

inkluderende vekst.

Veikart for arbeidsinkludering mot 2030 – sammen om
inkluderende rekruttering og vekst i Hallingdal



På en time

- *Presentasjon – sette i gang noen tanker*
- *Arbeid i grupper*
- *Oppsummering i plenum*
- *(Vinn innarbeider innspill, legges fram for Regionrådet)*



Men hva er..?

Innenforskap.

Utenforskap.

Arbeidsinkludering.

- manglende sosial tilknytning til samfunnet rundt.
- en opplevelse av å stå utenfor fellesskapet
- det motsatte av å føle **tilhørighet**.
- kan ramme **enkeltpersoner eller grupper**

Arbeidsinkludering handler om å gi **støtte og muligheter** til mennesker som står utenfor arbeidslivet, og som har som mål å få og beholde en ordinær jobb.





Status

Mål &
ambisjoner

Rammevilkår

Innsats



Mål &
ambisjoner

Rammevilkår



Status



Innsatsområder

Aktører



Et veikart

**Hallingdal bidrar til å nå målet om 150 000
flere i arbeid innen 2030**

*Et regionalt veikart for inkluderende vekst
gjennom arbeidsinkludering*

578



 Norges offentlige utredninger 2023:4

Tid for handling

Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste

Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 17. desember 2021
Avgitt til Helse- og omsorgsdepartementet 2. februar 2023

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
Teknisk redaksjon
Oslo 2023

La oss bli den første regionen som går konkret til verks for å bidra til å realisere målet – hvem er med?

Meld. St. 33 En forsterket arbeidslinje
NOU 2023:4 Tid for handling (Helsepersonellkommisjonen)

 DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Meld. St. 33

(2023–2024)

Melding til Stortinget

forsterket arbeidslinje

og færre på trygd





NORGE

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

NORWAY

MINISTRY OF
LABOUR AND SOCIAL INCLUSION

NORGE

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

NORWAY

MINISTRY OF
LABOUR AND SOCIAL INCLUSION

NOREG

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

NOREG

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

NO

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

NO

ARBEIDS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Norge har et stort behov for arbeidskraft samtidig som mange står utenfor. Kommunene har høye utgifter til vikarbruk innen helsesektoren. Høye utgifter til sosialhjelp, med fare for at den blir en varig stønad. Flyktninger utgjør den største gruppen.

1. Mangel på folk

Demografiske endringer,
flere eldre

Kamp om arbeidskraften

2. Mangel på kompetanse

Arbeidslivet strever med å få
tak i kvalifisert arbeidskraft
innen flere bransjer

3. Mange står utenfor

En av fem i arbeidsfør alder står av ulike årsaker
utenfor arbeidslivet. Fraværet fra arbeid var
800 000 i 2024.

Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at 5300
unge voksne i Buskerud lever i utenforskap.
3000 av disse står også uten inntektssikring.



Utfordrings- bildet

De demografiske endringene gir et **massivt behov** for flere sysselsatte i helse- og omsorgssektoren

I Hallingdal og Valdres kan behovet bli på rundt **1 000 flere** sysselsatte i denne sektoren...

Ulf Andersen, statistiksjeff Nav

NRK Nyheter Sport Kultur Humor Distrikt Mer

Norge Siste nytt Dokumentar Klima NRK Ytring Logg på Søk

Vil trenge 180.000 flere i helsevesenet

Framover vil Norge få flere eldre, færre unge og på kort sikt mer penger å rutte med. Men i helsevesenet tiker en stor mangel på arbeidskraft som politikerne ikke kan kjøpe seg ut av.



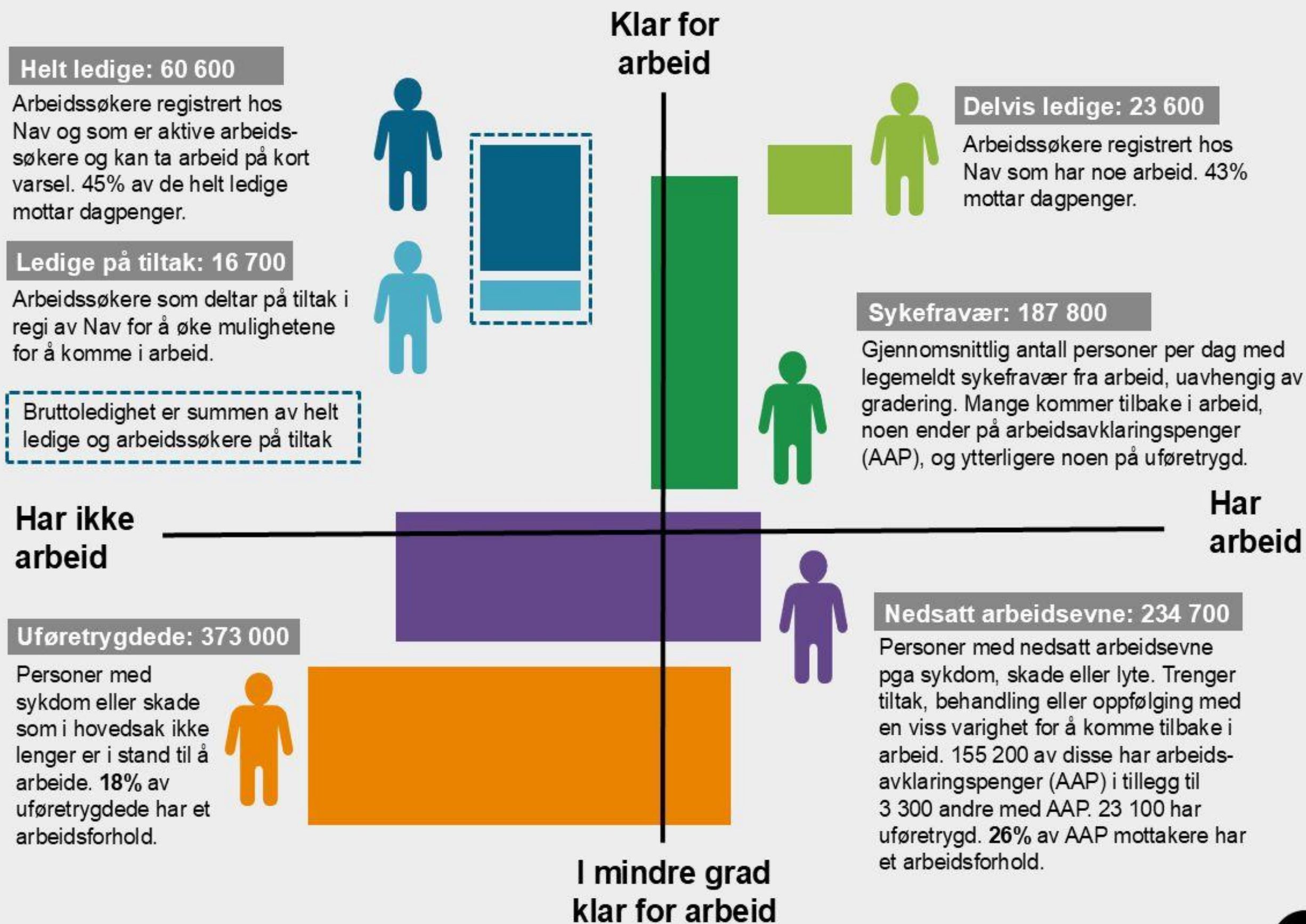
Karoline Johannessen Litland
Journalist

Anders Børringbo
Journalist

Publisert 9. aug. kl. 11:45
Oppdatert 12. aug. kl. 15:42

Fredag legger regjeringen frem Perspektivmeldingen. Den peker på viktige utfordringer for norsk økonomi og velferd de neste tiårene.
FOTO: JAVAD PARSA / NTB

Kortvarig og langvarig fravær fra arbeid 2024



800
000

Status

2300 uføre i Hallingdal og Valdres

Fakta om statistikken:

Tall for personer registrert hos Nav. Tallene viser arbeidssøkere, personer med nedsatt arbeidsevne og uføretrygdede per desember 2024 og gjennomsnitt for sykefravær i desember 2024. Merk at noen personer kan stå i mer enn én gruppe. All statistikk på nav.no/nav-og-samfunn/statistikk



5300

Ungt utenforskap i Buskerud





Formelle krav til
dokumentasjon

Språk og kultur

Underutnyttelse
av innvandreres
kompetanse



Mangel på
tilpassede
utdanningstilbud



Barrierer

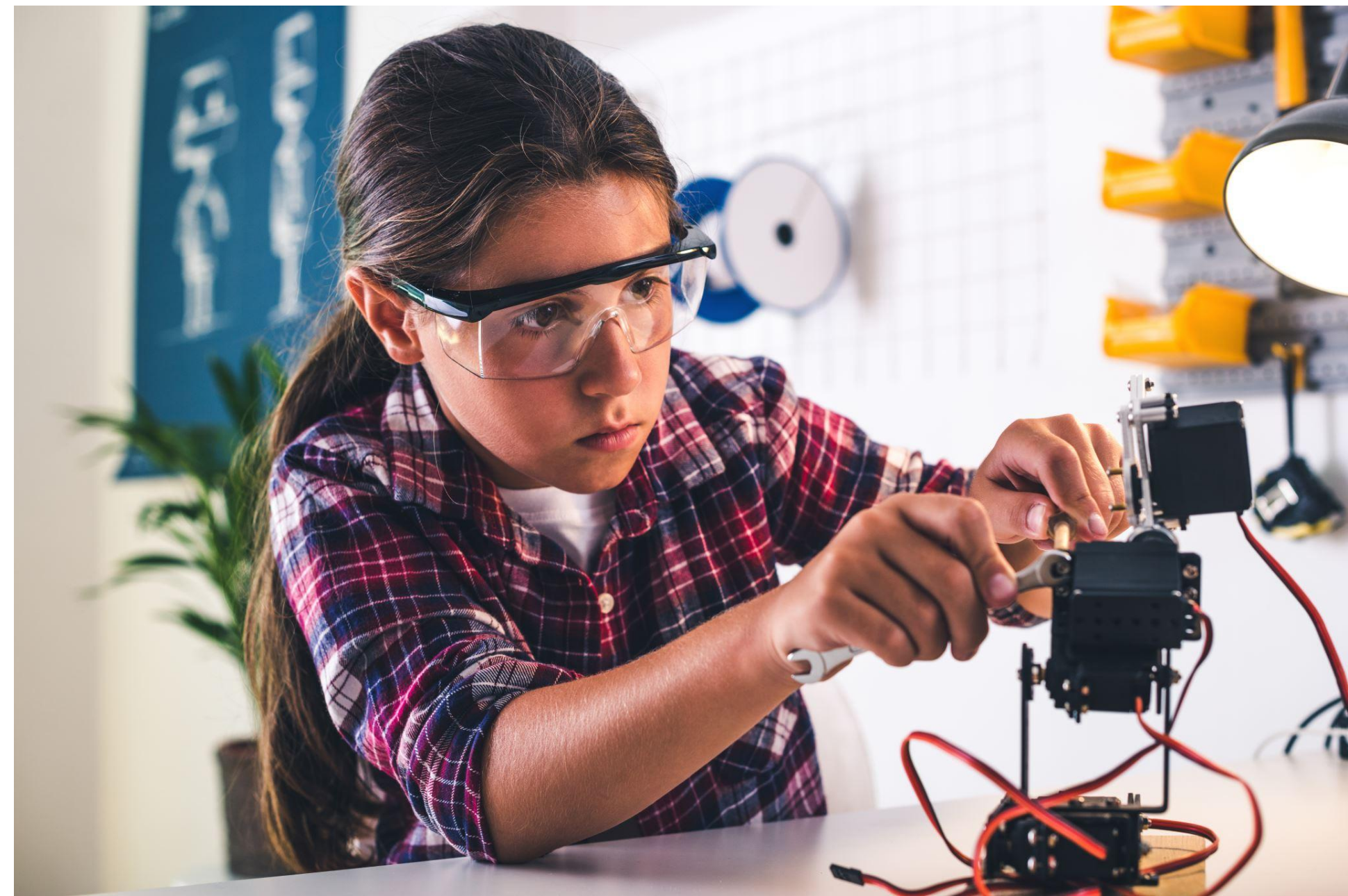
Utfordringer og barrierer for flyktninger og innvandrere

Mål: Bygge ned barrierer for flyktninger og innvandrere ved å:

- Gi **kvalifisert karriereveiledning** tidlig i introduksjonsprogrammet
- Tilby lavterskel tilgang til kvalifisert karriereveiledning for de som ikke er i introprogrammet
 - Utvikle **mikroutdanninger med språklæring og arbeidspraksis**
 - Gi **kvalifisert oppfølging** ut i arbeid



Framover må vi kople behovet for
arbeidskraft til *arbeidskraftreserven*

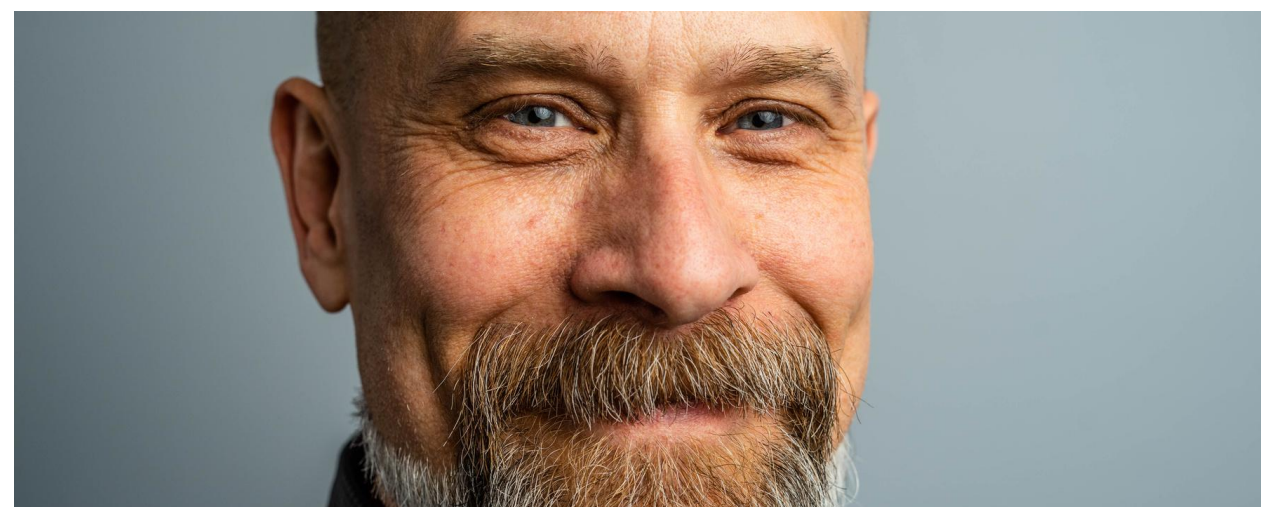


Skal vi prioritere målgrupper?

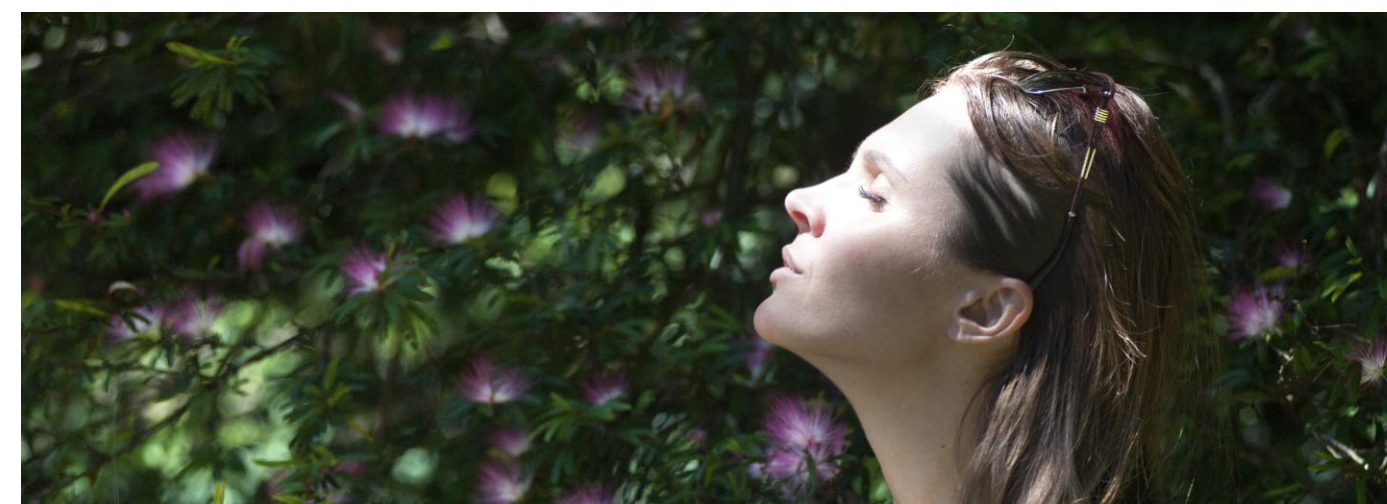
Arbeidsevne er ikke en statisk størrelse, helse er i endring

Forbedre systemet for inkludering, hvordan skape flere muligheter?

Rekruttere og utvikle arbeidskraft



Menntesker kan og vil jobbe



Status

Rammevilkår

Mål &
ambisjoner

Innsats

**Arbeidsmiljø og
sykefravær**

**Veiledning,
tilrettelegging og
støtte**

Temasøyler

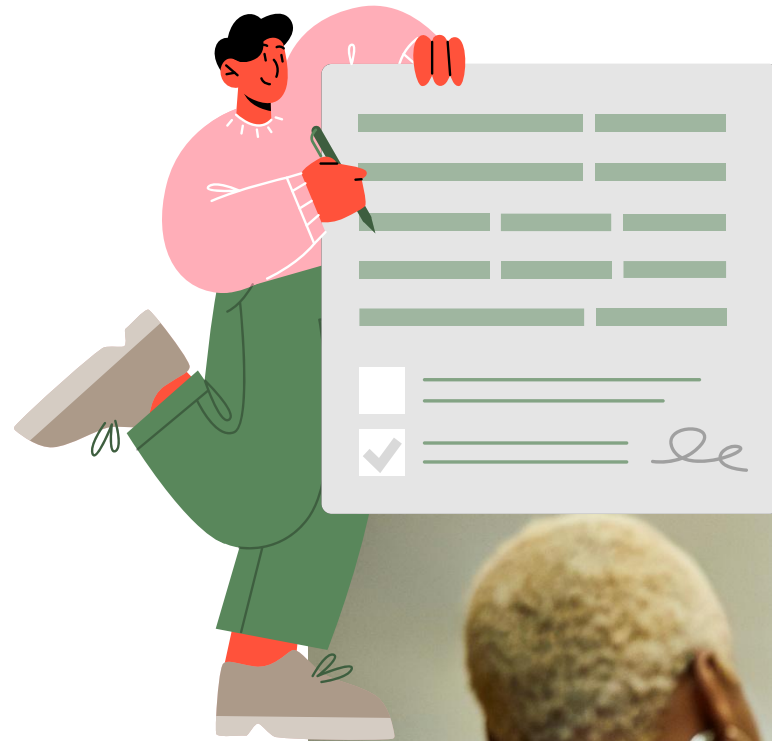
**Utdanning og
opplæring**

**Inkluderende
rekruttering og
utviklende
arbeidsplasser**



Muligheter

Hovedmål 1: Gi tilgang



Karrieretorg – en møteplass med muligheter for:

- Lavterskel tilgang til støtte og veiledning
- Karriereveiledning av sertifiserte veiledere
- Realkompetansevurdering
- Informasjon om muligheter for arbeid og arbeidsrettet opplæring og utdanning
- Jobbsøk, arbeidsgivermøter



Veiledning og støtte er tilgjengelig – når du trenger det!



Hovedmål 2: Inkludere inn

Gjøre mer av det vi vet virker:

- Inkluderingskompetanse i alle inkluderingsinitiativ
- **Mentor** på arbeidsplassen
- Relevante **mikroutdanninger** (Handelslappen, Helselappen)
- Felles innsats ungt utenforskap
- Oppgavedeling i helse og velferd
- **Plattformer** for samarbeid og erfaringsdeling, **lederutvikling**
- Oversikt over **aktører** – tydelige roller i inkluderingsinnsatsen
- Flere **deltidsstillinger**



Hovedmål 3: Beholde

Flere trives og blir i arbeid:

- Regional satsning på **arbeidsmiljø** med mål om å redusere sykefravær
- Rekruttere og beholde medarbeidere gjennom **oppgavedeling**
- **Tidlig inn** med bistand ved fare for sykefravær
- Utvikle **inkluderingskompetanse** på arbeidsplassen (Inkluderingsreisen/ AFI)
- **Seniorressursen** – skape muligheter til å jobbe lenger





Rekruttere og beholde medarbeidere i helse og velferd
gjennom oppgavedeling

Fra unge uten arbeidserfaring til viktige
samfunnsressurser for eldre | Nyby

Eksempel: Oppgavedeling



Status

Mål &
ambisjoner

Rammevilkår

Innsats



Offentlige aktører

Kommuner og fylkeskommuner
Utdannings- og opplæringstilbydere
Nav Hallingdal
Arbeids- og velferdsdirektoratet

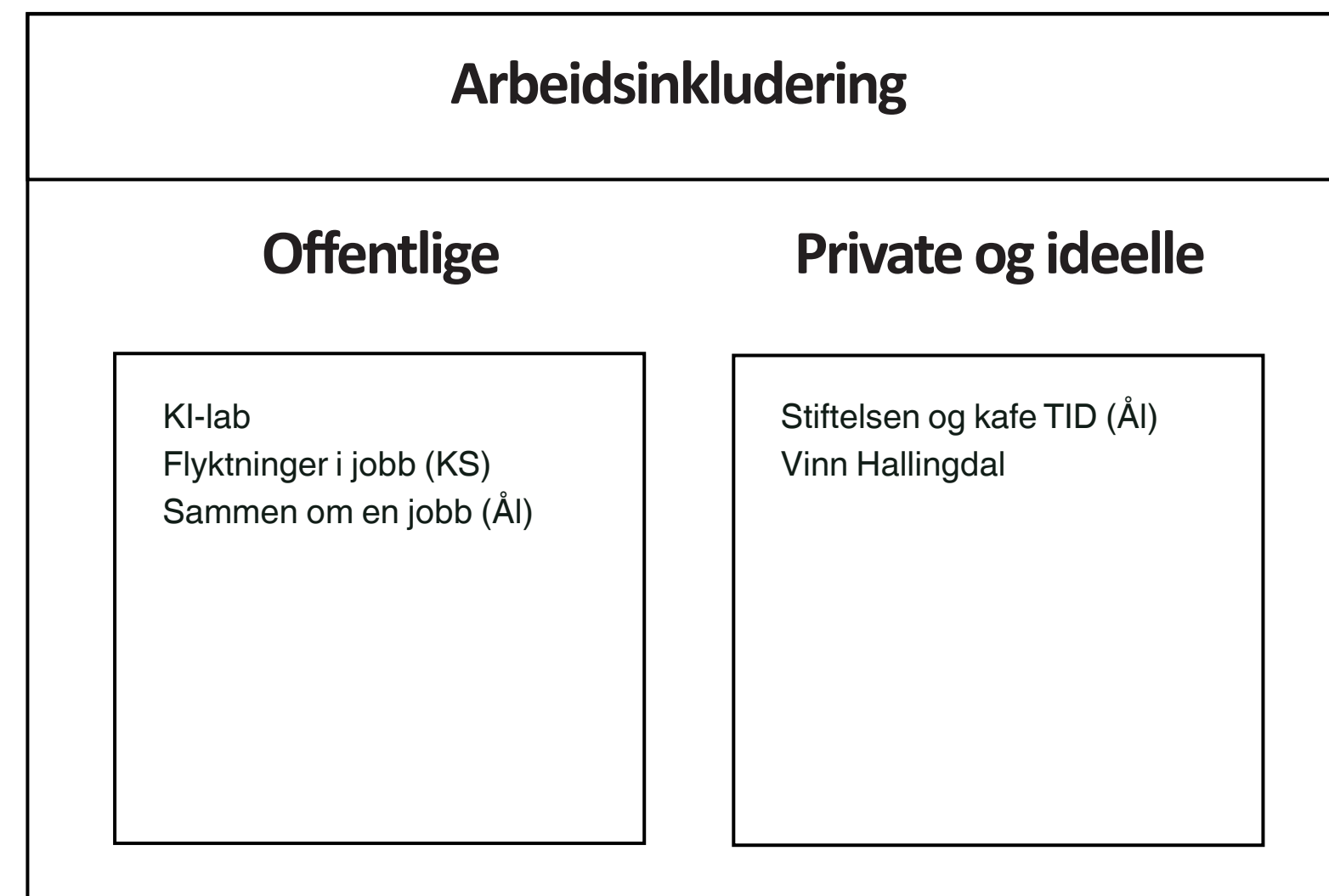
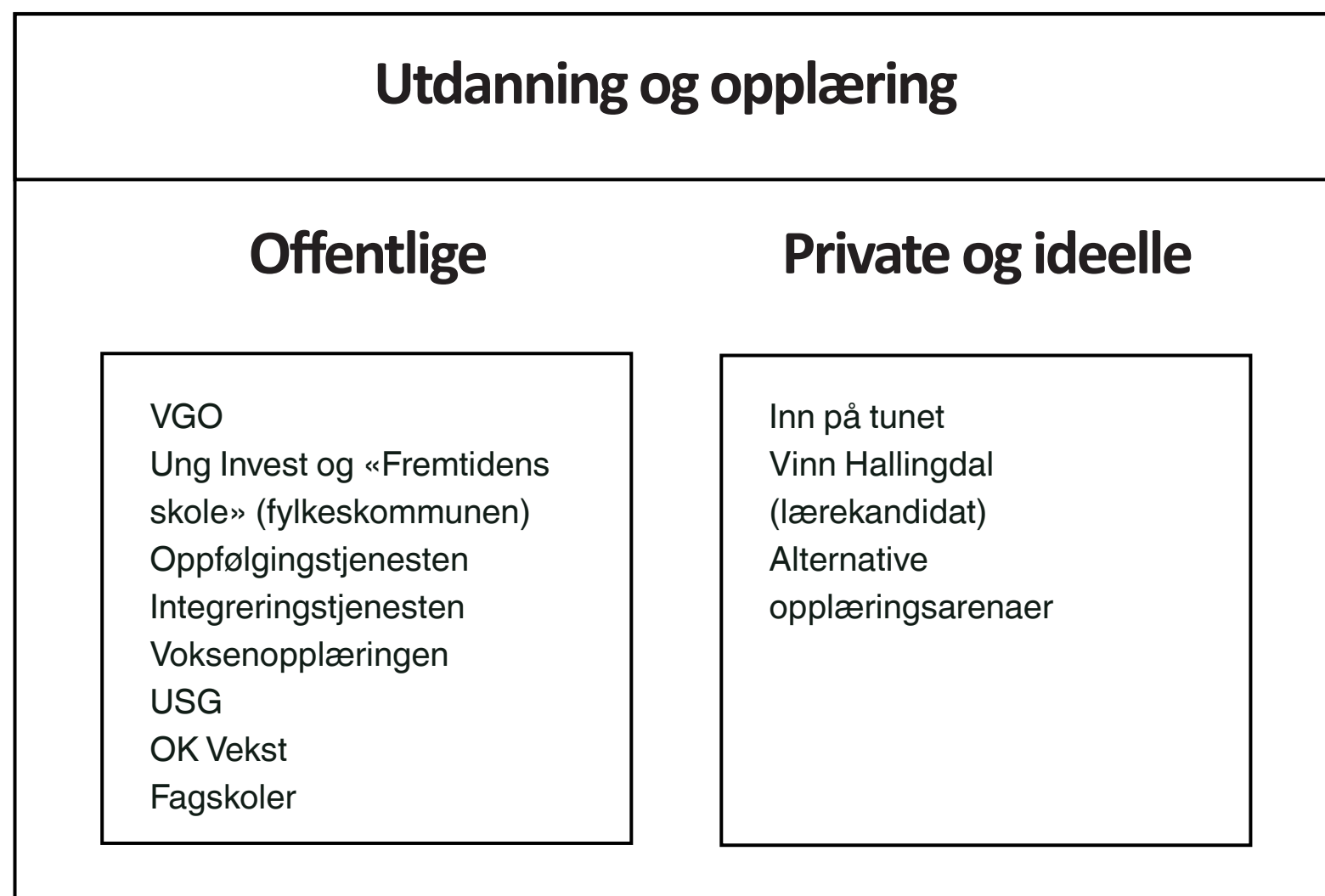
Privat næringsliv og sosiale investorer

Private investorer
Sosiale investorer (effektkontrakter)
Stiftelser

Tredje sektor

Frivillige organisasjoner
Ideelle aktører
Sosiale entreprenører

Rammevilkår



Aktører – hvem gjør hva?



Gruppearbeid

Hvordan kan kommunen **redusere vikarbruk og sosialutgifter** gjennom arbeidsinkludering?

Hvordan kan vi legge bedre til rette for at de som kan og vil jobbe, får jobbe? (**system**)

Hvilke **mikroutdanninger** er det størst behov for nå?

Hvilke inkluderingsinitiativ eller **aktører** kjenner du til?

Hvordan kan kommunen **samarbeide** mer med private og ideelle aktører for å lykkes i arbeidet?

Påvirkning med virkning

Vil vi forplikte oss?

Prøvevotering :)



Et arbeidsliv med plass og muligheter for alle