



NHO

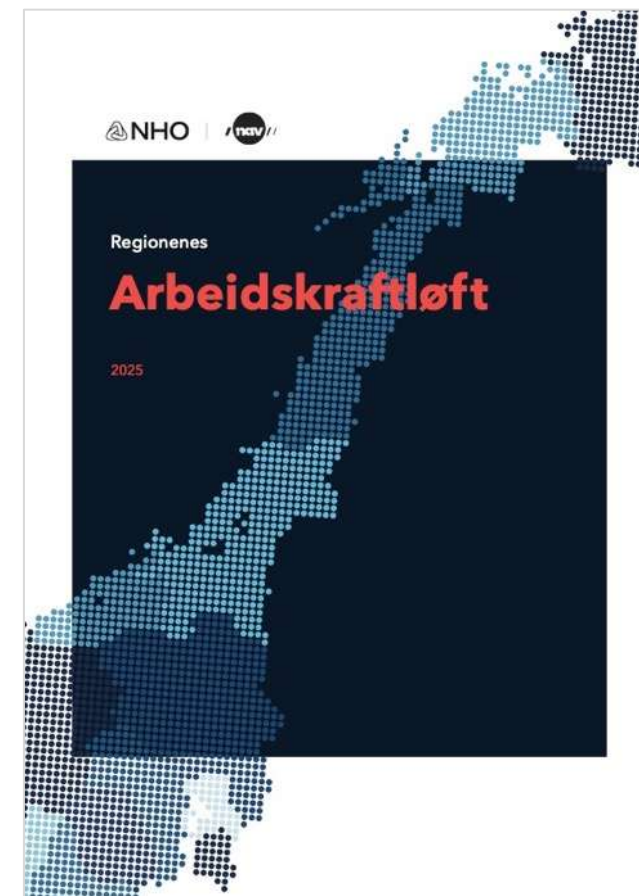


Sluttrapport

Regionalt Arbeidskraftløft

Om regionalt arbeidskraftløft – formål og aktiviteter

- **NHO og Nav har ledet an i et felles prosjekt i 10 regioner**
 - Målet har vært å dekke **bedriftenes behov** for kompetent arbeidskraft og få **flere i jobb**
- **Hver region har i løpet av høsten 2024**
 - Mobilisert partnerskap i sin region
 - Gjennomført innspillsmøter med næringsliv, myndigheter og andre interessenter
 - Besluttet 10 tiltak å jobbe videre med i 2025
- **I løpet av første halvår 2025 har regionene**
 - Mobilisert flere parter til å bidra inn i Arbeidskraftløftet
 - Vært synlige i sosiale, lokale og regionale medier
 - Jobbet videre med sine 10 tiltak



Fem harde fakta om arbeidsmarkedet



Kompetansegap: **6 av 10 bedrifter** får ikke dekket kompetansebehovet



Høyt sykefravær: **170 000 årsverk** går tapt



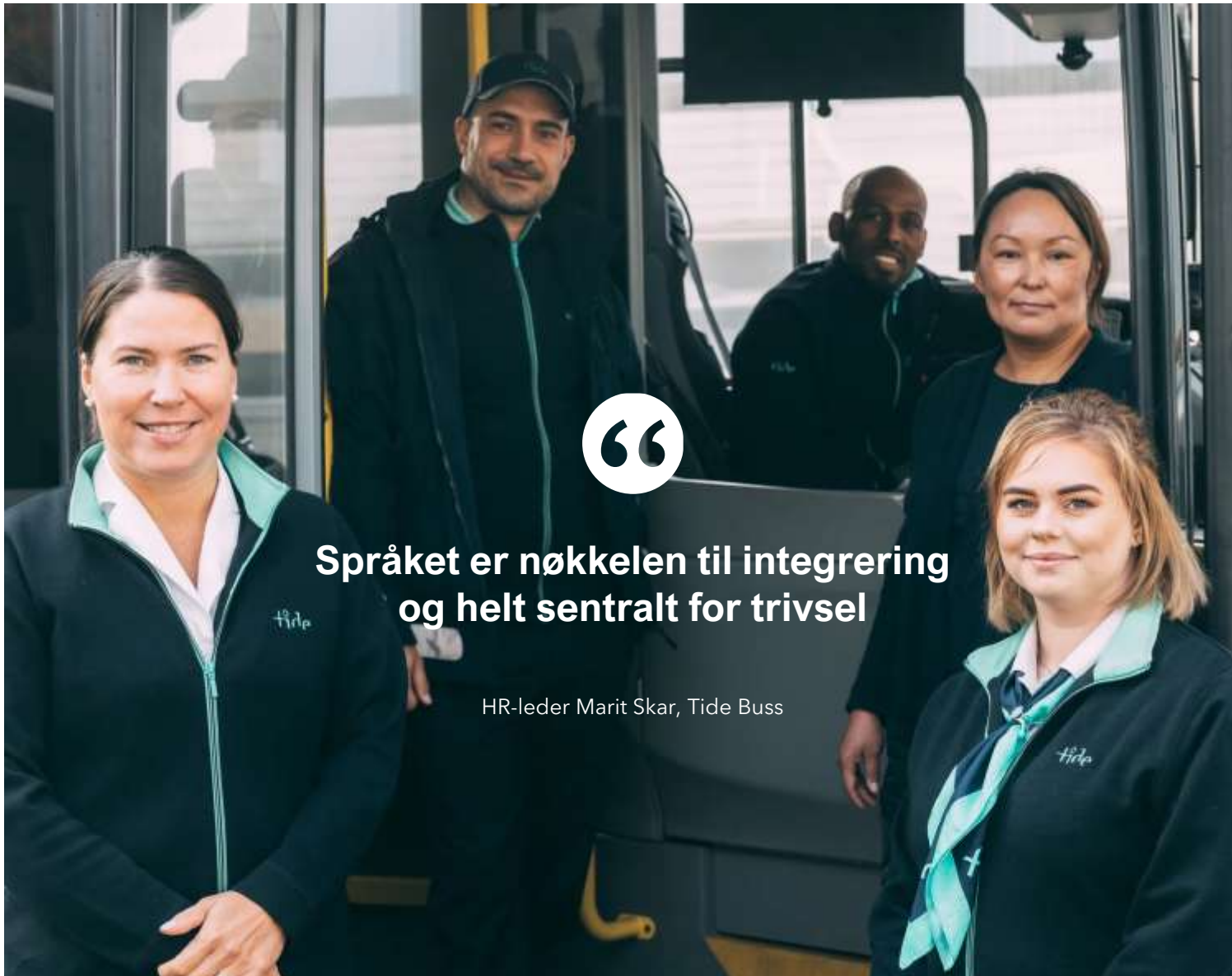
For mange står utenfor: **1 av 4** er ikke i jobb eller utdanning



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



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



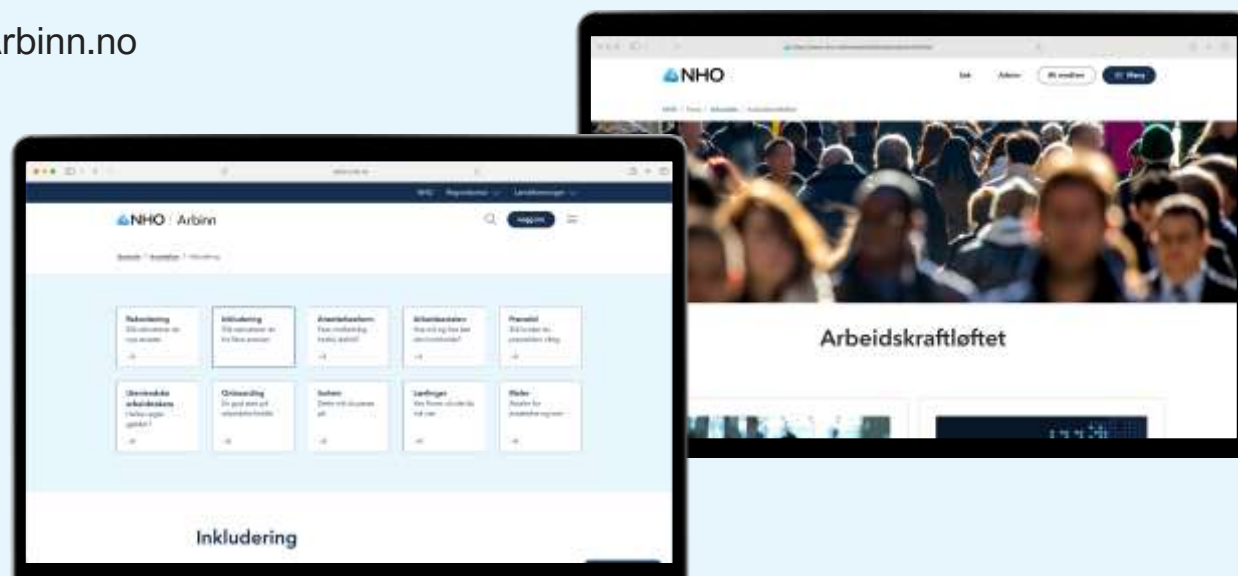
Fokusområder i Arbeidskraftløftet

- Reduksjon av sykefravær
- Inkludering av unge
- Øke antall seniorer i arbeid
- Økt inkludering av fremmedspråklige
- Strategiske partnerskap
- Arbeidsrettet opplæring og kvalifisering

Nettsider og modeller for samarbeid

Nettsider fra NHO: verktøy, innsikt, inspirasjon og råd for arbeidsgivere.

- Nho.no/arbeidskraftloftet
- Arbin.no



Navs modeller for samarbeid med arbeidsgivere

Navs samarbeid med arbeidsgivere om kvalifisering har vært fragmentert og preget av lokale varianter med ulike navn. Målet med modellene er å få en mer helhetlig nasjonal tilnærming.

Etter en gjennomgang av de lokale modellene, har man funnet to former for samarbeid som går igjen:

1. Kvalifisering på arbeidsplassen i regi av arbeidsgiver
2. Samarbeid med arbeidsgiver om kvalifisering ved AMO-kurs (arbeidsmarkedsopplæring)

Erfaringer og tiltak fra regionene oppsummert

Informasjons- og relasjonstiltak

- Frokostmøter
- Webinarer
- Bedriftsbesøk
- Kurs
- Møter med kommuner, næringsforeninger, fylkeskommuner, fastleger, opplæringskontor og mange flere

Rekrutterings- og opplæringstiltak

- Jobbmesser
- Kvalifisering i samarbeid med lokalt arbeidsliv

Tett samarbeid

- Nav og NHO har koblet arbeidsgivere og Nav med relevante verktøy og kandidater
- Det har vært en god økning i direkte kontakt mellom Nav og bedrifter i regionene
- Bedrifter har fått økt kjennskap til Navs verktøykasse



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

Hans Petter Klemmetsen, Smag & Behag

Regionale partnerskap

- Nav og NHO har samarbeidet tett i alle regioner
- Fylkeskommuner, KS, LO, næringsforeninger, academia og frivilligheten har blitt involvert
- Flere regioner har koblet Arbeidskraftløftet til eksisterende strategier og fora (for eksempel kompetanseforum)

EKSEMPLER

Trøndelag

Samarbeid med arbeidsmedisinsk senter på St. Olavs hospital og næringsforeninger

Rogaland

Arbeidskraftløftet integrert i fylkeskommunens kompetanseplan. Tett koblet på regionalt kompetanseforum hvor Nav, NHO, LO, UiS, BI, HVL og VID er representert*

*Se notatfeltet for forklaring av forkortelser

Innlandet

Presentasjon i alle IPR, regionråd og kompetansefora. Fokus på å involvere arbeids- og inkluderingsbedrifter

Kronikker og media

- Medieoppslag nasjonalt, regionalt og lokalt – totalt 180 saker om Arbeidskraftløftet
- Kronikker, radiointervjuer og TV-innslag
- Aktiv bruk av sosiale medier
 - Planer fremover
 - Flere kronikker og deling av suksesshistorier
 - Økt synlighet og medlemskommunikasjon

EKSEMPLER

Vestland

En rekke medieoppslag (over 40) jevnt fordelt utover første halvår 2025

Møre og Romsdal

Kronikker og en rekke medieoppslag i lokale medier. Aktiv bruk av SoMe underveis. To videoer med gode bedriftscase

Vestfold og Telemark

Flere medieoppslag, kronikk, radiointervju og aktiv bruk av SoMe

Regionenes mest sentrale resultater

Viken og Oslo

Økt antall samarbeids-avtaler mellom Nav og NHO-bedrifter. Økt bevissthet rundt sykefraværarbeid

Innlandet

Styrket relasjon mellom Nav og arbeidsgivere. Konkrete rekrutteringer som en følge av aktiviteter knyttet til Arbeidskraftløftet

Vestland

Kraftig økning i antall sommerjobbstillinger. Økt kunnskap om sykefraværarbeid og overgangsalder

Møre og Romsdal

Økt kontakt mellom Nav og bedrifter. Økt bevissthet rundt tema inkludering. Konkrete ansettelser gjennom jobbmesser

Nordland

Omfattende spørreundersøkelse for ytterligere informasjon om bedrifters behov. Tematikken løftes opp i større møter og i 1:1-dialog med bedrifter

Rogaland

Fem nye avtaler om strategiske partnerskap, og flere under arbeid. Økt kunnskap og bevissthet om bedrifters mulighet for inkludering

Trøndelag

Bedre arbeidsmiljø og mindre sykefravær i bedrifter som har vært involvert i tiltaket «forsterket onboarding». Økt samarbeid mellom Nav og virksomheter i regionen

Troms og Finnmark

50 nye deltakere på fagbrevløp i kombinasjon med norskopplæring i 2025. Økt kunnskap blant arbeidsgiverne om Navs tjenester

Agder

Ungdom i gang med kvalifisering til arbeid i industrien. Økt kjennskap til muligheter for opplæring. Formidlet kunnskap og gjort tiltak som kan redusere sykefravær

Vestfold og Telemark

Ny organisering av oppfølgingen av sykefravær i regionen. Økt fokus på bransjerettede kurs og tiltak

**Nav samarbeider nå tettere og mer
målrettet med bedrifter over hele landet**



Åtte viktige punkter for videre arbeid med Arbeidskraftløftets mål og intensjoner



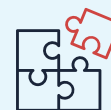
Kompetanseheving og informasjon

Fortsette å formidle kunnskap om sykefraværarbeid, Navs verktøykasse, opplæring og annet. Frokostmøter, webinarer og kurs har vist seg å være populære tiltak med god effekt



Fokus på små og mellomstore bedrifter

Ved å satse mer på små og mellomstore virksomheter, kan man mobilisere en stor del av arbeidsmarkedet, som i dag er underutnyttet i inkluderingsarbeidet



Navs verktøykasse - aktiv og målrettet bruk

For å lykkes med inkludering og rekruttering bør tiltak brukes målrettet, i tråd med både virksomhetens behov og den enkeltes forutsetninger



Erfaringsdeling på tvers av regioner

Videreformidle erfaringer og suksesshistorier på tvers av regioner slik at alle kan få nytte av hverandres kunnskap



Nasjonalt årshjul

Et nasjonalt årshjul med aktiviteter knyttet til Arbeidskraftløftet kan bidra til å skaffe oversikt over aktiviteter og mobilisere til ytterligere aktivitet



Felles digital plattform

Mange regioner foreslår en felles digital plattform for deling av webinarer, kurs eller generell informasjon til arbeidsgivere om tema som inngår i Arbeidskraftløftet



Samordning

Arbeidskraftløftet er et prosjekt som har mange sammenfallende ambisjoner med andre initiativer. En samordning med andre kan være fordelaktig for måloppnåelse



Involvering

Arbeidskraftløftet er ikke noe som NHO og Nav kan gjennomføre på egen hånd. Fylkeskommuner og arbeidstakerorganisasjoner er eksempler på parter som også må involveres

Råd for videre arbeid

1.

Gå sammen –
samarbeid er
nøkkelen

2.

Involver flere – vi
klarer ikke løftet
alene

3.

Bruk det vi har –
Nav og NHO har
verktøyene

4.

Del erfaringer –
lær av
hverandre

5.

Tenk lokalt og
regionalt – men
koble på
nasjonale
strukturer

6.

Vær synlig – vis
frem det som
virker

Vedlegg

NHOs nettsider om Arbeidskraftløftet

Landingssider fra NHO – verktøy, innsikt og inspirasjon for arbeidsgivere

Som en del av Arbeidskraftløftet har NHO utviklet to digitale landingssider for å gjøre det enklere for arbeidsgivere å finne relevante ressurser og verktøy:

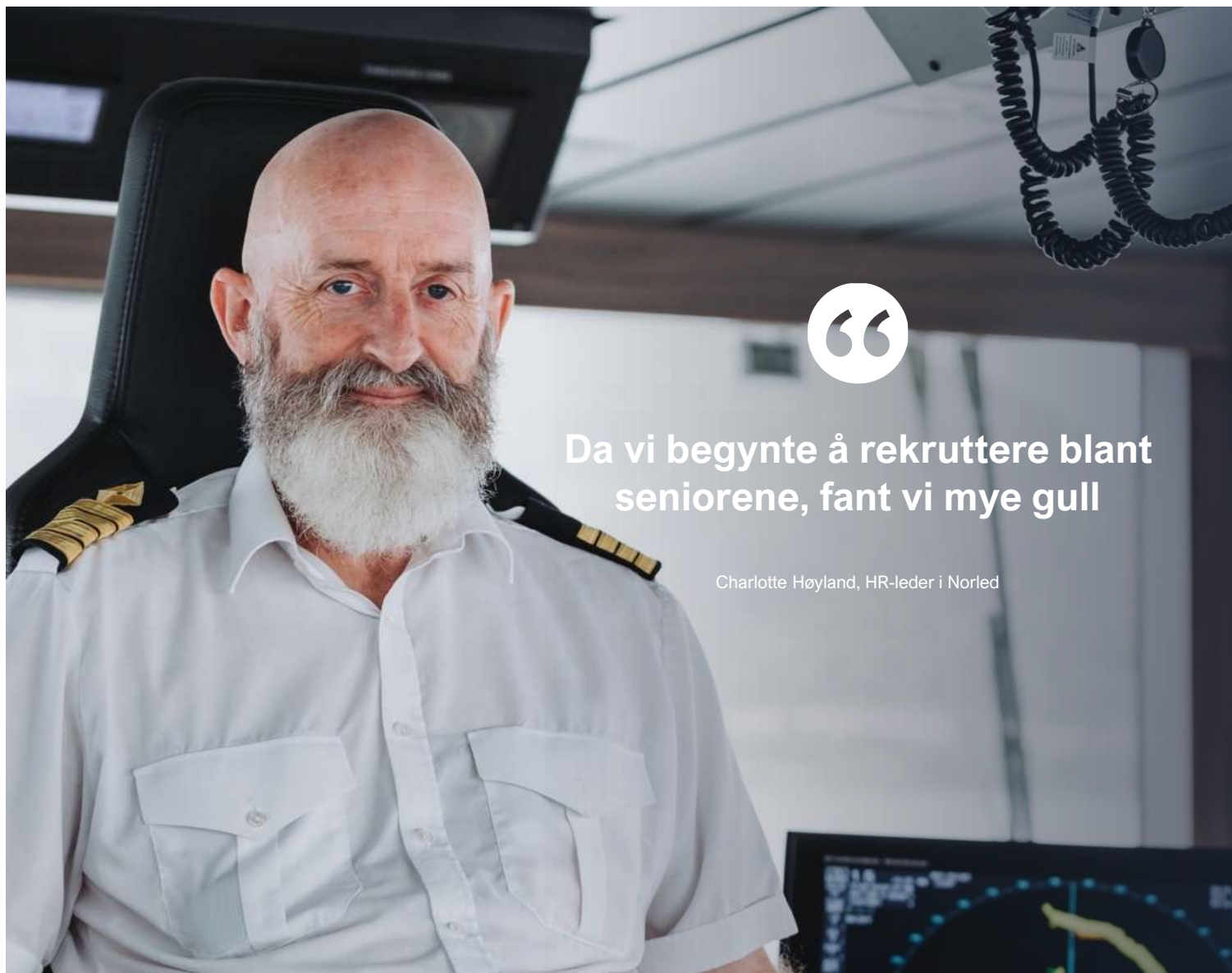
- På nho.no/arbeidskraftloftet presenteres eksempler på tiltak fra regionene, rapporter og analyser av arbeidskraftsituasjonen. Her finner brukerne også verktøyet “*Framtidens arbeidsmarked*”, som gir innsikt i hvordan kompetansebehov utvikler seg, og en analysefunksjon for fylke, region og kommune.
- På arbinn.no får arbeidsgivere konkrete råd om rekruttering, inkludering, sykefravær og hvordan ansatte kan stå lenger i arbeid. I tillegg finner man informasjon om støtteordninger og samarbeid med NAV.

Ambisjonene framover:

Målet er at landingssidene skal være en varig ressurs som aktivt støtter arbeidsgivere i deres arbeid med å tiltrekke, utvikle og beholde arbeidskraft. Sidene skal bidra til å gjøre det enklere å komme i gang med konkrete tiltak, og inspirere til å bruke eksisterende ordninger og verktøy. Framover er ambisjonen å oppdatere innholdet jevnlig med nye råd, eksempler og analyser, samt å utvikle flere målrettede ressurser innen områder som rekruttering av unge, mangfold, sykefraværsarbeid og seniorpolitikk.

Organisering:

Forvaltningen av landingssidene er nå lagt til “linja” i NHO. Avdelingene Arbeidsliv, Kompetanse og Medlemsdialog, i samarbeid med Arbinn-redaksjonen, har ansvar for faglig utvikling og oppfølging. Innholdet skal videreutvikles basert på medlemmenes behov, og vedlikeholdes som en integrert del av NHOs ordinære medlemsstøtte.



Da vi begynte å rekruttere blant seniorene, fant vi mye gull

Charlotte Høyland, HR-leder i Norled

Navs samarbeidsmodeller

Det er gjennomført en kartlegging av ulike modeller for kvalifiseringssamarbeid med arbeidsgivere.

Gjennomgang av modellene viser at det er to former for samarbeid som går igjen, og hovedtrekkene er beskrevet i følgende to modeller:

1. **Kvalifisering på arbeidsplassen i regi av arbeidsgiver**
2. **Samarbeid med arbeidsgiver om kvalifisering med AMO-kurs (Arbeidsmarkedsopplæring)**

Målet med to gjennomgående og tydelige modeller, er å gjøre det lettere å igangsette samarbeid med arbeidsgivere om kvalifisering av grupper og individer.

Tiltak som regionene selv sier de har
jobbet ekstra godt med

Eksempler på tiltak

Viken og Oslo

- Øke antall strategiske partnerskap/ samarbeidsavtaler mellom bedrifter og Nav i regionen
- Tettere samarbeid for å redusere sykefravær og hindre frafall
- Utvikle gode bedriftsnettverk og møteplasser mellom bedrifter og Nav for å sikre målrettet rekruttering
- Bruke Nav ved rekruttering

Innlandet

- Gjennomføre fem webinarer i løpet av 2025
- Jobbmesser og jobbtreff
- Øke antall strategiske partnerskap fra 6 til 15 i løpet av 2025
- Opprettet ressursgruppe rundt sykefraværsutfordringer i Innlandet

Vestland

- Sørge for at flere unge får erfaring fra arbeidslivet gjennom Sommerjobb 2025
- Arrangere årlige webinarer for bedrifter
- Jobbe for å øke andel elever som går ut i lære
- Lage flere skreddersydde kvalifiseringsløp og bransjespesifikke kurs

Møre og Romsdal

- Dialog mellom Nav og næringslivet
- Møteplasser for jobbsøkere og arbeidsgivere
- Redusere sykefravær
- Motvirke utenforskap

Rogaland

- Synliggjøre overfor bedriftene hvilke muligheter og tiltak som finnes hos Nav
- Ti nye avtaler om strategiske partnere i løpet av 2025
- Prioritere Arbeidskraftløftet politisk

Vestfold og Telemark

- Utvikle gode bedriftsnettverk og møteplasser mellom bedriftene og Nav
- Et inkluderende arbeidsliv med tettere dialog mellom arbeidsgiver, sykmelder og Nav
- Synliggjøre opplæringsmuligheter sammen med fylkeskommune / Økt samarbeid for ungdoms utdanning og kvalifisering i arbeidslivet
- Utvikle bransjerettede kurs

Nordland

- Utarbeide spørreundersøkelse som vil distribueres til samtlige medlemsbedrifter i NHO Nordland
- Involvere relevante parter der dette anses som hensiktsmessig for å sikre best mulig måloppnåelse

Troms og Finnmark

- Samarbeid om ulike typer opplæring og kvalifisering
- Styrke og videreutvikle samarbeidet mellom bedriftene og Nav
- Samarbeid om inkludering og rekruttering

Agder

- Sammen med fylkeskommunen synliggjøre mulighetene for arbeidsrettede opplæringsløp
- Differensiere og skreddersy rekrutteringsløsninger for enkeltsektorer/ -bransjer
- Utvide samhandlingen med sykemelder og få sykemeldte raskere tilbake i jobb

Trøndelag

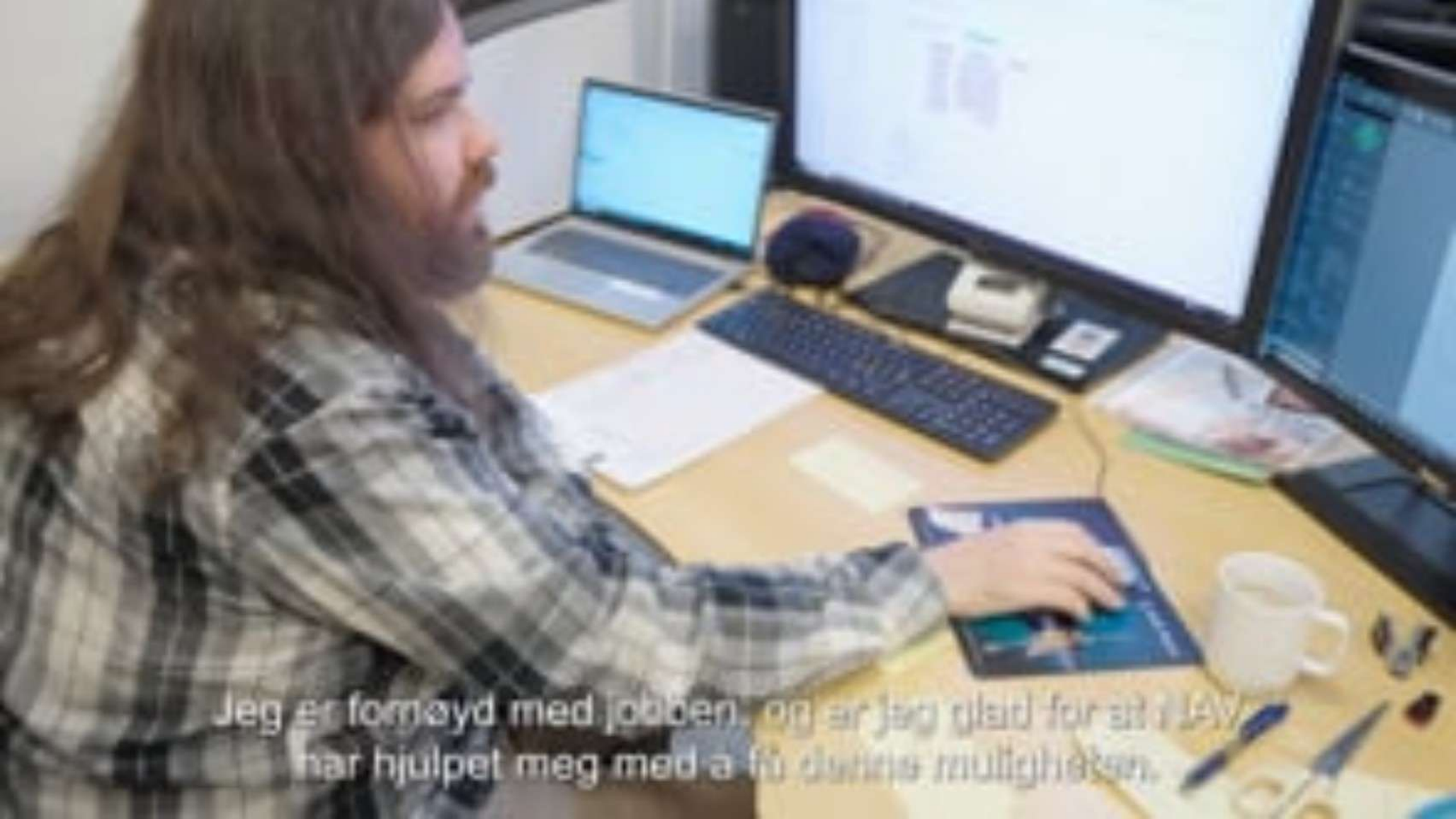
- Forsterket onboarding
- Samarbeid med Rema 1000 om utvikling av «inkluderingsveileder»
- Planlegging av webinar

Medieutklipp





Siden 2019 har vi jobbet ganske målrettet med å få ned sykefraværet i selskapet.



Jeg er fornøyd med jobben, og er jeg glad for at IAV
har hjulpet meg med å få denne muligheten.



Sluttrapport Regionalt Arbeidskraftløft