

Til: Arbeids- og sosialkomiteen ved saksordfører Bjørnar Skjæran (Ap)

Høringsinnspill til Stortingsmelding 33: En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd

Som en av landets største næringsforeninger, med over 1200 medlemsbedrifter, jobber Næringsforeningen i Kristiansandsregionen aktivt for å fremme næringslivets interesser og bidra til regional vekst og utvikling. Stortingsmelding 33 fremhever behovet for å mobilisere arbeidskraftreserven, spesielt unge som står utenfor arbeid og utdanning. I Kristiansandsregionen, hvor sysselsettingsandelen blant unge er lavere enn landsgjennomsnittet, ser vi dette som en særlig kritisk utfordring. En viktig del av vår strategi er derfor å jobbe for tiltak som øker arbeidsdeltakelsen og sikrer fremtidig arbeidskraft med riktig kompetanse. I dette innspillet vil vi forklare hvorfor våre erfaringer med programmet “Flere i arbeid” og de prosjektene vi har ledet her, er høyst relevante når stortingsmeldingen nå skal behandles av komiteen. Vi peker her særlig på prosjektene Bedriftspakken og Ung Start Elkem, som har gode resultater og samtidig utfordrer etablert tankesett både hos Nav og arbeidsgivere. Vi vil gjennom disse prosjektene gi innspill til hvordan komiteen kan konkretisere tiltakene i meldingen, primært til kapittel 5.

Felles satsning gjennom programmet Flere i arbeid

Programmet Flere i arbeid ble igangsatt av bystyret i Kristiansand april 2021 med formål om å få flere personer inn i arbeidslivet og redusere andelen utenfor. Overordnede mål for programmet er:

1. En høyere andel unge under 30 år deltar i arbeidslivet.
2. Arbeidsgivere har økt tilgang på etterspurt arbeidskraft.

Det 5-årige programmet er et partnerskap mellom Agder fylkeskommune, Universitetet i Agder, Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, NAV og Kristiansand kommune. Som en del av programmet har Næringsforeningen utviklet konkrete tiltak som gjør det enklere for bedrifter å rekruttere, kvalifisere, inkludere og beholde ansatte i varige arbeidsforhold. Blant de mest sentrale initiativene er Bedriftspakken – 5 steg til en ny kollega og Ung Start Elkem. Disse tiltakene støtter opp under regjeringens satsing på opplæring i arbeidslivet og økt inkludering i både privat og offentlig sektor.

Tiltak som gjøre det enklere å kvalifisere i bedrift: Ung Start Elkem

Ung Start Elkem er en samarbeidsmodell som er utviklet i samarbeid mellom næringslivet, Nav, fylkeskommunen, kommunen og opplæringskontor. Utgangspunktet for utviklingsarbeidet har vært at “skolen er ikke for alle”, og at 3 av 10 unge fullfører ikke sin påbegynte yrkesfagutdannelse, samtidig som næringslivet har behov for arbeidskraft med riktig kompetanse. Industribedriften Elkem Fiskå har vært pilotbedrift i piloteringsperioden på 2 år. I tillegg ble det engasjert en prosessleder som koordinerte og ledet samarbeidet og samhandlingen mellom de ulike aktørene.

Ung Start er et eksempel på hvordan unge i risikozonen for å falle utenfor arbeidslivet (15–19 år) kan kvalifiseres direkte i bedrifter. Gjennom tett oppfølging og bruk av arbeidsplassen som en

læringsarena, har prosjektet oppnådd lovende resultater: Fem av seks kandidater er i utdanning eller lære i fagene; elektrikerfaget, kjemiprosessfaget, industrimekanikerfaget og IT-driftsfaget.

En av forutsetningene for å lykkes, var rollen til prosesslederen som koordinerte samarbeidet mellom aktørene og et begrenset antall kandidater. Gjennom tett oppfølging oppdaget man hurtig hvor skoen trykker for å få kandidatene til å stille på jobb hver morgen med rett holdning.

Tiltak som gjør det enklere å rekruttere utsatte unge: Bedriftspakken

Bedrifter har lenge etterspurt en oppskrift på hvordan man best kan sikre vellykket rekruttering gjennom Nav. *Bedriftspakken – fem steg til en ny kollega* er utviklet av bedrifter, for bedrifter. Verktøyet skal bøte på de utfordringene virksomhetsledere opplever når de prøver å rekruttere utradisjonelt og skal redusere barrierer for arbeidsinkludering. Fokuset i Bedriftspakken ligger på konkrete verktøy for å redusere disse barrierene og knytter seg til følgende: direkte kontaktinformasjon til Nav, jobbmatch med bedrift og kandidat, forventningsavklaring, oppstartsplan og jobbfastholdelse/oppfølgingssamtaler.

I piloteringen har 16 bedrifter vært med å teste og utvikle verktøyet. Resultatet er at 12 bedrifter har rekruttert kandidater fra Nav.

Anbefalinger basert erfaringene fra prosjektene:

1) *Satse på kvalifisering i bedrifter:*

Erfaringene våre viser at opplæring direkte på arbeidsplassen er effektivt for unge som står utenfor arbeidslivet. Bedriftsordinator, som fungerer som et bindeledd mellom kandidat, bedrift og støtteapparat i pilotprosjektet Ung Start Elkem, har vært avgjørende for at kandidat og bedrift har lyktes med varig sysselsetting. bedriftsordinator må ha tid til å se den enkelte, så antallet må ikke være høyt, fordi de første ukene er helt avgjørende for suksess.

2) *Styrket oppfølging på arbeidsplassen:*

Oppfølging bør skje der arbeid og læring foregår, ikke på Nav-kontorene. Vår erfaring er at en nær relasjon mellom NAV, kandidat og arbeidsgiver øker sannsynligheten for varig arbeidstilknytning.

3) *Bedre støtte til arbeidsgivere:*

Mange arbeidsgivere opplever usikkerhet rundt oppfølging etter at en ansettelse er inngått. For å sikre bærekraftige arbeidsforhold bør Nav tilby kontinuerlig oppfølging i de kritiske første månedene etter ansettelsen.

4) *Styrke mangfolds- og inkluderingskompetanse:*

Prosjektene har avdekket et behov for opplæring og veiledning som kan hjelpe arbeidsgivere med å jobbe systematisk med inkludering og mangfold. Dette vil bidra til å gjøre dem tryggere på å rekruttere kandidater fra Nav og arbeidsmarkedsbedrifter.

Barrierer og utfordringer i dagens system

I arbeidet med å øke arbeidsdeltakelsen og sikrer fremtidig arbeidskraft har vi møtt på følgende systembarrierer:

1. *Høye kvalifikasjonskrav i offentlige anbud:*

Høye kvalifikasjonskrav i offentlige anbud hindrer rekruttering av kandidater med hull i CV-en eller manglende formell kompetanse. Bedrifter som ønsker å inkludere og kvalifisere internt,

møter utfordringer på grunn av kravene fra oppdragsgivere. Krav til mangfold i anbud kan bidra til å etterspørre ubrukt arbeidskraft og rekruttere flere unge til arbeidsplassen.

2. Offentlige utlysninger som barriere

Strengt krav til kvalifikasjoner i offentlige utlysninger begrenser ansettelse av kandidater med hull i CV-en. Mens noen offentlige enheter vektlegger livserfaring og mangfold, dominerer ofte formelle krav. Økt handlingsrom og oppmerksomhet på arbeidskraftreserven kan bidra til å rekruttere flere fra målgruppen til offentlige stillinger.

3. Begrenset oppfølging etter oppstart i bedrift:

Tiltaksaktører har ikke mandat til å følge opp kandidater og arbeidsgivere etter ansettelse. Dette fører ofte til at små utfordringer eskaleres og resulterer i frafall. Nav bør også rette oppmerksomheten på å følge opp i større grad i etterkant av at arbeidskontrakt er signert, da våre erfaringer er at denne fasen ofte er den mest sårbare både for kandidat og bedrift.

4. Bærekraftige finansieringsmodeller

En utfordring for tiltak som Ung Start Elkem og Bedriftspakken er å sikre stabil og forutsigbar finansiering. Disse tiltakene har vist seg å være både kostnadseffektive og samfunnsnyttige, men mangler integrasjon i det ordinære finansieringssystemet. Vi ber regjeringen vurdere hvordan slike initiativer kan oppskaleres og forankres lokalt i Navs egenregi. Vi henviser her til stortingsmeldingen som flere steder legger opp til en mer tillitsbasert tilnærming (blant annet side 16), der NAV får større frihet. Dette må konkretiseres i meldingen, slik at NAV kan handle slik i sin praksis. Under oppsummering av tiltak i kapittel 5, foreslår vi følgende punkt:

- *Nav må ha frihet til å teste ut nye måter for å få folk ut i jobb og ha tilstrekkelig frihet til å omrokere egne midler til prosjekter man ser fungerer. Det må være krav om en piloteringsfase for å teste i liten skala, før metodikken skaleres opp.*

Skepsis til langvarige lønnstilskudd

Næringsforeningen i Kristiansandsregionen mener at forslaget om å utvide til et fireårig lønnstilskudd for unge kan føre til utilsiktede konsekvenser:

- Lange tilskuddsperioder kan svekke arbeidsgiveres vilje til å dekke hele lønnen etter tilskuddets slutt.
- Tiltaket kan skape skjevheter ved å favorisere én gruppe over andre.

Vi anbefaler heller kortere og mer fleksible tilskuddsperioder kombinert med mentorordninger og tett oppfølging, slik vi har erfaring med fra våre prosjekter.

Avslutning

Næringsforeningen i Kristiansandregionen støtter regjeringens ambisjoner om å redusere utenforskap og øke sysselsettingen. Gjennom samarbeid, tilpassede løsninger og et sterkt lokalt engasjement har vi vist at målrettede tiltak kan gi resultater. For å skalere opp disse innsatsene kreves det imidlertid nasjonal støtte og helhetlige rammer.

Vi har gjerne dialog om hvordan våre erfaringer kan brukes som inspirasjon og modell for andre regioner. Ta gjerne kontakt for mer informasjon om våre erfaringer.