



Regionalt

Arbeidskraftløft

Innlandet
2025

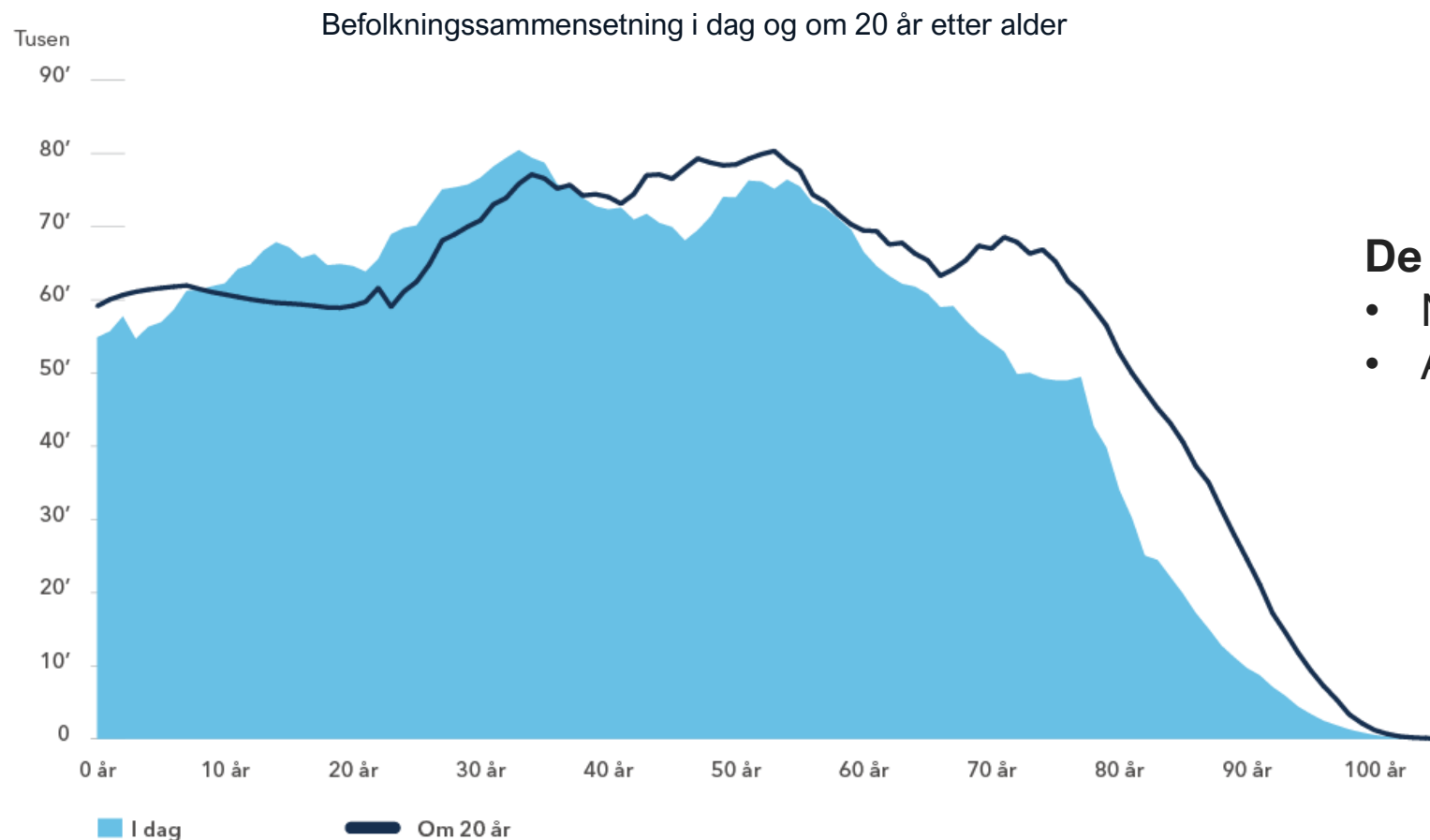


Et regionalt arbeidskraftløft - for bedrifter, folk og samfunn

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



Bakteppet – Vi blir flere eldre og færre yngre



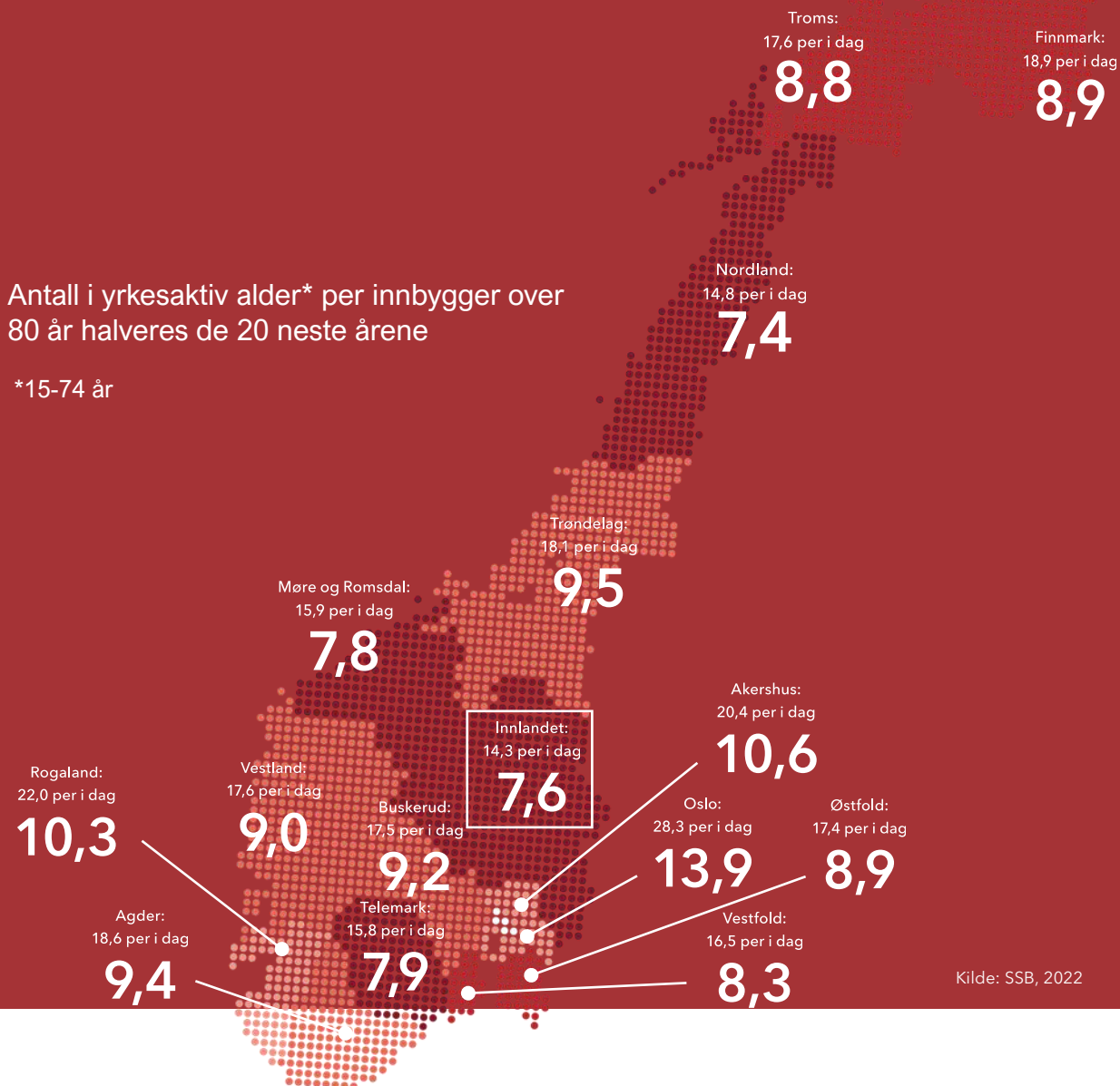
De neste 20 årene:

- Nær nullvekst i befolkningen
- Aldersforskyvning fra unge til eldre

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

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

*15-74 år



Kilde: SSB, 2022

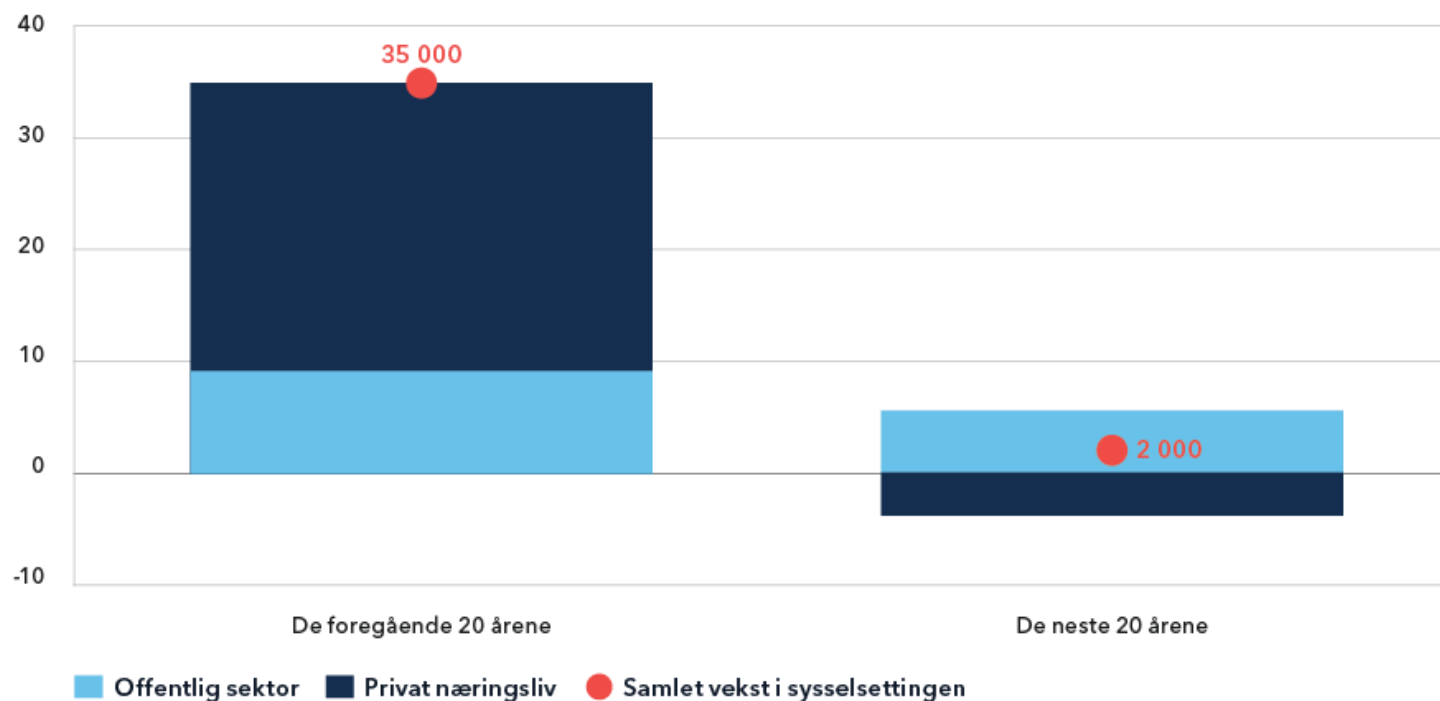
Kraftigere aldring i distriktene

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

Privat næringsliv taper kampen om arbeidskraft

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

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



*Privat næringsliv inkl. også offentlig eide selskaper

Kilde: Perspektivmeldingen 2024/NHO

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

Innlandet

NHO

Befolkning 0-24 år

97 442

Om 25 år 92 816
Endring -4,75 %

Befolkning 25-54 år

137 498

Om 25 år 132 034
Endring -3,97 %

Befolkning 55-66 år

63 203

Om 25 år 63 605
Endring 0,64 %

Befolkning 67-74 år

36 553

Om 25 år 37 413
Endring 2,35 %

Befolkning over 74 år

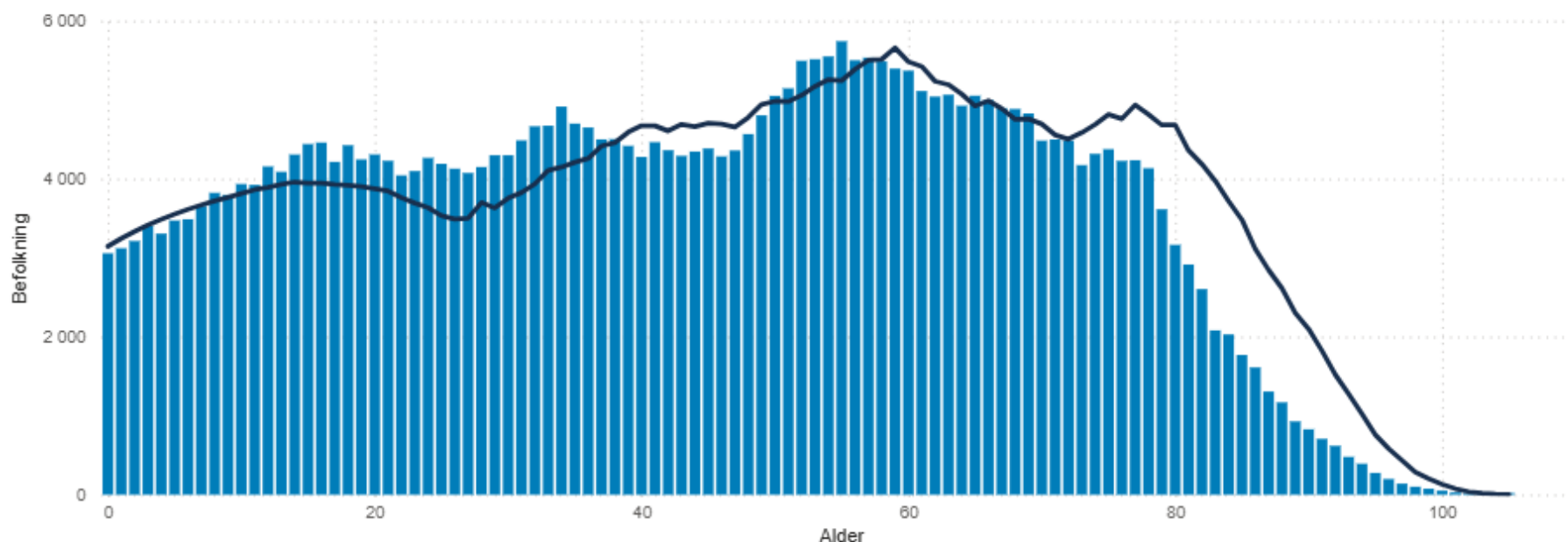
44 083

Om 25 år 69 536
Endring 57,74 %

Befolkningen i år og om 25 år

SSBs befolkningsframskrivning, middelalternativet

● Befolkning i år ● Befolkning om 25 år



Vi blir eldre. De neste årene vil Norges befolkning vokse, men nesten hele veksten kommer i gruppen over 60 år nasjonalt.

Tidligere har vi hatt en jevn tilvekst av arbeidstakere, men fremover blir det annerledes.

Med flere eldre blir det også flere pleietrengende og mengden omsorgsoppgaver vil vokse. Samtidig vil uro og krig i Europa bidra til at vi må bruke mer ressurser og arbeidskraft i Forsvaret. For enkelte bedrifter vil kampen om kvalifisert arbeidskraft bli den største utfordringen de står overfor.

Den neste siden presenterer områder som kan bidra til å gjøre mer arbeidskraft tilgjengelig:

- dekke kompetansebehovet i næringslivet
- redusere sykefraværet
- Øke sysselsettingen
- Unngå ungt utenforskap og sikre at unge minst fullfører videregående utdanning
- Jobbe lengre før alderspensjon

Du kan velge et fylke, en næringsregion eller kommune i filterboksen oppe til venstre og bruke knappene i rapporten for å se mer informasjon.

Fakta om arbeidsmarkedet

Innlandet (Fylke) + Hamar (NHO Næringsregion)

Befolkning 0-24 år

26 367

Om 25 år	26 445
Endring	0,30 %

Befolkning 25-54 år

37 483

Om 25 år	37 757
Endring	0,73 %

Befolkning 55-66 år

15 660

Om 25 år	17 445
Endring	11,40 %

Befolkning 67-74 år

8 878

Om 25 år	9 984
Endring	12,46 %

Befolkning over 74 år

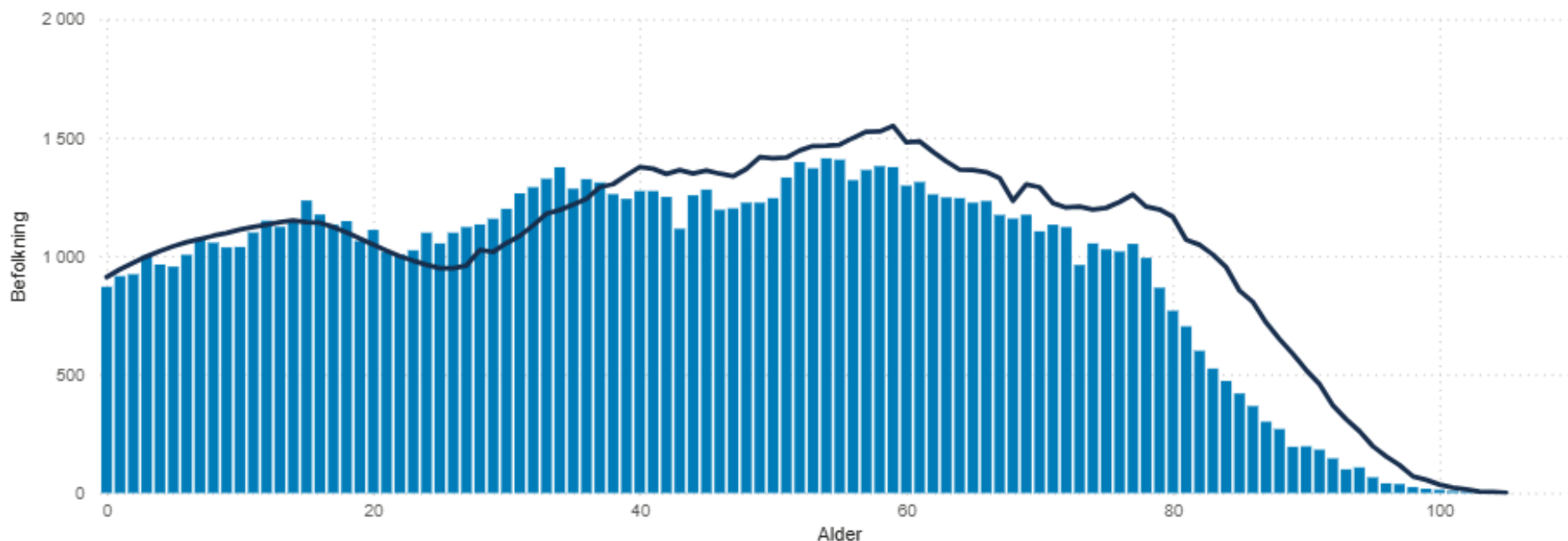
10 531

Om 25 år	17 555
Endring	66,70 %

Befolkningen i år og om 25 år

SSBs befolkningsframskrivning, middelalternativet

● Befolkning i år ● Befolkning om 25 år



Vi blir eldre. De neste årene vil Norges befolkning vokse, men nesten hele veksten kommer i gruppen over 60 år nasjonalt.

Tidligere har vi hatt en jevn tilvekst av arbeidstakere, men fremover blir det annerledes.

Med flere eldre blir det også flere pleietrengende og mengden omsorgsoppgaver vil vokse. Samtidig vil uro og krig i Europa bidra til at vi må bruke mer ressurser og arbeidskraft i Forsvaret. For enkelte bedrifter vil kampen om kvalifisert arbeidskraft bli den største utfordringen de står overfor.

Den neste siden presenterer områder som kan bidra til å gjøre mer arbeidskraft tilgjengelig;

- dekke kompetansebehovet i næringslivet
- redusere sykefraværet
- Øke sysselsettingen
- Unngå ungt utenforskap og sikre at unge minst fullfører videregående utdanning
- Jobbe lengre før alderspensjon

Du kan velge et fylke, en næringsregion eller kommune i filterboksen oppe til venstre og bruke knappene i rapporten for å se mer informasjon.

[Fakta om arbeidsmarkedet](#)

Innlandet (Fylke) + Hamar (NHO Næringsregion) + Hamar (Kommune)



Befolkning 0-24 år

8 874

Om 25 år
Endring 9 451
6,50 %

Befolkning 25-54 år

12 636

Om 25 år
Endring 13 097
3,65 %

Befolkning 55-66 år

4 993

Om 25 år
Endring 5 994
20,05 %

Befolkning 67-74 år

3 052

Om 25 år
Endring 3 447
12,94 %

Befolkning over 74 år

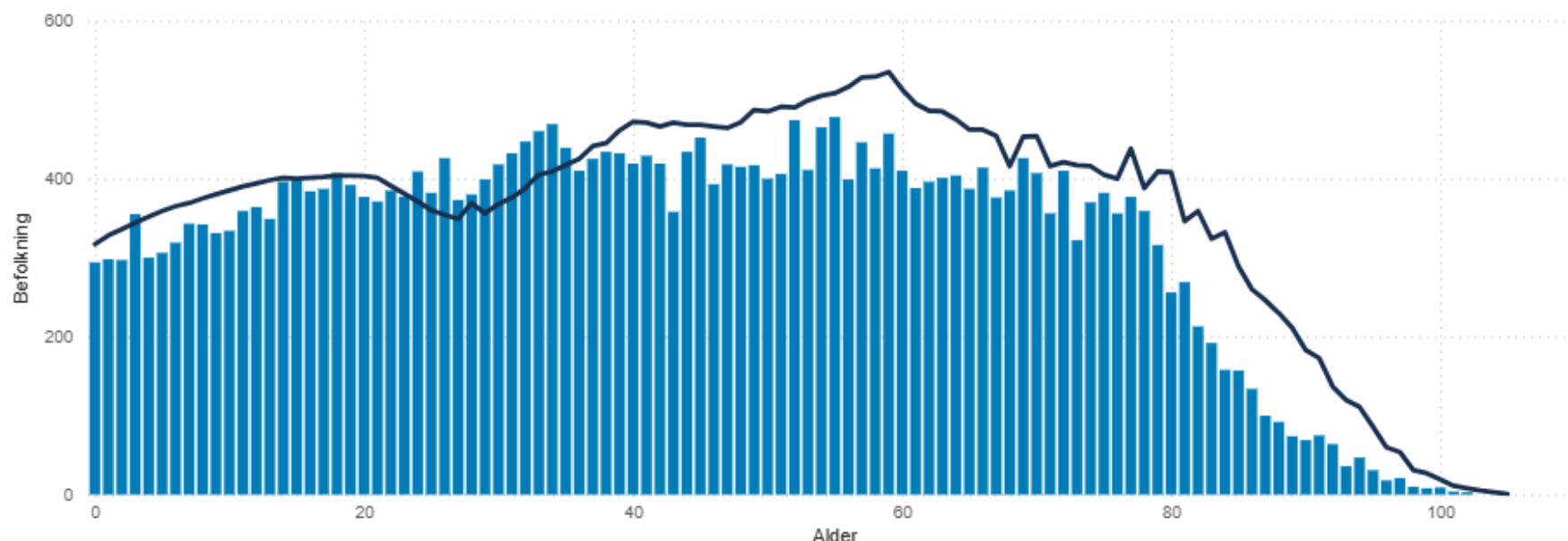
3 830

Om 25 år
Endring 6 074
58,59 %

Befolkningen i år og om 25 år

SSBs befolkningsframskrivning, middelalternativet

● Befolkning i år ● Befolkning om 25 år



Vi blir eldre. De neste årene vil Norges befolkning vokse, men nesten hele veksten kommer i gruppen over 60 år nasjonalt.

Tidligere har vi hatt en jevn tilvekst av arbeidstakere, men fremover blir det annerledes.

Med flere eldre blir det også flere pleietrengende og mengden omsorgsoppgaver vil vokse. Samtidig vil uro og krig i Europa bidra til at vi må bruke mer ressurser og arbeidskraft i Forsvaret. For enkelte bedrifter vil kampen om kvalifisert arbeidskraft bli den største utfordringen de står overfor.

Den neste siden presenterer områder som kan bidra til å gjøre mer arbeidskraft tilgjengelig;

- dekke kompetansebehovet i næringslivet
- redusere sykefraværet
- Øke sysselsettingen
- Unngå ungt utenforskap og sikre at unge minst fullfører videregående utdanning
- Jobbe lengre før alderspensjon

Du kan velge et fylke, en næringsregion eller kommune i filterboksen oppe til venstre og bruke knappene i rapporten for å se mer informasjon.

[Fakta om arbeidsmarkedet](#)

Innlandet 



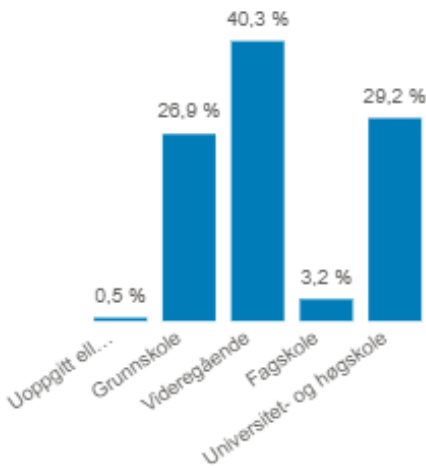
NHO-bedrifter har høy etterspørsel etter arbeidskraft

58 %

Nasjonalt 62 %

Norske bedrifter trenger ny kompetanse fordi økonomien er i stadig omstilling og arbeidskraften er i bevegelse mellom ulike virksomheter. NHOs kompetansebarometer viser andelen bedrifter i hver NHO-region som har et udekket kompetansebehov.

Høyeste fullførte utdanningsgrad



Mer om kompetanse

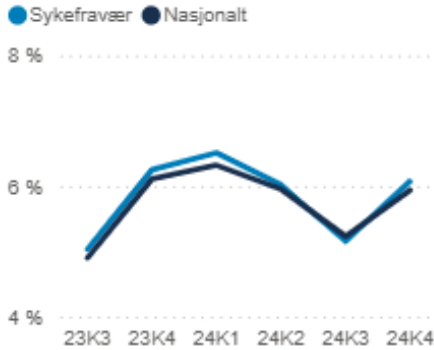
Redusert sykefravær kan gi mer arbeidskraft

9 798

Nasjonalt 152 607

Norge har verdens høyeste sykefravær, og det er nesten dobbelt så høyt som de andre nordiske landene. SSB publiserer tall på det legemeldte sykefraværet som vises her, og det egenmeldte fraværet kommer i tillegg.

Utvikling sykefraværspersent



Mer om sykefravær

Vi har en arbeidskraftsreserve i alderen 15-74 år

78 114

Nasjonalt 1 027 377

Flere står lenge utenfor arbeidsmarkedet eller har aldri vært i arbeid. Mange forlater også arbeidslivet for tidlig. Mange bedrifter er villige til å ansette de som står utenfor arbeidslivet.

Grupper utenfor arbeid og utdanning

Arbeidsstyrkestatus	Antall
Mottakere av AFP/alderspension	31 527
Mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd	28 420
Andre	12 157
Deltagere på arbeidsmarkedstiltak	3 838
Registrerte arbeidsledige	2 172

Mer om utenforskap

Antall unge (15-29 år) utenfor arbeid og utdanning

7 823

Nasjonalt 120 335

Mange unge er ikke i utdanning og jobb. Unge i utenforskap har ofte sammensatte problemer knyttet til skole, arbeid, helse og levevilkår. For å komme i jobb er ofte fullført videregående et krav.

Unge etter arbeidsstyrkestatus

Arbeidsstyrkestatus	Antall
Sysselsatte	40 062
Under ordinær utdanning	15 429
Andre	3 919
Mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd	2 062
Deltagere på arbeidsmarkedstiltak	1 207
Registrerte arbeidsledige	635
Totalt	63 314

Mer om ungt utenforskap

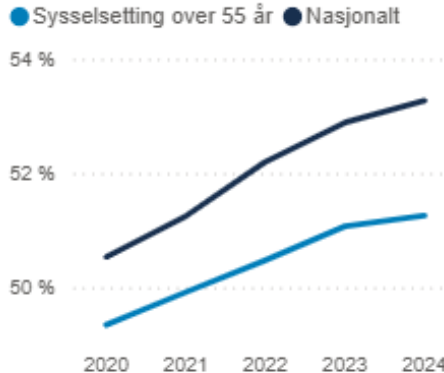
Andel av befolkningen mellom 55 og 74 år i jobb

51,3 %

Nasjonalt 53,3 %

Den eldste gruppen i arbeidslivet fra 55 til 74 år omfatter mange mennesker og fremover kan det være en viktig arbeidskraftsressurs at flere kan jobbe lengre før pensjon.

Sysselsettingsandel 55-74 år



Mer om lengre arbeidsliv

Innlandet (Fylke) + Hamar (NHO Næringsregion) 



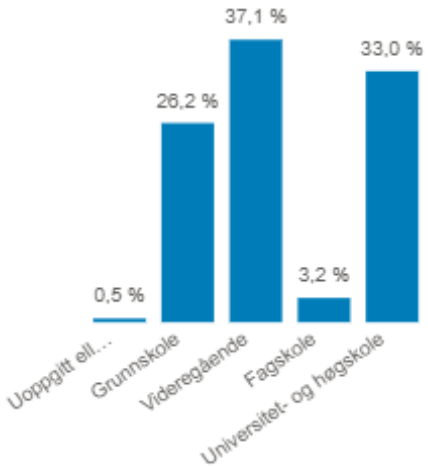
NHO-bedrifter har høy etterspørsel etter arbeidskraft

58 %

Nasjonalt 62 %

Norske bedrifter trenger ny kompetanse fordi økonomien er i stadig omstilling og arbeidskraften er i bevegelse mellom ulike virksomheter. NHOs kompetansebarometer viser andelen bedrifter i hver NHO-region som har et udekket kompetansebehov.

Høyeste fullførte utdanningsgrad



Mer om kompetanse

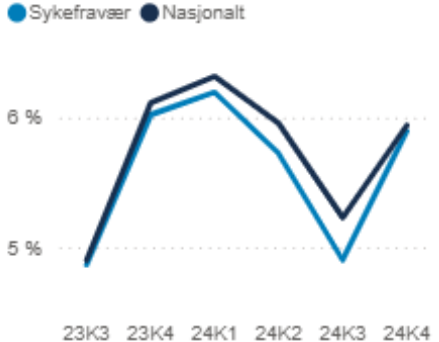
Redusert sykefravær kan gi mer arbeidskraft

2 577

Nasjonalt 152 607

Norge har verdens høyeste sykefravær, og det er nesten dobbelt så høyt som de andre nordiske landene. SSB publiserer tall på det legemeldte sykefraværet som vises her, og det egenmeldte fraværet kommer i tillegg.

Utvikling sykefraværsprosent



Mer om sykefravær

Vi har en arbeidskraftsreserve i alderen 15-74 år

19 829

Nasjonalt 1 027 377

Flere står lenge utenfor arbeidsmarkedet eller har aldri vært i arbeid. Mange forlater også arbeidslivet for tidlig. Mange bedrifter er villige til å ansette de som står utenfor arbeidslivet.

Grupper utenfor arbeid og utdanning

Arbeidsstyrkestatus	Antall
Mottakere av AFP/alderspensjon	7 993
Mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd	7 231
Andre	3 115
Deltagere på arbeidsmarkedstiltak	885
Registrerte arbeidsledige	605

Mer om utenforskap

Antall unge (15-29 år) utenfor arbeid og utdanning

2 132

Nasjonalt 120 335

Mange unge er ikke i utdanning og jobb. Unge i utenforskap har ofte sammensatte problemer knyttet til skole, arbeid, helse og levevilkår. For å komme i jobb er ofte fullført videregående et krav.

Unge etter arbeidsstyrkestatus

Arbeidsstyrkestatus	Antall
Sysselsatte	10 190
Under ordinær utdanning	4 097
Andre	1 012
Mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd	634
Deltagere på arbeidsmarkedstiltak	310
Registrerte arbeidsledige	176
Totalt	16 419

Mer om ungt utenforskap

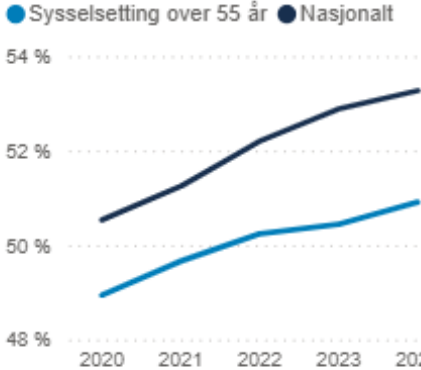
Andel av befolkningen mellom 55 og 74 år i jobb

50,9 %

Nasjonalt 53,3 %

Den eldste gruppen i arbeidslivet fra 55 til 74 år omfatter mange mennesker og fremover kan det være en viktig arbeidskraftsressurs at flere kan jobbe lengre før pensjon.

Sysselsettingsandel 55-74 år



Mer om lengre arbeidsliv

Innlandet (Fylke) + Hamar (NHO Næringsregion) + Hamar (Kommune)



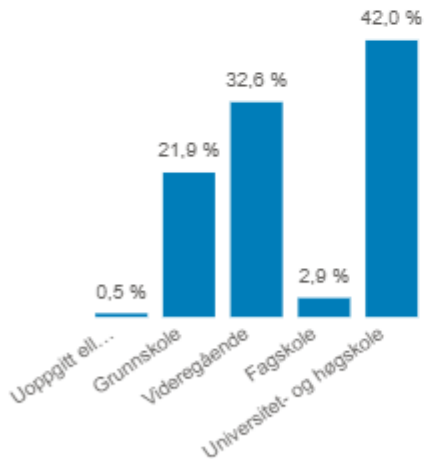
NHO-bedrifter har høy etterspørsel etter arbeidskraft

58 %

Nasjonalt 62 %

Norske bedrifter trenger ny kompetanse fordi økonomien er i stadig omstilling og arbeidskraften er i bevegelse mellom ulike virksomheter. NHOs kompetansebarometer viser andelen bedrifter i hver NHO-region som har et udekket kompetansebehov.

Høyeste fullførte utdanningsgrad



Mer om kompetanse

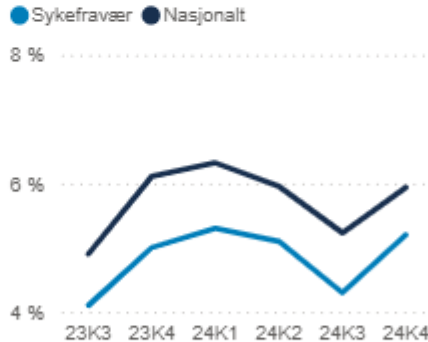
Redusert sykefravær kan gi mer arbeidskraft

770

Nasjonalt 152 607

Norge har verdens høyeste sykefravær, og det er nesten dobbelt så høyt som de andre nordiske landene. SSB publiserer tall på det legemeldte sykefraværet som vises her, og det egenmeldte fraværet kommer i tillegg.

Utvikling sykefraværsprosent



Mer om sykefravær

Vi har en arbeidskraftsreserve i alderen 15-74 år

6 503

Nasjonalt 1 027 377

Flere står lenge utenfor arbeidsmarkedet eller har aldri vært i arbeid. Mange forlater også arbeidslivet for tidlig. Mange bedrifter er villige til å ansette de som står utenfor arbeidslivet.

Grupper utenfor arbeid og utdanning

Arbeidsstyrkestatus	Antall
Mottakere av AFP/alderspensjon	2 799
Mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd	2 076
Andre	1 099
Deltagere på arbeidsmarkedstiltak	334
Registrerte arbeidsledige	195

Mer om utenforskap

Antall unge (15-29 år) utenfor arbeid og utdanning

703

Nasjonalt 120 335

Mange unge er ikke i utdanning og jobb. Unge i utenforskap har ofte sammensatte problemer knyttet til skole, arbeid, helse og levevilkår. For å komme i jobb er ofte fullført videregående et krav.

Unge etter arbeidsstyrkestatus

Arbeidsstyrkestatus	Antall
Sysselsatte	3 485
Under ordinær utdanning	1 594
Andre	351
Mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd	185
Deltagere på arbeidsmarkedstiltak	110
Registrerte arbeidsledige	57
Totalt	5 782

Mer om ungt utenforskap

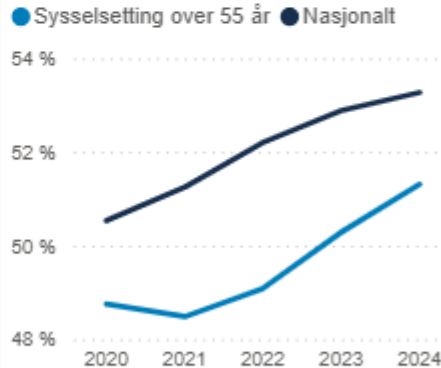
Andel av befolkningen mellom 55 og 74 år i jobb

51,3 %

Nasjonalt 53,3 %

Den eldste gruppen i arbeidslivet fra 55 til 74 år omfatter mange mennesker og fremover kan det være en viktig arbeidskraftsressurs at flere kan jobbe lengre før pensjon.

Sysselsettingsandel 55-74 år



Mer om lengre arbeidsliv

Potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft i Innlandet

2 400

Årsverk

**Redusere syke-
fraværet til svensk
nivå**

9 800

Årsverk

**Flere uføre i jobb
og redusere antall
nye uføre**

3 700

Årsverk

**Stå ett år
lenger i jobb**

Høyt sykefravær: 170 000 årsverk går tapt

100 mrd

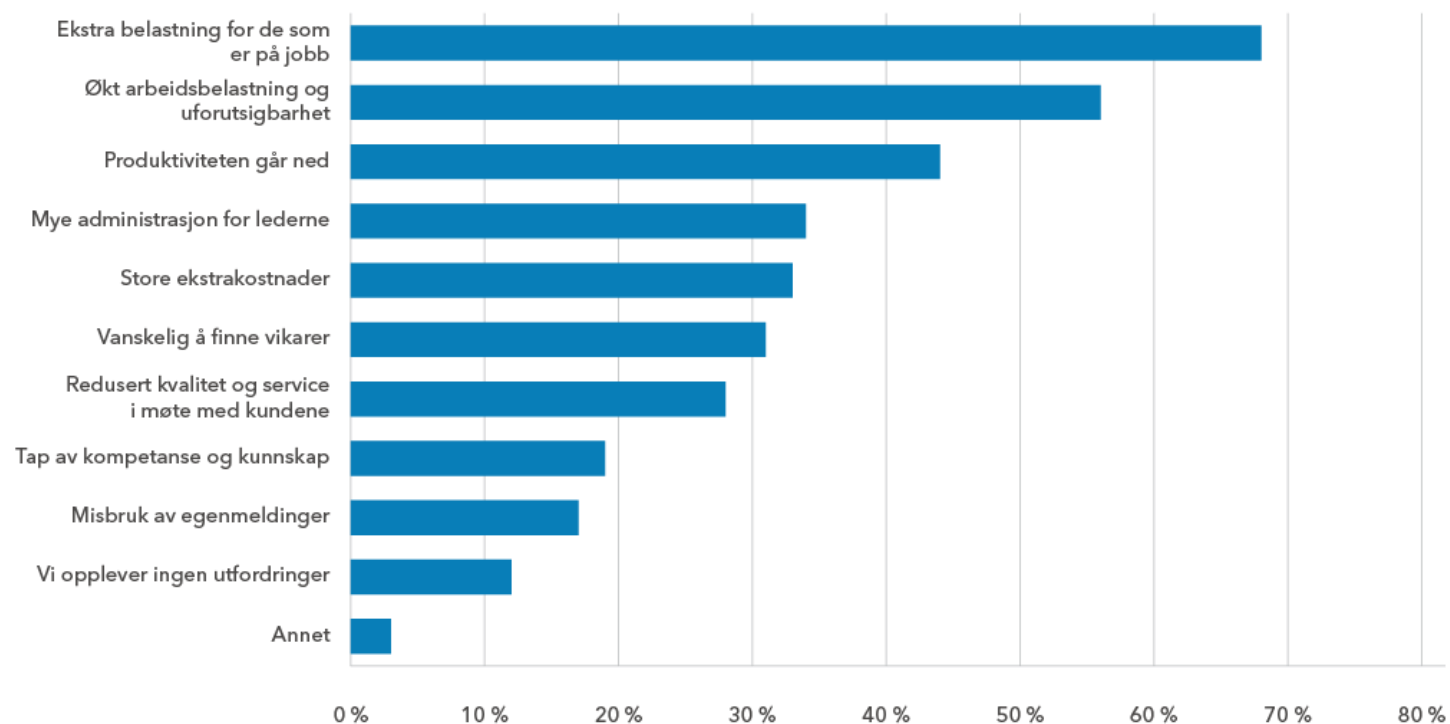
Statens og bedriftenes utgifter til sykepenges i 2024

40 000

Flere årsverk dersom vi reduserer sykefraværet til svensk nivå

Bedriftenes utfordringer med sykefravær

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



Kilde: NHOs arbeidsmiljøbarometer 2024

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

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

**1 av 10 unge
utenfor**

I alderen 15-29 år



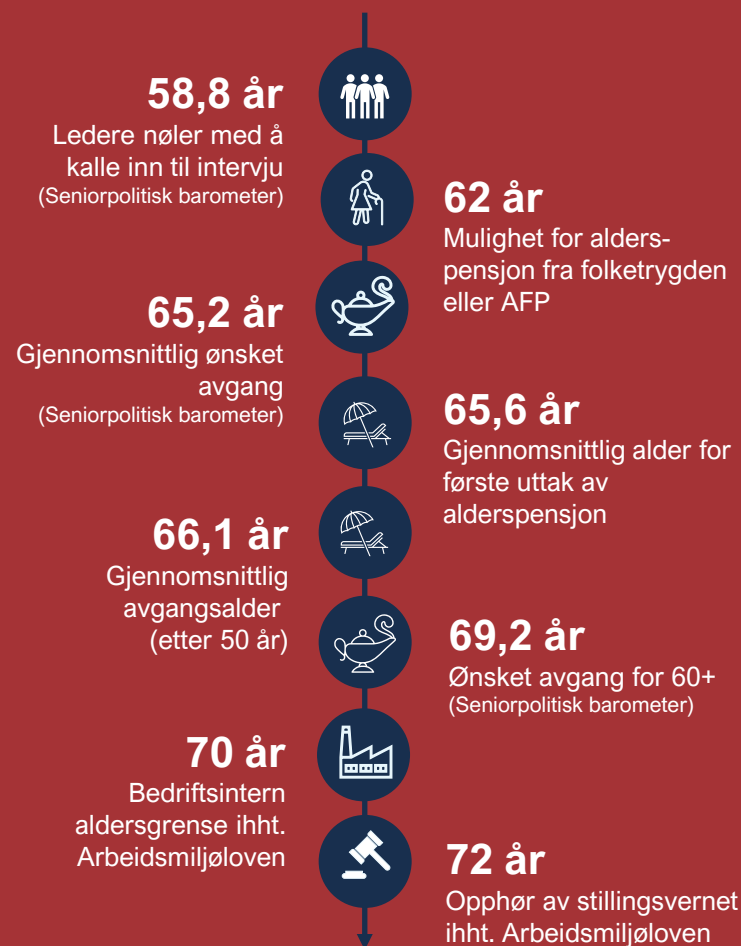
Et lengre arbeidsliv: Bare 1 av 3 over 55 er i arbeidslivet

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

47 000

Flere årsverk dersom vi jobber
ett år ekstra

Faktisk avgangsalder, ønsket avgangsalder og aldersgrenser



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.

Ti tiltak i Innlandet

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.

Verktøykasse: Hva kan arbeidsgivere gjøre selv?

- her har vi samlet tips og råd

NHOs arbeidsgiverportal Arbinn

Sykefravær: Verktøy for arbeidsgivers oppfølging av ansatte

Rekruttering: Slik kan du rekruttere gjennom inkludering

Kompetanse: Støtte til opplæringstiltak.

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

NAVs tjenester til arbeidsgivere

Rekruttering

Utlyse stillinger
Arbeidsplassen.no

Sykefravær: Vil redusere sykefravær og beholde ansatte i jobb

Ansette med støtte og tilrettelegging

Kontakt for arbeidsgivere

IMDIs verktøy for arbeidsgivere

MIKA (Mangfold, Inkludering, Kompetanse, Arbeidsliv)

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

Arbeidsmiljøportalen

På **Arbeidsmiljøportalen** finner du:

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

Arbeidstilsynets **Arbeidsmiljøhjelpen**

Portalen er et samarbeid mellom Nav, Arbeids- tilsynet, Havtil og STAMI

Idébanken

Idébanken

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

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

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv

Hvordan rekruttere og beholde seniorer

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

Kraftsamling for Innlandets framtid

T10: Vi jakter talentene til
Innlandet



ARBEIDSLIV

Kjære bedriftsleiar, tilby ungdommar sommarjobb!



Beate S. Korsøen, dagleg Næringslag, tar saman m

FIRDA NHO VESTLAND

Kjære bedriftsleiar, tilby ungdommar sommarjobb!



Leserinlegg →

Kjære bedriftsleiar, tilby ungdommar sommarjobb!

Kjære bedriftsleiar, tilby ungdommar sommarjobb!



MENINGER

Kjære bedriftsleder, tilby ungdommer sommerjobb!



Torbjørn Brosvik er dagleg leiar i Stord næringsråd. Pressefoto

Kjære bedriftsleiar

Kjære bedriftsleiar, tilby ungdommar sommarjobb!



Bjørn Lødemel og Helene Frihammer.

Helene Frihammer og Bjørn Lødemel, ondirektør NHO Vestland og dagleg leiar i og Fjordane Næringsråd

Publisert: 1.25 13:37

Del

Ungdommar tidleg jobberfaring kan hjelpe med å sikre framtidig rekruttering.

Kjære bedriftsleiar, tilby ungdommane sommarjobb!



Helene Frihammer, regiondirektør NHO Vestland Foto: NHO Vestland

Trenger vi flere i fremtiden?

Basert på offentlig statistikk har vi laget en illustrasjon for hvordan fremtidens arbeidskraftbehov kan se ut for din bedrift.

Søk etter din bedrift

Hvordan har vi regnet?

<https://fremtid.nho.no/>



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