

# Evaluering av levering av EURES- tjenester i Norge 2015-2020

Oppdrag for NCO EURES Norge

- *This publication has received financial support from the European Union Programme for Employment and Social Innovation “EaSI” (2014-2020). For further information please consult: <http://ec.europa.eu/social/easi>*
- *The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.*



Co-funded by the  
European Union

**Knowledge for a better society**

Oxford Research provide knowledge for a better society by combining our competence in research, strategy and communication.

We carry out analyses and evaluations across a number of thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation- and change processes based on the outcome of our analysis and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and is part of Oxford Group. We have offices in Denmark, Norway, Sweden, Finland, Latvia, and in Belgium (Brussels).

**Oxford Research AS**

Østre Strandgate 12  
4610 Kristiansand  
Norway  
(+47) 40 00 57 93  
post@oxford.no  
www.oxford.no

**Oppdragsgiver**

Arbeids- og velferdsdirektoratet, ved NCO  
EURES

**Prosjektperiode**

September – November 2021

**Prosjektteam**

Morten Grønås-Werring (Prosjektleder)  
Yngve Schrøder Tufteland  
Johan Løkken  
Bjørn Martin Flindrum  
Stine Meltevik (Kvalitetssikrer)



**The venn-diagram** is a stylistic representation of Oxford Research efforts to combine competence in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

**Forord**

EURES-samarbeidet har de siste årene i større grad rettet fokus mot virkningene av tjenestene, snarere enn volumet av tjenestelevering. Dette føyer seg inn i en større trend på flere tjenesteområder som går ut på at offentlige myndigheter kjøper eller investerer i *bruker- og samfunnseffekter*. Den økte oppmerksomheten rundt konkrete, målbare sosiale eller miljømessige gevinster av offentlig finansiert virksomhet er på mange måter en krevende overgang. Å innhente relevante data om hva som skjer med mottakere av offentlige tjenester i etterkant av kontaktpunktet kan være ressurskrevende, og et for ensidig fokus på målbare resultater har sine potensielle fallgruver. Derfor er det viktig at dataene gir informasjon som også oppleves nyttig for førstelinjen, med hensyn til å fortelle hvor godt de lykkes med å løse samfunnsoppdraget.

Evalueringen vår av EURES-tjenesteleveringen i Norge har gitt et verdifullt og interessant innblikk i en endringsprosess som har kommet langt og beveger seg i riktig retning. Inntrykket vårt er imidlertid at det fortsatt er mye å ta tak i for å realisere ambisjonene som har ligget til grunn for arbeidet de siste årene. Evalueringsrapporten gir forhåpentligvis et grunnlag for å gjøre opp status og enes om nye målsettinger og strategier som øker relevansen og verdien av tjenestene for arbeidsgivere som trenger arbeidskraft og arbeidssøkere som ønsker å benytte seg av retten til fri mobilitet innen det europeiske arbeidsmarkedet.

Vi vil rette en stor takk til Lars Morten Årtun og Jon Petter Pettersen ved NCO/Fagenhet EURES i arbeids- og velferdsdirektoratet for gode diskusjoner underveis i prosjektet og støtte til å forstå og tolke det omfattende datamaterialet som evalueringen har basert seg på. Vi håper at rapporten kommer til nytte.

Kristiansand, 29. november 2021



Morten Grønås-Werring  
Prosjektleder  
Oxford Research AS

## Innholdsfortegnelse

<b>1. Sammendrag</b>	<b>1</b>
1.1 Evalueringsobjekt	2
1.2 Hovedfunn	3
1.3 Vurderinger og anbefalinger	3
<b>2. English Summary</b>	<b>4</b>
2.1 Object of evaluation	4
2.2 Main findings	5
2.3 Assessments and recommendations	6
<b>3. Innledning</b>	<b>7</b>
3.1 Formål	7
3.2 Metode og datagrunnlag	7
3.3 Om EURES	10
<b>4. Overordnede funn</b>	<b>15</b>
4.1 Synliggjøring av resultater	15
4.2 Behovsdekning i de regionale arbeidsmarkedene	16
4.3 Kompetanseutvikling og -utnyttelse	28
4.4 utfordringer i tjenesteleveringen og eksempler på beste praksis	31
<b>5. NAV-fylkenes EURES-arbeid</b>	<b>34</b>
5.1 Overordnede betraktninger	34
5.2 Troms og Finnmark	35
5.3 Nordland	36
5.4 Trøndelag	37
5.5 Møre og Romsdal	38
5.6 Vestland	39
5.7 Rogaland	40
5.8 Agder	41
5.9 Vestfold og Telemark	42
5.10 Øst-Viken	43
5.11 Vest-Viken	44
5.12 Oslo	45
5.13 Innlandet	46
<b>6. Samlede vurderinger og anbefalinger</b>	<b>47</b>
6.1 Rapportering	47
6.2 Behovsdekning	48
6.3 Kompetanseutvikling og -utnytting	48
6.4 Anbefalinger	49

<b>7. Vedlegg</b>	<b>50</b>
7.1 Troms og Finnmark	50
7.2 Nordland	53
7.3 Trøndelag	54
7.4 Møre og Romsdal	56
7.5 Vestland	57
7.6 Rogaland	60
7.7 Agder	61
7.8 Vestfold og Telemark	63
7.9 Øst-Viken 2019 - 2020	66
7.10 Vest- Viken 2019 – 2020	69
7.11 Oslo	70
7.12 Innlandet	71

---

## Ordliste

ECO	European Coordination Office, det europeiske koordineringskontoret for EURES
EMR	EURES Monthly Report, det tidligere registreringsverktøyet for gjennomførte EURES-aktiviteter for EURES-medlemmer
EURES	Det europeiske nettverket av arbeidsformidlingstjenester
EURES-medlem	Har ansvaret for levering av EURES-tjenesten til målgrupper, altså det operative ansvaret. I Norge er NAV-fylkene EURES-medlemmer
NCO	National Coordination Office, nasjonalt koordineringskontor. NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet, ved Fagenhet EURES utøver denne rollen i Norge

# 1. Sammendrag

Denne evalueringen har tatt for seg utvalgte mål, som ble satt for leveringen av EURES-tjenester i Norge for perioden 2015 til 2020, og undersøkt i hvilken grad de er oppnådd:

- Synliggjøre resultatene av EURES-aktiviteter gjennom gode rapporteringsrutiner (resultatorientert).
- EURES-tjenesten leveres etterspørselsbasert med utgangspunkt i lokalt/nasjonalt behov på arbeidsmarkedet (etterspørselsbasert).
- Kompetanseheving til de som koordinerer og leverer tjenesten, for å styrke tjenestelevering til sluttbrukere og sikre enhetlig tjenestelevering (kompetanse)

Målsettingene må forstås i lys av en vesentlig omlegging av den juridiske innretningen på EURES-samarbeidet. Skiftet medførte betydelige endringer i krav, føringer og rammer for de nasjonale koordineringskontorene og EURES-medlemmene. Fra å i hovedsak tilby generell informasjon om arbeidsmarkedet i andre land, ble det forventet at EURES-tjenestene i større grad skulle tilby mer direkte, konkret bistand til arbeidsgivere og jobbsøkere, med ansettelse som det primære utfallsmålet.

## 1.1 Evalueringsobjekt

Det økte resultatfokus medfører at behovet for systematisk måling av oppnådde resultater, som input til strategisk utviklings- og forbedringsarbeid, blir viktigere. Systemene, rutinene og praksisen, knyttet til tjenesteregistrering betyr mye for EURES-medlemmets muligheter til å gjennomføre aktiviteter basert på informasjon om hva som gir effekt. Samtidig er det mer krevende å innhente data om hva som skjer med sluttbruker som *resultat av tjenesteleveringen*, enn å registrere *at man har levert tjenesten*. Kravene til systemkapasiteten og kompetansenivået for datafangst øker dermed med ambisjonsnivået. Vi har framstilt denne sammenhengen i Figur 1. Arbeidet med planer og rapportering er også en god anledning for EURES-medlemmet til å reflektere rundt hvorfor man leverte de tjenestene man gjorde, hvorfor man (ikke) oppnådde resultatene man gjorde, og hva man vil gjøre annerledes basert på erfaringene. Rapportene bør gi god styringsinformasjon oppover i linjen, slik at det tydelig går an å forstå hva som ligger bak valgene som er gjort og resultatene det rapporteres om, kombinert med en konkret vurdering av måloppnåelsen i lys av uforutsette hendelser. Det er disse momentene som har inngått i vurderingen av om resultatene fra EURES-aktiviteter er godt synliggjort gjennom de gjeldende rapporteringsrutinene.

Det er viktig å understreke at det overordnede målet med EURES-samarbeidet er å legge best mulig til rette for at arbeidssøkere skal få benytte seg av sin rett til fri mobilitet i det europeiske arbeidsmarkedet. Tjenesten skal med andre ord være etterspørselsdrevet, og hensikten er ikke å *øke* strømmen av arbeidssøkere på tvers av landegrensene. Suksessen til EURES kan dermed ikke reduseres til et spørsmål om hvor mange som har rekruttert fra eller fått jobb innen EU/EØS/Sveits. På den annen side vil en diskrepans, mellom etterspørselen etter arbeidskraft i en del av det europeiske arbeidsmarkedet og tilbudet av arbeidskraft i en annen del, indikere at det er behov for EURES-tjenester. Evalueringen har derfor undersøkt om leveringen av EURES-tjenester i Norge har respondert på endringer i tilbud og etterspørsel i de regionale arbeidsmarkedene i Norge og i det norske arbeidsmarkedet samlet, i lys av utviklingen i det europeiske arbeidsmarkedet som sådan.

Orienteringen mot konkret rekrutterings- og formidlingsbistand stiller også høyere krav til EURES-personellens kompetanse. Å gi spesifikk og tilpasset veiledning er mer krevende enn å gi generell informasjon. En slik arbeidsmetodikk gjør det også essensielt at EURES-medlemmet evner å organisere tjenesten som en integrert del av tjenestetilbudet til arbeidsgivere og -søkere. Det forutsetter også at flere personer er involvert i leveringen av EURES-tjenester. Begge deler skulle tilsi at det ville bli en høyere deltakelse på de ulike kurstilbudene som er tilgjengelige på nasjonalt og europeisk nivå for EURES-personell. Deres opplevde utbytte av kursene kan også si noe om man kan forvente at tjenesten er forbedret som et resultat av kursdeltakelsen.

## 1.2 Hovedfunn

Evalueringen viser at EURES-medlemmene i begrenset grad fyller planene og aktivitetsrapportene med det innhold som etterspørres. Overordnet begrunner EURES-medlemmene valgene de har gjort med hensyn til planlegging av aktiviteter i liten grad. Aktivitetsplanene vitner sjelden om at EURES-medlemmene gjør bruk av kunnskap om sine regionale arbeidsmarkeder i planlegging av aktiviteter. Aktivitetsrapportene gir liten informasjon om hvordan eller hvorfor resultater oppnås eller ikke. Vår gjennomgang gir imidlertid ikke noe klart svar på hva som kan forklare disse manglene.

Offentlig tilgjengelig statistikk om arbeidsledighet og utlyste stillinger gir begrenset grunnlag for å vurdere om nivået på tjenesteleveringen til EURES-medlemmene er skalert riktig til behovene i de regionale arbeidsmarkedene. Supplert med data fra NAVs arbeidsgiverundersøkelse, har vi likevel et grovkornet bilde av etterspørselssiden – som er den viktigste brukergruppen av EURES-tjenester i norsk sammenheng. De aggregerte dataene vi har undersøkt om behovene i arbeidsmarkedet og det registrerte volumet av tjenestelevering ser for det meste ikke ut til å ha en tydelig sammenheng.

Kursdeltakelsen er økende gjennom perioden, men ujevnt fordelt mellom fylker. Det ser heller ikke ut til å være noen tydelig sammenheng mellom behov i det regionale arbeidsmarkedet og omfang av kursdeltakelse. Tilgjengelige data viser at deltakere som har deltatt på de ulike kursene har vært fornøyd, og at de vurderer at kunnskapen om aktuelle forhold tilknyttet EURES ble forbedret. Svarene indikerer at kunnskapen ville ha gode muligheter til å bli implementert. Vi har likevel ikke sett noen dokumenterte eksempler på at slik kompetanse har blitt benyttet.

## 1.3 Vurderinger og anbefalinger

Vi vurderer at resultatene fra EURES-aktiviteter kan synliggjøres på en bedre måte i aktivitetsrapportene, og at data fra registreringsløsningen kan integreres bedre i både aktivitetsplanene og -rapportene. Etter vår vurdering, handler manglene mer om hvordan malene *brukes* enn om hvordan de er utformet. Rapporteringsmalene er tydelige og etterspør informasjon som ville være relevant å benytte i det strategiske arbeidet med EURES-tjenestene. Vi har imidlertid begrenset grunnlag for å spekulere i årsakene til at tilstanden på plan- og rapporteringsområdet er slik vi har observert. Derfor oppfordrer vi til at EURES-medlemmene inviteres til å komme med sine innspill og refleksjoner rundt hvordan planer og rapporter kan få økt verdi når det gjelder å kontinuerlig forbedre tjenesten. I tillegg foreslår vi mindre justeringer i malene for plan og rapport.

Analysen vår viser ikke en tydelig sammenheng mellom behovet for arbeidskraft fra EU/EØS/Sveits og volumet av tjenestelevering. Imidlertid er vi forsiktige med å trekke slutningen om at EURES-



medlemmene ikke ser ut til å levere tjenesten i tråd med etterspørselen i arbeidsmarkedet, på grunn av begrensningene i datagrunnlaget. Imidlertid gir mangelen på tydelig forankring av planlagte aktiviteter i tilgjengelig markedskunnskap grunn til å stille spørsmål ved om EURES-tjenesten er blitt godt nok integrert i markedsarbeidet.

Vi har undersøkt EURES-medlemmenes deltakelse på kurs og opplæringstilbud i regi av både NCO og ECO, uten å vurdere den relative verdien av ulike former for kursdeltakelse. Selv om kursdeltakelsen har økt gjennom perioden, er den ujevnt fordelt mellom fylker. Vi finner det lite sannsynlig at lav kursdeltakelse kan forklares med lavt kompetansegap. Dersom vi sammenholder innholdet i planer og rapporter med omfanget av kursdeltakelse, ser kvaliteten snarere ut til å være høyere der kursdeltakelsen er høy. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å vurdere om (hvordan) den ervervede kompetansen har blitt benyttet i tjenesteleveringen.

## 2. English Summary

This evaluation has addressed a set of objectives, which were set for the delivery of EURES services in Norway for the period 2015 to 2020 and examined the extent to which they have been achieved:

- Make the results of EURES activities visible through good reporting practices (results-oriented).
- The EURES service is delivered based on a demand, understood as local / national needs in the labour market (demand-based).
- Competence development for those who coordinate and deliver the service, in order to strengthen service delivery to end users and ensure uniform service delivery (competence)

The objectives must be understood in the light of a significant reorientation of the legal structure of the EURES cooperation network. The new regulations led to significant alterations in requirements, guidelines and frameworks for the national coordination offices and EURES members. From mainly providing general information regarding the labour market in other countries, it was expected that EURES services would to a greater extent offer more direct, individually tailored assistance to employers and jobseekers, with employment as the primary outcome measure.

### 2.1 Object of evaluation

The increased focus on results means that the need for systematic monitoring of achieved results, as input to strategic development and improvement work, becomes more important. The systems, routines and practices associated with service registration mean a great deal to the EURES member's ability to carry out activities based on information on what is effective. At the same time, it is more demanding to obtain data on what happens to the end user *as a result of the service delivery*, than to register *that the service has been provided*. The requirements for system capacity and competence level for systematic measurement thus increase with the level of ambition. We have presented this connection in Figure 1. The planning and reporting process is also a good opportunity for the EURES member to reflect on why they provided the services they did, why they (did not) achieve the expected results, and what should be adjusted based on their available information. The reports should provide good management information up the line, so that there is a clear basis for the decisions that have been

made and the results that are reported, combined with a concrete assessment of the results that have been achieved, taking unforeseen events into account. Our assessment of whether the results of EURES activities are made visible through the current reporting routines has been based on these points of inquiry.

It is important to emphasize that the overarching goal of the EURES cooperation network is to facilitate the exercise by workers of their right to free movement in the European labour market. In other words, the service must be demand-driven, and the intention is not to increase the flow of jobseekers across national borders. The success of EURES can thus not be reduced to a question of how many placements and job matches it has produced. On the other hand, a discrepancy between the demand for labour in one part of the European labour market and the supply of labour in another part will indicate that there is a need for EURES services. The evaluation has therefore examined whether the delivery of EURES services in Norway has responded to changes in supply and demand in the regional labour markets in Norway and in the Norwegian labour market as a whole, while also considering developments in the European labour market as such.

The orientation towards specific recruitment and placement assistance also places higher demands on the competence of EURES staff. Providing specific and customized guidance is more challenging than providing general information. Such a working methodology also makes it to ensure that the EURES service are an integral part of the Public Employment Services. It also presupposes that more people are involved in the delivery of EURES services. This would indicate that there should be an increased participation rate in the various training courses offerings available at national and European level for EURES staff. Their perceived benefit from the courses can also indicate whether one could expect the service to improve as a result of the learning activities.

## 2.2 Main findings

The evaluation finds that the EURES members to a limited extent provide the plans and activity reports with the content which is requested. Overall, the EURES members do not give a clear account of the reasoning behind their choice of activities. The activity plans seldom contain explicit reference to available knowledge about their regional labour to provide grounds for their chosen activities. The activity reports provide little information regarding how or why results are achieved or not. However, our review does not provide a clear answer as to what may explain these shortcomings.

Publicly available statistics on unemployment and vacancies provide a limited basis for assessing whether the level of service delivery to EURES members has been properly scaled to the needs of regional labour markets. Supplemented with data from NAV's employer survey, we still have a rough picture of the demand side – which is the most important users of EURES services in the Norwegian context. The aggregated data on the needs of the labour market and the registered volume of service delivery we have examined mostly do not seem to have a clear connection.

Training course participation increased throughout the period but has been unevenly distributed between EURES members. There also does not seem to be any clear connection between needs in the regional labour market and the extent of course participation by EURES staff. Available data show that participants in the various courses have been satisfied, and that they consider that knowledge of topics related to EURES was improved. The answers indicate that the knowledge would have good

opportunities to strengthen service delivery. However, we have not seen any documented examples of such expertise being used.

### **2.3 Assessments and recommendations**

We conclude that the results of EURES activities could be made more visible in the activity reports, and that data from the registration system can be better integrated into both the activity plans and reports. In our estimation, the shortcomings have more to do with how the templates are being used than how they are designed. The reporting templates are clear and request information that would be relevant to use in the strategic development of the EURES services. However, we have limited grounds for speculating as to why these shortcomings are present. Therefore, we advise that EURES members should be invited to provide their input and reflections on how the information provided in plans and reports can be improved to be more useful. In addition, we propose minor adjustments in the templates for activity plans and reports.

Our analysis does not show a clear connection between the need for labour from the EU / EEA / Switzerland and the volume of service delivery. However, we are cautious about inferring that EURES members do not provide services at a level that matches labour market demand, due to the limitations of our data. However, the lack of a clear basis for the planned activities referring to available knowledge of the labour market gives reason to question whether the EURES service has been sufficiently integrated into the general Public Employment Services.

We have examined the EURES members' participation in training courses provided by NCO and ECO, without assessing the relative value of different course types. Although participation rates have increased during the period, it is unevenly distributed between counties. We find it unlikely that low participation rates can be explained by the lack of a competency gap. If we compare the content of plans and reports with the extent of course participation, the quality seems to be higher where the course participation is high. However, we have no basis for assessing whether (or how) the acquired competence has been used in improving the service delivery.

## 3. Innledning

### 3.1 Formål

På oppdrag for Arbeids- og velferdsdirektoratet, ved det Nasjonale Koordineringskontoret for EURES i Norge, (heretter NCO) har Oxford Research gjennomført en evaluering av om EURES i Norge har oppnådd utvalgte mål, som gjelder levering av EURES-tjenester, for perioden 2015-2020:

- Synliggjøre resultatene av EURES-aktiviteter gjennom gode rapporteringsrutiner (resultatorientert).
- EURES-tjenesten leveres etterspørselsbasert med utgangspunkt i lokalt/nasjonalt behov på arbeidsmarkedet (etterspørselsbasert).
- Kompetanseheving til de som koordinerer og leverer tjenesten, for å styrke tjenestelevering til sluttbrukere og sikre enhetlig tjenestelevering (kompetanse)

Målene ble satt med utgangspunkt i det nye juridiske rammeverket for EURES-samarbeidet som ble vedtatt gjennom EU-forordning 2016/589, og som trådte i kraft i Norge 1. mars 2021. Hensikten var å bruke femårsperioden på å tilpasse seg det nye regelverket, og de nye arbeidsmåtene som følger av det. Evalueringen er en hovedsakelig summativ vurdering av hvorvidt man på bakgrunn av EURES-medlemmenes<sup>1</sup> planer, rapporter og registreringer, sammenholdt med foreliggende informasjon om behovene i ulike regionale arbeidsmarkeder, kan si noe om hvorvidt man har lyktes med å nå målene som er satt. I tillegg er deltakelsen på EURES-kurs og opplæring undersøkt og eksempler på god praksis og særskilte utfordringer trukket fram.

### 3.2 Metode og datagrunnlag

De sentrale datakildene for å besvare problemstillingene i oppdraget har vært dokumentanalyse og arbeidsmarkedsdata. Dokumentanalysene er gjort gjennom en systematisering og prioritering av oversendt materiale. I gjennomgangen har vi basert oss på:

- Planer og årsrapporter for EURES-medlemmene i perioden 2015-2020
- Rådata med registreringer av tjenestelevering utført av medarbeidere for perioden 2015-2016 og 2018 til 2020<sup>2</sup>
- Offentlig tilgjengelig statistikk om ledige stillinger og arbeidsledighet
- Svarfil fra arbeidsgiverundersøkelsen i perioden 2018-2020

Analysene har tatt utgangspunkt i en sammenstilling av de ulike datakildene, der vi har hentet ut opplysninger som berører hovedproblemløsningene.

<sup>1</sup> I Norge er NAV-fylkene utpekt som EURES-medlemmer og har ansvar for tjenesteleveringen.

<sup>2</sup> EU-kommisjonen slettet data registrert på tjenesteleveringen i perioden 2015-2018 gjennom EMR-løsningen, men, Fagenhet EURES fikk overlevert rådata fra Single Market Scoreboard (SMS) arbeidet, der den ene filen inneholdt rådata for tjenestelevering, fordelt på fylke/region. Fra 2018 har Fagenhet EURES data i sin egen registreringsløsning.

Når det gjelder synliggjøring av resultater, har vi vært opptatt av å identifisere rapportering på *brukereffekt*- eller *outcomes*-nivået, til forskjell fra rapportering om *leveranse av tjenester* eller *output*-nivået. Med andre ord: Når vi har undersøkt om *resultater* er godt synliggjort gjennom rapporteringsrutinene, har vi vært på utkikk etter beskrivelser av konkrete, endringer hos sluttbruker (arbeidssøker eller arbeidsgiver) som er et resultat av EURES-aktiviteten. Vi har også sett på sammenhengen mellom aktiviteter som er gjennomført og hva som beskrives av observerte endringer hos sluttbrukeren.

Når det gjelder behovsdekning har vi undersøkt om det finnes tegn til sammenheng mellom tjenesteleveringen hos EURES-medlemmene på den ene siden, og den generelle utviklingen i de respektive arbeidsmarkedene knyttet til tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, samt avhengighet av utenlandsk arbeidskraft, på den andre. Med tanke på kompetanseutvikling, har vi primært undersøkt omfanget av kursdeltakelse over tid.

### 3.2.1 Vurdering av datagrunnlag

Problemstillingene i oppdraget krever i utgangspunktet en stor mengde informasjon om arbeidsmåten i samtlige NAV-fylker over tid for å kunne gi utdypende svar knyttet til vurderinger av rapporteringsrutiner, behovsdekning og kompetanseutvikling. Etter oppdragsgivers ønske og av effektivitetshensyn, har datainnsamlingen begrenset seg til systematisering av offentlig tilgjengelig informasjon og av data som NCO besitter. På grunn av små utvalg og ulikhet i målenivå, enheter og tidsserier har det heller ikke vært grunnlag for å gjennomføre statistiske analyser av korrelasjon eller statistisk signifikante forskjeller i materialet. Vi har imidlertid brukt offentlig tilgjengelig statistikk til å gjøre deskriptive sammenligninger med tilsendte data om tjenestelevering og kursdeltakelse fra NCO.

For å belyse eksempler på beste praksis gjennom metoder, prosesser og faktorer i tjenesteleveringen som gir tydelige tegn på gevinst for målgruppen har vi støttet oss på dokumentene «vedlegg 3». Her skal fylkene beskrive eksempler på beste praksis og suksesshistorier i tjenesteleveringen. Disse dokumentene er tilgjengelig for samtlige NAV-fylker i perioden 2017 – 2020. Hovedinntrykket vårt er at det i disse vedleggene fremkommer begrenset med informasjon som kan bidra til å belyse beste praksis. De fleste EURES-medlemmene besvarer kort og i stikkordsform spørsmålene relatert til beste praksis og suksesshistorier. Andre oppgir at de ikke har noen suksesshistorier og eksempler å komme med. EURES-medlemmene gir ingen forklaring på svargivingen i vedleggene, som kan avdekke årsakene til manglene.

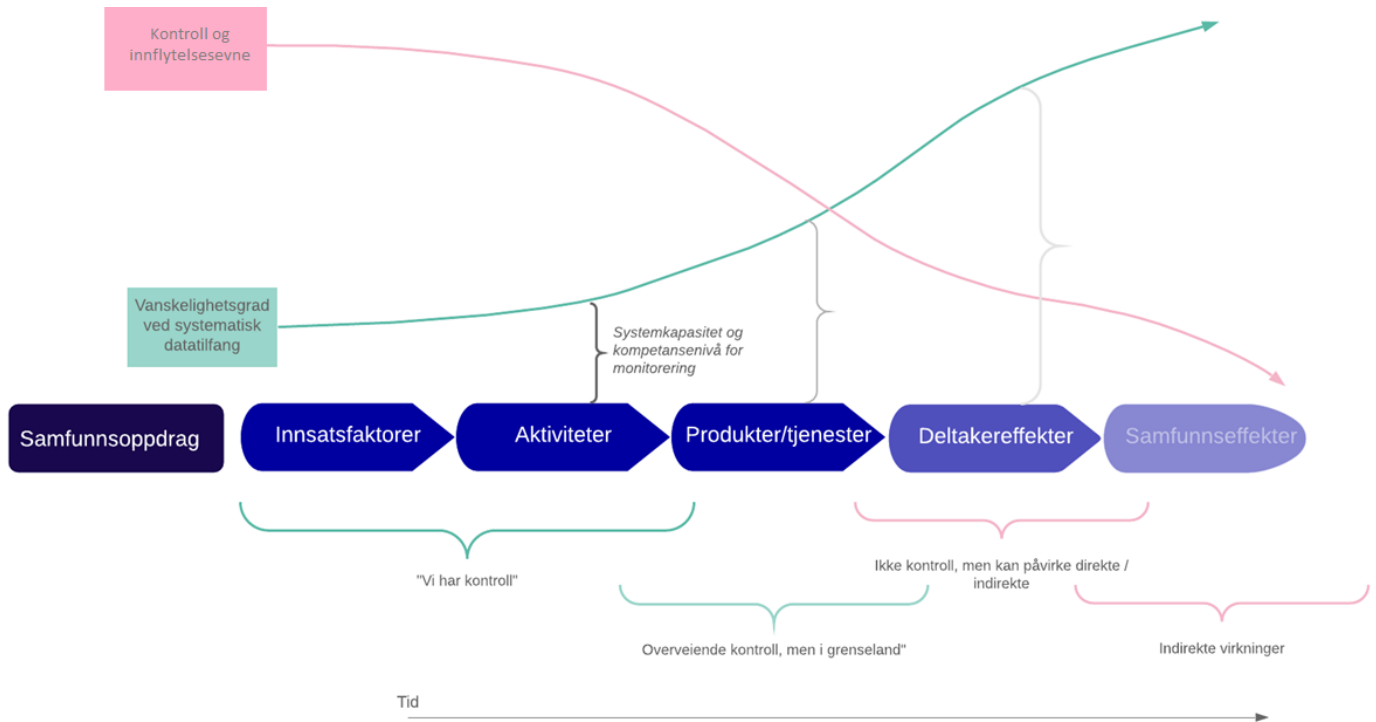
Dataene gir et godt bilde av kursdeltakelse, men er mangelfulle når det gjelder hvordan EURES-medlemmene har fått utbytte av EURES-kurs og opplæringsstilbud. Datamaterialet gir få muligheter til å beskrive bruken av kunnskap som er tilegnet gjennom kursdeltakelse og hvordan den har påvirket tjenesteleveringen.

### 3.2.2 Analytisk rammeverk

I arbeidet med å belyse problemstillingene om henholdsvis synliggjøring av resultater, behovsdekning kompetanseutvikling har vi basert oss på resultatnivåer som tar utgangspunkt i programteori/virkningskjeder. Nivåene i modellen er konsistent med hva man ellers finner i statens veiledning rundt mål- og resultatstyring, f. eks i Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)

sine veiledere.<sup>3</sup> Betegnelsen på disse nivåene kan variere noe i ulike sammenhenger, men de følger de samme prinsippene.

Figur 1: Virkningskjede og resultatnivåer



Modellen viser en standardisert virkningskjede (blå piler) bestående av innsatsfaktorer (*input*), aktiviteter, output, deltakereffekter (*outcomes*) og samfunnseffekter (*impact*). NAV-fylkene har avtakende kontroll og innflytelse jo lenger ut i kjeden man går (rød linje).

Bruker-/deltakereffektnivået er også vanlig å dele inn i effekter på kort og lengre sikt. Dette vil ofte samsvare med hvorvidt produktet/tjenesten har en direkte påvirkning på målgruppen, eller om det er en indirekte påvirkning (rød klamme). I modellen over vil samfunnseffekter måtte forstås som indirekte effekter på lang sikt. Det engelske begrepet *impact* vil i noen sammenhenger være mer tøyelig – man vil tidvis kunne diskutere om en langsiktig deltakereffekt bør klassifiseres som *impact*. I kontekst av oppdraget er dette etter vårt skjønn mindre viktig overordnet sett. Det sentrale er at vi betrakter nivåene som befinner seg bortenfor produkt-/tjenestenivået som *resultater* i dette oppdraget. For å vurdere om resultater er synliggjort, har vi derfor lagt vekt på beskrivelser som knytter seg til observerte endringer hos brukere, heller enn om man har levert tjenester. De sentrale deltakereffektene er i denne sammenheng om arbeidssøkere fra Norge har fått en jobb i et annet land innenfor EURES-

<sup>3</sup> [Evaluering av statlige tilskuddsordninger \(dfo.no\)](https://dfo.no)

samarbeidet<sup>4</sup> eller om arbeidsgivere har fått rekruttert arbeidskraft fra et annet land innenfor EURES-samarbeidet.

Vanskelighetsgraden av systematisk måling øker jo lenger ut i kjeden man kommer. Ambisjonsnivået er slik sett økende når det gjelder kravene som stilles til EURES-medlemmet som organisasjon og kompetanse (vertikale grå klammer) når det gjelder å fange opp denne typen informasjon.

### 3.3 Om EURES<sup>5</sup>

EURES (European Employment Services) er et europeisk samarbeidsnettverk for sysselsettingstjenester mellom Europakommisjonen og aktører i 31 land i EU/EØS-området og Sveits. Formålet med EURES er å bidra til et mer velfungerende europeisk arbeidsmarked med økt samhandling og integrering av arbeidsmarkedene i landene som deltar i samarbeidet, samt bidra til økt frivillig geografisk og yrkesmessig mobilitet innenfor dette geografiske området på et rettferdig grunnlag, i overenstemmelse med EU-retten, nasjonal lovgivning og praksis. Det skal i tillegg fremme sosiale- og sysselsettingsmål nedfelt i EU-retten. I det følgende beskriver vi hvordan tjenesten er organisert på europeisk nivå og i Norge, samt endringene som fulgte av ny forordning.

#### 3.3.1 EURES-strukturen på europeisk nivå

EU-kommisjonen definerer hva som er EURES-tjenester. I korthet omfatter tjenesten rekrutteringsbistand og formidlingsbistand over landegrensene, samt generell informasjon og rådgivning. Den overordnede definisjonen av EURES-tjenesten er at aktivitetene skal ha som mål å konkret føre til jobbmobilitet over landegrensene innenfor EU/EØS og Sveits, mens spørsmål innenfor ytelse, dagpenger, skatt, utdanning og 3. land faller utenfor tjenesten. I de tilfeller EURES-medlemmer får spørsmål som ikke er EURES-tjenester, skal de henvises til den kompetente myndighet, for eksempel skattemyndigheter, utlendingsforvaltningen eller utdanningsmyndigheter/-institusjoner. Målgruppene for EURES-tjenesten er arbeidsgivere som har behov for å rekruttere kandidater/finne kompetanse, og arbeidssøkere som ønsker å benytte seg av sin rett om fri mobilitet i det europeiske arbeidsmarkedet.

Hovedprinsipper i tjenesteleveringen er:

- Fra nasjonal til europeisk rekruttering: All rekrutteringsbistand har nasjonalt arbeidsmarked som utgangspunkt. Før man vurderer om man skal tilby EURES-tjenester, bør det vurderes om arbeidsgivernes rekrutteringsbehov kan dekkes lokalt, regionalt eller nasjonalt. Man kan derimot ikke nekte å levere tjenester til en arbeidsgiver som ser seg best tjent med å hente arbeidskraft fra andre EU/EØS-land og Sveits – uavhengig av om medlemmet mener behovet kan dekkes nasjonalt. En forutsetning for å motta EURES-tjenesten er at rekruttering/formidling har solid forankring innenfor de lover, regler og avtaler som gjelder.
- Etterspørselsbasert: Det er de reelle behovene til arbeidsgivere og arbeidssøkere som danner grunnlaget for EURES-tjenestene. Behovet kan være forskjellig; alt fra enkel informasjon, via

<sup>4</sup> EØS-landene og Sveits.

<sup>5</sup> Informasjonen i dette kapitlet er basert på redegjørelsen for EURES-tjenesten i utlysningsdokumentet, retningslinjedokument for EURES-tjenesten i NAV, samt møter og intervju med oppdragsgiver.

rådgivning, til konkret rekrutterings- eller formidlingsbistand. Hovedformålet i tjenesteleveringen er overgang til jobb.

- Nærhetsprinsippet: Henvendelser fra arbeidsgivere, arbeidssøkere og eventuelt myndigheter skal først behandles i det landet der henvendelsen kommer fra, før den eventuelt blir formidlet videre.

EURES-strukturen består av følgende enheter:

- På europeisk nivå: Det europeiske koordineringskontoret for EURES (ECO) plassert i Europakommisjonen og i Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA).
- På nasjonalt nivå: De Nasjonale Koordineringskontor (NCO, utpekes av EU/EØS-landene og Sveits, og kan være offentlige arbeidsformidlinger), EURES-medlemmer (offentlige arbeidsformidlinger og andre aktører som er godkjent til å levere tjenesten) og EURES-partnere (organisasjoner som er godkjent til å levere deler av tjenesten).

NCO har det strategiske ansvaret og er et knutepunkt mellom føringer gitt av ECO mot medlemmene/partnerne. EURES-medlemmer og partnere har det operative ansvaret for å levere tjenestene. Organiseringen av EURES-tjenesten varierer mellom landene i EURES-samarbeidet og gir dermed ikke grunnlag for sammenligning.

### 3.3.2 EURES-strukturen i Norge

Norge har deltatt i EURES-samarbeidet siden etableringen i 1994. Ansvaret for EURES i Norge er plassert i Arbeids- og velferdsetaten (NAV). NAVs forpliktelse til å delta i EURES følger av EØS-avtalen gjennom EU-forordning 2016/589, som omtales nærmere i kap. 3.3.3. EURES-strukturen i Norge består av NCO (Fagenhet EURES) i Arbeids- og velferdsdirektoratet og NAV-fylkene, som er utpekt som EURES-medlemmer.

NCO skal sikre at pålegg og beslutninger i ECO følges opp, og påse at EURES-medlemmer og EURES-partnere overholder det ansvar som følger med status som EURES-medlem og EURES-partner. For å løse dette, har de opprettet strukturer for oppfølgingen av medlemmene og ulike sjekkpunkter. NCO har utviklet en digital registreringsløsning som det er mulig for medarbeiderne å registrere tjenesteleveringen i fortløpende. Dersom det ikke er registrert noe på 14 virkedager, blir medlemmet kontaktet av NCO. Dessuten er det satt opp et årshjul med faste strukturer for planarbeid og rapportering. Dersom EURES-medlemmet ikke oppfyller krav som stilles til dem, har NCO sanksjonsmuligheter. Rollen består videre i å sørge for størst mulig grad av sømløshet i informasjonsflyten og å tilby faglig støtte ved behov. NCO har satt opp en postboks til innkommende forespørsler om bistand og opplæringsmuligheter. I tillegg er informasjonsspredning og oppfordring om deltakelse på kurs og opplæringsprogram viktige oppgaver.

Det er fylkene som, i kraft av å være EURES-medlemmer, er ansvarlige for tjenesteleveringen, og de skal organisere tjenesten slik de vurderer det mest hensiktsmessig. Hvert EURES-medlem/partner er ansvarlig for adekvat ressursallokering for å kunne oppfylle sine forpliktelser, og til å levere EURES-tjenester til målgruppene (arbeidsgivere og arbeidssøkere). Hovedoppgavene for EURES-medlemmer er å:



- bidra til økt stillingsfangst av ledige stillinger til EURES-portalen (rekruttering),
- bidra til å registrere flere CV-er/jobbsøknader i EURES-portalen (formidling), og
- tilby tjenester til arbeidssøkere og arbeidsgivere for å lykkes med rekruttering og formidling innenfor EU/EØS og Sveits (generell informasjon og rådgivning).

Videre skal de også bidra inn i planlegging og rapportering av EURES-aktiviteter, samt sikre at de som leverer tjenesten registrerer det fortløpende i den aktuelle registreringsløsningen (euresnorge.no).

### 3.3.3 Om regelendringene som følger av den nye EURES-forordningen

I 2016 vedtok EU et nytt juridisk rammeverk for EURES (Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/589). Forordning (EU) 2016/589 innebærer en endring i lov 14. desember 2012 nr. 81 om *fri rørsle av arbeidstakere innenfor EØS-området* (EØS-arbeidstakarlov). Forordningens ikraftsettelse ble kunngjort 19. februar 2021 med virkning fra 1. mars 2021, og opphever tidligere Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 492/2011.

Overordnet reviderer forordningen det tidligere EURES-regelsettet for å møte nye mobilitetsmønstre, styrkede krav til mobilitet på et likeverdig grunnlag, teknologiske endringer for deling av opplysninger omkring ledige stillinger, arbeidstakeres og arbeidsgivers bruk av ulike rekrutteringskanaler og andre arbeidsmarkedsformidlers voksende rolle.

Forordningen skal sikre enhetlig og målrettet tjenestelevering til arbeidssøkere og arbeidsgivere, gjennom økt koordinering av aktiviteter i EURES-samarbeidet. EURES skal gi arbeidssøkere og arbeidsgivere bedre tilgang til blant annet stillinger, CV-er og søknader, samt grunnleggende støttetjenester. Dette innebærer at EURES Portalen moderniseres med automatisk matching mellom ledige stillinger og søknader i de forskjellige medlemslandene. Forordningen inneholder også et forslag om utvikling av et europeisk kodeverk, ESCO (European Skills, Competences, Occupation and Qualification). Kodeverket blir felles for alle EU/EØS og har som mål å sikre best mulig digital jobbmatching innenfor EU/EØS-området.

Videre legger forordningen opp til at nettverket skal utvides til å inkludere andre aktører på arbeidsmarkedet i leveringen av EURES-tjenesten. Dette kan for eksempel være private rekrutterings-/bemanningsbyrå og ikke-statlige organisasjoner. Dermed har NCO'ene fått en rolle som forvalter av nasjonale godkjenningssystemer som skal sikre at arbeidsmobilitet bygger på frivillighet og respekterer arbeidsmarkedslover.

Det nye juridiske rammeverket for EURES medført at NAV var nødt til å gjøre endringer og tilpasninger, og som en konsekvens innrettet EURES tjenester som en integrert del av tjenestetilbudet fra 2016. Med dette skal NAV ha en større innsats tilknyttet direkte bistand til rekruttering og formidling, fremfor generelle informasjonstjenester. For å oppnå størst mulig effekt og resultat av tjenesteleveringen bør de nå legge til grunn en organisering av tjenesten som sikrer god integrering i fylkenes/regionens markedsarbeid, samtidig sikre at ansatte med kunnskap om levering av EURES-tjenesten er innplassert på en slik måte at de er lett tilgjengelig for målgruppene. EURES-tjenestene skal dermed være en del av verktøykassen til NAV-fylkenes tilbud til arbeidsgivere og arbeidssøkere. I tillegg har det blitt et tydeligere skille mellom oppgavene til NCO og EURES-medlemmer, og NCO er rigget for å følge opp eventuelle nye leverandører av EURES-tjenester som ikke er en del av NAV

og tilby dem de samme mulighetene for opplæring og støtte til registrering, planlegging og rapportering.

#### **3.3.4 Planlegging/rapportering og registrering av aktiviteter**

ECO/EU-kommisjonen har satt absolutte krav for planlegging, rapportering og registrering på leveranse av EURES-tjenester, som er enhetlig og standardisert. ECO/EU-kommisjonen bestemmer rammene for aktivitetsplan og aktivitetsrapport (tjenester til målgruppene basert på bestemte hovedkategorier slik som jobbmatch, informasjon, deltakelse på arrangement av jobbmesser osv.), og hvilke indikatorer tjenesteleveringen skal registreres på (eksempelvis kontakt med arbeidsgivere, kontakt med arbeidstakere, arrangement, bistand med jobbsøknad og/eller CV, antall håndterte stillinger, fått jobb gjennom EURES og samarbeid med EURES-medlem/partner fra andre land i samarbeidet).

Dette innebærer at NAV-fylkene utarbeider en aktivitetsplan for det kommende året som viser hvilke EURES-aktiviteter som planlegges, inkludert satte mål innenfor rammeverket bestemt av ECO/EU-kommisjonen. Basert på fylkesplanene lager NCO en samlet plan som sendes til ECO/EU-kommisjonen. Videre skal EURES-medlemmene rapportere årlig på gjennomførte aktiviteter, hvor de skal forklare hvordan de oppnådde mål/hvorfor de ikke oppnådde mål. NCO lager også her en samlingsrapport som sendes til ECO/EU-kommisjonen.

Som en støtte til planer og rapporter bruker EURES-medlemmene et nettbasert registreringsverktøy, der man registrerer fortløpende på tjenesteleveringen. Her samler NCO inn resultatene to ganger i året, for første halvår (1/1 - 30/6) og siste halvår (1/7 - 31/12), som oversendes til ECO/EU-kommisjonen. Før 2018 gjorde enkeltpersoner, enten fra NAV-fylke eller NAV-kontor, registreringene i et system satt opp av EU-kommisjonen på månedsbasis og EU-kommisjonen hentet dataene direkte fra løsningen de administrerte. Systemet ble opplevd som tungvint og bruk av «skyggeregnskap» var utbredt. Høsten 2018 ble det utviklet et eget registreringsverktøy for EURES-tjenesten, og målet med den nye løsningen var økt datakvalitet. NAV-fylkene ble da ansvarlig for å melde inn personer som skulle ha tilgang, som dermed selv fikk mulighet til å registrere på tjenesteleveringen *fortløpende*. De som leverer EURES-tjenesten, er enten plassert på fylkesnivå eller NAV-kontor. Dataene som tjenesteregistreringen genererer, er viktige med tanke på EURES-medlemmenes prosess med å planlegge aktiviteter for påfølgende år. Sanntidsrapportering gir også visuelle framstillinger av hvilke perioder av året EURES-tjenesten er mer eller mindre etterspurt. Det leveres kun én plan og én rapport fra hvert EURES-medlem hvert år, slik at NCO mottar 12 planer og 12 rapporter per år.

#### **3.3.5 Kurs og opplæring**

For å sikre god kvalitet i tjenestene anvendes en felles referanse- og kunnskapsramme, som er sikret gjennom et felles kurs- og opplæringsopplegg for EURES. De som leverer EURES-tjenester hos et EURES-medlem, kalles EURES-personell. Kurs og opplæring i regi av NCO og ECO/EU-kommisjonen retter seg i hovedsak til EURES-personell.

Det er ECO/EU-kommisjonen som har ansvaret for kurs på EU-nivå for EURES-personell. NCO har ansvar for å gi et forberedende kurs for EURES-personell (nasjonal EURES-opplæring), som må gjennomføres for å kunne søke kurs på EU-nivå. De nasjonale koordineringskontorene har ansvar for å

videreformidle informasjon om kurs og opplæringstilbudet fra ECO.<sup>6</sup>

Kurs- og opplæringstilbudet bygger på en trappetrinnmodell. Første trinn er et forberedende fysisk heldagskurs som gir et nasjonalt perspektiv, basiskunnskap og forståelse av EURES med tilgjengelig verktøy.<sup>7</sup> Andre trinn gir et europeisk perspektiv, og videreutvikler kunnskap om europeisk mobilitet på arbeidsmarkedet og eksisterende tjenester. Innebærer en rekke tester som engelsk språktest, IT-kunnskaper, lovgivning osv. og tilbys i to versjoner:

- Nettbasert kurs med fleksibel oppstart og mulighet til å søke opptak gjennom hele året (varighet rundt to arbeidsdager).
- Kombinasjon av nettbasert kurs og workshop i et europeisk land, med opptak tre ganger i året (varighet fem dager inkludert reisetid).

Tredje trinn er EURES-akademiet som utvider og fordypet EURES-kunnskap innenfor fire områder: 1) informasjon, 2) tjenester til arbeidssøkere, 3) tjenester til arbeidsgivere og 4) jobbmatching. Kursene er både nettbaserte kurs og klasseromskurs i et europeisk land. Opptak to ganger i året; oktober/november for kurs på våren og april/mai for kurs på høsten. For å kunne delta må man ha gjennomgått det første og andre trinnet.

I tillegg til trappetrinnmodellen setter ECO/EU-kommisjonen opp en rekke andre kurs, workshops og webinarer som er åpne for andre enn EURES-personell. Vanlige tema er informasjon og kommunikasjon, kunnskap innenfor ulike bransjer med høy mobilitet m.m. Disse kursene krever ikke at du har gjennomført andre kurs.

---

<sup>6</sup> Kurs- og opplæringstilbud fra ECO/EU-kommisjonen kan endres i fremtiden

<sup>7</sup> I 2021 ble det nasjonale kurset omgjort til et e-læringskurs.

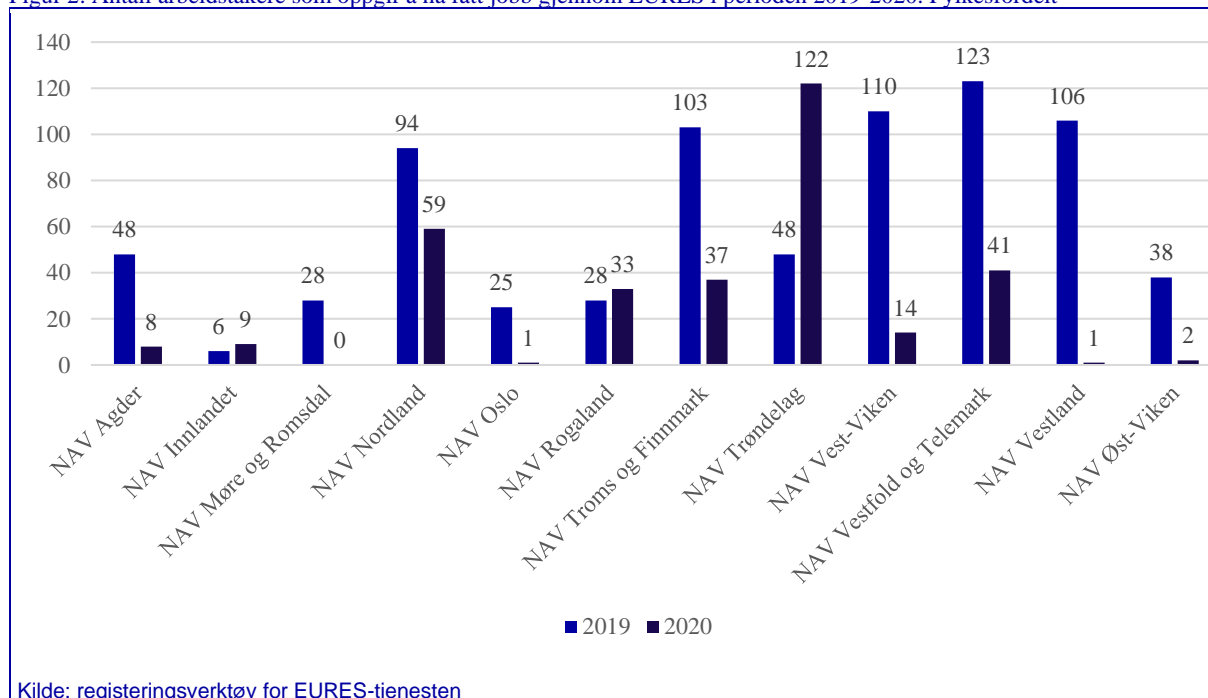
## 4. Overordnede funn

I dette kapittelet presenterer vi funn knyttet til oppdragets problemstillinger. Vi innleder med en sammenfatning av funn som beskriver fylkenes arbeid med å synliggjøre resultatene av EURES-aktivitetene gjennom rapportering. Deretter adresseres fylkenes samlede evne til å tilpasse leveransen av EURES-tjenester til behovene i det regionale arbeidsmarkedet. Avslutningsvis i kapittelet belyser vi omfanget av bruken av EURES-kurs på overordnet nivå.

### 4.1 Synliggjøring av resultater

I dette delkapittelet ser vi på hvordan resultater av EURES-aktivitetene har blitt synliggjort gjennom optimal bruk av eksisterende rapporteringsrutiner. I registreringsløsningen er det en kvantitativ indikator som gir tydelig og direkte informasjon om den primære brukereffekten, dvs. personer som har fått jobb som følge av EURES-tjenesten. Siden indikatoren fanger opp både «innkommende» og «utgående» jobbsøkere som har fått en stilling, gir den informasjon om resultatene av formidlingstjenestene og rekrutteringstjenestene for sluttbrukeren. I aktivitetsrapportene har vi undersøkt hvordan EURES-medlemmene beskriver sine aktiviteter og hvilke resultater de har oppnådd gjennom disse i relasjon til registreringene.

Figur 2: Antall arbeidstakere som oppgir å ha fått jobb gjennom EURES i perioden 2019-2020. Fylkesfordelt



Overordnet finner vi at EURES-medlemmene ikke gir en tydelig redegjørelse for sammenhengen mellom aktivitetene deres og resultatene som er registret. Det framgår altså ikke hvilke aktiviteter som har hatt større eller mindre bidrag til det overordnede resultatet, og det er heller ingen vurderinger av resultatet er godt eller dårlig ut fra forutsetningene i det regionale arbeidsmarkedet.

Gjennomgangen av de fylkesvise aktivitetsrapportene, samt NCO sine samlerapporter, viser en variasjon fra år til år knyttet til hvorvidt fylkene rapporterer om resultater i aktivitetsrapportene. I noen av aktivitetsrapportene tallfestes gjennomførte aktiviteter og oppnådde resultater, det suppleres også med kvalitative beskrivelser av hva fylkene har oppnådd gjennom året. I andre år rapporteres det primært på gjennomførte aktiviteter, og i liten grad hva aktivitetene har resultert i.

Flere aktivitetsrapporter inneholder for eksempel henvisninger til «å se foregående tekst» i de kvalitative beskrivelsene av oppnådde resultater. Dette synliggjør og forklarer i liten grad de faktiske resultatene av aktivitetene og hvordan disse er oppnådd. Knyttet til aktiviteter som skal informere, formidle og bidra til kompetanseheving oppgis det for det meste informasjon om deltakerantall. I resultat-kolonnen synliggjøres i liten grad resultater på brukereffektnivå.

For perioden 2019-2020 er resultatene av aktivitetene i større grad strukturert og synliggjort, noe som kan skyldes ny mal for rapportering. Det er en tydelig tendens til at flere fylker rapporterer antall personer som har fått jobb gjennom EURES og formidlingsaktivitet. Den innledende oppsummeringen i aktivitetsrapportene gir føringer om resultatrapportering, noe som ser ut til å bidra til at flere av fylkene synliggjør resultater på brukereffektnivå.

## 4.2 Behovsdekning i de regionale arbeidsmarkedene

Vi har sett etter eksempler i aktivitetsplanene og -rapportene på at kunnskap om behovene i arbeidsmarkedet har ligget til grunn for planlagt aktivitet, fordi det ville vitne om at EURES-medlemmet benytter innsikt om sitt regionale arbeidsmarked for å skalere aktivitetene i tråd med behovene. Vi finner kun spredte eksempler på henvisninger til konkrete hendelser eller tendenser i arbeidsmarkedet, for eksempel store etableringer, som brukes til å forutsi behov for arbeidskraft som vanskelig vil kunne dekkes gjennom innenlandsk rekruttering.

I den studerte perioden har vi informasjon om hva som var tema for samtale EURES-personell ved NAV-kontor hadde med brukere i periodene januar 2015 til juli 2016 gjennom «EURES Monthly Report» (EMR), og informasjon om hvilke tjenester som ble levert til brukerne fra det oppdaterte registreringsystemet for perioden november 2018 til desember 2020 (Registrerte EURES-aktiviteter 2018-2020). Siden disse registreringssystemene måler ulike aktiviteter (henholdsvis tema for samtale og tjeneste levert) er det ikke grunnlag for å sammenligne de to periodene direkte.

Det har vært en målsetting i den nye forordningen (se kap. 3.3.3) at EURES-medlemmet i større grad skal sørge for konkret formidling av ledig arbeidskraft, og rekruttering til ledige stillinger, fremfor rent informasjonsarbeid, som var tilfellet tidligere.

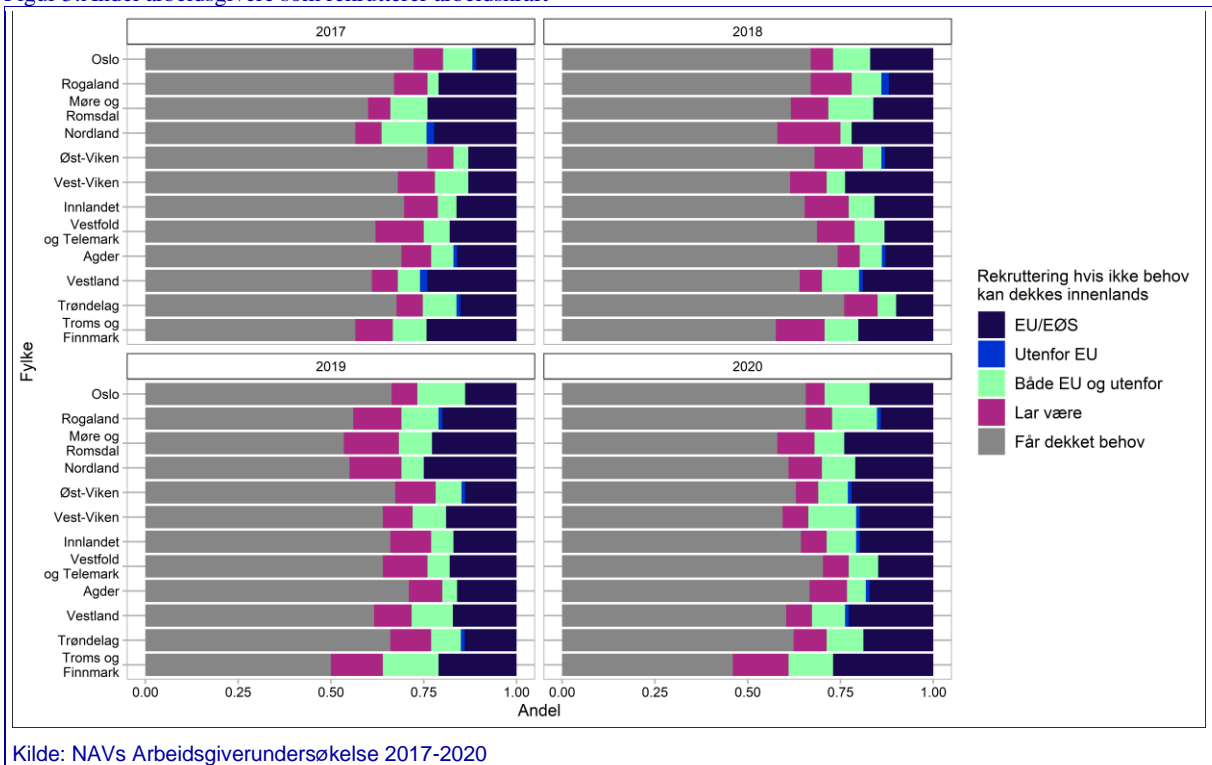
For å se på behovene i de regionale arbeidsmarkedene for hvert år har vi valgt å benytte statistikk som sier noe om forholdet mellom utlyste stillinger (etterspørsel etter arbeidskraft) og den gjennomsnittlige årlige arbeidsledigheten pr. år i fylkene. Nasjonalt var det en økning fra 200 230 til 414 961 ledige stillinger fra 2015 til 2019. Arbeidsledigheten sank fra i gjennomsnitt 3% i 2015 til 2,3% i 2019, før den steg til 5% nasjonalt i 2020.

Næringsstrukturen i fylkene, og muligheten til å rekruttere kvalifisert arbeidskraft innenlands, er imidlertid varierende. Et spørsmål som er viktig når det gjelder hvordan leveringen av EURES-

tjenester er tilpasset arbeidsmarkedets behov er hvorvidt en stor andel av arbeidsgiverne i fylket har behov for å rekruttere i EU/EØS-området for å få tak i kvalifisert arbeidskraft. I fylkene der det er mange arbeidsgivere som har behov for dette, skulle vi forvente at EURES-personell i større grad leverer tjenesten «rekrutteringsbistand».

Arbeidsgiverundersøkelsen for årene 2017, 2018, 2019 og 2020 gir informasjon om hvor arbeidsgiverne forsøker å rekruttere om de ikke kan dekke behov innenlands. Går vi nærmere inn på andelen arbeidsgivere som oppgir at de rekrutterer arbeidskraft fra EØS-området i den årlige arbeidsgiverundersøkelsen viser også dette at den varierer mellom 17% i Øst-Viken i 2017 og 39% i Troms og Finnmark i 2020. På tross av variasjonen kan vi fastslå at det i hele perioden er en betydelig andel arbeidsgivere i fylkene som har behov for å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

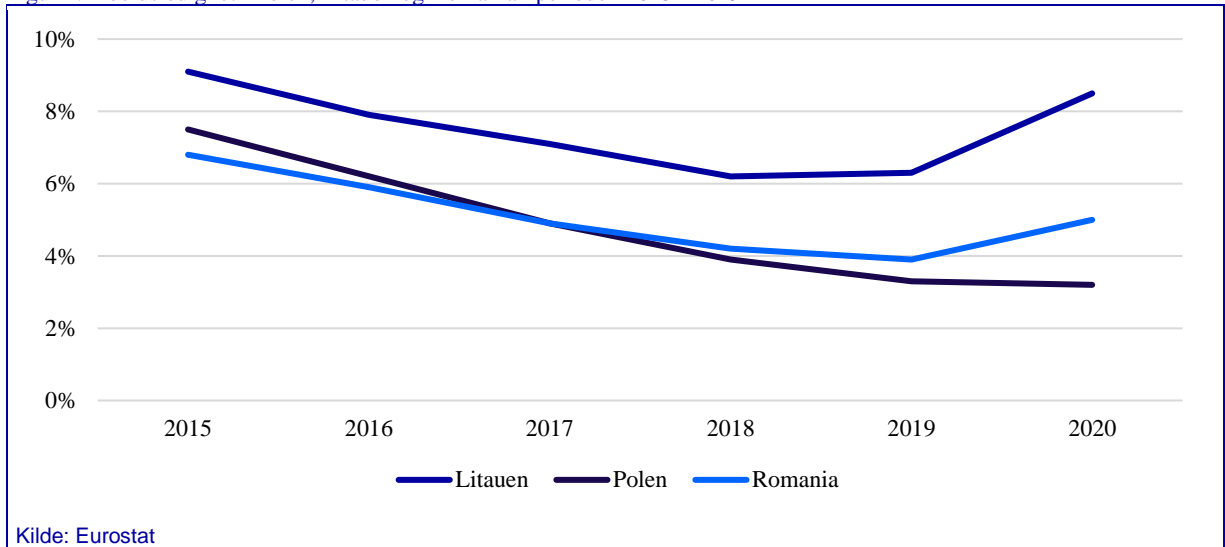
Figur 3: Andel arbeidsgivere som rekrutterer arbeidskraft



Kilde: NAVs Arbeidsgiverundersøkelse 2017-2020

Et aspekt som de nasjonale arbeidsmarkedstatistikkene ikke forteller oss noe om, er utviklingen i arbeidsmarkedene i opprinnelseslandene der mange EØS-borgere som jobber i Norge kommer fra. Som vi ser på diagrammet under var arbeidsledigheten i de tre landene med flest EØS-registreringer for arbeid i Norge, henholdsvis Polen, Litauen og Romania, fallende fra 2015 til 2019. Det skulle tilsi at konkurransen om arbeidskraft fra disse landene skulle bli hardere, samt at arbeidstakere med opprinnelse derfra i større grad kunne være tilbøyelige til å returnere for å arbeide i sine hjemland.

Figur 4: Arbeidsledighet i Polen, Litauen og Romania i perioden 2015 - 2019

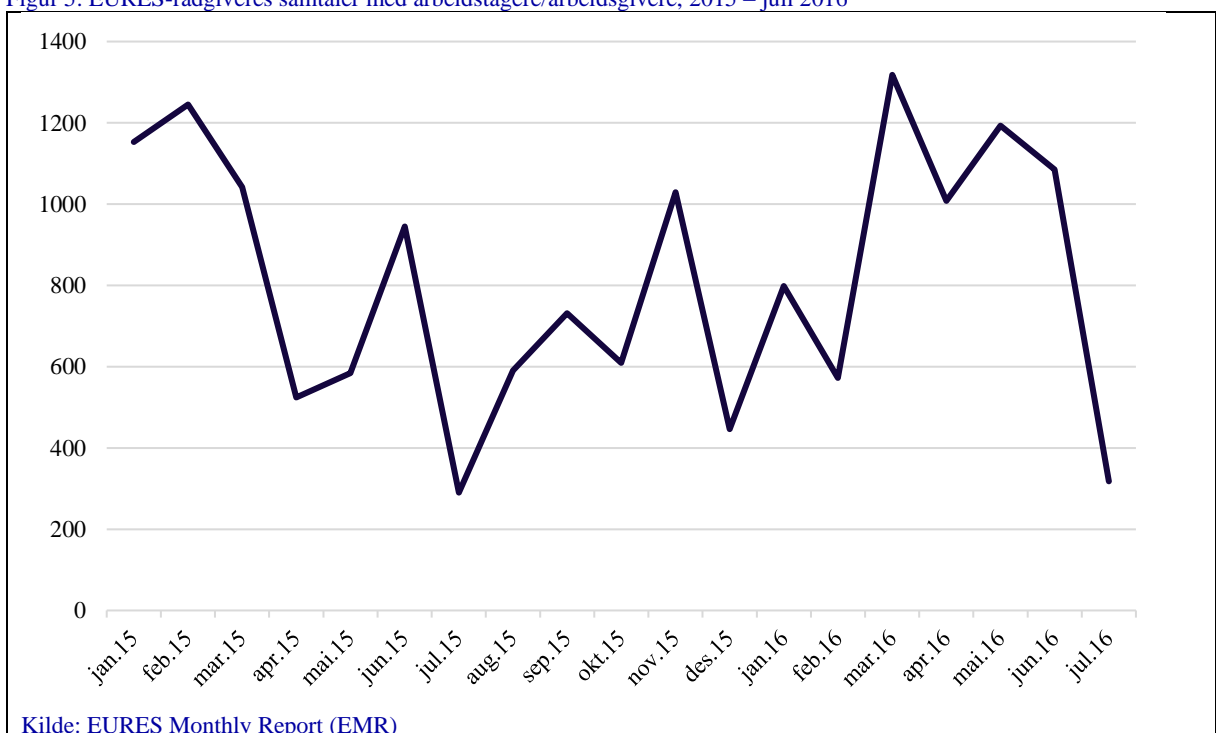


#### 4.2.1 Formidlingsaktiviteter

##### Samlet aktivitet

I den første perioden januar 2015 til juli 2016, ble EURES-personell bedt om å opplyse i registreringsløsningen hvorvidt jobbsøking var tema for samtalen med individuelle arbeidstakere/arbeidssøkende. For fylkenes registreringer sammenlagt, var utvikling i perioden som følger når det gjelder disse registreringene:

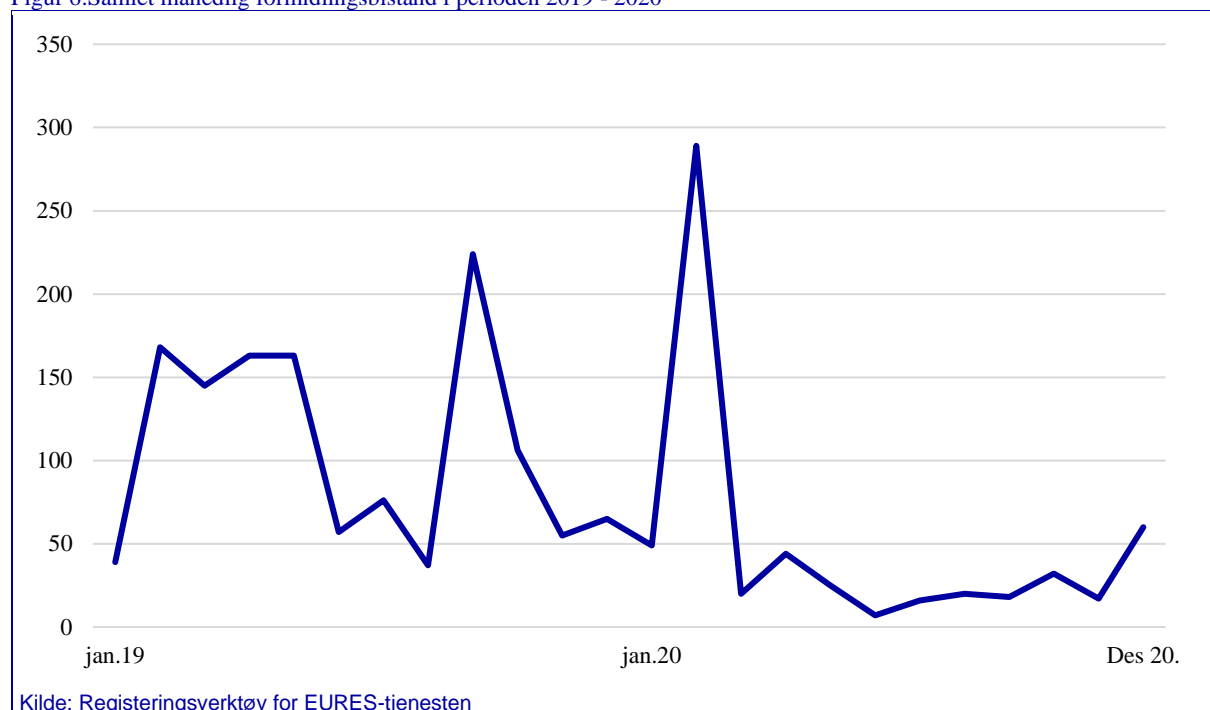
Figur 5: EURES-rådgiveres samtaler med arbeidstakere/arbeidsgivere, 2015 – juli 2016



Som vi ser er det relativt stor forskjell fra måned til måned på hvor mange ganger det er registrert at jobbsøking var en del av samtale som EURES-personell hadde med arbeidstakere/arbeidssøkere. Vi kan ikke se at tallet på arbeidsledige har påvirket frekvensen på om jobbsøking var tema for samtale. Den registrerte arbeidsledigheten nasjonalt holdt seg stabilt på 3% i gjennomsnitt i 2015 og i 2016.

For perioden november 2018 til desember 2020 (Registrerte EURES-aktiviteter 2018-2020), har vi informasjon om hvorvidt EURES-personell har registrert at de har levert tjenesten «formidlingsbistand». Utviklingen samlet sett var som vist i neste figur.

Figur 6: Samlet månedlig formidlingsbistand i perioden 2019 - 2020



Det ser ut til at EURES-medlemmene legger mer i begrepet «formidlingsbistand», enn å bare oppgi at jobbsøking var et samtaletema i møter med arbeidstakere/arbeidssøkere, slik tilfelle var i registreringsperioden januar 2015 til juli 2016. Det lavere nivået på antallet registrering er av «formidlingsbistand» indikerer dette.

Antallet registrerte arbeidsledige var svakt synkende fra 2018 frem til mars 2020 og innføringen av smitteverntiltak som følge av utbruddet av Covid-19. De dels store variasjonene i registrering kan muligens forklares med sesongvariasjon i intensitet i forbindelse med sommer og årsavslutning. At formidlingsbistand, forstått som formidlingsbistand til stillinger i EØS utenfor Norge, ikke steg på tross av økende arbeidsledighet i 2020, kan forklares med at jobbmulighetene i hele Europa var dårlige ut fra arbeidssøkeres perspektiv. I tillegg gjorde restriksjonene på reise i inn- og utland det krevende å gjennomføre jobbsøking, særlig utenfor landets grenser. På toppen av dette kan vi anta at usikkerheten

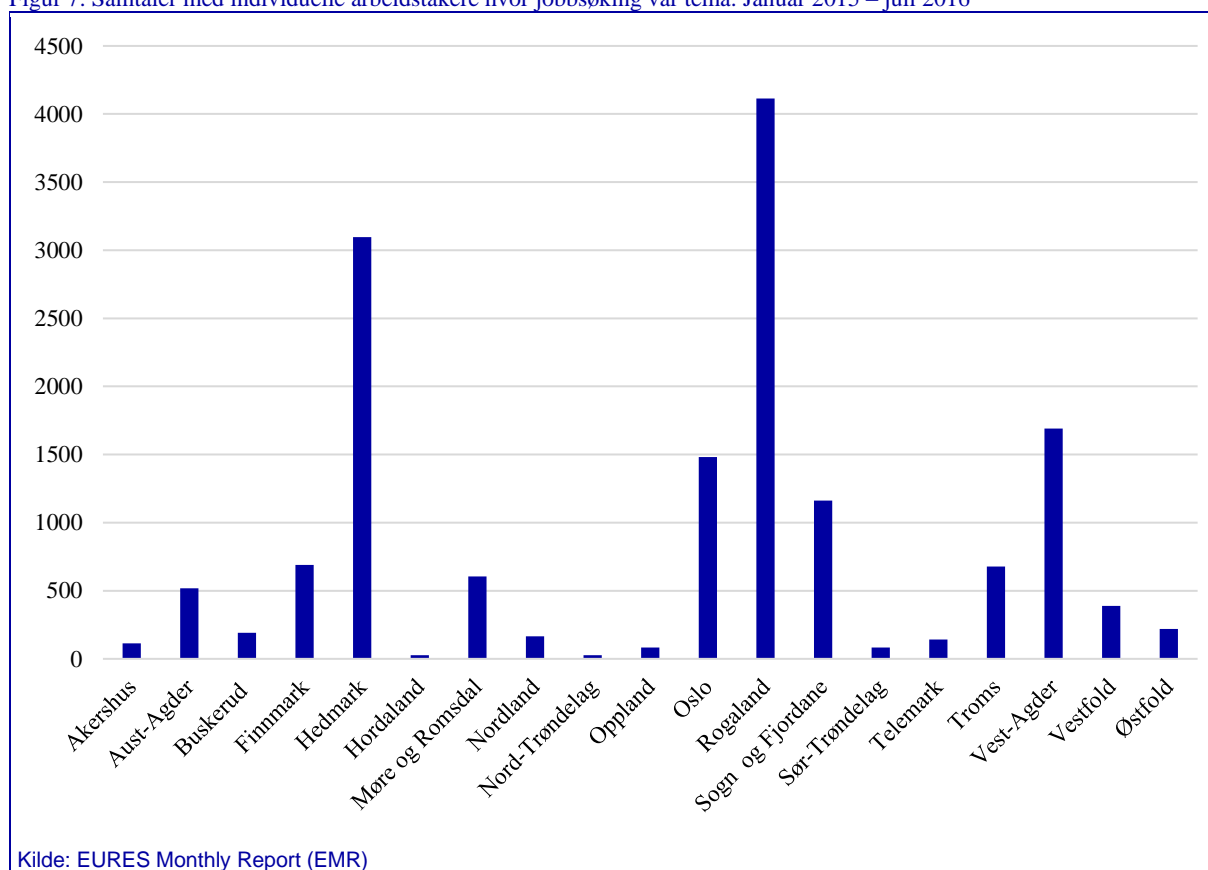


under pandemien ikke økte attraktiviteten ved å bryte opp for å søke jobb i utlandet, og at den økte arbeidsledigheten som skyldtes Covid-19, kunne antas å være midlertidig. I aktivitetsrapportene kommer det fram at det meste av EURES-relatert formidlingsaktivitet ble tilsidesatt/nedprioritert til fordel for behandling av dagpenger osv.

### Sammenligning av fylker

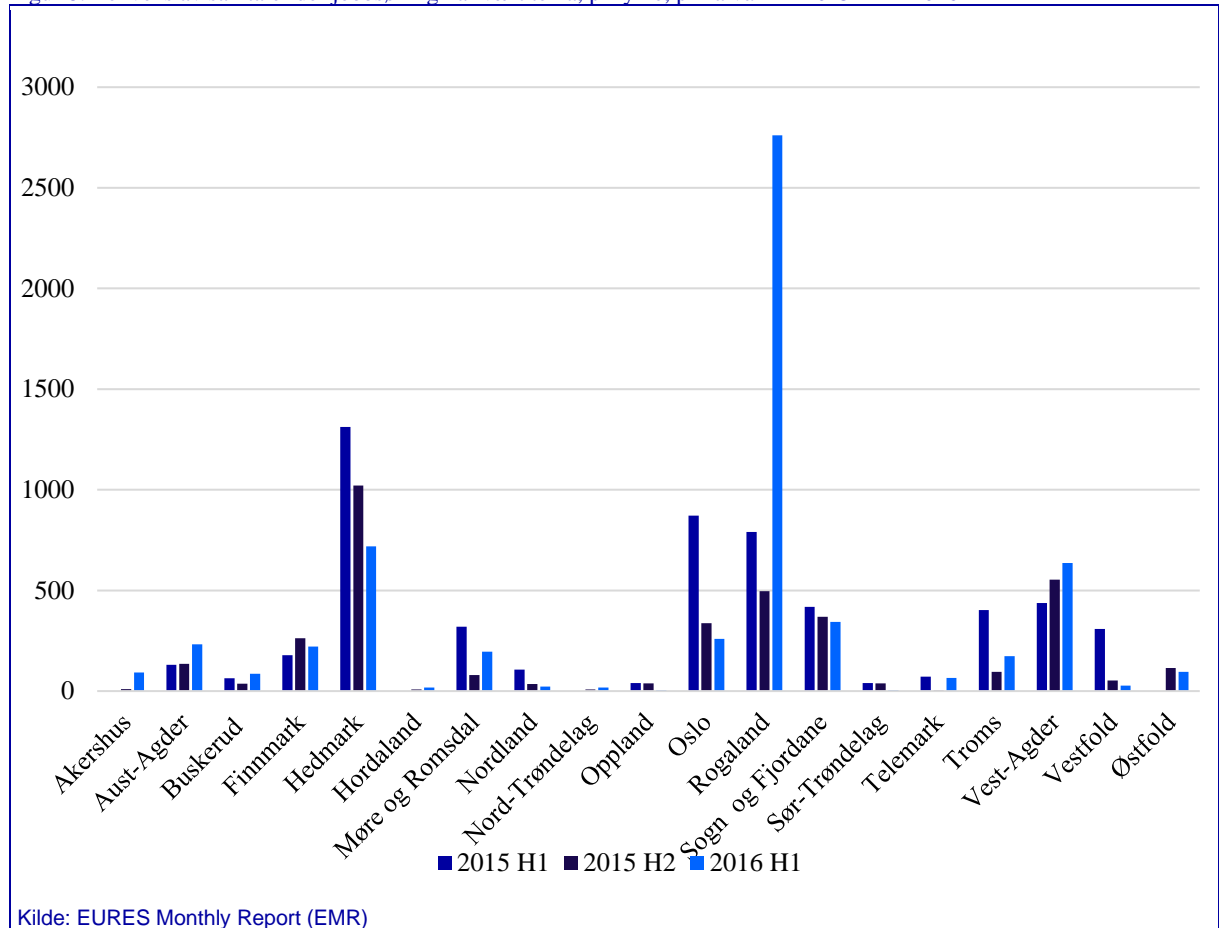
I den første registreringsperioden (januar 2015-juli 2016) er frekvensen på samtaler der jobbsøking var tema med individuelle arbeidstakere/arbeidssøkere så varierende fra måned til måned, at vi har valgt å først fremstille den fylkesvise fordelingen samlet for perioden. Deretter vises den fylkesvise fordelingen pr. halvår fra første halvår 2015 til og med første halvår 2016.

Figur 7: Samtaler med individuelle arbeidstakere hvor jobbsøking var tema. Januar 2015 – juli 2016



Som vi ser, er det meget stor forskjell mellom fylkene. Rogaland har registrert 4114 samtaler der jobbsøking var tema, mens både Hordaland og Nord-Trøndelag kun hadde registrert 28 slik samtaler. At frekvensen for «diskutert jobbsøking» er høy i Rogaland kan ha en naturlig forklaring i at fylket fortsatt slet med ettervirkningene fra oljekrisen i 2014. I 2015 hadde fylket en registrert arbeidsledighet på 3,4 % i gjennomsnitt, som var en økning på 1,2 prosentpoeng fra 2014.

Figur 8: Frekvens av samtaler der jobbsøking har vært tema, pr fylke, pr halvår H1 2015 – H1 2016

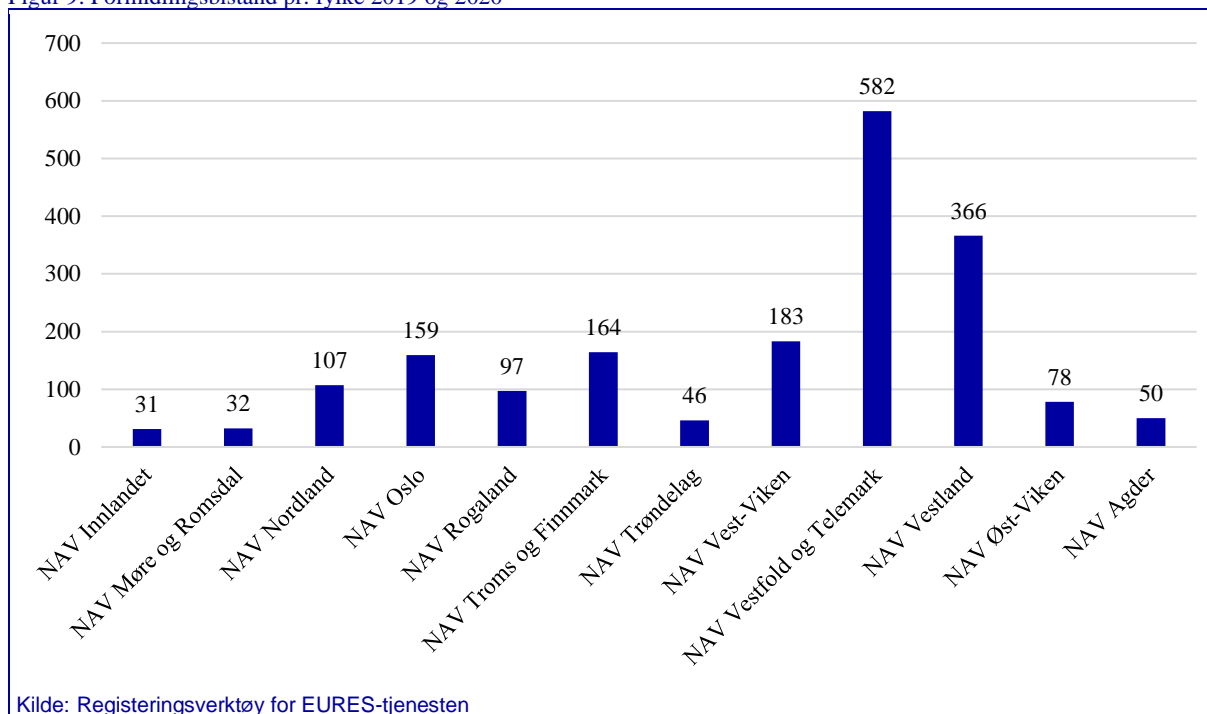


Kilde: EURES Monthly Report (EMR)

Her ser vi at den registrerte frekvensen av «diskutert jobbsøking» i Rogaland er spesielt høy i første halvår 2016, sett i forhold til andre og første halvår i 2015. En mulig grunn til dette kan være at arbeidssøkere i sterkere grad vurderte mobilitet som følge av høy og vedvarende arbeidsledighet i regionen. Imidlertid har vi ikke holdepunkter for å si at dette alene kan begrunne så sterke utfall akkurat i Rogaland. Det var for eksempel også økning i arbeidsledigheten i Vest-Agder, Hordaland og Møre og Romsdal som følge av de samme økonomiske faktorene, uten at vi kan se i nærheten like høy registrering på «diskutert jobbsøking» i disse fylkene.

I den andre perioden har vi data for november og desember 2018, hele 2019 og hele 2020. Også her er de månedlige tallene for hvert fylke såpass varierende at det ikke er hensiktsmessig å fremstille utviklingen måned for måned. For sammenligningens skyld har vi valgt å fremstille «formidlingsbistand» for de to hele årene vi har data for, og det samme fordelt pr. halvår.

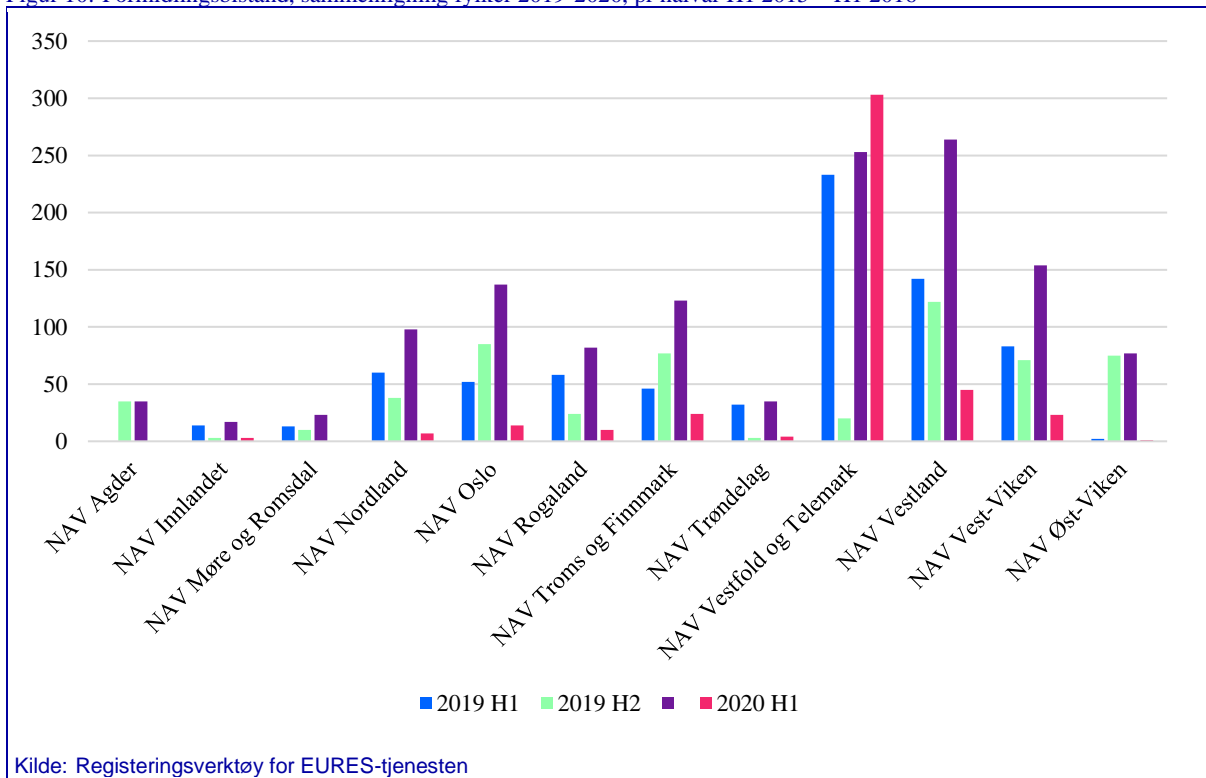
Figur 9: Formidlingsbistand pr. fylke 2019 og 2020



Også i den andre registreringsperioden er de til dels store forskjeller mellom fylkene. Vestfold og Telemark er det fylket med høyest registrert tjenestelevering av formidlingsbistand, etterfulgt av Vestland.

Mange av fylkene har få registrerte leveranser av formidlingsbistand. Dette gjelder særlig Innlandet, Møre og Romsdal, Trøndelag, Øst-Viken, og Agder. Selv om vi antageligvis ikke sammenligner tilsvarende aktiviteter kunne man tro at forskjellen i registrering ikke skulle være veldig annerledes når det gjelder rangeringen fylker imellom for de to registreringsperiodene. Rogaland er ikke lenger i nærheten av å være det fylket med høyest registrert aktivitet når det er gått over til å registrere på «formidlingsbistand» fremfor «har diskutert jobbsøking». Vi har ingen mulighet til å fastslå om dette skyldes økt nøkternhet når det gjelder registrering om formidlingsbistand, om det skyldes at formidling prioriteres lavere eller om det skyldes den sterke nedgangen i registrert arbeidsledighet, som ville indikere et lavere behov. Bortsett fra i Vestfold og Telemark har det aller meste av formidlingsbistanden i fylkene foregått i 2019.

Figur 10: Formidlingsbistand, sammenligning fylker 2019-2020, pr halvår H1 2015 – H1 2016



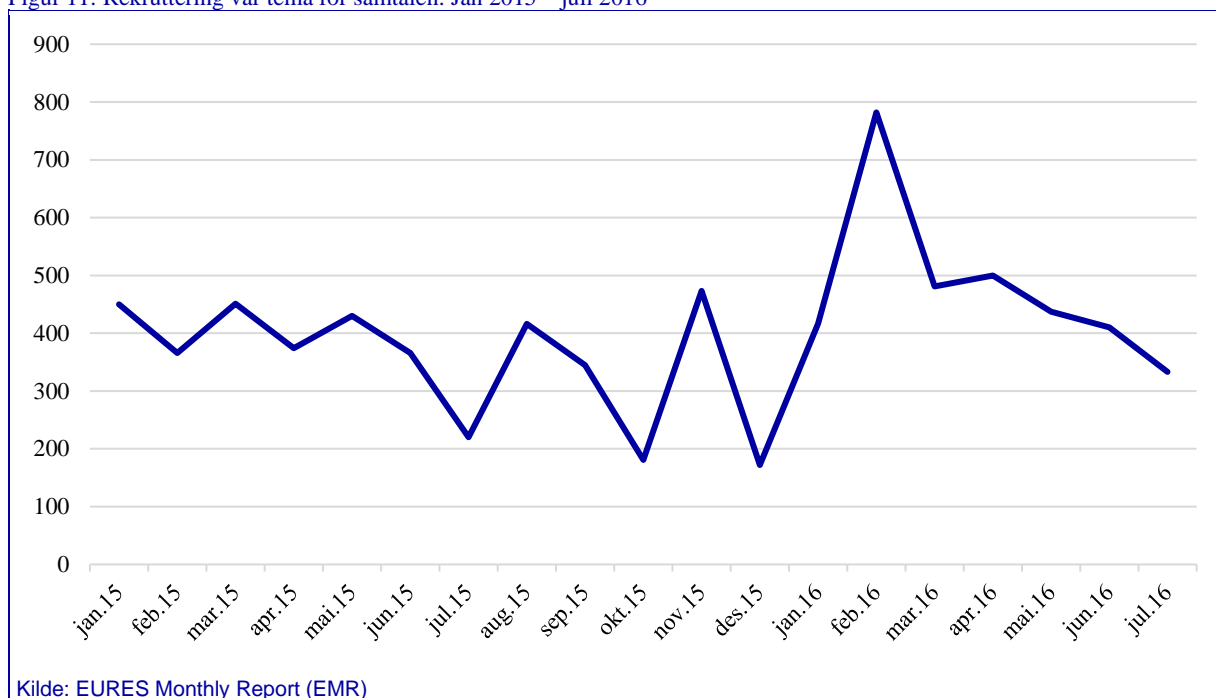
Kilde: Registeringsverktøy for EURES-tjenesten

## 4.2.2 Rekrutteringsaktiviteter

### Samlet aktivitet

I den første perioden 2015- juli 2016 ble EURES-personell bedt om å opplyse hvorvidt rekruttering var tema for samtalen med individuelle arbeidsgivere. For fylkene samlet var utviklingen i perioden som vist i figuren under:

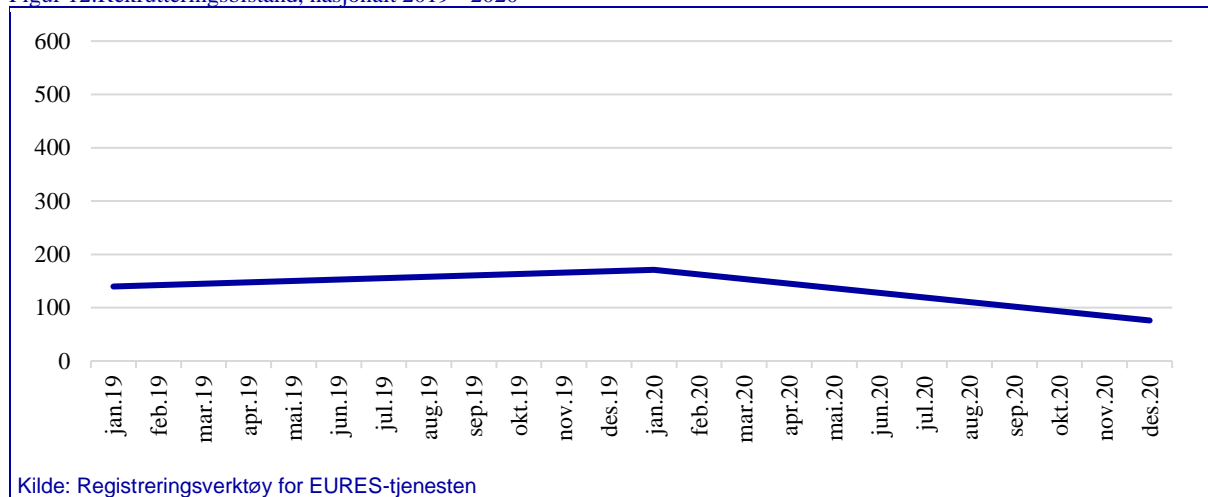
Figur 11: Rekruttering var tema for samtalen. Jan 2015 – juli 2016



Om vi ser bort fra februar 2016, der det med 800 var et spesielt høyt antall registreringer av «diskutert rekruttering», var det hver måned registrert mellom om lag 500 og 200 samtaler der «diskutert rekruttering» var tema. Selv om dette tilsier en viss variasjon fra måned til måned, er tendensen relativt stabil. Dette kan sies å være forventet ut fra utviklingen i ledige stillinger. Nasjonalt var endringen fra 200 230 ledige stillinger i 2015 til 223 489 i 2016.

I den andre registreringsperioden november 2018 til desember 2020 var tendensen i registrert rekrutteringsbistand som vist i figuren under.

Figur 12: Rekrutteringsbistand, nasjonalt 2019 - 2020



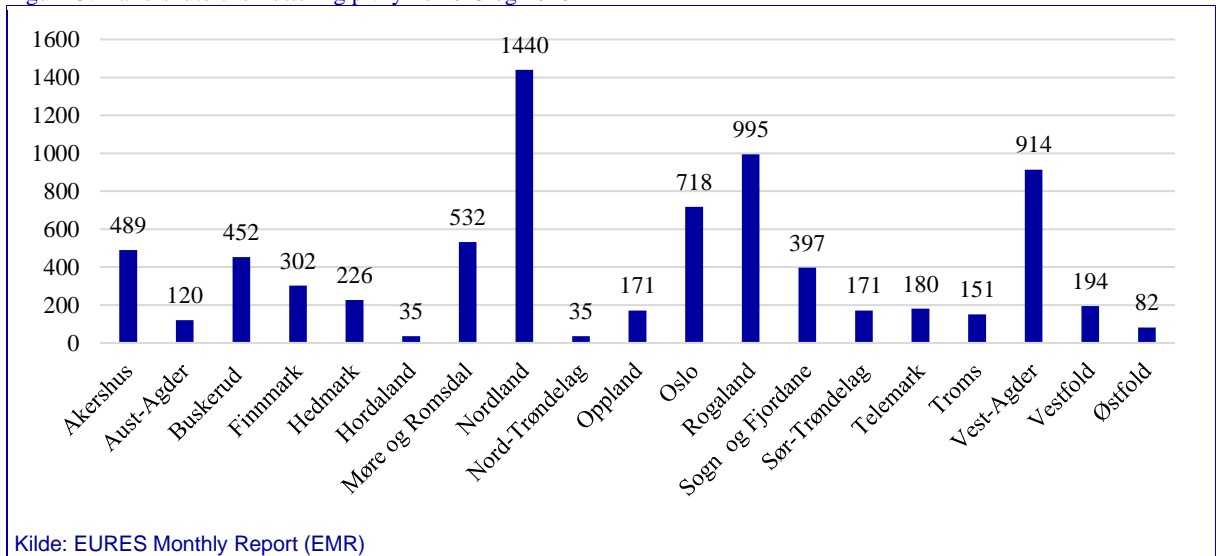
Sammenligner vi de to periodene ser det ut til at EURES-medlemmene legger mer i begrepet «rekrutteringsbistand», enn at rekruttering var et samtaletema i møter med arbeidsgivere. Frekvensen av rekruttering som samtaleemne var gjennomgående høyere enn frekvensen for rekrutteringsbistand.

Tendensen på frekvensen i å oppgi rekrutteringsbistand var stigende første halvår 2019, før nivået sank betydelig i andre halvår. Det var igjen en økning i registrert rekrutteringsbistand på begynnelsen av 2020 før utbruddet av Covid-19 i mars 2020. Mot slutten av 2020 var det en svak økning i registrert rekrutteringsbistand. Den ujevne utviklingen er ikke uten videre mulig å forklare med etterspørselen etter arbeidskraft, som var sterkt økende i perioden frem til Covid-19-utbruddet. Vi har ikke tall for ledige stillinger for 2020 totalt, men antar at den økende tendensen til å registrere rekrutteringsbistand har sammenheng med gradvis bedring i økonomien.

### Sammenligning av fylker

I den første registreringsperioden (januar 2015-juli 2016) er frekvensen på hvorvidt rekruttering var tema for samtale med individuelle arbeidsgivere så varierende fra måned til måned at vi har valgt å fremstille den fylkesvise fordelingen for hele perioden, deretter den fylkesvise fordelingen pr. halvår fra første halvår 2015 til og med første halvår 2016.

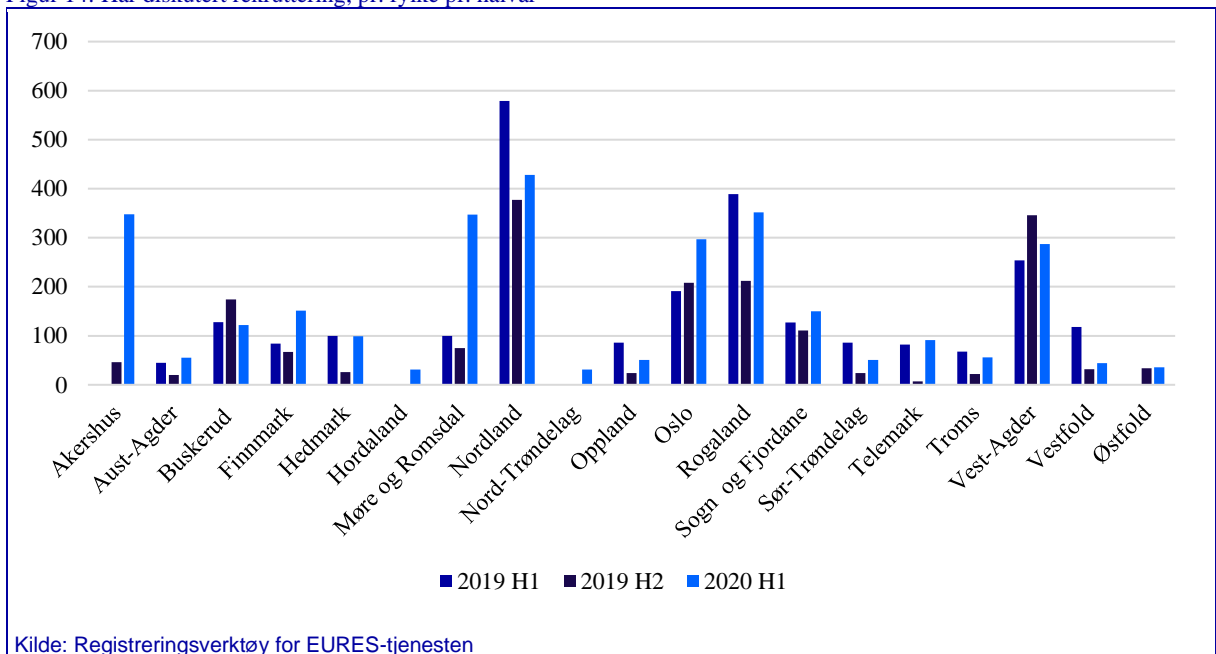
Figur 13: Har diskutert rekruttering pr. fylke 2015 og 2016



Som vi ser, er det stor forskjell mellom fylkene. Nordland har klart flest registrerte samtaler der rekruttering var tema, etterfulgt av Rogaland og Vest-Agder.

For å sammenligne utviklingen i like lange tidsperioder har vi også valgt å fremstille den fylkesvise fordelingen pr halvår fra første halvår 2015 til og med første halvår 2016.

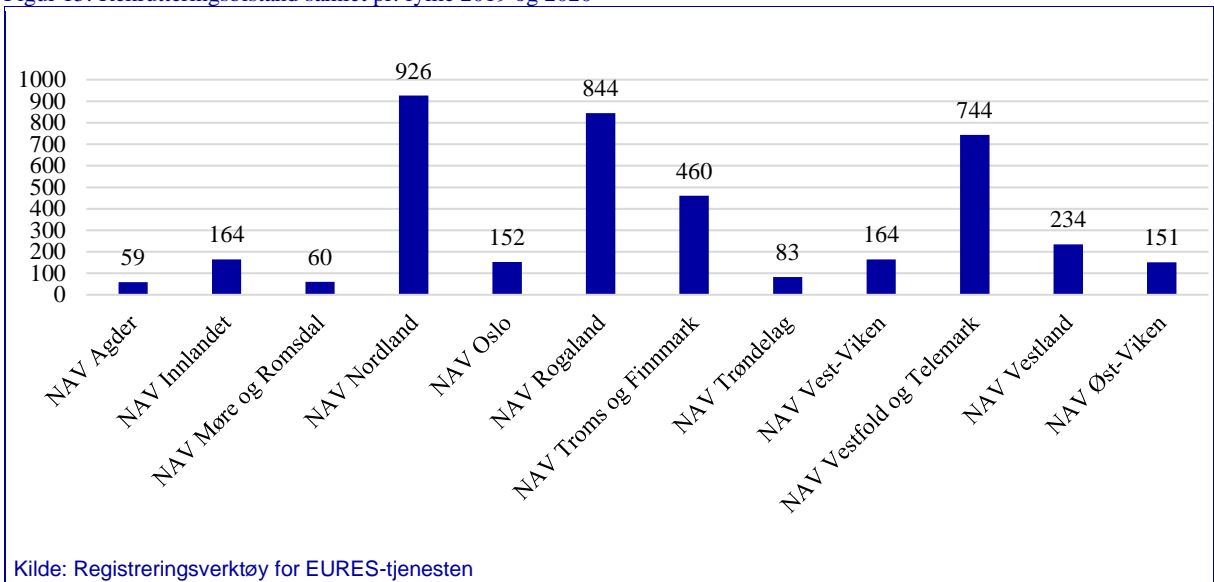
Figur 14: Har diskutert rekruttering, pr. fylke pr. halvår



I den andre perioden har vi data for november og desember 2018, hele 2019 og hele 2020. Også her er

de månedlige tallene for hvert fylke såpass varierende at det ikke er hensiktsmessig å fremstille utviklingen måned for måned. For sammenligningens skyld har vi valgt å fremstille «rekrutteringsbistand» hele perioden, de to hele årene vi har data for, og det samme fordelt pr. halvår.

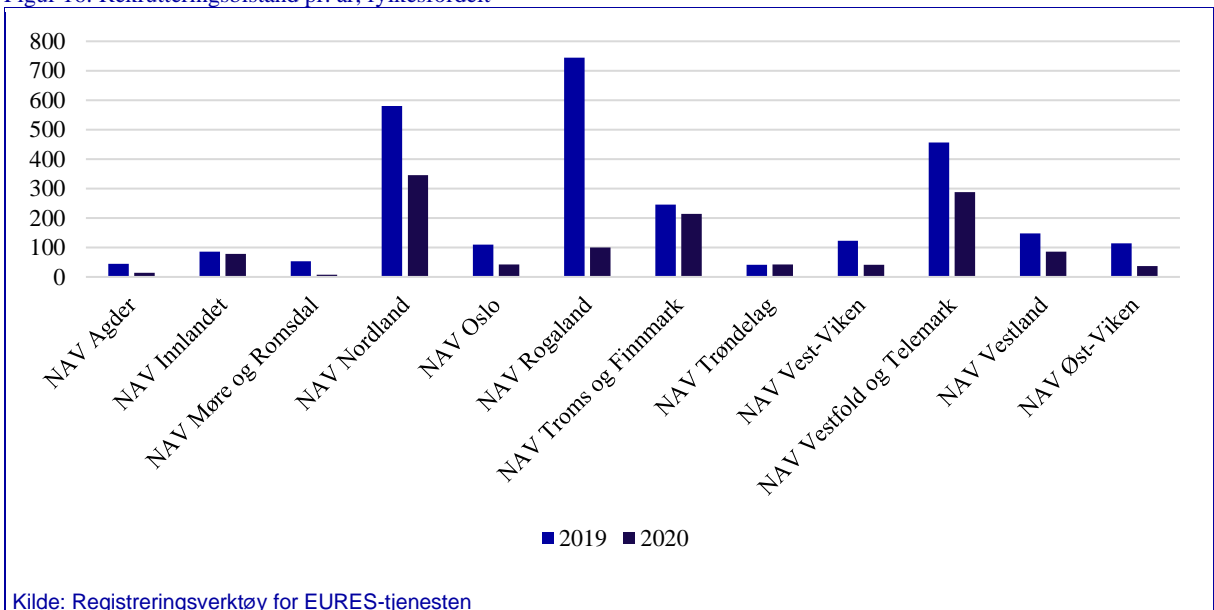
Figur 15: Rekrutteringsbistand samlet pr. fylke 2019 og 2020



Også i den andre registreringsperioden er det til dels store forskjeller mellom fylkene. Vestfold og Telemark er fylket med høyest registrert rekrutteringsbistand, mens Nordland ligger på andreplass.

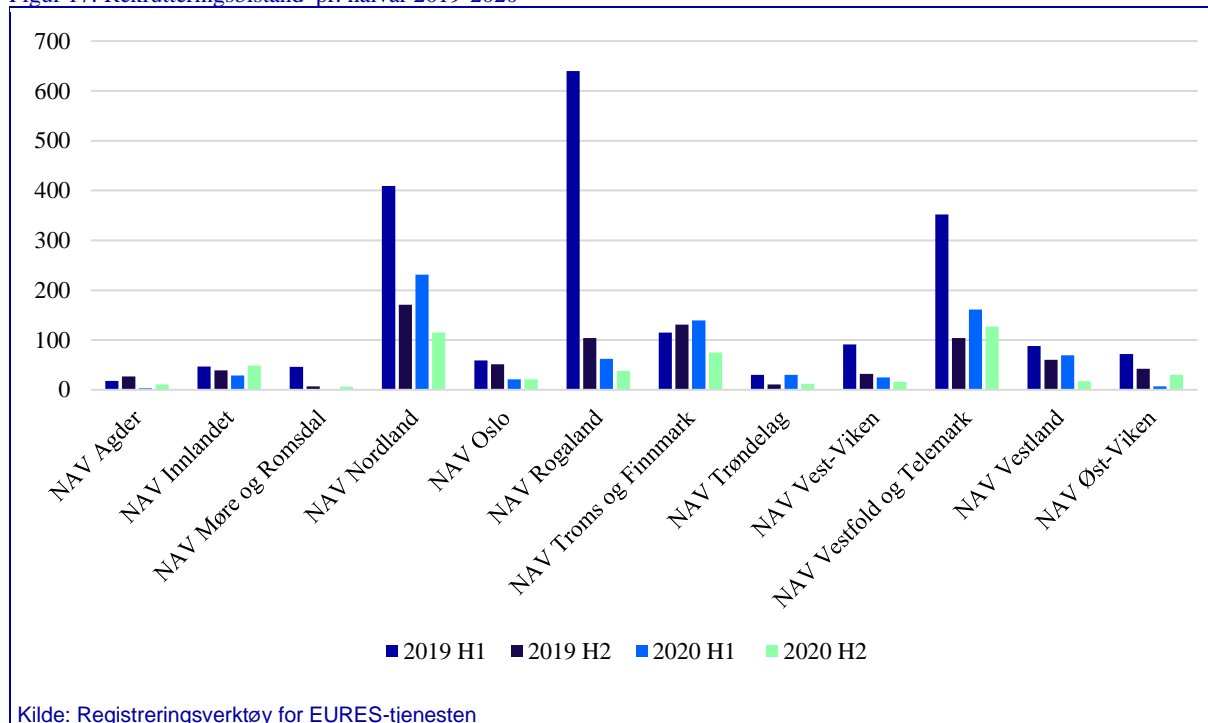
Mange av fylkene har få registrerte leveranser av rekrutteringsbistand. Dette gjelder særlig for Møre og Romsdal, Trøndelag og Agder, men også til dels for Oslo og Innlandet, samt Øst-Viken og Vest-Viken.

Figur 16: Rekrutteringsbistand pr. år, fylkesfordelt





Figur 17: Rekrutteringsbistand pr. halvår 2019-2020



Når vi deler opp og sammenligner leveransene av rekrutteringsbistand pr. halvår i 2019 og 2020, ser vi at Rogaland var det fylket med desidert flest registreringer av rekrutteringsbistand i første halvår 2019, med Vestland på andreplass. Andre halvår gav Vestland rekrutteringsbistand til flest arbeidsgivere, med Troms og Finnmark på andreplass. Første halvår 2020 var Nordland fylket med høyest registrert levering av rekrutteringsbistand, med Vestfold og Telemark på andreplass. Andre halvår 2020 hadde Vestfold og Telemark gått forbi Vestland.

Som for formidlingsbistand er det noen fylker som registrerer leveranse av rekrutteringsbistand på et meget beskjedent nivå. Det gjelder Agder, Trøndelag, Innlandet og Møre og Romsdal.

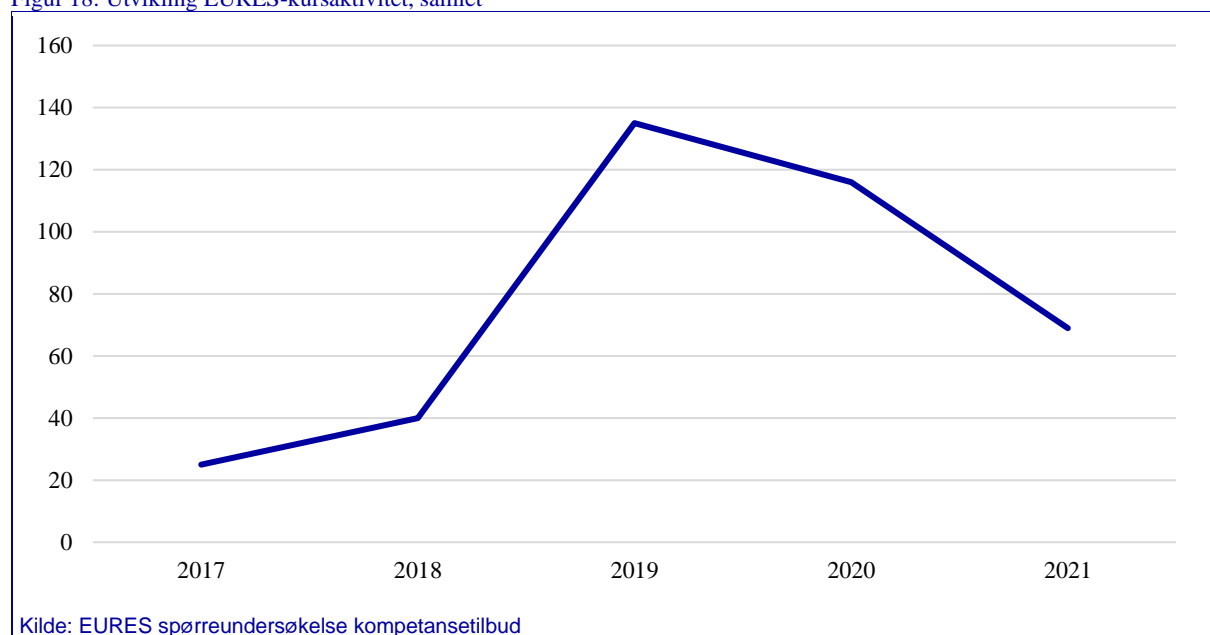
### 4.3 Kompetanseutvikling og -utnyttelse

For å sikre god kvalitet i tjenestene er det nødvendig med en felles referanse- og kunnskapsramme. Det sikres gjennom et felles kurs- og opplæringsopplegg for EURES. I dette kapitlet har vi kartlagt omfanget av kursdeltagelse fra NAV-fylkene i perioden 2017-2021. Som omtalt i kap. 3.3.5. bygger kursene på en trappetrinnsmodell som dekker ulike behov for kompetanse hos EURES-personell. Vi har ikke skilt mellom de ulike formene for kursdeltagelse, ettersom NCO legger til grunn at NAV-fylkene er nærmest til å vurdere hvilken type EURES-relatert kompetanse det er behov for.

### 4.3.1 Samlet kursaktivitet

Det var til sammen 385 kursdeltakelser i perioden 2017-2021, fordelt pr. år som vist i figuren under.

Figur 18: Utvikling EURES-kursaktivitet, samlet



Det totale antallet kursdeltakere har vokst kraftig i perioden; fra henholdsvis 25 i 2017, 40 i 2018, 135 i 2019 (siste hele "normalår"), 120 i 2020 og 69 hittil i 2021.

Vi har undersøkt om kursdeltakelsen øker i takt med større behov i arbeidsmarkedet. Datamaterialet tillater ikke å fastslå noe sikkert om dette. Det var en sterk økning i antallet ledige stillinger fra 2016 til 2017 og videre fra 2017 til 2018. Tallet på ledige stillinger holdt seg også høyt i 2019. Det er også først da vi ser den sterke økningen i antallet kursdeltakere. Nasjonalt var det 27 kursdeltakelser i 2017, 40 i 2018 og 135 i 2019. Økningen kan snarere forklares med at tilpasningen til regelendringene fra 2016 (omtalt under kap. 3.3.3), som skulle tilsi at kompetanseheving hos EURES-medlemmene burde spres mer utover i organisasjonene.

### 4.3.2 Utbytte av kursdeltakelsen

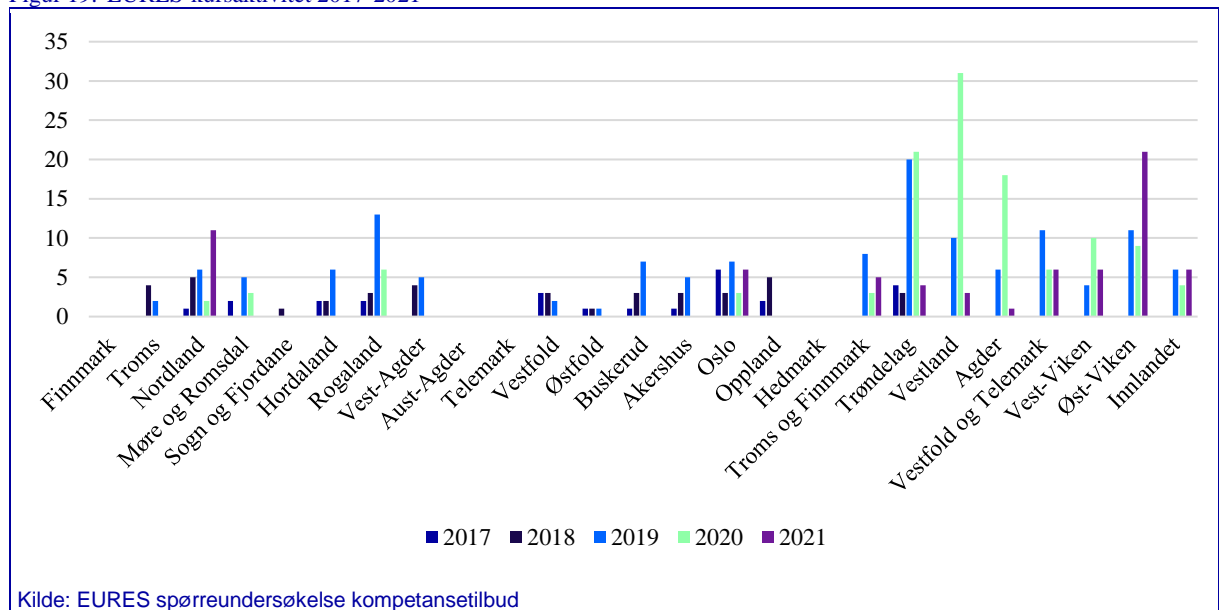
I internevalueringen av det forberedende kurset EURES-opplæring (pre-training) for NAV-ansatte, ble deltakerne bedt om å svare på flere spørsmål som indikerte kunnskapsnivå både før og etter å ha deltatt på kursene. Deltakerne synes gjennomgående å ha hatt godt utbytte av kursene, siden gjennomsnittet for rapportert kunnskapsnivå er betydelig høyere etter å ha gjennomført kursene. Basert på datamaterialet er det ikke mulig å si noe konkret om hvordan den ervervede kunnskapen eventuelt er tatt i bruk i tjenesteleveringen. Imidlertid kan svarene tyde på at respondentene hadde grunn til å tro at kunnskapen ville komme til nytte i eget arbeid, siden nesten alle stiller seg så entydig positivt til læringsutbyttet.

Vi har ikke hatt tilgang til tilsvarende internevalueringer fra de som har deltatt på de etterfølgende kurstrinnene, som henholdsvis er et kurs som gir et europeisk perspektiv, og EURES-akademiet. NAV-ansatte som i 2017 (og 2018) deltok på andre kurs, workshops og webinarer organisert av ECO/EU-Kommisjonen svarte imidlertid på en survey-undersøkelse. Der ble de blant annet spurt om å svare på en skala fra 1-4 om det de lærte var relevant for egne arbeidsoppgaver, om kunnskapen kan lett overføres til praktisk arbeid i NAV, og om kurset forbedret deres forutsetninger for å levere gode tjenester til arbeidsgivere og arbeidssøkere. Til sammen var det 13 respondenter som har svart på surveyen. 10 av disse gav karakterene 3 eller 4 på en skala på alle de tre spørsmålene. Kun 2 av deltakerne svarte 2 eller 1 på alle de tre spørsmålene.

### 4.3.3 Sammenligning av fylker

Kursdeltakelsen varierer til dels kraftig mellom de ulike fylkene. Flere av fylkene, som nå er innlemmet i større fylker, hadde ikke noen kursdeltakere i perioden 2017-2019. Dette gjelder Finnmark, Aust-Agder, Hedmark og Telemark. Sogn og Fjordane hadde én kursdeltaker i perioden 2017-2019.

Figur 19: EURES-kursaktivitet 2017-2021



Det er fylkesvise ulikheter i etterspørselen etter arbeidskraft, og i mulighetene til å rekruttere lokalt. For eksempel vil næringsstrukturen og dynamikken i de regionale arbeidsmarkedene ha noe å si for hvor stort behovet er for arbeidsgivere å gå utenfor Norge for å forsøke å rekruttere arbeidskraft. Vi kan imidlertid ikke se at kjennetegn ved næringsstrukturen i de fylkene som skiller seg ut ved å ha ingen eller svært få kursdeltakere, skulle tilsa at arbeidsgivere her ikke har behov for å rekruttere utenfor eget fylke overhode. Disse fylkene opplevde også til dels sterk vekst i ledige stillinger i perioden 2017-2019.

Trøndelag er det fylket med klart flest kursdeltakere i perioden 2017-2021, med til sammen 51 deltakelser. Dersom man tar med tidligere tall fra Hordaland og Sogn og Fjordane for Vestland kommer Vestland opp i 54 kursdeltakelser. En stor del av Vestlands posisjon skyldes at fylket hadde hele 31 kursdeltakelser i 2020. På grunn av hele 21 kursdeltakelser hittil i 2021 ligger dessuten Øst-Viken på en klar tredjeplass med til sammen 41 kursdeltakelser. Oxford Research kjenner ikke til hvorfor særlig disse tre fylkene peker seg ut i å benytte seg av EURES-kurs.

## 4.4 utfordringer i tjenesteleveringen og eksempler på beste praksis

I dette kapitlet ser vi på de gjennomgående utfordringene NAV-fylkene rapporterer om å møte i tjenesteleveringen. Vi trekker også frem eksempler på rapportering knyttet til beste praksis som synliggjør tydelig gevinst for arbeidstakere og arbeidsgivere.

### 4.4.1 utfordringer i tjenesteleveringen

I aktivitetsrapportene finner vi noen utfordringer som virker å være gjeldende for fylker enkeltvis samt utfordringer som synes å være gjeldende for flere fylker. Nedenfor presenteres disse utfordringene.

Gjennomføringen av aktiviteter synes å være sårbar blant fylkene som har valgt å organisere arbeidet med EURES-tjenestene knyttet opp mot en enkeltperson. I perioden 2015 til 2017 påpekes det i flere tilfeller at aktivitetene i NAV-fylkene ikke gjennomføres og målsettingene ikke nås, fordi utpekt EURES-personell er fraværende. Det kan være forskjellige årsaker til fraværet, men ofte er dette knyttet til sykdom, permisjon eller en redusert stillingsprosent. Etter sammenslåingen av NAV-fylkene finner vi ingen rapporterte utfordringer knyttet til redusert bemanning. Årsaken kan også være knyttet til at sammenslåingen av fylkene har ført til større fagmiljøer i fylkene og at EURES-tjenesten i større grad er blitt en integrert tjeneste i markedsarbeidet.

I aktivitetsrapportene oppgir flere NAV-fylker at det er krevende å innhente informasjon fra arbeidsgivere og arbeidstagere, som har deltatt på messer, seminarer, møter og andre aktiviteter, om det faktiske utfallet av deltagelsen. I rapportene gis det ingen ytterligere forklaring på hvorfor man ikke får informasjon om utfallet av deltakelse på aktivitet. EURES-medlemmene beskriver det som særlig utfordrende å ta rede på antallet personer som har fått en jobb som følge de konkrete EURES-aktivitetene.

Deltagelse på og gjennomføring av webinarer og andre online-aktiviteter har også blitt beskrevet som utfordrende, både med tanke på det tilgjengelige tekniske utstyret, men også knyttet til EURES-personellens digitale kompetanse. Dette ser imidlertid ut til å ha bedret seg som følge av den nødvendige overgangen til arbeid i digitale flater som under Covid-19 pandemien.

### 4.4.2 Eksempler på beste praksis

For å belyse eksempler på metoder, prosesser og faktorer i tjenesteleveringen som gir tydelige tegn på gevinst for målgruppene har vi gjennomgått dokumentene «vedlegg 2» for perioden 2015 - 2020. Dette er årlige dokumenter som EU-kommisjonen krever at NAV-fylkene fyller ut for å supplere informasjonen om EURES-aktivitetene. Informasjonen benyttes i sammenheng med revisjon og årsavslutning for EURES-aktivitetene gjennomført i løpet av året.

I gjennomgangen av dokumentene finner vi at flere av fylkene uttrykker at det er utfordrende å tallfeste hva som er resultatene av aktivitetene for målgruppen. Fylkene kommer likevel med kvalitative vurderinger av hva som er nytten av aktivitetene. Nedenfor presenteres utvalgte aktiviteter som EURES medlem i de ulike fylkene vurderer som nyttige for målgruppen.

Møter og seminarer med oppdragsgivere som EURES-medlemmene arrangerer beskrives som nyttige for arbeidsgivere fordi (1) det synes å skape en bevissthet rundt EURES, herunder hvilke tjenester som leveres av EURES-personell i de ulike fylkene, og (2) arbeidsgiverne får oppdatert informasjon om arbeidsmarkedet i EU og EØS, noe som også belyser hvilke muligheter arbeidsgiverne har for å rekruttere kompetent arbeidskraft gjennom EURES-samarbeidet. Arbeidsgiverne får videre utvekslet erfaringer med andre arbeidsgivere som tidligere har benyttet seg av EURES-tjenestene. Dette gjør de oppmerksomme på viktige momenter som må hensyntas relatert til rekruttering av arbeidskraft fra EU/EØS.

I tillegg har vi gjennomgått dokumentene «vedlegg 3» hvor fylkene bes beskrive eksempler på beste praksis og suksesshistorier i leveransen av EURES-tjenesten gjennom året. Disse dokumentene viser perioden 2017 – 2020. Nedenfor har vi trukket frem utvalgte eksempler vi mener best synliggjør gevinsten for målgruppene og som har en overføringsverdi til arbeidet i de andre fylkene. Eksemplene viser hvordan godt samarbeid mellom ulike aktører bidrar til å støtte opp om den frie arbeidsmobiliteten.

#### **Eksempel fra NAV EURES Hordaland 2017**

Resulting from having a surplus of skilled workers in the oil and gas sector we arranged recruiting event for engineers and skilled workers). The event was arranged in cooperation with EURES Sweden. EURES Sweden invited companies and attended recruiting events and Job Days in Norway. We hosted the event locally and supported with information and facilitation of mobility schemes to support follow-up interviews in Sweden.

The event comprised local jobseekers with industrial competence, Swedish industrial employers, EURES Sweden and EURES Norway. Out of 90 interested and qualified candidates 45 showed up at the event and got a speed-interview.

13 candidates got placement with 8 different Swedish employers.

The event was a learning experience for service to outgoing jobseekers and will be valuable for further efforts for this and other target groups. The cross-country cooperation gave insight to common needs and will be equally valuable for the further cooperation with other EURES countries' organizations.

#### **Eksempel fra NAV EURES Vestland 2019**

Closer cooperation between EURES and PES to match candidates for local employers who contact NAV EURES Vestland needing recruitment help.

The employer's perception may be that there are no local jobseekers filling the qualifications for the position and therefore needs to import jobseekers from elsewhere in Europe. For some of these vacancies there may still be local jobseekers, or that the 'European candidate' is already present locally and receiving benefits and guidance from local PES.

These vacancies are published and promoted nationally and throughout Europe as a regular EURES service delivery, but in addition a team of local PES job specialists are presented with the vacancy, introduced to the employer, and given the opportunity to match a local candidate.

This way the employer is receiving a candidate with the necessary competence, and a local jobseeker who has the need for help in finding a job is given the opportunity. The PES job specialist role, rooted in Supported Employment practices, may also ensure follow-up in the field of work-inclusion that benefits employer and employee both.

We have tried out this model in a few specific recruitment processes within construction, hospitality and retail. The employers presented with the opportunity are positive to considering a local match, even though the specific qualifications needed has been difficult to meet in many cases.

#### **Eksempel fra NAV EURES Vestland 2020**

As a result of the pandemic arising in mid-march 2020 the employers needs shifted from recruitment to a need for assistance in guiding and preserving the work relationships to their employees, and the EURES service was challenged to meet these new needs.

In direct contact with the employers EURES provided information and assistance on changes of legislation for worker benefits, digital access for workers to exercise their rights and new possibilities for governmental economic aid for both companies and workers. By cooperating closely with NAV-colleagues we were able to provide guidance across fields of expertise that was received as vital to the employers and workers involved. The companies we reached in this way praised the cooperation as being highly relevant to their situation and made us more of an advisory partner to them, a considerable development from being viewed as one recruitment partner among many.

The experience of an enhanced cooperation with employers and therefore a better service to both employers and employees will be further developed in the work of market teams crossed from the different fields of expertise within NAV. In this way the EURES service and expertise will be further integrated into the marketing efforts of NAV and to improve the overall relationship with employers.

## 5. NAV-fylkenes EURES-arbeid

I dette kapitlet går vi gjennom funn som har betydning for problemstillingene i oppdraget for det enkelte EURES-medlem. Først gjennomgår vi noen overordnede betraktninger omkring fylkenes arbeid. Deretter ser vi på det enkelte fylkes arbeid med å synliggjøre resultatene av de gjennomførte aktivitetene i de årlige aktivitetsrapportene. Videre går vi gjennom informasjon om fylkenes evne til å tilpasse leveringen av EURES-tjenester til behov i arbeidsmarkedet. Til slutt går vi gjennom omfanget av bruk av EURES-kurs i fylkene.

De kortfattede rapportene gir en oversikt over de 12 EURES-medlemmene etter sammenslåingen til nye enheter. Rapportene belyser også hvorvidt EURES-medlemmene gjentar aktiviteter fra år til år og om de synliggjør skiftet i tjenestelevering, fra i hovedsak informasjons- og veiledning til rekrutterings- og formidlingsaktivitet. For en mer inngående gjennomgang av EURES-medlemmenes arbeid i perioden før sammenslåing henviser vi til eget vedlegg.

### 5.1 Overordnede betraktninger

Det overordnede inntrykket i gjennomgangen av aktivitetsplaner og -rapporter er at EURES-medlemmene gjennomfører antatt hensiktsmessige aktiviteter som synes å være tilpasset behovene og etterspørselen i arbeidsmarkedet. I gjennomgangen av planer og rapporter ser vi at samtlige av EURES-medlemmer gjentar enkelte aktiviteter flere år på rad, uten å synliggjøre at de planlagte og gjennomførte aktivitetene er behovsdrevet. Arbeidsmarkedet er ikke statisk, og en skulle tenke at målgruppens behov endres, noe som ville påvirke valget av aktiviteter. Det gis ingen forklaring på hvorfor aktiviteter gjentas hvert år, men det kan peke i retning av at enkelte EURES-medlemmer i liten grad sørger for at etatens kunnskap om behovene i arbeidsmarkedene blir brukt for å skape en behovsdrevet EURES-tjeneste.

Samtidig ser vi at aktivitetsplanene og rapportene synliggjør skiftet i tjenesteleveringen. EURES-medlemmene planlegger og gjennomfører primært rekrutterings- og formidlingsaktiviteter. Informasjon og veiledning synes å supplere og støtte rekrutterings- og formidlingsaktiviteten. De fleste av fylkene registrerer betydelig aktivitet innen formidlings- og rekrutteringsbistand, selv om dette varierer noe. Vi ser en tendens til det rapporteres mer utfyllende etter sammenslåingen av etatene. Før dette varierte detaljnivået og graden av hvor utfyllende EURES-medlemmene beskrev gjennomførte aktiviteter i større grad fra år til år og fra NAV-fylke til NAV-fylke

Kursdeltakelsen stiger i hele perioden, og er i tråd med at kompetansen skal spres hos EURES-medlemmene. Imidlertid er det noen fylker som i liten grad benytter seg av kurs, og som dermed vil være mer sårbare når det gjelder muligheten til å yte gode tjenester innen formidling og rekruttering.

## 5.2 Troms og Finnmark

### Innhold i planer og rapporter

De gjennomførte aktivitetene og resultatene av disse synliggjøres i aktivitetsrapportene for 2019 og 2020. Rapportene er mer utfyllende og detaljerte enn foregående år, både når det gjelder beskrivelse av resultatoppgjør og forklaringer på hvorfor mål ikke nås. Enkelte aktiviteter gjentas årlig uten forklaring basert på arbeidsmarkedsbehov.

I perioden både før og etter sammenslåing av de to NAV-fylkene har det vært hovedvekt på rekruttering- og formidlingsaktivitet. Informasjonsaktivitet støtter opp under arbeidet. Samtidig har pandemien påvirket tjenesteleveringen. I løpet av 2020 har en rekke av aktivitetene blitt gjennomført digitalt og færre arbeidstakere har fått en jobb sammenlignet med foregående år.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

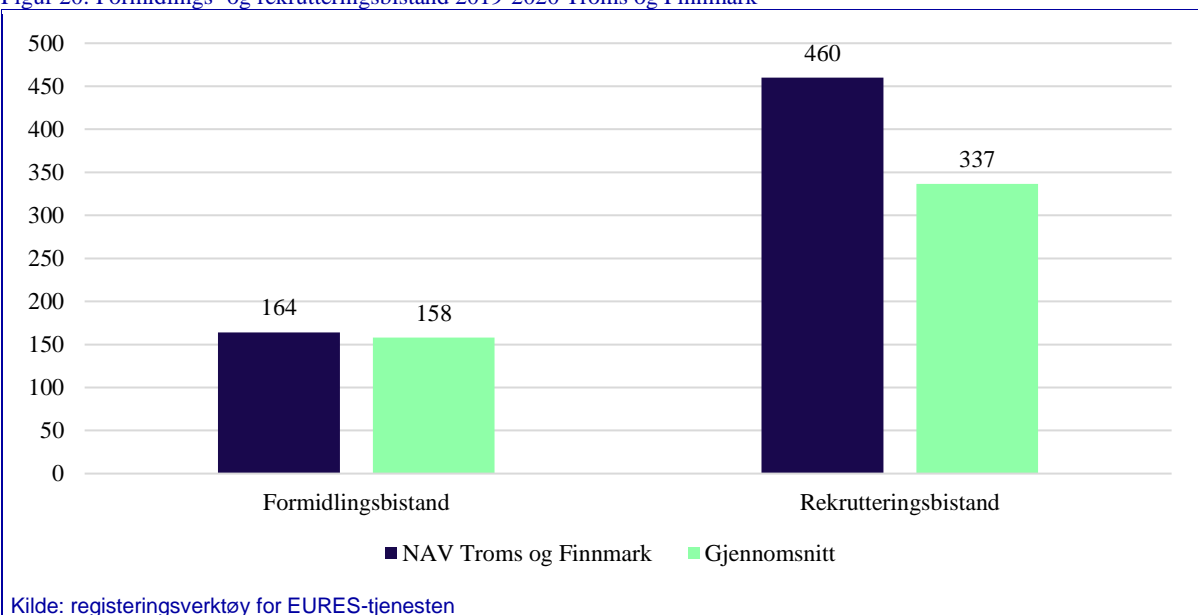
I 2019-2021 har det (hittil) vært 16 kursdeltakelser. Det var 8 i 2019, 3 i 2020 og 5 hittil i 2021. Dette anses som relativt lavt. Større bruk av kursing gjennom EURES kunne muligens satt fylket i stand til å i større grad levere tjenester som svarer på det antatte behovet i arbeidsmarkedet.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I 2019 var det registrert til sammen 20 251 ledige stillinger av NAV Finnmark og NAV Troms. I 2019 var det i gjennomsnitt 1,7% arbeidsledighet i Troms, og 2,7% i Finnmark. I 2020 var arbeidsledigheten i gjennomsnitt på 4,3%. I perioden 2017-2020 var det mellom 29% og 39% av arbeidsgiverne i som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 gav NAV ble det gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 246 og 214 arbeidsgivere, og formidlingsbistand til henholdsvis 123 og 41 arbeidstakere/arbeidssøkere. Slik figuren nedenfor viser ligger formidlings- og rekrutteringsbistanden på et relativt høyt nivå sammenlignet med gjennomsnittet.

Figur 20: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Troms og Finnmark

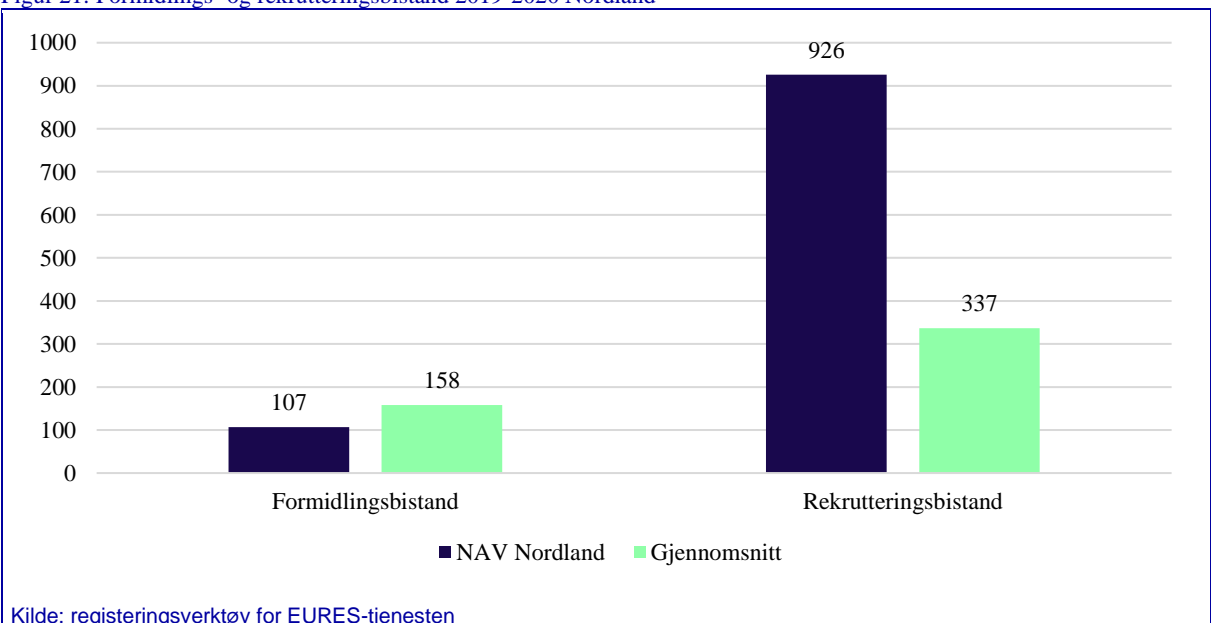




### 5.3 Nordland

Innhold i planer og rapporter
<p>I perioden 2019 – 2020 synliggjøres resultatene av de gjennomførte aktivitetene. Det rapporteres også mer utfyllende over tid. Vi ser aktivitetsrapportene synliggjør verdien av informasjon og veiledning som et supplement til primæraktivitetene relatert til rekruttering- og formidling. Enkelte aktiviteter gjentas i år etter år uten at dette forklares med utgangspunkt i arbeidsmarkedsbehov.</p> <p>I 2020 påpekes det hvordan pandemien har påvirket resultatopptakelsen og arbeidet med aktivitetene gjennom året.</p>
Kompetanseutvikling – og utnyttelse
<p>I perioden 2017-2021 (hittil) hadde NAV Nordland 25 kursdeltakelser. Det var 1 kursdeltakelse i 2017, 5 i 2018, 6 i 2019, 2 i 2020 og 11 hittil i 2021. Dette vitner om en jevn kompetanseoppbygging hos EURES-medlemmet.</p>
Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet
<p>I gjennomsnitt varierte arbeidsledigheten i Nordland mellom 1,9% (2019) og 3,8% (2020) i perioden 2015-2020. I perioden 2017-2020 rapporterte mellom 25 % og 35% av arbeidsgiverne at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.</p> <p>I 2019 og 2020 registrerte ble det gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 580 og 346 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 123 og 41 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand. Slik figuren nedenfor viser var EURES-medlemmet det som samlet sett gav mest rekrutteringsbistand, samtidig om formidlingsbistanden var på et mer beskjedent nivå.</p>

Figur 21: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Nordland



## 5.4 Trøndelag

### Innhold i planer og rapporter

Aktivitetsrapportene synliggjør gjennomførte aktiviteter og antallet personer som har fått jobb i løpet av perioden. Det varierer fra år til år hvor detaljerende og utfyllende det rapporteres, men vi ser en økning i rekrutterings- og formidlingsaktivitet over tid. Enkelte aktiviteter gjentas årlig uten at dette forklares med utgangspunkt i arbeidsmarkedsbehov.

I 2020 har pandemien hatt en påvirkning på EURES-medlemmets tjenesteleveranse. Mye av planlagt aktivitet har ikke blitt gjennomført. Ingen kobling av arbeidsgivere og arbeidstakere synliggjøres. Resultatene av aktivitetene synliggjøres.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

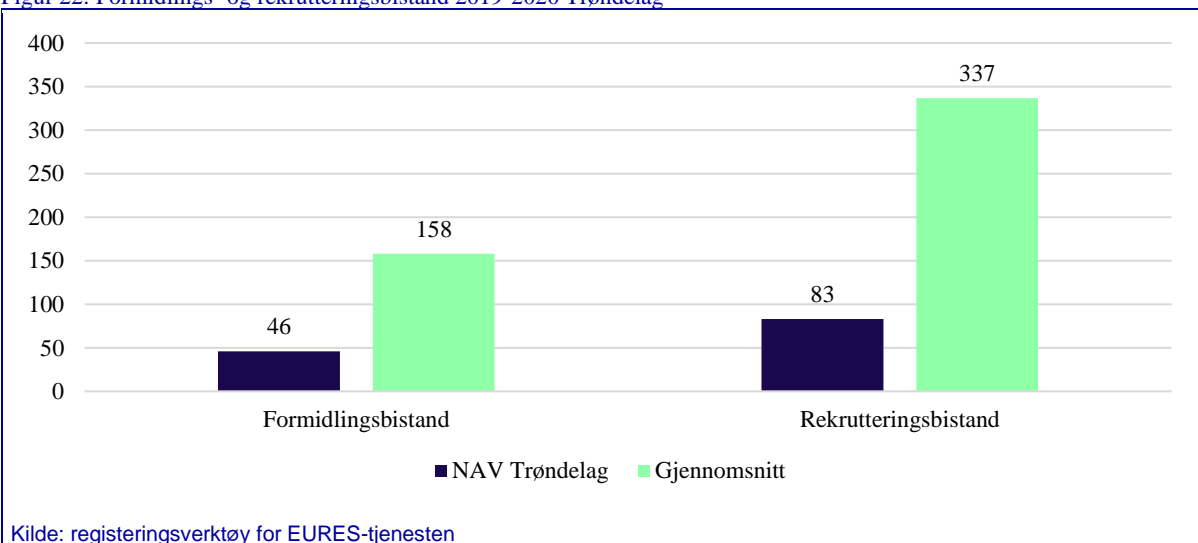
I perioden 2017-2021 har det (hittil) vært 52 kursdeltakelser. Det var 4 kursdeltakelser i 2017, 3 i 2018, 20 i 2019, 21 i 2020 og 4 hittil i 2021. EURES-medlemmet er dermed det som benytter seg mest av kursing. Den høye kursdeltakelsen samsvarer ikke med at fylket i meget beskjeden grad yter formidlings- og rekrutteringsbistand. På sikt kan satsingen på kursing gjøre fylket i bedre stand til å levere tjenester i tråd med det antatte behovet i arbeidsmarkedet.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2018-2020 var det i gjennomsnitt registrert mellom 1,9% (2019) og 4,1% (2020) arbeidsledighet i Trøndelag. I perioden 2015-2019 var det mellom 17 299 (2015) og 37 392 (2019) registrerte ledige stillinger. Det var i perioden 2017-2020 mellom 15% og 24% av arbeidsgiverne som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

Slik figuren nedenfor viser ble det i 2019 og i 2020 gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 41 og 42 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 35 og 11 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand. Omfanget av både rekrutteringsbistand og formidlingsbistand er samlet sett lavt i Trøndelag sammenlignet med snittet. Vi kan dermed ikke se at EURES-medlemmet har gjort det forventede skiftet med mer fokus på tjenestelevering.

Figur 22: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Trøndelag



## 5.5 Møre og Romsdal

### Innhold i planer og rapporter

I perioden mangler det konkrete kvantitative beskrivelser av hvilke resultater som har kommet ut av aktivitetene, det er primært antallet gjennomførte aktiviteter som tallfestes. Detaljeringsgraden i rapporteringen varierer fra år til år. Enkelte aktiviteter gjentas årlig uten at dette forklares med utgangspunkt i arbeidsmarkedsbehov.

Selv om hovedfokuset har vært på rekruttering og formidlingsaktiviteter rapporteres det i 2020 om at en rekke av de planlagte aktivitetene ble tilsidesatt, informasjons- og veiledningsbehov relatert til arbeidsmobilitet og arbeidsledighet ble prioritert. Årsaken til dette er at behovet i det lokale arbeidsmarkedet primært har vært knyttet til informasjons- og rådgivningsaktivitet relatert til pandemien.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2017-2021 (hittil) har det vært 10 kursdeltakelser. Det var 2 kursdeltakelser i 2017, 0 i 2018, 5 i 2019, 3 i 2020 og 0 hittil i 2021.

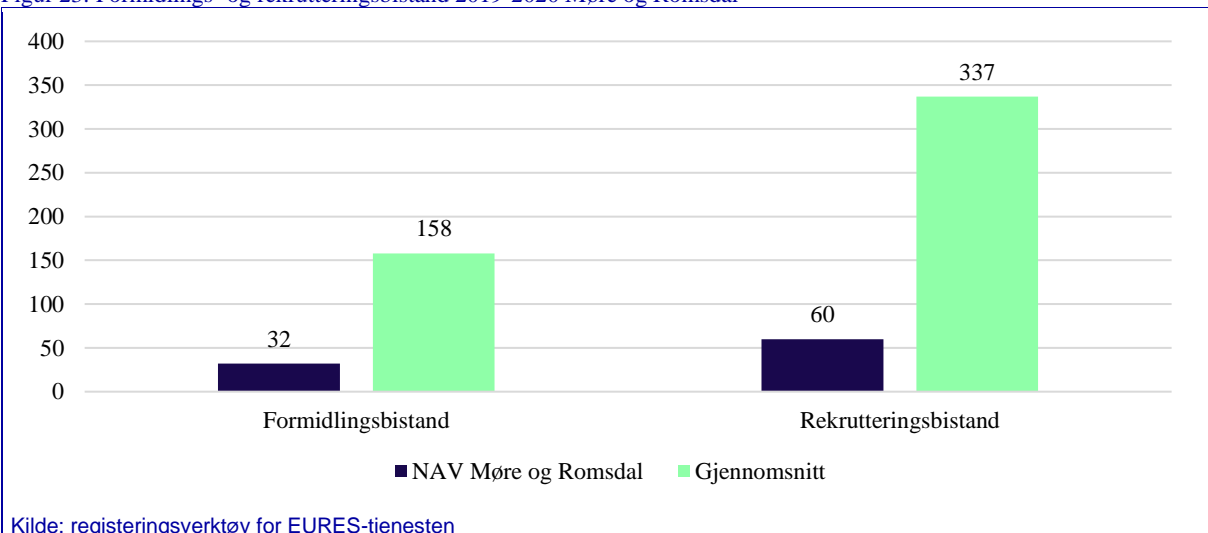
Kursdeltakingen fra Møre og Romsdal er dermed meget beskjeden, og kan forklare lav utbredelse og tilgjengelighet av tjenesten med tanke på rekrutterings- og formidlingsbistand via EURES. Større bruk av kursing gjennom EURES vil kunne gi økt utbredelse og tilgjengelighet av tjenesten

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 10 740 og 16 519 ledige stillinger i Møre og Romsdal. I gjennomsnitt variert arbeidsledigheten mellom 2,1% (2019) og 4,3 % (2020) i perioden 2015-2020. I perioden 2017-2020 var det mellom 25% og 32% av arbeidsgiverne som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 ble det gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 53 og 7 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 23 og 9 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand. Tallet på både formidlings- og rekrutteringsbistand i fylket er dermed svært lavt.

Figur 23: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Møre og Romsdal



## 5.6 Vestland

### Innhold i planer og rapporter

Primært tallfestes antallet gjennomførte aktiviteter gjennom perioden. Det mangler konkrete kvantitative beskrivelser av hvilke resultater som har kommet ut av aktivitetene. I planer og rapporter synes rekrutterings- og formidlingsaktivitet å prioriteres, informasjon og veiledning er tenkt å supplere dette. Unntaket er i 2020 hvor mye av aktiviteten har vært innrettet mot informasjon og veiledning relatert til endrede behov i arbeidsmarkedet.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 har det (hittil) vært 44 kursdeltakelser. Det var 10 kursdeltakelser i 2019, 31 i 2020 og 3 hittil i 2021.

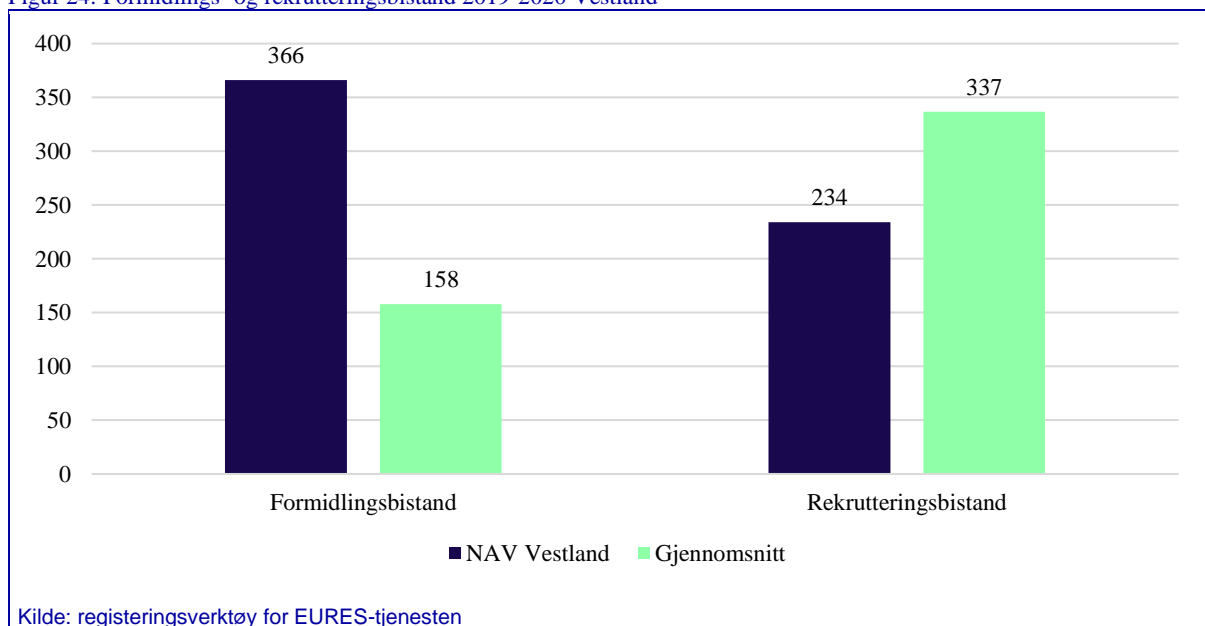
Til sammen er dermed omfanget av kursdeltaking på et høyt nivå, og kan muligens bidra til at fylket i større grad kan yte rekrutteringsbistand som samsvarer mer med det antatte behovet i arbeidsmarkedet.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I 2020 var det i gjennomsnitt 4,8 % arbeidsledighet i Vestland. I perioden 2017-2020 var det mellom 28% og 32% av arbeidsgiverne som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 ble det gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 148 og 86 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 264 og 102 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand. NAV Vestland var dermed det EURES-medlemmet som gav nest mest formidlingsbistand i perioden. Rekrutteringsbistanden er relativt sett noe lavere.

Figur 24: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Vestland



## 5.7 Rogaland

### Innhold i planer og rapporter

I perioden synliggjøres gjennomførte aktiviteter. Resultater av disse aktivitetene fremkommer ikke i aktivitetsrapportene. Hovedfokus i planer og rapport er aktiviteter knyttet til rekruttering og formidling. Informasjon og veiledning synes å være ment som supplerende aktivitet. Sammenlignet med tidligere år rapporteres det mer utfyllende i 2019. I 2020 ble det et redusert aktivitetsnivå som følge av pandemien.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2017-2021 har det (hittil) vært 24 kursdeltakelser. Det var 2 kursdeltakelser i 2017, 3 i 2018, 13 i 2019, 6 i 2020 og 0 hittil i 2021

Det er varierende kursdeltakelse fra Rogaland, og på et relativt lavt nivå. Kompetanseheving kunne i større grad gjort EURES-medlemmet i stand til å levere tjenester innen formidlingsbistand.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

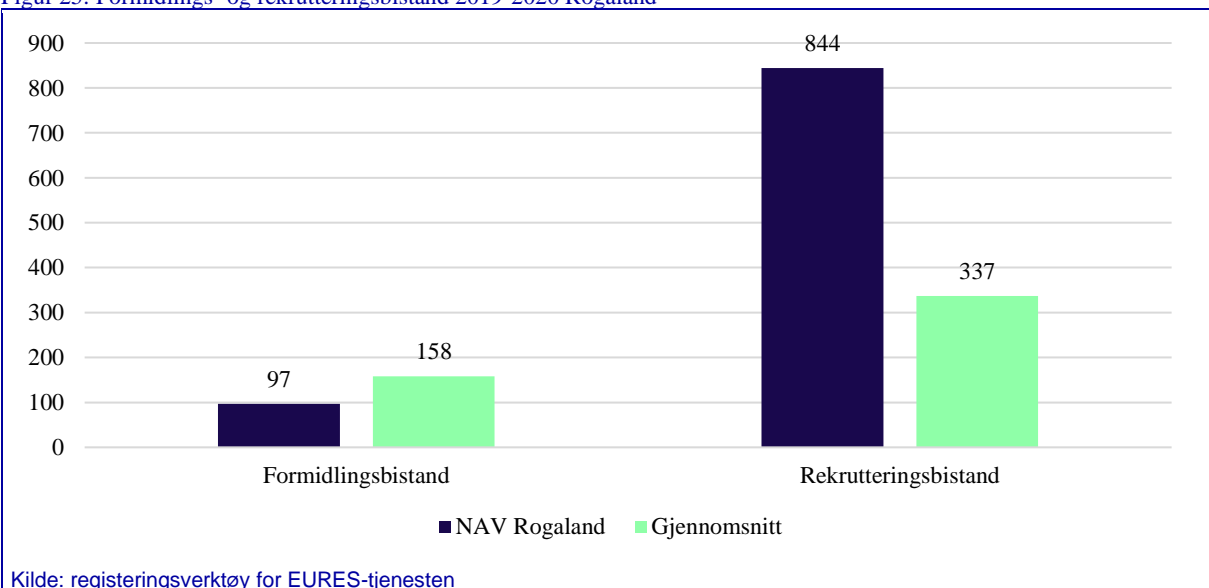
I 2015-2019 var det registrert mellom 15 556 og 39 582 ledige stillinger i Rogaland. I gjennomsnitt varierte arbeidsledigheten mellom 2,3 % (2019) og 4,8% (2020) mellom 2015 og 2020.

I perioden 2017-2020 rapporterte mellom 24% og 30% av arbeidsgivere at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Rogaland at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 744 og 100 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 82 og 15 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Rogaland var dermed det fylket som gav nest mest rekrutteringsbistand i 2019 og i 2020, der tallet for 2019 var særlig høyt. Omfanget på formidlingsbistand er imidlertid lavt sett i forhold til andre fylker.

Figur 25: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Rogaland



## 5.8 Agder

### Innhold i planer og rapporter

I perioden synliggjøres gjennomførte aktiviteter. Resultater av aktivitetene fremkommer kun i aktivitetsrapporten fra 2020. Vi ser at det rapporteres mer utfyllende i aktivitetsrapportene etter sammenslåing av etatene. Det fremkommer av planer og rapporter at informasjon og formidling skal supplere rekrutterings- og formidlingsaktivitet i perioden. Pandemien har påvirket gjennomføringen av planlagte aktiviteter i 2020.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 har det (hittil) vært 25 kursdeltakelser. Det var 6 kursdeltakelser i 2019, 18 i 2020 og 1 hittil i 2021.

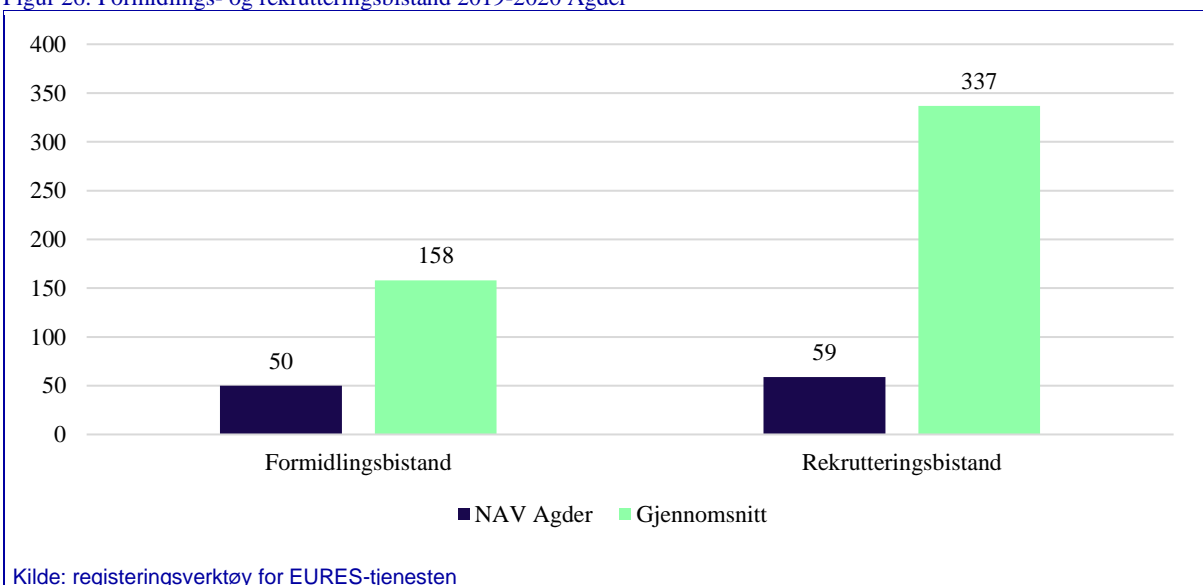
Kursdeltakelsen i Agder varierer en del, men har et relativt stort omfang totalt sett i forhold til at omfanget av registrert tjenestelevering er lavt. Det kan tolkes som at EURES-medlemmet NAV Agder bygger opp kompetanse for å yte bedre tjenester fremover.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I 2020 var det i gjennomsnitt 4,7% arbeidsledighet i Agder. I perioden 2017-2020 var det mellom 19% og 22% arbeidsgiverne som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 ble det registrert rekrutteringsbistand til henholdsvis 45 og 14 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 35 og 15 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand. Omfanget av tjenestelevering er dermed relativt lavt både for formidling og rekruttering.

Figur 26: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Agder



## 5.9 Vestfold og Telemark

### Innhold i planer og rapporter

I perioden synliggjøres resultatet kun for enkelte gjennomførte aktiviteter. Det gis ingen beskrivelse av de samlede resultatene oppnådd gjennom hverken i 2019 eller 2020. I rapportene kommer det fram at EURES-medlemmet primært planlegger og gjennomfører rekrutterings- og formidlingsaktiviteter. Utover manglende resultatbeskrivelser rapporteres det mer utfyllende om aktiviteter og hvorfor disse ikke gjennomføres etter sammenslåingen. Pandemien har påvirket gjennomføringen av planlagte aktiviteter i 2020. Rapporten synliggjør ingen tilpasning i aktivitet til behovene i arbeidsmarkedet som følge av pandemien.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 har det vært 23 kursdeltakelser. Det var 11 kursdeltakelser i 2019, 6 i 2020 og 6 hittil i 2021. Bruken av kurs er på et relativt lavt nivå sett i forhold til hvor aktivt fylket er når det gjelder rekrutterings- og formidlingsbistand.

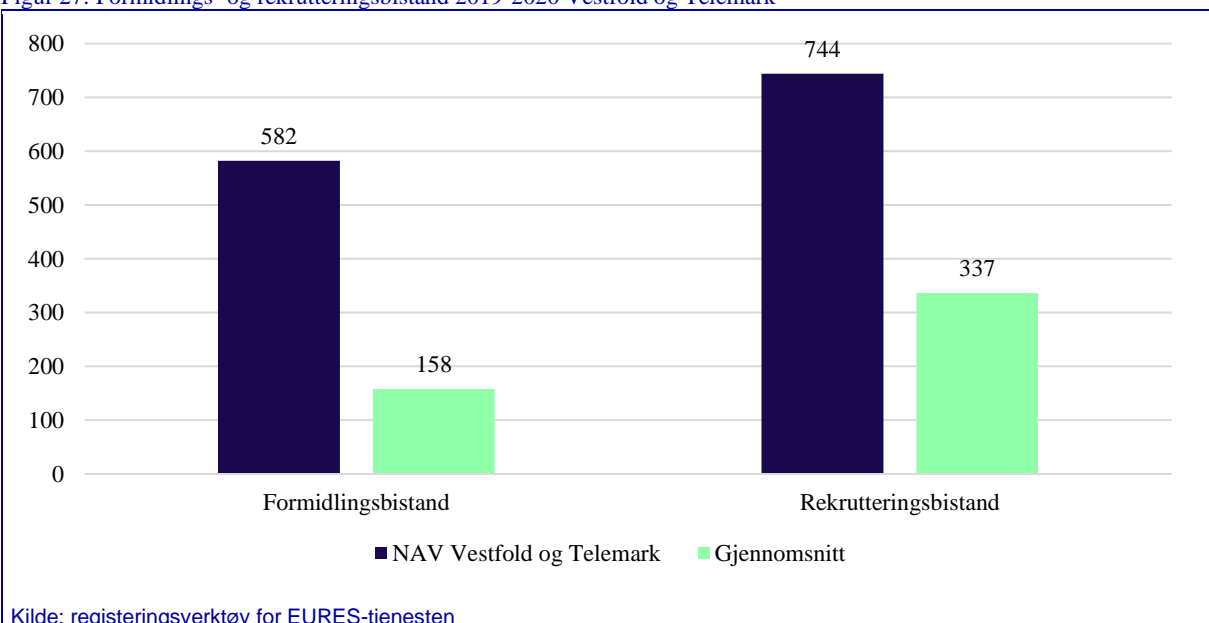
### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I 2020 var det i gjennomsnitt 5,1% arbeidsledighet i Vestfold og Telemark. I perioden 2017-2020 var det mellom 21% og 25% arbeidsgiverne som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 ble det registrert rekrutteringsbistand til henholdsvis 456 og 288 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 253 og 329 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

EURES-medlemmet har høyest frekvens av rapportert tjenestelevering på formidlingsbistand. Det er verdt å merke seg at det også er et høyt nivå på formidlingsbistand i 2020. EURES-medlemmet har tredje høyeste registrerte rekrutteringsbistand. Samlet tyder det på at EURES-medlemmet prioriterer tjenestelevering høyt.

Figur 27: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Vestfold og Telemark



## 5.10 Øst-Viken

### Innhold i planer og rapporter

Gjennomførte aktiviteter synliggjøres. Resultatet synliggjøres kun for enkelte gjennomførte aktiviteter. Det gis ingen beskrivelse av de samlede resultatene hverken i 2019 eller 2020. Vi ser at det rapporteres mer utfyllende etter sammenslåingen av etatene.

I aktivitetsrapporten fra 2020 synliggjør EURES-medlemmet tilpasning av aktivitet til behovene i arbeidsmarkedet som følge av pandemien. I tråd med behovene i arbeidsmarkedet prioriteres primært informasjons- og veiledningsaktivitet.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 (hittil) var det 41 kursdeltakelser. Det var 11 kursdeltakelser i 2019, 9 i 2020 og 21 hittil i 2021.

Bruken av kurs er preget av en stigning mot slutten av den registrerte perioden. Hittil i 2021 er Øst-Viken regionen med flest kursdeltakinger. Dette vil kunne bidra til at EURES-medlemmet i større grad yter tjenester knyttet til formidling og rekruttering fremover.

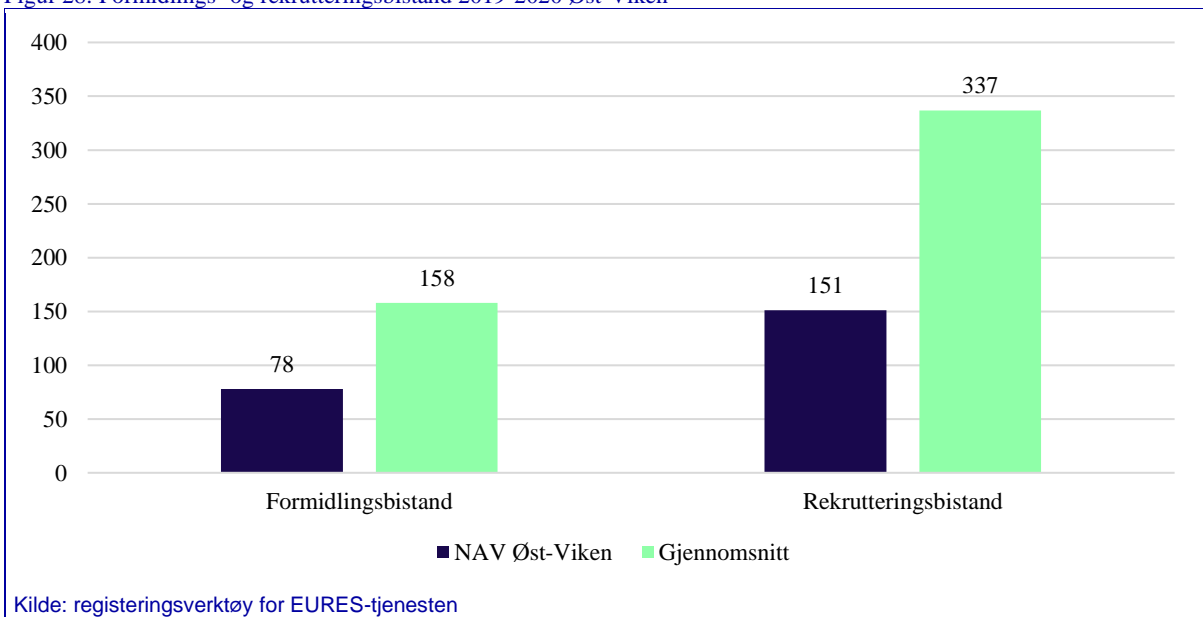
### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2017-2020 var det mellom 17% og 30% av arbeidsgiverne i Øst-Viken som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 ble det registrert rekrutteringsbistand til henholdsvis 114 og 37 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 77 og 1 arbeidstaker/arbeidssøker hadde fått formidlingsbistand.

Gitt størrelsen på arbeidsmarkedet synes omfanget av formidlings- og rekrutteringsbistand å være relativt lavt i Øst-Viken.

Figur 28: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Øst-Viken





## 5.11 Vest-Viken

### Innhold i planer og rapporter

Gjennomførte aktiviteter synliggjøres. Resultatet av aktivitetene synliggjøres i rapportene. Vi ser at EURES-medlemmet gradvis gir en mer utfyllende rapport på gjennomførte aktiviteter gjennom hele evalueringsperioden. Det rapporteres mindre utfyllende i 2020 sammenlignet med foregående år, men dette synes å være knyttet til endringene i arbeidsmarkedet og andre følger av pandemien som har medført et redusert aktivitetsnivå for året.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Vest-Viken 20 kursdeltakelser. Det var 4 kursdeltakelser i 2019, 10 i 2020 og 6 hittil i 2021.

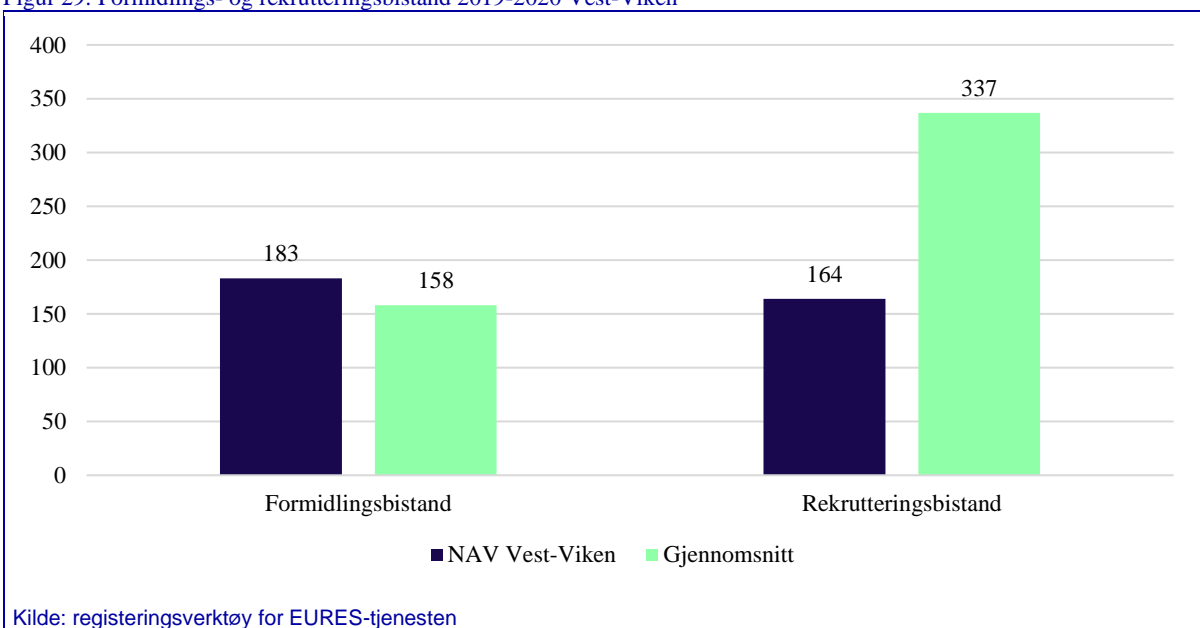
Bruken av kurs er på et relativt lavt nivå. Større omfang av kursdeltakelse vil kunne spre kompetanse hos EURES-medlemmet og føre til forbedret tjenestelevering, særlig innenfor rekrutteringsbistand.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2017-2020 var det mellom 22% og 33% av arbeidsgiverne i Vest-Viken som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge. I 2019 og i 2020 registrerte NAV Vest-Viken at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 123 og 41 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 154 og 29 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Omfanget av formidlingsbistand ligger relativt høyt, mens omfanget av rekrutteringsbistand er lavt. Samlet sett, og sett i forhold til arbeidsmarkedets størrelse er omfanget av tjenesteyting lavt.

Figur 29: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Vest-Viken



## 5.12 Oslo

### Innhold i planer og rapporter

Gjennomførte aktiviteter synliggjøres. Resultatet av aktivitetene synliggjøres i rapportene. Vi ser av aktivitetsrapportene at det i 2019 og 2020 rapporteres mer utfyllende sammenlignet med foregående år. Vi ser også at aktivitetsrapportene synliggjør mer rekrutterings- og formidlingsaktivitet over evalueringsperioden.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Vest-Viken 20 kursdeltakelser. Det var 4 kursdeltakelser i 2019, 10 i 2020 og 6 hittil i 2021.

Bruken av kurs er på et relativt lavt nivå sett i forhold til størrelse på arbeidsmarkedet. Større omfang av kursdeltakelse vil kunne spre kompetanse hos EURES-medlemmet og føre til forbedret tjenestelevering, særlig innenfor rekrutteringsbistand.

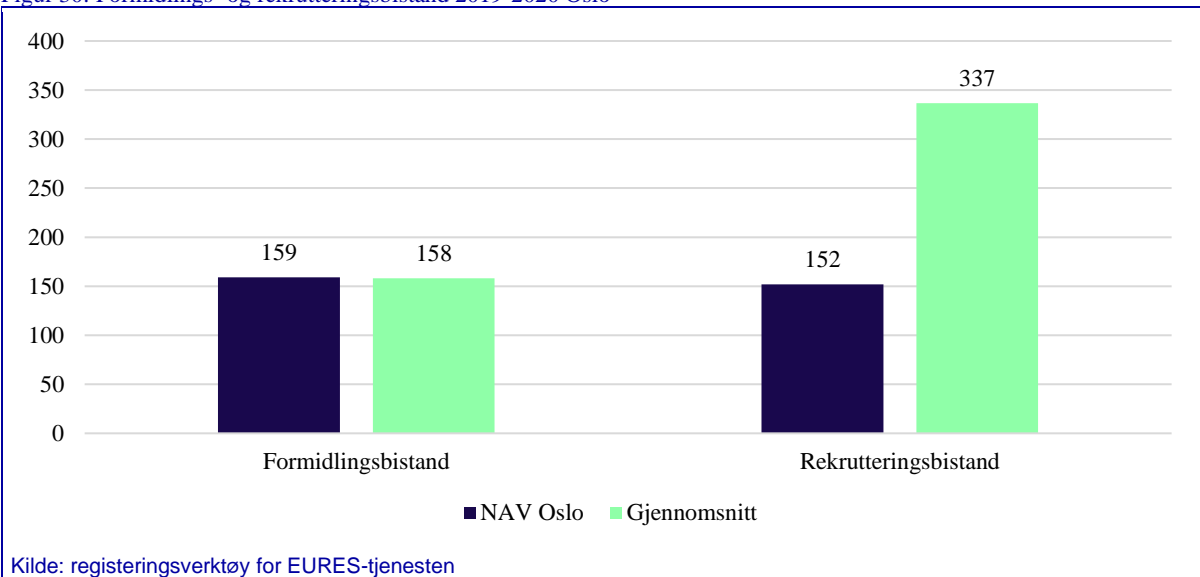
### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 33 390 (2015) og 98 220 (2018) ledige stillinger i Oslo. I perioden 2015-2020 var det i gjennomsnitt mellom 2,6% (2018 og 2019) og 6,6% (2020) arbeidsledighet i Oslo. I perioden 2017-2020 var det mellom 15% og 25% av arbeidsgiverne i Oslo som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 1210 og 272 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 399 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 319 i 2016.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Oslo at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 110 og 42 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 137 og 22 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand. Både formidlingsbistand og rekrutteringsbistand ligger dermed på et relativt lavt nivå.

Figur 30: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Oslo



## 5.13 Innlandet

### Innhold i planer og rapporter

Gjennomførte aktiviteter synliggjøres og resultatet av aktivitetene synliggjøres i rapportene. Vi ser at EURES-medlemmet rapporterer mer utfyllende etter sammenslåing av etatene. Gjennom aktivitetsplaner og rapporter synliggjøres også mer rekrutterings- og formidlingsaktivitet over tid.

### Kompetanseutvikling – og utnyttelse

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Innlandet 16 kursdeltakelser. Det var 6 kursdeltakelser i 2019, 4 i 2020 og 6 hittil i 2021. Bruken av kurs er på et relativt lavt nivå. Særlig behovet omfanget av rekrutteringsbistand tilsier at det er potensial for å spre kompetansen hos EURES-medlemmet.

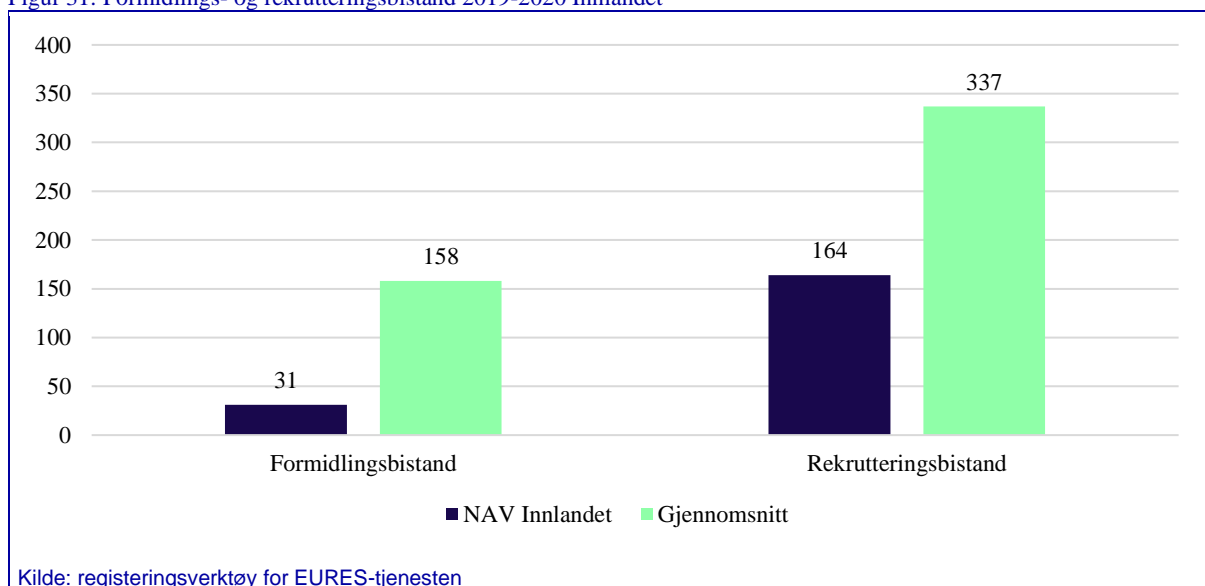
### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I 2020 var det i gjennomsnitt 4,2% arbeidsledighet i Innlandet. I perioden 2017-2020 var det mellom 21% og 28% av arbeidsgiverne i Innlandet som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 ble det registrert rekrutteringsbistand til henholdsvis 86 og 78 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 137 og 22 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

På tross av Covid-19 har rekrutteringsbistand til arbeidsgivere holdt seg på om lag samme nivå i 2020 som i 2019. En relativt stor andel arbeidsgivere som er avhengige av å rekruttere utenfor Norge kan være med på å forklare dette.

Figur 31: Formidlings- og rekrutteringsbistand 2019-2020 Innlandet



## 6. Samlede vurderinger og anbefalinger

Gjennomgangen vår viser at det er rom for å synliggjøre resultatene fra EURES-aktiviteter på en bedre måte i aktivitetsrapportene, og at data fra registreringsløsningen integreres bedre i både aktivitetsplanene og -rapportene. Etter vår vurdering, handler manglene mer om hvordan malene *brukes* enn om hvordan de er utformet. Rapporteringsmalene er tydelige og etterspør informasjon som ville være relevant å benytte i det strategiske arbeidet med EURES-tjenestene. Vår gjennomgang viser imidlertid at EURES-medlemmene i begrenset grad fyller planene og aktivitetsrapportene med innhold som faktisk svarer ut det som etterspørres. Overordnet begrunner EURES-medlemmene valgene de har gjort med hensyn til planlegging av aktiviteter i liten grad. Aktivitetsplanene vitner sjelden om at EURES-medlemmene gjør bruk av kunnskap om sine regionale arbeidsmarkeder i planlegging av aktiviteter. Aktivitetsrapportene gir liten informasjon om hvordan eller hvorfor resultater oppnås eller ikke. Ifølge NCO, har det ikke vært mangel på muligheter til kurs og veiledning i forbindelse med bruk av registreringsløsningen og plan-/rapportmalene. Hva som er årsakene til de identifiserte manglene ved planene og rapportene, er imidlertid fortsatt et åpent spørsmål. Derfor er heller ikke løsningen åpenbar. Her burde EURES-medlemmene inviteres til læringsorientert refleksjon.

Offentlig tilgjengelig statistikk gir begrenset grunnlag for å vurdere om nivået på tjenesteleveringen til EURES-medlemmene er skalert riktig til behovene i de regionale arbeidsmarkedene. Aggregerte data om behovene i arbeidsmarkedet og det registrerte volumet av tjenestelevering ser ikke ut til å ha en tydelig sammenheng. Imidlertid gir slike aggregerte tall et grovkornet bilde av det reelle behovet for EURES-tjenester.

Vi har undersøkt EURES-medlemmenes deltakelse på kurs og opplæringstilbud i regi av både NCO og ECO, uten å vurdere den relative verdien av ulike former for kursdeltakelse. Tendensen er at bruken av kurs er økende gjennom perioden. Kursdeltakelsen er imidlertid ujevnt fordelt mellom fylker. Vi finner det lite sannsynlig at den lave kursdeltakelse kan forklares med at det ikke er behov for kompetansepåfyll. Dersom vi sammenholder innholdet i planer og rapporter med omfanget av kursdeltakelse, ser kvaliteten snarere ut til å være høyere der kursdeltakelsen er høy. Tilgjengelige data viser at deltakere som har deltatt på de ulike kursene har vært fornøyd, og at de vurderer at kunnskapen om aktuelle forhold tilknyttet EURES ble forbedret. Med forbehold kan vi dessuten legge til grunn at disse svarene også indikerer at kunnskapen ville ha gode muligheter til å bli implementert. Vi har ikke sett noen dokumenterte eksempler på at slik kompetanse har blitt benyttet, og vi kan dermed ikke si noe om (hvordan) den ervervede kompetansen har blitt benyttet i tjenesteleveringen.

I det følgende kommer våre vurderinger av funnene og en liste med anbefalinger. Til sist peker vi på noen mulige forklaringer på observasjoner vi har gjort i dette prosjektet, som kan forfølges i videre utredningsarbeid og informasjonsinnhenting.

### 6.1 Rapportering

- Aktivitetene skal leveres etterspørselsbasert. Aktivitetsplanene og rapportene viser sporadisk til det lokale/nasjonale behovet på arbeidsmarkedet. Vi antar at EURES-medlemmene besitter kunnskap om dette, men det kommer ikke frem eksplisitt i dagens planer og rapportsystem. En mulig løsning er at malen eksplisitt inviterer til å skissere opp behovene i arbeidsmarkedet i

forbindelse med arbeidet knyttet til å lage aktivitetsplan. Det vil gjøre det enklere å kontrastere innsatsen i det enkelte fylket opp mot behovet.

- En mer eksplisitt kobling mellom de planlagte aktivitetene og resultater i årsrapportene kan være hensiktsmessig for å synliggjøre måloppnåelse. Hva har aktivitetene ført til av resultater for de ulike brukergruppene (jobbsøker, arbeidsgiver og NAV-ansatt)? Manglende bevissthet rundt resultatnivåer kan avhjelpes gjennom kompetansehevingstiltak. I denne forbindelse kan det være relevant å øke kompetansen i bruk av målhierarkier i planleggingsøyemed og utarbeidelse av virkningskjeder for tjenestene.
- Rapportene forutsetter en del manuell gjentagelse av løpende registreringer, som er mulig å aggregere for NCO. Et mulig grep er å sørge for at rapporteringsmalen allerede inneholder kvantitative data om tjenestelevering/resultater, og at medlemmet skal supplere med kvalitativ informasjon.

## 6.2 Behovsdekning

- På grunn av meget kort tidsserie, der vi kun har data for faktisk levert rekrutteringsbistand og formidlingsbistand for hele 2019 og for hele 2020, er det problematisk å fastslå om fylkene samlet sett har prioritert tjenestelevering høyere siden endringen i 2016.
- Vestfold og Telemark er det fylket med høyest registrert tjenestelevering av formidlingsbistand, etterfulgt av Vestland. Mange av fylkene har få registrerte leveranser av formidlingsbistand. Dette gjelder særlig Innlandet, Møre og Romsdal, Trøndelag, Øst-Viken, og Agder.
- Vestfold og Telemark er det fylket med høyest registrert tjenestelevering av rekrutteringsbistand, mens Nordland ligger på andreplass. Mange av fylkene har få registrerte leveranser av rekrutteringsbistand. Dette gjelder særlig for Møre og Romsdal, Trøndelag og Agder, men også til dels for Oslo og Innlandet, samt Øst-Viken og Vest-Viken.
- Den leverte tjenesteytingen varierer mellom fylkene mer enn hva ulikhetene i arbeidsmarkedene skulle tilsi. Vi legger derfor til grunn at de fylkene som har levert tjenester i størst omfang også er de som har prioritert å imøtekomme endringene fra 2016 i størst grad.
- Det synes å være størst potensial knyttet til å styrke rekrutteringsbistanden i mange fylker, siden andelen arbeidsgivere som rekrutterer utenfor Norge jevnt over er betydelig.

## 6.3 Kompetanseutvikling og -utnytting

- Kursdeltakelsen varierer til dels kraftig mellom de ulike fylkene. Flere av fylkene, som nå er slått sammen i større fylker, hadde ikke noen kursdeltakere i perioden 2017-2019. Dette gjelder Finnmark, Aust-Agder, Hedmark og Telemark. Sogn og Fjordane hadde én kursdeltaker i perioden 2017-2019.
- Trøndelag er det fylket med klart flest kursdeltakere i perioden 2017-2021, med til sammen 51 deltakere.
- Mange av fylkene med lavt omfang av tjenestelevering har også få kursdeltakelser. Det tilsier at større fokus på kompetanseheving gjennom EURES kunne økt omfanget av formidlings- og rekrutteringsbistand.
- Det er ikke mulig å se direkte sammenheng mellom omfanget av tjenestelevering og omfanget av kursdeltakelse.

## 6.4 Anbefalinger

- Denne evalueringsrapporten bør brukes som et grunnlag for et refleksjonsseminar med NAV-fylkene, der de inviteres til å kommentere på resultatene og informere om hvordan de bruker EURES i sitt markedsarbeid.
- Det finnes tekniske løsninger som vil kunne gjøre rapporteringen mer hensiktsmessig, i tråd med vurderingen i 5.1. Gjennom å sørge for at rapporteringsmalen allerede inneholder kvantitative data om tjenestelevering/resultater, f. eks ved å legge inn en datakobling til registringsløsningen<sup>8</sup> og at medlemmet skal supplere med kvalitativ informasjon. På den måten kan EURES-medlemmene fokusere sitt arbeid med å oppgi informasjon som har merverdi, når det gjelder å forstå hvorfor man har levert tjenestene man har gjort og hvordan de har bidratt til resultatene som hentes fra registreringsløsningen, i rapportene. Det vil også kunne redusere tidsbruken på rapportering.
- EURES-medlemmene rapporterer om utfordringer knyttet til å innhente opplysninger fra målgruppen om «jobbmatch» ifm. leverte tjenester omtalt under kapittel 3.3.3. EU-kommisjonen har en ordning, der de på etterspørsel kan levere informasjon om tilbakemeldinger. De rapporterte utfordringene tyder på at løsningen brukes i liten grad. Det tyder på at bevisstheten rundt verktøyet kan økes og ses i sammenheng med tjenestelevering.
- Det kan synes som at bevisstheten knyttet til resultatnivåer kan økes, ettersom medlemmet ofte ikke oppgir informasjonen som rapporteringsmalene etterspør. En mulighet vil være å bruke virkningskjedetankegang aktivt inn i et kurs som arrangeres av NCO for medlemmene. Imidlertid bør valg av framgangsmåte for å øke kvaliteten på planer og rapporter baseres på refleksjonene og tilbakemeldingene fra EURES-medlemmene.
- Bruksomfanget av private bemanningsbyråer og internasjonale nettverk har betydning for hvilket behov det er for EURES-tjenester. Vurdering av behov i arbeidsmarkedet og tilpasning av tjenestevolumet i tråd med etterspørsel burde sees i sammenheng med dette. Vi anbefaler derfor at NCO gjør en nærmere undersøkelse av betydningen rekrutterings- og bemanningsbyråer har for leveringen av EURES-tjenester i Norge.

---

<sup>8</sup> Avhengig av datasystem finnes det mange løsninger for en slik automatisering. For Microsoft-baserte systemer som benytter Power BI gir følgende artikkel eksempler på ulike framgangsmåter som kan være aktuelle: <https://docs.microsoft.com/nb-no/power-bi/connect-data/>

## 7. Vedlegg

I vedlegget gir vi utfyllende informasjon om funnene knyttet til hovedmålsettingene for hvert enkelt fylke.

### 7.1 Troms og Finnmark

#### Synliggjøring

Aktivitetsrapporten for Troms og Finnmark i 2019 innledes med å synliggjøre hvor mange arbeidssøkere, fra Norge og EU/EØS som har fått seg en jobb som følge av EURES-tjenester i regi av NAV Troms og Finnmark. Videre synliggjøres det hvor mange individuelle kontakter EURES-medlemmet har hatt med ulike arbeidssøkere i løpet av året. Her primært knyttet til matchingsaktivitet, som veiledning og rådgivning knyttet til jobbmuligheter i EU/EØS. Det påpekes i rapporten at deltakelse på jobbmesser har ført til ansettelser, men det spesifiseres ikke i rapporten det konkrete antallet som faktisk har fått en jobb gjennom jobbmessene. Det rapporteres på antall publiserte ledige stillinger og matchingsaktivitet gjennom å identifisere relevante kandidater for stillinger i EURES-portalen i løpet av året. Rapporten synliggjør også antallet ansettelser knyttet til en konkret rekrutteringsaktivitet knyttet til rekruttering av samiskspråklig helsepersonell i løpet av året. Aktivitetsrapporten for 2019 inneholder også en rekke beskrivelser av antall gjennomførte aktiviteter, og hvor mange deltakere det har vært på disse.

For 2020 påpekes det i aktivitetsrapporten hvordan pandemien har påvirket tjenesteleveransen. Naturlig nok har en rekke av aktivitetene blitt påvirket. Primært har dette hatt en betydning for stedlig aktivitet, i løpet av året har mye av den typen aktivitet blitt gjennomført digitalt istedenfor. Det rapporteres på overordnet nivå om antallet arbeidssøkere som har fått en jobb som følge av EURES-aktiviteter. Grunnet pandemien er dette et lavere antall en foregående år. Videre rapporteres det på gjennomførte aktiviteter, det tallfestes antall deltakere og gjennomførte aktiviteter. Rapporten synliggjør også antallet arbeidstakere som har fått jobb relatert til en enkelt rekrutteringsaktivitet rettet mot samiskspråklig helsepersonell i løpet av året.

#### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I 2019 var det registrert til sammen 20 251 ledige stillinger av NAV Finnmark og NAV Troms. I 2019 var det i gjennomsnitt 1,7% arbeidsledighet i Troms, og 2,7% i Finnmark. I 2020 var arbeidsledigheten i Troms og Finnmark i gjennomsnitt 4,3%. I perioden 2017-2020 var det mellom 29% og 39% av arbeidsgiverne i Troms og Finnmark som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Troms og Finnmark at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 246 og 214 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 123 og 41 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Troms og Finnmark var dermed det fylket som gav fjerde mest rekrutteringsbistand, på tross av et arbeidsmarked av begrenset størrelse. Sett i forhold til at andelen arbeidsgivere som har behov for å rekruttere utenfor Norge er den høyeste i landet kunne muligens omfanget vært enda større. Den

geografiske plasseringen til fylket, med relativt spredt bosetting, kan medføre at det er vanskelig/uhensiktsmessig for arbeidsgivere å rekruttere via andre kanaler enn EURES.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Troms og Finnmark 16 kursdeltakelser. Det var 8 kursdeltakelser i 2019, 3 i 2020 og 5 hittil i 2021.

Kursdeltakelsen fra Troms og Finnmark er dermed stabil på et relativt lavt nivå. Større bruk av kursing gjennom EURES kunne muligens satt fylket i stand til å i større grad levere tjenester som svarer på det antatte behovet i arbeidsmarkedet.

#### **7.1.1 Troms 2015 - 2018**

##### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten fra Troms i 2015 rapporteres det ikke om konkrete resultater av aktivitetene, men primært på aktive prosesser knyttet til planlagte og gjennomført aktiviteter. Det rapporteres på formidlingsaktivitet knyttet til enkelte aktiviteter, eksempelvis gjennom formidling av ledige stillinger i ulike land. Resultater av de ulike aktivitetene er i liten grad synliggjort.

For 2016 er det gjennomgående lite synliggjøring av resultater i aktivitetsrapporten fra Troms fylke. Det er aktivitetene selv, og ikke resultatet av de som synliggjøres. Aktivitetene som synliggjøres er primært rekrutteringsaktivitet, knyttet til deltakelse på ulike jobbmesser, men det fremkommer ikke hvor mange som fikk en jobb som følge av deltakelsen.

Det samme gjelder for aktivitetsrapporten fra 2017. Kun aktivitet knyttet til deltakelse på jobbmesser synliggjøres. Det fremkommer ingen særlig utdyping av hvilke resultater aktivitetene medfører.

I aktivitetsrapporten for 2018 rapporteres det igjen primært på aktiviteter. Ingen synliggjøring av resultater, men primært rapportering av gjennomført informasjonsaktivitet.

##### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 9401(2015) og 14 798 (2018) ledige stillinger i Troms. I gjennomsnitt var det registrert mellom 2,1% og 1,6 % i årene 2015-2019.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 499 og 180 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 151 samtaler med arbeidsgivere med rekruttering som tema både i 2015 og i 2016.

##### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Troms til sammen 6 kursdeltakere. Det var 0 kursdeltakere i 2017, 4 kursdeltakere i 2018 og 2 i 2019.



### 7.1.2 Finnmark 2015 – 2018

#### Synliggjøring

Aktivitetsrapporten til NAV Finnmark for 2015 innledes med å rapportere om antallet arbeidstakere som har fått jobb i løpet av året. Det rapporteres også om den gjennomførte formidlingsaktiviteten gjennom året. EURES-personellet i fylket har formidlet en rekke ledige stillinger, og potensielle arbeidssøkere både regionalt, nasjonalt og gjennom EURES-portalen og andre kommunikasjonskanaler. Matchingsaktivitet har primært foregått gjennom jobbmesser, hvor relevante kandidater har vært tilstede. Utover dette er det i liten grad et fokus på å formidle resultater på «brukereffekt-nivået». Det videre rapporteringsfokuset heller mer mot gjennomførte aktiviteter og antallet deltagere på ulike aktiviteter. Ettersom dette er før den nye innretningen av aktiviteter rapporteres det naturlig nok primært på informasjons- og rådgivningsaktivitet.

For 2016 rapporteres det om en rekke arbeidstakere som har fått jobb som følge av ulike rekrutterings- og formidlingsaktiviteter, men det konkrete antallet arbeidstakere som har fått jobb som følge av aktivitetene rapporteres kun tilknyttet en av aktivitetene. I hovedsak beskrives antallet ikke gjennom rapporten. Sammenlignet med årsrapporten fra 2015 er det en økning i antallet rapporterte formidlings- og rekrutteringsaktiviteter, men også i rapporten for 2016 er det lite fokus på å formidle resultater på «brukereffekt-nivået». Informasjons- og rådgivningsaktivitetene knytter seg til å støtte opp om rekrutterings- og formidlingsaktivitetene, primært knyttet til informasjonsdeling og rådgivning om tematikker knyttet til levekår og arbeidsmarkedene i Norge og EØS/EU.

I aktivitetsrapporten for 2017 rapporteres det innledningsvis om antallet av innkommende og utgående jobbsøkere som har fått en jobb som følge av EURES-tjenestene i fylket, men det tydeliggjøres ikke hvilke av aktivitetene som har ført til arbeidstakere som har fått jobb i aktivitetsrapporten. Videre rapportering er primært knyttet til antallet aktiviteter og antallet deltagere ved de ulike arrangerte aktivitetene.

Det samme gjelder for aktivitetsrapporten fra 2018. Her synliggjøres resultatet av aktivitetene, altså antallet arbeidstakere som har fått jobb kun for en av de konkrete aktivitetene det rapporteres på. Aktiviteten det gjelder er rekruttering av samiskspråklig helsepersonell til helse- og omsorgsrelaterte yrker i Finnmark. Totalt ble seks samiskspråklige kandidater rekruttert. Det rapporteres primært på antallet tjenester, og hvor mange som har deltatt på de ulike aktivitetene.

#### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 4403 (2016) og 5742 (2019) ledige stillinger i Finnmark. I gjennomsnitt var det registrert mellom 3,4% (2015) og 2,7 % (2019) i årene 2015-2019.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 442 og 247 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 151 samtaler med arbeidsgivere med rekruttering som tema både i 2015 og i 2016.

#### Kompetanseutvikling og -utnyttelse

I perioden 2017-2019 sendte NAV Finnmark ingen ansatte på EURES-kurs.

## 7.2 Nordland

### Synliggjøring

I 2015 synliggjøres antallet personer som har fått jobb som EURES-tjenestene har ført til i løpet av året. Det redegjøres noe for pågående og avsluttet formidlings- og rekrutteringsaktivitet, men utover dette beskrives få resultater, primært dreier det seg om en beskrivelse av pågående aktivitet knyttet til rekrutterings-formidlings- rådgivning og informasjonsbistand.

I aktivitetsrapporten for 2016 synliggjøres ikke de antallet arbeidstakere som har fått jobb som følge av aktivitetene i løpet av året. Det er primært rapportert på aktivitetsnivå, beskrivelser av antall aktiviteter og deltagere/ personer/grupper som er nådd, og ikke hvilke resultater dette har medført. Blant aktivitetene som ikke har blitt gjennomført synliggjøres årsaken til dette på en god måte.

For 2017 synliggjøres antallet totale arbeidstakere som har fått jobb som følge av EURES-aktivitetene i fylket. I tillegg beskrives enkeltresultater av aktivitetene på en utfyllende måte, blant annet synliggjøres hvorfor/ hvorfor ikke de fastsatte målene har vært nådd på en god måte. Sammenlignet med foregående år er det et vesentlig fokus på å synliggjøre aktiviteter knyttet til rekrutterings- og formidlingsbistand.

I aktivitetsrapporten for 2018 rapporteres ikke det totale antallet arbeidstakere som har fått jobb som følge av aktivitetene gjennom året. Det beskrives antall arbeidstakere som har fått jobb knyttet til enkelte aktiviteter, som hadde til hensikt å resultere i ansettelser, men det gjøres ikke på aggregert nivå. Det rapporteres på gjennomførte aktiviteter knyttet til informasjonsbistand og rådgivning, men i liten grad hvilke resultater dette har medført.

I 2019 synliggjøres antallet som har blitt rekruttert til jobb i fylket. Ellers rapporteres det primært på gjennomført aktivitet og ikke resultater av disse. Rapporten har et tydelig skille som synliggjør aktiviteter knyttet til matching, rekruttering, informasjon og rådgivning. Der aktiviteter ikke er gjennomført er det forklaringer som synliggjør hvorfor målene tilknyttet de enkelte aktivitetene ikke er nådd.

For 2020 påpekes pandemiens betydning for oppnådd resultat og det daglige arbeidet med aktivitetene. Innledningsvis synliggjøres antallet som har blitt rekruttert til jobb i fylket. Både for aktiviteter knyttet til formidling, rekruttering, informasjon og rådgivning synliggjøres primært den gjennomførte aktiviteten, og i liten grad hvilket resultat aktiviteten har medført.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I gjennomsnitt varierte arbeidsledigheten i Nordland mellom 1,9% (2019) og 3,8% (2020) i perioden 2015-2020. I perioden 2017-2020 var det mellom 25 % og 35% av arbeidsgiverne i Nordland som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 142 og 24 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 956 samtaler med arbeidsgivere med rekruttering som tema i 2015 og 484 i 2016.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Nordland at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 580 og 346 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 123 og 41 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Nordland var dermed det fylket som samlet sett gav mest rekrutteringsbistand, samtidig om formidlingsbistanden var på et mer beskjedent nivå.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2021 (hittil) hadde NAV Nordland 25 kursdeltakelser. Det var 1 kursdeltakelse i 2017, 5 i 2018, 6 i 2019, 2 i 2020 og 11 hittil i 2021.

Sett i forhold til det store omfanget av særlig rekrutteringsbistand har det vært lite bruk av EURES-kurs i Nordland frem til 2021, der det er en betydelig stigning. Bruk av kursing og kompetansepåfyll på nivå med det som er tilfelle i 2021 vil kunne være mer i tråd med behovet for å kunne møte den antatte etterspørselen i arbeidsmarkedet.

## **7.3 Trøndelag**

### **7.3.1 Trøndelag 2018 - 2020**

#### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for 2018 synliggjøres det totale antallet arbeidstakere som ble rekruttert til stillinger i fylket, via EURES Trøndelag. Ellers i aktivitetsrapporten vises det til gjennomførte aktiviteter og i liten grad til de faktiske resultatene som aktivitetene medførte.

Aktivitetsrapporten for 2019 viser hvor mange som har blitt rekruttert gjennom publisering av ledige stillinger i EURES land. I rapporten henvises det til to konkrete tilfeller som har resultert i ansettelser av arbeidssøkere som følge av deltagelse på EURES-aktiviteter. Ellers synliggjøres gjennomførte formidlings- informasjons og rekrutteringsaktiviteter i løpet av året.

Naturlig nok har også pandemien påvirket tjenesteleveransen i fylket. Mye av aktiviteten har ikke blitt gjennomført pga. pandemien, men noe rekrutteringsaktivitet synliggjøres. Blant annet rapporteres det om et fåtall jobbmesser som ble arrangert før landet stengte ned, men ingen matching eller ansettelser knyttet til den enkelte aktiviteten synliggjøres. Likevel har en klart å oppnå en rekke resultater. I 2020 henvises det til antallet personer som har fått en jobb i fylket som følge av formidlings- og rekrutteringsaktivitet av NAV Trøndelag.

#### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2018-2020 var det i gjennomsnitt registrert mellom 1,9% (2019) og 4,1% (2020) arbeidsledighet i Trøndelag. I perioden 2015-2019 var det mellom 17 299 (2015) og 37 392 (2019) registrerte ledige stillinger i Trøndelag. I perioden 2017-2020 var det mellom 15% og 24% av arbeidsgiverne i fylket som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Trøndelag at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 41 og 42 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 35 og 11 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Omfanget av både rekrutteringsbistand og formidlingsbistand er samlet sett lavt i Trøndelag.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2021 (hittil) hadde NAV Trøndelag 52 kursdeltakelser. Det var 4 kursdeltakelser i 2017, 3 i 2018, 20 i 2019, 21 i 2020 og 4 hittil i 2021. Trøndelag er dermed det fylket som benytter seg mest av kursing gjennom EURES. Den høye kursdeltakelsen samsvarer ikke med at fylket i meget beskjeden grad yter formidlings- og rekrutteringsbistand. På sikt kan muligens satsingen på kursing gjøre fylket i bedre stand til å levere tjenester i tråd med det antatte behovet i arbeidsmarkedet.

### **7.3.2 Nord-Trøndelag 2015-2017**

#### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for Nord-Trøndelag for 2015 synliggjøres primært gjennomførte aktiviteter samt antall arbeidsgivere og arbeidstakere som har mottatt informasjon og rådgivning gjennom året. Resultatene av aktivitetene på brukernivå synliggjøres i liten grad. I tilfeller der det fastsatte målet ikke er nådd utdypes årsaken til dette i rapporten.

For 2016 rapporteres antallet arbeidssøkere fra EU/EØS-land som fant seg en jobb som følge av EURES i Nord-Trøndelag, det samme gjelder for antallet arbeidssøkere fra Nord-Trøndelag som fant seg en jobb i EU/EØS-land som følge av EURES i Nord-Trøndelag. Videre synliggjøres resultatene av en aktivitet knyttet til rekrutteringsbistand. Det konkrete antallet rekrutterte arbeidstakere synliggjøres ikke, men det påpekes at arbeidsgiveren var fornøyd med bistanden. Gjennomført informasjons- og rådgivningsaktivitet synliggjøres, men resultatene av dette utdypes i liten grad.

I 2017 rapporteres det om gjennomførte aktiviteter knyttet til formidlings – og rekrutteringsbistand. Det rapporteres ikke om arbeidstakere som har fått jobb av denne bistanden på aggregert nivå, men det synliggjøres på aktivitetsnivå at bistanden har ført til stillingsbesettelser. Det varierer i stor grad om antallet rekrutterte arbeidstakere konkretiseres i rapporten eller ikke. Det rapporteres også på antall gjennomførte informasjons- og rådgivningsaktiviteter.

#### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2017 var det registrert i gjennomsnitt mellom 2,1% (2017) og 2,8% (2015) arbeidsledighet i Nord-Trøndelag.

2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 8 og 20 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 1 samtale med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 34 i 2016.

#### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

Data finnes kun for hele Trøndelag.

### 7.3.3 Sør-Trøndelag 2015 -2017

#### Synliggjøring

I aktivitetsrapporten fra 2015 synliggjøres antallet arbeidstakere som har fått jobb fra andre EU/EØS-land. Videre er det flere beskrivelser av gjennomført og pågående formidlingsbistand og aktivitet samt hvilke resultater dette har medført. Det synliggjøres likevel i liten grad hvilke konkrete resultater den enkelte aktivitet har medført, ettersom det kun er kvalitative beskrivelser, og ingen kvantifisering av reelt oppnådde resultater knyttet til den enkelte aktivitet i rapporten. Dette dreier seg primært om informasjons- og rådgivningsbistand.

For 2016 synliggjøres primært gjennomførte aktiviteter tilknyttet formidlings- og rekrutteringsbistand. Det er ingen konkret synliggjøring av det totale antallet arbeidstakere som har fått jobb i aktivitetsrapporten, men det synliggjøres et enkelttilfelle av ansettelse i forbindelse med jobbmesse arrangert av NAV Sør-Trøndelag. Ellers synliggjøres informasjons- og rådgivningsaktiviteten gjennom tekstlige beskrivelser av gjennomført aktivitet i rapporten.

Det samme gjelder for aktivitetsrapporten for 2017. Her synliggjøres også informasjons- og rådgivningsaktiviteten gjennom tekstlige beskrivelser for hele året. Det er ingen beskrivelse av antall personer som har fått jobb gjennom EURES, og få beskrivelser av hvilke konkrete resultater de ulike aktivitetene har medført.

#### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2015 var det i gjennomsnitt registrert mellom 2,2% (2017) og 2,6% (2015) arbeidsledighet i Sør-Trøndelag.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 78 og 5 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 110 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 61 i 2016.

#### Kompetanseutvikling og -utnyttelse

Data finnes kun for hele Trøndelag.

## 7.4 Møre og Romsdal

#### Synliggjøring

I hele evalueringsperioden synliggjøres primært gjennomførte formidlings-, rekrutterings-, informasjons- og rådgivningsaktiviteter i aktivitetsrapportene for Møre og Romsdal. Det mangler konkrete kvantitative beskrivelser av hvilke resultater som har kommet ut av aktivitetene. Primært er det antallet gjennomførte aktiviteter som kvantifiseres. Det er forklaringer knyttet til enkelte av aktivitetene som ikke ble gjennomført. For 2020 rapporteres det at en rekke av de planlagte aktivitetene ble tilsidesatt, det ble istedenfor arrangert aktiviteter relatert til arbeidsmobilitet og arbeidsledighet, mye COVID-19 relatert.

**Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 10 740 og 16 519 ledige stillinger i Møre og Romsdal. I gjennomsnitt variert arbeidsledigheten mellom 2,1% (2019) og 4,3 % (2020) i perioden 2015-2020.

I perioden 2017-2020 var det mellom 25% og 32% av arbeidsgiverne i Møre og Romsdal som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 399 og 205 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 175 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 357 i 2016.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Møre og Romsdal at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 53 og 7 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 23 og 9 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

**Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2021 (hittil) hadde NAV Møre og Romsdal 10 kursdeltakelser. Det var 2 kursdeltakelser i 2017, 0 i 2018, 5 i 2019, 3 i 2020 og 0 hittil i 2021.

Kursdeltakingen fra Møre og Romsdal er dermed meget beskjeden, og kan forklare lav utbredelse og tilgjengelighet av tjenesten med tanke på rekrutterings- og formidlingsbistand via EURES. Det vil kunne være potensial for større bruk av kursing gjennom NCO og ECO for å svare på det antatte behovet i arbeidslivet gjennom økt utbredelse og tilgjengelighet av tjenesten.

**7.5 Vestland****7.5.1 Vestland 2019 - 2020**

I aktivitetsrapporten for Vestland i 2019 er det ingen synliggjøring av aktivitetenes resultater på aggregert nivå. Resultater fra enkeltaktiviteter vises til i rapporten, men primært oppsummeres kun gjennomførte antall gjennomførte aktiviteter i løpet av året. Der planlagte aktiviteter ikke er oppnådd er det gode utdypende forklaringer knyttet til planlagte aktiviteter som ikke er gjennomført.

På grunn av pandemien har aktivitetene relatert til rekruttering og formidling i stor grad blitt tilsidesatt i 2020. Årsaken til dette er at behovet i det lokale arbeidsmarkedet primært har vært knyttet til informasjons- og rådgivningsaktivitet relatert til pandemien. Det mest sentrale resultatet som synliggjøres er knyttet til relasjonen mellom EURES-personell, arbeidstakere og arbeidsgivere i perioden. Overordnet har behovet for informasjon og veiledning ført til en tettere tilknytning mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og EURES-personell i fylket. Det påpekes i årsrapporten at denne tilknytningen vil være et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med arbeidsmobilitet etter pandemien. Rapporten synliggjør resultatene av aktivitetene i løpet av året på en god måte.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I 2020 var det i gjennomsnitt 4,8 % arbeidsledighet i Vestland. I perioden 2017-2020 var det mellom 28% og 32% av arbeidsgiverne i Vestland som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Vestland at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 148 og 86 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 264 og 102 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Vestland var dermed det fylket som gav nest mest formidlingsbistand i perioden.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Vestland 44 kursdeltakelser. Det var 10 kursdeltakelser i 2019, 31 i 2020 og 3 hittil i 2021.

Til sammen er dermed omfanget av kursdeltaking på et høyt nivå, og kan muligens bidra til at fylket i større grad kan yte rekrutteringsbistand som samsvarer mer med det antatte behovet i arbeidsmarkedet.

## **7.5.2 Sogn og Fjordane 2015 - 2018**

### **Synliggjøring**

I 2015 har hovedsakelig gjennomførte aktiviteter blitt synliggjort. Det er lite synliggjøring av hva som har kommet ut av aktivitetene. Det er også primært kvalitative beskrivelser av gjennomførte aktiviteter, lite kvantifisering av antall aktiviteter. Få beskrivelser av hvor mange arbeidstakere/ arbeidsgivere som er nådd. For en enkeltaktivitet er det synliggjort hvor mange arbeidssøkere som har fått en jobb i et annet land.

I aktivitetsrapporten for 2016 er det en større grad av synliggjøring av resultater knyttet til formidlingsaktiviteter. Det tallfestes hvor mange arbeidssøkere som har blitt «matchet» med ledige stillinger i fylket. Likevel synliggjøres resultatene i liten grad gjennom tallfesting, primært kvalitative beskrivelser av gjennomført aktiviteter, ikke beskrivelser på brukereffekt-nivået. Økning av rapportert formidlings- og rekrutteringsaktivitet sammenlignet med foregående år.

I 2017 synliggjøres resultatene av formidlings- og rekrutteringsaktivitetene i større grad. Det er i rapporten en tallfesting av antall rekrutterte arbeidsinnvandrere og personer som emigrerer ut av landet for arbeid som følge av EURES-aktivitet i fylket. Utfyllende forklaringer knyttet til hvorfor mål nås, og ikke nås. Rapporteres om en rekke informasjons- og rådgivningsaktivitet for å supplere rekrutterings- og formidlingsaktivitet i tillegg.

I aktivitetsrapporten for 2018 synliggjøres de samlede tallfestede resultatene av rekrutterings- og formidlingsaktivitetene. Det vises til resultater av en enkelt rekrutteringsaktivitet, men ellers rapporteres det om rekrutterings- informasjons- og formidlingsaktivitet på messer og gjennom nettverk.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 4 818 (2015) og 7 528 ledige stillinger i Sogn og Fjordane. I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 2% (2015) og 1,5 % (2019) arbeidsledighet.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 787 og 375 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 238 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 159 i 2016.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Sogn og Fjordane til sammen 1 kursdeltaking, som ble gjennomført i 2018.

## **7.5.3 Hordaland 2015-2018**

### **Synliggjøring**

Gjennom aktivitetsrapporten for 2015 synliggjøres gjennomførte aktiviteter og måloppnåelse for EURES-aktivitetene i fylket på en god måte. Det tallfestes konkret antall arbeidstakere/arbeidsgivere som nås, hva som oppnås og hvilke formidlingsaktiviteter som gjennomføres. I tillegg gis det kvalitative beskrivelser knyttet til hvorfor aktiviteter og mål nås, og eventuelt hvorfor de ikke nås. Det synliggjøres ikke hvor mange arbeidstakere og arbeidsgivere som kobles, ei heller hvor mange som har fått en jobb som følge av EURES-aktivitetene.

I aktivitetsrapporten for 2016 synliggjøres primært gjennomførte aktiviteter, antallet deltagere på ulike aktiviteter og hvor mange som er nådd gjennom formidlings- og informasjonsaktivitet. Resultater på brukereffekt-nivå kommer ikke frem av rapporten.

Ved de gjennomførte rekruterings- og formidlingsaktivitetene i 2017 synliggjøres de konkrete resultatene i form av faktiske arbeidstakere som har fått jobb. Det gis også forklaringer til hvorfor aktiviteter ikke er gjennomført og mål ikke er nådd. Antall deltagere og gjennomførte informasjons- og rådgivningsaktiviteter synliggjøres også.

Gjennomgangen av aktivitetsrapporten for 2018 viser enkelte resultater som er oppnådd i løpet av året. Ingen aggregering av hva som er resultatet av de ulike aktivitetene. Det er heller ingen forklaring knyttet til hvordan en har oppnådd resultatene i løpet av året.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 18 818 (2015) og 42 848 (2019) ledige stillinger i Hordaland. I perioden 2015-2019 var det i gjennomsnitt mellom 3,4% (2016) og 2,3 % (2019) arbeidsledighet i fylket.

I perioden 2017-2019 var det registrert henholdsvis 27743, 41026 og 42848 ledige stillinger av NAV Hordaland. I gjennomsnitt var arbeidsledigheten i gjennomsnitt mellom 3,4% (2016) og 2,3% (2019) i fylket.



I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 787 og 375 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 238 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 159 i 2016.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Hordaland til sammen 10 kursdeltakelser. Det var 2 kursdeltakelser i 2017, 2 i 2018 og 6 i 2019.

## **7.6 Rogaland**

### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for Rogaland i 2015 presenteres primært gjennomførte aktiviteter, og kvalitative beskrivelser av hvilke resultater som har blitt oppnådd gjennom året. Ingen aggregert tallfesting av resultater på brukereffekt-nivå, men dette synliggjøres på enkeltaktiviteter som relaterer seg til formidling og rekruttering.

I 2016 påpekes det at aktivitetene har bidratt til økt formidling og rekruttering i løpet av året, men resultater av formidlings- og rekrutteringsaktivitet vises i månedsrapportene og derfor synliggjøres disse ikke i aktivitetsrapporten for året. Rapporten inneholder gode forklaringer på hvorfor aktiviteter ikke er gjennomført og mål ikke er nådd. For 2017 fremstilles mye av det samme relatert til formidling og rekruttering. Resultatene tallfestes ikke i aktivitetsrapporten, men det henvises til de månedlige rapportene, hvor kvantitative fremstillinger av formidlings- og rekrutteringsaktivitet synliggjøres.

I aktivitetsrapporten for 2018 synliggjøres gjennomførte formidlingsaktiviteter, men ikke hvor mange som har fått en jobb gjennom disse aktivitetene. Det rapporteres ellers primært knyttet til gjennomførte aktiviteter i løpet av året. Resultatene av aktivitetene synliggjøres i liten grad.

For 2019 rapporteres det også primært på gjennomførte aktiviteter, i liten grad synliggjøres de konkrete resultatene av disse gjennom aktivitetsrapporten. Rapporten synliggjør rekrutterings- og formidlingsaktivitet rettet mot spesifikke sektorer hvor arbeidsgivere ønsker å tiltrekke seg arbeidskraft som ikke finnes lokalt.

I Aktivitetsrapporten for 2020 synliggjør primært gjennomførte aktiviteter, og ikke resultater på brukereffektnivå. Det rapporteres at nettverksaktivitetene i relasjon til EURES-nettverket rundt om i EU/EØS har styrket samarbeidet på tvers av landegrensene.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I 2015-2019 var det registrert mellom 15 556 og 39 582 ledige stillinger i Rogaland. I gjennomsnitt varierte arbeidsledigheten mellom 2,3 % (2019) og 4,8% (2020) mellom 2015 og 2020. I perioden 2017-2020 var det mellom 24% og 30% av arbeidsgiverne i Rogaland som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 1286 og 2828 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 601 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 394 i 2016.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Rogaland at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 744 og 100 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 82 og 15 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Rogaland var dermed det fylket som gav nest mest rekrutteringsbistand i 2019 og i 2020, der tallet for 2019 var særlig høyt. Dette sammenfaller med at det var høykonjunktur inntil Covid-19, og med at en stor andel av arbeidsgiverne i Rogaland rekrutterer arbeidskraft utenfor Norge. Omfanget på formidlingsbistand er imidlertid lav sett i forhold til andre fylker.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2021 (hittil) hadde NAV Rogaland 24 kursdeltakelser. Det var 2 kursdeltakelser i 2017, 3 i 2018, 13 i 2019, 6 i 2020 og 0 hittil i 2021

Det er varierende kursdeltakelse fra Rogaland, og på et relativt lavt nivå sett i forhold til det store omfanget av rekrutteringsbistand i fylket.

## **7.7 Agder**

### **7.7.1 Agder 2019-2020**

#### **Synliggjøring**

Aktivitetsrapporten fra 2019 synliggjør hvilke rekrutteringstiltak som har blitt gjennomført i løpet av året, antallet deltagere på de ulike rekrutteringsaktivitetene og aktivitet tilknyttet rådgivning og veiledning av arbeidstakere og arbeidsgivere i løpet av året. Gjennom rapporten synliggjøres ingen formidling av stillinger, og heller ikke resultatene av aktivitetene på brukereffektnivået, altså hvor mange som har fått en jobb gjennom EURES-tjenestene.

Aktivitetsrapporten for 2020 tydeliggjør at pandemien har hatt en betydning for tjenesteleveransen gjennom året. Ikke alle aktiviteter har blitt gjennomført. Likevel synliggjør rapporten gjennomføringen av en rekke rekrutterings- og formidlingsaktiviteter i løpet av året. Det rapporteres om resultatene av enkelte aktiviteter, både knyttet til formidlingsaktivitet og hvor mange som faktisk har fått en jobb som følge av aktivitetene. Rapporten synliggjør ikke resultater av formidlings- og rekrutteringsaktivitetene på aggregert nivå.

#### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I 2020 var det i gjennomsnitt 4,7% arbeidsledighet i Agder. I perioden 2017-2020 var det mellom 19% og 22% arbeidsgiverne i Agder som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Agder at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 45 og 14 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 35 og 15 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Agder 25 kursdeltakelser. Det var 6 kursdeltakelser i 2019, 18 i 2020 og 1 hittil i 2021.

Kursdeltakelsen i Agder varierer en del, men har et relativt stort omfang totalt sett i forhold til at omfanget av registrert tjenestelevering er lavt. Det kan tolkes som at EURES-medlemmet NAV Agder bygger opp kompetanse for å yte bedre tjenester.

### **7.7.2 Vest-Agder 2015-2018**

#### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for 2015 synliggjøres primært pågående prosesser knyttet til informasjon og rådgivning gitt til målgruppen. Tallfesting av antall som er aktiviteter gjennomført og personer i målgruppen som har deltatt på aktivitetene. Det rapporteres også om formidlings- og rekrutteringsaktivitet, men resultatene av disse aktivitetene synliggjøres i liten grad.

For 2016 viser aktivitetsrapporten et vesentlig større fokus på rekrutterings- og formidlingsaktivitet i fylket. Samtidig er det få konkrete resultater som synliggjøres av aktivitetene. Noe som også påpekes i rapporten. Det påpekes i aktivitetsrapporten at det er utfordrende å avdekke informasjon om hvor mange som faktisk har klart å få en jobb som følge av EURES-tjenestene i fylket.

I aktivitetsrapporten fra 2017 og 2018 er dette noe som også påpekes. Det har blitt gjennomført en rekke formidlings- og rekrutteringsaktiviteter gjennom de to årene, men det rapporteres primært om gjennomførte aktiviteter og deltakere på ulike aktiviteter. Det synliggjøres at informasjonsaktivitet internt har bidratt til økt kunnskap om EURES-tjenestene på kommunalt nivå, samt at rekrutteringsarbeidet i fylket er mer samkjørt. Det knyttes ingen konkrete tall til formidlingsaktivitet eller resultater på brukernivå, som antall arbeidstakere som har fått jobb.

#### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 årene var det registrert mellom 6 505 (2015) og 11 206 (2019) ledige stillinger i Vest-Agder. I gjennomsnitt varierte arbeidsledigheten mellom 3,4% (2015) og 2,3% (2019).

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 991 og 701 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 600 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 314 i 2016.

#### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Vest-Agder til sammen 9 kursdeltakelser. Det var 0 kursdeltakelser i 2017, 4 i 2018 og 5 i 2019.

### 7.7.3 Aust-Agder 2015 – 2018

#### Synliggjøring

Aktivitetsrapporten for Aust-Agder i 2015 synliggjør primært antallet arbeidssøkere og arbeidsgivere som har mottatt skreddersydd eller felles informasjon knyttet til rekrutteringsbistand og jobbmobilitet. Det synliggjør i liten grad hvilke resultater aktivitetene har medført for den enkelte.

Aktivitetsrapporten fra 2016 synliggjør i større grad formidlings- og rekrutteringsaktivitetene gjennom året. Rapporten innledes med å synliggjøre antallet arbeidstakere rekruttert fra EU/EØS-land i løpet av året, og antallet nordmenn rekruttert til stillinger i EU/EØS som følge av EURES-tjenestene i fylket. Ellers synliggjøres primært gjennomførte aktiviteter. Det synliggjøres resultater for en konkret aktivitet. Her vises det til antall arbeidstakere som ble rekruttert til en europeisk bedrift som følge av deltagelse på en jobbmesse i regi av NAV Aust-Agder.

Det samme gjelder for årsrapporten fra 2017. Her synliggjøres formidlings- og rekrutteringsaktivitetene gjennomført. Det henvises også til de konkrete resultatene, i form av ansettelser, dette har ført til i løpet av året. For en enkeltaktivitet, vises også de konkrete resultatene i form av ansettelser.

For 2018 er det ikke synliggjort resultater av formidlings- og rekrutteringsaktivitetene på aggregert nivå, likevel synliggjøres resultatene av enkeltaktiviteter som jobbmesser og rekruttering av unge arbeidstakere til sommerjobber på Island og Grønland, og gjennom en jobbmesse. Primært synliggjøres gjennomførte aktiviteter.

#### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2017-2019 var det registrert henholdsvis 6 038, 6 257 og 5 724 ledige stillinger av NAV Aust-Agder. I gjennomsnitt var arbeidsledigheten i de samme årene mellom 3,9% (2016) og 2,4% (2019) i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 265 og 253 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 65 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 55 i 2016.

#### Kompetanseutvikling og -utnyttelse

I perioden 2017-2019 hadde NAV Aust-Agder ingen kursdeltakelser.

## 7.8 Vestfold og Telemark

### 7.8.1 Vestfold og Telemark 2019 - 2020

#### Synliggjøring

I aktivitetsrapporten for Vestfold og Telemark i 2019 synliggjøres primært resultatene ved to rekrutterings- og formidlingsaktiviteter. Det gis ingen aggregert beskrivelse resultatene oppnådd gjennom året. Primært synliggjøres gjennomførte aktiviteter, antallet deltagere på de ulike

arrangementer, antallet håndterte stillinger. Det redegjøres også for informasjons- og rådgivningsaktiviteter gjennomført i løpet av året.

I 2020 har pandemien påvirket gjennomføringen av planlagte aktiviteter gjennom året. Aktivitetsrapporten synliggjør gjennomførte aktiviteter. Gjennom rapporten redegjøres det også for hvorfor planlagte aktiviteter ikke har blitt gjennomført. Det gis ingen aggregert beskrivelse resultatene oppnådd gjennom året.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I 2020 var det i gjennomsnitt 5,1% arbeidsledighet i Vestfold og Telemark.

I perioden 2017-2020 var det mellom 21% og 25% arbeidsgiverne i Vestfold og Telemark som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Vestfold og Telemark at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 456 og 288 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 253 og 329 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Vestfold og Telemark er det fylket med høyest frekvens av rapportert tjenestelevering av formidlingsbistand, etterfulgt av Vestland. Det er verdt å merke seg at Vestfold og Telemark har holdt et høyt nivå på formidlingsbistand også i 2020.

Vestfold og Telemark er det fylket med tredje mest registrert rekrutteringsbistand. Et såpass høyt nivå er ikke gitt, sett i forhold til at andelen arbeidsgivere som har behov for å rekruttere utenfor Norge ikke er spesielt høyt sett i forhold til andre fylker. Attraktiviteten til arbeidsmarkedsregionene og arbeidsgiverne, for eksempel reiseliv, kan muligens gjøre at det er et større behov for EURES-tjenester i fylket.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Vestfold og Telemark 23 kursdeltakelser. Det var 11 kursdeltakelser i 2019, 6 i 2020 og 6 hittil i 2021.

Bruken av kurs er på et relativt lavt nivå sett i forhold til hvor aktivt fylket er når det gjelder rekrutterings- og formidlingsbistand.

## **7.8.2 Telemark 2015-2018**

### **Synliggjøring**

Aktivitetsrapporten for Telemark i 2015 synliggjør gjennomførte aktiviteter gjennom året, men i liten grad synliggjøres hva disse gjennomførte aktivitetene har resultert i for målgruppen. Antallet gjennomførte aktiviteter, eksempelvis knyttet til formidling, synliggjøres ikke gjennom aktivitetsrapporten for året. Antallet arbeidsgivere og arbeidstakere som har mottatt informasjon eller rådgivning synliggjøres heller ikke.

For 2016 synliggjøres heller ikke hva de gjennomførte aktivitetene har resultert i for målgruppen. Det totale antallet aktiviteter knyttet til de ulike målsettingene for året synliggjøres ikke. Det forklares hvorfor målene satt i aktivitetsplanen ble nådd, og hvorfor disse ikke ble nådd.

I aktivitetsrapporten for 2017 påpekes det innledningsvis at det har vært fravær av EURES-personell i fylket de første ni månedene av året, noe som har påvirket tjenesteleveransen. Rapporten tydeliggjør at dette har påvirket gjennomføringen av planlagt aktivitet gjennom året, majoriteten av aktivitetene er ikke gjennomført. Rapporten synliggjør hvordan en av aktivitetene har ført til at arbeidstakere fra EU/EØS har fått en jobb som følge EURES-tjenestene i fylket.

For 2018 synliggjøres hvor mange innkommende arbeidstakere som har fått en jobb gjennom EURES-tjenestene i fylket. Videre synliggjøres også resultatene av en rekrutteringsaktivitet. Der det var tilfellet synliggjøres det i rapporten hvorfor målene satt i aktivitetsplanen ikke ble nådd.

#### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 6 546 (2015) og 9873 (2018) ledige stillinger i Telemark. I perioden 2015-2019 var det i gjennomsnitt mellom 3,5% (2015) og 2,6% (2018 og 2019) arbeidsledighet i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 76 og 65 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 89 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 91 i 2016.

#### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Telemark ingen kursdeltakelser.

### **7.8.3 Vestfold 2015-2018**

#### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for 2015 rapporteres det primært om antall gjennomførte aktiviteter og antall deltakere på de ulike aktivitetene. Det synliggjøres resultater fra to rekrutteringsaktiviteter. De samlede resultatene av aktivitetene presenteres ikke i aktivitetsrapporten.

I aktivitetsrapporten for 2016 synliggjøres gjennomførte aktiviteter ved å presentere oppnådde måltall knyttet til indikatorene for året. Rapporten synliggjør ikke resultatene av aktivitetene på brukereffektnivået, altså hvor mange som har fått en jobb gjennom EURES-tjenestene.

I 2017 synliggjøres gjennomførte aktiviteter. Ingen resultater på brukereffektnivået synliggjøres. Rapporten inneholder forklaring på hvorfor planlagte aktiviteter ikke er nådd.

For 2018 synliggjøres primært gjennomført aktiviteter. Rapporten inneholder forklaring på hvorfor planlagte aktiviteter ikke er nådd. For en av formidlingsaktivitetene synliggjøres antallet arbeidstakere som har fått gjennom EURES-tjenestene.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 8 088 (2015) og 15 893 (2019) ledige stillinger i Vestfold. I gjennomsnitt var det i perioden 2015-2019 mellom 3,1% (2016) og 2,8% (2019) arbeidsledighet i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 76 og 65 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 89 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 91 i 2016.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Vestfold til sammen 8 kursdeltakelser. Det var 3 kursdeltakelser i 2017, 3 i 2018 og 2 i 2019.

## **7.9 Øst-Viken 2019 - 2020**

### **Synliggjøring**

Aktivitetsrapporten for Øst-Viken i 2019 synliggjør resultater ved to enkeltaktiviteter. Det gis ingen beskrivelse av resultatene i fylket på aggregert nivå. Rapporten belyser ellers gjennomførte aktiviteter og antallet deltagere på de ulike arrangementer i løpet av året.

Aktivitetsrapporten for Øst-Viken i 2020 påpeker hvilken betydning pandemien har hatt for gjennomføringen av planlagte aktiviteter gjennom året. Endringene i arbeidsmarkedet endret fokuset for EURES-personell i fylket, og mye av innsatsen dette året ble omdirigert til andre områder. Rapporten synliggjør gjennomførte aktiviteter og resultatene av enkeltaktiviteter der dette har ført til jobb for arbeidstakere. Ingen synliggjøring av resultatene i fylket på aggregert nivå.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2017-2020 var det mellom 17% og 30% av arbeidsgiverne i Øst-Viken som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Øst-Viken at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 114 og 37 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 77 og 1 arbeidstaker/arbeidssøker hadde fått formidlingsbistand.

Gitt størrelsen på arbeidsmarkedet, og sett i forhold til at et betydelig antall arbeidsgivere rekrutterer utenfor Norge synes omfanget av rekrutteringsbistand å være relativt lavt i Øst-Viken.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Øst-Viken 41 kursdeltakelser. Det var 11 kursdeltakelser i 2019, 9 i 2020 og 21 hittil i 2021.

Bruken av kurs er preget av en stigning mot slutten av den registrerte perioden. Hittil i 2021 er Øst-Viken den regionen med flest kursdeltakinger.

### 7.9.1 Østfold 2015 - 2018

#### Synliggjøring

I aktivitetsrapporten for 2015 synliggjøres primært gjennomførte aktiviteter og antall deltagere på de ulike aktivitetene i løpet av året. Det synliggjøres ikke noen konkrete resultater, i form av personer som har fått jobb som følge av EURES. For 2016 ikke resultatene av aktivitetene på aggregert nivå, men resultatene av en enkeltaktivitet synliggjøres. Rapporten inneholder ellers primært beskrivelser av antall gjennomførte aktiviteter og tall på deltagere.

I 2017 synliggjøres også resultatene av en enkeltaktivitet, men resultater av aktivitetene på aggregert nivå synliggjøres ikke. Rapporten inneholder beskrivelser av antall gjennomførte aktiviteter og tall på deltagere. I 2018 synliggjøres primært gjennomførte aktiviteter og antall deltagere på aktivitetene i løpet av året. Resultater på aggregert nivå synliggjøres ikke.

#### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 8313(2015) og 16354 (2018) ledige stillinger i Østfold. I samme periode var det i gjennomsnitt mellom 3,5% (2015) og 2,6% (2018) arbeidsledighet i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 114 og 106 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 33 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 48 i 2016.

#### Kompetanseutvikling og – utnyttelse

I perioden 2017-2019 hadde NAV Østfold til sammen 2 kursdeltakelser. Det var 1 kursdeltakelse i 2017, 1 i 2018 og 0 i 2019.

### 7.9.2 Akershus 2015 - 2018

#### Synliggjøring

I aktivitetsrapporten for 2015 presenteres det aggregerte antallet personer som fikk en jobb som følge av EURES-aktivitetene i fylket. Det synliggjøres også hvor mange stillinger som har blitt håndtert gjennom året. Ellers synliggjøres gjennomførte aktiviteter og antallet deltagere på de ulike aktivitetene. Det gis for to rekrutteringsaktiviteter mer konkret beskrivelse av hvilke resultater dette har ført til for deltagerne.

I 2016 presenteres også det aggregerte antallet personer som fikk en jobb som følge av EURES-aktivitetene i fylket, både innkommende og utgående arbeidstakere. Rapporten synliggjør også resultatene av enkeltaktiviteter, i form av antall ansettelser. Rapporten synliggjør ellers gjennomførte aktiviteter gjennom året. Den inneholder beskrivelser av hvorfor og eventuelt hvorfor ikke målene satt i aktivitetsplanen er nådd.

For 2017 synliggjøres ikke resultatene av aktivitetene i fylket på aggregert nivå, men rapporten synliggjør resultatene av enkeltaktiviteter i form av antall ansettelser. Rapporten synliggjør ellers gjennomførte aktiviteter gjennom året. Den inneholder beskrivelser av hvorfor og eventuelt hvorfor ikke målene satt i aktivitetsplanen er nådd.



I aktivitetsrapporten for 2018 synliggjøres resultater i form av personer som har fått jobb som følge av aktivitetene der dette er aktuelt. Rapporten belyser gjennomførte aktiviteter og antallet deltagere på de ulike arrangementer. Det gis ingen beskrivelse av resultatene i fylket på aggregert nivå.

#### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 16 535 (2015) og 45 979 (2018) ledige stillinger i Akershus. I samme periode var det i gjennomsnitt mellom 2,6% (2015) og 2% (2018 og 2019) arbeidsledighet i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 10 og 104 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 46 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 443 i 2016.

#### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Akershus til sammen 9 kursdeltakelser. Det var 1 kursdeltakelse i 2017, 3 i 2018 og 5 i 2019.

## 7.10 Vest- Viken 2019 – 2020

### Synliggjøring

I aktivitetsrapporten for 2019 synliggjøres resultatene i form av ansettelse på aggregert nivå. I tillegg synliggjøres resultater ved enkeltaktiviteter der dette har ført til ansettelse. Ellers synliggjøres gjennomførte aktiviteter, antall formidlede stillinger og antall deltagere på informasjons- og rekrutteringsaktivitetene.

Aktivitetsnivået for Vest-Viken i 2020 har også vært preget av pandemien. Det påpekes betydelig redusert aktivitet sammenlignet med foregående år. I rapporten synliggjøres innkommende og utgående arbeidstakere som har fått jobb som følge av EURES-aktivitetene i fylket. Rapporten synliggjør også resultatene av enkeltaktiviteter, i form av antall ansettelse. I tillegg beskrives gjennomførte aktiviteter i løpet av året.

### Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet

I perioden 2017-2020 var det mellom 22% og 33% av arbeidsgiverne i Vest-Viken som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Vest-Viken at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 123 og 41 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 154 og 29 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

Gitt størrelsen på arbeidsmarkedet, og sett i forhold til at et betydelig antall arbeidsgivere rekrutterer utenfor Norge synes omfanget av rekrutteringsbistand å være relativt lavt i Vest-Viken. Store deler av Vest-Viken er del av det mest dynamiske arbeidsmarkedet i Norge, og er en attraktiv region for arbeidsinnvandrere. Bistand fra EURES kan dermed relativt sett være mindre i deler av regionen.

### Kompetanseutvikling og -utnyttelse

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Vest-Viken 20 kursdeltakelser. Det var 4 kursdeltakelser i 2019, 10 i 2020 og 6 hittil i 2021.

Bruken av kurs er på et relativt lavt nivå sett i forhold til størrelse på arbeidsmarkedet. Større omfang av kursdeltakelse vil kunne spre kompetanse hos EURES-medlemmet og føre til forbedret tjenestelevering, særlig innenfor rekrutteringsbistand.

#### 7.10.1 Buskerud 2015 - 2018

### Synliggjøring

Aktivitetsrapporten for Buskerud i 2015 synliggjør gjennomførte aktiviteter, antallet deltagere på ulike aktiviteter og hvor mange arbeidsgivere og arbeidstakere som har fått informasjon og rådgivning i løpet av året. Også antall arbeidstakere som fikk jobb gjennom skreddersydd informasjonsaktivitet synliggjøres gjennom rapporten. Det gis ingen aggregert beskrivelse resultatene oppnådd gjennom året.

I aktivitetsrapporten for 2016 synliggjøres antallet gjennomførte formidlingsaktiviteter i løpet av året. Ellers synliggjøres gjennomførte aktiviteter, men det gis ingen aggregert beskrivelse av resultatene oppnådd gjennom året.

For 2017 synliggjøres gjennomførte aktiviteter gjennom året. Det gis ingen aggregert beskrivelse av resultatene oppnådd gjennom året, men det vises til en konkret rekrutteringsaktivitet hvor arbeidsgivere i fylket ansatte arbeidsgivere.

Aktivitetsrapporten for 2018 synliggjør resultatene i form av innkommende og utgående personer som har fått jobb som følge av EURES-aktiviteter. Det totale antallet formidlinger av jobber for innkommende arbeidstakere synliggjøres også i rapporten. Synliggjøring av personer som har fått jobb gjøres også for enkeltaktiviteter der dette har blitt oppnådd.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 8 844 (2015) og 17 685 (2019) ledige stillinger i Buskerud. I samme periode var det i gjennomsnitt mellom 2,9% (2015) og 2,3% (2019) arbeidsledighet i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 100 og 92 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 302 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 150 i 2016.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Buskerud til sammen 11 kursdeltakelser. Det var 1 kursdeltakelse i 2017, 3 i 2018 og 7 i 2019.

## **7.11 Oslo**

### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for 2015 synliggjøres resultatene av formidlingsaktivitetene gjort i løpet av året. Antallet personer som har fått en jobb gjennom EURES som følge av formidlingsaktiviteten synliggjøres. Ellers redegjøres det for gjennomførte aktiviteter og antall personer som har mottatt informasjon eller deltatt på rekrutteringsaktiviteter gjennom året.

For 2016 synliggjøres ikke resultater av aktivitetene på aggregert nivå eller relatert til enkeltaktiviteter. Rapporten synliggjør gjennomførte aktiviteter, antall deltagere og antall deltagere på informasjons- og rekrutteringsaktivitetene.

Aktivitetsrapporten for 2017 synliggjør ikke resultater av aktivitetene på aggregert nivå, men synliggjør resultatene av en aktivitet i form av antall ansettelser. Rapporten redegjør for gjennomførte aktiviteter og antall personer som har mottatt informasjon og rådgivning eller deltatt på rekrutteringsaktiviteter gjennom året.

For 2018 belyses resultatene av enkeltaktiviteter, men det er ingen rapportering av resultater på aggregert nivå. Rapporten synliggjør gjennomførte aktiviteter Rapporten belyser antallet aktiviteter og deltagere på de ulike arrangementer i løpet av året.

I aktivitetsrapporten for 2019 synliggjøres resultatene av enkelte formidlings- og rekrutteringsaktiviteter i form av antall ansettelser. Det synliggjøres ikke hvor mange som har fått en jobb gjennom EURES-aktivitetene i fylket på aggregert nivå i løpet av året. Det rapporteres om antall gjennomførte aktiviteter og deltakere på ulike aktiviteter og arrangementer i regi av NAV-Fylke.

En rekke av de planlagte aktivitetene for 2020 har enten blitt utsatt eller kansellert som følge av pandemien. Aktivitetsrapporten synliggjør hvilke aktiviteter som har blitt gjennomført, herunder, hvor mange personer som har deltatt på arrangementer, antall håndterte søknader og EURES-personell sin deltagelse på arrangementer. Rapporten synliggjør ikke resultater, i form av ansettelser knyttet til enkeltaktiviteter eller på aggregert nivå.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 33 390 (2015) og 98 220 (2018) ledige stillinger i Oslo. I perioden 2015-2020 var det i gjennomsnitt mellom 2,6% (2018 og 2019) og 6,6% (2020) arbeidsledighet i Oslo. I perioden 2017-2020 var det mellom 15% og 25% av arbeidsgiverne i Oslo som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 1210 og 272 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 399 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 319 i 2016.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Oslo at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 110 og 42 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 137 og 22 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2021 (hittil) hadde NAV Oslo 25 kursdeltakelser. Det var 6 kursdeltakelser i 2017, 3 i 2018, 7 i 2019, 3 i 2020 og 6 hittil i 2021.

Bruken av kurs er preget av at det er kontinuitet i deltagelse, selv om omfanget på et relativt lavt nivå sett i forhold til størrelse på arbeidsmarkedet.

## **7.12 Innlandet**

### **7.12.1 Innlandet 2019 - 2020**

#### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for Innlandet i 2019 synliggjøres ikke resultatene av aktivitetene på brukereffektnivå. Rapporten redegjør for antall gjennomførte aktiviteter, og i noen tilfeller antall deltagere på aktivitetene.

I aktivitetsrapporten for 2020 påpekes det at som følge av pandemien har ingen av de planlagte aktivitetene blitt gjennomført. Ressursene har blitt omdirigert til andre Covid-relaterte aktiviteter.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I 2020 var det i gjennomsnitt 4,2% arbeidsledighet i Innlandet. I perioden 2017-2020 var det mellom 21% og 28% av arbeidsgiverne i Innlandet som rapporterte at de forsøkte å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge.

I 2019 og i 2020 registrerte NAV Innlandet at de hadde gitt rekrutteringsbistand til henholdsvis 86 og 78 arbeidsgivere. Samme år var det registrert at henholdsvis 137 og 22 arbeidstakere/arbeidssøkere hadde fått formidlingsbistand.

På tross av Covid-19 har rekrutteringsbistand til arbeidsgivere holdt seg på om lag samme nivå i 2020 som i 2019. En relativt stor andel arbeidsgivere som er avhengige av å rekruttere utenfor Norge kan være med på å forklare dette.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2019-2021 (hittil) hadde NAV Innlandet 16 kursdeltakelser. Det var 6 kursdeltakelser i 2019, 4 i 2020 og 6 hittil i 2021.

Bruken av kurs er preget av at det er kontinuitet i deltakelse, selv om omfanget på et relativt lavt nivå. Særlig behovet for rekruttering av arbeidskraft utenfor Norge kan tilsi potensial for større bruk av kursing gjennom NCO og EC (eller økt deltakelse på kurs innenfor EURES).

## **7.12.2 Hedmark 2015 - 2018**

### **Synliggjøring**

I aktivitetsrapporten for Hedmark i 2015 er det primært redegjort for gjennomførte aktiviteter i løpet av året. Antallet håndterte CV-er og individuelle kontakter med arbeidstakere synliggjøres i rapporten. Det er ikke redegjort for resultater i form av ansettelser, knyttet til enkeltaktiviteter eller på aggregert nivå.

For 2016 redegjøres det kun for gjennomførte aktiviteter i løpet av året. Det er ingen synliggjøring av resultater knyttet til hverken enkeltaktiviteter eller aktiviteter på aggregert nivå. Aktivitetsrapporten for 2017 synliggjør antall innkommende og utgående arbeidstakere i løpet av året, som følge av EURES-tjenestene.

### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 6 869 (2015) og 11 193 (2019) ledige stillinger i Hedmark. I gjennomsnitt var det mellom 2,6% (2015) og 1,9% arbeidsledighet i samme periode i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 2333 og 763 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 126 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 100 i 2016.

### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Hedmark ingen kursdeltakelser.

#### **7.12.3 Oppland 2015 - 2018**

##### **Synliggjøring**

Aktivitetsrapporten for 2015 synliggjør gjennomførte aktiviteter. Ingen tallfesting av resultater på brukereffektnivået. For 2016 synliggjøres resultatene av en enkeltaktivitet, men det er ingen aggregert synliggjøring av resultater på brukereffektnivået av aktivitetene for året.

I aktivitetsrapporten for 2018 synliggjøres heller ikke det aggregerte resultatene av aktivitetene på brukereffektnivået. For resultatene av en aktivitet i form av antall ansettelser. Rapporten redegjør for gjennomførte aktiviteter gjennom året.

##### **Behovsdekning i det regionale arbeidsmarkedet**

I perioden 2015-2019 var det registrert mellom 7 776 (2016) og 9 784 (2018) ledige stillinger i Oppland. I de samme årene var det i gjennomsnitt mellom 2,1% og 1,8% arbeidsledige i fylket.

I 2015 og i 2016 var det registrert henholdsvis 78 og 5 samtaler med arbeidstakere med jobbsøking som tema. Det var registrert 110 samtaler med arbeidsgiver med rekruttering som tema i 2015 og 61 i 2016.

##### **Kompetanseutvikling og -utnyttelse**

I perioden 2017-2019 hadde NAV Oppland til sammen 7 kursdeltakelser, med 2 kursdeltakelser i 2017, 5 i 2018 og 0 i 2019.

# OXFORD RESEARCH

## **Denmark**

Oxford Research A/S  
Falkoner Allé 20  
2000 Frederiksberg  
[office@oxfordresearch.dk](mailto:office@oxfordresearch.dk)

## **Norway**

Oxford Research AS  
Østre Strandgate 12  
4610 Kristiansand  
[post@oxford.no](mailto:post@oxford.no)

## **Sweden**

Oxford Research AB  
Norrandsgatan 11  
111 43 Stockholm  
[office@oxfordresearch.se](mailto:office@oxfordresearch.se)

## **Finland**

Oxford Research Oy  
Fredrikinkatu 61a, 6krs.  
00100 Helsinki  
[office@oxfordresearch.fi](mailto:office@oxfordresearch.fi)

## **Baltics/Riga**

Oxford Research Baltics SIA  
Elizabetes iela 51-12  
LV-1010, Rīga  
[info@oxfordresearch.lv](mailto:info@oxfordresearch.lv)

## **Belgium/Brussels**

Oxford Research c/o ENSR  
5. Rue Archimède  
Box 4, 1000 Brussels  
[office@oxfordresearch.eu](mailto:office@oxfordresearch.eu)