

9.

Regionalt partnerskap og regionrådene i Innlandet mobiliseres for økt arbeidsinnsats i befolkningen

NHO og Nav skal være pådrivere for at regionalt partnerskap i Innlandet utvikler felles målsettinger og planer for økt arbeidsinnsats. Regionrådene er sentrale for et godt samarbeid i de ulike bo- og arbeidsregionene i Innlandet og vil ha stor betydning for attraksjonskraften i Innlandet.

10.

Øke innsatsen for livslang læring i arbeidslivet i tett samhandling mellom bedrifter, fylkeskommunen, fagskolen, universitetene og Nav

Det er helt nødvendig at vi bruker ressurser på å sikre en kontinuerlig kompetanseutvikling for ansatte i Innlandet. Innlandet må organisere tilbudene slik at bedrifter i hele Innlandet sikres muligheten til å gi sine ansatte etter- og videreutdanning. Livslang læring er avgjørende for å sikre konkurransekraft i bedriftene, men også viktig for at flere skal kunne stå lenger i jobb. I et arbeidsliv i omstilling vil utvikling av kompetanse være helt avgjørende for å sikre kompetent arbeidskraft i fremtiden.



Hvis Innlandet
reduserer sykefraværet
til svensk nivå, betyr det
2359 flere årsverk inn i
arbeidslivet.

Arbeidskraftløftet



Økes sysselsettingsgraden
i Innlandet til **gjennomsnittet**
i Norge, betyr det **7500**
flere i arbeidslivet.

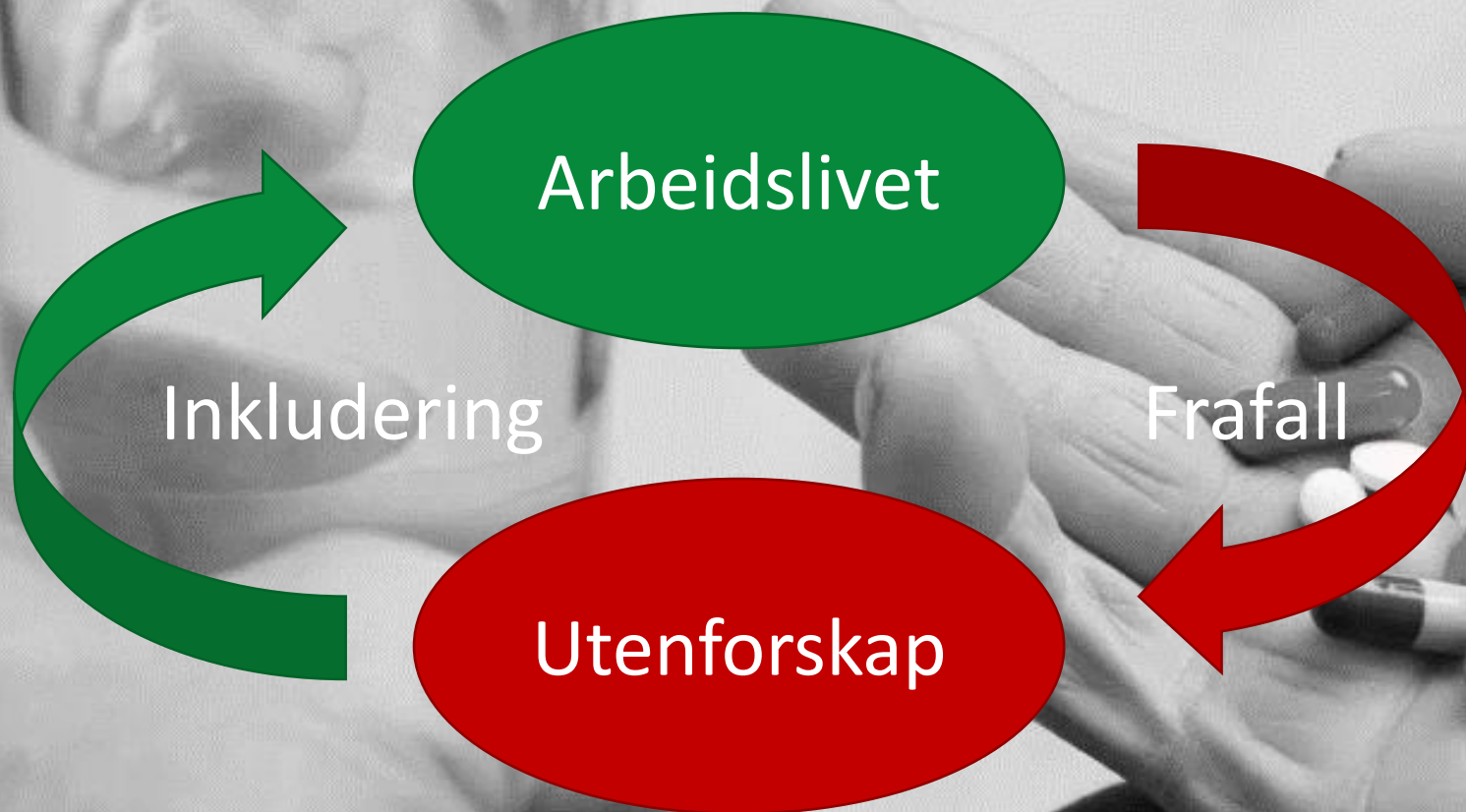
Arbeidskraftløftet



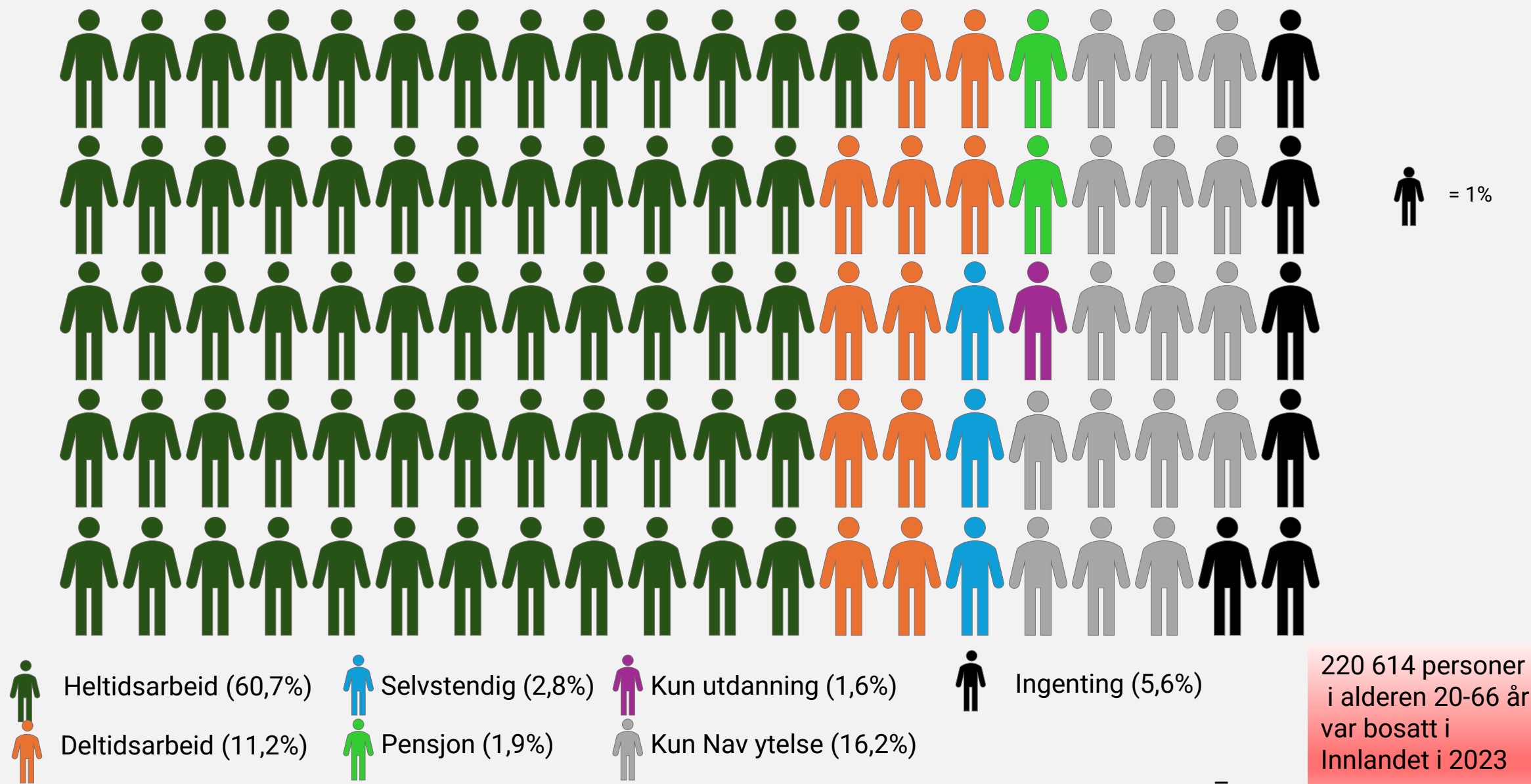
Bare **1** av **3** over 55 år
er i jobb. Hvis alle i Innlandet
står **1** år lenger i arbeid, betyr
det **3740** flere årsverk.

Arbeidskraftløftet

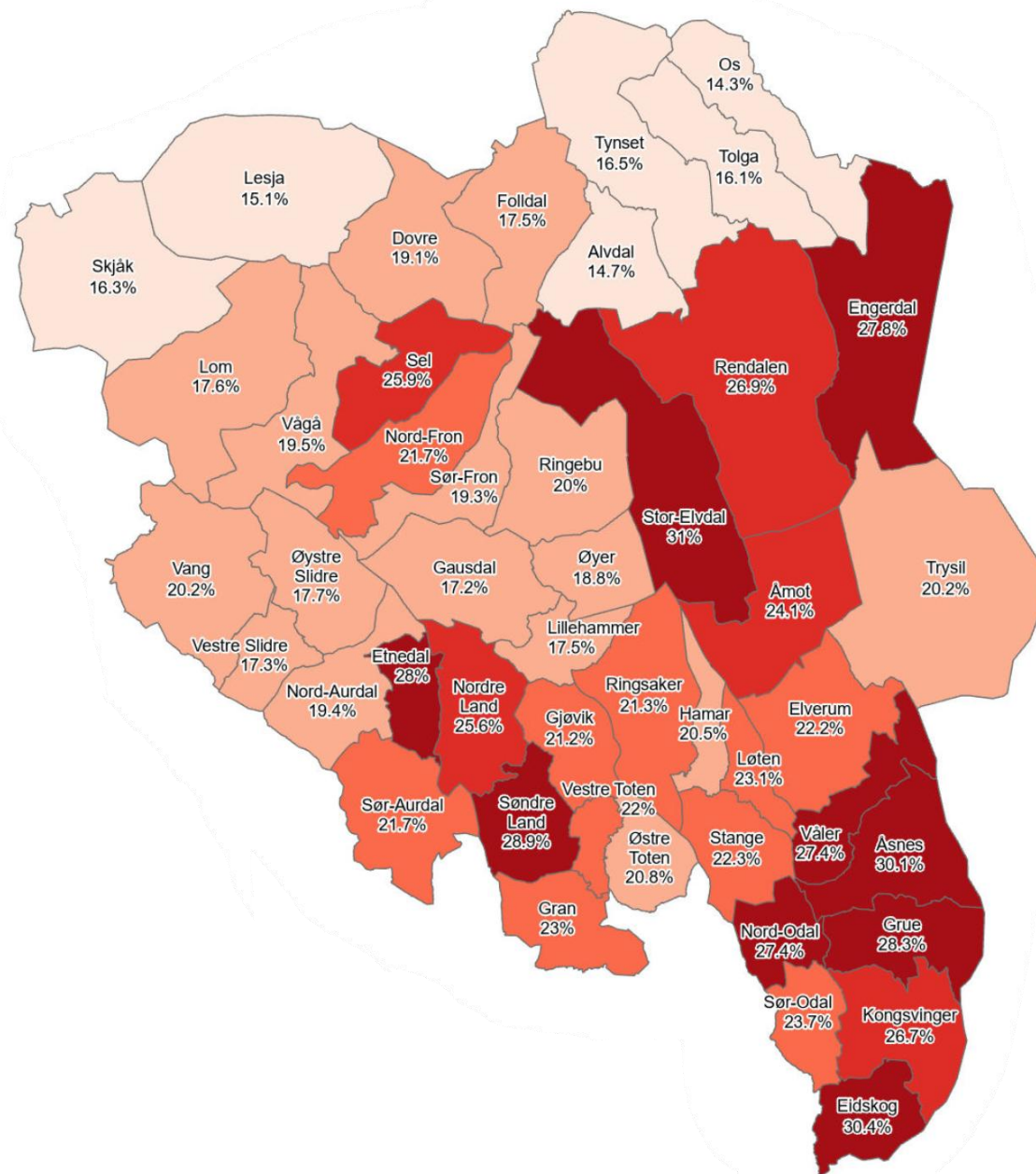
Sykdom og helseutfordringer er en av de største utfordringene for et velfungerende arbeidsliv i Norge



Andel i arbeid, utdanning, trygd og utenforskap Innlandet 2023



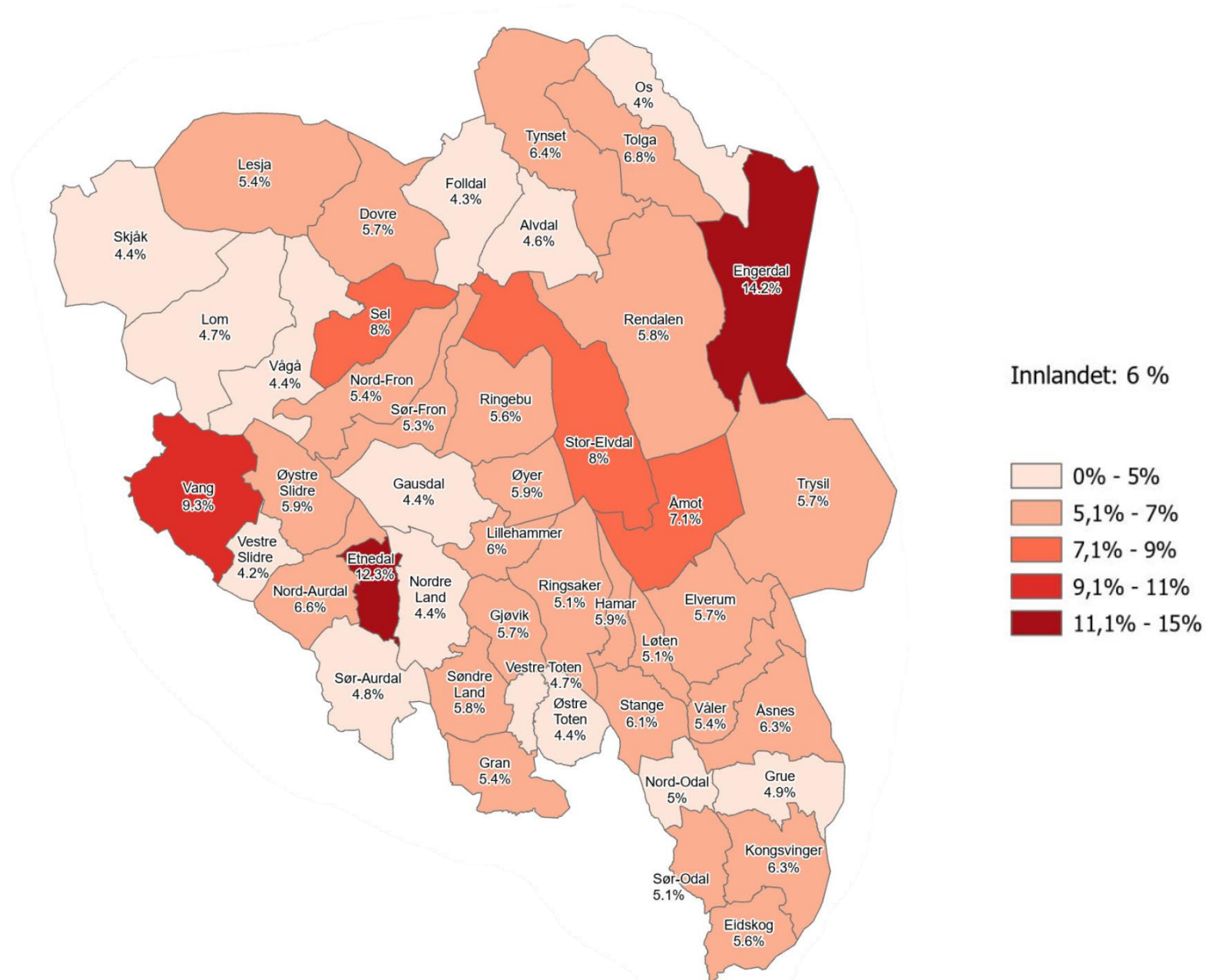
Andel utenforskap, 20-66 år. Innlandet 2023



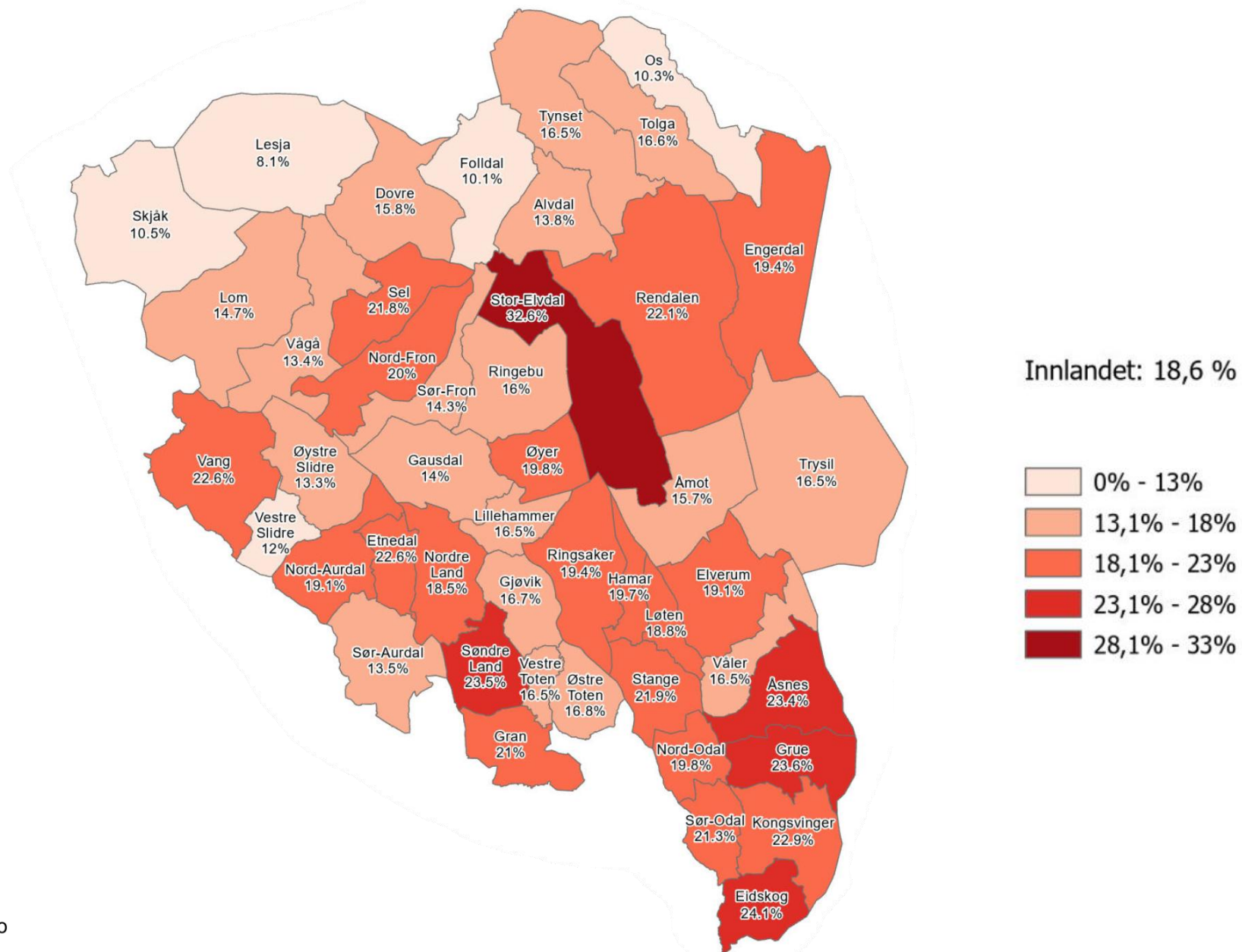
Innlandet: 21,9 %



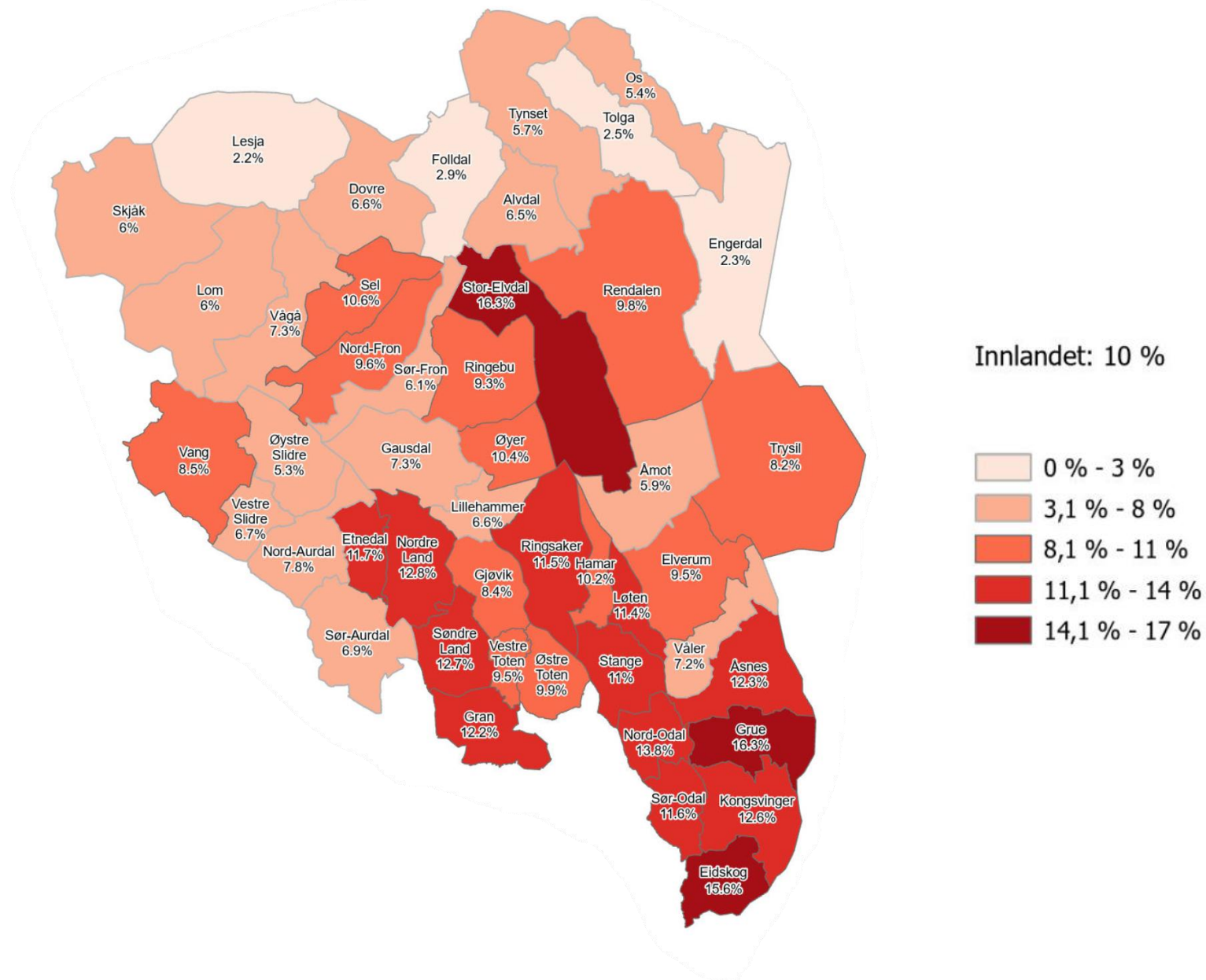
Andel verken trygd eller aktivitet, 20-66 år, Innlandet 2023



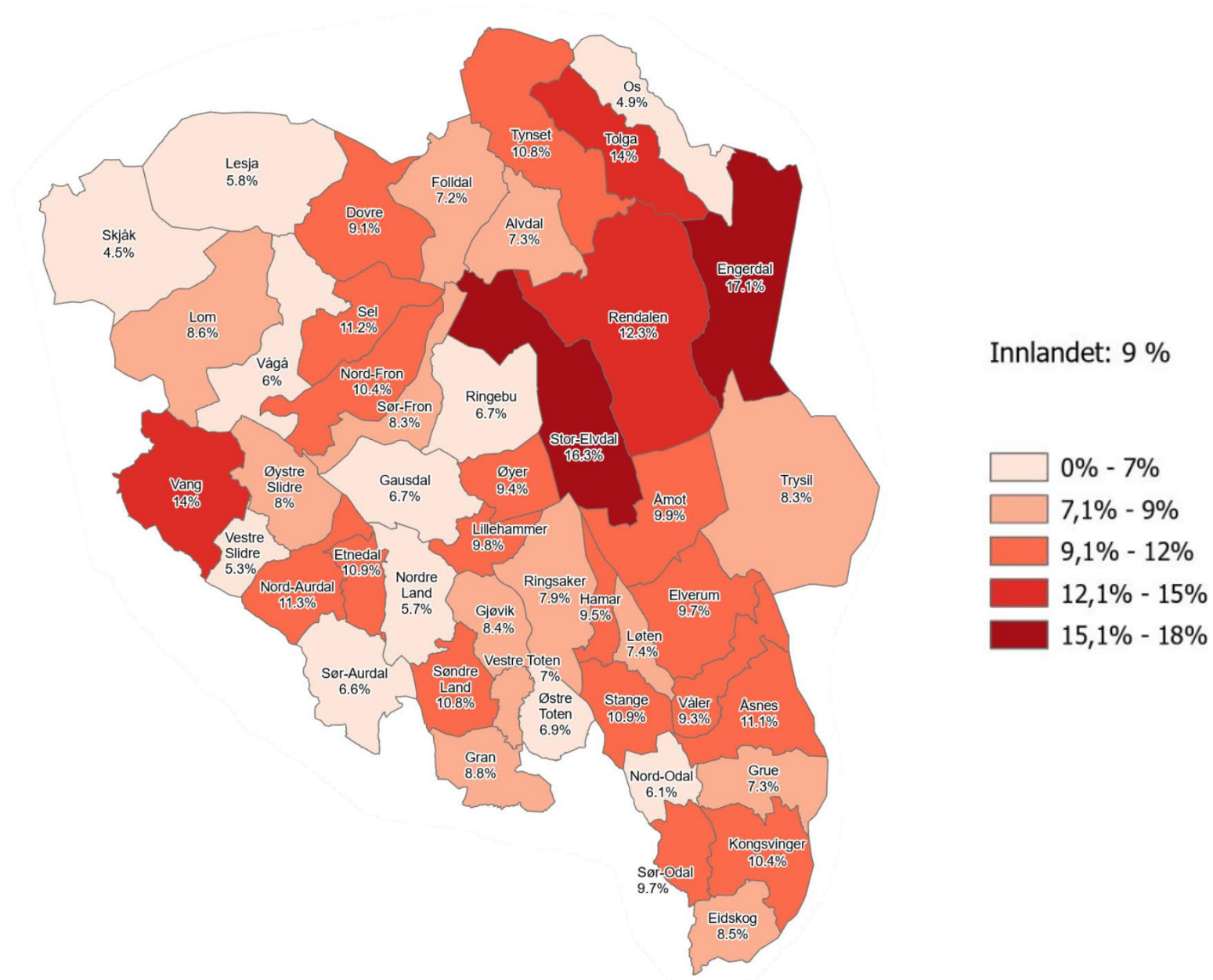
Andel utenforskap, 20-29 år, Innlandet 2023



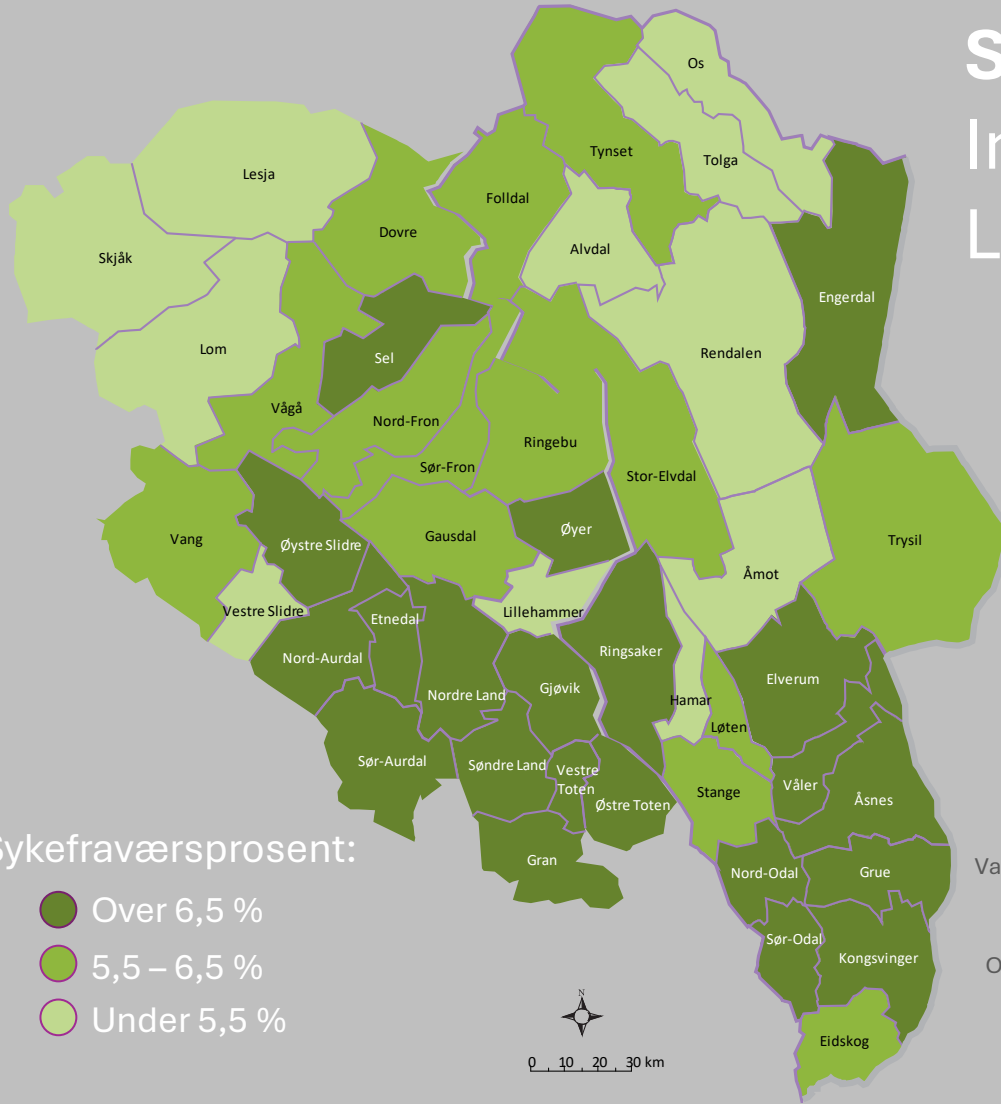
Andel kun trygd, 20-29 år, Innlandet 2023



Andel verken trygd eller aktivitet, 20-29 år, Innlandet 2023



Legemeldt sykefravær i Innlandet 1. kvartal 2025



Sykefraværersprosent:

Innlandet: 6,4%

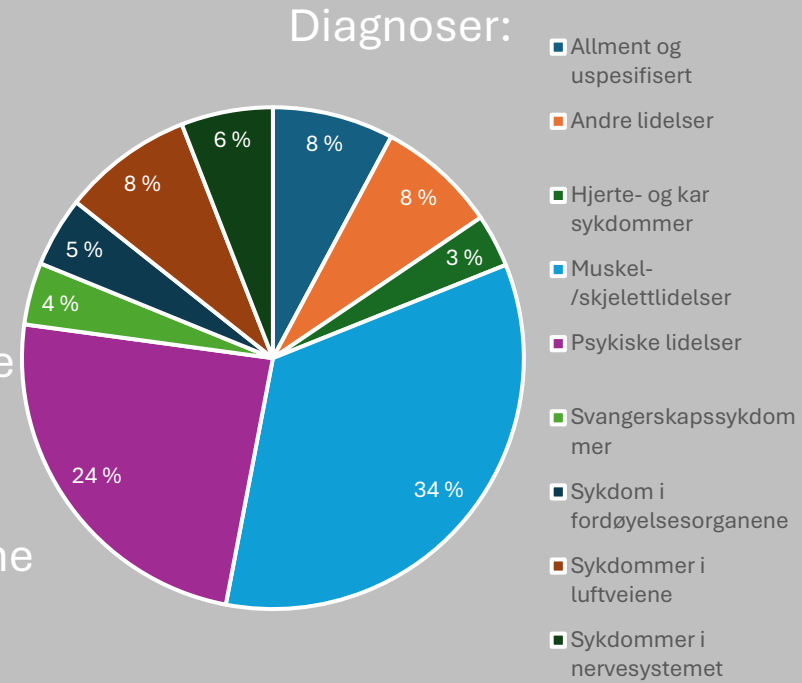
Landet: 6,1%



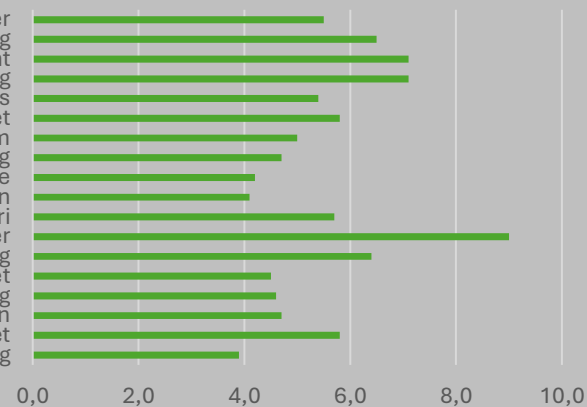
73,3 % av sykemeldingene
varer under 1 mnd



29,9 % av sykemeldingene
er graderte



Varehandel, reparasjon av motorvogner
Undervisning
Ukjent
Transport og lagring
Private tjenester ellers
Overnattings- og serveringsvirksomhet
Omsetning og drift av fast eiendom
Off. adm., forsvar, sosialforsikring
Jordbruk, skogbruk og fiske
Informasjon og kommunikasjon
Industri
Helse- og sosialtjenester
Forretningsmessig tjenesteyting
Finansierings- og forsikringsvirksomhet
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting
Elektrisitet-, vann og renovasjon
Bygge- og anleggsvirksomhet
Bergverksdrift og utvinning



Legemeldt sykefravær menn: 4,7%

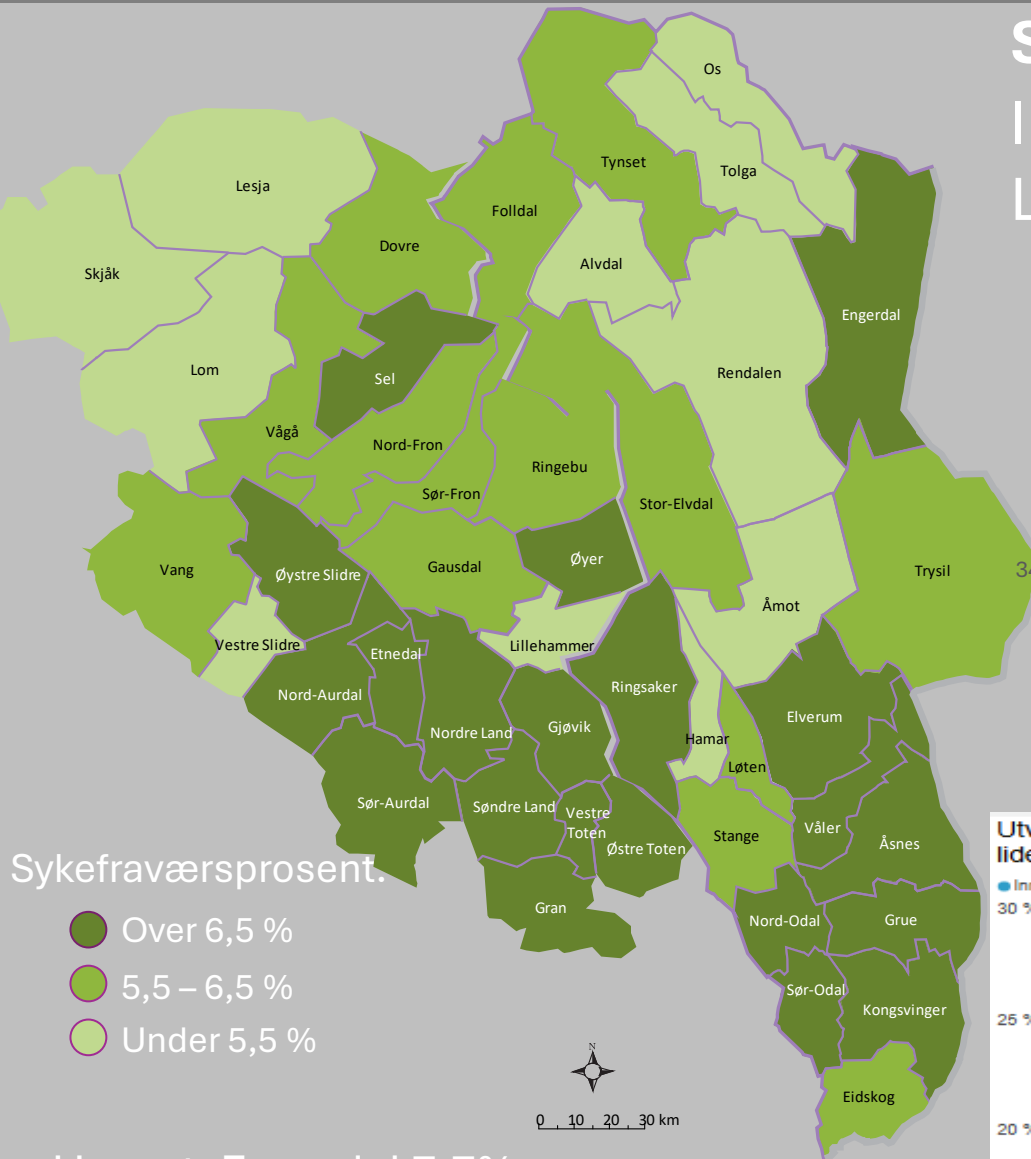


Legemeldt sykefravær kvinner: 8,4%

Høyest: Sør-Aurdal 8,2%

Lavest: Os 3,8%

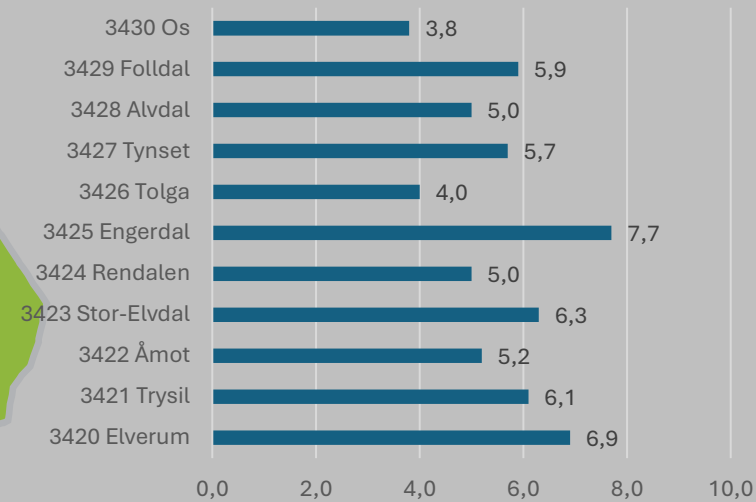
Legemeldt sykefravær i Østerdal 1. kvartal 2025



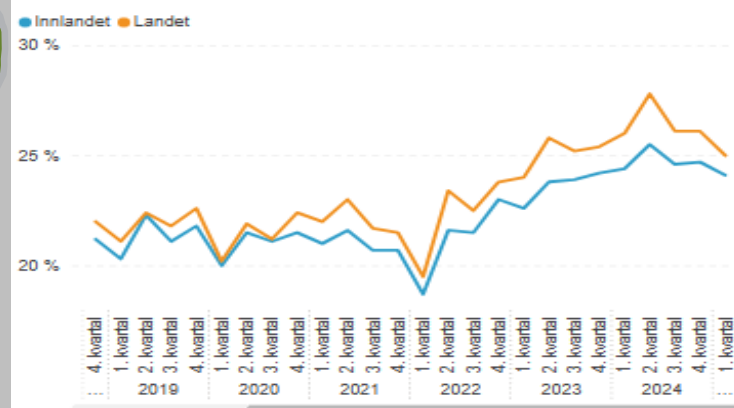
Sykefraværersprosent:

Innlandet: 6,4%

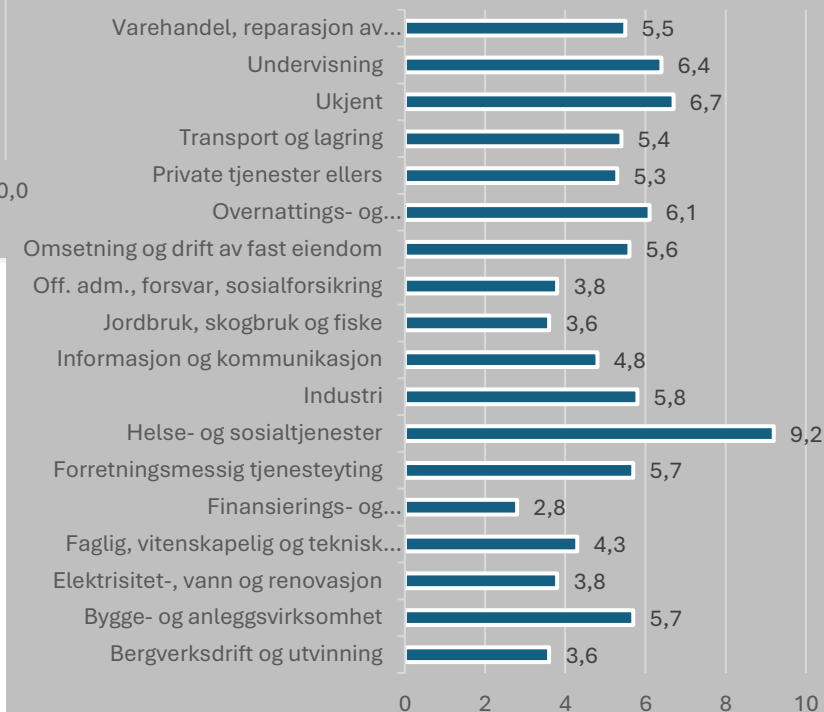
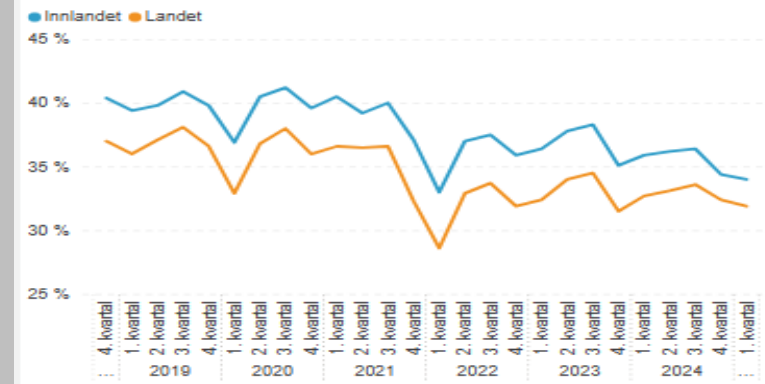
Landet: 6,1%



Utviklingen av andel tapt dagsverk grunnet: Psykiske lidelser



Utviklingen av andel tapt dagsverk grunnet: Muskel-/skjelettlidelser



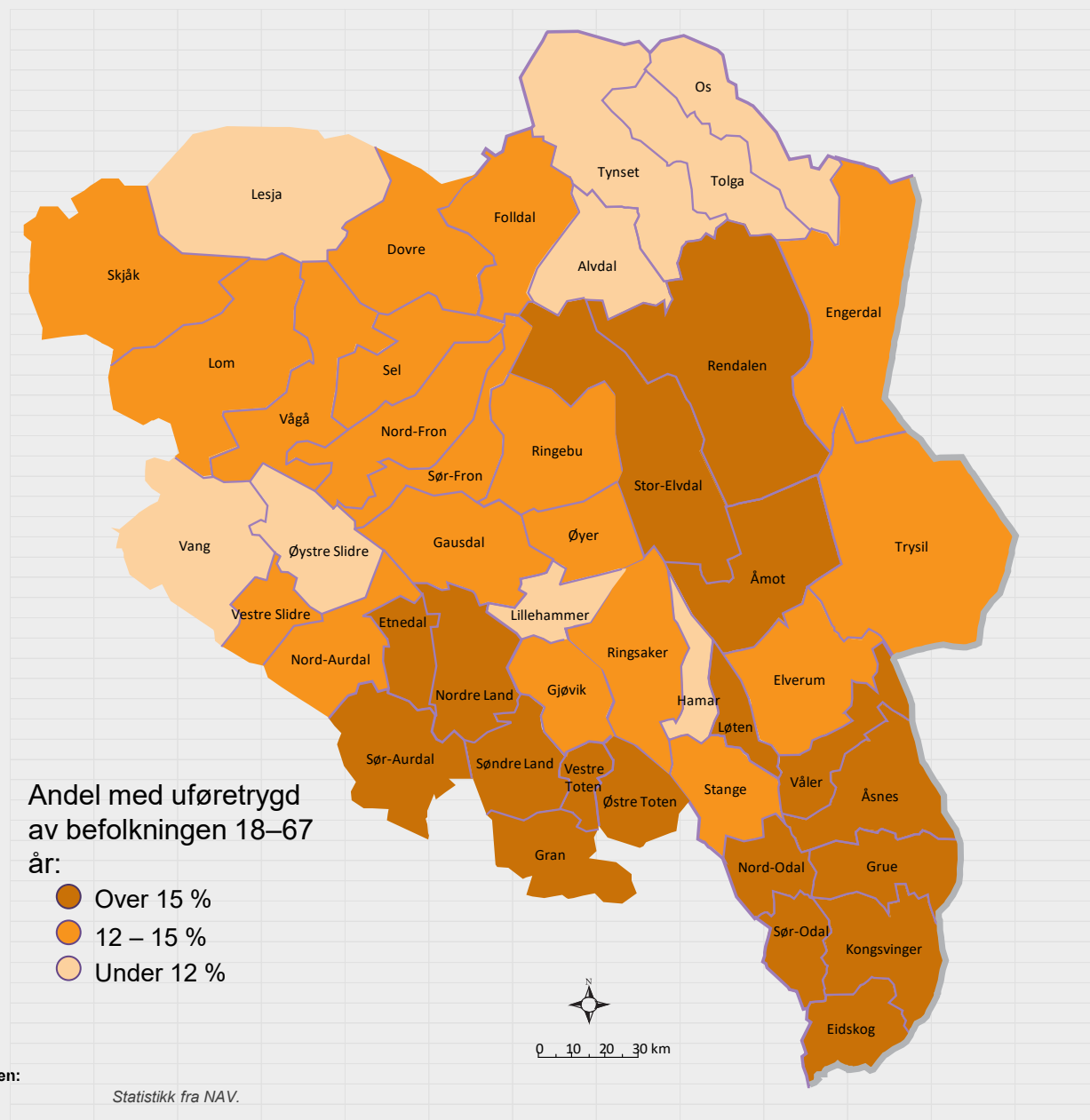
Sykefraværersprosent.

- Over 6,5 %
- 5,5 – 6,5 %
- Under 5,5 %

Høyest: Engerdal 7,7%

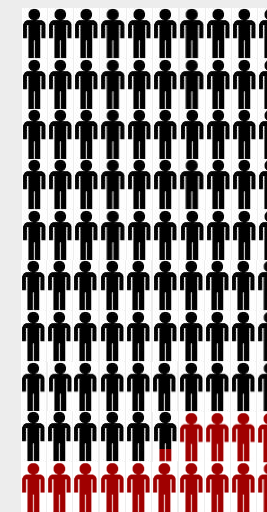
Lavest: Os 3,8%

Uføretrygd i Innlandet 1. kvartal 2025



Fakta om statistikken:

Fylket:



Lavest andel

Tolga: 8,4 %

Høyest andel

Søndre Land: 22,7%

Andel med uføretrygd:

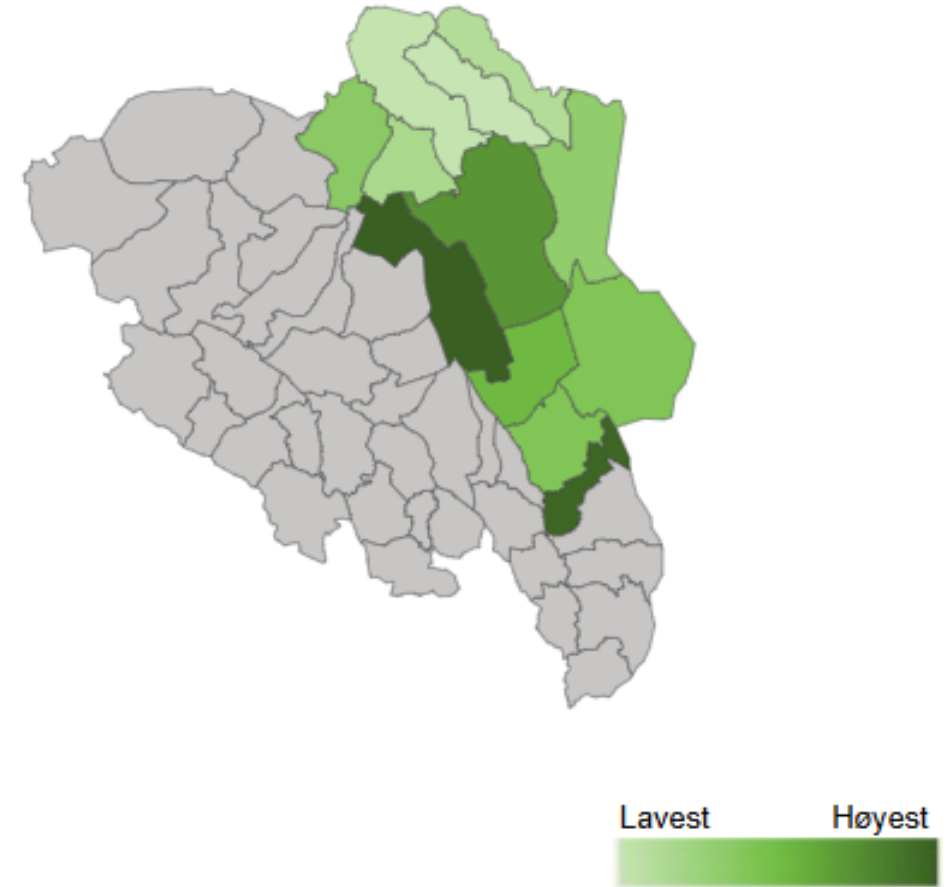
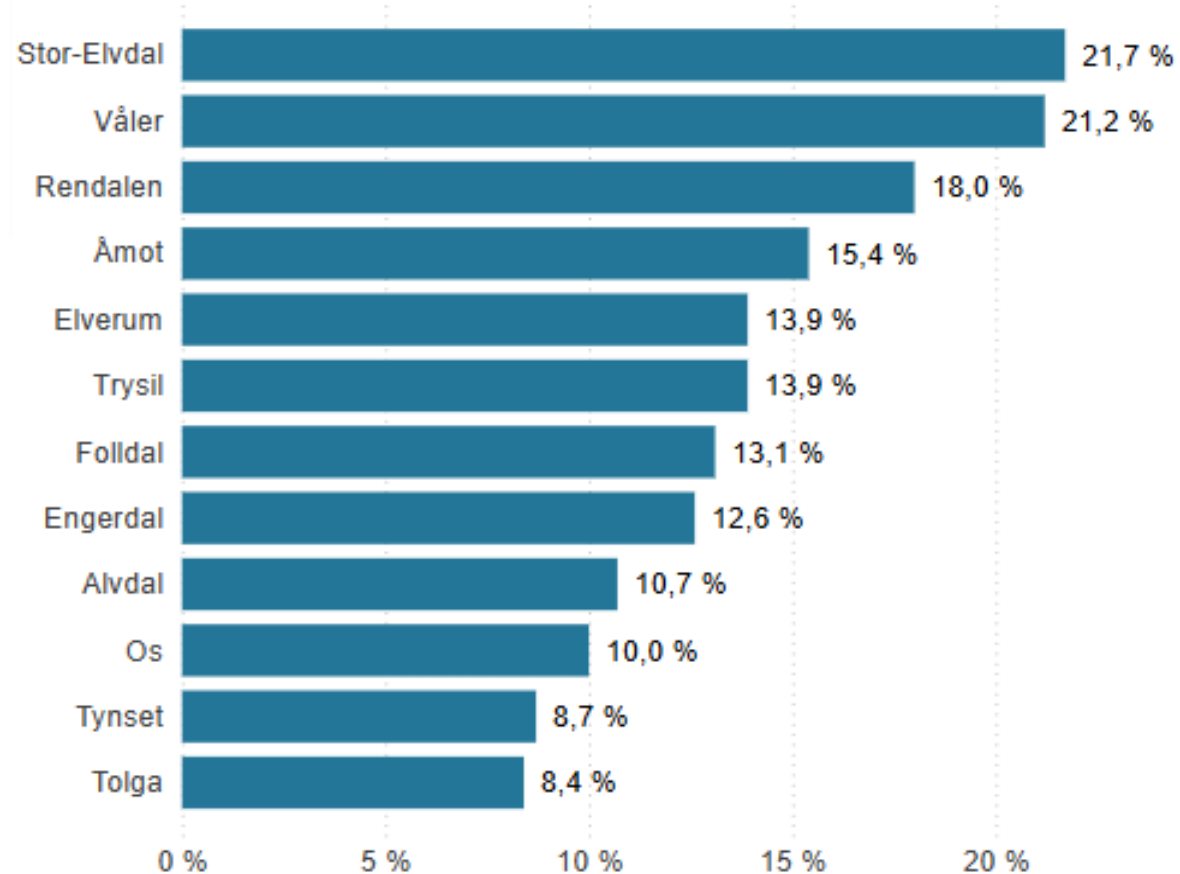


Fylket – antall og andel av befolkningen:

- Antall med uføretrygd: 33 100 (14,4 %)
- Av disse
 - Kvinner: 19 589 (17,4 %)
 - Menn: 13 511 (11,6 %)
- Antall med uføretrygd under 30 år: 1 830 (3,7 %)
- Antall nye uføre i løpet av 1. kvartal 2025: 674
- Antall avganger uføre i løpet av 1. kvartal 2025: 398

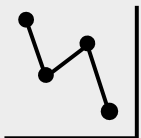
Uføretrygd Østerdal:

Andel uføre i 2025 1.kvartal



Arbeidsindikatoren for Nav i Innlandet 4. kvartal 2024

I september 2024 fikk 16 981 personer arbeidsrettet oppfølging fra Nav i Innlandet. Tre måneder senere var 18,3 prosent av disse i jobb, dette er 1 prosentpoeng lavere enn forventet.



Arbeidsindikatoren for prioriterte målgrupper:

Arbeidsindikatoren i Innlandet er lavere enn forventet for alle de prioriterte gruppene i Nav Innlandet.



Personer med nedsatt arbeidsevne: 14,7 prosent i jobb tre måneder senere. Det er 1,3 prosentpoeng færre enn forventet.



Innvandrere fra landgruppe 3: 18,6 prosent i jobb tre måneder senere. Det er 0,3 prosentpoeng færre enn forventet.



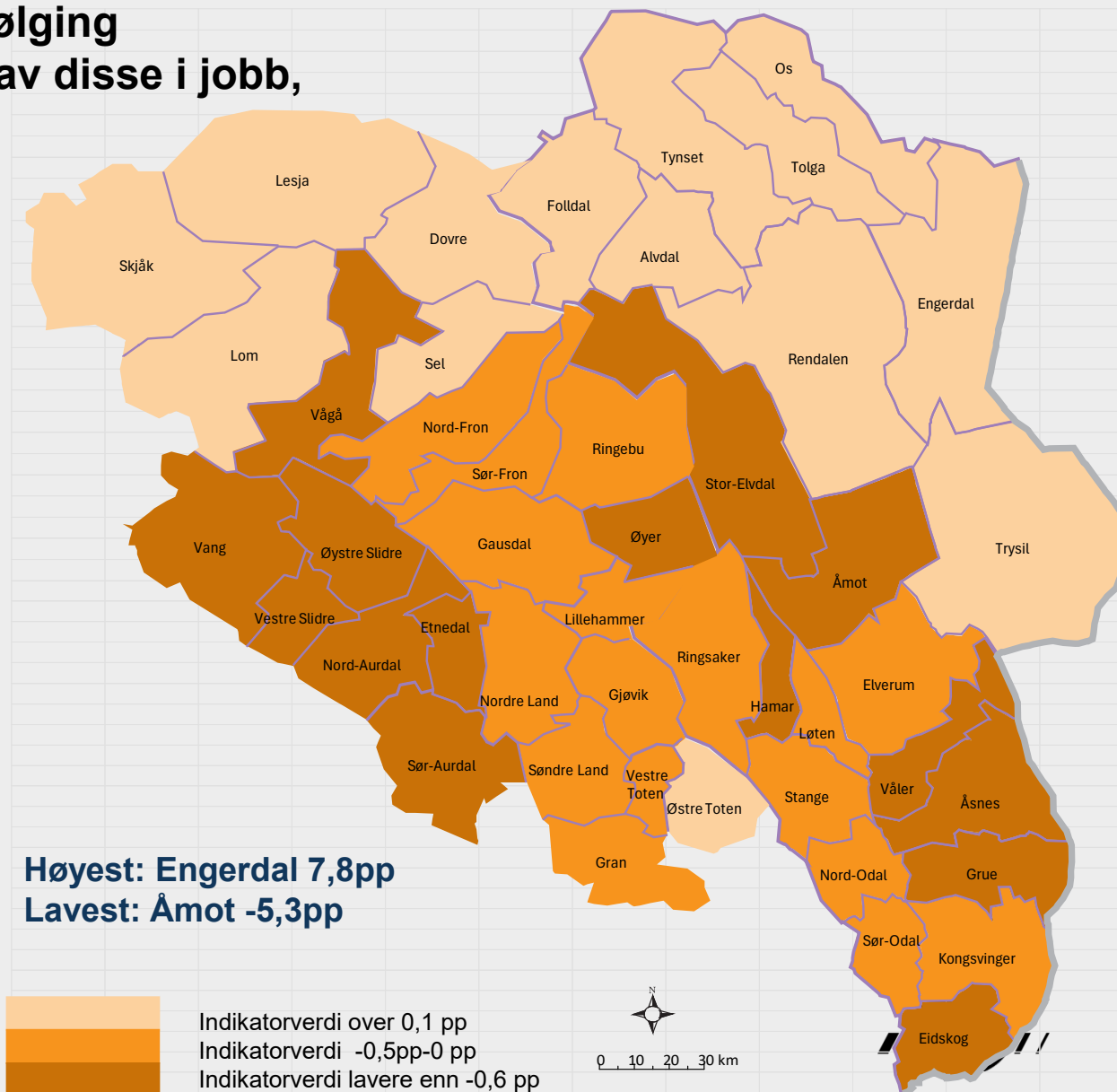
Langtidsarbeidssøkere: 22,0 prosent i jobb etter tre måneder. Det er 1,8 prosentpoeng færre enn forventet.



Unge under 30 år omfattet av ungdomsgarantien:

14,6 prosent i jobb tre måneder senere. Det er 1,5 Prosentpoeng færre enn forventet.

fra om statistikken:





Nav Innlandets omverdenanalyse 2025–2035

Samfunnstrender til 2035 og konsekvenser for Nav i Innlandet
Bygger på Navs nasjonale omverdenanalyse

Analysegruppa Nav Innlandet



Samfunnstrender og Nav mot 2035

- Mangel på arbeidskraft, sterk vekst for hjelpemidler og pensjon
- Økte krav til effektivisering og treffsikre tjenester.
- Politikk for bærekraftig velferd

1

- Geopolitisk usikkerhet og proteksjonisme – må være forberedt på brå endringer i migrasjon og arbeidsmarked
- Sikkerhet og beredskap viktigere

2

- Kunstig intelligens sentral rolle for arbeidsmarked og tjenesteutvikling
- Kompetansegap –ufaglærte mest sårbare
Bedre balanse mellom digitale tjenester og personlig bistand

3

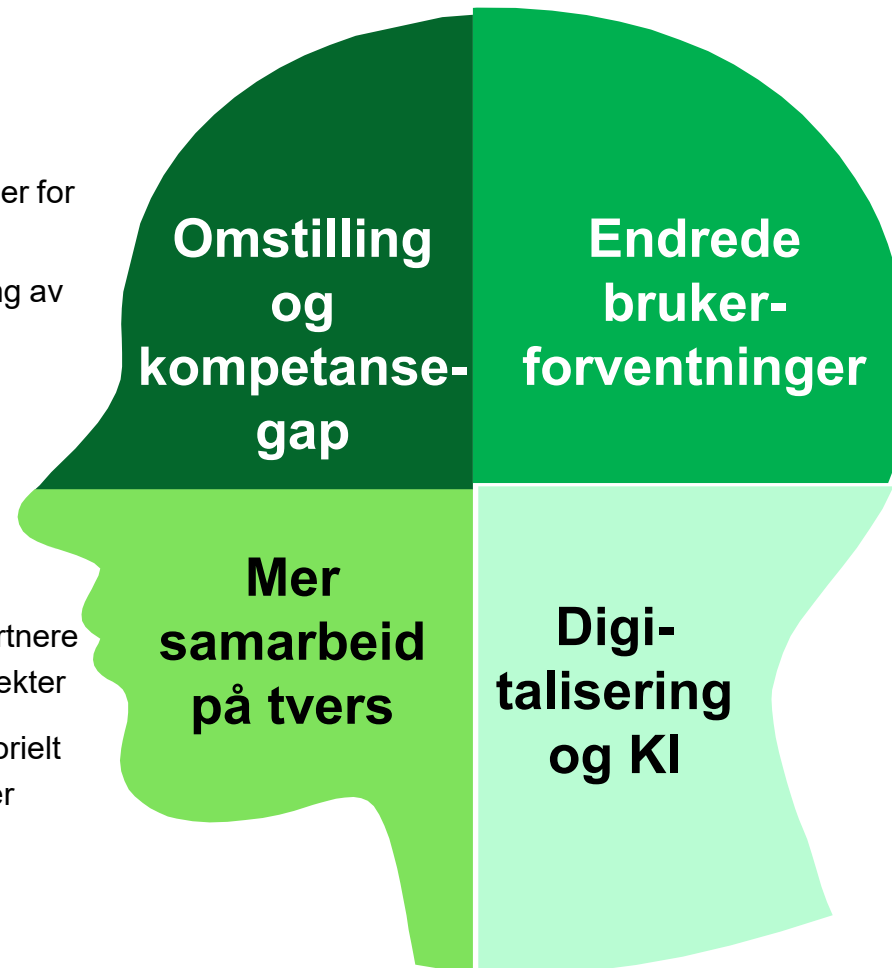
- Bedre helse taler for færre med helseytelser, omstilling og psykiske plager kan trekke opp
- Utvikling i innvandring/integrering viktigste faktor for sosiale tjenester

4

Framtidas kompetansebehov i Nav

- Analytisk kompetanse om konsekvenser for arbeidsmarkedet og tjensteutviklingen
- Praksisnær kompetanseutvikling, deling av forskning og erfaringsbasert kunnskap
- Smidig og innovativ tjensteutvikling

- Kunnskapsdeling med samarbeidspartnere om brukerbehov, tjenestetilbud og effekter
- Kompetanse i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid og felles utviklingsinitiativer



- Kunnskap om brukerbehov
 - Oversikt over medarbeidernes kompetanse
 - Veiledningskompetanse og kunnskap om hva som fremmer inkludering av utsatte grupper
 - Kommunikasjons- og relasjonskompetanse
-
- Juss-, teknologi- og analysekompetanse
 - Kompetanse om bruk av digitale verktøy i brukermøter
 - Kompetanse om ansvarlig bruk av tjenester basert på algoritmer og kunstig intelligens
 - Forståelse av hvordan digitalisering og KI påvirker arbeidsmarkedet

Samfunnstrender og konsekvenser for Nav mot 2035



Demografi

- Aldring og sentralisering: 4 av 5 ekstra innbyggere i aldersgruppen 67 år+. Færre innbyggere i yrkesaktiv alder i halvparten av kommunene. Høy usikkerhet om innvandring
- Økte krav til effektivisering og treffsikre tjenester
- 25 pst. vekst i hjelpemidler og alderspensjon krever innovasjon for å møte kapasitetsutfordringer



Digital teknologi og Brukerforventninger

- Sentral rolle for ansvarlig bruk av kunstig intelligens (KI): Lette arbeidshverdagen, forbedre språk og tilgjengelighet, beslutningsstøtte i saksbehandling og oppfølging, nye hjelpemidler
- Økt digital sårbarhet: Trygdesvindel, cyberangrep, desinformasjon
- Diskusjon om styring og finansiering av offentlig IT-utvikling for mer verdi for pengene
- Forutsigbar inntektssikring og langsiktige planer for inkludering
- Sammenhengende og enklere tjenester tilpasset den enkelte
- Mer gjennomtenkt samspill mellom digitale tjenester og menneskemøter for å sikre et godt tilbud til alle



Arbeidsmarked



- Mangel på arbeidskraft, særlig blant helsepersonell og faglærte, og endringer i kompetansebehov gjennom omstilling og ny teknologi/KI
- Ny verdensorden: Proteksjonisme og geopolitisk usikkerhet gir uforutsigbarhet, men europeisk selvforsyning gir også muligheter
- Gode vilkår for inkludering. Kompetanseutvikling og livslang læring blir viktigere, i samarbeid med arbeidsgivere og utdanningssektoren



Levekår og helse

- Høyt antall flyktninger har gitt økende behov for sosiale tjenester. Utvikling i innvandring/integrering og den økonomiske situasjonen viktigste faktorer framover
- Bedre folkehelse taler for færre med helserelaterte trygdeytelser. Fare for utstøting ved omstillinger og tendens til økning i psykiske plager blant unge trekker i motsatt retning



Takk for meg

Oddvei Iren Ernes-Skaug mail: oddvei.iren.ernes-skaug@nav.no tlf 99156870

Oppsummert etter møtet

- Brukerutvalget var godt med fremlagte presentasjon om Nav i Østerdalen/Innlandet
- I neste møte ønskes følgende på agendaen
 - HMS i Nav
 - Presentasjon av en virksomhetsplan i Nav